



KANSAINVÄLISESTÄ REKRYTOINNISTA KIINNOSTUNEILLE

#FINLANDWORKS





LUKIJALLE

Tervetuloa kansainvälisen rekrytoinnin pariin. Tähän esitteeseen on koottu olennaisia asioita, jotka on hyvä ottaa huomioon kansainvälisessä rekrytoinnissa eli rekrytoitaessa ulkomaalaisia tai aiemmin ulkomailla asuneita työntekijöitä. Tämän esitteen lisäksi kansainvälisessä rekrytoinnissa ovat tukena kansainvälisen rekrytoinnin [opas](#), jossa käsitellään aihetta yksityiskohtaisemmin, sekä lukuisat julkiset ja yksityiset palvelut. Lisätiedon lähteitä ja yhteystietoja on listattu tämän esitteen lopussa.

Osaavan työvoiman saatavuusongelmat ovat yleistyneet Suomessa lähes kaikilla toimialoilla ja maantieteellisillä alueilla, erityisesti kasvukeskuksissa. Suomen oma väestökanta ei nykyisellään pysty vastaamaan työvoimatarpeisiin. Harkitessaan kansainvälistä rekrytointia työnantaja kasvattaa merkittävästi mah-

dollisuuksiaan löytää paras ehdokas työntekijäksi. Sekä Suomessa nyt asuvat että tänne muuttovalmiit muiden maiden kansalaiset ja paluumuuttajat ym. on huomioitava uusia työntekijöitä rekrytoitaessa. Julkiset palvelut auttavat työnantajia nostamaan omia valmiuksiaan rekrytoida myös muita kuin Suomen kansalaisia ja suomea tai ruotsia sujuvasti puhuvia henkilöitä.

Sen lisäksi, että organisaatio varmistaa osaavan työvoiman löytymisen kansainvälistämällä rekrytoinnin, edistää kansainvälinen rekrytointi myös liiketoiminnan ja kasvun kehittämistä. Tutkimusten mukaan monimuotoinen työyhteisö on idearikkaampi ja tuotteliaampi kuin toistensa kanssa saman tyyppisistä ihmisistä koostuva työyhteisö. Työyhteisön monimuotoisuus houkuttelee myös monipuolisempaa asiakaskuntaa organisaation palveluiden ja tuotteiden pariin.

REKRYTOINTIPROSESSI

Kansainvälisen rekrytoinnin kokonaisuuden suunnittelu on tärkeää aloittaa hyvissä ajoin ennen varsinaisen rekrytointi-ilmoituksen julkaisua. Ulkomailta muuttavalla työnhakijalla ei välttämättä ole ennakkokäsitystä tai kokemusta suomalaisesta työelämästä ja siten kysymyksiä saattaa tulla paljonkin jo rekrytointivaiheessa. Työnantajan on hyvä valmistautua vastaamaan näihin kysymyksiin rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Hyvällä valmistautumisella vaikutetaan suoraan hakijakokemukseen ja siten myös työnantajamielikuvaan.

Työnantajamielikuva on erittäin tärkeä etenkin sellaisilla aloilla, joilla osaavista työntekijöistä on pulaa. Alati kansainvälistyvillä työmarkkinoilla korkeatasoi-

set osaajat voivat valita työpaikkansa, ja silloin työnantajan ja -yhteisön houkuttelevuus ja itse työn mielekkyys ja edut ovat ensiarvoisen tärkeitä. Lisäksi yhä useampi työnhakija kiinnittää huomiota toimintakulttuuriin, organisaation arvoihin, mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhön ja työnteon joustavuuteen.

Kansainvälisissä rekrytoinneissa työnantajan on suositeltavaa miettiä tarkoin muun muassa työnkuvaan, palkkaan ja etuuksiin, hakijaviestintään ja rekrytoinnin kokonaisaikatauluun liittyvät yksityiskohdat. Lisäksi huolellisen budjetoinnin avulla varmistetaan, että rekrytointi ei tule odotettua kalliimmaksi. Työnantaja voi etuuspaketeillaan tukea työntekijää



