

# Osaamisperusteinen rekrytointi vastauksena osaajapulaan?

Tiivistelmä PwC:n ja World Economic Forumin  
Putting Skills First -raportista  
2024



# Putting Skills First

## Työkaluja tehokkaiden ja tasapuolisten työmarkkinoiden rakentamiseen

Kilpailu osaavasta työvoimasta on kiihkeää, ja väestön ikäjakauman kaltaiset demografiset tekijät yhdistettynä vihreään siirtymään ja digitalisoitumiseen lisäävät osaajapulaa entisestään. PwC:n ja World Economic Forumin yhteistyössä laatima Putting Skills First -raportti esittää yhdeksi ratkaisuksi tähän haasteeseen taitoperusteisen rekrytoinnin kehittämisen, minkä uskotaan avaavan yrityksille täysin uusia mahdollisuuksia.

Putting Skills First -raportin mukaan 60 % yrityksistä kokee osaamisvajeen olevan suurin este liiketoiminnan kehittymiselle. Vain 39 % yrityksistä näkee työvoiman saatavuuden myönteisessä valossa tulevia viittä vuotta tarkasteltaessa. Moni yritys onkin jo tähän mennessä joutunut pohtimaan keinoja, joilla taklata osaamisvajetta. Vain harva on kuitenkin suunnannut katseensa taitoperusteiseen rekrytointiin, joka voidaan nähdä avaintekijänä liiketoiminnan kehittymiselle.

Vaikka 46 % työntekijöistä kokee tutkintonsa epärelevantiksi työtehtävissään, vain 6 % yrityksistä uskoo, että tutkintovaatimuksen poistaminen lisäisi osaavan työvoiman saatavuutta. Pärjätäkseen kilpailussa parhaista osaajista yritysten on oltava avarakatseisempia työntekijöiden erilaisia taustoja kohtaan. Päteviä työntekijöitä voi löytyä myös epätyypillisiltä toimialoilta ja erilaisista väestöryhmistä, ja aiemman työkokemuksen sijaan arvioinnin tulisi tapahtua työntekijöiden taitojen perusteella. 58 % työntekijöistä uskoo heiltä löytyvän osaamista, jota heillä ei koulutuksen tai aiemman työkokemuksen perusteella voisi olettaa olevan. 46 % työntekijöistä puolestaan ajattelee, että työnantajat antavat liikaa painoarvoa aiemmalle työkokemukselle ja liian vähän osaamiselle.

Koulutuksen lisäksi myös henkilökohtaiset suhteet saattavat painaa turhan paljon. Työntekijän omien verkostojen nähdään olevan suuressa roolissa palkkauspäätöksiä tehdessä – jopa 51 % työntekijöistä uskoo menettäneensä työmahdollisuuksia, koska ei tunne oikeita ihmisiä. Skills First -lähestymistapa tukee palkkauspäätösten oikeudenmukaisuutta sekä korostaa palkkausten perustuvan siihen, mitä työntekijä osaa, eikä siihen, kenet hän tuntee.



60 % yrityksistä kokee osaamisvajeen olevan suurin este liiketoiminnan kehittymiselle.

46 % työntekijöistä kokee tutkintonsa epärelevantiksi työtehtävissään.



58 % työntekijöistä uskoo heiltä löytyvän osaamista, jota heillä ei koulutuksen tai aiemman työkokemuksen perusteella voisi olettaa olevan.

**58 %** työntekijöistä uskoo työssään tarvitsemiensa taitojen muuttuvan merkittävästi seuraavien viiden vuoden aikana.



**Vihreät taidot** ovat taitoja, joita tarvitaan prosessien, palvelujen ja tuotteiden mukauttamiseen ilmastonmuutokseen ja siihen liittyviin ympäristömääräyksiin ja vaatimuksiin.

Skills First -lähestymistapa nähdään myös keinona sopeutua vihreään siirtymään ja digitaaliseen murrokseen. Tällä hetkellä vain 16 % yrityksistä näkee työntekijöiden vihreät taidot tärkeinä, mutta 42 % tunnistaa niiden merkityksen kasvavan seuraavien viiden vuoden aikana. Työntekijöistä puolestaan 39 % uskoo, että vihreät taidot ovat tärkeässä roolissa seuraavien viiden vuoden aikana ja 47 % työntekijöistä luottaa työnantajansa olevan tukena näiden taitojen kehittämisessä. 58 % työnteki-

jöistä uskoo ylipäättään työssään tarvitsemiensa taitojen muuttuvan merkittävästi seuraavien viiden vuoden aikana muun muassa digitaalisen murroksen vuoksi.

Huomionarvoista on kuitenkin se, ettei kulttuurinen muutos osaamisen korostamiseen tapahdu itsestään, vaan vaatii sekä johdon että HR:n tukea. Skills First -viitekehys kuvaa viisi toimenpidealuetta, joihin yritysten tulisi kiinnittää huomiota muuttaessaan kulttuuriaan.

## 5 toimenpidettä kehittämiseen



### Toimenpide 1:

Tunnista tämänhetkiset sekä tulevaisuuden osaamistarpeet ja -puutteet ja linkitä taidot niitä vaativiin tehtäviin.

### Toimenpide 2:

Tuo tehtäväkuvauksessa esiin vaadittavat taidot ja löydä innovatiivisia tapoja arvioida osaamista.

### Toimenpide 3:

Kehitä ja tuota taitoihin perustuvia koulutusohjelmia yhdessä yhdessä koko toimialan kesken sekä oppilaitosten ja viranomaisten kanssa.

### Toimenpide 4:

Edistä elinikäistä oppimista ja taitoihin perustuvia oppimismahdollisuuksia.

### Toimenpide 5:

Luo taitoihin perustuvia kehityspolkuja ja uudelleensijoittumismahdollisuuksia.

Laajempaan PwC:n ja World Economic Forumin Putting Skills First -raporttiin sekä sen taustoihin voit tutustua [täällä](#). Raportissa käydään läpi myös konkreettisia esimerkkejä.



Oletko tunnistanut organisaationne osaamisvajeet ja onko teillä suunnitelma tähän haasteeseen vastaamiseksi?

Kaipaatko käytännön vinkkejä Skills First -toimintatavan omaksumiseksi tai innovatiivisia tapoja uudistua?

HR-konsulttimme auttavat mielellään!

Ota yhteyttä!



**Anastasia Strandberg**

HR ja johtaminen

020 787 7525

[anastasia.strandberg@pwc.com](mailto:anastasia.strandberg@pwc.com)



PricewaterhouseCoopers Oy, PL 1015 (Itämerentori 2), 00101 Helsinki. Puhelin 020 787 7000.

PwC:n tarkoitus on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Autamme yrityksiä kasvamaan, toimimaan tehokkaasti ja vastuullisesti sekä raportoimaan luotettavasti jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Apunasi on Suomessa 1 350 asiantuntijaa ympäri maan. Palveluitamme ovat liikkeenjohdon konsultointi, yritysjärjestelypalvelut, veroneuvonta, lakipalvelut, riskienhallinta, tilintarkastus ja muut varmennuspalvelut. Lisää tietoa: [www.pwc.fi](http://www.pwc.fi).

PwC toimii 151 maassa yli 360 000 asiantuntijan voimin. Nimi PwC viittaa PwC-ketjuun ja/tai yhteen tai useampaan sen jäsenyritykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö. Lisää tietoa: [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure).

© 2024 PricewaterhouseCoopers. Kaikki oikeudet pidätetään.