

RAPORTTI ULKOMAISEN TYÖVOIMAN REKRYTOINNISTA JA PEREHDYTTÄMISESTÄ

MUTKATONTA KOTOUTUMISTA -HANKE



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto

Sisällys

TAUSTAA JA AINEISTON VERTAILU MUUHUN TIETOOON	1
ANALYYSIKOOSTE HAASTATTELUAINEISTOSTA	3
SUOSITUKSIA JA HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ	4
Rekrytoinnin suositukset	4
Esimerkkejä haastateltavien joukosta	5
Perehdyttämisen suositukset:	5
Esimerkkejä haastateltavien joukossa	6
JATKOTOIMENPITEET	7
Tuki maahanmuuttajille työllistymiseen ja perehtymiseen	7
Tuki työnantajille ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen ja kansainvälisten rekrytointeihin	7
EHDOTUKSET VALMENNUSOHJELMIKSI MAAHANMUUTTAJILLE JA YRITTÄJILLE	8
Ehdotus valmennusohjelmasta maahanmuuttajille	8
Ehdotus valmennusohjelmasta työnantajille	9
Lopuksi raportin valmistelijalta	10
Lähdeluettelo rekrytoinnin ja perehdytyksen kehityssuunnista ja muiden maiden malleista	11

TAUSTAA JA AINEISTON VERTAILU MUUHUN TIETOOON

Mutkatonta kotoutumista –hankkeessa toteutettiin yrityshaastattelut kesäkuussa 2024. Tuolloin haastateltiin puhelimitse 21 työnantajaa. Teemana oli ulkomaisen työvoiman palkkaaminen ja kansainvälisen rekrytoinnin tilanne.

Haastatellut yritykset olivat erilaisia keskenään. Joukossa oli suuria yrityksiä, joilla on jo kokemusta ulkomaisesta työvoimasta ja omia käytäntöjä perehdyttämiseen. Suurin osa haastatelluista oli pieniä yrityksiä, joilla on kokemusta 1–5 ulkomaisen työntekijän palkkaamisesta. Joukossa oli myös kuntatyönantaja, seurakunta sekä osuuskunta.

Toimialoiltaan haastateltavat olivat myös erilaisia. Joukossa oli alkutuotannon, elintarvealan, hoiva-alan, metsäalan sekä metalli- ja konealan yrittäjiä. Vaikka haastateltavana oli vain pieni osa alueen yrittäjistä, haastattelumateriaali antoi kattavan kuvan tarpeista, haasteista ja kannusteista ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista ja perehdyttämisestä.

Analyysin tekemisessä hyödynnettiin Chat GPT:tä, jolle annettiin haastattelujen muistiinpanot kahdenä viikkona liitetiedostona. Tekoälyä pyydettiin analysoimaan haastattelut ja tuottamaan vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- Millaisia kokemuksia yrittäjillä on ulkomaisen työvoiman palkkaamisesta?
- Millaisia esteitä on ulkomaisen työntekijän palkkaamiseen?
- Millaisia kannusteita on ulkomaisen työntekijän palkkaamiseen?
- Millaisia kokemuksia on kansainvälisistä rekrytoinneista?
- Millaisia kokemuksia on kansainvälisistä opiskelijoista?

Tekoälyä pyydettiin tiivistämään jatkotoimenpide-ehdotukset seuraaviin teemoihin:

- 1) tuki tai apu eritaustaisille maahanmuuttajille työllistymiseen ja työpaikolla työhön perehtymiseen
- 2) tuki tai apu työnantajille ulkomaisen työvoiman rekrytointiin, perehdyttämiseen ja kansainvälistä rekrytoinnin kanavien hyödyntämiseen?

Raportissa on tekoälyn tuottama analyysi haastatteluista, ehdotukset jatkotoimenpiteiksi sekä valmennusohjelman rungot maahanmuuttajille sekä työnantajille. Raportin tekijät ovat tarkastaneet analyysin vertailemalla sitä alkuperäisiin haastatteluihin sekä muokanneet ja korjailleet kieliasua.

Arvio on, että tekoäly on pystynyt analysoimaan materiaalit ja poimimaan sieltä oleelliset tiedot toiminnan suunnittelemiseksi. Haastattelumateriaalit olivat kahden eri haastattelijan kirjaamia ja hieman erilaisia painotuksiltaan. Tekoäly arvioi myös, että tuotetut tiedot haastatteluaineistoista oli hyvin linjassa muun tiedon kanssa, jota aiheesta on tuotettu.