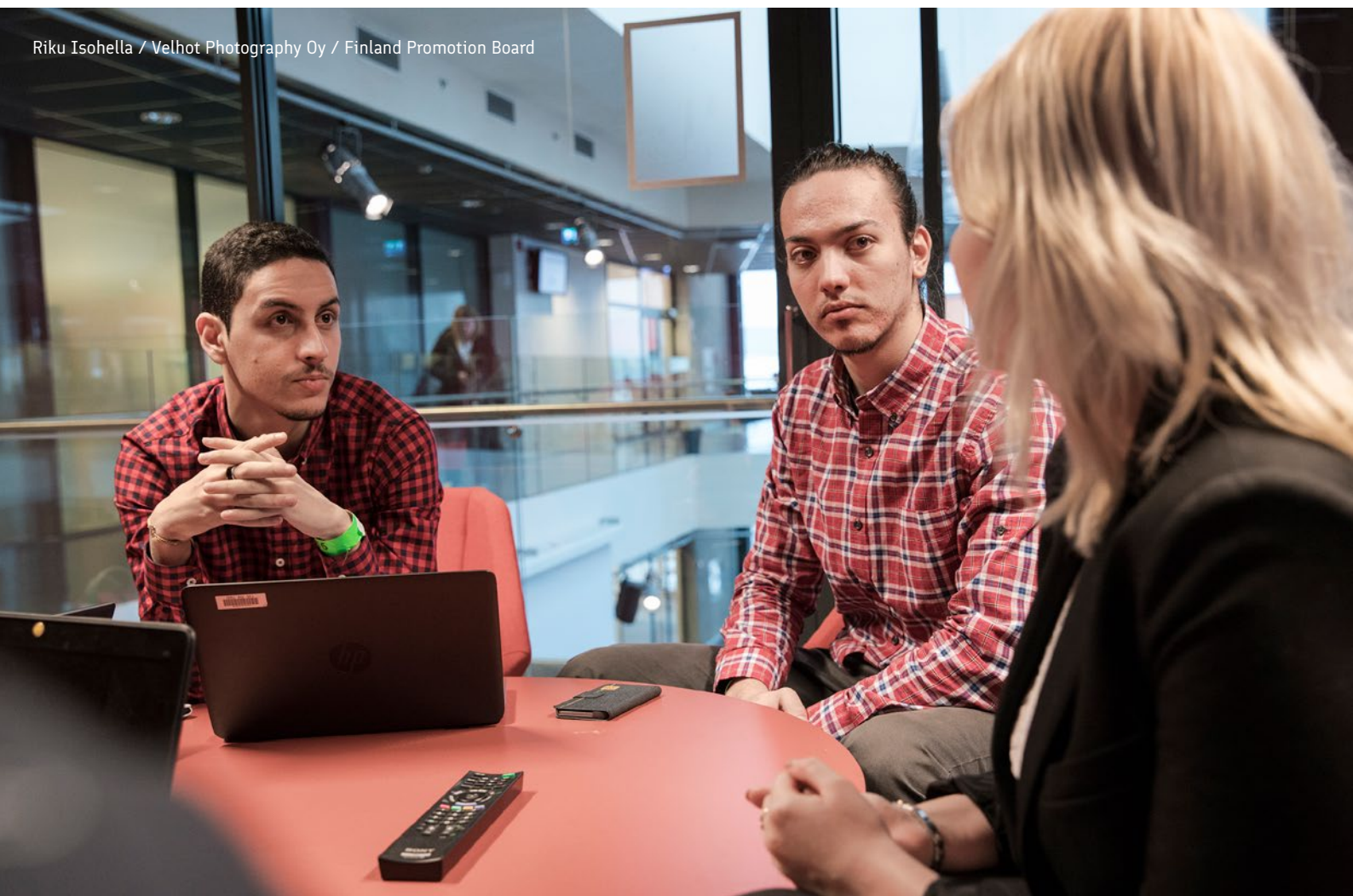
Suomeen saapumisessa ja siten osaltaan varmistaa työntekijän positiivisen kokemuksen Suomeen asettautumisesta ja työnantajasta. Kansainvälisissä rekrytoinneissa työntekijälle voidaan korvata esimerkiksi muutosta koituvia kustannuksia, kieli- ja kulttuurikoulutusta tai lasten päivähoitomaksuja. Työnantajan tarjoamasta asettautumisen tuesta on tärkeää kertoa jo rekrytointivaiheessa.

