



**Tutkimus Recruit Tampere  
-tapahtumien toimivuudesta  
rekrytointikanavana**

Erno Malinen

Opinnäytetyö  
Joulukuu 2012  
Tietojenkäsittely  
Proakatemia

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tietojenkäsittely  
Proakatemia

MALINEN, ERNO:

Tutkimus RecruIT Tampere -tapahtumien toimivuudesta rekrytointikanavana  
Opinnäytetyö 35 sivua, josta liitteitä 5 sivua  
Joulukuu 2012

---

Tämän opinnäytetyön toimeksiantona oli suunnitella ja toteuttaa tutkimus, joka selvitti RecruIT Tampere -tapahtumien onnistuneisuutta sekä tehokkuutta rekrytointikanavana ICT-alalla. Lisäksi tutkimuksessa kartoitettiin tapahtumiin osallistuneiden yritysten tulevaisuuden näkymiä rekrytointiin osalta ja kerättiin muuta palautetta ja kehitysehdotuksia tapahtumalle. Tutkimus suoritettiin toteuttamalla sähköinen lomakekysely tapahtumiin rekrytointitarkoituksessa osallistuneille, yli viisi henkilöä työllistävälle ICT-alan yrityksille. Tutkimuksen tulokset pohjautuvat 20 kyselyyn osallistuneen yrityksen vastauksiin.

Opinnäytetyön aihe syntyi tekijän osallisuudesta RecruIT Tampere -rekrytointitapahtumien järjestämiseen sekä tapahtumissa työskentelyyn. Työn toimeksiantajana oli Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto, joka toimii kyseisten tapahtumien pääjärjestäjänä. Tapahtumiin osallistuneilta yrityksiltä oli aina kerätty palautetta tapahtumien aikana, ja kolmannen tapahtuman jälkeen koettiin tarpeelliseksi tehdä laajempi tutkimus tapahtumien tuloksellisuudesta.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että lähes kolmannes vastanneista yrityksistä on rekrytoinut yhden tai useamman työntekijän RecruIT Tampere -tapahtumien ansiosta. Lisäksi tapahtumat ovat antaneet yrityksille mahdollisuuden esitellä itseään työnhakijoiden keskuudessa sekä esihaastatella potentiaalisia työntekijöitä, mikä on tehostanut yritysten rekrytointiprosessia. Tapahtumaa voidaan näistä syistä pitää onnistuneena.

Tutkimuksesta selvisi myös, että tapahtumat ovat olleet yrityksille hyödyllisiä, sillä 95 % vastanneista yrityksistä kertoi olevansa kiinnostunut tai mahdollisesti kiinnostunut osallistumaan tapahtumaan uudelleen. Rekrytointiin ja työllisyyden kannalta tilanne on hyvä, sillä vastanneista yrityksistä 75 % kertoo lähitulevaisuudessa rekrytoivansa uusia työntekijöitä erittäin tai melko todennäköisesti.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Information Systems  
Proacademy

MALINEN, ERNO:

Research of the Effectiveness of Recruit Tampere Events as a Recruitment Channel

Bachelor's thesis 35 pages, appendices 5 pages

December 2012

---

The assignment of this thesis was to design and carry out a survey, which explored the success and efficiency of Recruit Tampere events as a recruitment channel in the ICT sector. In addition, the study examined the recruitment prospects of the companies that have attended the event and collected other feedback and development suggestions for the event. The study was conducted through an electronic questionnaire, which was sent to ICT companies that attended the events with intentions of recruiting and that employ more than five people. The results of the study are based on the answers of 20 companies which participated in the survey.

The subject of this thesis was born from the author's involvement in organizing the Recruit Tampere events and working in them. The client of the thesis was the Employment and Economic Development Office of Tampere, which acts as the lead organizer of the events. Feedback had always been collected from the attending companies during the events, and after the third event, it was considered necessary to make a more detailed study of the events' effectiveness.

The study revealed that almost a third of the responding companies have recruited one or more employees thanks to the Recruit Tampere events. In addition, the events have given companies the opportunity to present themselves as employers and conduct preliminary interviews with potential employees, which has improved the companies' recruitment process. For these reasons, the events can be considered a success.

The study also revealed that the events have been useful for companies, since 95 % of the responding companies said they were interested or potentially interested in participating in the event again. From recruitment and employment perspective the situation is good, because 75 % of the responding companies will recruit new employees very or fairly likely in the near future.

---

Key words: ICT, recruitment, employment

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	Rekrytointi ICT-alalla .....	6
2.1	Rekrytoinnin määritelmä .....	6
2.1.1	Yleistä rekrytoinnista .....	6
2.1.2	Sisäinen ja ulkoinen rekrytointi sekä rekrytointikanavat .....	7
2.2	ICT-alan rekrytointitarpeet ja alalle työllistymisen edellytykset.....	8
3	ICT-alan nykytilanne ja tulevaisuudennäkymät.....	11
3.1	Alan rakennemuutos .....	11
3.2	ICT-alan työllisyystilanne Suomessa.....	13
3.3	ICT-alan irtisanomisten vaikutus Suomessa.....	14
3.4	ICT-alan tulevaisuuden näkymät Suomessa .....	15
4	RecruIT Tampere -tapahtuma.....	17
4.1	Tapahtuman taustat ja menneet tapahtumat.....	17
4.2	Tapahtuman tulevaisuus .....	17
5	Tutkimuksen suorittaminen ja tutkimustulokset .....	18
5.1	Kyselytutkimus RecruIT Tampere -tapahtumiin osallistuneille yrityksille.....	18
5.1.1	Toimeksianto ja tutkimuksen tavoitteet .....	18
5.1.2	Tutkimuksen rajaus ja suunnittelu .....	18
5.1.3	Sähköisen kyselytutkimuksen toteutus .....	19
5.2	Kyselytutkimuksen tulokset.....	20
6	POHDINTA.....	28
6.1	Tutkimuksen tulokset.....	28
6.2	Tapahtuman kehitysideat .....	28
	LÄHTEET.....	30
	LIITTEET .....	31
	Liite 1. Kyselylomake, sivu 1/4.....	31
	Liite 1. Kyselylomake, sivu 2/4.....	32
	Liite 1. Kyselylomake, sivu 3/4.....	33
	Liite 1. Kyselylomake, sivu 4/4.....	34
	Liite 2. Sähköpostilla lähetetty saatekirje.....	35

## 1 JOHDANTO

Tampereen työ- ja elinkeinotoimiston hallinnoima Työvoima liikkeelle Pirkanmaalla -projekti on koko Pirkanmaan laajuinen työnvälitystä kehittävä Euroopan sosiaalirahaston hanke. Pirkanmaan ELY-keskuksen rahoittaman ja EU:n tukeman projektin tavoitteena on edistää työnantajien ja työnhakijoiden kohtaamista. Projektin palveluita ovat muun muassa sosiaalisen median verkkopalvelu Haussa.fi, alanvaihtoon ohjaava koulutus, osaamiskartoitukset, sosiaalinen media työnhaussa ja video-CV-valmennukset, työnhakuvalmennus suullisen viestinnän keinoin sekä työnhaun aktiivipäivät. Hanke järjestää yhteistyökumppaneidensa kanssa rekrytointimessuja ja -tapahtumia, joista yksi on tämän opinnäytetyön pääaiheena oleva tietualan rekrytointitapahtuma RecruIT Tampere, jonka tavoitteena on toimia tietualan rekrytoijien ja osajien kohtaamispaikkana.. Kyseinen tapahtuma on järjestetty Tampereen Finlaysonilla neljästi: 26.10.2011, 22.3.2012, 31.5.2012 ja 25.10.2012. Neljäs tapahtuma järjestettiin opinnäytetyöprosessin aikana, eikä siitä ole vielä saatavilla tilastotietoa. Kolmeen ensimmäiseen tapahtumaan osallistui yhteensä 63 eri yritystä, joista moni on osallistunut useampaan kuin yhteen tapahtumaan. Näillä yrityksillä on ollut tapahtumissa tarjolla yhteensä noin 500 työpaikkaa. Kävijöitä kolmessa tapahtumassa on käynyt yhteensä noin 1400.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää RecruIT Tampere -tapahtumaa, tutkia sen onnistuneisuutta sekä kartoittaa Pirkanmaan alueen ICT-alan yritysten nykytilannetta rekrytoinnin näkökulmasta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on suunnitella toteuttaa tapahtumiin osallistuneille tietyt kriteerit täyttävälle yrityksille suunnattu sähköinen kyselytutkimus. Kyselyn avulla on tarkoitus selvittää, kuinka paljon ja millaisiin työtehtäviin kyseiset yritykset ovat tapahtumien kautta rekrytoineet työntekijöitä. Kyselyllä selvitetään myös yritysten lähitulevaisuuden rekrytointitarpeita ja kerätään kehitysideoita ja muuta palautetta RecruIT Tampere -tapahtumaan liittyen.

## **2 Rekrytointi ICT-alalla**

### **2.1 Rekrytoinnin määritelmä**

Rekrytoinnilla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joita organisaatio käyttää löytääkseen ja saadakseen työntekijän johonkin tiettyyn työtehtävään (Vaahtio 2005, 225). Uuden työntekijän rekrytointi on usein taloudellisesti iso investointi ja merkittävä päätös organisaatiolle. Epäonnistuessaan se voi vaikuttaa negatiivisesti sekä valittuun henkilöön itseensä että organisaatioon ja sen asiakkaisiin. Onnistuessaan se voi kuitenkin tuoda organisaatioon positiivista energiaa ja kohottaa toiminnan tasoa. (Viitala 2007, 100.)

