

# VASEK Oy – Rekrytointitutkimus

Tammikuu 2008



**TUTKIMUSRAPORTTI:**

**Projektivastaava Juho Ylimäki,  
CSR Tutkimuspalvelut 2008**

---

## SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	2
1.1. Tutkimuksen tarkoitus.....	2
1.2. Kohderyhmä.....	2
1.3. Tutkimuksen tietojen keruu ja testaus.....	2
1.4. Tietojen analysointi.....	2
1.5. Ohjeet raportin lukemiseen.....	2
2. TUTKIMUSTULOKSET.....	3
2.1. Tutkimuksen vastaajaprofiili.....	3
2.1.1. Vastaajien organisaatiot.....	3
2.1.2. Vastaajien organisaatioiden sijaintikunta.....	4
2.1.3. Vastaajien organisaatioiden henkilöstömäärät.....	5
2.1.4. Vastaajien organisaatioiden toimialat.....	5
2.2. Haastattelujen tulokset.....	6
2.2.1. Rekrytoinnin haastavuus ja esteet.....	6
2.2.2. Rekrytointia helpottaneet asiat.....	11
2.2.3. Tyytyväisyys nykyisiin rekrytoinnin toimintatapoihin.....	14
2.2.4. Organisaatioiden tämänhetkinen rekrytointitarve.....	15
2.2.5. Työvoiman ensisijaiset rekrytointialueet.....	18
2.2.6. Organisaatioiden rekrytointiyhteistyökumppanit.....	18
2.2.7. Rekrytointihankkeiden toteuttajatahot.....	21
2.2.8. Kiinnostavuus rekrytointiyhteistyöhön oman alan organisaatioiden kanssa.....	22
2.2.9. Avointen kysymysten vastausanti.....	24
3. TUTKIMUKSEN YHTEENVETO.....	31
LIITE.....	32

## 1. JOHDANTO

Tämän tutkimuksen on tehnyt Vaasanseudun Kehitys Oy:n (myöhemmin VASEK) toimeksiannosta CSR Tutkimuspalvelut Oy. Osa tutkimuksen haastatteluista tehtiin VASEKin henkilökunnan toimesta. Tutkimuksen vastuuhenkilö oli Juho Ylimäki.

### 1.1. Tutkimuksen tarkoitus

Rekrytointitutkimuksen tavoitteena oli täsmentää tietoa VASEKin toiminta-alueen organisaatioiden rekrytointitilanteesta. Tutkimuksessa kartoitettiin rekrytoinnin esteitä ja rekrytointia helpottaneita tekijöitä. Tavoitteena oli myös löytää haastatteluiden kautta ideoita alueen rekrytointiyhteistyöhön ja toteuttajatahoihin.

### 1.2. Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmä VASEKin toiminta-alueen yritysten rekrytointiasioista vastaavista henkilöistä. Tutkimuksen vastaajat valittiin VASEKin toimittaman vastaajalistan perusteella.

### 1.3. Tutkimuksen tietojen keruu ja testaus

Rekrytointitutkimuksen aineisto kerättiin puhelinhaastatteluin ja haastattelemalla osa vastaajista kasvotusten informoituna lomakehaastatteluna. CSR Tutkimuspalvelut haastatteli puhelimitse 51 vastaajaa. Puheluiden kestot vaihtelivat noin neljästä kymmeneen minuuttiin. Haastatteluissa pyrittiin haastattelijan osaamisella luomaan keskustelun omainen tilanne, jolloin avointen kysymysten aikana muodostui rakentavaa keskustelua. Puhelinhaastattelut suoritettiin marras-joulukuussa 2007. VASEKin henkilöstö suoritti kasvotusten tehdyt informoidut lomakehaastattelut.

### 1.4. Tietojen analysointi

Aineiston analysoinnissa käytettiin markkinointitutkimusten työkalua Tixel- tilasto-ohjelmistoa (versio 8.42), jonka avulla laskettiin tutkimuksen tunnusluvut ja luotiin myös taulukot ja kuviot. Aineisto käsiteltiin kysymyksittäin ja lisäksi koko tutkimuksesta tehtiin yhteenveto. Avointen kysymysten vastaukset ryhmiteltiin vastaajan toimialan mukaan. Profiilittaiset vertailut arviointikysymyksissä eivät sisältäneet tilastollisesti merkitseviä eroja profiilien välillä, joten vertailut ovat liitteenä.

### 1.5. Ohjeet raportin lukemiseen

Tutkimuksen jokainen taulukko ja kuvio on selitetty sanallisesti. Tutkimuksen taulukoissa on esitelty kysymysten vastausten jakauma, joissa on huomioitava vastausten prosentuaalinen jakauma ja hajonta sekä varsinkin äärimmäisten arvosanojen lukumäärät. Jos raportin haluaa lukea tiivistetysti, kannattaa raportista lukea kohta 3. (Tutkimuksen yhteenveto).

## 2. TUTKIMUSTULOKSET

### 2.1. Tutkimuksen vastaajaprofiili

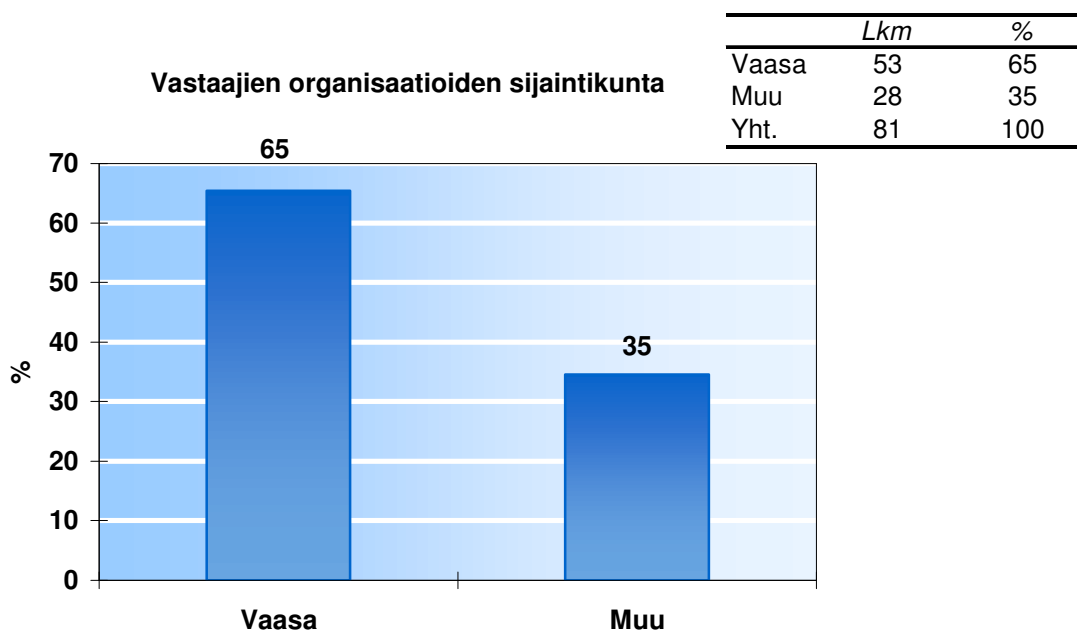
Tutkimuksen vastaajaprofiilissa on esiteltyä vastaajien organisaatiot, niiden sijainti, henkilöstömäärä ja toimiala.

#### 2.1.1. Vastaajien organisaatiot

ABB	Mehiläinen
ABB	Metallityö K.Kukkanen
ABB Motors	Mustasaaren terveyskeskus
Alteams	Nordea
Alumecon	Norrvala
Arton Auto	OP Pankki
Asuntomessuorganisaatio	Pack Company
Backman & Trummer	Petsmo Product
Christoffer Wiik	Pohjanmaan pelastuslaitos
Citec	Pohjanmaan SA-sähkö
Citymarket Kivihaka Tavaratalopuoli	Polyno
Citymarket Vaasa keskusta	Pretax
Crimppi	Rakennustoimisto V. O. Mattila Oy
Custom Truck	Rinta-Joupin Autoliike
DesNetti Oy	Rinta-Jouppi autoliike
Escarmat	SAS Radisson
Fennia	Skanska
Finnavia	SK-Tuote
Finn-Nolia	StarSoft
Fujitsu	Stena Metall
Halmesmäki	TE-central
Handelsbanken	Tervajoen Kiviveistämö
Hartman-Auto	Tervajoen Suojakäsine
Huoneistokeskus	The Switch
Johan Puu	Vaasa Parks Oy
JV Nortech Metal	Vaasan ammattikorkeakoulu
Kalliojärven Camping Oy	Vaasan kaupunki
Korsnäs kurscenter	Vaasan keskussairaala
Kotasen puutyö/ UKK Wood	Vaasan keskussairaala
Kyrönmaa-lehti	Vaasan Sähkö
Käyttöauto	Vaasan tilit
Laihian kunta	Vaasan Yliopisto
Laihian Mallas	Vacon
Leivoyhtiöt	Vacon
Linja-auto Lehtonen	Vallonia
Loftet	VLP
Logset	VM Group
Maarakointi Risberg	Vähäkyrön kunta
Manpower	Värikyrö
Mapromec / Macrotec	Vöråpojken
Marja- ja vihannestila Valtari	Wärtsilä

### 2.1.2. Vastaajien organisaatioiden sijaintikunta

Vastaajien organisaatioista 65 % oli vaasalaisia. Muut sijainti kunnat ovat lueteltuna oheisessa taulukossa.

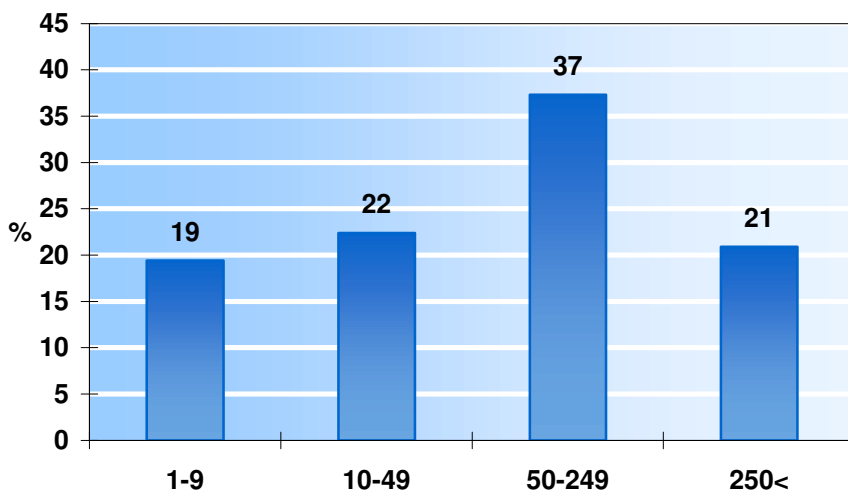


Yrityksen sijaintikunta, muu kuin Vaasa	Lkm
Vähäkyrö	7
Mustasaari	6
Isokyrö	6
Laihia	4
Vöyri	1
Tervajoki	1
Pedersöre	1
Korsnäs	1
Koivulahti, Kurikka	1
Yht.	28

### 2.1.3. Vastaajien organisaatioiden henkilöstömäärät

Vastaajien organisaatiot jaettiin neljään ryhmään niiden henkilöstömäärän mukaan. Suurin ryhmä (37 %) oli 50–249 henkilön organisaatiot.

