



# Tervetuloa!

Webinaari: Ratkaisuja  
kansainvälisen  
rekrytoinnin  
vauhdittamiseksi

Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima  
Suomessa (**PIKEUS**) -hankkeen julkistustilaisuus

26.11.2024 klo 10.00-11.30



# Tilaisuuden ohjelma ja esiintyjät

Huom!  
Tilaisuus  
tallennetaan

## Osio 1

- 10:00-10:30 Tutkimustulokset  
**Mari K. Niemi**, E2 Tutkimus  
**Matti Välimäki**, E2 Tutkimus  
**Vilma Niskanen**, E2 Tutkimus
- 10:30-10:45 Kolme kommenttipuheenvuoroa  
**Harri Jaskari**, Suomen Yrittäjät  
**Tiia Brax**, Kiinteistöyönantajat  
**Marika Lustedt**, Espoon kaupunki
- 10:45-10:50 Yleisökysymykset 

## Osio 2

- 10:50-11:00 Toimenpidesuosittelusten esittely
- 11:00-11:25 Kolmen pk-yrityksen edustajan kokemuksia kv-rekrytoinneista  
**Aino Heikkilä**, E2 Tutkimus (haastattelija)  
**Minttu Happo**, Leenan Puhdistuspalvelu Oy (Kajaani)  
**Sanni Vainio**, Gigglebug Entertainment (Helsinki)  
**Mikael Holsti**, Holsti Forest Oy (Sievi)
- 11:25 Päätössanat
- 11:30 Tilaisuus loppuu

# Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima Suomessa PIKEUS -hanke

## ○ **Hankkeen tavoitteet:**

- Syventää ymmärrystä pk-yritysten kansainvälisen rekrytoinnin kokemuksista ja palveluntarpeista.
- Kerätä yritysten parhaita käytäntöjä ja ratkaisuja ja jakaa niitä muidenkin hyödyksi.
- Kuulla yritysten kehittämissideoita ja viedä niitä eteenpäin.

*Hankkeen raportti tarjoaa:*

- ➔ **Tietoa** pk-yritysten tilanteista ja kokemuksista päätöksenteon pohjaksi
- ➔ **Ratkaisuja** yrityksille kansainväliseen rekrytointiin
- ➔ **Keinoja** kehittää yrityksille suunnattuja palveluita ja oppilaitosyhteistyötä



# HANKEKUMPPANIT



KUOPIO

Lahti

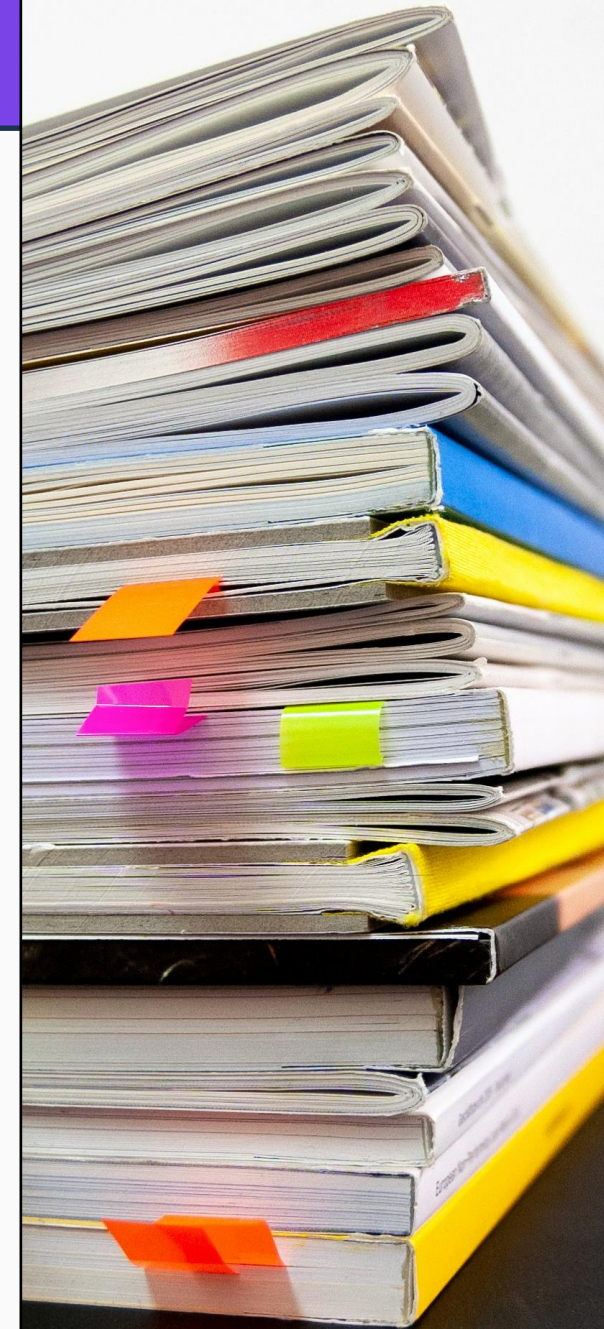
WORK IN  
FINLAND

KIRA-liitot

- Pienet ja keskisuuret yritykset (pk-yritykset): alle 250 henkilön yrityksiä, vuosiliikevaihto on korkeintaan 50 miljoonaa euroa.
- Yli 99 prosenttia Suomessa v. 2022 toimineista n. 444 000 yrityksestä oli pk-yrityksiä.
- **Aineistona v. 2024 maalis-elokuussa tehtyt 40 kpl pk-yrittäjän tai pk-yrityksen johdossa työskentelevän henkilön haastattelua.**
- Haastateltavat löydettiin mm. *Vinkkaa meille yritys* -kampanjan, sidosryhmien, hakuportaalien, sosiaalisen median ja muiden haastateltavien kautta.
- **Kaikissa haastatelluissa yrityksissä työskenteli ulkomaalaista työvoimaa.**
- Tarkastelumme perustuu suurelta osin yli 10 henkilöä työllistäviin pk-yrityksiin.
- **Aineistomme yrityksistä noin 40 prosenttia työllistää korkeakoulutettuja ulkomaalaisia, noin 60 prosenttia palkkaa ulkomaalaisia suorittavaan työhön.**



- **Haastatteluihin osallistuneiden yritysten toimialat**
  - **Useita haastatteluja:**
  - arkkitehtuuri, hoiva-ala, IT-tuotteet ja ohjelmistokehitys, kiinteistöpalveluala (ml. puhtauspalvelut), maatalous, metalliteollisuus, rakennusala, ravintola-ala ja tekstiilihuoltoala
  - **Yksittäisiä haastatteluja:**
  - elintarviketeollisuus, kaivosteollisuus, kiviala, konepajateollisuus, koulutusteknologia, liikkeenjohdon konsultointi, matkailuala, metsänhoito, nanoteknologia, taloushallinto, tulkkaus- ja käännöspalvelu, audiovisuaalinen ala, tuotteiden teollinen tuotanto ja teollisuuden jatkojalostus
- **Yrityksiä on mukana valtaosasta (14/21) Suomen maakunnista.** Haastatelluista yrityksistä:
  - 38 prosentilla on päätoimipaikka yli 100 000 asukkaan kaupungissa
  - 20 prosentilla 30 000-100 000 asukkaan kaupungissa
  - 42 prosentilla alle 30 000 asukkaan kaupungissa tai kunnassa.
- **Haastatelluissa yrityksissä oli henkilökuntaa kaikista maanosista.**
  - Viisi useimmin mainittua maata, joista yrityksissä oli työntekijöitä olivat Venäjä, Ukraina, Filippiinit, Intia ja Iso-Britannia.



# REKRYTOINNIN KANNUSTIMET JA JARRUT

*”Eihän suomalaisia työntekijöitä ole.”* (H2, kiinteistöpalvelualan yritys, Etelä-Pohjanmaa)



01

# Yritysten syyt palkata ulkomaalaista työvoimaa kahtalaisia

## 1. TYÖVOIMAPULA

**Matalan koulutustason tehtäviin palkkaavissa yrityksissä on hakijapulaa: suomalaisia työntekijöitä ei löydy.**

- Vajaalla puolella haastatelluista tämä oli syynä ensimmäisen ulkomaalaisen työntekijän rekrytointiin: sopivia suomalaisia (usein: suomea tai ruotsia puhuvia) hakijoita ei enää ollut.
- Esim. kiinteistöpalvelu-, ravintola- ja rakennusalojen sekä maa- ja metsätalousalan yrityksissä ja teollisuusyrityksissä tätä kokemusta.
- **Syiksi hakijapulaan haastateltavat arvioivat esimerkiksi:**
  - tarjotun työn raskauden ja matalahkon palkkatason
  - työn kausiluonteisuuden
  - työpaikan sijainnin pienellä paikkakunnalla



# Yritysten syyt palkata ulkomaalaista työvoimaa kahtalaisia

## 2. OSAAJAPULA

**Korkeakoulutettuja osaajia palkkaavissa yrityksissä on pulaa riittävän kokeneista erityisosaajista, mikä saa etsimään osaajia ulkomailta.**

- Esimerkiksi kaivosalan, nanoteknologia-alan ja audiovisuaalisen alan sekä osin myös IT-alan haastateltavat kertoivat vaikeudesta löytää Suomesta riittävän kokeneita ja osaavia työntekijöitä.
- Näissä yrityksissä englanniksi työskenteleminen on jo arkea, kansainväliset haut luontevia.
- Paras hakija voi löytyä Suomesta tai ulkomailta, mutta suomen osaaminen on rekrytoinnissa vähemmän tärkeä kriteeri kuin osaamisen taso.