Seuraavalla sivulla on eritelty aineistosta nousevia pääkohtia ja sitä, millaista tietoa löytyy muusta tekoälyn saatavilla olevasta tiedosta. Tekoälyn tarjoamiin lähteisiin on hyvä suhtautua varauksellisesti.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto

Ulkomaisen työvoiman palkkaaminen

Nostot haastatteluista:

- Suurimmat haasteet liittyvät kielitaitoon, työturvallisuuteen ja perehdytyksen järjestämiseen.
- Hyvin toteutettu perehdytys ja työntekijöiden mentorointi helpottavat työyhteisöön sopeutumista.
- Useat työnantajat arvostavat ulkomaisten työntekijöiden ahkeruutta ja tunnollisuutta.
- Palkkatuki on merkittävä kannustin erityisesti pienille yrityksille.

Vertailu muuhun verkkopohjaiseen materiaaliin:

Kielitaito: Tämä on yleisesti tunnistettu haaste Suomessa ulkomaisen työvoiman palkkaamisessa. Muun tutkimuksen mukaan kielitaito on kriittinen erityisesti aloilla, joissa työturvallisuus on keskeistä, kuten rakennus- ja teollisuusalalla. *(Lähdeluettelo 1 ja 2)*

Perehdytys: Muiden maiden esimerkit, kuten Alankomaiden vahva painotus maahanmuuttajien integraatio-ohjelmiin, tukevat havaintoa, että hyvä perehdytys parantaa työntekijöiden tuottavuutta ja pysyvyyttä. *(Lähdeluettelo 3)*

Palkkatuki: Tämä on yleisesti tunnustettu tehokkaaksi kannustimeksi niin Suomessa kuin muualla. Esimerkiksi Ruotsissa ja Saksassa vastaavat tuet ovat lisänneet ulkomaisen työvoiman osallistumista työmarkkinoille. *(Lähdeluettelo 5)*

Kansainvälinen rekrytointi

Nostot haastatteluista:

- Rekrytointifirmojen käyttö on yleistä, mutta luotettavuus ja tehokkuus vaihtelevat.
- Byrokratia, kuten työlupien hankkiminen, koetaan suureksi esteeksi.
- Rekrytointikanavien monipuolistaminen ja teknologian, kuten videohaastattelujen, hyödyntäminen koettiin hyödylliseksi.

Vertailu muuhun verkkopohjaiseen materiaaliin:

Byrokratia: Kansainväliset vertailut osoittavat, että Suomessa työluvat käsitellään hitaammin kuin monissa kilpailijamaissa. Esimerkiksi Kanadassa ja Uudessa-Seelannissa on kehitetty nopeutettuja lupaprosesseja kriittisille aloille. *(Lähdeluettelo 3, 9, 10)*

Rekrytointifirmat: Useat tutkimukset osoittavat, että rekrytointifirmojen käyttö vähentää työnantajien riskejä, mutta onnistuminen riippuu valitun firman laadusta. Tämä tukee asiakirjoista tehtyjä havaintoja. *(Lähdeluettelo 4)*

Teknologian käyttö: Videohaastattelut ja digitaaliset rekrytointialustat ovat yleisiä globaaleilla markkinoilla. Suomessa niiden hyödyntäminen on kasvussa mutta ei vielä yhtä yleistä. *(Lähdeluettelo 7)*



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto

Kansainväliset opiskelijat

Nostot haastatteluista:

- Yritykset näkevät kansainvälisten opiskelijoiden resurssin ja potentiaalin, mutta yhteistyö oppilaitosten kanssa on usein heikkoa.
- Harjoittelijoiden hyödyntäminen koettiin tärkeäksi. Kokemus on, että harjoittelun järjestäminen vaatii työnantajilta enemmän resursseja.