#### **2.1.1 Yleistä rekrytoinnista**

Uuden henkilön palkkaaminen on suuri mahdollisuus, sillä hän tuo aina etsityn työpanoksen lisäksi organisaatioon myös inhimillistä pääomaa ja muuta osaamista. Uusi työntekijä tuo mukanaan myös omat verkostonsa, asiakkaita, kehittämisajatuksia sekä muita ideoita. (Vaahtio 2005, 11–12.) Rekrytointiin liittyy kuitenkin aina myös riskejä, etenkin jos rekrytointiprosessi on viety läpi hätäisesti ja ilman riittävää osaamista. Vaikka epäonnistuneen rekrytoinnin johdosta voidaan menettää tuotantoa ja asiakkaita, on sama riski olemassa myös silloin, kun uuden työntekijän palkkaamista lykätään. Epäonnistuneet rekrytoinnit perehdytyksineen voivat tulla hyvin kalliiksi jo pelkästään sen vaatiman työpanoksen takia. Lisäksi mahdolliset ulkopuolelta ostetut rekrytointipalvelut voivat lisätä kustannuksia merkittävästi. (Vaahtio 2005, 12–13.)

Virheellisen rekrytoinnin aiheuttamat suorat kustannukset yritykselle ovat noin 30 prosenttia työntekijän vuosipalkasta. Huomioon tulee suorien kustannusten lisäksi ottaa epäsuorat kustannukset, sillä virheellinen rekrytointi voi keskeyttää käynnissä olevan projektin kuukausiksi tai pahimmassa tapauksessa asiakas saatetaan jopa menettää. Yleisin syy epäonnistuneisiin rekrytointeihin on kiire, jolloin rekrytointiprosessi pyritään hoitamaan mahdollisimman helposti ja nopeasti, minkä takia riittävän tarkka henkilöarviointi jää tekemättä. (Yrittäjäsanommat, 7/2012. 5.)

### 2.1.2 Sisäinen ja ulkoinen rekrytointi sekä rekrytointikanavat

Rekrytoinnin voi toteuttaa ulkoisesti tai sisäisesti. Organisaation ulkopuolelta rekrytointi on hyvin vakiintunut tapa täyttää avoimia työtehtäviä. Ulkoista rekrytointia pidetään toisinaan niin vakiintuneena käytäntönä, että sisäisen rekrytoinnin tai työtehtävien uudelleenjärjestelyn mahdollisuutta ei välttämättä edes huomata. Sekä ulkoisella että sisäisellä rekrytoinnilla on molemmilla hyvät ja huonot puolensa. (Vaahtio 2005, 36–37)

Sisäinen rekrytointi on prosessi, jossa avoimeen työtehtävään valitaan työntekijä organisaation sisältä. Sillä on puolellaan monia etuja verrattuna organisaation ulkopuoliseen rekrytointiin. Siinä rekrytoitava henkilö tunnetaan jo entuudestaan, ja tietonsa ja taitonsa ovat jo rekrytoijan tiedossa. Myös mahdolliset negatiiviset piirteet tunnetaan jo valmiiksi. Koska ehdokkaan työtavat ja -asenteet tunnetaan tuntemattomia, organisaation ulkopuolisia, kandidaatteja paremmin on epävarmuus ja rekrytointivirheen mahdollisuus pienempi. Sisäinen rekrytointi rohkaisee ja tukee myös urakiertoa organisaation sisällä, jolloin henkilöstö kokee arvostusta ja saa lisää motivaatiota työskentelyyn. Jos työntekijät kokevat, että he voivat omalla työpanoksellaan ja kehittymisellään saada nousujohteisen urakehityksen, he eivät siirry organisaation ulkopuolelle yhtä helposti. Sisäisen rekrytoinnin ongelmana voi olla se, että se synnyttää usein rekrytointiketjun, jolloin useat työntekijät siirtyvät samanaikaisesti uusiin tehtäviin ja ovat samaan aikaan perehdytys- ja harjoitteluvaiheissa. Sisäinen rekrytointi voi myös aiheuttaa kilpailua työtehtävistä, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin. Sisältä valittu henkilö voi myös jatkaa ja vahvistaa vanhoja ja totuttuja toimintatapoja ja -malleja, jolloin toivottua uudistumista ja muutosta ei tapahdu. (Vaahtio 2005, 37; Viitala 2007, 106.)

Ulkoisella rekrytoinnilla tarkoitetaan hakuprosessia, jossa uusi työntekijä hankitaan avoimeen työtehtävään organisaation ulkopuolelta. Ulkoinen rekrytointi voi kestää pitkään ja viedä monen ihmisen työpanoksen ja se on yleensä myös kallista. Koska ulkopuolelta voidaan saada sellaista ammattitaitoa, jota organisaatiossa ei ennestään ole, sopii ulkoinen rekrytointi erityisen hyvin silloin, kun yrityksen tarvitsemat resurssit muuttuvat tai kasvavat. (Vaahtio 2005, 37; Viitala 2007, 110.)

Ulkoista ja sisäistä rekrytointia voidaan käyttää rinnakkain samanaikaisesti. Tasapuolisenä toimintatapana voidaan pitää sitä, että avoin paikka laitetaan julkiseen hakuun johon myös omat työntekijät voivat jättää hakemuksensa. Tällaisella menettelyllä organi-

saation ulkopuoliset henkilöt saavat tilaisuuden esittäytyä ja osoittaa oman osaamisensa, eivätkä nykyiset työntekijät voi automaattisesti olettaa tulevansa valituksi muiden hakijoiden ohi. On hyvä, että sekä ulkopuoliset että jo yrityksessä työskentelevät hakijat käyvät läpi saman prosessin haastatteluineen, henkilöarvioineen ja mahdollisine psykologin arvioineen. Vaikka sisältä hakenut työntekijä on jo entuudestaan tuttu, on ilman haastatteluprosessia mahdotonta tietää kuinka hyvin hän sopii avoinna olevaan tehtävään. Mikäli organisaatiossa on jo henkilö joka sopii täydellisesti avoinna olevaan työhön, on raskaan julkisen haun käynnistäminen turhaa resurssien tuhlaamista. Rakenemuutostilanteessa olevassa organisaatiossa voidaan joutua samanaikaisesti rekrytoimaan uudenlaista ammattiosaamista ja irtisanomaan vanhaa. Työntekijöiden on usein vaikea ymmärtää asiaa ja onkin tärkeää, että ratkaisujen perustelut ovat selkeitä ja ne tuodaan ilmi. Tällaisessa tilanteessa on suositeltavaa käyttää sisäistä rekrytointia mahdollisuuksien mukaan. (Vaahtio 2005, 38–39.)

Rekrytointia voi tehdä monien eri kanavien kautta, joita ovat esimerkiksi

- sanoma- ja aikakauslehti-ilmoitukset, internet, radio, televisio
- organisaation nykyisten jäsenten omat verkostot
- organisaation sidosryhmät, kuten asiakkaat, kilpailijat, toimittajayritykset
- työvoimatoimistot
- oppilaitokset ja niiden rekrytointipalvelut
- rekrytointitapahtumat
- henkilöstöpalvelu- ja vuokrausyritykset
- konsulttia käyttäen tehty suorahaku (head hunting)
- ammattiliittojen henkilöpörssit
- omissa ja julkisissa tiloissa olevat ilmoitukset.

(Viitala 2007, 112.)

## **2.2 ICT-alan rekrytointitarpeet ja alalle työllistymisen edellytykset**

Tietotekniikka-alalla tarvitaan paljon erilaista osaamista ja asiantuntijuutta. Alalla työskentelevät henkilöt muun muassa kehittävät ja suunnittelevat organisaatioiden ohjelmistoja ja tietoteknisiä järjestelmiä sekä ylläpitävät tietokantojen hallintajärjestelmiä ja tietohakemistoja. He kehittävät uusia tietokoneohjelmia ja erilaisia käyttöliittymiä käyttäen useita eri ohjelmointikieliä ja ohjelmointialustoja. Alalla olevia ammattinimikkeitä ovat muun muassa ohjelmistoasiantuntija, ohjelmistosuunnittelija, ohjelmoija, web-suunnittelija, tietoliikenneasiantuntija, käyttöliittymäsuunnittelija sekä tietojärjestelmä-



arkkitehti. Alalle työllistymiseen vaaditaan yleensä sopivaa ICT-alan koulutusta. Yleisiä tutkintoja ovat esimerkiksi tietotekniikan diplomi-insinööri, tietojenkäsittelyn tradenomi sekä tietojenkäsittelytieteiden maisteri. Tyypillisiä rekrytointikriteerejä ovat ohjelmointi- (esimerkiksi Java, C++) ja tietokantaosaaminen (esimerkiksi MySQL, SQL Server, Oracle) ja tuntemus web-ympäristön perusteknologioista (HTML, PHP, CSS, AJAX). Lisäksi usein arvostettuja osaamisalueita hieman tehtävästä riippuen ovat Microsoft-, Unix- ja Linux-ympäristöjen perusosaaminen, työkokemus erilaisista sovellusympäristöistä, J2EE- ja J2ME-osaaminen, projektinhallinnan ja ketterien menetelmien (esimerkiksi Scrum) tuntemus sekä kokemus ICT-järjestelmien rakentamisesta. Eduksi alalla ovat myös työntekijän kyky toimia asiakasrajapinnassa, ongelmanratkaisukyky, jatkuva halu kehittää omaa osaamistaan, pitkäjänteisyys, järjestelmällisyys sekä englannin kielen suullinen ja kirjallinen taito. (Foreammatti 2012.)

