

2025  
**Q2**

---

**Työllistämisodotukset  
huhti-kesäkuulle mollivoittoiset**





## Tiiviisti

ManpowerGroupin uusimmassa työmarkkinabarometrissa kysyttiin 39 449 työnantajalta 41 maassa heidän rekrytointiaikeistaan toiselle vuosineljännekselle. Suomessa kyselyyn vastasi 525 työnantajaa.

## Globaali työllistämisaikeiden indikaattori **25 %**

Ennuste saadaan, kun henkilöstömäärän lisäämistä suunnittelevien työnantajien prosenttiosuudesta vähennetään henkilöstömääränsä vähentämistä suunnittelevien työnantajien prosenttiosuus.

Pysynyt muuttumattomana viime vuosineljänneksen verrattuna, mutta parantunut 3 %-yksikön viime vuoden samasta ajankohdasta.

## Suomen työllistämisaikeiden indikaattori **21 %**

Heikentynyt -1 %-yksikköä viime vuosineljänneksen verrattuna ja -2 %-yksikköä viime vuoden samasta ajankohdasta.

## Eniten rekrytoidaan Suomessa näillä aloilla



Teollisuus



Tietotekniikka



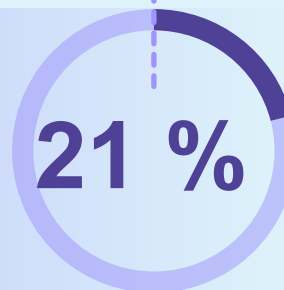
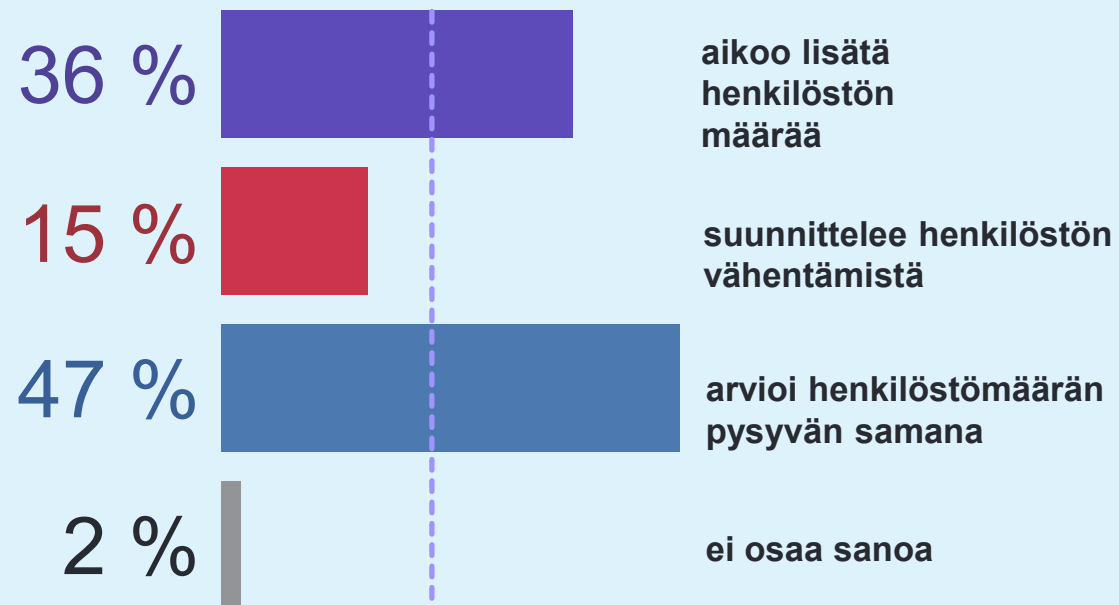
# Suomen työllistämisenäkymät huhti-kesäkuussa





