



**SUOMI
FINLAND**

KULTTUURISEN MONIMUOTOISUUDEN HYÖDYT 2025

27.10.2025

Sisältö

SUOMI
FINLAND

01 Yleistä tutkimuksesta

02 Vastaajien taustatiedot

03 Tutkimustulokset

04 Tutkimuksen johtopäätökset

Tutkimuksenne toteutus

Tässä raportissa esitetään tutkimuksen päätulokset.
Kaikki tutkimuksen tulokset esitetään yksityiskohtaisesti raportointijärjestelmässä.

TAVOITE	Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kansainvälisen rekrytoinnin 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.
INNOLINKIN ASIAANTUNTIJAT	Laura Koskimies, tutkimuksen vastuullinen asiantuntija ja asiakkuudesta vastaava Helena Kultanen, raportointi ja tulospäätelmät Miika Sahamies, projektinhallinta



SUOMI
FINLAND

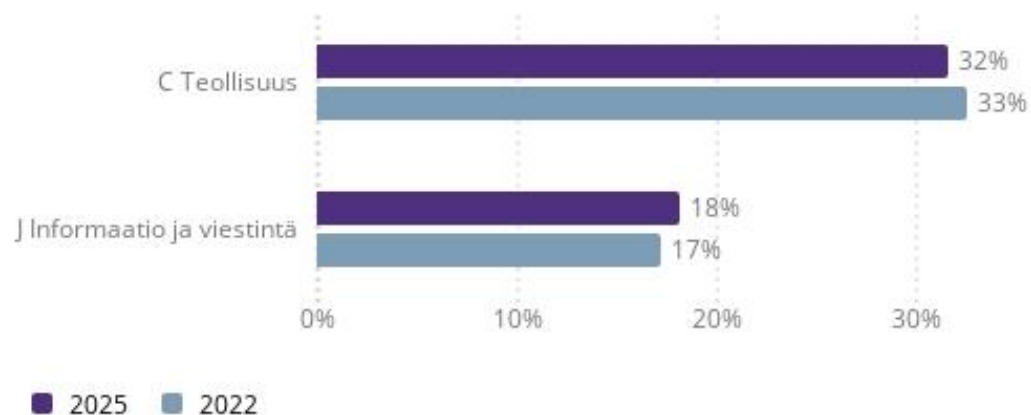
Taustatiedot

WORK IN
FINLAND

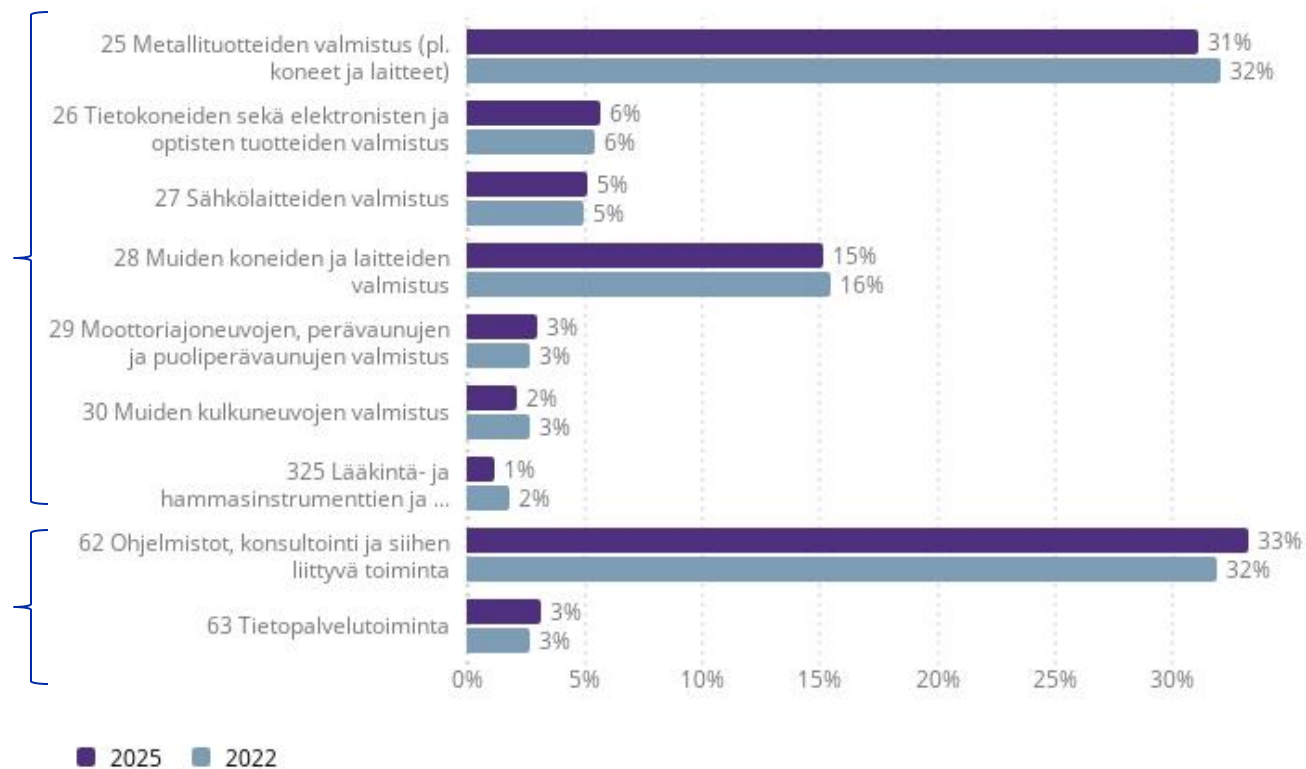
Taustatiedot 1/2

SUOMI
FINLAND

Päätoimiala (TOL2008) yläluokat 1 200

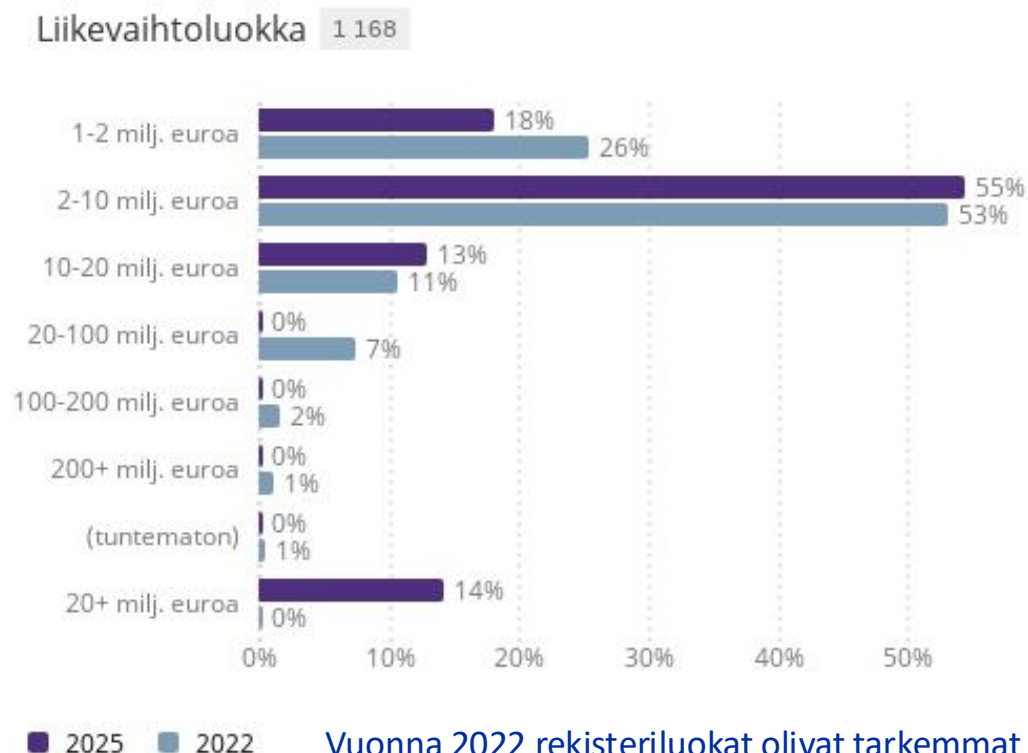


Päätoimiala (TOL2008) väliluokat 1 200



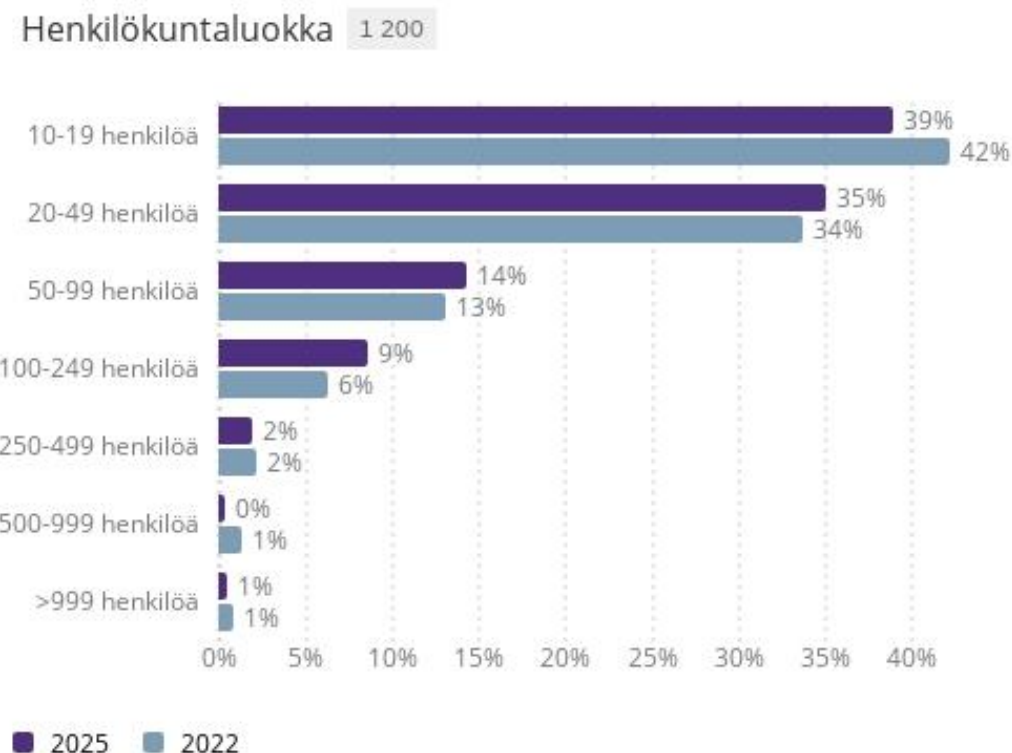
Taustatiedot 2/2

SUOMI
FINLAND



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

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





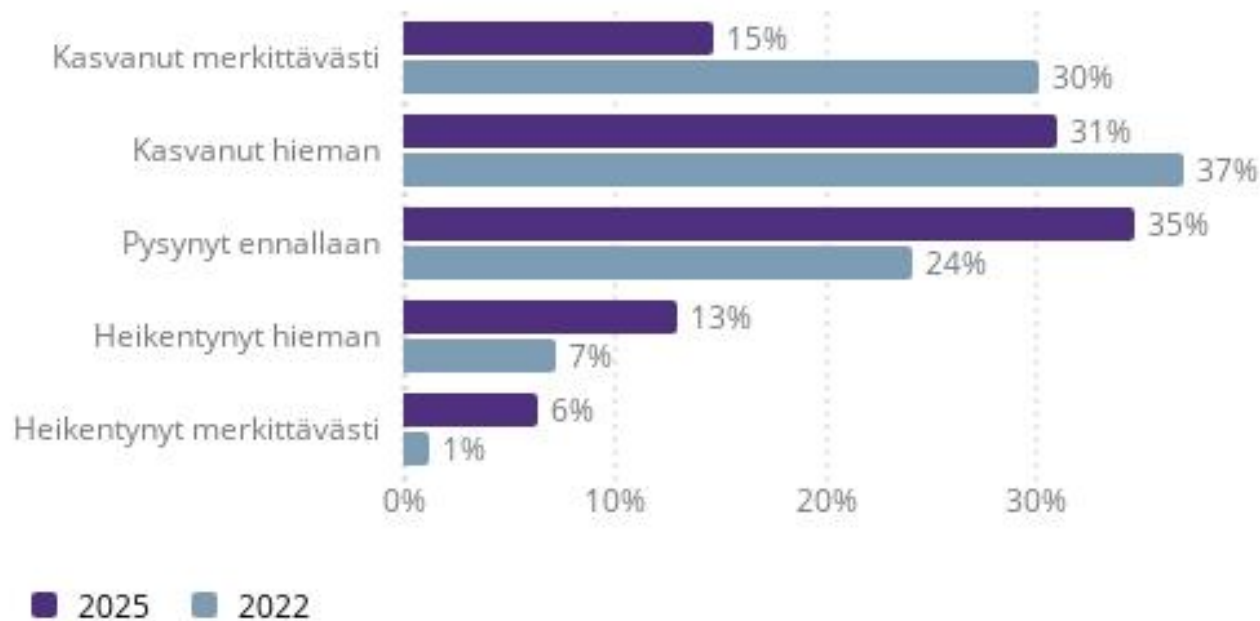
SUOMI
FINLAND

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 %)

