



**SUOMI
FINLAND**

KULTTUURISEN MONIMUOTOISUUDEN HYÖDYT 2022 & 2025

Joonas Halla

Tutkimukseenne toteutus

Tässä raportissa esitetään tutkimuksen päätulokset.

Kaikki tutkimuksen tulokset esitetään yksityiskohtaisesti raportointijärjestelmässä.

TAVOITE

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kansainvälisen rekrytinnin ja monimuotoisen henkilöstön tuomia hyötyjä yritysten liiketoiminnallisille aspekteille. Vuoden 2025 seuranta tuo esiin trendien kehityskulun ja muutokset suhteessa kolmen vuoden takaiseen (2022) ensimmäiseen tutkimuskierrokseen.

TIEDONKERUU

Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin puhelinhaastatteluina elo-syyskuussa 2025. Lisäksi haastateltujen yritysten taloustietoja tarkasteltiin, ja näistä toteutettiin analyysi kasvun ja kansainvälisen henkilöstön välisestä yhteydestä.

KOHDERYHMÄ & VASTAUSMÄÄRÄ

Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat vähintään 5 vuotta toimineet yritykset, joiden liikevaihto oli vähintään miljoona euroa ja jotka työllistivät vähintään 10 henkeä. Mukaan valittiin toimialaluokkia teollisuuden sekä informaation ja viestinnän aloilta. Yrityksistä kontaktoitiin ylintä johtoa ja hr-johtoa.

Tutkimus perustuu 600 vastaukseen, sekä samansuuruiseen seuranta-aineistoon vuodelta 2022.



