



Euroopan unionin
osarahoittama

 naturpolis



Posio

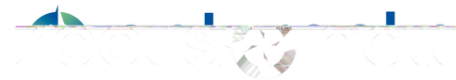


Työvoiman tarveselvitys 2024
Work & Stay – Kokonainen elämä
Koillismaalla -hanke

29.8.2024

Laura Koskimies
Wilhelm Noth
Noora Suoranta

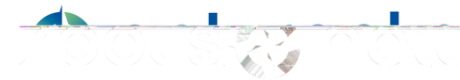




Sisällys

- Yleistä tutkimuksesta
- Tutkimuksen keskeisiä tuloksia
- Tutkimustulokset
 - Taustatiedot
 - Yleiset rekrytointi- ja osaamistarpeet
 - KV-työvoima
 - Perehdyttäminen ja asettautuminen
- Johtopäätökset ja suositukset





Yleistä tutkimuksesta

- Tutkimuksen tavoitteina oli selvittää Koillismaan alueen työnantajien nykyistä ja jatkossa oletettavaa rekrytointi- ja osaamistarvetta, kansainvälisen rekrytoinnin kokemusta ja mahdollista roolia rekrytointi- ja osaamistarpeen täyttämässä sekä haasteita, mahdollisuuksia ja palvelutarpeita kansainvälisen rekrytoinnin osalta.
- Tutkimus toteutettiin puhelinhaastatteluina touko-kesäkuussa 2024.
- Kohderyhmän muodostivat Kuusamon, Posion ja Taivalkosken työnantajat.
- Tutkimus perustuu yhteensä 149 vastaukseen, joista Kuusamosta on 102 vastausta, Posiolta 22 vastausta, Taivalkoskelta 19 vastausta ja muualta (mutta silti Koillismaalla toimivilta) 6 vastausta.
- Tämä raportti sisältää tutkimuksen keskeiset havainnot. Kaikki tutkimustulokset rajausmahdollisuuksineen esitetään Innolinkin tutkimusjärjestelmässä.

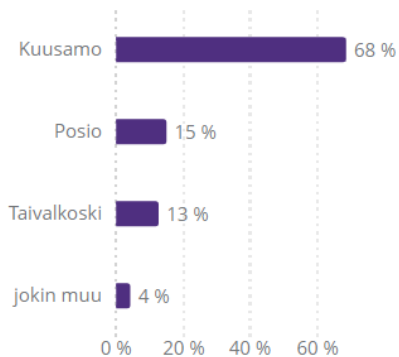




Taustatiedot

Yritykset toimivat eri alueilla, aloilla ja tasoilla

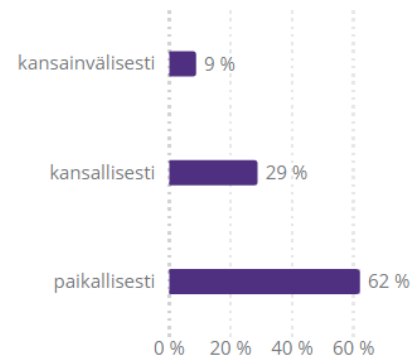
Missä kunnassa organisaationne päätoimipaikka sijaitsee? (149)



Millä alalla yrityksenne toimii? Voit tarvittaessa valita useita vaihtoehtoja. (149)



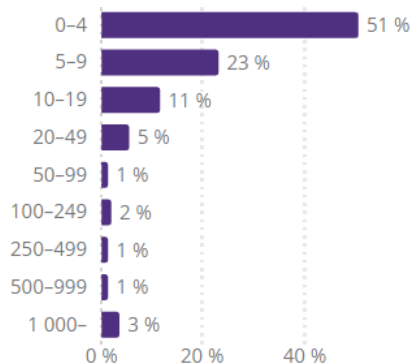
Millä tasolla pääasiallisesti toimitte? (149)



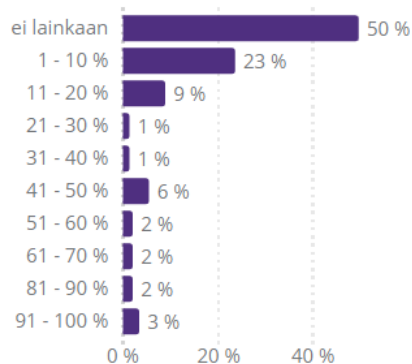
Muu, mikä? -vastanneet mainitsivat muun muassa autokorjaamot, henkilöstövuokrauksen, kiinteistöihin liittyvän toiminnan, konsultoinnin, maanrakennuksen ja palvelualan.

Yritykset ovat henkilöstömäärältä melko pieniä ja kausityövoiman osuus on myös melko maltillinen

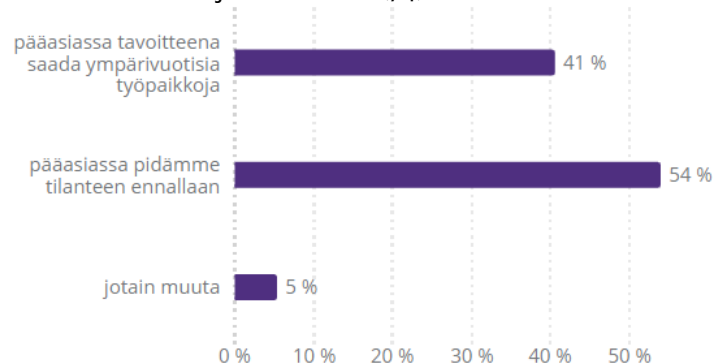
Yrityksenne henkilöstömäärä? (148)



Kuinka suuri osa työntekijöistänne työskentelee vain osan vuodesta ns. kausityövoimana? (145)

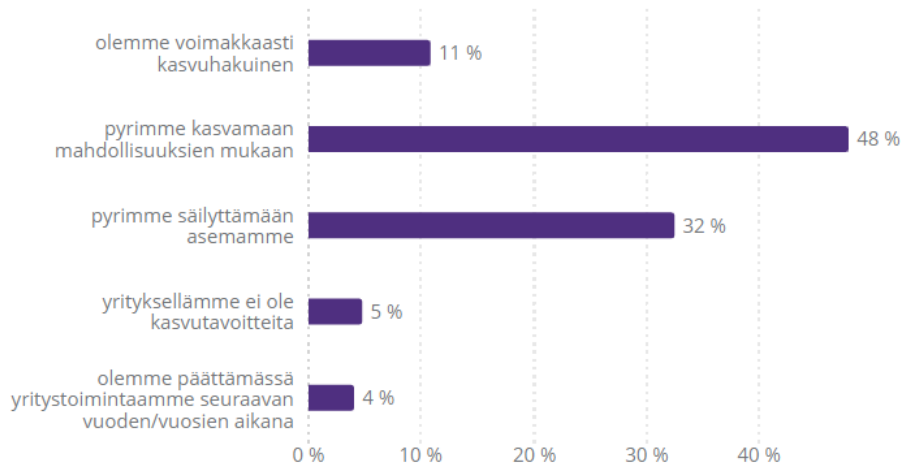


Kausityövoimaa työllistävät: Onko tavoitteena saada näistä ympärivuotisia työpaikkoja, vai pitää tilanne ennallaan vai jotain muuta? (74)

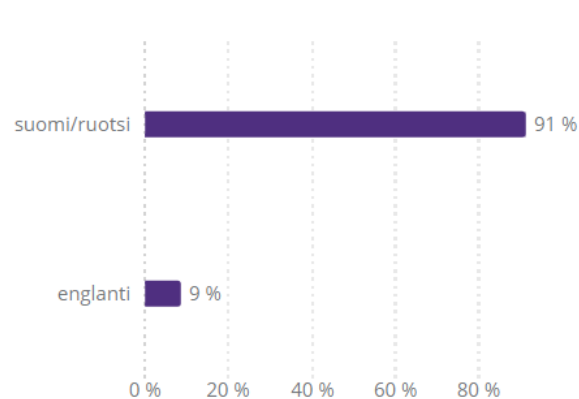


Yli puolet yrityksistä tavoittelee kasvua

Miten arvioitte oman yrityksenne kehitysnäkymiä? (148)

