



## Pk-yritysten rekrytoinnit – kevät 2007<sup>1</sup>

### Tiivistelmä

Suomen Yrittäjien jäsenille tehdyn kyselyn perusteella pk-yrityksistä 10 prosentilla on kirjallinen henkilöstöstrategia. Keskisuurista yrityksistä 60 prosentilla ja pienistä 23 prosentilla on kirjallinen henkilöstöstrategia. Rekrytointeja ennakoiva henkilöstösuunnitelma on kirjallinen 6 prosentilla ja yrittäjän mielessä 36 prosentilla yrityksistä. Mikroyrityksissä rekrytointeja mietitään vasta niiden tullessa ajankohtaisiksi. Pienistä yrityksistä puolella suunnitelma on yrittäjän päässä ja keskisuurista yrityksistä kolmasosalla suunnitelma on kirjallinen.

Luonnollisesti pk-yrityksissä rekrytoinneista vastaa yleensä yrittäjä itse. Keskisuurissa yrityksissä rekrytoinneista on päättämässä lisäksi lähin esimies, ja mahdollisesti henkilöstöpäällikkö – 53 prosenttia. Lähin esimies vastaa pääsääntöisesti rekrytoinneista 20 prosentissa keskisuurista yrityksistä. Yhtä usein yrittäjä itse on vastuullinen. Pienistä yrityksistä 43 prosentissa yrittäjä itse vastaa ja 36 prosentissa yrittäjä yhdessä esimiehen kanssa. Teollisuudessa yrittäjän ja lähimmän esimiehen yhteisvastuullisuus on muita toimialoja yleisempää.

Yleisimmin pk-yrityksien rekrytoinneissa hyödynnetään tiedustelua tuttavilta – 57 prosenttia. Rekrytointeja tehneistä 45 prosenttia on hyödyntänyt työvoimatoimistojen palveluita ja 29 prosenttia myös mol.fi -verkkosivuja. Omalta henkilöstöltään rekrytoitavia on tiedusteltu 43 prosentissa pk-yrityksistä. Lehti-ilmoitteluun on turvautunut 34 prosenttia. Jossakin määrin on hyödynnetty myös ulkopuolisia asiantuntijapalveluita ja yrityksen sisäistä hakuja. Harvinaisemmin on käytetty hyväksi muita internetin rekryointipalveluita ja rekryointitapahtumia/messuja. Monet nimeävät myös muita rekryointikanavia. Näistä yleisimpiä ovat suorat rekrytoinnit oppilaitoksista ja avoimen hakemuksen jättäneiden rekrytoiminen.

Varsinkin mikroyritykset käyttävät suhteita ja tiedusteluja hyväksi rekrytoinneissa. Työvoimatoimistoja samoin kuin lehti-ilmoittelua ja internetiä hyödyntävät mikroyrityksiä useammin pienet ja keskisuuret yritykset. Luonnollisesti keskisuuret yritykset turvautuvat muita useammin yrityksen sisäiseen hakuun, asiantuntijapalveluihin ja rekryointitapahtumiin. Teollisuudessa muita useammin hyödynnetään mol.fi -palvelua, kun taas rakentamisessa tiedustellaan tuttavilta.

Tehokkaimmaksi kanavaksi koetaan tiedustelu tuttavilta. Seuraavaksi tehokkaimpina pidetään tiedustelua henkilöstöltä, lehti-ilmoittelua ja työvoimahallinnon verkkosivuja. Työvoimatoimistojen palvelut tulevat vasta viidentenä. Suhteutettuna käyttöön juuri työvoimatoimistot ja yrityksen sisäinen haku koetaan tehottomimmiksi kanaviksi. Näin tarkasteltuna suoria rekrytointeja oppilaitoksista, rekryointitapahtumia ja internet-palveluita pidetään tehokkaimpina. Kaupassa lehti-ilmoittelu koetaan muita tehokkaammaksi. Keskisuurissa tiedusteluja tuttavilta ja henkilöstöltä ei koeta samassa määrin tehokkaina kanavina kuin pienemmissä pk-yrityksissä.

Jäsenkyselyn perusteella pk-yrityksistä 49 prosenttia on rekrytoinut uusia työntekijöitä viimeisen vuoden aikana. Erityisesti teollisuudessa ja rakentamisessa on tehty rekrytointeja.

Pk-yrityksistä 23 prosenttia on kärsinyt rekrytointiongelmista viimeisen vuoden aikana. Teollisuuden yrityksistä ongelmista on kärsinyt 35 prosenttia ja rakentamisen 27 prosenttia. Ongelmia on kohdattu muita aloja harvemmin kaupassa. Yrittäjistä 20 prosentin mielestä ongelmat ovat kasvaneet.

Yleisimmäksi syyksi ongelmiin mainitaan työkokemuksen puute (62 prosenttia ongelmia kärsineistä). Puutteellisen koulutuksen nimeää 55 prosenttia. Myös muut hakijoihin liittyvät tekijät nimeää puolet. Hakijoita ei ole ollut lainkaan johonkin tehtävään 23 prosentilla. Työstä kieltäytymiseen on törmännyt 6 prosenttia ongelmista kärsineistä.

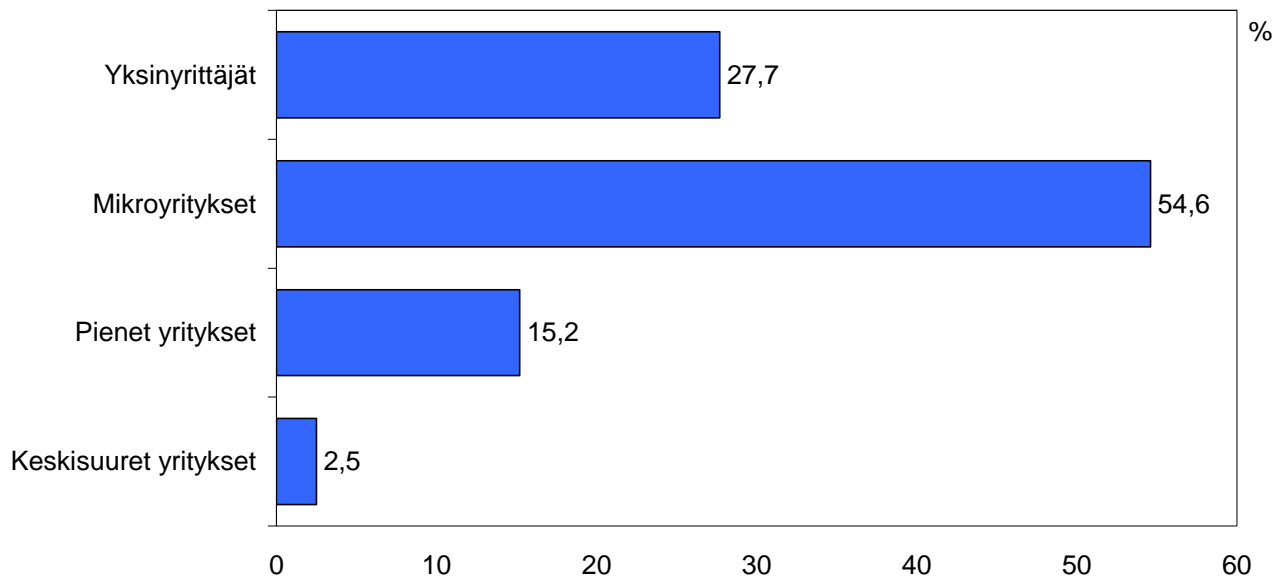
Pk-yrityksistä 14 prosentissa on työskennellyt vuokratyövoimaa viimeisen vuoden aikana. Vastan-  
neista 9 prosenttia katsoo vuokratyövoiman käytön lisääntyneen. Suomessa ulkomaista työvoimaa on ollut suorassa palveluksessa 9 prosentilla pk-yrityksistä ja 3 prosentilla epäsuorasti ulkomaisen yrityksen kautta. Toimialoista ulkomaista työvoimaa on keskimääräistä useammin teollisuudessa ja epäsuorasti myös rakentamisessa.

