

Elintarviketeollisuusliitto ry osaamistarvekysely 2026

bondata

Tutkimuksen toteutus

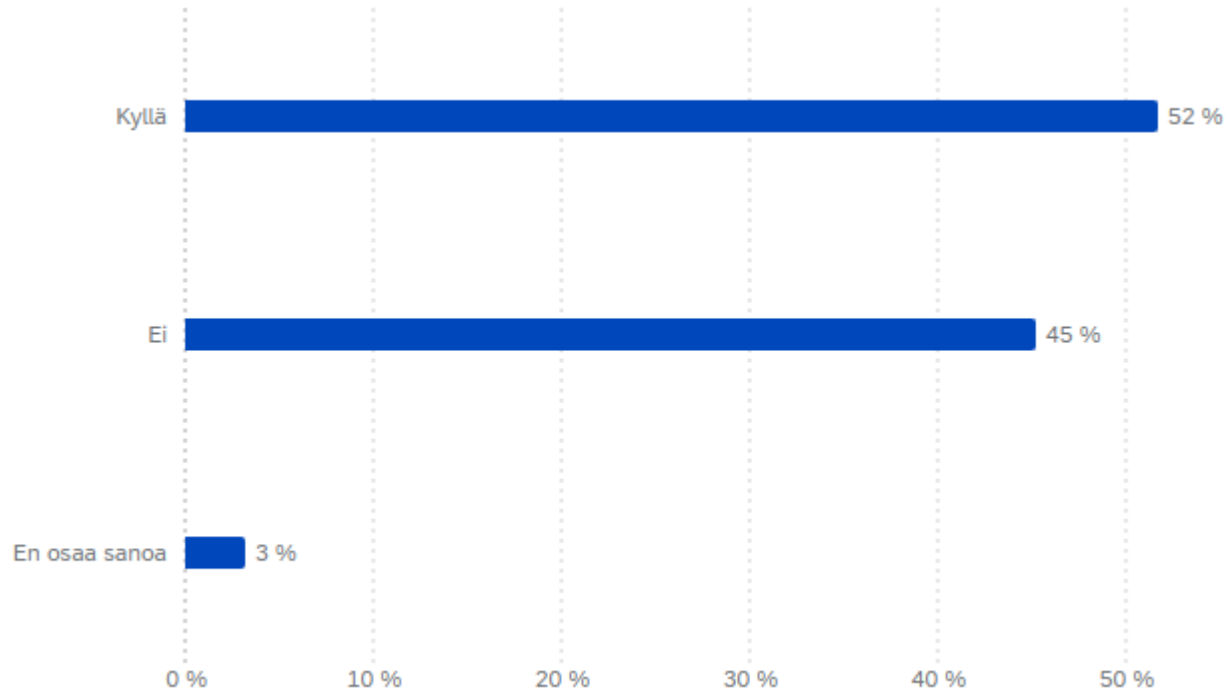
Tässä raportissa esitetään tutkimuksen päätulokset.

TAVOITE	Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa ETL:n jäsenorganisaatioiden työvoimatilanteesta ja tulevaisuuden osaamistarpeista.
TIEDONKERUU	Tutkimus toteutettiin puhelinhaastatteluina sekä sähköisenä tiedonkeruuna.
KOHDERYHMÄ & VASTAUSMÄÄRÄ	Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat ETL:n jäsenorganisaatioiden päättäjät. Vastaajina toimivat ensisijaisesti organisaatioiden ylimmän johdon (toimitusjohtajat, hallituksen jäsenet) ja henkilöstöjohdon edustajat. Tutkimukseen vastasi 93 vastaajaa (puhelin: 50; sähköinen: 43).
BONDATAN ASiantuntijat	Mikko Ulander, tutkimuksen vastuullinen asiantuntija ja asiakkuudesta vastaava Anna Kilponen, raportointi ja tulostulokset Wilhelm Noth, projektinhallinta

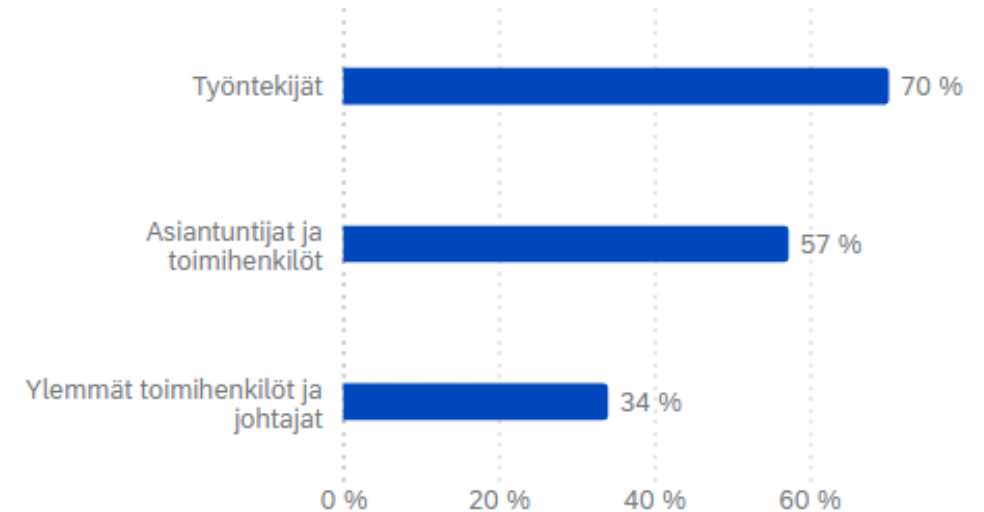
Rekryointitarpeet

Puolet vastaajista tunnistaa rekryointitarpeita 6 kk aikana. Tarve kohdistuu selkeästi vahvimmin työntekijöihin.

Onko teillä rekryointitarpeita tällä hetkellä tai seuraavan 6 kk aikana pois lukien kausityöntekijät? (n=93)



Kuinka monta henkilöä arvioitte palkkaavanne ja mihin tehtävänkuviin tarpeenne kohdistuu? (n=47)



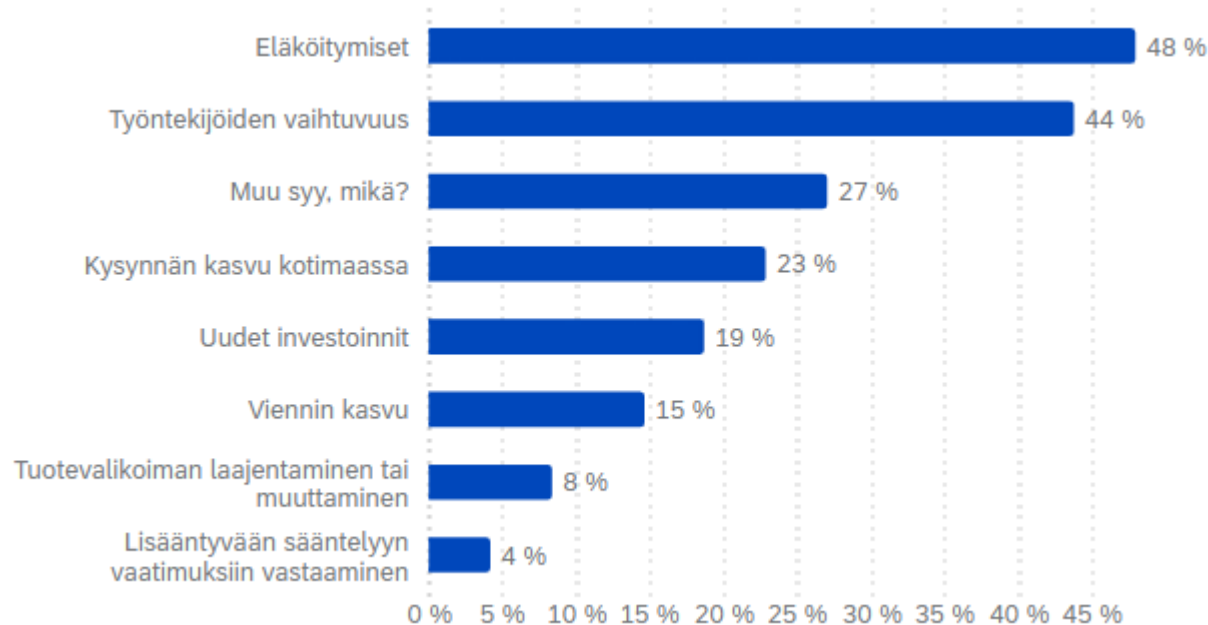
Kysytty, jos on rekryointitarpeita.

