

Yhteistyöllä ratkaisuja - Yrityksille tukea saatavilla maahanmuuttajien rekrytointiin

Työ- ja elinkeinoministeriön tavoitteena on nostaa Suomen työllisyys 75 prosenttiin ja uusi hallitus pyrkii saamaan kaudellaan vähintään 60 000 uutta työllistä (TEM 2019b, Hallitusohjelma 2019). Vuonna 2017 vieraskielisiä oli työttömänä 41 685 henkilöä ja heidän osuutensa kaikista työttömistä oli 14,1 % (SVT 2019). Samanaikaisesti pula osaavasta työvoimasta on arkipäivää, koska osaavan työvoiman vaje on jo tällä hetkellä este yritysten kasvulle.

Suomen vetovoima ja kyky hyödyntää jo kouluttamiaan osaajia on heikko. Työmarkkinat ja ammatilliset verkostot ovat sisäänpäinlämpiäviä ja palveluita, joita jo on, ei tunneta riittävän hyvin. (<https://tem.fi/>) Rekrytoinnin vaikeudet ovat yleistyneet vuodesta 2016 vuoteen 2017 laajasti kaikilla alueilla ja lähes kaikilla toimialoilla (Aulanko 2019). Rekrytoinnin haasteet nousevat esille myös työ- ja elinkeinoministeriön uusimmassa työmarkkinaennusteessa ja valtioneuvoston kehitysnäkymissä (Alatalo ym. 2019, TEM 2019a). Maahanmuuttajia ei osata nähdä uutena työllisyyden ja tuottavuuden lähteenä. Maahanmuuttajien merkitys yrittäjyyden ja työpaikkojen uutena lähteenä on vielä pieni mutta nopeasti kasvava. (Maliranta & Nurmi 2019.)

Hidas tai nopea tie työmarkkinoille

Perinteisesti on ajateltu, että maahanmuuttajan työllistyminen etenee lineaarisesti siten, että ensin hankitaan kielitaito ja kulttuurinen osaaminen. Keskitason kielitaidon saavuttamiseen suomen kielessä on arvioitu tarvittavan noin vuoden täysipäiväinen opiskelu kotoutumiskoulutuksessa (OPH 2012), mutta tosiasiaissa vain alle 35% saavuttaa vuoden kotoutumiskoulutuksen jälkeen kielitaitotason B1 (Ala-Kauhaluoma 2018, Puukko 2019). Jos riittävä kielitaito on saavutettu, ja opiskelupaikka löytyy, aloitetaan ammatilliset opinnot. Kun maahanmuuttaja on valmis ammattiinsa, on kulunut vähintäänkin 1,5 - 5 vuotta.

Linear progression (Traditional model)



Less than 35% -> about one year for skill level B1.1 (Eduskunnan tarkastusvaliokunnan mietintö 2019)

Possible preparatory trainings for example one year

From one and half to four years or more

X years

FIGURE 1: Linear progression in job completion (By Pusa, Olkkonen & Ahola 2019)

Maahanmuuttajalla on usein kotimaastaan jo ammatillista osaamista tai tutkinto. Aiemmin hankittuja tutkintoja ei pystytä hyödyntämään ja koulutetut ihmiset työskentelevät ammattiaan vastaamattomissa tehtävissä, työmarkkinoiden reunamilla tai ovat kokonaan vailla työtä. Usein he päätyvät suorittamaan tutkintonsa kanssa päällekkäisiä opintoja ja aikaa kuluu. (Ala-Kauhaluoma 2018, Puukko 2019).

Nykyään työllistymisen polkua on pyritty nopeuttamaan ja lineaarinen prosessi on pyritty muuttamaan rinnakkaisprosesseiksi. Ammatillisia opintoja voidaan yhä enemmän suorittaa työpaikalla joko palkattomalla koulutussopimuksella tai palkallisella oppisopimuksella. Oppisopimuksen uudistuksen myötä tutkinnon osan tai työkokonaisuuden oppimiseen voidaan käyttää oppisopimusta aiempaa joustavammin. Myös kotoutumiskoulutukseen sisältyy työelämäjaksoja jo varhaisessa vaiheessa ennen peruskielitaidon saavuttamista. Maahanmuuttaja hankkii kieli- ja kulttuuriosaamisen, ammattitaidon ja työkulttuuriosaamisen rinnakkain ja kun häntä ohjaamassa on osaavat toimijat, saadaan hyviä tuloksia ja voidaan aidosti lyhentää aikaa maahanmuutosta työelämään. Tavoite on limittää prosessi ja lyhentää koko työllistymisaikaa. Osa maahanmuuttajista tulee suoraan työhön tai opiskelemaan.

