



KANSAINVÄLISTEN REKRYTOINTIEN TUKMINEN JA YRITYSTEN REKRYTOINTIVALMIUKSIEN KEHITTÄMINEN -HANKKEEN LOPPURAPORTTI

Varkauden kaupunki, Navitas Kehitys Oy

1. Hankkeen tausta ja lähtökohdat

Suomessa väestön keskittyminen kasvukeskuksiin ja suurimpiin kaupunkeihin jatkuu, ja lisäksi väestön ikääntyessä nopeasti ei eläköityneiden tilalle ole tulossa tarpeeksi uusia työntekijöitä. Erityisesti kasvukeskusten ulkopuolella yritysten on usein vaikea löytää osaavaa työvoimaa. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi tarvitaan uudenlaisia käytännön toimia, joilla voidaan parantaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa, lisätä seutukaupunkien, yritysten ja koulutuksenjärjestäjien yhteistyötä sekä rekrytoida lisää kansainvälisiä osaajia. On löydettävä ratkaisuja eri toimialojen pahenevaan työvoimapulaan vauhdittamalla työ- ja koulutusperäistä maahanmuuttoa ja kehittämällä keskeisten työvoimapulasta kärsivien alojen vetovoimaa sekä eri seutukaupunkien että kaupunkien eri toimijoiden yhteistyöllä.

Yritysten kansainvälisten rekrytointien osaamista ja toimivien vastaanotto- ja kotoutumispalveluita on kehitettävä, jotta palveluista tulee osa seutukaupunkien arkea ja ne ovat helposti saavutettavissa työperäisille maahanmuuttajille. Työvoimatarpeeseen vastaamiseksi on löydettävä uusia ratkaisuja, esimerkiksi järjestämällä yritysten ja alueiden yhteisiä imagokampanjoita eri kohderyhmille.

Varkaudessa, kuten myös muissa seutukaupungeissa, yritykset ja myös julkinen sektori kärsii jo nyt työvoimapulasta ja yhdeksi yritysten kasvun ja jatkuvuuden suurimmista tulevaisuuden haasteista on osaavan työvoiman saatavuus ja riittävyys.

Hankkeella pyrittiin yhdessä yritysten kanssa löytämään ratkaisuja seutukaupunkien osaavan työvoiman saatavuuteen. Painopisteenä oli kv-osaajien rekrytointiprosessien kehittäminen, yritysten ja työnantajien tietoisuuden lisääminen kv-rekrytoinnin erilaisista tukitoimista ja menetelmistä. Yrityksiä rohkaistiin näkemään kansainvälinen rekrytointi mahdollisuutena ja käynnistämään kv-rekrytointeja ja palkkaamaan kv-osaaja. Kv-rekrytointeja ja rekrytointiprosessia kehitettiin yhdessä yritysten kanssa mm. jakamalla yrityksille tietoa työlupaprosessista, olemassa olevista julkisista palveluista., järjestämällä koulutusta ja kampanjoita kv-osaajan palkkaamisesta.

2. Hankeorganisaatio

Hankkeen päätoteuttaja: Yrityssalo Oy, Salo

Osatoteuttajat: Savonlinna / Savonlinnan Hankekehitys Oy, Kristiinankaupungin elinkeinokeskus, Rauman kaupunki, Kehitys-Parkki Oy, Oulun yliopisto Kerttu Saalasti Instituutti, Mikroyrityskeskus MicToENTRE, Alajärvi / Järvi-Pohjanmaan Yrityspalvelu Oy, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Kurikan kaupunki, Kalajoen kaupunki, Varkaus/ Navitas Kehitys Oy, SASKY koulutuskuntayhtymä, Koulutuskuntayhtymä Brahe, Koillis-Suomen kehittämissyhtiö NaturpolisOy, Pietarsaarensuudun kehittämissyhtiö

Concordia Oy, Ylivieskan kaupunki, Kauhajoen kaupunki. Hanketta toteutettiin 23 kaupungin alueella.

Hankkeen henkilöstö: Eve Antikainen, projektipäällikkö, Navitas Kehitys Oy

Navitas Kehitys Oy ja Savonlinnan Hankekehitys Oy olivat vetovastuussa TP1 toiminnasta.

3. Hankkeen toteutusaika

1.1.2022 -30.6.2023

4. Toiminnan kuvaus

Kansainvälisten rekrytointien tukemisen ja rekrytointivalmiuksien kehittäminen -hanke, SeutukaupunkiREKRY, oli osa seutukaupunkien osaavan työvoiman saatavuuden edistämistä tukevaa hankekokonaisuutta. Hankkeen tavoitteena oli kehittää toimenpiteitä, jotka edistäisivät kansainvälisiä rekrytointeja, vahvistaisivat yritysten, opilaitosten, yksityisten palveluntarjoajien, seutukaupunkien ja muiden toimijoiden välistä pitkäjänteistä ja saumatonta yhteistyötä sekä nopeuttaa työ- ja koulutusperäistä maahanmuuttoa.

