

EIPS -hankkeen 2023-2024 talvella toteuttamat haastattelut: työvoimaan kohdistuvat käytännöt -osion tiivistelmä

Haastateltavat toimivat pääasiassa toimitus-, henkilöstö- tai tutkimusjohtajan tehtävissä ja edustivat neljän Pohjois-Savon kehittämisen kärkialojen suurimpia työnantajia sekä keskeisimpiä TKI-toimijoita. Haastateltavien työnantajien yhteenlaskettu liikevaihto talvella 2023-2024 viimeisimpien tilinpäätöstietojen mukaan oli noin 2,7 miljardia euroa ja työllistämisaikutus Suomessa noin 4300 henkilöä. Tiedot on koontanut Pohjois-Savon liiton projektipäällikkö Timo Malkoc 22.1.2025.

Metsäteollisuus Pohjois-Savossa

Puutuotteiden ja tuotantoteknologian TKI-palveluja Pohjois-Savossa tarjoaa SIB Labs (SIB Labs - palvelut | Itä-Suomen yliopisto) ja materiaalitutkimuskeskus Materia. SIB Labs, Science – Innovation – Business, on Itä-Suomen yliopiston luonnontieteiden ja metsätieteiden tiedekunnan infrastruktuuriyksikkö, ja siten keskeinen osa yliopiston tutkimusta. TKI-toiminnassa keskeisiä avainasioita ovat puun uudet ominaisuudet, datan yhä parempi hyödyntäminen, puurakentaminen, yritysten välinen yhteistyö ja materiaalitehokkuus.

Syksyllä 2023 haastateltiin alan suurimpia pohjoissavolaisia työnantajia ja muutamia keskeisiä TKI-toimijoita keskipitkän aikavälin muutostekijöihin, osaamistarpeisiin, **työvoimaan liittyviin käytäntöihin** sekä vihreän siirtymän mahdollisuuksiin liittyen. Haastateltavia oli yhteensä 10, joista seitsemän edusti yrityksiä. Yritysten yhteenlaskettu liikevaihto viimeisimpien tilinpäätöstietojen mukaan oli noin 925 milj. euroa ja ne työllistivät Suomessa noin 995 henkilöä.

1. Mitkä asiat koette suurimmiksi työvoiman saamisen esteiksi 5–10 vuoden päästä?

Väestörakenne ja muuttoliike:

- Pienillä paikkakunnilla väestön väheneminen ja väestörakenteen vinoutuminen heikentävät työvoiman saatavuutta. Nuorten muuttaminen maakuntakeskuksiin tai suuriin kaupunkeihin vie potentiaalista työvoimaa.
- Eläköityminen on merkittävä uhka monilla teollisuudenaloilla ja ikääntyvän työvoiman korvaaminen nähdään haasteena.

Työn houkuttelevuus ja teollisuuden vetovoima:

- Nuorten kiinnostus teollisuuden alaa kohtaan on laskussa. Teollisuus nähdään fyysisenä, raskaana ja ympäristön kannalta vähemmän houkuttelevana toimialana.
- Vuorotyö ja yövuorojen tekeminen koetaan erityisenä esteenä nuorten houkuttelemisessa alalle.

Osaamisen ja taitojen heikkeneminen:

- Nuorten valmiudet ja osaaminen ovat monien työnantajien mukaan heikentyneet, erityisesti luonnontieteissä ja teknisissä taidoissa. Tämä vaikeuttaa uusien työntekijöiden kouluttamista.

Yhteiskunnalliset ja yksilötason haasteet:

- Nuorten mielenterveysongelmat, syrjäytyminen ja työelämän kannustimien puute koetaan keskeisinä esteinä työvoiman saamisessa.
- Työntekijöiden terveyteen, erityisesti mielenterveyteen ja työkykyisyyteen, liittyvät haasteet ovat kasvussa.

2. Millä keinoilla organisaationne pyrkii varmistamaan osaavan työvoiman saamisen myös tulevaisuudessa 5–10 vuoden päästä?

