

LOGISTIIKKA

MITÄ TRENDEJÄ ON ODOTETTAVISSA VUONNA 2024?

Adecco





SISÄLTÖ

- 03 **ALUKSI: MITÄ LOGISTIIKASSA TAPAHTUU JUURI NYT?**

 - 05 **MITEN TEKNOLOGIAKEHITYS MUOKKAA LOGISTIIKAA?**
 - 05 Megatrendi 1: teknologiakehitys

 - 07 **KULUTTAJATOTTUMUKSET MUOVAAVAT LOGISTIIKAA**
 - 07 Megatrendi 2: kuluttajat vaativat nopeutta ja joustoa
 - 08 Megatrendi 3: viimeinen kilometri on kuluttajakokemuksen ytimessä

 - 09 **KESTÄVÄ KEHITYS JA LOGISTIIKKA**
 - 09 Megatrendi 4: vihreä siirtymä mahdollistaa uusia ratkaisuja

 - 11 **MITÄ TYÖNTEKIJÄT ODOTTAVAT TULEVAISUUDELTA?**
 - 11 Megatrendi 5: työntekijöiden sitouttaminen ja työnantajamielikuvan merkitys
 - 13 Megatrendi 6: mahdollista osaamisen kehittäminen ja päivittäminen

 - 14 **LOPUKSI**

 - 15 **ADECCO TUKENASI**

 - 16 **LÄHTEET**
-

ALUKSI

“Logistiikka-ala on merkittävässä murroksessa. Viimeaikaiset maailman tapahtumat ovat tehneet logistiikan tulevaisuuden ennustamisesta entistä hankalampaa.

Toimitusketjuihin liittyvät epävarmuudet, kasvaneet energiakustannukset, kunnianhimoisemmat vastuullisuustavoitteet sekä uusien teknologioiden aiheuttama kilpailun koventuminen yhdistettynä työmarkkinoita vaivaavaan krooniseen osaajapulaan tekevät logistiikka-alan toimintaedellytykset hyvin haastaviksi.

Tämän takia nyt jos koskaan logistiikka-alalla toimivien yritysten on erityisen tärkeää löytää rinnalle kumppani, joka kuuntelee, ymmärtää ja sopeutuu logistiikan haastaviin ja nopeasti muuttuviin tarpeisiin.

Logistiikka-alan henkilöstötarpeisiin erikoistuneena yrityksenä me Adeccolla voimme ylpeästi sanoa olevamme asiakasyritystemme luottamuksen arvoinen HR-kumppani.”



TOMI KOLU

Key Account Manager Adeccolla



+358 40 640 3118



tomi.kolu@adecco.fi



<https://fi.linkedin.com/in/tomi-kolu>



MITÄ LOGISTIIKASSA TAPAHTUU JUURI NYT?

Työmarkkinat ovat kokeneet valtavia muutoksia lyhyen ajan sisään sekä globaalilla että kansallisella tasolla. Kuluttajien toiminta on muuttunut, mikä asettaa logistiikka-alan yrityksille paineita mukautua uusiin vaatimuksiin.

Adecon tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella miten yhteiskunnalliset ja taloudelliset muutokset heijastuvat vuonna 2024 logistiikkaan. Nostamme esiin neljä megatrendiä; teknologiakehityksen, muuttuvat kuluttajatottumukset, kestävän kehityksen sekä työntekijöiden sitouttamisen.

Logistiikan kenttä on nopeatempoisempi kuin koskaan. Jotta yritys pystyy varmistamaan kilpailukykyä muuttuvilla markkinoilla, tarvitaan joustavuutta, reagointinopeutta ja teknologisten innovaatioiden vastaanottamista sekä ennen kaikkea katseiden suuntaamista työntekijöiden sitouttamiseen.

Verkkokaupan kasvava suosio on nostanut logistiikka-alalla toimivissa yrityksissä suuremman tarpeen teknologiselle kehitykselle; kuluttajat kaipaavat nopeutta, joustavuutta ja helppoutta. Pilvipohjaiset teknologiat, tekoäly ja robotiikka voivat olla ratkaisevassa asemassa kilpailluilla markkinoilla, kun yritykset haluavat panostaa kuluttajaystävällisyyteen.

