

2022

Työvoimapula-aloihin liittyvä yritys selvitys Etelä-Savon maakunnan alueella

- keskiössä ulkomaalaiset työntekijät, kansainvälisten opiskelijoiden hyödyntäminen ja yritys yhteistyö oppilaitosten kanssa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Kokka kohti tulevaisuuden Etelä-Savo -
hanke 2021-2023

Jari Karjalainen

Riitta Lappi

19.6.2022



Sisältö

1 Selvityksen tavoite ja toteutus.....	2
2 Kohdeyritykset ja niiden näkymät.....	3
3 Rekrytointitilanne	4
4 Ulkomaisen työvoiman tarve ja käyttö	6
5 Oppilaitosyhteistyö	8
6 Yhteenveto ja pohdintaa.....	9
Viitemateriaalia.....	11

Kokka kohti tulevaisuuden Etelä-Savoa -hanke (2021-2023)

Rahoittaja: Euroopan sosiaalirahasto (2014-2020)/Keski-Suomen ELY -keskus

Etelä-Savon Koulutus Oy
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy
Itä-Savon koulutuskuntayhtymä

1 Selvityksen tavoite ja toteutus

Kokka kohti tulevaisuuden Etelä-Savoa -hankkeessa tehtiin haastatteluihin pohjautuva selvitystyö, jonka tavoitteena oli saada ajantasaista tietoa Etelä-Savon yritysten kehityssuunnasta ja työvoimatarpeesta erityisesti ulkomaalaisiin työnhakijoihin liittyen. Samalla kartoitettiin myös kansainvälisten opiskelijoiden hyödyntämistä ja yhteistyön laajuutta toisen asteen oppilaitosten kanssa. Kansainvälisten opiskelijoiden saattamisen työelämään ja verkostoitumaan suomalaisten yritysten kanssa on laajalti arvioitu olevan hyödyntämätön voimavara.¹

Tiedot koottiin haastatteleamalla 70:n yrityksen edustajaa Etelä-Savosta 27.10.21 - 31.3.22 välisenä aikana. Yritykset valittiin työvoimapula-aloilta. Maakunnassa on ollut rekrytointivaikeuksia erityisesti metalliteollisuudessa, rakentamisessa, sosiaali- ja terveystaloudessa sekä viime aikoina myös betonituoteteollisuudessa. Samanaikaisesti ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden määrä on ollut laskusuunnassa.² Keväällä 2022 odotettiin henkilöstömäärän Etelä-Savon yrityksissä laskusuunnanteesta huolimatta kasvavan.³ Etenkin kausityöntekijöiden tarve maa- ja puutarhataloudessa ja matkailussa sekä näköpiirissä oleva kasvava metsäenergian tarve tulevat osaltaan nostamaan työvoiman kysyntää. Etelä-Savon ELY-keskuksen työmarkkinaselvityksessä arvioidaan osaavan työvoiman saatavuuden edelleen heikkenevän maakunnassa seuraavan kahden vuoden aikana.⁴

Haastattelujen kohdeyritykset rajattiin käyttämällä seuraavia kriteerejä: yrityksen kotipaikkana Etelä-Savon maakunta, pk-yritys (liikevaihto alle 500000 €), TOL 2008 –toimialaluokituksen mukaisena toimialana maa- ja metsätalous, teollisuus, rakentaminen, majoitus- ja ravitsemistoiminta, informaatio- ja viestintä, teollisuus, terveys- ja sosiaalipalvelut sekä tukku- ja vähittäiskauppa. Haastattelujen yhteydessä yritysten toimialat tarkentuivat.

Haastattelut toteutettiin lähes kaikkien osalta puhelinhaastatteluin. Muutama haastattelu tehtiin kasvotusten. Erityisenä tavoitteena oli saada esiin konkreettisia rekrytointia koskevia haasteita ja toimenpide-ehdotuksia yrittäjiltä. Jokainen haastattelu päättyi yhteenvetoon mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

Syksyllä 2021 tehdyn Seutukaupunkiosajaat –hankkeen Savonlinnan yrityskyselyn tulokset oli suunniteltu yhdistettäväksi ko. aineistoon ja siksi tässä selvityksessä käytettiin samaa kysymyspohjaa. Yhdistäminen ei kuitenkaan ollut mahdollista, mutta raportin viimeisessä luvussa tehdään hieman vertailua em. hankkeen saamiin tuloksiin. Tämä selvitysraportti on osa Kokka-hankkeen työpakettia 2 ”Kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyvien haasteiden tilannekuvan päivittäminen Etelä-Savossa”.

