

# Q2 2024

Lisääntynyt epävarmuus  
on laskenut  
työllistämisodotuksia  
huhti-kesäkuulle





## Tiiviisti

ManpowerGroupin työmarkkina-  
barometrissa kysyttiin yhteensä  
40 385 työnantajalta 41 maassa  
heidän toisen vuosineljänneksen  
työllistämisaikeistaan,  
monimuotoisen osaamisen  
edistämisestä ja sukupuolten  
välisen kuilun kaventamisesta.

**Globaali työllistämisaikeiden indikaattori: 22 %**

Laskua 2%-yksikköä verrattuna viime vuoteen ja 4%-yksikköä verrattuna Q1 2024 (26 %).

**Suomen työllistämisaikeiden indikaattori : 23 %**

Laskua 5 %-yksikköä verrattuna viime vuoteen ja 5%-yksikköä verrattuna Q1 2024 (28 %).

**Eniten rekrytoidaan näillä aloilla:**



Pankki-, rahoitus-,  
vakuutus- ja kiinteistöala



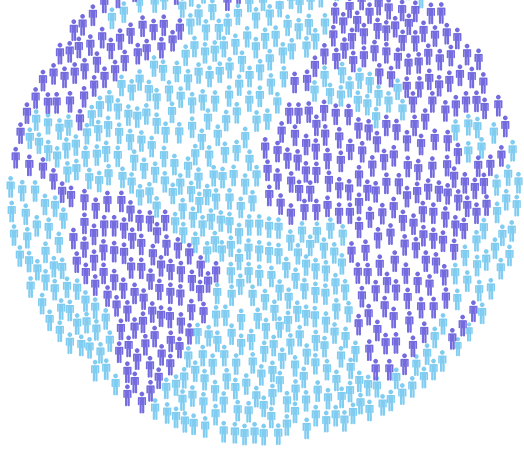
Tietotekniikka  
(IT)



**Q2**

**Työllistämisenäkymät  
Suomessa  
huhti-kesäkuussa**



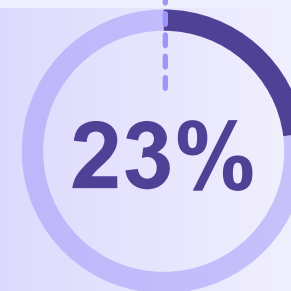
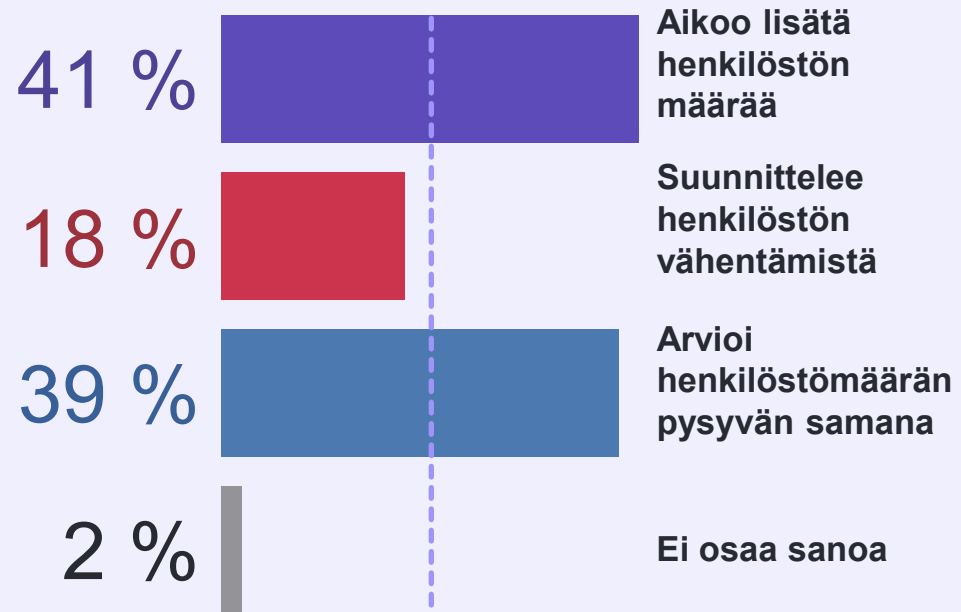


## Lisääntynyt epävarmuus laskenut työllistämisodotuksia

Työnantajien työllistämishalukkuutta kuvaava kausitasoitettu indeksi huhtikuulle 2024 on +23 prosenttiyksikköä.