Vastaajien organisaatioiden henkilöstömäärät

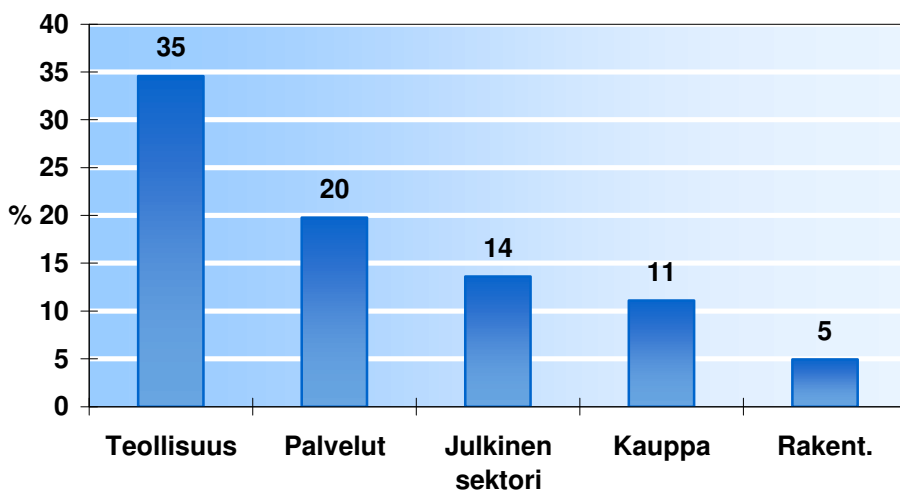


	Lkm	%
1-9 henkilöä	13	19
10-49 henkilöä	15	22
50-249 henkilöä	25	37
Yli 249 henkilöä	14	21
Yht.	67	100

### 2.1.4. Vastaajien organisaatioiden toimialat

Tutkimuksen vastaajien organisaatioiden vertailussa teollisuus oli 35 % osuudella yleisin toimiala. Toiseksi eniten vastaajia oli yksityiseltä palvelusektorilta (20 %).

Vastaajien organisaatioiden toimialat



	Lkm	%
Teollisuus	28	35
Palvelut	16	20
Julkinen sektori	11	14
Kauppa	9	11
Rakent.	4	5
Rahoitus	3	4
Majoit./ravint.	3	4
Kuljetus	3	4
Koulutus	3	4
Muu, mikä?	1	1
Yht.	81	100

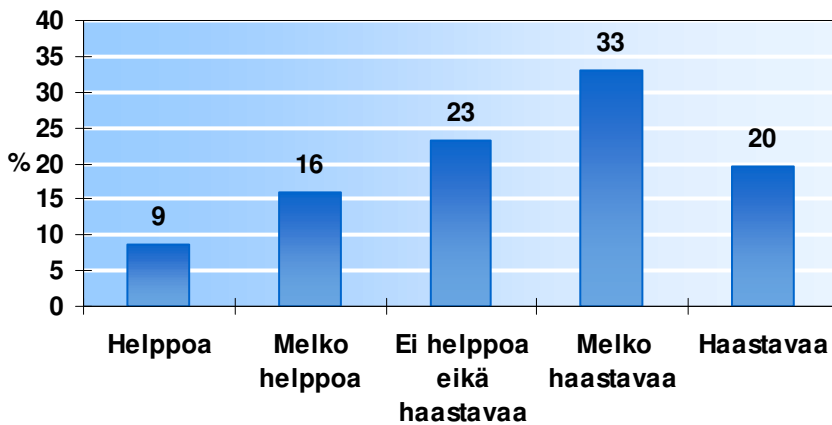
## 2.2. Haastattelujen tulokset

Kappaleessa on esiteltyä tutkimuksen numeerinen analysointi ja avoimet vastaukset, jotka ovat jaoteltuna vastaajien organisaatioiden toimialan mukaan.

### 2.2.1. Rekrytoinnin haastavuus ja esteet

Rekrytoinnin haastavuutta mitattiin asteikolla 1–5 niin, että 1=helppoa ja 5=haastavaa. Vastausten keskiarvoksi muodostui 3,39. 53 % vastaajista koki rekrytoinnin viimeisen kahden vuoden aikana melko haastavaksi tai haastavaksi.

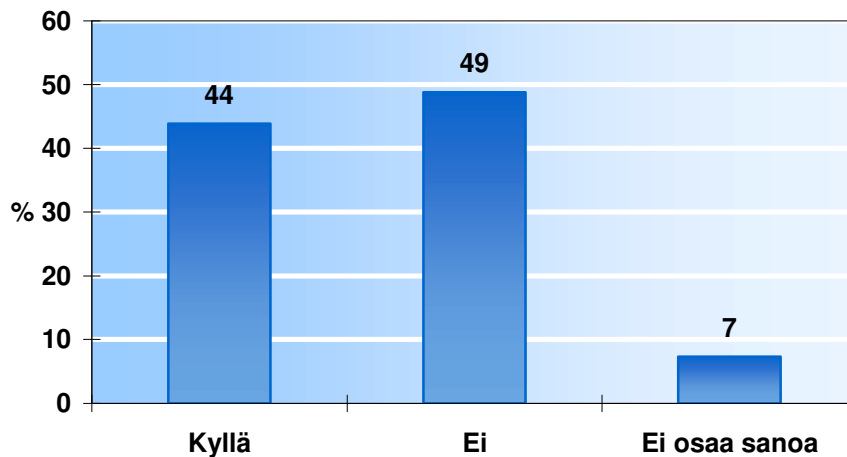
**Kuinka haastavaa uusien työntekijöiden rekrytointi on ollut teidän organisaationne kohdalla viimeisen kahden vuoden aikana?**



	Lkm	%
Helppoa	7	9
Melko helppoa	13	16
Ei helppoa eikä haastavaa	19	23
Melko haastavaa	27	33
Haastavaa	16	20
Ei osaa sanoa	0	0
<b>Yht.</b>	<b>82</b>	<b>100</b>
<b>Keskiarvo</b>	<b>3,39</b>	

Vastaajista 44 % koki, että puutteellinen koulutustaso tai osaaminen on ollut ongelma heidän rekrytoinnissa.

**Onko työnhakijoiden puutteellinen koulutustaso tai osaaminen ollut ongelma?**



	Lkm	%
Kyllä	36	44
Ei	40	49
Ei osaa sanoa	6	7
<b>Yht.</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

### Mitkä ovat olleet rekrytinnin suurimmat esteet?

- ”Työvoimapulaa ei ole ollut. Aina on löytynyt työntekijöitä.”, Teollisuus
- ”Työntekijän puutteellinen osaaminen.”, Teollisuus
- ”Ei yksinkertaisesti ole tekevää suomalaista työvoimaa. Lisäksi puualan palkkataso on metalliin verrattuna alhainen mikä vaikeuttaa tilannetta ainakin Vaasan seudulla.”, Teollisuus
- ”Kausiluonteisesta ja ammattitaitoisesta asennustyövoimasta on pulaa.”, Teollisuus
- ”Valmista työvoimaa ei ole. Joudumme kouluttamaan itse työntekijämme.”, Teollisuus
- ”Työntekijäpuola.”, Teollisuus
- ”Ei hankaluuksia.”, Teollisuus
- ”Työvoimapuola, yleisesti työntekijöitä on vähän.”, Teollisuus
- ”Toimimme kapealla sektorilla, joten osaajia ei ole valmiina. Vaasan seutu rajoittaa rekrytointia. Perheelliset eivät helpolla vaihda paikkakuntaa.”, Teollisuus
- ”Ei ole ollut hyviä hakijoita tarjolla. Alan kokemus puuttuu.”, Teollisuus
- ”Osaavan työvoiman saatavuus. Vaasa ei houkuttele kaupunkina.”, Teollisuus
- ”Tietyissä ammattiryhmissä ei ole ollut saatavilla työntekijöitä: valurit, hitsarit, koneistajat. Vapailla markkinoilla esim. työkkärin kautta on ollut vaikeata.”, Teollisuus
- ”Sopivan henkilön löytäminen, sopivuus (oikean tyyppinen, luotettava, monitaitoinen).”, Teollisuus
- ”Ei hankaluuksia, tai esteitä.”, Teollisuus
- ”Ei mainittavia hankaluuksia.”, Teollisuus
- ”Ammatti-ihmisten puute.”, Teollisuus
- ”Työvoimaa ei ole täällä Pohjanmaalla saatavissa.”, Teollisuus
- ”Pula ammattitaitoisista ihmisistä.”, Teollisuus
- ”Osaavan työvoiman saanti.”, Teollisuus
- ”Työnhakijoiden korkeat palkkavaatimukset ja ammattitaidottomuus.”, Teollisuus
- ”Ammattitaitoisen haastattelijan löytäminen. Kolmivuorotyö vaikeuttaa rekrytointia.”, Teollisuus
- ”Mekaniikkasuunnitteluun ei ole ollut hakijoita, koska markkinoilla ei ole mekaniikkasuunnittelijoita.”, Teollisuus
- ”Prosessiosaajien puute ja toimialan matalapalkkaisuus verrattuna esim. metalliin.”, Teollisuus
- ”Työvoiman määrä alueella.”, Teollisuus
- ”Kokemuksen puute. Työntekijöistä on nyt kova kilpailu, varsinkin tekniikan puolella. Alueen suuret teollisuusyritykset koetaan usein houkuttelevammaksi. Kaksikielisyys tuo myös haasteita alueella. Työpaikkoja on nyt enemmän tarjolla kuin pari vuotta sitten. Osaajia teknisiin tehtäviin on meillä ollut vaikeuksia löytää.”, Teollisuus
- ”Hakijoiden osaamistaso. Oikealla taustalla osaavia henkilöitä on vaikea löytää. Tietyt työtehtävät ovat vaikeasti täytettäviä (myynti ja osto sekä perinteinen hitsaus).”, Teollisuus



- ”Oikeiden henkilöiden löytäminen: (koulutus ja kokemus). Etenkin asentajista on pulaa.”, Teollisuus
- ”Tällä hetkellä vaikeinta on löytää suunnitteluun ja myyntiin insinööritason ihmisiä. Koneinsinööreistä on myös puutetta. Hakijoita ei vain yksinkertaisesti ole.”, Teollisuus
- ”Toimihenkilöpuolella tarjonnan ja kokemuksen puute. Hakijat ovat kamalan nuoria ja jos kokeneempia, niin he ovat jo töissä.”, Rakentaminen
- ”Ammattitaito ja raha.”, Rakentaminen
- ”Osaamistason puute. Kokeneen, tietyn erikoisalan osaaminen.”, Rakentaminen
- ”Ilmoitukseen ei oikein ole tullut riittävästi vastauksia oikeanlaisilta työnhakijoilta.”, Rakentaminen
- ”Esteitä ei ole ollut.”, Rahoitus
- ”Ei erityisiä esteitä.”, Rahoitus
- ”Oman ajan rajallisuus, suuren hakijajoukon käsittely vie aikaa ja on haastavaa.”, Rahoitus
- ”Ei rekrytointiongelmia.”, Palvelut
- ”Esteitä ei ole oikeastaan ollut, olemme onnistuneet hyvin rekrytoinnissa.”, Palvelut
- ”Sopivan ammattitaidon puute, kokemus varsinkin.”, Palvelut
- ”Kokemuksen omaavaa työvoimaa on todella vaikeaa saada. Koulunpenkiltä suoraan löytyy kyllä, mutta kokemus on meidän alalla todella tärkeää.”, Palvelut
- ”Osaavan henkilöstön vähäisyys.”, Palvelut
- ”Ei löydy ammattitaitoista henkilökuntaa.”, Palvelut
- ”Sopivan työkokemuksen omaavien ihmisten löytäminen., asenne työhön, sisäisen yrittäjyyden haasteet.”, Palvelut
- ”Työntekijöiden tavoitettavuus markkinoilla.”, Palvelut
- ”Alan erityisvaatimukset, kielitaito, molemmat kielet suomi ja ruotsi.”, Palvelut
- ”Pulaa hyvistä työnhakijoista, joilla koulutuksen lisäksi kokemusta.”, Palvelut
- ”Ei ole ollut tarvetta rekrytointeihin.”, Palvelut
- ”Työvoiman saatavuus ja sisäisen koulutuksen tuottaman henkilöstön riittävä määrä.”, Palvelut
- ”Kokemuksen puute on suurin haaste. Lisäksi kaksikielisyys Vaasan seudulla luo haasteita varsinkin asiakaspalvelutehtävissä. Oma kouluttaminen on aina hidasta ja resurssija vievää.”, Palvelut
- ”Vaasassa kaksikielisyys on korostunut tämän vuoden aikana. Osaan paikoista kaupallisella puolella ei ole tullut riittävästi hyviä hakijoita. Toisaalta myös työntekijöiden pysyvyys on ollut ongelma.”, Palvelut
- ”Työvoiman kokonaismäärä on liian pieni, ei ole valinnan varaa.”, Palvelut
- ”Rekrytoinnissa ei varsinaisia esteitä, mutta pieni hankaluus on Tampereelta valmistuvien ammattitoimittajien meno suoraan Etelä-Suomeen.”, Muu toimiala

