

Yrityskysely Pohjois-Savoon 2025

Talent First / Pohjois-Savon Osaajavetovoimahanke

05/2025

Sisältö

- 01 Tutkimuksen toteutus
- 02 Aineiston rakenne
- 03 Yhteenveto
- 04 Rekrytointi ja siihen liittyvät haasteet
- 05 Kv-osaajien rekrytointi
- 06 Veto- ja pitovoimatekijät
- 07 Yritysten kasvuhakuisuus
- 08 Talent First -hanke



Tutkimuksen toteutus

TUTKIMUKSEN TAVOITE	Tavoitteena oli selvittää Pohjois-Savon osaajavetovoimahankkeen (Talent First) toimeksiannosta pohjoissavolaisten yritysten rekrytointitarpeita ja näkemyksiä Pohjois-Savon veto- ja pitovoimatekijöistä sekä kiinnostusta yhteistyöhön Talent Firstin kanssa.
KOHDERYHMÄ	Pohjois-Savon alueella toimivat vähintään 5 työntekijän yritykset. Haastateltavaksi etsittiin henkilöitä, jotka vastaavat yrityksessään työvoiman rekrytoinnista tai osallistuvat rekrytointiprosessiin.
TIEDONKERUUTAPA	Puhelinhaastattelu
VASTAAJAMÄÄRÄ	Vastaajien lukumäärä N=190
TIEDONKERUUAIKA	2.-28.4.2025

**Avoimet
vastaukset:**



Avoimet
kommentit

Aineiston rakenne

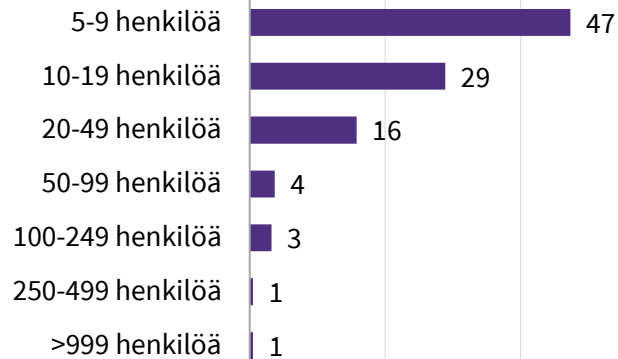
Yhteensä

190

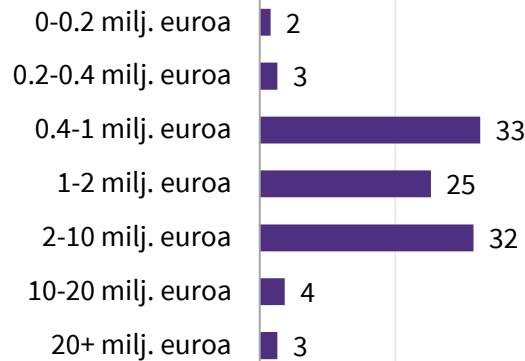
vastaajaa

% vastaajista, N=190

HENKILOKUNTALUOKKA

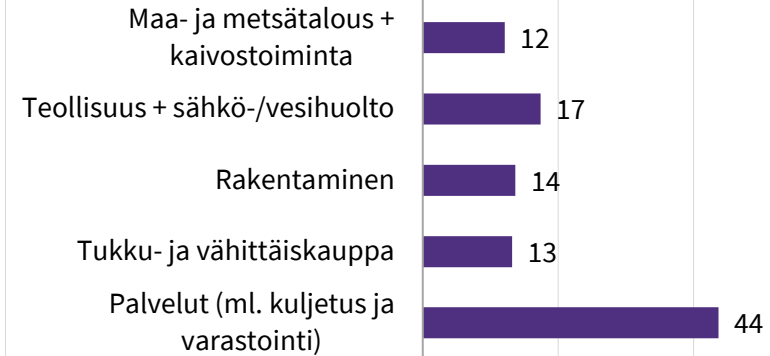


LIIKEVAIHTOLUOKKA

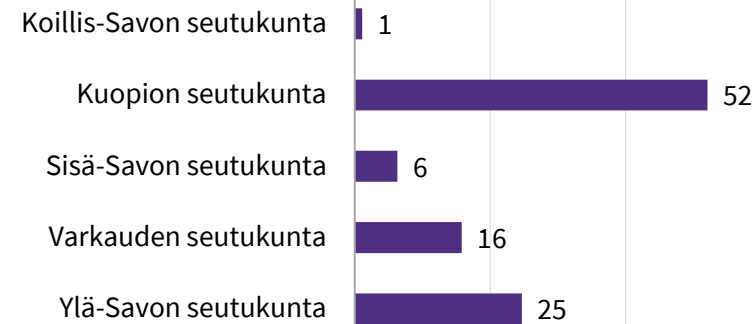


% vastaajista, N=190

TOIMIALA

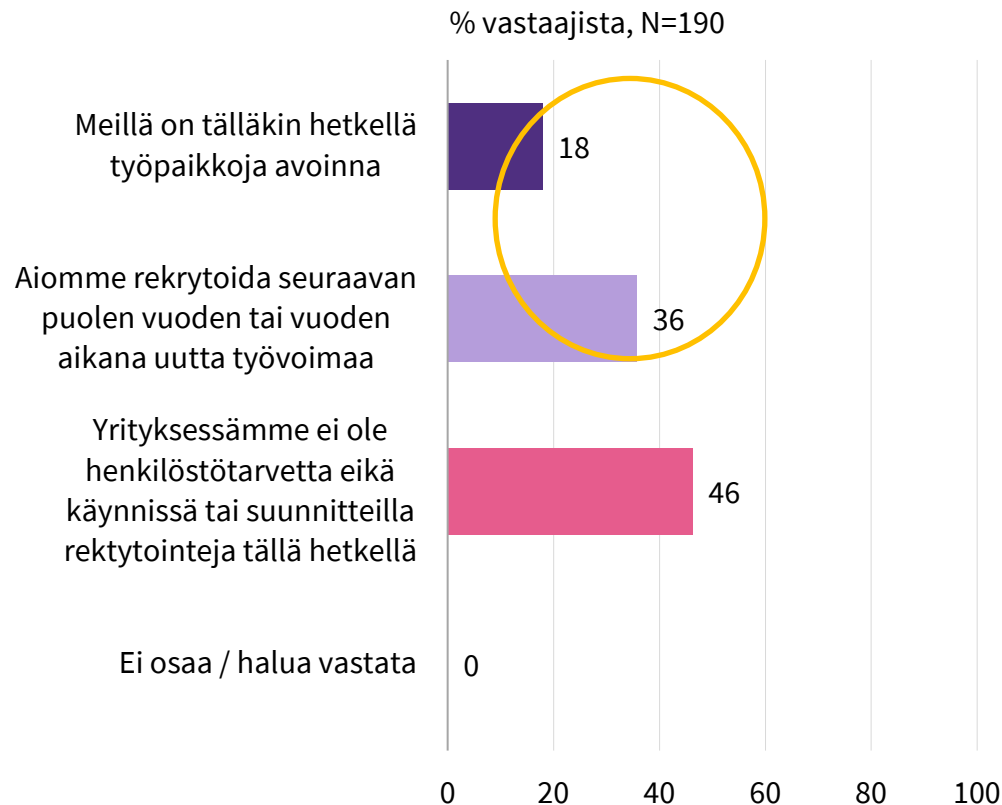


SEUTUKUNTA

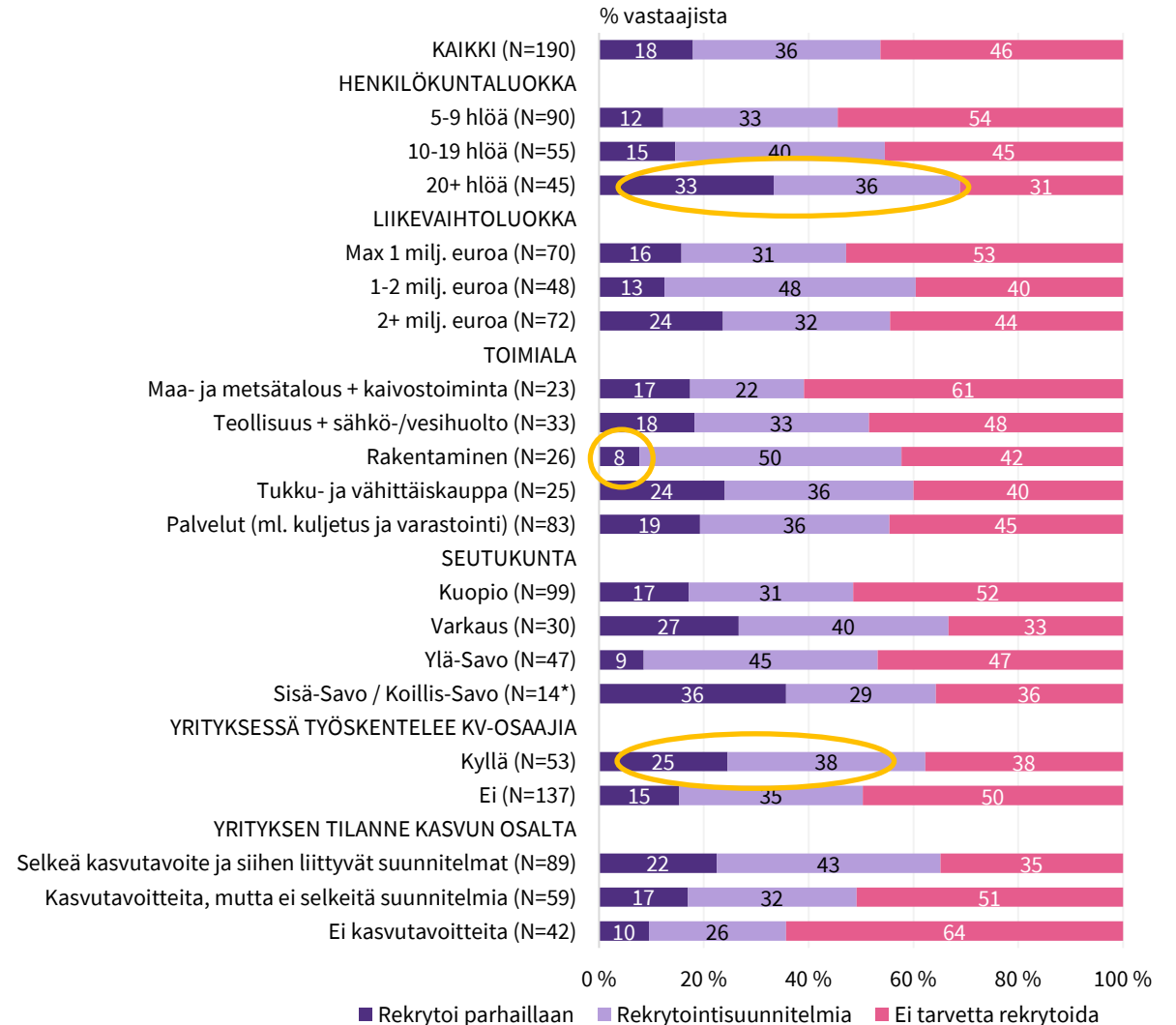


Rekrytointisuunnitelmat ja -tarpeet

Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten yrityksenne tämän hetkistä henkilöstö-/rekrytointitilannetta?