## Suomessa laskusuhdanteiset rekrytointiaikeet

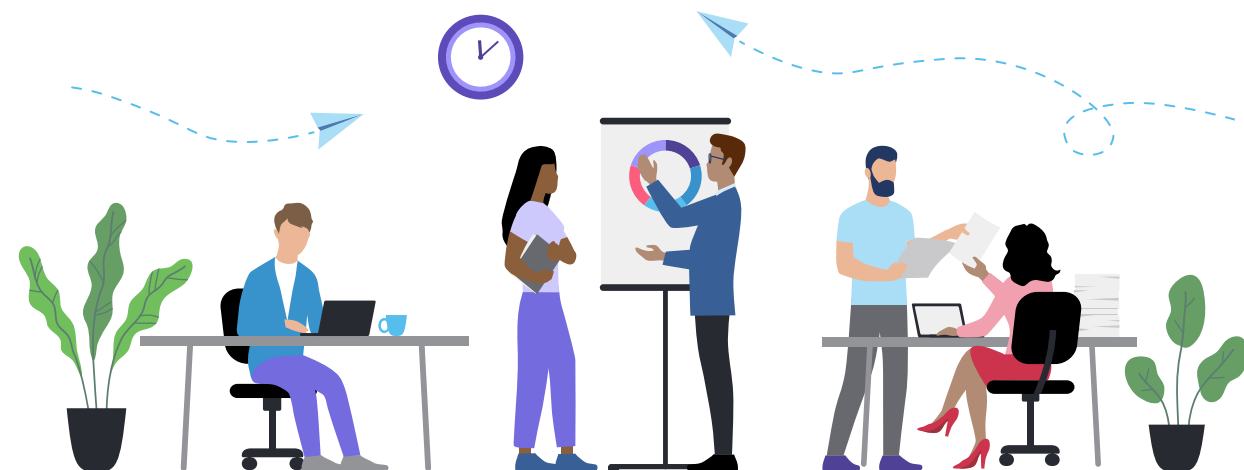
Työmarkkinatrendien ennustamiseen globaalisti käytettävä työmarkkinabarometri heikkenee yhden %-yksikön, indeksin ollessa huhtikesäkuulle **+21% (+22)**.



Suomen työllistämisaikeiden kausitasoitettu indikaattori

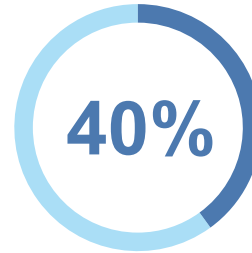
# Yritysten kasvu lisää rekrytointeja huhti-kesäkuussa

Yrityksen **kasvu** on tärkein syy henkilöstön lisäämiseen Suomen työnantajien keskuudessa.

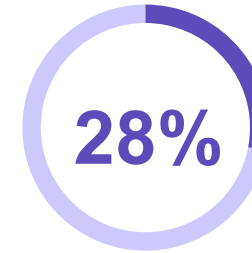


# Taloudelliset haasteet vaikuttavat työvoiman vähennyksiin

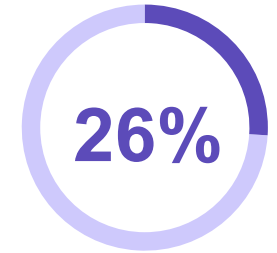
Taloudellinen epävarmuus ja tarve sopeutua nykyiseen kysyntään ovat suurimmat haasteet niille Suomen työnantajille, jotka aikovat vähentää henkilöstöä toisella neljänneksellä.



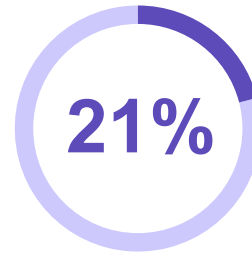
Taloushaasteet vaikuttavat rekrytointeihin



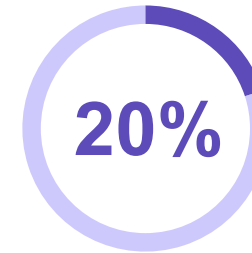
Tarve sopeutua nykyiseen kysyntään



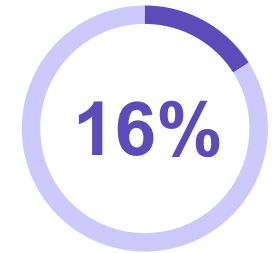
Markkinoiden muutokset vähentävät tietyn työvoiman kysyntää



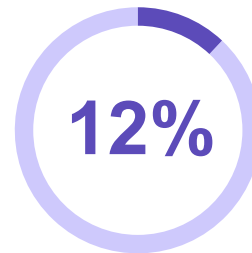
Rakenneuudistus tai toiminnan supistaminen