SUOMI
FINLAND

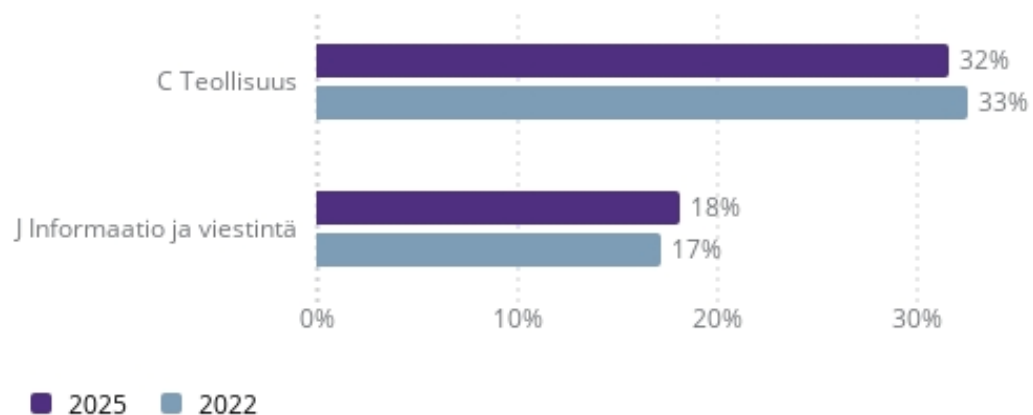
Taustatiedot

WORK IN
FINLAND

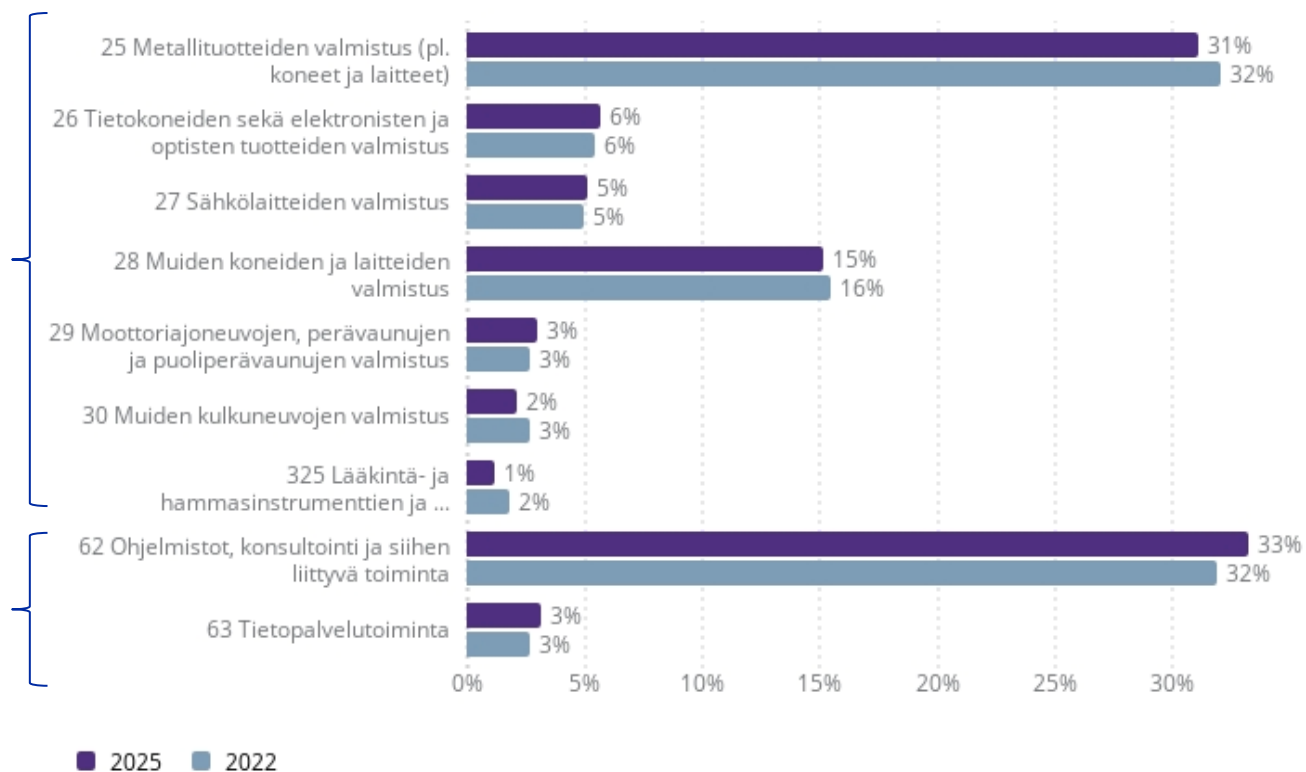
Taustatiedot 1/2

SUOMI
FINLAND

Päätoimiala (TOL2008) yläluokat 1 200

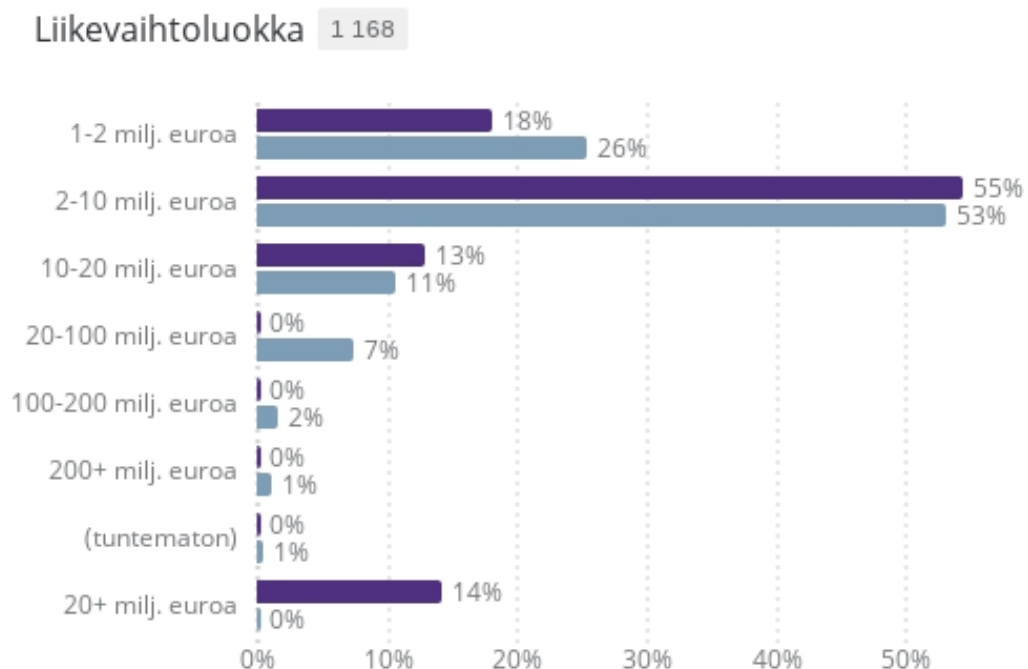


Päätoimiala (TOL2008) väliluokat 1 200



Taustatiedot 2/2

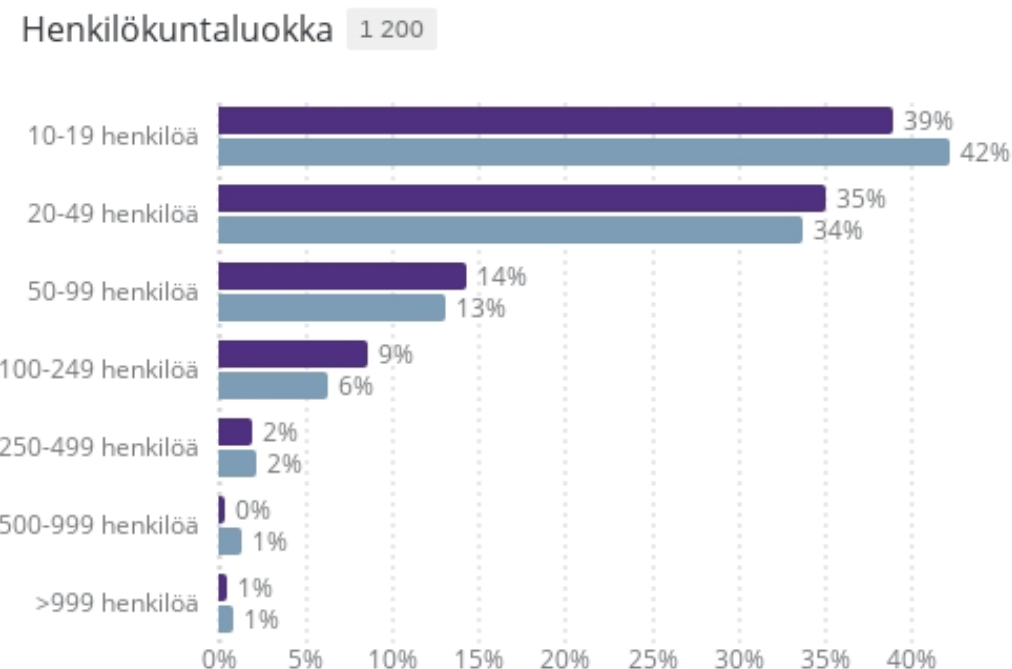
SUOMI
FINLAND



■ 2025 ■ 2022

Vuonna 2022 rekisteriluokat olivat tarkemmat suurempien yritysten kohdalla - **20 + miljoonaa euroa vaihtavien osalta vertailu:**

- **Vuonna 2022: 10 %**
- **Vuonna 2025: 14 %**



■ 2025 ■ 2022



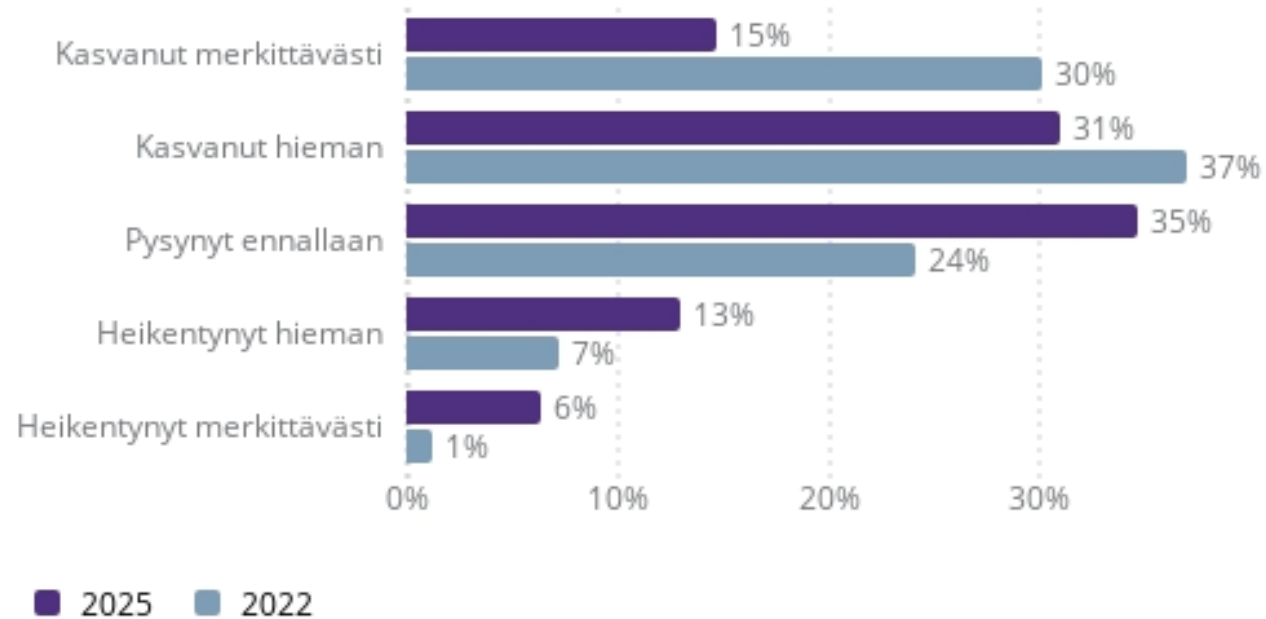
SUOMI
FINLAND

Tutkimustulokset

Viime vuosina yritykset ovat kasvaneet aiempaa harvemmin

SUOMI
FINLAND

Miten yrityksenne liiketoiminta on kehittynyt viimeisen viiden vuoden aikana? 1 193



46 %

Liiketoiminta on kasvanut
(2022: 67 %)

