

Kymenlaakson kauppakamarin kesätyökysely 2017

Kesäduunareita enemmän kuin viime kesänä

Kohentunut taloustilanne näkyy Kymenlaakson yrityksissä myös kesätyöntekijärintamalla. Kymenlaakson yritykset ottavat tulevana kesänä reilusti enemmän kesätyöntekijöitä kuin viime vuonna.

Kymenlaakson kauppakamarin kesätyökyselyn vastaajista 74,7% ilmoittaa ottavansa kesätyöntekijöitä tulevana kesänä ja 6,7 prosentilla rekrytointi on vielä harkinnassa. Vajaa viidennes (18,7%) ilmoitti, että ei rekrytoi kesätyöntekijöitä ollenkaan.

Muutos viime kesään on huomattava. Huhtikuussa 2016 tehdyssä vastaavassa kyselyssä vain alle puolet eli 48% vastaajista ilmoitti palkkaavansa kesäksi yhden tai useampia työntekijöitä.

Vakituisella porukalla päätti viime kesänä pärjätä 43% vastaajista, kun tulevana kesänä kesätyöntekijän jättää palkkaamatta vain 18,7%. Syiksi olla rekrytoimatta kesätyöntekijöitä mainittiin muun muassa liian korkeat palkkakustannukset (26%) ja soveltuvien työtehtävien puute. Kolmanneksi tärkeimmäksi syyksi jättää kesäduunari palkkaamatta oli ajanpuute, joka kuluisi kesätyöntekijöiden valintaprosessiin ja perehdytykseen.

TAUSTALLA YRITYSTEN PARANTUNUT TALOUSTILANNE

Kaakkois-Suomen TE-toimiston johtaja **Juha Kouvo** näkee tilanteen taustalla parantuneen taloustilanteen.

- Yleisestikin työmarkkinoille on palaamassa usko tulevaan taloudellisten realiteettien parantuessa. Kasvun alussa ollaan ja se heijastuu onneksi myös nuoriin, työmarkkinoille kiinnittymistään hakeviin jo näiden kesätyöpaikkojen muodossa, Kouvo toteaa.

Kouvo kiittää kaikkia yrittäjiä, jotka pystyvät kesätyöpaikkoja nuorille tarjoamaan ja toivoo, että vielä harkitsevatkin pystyisivät töitä tarjoamaan.

- Kesätyökokemuksilla on yllättävänkin suuri merkitys nuoren kouluttautumis- ja urasuunnitelmia ajatellen. Ja tietysti on aina parempi mitä aiemmin työelämän pelisääntöihin tutustuminen voi alkaa. Lyhyetkin työjaksot ovat nuorelle tärkeitä, Kouvo painottaa.

Hän näkee, että epävakaa globaalista tilanteesta ja uhkakuista huolimatta taloudessa näyttää tapahtuneen käänne.

- Toivotaan että vakaa nousu kestää pitkään ja antaa satavuotiaalle Suomellemme mahdollisuuden uusiutua edelleen ja vastata tuleviin haasteisiin, Kouvo toteaa.

HAKIJAN TAIDOT JA OMINAISUUDET

Kesätyöntekijän valinnassa ratkaisevaa ovat hakijan ammatilliset taidot ja koulutustaso. Yritykset haluavat myös henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan työyhteisöön ja asiakaspalveluun hyvin soveltuvia persoonallisuuksia sekä opiskelijoita, joilla on hyvät sosiaaliset taidot.

Ikä vaikuttaa tietyissä työtehtävissä. Etua hakijalle on, jos hän on ollut jo harjoittelijana tai tehnyt opintojen kandi-, gradu- tai opinnäytetyön yritykseen.

Hakija voi edesauttaa työhön pääsyään henkilökohtaisella käynnillä ja käyttäytymisellä, osa työnantajista toivoo yhteydenottoa sähköpostitse tai puhelimitse. Hakijan blogia tai sosiaalisen median käyttöä eivät työnantajat niiden

suosioista huolimatta ehdi seurata, joten räväkkä tai asiantuntevakaan esiintyminen näillä foorumeilla ei näyttäisi edistävän työnsaantia.

USEIMMILLA TAKANA VÄHINTÄÄN MUUTAMA VUOSI OPINTOJA

Kymenlaakso on Suomen maakunnista eniten kärsinyt kohtaanto-ongelmasta eli ammattitaitoista työvoimaa ei ole riittävästi saatavilla.