Parhaan mahdollisen rekrytointituloksen varmistamiseksi moni työnantaja käyttää lisäpalveluita rekrytointitarpeisiinsa. Yleisiä lisäpalveluita tarjoavat muun muassa rekrytointiyritykset, tilapäistyövoimayritykset sekä psykologisia ja soveltuvuustestejä tekevät yritykset. Rekrytointiyritykset tarjoavat palveluita rekrytointiprosessin eri vaiheisiin aina hakuilmoitusten tekemisestä sopivien hakijoiden löytämiseen ja haastattelujen hoitamiseen.

Organisaatio voi halutessaan jättää koko rekrytointiprosessin alan asiantuntijoiden hoidettavaksi. Yksityisten yritysten tarjoamat palvelut ovat pääsääntöisesti maksullisia.

Useat julkiset toimijat ja yhteispalvelupisteet tukevat organisaatioita kansainvälisessä rekrytoinnissa ja kansainvälistymisessä. Oman alueen toimijat ja palvelutarjonta kannattaa kartoittaa jo rekrytointiprosessin suunnitteluvaiheessa. Julkiset palvelut ovat yleensä osittain tai kokonaan maksuttomia. Ulkomaalaisia työntekijöitä rekrytoidessa tärkeitä palveluita ovat muun muassa TE-palvelut, EURES-palvelut sekä Verohallinnon ja Maahanmuuttoviraston palvelut. TE-palvelut voi auttaa löytämään työntekijän ulkomailta, järjestää lähtömaakoulutusta ja tarjota koulutusta kansainvälisen työyhteisön tueksi. Eurooppalainen EURES-verkosto asiantuntijoineen voi auttaa muun muassa tutustumaan eri maiden työmarkkinoihin, löytämään yhteistyökumppaneita ja neuvomaan Suomeen saapuvia ulkomaalaisia työntekijöitä. EURES-asiantuntijat voivat jopa hoitaa osan rekrytoinnista työnantajan puolesta. Lisätietoa TE- ja EURES-palveluista löytyy TE-palveluiden kotisivuilta.

Yksityiskohtaista tietoa rekrytointiprosessista on saatavilla erillisestä kansainvälisen rekrytoinnin oppaasta. Opas on julkaistu keväällä 2021 Business Finlandin [verkkosivuilla](#).



ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMINEN

Siinä missä työnantajalla yleensä on kokemusta suomalaisesta työläinsäädännöstä sekä sosiaaliturva- ja verotusjärjestelmästä, ulkomaalainen työntekijä ei välttämättä ole perehtynyt Suomen käytäntöihin, lakeihin ja säädöksiin. Suomessa lakiin perustuvat tai muuten tyypilliset käytännöt kuten sopimuksen tyyppi, koeaika, palkanmaksukausi, palkasta tehtävät vähennykset ja irtisanomisperusteet on hyvä käydä läpi uuden ulkomaalaisen työntekijän kanssa jo työsuhteesta sovittaessa. Monen muun maan lainsäädäntö on erilainen muun muassa työsuhteen luomien oikeuksien ja velvollisuuksien osalta. Esimerkiksi Suomessa laki takaa työntekijöille palkallisen loma-ajan ja sairausloman, sekä työterveyshuollon. Samoin ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeus ja sen perusteet on hyvä käydä läpi. Työntekijä voi myös suunnitella omaa elämänsä ja työtään paremmin, kun hän tietää näistä perusasioista.

Kansainvälisissä rekrytointitilanteissa työsopimus tulee tehdä kielellä, jota kumpikin osapuoli ymmärtää. Yleensä tämä tarkoittaa käytännössä sopimuksen tekemistä englanniksi. Työsuhteen keskeiset ehdot tulee myös kirjata työsopimukseen tai muuhun selvitykseen. Tarkka listaus löytyy työsopimuslain 2 luvun 4 §:stä. Työsopimuksen voi tehdä heti rekrytointipäätöksen jälkeen. Kansainvälisissä rekrytointitilanteissa työsopimus on siksikin tärkeä, että työntekijä saattaa tarvita todistusta työsuhteesta maahanmuuttoasiakirjojen hakemista, Suomeen saapumista tai muuta viranomaisasiointia varten.