Syyt työvoimatarpeiden taustalla

Eläköityminen ja vaihtuvuus ovat selkeästi vahvimmat syyt työvoimatarpeen taustalla.

Mitkä syyt tämänhetkisten työvoimatarpeiden taustalla ovat? (n=48)

Kysytty, jos on rekryointitarpeita.



Muu syy, mikä? (n=13)

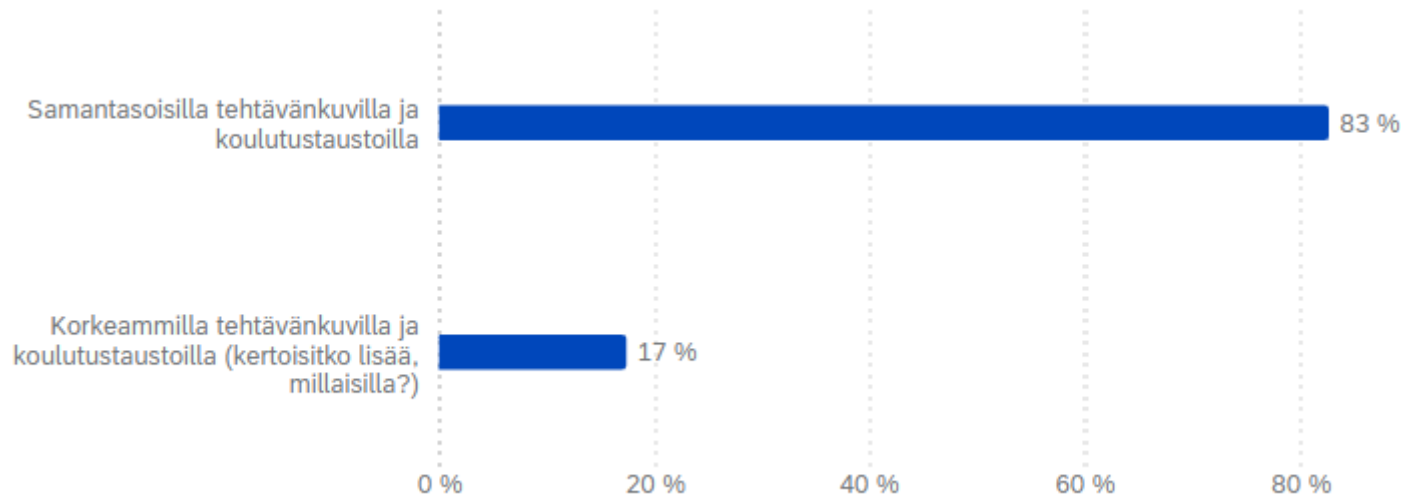
- "Osaamisen lisääminen"
- "pitkä sairauspoissaolo"
- "Kausivaihtelut"
- "Kausivaihtelut joka on normaali reaktio."
- "Myöhemmin jouduttiin vähentämään "
- "Kausityö"
- "Organisaatiosta puuttuvan asiantuntijuuden vahvistaminen"
- "Osaamisen kehittäminen ja strategian toteuttaminen"
- "ulkoistetun palvelun siirto itselle"
- "Uusi roolitus"
- "Sijaisuus"
- "Työn sesonkiluonteisuus" ...

Eläkkeelle jäävien työtehtävien korvaaminen

Eläköityvien työtehtävät korvataan pääsääntöisesti samantasoisilla tehtäväkuvilla ja koulutustaustoilla.

Miten eläkkeelle jäävien henkilöiden työtehtävät tullaan pääsääntöisesti yrityksessänne korvaamaan? (n=23)

Kysytty, jos työvoimatarpeen taustalla olevana syynä on eläköitymiset.



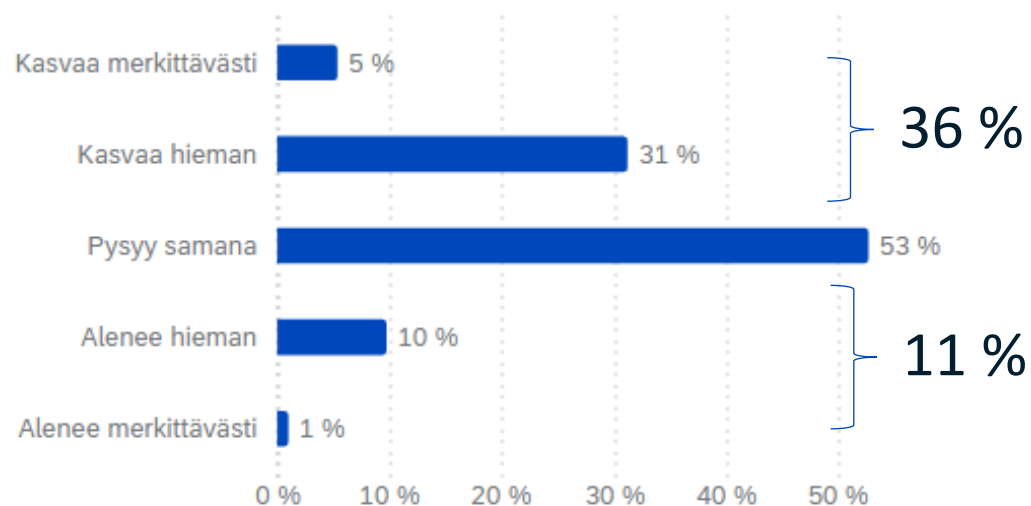
Korkeammilla tehtäväkuvilla ja koulutustaustoilla (kertoisitko lisää, millaisilla?) (n=4)

- "koulutetumpi henkilö todennäköisesti valitaan, voi hyödyntää useissa tehtävissä"
- "Osa uusia tehtäviä, joissa ei ole ollut aiemmin henkilöä, osa tehtävistä eläköitymisen seurauksena. Näissä jo koulutustaustoiltaan korkeakoulutettuja henkilöitä, joten tarve muokata vain tehtäväkuvia uusia vaateita vastaavaksi."
- "Lähtökohtaisesti eläköityvien osaamista pyritään siirtämään nykyhenkilöstölle tai korvaamaan roolit sellaisenaan /joissain tapauksessa vaatimukset kasvavat"
- "ammattikoulu vähintään tai ylempi amm. korkea tai korkeakoulu"

Henkilöstömäärän kehittyminen

Henkilöstömäärän kehitys
ennakoidaan nousevaksi
yli kolmasosassa vastaajista,
kymmenesosassa laskevaksi.

Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän seuraavien 3 vuoden aikana?
(n=93)



Kuinka monta prosenttia arvioit
henkilöstömäärän kasvavan? (n=34)

15

*Kysytty, jos arvioinut
henkilöstömäärän
kasvavan merkittävästi
tai hieman seuraavan
3 vuoden aikana.*

Kuinka monta prosenttia arvioit
henkilöstömäärän vähenevän? (n=9)