Työnantajamielikuvan ja vetovoiman kehittäminen:

- Yritykset panostavat työnantajamielikuvan parantamiseen sekä vastuullisuuden ja työolojen kehittämiseen. Hyvämaineinen työnantaja houkuttelee paremmin osaavaa työvoimaa.
- Työn sisältöä pyritään muokkaamaan kiinnostavammaksi, esimerkiksi kiertävien työtehtävien avulla, mikä antaa työntekijöille enemmän vastuuta ja päätösvaltaa.

Työhyvinvoinnin ja joustojen lisääminen:

- Työntekijöille tarjotaan yksilöllisiä ratkaisuja, kuten mahdollisuus tehdä vain aamuvuoroja. Työpaikoilla panostetaan myös terveyden tukemiseen ja ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen.
- Modernit työvälineet ja hyvä työympäristö ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin tukemisessa.

Kansainväliset rekrytoinnit:

- Monet yritykset ovat kääntyneet ulkomaisen työvoiman puoleen. Kansainväliset rekrytoinnit ovat usein onnistuneita, vaikka kielitaito ja kotouttaminen voivat vaatia lisäpanostuksia.

Yhteistyö oppilaitosten kanssa:

- Yritykset tekevät yhteistyötä oppilaitosten kanssa ja tarjoavat oppisopimuskoulutuksia, harjoittelupaikkoja ja kesätyömahdollisuuksia. Työelämälähtöisen koulutuksen kehittäminen yhdessä oppilaitosten kanssa on keskiössä.

3. Oletteko toteuttaneet kansainvälisiä rekrytointeja viimeisen vuoden aikana? Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?

Onnistumiset:

- Kansainvälisiä rekrytointeja on tehty erityisesti tuotantotyöntekijöiden osalta ja kokemukset ovat olleet pääosin positiivisia. Esimerkiksi ukrainalaiset työntekijät ovat osoittautuneet motivoituneiksi ja sitoutuneiksi.
- Kansainvälisillä työntekijöillä on usein korkea halu sopeutua ja rakentaa elämänsä pienille paikkakunnille.

Haasteet:

- Kielitaito on joissakin tapauksissa ongelma, erityisesti silloin, kun työn ohjeistus tai turvallisuusvaatimukset edellyttävät suomen kielen taitoa.
- Kotouttaminen vaatii erityistä huomiota. Yritykset korostavat, että onnistunut kotoutuminen vaatii yhteistyötä paikallisten viranomaisten ja muiden toimijoiden kanssa.

Tulevaisuuden näkymät:

- Kansainväliset rekrytoinnit ovat välttämättömiä työvoimapulan ratkaisemiseksi, ja monet yritykset aikovat lisätä panostuksiaan niihin tulevaisuudessa.

4. Oletteko hyödyntäneet julkisia työvoima- ja yrityspalveluita viimeisen vuoden aikana? Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?

Julkiset palvelut:

- TE-toimistoja ja ELY-keskuksia on hyödynnetty rekrytoinnin ja koulutusten järjestämisessä. Kokemukset vaihtelevat: osa yrityksistä on tyytyväisiä palveluihin, kun taas toiset kokevat, että julkiset palvelut eivät tuota riittävän laadukasta työvoimaa.
- Julkisten palveluiden roolia arvostetaan hallinnollisten vaatimusten täyttämässä, mutta konkreettiset hyödyt ovat usein rajallisia.

Yksityiset vaihtoehdot:

- Useat yritykset suosivat yksityisiä rekrytointiyrityksiä, koska ne tuottavat paremmin yrityksen tarpeisiin soveltuvaa työvoimaa.
-

5. Oletteko työllistäneet opiskelijoita/ tehneet oppilaitosyhteistyötä viimeisen vuoden aikana? Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?

Oppilaitosyhteistyön hyödyt:

- Oppilaitosyhteistyö nähdään tärkeänä tulevaisuuden työvoiman kehittämisessä. Oppisopimukset, TET-harjoittelut ja lopputyöprojektit ovat yleisiä yhteistyömuotoja.
- Ammattioppilaitokset ovat merkittävässä roolissa erityisesti tuotantotyöntekijöiden kouluttamisessa. Korkeakoulujen kanssa tehdään yhteistyötä toimihenkilötason osaajien löytämiseksi.