- ”Ei ole ollut esteitä.”, Majoitus- ja ravintola-ala
- ”työvoiman saanti.”, Majoitus- ja ravintola-ala
- ”Löytää osaavaa ja sitoutunutta ravintolahenkilökuntaa.”, Majoitus- ja ravintola-ala
  
- ”Ammattitaitoisen henkilökunnan puute.”, Kuljetus
- ”Logistiikka-alan työntekijöitä ei ole saatavilla, koska ala ei ole laaja.”, Kuljetus
- ”Osaavan henkilöstön löytäminen. Ammattilaisia ei ole työntekijämarkkinoilla. Itse joutuu paljon kouluttamaan.”, Kuljetus
- ”Löytää tietty ammattipätevyys. Yritetty hakea sopivaa henkilöä, ja niitä on kovin vähän. On kuitenkin aina löydetty.”, Koulutus
- ”Osaava työvoima.”, Koulutus
- ”Organisaatiossamme on hyvin erilaisia toimia. Suorittavalla puolella rekrytoinnille ei ole ollut esteitä, mutta esimerkiksi tutkijoiden löytäminen on välillä vaikeaa tiettyyn kapeaan osaamisalueeseen.”, Koulutus
  
- ”Huutava pula ammattitaitoisista automyyjistä.”, Kauppa
- ”Kaksikielisten automyyjien puute. Pulaa on myös asentajista.”, Kauppa
- ”Myyntihenkisten kavereiden löytäminen.”, Kauppa
- ”Ei niitä ole ollut.”, Kauppa
- ”Ei riittävästi hakijoita. Tietyn osaamisen löytäminen voi olla vaikeaa.”, Kauppa
- ”Ei esteitä.”, Kauppa
- ”Todella hyvää osaamista myyntityöhän on vaikea löytää. Sama tilanne on koko maassa. Talous- ja konttoripuolelle on helpompaa löytää tekijöitä. Pyrimme löytämään valmista osaajaa, mutta harmittavan usein koulutus jää meidän vastuulle.”, Kauppa
- ”Alalla ei ole helppoa löytää työntekijöitä. Kilpailu on kovaa, ja tekijöitä vähän. Insinööreistä on pulaa.”, Kauppa
- ”Oma budjetti. Jossain määrin työnhakijoiden liian vähäinen kokemus juuri ko. työtehtävästä.”, Kauppa
  
- ”Osaaminen ja kielitaito.”, Julkinen sektori
- ”Rekrytoinnin vaikeuteen vaikuttaa haettavat tehtävät. Pätevien hakijoiden puute tiettyihin tehtäviin. Yleisesti rekrytointi on ollut helppoa. Muodolliset pätevyysvaatimukset asettavat rajoituksia rekrytoinnille.”, Julkinen sektori
- ”Ei ole hirveästi esteitä ollut. Vaasan ulkopuolelta on vaikeampaa rekrytoida.”, Julkinen sektori
- ”Lääkäripula.”, Julkinen sektori
- ”Ammattitaito, kielitaito.”, Julkinen sektori
- ”Maantiede jossain määrin.”, Julkinen sektori
- ”Pula ammattitaitoisesta hoitohenkilökunnasta + osastohoitajista.”, Julkinen sektori
- ”Saada koulutettua henkilökuntaa ja myös sellaisia ihmisiä, joilla ei ole omia ongelmia.”, Julkinen sektori

- ”Suurin haaste on ollut löytää ammattitaitoista henkilökuntaa.”, Julkinen sektori
- ”Löytää päteviä henkilöitä.”, Julkinen sektori
- ”Lääkäripula.”, Julkinen sektori
- ”Vapaan työvoiman puute.”

## 2.2.2. Rekrytointia helpottaneet asiat

### Mitkä asiat ovat helpottaneet rekrytointia?

- ”Yrityksellä on hyvä maine alueella, olemme Kyrönmaan yksi halutuimmista työpaikoista.”, Teollisuus
- ”Rekrytointiamme ovat helpottaneet virolaiset työntekijät.”, Teollisuus
- ”Ulkomaalaiset työntekijät ovat suositelleet sukulaisiaan ja tuttaviaan sekä hankkineet heidän yhteystietojaan. .”, Teollisuus
- ”.”, Teollisuus
- ”Firman hyvä maine on auttanut rekrytoinnissa.”, Teollisuus
- ”Rekrytointifirmat.”, Teollisuus
- ”Kotikenttäetu. Yritys on toiminut pitkään paikkakunnalla ja työntekijät ovat löytäneet lähiseudulta.”, Teollisuus
- ”Rekrytointifirmat ja vuokrapalvelut ovat helpottaneet meitä, mutta sekin tuntuu olevan hankalaa.”, Teollisuus
- ”Pystymme tarjoamaan vaihtoehdon, eli työtä voi tehdä myös Vantaalla ja pyrimme tukemaan Vaasaan muuttoja ja luomaan houkuttelevan työympäristön.”, Teollisuus
- ”Niitä ei kyllä paljoa ole.”, Teollisuus
- ”Menestyvän yrityksen työnantajakuva.”, Teollisuus
- ”Meillä on hyvä maine. Palkkataso on aika korkea, joten työntekijöiden keskuudesta huhu kulkee ja helpottaa asiaa. Kesätyöntekijöitä paljon, jolloin niitä oli helppo rekrytoida.”, Teollisuus
- ”Sijainti Vaasassa, Mustasaarella, työmoraaliltaan luotettavat ihmiset. Tarjonta on ollut toistaiseksi hyvää vaikka vaikeutunut viimeisen kahden vuoden aikana.”, Teollisuus
- ”Oppisopimuskoulutus ja paikallistuntemus.”, Teollisuus
- ”Tunnettuus paikkakunnalla.”, Teollisuus
- ”työvoimavuokrausyritykset.”, Teollisuus
- ”Ei mikään.”, Teollisuus
- ”Olemme maineikas yritys.”, Teollisuus
- ”Työllistämistuki.”, Teollisuus
- ”Vuokratyövoiman käyttäminen.”, Teollisuus
- ”Positiivinen näkyvyys.”, Teollisuus
- ”Suorittavaan työhön soveltuvaa työvoimaa on ollut tarjolla lähiympäristössä.”, Teollisuus
- ”Maine kasvanut, kun rekrytoitu kauan. Web-järjestelmä on auttanut prosessia.”, Teollisuus
- ”Vaasan alueen koulujen määrä. Niitä on kuitenkin suhteellisen paljon.”, Teollisuus
- ”Yrityksen tunnettavuus, imago, kansainvälisyys.”, Teollisuus
- ”Mielenkiintoinen ja kasvava yritys sekä se, että meillä on työntekijöiden keskuudessa hyvä maine.”, Teollisuus
- ”ABB:n maine työnantajana, olemme iso yritys ja ihmisillä on paljon kokemusta meistä hyvänä työnantajana. Koulujen läheisyys AMK ja yliopisto ovat lähellä. Tradenomeja saa hyvin.”, Teollisuus

- ”Ennakointi, kouluista sisään.”, Rakentaminen
- ”yrityksen hyvä maine.”, Rakentaminen
- ”Yrityksen tunnettavuus on auttanut ja hakijoita on siten ollut.”, Rakentaminen
- ”Paljon tuttuja alalla, laaja verkosto.”, Rakentaminen
  
- ”Vaasa on korkeakoulukaupunki, joten osaavaa työvoimaa on ollut runsaasti tarjolla. Meillä on myös hyvä maine työnantajana.”, Rahoitus
- ”Yrityksemme hyvä maine on auttanut rekrytoinnissamme. Vaasan kaksikielisyys on osaltaan vaikuttanut positiivisesti hyvien työnhakijoiden määrään.”, Rahoitus
- ”Paljon hyviä hakijoita, koska pankkiala nähdään kiinnostavana. Meillä on myös hyvä maine työnantajana, yrityksemme oli kaikkien yritysten vertailussa 5. ja pankkien vertailussa 1. valtakunnallisessa työnantajaimagotutkimuksessa.”, Rahoitus
  
- ”Hoitoalalla yksityisen puolen palkkataso ja työolot ovat kunnalliseen verrattuna kilpailukykyisiä.”, Palvelut
- ”Yhteistyö TE-Keskuksen ja Työvoimatoimiston kanssa. Lisäksi julkisuus ja sitä kautta hyvä maine ovat auttaneet.”, Palvelut
- ”Oma ammattitaito.”, Palvelut
- ”Ammattikorkeakoulun työharjoittelujakso (tilanne tosin heikentynyt harjoittelun toteutuksen muututtua).”, Palvelut
- ”Alan koulutus.”, Palvelut
- ”Yliopisto, AMK, 2-kielisyys alueella vahvaa.”, Palvelut
- ”Alueemme hyvä pohjakoulutus.”, Palvelut
- ”Koulutus tapahtuu omasta toimesta. Yrityksen hyvä brändi.”, Palvelut
- ”Olemme olleet esillä rekrymessuilla. Myös netissä olevista rekrypalveluista on ollut apua (Monster, Uratie, mol.fi).”, Palvelut
- ”Ei ole ollut tarvetta rekrytointeihin.”, Palvelut
- ”Sisäinen rekrytointiryhmä.”, Palvelut
- ”Hakijoita on paljon, joten olemme kiinnostava yritys hakijoiden silmissä.”, Palvelut
- ”Vaasan alueella on oppilaitoksia paljon, joista saamme kesätyöläisiä ja niistä sitten vakinaisia työntekijöitä.”, Palvelut
- ”Kansainvälinen harjoittelijavaihto.”, Palvelut
  
- ”Vaasan yliopiston läheisyys ja siellä viestinnän opiskelumahdollisuus.”, Muu toimiala
  
- ”Puskaradio.”, Majoitus- ja ravintola-ala
- ”Henkilökohtaiset suhteet.”, Majoitus- ja ravintola-ala
- ”Vaasan seudun alan oppilaitokset. Sieltä voi löytää hyviä työntekijöitä, kun on tarkkana.”, Majoitus- ja ravintola-ala
  
- ”Hyviä työnhakijoita on sattunut kohdalle, valinnanvaraa ei ole ollut paljoa mutta taso ollut riittävä.”, Kuljetus