ICT-alan rekrytointi on vilkasta ainakin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä Pirkanmaan alueella. Työvoiman saatavuus on hyvin osaamisaluekohtaista. Esimerkiksi Java-ohjelmistokehittäjiä on työmarkkinoilla riittävästi, mutta mitä tarkemmin rajattuun osaamisalueeseen mennään, sitä harvemmassa oikeanlaisia henkilöitä on. Kokeneille projektipäälliköille ja ICT-johtamisen ja kehittämisen sekä suunnittelutoiminnan osajille on paljon kysyntää alalla. Usein rekrytoinnin esteenä voi olla myös sosiaalisten taitojen puute, sillä kun ohjelmistoja kehitetään ketteriä menetelmiä käyttämällä, on loppuasiakas aina jollakin tasolla vuorovaikutuksessa ohjelmistosuunnittelijan kanssa. Ohjelmoijan ikä vaikuttaa usein sosiaaliseen valmiustasoon, ja nuoremmat henkilöt ovat ryhmätöiden ja erilaisten opetusmuotojen ansiosta selvästi valmiimpia asiakasrajapinnassa toimimiseen ja yhdessä työskentelyyn. Myös innostuneisuus, aktiivisuus ja yhteistyökyvyn osoittaminen ovat sosiaalisuuden lisäksi hyvin tärkeitä tekijöitä uutta työntekijää valittaessa. (Aamulehti 24.3.2012, 10.)

Tampereen Kauppakamarin ICT-barometrin mukaan neljännes Pirkanmaan informaatio- ja viestintäalan yrityksistä on kuluneen vuoden aikana vähentänyt henkilöstön määrää. Kuitenkin jopa puolet yrityksistä kertoi rekrytoineensa lisää työntekijöitä. Kaksi kolmannesta aikoo myös jatkaa henkilöstön lisäämistä seuraavan vuoden aikana. Barometrin mukaan ICT-alan yrityksillä on hankaluuksia saada palvelukseensa sellaisia henkilöitä, joilla on osaamista master datan, smart trafficin, tietoturvan tai projektien johtamisen alueelta. Tulevaisuudessa yritykset aikovat panostaa tietokantoihin, tietoturvaan, käytettävyyteen ja käyttöliittymiin sekä projektijohtamiseen. (Aamulehti 6.6.2012, 11.)

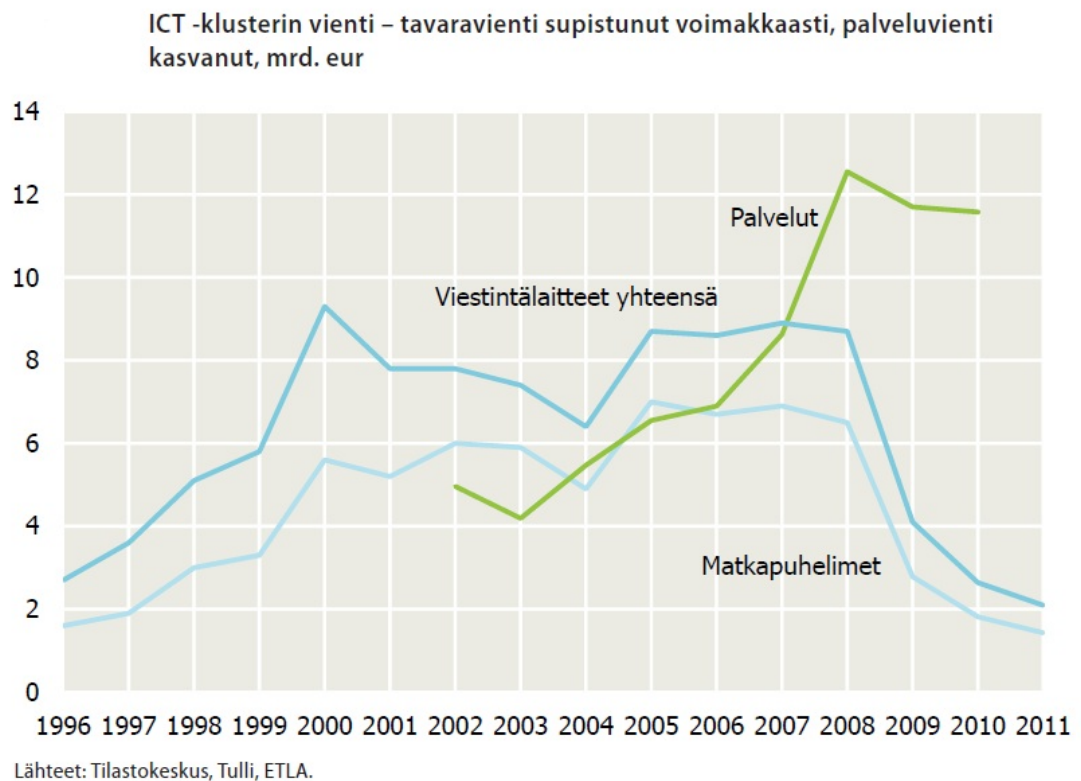
Vuonna 2008 julkaistussa tutkimuksessa alan yritykset arvioivat tulevaisuudessa eniten merkitykseltään kasvaviksi osaamiskomponenteiksi ihmisten ja osaamisen johtamisen, liiketoimintajohtamisen, rekrytointi- ja myyntiosaamisen, ohjelmistoteknologian, kieli- taidon sekä asiakas- ja asiakaspalveluosaamisen. Henkilöstötarpeiden saralla yritykset arvioivat henkilöstön kokonaismäärän kasvavan Suomessa 70 prosenttia vuosien 2006 ja 2020 välillä. Alan yritykset arvioivat henkilöstömäärän kasvavan Suomessa vuosien 2010 ja 2020 välillä etenkin myynnin ja asiakasrajapinnan, suunnittelu ja T&K-toiminnan sekä markkinoinnin ja johtamisen osa-alueilla. (Meristö ym. 2008. 16–18.)

Tietotekniikka-alalla työntekijöiden koulutustasossa painopiste on korkea-asteen tutkinnon suorittaneissa. Yli 60 prosenttia alan yrityksistä pitää nykyistä tietojenkäsittelyalan toisen asteen perustutkintoa työelämävastaavuudeltaan hyvänä tai erittäin hyvänä. Kolmannes näistä yrityksistä arvioi rekrytoivansa lisää toisen asteen tutkinnon suorittaneita tulevaisuudessa. Ammattikorkeakoulu- ja yliopistotutkintoja pidettiin työelämävastaavuudeltaan parempina, sillä yli 90 prosenttia yrityksistä arvioi niiden vastaavan tarpeitaan hyvin tai erittäin hyvin. (Meristö ym. 2008. 19–20.)

### 3 ICT-alan nykytilanne ja tulevaisuudennäkymät

#### 3.1 Alan rakennemuutos

ICT-alalla on käynnissä maailmanlaajuinen murrosvaihe. Painopiste on siirtynyt erilaisilla päätelaitteilla käytettäviin sovelluksiin ja palveluihin laitevalmistajien roolin pienentyessä jatkuvasti. Murrosvaiheen vaikutukset teollisuuteen ja talouteen jatkuvat vielä pitkään ICT-alan ennakointien yleisen näkemyksen mukaan. Aiemmin tieto- ja viestintäteknologian valmistukseen vahvasti erikoistunut Suomi on käymässä läpi muutosta, jossa työvoiman kysynnän rakenne muuttuu palveluiden ja sovellusten merkityksen kasvaessa. (Ylä-Anttila P., 2012. 3–4.) Muutos näkyy hyvin konkreettisesti siten, että matkapuhelinten ja koko viestintälaittevalmistuksen tuotanto ja vienti ovat muutaman vuoden takaiselta huipputasoltaan laskeneet alle viidennekseen. ICT-palveluiden vienti on puolestaan kasvanut vahvasti vuoteen 2008 saakka ja pysynyt sen jälkeen melko korkealla tasolla. Viennin kehitys vuosien 1996 ja 2011 välillä on nähtävissä kuviossa 1. (Ylä-Anttila P., 2012. 9.)

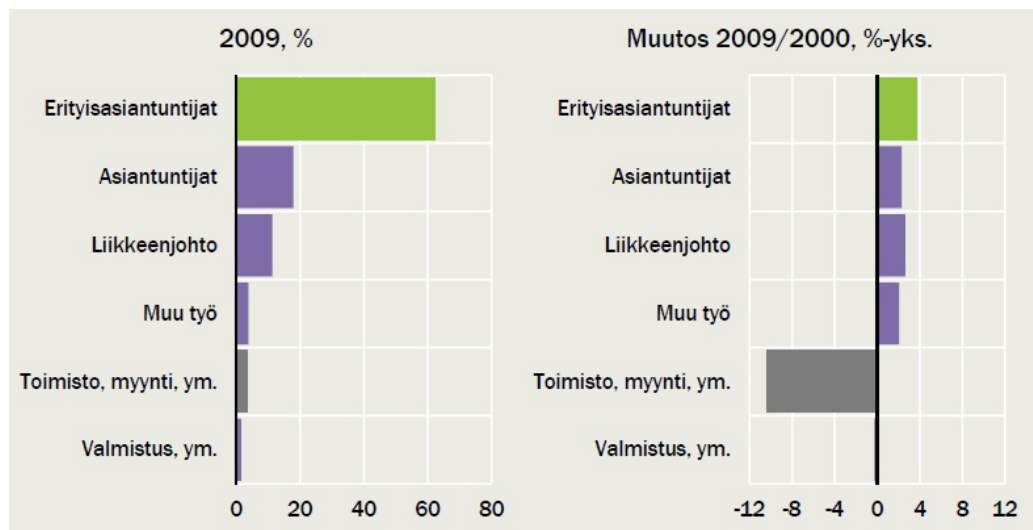


KUVIO 1. ICT-klusterin vienti. Lähde: Ylä-Anttila P., 2012. 9.