# Mahdollisuus jatkaa yritystoimintaa – tilaisuus kilpailla kansainvälisesti

*”Jos me oltas yritetty pyörittää pelkästään suomalaisten voimin, niin se ois tarkoittanut, että meillä ei olis työntekijöitä. Se tekis laajentamisesta käytännössä mahotonta.” (H11, metsänhoitoalan yritys, Pohjois-Pohjanmaa)*

*”Sehän on ollut meidän elinehto, että meillä on kansainvälinen työyhteisö. Ilman tätä kansainvälistä osastoa tässä ei ehkä olisi tämännäköinen yritys tässä olemassa.” (H15, maatalousalan yritys, Uusimaa)*

*”Me tehdään kuitenkin kansainvälisesti näitä tuotantoja -- tietysti me halutaan tuottaa parasta laatua siinä. Silloin se tarkoittaa myös ulkomaalaisia työntekijöitä”. (H38, Audiovisuaalisen alan yritys, Uusimaa)*

*”On etsitty vain päteviä ihmisiä töihin katsomatta sitä, mistä on kotoisin” (H10 Arkkitehtuurialan yritys, Uusimaa)*

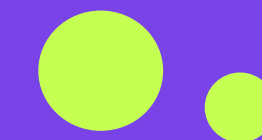
# Osassa yrityksiä on pettymystä suomalaisten valmiuteen ottaa työtä vastaan

*”Mutta tosi jäätäviä ammattilaisia ja hyviä hitsareita. Ja heidän työmoraaali on ollut todella korkea, että se on nostanut meidän kotimaistenkin työntekijöiden työmoraaalia, että hemmetti, että eihän me nyt noita huonompia olla.”*  
(H5, metalliteollisuuden alan yritys, Lappi)

- Emme haastatteluissa kysyneet työntekijöiden ahkeruudesta tai pyytäneet vertailemaan keskenään suomalaisia ja ulkomaalaisia työntekijöitä.
- **Silti etenkin työntekijäammatteihin palkkaavien yritysten haastateltavat nostivat usein esiin ulkomaalaisten työntekijöidensä huomattavan ahkeruuden ja korkean työmoraaalin.**
- Näissä yrityksissä ulkomaalaiset työntekijät näyttäytyvät usein suomalaisia valmiimpina tarttumaan työhön kuin työhön ja sitoutumaan myös fyysisesti raskaisiin ja suorittaviin tehtäviin.
- Monissa maissa matalasti palkatut tehtävät ovat eriytyneet maahanmuuttajien työkentäksi. Onkin huolehdittava, että kaikille avautuu – taustaan katsomatta – mahdollisuuksia edetä työelämässä.

# Mikä selittää kokemusta työntekijöiden eroista?

- Haastateltavat arvioivat ulkomaalaisten työntekijöiden ahkeruuden ja sitoutumisen liittyvän esimerkiksi haluun rakentaa elämää Suomessa, päästä osaksi yhteiskuntaa ja tulla toimeen omillaan.
- **Havaintoa voi selittää myös ulkomaalaisten suomalaisia vaikeampi työmarkkina-asema: saatuja työmahdollisuuksia arvostetaan.**
- Eroja voivat selittää myös ulkomaalaisten työntekijöiden lähtömaiden Suomea huonommat työolot ja palkkaus sekä suomalainen johtaminen, jonka moni tulija Suomessa kokee lähtömaataan tasa-arvoisemmaksi ja työntekijää arvostavammaksi (Alho 2023, 30).
- **Moni matalapalkka-aloilla työskentelevä maahanmuuttajataustainen työntekijä haluaisi edetä urallaan, muttei koe sitä mahdolliseksi.** (Business Finland 2023).



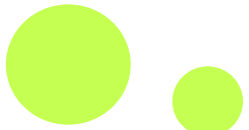
*”Ne on kovia tekemään töitä. Ihan siis silmiinpistävän kovia tekemään töitä. Aina iloisia ja tyytyväisiä ja onnellisia, kiitollisia työpaikasta. - - Suomalaisilla tahtoo olla vähän toisinpäin, että mikään ei ole hyvin.”*

**(H24, tekstiilihuoltoalan yritys, Pohjois-Savo)**

*”Oikeastaan kaikki nämä työntekijät, mitä meille on tullut, niin ovat älyttömän hyviä työntekijöitä ja nopeita oppimaan. Ovat tavallaan hyvin nopeasti tulleet semmoiseksi omaksi väeksi. Semmoista luotto-työntekijäporukkaa ovat he.”*

**(H39, hoiva-alan yritys, Keski-Pohjanmaa)**

# Rekrytoinneissa askarruttaneet työyhteisön ja asiakkaiden asenteet sekä kielitaito



*”Vähän olin skeptinen, myönnän kyllä sen. Mietitytti se, että kuinka työlästä se on ja kuinka paljon siihen pitää panostaa, ja saadaanko sitä toimimaan.”*

**(H39, hoiva-alan yritys, Keski-Pohjanmaa)**

- Osassa yrityksiä suhtauduttiin varauksellisesti kansainvälisiin rekrytointeihin.
- Toimialalla oli merkitystä: jos alalla työskennellään jo englanniksi ja toiminta on kansainvälistä, huolenaiheita on vähän tai ei lainkaan.
- **Korostetun suomalaisessa toimintaympäristössä ja läheisissä asiakaskontakteissa toimivissa yrityksissä varauksia on muita enemmän.**
- Osa haastateltavista huolestuttivat nykyisten työntekijöiden, asiakkaiden ja sidosryhmien reaktiot liittyen etenkin kieleen ja kulttuurieroihin.
- **Vaikka arjessa oli ollut pulmiakin, jaettu kokemus oli, että huolet olivat olleet valtaosin turhia. Arki yrityksissä sujuu.**

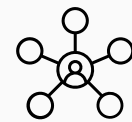
# 02



## TYÖYHTEISÖN KANSAINVÄLISTYMISEN HYÖDYT YRITYKSILLE

*”Tullut suvaitsevaisuutta enemmän. Se myös näkyy suomalaisten keskinäisessäkin käyttäytymisessä ja kommunikaatiossa.” (H13, elektroniikkateollisuuden alan yritys, Pirkanmaa)*

# Yritysten ulkomaalaisen työvoiman palkkaamisesta tunnistamia hyötyjä



**Yritys sai työvoimaa ja pystyi jatkamaan toimintaansa.** Näin kv-rekrytoinnit turvasivat myös suomalaisten työntekijöiden työpaikkoja.



**Yritys sai parhaita osaajia kun rekrytointipooli laajeni.** Paras osaaja voi löytyä Suomesta tai ulkomailta. Kun yritys rekrytoi kansainvälisesti, se voi valita aina parhaan osaajan, ei vain parasta suomea puhuvien joukosta.



**Yritys pystyi kasvamaan Suomessa tai laajentumaan kansainvälisille markkinoille.**

Uusien asiakkaiden ja markkinoiden haltuun ottamisessa monia maita ja kulttuureja tunteva ja kielitaitoinen työvoima oli etu.



**Yrityksen kyky palvella erilaisia asiakkaita vahvistui.** Moninaisuus tuki yritysten idearikkautta ja kykyä kehittää uusia tuotteita tai palveluita sekä markkinoita niitä ryhmille, joihin aiemmin ei ollut yhteyttä.



**Toimintatavat kehittyivät ja uusia ratkaisuja löytyi.** Moninaisuuden vahvistuessa yrityksiin tuli uudenlaisia ajatuksia sekä tapoja nähdä ja tehdä asioita. Lisäksi prosessit kehittyivät.