Erilaisten toimenpiteiden avulla selvitettiin yritysten valmiuksia vastaanottaa työntekijöitä eri kulttuureista, jaettiin tietoa kansainvälisistä rekrytoinneista, kannustettiin yrityksiä harkitsemaan kansainvälistä rekrytointia realistisena mahdollisuutena ja korostettiin onnistuneen perehdytyksen tärkeyttä.

Vaikka Venäjän aloittama hyökkäyssota aiheutti muutoksia toimintasuunnitelmaan, onnistuttiin joustavasti sopeuttamaan ja uudelleensuunnittelemaan toimenpiteitä. Aktiivisesti tuettiin ja edistettiin Ukrainasta sotaa pakenevien ihmisten työllistymistä, koulutusta ja kotoutumista, mikä lisäsi osaamista seutukaupunkien asettautumispalveluissa ja kotoutumista edistävässä toimenpiteissä.

Hankkeen toimenpiteet jaettiin työpaketteihin, joilla oli vastuutoteuttajat. Raportissa käsitellään myös työpaketti 1:n toimenpiteitä, jotka toteutettiin tiiviissä yhteistyössä Navitas Kehitys Oy:n ja Savonlinnan Hankekehitys Oy:n kanssa. Tämä yhteistyö oli tärkeää kaupunkien välisen yhteistyön, benchmarkkausten ja tiedonvälityksen edistämiseksi sekä muiden seutukaupungeissa olevien hanketoimijoiden työn tukemiseksi.

Hitsaajien ja CNC-koneistajien rekrytointipilotti Intiasta (Intia-pilotti)

Hankkeen keskeisimpiä tavoitteita oli lisätä yritysten rekrytointikyvykkyyttä ja rohkaista yrityksiä harkitsemaan osajien palkkaamista Suomen ulkopuolelta, mikäli sopivia tekijöitä ei ole löydettävissä Suomesta.

Aiemmassa seutukaupunkien Kansainvälisyyden hyödyntäminen ulkomaisen työvoiman saatavuudessa (2019-2021) -hankkeessa kartoitettiin yrityskyselyllä toimialat ja yritykset, joilla on ollut haasteita löytää työvoimaa. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin nyt päättyneen hankkeen toimenpiteiden suunnittelussa.

Kansainvälistä rekrytointipolkua kolmansista maista Suomeen oli tarkoitus kehittää pilotin kautta. Pilotin tehtävänä oli kansainvälisten osajien houkuttelun ja rekrytoinnin yrityspalvelujen kehittäminen, rekrytointipolun kehittäminen julkisten ja yksityisten tahojen yhteistyönä sekä rekrytointipolun mallintaminen.

Pilotin kohdemaana/alue oli alun perin valittu aikaisemman "Seutu3-kvrekry" -hankkeen aikana. Valinnassa huomioitiin maantieteellinen läheisyys, kulkuyhteydet, kulttuurillinen samankaltaisuus ja olemassa olevat verkostot. Alun perin kohdealueeksi oli rajattu Venäjän lähialueet. Kuitenkin Venäjän hyökkäys Ukrainaan muutti suunnitelman täysin, ja oli tarpeen valita uusi kohdemaana ja muuttaa toiminta- ja toimenpidesuunnitelmia.

Kilpailu työvoimasta on globaalia, joten osajien houkuttelussa ja kansainvälisissä rekrytoinneissa ei ole järkevää toimia yksin, vaan hyödyntää esimerkiksi Business Finlandin kansainvälisiä verkostoja sekä valtakunnallista Work in Finland -palvelua.

Uudeksi kohdemaaksi valittiin Intia Business Finlandin kanssa käytyjen neuvottelujen pohjalta. BF on tehnyt Intiassa Talent Boost -työtä täysimääräisesti ja järjestelmällisesti jo vuodesta 2019, rakentanut Suomi-kuvaa ja järjestänyt kampanjoita. Valintaan vaikuttivat myös Intian väestörakenne, intialaisten englannin kielen taito, ulkomaille lähtemistä kannustava asenne sekä laaja ammatillinen osaaminen. Pilotin toimialaksi valittiin hitsaajat ja CNC-koneistajat, joista seutukaupunkien yrityksissä oli pulaa.

Hankkeen rooli pilotissa oli käynnistää uusien julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyökonseptien kehittäminen sekä toimia rekrytointiprosessissa rinnalla kulkijana yrityksen tukena. Hanke vastasi Intia-pilotista tiedottamisesta sekä yritysten houkuttelusta pilottiin. Seutukaupunkien hanketoimijoille järjestettiin pilotin kick-off ja valmisteltiin markkinointimateriaali. Pilotin rekrytointien etenemistä seurattiin tiiviisti.

Pilotin houkuttelukampanjan ja rekrytointien toteuttajaksi valikoitui Kaiku HR (www.kaikuhr.fi). Yhteistyö käynnistyi suunnittelupalaverilla joulukuussa 2022. Seuraavaksi pilotti ja projektisuunnitelma esiteltiin hanketoimijoille. Oman alueensa yritykset ja niiden tarpeet tuntevat hankehenkilöt kontaktoivat alueidensa yrityksiä ja selvitti niiden kiinnostusta CNC-koneistajien ja hitsaajien rekrytoimiseen Intiasta. Yrityksen luvalla kiinnostus välitettiin Kaiku HR:lle jatkotoimenpiteitä varten.

