



Kansainvälisten työntekijöiden rekrytointi -käytännön haasteet, pelot ja kynnyskysymykset

Kartoitus yritysten kansainvälisen työntekijän rekrytoinnin valmiuksista Kymenlaaksossa
Kareva – Kansainvälisen rekrytoinnin valmiudet -hanke 2025-2027



Euroopan unionin
osarahioittama





Johdanto

Suomen elinkeinoelämän kilpailukyky ja julkisten palvelujen tulevaisuus riippuvat yhä enemmän kyvystä houkutella ja työllistää kansainvälisiä työntekijöitä. Työikäisen väestön vähentyessä maahanmuutto on ainoa keino kasvattaa työvoiman määrää, mutta samaan aikaan globaali kilpailu halutuista työntekijöistä kiristyy. Suomen on siksi vahvistettava vetovoimaansa ja kehitettävä tapoja, joilla kansainväliset työntekijät voivat integroitua työmarkkinoille ja yhteiskuntaan.

Tällä hetkellä kansainvälisten työntekijöiden osaamista hyödynnetään vajavaisesti: moni työskentelee koulutustaan alemmissa tehtävissä tai jää kokonaan työelämän ulkopuolelle. Erityisesti pk-yrityksissä rekrytointeja rajoittavat puutteelliset resurssit, haasteet perehdytyksessä, monimutkaiset viranomaisprosessit ja tiukat kielivaatimukset. Alueelliset erot ovat suuria, ja osa alueista kärsii jo nyt työvoimapulasta, joka hidastaa kasvua, investointeja ja yritysten toiminnan jatkuvuutta. Kansainvälisten työntekijöiden tehokas työllistyminen on siten keskeinen osa Suomen taloudellista elinvoimaa ja tulevaisuuden turvaamista.

Kareva- kansainvälisen rekrytoinnin valmiudet hanke toteutti vuonna 2025 kartoituksen yritysten kansainvälisen työntekijän rekrytoinnin valmiuksista Kymenlaaksossa. Kansainvälisellä työntekijällä tarkoitetaan jo maassa olevaa maahan muuttanutta henkilöä tai työperäisesti maahan muuttavaa henkilöä. Selvitystä varten toteutettiin 21 yrityshaastattelua, kysely (14 vastaajaa) sekä koostettiin tietoa aiemmista selvityksistä. Tieto analysoitiin ja koostettiin tähän raporttiin.

Kymenlaakson työikäinen väestö vähenee. Hankkeemme auttaa yrityksiä ennakoimaan tulevaisuuden työmarkkinoita, kehittämään rekrytointia ja löytämään toimivia käytäntöjä monimuotoisessa työyhteisössä työskentelyyn. Tutustu hankkeeseen ja sen tarjoamiin palveluihin: <https://www.xamk.fi/hanke/kareva/>

Terveisin Kareva -kansainvälisen rekrytoinnin valmiudet hanketiimi

Kymenlaakson työmarkkinakatsaus

Väestökehitys ja työvoiman saatavuus

- työikäisen väestön osuuden pientyminen
- alueiden muuttotappio ja eläköitymisen kiihtyminen
- työvoiman kysynnän lasku ja rekrytointihaasteiden jatkuminen

Työvoimapula tietyissä tehtävissä

- matalapalkkaiset ja fyysisesti raskaat työt
 - siivous, kiinteistöhuolto, rakennustyöt jne.
- ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaus näihin tehtäviin

Ammattiosaajien ja erityisosaajien tarve

- pulaa mm. hitsaajista, asentajista, koneistajista, kokeista
- erityisosaajien tarve esim. sähkö- ja automaatiotekniikassa, digitaalisessa tuotannossa, kiertotaloudessa
- myös asiantuntijatehtäviin (mm. lääkärit, opettajat) haasteita löytää tekijöitä

Työttömyys ja kohtaanto-ongelmat

- työttömyys kasvanut ja työllisyysaste on alle valtakunnallisen keskiarvon
- kohtaanto-ongelmien laaja-alaisuus: osaaminen, koulutus ja kielitaito eivät vastaa vaatimuksia
- erityishaasteita työllistymisessä:
 - yli 55-vuotiaat
 - pitkäaikaistyöttömät
 - osatyökykyiset
 - maahanmuuttajataustaiset

