

TUOTANTO JA TEOLLISUUS

MILTÄ NÄYTTÄÄ TULEVAISUUS?

Adecco





SISÄLTÖ

03	ALUKSI
04	MIHIN TUOTANTO JA TEOLLISUUS OVAT MENOSSA?
05	MITEN YRITYKSESI VOI VASTATA JATKUVIIN MUUTOKSIIN?
05	Teknologiakehitys - avain menestykseen?
07	Teknologiakehitys ja vihreä siirtymä kulkevat käsi kädessä
08	HENKILÖSTÖHAASTEET KESKIÖSSÄ
08	Työnantajamielikuvan vahvistaminen
09	Miten houkutella työntekijöitä?
11	Mitkä ovat perusteet työntekijöiden palkkaamiselle yrityksessäsi?
12	Osaamisen kehittäminen - vastaus osaajapulaan
13	Miten vastuullinen yritys voi toimia henkilöstön muutostilanteissa?
14	ADECCO TUKENASI
15	TUTUSTU ADECCON PALVELUIHIN
16	LÄHTEET

ALUKSI

Teollisuus- ja tuotantoala on käynyt läpi haastavia aikoja, ja taloudellinen tilanne on vaikuttanut merkittävästi alan yritysten tuotantoon, tilauskantojen kehitykseen sekä kannattavuuteen. Työmarkkinoiden epävakaus ja osaaajapula tuovat mukanaan lisähaasteita. Alalla eletään odottavia aikoja, mutta viitteitä paremmasta ja markkinoiden kehittymisestä on jo havaittavissa.

Vaikka haasteita riittää, suomalainen teollisuus on osoittanut kykynsä sopeutua ja uudistua. Innovaatioiden ja erikoistumisen avulla voidaan vastata muuttuviin asiakastarpeisiin ja globaaleihin haasteisiin. Teknologiakehitys ja vihreä siirtymä tuovat mukanaan sekä mahdollisuuksia että haasteita, sillä yritykset joutuvat tekemään merkittäviä investointeja uusiin teknologioihin, prosesseihin sekä työntekijöidensä osaamiseen.

Teollisuuden ja tuotannon henkilöstöratkaisuihin keskittyneenä yrityksenä Adecco on sitoutunut tarjoamaan käytännönläheistä tukea ja innovatiivisia ratkaisuja, jotka auttavat yritystänne navigoimaan näiden muutosten keskellä. Ymmärrämme alan erityisvaatimukset ja pyrimme aina toimimaan pitkäjänteisenä kumppanina, joka auttaa teitä varmistamaan liiketoimintanne jatkuvuuden ja kilpailukyvyn.



HENRI HÄNNINEN

Key Account Manager Adeccolla



+358 40 704 8406



henri.hanninen@adecco.fi



<https://fi.linkedin.com/in/>



MIHIN TUOTANTO JA TEOLLISUUS OVAT MENOSSA?

Vuoden 2024 aikana globaalit ja valtakunnalliset haasteet ovat asettaneet tuotannon ja teollisuuden aloille ennennäkemätöntä painetta. Talouden taantuma, geopoliittiset ongelmat, tilausmäärien väheneminen sekä henkilöstökysymykset osaajapulasta muutostilanteisiin haastavat teollisuuden ja tuotannon toimialoilla toimivia yrityksiä.

Myös työmarkkinoilla tapahtuvat muutokset, ostovoiman heikentyminen sekä vihreän siirtymän investointien viivästyminen korkean korkotason vuoksi ovat osaltaan syitä teollisuuden haasteisiin.

Teollisuusliiton mukaan muihin EU-maihin verrattuna Suomessa talouskasvu tapahtuu hitaasti. Suomessa vuonna 2023 teollisuuden tilausten määrä väheni vuoteen 2022 verrattuna 19 %. **Tilastokeskuksen** mukaan teollisuuden liikevaihto väheni vuoden 2024 helmikuussa 6,4 prosenttia edellisvuoteen verrattuna – tosin alalla on tapahtunut positiivista kehitystä, sillä vielä joulukuussa 2023 vastaava lukema oli 14,7 %.

Työmarkkinoilla vallitsevat yhtä aikaa osaajapula ja työttömyys. Rakennusalan ontuminen heijastuu myös muihin teollisuuden aloihin. Metalli- ja metsäteollisuudessa työttömien ja lomautettujen määrä kasvaa, mutta samaan aikaan esimerkiksi elintarviketeollisuuteen ei saada houkuteltua riittävästi opiskelijoita turvaamaan tulevaisuuden työvoimatarpeita.