Hankkeen loppuvaiheeseen mennessä Kaiku HR on kontaktoinut 26 yritystä ja saanut toimeksiantoja osajien löytämiseksi. Kaiku HR:n Intian toimisto on käynyt läpi satoja profiileja, haastatellut 140 ehdokasta Intiassa ja Suomessa olevat asiantuntijat ovat näistä haastatelleet 117. Työ jatkuu edelleen ja luvut tulevat kasvamaan. Työsopimuksia on tehty yhdeksän kappaletta ja näiden osalta oleskelulupaprosessi on menossa. Kaksi ensimmäistä tulijaa on jo saanut oleskeluluvan (luvan käsittelyaika kesti vain kolme viikkoa), ja he saapuvat Suomeen juhannuksen jälkeen (2023). Loput tulevat työnantajien toiveesta kesälomakauden jälkeen. Kaikki yritykset päätyivät vuokratyövoimaan, eli kaikki valitut henkilöt työllistyvät Kaiku HR:n alueyhtiöihin. Vaikka hanke ja pilotti on päättynyt, Kaiku HR jatkaa työtä yritysten parissa niin kauan kuin asiakasyrityksissä on tarpeita intialaisten osajien rekrytoinneille.

Pilotissa havaittiin, että heti keskustelun alkuvaiheessa on tärkeää saada tarkat tiedot asiakasyrityksen osajat tarpeista ja kriteereistä. Useammassa organisaatioissa osajien osajien tarpeet olivat melko laajat, joten täsmäosajien seulominen runsaasta ehdokasjoukosta oli työlästä. Tarkkojen osaamiskriteerien määrittelyn tärkeys korostuu, kun osajia haetaan suuresta massasta ja eri kulttuurista.

Prosessin aikana korostui vahvasti myös rekrytoinnin eettisyys. Kentällä törmää helposti toimijoihin, jotka perivät ehdokkailta erilaisia rekrytointimaksuja mm. haastatteluihin osallistumisesta. Pilotin aikanakin osa kiinnostuneista yrityksistä jättäytyi pois pilotista, koska asiakkaalle oli luvattu toimittaa kansainvälisiä osajia halvemmalla ilman rekrytointimaksuja. Tämä herättää väkisin epäilyksiä prosessin eettisyydestä.

Intia-pilottiin liittyen valmisteltiin TE-Live-lähetys, jonka tarkoituksena oli lisätä Suomen houkuttelevuutta ja vahvistaa maakuvaa Intiassa. Lähetyksessä esiteltiin

suomalaista työelämää ja elämää Suomessa. Lähetyksen tallenne on edelleen katsotavissa TE-Liven Youtube-kanavalla <https://te-live.fi/lahetykset/BoL8k8WYA>.

Lisäksi järjestettiin "Navigoiden kulttuurien välillä: intialaisen ja suomalaisen työku-
tuurin kohtaaminen" -webinaari yrityksille, jotka suunnittelevat tai ovat jo palkanneet
intialaisia työntekijöitä. Webinaarissa käsiteltiin intialaisen ja suomalaisen työku-
tuurin samankaltaisuuksia ja eroja.

Kesäkuun 2023 alkuun mennessä pilotti on kestänyt vasta puoli vuotta ja positiivisia
tuloksia on nähtävissä myös Kaiku HR:llä. Pilotti on vahvistanut yrityksen osaamista
ja kehittänyt sisäistä prosessia kansainvälisten rekrytointien osalta. Yritys pystyy nyt
entistä tehokkaammin vastaamaan Suomessa vallitsevaan työvoimapulaan erityisesti
hyödyntämällä intialaista.

Hanke kokonaisuudessaan on saanut paljon näkyvyyttä, ja sen kautta tarjonnut yh-
teydenottoja ja avunpyyntöjä myös muista organisaatioista, jotka kohtaavat saman-
kaltaisia haasteita. Hittaajia ja koneistajia työllistävät yritykset, jotka eivät ennen ole
työllistäneet ulkomaalaista työvoimaa tai edes käyttäneet vuokratyövoimaa, ovat laa-
jentaneet kehittymismahdollisuuksiaan toteutetun hankkeen seurauksena.

Pilotin avulla tuotiin lisäarvoa kansainvälisiä työntekijöitä rekrytoiville yrityksille ja
täydennettiin yksityisen henkilöstöpalvelualan tarjontaa. Intia-pilotti on osoittanut po-
tentiaalia kansainvälisen rekrytoinnin mahdollisuutena. Käytännön toteutuksessa on
kuitenkin tärkeää ottaa huomioon eettiset periaatteet, selkeästi määritellyt osaamis-
ja kriteerikriteerit sekä vahva yhteistyö eri toimijoiden välillä. Näiden tekijöiden avulla
voidaan kehittää kestäviä ja menestyksekkäitä rekrytointiprosesseja, jotka vastaavat
yritysten osaajatarpeisiin samalla kun varmistetaan työntekijöiden oikeudet ja hyvin-
vointi.