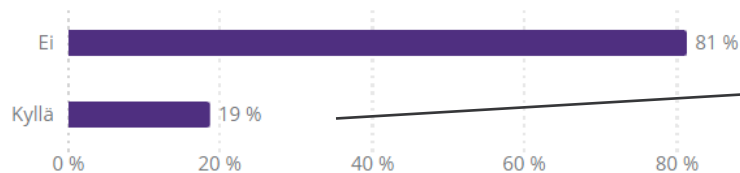


Mikä on yrityksenne ensisijainen työkieli? (149)



Noin viidennes Kuusamon vastaajista arvioi, että julkisesta liikenteestä olisi tietyin ehdoin hyötyä

Kuusamo: Olisiko yrityksellenne/yrityksenne työntekijöille hyötyä julkisen työmatkaliikenteen kehittymisestä Kuusamon ja Rukan välillä? (102)



Kyllä-vastanneet yritykset ovat profiililtaan

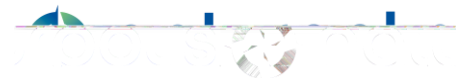
- Useammin suurempia henkilöstömäärältään
- Useammin englantia työkielenään käyttäviä
- Useammin kasvuhakuisia
- Useammin rekrytointitarpeita omaavia

Kuusamo: Mistä minne (ja milloin) reitin pitäisi kulkea, jotta siitä olisi hyötyä? (28)

- Yhteenveto vastauksista:
- **Työmaiden sijainti ja aikataulut:** Vastauksissa korostuu, että työmaat ovat usein kaukana ja vaikeapääsisiä, ja että reittiliikenteen pitäisi olla joustavaa ja sopivaa työvuoroihin.
 - **Reittiliikenteen toiveet:** Vastauksissa toivotaan, että reittiliikenne kulki Kuusamon keskustan ja Rukan välillä päivittäin ja eri aikoina, ja että se palvelisi sekä työntekijöitä että asiakkaita ja turisteja.
 - **Reittiliikenteen rajoitukset:** Vastauksissa tuodaan esiin myös syitä, miksi reittiliikenne ei sovi kaikille tai kaikkiin tilanteisiin, kuten työn luonne, asuinpaikka, muut kohdealueet tai kausivaihtelut.

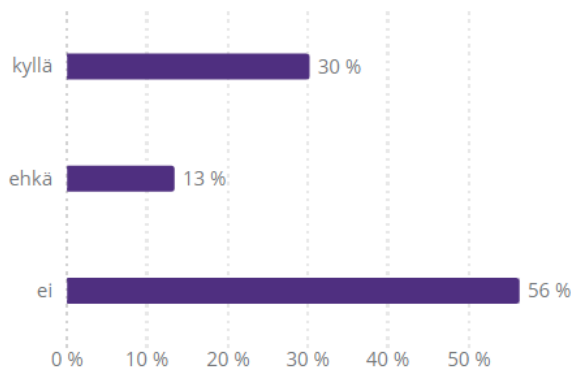


Yleiset rekrytointi- ja osaamistarpeet

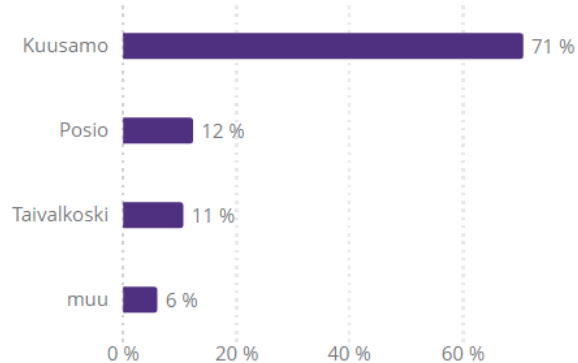


43 % vastaajista arvioi, että rekryointitarpeita on tai saattaisi olla

Onko teillä rekryointitarpeita nyt tai loppuvuoden aikana? (149)



On tai ehkä on rekryointitarpeita: Mitä Koillismaan aluetta työvoimatarpeen ensisijaisesti koskee? (65)



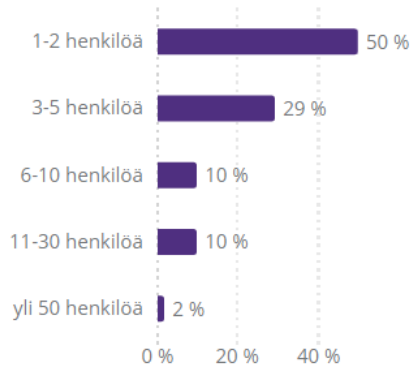
Muu, mikä? -vastanneet:

- Pudasjärvi
- pääkaupunkiseutu
- Ruka
- Vantaa, Lahti



Vastaajien mukaan Koillismaalle aiotaan rekrytoida vuoden aikana satoja henkilöitä

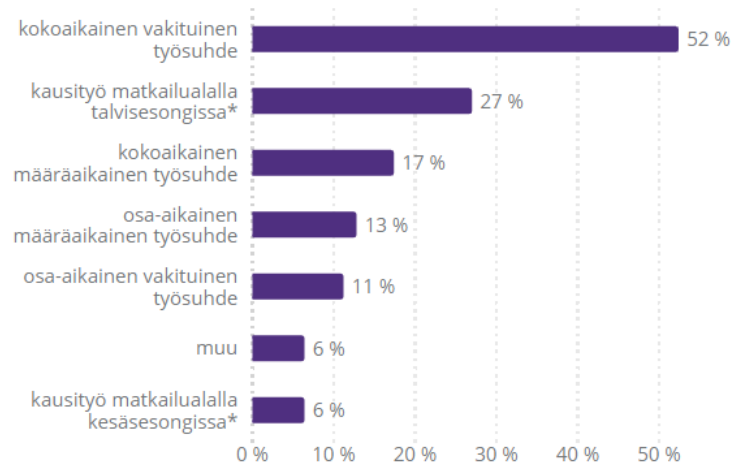
On tai ehkä on rekryointitarpeita tämän vuoden aikana: Kuinka monta henkilöä aiotte palkata seuraavan vuoden aikana alueelle? (62)



Henkilömääriltä suurimmat rekryoinnit sijoittuvat Kuusamoon.

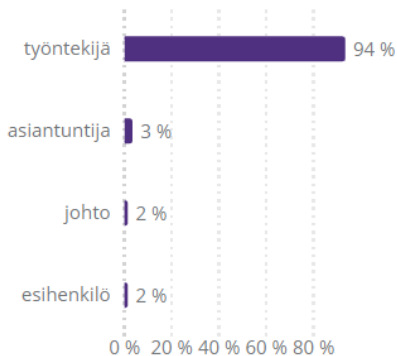
Vastausten perusteella voidaan arvioida, että seuraavan vuoden aikana Koillismaalle rekrytoitaisiin 237-442 henkilöä (kun vaihtoehdon yli 50 henkilöä laskennassa on käytetty 50 henkilöä).

On tai ehkä on rekryointitarpeita tämän vuoden aikana: Minkälaiseen työsuhteeseen tarvitsette osaajia alueelle? Voit tarvittaessa valita useita vaihtoehtoja. (63)

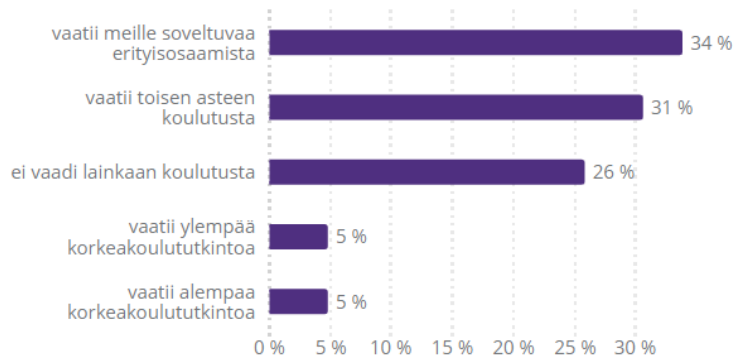


Vastaajat etsivät työntekijöitä, harvemmin korkeakoulutettuja ja tehtävän mukaista suomen kielen taitoa