Kesääajaksi saadaan palkattua riittävän osaavaa työvoimaa tiettyihin tehtäviin, mutta yritysten tarpeisiin soveltuvien, osaavien kesätyöntekijöiden puute tuli esille tässäkin kyselyssä, erityisesti teknisillä aloilla.

- Perusosaaminen tulee olla ohjelmistoalalta. Nollasta asti emme pysty opettamaan, sanoo eräs vastaaja.

Kyselyn mukaan lähes puolet (49%) töihin tulevista on osittain ammattitaitoista eli opiskelut ovat vielä kesken. 25 prosenttia palkatuista on jo opintojen loppusuoralla. 13 prosentissa työpaikoista ei tarvita erityistä ammattiosaamista.

- Meillä on ollut kesätyöntekijöinä 2 poikaa tai tyttöä vuosittain, jotka ovat olleet ammattikoulussa, joko rakennuspuolella, sähkö- tai putkilinjoilla. Itse työt eivät ole mitään näistä varsinaisesti, mutta näillä osastoilla olleilla on jonkinlainen käsitys rakennustyöstä, piirustuksista ja muusta alan käsitteistöstä ja välineistä, kertoo eräs vastaaja.

REKRYTOINTIKANAVAT

Yritysten verkostoituminen kauppakamarin ja muiden toimijoiden kautta hyödynnetään myös kesätyöntekijöitä rekrytoitaessa. Verkostojen hyödyntäminen nousi ylivoimaisesti tärkeimmäksi kanavaksi, kun kyselyssä tiedusteltiin, mitä kanavia yritys käyttää rekrytointiin.

Hakijan oma aktiivisuus ja kiinnostus yritystä kohtaan kannattaa, sillä seuraavaksi yrityksessä käydään läpi sinne tulleet avoimet hakemukset.

Sosiaalinen media ja yrityksen omien nettisivujen käyttö ovat yritysten yleisesti käyttämiä haku- ja tiedotuskanavia. Neljänneksi nousi oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö.

- Opiskelijoiden työharjoittelujaksot syksyisin ja keväisin avaavat ovet myös kesätyöpaikkoihin. Kyllä sen huomaa, jos on aitoa kiinnostusta alalle. Myös hyväksi havaittu vanhan ajan puskaradio toimii edelleen, sanoo yksi vastaaja.

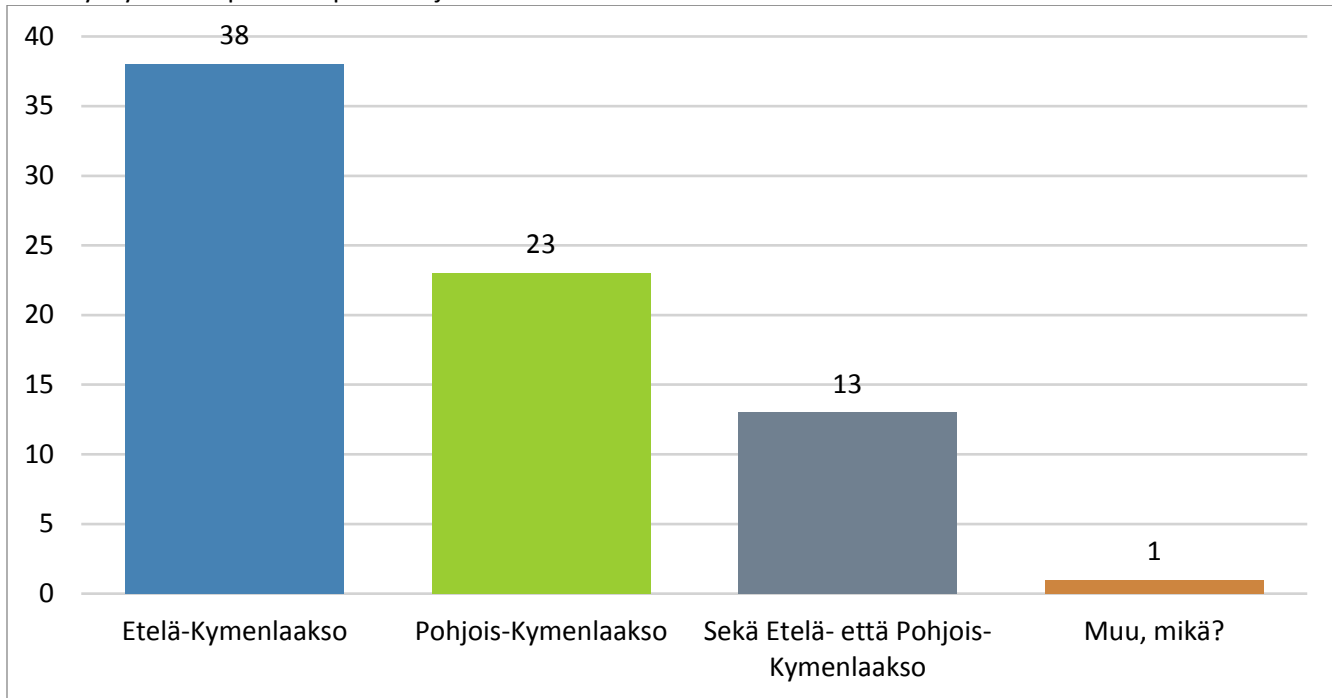
Kymenlaakson kauppakamarin tekemään kyselyyn vastasi 75 yrityksen edustajaa huhtikuun aikana koko Kymenlaakson alueella.

