



SUOMEN ITÄMERI-INSTITUUTTI
THE BALTIC INSTITUTE OF FINLAND

Ulkomaalaisten osaaminen hyödyksi Pirkanmaalla -selvityshanke

Minna Säpyskä

Ulkomaalaisten osaaminen hyödyksi Pirkanmaalla –selvityshanke

Minna Säpyskä



SUOMEN ITÄMERI-INSTITUUTTI
THE BALTIC INSTITUTE OF FINLAND

**Suomen Itämeri-instituutti
Tampere
2007**

ISBN: 978-951-98347-6-4 (nid.)
ISBN: 978-951-98347-7-1 (PDF)

Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print
Tampere 2007

Sisällys

Tiivistelmä	5
Johdanto	8
1 Selvitystyön tausta ja tavoitteet	11
2 Tutkimuksen toteutus	13
3 Kyselyn tulokset	15
3.1 Taustatietoja organisaatioista	15
3.2 Ulkomaalaisten rekrytointi	17
3.3 Rekrytointitavat ja tukipalvelut	25
4 Haastattelujen tulokset ja analysointi	32
4.1 Ulkomaalaisten rekrytointi toimipaikoissa tällä hetkellä	32
4.2 Rekrytoinnin haasteet	35
4.3 Toimenpiteiden ja tukipalveluiden kehittäminen	37
5 Loppusanat	47
Lähteet	51
LIITE 1 Saatekirje ja kyselylomake	53
LIITE 2 Teemahaastattelulomake	61
LIITE 3 Tutkimukseen haastatellut henkilöt	63
LIITE 4 Ulkomaalaiset lukuina Suomessa ja Pirkanmaalla	64
LIITE 5 Maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä projekteja ja selvityksiä Pirkanmaalla ja muualla Suomessa	67

Tiivistelmä

”Ulkomaalaisten osaaminen hyödyksi Pirkanmaalla” –selvitystyössä tutkittiin Pirkanmaan työnantajien näkemyksiä, toiveita ja tarpeita ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa. Tutkimuksessa oltiin erityisesti kiinnostuneita alueella jo asuvista korkeakoulutetuista tai korkeakouluissa opiskelevista ulkomaalaisista henkilöistä. Pirkanmaan sadat ulkomaiset korkeakouluopiskelijat ovat suuri mahdollisuus. Siihen, että heidät saataisiin jäämään ja he saisivat pätevyyttään vastaavia töitä, tarvitaan uusia mekanismeja ja yhteistyötä. Tämä on työnantajien, oppilaitosten sekä kaupunkien ja kuntien yhteinen haaste. Tutkimustulosten pohjalta onkin tarkoitus käynnistää hankkeita, joilla helpotetaan ja lisätään ulkomaalaisten osaajien rekrytointia alueen työnantajien parissa.

Selvitystyön aineisto kerättiin lähettämällä 200 pirkanmaalaiselle työnantajalle sähköinen kyselylomake, johon vastasi 73 työnantajaa. Lisäksi 16 työnantajaa osallistui teemahaastatteluun, joten tutkimustulosten voidaan katsoa olevan suuntaa antavia.

Vastanneet työnantajat saavat yleensä melko vähän työhakemuksia ulkomaalaisilta osaajilta. Osittain tähän vaikuttavat suomenkielinen työpaikkailmoittelu sekä ulkomaalaisten osaajien vähäinen tietämys alueen työnantajien tarjoamista mahdollisuuksista. Työnantajien mukaan ulkomaalaisten hakemukset huomioidaan tasavertaisina kotimaisten hakemusten kanssa. Haastattelutilanteissa ulkomaalaisella työnhakijalla on yleensä kuitenkin suurempi näytön paikka kuin suomalaisella. Rekrytoidessaan ulkomaalaisen osaajan työnantaja hakee organisaatioon erityisesti erikoisosaamista ja asiantuntemusta. Ulkomaalainen osaaja voi parantaa asemiaan työmarkkinoilla myös monipuolisella kielitaidolla sekä tietyn kohdealueen markkinatuntemuksella. Jos ulkomaalaisen osaajan suomen kielen taito on riittävä, tehtäväkuva saattaa laajentua merkittävästikin.

Työnantajat hyödyntävät aktiivisesti omia verkostojaan ja ”puskaradiota” ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa. Sähköinen työpaikkailmoittelu yhdistetään usein jonkin toisen rekrytointivälineen käyttöön. Ulkomaalaisten osaajien itse pitäisi olla entistä aktiivisempia ja ottaa rohkeasti yhteyttä työnantajiin. Siten he saattaisivat päästä käsiksi myös niin sanottuihin ”piilotyöpaikkoihin”.

Suomi kielivaatimuksena ja organisaation työkielenä vaikeuttaa ulkomaalaisten osaajien työnsaantia kaikkein eniten. Myös oikean kohderyhmän löytäminen ulkomaalaisista osaajista sekä heidän taustojensa, koulutuksensa ja osaamisensa tarkistaminen koetaan työlääksi. Tietojen tarkistamiseen toivottiin myös eniten ulkopuolista apua.

Sillä, että ulkomaalainen osaaja on suorittanut tutkinnon Suomessa, on melko vähäinen merkitys työnantajalle. Se saattaa kuitenkin olla merkinä halusta sitoutua Suomeen. Työnantajilla on myös jonkinlainen käsitys siitä, mitä

kotimainen tutkinto pitää sisällään ja tätä kautta se saattaa herättää enemmän luottamusta. Korkeakouluharjoittelijat tarjoavat organisaatioille helpon mahdollisuuden saada kokemuksia kansainvälisyydestä ja monikulttuurisessa ympäristössä toimimisesta. Ulkomaalaiselle tutkinto-opiskelijalle harjoittelu antaa mahdollisuuden luoda suhteita työelämään jo opiskeluaikana. Harjoittelumahdollisuuksia, suomen kielen koulutusta ja tiedonvaihtoa työelämässä toimivien eri tahojen välillä tulisi lisätä.

Haastatelluilla organisaatioilla oli ulkomaalaisista osaajista pääosin positiivisia kokemuksia. Asenneongelmat ovat yleisempiä työntekijäpuolella kuin toimihenkilöpuolella, mutta suuremmilta ongelmilta ollaan välttytty. Työvoimapula aiheuttaa tarvetta ulkomaalaisille työntekijöille jo nyt, ja erityisesti heitä kaivattaisiin suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviin, teknistä osaamista vaativiin tehtäviin, taloushallintoon, tutkimus- ja kehittämistoimintoihin sekä globaalien prosessien hallintaan ja läpivientiin.

Käytännön asioiden ja byrokratian hoitaminen on työnantajasta vaikeaa, varsinkin jos ulkomaalaisten rekrytoinnista on vähän kokemusta. Haasteet ja vaikeudet ulkomaalaisten rekrytoinnissa pienenevät sitä mukaa, mitä enemmän asiasta karttuu kokemusta ja organisaatiossa on kansainvälistä toimintaa, mitä paremmin organisaatio tunnetaan ulkomaalaisten osaajien keskuudessa ja se osaa houkuttaa ulkomaalaisia osaajia.

Ulkopuolisia rekrytoinnin tukipalveluita käytetään työnantajien keskuudessa vaihtelevasti. Samoin tarve uusille tukipalveluille vaihtelee organisaatioittain. Ulkomaalaisten osaamista tulisi markkinoida entistä enemmän. Alueen korkeakoulujen yhteiselle rekrytointikanavalle, joka palvelisi niin opiskelijoita kuin työnantajiakin, olisi tarvetta. Erilaisia keskustelu- ja informaatiotilaisuuksia työnantajien välillä, joissa tiedonvaihto ja verkostoituminen olisivat mahdollisia, tulisi lisätä ja kohdennetuille perehdyttämiskoulutuksille sekä täydennyskoulutukselle on tilausta. Työnantajien mukaan myös ulkomaalaisten osaajien arkipäivän vuorovaikutus paikallisten ihmisten kanssa pitäisi saada toimivammaksi.

Korkeakoulut koetaan mieluisina yhteistyökumppaneina työnantajien parissa, vaikka kehittämistä yhteistyössä on vielä paljon. Työhallinnolta ja Tampereen kaupungilta toivottiin paljon nykyistä näkyvämpää roolia kansainvälisyysasioissa ja ulkomaalaisten työllistämisessä. Pienemmiltä paikkakunnilta toivottiin panostusta paikkakunnan vetovoimaisuuden lisäämiseen, jotta alueen vanhat työnantajat saataisiin jäämään ja pystyttäisiin houkuttelemaan ulkomaalaisia osaajia ja uusia organisaatioita alueelle. Olivatpa kehittämistoimet ulkomaalaisten osaajien rekrytointiin liittyvissä asioissa millaisia tahansa, ne tulisi tehdä aina työnantajan lähtökohdista ja tarpeista käsin.

Organisaatioiden keskinäinen kilpailu osaajista on kovaa niin Suomessa kuin muualla maailmassa, eikä Suomi ole houkuttelevimpien maiden kärkijoukossa ulkomaalaisten osaajien silmissä. Alueen vetovoimaisuuden kehittäminen ei ole siis helppo tehtävä. Korkeakouluissa opiskelevien ulkomaalais-

ten työelämäyhteyksiä ja mielenkiintoisia uramahdollisuuksia kehittämällä on mahdollisuus saada jo alueelle kotoutuneet ulkomaalaiset osaajat jäämään Pirkanmaalle.

Johdanto

Ulkomaalaisten osaajien integrointi paikallisten työnantajien palvelukseen nykyistä paremmin on alkanut kiinnostaa useita alueen työelämän kehittämisen parissa toimivia tahoja. Useissa eri tutkimuksissa on tutkittu suomalaista työelämää ja mitä mieltä ulkomaalaiset suomalaisesta työelämästä ovat. Työnantajien ja ulkomaalaisten osaajien integroinnin kehittämistä suunniteltaessa on kannattavaa selvittää myös työnantajien näkökantoja ulkomaalaisista osaajista. Tähän raporttiin on koottu ulkomaalaisten osaajien rekrytointia koskevia ideoita ja kehittämisehdotuksia työnantajilta saatujen mielipiteiden, toiveiden ja ajatusten pohjalta.

Ulkomaalaisten osaajien tietotaidon ja kansainvälisten kontaktien hyödyntäminen on Pirkanmaan työnantajien keskuudessa vielä melko vähäistä. Pirkanmaan kansainvälistyminen ja ulkomaalaisten osaajien aito integroituminen yhteiskuntaan edellyttävät muutosta ensinnäkin alueen toimijoiden ja asukkaiden asenteissa. Toiseksi monikulttuurisuuden edistäminen edellyttää yhteiskunnan palvelurakenteilta, työpaikkojen henkilöstöltä ja organisaatioiden johdolta uudenlaista osaamista. Työnantajia ja ulkomaalaisia osaajia tyydyttävän palvelurakenteen synnyttämiselle, erilaisten kansainvälisten verkostojen muodostumiselle ja työilmapiirin muuttamiselle aidosti kansainväliseksi on todettu olevan tarvetta.

Pirkanmaalla ulkomaalaisten osaajien kannalta vetovoimaisimpina kuntina voidaan pitää etenkin Tamperetta ja lisäksi sen lähialueita, joihin korkeakoulut ja suurimmat kansainväliset työnantajat ovat keskittyneet. Vaihto-opiskelijat tai ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat sopeutuvat paikalliseen elämään nopeammin kuin muut maahanmuuttajaryhmät, koska korkeakoulumaailma tarjoaa runsaasti tilaisuuksia uusien kontaktien luomiselle. Pirkanmaalla on monia pieniä kuntia, joissa ulkomaalaisia asuu erittäin vähäisiä määriä, mikä heikentää ulkomaalaisten sopeutumista paikkakunnalle. Tampereella on myös aktiivisempi kansainvälinen toimintaympäristö muihin Pirkanmaan kuntiin verrattuna. Tampereellakin työnantajien kanssa tapahtuva vuorovaikutus on kuitenkin edelleen melko vähäistä.

Tavoitteena on käyttää selvitystyötä hyödyksi tulevaisuuden hankkeita toteutettaessa. Hankkeiden avulla voitaisiin lisätä työnantajien valmiutta rekrytoida ulkomaalaisia osaajia ja luoda Pirkanmaasta entistä kansainvälisempi ja monikulttuurisuudelle avoimempi toiminta- ja elinympäristö.

Kansallisesti vertaillen Pirkanmaalla on hyvät edellytykset muodostua merkittäväksi kasvukeskukseksi, joka hyödyntää aktiivisesti maahanmuuttajien monikulttuurisuutta ja osaamista. Alueen vetovoimatekijöinä voidaan pitää isoja kansainvälisesti arvostettuja yrityksiä, tiettyjen alojen huippututkimusta ja –tutkimusyksiköitä sekä korkeakouluja. Pirkanmaan alueen korkeakoulu-

järjestelmää tehdään kansainvälisesti houkuttelevammaksi Unipoli -korkeakouluyhteistyöllä. Unipoli -verkoston avulla laajennetaan ja syvennetään korkeakoulujen¹ välistä yhteistyötä, joka on jo aikaisemminkin ollut varsin laajaa.² Myös Pirkanmaan korkeakoulujen vuosille 2007-2011 laaditussa aluestrategiassa pyritään vahvistamaan kansainvälistymistä panostamalla huippualojen koulutus- ja tutkimusohjelmiin ja vahvistamalla entisestään yhteyksiä yrityselämään.³ Alueen korkeakoulujen kansainvälistä opetustarjontaa onkin alettu kehittää Studying in Tampere Region (SITR) -hankkeella, joka on esitelty tarkemmin liitteessä 5.

Yritysten sekä alueiden kilpailukyky ja menestys kietoutuvat voimakkaasti yhteen. Kilpailu ei tapahdu enää vain olemassa olevilla markkinoilla, vaan yhä useammin uusien tuotteiden ja palveluiden luomisen kautta täysin uusilla markkinoilla. Tällaisessa tapauksessa alueen ja yritysten menestyksen ratkaisee innovatiivinen kilpailukyky. Yksi innovaatioympäristön menestymisen edellytys on osaavan työvoiman saatavuus.⁴

Suomeen kansainvälisiä osaajia vetävät huippututkijat tai -tutkimusyksiköt, arvostetut koulutusohjelmat ja työnantajat, yksittäiset kiinnostavat työtehtävät tai uramahdollisuudet sekä sosiaaliset ja ammatilliset verkostot. Suomeen sitouttavina tekijöinä voidaan pitää esimerkiksi joustavuutta ja hierarkiattomuutta arvostavaa työkulttuuria, toimivaa infrastruktuuria niin yhteiskunnallisesti kuin organisatorisesti sekä perhe-elämän ja vapaa-ajan arvostusta työelämässä ja yhteiskunnassa. Irrottavina tekijöinä voidaan pitää uramahdollisuuksien kapeutta, palkkatasoa ja verotusta, puolison heikkoja työllistymismahdollisuuksia, monikulttuurisuuden puutetta tai sosiaalisten suhteiden niukkuutta.⁵

Ulkomaisen työvoiman tarjoamat ratkaisut työvoimavajeeseen eivät ole niin yksinkertaisia kuin aluksi voisi luulla. Nykyisin potentiaalisilta maahanmuuttajilta halutaan koulutusta ja osaamista pelkän fyysisen suorituskyvyn sijaan.⁶ Määrällisesti tällaisia työtehtäviä on kuitenkin vähän. Maahanmuuttajien työllistymisestään ovat yleensä myös kieli-ongelmat sekä ammatillisen

¹ Pirkanmaan ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu, Tampereen yliopisto ja Tampereen teknillinen yliopisto.

² Tampereen yliopiston rakenteellisen kehittämisen ohjelma 2006: <http://www.uta.fi/hallintokeskus/suunnittelu/asiakirjat/rakenteellinen_kehittaminen2006.pdf>

³ Pirkanmaan korkeakoulut: Aluestrategia 2007-2011 <<http://www.uta.fi/hallintokeskus/suunnittelu/asiakirjat/aluestrategia20072011.pdf>>

⁴ Raunio 2002.

⁵ Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004.

⁶ Forsander & ym. 2004.

pätevyyden rinnastaminen suomalaisiin tutkintoihin ja kompensoivien opintojen puute.⁷ Ulkomaalaisen palkkaamisen kynnys on helposti korkea työnantajalla, joka ei aiemmin ole työskennellyt ulkomaalaisten kanssa tai jolla on huonoja kokemuksia ulkomaisesta työvoimasta. Mitä globaalimpi työnantaja ja mitä kansainvälistyneempää johtajistoa ja esimiehiä organisaatiossa on, sitä todennäköisemmin se toteuttaa vetovoimaisuutta kasvattavaa ns. ”pientä ulkomaalaispolitiikkaa”.⁸

Viranomaistoimijoiden välinen työnjako ja tiedonkulku maahanmuuttajakysymyksissä toimii työnantajien mielestä melko hyvin. Työnantajat kokevat kuitenkin jäävänsä ulkopuolelle kokonaiskysymysten ratkaisemisessa. Yhtenä kynnyskysymyksenä on maahanmuuttajatyövoimasta saatavan potentiaalisen hyödyn tunnistaminen niin viranomaisten, yrittäjien kuin asiakkaidenkin joukossa. Alueen elinvoimaisuuden ja monikulttuurisuuden luomisen kannalta maahanmuuttajien hyväksyminen on tärkeää. Ulkomaalaisten osaajien innovaatiopotentiaalın hyödyntämisessä erityisesti työnantajien asenneilmaston muuttaminen on avainasemassa.⁹

Tässä raportissa käydään ensin läpi selvitystyön tausta ja tavoitteet. Tämän jälkeen kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta sekä kyselylomakkeella ja teemahaastatteluilla kerätyistä tuloksista. Loppupäätelmissä kootaan yhteen selvityksestä nousseita tuloksia. Jokaisen kappaleen lopussa on yhteenveto-osio, joissa kerrotaan ko. kappaleiden tärkeimmät tulokset ja löydökset. Liitteistä löytyvät kysely- ja teemahaastattelulomakkeet, tietoja ulkomaalaisten lukumääristä sekä tiivistelmät aiheeseen liittyvistä jo toteutetuista tai käynnissä olevista projekteista ja selvityksistä.

⁷ Virtanen & ym. 2004.

⁸ Paananen 1999. ”Pieni ulkomaalaispolitiikka” toteutuu yksilöiden välisissä kohtaamisissa rekrytointitilanteissa, työpaikoilla ja virastoissa sekä asenteissa ulkomaalaista työvoimaa ja sen palkkaamista kohtaan. ”Pienen ulkomaalaispolitiikan” laatu riippuu ulkomaalaisia palkkaavien yritysten kyvystä rekrytoida ja ylläpitää monikulttuurista työvoimaa sekä viranomaisten käytännöistä ulkomaalaisen työvoiman suhteen.

⁹ Virtanen, Niinikoski, Karinen & Paananen 2004.

1 Selvitystyön tausta ja tavoitteet

Idea selvitystyön tekemisestä syntyi keväällä 2006 Luova ja kansainvälinen hanke –seminaarissa, jonka järjesti Pirkanmaan aluekehittäjät ja kansainvälinen verkosto. Seminaarissa keskusteltiin tarpeesta saada erityisesti pk-yritykset ja ulkomaalaiset osaajat kohtaamaan toisensa entistä paremmin. Myöhemmissä keskusteluissa esille nousi EU:n vuonna 2007 alkavat ohjelmat, joilla on tarkoitus kehittää kansainvälisen opiskelijavaihdon infrastruktuuria korkeakouluissa ja integroida ulkomaalaisia vaihto- ja tutkinto-opiskelijoita harjoittelijoiksi ja työntekijöiksi paikallisille työmarkkinoille.

Selvitystyön taustalla on tarve rohkaista Pirkanmaan työnantajakenttää kansainvälistymään ja hyödyntämään entistä tehokkaammin alueella asuvien ulkomaalaisten osaajien tietotaitoa. Työnantajilla voi olla motivaatiota rekrytoida ulkomaalaisia osaajia, mutta ei välttämättä osaamista tai työkaluja siihen. Kuitenkin ulkomaisen työvoiman osaamisen hyödyntäminen on tärkeää monesta syystä. Ensinnäkin se voi tarjota ratkaisuja lähitulevaisuuden työvoimapulaan, toiseksi se auttaa löytämään potentiaalisia osaajia ja asiantuntijoita työntekijöiksi ja kolmanneksi se voi auttaa työnantajia löytämään uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Selvityksessä ollaan kiinnostuneita nimenomaan korkeasti koulutetuista ulkomaalaisista, jotka osittain tulevat paikkaamaan alueen työvoimapulaa ja lisäävät alueen kilpailukykyä.

Soveltuvan työvoiman saatavuus ohjaa voimakkaasti osaamisintenssiivisten yritysten sijoittumista ja kasvua. Jos yritykset eivät saa riittävästi kaipaamaansa työvoimaa, ne siirtyvät pois alueelta. Huomioitavaa on, että huippuosaamisen luonteeseen kuuluu taipumus vetää puoleensa lisää osaamista. Osaaminen on siis katalysaattori, jolla on suuri merkitys yritystoiminnan kehittymiselle ja syntymiselle alueella.¹⁰ Vähenevän työvoimatarjonnan ja kansainvälistyvän kilpailun lisääntyessä yritysten on kyettävä hyödyntämään myös kansainvälistä osaamista.

Selvitystyön päätavoitteena on *selvittää työnantajien näkemyksiä, toiveita ja tarpeita ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnin suhteen ja tuottaa tietoa työnantajista, joilla on halua tai mielenkiintoa rekrytoida ulkomaalaisia osaajia*. Selvitys toimii pohjatyönä syksyllä 2007 valmisteltaville hankkeille, joiden tavoitteena on lisätä pirkanmaalaisten työnantajien valmiuksia rekrytoida ulkomaalaisia osaajia ja toisaalta edistää ulkomaalaisten osaajien työmahdollisuuksia ja viihtyvyyttä Pirkanmaalla. Selvityksessä ei käsitellä suoraan ulkomailta rekrytointia.

¹⁰ Raunio 2005.

Ulkomaalainen voidaan määritellä monella eri tavalla ja se voi kuulostaa yhtä väliaikaiselta ja kenties kielteiseltäkin kuin maahanmuuttaja. Tässä työssä *ulkomaalainen osaja tarkoittaa Pirkanmaalla jo asuvia korkeakoulututkinnon suorittaneita tai alueen korkeakouluissa opiskelevia ulkomaalaisia henkilöitä*. Ulkomaalainen opiskelija voi olla joko tutkinto- tai vaihto-opiskelija. Korkeakoululla puolestaan tarkoitetaan alueen ammattikorkeakouluja ja yliopistoja.

Työn taustalla on vahvassa roolissa ollut Unipoli-verkosto ja verkoston ai komuksena onkin kehittää muun muassa ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden työelämäintegraatiota. Unipoli-verkoston aktiivisen mukanaolon vuoksi tässä raportissa keskitytään tarkastelemaan ulkomaalaisten rekrytoinnin kehittämistä yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa.

Tutkimukseen on valittu mukaan mahdollisimman monipuolisesti eri toimialojen edustajia. Organisaatioiden koko vaihtelee muutaman ihmisen työllistävästä työnantajista suuryrityksiin. Kohderyhmän valintaan ei vaikuttanut työnantajien kokeneisuus ulkomaalaisten rekrytoinnissa vaan mukaan poimittiin sekä erittäin kokemattomia että jo paljon ulkomaalaisia rekrytoineita työnantajia.

Työn tarkoituksena on ollut löytää vähintään kymmenen työnantajaa, jotka ovat valmiita osallistumaan tulevaisuudessa järjestettäviin ulkomaalaisten osajien ja työnantajien kohtaamista edistäviin hankkeisiin. Tällaisia hankkeita voisivat olla esimerkiksi verkkopalvelut, suomen kielen opetus ja työpaikkakoulutukset. Hankkeiden avulla suomen kielen ja kulttuurin koulutusta voitaisiin suunnitella ulkomaalaisten osajien työtehtävistä nousevista tarpeista.

Hankkeen selvitysvaihe kerää yhteen eri toimijoita ja niiden samansuuntaisia aikomuksia. Alkuvaiheessa mukana ovat Unipoli-korkeakouluverkosto (verkostoa edustavat Pirkanmaan ammattikorkeakoulu ja Tampereen yliopiston Ura- ja rekrytointipalvelut), Tampereen kaupungin elinkeinotoimi, Tampereen kesäyliopisto, Tampereen kauppakamari, KPM-Engineering Oy, TTY:n kansainvälinen opiskelijajärjestö INTO ry sekä Suomen Itämeri-instituutti. Esivaiheen on tarkoitus antaa hyvät lähtöasetelmat Pirkanmaan talousalueen laajuisille kehittämishankkeille.

2 Tutkimuksen toteutus

Aineiston kerääminen toteutettiin kaksivaiheisesti: sähköisellä kyselylomakkeella ja teemahaastatteluilla. Kyselytutkimukseen valitut työnantajat poimittiin Tampereen kauppakamarin vuosikirjasta 2006 ja Pirkanmaan alueen kuntien internetsivujen yritysluetteloista. Työnantajia valittiin mukaan myös Finn-Medi -osaamiskeskuksen ja teknologiakeskus Hermian internetsivuilta löytyviltä yrityslistoilta. Työnantajien etsimisessä apuna oli lisäksi e-yrityshakemistot (mm. yrityshaku.net ja yritystele.fi).