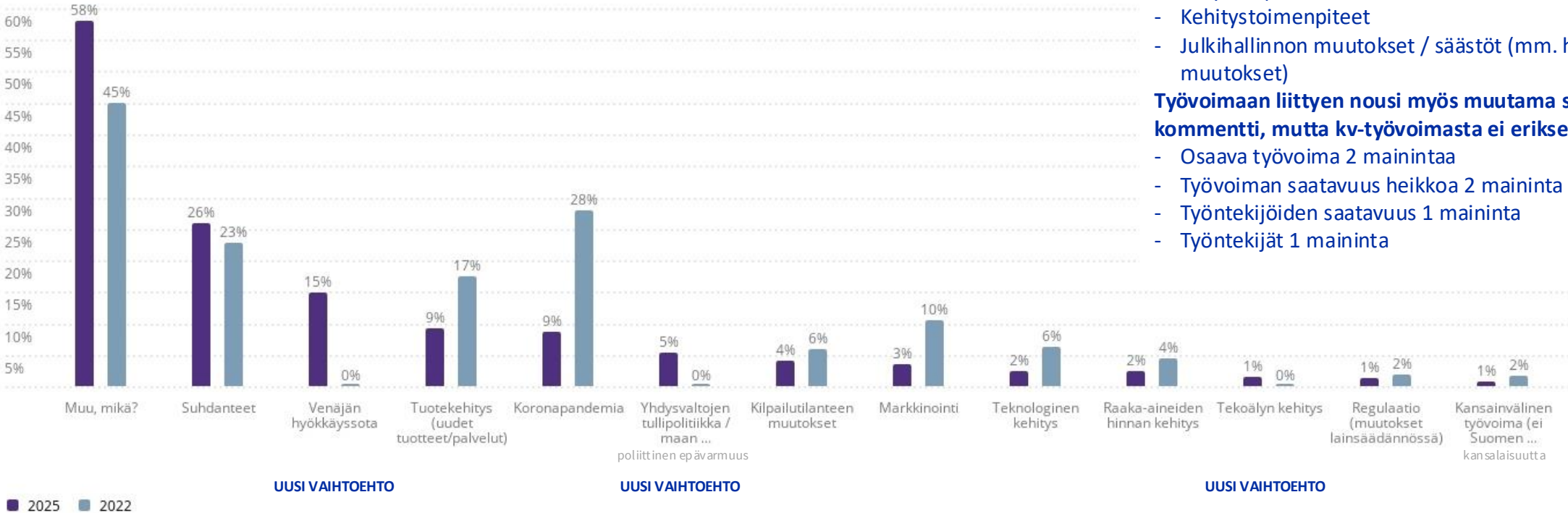
- Useimmin toiminnan arvioidaan heikentyneen **100-500 henkeä työllistävissä yrityksissä**.
- Liikevaihtoluokalla ei ollut vaikutusta kasvuarvioihin.
- Teollisuuden yrityksistä 40 % arvioi toiminnan kasvaneen, kun informaatio- ja viestintäalalla näin vastasi 57 %.

Yleinen maailman tilanne, suhdanteet ja hyökkäyssota ovat vaikuttaneet liiketoimintaan useimmin

(kysytty avoimena)

Minkälaiset tekijät ovat vaikuttaneet voimakkaimmin liiketoimintaanne viimeisen kolmen vuoden aikana? 1 083 ⓘ

v. 2022 muotoilu: ”viimeisen viiden vuoden aikana”.



Muut useimmiten mainitut aiheet mm.

- Yleinen maailman tilanne / yleinen globaali epävarmuus useimmiten mainittu syy
- Yleinen taloustilanne / yleinen talouden epävarmuus myös todella usein mainittu
- Toimialan tilanne (mm. rakennusalan ahdinko, toisaalta puolustusteollisuuden kasvu)
- Kysynnän muutokset (sekä heikentynyt että kasvanut)
- Myynnin onnistumiset ja uudet asiakkaat
- Investoinnit
- Kansainvälistyminen
- Yrityskaupat
- Kehitystoimenpiteet
- Julkivallan muutokset / säästöt (mm. hv-alueiden muutokset)

Työvoimaan liittyen nousi myös muutama spontaani kommentti, mutta kv-työvoimasta ei erikseen mainintaa:

- Osaava työvoima 2 mainintaa
- Työvoiman saatavuus heikkoa 2 mainintaa
- Työntekijöiden saatavuus 1 mainintaa
- Työntekijät 1 mainintaa

Venäjän hyökkäyssota on vaikuttanut voimakkaammin teollisuuteen

SUOMI
FINLAND

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 Moottoriajo- neuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	30 Muiden kulkuneuvojen valmistus	325 Lääkintä- ja hammasinstru- menttien ja - tarvikkeiden valmistus	62 Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta	63 Tietopalvelu- toiminta
Kansainvälinen työvoima (ei Suomen kansalaisuutta)	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Kilpailutilanteen muutokset	4 %	0 %	7 %	3 %	0 %	0 %	0 %	5 %	6 %
Koronapandemia	8 %	12 %	0 %	17 %	0 %	8 %	0 %	6 %	11 %
Markkinointi	2 %	6 %	11 %	3 %	0 %	0 %	0 %	4 %	6 %
Muu, mikä?	59 %	67 %	75 %	52 %	53 %	54 %	67 %	55 %	67 %
Raaka-aineiden hinnan kehitys	4 %	0 %	7 %	3 %	0 %	8 %	0 %	0 %	0 %
Regulaatio (muutokset lainsäädännössä)	2 %	0 %	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Suhdanteet	25 %	9 %	11 %	31 %	27 %	38 %	33 %	30 %	17 %
Teknologinen kehitys	1 %	3 %	7 %	2 %	0 %	0 %	0 %	4 %	6 %
Tekoälyn kehitys	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	4 %	6 %
Tuotekehitys (uudet tuotteet/palvelut)	4 %	27 %	11 %	6 %	13 %	0 %	0 %	14 %	11 %
Venäjän hyökkäyssota	17 %	18 %	14 %	20 %	27 %	23 %	17 %	8 %	11 %
Yhdysvaltojen tullipoliittikka / maan poliittinen epävarmuus	6 %	9 %	0 %	7 %	0 %	8 %	17 %	4 %	6 %

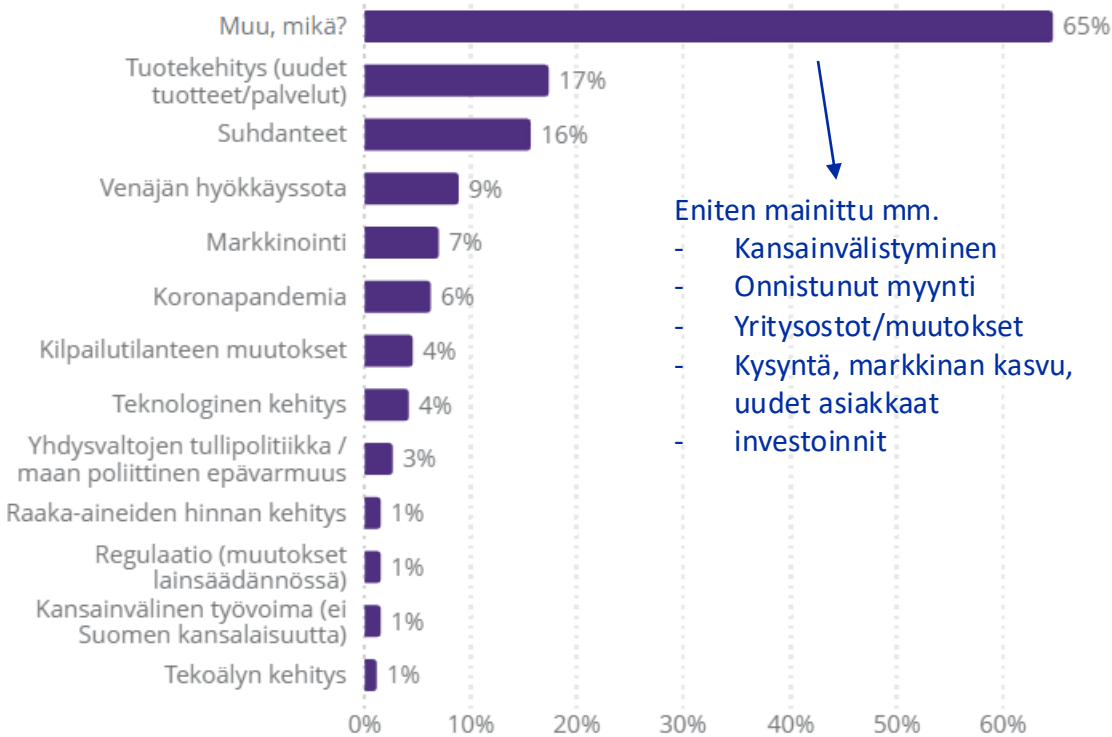
WORK IN
FINLAND

Liiketoimintaan vaikuttaneet tekijät kehityssuunnan mukaan

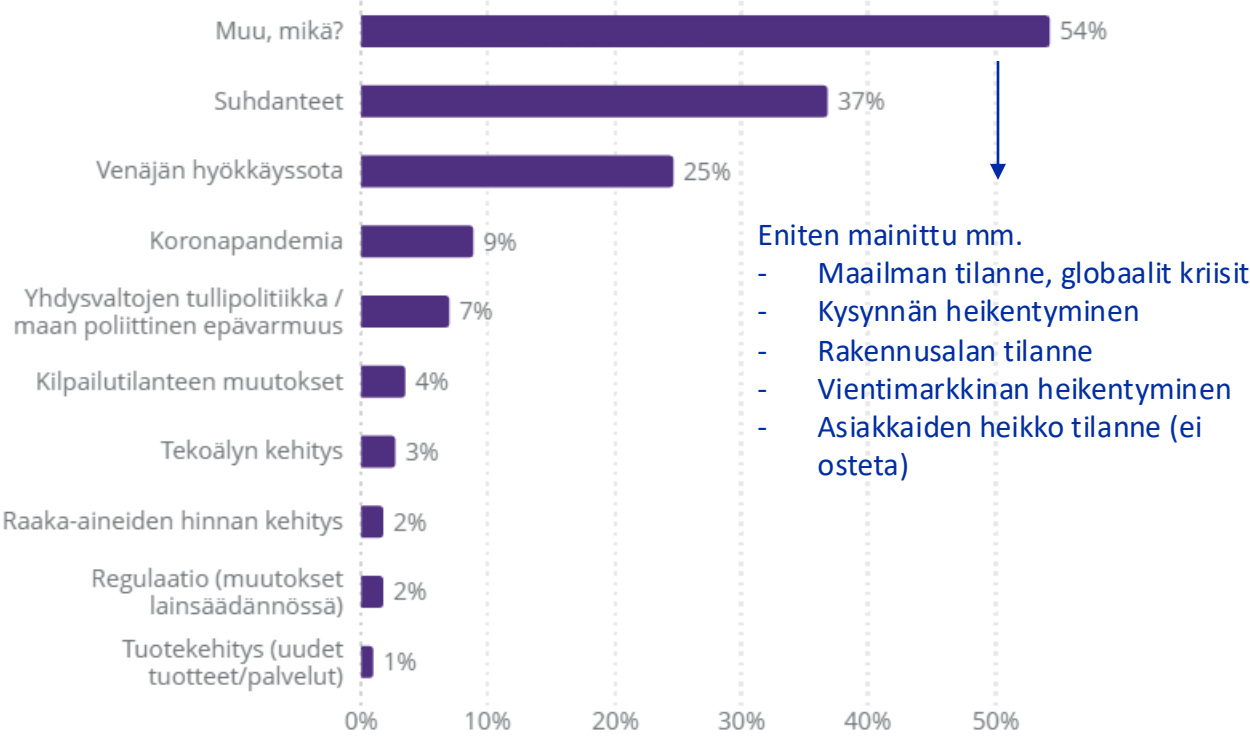
SUOMI
FINLAND

Tarkastelu kysymyksen ”Miten yrityksenne liiketoiminta on kehittynyt viimeisen kolmen vuoden aikana?” vastausten perusteella. Vastaajia joiden liiketoiminta on pysynyt ennallaan, ei ole mukana vertailussa.