Vastaajista suurinta yksittäistä toimialaa edustaa teollisuus 20%, rakennusala 9%, kauppaa 8%, julkista sektoria 8%, satamaa ja logistiikkaa 5%, teknistä alaa (insinööritoimistot, teollisuuden alihankinta, konepajat jne.) 4%, pankkeja 4% ja matkailua 2,7%. Muita palvelualoja kuten kuljetus, viestintä, rahoitus, konsultointi jne. vastaajista edusti 39%.

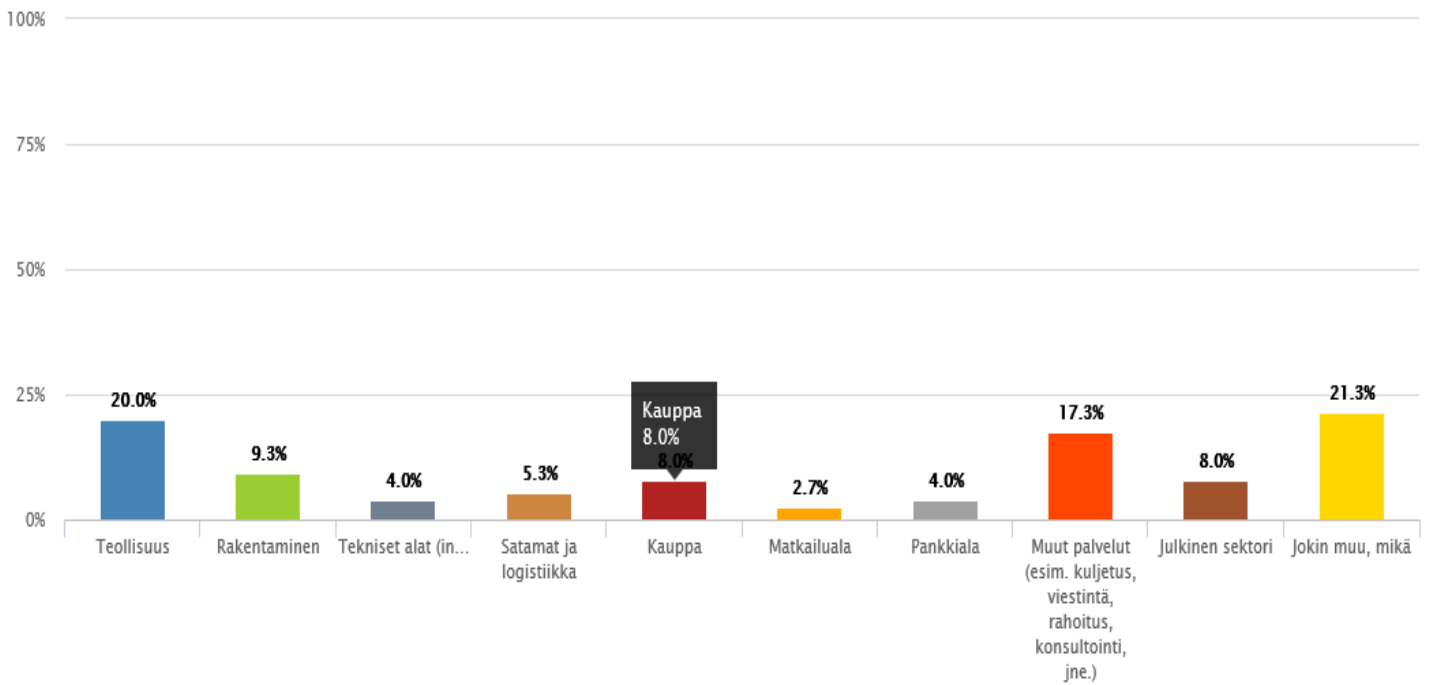
Vastaajista 33% edustaa yrityksiä, jotka työllistävät 50-249 henkilöä. Saman verran vastaajia eli 33% on 10-49 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Alle 10 henkilöä työllistäviä yrityksiä oli vastaajista 27% ja 7% työllistää yli 250 henkeä.

