



taloustutkimus

WorkFlow kvantitatiivinen tutkimusraportti

Paula Lehto, Senior Insight Manager

Taloustutkimus Oy

29.11.2023

Prizztech



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

Sisältö

Johdanto

Vastaajajoukon rakenne

Rekryointitarpeet

Rekrytoinnin haasteet

Rekrytoinnin onnistuminen

Vetovoimatekijät

Kokonaisarvio yrityksestä houkuttelevana työnantajana

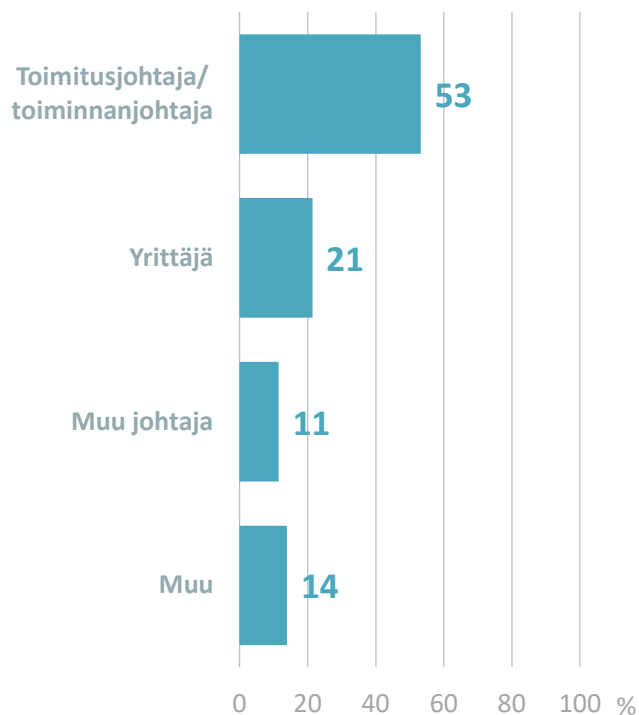
Yhteenveto ja johtopäätökset

Liitteet

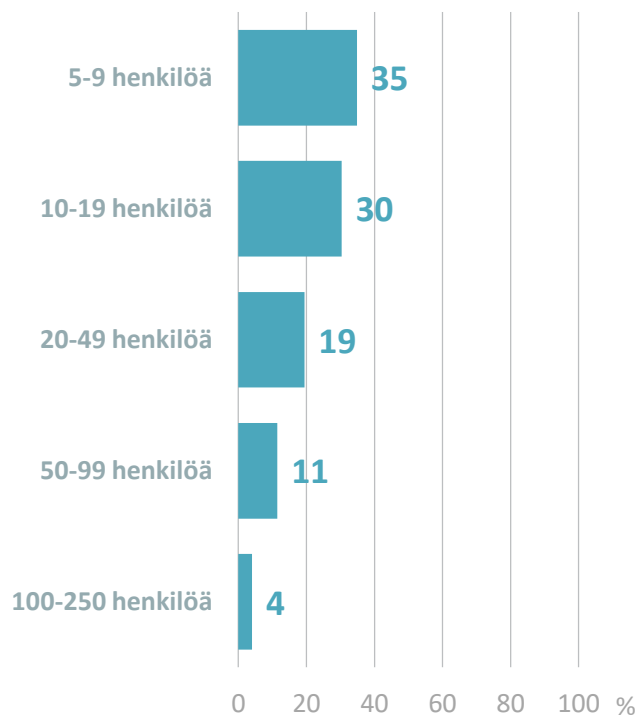
Vastaajajoukon rakenne

Kaikki vastaajat, n=201

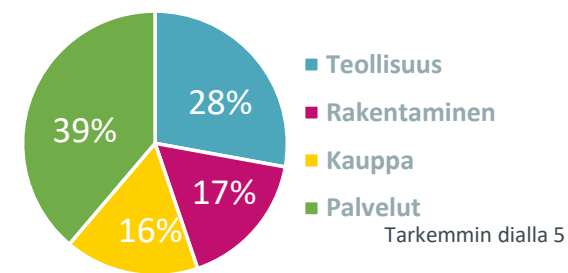
TYÖROOLI



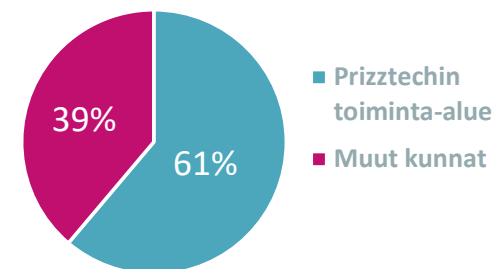
HENKILÖSTÖLUOKKA



TOIMIALA



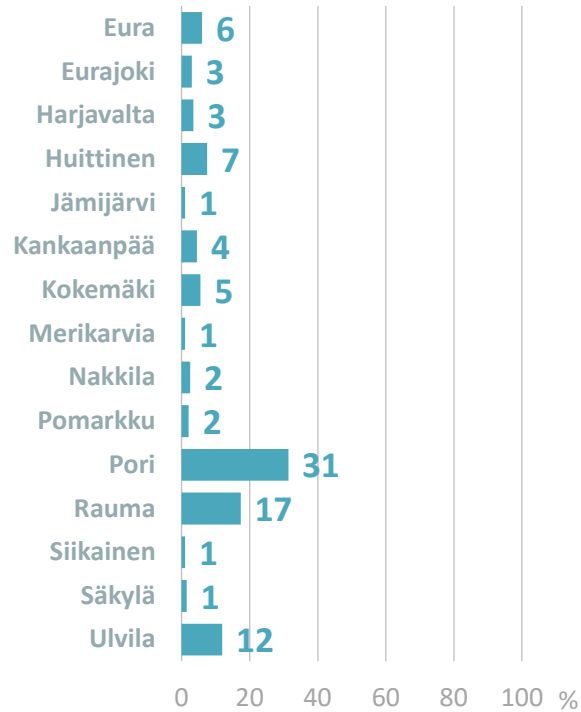
ALUE



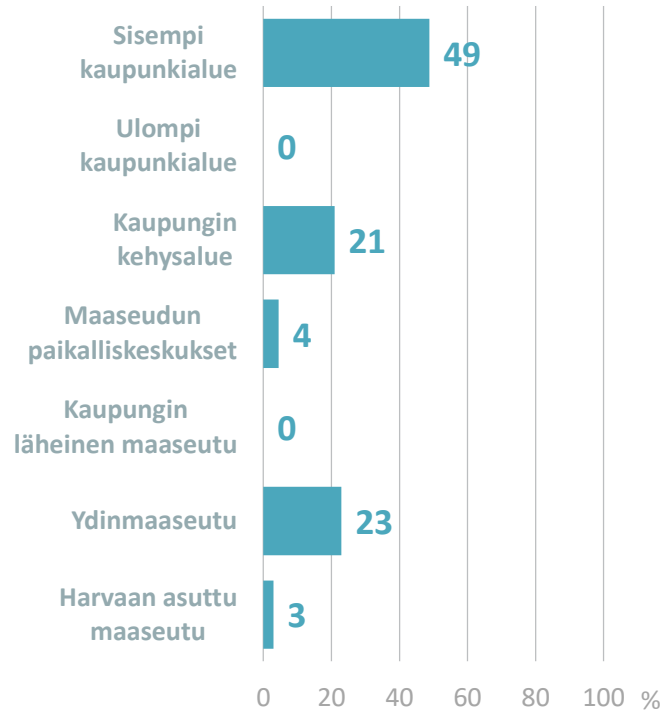
Vastaajajoukon rakenne

Kaikki vastaajat, n=201

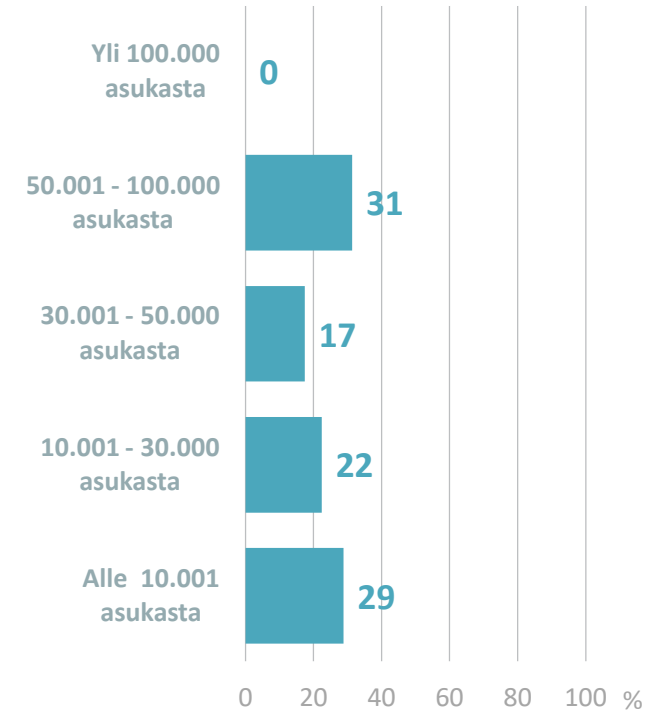
KUNTA



KAUPUNKI-MAASEUTULUOKITUS



KUNNAN ASUKASMÄÄRÄ



Johdanto

Menetelmä ja ajankohta

- Tutkimus toteutettiin Prizztechin toimeksiannosta Taloustutkimuksessa puhelinhaastatteluina (CATI). Tutkimus toteutettiin osana WorkFLOW kehittämisohjelma -hanketta, jonka toteutusta Keski-Suomen ELY-keskus tukee ESR-rahoituksella.
- Tutkimuksen kenttätyö tehtiin 30.10. - 17.11.2023.

Kohderyhmä

- Tutkimuksen kohderyhmänä olivat satakuntalaiset pk-yrityksissä (5-250 henkilöä työllistävät yritykset) työskentelevät rekrytointia tekevät henkilöt, yrittäjä (pienissä), HR-johtajat ja –päälliköt, toimitusjohtajat, rekrytointia itsenäisesti hoitavat esihenkilöt).
- Vastaajia tutkimuksessa on yhteensä 201.

Tutkimussisältö

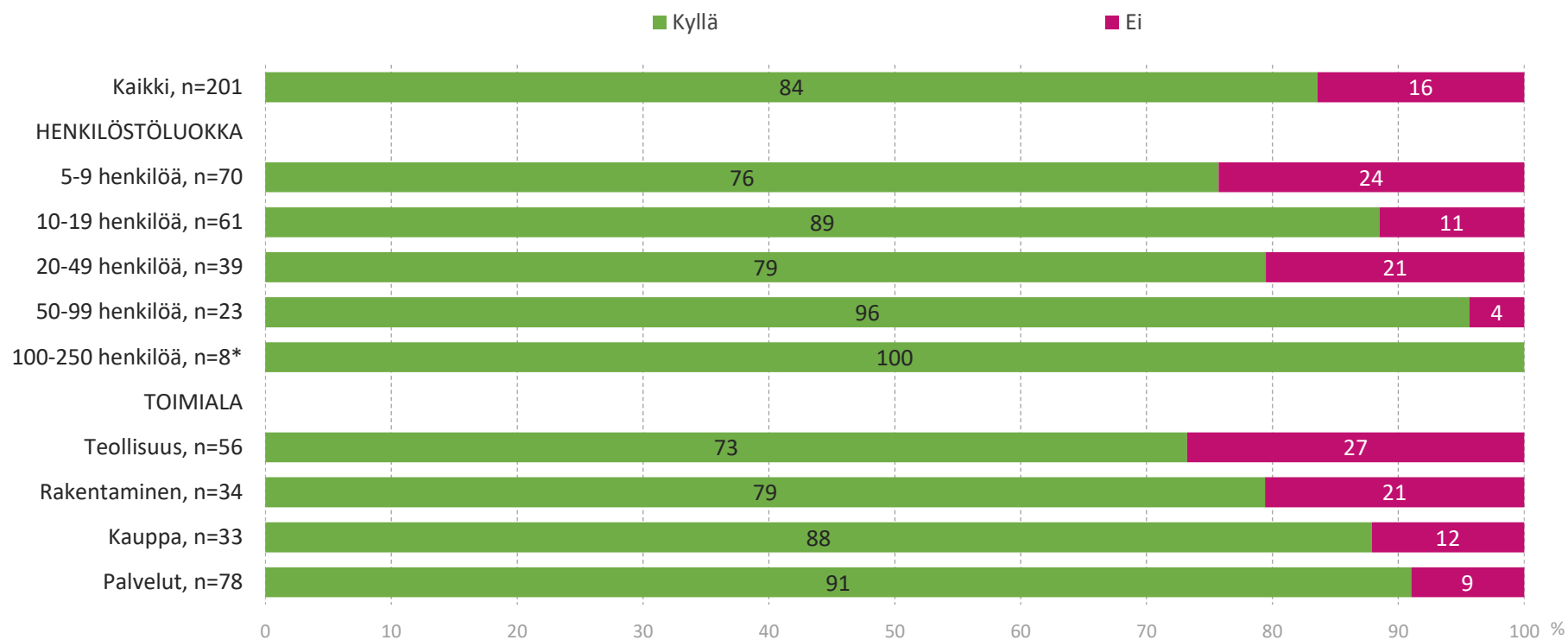
- Tutkimuksen sisältö suunniteltiin yhteistyössä Prizztechin ja Taloustutkimuksen edustajien kesken. Suunnittelussa hyödynnettiin ennen tätä kvantitatiivista tutkimusta edeltäneen kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksia.

Tietojen käsittely ja raportointi

- Aineiston tulostus on tehty Taloustutkimus Oy:n laitteistoilla ja ohjelmistoilla.
- Tulokset esitetään pääosin graafisessa muodossa.

