

# Kuusi johtopäätöstä yritysten vastauksista

Kyselyn tulosten pohjalta nousi esiin kuusi keskeistä johtopäätöstä. Ne on esitelty seuraavassa.

## Tulos

## Tarkentavat huomiot

### 1. Ulkomaalaisen kerran palkannut yritys ottaisi ulkomaalaisen työhön myös jatkossa

- Kokemus ulkomaalaisen palkkaamisesta ei vaikuta negatiivisesti halukkuuteen palkata ulkomaalaista jatkossa
- Jos ulkomaalaisen rekrytoinnista ei ole aikaisempaa kokemusta on halukkuus ulkomaalaisen rekrytointiin vähäistä
- Eniten kokemusta ulkomaalaisen palkkaamisesta on teollisuuden alalla. Suurimmista aloista kaupan alalla, rakennusosalalla sekä sosiaali- ja terveysalalla on vähän kokemusta ulkomaalaisen palkkaamisesta suhteessa vastaajien määriin

### 2. Mitä suurempi ja kansainvälisempi yritys, sitä halukkaampi se on palkkaamaan ulkomaalaista työvoimaa

- Halukkuus rekrytoida ulkomaalaisia on suoraan verrannollinen yrityksen kokoon
- Lähes kaikki yli 20 henkilöä työllistävät yritykset ovat halukkaita rekrytoimaan ulkomaalaisia
- Kansainvälisillä markkinoilla toimivat yritykset ovat muita kiinnostuneempia rekrytoimaan ulkomaalaisen
- Yritykset korostavat melko yksimielisesti sitä, että kansainvälistä kauppaa käyvä yritys hyötyy ulkomaalaisesta työvoimasta
- Rekrytointi suoraan ulkomailta kiinnostaa suuria ja kansainvälisiä yrityksiä

### 3. Yritysten näkemyksissä ulkomaalaisesta työvoimasta on kaksi vastakkaista linjaa:

- a) yritykset, jotka palkkaavat mieluummin suomalaisen
- b) yritykset, jotka näkevät ulkomaalaisen työvoiman mahdollisuutena

- Osa vastaajista tuo ulkomaalaisten roolia alueen kansainvälistäjänä ja tulevaisuuden voimavarana vahvasti esiin erityisesti avoimissa vastauksissa
- Yritykset korostavat melko yksimielisesti sitä, että monikulttuurisuus on työyhteisöä rikastava asia
- Noin kolmasosa yrityksistä ei halua palkata ulkomaalaista
- Suurin osa yrityksistä kertoo haluavansa mieluiten palkata suomalaisen
- Huoli suomalaisten työttömien asemasta

on vahvasti näkyvillä erityisesti avoimissa vastauksissa

- Puutteet ammatti- ja kielitaidossa mainitaan yhtenä syynä haluttomuuteen rekrytoida ulkomaalaisia
- Yritysten asiakkaiden asenteet vaikuttavat rekrytointihalukkuuteen

**4. Kansainvälinen työntekijä on tarpeellinen, sillä hän tuo yritykseen uudenlaista osaamista**

- Suomen kielen taito ja ammattitaito ovat ulkomaalaisen työnsaannin edellytykset
- Ulkomaalaisen toivotaan tuovan työyhteisöön kielitaitoa ja kansainvälisyyttä
- Ulkomaalainen nähdään hyödyllisenä resurssina yrityksen käymässä ulkomaankaupassa
- Erityisesti Venäjään liittyvän osaamisen tarvetta korostetaan

**5. Julkisilta tahoilta toivotaan aktiivisempaa roolia rekrytoinnin tukena**

- Yritykset korostavat melko yksimielisesti sitä, että viranomaistoiminnan selkiyttäminen lisäisi Itä-Suomen kansainvälistä vetovoimaa
- Saatavilla olevasta ulkomaalaisesta työvoimasta kaivataan lisää tietoa
- Julkisten toimijoiden toivotaan vaikuttavan asenneilmapiiriin
- Ulkomaalaisen käytännön työskentelyyn työpaikalla sekä hänen vapaa-aikansa järjestämiseen tarvitaan julkista tukea
- Yritykset kertovat vaikeuksista tavoittaa korkeasti koulutettuja kansainvälisiä osaajia

**6. Halukkuudessa palkata ulkomaalaista työvoimaa on alueellisia eroja**

- Pohjois-Karjalan yritysten kiinnostus ulkomaalaisen palkkaamiseen on suurinta suhteessa maakunnassa kyselyyn vastanneiden yritysten määrään
- Pohjois-Savossa on määrällisesti eniten ulkomaalaisen rekrytoinnista kiinnostuneita yrityksiä
- Pohjois-Savossa yritykset ovat kiinnostuneimpia työvoiman rekrytoimisesta suoraan ulkomailta
- maaseudun ja kaupunkien välillä ei ole merkittäviä eroja halukkuudessa rekrytoida ulkomaalaisia