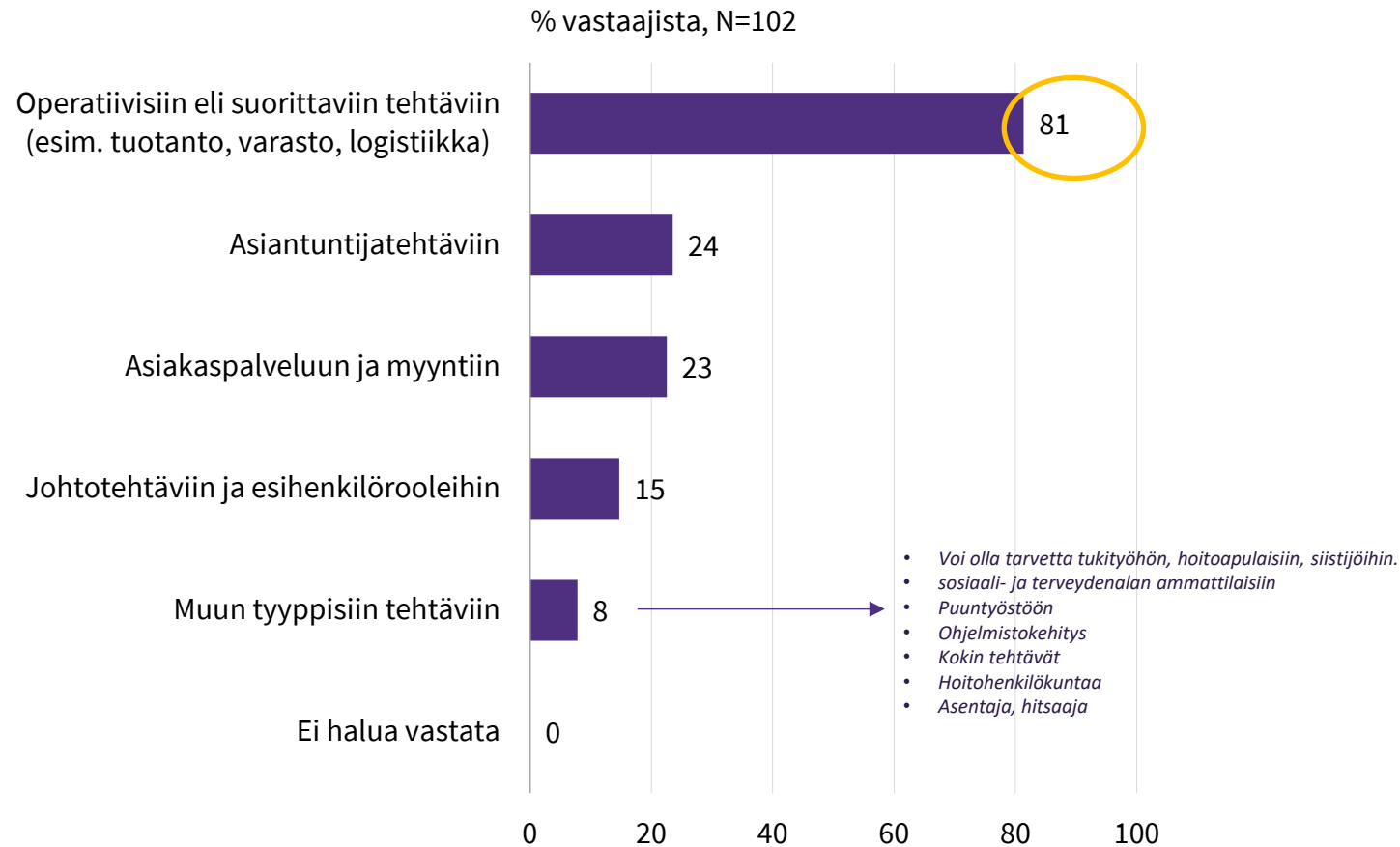
Taustaryhmittäin:



* Alhainen vastaajamäärä

Minkä tyyppisiin työtehtäviin teillä on tarvetta rekrytoida työntekijöitä?

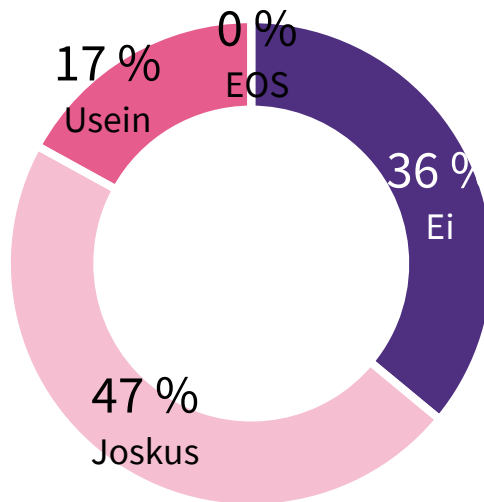
(KYSYTY JOKI REKRYTOI PARHAILLAAN TAI ON REKRYTOINTISUUNNITELMIA)



Rekrytoinnin sujuminen

Onko yrityksellänne ollut vaikeuksia työvoiman saamisessa/rekrytoimisessa?

(% vastaajista, n=190)



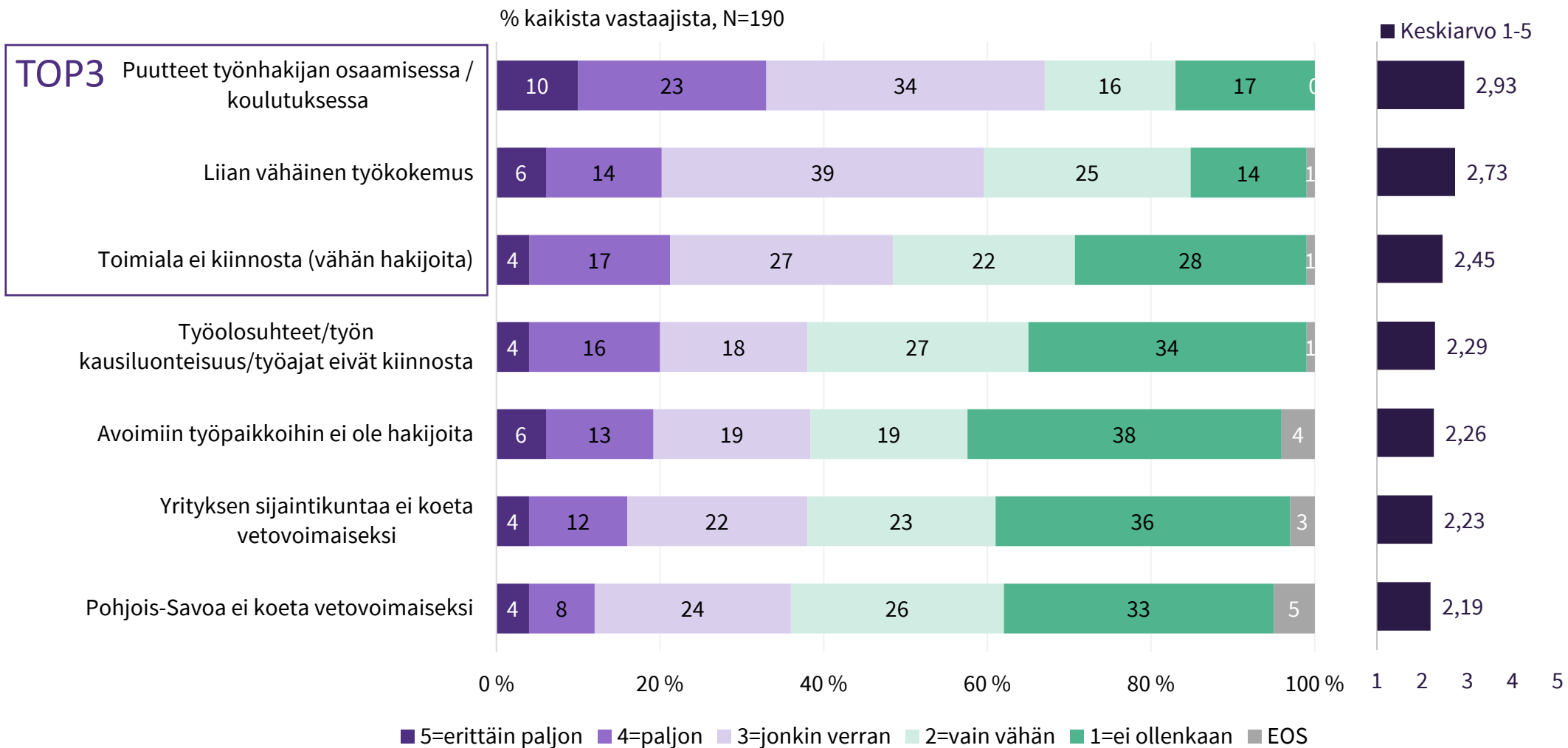
Taustaryhmittäin:



* Alhainen vastaajamäärä

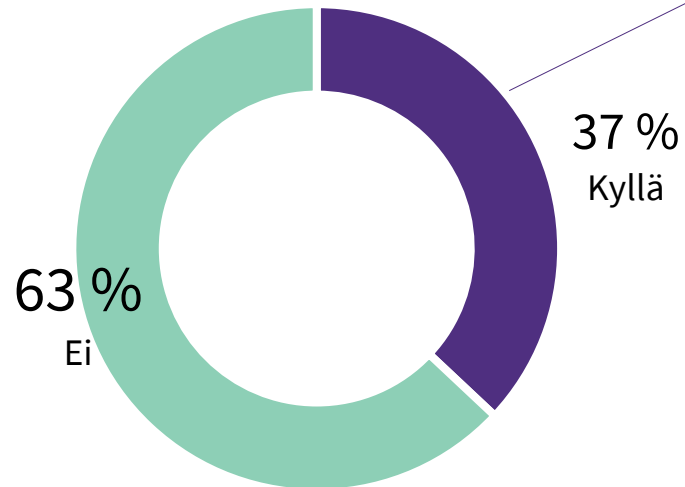
Rekrytointihaasteet

Kuinka paljon seuraavat tekijät aiheuttavat yrityksellenne haasteita tai ongelmia työvoiman saannissa?



Rekrytointihaasteet

Onko edellä lueteltujen lisäksi muita haasteita,
jotka vaikeuttavat työvoiman saantia?
(% vastaajista, n=190)



Kyllä, minkälaisia haasteita? TOP3 syyt

1. Ammattitaitoisen työvoiman puute Suomessa

Näytteitä avoimista kommenteista:

"Ammattitaitoisen väen puute Suomessa."

"Ei ole kouluttautuneita ihmisiä ja ne jotka ovat, ovat muualla töissä ja niistä kyllä pidetään kiinni."

"Osaamisen puute/alan kokemusta ei hirveästi vapailla työmarkkinoilla."

2. Asenneongelmat ja motivaation puute työntekijöissä

Näytteitä avoimista kommenteista:

"Asenne."

"Motivoituneen, ahkeran työvoiman saatavuus on vaikeaa."

"Heikko työmoraali."

"Oikea asenne puuttuu monelta nuorelta mieheltä työntekoon."

"Nuoria ei kiinnosta kuljetusala niin, kuin ennen on kiinnostanut. Joutuu olemaan pois kotoa ja työajat eivät ole aina 8-16."