Rekrytointitarpeet

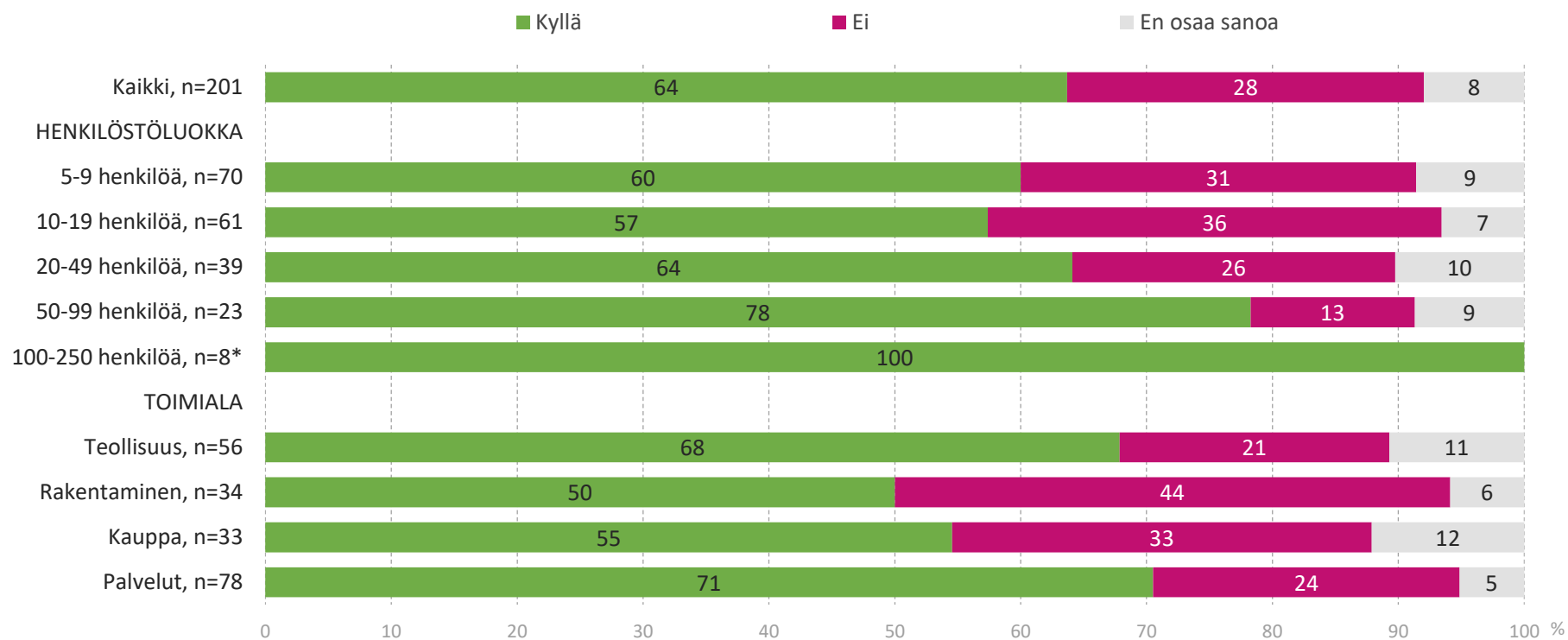
Onko yritykseen rekrytoitu viimeisen 12 kk:n sisällä



n=kaikki vastaajat

*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava

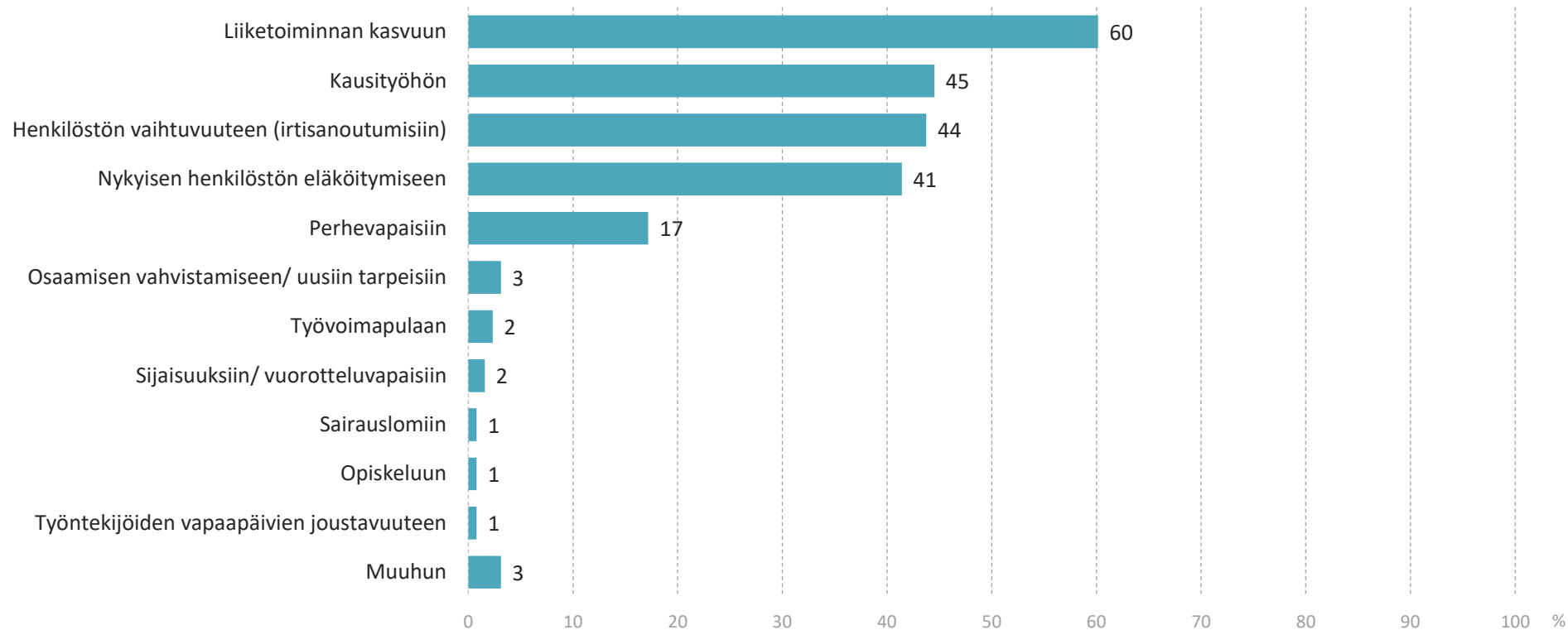
Onko yrityksellä rekrytointitarpeita seuraavan noin 12 kk:n aikana



n=kaikki vastaajat

*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava

Perustuuko rekrytointitarve...



On rekrytointitarpeita, n=128

Perustuuko rekrytointitarve...

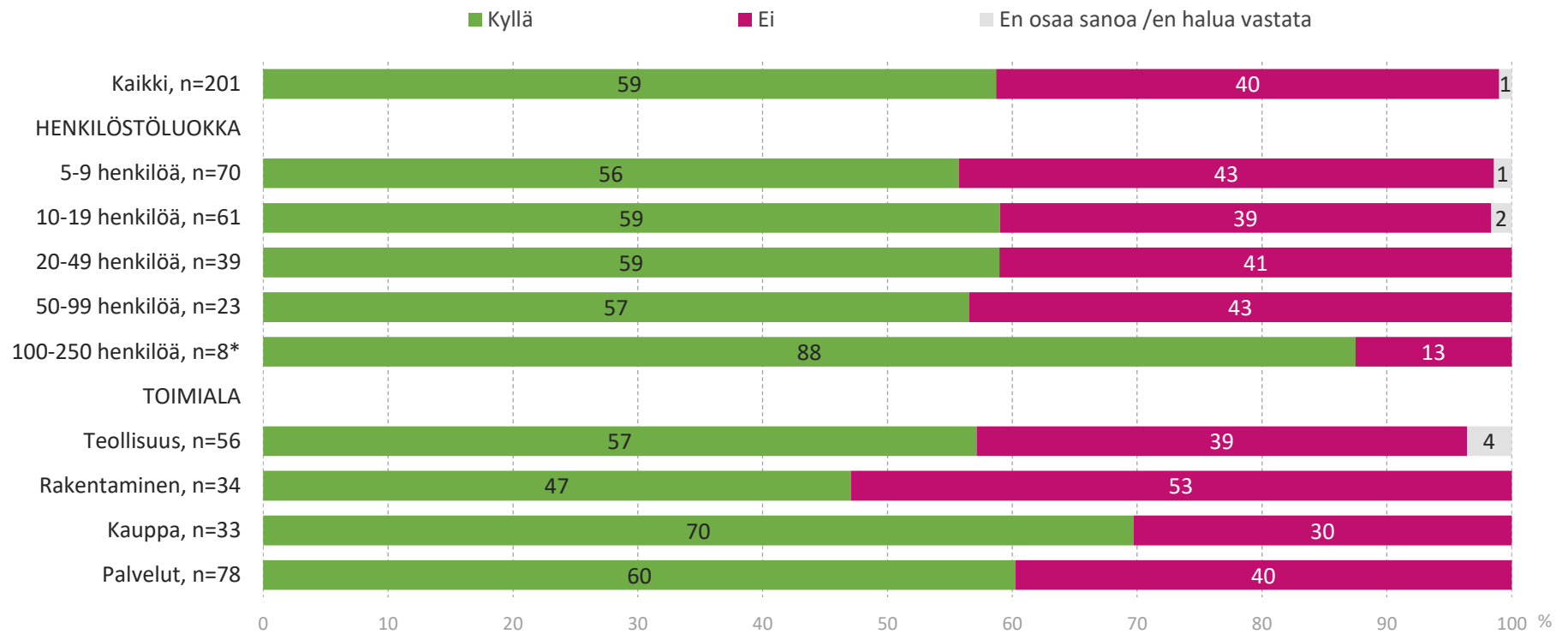
	HENKILÖSTÖLUOKKA					TOIMIALA				
	Kaikki, n=128	5-9 henkilöä, n=42	10-19 henkilöä, n=35	20-49 henkilöä, n=25	50-99 henkilöä, n=18*	100-250 henkilöä, n=8*	Teollisuus, n=38	Rakentami- nen, n=17*	Kauppa, n=18*	Palvelut, n=55
Liiketoiminnan kasvuun	60	69	57	44	61	75	68	71	50	55
Kausityöhön	45	43	43	36	44	88	29	41	39	58
Henkilöstön vaihtuvuuteen (irtisanoutumisiin)	44	26	51	56	39	75	34	12	39	62
Nykyisen henkilöstön eläköitymiseen	41	36	26	56	61	50	58	41	28	35
Perhevapaisiin	17	10	11	28	22	38	11	-	22	25
Osaamisen vahvistamiseen/ uusiin tarpeisiin	3	7	-	-	6	-	3	6	11	-
Työvoimapulaan	2	2	6	-	-	-	3	-	6	2
Sijaisuuksiin/ vuorotteluvapaisiin	2	-	-	4	6	-	3	-	-	2
Sairauslomiin	1	-	3	-	-	-	-	-	6	-
Opiskeluun	1	-	3	-	-	-	-	-	-	2
Työntekijöiden vapaapäivien joustavuuteen	1	2	-	-	-	-	-	-	-	2
Muuhun	3	2	6	-	6	-	-	-	-	7

n=on rekrytointitarpeita

*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava

Rekrytoinnin haasteet

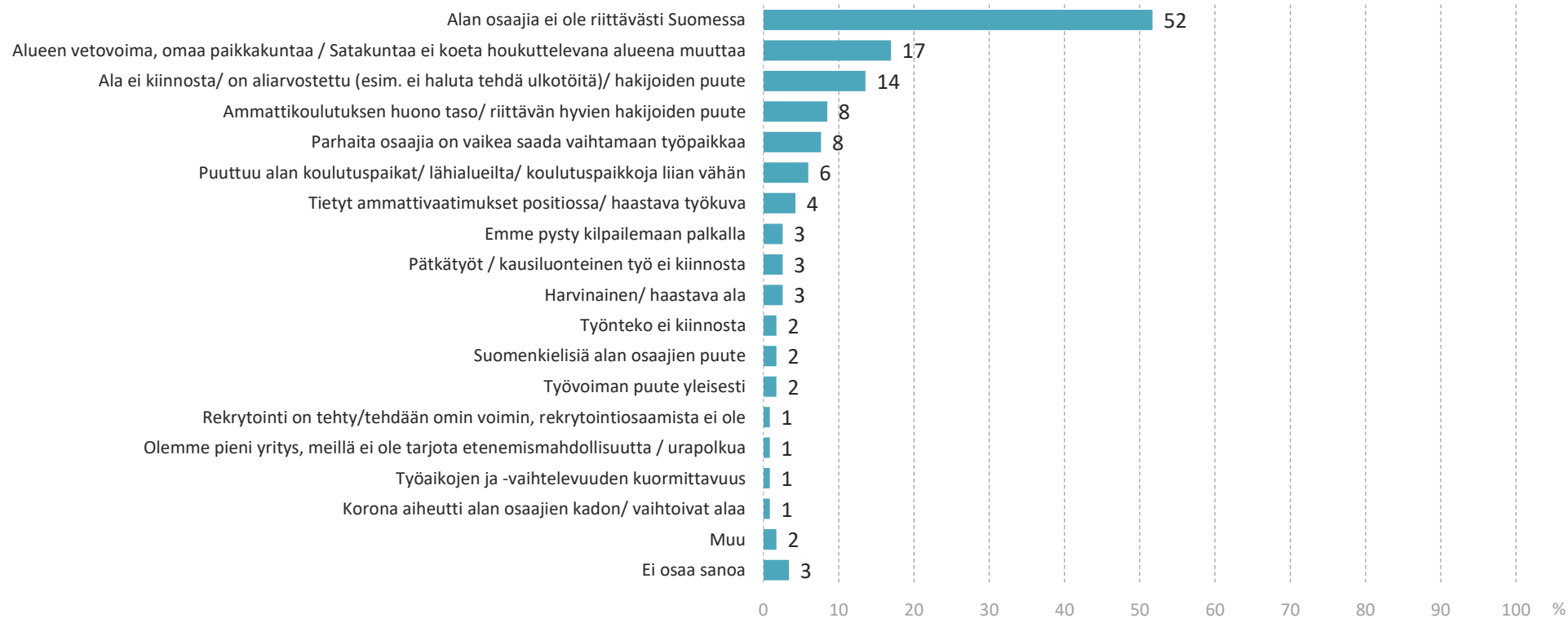
Onko yrityksessä ollut vaikeuksia löytää hyviä työntekijöitä viimeisen 12 kk:n aikana



n=kaikki vastaajat

*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava

Mistä rekrytointivaikeudet johtuvat



On ollut vaikeuksia löytää hyviä työntekijöitä avoimna oleviin tehtäviin viimeisen 12kk aikana, n=118