Haasteet:

- Yritysten mukaan oppilaitosyhteistyön hyödyt eivät aina ole välittömästi mitattavissa ja opiskelijoiden osaamistaso ei aina vastaa kaupallisten toimijoiden tarpeita.
- Etäisyys oppilaitosten ja yritysten välillä vaikeuttaa joissain tapauksissa opiskelijoiden osallistumista työhön opintojen ohessa.

Tulevaisuuden tavoitteet:

- Yhteistyötä pyritään syventämään ja yritykset korostavat työelämälähtöisen opetuksen merkitystä. Nuorten innostaminen ja valmiuksien kehittäminen on keskeistä.

Kone- ja energiateknologia Pohjois-Savossa

Kone- ja materiaalitekniikka-alan ytimen muodostaa yliopiston, ammatillisen toisen asteen ja ammattikorkeakoulun yhteenliittymä. Ekosysteemin kaksi toisiaan täydentävää kokonaisuutta ovat kone- ja laitevalmistuksen klusteri Kestech ja materiaalitutkimuskeskus Materia.

Syksyllä 2023 haastateltiin alan suurimpia pohjoissavolaisia työnantajia ja muutamia keskeisiä TKI-toimijoita keskipitkän aikavälin muutostekijöihin, osaamistarpeisiin, **työvoimaan liittyviin käytäntöihin** sekä vihreän siirtymän mahdollisuuksiin liittyen. Haastateltavia oli yhteensä 11, joista kahdeksan edusti yrityksiä. Yritysten yhteenlaskettu liikevaihto viimeisimpien tilinpäätöstietojen mukaan oli noin 1,1 mrd. euroa ja ne työllistivät Suomessa noin 2600 henkilöä.

1. Mitkä asiat koette suurimmiksi työvoiman saamisen esteiksi 5–10 vuoden päästä?

Väestörakenne ja alueellinen vetovoima:

- Väestön ikääntyminen, pienenevät ikäluokat ja maaseudun väestökato ovat keskeisiä ongelmia. Alueet eivät houkuttele nuoria ja monet muuttavat opiskelujen jälkeen pysyvästi suuriin kaupunkeihin.
- Alueiden vetovoimattomuus korostuu erityisesti ulkomaalaisen työvoiman kohdalla, sillä Pohjois-Savo koetaan tuntemattomaksi ja sopeutumiseen vaikuttavat myös kulttuuriset tekijät, kuten ilmasto ja paikallinen yhteisö.

Työn houkuttelevuus ja koulutuksen haasteet:

- Teollisuusalan houkuttelevuus on vähentynyt, eikä koulutusjärjestelmä aina vastaa yritysten tarpeita. Oppilaitosten keskittäminen suuriin keskuksiin vaikeuttaa työvoiman löytämistä paikallisesti.
- Nuorten syrjäytyminen ja työelämätaitojen puute nähdään suurina esteinä.

Kilpailu työvoimasta:

- Kilpailu osaavasta työvoimasta kiihtyy ja työntekijöiden asenteet työnantajia kohtaan ovat muuttuneet. Työnantajilta odotetaan joustavuutta ja hyviä työoloja.

Kansainväliset rekrytoinnit:

- Kielivaatimukset ja työnantajien kokemukset rekrytointibyrokraatiasta estävät osin kansainvälisten työntekijöiden hyödyntämisen.

2. Millä keinoilla organisaationne pyrkii varmistamaan osaavan työvoiman saamisen myös tulevaisuudessa 5–10 vuoden päästä?

Työnantajamielikuvan kehittäminen:

- Yritykset panostavat maineeseensa tekemällä työnantajamielikuvastaan houkuttelevan. Työntekijät toimivat yrityksen lähettiläinä.
- Ulkoinen viestintä, kuten digitaalinen markkinointi ja oppilaitosvierailut, on tärkeässä roolissa.

Oppilaitosyhteistyö:

- Yhteistyötä tehdään paikallisten oppilaitosten kanssa, ja yritykset tarjoavat oppisopimuksia, harjoittelupaikkoja ja kesätyömahdollisuuksia.
- Työelämälähtöinen koulutus ja nuorten työelämätaitojen kehittäminen ovat keskeisiä tavoitteita.