Yhteiskunnalliset megatrendit vaikuttavat siihen, millaisia odotuksia työntekijöillä on työnantajayrityksiään kohtaan. Usealla toimialalla painottuvat työnantajamielikuvan merkitys sekä työntekijätyytyväisyyteen ja sitoutumiseen panostaminen, eikä logistiikka tee näihin poikkeusta.

MITEN TEKNOLOGIAKEHITYS MUOKKAA LOGISTIIKKAA?

MEGATRENDI 1: TEKNOLOGIAKEHITYS

Tekoäly on yksi globaaleista megatrendeistä logistiikassa. Tilastokeskuksen mukaan 15 % suomalaisyrityksistä hyödynsi keväällä 2023 tekoälyteknologioita, tosin Adecco Groupin tekemän kansainvälisen työelämä tutkimuksen mukaan suuri osa suomalaistyöntekijöistä (51 %) käyttää jo tekoälyä työssään ja **75 % uskoo käyttävänsä tekoälyä seuraavien 10 vuoden sisällä.**

Ennen kaikkea suomalaiset arvelevat tekoälyn sujuvoittavan työarkea – yli puolet (57 %) tutkimukseen osallistuneista suomalaisista kokee, että tekoälyn hyödyntäminen työssä auttaa säästämään aikaa ja siten mahdollistaa keskittymisen tärkeämpiin asioihin. **Tekoälyn arvioidaan auttavan esimerkiksi rutiininomaisten ja paljon toistoa vaativien työtehtävien suorittamisessa ja tiedon etsimisessä** – 51 % työntekijöistä toteaa, että tekoälyn hyödyntäminen rutiinitöissä vapauttaa aikaa strategiseen työhön.

Tekoälyn hyödyntäminen työssä kiinnostaa työntekijöitä, mutta sen ei uskota vähentävän inhimillisen työvoiman merkitystä. Kansainvälisellä tasolla Adecco Groupin tutkimus kertoo, että logistiikka-alan työntekijöistä 8 % pelkää menettävänsä työnsä tekoälyn vuoksi, suomalaisista työntekijöistä puolestaan vain 6 %.



Teknologiakehitys on jo tätä päivää – mutta yrityksen tulee sijoittaa oikeaan osaamiseen.

Kuluttajien toiminta on muuttunut lyhyessä ajassa, mikä asettaa logistiikka-alan yrityksille painetta pystyä tarjoamaan palveluitaan yhä nopeammin ja tehokkaammin. **Teknologian hyödyntäminen voikin olla yritykselle tärkeä panostus tulevaisuuteen.**

Esimerkiksi automaatio- ja robotiikkaratkaisut voivat auttaa logistiikka-alan yrityksiä paremman palveluvalikoiman varmistamisessa ja datan käsittelyssä kustannustehokkaasti. Itseohjautuvat trukit, varastotoimintojen automatisointi, keräilyn tehostaminen esimerkiksi robotiikan avulla sekä varastotilojen optimointi teknologiaa hyödyntämällä voivat tuoda tarvittavaa tehostusta logistiikkayrityksen arkeen.

Teknologiakehitys on hyvä ottaa vastaan, mutta ei kuitenkaan työntekijöiden kustannuksella – **teknologian ei ole tarkoitus korvata inhimillistä työvoimaa, vaan vapauttaa aikaa rutiinitöiltä ja manuaalisilta työvaiheilta.**

Teknologiaharppaukset tulevat muovaamaan työkenttää. Työpaikkoja poistuu ja uusia rooleja muodostuu, mutta inhimillisen pääoman tarve ei ole katoamassa logistiikan kentältä.

Teknologiakehitys on hyvä ottaa vastaan, mutta ei työntekijöiden kustannuksella – teknologian ei ole tarkoitus korvata inhimillistä työvoimaa, vaan vapauttaa aikaa rutiinitöiltä ja manuaalisilta työvaiheilta.



