

**TALENT
FIRST**

Yrityskysely Pohjois-Savoon 2026 Tutkimusraportti

04/2026

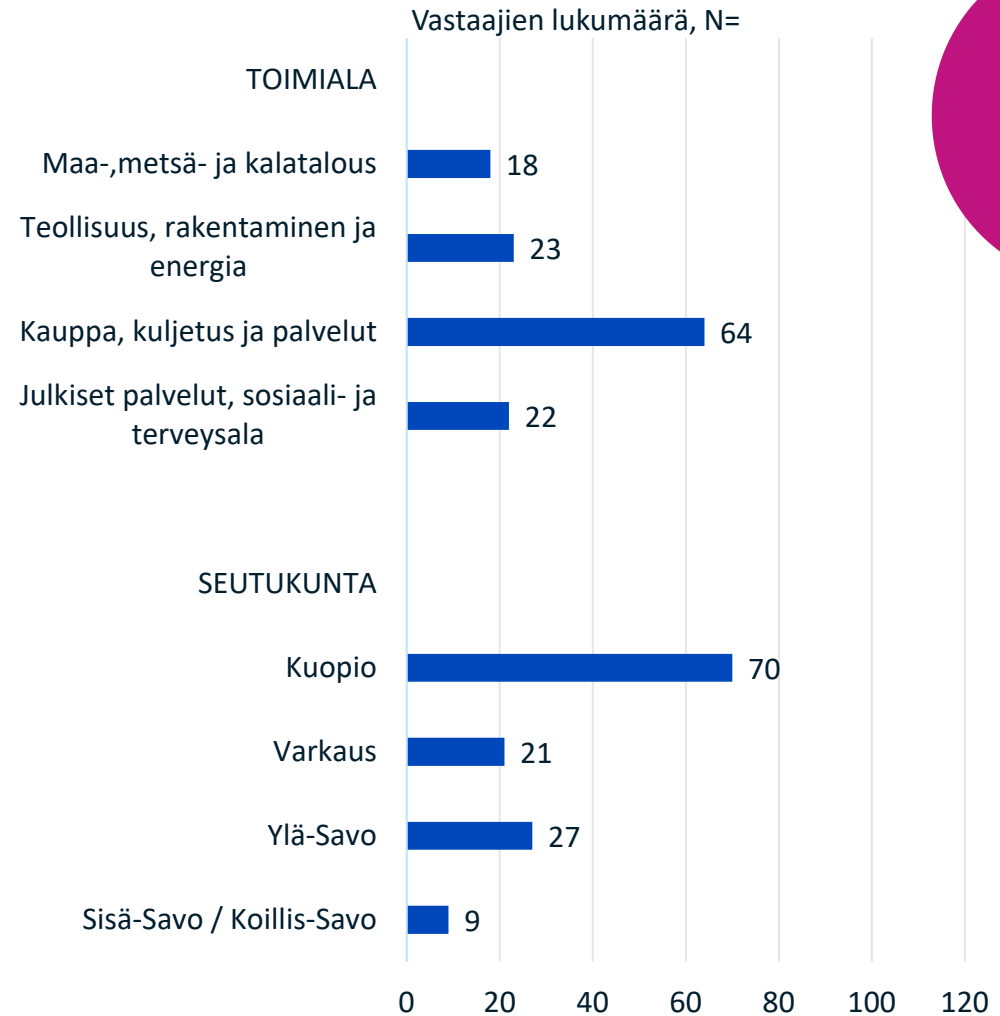
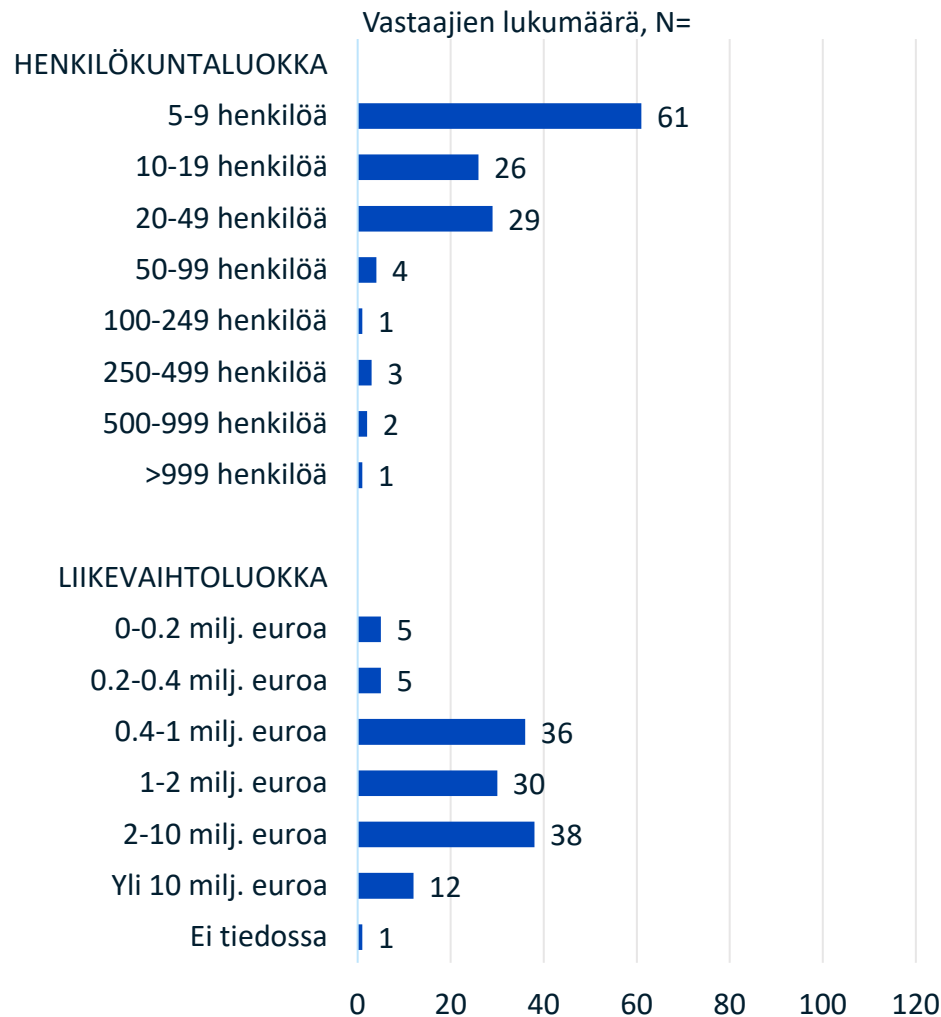
Bondata tutkimuspalvelut

bondata

Tutkimuksen toteutus

TAVOITE	Tavoitteena oli selvittää Pohjois-Savon osaajavetovoimahankkeen (Talent First) toimeksiannosta pohjoissavolaisten yritysten rekryointitarpeita ja näkemyksiä Pohjois-Savon veto- ja pitovoimatekijöistä sekä kiinnostusta yhteistyöhön Talent Firstin kanssa. Kysely on jatkoa vuosi sitten (4/2025) tehdyille vastaavalle tutkimukselle.
KOHDERYHMÄ	Pohjois-Savon alueella toimivat vähintään 5 työntekijän yritykset ja organisaatiot . Haastateltavaksi etsittiin henkilöitä, jotka vastaavat yrityksessään/organisaatiossaan työvoiman rekryoinnista tai osallistuvat rekryointiprosessiin .
TIEDONKERUUTAPA JA -AIKA	Puhelinhaastattelu 13.-30.3.2026
HAASTATTELUJEN LUKUMÄÄRÄ	Vastaajien lukumäärä N=127 (v. 2025: N=190)

Vastaajien lukumäärä käyttäjäryhmän mukaan



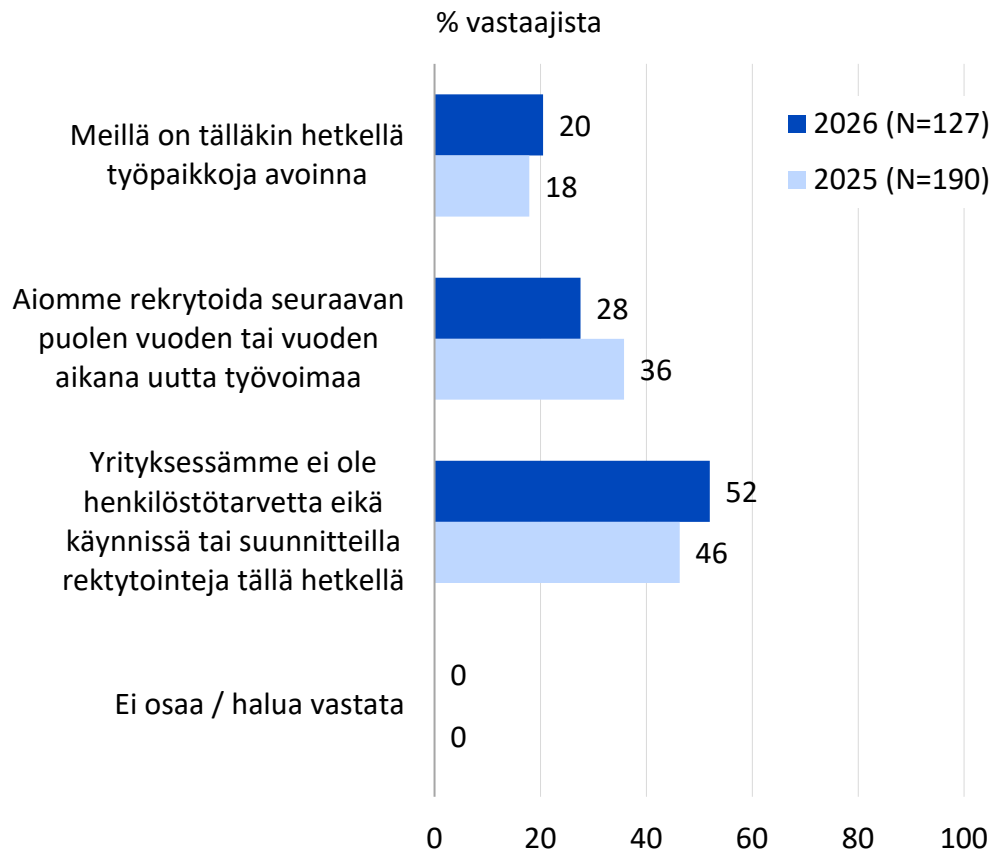
Vastaajien lukumäärä yhteensä
N=127

Rekrytointi ja siihen liittyvät haasteet

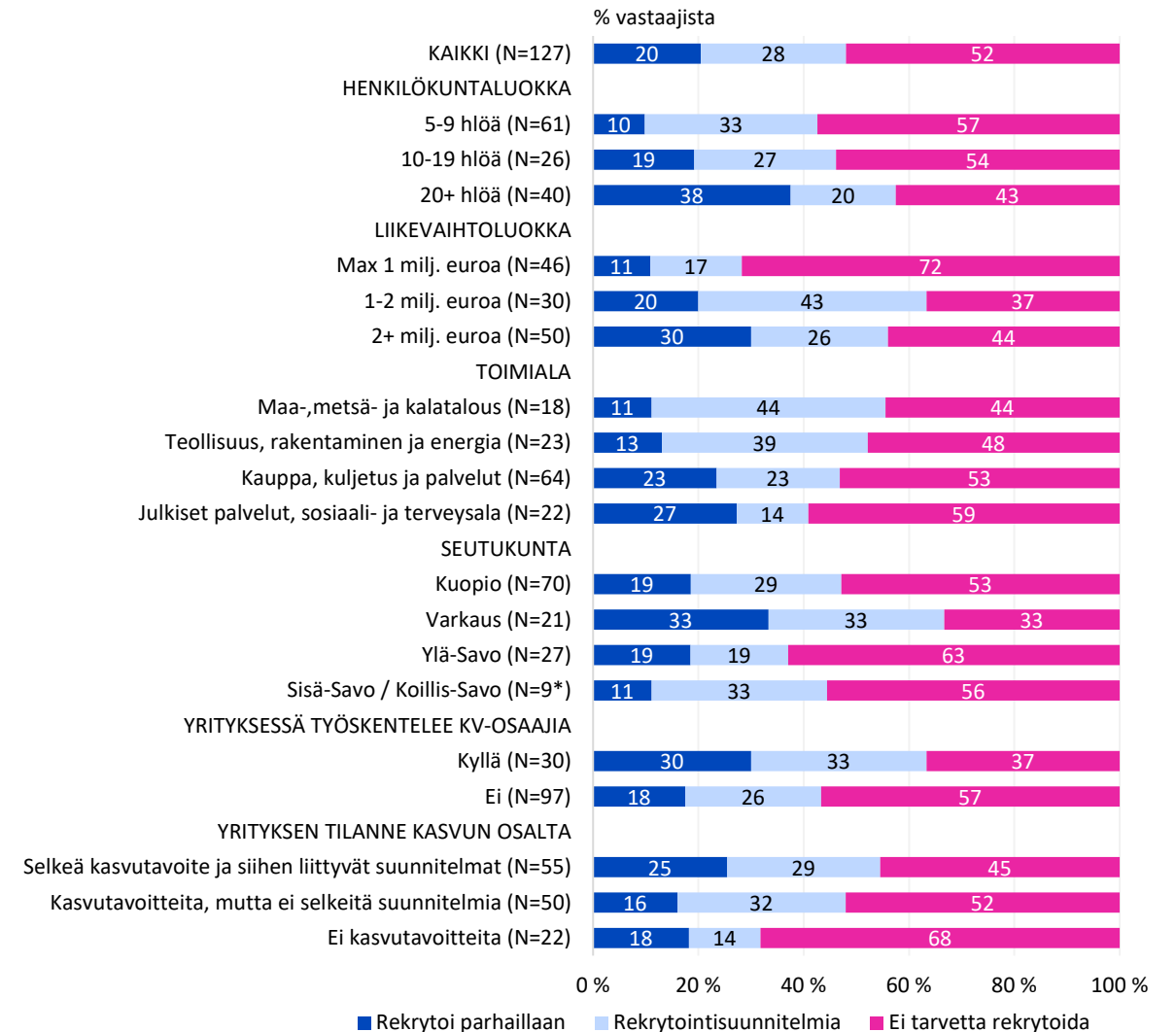


Rekryointisuunnitelmat ja -tarpeet

Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten yrityksenne tämänhetkistä henkilöstö-/ rekryointitilannetta?



Taustaryhmittäin:



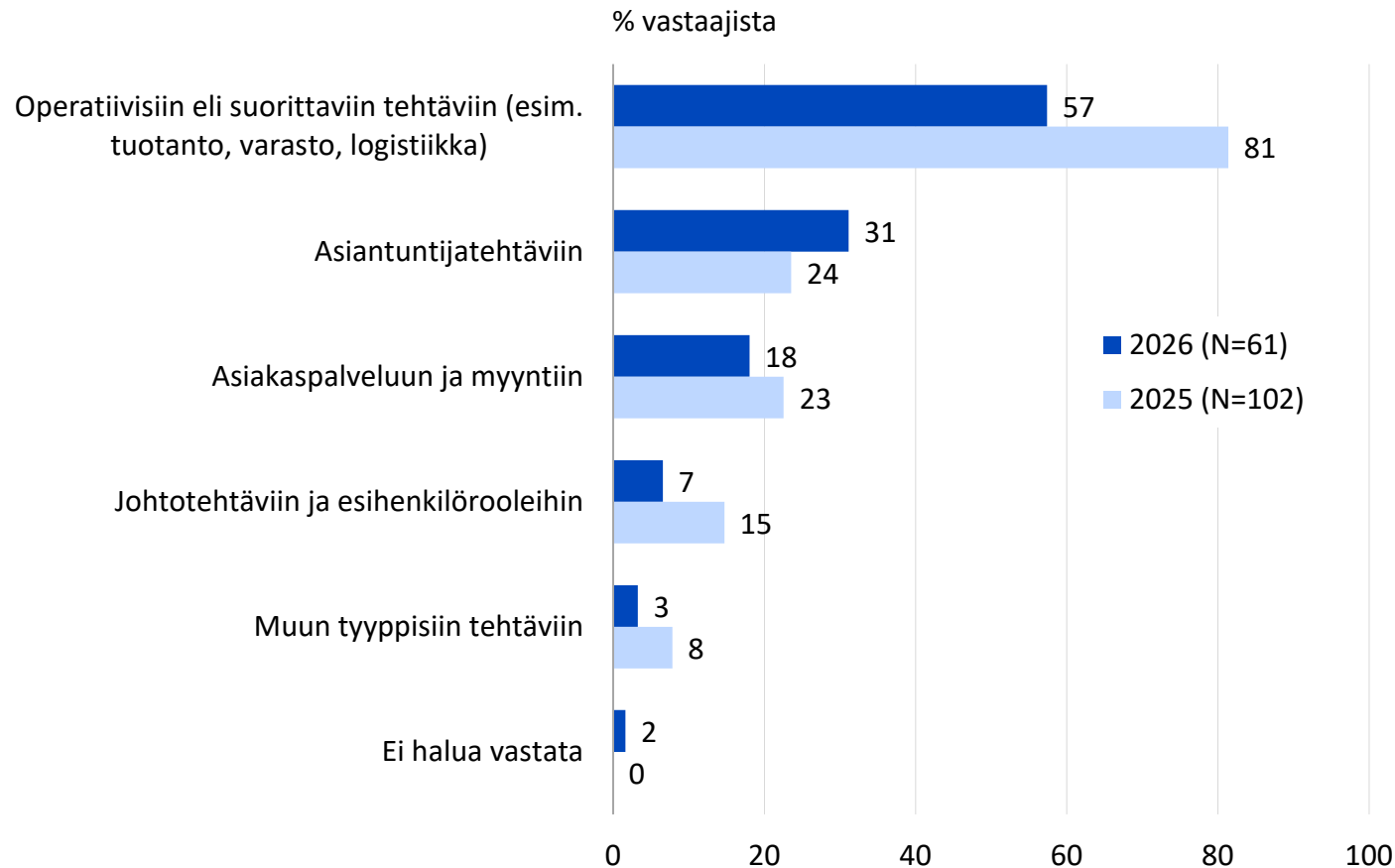
0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %

■ Rekrytoi parhaillaan ■ Rekryointisuunnitelmia ■ Ei tarvetta rekrytoida

* alhainen vastaajamäärä

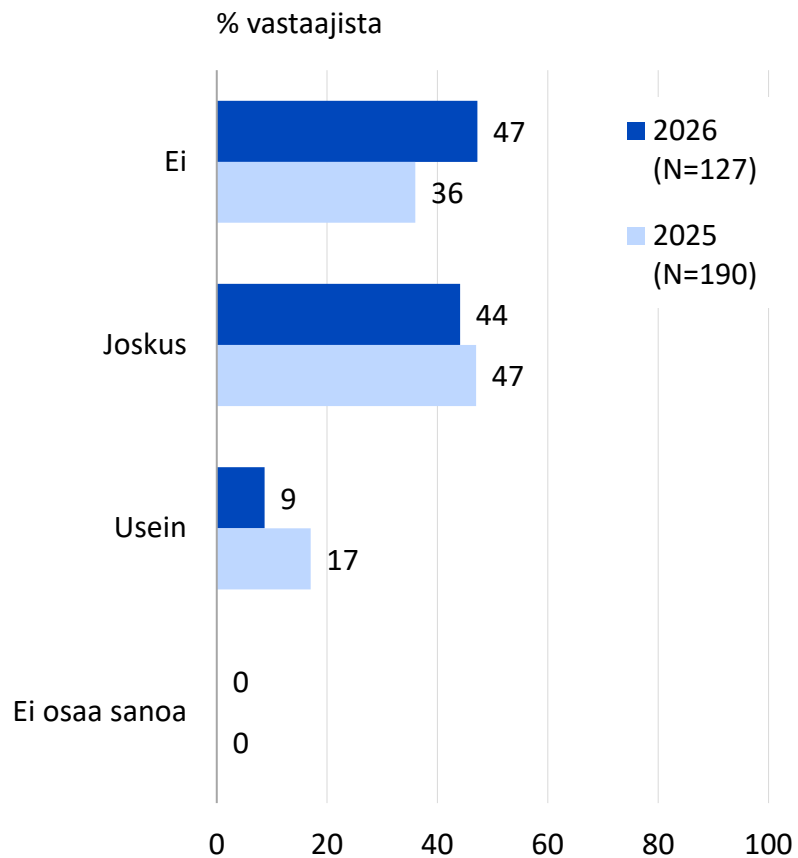
Minkä tyyppisiin työtehtäviin teillä on tarvetta rekrytoida työntekijöitä?

(KYSYTTY JOS REKRYTOI PARHAILLAAN TAI ON REKRYTOINTISUUNNITELMIA)

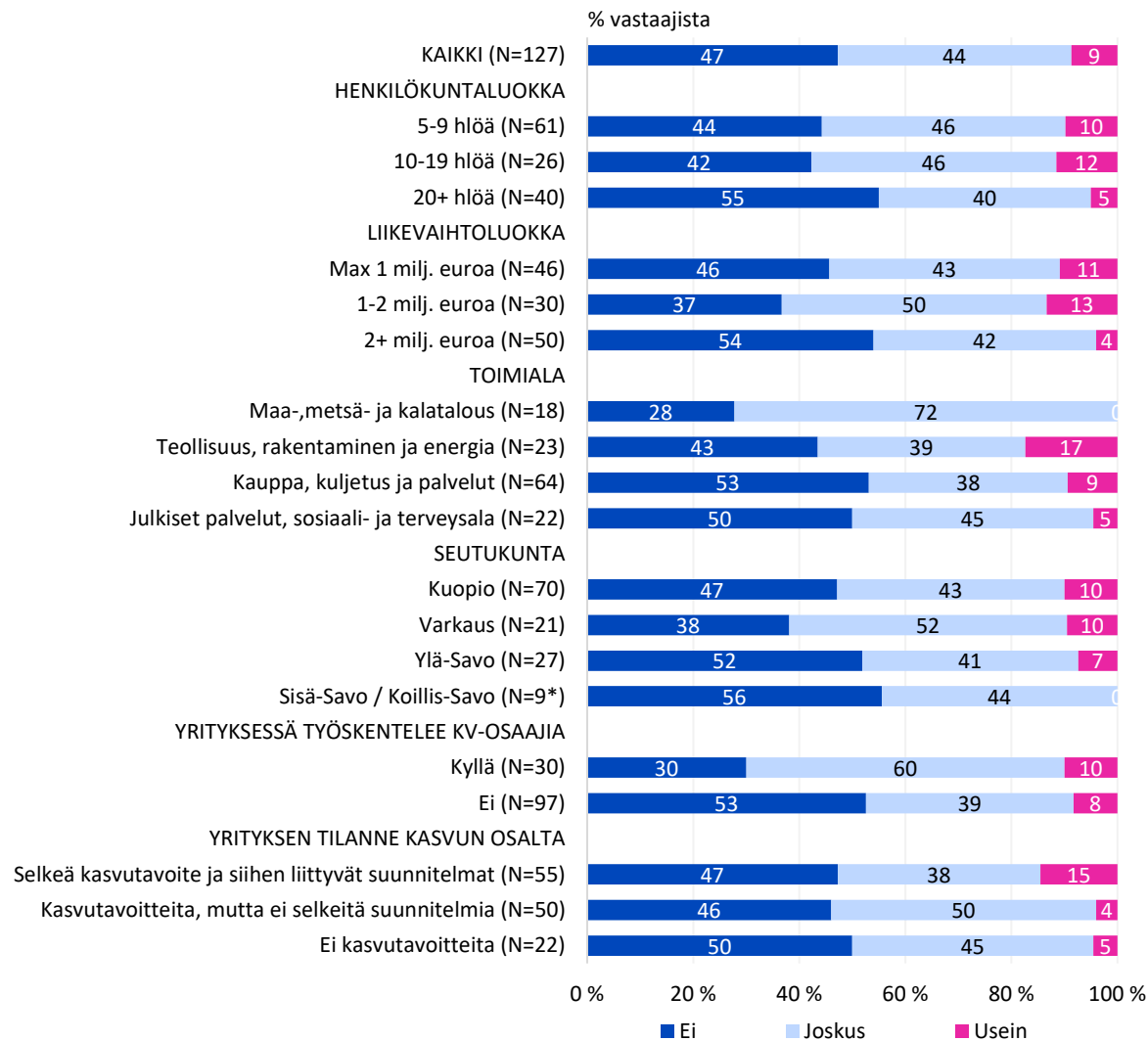


Rekrytoinnin sujuminen

Onko yrityksellänne ollut vaikeuksia työvoiman saamisessa/rekrytoimisessa?



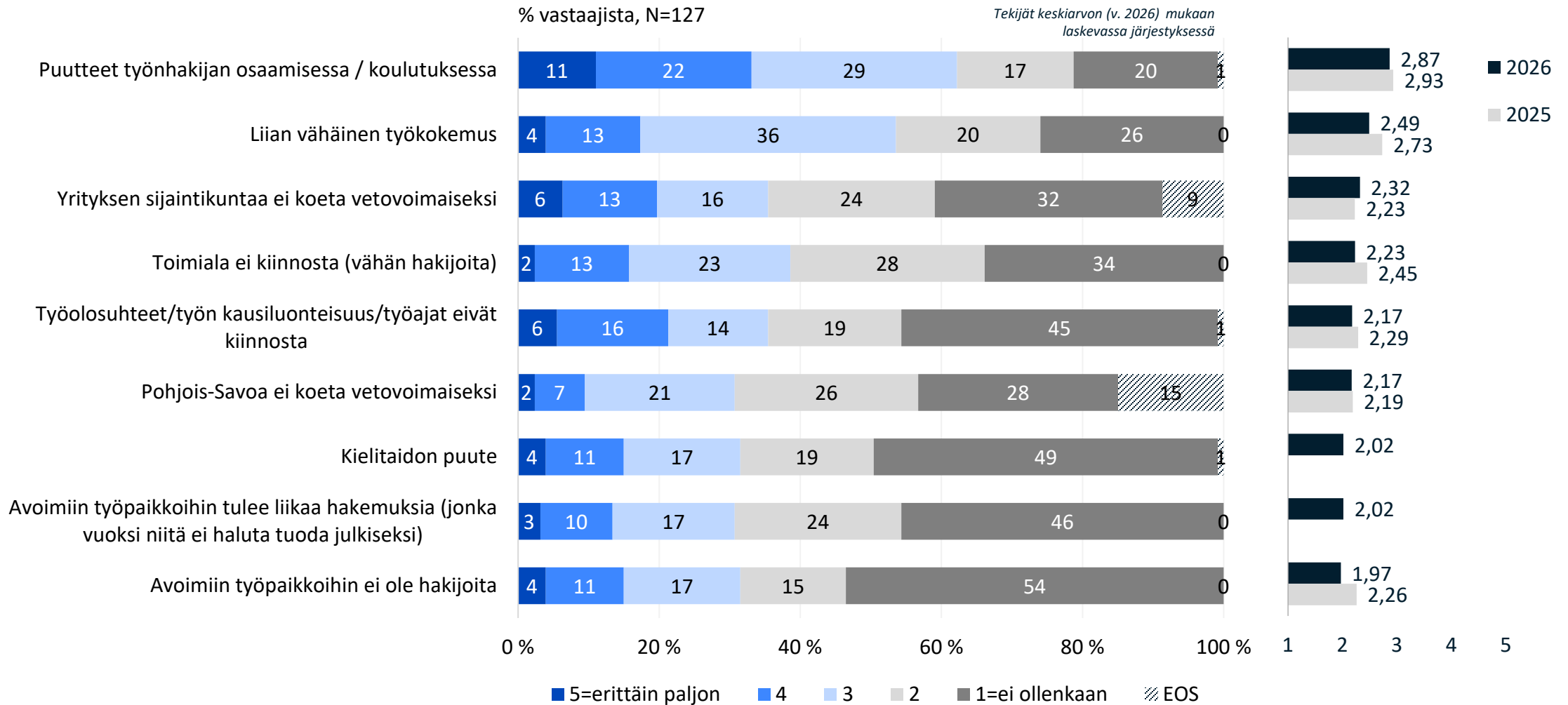
Taustaryhmittäin:



* alhainen vastaajamäärä

Rekrytointihaasteet

Kuinka paljon seuraavat tekijät aiheuttavat yrityksellesi/organisaatiollesi haasteita tai ongelmia työvoiman saannissa?



Rekrytointihaasteet

TAULUKON LUKUOHJE:
Mitä korkeampi keskiarvo, sitä enemmän ko. tekijä on aiheuttanut haasteita työvoiman saannissa.

Kuinka paljon seuraavat tekijät aiheuttavat yrityksellesi/organisaatiollesi haasteita tai ongelmia työvoiman saannissa?

Tekijät TOTAL-keskiarvon mukaan laskevassa järjestyksessä	KAIKKI	Henkilökuntaluokka			Liikevaihtoluokka			Toimiala				Seutukunta			Rekrytointitilanne		Yrityksessä työskentelee kv-osaajia		Yrityksen tilanne kasvun osalta			
		5-9 hlöä	10-19 hlöä	20+ hlöä	Max 1 milj. euroa	1-2 milj. euroa	2+ milj. euroa	Maa-, metsä- ja kalatalous	Teollisuus, rakentaminen ja energia	Kauppa, kuljetus ja palvelut	Julkiset palvelut, sosiaali- ja terveysala	Kuopio	Varkaus	Ylä-Savo	Sisä-Savo / Koillis-Savo	Rekrytoi parhaillaan / rekrytointisuunnitelmia	Ei tarvetta rekrytoinnille	Kyllä	Ei	Selkeä kasvutavoite ja siihen liittyvät suunnitelmat	Kasvu-tavoitteita, mutta ei selkeitä suunnitelmia	Ei kasvu-tavoitteita
Vastaajamäärä	127	61	26	40	46	30	50	18	23	64	22	70	21	27	9*	61	66	30	97	55	50	22
Puutteet työnhakijan osaamisessa / koulutuksessa	2,87	3,11	2,65	2,62	3,15	2,41	2,90	3,11	3,13	2,84	2,43	2,73	3,52	2,81	2,50	2,92	2,82	2,90	2,85	2,89	2,96	2,59
Liian vähäinen työkokemus	2,49	2,62	2,58	2,23	2,63	2,23	2,50	2,83	2,78	2,52	1,82	2,47	2,76	2,33	2,44	2,62	2,36	2,43	2,51	2,53	2,68	1,95
Yrityksen sijaintikuntaa ei koeta vetovoimaiseksi	2,32	2,45	2,63	1,92	2,63	2,37	2,04	2,94	2,57	1,90	2,80	1,99	2,50	2,84	3,13	2,19	2,43	2,26	2,34	2,36	2,33	2,20
Toimiala ei kiinnosta (vähän hakijoita)	2,23	2,38	2,27	1,98	2,22	2,57	2,04	2,83	2,65	1,95	2,09	2,19	2,57	2,30	1,56	2,34	2,12	2,47	2,15	2,40	2,08	2,14
Työolosuhteet/työn kausiluonteisuus/työajat eivät kiinnosta	2,17	2,42	2,23	1,78	2,26	2,24	2,06	3,29	2,52	1,80	2,05	2,04	2,24	2,52	2,00	2,23	2,12	2,37	2,11	2,07	2,29	2,18
Pohjois-Savo ei koeta vetovoimaiseksi	2,17	2,39	2,13	1,89	2,41	1,96	2,11	2,33	2,52	2,04	2,00	2,15	2,20	2,17	2,25	2,02	2,30	2,30	2,12	2,22	2,15	2,06
Kielitaidon puute	2,02	1,90	2,04	2,18	1,80	1,77	2,35	2,33	2,05	2,00	1,77	2,07	2,00	1,92	1,89	2,13	1,91	2,57	1,84	2,11	1,98	1,86
Avoimiin työpaikkoihin tulee liikaa hakemuksia (jonka vuoksi niitä ei haluta tuoda julkiseksi)	2,02	1,92	2,08	2,13	1,96	1,87	2,14	2,33	1,87	2,17	1,45	1,94	2,43	2,00	1,67	1,98	2,05	1,90	2,05	1,95	2,24	1,68
Avoimiin työpaikkoihin ei ole hakijoita	1,97	2,07	2,38	1,55	2,00	2,47	1,66	2,67	2,00	1,81	1,82	1,96	1,95	2,19	1,44	2,11	1,83	2,37	1,85	2,11	1,92	1,73

* alhainen vastaajamäärä

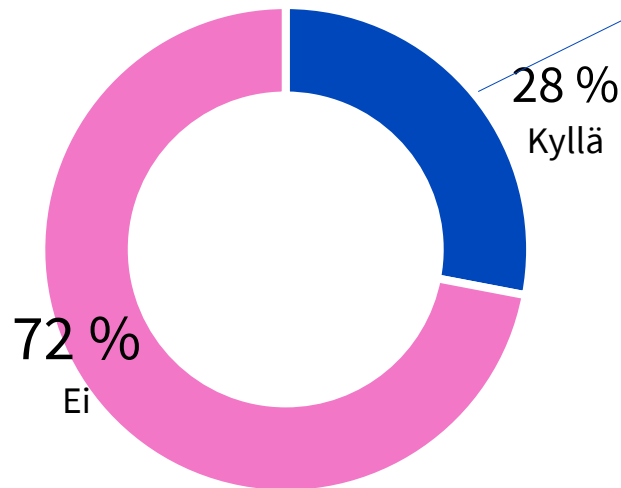
Värikoodaus riveittäin → Sininen=korkein lukema ja purppura=matalin

Keskiarvot asteikolla 1-5, jossa 1=ei ollenkaan ja 5=erittäin paljon

Rekrytointihaasteet

Onko edellä lueteltujen lisäksi muita haasteita, jotka vaikeuttavat työvoiman saantia?

(% vastaajista, n=127)



Kyllä, minkälaisia haasteita? TOP3 syyt

1. Osaavan työvoiman puute / koulutuksen riittämättömyys

Alalle koulutettuja tekijöitä ei yksinkertaisesti ole: koulutusta ei ole saatavilla alueella, ammattikoulutus on heikentynyt, tai koko Suomessa ei ole riittävästi osaajia.

2. Alueen syrjäisyys / heikko työvoiman liikkuvuus

Maantieteellinen sijainti (Pohjois-Savo, Ylä-Savo, pienet paikkakunnat) vaikeuttaa rekrytointia – ihmiset eivät muuta töiden perässä, eikä puolisollekaan löydy töitä.