# Kansainvälinen työvoima on valtti ulkomaille laajennuttaessa

*”En usko, että me ois kansainvälisesti breikattu näin hyvin firmana [ilman kv-rekrytointeja] Ossaamis pohjaa on löytyny tosi hyvin. Kulttuurituntemusta pitkin poikin maailmaa.*

*- - Vaikka [kun] nyt tässä uudistettiin nettisivut, niin omin voimin neljälle kielelle ne saatiin käännettyä saman tien.*

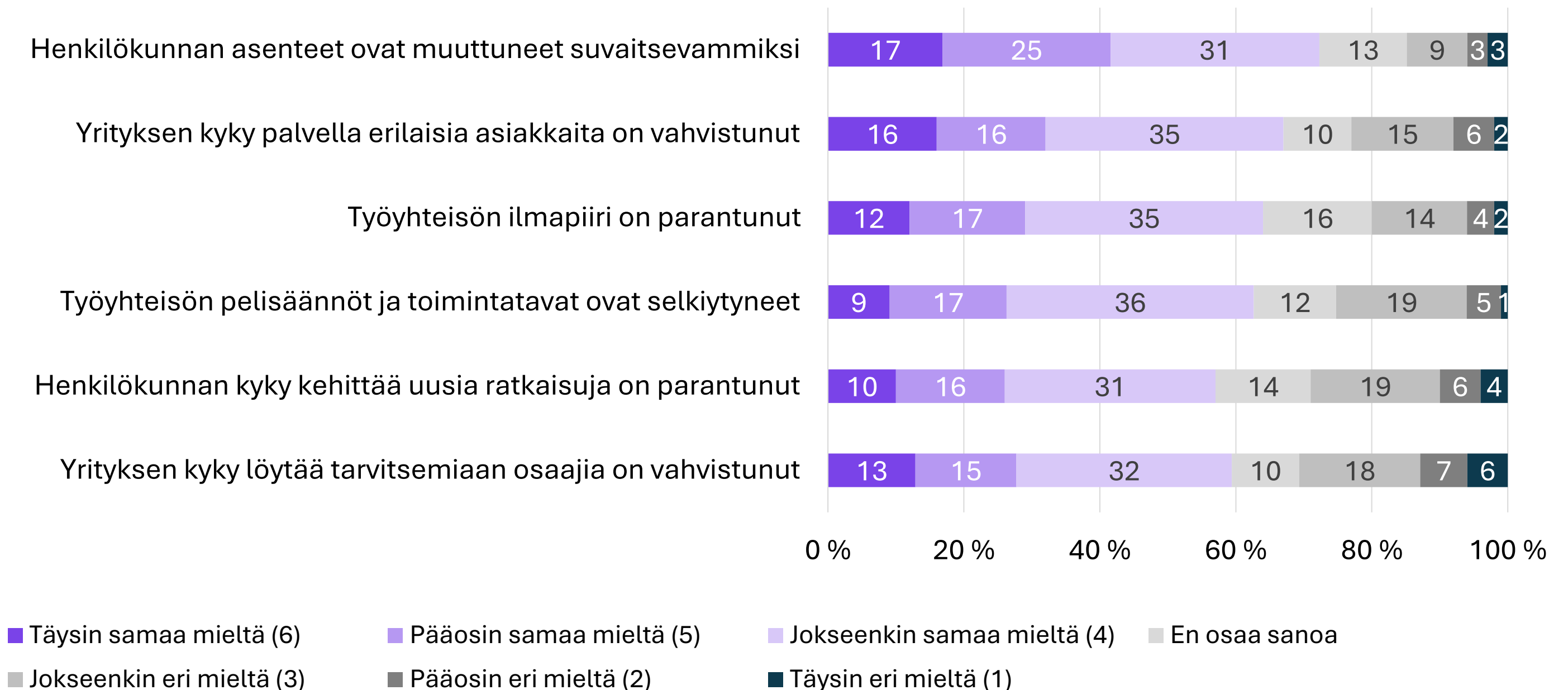
*Ja se, että kun ollaan menty ulkomaille, niin on helpompi ollu kyssyy, että kun sie oot sieltä, niin mitä sillä arvostetaan, tai luuletko, että tää toimis siellä, mistä oot?”*

**(H16, IT-alan yritys, Pohjois-Karjala)**



# Yrityksissä tunnistetaan useita kv-rekrytoinnin myönteisiä vaikutuksia

Mitkä seuraavista asioista ovat yrityksessäsi muuttuneet ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin myötä? (jos palkannut maahanmuuttajia) (% , n=175)



- Suomen Yrittäjien Yrittäjägallupiin (marraskuu 2024) lisättiin oheinen kysymys PIKEUS-hankkeen tulosten pohjalta.

Kyselyn tulokset ovat linjassa PIKEUKSEN-haastatteluiden kanssa. Valtaosa vastaajista katsoi ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnilla olleen myönteisiä vaikutuksia.

# Moninaisuuden on yrityksissä koettu vahvistavan työhyvinvointia

*”[Suomalaiset kesätyöntekijät] ovat hirveästi tykänneet tämmöisestä työyhteisöstä, missä on ollut näitä ukrainalaisiakin tässä. Siellä on kaveerattu kuitenkin vuosien varrella ihan mukavasti.”* **(H15, maatalousalan yritys, Uusimaa)**

*”Meidän asukkaiden kannalta se on heillekin ollu ihan mukava juttu, että on eri maista ihmisiä, että heidänkin kannaltaan. Omaisiltakin on tullu kyllä kehuja. Ennen kaikkea heidän ystävällisyydestä.”* **(H18, hoiva-alan yritys, Kainuu)**

*”Onko se nyt iloisemmaksi tai ainakin tämmöiseksi se tekeminen. He ovat tuoneet paljon tähän meidän harmaaseen arkeen sitä positiivisuutta.”* **(H5, metalliteollisuuden yritys, Lappi)**

*”He osaavat myöskin ikään kuin palkita sua, työnantajaa sanomalla kauniita asioita. - - Siinä on valtava ero omaan hyvinvointiin, että sä saat takaisin jotain.”* **(H1, kiinteistöpalvelualan yritys, Uusimaa)**



# 03

## REKRYTOINNIN VÄYLÄT JA KÄYTÄNNÖT

*”Hyvät kokemukset siivitti siihen, että samaa porukkaa alkoi kertyä yhdelle laitokselle ja verkostojen kautta ruvettiin siirtymään, niin niitä tuli muillekin laitoksille.” (H36, rakennustuoteteollisuuden alan yritys, Kymenlaakso)*

# Huomioitavia asioita pk-yritysten kansainväliseen rekrytointiin

- **Paikkansa pitävän tiedon merkitys.**
  - Tärkeä tunnistaa myös asioita, jotka voivat olla tänne muuttaville vaikeita, ja miettiä keinoja tukea heitä näissä.
- **Palveluiden hyödyntäminen voi keventää rekrytointia.**
  - Julkisten työvoimapalveluiden ja henkilöstövälytysyritysten tarjoamat mahdollisuudet.
- **Sosiaalinen media, oppilaitosyhteistyö ja tapahtumat voivat auttaa rekrytoinnissa.**
  - Esim. työyhteisön moninaisuuden esiin tuova viestintä ja kumppanioppilaitokset.



# Olemassa oleva ulkomaalainen henkilökunta voi tukea kansainvälistä rekrytointia

*”Tänä vuonna käytännössä työntekijät keitä tuli, oli aikaisempien työntekijöitten suosittelemia - - pitää saada ensin luotettava kontakti sinne lähtömaahan. Sen jälkeen se on helppoa.”* **(H11, metsänhoitoalan yritys, Pohjois-Pohjanmaa)**

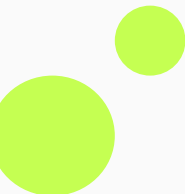
*”- - meillä on täällä Kainuussa tällä hetkellä niin hyvä maine, oikeasti maahanmuuttajien siinä omassa piirissä, että he sitten suusanallisesti kertovat toinen toiselle, että siellä oli hyvä paikka, ja sitten he pyytää, että pääsee tulemaan meille.”* **(H18, hoiva-alan yritys, Kainuu)**

*”Meille on tullut ulkomaalaiset työntekijät käytännössä lähes kaikki sillä lailla, että on ollut yksi. Sitten yksi tuntee toisen ja toinen tuntee kolmannen ja kolmas tuntee neljännen.”* **(H26, teollisuuden jatkojalostusalan yritys, Etelä-Pohjanmaa)**

*”Meidän [ulkomaalaistaustaiset] työntekijämme tekevät ison osan myös rekrytoinnista jakamalla niitä ilmoituksia. He julkaisevat sen omilla kanavillaan, niin kyllä se tavoittaa alan ihmisiä valtavasti.”* **(H38, audiovisuaalisen alan yritys, Uusimaa)**

# Osaamisen tunnistamisen käytännöt ovat osin alakohdittaisia

- Osaamisen tunnistamisen vaatimukset vaihtelevat mm. sen mukaan, onko laissa säädetty alan pätevyysvaatimuksista tai ovatko työtehtävät käytännön tekemistä vai esim. asiantuntijatyötä.
  - **Osaamisen ja soveltuvuuden tunnistaminen** tapahtuu eri aloilla mm.
    - haastattelun lisäksi koevuoron kautta
    - kohdemaassa videoitujen työnäytteiden avulla
    - varmistamalla ansioluettelossa tai portfolioissa olevien ansioiden paikkansapitävyys esim. suosittelijoilta
    - teettämällä ennakkotehtäviä, joita käydään läpi haastatteluissa.
- **Kielitaidon testaaminen** voi olla osa osaamisen varmistamista. Suomeksi tai ruotsiksi tehty hakemus ei aina kerro hakijan suomen tai ruotsin taidosta.