Miten yrityksesi pystyy luovimaan suurten muutosten keskellä? Tässä julkaisussa nostamme esiin teollisuuden ja tuotannon keskeisimmät trendit – teknologiakehitys ja kestävien ratkaisujen kehittäminen – ja pohdimme, miten teollisuuden ja tuotannon aloilla toimivat yritykset voivat hyötyä näistä. Lisäksi käsittelemme, miten osaajapula on tilkittävässä näiden alojen tehtävissä.

MITEN YRITYKSESI VOI VASTATA JATKUVIIN MUUTOKSIIN?



TEKNOLOGIAKEHITYS - AVAIN MENESTYKSEEN?

Yksi suurimmista mullistuksista tuotannon ja teollisuuden saralla on neljäs teollinen vallankumous nopeasti etenevän teknologiakehityksen myötä. Uudet innovaatiot ja ratkaisut muokkaavat tuotannon ja teollisuuden rakenteita ja toimintamalleja kiivasta tahtia.

Teknologia voi antaa yritykselle työkaluja parempaan ennakointiin ja siten esimerkiksi prosessien tehostamiseen ja optimointiin. Lisäksi yritys voi teknologioita hyödyntämällä parantaa tuotteidensa tai palvelujensa laatutasoa, kehittää toimintaympäristönsä työturvallisuutta sekä minimoida turhia kustannuksia. Teknologian avulla yritykset voivat myös hallita, jakaa ja siirtää tietoa tehokkaammin.

Robotiikkaa ja automaatiota hyödynnetään jo eri tuotanto- ja teollisuusalojen yrityksissä. Teollisuuden ja tuotannon kentillä puhutaan myös muun muassa tekoälystä, koneoppimisesta sekä niin kutsutusta digitaalisesta kaksosesta (digital twins) eli sovelluksesta, ohjelmasta tai tuotteesta, jossa rakennetaan kokemastamme fyysisestä maailmasta digitaalinen versio. Tuotekehityksen kannalta 3D-tulostus on jo monen yrityksen arkea.

Teknologian käyttäminen voi sujuvoittaa rutiininomaisten työtehtävien suorittamista ja vapauttaa siten inhimillistä työvoimaa strategisesti merkittävämpiin tehtäviin. Lisäksi teknologiaa voi hyödyntää esimerkiksi työtehtävissä, joissa työturvallisuusriski on huomattava.

Uusien teknologien hyödyntäminen voi olla yrityksen kilpailukyvyn varmistamisessa ratkaisevan tärkeää, mutta teknologian tarjoama hyöty otetaan myös työntekijäpuolella vastaan; Adecco Groupin kattavan työelämä tutkimuksen perusteella suomalais-työntekijöistä jopa yli puolet (57 %) uskoo tekoälyn helpottavan työarkea. Erityisesti tekoälyn arvioidaan mahdollistavan tehokkaamman ajankäytön ja siten keskittymisen olennaisiin työtehtäviin; kun tekoäly hoitaa esimerkiksi rutiinitehtävät ja tiedon etsinnän, jää enemmän aikaa strategiseen työhön.

Tutkimuksen mukaan suomalaistyöntekijöistä 51 % käyttää tekoälyä jo nyt työssään, ja seuraavan kymmenen vuoden sisällä jopa 75 % suomalaisista uskoo tekoälyn olevan käytössä heidän työympäristöissään.

Työntekijätasolla uusiin teknologioihin suhtaudutaan siis yleisesti ottaen positiivisesti. **On kuitenkin huomattava, että suomalaiset eivät kuitenkaan usko tekoälyn voivan korvata kokonaan inhimillisen osaamisen merkitystä.** Suomalaisista vain 6 % pelkää menettävänsä työnsä teknologiavallankumouksen myötä.

Teknologian käyttö on yrityksen näkökulmasta parhaimmillaan kustannustehokas ratkaisu, jonka avulla saadaan minimoitua turhia työvaiheita ja sujuvoitettua yrityksen prosesseja ja käytänteitä. Yrityksen ei kuitenkaan tule ottaa teknologiaharppeuksia inhimillisen osaamisen kustannuksella.

Työmarkkinat ovat jo muuttuneet teknologiakehityksen myötä, ja tarve manuaalisen osaamisen hankkimiselle vähenee koko ajan. Kuitenkaan teknologialla ei vielä pysty korvaamaan täysin inhimillisiä taitoja. Uusia teknologioita hyödyntävän yrityksen onkin otettava huomioon, että kaikkea osaamista ei voi korvata esimerkiksi tekoälyllä.

Vaikka tuotannon ja teollisuuden tehtävissä teknologiakehitys on olennaisessa roolissa tulevaisuuden menestyksen varmistamisessa, ei teknologian tarkoituksena ole korvata inhimillistä osaamista.