E-kyselylomake lähetettiin 200 pirkanmaalaiselle työnantajalle. Työnantajille kerrottiin selvitystyön tarkoituksesta ja sisällöstä puhelimitse ja sähköpostitse. Tavoitteena oli, että kyselyyn vastaisi noin kolmannes kyselylomakkeen saaneista, toimialaedustus olisi mahdollisimman laaja ja organisaatiot olisivat henkilöstömäärältään eri kokoisia.

Kyselylomake koostui sekä monivalinta- että avoimista kysymyksistä. Kyselylomake oli jaoteltu kolmen alaotsikon alle: taustatietoja organisaatiosta, ulkomaalaisten rekrytointitarve sekä rekrytointitavat ja tukipalvelut. Kysymykset oli muotoiltu siten, että myös niillä työnantajilla, joilla ei välttämättä ollut kokemusta ulkomaalaisten rekrytoinnista, oli mahdollisuus vastata niihin mielikuvien perusteella. Työnantajilla oli kymmenen päivää aikaa vastata kyselyyn sen saamishetkestä lähtien. Niille, jotka eivät vastanneet määräajassa, lähetettiin uusi vastauspyyntö sähköpostitse. Kyselystä saatu aineisto analysoitiin luottamuksellisesti.

Työnantajien suhtautuminen selvitystyöhön oli pääosin positiivista. Kyselylle asetetut tavoitteet toteutuivat melko hyvin. Vastauksia saatiin yhteensä 73 kappaletta. Vastaajista kuusi edusti julkisen sektorin organisaatioita ja loput 67 yksityistä sektoria. Tutkimuksen voi katsoa olevan suuntaa antava, mutta melko pienen tutkimusaineiston vuoksi tuloksia ei voi yleistää. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta voidaan pohtia, miten työnantajien edustajat ymmärsivät tutkimuksen käsitteen ”ulkomaalainen osaaja”. Kyselylomakkeiden vastausten perusteella on vaikea tulkita, ketä työnantajat ovat vastauksissaan määritelleet ulkomaalaisiksi osaajiksi eli ovatko he soveltaneet tässä selvityksessä käytettyä määritelmää ulkomaalaisesta osaajasta (ks. s. 10)

Kaksikymmentä työnantajaa kieltäytyi vastaamasta kyselyyn. Perusteluina oli esimerkiksi organisaation tekemä periaatepäätös olla vastaamatta mihinkään heille lähetettyihin kyselyihin, voimassa oleva rekrytointikielto tai tulossa olevat yt-neuvottelut.

Kyselylomakkeen viimeisenä kysymyksenä tiedusteltiin vastaajien halukkuutta osallistua teemahaastatteluun. Vastanneista 15 antoi siihen suostumuksensa. Mukaan päätettiin pyytää vielä yksi työnantaja, jotta haastatteluihin saatiin koottua mahdollisimman monipuolinen toimialaedustus. Teemahaastattelulomake koostui kolmesta tema-alueesta: ulkomaalaisten rekrytointi

toimipaikassa tällä hetkellä, rekrytoinnin haasteet ja toimenpiteiden ja tukipalveluiden kehittäminen.

Teemahaastattelulomake lähetettiin haastateltaville etukäteen sen jälkeen, kun haastattelu-aika oli sovittu. Näin haastateltavilla oli mahdollisuus tutustua haastattelulomakkeeseen rauhassa ja orientoitua aiheeseen. Haastattelut kestivät keskimäärin noin 40 minuuttia ja ne kaikki nauhoitettiin. Haastatteluaineistosta litteroitiin selvitystyön kannalta oleelliset asiat.

3 Kyselyn tulokset

3.1 Taustatietoja organisaatioista

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kartoitettiin muun muassa organisaatioiden toimialoja, henkilöstömääriä, kansainvälisen toiminnan luonnetta ja ulkomaalaisten osaajien osuutta toimipaikan henkilöstöstä. Työnantajat saivat määrittellä toimialansa itse. Kyselyyn vastanneet 73 työnantajaa edustivat 24 eri toimialaa. Etukäteen asetetut tavoitteet vastausten määrästä ja monipuolisesta toimialaedustuksesta toteutuivat melko hyvin (taulukko 1).

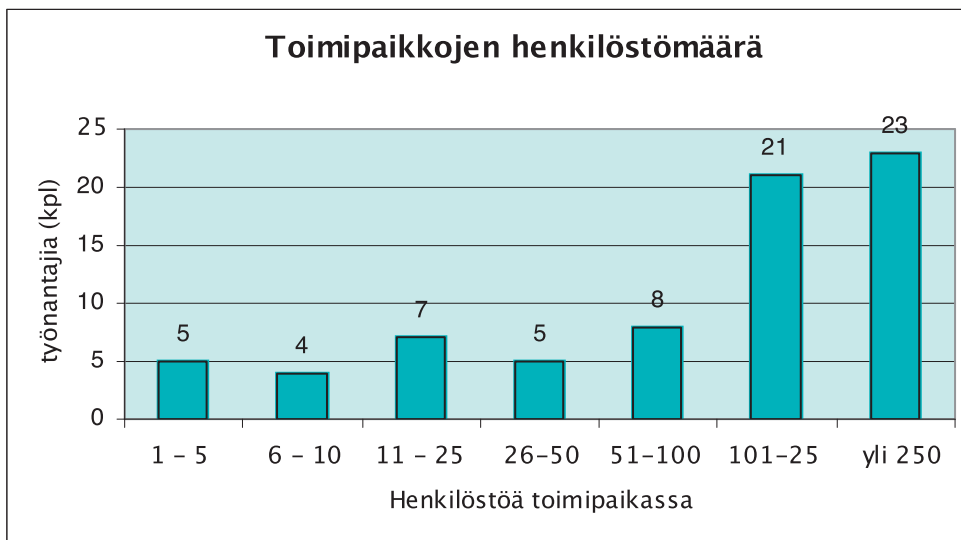
Vastanneet työnantajat edustivat pääosin isoja organisaatioita (kuvio 1). Vastanneista toimipaikoista 21 olivat henkilöstömäärältään yli sadan henkilön organisaatioita ja 23 yli 250 henkilön organisaatioita. Pienten ja keski suurten toimipaikkojen määrä, joissa työntekijöitä oli 100 tai alle, jakaantui melko tasaisesti. Alle kymmenen hengen organisaatioiden vastausaktiivisuus oli melko vähäinen. Syynä voi olla, että näin pienet organisaatiot eivät kokee kyselyn aiheita itselleen ajankohtaiseksi.

30 työnantajalla ei kyselyn toteuttamishetkellä ollut ulkomaalaisia osaajia palveluksessaan lainkaan (kuvio 2). Työnantajista 15:llä oli töissä 1-2 ulkomaalaista työntekijää, kymmenellä työnantajalla kolmesta viiteen ja kahdeksalla työnantajalla oli kuudesta kymmeneen ulkomaalaista työntekijää. Yli 50 ulkomaalaista osaajaa työllistäviä organisaatioita oli vastaajista neljä. Ennen tutkimuksen aloittamista oletuksena oli, että yleisesti pirkanmaalaisten

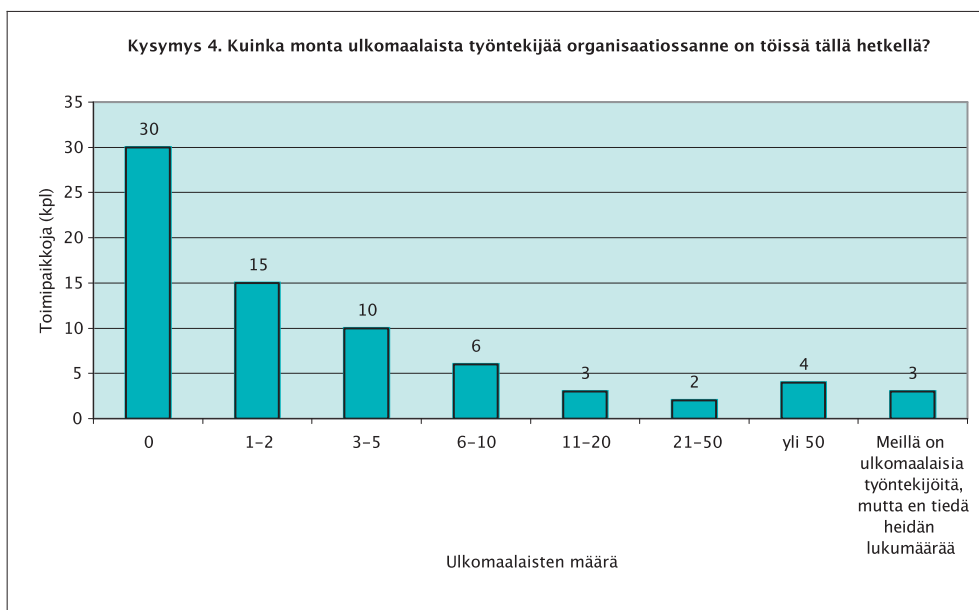
Taulukko 1 Kyselyyn vastanneiden organisaatioiden toimialat

<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöpalvelut (2) • Hotelli- ja matkailuala sekä kongressipalvelut (4) • Terveysten- ja sairaanhoito (3) • Tekstiili- ja kenkäteollisuus (4) • Kuljetus ja liikennöinti (3) • Metsä- ja paperiteollisuus (3) • Opetus- ja tutkimustoiminta (2) • Rakentamisen suunnittelutoiminta (3) • Metalliteollisuus (7) • Koneenrakennus (4) • Teknologiateollisuus (7) • Suodatintuotanto (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kumiteollisuus (1) • Kemianteollisuus (2) • Kulttuuriala (1) • Teollisuuden kunnossapito (1) • Kiinteistöjen huolto- ja kunnossapito (1) • Talonrakennus (3) • Tietoliikenne- ja tietotekniikka-ala (6) • Logistiikka ja viestinvälitys (3) • Sähkötekniikka (3) • Bioteknologia (3) • Muovituotteiden valmistus (2) • Myynnin ja kaupan ala (4)
<p>Yhteensä: 73 työnantajaa</p>	

Kuvio 1 Toimipaikkojen kokonaishenkilöstömäärä.



Kuvio 2 Toimipaikoissa työskentelevien ulkomaalaisten määrä tällä hetkellä.



työnantajien palveluksessa on muutamia ulkomaalaisia osaajia. Yllättävää oli kuitenkin se, että ulkomaalaisia osaajia oli työnantajien palveluksessa niinkin paljon. Osa työnantajista on saattanut ilmoittaa ulkomaalaisten henkilöstömäärän Suomen kaikissa toimipisteissä tai jättää huomioimatta tämän tutkimuksen käsitettä ulkomaalaisesta osaajasta (ks. s. 12).

Vastanneista työnantajista 85%:lla oli kansainvälistä toimintaa. Yleisimpiä kansainvälisen toiminnan muotoja olivat vienti, ulkomailla oleva yksikkö tai tuonti. Kansainväliseksi toiminnaksi ilmoitettiin myös esimerkiksi kongressi- ja näyttelytoiminta, matkakohteet ulkomailla tai opiskelijavaihto. Osa vastanneista organisaatioista omisti oli ulkomaalaisten konsernien tytäryhtiötä, useita tehtaita ulkomailla, teki erilaista maailmanlaajuista yhteistyötä, myyntikonttorit sijaitsivat ulkomailla tai niiden jakeluverkosto oli kansainvälinen.

Niistä 10 työnantajasta, joilla ei vielä ollut kansainvälistä toimintaa, seitsemän kertoi, että kansainvälisen toiminnan aloittaminen ei kuulu lähitulevaisuuden (1-2 vuoden) suunnitelmiin. Yksi organisaatio piti kansainvälisen toiminnan aloittamista lähitulevaisuudessa varmana.

Yhteenveto

- Tutkimukseen vastasi yhteensä 73 työnantajaa.
- Vastanneet työnantajat edustivat pääosin isoja organisaatioita.
- Työnantajat edustivat 24 toimialaa. Tutkimuksen kattavuutta voidaan pitää melko hyvänä ja tuloksia suuntaa antavina.
- Ulkomaalaisia osaajia oli työnantajien palveluksessa oletettua enemmän.
- Vastanneista työnantajista suurimmalla osalla (85%) oli kansainvälistä toimintaa eri muodoissa.

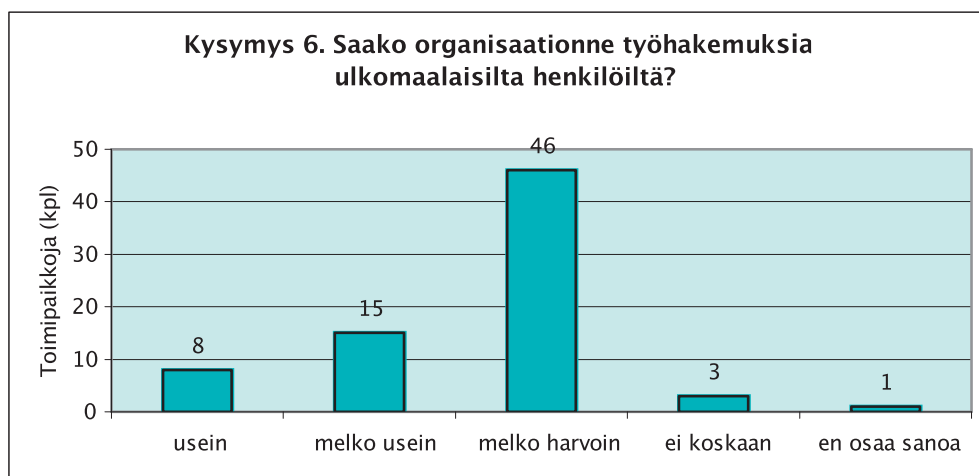
3.2 Ulkomaalaisten rekrytointi

Työnantajista 43 kertoi saavansa melko harvoin työhakemuksia ulkomaalaisilta osaajilta (kuvio 3). Vastajista 23 ilmoitti saavansa hakemuksia usein tai melko usein, kun taas vastaajista kolme ei ollut koskaan saanut hakemuksia ulkomaalaisilta työnhakijoilta. Ulkomaalaisten osaajien hakemusten vähäisyys johtuu varmasti siitä, että pääosa työpaikkailmoittelusta tapahtuu vielä suomeksi. Varsinkin jos kielitaito on puutteellinen, jäävät potentiaaliset työpaikat hakematta. Työnhaun ketju ei siis ole aukoton ulkomaalaiselle osaajalle. Samansuuntainen tulos löytyy myös Minna Söderqvistin tutkimuksesta, jossa suurin osa tutkimukseen osallistuneista työnantajista ei ollut saanut ulkomaalaisilta työhakemusta.¹¹ Myös ulkomaalaisten osaajien tietämys alueen työnantajista ja niiden tarjoamista uramahdollisuuksista on usein heikko.

Kysyttäessä organisaatioiden suhtautumista ulkomaalaisten osaajien lähettämiin hakemuksiin, 54 % työnantajista kertoi ottavansa hakemuksen

¹¹ Söderqvist 2005.

Kuvio 3 Ulkomaalaisten osaajien lähettämien työhakemusten määrä organisaatioihin.

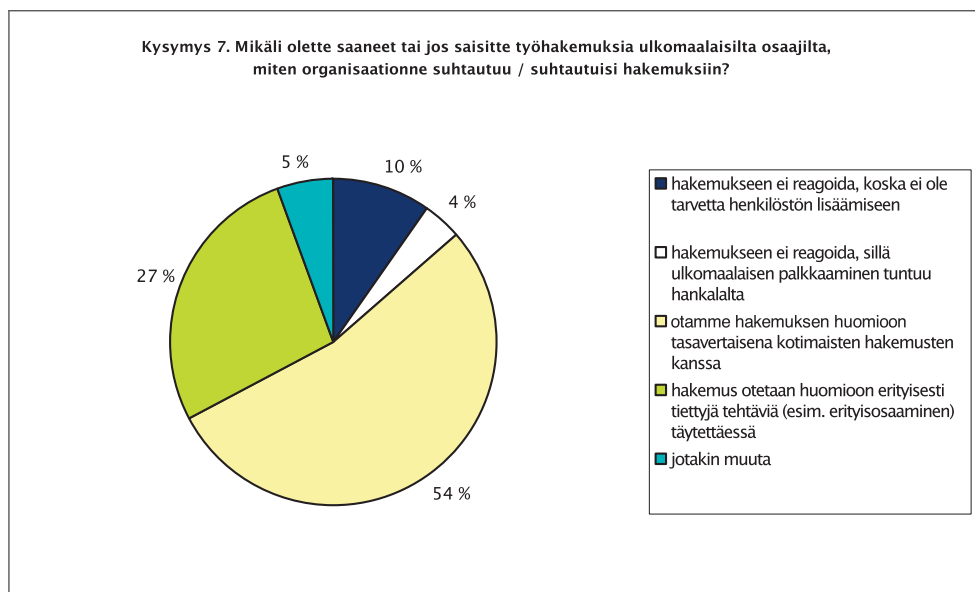


huomioon tasavertaisena kotimaisten hakemusten kanssa (kuvio 4). Työnantajista 27 % huomioi ulkomaalaisten osaajien hakemukset etsiessään tiettyä erityisosaamista. Erikoisosaaminen onkin usein se tekijä, jolla ulkomaalainen osaaja voi erottua työnhaussa edukseen. Oppilaitoksesta juuri valmistuvalla on harvemmin organisaatioiden kaipaamaa kokemusta, mikä heikentää suoraan oppilaitoksesta työelämään siirtymistä. Kolme organisaatiota kertoi jättävänsä reagoimatta ulkomaalaisten osaajien hakemuksiin, sillä heidän mielestään ajatus ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnista kuulostaa hankalalta. Seitsemällä työnantajalla ei ollut tarvetta henkilöstön lisäämiseen, ja mahdolliset hakemukset ulkomaalaisilta osaajilta jätetään siksi huomioimatta.

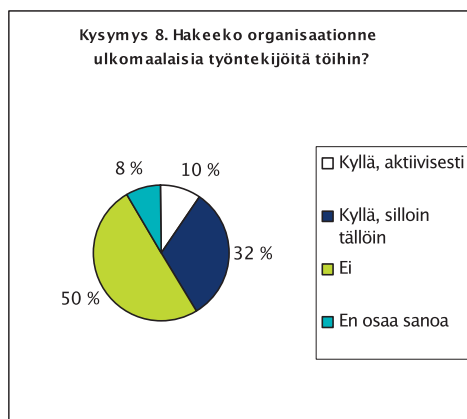
Neljä työnantajista kommentoi kysymystä muilla perusteilla. Kommentteista kaksi liittyi sujuvan suomen kielen osaamisvaatimukseen eli ulkomaalaisen osaajan hakemus huomioidaan, mikäli hakija osaa suomea. Yksi vastaaja kertoi, että ulkomaalaisten lähettämiin avoimiin hakemuksiin pyritään vastaamaan mahdollisuuksien mukaan. Yhden työnantajan toiminta keskittyy sellaisiin toimintoihin, että heillä työskennelläkseen tarvitsee olla joko suomen kansalaisuus tai kaksoiskansalaisuus, mikä vähentää ulkomaalaisten rekrytointimahdollisuuksia olennaisesti.

Puolet työnantajista ei hae aktiivisesti ulkomaalaisia osaajia töihin (kuvio 5). Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, että työnantajat suhtautuisivat kielteisesti ulkomaalaisten osaajien rekrytointiin, sillä 54% vastaajista on ottanut ulkomaalaisia töihin viimeisten kahden vuoden aikana (kuvio 6). Vastaajista 32% kertoi, että he hakevat ulkomaalaisia osaajia töihin silloin tällöin. Aktiivisesti ulkomaalaisia hakevia työnantajia oli vastaajista 10%. Syinä aktiiviseen ulkomaalaisten osaajien hakemiseen on yleensä alakohtainen työvoimapula tai erityisosaamisen tavoittelu. 4% vastaajista ei osannut sanoa, onko heille rekrytoitu ulkomaalaisia osaajia kahden viime vuoden aikana. Kysely-

Kuvio 4 Toimipaikkojen suhtautumistavat ulkomaalaisten lähettämiin työhakemuksiin



Kuvio 5 Toimipaikkojen aktiivisuus ulkomaalaisten osaajien hakemisessa töihin.



Kuvio 6 Toimipaikkojen ulkomaalaisten osaajien rekrytointiaktiivisuus viimeisten kahden vuoden aikana.



lomakkeen perusteella ei voida päätellä syitä tietämättömyyteen. Mahdollisia syitä voivat olla esimerkiksi vastaajan lyhytaikainen toiminta tehtävässään, työntekijöiden vaihtuvuus tai vähäinen kosketuspinta työntekijöiden rekrytointiin tai perehdyttämiseen.

37 työnantajaa oli kirjannut tärkeimpiä ulkomaalaisten osaajien rekrytointisyitä. Tärkeimpänä perusteena ulkomaalaisten osaajien rekrytoimiseen oli kielitaito (25 % vastanneista) (taulukko 2). Kielitaidolla tarkoitettiin eri-

Taulukko 2 Toimipaikkojen mainitsemia syitä ulkomaalaisten osajien rekrytointiin.

Kysymys 9a. Mikä on ollut pääasiallinen syy ulkomaalaisen rekrytoimiseen?	
<ul style="list-style-type: none"> • Kielitaito (25% vastanneista) • Pätevyys ja osaaminen, sopivin hakija tehtävään (19%) • Kohdemaan kulttuurin, markkinoiden ja määräysten tunteminen (16%) • Työvoimapula (16%) • Työharjoittelu (8%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Komennus konsernin sisällä (5%) • Tutkimusyhteistyö tai vierailevan asiantuntijan vakanssi (5%) • Yhteistyöhanke (3%) • Johtajavaihdokset (3%)

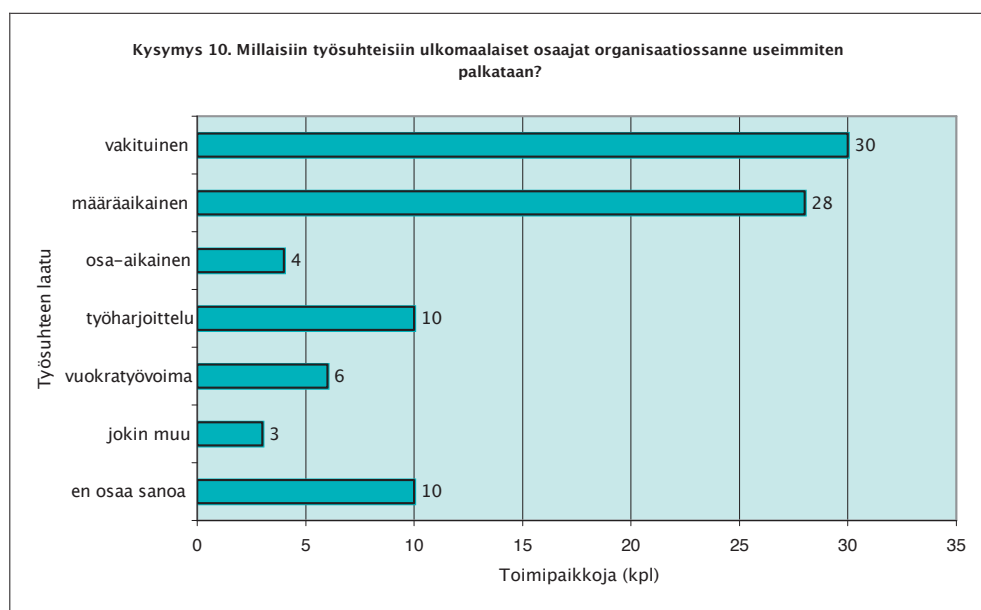
tyisesti niiden kielten osaamista, joita organisaatio käyttää liiketoimissaan ja yksiköissään ulkomailla. Myös hyvä paikallisten markkinoiden ja toimintatapojen tuntemus yhdistettynä erikoisosaamiseen oli usein syy ulkomaalaisen rekrytointiin. Toiseksi tärkein syy ulkomaalaisen rekrytoimiseen oli, että tämä oli sopivin, pätevin ja osaavin haettavaan tehtävään. Kolmantena syynä ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen oli työvoimapula, joka on jo konkreettista erällä aloilla. Työharjoittelu koettiin joustavaksi tavaksi saada tilapäistä työvoimaa ja kokemusta eri kulttuureista.

Yksitoista työnantajaa kertoi syitä siihen, miksi ulkomaalaisia ei ole rekrytoitu. Useimmiten syyt liittyivät puutteelliseen suomen kielen taitoon, mikä vaikeuttaa varsinkin asiakaspalvelutehtävissä työskentelyä. Yhtenä syynä on, että ulkomaalaisten hakijoiden joukossa ei ole ollut sellaisia henkilöitä, joilla olisi ollut toivottua tai riittävää osaamista. On ollut niinkin, että hakijoiden joukossa ei ole ollut yhtään ulkomaalaista hakijaa, mikä voi johtua siitä, että organisaatioiden käyttämät hakukanavat ovat pääosin suomenkielisiä. Reilu parikymmentä vastaajaa kertoi, että erityisesti juuri ulkomaalaisen osajan rekrytointiin ei ole ollut tarvetta. Yksi ilmoitti, että oikeanlaisia rekrytointikanavia ei ole tunnettu.

Eri tutkimusten mukaan ulkomaalaiset opiskelijat kokevat työnsaannin Suomessa hyvin vaikeaksi. Tämä on hyvä huomio, sillä korkeakouluopetus on Suomessa kaikista maahanmuuttajista yleensä parhaimmassa asemassa suomalaisilla työmarkkinoilla. Yleisesti ottaen työttömyys on ulkomaalaisten keskuudessa kantaväestöön verrattuna moninkertainen ja heikosti arvostetuissa työtehtävissä työskentely on tavallista.¹² Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan HYY:n tekemän tutkimuksen mukaan ulkomaalaiset opiskelijat pitävät suomen kielen puutteellisia taitoja suurimpana työllistymisen esteenä. Muina esteinä koettiin

¹² Forsander & Ekholm 2001.