Yritysten tukeminen kansainvälisissä rekrytoinneissa

Keskustelu kansainvälisestä rekrytoinnista ja työperusteisesta maahanmuutosta on ol-
lut näkyvästi esillä valtakunnan mediassa jo vuosien ajan. Uusia palveluja on luotu ja
olemassa olevia kehitetty määrätietoisesti. Vaikka tietoa ja palveluja on saatavilla, ne
ovat hajallaan ja vaikeasti löydettävissä.

Seutukaupunkien pieni- ja mikroyrittäjien arjessa tiedon pirstaleisuus lisää kynnystä
ulkomaisen osaajan palkkaamiseen. Myös pohdinta tulijan kielitaidosta sekä epätietoi-
suus yrityksen henkilökunnan innokkuudesta käyttää jotain muuta kieltä kuin suomea
kommunikoinnissa nostavat rekrytointikynnystä.

Näiden haasteiden voittamiseksi hanke tarjosi erilaisia monikulttuurisen työyhteisön
valmennuksia ja perehdytyksiä, kuten "Työkaverina maahanmuuttanut" ja "Selkeää
suomea työpaikalla" -webinaareja. Lisäksi yrityksille jaettiin tietoa maksuttomista val-
takunnallisista palveluista, kuten Work in Finland, Imago-valmennus ja Työpaikka-
suomi/ruotsi. Yrityspäättäjiä ohjattiin myös some-kampanjan avulla ajantasaisen tie-
don äärelle kansainvälisiin rekrytointeihin liittyen.

Vaikka kausi- ja sesonkityövoiman rekrytointihaasteet eivät suoranaisesti olleet hank-
keen toimenpiteiden keskiössä, ei niitä voitu täysin sivuuttaa. Kartoitettiin kausityö-
voimatarvetta marjatiloi- ja pohdittiin keinoja työvoiman saamiseksi.

Hanke osallistui #FinlandWorks-yhteisosastolla Euroopan suurimmille Emmigration
Expo -rekrytointimesseille Houtenissa (Hollanti) keväällä 2023. Osastolla seutukau-
punkien yrityksillä oli mahdollisuus esitellä avoimia työpaikkojaan messuilla lähes 12
000 messuvieraalle. Lukuisten eri maiden osastot olivat konkreettinen osoitus siitä ko-
vasta kilpailusta, jota osaavasta työvoimasta maailmanlaajuisesti käydään.

Ukrainalaisten työllistymisen edistäminen

Tilapäistä suojelua saavien ukrainalaisten saapuminen Suomeen maaliskuusta 2022 alkaen käynnisti akuutin tarpeen suunnata työpanosta ukrainalaisten auttamiseen. Tilanne oli uusi koko Euroopassa ja toimintaohjeita ja säädöksiä tuli tiiviissä tahdissa. Oli tarpeen koota tietoa keskitetysti ja välittää sitä hanketoimijoille ja sidosryhmille. Ukrainalaisten konkreettinen auttaminen nousi keskiöön. Järjestettiin Infotilaisuus ukrainalaisille yhteistyössä: Navitas Yrityspalvelut, TE-palvelut, KELA, alueen oppilaitokset, alueen vapaa-ajan ja kulttuuritoimijat, kaupungin johto ja eri palveluyksiköt, Punainen Risti, Seurakunta.

Myös ukrainalaisten työhön valmennus oli tärkeä osa projektin toimenpiteitä. Työnhakijoita valmennettiin työnhakutaidoissa, ansioluettelon laatimisessa ja työhaastattelussa menestymisessä. Tämä auttoi heitä parantamaan työllistymismahdollisuuksiaan ja sopeutumaan paremmin suomalaiseen työelämään. Työllistymisestä kiinnostuneille järjestettiin infotilaisuus Kelan sekä TE-palveluista ja työllistymisestä. Työllistymistä edistettiin kohtauttamalla työnhakijoita työnantajien kanssa, avustamalla työhaastattelussa ja työsopimusten teossa sekä osallistumalla perehdytyksiin työpaikalla.

Hanke tarjosi työnantajille ja työyhteisöille neuvontaa, avustamista ja perehdytystä kansainvälisten osaajien työllistämiprosessissa. Tämä auttoi työnantajia navigoimaan rekrytointiin liittyvissä haasteissa ja varmisti, että työllistyvät ukrainalaiset saivat asianmukaisen tuen ja perehdytyksen työpaikalla. Hankkeen myötä on löydetty ratkaisuja ukrainalaisten työllistymisen edistämiseksi.

Hanke tuki myös ukrainalaisten vastaanottamisessa ja tarjosi neuvoja prosessin eri vaiheissa. Lisäksi hanke auttoi ukrainalaisia asettumaan uuteen ympäristöön ja tiedotti heille koulutusmahdollisuuksista.

Hankkeen aikana toteutettiin useita toimenpiteitä Ukrainasta tulleiden työllistymisen tukemiseksi. Heti ensimmäiseksi käyttöön otettiin kielikortit, joita jaettiin kouluille, kaupungin toimijoille ja työnantajille. Kielikortit auttoivat kommunikoinnissa ukrainalaisten kanssa ja lisäsivät ymmärrystä heidän kielitaidostaan. Lisäksi tuotettiin erilaisia materiaaleja. Nämä materiaalit sisälsivät tietoa kotoutumisesta, ajankohtaista tietoa työelämästä, verotuksesta, pankkitileistä, työsopimuksista, työnhakemisesta ja muista käytännön asioista.