Laskua edellisen vuosineljänneksestä on 5 prosenttiyksikköä.

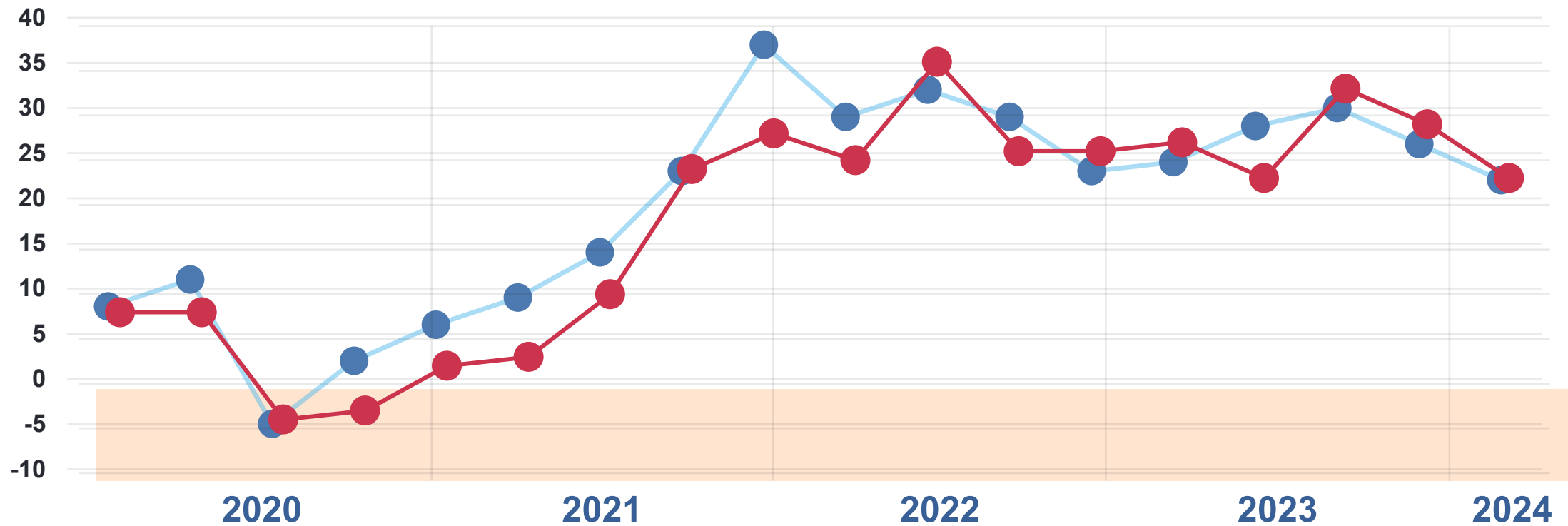
Vaikka Suomen tulos on heikentynyt, se on yhä EMEA-alueen keskiarvoa korkeampi.