# PEREHDYTTÄMINEN JA KOTOUTUMINEN

*”Aika lojaalia sakkia saat, jos otat huomioon.” (H16, IT-alan yritys, Pohjois-Karjala)*



04

# Perehdyttämiseen vaikuttavat tulijan osaaminen ja kokemus Suomesta sekä yrityksen resurssit

*”Eivät nuo eteläamerikkalaiset ymmärrä sellaista, että me jurotetaan, eikä edes morjensteta aamulla. Kyllä tavallaan pitää saada se mindset, että sopeudutaan kaikki. Ei vaan se, että he sopeutuvat tänne, vaan meidänkin täytyy sopeutua.” (H38, audiovisuaalisen alan yritys, Uusimaa)*

- Eroja perehdyttämisen tarpeessa ja sisällöissä selittävät esimerkiksi **rekrytoitavien koulutustaso, aiempi työkokemus Suomesta ja yrityksen toimiala**.
- **Työkulttuurien erot maiden välillä** voivat vaikuttaa siihen, miten uusi työntekijä kykenee ottamaan perehdytystä vastaan.
- Perehdyttäminen voi näyttäytyä työnantajalle prosessina, jossa Suomeen asettumisen käytännön asiat, kuten asunnon löytäminen ja lupa-asiat, limittyvät työtehtäviin perehdyttämiseen.
- Perehdyttämiseen kannattaa haastateltujen mukaan sisällyttää **kertomista suomalaisesta työelämästä ja yhteiskunnasta**. → Vahvistaa pitovoimaa

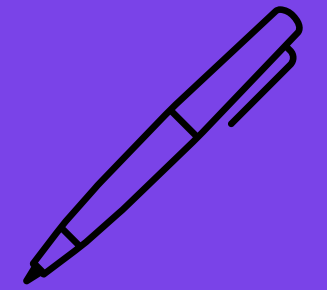


# Perehdyttämisen osa-alueiden ja vastuiden määrittäminen parantaa prosessia

- **Perehdyttämisen osa-alueet** voivat olla ulkomaalaisen työntekijän kohdalla seuraavia:
  - **Yleiset työpaikan käytännöt** (kahvittelut ja ruokailut, lomista sopiminen, kokouskäytännöt)
  - Omiin **työtehtäviin liittyvät asiat** (vastuut, yhteistyö kollegoiden kanssa, turva-asiat)
  - Suomalaiseen **työkulttuuriin liittyvä ns. hiljainen tieto** (hierarkiat, sosiaalinen kanssakäyminen)
  - Yleiset **Suomessa asumiseen ja työskentelyyn liittyvät asiat**, sääntely (verotus, Digi- ja väestövirasto, työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet ym.)
  - **Alueelle asettuminen** ja yhteisön osaksi tuleminen (vapaa-aika, harrastusmahdollisuudet)
  - **Yrityksen perehtyminen työntekijään** ja tämän tarpeisiin (toiveet esim. loma-ajoista, jotta työntekijä pääsee käymään kotimaassa.)



# Oppeja yrityksiltä yrityksille: Kuinka onnistua perehdyttämisessä?



## PEREHDYTETTÄVIEN OSALTA

- Kartoita tulijan tausta ja osaaminen.** Realistinen ymmärrys perehdyttämisen tarpeista auttaa rakentamaan tehokkaan perehdytyksen, joka kohdistuu työntekijän oppimisen kannalta olennaisiin asioihin. Työntekijän omia ajatuksia ja toiveita kannattaa kysyä räätälöinnin tueksi.
- Rakenna tietopaketteja perehdyttämisen tueksi.** Tämä keventää perehdyttäjien työkuormaa pitkällä aikajänteellä.
  - Listaa pakettiin viranomaisia, joihin työntekijä voi itse olla yhteydessä. Tietoa löytyy esimerkiksi Work in Finlandin, TE-palveluiden tai International Housen sivuilta. Työntekijälle voi lähettää paketin etukäteen tutustuttavaksi.
  - Kokoa verkkosivuille tietoa siitä, minkälaista yrityksessäsi on työskennellä. Työntekijä voi tutustua näihin materiaaleihin etukäteen. Perehdytyksen aikana voidaan myös käydä läpi yrityksen tai työyhteisön arvoja. Työnhakija voi tätä kautta myös arvioida soveltuvuuttaan työpaikkaan.
- Tunnista erilaisten työkuultuurien vaikutus perehdytystarpeeseen.** Työntekijän aiemmat kokemukset työelämässä vaikuttavat siihen, millaisia odotuksia hänellä on esimerkiksi työn hierarkisuuden ja työpaikan sosiaalisten suhteiden muodollisuuden suhteen. Tästä on hyvä olla tietoinen ja perehdyttämisen onnistumiseksi kannattaa keskustella tulijoiden kanssa näistä eroista ja yrityksesi lähtökohdista (esim. yhdenvertaisuus ja (epä)muodollisuus).

# Yritykset tukevat työntekijöitä myös kotoutumisessa – alussa korostuu käytännön apu

- Koska pk-yritykset ovat pieniä toimijoita, niiden voi olla hankalaa huolehtia kotoutumisesta työpaikan ulkopuolella tai tukea työntekijöiden perheenjäsenten asettautumista.
- Kotoutumisesta huolehtiminen voi sitouttaa työntekijöitä jäämään yritykseen ja paikkakunnalle.

## **Pk-yritysten tarjoama tuki työntekijöille on ollut moninaista:**

- Apu asunnon löytämisessä
- Tavaroiden hankkiminen uudelle työntekijälle (esim. lastenrattaat, polkupyörä, talvivaatteet, huonekaluja)
- Tutustuttaminen lähipalveluihin tai yhteinen käynti ruokakaupassa
- Auttaminen ajanvarauksissa (esim. työterveysaika tai muut sosiaali- ja terveystalvelujen ajanvaraukset)
- Kansalaisopiston kurssien maksaminen työntekijöille
- Työpaikan sisäisten suomen tai ruotsin kielen kurssien järjestäminen
- Avun antaminen koulun tai päiväkodin valinnassa (esim. missä tarjotaan venäjän- tai englanninkielistä opetusta)
- Tuki pankkipalveluiden käyttämisessä (esim. pankkitilin avaaminen tai laskujen maksaminen)

# MONINAISEN JA -KIELISEN TYÖYHTEISÖN RAKENTAMINEN

*”Ei sitä voi henkilöä jättää jonnekin nurkkaan. Se pitää ottaa oikeasti myös mukaan siihen tiimiin.”*  
(H17, konepajateollisuuden yritys, Pohjanmaa)



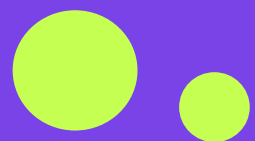
05

# Kansainvälistyvä työyhteisö voi kasvaa nopeastikin - johtaminen muuttuu

*”Eli jollain tavalla kuitenkin alustaa tätä työntekijäporukkaa tai organisaatioita, että tämmösiä on tulossa. Eli pikkasen nähdä vaivaa siitä, että nyt on tulossa henkilö, joka ei olekaan ihan samanlainen kuin te. Se on oikeestaan tärkeä. Se on hyvää johtamista.”*

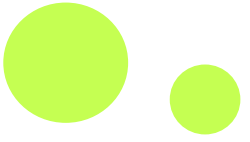
**(H13, elektroniikkateollisuuden alan yritys, Pirkanmaa)**

- Jos työvoimapulasta kärsinyt yritys alkaa rekrytoida ulkomaalaista työvoimaa, kasvu voi työntekijöiden saamisen myötä olla nopeaakin.
- Keskeinen valmius on esihenkilöiden ja työntekijöiden halu kommunikoida uusien työntekijöiden kanssa ja ottaa heidät osaksi yhteisöä.
- Työyhteisön vastaanottavuutta kannattaa haastateltujen mukaan rakentaa, koska se lisää sitoutumista muutoksiin ja vahvistaa kaikkien työntekijöiden osallisuutta.
- Moni yrityksen edustaja kertoi etukäteen miettineensä, miten työyhteisön kansainvälistyminen sujuisi. Käytännön kokemukset olivat kuitenkin hyviä – kiitos myös suomalaisen henkilökunnan.



# Tasa-arvosta pidetään yrityksissä kiinni

- Suhtautuminen kulttuurieroihin on yrityksissä valtaosin uteliasta. Haastateltavat korostivat erilaisten kulttuurien arkea rikastuttavaa puolta.
- Samalla yrityksissä pidetään tärkeänä, että tulijat hyväksyvät sukupuolten tasa-arvon, eikä tästä olla valmiita joustamaan.
- Muutamissa yrityksissä on ollut jännitteitä sen suhteen, ettei ulkomaalainen työntekijä ole sopeutunut naiseen esihenkilönä.
- Viimeisenä ratkaisuna tällaisissa tilanteissa on ollut ollut työsuhteen päättäminen.
- Tätä useammin haastatteluissa kuitenkin kuvattiin tilanteita, joissa selkeät pelisäännöt ja johtajuus ratkaisivat ongelman.