Parallel progression (Current model)

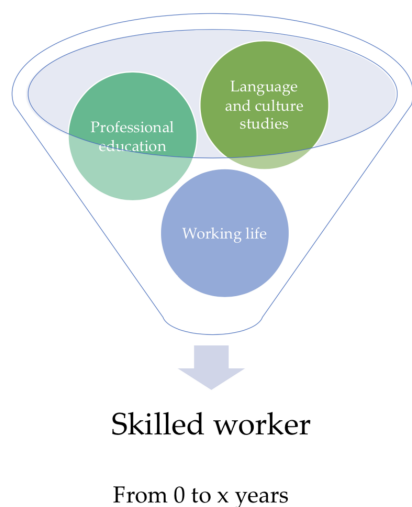


FIGURE 2: Parallel progression in job completion (By Pusa, Olkkonen & Ahola 2019)

Jos oppilaitoksessa ja työpaikalla on kieli- ja kulttuuritietoisesti toimivat ammattilaiset, sopeutuminen suomalaiseen työelämään helpottuu. Tavallisesti työpaikka tarvitsee kuitenkin opastusta kieli- ja kulttuuritietoiseen kohtaamiseen ja monikulttuurisessa työyhteisössä toimimiseen. Ossi2 -hanke on tarjonnut yrityksille tällaisia koulutuksia ja tukea perehdytystilanteisiin.

Ammatti-identiteetin muutos

Kun prosessit ovat osittain limittäin, jokaisessa organisaatiossa roolit muuttuvat. Opettaja muuttuu pelkästä ammatin opettajasta myös ammatillista kielitaitoa, ammattialan kulttuuria ja sen ammattitaitoa opettavaksi ammattilaiseksi. Myös työpaikkaohjaajan rooli muuttuu perehdyttäjän roolista suomalaisen työkulttuurin ja ammattikielen perehdyttäjän rooliin. Ossi2 on tukenut oppilaitoksia ja työpaikkoja ammatillisen roolin muutosvaiheessa mm. koulutusten avulla.

Olenainen osa maahanmuuttajataustaisen opiskelijan opettajan ja ohjaajan ammattitaitoa on kieli- ja kulttuuritietoisuus. Kun opettaja tai ohjaaja tuntee kieli- ja kulttuuritietoisuuden olevan osa ammatti-identiteettiä, opiskelijan kohtaamiseen sopivalla kielellä ja arvostavasti on aito intressi. Kun opettajat kokevat, että he pystyvät toimimaan kieli- ja kulttuuritietoisesti, usko itseen ja ammatilliseen kasvuun kasvaa. (Bandura 1982; Kesseli 2016; Klassen & Chiu 2010.)

Tietoa ja tukea yrityksille

Tarvitaan kaksisuuntaista perehdytystä, jotta rekrytointi onnistuu. Maahanmuuttaja tarvitsee perehdytystä suomalaisen työkulttuurin käytännöistä, mutta myös työyhteisö tarvitsee perehdytystä monikulttuurisuudesta.

Ossi2 on järjestänyt työpaikkaohjaajakoulutuksia sellaisille työpaikoille, joissa jo on paljon maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Osallistujat ovat olleet työpaikkaohjaajia ja lähiesimiehiä. Puhdistuspalvelu- ja rakennusalan koulutukset ovat olleet lyhyitä orientaatioita. Hoitoalalle on puolestaan järjestetty usean iltapäivän pituisia koulutuksia, joiden tavoitteena on ollut oppia soveltamaan kulttuuritietoisuutta omaan ohjaustyöskentelyynsä, tuntemaan eri kulttuurien mukaan tuomia eroja sekä arvioimaan omaa toimintaansa kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä. Sosiaalialalle suunnattuun koulutukseen osallistui yhteensä 40 hoitajaa ja esimiestä. Kouluttajat ovat saaneet innostuneen vastaanoton. Ossi2 -hankkeessa saadun palautteen mukaan tarvetta koulutuksille olisi enemmän ja syventävää tietoa toivotaan lisää. Vaikka työpaikoilla on jo kokemusta monikulttuurisesta työyhteisöstä, osallistujat jakaisivat mielellään muilla työpaikoilla syntyneitä hyviä käytänteitä ja keskustelisivat ongelmien ratkaisuehdotuksista. Vastaavanlaisia koulutuksia toteutetaan uudelleen syksyn 2019 aikana etsien uusia avauksia eri aloille.