Vertailu muuhun verkkopohjaiseen materiaaliin:

Harjoittelut: OECD:n raportit korostavat, että kansainväliset opiskelijat jäävät harvoin työmarkkinoille valmistumisensa jälkeen, ellei heille tarjota mahdollisuuksia työskennellä opiskeluaikana. Tämä on linjassa asiakirjojen havaintojen kanssa. (*Lähdeluettelo 8*)

Oppilaitosyhteistyö: Monissa maissa, kuten Saksassa ja Australiassa, oppilaitosten ja yritysten välinen yhteistyö on systemaattisempaa, mikä helpottaa opiskelijoiden pääsyä työmarkkinoille. Suomessa tämä yhteistyö näyttää olevan paikoin satunnaista, mikä tukee asiakirjojen havaintoja. (*Lähdeluettelo 6*)

ANALYYSIKOOSTE HAASTATTELUAINESTOSTA

Tässä on kooste haastateltavien kokemuksista ulkomaisen työvoiman palkkaamisesta, esteistä ja kannusteista. Mukana on arvio kansainvälisestä rekrytoinnista sekä kansainvälisistä opiskelijoista.

1. Kokemukset ulkomaisen työvoiman palkkaamisesta

Positiiviset kokemukset: Useat yritykset arvostavat ulkomaalaisten työntekijöiden ahkeruutta, tunnollisuutta ja sitoutumista. Perehdytyksen ja oikeiden toimintamallien avulla työskentely on sujunut hyvin.

Haasteet: Suurimpina ongelmina koettiin kielitaito ja sen vaikutus turvallisuuteen, viestintään ja työyhteisön dynamiikkaan. Koettiin, että esimerkiksi teknisissä töissä suomen kielen osaamattomuus voi johtaa virheisiin tai turvattomuuteen.

2. Esteet ulkomaisen työvoiman palkkaamisessa

Kielitaito: Tämä on suurin yksittäinen este lähes kaikilla toimialoilla. Työpaikoilla tarvitaan joko sujuvaa suomea tai ainakin yhteistä kieltä, kuten englantia.

Byrokratia ja tukipalvelut: Useat yritykset kokivat kansainvälisiin rekrytointeihin liittyvän hallinnon ja lupaprosessit monimutkaisiksi.

Työyhteisön valmius: Joissakin yrityksissä on ollut haasteita olemassa olevien työntekijöiden totumisessa monikulttuuriseen työyhteisöön.

3. Kannusteet ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen

Kokemukset työntekijöistä: Hyvät esimerkit ja työntekijöiden ahkeruus rohkaisevat yrityksiä mukaan kansainvälisiin rekrytointeihin.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto

Talous ja tukipalvelut: Palkkatuki ja perehdyttämishjelmat mainittiin merkittävinä kannustimina.
Tarve osaamiselle: Useat yritykset kokivat, että ulkomaalaiset työntekijät tuovat ratkaisuja paikallisen työvoiman saatavuuden ongelmiin, erityisesti teknisillä aloilla ja kausitöissä.
Perehdytyksen tuki: Tulkkauspalvelut ja selkokieliset materiaalit ovat auttaneet monia yrityksiä.

4. Kokemukset kansainvälisistä rekrytoinneista

Vuokratyövoiman käyttö: Joissakin tapauksissa kansainväliset rekrytointifirmat ovat tarjonneet tehokkaan tavan löytää työntekijöitä, mutta niiden luotettavuus ja tulokset vaihtelevat.

Pitkäaikaisen työvoiman löytäminen: Monet yritykset ovat onnistuneet löytämään pitkäaikaisia työntekijöitä ulkomailta. Osa kokee suuria haasteita työntekijöiden kotoutumisessa ja pysyvyyden varmistamisessa.

5. Kokemukset kansainvälisistä opiskelijoista

Kokemukset: Monilla yrityksillä on ollut hyviä kokemuksia kansainvälisistä harjoittelijoista, mutta yhteistyö oppilaitosten kanssa kaipaavaa kehittämistä.

Esteet: Haasteita ovat kielitaito, oppilaitosten vähäinen aktiivisuus ja tarve perehdyttämisen tukeen.

SUOSITUKSIA JA HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ

Tähän on koottu haastattelujen pohjalta suosituksia rekrytointiin ja perehdyttämiseen. Esiin on nostettu yrityksiä, joissa hyviä käytäntöjä on toteutettu.

Rekrytoinnin suositukset

1. Valmistaudu huolellisesti rekrytointiin

Määrittele tarpeesi selkeästi: Laadi tarkka kuvaus tehtävistä, kielitaitovaatimuksista ja muista osaamisvaatimuksista. Tämä auttaa löytämään sopivimmat työntekijät.

Hyödynnä oikeat kanavat: Tee yhteistyötä luotettavien rekrytointikumppaneiden tai oppilaitosten kanssa. Käytä myös moderneja työkaluja, kuten videotyöhaastatteluja.