Yritysten Suomessa olevien toimintojen rooli on muuttunut merkittävästi. Korkeaa koulutusta ja osaamista vaativat toiminnot ovat jääneet Suomeen, mutta globalisaation myötä valtaosa ICT-laitteiden valmistuksesta ja kokoonpanosta on siirtynyt Suomesta Aasian kehittyviin maihin eli Kiinaan, Intiaan ja Vietnamiin. Myös perinteisiä ja helposti siirrettävissä olevia toimistotehtäviä, kuten taloushallintoa on siirretty matalamman kustannustason maihin. Ulkomaille siirtämisen lisäksi toimistotehtävien määrää Suomessa on vähentänyt tietotekniikan kehittyminen ja automatisointi. Työtehtävän maantieteellinen sijainti ei kuitenkaan välttämättä riipu sen edellyttämästä koulutustasosta, sillä myös hyvää koulutusta vaativia tehtäviä voi siirtyä nopeastikin ulkomaille. Erilaiset suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät, joissa tuotos on muunnettavissa sähköiseen muotoon ja helposti siirrettävissä maasta toiseen ovat tehtäviä joita tyypillisesti siirretään matalamman kustannustason maihin. Laitteiden ja koneiden suunnittelu sekä ohjelmointi ovat tyypillisiä esimerkkejä tästä. (Ylä-Anttila P., 2012. 9–10.)

Suomessa tietotekniikka-alan tehtävien rakenne on muuttunut nopeasti siten, että osaamista ja koulutusta vaativien tehtävien, esimerkiksi asiantuntijoiden ja liikkeenjohdon osuus on noussut ja suorittavan tason, esimerkiksi toimistotehtävien ja myynnin työtehtävien osuus on laskenut. ICT-alan tavaratuotannon työtehtävien väheneminen on pääosin pysyvää. Rakenteiden muutos on nähtävissä kuviossa 2. (Ylä-Anttila P., 2012. 12–14.)

Ammattirakenteet ja niiden muutokset tietotekniikan palveluissa



Lähde: Tilastokeskus, Tol-2008 toimialaluokat 62 ja 63.

KUVIO 2. Ammattirakenteet ja niiden muutokset tietotekniikan palveluissa. Lähde: Ylä-Anttila P., 2012. 13

### 3.2 ICT-alan työllisyystilanne Suomessa

Työllisyys ja liikevaihto ovat kehittyneet ICT-alalla selvästi paremmin kuin yrityssektorilla keskimäärin. Yksi keskeinen tilanteeseen johtaneista syistä on se, että niin yritykset kuin julkisetkin tahot ovat ulkoistaneet tietotekniikkapalveluitaan organisaation sisältä niihin erikoistuneille ulkopuolisille yrityksille. Alan kasvun on osaltaan mahdollistanut myös tarjolla oleva ICT-teollisuudesta vapautunut runsas työvoima. (Ylä-Anttila P., 2012. 8–9.)

Suomessa tietotekniikka-alan (tietotekniikkapalvelut ja ohjelmistot) yritysten liikevaihto kasvoi vuonna 2011 noin 9 prosenttia ja oli 7 miljardia euroa. Henkilöstöä näillä yrityksillä oli vuoden 2011 lopussa yhteensä 69 000, joista 19 000 ulkomaisissa tytäryrityksissä. (Tilanne ja näkymät 2/2012, 10–14.)

ICT-alan alatoimialoista suurin on ohjelmistojen suunnittelu ja valmistus, joka työllistää yli kaksi kolmannesta koko alan henkilöstöstä. Noin 70 prosenttia heistä työskentelee pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Alan osuus Suomen bruttokansantuotteesta on yli kaksinkertaistunut vuosien 1995 ja 2006 välillä nousten 0,8 prosentista noin 2 prosent-

tiin (näihin laskelmiin sisältyvät vain ne yritykset, joiden päätoimiala on tietojenkäsittely). (Ali-Yrkkö J. & Martikainen O., 2008. 2–3.)

ICT-alan työllisyyden painopiste on siirtynyt laitevalmistuksesta kohti sisällöntuotantoa ja palveluita koko 2000-luvun ajan. Viihteellä ja siihen kuuluvalla pelialalla on ollut ja tulee jatkossakin olemaan suuri merkitys. (Ylä-Anttila P., 2012. 15.)

Suomen pelialan liikevaihto oli noin 105 miljoonaa euroa vuonna 2010 ja arvioiden mukaan 165 miljoonaa euroa vuonna 2011. Vuodesta 2004 vuoteen 2010 pelialan kertyvä vuosittainen kasvuprosentti on ollut 17,45 %, mikä on huomattavasti enemmän kuin globaaleilla pelimarkkinoilla. Mikäli arvio vuoden 2011 liikevaihdosta pitää paikkansa, on kertyvä vuotuinen kasvuprosentti yli 22 %, jolloin voidaan puhua hyperkasvusta. (Hiltunen K-P. & Latva S., 2011. 7.)

Pelialan kasvu näkyy liikevaihdon lisäksi myös alalla työskentelevien määrässä. Vuonna 2002 ala työllisti 400 henkilöä ja määrä on siitä asti kasvanut vuosittain taantumavuotta 2009 lukuun ottamatta. Arvion mukaan vuonna 2011 ala työllisti 1264 henkilöä, mikä tarkoittaa, että alan työntekijöiden määrä on yli kolminkertaistunut alle kymmenessä vuodessa. (Hiltunen K-P. & Latva S., 2011. 7.)

### **3.3 ICT-alan irtisanomisten vaikutus Suomessa**

Alan merkittävimpiin suomalaisiin yrityksiin kuuluvan Nokian strategiamuutosten myötä tutkimus- ja tuotekehitystyöpaikat vähenevät huomattavasti. Nokialta suhteellisen lyhyellä aikajaksolla vapautuva työvoima on pääsääntöisesti korkeasti koulutettua, sillä noin 75 prosentilla on korkeakoulututkinto. Aiempiin ICT-alan murrosvaiheisiin verrattuna muutos on todella suuri, sillä Suomessa ei ole milloinkaan aiemmin tapahtunut yhtä suurta koulutettuja työntekijöitä koskevaa muutosta. Muutos vaikuttaa työmarkkinoiden lisäksi myös koulutusjärjestelmään ja -tarpeisiin. Vain pieni osa Nokialta vapautuneista työntekijöistä voi työllistyä uudelleen samankaltaisiin tehtäviin, mutta tietotekniikkapalveluissa ja muilla palvelualueilla sekä perinteisillä teollisuuden aloilla on potentiaalista kysyntää vapautuneelle työvoimalle. Vuonna 2011 julkaistun tutkimuksen mukaan jopa 60 prosenttia koneteollisuusyrityksistä aikoo lisätä oman ohjelmistokehitystoiminnan määrää lähivuosien aikana. (Ylä-Anttila P., 2012. 14–15.)

Nokian suuret irtisanomiset ja sen tavarantoimittajien ja alihankkijoiden huono tilanne tuovat ICT-alalle niin paljon vapaata työvoimaa, että tilanteen paranemiseen voi kulua pitkä aika. Irtisanottujen lisäksi tilanne tulee olemaan vaikea etenkin alalle valmistuville insinööreille, jotka tulevat kilpailemaan irtisanottujen kanssa samoista työpaikoista. Pelkät pienet yritykset eivät pysty nopeasti työllistämään kasvavaa työttömien joukkoa ilman, että Suomeen tulisi joku uusi alan iso yritys. Oulun yliopiston rehtori Lauri Lajunen arvelee, että työllistymistilanne tulee olemaan hankalin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla tietotekniikka- ja tietoliikennetekniikkainsinööreillä, sillä kyseisissä koulutuksissa on ollut ylitarjontaa. Uuden Insinööriliiton puheenjohtajan Pertti Porokarin mukaan koulutuspoliittinen tilanne on tällä hetkellä kestävä, ja AMK-tietotekniikkainsinöörien aloituspaikkoja olisi syytä vähentää nopeasti. Porokarin mielestä eri aloilta valmistuu aivan liikaa AMK-insinöörejä, ja hänen mukaansa niiden määrää tulisi vähentää 30 prosenttia kautta linjan. Suuren alan työttömien insinöörien reservin muodostuminen on hänen mukaansa hyvin negatiivinen kehityssuunta, joka saattaisi aiheuttaa ICT-alan työpaikoissa polkuhinnoittelun. (Kalmi R., 2012.)

### **3.4 ICT-alan tulevaisuuden näkymät Suomessa**

Teknologiatoimiala ry:n toimitusjohtajan Jorma Turusen mukaan alan tulevaisuuden näkymät ovat suurista irtisanomisista huolimatta positiiviset, sillä ohjelmistoteollisuus kasvaa kartoituksen mukaan tasaisesti seitsemän prosenttia vuodessa. Koko ICT-toimiala on suhdannekyselyn mukaan kasvanut kahdeksan prosenttia vuodessa. Nokian Bridge-ohjelman lisäksi alan työllistymistä auttaa teollisuuden rakennemuutos, jonka ansiosta perinteisilläkin teollisuudenaloilla tarvitaan jatkossa entistä enemmän ohjelmistosaamista. Sen avulla älyä ja ohjelmistoja kehitetään ja lisätään esimerkiksi työstökoneisiin ja teollisuuden prosessilaitteisiin. (Kalmi R., 2012.)