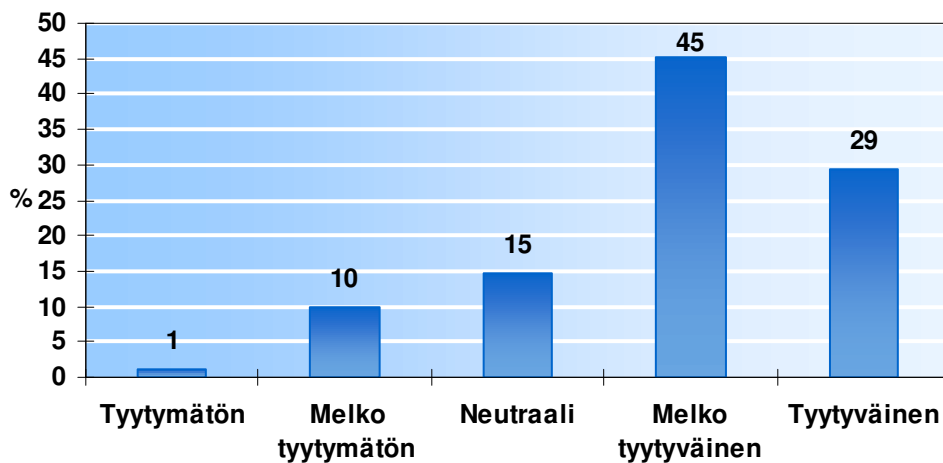
- ”Internetin kautta tapahtuva hakumenettely, sen kautta tulee paljon hakemuksia mm. opiskelijat ja suorittavat työ.”, Kuljetus
- ”Työvoimatoimiston sivuilla ilmoitamme paikoista. Se on hyvä kanava.”, Kuljetus
- ”Työnhakijat ovat motivoituneita. Halu olla töissä meidän toimintaympäristössä.”, Koulutus
- ”Oma verkosto.”, Koulutus
- ”Koulutamme itse maistereita ja palkkaamme heitä joskus jo opiskeluaikana määräaikaisiin tehtäviin. Tämä luo helpon väylän työuralle yliopistossa. Suorittavalla puolella rekrytointia on helpottanut toimistotason osaajien riittävä määrä Vaasan seudulla.”, Koulutus
- ”Toimintansa lopettaneet kilpailijat.”, Kauppa
- ”Pitkä kokemus alalta ja mahdollisuus etsimällä etsiä osaavia henkilöitä.”, Kauppa
- ”Liikkeen tunnettavuus, joten siihen ei tarvitse panostaa rekrytoinnissa.”, Kauppa
- ”Oma koulutusjärjestelmä, iso organisaatio ja koko CM ketjussa toimitaan.”, Kauppa
- ”Luotettavan yrityksen maine.”, Kauppa
- ”Varsinaista rekrytointia ei ole tarvinnut tehdä. Hakijoita on aina ollut tarjolla.”, Kauppa
- ”Kun etukäteen tietää, mitä haluaa, silloin rekrytointi on helpompaa.”, Kauppa
- ”Olemme suhteellisen haluttu työpaikka. Työnhakijat osaavat hakeutua meille ja ottaa yhteyttä.”, Kauppa
- ”Olemme viime vuosina oppineet määrittelemään tarkasti millaista osaamista tarvitsemme kuhunkin tehtävään. Tämä on auttanut oikean työntekijän löytämistä.”, Kauppa
- ”Koulutus työpaikalla.”, Julkinen sektori
- ”Laihian sijainti Vaasan kupeessa. Koulutuspaikat Vaasassa, joten Laihialle hakeutuu ihmisiä.”, Julkinen sektori
- ”Meillä on ollut päteviä työnhakijoita.”, Julkinen sektori
- ”Ei mikään.”, Julkinen sektori
- ”Sana kulkee.”, Julkinen sektori
- ”Mielenkiintoinen ala.”, Julkinen sektori
- ”Opiskeluaika helpottaa.”, Julkinen sektori
- ”Kun psyk. puolelle on perustettu oma rekrytointiryhmä, on hiukan helpottanut.”, Julkinen sektori
- ”Työvoimatoimiston työnantajapalvelut, koska ne vapauttavat omia resursseja seulontavaiheessa ja säästävät näin aikaa. Työvoimatoimistolla myös ammattitaitoa seulontaprosessiin.”, Julkinen sektori
- ”Sijainti ison kaupungin, Vaasan kupeessa, joten hakijoita riittää.”, Julkinen sektori
- ”Puskaradio”, Julkinen sektori
- ”Yrityksellä on suhteellisen hyvä maine.”

### 2.2.3. Tyytyväisyys nykyisiin rekrytoinnin toimintatapoihin

Kysyttäessä vastaajien tyytyväisyyttä heidän nykyisiin rekrytoinnin toimintatapoihin 29 % vastaajista oli niihin tyytyväinen. Melko tyytyväisiä oli 45 %, jolloin vastausten keskiarvoksi muodostui 3,91 asteikon ollessa yhdestä viiteen.

Kuinka tyytyväisiä olette rekrytointinne nykyisiin toimintatapoihin?

	Lkm	%
Tyytymätön	1	1
Melko tyytymätön	8	10
Neutraali	12	15
Melko tyytyväinen	37	45
Tyytyväinen	24	29
Ei osaa sanoa	0	0
Yht.	82	100
Keskiarvo	3,91	



## 2.2.4. Organisaatioiden tämänhetkinen rekryointitarve

### Minkä tyyppistä rekryointitarvetta organisaatiollanne on tällä hetkellä?

- ”Puuseppä.”, Teollisuus
- ”Tällä hetkellä ei ole tarvetta, mutta lähitulevaisuudessa tarvitaan maalareita.”, Teollisuus
- ”Tuotantoon 7 uutta vakituista sekä kesäsesonkiin 20 kausityöläistä.”, Teollisuus
- ”Työntekijöitä itsenäisiin matka-asennuksiin.”, Teollisuus
- ”Työntekijätasoista tarvetta on eniten. Tarvitsisin hyvän yhteistyökumppanin, joka auttaisi rekryoinnissa. Oma aika ei riitä.”, Teollisuus
- ”Nyt juuri ei ole mitään tarvetta. Puolen vuoden aikana melko varmasti rekryointitarvetta on tuotannonpuolelle.”, Teollisuus
- ”Ei akuuttia tarvetta.”, Teollisuus
- ”Olemme hakeneet LVI insinöörejä 4-5 vuotta. He eivät ole vapaana työmarkkinoilla, mikä tarkoittaa sitä, että eläkkeelle jää enemmän, mitä valmistuu.”, Teollisuus
- ”Asiantuntijatehtäviä, tuotekehitys, myynti, kesätyöntekijöiden rekryoinnit, tehdaspuolen rekryoinnit. Toimihenkilöpuolella 15 vapaata paikkaa ja tehdaspuolella 150 kesätyönhakijapaikkaa.”, Teollisuus
- ”Tuotantoon haetaan jatkuvasti työntekijöitä 5 kpl.”, Teollisuus
- ”Jatkuvasti tarvetta, työntekijöitä ja myös toimihenkilöitä 5 kpl. Tämän alan osaajia ei löydy Vaasasta.”, Teollisuus
- ”Ei mitään. Olen juuri uusinnut määräaikaisten työ sopimukset.”, Teollisuus
- ”Asentaja tyyppinen henkilö 1-2 hlö ja esimiestason henkilö, jolla teknistä osaamista.”, Teollisuus
- ”yksi kivityöntekijä.”, Teollisuus
- ”Ei tarvetta rekryointiin.”, Teollisuus
- ”Toimihenkilö, kojeistoasentaja.”, Teollisuus
- ”Noin kuusi koneenkäyttäjää.”, Teollisuus
- ”Hitsaaja, asentaja, CNC-koneistaja.”, Teollisuus
- ”Tarvitsemme tällä hetkellä kymmenen uutta ihmistä töihin sekä tuotantohenkilöitä, että toimihenkilöitä.”, Teollisuus
- ”Haemme kahta koneistajaa. Ulkomaalaisetkin työntekijät käyvät, kunhan he ymmärtävät jonkin verran suomea.”, Teollisuus
- ”Yksi vuokratyövoimatyöntekijä haussa, mutta ei mitään suurempaa, jonkin verran vaihtuvuutta ikääntymisen takia.”, Teollisuus
- ”Toimihenkilöitä ja lisäksi uuteen tehtaaseen työntekijöitä, joilla tekninen peruskoulutus metalli ja sähkö. Tarve on kymmeniä työntekijöitä.”, Teollisuus
- ”Prosessiosaajalle paikka auki.”, Teollisuus
- ”Tekninen ja talouspuoli. Monenlaisia insinöörejä. AMK ja DI tasot. Ammattikoulutasolla riittää työntekijöitä.”, Teollisuus
- ”Talous- ja asiakaspalvelupuoli. Lähinnä toimihenkilöitä. Lisäksi työnjohtoa sähköpuolelle.”, Teollisuus



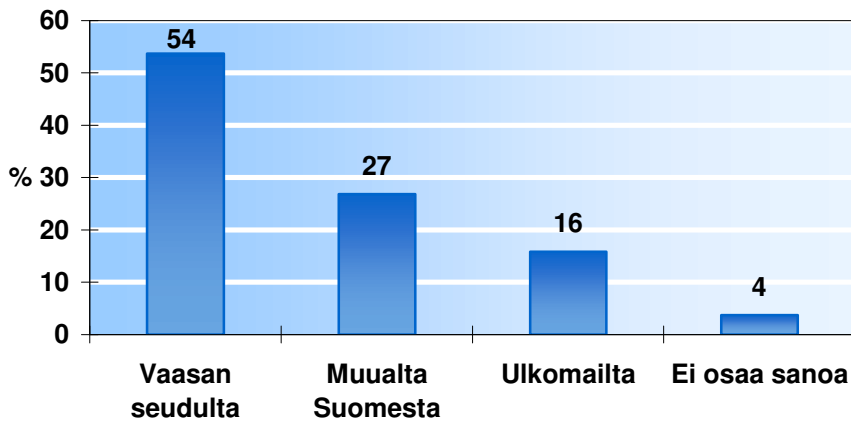
- ”Insinöörejä, kaiken tasoisia (myynti ja osto). Noin 30 paikkaa täyttämättä.”, Teollisuus
- ”Muutama paikka haussa tällä hetkellä. Lähinnä suunnittelijoita. Sähkösuunnittelija, tuotesuunnittelija, hydraulisuunnittelija, ostaja ja käyttökouluttaja.”, Teollisuus
- ”Myynti-insinöörejä ja suunnittelijoita. Tällä hetkellä 10-12 paikkaa.”, Teollisuus
  
- ”Kokeneita työnjohtajia 2-3.”, Rakentaminen
- ”Ammattikuljettajat.”, Rakentaminen
- ”Toimihenkilöitä 1-2 kappaletta.”, Rakentaminen
- ”Tarvetta lisätyövoimalle monella tasolla. Niin työmaa kuin toimihenkilöpuolelle tarvitaan osaajia. Akuutein tarve on vastaavista työnjohtajista.”, Rakentaminen
  
- ”Juuri nyt meillä ei ole rekrytointitarvetta. Ensi vuonna rekrytoimme korkeakoulutason työntekijöitä.”, Rahoitus
- ”Asiantuntijoita ja myös suorittavan tason työntekijöitä.”, Rahoitus
- ”Ehkä asiakasneuvojan paikkoja, ainakin tuuraajia tarvitsemme. Siis suorittavaa työtä.”, Rahoitus
  
- ”Toiminta on laajenemassa, jolloin tarvitaan mielenterveysalan osaajia.”, Palvelut
- ”Käyttötuen osaajia, datanomitason osaajia. Tärkeää palveluasenne ja tekninen osaaminen.”, Palvelut
- ”Henkilöstökonsultteja 2 kpl.”, Palvelut
- ”Ei ole tällä hetkellä tarvetta.”, Palvelut
- ”ATK asiakastukihenkilöt (erityisesti ruotsiksi).”, Palvelut
- ”Ei ole.”, Palvelut
- ”Tällä hetkellä ei mitään tarvetta.”, Palvelut
- ”3 myyntineuvottelijaa, miel. 2-kielisiä.”, Palvelut
- ”Harjoittelijaa ja mahdollisesti toimistoapulaista, kaikki määräaikaista.”, Palvelut
- ”Sihteerin poissaolojen korvaaminen.”, Palvelut
- ”Koneinsinöörejä, sähköinsinöörejä, prosessi-insinöörejä ja rakennusinsinöörejä. Useimmissa tehtävissä tarvitaan meillä myös aiempaa työkokemusta.”, Palvelut
- ”Ei ole tarvetta.”, Palvelut
- ”Turvatarkastukseen tarvitsisimme nyt jonkin verran lisää henkilöstöä.”, Palvelut
- ”Taloushallinnon ammattilaisia.”, Palvelut
- ”Yksi pizzeriätyöntekijä ja maataloustyöntekijöitä vuodelle 2009.”, Palvelut
  