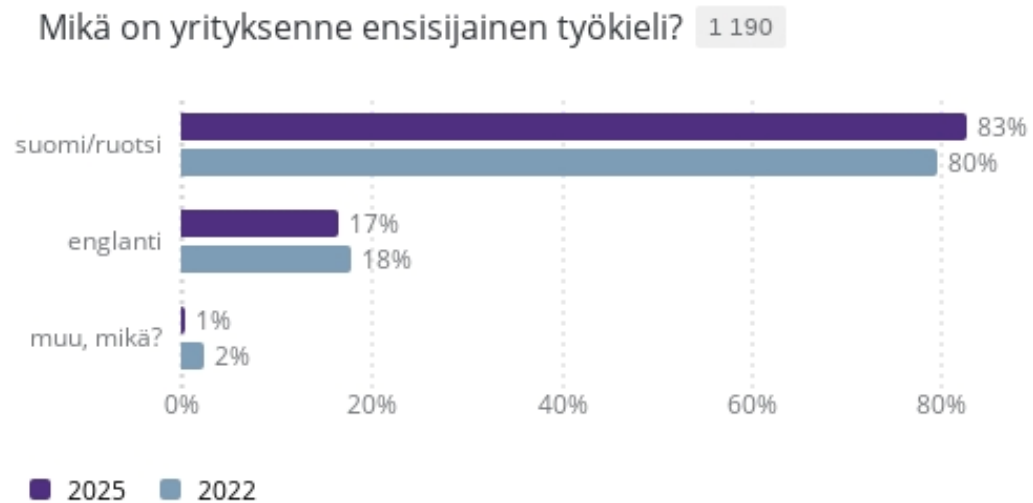
19 %

Liiketoiminta on heikentynyt
(2022: 8 %)

- Useimmin toiminnan arvioidaan heikentyneen **100-500 henkeä työllistävissä yrityksissä**.
- Liikevaihtoluokalla ei ollut vaikutusta kasvuarvioihin.
- Teollisuuden yrityksistä 40 % arvioi toiminnan kasvaneen, kun informaatio- ja viestintäalalla näin vastasi 57 %.

Suomen asema ensisijaisena kielenä on hiukan vahvistunut

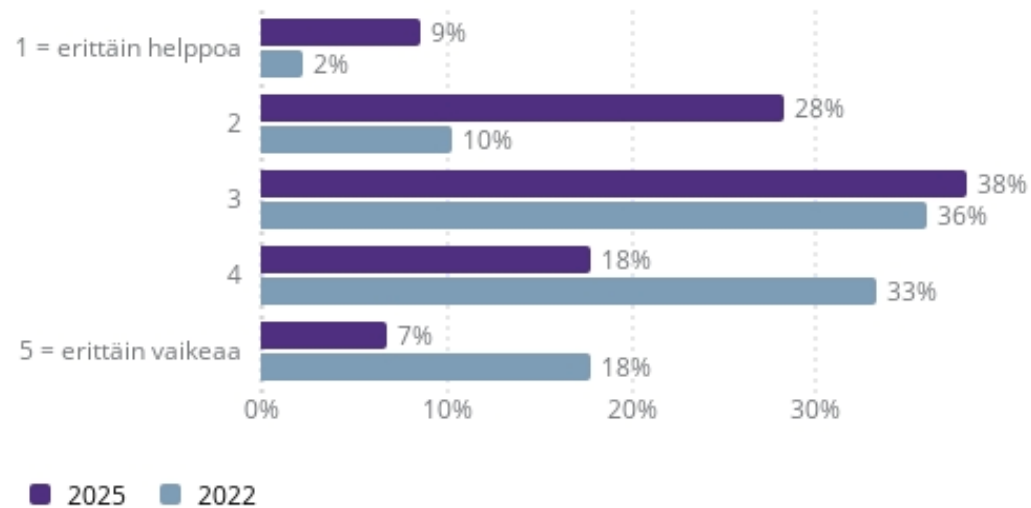
SUOMI
FINLAND



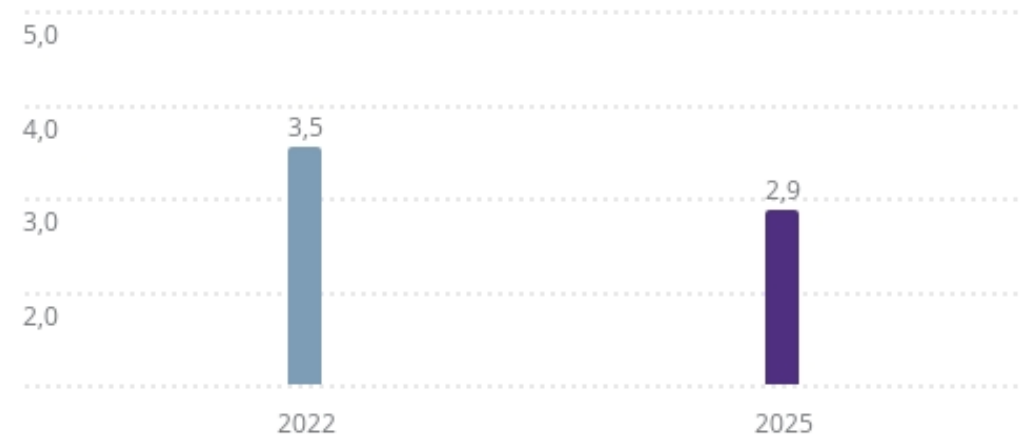
- Englanti työkielenä on yleisempää informaatio- ja viestintäalan yrityksissä.
- Englannin osuus työkielenä on yleisempää yli 250 henkeä työllistäväissä yrityksissä.

Rekrytoinnit ovat helpottuneet selvästi aiemmasta

Arvioi asteikolla 1-5, minkälaista yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä. 1 169



Arvioi asteikolla 1-5, minkälaista yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä.

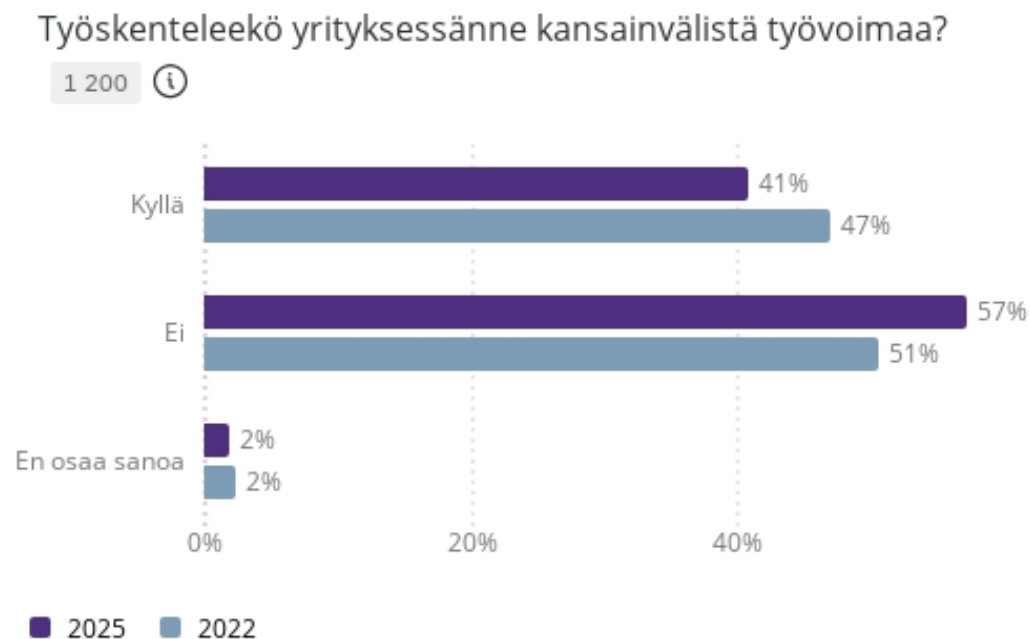


Henkilökuntaluokka	ka
10-19 henkilöä	3,0
20-49 henkilöä	2,7
50-99 henkilöä	2,9
100-249 henkilöä	2,8
250-499 henkilöä	2,3
500-999 henkilöä	2,5
>999 henkilöä	2,7