<sup>1</sup> Raportin on koonnut ekonomisti Harri Hietala, Suomen Yrittäjät.

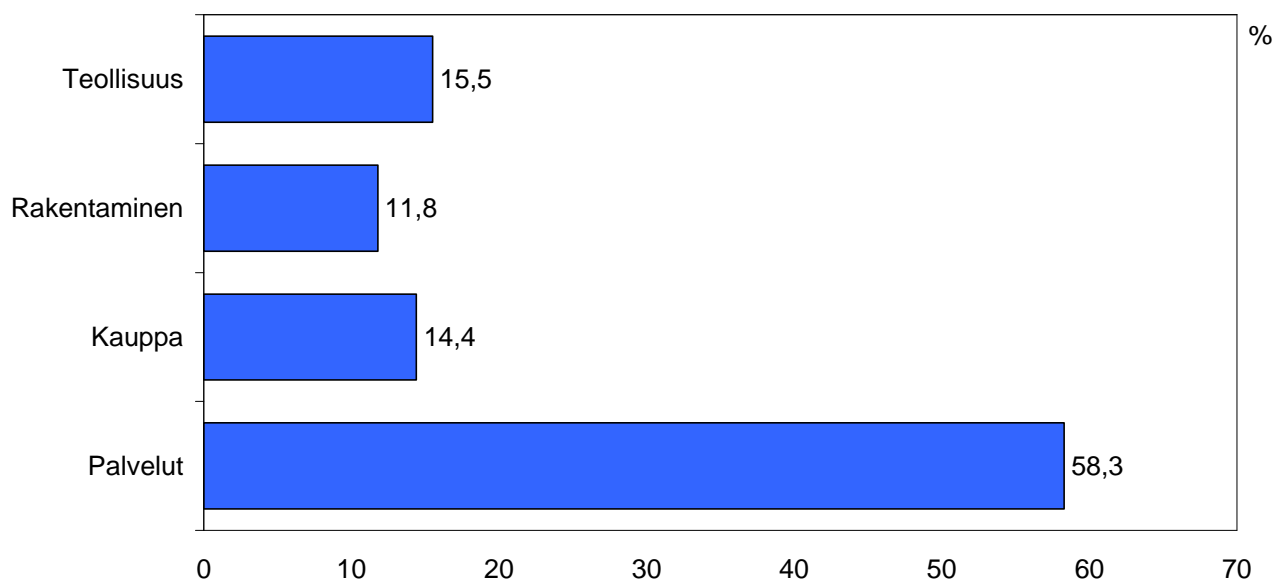
## 1. Johdanto

Helmikuussa 2007 lähetettiin rekrytointikysely 4000 Suomen Yrittäjien jäsenyritykselle. Kyselyyn vastasi 616 yrityksen edustajat. Tämä alueellisesti laajempi selvitys on tehty osana Kirsi Leimun Uudellemaalle kohdistunutta tarkempaa opinnäytetyötä Haaga-Heliana.

**Kuva 1. Vastaajat yrityksen koon mukaan.**

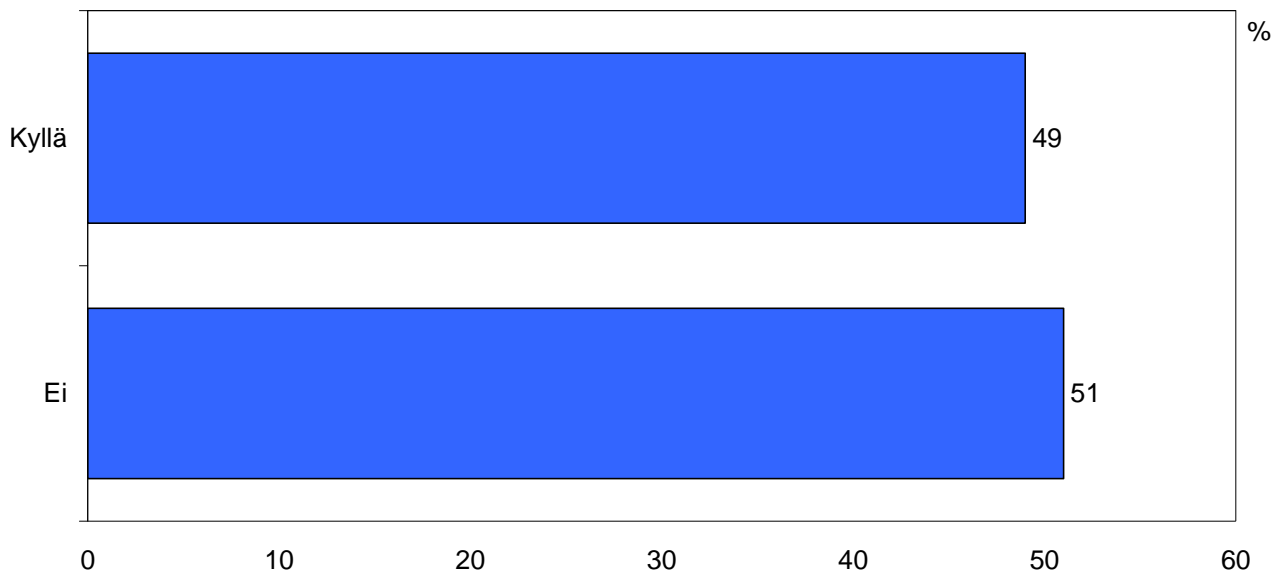


**Kuva 2. Vastaajat toimialan mukaan.**



Keväällä 2007 pk-yrityksistä 49 prosenttia on rekrytoinut uusia työntekijöitä viimeisen vuoden aikana. Teollisuudessa uutta työvoimaa on rekrytoitu 60 prosenttiin yrityksistä. Myös rakentamisessa rekrytointeja on tapahtunut keskimääräistä useammassa pk-yrityksessä (56 prosenttia). Kaupassa 40 prosenttia on rekrytoinut uutta työvoimaa ja palveluissa 47 prosenttia.