Työolojen ja joustojen kehittäminen:

- Työntekijöille tarjotaan yksilöllisiä uramahdollisuuksia ja monipuolisia tehtäviä. Hybridityömahdollisuudet nähdään erityisesti toimihenkilötehtävissä tärkeinä.
- Yritykset korostavat työhyvinvointia ja henkilöstön sitouttamista.

Kansainvälisten rekrytointien hyödyntäminen:

- Kansainväliset työntekijät nähdään mahdollisuutena, mutta rekrytointiprosessien sujuvoittaminen ja kotouttamisen tukeminen vaativat kehitystyötä. Englannin kielen käytön lisääminen organisaatioissa helpottaa ulkomaalaisen työvoiman sopeutumista.

3. Oletteko toteuttaneet kansainvälisiä rekrytointeja viimeisen vuoden aikana? Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?

Onnistumiset:

- Kokemukset kansainvälisistä rekrytoinneista ovat yleisesti ottaen hyviä. Ulkomaalaiset työntekijät ovat usein motivoituneita ja sopeutuvaisia.
- Kansainvälinen rekrytointi tarjoaa mahdollisuuksia täydentää paikallista osaamista.

Haasteet:

- Prosessit ovat monimutkaisia ja aikaa vieviä, mikä voi erityisesti pienille yrityksille olla merkittävä resurssikysymys.
- Työturvallisuusvaatimukset ja kielitaito nousevat haasteiksi erityisesti tuotannon työtehtävissä.
- Byrokratian ja lupamenettelyjen yksinkertaistamista pidetään välttämättömänä kansainvälisten rekrytointien tehostamiseksi.

4. Oletteko hyödyntäneet julkisia työvoima- ja yrityspalveluita viimeisen vuoden aikana? Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?

Julkiset palvelut:

- TE-toimistojen ja muiden julkisten palveluiden rooli nähdään tarpeellisena, mutta niiden jäykkyyttä ja tehottomuutta kritisoidaan.
- Joidenkin yritysten mukaan yksityiset rekrytointiyritykset tuottavat parempaa ja kohdennetumpaa työvoimaa.

Tulevaisuuden kehitysideat:

- Kansainvälisten rekrytointien tukemiseksi kaivataan lisää tukea julkisilta toimijoilta, kuten neuvoja ja konkreettisia työkaluja työntekijöiden kotouttamiseen sekä rekrytointiin.
-

**5. Oletteko työllistäneet opiskelijoita/ tehneet oppilaitosyhteistyötä viimeisen vuoden aikana?
Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?**

Oppilaitosyhteistyön merkitys:

- Yritykset pitävät oppilaitosyhteistyötä tärkeänä työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Oppisopimukset, harjoittelut ja TET-jaksot ovat yleisiä yhteistyömuotoja.
- Kesätyömahdollisuudet ja harjoittelut auttavat myös varmistamaan yrityksen lomakauden resurssitarpeet.

Haasteet:

- Oppilaitoksilla ei aina ole riittävästi resursseja vastata yritysten tarpeisiin. Lyhyet harjoittelujaksot eivät aina tuota riittäväää lisäarvoa yrityksille, mutta pidemmät harjoittelut koetaan hyödyllisiksi.
- Yritykset toivovat enemmän yhteistyön koordinoitua ja ns. yhden luokun periaatetta opiskelijoiden tavoittamiseksi.

Matkailu Pohjois-Savossa

Pohjois-Savosta löytyy paljon erilaisia luonto-, tapahtuma-, kulttuuri- ja ruokailumatkailukohteita. Kaikki vuodenajat ovat vahvasti matkailijan koettavissa ja kiinnostava sisältö houkuttelee yöpymään ja viipymään. Maakuntaamme matkailijat ovat pääasiassa kotimaanmatkailijoita ja kasvua haetaan kansainvälisen matkailun lisääntymisestä. Kestävä matkailu ja digitalisaatio ovat älykkäämmän matkailuekosysteemin keskiössä.

Syksyllä 2023 haastateltiin alan suurimpia pohjoissavolaisia työnantajia ja muutamia keskeisiä TKI-toimijoita keskipitkän aikavälin muutostekijöihin, osaamistarpeisiin, **työvoimaan liittyviin käytäntöihin** sekä vihreän siirtymän mahdollisuuksiin liittyen. Haastateltavia oli yhteensä 11, joista seitsemän edusti yrityksiä. Yritysten yhteenlaskettu liikevaihto viimeisimpien tilinpäätöstietojen mukaan oli noin 15 milj. euroa ja ne työllistivät Suomessa noin 127 henkilöä.