Yrityksen tiloissa ja yrityksen kanssa yhteistyössä toteutetut koulutukset ovat keränneet hyvin osanottajia, mutta yritysten ulkopuolella järjestettyihin koulutuksiin on ollut haasteellista saada yritysten henkilöstöä. Pääsääntöisesti he ovat ohjautuneet sinne ammattiopettajien kontaktien kautta. Myös Manot -hankkeessa (Työnantajayhteistyön kehittäminen – Maahanmuuttaneiden rekrytoinnin tukeminen Ylä-Savossa 2016) suurimpana haasteena työnantajayhteistyön kehittämisessä oli yritysten tavoittaminen. Hankkeessa todettiin, että yrityksiin jalkautuminen sekä vertaisoppimismahdollisuuksien luominen voisivat toimia parhaina tapoina välittää tietoa työnantajien käytettävissä olevista palveluista, joilla voitaisiin edistää myös maahanmuuttajien työllistymistä (Työnantajayhteistyön kehittäminen – Maahanmuuttaneiden rekrytoinnin tukeminen Ylä-Savossa 2016).

Karikkoja ja ratkaisuja

Ennakoiden voidaan välttää pahimmat karikot. Jos työntekijän ja työpaikkaohjaajan perehdytyksessä onnistutaan, ei tarvitse myöhemmin selvittää hankalia tilanteita, jotka ovat syntyneet tietämättömyydestä tai kieli- ja kulttuurieroista. (Ala-Kauhaluoma ym. 2018, Rantanen 2019b.)

Työntekijät voivat joskus luoda oman sisäisen alakulttuurinsa työpaikan sisälle oman kulttuurinsa mallin mukaan ja klikkiytyvät. Työnantajalla ei ole aina eväitä puuttua siihen. (Kinnunen, M. 2011.) Ossi2 -hankkeen kokemukset ovat samansuuntaisia. Suomessa lainsäädäntö, työturvallisuussäädökset, palkat määräytyvät lain mukaan ja omia lakejaan noudattavat alakulttuurit eivät koskaan edistä työpaikan yhteishenkeä. Esimiehet eivät useinkaan tiedä, miten klikkiytymiseen voisi puuttua helpolla kielellä. Ongelman ennaltaehkäisy on oleellista ja siihen on palattava yhä uudestaan. (Sutela 2015, <https://osaamisenpaikka.fi/videot/> .)

Rekrytointiprosessien ja työelämän tulisi olla tasavertainen sekä kantasuomalaisille että maahanmuuttajille. Maahanmuuttajat ovat kuitenkin kantasuomalaisia heikommassa asemassa, jos kielitaito on heikko ja työkulttuurin toimintatavat ovat epäselvät. Myös kotoutumiskoulutuksen käyneet maahanmuuttajat ovat eriarvoisessa asemassa verrattuna niihin maahanmuuttajiin, jotka ovat työllistyneet suoraan samoista syistä johtuen. Kun yritys tekee säästöjä ja karsii työvoimaa, huonosti suomea puhuvat tai heikosti suomalaista työelämää tuntevat maahanmuuttajat ovat ensimmäisiä, joiden työpaikka on vaakalaudalla. Tilanteeseen voidaan vaikuttaa perehdyttämällä suomalaisen työkulttuuriin ja auttamalla ammattikielen oppimisessa. (Busk ym. 2016, Rautiola 2019.)

Työllistymistä tukevia toimenpiteitä

Kansallisen koulutuksen tutkimuskeskuksen (KARVI) arvioinnissa esiteltiin aikaisempia tutkimuksia, joiden mukaan työllistymistä tukevat parhaiten tuettu työllistyminen erityisesti pk-yrityksissä ja lyhyet, enintään muutaman kuukauden pituiset työllistymistä tukevat toimet eli palkkatuki ja harjoittelu (Puukko, M. 2019.) Koulutus- ja oppisopimus ovat myös eräessä mielessä yritystukia, vaikka ne ovatkin oppilaitoksen perustoimintaa. Yritys voi ilman riskiä tutustua työpaikalla oppijaan. Rekrytointiprosessi on siirtynyt osittain työpaikan sisälle.

Kielikursseista on suurin hyöty, jos niihin päästään välittömästi maahanmuuton jälkeen. OECD on myös todennut, että nopean työllistymisen tuki tuottaa positiivisia pitkäaikaisia vaikutuksia. Työnantajat pitävät arvossa kotimaista työkokemusta ja uskovat sen tuottavan parempaa tietoa työnhakijan taidoista kuin ulkomaiset tutkinnot tai työkokemus. Monien työllistämistoimenpiteiden suurimmaksi haasteeksi todettiin se, etteivät asiakkaat aktiivisesti hakeneet muuta työtä ja työllistymistä erityisesti kielikurssien aikana. (Puukko, M. 2019.)