### Kuva 3. Onko rekrytoinut uutta henkilöstöä viimeisen vuoden aikana?

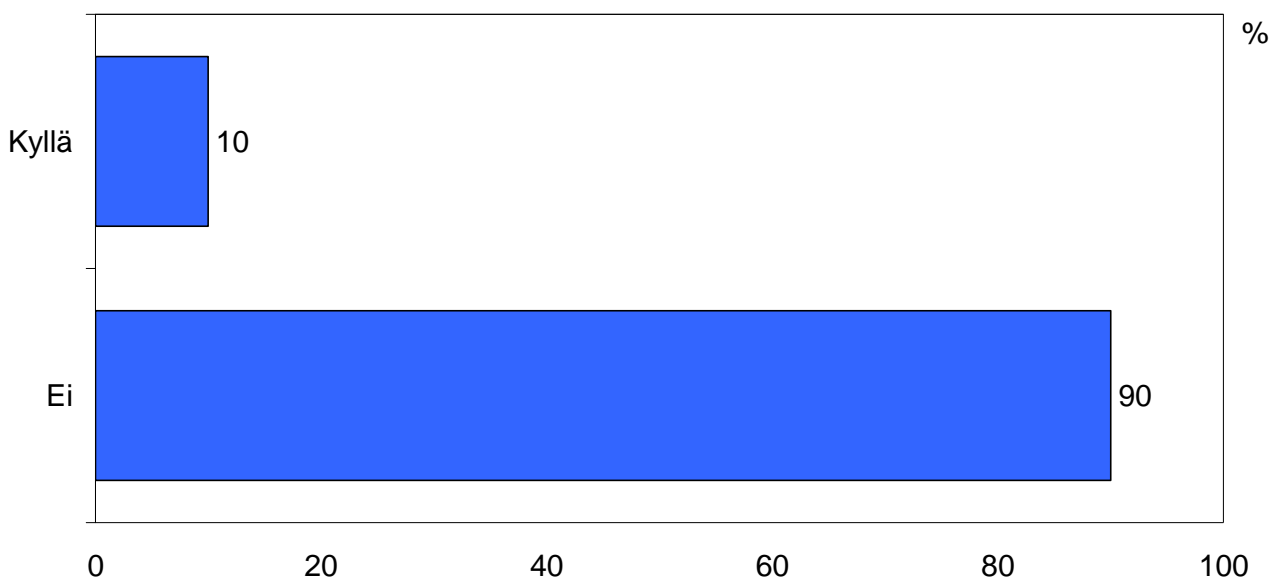


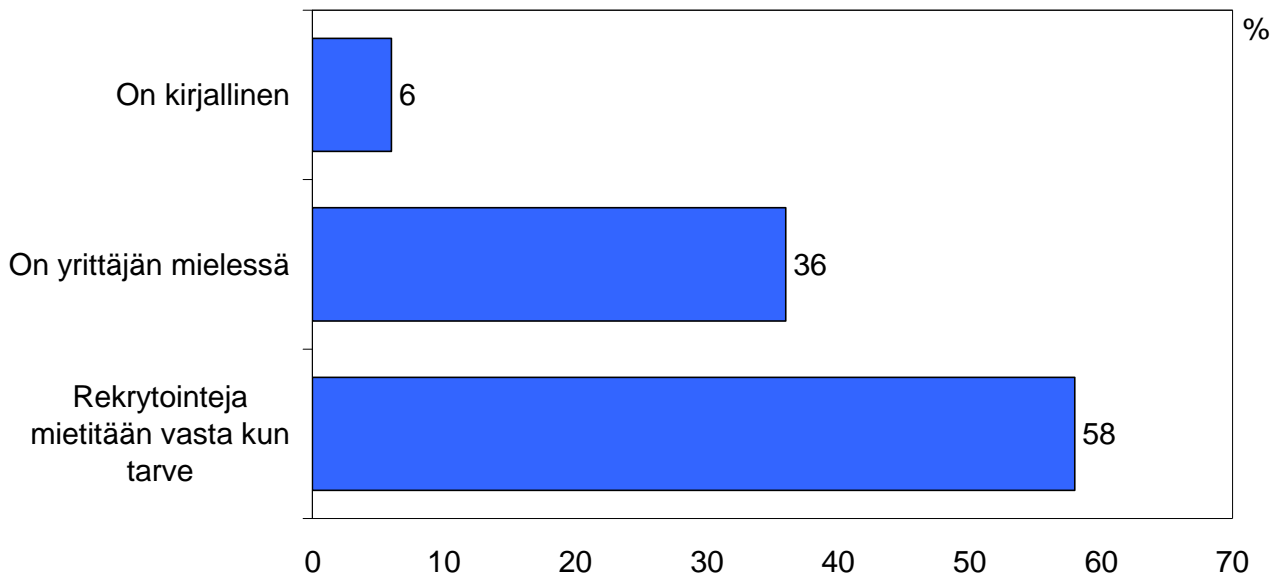
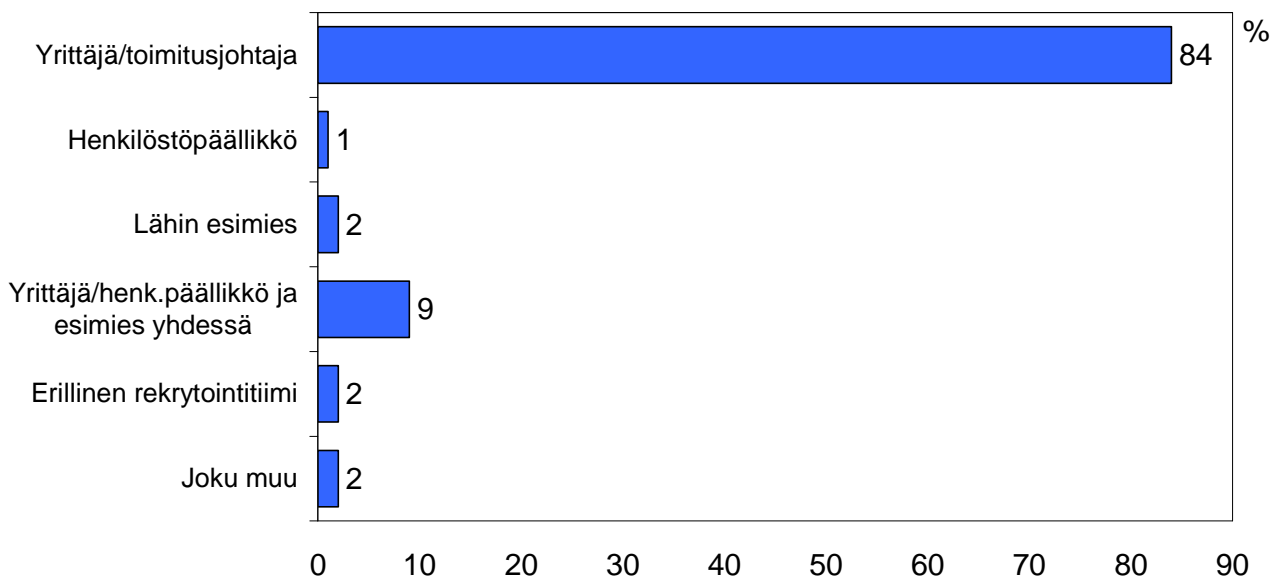
## 2. Rekrytointiprosessi

Vastaajina toimineista pk-yrityksistä 10 prosentilla on kirjallinen henkilöstöstrategia. Mikroyrityksistä tällainen on alle 10 prosentilla, pienistä yrityksistä 23 prosentilla ja keskisuurista 60 prosentilla. Rekrytointeja ennakoiva henkilöstösuunnitelma on kirjallinen 6 prosentilla vastaajista ja yrittäjän mielessä 36 prosentilla. Vastaajista 58 prosentilla ei ole ennakoivaa rekrytointisuunnitelmaa. Henkilöstösuunnitelma on yleisimmin kirjallinen keskisuurissa yrityksissä (33 prosenttia) ja yrittäjän mielessä pienissä yrityksissä (50 prosenttia). Mikroyrityksissä rekrytointeja mietitään vasta, kun ne tulevat eteen (60 prosenttia). Henkilöstösuunnitelman ja -strategian osalta toimialojen välillä ei ole kovin merkittäviä eroja.

Pk-yrityksissä rekrytoinneista vastaa luonnollisesti yleisimmin yrittäjä itse (84 prosenttia). Mikroyrityksistä tilanne on tämä yli 90 prosentissa, pienissä yrityksissä 43 prosentissa ja keskisuurissakin yrityksissä vielä 20 prosentissa. Vastaajayrityksistä 9 prosentissa vastuullisia ovat pääsääntöisesti yrittäjä/henkilöstöpäällikkö ja lähin esimies yhdessä. Näin toimitaan 36 prosentissa pienistä yrityksistä ja 53 prosentissa keskisuurista yrityksistä. Henkilöstöpäällikkö, lähin esimies, erillinen rekrytointitiimi tai joku muu on vastuullinen vain 1-2 prosentissa yrityksistä. Keskisuurissa yrityksissä 20 prosentissa lähin esimies ja 7 prosentissa henkilöstöpäällikkö on vastuullinen pääsääntöisesti rekrytoineista. Toimialojen välillä ei ole muita eroja kuin, että teollisuudessa muita aloja harvemmin yrittäjä itse vastaa rekrytoinneista. Teollisuudessa yrittäjä ja lähin esimies vastaavat yhdessä rekrytoinneista pääsääntöisesti 18 prosentissa yrityksistä.