*”Mutta erittäin hienosti nyt ne ovat tottuneet siihen [naisiin esihenkilöinä]. Ja mä olen sitten tavallaan ollut tosi tiukka, että jos minulle on tullut palautetta, että he eivät kuuntele. Olen ottanut koko porukan ja sanonut, että tämä on teidän johtajanne. Jos te ette halua, että lähdette pois, niin te kuuntelette tätä kaveria.”*

**(H33, rakennusalan yritys, Uusimaa)**

*”Siinä on pitänyt pitää vähän tiukkaakin linjaa, että myös nainen voi olla esihenkilö. Myös nainen voi antaa ohjeita, ja häntä on toteltava, ja hänelle on puhuttava ihan niin kuin miehellekin.”*

**(H21, metallialihankinta-alan yritys, Keski-Suomi)**

# Monikielisyysyteen liittyvät epävarmuudet hälvenevät arjen alkaessa

- Useimmissa suomalaisyrityksissä pääasiallinen työkieli on suomi, mutta kansainvälistyvä työelämä tuo työpaikoille yhä enemmän eri kieliä puhuvia työntekijöitä.
- Tutkimuksessa mukana olleiden yritysten pääasialliset työkielet olivat suomi ja englanti rinnakkain. Useilla työpaikoilla käytettiin myös venäjää, ukrainaa, viroa, arabiaa, espanjaa tai thaita.
- Suurin osa haastatelluista toi esille kielitaitoon liittyviä huolia, joita oli etenkin ennen rekrytointia. Huolet tyypillisesti hälvenivät rekrytoinnin jälkeen.
- Johtamisella voi vaikuttaa monikielisyysyden omaksumiseen. Epävarmuuksista kannattaa puhua avoimesti. Kielitaito myös kehittyy käyttäessä.
- Avoin ja kannustava ilmapiiri helpottaa kommunikointia työntekijöiden tai yrittäjän kielitaidon tasosta riippumatta.

*”Eihän sen täydellistä tarvitse sen kielen olla, kunhan toimeen tullaan. Se on ollut se, mikä on laukaissut sen tilanteen. On mennyt kaikki tosi hyvin.”*

**(H40, teollisen tuotannon alan yritys, Pohjois-Karjala)**

# Oppeja yrityksiltä yrityksille: Kuinka tukea monikielisyttä arjessa?



## Vinkkejä suomen kielen oppimisen tukemiseen yrityksissä:

- **Aseta tavoitteet ja mieti kannustimet.** Esihenkilö ja ulkomaalainen työntekijä voivat asettaa yhteisiä tavoitteita suomen oppimiselle. Oppimista voi seurata kehityskeskusteluissa tai säännöllisissä välikeskusteluissa. Kielen oppimisesta voi ja kannattaa palkita – myös koko työyhteisöä, jos se on ollut asiassa tukena.
- **Luo mahdollisuuksia suomen kielen oppimiselle työpäivän lomaan.** Työyhteisössä voidaan sopia hetkiä, kuten yhteinen lounas- tai kahvitauko, jolloin puhutaan yhdessä suomea. Tilanteita voi rentouttaa vaikkapa pelaamalla lautapelejä tai tutustumalla erilaisiin ruokakulttuureihin.
- **Täsmätaitojen opettaminen sujuvoittaa arkea.** Yleisimmin käytettyjen työvälineiden tai työssä tarvittavien fraasien nimeäminen ja opettaminen suomeksi helpottaa arkea. Työntekijöille voi opettaa myös suomalaista ”small talkia” tai sanontoja.
- **Hidasta puhetta ja ilmaise asioita eri tavoin.** Sanavarasto karttuu hiljalleen. Suomen kieltä opettelevalle asioita kannattaa kertoa eri sanoin ja pyrkiä selkeyttämään kieltä. Esimerkiksi murre sanojen viljely voi tuottaa vaikeuksia.
- **Aseta realistiset odotukset.** Kielitaidon kehittyminen vie aikaa. Mieti, missä tilanteissa kehittyvää kielitaitoa voisi hyödyntää. Muista myös, että kielitaidon taso tänään on eri kuin ensi vuonna, jos harjoittelu on säännöllistä.



# PALVELUT – LISÄÄ TAVOITTAUVUUTTA JA HYÖTYÄ

*”Ne palvelut pitää vaan tehdä yrittäjälle mahdollisimman helpoks ja saavutettavaks.” (H14, koulutusteknologia-alan yritys, Uusimaa)*

06



# Toiveita yrityksiltä palveluntarjoajille: Palvelujen tavoittavuuden ja sujuvuuden edistäminen



1. Panostusta paikalliseen tai alueelliseen palveluntarjoajaan.
2. Lisää jalkautuvaa tai etsivää yritystyötä.
3. Yhden luukun periaatetta laajasti käyttöön.
4. Julkisia kotoutumispalveluita myös työssä olevien ulottuville.



# Toiveita yrityksiltä palveluntarjoajille: Hyödyllisimmät kansainvälistä rekrytointia edistävät palvelut



1. Laajasti tarjolla oleva neuvonta.
2. Tiiviit oppimateriaalit ja kielikurssit.
3. Apu erilaisten materiaalien kääntämiseen.
4. Malli, jossa alueelliset palveluntarjoajat vinkkaavat ulkomaalaisista työnhakijoista yrityksille.

# OPPILAITOSTEN JA YRITYSTEN YHTEISTYÖN TEHOSTAMINEN

*"[Oppilaitosyhteistyö] on vielä semmosta, vähän niinku sattumanvaraista, että ei oo niin hallittua ja harkittua aina, että miten toimitaan."* (H7, nanoteknologia-alan yritys, Uusimaa)



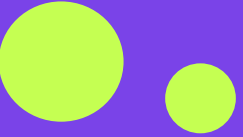
07

# Oppilaitosyhteistyön onnistumisessa ratkaisevaa molemminpuolinen aktiivisuus

- Joillekin yrityksille ongelma on sopivien yhteistyöoppilaitosten sijainti liian kaukana.

## Hyödyllisiksi oppilaitosyhteistyön muodoiksi yrityksissä koetaan:

1. Yritysten vierailut oppilaitoksiin.
2. Oppilaitosten henkilökunnan ja/tai opiskelijoiden vierailut yrityksiin.
3. Yritysten yhteistyö opiskelijajärjestöjen kanssa.
4. Opinnäytetöiden tekeminen yritykseen.
5. Opiskelijoiden kesätyöt yrityksessä useana vuonna peräkkäin.
6. Harjoittelupaikat ja oppisopimukset väylinä työsuhteisiin.



*”- - meillä työskentelevät ihmiset käyvät puhumassa esimerkiksi entisissä opiskelupaikoissaan, opiskelijajärjestöjen tilaisuuksissa, tapahtumissa. - - yritetään löytää myös sitä kansainvälistä opiskelijaa.”*  
**(H9, kaivosteollisuuden alan yritys, Pohjois-Pohjanmaa)**

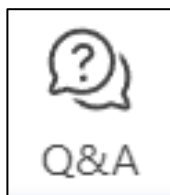
# Toiveita yrityksiltä oppilaitoksille: Yhteistyö vahvistamaan kv-opiskelijoiden työllistymistä



## Yritykset toivovat:

- että lähialueen oppilaitokset kartoittaisivat aktiivisesti seudun pk-yrityksiä ja olisivat yhteydessä niihin.
- että ulkomaalaiset opiskelijat saisivat jo opintojensa aikana alakohtaista suomen kielen opetusta.
- että oppilaitoksilta tulisi kutsuja tulla esittelemään yritystensä työmahdollisuuksia ulkomaalaisille opiskelijoille.
- systemaattisempaa suunnitteluyhteistyötä alueen yritysten ja ammattioppilaitosten tai korkeakoulujen kanssa

# Kommenttipuheenvuorot



Yleiskysymykset kommenttipuheenvuorojen jälkeen

# 5 toimenpidesuosituksia pk-yritysten kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseksi



## MIHIN SUOSITUKSET PERUSTUVAT JA MITEN NIITÄ KANNATTA HYÖDYNTÄÄ?

Suosituksien perustana ovat E2 Tutkimuksen vuonna 2024 toteuttama Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima Suomessa (PIKEUS) -hankkeeseen. Lisätietoa:  
[Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima Suomessa - E2 Tutkimus](#)

Suosituksien perustana ovat ulkomaalaisia työntekijöitä palkanneiden pk-yritysten kokemuksiin sekä hankkeen työpajoihin, joissa aiheen asiantuntijat kehittivät ratkaisuja eteenpäin. Tätä kehittämistä on edelleen jatkettu PIKEUS-hankkeen tutkimusryhmässä. Linkki hankkeen loppuraporttiin: [www.e2.fi/PIKEUS-raportti](http://www.e2.fi/PIKEUS-raportti)