3. Hakijoiden laatu ja asenne

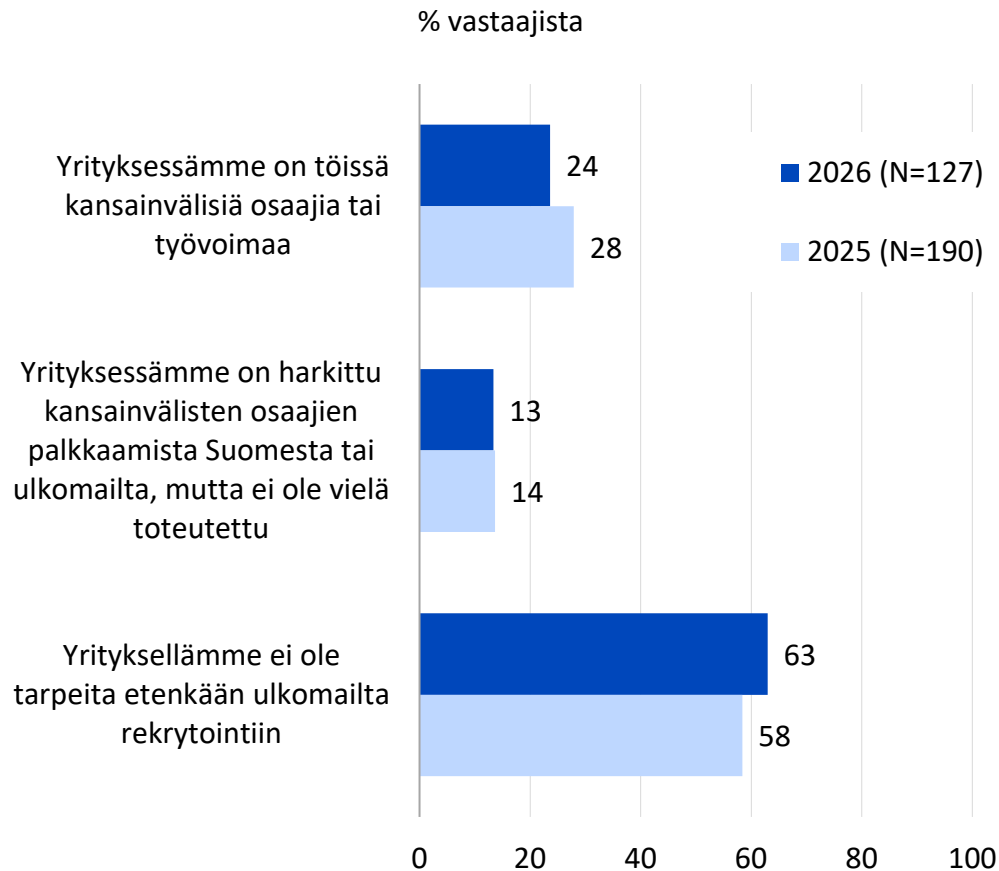
Hakemuksia kyllä tulee, mutta hakijat eivät saavu haastatteluihin, eivät täytä kriteereitä, tai asennoituminen työhön on heikkoa (sitoutumattomuus, epärealistiset palkkatoiveet, nuorten työelämävalmiuksien puutteet).

Kv-osaajien rekrytointi

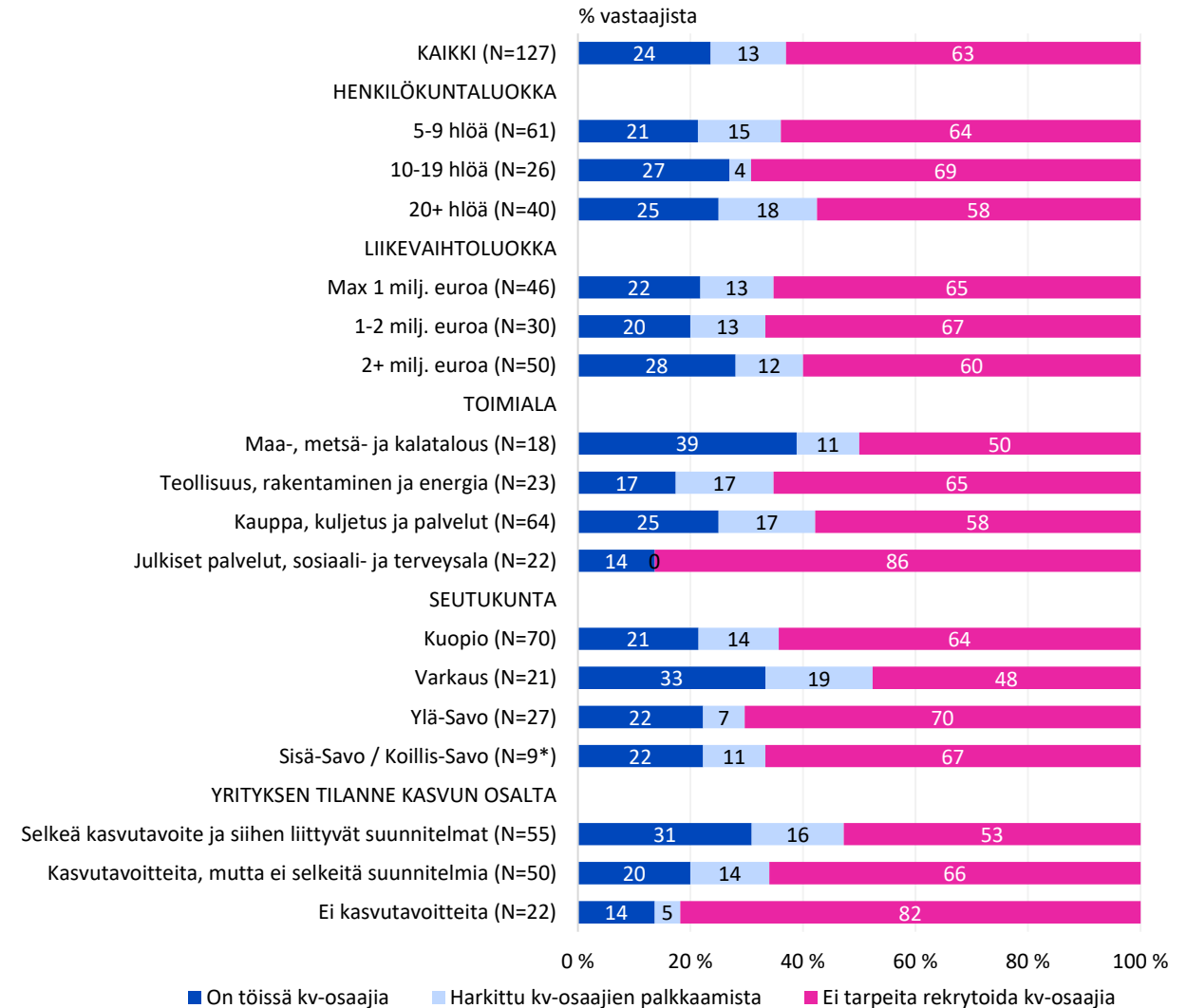


Kansainvälisten osaajien rekrytointi

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)

1. Kielitaitovaatimus (suomen kieli)

Työ edellyttää hyvää suomen kielen taitoa, eikä ulkomaisilla hakijoilla se ole riittävällä tasolla.

2. Kotimaista työvoimaa on riittävästi saatavilla

Ulkomaiselle työvoimalle ei ole tarvetta, koska suomalaisia tai paikallisia hakijoita löytyy tarpeeksi.

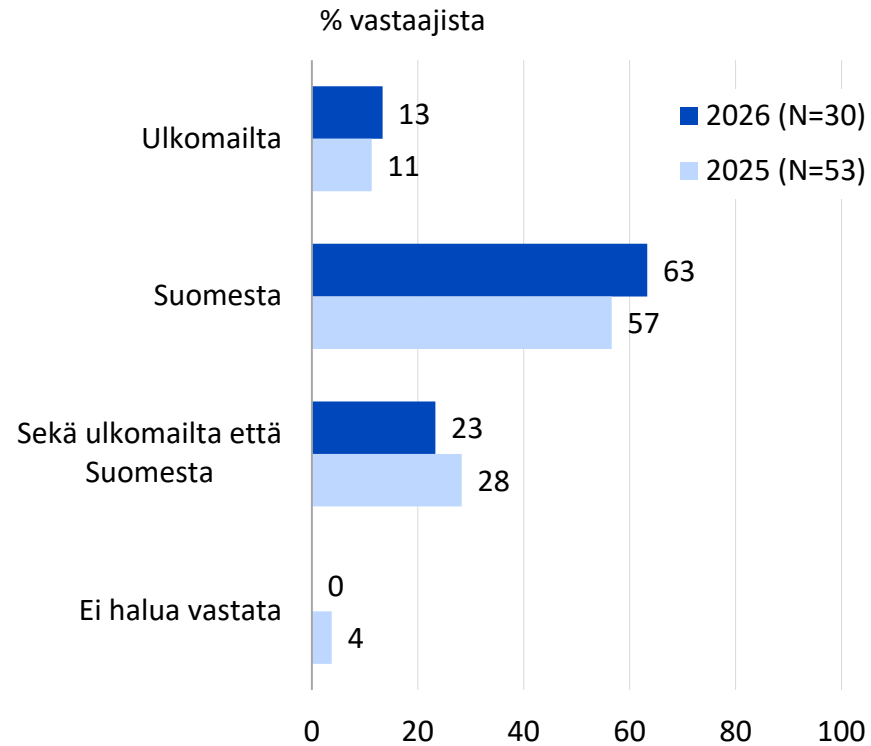
3. Ei tarvetta rekrytoida ulkomailta

Yrityksellä ei yksinkertaisesti ole tarvetta ulkomaiselle työvoimalle – syynä mm. pieni yrityskoko, paikallinen toiminta-alue tai se, että nykyinen henkilöstö riittää.

Kansainvälisten osaajien rekrytointi

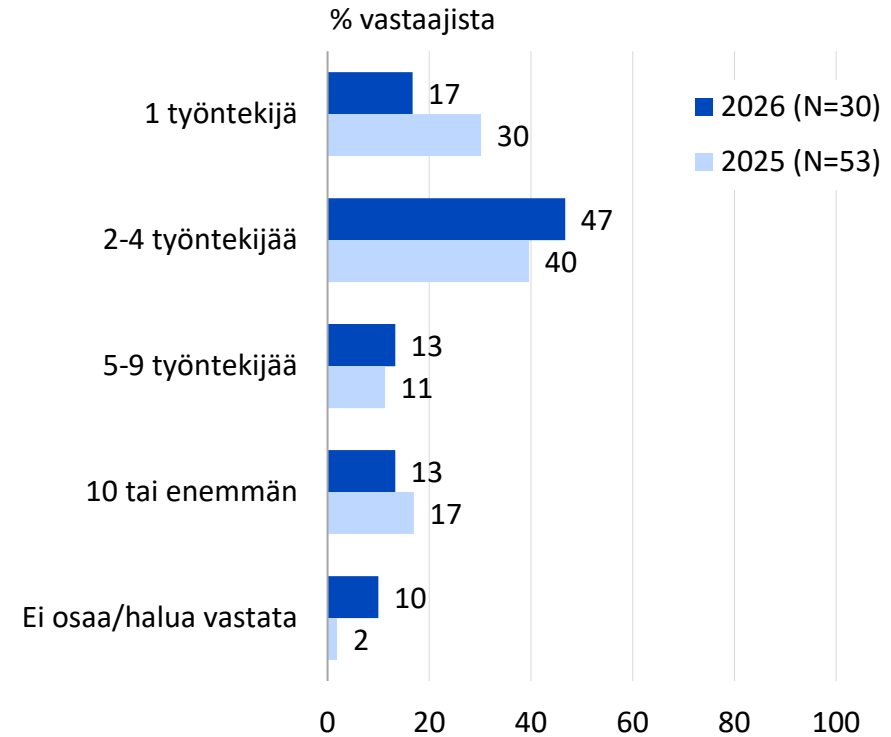
Mistä olette rekrytoineet kansainvälisiä osaajia yritykseenne?

(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)



Kuinka paljon yrityksessänne työskentelee kansainvälisiä osaajia?

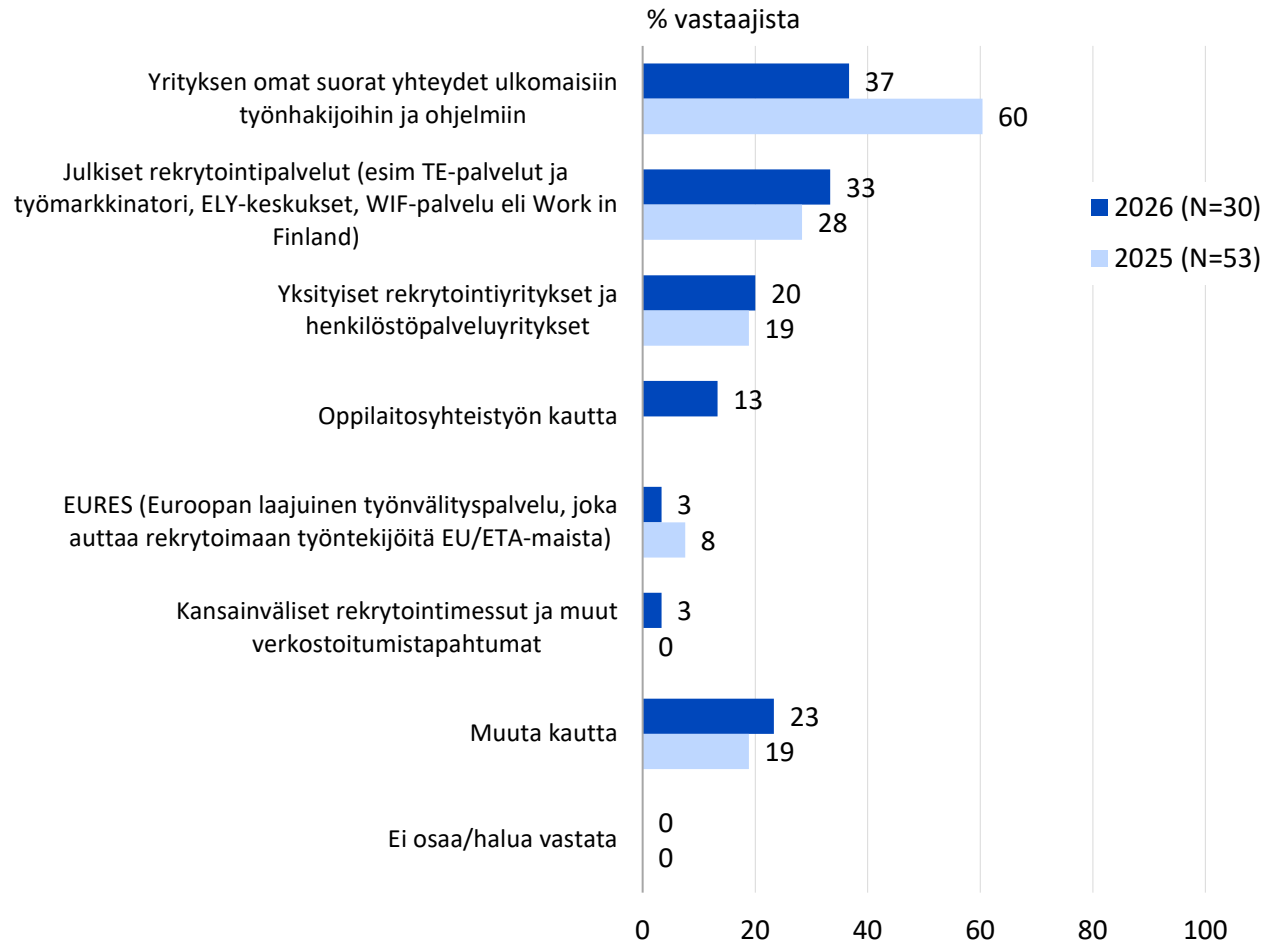
(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)



Kansainvälisten osaajien rekrytointi

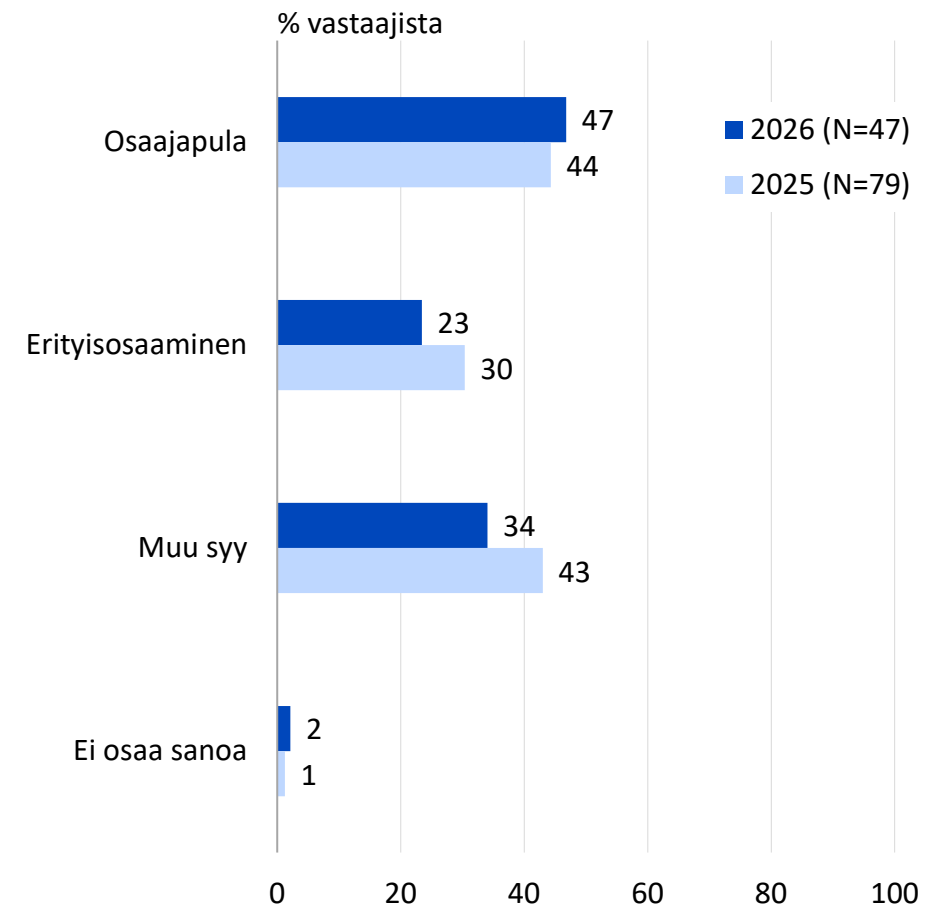
Mitä kautta kansainväliset osaajat on rekrytoitu yritykseesi/organisaatioosi?