**Kuva 4. Onko kirjallista henkilöstöstrategiaa?**



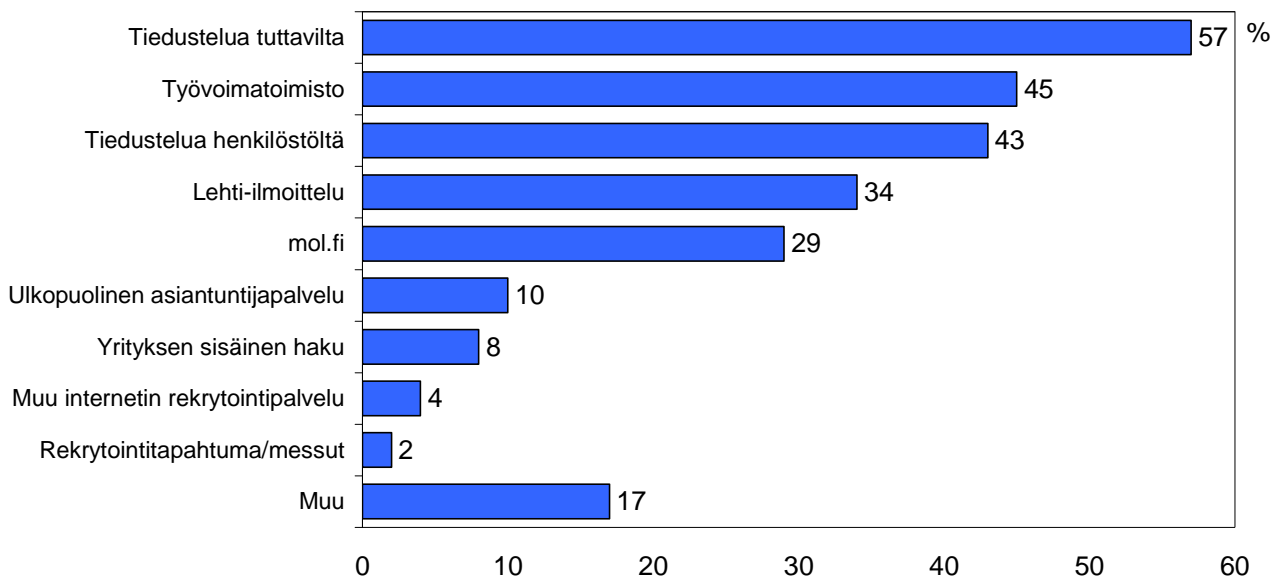
**Kuva 5. Onko rekrytointeja ennakoivaa henkilöstösuunnitelmaa?**

**Kuva 6. Kuka on pääsääntöisesti vastuullinen rekrytoinneista?**


Rekrytointeja tehneistä lähes 60 prosenttia on hyödyntänyt tiedustelua tuttavilta rekrytoidessaan uutta henkilöstöä. Pk-yrityksistä 45 prosenttia on hyödyntänyt työvoimatoimistojen palveluita ja 29 prosenttia myös työvoimahallinnon mol.fi -internetsivuja. Henkilöstöltä rekrytoitavia on tiedustellut 43 prosenttia ja lehti-ilmoitteluun on turvautunut 34 prosenttia. Vastaajista 10 prosenttia on hyödyntänyt ulkopuolisia asiantuntijapalveluita. Yrityksen sisäistä hakua on käyttänyt 8 prosenttia. Muita internetin rekryointipalveluita kuin mol.fi on hyödyntänyt 4 prosenttia ja rekryointimessuja tai -tapahtumia 2 prosenttia. Muita kanavia on käyttänyt 17 prosenttia. Muut kanavat, joita ei ollut nimetty valmiiksi vastausvaihtoehdoiksi, sisältää erityisesti suoria rekrytointia kouluista ja oppilaitoksista (5 prosenttia) sekä aktiivisten hakijoiden, jotka ovat lähettäneet avoimen hakemuksen pyytämättä, rekrytointia (3 prosenttia).

Varsinkin mikroyritykset hyödyntävät tiedustelua tuttavilta. Henkilöstöltä tiedustellaan kaikenkokoisissa pk-yrityksissä yhtä yleisesti. Työvoimatoimistojen palveluita hyödyntävät mikro- ja pienyritykset keskisuuria yrityksiä useammin. Pienet ja keskisuuret yritykset käyttävät lehti-ilmoittelua ja internetiä mikroyrityksiä useammin. Erityisesti keskisuuret yritykset hyödyntävät luonnollisesti yrityksen sisäistä hakua. Keskisuuret yritykset käyttävät muita useammin myös ulkoisia asiantuntijapalveluita sekä rekrytointimessuja ja -tapahtumia.

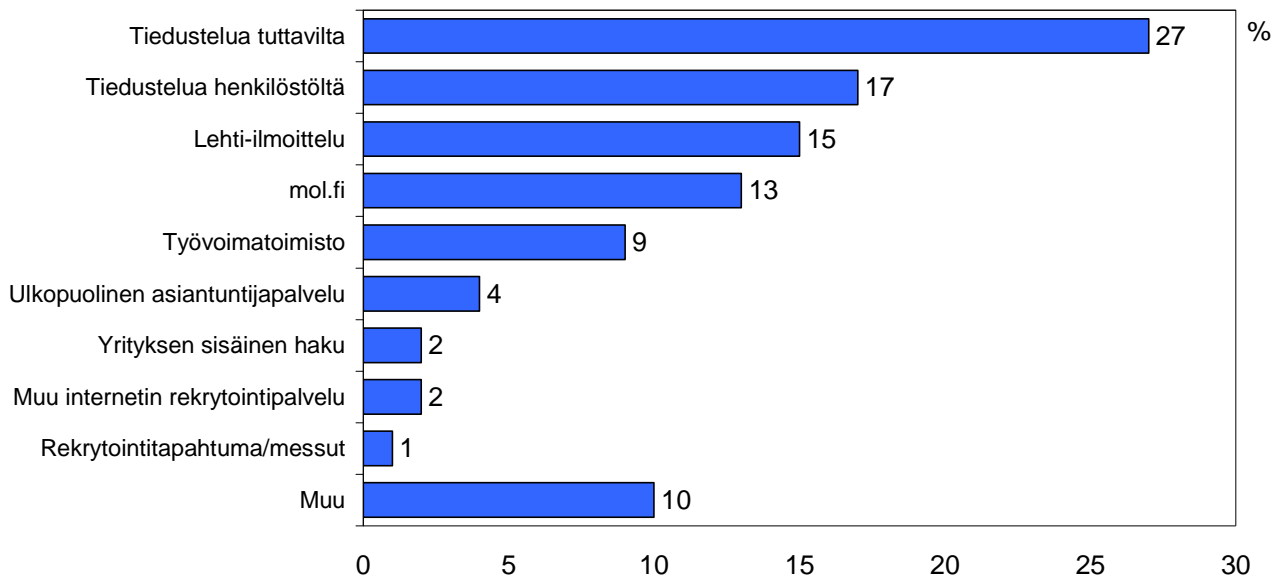
Teollisuudessa työvoimatoimistojen mol.fi -palvelua käytetään keskimääräistä enemmän ja vastavasti lehti-ilmoittelua ja yrityksen sisäistä hakua hiukan vähemmän. Rakentamisessa puolestaan ulkoisia asiantuntijapalveluita hyödynnetään keskimääräistä harvemmin – mutta tiedustelua tuttavilta useammin. Kaupassa käytetään ulkopuolisia palveluita hiukan keskimääräistä enemmän sekä puolestaan työvoimatoimistojen palveluita ja tiedustelua henkilöstöltä keskimääräistä vähemmän.