- ”Tällä hetkellä ei rekrytointitarvetta.”, Muu toimiala
  
- ”Ei rekrytointitarvetta.”, Majoitus- ja ravintola-ala
- ”IT-alan karkeaa osaamista.”, Majoitus- ja ravintola-ala

- ”Osaavaa ja sitoutunutta ravintolahenkilökuntaa. Ala kasvaa rajusti ja uusia toimipisteitä tulee kymmeniä, niin silloin rekrytointi ulkomailta ja maahanmuuttajista on erittäin ajankohtaista. Sieltä saisi kielitaitoista ja palveluhenkistä porukkaa töihin. Sillä puolella yhteistyötä muiden alan yritysten kanssa en kuitenkaan pidä kovin akuuttina.”, Majoitus- ja ravintola-ala
- ”Meillä ei ole minkäänlaista rekrytointitarvetta tällä hetkellä.”, Kuljetus
- ”Keskijohtotason tehtäviin ja logistiikka osaamista omaavaa henkilöä. 2 kpl.”, Kuljetus
- ”Ammattilaisia kuljetuspuolelle. Työntekijätasoa.”, Kuljetus
- ”Useita opetustehtäviä, vahtimestari, kiinteistöpäällikkö.”, Koulutus
- ”Ei mitään tällä hetkellä.”, Koulutus
- ”Ensi vuonna tulee todennäköisesti täytettäväksi useita talous- ja henkilöstöhallinnon paikkoja yliopistojen palvelukeskuksen vaikutuksesta.”, Koulutus
- ”Ei akuuttia rekrytointitarvetta.”, Kauppa
- ”Tällä hetkellä ei paikkoja auki, mutta jollain aikavälillä tarvitaan sekä myyjiä että asentajia.”, Kauppa
- ”Nyt ei ole oikeastaan yhtään avointa paikkaa Pohjanmaalla.”, Kauppa
- ”1 paikka avoinna, äitiyslomasijaisuus.”, Kauppa
- ”Juuri nyt täysmiehitys. Tarvetta on kuitenkin lähes jatkuvasti kiireapulaisille. Tämä on myös reitti vakituisiksi työntekijäksi meille.”, Kauppa
- ”Ei mitään.”, Kauppa
- ”Osaavaa myyntihenkilökuntaa.”, Kauppa
- ”Tekniselle puolelle lähinnä insinöörejä.”, Kauppa
- ”Osa-aikaisia ja projektityöntekijöitä tarvitaan lähes jatkuvasti. Vakituksille työntekijöille ei kuitenkaan ole nyt lisätarvetta.”, Kauppa
- ”Ei mitään tarpeita.”, Julkinen sektori
- ”Lastentarhanopettaja ja luokanopettaja.”, Julkinen sektori
- ”Hallinnon asiantuntijoita, toimihenkilöitä ja tietotekniikka osaajia.”, Julkinen sektori
- ”Lääkäreitä.”, Julkinen sektori
- ”Jatkuvaa tarvetta.”, Julkinen sektori
- ”Psykologeja, sosiaalihoitaja, jolla on korkeakoulututkinto.”, Julkinen sektori
- ”Suuri tarve, koska moni siirtymässä eläkkeelle.”, Julkinen sektori
- ”Tällä hetkellä tarvetta vasta ensikesälle, eli 30 kesätyöntekijää projektityöhön.”, Julkinen sektori
- ”Rakennustarkastaja ja sosiaalityöntekijä.”, Julkinen sektori
- ”Lääkäri, psykologi.”, Julkinen sektori

### 2.2.5. Työvoiman ensisijaiset rekrytointialueet

54 % vastaajista koki Vaasan seudun tärkeimmäksi rekrytointialueeksi. Vastaajista 16 % piti ulkomaita ensisijaisena rekrytointialueena.

**Monet seudun organisaatiot tarvitsevat akuutisti lisätyövoimaa. Mistä työvoimaa pitäisi mielestänne pyrkiä rekrytoimaan?**

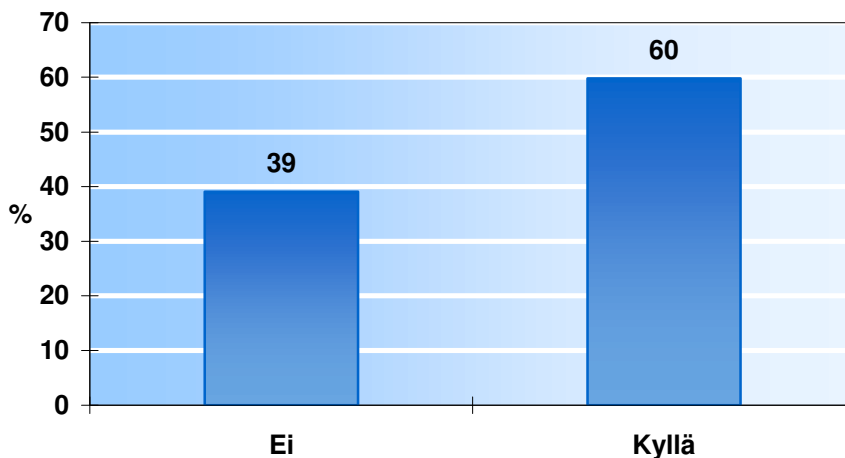


	Lkm	%
Vaasan seudulta	44	54
Muualta Suomesta	22	27
Ulkomailta	13	16
Ei osaa sanoa	3	4
<b>Yht.</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

### 2.2.6. Organisaatioiden rekrytointiyhteistyökumppanit

60 % vastaajista on käyttänyt rekrytoinnissa yhteistyökumppaneita, jotka ovat listattuna seuraavilla sivuilla.

**Käyttääkö organisaationne rekrytoinnin apuna yhteistyökumppaneita?**



	Lkm	%
Ei	32	39
Kyllä	49	60
Ei osaa sanoa	1	1
<b>Yht.</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

### Mitä yhteistyötahoja olette käyttäneet viimeisen kahden vuoden aikana?

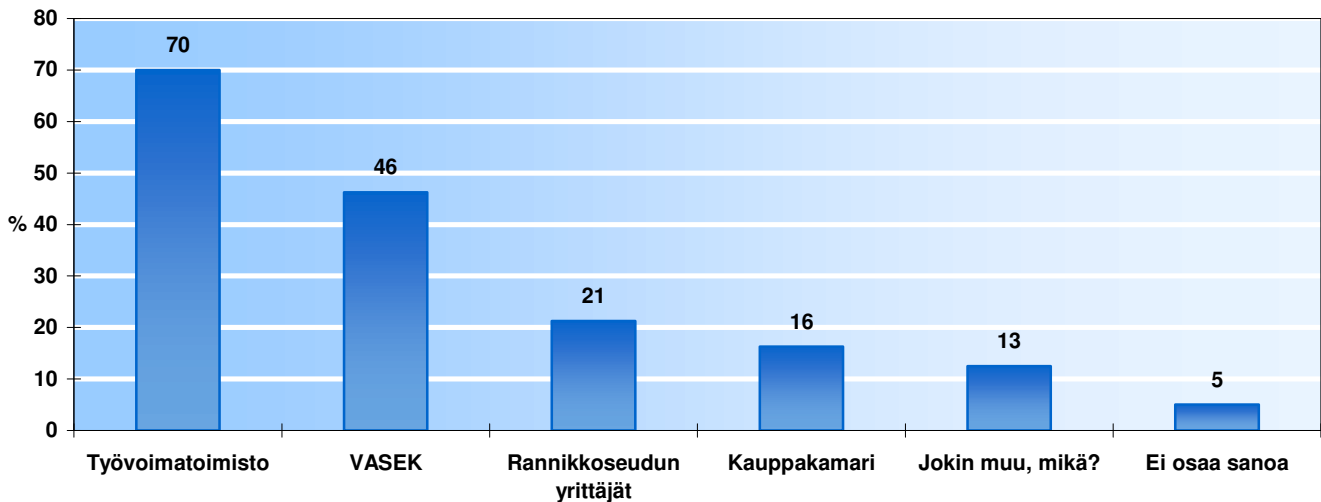
- ”Työvoimatoimisto.”, Teollisuus
- ”Adecco, Personell.”, Teollisuus
- ”Adecco, työvoimatoimisto (työtori).”, Teollisuus
- ”Suorahakukonsultteja, yliopiston ja oppilaitosten urarekrytointipalvelut, työvoimatoimisto (mollin www-sivut). Vuokratyövoiman välitys.”, Teollisuus
- ”Työvoimanvuokraus yritykset, Headhunting.”, Teollisuus
- ”työvoimatoimisto, ammattikurssikeskuksen ja ammattikoulun opettajat, lopettaneet yritykset, ABB:n muut yksiköt.”, Teollisuus
- ”Työvoimatoimisto, vuokrafirmat.”, Teollisuus
- ”Vuokratyövoimayritykset.”, Teollisuus
- ”Työvoimatoimisto.”, Teollisuus
- ”AKK”, Teollisuus
- ”Rekrytointiyrityksiä.”, Teollisuus
- ”Työvoimatoimistoa.”, Teollisuus
- ”Vuokravälitys virosta suomalaisen yhtiön avulla.”, Teollisuus
- ”Yrityksen sisäistä rekrytointikonsulttia.”, Teollisuus
- ”Adecco. Sitä olemme käyttäneet paikoin vaativimmissa projekteissa. Pääosin kuitenkin hoidamme itse.”, Teollisuus
- ”Rekrytointiyrityksiä.”, Teollisuus
- ”Työvoimatoimisto.”, Teollisuus
- ”Manpower, Adecco.”, Teollisuus
  
- ”Työvoimatoimisto, ammattikurssikeskukset.”, Rakentaminen
- ”Vuokratyövälytystä.”, Rakentaminen
- ”Työvoimatoimisto.”, Rakentaminen
  
- ”Työvoimatoimisto ja Adecco.”, Rahoitus
  
- ”Työntekijä-poolia, Adecco, Konsultit.”, Palvelut
- ”Työvoimatoimisto.”, Palvelut
- ”Rekrytointiyritykset.”, Palvelut
- ”Eilakaisla.”, Palvelut
- ”Oppilaitoksia, mollia.”, Palvelut
- ”Adecco, Eilakaisla, Työvoimatoimisto. Emme kuitenkaan tee näiden kanssa kovin aktiivisesti yhteistyötä.”, Palvelut
- ”Eilakaisla, ManPower, Thomas International ja Personell. Kaksi viimeistä tarjoaa työntekijättestauspalveluita.”, Palvelut
- ”CIMO-projekti.”, Palvelut
  
- ”Henk. koht. suhteita.”, Majoitus- ja ravintola-ala
- ”Meillä on oma rekrytointi SOK:in kautta. Lisäksi Oikotie ja Staff Point.”, Majoitus- ja ravintola-ala
  
- ”Työvoimatoimistoa.”, Kuljetus
- ”työvoimatoimisto, varamiespalvelu(vähän).”, Kuljetus

- ”Työvoimatoimisto, verkosto.”, Koulutus
- ”Työvoimatoimistoa.”, Kauppa
- ”Työvoimatoimisto.”, Kauppa
- ”Psycon.”, Kauppa
- ”Työvoimatoimisto.”, Kauppa
- ”Työvoimatoimisto.”, Kauppa
- ”Työvoimatoimisto.”, Julkinen sektori
- ”Kaikkia mahdollisia.”, Julkinen sektori
- ”Työvoimaviranomaisten kautta.”, Julkinen sektori
- ”Työvoimatoimisto.”, Julkinen sektori
- ”Manpower, adecco.”,

### 2.2.7. Rekrytointihankkeiden toteuttajatahot

Kysyttäessä sopivaa tahoja toteuttamaan alueen rekrytointihankkeita 70 % vastaajista valitsi työvoimatoimiston ja 46 % VASEK:in. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampia vaihtoehtoja.