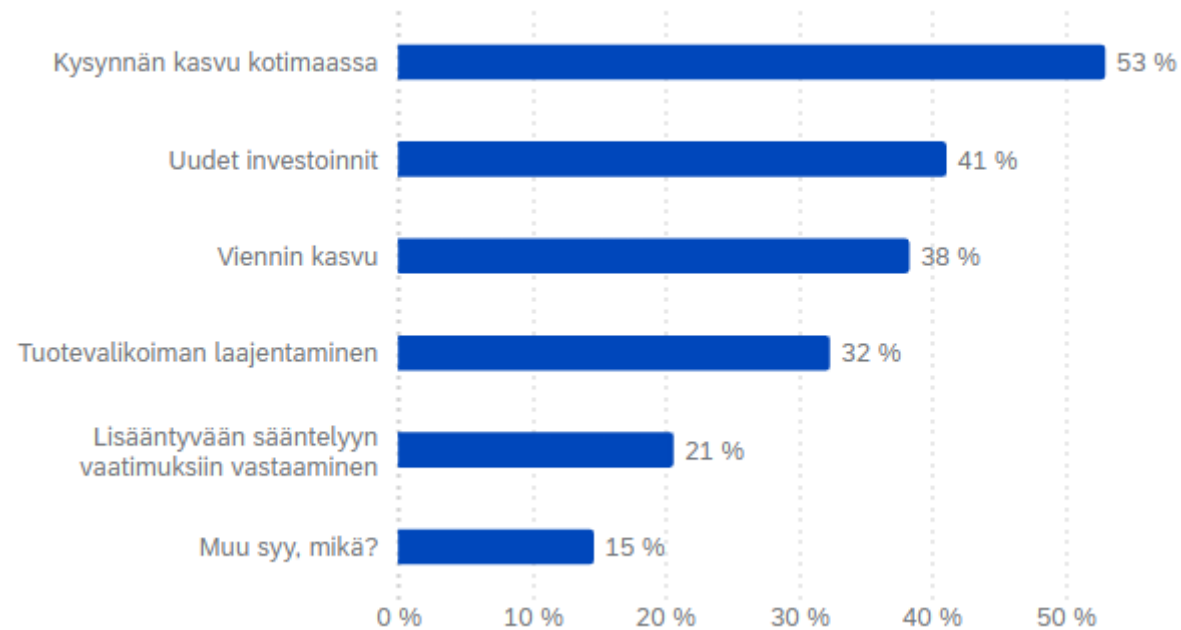
21

*Kysytty, jos arvioinut
henkilöstömäärän
alenevan merkittävästi
tai hieman seuraavan
3 vuoden aikana.*

Syyt henkilöstömäärän kasvulle

Mitkä syyt ovat erityisesti taustalla henkilöstömäärän arvioidulle kasvulle 3 vuoden sisällä?

Kysytty, jos arvioinut henkilöstömäärän kasvavan merkittävästi tai hieman. (n=34)



Muu syy, mikä? (n=5)

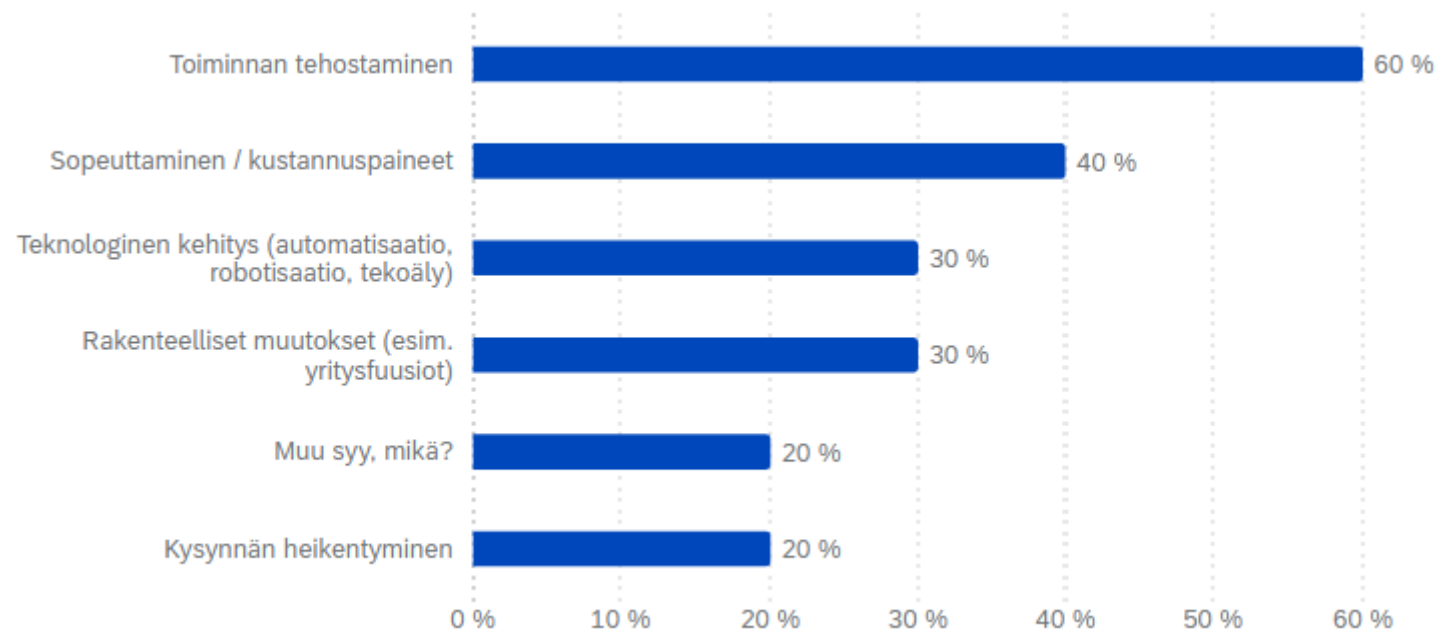
- "Kotimarkkinoiden kasvu"
- "Yrityskauppa"
- "Tuotanto kasvaa"
- "Tehdas siirtyy muihin tiloihin"

Henkilöstömäärän kasvavan kehityksen taustalla näkyy vahvimmin kotimaan odotettu kysynnän kasvu, uudet investoinnit, viennin kasvu sekä tuotevalikoiman laajennus.

Syyt henkilöstömäärän supistumiselle

Mitkä syyt arvioidulle henkilöstömäärän supistumiselle 3 vuoden sisällä ovat erityisesti taustalla?

Kysytty, jos arvioinut henkilöstömäärän alenevan merkittävästi tai hieman. (n=10)

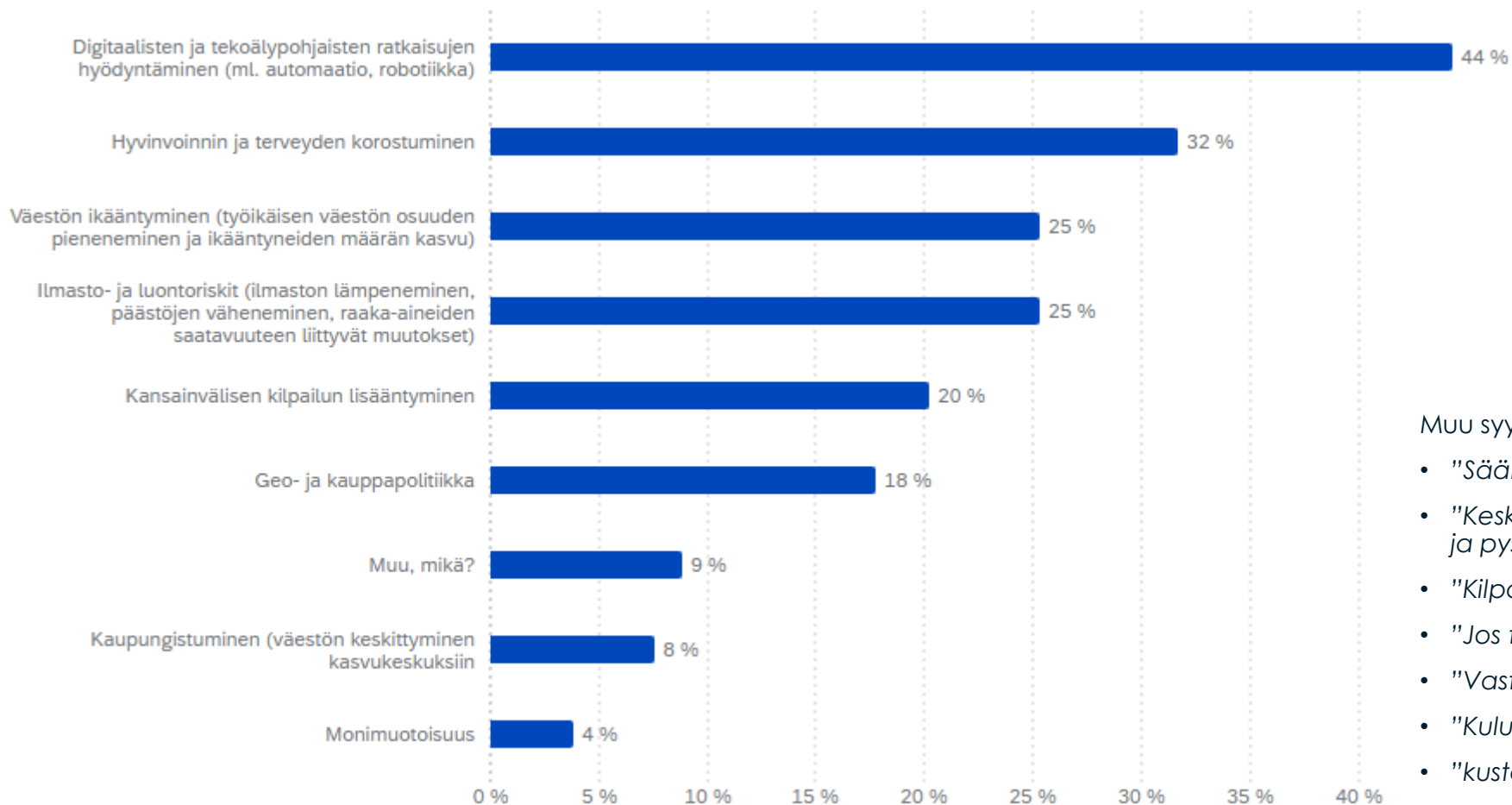


Henkilöstömäärän laskevan kehityksen taustalla näkyy vahvimmin toiminnan tehostaminen ja sopeuttaminen / kustannuspaineet.