### Kuva 7. Mitä rekrytointikanavia on käytetty?



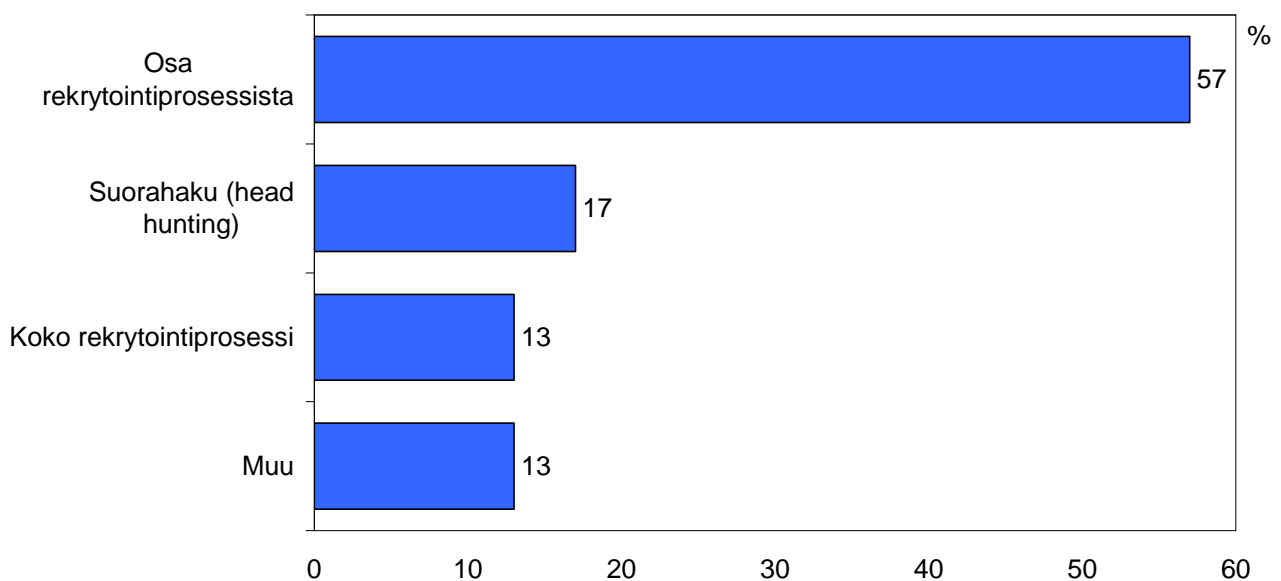
Useimmiten tehokkaimmaksi rekrytointikanavaksi koetaan käytetyin eli tiedustelu tuttavilta. Seuraavaksi tehokkaimpina pidetään tiedustelua henkilöstöltä, lehti-ilmoittelua ja työvoimahallinnon verkkosivuja. Toiseksi käytetyin palvelu eli työvoimatoimistot tulevat tehokkuusvertailussa vasta viidentenä. Loput harvinaisemmat rekrytointikanavat tulevat käytönmukaisessa järjestyksessä tehokkuudenkin suhteen. Kun tehokkuuskokemus suhteutetaan käyttöön juuri työvoimatoimistojen palvelut ja yrityksen sisäinen haku koetaan tehottomimmiksi palveluiksi ja tehokkaimmiksi puolestaan muut internetin rekrytointipalvelut kuin mol.fi ja rekrytointitapahtumat sekä muista kanavista rekrytoinnit suoraan oppilaitoksista.

Koon suhteen ei ole poikkeamia keskimääräisestä tehokkaaksi kokemisesta lukuun ottamatta sitä, että keskisuuret yritykset eivät koe tiedustelua tuttavilta tai henkilöstöltä tehokkaana kanavana. Kautaltaan yritykset kokevat työvoimatoimistojen palvelut yhtä tehokkaaksi, vaikka mikro- ja pienyritykset hyödyntävätkin palveluita enemmän. Toimialojenkaan välillä ei ole kovin merkittäviä eroja lukuun ottamatta sitä, että kaupassa lehti-ilmoittelu koetaan erityisen tehokkaaksi verrattuna muihin toimialoihin.

**Kuva 8. Mikä rekrytointikanava koetaan tehokkaimmaksi?**


Yrityksen ulkopuolisia asiantuntijapalveluita on hyödyntänyt 10 prosenttia pk-yrityksistä. Mikroyrityksistä alle 10 prosenttia, pienistä yrityksistä 29 prosenttia ja keskisuurista yrityksistä 42 prosenttia. Rakentamisessa ulkopuolisia asiantuntijapalveluita ei juuri hyödynnetä.

Asiantuntijaorganisaatioilta on ostettu yleisimmin osa rekrytointiprosessista (57 prosenttia), kuten esim. henkilö/psykologinen testaus. Koko prosessin ulkopuoliselle asiantuntijaorganisaatiolle on antanut 13 prosenttia käyttäneistä. Suorahakua on käyttänyt 17 prosenttia. Muulla tavalla ulkopuolisia organisaatioita on hyödyntänyt rekrytoinneissa 13 prosenttia mm. vuokratyönvälityksen ja koulutuksen kautta. Erikokoisten yritysten välillä ei ole merkittäviä eroja käyttötavoissa.

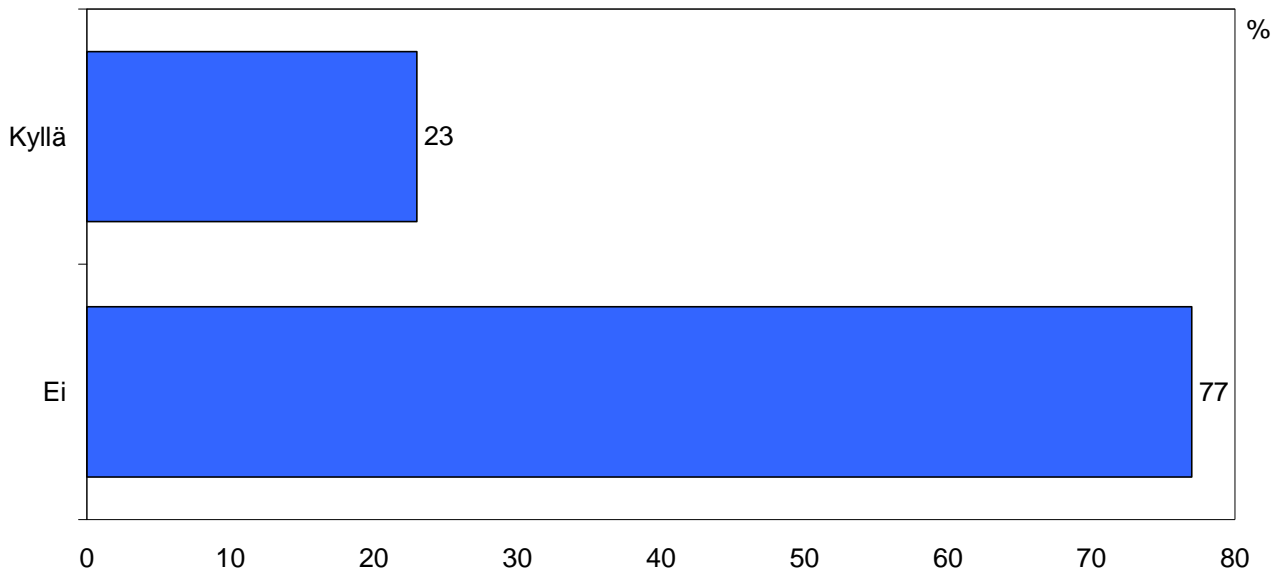
**Kuva 9. Mitä palveluja on ostettu ulkopuoliselta asiantuntijalta?**