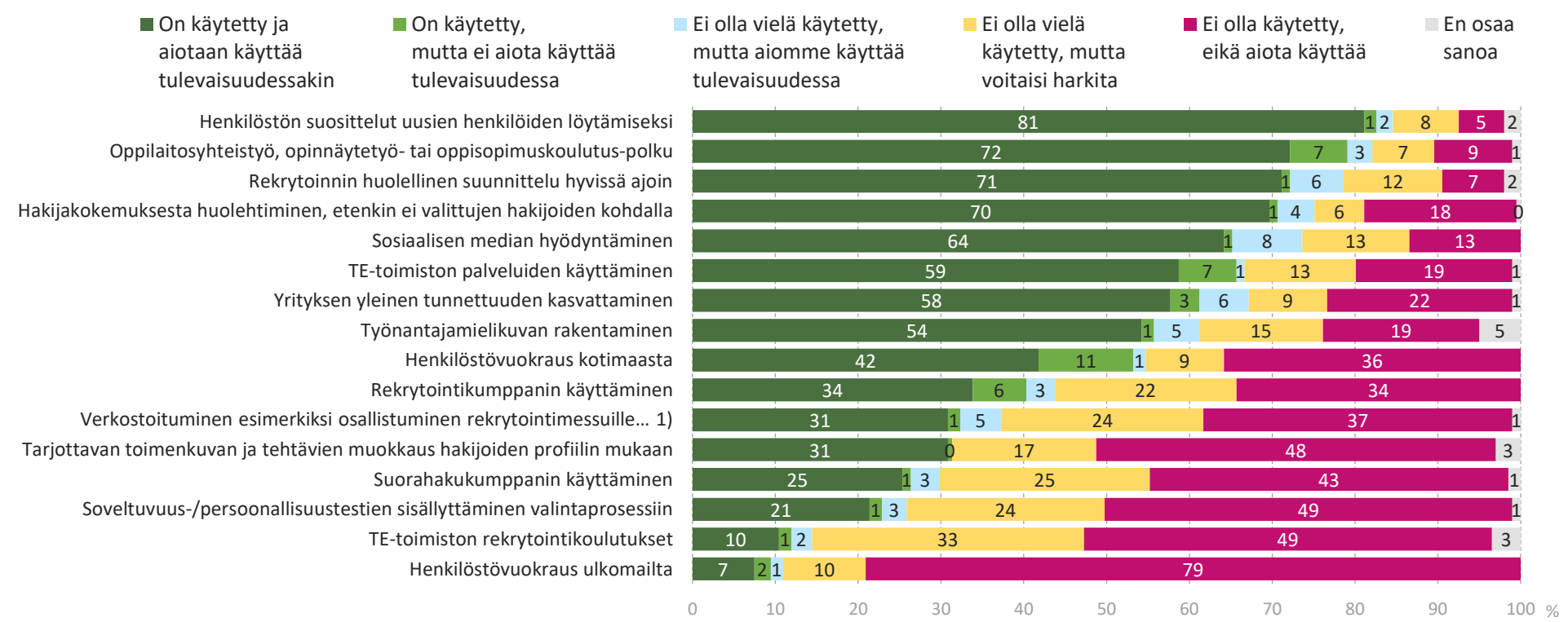
Mistä rekrytointivaikeudet johtuvat

	HENKILÖSTÖLUOKKA						TOIMIALA			
	Kaikki, n=118	5-9 henkilöä, n=39	10-19 henkilöä, n=36	20-49 henkilöä, n=23	50-99 henkilöä, n=13*	100-250 henkilöä, n=7*	Teollisuus, n=32	Rakentami- nen, n=16*	Kauppa, n=23	Palvelut, n=47
Alan osaajia ei ole riittävästi Suomessa	52	51	56	43	69	29	56	69	43	47
Alueen vetovoima, omaa paikkakuntaa / Satakuntaa ei koeta houkuttelevana alueena muuttaa	17	13	11	22	23	43	28	6	30	6
Ala ei kiinnosta/ on aliarvostettu (esim. ei halua tehdä ulkotöitä)/ hakijoiden puute	14	10	22	13	-	14	13	13	13	15
Ammattikoulutuksen huono taso/ riittävän hyvien hakijoiden puute	8	8	6	13	8	14	6	13	-	13
Parhaita osaajia on vaikea saada vaihtamaan työpaikkaa	8	8	6	9	8	14	9	19	9	2
Puuttuu alan koulutuspaikat/ lähialueilta/ koulutuspaikkoja liian vähän	6	5	6	4	8	14	6	6	4	6
Tiedyt ammattivaatimukset positiossa/ haastava työkuva	4	5	3	9	-	-	3	-	9	4
Emme pysty kilpailemaan palkalla	3	3	3	4	-	-	-	-	4	4
Pätkätyöt / kausiluonteinen työ ei kiinnosta	3	3	3	4	-	-	-	6	9	-
Harvinaisen/ haastava ala	3	5	3	-	-	-	3	-	4	2
Työnteko ei kiinnosta	2	3	3	-	-	-	3	-	-	2
Suomenkielisiä alan osaajien puute	2	3	-	4	-	-	6	-	-	-
Työvoiman puute yleisesti	2	3	-	-	8	-	-	-	-	4
Rekrytointi on tehty/tehdään omin voimin, rekrytointiasaamista ei ole	1	-	3	-	-	-	-	-	-	2
Olemme pieni yritys, meillä ei ole tarjota etenemismahdollisuutta / urapolkua	1	-	3	-	-	-	3	-	-	-
Työaikojen ja -vaihtelevuuden kuormittavuus	1	3	-	-	-	-	-	-	-	2
Korona aiheutti alan osaajien kadon/ vaihtoivat alaa	1	-	-	-	8	-	-	-	-	2
Muu	2	-	-	9	-	-	3	-	-	2
Ei osaa sanoa	3	5	3	4	-	-	-	-	13	2

n=on ollut vaikeuksia löytää hyviä työntekijöitä avoimna oleviin tehtäviin viimeisen 12kk aikana

*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava

Mitä seuraavista keinoista olette jo käyttäneet, ja mitä voisitte tulevaisuudessa käyttää rekrytointimenestyksen parantamiseksi?



Kaikki vastaajat, n=201

1) ...tai oman alan tilaisuuksiin, jossa on mahdollisuus tavata potentiaalisia työnhakijoita

Mitä seuraavista keinoista olette jo käyttäneet, ja mitä voisitte tulevaisuudessa käyttää rekryointimenestyksen parantamiseksi

On käytetty ja aiotaan käyttää tulevaisuudessakin

	ONKO REKRYTOITU VIIIMEISEN 12KK SISÄLLÄ			ONKO REKRYTOINTITARPEITA SEURAAVAN 12KK AIKANA			ONKO OLLUT VAIKEUSIA LÖYTÄÄ HYVIÄ TYÖNTEKIJÖITÄ VIIIMEISEN 12KK AIKANA	
	Kaikki, n=201	Kyllä, n=168	Ei, n=33	Kyllä, n=128	Ei, n=57	En osaa sanoa, n=16*	Kyllä, n=118	Ei, n=81
Henkilöstön suosittelut uusien henkilöiden löytämiseksi	81	85	64	84	77	69	84	78
Oppilaitosyhteistyö, opinnäytetyö- tai oppisopimuskoulutus-polku	72	73	70	72	74	69	74	69
Rekrytoinnin huolellinen suunnittelu hyvissä ajoin	71	74	55	74	65	69	75	68
Hakijakokemuksesta huolehtiminen, etenkin ei valittujen hakijoiden kohdalla	70	75	42	75	60	63	75	63
Sosiaalisen median hyödyntäminen	64	67	52	69	54	63	68	60
TE-toimiston palveluiden käyttäminen	59	62	42	64	46	63	69	42
Yrityksen yleinen tunnettuuden kasvattaminen	58	61	39	64	44	56	68	44
Työnantajamielikuvan rakentaminen	54	59	30	59	44	50	60	47
Henkilöstövuokraus kotimaasta	42	44	30	43	35	56	47	35
Rekryointikumppanin käyttäminen	34	37	18	38	21	44	38	28
Verkostoituminen esimerkiksi osallistuminen rekryointimessuille... 1)	31	33	21	39	18	13	39	19
Tarjottavan toimenkuvan ja tehtävien muokkaus hakijoiden profiiliin mukaan	31	33	21	34	28	19	39	20
Suorahakukumppanin käyttäminen	25	26	21	30	14	25	32	16
Soveltuvuus-/persoonallisuustestien sisällyttäminen valintaprosessiin	21	24	9	22	19	25	25	17
TE-toimiston rekryointikoulutukset	10	11	9	13	7	6	12	7
Henkilöstövuokraus ulkomailta	7	7	9	8	7	6	8	7

n=kaikki vastaajat

*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava

1) ...tai oman alan tilaisuuksiin, jossa on mahdollisuus tavata potentiaalisia työnhakijoita

Mitä seuraavista keinoista olette jo käyttäneet, ja mitä voisitte tulevaisuudessa käyttää rekrytointimenestyksen parantamiseksi

On käytetty ja aiotaan käyttää tulevaisuudessakin

	HENKILÖSTÖLUOKKA						TOIMIALA			
	Kaikki, n=201	5-9 henkilöä, n=70	10-19 henkilöä, n=61	20-49 henkilöä, n=39	50-99 henkilöä, n=23	100-250 henkilöä, n=8*	Teollisuus, n=56	Rakentaminen, n=34	Kauppa, n=33	Palvelut, n=78
Henkilöstön suosittelut uusien henkilöiden löytämiseksi	81	76	85	77	91	88	84	79	70	85
Oppilaitosyhteistyö, opinnäytetyö- tai oppisopimuskoulutus-polku	72	57	69	85	96	100	75	65	73	73
Rekrytointin huolellinen suunnittelu hyvissä ajoin	71	63	70	72	87	100	70	68	73	73
Hakijakokemuksesta huolehtiminen, etenkin ei valittujen hakijoiden kohdalla	70	56	70	79	87	88	75	62	67	71
Sosiaalisen median hyödyntäminen	64	53	64	74	74	88	57	56	76	68
TE-toimiston palveluiden käyttäminen	59	47	56	69	74	88	55	41	73	63
Yrityksen yleinen tunnettuuden kasvattaminen	58	49	48	64	91	88	73	41	58	54
Työnantajamielikuvan rakentaminen	54	49	54	51	78	50	57	47	52	56
Henkilöstövuokraus kotimaasta	42	26	44	51	57	75	59	56	42	23
Rekrytointikumppanin käyttäminen	34	16	30	54	57	63	59	29	30	19
Verkostoituminen esimerkiksi osallistuminen rekrytointimesuille... 1)	31	19	21	36	61	100	38	18	15	38
Tarjottavan toimenkuvan ja tehtävien muokkaus hakijoiden profiiliin mukaan	31	20	31	41	39	50	38	32	36	23
Suorahakukumppanin käyttäminen	25	16	15	36	48	75	43	18	27	15
Soveltuvuus-/persoonallisuustestien sisällyttäminen valintaprosessiin	21	10	10	31	52	75	34	15	24	14
TE-toimiston rekrytointikoulutukset	10	9	7	13	17	25	11	6	12	12
Henkilöstövuokraus ulkomailta	7	3	7	13	13	13	13	18	3	1

n=kaikki vastaajat

*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava

1) ...tai oman alan tilaisuuksiin, jossa on mahdollisuus tavata potentiaalisia työnhakijoita

Mitä seuraavista keinoista olette jo käyttäneet, ja mitä voisitte tulevaisuudessa käyttää rekryointimenestyksen parantamiseksi

Ei olla vielä käytetty, mutta voitaisi harkita

	ONKO REKRYTOITU VIIIMEISEN 12KK SISÄLLÄ			ONKO REKRYTOINTITARPEITA SEURAAVAN 12KK AIKANA			ONKO OLLUT VAIKEUKSIA LÖYTÄÄ HYVIÄ TYÖNTEKIJÖITÄ VIIIMEISEN 12KK AIKANA	
	Kaikki, n=201	Kyllä, n=168	Ei, n=33	Kyllä, n=128	Ei, n=57	En osaa sanoa, n=16*	Kyllä, n=118	Ei, n=81
TE-toimiston rekryointikoulutukset	33	36	15	36	25	38	37	27
Suorahakukumppanin käyttäminen	25	29	9	27	21	25	28	22
Verkostoituminen esimerkiksi osallistuminen rekryointimessuille... 1)	24	25	21	25	19	38	25	23
Soveltuvuus-/persoonallisuustestien sisällyttäminen valintaprosessiin	24	24	21	22	32	13	25	22
Rekryointikumppanin käyttäminen	22	23	18	21	25	19	23	21
Tarjottavan toimenkuvan ja tehtävien muokkaus hakijoiden profiiliin mukaan	17	18	12	20	11	19	17	19
Työnantajamielikuvan rakentaminen	15	15	15	16	12	13	14	15
TE-toimiston palveluiden käyttäminen	13	13	15	10	23	6	14	12
Sosiaalisen median hyödyntäminen	13	12	18	13	12	19	13	12
Rekrytoinnin huolellinen suunnittelu hyvissä ajoin	12	11	18	9	18	19	10	12
Henkilöstövuokraus ulkomailta	10	11	6	9	7	25	12	7
Yrityksen yleinen tunnettuuden kasvattaminen	9	10	9	11	9	-	5	14
Henkilöstövuokraus kotimaasta	9	11	3	7	14	13	11	7
Henkilöstön suosittelut uusien henkilöiden löytämiseksi	8	8	9	6	9	19	8	9
Oppilaitosyhteistyö, opinnäytetyö- tai oppisopimuskoulutus-polku	7	9	-	9	7	-	7	9
Hakijakokemuksesta huolehtiminen, etenkin ei valittujen hakijoiden kohdalla	6	6	6	5	7	6	5	7

n=kaikki vastaajat

*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava

1) ...tai oman alan tilaisuuksiin, jossa on mahdollisuus tavata potentiaalisia työnhakijoita

Mitä seuraavista keinoista olette jo käyttäneet, ja mitä voisitte tulevaisuudessa käyttää rekrytointimenestyksen parantamiseksi

Ei olla vielä käytetty, mutta voitaisi harkita

	HENKILÖSTÖLUOKKA						TOIMIALA			
	Kaikki, n=201	5-9 henkilöä, n=70	10-19 henkilöä, n=61	20-49 henkilöä, n=39	50-99 henkilöä, n=23	100-250 henkilöä, n=8*	Teollisuus, n=56	Rakentami- nen, n=34	Kauppa, n=33	Palvelut, n=78
TE-toimiston rekrytointikoulutukset	33	23	33	49	35	38	30	32	27	37
Suorahakukumppanin käyttäminen	25	24	26	28	26	13	18	29	24	29
Verkostoituminen esimerkiksi osallistuminen rekrytointimessuille... 1)	24	24	33	18	22	-	25	21	36	21
Soveltuvuus-/persoonallisuustestien sisällyttäminen valintaprosessiin	24	26	31	21	13	-	20	24	24	27
Rekrytointikumppanin käyttäminen	22	20	23	26	17	25	16	21	36	21
Tarjottavan toimenkuvan ja tehtävien muokkaus hakijoiden profiiliin mukaan	17	10	18	23	26	25	16	18	12	21
Työnantajamielikuvan rakentaminen	15	19	13	13	13	13	14	15	30	9
TE-toimiston palveluiden käyttäminen	13	19	10	13	9	13	16	18	15	9
Sosiaalisen median hyödyntäminen	13	17	8	10	17	13	18	15	6	12
Rekrytoinnin huolellinen suunnittelu hyvissä ajoin	12	17	13	10	-	-	11	21	12	9
Henkilöstövuokraus ulkomailta	10	6	15	10	9	13	9	9	9	12
Yrityksen yleinen tunnettuuden kasvattaminen	9	16	10	5	-	-	5	15	12	9
Henkilöstövuokraus kotimaasta	9	9	11	8	9	13	5	6	9	14
Henkilöstön suosittelut uusien henkilöiden löytämiseksi	8	9	8	10	-	13	5	6	15	8
Oppilaitosyhteistyö, opinnäytetyö- tai oppisopimuskoulutus-polku	7	7	13	5	-	-	9	9	6	6
Hakijakokemuksesta huolehtiminen, etenkin ei valittujen hakijoiden kohdalla	6	9	2	5	9	13	9	3	9	4