Liiketoimintaan vaikuttavat trendit

Trendeistä vahvimmat ovat digitaalisten ja tekoälypohjaisten ratkaisujen hyödyntäminen sekä hyvinvoinnin ja terveyden korostuminen.

Valitse seuraavista trendeistä kaksi tärkeintä sen perusteella, miten voimakkaasti ne vaikuttavat liiketoimintaanne. (n=79)



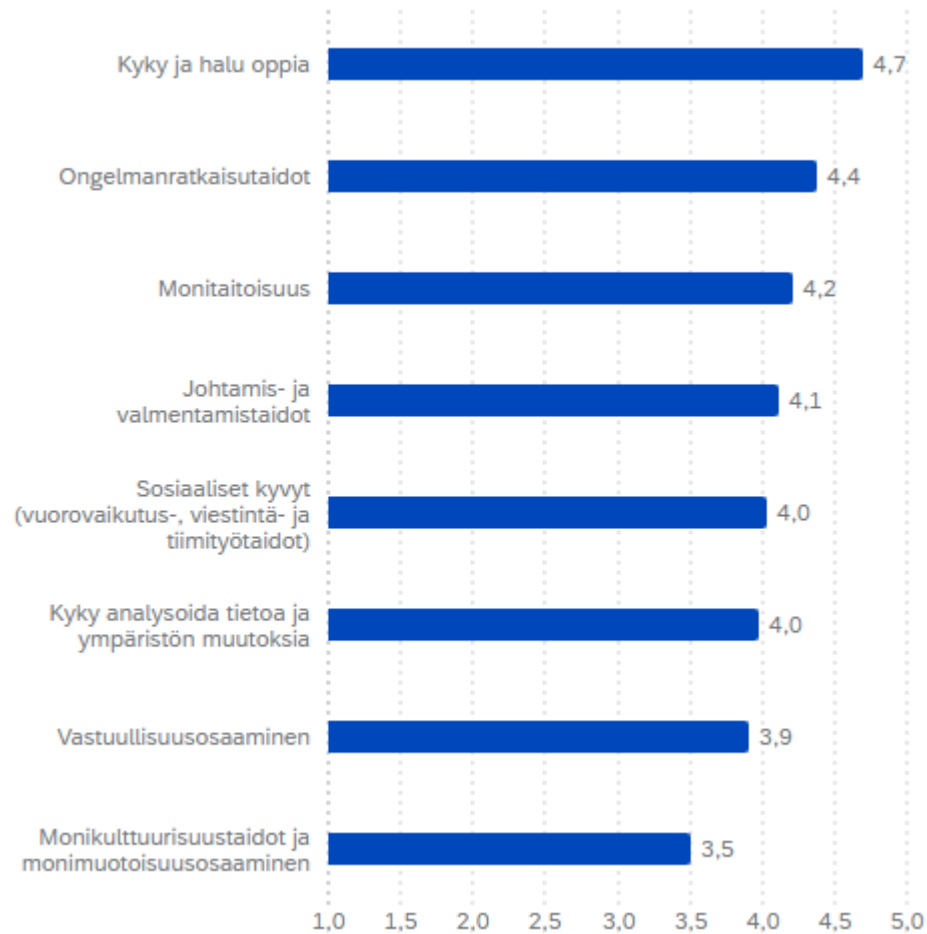
Muu syy, mikä? (n=7)

- "Säätely ja vihreä siirtymä"
- "Keskusliikeiden toimintaan ja tuotteiden pääsy ja pysyminen valikoimissa"
- "Kilpailu"
- "Jos toiminta muuttuu"
- "Vastuullisuus"
- "Kuluttajat"
- "kustannusten nousu."

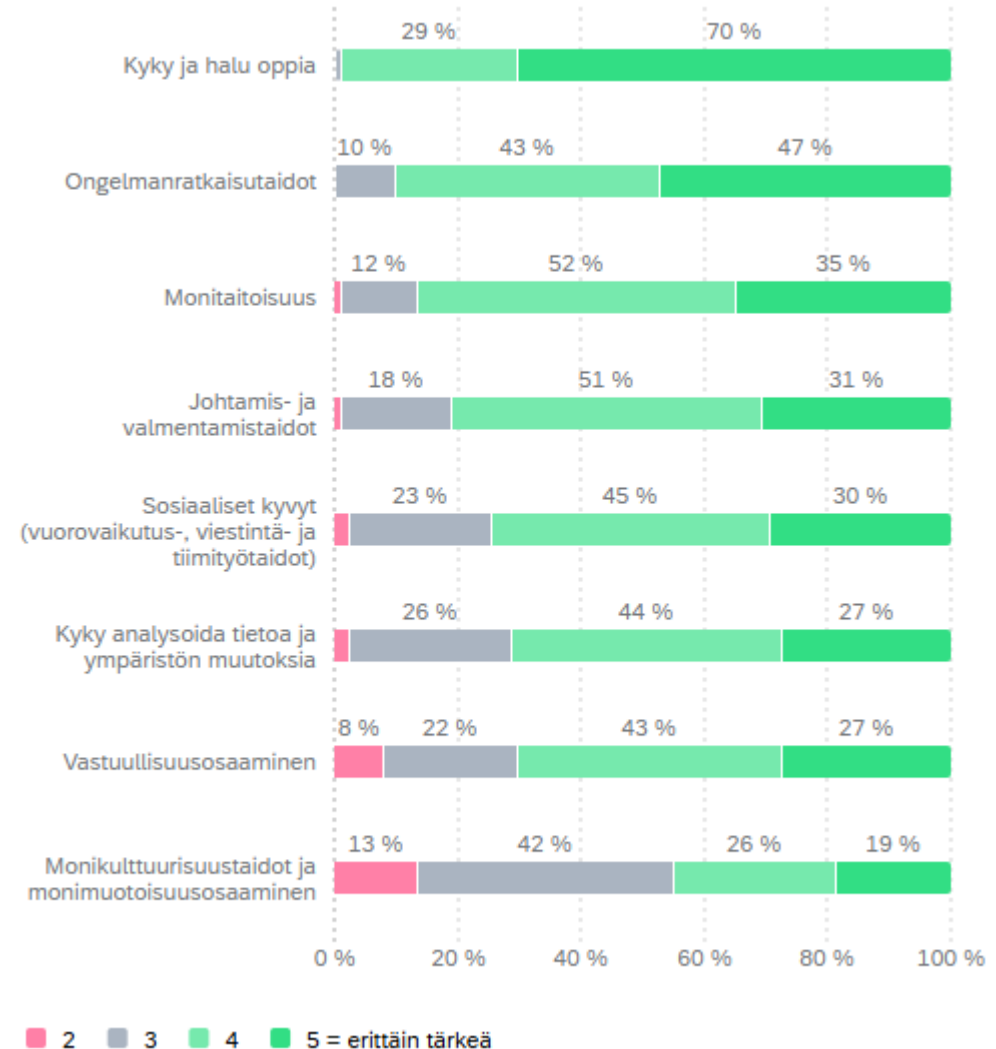
Yleisen osaamisen osa-alueet

Kyky ja halu oppia piirtyy selkeästi yleisen osaamisen osa-alueista tärkeimmäksi, toisena ongelmanratkaisutaidot. Monikulttuurisuus jää muiden tasosta.