Liiketoimintaa kasvattaneet yritykset:



Liiketoiminnaltaan heikentyneet yritykset:



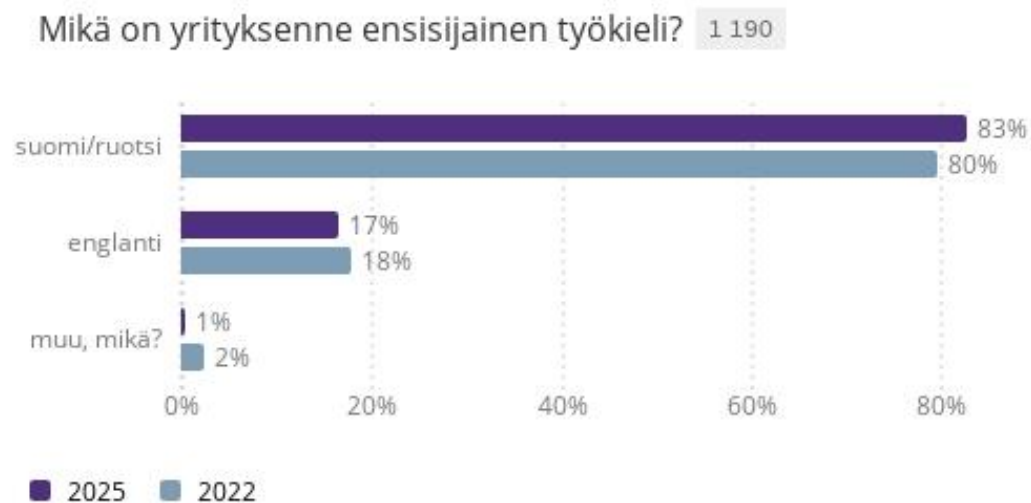
Epävarmuus ja investointien lykkääminen ovat hidastaneet kasvua

Millä tavoin viime vuosien globaalit tapahtumat (Venäjän hyökkäyssota, inflaatio ja korkojen nousu) ovat vaikuttaneet yrityksenne liiketoimintaan yleisesti? (n=545)

- Aineistossa nousee esiin useita näkökulmia siihen, miten viime vuosien globaalit tapahtumat ovat vaikuttaneet yritysten liiketoimintaan. Useat yritykset raportoivat **epävarmuuden lisääntyneen, kysynnän heikentyneen ja hidastuneen, investointien lykkääntyneen** ja yleisen **markkinatilanteen vaikeutuneen**, mikä on hidastanut kasvua ja heikentänyt kannattavuutta. Toisaalta puolustusteollisuus on kokenut kysynnän kasvua sodan seurauksena, mikä on tuonut **positiivisia vaikutuksia tietyille toimijoille**.
- Epävarmuus ja investointien lykkääntyminen ovat yleisiä teemoja erityisesti teollisuuden ja rakennusalan toimijoiden keskuudessa.** Markkinoiden ennustettavuus on heikentynyt, ja asiakkaiden varovaisuus on johtanut investointien siirtymiseen tulevaisuuteen. Tämä on hidastanut kasvua monilla aloilla ja vähentänyt asiakkaiden ostohalukkuutta, mikä on vaikuttanut suoraan yritysten liikevaihtoon. Rakennusalan lama ja yleinen suhdanteiden heikentyminen ovat tuoneet lisähaasteita.
- Raaka-aineiden hintojen nousu ja komponenttipula ovat vaikeuttaneet tuotantoa ja nostaneet kustannuksia.** Inflaatio on lisännyt kustannuksia ja vaikuttanut palkkakuluihin, kun taas korkojen nousu on hidastanut investointeja ja vaikuttanut lainojen kustannuksiin.
- Venäjän hyökkäyssodan seurauksena monien yritysten vienti ja liiketoiminta Venäjälle ovat loppuneet tai vähentyneet merkittävästi.** Tämä on aiheuttanut liikevaihdon laskua ja johtanut toiminnan uudelleen suuntaamiseen **muihin markkinoihin**. Joillekin puolustusteollisuuden yrityksille **sota on lisännyt kysyntää**, mikä on tuonut positiivisia vaikutuksia. Venäjän kaupan loppuminen on kuitenkin vaikuttanut useammin **negatiivisesti yrityksiin**, ja kansainvälisten kauppasuhteiden epävarmuus ja tullipolitiikka ovat vaikeuttaneet toimintaa.
- Yritykset ovat kuvanneet **toimintaympäristön muuttuneen haastavammaksi ja vaativan sopeutumista**. Toimitusketjujen ongelmat, logistiikan viivästykset ja kiristyneet kilpailuolosuhteet ovat yleisiä haasteita. Toisaalta jotkut yritykset ovat löytäneet uusia markkinoita tai hyötäneet turvallisuusalan kasvusta. Yritykset ovat muuttaneet hankintastrategioitaan ja organisoitumistaan vastaamaan uutta tilannetta.
- Toisaalta useilla yrityksillä globaalit tapahtumat eivät ole aiheuttaneet muutoksia tai ainakaan merkittäviä sellaisia. Kuten mainittu, osa raportoi myös hyötynneen konflikteista. Osa kertoo, että vaikutukset ovat olleet yhtäältä negatiivisia, mutta toisaalta positiivisia.

Suomen asema ensisijaisena kielenä on hiukan vahvistunut

SUOMI
FINLAND

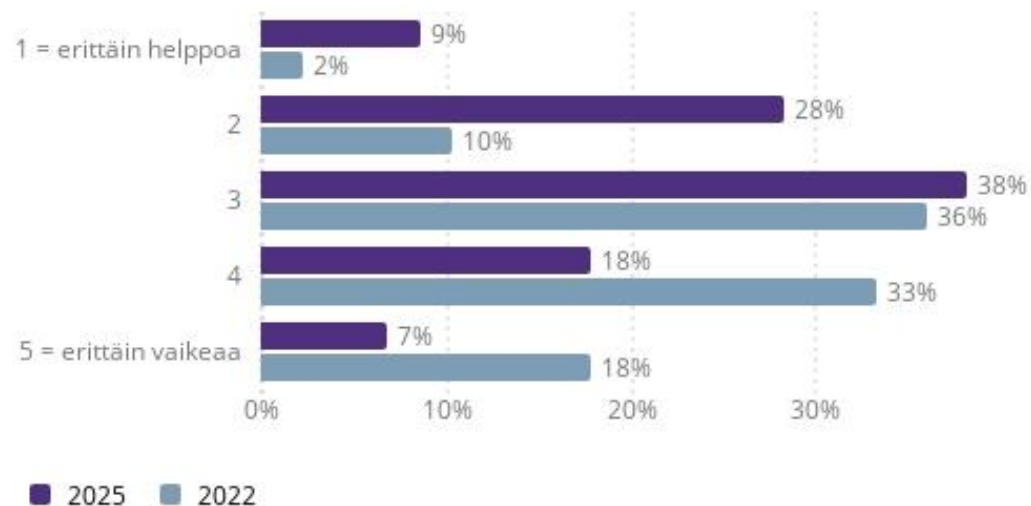


- Englanti työkielenä on yleisempää informaatio- ja viestintäalan yrityksissä.
- Englannin osuus työkielenä on yleisempää yli 250 henkeä työllistävissä yrityksissä.

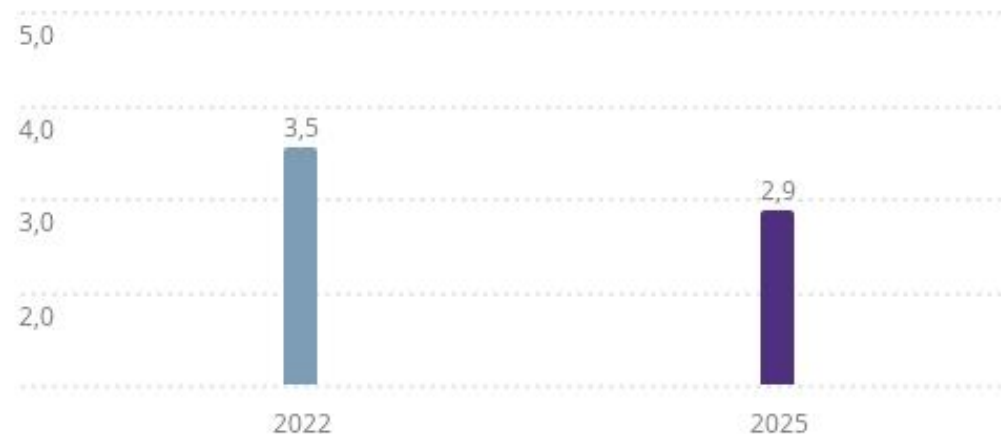
Rekrytoinnit ovat helpottuneet selvästi aiemmasta

SUOMI
FINLAND

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.



WORK IN
FINLAND

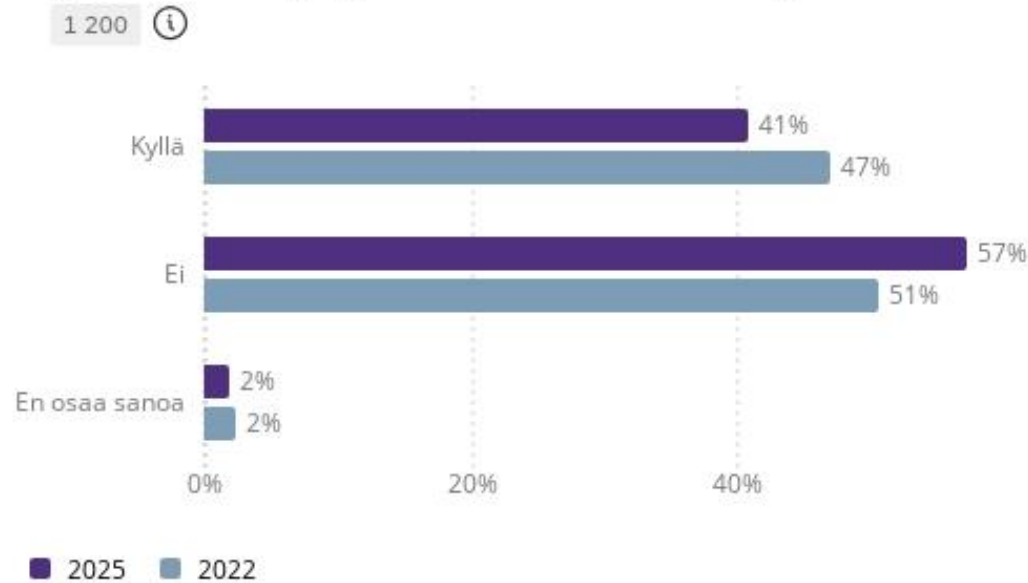
Henkilökuntaluokka	ka
10-19 henkilöä	3,0
20-49 henkilöä	2,7
50-99 henkilöä	2,9
100-249 henkilöä	2,8
250-499 henkilöä	2,3
500-999 henkilöä	2,5
>999 henkilöä	2,7

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

Työskenteleekö yrityksessänne kansainvälistä työvoimaa?