Päätoimiala	ka
25 Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)	3,0
26 Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus	2,9
27 Sähkölaitteiden valmistus	2,8
28 Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	3,0
29 Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	2,8
30 Muiden kulkuneuvojen valmistus	2,7
325 Lääkintä- ja hammasinstrumenttien ja -tarvikkeiden valmistus	2,8
62 Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta	2,7
63 Tietopalvelutoiminta	2,5

Kansainvälistä työvoimaa käyttävien yritysten osuus kohderyhmässä on pienentynyt

SUOMI
FINLAND



Miten yrityksenne liiketoiminta on kehittynyt viimeisen kolmen vuoden aikana?	Kyllä	Ei
Kasvanut merkittävästi	18 %	13 %
Kasvanut hieman	35 %	28 %
Pysynyt ennallaan	31 %	37 %
Heikentynyt hieman	12 %	14 %
Heikentynyt merkittävästi	4 %	8 %

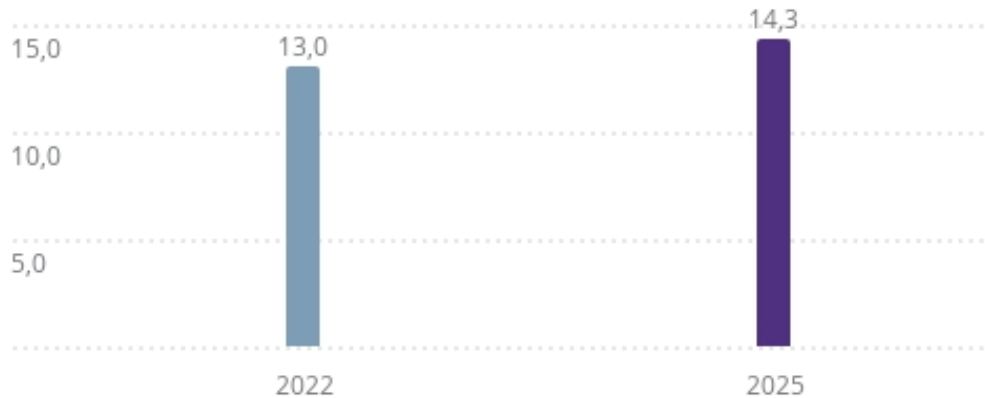
- Kansainvälinen työvoima yleistyy henkilökuntamäärän noustessa yli 100 hengen.
- Niistä yrityksistä, joiden liiketoiminta kasvanut viimeisen kolmen vuoden aikana, 46 %:ssa työskentelee kansainvälistä työvoimaa.
- Niistä yrityksistä, joiden liiketoiminta on heikentynyt, 34 %:ssa työskentelee kansainvälistä työvoimaa.
- **Viimeisten vuosien aikana kasvaneissa yrityksissä alle puolessa (46 %) työskentelee kansainvälistä työvoimaa, eli hieman useammin kuin koko näytteessä keskimäärin. Vastaavasti kansainvälistä työvoimaa käyttävistä yrityksistä hieman useampi arvioi liiketoiminnan kasvaneen viimeisten kolmen vuoden aikana.**
- Seuraavan osion kysymykset on kysymykset on kysytty ainoastaan vastaajilta, jotka kertoivat yrityksessään työskentelevän kansainvälistä työvoimaa, tai eivät ole osanneet sanoa. Lopussa on muutama yhteinen kysymys kaikille vastaajille.

Kansainvälisen työvoiman osuus henkilöstöstä on kasvanut hieman sitä käyttävien keskuudessa

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Kuinka suuri osuus yrityksenne Suomessa työskentelevästä henkilöstöstä on kansainvälistä työvoimaa (ei Suomen kansalaisia)? Mukaan lasketaan myös vuokratyövoima.



Kansainvälisen työvoiman yrityskohtainen osuus on noussut voimakkaammin kuin aikaisemmassa mittauksessa:

- V. 2022: 9,1 → 13,0 (nousua viidessä vuodessa **3,9 %**)
- V. 2025: 9,6 → 14,3 (nousua viidessä vuodessa **4,7 %**)

Kuinka suuri osuus yrityksenne Suomessa työskentelevästä henkilöstöstä oli kansainvälistä työvoimaa (ei Suomen kansalaisia) viisi vuotta sitten? Mukaan lasketaan myös vuokratyövoima.



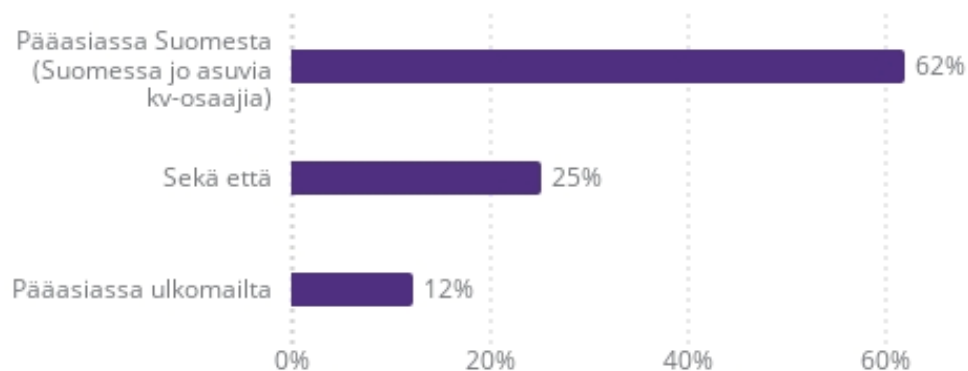
- Kansainvälisen työvoiman osuus on suurinta alle 500 hlöä työllistävässä yrityksissä ja selkeästi matalampaa yli 500 hlöä työllistävässä yrityksissä.
- Kansainvälisen työvoiman osuus on toimialoittain suurinta ohjelmisto- ja konsultointiliiketoiminnassa, hammas- ja lääkintävälineiden, metallituotteiden sekä tietokoneiden ja elektronisten laitteiden valmistuksessa

Kansainvälistä työvoimaa rekrytoidaan enimmäkseen Suomesta

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Oletteko rekrytoineet kansainvälistä työvoimaa pääasiassa ulkomailta vai Suomesta (Suomessa jo asuvia kv-osaajia)? 233



Pääasiassa Suomesta rekrytoivissa yrityksissä kv-työntekijät ovat sijoittuneet koko aineistoa vastaavasti eri tehtävänkuviin ja myös kokemushistoria kv-työvoiman rekrytoinnista on pääpiirteittäin koko aineistoa vastaava.