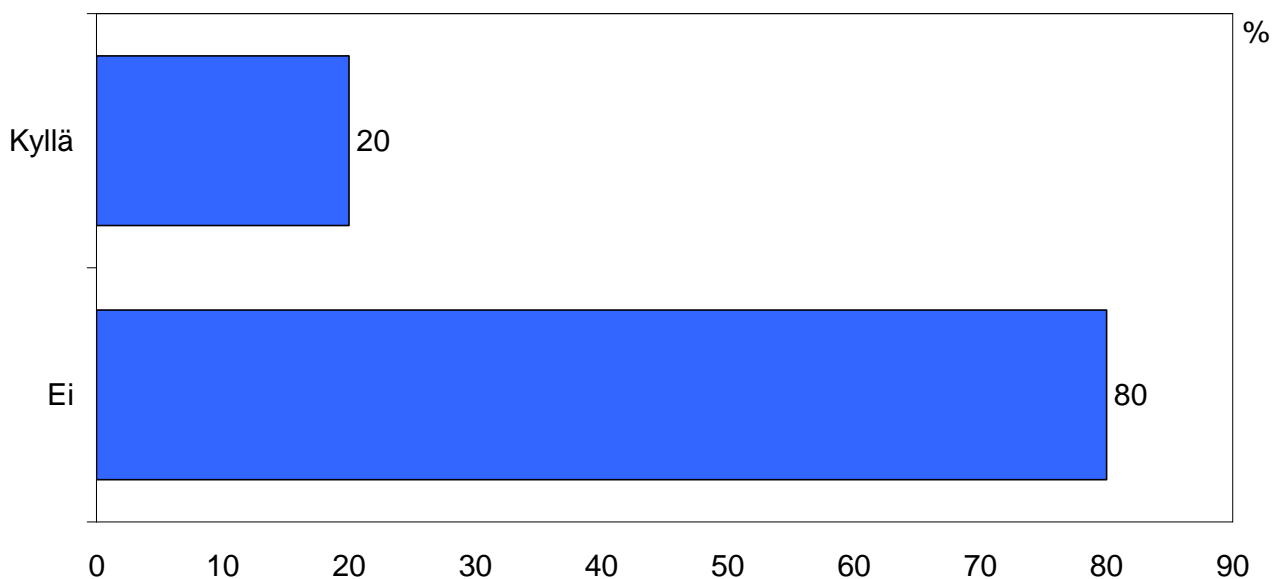
### 3. Rekrytointiongelmat

Pk-yrityksistä noin neljännes on kärsinyt rekrytointiongelmista viimeisen vuoden aikana. Teollisuudessa 35 prosenttia yrityksistä on kohdannut rekrytointiongelmia. Myös rakentamisessa ongelmista on kärsinyt keskimääräistä useampi yritys – 27 prosenttia. Kaupassa rekrytointiongelmia on kohdattu puolestaan muita aloja harvemmin – 17 prosenttia.

**Kuva 10. Onko kärsitty rekrytointiongelmista viimeisen vuoden aikana?**



**Kuva 11. Ovatko rekrytointiongelmat lisääntyneet viimeisen vuoden aikana?**

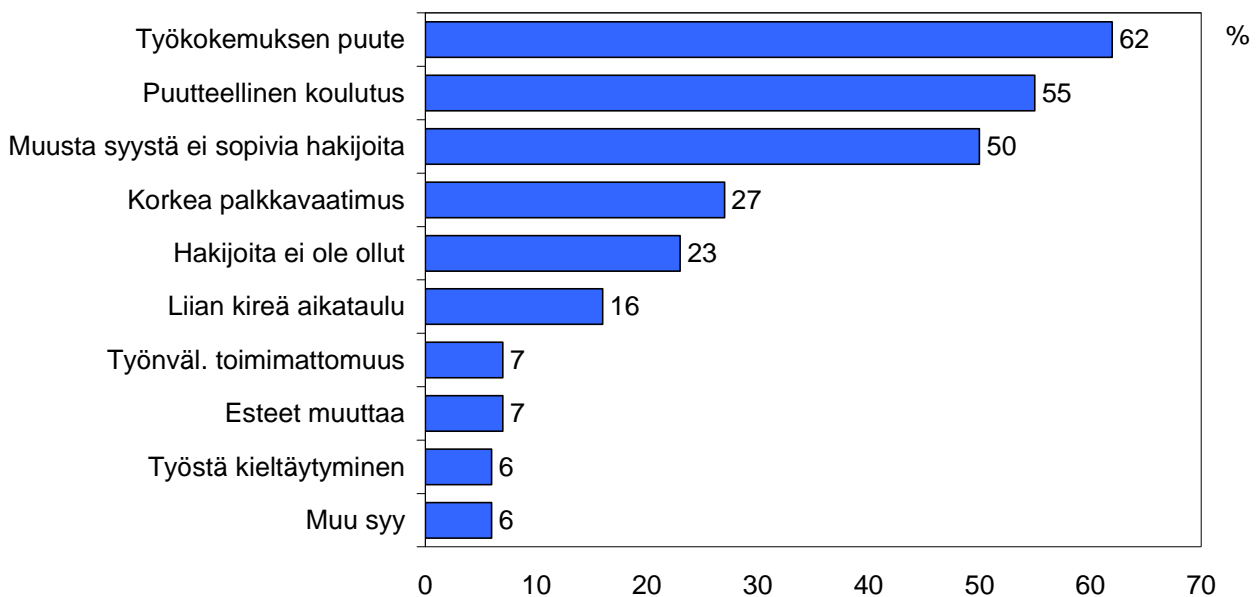


Valtaosa rekrytointiongelmista kärsineistä katsoo, että ongelmat ovat lisääntyneet vuoden takaisesta. Kaikista vastaajista tämä merkitsee sitä, että 20 prosentin mielestä rekrytointiongelmien on kasvanut. Jälleen teollisuudessa ja rakentamisessa mainintoja on keskimääräistä useammin ja kaupassa keskimääräistä harvemmin.

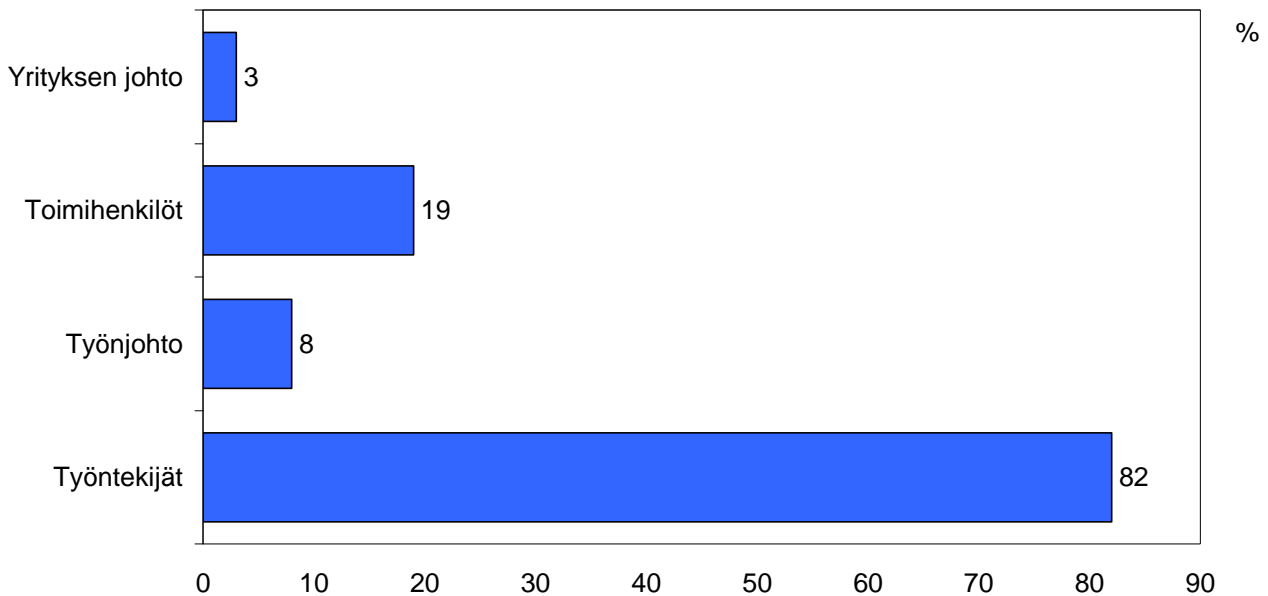
Yleisimmin (62 prosenttia ongelmista kärsineistä) rekrytointiongelmien syyksi mainitaan työkokemuksen puute. Puutteellisen koulutuksen nimeää syyksi 55 prosenttia. Myös muut hakijoihin liittyvät tekijät nimeää rekrytointiongelmien syyksi 50 prosenttia ongelmista kärsineistä. Hakijoita ei ole ollut lainkaan 23 prosentissa ongelmia kohdanneista yrityksistä vähintään yhden rekrytoinnin yhteydessä. Hakijoilla on ollut vaikeuksia muuttaa 7 prosentin kohdalla. Työstä kieltäytymiseen on ongelmista kärsineistä yrityksistä törmännyt 6 prosenttia.

Rakentamisessa keskimääräistä useammin syynä on ollut se, että hakijoita ei ole ollut lainkaan, ollaan oltu liikkeelle liian kireällä aikataululla ja hakijoilla ei ole ollut sopivaa/riittävää työkokemusta. Teollisuudessa puolestaan muita aloja useammin ongelmien syynä on sopivan koulutuksen puute. Kaupassa ei kärsitä hakijoiden tai työkokemuksen puutteesta niinkään, vaan ongelmien syyksi nimitetään muut hakijoihin liittyvät syyt ja muut syyt.