Hanke järjesti myös keskustelutilaisuuksia hankeverkostolle, joissa käsiteltiin ukrainalaisten työllistymiseen liittyviä aiheita. Näissä tilaisuuksissa jaettiin ajankohtaista tietoa ja keskusteltiin erilaisista haasteista ja ratkaisuista.

Yritysten kiinnostus palkata ukrainalaisia on varmasti avannut ovia myös muille maahanmuuttaneille työnhakijoille. Työnantajat ovat huomanneet, että vaikka kielitaito voi olla vähäistä tai yhteistä kieltä ei ole, motivaatio ja halu oppia uutta riittävät menestymiseen työyhteisössä. Ukrainalaisten työntekijöiden saapuminen on herättänyt työnantajia kehittämään oman työyhteisönsä monikulttuurisuutta ja kielitietoisuutta.

Kaikille alueen maahanmuuttajille järjestettiin rekrytointitapahtuma TyöTreffit 8.9.2022 Onnistunut tapahtuma missä oli runsas osanotto niin yritysten kuin maahanmuuttajien osalta. On selkeä tarve sellaiselle tapahtumalle missä ujommatkin maahanmuuttajat pääsevät rauhassa keskustelemaan työnantajien kanssa.

Yhteistyö kaupungin, TE-palvelujen ja rekrytointiyritysten kanssa oli merkittävässä roolissa ukrainalaisten työllistymisen edistämässä. Luotiin oma työryhmä, joka koordinoi toimintaa ja varmisti tiedonkulun eri osapuolten välillä.

Kv-opiskelijoiden työelämäpolut

Kansainväliset opiskelijat ovat huomattava työvoimapotentiaali Suomelle. Ulkomaisilla opiskelijoilla olisi halukkuutta jäädä Suomeen tutkinnon suorittamisen jälkeen, mutta työllistymisessä on haasteita.

Hankkeessa edistettiin opiskelijoiden ja yritysten kohtaamista mm. yritysvierailuilla ja yhteisillä tapahtumilla. Mahdollisuuksia löytää harjoittelu- ja työpaikkoja esiteltiin erilaisissa tilaisuuksissa ja samalla yrityksille esiteltiin mahdollisuuksia hyödyntää kv-harjoittelijoiden osaamista.

Tapahtumia:

Savonian AMK:n 1.vuoden International Business opiskelijaryhmän yritysvierailu Var-kauteen 9.11.2022; yritysvierailut ja työ- ja harjoittelupaikkojen esittely.

Kaikille alueen kv-osaajille -opiskelijoille ja maahanmuuttajille järjestettiin rekrytointi-tapahtuma TyöTreffit 8.9.2022

Onnistuneita rekryjä maailmalta -tapahtuma 29.11.2022, osana Maailmalta Sawoon tapahtumakokonaisuutta Yrittäjien ja työnantajien kokemuksia ja ajatuksia, sekä ajatustenvaihtoa maahanmuuttajataustaisten työllistämistä. Kv-osaajien ja opiskelijoitten kokemuksia työllistymisestä ja opiskelusta Suomessa. Paikalla oli myös laaja joukko toimijoita, joilla oli tarjota apua rekrytointeihin ja kv-opiskelijoita sekä maahanmuuttajia.

Teknologiapäivä opiskelijoille Savilahden kampuksella 8.12.2022, alueen teknologia-yritysten esittelyä opiskelijoille ja teknologiayrityksille tietoa hanketarjonnasta Pohjois-Savon alueella.

Puhetta Pohjois-Savon kansainvälistymisestä webinaarit 27.10 ja 8.12. (Aihe: Miten kansainvälistymisen edistämistä voisi viedä yhteistyössä eteenpäin maakunnassamme?)

Hankkeessa rakennettiin Live & Learn -toimintamalli edistämään ammatillisten oppilaitosten ja korkeakoulujen kansainvälisten opiskelijoiden opintomenestystä, työllistymistä, vapaa-ajan toimintoja ja kotoutumista. Malli tarjoaa keinoja tunnistaa ulkomaisen opiskelijat palvelutarpeita mm. opintojen edistämisen tuen, työllistymisen ja urakehityksen, vapaa-ajan ja hyvinvoinnin, kielitaidon ja suomalaisen toimintakulttuurin tuntemuksen näkökulmasta. Mallia voi jokainen oppilaitos tai kaupunki hyödyntää ja soveltaa omiin tarpeisiinsa sopivalla tavalla.

Kotoutumisen edistäminen ja asettautuminen

Maahanmuuttajien kotoutuminen ja asettautuminen uuteen yhteiskuntaan ovat tärkeitä aiheita, joita tulee aktiivisesti edistää. Kaupungin, yhteiskunnan ja työelämän monimuotoisuus ja syrjimättömyys lisäävät alueen houkuttelevuutta. Ulkomaisen tulijan sujuva asettautuminen ja onnistunut kotoutuminen vahvistavat halukkuutta jäädä seudulle.