3. Koulutuksen ja koulutusjärjestelmän haasteet työvoiman saannille:

Näytteitä avoimista palautteista:

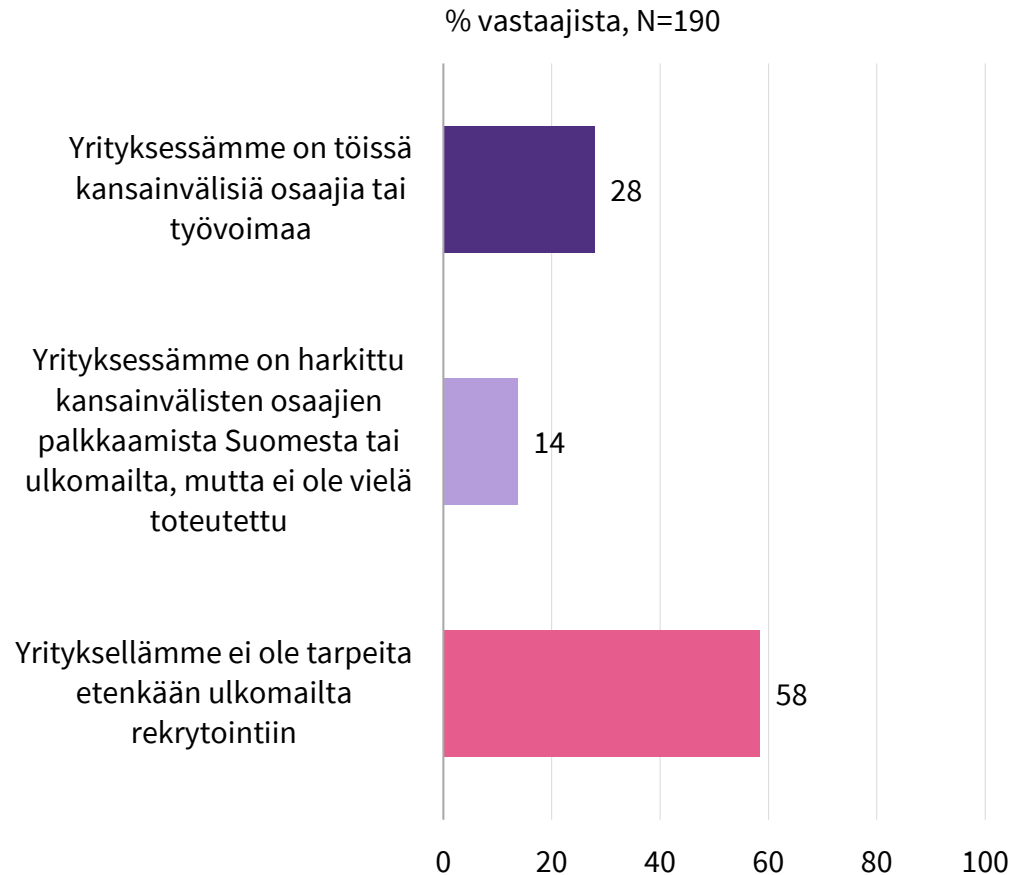
"Ei kouluteta kädentaitoja. Pitkäjänteisyys puuttuu työntekijöistä."

"Koulutusta ei ole ko. alalle, sille ei valmistuta."

"Koululta jos tulee porukkaa, niitä ei ole opetettu kunnolla. Paremman porukan saa puskaradion kautta."

Kansainvälisten osaajien rekrytointi

Mikä seuraavista kuvaa parhaiten yrityksenne tilannetta kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyen?



Taustaryhmittäin:



* Alhainen vastaajamäärä

Kansainvälisten osaajien rekrytointi

Miksi ei tarvetta rekrytoida kv-osaajia?

(KYSYTTY JOS EI OLE REKRYTOIMASSA KV-OSAAJIA)



**TOP3
syyt**

1. Ei tarvetta rekrytoinnille tai ulkomaalaiselle työvoimalle:

Näytteitä avoimista palautteista:

"Ei ole tarvetta rekrytoida"

"Ei ole tarpeita kotimaiselle eikä ulkomaiselle työvoimalle."

"On saatu sen verran suomesta työvoimaa, niin ei ole tarvetta (eikä ehkä muutenkaan). Myös kielimuuri on jonkinlainen este."

2. Suomen kielen taidon vaatimus:

Näytteitä avoimista palautteista:

"Meidän alalla on pakollinen suomen kielen osaaminen."

"Pitää olla suomenkielen taito. Se on meillä työkieli."

"Kielimuuri, pitää osata suomenkieli meidän hommissa."

3. Työvoima saadaan kotimaasta:

Näytteitä avoimista palautteista:

"Kotimaasta löytyy työvoimaa riittävästi."

"Suomalaisista kansalaisista riittää hyvin työvoimaa, ei ole ollut tarvetta."

"Alalle löytyy osaajia kotimaasta."

Kansainvälisten osaajien rekrytointi

Mitkä asiat ovat vaikuttaneet siihen, että yrityksenne ei ole kuitenkaan päätenyt rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia?

(KYSYTTY JOS HARKINNUT MUTTA EI OLE REKRYTOINUT KANSAINVÄLISIÄ OSAAJIA)



TOP3 syyt

1.Ei tarvetta rekrytoinnille tai ulkomaalaiselle työvoimalle:

Näytteitä avoimista palautteista:

"Ei nyt ole ollut niin akuuttia pulaa vielä työntekijöistä, että olisi siihen lähdetty. On toistaiseksi pärjätty kotimaisella."

"Ei ole ollut vielä sellaista tarvetta, ei ole loppunut suomalaiset vielä meidän kohdalta."

"Ei ole tarvetta kuitenkaan ollut."

"Vielä on saatu kuitenkin suomesta porukka kasaan."

2.Suomen kielen taidon merkitys:

Näytteitä avoimista palautteista:

"Kieliongelma, pitäisi osata aika täydellistä suomenkieltä. Asiakkaat yleensä suomalaisia ja vanhoja ihmisiä. Tarvitsevat lääkkeitä annetun informatiivisen tiedon täysin ymmärrettävästi."

"Kielitaito."

"Suomen kielen taidon puute."

3.Kotimaisen työvoiman riittävyys:

Näytteitä avoimista palautteista:

"Kotimaisia osaajia on ollut tarjolla."

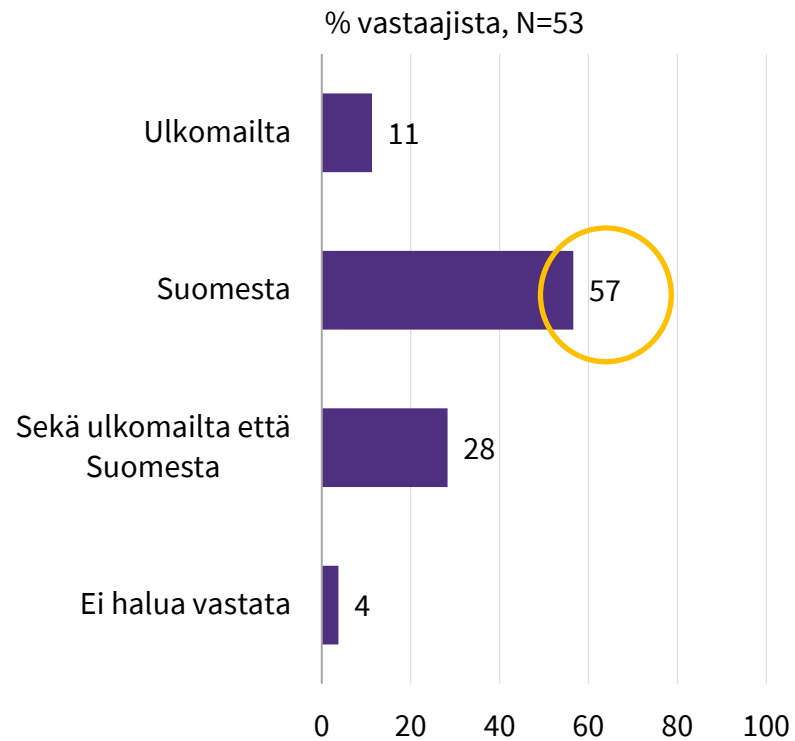
"Kotimarkkinoilta on löytynyt vielä osaajia, mutta osaajapula on tiedostettu ja kansainvälisiä osaajia alettu selvittämään."

"Paikat saatu täytettyä Suomesta."

Kansainvälisten osaajien rekrytointi

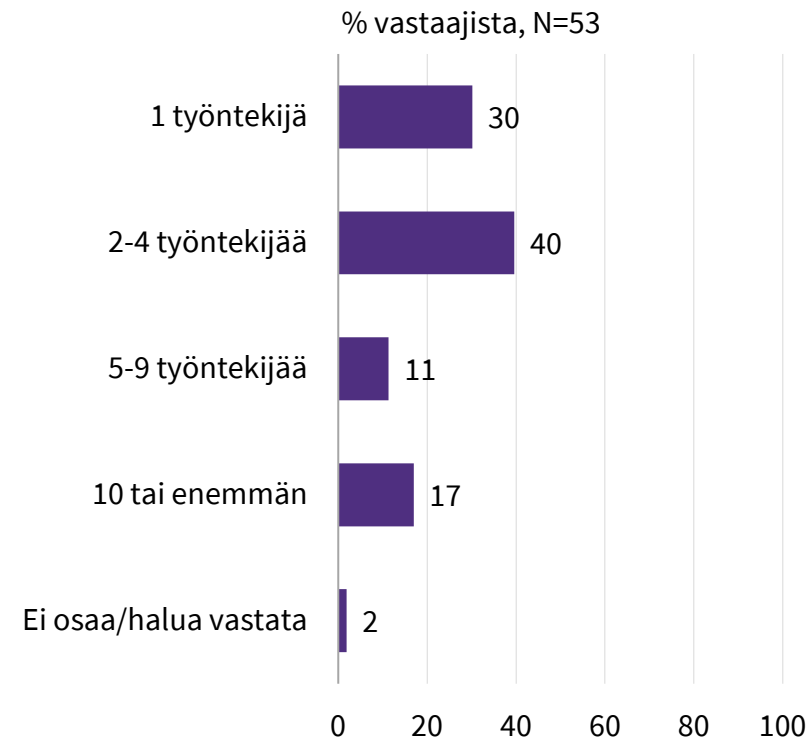
Mistä olette rekrytoineet kansainvälisiä osaajia yritykseenne?

(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)



Kuinka paljon yrityksessänne työskentelee kansainvälisiä osaajia?