Lue: Toimi rekrytoinnissa vastuullisesti ja etsi luotettavaa kumppania. [Vastuullinen rekrytointi - Work in Finland](#)

2. Panosta perehdytykseen jo rekrytointivaiheessa

Selkokieliset materiaalit: Tarjoa käännettyjä perehdytysohjeita ja selkeät materiaalit uusille työntekijöille.

Mentorointi ja tuki: Nimeä kokenut työntekijä mentoriksi tai tue perehdyttämistä tulkin avulla.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto

3. Vähennä rekrytointiin liittyvää byrokratiaa

Tuki hallinnollisissa asioissa: Hyödynnä palkkatukia ja pyri automatisoimaan lupaprosesseja yhteistyössä viranomaisten kanssa.

Paikallinen tuki: Tee yhteistyötä kunnan tai alueellisten työllisyyspalveluiden kanssa.

4. Panosta pitkäaikaisiin suhteisiin

Kausityöntekijöiden työsuhteiden jatkuvuuden parantaminen: Ole omalta puoleltasi luotettava työnantaja, niin mahdollisuus pitkäaikaisiin työntekijöihin on parempi.

Oppilaitosyhteistyö: Yhteistyön parantaminen oppilaitosten kanssa harjoittelijoiden ja opiskelijoiden saamiseksi yrityksiin.

Esimerkkejä haastateltavien joukosta

Metalpa Oy:

Toimivat käytännöt:

- Videohaastattelut (esim. Teamsin kautta välitetty työkoe) käytössä kandidaattien arviointiin.

Tulokset: Rekrytoinnit ovat olleet onnistuneita.

Wikli Group Oy:

Toimivat käytännöt:

- Työntekijät rekrytoidaan niiden ominaisuuksien perusteella, jotka sopivat tehtävän tarkkuusvaatimuksiin.
- Apua palkkatuen hyödyntämiseen on ollut saatavilla.

Tulokset: Työntekijät ovat nopeasti sopeutuneet työtehtäviin. Työnantaja on ollut tyytyväinen ulkomaisen työvoiman korkeaan työmoraaliin.

Perehdyttämisen suositukset:

1. Rääätälöi perehdytys selkeäksi ja saavutettavaksi

Käännetyt materiaalit: Tarjoa perehdytysmateriaalia työntekijän omalla kielellä tai selkokielellä. Tämä vähentää väärinymmärryksiä ja nopeuttaa oppimista.

Visuaaliset ja käytännönläheiset ohjeet: Hyödynnä kuvia, kaavioita ja havainnollistavia esimerkkejä työturvallisuus- ja työtehtäväohjeissa.

Selkeä opastus työtehtävään ja tiimirooliin: Varmista, että työntekijät tietävät vastuualueensa ja tiiminsä roolit heti alusta.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto

2. Tarjoa yksilöllistä tukea alkuvaiheessa

Mentorit ja tukihenkilöt: Nimeä kokenut työntekijä tai tiimin jäsen tukihenkilöksi, joka auttaa uusissa tilanteissa ja sopeutumisessa.

Tulkkaus ja kielen harjoittelu: Käytä tarvittaessa tulkkeja alkuvaiheessa ja tue työntekijän kielitaidon kehittämistä, esimerkiksi sanastokoulutuksilla.

3. Tue tiimityötä ja työyhteisön yhteensovittamista

Ryhmäytyminen: Järjestä yhteisiä perehdytyspäiviä, joissa kaikki tiimiläiset osallistuvat ja tutustuvat toisiinsa.

Kommunikointikäytännöt: Varmista, että kaikki ymmärtävät työpaikan viestintätavat, esimerkiksi kokoukset ja palautteen antamisen

Kulttuurinen huomiointi: Kouluta tiimiä eri kulttuurien ominaispiirteistä ja luo avoin ilmapiiri, jossa kysymyksiä ja ehdotuksia voi esittää vapaasti.

Esimerkkejä haastateltavien joukossa

Metsäpalvelu Jukka Järvinen:

Toimivat käytännöt:

- Käytetty selkokielistä ja visuaalisia viestintätapoja alkuvaiheessa.
- Kieltä osaava henkilö toimii työnjohtajana ja auttaa viestinnässä.
- Monikulttuurisuuskoulutukseen avoimuus, joka auttaa työyhteisön sopeutumista.