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 %

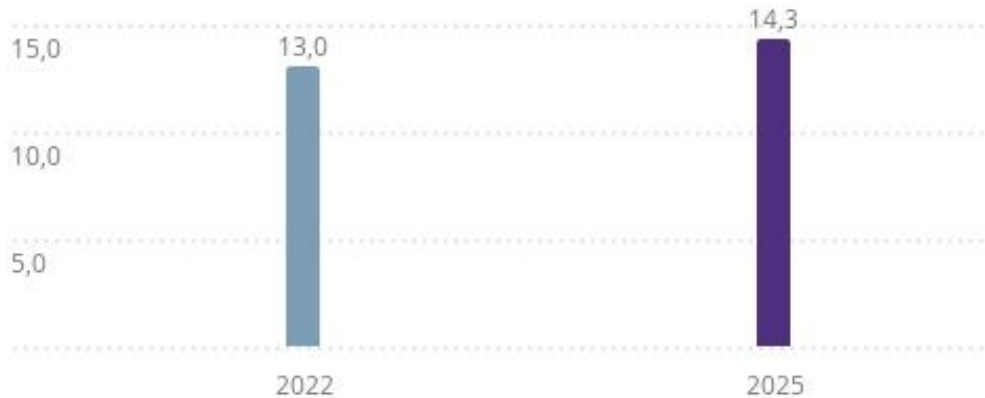
- Kansainvälinen työvoima yleistyy henkilökuntamäärän noustessa yli 100 hengen.
- Niistä yrityksistä, joiden liiketoiminta kasvanut viimeisen kolmen vuoden aikana, 46 %:ssa työskentelee kansainvälistä työvoimaa.
- Niistä yrityksistä, joiden liiketoiminta on heikentynyt, 34 %:ssa työskentelee kansainvälistä 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 yrityksessä 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 työllistävissä yrityksissä ja selkeästi matalampaa yli 500 hlöä työllistävissä yrityksissä.
- Kansainvälisen työvoiman osuus on toimialoittain suurinta ohjelmisto- ja konsultointiliiketoiminnassa, hammas- ja lääkintävälineiden, metallituotteiden sekä tietokoneiden ja elektronisten laitteiden valmistuksessa

WORK IN
FINLAND

Arviot kansainvälisen työvoiman osuudesta – ristiintarkastelut

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Miten yrityksenne liiketoiminta on kehittynyt viimeisen kolmen vuoden aikana	Kansainvälisen työvoiman osuus		Kansainvälisen työvoiman osuus viisi vuotta sitten	
	2022	2025	2022	2025
Heikentynyt merkittävästi	26,5	12,9	26,5	10,2
Heikentynyt hieman	13,8	12,0	10,8	6,4
Pysynyt ennallaan	10,3	14,6	5,9	10,8
Kasvanut hieman	12,2	14,0	9,5	10,4
Kasvanut merkittävästi	14,8	17,1	9,5	8,3

Miten arvioisit yrityksenne kansainvälisen henkilöstömäärän kehittyvän lähitulevaisuudessa	Kansainvälisen työvoiman osuus		Kansainvälisen työvoiman osuus viisi vuotta sitten	
	2022	2025	2022	2025
Alenee merkittävästi	50,0	10,0	50,0	10,0
Alenee hieman	10,0	5,0	10,0	0,0
Pysyy samana	13,0	11,8	10,2	8,7
Kasvaa hieman	12,1	16,4	8,0	10,3
Kasvaa merkittävästi	17,7	18,4	10,8	11,6

Kuinka kauan yrityksenne on työllistänyt kansainvälistä työvoimaa?	Kansainvälisen työvoiman osuus		Kansainvälisen työvoiman osuus viisi vuotta sitten	
	2022	2025	2022	2025
Alle 2 vuotta	2,7	5,0	1,0	0,0
2-5 vuotta	11,8	10,5	5,4	1,1
6-10 vuotta	13,1	14,8	9,7	12,2
Yli 10 vuotta	15,9	17,3	13,4	13,9

Minkälaisissa tehtävissä kansainvälinen työvoima työskentelee?	Kansainvälisen työvoiman osuus		Kansainvälisen työvoiman osuus viisi vuotta sitten	
	2022	2025	2022	2025
Työntekijä	15,1	15,0	11,2	9,8
Asiantuntija	12,6	16,7	8,2	11,6
Esihenkilö	20,6	26,5	12,5	18,2
Ylempi toimihenkilö	15,9	18,3	10,3	12,3
Johto	19,0	26,3	12,5	18,9

Onko kansainvälinen työvoima yrityksen omilla palkkalistoilla vai yhteistyökumppanin?	Kansainvälisen työvoiman osuus		Kansainvälisen työvoiman osuus viisi vuotta sitten	
	2022	2025	2022	2025
Omilla palkkalistoilla	12,0	13,1	8,1	8,5
Osittain omilla ja osittain yhteistyökumppanin palkkalistoilla	15,3	16,6	10,7	11,6
Yhteistyökumppanin palkkalistoilla	13,3	17,5	12,6	11,9

Henkilökuntaluokka	Kansainvälisen työvoiman osuus		Kansainvälisen työvoiman osuus viisi vuotta sitten	
	2022	2025	2022	2025
10-19 henkilöä	13,8	16,4	7,8	10,1
20-49 henkilöä	13,4	14,1	10,3	10,9
50-99 henkilöä	11,6	13,8	8,1	10,0
100-249 henkilöä	10,9	11,7	7,3	7,5
250-499 henkilöä	17,9	16,7	15,5	2,5
500-999 henkilöä	7,3	5,0	3,6	4,0
>999 henkilöä	16,3	2,7	16,3	1,3

Päätoimiala	Kansainvälisen työvoiman osuus		Kansainvälisen työvoiman osuus viisi vuotta sitten	
	2022	2025	2022	2025
25 Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)	15,7	15,2	11,7	9,9
26 Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus	10,4	15,5	6,8	10,9
27 Sähkölaitteiden valmistus	11,7	8,8	8,0	2,2
28 Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	11,2	14,0	9,5	8,8
29 Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	9,0	5,0	7,0	4,0
30 Muiden kulkuneuvojen valmistus	18,0	11,0	16,9	5,6
325 Lääkintä- ja hammasinstrumenttien ja -tarvikkeiden valmistus	2,8	15,0	1,8	5,0
62 Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta	13,2	16,2	7,4	12,0
63 Tietopalvelutoiminta	8,3	6,4	1,7	5,7

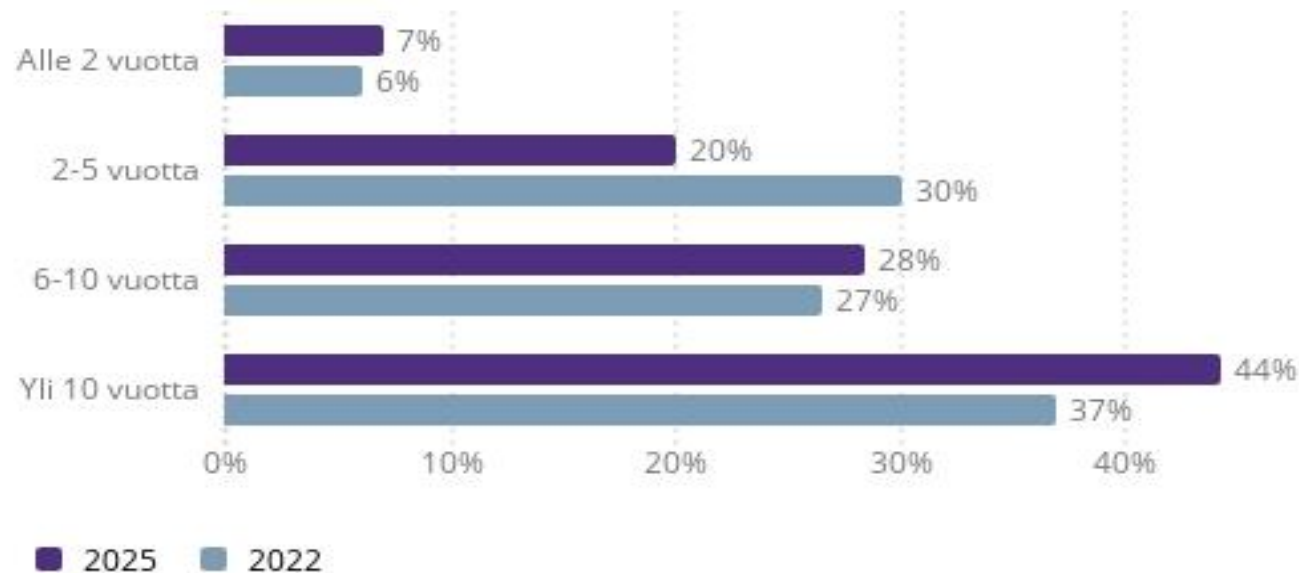
Yhä useammalla kansainvälisen työvoiman käytöstä on jo pitkä kokemus

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

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

517



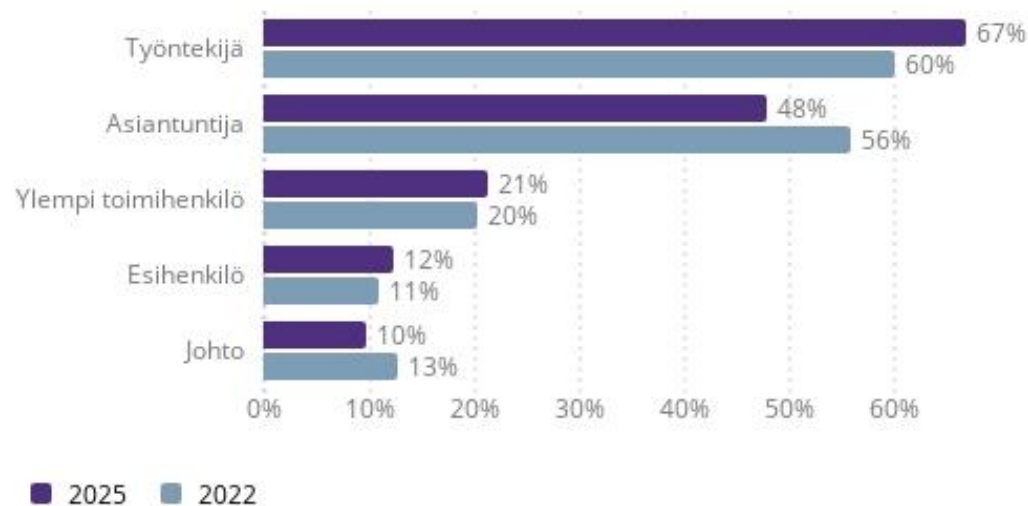
Työntekijärooli korostuu hieman entistä vahvemmin

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 osaajia muita useammin myös asiantuntija-, esihenkilö-, ylempi toimihenkilö sekä johtotehtäviin. Vastaava ilmiö näkyi myös vuoden 2022 aineistossa.