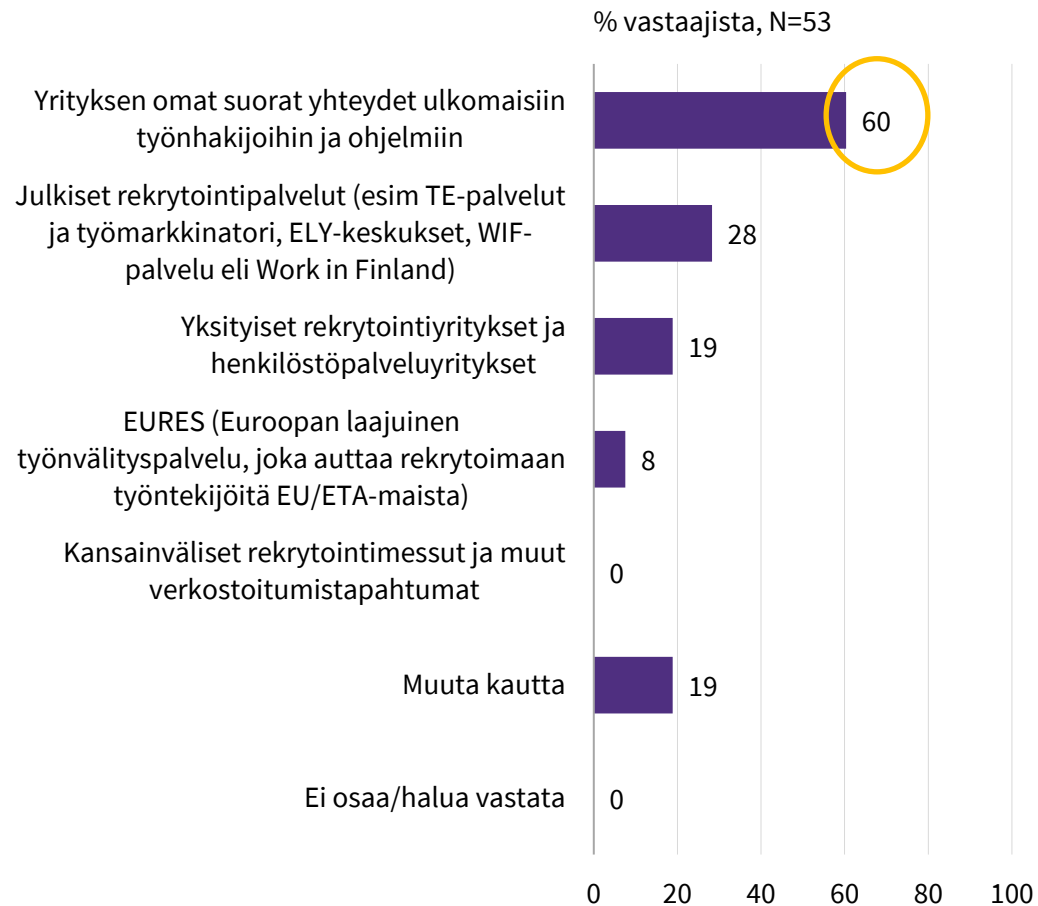
(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)



Rekrytointisuunnitelmat ja -tarpeet

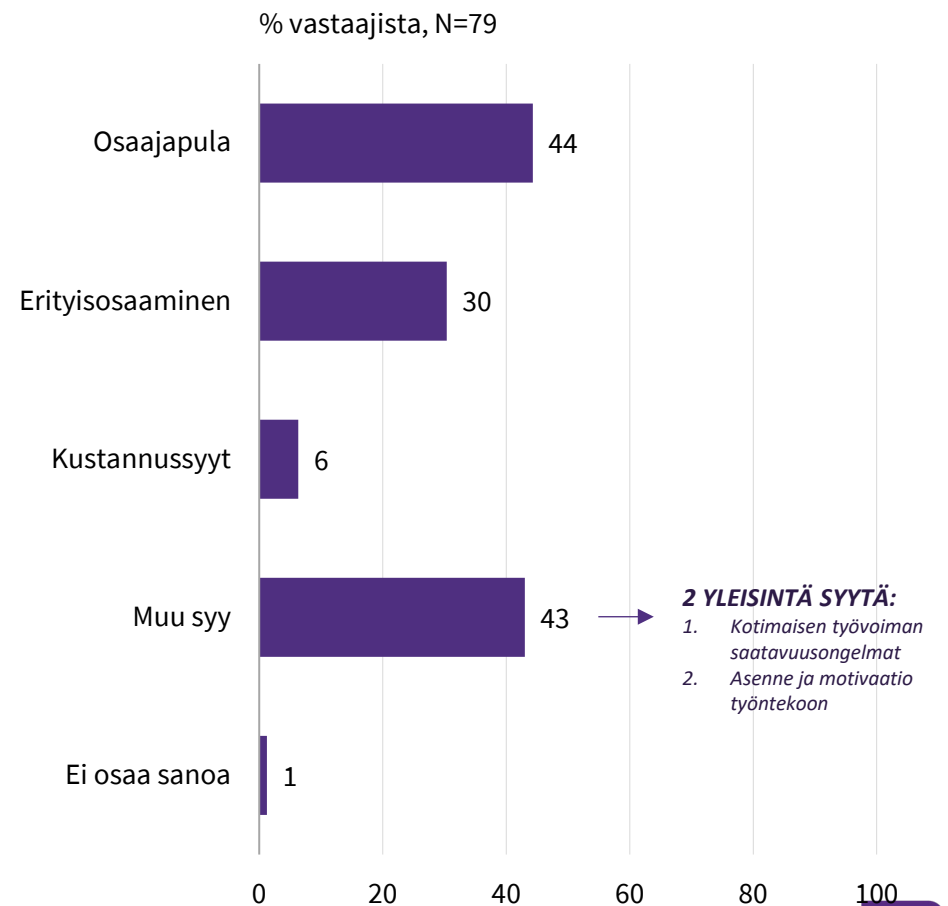
Mitä kautta kansainväliset osaajat on rekrytoitu yritykseenne?

(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)



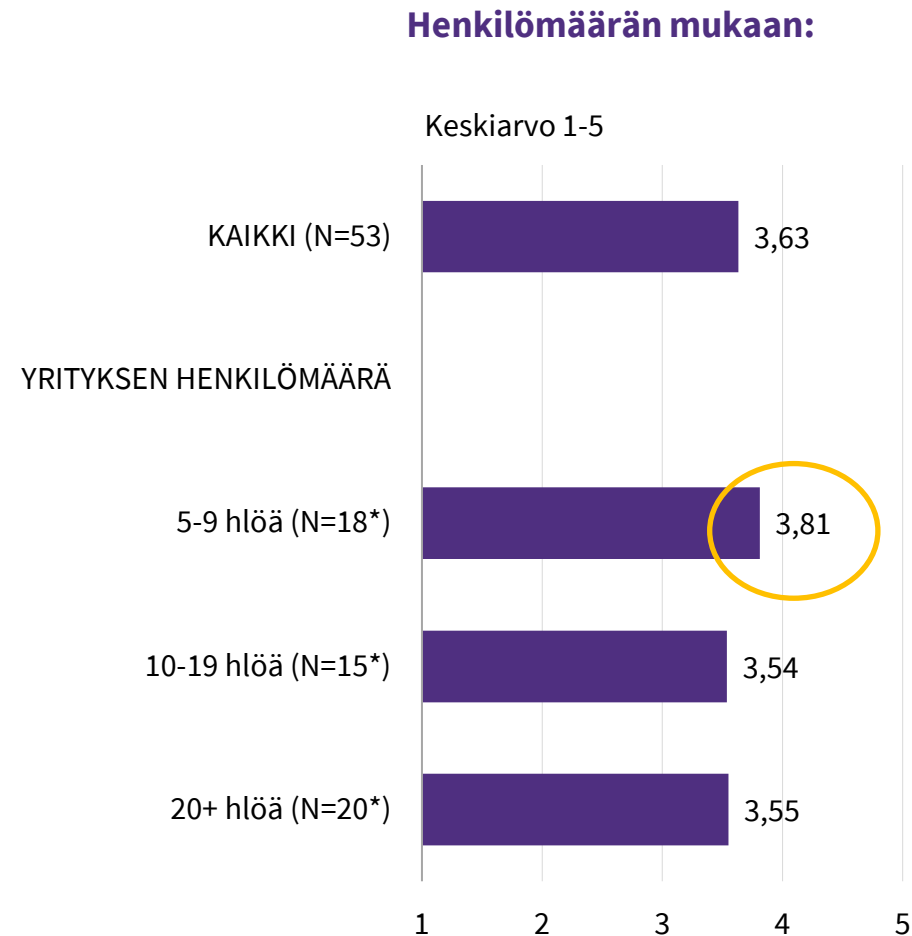
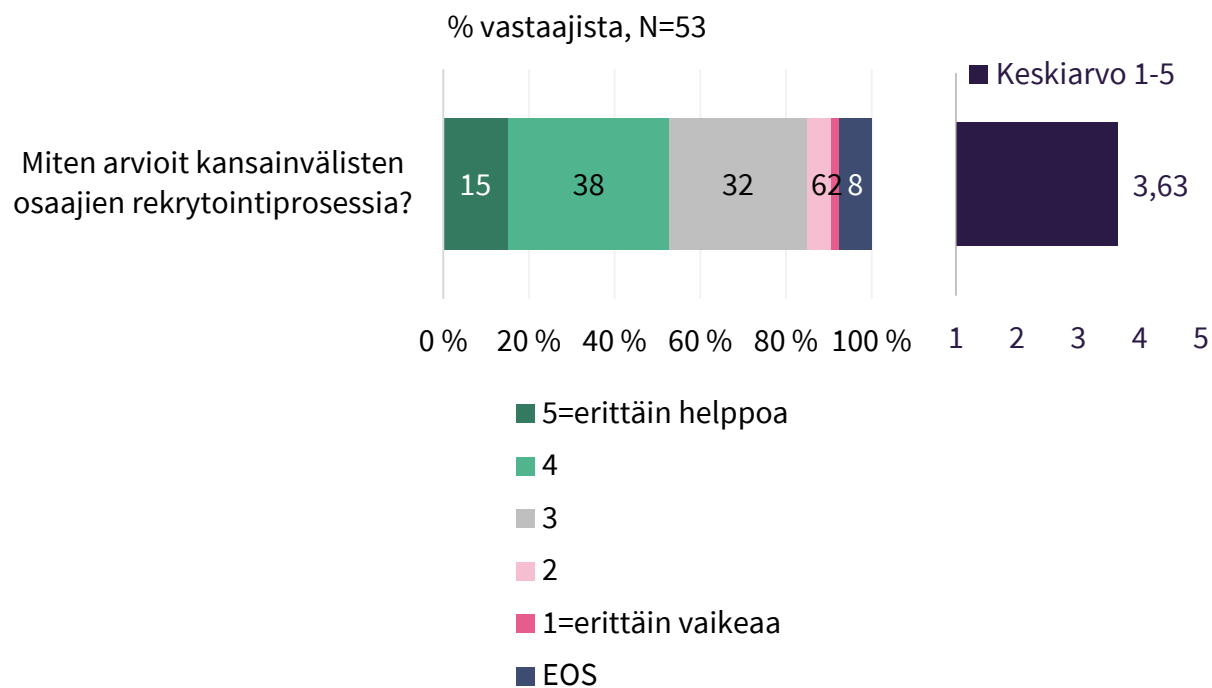
Minkä syiden vuoksi yrityksenne on päättänyt rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia tai suunnittelee kansainvälisten osaajien rekrytointia?

(KYSYTTY JOS REKRYTOINUT KANSAINVÄLISIÄ OSAAJIA TAI HARKINNUT REKRYTOINTIA)



Kansainvälisten osaajien rekrytointiprosessin arviointi

(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)



* Alhainen vastaajamäärä

Kansainvälisten osaajien rekrytointiprosessin arviointi

(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)

MIKÄ TEKEE REKRYTOINTIPROSESSITA HELPON?

Tiivistelmä avoimista palautteista:

1. Kansainvälisten työntekijöiden integroituminen on sujunut suurimmaksi osaksi hyvin, mutta kielitaito ja kulttuurierot ovat yleisiä haasteita, jotka on ratkaistu perehdytyksen ja tuen avulla.
2. Työyhteisöt ovat kokeneet, että monimuotoisuus rikastuttaa ilmapiiriä, ja työntekijät ovat sopeutuneet osaksi tiimejä.
3. Integroitumista helpottavat esimerkiksi suomen kielen kurssit, selkeät perehdytysmallit ja avoin työkuultuuri.

MIKÄ VAIKEUTTAA REKRYTOINTIPROSESSIA?

- Oleskelulupa-asiat olivat aikoinaan vaikeita, nykyäänhän ne on helppoja, kun tilapäisen suojelun puitteissa pääsevät töihin minne vaan. Ennen kun töitä varten oli joku Suomeen tulossa tekemään töitä, niin se oli sitten vaikeaa. Joku hyvä puoli tuossa sodassa on, kun tilapäisen suojelun puitteissa pääsee heti töihin.
- Siinä on kielitaito yleensä, mihin se kariutuu. Hakijat eivät osaa edes englantia (puhumattakaan siis suomesta).
- Varmaan työluvan saamiset ja byrokratia yleensäkin.