Teknologiaa oikein hyödyntämällä voi vapauttaa aikaa manuaalisilta työvaiheilta ja rutiinitöiltä, mutta vastuullinen työnantaja panostaa inhimilliseen työvoimaan tulevaisuudessakin.



TEKNOLOGIAKEHITYS JA VIHREÄ SIIRTYMÄ KULKEVAT KÄSI KÄDESSÄ

Ilmastonmuutosta ei saada enää täysin pysäytettyä, mutta sitä voidaan erilaisten toimenpiteiden avulla saada hallittua. Kiertotaloutta ja luonnon monimuotoisuutta tukevat, vähähiiliset ratkaisut tukevat tätä ajatusta. Vihreä siirtymä on yksi työmarkkinoiden avainsanoista. **Vihreällä siirtymällä** tarkoitetaan yhteiskunnassa ja taloudessa tapahtuvaa rakennemuutosta, jolla pyritään ekologisesti kestävämpiin, hiilineutraaleihin ratkaisuihin ilman fossiilisten polttoaineiden käyttämistä ja luonnonvarojen ylikulutusta.

Vihreä siirtymä voi käytännössä näyttäytyä **Ympäristöministeriön** mukaan esimerkiksi investointeina puhtaaseen energiantuotantoon, vetyteknologiaan ja kestäviin kiertotalousratkaisuihin. Yritysten arjessa vihreä siirtymä voi tarkoittaa kestävien toimintamallien ja -tapojen rakentamista sekä kokonaisvaltaista elinkaariajattelua yrityksen tarjoamissa palveluissa ja tuotteissa.



Kestävät ratkaisut kiinnostavat kuluttajia ja työntekijöitä

Yrityksen panostus kestäväan toimintaan on ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi tärkeää, mutta aidosti kestävät ratkaisut voivat myös parantaa ja kehittää yrityksen mainetta sekä kuluttajien että potentiaalisten työntekijöiden suuntaan.

PWC:n vuonna 2021 laatiman tutkimuksen perusteella jopa 83 % kuluttajista, 91 % yrityksissä johtotasolla työskentelevistä sekä 86 % työntekijöistä arvostaa yrityksiä, jotka huomioivat toiminnassaan ESG-tekijät (ympäristö, yhteiskunta ja hallintotapa).

Työntekijät arvostavat vastuullisesti toimivia työnantajayrityksiä, jotka ovat aidosti kiinnostuneita sekä työntekijöiden hyvinvoinnista että ympäristöstä. Kuluttajat peräänkuuluttavat teollisuuden ja tuotannon aloilla toimivilta yrityksiltä esimerkiksi kestäviä materiaalivalintoja ja hiilijalanjäljen minimoimista. Aitous ja konkreettiset teot puhuttelevat yleisöä, mutta viherpesun puolelle lipsahtaminen voi tehdä yrityksen maineelle hallaa.

HENKILÖSTÖHAASTEET KESKIÖSSÄ

MIKSI TYÖNANTAJAMIELIKUVAN VAHVISTAMINEN KANNATTAA?

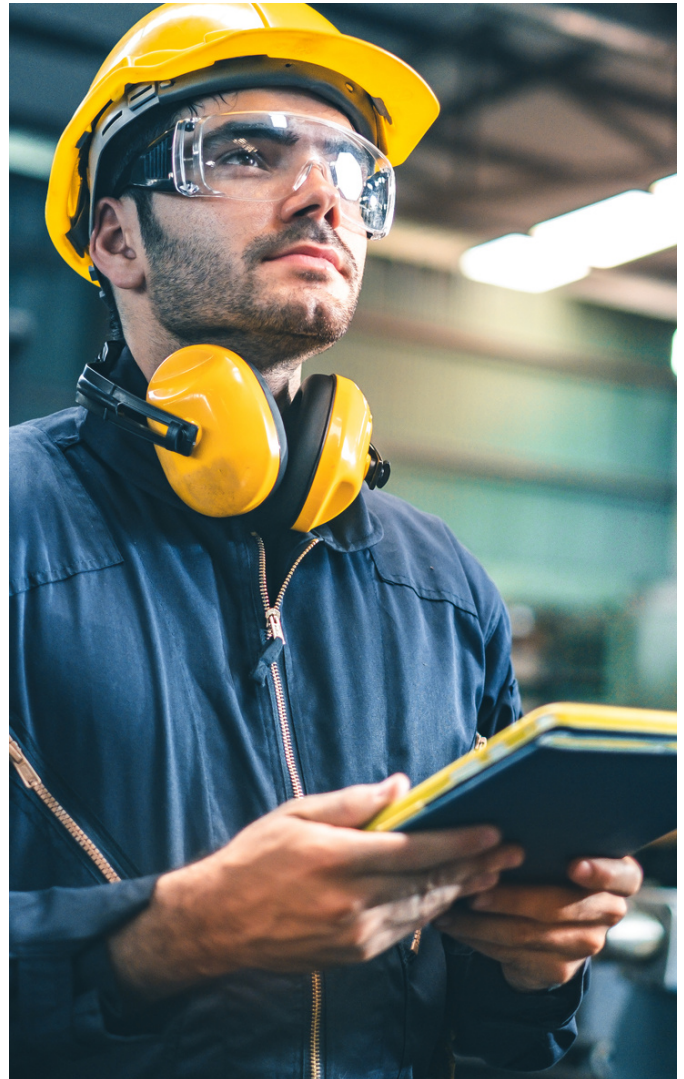
Yrityksen menestyksen takana ovat ihmiset: ilman riittävää ammattitaitoa sijoitettuin oikeisiin rooleihin yrityksen on mahdotonta pärjätä kilpailla markkinoilla. Teollisuuden ja tuotannon aloilla vallitsee kuitenkin osaajapula, johon yksi suurimmista syistä on se, että tarvittavaa ammattiosaamista ei ole riittävästi saatavilla hakijamarkkinoilla. Tuotannon ja teollisuuden ammattilaisten löytymisessä on myös alueellisia haasteita. Miten yritys voi varmistaa tarvittavan osaamisen henkilöstöpulasta huolimatta?