Maahanmuuttajien kotoutumisen ja asettautumisen edistäminen on pitkäaikainen prosessi, joka vaatii yhteistyötä eri toimijoiden, kuten viranomaisten, järjestöjen ja paikallisyhteisöjen välillä. On tärkeää, että jokaisella maahanmuuttajalla on mahdollisuus löytää paikkansa ja osallistua täysivaltaisesti uudessa kotimaassaan.

Hankkeessa yhteistyötä vahvistettiin mm. liittymällä valtakunnalliseen Kumppanuusohjelmaan.

Uutta näkökulmaa kotoutumisen edistämiseen haettiin benchmarkkaamalla eri kaupunkien International House -konsepteja, osallistumalla Hyvien väestösuhteiden -kuulemis- ja tiedonkeruutilaisuuteen ja Integration 2022 -tapahtumaan Tampereella sekä

Etelä-Savon ELY-keskuksen järjestämällä Talent Boost Summit ja -benchmarkkausmatkalla Vaasaan.

On tärkeää tarjota maahanmuuttajille riittäviä resursseja ja tukitoimia kotoutumisen ja asettautumisen tueksi. Näihin kuuluvat esimerkiksi kielikoulutus, työllistymisen tukeminen, kulttuurituntemuksen edistäminen ja sosiaalisen verkoston luominen. Kielen oppiminen on avainasemassa, sillä se mahdollistaa vuorovaikutuksen ja osallistumisen yhteiskuntaan. Tarjoamalla laadukasta kielikoulutusta ja -ohjausta maahanmuuttajille voidaan parantaa heidän mahdollisuuksiaan työllistyä ja integroitua.

Vaikka kommunikointi työpaikalla hoituisi englannin kielellä, suomen kielen osaaminen on onnistuneen kotoutumisen merkittävimpiä tekijöitä. Tarjolla olevien kielenopiskelumahdollisuuksien lisäksi yrittäjät kaipaavat joustavia ratkaisuja käytännön kielitaidon ja ammattialan sanaston opiskeluun.

Hankkeen aloitteesta käynnistettiin Luetaan yhdessä -konseptin mukaisia matalan kynnyksen suomen kielen opiskeluryhmiä muutamassa seutukaupungissa. Luetaan yhdessä (Luetaan yhdessä -verkosto (luetaanyhdessa.fi) on valtakunnallinen verkosto, joka tukee maahan muuttaneiden kielen oppimista ja kotoutumista.

Yhteistyö Pohjois-Savon maahanmuuttokoordinaatioverkoston toimijoitten kanssa jatkui säännöllisten tapaamisten muodossa. Verkostossa maahanmuuttajia työssään kohtaavat eri organisaatioiden asiantuntijat (oppilaitokset, kaupungin palvelut, hankkeet, työllisyyspalvelut, kolmas sektori) vaihtoivat tietoa ja kokemuksia. Verkostosta saa arvokasta ammatillista vertaistukea ja tietoa ajankohtaisista asioista

Yhteistyö VALID hankkeen kanssa jatkui ja tärkeänä osana yhteistyötä oli kv-osaajien työllistämiseen liittyvä haasteet. On tärkeää luoda maahanmuuttajille selkeitä reittejä työelämään ja tarjota heille työllistymismahdollisuuksia. Työpaikoilla tulee panostaa monikulttuuriseen työympäristöön, joka edistää eri taustoista tulevien ihmisten välistä vuorovaikutusta ja ymmärrystä. Tämä voi auttaa maahanmuuttajia rakentamaan ammatillista identiteettiä ja vahvistamaan heidän taloudellista itsenäisyyttään.

5. Hankkeen yhteistyötahot ja -rakenteet

Tärkeänä osana hanketyötä on ollut verkostoituminen, yhteistyön kehittäminen ja hyvien käytäntöjen jakaminen muiden seutukaupunkien ja Seutukaupunkihankkeiden kuin myös alueen muiden hanketoimijoiden sekä yhteistyökumppanien kanssa.

Hankkeessa mukana olleilla seutukaupungeilla on kaikilla omia kansallisia ja kansainvälisiä yhteyksiä, joita hyödyntämällä saatiin luotua arvokas verkosto seutukaupunkien käyttöön. Hanke selvästi myös vahvisti seutukaupunkien välistä yhteistyötä. Eri alueiden välisen yhteistyön arvokasta antia olivat lukuisat benchmarkkaus-mahdollisuudet.

Verkostoituminen Varkauden alueen eri toimijoiden, oppilaitosten, TE-palveluiden, kuntakokeilun ja eri organisaatioiden kanssa on lisännyt osaamista kansainvälisissä rekrytoinneissa ja työ- ja koulutusperäisessä maahanmuutossa. Se on myös edistänyt työperäisten maahanmuuttajien ja sotaa paenneiden ukrainalaisten kotoutumista. Osallistuminen alueen yrittäjäjärjestöjen ja sidosryhmien tilaisuuksiin, joissa haettiin ratkaisuja työvoiman saantiin, on tiivistänyt yhteistyöstä verkostossa.