¹ Esim. Elinkeinoelämän keskusliitto 2021. Finland as a destination for international talent. International Business Club Survey 2021.

² Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2022:38

³ Pk-yritysbarometri, kevät 2022. Seururaportti, Etelä-Savon Yrittäjät.

⁴ Työmarkkinaselvityksessä koottiin yritysrajapinnassa työskentelevien asiantuntijoiden näkemyksiä. Lähes kaikki vastaajat näkivät osaavan työvoiman saatavuuden heikkenevän maakunnassa seuraavan kahden vuoden aikana.

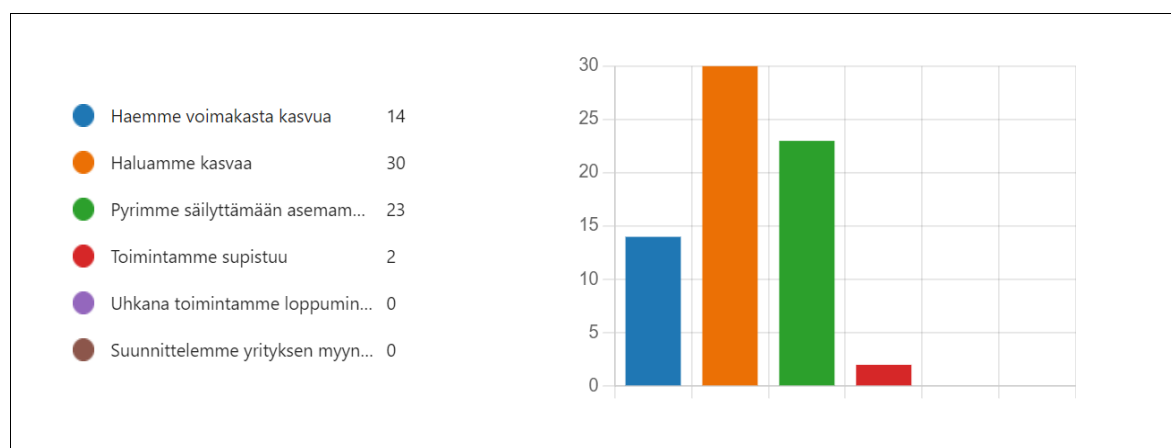
2 Kohdeyritykset ja niiden näkymät

Haastattelujen kohderyhmänä olivat työvoimavajauksesta kärsivät pk-yritykset ja organisaatiot Etelä-Savon maakunnassa. Käytännössä ne toimivat metalli-, rakennus-, IT-, majoitus & ravitsemus- sekä sote-aloilla.

Taulukko 1. Haastatellut yritykset toimialoittain (TOL 2008), n=70.

TOIMIALA	YRITYKSIÄ
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	4
Kiinteistöalan toiminta	1
Kiinteistönhoito	2
Maaliikenne	3
Maatalous, metsätalous ja kalatalous	6
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	6
Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta	4
Rakentaminen	10
Teollisuus	23
Terveys- ja sosiaalipalvelut	2
Tukku- ja vähittäiskauppa	8
Vesihuolto	1
Yhteensä	70

Yritykset edustivat tasaisesti Etelä-Savon jokaista kolmea seutukuntaa ja noin kolmannes niistä oli teollisuusyrityksiä (Taulukko 1.). Haastatellut henkilöt olivat pääosin yrittäjiä tai yritysten toimitusjohtajia. Yrityksistä suurin osa oli määritelmällisesti pieniä (n=42), loput olivat mikroyrityksiä (n=22) ja keskisuuria (n=6) yrityksiä.