HENKILÖKUNTALUOKAN MUKAAN	10-19 henkilöä	20-49 henkilöä	50-99 henkilöä	100-249 henkilöä	250-499 henkilöä
Pääasiassa Suomesta (Suomessa jo asuvia kv-osaajia)	67 %	58 %	60 %	63 %	78 %
Sekä että	16 %	27 %	30 %	34 %	11 %
Pääasiassa ulkomailta	16 %	15 %	9 %	3 %	11 %

■ 2025

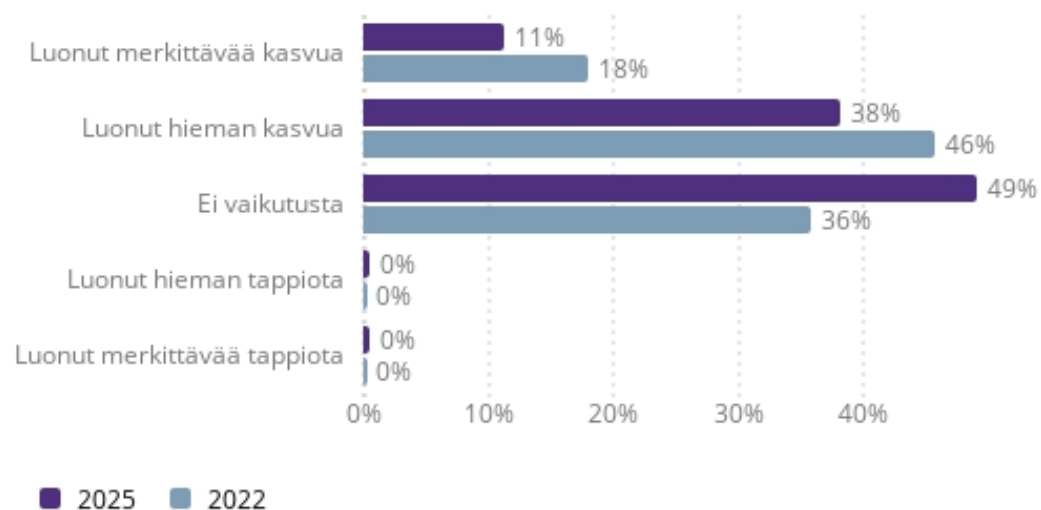
TOIMIALAN MUKAAN	25 Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)	26 Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus	27 Sähkölaitteiden valmistus	28 Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	29 Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	62 Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta
Pääasiassa Suomesta (Suomessa jo asuvia kv-osaajia)	69 %	53 %	82 %	64 %	63 %	56 %
Sekä että	20 %	21 %	18 %	22 %	13 %	36 %
Pääasiassa ulkomailta	11 %	26 %	0 %	14 %	25 %	8 %

Puolet kokee kansainvälisten rekrytointien luoneen kasvua – osuus on laskenut

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Mikä kaupallinen vaikutus kansainvälisillä rekrytoinneilla on arvioisi mukaan ollut vuositasona? 499



49 %

kokee kansainvälisten rekrytointien luoneen kasvua (2022: 64 %)

ICT-toimialalla: 60 % kokee kansainvälisten rekrytointien luoneen kasvua (2022: 63 %)

Teollisuuden toimialalla: 44 % kokee kansainvälisten rekrytointien luoneen kasvua (2022: 65 %)

Työntekijöitä palkanneiden yritysten osalta vuonna 2022 on arvioitu kv-rekrytointien tuoneen merkittävää kasvua 21 % ja hieman kasvua 46 % yrityksistä, eli **tämän kohderyhmän osalta arviot ovat heikentyneet**. Muiden roolien osalta jakaumat ovat **lähellä edellistoteutusta. Edelleen siis ylempiin tehtäväkuviin rekrytoineissa yrityksissä on koettu kv-rekrytointien luoneen useammin merkittävää kasvua.**

Kasvuvaikutuksia on myös edelleen koettu enemmän silloin, kun yrityksellä on pidempi kokemus kansainvälisestä rekrytoinnista.

KANSAINVÄLISEN TYÖVOIMAN ROOLIN MUKAAN	Asiantuntija	Esihenkilö	Johto	Työntekijä	Ylempi toimihenkilö
Luonut merkittävää kasvua	20 %	33 %	38 %	11 %	29 %
Luonut hieman kasvua	42 %	30 %	33 %	39 %	39 %
Ei vaikutusta	36 %	37 %	29 %	50 %	33 %
Luonut hieman tappiota	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Luonut merkittävää tappiota	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %

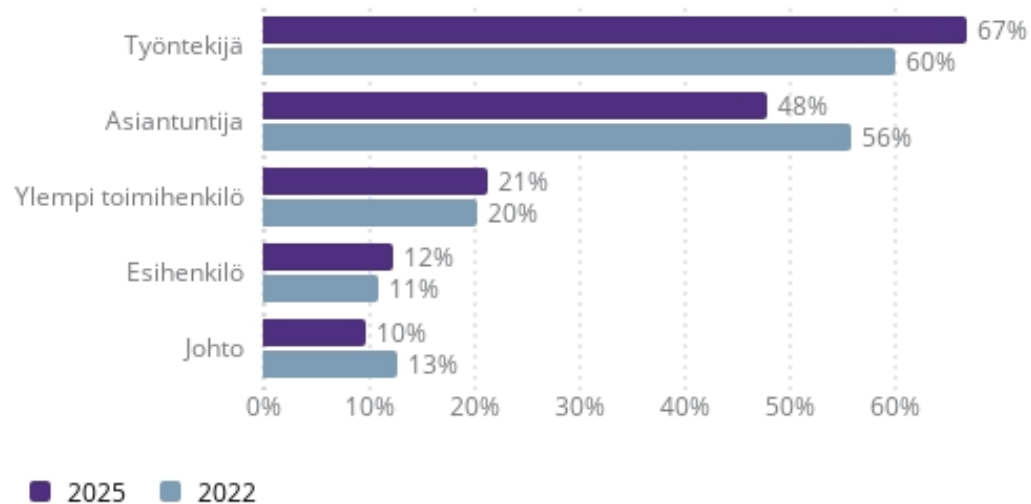
Työntekijärooli korostuu hieman entistä vahvemmin

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Minkälaisissa tehtävissä kansainvälinen työvoima työskentelee?

Mukaan lasketaan myös vuokratyövoima 523



Miten yrityksenne liiketoiminta on kehittynyt viimeisen kolmen vuoden aikana?	Heikentynyt merkittävästi	Heikentynyt hieman	Pysynyt ennallaan	Kasvanut hieman	Kasvanut merkittävästi
Asiantuntija	50 %	23 %	47 %	46 %	70 %
Esihenkilö	10 %	0 %	17 %	10 %	19 %
Johto	10 %	0 %	12 %	8 %	16 %
Työntekijä	60 %	83 %	73 %	67 %	49 %
Ylempi toimihenkilö	20 %	17 %	21 %	18 %	33 %

Kuinka kauan yrityksenne on työllistänyt kansainvälistä työvoimaa?	Alle 2 vuotta	2-5 vuotta	6-10 vuotta	Yli 10 vuotta
Asiantuntija	42 %	52 %	56 %	53 %
Esihenkilö	0 %	7 %	7 %	20 %
Johto	0 %	8 %	9 %	17 %
Työntekijä	61 %	56 %	62 %	69 %
Ylempi toimihenkilö	3 %	14 %	18 %	30 %

Merkittävästi kasvaneet yritykset ovat palkanneet kansainvälisiä osajia muita useammin myös asiantuntija-, esihenkilö-, ylempi toimihenkilö sekä johtotehtäviin. Vastaava ilmiö näkyi myös vuoden 2022 aineistossa.