Mikä olisi sopiva taho toteuttamaan alueen rekrytointihankkeita?



	Lkm	%
Työvoimatoimisto	56	70
VASEK	37	46
Rannikkoseudun yrittäjät	17	21
Kauppakamari	13	16
Jokin muu, mikä?	10	13
Ei osaa sanoa	4	5
Yht.	137	171
N:	80	

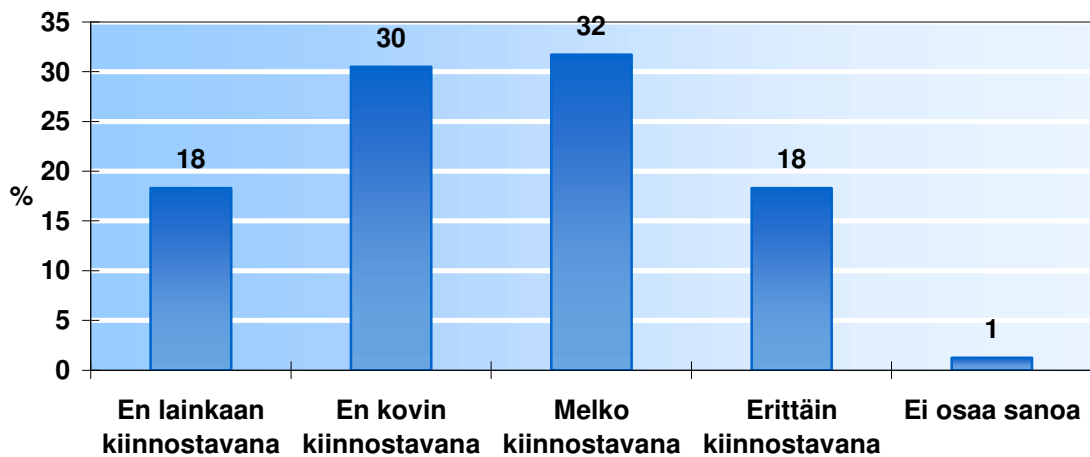
#### Mikä olisi sopiva taho toteuttamaan alueen rekrytointihankkeita? Jokin muu, mikä?

- ”Ei mikään näistä edellisistä, vaan pitäisi keksiä ihan uudenlainen systeemi. Sitä en osaa sanoa, että minkälainen se voisi olla.”, Teollisuus
- ”Aikuiskoulutuskeskus ja työkkäri.”, Teollisuus
- ”Oma rekrytoiminta.”, Teollisuus
- ”Ammattikurssikeskukset.”, Rakentaminen
- ”Pankkialan oma rekrytointi. Työpaikat ovat niin erilaisia, että yhteinen rekrytointi tulisi olla alakohtaista. Seudun markkinoinnissa voisimme olla mukana, jollain tapaa.”, Rahoitus
- ”Kunkin yrityksen oma rekrytointi.”, Rahoitus
- ”Rekrytointiyritys.”, Palvelut
- ”Oppilaitokset.”, Palvelut
- ”Nimenomaan nämä kaikki yhdessä.”, Palvelut
- ”Kehitysyhtiöt”, Koulutus

### 2.2.8. Kiinnostavuus rekrytointiyhteistyöhön oman alan organisaatioiden kanssa

Kysyttäessä kiinnostavuutta rekrytointiyhteistyöhön alan muiden yritysten kanssa asteikolla yhdestä neljään keskiarvoksi muodostui 2,50. 18 % vastaajista koki yhteistyön erittäin kiinnostavaksi.

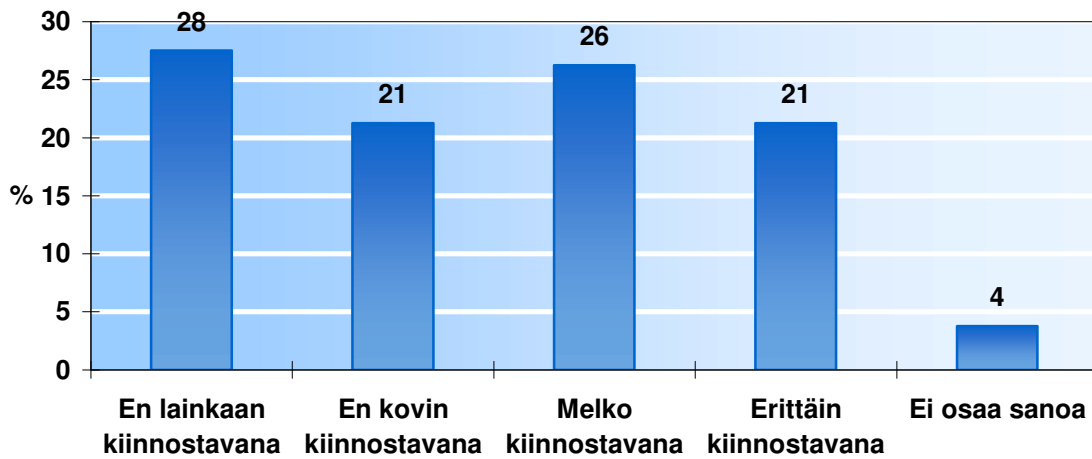
**Kuinka kiinnostavana pidätte rekrytointiyhteistyötä muiden alanne yritysten kanssa?**



	<i>Lkm</i>	<i>%</i>
En lainkaan kiinnostavana	15	18
En kovin kiinnostavana	25	30
Melko kiinnostavana	26	32
Erittäin kiinnostavana	15	18
Ei osaa sanoa	1	1
Yht.	82	100
Keskiarvo	2,50	

Ulkomailta rekrytoitavan työvoiman osaamistason varmistamisen ollessa yhteistyönkohteena kiinnostavuuden keskiarvoksi muodostui 2,43. 22 % vastaajista koki yhteistyön erittäin kiinnostavaksi.

**Kuinka kiinnostavana pidätte yhteistyötä muiden yritysten kanssa ulkomailta rekrytoitavan työvoiman osaamistason varmistamisessa?**



	<i>Lkm</i>	<i>%</i>
En lainkaan kiinnostavana	22	28
En kovin kiinnostavana	17	21
Melko kiinnostavana	21	26
Erittäin kiinnostavana	17	21
Ei osaa sanoa	3	4
Yht.	80	100
Keskiarvo	2,43	



## 2.2.9. Avointen kysymysten vastausanti

### Millaisia ehdotuksia teillä on alueen rekrytointiyhteistyötä koskien?

- ”Työvoimatoimiston kuuluisi olla ainut ja oikea kanava rekrytointiin. Tiiviimpi yhteistyö työvoimatoimistoon päin ja myös ne työvoimatoimiston kautta työnhakijaksi, jotka eivät ole työttömiä. Yksitaho hoitaisi rekrytinnin ja se olisi työvoimatoimisto.”, Teollisuus
- ”Rekrytointihankkeisiin pitäisi keksiä muunlainen systeemi kuin tällä hetkellä. Yhtenä hyvänä vaihtoehtona olisi, että Suomessa olisi firma, joka keräisi tietoa ulkomailla olevista rekrytintimahdollisuuksista. Suomi on mielestäni jo käytetty rekrytinninsuhteen loppuun.”, Teollisuus
- ”Alueen kokonaisväestöä pitäisi pystyä kasvattamaan niin, että työvoiman tarjonta lisääntyisi. Tekijällä ja menetelmällä ei ole merkitystä.”, Teollisuus
- ”Rannikkoseudun Yrittäjät voisivat kerätä alueelta tietoa vapaasta työvoimasta ja samalla pitää yllä ”työvoimapankkia”. Jos tietty henkilö ei sovi jollekin yritykselle, Yrittäjät voisi tiedottaa tästä muita alueen yrityksiä. Rannikkoseudun Yrittäjillä on kuitenkin hyvä tietoisuus alueen markkinoista. VASEKin rooli voisi olla isompi työvoiman koulutusprojekteissa. Henkilöstövuokraus tuntuu tällä hetkellä jotenkin työläältä.”, Teollisuus
- ”Osaajien etsimistä. Oikean alan ihmisiä. Rekrytointifirmat ovat etsineet työntekijöitä tähän mennessä.”, Teollisuus
- ”Rekrytointiyhteistyö olisi ihan hyvä asia, en sitä vastusta. Työvoimatoimisto on ollut jostain syystä paljon näkyvillä.”, Teollisuus
- ”Järjestimme Wärtsilän kanssa koulutus ja työelämä messuilla kutsuvierastilaisuuden oppilaitosten opiskelijoille. Tällaista yhteistyötä kaipaisin lisää. Tämän avulla voitaisiin varmistaa paremmin alueellinen vetovoima. Oppilaitospuolella teemme työtä teollisuuden houkuttelevuuden parantamiseksi, tätä voisi lisätä myös muuhun kuin oppilaitosrekrytointiin. Vaikka Wärtsilä ja me kilpailemme rekrytoitavista, ongelmana on meillä ylipäänsä se, että kuinka saamme rekrytoitavat kuuntelemaan esitelmiämme, houkuttelevuutta pitäisikin yhdessä lisätä.”, Teollisuus
- ”En osaa sanoa. Rekrytointiyhteistyö ei ole mielestäni välttämätöntä. Meillä on kokemusta vain työvoimatoimiston nettisivuista.”, Teollisuus
- ”Kaupungin tulisi ottaa imagomainonnassa suurempaa roolia. Vaasan kaupungin tulisi kehittää itseään ja markkinoida itseään ja alueen teollisuutta. Tämä loisi houkuttelevaa kaupunkikuvaa. Olen nyt törmännyt joskus siihen, että Vaasa ei ole kaupunkina houkutteleva.”, Teollisuus
- ”Kokemuksemme rekrytointiyhteistyöstä rajoittuu lähinnä työvoimatoimistoon. Vuokrahenkilöstöä emme ole koskaan käyttäneet, kaikki työntekijät ovat omilla kirjoilla. Rekrytointiyhteistyö on mielestäni tarpeellista. Koulumaailman kanssa yhteistyö on tärkeää, etenkin insinööri- ja ammattikoulun. Heille pitäisi ensisijaisesti työtä tarjota. Koulumaailma on ensisijainen. Tietenkin myös työelämään tutustujat ym. ovat tärkeitä.”, Teollisuus
- ”Olisi hyvä että yritykset listaisivat kriteerit ja ne ominaisuudet joita työnhakijoilta vaatii ja toimittaa ne tarpeet keskitetylle taholle, joka lähtee