1. Mitkä asiat koette suurimmiksi työvoiman saamisen esteiksi 5–10 vuoden päästä?

Alueellinen vetovoima ja sijainti:

- Matkailukohteiden sijainti syrjäseuduilla vaikeuttaa työvoiman houkuttelemista. Matkakulut, asuminen ja alueellinen infrastruktuuri vaikuttavat työn houkuttelevuuteen.
- Alueen vetovoiman puute on merkittävä este sekä kotimaisen että kansainvälisen työvoiman houkuttelemiselle.

Matala palkkataso ja alan epävarmuus:

- Matalapalkkaisuus tekee alasta vähemmän houkuttelevan verrattuna muihin toimialoihin.
- Pandemian aiheuttamat epävarmuudet vaikuttavat edelleen alan vetovoimaan.

Nuorten sitoutumisen puute:

- Nuoret haluavat yhä enemmän joustavuutta ja lyhytaikaisia työkaksoja, mikä vähentää pitkäaikaisen työvoiman saatavuutta.
- Nuorten työelämätaidot, kuten sosiaaliset taidot ja perustyöelämäosaaminen, eivät aina vastaa työnantajien tarpeita.

Kielitaito ja kulttuurierot:

- Kansainvälisten työntekijöiden kielitaito ja kulttuurierot tuovat haasteita erityisesti asiakaspalvelutehtävissä.

2. Millä keinoilla organisaationne pyrkii varmistamaan osaavan työvoiman saamisen myös tulevaisuudessa 5–10 vuoden päästä?

Työnantajamielikuvan kehittäminen:

- Yritykset pyrkivät vahvistamaan brändiään houkuttelevina ja luotettavina työnantajina. Puskaradion merkitys korostuu erityisesti matkailualalla.

- Henkilökunnan sitouttamiseen panostetaan esimerkiksi mentorointimalleilla ja panostamalla työntekijöiden henkilökohtaiseen kehitykseen.

Oppilaitosyhteistyö:

- Oppilaitosyhteistyötä tehostetaan ja opiskelijoille tarjotaan harjoittelupaikkoja sekä oppisopimusmahdollisuuksia. Näkyvyys oppilaitoksissa ja alan houkuttelevuuden lisääminen ovat keskeisiä tavoitteita.

Työolojen ja joustojen kehittäminen:

- Työntekijöille tarjotaan parempia työoloja, kuten hyviä henkilökuntaetuja ja joustavampia työaikaratkaisuja.
- Asumismahdollisuuksia matkailukohteiden läheisyydessä kehitetään ja liikenneyhteyksiä pyritään parantamaan.

Kansainväliset rekrytoinnit:

- Kansainvälisten työntekijöiden rekrytointia lisätään, mutta samalla tarvitaan tukipalveluita, kuten kotouttamisohjelmia ja englanninkielisiä kouluja heidän perheilleen.

3. Oletteko toteuttaneet kansainvälisiä rekrytointeja viimeisen vuoden aikana? Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?

Onnistumiset:

- Kansainväliset rekrytoinnit ovat tuottaneet pääasiassa hyviä kokemuksia. Ulkomaalaiset työntekijät tuovat monipuolisuutta ja uusia näkökulmia työympäristöön.
- Motivoituneisuus ja korkea sitoutuminen korostuvat erityisesti kriisialueilta tulevien työntekijöiden kohdalla.

Haasteet:

- Kielimuuri ja kulttuurierot vaikuttavat erityisesti asiakaspalvelutehtävissä. Myös kansainvälisen rekrytoinnin byrokratia ja lupaprosessit ovat työläitä.
- Tarve parantaa kansainvälisten työntekijöiden integrointia ja tukea heidän perheitään esimerkiksi asumisjärjestelyjen avulla.

4. Oletteko hyödyntäneet julkisia työvoima- ja yrityspalveluita viimeisen vuoden aikana? Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?