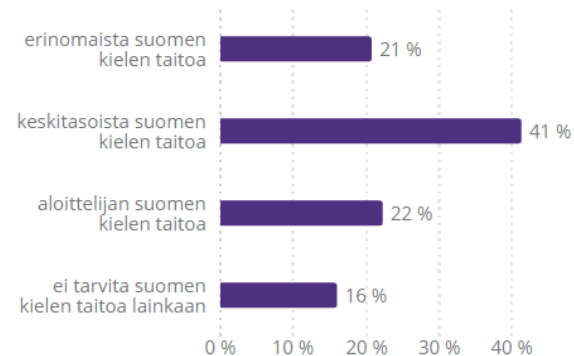
On tai ehkä on rekryointitarpeita tämän vuoden aikana: Minkälaisiin tehtäviin tarvitsette osaajia eniten alueelle? (65)

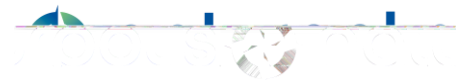


On tai ehkä on rekryointitarpeita tämän vuoden aikana: Minkälainen vaatavuustaso tehtävälle on alueelle? (62)



On tai ehkä on rekryointitarpeita tämän vuoden aikana: Arvioikaa, millaista suomen kielen taitoa kyseisessä työnkuvassa tarvitaan alueella? (63)





Vastaajien mukaan vaadittava kielitaito riippuu pääosin tehtävästä, sesongista ja muiden työntekijöiden kielitaidosta

Voit vielä täsmentää ja perustella tehtävän vaativuustasoa / suomen kielen taitoa hieman avoimesti? (35)

Otteita vastauksista:

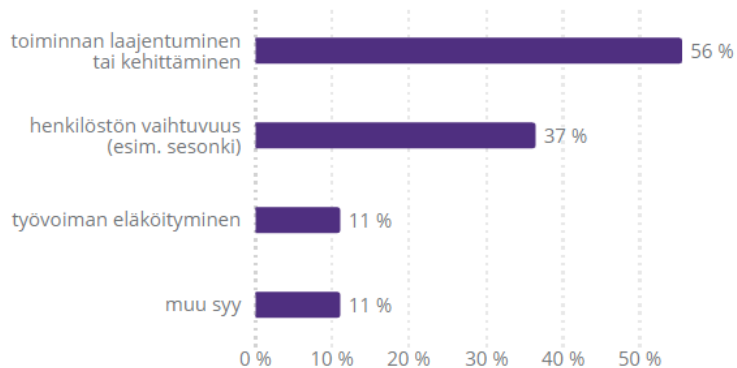
- Asiakkaat ovat kaikki suomenkielisiä ja näitä pitää kohdata päivittäin, joten suomen kielen tulee sujua.
- Englanti on ensisijainen työkieli, joten suomea ei tarvitse osata käytännössä lainkaan, etenkin talvisesongilla. Kesäsesongilla olisi hyvä työntekijän osata hieman suomea, kun kohteeseen saapuu enemmän suomalaisia.
- Kyllä työntekijän suomen kielen taito tulisi olla vähintään keskitasolla, sillä itsellä ei nuo kielet oikein taivu.
- Meillä on ollut ulkomaalaisia työntekijöitä, jos suomen kielen taito puutteellinen, niin silloin ei onnistu. Koska pitää myös pystyä kommunikoidaan työkavereiden kanssa.
- Pitää tulla toimeen suomen kielen taidolla ja ymmärtää myös.
- Sesongissa suomea tarvitaan aika vähän, jos lainkaan ja arvostamme enemmän suomen kielen taidon sijasta enemmän englannin, espanjan, ranskan tai saksan kielen taitoja.
- Tarvitsee kommunikoida vain esimiehen kanssa ja ymmärtää vaaditut tehtävät
- Täydellinen ei pidä olla, mutta pitää osata puhua ja ymmärtää selvästi.



Hieman yli puolet rekrytoinneista selittyvät toiminnan laajentumisella

On tai ehkä on rekryointitarpeita tämän vuoden aikana:

Mitkä ovat pääasialliset syyt tuleville rekrytoinneille alueelle? Voit tarvittaessa valita useita vaihtoehtoja. (63)

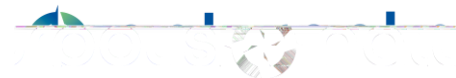


Otteita vastauksista:

Perustelisitteko hieman henkilöstön vaihtuvuutta?

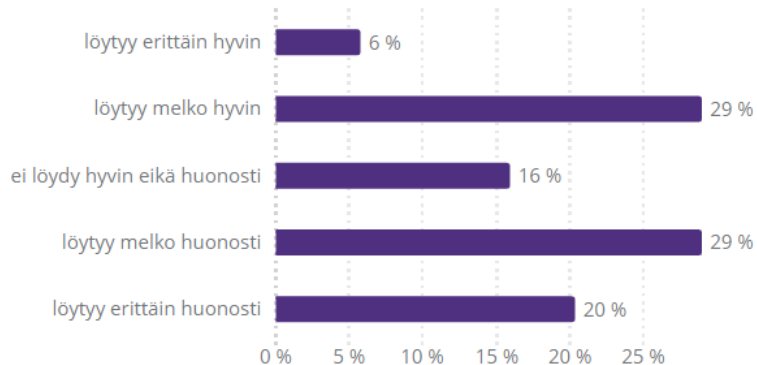
- Kesäsesonki.
- Sesonkiaikaan tarvitaan ainakin parikymmentä työntekijää lisää.
- Talvisesonki ja muutama vakituinen, työpaikan vaihdoista johtuvaa.
- Työ on fyysisesti raskasta eikä kukaan pysty tekemään sitä 40 vuotta putkeen, joten vaihtuvuutta syntyy, kun nuoret jaksavat tehdä työtä ja matala palkka/koulutus alana hyvä välietappityö nuorelle, jos ei vielä tiedä mitä lähteä opiskelemaan.
- Työ on kausiluontoista tarvitsemme kesä- ja talvikaudelle paljon sesonkityövoimaa
- Yksi työntekijä lopetti, joten hänen tilalleen pitää saada uusi työntekijä.



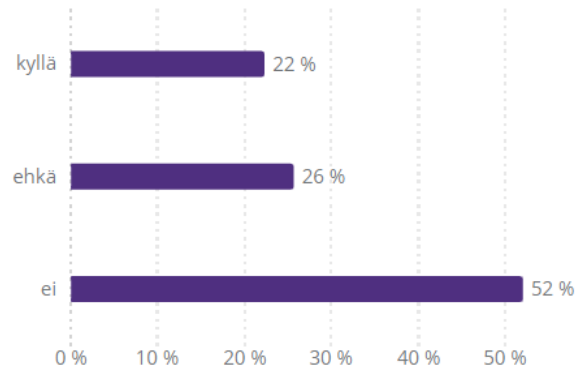


Vastaajista 35 % arvioi, että sopivia osajia löytyy hyvin ja 49 % arvioi, että huonosti

Arvioi kuinka helposti sopivia osajia löytyy tällä hetkellä alueelle? (138)



Onko teillä pidemmän aikavälin rekryointitarpeita (seuraavan kolmen vuoden aikana) alueelle? (148)



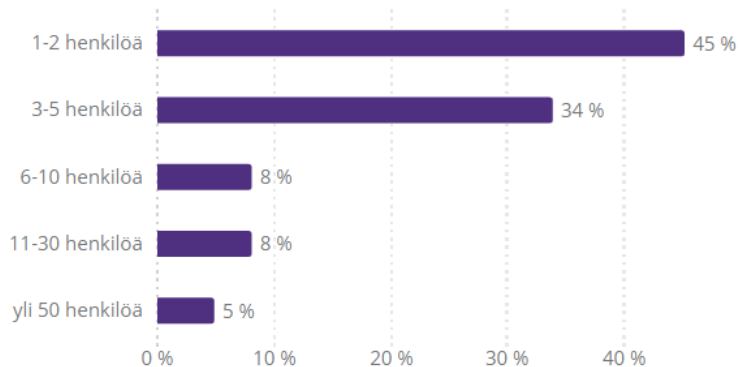
Taivalkoskella (ei-vastanneita 74 %) on selkeästi vähemmän pitkän aikavälin rekryointitarpeita kuin Kuusamossa (49 %) ja Posiolla (45 %).