Vuonna 2008 julkaistussa tutkimuksessa selvitettiin tietotekniikka-alan yritysten näkemyksiä ja ennusteita alan kehityksestä vuodesta 2010 vuoteen 2020. Alan toimintaympäristön keskeisimmät muutostekijät tulevat yritysten mukaan olemaan nopea kehitys ICT-teknologiassa, osaajista ja asiakkaista käydyn kilpailun kiristyminen, kilpailun pakottama tuottavuuden kasvattaminen sekä globaalin talouskasvun ja taloudellisen globalisaation jatkuminen. Toimialan liiketoimintaan vaikuttaviksi sisäisiksi muutostekijöiksi

ennustettiin muiden muassa asiakassuhteiden muuttumista kumppanuussuhteiksi, langattomuuden ja mobiilisuuden yleistymistä, turvallisuustekijöiden ja helppokäyttöisyyden korostumista sekä prosessien digitalisoitumista kaikilla aloilla. (Meristö ym. 2008. 8–9.)



## **4 RecruIT Tampere -tapahtuma**

### **4.1 Tapahtuman taustat ja menneet tapahtumat**

RecruIT Tampere on tapahtuma, jonka tavoitteena on toimia tietualan rekrytoijien ja osaajien kohtaamispaikkana. Tapahtumat järjestää Työvoima liikkeelle Pirkanmaalla -projekti, joka on Tampereen työ- ja elinkeinotoimiston hallinnoima Pirkanmaan laajuisen työlläytystä kehittävä Euroopan sosiaalirahaston (ESR) hanke. Projektin rahoittaja on Pirkanmaan ELY-keskus ja lisäksi projekti saa tukea EU:lta. Työ- ja elinkeinotoimiston ja ELY-keskuksen lisäksi tapahtumien järjestämisessä on ollut mukana muun muassa Tampereen kaupunkiseudun elinkeino- ja kehitysyhtiö Tredea Oy, Protomo, työlläytysverkosto EURES (European Employment Services) ja Nokia Oyj.

Tapahtuma on järjestetty neljästi: 26.10.2011, 22.3.2012, 31.5.2012 ja 25.10.2012. Kolmeen ensimmäiseen tapahtumaan osallistui yhteensä 63 eri yritystä, joista moni osallistui useampaan kuin yhteen tapahtumaan. Kävijöitä kolmessa tapahtumassa oli yhteensä noin 1400 ja tarjolla oli yhteensä noin 500 työpaikkaa. Tapahtumat järjestettiin Tampereen Finlaysonilla. Neljäs tapahtuma järjestettiin opinnäytetyöprosessin aikana, joten siitä ei ole vielä saatavilla tilastoja.

### **4.2 Tapahtuman tulevaisuus**

Seuraavan tapahtuman ajankohta ei ole vielä tiedossa, mutta tapahtumien järjestämistä tullaan mitä todennäköisimmin jatkamaan. Tapahtumaa kehitetään jatkuvasti, ja tapahtumiin on aina pyritty lisäämään uusia piirteitä. Esimerkiksi viimeisimmässä tapahtumassa uutena asiana oli valokuvauspiste, jossa työnhakijat pystyivät maksutta otattamaan itsestään ammattitason valokuvan ansioluetteloaan varten. Tapahtumalla on mahdollisesti edessään tapahtumapaikan vaihtaminen, sillä tapahtuman osallistujamäärä ja sen myötä syntyvä melutaso eivät sovi kovin hyvin yhteen nykyisen tilan koon ja rakenteen kanssa.

## **5 Tutkimuksen suorittaminen ja tutkimustulokset**

### **5.1 Kyselytutkimus RecruIT Tampere -tapahtumiin osallistuneille yrityksille**

#### **5.1.1 Toimeksianto ja tutkimuksen tavoitteet**

Opinnäytetyön toimeksiantona oli kyselytutkimuksen toteuttaminen RecruIT Tampere -tapahtumiin osallistuneille yrityksille. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, ovatko tapahtumiin osallistuneet yritykset tehneet rekrytointeja tapahtumien ansiosta, ja mikäli ovat, niin millaisiin työtehtäviin rekrytoidut ovat sijoittuneet yrityksessä. Kyselyllä pyrittiin saamaan myös kehitysideoita ja muuta palautetta tapahtumia koskien. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin kartoittamaan osallistuneiden yritysten rekrytointitilannetta ja -näkyimiä muun muassa rekrytointi- ja osaamistarpeen suhteen.

#### **5.1.2 Tutkimuksen rajaus ja suunnittelu**

Empiirisen tutkimuksen alkuperäisenä suunnitelmana oli kerätä RecruIT Tampere -tapahtumiin osallistuneilta yrityksiltä tutkimusaineistoa puhelinhaastatteluiden avulla. Lopulta tutkimuksen toteutustavaksi valittiin kuitenkin sähköinen puolistrukturoitu kyselylomake. Tähän ratkaisuun päädyttiin vastaamisen joustavuuden ja tutkimuksen tiiviin aikataulun johdosta. Tutkimuksen pienen perusjoukon muodostivat kaikki RecruIT Tampere -tapahtumiin osallistuneet yritykset.

Toimeksiantaja toimitti listan tapahtumiin osallistuneista yrityksistä yhteyshenkilöineen. Kyselytutkimuksen otannasta päätettiin vielä rajata pois sellaiset yritykset, jotka eivät täyttäneet seuraavia kriteerejä:

- yrityksen henkilöstömäärä on vähintään viisi
- yritys toimii ICT-alalla
- yritys ei ole pääasiallisesti rekrytointi- tai työnvälityspalveluja tarjoava, vaan on rekrytoimassa työntekijöitä suoraan itselleen.

Yritysten rajaamisen jälkeen otokseksi jäi 32 yritystä, joille kysely lähetettiin. Kyselyn mahdollisten vastaajien määrän ollessa hyvin rajallinen, vastausprosentin merkitys korostuu huomattavasti. Tästä syystä yritysten yhteyshenkilöihin päätettiin ottaa yhteyttä puhelimitse kyselyä aloittaessa. Puhelun aikana käytiin läpi tiedot tutkimuksen tekijästä ja toimeksiantajasta, tutkimuksen tavoitteista ja merkityksestä, kyselyn toteutustavasta ja kestosta sekä vastausten käsittelytavasta opinnäytetyössä. Henkilökohtainen kontakti ja tilanteen pohjustus todennäköisesti nosti vastausten määrää. Puhelun jälkeen yrityksen yhteyshenkilölle lähetettiin saatekirjeenä toiminut sähköpostiviesti, joka sisälsi linkin kyselylomakkeeseen.

### 5.1.3 Sähköisen kyselytutkimuksen toteutus

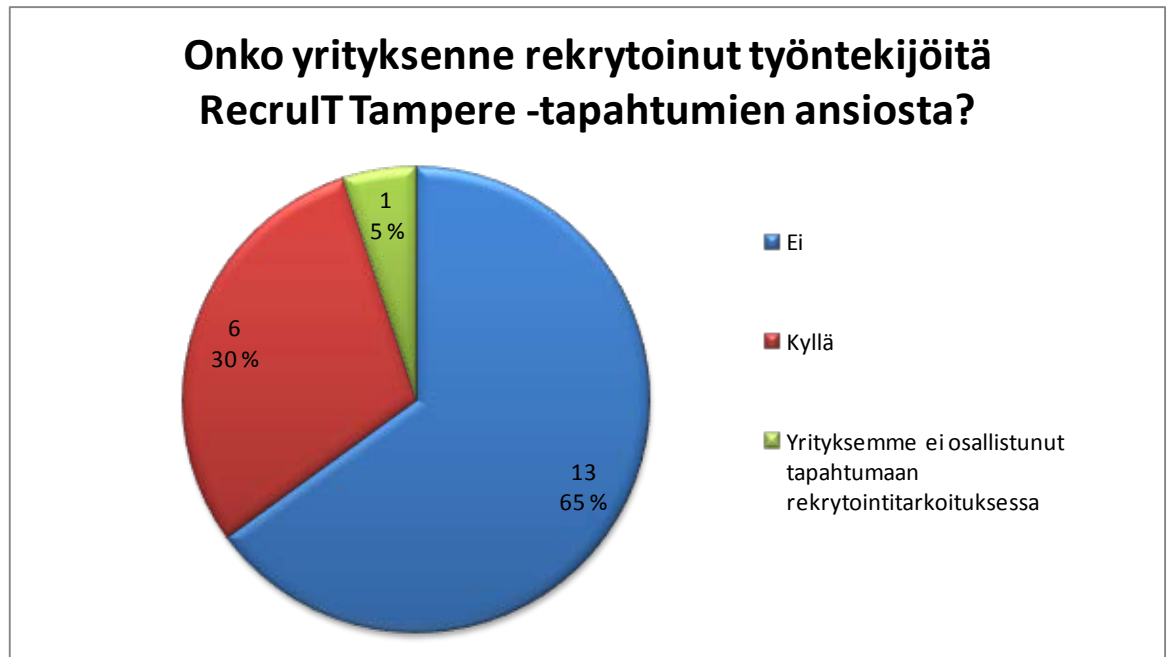
Sähköinen kyselylomake toteutettiin Google Drive -palvelun tarjoamalla kyselylomakejärjestelmällä. Lomakkeen kysymykset suunniteltiin toimeksiantajan toiveet huomioiden ja lomake hyväksytettiin toimeksiantajalla. Lomakkeen ymmärrettävyys ja toimivuus varmistettiin testaamalla valmis kyselylomake kahdella omaa opinnäytetyötään tekevällä tradenomiopiskelijalla. Lopullisessa kyselylomakkeessa oli yhteensä 13 kysymystä (liite 1). Opinnäytetyössä kyselyn vastaukset käsitellään anonyymisti ja yhteenvetotyyppisesti. Kyselyssä vastaajien oli mahdollista antaa lupa omien vastaustensa luovuttamiseen yksilöitynä toimeksiantajalle. Valtaosa vastaajista antoi luvan yksilöityjen vastausten luovuttamiseen, jolloin toimeksiantaja saa tarkempaa ja tarkennettua tietoa asiasta, ja voi tarvittaessa ottaa yhteyttä suoraan vastaajiin lisätietoja saadakseen.