Ammattiin liittyvät koulutukset edistävät työllistymistä. Sen sijaan esimerkiksi työnhakuvalmennus ja ohjelmat ovat usein tehottomia sekä maahanmuuttajille että valtaväestölle. (Puukko, M. 2019.)

Näin rekrytoit maahanmuuttajataustaisen työntekijän (huomiolaatikko)

Vaihe 1: Varmista työntekijän oleskelulupa ja oikeus työntekoon ja turvapaikan hakijaa koskevat erityisasiat.

Toimita TE-toimistolle seuraavat kopiot (ei EU/ETA-kansalaisista):

kopio työsopimuksesta tai TEM054 -liitelomake (löydät www.te-palvelut.fi)
kopio henkilön passista tai oleskelulupakortista (henkilöllisyyden varmistamiseksi)
Ilmoita työpaikan luottamusmiehelle sekä luottamus- ja työsuojeluvaltuutetuille ulkomaalaisen työntekijän nimi ja sovellettava työehtosopimus. (Ei EU/ETA-kansalaisista)

Säilytä työpaikalla tiedot kaikista ulkomaalaisista työntekijöistä (myös EU-kansalaisista) ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista neljä vuotta ulkomaalaisen palvelussuhteen päättymisestä.

Huomioi myös nämä:

Kaikkiin työtehtäviin ei tarvita oleskelulupaa. Niistä lisätietoa täältä: <https://migri.fi/tyonteko-ilman-oleskelulupaa>

Kielitaito tai vierasperäinen nimi ei kerro kaikkea, sillä osa Suomeen muualta muuttaneista ihmisistä on jo saanut Suomen kansalaisuuden. Heidän kohdallaan rekrytointi ei poikkea ns. kantasuomalaisen palkkaamisesta.

Kaikki Suomessa työskentelevät ja asuvat maahanmuuttajat maksavat veronsa Suomeen.

Vaihe 2: Selvitä, mahdolliset työllistämisen tuet

Vaihe 3: Huolehdi maahanmuuttajan riittävästä perehdytyksestä.

(Vrt. Riikonen 2019.)

Tarjolla on tukea suomen oppimiseen työpaikoilla, esim. Koulutuskeskus Salpaus räätälöi koulutusta työntekijöille työpaikalla. Halutessaan yritys voi myös panostaa työyhteisön perehdyttämiseen, jotta työskentely työpaikalla olisi mutkatonta.

Ossi2-hankkeessa on suoritettu rekrytointin mutkia

Ossi2-hankkeen alussa yritysten toiveita kartoitettiin kokoamalla yrityksistä ryhmä, jossa asioista keskusteltiin, millaista tukea yritykset kaipaavat. Yritykset toivoivat selkiytystä ja konkreettista tukea rekrytointiprosessiin ja ohjevideoita sekä työhön tulevalle maahanmuuttajalle että vinkkejä toisille maahanmuuttajia rekrytoiville yrityksille.

Yritysten toiveisiin vastattiin tuottamalla Ossi2 -hankkeen videoarkistoon erilaisia videoita (<https://osaamisenpaikka.fi/videot/>). Ensimmäiseksi haastattelimme kansainvälisiä työntekijöitä jo enemmän rekrytoineita yhteistyöyrityksiämme ja pyysimme heitä kertomaan kokemuksiaan. Toiseksi pienyritykset suosittelivat kansainvälisiä työntekijöitä toisille pienyrityksille. Kolmanneksi olemme avanneet erilaisia työllistymisen polkuja maahanmuuttajien kertomana. Videot täydentyvät vielä hankkeen aikana työnantajan ohjevideoilla perehdytystilanteessa ja opetus- ja ohjaushenkilöstölle tulee monikulttuurisen ohjauksen menetelmien taitajien videot, joissa haastatellaan kokeneita maahanmuuttajien kouluttajia ja pyritään tekemään näkyväksi parhaat mahdolliset menetelmät ja vinkit.

Työyhteisölle suunnattujen koulutusten lisäksi Ossi2-hankkeessa on pyritty helpottamaan rekrytointiprosessia kokoamalla tietoa yritysten tuista työllistymisvaiheissa www.osaamisenpaikka.fi -sivustolle. Sivustoa on esitelty työnantajille, jolloin se on tullut tutuksi ja heidän on ollut helppo palata tiedon äärelle myöhemmin uudelleen.

Lisäksi hankkeessa on koottu ja kuvattu erilaisia osaamisen tunnistamisen tapoja ja tehty prosessikuvaus, mallinnettu oppilaitoksissa tapahtuvaa työhönvalmennusta sekä tuotettu työpaikalla tapahtuvan kielenoppimisen tehtäväpaketit. Lisäksi opiskelija on Ossi2-hankkeen avulla saanut kanssakulkijan ja välittäjän apua oppilaitoksen ja yrityksen rajapinnassa työllistymisen alkuvaiheessa.