(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)



Minkä syiden vuoksi yrityksesi/organisaatioosi on päättänyt rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia tai suunnittelee kansainvälisten osaajien rekrytointia?

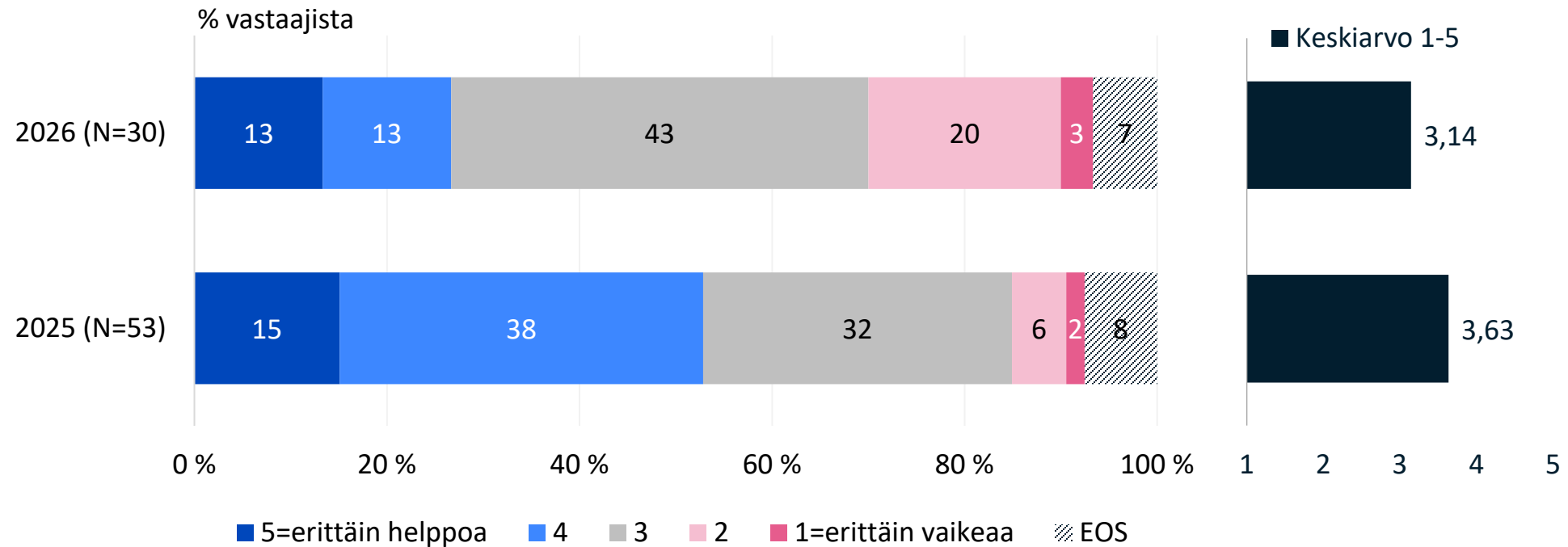
(KYSYTTY JOS REKRYTOINUT KANSAINVÄLISIÄ OSAAJIA TAI HARKINNUKSEKSI REKRYTOINTIA)



Kansainvälisten osaajien rekrytointi

(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)

Miten arvioit kansainvälisten osaajien rekrytointiprosessia?



Kansainvälisten osaajien rekrytointi

(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)

MIKÄ TEKEE REKRYTOINTIPROSESSISTA HELPON? (AVOIN)

- Meillä oli hanke, joka oli pilkottu pienemmiksi projekteiksi eri toimijoiden kesken
- Meillä on saatu hyvin työluvut näille ihmisille. Siitä kai se on kysymys lähinnä. On sujunut hyvin.
- Rekrytointipalvelusta otettiin yhteyttä, hyvä työntekijä tiedossa.
- Samanlainen kuin suomalainen
- Se oli aika sujuvaa ihan. Suomalaisten palkkaaminen, että kun ihminen ilmestyi, niin hänet haastateltiin ja palkattiin. Ei ollut mitään erityisongelmaa. Kielitaitoa oli sen verran, että pärjättiin suomella ja englannilla ihan hyvin.
- Tekijä haluaa tulla ja yritys on tunnettu.
- Yhtä helppoa kuin suomestakin, ulkomaalaisia tekijöitä on jopa enemmän.
- Yrityksen tehtävä, ja TE-toimiston yhteistyö

MIKÄ VAIKEUTTAA REKRYTOINTIPROSESSIA? (AVOIN)

- Ihmiset ovat yleensä haluttomia tulemaan Suomeen, tai Kuopioon - Heillä vain on elämä muualla. Joudumme sitten hoitamaan kyseisestä maasta tilitoimiston hoitamaan palkanmaksut yms. mutta ei ole muuta vaihtoehtoa.
- Jos ei ole EU-kansalaisuutta.
- Kielimuuri, byrokratia suurin ongelma
- Kielitaito.
- Sopivien työntekijöiden löytäminen.
- Suorarekrytoinnit: dokumenttien saanti, ja muu byrokratia
- Yrityksen oma etsintä, mistä hakea työvoimaa, kunnes saatiin apua työnavigaattorilta

Miten kansainvälisten osaajien integroituminen yritykseesi/organisaatioosi on sujunut?

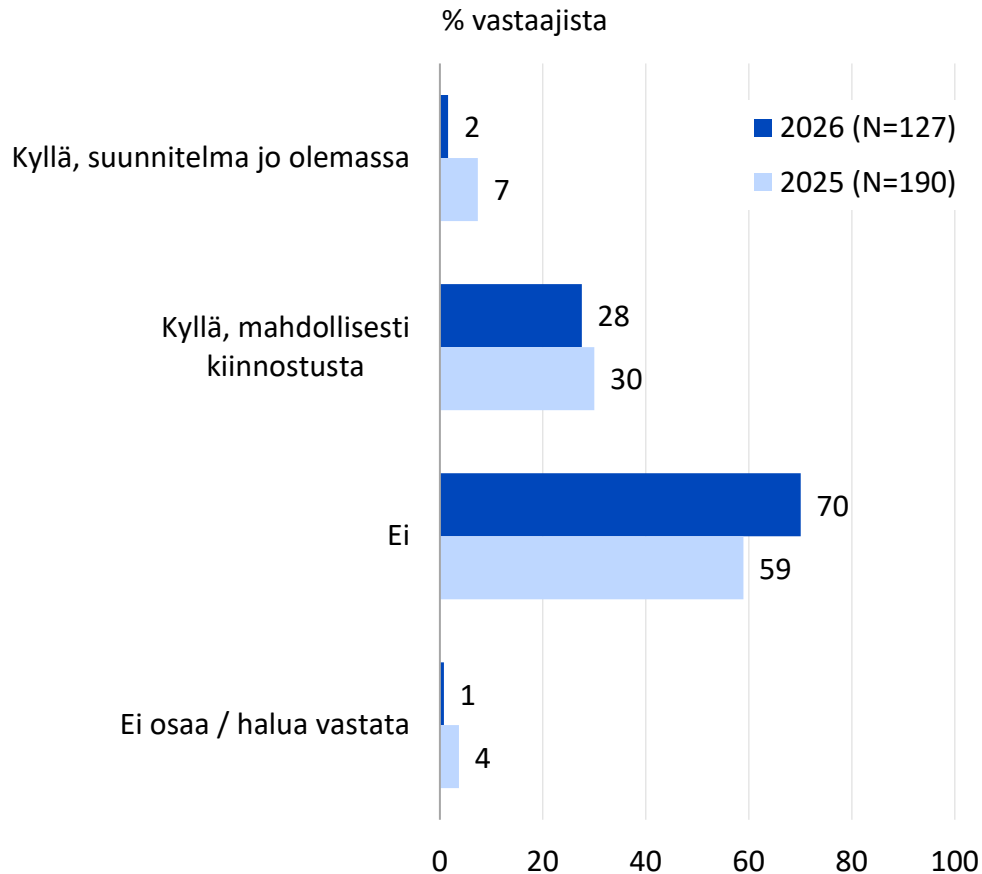
(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)

- Alussa suomen kielen puutteellinen taito; ohjeet ja työtehtävien hallinta saattaa olla hankalaa. Kun oppii työtehtävät, niin kielitaito ei niin merkittävä haitta enää.
- Ei ole ollut vaikeuksia, ammattikielenä englanti. Ei usko tulevaisuudessakaan tulevan ongelmia.
- Erittäin hyvin.
- Haasteita on, esim. yrityksen kulttuuri, asiakaspalveluun liittyviä (kielitaito).
- Hankaluus on jos ei ole kiinnostusta oppia suomen kieltä: työohjeet ja turvallisuuskäytännöt haasteellisia jos ei ole samaa kieltä.
- Hyvin on mennyt, ei ongelmia.
- Hyvin on sujunut.
- Hyvin on sujunut, ei ongelmia. Työhaluinen ja osaava ihminen.
- Hyvin on sujunut, kun suomen kieli on osaajalla hallussa.
- Hyvin onnistunut, ainoa haaste kielellinen erityissanasto.
- Hyvin sujunut, mutta tarvitaan tukea: työntekijöille tuki, valmentamista esihenkilöille ja muille tukihenkilöille (oppilaitokset, maahanmuuttokoordinaattoreiden yhteistyö). Kansainvälisille osaajille suomen kielen opetusta (työpaikka-suomi) ja virtuaalinen appi puhelimesta (Alice AI), ja esimiehille on hankittu puhelimen kokoiset kääntäjät (Pake Talk), vaikeita tilanteita ajatellen (byrokratia), joka kääntää 150 kielelle. Mentorit tukeneet integroitumista.
- Hyvin, lukuun ottamatta sopeutuminen suomalaiseen työelämäkulttuuriin, työohjeiden ymmärtäminen, suomalainen tapa toimia, kielitaidon oppiminen haasteellista.
- Hyvin, meillä on yksi töissä täällä Kuopiossa, hän on kuin muutkin työntekijät. Yksi työntekijä työskentelee Saksasta käsin etänä ja hyvin toimii.
- Hyvin. Sama vastaus kuin edellä.
- Hyvin. Oli sopeutuvainen ja nopeasti oppi. Ei ollut ongelmaa.
- Ihan hyvin, ei ole ollut ongelmia.
- Ihan hyvin.
- Ihan hyvin. Hirmu hyvin.
- Ihan hyvin. Kohtuullisen hyvästi, sanotaan näin. Kielitaito on se ongelma. Suomen kielen taitoa pitäisi harjaannuttaa meidän molempien ulkomaisten työntekijöiden. Sen opettelu on haasteellista. Organisaatioissa kyllä ymmärretään ja puhutaan englantia, mutta kuitenkin suomen kielellä toimiminen on suotavaa.
- Ihan hyvin. Pikkuisen on ollut kieliongelmia. Englannin kielen taito ei ole ollut riittävä, mitä työntekijä on antanut ymmärtää.
- Kielitaito on suurin este.
- Kohtuullisen hyvin. Kielitaito on haaste, suomen kielen osaaminen on tärkeää.
- Melko hyvin. Kielitaito ja kulttuuriset erot ovat tuottaneet vähän ongelmia.
- Muuten hyvin, mutta suomen kielen taitoa tarvitaan lisää.
- On onnistunut pääsääntöisesti hyvin, joku entinen työntekijä tuntenut/suosittelut. On ollut joitakin ei-motivoituneita, työpaikka ollut ponnahduslauta muualle.
- Onnistunut oikein hyvin, opetettu suomen kieltä, ja me suomalaiset oppineet kansainvälisiltä työntekijöiltä heidän kulttuurista.
- Pääasiallisesti ihan hyvin. Työhön perehdytys vaatii eri ohjeistusta.

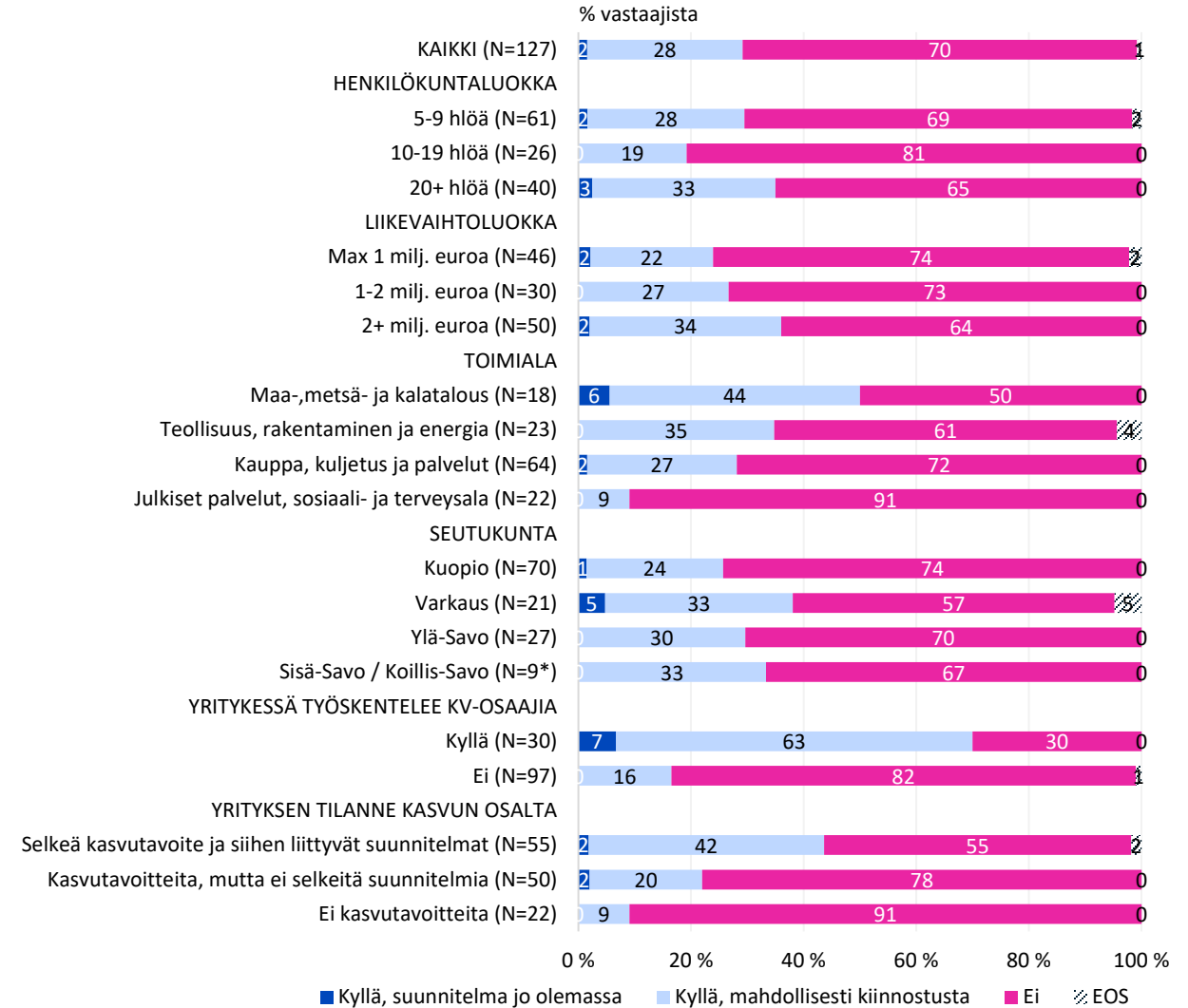
Suurin osa vastaajista kokee ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin ja integroitumisen sujuneen hyvin tai kohtuullisen hyvin. Isoimmaksi haasteeksi nousee suomen kielen taito, jonka puute vaikeuttaa erityisesti työohjeiden ymmärtämistä ja asiakaspalvelua.

Kansainvälisten osaajien rekrytointi

Onko yritykselläsi/organisaatiollasi suunnitelmia hankkia jatkossa kansainvälisiä osaajia Suomen ulkopuolelta?