Kyselyn toteuttaminen aloitettiin perjantaina 5.10.2012 yhteyshenkilöille soittamalla ja sähköpostiviestejä lähettämällä. Kaikkien yritysten yhteyshenkilöitä ei tavoitettu puhelimitse, jolloin heille lähetettiin vain saatekirje ja linkki kyselylomakkeeseen sähköpostitse (liite 2). Vastausaikaa annettiin yksi viikko, jolloin vastausajaksi muodostui 5.-12.10.2012. Keskiviikkona 10.10.2012 kyselyn saaneille yritysten yhteyshenkilöille lähetettiin muistutusviesti kyselystä, mikä tehosti vastausten saantia.

Kyselytutkimus lähetettiin 32 yritykselle, joista 20 vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi muodostui täten 62,5 %, jota voidaan pitää sähköisessä lomakekyselyssä hyvänä.

## 5.2 Kyselytutkimuksen tulokset

**Kysymys 1: Onko yrityksenne rekrytoinut työntekijöitä Recruit Tampere - tapahtumien ansiosta?**



KUVIO 3. Rekrytointi tapahtumien ansiosta.

Kaikki 20 kyselyyn osallistunutta yritystä vastasivat kysymykseen. Vastanneista yrityksistä kuusi (30 %) kertoi rekrytoineensa työntekijöitä tapahtumien ansiosta. Kolmetoista (65 %) kyselyyn vastannutta yritystä ei ollut rekrytoinut työntekijöitä tapahtumien ansiosta. Yksi (5 %) vastannut yritys ei osallistunut tapahtumaan rekryointitarkoituksessa. Vastausvaihtoehdot ja vastausten jakautuminen näkyy kuviossa 3.

**Kysymys 2: Mikäli vastasitte edellisessä kysymykseen kyllä, kuinka monta työntekijää olette rekrytoineet RecruIT Tampere -tapahtumien ansiosta?**

Kuudesta yrityksestä, jotka edellisessä kysymyksessä vastasivat rekrytoineensa työntekijöitä tapahtumien ansiosta, neljä oli rekrytoinut yhden työntekijän. Kaksi yritystä vastasi rekrytoineensa kaksi työntekijää tapahtumien ansiosta.

**Kysymys 3: Millaisiin työtehtäviin kyseiset rekrytoidut ovat sijoittuneet yrityksessänne?**

Tutkimuksen vastauksissa ohjelmistokehityksen osa-alue painottui selvästi tapahtumien kautta rekrytoitujen työtehtävissä, sillä kuusi kahdeksasta rekrytoidusta oli sijoittunut ohjelmistosuunnittelijaksi, software specialistiksi tai muihin ohjelmistokehitystehtäviin. Lisäksi yksi henkilö oli rekrytoitu tutkimusinsinööriksi ja yksi tekniseksi asiantuntijaksi.

Yksi vastaaja tarkensi vastaustaan seuraavalla tavalla: ”Suoraan RecruIT-messujen vaikutusta on vaikea sanoa, koska meille tulee hakemuksia muutenkin paljon. Rekryjen onnistumista vielä vaikea arvioida tarkasti, koska hlöt ovat olleet meillä varsin vähän aikaa.”

**Kysymys 4: Kuinka onnistuneita kyseiset rekrytoinnit ovat mielestänne olleet?**

Kysymyksessä tapahtumien ansiosta tehtyjen rekrytointien onnistuneisuus arvioitiin arvosteluasteikolla 1-5. Vastausten jakautuminen näkyy kuviossa 5.

Rekrytointien onnistuneisuudessa arvosanat 3, 4 ja 5 vastattiin kukin kahdesti. Arvosanoja 1 ja 2 ei vastattu lainkaan. Keskiarvoksi rekrytointien onnistuneisuudesta muodostui 4,0.

### Kysymys 5: Onko yrityksenne kiinnostunut osallistumaan jatkossakin RecruIT Tampere -tapahtumiin?

Kaikki 20 kyselyyn osallistunutta yritystä vastasivat kysymykseen. Monivalintakysymyksen vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei ja mahdollisesti. Vastausten jakautuminen näkyy kuviossa 4.

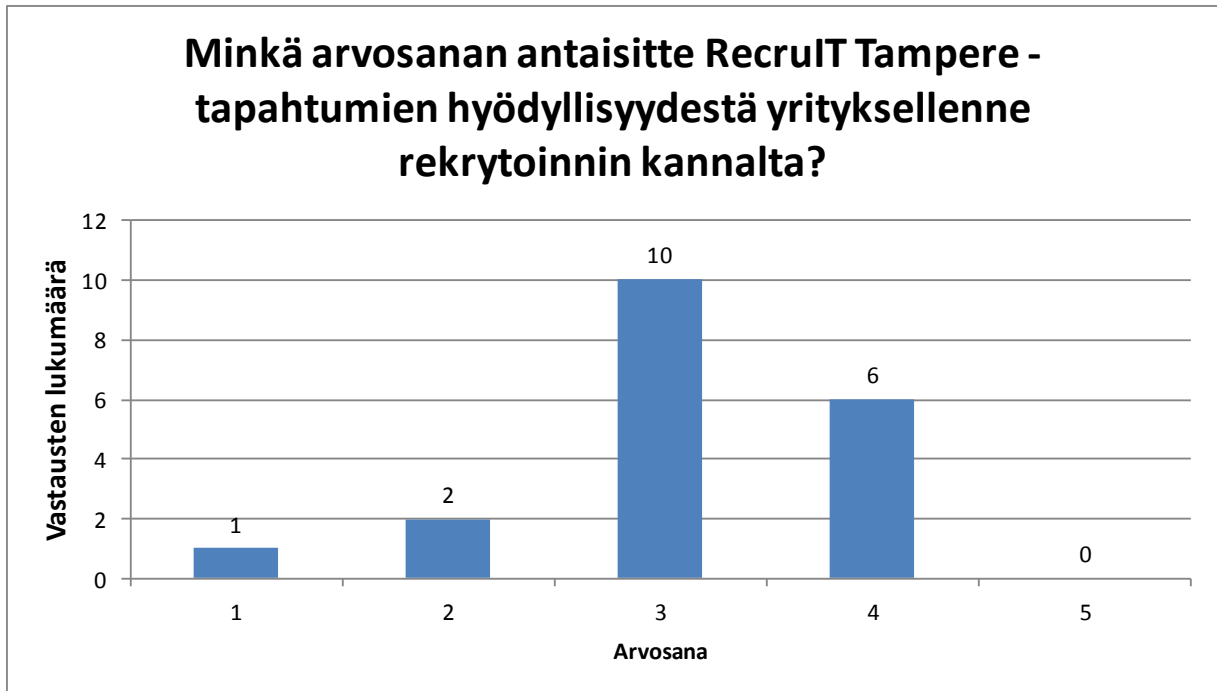


KUVIO 4. Yritysten halukkuus osallistua tuleviin RecruIT Tampere -tapahtumiin.

Vastanneista yrityksistä kymmenen (50 %) oli mahdollisesti kiinnostuneita osallistumaan jatkossa järjestettäviin tapahtumiin. Yhdeksän yritystä (45 %) vastasi kysymykseen kyllä, ja yksi yritys (5 %) vastasi, ettei ole kiinnostunut osallistumaan tuleviin tapahtumiin.

### Kysymys 6: Minkä arvosanan antaisitte RecruIT Tampere -tapahtumien hyödyllisyydestä yrityksellenne rekrytoinnin kannalta?

Kysymykseen vastasi 19 kyselyyn osallistunutta yritystä. Kysymyksen arvosteluasteikko oli 1-5. Vastausten jakautuminen näkyy kuviossa 5.



KUVIO 5. Arvosanat tapahtuman hyödyllisyydestä rekrytoinnin kannalta.

Kaikki annetut vastaukset sijoittuivat välille 1-4. Selvästi yleisin arvosana oli 3, jonka antoi kymmenen yritystä (50 %). Vastausten keskiarvoksi muodostui 3,1.

**Kysymys 7: Millaista konkreettista hyötyä yrityksenne on saanut Recruit Tampere -tapahtumista mahdollisten rekrytointien lisäksi?**

Avoimeen kysymykseen vastasi 18 kyselyyn osallistunutta yritystä.

Vastauksissa eniten esille tuleva asia on yritysten saama näkyvyys ja tunnettuuden lisääntyminen työnhakijoiden ja muiden tahojen keskuudessa, joka mainittiin kolmesta vastauksessa (72 %). Mahdollisuus nähdä ja tavata työnhakijoita koettiin myös hyödylliseksi. Lisäksi hyviä uusia kontakteja ja verkostoitumista arvostettiin. Alla on joitakin suoria lainauksia vastauksista.