Työsuhde voi alkaa, kun työntekijällä on työnteko-oikeus eli kyseisen työn tekemiseen oikeuttava oleskelulupa, EU-rekisteröinti tai lyhytaikaisessa työssä soveltuva viisumi tai viisumivapaus. Työnantajan tulee työsuhteen koko keston ajan pystyä varmistumaan siitä, että ulkomaalaisella työntekijällä on voimassa oleva työnteko-oikeus. Työnteko-oikeus varmistetaan pyytämällä ulkomaalaista työntekijää näyttämään virallinen henkilöllisyystodistus, sekä alkuperäinen oleskelulupakortti tai EU-rekisteröintitodistus. Työntekijän työnteko-oikeuden todistavasta oleskelulupakortista tai EU-rekisteröintitodistuksesta otettu kuva tai kopio työnantajan tietokannassa on hyvä tapa varmistua työnantajaan kohdistuvan velvoitteen täyttymisestä. Yksityiskohtaisempaa tietoa eri työnteko-oikeuksista ja oleskeluluvista löytyy [Kansainvälisen rekrytinnin oppaasta](#) ja Maahanmuuttoviraston sivuilta.

TYÖNANTAJALLE POHDITTAVAKSI

- Miten organisaatiossa hoidetaan kansainväliseen rekrytointiin liittyvät erityiskysymykset ja työnantajavelvoitteet?
- Onko rekrytointia hoitavalla henkilöstöllä tarvittavat tiedot ja taidot sujuvaan kansainväliseen rekrytointiin?



PALKKAAMISEN TUET

Useat kaupungit ja kunnat Suomessa tarjoavat taloudellista tukea ja neuvontaa rekrytointitilanteissa. Taloudellista tukea voi saada esimerkiksi rekrytoinnista syntyviin ohjaus-, perehdytys-, työväline-, työvaate- ja työtilakustannuksiin, kertaluontoisen työn tai projektin suorittamiseen tai palkkakustannuksiin. Palkkakustannusten tuki voi olla esimerkiksi kesätyösetelituki, oppisopimuslisä ja kuntalisä.

TE-palveluiden Eurooppalainen työnvälitysverkosto EURES tarjoaa myös taloudellista tukea ja neuvontaa ulkomaalaisen ja ulkomailta rekrytointiin. Lisäksi TE-palveluista voi hakea palkkatukea työntekijän palkkauskustannuksiin. Työnantajan kannattaa olla yhteydessä TE-palveluihin ja EURES-neuvojiin jo rekrytoinnin suunnitteluvaiheessa.

Myös Business Finland tarjoaa tukea esimerkiksi kansainvälistymisprojekteihin ja palkkakustannuksiin. Lisätietoa sopivista tukimuodoista saa Business Finlandin rahoitusasiantuntijoilta.

TYÖNTEKIJÄN JA TYÖYHTEISÖN PEREHDYTTÄMINEN

Rekrytointipäätöksen jälkeen on hyvä ryhtyä suunnittelemaan työsopimuksen tekemisen lisäksi perehdytystä. Kansainvälisen työntekijän kohdalla perehdyttämisen merkitys korostuu entisestään, koska henkilöllä ei välttämättä ole aikaisempaa tietoa tai kokemusta työskentelystä suomalaisessa organisaatiossa tai työyhteisössä. Vaikka organisaation toiminta olisi kansainvälistä, saattaa esimerkiksi moni toimintatavoista pohjautua suomalaiseen lainsäädäntöön tai tapaan toimia, arkielienä voi olla monissa tilanteissa suomi tai ruotsi, ja organisaation yhteistyökumppanit ja asiakkaat saattavat olla pääsääntöisesti suomalaisia. Kieli ja kulttuuri vaikuttavat arjen työhön ja toimintaan monin tavoin, ja siksi on tärkeää perehdyttää työntekijä tehtävien lisäksi jopa sellaisiin käytännön asioihin, jotka voivat tuntua itsestäänselvyyksiltä.

Perehdyttäminen tapahtuu parhaiten työskentelyn ohessa. Käytännön työvälineet tulee huolehtia kuntoon

jo ennen uuden työntekijän saapumista, hänelle on hyvä olla valmiina jonkinlainen tervetulo-paketti, ja nimetyt tukihenkilöt sekä työtehtävien omaksumiseen että yleisiin kysymyksiin liittyen. On suositeltavaa, että esihenkilön lisäksi muut työyhteisön jäsenet osallistuvat perehdytykseen muun muassa kertomalla uudelle työntekijälle omasta työstään ja siitä, miten se on yhteydessä uuden työntekijän työtehtäviin. Perehdyttämiseen liittyvien asioiden käsittelystä on hyvä sopia tiimin kanssa jo ennen uuden työntekijän aloittamista. Uuden kollegan huomioiminen muun muassa kutsumalla hänet yhteisille lounaille, tapahtumiin ja kokouksiin antaa myös kaikille mahdollisuuksia tutustua toisiinsa ja oppia kunkin työstä.