Tuotanto- ja teollisuusaloilla on ollut usean vuoden ajan valloilla osaajapula. Suurten ikäluokkien eläköityessä nuoremmat työnhakijat eivät hakeudu tuotannon ja teollisuuden tehtäviin – miksi näin?

Tuotannon ja teollisuuden tehtäviin liitetään usein lyhyet määräaikaiset työsuhteet, heikko palkkataso sekä työn vaativuus ja fyysisyys. Työntekijät, erityisesti nyt työmarkkinoille astuneet Z-sukupolven työntekijät, vaativat myös työelämältä erityisesti joustavuutta ja mahdollisuutta työn ja vapaa-ajan järjestämiseen. Tuotantolaitoksen tai teollisuuden yrityksen kiinteät työajat ja se, että työn suorittaminen on sidoksissa fyysiseen työympäristöön, eivät siis välttämättä kohtaa työntekijöiden toiveiden kanssa.

Miten yritykset pystyvät hankkimaan riittävästi työvoimaa haasteista huolimatta?

Työnantajamielikuva on yksi tärkeimmistä askeleista menestystä kohti. Työnantajamielikuvaan panostaminen systemaattisesti ja johdonmukaisesti vahvistaa yrityksesi vetovoimaisuutta ja tunnettuutta hakijoiden keskuudessa. Lisäksi yritys, jolla on



kiinnostava ja vahva työnantajamielikuva, houkuttelee enemmän ja laadukkaampia hakijoita, kun uusi työpaikka avautuu.

Onkin hyvä pohtia, millaisen kuvan potentiaaliset työntekijät oikeastaan saavat yrityksestäsi. Mitkä ovat ne keinot, joiden avulla yrityksesi pystyy erottautumaan kilpailevista työnantajaehdokkaista?

MITEN HOUKUTELLA TYÖNTEKIJÖITÄ?

Miksi työnhakijan pitäisi kiinnostua juuri sinun yrityksestäsi?

Työnantajayritykset vertailevat eri hakijoita keskenään hakuprosessin aikana, mutta yhtä lailla työnhakijat puntaroivat eri työnantajayritysten välillä. Siksi erityisesti osaajapulasta kärsivien yritysten ja toimialojen tulisi uusia työnhakijoita tavoitellessaan nostaa rohkeammin esiin, mikä yrityksen oikeastaan erottaa muista yrityksistä. Miksi työnhakijan pitäisi kiinnostua juuri sinun yrityksestäsi?

Hakijoita kiinnostavat esimerkiksi seuraavat asiat:

- Työn joustavuus ja työn ja vapaa-ajan yhdistämisen tukeminen, esimerkiksi liukuva työaika.
- Monipuoliset työsuhte-edut
- Palkan tai ainakin palkkahaitarin ilmoittaminen avoimesti jo työpaikkailmoituksessa
- Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden tukeminen

Tämän päivän työnhakijoille ei riitä, että työstä saa korvauksen palkan muodossa. Jos työntekijöille voidaan tarjota hyvän palkan lisäksi arkea sujuvoittavat ja työsuhte-edut, kattavat työterveydenhuollon palvelut tai esimerkiksi aidosti ajan tasalla olevat apuvälineet ja työkalut, erottautuu yrityksesi positiivisesti muista yrityksistä.