”Tapahtumassa pääsi keskustelemaan suoraan potentiaalisten hakijoiden kanssa ja päätös kutsua haastatteluun oli huomattavasti helpompi tehdä.”

”Näkyvyyttä Tampereella, kun ihmiset hakevat töitä niin meidän yritys tulee mieleen potentiaalisena työpaikkana.”

”Työntekijäkanditaattien tapaaminen messuilla on nopeuttanut mm rekrytointiprosessin etenemistä. Pikahaastattelut ovat nostaneet potentiaaliset kyvyt esiin ennen papereiden läpikäyntiä.”

”Ei juurikaan konkretiaa - lähinnä näkyvyyttä ja yleistä tunnettuutta.”

”Osallistuminen on tuonut näkyvyyttä meille yrityksenä ja tapahtumassa on voinut verkostoitua muihin yrityksiin helposti.”

**Kysymys 8: Tähän kenttään voitte antaa kehitysideoita tai muuta vapaata palautetta RecruIT Tampere -tapahtumille.**

Avoimeen kysymykseen vastasi 6 yritystä. Alla on lainaukset vastauksista.

”Tapahtumassa työntekijöitä tuntui löytyvän laidasta laitaan, opiskelijoista ja vastavalmistuneista entisiin Nokialaisiin, joilta löytyy jo paljon ammattitaitoa. Tämä on erittäin hyvä asia.”

”Olisi sitä parempi, mitä rauhallisempi (vähemmän hälyinen) tila olisi. Kestäisi äänikin paremmin.”

”Voisiko RecruIT-tapahtumaan markkinoidan myös opintojensa loppuvaiheessa oleville teekkareille?”

”Tapahtuman laajentaminen myös muille osa-alueille kuin ICT.”

”Nämä tapahtumat ovat sellaisenaan hyviä, ilmaisina niihin on helppo osallistua.”

”Tapahtuma on lyhyt ja napakka iltapäivätilaisuus, mikä helpottaa kynnystä osallistua yrityksenä kyseiseen tilaisuuteen.



Järjestelyt on hoidettu todella hyvin. Tilaisuuteen on helppo osallistua, kun tieto kulkee, ohjeita tulee selkeästi ja muutenkin mukaan meneminen on mutkatonta.

Tilaisuutta voisi mainostaa vielä tehokkaammin, jotta tilaisuuteen löytävät mukaan muutkin kuin opiskelijat tai entiset nokialaiset.”

**Kysymys 9: Kuinka todennäköisesti yrityksenne tulee rekrytoimaan työntekijöitä lähitulevaisuudessa (seuraavan puolen vuoden aikana)?**

Kaikki 20 kyselyyn osallistunutta yritystä vastasi kysymykseen. Monivalintakysymyksen vastausvaihtoehdot olivat erittäin epätodennäköisesti, melko epätodennäköisesti, en osaa sanoa, melko todennäköisesti, erittäin todennäköisesti. Vastausten jakautuminen näkyy kuviossa 6.



KUVIO 6. Yritysten rekrytoinnin todennäköisyys lähitulevaisuudessa.

Puolet kyselyyn osallistuneista yrityksistä kertoi rekrytoivansa työntekijöitä seuraavan puolen vuoden aikana erittäin todennäköisesti. Neljännes yrityksistä arvioi rekrytoivansa melko todennäköisesti lähitulevaisuudessa. Kolme yritystä (15 %) ei osannut arvioida rekrytoinnin todennäköisyyttä. Yksi yritys (5 %) arvioi lähitulevaisuudessa tapahtuvan

rekrytoinnin olevan melko epätodennäköistä ja yksi yritys (5 %) erittäin epätodennäköistä.

**Kysymys 10: Minkä aihealueen asiantuntijoita/työntekijöitä tulette luultavimmin lähitulevaisuudessa rekrytoimaan?**

Avoimeen kysymykseen vastasi 17 kyselyyn osallistunutta yritystä. Vastauksissa erilainen ohjelmistosuunnittelu ja -kehitys korostuivat selvästi. Kyseiset työtehtävät mainittiin yli puolessa vastauksista. Projektipäällikkö mainittiin kolmessa vastauksessa ja sulautettujen järjestelmien kehittäjä sekä käyttöliittymäasiantuntija kahdessa. Vastauksissa mainittiin myös muiden muassa Wordpress-osaaja, mobiilikehittäjä (iOS/Android sekä HTML5), sähkö- ja automaatio suunnittelija, mekaniikkasuunnittelija, huolto- ja asennushenkilöstö, harjoittelija, pelikehitys, sisällöntuottaja ja It security -henkilö.

**Kysymys 11: Saako antamanne vastaukset luovuttaa yksilöitynä Tampereen Työ- ja elinkeinotoimiston projektipäällikkö Jouni Salmiselle? (Vastauksia voidaan käyttää ainoastaan TE-toimiston toimesta RecruIT Tampere -tapahtumien järjestämiseen liittyen)**

Tämä kyllä/ei-kysymys oli kyselyn ainoa pakollinen kysymys. 16 (80 %) kyselyyn osallistunutta yritystä salli yksilöityjen vastausten luovuttamisen opinnäytetyön toimeksiantajalle ja neljä yritystä (20 %) ei antanut siihen lupaa. Yksilöityjen vastausten saaminen hyödyttää toimeksiantajaa siten, että hän saa tietoa yritysten tilanteista ja tarpeista tulevien RecruIT Tampere -tapahtumien järjestämistä ajatellen. Lisäksi hän voi yksilöityjen vastausten perusteella ottaa yrityksiin yhteyttä ja pyytää lisätietoa tai kommentteja niiden antamiin vastauksiin liittyen.

**Kysymys 12: Mikäli vastasitte edelliseen kysymykseen (ja/tai kysymykseen nro. 5) kyllä, voitte antaa tähän oman ja yrityksen nimen, jotta Työ- ja elinkeinotoimisto voi olla teihin yhteydessä asiaan liittyen.**

Vastanneista yrityksistä 13 (65 %) ilmoitti yrityksen nimen.

**Kysymys 13: Tähän kenttään voitte antaa lisätietoja kyselyssä esitettyihin kysymyksiin liittyen.**

Avoimeen kysymykseen vastasi 3 yritystä. Alla on kaikki saadut vastaukset.

”Osallistumme mielellämme tapahtumaan sitten, kun meillä aidosti on rekryointitarvetta ja mahdollisuus rekrytoida. Muuten tuntuu epärealistiselta osallistua kyseiseen tapahtumaan.”

”Olemme jo nyt relevanteilla postituslistoilla tuleviinkin RecruIT-tapahtumiin liittyen, ei tarvitse lisätä uusille listoille.”

”Tuohon RecruIT tapahtuman kautta tapahtuviin rekryointeihin mulla ei ole 100% varmaa vastausta. Voi olla, että joku on saanut ajatuksen hakea <yrityksen nimi> sitä kautta.”

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen mukaan RecruIT Tampere -tapahtumien tavoite, eli rekrytointien ja työsuhteiden syntyminen on saavutettu kohtalaisen hyvin, sillä lähes kolmannes kyselytutkimukseen vastanneista yrityksistä on palkannut yhden tai useampia työntekijöitä tapahtumien ansiosta. Rekrytointien lisäksi tapahtumat ovat tarjonneet osallistuneille yrityksille näkyvyyttä työnhakijoiden keskuudessa, mikä on johtanut työnhakijoiden määrän kasvuun. Tapahtumat ovat myös antaneet yrityksille mahdollisuuden käydä keskustelua ja tehdä alustavia työhaastatteluja potentiaalisten työnhakijoiden kanssa, mikä on helpottanut ja nopeuttanut rekrytointiprosessia. Tapahtumissa sekä yritykset että tapahtumakävijät ovat myös luoneet uusia kontakteja ja kasvattaneet verkostojaan.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että yritykset ovat kokeneet RecruIT Tampere -tapahtumat hyödyllisiksi, sillä lähes kaikki kyselyyn osallistuneet yritykset ovat kiinnostuneita tai mahdollisesti kiinnostuneita osallistumaan tapahtumaan uudelleen. Valtaosa kyselyyn osallistuneista yrityksistä aikoo myös erittäin tai melko todennäköisesti rekrytoida uusia työntekijöitä seuraavaan puolen vuoden aikana, joten ICT-alan osaajille on selvästi kysyntää myös Pirkanmaan alueella.

### 6.2 Tapahtuman kehitysideat

Tapahtumissa kerätyn kävijä- ja näytteilleasettajapalautteen, tutkimuksesta saatujen vastausten ja oman pohdintani perusteella tapahtuman seuraava looginen kehitysaskel olisi tapahtumapaikan vaihtaminen isompiin ja paremmin toimiviin tiloihin. Tiloja vaihtamalla monet kritiikin aiheet, kuten esimerkiksi melutaso, ruuhkaisuus ja ahtaus, kuumuus ja kehnoin ilmanlaatu saattaisivat korjaantua.

Tapahtumaa voidaan pyrkiä kasvattamaan ja kehittämään monella tavalla, mutta kehitysideoita miettiessä ja käytäntöön viettäessä on syytä pitää mielessä järjestäjän tavoitteet ja odotukset tapahtumalle. Se, että osa yrityksistä toivoo tapahtuman kasvavan, ei välttämättä tarkoita sitä, että se on tapahtuman järjestäjän intressien ja toiveiden mukaisista.