Kuva 1. Yritysten kasvuhaluuden jakauma, n=69

Lähes kaksi kolmasosaa kontaktoiduista yrityksistä oli kasvuhaluisia (Kuva 1.) ja voimakkaan kasvun tavoittelu korreloi niissä positiivisesti uusien rekrytointien kanssa. Näistä yrityksistä suurin osa oli myös kiinnostunut työllistämään ulkomaalaisia. Kasvua tavoitellaan usein automaatiota lisäämällä,

jolloin suorittavaa työtä tekevän henkilöstön osuus pienenee ja asiantuntijoiden määrä /asiantuntijatyön osuus kasvaa.



Kuva 2. Jakauma yritysten seuraavan vuoden henkilöstömäärän kehitystä koskevista arvioista, n=69.

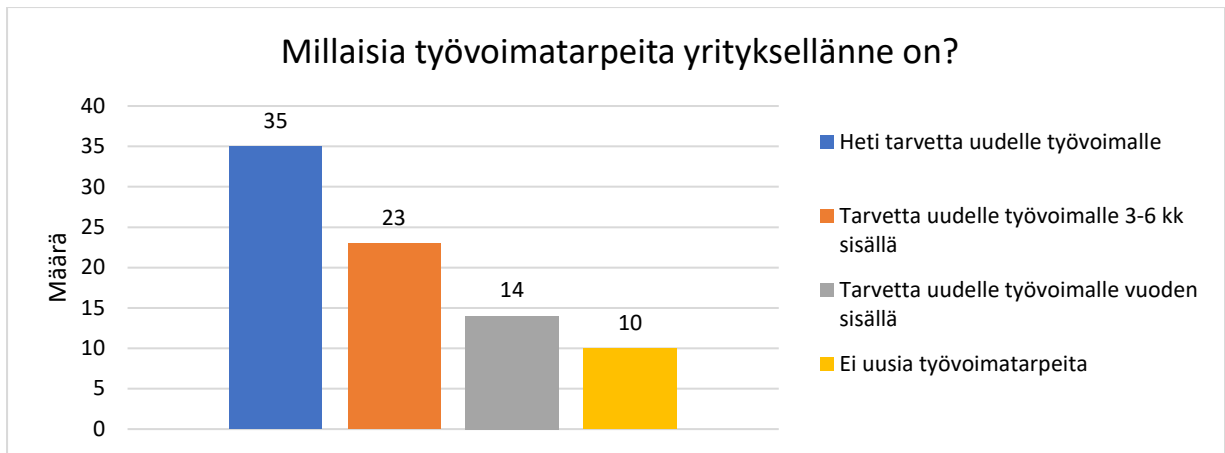
Haastatellut yritykset painottuivat työvoimapula aloille, mutta niistä kuitenkin lähes puolet arvioi henkilöstömäärän kasvavan seuraavan vuoden aikana (Kuva 2.). Erityisesti ohjelmisto- ja konsultointiyritykset arvioivat henkilöstömääränsä kasvavan. Rekrytointien määrä ei kuitenkaan välttämättä kuvaa henkilöstömäärän kasvua, vaan kyse voi olla vaihtuvuudesta. Yhtenä syynä rekrytointeihin voivat olla myös lähestyvät eläköitymiset.

Joka viides yritys arvioi lähivuosien merkittävänä toimintaansa vaikuttavana muutoksena olevan kasvava työvoiman tarve. Huomattava osa yrityksistä kaavailee myös investointeja, mutta niiden vaikutukset työvoiman määrään voivat olla pitkällä ajalla olla joko positiivisia tai negatiivisia. Neljässä yrityksessä tiedostettiin myös omistajanvaihdoksen olevan tulevaisuudessa ajankohtainen.

3 Rekrytointitilanne

“Rekrytointi on kasvun kovimpia haasteita.”

Puolella vastanneista yrityksistä oli haastatteluajankohtana käynnissä rekrytointi, joka kohdistui useimmiten suorittaviin/tuotannollisiin tehtäviin. Reilu viidennes haki asiantuntijoita tai esimiehiä, ja pienellä osalla oli tarvetta sekä suorittaviin että asiantuntijatehtäviin. Arvioitu lisähenkilöstön tarve näissä yrityksissä oli yhteensä yli 200 työntekijää seuraan puolen vuoden aikana. Eräillä yrityksillä on lisäksi ennakoitua henkilöstötarvetta myös vuoden sisällä (Kuva 3.).



Kuva 3. Yritysten lukumääriä työvoimatarpeen ajoittumisen suhteen.