Julkisten palveluiden rooli:

- Julkisia työvoimapalveluita on hyödynnetty esimerkiksi rekrytointi-ilmoitusten ja koulutusten muodossa. Kokemukset vaihtelevat: osa yrityksistä on saanut konkreettista apua, kun taas toiset kokevat palvelut jäykiksi ja tehottomiksi.
- Julkisten palveluiden kautta tulleiden työnhakijoiden motivaatio ei aina vastaa työnantajien odotuksia.

**5. Oletteko työllistäneet opiskelijoita/ tehneet oppilaitosyhteistyötä viimeisen vuoden aikana?
Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?**

Oppilaitosyhteistyön hyödyt:

- Oppilaitosyhteistyötä pidetään erittäin tärkeänä alan tulevaisuuden kannalta. Opiskelijoille tarjotaan harjoittelupaikkoja ja oppisopimuskoulutusta, ja kokemukset ovat pääasiassa positiivisia.
- Opiskelijat pääsevät konkreettisesti kokemaan alan työtä ja näkevät sen houkuttelevuuden.

Haasteet:

- Oppilaitosten sijainti kaukana matkailukohteista rajoittaa yhteistyön mahdollisuuksia. Lisäksi lyhyet harjoittelujaksot eivät aina tuota riittävää lisäarvoa yrityksille.
- Opiskelijoiden taidoissa ja valmiuksissa on vaihtelua, mikä vaatii työnantajilta panostusta perehdyttämiseen.

Elintarvikkeiden kehittämisen kärkiala Pohjois-Savossa

Pohjois-Savon Agri-Food-klusteri saattaa yhteen alueen yritykset, oppilaitokset, tutkimus- ja kehittämisorganisaatiot sekä julkiset toimijat. Osana eurooppalaista klusteriverkostoa Agri-Food vaikuttaa koko toimialan kehittämiseen ja rahoitukseen. Klusteri pyrkii edistämään alueiden välistä yhteistyötä.

Syksyllä 2023 haastateltiin alan suurimpia pohjoissavolaisia työnantajia ja muutamia keskeisiä TKI-toimijoita keskipitkän aikavälin muutostekijöihin, osaamistarpeisiin, **työvoimaan liittyviin käytäntöihin** sekä vihreän siirtymän mahdollisuuksiin liittyen. Haastateltavia oli yhteensä 13, joista kuusi edusti yrityksiä. Yritysten yhteenlaskettu liikevaihto viimeisimpien tilinpäätöstietojen mukaan oli noin 647 milj. euroa ja ne työllistivät Suomessa noin 567 henkilöä.

1. Mitkä asiat koette suurimmiksi työvoiman saamisen esteiksi 5–10 vuoden päästä?

Alueelliset ja väestölliset haasteet:

- Väestön väheneminen ja kaupungistuminen vähentävät työvoiman saatavuutta Pohjois-Savossa. Alueen vetovoima koetaan heikoksi erityisesti nuorten ja kansainvälisten toimijoiden näkökulmasta.
- Alueen ulkopuolisten vetovoimatekijöiden (esim. Etelä-Suomi) vaikutus korostuu.

Alan vetovoiman ja koulutuksen ongelmat:

- Elintarvikealan houkuttelevuus nuorten keskuudessa on heikko. Peruskoulutukseen ei hakeudu riittävästi opiskelijoita ja alan työ koetaan fyysisesti raskaana sekä sitovana.
- Koulutustarjonta ei vastaa alati muuttuvia osaamistarpeita, mikä aiheuttaa kohtaanto-ongelmia.

Kansainvälisten rekrytointien esteet:

- Byrokratia, kielivaatimukset ja kotouttamiseen liittyvät haasteet hidastavat kansainvälisten työntekijöiden määrän kasvua.
- Kansainvälisille työntekijöille ja heidän perheilleen ei ole riittävästi palveluja alueella (esim. puolisoille työpaikkoja, englanninkielisiä kouluja).

Taloudelliset kannustimet:

- Matalat palkat ja alan kannattavuuden haasteet heikentävät työn houkuttelevuutta. Kausiluonteisuus vaikeuttaa ympärivuotisen työllistämisen mahdollisuuksia.

2. Millä keinoilla organisaationne pyrkii varmistamaan osaavan työvoiman saamisen myös tulevaisuudessa 5–10 vuoden päästä?