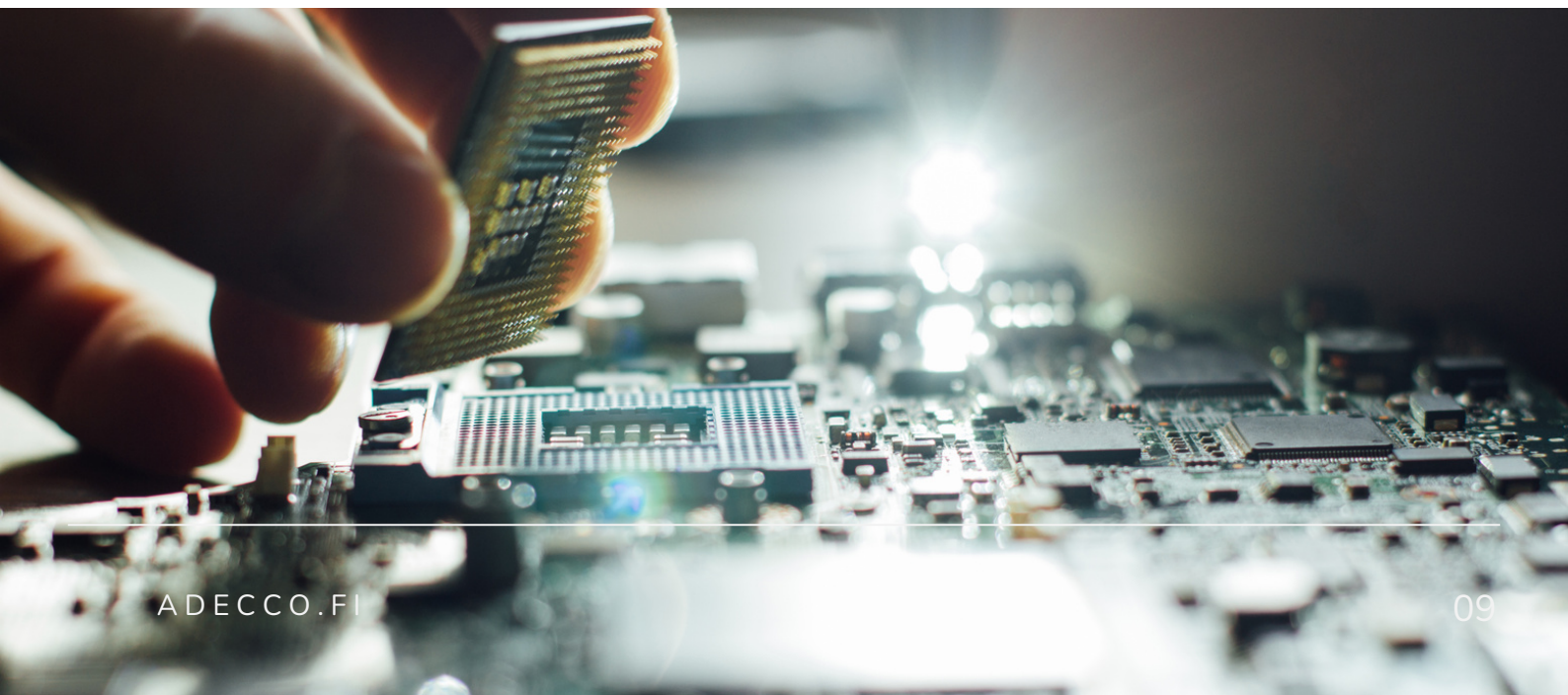
Sen sijaan palkka on itsestään selvä työnantajan velvollisuus, ei etuus. Ergonominen ja moderni työympäristökään ei itsessään ole laskettavissa etuudeksi. Jos kuitenkin yrityksesi haluaa tuoda esiin, että työympäristö on moderni ja ergonominen, on hyvä purkaa atomeiksi, mitä tällä tarkoitetaan. Miksi yrityksesi toimitilat ovat ergonomisemmat ja modernimmat verrattuna muihin yrityksiin?

On hyvä tutkia, miten yrityksesi esittämät väittämät esimerkiksi työntekijöiden hyvinvointiin panostamisesta, monimuotoisuuden tukemisesta, sujuvista työsuhte-prosesseista tai työturvallisuuden edistämisestä näkyvät työarjessa. Vain korulauseiksi jäävät väittämät, jotka eivät konkretisoidu arkeen, eivät paranna yrityksesi mainetta työnhakijoiden keskuudessa tai auta yritystäsi saamaan satoja hakemuksia avoimeen työpaikkaan.