Miten tärkeitä seuraavat henkilöstön yleisen osaamisen osa-alueet ovat yrityksenne kannalta tällä hetkellä? (n=91)



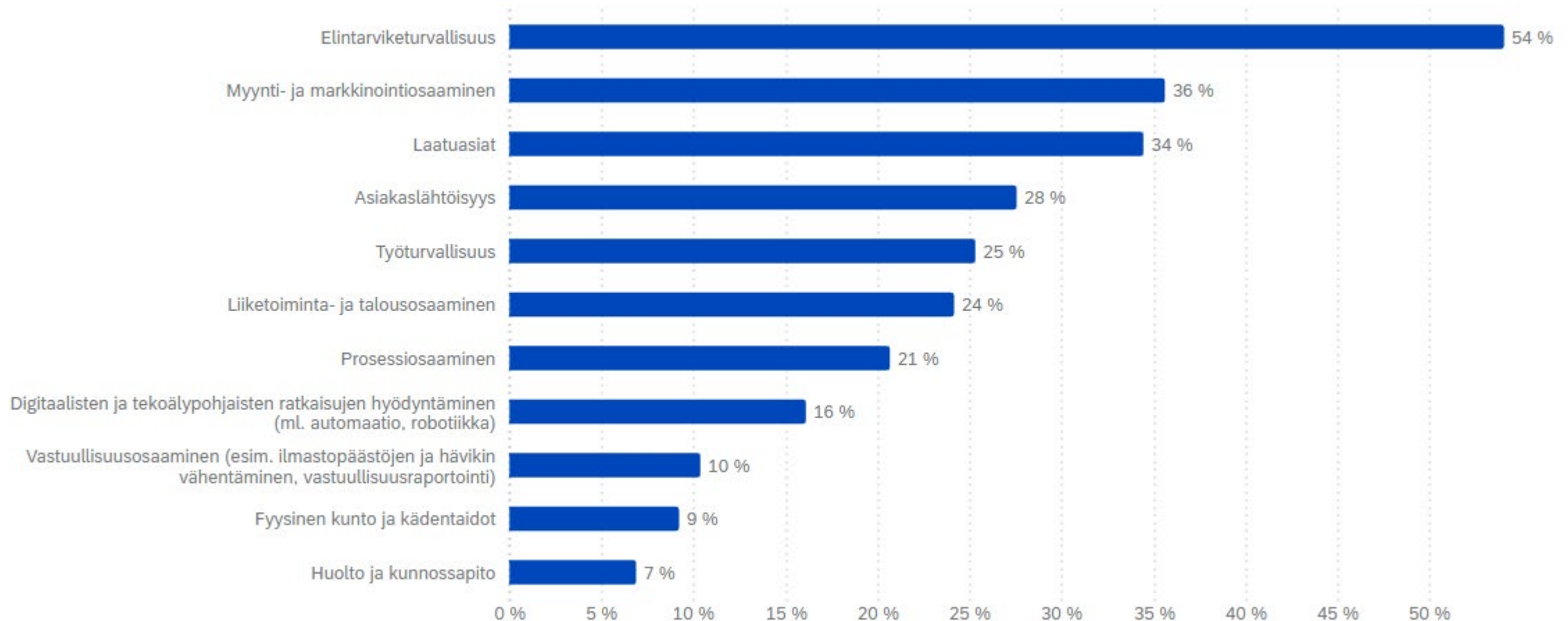
Asteikko: 1=ei lainkaan tärkeä...5=erittäin tärkeä



Tärkeimmät henkilöstön substanssiosaamisen osa-alueet

Valittaessa edellisistä tärkeimmät *elintarviketurvallisuus* piirtyy tärkeimmäksi myös siten. *Vastuullisuus, fyysinen kunto ja kädentaidot, sekä huolto ja kunnossapito* keräävät vähiten vastauksia.

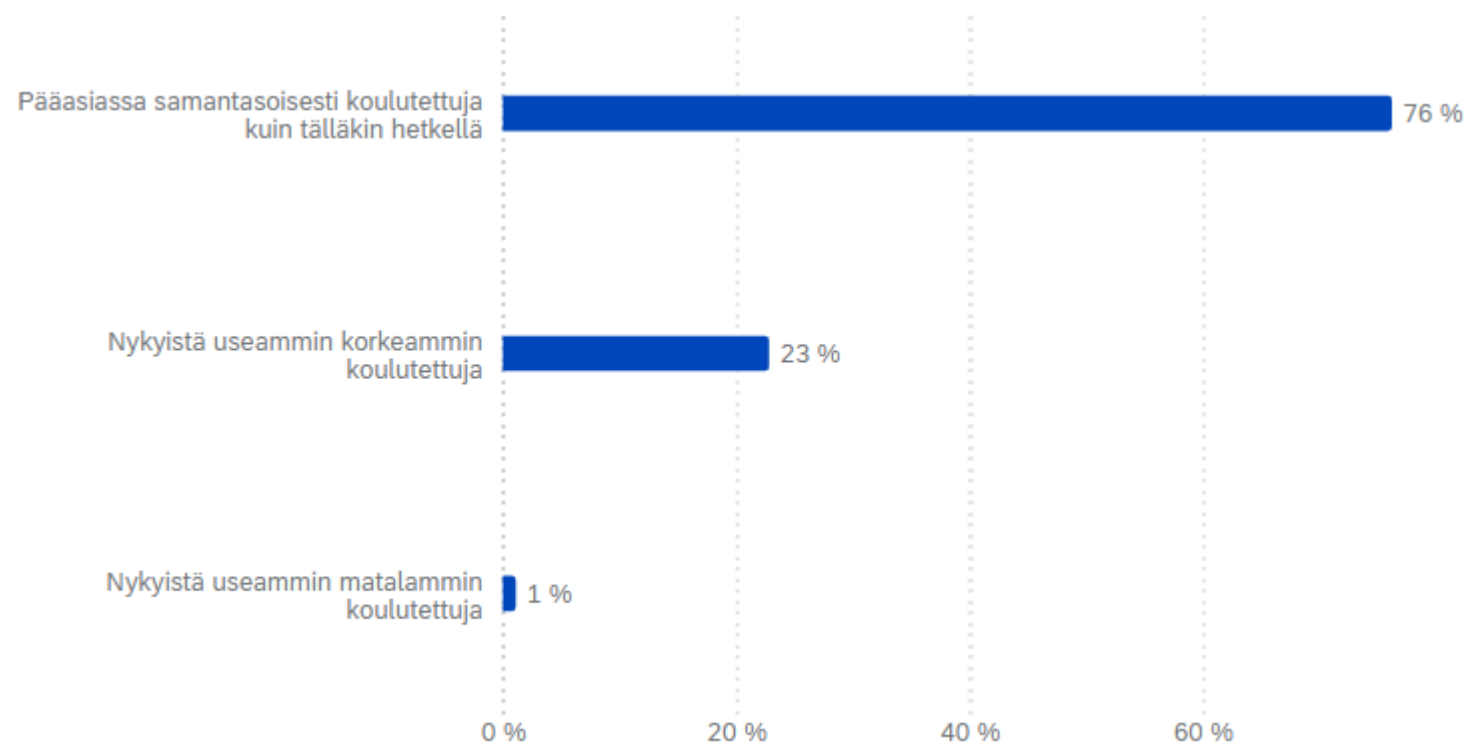
Mitkä näistä edellä mainituista substanssiosaamisen osa-alueista ovat yrityksellenne tärkeimpiä? Valitse 1-3. (n=87)



Tulevaisuuden osaajat

Neljäsosa vastaajista ennakoi yrityksensä tarvitsemien osaajien olevan nykyistä useammin korkeammin koulutettuja, selkeä valtaosa näkee koulutuksen nykyisellä tasolla.