Pk-yrityksissä ei tunneta rekrytoinnin tukimahdollisuuksia

Yritykset, joissa ei ole rekrytointiin erikoistunutta henkilöä, tarvitsevat paljon opastusta tukien hyödyntämisessä. Vähemmän opastusta tarvitaan suurissa yrityksissä, joissa on henkilöstön rekrytointiin erikoistuneet henkilöt. Yritykset hakevat apua TE-toimistosta tai oppilaitoksista. Oppilaitoksilla tulisi olla valmius olla yrityksiä palvelevia toimijoita. Ossi2 - Osaajat töihin - hanke on keskittynyt luomaan, helpottamaan ja mallintamaan prosesseja yrityksille. Niissä yrityksissä, joissa on kokeiltu toimintoja, tietoisuus on levinnyt, mutta vielä on valtavasti työtä tiedon levittämisessä laajemmin. Oppilaitoksilla on aito intressi jo perustehtävänsä kautta saada opiskelijoita ja valmistuvia töihin, saada harjoittelupaikkoja ja oppisopimuksia, aito intressi palvella yrityksiä.

TE-palvelujen kautta yrityksen on mahdollista saada monia tukia rekrytointiin ja he tarjoavat esimerkiksi tietoa työntekijän löytämisestä. Tukimuodoista käytetään eniten työkokeilua ja toisena tulee palkkatuki. Osa yrityksistä tuntee palkkatuen, osa ei. Käytännön kokemuksen mukaan erityisesti oppisopimusta ei osata hyödyntää, ja harva tuntee yhdistelmän oppisopimus ja palkkatuki. Työntekijän palkkauksessa palkkatuki on usein yrityksen kannalta oleellisin, sillä se on aina taloudellinen mahdollisuus. Jotta yritys palkkaisi opiskelijan työssäoppimisen tai koulutussopimuksen jälkeen oppisopimukseen, opettajan on alettava tuomaan tietoa oppisopimuksesta ajoissa ja kerrottava, mitä hyötyä siitä on yritykselle ja mitä sitä olisi hyvä tietää. Opiskelijan kohdalla olisi myös hyvä selvittää mahdollisimman hyvissä ajoin ennen koulutuksen loppua ja oppisopimuksen solmimista hänen oikeutensa palkkatukeen. Opiskelija voi tehdä tämän itse tai tarvittaessa myös opettaja voi olla suoraan yhteydessä TE-toimistoon. (Rautiola 2019, Rantanen 2019a.)

Oppisopimusta tai työsuhdetta ei voida solmia ennen palkkatukipäätöstä, sillä palkkatuki myönnetään vain työttömälle. Koulutuksen jälkeen opiskelijan on täytynyt olla vähintään päivä työttömänä, jotta palkkatukipäätös voidaan TE-palveluissa tehdä. Kaikilla työnhakijoilla ei ole oikeutta palkkatukeen, sillä palkkatuen saajan täytyy olla TE-toimiston asiakas, esim. turvapaikanhakijoilla ei ole oikeutta palkkatukeen. Selkeä ja yksiselitteinen käytäntö vielä puuttuu ja kaikki asiantuntijatkaan eivät välttämättä tunne kaikkia tukia. Sellainen vähemmän tunnettu tuki oli esimerkiksi keväällä 2019 kokeiltu työllistämispalkkio, jota myönnettiin lyhyen ajanjakson ajan. Tämän palkkion saamista oli kuitenkin rajattu useilla työntekijää koskevilla ehdoilla. (Rautiola 2019, Rantanen 2019a.)

Kun opiskelija on työllistymässä, oppilaitoksen tuki on työllistymisen avaintekijä. Haasteena on epätietoisuus, ei tiedetä, miten mitään tukea haetaan tai sitten oletetaan, että se on aikaa vievää ja hankalaa. (Rautiola 2019, Rantanen 2019a.) Ossi2 -hankkeessa on tuettu oppilaitosta olemaan aktiivisessa roolissa auttamassa yrityksiä hyödyntämään

maahanmuuttajien työvoimareserviä. Oppilaitoksen rooli on olla mukana välittömästi antamassa oikeaa tietoa.