KULUTTAJATOTTUMUKSET MUOVAAVAT LOGISTIIKKA



MEGATRENDI 2: KULUTTAJAT VAATIVAT NOPEUTTA JA JOUSTOA

Verkkokauppa kasvoi globaalisti erityisesti pandemia-aikoina – emoyhtiömme Adecco Groupin logistiikka-alaa koskeva tutkimus (2022) osoittaa, että 85 % kuluttajista globaalisti asoi verkkokaupoissa vuoden 2020 loppupuolella. Miltä verkkokauppa näyttää pandemian jälkeen?

Suomessa verkkokauppa notkahti vuonna 2023 33 % Vilkas Groupin teettämän verkkokauppaindeksin mukaan, mutta romahduksen arvioidaan jäävän hetkelliseksi. Verkkokaupan elpymistä ennustaa myös Kaupan liitto, jonka mukaan verkkokauppa kaksinkertaistuu vuosien 2017-2027 aikana 9,4 prosentista 16,3 prosenttiin.

Verkkokaupan suosio lisää logistiikka-alan yritysten kysyntää ja samalla painetta toimitusnopeuden ja -varmuuden kehittämiseen. Kuluttajat kaipaavat yhä enemmän joustoa niin toimituspaikan kuin -ajan valintaan ilman lisäkustannuksia, ja pikatoimitukset lisäävät aikapainetta.

Toimitus on yhä tärkeämpi osa kuluttajan ostokokemusta ja näin ollen suuressa roolissa siinä, millainen vaikutelma yrityksestä syntyy kuluttajamarkkinoilla. Epämiellyttävät kokemukset voivat antaa yrityksestä epäluotettavan vaikutelman ja heikentää näin tulevaisuuden myyntiä.

Verkkokauppojen lisääntyminen aiheuttaa myös painetta riittävän suurten varastotilojen hankkimiseen ja varastotoiminnan tehostamiseen. Last mile eli viimeinen kilometri tuotteen matkalla varastolta kuluttajalle nousee keskiöön kuluttajien tyytyväisyyden varmistamisessa.



MEGATRENDI 3: VIIMEINEN KILOMETRI ON KULUTTAJAKOKEMUKSEN YTIMESSÄ

Viimeisen kilometrin haasteet

Viimeinen kilometri on aikaa vievin, kallein ja myös epäekologisin osio toimitusketjussa. Toimitusvaihtoehtojen lisääntyessä tuleamme todennäköisesti näkemään murroksen työelämässä, kun työntekijöitä kaivataan enemmän kuljetuksen kuin varaston puolella. Kuormittavaan, nopeutta vaativaan työhön voi kuitenkin olla haastavaa saada riittävästi osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa.

Erityisesti tiiviisti rakennetuilla kaupunkialueilla työntekijät voivat kokea työnsä stressaavaksi ja fyysisesti kuormittavaksi. Yritysten tulisi kiinnittää huomiota erityisesti jakelua suorittavien työntekijöiden sitouttamiseen, viihtyvyyden takaamiseen ja palautumiseen välttyäkseen jatkuvalta työntekijävaihtuvuudelta.

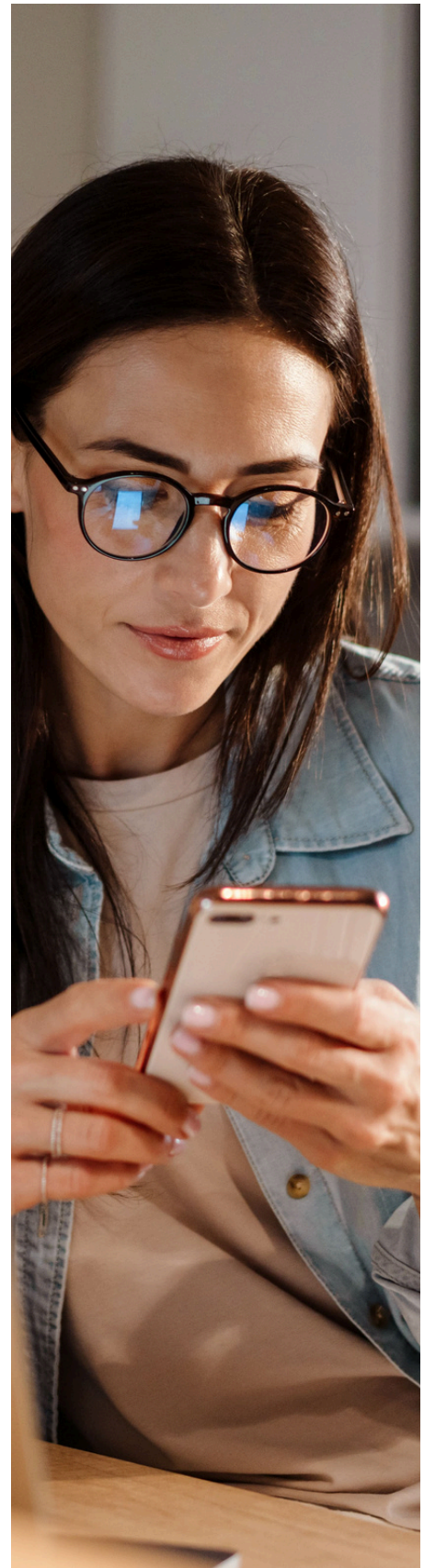
Miksi viimeinen kilometri on niin tärkeä?