Uusilta työntekijöiltä edellytettiin alanmukaista ammattitaitoa. Sitä painotettiin koulutuksen lisäksi hakukriteereinä yli puolessa tehtävistä, mutta reilu kolmannes vastaajista kertoi myös motivaation ja ahkeran asenteen riittävän.

Rekrytointi pyrittiin yleensä toteuttamaan monikanavaisesti, mutta noin puolet yrityksistä haki työvoimaa pelkästään itse. Julkisessa rekrytinnissa hyödynnettiin pääosin työvoimapalveluita (mol.fi, nyk. Työmarkkinatori.fi) ja henkilöstöpalveluyrityksiä, mutta myös oppilaitoksia ja muita verkostoja.



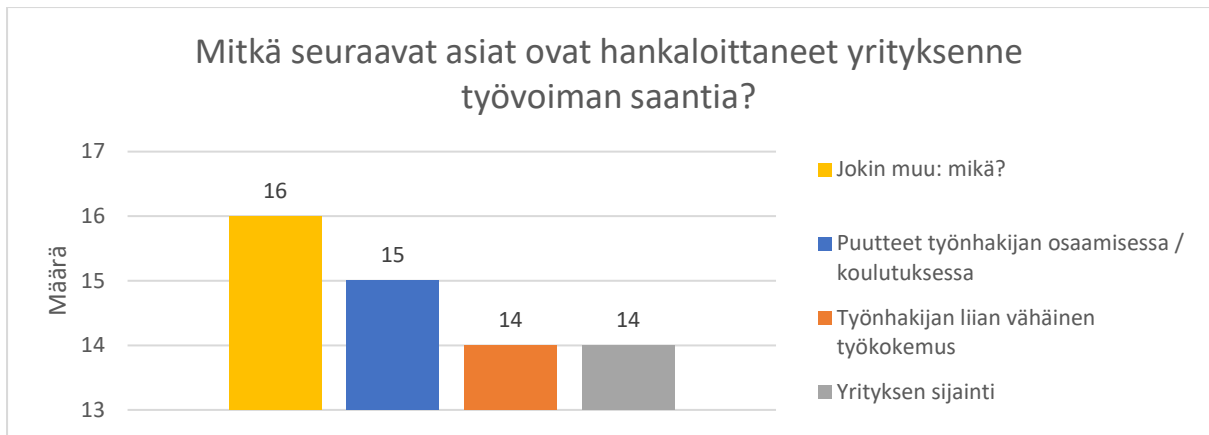
Kuva 4. Jakauma työvoiman rekrytinnissa/saamisessa haasteita kokeneista yrityksistä, n = 69.

Yli puolella kohdeyrityksistä on vähintään joskus ollut vaikeuksia rekrytinnissa (Kuva 4.). Haasteita työvoiman saannissa oli usein ollut lähes puolella teollisuuden yrityksistä, samoin erityyppisiä vaativaa toimialakohtaista konsultointia tekevät yritykset⁵ olivat usein kokeneet haasteita.

Yritykset, jotka kasvun sijaan pyrkivät säilyttämään asemansa, eivät pääsääntöisesti olleet kokeneet ongelmia rekrytinnissa.

Yritysten työvoiman saantia hankaloittavina tekijöinä tunnistettiin useita eri tekijöitä, jotka monissa tapauksissa liittyivät työnhakijoihin (Kuva 5.).

⁵ TOL 2008 luokituksessa ”Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta” olevia yrityksiä.



Kuva 5. Työvoiman saantia hankaloittaneita tekijöitä.

Muina työvoiman saantia hankaloittavina tekijöinä haastatteluissa mainittiin muun muassa työntekijöiden vaihtuvuus ja työhön sitoutumattomuus, liian hyvät työttömyysetuudet ja muut vastaavat etuudet sekä valtakunnallinen kilpailu metallialan työntekijöistä.

4 Ulkomaisen työvoiman tarve ja käyttö

Aineistossa oli 21 yritystä eli vajaa kolmannes, joissa haastatteluajankohtana työskenteli ulkomaalaisia.⁶ Sen lisäksi osassa on aiemmin työskennellyt ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Suurin määrä ulkomaalaisia työntekijöitä oli teollisuudessa ja sote-alan yrityksissä (Taulukko 2.).