Palapelin palat täydentävät toisiaan

Kansainvälinen työntekijä tarvitsee kantasuomalaista enemmän tukea ja tietoa työkuulttuurista. Työhaun tavat ja kanavat uudessa kotimaassa voivat olla täysin vieraita. Lahden ammattikorkeakoulun ja Koulutuskeskus Salpauksen yhteisen Ossi2 -hankkeen tavoitteina on toimia katalyyttinä rekrytointivaiheessa ja auttaa kansainvälistä työnhakijaa tuomaan parhaat puolensa esiin sekä avata kulttuurisia toimintatapoja. Työnhakija joutuu oppimaan täysin erilaisen työkielen ja -kulttuurin ja alalle sopivat työhaun tavat. Oppilaitoksen tehtävä on avata solmukohtia ennen niiden muodostumista ongelmaksi. Tiivis yhteistyö avainyrityksiin on alkanut tuottaa tuloksia ja hyviä kokemuksia on voitu jakaa suurien yritysten ohella myös pienille ja keskisuurille yrityksille. (Kiijärvi-Pihkala ym. 2017 ja 2018, Liski ym. 2017, Uusi-Uitto 2018, Lappalainen 2018.)

Onnistunut rekrytointi on palkitseva kaikille osapuolille ja mitä paremmat käytänteet siihen luodaan, sen vaivattomampaa on olla kansainvälisen työntekijän kanssakulkijana tai rekrytoijana. Rekrytoinnin mutkia oikaisevat selkeät tietolähteet, oppaat, tukipalvelut ja ennen kaikkea luottamukseen perustuvat verkostot tuovat jatkuvuutta työntekijävirtaan oppilaitoksesta tai lähtömaasta uuteen kotimaahan ja uuteen työhön.

Tietoisuutta lisäämällä ja arvopohjaa nostamalla työelämämme rikastuu valppailla osaajilla, joiden taitoja osataan hyödyntää ja puuttuvia osasia täydentää ilman, että osaajan täytyy toistaa jo osaamaansa. Useimmat maahanmuuttajataustaiset työntekijät palavat halusta päästä antamaan panoksensa yhteiskunnallemme ja työelämällemme. 75% työllisyys on monimutkainen kuvio, jonka ratkaisemiseen tarvitaan monenlaisia työelämän avainsanoja #osaamisentunnistaminen #taitopohjainen oppiminen #työn muotoilu (job carving) #työn pilkkominen (job crafting) #kuuntelu #arvostus.

(loppuun inforuuduksi):

TE-palvelujen tuet yrityksille kootusti kansainvälisessä rekrytoinnissa:

Työkokeilussa työnhakija tutustuu ammatteihin ja työympäristöön tekemällä työtä työpaikalla. Työkokeilun kautta yritys voi tutustua henkilöön, joka työkokeilun aikana oppii talon tavat.

Palkkatukea TE-toimisto voi myöntää käytettävissään olevien määrärahojen puitteissa esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevaan ja määräaikaiseen työsuhteeseen sekä oppisopimuskoulutukseen, jos katsotaan, että työsuhde edistää työnhakijan työllistymistä.

TE-toimisto voi hankkia työhönvalmentajan tukipalvelun työllistyjälle ostopalveluna. Yleensä aloitteen palvelulle tekee työnhakija tai TE-toimisto, mutta työnantaja voi myös kysyä tukea.

Työolosuhteiden järjestelytuen avulla voi edistää osatyökykyisen työntekoa.

EURES - tuki Euroopan alueelta rekrytoidessa: TE-palveluiden kautta voi ilmoittaa avoimesta työpaikasta, etsiä työntekijää tai rekrytoida ulkomailta. TE-palveluilla on ajantasaista tietoa työlupapalvelut ja oppisopimuksesta. Kaikki nämä tulee esitellä yritykselle

- Työministeriö on myös koonnut erinomaisen oppaan KV-rekrytointiin (Tem 2011).
- Varsinais-Suomen yrittäjien sivuilta löytyy hyviä vinkkejä ja hyödyllisiä linkkejä, joita he päivittävät. (<https://www.yrittajat.fi/>)
- Maahanmuuttovirasto (Migri) on koonnut tietoa työnantajille, jotka työllistävät tai suunnittelevat työllistävänsä ulkomaalaisia EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta. Sivulla kerrotaan myös opiskelijan työnteko-oikeudesta työnantajan rooli lupaprosessissa -kohdan lopussa. Migri antaa vastauksia kysymyksiin, jotka koskevat työnantajan roolia lupaprosessissa ja työnantajan velvollisuuksia. Migri on koonnut myös listan työnantajalle hyödyllisistä linkeistä. (<https://migri.fi>)

Kirjoittajat:

Marja Ahola FM, TKI-asiantuntija, Ossi2-hankkeen projektipäällikkö 1/2019 alkaen, maahanmuuttajakoulutuksen ja verkkokoulutuksen asiantuntija, Lahden ammattikorkeakoulu
Tanja Olkkonen YTM, opettaja maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksessa, Koulutuskeskus Salpaus, Ossi2-hankkeen projektipäällikkö,
Maija-Leena Pusa FM, Maahanmuuttajien työelämäetietouden ja yritysverkostojen asiantuntija, MaiApu Oy