Työyhteisössä voidaan miettiä perehdyttämistä ja yhteisön toimintaa myös esimerkiksi sopimalla yhteisistä toimintatavoista ja talon tavoista liittyen työkieleen, viestintävälineisiin, taukokäytäntöihin jne. Niin sanottu työkieli ja organisaation virallinen kieli voivat olla joko samat tai eri kielet. Työkielinä voivat toimia esimerkiksi suomi ja englanti, ja organisaation virallisena kielenä voi olla sen lisäksi ruotsi. On hyvä muistaa, ettei kaikkea sisäisen viestinnän materiaalia tarvitse heti kääntää alusta loppuun sille kielelle, mitä kansainvälinen työntekijä ymmärtää. Olennaista on, että kaikki voivat tehdä työnsä hyvin, saavat tietoa heitä koskevista asioista ja voivat osallistua työyhteisön toimintaan kielellä, jota he ymmärtävät ja pystyvät tuottamaan.

Arjen työn kansainvälistyminen ja niin kutsuttu kotikansainvälisyys tuovat mukanaan monenlaisia mahdollisuuksia muun muassa työyhteisö-, viestintä- ja sosiaalisten taitojen kehittämiseen. Työyhteisön jäsenet voivat parantaa omaa kielitaitoaan, oppia lisää eri kulttuureista ja valmistautua esimerkiksi uuden markkina-alueen ymmärtämiseen ja haltuunottoon. Kansainvälisen työntekijän kieli- ja kulttuurikoulutusta kannattaa tukea. Maan virallisen kielen osaaminen ja kulttuurintuntemus ovat myös olennainen osa onnistunutta kotoutumista ja edistävät kokonaisvaltaisesti hyvää elämää.

Työnantaja voi tukea kotikansainvälistymistä tarjoamalla koulutusta ja erilaisia toiminnallisia tukimuotoja, kuten monikulttuurisuuden esittelyä työn tai arjen asioiden kautta, kulttuuritietämystä lisäävää tietoa ja työkaluja sekä vierailuja tai muuta yhteistoimintaa muiden kansainvälisten yhteisöjen kanssa. Monimuo-

toisen ja -kulttuurisen yhteisön tueksi löytyy monenlaisia koulutuksia verkosta ja eri palveluntarjoajilta. TE-palvelut myöntävät työnantajalle taloudellista tukea perehdyttämisen kustannuksiin ja ELY-keskukset auttavat järjestämään organisaatiokohtaisesti räätälöityä suomen ja ruotsin kielikoulutusta ja Kansainvälinen työyhteisö -koulutusta. Useat koulutuslaitokset, kuten avoimet yliopistot ja työväenopistot tarjoavat eritasoisia kielikursseja ympäri Suomea. Kulttuurien välisen viestinnän ja kansainvälisen työyhteisön koulutuksia ym. saa myös kulttuurikoulutuksia tarjoavilta koulutusyrityksiltä. Myös verkkokurssien tarjonta kasvaa koko ajan. Lisätietoa kurssitarjonnasta saat muun muassa verkosta ja oman alueesi TE-palveluista, ELY-keskuksesta ja oppilaitoksista.

TYÖNANTAJALLE POHDITTAVAKSI

- Mitkä asiat tukevat parhaiten uuden työntekijän työssä onnistumista?
- Mitkä asiat tukevat parhaiten uuden työntekijän sopeutumista osaksi työyhteisöä?
- Onko organisaatiolla perehdyttämisohjelmaa? Jos ei, voisiko sellaisen kehittää?
- Kuka tukee työntekijää työn aloittamisessa yhtäältä työtehtävien ja toisaalta työyhteisössä toimimisen osalta?
- Mikä on organisaation pääkieli arjen työnteossa sekä sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä?
- Mitkä ovat toiminnan pääpiirteet, miten työyhteisön tapaa työskennellä, tehdä yhteistyötä, johtaa tiimejä ja hoitaa asiakkuuksia kuvailtaisiin?
- Miten voidaan varmistaa, että työyhteisö toivottaa uuden työntekijän osaksi työyhteisöä?