Suomen työllistämisaikeiden kausitasoitettu indikaattori

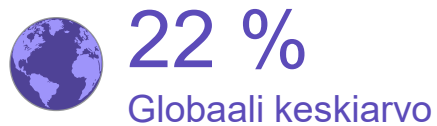
- Globaali tulos
- Suomen tulos

## Kehitys vuosina 2020 – Q2 2024



# Työllistämisaikeet globaalisti huhti-kesäkuussa

## Kausitasoitettut työllistämisaikeiden indikaattorit



<b>Intia</b>	<b>36 %</b>	Irlanti	20 %	Turkki	14 %
Yhdysvallat	34 %	Australia	19 %	Slovakia	12 %
Kiina	32 %	Peru	19 %	Taiwan	12 %
Costa Rica	32 %	Brasilia	18 %	Japani	11 %
Alankomaat	32 %	Ranska	18 %	Puola	11 %
Etelä-Afrikka	29 %	Itävalta	17 %	Portugali	11 %
Sveitsi	29 %	Saksa	17 %	Chile*	10 %
Meksiko	27 %	Norja	16 %	Unkari	9 %
Guatemala	26 %	Kolumbia	15 %	Italia	9 %
Singapore	24 %	Hong Kong	15 %	Kreikka	6 %
Suomi	23 %	Panama	15 %	Tšekki	5 %
Iso-Britannia	23 %	Puerto Rico	14 %	Argentiina	1 %
Belgia	22 %	Espanja	14 %	Israel**	-1 %
Kanada	22 %	Ruotsi	14 %	<b>Romania</b>	<b>-2 %</b>

\*Chile joined the program in Q2 2024. There is currently no historical data, and the data has not been seasonally adjusted.

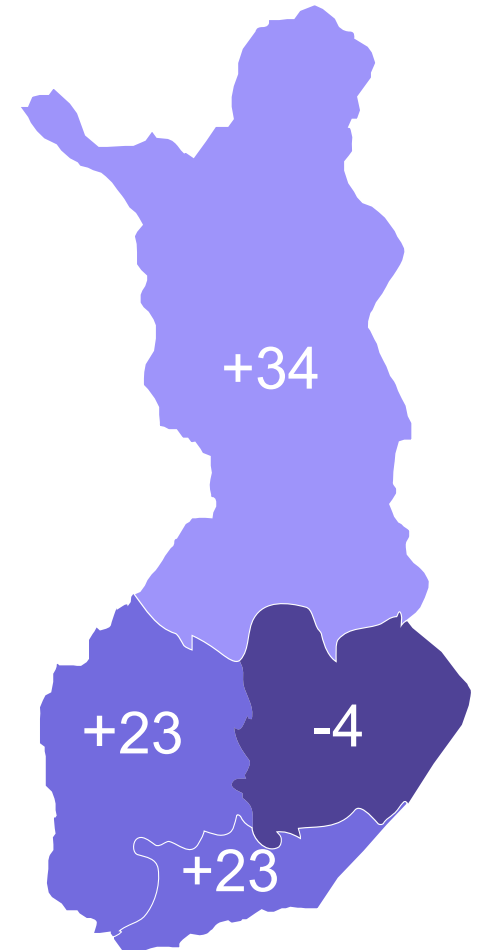
\*\*Further data collection was conducted in Israel in late 2023 due to the evolving conflict. As this data was collected after the Q1 2024 had already been released, some of the global figures for Q1 2024 may vary slightly from the previous release.

# Parhaat työllistämisenäkymät Pohjois-Suomessa

Työllistämisenäkymät huhti-kesäkuussa 2024 eri puolilla Suomea:

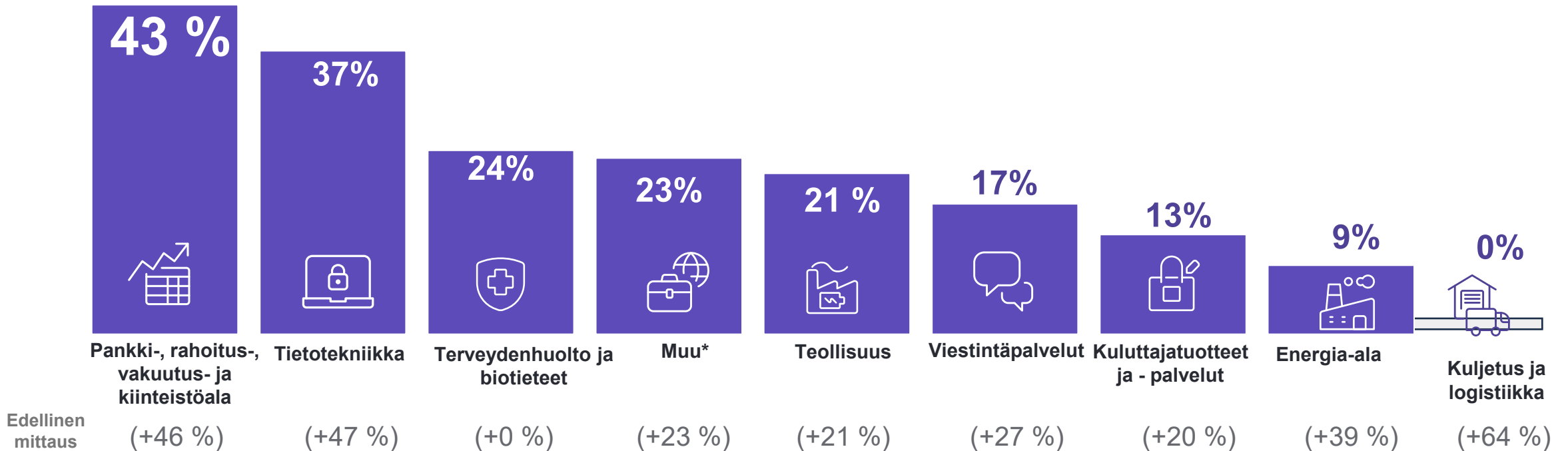
- Pohjois-Suomi +34 % (+31 %)
- Etelä-Suomi +23 % (+25 %)
- Länsi-Suomi +23 % (+30 %)
- Itä-Suomi -4 % (+32 %)