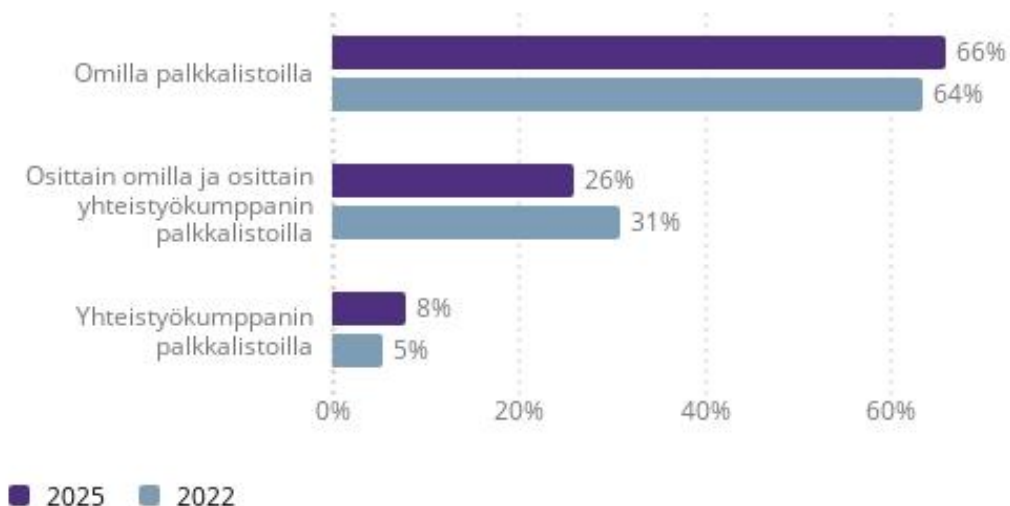
Kansainvälisiä esihenkilöitä ja johtoa työskentelee sellaisissa yrityksissä selkeästi enemmän, joilla pitkä kokemus kv-työvoiman hyödyntämisestä. Vastaava ilmiö näkyi myös vuoden 2022 aineistossa.

Kaksi kolmesta työllistää kansainvälisen työvoiman omilla palkkalistoilla – vuokratyö yleistynyt hieman

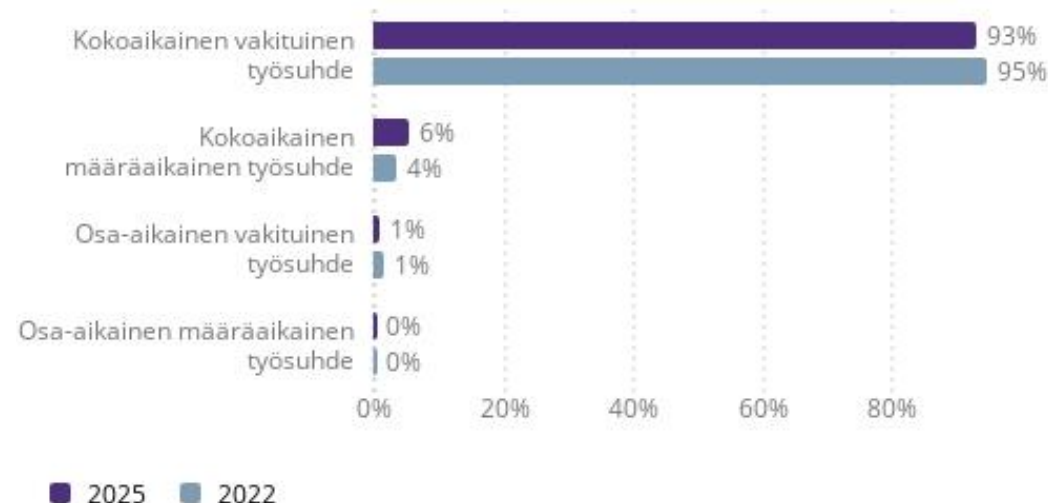
SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Onko kansainvälinen työvoima yrityksen omilla palkkalistoilla vai yhteistyökumppanin (vuokratyö)? 545



Mikä on kansainvälisen työvoiman pääasiallinen työsuhdemuoto? 502

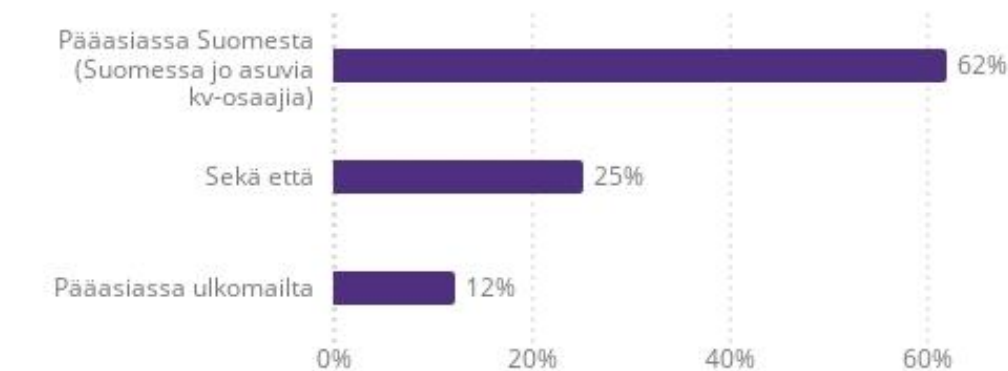


Kansainvälistä työvoimaa rekrytoidaan enimmäkseen Suomesta

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

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



■ 2025

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 %

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 %

Vaikutukset työkuultuuriin nähdään useimmin positiivisina

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Miten kansainvälinen työvoima on vaikuttanut yrityksenne työkuultuuriin? (n=243)

Kansainvälinen työvoima on monin tavoin vaikuttanut yritysten työkuultuuriin Suomessa, erityisesti kielten ja kuultuurien monimuotoisuuden kautta. **Vaikutukset ovat pääosin positiivisia: kansainvälinen työvoima on tuonut uusia näkemyksiä, avoimuutta ja kansainvälisyyttä, mutta myös haasteita kuten kielimuuria ja sopeutumistarpeita.** Englannin kielestä on tullut monissa yrityksissä keskeinen työkieli, ja kansainvälisyys on rikastuttanut työyhteisöjä monipuolisuudellaan. Toisaalta osa yrityksistä kokee, että suuria vaikutuksia työkuultuuriin ei ole ollut.

- **Kielimuutokset työkuultuurissa:** Englannin kieli on yleistynyt työkielenä (joko suomen rinnalla tai pääkielenä), ja sisäinen viestintä, ohjeistus sekä kokoukset tehdään usein englanniksi. Tämä on lisännyt kommunikaation täsmällisyyttä ja vaatinut kielitaidon kehittämistä.
- **Positiiviset vaikutukset kuultuurien kohtaamisesta:** Eri kuultuurien yhteentörmäys on tuonut uusia näkemyksiä, avoimuutta ja monimuotoisuutta, rikastuttaen työkuultuuria ja parantaen työilmapiiriä.
- **Haasteet kielitaidossa ja sopeutumisessa:** Kielimuurit ja erilaiset työskentelytavat ovat aiheuttaneet haasteita, erityisesti perehdytyksessä ja työn ohjauksessa, ja vaativat panostusta esihenkilötyöhön. Osa on kokenut, että sopeutuminen Suomeen ei ole onnistunut.

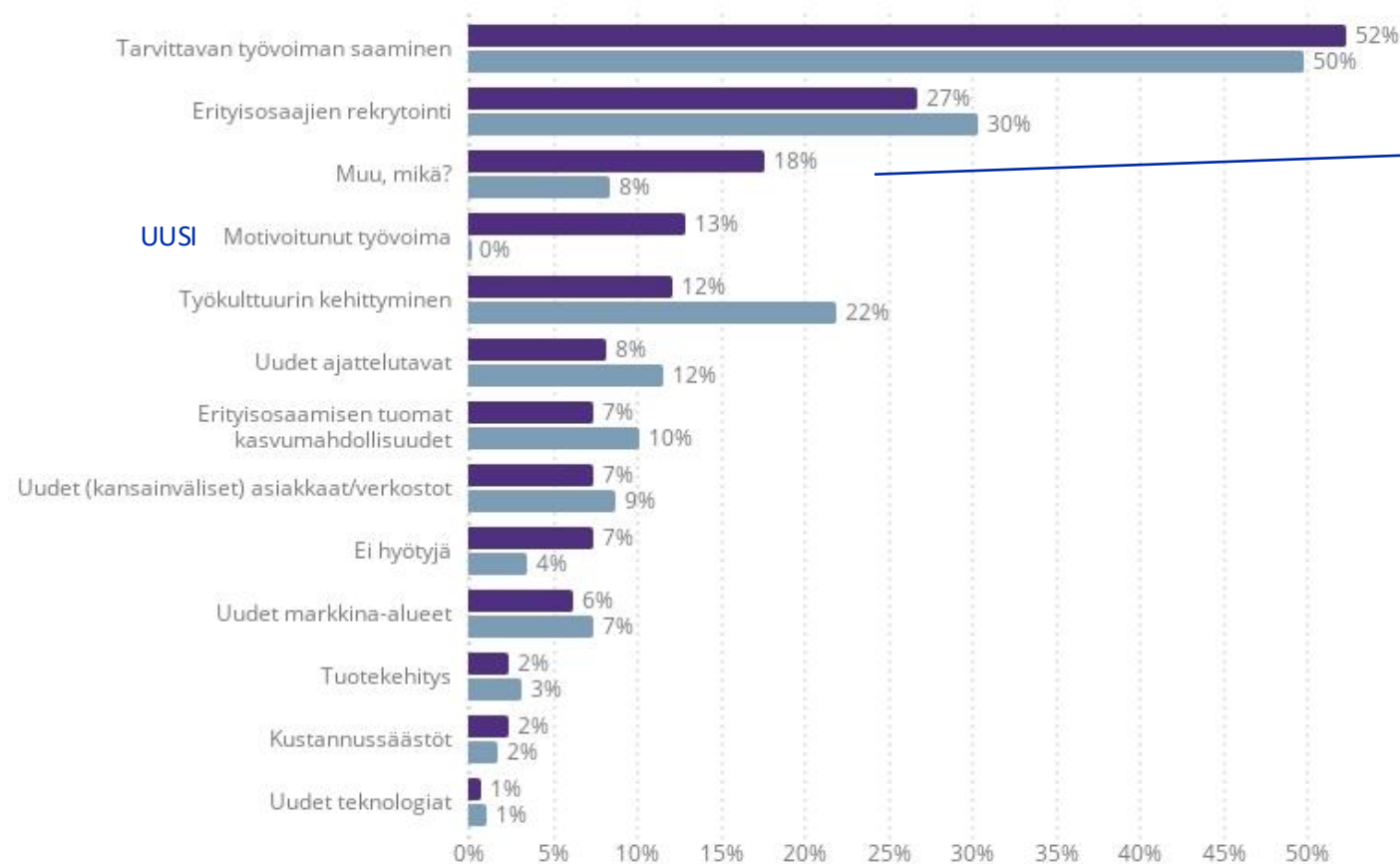
- **Kansainvälisyys yrityskuvassa ja liiketoiminnassa:** Kansainvälinen työvoima on välttämätöntä monille yrityksille, koska asiakkaat ovat usein ulkomaalaisia, mikä on lisännyt kansainvälisyyttä ja kuultuurista ymmärrystä.
- **Monimuotoisuus ja inklusiivisuus:** Työyhteisöt ovat monimuotoistuneet, ja kansainvälisyys on lisännyt suvaitsevaisuutta, avoimuutta ja ymmärrystä eri kuultuureista.
- **Kielitaidon kehittäminen ja koulutus:** Yritykset ovat panostaneet kielitaidon parantamiseen ja koulutukseen, sillä kielitaidon koettiin olevan keskeinen tekijä työyhteisön toimivuudessa.
- **Työkuultuurin sopeutuminen kansainvälisyyteen:** Monet yritykset ovat tottuneet kansainvälisyyteen jo pitkään, minkä vuoksi vaikutukset ovat olleet vähäisempiä, mutta jatkuva sopeutuminen ja kuultuurituntemus ovat tarpeen.
- **Työntekijöiden asenteet ja haasteet:** Joissakin yrityksissä on esiintynyt ennakoluuloja ja haasteita johtamisessa kuultuurierojen vuoksi, mutta yleisesti asenteet ovat muuttuneet positiivisemmiksi.
- **Tiedonsaannin tärkeys:** esimerkiksi hr-prosesseihin, työturvallisuusasioihin ja työntekijöiden oikeuksiin liittyvä tieto on ollut tarpeen kv-työvoimalle, ja osalla on mennyt aikaa ymmärtää näitä.
- **Toisaalta osa kertoo, että kv-taustaiset työntekijät ovat oppineet suomen kieltä ja sopeutuneet paikalliseen kuultuuriin ja työyhteisöön,** eikä erityisiä vaikutuksia tai muutoksia ei koeta olleen.