Kuvio 7 Työsuhde, johon ulkomaalaiset osaajat toimipaikoissa yleisimmin palkataan.



oikeiden suhteiden ja työkokemuksen puute, etninen syrjintä sekä oleskeluluvan rajoitukset.¹³

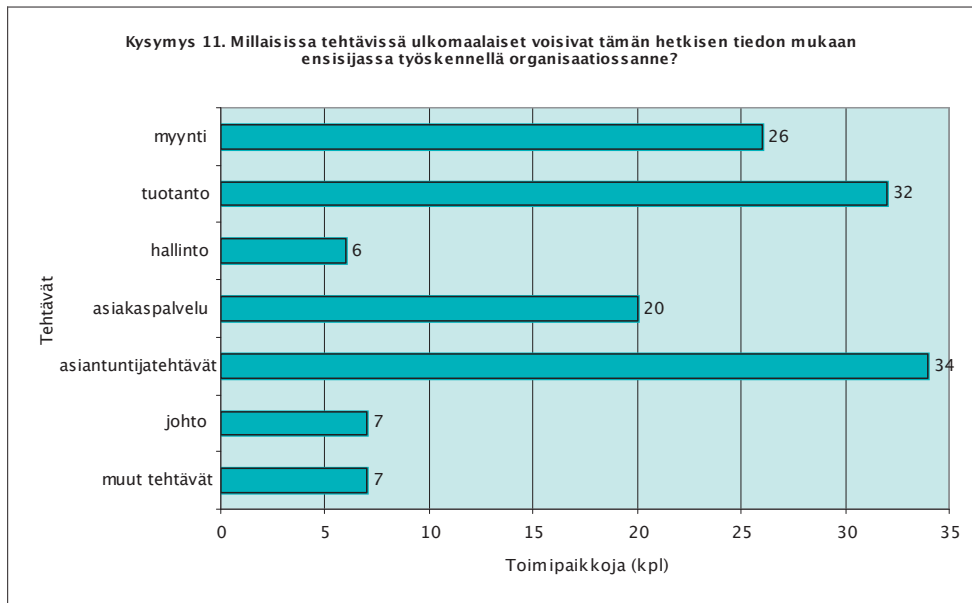
Kun ulkomaalainen osaaja palkataan organisaatioon, työsuhteen muoto riippuu luonnollisesti työtehtävän luonteesta tai liiketoiminnan laadusta. Useimmiten työsuhte on kuitenkin joko vakituinen tai määräaikainen (kuvio 7). Kolmanneksi yleisin työsuhtemuoto on työharjoittelu. Yksi vastaaja ilmoitti, että toimialan erityispiirteiden takia ulkomaalaista ei välttämättä voi palkata vaikka hän asuisi tai opiskelisi paikkakunnalla.

26 % työnantajista palkkasi ulkomaalaisen osaajan asiantuntijatehtäviin (kuvio 8). 24 % työnantajista oli sitä mieltä, että ulkomaalaisten osaajien työtehtävät voisivat liittyä tuotantoon ja 20 % sijoittaisi ulkomaalaisen osaajan myyntitehtäviin. Asiakaspalvelutehtäviin ulkomaalaisen osaajan ottaisi 15 % vastaajista. Kaksi vastaajista totesi, että ulkomaalaisille osaajille annettavien tehtävien laajuus ja luonne riippuvat suomen kielen osaamistasosta. Mikäli ulkomaalainen puhuu hyvin suomea, tehtäväkuva voi laajentua hyvinkin merkittävällä tavalla. Hallinnollisiin tehtäviin ulkomaalainen osaaja laitetaan silloin, kun hän ei hallitse suomen kieltä kunnolla. Kolme vastaajaa totesi, että ulkomaalaiset osaajat voisivat tehdä avustavia töitä, esimerkiksi tutkimusapulaisten tehtäviä. Vain seitsemän vastaajaa kelpuuttaisi heitä johtotehtäviin.

Kaikista 73 työnantajasta 57 vastasi avoimeen kysymykseen, joka käsitteli ulkomaalaisten osaajien organisaatiolle tuomia etuja (taulukko 3). Vastanneis-

¹³ Ally 2002.

Kuvio 8 Tehtävät, joihin ulkomaalaiset osaajat ensisijaisesti voitaisiin palkata.



ta 19 oli sitä mieltä, että yksi näkyvin konkreettinen hyöty ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnista on henkilöstön kielitaidon kehittyminen. Työntekijöillä on hyvä mahdollisuus kehittää kielitaitoaan ja vastavuoroisesti ulkomaalaisella työntekijällä on mahdollisuus parantaa suomen kielen osaamistaan. Ulkomaalaisten osaajien palkkaaminen vaikuttaa positiivisesti myös henkilöstön kulttuurintuntemuksen lisääntymiseen (13 vastaajaa). Tiedon lisääntyessä mahdolliset mielikuvat ja ennakkoluulot eri kansallisuuksista saattavat murentua ja ulkomaalaisiin suhtautuminen muuttua.

Vastaajista 11 oli sitä mieltä, että ulkomaalaisten palkkaaminen voi synnyttää uusia ajattelu- ja toimintatapoja tai ainakin vanhoja toimintamalleja asetetaan kyseenalaiseksi. Ulkomaalaiset työntekijät saattavat luoda uusia liiketoimintamahdollisuuksia ja yrityksen imago kansainvälisenä työnantajana voi lisääntyä kymmenen vastaajan mielestä. Yhdeksälle työnantajalle ulkomaalaiset osaajat merkitsevät erityisosaamisen saamista organisaatioon. Tämä korostuu etenkin niillä aloilla, joissa suomalaisia asiantuntijoita on vielä vähän. Vastauksissa kysymyksiin 9a ja 11 (ks. s. 20 ja kuvio 8) asiantuntijuus ja erikoisosaaminen tulivat kuitenkin paljon voimakkaammin esille ja olivat tärkeimpiä syitä ulkomaalaisen osaajan rekrytoinnissa. Kenties ulkomaalaisen osaajan rekrytoinnin laajat vaikutukset huomataan vasta, kun tämä on ollut jo jonkin aikaa työnantajan palveluksessa.

Kuudelle työnantajalle ulkomaalaiset työntekijät ovat työvoimaa, jota tarvitaan korvaamaan työvoimapulaa. Ulkomaalaiset tuovat helpotusta myös asiakaspalveluun, jossa tarvitaan muuta kieltä kuin suomea. Erityisesti tästä on

hyötyä erilaisissa myyntitehtävissä ulkomailla. Kilpailukyvyn lisääntymiseen ulkomaalaisten osaajien rekrytointi vaikuttaa vain kahden työnantajan mielestä.

Kysymykseen, joka käsitteli ulkomaalaisten osaajien organisaatiolle tuomia mahdollisia haittoja vastasi 45 työnantajaa (taulukko 3). Heistä 25 ilmoitti ulkomaalaisten rekrytoinnissa suurimmaksi haitaksi kieliongelmat. Yleisimmin ongelmana on, että ulkomaalainen hakija ei osaa riittävästi suomea. Englannin kielen osaaminen koettiin hakijan kannalta tärkeäksi, koska sillä pystyy työskentelemään monissa organisaatioissa ja kompensoimaan kenties heikkoa tai olematonta suomen kielen taitoa. Kuten aikaisemmin jo mainittiin, huono suomen kielen taito on useimmiten myös syy siihen, että ulkomaalaista hakijaa ei valita tehtävään. Mahdollisuudet työpaikan saantiin ovat heikot varsinkin, jos ulkomaalainen hakija ei osaa kunnolla edes englantia.

Osa työnantajista mainitsi, että organisaatiolla pitää olla tietty valmiustaso rekrytoitaessa ulkomaalaista osaajaa. Organisaatiossa täytyy olla muun muassa jonkin verran perehdytysmateriaaleja ja työsääntöjä englanniksi, joiden tekeminen voidaan kokea vaikeaksi tai työlääksi. Riski virherekrytointiin on suurempi ulkomaalaisen työntekijän kohdalla vain kolmen vastaajan mielestä, vaikka työnantajat kokevat ulkomaalaisen osaajan taustojen tarkistamisen

Taulukko 3 Ulkomaalaisten osaajien toimipaikoille tuomia etuja ja haittoja.

Kysymys 12. Mitä etuja ulkomaalaisten työntekijöidenrekrytointi tuo tai voisi tuoda organisaatiolenne?	Kysymys 13. Mitä haittaa ulkomaalaisten rekrytoinnista mielestänne on tai voisi olla organisaationne toiminnalle?
Edut	Haitat
<ul style="list-style-type: none"> • Koko henkilöstön kielitaidon kehittyminen ja lisääntyminen (22% vastanneista) • Henkilöstön kulttuurintuntemuksen lisääntyminen (14%) • Uusien ajattelu- ja toimintatapojen syntyminen (12%) • Uusien liiketoimintamahdollisuuksien syntyminen (11%) • Kansainvälisen ilmapiirin lisääntyminen organisaation sisällä ja kansainvälisen imagon kasvaminen (11%) • Erytisosaamisen saaminen (10%) • Helpotusta työvoimapulaan (7%) • Asiakkaiden palvelutehtävien helpottuminen (7%) • Ulkomaan kohteiden paikallistuntemuksen parantuminen (4%) • Kilpailukyvyn lisääntyminen (2%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kieliongelmat (54%) • Haittoja ei ole koettu aiheutuvan (23%) • Ulkomaalaisen rekrytointi vaatii organisaatiolta tiettyjä valmiuksia ja valmisteluja (9%) • Riski virherekrytointiin ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa suurempi (6%) • Muun henkilöstön asenneongelmat (4%) • Sopeutumis- ja sitoutumisvaikeudet (4%)

haasteelliseksi, kuten myöhemmin käy ilmi (ks. s. 26-27). Ulkomaalaisen työnhakijan osaamistasoa on vaikeampi selvittää kuin suomalaisen työnhakijan. Vaikeata on myös selvittää hänen sitoutumishaluaan työhön tai alueelle. Joissain tapauksissa ulkomaalaisen osaajan työsuhde on jäänyt lyhytaikaiseksi, koska hän on huomannut, että ei viihdykään tehtävissään tai toisaalla on tarjolla mielenkiintoisempia työmahdollisuuksia. Suomalaisen henkilöstön ennakoasenteet eivät vastaajien edustamissa organisaatioissa olleet suuri ongelma. Vastaajista 11 ilmoitti, että ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnista ei aiheudu minkäänlaisia haittoja.

Yhteenveto

- Puolet vastanneista työnantajista eivät hae aktiivisesti ulkomaalaisia osaajia. Kuitenkin 54% työnantajista on rekrytoinut ulkomaalaisia viimeisten kahden vuoden aikana.
- Yhden ongelman ulkomaalaisten osaajien rekrytointiprosessissa muodostaa se, että ulkomaalaisilta tulee vähän työhakemuksia. Osittain tähän saattaa vaikuttaa suomenkielinen työpaikkailmoittelu sekä ulkomaalaisten osaajien mahdollinen tietämättömyys alueen työnantajien toiminnasta ja uramahdollisuuksista. Rekrytointiketju ei ole aukoton ulkomaalaiselle osaajalle.
- Ulkomaalaisten osaajien rekrytointikanavia tulisi kehittää siten, että myös heikomman suomen kielen taidon omaavat kykenisivät hakemaan tarjolla olevia töitä.
- Ulkomaalaisten osaajien hakemukset huomioidaan yleensä tasavertaisina kotimaisten hakemusten kanssa.
- Ulkomaalainen osaaja voi työnhakutilanteessa erottua edukseen erikoisosaamisella, monipuolisella kielitaidolla sekä tietyn kohdealueen markkinatuntemuksella.
- Ulkomaalaisen osaajan suurin rekrytoitumisen este on puutteellinen kieli-taito.
- Halutessaan rekrytoida ulkomaalaisen osaajan, työnantaja hakee erityisesti asiantuntijuutta organisaatioon.
- Erityisosaamista vaativien tehtävien lisäksi ulkomaalaisia osaajia palkataan myyntitehtäviin sekä tuotanto -ja asiakaspalvelutehtäviin.
- Ulkomaalaisen osaajan työsuhteen laatu ja tehtäväsisältö määräytyvät tehtävän luonteen ja liiketoiminnan laadun perusteella. Yleisimmin ulkomaalainen osaaja palkataan vakituiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen, aivan kuten suomalainen työntekijä.
- Jos ulkomaalainen osaaja on suomenkielentaitoinen, tehtäväkuva saattaa laajentua merkittävästi.

-
- Etuina ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa on koko henkilöstön kielitaidon kehittyminen, kulttuurintuntemuksen lisääntyminen, uusien ajattel- ja toimintatapojen muodostuminen, uudet liiketoimintamahdollisuudet ja organisaation kansainvälisen imagon kasvaminen.
 - Ulkomaalaisten osaajien rekrytointi saattaa aiheuttaa kieliongelmiä ja vaatii organisaatiolta tiettyä valmiustasoa.
-

3.3 Rekrytointitavat ja tukipalvelut

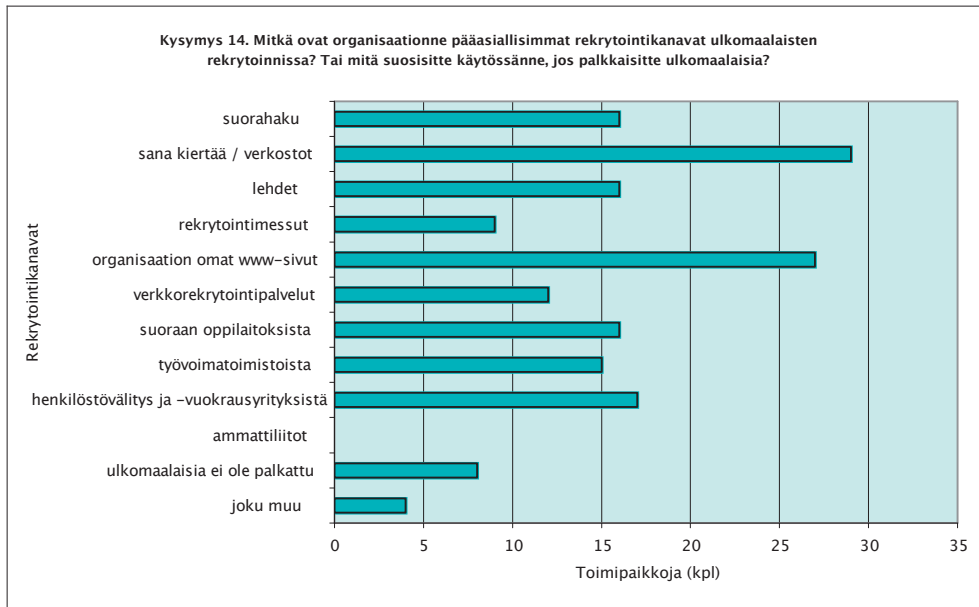
Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVA:n toimittaman selvityksen mukaan ulkomaalaisten rekrytointi on toimiva, mutta melko vaativa tapa saada osamista organisaatioihin. Pelkkä ilmoitus verkossa ei riitä vaan tarvitaan myös mekanismi, joka seuloo joukosta potentiaaliset hakijat. Tähän ei työnantajilla ole resursseja, joten niin työnantajia kuin ulkomaalaisia osaajia hyödyttävän palvelurakenteen synnyttäminen on tarpeen.¹⁴

Ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa käytetään useita eri rekrytointikanavia (kuviokuva 9). Suuri hajonta vastauksissa johtuu mahdollisesti siitä, että eri rekrytointikanavien yhdistely on aikaisempaa yleisempää (ks. Markkanen 2005). Suosituin tapa (29 vastaajaa) ulkomaalaisten henkilöiden rekrytoinnissa on hyödyntää valmiita, olemassa olevia kontakteja tai verkostoja. Organisaation omien www-sivujen hyödyntäminen oli toiseksi yleisin keino (27 vastaajaa) ulkomaalaisten osaajien löytämiseksi, ja muitakin sähköisen rekrytoinnin muotoja käytetään monipuolisesti. Muita rekrytointikanavia hyödynnettiin melko tasaisesti. Melko vähäinen rekrytointimessutapahtumien hyödyntäminen suorana rekrytointikanavana ei oikeastaan ole yllättävää. Ne ovat yksittäisiä tapahtumia, joissa keskitytään enemmänkin työnantajien toiminnan ja uramahdollisuuksien esittelyyn, ei niinkään varsinaiseen työpaikkojen tarjoamiseen tai rekrytointiin.

Ulkomaalaisten rekrytoinnissa ongelmallisiksi koetut asiat (taulukko 4) sivuavat jonkin verran kysymystä, jossa selvitettiin ulkomaalaisten rekrytoinnin tuomia haittoja (taulukko 3, s. 23). Kaikkein ongelmallisimmaksi ulkomaalaisten rekrytoinnissa koetaan organisaation työkieli, joka on yleensä suomi (43 vastaajaa). Toimipaikoista 22 kokee, että oikeiden ulkomaalaisten osaajaryhmien löytäminen on ongelmallista. Työnhakijan koulutustaustan oikeellisuuden ja koulutuksen sisällön vertaaminen kotimaiseen tutkintoon on vaikeaa 15 vastaajan mielestä. Työhakemukset voivat olla puutteellisia tai epäselviä, joten niiden selvittämiseen voi mennä kohtuuttoman kauan aikaa. Työnantajista vain neljä kokee, että heillä ei ole riittävästi tietoa ulkomaalaisten palk-

¹⁴ Raunio 2005.

Kuvio 9 Pääasiallisimmat ulkomaalaisten osaajien rekrytointikanavat toimipaikoissa.



kaamiseen liittyvissä työlupa- ja viranomaisasioissa. Organisaation henkilöstön kielitaidon puute tai osaamattomuus ulkomaalaisia osaajia houkuttelevan työpaikkailmoituksen laatimiseen ei ollut kovinkaan iso ongelma. Myöskään henkilöstön ennakoasenteissa ei ole suurta ongelmaa ulkomaalaista osaajaa palkattaessa, koska vastaajista vain kolme ilmoitti sen ongelmalliseksi.

Kysymys 16 selvitti mihin asioihin työnantajat tarvitsevat tai voisivat tarvita apua ja neuvontaa ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa (taulukko 5). Työnantajista 24 tarvitsisivat eniten apua ulkomaalaisten osaajien osaamistason selvittämiseen ja varmentamiseen, 22 työnantajaa työnteko-oikeuksien selvittämiseen ja 22 neuvontaa työnantajien oikeuksista ja velvollisuuksista. Vastaajista 16 kaipaisi neuvontaa ulkomaalaisten työntekijöiden verotusasioihin liittyen. Tukitarpeiden näinkin suuri määrä on mielenkiintoista, koska edellisessä kysymyksessä vain neljä työnantajaa koki omaavansa liian vähän tietoa ulkomaalaisten osaajien palkkaamiseen liittyvissä työlupa- ja viranomaisasioissa (ks. taulukko 4).

Vähiten apua kaivataan ulkomaalaisten osaajien palkanmaksuun sekä ulkomaalaisten sopeutumiseen ja suhtautumiseen liittyvissä asioissa. Kahdeksan vastaajaa ei tunne tarvitsevansa apua ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa. Yksi vastaajista puolestaan ilmoitti, että tarvetta kaikille mainituille vastausvaihtoehdoille varmasti olisi, mikäli ulkomaalaisen osaajan rekrytointi olisi ajankohtaista.

Suomessa suoritettu tutkimus ei ollut kovin merkittävä rekrytointiperuste (kuvio 10). Enemmistö työnantajista (61% vastaajista) oli sitä mieltä, että

Taulukko 4 Toimipaikkojen ongelmallisiksi kokemia asioita ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa.

Kysymys 15. Mitkä asiat koetaan organisaatiossanne ongelmallisiksi ulkomaalaisten osaajien rekrytointia ajatellen, verrattuna suomalaisten työntekijöiden rekrytointiin?	
<ul style="list-style-type: none"> • Organisaation työkieli on suomi (43 vastaajaa) • Oikean ulkomaalaisten osaajien kohderyhmän tavoittaminen (22) • Ulkomailla hankitun koulutuksen vertaaminen kotimaiseen koulutukseen ja tutkintoon (15) • Hakemuksista ei välttämättä saa tarpeeksi etukäteistietoja hakijasta (13) • Hakemukset koetaan työläiksi tarkistaa (9) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jotain muuta (6) • Organisaatiossa ei ole riittävästi tietoa työlupa- ja muihin viranomaisasioihin liittyen (4) • Organisaatiossa on ennakoasenteita ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan (3) • Organisaatiossa ei ole riittävästi kielitaitoa ulkomaalaisen rekrytointiprosessia ja palkkaamista ajatellen (1)

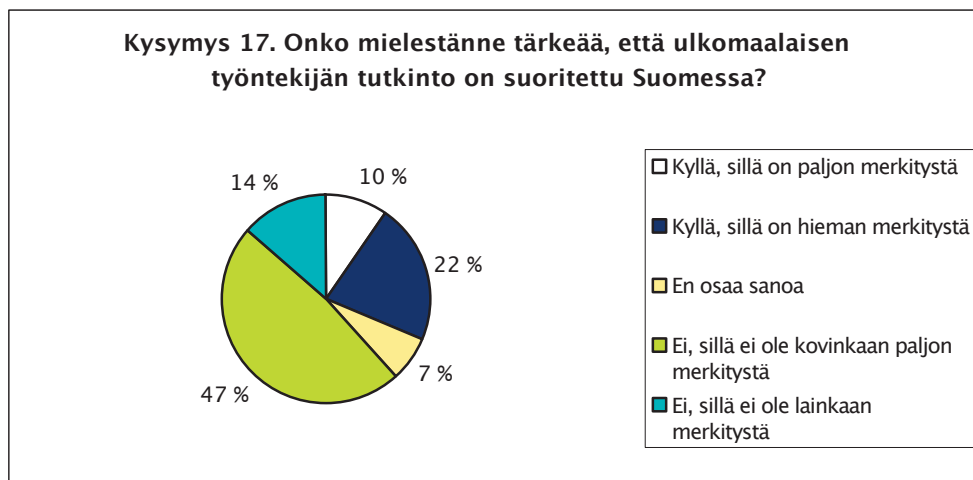
Taulukko 5 Asiat, joihin työnantajat tarvitsevat tai tarvitsivat apua ja neuvontaa ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa.

Kysymys 16. Mihin asioihin tarvitsette / tarvitsitte apua ja neuvontaa ulkomaalaisten rekrytoinnissa?	
<ul style="list-style-type: none"> • Apua ulkomaalaisen osaamistason selvittämiseen ja varmentamiseen. (24 vastaajaa) • Apua ulkomaalaisen työnteko-oikeuden (esim. työlupa) tarkistamiseen (22) • Neuvontaa työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista palkattaessa ulkomaalainen työntekijä (22) • Apua ja neuvontaa kieli- ja kulttuurikysymyksissä (16) 	<ul style="list-style-type: none"> • Neuvontaa ulkomaalaisten verotusasioihin liittyen (16) • Neuvontaa ulkomaalaisten sopeuttamiseen ja suhtautumiseen liittyen (12) • Jotain muuta (12) • Neuvontaa ulkomaalaisten palkanmaksuun liittyviin asioihin (8)

tutkinnon kotimaisuudella ei ole kovinkaan paljon tai ei lainkaan merkitystä. 10% työnantajista oli puolestaan sitä mieltä, että suomalaisella tutkinnolla on paljon merkitystä. 22%:lle vastaajista suomalaisella tutkinnolla on hieman merkitystä. Ulkomaalaisen Suomessa suorittamaa tutkintoa ei pidetty rekrytointiperusteena myöskään Minna Söderqvistin teettämässä tutkimuksessa. Toisaalta suomalaisen tutkinnon suorittamista pidetään indikaattorina halusta jäädä Suomeen ja kokemusten saamisesta suomalaisesta työelämästä.¹⁵

¹⁵ Söderqvist 2005.

Kuvio 10 Tutkinnon kotimaisuuden merkitys työnantajille.