Toimenpidesuositukset on suunniteltu **viideksi monialaiseksi kokonaisuudeksi**. Osa voisivat edistää yhteistyössä esimerkiksi useat alueelliset toimijat, ja osa on lähellä yritysten arkea:

- 1** Toimi pk-yritysten yhteistyön vahvistamiseksi rekrytoinneissa
- 2** Tehosta kansainvälisten rekrytointien palveluiden vaikuttavuutta
- 3** Valjasta oppilaitosyhteistyö vahvistamaan ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistä
- 4** Tee työyhteisön kansainvälistymisestä yrityksesi yhteinen projekti
- 5** Käännä monikielisyys yrityksesi vahvuudeksi



Toimenpidesuositukset

# 1. TOIMI PK- YRITYSTEN YHTEISTYÖN VAHVISTAMISEKSI REKRYTOINNEISSA

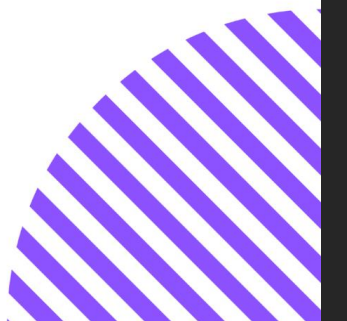
[www.e2.fi/pikeus](http://www.e2.fi/pikeus)



## MONI PK-YRITYS KÄRSII TYÖVOIMAPULASTA

Työntekijöiden muuttoa pienille paikkakunnille jarruttaa se, jos kokoaikaista työtä ei ole tarjolla tai puolisolle ei löydy töitä.

Kausityötä tarjoavien ja kaupunkien ulkopuolella sijaitsevien yritysten tilanteet ovat usein erityisen hankalia.



## PK-YRITYSTEN TYÖVOIMAN SAANTI ON TÄRKEÄ ALUEIDEN ELINVOIMATEKIJÄ

Yritysten menestys ruokkii koko alueen elinvoimaa ja kykyä sitoa osaajia paikkakunnalle.

Vastuuta ulkomaalaisesta työvoimasta kannattaa kantaa yhdessä.

Voisiko yksi yritys rekrytoida yhden osaajan, toinen tämän puolison? Voisiko yhteistyöllä löytyä töitä ympäri vuoden?



## YHTEISTYÖLLÄ RATKAISUJA ULKOMAALAISEN TYÖVOIMAN REKRYTOINTIIN

Työtä ulkomaalaisen työvoiman rekrytointien tukemiseksi kannattaa tehdä yhdistämällä voimat – mukaan ainakin:

- alueen yritykset
- kaupunki, kunta
- yrittäjäjärjestö
- kehittämissyhtiöt ja vastaavat
- oppilaitokset

- ➔ Tieto työtä tarvitsevista ja tarjoavista saadaan kulkemaan.
- ➔ Löydetään alueellisesti toimivia ratkaisuja, jotta työntekijät voivat asettua paikkakunnalle ympärivuotisesti.



Toimenpidesuositukset

## 2. TEHOSTA KANSAINVÄLISTEN REKRYTOINTIEN PALVELUIDEN VAIKUTTAVUUTTA

[www.e2.fi/pikeus](http://www.e2.fi/pikeus)



## KANSAINVÄLISEN REKRYTOINNIN PALVELUT PK-YRITYSTEN TUEKSI

Kolme kansainvälistä rekrytointia edistävää palvelua:

- Yhden luukun periaate, jossa yhdellä puhelinsoitolla voisi selvittää erilaisia lupa-asioita ja muita Suomessa työskentelyyn, palkan saamiseen ja asioimiseen liittyviä asioita.
- Tuki kielen oppimiseen työaikana ja tulkkauspalveluiden käyttöön rekrytointivaiheessa.
- Malli, jossa alueelliset palveluntarjoajat vinkkaavat ulkomaalaisista työnhakijoista yrityksille – ja toisaalta yrityksistä suoraan työnhakijoille.



## MITEN TEHOSTAA PALVELUJEN TAVOITTAJUUTTA JA SUJUVUUTTA?

Monet yritykset eivät tunne tai ehdi etsiä kansainvälisiä rekrytoinnin palveluita.

### Yritys:

- Etsi yhteistyökumppani julkisista työvoima- ja yrityspalveluista.
- Hyödynnä verkkopalveluita, kuten Business Finlandin Work in Finland-sivustoa, Kielibuustia ja International House -toimintojen työnantajaverkkosivuja.
- Tutustu luotettavien henkilöstövälitysyritysten palveluihin.



## TUKEA YRITYKSILLE KANSAINVÄLISEEN REKRYTOINTIIN

### Palveluntarjoajat:

- Mahdollista yritysten nopea kontakti palveluneuvojiin.
- Perehdy alueesi yritysten ja paikkakunnalle muuttavien tarpeisiin.
- Pyri mahdollistamaan yrityskohtainen kontaktihenkilö (yhteistyön jatkuvuus).
- Tarjoa joustavasti verkon tai puhelimen kautta kansainvälistä rekrytointia tukevia palveluita.
- Hyödynnä palvelumalleja, joissa jalkaudutaan yrityksiin ja etsitään tukea tarvitsevia yrityksiä.
- Kehitä kotoutumispalveluita, jotka voisivat olla myös työssä olevien ulkomaalaisten ulottuvilla.

### 3. VALJASTA OPPILAITOSYHTEISTYÖ VAHVISTAMAAN ULKOMAALAISTEN OPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMISTÄ

[www.e2.fi/pikeus](http://www.e2.fi/pikeus)



### PK-YRITYKSET JA ULKOMAALAISET OSAAJAT YHTEEN

Pk-yritysten potentiaali ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistäjänä on syytä saada paremmin käyttöön.

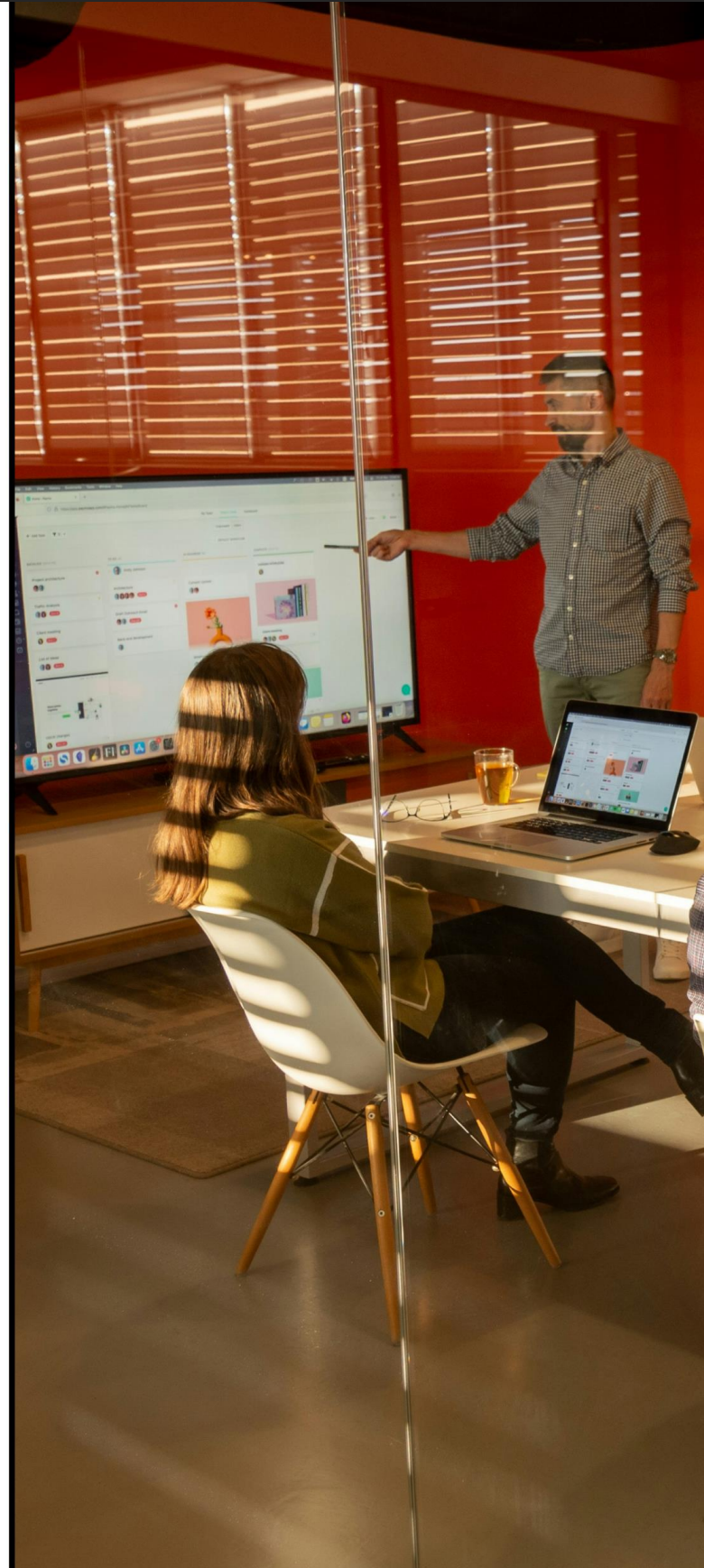
Vaikka oppilaitoksilla on yritysysteistyötä, pk-yritykset eivät monesti ole sen piirissä. Pk-yrityksillä on kuitenkin työvoiman tarvetta ja ne palkkaavat myös korkeasti koulutettuja osaajia.