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.

Kansainvälisen työvoiman hyödyt – vertailut

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

SUOMI
FINLAND

ROOLIN MUKAAN	Asiantuntija	Esihenkilö	Johto	Työntekijä	Ylempi toimihenkilö
Ei hyötyjä	12 %	3 %	4 %	4 %	2 %
Erityisosaajien rekrytointi	40 %	37 %	29 %	19 %	42 %
Erityisosaamisen tuomat kasvumahdollisuudet	12 %	13 %	13 %	5 %	17 %
Kustannussäästöt	4 %	3 %	4 %	3 %	4 %
Motivoitunut työvoima	9 %	7 %	13 %	17 %	10 %
Muu, mikä?	20 %	33 %	29 %	20 %	31 %
Tarvittavan työvoiman saaminen	38 %	50 %	21 %	64 %	44 %
Tuotekehitys	4 %	0 %	8 %	1 %	2 %
Työkulttuurin kehittyminen	15 %	10 %	25 %	9 %	8 %
Uudet (kansainväliset) asiakkaat/verkostot	9 %	3 %	8 %	6 %	13 %
Uudet ajattelutavat	12 %	7 %	13 %	4 %	4 %
Uudet markkina-alueet	8 %	3 %	4 %	4 %	8 %
Uudet teknologiat	1 %	0 %	4 %	0 %	2 %

Tarvittavan työvoiman saaminen korostuu vuoden 2022 mittauksista useammin myös korkeampiin positiioihin kv-osaajia palkanneiden yritysten kokemana hyötynä.

KANSAINVÄLISEN TYÖVOIMAN TYÖLLISTÄMISEN MUKAAN	Alle 2 vuotta	2-5 vuotta	6-10 vuotta	Yli 10 vuotta
Ei hyötyjä	6 %	8 %	3 %	8 %
Erityisosaajien rekrytointi	35 %	29 %	30 %	25 %
Erityisosaamisen tuomat kasvumahdollisuudet	12 %	6 %	7 %	8 %
Kustannussäästöt	0 %	2 %	6 %	1 %
Motivoitunut työvoima	18 %	15 %	13 %	11 %
Muu, mikä?	18 %	17 %	13 %	21 %
Tarvittavan työvoiman saaminen	41 %	52 %	46 %	59 %
Tuotekehitys	0 %	2 %	1 %	4 %
Työkulttuurin kehittyminen	12 %	10 %	21 %	8 %
Uudet (kansainväliset) asiakkaat/verkostot	12 %	6 %	6 %	8 %
Uudet ajattelutavat	0 %	8 %	15 %	6 %
Uudet markkina-alueet	12 %	4 %	7 %	7 %
Uudet teknologiat	0 %	2 %	1 %	0 %

Vuoden 2022 mittauksessa tarvittavan työvoiman saaminen korostui selkeästi eniten ja vahvimpana hyötynä alle 2 vuotta kv-työvoimaa käyttäneissä yrityksissä → **nyt tämä hyöty on tasoittunut jopa pidempään kv-rekrytointia tehneiden tasoa alemmaksi. Kokemattomimmat yritykset hakevat nyt aikaisempaa enemmän sisällöllisiä vaikutuksia: uusia asiakkaita ja uusia markkina-alueita.**

Kansainvälisen työvoiman hyödyt – vertailut

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

SUOMI
FINLAND

TOIMIALAN MUKAAN	25 Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)	26 Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus	28 Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	29 Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	62 Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta	63 Tietopalvelutoiminta
Ei hyötyjä	5 %	11 %	0 %	13 %	10 %	14 %
Erityisosaajien rekrytointi	18 %	26 %	17 %	25 %	43 %	43 %
Erityisosaamisen tuomat kasvumahdollisuudet	5 %	16 %	7 %	0 %	9 %	14 %
Kustannussäästöt	1 %	0 %	2 %	0 %	5 %	0 %
Motivoitunut työvoima	13 %	21 %	14 %	25 %	9 %	14 %
Muu, mikä?	21 %	5 %	24 %	0 %	16 %	29 %
Tarvittavan työvoiman saaminen	68 %	32 %	55 %	75 %	38 %	57 %
Tuotekehitys	1 %	0 %	0 %	0 %	6 %	0 %
Työkulttuurin kehittyminen	6 %	11 %	7 %	13 %	21 %	29 %
Uudet (kansainväliset) asiakkaat/verkostot	8 %	16 %	10 %	0 %	6 %	0 %
Uudet ajattelutavat	1 %	5 %	5 %	25 %	16 %	14 %
Uudet markkina-alueet	1 %	16 %	12 %	0 %	8 %	0 %
Uudet teknologiat	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %

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.

Puolet kokee kansainvälisten rekrytointien luoneen kasvua – osuus on laskenut

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

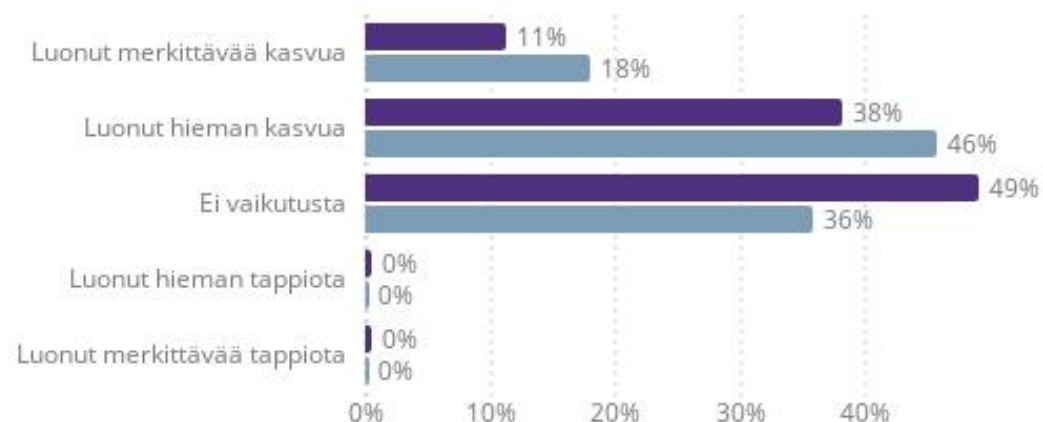
49 %

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 %)

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



■ 2025 ■ 2022

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 %

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.

Uudet kansainväliset asiakkaat ja euromääräiset hyötyarviot

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Kuinka paljon uusia kansainvälisiä asiakkaita olette arviosi mukaan saaneet kansainvälisen työvoiman seurauksena? Anna vastaus numerona.
(n=10)

Kansainvälisiä B2C-asiakkaita

- 10
- 10
- 20
- 5

”Jos ei osaa antaa numeroa, voi antaa myös kuvailevaa tietoa yleisemmin:”

- Olemme vasta aloittaneet kansainvälistä toimintaa.
- On saatu saksalaisia uusia asiakkaita, koska palvelu onnistuu saksankielisenä.
- en osaa sanoa, mutta on yleisesti auttanut markkinoinnissa.
- Merkittävä määrä.
- kasvanut, mutta vaikea arvioida määrää.
- Ei vaikutusta.

Vastaajilta kysyttiin mikä **kaupallinen vaikutus rekrytoinnin tuomilla hyödyillä on arvion mukaan ollut vuositasona.**

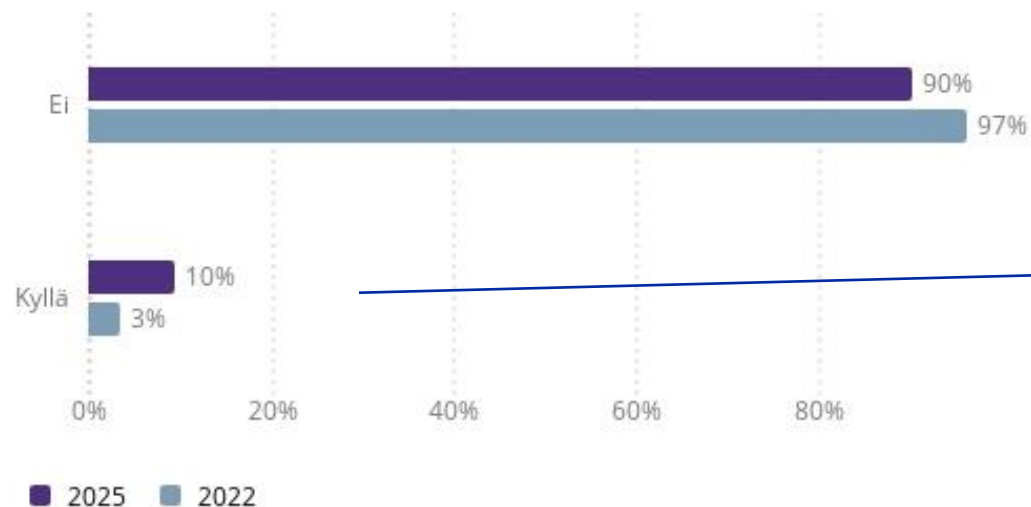
Vastauksia annettiin yhteensä 69, joista 26 oli euromääräisiä arvioita. Nämä vaihtelivat välillä -150 000 € ja +10 M€ keskiarvon ollessa **1 680 000 €** (2022: 1 170 000 €) ja mediaanin **425 000 €** (2022: 500 000 €).

Haittaa on kokenut hieman viimekertaista useampi

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Onko kansainvälisestä työvoimasta ollut liiketaloudellista
haittaa? 538



24 yritystä on kokenut haittaa.

- 46 % metallituotteiden valmistus (yht. 67 % teollisuus)
- 33 % ICT

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 analyysistä

Globaalien tapahtuminen vaikutus kansainvälisen työvoiman hyödyntämiseen

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Millä tavoin viime vuosien globaalit tapahtumat (esim. Venäjän hyökkäyssota, inflaatio ja korkojen nousu) ovat vaikuttaneet kansainvälisen työvoiman hyödyntämiseen yrityksessänne? (n=236)

Vaikutukset vaihtelevat yrityksittäin, mutta yleisesti sodan seurauksena **Ukrainasta on tullut merkittävä määrä työntekijöitä**, mikä on lisännyt kansainvälisen työvoiman saatavuutta ja rekrytointia. **Toisaalta Venäjän markkinoiden sulkeutuminen ja turvallisuusriskit ovat rajoittaneet tiettyjen kansallisuuksien palkkaamista ja lisänneet epävarmuutta.** Taloudellinen epävarmuus ja liiketoiminnan haasteet ovat myös vaikuttaneet rekrytointipäätöksiin ja työvoiman saatavuuteen.

Kuitenkin yleisin vastaus aineistossa oli, ettei globaaleilla tapahtumilla ole ollut vaikutusta heidän yrityksessään kansainvälisen työvoiman hyödyntämiseen.