- koordinoimaan projektia. Aluksi pitäisi siis selvittää yritysten rekrytointitarpeet ja sitten yksi taho koordinoimaan hanketta.”, Teollisuus
- ”Tiiviimpää yhteistyötä VASEKin kanssa. VASEKin ja työvoimapiirin yhteistyö.”, Teollisuus
  - ”Oppilaitokset, työvoimatoimisto, TE-keskus ja yrittäjien ihmiset tulisi koota saman pöydän ääreen päättämään aidosti rekrytointiin liittyvistä asioista. Rekrytoinnin pitäisi olla koordinoitua yhden tahon kautta, nyt jokainen toimii erikseen. Rekrytointiongelmiensa kohdalla tulisi tunnustaa tosiasiat. Pohjanmaan alueella koulutusta tulisi täsmentää oikein. Myös rakenteellista muutosta tarvitaan, eli sairausloma-ajan karenssipäivistä tulisi luopua, jotta poissaoloja saataisiin vähenemään. Lisäksi työvoimatoimiston kortistoissa on paljon sellaisia henkilöitä, jotka eivät työmarkkinoille kelpaa, niiden tarjoaminen yrityksille ja niiden pitäminen kortistoissa on resurssien hukkaamista. Työvoimatoimistoilla tulisi olla rekrytointiseula.”, Teollisuus
  - ”En pidä rekrytointiyhteistyötä muiden yritysten kanssa kiinnostavana. Eduskuntatasolla täytyisi jo tehdä valintoja niin, että ammattikouluista saataisiin kiinnostavampi vaihtoehto.”, Teollisuus
  - ”Tilapäistyövoimatarpeeseen rekrytointiyhteistyö olisi hyvä juttu. Työhakijoiden arviointi on vaikeata ja ihmiset pitää kuitenkin arvioida. Arviointiin olisikin sellainen ammattitaitoinen ja paikalliset yritykset tunteva apu tarpeen. Rekrytoimme paljon ulkomailta, kuten Puolasta työvoimaa, ongelmana yhteistyörekrytoinneissa ulkomailta on se, että kilpailemme siellä samoista työntekijöistä. Lisäksi ulkomaalaisten ongelmana on kielitaidottomuus. Työvoimatoimistolla on yleisesti huono historia. Kauppakamari edustaa minulle puolestaan yritysjohtotason puolta ja yritysjohtorekrytointia, eikä sovi tuotantotekijä puoleen.”, Teollisuus
  - ”Vaasan alueelle enemmän rekrytointimessuja ja näkyvyyttä. Tällaisiin rekrytointimessuihin ja kampanjoihin myös me voisimme osallistua. Esimerkiksi korkeakoulut voisivat olla hyvä taho järjestämään messuja.”, Teollisuus
  - ”Työvoiman kokonaismäärää tulisi lisätä.”, Teollisuus
  - ”Teemme jonkin verran yhteistyötä alihankkijoidemme kanssa rekrytoinnissa. Meillä on sisäisesti joitakin suunnitelmia tämän yhteistyön lisäämiseksi.”, Teollisuus
  - ”VASEKin ja muiden rooli voisi olla suurempikin, mutta en osaa nyt kertoa, millainen se rooli voisi olla.”, Teollisuus
  - ”Rekrytointihankkeita toteuttamaan työvoimatoimisto olisi hyvä koska se toimii laajemmalla alueella, eli koko Suomen rekrytoinnit. VASEK paikallisesti hyvä Vaasan seudulla. Jotain pitäisi tehdä rekrytoinnin vuoksi, nyt tuntuu että jokainen yritys yrittää saada itse työntekijöitä yritykseen. VASEK ym. tahot, jotka eivät suoranaisesti kilpaile työntekijöistä voisivat hoitaa rekrytointia. Rekrytoinnissa etenkin osaamistason varmistamiseen ja työntekijän oppimishalukkaan asenteen löytämiseen tarvitaan apua.”, Teollisuus
  - ”Rekrytointiyhteistyötä on hyvä olla jonkin verran. En pidä rekrytointiyhteistyötä muiden alan yritysten kanssa kovin kiinnostavana sen takia, että kilpailemme samasta työvoimasta.”, Teollisuus

- ”VASEK on hyvä taho koordinoimaan alueen rekrytointihankkeita, koska VASEK toimii yritysten kanssa laajalla sektorilla ja on tunnettu. Vaasan seudulla yritykset tekee aika paljon herrasmiessopimuksia työntekijöistä, eli ei houkutella toisen yrityksen työntekijöitä. Vaasan seudulle tulisi houkutella lisää työvoimaa, koska täällä on kasvavia ja dynaamisia yrityksiä. VASEK olisi hyvä koordinoimaan ja ajamaan eteenpäin Vaasan tunnettavuuden nostamista niin muualla Suomessa kuin maailmalla.”, Teollisuus
- ”Ulkomaalaisten henkilöiden rekrytointi on oikeastaan ainoa vaihtoehto, koska Suomi on jo käyty läpi. Mitä suurempi volyymi ottaa sisään ulkomaalaisia työntekijöitä, sitä paremmin ja helpommin ongelmat tulee hoidettua esim. kieliongelmat ja asunnot. Mitä rekrytointeja olemme tehnyt olemme tehneet ne itse. Rekrytointiongelmaan tulisi isossa mitassa sekä valtiovallan että paikallisten organisaatioiden puuttua nopeasti. 10 vuotta eteenpäin olemme pulassa, kun suurin osa työntekijöistä yli 60-vuotia. Ongelman ratkaisemiseen ei mikään yksityisen tahon sooloilu riitä. Kauppakamari ei ole oikea taho.”, Rakentaminen
- ”Yrittäjien yhteistä hakua on varmaan mielekästä jatkaa tuotanto- ja kokoonpanopuolella. Kullakin yrityksellä on omat tarpeensa, joten yhteistyötä en näe siinä mielessä tärkeäksi muuta kuin juuri tuolla tuotantopuolella. Vaasan imagon kohottaminen Etelä-Suomeen ja muualle suomeen, sekä ruotsinkielisyyden leiman pienentäminen olisi erityisen tärkeitä. Olisi toivottavaa että tällaista työtä jokainen taho tekisi omalta osaltaan. Meillä on kyllä hyvä koulutus pohja Vaasassa, mutta imago ja asuminen kuntoon, niin rekrytointi helpottuisi. Tärkeitä olisi houkutella ihmisiä muualta Suomesta takaisin Vaasaan, eli niin sanottuja paluumuuttajia, sitten rekrytoida vasta Vaasan alueelta ja viimeiseksi ulkomailta.”, Rakentaminen
- ”Olemme vahvistamassa yhteistyötä oppilaitosten kanssa (AMK, ammattikoulut ja yliopistot). Tämän yhteistyön toivon tuottavan näkyviä tuloksia työvoiman saantiin.”, Rakentaminen
- ”Rekrytointihankkeissa on monta ulottuvuutta. Pitää erottaa työpaikkojen markkinointi ja seudun markkinointi. Työpaikkojen markkinointi on toimialakohtaista. Vaasan seudun markkinointi on erittäin tärkeää työntekijöiden näkemän houkuttavuuden kannalta. Meillä on Vaasassa paljon ylpeydenaiheita, joita pitäisi korostaa markkinoinnissa. Meillä on kasvava energiaklusteri, vahvassa kasvussa oleva kaupan ala, miellyttävä asuin ympäristö uusine asuin ympäristöineen, monikielisyys, toimiva logistiikka ja hyvät koulutusmahdollisuudet. Vaarana on, että energiaa hukkuu poliitikkojen keskinäiseen riitelystä, eikä positiivisen Vaasa-kuvan välittämiseen jää aikaa. Uskon, että nykyisillä vahvuuksilla Vaasa on alue, jota seuraava laskusuhdanne koskettaa muuta maata vähemmän.”, Rahoitus
- ”Työntekijöitä pitäisi houkutella ulkomaisilta. Mieluummin niin, että työntekijät siirtyvät tänne kuin että työt siirtyvät täältä muualle. Tarvitaan mielipiteiden muokkausta ja ulkomaalaisia kohtaan olevien ennakkoluulojen

- poistamista. Esimerkiksi VASEK voisi välittää yritysten hyviä kokemuksia ulkomaalaisesta työvoimasta muille yrityksille.”, Rahoitus
- ”Jaamme oman pankkiryhmän sisällä kokemuksia rekrytointiasioissa, tämä on tehostanut rekrytointia. Olemme tehneet yhteistyötä yksityisen työnvälitysyrityksen kanssa, mutta pankkialaisuussäännökset rajoittavat yhteistyömahdollisuuksia. AMK ja yliopisto parantavat huomattavasti alueen työvoiman saatavuutta.”, Rahoitus
  - ”Kannattaa panostaa uusien asukkaiden houkuttelemiseen alueelle.”, Palvelut
  - ”Esimerkiksi VASEK voisi koordinoida alueen rekrytointihankkeita niin, että kokonaisuus olisi jonkun hallussa. Nyt tuntuu, että jokainen julkinen taho tekee omalla suunnallaan asioita. Valtakunnallinen alueen markkinointi on tärkeää. Viestinnässä tulisi tuoda esille, että Vaasasta löytyy työtä myös puolisolle. Kaupungin perusinfraan tulee panostaa jatkossakin.”, Palvelut
  - ”Tarpeet ovat joka puolella valtavan suuret. Sopivien yhteistyötahojen kanssa keskustelu asioista ja yhteistyötahojen yhteinen suunnitelma, kuinka vastata tarpeisiin. Tämä olisi tärkeää myös meidän tyyppisille yrityksille, eli rekrytointifirmoille.”, Palvelut
  - ”Alan kiinnostavuuden lisääminen esim. contact centereiden näkökulmasta.”, Palvelut
  - ”VASEKin rooli rekrytoinnissa ei näy missään eli VASEKin näkyminen ulospäin on nolla. Se on mielestäni huono asia. VASEKilla on nettisivuportaali avattu, mutta sitä ei mainosteta missään, joten se on siinä mielessä turha. Enemmän alueellista yhteistyötä rekrytoinnissa.”, Palvelut
  - ”En osaa oikein sanoa tuohon mitään, koska meille palkatut henkilöt on käsinpoimittuja. Mikäli VASEK toimisi alueen rekrytointiyhteistyöstä vastuussa olevana tahona, tulisi sen muuttaa toimintatapaansa ja näkyä enemmän, samalla tavalla kuin yrittäjät.”, Palvelut
  - ”Haluamme houkuttaa hyviä työntekijöitä Vaasan seudulle. Voimme tehdä yhteistyötä myös kilpailijoidemme kanssa ja olemme sitä jo tehneetkin. Tärkeintä on saada osaavaa työvoimaa alueelle.”, Palvelut
  - ”Rekrytointihankkeita ajatellen työvoimatoimisto on luonnollisin vaihtoehto, koska se toimii maksamillamme veroilla. Muut tahot VASEK ym. palvelevat sitten erityistarpeita. Itse pidän hyvänä, että verkostoituminen tapahtuu yritysten kautta. Näen myös alihankintarekrytoinnin vaihtoehtona, eli työntekijöitä ei välttämättä rekrytoida palkkasuhteeseen yritykseen.”, Palvelut
  - ”Vaasan seutua pitäisi markkinoida ja siten houkuttaa työntekijöitä tänne muualta Suomesta ja ulkomailta.”, Palvelut
  - ”Työtä alueen houkuttelevuudesta on jatkettava. Koen sen tärkeäksi rekrytoinnissa, koska kilpailu osaajista on kovaa. Myös alueen paluumuuttoon on panostettava.”, Palvelut
  - ”Tällä hetkellä meillä esimiehet valitsevat itse omat työntekijänsä. Kaipaisin siihen tueksi asiantuntijapalveluita, jotta prosessi tehostuisi ja rekrytointi olisi ammattimaisempaa. Näkisin, että rekryfirmoilta tätä palvelua voisi saada, mutta vielä parempi, jos se tulisi esim. VASEKilta. Työvoimapörssi olisi myös hyvä palvelu, jossa olisi esihaastateltuja työnhakijoita.