Rekryointitarpeet ovat pidemmälläkin tähtämellä melko maltillisia

On tai ehkä on rekryointitarpeita seuraavan kolmen vuoden aikana:

Kuinka monta henkilöä arvioitte palkkaavanne seuraavan kolmen vuoden aikana alueelle? (62)

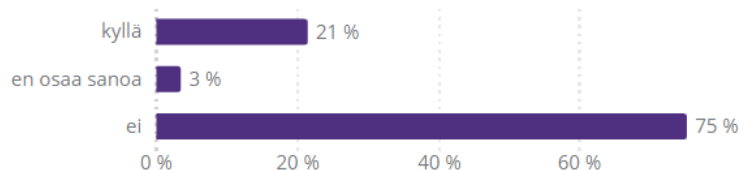


- Aiemmin 62 vastaajaa arvioivat, että he aikovat seuraavan vuoden aikana rekrytoida. Näistä vastaajista 41 arvioivat, että he aikovat rekrytoida myös seuraavan kolmen vuoden aikana.
- 84 vastaajaa, jotka arvioivat, että he eivät aio seuraavan vuoden aikana rekrytoida, arvioivat kuitenkin, että 19 heistä tulisivat rekrytoimaan seuraavan kolmen vuoden aikana.
- **Vastausten perusteella voidaan arvioida, että seuraavan kolmen vuoden aikana Koillismaalle rekrytoidisiin 326-511 henkilöä** (kun vaihtoehdon yli 50 henkilöä laskennassa on käytetty 50 henkilöä).
- Mikäli vastaajat ovat arvioineet seuraavan vuoden aikana rekrytoitavat erillään seuraavan kolmen vuoden aikana rekrytoitavista (vuoden sisällä rekrytoitavat eivät sisällä kolmen vuoden sisällä rekrytoitaviin), **voidaan arvioida, että kokonaisuudessaan kolmen vuoden aikana Koillismaalle voitaisiin rekrytoida 563-953 henkilöä.**



Koulutustarpeet vaihtelevat ja ne ovat hyvin alakohtaisia

Onko teillä nykyiseen henkilöstöönne liittyviä koulutustarpeita alueella? (149)



Kuusamossa (kyllä-vastanneita 25 %) on enemmän nykyiseen henkilöstöön liittyviä koulutustarpeita kuin Posiolla (14 %) ja Taivalkoskella (11 %).

Kyllä tai en osaa sanoa -vastanneet: Avaisitko hieman tarkemmin, minkälaisia koulutustarpeita ja kuinka paljon? (36)

Otteita vastauksista:

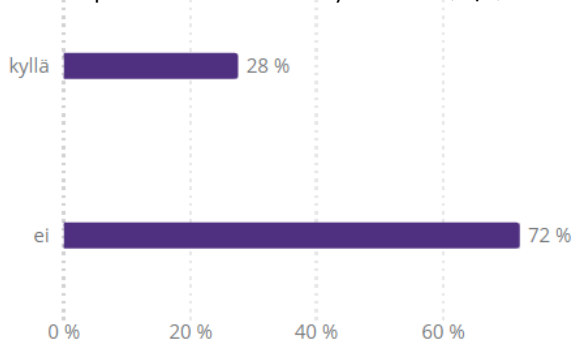
- Ensiaputaidot, kaikille työntekijöille, lisäksi hygieniapassi.
- Koulutamme henkilökuntaa jatkuvasti ja liittyvät erilaisiin pätevyyksiin.
- Lakisääteiset koulutukset, jotka suoritamme joko itse tai yhteistyökumppaniemme kautta.
- Suomen kielen koulutusta, ihan alkeiskursseista lähtien ja sanoisin että tällä hetkellä meillä muutama henkilö, jotka eivät puhu suomea.
- Työvälineiden käyttöön liittyvää koulutusta.
- Täydennyskoulutuksia.
- Yhtiön puolelta digikoulutuksia jotka pakollisia. Esimerkiksi turvallisuuteen liittyvät koulutukset. Näitä järjestetään jatkuvasti, koska pakollisia.



Kansainvälinen työvoima

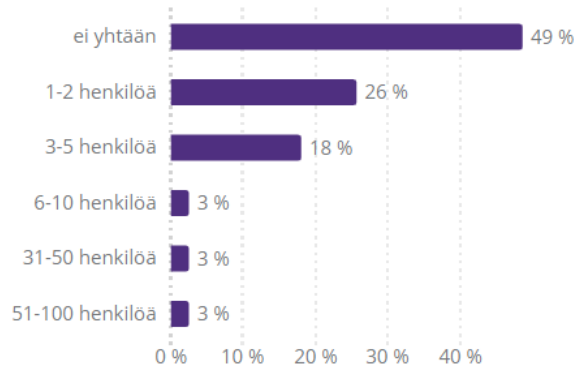
Noin kolmanneksessa yrityksistä on tai on ollut kansainvälistä työvoimaa

Työskenteleekö yrityksessänne parhaillaan tai onko yrityksessänne työskennellyt aiemmin kansainvälistä työvoimaa (Koillismaan alueella)? Mukaan lasketaan sekä vuokratyövoima että yrityksen omilla palkkalistoilla oleva työvoima. (148)



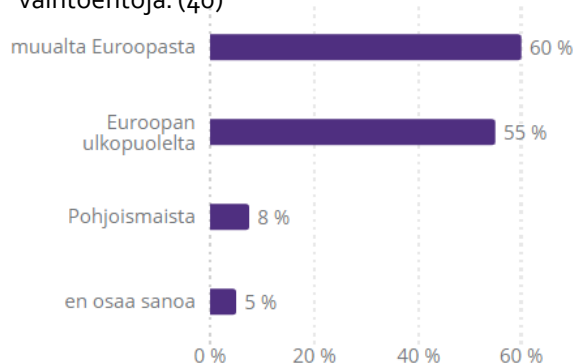
Kuusamossa (kyllä-vastanneita 30 %) työskentelee tai on työskennellyt suhteessa enemmän kv-työvoimaa kuin Posiolla (18 %) ja Taivalkoskella (21 %).

Kyllä: Kuinka paljon yrityksessänne työskentelee kansainvälistä työvoimaa tällä hetkellä (Koillismaan alueella)? (39)

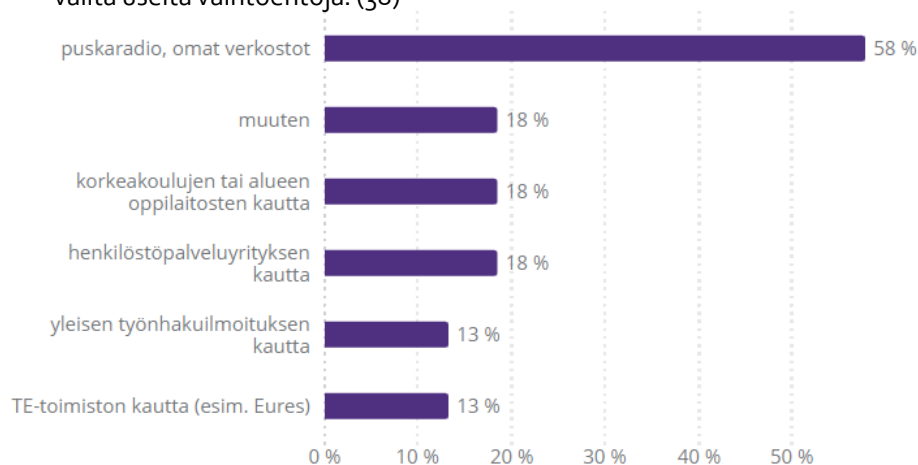


Vastaajien mukaan kansainvälinen työvoima löytyy pääosin omien verkostojen kautta

Kyllä työskentelee tai on työskennellyt kv-työvoimaa: Mistä alueilta saapuneita työntekijöitä yrityksessänne työskentelee/on työskennellyt (Koillismaan alueella)? Voit tarvittaessa valita useita vaihtoehtoja. (40)