Osa tapahtumiin osallistuneista yrityksistä on toivonut, että tapahtumissa kävisi enemmän alaa opiskelevia ja vastavalmistuneita. Opiskelijoita voitaisiin näin haluttaessa pyrkiä aktivoimaan tehokkaammin korkeakoulujen ainejärjestöjen, koulutusohjelmien johdon ja opinto-ohjaajien kautta. Tapahtumakävijöitä voisi hyödyttää se, että tapahtuman internetsivuilla olisi näkyvillä osallistuvista yrityksistä tiiviit tietopaketit ja heillä avoinna olevat työpaikat. Avoimista paikoista voisi olla tehtävänimikkeen lisäksi hieman tarkennettua tietoa, jolloin kävijät voisivat jo ennen tapahtumaa pohtia tarkemmin, mistä työpaikoista haluaa saada lisätietoa itse tapahtuman aikana. Kun tapahtumakävijät pystyvät suunnittelemaan päivänsä tarkemmin jo ennakkoon, ei heidän välttämättä tarvitse käydä jokaisen yrityksen pöydän luona kyselemässä ja keskustelemassa. Tämä voisi vähentää yritysten pöytien ympärille syntyvää ruuhkaa ja tungosta ja tarjota kyseisten yritysten paikoista oikeasti kiinnostuneille enemmän aikaa ja mahdollisuuksia keskustella yritysten edustajien kanssa.

Tapahtumakävijöitä voisi pyrkiä tapahtuman aikana aktivoimaan, jolloin he saattaisivat pyrkiä hyödyntämään tapahtuman antamat mahdollisuudet huomattavasti tehokkaammin. Esimerkiksi vinkkejä työnhakuun tarjoava asiantuntijapuheenvuoro heti tapahtumaan alkuun voisi virittää tapahtumakävijät oikeaan mielentilaan, mikä auttaisi heitä osallistumaan, tarttumaan toimeen ja keskustelemaan yritysten edustajien kanssa rohkeammin. Tällaista työnhakuun valmentavaa toimintaa voitaisiin mahdollisuuksien mukaan järjestää myös ennen tapahtumaa esimerkiksi workshopin muodossa.

Myös näytteilleasettajille voisi tarjota erillistä ohjelmaa esimerkiksi tapahtuman alkuun. Näytteilleasettajien kanssa voitaisiin käydä kahvitarjoilun yhteydessä läpi tapahtuman kulkua ja muuta asiaan liittyvää. Samalla yritysten edustajilla olisi mahdollisuus keskustella toistensa kanssa ja verkostoitua ennen tapahtuman alkamista. Myös näytteilleasettajia voitaisiin pyrkiä aktivoimaan esimerkiksi rekrytoinnin ammattilaisen pitämän lyhyen alustuksen avulla. Yritysten edustajien toiminnalla on mielestäni yhtä suuri merkitys kuin tapahtumakävijöiden aktiivisuudella.

## LÄHTEET

Aamulehti 24.3.2012. It-ihmisen tulee puhua bittien lisäksi euroista. 10.

Aamulehti 6.6.2012. ICT-yritykset värväävät lisää väkeä. 11.

Ali-Yrkkö, J. & Martikainen, O. 2008. Ohjelmistoalan nykytila Suomessa. Helsinki: ETLA.

Foreammatti, <http://www.foreammatti.fi> 2012. Tietotekniikka-alan työntekijät, Pirkanmaa, syyskuu 2012.

Hiltunen, K-P. & Latva, S. 2011. The Finnish Games Industry 2010-2011. [http://www.hermia.fi/neogames/tutkimukset\\_ja\\_julkaisut/?x11656=889224](http://www.hermia.fi/neogames/tutkimukset_ja_julkaisut/?x11656=889224)

Kalmi, R. 2012. Valmistuvaa it-insinööriä ei naurata – pahin pula AMK-insinööreillä. 17.8.2012. IT-viikko. Luettu 5.9.2012. <http://www.itviikko.fi/uutiset/2012/08/17/valmistuvaa-it-insinööriä-ei-naurata--pahin-pula-amk-insinööreillä/201235890/7>

Meristö, T., Leppimäki, S., Laitinen, J., Tuohimaa, H. 2008. Tulevaisuuden osaamistarpeet teknologiateollisuudessa: Yhteenvetoraportti toimialakohtaisista yrityskyselyistä. <http://www.laurea.fi/fi/cofi/julkaisut/Documents/Tulevaisuuden.yhteenvetorap.pdf>

Tilanne ja näkymät 2/2012. Teknologiateollisuus ry. [http://www.teknologiateollisuus.fi/file/13807/TT\\_TilanneNak\\_2\\_2012\\_korjattu\\_2.5.pdf.html](http://www.teknologiateollisuus.fi/file/13807/TT_TilanneNak_2_2012_korjattu_2.5.pdf.html)

Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Ylä-Anttila, P. 2012. Sähkö-, elektroniikka- ja tietotekniikka-ala: Tuotantoketjut hajautuvat, osaamistarpeet muuttuvat. [http://www.etla.fi/files/2870\\_no\\_1273.pdf](http://www.etla.fi/files/2870_no_1273.pdf)

Yrittäjäsanomat 7/2012. Epäonnistunut rekrytointi voi maksaa maltaita. 5.

**LIITTEET**

Liite 1. Kyselylomake, sivu 1/4

## Kysely RecruIT Tampere -tapahtumiin osallistuneille yrityksille

**\* Required**

### Rekrytointi RecruIT Tampere -tapahtuman kautta

**1. Onko yrityksenne rekrytoinut työntekijöitä RecruIT Tampere -tapahtumien ansiosta?**

- Kyllä  
 Ei  
 Yrityksemme ei osallistunut tapahtumaan rekrytointitarkoituksessa

**2. Mikäli vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, kuinka monta työntekijää olette rekrytoineet RecruIT Tampere -tapahtumien ansiosta?**

**3. Millaisiin työtehtäviin kyseiset rekrytoidut ovat sijoittuneet yrityksessänne?**

**4. Kuinka onnistuneita kyseiset rekrytoinnit ovat mielestänne olleet?**

1 2 3 4 5

Epäonnistuneita      Onnistuneita

## RecruIT Tampere

**5. Onko yrityksenne kiinnostunut osallistumaan jatkossakin RecruIT Tampere -tapahtumiin?**

- Kyllä
- Ei
- Mahdollisesti

**6. Minkä arvosanan antaisitte RecruIT Tampere -tapahtumien hyödyllisyydestä yrityksellenne rekrytoinnin kannalta?**

1 2 3 4 5

Ei lainkaan hyödyllinen      Erittäin hyödyllinen

**7. Millaista konkreettista hyötyä yrityksenne on saanut RecruIT Tampere -tapahtumista mahdollisten rekrytointien lisäksi?**

**8. Tähän kenttään voitte antaa kehitysideoitu tai muuta vapaata palautetta RecruIT Tampere -tapahtumille.**



## Yrityksenne rekrytointitilanne

**9. Kuinka todennäköisesti yrityksenne tulee rekrytoimaan työntekijöitä lähitulevaisuudessa (seuraavan puolen vuoden aikana)?**

- Erittäin todennäköisesti
- Melko todennäköisesti
- En osaa sanoa
- Melko epätodennäköisesti
- Erittäin epätodennäköisesti

**10. Minkä aihealueen asiantuntijoita/työntekijöitä tulette luultavimmin lähitulevaisuudessa rekrytoimaan?**

## Muuta

**11. Saako antamanne vastaukset luovuttaa yksilöitynä Tampereen Työ- ja elinkeinotoimiston projektipäällikkö Jouni Salmiselle? (Vastauksia voidaan käyttää ainoastaan TE-toimiston toimesta Recruit Tampere -tapahtumien järjestämiseen liittyen) \***

- Kyllä  
 Ei

**12. Mikäli vastasitte edelliseen kysymykseen (ja/tai kysymykseen nro. 5) kyllä, voitte antaa tähän oman ja yrityksenne nimen, jotta Työ- ja elinkeinotoimisto voi olla teihin yhteydessä asiaan liittyen.**

**13. Tähän kenttään voitte antaa lisätietoja kyselyssä esitettyihin kysymyksiin liittyen.**

Submit

Powered by [Google Docs](#)

[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Liite 2. Sähköpostilla lähetetty saatekirje.

Hei!

Soitin teille hetki sitten kertoakseni opinnäytetyöni kyselytutkimuksesta ja varmistaakseni, että olette oikea henkilö vastaamaan kyselyyn. Alla vielä kertauksena tietoa asiasta.

Olen Tampereen ammattikorkeakoulussa opiskeleva tietojenkäsittelyn tradenomiopiskelija ja teen opinnäytetyötä Tampereen Työ- ja elinkeinotoimistolle.

Opinnäytetyö liittyy RecruIT Tampere -tapahtumaan, jossa teidänkin yrityksenne on ollut mukana.

Työn tavoitteena on tutkia RecruIT Tampere -tapahtumien tehokkuutta ja toimivuutta rekrytointikanavana sekä kartoittaa tapahtumiin osallistuneiden yritysten rekrytointitapoja. Vastausten avulla Työ- ja elinkeinotoimisto pystyy kehittämään tapahtumia paremmin työnantajia ja työnhakijoita palveleviksi.

Opinnäytetyössä kyselyn vastauksista laaditaan yhteenvetoja ja vastaukset käsitellään anonymisti. Kyselyyn vastaaminen vie n. 5-10 minuuttia.

Toivon, että vastaatte kyselyyn mahdollisimman pian, mutta kuitenkin viimeistään 12.10.2012.

Linkki kyselyyn: <URL-osoite>

Suuret kiitokset ajastanne ja vastauksistanne jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Erno Malinen

Tampereen ammattikorkeakoulu

Tietojenkäsittely / Proakatemia

erno.malinen@cs.tamk.fi

<puhelinnumero>