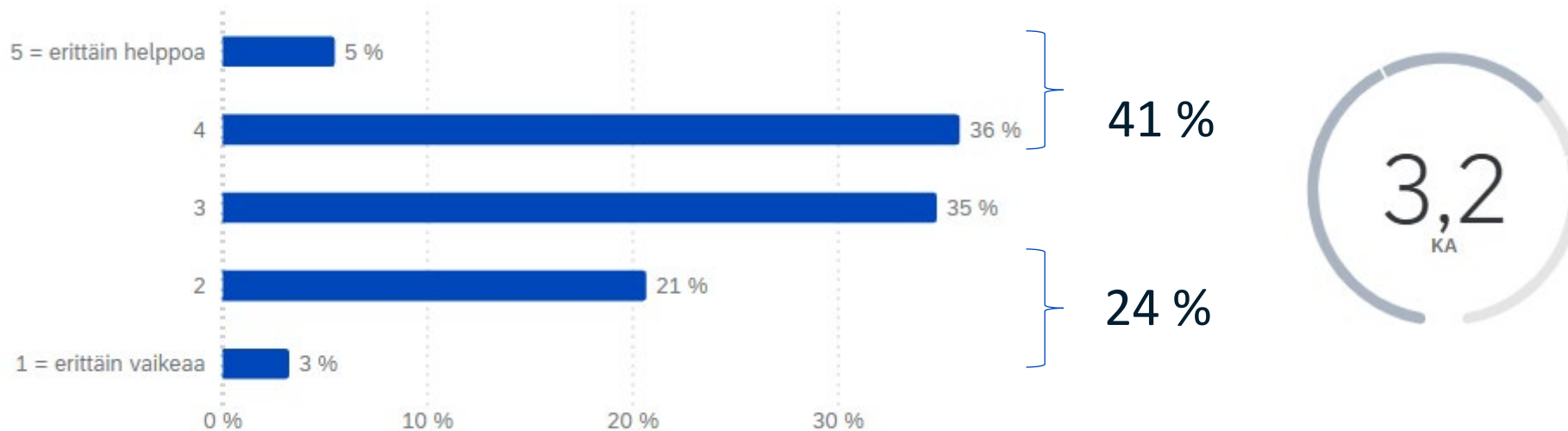
Arvioitteko, että yrityksenne tarvittavat osaajat ovat tulevaisuudessa (3 vuoden aikajänteellä)... (n=92)



Kokemus osaavan työvoiman rekrytoinnista

Osaavan työvoiman rekrytoinnin koetaan olevan useammin helppoa kuin vaikeaa, 41 % kokee sen melko tai erittäin helpoksi.

Arvioi asteikolla 1-5, kuinka vaikeaa tai helppoa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä. (n=92)



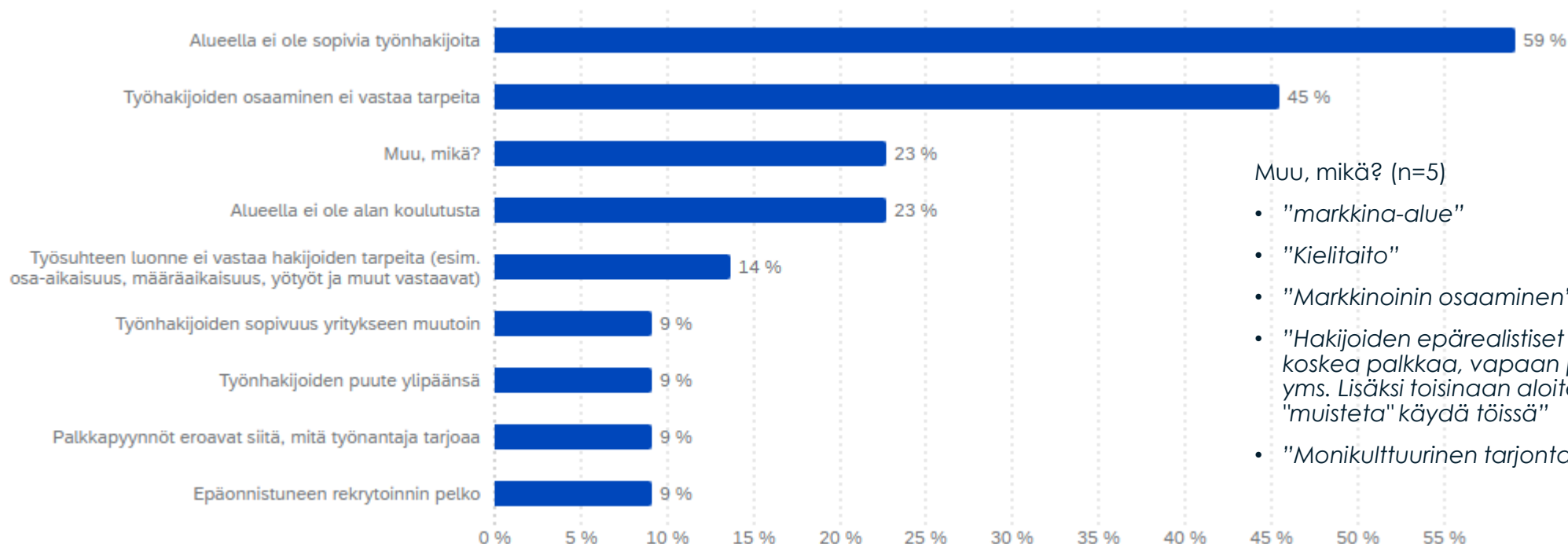
Asteikko: 1=erittäin vaikeaa... 5=erittäin helppoa

Työvoiman löytämisen haasteet

Sopivan alueellisen työvoiman saatavuus alueella on tyypillisen onnistuneen rekrytointin haaste. Toiseksi yleisin se, että hakijoiden osaaminen ei vastaa tarpeita.

Mistä nämä rekrytointivaikeudet johtuvat? (n=22)

Kysytty, jos osaavan työvoiman rekrytointi ollut melko tai erittäin haastavaa (1 tai 2). Voinut valita usean.



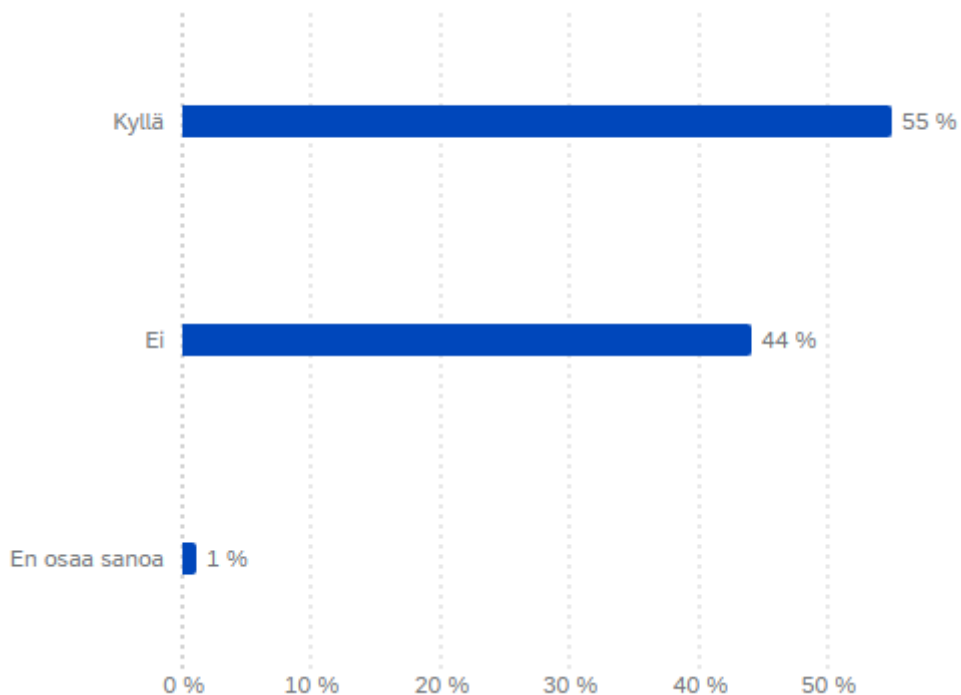
Muu, mikä? (n=5)

- "markkina-alue"
- "Kielitaito"
- "Markkinoinnin osaaminen"
- "Hakijoiden epärealistiset pyynnöt. Tämä voi koskea palkkaa, vapaan pitämistä, työvuoroja yms. Lisäksi toisinaan aloitetaan työt, mutta ei "muisteta" käydä töissä"
- "Monikulttuurinen tarjonta lisäntynyt, kielimuuri"

Kansainväliset osaajat

Yli puolessa vastanneista yrityksistä työskentelee kansainvälisiä osaajia. Keskimäärin näissä työskentelee 16 kansainvälistä osaajaa.