Taustaryhmittäin:

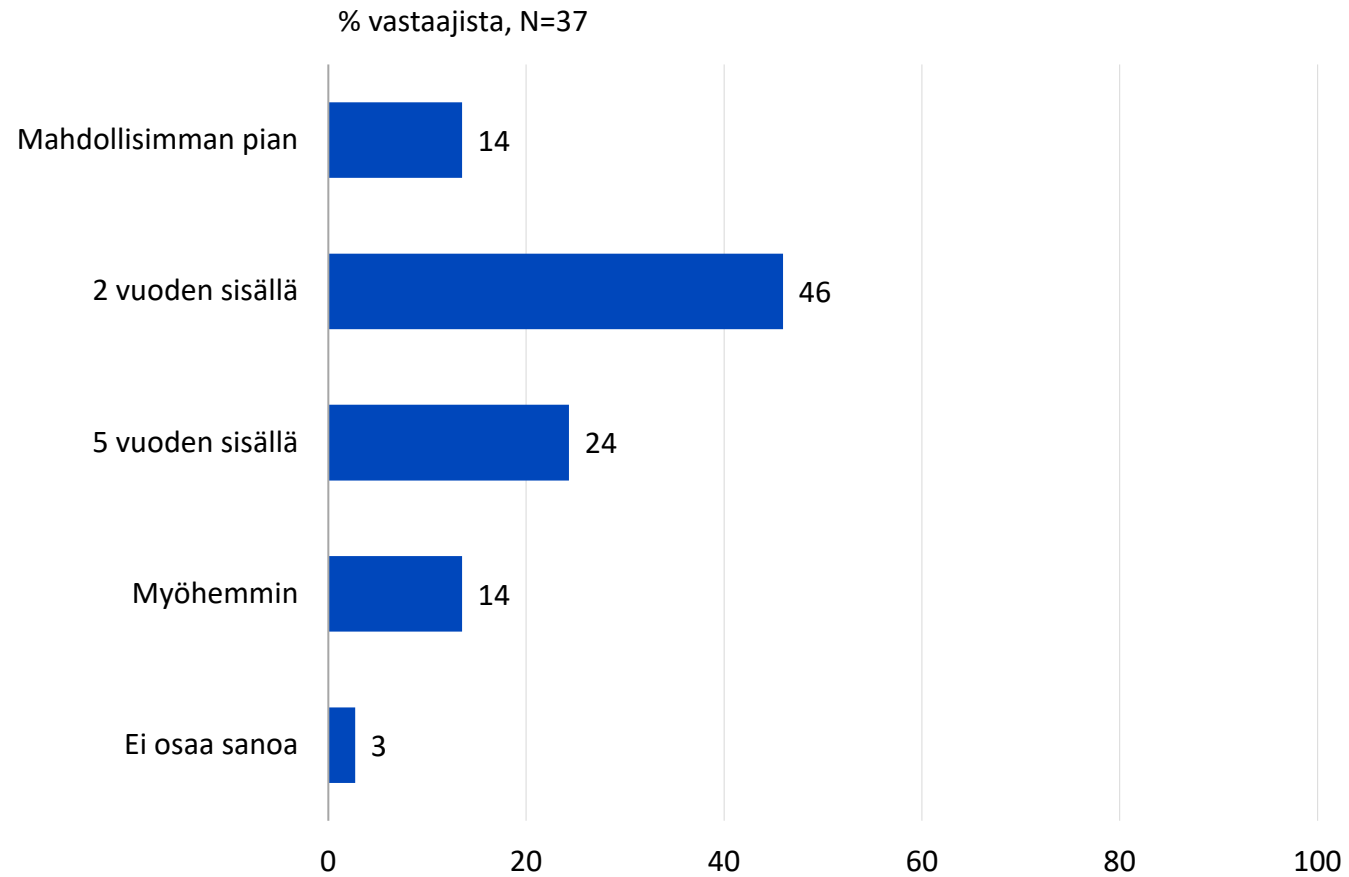


* alhainen vastaajamäärä

Kansainvälisten osaajien rekrytointi

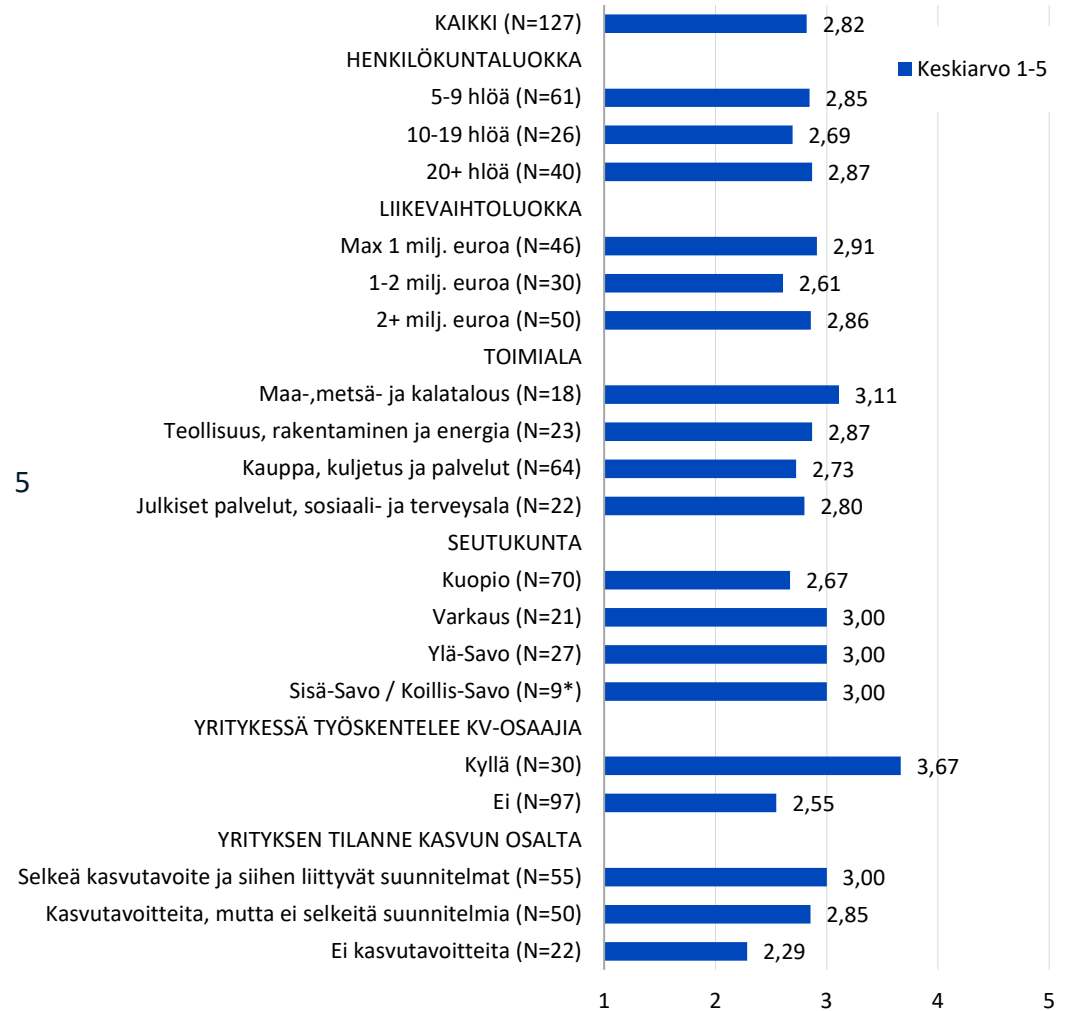
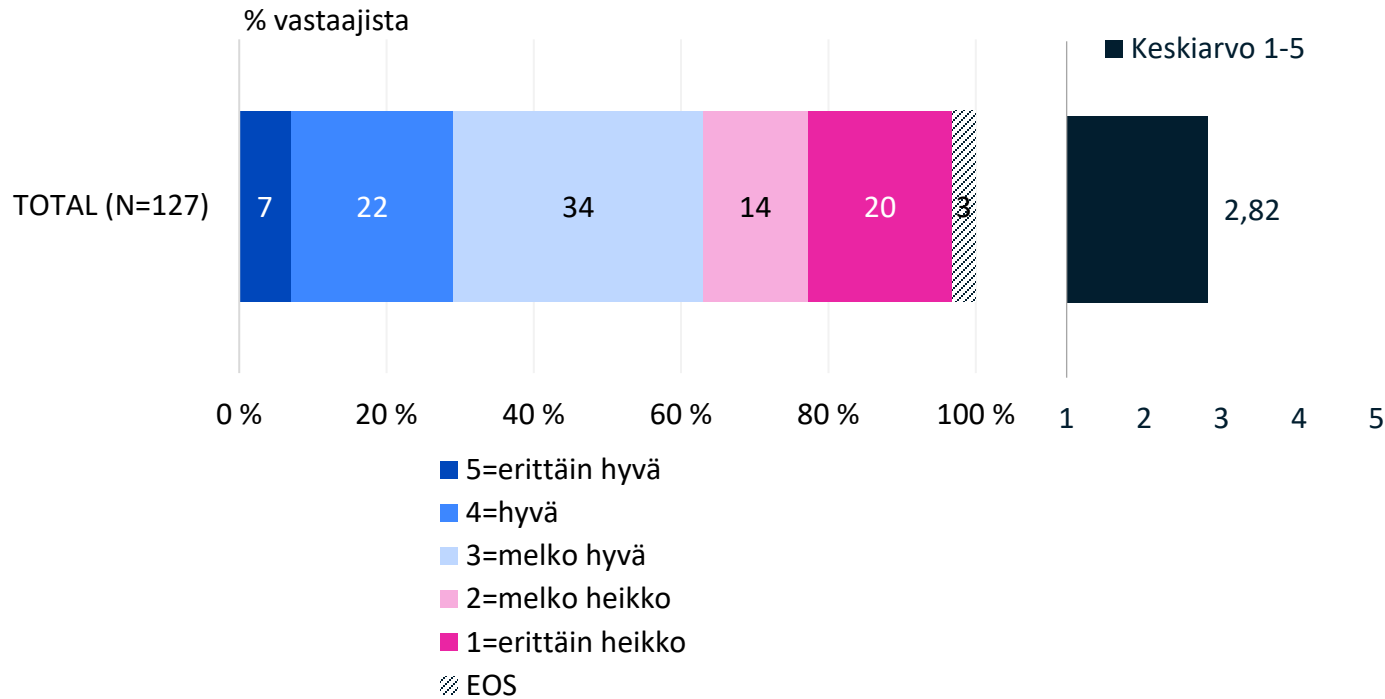
Kuinka pian kansainvälisiä osaajia tulisi saada yritykseesi/organisaatioosi?

(KYSYTTY JOS SUUNNITELMIA HANKKIA JATKOSSA KANSAINVÄLISIÄ OSAAJIA SUOMEN ULKOPUOLELTA)



Kansainvälisten osaajien rekrytointi

Miten arvioisit yrityksesi/organisaatiosi valmiutta vastaanottaa kansainvälisiä osaajia?



* alhainen vastaajamäärä

Mitkä tekijät rajoittavat mielestäsi eniten yrityksesi/organisaatiosi valmiutta vastaanottaa kansainvälisiä osaajia tällä hetkellä?

(KYSYTTY JOS ARVIOI YRITYKSENSÄ VALMIUDEN VASTAANOTTAAN KANSAINVÄLISIÄ OSAAJIA MELKO TAI ERITTÄIN HEIKOKSI)

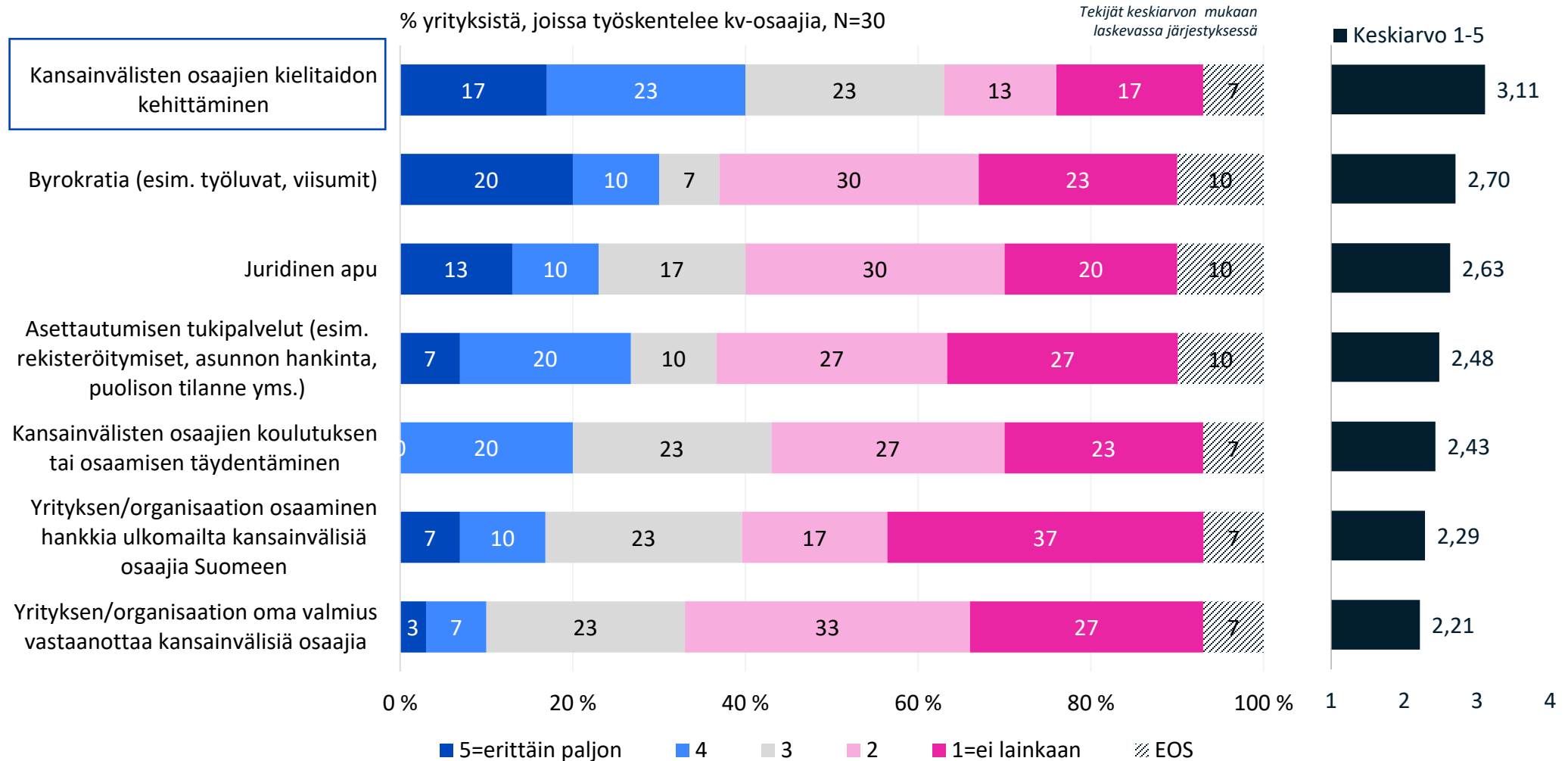
- Alan suomen kielen edellytys.
- Ammattiala, spesifi ammattisanasto, perehdyttäminen vaikeaa ammattisanastoon, kallista. Ilman työkokemusta vaikea saada perehdytettyä kohtuuhinnalla, kielitaito. Jos kielitaito on heikko, vaikeuttaa toimimista, asiakaskunta perisuomalaisista.
- Asiakaspalvelu edellyttää suomen kieltä, työnhakijan osattava suomea hyvin.
- Ehkä se on se, ettei ala kiinnosta.
- Ei ole tarvetta.
- Ei ole tarvetta hankkia ulkomailta, kun on kotimaisiakin osaajia.
- Ei ole tarvetta ulkomaiselle työvoimalle. Toimimme niin pienellä alueella.
- Ei ole tarvetta. Ei ole kansainvälistä toimintaa.
- Hoitotyössä täytyy olla hyvä suomen kielen taito.
- Hyvä suomen kielen taito.
- Kieli.
- Kieliongelmat.
- Kielitaidon puute yrityksessä.
- Kielitaidon puute. Suomen kielen taito on tärkeää, kun asiakkaat ja työntekijät puhuvat suomea.
- Kielitaito.
- Kielitaito.
- Kielitaito-haasteet.
- Kielitaito, asiakkaat hyötyvät suomalaisesta koulutuksesta ja osaamisesta.
- Kielitaito.
- Kielitaito.
- Kielitaito. (Kielimuuri.)
- Kielitaito. Lainsäädäntö (täytyy olla Suomessa koulutettu, oikeudet toimia Suomessa, tutkintovaatimukset).
- Kielitaito. Sen pitäisi olla suomalainen, joka osaa suomea. Meidän asiakkaat osaavat vain suomea ja savoa.
- Kielivaikeus ja muut olosuhteet – pieni paikkakunta, johon on vaikea puolison ja perheen sopeutua (?).
- Lupa-asiat, pätevyudet yms. vaativat paljon, eikä yrityksellä ole riittävästi tietoa näistä kaikista.
- Meillä ei ole tarvetta. Suomen kielen taito on yleensä kynnys rekrytointiin.
- Ohjeistus ja toimintaohjeet ovat suomen kielellä, ei ole valmiutta vielä vaihtaa englantia työkieleksi.
- Oma kielitaito.
- Omat kotimaiset työntekijät ovat etusijalla. En palkkaa ulkomaalaisia.
- On mahdotonta palkata ulkomaalaisia osaajia kielitaidon puutteen vuoksi.
- Rakennusalan kielikulttuuri, hyvin vähän on kielitaitoisia ihmisiä meillä töissä. Kielimuuri. Ammattisanasto on niin hankalaa.
- Suomen kielen osaamisen puute, kääntäjäappikaan ei osaa terminologiaa suomi–englanti-linjan ulkopuolella.
- Suomen kielen taito on yrityksen työkieli, sitä on osattava.
- Suomen kielen taito.
- Toimiala on luvanvaraista toimintaa. Silloin tarvitaan kielitaitoa, joka on ensimmäinen vaatimus.
- Toimiala on voimakkaasti säädelty. Siinä tulee nämä kelpoisuusvaatimukset, farmaseuttisen henkilöstön vaatimukset, jotka voivat olla ihan kynnyskysymys. Ulkomailta tulijat eivät täytä ehtoja.
- Turvallisuusselvitys ja tietenkin haasteena on henkilöstön kielitaito.
- Työn vähäisyys.
- Tällä hetkellä ei ole tarvetta IT-osaajista. Kaikilla ei ole päivitettyä osaamista työn vaativuuteen. Maailma on muuttunut.
- Ulkomaisilla ei ole yrityksemme edellyttämää ammattitaitoa.
- Yrityksen oma kielitaidon puute, suomen kielen taitoa tarvitaan työtehtävissä.