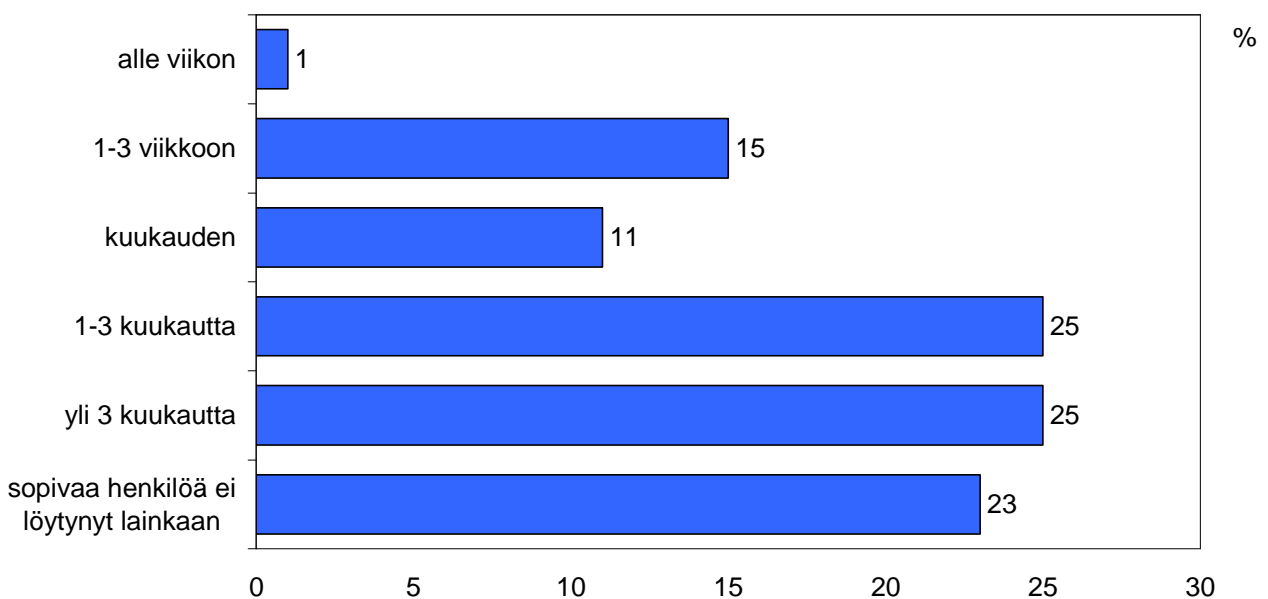
### Kuva 12. Mikä on ollut syynä rekrytointiongelmiin?



Luonnollisesti yritykset kohtaavat yleisimmin ongelmia työntekijöitä rekrytoidessaan – 82 prosenttia rekrytointiongelmista kärsineistä yrityksistä. Toimihenkilöiden rekrytoinnit aiheuttaa ongelmia 19 prosentille ja työnjohto 8 prosentille. Teollisuudessa keskimääräistä useammin rekrytointiongelmista kärsitään toimihenkilöiden osalta. Kaupassa ja rakentamisessa ongelmia on muita useammin työnjohtoon osalta. Itse työntekijöiden saannissa on ollut ongelmia lähes kaikissa rakennusalan yrityksissä, joissa rekrytointiongelmiin on törmätty.

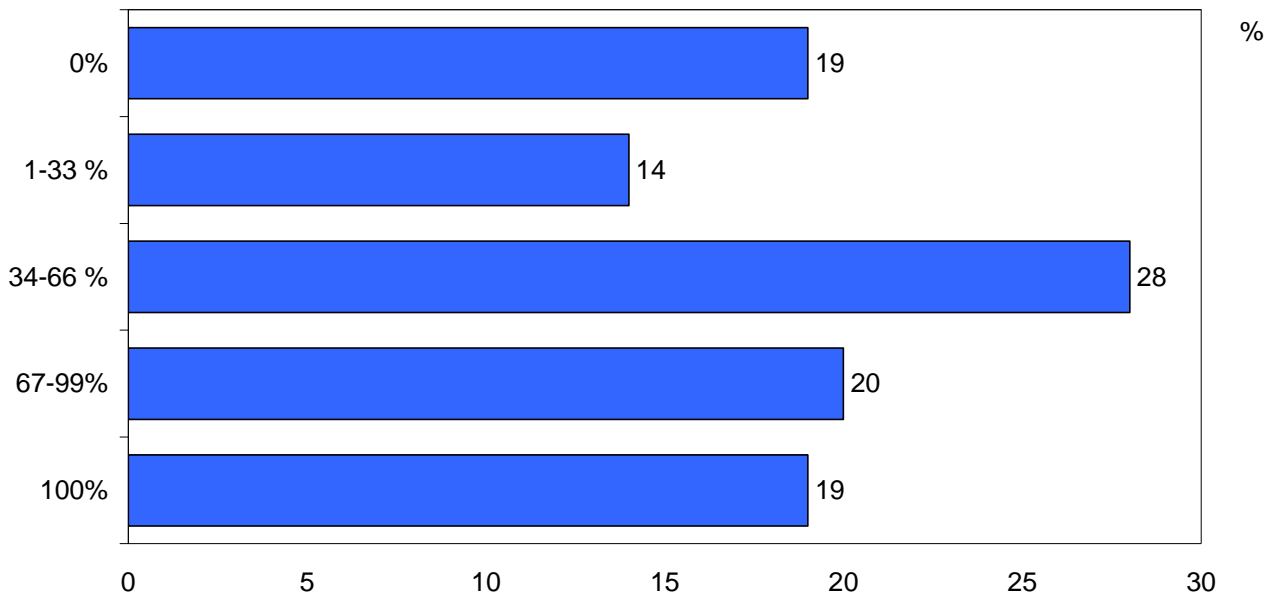
**Kuva 13. Mihin henkilöstöryhmään kuuluvista on ollut pulaa?**


Rekrytointi on kestänyt reilulla neljäsosalla rekrytointiongelmista kärsineistä pisimmillään alle kuukauden, neljäsosalla 1-3 kuukautta ja neljäsosalla yli kolme kuukautta. Vastaajista 23 prosentilla johonkin tehtävään ei ole löytynyt sopivaa henkilöä lainkaan. Yleisimmin näin on käynyt palveluissa. Rakentamisessa rekrytoinnit kestävät muita useammin pisimmillään kuukauden tai 1-3 kuukautta. Teollisuudessa ja kaupassa keskimääräistä useammin rekrytointi on kestänyt pisimmillään 1-3 tai yli 3 kuukautta.

**Kuva 14. Kuinka kauan rekrytointi on kestänyt pisimmillään?**


Avoimet paikat/avoin paikka on jäänyt kokonaan täyttämättä osaavalla tekijällä 19 prosentissa rekrytointiongelmista kärsineistä pk-yrityksistä. Toisaalta 19 prosenttia on saanut täytettyä kaikki avoimet tehtävät osaavalla ammattilaisella.