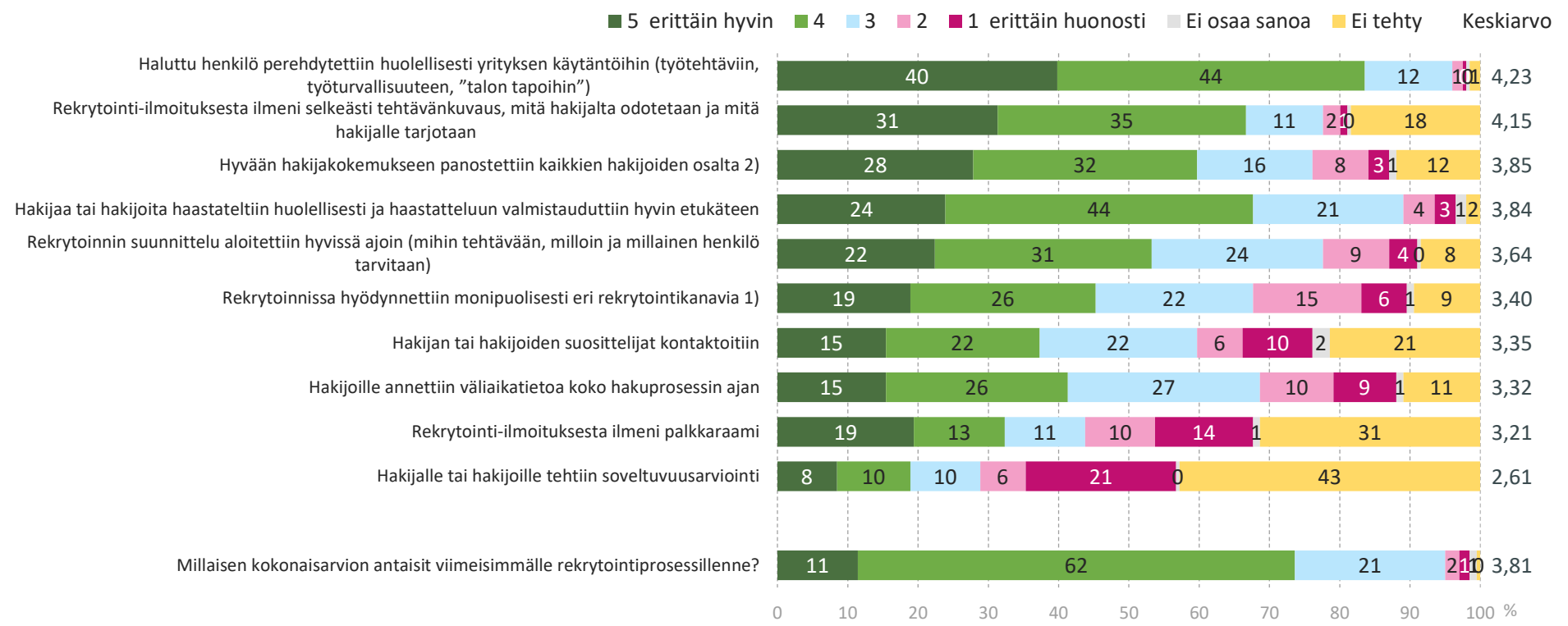
n=kaikki vastaajat

*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava

1) ...tai oman alan tilaisuuksiin, jossa on mahdollisuus tavata potentiaalisia työnhakijoita

Rekrytoinnin onnistuminen

Jos ajattelet viimeisintä rekrytointia yrityksessänne, miten hyvin suoriudutte seuraavien tekijöiden osalta?

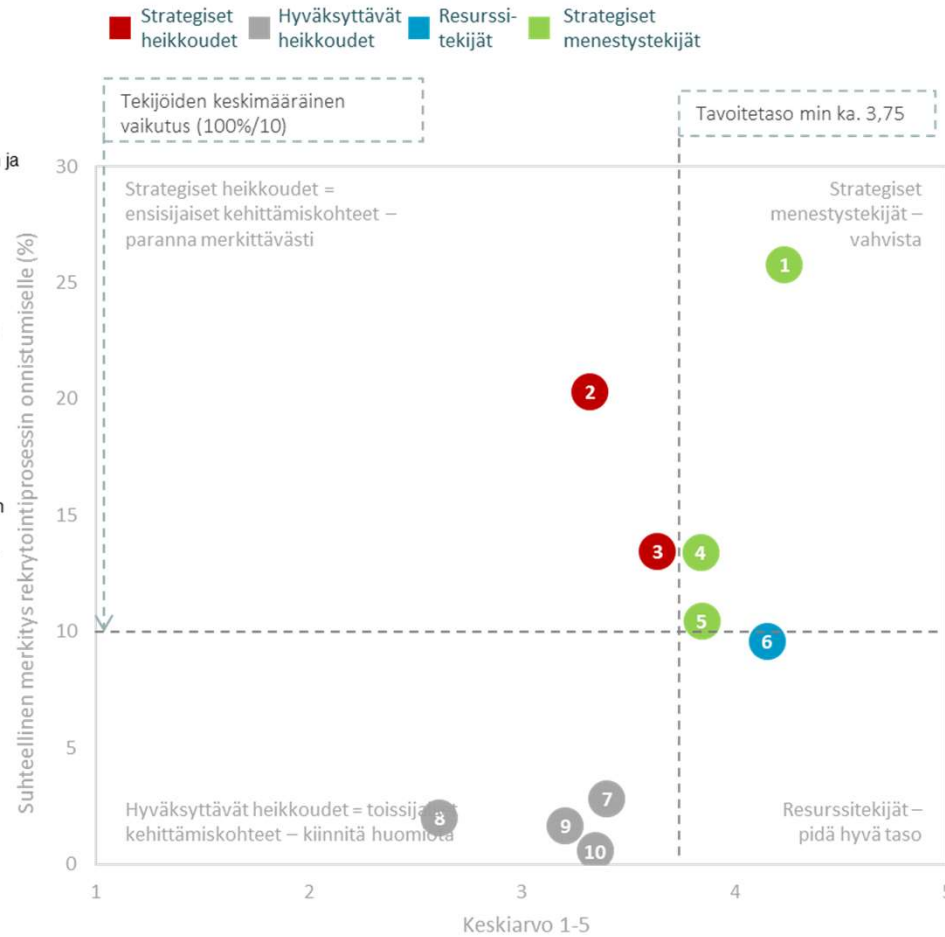


Kaikki vastaajat, n=201

1) kuten omia verkostoja, yrityksen kotisivuja, sosiaalista mediaa, erilaisia työhakukoneita ja rekrytointialustoja (esimerkiksi Jobly ja Duunitori, TE-palveluja, jne.)
 2) eli ei valituille hakijoille ilmoitettiin asiasta nopeasti, kiitettiin hakemuksesta ja pyydettiin saada pitää hakija mielessä tulevissa rekrytoinneissa

Vahvuus/heikkous portfolio - Rekrytointiprosessi

- Suhteellinen merkitys rekrytointiprosessin onnistumiselle (merkitys kasaava)
- 1 **4,23** Haluttu henkilö perehdyttiin huolellisesti yrityksen käytäntöihin (työtehtäviin, työturvallisuuteen, "talon tapoihin")
 - 2 **3,32** Hakijoille annettiin väliaikatietaa koko hakuprosessin ajan
 - 3 **3,64** Rekrytoinnin suunnittelu aloitettiin hyvissä ajoin (mihin tehtävään, milloin ja millainen henkilö tarvitaan)
 - 4 **3,84** Hakijaa tai hakijoita haastateltiin huolellisesti ja haastatteluun valmistauduttiin hyvin etukäteen
 - 5 **3,85** Hyvään hakijakokemukseen panostettiin kaikkien hakijoiden osalta eli ei valituille hakijoille ilmoitettiin asiasta nopeasti, kiitettiin hakemuksesta ja pyydettiin saada pitää hakija mielessä tulevissa rekrytoinneissa
 - 6 **4,15** Rekrytointi-ilmoituksesta ilmeni selkeästi tehtävänkuvaukset, mitä hakijalta odotetaan ja mitä hakijalle tarjotaan
 - 7 **3,40** Rekrytoinnissa hyödynnettiin monipuolisesti eri rekrytointikanavia, kuten omia verkostoja, yrityksen kotisivuja, sosiaalista mediaa, erilaisia työhakukoneita ja rekrytointialustoja (esimerkiksi Jobly ja Duunitori, TE-nalvelut jne.)
 - 8 **2,61** Hakijalle tai hakijoille tehtiin soveltuvuusarvointi
 - 9 **3,21** Rekrytointi-ilmoituksesta ilmeni palkkaraami
 - 10 **3,35** Hakijan tai hakijoiden suosittelijat kontaktoidtiin



Jos ajattelet viimeisintä rekrytointia yrityksessänne, miten hyvin suoriuduite seuraavien tekijöiden osalta?

	HENKILÖSTÖLUOKKA						TOIMIALA		
	Kaikki, n=201	5-9 henkilöä, n=70	10-19 henkilöä, n=61	20-49 henkilöä, n=39	50-99 henkilöä, n=23	100-250 henkilöä, n=8*	Teollisuus, n=56	Rakentami- nen, n=34	Kauppa, n=33
Halittu henkilö perehdyttiin huolellisesti yrityksen käytäntöihin (työtehtäviin, työturvallisuuteen, "talon tapoihin")	4,23	4,29	4,19	4,23	4,26	4,00	4,02	4,38	4,15
Rekrytointi-ilmoituksesta ilmeni selkeästi tehtävänkuvaus, mitä hakijalta odotetaan ja mitä hakijalle tarjotaan	4,15	4,09	4,08	4,37	4,14	4,29	3,93	4,00	4,00
Hyvään hakijakokemukseen panostettiin kaikkien hakijoiden osalta ²⁾	3,85	3,85	3,72	4,06	3,95	3,43	3,79	3,70	3,61
Hakijaa tai hakijoita haastateltiin huolellisesti ja haastatteluun valmistauduttiin hyvin etukäteen	3,84	3,67	3,72	4,13	3,96	4,57	3,88	3,42	3,88
Rekrytoinnin suunnittelu aloitettiin hyvissä ajoin (mihin tehtävään, milloin ja millainen henkilö tarvitaan)	3,64	3,53	3,50	3,78	3,91	4,00	3,73	3,26	3,80
Rekrytoinnissa hyödynnettiin monipuolisesti eri rekrytointikanavia ¹⁾	3,40	2,97	3,18	4,05	3,77	4,14	3,57	3,24	3,41
Hakijan tai hakijoiden suositteijat kontaktoitiin	3,35	3,47	3,26	3,34	3,25	3,33	3,33	3,65	3,36
Hakijoille annettiin väliaikatieta koko hakuprosessin ajan	3,32	3,37	3,30	3,28	3,27	3,50	3,39	3,25	3,03
Rekrytointi-ilmoituksesta ilmeni palkkaraami	3,21	3,53	3,16	3,33	2,58	2,40	2,53	2,78	3,00
Hakijalle tai hakijoille tehtiin soveltuvuusarviointi	2,61	2,54	2,17	3,00	2,89	4,00	2,95	2,38	1,60
Millaisen kokonaisarvion antaisit viimeisimmälle rekrytointiprosessillenne?	3,81	3,74	3,75	3,87	4,04	4,00	3,82	3,61	3,79

Keskiarvo 1-5 (1=erittäin huonosti...5=erittäin hyvin)

n=kaikki vastaajat

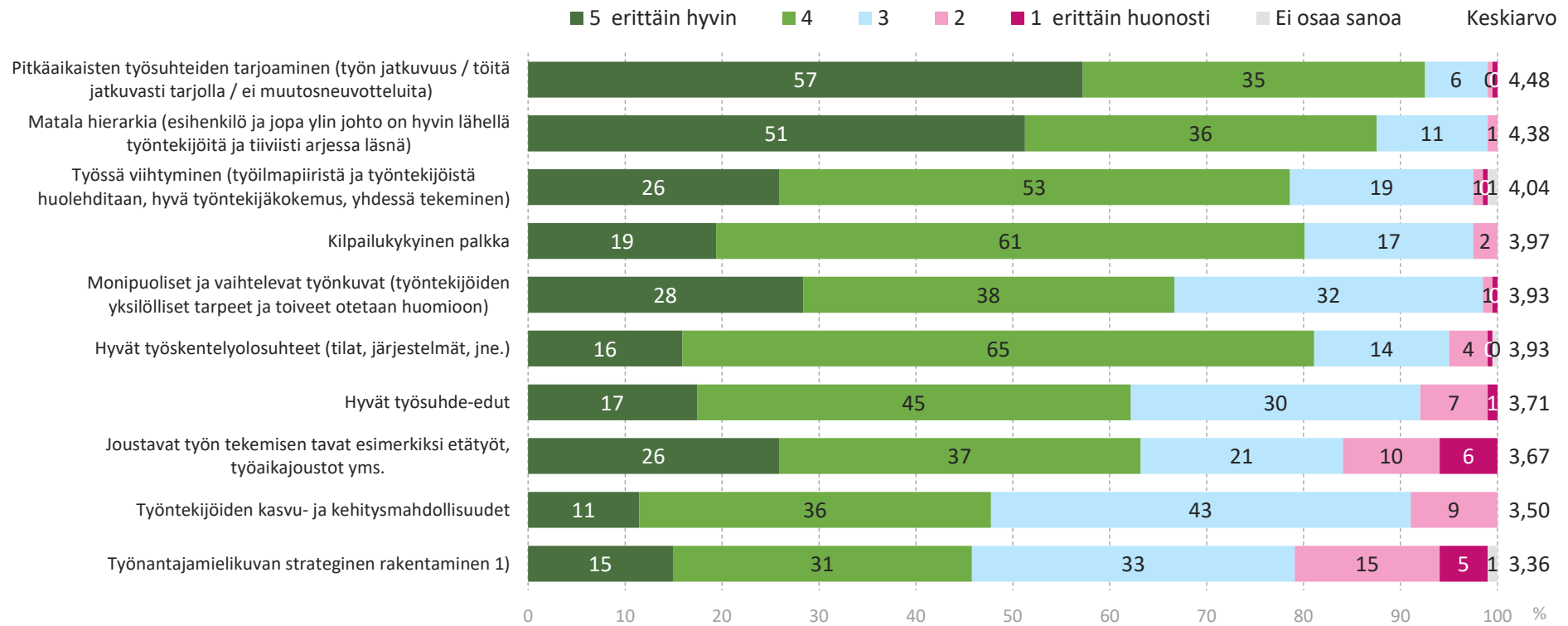
*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava

1) kuten omia verkostoja, yrityksen kotisivuja, sosiaalista mediaa, erilaisia työhakukoneita ja rekrytointialustoja (esimerkiksi Jobly ja Duunitori, TE-palveluja, jne.)