Oppilaitosyhteistyö:

- Yritykset panostavat oppilaitosyhteistyöhön tarjoamalla oppisopimuksia, harjoittelupaikkoja ja lopputyömahdollisuuksia. Koulutus- ja uramahdollisuuksien markkinointi on keskeistä.

- Oppilaitosten kanssa tehtävä tiivis yhteistyö mahdollistaa alan tunnettuuden lisäämisen ja nuorten houkuttelemisen alalle.

Kansainväliset rekrytoinnit:

- Kansainvälisiä työntekijöitä houkutellaan aktiivisesti. Prosessien sujuvoittamiseksi ylläpidetään kontakteja ulkomaisten rekrytointikanavien kanssa.
- Kotouttamistoimien ja perheiden tukemisen kehittäminen (esim. asumisjärjestelyt ja paikalliset palvelut) nähdään tärkeänä.

Työympäristön ja palkkauksen kehittäminen:

- Työnantajamielikuvaa ja työoloja kehitetään houkuttelevammiksi. Yritykset panostavat moderniin teknologiaan ja työvälineisiin työn houkuttelevuuden lisäämiseksi.
- Palkkakilpailukykyä parannetaan, jotta ala voi kilpailla muiden toimialojen kanssa.

Alueellinen vetovoima:

- Alueen kehittämishankkeisiin osallistutaan, jotta paikalliset palvelut ja infrastruktuuri paranevat. Vetovoimatekijöinä korostuvat asumisen helppous, toimiva infrastruktuuri ja lapsiperheille suunnatut palvelut.

3. Oletteko toteuttaneet kansainvälisiä rekrytointeja viimeisen vuoden aikana? Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?

Onnistumiset:

- Kansainväliset rekrytoinnit ovat tuottaneet positiivisia kokemuksia. Ulkomaiset työntekijät ovat usein motivoituneita ja valmiita sitoutumaan työhön.
- Kansainvälisten työntekijöiden tuoma monimuotoisuus rikastuttaa työympäristöä.

Haasteet:

- Rekrytointiprosessit ovat monimutkaisia ja aikaa vieviä. Byrokratia, kielimuuri ja kulttuurierot vaativat työnantajilta lisäresursseja.
- Kotouttamisen ja integraation puutteet, kuten englanninkielisten palvelujen vähäisyys, vaikuttavat työntekijöiden pysyvyyteen alueella.

4. Oletteko hyödyntäneet julkisia työvoima- ja yrityspalveluita viimeisen vuoden aikana? Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?

Julkiset palvelut:

- Julkiset palvelut, kuten TE-palvelut, ovat käytössä työnhakuilmoitusten ja rekrytointien tukena. Kuitenkin osa yrityksistä kokee niiden olevan tehottomia tai liian jäykkiä.
- Yksityiset palveluntarjoajat ovat suosittuja, sillä niiden kautta saadaan paremmin kohdennettuja ja laadukkaampia hakijoita.

Parannusehdotukset:

- Julkisten palvelujen roolia kansainvälisissä rekrytoinneissa tulisi vahvistaa esimerkiksi tarjoamalla konkreettisia työkaluja ja tukipalveluja työnantajille.
-

5. Oletteko työllistäneet opiskelijoita/ tehneet oppilaitosyhteistyötä viimeisen vuoden aikana? Minkälaisia kokemuksia teillä on niistä?

Oppilaitosyhteistyön hyödyt:

- Oppilaitosyhteistyö on monien yritysten vakiintunut käytäntö ja kokemukset ovat pääosin positiivisia. Harjoittelut, oppisopimukset ja opiskelijaprojektit mahdollistavat tulevaisuuden työntekijöiden kehittämisen.
- Yritykset ovat aktiivisia esittelemään toimintaansa oppilaitoksissa, mikä auttaa lisäämään alan tunnettuutta.

Haasteet:

- Koulutuksen ja työelämän tarpeiden välinen kuilu aiheuttaa kohtaanto-ongelmia. Lyhyet harjoittelujaksot eivät aina ole riittäviä valmistamaan opiskelijoita vaativiin tehtäviin.
- Kommunikaatio oppilaitosten kanssa ei aina ole sujuvaa ja yritykset toivovat parempaa koordinaatiota yhteistyön kehittämiseksi.