Tulokset: Ukrainalaiset työntekijät ovat vakiintuneet yritykseen, ja perehdytys on mahdollistanut pitkäaikaisen yhteistyön.

Metsäpellon Mansikat Oy:

Toimivat käytännöt:

- Valmiit perehdytysmateriaalit kausityöntekijöille.
- Työntekijät noudetaan lentokentältä
- Työnantaja hoitaa käytännön järjestelyt.
- Rekrytointifirma valitsee valmiiksi sopivia työntekijöitä työnantajan toiveiden mukaan.

Tulokset: Pääosin samat työntekijät palaavat vuosittain, mikä vähentää perehdytyksen tarvetta.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto

JATKOTOIMENPITEET

Tuki maahanmuuttajille työllistymiseen ja perehtymiseen

Kielitaitoon ja kulttuuriseen ymmärrykseen liittyvä tuki

Selkokieliset koulutukset: Työelämän perusasioista, kuten työturvallisuudesta, työehtoista ja oikeuksista, tulee tarjota selkokielisiä koulutuksia jo ennen työsuhteen aloittamista.

Ammatillinen sanastokoulutus: Alakohtaisen sanaston opettaminen (esim. teknisissä ja palvelualan tehtävissä) auttaa työntekijöitä suoriutumaan tehokkaasti tehtävistään.

Kulttuuri- ja työelämävalmennus: Koulutukset suomalaisesta työelämäkulttuurista, hierarkiasta ja odotuksista voivat auttaa maahanmuuttajia sopeutumaan nopeammin.

Perehdytyksen parantaminen

Mentorointi ja tutor -ohjelmat: Nimetään jokaiselle uudelle työntekijälle työpaikalla kokenut mentori, joka auttaa alkuvaiheen haasteissa ja sopeutumisessa.

Tulkkaus ja perehdytysmateriaalit: Käytetään tarvittaessa tulkkipalveluita ja tarjotaan perehdytysmateriaalia työntekijän omalla kielellä.

Pysyvyyden tukeminen

Kotouttaminen osaksi yhteisöä: Työnantajien ja kuntien yhteistyönä voidaan järjestää vapaa-ajan aktiviteetteja ja kielikursseja, jotka edistävät integroitumista paikallisyhteisöön.

Asuminen ja arjen tuki: Mahdollistetaan turvallinen ja edullinen asuminen työntekijöille, erityisesti pienillä paikkakunnilla.

Tuki työnantajille ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen ja kansainvälisten rekrytointeihin

Rekrytointikanavien tehostaminen

Selkeät oppaat ja koulutukset: Tarjotaan työnantajille selkeät ohjeet ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen liittyvistä lainsäädännöistä, lupaprosesseista ja tuista (esim. palkkatuista).

Yhteistyö rekrytointifirmojen kanssa: Järjestetään yrityksille tietoiskuja ja verkostoitumistilaisuuksia kansainvälisiä rekrytointifirmoja ja työnvälityspalveluita varten.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto

Digitaalinen työvoimapooli: Kehitetään alusta, johon työnantajat ja työntekijät voivat ilmoittautua, mikä helpottaa kontaktien löytämistä.

Perehdyttämisen tuki

Perehdytyskoulutukset: Työnantajille voidaan tarjota lyhyitä valmennuksia monikulttuuristen työyhteisöjen johtamisesta ja toiminnasta.

Työpaikkaohjaajakoulutus: Kannustetaan yrityksiä nimeämään työpaikkaohjaajia, joille tarjotaan tukea monikulttuuriseen ohjaukseen.

Byrokratian helpottaminen

Yksinkertaistettu palveluprosessi: Työnantajille tulisi tarjota keskitetty palvelupiste, joka auttaa kaikissa kansainvälisiin rekrytointeihin liittyvissä kysymyksissä, kuten lupaprosesseissa ja verotuksessa.

Nopeampi käsittely: Panostetaan siihen, että työluvut ja muut rekrytointiin liittyvät asiat käsitellään nopeasti.

Monikulttuuristen työyhteisöjen tukeminen

Kulttuurivalmennus: Järjestetään käytännönläheisiä koulutuksia yrityksille monikulttuurisuudesta ja sen hyödyntämisestä liiketoiminnassa.

Ristiriitojen hallinta: Kehitetään yrityksille ohjeita ja työkaluja kulttuuristen konfliktien ehkäisyyn ja ratkaisuun.