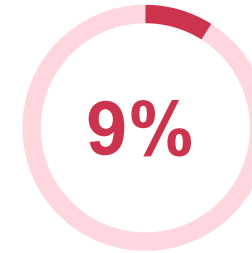
Automaatio on vähentänyt joitakin tehtäviä



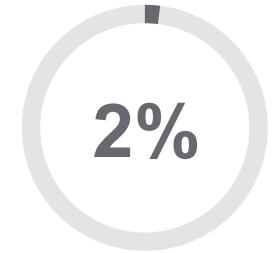
Prosessien parantaminen on johtanut tehtävien yhdistämiseen



Projekteihin sidotut tehtävät päättyvät



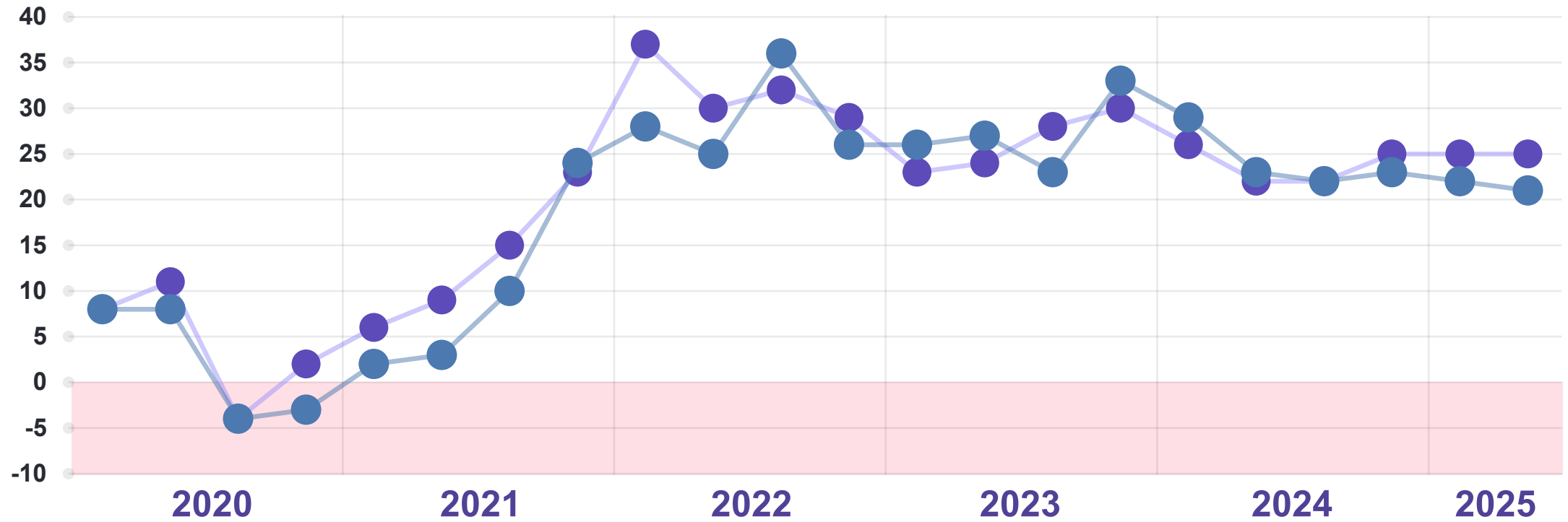
Osaamistarpeiden muutokset ovat vähentäneet tiettyjä tehtäviä