Rekrytointinäkymät ovat parhaat Pohjois-Suomessa ja heikoimmat Itä-Suomessa.



# Parhaimmat työllistämisenäkyvät ovat pankki-, rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöalalla

Parhaimmat työllistämisenäkyvät ovat **pankki-, rahoitus- ja kiinteistöalalla, tietotekniikassa sekä terveydenhuollossa ja biotieteissä**. Heikoimmalta työllistämiskehitys näyttää kuljetus- ja logistiikka-alalla.







# Työelämän trendejä

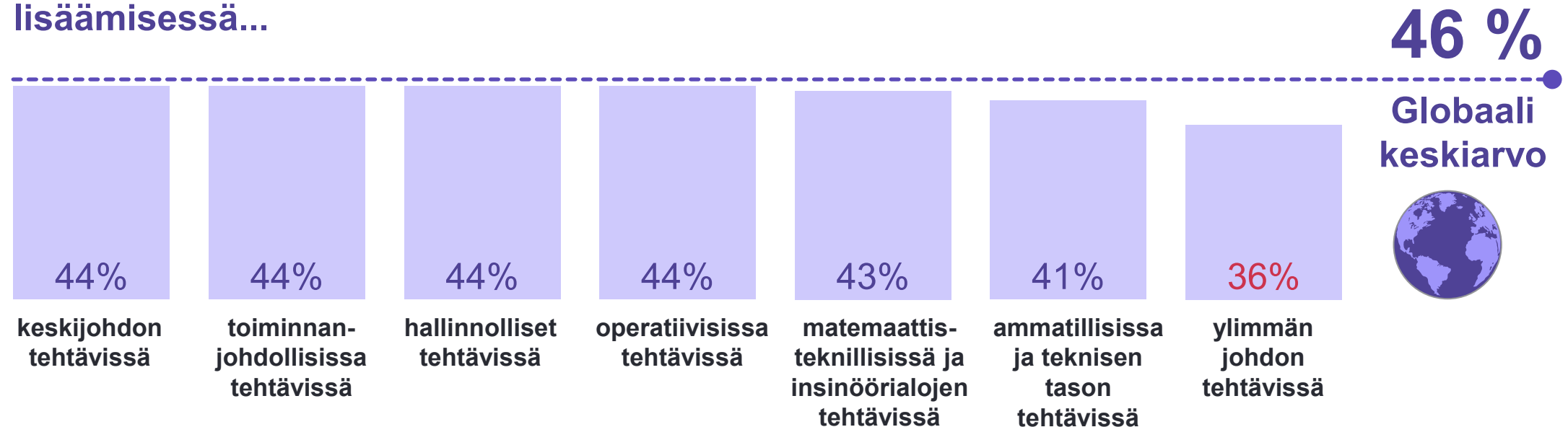
Miten työnantajat edistävät monimuotoista osaamista ja kaventavat sukupuolten välistä kuilua?



# Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen ollaan tyytyväisiä tehtävistä alle puolen kohdalla

Ylimmän johdon tehtävissä ollaan eniten jäljessä naisehdokkaiden määrälle asetettuja tavoitteita, mikä tarjoaa työnantajille parhaat mahdollisuudet vaikuttaa kehitykseen.

Prosenttiosuus niistä Suomen työnantajista, jotka sanoivat yrityksen edistyvän riittävästi naisehdokkaiden määrän lisäämisessä...



# Työnantajat odottavat eniten edistymistä sukupuolten tasa-arvossa seuraavien kahden vuoden aikana

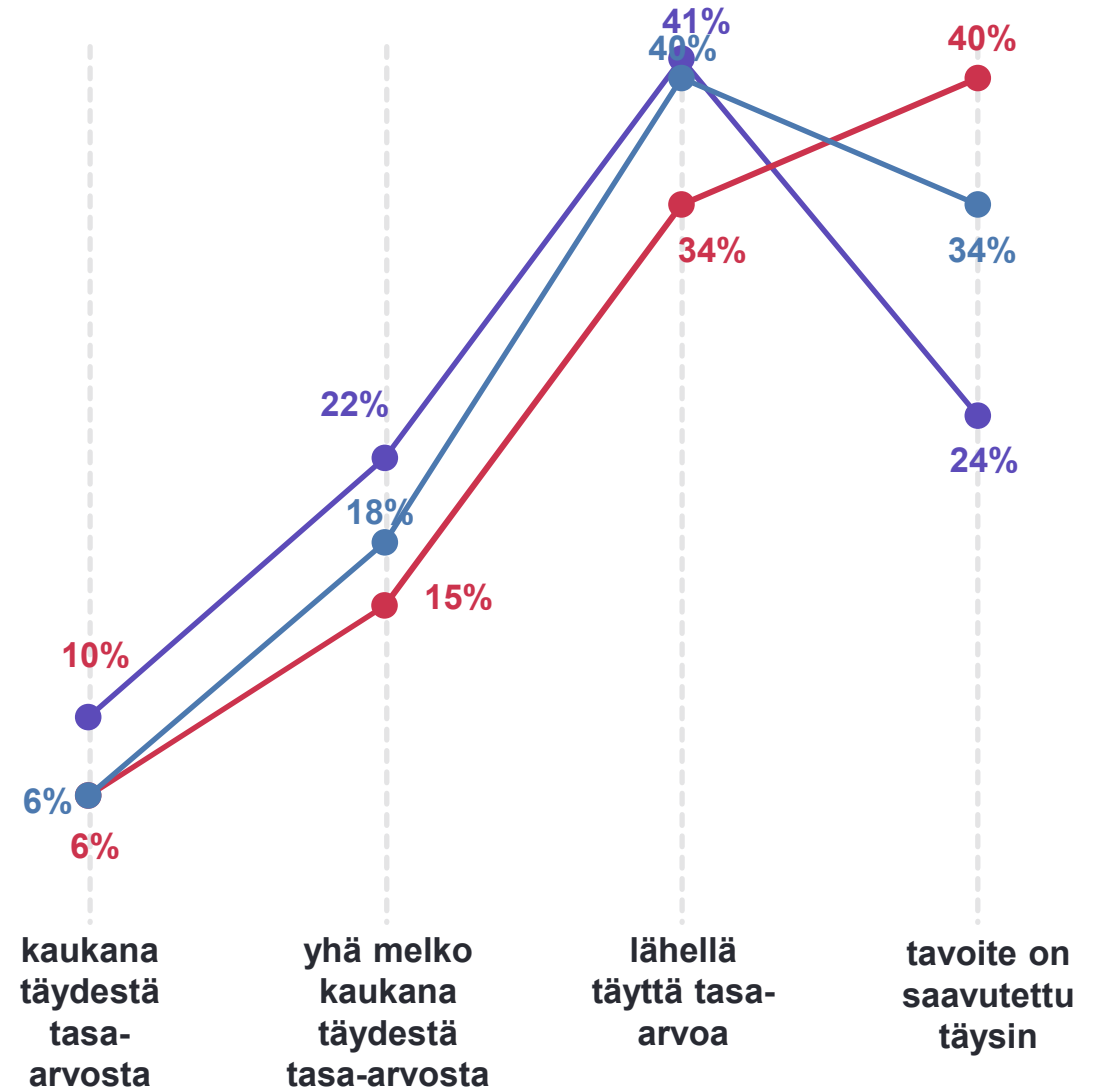
Tällöinkin **vain 40 prosenttia Suomen työnantajista odottaa sukupuolten välisen tasa-arvon** toteutuvan täysin heidän organisaatiossaan.