KYSYMYKSET JA GRAFIIKKA

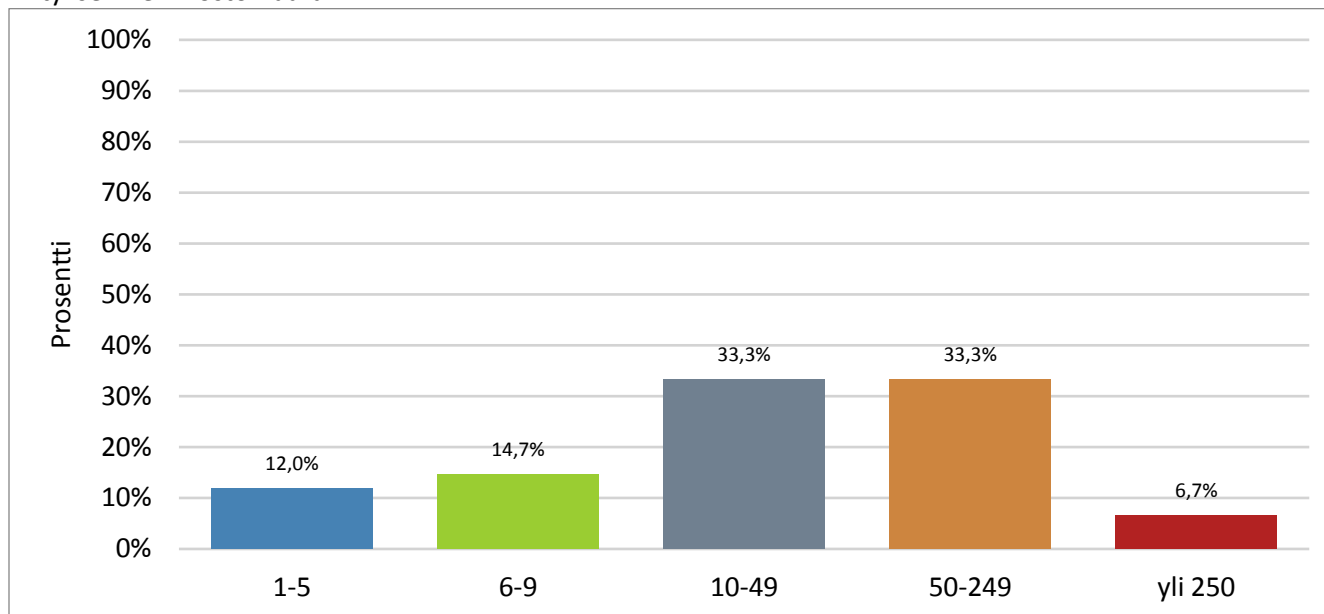
Missä yrityksenne päätoimipaikka sijaitsee?