Jos esimerkiksi monimuotoisuuden turvaaminen on yrityksessäsi alkutekijöissä, voit kertoa, että yrityksesi on aloittamassa monimuotoisuustyötä. Älä kuitenkaan esitä väittämiä, jotka eivät toteudu yrityksesi arjessa.

Jotta yrityksessäsi on tulevaisuudessakin riittävästi ammattitaitoa, on yrityksesi oltava hakijoiden silmissä riittävän kiinnostava ja houkutteleva.

Lue lisää työnantajamielikuvan merkityksestä.



Miten yrityksesi satsaa hakijakokemukseen?

Hakijakokemuksella tarkoitetaan vaikutelmaa, joka työtä hakeville muodostuu yrityksestäsi työnhaun eri prosessien aikana, aina laadukkaasta ja informatiivisesta työpaikkailmoituksesta kattavaan ja suunnitelmallisesti vedettävään perehdytykseen.

Hakijakokemus ei siis ole yksittäinen tilanne tai tapahtuma, vaan se muovautuu jokaisessa rekrytointiprosessin vaiheessa. Toisin sanoen yrityksesi jokainen toimenpide työpaikkailmoituksen laatimisesta ja julkaisusta hakijoiden esikarsintaan, haastattelutilanteisiin sekä rekrytointipäätöksestä tiedottamiseen vaikuttavat suuresti siihen, millainen mielikuva yrityksestäsi jää hakijakunnalle.

Mitä paremman vaikutelman yrityksesi pystyy jättämään hakijakunnan suuntaan, sitä helpommin yrityksesi saa tavoitettua myös tulevaisuuden rekrytoinneissa potentiaalisia osaajia.



5 tärppiä onnistuneeseen hakijakokemukseen

1. Panosta kommunikaatioon. Kerro hakijoille selkeästi, mitä milloinkin tapahtuu. Tiedota ajantasaisesti, kun rekrytointipäätös on tehty ja muista perustella, miksi hyvää hakijaa ei valittu.

2. Määrittele jo rekrytointiprosessin käynnistyessä selkeästi, mitä yrityksesi tarvitsee. Näin yrityksesi pystyy kohdistamaan hakunsa toivotulle kohderyhmälle. Selkeys tehtävän kuvassa auttaa vähentämään koeaikapurkuja.

3. Kerro rehellisesti työpaikkailmoituksessa, mitä työtä sisällään. Älä kaunistele työarkea, mutta älä piilotele yrityksesi etuuksia.

3. Panosta haastatteluihin. Varaa keskusteluille riittävästi aikaa ja anna haastateltavalle tilaisuus esittää halutessaan kysymyksiä.

4. Älä pitkitä turhaan hakuprosesseja - hakijat eivät todennäköisesti jää odottamaan valintapäätöksiä viikotolkulla tai kuukausikaupalla.

5. Älä laiminlyö perehdytystä. Teollisuuden ja tuotannon tehtävissä perehdyttäminen on yksi tärkeimmistä työsuhteen vaiheista; jo työturvallisuuden takaamiseksi jokainen työntekijä tulee perehdyttää suunnitelmallisesti työturvallisiin käytänteisiin ja työskentelytapoihin.

Onnistuneen ja hakijaystävällisen hakuprosessin läpivienti vaatii yritykseltäsi aikaa ja panostusta. Onko yrityksessäsi riittävästi osaamista esimerkiksi asiantuntemusta haastattelujen pitämiseen? Onko yrityksessäsi riittävästi resursseja ammattimaisen ja ajantasaisen viestinnän varmistamiseen?

Vai olisiko paikallaan ulkoistaa työvoiman haku asiantuntevalle HR-kumppanille?



MITKÄ OVAT PERUSTEET TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAAMISELLE YRITYKSESSÄSI?

Monimuotoisuus lisää eri tutkimusten mukaan tehokkuutta, rohkeutta päätösten tekemisessä, onnistuneita ratkaisuja, innovaatioita ja hyvinvointia. Menestyvässä yrityksessä työntekijävalinnat perustuvat työntekijöiden motivaatioon, osaamiseen ja potentiaaliin. Sen sijaan työnhakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja taustat eivät määrittele heitä työntekijöinä.

Monimuotoisuutta voi lisätä teollisuuden ja tuotannon eri rooleissa monin keinoin.