Viimeinen kilometri on kuluttajalle ainut näkyvä osa tuotteen matkasta aina tilauksen tekemisestä siihen, että tuote saapuu kuluttajan toivomaan paikkaan. Viimeinen kilometri on asiakaskokemuksen kannalta logistiikan tärkein osio; onnistunut viimeinen kilometri lisää asiakastyytyväisyyttä ja vastavuoroisesti huono kokemus voi vaikuttaa asiakkaan ostopäätöksiin tulevaisuudessa.

Kestävyys

Kuluttajat odottavat, että palveluntarjoajat kykenevät tarjoamaan ekologisia ratkaisuja. Miten varmistua siitä, että viimeinen kilometri toteutetaan mahdollisimman kestävästi?

Teknologian hyödyntäminen on yksi vastaus; kuljetusrobotit ja -dronet voivat sujuvoittaa viimeistä kilometriä ja vähentää turhaa liikennettä ennen kaikkea ahtailla kaupunkialueilla tai muuten vaikeasti tavoitettavilla alueilla. Huolellinen reittivalinta, sähkökulkuneuvot ja noutolokerot voivat myös tehostaa kuljetusprosessia.



KESTÄVÄ KEHITYS JA LOGISTIIKKA



MEGATRENDI 4: VIHREÄ SIIRTYMÄ MAHDOLLISTAA UUSIA RATKAISUJA

Logistiikassa vihreä siirtymä on mahdollisuus sekä työnantajayritysten että työntekijöiden näkökulmista. Ilmastonmuutos vaikuttaa olennaisesti logistiikkaan, joka on vahvasti riippuvainen toimivasta infrastruktuurista.

Adecco Groupin logistiikkatutkimuksen mukaan vuonna 2020 kaiken kaikkiaan 27 % Yhdysvaltojen kasvihuonekaasupäästöistä oli peräisin logistiikasta ja kuljetuksesta.

Vihreä siirtymä tarkoittaa talouden ja yhteiskunnan rakennemuutosta kohti ekologisesti kestävämpiä, hiilineutraaleja ratkaisuja ilman luonnonvarojen ylikulutusta ja fossiilisten polttoaineiden käyttöä. Vähähiiliset, kiertotaloutta ja luonnon monimuotoisuutta tukevat ratkaisut ovat vihreän siirtymän ytimessä.

Valtioneuvoston Selvitys- ja tutkimustoiminnan laatimassa julkaisussa Vihreän siirtymän osaamis- ja koulutustarpeet (VISIOS) todetaan, että vihreä siirtymä ei ole lyhytkestoinen prosessi, vaan se tulee kestämään useita vuosikymmeniä. Näin ollen kaikkia vihreän siirtymän ilmiöitä tai osaamistarpeita ei kukaan vielä osaa ennustaa.