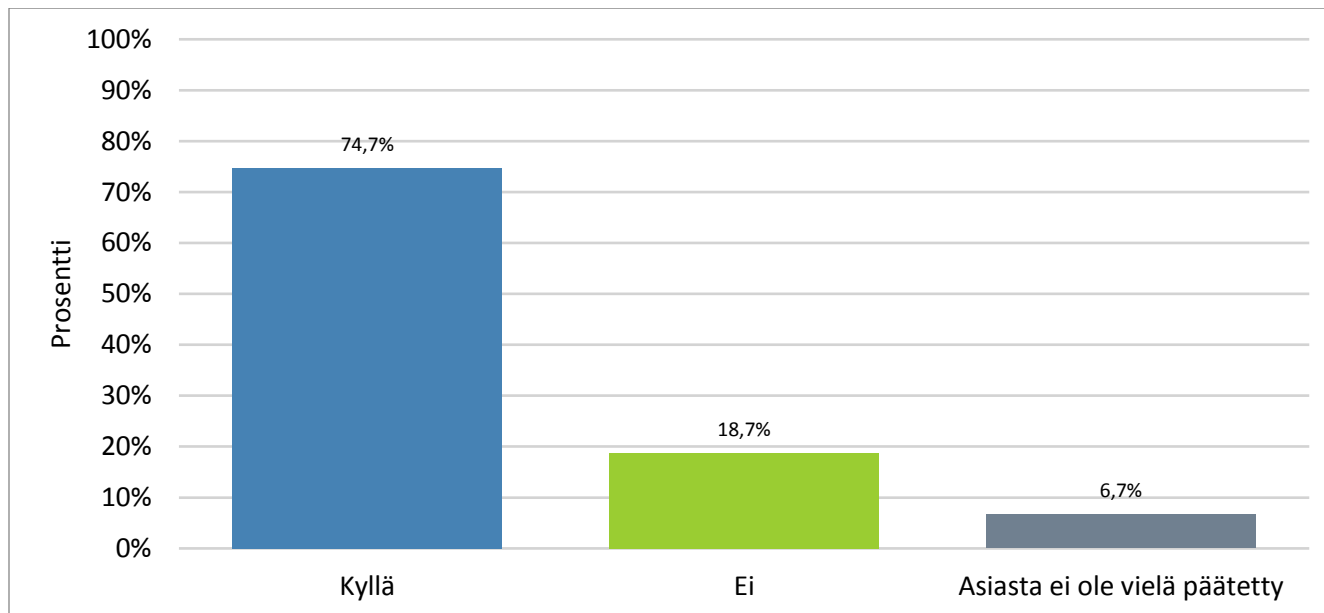
Pääasiallinen toimialanne:



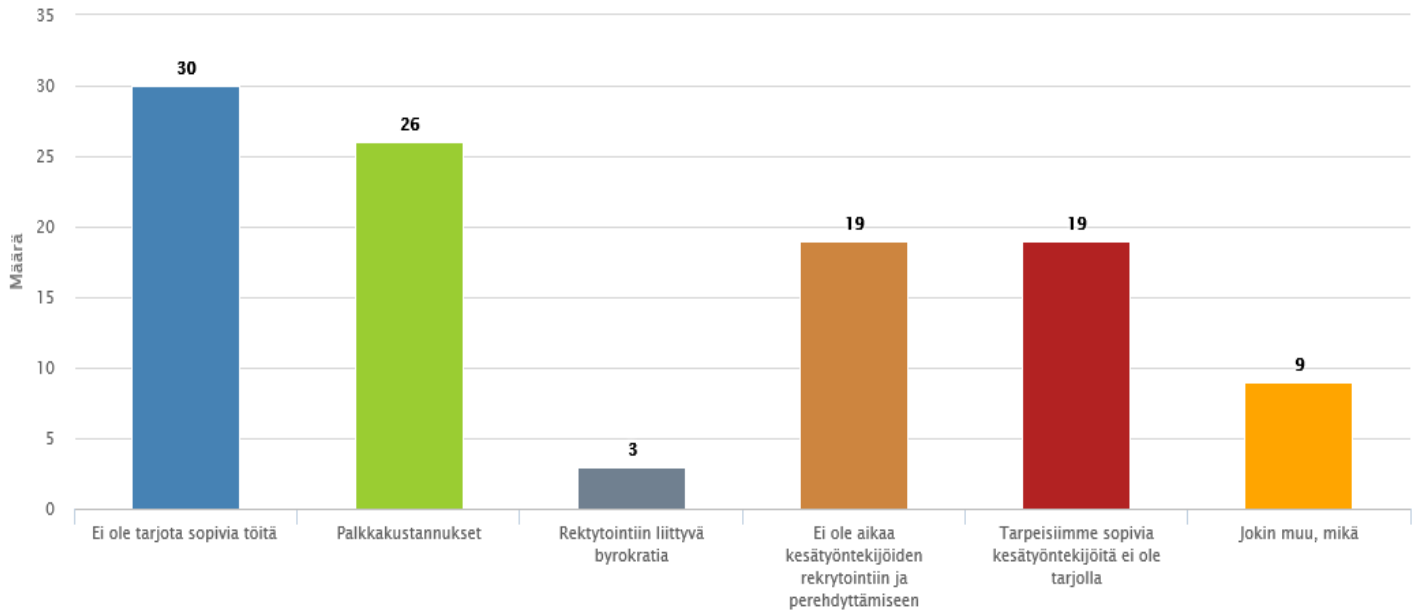
Yrityksen henkilöstömäärä:



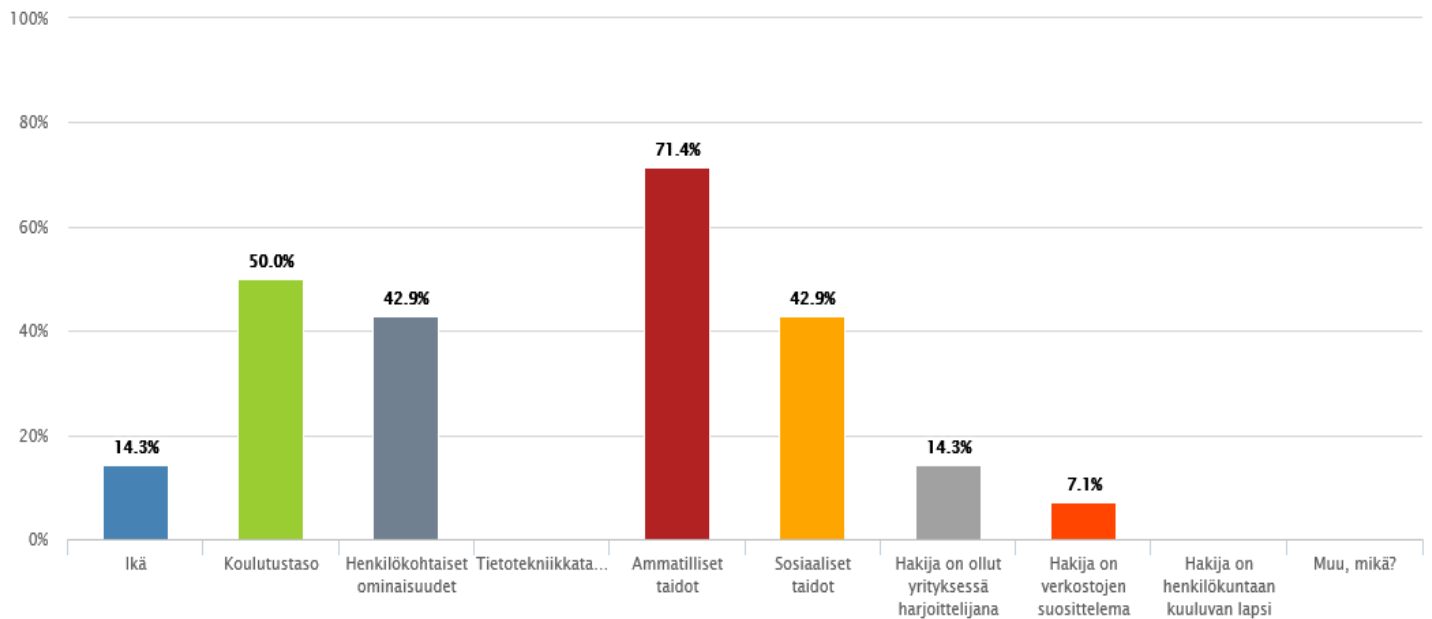
Rekrytoitteko kesätyöntekijöitä ensi kesänä:



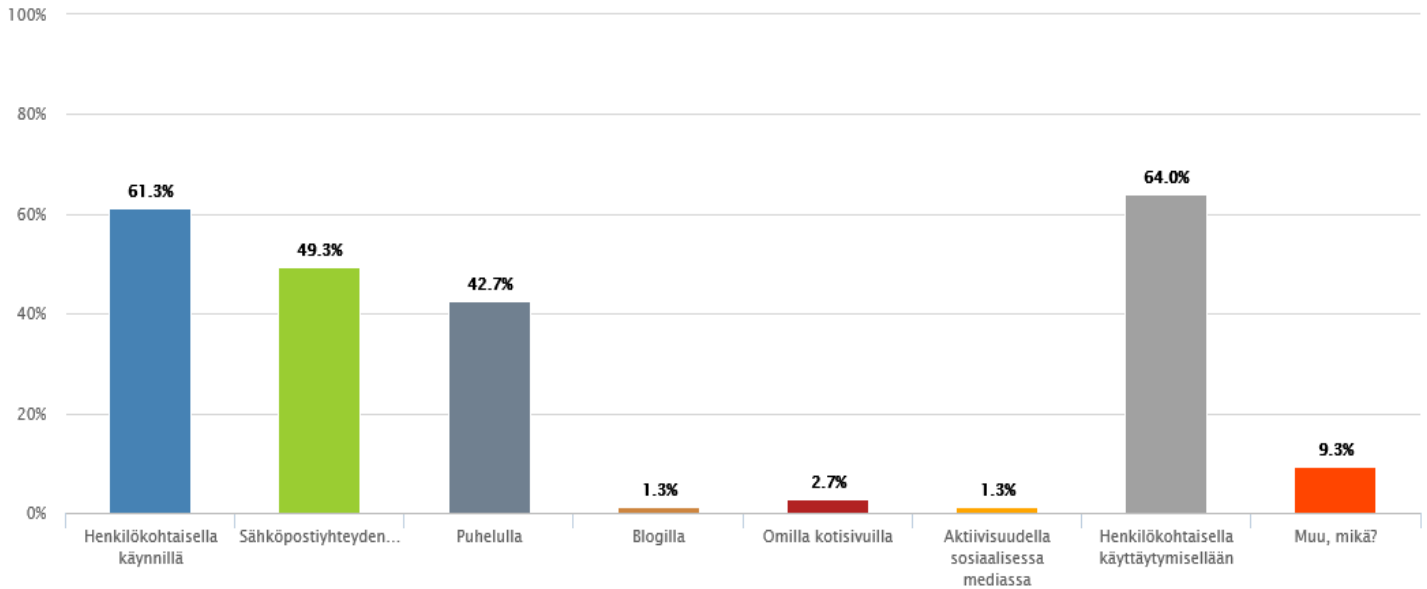
Mitkä tekijät rajoittavat rekrytointia? (valitse 3 tärkeintä)



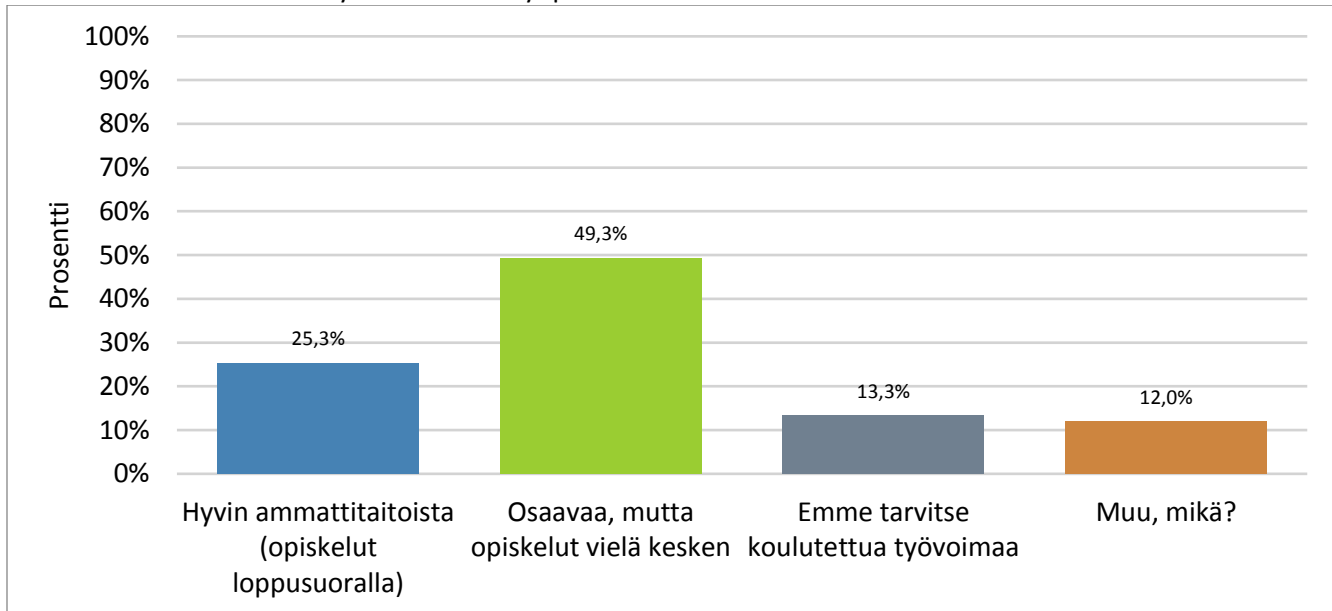
Mitkä ominaisuudet vaikuttavat kesätyöntekijän valintaan? (valitse 3 tärkeintä)