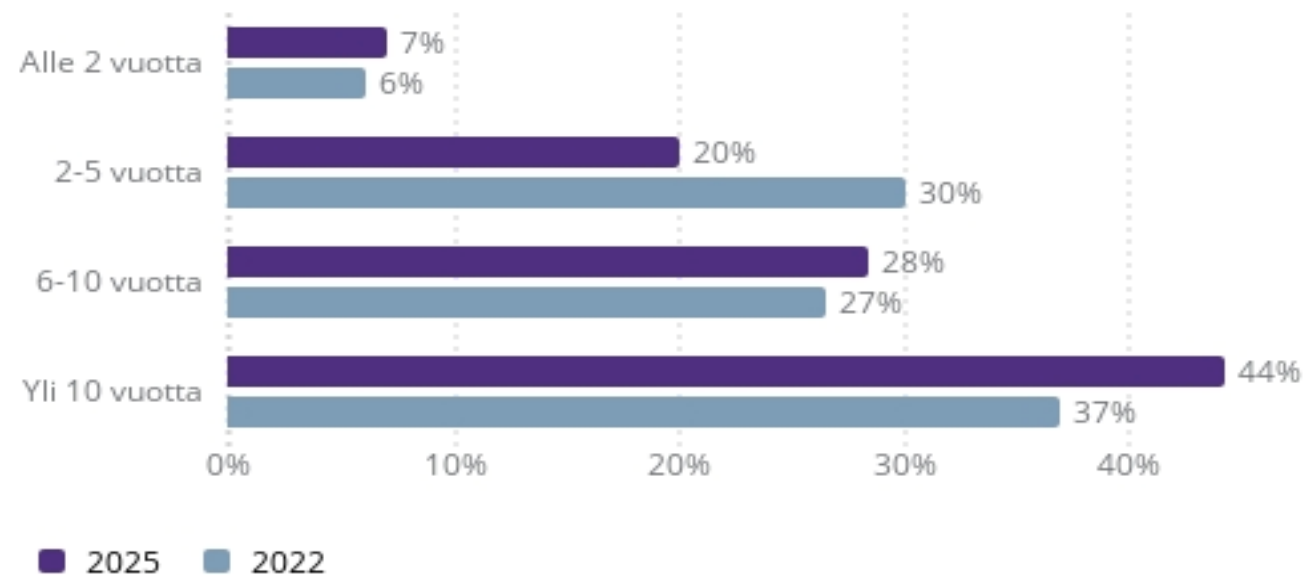
Kansainvälisiä esihenkilöitä ja johtoa työskentelee sellaisissa yrityksissä selkeästi enemmän, joilla pitkä kokemus kv-työvoiman hyödyntämisestä. Vastaava ilmiö näkyi myös vuoden 2022 aineistossa.

Yhä useammalla kansainvälisen työvoiman käytöstä on jo pitkä kokemus

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Kuinka kauan yrityksenne on työllistänyt kansainvälistä työvoimaa? Mukaan lasketaan myös vuokratyövoima 517

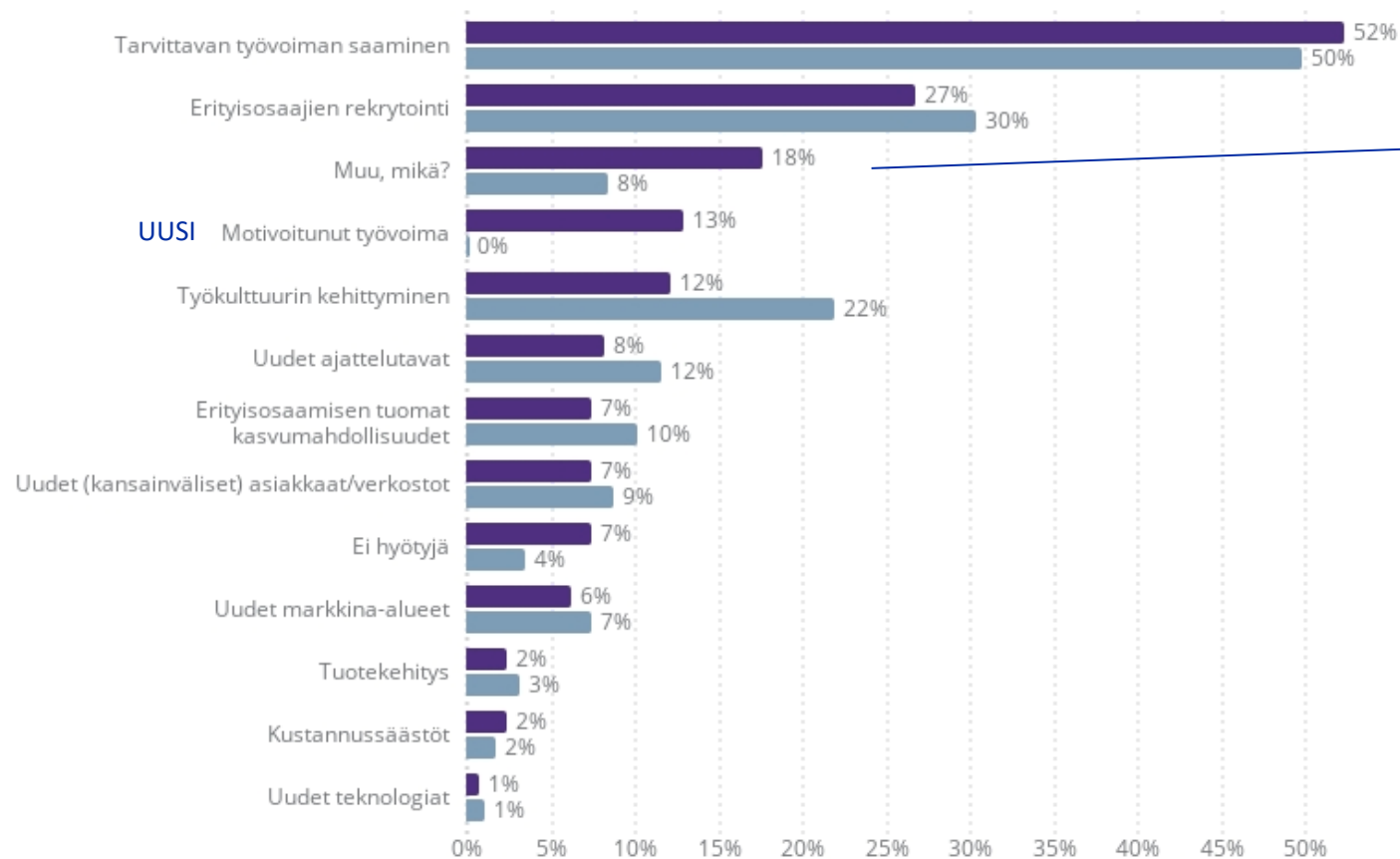


Tarvittavan työvoiman saaminen sekä erityisosaajien löytäminen suurimmat hyödyt

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa
(kysytty avoimena)

Mitä hyötyjä kansainvälisen työvoiman hyödyntämisestä on ollut yrityksellenne? 537 ⓘ



Muita mm. kielitaidon kehittyminen yrityksessä, parempi kilpailukyky, laajempi osaajakunta josta rekrytoida, kulttuuriymmärrys, kansainvälistyminen, monimuotoisuuden lisääntyminen.

Teemoja kansainvälisen työvoiman hyödyistä kertovista avoimista palautteista

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Kertoisitko hyödyistä tarkemmin? (n=173)

Monet yritykset Suomessa hyödyntävät kansainvälistä työvoimaa ratkaistakseen **osaajapulaa ja edistääkseen kasvua**.

- **Osaavan työvoiman saatavuus:** Kansainvälinen rekrytointi mahdollistaa ammattitaitoisen henkilöstön löytämisen, jota Suomesta ei aina löydy, erityisesti erikoisosaajissa ja teknisissä tehtävissä. Tämä korostuu aineistossa vahvasti.
- **Työvoiman saatavuuden turvaaminen:** Kansainvälinen työvoima on usein välttämätöntä työvoimapulan vuoksi, erityisesti tietyillä aloilla ja alueilla. ”Ei ole löytynyt tarpeeksi suomalaisia erityisosaajia ja ei varmaan olisi tullut kasvua ilman kansainvälistä työvoimaa”.
- **Rekrytoinnin joustavuus:** Kansainvälisen työvoiman avulla yritykset voivat joustavammin vastata muuttuvaan työvoimatarpeeseen.