Voidaan jo todeta, että teknologian ja tekoälyn tuomien mahdollisuuksien hyödyntäminen ja kokonaisvaltainen elinkaariajattelu yrityksen palveluissa, prosesseissa ja tuotevalikoimassa ovat esimerkkejä kestävästä ratkaisusta. **Logistiikassa vihreä siirtymä ajaa yrityksiä panostamaan koko toimintaketjun ekologisempaan toteuttamiseen aina kierrätettävistä pakkausmateriaaleista ja kulkuneuvovalinnoista toimitusreittien huolellisempaan suunnitteluun.**

Kestävät ratkaisut ja digitalisaatio kulkevat käsi kädessä

On jo havaittavissa, että vihreän siirtymän myötä monella toimialalla tulee poistumaan työpaikkoja – jo nyt rutiininomaisia työtehtäviä on kadonnut digitaalisten työkalujen käyttöönoton myötä, ja toisaalta logistiikassa automatisaatio vähentää manuaalisia työvaiheita. **Vaikka työpaikkoja tulee katoamaan, työntekijöiden tietoja ja taitoja voi hyödyntää tulevaisuuden työtehtävissä jatkuvan osaamisen kehittämisen kautta.**

Vihreä siirtymä parantaa yrityksen mainetta

Esimerkiksi vuonna 2021 PWC:n tekemän tutkimuksen mukaan jopa 83 % kuluttajista, 91 % johtotasolla työskentelevistä sekä 86 % työntekijöistä on sitä mieltä, että yritysten tulee ottaa ESG-tekijät (ympäristö, yhteiskunta ja hallintotapa) huomioon toiminnassaan.

Sitoutuminen kestävään toimintaan voi osaltaan parantaa yrityksen mainetta sekä kuluttaja- että työntekijämarkkinoilla. Työntekijät arvostavat työnantajayrityksiä, jotka ovat aidosti kiinnostuneita sekä työntekijöistään että ympäristöstään. Yhtä lailla kuluttajat odottavat logistiikka-alan yrityksiltä kestävämpiä vaihtoehtoja ja hiilijalanjäljen minimoimista.



MITÄ TYÖNTEKIJÄT ODOTTAVAT TULEVAISUUDELTA?

MEGATRENDI 5: TYÖNTEKIJÖIDEN SITOUTTAMINEN JA TYÖNANTAJAMIELIKUVAN MERKITYS

Jotta yrityksesi menestyy, tarvitaan riittävästi osaajia. Jotta yrityksesi tavoittaa riittävästi osaajia, on yrityksesi oltava hakijoiden silmissä kiinnostava ja houkutteleva.

Logistiikka-alaan on perinteisesti yhdistetty hakijoiden keskuudessa keho palkkataso ja fyysisesti vaativat työtehtävät sekä usein lyhyiksi määräaikaishuutoiksi jäävät työsuhteet. Lisäksi osaajien houkuttelussa haasteita saattaa asettaa työn luonne – kiinteät työpaikat ja työajat eivät käy yksiin työnhakijoiden toiveisiin työn joustavuuden suhteen. Osaajapula on hallinnut viimeisten vuosien ajan eri toimialojen keskusteluja. Myös logistiikka-alalla tarvitaan jatkuvaa panostusta uusien hakijoiden houkutteluun, jotta työnantajayritykset voivat varmistaa kilpailukykyänsä nyt ja tulevaisuudessa.

Uusien työntekijöiden tavoittamisessa on tärkeää tunnistaa, millä tavoin työnantajayritys oikeastaan erottautuu kilpailijoista. Työn joustavuuden kehittymismahdollisuuksien lisäksi työntekijöitä kiinnostaa myös palkkataso, bonukset ja etuudet. Miten yrityksessäsi huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista? Tuo jo työpaikkailmoituksessa selkeästi esiin, miksi juuri sinun yrityksesi on kiinnostavin logistiikka-alan työnantaja.

Osaajapulaa nitistämiseksi työnantajayrityksen tulee kyetä puhuttelemaan nuorempaa, monimuotoisempaa ja globaalia työvoimaa. Lisäksi sukupuolittuneisuuden kitkeminen on logistiikassa avainasemassa.



Miten yrityksesi tukee monimuotoisuutta?