Tapahtumissa saatu tietoa on auttanut yrityksiä näkemään ulkomaisen työntekijän palkkaamisen potentiaalin sekä lisännyt yritysten ymmärrystä monikulttuurisesta työyhteisöstä.

Alueellisen yhteistyön lisäksi hanke osallistui myös valtakunnallisten kansainvälisten osaajien houkutteluun liittyvien ohjelmien ja hankkeiden toimintaan sekä toimi Talent Boost -verkostossa. Tiivistä ja tuloksellista yhteistyötä tehtiin maakuntarajat ylittävästi Savonlinnan Yrityspalveluiden sekä Etelä-Savon ELY-keskuksen kanssa

Kuopiossa käynnistyi keväällä 2020 Vetovoimaa kansainvälisistä osaajista -hanke (Vetovoimaa kansainvälisistä osaajista - Staffpoint), jolla oli paljon yhteistä rajapintaa seutukaupunkien SEUTUkv-rekryhankkeen kanssa. Kokemuksia, tietoa ja toimenpiteideoita vaihdettiin avoimesti.

Hanke teki yhteistyötä Pohjois-Savon ja Etelä-Savon ELY-keskusten ja TE-toimistojen kanssa kv-rekrytointien edistämiseksi, kokemusten vaihtamiseksi ja tiedonvaihdon lisäämiseksi. Yhteistyö osoitti, että avoin keskusteluyhteys palvelee molempia osapuolia. ELY-keskusten kautta saatiin tuoretta tietoa työ- ja elinkeinoministeriöstä ja sisäministeriöstä kuntakentälle. Hanke puolestaan välitti ELY-keskuksille viestiä kentän tarpeista ja haasteista.

Hanke teki lisäksi tiivistä yhteistyötä mm. seuraavien tahojen kanssa: Varkauden kaupunki, Navitas Yrityspalvelut, Varkauden yrittäjät, Varkauden työllisyyspalvelut, Savon ammattiopisto Varkaus, Savonia ammattikorkeakoulu, TE-Live palvelut, Varkauden alueen maahanmuuttajatyö verkosto, Pohjois-Savon maahanmuuttajatyö verkosto, Springhouse VEKO -hanke, RTK-henkilöstöpalvelu, Osuma Henkilöstöpalvelut Oy, Savonlinnan Hankekehitys Oy, Savon Koulutus kuntayhtymä, Kuopion Settlementti Puijola VALID-hanke, Joroisten kunta, Wartalo Kodit Oy, seutukaupunkiverkosto, Business Finland Intia, Kaiku HR.

6. Toteutumisen arviointi

Haasteellisesta ajankohdasta huolimatta hankkeessa saavutettiin hyvin asetetut tavoitteet. Tuloksia voidaan hyödyntää sellaisenaan tai pienellä räätälöinnillä osana kaupungin palvelutarjontaa. Sekä yritysten että kaupungin toimialojen osaaminen kansainvälisissä rekrytoinneissa lisääntyi. Jatkossa viranomaistoimintoja on edelleen kehitettävä ja vahvistettava.

Hankesuunnitelman mukaisia toimenpiteitä toteutettiin suunnitellusti siitäkin huolimatta, että alkuperäisen suunnitelman lisäksi panostettiin myös ukrainalaisten työllistymisen edistämiseen ja työnantajien avustamiseen tässä prosessissa.

Toimenpiteiden toteuttamista on auttanut se, että pystyttiin hyödyntämään aiemman Seutu3-kvrekry-hankkeen materiaaleja, kokemuksia ja verkostoa. Verkostoitumisen tarjoama tuki on osoittautunut tärkeäksi, samoin kuin yhteistyön kehittäminen ja hyvien käytäntöjen jakaminen muiden seutukaupunkien ja Seutukaupunkihankkeiden kuin myös alueen muiden hanketoimijoiden sekä yhteistyökumppanien kanssa.

Kansainvälinen rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto ovat aiheina erittäin laajoja, monisyisiä ja eri hallintoaloja poikkileikkaavia. Tietoa ja työkaluja on olemassa mutta hyvin pirstaleisena. Yrityksiä ja työnantajia on täsmäopastettu tarvittavan tiedon äärelle.

Lyhyen hankeajan takia työpaketti 1:n hyvin käynnistyneen Intia-pilotin toteutus jäi joiltakin osin keskeneräiseksi. Hyvin käynnistynyt yhteistyö yksityisten rekrytointiyri-tysten kanssa osoitti, että kaupungin ja julkisten palveluiden ei tarvitse ottaa aktiivista roolia rekrytointiprosessissa. Kaupungin rooli on varmistaa julkisten palveluiden sujuvuus ja saavutettavuus. Kaupungilla on myös haastava ja tärkeä tehtävä luoda asukasystävällinen, syrjimätön ja muuttajia houkutteleva ympäristö ja ilmapiiri.

7. Hankkeen indikaattoritoteuman arviointi

Hankkeessa toteutetut toimenpiteet pohjautuivat aikaisemmassa hankkeessa tehtyjen yritys-kyselyjen tuloksiin, kartoituksiin sekä suoraan yrityksiltä ja sidosryhmiltä saatuihin tietoihin. Näin ollen toimenpiteillä pystyttiin reagoimaan mahdollisimman hyvin alueen yritysten tarpeisiin.