Useat yritykset kertovat kansainvälisten osaajien edistävän yrityksen kansainvälistymistä. Työntekijöiden monikulttuurisuus ja kielitaito tukevat markkinoille pääsyä ja parantavat työyhteisön dynamiikkaa.

- **Kansainvälinen kielitaito ja kulttuuriosaaminen:** Paikallisen kielen ja kulttuurin tuntemus helpottaa asiakaspalvelua ja myyntiä

kansainvälisillä markkinoilla, ja tämä on koettu merkittäväksi hyödyksi.

- **Yrityksen kansainvälistyminen:** Kansainvälinen työvoima tukee yritysten laajentumista uusille markkinoille ja kansainvälistymistä.
- **Monikulttuurisuuden edut:** Työyhteisön moninaisuus tuo uusia näkökulmia, laajentaa ajattelua ja kehittää organisaatiokulttuuria.
- **Työmotivaatio ja työmoraali:** Kansainväliset työntekijät koetaan usein motivoituneemmiksi ja ahkerammiksi, mikä vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin ja tehokkuuteen.
- **Kustannustehokkuus:** Joissakin tapauksissa kansainväliset työntekijät ovat kustannustehokkaampia ja auttavat yrityksiä hallitsemaan henkilöstökuluja.

Osin hyödyt ovat pääasiassa siis resurssinäkökulmasta koettuja, osin taas sisällöllisiä eli yrityksen toimintaa ja kansainvälistymistä tukevia.

Kansainvälisen työvoiman käytön yhteys kaupalliseen menestykseen (koko aineisto)

SUOMI
FINLAND

TULOKSET

- Aineistossa olevien kansainvälistä työvoimaa hyödyntävien yritysten yhteinen liikevaihto oli **noussut 3 %** välillä 2022 → 2024.
 - Kansainvälistä työvoimaa hyödyntämättömien yritysten yhteinen liikevaihto oli **vähentynyt 11 %** 2022 → 2024.
 - Valmistavan teollisuuden yrityksillä kansainvälistä työvoimaa hyödyntävien yritysten yhteinen liikevaihto oli **noussut 4,6 %** välillä 2022 → 2024 ja kansainvälistä työvoimaa hyödyntämättömien yritysten yhteinen liikevaihto **laskenut 20 %**
 - ICT-alan yrityksillä kansainvälistä työvoimaa hyödyntävien yritysten yhteinen liikevaihto oli **laskenut 2,6 %** välillä 2022 → 2024 ja kansainvälistä työvoimaa hyödyntämättömien yritysten yhteinen liikevaihto **noussut 11 %**.
- Liikevaihto oli noussut niissä yrityksissä, joissa kansainvälistä työvoimaa hyödynnettiin, ja vastaavasti laskenut niissä yrityksissä, jossa kansainvälistä työvoimaa ei ole hyödynnetty.
- Valmistavan teollisuuden yrityksissä kansainvälistä työvoimaa hyödyntävien yritysten liikevaihto oli noussut hieman, kun taas hyödyntämättömien yritysten laskenut merkittävästi.
- ICT-alalla kansainvälistä työvoimaa hyödyntävien yritysten liikevaihto oli laskenut hieman, kun taas hyödyntämättömien yritysten noussut.

Liite 1: Tarkemmin analyysista

Kansainvälisen työvoiman käytön yhteys kaupalliseen menestykseen (17 suurinta yritystä poistettu)

SUOMI
FINLAND

TULOKSET

- Aineistossa olevien kansainvälistä työvoimaa hyödyntävien yritysten yhteinen liikevaihto oli noussut **6,2 %** välillä 2022 → 2024.
 - Kansainvälistä työvoimaa hyödyntämättömien yritysten yhteinen liikevaihto oli noussut **4,7 %** 2022 → 2024.
 - Valmistavan teollisuuden yrityksillä kansainvälistä työvoimaa hyödyntävien yritysten yhteinen liikevaihto oli **noussut 1,5 %** välillä 2022 → 2024 ja kansainvälistä työvoimaa hyödyntämättömien yritysten yhteinen liikevaihto **laskenut 1,5 %**
 - ICT-alan yrityksillä kansainvälistä työvoimaa hyödyntävien yritysten yhteinen liikevaihto oli noussut **25,9 %** välillä 2022 → 2024 ja kansainvälistä työvoimaa hyödyntämättömien yritysten yhteinen liikevaihto noussut **17,6 %**.
- Liikevaihto oli noussut enemmän niissä yrityksissä, joissa kansainvälistä työvoimaa hyödynnettiin.
- Valmistavan teollisuuden yrityksissä kansainvälistä työvoimaa hyödyntävien yritysten liikevaihto oli noussut hieman, kun taas hyödyntämättömien yritysten laskenut hieman.
- ICT-alalla kansainvälistä työvoimaa hyödyntävien yritysten liikevaihto oli noussut merkittävästi, kun taas hyödyntämättömien yritysten jonkin verran maltillisemmin.