Miten kansainvälisten osaajien integroituminen yritykseenne on sujunut?

(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)

- Kansainvälisten työntekijöiden sopeutuminen on pääosin sujunut hyvin, mutta kielitaito ja kulttuurierot ovat yleisimpiä haasteita, jotka on voitu ratkaista perehdytyksen, avoimen työyhteisön ja järjestelmällisen tukemisen avulla.
- Kokemukset ovat yleisesti positiivisia, ja kansainvälinen monimuotoisuus nähdään työyhteisöä rikastuttavana tekijänä.

Esimerkkejä vastauksista:

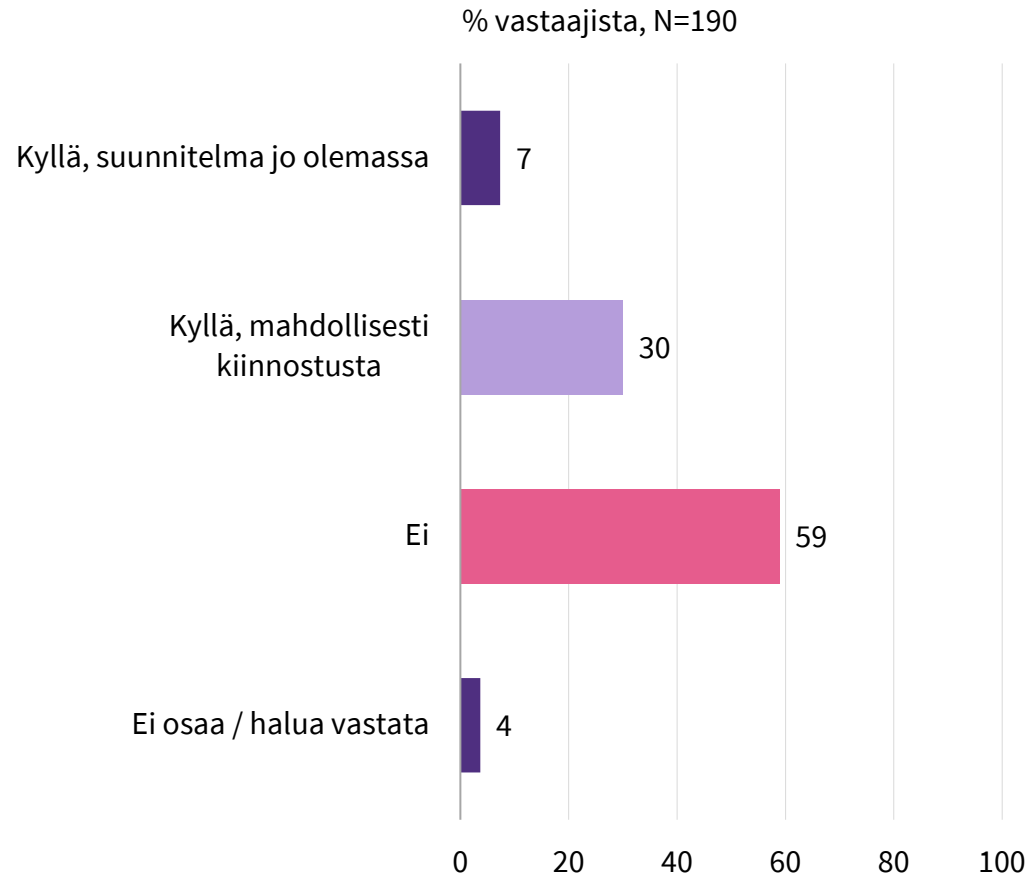
"Alkuun tietysti kieliongelma, mutta hän oli innokas ja oppi aika nopeasti suomen kieltäkin. On hirveän tunnollinen ja napakka tekemään töitä."

"Erittäin hyvin. Varmaan menee niin, että ensimmäisen kansainvälisen ihmisen rekrytointi on vaikeampaa, mutta kun heitä yhtiössä on enemmän, en näe siinä minkäänlaista lisätyötä tai ongelmaa. Me toimitaan vientivetoisesti ja toimialalla, jossa dokumentaation pääkieli on englanti, joka ehkä soljuu meillä helpommin kuin paikallisessa palvelutoiminnassa."

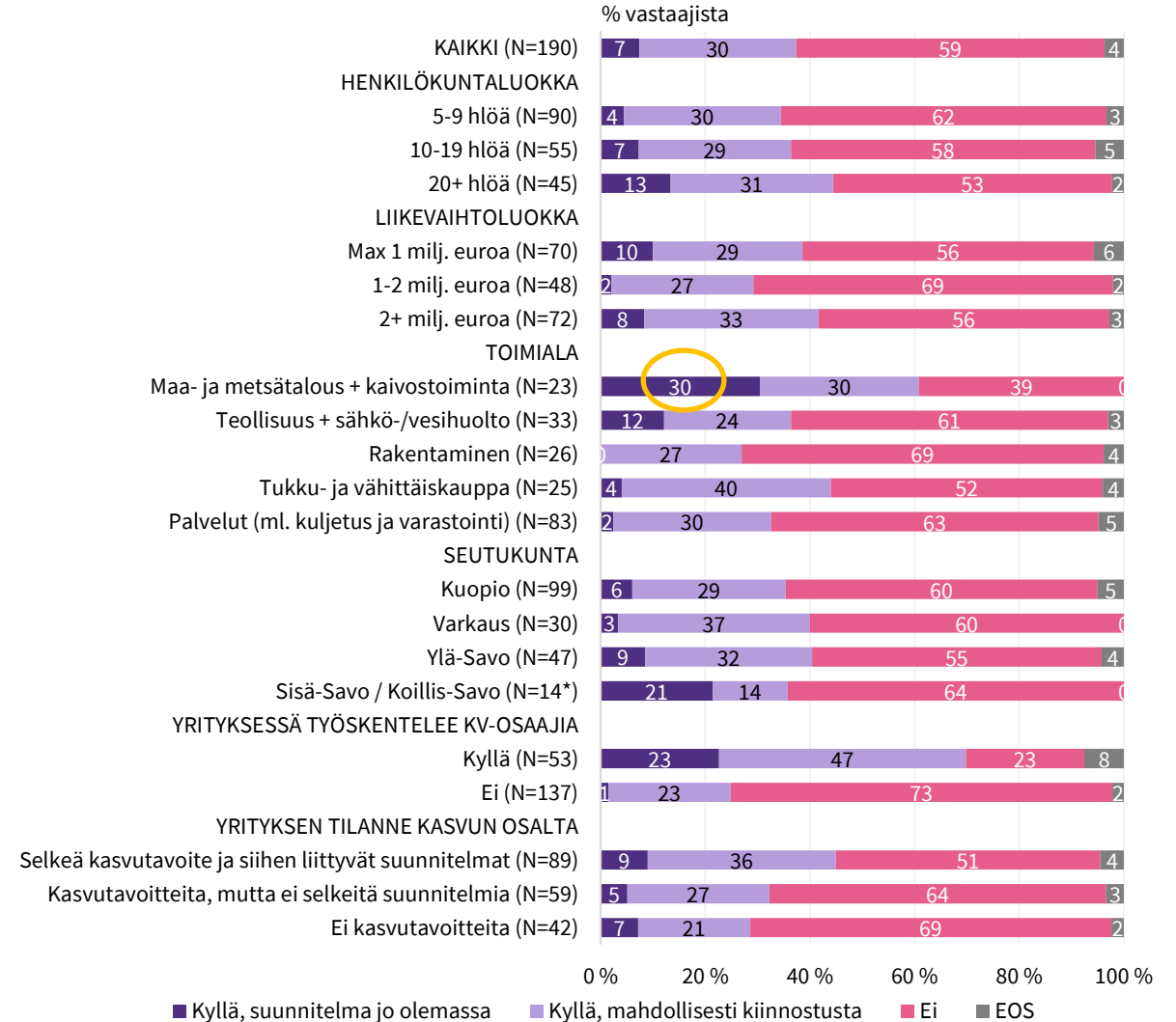
"Hyvin. Meillä on siihenkin sapluuna, miten seurataan osaamisen kehittymistä ja kielitaidon kehittymistä ja heille on nimetyt ohjaajat. Otetaan ihan mukaan osaksi työyhteisöä."

Kansainvälisten osaajien rekrytointi

Onko yrityksellänne (organisaatiollanne) suunnitelmia hankkia jatkossa kansainvälisiä osaajia Suomen ulkopuolelta?



Taustaryhmittäin:



* Alhainen vastaajamäärä

Tuen tarve

Kuinka paljon koette tarvitsevanne tukea seuraavissa asioissa kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyen?

(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)

% yrityksistä, joissa työskentelee kv-osaajia, N=53

Byrokratia (esim. työluvut, viisumit)

Kansainvälisten osaajien kielitaidon kehittäminen, esim. EURESin kautta Työpaikkasuomi/ruotsikoulutukset

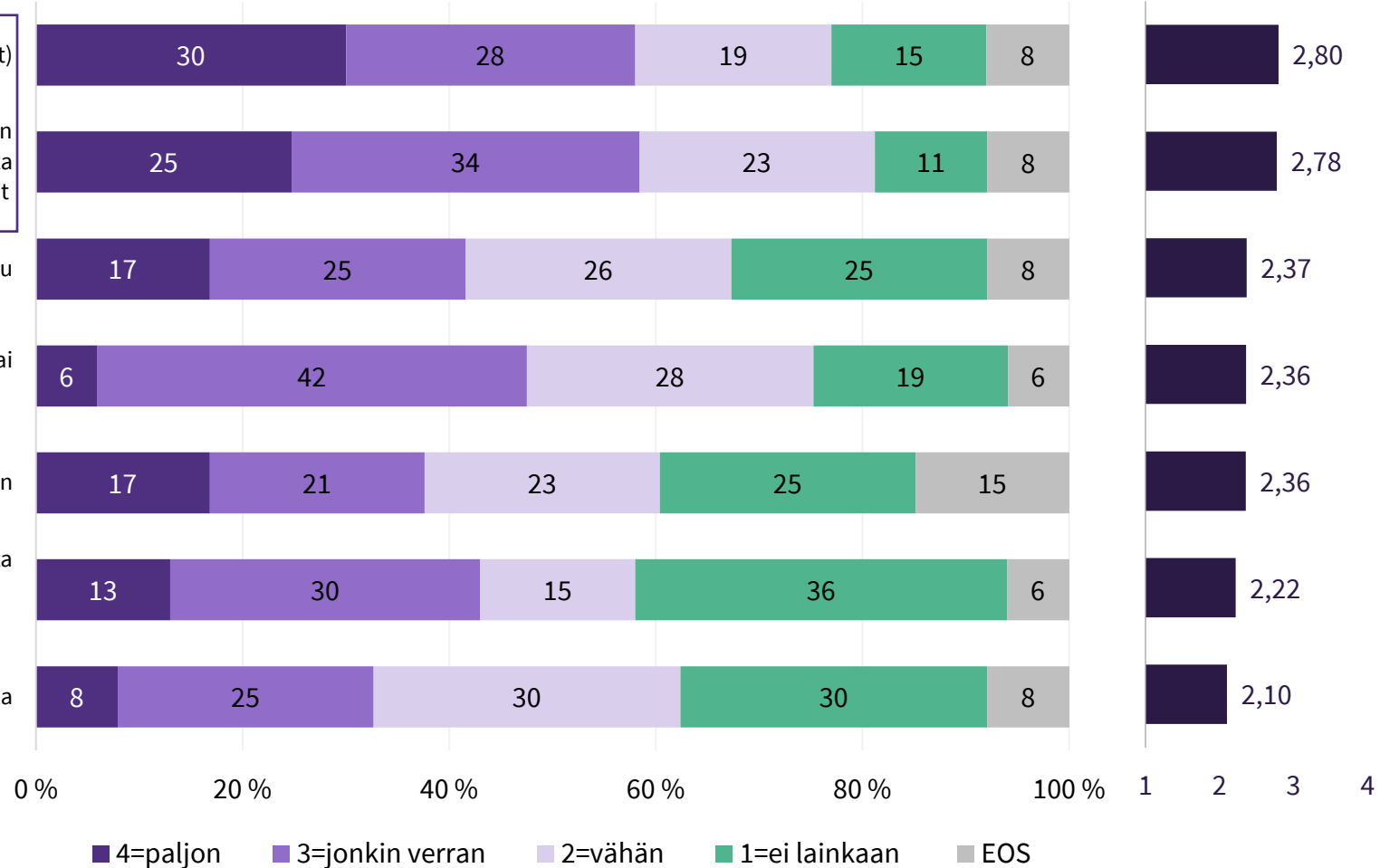
Juridinen apu

Kansainvälisten osaajien koulutuksen tai osaamisen täydentäminen

Asettautumisen tukipalvelut (esim. rekisteröitymiset, asunnon hankinta, puolison tilanne yms.)