Vertailun vuoksi: 24 prosentissa organisaatioista sukupuolten välinen tasa-arvo on jo täysin toteutunut.

**Tällä hetkellä** organisaatiomme sukupuolten tasa-arvo on...

**Kahden vuoden kuluttua** odotan liiketotoimintamme sukupuolten tasa-arvon olevan...

**Parhaimmillaan** sukupuolten tasa-arvo tulee aina olemaan organisaatiossamme...



# Sisäinen vaikuttamistyö ja joustavat työaikakäytännöt olleet Suomessa tehokkaimpia välineitä moninaisten osaajien houkuttelussa ja sitouttamisessa

Mitkä ohjelmat tai aloitteet ovat olleet tehokkaimpia osaajien sitouttamisessa ja kandidaattipoolien laajentamisessa henkilöihin, jotka tulevat erilaisista taustoista tai niihin, joilla on erilaista kokemusta?



MEOS Q2 2024 – Additional Questions: A2: Which programs or initiatives have been most effective in retaining talent and expanding your candidate pools to more individuals from diverse backgrounds and experiences?; Total sample; Weight: Equal Country Weighting; base n = 525



# Tietoa tutkimuksesta



# Tutkimuksesta

**ManpowerGroupin työmarkkinabarometri on kattavin, tulevaisuuteen katsova työllisyystutkimus, jota käytetään maailmanlaajuisesti.** Työllisyysnäkyviä kuvaava indikaattori lasketaan ottamalla niiden työnantajien prosenttiosuus, jotka ennakoivat rekrytointiaktiivisuuden lisääntymistä, ja vähentämällä tästä niiden työnantajien prosenttiosuus, jotka ennakoivat rekrytointiaktiivisuuden vähenemistä. Suomessa huhti-kesäkuun näkyviä koskevaan tutkimukseen osallistui 525 työnantajaa. Katso ManpowerGroupin työmarkkinabarometrin täydelliset tulokset osoitteessa <https://go.manpowergroup.com/meos>.

**Ainutlaatuinen** – ManpowerGroupin työmarkkinabarometri on alansa johtava maailmanlaajuinen kysely. Se on laajin, tulevaisuuteen katsova globaali työllisyyskysely, jossa työnantaja pyydetään kertomaan rekrytointiaikeistaan seuraavalle vuosineljännekselle. Toisin kuin monet muut tutkimukset, jotka tarkastelevat menneitä tapahtumia, tämä kysely keskittyy tulevaisuuden arvioimiseen.

**Itsenäinen** – Kyselyyn on valittu edustava otos työnantajista kaikissa maissa ja alueilla, joilla se toteutetaan. Kyselyyn osallistuvat organisaatiot eivät ole peräisin ManpowerGroupin asiakaskunnasta.

**Luotettava** – Tutkimus perustuu 40 385 julkisen ja yksityisen sektorin työnantajan haastatteluun 41 maassa ja alueella, ja sen tarkoituksena on mitata ennakoituja työllisyystrendejä neljännesvuosittain. Otos mahdollistaa myös yksityiskohtaisempien alue- ja alakohdistaisten analyysien tekemisen.

**Keskittynyt** – Yli kuuden vuosikymmenen ajan kyselyssä on saatu kaikki tieto esittämällä yksi ja sama kysymys: "Miten odotatte kokonaistyöllisyyden muuttuvan toimipaikassanne kesäkuun 2024 loppuun mennessä kuluvaan vuosineljännekseen **verrattuna?**"

**Kyselymenetelmä** – Työllisyysnäkyvien tietojen keräämisessä käytetyt menetelmät on digitoitu 41 markkinalla vuoden 2024 toisen neljänneksen raporttia varten. Kyselyvastaukset kerättiin 2.-31.1.2024. Esitetyt kysymykset ja vastaajaprofiili pysyvät ennallaan. Organisaation koko ja toimiala on vakioitu kaikissa maissa ja alueilla kansainvälisten vertailujen mahdollistamiseksi.