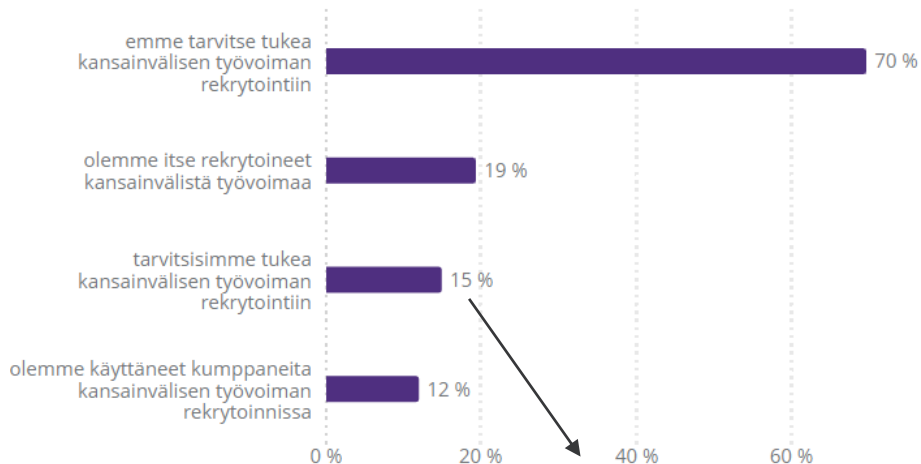
Kyllä työskentelee tai on työskennellyt kv-työvoimaa: Mitä kautta yrityksenne on löytänyt kansainvälistä työvoimaa? Voit tarvittaessa valita useita vaihtoehtoja. (38)



Muuten, miten? -vastanneet kertovat, että henkilöt ovat itse tulleet kysymään töitä, henkilöt ovat olleet aiemmin työharjoittelussa tai yritykset ovat tehneet yhteistyötä työntekijöitä välittäneiden yritysten kanssa.

Suurin osa vastaajista arvioi, että he eivät tarvitse tukea kansainvälisen työvoiman rekrytoinnissa

Millainen osaaminen tai kokemus teillä on kansainvälisestä rekrytoinnista ja tarvitsetteko siinä tukea? Voit tarvittaessa valita useita vaihtoehtoja. (135)



Tukea tarvitsevat yritykset ovat useimmiten

- Alle 10 henkilön yrityksiä
- Kuusamon alueelta
- On usein sekä lyhyen että pitkän aikavälin rekryointitarpeita

Olemme käyttäneet kumppaneita kansainvälisen työvoiman rekrytoinnissa, mitä?

Kaikki vastaukset:

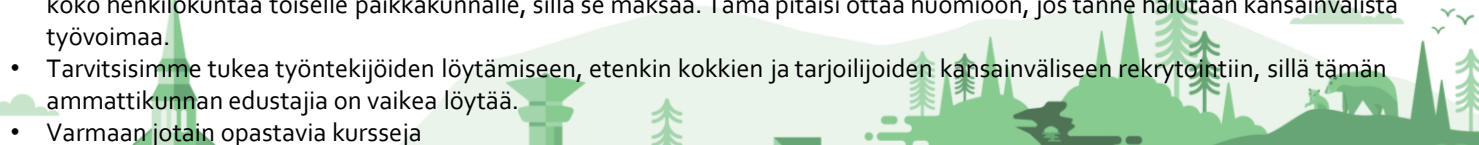
- Amiko
- Duunitori
- Go on
- Henkilöstövuokraus
- Henkilöstövuokrausfirma
- Henkilöstövuokrausyritys
- Kollegat ja oman tuttavien piirin kautta.
- Matkanjärjestäjien kautta ollaan saatu ns. omat kumppanit.
- Silkkitie
- Tampereella toimiva firma, en muista nimeä.
- TE-palvelut
- TE-toimisto
- TE-toimiston kautta, omilla kanavilla.
- Työharjoittelut opiston kautta
- Vuokratyövoima
- work away



Tukea tarvittaisiin erityisesti alkuun pääsemiseen ja käytännön kysymyksiin

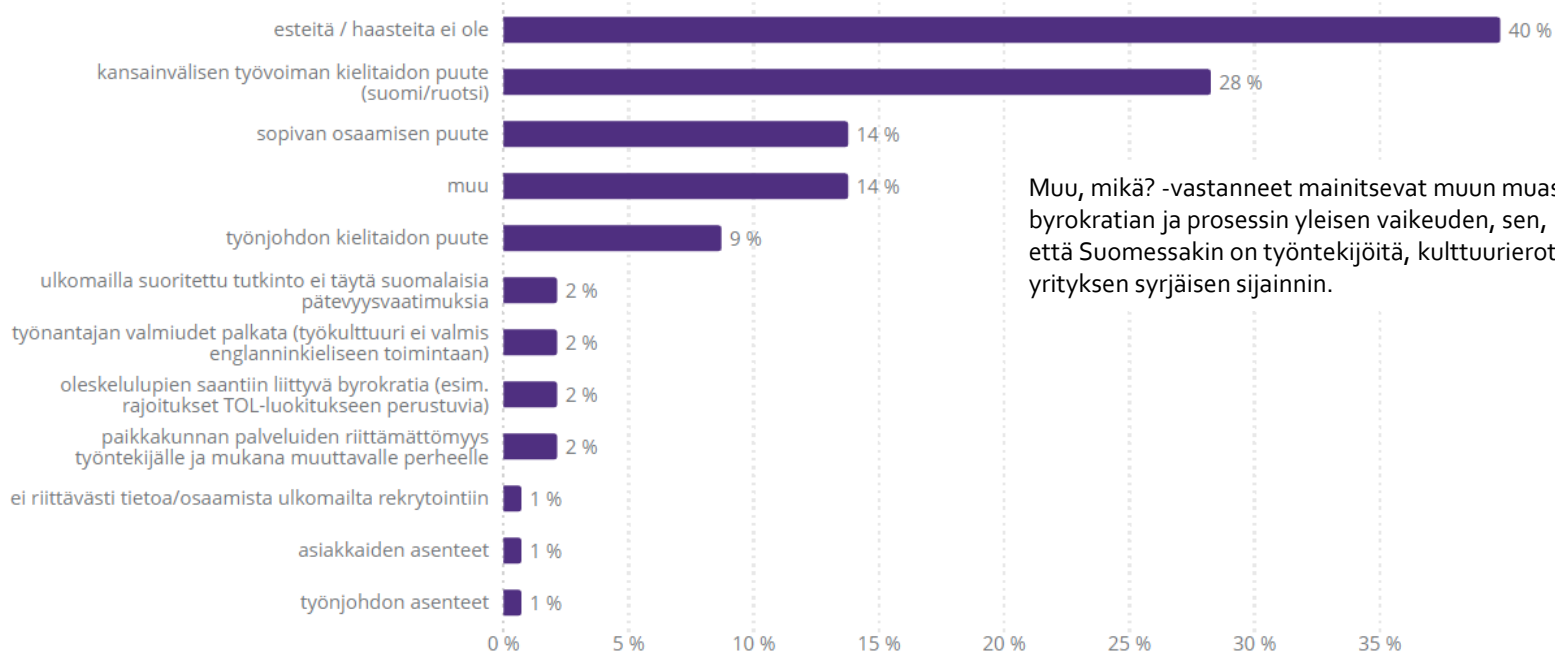
Tarvisimme tukea kansainvälisen työvoiman rekrytointiin: Millaista tukea tarvitsette kansainvälisen työvoiman rekrytointiin? (14)

Kaikki vastaukset:


- Aihe täysin vieras, niin alkeista pitäisi lähteä liikkeelle.
 - En osaa sanoa, kun ei ole ihan ajankohtaista. Väylä, mistä kontakteja saa, ainakin.
 - joku kanava mitä kautta voi löytää freelancer myyjiä provisiopalkalla, kohdennettua yritysmyyntiä, jakelijahankintaa, tuotteella paljon kysyntää ulkomailla
 - Jos tähän lähtisimme niin ihan sieltä alusta alkaen vaikka mistä ja mihin ilmoitus yms.
 - Jotain tieto-taitoa tarvitsis olla tällä alalla.
 - Kaikessa.
 - Kansainvälisen työvoiman kanssa tarvisimme apua kielen kanssa, sillä itsellä tulee kielimuuri vastaan.
 - Kielen opiskeluun.
 - Näen, että tulisimme tarvitsemaan apua byrokraatiaan liittyvissä tekijöissä, jotta pystytään olemaan varmoja siitä, että kaikki on tehty oikein.
 - Se, että mistä ja kuka rekrytoi, mistä kanavista saisi henkilöstöä.
 - Tarvisimme kaikenlaista tukea kansainvälisen työvoiman rekrytointiin, en osaa eritellä mihin osa-alueisiin, mutta tarvisimme yleisesti tukea.
 - Tarvisimme tukea ja joustavuutta verottajalta, sillä tällä hetkellä sosiaaliturvatunnuksen saadakseen on meidän vietävä henkilökunta Ouluun tai Rovaniemelle tunnistautumista varten. Verottaja voisi tehdä pop up päivä, jottei yritysten tarvitsisi viedä koko henkilökuntaa toiselle paikkakunnalle, sillä se maksaa. Tämä pitäisi ottaa huomioon, jos tänne halutaan kansainvälistä työvoimaa.
 - Tarvisimme tukea työntekijöiden löytämiseen, etenkin kokkien ja tarjoilijoiden kansainväliseen rekrytointiin, sillä tämän ammattikunnan edustajia on vaikea löytää.
 - Varmaan jotain opastavia kursseja
- 