Lähteet:

Ala-Kauhaluoma, M., Pitkänen, S., Ohtonen, J., Ramadan, F., Hautamäki, L., Vuorento, M. & Rinne, H. 2018. Monimenetelmäinen tutkimus kotouttamistoimenpiteiden toimivuudesta. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2018. [Viitattu 29.8.2019]. Saatavissa:

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/O_10+2017.pdf

Alatalo, J., Larja, L. & Mähönen, E. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2019. [Luettu 04.07.2019]. Saatavissa:

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161602>

Aulanko, T. 2019. Rekrytointiongelmia Uudellamaalla Selvitys Uudenmaan toimipaikkojen rekrytointiongelmista vuosina 2016 ja 2017. [Luettu 04.07.2019]. Saatavissa:

https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/168681/Rekrytointiongelmia%20Uudellamaalla%207_5_19docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bandura, A. 1982. Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147. [Luettu 04.07.2019]. Saatavissa:

<https://pdfs.semanticscholar.org/8bee/c556fe7a650120544a99e9e063eb8fcd987b.pdf>

Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S. ja Tähtinen, T. 2016.

Maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista.

Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2016. [Viitattu 29.8.2019]. Saatavissa:

https://www.kela.fi/documents/10180/1169652/160914+Maahanmuuttajat_tyomarkkinoilla.pdf/311b65a7-32f3-4ae2-9539-9d4f8c404bfe

Hallitusohjelma 6.6.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. 57-58, 161-164 [Viitattu 29.8.2019]. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava_ja_osaava_Suomi_2019_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kesseli, E. 2016. Opettajaksi kasvamassa. Aineenopettajaopiskelijoiden käsityksiä opettajuudesta, opettajaidentiteetistä ja minäpystyvyydestä. Pro gradu-tutkielma. Helsingin yliopisto, Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. 72-73 [Viitattu 29.8.2019]. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/166867/Emilia_Kesseli_pg_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kiijärvi-Pihkala, M., Lampinen, M. & Pusa, M.-L. 2018. Tuetusti töihin. Hyvinvointi ja uudistava kasvu – painoalan kokoomajulkaisu. 68-73. [Luettu 04.07.2019] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/159188/LAMK_2018_42.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Kiijärvi-Pihkala, M. & Pusa, M.-L. 2017. Labyrintistä työelämään? Kipupisteitä ja ratkaisuja maahanmuuttajan kotoutumispolulla. LAMK Pro. [Luettu 04.07.2019] Saatavissa: <https://www.lamkpub.fi/2017/12/22/labyrintista-tyoelamaan-kipupisteita-ja-ratkaisuja-maahanmuuttajan-kotoutumispolulla/>

Kinnunen, M. 2011. Menesty monikulttuurisessa työyhteisössä - opas työyhteisön jäsenelle. AMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu, liiketalouden ala. [Luettu 31.08.2019] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/39560/Kinnunen_Milla.pdf?sequence=1

Klassen, R. & Chiu, M. M. 2010. Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress Article in Journal of Educational Psychology. Vol 102. No.3, 741-756. [Viitattu 29.8.2019]. Saatavissa: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.893.3574&rep=rep1&type=pdf>

Lappalainen, S. 2018. Monimuotoisuus on rikkaus, vaikka se arjessa haastaa. LAMK Pro. [Luettu 04.07.2019] Saatavissa: <https://www.lamkpub.fi/2018/12/11/monimuotoisuus-on-rikkaus-vaikka-se-arjessa-haastaa/>

Lintinen, M. 2017. Tekisinkö tulosta vai merkityksellisiä tekoja? Yrityksille tukea maahanmuuttajien rekrytointiin palvelumuotoilemalla työhönvalmennusta. Ylemmän ammattikorkeakoulututkimnon opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu, kulttuuri- ja taide hyvinvoinnin edistäjänä. Visamäen korkeakoulukampus. [Luettu 04.07.2019] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/131856/Milka%20Lintinen_YAMK%202017.pdf?sequence=1

Liski, E. & Lampinen, M. 2017. Kohti työelämää – kokemuksia maahanmuuttajille suunnatuista koulutuspoliteista. LAMK Pro. [Luettu 04.07.2019] Saatavissa:

<http://www.lamkpub.fi/2017/12/21/kohti-tyoelamaa-kokemuksia-maahanmuuttajille-suunnatuista-koulutuspiloteista/>