Ylivoimaisesti useimmin vastauksissa nousee esiin kielitaito, erityisesti suomen kielen osaaminen, joka koetaan keskeiseksi esteeksi ulkomaisen työvoiman rekrytoinnille niin asiakaspalvelun, ammattisanaston kuin työyhteisön toimivuuden kannalta. Toiseksi yleisimpänä teemana on tarpeettomuus. Monet vastaajat kokevat, ettei ulkomaiselle työvoimalle yksinkertaisesti ole tarvetta, koska toiminta on paikallista tai kotimaisia osaajia on riittävästi saatavilla.

Tuen tarve

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

(KYSYTTY JOS YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEE KV-OSAAJIA)



Veto- ja pitovoimatekijät

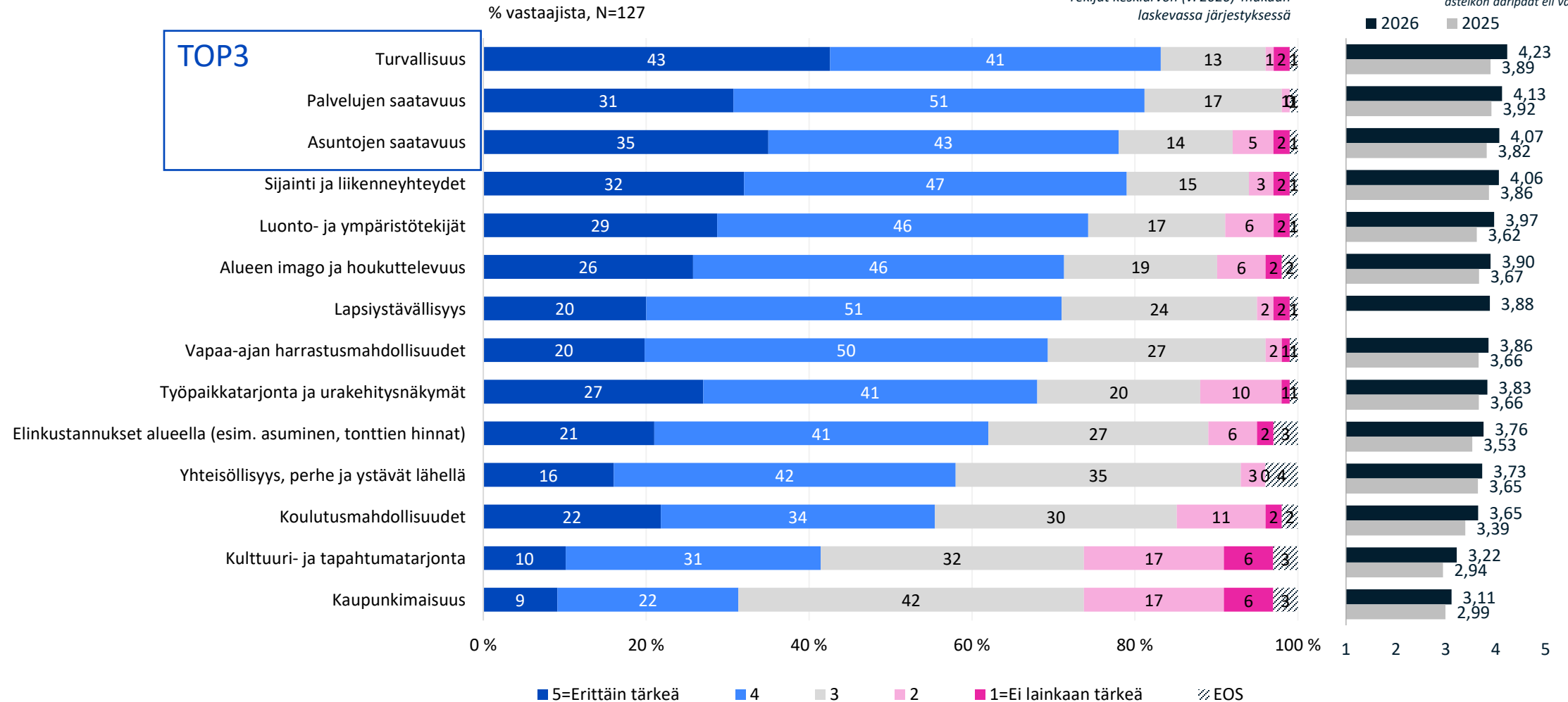


Veto- ja pitovoimatekijöiden tärkeys

Kuinka tärkeiksi arvioit seuraavat veto- ja pitovoimatekijät alueen työntekijöiden (suomalaisten ja kansainvälisten) näkökulmasta?

Tekijät keskiarvon (v. 2026) mukaan laskevassa järjestyksessä

HUOM. Vastausasteikko muuttunut. Vuonna 2025 jokainen vaihtoehto oli sanallisesti kuvattu vastaajalle ja nyt vain asteikon ääripäät eli vaihtoehdot 1 ja 5.



Veto- ja pitovoimatekijöiden tärkeys

TAULUKON LUKUOHJE:
Mitä korkeampi keskiarvo, sitä tärkeämpi veto- ja pitovoimatekijä alueen työntekijöiden näkökulmasta.

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

Tekijät TOTAL-keskiarvon mukaan laskevassa järjestyksessä	KAIKKI	Henkilökuntaluokka			Liikevaihtoluokka			Toimiala				Seutukunta			Rekrytointitilanne		Yrityksessä työskentelee kv-osaaja		Yrityksen tilanne kasvun osalta			
		5-9 hlöä	10-19 hlöä	20+ hlöä	Max 1 milj. euroa	1-2 milj. euroa	2+ milj. euroa	Maa-, metsä- ja kalatalous	Teollisuus, rakentaminen ja energia	Kauppa, kuljetus ja palvelut	Julkiset palvelut, sosiaali- ja terveysala	Kuopio	Varkaus	Ylä-Savo	Sisä-Savo / Koillis-Savo	9*	Rekrytoiti parhailaan / rekrytointisuunnitelmia	Ei tarvettta rekrytoinnille	Kyllä	Ei	Selkeä kasvutavoite ja siihen liittyvät suunnitelmat	Kasvutavoitteita, mutta ei selkeitä suunnitelmia
Vastaajamäärä	127	61	26	40	46	30	50	18	23	64	22	70	21	27	9*	61	66	30	97	55	50	22
Turvallisuus	4,23	4,34	4,44	3,93	4,43	4,10	4,10	4,06	4,00	4,33	4,32	4,37	4,20	4,07	3,67	4,25	4,21	4,00	4,30	4,18	4,32	4,14
Palvelujen saatavuus	4,13	4,08	4,16	4,18	4,13	4,14	4,10	3,83	3,91	4,21	4,36	4,19	4,15	4,07	3,78	4,22	4,05	4,00	4,16	4,22	4,12	3,90
Asuntojen saatavuus	4,07	4,12	4,00	4,05	4,20	4,07	3,94	4,06	3,65	4,13	4,36	4,10	4,00	4,15	3,78	4,10	4,05	4,00	4,09	4,15	4,02	4,00
Sijainti ja liikenneyhteydet	4,06	3,93	4,20	4,18	4,00	4,14	4,06	3,67	3,87	4,14	4,36	4,14	4,10	4,07	3,33	4,12	4,02	4,00	4,08	4,18	4,04	3,81
Luonto- ja ympäristötekijät	3,97	4,07	4,04	3,78	4,17	3,83	3,86	3,72	3,83	4,02	4,18	4,00	3,85	3,93	4,11	4,03	3,91	3,52	4,10	3,87	4,06	4,00
Alueen imago ja houkuttelevuus	3,90	3,88	3,88	3,93	3,89	3,97	3,84	3,61	3,52	4,13	3,86	3,97	4,19	3,78	3,00	3,93	3,86	3,73	3,95	3,96	3,96	3,57
Lapsiystävällisyys	3,88	3,93	4,16	3,63	4,00	3,93	3,76	3,83	3,87	3,86	4,00	3,90	3,75	3,89	4,00	3,97	3,80	3,59	3,97	3,85	3,92	3,86
Vapaa-ajan harrastusmahdollisuudet	3,86	3,85	4,04	3,75	3,85	3,83	3,90	3,61	3,96	3,87	3,91	3,89	3,85	3,85	3,67	3,97	3,76	3,52	3,96	3,84	4,02	3,52
Työpaikkatarjonta ja urakehitysnäkymät	3,83	3,70	3,92	3,98	3,87	3,79	3,82	3,67	3,74	3,81	4,14	3,91	3,75	3,78	3,56	3,83	3,83	3,72	3,87	3,84	3,90	3,67
Elinkustannukset alueella (esim. asuminen, tonttien hinnat)	3,76	3,75	3,96	3,63	3,70	4,07	3,62	3,53	3,82	3,82	3,68	3,79	3,63	3,78	3,67	3,88	3,65	3,59	3,81	3,91	3,65	3,64
Yhteisöllisyys, perhe ja ystävät lähellä	3,73	3,71	3,88	3,67	3,72	3,82	3,70	3,67	3,78	3,72	3,76	3,66	3,85	3,85	3,63	3,90	3,58	3,61	3,77	3,84	3,73	3,39
Koulutusmahdollisuudet	3,65	3,57	3,75	3,70	3,70	3,79	3,51	3,33	3,64	3,63	3,95	3,67	3,60	3,65	3,56	3,66	3,64	3,34	3,74	3,58	3,78	3,52
Kulttuuri- ja tapahtumatarjonta	3,22	3,05	3,25	3,45	3,07	3,43	3,24	2,65	3,00	3,33	3,59	3,31	3,30	3,07	2,78	3,29	3,15	2,86	3,33	3,16	3,31	3,16
Kaupunkimaisuus	3,11	3,03	3,24	3,15	3,05	3,24	3,08	2,29	2,96	3,38	3,18	3,33	2,94	2,89	2,44	3,26	2,98	2,86	3,19	3,11	3,14	3,05

Värikoodaus riveittäin → Sininen=korkein lukema ja purppura=matalin

Keskiarvot asteikolla 1-5, jossa 1=ei lainkaan tärkeä ja 5=erittäin tärkeä

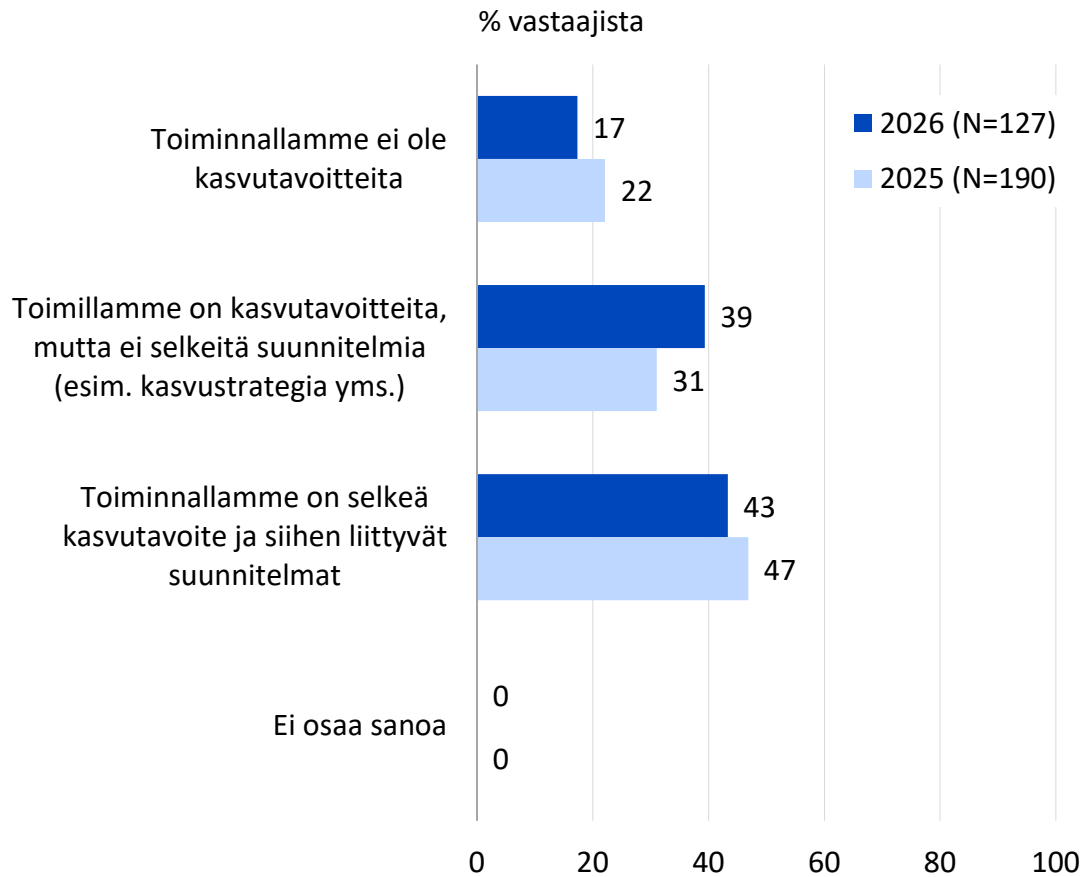
* alhainen vastaajamäärä

Yritysten kasvuhakuisuus

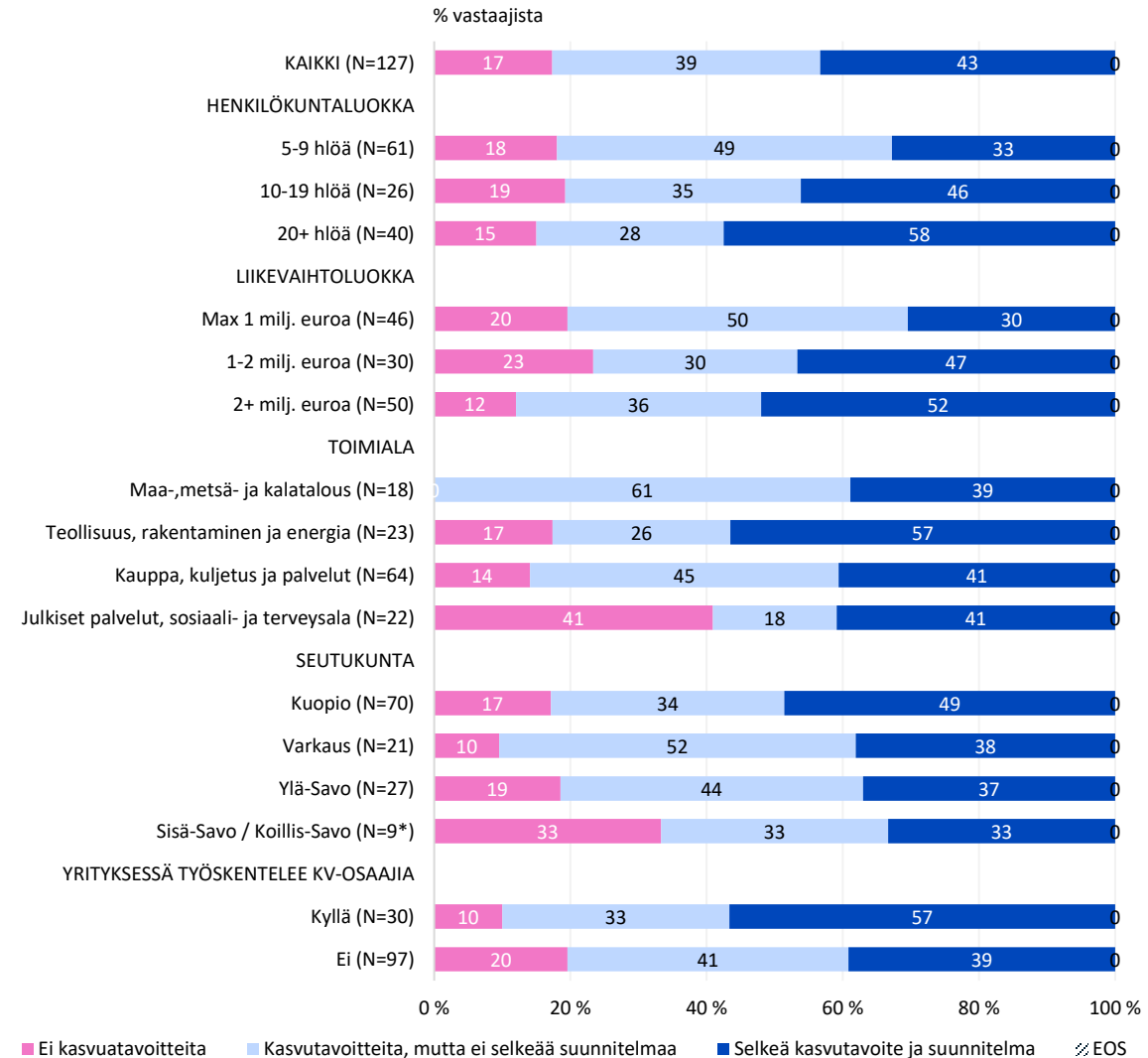


Kasvuhakuisuus

Millaiseksi kuvailisit yrityksesi/organisaatiosi tilanteen kasvun osalta?