## Tulevaisuuteen katsova tutkimus

Tämä tiedote sisältää tulevaisuuteen suuntautuvia lausumia, mukaan lukien lausumat työvoiman kysynnästä tietyillä alueilla ja teollisuudenaloilla sekä taloudellisesta epävarmuudesta. Todelliset tapahtumat tai tulokset saattavat poiketa olennaisesti tulevaisuuteen suuntautuvista lausumista riskeistä, epävarmuustekijöistä ja oletuksista johtuen. Näitä tekijöitä käsitellään tarkemmin Yhtiön Yhdysvaltain arvopaperi- ja pörssikomissiolle toimittamissa raporteissa, mukaan lukien Yhtiön 31.12.2022 päättyneen tilikauden vuosikertomuksen Risk Factors -osiossa, ja nämä tiedot on liitetty tähän viittauksen kautta. ManpowerGroup pidättäytyy päivittämästä mitään tämän tiedotteen tulevaisuuteen suuntautuvaa lausumaa, paitsi lain vaatimusten mukaisesti.



## Usein kysytyt kysymykset

### Mitä työllistämisaikeiden indikaattorilla tarkoitetaan?

Työllistämisaikeiden indikaattori (net employment outlook) saadaan, kun henkilöstömääränsä lisäämistä suunnittelevien työnantajien prosenttiosuudesta vähennetään henkilöstömääränsä vähentämistä suunnittelevien työnantajien prosenttiosuus. Positiivinen työllistämisaikeiden indikaattori tarkoittaa, että yleisesti ottaen on enemmän työnantajia, jotka odottavat lisäävänsä henkilöstöään seuraavan kolmen kuukauden aikana kuin niitä, jotka aikovat vähentää henkilöstöään.

### Mitä tarkoitetaan kausitasoituksella, ja miksi sitä käytetään ManpowerGroupin työmarkkinabarometrissä?

Kausitasoitus on tilastollinen prosessi, joka mahdollistaa kyselydatan esittämisen ilman sellaista työllistämisaikeissa tapahtuvaa normaalia kausivaihtelua, mikä on seurausta erilaisista ulkoisista tekijöistä, kuten säätilan muutoksista, tavanomaisista tuotantocykleistä ja juhlapyhistä. Kausitasoitus tasoittaa tilaston huippu- ja laskukohtia, jotta taustalla olevia työllisyystrendejä voidaan havainnollistaa paremmin ja antaa tarkempi kuva ManpowerGroupin työmarkkinabarometrin tuloksista.

### Miten yritykset valitaan kyselyyn?

Työnantajat valitaan sen perusteella, minkä tyyppisiä yrityksiä ja organisaatioita he edustavat. Haluamme varmistaa, että paneelimme edustaa kunkin osallistuvan maan kansallista työmarkkinaa, joten kunkin maan paneeli rakennetaan suhteessa kyseisen maan toimiala- ja kokojakaumaan.

### Ketä haastattelette kussakin yrityksessä?

Henkilö, jonka valitsemme haastatteluun, on henkilö, jolla on hyvä yleiskuva organisaationsa henkilöstömäärästä ja palkkausaikeista. Yleensä tämä on henkilöstöjohtaja tai henkilöstöpäällikkö. Kuitenkin pienemmissä organisaatioissa tämä henkilö voi olla johtoryhmän jäsen tai jopa toimitusjohtaja.

# ManpowerGroup tarjoaa palveluja, jotka kattavat koko HR-työn elinkaaren



Workforce  
Management



Talent  
Resourcing



Career  
Management



Top Talent  
Attraction



Strategic Workforce  
Planning



Workforce Consulting  
and Analytics



Lue lisää: [www.manpowergroup.fi](http://www.manpowergroup.fi)