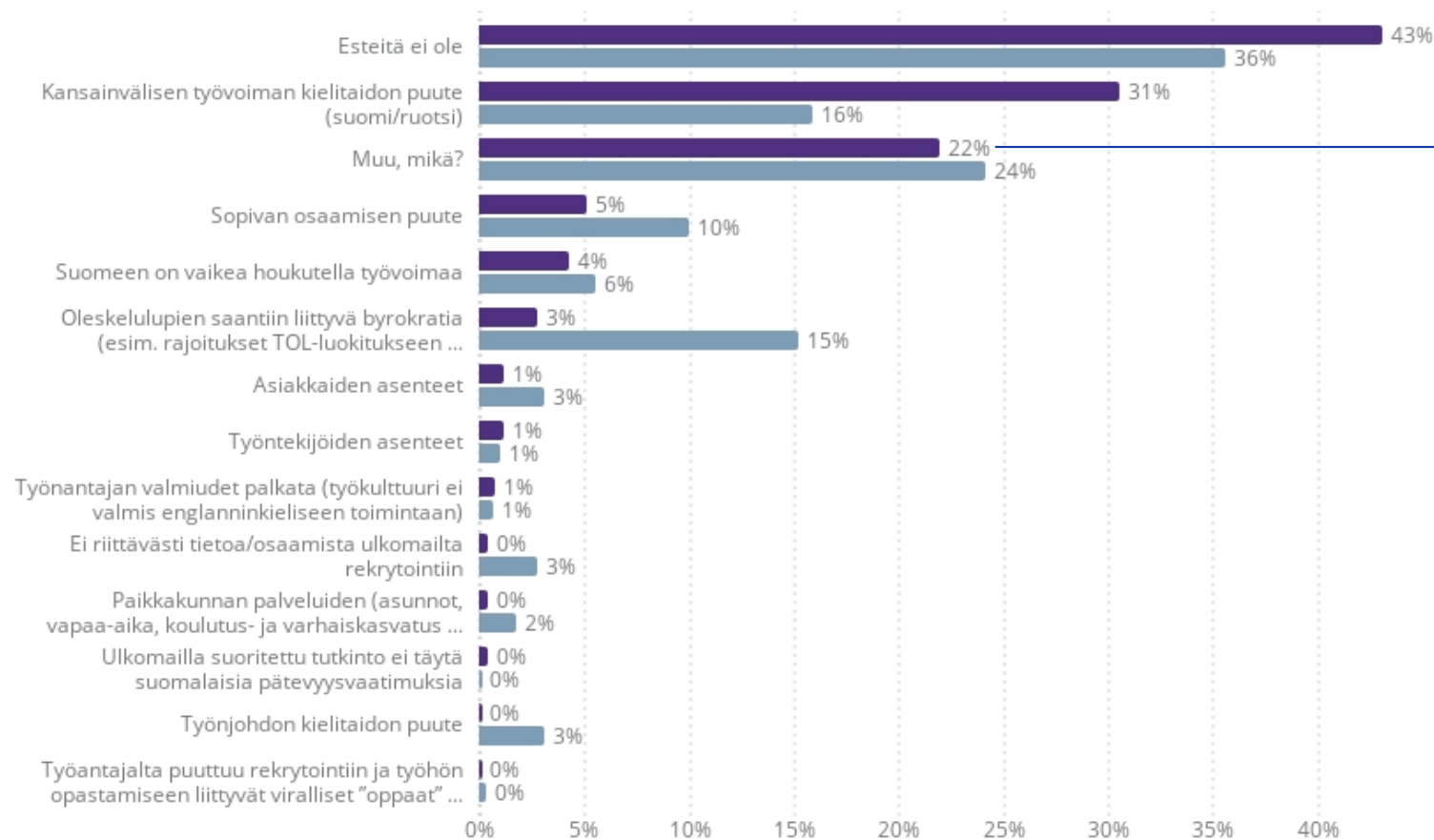
Liite 1: Tarkemmin analyysista

Esteeksi mainitaan useimmin kielitaito, aiempaa useamman mielestä esteitä ei ole

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Mitkä ovat yrityksessänne suurimmat esteet kansainvälisen työvoiman hyödyntämiselle? 544 ⓘ



Muita mm. talous, kysyntä, asiakkaiden suomen kielen vaatimukset / asiakkaiden kielitaidon puute, kulttuurierot, suomalaisen henkilöstön kielitaito

Merkittävästi kasvaneilla yrityksillä esteenä on **selkeästi harvemmin kv-työvoiman kielitaidon puute**. Näillä yrityksillä korostuu hieman enemmän esteenä **Suomeen houkuttelun haasteet** sekä ”muut syyt”, joissa nousevat esiin mm. turvallisuusnäkökulmat ja kv-rekrytoinnin resurssivaatimukset.



SUOMI
FINLAND

Tutkimuksen johtopäätökset

Yleiskuva yritysten tilanteesta ja muutokset

SUOMI
FINLAND

- Yritysten liiketoiminta on vastaajien mukaan kasvanut harvemmin ja heikentynyt useammin kuin vuonna 2022, ja **tämä vaikuttanee tutkimuksen muihin tuloksiin ja havaintoihin – yritysten tilanne on erilainen kuin viime mittauksella, erityisesti valmistavan teollisuuden osalta.**
- Osaavan työvoiman rekrytointi koetaan helpommaksi kuin 2022 → **myös työllisyystilanne on erilainen eli työvoimaa on tarjolla paremmin.**
- **Kansainvälistä työvoimaa käyttävien yritysten osuus kohderyhmässä on pienentynyt vuoden 2022 mittauksesta.**
- Kuitenkin kv-työvoiman osuus on kasvanut hieman sitä käyttävien keskuudessa ja kv-työvoiman osuuden kuvataan yrityskohtaisesti myös keskimäärin nousseen voimakkaammin. Myös yhä useammalla on kv-työvoimasta jo pitkä kokemus.
- → **aineiston perustella kv-työvoimaa on käytetty hieman harvemmin, mutta toisaalta niissä yrityksissä, jotka sitä tekevät, käyttö on vahvistunut (polarisaatio).**
- Kansainvälistä työvoimaa on aineiston mukaan aikaisempaa korostuneemmin työntekijäroolissa ja tarvittavan työvoiman saaminen korostuu edelleen ensisijaisimpana hyötynä, jota kansainvälisestä työvoimasta on saatu. Toisaalta yritykset kertovat kansainvälisten osaajien myös edistävän yrityksen kansainvälistymistä – **vaikka hyötyjä koetaan siis eniten resurssinäkökulmasta, myös sisällölliset hyödyt tunnustetaan.**
- Kansainvälisen henkilöstömäärän arvioidaan kasvavan aikaisempaa harvemmin, erityisesti niiden yritysten arvioissa, joissa kv-työvoimaa tällä hetkellä työskentelee.
- **Kansainvälistä työvoimaa rekrytoidaan pääasiassa Suomesta.** Vuoden 2022 tutkimuksessa tätä ei kysytty, joten muutosta ei voida arvioida, mutta avoimissa vastauksissa jotkut yritykset kertovat, että **viime vuosien globaalit tapahtumat ovat vaikuttaneet siten, että Suomessa jo olevaa kv-työvoimaa on pyritty hyödyntämään enemmän. Voi olla siis, että ilmiö on vahvistunut viime vuosina.**
- Kansainvälisen työvoiman hyödyntämiselle koettiin olevan aikaisempaa vähemmän esteitä yleisesti ottaen, mutta toisaalta kv-työvoiman kielitaitoasioiden koettiin olevan aikaisempaa useammin este.

Kansainvälisen työvoiman liiketoiminnalliset vaikutukset ja ilmiön muutokset

SUOMI
FINLAND

Dataa tarkastellessa havaitaan edelleen vastaavat ilmiöt ja yhteydet kuin vuonna 2022:

- Kansainvälistä työvoimaa hyödyntävät yritykset arvioivat liiketoimintansa kasvaneen useammin viimeisen kolmen vuoden aikana verrattuna yrityksiin, jotka eivät käytä kansainvälistä työvoimaa.
- Merkittävästi kasvaneet yritykset ovat palkanneet kansainvälisiä osaajia muita useammin myös asiantuntija-, esihenkilö-, ylempi toimihenkilö sekä johtotehtäviin. Vastaava ilmiö näkyi myös vuoden 2022 aineistossa.

Kuitenkin suoraan kysyttäessä kokemus kv-rekrytointien luomasta kasvuvaikutuksesta on koko aineiston tasolla heikentynyt:

- Puolet kv-työvoimaa hyödyntäneistä yrityksistä kokee kv-rekrytointien luoneen kasvua. Osuus on pienentynyt vuodesta 2022. **Valmistavan teollisuuden arviot kasvuvaikutuksista ovat heikentyneet merkittävästi, ICT-alalla vain hiukan.** Teollisuuden alalla koettiin myös ICT-alaa harvemmin yleisesti kasvua, joten nämä vaikuttavat olevan yhteydessä toisiinsa.
- Eniten merkittäviä kasvuvaikutuksia on edelleen koettu yrityksissä, joissa kv-osaajia työskellee johtotehtävissä tai esihenkilönä (vastaa vuoden 2022 tulosta koetuista hyödyistä). Työntekijärooleihin palkanneiden yritysten osalta kasvuvaikutusarviot ovat heikentyneet. Kasvuvaikutuksia on koettu myös edelleen useammin silloin, kun yrityksellä on pidempi kokemus kansainvälisestä rekrytoinnista.

Liikevaihtotietojen tarkastelussa nähdään myös yhteys edelleen:

- Liikevaihtoa tarkastellessa havaittiin, että yhteenlaskettu liikevaihto oli **noussut niissä yrityksissä, joissa kansainvälistä työvoimaa hyödynnettiin, ja vastaavasti laskenut niissä yrityksissä, jossa kansainvälistä työvoimaa ei ole hyödynnetty.** Aineiston perusteella voi siis todeta näillä olevan yhteyttä.