Suurimpana haasteena pidetään kansainvälisen työvoiman kielitaidottomuutta suomen tai ruotsin suhteen

Mitkä ovat yrityksessänne suurimmat esteet tai haasteet kansainvälisen työvoiman hyödyntämiselle? Voit tarvittaessa valita useita vaihtoehtoja. (138)



Muu, mikä? -vastanneet mainitsivat muun muassa byrokratian ja prosessin yleisen vaikeuden, sen, että Suomessakin on työntekijöitä, kulttuurierot ja yrityksen syrjäisen sijainnin.



Vastaajien kokemukset ovat pääosin myönteisiä ja kansainvälinen työvoima on koettu arvokkaaksi lisäksi työyhteisöihin

Kyllä työskentelee tai on työskennellyt kv-työvoimaa: Millaisia kokemuksenne ovat olleet kansainvälisen työvoiman käytöstä? (37)

Yhteenveto vastauksista:

- Useat vastaajat kertoivat positiivisista kokemuksista kansainvälisen työvoiman käytössä, mainiten henkilöiden osaamisen ja sitoutumisen työhön.
- Jotkut korostivat, että kulttuurierot ja kielitaito ovat tärkeitä huomioon otettavia seikkoja, mutta ne eivät ole estäneet kansainvälisen työvoiman palkkaamista.
- Muutama vastaaja mainitsi, että heillä on vain vähän kokemusta kansainvälisestä työvoimasta, mutta nämä kokemukset ovat olleet myönteisiä.
- Muutama vastaaja toi esiin, että kansainvälinen työvoima ei välttämättä sovi heidän alalleen, johtuen paikallistuntemuksen tai kielitaidon puutteesta.

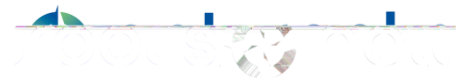
”Erittäin hyvät kokemukset.”

”Ihan positiivinen. Mutta kielitaidon puute on ongelma.”

”Kerta kaikkiaan on ollut hienot kokemukset kansainvälisestä työvoimasta. He ovat tehokkaita ja työnteko on ollut heille luonnollista.”

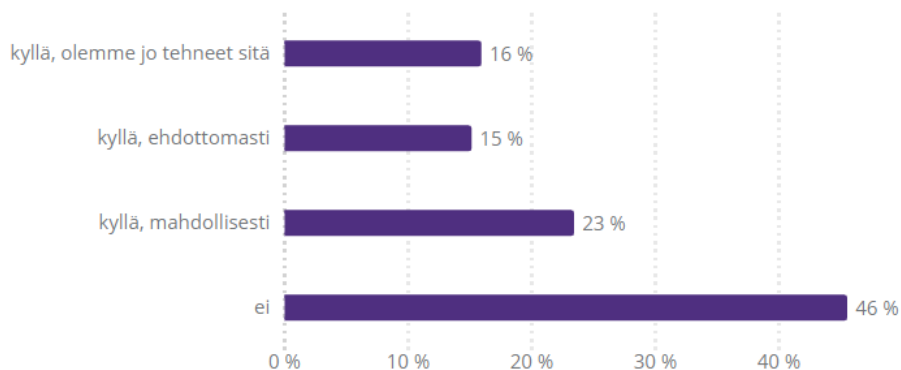
”Meillä on ollut ihan hyvät kokemukset kansainvälisen työvoiman käytöstä, heillä on ollut halua oppia suomen kieltä.”

”Omat kokemuksemme kansainvälisen työvoiman käytöstä ovat olleet positiivisia. Henkilöt ovat olleet osaavia, sosiaalisesti kyvykkäitä sekä sopeutuneet työ sekä asuinympäristöön. Olemme myös saaneet asiakkailta runsaasti positiivista palautetta, kun he ovat päässeet asioimaan omalla äidinkielellään näiden henkilöiden kanssa.”



54 % vastaajista pitää kansainvälistä työvoimaa mahdollisena, 46 % ei pidä

Voisitteko tai oletteko harkinneet kansainvälistä työvoimaa ratkaisuna tämänhetkisiin tai mahdollisesti tuleviin työvoimatarpeisiinne? Tarkoitamme tällä ulkomaille kohdentuvaa rekrytointia. (145)



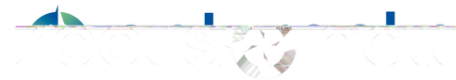
Kyllä, mahdollisesti, mikä mietityttää?

Kielitaidon puute on usein mainittu huolenaiheena, joka herättää kysymyksiä kansainvälisen työvoiman palkkaamisessa. Ammattitaidon ja pätevyyden varmistaminen on myös tärkeää, ja byrokratia, kuten työlupien hankkiminen, voi olla haasteellista. Asumisjärjestelyt ja kausityön vaikutukset kielitaidon tarpeeseen ovat nousseet esiin, ja jotkut pohtivat, onko kansainvälinen työvoima pitkän aikavälin ratkaisu.

Ei, miksi?

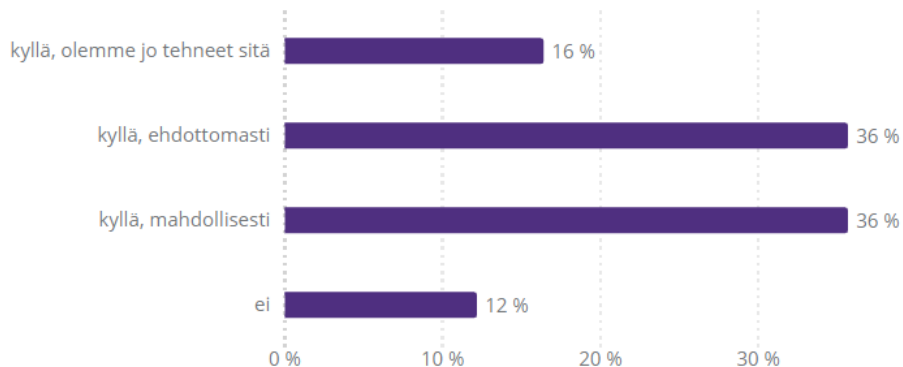
Monet vastaajat ovat ilmaisseet, ettei heillä ole tarvetta kansainväliselle työvoimalle, usein mainiten kielitaidon puutteen tai riittävän kotimaisen työvoiman saatavuuden. Jotkut korostavat, että erikoisalan vaatimukset tai suomen kielen taidon tarve tekevät kansainvälisen työvoiman käytöstä epäsopevia heidän alallaan.





88 % vastaajista pitää maahanmuuttajaa mahdollisena, 12 % ei pidä

Olisitko valmiita rekrytoimaan alueella/Suomessa asuvan maahanmuuttajan, jos rekryointitarvetta olisi? (140)



Kyllä, mahdollisesti, mikä mietityttää?

Vastauksissa korostuu suomen kielen taidon merkitys. Ammattitaidon ja pätevyuden varmistaminen on myös tärkeää, ja vastaajat painottavat, että nämä ovat edellytyksiä työntekijän palkkaamiselle. Joissakin vastauksissa tuodaan esiin kulttuuriset erot ja niiden mahdolliset vaikutukset työyhteisöön. Lisäksi mainitaan, että työntekijän kansallisuudella ei ole väliä, kunhan hänellä on tarvittava kielitaito ja koulutus.

Ei, miksi?