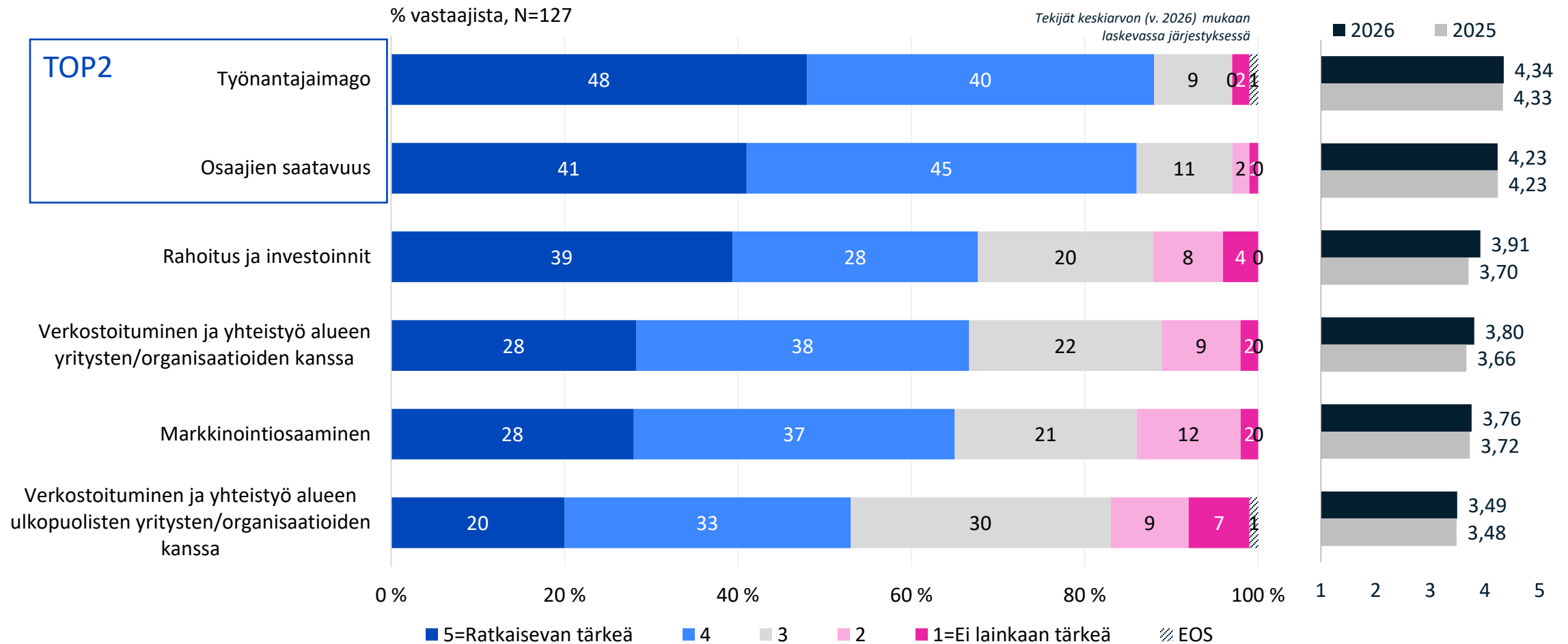
Taustaryhmittäin:



* alhainen vastaajamäärä

Eri tekijöiden tärkeys yrityksen/organisaation kehittämisessä ja kasvutavoitteissa

Kuinka tärkeiksi koet yrityksesi/organisaatiosi kehittämisessä ja kasvutavoitteissa seuraavat tekijät?



Värikoodaus riveittäin → Sininen=korkein lukema ja purppura=matalin

Eri tekijöiden tärkeys yrityksen/organisaation kehittämässä ja kasvutavoitteissa

TAULUKON LUKUOHJE:
Mitä korkeampi keskiarvo, sitä tärkeämpi tekijä.

Kuinka tärkeiksi koet yrityksesi/organisaatiosi kehittämässä ja kasvutavoitteissa seuraavat tekijät?

Tekijät TOTAL-keskiarvon mukaan laskevassa järjestyksessä	KAIKKI	Henkilökuntaluokka			Liikevaihtoluokka			Toimiala			Seutukunta			Rekrytointitilanne		Yrityksessä työskentelee kv-osaajia		Yrityksen tilanne kasvun osalta				
		5-9 hlöä	10-19 hlöä	20+ hlöä	Max 1 milj. euroa	1-2 milj. euroa	2+ milj. euroa	Maa-, metsä- ja kalatalous	Teollisuus, rakentaminen ja energia	Kauppa, kuljetus ja palvelut	Julkiset palvelut, sosiaali- ja terveysala	Kuopio	Varkaus	Ylä-Savo	Sisä-Savo / Koillis-Savo	Rekrytoi parhaillaan / rekrytointisuunnitelmia	Ei tarvetta rekrytoinnille	Kyllä	Ei	Selkeä kasvutavoite ja siihen liittyvät suunnitelmat	Kasvutavoitteita, mutta ei selkeitä suunnitelmia	Ei kasvutavoitteita
Vastaajamäärä	127	61	26	40	46	30	50	18	23	64	22	70	21	27	9*	61	66	30	97	55	50	22
Työnantajaimago	4,34	4,25	4,31	4,50	4,33	4,47	4,26	4,11	4,13	4,41	4,55	4,40	4,40	4,22	4,11	4,39	4,29	4,38	4,33	4,52	4,24	4,14
Osaajien saatavuus	4,23	4,15	4,35	4,28	4,22	4,37	4,14	4,00	4,13	4,30	4,32	4,30	4,29	4,07	4,00	4,36	4,11	4,20	4,24	4,31	4,26	3,95
Rahoitus ja investoinnit	3,91	3,92	3,96	3,88	3,87	4,00	3,92	4,33	4,17	3,67	4,00	3,80	4,10	4,15	3,67	3,93	3,89	3,90	3,92	4,18	3,62	3,91
Verkostoituminen ja yhteistyö alueen yritysten/organisaatioiden kanssa	3,80	3,79	3,88	3,78	3,85	3,77	3,76	3,78	4,00	3,86	3,45	3,80	4,00	3,78	3,44	3,72	3,88	3,67	3,85	3,87	3,82	3,59
Markkinointiosaaminen	3,76	3,64	3,73	3,95	3,89	3,50	3,78	3,33	3,61	3,89	3,86	3,89	3,81	3,63	3,00	3,92	3,61	4,00	3,68	3,96	3,74	3,27
Verkostoituminen ja yhteistyö alueen ulkopuolisten yritysten/organisaatioiden kanssa	3,49	3,41	3,48	3,63	3,35	3,41	3,66	3,33	3,96	3,48	3,18	3,59	3,90	3,07	3,00	3,67	3,32	3,87	3,38	3,91	3,20	3,14

* alhainen vastaajamäärä

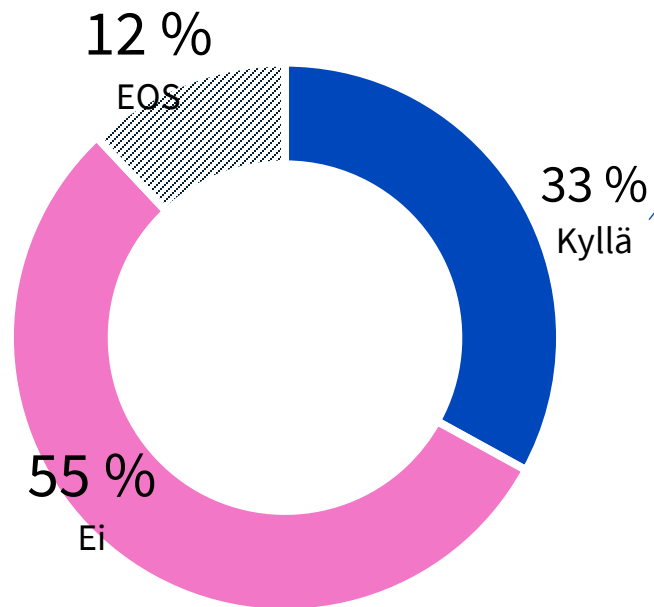
Värikoodaus riveittäin → Sininen=korkein lukema ja purppura=matalin

Keskiarvot asteikolla 1-5, jossa 1=ei lainkaan tärkeä ja 5=ratkaisevan tärkeä

Eri tekijöiden tärkeys yrityksen/organisaation kehittämisessä ja kasvutavoitteissa

Onko edellä lueteltujen lisäksi muita tekijöitä, jotka koet tärkeiksi yrityksesi/organisaatiosi kehittämisen tai kasvutavoitteiden saavuttamisen kannalta?

(% vastaajista, n=127)



Kyllä, mitä tekijöitä?

Vastauksissa nousevat selkeimmin esiin yleinen talous- ja markkinatilanne sekä rahoituksen saatavuus, jotka koetaan keskeisiksi yritystoiminnan kasvun esteiksi.

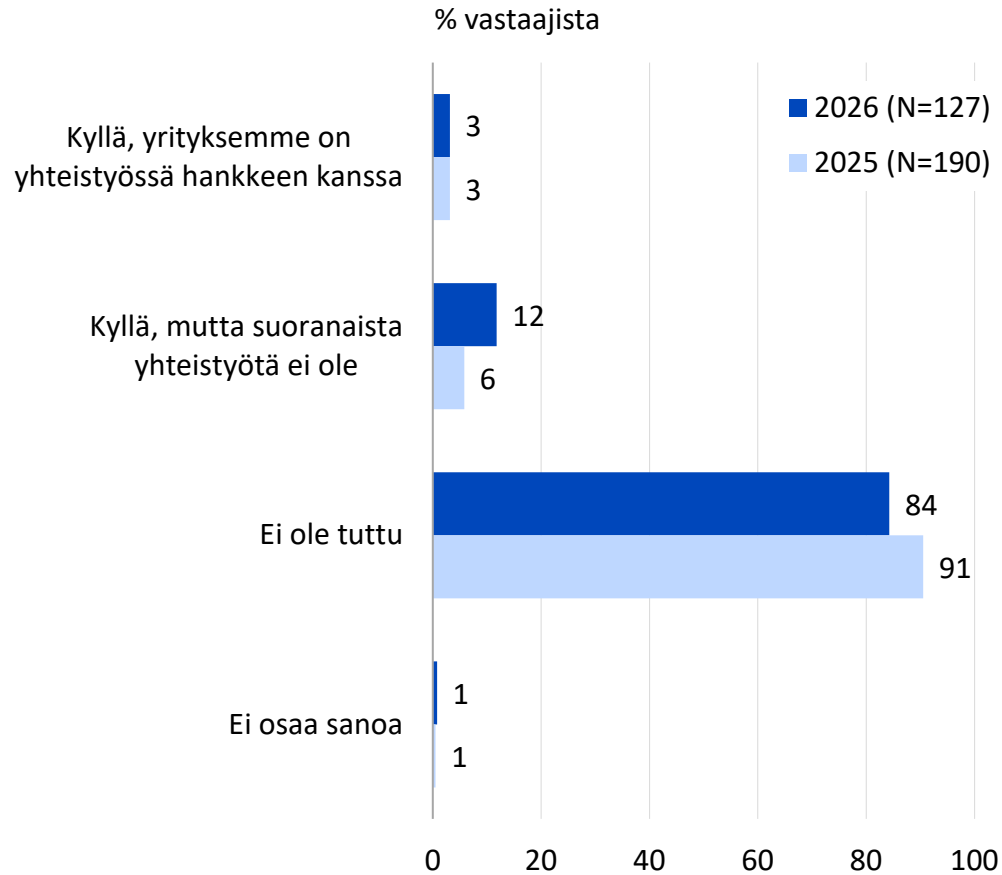
Lisäksi korostuvat alueen elinvoimaan liittyvät tekijät, kuten kuntien ja kaupunkien toiminta, julkiset palvelut, koulutusyhteistyö sekä hyvinvointialueen rooli, jotka vaikuttavat merkittävästi yritysten toimintaympäristöön.

Talent First -hanke



Talent First -hanke

Onko Talent First -hanke sinulle entuudestaan tuttu?

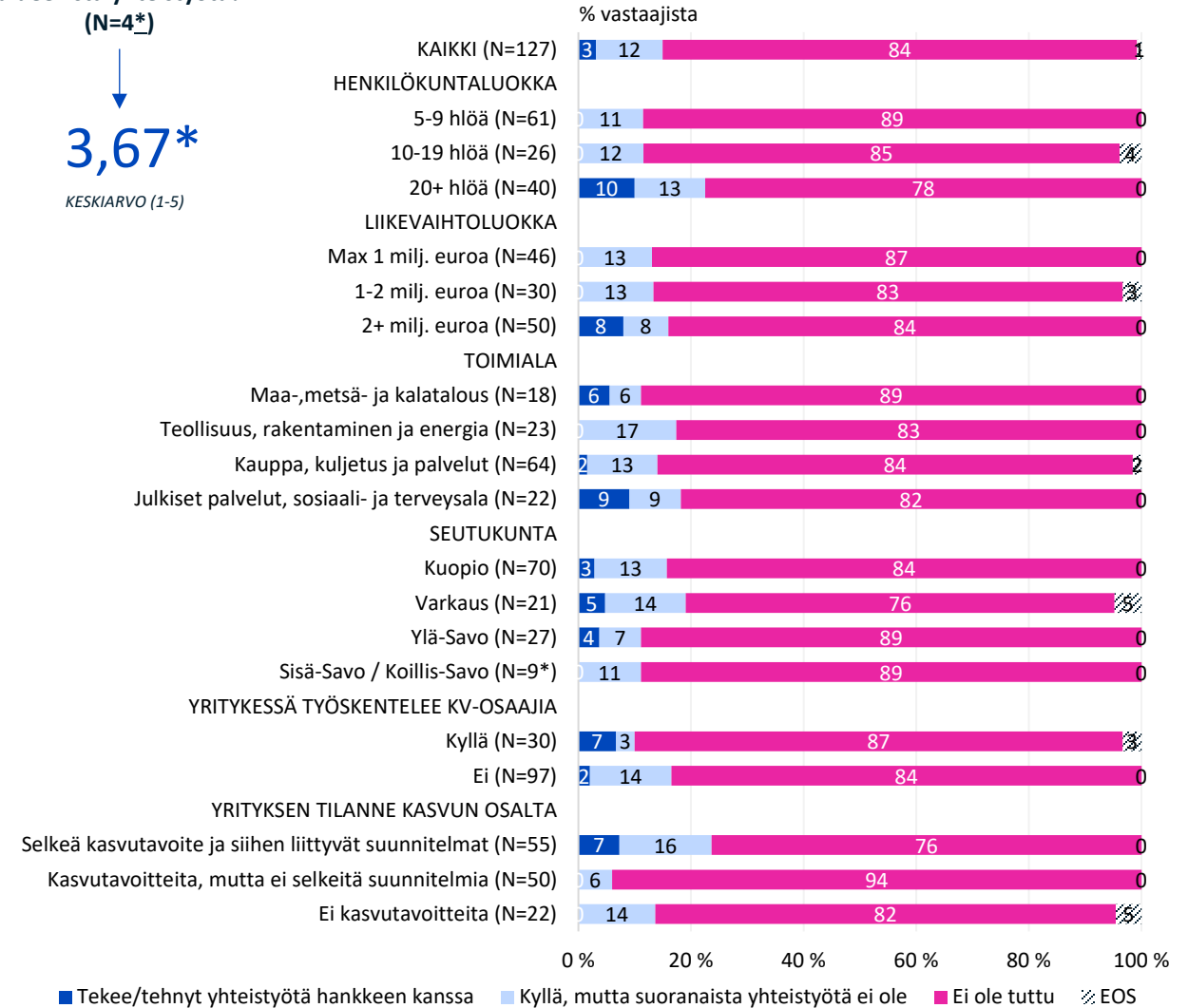


Kuinka hyvin Talent First -hanke on mielestäsi edistänyt alueellista yhteistyötä? (N=4*)

3,67*

KESKIARVO (1-5)

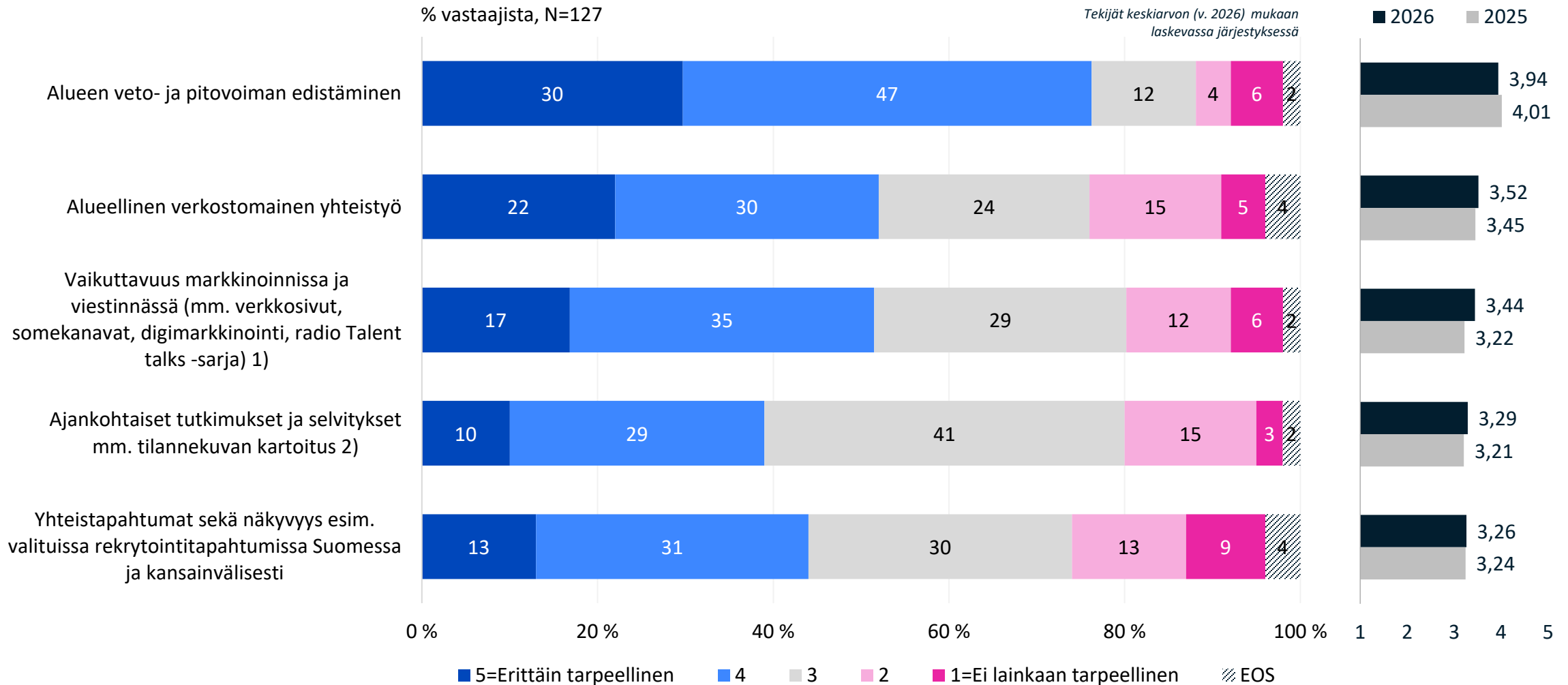
Taustaryhmittäin:



* alhainen vastaajamäärä

Talent First -hanke

Talent First tarjoaa yhteistyön mahdollisuuksia seuraavissa asioissa, kuinka tarpeellisiksi koet ne?