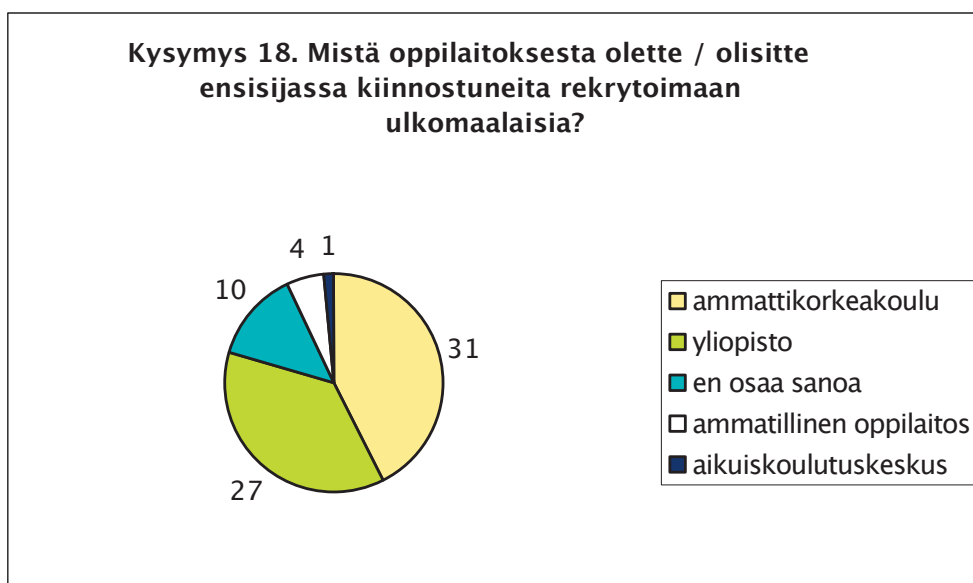


Kyselyyn vastanneet työnantajat ovat pääasiassa (31 vastaajaa) kiinnostuneet rekrytoimaan ulkomaalaisia osaajia alueen ammattikorkeakouluista (kuvio 11). Myös yliopistosta valmistuvat ulkomaalaiset kiinnostavat työnantajia; 27 työnantajaa on kiinnostunut palkkaamaan heitä niin teknillisestä kuin tavallisesta yliopistosta. Ammatillisten oppilaitosten ulkomaalaiset osaajat kiinnostivat neljää vastaajaa. Aikuiskoulutuskeskukset kiinnosti yhtä työnantajaa. Mikäli ammattioppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset olisi annettu vastausvaihtoehtoina, niiden osuus vastauksista olisi saattanut muuttua. Vastaajista kymmenen ei osannut sanoa, minkä tasoinen oppilaitos mahdollisesti palvelisi heidän tarpeitaan parhaiten. Tietämättömyys voi johtua siitä, että työnantajien ei ole tarvinnut miettiä asiaa tai sitten heillä ei ole tarpeeksi tietoa siitä, mikä oppilaitos voisi tarjota heille soveltuvia ulkomaalaisia osaajia.

Millaisina työnantajat näkevät korkeakouluharjoittelijat? Pääosa vastaajista (39 %) kokee ulkomaalaiset korkeakouluharjoittelijat mahdollisuutena saada kokemuksia kansainvälisestä työyhteisöstä ja siinä toimimisesta. 30 %:n mielestä korkeakouluharjoittelu toimii hyvänä rekrytointikanavana. Ulkomaalaisia otetaan harjoitteluun mieluummin silloin, jos he ovat tutkinto-opiskelijoina alueen korkeakouluissa. Vaihto-opiskelijat harvemmin jäävät suorittamaan tutkintoaan alueelle, joten heihin panostaminen ei tunnu työnantajista järkevältä. Neljä työnantajaa ilmoitti, että ulkomaalaisen työharjoittelijan palkkaaminen työharjoitteluun ei tällä hetkellä ole ajankohtaista tai mielekästä. Yksi vastaajista ilmoitti, että ulkomaalainen työharjoittelija voi olla rekrytointiriski jo työharjoitteluvaiheessa, sillä huono sitoutumishalu voi aiheuttaa tutkimus- ja kehittämistiedon vuotamista ulkomaille alan kilpailijoiden käsiin.

Vastauksissa tuli jonkin verran hajontaa, kun työnantajien piti valita toimenpiteitä, joilla ulkomaalaiset osaajat saataisiin jäämään alueella toimivien työnantajien palvelukseen (taulukko 6). Vastaajien piti valita kaksi mielestään

Kuvio 11 Oppilaitokset, joista toimipaikat olisivat ensisijassa kiinnostuneita rekrytoimaan ulkomaalaisia.



tärkeintä keinoa annetuista vaihtoehtoista. Suosituimpia ratkaisuvaihtoehtoja olivat työharjoittelumahdollisuuksien järjestäminen ulkomaalaisille opiskelijoille ja ulkomaalaisille tarjottavan suomen kielen koulutuksen järjestäminen. 22 työnantajaa toivoi eri toimijoiden välille nykyistä enemmän tiedonvaihtoa. Työnantajille suunnatut ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnin valmennustilaisuudet, ulkomaalaisten rekrytointia tukeva verkkopalvelu työnantajille ja suomalaisen kulttuurin koulutus ulkomaalaisille keräsivät myös kannatusta. Kymmenen vastaajan mielestä tarvetta olisi työnantajien rahoitusmahdollisuuksien lisäämiselle ulkomaalaisten rekrytoinnissa. Työnantajien ja ulkomaalaisten osaajien välistä verkostoitumista edistävien kontaktifoorumien järjestämistä ehdotti vain seitsemän työnantajaa.

Panostusta ulkomaalaisten kotouttamispalveluihin toivoi neljä työnantajaa. Forsander muistuttaa Sykettä ja suvaitsevaisuutta -teoksessa, että niin sanottua ”puhdasta” maahanmuuttoa eli sellaista, jossa maahan muuttaa vain työvoimaa, ei ole olemassa. Työntekijät muuttavat usein perhekunnittain, ja osa heistä kiinnittyy yhteiskuntaan myös muuten kuin työn kautta. Siksi maahanmuuttajien pelkästä työmarkkina-asemasta huolehtiminen ei riitä vaan tarvitaan muitakin yhteiskuntaan kiinnittäviä palveluita, joista osa lähtisi koko perheen tarpeista.¹⁶

¹⁶ Forsander & ym. 2004.

Taulukko 6 Työnantajien mielestä ensisijaiset toimenpiteet, jotta ulkomaalaiset osaajat saataisiin jäämään alueella toimivien työnantajien palvelukseen nykyistä paremmin.

Kysymys 20. Mitä toimenpiteitä ensisijaisesti tulisi tehdä, jotta ulkomaalaiset osaajat saataisiin jäämään alueella toimivien työnantajien palvelukseen nykyistä paremmin?	
<ul style="list-style-type: none"> • Työharjoittelumahdollisuuksien järjestäminen ulkomaalaisille opiskelijoille (33 vastaajaa) • Ulkomaalaisille tarjottava entistä enemmän suomen kielen opetusta (29) • Eri toimijoiden välille nykyistä enemmän tiedon vaihtoa (22) • Työnantajille suunnatut valmennustilaisuudet ulkomaalaisten rekrytoinnissa (15) • Ulkomaalaisten rekrytointia tukeva verkkopalvelu työnantajien käyttöön (13) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ulkomaalaisille tarjottava entistä enemmän suomalaisen kulttuurin koulutusta (11) • Työnantajien rahoitusmahdollisuuksien lisääminen ulkomaalaisten rekrytoinnissa (10) • Ulkomaalaisten osaajien ja työnantajien verkostoitumista edistävien kontaktifoorumien järjestäminen (7) • Panostus ulkomaalaisten kotouttamispalveluihin (4)

Kyselyn loppuun vastaajilla oli vielä mahdollisuus kirjata omia kommenttejaan ulkomaalaisten osaajien rekrytointiin liittyen. Kommentteja tuli neljältä työnantajalta. Kaksi työnantajaa halusi tähdentää, että ulkomaalaiset koetaan heidän organisaatioissaan yhtä hyvinä työntekijöinä ja asiantuntijoina kuin suomalaisetkin, ja heidän rekrytoimiseensa suhtaudutaan periaatteessa avoimin mielin. Valitettavasti kielimuuri on yleensä se suurin syy, miksi ulkomaalainen kuitenkin jätetään rekrytoimatta. Yksi työnantaja halusi korostaa, kuinka tärkeää on tarkistaa tai selvittää ulkomaalaisen motiivit Suomessa työskentelyyn. Yhtä tärkeää on selvittää halu toimia suomalaisessa yhteiskunnassa niin sanotusti maassa maan tavalla -periaatteella. Työnantajat huomauttivat, että työllistyminen on osittain kiinni omasta aktiivisuudesta. Ulkomaalaisia osaajia pitäisikin rohkaista ottamaan itse yhteyttä työnantajiin. Vajavaista kielitaitoa ei pitäisi häpeillä vaan vastaavasti painottaa muita vahvuuksia.

Yhteenveto

- Ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa käytetään monia eri rekrytointikanavia, joko yhdessä tai erikseen.
 - Organisaatiot hyödyntävät aktiivisesti omia verkostojaan ja kuulopuheita ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa.
 - Ulkomaalaisilta osaajilta toivottiin työnhakuun lisää omaa aktiivisuutta.
 - Ongelmia ulkomaalaisten rekrytoinnissa aiheuttaa organisaatiokieli, joka on yleisimmin suomi. Oikean ulkomaalaisten osaajien kohderyhmän löytäminen sekä heidän taustojensa, koulutuksensa ja osaamisensa tarkistaminen koettiin työlääksi ja näiden tarkistamisessa koettiin tarvittavan myös eniten apua.
 - Sillä, onko ulkomaalaisen osaajan tutkinto suoritettu Suomessa, ei ole juurikaan merkitystä työnantajille.
 - Työnantajat ovat kiinnostuneet rekrytoimaan ulkomaalaisia osaajia alueen korkeakouluista.
 - Korkeakouluharjoittelijat tarjoavat organisaatioille mahdollisuuden saada kokemuksia kansainvälisyydestä ja monikulttuurisessa ympäristössä toimimisesta.
 - Ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita otetaan työharjoittelijoiksi mieluummin kuin vaihto-opiskelijoita.
 - Harjoittelumahdollisuuksia, suomen kielen koulutusta ja tiedon vaihtoa eri toimijoiden välillä tulisi lisätä, jotta ulkomaalaiset osaajat saataisiin jättämään helpommin alueen työnantajien palvelukseen.
-

4 Haastattelujen tulokset ja analysointi

Teemahaastatteluun antoi suostumuksensa viisitoista työnantajaa. Mukaan pyydettiin lisäksi yksi työnantaja, jotta otos saatiin toimialakohtaisesti kattavammaksi. Haastateltavien lukumääräksi muodostui täten kuusitoista. Haastatelluista työnantajista neljä toimi julkisella sektorilla ja loput 12 yksityisellä sektorilla. Yksi teemahaastatteluista suoritettiin puhelinhaastatteluna, koska yhteistä tapaamisaikaa ei aikataulusyistä löytynyt. Samasta syystä yhdelle haastateltavalle annettiin mahdollisuus vastata haastattelukysymyksiin kirjallisesti. Haastattelut kestivät keskimäärin 40 minuuttia, mikä oli tässä tutkimuksessa riittävä aika tarpeeksi kattavan haastattelun tekemiselle.

Teemahaastattelulomake oli jaoteltu kolmeen osioon: ulkomaalaisten rekrytointi toimipaikassa tällä hetkellä, rekrytoinnin haasteet sekä toimenpiteiden ja tukipalveluiden kehittäminen. Teemahaastattelu oli valittu tutkimusmetodiksi siitä syystä, että se mahdollisti kysymysten muodon ja järjestyksen muokkaamisen tilanteen mukaan. Haastattelulomakkeen kysymysrunko toimi hyvin. Haastattelun aikana tehtiin muistiinpanoja sekä esitettiin tarkentavia tai lisäkysymyksiä tarpeen mukaan. Yleensä ne, joilla oli jo hyvin paljon kokemusta ulkomaalaisten rekrytoinnista vastasivat pidemmin kuin ne, joilla kokemusta oli kertynyt vähemmän.

Haastatellut työnantajat edustivat useita toimialoja eri teollisuudenaloista terveydenhoitoon. Henkilöstömäärä vaihteli muutaman kymmenen henkilön organisaatioista aina isoihin, yli 250 hengen organisaatioihin. Työnantajista kaikilla muilla paitsi yhdellä oli tällä hetkellä töissä ulkomaalaisia osajia. Ulkomaalaisten työntekijöiden määrä organisaatioissa vaihteli muutamista henkilöistä aina useisiin kymmeneen.

4.1 Ulkomaalaisten rekrytointi toimipaikoissa tällä hetkellä

Ensimmäisessä teemaosiossa selvitettiin yleisesti työnantajien mielipiteitä ulkomaalaisten rekrytoinnista. Osion tarkoituksena oli toimia johdatteluna aiheeseen ja se mahdollisti kyselylomakkeista saatujen tietojen syventämisen.

Haastateltujen työnantajien keskuudessa mielipiteet ulkomaalaisten osajien rekrytointia kohtaan olivat kauttaaltaan positiivisia. Kaikki olivat sitä mieltä, että ulkomaalaiset tuovat Suomeen ja Pirkanmaalle usein sellaista osaamista, jota Suomesta ei vielä löydy tai jota on ainakin hyvin löytää. Alueen ulkomaalaiset osajat muodostavat täten tärkeän voimavaran työnantajille ja heidän rekrytointi osaltaan lisää organisaatioiden valmiuksia kansainvälistyä.

Myös ne työnantajat, joilla oli vähemmän kokemusta ulkomaalaisten rekrytoinnista sanoivat, että ulkomaalaisten rekrytoinnista on hyviä kokemuksia ja ulkomaalaiset osaajat ovat tästä eteenpäinkin potentiaalisia rekrytoitavia.

Ulkomaalaiset osaajat vaikuttavat työpaikkojen ilmapiiriin ja toimintaan hyvin monella eri tavalla. Ulkomaalaiset tuovat työyhteisöön uusia toimintaja ajattelutapoja. Paitsi erikoisosaamista, ulkomaalaisilla osaajilla saattaa olla myös tuoreita näkemyksiä liiketoimintaan. Useissa tapauksissa ulkomaalaisia kehuttiin erittäin ahkeriksi ja hyviksi työntekijöiksi, jotka eivät valita pienistä. Yleisesti ottaen ulkomaalaisten katsottiin rikastuttavan työpaikkaa ja tuovan työympäristöön tietynlaista rentoutta. Ulkomaalaisten osaajien erilainen temperamentti nähdään sekä rikkautena että ongelmia aiheuttavana tekijänä. Neljä haastatelluista työnantajista totesi, että ulkomaalaisten vaikutusta ei juuri huomaa muuten kuin että he tuovat helpotusta työvoimapulaan.

Kaksi haastatelluista toi ilmi mielenkiintoisen huomion liittyen ulkomaalaisten määrään organisaatiossa. Kansainvälinen työyhteisö toimii ideaalisti silloin, kun ulkomaalaisia on riittävästi verrattuna kotimaiseen henkilöstöön. Tällöin sulautuminen työyhteisöön on mutkattomampaa ja työyhteisön keskustelukielenä säilyy useimmiten englanti. Käänteisenä ilmiönä voi puolestaan olla se, että samaa kansallisuutta edustavat ulkomaalaisryhmät ryhmäytyvät liiaksi keskenään, jolloin kielen ja tapojen oppimista ei tapahdu niin aktiivisesti kuin mahdollista. Vuorovaikutus suomalaisten kanssa jää vähäiseksi siinäkin tapauksessa, jos yksikössä tai osastolla on vain yksittäisiä ulkomaalaisia osaajia.

Ulkomaalaisten katsotaan olevan varsin hyviä asiakaspalvelijoita ja suomalaisilla asiakaspalvelutehtävissä toimivilla olisi heiltä paljon opittavaa. Palvelutilanteessa suomalaisilta puuttuu tietty välittömyys ja asiakkaan näkökulman omaksuminen sekä myös asiakkaan asemaan asettuminen on vajavaista. Työnantajia ulkomaalaisten osaajien kielitaito hyödyttää etenkin ulkomaille suuntautuvissa myynti- ja asiakaspalvelutehtävissä. Ulkomaalaisten rekrytointi lisää palvelukielten tarjontaa, helpottaa ulkomaalaisten viranomaisien kanssa asiointia ja saattaa aiheuttaa jopa sen, että organisaation työkieli muuttuu luonnostaan englanniksi.

Työnantajien edustajien mukaan työyhteisön suomalaiset työntekijät suhtautuvat ulkomaalaisiin osaajiin vaihtelevasti. Toimihenkilöpuolella asenneongelmiin törmää työntekijäpuolta harvemmin, joka johtuu kenties paremmasta kielitaidosta ja avarakatseisemmasta suhtautumisesta ulkomaalaisia osaajia kohtaan. Toimihenkilöpuolella mahdollinen arvostelu kohdistuu yleensä ulkomaalaisen henkilön ammatilliseen tai kielitaidolliseen osaamiseen, ei niinkään ulkomaalaisuuteen. Kielitaidon puutteellisuus rajaa tehtäväkenttää ja turhauttaa suomalaisia, koska asioiden selittäminen koetaan hyödyttömäksi, kun ”se (ulkomaalainen) ei kuitenkaan ymmärrä”.

Ulkomaalaisuus itsessään synnyttää ennakoasenteita, joihin voi törmätä toimihenkilöpuolta useammin työntekijäpuolella. Epätietoisuus kulttuureista

ja organisaation käytännöistä ulkomaalaisten rekrytoinnissa herättää työntekijöissä helposti ennakkoluuloja. Työntekijät pelkäävät, että ulkomaalaiset vievät vapaat työpaikat ja tekevät työn puolet halvemmalla kuin suomalaiset. Kaikissa haastatelluissa organisaatioissa ulkomaalaisille osaajille maksetaan kuitenkin työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja ulkomaalaisia rekrytoidaan aivan samoin perustein kuin suomalaisiakin: tarpeen mukaan, osaamisen ja persoonallisuuden perusteella sekä soveltuviin tehtäviin. Joitakin tiettyjä kansallisuuksia edustavat ulkomaalaiset osaajat herättävät kuitenkin enemmän ennakkoluuloja kuin joidenkin toisten kansallisuuksien edustajat. Kun työntekijöiden parissa on huomattu, että epäilyttävinä pidetyt henkilöt ovatkin ahkeria työntekijöitä, asenteet ovat heitä kohtaan lieventyneet.

Työpaikoilla ongelmia tai väärinkäsityksiä saattavat aiheuttaa myös erilaiset johtamistyyli, tottumukset työnjakoasioissa, miehen ja naisen asema sekä tasa-arvoasiat yleensä. Kolme työnantajaa ei ollut kohdannut minkäänlaisia ennakkoluuloja ulkomaalaisen osaajan tullessa työyhteisön jäseneksi.

Työnantajien toiveet ulkomaalaisten osaamisesta tällä hetkellä ja tulevaisuudessa liittyvät suomen kielen taidon lisäksi spesifiin ammattiosaamiseen. Osaamista kaivataan etenkin suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviin, teknistä osaamista vaativiin tehtäviin, taloushallintoon, tutkimukseen ja tuotekehitykseen sekä globaalien prosessien hallintaan. Suorittavan tason tehtävissä pulaa, niin määrällisesti kuin taidollisestikin, on jo nyt muun muassa koneasentajista, hitsaajista, viimeistelijöistä, hoitotyöntekijöistä, koneistajista sekä huoltotehtäviä tekevistä työntekijöistä.

Yleisesti toivottiin, että rekrytoitava henkilö olisi rehellinen, ammattitaitoinen ja osaava sekä halukas kehittämään ja kouluttamaan itseään. Asiakaspalvelutaidot, hyvä oppimiskyky sekä halukkuus tulla osaksi työyhteisöä ja toimia maan ja toimipaikan tavoilla olivat paljon toivottuja ominaisuuksia. Lisäksi toivottiin, että tarvittavat todistukset ja luvat olisivat kunnossa.

Yhteenveto

- Haastatellut henkilöt suhtautuivat ulkomaalaisten rekrytointiin positiivisesti ja ulkomaalaisista osaajista on pääosin myönteisiä kokemuksia.
- Organisaatioiden valmiudet kansainvälistymiseen kasvavat ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnin myötä.
- Ulkomaalaiset osaajat tuovat työympäristöön tietynlaista rentoutta sekä uudenlaisia toiminta- ja ajattelutapoja.
- Kansainvälinen työyhteisö toimii ihanteellisesti silloin, kun ulkomaalaisten osuus henkilöstöstä on tarpeeksi suuri.
- Samaa kansallisuutta edustavien ulkomaalaisryhmien liiallinen ryhmäy-

tyminen keskenään työpaikalla vaikeuttaa heidän integroitumistaan muuhun työyhteisöön.

- Ulkomaalaisille osaajille olisi tarvetta erityisesti suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviin, teknistä osaamista vaativiin tehtäviin, taloushallintoon, tutkimus- ja tuotekehitykseen sekä globaalien prosessien hallintaan ja läpivientiin.
-

4.2 Rekrytoinnin haasteet

Työnantajat kokevat ulkomailla suoritetun koulutuksen sisällön, referenssien ja henkilötaustojen tarkistamisen haasteellisena ja työläänä vaiheena ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa. Sama oli havaittavissa myös kyselyn perusteella (ks. s. 27). Yhteydenotot oppilaitoksiin ja entisiin työnantajiin sekä tietojen saaminen vievät usein paljon aikaa. Ulkomaalaisen hakemustietoja tarkistettaessa on hyvä tuntea eri maiden työnhakukulttuureita ja tyylejä kirjoittaa hakemuksia. Hakemuskohtaisesti pitää arvioida, millainen mahdollisuus koulutuksen ja työkokemuksen yli- tai aliarviointiin on olemassa.

Toisena haasteena on kielitaitoon liittyvät seikat. Mikäli suomen kieltä ei ulkomaalaiselta osaajalta vaadita, toivotaan ainakin hyvää englannin kielen taitoa. Toiminta varsinkin pienemmillä työpaikoilla, joissa ulkomaalaisia osaajia on mahdollisesti vain muutamia, voi vaikeutua, koska työohjeiden ja sääntöjen kääntämistä englanniksi ei yksittäisten ulkomaalaisten työntekijöiden vuoksi pidetä vaivan arvoisena. Muutamit organisaatiot kokivat kielikysymyksen ongelmalliseksi, koska heillä ei mielestään ole tarpeeksi kielitaitoa ulkomaalaisen rekrytoimiseksi.

Parin organisaation kohdalla ongelmana oli, että ei tiedetä mistä ulkomaalaisten osaajien hakeminen pitäisi aloittaa eli oikeat ja tehokkaat rekrytointiväylät eivät olleet tiedossa. Kyselylomakkeeseen vastanneista oikeiden rekrytointiväylien löytäminen oli vaikeaa yli kahdellekymmenelle työnantajalle.

Kolmas haaste liittyy jokapäiväisten asioiden hoitoon. Suomalaisen kulttuurin ja elämäntapojen tuntemus voi olla niin heikoilla kantimilla, että uusien tapojen opetteluun menee kauan aikaa. Myös eri suorittaviin ammatteihin vaadittavat luvat (esim. hygieniapassi, tulityökortti yms.) ovat asioita, jotka täytyy hoitaa ennen kuin henkilö on valmis työnhakuun. Paljon ulkomaalaisia rekrytoineet henkilöt kertoivat, että työhönottotilanteessa asiat kannattaa yleensä selittää ulkomaalaiselle moneen kertaan ja varmistua, että asia on varmasti ymmärretty oikein. Joidenkin kansallisuuksien edustajille pitää puhua vain faktoista ja välttää epämääräisiä ilmauksia esimerkiksi työsuhteen alkamisajankohdasta.

Isot organisaatiot olivat sitä mieltä, että heiltä pitää jo kokonsa puolesta löytyä asiantuntemusta ulkomaalaisten rekrytointiin eli se ei saa olla heille

ongelma. Isoilla organisaatioilla on etunaan konserniverkostot, joista saa tarpeen tullen apua tai vinkkejä ulkomaalaisten rekrytoinnista tai jopa taustatietoja hakijasta. Pitää muistaa, että ulkomaalaiset osaajat ovat harvoin normaalisissa rekrytointiprosessissa mukana, ja heidän löytämiseksi tarvitaan yleensä tavallista enemmän työtä.

Monen työnantajan rekrytointihaasteet heijastelevat tämän hetken työmarkkinoiden ongelmia, joista yhtenä voidaan pitää pulaa osaavista työntekijöistä. Toisaalta työntekijöitä on saatavilla, mutta he ovat sellaisia, joiden osaamistaso ei tyydytä työnantajaa. Muutamat työnantajat mainitsivat, että haasteellista on eri viranomaisten kanssa toimiminen.

Neljä työnantajaa ilmoitti, että heillä ei ole erityisiä haasteita ulkomaalaisten rekrytoinnissa. Monen vuoden rekrytointikokemus, organisaation runsas kansainvälinen toiminta ja työnantajan tunnettavuus ulkomaalaisten osaajien keskuudessa helpottavat ulkomaalaisten osaajien rekrytointia. Mainittiin myös, että kun ulkomaalaiset osaajat tulevat organisaation palvelukseen tiettyjen oppilaitosten kautta, heidän taustat ja osaamistaso on jo jollain tasolla varmennettu.

Yhteenveto

- Ulkomaalaisen osaajan taustojen, koulutuksen sisällön ja referenssien tarkistaminen työlästä ja aikaa vievää, mihin tarvitaan myös erilaisten kulttuurien tuntemista.
 - Haasteena on myös kielimuuri.
 - Käytännön asioiden ja byrokratian hoitaminen on vaikeaa, jos ulkomaalaisten rekrytoinnista on vähän kokemusta.
 - Muutamat organisaatiot eivät tiedä, mistä ulkomaalaisten osaajien hakeminen pitäisi aloittaa eli rekrytointiväyliä ei tiedetty.
 - Haasteet ulkomaalaisten rekrytoinnissa pienenevät sitä mukaa, mitä enemmän asiasta karttuu kokemusta ja organisaatiossa on kansainvälistä toimintaa, mitä paremmin organisaatio tunnetaan ulkomaalaisten osaajien keskuudessa ja se osaa houkutella ulkomaalaisia osaajia.
-

4.3 Toimenpiteiden ja tukipalveluiden kehittäminen

Rekrytoinnin esteitä poistavia tekijöitä

Eniten ulkomaalaisten rekrytoinnin esteitä poistavana tekijänä pidettiin kielikoulutuksen lisäämistä. Pelkkä suomen kielen koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen ei riitä, vaan koulutusta tulisi antaa riittävän monitasoisena ja tarpeeksi varhaisessa vaiheessa, jotta työhöntulovaiheessa suomen kielen taidosta olisi hyötyä. Täytyy toki muistaa, että kielitaitovaatimus riippuu työtävistä.