Tiiviissä vuoropuhelussa yritysten kanssa on tullut ilmi, että hankkeen toimenpiteillä on pystytty konkreettisesti auttamaan yrityksiä työvoimapulan taklaamisessa. Eri-tyistä kiitosta yrityksiltä on tullut yritys kentälle jalkautumisesta ja konkreettisissa rekrytointi-, työsopimus-, perehdytys- ja ongelmatilanteissa auttamisesta. Osaamisen kartuttamista monikuluttuurisen työyhteisön johtamisessa on myös arvostettu ja kieli-tietoisuuden merkitys ulkomaisten osaajien pitovoimalle on tunnustettu. Kaupungin palveluissa lisääntyi kansainvälisiin rekrytointeihin liittyvä osaaminen. Palveluista tiedottaminen ja ohjaus ”yhdele luukulle” auttaa palvelujen saavutettavuutta.

8. Viestintä

Hankkeen viestinnässä käytettiin yhteistä seutukaupunkihankkeille luotua ilmettä ja viestintäohjetta. Käytettävissä oli myös seutukaupunkien yhteinen kuvapankki. Kerrottiin

Hankkeen ja toimenpiteiden etenemisestä kerrottiin mm. blogikirjoituksissa Seutukaupunkiosaajien verkkosivulla Seutukaupunkiosaajat.fi. Tiedotuksessa hyödynnettiin myös Seutukaupunkiosaajien somekanavia ja julkaisuja.

Paikallisesti hankkeesta tiedotettiin mm Varkauden kaupungin nettisivuilla, Navitas Yrityspalvelut nettisivuilla ja Navitas Yrityspalveluitten hankeviestinnän ryhmän kanavissa.

Hankkeesta ja tapahtumista tiedotettiin Navitas Yrityspalvelut uutiskirjeissä. Hankkeesta on julkaistu artikkeleita ja lehdistötiedotteita myös alueen sanomalehdissä. Hanketta on esitelty kaupungin hr-osastolle, työllisyystoimijoille ja alueen hanketoimijoille, Keski-Savon elinvoimatyöryhmälle, alueen oppilaitoksille sekä alueen yrityksille ja yhteistyökumppaneille.

Hanketta esiteltiin useissa eri sidosryhmätilaisuuksissa, työvoimapalveluille, alueen hanketoimijoille, oppilaitoksille, yrityksille, yrittäjäjärjestöille, kauppakamarille. Hankeviestintä oli monipuolista ja toimiva.

Hankkeen loppujulkaisu löytyy osoitteesta

https://drive.google.com/file/d/1r5nkYXhXZ1Wr5rgzcVq_GZdNFJy0S9oR/view

9. Jatkuvuus

Hankkeen aikana syntyi valtakunnallinen ja alueellinen verkosto, jossa yhdessä koulutustarjoajien, yritysten, elinkeinotoimijoiden, viranomaisten, kuntien ja kaupunkien, muiden hankkeiden sekä työvoimaviranomaisten kanssa tehtiin työtä alueemme kehittämiseksi ja yritysten osaajatarpeeseen vastaamiseksi. Myös ymmärrys alueen vetovoima- ja pitovoimatekijöiden merkityksestä kv-osaajien houkuttelussa kasvoi.

Hankkeen vaikuttavuus riippuu pitkälti siitä, miten aktiivisesti hankkeessa luotuja toimintamalleja, hyviä käytäntöjä ja konkreettisia työkaluja otetaan käyttöön, testataan ja jatkojalostetaan. Toivottavaa olisi, että kehitetyt työkalut saataisi juurrutettua luontevaksi osaksi kaupungin palveluja. Rekrytointipolku Intiasta Suomeen, Live & Learn -toimintamalli ja International House -palvelukonseptin rakentaminen kasvukeskuksen ulkopuolella olevaan kaupunkiin ovat tutustumisen arvoisia malleja. Tietoa ja materiaalia näistä on välitetty kaupungin elinkeino- ja kotoutumispalveluille eteenpäin jaettavaksi ja hyödynnettäväksi.

Hyvin käynnistynyt alueiden, yritysten ja eri toimijoiden välinen yhteistyö jatkuu myös hankkeen päätyttyä. Hankkeessa syntyneet verkostot vahvistavat kansainvälisten rekrytointien ja osaajien houkuttelun parissa työskentelevien yhteistoimintaa, minkä ansiosta pystytään entistä paremmin vastaamaan alueen ja yritysten tarpeisiin. Tarvittava tieto ja tuki on helpommin saavutettavissa.

10. Aineiston säilytyspaikka

Navitas Kehityksen sähköinen tallennusjärjestelmä.

Yhteyshenkilö Tuija Korhonen, p. 040 769 0379, tuija.korhonen@navitas.fi

11. Talous

Tiedot hankkeen kustannusten ja rahoituksen toteumasta kustannuslajeittain ja rahoituslähteittäin erillisenä liitteenä.

Varkaus 30.6.2023



Eve Antikainen

projektipäällikkö

Navitas Kehitys Oy