Maliranta, M. & Nurmi, S. 2019. Maahanmuuttajat työllisyyden ja tuottavuuden uutena lähteenä. Tieto & trendit, Tilastokeskus. [Viitattu 28.8.2019]. Saatavilla: <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/maahanmuuttajat-tyollisyyden-ja-tuottavuuden-uutena-lahteena/>

OPH 2012. Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2012:1. [Viitattu 30.08.2019]. Saatavissa: https://kotouttaminen.fi/documents/3464316/4201921/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf/acfa8b85-e7c3-40e1-b7c1-9c722869cf55/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf.pdf

Puukko, M., Vuori, H. & Kuukka, K. (Toim.) 2019. Tiellä parempaan: Maahanmuuttajien koulutukseen integroitumisen hyviä käytäntöjä. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisuja 14/2019. [Viitattu 30.08.2019] Saatavissa: https://karvi.fi/app/uploads/2019/05/KARVI_1419.pdf

Rantanen, V. 2019a. Ammattiopettaja. Koulutuskeskus Salpaus. Haastattelu 27.08.2019.

Rantanen, V. 2019b. Ammattiopettaja. Koulutuskeskus Salpaus. Haastattelu 14.06.2019. Miten "Nopea polku rakennusalan töihin maahanmuuttajille" onnistui? Ossi 2 - pedapolun Podcast-sarjan osa 1. [Viitattu 04.07.2019]. Saatavissa: <https://www.spreaker.com/user/ossi2/miten-nopea-polku-rakennusalan-toeihin-m>

Rautiola, M. 2019. Asiantuntija, osaamisen kehittämispalvelut, maahanmuuttajat. Hämeen TE-toimisto. Haastattelu 30.8.2019.

Riikonen, S. 2019. Työnhakijana maahanmuuttaja. Vinkkejä työllistämiseen. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 74. Turku. [Luettu 30.08.2019] Saatavissa: <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2019/04/tyonhakijana-maahanmuuttaja-vinkkeja-tyollistamiseen-2019.pdf>

Saukkonen, P. 2016. Mitä on kotoutuminen? Kvartti 4/2016. 60 – 72. [Viitattu 11.08.2019]. Saatavissa: <https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/mita-kotoutuminen>

Sutela, H. 2015. Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus 2014. [Viitattu 22.6.2019]. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_003.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Taulukko: Väestö pääasiallisen toiminnan, kielen, ammattiaseman, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan, 2000-2017. Helsinki: Tilastokeskus. Päivitetty: 5.4.2019. [Viitattu: 29.8.2019]. Saatavissa: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115g.px/

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2019a. Alueelliset kehitysnäkymät. Kevät 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 28. Helsinki. [Viitattu 04.07.2019]. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161538/TEM_28_19_Alueelliset_kehitysnakymat_Kevat_2019.pdf

Uusi-Uitto, J. 2018. Monimuotoisuusvalmiudet maahanmuuttajia työllistävissä yrityksessä. Case: Holmet Oy. AMK-opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu, palveluliiketoiminta. [Viitattu 04.07.2019]. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/159269/Uusi-Uitto_Jade.pdf?sequence=1

Talouselämä. 2017. Työmarkkinoiden "tinder" mullistaa työnhaun – "Ei se ole pelkkä vitsi" <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyomarkkinoiden-tinder-mullistaa-tyonhaun-ei-se-ole-pelkka-vitsi/a1103246-1b1b-3c7a-ac90-6bda8f875fb5>

TE-palvelut 2019. Uusi versio Työmarkkinatorista käyttöön syyskuussa 2019. [Viitattu: 29.8.2019]. Saatavissa: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asioit_kanssamme/te_palvelut/ajankohtaista/2019-05-15-01/index.html

TEM. 2011. Kokemuksia kansainvälisistä rekrytoinneista Suomeen -opas. [Viitattu 04.07.2019]. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Kokemuksia+kansainv%C3%A4l%C3%A4st%C3%A4+rekrytoinneista+Suomeen+opas>

TEM 2019b. 75 % Podcast. [Viitattu 28.8.2019]. Saatavissa: <https://tem.fi/75-podcast>

Treamer Oy. Modernia henkilöstöhallintaa. [Viitattu 31.8.2019]. Saatavissa: <https://www.treamer.com/>

Työnantajayhteistyön kehittäminen – Maahanmuuttaneiden rekrytoinnin tukeminen Ylä-Savossa. [Viitattu 04.07.2019]. Saatavissa: https://www.uef.fi/documents/10975/115515/MANOT_tyonantajayhteistyon-kehittaminen.pdf/600ce8fa-deb8-4d81-a1a3-fbd2dd3e1efc

Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut. 2019. Kysymyksiä ja vastauksia Talent Boostista. [Viitattu 29.8.2019]. Saatavissa: <https://tem.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-talent-boostista>