Kielikursseja tarjoavat esimerkiksi työväenopistot ja järjestöt. Maahan muuttavalla on kolmivuotisen kotoutumisajan puitteissa oikeus tuettuun kielten opiskeluun. Yhteiskunnan tuki loppuu työpaikan saamiseen. Työssäkäyviä voidaan pitää väliinputoajina, jotka eivät löydä tarpeisiinsa soveltuvaa kieltenopetusta, eivät saa sitä varten taloudellista tukea tai oikeantasoisia kursseja ei ole tarjolla.¹⁷

Korkeakoulujen tarjoamaan suomen kielen opetukseen tulee kiinnittää huomiota entistä enemmän. Kansainvälisen henkilövaihtokeskus Cimon teettämän tutkimuksen mukaan ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat ovat opiskeluissaan tyytymättömiä suomen kielen kurssitarjontaan. Yliopistoissa kielen opiskelu vaikutti sujuvan tyydyttävästi, ammattikorkeakouluissa kielen opetukseen oltiin astetta tyytymättömämpiä.¹⁸ HYY:n tutkimuksen mukaan suomen kielen alkeisopetuksen ongelmana on kurssien heikko saatavuus ja opetuksen heikko taso. Toinen ongelma on jatkokurssien puute. Yliopistossa suomen kieltä voi kyllä opiskella omana sivuaineenaan, mutta ammattikorkeakouluissa tätä mahdollisuutta ei ole.¹⁹

Työtehtävissä, joihin kuuluu hallinnollisten tehtävien hoitaminen suomalaisten viranomaisten kanssa, suomen kielen osaaminen on hyödyksi. Suomalaisen virkamiesten kanssa englanniksi asiointi koetaan edelleen hankalaksi ja suurin osa lomakkeista on saatavilla vain suomeksi. Työnantajien toivomuksena onkin, että julkiset virastot ja laitokset lähtisivät omalta osaltaan helpottamaan ulkomaalaisten osaajien rekrytointia. Kyselylomakkeen vastauksissa kuitenkin mainittiin, että ulkomaalaiset osaajat sijoitetaan hallinnollisiin tehtäviin, mikäli suomen kielen taito ei ole riittävä (ks. s. 21). Ulkomaalaisen osaajan sijoittaminen työtehtäviin, joissa kanssakäyminen suomalaisten ihmisten kanssa on rajoitettua, ei ole kielen oppimisen kannalta hyväksi.

¹⁷ Heikkinen: "Osallisuuden tunne on tärkein." Suomen Kuvalehti 91 (27).

¹⁸ Kinnunen 2003.

¹⁹ Ally 2002.

Forsander kertoo, että joissakin tapauksissa poliisi ja Kansaneläkelaitos ovat yhteistyössä yritysten kanssa kehittäneet palveluvalmiuksiaan ulkomaalaisten osalta. Yhteistyön tuloksena oltiin onnistuttu kehittämään toimintatapoja selkeyttämällä käytäntöjä tai nimeämällä ulkomaalaisten kysymyksiin perehtynyt henkilö. Herää kuitenkin epäily tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteutumisesta, mikäli oleskelulupa- ja sosiaaliturvaan liittyvien asioiden sujuvuus on yksittäisten työnantajien ja viranomaisten yhteistyön varassa. Epätasa-arvoista tämä on erityisesti pientä työnantajaa kohtaan, jolla ei ole resursseja jatkuvan yhteistyön sujuvuuden takaamiseksi. Osaava ulkomaalainen työvoima ja työnantajat luovat kuitenkin laajemminkin painetta kehittää suomalaisten virastojen suvaitsevaisuutta ja palveluvalmiuksia. Parhaassa tapauksessa tällainen paine selkeyttää käytäntöjä ulkomaalaiskysymyksissä eli parantaa pientä ulkomaalaispolitiikkaa.²⁰

Työnantajat toivoivat mahdollisuutta jonkin ulkopuolisen tahon hyödyntämiseen ulkomaalaisten osaajien taustojen selvittämisessä. Toivomuksena oli myös neuvonnan saaminen oikeiden rekrytointikanavien löytämiseksi. Lisätietoa kaivattiin ulkomaalaisten rekrytoinnista yleisesti, mitä siinä täytyy huomioida, mitä toimenpiteitä siihen liittyy ja millä tavoin henkilöiden taustat voidaan tarkistaa.

Organisaatioiden sisäistä tiedotusta lisäämällä pitäisi pyrkiä entistä enemmän nostamaan esiin myönteisiä esimerkkejä ulkomaalaisten rekrytoinnista. Kokemuksia tulisi jakaa myös muiden työnantajien kanssa. Organisaation rakenteita kehittämällä voidaan ilmapiiriä muokata monimuotoisuutta suosivaksi. Asennekasvatus ja -koulutus organisaatioissa nähtiin tärkeänä avoimuutta lisäävänä ja ennakkoluuloja vähentävänä keinona. Tutkimusten mukaan työelämän sulkeutuneisuus voi jopa lisääntyä, koska monilla ei ole tiimeissä toimimisen edellyttämää kulttuurien ja tapojen tuntemusta²¹.

Tämän hetkiset työnantajien käyttämät palvelut ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa

Yleisin ulkopuolinen palvelu, jota osa työnantajista käyttää ovat soveltuvuusarviointit. Osa työnantajista on käyttänyt samaa palveluntarjoajaa jo pitkään, koska silloin henkilöstön soveltuvuusarviointien tulokset ovat vertailukelpoisia keskenään. Soveltuvuusarviointit toimivat rekrytointipäätöksen viimeisenä varmistuksena ja tuloksista saa vinkkejä siihen, mihin henkilön perehdyttämisyksikössä kannattaa kiinnittää huomiota. Jotkut työnantajat hyödyntävät head hunttereita, joilla voi olla isokin rooli rekrytoinnissa. Osa käyttää hyödyksi itse kehittelemiään testejä tai organisaation sisäisiä tai ulkoisia verkostoja.

²⁰ Forsander & ym. 2004.

²¹ Paananen 1999.

Suurin osa haastatelluista työnantajista luottaa ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa voimakkaasti omaan arvostelukykyynsä ja intuitioonsa. Yksi työnantaja ei osannut mainita muita ulkopuolisia palveluita kuin rekrytointiyritykset. Kotouttaminen hoidetaan yleensä työnantajien toimesta eli ulkopuolisia palveluita tähän tarkoitukseen ei juurikaan käytetä. Organisaatioissa itse tehtävä kotoutus nähtiin järkevänä ja vaivan arvoisena. Organisaatioissa itse tehtävän kotouttamisen taso vaihtelee sen mukaan, kuinka korkeaan asemaan ulkomaalainen osaaja palkataan. Yleensä ulkomaalaiset ovat kuitenkin olleet jo Suomessa tai alueella jonkin aikaa, joten arkielämä on heillä usein järjestyksessä eikä erityistä kotouttamista tarvita.

Sykettä ja suvaitsevaisuutta –teoksessa mainitaan, että ongelmana kotouttamisessa ja erityisesti viranomaisten kanssa asioimisessa on se, että organisaatioissa toimivat suomalaiset harvoin tuntevat suomalaista yhteiskuntaa ja virallisia järjestelmiä maahan muuttavan ulkomaalaisen kannalta. Työpai-koilla, joissa ei ole monia ulkomaalaisia, ei ole kehitetty tukijärjestelmiä arjen ongelmien ratkaisemiseksi. Viranomaisasioiden hoitaminen on siinä mieles-sä tärkeää, että useimpien hyvinvointivaltion palveluiden käyttö vaatii kun-nan asukkaaksi rekisteröitymistä. Mielikuva valtiosta ja sen asennoitumisesta maahanmuuttajiin syntyy pitkälti tämän prosessin aikana.²²

Kehitysideoita ulkomaalaisten osaajien ja työnantajien nykyistä parempaan kohtaamiseen

Työnantajilta tuli jonkin verran konkreettisia kehitysideoita siihen, miten ulkomaalaiset osaajat ja työnantajat saataisiin Pirkanmaalla kohtaamaan pa-remmin toisensa. Alueen työnantajien osaamistarve tarvitsisi ensin kartoitus-ta, jonka jälkeen voitaisiin katsoa, miten osaajapulaa voitaisiin alkaa paikata. Työnantajat ehdottivat, että ulkomaalaisten osaamista pitäisi tuoda entistä paremmin heille esille. Heidän tietonsa voisivat olla esimerkiksi kerättyinä tie-tokantaan, jolloin he olisivat jo käyneet jonkinlaisen kontrollin läpi ja heidän taustansa olisi tarkistettu. Osa työnantajista oli sitä mieltä, että korkeakoulu-jen tulisi kehittää yhteinen rekrytointikanava tai osaamispankkijärjestelmä, joka palvelisi niin ulkomaalaisia opiskelijoita kuin työnantajiakin. Tämä työ on jo alkanut Unipoli-verkoston toimesta, mutta tehtävän vaativuuden ja siinä huomioitavien lukuisten seikkojen vuoksi merkittäviä muutoksia ei lyhyellä aikavälillä ole odotettavissa.

Suomi-tietoutta voisi tuoda saataville www-sivujen kautta eli samalle si-vustolle olisi koottuna tietoutta Suomessa työskentelystä, kulttuurista, tavois-ta ja yleistietoutta. Suomesta kertovia tietosivustoja on kuitenkin jo olemassa, mutta työnantajien toive niiden kehittämisestä kertoo, että kaikki työnantajat

²² Forsander & ym. 2004.

eivät ole tietoisia tällaisten sivustojen olemassaolosta. Tietoa Suomesta tarjoaa muun muassa työministeriön ja ulkomaalaisviraston www-sivut sekä Kulttuurikeskus Caisan ylläpitämä infopankki. Tällaisten palvelujen markkinointia tarvittaisiin lisää, jotta työnantajat tulisivat entistä tietoisemmiksi niistä ja niitä hyödynnettäisiin tehokkaammin.

Erilaiset työnantajille suunnatut keskustelu- tai informaatiotilaisuudet saivat myös paljon kannatusta. Tällaisissa tapahtumissa työnantajilla olisi mahdollisuus keskinäiseen tiedon vaihtoon ja kokemusten kertomiseen. Seminaaritilaisuuksien pohjalta olisi mahdollisuus luoda toimiva verkosto, jossa eri ulkomaalaisten rekrytoinnista kiinnostuneet tahot voisivat tavata toisiaan. Lisäksi kannatettiin voimakkaasti ajatusta siitä, että positiivista tiedottamista asiasta tulisi lisätä. Toivottiin myös, että keskityttäisiin enemmän kohdennettuun tai tarkennettuun työtarjontaan ja työnhakuun. Ulkomaalaisille osaajille pitäisi olla enemmän tarjolla tietoa potentiaalisista työnantajista ja työharjoittelupaikkojen tarjoajista. Tällä keinolla kontaktien luominen työnantajiin olisi helpompaa.

Uusien rekrytoinnin tukipalveluiden tarve

Työnantajien esittämä tarve uusille rekrytoinnin tukipalveluille ja toimenpiteille oli vaihtelevaa. Yksi toivoi työvoimatoimistojen palvelujen kehittämistä siten, että ulkomaalaisten rekrytointiin liittyvistä asioista olisi saatavilla enemmän tietoa.

Työpaikkojen henkilöstölle toivottiin monikulttuurisuuskoulutusta, minkä avulla rakennettaisiin valmiuksia tämän hetkistä ja tulevaisuudessa tapahtuvaa organisaation monikulttuuristumista varten. Ulkomaalaisille osaajille toivottiin kohdennettuja perehdyttämiskoulutuksia ja täydennyskoulutusta. Kolme työnantajaa toivoi ohjattuja tapaamisia ulkomaalaisten kanssa, joissa olisi paikalla tulkki aina tarvittaessa ja työnantajalla itsellään mahdollisuus haastatella potentiaalisia työntekijöitä. Haastatelluista työnantajista kolme ei katsonut tarvitsevansa minkäänlaisia uusia palveluita.

Uusien palvelujen järjestäjätahoiksi toivottiin pääsääntöisesti julkisen tai kolmannen sektorin toimijoita, koska tällöin työnantajien kustannukset eivät nousisi kohtuuttoman korkeiksi. Yhdelle työnantajalle ei ollut väliä, kuka toimii palveluntarjoajana. Yksityiseltä puolelta ostetaan yleisimmin rekrytointiin liittyviä soveltuvuusarviointeja ja muita oheispalveluita.

Työharjoittelumahdollisuuksien tarjoaminen

Yleensä työnantajilla oli melko paljon kokemusta korkeakouluysteistyöstä, ja työharjoittelumahdollisuuksien tarjoaminen oli monilla hyvin tiedossa. Työharjoittelijoita työnantajien palveluksessa on yleisimmin korkeakouluista ja ammattikouluista. Vaikeinta korkeakouluharjoittelijoiden hyödyntäminen on aloilla, joissa vaaditaan paljon työkokemusta. Yleisimmin korkeakouluista ote-

taan työharjoittelijoita toimihenkilöpuolelle. Päättötyö- ja harjoittelupaikat ovat yleensä ensimmäisiä askeleita tulevan työnantajan palveluksessa. Hyvistä työharjoittelijoista halutaan pitää kiinni ja kasvattaa heistä organisaatiolle uusia osaajia. Useimmiten jo haastatteluvaiheessa selvitetään, mitkä ovat heidän tulevaisuuden suunnitelmansa Suomeen jäämisen suhteen. Vaihto-opiskelijoiden on vaikeampi saada oman alansa harjoittelupaikkaa, sillä lyhytaikainen panostaminen heihin tuntuu työnantajista turhauttavalta.

Osa työnantajista oli sitä mieltä, että korkeakoulujen aktiivisuustaso työharjoittelun järjestämisessä ja työnantajakontaktien etsimisessä on riittävää. Osa taas toivoi korkeakouluilta huomattavasti lisää aktiivisuutta. Korkeakouluissa kenties oletetaan työnantajakentän tietävän hyvin, mitä korkeakoulu maailmassa tapahtuu. Osa työnantajista toivoikin, että korkeakoulut tiedottaisivat enemmän työnantajille siitä, mitä korkeakouluissa tällä hetkellä tehdään, minkälaisia prosesseja siellä on käynnissä, mitä opetetaan ja mitä kurssit sisältävät. Tällöin työnantajille avautuisi mahdollisuus kertoa oppilaitosten suuntaan, mitä koulutusta kaivataan lisää ja mitkä tiedot ja taidot ovat opiskelijoilla puutteellisia. Yksi työnantaja tiivisti yhteistyön merkityksen siten, että mitä enemmän yhteistyötä työelämän ja korkeakoulujen välillä on, sitä parempi tulevaisuus työnantajalla on. Mitä paremmin koulutus ja työelämä kohtaisivat sitä paremmin koulutusta toteutettaisiin tarpeeseen, eli ei olisi koulutusta vain koulutuksen vuoksi. Yhteistyön edelleen kehittäminen vaatisi työnantajien mielestä korkeakoulujen aloitteellisuutta ja tällöin korkeakoulujen tulisi olla hyvin selvillä siitä, mihin kukin työnantaja on keskittynyt toiminnassaan.

Työnantajien yhteistyö korkeakoulujen ja muiden toimijoiden kanssa

Alueen korkeakoulut nähdään hyvinä yhteistyökumppaneina ja niiden kanssa halutaan tehdä jatkossakin yhteistyötä. Ulkomaalaisen osaajan opiskelu alueen korkeakoulussa synnyttää luottamusta työnantajissa. Yksi haastateltava sanoi, että niin korkeakoulut kuin Tampereen kaupunki ovat kaukana yrityselämän kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Työnantajien mukaan on harmillista, että ajateltavat eivät välillä kohtaa, koska työnantajilla olisi paljon annettavaa korkeakouluille. Minna Söderqvistin tutkimuksessa huomautettiin, että mikäli työyhteisöihin on tarpeen luoda aktiivinen rekrytointipolitiikka, sitä luotaessa tulisi huomioida omana näkökulmanaan Suomessa jo olevien ja täällä tutkimustensa suorittaneiden rekrytointi.²³

EVA:n selvityksessä korkeakoulujärjestelmä on yksi tärkeimmistä kanavista huippuosajien houkuttelussa. Ulkomaalaiset opiskelijat vahvistaisivat aivokiertoa, koska heillä on kansainvälisyytensä vuoksi hyvät edellytykset etsiä

²³ Söderqvist 2005.

töitä sekä Suomesta että ulkomailta. Vilkkaamman aivokierron²⁴ myötä voisi muodostua Suomeen sitoutunut verkosto, joka perustuu jo opiskeluaikana luotuihin ammatillisiin ja henkilökohtaisiin suhteisiin. Edellytyksenä aivokierron hyödyntämiselle on opiskelijoiden sitouttaminen suomalaiseen työelämään. Vahvistamalla työelämän ja opintojen välistä vuorovaikutusta olisi mahdollista totuttaa suomalaisia työnantajia toimimaan monikulttuurisessa työyhteisössä.²⁵

Verkostoitumista paikalliseen työelämään tulisi voimakkaasti tukea, jotta linkki osajaan ei häviä hänen siirtyessä paikasta toiseen. Kansainvälisen koulutuksen ja työelämän entistä tiiviimmällä yhteistyöllä voidaan lisätä todennäköisyyttä, että huippuosaaminen hyödyttää eri toimialojen menestystä erityisesti Suomeen. Tämä ei aina tarkoita koulutettujen jäämistä Suomeen vaan heidän sitoutumistaan näiden toimialojen Suomeen kiinnittyneisiin verkostoihin. Laadukas koulutusohjelma on rakennettava osaamisen, ei tietyn laitoksen tai tiedekunnan ympärille. Kansainvälisesti arvostettujen ja vetovoimaisten koulutusohjelmien luomisessa korkeakoulujen välinen yhteistyö onkin välttämätöntä.²⁶ Tähän on Pirkanmaalla erinomaiset lähtökohdat Unipoli-yhteistyön pohjalta.

Yliopistoilla ja korkeakouluilla on kuitenkin kolme ongelmaa: ne eivät kovinkaan voimakkaasti houkuttele ulkomaalaista osaamispotentiaalia Suomeen, ne eivät sitouta ulkomaalaisia opiskelijoita suomalaiseen työelämään eivätkä ne onnistu houkuttelemaan sellaisia opiskelijoita, joilla ovat edellytykset ja motivaatio kunnossa. Aivokierron lisäämisen lähtökohdat ovat siis haastavat. Tällä hetkellä ulkomaalaisia opiskelijoita on Suomessa melko vähän ja vain harvat heistä jäävät valmistumisensa jälkeen Suomeen.²⁷ CIMO:n tutkimuksen mukaan valtaosa Suomessa tutkintoaan suorittavista ulkomaalaisista jäisi Suomeen mikäli työllistyisi. Mikä tahansa työ ei valmistumisen jälkeen kävisi vaan halutaan pätevyyttä vastaava työpaikka, urakehitysmahdollisuuksia, riittävä palkkataso ja Suomen verotuskäytännön kehittämistä.²⁸

Alueen korkeakouluissa ulkomaalaisten opiskelijoiden määrät ovat tiedossa, mutta kunnollista tilastointimenettelyä, jolla pystyttäisiin seuraamaan ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden tutkinnon jälkeistä työllistymistä, ei ole

²⁴ Korkeasti koulutetut osaajat ja opiskelijat liikkuvat entistä vapaammin yli kansallisten rajojen. Aivokierrossa muuttovirrat eivät suuntaudu vain yhdestä maasta toiseen, vaan jatkuvat edelleen kolmanteen maahan tai takaisin lähtömaahan. Aivokierron tavoitteena on myös vähentää aivotuhlausta. Tästä on kyse silloin, kun korkeasti koulutettu henkilö ei työllisty osaamistaan vastaavaan ammattiin.

²⁵ Raunio 2005.

²⁶ Raunio 2005.

²⁷ Raunio 2005.

²⁸ Kinnunen 2003.

olemassa. Tähän käytäntöön pitäisi saada muutos, jotta ulkomaalaisten osaajien uraseuranta olisi tulevaisuudessa mahdollista (ks. Kyllönen 2006). Kansainvälisessä kilpailussa lahjakkaista opiskelijoista koulutuksen laatu vaatii avainresurssien kehittämistä. Ulkomaalaisten opiskelijoiden määrän lisääminen ei ole itsetarkoitus vaan tavoitteena on kehittää yliopistoja maailman huipulle ja varmistaa paras mahdollinen osaaminen työmarkkinoille. Tällöin opiskelijoiden tasolla on paljon merkitystä. Kansainvälisyystavoite koskee samalla tavoin myös opetushenkilökuntaa. Kansainvälisiä opettajia ja professoreita voidaan hyödyntää opetustehtävien lisäksi vetovoimatekijänä. Aikaa myöden olisi mahdollista aikaansaada maailmanlaajuinen osaamis- ja resurssiverkosto, joka ohjaisi korkeakouluihin uusia opiskelijoita ja projektikumppaneita sekä synnyttäisi työ- ja uramahdollisuuksia valmistuville.²⁹

Etupäässä Tampereen kaupungilta, mutta myös alueen työhallinnolta toivottiin lisää näkyvyyttä ja aktiivisuutta. Kaupunki koettiin melko näkymättömäksi ulkomaalaisten työllistymistä edistävässä asiassa. Kaupungin haluttiin olevan entistä vahvemmin edelläkävijä ja tarjoavan ulkomaalaisten rekrytoinnissa tukea varsinkin kielikoulutuksen ja suomalaiseen kulttuuriin tutustuttamisen osalta. Tampereen kaupungin työhönotossa on kansainvälisyyden kannalta paljon kehittämistä. Tällä hetkellä kaupungilla ei ole olemassa virallista englanninkielistä työhönottokanavaa lainkaan.

Pienemmiltä kunnilta toivottiin toimia vetovoimaisuuden lisäämiseksi, jotta paikkakunnalta saataisiin tulevaisuudessakin työvoimaa. Tämä on tärkeä seikka, sillä nykyään työvoima ei siirry sinne, missä on pääomaa ja tuotantoa. Nykyisin pääoma ja tuotanto siirtyvät sinne, missä on työvoimaa. Tuotannon-tekijänä ammattitaitoinen ja korkeasti koulutettu työvoima on noussut keskeiseen asemaan.³⁰

Työnantajien ulkomaalaisista osaajista kaipaamia tietoja

Ulkomaalaisista työnhakijoista halutaan tietää samoja asioita kuin kotimaisista työnhakijoista. Koulutus, osaaminen ja aiempi työkokemus ovat niitä seikkoja, joita kaivataan. Myös henkilön taustatiedot ovat sellaisia, jotka halutaan etukäteen selvittää ja tarkistaa. Lisäksi halutaan tietää kielitaidon taso, perhesuhteet ja suomalaisen yhteiskunnan tuntemuksen määrä. Työnantajat halusivat tietää myös heidän tulevaisuuden suunnitelmiaan Suomeen jäämisestä.

Ulkomaalaisten osaajien työhakemusten laatu vaihtelee laidasta laitaan. Heillä on usein tapana kertoa työkokemuksestaan ja koulutuksensa sisällöstä liian ylimalkaisesti. Joillakin kansallisuuksilla on taipumusta myös liioitella omaa osaamistaan.

²⁹ Raunio 2005.

³⁰ Forsander & ym. 2004.

Yhtenä ratkaisukeinona voisi olla, että ulkomaalaisille korkeakouluopiskelijoille järjestettäisiin työnhakukoulutusta. SITR-hankkeen puitteissa Tampereen teknillisessä yliopistossa alkaakin tällainen kurssi, joka keskittyy juuri elävässä elämässä kohdattaviin byrokratiakiemuroihin, mutta tälle kursseille voisi tuoda lisänä vielä henkilökohtaisen aspektin. Ulkomaalaiset osaajat koulutetaan selvittämään omalta kohdaltaan verotukseen, palkkaan ja työluoppiin liittyviä asioita. Rekrytointitilanteessa he voisivat sitten tarpeen mukaan avustaa ja neuvoa työpaikan edustajaa. Koska osa työnantajista koki ulkomaalaisten osaajien työhakemukset välillä puutteellisiksi joidenkin tietojen osalta, voitaisiin korkeakoulujen eri ura- ja rekrytointipalveluiden järjestämällä englanninkielisillä työhakemus- ja CV-kursseilla tuoda tällaisia seikkoja esiin ja opetella luomaan hakemuksia paikallisten vaatimusten mukaisesti.

Toimenpide-ehdotuksia kansainvälistymisen ja ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnin edistämiseksi

Toimenpide-ehdotuksia, joilla voisi vaikuttaa pirkanmaalaisten työpaikkojen ilmapiiriin ja kannustaa työnantajia rekrytoimaan ulkomaalaisia osaajia, tuli useita. Työnantajien kannattaisi aloittaa kansainvälistymisen edistäminen ja kehittäminen linjaamalla kansainvälisyysasiat ja ulkomaalaisten rekrytointi organisaation toimintastrategiaan.