## MITÄ YRITYKSET VOIVAT TEHDÄ?

Luo suhteita alasi oppilaitoksiin:

- Kumppanioppilaitokset tuovat yrityksille työharjoittelijoita, kesätyöntekijöitä ja työnhakijoita – myös ulkomaalaisia.
- Jos omalla paikkakunnallasi ei ole sopivaa opintosuuntaa tarjoavia oppilaitoksia, kannattaa verkottua kauempana oleviin oppilaitoksiin.

Rakenna yrityksessäsi toimenkuvia, joissa voisi pärjätä myös suomea tai ruotsia vielä opetteleva.



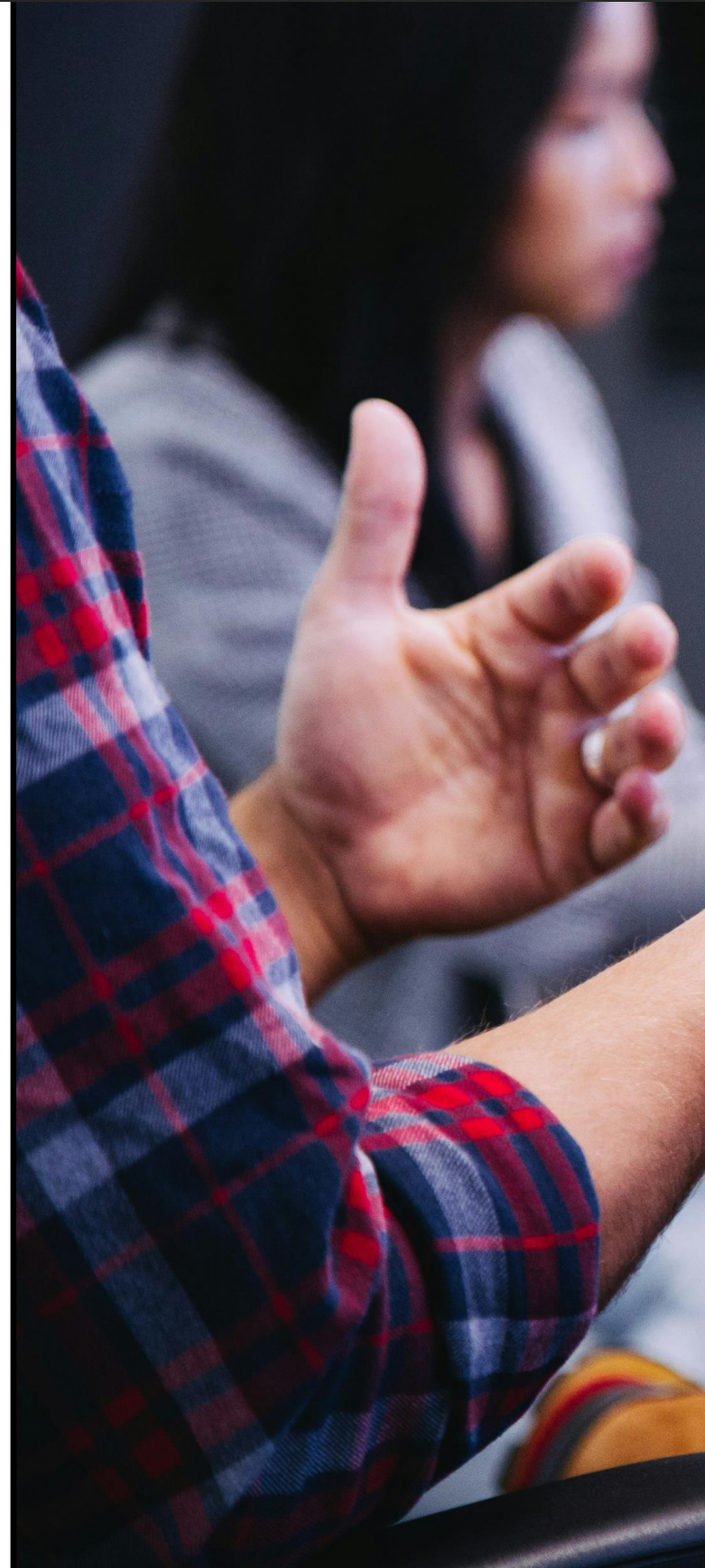
## MITÄ OPPILAITOKSET VOIVAT TEHDÄ YHTEISTYÖN VAHVISTAMISEKSI? 1/2

- Ole yhteydessä seudun pk-yrityksiin rekrytointiväylien mahdollistamiseksi.
  - Niillä ei välttämättä ole resursseja yhteydenpidon aloittamiseen tai ylläpitoon oppilaitosten suuntaan.
- Kutsu pk-yrityksiä esittelemään työmahdollisuuksia, ja huomioi tässä myös ulkomaalaiset opiskelijat (esim. järjestä tilaisuuksia myös englanniksi).



## MITÄ OPPILAITOKSET VOIVAT TEHDÄ YHTEISTYÖN VAHVISTAMISEKSI? 2/2

- Selvitä mahdollisuus suunnata opetuksen sisältöjä ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymispolkujen vahvistamiseksi. Tee tässä yhteistyötä alueen yritysten kanssa.
- Myös paikallinen työvoimahallinto ja yrittäjäjärjestöt kannattaa sitoa mukaan näiden työllisyyttä tukevien rakenteiden luomiseen.





## 4. TEE TYÖYHTEISÖN KANSAIN- VÄLISTYMISESTÄ YRITYKSESI YHTEINEN PROJEKTI

[www.e2.fi/pikeus](http://www.e2.fi/pikeus)



## ULKOMAALAISEN TYÖVOIMAN REKRYTOINTI VOI PK-YRITYKSESSÄ OLLA TYÖLÄS PROSESSI

- Etenkin ensimmäisten ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamisessa on jonkin verran miettimistä, selvittämistä ja uuden oppimista.
- Monikielisyys voi huolestuttaa osaa työntekijöistä, ja perehdyttämisessä on oma työnsä.
- Nykyisen henkilökunnan ottaminen mukaan prosessiin jakaa työmäärää ja lisää osallisuuden kokemusta.

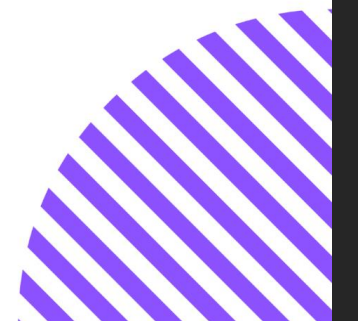
## YHTEISTYÖ HENKILÖSTÖN KANSSA TUKEE REKRYTOINTIEN ONNISTUMISTA

- Rekrytointien onnistumista vahvistaa olemassa olevan henkilökunnan vastaanottavuus.
- Kun jokaisella on oma roolinsa ja tavoitteet ovat jaettuina, työ todennäköisemmin onnistuu.
- Sopikaa yrityksessä esimerkiksi:
  - kuka perehdyttää työntekijöihin
  - kuka huolehtii turvallisuusasioihin perehdyttämisestä
  - kuka kertoo alueen vapaa-ajanviihtymisen mahdollisuuksista ja palveluista
  - kuka auttaa kahvipöydässä oppimaan suomea



## NYKYISET TYÖNTEKIJÄT TUKENA UUSIEN REKRYTOINNISSA

- Kun seuraavia ulkomaalaisia työntekijöitä rekrytoidaan, ensin tulleet ovat usein iso apu:
  - uusien työntekijöiden löytämisessä
  - työhaastatteluissa
  - tulijoiden perehdyttämisessä työtehtäviin
  - työpaikan tapoihin ja suomalaiseen työkuulttuuriin opastamisessa



## 5. KÄÄNNÄ MONIKIELISYYS YRITYKSESI VAHVUUDEKSI

[www.e2.fi/pikeus](http://www.e2.fi/pikeus)



## MONIKIELISYYS VOIMAVARANA TYÖYHTEISÖSSÄ

Kieleen ja kommunikaatioon liittyvät kysymykset voivat hidastaa suomalaisen työelämään kiinnittymistä tai olla rekrytoinnin esteenä.

Monikielisen työyhteisön hyödyt kannattaa tunnistaa yrityksissä:

- Kielitaito voi esimerkiksi auttaa yritystä palvelemaan laajempaa asiakaskuntaa tai pääsemään uusille markkinoille.
- Eri kieliä puhuvat työntekijät voivat olla yrittäjän tukena samankielisten työntekijöiden rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä.