**Kuva 15. Kuinka moneen prosenttiin avoimista paikoista on saatu osaava ammattilainen?**

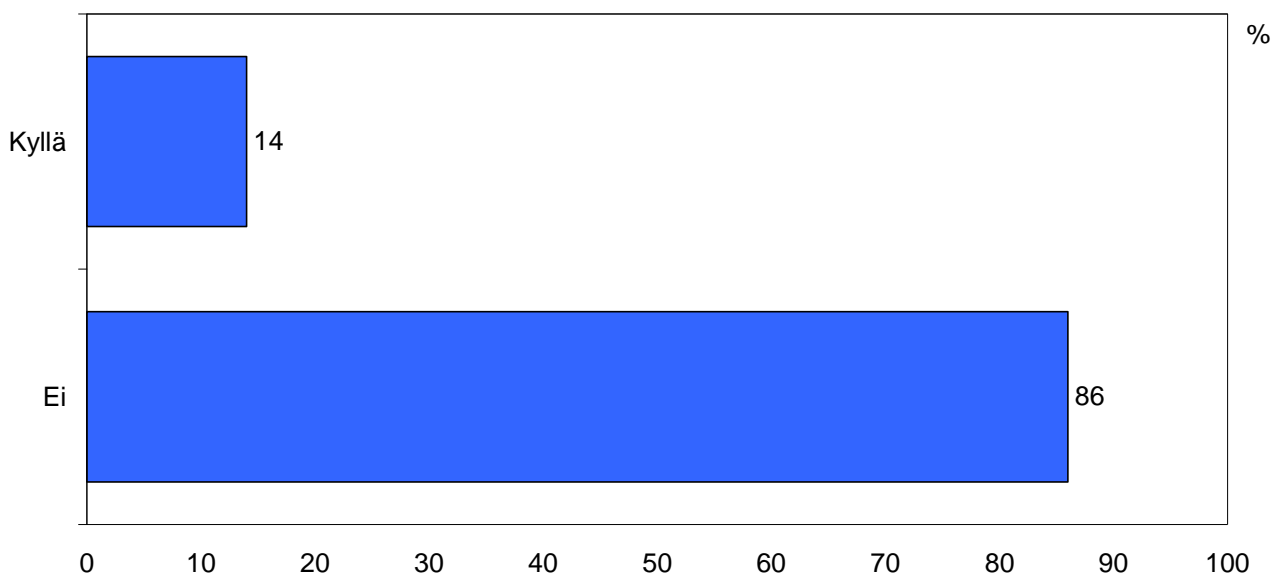


#### 4. Vuokratyövoima

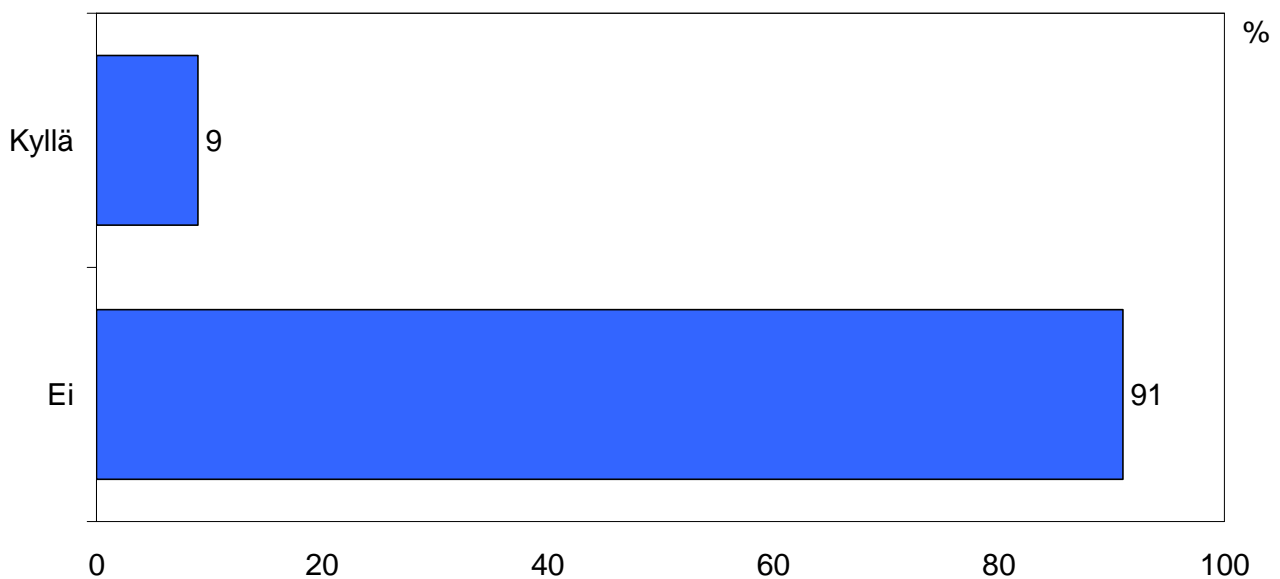
Keväällä 2007 yrityksistä 14 prosenttia ilmoitti käyttäneensä vuokratyövoimaa viimeisen vuoden aikana. Vuokratyövoiman käyttöä arvioi lisänneensä 9 prosenttia vastaajista.

Vuokratyövoiman käyttö on ollut keskimääräistä yleisempää teollisuudessa (29 prosenttia) ja rakentamisessa (18 prosenttia). Näillä aloilla on myös yleisimmin lisätty vuokratyövoiman käyttöä – teollisuudessa 20 prosenttia ja rakentamisessa 14 prosenttia vastaajista.

**Kuva 16. Onko käytetty vuokratyövoimaa viimeisen vuoden aikana?**



**Kuva 17. Onko vuokratyövoiman käyttö lisääntynyt viimeisen vuoden aikana?**

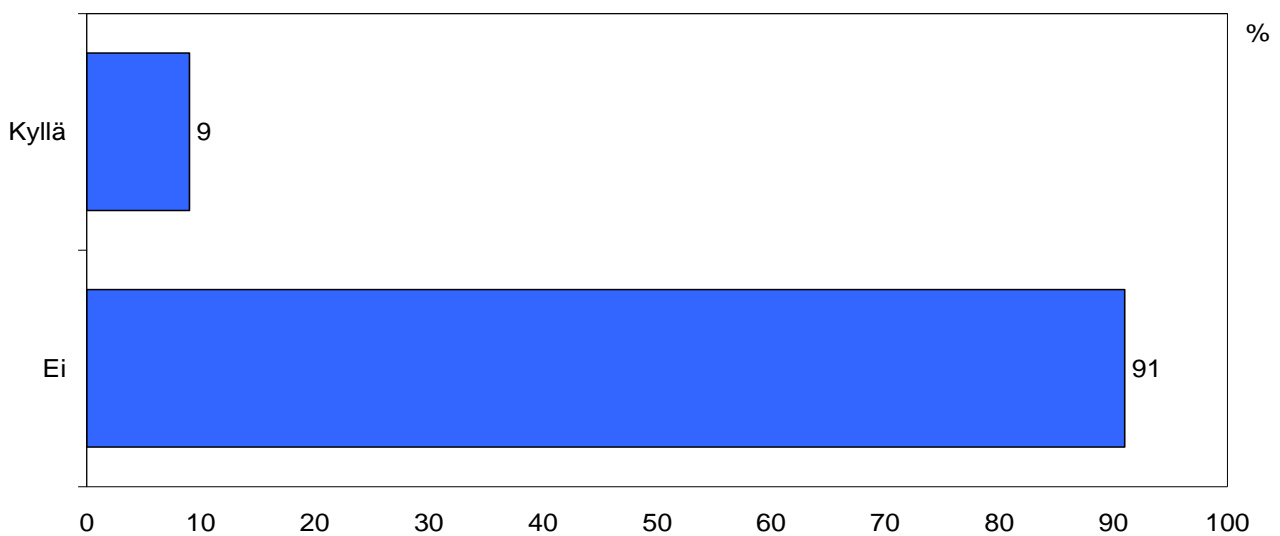


## 5. Ulkomainen työvoima

Pk-yrityksistä 9 prosentilla on ollut ulkomaista työvoimaa palveluksessaan viimeisen vuoden aikana. Vastaaajista 3 prosenttia ilmoittaa ulkomaista työvoimaa olleen käytössä epäsuorasti.

Rakentamisessa ja kaupassa ulkomaista työvoimaa on ollut suoraan palkattuna keskimääräistä harvemmassa yrityksessä (4–5 prosenttia) – teollisuudessa ja palveluissa puolestaan hieman keskimääräistä useammin (11 prosenttia). Rakentamisessa puolestaan on yleisintä (10 prosenttia), että ulkomaista työvoimaa on käytössä ulkomaisen yrityksen kautta. Teollisuudessakin tämä on keskimääräistä yleisempää (7 prosenttia). Kaupassa tällainen järjestely on hyvin harvinainen.

**Kuva 18. Onko ollut palveluksessa ulkomaista työvoimaa viimeisen vuoden aikana?**



**Kuva 19. Onko ostettu viimeisen vuoden aikana ulkomaiselta yhtiöltä palveluita, joissa on käytetty ulkomaista työvoimaa Suomessa?**