Logistiikka on murroksessa. Perinteisesti miesvaltaiseksi mielletylle alalle on tullut yhä enemmän naistyöntekijöitä, ja yritysten odotetaan valitsevan työntekijöitä objektiivisesti – esimerkiksi etninen tausta, uskonnollinen tai poliittinen vakaumus, seksuaalinen suuntaus tai aiempi koulutuspolku eivät saa olla uuden työntekijän valintakriteerejä.

Jotta yrityksesi voi varmasti menestyä kilpailluilla markkinoilla tulevaisuudessa, on syytä ottaa työntekijävalinnat kriittiseen tarkasteluun. **Menestyvässä yrityksessä työntekijät palkataan motivaation, osaamisen ja potentiaalın perusteella, ei henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja taustoihin perustuen.** Monimuotoisuus rikastaa yrityskulttuuria; erilaiset näkökulmat mahdollistavat uudenlaisten ratkaisujen ja innovaatioiden esiinmarssin.

Esimerkiksi työtehtävissä, joissa voi pärjätä muullakin kielellä kuin suomella, on hyvä höllätä tiukkoja kielivaatimuksia. Lisäksi hyvä ja kattava perehdytys auttaa uusia työntekijöitä pääsemään nopeasti jyvälle tehtävän ja toimialan vaatimuksista, vaikkei alakokemusta vielä olisi.

Sukupuolittuneisuuden nitistäminen on logistiikassa keskeistä. Puhutaanko yrityksessäsi vielä esimerkiksi trukkimiehistä tai esimiehistä trukkikuskien ja esihenkilöiden sijaan?

Tehostusta työntekijäprosesseihin

Yksi keino erottautua positiivisesti muista työnantajista on varmistaa, että uusien työntekijöiden palkkaamiseen liittyvät prosessit on hiottu mahdollisimman sujuviksi. Uutta työtä etsiessään työntekijät haluavat saada työpaikan mahdollisimman nopeasti, ei monen kuukauden odotuksen jälkeen. Onnistunut hakijakokemus on yrityksellesi yksi parhaista keinoista näyttäytyä kiinnostavana ja houkuttelevana työntekijäyrityksenä. **Pystyykö yrityksesi vastaamaan koko rekrytointiprosessista sujuvasti vai kannattaako uuden työntekijän haku ulkoistaa asiantuntevalle HR-kumppanille?**

Entä panostetaanko yrityksessä huolelliseen perehdyttämiseen? **Logistiikassa on erityisesti huomattava työturvallisuuden merkitys;** turhien työtapaturmien välttämiseksi jokainen uusi työntekijä tulee perehdyttää työturvallisiin työskentelytapoihin ja menetelmiin.

Työntekijät kaipaavat joustoa työelämään

Monessa logistiikka-alan yrityksessä pidetään yhä kiinni perinteisistä työvuorokäytännöistä, mutta **työntekijät kaipaavat työnantajiltaan joustoa ja mahdollisuutta työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen.** Olisiko mahdollista tuoda työvuoroihin liukumaa tai voisivatko työntekijät tehdä lyhyempiä työpäiviä? Logistiikka-alalla nelipäiväinen työviikko tai asiantuntijarooleissa etätyömahdollisuus kiinnostavat työntekijöitä. Miten yrityksessäsi on huomioitu perhe-elämän ja työn yhdistäminen?



MEGATRENDI 6: MAHDOLLISTA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA PÄIVITTÄMINEN

Adecco Groupin työelämä tutkimuksen mukaan suomalaiset työntekijät haluavat kehittää osaamistaan. Kaiken kaikkiaan 60 % työntekijöistä aikoo tulevaisuudessa satsata oman osaamisensa kehittämiseen. Toisaalta 46 % työntekijöistä kokee, että työnantajayritys tarjoaa tällä hetkellä työntekijöille riittävästi mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen esimerkiksi erillisen koulutuksen kautta.

Työntekijöiden toive osaamisen kehittämisestä avaa työnantajayrityksille mahdollisuuden edistää työyhteisön hyvinvointia ja motivaatiota – jatkuva panostaminen henkilöstön osaamisen kehittämiseen lisää työntekijöiden motivaatiota ja sitoutuneisuutta.