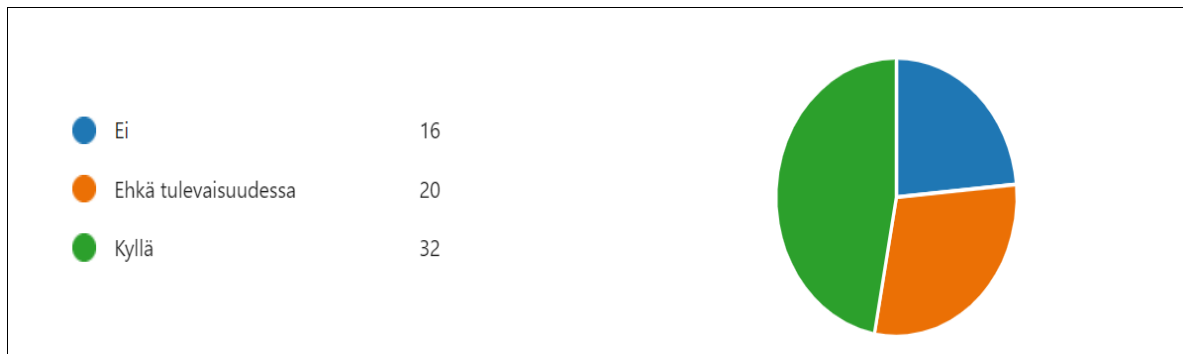
Taulukko 2. Ulkomaalaiset työntekijät yritysten toimialan mukaan, n=67.

Toimiala	Ei yhtään	1-2 henkilöä	3-10 henkilöä	Yli 10 henkilöä
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	3		1	
Kiinteistöalan toiminta	1			
Kiinteistönhoito	2			
Maaliikenne	3			
Maatalous, metsätalous ja kalatalous	6			
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	2	2		
Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta		2	2	
Rakentaminen	9	1		
Teollisuus	13	5	3	2
Terveys- ja sosiaalipalvelut	1			1
Tukku- ja vähittäiskauppa	6	1	1	
Vesihuolto	1			
Yhteensä	47	11	7	3

⁶ Kauppakamareiden jäsenyrityksille 2021 tehdyssä valtakunnallisessa kyselyssä ulkomaalaisia työskenteli 40 %:ssa yrityksissä.

Useissa yrityksissä työskenteli ulkomaalaisia työntekijöitä myös henkilöstöpalveluyritysten kautta vuokrattuina työntekijöinä, tyypillisimmin konepajojen hitsaajina. Helppoudesta huolimatta yrityksiltä tuli kommentteja myös vuokratyövoiman kalleudesta. Ulkomaisen vuokratyöntekijän saaminen omille palkkalistoille on kuitenkin ollut haasteellista.

”Koska tilauskanta ei ole vakio, käytetään vuokratyöntekijöitä. Englannilla on tultu heidän kanssaan toimeen. Vuokraus on yksinkertaista ja joustavaa, lisäksi välittäjä hoitaa myös asunnon.”



Kuva 6. Yritysten kiinnostus (halu/mahdollisuus) työllistää Suomessa oleva ulkomaalainen henkilö tai ulkomailta, n=68.

Kysyttäessä yrityksiltä onko niillä kiinnostusta (halukkuutta tai mahdollisuutta) palkata ulkomaalaistaustainen työntekijä/kansainvälinen osaaja, oli rekrytointihalukkuus verraten korkea (Kuva 6.). Kolme neljäsosaa vastasi myöntävästi; se kiinnostaa niitä joko nyt tai mahdollisesti tulevaisuudessa. Myönteisimmin suhtautuivat ne yritykset, joissa jo työskenteli ainakin kolme ulkomaalaista henkilöä.

”Ei ongelmia, vaikka kansainvälisiä työntekijöitä kahdeksasta eri kansalaisuudesta, useimmat vuokrafirman kautta.”

Ulkomaalaiset työntekijät kokonaan poissulkevia yrityksiä oli vajaa neljännes. Muutamissa niistä oli aiemmin työskennellyt ulkomaalaisia, mutta työsuhde oli päätynyt kieliongelmiin takia.