2) eli ei valituille hakijoille ilmoitettiin asiasta nopeasti, kiitettiin hakemuksesta ja pyydettiin saada pitää hakija mielessä tulevissa rekrytoinneissa

Vetovoimatekijät

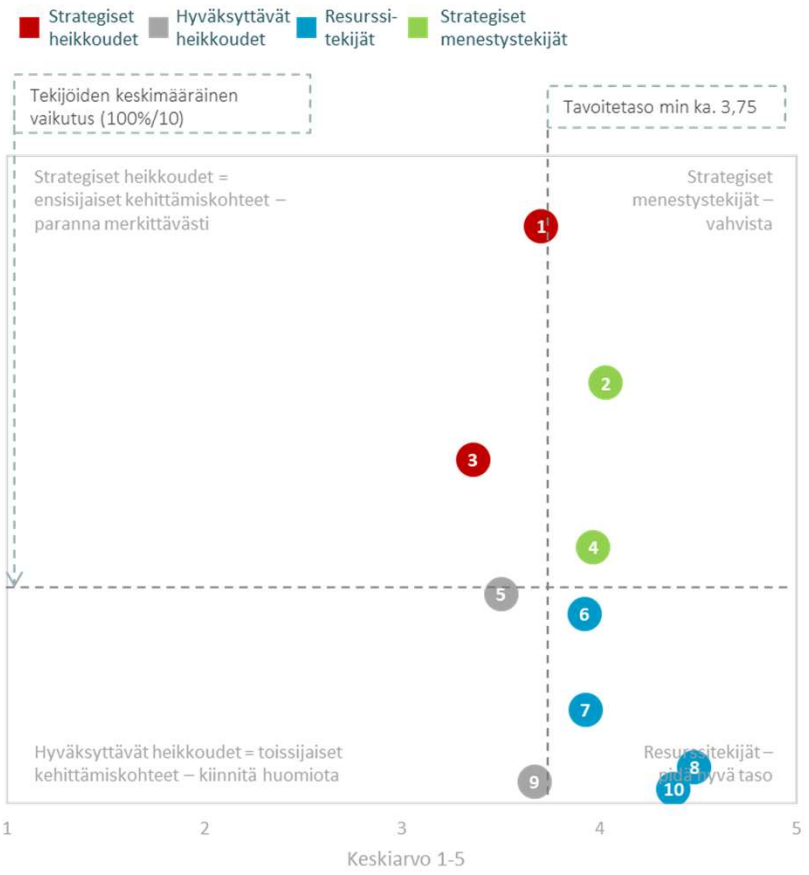
Kuinka hyvin seuraavat vetovoimatekijät jo toteutuu tai tehdään yrityksessä



Kaikki vastaajat, n=201

1) eli on esimerkiksi laadittu työnantajalupaus, jonka mukaan myös toimitaan, on löydetty vahvuudet työnantajana ja näitä hyödynnetään myös viestinnässä ja rekrytoinnissa.

Vahvuus/heikkous portfolio - Vetovoimatekijät



Kuinka hyvin seuraavat vetovoimatekijät jo toteutuu tai tehdään yrityksessä

	Kaikki, n=201	ONKO REKRYTOITU VIIIMEISEN 12KK SISÄLLÄ		ONKO REKRYTOINTITARPEITA SEURAAVAN 12KK AIKANA			ONKO OLLUT VAIKEUKSIA LÖYTÄÄ HYVIÄ TYÖNTEKIJÖITÄ VIIIMEISEN 12KK AIKANA	
		Kyllä, n=168	Ei, n=33	Kyllä, n=128	Ei, n=57	En osaa sanoa, n=16*	Kyllä, n=118	Ei, n=81
Pitkäaikaisten työsuhteiden tarjoaminen (työn jatkuvuus / töitä jatkuvasti tarjolla / ei muutosneuvotteluita)	4,48	4,46	4,58	4,54	4,35	4,50	4,44	4,56
Matala hierarkia (esihenkilö ja jopa ylin johto on hyvin lähellä työntekijöitä ja tiiviisti arjessa läsnä)	4,38	4,34	4,58	4,44	4,25	4,38	4,36	4,41
Työssä viihtyminen (työilmapiiristä ja työntekijöistä huolehditaan, hyvä työntekijäkokemus, yhdessä tekeminen)	4,04	4,02	4,09	4,05	4,07	3,80	3,97	4,15
Kilpailukykyinen palkka	3,97	3,94	4,12	3,98	4,05	3,63	3,94	4,01
Monipuoliset ja vaihtelevat työnkuvat (työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja toiveet otetaan huomioon)	3,93	3,92	3,97	3,95	3,89	3,88	3,86	4,05
Hyvät työskentelyolosuhteet (tilat, järjestelmät, jne.)	3,93	3,90	4,06	3,95	3,86	3,94	3,86	4,01
Hyvät työsuhte-edut	3,71	3,67	3,88	3,74	3,65	3,63	3,64	3,84
Joustavat työn tekemisen tavat esimerkiksi etätyöt, työaikajoustot yms.	3,67	3,65	3,79	3,71	3,72	3,19	3,59	3,80
Työntekijöiden kasvu- ja kehittymismahdollisuudet	3,50	3,54	3,33	3,52	3,53	3,25	3,51	3,51
Työnantajamielikuvan strateginen rakentaminen 1)	3,36	3,39	3,22	3,43	3,37	2,80	3,42	3,33

n=kaikki vastaajat

*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava
Keskiarvo 1-5 (1=erittäin huonosti...5=erittäin hyvin)

1) eli on esimerkiksi laadittu työnantajalupaus, jonka mukaan myös toimitaan, on löydetty vahvuudet työnantajana ja näitä hyödynnetään myös viestinnässä ja rekrytoinnissa.

29.11.2023

27

Kuinka hyvin seuraavat vetovoimatekijät jo toteutuu tai tehdään yrityksessä

	HENKILÖSTÖLUOKKA					TOIMIALA				
	Kaikki, n=201	5-9 henkilöä, n=70	10-19 henkilöä, n=61	20-49 henkilöä, n=39	50-99 henkilöä, n=23	100-250 henkilöä, n=8*	Teollisuus, n=56	Rakentami- nen, n=34	Kauppa, n=33	Palvelut, n=78
Pitkäaikaisten työsuhteiden tarjoaminen (työn jatkuvuus / töitä jatkuvasti tarjolla / ei muutosneuvotteluita)	4,48	4,57	4,49	4,38	4,30	4,63	4,54	4,38	4,55	4,46
Matala hierarkia (esihenkilö ja jopa ylin johto on hyvin lähellä työntekijöitä ja tiiviisti arjessa läsnä)	4,38	4,41	4,38	4,54	4,17	3,88	4,36	4,32	4,42	4,40
Työssä viihtyminen (työilmapiiristä ja työntekijöistä huolehditaan, hyvä työntekijäkokemus, yhdessä tekeminen)	4,04	4,12	4,08	3,97	3,87	3,75	3,84	3,82	4,16	4,22
Kilpailukykyinen palkka	3,97	4,04	3,93	4,00	3,96	3,50	3,82	4,24	3,73	4,06
Monipuoliset ja vaihtelevat työnkuvat (työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja toiveet otetaan huomioon)	3,93	4,03	3,89	3,90	3,96	3,50	3,91	4,26	3,70	3,90
Hyvät työskentelyolosuhteet (tilat, järjestelmät, jne.)	3,93	3,93	3,95	3,92	3,91	3,75	3,80	3,70	4,06	4,05
Hyvät työsuhte-edut	3,71	3,70	3,67	3,74	3,78	3,63	3,43	3,85	3,88	3,77
Joustavat työn tekemisen tavat esimerkiksi etätyöt, työaikajoustot yms.	3,67	3,70	3,62	3,74	3,57	3,75	3,88	3,47	3,15	3,83
Työntekijöiden kasvu- ja kehitysmahdollisuudet	3,50	3,59	3,48	3,49	3,43	3,25	3,30	3,62	3,48	3,60
Työnantajamielikuvan strateginen rakentaminen 1)	3,36	3,27	3,38	3,45	3,65	2,75	3,09	3,47	3,29	3,54

n=kaikki vastaajat

*) Alhainen vastaajamäärä, tulos suuntaa-antava

Keskiarvo 1-5 (1=erittäin huonosti...5=erittäin hyvin)

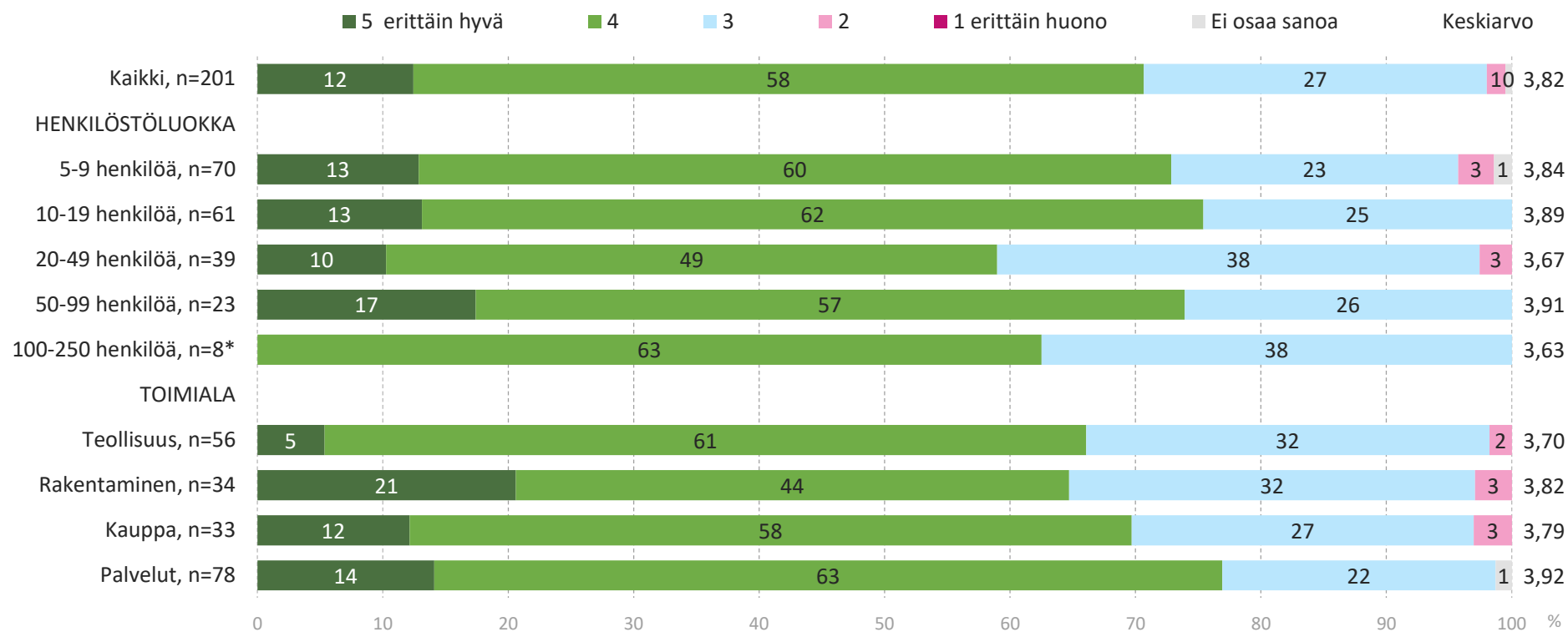
1) eli on esimerkiksi laadittu työnantajalupaus, jonka mukaan myös toimitaan, on löydetty vahvuudet työnantajana ja näitä hyödynnetään myös viestinnässä ja rekrytoinnissa.

29.11.2023

28

Kokonaisarvio yrityksestä houkuttelevana työnantajana

Millaisen kokonaisarvosanan antaisit yrityksellenne houkuttelevana työnantajana?



n=kaikki vastaajat

Kuiluanalyysit

Kuiluanalyysit

- Kuiluanalyysi on toteutettu ensin toteutetun kvalitatiivisen ja myöhemmin toteutetun kvalitatiivisen tutkimuksen tulosten pohjalta.
- Kvalitatiivisen vaiheen tiedot kerättiin henkilökohtaisin syvähaastatteluin verkkotapaamisissa. Haastattelut kestivät noin 45 minuuttia, ne nauhoitettiin ja äänitteet litteroitiin kirjalliseen muotoon.
- Kvalitatiivisia haastatteluja tehtiin yhteensä 14, joista 7 oli asiantuntijoita (4 satakuntalaisen ja 3 kansallisen rekrytoinnin asiantuntijan haastatteluja) ja 7 Satakuntalaisten pk-yritysten edustajia.
- Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla selvitettiin:
 - Millaiset asiat, keinot, menetelmät, toimenpiteet ovat rekrytoinnin asiantuntijoiden mielestä hyvin toimivia ja ennakoivat sekä lisäävät hyvää rekrytointimenestystä ja mitä he näkevät yleisesti rekrytoivien yritysten vahvuuksina ja heikkouksina
 - Millaisia osajia tavoitellaan satakuntalaisissa pk-yrityksissä ja millaisia keinoja tai toimenpiteitä on käytetty osajien houkuttelemiseksi ja rekrytoimiseksi, mitkä ovat isoimmat haasteet ja kehittämiskohteet sekä millä keinoilla näitä on yritetty ratkaista
- Kvalitatiivisen tutkimuksen raportoinnin jälkeen ja tuloksia hyödyntäen suunniteltiin kvantitatiivisen tutkimuksen sisältö. Kvantitatiivisten haastatteluiden tavoitteena oli tuottaa määrällistä eli numeerista tietoa määritellyn kohderyhmän keskuudessa sekä määritellä vahvuudet ja heikkoudet.
- Kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmänä oli puhelinhaastattelut. Kohderyhmänä oli Satakuntalaiset pk-yritykset ja niissä yrittäjä (pienissä), HR-johtaja tai –päällikkö, toimitusjohtaja tai rekrytointia itsenäisesti hoitavat esihenkilö. Puhelinhaastatteluja toteutettiin yhteensä 201.
- Seuraavilla sivuilla on esitetty ensin kvalitatiivisen tutkimuksen pohjalta laaditut tähtioppilaat ja verrattu siihen miten mainitut asiat on koettu satakuntalaisissa pk-yrityksissä. Lisäksi on kuvattu rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan, miten prosessin pitäisi asiantuntijoiden mielestä edetä ja verrattu siihen miten mainitut asiat on koettu satakuntalaisissa pk-yrityksissä.