Yrityksen oma osaaminen hankkia ulkomailta kansainvälisiä osaajia Suomeen tai tuki yleensä kansainvälisessä rekrytoinnissa

Yrityksen oma valmius vastaanottaa kansainvälisiä osaajia, esim. EURESin kautta Kansainvälinen työyhteisövalmennus

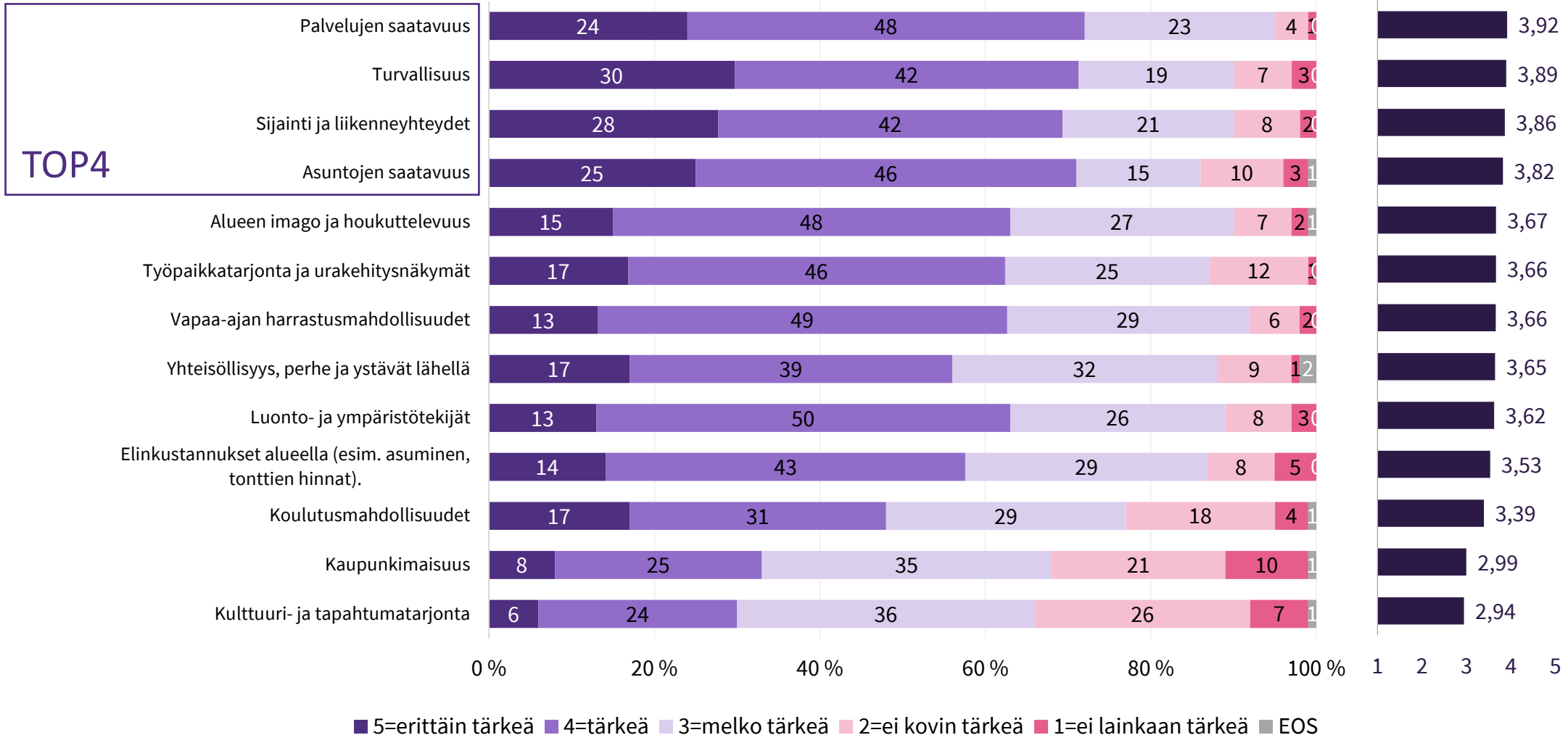


TOP2

Veto- ja pitovoimatekijöiden tärkeys

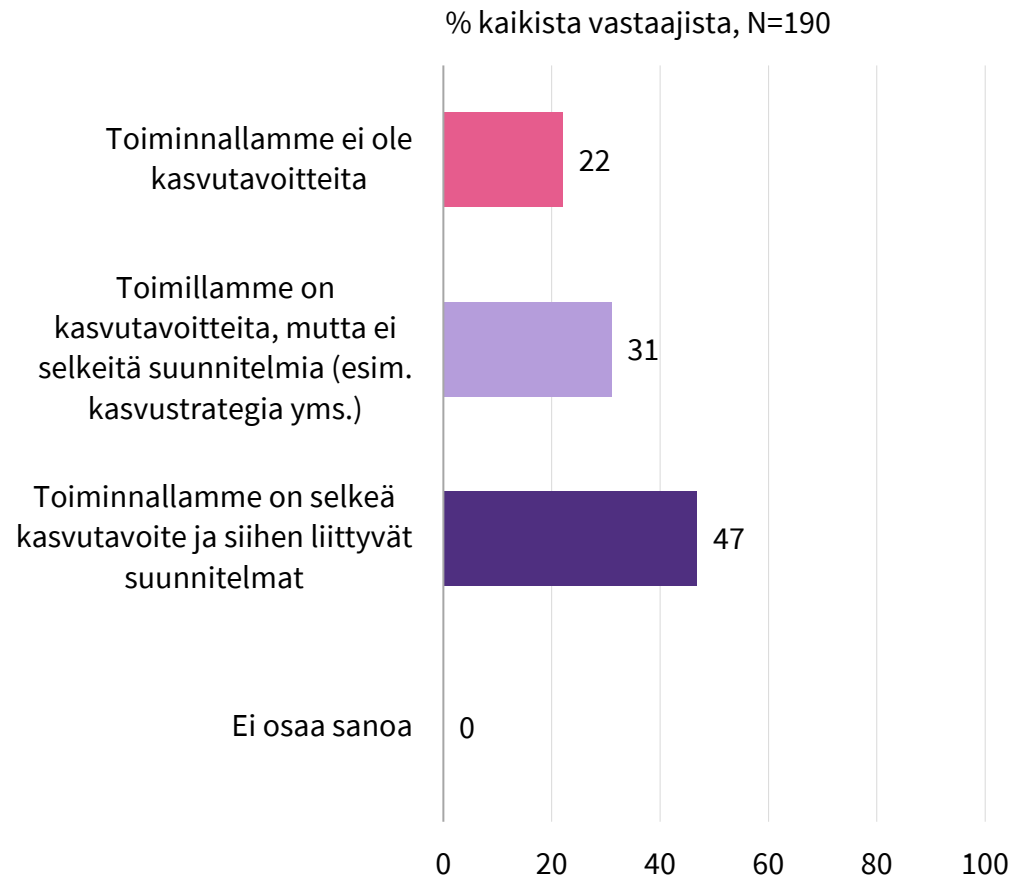
Kuinka tärkeiksi arviot seuraavat veto- ja pitovoimatekijät alueen työntekijöiden näkökulmasta?

% kaikista vastaajista, N=190

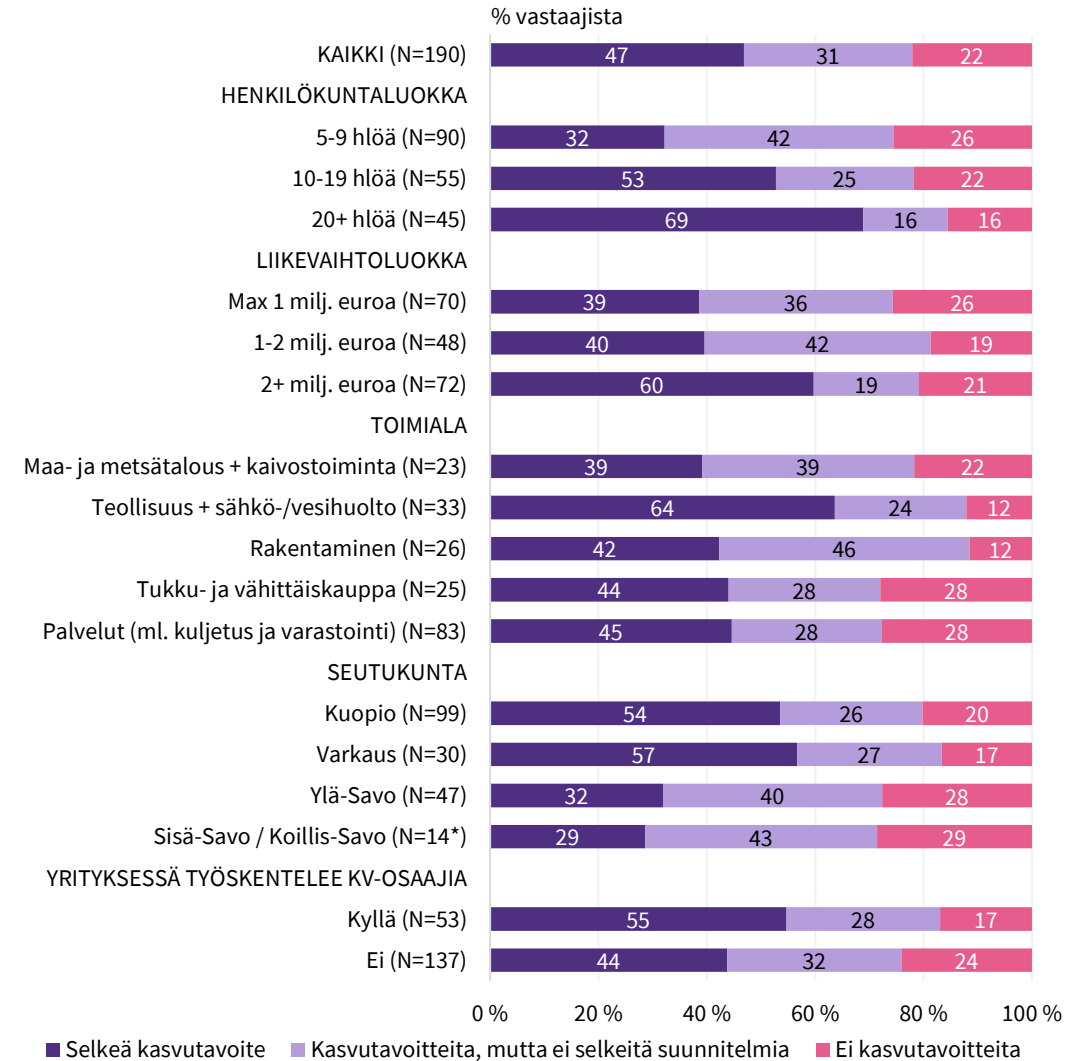


Kasvuhakuisuus

Millaiseksi kuvailisitte yrityksenne tilanteen kasvun osalta?