Edellytyksenä ulkomaalaistaustaisen työntekijän palkkaamiselle onkin ennen kaikkea suomen kielen taito etenkin teknisillä aloilla ja tehtävissä, jossa toimitaan asiakasrajapinnassa. Perusteluna tälle ovat mm. suomenkieliset asiakkaat, työturvallisuus, hallintojärjestelmät, dokumentaatio. Maa- ja puutarhataloudessa ei kielitaitoa samassa määrin tarvita.

”Suomea on osattava, yrityksessä ei ole sarjatuotantoa eikä kappaletavaravalmistusta, joten sisäinen kommunikaatio on tärkeää”.

Joissakin tehtävissä riittää myös englannin kielen taito ja esimerkiksi kohdejoukkoon kuuluneessa betonielementtitehtaassa ei tarvita sitäkään; riittää jos yrityksessä on joku samaa kieltä puhuva, joka on myös englannintaitoinen. Informaatioteknologia-alalla työkieli on useimmiten englanti, jolloin kieliongelmiä ei yleensä ole.

Kysyttäessä mihin yritykset haluaisivat tukea ja apua kansainvälisessä rekrytoinnissa, arvioidaan tärkeimmäksi tuki ulkomaalaisen työntekijän kielitaidon kehittämisessä. Myös työlupa ja siihen tarvittavat selvitykset mainitaan yhtenä asiana, johon apu olisi tervetullutta. Valtaosalla kohdeyrityksistä ei ole ulkomaalaisia työntekijöitä eikä siten kokemusta heidän rekrytoinnistaan, joten näiden yritysten oli vaikea ottaa kantaa tähän kysymykseen.

”Valmiita työntekijöitä oltava käytännön tehtäviin, joten vaikea arvioida, mitä palveluita tarvittaisiin.”

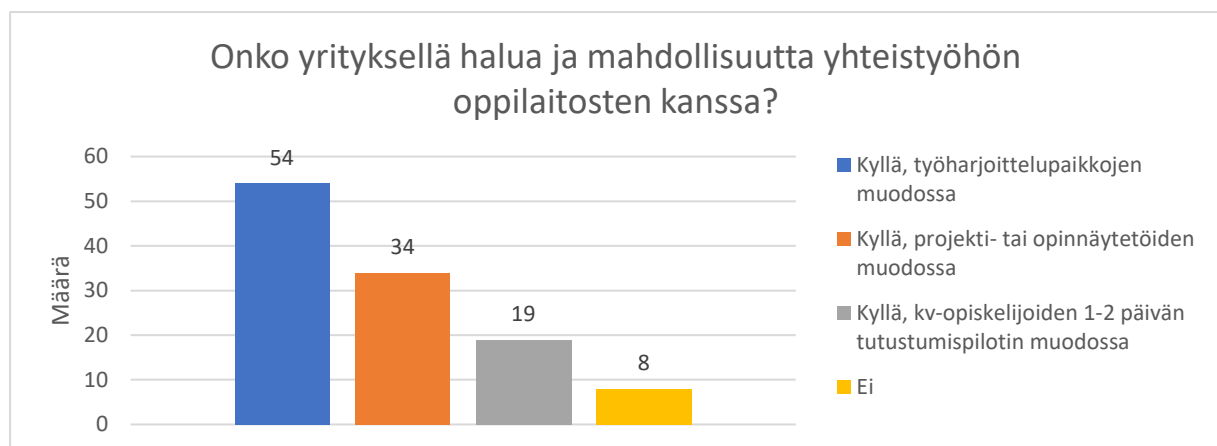
5 Oppilaitosyhteistyö

Valtaosa haastatelluista yrityksistä on jossain muodossa tehnyt yhteistyötä maakunnan oppilaitosten kanssa. Yleisimmin yhteistyö on ollut harjoittelu-, työelämässä oppimisen- ja oppisopimuspaikkojen muodossa. Jonkin verran opiskelijat ovat tehneet yrityksiin opinnäytetöitä, satunnaisesti on käytetty lisäksi oppilaitosten tutkimus- ja opetuspalveluja kuten kieli- ja rekrykoulutusta. Parhaissa tapauksissa yhteistyö on johtanut myös työllistämiseen.