Taloudellinen tuki

Rahoitusratkaisut: Tarjotaan erityisiä tukipaketteja, jotka kattavat osan ulkomaisten työntekijöiden perehdyttämiskustannuksista ja asettumisen järjestelyistä.

Palkkatuki: Tukea tulisi laajentaa kattamaan myös koulutuksen ja kielikurssien järjestämisen.

EHDOTUKSET VALMENNUSOHJELMIKSI MAAHANMUUTTAJILLE JA YRITTÄJILLE

Tekoälyä pyydettiin haastattelussa esille nousseiden teemojen pohjalta laatimaan ehdotukset valmennusohjelmiksi niin maahanmuuttajille kuin yrittäjille.

Ehdotus valmennusohjelmasta maahanmuuttajille

1. Tavoitteet

- Parantaa osallistujien kielitaitoa ja kulttuurista ymmärrystä.
- Antaa valmiudet toimia tehokkaasti suomalaisessa työelämässä.
- Vahvistaa maahanmuuttajien sosiaalista integraatiota ja työelämän itseluottamusta.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto

2. Kohderyhmä

- Työikäiset maahanmuuttajat, joilla on perustaidot omalla alallaan mutta rajoitettu kokemus suomalaisesta työelämästä.
- Kieli: Suomea tai englantia kohtalaisesti osaavat.

3. Sisältö

Kielitaito:

- Suomeksi työelämässä: ammatillinen sanasto ja vuorovaikutustaidot.
- Selkokielliset kurssit turvallisuus- ja työehdoista.

Työelämäntaidot:

- Perehdytys suomalaisen työelämän sääntöihin ja odotuksiin.
- Työpaikkakäytännöt: miten toimia tiimissä ja esimiesten kanssa.

Kulttuuri:

- Suomalaisen työkuulttuurin ominaispiirteet, kuten tasavertaisuus ja itsenäisyys.
- Konfliktien hallinta ja rakentava palaute.

Praktiikka ja mentorointi:

- Työharjoittelua paikallisissa yrityksissä.
- Mentorointiohjelma: kokeneet työntekijät tukevat osallistujia.
- Sosiaalinen integraatio: Verkostoitumistapahtumat muiden osallistujien ja paikallisten asukkaiden kanssa. Vapaat keskustelutilaisuudet kielen harjoittelua varten.

4. Kesto ja toteutus:

- Ohjelman kesto: 6–8 viikkoa.
- Viikoittainen aikataulu: 3–4 oppituntia ja 1 työharjoittelupäivä.
- Toteutus: Yhteistyö oppilaitosten, työllistämispalvelujen ja yritysten kanssa.

5. Tulokset ja seuranta:

- Mittarit: Kielitaitotason nousu, työelämäosaaminen, ja onnistuneet työharjoittelut.
- Jälkiseuranta: Osallistujien työllistymisen ja integroitumisen arviointi 6–12 kuukauden kuluttua.

Ehdotus valmennusohjelmasta työnantajille

1. Tavoitteet:

- Parantaa työnantajien valmiuksia palkata ja perehdyttää ulkomaista työvoimaa.
- Edistää monikulttuuristen työyhteisöjen toimivuutta ja tuottavuutta.
- Vähentää ennakkoluuloja ja lisätä tietoa kansainvälisestä rekrytoinnista.

2. Kohderyhmä:

- Pienet ja keskisuuret yritykset, jotka harkitsevat kansainvälisten työntekijöiden palkkaamista.
- Esihenkilöt ja HR-henkilöstö.

3. Sisältö:

Rekrytointi:

- Kansainvälisen rekrytoinnin prosessit ja lainsäädäntö.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto

- Yhteistyö rekrytointifirmojen ja oppilaitosten kanssa.
- Työlupien ja muiden hallinnollisten asioiden käsittely.

Perehdytys:

- Kulttuurierojen huomioiminen perehdytyksessä.
- Selkokielen materiaalin ja tulkkaukspalveluiden käyttö.
- Mentorointi- ja ohjauk käytännöt.

Työyhteisön kehittäminen:

- Monikulttuurisen työyhteisön hyödyt ja haasteet.
- Konfliktinhallintataidot ja kommunikaatiokoulutus.

Koulutustuki:

- Työntekijöiden kielitaitokoulutusten järjestäminen ja hyödyntäminen.
- Yrityksen omaan tarpeeseen räätälöityjen valmennusten suunnittelu.