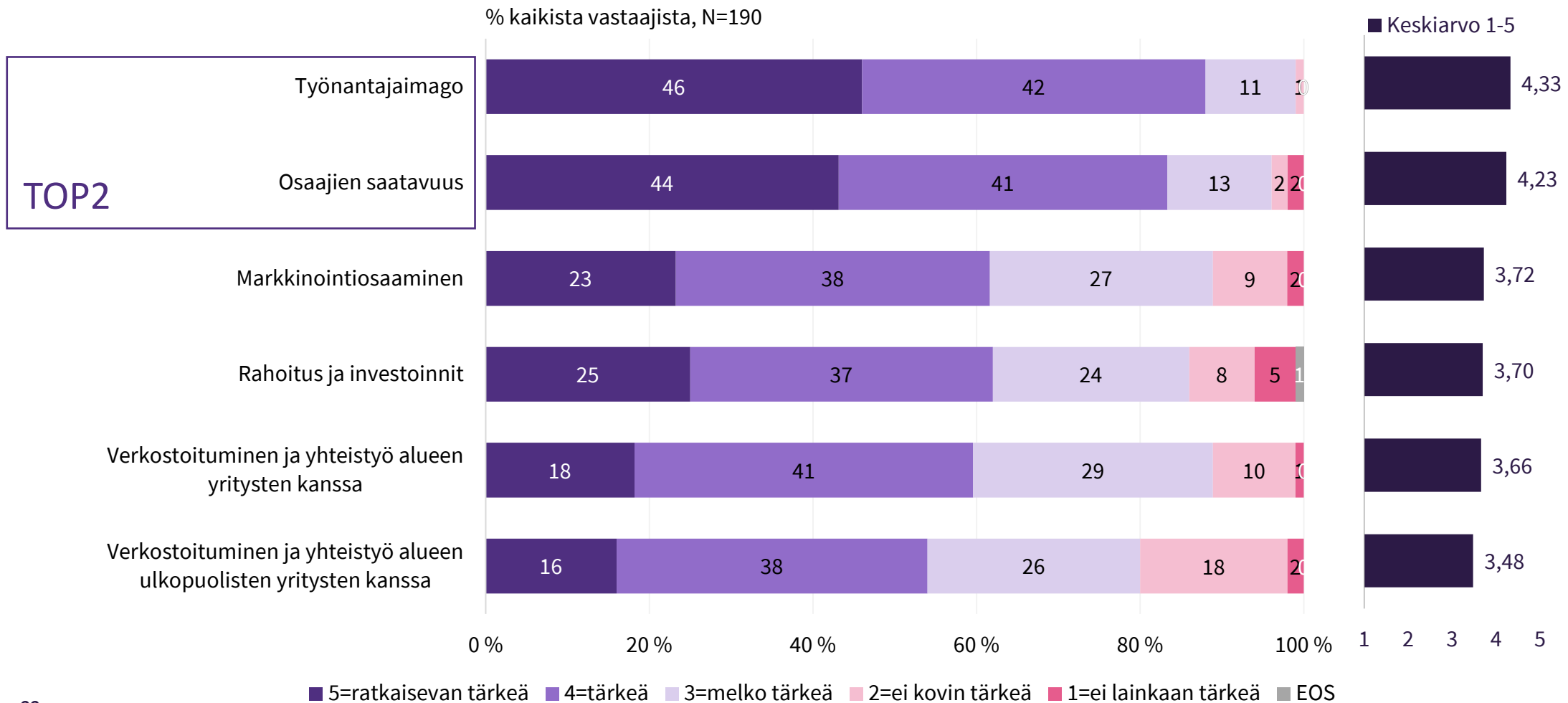


Taustaryhmittäin:



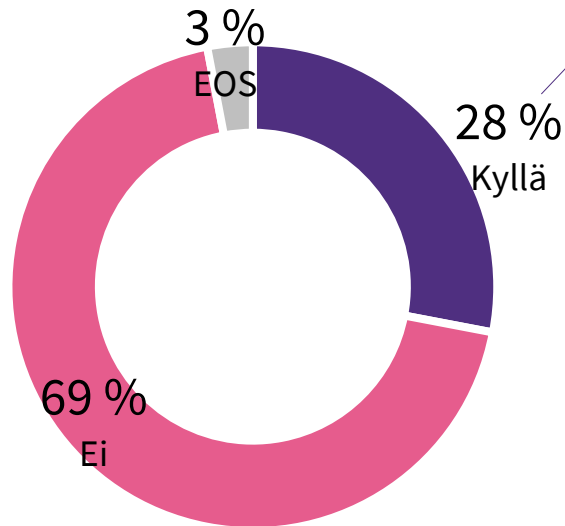
Eri tekijöiden tärkeys yrityksen kehittämisessä (kasvun saavuttamisessa)

Kuinka tärkeiksi koette yrityksenne kehittämisessä (kasvun saavuttamisessa) seuraavat tekijät?



Eri tekijöiden tärkeys yrityksen kehittämisessä (kasvun saavuttamisessa)

Onko edellä lueteltujen lisäksi muita tekijöitä, jotka koette tärkeiksi yrityksenne kehittämisen tai kasvutavoitteiden saavuttamisen kannalta?
(% vastaajista, n=190)



Kyllä, minkälaisia haasteita?

1. Byrokratian vähentäminen ja luvitusten/viranomaisprosessien helpottaminen

Näytteitä avoimista palautteista:

"Byrokratian purkaminen kaikilla osa-alueilla (tai ainakin vähentäminen/keventäminen)."

"Maankäyttöpolitiikka ja luvitukset. Byrokratia vähenee."

"Kaupungin/ympäristön yrittäjäystävällisyys, kaupunki kannustaa ja auttaa toiminnan kehittämiseen, on myönteinen toiminnan kehittämiseen, vähemmän byrokratiaa."

2. Taloustilanteen ja markkinoiden elpyminen

Näytteitä avoimista palautteista:

"Yleinen taloustilanne vaikuttaa paljon."

"Ostovoiman lisääntyminen, markkinoiden palautuminen normaaliksi (tai lähes normaaliksi)."

"Tämänhetkinen (talous)tilanne vaikuttaa. On kaatanut Savon alueeltakin vaikka kuinka paljon yrityksiä ja lisää tulee menemään."

3. Työvoimaan ja osaamiseen liittyvät tekijät

Näytteitä avoimista palautteista:

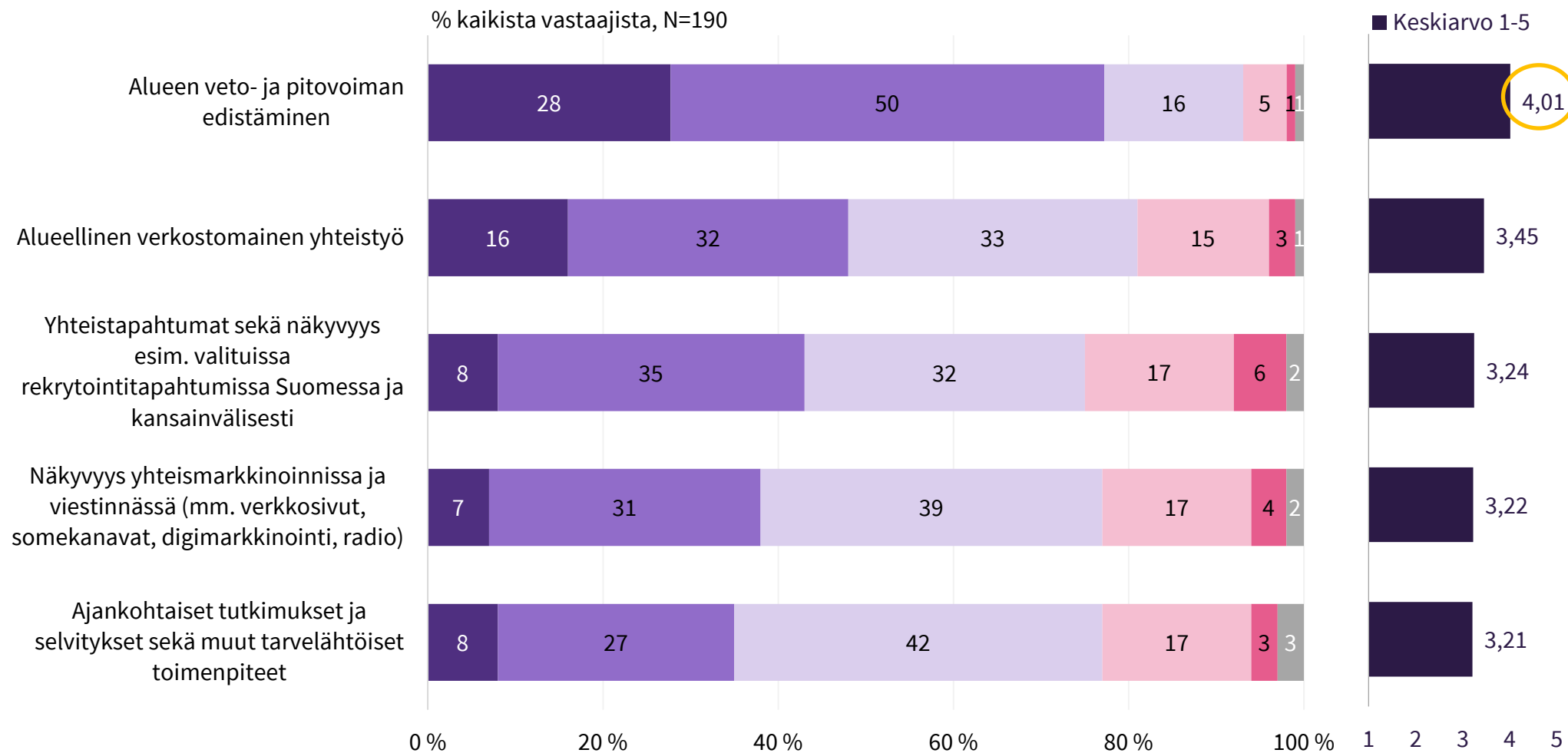
"Liittyy osaavaan henkilöstöön, siitä se kaikki lähtee."

"Nuorille pitäisi saada tasokasta koulutusta."

"Oikeiden henkilöiden rekrytointi."