Vähäisintä oppilaitosyhteistyö on ollut alkutuotannon yrityksissä sekä alueellisesti tarkasteltuna kohdejoukossa olleissa Itä-Savon yrityksissä. Yrityksistä nousi tarve esim. ammatilliseen automaatio-osaamiseen ja paikkakuntakohtaisiin puutteisiin tutkinnoissa. Oppisopimuksen kautta on kuitenkin mahdollista hankkia tarvittavaa osaamista myös muista kuin oman oppilaitoksen tutkinnoista.

Pääasiallisesti yritysten kokemukset opiskelijoista ovat myönteisiä, mutta haasteeksi yrityksissä nousee ohjausresurssi. Asia korostuu hieman kansainvälisten opiskelijoiden kohdalla, koska ohjaus on tehtävä englanniksi.

Alkuvaiheessa harjoittelija vaatii opastusta ja ohjausta, ja yritykset suosivat siksi pidempiä harjoittelujaksoja muutamien päivien mittaisten tutustumisjaksojen sijaan. Kuitenkin 19 yritystä oli myönteisiä ajatukselle ottaa vieraskielinen opiskelija lyhytaikaiselle työelämään tutustumisjaksolle yritykseen (Kuva 7.).



Kuva 7. Yritysten kiinnostus (halukkuus ja mahdollisuudet) yhteistyöhön oppilaitosten kanssa.

Eräät vastaajat mainitsivat, että opiskelijoiden osaamistaso on kaiken kaikkiaan heikentynyt viime vuosina, yrityksissä joudutaan opettamaan enemmän itse perusasioitakin. Tämä ei ole sinänsä ratkaisevaa, jos opiskelijan asenne on aktiivinen.

6 Yhteenveto ja pohdintaa

Lähes kaksi kolmasosaa kontaktoiduista yrityksistä oli kasvuhaluista ja voimakkaan kasvun tavoittelu korreloi niissä positiivisesti uusien rekrytointien kanssa. Pk-yritysbarometrin (2022) mukaan voimakkaasti ja mahdollisuuksien mukaan kasvuhalukkaita yrityksiä oli 34 prosenttia kaikista eteläsavolaisista yrityksistä. Uutta työvoimaa etsittiin sekä suorittaviin tehtäviin että asiantuntijoiksi. Näistä yrityksistä myös suurin osa oli kiinnostunut työllistämään ulkomaalaisia. Rekrytointivaikeuksia oli vähintään joskus kohdannut yli puolet yrityksistä ja usein niitä oli ollut erityisesti teollisuusyrityksissä. Tilanne oli kokonaisuutena samankaltainen kuin aiemmin Savonlinnan seutukunnalla toteutetussa Seutukaupunkiosaajat-kyselyssä.

Haastatellut yritykset painoutuivat työvoimapula aloille, mutta silti niistä lähes puolet arvioi henkilöstömäärän kasvavan seuraavan vuoden aikana. Erityisesti ohjelmisto- ja konsultointiyritykset arvioivat henkilöstömääränsä kasvavan. Kasvuodotus oli selvästi suurempaa kuin 2021 Seutukaupunkiosaajat-hankkeessa (39 %) ja kevään 2022 Etelä-Savon pk-yritysbarometrissä (34 %). Suuret kasvuodotukset selittyvät tämän selvityksen painottumisella työvoimapula-aloille, jotka ovat osin sidoksissa kasvuun.

Vajaassa kolmanneksessa yrityksistä työskenteli haastatteluajankohtana ulkomaalaisia henkilöitä, eniten heitä oli teollisuudessa ja sote-alan yrityksissä. Tarkasteltaessa yritysten rekrytointikäytäntöjä on ilmeistä, että avoimista työpaikoista ilmoitetaan valtaosin suomeksi. Suomen kielen vaatimukset jakavat yrityksissä mielipiteitä, mutta useimmiten sitä edellytetään työntekijöiltä etenkin teknisillä aloilla ja tehtävissä, jossa toimitaan asiakasrajapinnassa. Perusteluina tälle ovat mm. suomenkieliset asiakkaat, työturvallisuus, hallintojärjestelmät ja dokumentaatio. Ulkomailta rekrytinnin kipupiste on erityisesti työlupaprosessi ja sen vaatimat selvitykset.