Työskenteleekö yrityksessänne kansainvälisiä osaajia?
(n=93)



Kuinka suuri osuus yrityksenne Suomessa työskentelevästä henkilöstöstä on arviosi mukaan kansainvälisiä osaajia? Mukaan lasketaan myös vuokratyövoima. (n=50)

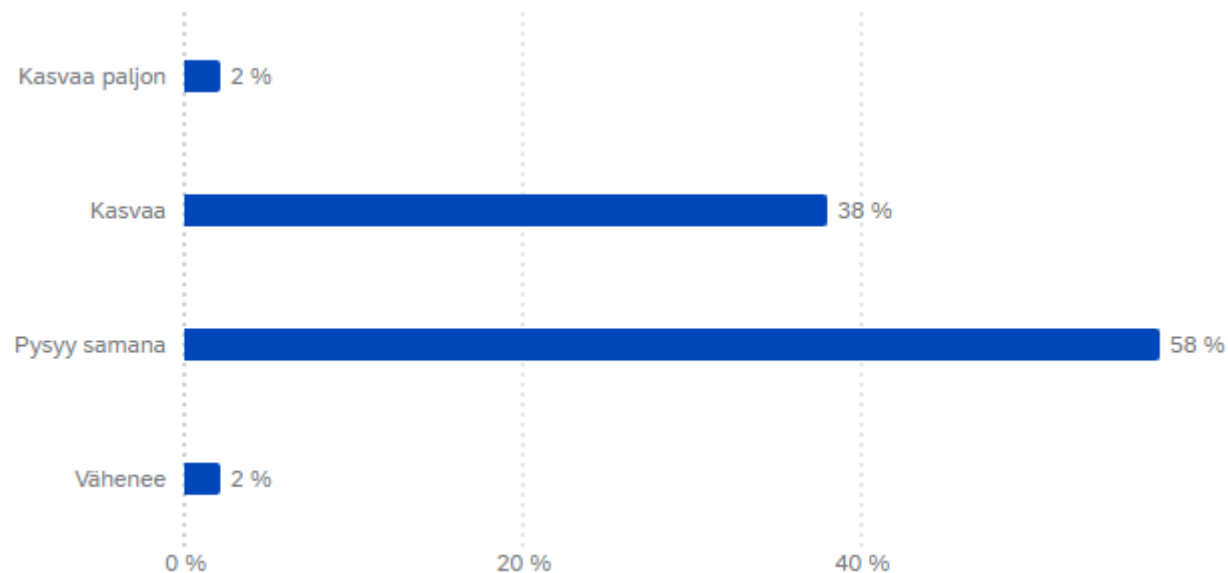
Niissä yrityksissä, joissa työskentelee kansainvälisiä osaajia, työskentelee keskimäärin 16 kansainvälistä osaajaa.

16

Kansainvälisten osajien osuus kasvaa

Kansainvälisten osajien osuuden ennakoidaan kasvavan 40 % yrityksistä. Yli puolet (58 %) ennakoi sen pysyvän ennallaan.

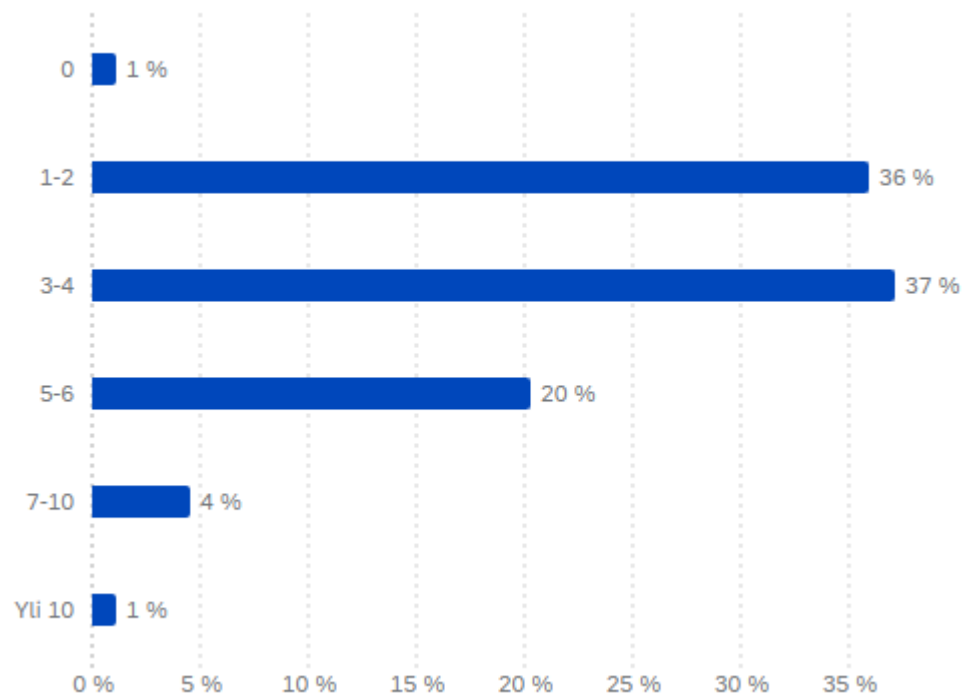
Arvioi, miten kansainvälisten osajien osuus yrityksessänne muuttuu seuraavan 3 vuoden aikana. (n=92)



Henkilöstön kouluttaminen

Tyypillisimmin vastaajayritykset antavat
vuodessa koulutusta 3-4 päivää
per henkilö.

Arviolta kuinka monta päivää koulutusta per henkilö per vuosi yrityksessänne annetaan? (n=89)



73 %

Arvioi, että yrityksessä
annetaan koulutusta 1-4
päivää per henkilö per
vuosi.

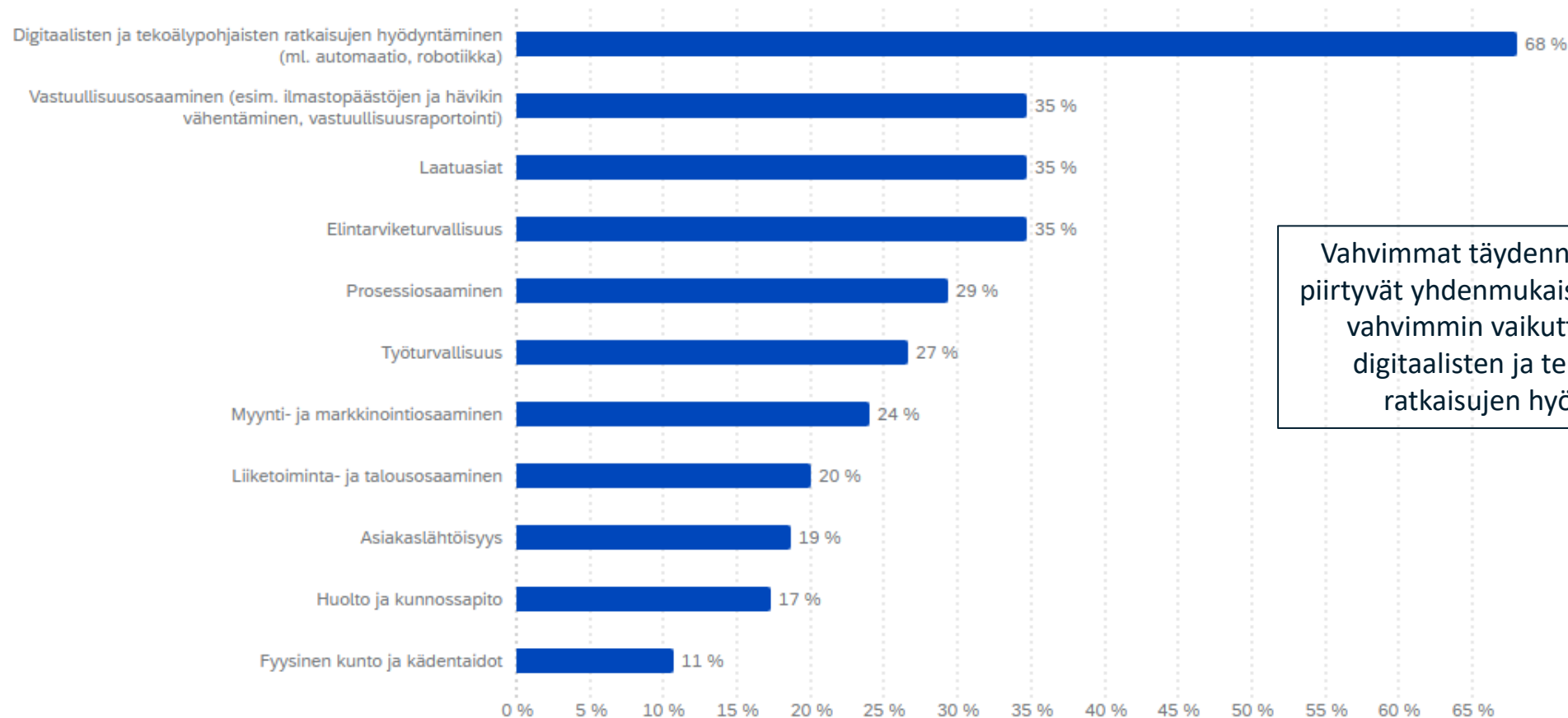
Kuinka monta prosenttia arvioisit
yrityksessänne olevan
työntekijöitä, jotka eivät osallistu
koulutuksiin? (keskiarvo)