ASETTAUTUMINEN

Rekrytoinnin jälkeen uudella työntekijällä on paljon asioita hoidettavana Suomeen muuton yhteydessä. Viranomaisasioinnit, asunnon löytäminen, pankkitilin avaaminen ja muut välttämättömät arjen sujumiseen liittyvät asiat tulevat jokaisen ulkomailta muuttajan hoidettavaksi Suomessa asumisen ensimmäisinä kuu-kausina. On suositeltavaa, että nämä asiat hoidetaan kuntoon mahdollisimman pian ennen työsuhteen aloit- tamista tai heti sen jälkeen.

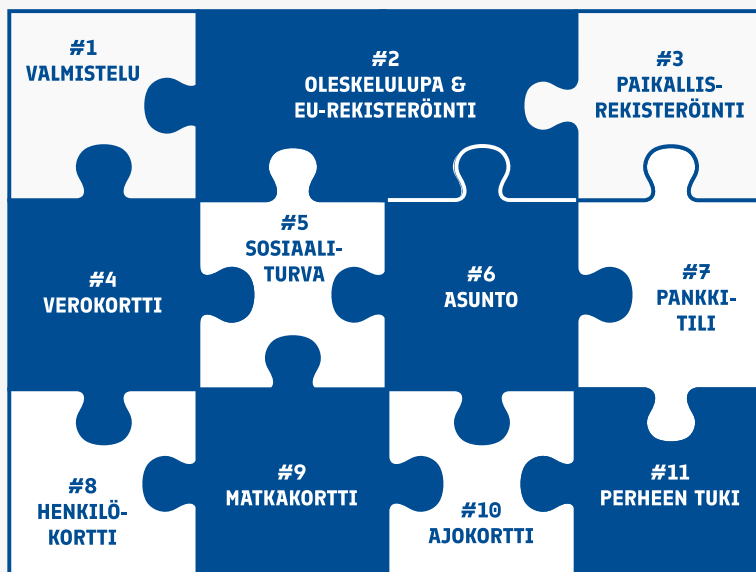
Asettautumisen alkuvaiheessa hoidettavia asioita ovat muun muassa:

- oleskelulupien hakeminen ja työn- teko-oikeuden varmistaminen
- paikallisrekisteröinti Digi- ja väestötietovirastossa
- verokortin hakeminen
- Kelan etuushakemusten täyttäminen
- ulkomaalaisen henkilökortin hakeminen
- pankkitilin avaaminen

- väliaikaisen ja pysyvän asunnon etsiminen
- päiväkot- ja koulupaikkojen löytäminen
- puolison työllistymiseen liittyvät kysy- mykset ja palveluihin tutustuminen
- harrastusmahdollisuuksien kartoittaminen

Monissa tapauksissa rekrytoinnissa mukana oleva hen- kilöstöasiantuntija tai esihenkilö ei kuitenkaan ehdi tukea saapujaa yhtä intensiivisesti kuin olisi tarvetta. Erityisesti perheellisillä työntekijöillä saattaa olla pal- jonkin kysymyksiä jo ennen Suomeen muuttoa koskien lasten päiväkot- ja koulumahdollisuuksia sekä puo- lison työllistymistä. Tällaisissa tapauksissa riittävän tuen voi varmistaa hyödyntämällä asettautumista tu- kevia palveluita.

Asettautumispalveluita tarjoavia yrityksiä on Suo- messa useita ja työnantajan kannattaakin kartoittaa omaa toimipistettään lähellä olevat palveluntarjoajat.





Esimerkiksi muilta yrityksiltä voi saada hyviä vinkkejä sopivista palveluntarjoajista. Mikäli työnantajalla ei ole mahdollisuuksia tarjota työntekijälle asettautumispalveluita suoraan, on myös mahdollista korvata osa kustannuksista etuutena tai ainakin tarjota tietoa asettautumispalveluiden saatavuudesta, mikäli työntekijä haluaisi ostaa palvelut itse.