Työvoiman kehittäminen on työnantajan näkökulmasta tarkasteltuna kustannustehokasta ja mahdollisuus varmistua siitä, että tärkeät työntekijät saadaan pysymään yrityksen kirjoilla. Lisä-, muunto- ja täydennyskoulutuksilla, opintovapailta sekä oppisopimuksen kautta voidaan varmistaa yrityksen riittävä osaaminen tulevaisuudessakin. Onko työntekijöilläsi mahdollisuus lisäkouluttautumiseen ja osaamisen päivittämiseen?

Erityisesti nuoret, tulevaisuuden ammattilaiset kaipaavat työelämältä enemmän joustoa, kehittymismahdollisuuksia, monimuotoisuuden tukemista ja jo työnhakuvaiheessa hakijakokemukseen panostamista.

Miten yrityksessäsi on varmistettu, että työntekijät haluavat työllistyä yrityksesi?



LOPUKSI

Logistiikassa on tapahtunut lyhyen ajan sisään valtavia muutoksia. Pandemia sekä taloudellinen ja yhteiskunnallinen epävarmuus ovat haastaneet logistiikka-alan yrityksiä omaksumaan uusia toimintatapoja menestyäkseen. Vihreä siirtymä ja kestävä kehitys, kuluttajien muuttuneet tottumukset, teknologiaharppaukset sekä työntekijöiden toiveet tulevasta haastavat yrityksiä kehittämään prosessejaan ja toimintamallejaan.

Jotta yrityksesi voi menestyä nyt ja tulevaisuudessa osaajapulasta tai yhteiskunnan muutoksista huolimatta, on yrityksesi kyettävä vastaamaan työntekijöiden tarpeisiin – ilman osaavaa henkilöstöä yksikään logistiikka-alan toimija ei pysy kilpailussa mukana.

Muista, että menestyvän liiketoiminnan takana ovat ihmiset.

- ✓ Työntekijöiden sitouttaminen ja hyvinvoinnin, motivaation ja tyytyväisyyden varmistaminen ovat tärkeimpiä askeleita vuodelle 2024. Lyhyesti sanottuna joustavuus, riittävä tuki ja aidosti kiinnostavat mahdollisuudet saavat työntekijät valitsemaan yrityksesi.
- ✓ Teknologiakehitys tulee poistamaan perinteisiä työvaiheita ja rooleja, mutta samalla tarve uudenlaisen osaamisen hankintaan kasvaa. Anna henkilöstöllesi mahdollisuus lisätä taitopankkiinsa.
- ✓ Vihreä siirtymä ja kestävien ratkaisujen ottaminen osaksi yrityksesi ydintoimintoja ovat yrityksellesi eduksi niin kuluttajien kuin työntekijöiden houkuttelemisessa.



ADECCO TUKENASI

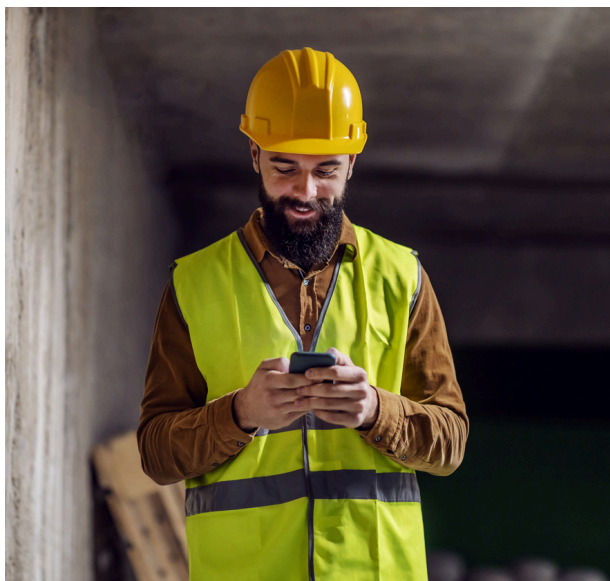
Me Adeccolla olemme jo yli 20 vuoden ajan auttaneet asiakasyrityksiämme löytämään parhaat osaajat ympäri Suomen. Olemme rakentaneet vahvat kumppanuussuhteet logistiikka- ja kuljetusalan asiakasyrityksiimme tarjoamalla joustavat, asiakasyritystemme tarpeisiin räätälöidyt henkilöstöratkaisut tehokkaasti ja asiakasyrityksille vaivatta.