Kriteerit ”tähtioppilaalle”

Millainen pk-yritys olisi parempi kuin muut osaajien rekrytoinnissa?

Rekrytoinnin asiantuntijat

Ennakoi ja suunnittelee

- Osaa varata rekrytointiin riittävästi aikaa
- On miettinyt etukäteen millainen henkilö yritykseen halutaan rekrytoida
- Valitsee rekrytointikanavat aina kohderyhmän mukaan

Panostaa miellyttävään hakijakokemukseen

- Ymmärtää työntekijöiden merkityksen yritykselle
- Panostaa uuden työntekijän perehdytykseen
- Ei jätä uutta työntekijää ”oman onnensa nojaan”
- On tietoinen rekrytointia säätelevistä laeista ja noudattaa niitä

Mainostaa

- Tuo näyttävästi esille omaa osaajatarvettaan
- Herättää työntekijöiden mielenkiinnon hauskoilla kampanjoilla

Laatii kattavan rekrytointi-ilmoituksen

- Sisältää tehtäväkuvauksen, mitä hakijalta toivotaan ja vaaditaan

Jos ajattelet viimeisintä rekrytointia yrityksessänne, miten hyvin suoriudutte seuraavien tekijöiden osalta

Kysyttiin asteikolla 5-1, jossa 5=erittäin hyvin – 1=erittäin huonosti

Pk-päätäjät, puhelinhaastattelut

- Rekrytointi-ilmoituksesta ilmeni selkeästi tehtäväkuvaus, mitä hakijalta odotetaan ja mitä hakijalle tarjotaan – **keskiarvo 4,15**
- Rekrytoinnin suunnittelu aloitettiin hyvissä ajoin (mihin tehtävään, milloin ja millainen henkilö tarvitaan) – **keskiarvo 3,64**
- Rekrytoinnissa hyödynnettiin monipuolisesti eri rekrytointikanavia kuten omia verkostoja, yrityksen kotisivuja, sosiaalista mediaa, erilaisia työhakukoneita ja rekrytointialustoja (esimerkiksi Jobly ja Duunitori, TE-palveluja, jne.) – **keskiarvo 3,40**

- Haluttu henkilö perehdytettiin huolellisesti yrityksen käytäntöihin (työtehtäviin, työturvallisuuteen, ”talon tapoihin”) – **keskiarvo 4,23**
- Hyvään hakijakokemukseen panostettiin kaikkien hakijoiden osalta eli ei valituille hakijoille ilmoitettiin asiasta nopeasti, kiitettiin hakemuksesta ja pyydettiin saada pitää hakija mielessä tulevissa rekrytoinneissa – **keskiarvo 3,85**

- Rekrytoinnissa hyödynnettiin monipuolisesti eri rekrytointikanavia kuten omia verkostoja, yrityksen kotisivuja, sosiaalista mediaa, erilaisia työhakukoneita ja rekrytointialustoja (esimerkiksi Jobly ja Duunitori, TE-palveluja, jne.) – **keskiarvo 3,40**
- Työnantajamielikuvan strateginen rakentaminen eli on esimerkiksi laadittu työnantajalupaus, jonka mukaan myös toimitaan, on löydetty vahvuudet työnantajana – **keskiarvo 3,36**

- Rekrytointi-ilmoituksesta ilmeni selkeästi tehtäväkuvaus, mitä hakijalta odotetaan ja mitä hakijalle tarjotaan – **keskiarvo 4,15**

Rekrytoinnin
asiantuntijat

Kriteerit ”tähtioppilaalle”

Millainen pk-yritys olisi parempi kuin muut osaajien houkuttelemisessa ja vetovoiman rakentamisessa?

Satsaa
työnantaja-
mielikuvan
rakentamiseen

- Tekee jatkuvasti töitä sen eteen, että yritys nähdään houkuttelevana työpaikkana
- Pitää työnantaja-mielikuvan rakentamista tärkeänä osana liiketoimintaa
- Tiedostaa, että työnantaja-mielikuvan rakentamiseen tarvitaan erityistä osaamista
- Lunastaa lupauksensa; toimii arvojensa mukaisesti

Panostaa
myönteiseen
työntekijä-
kokemukseen

- Omaa avoimen ja ihmiset huomioivan henkilöstöhallinnon
- Ymmärtää työntekijöiden merkityksen yritykselle
- Näkee ihmiset yrityksen voimavarana; kohtelee nykyisiä työntekijöitä hyvin

Huolehtii
yrityksen
positiivisesta
näkyvyydestä

- Johto viestii ulospäin omia ja yrityksen arvoja
- Käyttää hyväkseen eri kanavia, mm. sosiaalinen media
- Osallistaa koko työyhteisöä myönteisen näkyvyyden vahvistamiseen
- Hyödyntää tarvittaessa asiantuntijoiden apua markkinoinnissa

Kuinka hyvin seuraavat vetovoimatekijät jo toteutuu tai tehdään yrityksessä

Kysyttiin asteikolla 5-1, jossa 5=erittäin hyvin – 1=erittäin huonosti

Pk-
päättäjät,
puhelin-
haastat-
telut

- Työnantajamielikuvan strateginen rakentaminen eli on esimerkiksi laadittu työnantajalupaus, jonka mukaan myös toimitaan, on löydetty vahvuudet työnantajana ja näitä hyödynnetään myös viestinnässä ja rekrytoinnissa. – **keskiarvo 3,36**

- Pitkäaikaisten työsuhteiden tarjoaminen (työn jatkuvuus / töitä jatkuvasti tarjolla / ei muutosneuvotteluita) – **keskiarvo 4,48**
- Matala hierarkia (esihenkilö ja jopa ylin johto on hyvin lähellä työntekijöitä ja tiiviisti arjessa läsnä) – **keskiarvo 4,38**
- Työssä viihtyminen (työilmapiiristä ja työntekijöistä huolehditaan, hyvä työntekijäkokemus, yhdessä tekeminen) – **keskiarvo 4,04**
- Monipuoliset ja vaihtelevat työnkuvat (työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja toiveet otetaan huomioon) – **keskiarvo 3,97**
- Joustavat työn tekemisen tavat esimerkiksi etätöitä, työaikajoustot yms. – **keskiarvo 3,67**
- Työntekijöiden kasvu- ja kehitysmahdollisuudet – **keskiarvo 3,50**

- Näitä ei kvalitatiivisessa tutkimuksessa mitattu – ja vain harva mainitsi avoimessa kysymyksessä.

Kuiluanalyysi: rekrytointi pk-yrityksissä

Hyvä rekryointiprosessi vs. miten rekrytointia pk-yrityksissä tehdään

1. ALKUVALMISTELUT

KVALI
Rekryoinnin
asiantuntijat

Rekryoinnin asiantuntijoiden näkemys hyvästä rekryointiprosessista

- Rekryoinnin suunnittelu aloitetaan hyvissä ajoin; mihin tehtävään, milloin ja millainen henkilö tarvitaan
- Mietitään, onko yrityksessä rekryointiosaamista ja ajallisia resursseja rekryoinnille → Jos ei niin hyödynnetään ulkopuolista asiantuntijaa
- Rekryointi-ilmoituksesta ilmenee selkeästi: yrityksen ja rekryoinnin vastuuhenkilön tiedot, linkki yrityksen kotisivuille; tehtävänkuvaus, mitä odotetaan ja vaaditaan; mitä tarjotaan; palkkaraami
- Hyödynnetään monipuolisesti eri rekryointikanavia; yrityksen kotisivuja; sosiaalista mediaa; TE-palveluita

- Rekryoinnin asiantuntijat korostavat enemmän huolellisen suunnittelun sekä riittävien resurssien merkitystä rekryoinnissa.
- Pk-yritysten edustajien kuvaama prosessi perustuu pitkälti itse tekemiseen ja tuttuun rekryointikanavien ja -käytänteiden hyödyntämiseen, mukaan lukien omien verkostojen kautta rekrytoiminen.

- Lisäksi pk-yritysten edustajat nostivat esiin henkilöstövuokrauksen ja opinnäytetyö/oppisopimuskoulutus-polun erillisinä väylinä nimenom ulkomaalaisten tai vastavalmistuneiden rekrytoimiseen.

KVALI
Pk-
yritykset

Pk-yritysten edustajien kuvaama rekryointiprosessi

- Yrityksessä määritellään, millaista osaamista kaivataan ja muotoillaan sen pohjalta rekryointikriteerit.
- Rekryointi-ilmoitus julkaistaan kokemuksen perusteella toimiviksi koetuissa kanavissa: LinkedInissä, TE-toimiston sivuilla, omilla nettisivuilla.
- Osa puolestaan lähtee liikkeelle omien tuttuun kontaktioimisesta: kysellään omalta verkostolta, tuntee joku tehtävään sopivaa henkilöä → Valinta tuntuu vähemmän riskiseltä, kun joku tuttu osaa suositella hakijaa.

Henkilöstövuokraus (ulkomailta)

Opinnäytetyö- tai oppisopimuskoulutus-polku

KVANTI
Pk-
yritykset

Pk-yritysten edustajat

- Rekryoinnin suunnittelu on aloitettu pääsääntöisesti hyvissä ajoin –tässä on kuitenkin parantamisen varaa, **keskiarvo 3,64**
- Rekryoinnissa hyödynnettiin monipuolisesti eri rekryointikanavia kuten omia verkostoja, yrityksen kotisivuja, sosiaalista mediaa, erilaisia työhakukoneita ja rekryointialustoja (esimerkiksi Jobly ja Duunitori, TE-palveluja, jne.) – **keskiarvo 3,40**
- Oman henkilöstön suosittelua ja puskaradiota on käytetty apuna rekryoinnissa, ja aiotaan käyttää jatkossakin – **näin vastasi 81%**

Henkilöstövuokrausta ulkomailta on käyttänyt ja aikoo käyttää tulevaisuudessa vain 7%. **79% ei ole käyttänyt, eikä aio käyttää.**

Oppilaitosyhteistyötä, opinnäytetyö- tai oppisopimuskoulutusta on käyttänyt ja aikoo käyttää tulevaisuudessakin 81%.

Kuuluanalyysi

Hyvä rekryointiprosessi vs. miten rekrytointia pk-yrityksissä tehdään

2. VALINTAPROSESSI

KVALI
Rekrytoinnin
asiantuntijat

Rekrytoinnin asiantuntijoiden näkemys
hyvästä rekryointiprosessista



- Toteutetaan haastattelut huolellisesti; pidetään useampi haastattelukierros; käytetään useampia haastattelihoita
- Annetaan hakijoille väliaikatietaa koko valintaprosessin ajan; kerrotaan jatkoaikataulusta ja ilmoitetaan hylkäyspäätöksistä nopeasti
- Hyödynnetään erilaisia soveltuvuusarvioiteja rekryoinnissa ja kontaktoidaan hakijan suosittelijat
- Jatkoon päässeille kerrotaan myös mahdollisista soveltuvuusarvioinneista sekä jatkoon valittujen henkilöiden määrä

→ Sekä rekrytoinnin asiantuntijat että pk-yritysten edustajat pitivät tärkeänä hakijan huolellista arviointia. Esitetyt arviointikeinot tosin vaihtelivat hieman: rekrytoinnin asiantuntijat mainitsivat soveltuvuusarvioinnit ja suosittelijat, kun taas pk-yritysten edustajat mainitsivat työntekijöiden osallistamisen valintaan sekä hakijan työnäytteen.

→ Rekrytoinnin asiantuntijat korostavat lisäksi hakijaviestinnän merkitystä valintaprosessin aikana.

KVALI
Pk-
yritykset

Pk-yritysten edustajien kuvaama rekryointiprosessi



Hakemusten perusteella valitaan henkilöt haastatteluun. Hakijoita haastatellaan 1-2 kertaa.

- Osa kertoi ottavansa haastatteluihin mukaan nykyisiä työntekijöitä arvioimaan yhtäältä hakijan ammattiosaamista ja toisaalta sopivuutta työyhteisöön.
- Osa asiantuntijapalveluita tuottavista yrityksistä pyytää hakijoilta lisäksi työnäytettä tai ennakkotehtävää, jolla selvitetään ammattiosaamista → Menettely antaa todellisen kuvan hakijan osaamisesta ja karsii tehokkaasti pois ei-sopivia hakijoita.

KVANTTI
Pk-
yritykset

Pk-yritysten edustajat

- Hakijaa tai hakijoita haastateltiin huolellisesti ja haastatteluun valmistauduttiin hyvin etukäteen – **keskiarvo 3,84**
- Hyvään hakijakokemukseen panostettiin kaikkien hakijoiden osalta eli ei valituille hakijoille ilmoitettiin asiasta nopeasti, kiitettiin hakemuksesta ja pyydettiin saada pitää hakija mielessä tulevissa rekrytoinneissa – **keskiarvo 3,85**
- Hakijoille annettiin väliaikatietaa koko hakuprosessin ajan – **keskiarvo 3,32**
- Hakijalle tai hakijoille tehtiin soveltuvuusarviointi – **keskiarvo 2,61**

Kuuluanalyysi

Hyvä rekryointiprosessi vs. miten rekrytointia pk-yrityksissä tehdään

3. JÄLKITOIMET

KVALI
 Rekrytoinnin
 asiantuntijat

Rekrytoinnin asiantuntijoiden näkemys
 hyvästä rekryointiprosessista



- Hylkäyspäätöksen saaneille hakijoille ilmoitetaan asiasta nopeasti → Ei odoteta, että ”viimeinenkin työsopimus on allekirjoitettu”
- Panostetaan hyvään hakijakokemukseen kaikkien hakijoiden kohdalla → Ei pyritä tekemään rekryointiprosessista hyvää kokemusta vain tehtävään valitulle
- Osoitetaan mielenkiintoa myös pudonneita hakijoita kohtaan; kehoitetaan seuraamaan yrityksen hakuja ja pyydetään saada pitää hakija mielessä tulevissa rekryoinneissa

KVALI
 Pk-
 yritykset

Pk-yritysten edustajien kuvaama
 rekryointiprosessi

Tämä vaihe ei noussut esiin pk-yritysten edustajien keskuudessa.