- **Ukrainalaiset työntekijät lisääntyneet:** Monet yritykset ovat palkanneet Ukrainasta tulleita työntekijöitä sodan seurauksena, mikä on vahvistanut kansainvälisen työvoiman saatavuutta.
- **Venäjän markkinoiden sulkeutuminen:** Venäjän kaupan loppuminen ja siihen liittyvät rajoitukset ovat vaikuttaneet yritysten liiketoimintaan ja kansainväliseen rekrytointiin, mukaan lukien päätökset olla palkkaamatta venäläistaustaisia työntekijöitä. Toisaalta osa on taas palkannut enemmän venäläisiä, jotka ovat poistuneet Venäjältä.
- **Turvallisuus ja kielitaidon haasteet:** Turvallisuusriskit ja kielitaidon puutteet ovat aiheuttaneet haasteita kansainvälisen työvoiman

hyödyntämisessä, mikä on johtanut esimerkiksi tiukempiin valintoihin palkattavien maiden suhteen.

- **Rekrytointiprosessien monimutkaistuminen:** Matkustusrajoitukset ja etätönn lisääntyminen ovat vaikeuttaneet kansainvälisten työntekijöiden perehdyttämistä ja johtamista joissain yrityksissä.
- **Työvoiman saatavuuden vaihtelut:** Vaikeudet löytää työvoimaa tietyistä maista ovat lisääntyneet, esimerkiksi ukrainalaisten rintamalle joutumisen vuoksi, mutta toisaalta muista maista, kuten Lähi-idästä, on tullut enemmän hakijoita. Myös suomalaisia hakijoita on joidenkin mukaan ollut enemmän saatavilla.
- **Taloudelliset epävarmuudet vaikuttavat rekrytointeihin:** Inflaatio, korkojen nousu ja liiketoiminnan epävarmuus ovat johtaneet rekrytointien hidastumiseen ja työvoiman vähentämiseen joissakin yrityksissä.
- **Kulttuurinen läheisyys helpottaa työskentelyä:** Ukrainalaisten työntekijöiden kulttuurinen läheisyys Suomeen on helpottanut työyhteisöön integroitumista verrattuna joihinkin muihin kansallisuuksiin.
- **Yritykset sopeutuvat muuttuneeseen tilanteeseen:** Useat yritykset ovat pyrkineet hyödyntämään Suomessa jo asuvaa työvoimaa ja ovat avoimia kansainväliselle rekrytoinnille, mutta tekevät harkittuja valintoja lähtömaiden suhteen.

Maahanmuuttopolitiikan vaikutuksen kansainvälisiin rekrytointeihin nähtiin vähäisinä

SUOMI
FINLAND

Kysytty vain yrityksiltä, joissa työskentelee kansainvälistä työvoimaa

Millaisia vaikutuksia Suomen viime vuosien maahanmuuttopolitiikan linjauksilla on ollut yrityksenne kansainväliseen rekrytointiin? (n=238)

Suomen viime vuosien maahanmuuttopolitiikan vaikutukset yritysten kansainväliseen rekrytointiin ovat **pääosin olleet vähäisiä tai olemattomia**. Useimmat yritykset eivät ole kokeneet merkittäviä muutoksia rekrytointiprosesseissaan tai työntekijöiden saatavuudessa.

Kuitenkin byrokratian monimutkaistuminen ja lupaprosessien hitaus ovat joillekin yrityksille aiheuttaneet haasteita ja epävarmuutta. Lisäksi joidenkin vastaajien mukaan tiukentuneet linjaukset ovat vaikeuttaneet huippuosaajien houkuttelemista Suomeen ja heikentäneet Suomen houkuttelevuutta kansainvälisillä työmarkkinoilla.

Kokonaisuutena vaikutukset ovat vaihtelevia, mutta valtaosa vastaajista ei ole kokenut Suomen politiikalla olleen vaikutuksia.

Seuraavia vaikutuksia kuitenkin nostettiin esiin (määrällisesti ei useita mainintoja per teema):

- **Byrokratian haasteet:** Työlupien ja jatkolupien käsittely on vaikeutunut, mikä on lisännyt työnantajien ja työntekijöiden

työmäärää ja hankaloittanut prosesseja.

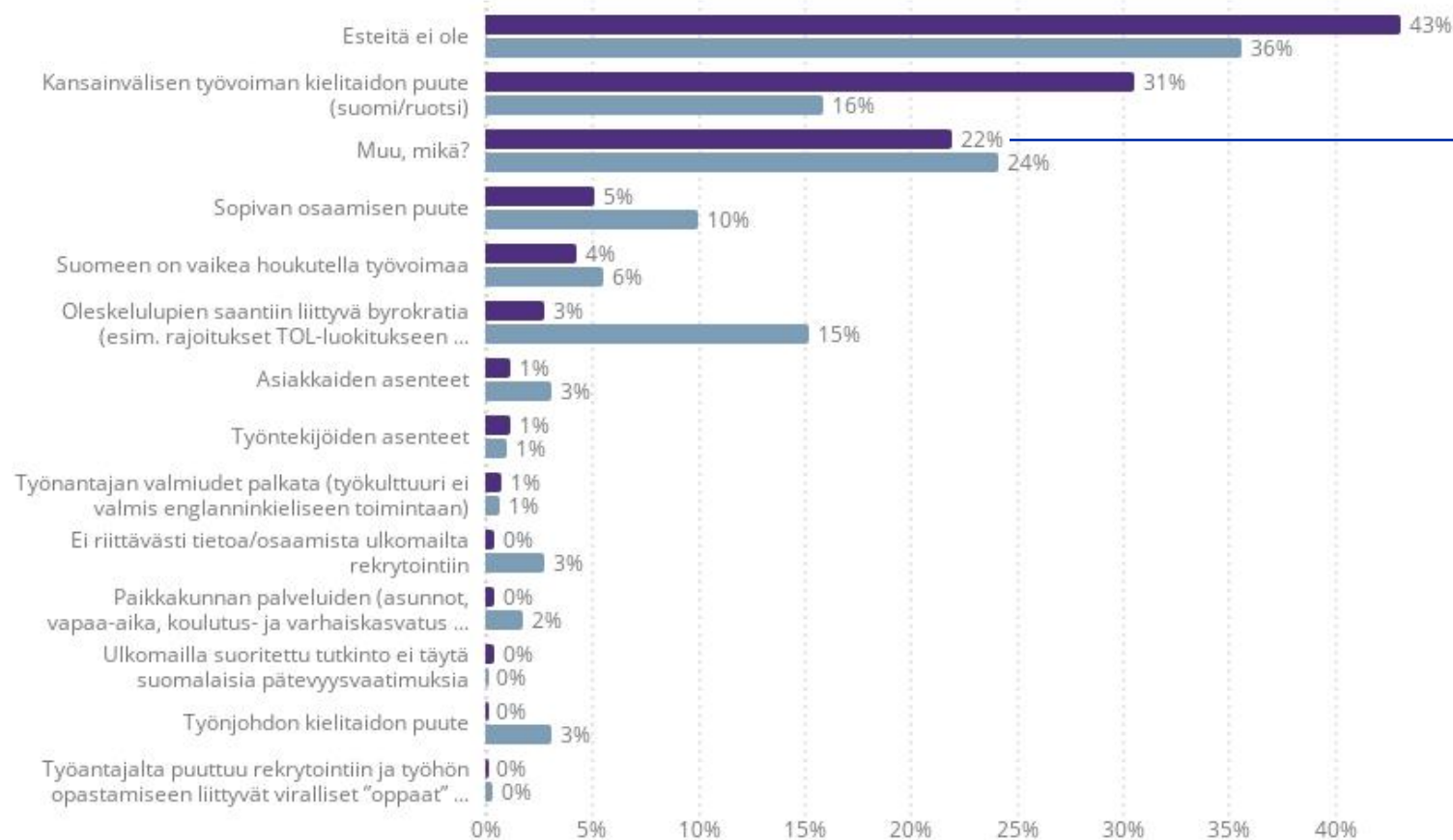
- **Huippuosaajien saanti vaikeutunut:** Tiukentunut politiikka on rajoittanut parhaiden osaajien saantia Suomeen ja heikentänyt Suomen houkuttelevuutta työpaikkana.
- **Negatiivinen ilmapiiri vaikuttaa työntekijöihin:** Epävarmuus ja negatiivinen suhtautuminen kansainväliseen työvoimaan voivat vähentää halukkuutta työskennellä Suomessa.
- **Ukrainalaisten työntekijöiden rekrytointi helpottunut:** Ukrainalaisten työlupien saatavuus on parantunut, mikä on selkeyttänyt rekrytointiprosessia.
- **Joissakin tapauksissa rekrytointi hankaloitunut:** Erityisesti tuotantohenkilöstön rekrytointi on joillekin yrityksille vaikeutunut.

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 ⓘ



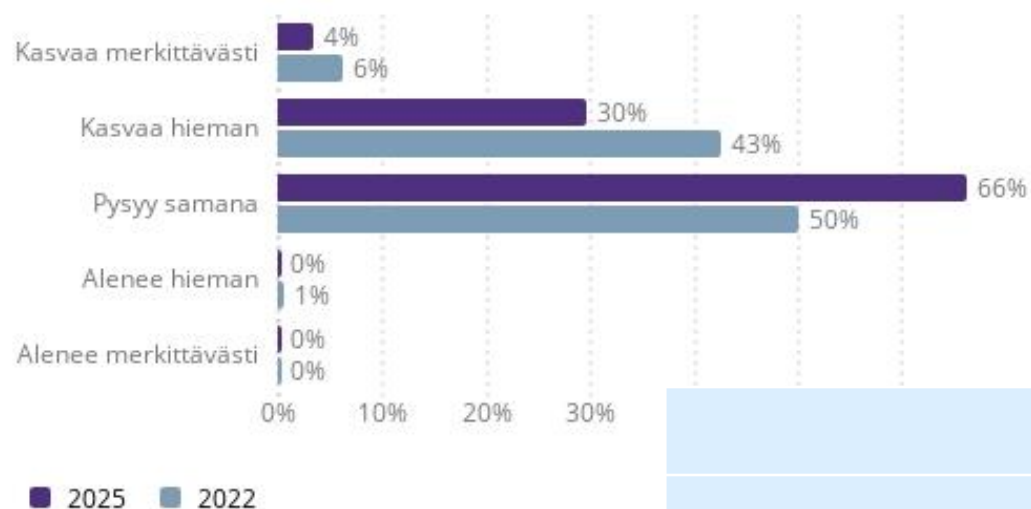
Muita mm. talous, kysyntä, asiakkaiden suomen kielen vaatimukset / asiakkaiden kielitaidon puute, kulttuurierot, suomalaisen henkilöstön kielitaito

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.