Kansainvälisyyden ja alueen vetovoimaisuuden edistämässä on mukana eri toimijoita kuten työnantajia, kaupunkiseutu, ministeriöitä, kansainväliset yhteisöjä ja oppilaitoksia. Näillä toimijoilla on kansainvälistymisen ja monikulttuurisuuden edistämässä omat roolinsa joko yhdessä tai erikseen. Oppilaitokset tarjoavat jatkokoulutusmahdollisuuksia. Ne tarjoavat myös tutkimusyhteisön, jolla on niin alan huippuosaamista sekä laajat kontaktiverkostot paikalliseen työnantajakenttään ja alan muihin avaintoimijoihin. Työnantajat puolestaan tarjoavat mielenkiintoisia työpaikkoja varttuneemmille osaajille ja räätälöityjä harjoittelupaikkoja nuorille. Yhdessä oppilaitosten kanssa työnantajat tarjoavat mahdollisuuden suorittaa jatko-opintoja. Oppilaitosten ja työnantajien välinen joustava yhteistyö luo mahdollisuuksia käytännön, tutkimuksen ja koulutuksen yhdistämiseen. Kaupunkiseudun lukuisat julkiset toimijat tarjoavat korkealuokkaisia palveluita ja asumisvaihtoehtoja. Palvelut pitäisi olla saatavilla myös englanninkielellä ja tietämys kansainvälisistä asioista päivitetty. Keskushallinnon rooli puolestaan on pohtia, millaisia mahdollisuuksia on muokata erilaisia työ- ja oleskelulupakäytäntöjä, verokysymyksiä ja kansallisen tason politiikkojen suuntausta.³¹

Selvityksen mukaan pirkanmaalaisissa toimipaikoissa ulkomaalaisiin osaajiin ei suhtauduta kovinkaan kielteisesti. Ennakkoluuloja kuitenkin esiintyi

³¹ Raunio & Sotara 2002.

jonkin verran. Asenne- ja kulttuurikasvatukselle olisi tarvetta siinä mielessä, että niiden avulla saataisiin karsittua pois turhia ennakkoluuloja. Lehtikirjoittelu ulkomaalaisista työntekijöistä on työnantajien mielestä usein liian negatiivista. Sekä tiedotusvälineiden uutisointitavan että organisaatioiden ulkoisen ja sisäisen viestinnän tulisi muuttua entistä positiivisempaan suuntaan ulkomaalaisten osaamiseen liittyvissä asioissa. Positiivisia kokemuksia ja esimerkkejä pitäisi nostaa voimakkaammin esille. Ulkomaalaisten yhteiskunnallisiin asemiin pääseminen Pirkanmaalla olisi myös yksi hyvä keino edistää kansainvälistä ilmapiiriä.

Yhteiskunnallista edistymistä alueella on jo hieman tapahtunut. Tampereella aloitti vuoden 2007 maaliskuussa maahanmuuttajaneuvosto, jonka tehtävänä on muun muassa maahanmuuttajien ja kotouttamiseen liittyvien palvelujen kehittäminen, eri kulttuurien välisen vuoropuhelun kehittäminen sekä osallistuminen syrjinnän ja rasmin ehkäisyyn. Kesäkuussa maahanmuuttajaneuvostoon kuuluvat järjestöt esittivät, että Tampereen kaupunki seutukunnan suurimpana työnantajana toimisi edelläkävijänä ja esimerkkinä muille kunnille ja yrityksille huolehtimalla, että kaupungin eri sektoreiden palvelukseen palkattaisiin maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä vähintään väestöpohjaa vastaava määrä, minimissään kolme prosenttia.³²

Marraskuussa 2006 Pirkanmaalle perustettiin Heshu - Pirkanmaan monikulttuurinen yhdistys ry., joka on monikulttuuriyhdistysten kattoliitto. Yhdistyksen keskeisinä toimintalinjoina ovat vaikuttaminen, verkostoituminen ja yhteistyö eri toimijoiden kanssa, kouluttaminen, tiedottaminen sekä jäsenyhdistysten osaamisen markkinoiminen.³³

Yhteiskuntaan integroiminen tulisi olla nykyistä aktiivisempaa myös vapaa-ajan osalta. Esimerkiksi kaupunki voisi kehittää suomalaisille ja ulkomaalaisille yhteisiä vapaa-ajan tapahtumia ja aktiviteetteja, joiden kautta olisi mahdollisuus tutustua muihinkin paikallisiin ihmisiin kuin vain työkavereihin.

Vuosina 2003-2005 Tampereella jaettiin aikuisille maahanmuuttajille opintoseteleitä, joiden avulla maahanmuuttajilla oli mahdollisuus nopeuttaa suomen kielen oppimista ja osallistua harrastamiseen. Opintosetelikoikeilu rahoitettiin opetusministeriön avustuksella. Kokeilu oli onnistunut, sillä seteleiden menekki oli arvioitua suurempi. Moni maahanmuuttaja löysi tiensä opiskeluryhmiin, joissa opiskeli suomalaisia ja näin suomalaisille avautui mahdollisuus tutustua maahanmuuttajiin.³⁴ Tällä hetkellä opintosetelit ovat käytössä ainakin Tampereen työväenopistossa, mutta palvelun jatkaminen laajamittaisemmin olisi tärkeää.

³² Maahanmuuttajaneuvosto haluaa enemmän maahanmuuttajia kaupungin palvelukseen: <<http://www.tampere.fi/teksti/tiedotus/ajankohtaista/t070619b.html>>

³³ Promenio: <<http://www.promenio.net/index.php?k=10438>>

³⁴ Opintoseteli tarjosi oppia 225 maahanmuuttajalle: <<http://www.tampere.fi/teksti/tiedotus/tiedotteet/2006/t060410c.html>>

Yhteenveto

Rekrytoinnin tukipalvelut

- Ulkopuolisia rekrytoinnin tukipalveluita käytetään työnantajien keskuudessa vaihtelevasti. Samoin tarve uusille tukipalveluille on vaihtelevaa.
- Halutuin palvelun tarjoaja on yleensä julkisen sektorin toimija.

Yhteistyö eri toimijoiden kanssa

- Korkeakoulut koetaan mieluisina yhteistyökumppaneina.
- Työhallinnolta ja Tampereen kaupungilta toivottiin paljon nykyistä näkyvämpää roolia kansainvälisyysasioihin liittyen.
- Pienemmiltä paikkakunnilta toivottiin nykyistä parempaa panostusta paikkakunnan vetovoimaisuuden lisäämiseen.

Kehittämisehdotuksia

- Alueen työntajien osaamistarpeen kartoittaminen tulisi tehdä ennen kansainvälisen rekrytoinnin kehittämisen suunnittelua.
 - Kansainvälisyys ja ulkomaalaisten rekrytointi kannattaa kirjata osaksi organisaation strategiaa.
 - Kielikoulutuksen lisääminen, monipuolistaminen ja kohdentaminen olisi tärkeää, ja se tulisi aloittaa riittävän varhaisessa vaiheessa.
 - Niin suomalaiselle henkilöstölle kuin ulkomaalaiselle osaajalle kohdistetulle kulttuurikoulutukselle olisi tarvetta.
 - Ulkomaalaisten rekrytointiin liittyvien asioiden positiivista tiedottamista tulisi lisätä.
 - Organisaation rakenteita muuttamalla voidaan työpaikalle luoda monikulttuurisuutta suosiva ilmapiiri.
 - Ulkomaalaisten osaamista tulisi markkinoida entistä enemmän ja kohdentummin.
 - Alueen korkeakoulujen rekrytointikanavien yhdistäminen on työnantajien mielestä kannattavaa ja tarpeellista.
 - Erilaisia tiedonvaihtoa ja verkostoitumista edistävien keskustelu- ja informaatiotilaisuuksien järjestämistä tulisi lisätä.
 - Ulkomaalaisille osaajille tulisi mainostaa enemmän alueen työnantajien toimintaa ja uramahdollisuuksia.
 - Ulkomaalaisten osaajien perehdyttämiskoulutuksille sekä täydennyskoulutukselle on tilausta.
 - Ulkomaalaisia osaajia tulisi kannustaa ja integroida entistä enemmän vapaa-ajan toimintaan paikallisten ihmisten kanssa.
 - Olivatpa kehittämistoimet ulkomaalaisten osaajien rekrytointiin liittyvissä asioissa millaisia tahansa, ne tulisi tehdä aina työnantajan lähtökohdista ja tarpeista käsin.
-

5 Loppusanat

Selvitystyön positiivinen vastaanotto työnantajien piirissä, kyselyn ja haastattelujen tulokset ja jo joillakin aloilla vallitseva työvoimapula osoittaa, että työnantajien kansainvälistymisen ja ulkomaalaisten osaajien työelämäkontaktien kehittämiseksi on tarvetta. Halua olisi myös korkeakoulujen ja työelämän välisen yhteistyön lisäämiselle. Tärkeää on, että keskustelu asiasta jatkuu aktiivisena työelämän toimijoiden keskuudessa ja että ryhdytään sanoista tekoihin.

Yli puolella selvitystyöhön osallistuneista työnantajista oli ulkomaalaisia töissä tällä hetkellä. Työnantajat saavat melko harvoin hakemuksia ulkomaalaisilta osaajilta, mikä näkyy puolestaan rekrytoitujen ulkomaalaisten osaajien lukumäärässä. Ulkomaalaisten osaajien rekrytointikanavia tulisi kehittää siten, että myös heikomman suomen kielen taidon omaavat kykenisivät hakemaan tarjolla olevia töitä. Ulkomaalaisten osaajien hakemukset käsitellään useimmissa tapauksissa tasavertaisesti kotimaisten hakemusten kanssa. Osa huomioi ulkomaalaisten osaajien hakemukset etsiessään erikoisosaamista. Haastattelutilanteissa ulkomaalaisilla osaajilla on kuitenkin suurempi näytön paikka kuin suomalaisilla työnhakijoilla. Puolet työnantajista ei hae ulkomaalaisia osaajia aktiivisesti töihin, mutta kuitenkin yli puolet työnantajista on rekrytoinut heitä viimeisten kahden vuoden aikana. Ulkomaalaisilta osaajilta halutaan asiantuntemusta ja erikoisosaamista. Yleisimmin työtehtävät, joihin heitä rekrytoidaan, liittyvät myyntiin, asiakaspalveluun tai tuotantoon. Haluttua työvoimaa he ovat myös teknistä osaamista vaativiin tehtäviin, taloushallintoon, tuotekehitystehtäviin sekä globaalien prosessien hallintaan. Tärkeimpiä syitä ulkomaalaisen osaajan rekrytointiin ovat kielitaito, kohdemaiden markkinoiden ja toimintatapojen tuntemus sekä pätevyys ja erityisammattiosaaminen.

Ulkomaalaisten osaajien rekrytointi on kaikkein haasteellisinta niille työnantajille, joilla asiasta ei ole vielä paljon kokemusta, jotka eivät ole kovin tunnettuja ulkomaalaisten osaajien parissa ja joiden toiminta-alueelle on ylipäätään vaikea löytää osaajia. Asiointi viranomaisten kanssa sujuu melko hyvin, mutta varsinkin ulkomaalaisten rekrytoinnissa kokemattomat työnantajat kaipaavat lisää opastusta toiminnasta viranomaisten kanssa.

Pienemmillä työnantajilla ei ole hyödynnettävänäään verkostoja, joita isoilla organisaatioilla taas on. Verkostot ovat osoittautuneet hyödyllisiksi esimerkiksi ulkomaalaisen osaajan taustojen tarkistamisessa tai rekrytointiin liittyvien ongelmien ratkaisemisessa. Oikeiden rekrytointikanavien löytäminen aiheuttaa haasteita ainakin silloin, kun kiireet ydinliiketoiminnassa eivät jätä aikaa niiden etsimiselle ja asiaan paneutumiselle. Isot organisaatiot ovat periaatteessa jo kokonsa puolesta velvoitettuja tietämään ja tuntemaan ulkomaalaisten osaajien rekrytointiin liittyvät haasteet ja ratkaisut niihin.

Rekrytoinnin tukipalveluina käytetään yleensä yksityisten rekrytointiyri-
tysten tarjoamia palveluja, erityisesti soveltuvuusarvioiteja. Työnantajat ovat
melko tyytyväisiä tämän hetkiseen tukipalveluiden tarjontaan, mutta julkisen
sektorin tarjoamia uusia palveluita he voisivat tarpeen mukaan ottaa käyttöön,
mikäli niitä kehitetään oikeaan suuntaan. Työnantajat toivoivat apua ulkomaalaisten
osaamistason ja työnteko-oikeuksien selvittämiseen sekä neuvontaa
työnantajien oikeuksista ja velvollisuuksista ulkomaalaisen osaajan rekrytoin-
nissa. Mahdollisten uusien tukipalveluiden toivottiin liittyvän näihin asioihin.
Koulutusta halutaan lisää perehdyttämiseen liittyvissä asioissa sekä erilaisten
henkilöstötilaisuuksien järjestämiseen, joiden tavoitteena olisi valmistaa hen-
kilöstöä organisaatioiden nykyistä ja tulevaa monikulttuuristumista varten.

Ulkomaalaisten osaajien rekrytoiminen vaikuttaa myönteisesti koko orga-
nisaation henkilöstön kielitaidon kehittymiseen. Myös henkilöstön kulttuu-
rintuntemus lisääntyy. Organisaation rakenteita muuttamalla voidaan edistää
kansainvälistä ilmapiiriä ja saada kehitettyä asennetta monikulttuurisuutta tu-
keväksi. Ulkomaalaisten osaajien rekrytoiminen luo organisaatioille valmiuksia
kansainvälisillä markkinoilla toimimiselle ja heidän tietotaitonsa voi parantaa
työnantajan kilpailuasetelmia globaaleilla markkinoilla. Ulkomaalaiset osaajat
saattavat omata syvempää ja laajempaa tietämystä erityisaloilta ja tuovat uusia
näkökulmia liiketoimintaan. Parhaimmillaan ulkomaalaiset osaajat rikastutta-
vat työpaikkaa henkisesti ja tuovat mukanaan rennompaa asennetta työhön.

Suurimpana ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnin esteenä on kielimuuri,
ja lisäpanostusta suomen kielen koulutukseen toivottiin miltei kaikkien työn-
antajien puolesta. Kielikysymys tulee eteen monta kertaa rekrytointi- ja palk-
kausprosessin aikana, ja työnantajalla pitää olla tietty valmiustaso ongelmien
ratkaisemiseen, perehdyttämiseen ja kouluttamiseen. Kielikoulutuksen oikea
ajoittaminen loisi paremmat lähtökohdat ulkomaalaisen osaajan työllistymiselle.
Tällä hetkellä suomen kielen koulutusta on kyllä tarjolla eri tahojen tarjoama-
na. Kurssien sisältöön toivottiin kuitenkin lisää työhön liittyvän sanaston opis-
kelua, keskustelua sekä jatkokursseja. Esimerkiksi Tampereen kesäyliopistosta
kerrottiin, että he ovat järjestäneet suomen kielen jatkokursseja, mutta niihin on
ollut vähän osallistujia. Kielikurssien markkinointiin ja kohdentamiseen pitää-
kin keskittyä jatkossa paremmin. Tulisi myös miettiä, miten koulutussisällöissä
voitaisiin vastata työnantajien vaatimuksiin ja tarpeisiin.

Työnantajien ja korkeakoulujen välinen yhteistyön määrä vaihtelee, mutta
korkeakouluja pidetään hyvinä yhteistyökumppaneina ulkomaalaisten osaajien
rekrytoinnin kehittämisessä. Korkeakoulujen ja työnantajien kesken tulee lisätä
tiedonvaihtoa, jotta työnantajat olisivat tietoisia siitä, mitä korkeakoulumaail-
massa on meneillään ja mitä koulutussisältöihin kuuluu. Tällöin myös työnanta-
jilla olisi mahdollisuus ilmaista toiveensa siitä, minkälaista koulutusta opiskelijat
tarvitsisivat lisää ja minkälaisia tutkimusaiheita tutkintotöihin olisi tarjolla.

Työharjoittelumahdollisuuksien järjestäminen ulkomaalaisille opiske-
lijöille oli yksi eniten kannatusta saaneista toimenpide-ehdotuksista, joilla

ulkomaalaiset osaajat saataisiin jäämään alueelle. Opiskeluaikaiset työelämäkontaktit ovat pitkälti vielä opiskelijoiden oman aktiivisuuden varassa. Opiskelujan työelämäyhteistyötä lisäämällä luotaisiin ulkomaalaisille osaajille mahdollisuus myös opintojen jälkeiseen työllistymiseen. Työnantajien tulisi kansainvälisessä rekrytoinnissaan paremmin huomioida alueella jo olevien korkeakoulututkinnon suorittaneiden rekrytointi.

Tiedonvaihtoa eri toimijoiden välille kaivataan lisää. Ulkomaalaisten rekrytointiin liittyvien asioiden tiedottamisen lisääminen positiivisin esimerkein olisi tärkeää. Erilaisille informaatio- ja keskustelutilaisuuksille, joissa työnantajat voisivat vaihtaa mielipiteitään ja kokemuksiaan ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnista, on tilausta. Yhtenä tällaisena keskustelutilaisuutena voidaan pitää tämän raportin esittelytilaisuutta, jonka yhteydessä tilaisuuteen kutsutuilla alueen julkisilla tahoilla ja työnantajilla on mahdollisuus suunnitella ja keskustella tulevaisuuden toimista.

Pirkanmaan työnantajien kansainvälistymisen kehittäminen olisi tärkeää, jotta työnantajat rohkaistuisivat rekrytoimaan palvelukseensa enemmän ulkomaalaisia osaajia. Alueen työnantajien osaamistarve pitäisi kartoittaa ennen kuin lähdetään suunnittelemaan kansainvälisen rekrytoinnin kehittämistä. Yleinen asennekasvatus työpaikoilla nähtiin tarpeelliseksi vaikka suurempiin vaikeuksiin ei ole törmätty. Kansainväliseen rekrytointiin liittyvät asiat tulisi kirjata organisaatioiden strategiaan., Suuri vaikutus mahdollisten ennakkoluulojen murenemiseen ja avoimuuden lisääntymiseen on organisaation sisäisellä viestinnällä. Esimerkiksi ulkomaalaisten osaajien henkilöesittelyt ja positiiviset ulkomaalaisten osaajien rekrytointikokemukset tulisi nostaa tiedottamisessa entistä voimakkaammin esille.

Ulkomaalaisten osaajien rekrytointimahdollisuuksien, työnantajien ja korkeakoulujen yhteistyön sekä alueen ja työnantajien kansainvälistymisen eteen on jo tehty töitä jonkin verran. Unipoli-verkoston perustaminen, SITR-hanke, maahanmuuttajaneuvosto sekä monet muut aloitteet ovat hyviä esimerkkejä työn aloittamisesta. Paljon on kuitenkin vielä tehtävää. Työntajilla on tahtoa lähteä mukaan työhön, jossa kehitetään ulkomaalaisten osaajien ja työelämän parempaan kohtaamista. Jotta työnantajat saataisiin aktiivisesti mukaan, on kehittämistoiminnan on oltava lähtöisin heidän tarpeistaan. Oikeanlaisen toimintakonseptin löytäminen kunkin toimijan kanssa on haasteellista, mutta siihen kannattaa panostaa. Tätä kautta saadaan luotua kaikkia mahdollisimman hyvin tyydyttävä ja tuloksia tuottava toimintamalli.

Yhteenveto

- Alueen työnantajien osaamistarpeen kartoittaminen ennen kehittämistoimien suunnittelua.
 - Rekrytointikanavien kehittäminen siten, että ne mahdollistaisivat myös ulkomaalaisten osaajien työpaikkahaun.
 - Työnantajille neuvontaa ulkomaalaisten osaajien taustojen, osaamistason, koulutuksen ja työnteko-oikeuksien selvittämisessä.
 - Työnantajille neuvontaa heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa.
 - Perehdyttämiskoulutusten järjestäminen ulkomaalaisille osaajille.
 - Kulttuurikoulutusten järjestäminen niin suomalaisille työntekijöille kuin ulkomaalaisille osaajille.
 - Korkeakoulujen ja työelämän välisen yhteistyön ja tiedonvaihdon kehittäminen ja lisääminen.
 - Ulkomaalaisten opiskelijoiden opiskeluaikaisten työelämäkontaktien ja työharjoittelumahdollisuuksien kehittäminen.
 - Kielimuurin madaltaminen suomen kielen kursseja kehittämällä ja niiden markkinointia kehittämällä.
 - Eri toimijoiden välille lisää tiedonvaihtoa ulkomaalaisten osaajien rekrytointiin liittyen.
 - Yleisessä uutisoinnissa ja organisaatioiden sisäisessä viestinnässä myönteisten kokemusten esiin nostaminen ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa.
 - Ulkomaalaisten osaajien rekrytointiin liittyvien informaatio- ja keskustelutilaisuuksien järjestäminen, missä työnantajilla olisi mahdollisuus keskinäiseen tiedon ja kokemusten vaihtoon.
-

Lähteet

- Ally, K. 2002. Making a new life – A Study of Foreign Degree Students in the University of Helsinki. Student Union of the University of Helsinki. Helsinki.
- Forsander, A., Raunio, M., Salmenhaara, P. & Helander, M. 2004. Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Suomen itsenäisyyden juhlarahaston Sitran julkaisusarja 262. Edita. Helsinki.
- Forsander, A. & Ekholm, E. 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Palmenia-kustannus. Helsinki.
- Heikkinen, S. 2007. ”Osallisuuden tunne on tärkein”. Suomen Kuvalehti 91 (27).
- Kinnunen, T. 2003. ”If I can find a good job after graduation, I may stay”. Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden integroituminen Suomeen. Occasional paper 2b/2003. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Helsinki.
- Kyllönen, S. 2006. Tampereen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ulkomaiset opiskelijat. Opiskeluaika ja tutkinnon jälkeiset uramahdollisuudet. Tampere.
- Markkanen, M. 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. WSOY. Helsinki.
- Paananen, S. 1999. Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Tilastokeskus. Helsinki.
- Raunio, M. 2005. Aivovuodosta aivokiertoon. Huippuosaajat talouden voimavarana. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Raunio, M. 2002. Suomi globaalitalouden osaajien valintojen kentällä. Ulkomaalaisten huippuosaajien mielikuvat ja todellisuudet suomalaisessa työ- ja kaupunkiympäristössä. Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikön Sente-julkaisuja 15 / 2002. Tampereen yliopisto.
- Raunio, M. & Sotarauta, M. 2002. Highly Skilled Labor Force in the Global Field of Choices: Case Finland.
- Söderqvist, M. 2005. Ulkomaalaiset työnantajan silmin – ”Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaminen, ei se tutkinto, ei.” Helian julkaisusarja A:20. Helsinki.
- Virtanen, P., Niinikoski, M-L., Karinen, R. & Paananen, M. 2004. Maahanmuuttajista tärkeä osa pirkanmaalaista työvoimaa? Pirkanmaan TE-keskuksen julkaisuja 7 /2004. Tampere.

www-lähteet:

Jyväskylän yliopisto: Rekrytointipalvelu. Hankkeesta <<http://www.jyu.fi/hallinto/rekrytointi/kvharjoittelu/kvhanke>> 8.5.2007

Maahanmuuttajaneuvosto haluaa enemmän maahanmuuttajia kaupungin palvelukseen. <<http://www.tampere.fi/teksti/tiedotus/ajankohtaista/t070619b.html>> 16.7.2007

Opintoseteli tarjosi oppia 225 maahanmuuttajalle: <<http://www.tampere.fi/teksti/tiedotus/tiedotteet/2006/t060410c.html>> 16.7.2007

Pirkanmaan korkeakoulut: Aluestrategia 2007-2011 <<http://www.uta.fi/hallintokeskus/suunnittelu/asiakirjat/aluestrategia20072011.pdf>> 16.4.2007

Promenio: Promenio <<http://www.promenio.net/index.php?k=10302>> 15.3.2007.

Studying in Tampere region –hanke (SITR): Hankkeen tarkoitus ja toiminta <<http://www.uta.fi/sitr/project/sitrprojekti.php>> 14.3.2007.

Tampereen työvoimatoimisto: Maahanmuuttajat markkinoille (MAAMARK) –projekti: <http://www.ptvt.fi/tampere/yhteiset/lisattava_teksti.tpl?id=926> 15.3.2007.

Tampereen yliopiston rakenteellisen kehittämisen ohjelma 2006: <http://www.uta.fi/hallintokeskus/suunnittelu/asiakirjat/rakenteellinen_kehittaminen2006.pdf> 16.3.2007

Turun työvoimatoimisto: Specima – korkeasti koulutetut maahanmuuttajat: <<http://www.turuntyovoimatoimisto.fi/index.php?pageid=79&menuid=84>> 12.4.2007

Turun työvoimatoimisto: ESR VIIVI-projekti: <<http://www.turuntyovoimatoimisto.fi/index.php?pageid=80&menuid=83>> 12.4.2007

Työperäisen maahanmuuton mahdollisuudet: ESR -projektin kuvaus. <http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S02213.html> 14.6.2007

Työvoimaa yli rajojen: ESR -projektin kuvaus <http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S02198.html> 14.6.2007

Vantaan kaupunki: Maahanmuuttajien opetus <http://www.vantaa.fi/i_perusdokumentti.asp?path=1;135;137;216;6245;7388> 13.4.2007

LIITE 1 Saatekirje ja kyselylomake

Arvoisa vastaanottaja

Teemme selvitystä työnantajanäkökulmasta ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnin helpottamiseksi. Osaajilla tarkoitetaan Pirkanmaalla asuvia ulkomaalaisia opiskelijoita tai korkeakoulututkinnon (ammattikorkeakoulu tai yliopistotaso) suorittaneita ulkomaalaisia. Toivomme aikanne riittävän vastaamiseen, vaikka organisaatiostanne ei tällä hetkellä olisikaan ulkomaalaisia työntekijöitä. Tärkeää tietoa on myös mielikuva rekrytointiprosessista ja sen toimivuudesta. Tavoitteena on selvittää, mitä ongelmia, käsityksiä, toiveita ja tarpeita työnantajilla on ulkomaalaisten rekrytointiprosessiin liittyen. Kyselystä saatujen tietojen perusteella tullaan kehittämään rekrytoinnin tukipalveluita työnantajien avuksi.