- Jos työtehtävissä pärjätäkseen ei työntekijän tarvitse osata suomen kieltä, voiko tiukat kielivaatimukset unohtaa?
- Etenkin suorittavissa rooleissa työkokemusta tärkeämpää on motivaatio ja halu uuden oppimiseen. Miten yrityksesi vastaanottaa esimerkiksi opiskelijat tai alanvaihtajat?
- Suomalaisilla työmarkkinoilla on vielä havaittavissa sukupuolittuneisuutta. **Esimerkiksi miesten osuus maa-, metsä- ja kalatalouden sekä kaivostoiminnan työvoimasta oli 75 % vuonna 2022.** Onko sukupuolella merkitystä työtehtävien hoitamisessa? Etsiikö yrityksesi yhä esimiehiä, korjausmiehiä tai huoltomiehiä esihenkilöiden, asentajien ja kiinteistönhuoltajan sijaan? Kiinnitä huomiota sukupuolineutraaleihin ammattinimikkeisiin, sanavalinnoilla on merkitystä!

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN - VASTAUS OSAAJAPULAAN

Adecco Groupin työelämä tutkimuksen mukaan suomalaistyöntekijöistä jopa 60 % haluaa panostaa tulevaisuudessa osaamisensa kehittämiseen, mutta vain 46 % työntekijöistä on sitä mieltä, että nykyinen työnantaja järjestää riittävästi mahdollisuuksia uusien taitojen hankkimiseen esimerkiksi erillisen koulutuksen avulla.

Työntekijöiden halu osaamisensa päivittämiseen ja kehittämiseen on työnantajayrityksille erinomainen tilaisuus sekä sitouttaa työntekijöitä että varmistaa riittävä ja tarvittava osaaminen tulevaisuuden tarpeita silmällä pitäen. Mahdollisuus osaamisen kehittämiseen nimittäin lisää työntekijöiden motivaatiota ja siten tehokkuutta työyhteisössä: hyvinvoivat ja motivoituneet työntekijät ovat tehokkaampia ja sitoutuneempia.

Vastuullinen työnantajayritys näkeekin osaamisen kehittämisessä mahdollisuuden työntekijöiden houkutteluun ja sitouttamiseen. Vihreä siirtymä ja teknologiakehitys asettavat uudenlaisia henkilöstötarpeita. Jo nyt rutiininomaisia työtehtäviä on kadonnut digitaalisten työkalujen käyttöönoton myötä, ja toisaalta esimerkiksi monessa teollisuuden työpaikassa automatisaatio on poistanut manuaalisia työvaiheita.

Vaikka työpaikkoja tulee katoamaan, työntekijöiden tietoja ja taitoja voi hyödyntää tulevaisuuden työtehtävissä jatkuvan osaamisen kehittämisen kautta; lisä-, muunto- ja täydennyskoulutuksilla sekä oppisopimuksen kautta voidaan varmistaa yrityksen riittävä osaaminen tulevaisuudessakin. Onko työntekijöilläsi mahdollisuus lisäkouluttautumiseen ja osaamisen päivittämiseen?



MITEN VASTUULLINEN YRITYS VOI TOIMIA HENKILÖSTÖN MUUTOSTILANTEISSA?

Viimeisten vuosien aikana monet tuotannon ja teollisuuden aloilla toimivat yritykset ovat ilmoittaneet muutosneuvotteluista. Miten yritys voi luovia eteenpäin haastavista henkilöstömuutoksista huolimatta? Mitkä ovat työnantajan velvollisuudet ja vastuut muutostilanteissa?

Muutosturva on lakisääteinen, työnantajayritystä koskeva velvollisuus edistää työntekijöiden uudelleentyöllistymistä henkilöstön vähentämistilanteissa tarjoamalla koulutus- ja valmennusmahdollisuuksia. Muutosturvan tarkoituksena on tukea lomautettua, irtisanottua tai työttömyysuhan alla olevaa työntekijää työllistymään mahdollisimman nopeasti uuteen työhön.

Vaikka muutosturvan toteuttaminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus, se on myös olennaisesti vastuullista toimintaa haastavassa tilanteessa.

Lisäksi ammattimaisesti toteutettuna muutosturva antaa työnantajalle työkaluja esihenkilötyöhön ja liiketoiminnan elvyttämiseen.

Milloin muutosturva tulee toteuttaa?

- Muutosturva koskee yrityksiä, joissa työskentelee yli 30 työntekijää.
- Muutosturva tulee mahdollistaa muutosneuvotteluissa irtisanotuille tai lomautetuille työntekijöille, joiden työsuhteet ovat kestäneet yli viiden vuoden ajan.
- Työnantajayrityksen tulee kustantaa koulutuksena tai valmennuksena toteutettava muutosturvapalvelu työntekijöilleen.
- Jos irtisanomiset koskevat yli 10 työntekijää, työnantajan tulee yhdessä työntekijöiden kanssa laatia toimintasuunnitelma työntekijöiden työllistymisen edistymiseksi muutosneuvotteluiden käynnistyessä.