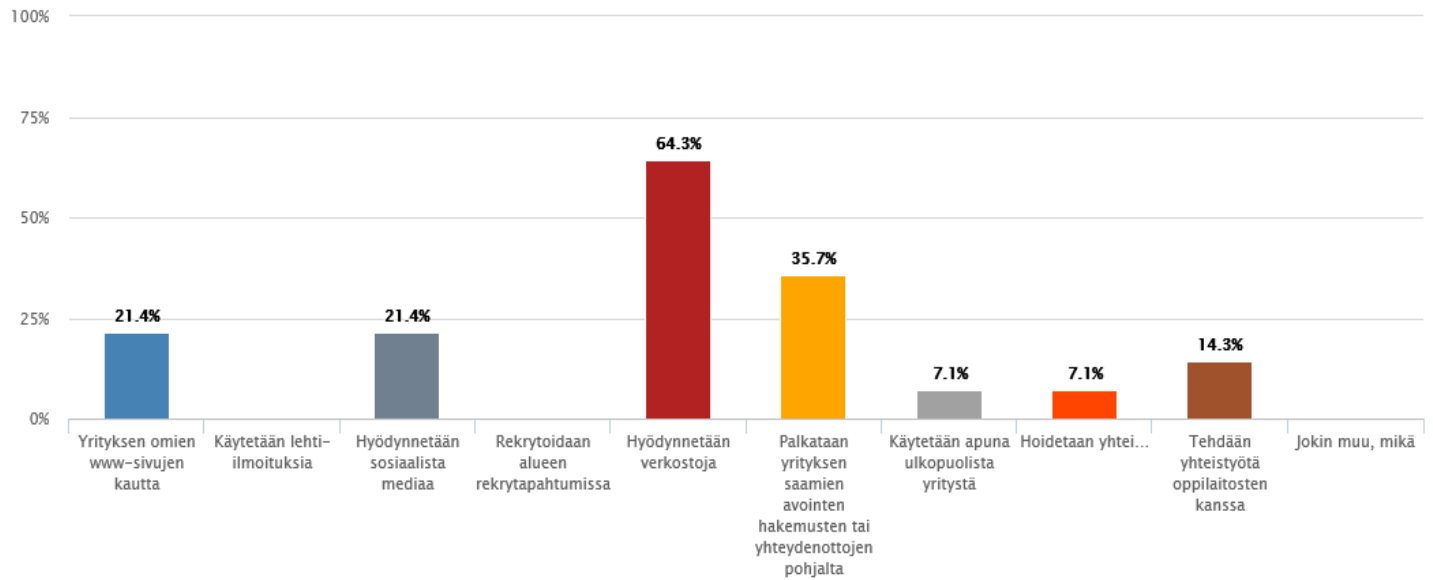
Miten hakija voi edesauttaa pääsyään kesätöihin? (valitse 3 tärkeintä)



Saatteko riittävän osaavaa työvoimaa kesätyöpaikkoihin?



Mitä kanavia käytätätte rekryoinnissa. (valitse 3 tärkeintä)



Lisätietoja:

Kirsi Juura

Viestintäpäällikkö

Kymenlaakson kauppakamari

Kirsi.juura@kauppakamari.fi

040 591 3339