KVANTI
 Pk-
 yritykset

Pk-yritysten edustajat

- Hyvään hakijakokemukseen panostettiin kaikkien hakijoiden osalta eli ei valituille hakijoille ilmoitettiin asiasta nopeasti, kiitettiin hakemuksesta ja pyydettiin saada pitää hakija mielessä tulevissa rekryoinneissa – **keskiarvo 3,85**
- **71% vastasi käyttäneensä ja aikovan käyttää tulevaisuudessakin hakijakokemuksesta huolehtimista, etenkin ei valittujen henkilöiden kohdalla**

→ Jälkitoimet eli ei-valittujen hakijakokemuksesta huolehtiminen osana rekryointiprosessia nousi esiin vain rekrytoinnin asiantuntijoiden keskuudessa.

Kuuluanalyysi

Hyvä rekryointiprosessi vs. miten rekrytointia pk-yrityksissä tehdään

4. UUDEN TYÖNTEKIJÄN INTEGROINTI

KVALI
Rekrytoinnin
asiantuntijat

Rekrytoinnin asiantuntijoiden näkemys
hyvästä rekryointiprosessista



Työntekijä perehdytetään huolellisesti yrityksen käytäntöihin, työturvallisuuteen, uusiin työtehtäviin; annetaan aikaa oppia

- Uusi työntekijä otetaan osaksi työyhteisöä ja ”talon tapoja”
- Kansainvälisten työntekijöiden kohdalla tuki on kokonaisvaltaisempaa; autetaan käytännön asioissa; asunnon hankkiminen, paperiasiat; tuetaan koko perheen integroitumista Suomeen; puolison työ, lasten koulupaikat.

KVALI
Pk-
yritykset

Pk-yritysten edustajien kuvaama rekryointiprosessi



- Uusi työntekijä perehdytetään työhön ja työyhteisöön.
- Ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla tarjotaan laajemmin tukea myös kotoutumiseen: esimerkiksi asunnon hankkiminen, sosiaaliturva- ja pankkiasioissa tukeminen → Tässä myös apuna henkilöstövuokrausyritys.

KVANTI
Pk-
yritykset

Pk-yritysten edustajat

- Haluttu henkilö perehdytettiin huolellisesti yrityksen käytäntöihin (työtehtäviin, työturvallisuuteen, ”talon tapoihin”) – **keskiarvo 4,23**

- Sekä rekrytoinnin asiantuntijat että pk-yritysten edustajat pitivät tärkeänä uuden työntekijän hyvää perehdyttämistä sekä työtehtäviin että työyhteisöön.
- Molemmat myös nostivat esiin sen, että ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla tarjotaan kokonaisvaltaisempaa tukea erilaisissa käytännön asioissa, jotta voidaan tukea työntekijän kotoutumista Suomeen. Tutkimukseen osallistuneet pk-yritysten edustajat olivat rekrytoineet ulkomaalaisia työntekijöitä henkilöstövuokrauksen kautta, ja henkilöstövuokrausyrityksellä on keskeinen rooli myös kotouttamisen tukemisessa.

Kuuluanalyysi

Pk-yrityksen rekrytoinnin yleiset haasteet

KVALI
Rekrytoinnin
asiantuntijat

Rekrytoinnin asiantuntijoiden mainitsemat haasteet

- Yrityksen sisällä ei ole rekrytointiosaamista eivätkä pk-yritykset hyödynnä ulkopuolisia rekrytoinnin asiantuntijoita → Rekrytointiprosessiin ei käytetä riittävästi aikaa ja rahaa
- Osaajien houkutteluun keskitytään vain rekrytointiprosessin ollessa käynnissä → Ei panosteta jatkuvaan työnantajamielikuvan rakentamiseen (yksittäinen)

KVALI
Pk-
yritykset

Pk-yritysten edustajien mainitsemat haasteet

- Alan osaajia ei yksinkertaisesti ole riittävästi kaikkien työnantajien tarpeisiin omalla alueella, ja hakemuksia tulee niukasti tai ei lainkaan
- Parhaat, kokeneet ja kunnianhimoiset työntekijät on jo työllistetty → hakemuksia tulee lähinnä kokemattomammilta hakijoilta
- Riski siitä, että valittu henkilö ei sovellukaan tehtävään → rekrytointiprosessiin käytetyt resurssit menevät hukkaan
- Rekrytoinnin haastavuutta lisää se, jos työvoiman tarve on akuutti

KVANTI
Pk-
yritykset

Pk-yritysten edustajat

- Rekrytointivaikkeudet johtuvat pääsääntöisesti se että alan osaajia ei ole riittävästi Suomessa – näin vastasi 52%
- Rekrytointivaikkeudet johtuvat myös siitä että aluetta/omaa paikkakuntaa/Satakuntaa ei pidetä vetovoimaisena/houkuttelevana alueena muuttaa (17%) ja että ala ei ole kiinnostava (14%)
- Jonkin verran haastetta aiheuttavat myös ammattikoulutuksen huono taso/riittävän hyvien hakijoiden puute (8%) sekä se että parhaita osaajia on vaikea saada vaihtamaan työpaikkaa (8%)

- Rekrytoinnin asiantuntijoiden esiin nostamat rekrytoinnin yleiset haasteet liittyvät pitkälti pk-yritysten resursseihin ja panostuksiin rekrytointiin liittyen.
- Pk-yritysten edustajien mainitsemat keskeisimmät haasteet puolestaan liittyvät toimintaympäristöön ja työvoiman heikkoon saatavuuteen.

Kuuluanalyysi

Ratkaisuja pk-yritysten rekrytoinnin haasteisiin

 KVALI
 Rekrytoinnin
 asiantuntijat

 KVALI
 Pk-
 yritykset

Ratkaisut, jotka nousivat esiin sekä rekrytoinnin asiantuntijoiden että pk-yritysten edustajien keskuudessa

 KVALI
 Rekrytoinnin
 asiantuntijat

Ratkaisut, jotka nousivat esiin vain rekrytoinnin asiantuntijoiden keskuudessa

 KVALI
 Pk-
 yritykset

Ratkaisut, jotka nousivat esiin vain pk-yritysten edustajien keskuudessa

 KVANTI
 Pk-
 yritykset

Pk-yritysten edustajat

- TE-toimiston rekrytointikoulutusten hyödyntäminen

- Rekrytointiprosessiin panostaminen: riittävät ajalliset resurssit rekrytointiin sekä digitaalisten apuvälineiden hyödyntäminen
- Erilaisten rekrytointikanavien monipuolinen käyttö kohderyhmästä riippuen: modernit rekrytointikanavat kuten sosiaalinen media, suorahaun suosiminen
- Oppilaitosyhteistyön rakentaminen: kontaktien solmiminen alan oppilaitoksiin
- Rekrytoinnin asiantuntijoiden hyödyntäminen erityisesti silloin, kun huolelliseen rekrytointiprosessiin ei ole yrityksessä riittävästi aikaa tai osaamista*

- Omat verkostot rekrytointikeinona: sopiva henkilön etsiminen ”puskaradion kautta” eli kyselemällä omilta tutuilta → matalampi kynnyks rekrytoida ”tutun tuttuja”, pienentää rekrytointiin liittyvää riskiä
- Opinnäytetyö- tai oppisopimuskoulutuspolun hyödyntäminen → nuoren työntekijän soveltuvuutta voidaan rauhassa arvioida ennen työsuhteen solmimista
- Henkilöstövuokraus (ulkomailta) → vuokratyöfirmat tavoittavat ulkomaalaisia osajia nopeasti ja vaivattomasti, niiden käyttö merkitsee yrityksille myös pienempiä riskejä

- Rekrytoinnissa on jo käytetty (yli puolet vastasi) henkilöstön suositteleva uusien henkilöiden löytämiseksi, oppilaitosyhteistyötä, rekrytoinnin huolellista suunnittelua hyvissä ajoin, hakijakokemuksesta huolehtimista, sosiaalisen median hyödyntämistä, TE-toimiston palveluiden käyttämistä, yleisen tunnettuuden kasvattamista ja työnantajamielikuvan rakentamista.
- **Sen sijaan 79% vastaa että ei ole käyttänyt eikä aio käyttää tulevaisuudessa henkilöstövuokrausta ulkomailta. Noin puolet ei ole käyttänyt eikä aio käyttää TE-toimiston rekrytointikoulutuksia, soveltuvuus-/persoonallisuustestejä tai tarjottavan toimenkuvan ja tehtävien muokkausta hakijoiden profiiliin mukaan. 43% ei ole käyttänyt tai aio käyttää suorahakukumppania.**
- **Reilu kolmasosa vastaajista ei ole käyttänyt eikä aio käyttää verkostoitumista, henkilöstövuokrausta kotimaasta tai käyttää rekrytointikumppania.**

* Vain yksi pk-yrityksen edustaja kertoi, käyttävänsä tällä hetkellä rekrytointikumppania. Sen sijaan osa tutkimukseen osallistuneista pk-yritysten edustajista toi esiin kielteisiä kokemuksia rekrytointikumppaneista ja asiaan suhtauduttiin jokseenkin kriittisesti (ei ole saatu sen kummempia tuloksia hakemusten määrän tai laadun suhteen ja toisaalta rekrytointikumppanin käyttäminen on kallista).

Kuiluanalyysi: pk-yrityksen vetovoiman ja houkuttelevuuden vahvistaminen

Kuuluanalyysi

Miten rakentaa pk-yrityksen vetovoimaisuutta ja houkuttelevuutta työnantajana?

KVALI
 Rekrytoinnin
 asiantuntijat

KVALI
 Pk-
 yritykset

Teemat, jotka nousivat esiin sekä rekrytoinnin asiantuntijoiden että pk-yritysten edustajien keskuudessa

- Työnantajamielikuvan tietoinen ja systemaattinen rakentaminen
- Myönteisen työntekijäkokemuksen luominen
- Rekrytointikohderyhmän laajentaminen (ml. kansainväliset työntekijät)
- Matalat hierarkiat, yksilöllinen kohtelu ja rentous
- Monipuolinen ja vaihteleva työnkuva
- Palkka ja työsuhde-edut
- Työntekijän kasvun ja kehittymisen mahdollistaminen

→ Pääasiassa rekrytoinnin asiantuntijat ja pk-yritysten edustajat toivat esiin hyvin saman tyyppisiä teemoja, joiden katsottiin rakentavan pk-yrityksen vetovoimaisuutta ja houkuttelevuutta työnantajana.

KVALI
 Rekrytoinnin
 asiantuntijat

Teemat, jotka nousivat esiin vain rekrytoinnin asiantuntijoiden keskuudessa

- Turvallisuus ja varmuus työpaikan pysyvyydestä
- Verkostoituminen (ml. oppilaitos-yhteistyö)

KVALI
 Pk-
 yritykset

Teemat, jotka nousivat esiin vain pk-yritysten edustajien keskuudessa

- Työnantajan perusvelvollisuuksista huolehtiminen
- Hyvät työskentelyolosuhteet; uudet laitteet ja järjestelmät

KVANTI
 Pk-
 yritykset

Pk-yritysten edustajat

- Työnantajamielikuvan strategisessa rakentamisessa (on esimerkiksi laadittu työnantajalupaus, jonka mukaan myös toimitaan, on löydetty vahvuudet työnantajana) on selvästi Satakuntalaisissa pk-yrityksissä vielä parantamisen varaa – **keskiarvo 3,36**
- Työntekijöiden kasvu- ja kehittymismahdollisuuksien toteutumisessa on myös vielä parantamisen varaa – keskiarvo 3,50 samoin joustavien työn tekemisen tavoissa - **keskiarvo 3,67**
- Sen sijaan erinomaisesti on jo onnistuttu (keskiarvo yli 4) pitkäaikaisten työsuhteiden tarjoamisessa, matalan hierarkian luomisessa sekä työssä viihtymisen huolehtimisesta.
- Hyvin on onnistuttu myös kilpailukykyisen palkan, monipuolisten ja vaihtelevien työnkuvien, hyvien työskentelyolosuhteiden sekä hyvien työsuhde-etujen osalta.

Yhteenvedo ja johtopäätökset

Yhteenvedo 1/2

- Satakunnan alueen pk-yrityksistä reilu neljä viidestä (84%) vastaa rekrytoineensa viimeisen 12 kuukauden sisällä. Eniten rekrytointeja on ollut toimialalla palvelut (91%), vähiten teollisuudessa (73%).
- Hieman pienempi osa, mutta kuitenkin reilu kolmannes vastaajista kertoo yrityksellä olevan rekryointitarpeita seuraavan noin 12 kuukauden aikana. Eniten tarpeita on toimialoilla palvelut (71%) ja teollisuus (68%), vähemmän toimialoilla kauppa (55%) ja rakentaminen (50%). Rekryointitarve perustuu eniten liiketoiminnan kasvuun, mutta myös kausityöhön, henkilöstön vaihtuvuuteen, eläköitymisen ja jonkin verran myös perhevapaisiin.
- Reilu puolet (59%) vastaajista kertoo yrityksessä olleen vaikeuksia löytää hyviä työntekijöitä viimeisen 12 kuukauden aikana. Yli puolet (52%) vastaa rekryointivaikeuksien johtuvan pääsääntöisesti siitä, että alan osaajia ei ole riittävästi Suomessa. Vajaa viidesosa kokee että alueen vetovoima/oma paikkakunta/Satakunta alueena ei ole houkutteleva, 14% vastaa että ala ei ole kiinnostava/on aliarvostettu esim. ei haluta ulkotöihin, joten hakijoista on puute.
- Rekrytoinneissa on jo käytetty, ja aiotaan käyttää tulevaisuudessakin eniten oman henkilöstön suositteluja uusien työntekijöiden löytämiseksi, oppilaitosyhteistyötä/opinnäytetöitä/oppisopimuskoulutus-polkua, rekrytoinnin huolellista suunnittelua ja hakijakokemuksesta huolehtimista. Reilu puolessa satakuntalaisia pk-yrityksiä on käytetty ja aiotaan käyttää myös tulevaisuudessa sosiaalista mediaa, TE-toimiston palveluita, yrityksen yleisen tunnettuuden kasvattamista ja työnantajamielikuvan rakentamista. Noin neljäsosa yrityksistä mainitsi sellaisina keinoina mitä ei olla vielä käytetty, mutta voitaisiin harkita TE-toimiston rekrytointikoulutukset, soveltuvuus-/persoonallisuustestien sisällyttäminen valintaprosessiin, suoramakukumppanin käyttäminen sekä verkostoitumisen (esim. osallistuminen rekrytointimessuille tai oman alan tilaisuuksiin, joissa on mahdollista tavata potentiaalisia työnhakijoita).
- Satakuntalaisissa pk-yrityksissä henkilöstövuokrausta ulkomailta ei pidetä kovin todennäköisenä keinona, lähes 80% vastaa etteivät ole sitä käyttäneet, eivätkä aio käyttää. Lähes puolet vastaavat etteivät ole käyttäneet, eivätkä aio käyttää TE-toimiston rekrytointikoulutuksia, soveltuvuus-/persoonallisuustestien sisällyttämistä valintaprosesseihin tai tarjottavan tehtävän kuvan muokkausta hakijoiden profiiliin mukaan.