4. Kesto ja toteutus:

- Ohjelman kesto: 4–6 viikkoa.
- Viikoittainen aikataulu: 2–3 tuntia luentoja ja työpajoja.
- Toteutus: Yhteistyössä paikallisten työllistämispalveluiden, yritysverkostojen ja oppilaitosten kanssa.

5. Tulokset ja seuranta:

Mittarit: Lisääntynyt kansainvälisen työvoiman käyttö, työnantajien tyytyväisyys ja työyhteisöjen sujuva toiminta.

Jälkiseuranta: Seurataan ulkomaisen työvoiman pysyvyyttä ja heidän vaikutustaan yrityksen toimintaan.

Lopuksi raportin valmistelijalta

Huomasin koostetta tehdessä, että monia tekoälyn tuottamia vinkkejä meillä on jo olemassa.

- Työntekijät ja työnantajat kohtaavat digitaalisesti työvoimatori.fi:n palveluissa.
- Neuvontaa ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen sekä kansainvälisiin rekrytointeihin on olemassa, kuten Work In Finland, Eures sekä muut palvelut.

Yrittäjien tarvitsema tuki vaikuttaakin olevan tarvetta saada tietoa olemassa olevista kanavista, joiden avulla työnantajat ja työntekijät kohtaaisivat paremmin. Työnantajien tarpeiden ja osaamisen kohtaamiseen tarvitaan paikallisia toimijoita luomaan kontakteja. Apua tarvitaan myös perehdyttämiseen ja perehdyttämismateriaaleihin sekä ammattisanaston opettamiseen työelämässä.

Tämä voisi olla yksi kehittämiskohde alueen yritysten tueksi: video- ja kuvamateriaalin sekä käännetyn perehdyttämismateriaalin tuottaminen. Olisi myös hyvä miettiä, millä tavalla kotoutumiskoulutukseen ja orientaatioihin voitaisiin sisällyttää tietoa työturvallisuudesta, työolainsäädännöstä sekä työkultuurista Suomessa. Haastattelut olivat antoisia ja toivottavasti tämä kooste haastatte- luista ruokkii ajatuksia jatkotyöskentelyn suunnittelemiseksi.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto

Lähdeluettelo rekrytoinnin ja perehdytyksen kehityssuunnista ja muiden maiden malleista

1. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM): Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin ja kotouttamisen kehityssuuntia Suomessa. Saatavilla: [www.tem.fi] (<https://www.tem.fi>)
2. Työterveyslaitos: Monikulttuuriset työyhteisöt ja työturvallisuus Suomessa. Helsinki, 2022.
3. OECD Employment Outlook 2022: Kansainvälisen työvoiman integraatio ja rekrytointiprosessien tehokkuus eri maissa. Saatavilla: [www.oecd.org] (<https://www.oecd.org>)
4. International Labour Organization (ILO): Ethical Recruitment: International Standards and Best Practices. Geneva, 2021. Saatavilla: [www.ilo.org] (<https://www.ilo.org>)
5. Arbetsförmedlingen (Ruotsi): Palkkatuet ja ulkomainen työvoima Ruotsissa. Tukholma, 2020.
6. Australian National Skills Commission (2022): Kansainväliset opiskelijat ja työmarkkinoille siirtyminen Australiassa. Saatavilla: [www.nationalskillscommission.gov.au] (<https://www.nationalskillscommission.gov.au>)
7. LinkedIn Global Recruiting Trends Report (2023): Teknologian ja digitaalisten rekrytointimenetelmien kehitys. Saatavilla: [www.linkedin.com/business/talent/blog] (<https://www.linkedin.com/business/talent/blog>)
8. Saksan dual education -malli: OECD:n analyysi oppilaitosyhteistyöstä ja opiskelijoiden työllistymisestä Saksassa. Saatavilla: [www.oecd.org/education/skills-beyond-school](<https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school>)
9. Uuden-Seelannin Immigration Service: Nopeat työlupaprosessit ja kansainvälisen rekrytoinnin kehittäminen. Saatavilla: [www.immigration.govt.nz](<https://www.immigration.govt.nz>)
10. Kanadan Express Entry -malli: Kansainvälisen työvoiman houkuttelu ja kotouttaminen Kanadassa. Saatavilla: [www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry.html](<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry.html>)



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Pohjois-Savon liitto