Kansainvälisen henkilöstömäärän arvioidaan kasvavan aikaisempaa harvemmin

SUOMI
FINLAND

Miten arvioisit yrityksenne kansainvälisen henkilöstömäärän kehittyvän lähitulevaisuudessa? 1 187



	Työskenteleekö yrityksessänne kansainvälistä työvoimaa?	
	Ei	Kyllä
Kasvaa merkittävästi	1 %	7 %
Kasvaa hieman	18 %	46 %
Pysyy samana	81 %	46 %
Alenee hieman	0 %	0 %
Alenee merkittävästi	0 %	0 %

34 %

arvioi kansainvälisen henkilöstömäärän kasvavan (2022: 49 %)

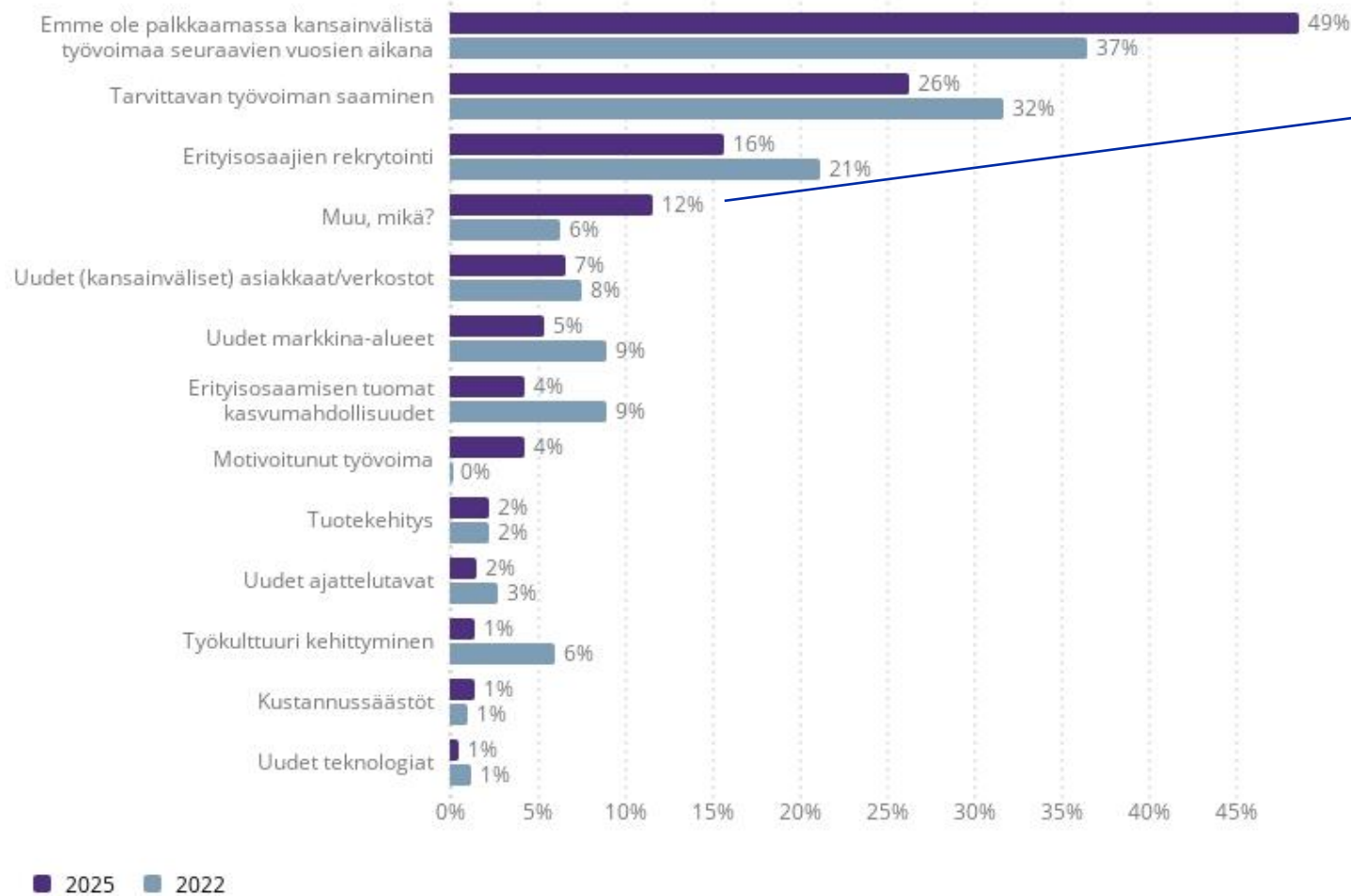
Yrityksissä, joissa kv-työvoimaa tällä hetkellä työskenteli, arviot kv-työvoiman määrän kasvusta ovat heikentyneet vielä merkittävämmiin kuin niiden yritysten arviot, joissa kv-työvoimaa ei tällä hetkellä työskentele:

- vuonna 2022 **73 %** arvioi kv-työvoiman määrän kasvavan tulevaisuudessa – nyt **53 %**

Tarvittavan työvoiman saaminen korostuu tärkeimpänä ulottuvuutena myös tulevaisuudessa

SUOMI
FINLAND

Mitä vaikutuksia haette kansainväliseltä työvoimalta seuraavien vuosien aikana? 1 157 ⓘ (kysytty avoimena)

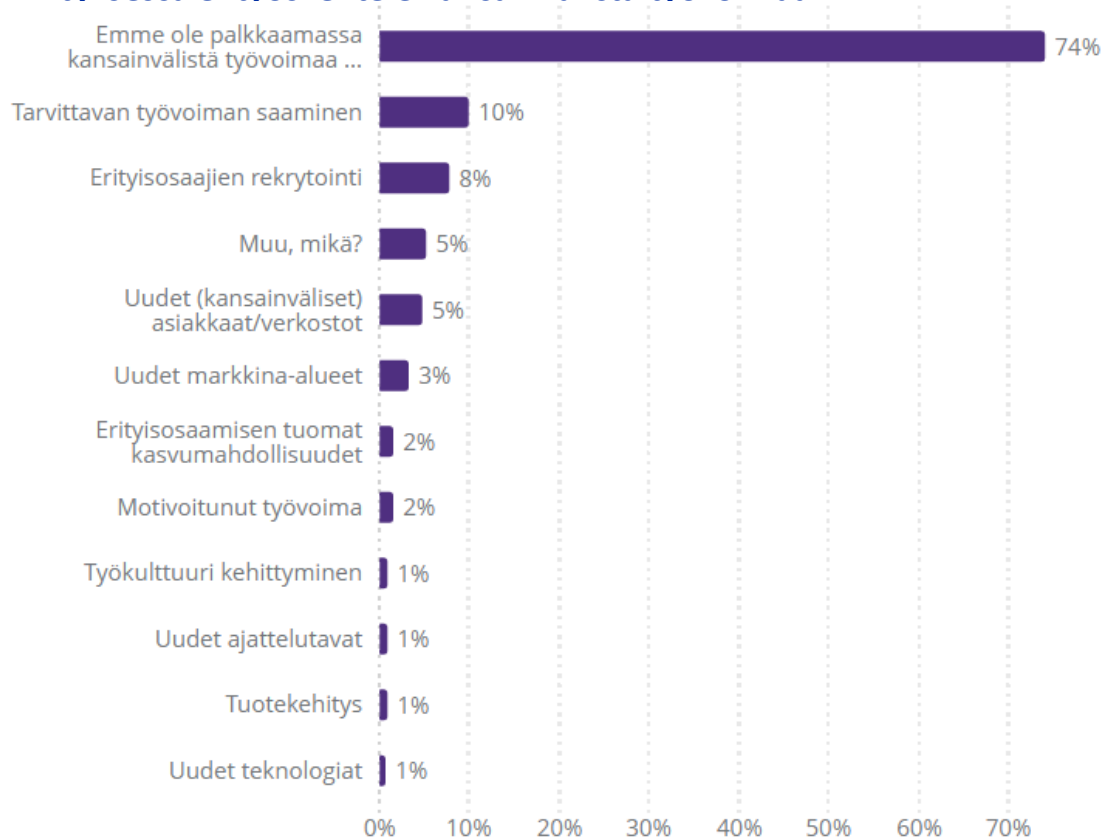


Muita mm. tukea kasvuun, osaamista, paikallistuntemus, kieliosaaminen, yrityksen kansainvälistyminen, ammattitaito.

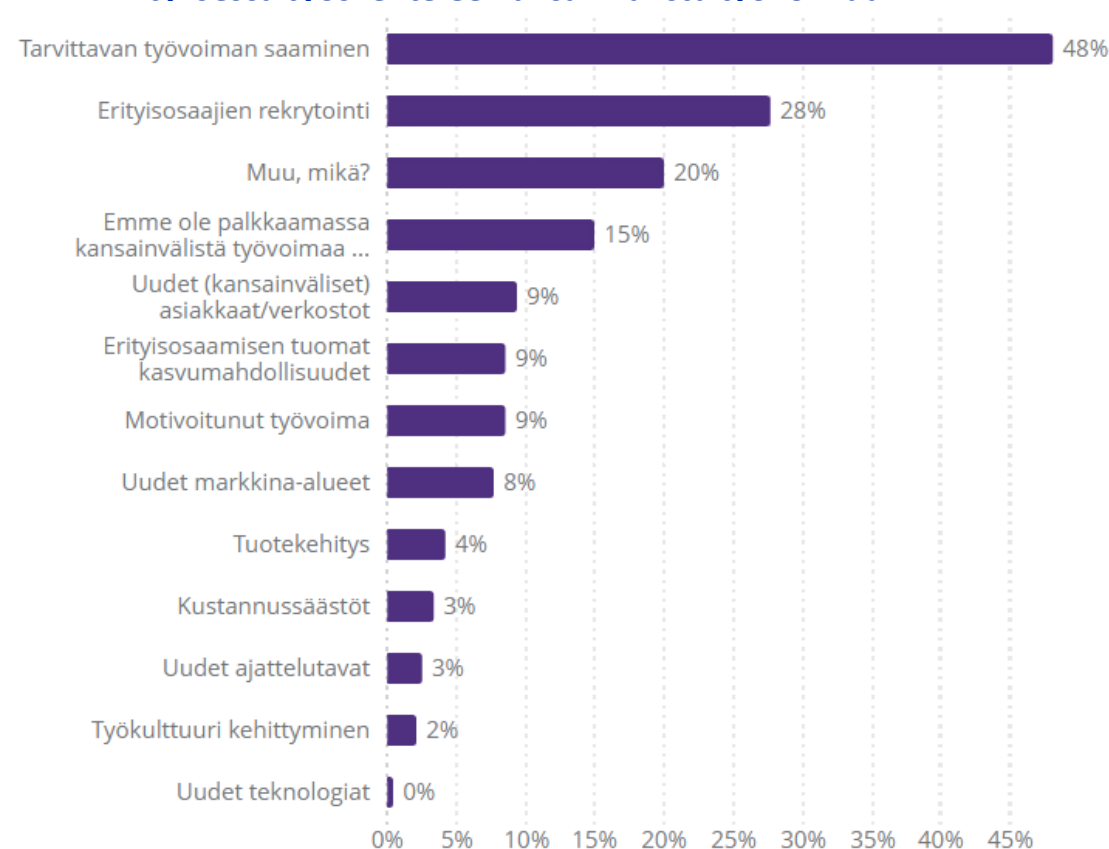
Haetut vaikutukset kansainvälisen työvoiman työllistämisen mukaan

SUOMI
FINLAND

Yrityksessä ei työskentele kansainvälistä työvoimaa:



Yrityksessä työskentelee kansainvälistä työvoimaa:





**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 tunnistetaan.**
- 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.

Kokemukset toimintaympäristön vaikutuksista

**SUOMI
FINLAND**

Tuloksien perusteella viime vuosien globaalit tekijät ja talouden yleinen tilanne ovat usein vaikuttaneet yritysten liiketoimintaan, mutta harvemmin kv-työvoiman hyödyntämiseen sinänsä.

- Liiketoimintaan: globaaleilla muutoksilla ja tilanteilla koettiin olevan paljon vaikutuksia. Yleinen maailman tilanne, suhdanteet ja hyökkäyssota ovat vaikuttaneet liiketoimintaan useimmin. Epävarmuus on lisääntynyt, kysyntä heikentynyt, investoinnit lykkääntyneet. Venäjän kauppa on loppunut ja raaka-aineiden hinnat nousseet. Erityisesti teollisuus- ja rakennusala on kokenut haasteita, toisaalta joillain toimialoilla ilmiöt eivät ole vaikuttaneet tai ovat vaikuttaneet jopa positiivisesti.
- Kv-työvoiman hyödyntämiseen: yleisimmin koettiin, ettei toimintaympäristön muutokset ole vaikuttaneet tähän mitenkään. Jos oli vaikutusta, koettiin että se oli useimmiten ukrainalaisten työntekijöiden lisääntyminen ja toisaalta venäläisten vähentyminen. Myös tähän liittyen turvallisuusnäkökulmat olivat joillain yrityksillä korostuneet. Taloudellinen epävarmuus ja liiketoiminnan haasteet olivat vaikuttaneet päätöksiin rekrytoida ylipäänsä.

Suomen viime vuosien maahanmuuttopolitiikalla ei koettu pääasiassa olleen vaikutuksia yritysten kv-rekrytointeihin.

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.