Vahvan toimialaymmärryksemme lisäksi meillä on valtakunnalliset, laajat hakija- ja työntekijäverkostot, joista yrityksesi voi tavoittaa nopealla aikataululla niin yksittäisen trukkikuljettajan, työnjohtajan, varastotyöntekijän tai logistiikkakoordinaattorin kuin suuren työntekijäjoukon. Hyödynnämme lisäksi uusien osaajien tavoittelussa digitaalisia markkinointityökaluja työpaikkailmoitusten näkyvyyden varmistamiseksi.

Rekrytoimalla henkilöstöä pitkäaikaisiin tarpeisiin

Onko yrityksessäsi tarvetta osaajalle pitkäkestoiseen työsuhteeseen? Adecon rekrytointiprosessi on räätälöity yrityksesi tarpeisiin; halutessasi logistiikan ominaispiirteet ymmärtävät asiantuntijamme voivat huolehtia koko rekrytointiprosessista alusta loppuun. Voit myös ulkoistaa Adeccolle rekrytointiprosessin osat hakijoiden esikarsinnasta haastatteluihin ja soveltuvuuden arviointiin.

Rekrytointiprosessimme on yrityksesi hyödynnettävissä niin yksittäisen ammattilaisen kuin kiireellisissä suuren volyymin rekrytoinneissa. Voit Adecon avulla rekrytoida uusia työntekijöitä sekä suorittaviin rooleihin että asiantuntija- ja johtotason tehtäviin.



Henkilöstövuokrauksella yrityksesi osaajia määräaikaisiin tarpeisiin

Onko yrityksessäsi tarvetta löytää osaajia esimerkiksi kiirehuippuihin, sijaisuuksiin, sairauspoissaolojen tuuraamisiin tai harjoitteluun? Henkilöstövuokraus on yrityksellesi joustava ja turvallinen ratkaisu väliaikaisen työvoiman hankkimiseksi, jotta yrityksesi toiminnot saadaan turvattua muuttuvista henkilöstötilanteista huolimatta.

Henkilöstövuokraus tarkoittaa sitä, että Adecco vastaa uusien työntekijöiden tavoittelusta ja houkuttelusta aina työsuhteen jokaisesta vaiheesta huolehtimiseen. Työntantajavastuut ovat Adeccolla, jolloin sinulle vapautuu aikaa yrityksesi ydinliiketoimintaan.

LÄHTEET

Forbes, Six Trends For Shipping And Logistics Globally In 2024 And Beyond
<https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2023/10/24/six-trends-for-shipping-and-logistics-globally-in-2024-and-beyond/>

Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/ilmastonmuutos-ja-tyo>

Ympäristöministeriö

<https://ym.fi/mita-on-vihrea-siirtyma/>

Vilkas Group

<https://www.vilkas.fi/verkkokauppaindeksi>

Suomen Osto- ja Logistiikkayhdistys LOGY ry

<https://www.logy.fi/hyodyllista/artikkelit-ja-blogipostaukset/blogi/blogiartikkeli/viimeisen-kilometrin-kestavyys-haasteita-alustatalouden-ja-pikakuljetusten-maailmassa.html>

PWC

<https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/library/consumer-intelligence-series/consumer-and-employee-esg-expectations.html>

EPA

<https://www.epa.gov/ghgemissions/sources-greenhouse-gas-emissions>

Duunitori

<https://duunitori.fi/tyoelama/sukupuolineutraalit-tittelit>

Adecco Finland

<https://www.adecco.fi/uutiset-ja-blogitekstit/tekoaly-tyoelamassa/>
<https://www.adecco.fi/uutiset-ja-blogitekstit/tyohyvinvointi/>

Adecco Group

<https://www.adeccogroup.com/Global-Workforce-of-the-Future-research-2023/>
<https://www.adeccogroup.com/future-of-work/future-of-talent-in-the-logistics-supply-chain-industry-webinar/>