## MITÄ YRITYKSET VOIVAT TEHDÄ? 1/2

Tunnista riittävä kielitaidon taso:

- Kielitaidon ei tarvitse olla täydellistä. Elekieli ja tukisanat auttavat aluksi.
- Räätelöi työtehtäviä kielitaidon mukaan.

Osallista koko työyhteisö:

- Anna jokaiselle tilaa tulla kuulluksi ja luo avointa, kannustavaa ilmapiiriä. Virheet eivät haittaa, onnistumisista voi palkita.



## MITÄ YRITYKSET VOIVAT TEHDÄ? 2/2

Tunnista erilaiset roolit työyhteisössä:

- Huomioi mm. kielen kääntämiseen kuluva aika. Huolehdi kääntämisessä auttavalle riittävästi työaikaa tai palkanlisä.

Panosta suomen kielen oppimiseen työn arjessa:

- Sovi kahvi- tai lounashetkiä, jolloin puhutaan selkeää suomea. Suomenkielinen työpari voi toimia apuna.

## MILLAISISTA PALVELUISTA OLISI APUA PK- YRITYKSILLE? 1/2

Täsmäapu kielen kääntämiseen:

- Erilaisten materiaalien, kuten työohjeiden käännökset.
- Tulkkauspalvelut mm. rekrytoinnissa ja pankki- ja asuntoasioinnissa esimerkiksi puhelimen välityksellä.

Räätälöity tuki suomen kielen oppimiseen:

- Tiiviitä oppimateriaaleja ja kielikursseja, jotka keskittyisivät kieliopin sijaan yrityksen arjessa tarvittavaan sanastoon.



## MILLAISISTA PALVELUISTA OLISI APUA PK- YRITYKSILLE? 2/2

Taloudellinen tuki voisi auttaa pk-yrityksiä edistämään monikielisyyttä ja kielen oppimista.

- Kielen kääntämiseen ja kielen oppimiseen kuluu resursseja.
- Pk-yritykset hyötyisivät taloudellisesta tuesta rekrytoinnin alkuvaiheessa.
- Esimerkiksi palkan tuki suomea opettelevan rekrytoimiseksi voisi olla hyödyllinen.

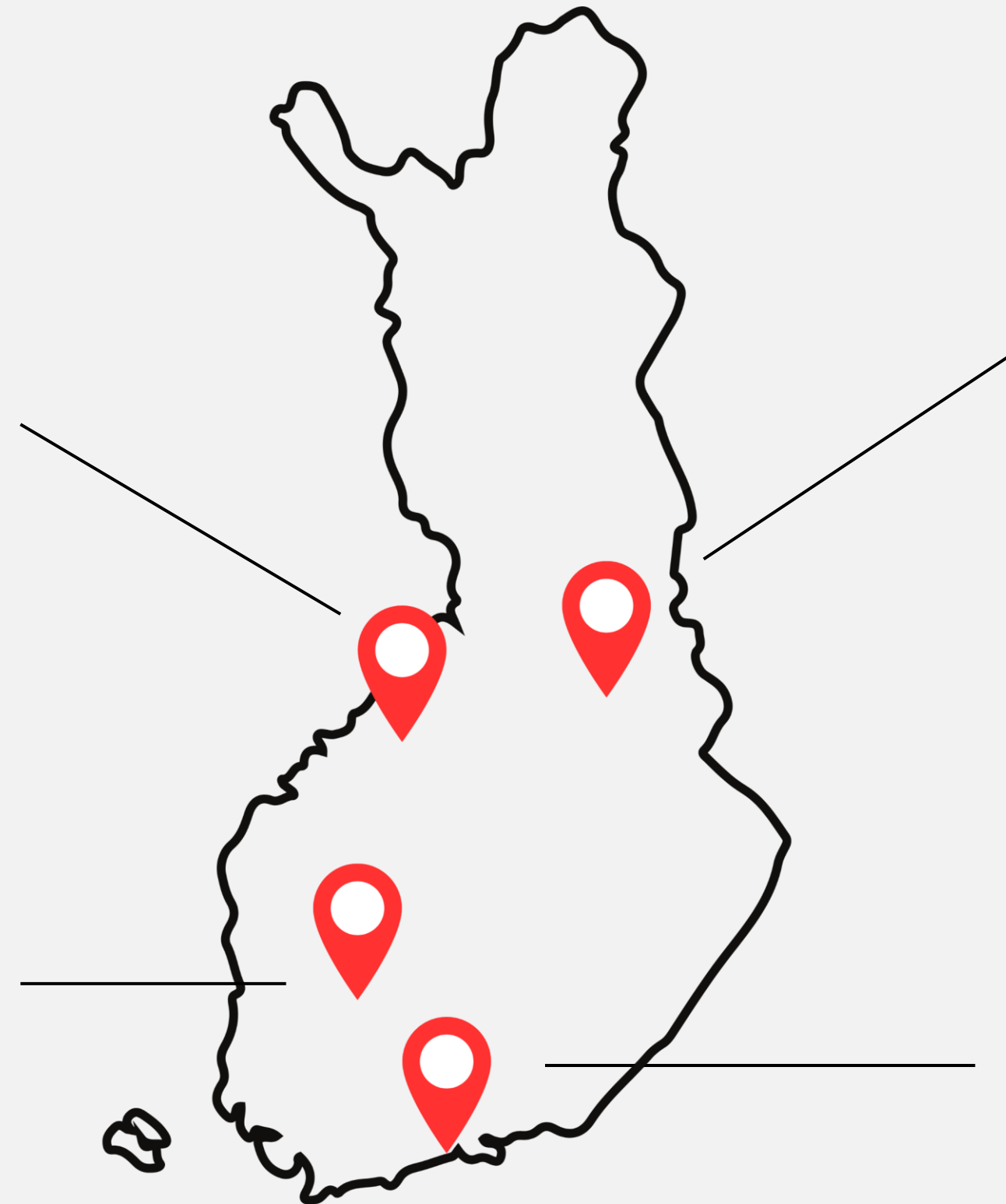
# Kolmen pk-yrittäjän kokemuksia

Mikael Holsti,  
Toimitusjohtaja,  
Holsti Forest Oy  
(Sievi)

Minttu Happonen,  
Yrittäjä, Leenan  
puhdistuspalvelu Oy  
(Kajaani)

Haastattelija:  
Aino Heikkilä,  
E2 Tutkimus  
(Tampere)

Sanni Vainio,  
People Operations,  
Gigglebug Entertainment  
Oy (Helsinki)



“

Kansainvälisessä rekrytoinnissa onnistuminen on sekä pk-yritysten että kuntien elinvoimakysymys. Myös Suomessa jo asuvien maahanmuuttajataustaisten osaaminen on saatava täysimääräisesti käyttöön. Kuntaliitto kehittää vuonna 2025 yritysten ja kuntien välistä yhteistyötä PIKEUS-hankkeen suositusten mukaisesti sekä tukee kuntaa kansainvälisen työnvälityksen palveluiden hoitamisessa ja alueellisesti toimivien ratkaisujen löytämisessä.

**Mikko Härkönen**

Elinvoimajohtaja, Kuntaliitto

**KUNTA  
LIITTO**



Helsinki

WORK IN  
FINLAND

KUOPIO

32  
TUTKIMUS

TAMPERE

KUOPIO

FINLAND

ESPOO  
ESBO

Helsinki

Helsinki

WORK IN  
FINLAND

KUOPIO

32  
TUTKIMUS

ESPOO  
ESBO

KIRA-liitot

TAMPERE

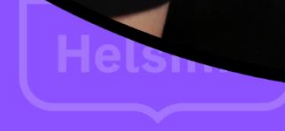
Lahti

“

Teemme Migrissä töitä sujuvan ja turvallisen työlupaprosessin eteen ja panostamme laadukkaaseen työnantajaneuvontaan. On tärkeää, että rakennamme tulevaisuuden palveluita yhdessä työnantajien, järjestöjen ja muiden viranomaisten kanssa. Vuonna 2025 tulossa on muun muassa entistäkin tehokkaampi lupakäsittely ja ensimmäiset, paljon toivotut työnantajien avainasiakasvastaavat.

## Harriet Mallenius

Asiakkuusjohtaja, Maahanmuuttovirasto





# Kiitos!



Lue raporttimme:



[www.e2.fi/PIKEUS-raportti](http://www.e2.fi/PIKEUS-raportti)

Lue toimenpidesuosituksemme:



[www.e2.fi/PIKEUS-toimenpidesuosituksset](http://www.e2.fi/PIKEUS-toimenpidesuosituksset)

**Psst!** Ilmoittaudu seuraavaan julkistukseemme (12.12. klo 11.30), jossa käsittelemme työelämän polttavia kysymyksiä *Tulevaisuuden Suomen tekijät* -hankkeen tulosten pohjalta: [bit.ly/tst-julkistus2024](https://bit.ly/tst-julkistus2024)