Muut syyt

# Historiallinen kehitys

- Suomen tulos
- Globaali tulos



# Työllistämisaikeet globaalisti huhti-kesäkuussa

## Kausitasoitettujen työllistämisaikeiden indikaattorit



**43 %** Intia  
Vahvimmat näkymät



**25 %** globaali  
keskiarvo



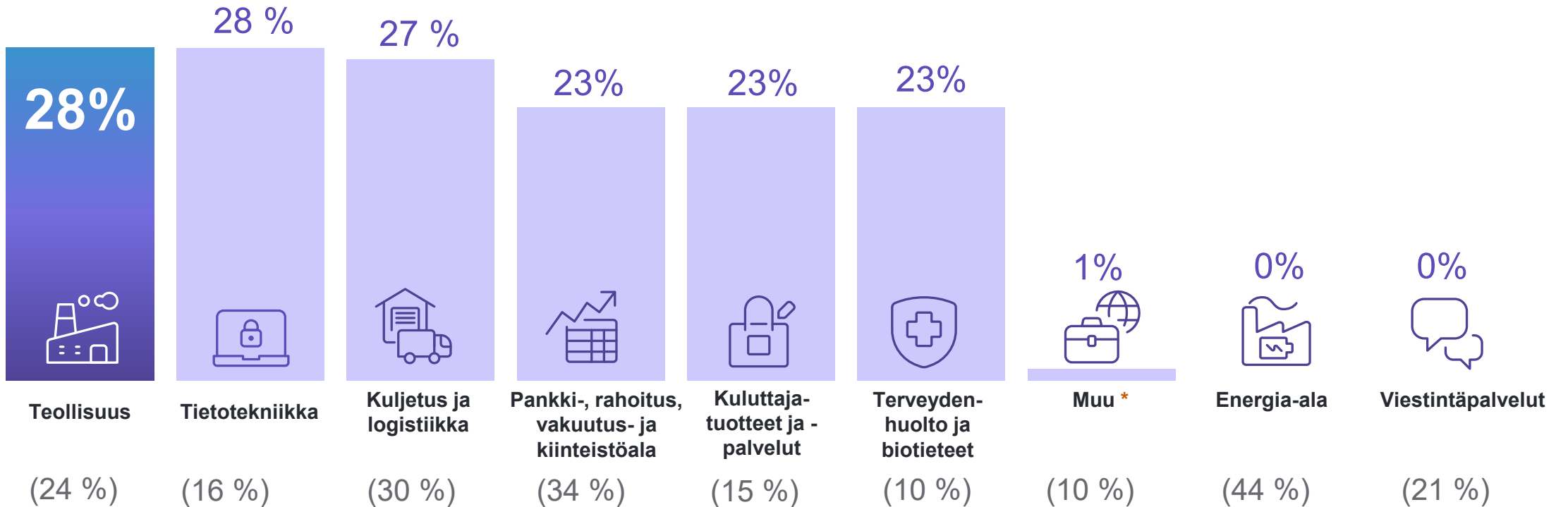
**0 %** Argentiina  
Heikoimmat näkymät

<b>Intia</b>	<b>43 %</b>	Belgia	24 %	Espanja	15 %
Yhdysvallat	34 %	Saksa	22 %	Japani	14 %
Meksiko	33 %	<b>Suomi</b>	<b>21 %</b>	Puerto Rico	14 %
Kanada	32 %	Ranska	20 %	Chile	13 %
Kiina	32 %	Panama	20 %	Itävalta	12 %
Costa Rica	32 %	Peru	20 %	Israel	12 %
Iso-Britannia	31 %	Taiwan	20 %	Slovakia	12 %
Guatemala	29 %	Turkki	20 %	Hong Kong	11 %
Alankomaat	27 %	Kolumbia	19 %	Tšekki	10 %
Norja	27 %	Portugali	19 %	Unkari	8 %
Singapore	27 %	Ruotsi	19 %	Kreikka	7 %
Brasilia	26 %	Italia	18 %	Romania	6 %
Sveitsi	26 %	Australia	17 %	<b>Argentiina</b>	<b>0 %</b>
Irlanti	25 %	Puola	17 %		



# Parhaimmat työllistämisenäkymät teollisuudessa ja it-alalla

Parhaimmat työllistämisenäkymät Suomessa ovat **teollisuudessa sekä tietotekniikassa**. Heikoimmalta kehitys näyttää energia-alalla ja viestintäpalveluissa.