Talent First -hanke

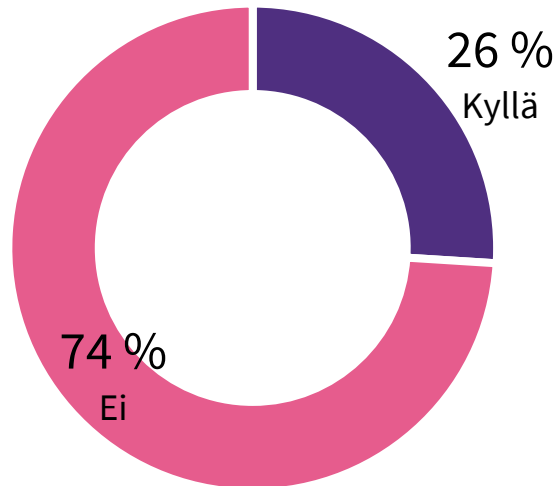
Talent First tarjoaa yhteistyön mahdollisuuksia seuraavissa asioissa, kuinka tarpeelliseksi koette ne?



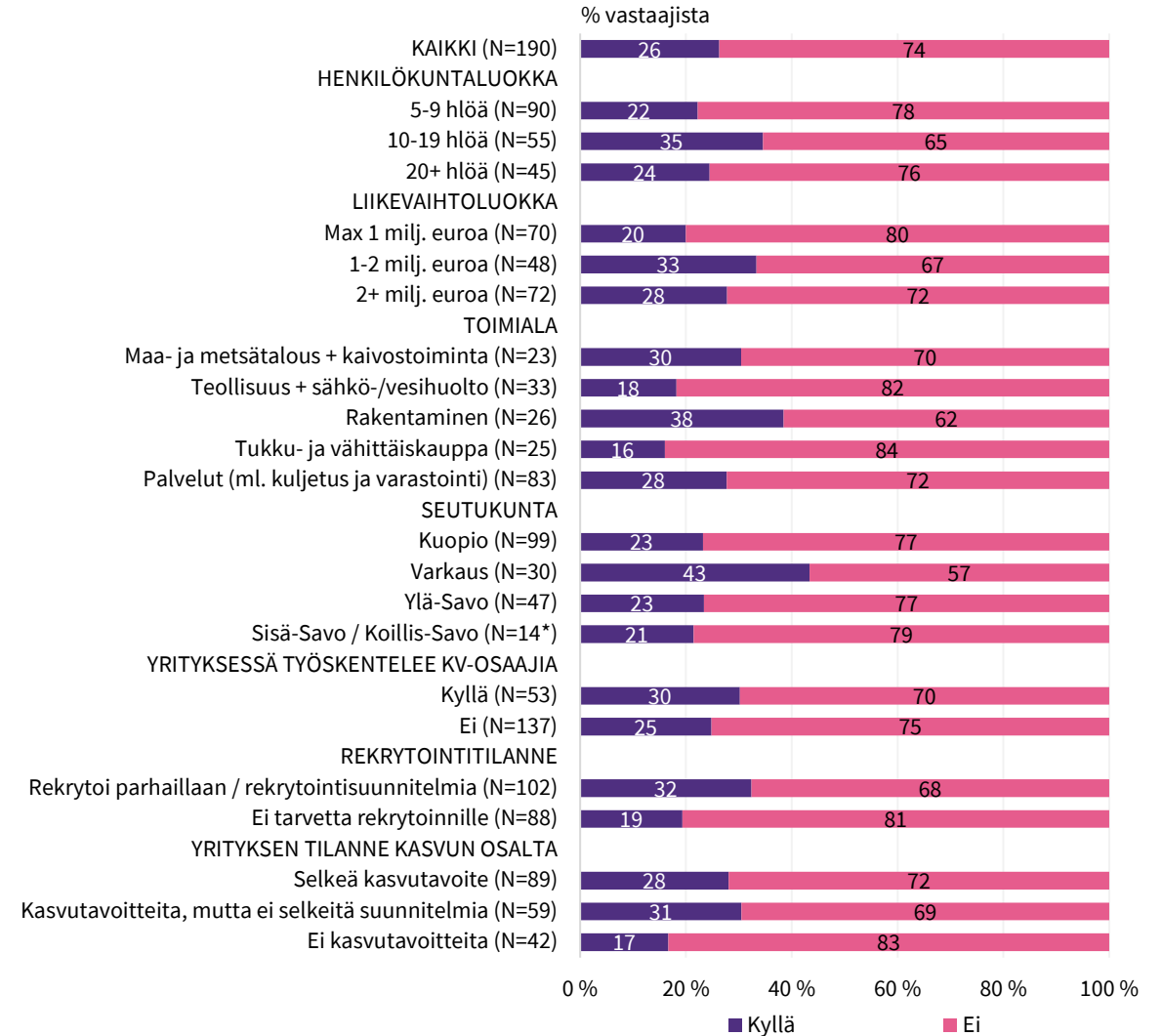
■ 5=erittäin tarpeellinen ■ 4=tarpeellinen ■ 3=melko tarpeellinen ■ 2=ei kovin tarpeellinen ■ 1=ei lainkaan tarpeellinen ■ EOS

Talent First -hanke

Kiinnostaisiko teitä/yritystänne yhteistyö Talent Firstin kanssa, ja haluatko, että sinuun otetaan yhteyttä ja kerrotaan lisää mahdollisuuksista?
(% vastaajista, n=190)



Taustaryhmittäin:



Yhteenvedo

REKRYTOINTI JA SIIHEN LIITTYVÄT HAASTEET

- **Noin puolet (53 %)** haastatelluista yrityksistä rekrytoi parhaillaan tai suunnittelee rekrytointeja, ja erityistä tarvetta on suorittavan työn tekijöistä.
- **Huomattava osa yrityksistä (64 %) on kohdannut haasteita** työvoiman saatavuudessa. Suurimmat rekrytointia vaikeuttavat tekijät ovat **työnhakijoiden osaamisen puute, riittämätön työkokemus sekä alhainen hakijamäärä**, mikä johtuu usein toimialan vähäisestä kiinnostavuudesta.

KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN REKRYTOINTI

- **Lähes 30 %** haastatelluista yrityksistä työllistää kansainvälisiä osaajia, ja lisäksi 14 % harkitsee kv-osaajien rekrytointia.
- **Useimmiten kansainväliset osaajat on rekrytoitu Suomesta (57 %)**, kun taas **11 % yrityksistä on rekrytoinut heitä ainoastaan ulkomailta**. Kv-osaajien rekrytoinnissa **hyödynnetään eniten yrityksen omia suoria kontakteja ulkomaisiin työnhakijoihin sekä kansainvälisiin ohjelmiin**. Tyypillisimmät syyt ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen ovat **osaajapula tai erityisosaamisen tarve**.
- **Kokemukset kv-osaajien rekrytointiprosessin sujuvuudesta ovat pääosin positiivisia**. Kansainväliset työntekijät ovat sopeutuneet hyvin työyhteisöihin, mutta yleisimmät haasteet liittyvät kielitaitoon ja kulttuurieroihin.
- **Yli kolmasosa (37 %) yrityksistä suunnittelee tai on kiinnostunut rekrytoimaan kv-osaajia jatkossa myös Suomen ulkopuolelta**. Rekrytointiin liittyvistä tuen tarpeista korostuvat erityisesti byrokratian hallinta ja kielitaidon kehittäminen.

YRITYSTEN KASVUHAKUISUUS

- **Valtaosa yrityksistä (78 %) tavoittelee kasvua**. Kasvun ja kehityksen kannalta keskeisimmiksi tekijöiksi nähdään työnantajaimago sekä osaajien saatavuus.

TALENT FIRST -HANKE

- **Talent First -hanke on vielä melko tuntematon yrityksille**, sillä vain 7 % tuntee sen. Kuitenkin neljäsosa yrityksistä on kiinnostunut yhteistyöstä hankkeen kanssa ja toivoo lisätietoa tarjolla olevista mahdollisuuksista.

Yhteenveto

REKRYTOINTISUUNNITELMAT

- 53 % Rekrytoi parhaillaan tai suunnittelee rekrytointia
- 81 %¹ Etsii työntekijöitä suorittaviin tehtäviin (esim. tuotanto, varasto, logistiikka).
- 64 % Vaikeuksia ainakin joskus työvoiman saamisessa/rekrytoimisessa

TOP2-haasteet rekrytoinnissa:

1. Ammattitaitoisen työvoiman puute
2. Vähäinen työkokemus
3. Toimiala ei kiinnosta (vähän hakijoita)

1) Yrityksistä, jotka rekrytoivat tai suunnittelevat rekrytointia

KV-OSAAJIEN TYÖLLISTÄMINEN JA REKRYTOINTISUUNNITELMAT

- 28 % Töissä kansainvälisiä osaajia tai työvoimaa
- 14 % Harkittu kansainvälisten osaajien palkkaamista (mutta ei vielä toteutettu)
- 57 %² Rekrytoinut kv-osaajia pelkästään Suomesta
- 11 %² Rekrytoinut kv-osaajia pelkästään ulkomailta
- 70 %² Kv-osaajien määrä yrityksessä enintään neljä
- 60 %² Hyödyntänyt kv-osaajien rekrytoinnissa yrityksen omia suoria yhteyksiä ulkomaisiin työnhakijoihin ja ohjelmiin
- 44 %³ Kv-osaajien rekrytoinnin syynä osaajapula
- 53 %² Kokee kv-osaajien rekrytointiprosessin helpoksi
- 37 % Suunnittelee tai on kiinnostunut hankkimaan jatkossa kansainvälisiä osaajia Suomen ulkopuolelta

Kansainvälisten työntekijöiden sopeutuminen on sujunut pääosin hyvin, mutta kielitaito ja kulttuurierot ovat yleisimpiä haasteita, jotka on voitu ratkaista perehdytyksen, avoimen työyhteisön ja järjestelmällisen tukemisen avulla.

Eniten tukea tarvitaan kv-osaajien rekrytointiin liittyen:

1. Byrokratia
2. Kv-osaajien kielitaidon kehittäminen

2) Yrityksistä, joissa työskentelee kv-osaajia

3) Yrityksistä, joissa työskentelee kv-osaajia tai harkittu kv-osaajien rekrytointia

TALENT FIRST-HANKE

- 9 % Tuntee Talent First-hankkeen
- 94 % Kokee alueen veto- ja pitovoiman edistämisen vähintään melko tarpeelliseksi
- 81 % Kokee alueellisen verkostomaisen yhteistyön vähintään melko tarpeelliseksi
- 26 % Kiinnostunut yhteistyöstä Talent Firstin kanssa, ja haluaa yhteydenoton kuullakseen lisää Talent Firstin tarjoamista mahdollisuuksista

VETO- JA PITOVOIMA

Tärkeimmät tekijät, top4

1. Palvelujen saatavuus
2. Turvallisuus
3. Sijainti ja liikenneyhteydet
4. Asuntojen saatavuus

Varmistetaan yhdessä tulosten hyödyntäminen

Kerro miten onnistuimme!

Auta meitä kehittymään vastaamalla lyhyeen palautekyselyyn. Kysely toimitetaan sinulle sähköpostilla, kiitos.



MARKO HIETALA

Asiakkuusjohtaja
marko.hietala@innolink.fi
+358 40 749 6110

Ollaan yhteydessä - vastaan mielelläni kysymyksiinne sekä autan tulosten hyödyntämisessä.

Seuraa meitä verkossa [innolink.fi](https://www.innolink.fi) ja sosiaalisessa mediassa [#innolink](#)



Viesti tutkimuksen keskeisistä tuloksista asiakkaille, sidosryhmille tai henkilöstöllesi visualisoidun tutkimustiedotteen avulla, tutustu tekemiimme tiedotteisiin [tästä](#)



Tekninen tuki ja toteutus: Innolink

www.innolink.fi

Sähköpostimme ovat etunimi.sukunimi@innolink.fi