TYÖNANTAJALLE POHDITTAVAKSI

- Osaako joku organisaatiossa auttaa uutta työntekijää kaikissa asettautumisen kysymyksissä?
- Olisiko kustannustehokasta ostaa palvelut ulkopuoliselta asiantuntijalta?

Kansainvälinen työntekijä saattaa muuttaa Suomeen yhdessä puolisonsa ja perheensä kanssa. Enenevissä määrin myös puoliso on koulutettu tai kokenut ammattilainen ja haluaa luoda omat verkostonsa ja työllistyä Suomessa. On hienoa, jos työnantaja voi tukea puolisoa esimerkiksi luomalla kontakteja mahdollisiin työnantajiin omassa verkostossaan, tarjoamalla kieli- ja/tai

kulttuurikoulutusta ja osallistamalla puoliso ja perhe työyhteisön sosiaalisiin tapahtumiin. Yhtä lailla kuin työntekijällä, puolisoilla ei välttämättä ole Suomessa entuudestaan omia sosiaalisia verkostoja.

Puolison ja perheen tukeminen on paitsi hyvän tavan mukaista, myös rekrytoinnin onnistumisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Tutkimusten mukaan merkittävä osa suunnitelluista tai toteutuneista muutoista ulkomaille keskeytyy perheenjäseniin liittyvistä syistä. Puolisot myös toivovat, että heidät huomioidaan jo rekrytointiprosessin aikana. Rekrytointi on kallista, se vie monia resursseja rahasta aikaan, ja jokainen lyhyeksi jäänyt työsuhde tulee kalliiksi työnantajalle. On siis liiketoiminnan kannalta erittäin järkevää panostaa paitsi kansainvälisen työntekijän perehdyttämiseen, myös hänen puolisonsa ja perheensä viihtymiseen ja asettautumiseen. Puoliso ja perhe kannattaa ottaa huomioon jo rekrytointiprosessin aikana tarjoamalla tukea ja vastauksia mahdollisiin kysymyksiin, sekä Suomeen tulemisen ja asettautumisen yhteydessä.

Yksityiskohtaista tietoa asettautumisesta on saatavilla [kansainvälisen rekrytoinnin oppaasta](#).



LOPPUSANAT

Tämä esite pyrkii antamaan tiivistettyä tietoa niistä tärkeistä asioista, jotka tulee huomioida, kun harkitaan kansainvälisen työntekijän rekrytointia. Toivottavasti esite on antanut vastauksia kysymyksiin ja uutta, hyödyllistä tietoa. Työnantajille ja Suomeen ulkomailta muuttaville, sekä Suomessa jo asuville ulkomaalaisille ja muille kansainvälisille osaajille on tarjolla paljon tietoa ja tukea tämän esitteen lisäksi. Mainittujen tahojen lisäksi muun muassa Työ- ja elinkeinoministeriön koordinoima Talent Boost -toimenpideohjelma sekä useat alueelliset hankkeet edistävät ja tukevat organisaatioiden kansainvälistymistä ja kansainvälisten osaajien rekrytointia sekä integraatiota. Seuraavalla sivulla on lista eri tahoista ja sivuistoista, joilta saa lisätietoa aiheesta. Onnea kansainväliseen rekrytointiin!



HYÖDYLLISIÄ LINKKEJÄ

[Business Finland – Suomalaisille asiakkaille](#)

[ELY-keskus – Työvoiman liikkuvuus Euroopassa](#)

[EURES – European Job Days](#)

[Infofinland – Työskentely Suomessa](#)

[Kela – Oikeus sosiaaliturvaan Suomeen muuttaville](#)

[Kokka kohti Suomea – Kansainvälisen rekrytoinnin opas](#)

[Maahanmuuttovirasto – Työnantajalle](#)

[TE-palvelut – Rekrytoi ulkomailta](#)

[Työ- ja elinkeinoministeriö – Talent Boost](#)

[Työsopimuslaki](#)

[Työterveyslaitos – Monikulttuurinen työelämä](#)

[Työturvallisuuskeskus – Työturvallisuuden perusteet](#)

[Suomi.fi – Työntekijä ulkomailta](#)

[Verohallinto – Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotus](#)

[Väestöliitto – Tunnista kansainvälinen osaaja](#)

#FINLANDWORKS



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Julkaisija: Varsinais-Suomen ELY-keskus /
Kokka kohti Suomea -hanke, 2021