Kysely lähetetään 200 työnantajalle Pirkanmaalla. Työnantajat on valittu siten, että ne edustavat mahdollisimman kattavasti Pirkanmaan eri elinkeinoaloja ja eri kokoisia organisaatioita. Lomakkeet käsitellään luottamuksellisesti eikä yksittäisen henkilön vastaukset tule selvityksessä näkyviin. Kysymyksiä on yhteensä 22 ja suurin osa on monivalintoja, joten vastaaminen on nopeaa.

Hankkeen taustalla ovat muun muassa alueen korkeakoulut, Tampereen elinkeinotoimi ja Tampereen kauppakamari. Hankkeesta ja yhteistyökumppaneista lisää osoitteesta http://www.baltic.org/suomeksi/projektitoiminta/kaynnissa_olevat_projektit/ulkomaalaisten_osaaminen_hyodyks/ sekä allekirjoittaneelta. Selvitys valmistuu elokuussa 2007, jolloin pidetään selvityksen julkistamistilaisuus. Selvityksen pohjalta käynnistetään tarkempi ulkomaalaisten rekrytoinnin tukipalveluihin liittyvä suunnittelu.

Kysely jakaantuu seuraaviin teemoihin:

Taustatietoja organisaatiostanne

Ulkomaalaisten rekrytointitarve

Rekrytointitavat ja -tukipalvelut

Toivomme, että voitte vastata kyselyyn kymmenen päivän kuluessa.

Kyselyyn: <http://palvelut.tampere.fi/elomake2/lomakkeet/1674/lomake.html>

Parhain terveisin

Minna Säpyskä

Projektitutkija

Suomen Itämeri-instituutti

Verkatehtaankatu 2

33100 Tampere

Gsm: 050 587 0357

e-mail: minna.sapyska@tampere.fi

Kyselylomake

Tummennetut kysymykset ovat kaikille pakollisia

A. Taustatietoja organisaatiosta

1. Organisaationne nimi (se toimipaikka, jossa työskentelette)

Avoin

2. Organisaationne (toimipaikkanne) toimiala:

Avoin

3. Organisaationne (toimipaikkanne) henkilöstömäärä?

1=1-5

2=6-10

3=11-25

4=26-50

5=51-100

6=101-250

7= yli 250

4. Kuinka monta ulkomaalaista työntekijää organisaatiossanne (toimipaikas- sanne) on töissä tällä hetkellä? Arvio riittää.

1=0

2=1-2

3=3-5

4=6-10

5=11-20

6=21-50

7=yli 50

8=Meillä on ulkomaalaisia työntekijöitä, mutta en tiedä heidän koulutustaus-
taansa

5. Onko organisaatiollanne (toimipaikallanne) kansainvälistä toimintaa?

1=kyllä on

2= ei ole

3=en osaa sanoa

5 a) Jos valitsitte kyllä, mitä:

- 1=tuonti
- 2=vienti
- 3=alihankinta
- 4=tutkimusyhteistyö
- 5=muu kv-verkosto
- 6=yksikkö ulkomailla
- 7=muu

Jos vastasitte muuta, mitä:

5 b) Mikäli kansainvälistä toimintaa ei ole, niin onko organisaatiollanne (toimipaikallanne) lähitulevaisuudessa (1-2 vuoden sisällä) suunnitelmissa kansainvälisen toiminnan käynnistäminen?

- 1=kansainvälisen toiminnan käynnistäminen on varmaa
- 2=kansainvälisen toiminnan käynnistäminen on melko varmaa
- 3=kansainvälisen toiminnan käynnistäminen on melko epätodennäköistä
- 4=kansainvälinen toiminta ei kuulu lähitulevaisuuden suunnitelmiin
- 5=en osaa sanoa

B. Ulkomaalaisten rekrytointitarve

Ulkomaalaisella osajalla tai työntekijällä tarkoitetaan Pirkanmaalla asuvaa jo korkeakoulututkinnon suorittanutta tai parhaillaan ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa opiskelevaa ulkomaalaista henkilöä.

6. Saako organisaationne (toimipaikkanne) työhakemuksia ulkomaalaisilta henkilöiltä?

- 1=usein
- 2=melko usein
- 3=melko harvoin
- 4=ei koskaan
- 5=en osaa sanoa

7. Mikäli olette saaneet tai jos saisitte työhakemuksia ulkomaalaisilta osaajilta, niin miten organisaationne (toimipaikkanne) suhtautuu/suhtautuisi (mielikuva riittää) hakemuksiin?

1=hakemukseen ei reagoida, koska ei ole tarvetta henkilöstön lisäämiseen

2=hakemukseen ei reagoida, sillä ulkomaalaisen palkkaaminen tuntuu hankalalta

3=otamme hakemuksen huomioon tasavertaisena kotimaisten hakemusten kanssa

4=hakemus otetaan huomioon erityisesti tiettyjä tehtäviä (esim. erityisosaaminen) täytettäessä

5=jotakin muuta

Jos vastasitte muuta, mitä:

8. Hakeeko organisaationne (toimipaikkanne) ulkomaalaisia työntekijöitä töihin?

1=kyllä, aktiivisesti

2=kyllä, silloin tällöin

3=ei

4=en osaa sanoa

9. Onko organisaationne (toimipaikkanne) rekrytoinut ulkomaalaisia osaajia viimeisten kahden vuoden aikana?

1=Kyllä

2=En ole

3= En osaa sanoa

9 a) Jos vastasitte kyllä, mikä on ollut pääasiallinen syy ulkomaalaisen rekrytoimiseen?

avoin kysymys

9 b) Jos ei ole rekrytoitu, miksi ei?

1=ei ole ollut tarvetta

2=ei ole tunnettu rekrytointikanavia

3=muu syy

Jos vastasitte muuta, mitä:

10. Millaisiin työsuhteisiin ulkomaalaiset osaajat organisaatiossanne useimmiten palkataan?

- 1=vakituinen
- 2=määräaikainen
- 3=osa-aikainen
- 4=työharjoittelu
- 5=vuokratyövoima
- 6=jokin muu
- 7= en osaa sanoa

Jos vastasitte muuta, mitä:

11. Millaisissa tehtävissä ulkomaalaiset voisivat tämän hetkisen tiedon mukaan ensisijassa työskennellä organisaatiossanne?

- 1=myynnissä
- 2=tuotannossa
- 3=hallinnossa
- 4=asiakaspalveluissa
- 5=asiantuntijatehtävissä
- 6=johdossa
- 7=muualla

Jos vastasitte muuta, mitä:

12. Mitä etuja ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi mielestänne tuo tai voisi tuoda organisaatiolenne?

Avoin vastaus

13. Mitä haittaa ulkomaalaisten rekrytoinnista mielestänne on tai voisi olla organisaationne (toimipaikkanne) toiminnalle?

Avoin vastaus

C. Rekrytointitavat ja tukipalvelut

14. Mitkä ovat organisaationne (toimipaikkanne) pääasiallisimmat rekrytointikanavat ulkomaalaisten rekrytoinnissa? Tai mitä suosisitte käytössänne, jos palkkaisitte ulkomaalaisia?

- 1=suorahaku
- 2=sana kiertää/verkostot
- 3=lehdet
- 4=rekrytointimessut
- 5=organisaation omat www-sivut
- 6=verkkorekrytointipalvelut
- 7=suoraan oppilaitoksista
- 8=työvoimatoimistoista
- 9=henkilöstövälitys ja -vuokrausyrityksistä
- 10=ammattiliitot
- 11=ulkomaalaisia ei ole palkattu
- 12=joku muu

Jos vastasitte muuta, mitä:

15. Mitkä asiat koetaan organisaatiossanne (toimipaikassanne) ongelmalliseksi ulkomaalaisten osaajien rekrytointia ajatellen, verrattuna suomalaisten työntekijöiden rekrytointiin?

- 1=ulkomailla hankitun koulutuksen vertaaminen kotimaiseen koulutukseen tai tutkintoon
- 2=oikean ulkomaalaisten osaajien kohderyhmän tavoittaminen
- 3=hakemuksista ei välttämättä saa riittävästi etukäteistietoja hakijasta
- 4=hakemukset koetaan työlääksi tarkistaa
- 5=organisaation työkieli on suomi
- 6=organisaatiossa ei ole riittävästi kielitaitoa ulkomaalaisen rekrytointiprosessia ja palkkaamista ajatellen
- 7=organisaatiossa ei ole riittävästi tietoa työlupa- ja muihin viranomaisasioihin liittyen
- 8=organisaatiossa on ennakoasenteita ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan
- 9=ei osata laatia työhakuilmoitusta, joka houkuttelisi ulkomaalaisia osaajia
- 10=jotain muuta

Jos vastasitte muuta, mitä:

16. Mihin asioihin tarvitsette / tarvitsitte apua ja neuvontaa ulkomaalaisten rekrytoinnissa?

1= neuvontaa työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista palkattaessa ulkomaalainen työntekijä

2= neuvontaa ulkomaalaisten verotusasioihin liittyen

3=apua ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeuden (esim. työlupa) tarkistamiseen

4=neuvontaa ulkomaalaisten palkanmaksuun liittyviin asioihin

5= neuvontaa ulkomaalaisten työntekijöiden sopeuttamiseen ja suhtautumiseen liittyen

6= apua ulkomaalaisten työntekijöiden osaamistason selvittämiseen ja varmentamiseen

7= apua ja neuvontaa kieli- ja kulttuurikysymyksissä

8= jotain muuta, mitä

Jos vastasitte muuta, mitä:

17. Onko mielestänne tärkeää, että ulkomaalaisen työntekijän tutkinto on suoritettu Suomessa?

1= Kyllä, sillä on paljon merkitystä

2=Kyllä, sillä on hieman merkitystä

3=En osaa sanoa

4=Sillä ei ole kovinkaan paljon merkitystä

5=Ei, sillä ei ole lainkaan merkitystä

18. Mistä oppilaitoksesta olette/olisitte ensisijassa kiinnostuneita rekrytoimaan ulkomaalaisia?

1=ammattikorkeakoulu

2=yliopisto

3=jokin muu

4=en osaa sanoa

Jos vastasitte muuta, mitä:

19. Millaisena koette/kokisitte ulkomaalaisten korkeakouluharjoittelijoiden hyödyntämisen organisaatiossanne (toimipaikassanne)?

1= Se on hyvä rekrytointikanava

2=heidän avullaan työyhteisömme saa kokemusta kansainvälisestä työyhteisöstä

3=se on hyvä keino saada edullista työvoimaa

4=jotain muuta

20. Mitä toimenpiteitä ensisijaisesti tulisi tehdä, jotta ulkomaalaiset osaajat saataisiin jäämään alueella toimivien työnantajien palvelukseen nykyistä paremmin? Valitse kaksi mielestäsi tärkeintä vaihtoehtoa.

1=työharjoittelumahdollisuuksien järjestäminen ulkomaalaisille opiskelijoille

2=eri toimijoiden välille nykyistä enemmän tiedonvaihtoa

3=ulkomaalaisille tarjottava entistä enemmän suomen kielen opetusta

4= ulkomaalaisille tarjottava entistä enemmän suomalaisen kulttuurin koulutusta

5=työnantajien rahoitusmahdollisuuksien lisääminen ulkomaalaisten rekrytoinnissa

6=ulkomaalaisten rekrytointia tukeva verkkopalvelu työnantajien käyttöön

7=ulkomaalaisten osaajien ja työnantajien verkostoitumista edistävien kontaktifoorumien järjestäminen

8=työnantajille suunnatut valmennustilaisuudet ulkomaalaisten rekrytoinnissa

9=panostus ulkomaalaisten kotouttamispalveluihin

21. Mitä muuta haluaisitte sanoa ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin liittyen?

Avoin vastaus

22. Olen käytettävissä n. tunnin mittaiseen haastatteluun, jonka avulla konkreettisia ulkomaalaisten rekrytoinnin tukipalveluja voidaan kehittää eteenpäin. Kaikki jatko haastatteluun osallistuvat kutsutaan selvityksen julkistamistilaisuuteen elokuussa 2007.

1= Kyllä

2=Ei kiitos

LIITE 2 Teemahaastattelulomake

Ulkomaalaisten osaaminen hyödyksi Pirkanmaalla –selvityshanke
Teemahaastattelulomake

A. Ulkomaalaisten rekrytointi toimipaikassanne tällä hetkellä

1. Miten toimipaikkanne mielestänne suhtautuu ulkomaalaisten osaajien rekrytointiin yleensä?
2. Kuvailkaa, miten ulkomaalaiset osaajat vaikuttavat työpaikkanne ilmapiiriin ja organisaatiokulttuuriin?
3. Mitä etua mielestänne ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnista on toimipaikallenne?
4. Millaista osaamista toivoisitte ulkomaalaisilta työnhakijoilta nyt ja tulevaisuudessa?

B. Rekrytoinnin haasteet

5. Millaisia haasteita toimipaikkanne mahdollisesti kohtaa ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa?

C. Toimenpiteiden ja tukipalveluiden kehittäminen

6. Miten erilaisia ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnin esteitä voitaisiin kenties vähentää tai pois poistaa?
7. Mitä olemassa olevia palveluita toimipaikkanne tällä hetkellä käyttää ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa ja mitä ongelmia / kehittämistarpeita niihin mahdollisesti liittyy?
8. Mainitkaa muutamia muita konkreettisia kehitysideoita, joiden avulla ulkomaalaiset osaajat ja pirkanmaalaiset työnantajat saataisiin kohtaamaan paremmin toisensa?
9. Millaisia uusia palveluita ja toimenpiteitä kaipaisitte rekrytointinne tueksi? Kenen niitä tulisi tarjota?
10. Mitä tiedätte mahdollisuuksista tarjota ulkomaalaisille opiskelijoille harjoittelupaikkoja? Mitä odotuksia teillä on korkeakoulujen suuntaan ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksien kehittämisessä?
- Millaista aktiivisuutta korkeakouluilta kaivataan asiaan liittyen, mikä aktiivisuustaso korkeakouluilla asiassa tulisi olla?
11. Millaisena yhteistyökumppanina näette / koette alueen korkeakoulut ja muut alueen keskeiset toimijat ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa ja sen kehittämisessä?

12. Mitä tietoja ulkomaalaisista työnhakijoista tarvitsisitte rekrytointia varten ja missä muodossa tietoa tulisi tarjota?

13. Millä toimenpiteillä mielestänne voisi vaikuttaa pirkanmaalaisten toimipaikkojen ilma-
piiriin ja kannustaa työnantajia rekrytoimaan ulkomaalaisia osaajia ja kansainvälistymään?

Kiitos antamastanne haastattelusta. Haastattelusta saadut tiedot ovat erittäin arvokasta lähdeaineistoa selvitystyöhön. Toivomme, että yhteistyömme asiaan liittyen jatkuisi myös tulevaisuudessa.

LIITE 3

Tutkimukseen haastatellut henkilöt

Hannonen Kirsi, ABB Oy
Jaatinen Toimi, Tampereen kaupungin museotoimi
Korpela Altti, Nokian Renkaat Oy
Kovanen Tuulia, Parker Hannifin Oy
Laitinen Liisa, FIT Biotech Oy
Lintusaari Leena, U-Nav Oy
Luotonen Leena, Tampereen kaupungin matkailutoimi
Moisio Harri, Kumera Machinery Oy
Räty Mika, Konecranes Oy
Saarinen Olli, A-Insinöörit Oy
Salo Matti, Pirkanmaan sairaanhoitopiiri
Siltaloppi Ulla, Tampereen teknillinen yliopisto
Tokoi Marja, Sandvik Mining and Construction Oy
Tolonen Kari, Dynaset Oy
Viro Kirsi, Tamglass Oy
Ässämäki Paavo, Humanlink Oy

LIITE 4 Ulkomaalaiset lukuina Suomessa ja Pirkanmaalla

Taulukko 7 Suurimmat ulkomaalaiset ryhmät Suomessa vuoden 2006 lopussa.

Venäjä	25134
Viro	17543
Ruotsi	8295
Somalia	4621
Serbia ja Montenegro	3352
Kiina	3299
Irak	3038
Thaimaa	2988
Saksa	2957
Iso-Britannia	2915

Lähde: Väestörekisterikeskus ja Suomen ulkomaalaisvirasto

Taulukko 8 Ulkomaalaisten määrän lisääntyminen vuosina 1990–2006.

1990	26300
1991	37600
1992	46300
1993	55600
1994	62000
1995	68600
1996	73800
1997	80600
1998	85100
1999	87800
2000	91100
2001	98600
2002	103700
2003	107100
2004	108400
2005	113900
2006	121700

Lähde: Väestörekisterikeskus ja Suomen ulkomaalaisvirasto

Taulukko 9 Ulkomaalaisten osuus Pirkanmaan kuntien väkiluvusta.

	kunnan kokonaisväkiluku	ulkomaalaisia	ulkomaalaisia % kunnan väestöstä (~)
Akaa	13 964	132	0,9
Hämeenkyrö	10 238	50	0,5
Ikaalinen	7511	48	0,6
Juupajoki	2205	11	0,5
Kangasala	27 303	262	1,0
Kihniö	2305	13	0,5
Kuhmalhti	1104	6	0,5
Kuru	2784	30	1,0
Kylmäkoski	2622	26	1,0
Lempäälä	18 702	164	0,8
Mouhijärvi	3036	19	0,6
Mänttä	6459	53	0,8
Nokia	29 740	345	1,2
Orivesi	9486	73	0,7
Parkano	7213	51	0,7
Pirkkala	15 268	218	1,4
Punkalaidun	3423	25	0,7
Pälkäne	6895	54	0,8
Ruovesi	5314	27	0,5
Tampere	206 615	6207	3,0
Urjala	5513	74	1,3
Valkeakoski	20 394	186	0,9
Vammala	16 628	143	0,8
Vesilahti	3949	24	0,6
Vilppula	5422	22	0,4
Virrat	7778	68	0,8
Ylöjärvi	25 628	303	1,1
Äetsä	4875	29	0,6
Pirkanmaa yht.	474 386	8675	1,8

Lähde: http://www.tilastokeskus.fi/tup/kunnat/tilastot_aakkosittain.html

Taulukko 10 Suurimmat ulkomaan kansalaisuusryhmät Tampereella toukokuun 2007 lopussa.

Venäjä	1016
Viro	547
Intia	350
Irak	329
Kiina	311
Afganistan	274
Ruotsi	232
Iran	193
Iso-Britannia	165
Thaimaa	164

Lähde: Tampereen maistraatti 17.7.2007

Taulukko 11 Pirkanmaan korkeakoulujen ulkomaalaisten opiskelijoiden kokonaismäärät vuonna 2006

	Opiskelijoita yhteensä	Ulkomailta vaihtoon tulleet	Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat
Pirkanmaan ammattikorkeakoulu (PIRAMK) ³⁵	4000	100	30
Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK) ³⁶	5000	174	150
Tampereen yliopisto ³⁷	17 695	459	496
Tampereen teknillinen yliopisto ³⁸	12 600	399	391
Yhteensä	32295	1132	1067

³⁵ Pirkanmaan ammattikorkeakoulu, kansainvälisyssihteeri Piri Hiltunen. Henkilökohtainen tiedonanto 4.5.2007.

³⁶ Tampereen ammattikorkeakoulu, kansainvälisten asioiden johtaja Riku-Matti Kinnunen. Henkilökohtainen tiedonanto 11.4.2007.

³⁷ Kyllönen, S. 2006. Tampereen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ulkomaiset opiskelijat. Opiskeluaika ja tutkinnonjälkeiset uramahdollisuudet. Esiselvitysraportti. Rekry Tampere.

³⁸ Tampereen teknillinen yliopisto, kansainvälisten asioiden koordinaattori Meeri Kaario. Henkilökohtainen tiedonanto 12.4.2007

LIITE 5 Maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä projekteja ja selvityksiä Pirkanmaalla ja muualla Suomessa

Projekteja:

Studying in Tampere Region (SITR)

Helmikuussa 2005 käynnistynyt Studying in Tampere Region (SITR) on Tampereen alueen yliopistojen ja korkeakoulujen yhteinen hanke, jolla pyritään yhteistyössä lisäämään Pirkanmaan alueen kansainvälistä osaamista ja aluetta kohtaan tunnettua kiinnostusta. Hankkeeseen osallistuvat Tampereen yliopisto, Tampereen teknillinen yliopisto, Tampereen ammattikorkeakoulu ja Pirkanmaan ammattikorkeakoulu sekä rahoittajana opetusministeriö.

Hankkeen tarkoituksena on koota verkkoon neljän korkeakoulun yhteinen ulkomaalaisille vaihto-opiskelijoille suunnattu englanninkielinen opetustarjonta, kehittää sitä ja sitoutua sen jatkuvaan toteuttamiseen ja rahoittamiseen. Yhteinen opetustarjonta laajentaa kunkin korkeakoulun nykyistä kurssivalikoimaa ja parantaa vaihto-opiskelijan mahdollisuutta valita korkeatasoisia ja monipuolisia opintoja Tampereen alueen korkeakoulujen tai yliopistojen opetustarjonnasta. Hankkeen osana järjestetään myös korkeakoulujen yhteistuo-

tantona suomen kieleen, kulttuuriin ja yhteiskuntaan perehdyttäviä kursseja.

³⁹ Lisätietoja projektista: [www. http://www.uta.fi/sitr/project/sitrprojekti.php](http://www.uta.fi/sitr/project/sitrprojekti.php).

Ulkomaalaisten opiskelijoiden työharjoittelumahdollisuuksien kehittäminen Keski-Suomessa -hanke

Jyväskylässä kansainvälistä harjoittelutoimintaa maakunnassa kehitetään oppilaitosten yhteisen Ulkomaalaisten opiskelijoiden työharjoittelumahdollisuuksien kehittäminen Keski-Suomessa -hankkeen puitteissa. Hanketta on rahoittamassa Keski-Suomen liitto. Hanke liittyy Keski-Suomen kansainvälistymisen toimintaohjelman 2006-2008 strategisiin tavoitelinjauksiin. Keski-suomalaisten työmarkkinoiden kansainvälistämisen edistäminen ja selkiyttäminen yhteisen maakunnallisen kansainvälisen harjoittelujärjestelmän avulla

³⁹ Studying in Tampere Region -hanke, <<http://www.uta.fi/sitr/project/sitrprojekti.php>>

on yksi maakunnallisen kansainvälistymisen kehittämissuunnitelman 3:lle asetettuja toiminnallisia tavoitteita. Maakunnan oppilaitosten omana tavoitteena on kansainvälistyminen ja kansainvälinen kilpailukyky, joiden vahvistuminen lisää myös maakunnan kansainvälistymisedellytyksiä. Viime vuosina ongelmaksi on kuitenkin muodostunut ulkomaisten opiskelijoiden harjoittelu- ja työpaikkojen löytäminen.

Hankkeella pyritään vastaamaan maakunnan kansainvälistymishaasteeseen ulkomaalaisten opiskelijoiden työharjoittelun avulla. Parhaimmillaan harjoitteluyhteistyö on sitä, että opiskelija pääsee hyödyntämään ja kehittämään osaamistaan koulutustaan vastaavissa tehtävissä ja yritys saa asiantuntemusta sekä osaavan käsiparin oikeaan aikaan, oikeaan hankkeeseen. Eri oppilaitosten kautta yritykset voivat löytää koulutustaustaltaan ja osaamisalueeltaan sopivan harjoittelijan organisaatioonsa.

Hankkeen tavoitteita ovat Keski-Suomen yritysten kansainvälistymisen edistäminen ulkomaisten harjoittelijoiden avulla sekä tiedon lisääminen kansainvälisestä harjoittelutoiminnasta ja harjoittelijatarjonnasta yrityksissä. Tätä kautta koetetaan parantaa työnantajien valmiuksia ulkomaalaisten harjoittelijoiden palkkaamisessa. Tavoitteena on myös ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelupaikkojen lisääminen Keski-Suomessa, ja oppilaitosten ja yhteistyöorganisaatioiden verkostotoiminnan tiivistäminen. Lisäksi kehitetään oppilaitosten toimijoiden valmiuksia ulkomaalaisten opiskelijoiden työmarkkinoille ohjaamisessa sekä yhteisiä kansainvälisen harjoittelun toimintamalleja.⁴⁰ Lisätietoja projektista: <http://www.jyu.fi/hallinto/rekrytointi/kvharjoittelu/kvhanke>.

Työperusteisen maahanmuuton edistäminen Tampereella -projekti

Syksyllä 2007 on suunniteltu alkavaksi hanke työperusteisen maahanmuuton edistämiseksi. Hankkeen tavoitteena on luoda kaupunkiseudulle rakenteet kansainväliselle rekrytoinnille ja työperusteisesti maahan muuttavien kotouttamispalveluille sekä lisätä kaupunkiseudun kansainvälistä näkyvyyttä. Hankkeessa panostetaan laajaan kehittämiskumppanuuteen ja hyödynnetään olemassa olevia yhteistyöverkostoja sekä maassa jo asuvan maahanmuuttajaväestön osaamista. Julkisen sektorin ohella keskeisiä toimijoita ovat työmarkkinajärjestöt, media ja hankkeen yhteydessä työvoimaa rekrytoivat yritykset. Lisätietoja projektista: Elinkeinoelämän keskusliitto Peer Haataja 040-5535535.