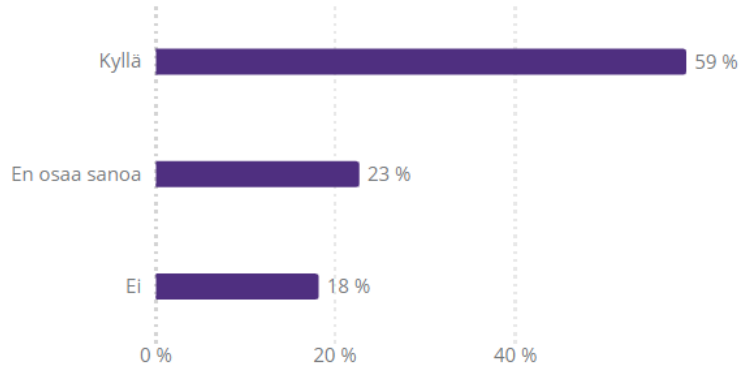
Muutaman vastaajan mukaan suomen kielen taito tarvitsee olla. Muutama vastaaja puolestaan mainitsee, että rekrytoinneille ei yleisesti ole tarvetta. Pari vastaajaa arvelee toimialansa olevan sellainen, että maahanmuuttajalla ei olisi sille sopivaa koulutusta. Pari vastaajaa ei osaa perustella tarkemmin, mutta suhtautuu silti hieman varauksella maahanmuuttajan palkkaamiseen.



Perehdyttäminen ja asettautuminen

Suurin osa kokee osaamisen riittävän kansainvälisen työvoiman perehdytykseen

Onko yrityksessänne riittävä osaaminen kansainvälisen työvoiman perehdyttämisen osalta? (132)



Taivalkoskella (kyllä-vastanneita 37 %) on enemmän epäilyä riittävän osaamisen suhteen kuin Kuusamossa (62 %) ja Posiolla (65 %).

Ei tai en osaa sanoa -vastanneet: Minkälaista tukea kaipaisitte kansainvälisen työvoiman perehdyttämiseen?

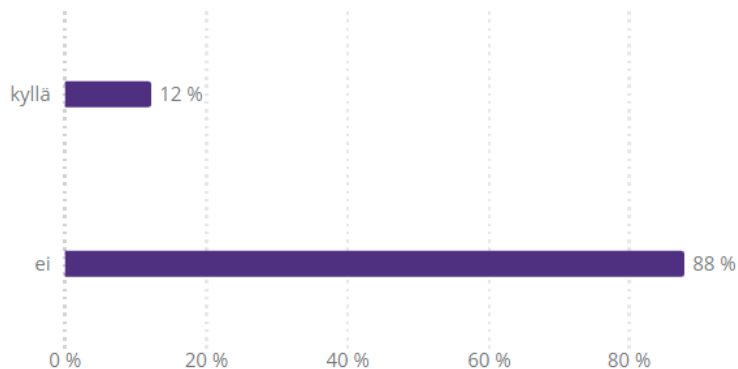
Otteita vastauksista:

- Jos päädyimme tulevaisuudessa hyödyntämään kansainvälistä työvoimaa näkisin meidän tarvitsevan apua kieleen liittyvissä tekijöissä.
- Kielimuuri, jos työntekijä ei puhu suomea eikä englantia hyvin
- Riippuu tilanteesta ja tapauksesta.
- Työnopastajat saisi lisää koulutusta kansainvälisen työvoiman perehdyttämiseen.
- Varmaan jotain kurssia missä tähän saataisiin kunnon opastusta.



Relokaatiopalvelut eivät ole kovin käytettyjä

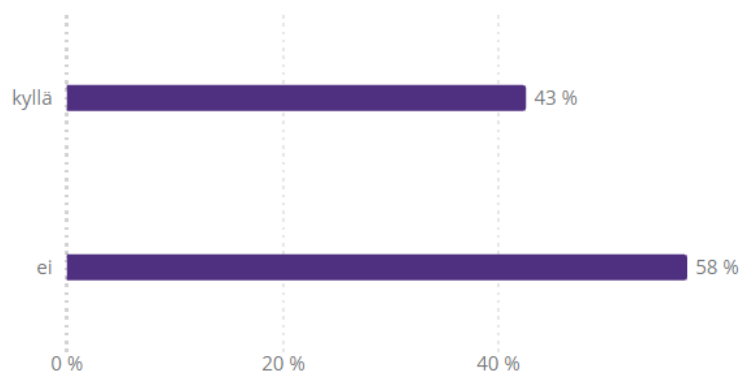
Kyllä työskentelee tai on työskennellyt kv-työvoimaa: Oletteko käyttäneet relokaatiopalveluja? (41)



Kyllä, kenen tarjoamana? -vastanneet:

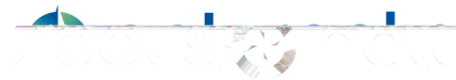
- Ei osannut nimetä mitään yksittäistä.
- Nyt en muista kenen.
- Nämä asiat hoitaa se taho kenen kautta kansainvälinen työvoima meille tulee.
- Silkkitie

Kyllä työskentelee tai on työskennellyt kv-työvoimaa: Tarjoaako yrityksenne itse ulkomailta Suomeen muuttaneille työntekijöille tukea asettautumiseen? (40)



Kyllä, millaista? -vastanneet kertovat, että pääosin tukea on tarjottu asunnon hankkimisessa, paperitöissä ja yhteisöön sopeutumisessa.





Vastaajien mukaan palveluita on jo tarjolla, mutta parannettavaa on muun muassa asunnoissa, kulkuyhteyksissä ja koulutuksessa

Millaisia palveluita yrityksenne kaipaaisi kansainvälisten työntekijöiden asettautumisen tukemiseksi? Mitä palveluita erityisesti seudun kuntien tai muiden julkisten toimijoiden tulisi tarjota, jotta kansainvälisten osaajien asettautuminen sujuisi mahdollisimman hyvin? (53)

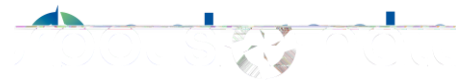
Otteita vastauksista:

- Asunnon etsintä, selvittää kuinka työmatkojen kulkeminen mahdollistuu, kun täällä meidän korkeuksilla välimatkat on todella pitkiä.
- Asuntoja olisi Rukalla. Nyt tilanne on se, ettei julkista liikennettä ole, välimatka Kuusamo-Ruka on kuitenkin 30 km joten auto tarvitaan koska suuri osa asunnoista on nimenomaan Kuusamossa, ei Rukalla missä työt taas on. Tämä karsii tekijöitä.
- Elintarvike ja hygieniapassin suorittamiseen helppoutta. Koska palvelu pitäisi saada omalla kielellä ja tätä ei ole edes englannin kielellä Kuusamon alueella.
- Henkilökohtaista opastusta kansainvälisille työntekijöille asioissa ja ohjaaja mukana työnhaussa ym.
- Kaipaisimme alueen julkisilta toimijoilta alueen imagon nostoa, jotta tänne kohteeseen hakeutuisi työntekijöitä.
- Kielten opiskeluun liittyvät asiat, sekä tuki siihen miten byrokratia täällä toimii. Ehkä myös tapoihin, kotoutumiskoulutukset.
- Koulutusta siihen, mihin on tarvetta.
- Olisi yhdyshenkilö joka voisi olla apuna juuri papereiden hoitamisessa ym.