Tiesitkö, että muutosturvan toteuttamisen voi ulkoistaa? Lue lisää muutosturvapalvelun ammattimaisesta toteuttamisesta [Adecon sivuilta](#).



ADECCO TUKENASI

Adeccolla on pitkät perinteet tuotanto- ja teollisuusyritysten HR-kumppanina ympäri Suomen. Olemme toimineet suomalaisilla työmarkkinoilla yli 20 vuoden ajan tarjoten asiakasyritystemme yksilöllisiin tarpeisiin räätälöityjä, joustavia ratkaisuja mihin tahansa henkilöstötilanteeseen. Räätälöitävissä olevan palveluvalikoimamme ansiosta voimme tarjota henkilöstöratkaisuja niin paikallisesti toimivien konepaja- ja tuotantoyritysten kuin suurten, kansainvälisten vientiteollisuuden konsernien tarpeisiin.

Vahvan toimialaymmärryksemme ja henkilöstöalan asiantuntijuutemme keinoin varmistamme, että yrityksesi tavoittaa joustavasti ja nopeallakin aikataululla kaipaamaansa täsmäosaamista määräajaksi tai pitkäkestoisiin tarpeisiin. Teollisuudessa ja tuotannossa henkilöstötarpeet voivat muuttua yllättävästi. Riittävä osaaminen on kuitenkin keskiössä, kun puhutaan yrityksesi toimitusvarmuuden ja -kyvyn turvaamisesta.

Rekrytoimalla henkilöstöä pitkäaikaisiin tarpeisiin

Kun yrityksesi etsii osaajaa pitkäkestoiseen työsuhteeseen, rekrytointi on erinomainen ratkaisu. Yrityksesi tarpeita vastaavaksi räätälöitävä Adecon rekrytointiprosessi voidaan toteuttaa niin yksittäisen ammattilaisen kuin suuremman henkilöstömäärän etsimiseen. Hyödynnämme rekrytointiprosessissamme monipuolisesti digimarkkinointityökaluja, jotta saamme kohdennettua haun toivotulle osaajaryhmälle.

Voit halutessasi ulkoistaa Adeccolle koko rekrytointiprosessin tai valita ne rekrytointiprosessin osat, joissa yrityksesi tarvitsee asiantuntijuutta, esimerkiksi hakijoiden esikarsinta, haastattelut tai soveltuvuuden arviointi.



Henkilöstövuokrauksella yrityksesi osaajia määräaikaisiin tarpeisiin

Tarvitseeko yrityksesi tarvetta osaajia esimerkiksi kiirehuippuihin, sijaisuuksiin, sairauspoissaolojen tuuraamisiin tai harjoitteluun? Jotta yrityksesi voi varmistua toimintansa jatkuvuudesta muuttuvista henkilöstötilanteista huolimatta, henkilöstövuokraus on joustava ja turvallinen ratkaisu väliaikaisen työvoiman varmistamiseksi.

Henkilöstövuokrauksessa Adecco huolehtii koko hakuprosessista, aina sopivien osaajien tavoittelusta ja houkuttelusta työsuhteen huolehtimiseen. Näin ollen työnantajavastuut kuuluvat Adeccolle, jolloin yrityksellesi jää enemmän aikaa keskittyä ydinliiketoiminnan sujuvuuden varmistamiseen.

TUTUSTU ADECCON PALVELUIHIN



Rekrytointipalvelut



Arviointipalvelut



Adecco Select -
suorahakupalvelut



Markkinointipalvelut



Henkilöstön johtamisen
palvelut



Henkilöstövuokraus

LÄHTEET

Kauppalehti

<https://www.kauppalehti.fi/uutiset/teollisuuden-tilauksissa-selkea-pudotus-yhdella-toimialalla-laskusykli-on-jo-huomattavan-pitka/07015e96-b9d8-467c-a224-e80278ce449d>

Teollisuusliitto

<https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2024/02/Talouden-ja-tyollisyyden-nakymat-01-2024.pdf>

Tilastokeskus

<https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2023/talouden-kokonaiskuva-synkkenee-mutta-valopilkkujakin-on/>

<https://www.stat.fi/tilasto/tlv#keyfigures>

THL

<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregaatio>

Forbes, The 10 Biggets Business Trends for 2024 Eeryone Must be Ready for Now

<https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2023/09/25/the-10-biggest-business-trends-for-2024-everyone-must-be-ready-for-now/>

Työterveyslaitos

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

Ilmasto-opas.fi

<https://www.ilmasto-opas.fi/ilmastonmuutoksen-hillinta>

Ympäristöministeriö

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

PWC

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

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/>