⁴⁰ Jyväskylän yliopisto. Rekrytointipalvelu. Hankkeesta <<http://www.jyu.fi/hallinto/rekrytointi/kvharjoittelu/kvhanke>

Maahanmuuttajat markkinoille (MAAMARK)

Tampereella käynnistyi vuonna 2003 Maahanmuuttajat markkinoille -projekti (MAAMARK), jonka tavoitteena on helpottaa maahanmuuttajien ohjautumista koulutukseen ja työmarkkinoille entistä paremmin. Projektin tarkoituksena on auttaa sekä työnhakijoita että työnantajia. Projektin maahanmuuttaja-asiakkaat ovat eri ammattiryhmiä edustavia työllistymiskynnyksellä olevia motivoituneita ja riittävän suomen kielen taidon omaavia työnhakijoita. Projekti on työhallinnon ja Euroopan sosiaalirahaston yhteishanke, ja jonka toiminta-alueena on Tampere ja seutukunnat. Projektin puitteissa työnantajalle tarjotaan erityisesti henkilökohtaista apua maahanmuuttajien rekrytoinnissa, tarjotaan tukea työsuhteen aikana ja annetaan mahdollisuus edistää työyhteisön monimuotoisuutta. Työnantajalla on käytössä kaikki työvoimatoimiston palvelut ja yhteistyöverkosto seutukuntien työvoimatoimistojen kanssa. Osa projektin toimintamallia on yrityksiin jalkautuminen, minkä avulla pyritään löytämään ja luomaan työ- ja harjoittelumahdollisuuksia projektin maahanmuuttaja-asiakkaille. Tavoitteena on nostaa monimuotoisen ja monikulttuurisen rekrytoinnin tunnettavuutta ja näkyvyyttä.⁴¹ Lisätietoja projektista: http://www.ptvt.fi/tampere/yhteiset/lisattava_teksti.tpl?id=926.

Työperäisen maahanmuuton mahdollisuudet –projekti

Vuoden 2007 huhtikuussa on alkanut Mäntän seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän toimesta Työperäisen maahanmuuton mahdollisuudet –projekti, jonka tavoitteena on rakentaa työvoiman saatavuutta palveleva järjestelmä Ylä-Pirkanmaalla toimivien metalli- ja muovialojen yrityksille. Hankkeen aikana luodaan työvoiman tarpeeseen perustuvat tiiviit yhteistyömallit alueen yritysten, eli työnantajien kanssa. Alkuvaiheen tavoitteena on noin sadan kiinalaisen ja inkerinsuomalaisen työllistäminen ja kotouttaminen. Projektin varsinaisen kohderyhmän muodostavat työperäisiä maahanmuuttajia työllistävät yritykset. Projekti kestää maaliskuuhun 2008.⁴² Lisätietoja projektista: http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S02213.html.

⁴¹ Tampereen työvoimatoimisto: Maahanmuuttajat markkinoille –projekti <http://www.ptvt.fi/tampere/yhteiset/lisattava_teksti.tpl?id=926>

⁴² Työperäisen maahanmuuton mahdollisuudet, <http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S02213.html>

Työvoimaa yli rajojen –projekti

Vammalan seudun yrityspalvelu toteuttaa noin vuoden kestävästä Työvoimaa yli rajojen-projektin, jonka tavoitteena on rakentaa laaja työvoiman saatavuutta palveleva järjestelmä hallittuun työperäiseen maahanmuuttoon liittyen. Hankkeen aikana luodaan työvoiman tarpeeseen perustuvat tiiviit yhteistyömallit alueen yritysten ja muiden työnantajien kanssa. Lisäksi luodaan yhteinen helposti monistettava toimintamalli tavoitteiden saavuttamiseksi yhdessä koulutusten järjestäjien ja muiden toimijoiden kanssa. Toiminta kytketään osaksi viranomaistyötä. Työvoiman rekrytoimiseksi hyödynnetään yhteistyöverkoston jo olemassa olevia kontakteja lähtömaihin. Muuttajien integraation tukemiseksi luodaan maahanmuuttopoliittisen ohjelman mukainen opastusjärjestelmä. Punkalaitumelle Haukankoskelle perustettavan Lounais-Pirkanmaan koulutus- ja kotouttamiskeskukseen tarkoituksena on tukea sekä lähialueilla asuvien ja sinne muuttavien maahanmuuttajien koulutusta ja kotoutumista että alueelle työperäisesti muuttaneiden maahanmuuttajien ja heidän perheidensä koulutusta, opastusta ja integraatiota. Alkuvaiheen tavoitteena on noin 50-70 inkerinsuomalaisen työllistäminen ja kotouttaminen.⁴³ Lisätietoja projektista: http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S02198.html.

Promenio –projekti

Promenio –projekti on Turun työvoimatoimiston hallinnoima, ja projekti toimii Turun ja Tampereen alueella. Tampereen työvoimatoimisto on hankkeen kansallinen yhteistyökumppani, kun taas kansainväliset yhteistyökumppanit ovat Walesista, Hollannista ja Espanjasta. Projektin päämääränä on kehittää uusia maahanmuuttajien integroimista edistäviä toimintamalleja ja luoda uutta yhteistyötä viranomaisten ja maahanmuuttajayhdistysten välille. Projektin kohderyhmiä ovat maahanmuuttaja- ja monikulttuuriyhdistykset sekä maahanmuuttajatyötä tekevät muut kolmannen sektorin toimijat.⁴⁴ Lisätietoja projektista: <http://www.tyollisyysportti.fi/tyollisyyspalvelut/projektit/promenio/>.

PK-Urban-projekti

Vantaalla on vuosina 2001-2006 toteutetun EU:n Urban II-yhteisöaloite-ohjelman osana tehty Kari Kanasen kirjoittama Ulkomailta rekrytoidaan jo! –selvitys. Selvitys poikkeaa nyt tehtävästä selvityksestä siinä, että keskittyy

⁴³ Työvoimaa yli rajojen, <http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S02198.html>

⁴⁴ Promenio: Promenio <<http://www.promenio.net/index.php?k=10302>>

kartoittamaan yritysten tukipalvelutarvetta liittyen työntekijöiden rekrytointiin ulkomailta. Yritykset rekrytoivat ulkomailta silloin, kun ammattitaitoisia työntekijöitä ei löydy Suomesta.⁴⁵ Lisätietoja projektista: <http://www.urban-finland.info/Resource.phx/urban/julkaisut.htx>.

Vantaan sateenvarjo maahanmuuttajille (VASAMA)

Vantaan sateenvarjo maahanmuuttajille, VASAMA, oli Vantaan kaupungin sivistystoimen hallinnoima vuosina 2000-2006 toteutettu maahanmuuttajien työ- ja koulutushanke. Hanketta rahoittivat Euroopan sosiaalirahasto, työministeriö ja Vantaan kaupunki. Hanke sisälsi vantaalaisille maahanmuuttajille suunnattuja työllistymistä tukevia ja syrjäytymistä ehkäiseviä toimenpiteitä. Keskeistä oli maahanmuuttajien oman aktiivisuuden ja suomalaiseen yhteiskuntaan osallistumisen tukeminen. Vasama projektin ensisijaisena tavoitteena oli maahanmuuttajien kielitaidon ja työllistymisedellytysten parantaminen sekä maahanmuuttajakoulutuksen kehittäminen ja työllistymisen tukeminen. Projekti sisälsi kieli- ja työelämään suuntaavaa koulutusta, perustietoja ja -taitoja täydentävää ja työharjoittelupainotteista koulutusta, etsivää nuorisotyötä, multimediaoppimateriaalin kehittämistä ja kokeilua, työnhakuryhmiä, kielen ylläpitoryhmiä ja tukityöllistämistä. Projektin aikana on kehitetty sekä koulutusmenetelmiä että henkilökohtaista ohjausta ja tukea. Projekti oli jaettu työ- ja koulutusosioon sekä nuorten osioon.⁴⁶

Vuonna 2003 VASAMA -hankkeen osana kartoitettiin työnantajien odotuksia ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin liittyen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli antaa vastauksia vantaalaisten työnantajien odotuksista maahanmuuttajataustaisen työnhakijan kielitaidon, koulutustason tai mahdollisen aikaisemman työkokemuksen suhteen, jotta maahanmuuttaja olisi tasa-arvoinen suomalaisen työnhakijan kanssa työnhakutilanteessa. Työnantajien vastauksista selvisi, että työvoimatoimiston ja työvoimaneuvojan rooli voisi olla aktiivisempi työnantajien suuntaan, sillä viranomaisasioihin liittyvät säädös- ja lakikoukerot ovat asioita, joista työnantajilla ei aina ole ajanmukaista tietoa. Tutkimukseen osallistuneet työnantajat kokivat tarvitsevansa maahanmuuttajataustaisen henkilön palkkaamiseen tukea varsinkin erilaisten projektien taholta. Projektin yhdyshenkilöltä on mahdollisuus saada tukea, ja projektit koettiin hyvinä keinoina välittää tietoa eri kulttuureista ja erilaisuudesta. Erilaisen koulutuksen järjestäjien ja työnantajien välillä koettiin tutkimuksen mukaan olevan liian vähän yhteistyötä. Yhteistyön lisäämiseen tulisikin pa-

⁴⁵ Kananen 2006, 5-7.

⁴⁶ Vantaan kaupunki: Maahanmuuttajien opetus http://www.vantaa.fi/i_perusdokumentti.asp?path=1;135;137;216;6245;7388

nostaa tulevaisuudessa entistä enemmän.⁴⁷ Lisätietoja projektista: http://www.vantaa.fi/i_perusdokumentti.asp?path=1;135;137;216;6245;7388.

SPECIMA - Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat -projekti

Turun työvoimatoimistossa on käynnissä valtakunnallinen ESR -projekti nimeltään SPECIMA - Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat. Projekti joka alkoi joulukuussa 2000 ja päättyy syyskuussa 2007. Tärkeimpänä tavoitteena on ollut luoda uusia pätevyitys- ja täydennyskoulutusmalleja korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. Projekti pyrkii kehitettyjen hyvien käytäntöjen levittämiseen ympäri Suomea. Tavoitteena on parantaa kohderyhmään kuuluvien mahdollisuuksia työllistyä koulutustaan vastaaviin töihin Suomessa. Projektin puitteissa järjestetään pilottikoulutuksia, ja kehitetyistä koulutusmalleista pyritään muodostamaan pysyviä käytäntöjä kansallisella tasolla. Korkeasti koulutetuilta maahanmuuttajilta puuttuu muodollisen pätevyyden usein myös Suomen työmarkkinoilla välttämättömiä taitoja, kuten atk-osaamista, oman alan ammatti- ja tiedeyhteisöihin liittyviä suhteita ja verkostoja, uusinta oman alan osaamista ja kielitaitoa, mm. englannin kielen taitoa ja oman alan ammattisanastoa suomeksi. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat ovatkin usein työttöminä tai koulutustaan vastaamattomissa töissä, vaikka he monesti edustavat aloja, joilla on työvoimapulaa. Melko lyhyellä täydennyskouluttamisella heistä kuitenkin saadaan lisää työvoimaa monille työvoimapulasta kärsiville aloille.⁴⁸ Lisätietoja projektista: <http://www.turuntyovoimatoimisto.fi/index.php?pageid=79&menuid=84>

VIIVI -projekti

Turun toinen maahanmuuttajiin liittyvä ESR -hanke on VIIVI -projekti. Projektin tavoitteena on edistää viisikymmenvuotiaiden venäläisten insinöörinaisten työnhakua. Projektiin osallistuvia autetaan ammatinvalinnassa, koulutusmahdollisuuksien selvittelyssä ja työharjoittelupaikkojen ja työpaikkojen etsimisessä. Tavoitteena on saada käyttöön osallistujien olemassa oleva osaaminen, joka voi olla esimerkiksi kielitaito tai kotimaassa työkokemuksen ja koulutuksen kautta hankittua osaamista. Työllistyminen voi tapahtua vanhan ammatin pohjalta tai täysin uudelle alalle. Tavoitteena on myös, että projekti välittää venäjänkielistä työvoimaa tarvitseville yrityksille harjoittelijoita ja työntekijöitä. Vuoden 2006 alussa alkanut projekti loppuu tämän vuoden

⁴⁷ Kasala & Kokko 2003, 2, 50-53

⁴⁸ Turun työvoimatoimisto: Specima – korkeasti koulutetut maahanmuuttajat <http://www.turuntyovoimatoimisto.fi/index.php?pageid=79&menuid=84>

lopussa.⁴⁹ Lisätietoja projektista: <http://www.turuntyovoimatoimisto.fi/index.php?pageid=80&menuid=83>.

High Tech Way –projekti

Turun työvoimatoimistossa toteutettiin High Tech Way –projekti, jossa kehitettiin palvelua tukemaan Turun seudun bio- ja tietotekniikkayrityksiä ulkomaisten osaajien rekrytoinnissa Suomeen. Hankkeessa otettiin käyttöön työnhakijapankki, johon korkean teknologian ammattilaiset voivat ilmoittautua halutessaan töihin alan yrityksiin Turun seudulla. Hanke loi yhteydet tiedekeskuksiin ja joihinkin maihin, joista alan ammattilaisia tavoiteltiin. Tarvetta ulkomailta rekrytointiin ei kuitenkaan ollut, joten projekti keskittyi jo maassa olevia osaajia työllistymään. Rekrytoinnin volyymit olivat alueen yrityksiin vähäisiä, mutta hankkeen avulla luotiin toimivat kontaktit alan yrityksiin ja hankkeen antamaa neuvontaa ja tietoa yritykset ovat hyödyntäneet ulkomaalaisten osaajien rekrytointeihin liittyvissä kysymyksissä.⁵⁰

Julkaisuja

Kyllönen, Salla: Tampereen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ulkomaiset opiskelijat. Opiskeluaika ja tutkinnon jälkeiset uramahdollisuudet.

Työnantajanäkökulma selvityksissä on vielä melko harvinainen. Salla Kyllönen käsittelee esiselvitysraportissaan paitsi Tampereen ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden opiskeluaikaa myös tutkinnonjälkeisiä uramahdollisuuksia. Selvityksessä ei otettu huomioon Tampereelle tulevia vaihto-opiskelijoita.

Esiselvitykseen haastateltiin sähköpostitse Tampereen alueen työmarkkinoita ja elinkeinoelämää näköalapaikalta seuraavia tahoja. Haastattelujen tarkoituksena oli hakea tuntumaa siihen, millaisena korkeasti koulutettujen ulkomaalaisten tämänhetkinen asema alueen työ- ja elinkeinoelämässä nähdään ja mihin suuntaan sen toivottaisiin kehittyvän.⁵¹

⁴⁹ Turun työvoimatoimisto: ESR VIIVI-projekti <<http://www.turuntyovoimatoimisto.fi/index.php?pageid=80&menuid=83>>

⁵⁰ Kananen 2006, 19

⁵¹ Kyllönen 2006, 32

Työnantajien asenteet ulkomaalaisia korkeasti koulutettuja kohtaan olivat keskimäärin myönteisempiä suurissa kuin pienissä yrityksissä. Asennoitumiseen vaikuttaa myös se, onko johdolla ja esimiehillä itsellään korkeakoulututkinto. Pääsääntönä oli, että työnantajien suhtautuminen on myönteisempää aloilla, joissa työntekijöitä etsitään maailmanlaajuisesti. Aloilla, joissa on paljon myös kotimaista työvoimatarjontaa suhtautuminen ulkomaalaisiin ei ollut niin myönteistä. Ulkomaalaisten työnhakijoiden arvellaan kohtaavan työhaussa ennakkoluuloja, mikä näkyy sijoittumisena koulutusta vastaamattomiin työtehtäviin. Ulkomaalaisten työmarkkina-asema on esiselvityksen mukaan kohentumassa.⁵²

Esiselvityksestä käy ilmi, että ulkomaalaisten henkilöiden rekrytointi voi tuoda työyhteisöön lisäarvoa, vaikka se ei välttämättä ole automaattista. Ulkomaalaisten nähdään tuovan työyhteisöön kielten, kulttuurien ja alueiden tuntemusta sekä uudenlaisia näkökulmia ja ajattelutapoja. Lisäksi heillä voi olla työtehtävien hoidon kannalta sellaista arvokasta työ- ja elämäkokemusta, jota muuten olisi vaikea tavoittaa.⁵³

Monikulttuurisen työyhteisön ja ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin ongelmakohtina tai haasteina nähdään kielitaitoon ja kulttuurieroihin liittyvät asiat. Ulkomaalaisilla työntekijöillä voi olla puutteita niin suomen kuin englannin kielen hallinnassa ja sopeutuminen työyhteisöön voi olla haastavaa. Esiselvityksessä tuli ilmi myös johtamistaitoon liittyviä seikkoja, sillä ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi ja perehdyttäminen vaativat johdolta hyviä henkilöstöjohtamistaitoja, jotta sopeutuminen työyhteisöön sujuisi mahdollisimman jouhevasti.⁵⁴

Osa vastaajista arvioi, että korkeakoulutetun ulkomaisen työvoiman markkinat muuttuvat yleisen työmarkkinatilanteen mukaisesti. Useimmat haastatteluun osallistuneista olivat sitä mieltä, että osaavan ulkomaisen työvoiman hyödyntämiseen panostaminen voi olla yksi oleellinen Tampereen alueen kilpailukykyä ja vetovoimaisuutta ylläpitävistä tekijöistä. Jotta tämä olisi mahdollista, se edellyttää niin julkiselta kuin yksityiseltä sektorilta konkreettisia toimenpiteitä ja asenteiden muokkaamista. Kuten ei ulkomaalaisuuskaan ole itseisarvo rekrytointitilanteessa, ei myöskään ulkomaisen työvoiman hyödyntäminen ole itseisarvoinen ratkaisu mihinkään ongelmaan.⁵⁵

Esiselvitykseen vastanneet henkilöt olivat sitä mieltä, että alueen korkeakouluista valmistuvien ulkomaalaisten osaamista ei hyödynnetä tällä hetkellä riittävän tehokkaasti. Korkeakoulujen tulisi vahvistaa suhteitaan ja verkosto-

⁵² Kyllönen 2006, 33-34

⁵³ Kyllönen 2006, 35

⁵⁴ Kyllönen 2006, 35-36

⁵⁵ Kyllönen 2006, 38-37

jaan alueen elinkeinoelämän kanssa merkittävästi. Myös tutkimus- ja markkinayhteistyötä voitaisiin yrityselämän kanssa lisätä korkeakoulujen puolella. Ulkomaalaisille opiskelijoille olisi suotava opiskeluaikana mahdollisuus työharjoitteluun. Lisäksi korkeakoulut voisivat erilaisten opintokokonaisuuksien aikana varmistaa, että valmistuvilla ulkomaalaisilla olisi riittävä ammattiosaamiseen liittyvä kielitaito. Lisäksi ulkomaalaisten opiskelijoiden tietämystä suomalaisista työmarkkinoista sekä omista työelämään liittyvistä vahvuuksistaan ja kehittämistarpeistaan tulisi lisätä.⁵⁶

Esiselvitykseen oli haastateltu kaikkien tamperelaisten korkeakoulujen kansainvälisten yksiköiden esimiehiä. He olivat sitä mieltä, että Tampereen alueen elinkeinoelämää ei pidetä kovin kansainvälistyneenä. Ulkomaalaisten työllistyminen ja harjoittelupaikkojen saaminen on ollut vaikeaa. Osasyynä tähän voi olla ulkomaalaisten opiskelijoiden heikko suomenkielen taito. Työllistymiseen vaikuttaa myös alakohtaiset erot. Missään Tampereen korkeakoulun kansainvälisessä yksikössä ei pureuduttu ulkomaalaisten opiskelijoiden tilanteeseen uramahdollisuuksien parantamiseksi. Uramahdollisuuksista ja työnantajakontakteista korkeakouluissa ovat osin vastuussa muut tahot, eikä ulkomaalaisten työ- tai harjoittelupaikkojen hakuun liittyviä erityiskysymyksiä ole katsottu tarpeelliseksi huomioida erillisinä kokonaisuuksina. Jos ulkomaiselle opiskelijalle ei ole löytynyt harjoittelupaikkaa, on opiskelija voitu ottaa korkeakoulun kansainväliseen toimistoon tai yksikkökohtaisten kv-koordinaattoreiden ohjaamaan harjoitteluun. Lisäksi on pohdittu sitä, pitäisikö suomen kielen opintoja vaatia pakolliseksi ulkomaalaisten suorittamaan tutkintoon.⁵⁷

Söderqvist, Minna: Ulkomaalaiset työnantajan silmin

Minna Söderqvist on tehnyt vuonna 2005 laajan tutkimuksen ulkomaalaisista työnantajan silmin, jossa tutkimuskohteena oli yli 600 yritystä ympäri Suomea. Tutkimuksen tarkoituksena on tukea suomalaisten korkeakoulujen kansainvälistymistä siten, että niistä valmistuville uussuomalaisille aukeaisi enemmän mahdollisuuksia integroitua suomalaiseen työelämään. Tutkimukseen vastasi 635 työnantajaa ympäri Suomea. Ulkomaalaisten työllistymistä estää se, että ulkomaalaisuutta ja sen monimuotoisuutta ei huomioida henkilöstöhallinnon prosesseissa eikä henkilöstön johtamisessa. Ulkomaalaisuutta ei myöskään osata hyödyntää liiketoiminnassa. Samoin työyhteisöjen ja lähiesimiesten puutteellinen kulttuurikompetenssi estää ulkomaalaisten osaamisen täyden hyödyntämisen. Etnisyyden ja monikulttuurisen johtamisen suhteen suomalaiset työnantajat eivät ole vielä kovin hereillä eikä kansainvälistymiseen liittyviä liiketoimintoja ei kouluteta. Myöskään perehdyttämisessä, sitouttamisessa

⁵⁶ Kyllönen 2006, 39

⁵⁷ Kyllönen 2006, 42-43

ja integroimisessa ei huomioida ulkomaalaistaustaisen erityistarpeita. Rekrytointitilanteessa ulkomaalaisen on osattava suomea. Kielitaitovaatimusta perustellaan niin muun työyhteisön huonolla kielitaidolla, asiakkaiden vaatimuksilla kuin työturvallisuustekijöilläkin.⁵⁸

Ulkomaalaisen Suomessa suorittamaa tutkintoa eivät haastatellut työnantajat pidä rekrytointiperusteena. Rekrytointitilanteessa ulkomaalaistaustaisella on suurempi näytön paikka kuin suomalaisella hakijalla. Pintaan nousee ahkera, omatoiminen, suomenkielentaitoinen ja hyvät interkulttuuralliset vuorovaikutustaidot omaava työntekijä. Noin kaksi kolmasosaa tutkimukseen vastanneista työnantajista pitää ulkomaalaisia mahdollisuutena.⁵⁹

Raunio, Mika: Suomi globaalitalouden osaajien valintojen kentällä

Mika Raunion vuonna 2002 tekemä tutkimus tarkastelee suomalaisten kaupunkiseutujen ja yritysten vetovoimaisuutta osaajien kansainvälisillä työmarkkinoilla. Tutkimuksessa tarkastellaan erityisesti Helsingin, Espoon, Tampereen, Turun ja Oulun kaupunkeihin ja niiden ympäristöihin. Ulkomaalaisista osaajista kohderyhmänä ovat tietotekniikan ja bioteknologian osaajat. Tutkimus keskittyy tutkimaan sitä, mitkä ovat ulkomaalaisten osaajien mielikuvat ja kokemukset suomalaisista yrityksistä työpaikkana ja sekä Suomesta yleensä työskentely- ja asuinpaikkana.⁶⁰

Vaikka tutkimus ei suoraan käsittelekään ulkomaalaisten osaajien rekrytointia ja siihen liittyviäseikkoja, saa tutkimuksesta kuitenkin hyvän kuvan tekijöistä, jotka houkuttelevat tai työntävät poisulkomaalaisia osaajia. Tutkimuksessa esiteltyjä Suomen vetovoimatekijöitä voidaan soveltaa alueellisesti ja paikallisesti.

⁵⁸ Söderqvist 2005, 3-11

⁵⁹ Söderqvist 2005, 15-16

⁶⁰ Raunio 2002, 5-8

Keväällä 2007 Suomen Itämeri-instituutin toimesta toteutettu selvitys ”Ulkomaalaisten osaaminen hyödyksi Pirkanmaalla” kartoitti Pirkanmaan työnantajien näkemyksiä, toiveita ja tarpeita ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa. Selvityksessä oltiin erityisesti kiinnostuneita alueella jo asuvista korkeakoulutetuista tai korkeakouluissa opiskelevista ulkomaalaisista henkilöistä. Raportissa käydään läpi ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnin esteitä, sen organisaatioihin mukanaan tuomia etuja ja ongelmia sekä toimia, joiden avulla Pirkanmaan työnantajat ja alueen ulkomaalaiset osaajat saataisiin entistä paremmin kohtaamaan toisensa.

Selvitystyön rahoittajina toimivat Tampereen kaupungin elinkeinotoimi, Unipoli -korkeakouluverkosto sekä Suomen Itämeri-instituutti.



SUOMEN ITÄMERI-INSTITUUTTI
THE BALTIC INSTITUTE OF FINLAND



Unipoli - Tampere

www.baltic.org

ISBN: 978-951-98347-6-4 (nid.)

ISBN: 978-951-98347-7-1 (PDF)