Yhteenvedo 2/2

- Keinovalikoima käytetyistä ja tulevaisuudessakin käytettävistä on sitä laajempi mitä isommasta yrityksestä on kyse. Keinovalikoimissa on eroa toimialoittain.
- Viimeisimmän rekrytoinnin osalta on onnistuttu parhaiten perehdyttämisessä ja rekrytointi-ilmoituksen tehtävänkuvauksessa. Heikoiten on onnistuttu soveltuvuusarvioinnissa ja palkkaraamin ilmenemisessä rekrytointi-ilmoituksessa, jotka molemmat melko suuressa osassa pk-yrityksiä on myös jäänyt vastaajien mukaan kokonaan tekemättä. Kokonaisarvosana viimeisimmälle rekrytoinnille on kuitenkin hyvällä tasolla keskiarvon ollessa 3,81.
- Vetovoimatekijöistä kysyttäessä parhaiten on onnistuttu pitkäaikaisten työsuhteiden tarjoamisessa, matalan hierarkian luomisessa, töissä viihtymisestä huolehtimisesta ja kilpailukykyisen palkan osalta. Heikoiten on onnistuttu työnantajamielikuvan strategisessa rakentamisessa sekä työntekijöiden kasvu- ja kehitysmahdollisuuksissa.
- Vahvuus/heikkous -nelikenttäanalyysin mukaan tärkeimmäksi vetovoimatekijäksi satakuntalaisissa pk-yrityksissä koetaan hyvät työsuhde-edut, joka asemoituu juuri ja juuri kehityskohteeksi. Muita keskimääräistä merkityksellisempiä tekijöitä ovat työssä viihtyminen, työnantajamielikuvan strateginen rakentaminen sekä kilpailukykyinen palkka, joista keskimäinen asemoituu kehityskohteeksi ja kaksi muuta satakuntalaisten pk-yritysten vahvuuksiksi.
- Kokonaisarvio omalle yritykselle houkuttelevana työpaikkana on hyvällä tasolla, keskiarvon ollessa 3.82.

Johtopäätökset

- Tutkimus osoittaa, että satakuntalaisissa pk-yrityksissä on paljon rekryointitarpeita, on ollut ja tulee olemaan, ja rekryointi koetaan haasteellisena. Rekryointikeinoista tähän saakka on ollut käytössä pääasiassa ”perinteisemmät” keinot, mutta olisi syytä miettiä voisiko uudet keinot, joita ei olla vielä käytetty tuoda parempaa rekryointimenestystä. Näitä ovat esimerkiksi henkilöstövuokrauksen (niin kotimaassa kuin ulkomailta) laajempi käyttö, TE-toimiston rekryointikoulutukset ja rekryointikumppanin käyttäminen.
- Satakuntalaisissa pk-yrityksissä merkityksellisimmiksi vetovoimatekijöiksi analyysin mukaan nousevat hyvät työsuhde-edut, työnantajamielikuvan strateginen rakentaminen, työssä viihtyminen sekä kilpailukykyinen palkka, joista kaksi ensimmäistä ovat satakuntalaisissa pk-yrityksissä kehittämiskohteita ja kaksi jälkimmäistä vahvuuksia.
- Työnantajamielikuvan strateginen rakentaminen nousi myös ennen tätä pk-päätäjien kvantitatiivista tutkimusta toteutetussa kvalitatiivisessa tutkimuksessa, niin rekrytoinnin asiantuntijoiden kuin pk-yritysten edustajienkin vastauksissa, tärkeäksi vetovoimatekijäksi. Samoin yhteisenä tekijänä nousi myönteisen työntekijäkokemuksen luominen, jota voidaan verrata tämän tutkimuksen työssä viihtymiseen, sekä palkka ja työsuhde-edut.
- Näitä merkityksellisimpiä tekijöitä olisi syytä pohtia satakuntalaisissa pk-yrityksissä – miten hyvin ne toteutuvat omassa yrityksessä. Mikäli yrityksessä on myös oman henkilöstön mielestä hyvät työsuhde-edut, kilpailukykyinen palkka ja työssä viihdytään, kannattaa näitä tekijöitä hyödyntää omassa (rekryointi)viestinnässä. Mikäli taas eivät, kannattaa (rekryointi)viestinnän keihäänkärjeksi nostaa muita tekijöitä, jotka omassa yrityksessä koetaan olevan hyvällä tasolla.
- Yhtä kaikki työnantajamielikuvan strateginen rakentaminen on tärkeässä roolissa ja sitä olisi syytä sekä pohtia että rakentaa satakuntalaisissa pk-yrityksissä – muistaen että työnantajamielikuva on osa koko yritysmielikuvaa.

Vastuuhenkilö Taloustutkimuksessa ja lisätietoa tutkimuksesta:

Paula Lehto

Senior Insight Manager

paula.lehto@taloustutkimus.fi

Liitteet

LUOTETTAVUUSRAJATAULUKKO 95 %:N TASOLLE

% -luku, joka tuli tulokseksi	VASTAAJAMÄÄRÄ															
	25	50	75	100	150	200	250	300	400	500	600	800	1000	2000	3000	5000
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
2 tai 98	±5,6	±4,0	±3,2	±2,8	±2,3	±2,0	±1,8	±1,6	±1,4	±1,3	±1,1	±0,98	±0,9	±0,61	±0,51	±0,4
3 tai 97	±6,8	±4,9	±3,9	±3,4	±2,8	±2,4	±2,2	±2,0	±1,7	±1,5	±1,4	±1,2	±1,1	±0,75	±0,62	±0,49
4 tai 96	±7,8	±5,6	±4,5	±3,9	±3,2	±2,8	±2,5	±2,3	±2,0	±1,8	±1,6	±1,4	±1,3	±0,86	±0,71	±0,56
5 tai 95	±8,7	±6,2	±5,0	±4,4	±3,6	±3,1	±2,7	±2,5	±2,2	±2,0	±1,8	±1,5	±1,4	±0,96	±0,79	±0,62
6 tai 94	±9,5	±6,8	±5,5	±4,8	±3,9	±3,4	±3,0	±2,8	±2,4	±2,1	±2,0	±1,7	±1,5	±1,0	±0,87	±0,68
8 tai 92	±10,8	±7,7	±6,2	±5,4	±4,4	±3,8	±3,4	±3,1	±2,7	±2,4	±2,2	±1,9	±1,7	±1,2	±0,99	±0,77
10 tai 90	±12,0	±8,5	±6,9	±6,0	±4,9	±4,3	±3,8	±3,5	±3,0	±2,7	±2,5	±2,1	±1,9	±1,3	±1,1	±0,85
12 tai 88	±13,0	±9,2	±7,5	±6,5	±5,3	±4,6	±4,1	±3,8	±3,3	±2,9	±2,7	±2,3	±2,1	±1,4	±1,2	±0,92
15 tai 85	±14,3	±10,1	±8,2	±7,1	±5,9	±5,1	±4,5	±4,1	±3,6	±3,2	±2,9	±2,5	±2,3	±1,6	±1,3	±1,0
20 tai 80	±16,0	±11,4	±9,2	±8,0	±6,6	±5,7	±5,0	±4,6	±4,0	±3,6	±3,3	±2,8	±2,5	±1,8	±1,4	±1,1
25 tai 75	±17,3	±12,3	±10,0	±8,7	±7,1	±6,1	±5,5	±5,0	±4,3	±3,9	±3,6	±3,0	±2,8	±1,9	±1,6	±1,2
30 tai 70	±18,3	±13,0	±10,5	±9,2	±7,5	±6,5	±5,8	±5,3	±4,6	±4,1	±3,8	±3,2	±2,9	±2,0	±1,7	±1,3
35 tai 65	±19,1	±13,5	±11,0	±9,5	±7,8	±6,8	±6,0	±5,5	±4,8	±4,3	±3,9	±3,3	±3,1	±2,1	±1,7	±1,4
40 tai 60	±19,6	±13,9	±11,3	±9,8	±8,0	±7,0	±6,2	±5,7	±4,9	±4,4	±4,0	±3,4	±3,1	±2,2	±1,8	±1,4
45 tai 55	±19,8	±14,1	±11,4	±9,9	±8,1	±7,0	±6,2	±5,8	±5,0	±4,5	±4,1	±3,5	±3,2	±2,2	±1,8	±1,4
50 tai 50	±20,0	±14,2	±11,5	±10,0	±8,2	±7,1	±6,3	±5,8	±5,0	±4,5	±4,1	±3,5	±3,2	±2,2	±1,8	±1,4

Esimerkki 1

Jos tuhannesta vastaajasta 5 % on ostanut tuotetta, on virhemarginaali ±1,4 prosenttiyksikköä. Koko väestössä on siis 95 %:n luotettavuustason mukaan 3,6–6,4 % tuotetta ostaneita.

Esimerkki 2

Oletetaan ennen tutkimusta, että tuotteen markkinaosuus on noin 15 %. Halutaan selvittää asia ±1 prosenttiyksikön tarkkuudella. Tutkimukseen tarvitaan 5000 vastaajaa.

Esimerkki 3

a) Tuhannen vastaajan joukossa 15–19-vuotiaita on 150, ja näistä 10 % ilmoittaa ostavansa säännöllisesti tuotetta X. Todellinen ostajien osuus 95 %:n luotettavuustasolla on 10 % ±4,9 eli 5,1–14,9 %.

b) Jos otoskoko olisi puolta pienempi eli 500, 15–19-vuotiaita vastaajia olisi 75 ja todellinen ostajien osuus olisi 10 % ±6,9 eli 3,1–16,9 %.

KAHDESTA ERI TUTKIMUKSESTA SAATUJEN TULOSTEN VÄLISTEN EROJEN LUOTETTAVUUSTAULUKKO 95 %-N TASOLLE

p = 50 prosenttia

Otoskoko, tutkimus 2	Otoskoko, tutkimus 1						
	100	250	500	750	1000	1500	2000
	%	%	%	%	%	%	%
100	13,8						
250	11,6	8,8					
500	10,7	7,6	6,2				
750	10,4	7,2	5,7	5,1			
1000	10,3	6,9	5,4	4,7	4,4		
1500	10,1	6,7	5,1	4,4	4,0	3,6	
2000	10,0	6,6	4,9	4,2	3,8	3,4	3,1

p = 40 tai 60 prosenttia

Otoskoko, tutkimus 2	Otoskoko, tutkimus 1						
	100	250	500	750	1000	1500	2000
	%	%	%	%	%	%	%
100	13,6						
250	11,4	8,6					
500	10,5	7,4	6,1				
750	10,2	7,0	5,5	5,0			
1000	10,1	6,8	5,2	4,6	4,3		
1500	9,9	6,6	5,0	4,3	3,9	3,5	
2000	9,8	6,4	4,8	4,1	3,7	3,3	3,0

p = 30 tai 70 prosenttia

Otoskoko, tutkimus 2	Otoskoko, tutkimus 1						
	100	250	500	750	1000	1500	2000
	%	%	%	%	%	%	%
100	12,7						
250	10,6	8,0					
500	9,8	7,0	5,7				
750	9,6	6,6	5,2	4,6			
1000	9,4	6,3	4,9	4,3	4,0		
1500	9,3	6,1	4,6	4,0	3,7	3,3	
2000	9,2	6,0	4,5	3,8	3,5	3,1	2,8

p = 20 tai 80 prosenttia

Otoskoko, tutkimus 2	Otoskoko, tutkimus 1						
	100	250	500	750	1000	1500	2000
	%	%	%	%	%	%	%
100	11,1						
250	9,3	7,0					
500	8,6	6,1	5,0				
750	8,3	5,7	4,5	4,1			
1000	8,2	5,6	4,3	3,8	3,5		
1500	8,1	5,3	4,1	3,5	3,2	2,9	
2000	8,0	5,3	3,9	3,4	3,0	2,7	2,5

p = 10 tai 90 prosenttia

Otoskoko, tutkimus 2	Otoskoko, tutkimus 1						
	100	250	500	750	1000	1500	2000
	%	%	%	%	%	%	%
100	8,3						
250	7,0	5,3					
500	6,4	4,5	3,7				
750	6,3	4,3	3,4	3,0			
1000	6,2	4,2	3,2	2,8	2,6		
1500	6,1	4,0	3,0	2,6	2,4	2,2	
2000	6,0	3,9	2,9	2,5	2,3	2,0	1,9

Näiden taulukoiden avulla voidaan arvioida eri-suuruisten otosten ja eri tutkimusten avulla saatujen prosenttilukujen erotusten merkittävyyttä.

Taulukoista valitaan aina se, jossa p (=prosenttiluku) on lähinnä saatua tulosta/osuutta.

ESIMERKKI

Tehtiin kaksi eri tutkimusta eri aikoina. Toisessa oli 250 vastaajaa ja toisessa 1000. Tuotteen markkina-osuus oli pienemmässä tutkimuksessa 37 % ja suuremmassa 35 %.

Tarkasteluun valitaan taulukko p = 40 tai 60 %, koska saadut tulokset ovat kaikkein lähimpänä sitä. Taulukosta katsotaan luku otoskokojen 1000 ja 250 risteyskohdasta. Tässä tapauksessa tulosten eron merkittävyyteen olisi vaadittu 6,8 prosenttiyksikön ero, joten tehtyjen tutkimusten tulosten ero (2 prosenttiyksikköä) ei ollut merkittävä.

Toimialaan palvelut kuuluvat seuraavanlaiset yritykset:

Asuntojen vuokraus	Kuljetuspalvelut	Siivouspalvelut
Erikoiskuljetukset	Laivaliikenne	Sosiaalipalvelut
Hoitokoti	Laivat	Sovellukset
Hoivapalvelut	Lehdet	Taksipalvelut
Hotellit ja hostellit	Liikkeenjohdon konsultointi	Taksit
Huolinta	Linja-auto	Tapahtumasuunnittelu
Insinööritoimistot	Lounasravintola	Teollisuuden huoltopalvelut
Isännöitsijä	Mainostoimistot	Tilausajot ja taksipalvelut
Italialainen ravintola	Muuttopalvelut	Tilitoimisto
Kahvilat	Nuoriskoti	Turvallisuusala
Kiinteistöjen huoltoyhtiöt	Paperiteollisuus	Valokuvaus
Kiinteistönhoito	Päiväkoti	Vammaispalvelut
Kotihoito	Rakennusliike	Yrityspalvelut
Kuljetus ja logistiikkatarvikkeet	Ravintola	