Valtaosa haastatelluista yrityksistä oli jossain muodossa tehnyt yhteistyötä maakunnan oppilaitosten kanssa. Yleisimmin yhteistyö on ollut harjoittelu-, työelämässä oppimisen- ja oppisopimuspaikkojen muodossa. Kokka-hankkeen erityisenä mielenkiinnon kohteena on mahdollisuus löytää kansainvälisille opiskelijoille lisää/uusia mahdollisuuksia tutustua suomalaiseen työelämään jo opiskelujen alkuvaiheessa. Tähän suhtautui myönteisesti 19 yritystä ja nämä tulevat jatkossa olemaan ensimmäisiä tutustumispaikkoja vieraskielisille opiskelijoille.

Kansainvälisten opiskelijoiden ja yritysten verkostoitumisen haaste on Etelä-Savossa erityisen hankala yritysten pienen koon, niiden toimialojen ja vähäisen kansainvälisen liiketoiminnan takia. Korkean teknologian yrityksissä englanti on usein muita yrityksiä yleisemmin työkielenä, mutta niiden määrä on maakunnassa suhteellisen pieni. Sen sijaan työvoimavaltaisen alkutuotannon osuus on huomattava, ja se työllistää paljon kausityövoimaa. Vertailun vuoksi mainittakoon, että valtakunnallisen kauppakamareiden kyselyn mukaan kansainvälisiä opiskelijoita kesätöiden tai harjoittelujen muodossa hyödynsi peräti 30 % yrityksistä. Samat yrityskannan rakennetekijät

vaikuttavat myös muiden ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kuin opiskelijoiden työllistymiseen maakunnassa.

Tämä selvitys kohdistui vain rajalliseen määrään eteläsavolaisia yrityksiä, mutta näkemykset ulkomaisen työvoiman käytöstä ovat kokonaisuutena hyvin samanlaisia kuin viime aikoina muissa, laajemmissa selvityksissä tehdyt havainnot.⁷ Ulkomaalaisia rekrytoidaan pääasiassa sen vuoksi, ettei suomalaisia työntekijöitä saada riittävästi palkattua. Suurimmat haasteet rekrytoinnissa liittyvät suomen kielen osaamisvaatimukseen ja työlupaprosessiin. Ulkomaalaisten opiskelijoiden kiinnittyminen yrityksiin on toistaiseksi vähäistä ja ylipäätään työntekijöiden ulkomaalaistaustaisuus voitaisiin nähdä nykyistä laajemmin myös mahdollisuutena yritysten kansainvälistymiseen.

⁷ Esim. Kauppakamareiden valtakunnallinen kysely 1/2022 ja Selvitys ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistymisen kipupisteistä ja edistämisestä Pohjois-Savossa ja Elinkeinoelämän keskusliiton vetovoimakartoitus 2021

Viitemateriaalia

[Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2022](#). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:38

Elinkeinoelämän keskusliitto 2021. Finland as a destination for international talent. International Business Club Survey 2021. [IBC-survey-2021_results.pdf \(ek.fi\)](#)

[Kansainvälinen työvoima ja tulevaisuus -tutkimus](#). Baronan työnantajatutkimus kansainvälisestä työvoimasta Suomessa.

<https://barona.fi/barona/tiedotteet/baronan-tyonantajatutkimus-2021>

Kauppakamareiden valtakunnallinen kysely ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnista j/tai vuokraamisesta [Kauppakamareiden-kysely-ulkomaalaisista-osaajista-verkkoon-12.1.2022.pdf \(kauppakamari.fi\)](#)

[Pk-yritysbarometri, kevät 2022. Seuturaportti](#), Etelä-Savon Yrittäjät 14.2.2022

[Selvitys ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistymisen kipupisteistä ja edistämisestä Pohjois-Savossa](#). Emmi Levander, Spring House 2019.

Julkaisemattomat lähteet:

Kansainvälisyyden hyödyntäminen ulkomaisen työvoiman saatavuudessa / Seutukaupungit-hanke:

Yrityshaastattelut 11/2019-1/2020 ja 9-10/2021 (tulokset).

Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon: Etelä-Savon työmarkkinaselvitys. Esitys: Essi Saarinen 14.1.2022