10 %

Substanssiosaamisen koulutustarpeet

Missä substanssiosaamisen osa-alueissa tunnistatte erityisesti olevan täydennyskoulutustarpeita? (n=75)

Voit valita useamman vaihtoehdon.

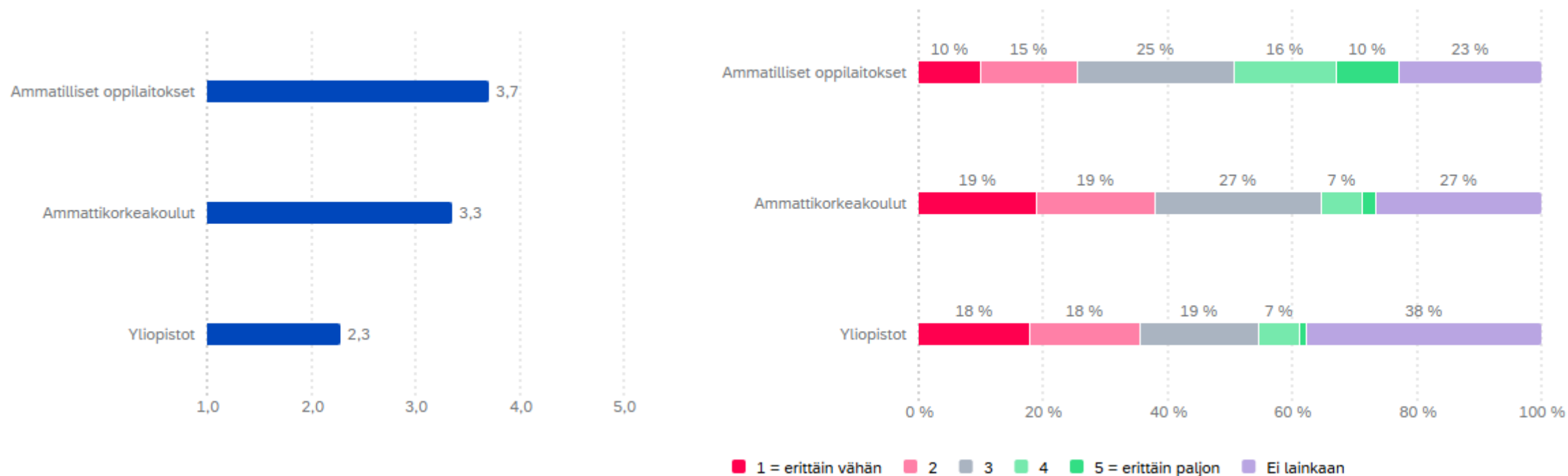


Vahvimmat täydennyskoulutustarpeet piirtyvät yhdenmukaisena liiketoimintaan vahvimmin vaikuttavalle trendille: digitaalisten ja tekoälypohjaisten ratkaisujen hyödyntäminen.

Oppilaitosyhteistyöt

Yhteistyö on yleisintä ammatillisten oppilaitosten kanssa. Korkeintaan *vähän* yhteistyötä tekevien osuus kattaa ammatillisissa oppilaitoksissa puolet vastaajista ja yliopistoissa kolme neljästä vastaajasta (punaiset ja lilat palkit yhteensä).

Kuinka paljon yhteistyötä yrityksenne tekee seuraavien oppilaitosten kanssa: (n=91)

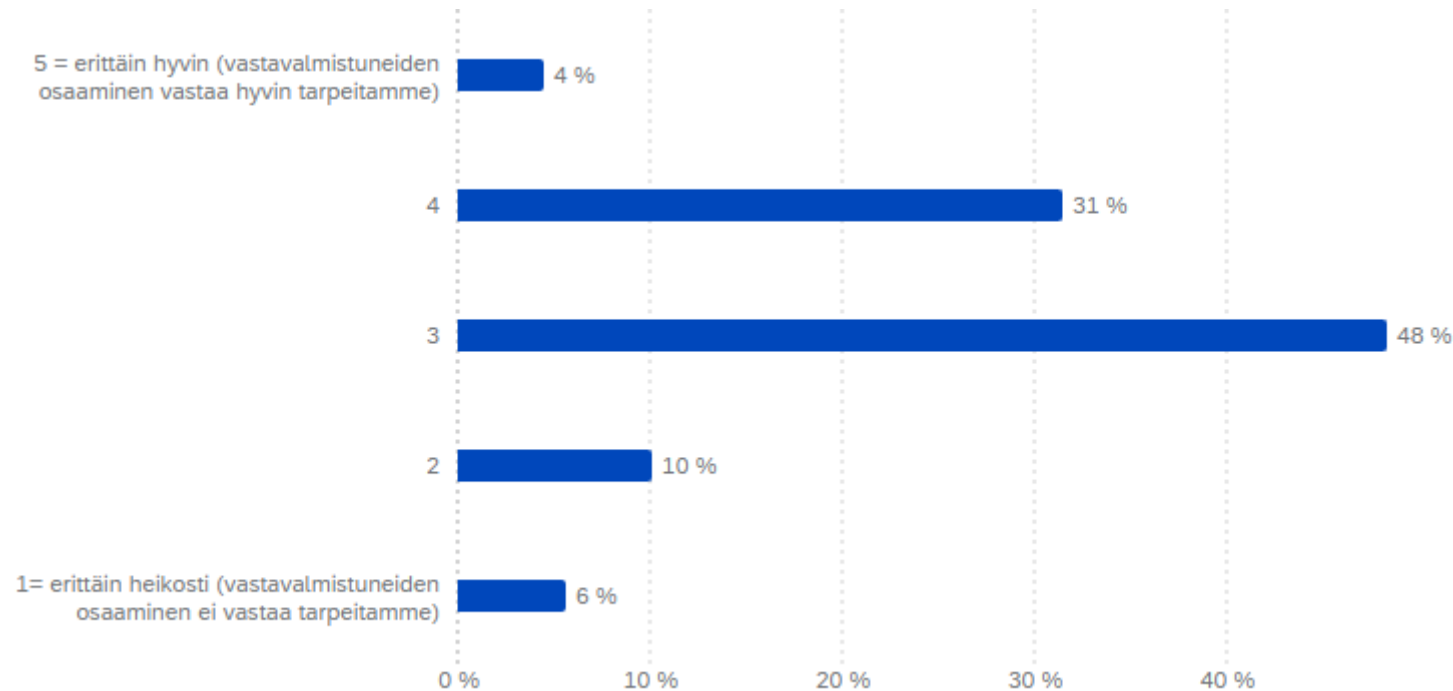


(ei lainkaan ei mukana keskiarvoissa, Asteikko: 1=erittäin vähän... 5=erittäin paljon)

Julkisen koulutusjärjestelmän sopivuus

Reilu kolmasosa (35 %) kuvaa julkisen koulutusjärjestelmän vastaavan tarpeita hyvin, kuudesosa (16 %) puolestaan heikosti.

Kuinka hyvin koet julkisen koulutusjärjestelmän vastaavan yrityksenne osaamistarpeita? (n=89)



Asteikko 1-5: 1 = erittäin heikosti (vastavalmistuneiden osaaminen ei vastaa tarpeitamme) , 5 = erittäin hyvin (vastavalmistuneiden osaaminen vastaa hyvin tarpeitamme)