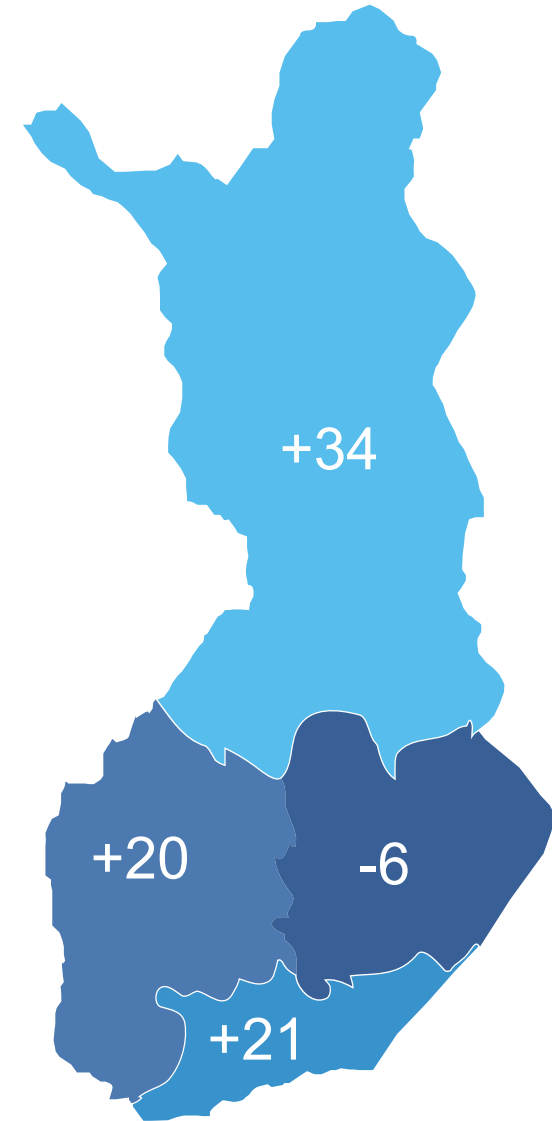
\*Government or Public Service; Not for Profit/NGO/Charity/Religious organization; Other Industry; Other Transport, Logistics & Automobiles Sub-Industry; Educational Institutions; Agriculture & Fishing

# Pohjois-Suomessa valoisimmat näkymät kevät-kesälle

Työllistämisenäkymät huhti-kesäkuussa 2025 eri puolilla Suomea:

- Pohjois-Suomi +34 % (+22 %)
- Etelä-Suomi +21 % (+26 %)
- Länsi-Suomi +20 % (+23 %)
- Itä-Suomi -6 % (+1 %)

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





# Tietoa tutkimuksesta



# Tutkimuksesta

**ManpowerGroupin työmarkkinabarometri on kattavin, tulevaisuuteen katsova työllisyystutkimus, jota käytetään maailmanlaajuisesti keskeisenä talouden indikaattorina.** Työllistämisenäkymiä kuvaava indikaattori lasketaan ottamalla niiden työnantajien prosenttiosuus, jotka ennakoivat rekrytointiaktiivisuuden lisääntymistä, ja vähentämällä tästä niiden työnantajien prosenttiosuus, jotka ennakoivat rekrytointiaktiivisuuden vähenemistä. Suomessa kevät-kesän näkymiä koskevaan tutkimukseen osallistui 525 työnantajaa.

Vuodesta 1962 lähtien toteutetun barometrin menestyksen taustalla on useita tekijöitä:

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

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

**Luotettavuus** – Tutkimus perustuu 39 449 julkisen ja yksityisen sektorin työnantajan haastatteluun 41 maassa ja alueella, ja sen tarkoituksena on mitata ennakoituja työllisyystrendejä neljännesvuosittain. Otos mahdollistaa myös yksityiskohtaisempien alue- ja alakohtaisten analyysien tekemisen.

**Fokus** – Yli kuuden vuosikymmenen ajan kyselyssä on saatu kaikki tieto esittämällä yksi ja sama kysymys: "Miten odotatte henkilöstön kokonaismäärän toimipisteessänne kehittyvän seuraavien kolmen kuukauden aikana, verrattuna meneillään olevaan vuosineljännekseen?"

**Kyselymenetelmä** – Työllisyysnäkömien tietojen keräämisessä käytetyt menetelmät on digitoitu 41 markkinalla vuoden 2025 toisen neljänneksen raporttia varten. Kyselyvastaukset kerättiin 2.-31.1.2025. Esitetyt kysymykset ja vastaajaprofiili pysyvät ennallaan. Organisaation koko ja toimiala on vakioitu kaikissa maissa ja alueilla kansainvälisten vertailujen mahdollistamiseksi.

## Tulevaisuuteen suuntautuvat lausumat –

Tämä raportti 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 31.12.2024 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 ihminen, 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  
Consulting &  
Analytics**



**Workforce  
Management**



**Talent  
Resourcing**



**Career  
Management**



**Career  
Transition**



**Top Talent  
Attraction**



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