Rekrytointi messuja voisi Vaasan seudulla järjestää laajemmassa mittakaavassa, jolloin työnantajat ja -hakijat kohtaisivat luonnollisesti. Ulkomailta haemme korkeintaan harjoittelijoita. Emme siis vakinaisia.”, Palvelut

- ”Ei ole mietitty yhteisiä toimenpiteitä. Yritys jatkaa omalla linjallaan ja käyttää omia kontaktejaan.”, Palvelut
- ”Käytetään verkkopohja-tv:tä apuna!”, Majoitus- ja ravintola-ala
- ”Alueen rekrytointihankkeita voisi toteuttaa tiiviissä yhteistyössä Vaasan Yrittäjät, joka kartoittaisi yritysten rekrytoinnin tarpeet ammatillisen osaamisen suhteen. VASEK isompana organisaationa voisi ottaa vastuun alueellisena toimijana ja olla tiiviissä yhteistyössä työvoimatoimiston kanssa, joka olisi viimeisenä linkkinä alueen rekrytoinnin helpottajana.”, Majoitus- ja ravintola-ala
- ”Ei tule mitään mieleen.”, Kuljetus
- ”Aloittain joku rekrytointipankki, johon ne jotka haluavat töitä voivat laittaa tietonsa. Yrityksillä olisi salasanat tähän pankkiin. Kuka tätä voisi koordinoita? VASEK tai vastaava taho.”, Kuljetus
- ”Koulutus on tärkeää. Tarvitsen ammattitaitoista porukkaa. Valmista työvoimaa ei markkinoilla ole. Tähän koulutuspuoleen kaipaisin apua. Edellä mainitut tahot voisi koulutusprojekteissa olla tiiviimmin yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten kanssa. Esimerkkinä kun työvoimatoimista ja Forssan joku oppilaitos järjesti nosturikuljettajan koulutusta täällä Vaasasta. Meikin saimme silloin pari työntekijää, siitä projektista. En tunne muita tahoja rekrytoinnissa, kuin työvoimatoimiston ja rekryfirmat. Tietoisuutta asiasta voisi lisätä.”, Kuljetus
- ”Seudun ja kaupungin paremman imagon puolesta kannattaa tehdä yhteisiä ponnistuksia. Se auttaa myös rekrytoinnissa. Emme käytä rekryfirmoja. Rannikkoseudun yrittäjillä onkin jonkinlaista rekrytoimintaa ollut ja se on ihan hyvä yrityksille, mutta VASEK voisi ottaa suurempaa roolia julkisella sektorilla. Ulkomailtakin rekrytoimme tarvittaessa kansainvälisiin opetustehtäviin. Vaasan seudulta pyrimme kuitenkin ensisijaisesti rekrytoimaan. Kilpailutilanne heikentää koulutusalan organisaatioiden yhteistyömahdollisuuksia rekrytoinnissa.”, Koulutus
- ”Projektiviidakon karsiminen, työvoimatoimiston tulisi tehdä asialle jotain.”, Koulutus
- ”Jonkinlainen keskustelufoorumi rekrytointiasioista olisi hyvä olla. Mielestäni työvoimatoimisto olisi hyvä vetämään julkisenpuolen rekryhankkeita, kun taas VASEK voisi olla sopiva toteuttamaan yksityisenpuolen hankkeita. Rekrytoinnissa olisi hyvä ottaa huomioon Vaasan hyvä työpaikkatilanne ajatellen muita perheenjäseniä, samoin olisi hyvä korostaa hyviä opiskelu mahdollisuuksia. Tämän tyyppisessä tiedottamisessa olisi hyvä tehdä yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Ulkomailta rekrytoitavien osaamistason varmistamisessa olisi hyvä tehdä yhteistyötä muiden alamme organisaatioiden kanssa, tällä hetkellä yhteistyötä hankaloittaa kuitenkin rekrytointiin liittyvät säädökset.”, Koulutus

- ”En ole ollut kovin kiinnostunut rekrytointiyhteistyöstä, joten en osaa vastata.”, Kauppa
- ”Ei tarvita rekrytointiyhteistyötä, toimii hyvin ilmankin.”, Kauppa
- ”Kun alueen hyvä kehitys ja vetovoimaisuus kasvavat, se auttaa rekrytointipuolellakin. Alueen pitäisi olla houkutteleva. Jos joku tahoo pystyisi rekrytointia helpottamaan ja koordinoimaan, niin olisihan siitä apua. Työvoimatoimistoon en oikein usko, koska osaavat henkilöt ovat jo todennäköisesti töissä. VASEK tai Kauppakamari voisivat olla tahoja, jotka auttavat rekrytoinnissa esim. työvoimapankin muodossa. VASEK ja kaupungin kehittämispuoli tekeekin jo työtä alueen kehittämisessä. Sitä kautta rekrytointikin on helpompaa. Kilpailu työvoimasta estää yhteistyön muiden alan yritysten kanssa. Mielestäni työvoima pitäisi saada pohjanmaan alueella. Jos juuret ovat pohjanmaalla, pidän sitä etuna. Tällä hetkellä käytämme omaa head hunttausta ja ilmoittelemme tarvittaessa lehdissä. Se on todella haastavaa, mutta pidän sitä ainoana oikeana tapana.”, Kauppa
- ”Meillä rekrytointimaailma on aika oma maailmansa. Siksi hoidamme sen pääosin yksin. Meillä on joitain päämiesten rekrytointipajoja ja konsernilta tulee apua myös. Työvoimatoimistolta olen vähän saanut apua, mutta en muilta mainitsemiltasi tahoilta. Ehkä jonkun niistä esim. VASEKin pitäisi ottaa suurempaa roolia, että olisi yksi konkreettinen hyvä apu eikä monta keskinkertaista. Koulujen kanssa teemme paljon yhteistyötä ja olemme siihen olleet tyytyväisiä. Pula varsinkin insinööritasolla on kuitenkin suuri. Vakavasti harkitsemme koko ajan ulkomailta rekrytointi. Ensisijaisesti sen tulisi tapahtua kuitenkin paikallisesti.”, Kauppa
- ”Yhteistyötä rekrytointiasioissa voisi olla kahdella tasolla: konkreettinen taso, jossa myös rekrytoidaan ja hanketaso, jolla rakennetaan puitteet rekrytoinnille. Ulkomailta rekrytoitaessa olisi hyvä jos kohdealueelta rekrytoinnin apuna olisi paikallinen rekrytointiyritys. Myös oppilaitosyhteistyö ulkomailla madaltaisi kynnystä Suomessa työskentelyyn. Suora toiminta on tärkeintä, usein hankkeiden puitteissa toiminta jää taka-alalle.”, Kauppa
- ”Miksi ei VASEK?”, Julkinen sektori
- ”Yrityselämän kannalta rekrytointiyhteistyötä olisi järkevää tehdä ja miksi ei myös kuntapuolella, jos alueella ruvetaan kilpailemaan työvoimasta. Yhteinen toimielin, joka koordinoisi kuntien rekrytointia yhteisesti. Esim. Vaasan kaupungin hankintarengas on tällainen.”, Julkinen sektori
- ”Rekrytointitoimijat pitäisi koota yhteen ja päättää yhdessä strategia, ettei kaikki sählää erikseen. Pitäisi nähdä rekrytointitoiminta kokonaisuutena ja yhdessä päättää, kuka tekee mitään ja miten kustannukset jaetaan. Toimijoita ovat Työvoimatoimistot, kaupunki, VASEK, Kauppakamari ja Yrittäjät. VASEKin rooli yhteistyön koordinoinnissa on tärkeä. Julkiselle puolelle koordinointia kaivataan kovasti, jolloin saataisiin kerättyä eri toimialueiden työnhakijoita. Myös ulkomaisen työvoiman varmistamisessa VASEKin rooli voisi olla iso. Rekrytointia Vaasan ulkopuolelta voisi toteuttaa ensisijaisesti Pohjois-, Keski- ja Itä-Suomesta.”, Julkinen sektori
- ”VASEK tutuksi hoitoalalle.”, Julkinen sektori

- ”Yhteistyötä VASEKin kanssa.”, Julkinen sektori
- ”Enemmän yhteistyötä yli rajojen.”, Julkinen sektori
- ”Yhteistyö rekrytoinnissa on tärkeätä etenkin pienten yritysten kohdalla. Yhteinen koordinointi on tärkeätä silloin kun markkinoidaan Vaasan aluetta ulkomaille, eli houkutellaan ulkomaisia työntekijöitä Vaasaan töihin. Vaasan yrittäjät tekee näin.”, Julkinen sektori
- ”Rekrytointiyhteistyö olisi tervetullutta, kun on kyseessä pieni kunta ja menee paljon rahaa lehti-ilmoitteluun. Yhteistyön kautta saisi asiantuntemusta työntekijöiden valintaan ja näin parempaa ja osaavampaa työvoimaa töihin. Vaasan kaupungin kanssa rekrytointiyhteistyö olisi mielekästä, ei pienempien kuntien kanssa.”, Julkinen sektori

### 3. TUTKIMUKSEN YHTEENVETO

#### **Rekrytoinnin haastavuus**

Yli puolet (53 %) vastaajista sanoivat rekrytoinnin olleen viimeisen kahden vuoden aikana haastavaa tai melko haastavaa. Rekrytoinnin haastavuus vaihtelee kuitenkin yrityskohtaisesti ja 9 % vastaajista sanoi rekrytoinnin olleen helppoa viimeisen kahden vuoden aikana. Tutkitusta aineistosta ei löydetty tilastollisesti merkittävää eroa eri toimialojen, sijaintikuntien tai eri henkilöstömäärien välillä rekrytoinnin haastavuudessa. Keskiarvot kyllä poikkeavat ryhmien välillä, mutta melko pienestä aineistosta johtuen tilastollista varmuutta eroihin ei saada (ks. liite).

#### **Organisaation maineen vaikutus**

Useiden vastaajien mukaan rekrytointia on helpottanut heidän organisaationsa hyvä maine. Positiivisen imagon katsotaan helpottavan rekrytointia, koska työnhakijat pitävät organisaatiota turvallisena ja luotettavana työnantajana (s.11–13). Myös oppilaitosyhteistyö on joidenkin vastaajien kohdalla helpottanut rekrytointia. Vaasan suurta opiskelijamäärää voisikin hyödyntää systemaattisemmin alueen rekrytoinnin helpottamisessa (s.24).

#### **Tarve yhteiselle rekrytointitoimijalle**

Rekrytoinnin helpottamiseksi toivottiin yhtä dynaamista yhteistyöelintä, joka koordinoi alueen rekrytointihankkeita. Nykyisten rekrytointiprojektien hajanaisuus toimijoiden välillä koettiin ongelmaksi (s.27 ja 29). 18 % vastaajista ei pitänyt yhteistyötä rekrytointiasioissa muiden saman alan organisaatioiden kanssa lainkaan kiinnostavana ja 30 % ei pitänyt sitä kovin kiinnostavana. Suora yhteistyö tuntui monen vastaajan mielestä mahdottomalta kireän työntekijä kilpailun vuoksi (s.25), mutta jotkut vastaajat taas olivat konkreettisesti tehneet yhteistyötä samoista työntekijöistä kilpailevien organisaatioiden kanssa (s.24). Seudun markkinoinnissa yhteistyötä voidaan tehdä myös suorien kilpailijoiden kanssa (s.27). Tämä tausta huomioiden voidaan sanoa, että valmiutta ja tarvetta yhteisen rekrytointitoimijan hyödyntämiselle olisi VASEKin toiminta-alueen organisaatioissa.

#### **Panostaminen alueen elinvoimaisuuteen**

Työvoimaa rekrytoitaessa alueen houkuttelevuus ja elinvoimaisuus auttavat suoraan rekrytoinnin onnistumista. Usean vastaajan mielestä Vaasa on kaupunkina houkutteleva ja alueen kehitykseen tulee jatkossakin panostaa, jotta elinvoimaisuus kasvaa entisestään (s.24, 26–27 ja 29).

#### **Alueen markkinointi**

Vaasan seudun markkinointia muualle Suomeen tulisi tehostaa (s.26–30). Markkinoinnissa tulisi tuoda esille perusasioiden lisäksi erikseen Vaasan hyvät opiskelumahdollisuudet ja työpaikkojen hyvä tarjonta myös muille perheenjäsenille (s.27–28), sillä perheelliset eivät helpolla vaihda paikkakuntaa (s.7).



**LIITE**

**Profiilittaiset erot arviointikysymyksissä**