1) 2025: Näkyvyys yhteismarkkinoinnissa ja viestinnässä (mm. verkkosivut, somekanavat, digimarkkinointi, radio)

2) 2025: Ajankohtaiset tutkimukset ja selvitykset sekä muut tarvelähtöiset toimenpiteet

Talent First -hanke

TAULUKON LUKUOHJE:
Mitä korkeampi keskiarvo, sitä tarpeellisempi

Talent First tarjoaa yhteistyön mahdollisuuksia seuraavissa asioissa, kuinka tarpeellisiksi koet ne?

Tekijät TOTAL-keskiarvon mukaan laskevassa järjestyksessä	KAIKKI	Henkilökuntaluokka			Liikevaihtoluokka			Toimiala				Seutukunta			Rekrytointitilanne			Yrityksessä työskentelee kv-osaaja		Yrityksen tilanne kasvun osalta		
		5-9 hlöä	10-19 hlöä	20+ hlöä	Max 1 milj. euroa	1-2 milj. euroa	2+ milj. euroa	Maa-, metsä- ja kalatalous	Teollisuus, rakentaminen ja energia	Kauppa, kuljetus ja palvelut	Julkiset palvelut, sosiaali- ja terveysala	Kuopio	Varkaus	Ylä-Savo	Sisä-Savo / Koillis-Savo	Rekrytoi parhaillaan / rekrytointisuunnitelmia	Ei tarvetta rekrytoinnille	Kyllä	Ei	Selkeä kasvutavoite ja siihen liittyvät suunnitelmat	Kasvutavoitteita, mutta ei selkeitä suunnitelmia	Ei kasvutavoitteita
Vastaajamäärä	127	61	26	40	46	30	50	18	23	64	22	70	21	27	9*	61	66	30	97	55	50	22
Alueen veto- ja pitovoiman edistäminen	3,94	3,88	4,12	3,90	4,00	3,93	3,86	3,83	4,13	3,92	3,86	3,96	4,15	3,81	3,67	3,86	4,00	3,76	3,99	3,98	4,00	3,67
Alueellinen verkostomainen yhteistyö	3,52	3,50	3,79	3,37	3,59	3,61	3,38	3,11	3,61	3,50	3,81	3,65	3,47	3,23	3,44	3,37	3,65	3,32	3,57	3,63	3,43	3,43
Vaikuttavuus markkinoinnissa ja viestinnässä (mm. verkkosivut, somekanavat, digimarkkinointi, radio Talent talks -sarja)	3,44	3,55	3,48	3,25	3,80	3,38	3,14	3,17	3,35	3,45	3,73	3,50	3,20	3,54	3,22	3,27	3,60	3,41	3,45	3,53	3,39	3,33
Ajankohtaiset tutkimukset ja selvitykset mm. tilannekuvan kartoitus	3,29	3,28	3,32	3,28	3,33	3,43	3,16	3,28	3,17	3,23	3,59	3,26	3,20	3,37	3,44	3,27	3,30	3,17	3,32	3,36	3,35	2,95
Yhteistapahtumat sekä näkyvyys esim. valituissa rekrytointitapahtumissa Suomessa ja kansainvälisesti	3,26	3,33	3,25	3,18	3,35	3,43	3,08	3,33	3,35	3,15	3,41	3,15	3,35	3,38	3,56	3,24	3,28	3,14	3,30	3,31	3,27	3,11

* alhainen vastaajamäärä

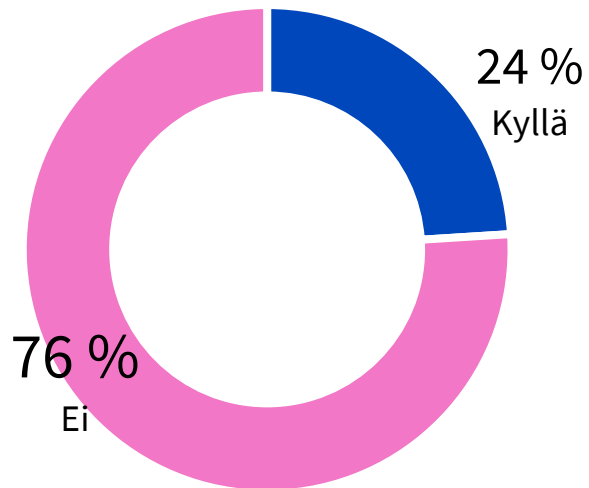
Värikoodaus riveittäin → Sininen=korkein lukema ja purppura=matalin

Keskiarvot asteikolla 1-5, jossa 1=ei lainkaan tärkeä ja 5=erittäin tärkeä

Talent First –hanke / yhteydenotto

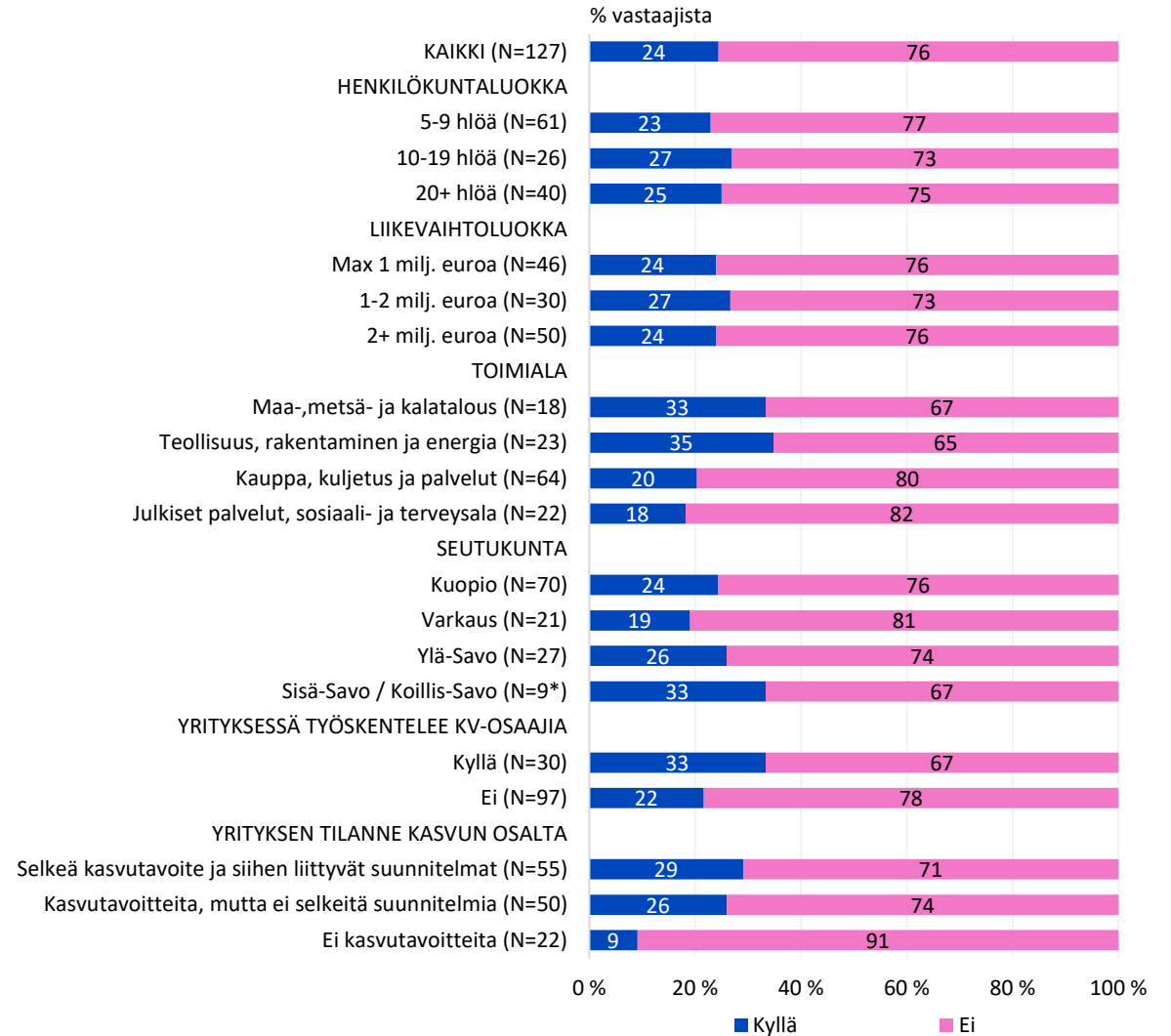
Kiinnostaisiko yritystäsi/organisaatiotasi yhteistyö Talent Firstin kanssa, ja haluatko, että sinuun otetaan yhteyttä ja kerrotaan lisää mahdollisuuksista?

(% vastaajista, n=127)



(2025: Kyllä 26 % / Ei 74 %)

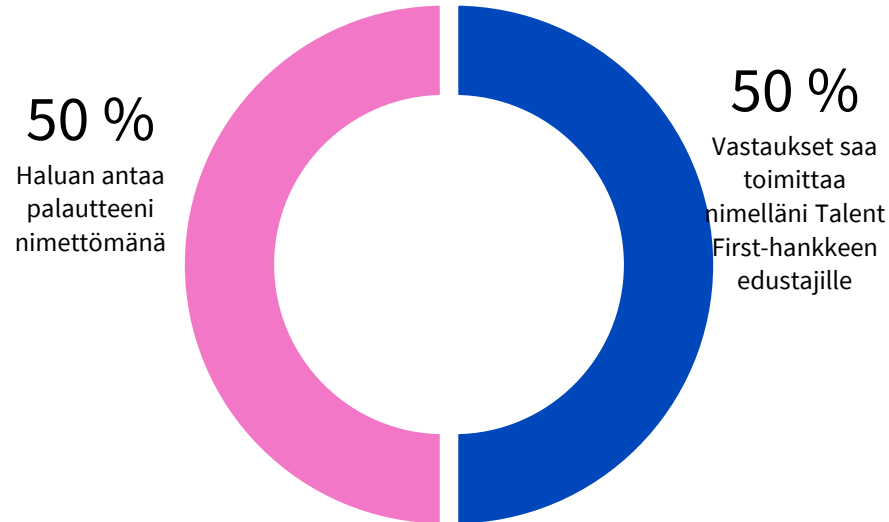
Taustaryhmittäin:



* alhainen vastaajamäärä

Saako tässä kyselyssä antamasi vastaukset toimittaa Talent Firstille yritystiedoilla (Talent First ei luovuta tietoja eteenpäin), vai haluatko, että vastaukset käsitellään nimettömänä?

(% vastaajista, N=127)



Yhteenveto



Keskeiset luvut

48%

Rekrytoi tai suunnittelemassa rekrytointia

54% (-6 %yks) / 2025

57%

Suorittaviin tehtäviin (rekrytoivista yrityksistä)

53%

Rekrytointihaasteita (ainakin joskus)

64% (-11 %yks) / 2025

15%

Tuntee Talent First – hankkeen

9% (+6 %yks) / 2025

24%

Töissä kansainvälisiä osaajia

28% (-4 %yks) / 2025

29%

Suunnitelmia tai kiinnostusta hankkia kv-osaajia jatkossa

37% (-8 %yks) / 2025

34%

Heikko valmius vastaanottaa kv-osaajia

24%

Kiinnostunut yhteistyöstä Talent Firstin kanssa

26% (-2 %yks) / 2025

Suurimmat muutokset tuloksissa v. 2025 - 2026

1. Talent First -hankkeen tunnettuus on selvästi kasvanut

Talent First tunnetaan nyt 15 %:ssa yrityksistä (2025: 9 % → muutos +6 %-yks.)

2. Kv-osaajien rekrytointi koetaan aiempaa haastavammaksi

Niissä organisaatioissa, joissa on kansainvälisiä osaajia, rekrytointiprosessia kuvaavan arvosanan helppouden keskiarvo on laskenut vuoden aikana ka. 2025: 3,63 → ka. 2026: 3,14 (muutos -0,49)

3. Rekrytointitarve ja kv-osaajien tarve ovat vähentyneet

Yritysten osuus, joilla **ei ole avoimia työpaikkoja tai rekrytointitarpeita**, on kasvanut v. 2025: 46 % → v. 2026: 52 % (muutos +6 %-yks.)

Samansuuntaisesti myös **tarve kansainväliselle työvoimalle** on vähentynyt: kv-osaajille ei ole tarvetta kokevien osuus on noussut 54 %:iin (2025: 38 % → muutos +16 %-yks.)

Tämä heijastanee rekrytoinnin yleistä hiipumista ja selittänee osin, miksi kv-osaajiin liittyvä kiinnostus ei kasva.

+ Niissä organisaatioissa, joissa kv-osaajia jo on, **eniten tukea kaivataan kielitaidon kehittämiseen** (keskiarvo 3,11 asteikolla 1–5)

Muiden tuen osa-alueiden keskiarvot asettuvat välille 2,21–2,70, joten kielitaito erottuu selvästi tärkeimpänä tukikohteena

Yhteenveto

Rekrytointi ja siihen liittyvät haasteet

Rekrytointi on monille (48 %) ajankohtaista, mutta peräti joka toisella haastatellulla yrityksellä on ollut (ainakin joskus) vaikeuksia saada työvoimaa. Suurimmat haasteet liittyvät osaamis- ja koulutuspuutteisiin, vähäiseen työkokemukseen, alueen/sijaintikunnan heikkoon vetovoimaan sekä toimialan ja työolosuhteiden kiinnostamattomuuteen.

Kv-osaajien rekrytointi

Joka neljännessä yrityksessä työskentelee kansainvälistä työvoimaa, mikä vastaa vuodentakaista osuutta. Lisäksi reilu 10 % suunnittelee kansainvälisen työvoiman hankkimista, mutta ei ole sitä vielä toteuttanut. Enemmistöllä ei kuitenkaan ole tarvetta kv-osaajille, useimmiten siksi, että työ edellyttää hyvää suomen kielen taitoa ja kotimaista työvoimaa on riittävästi. Niissä yrityksissä, joissa kv-osaajia on, rekrytointi hoidetaan suorahalla, julkisten rekrytointipalvelujen tai yksityisten rekrytointiyritysten kautta. Kansainvälisen työvoiman rekrytointiprosessi on sujunut yleensä kohtuullisesti, mutta prosessia helppona pitävien osuus on laskussa. Ulkomaisen työvoiman integroituminen yritykseen/organisaation on sujunut hyvin tai kohtuullisen hyvin. Merkittävimäksi haasteeksi nousee suomen kielen taito, jonka puute vaikeuttaa erityisesti työhöjeiden ymmärtämistä ja asiakaspalvelua. Valmiudessa vastaanottaa kansainvälisiä osaajia on puutteita. Merkittävimpänä rajoittavana tekijänä mainitaan kv-osaajien puutteellinen kielitaito, jonka kehittämiseen koetaan tarvittavan myös eniten tukea.

Veto- ja pitovoimatekijät

Tärkeimpiä tekijöitä työntekijöiden näkökulmasta ovat turvallisuus, palvelujen ja asuntojen saatavuus sekä sijainti ja liikenneyhteydet. Luonto, alueen imago, lapsiystävällisyys ja harrastusmahdollisuudet tukevat vetovoimaa. Työpaikkatarjonta ja urakehitys ovat tärkeitä, mutta eivät yksin riitä, jos alueen yleinen houkuttelevuus, palvelut ja liikenneyhteydet eivät ole kunnossa.

Yritysten kasvuhakuisuus

Suurin osa (83 %) haastatelluista yrityksistä on kasvuhakuisia. Kasvua tukevista tekijöistä tärkeimpiä ovat hyvä työnantajaimago ja osaajien saatavuus. Myös rahoituksella ja investoinnilla koetaan olevan tärkeä merkitys kasvun kannalta. Kasvun esteinä nähdään erityisesti yleinen talous- ja markkinatilanne, rahoituksen saatavuus ja alueen elinvoimaan liittyvät tekijät.

Talent First -hanke

Talent First –hankkeen tunnettuus on hivenen noussut, mutta suurimmalle osalle (84 %) se ei ole vielä kukaan tuttu. Talent First –hankkeen tarjoamista yhteistyön mahdollisuuksista selvästi tarpeellisimmaksi koetaan alueen veto- ja pitovoiman kehittäminen.

Liitteet

Ristiin-
taulukoinnit:



Avoimet
vastaukset:



**Kiitos,
bondataan!**

bondata

Sähköpostimme ovat etunimi.sukunimi@bondata.fi