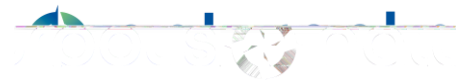
Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä



Yhteenveto: työvoimatarpeet

- **Rekrytointitarpeita on tai saattaisi olla tällä hetkellä 43 % yrityksistä. Nämä painottuvat Kuusamoon.**
 - Seuraavan vuoden aikana nämä yritykset aikovat palkata useimmiten 1-5 työntekijää
 - Henkilömääriltä suurimmat rekrytoinnit sijoittuvat Kuusamoon.
 - Vastausten perusteella voidaan arvioida, että lähiaikoina aikana Koillismaalle rekrytoitaisiin 237-442 henkilöä (kun vaihtoehdon yli 50 henkilöä laskennassa on käytetty 50 henkilöä).
 - Tarvittavat / aiotut rekrytoinnit painottuvat kokoaikaisiin ja vakituisiin työsuhteisiin, mutta mukana on myös melko paljon erityisesti matkailualan talvisesongin rekrytointitarpeita.
 - Millaisia rekrytointeja tarvitaan:
 - Työntekijöitä
 - Ei korkeakoulutettuja
 - Suomen kieltä tarvitaan valtaosin, mutta tasovaatimus vaihtelee → Vastaajien mukaan vaadittava kielitaito riippuu pääosin tehtävästä, sesongista ja muiden työntekijöiden kielitaidosta
- Vastaajista 35 % arvioi, että sopivia osaajia löytyy hyvin ja **49 % arvioi, että huonosti**
- **48 % vastaajayrityksissä on rekrytointitarpeita pidemmälle aikavälille (seur. 3 v aikana)**

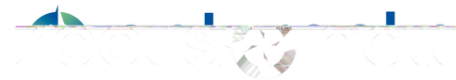




Yhteenveto: kansainvälinen työvoima

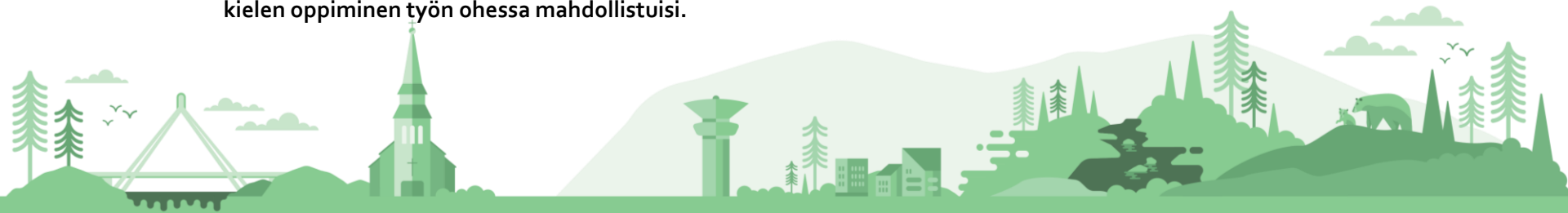
- Noin kolmanneksessa yrityksiä on tällä hetkellä tai on ollut kv-työvoimaa.
 - Nämä ovat olleet muualta Euroopasta (pl. Pohjoismaat) sekä Euroopan ulkopuolelta
 - Kansainväliset työntekijät on löytynyt useimmiten puskaradion ja omien verkostojen kautta
 - Vastaajien kokemukset ovat pääosin myönteisiä ja kansainvälinen työvoima on koettu arvokkaaksi lisäksi työyhteisöihin
- Yritykset eivät valtaosin koe tarvitsevansa tukea kansainväliseen rekrytointiin
 - Ne yritykset, jotka tarvitsisivat tukea, kaipaivat tietoa ja tukea alkuun pääsemisessä, kielikysymyksissä sekä rekrytointiväylissä.
 - Valtaosa yrityksistä kokee osaamisensa riittävänä myös kv-työvoiman perehdyttämisen ja asettautumisen osalta.
- Suurimpana haasteena pidetään kansainvälisen työvoiman kielitaidottomuutta suomen tai ruotsin suhteen. Toisaalta monen yrityksen mielestä erityisiä haasteita ei ole.
- 54 % vastaajista pitää kansainvälistä työvoimaa mahdollisena, 46 % ei pidä
 - Kielitaidon puute on usein mainittu huolenaiheena. Ammattitaidon ja pätevyyden varmistaminen on myös tärkeää, ja byrokratia, kuten työluvien hankkiminen, voi olla haasteellista.
- Suomessa jo asuvia maahanmuuttajia pidetään sen sijaan valtaosan mielestä sopivana ratkaisuna työvoimatarpeisiin: 88 % vastaajista pitää maahanmuuttajaa mahdollisena, 12 % ei pidä. Epäröintiä aiheuttaa jälleen kielitaitokysymykset, eli myös maahanmuuttajan kohdalla suomen kielen taidon pitäisi olla riittävällä tasolla.





Johtopäätökset

- **Työvoimatarpeita on alueen yrityksissä melko paljon. Suomen kieltä pääasiassa tarvitaan, mutta tasovaatimukset vaihtelevat.**
 - **Kansainvälistä työvoimaa voisi harkita reilu puolet yrityksistä, mutta valtaosa voisi harkita Suomessa jo asuvien maahanmuuttajien palkkaamista.** Tämä ero voi selittyä esimerkiksi kv-rekyrtointiin liittyvien byrokratiahaasteilla. Maahanmuuttajien palkkaamista pidetään kenties myös siitä syystä helpompana, että oletetaan näiden osaavan jo jonkin verran suomea, mitä pidetään kauttaaltaan tärkeänä.
 - Syöte toisesta tutkimuksesta (Kansainvälisten osaajien markkina-analyysi): **kv-osaajat epäröivät muuttua Suomeen suomen kielen vuoksi. Kuitenkaan englanninkielinen työ ei myöskään tunnu lisäävän houkuttelevuutta. Kv-osaajat ovat valmiita opiskelemaan suomea työn ohessa.**
- **Viesti yrityksille:** yrityksille olisi hyvä viestiä, että kv-osaajat ovat pääasiassa kiinnostuneita oppimaan suomen kielen, jos siihen tarjotaan sopivat puitteet / tuki työnantajan ja / tai julkishallinnon puolelta. Tärkeää on myös tukea / kannustaa yrityksiä pohtimaan, minkä tasoista suomen kieltä eri tehtävissä tarvitaan ja viestiä tästä potentiaalisille työnhakijoille selkeästi.
- → **Yrityksille ja niiden palkkaamille kv-osaajille tulisi myös olla riittävästi tarjolla tukea ja palveluita, joilla suomen kielen oppiminen työn ohessa mahdollistuisi.**





Kiitos!

Sähköpostimme ovat etunimi.sukunimi@innolink.fi
Seuraa meitä verkossa www.innolink.fi ja sosiaalisessa mediassa #innolink



Missio

Naturpolis johtaa paikallisen elinvoiman kehittämistä

Missio

Naturpolis varmistaa, että alueen yritykset, luonto ja ihmiset voivat hyvin ja menestyvät tulevaisuudessakin.

Naturpolis johtaa alueen liiketoimintaekosysteemiä tarjoamalla ajantasaisen tilannekuvan, luomalla yhdessä näkemyksen tulevasta, kehittämällä vetovoimatekijöitä ja välittämällä parhaita osaajia.

Naturpolis on kansainvälisesti verkottunut asiantuntijaorganisaatio.







Visio

Naturpolis on suunnannäyttävä ja uuden mahdollistaja

Strategiset tavoitteet



Yhteinen näkemys tulevasta ja hyvä tilannekuva nykyisestä varmistavat hyvinvoinnin kasvun.



Vahva alueellinen ja alueen rajat ylittävä elinvoimaa luova johdettu ekosysteemi.



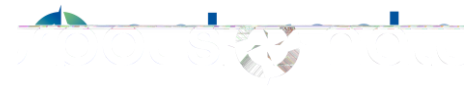
Tarvittavat osaajat ja asiantuntijat alueen toimijoiden käytettävissä.



Strategiakartta

2021–2025





Toimenpiteet



Painopisteiden välisen
yhteistoiminnan
tiivistäminen 2021–2022

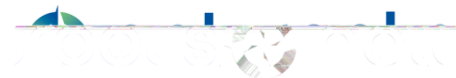


Kehittämisaamamisen
vahvistaminen
2021–2022



Alueellisen
innovaatioekosysteemin
luominen 2022





Naturpolis 2025

Vuosina 2021-2025 tulevaisuusinvestointien määrä alueellakasvaa. On olemassa yhteinen tilanne- ja tulevaisuuskuva, jotapäivitetään tehokkailla ja toimivilla työkaluilla.

Yritysten toimintaympäristö kehittyy kasvua tukevaksi vahvanalueellisen näkemyksen ja verkostojen ansiosta. Luottamus jayhteistyö kasvattavat sitoutumista yhteiseen tekemiseen.

Osaamis- ja osaajatarpeita osataan ennakoida ja tulevaisuudentyöt löytävät tekijänsä tehokkaasti ja oikea-aikaisesti.





Ota yhteyttä

Etunimi Sukunimi
etunimi.sukunimi@naturpolis.fi
Puh. 040 123 4567