Kysytyimmät osaajat Kymenlaaksossa

- lähi- ja sairaanhoitajat, hoiva-avustajat
- rakennusalan ja LVI-alan ammattilaiset
- siivoojat, kiinteistöhuolto
- hitsaajat, asentajat, automaatio-osaajat
- teollisuuden tuotantotyöntekijät
- kuljettajat ja logistiikkaoperaattorit
- kokit, tarjoilijat, hotellityöntekijät
- tekniikan ja liikenteen opettajat
- ICT-osaajat
- infra-rakentajat

Miksi tehtäviin on hankala löytää tekijöitä?

1

Rekrytointihaasteiden taustat

- ikäluokkien pientyminen ja tutkinnoista valmistuvien määrän lasku vaikeuttavat uusien työntekijöiden saatavuutta
- erityisosaajien löytämisen haaste -kilpailu osaajista kovaa erityisesti pk-yrityksille
- alueen heikko veto- ja pitovoima vaikeuttaa osaajien houkuttelua muualta Suomesta

2

Rekrytointiprosessin haasteet

- pienissä yrityksissä rekrytointi usein yrittäjän vastuulla -ei resursseja perehdytykseen
- yritykset etsivät usein “valmiita tekijöitä” - haaste nuorten ja kokemattomien työllistymiselle
- koulutuksen laatu ja käytännön osaamisen puute herättävät huolta työnantajissa

3

Työtehtävien houkuttelevuus

- raskaat ja matalapalkkaiset työt eivät houkuttele suomalaisia työnhakijoita
- kausi- ja osa-aikatyöt ei taloudellisesti houkuttelevaa
- työttömyysturvan rakenteet voivat estää lyhyiden työsuhteiden vastaanottamista

4

Kielitaito ja kansainväliset työntekijät

- suomen kielen vaatimus karsii potentiaalisia hakijoita
- työlupaprosessit ja perehdytyksen haasteet esteenä kansainvälisten työntekijöiden laajemmalle työllistymiselle
- mahdollisuus kielitaitovaatimuksien joustamiseen, mikäli osaaminen on vahvaa



Kansainvälisten työntekijöiden rekrytoinnin käytännön haasteet, pelot ja kynnyskysymykset

Tiedon puute ja epäselvyys ulkomaalaisen rekrytointiprosessista

- palkkaamiseen liittyvä tieto työnantajille hajanaista ja epäselvää
- koetaan monivaiheiseksi ja riskialttiiksi prosessiksi
- epävarmuuden tunteminen
 - työnteko-oikeuden todentamisesta
 - oleskelulupatyypistä
 - työsuhdevaatimuksista
 - viranomaisilmoituksista
 - tietoisuus tarjolla olevista tukipalveluista
- erityisesti pienet yritykset ilman omaa HR-toimintaa jättävät yksin tiedonhaun kanssa
- Tietoa paljon, mutta pirstaleista, vaikeasti löydettävissä ja tulkinnanvaraista

Byrokratia

- kokemus, että kv-työntekijöiden palkkaus kaatuu usein monimutkaiseen byrokratiaan
- prosessi sisältää useita viranomaisia, järjestelmiä ja vaiheita
 - erityisen haastavaa mikäli työntekijä vasta tulossa Suomeen
- työntekijä tarvitsee työnantajan tukea
 - pienissä yrityksissä haasteellista - ei selkeää tietoa velvollisuuksista / saatavilla olevasta tuesta
- prosessi vielä paljon aikaa ja vaivaa
 - puutteelliset resurssit haasteena - kv-rekrytointi vaatii selkeitä ohjeita ja käytännön tukea



Kansainvälisten työntekijöiden rekrytoinnin käytännön haasteet, pelot ja kynnyskysymykset

Viestintä työpaikalla

- suomen kielen osaamisen vaatiminen, vaikka työntekijä olisi ulkomaalainen
- keskeiset haasteet viestinnässä:
 - kirjallinen viestintä eri kanavissa, kun kaikki eivät ymmärrä samaa kieltä
 - suullinen viestintä toimistolla, työpisteellä jne.
 - palaverit, jotka olleet suomeksi
 - yrityksen materiaalit / ohjeet suomeksi (puutteelliset resurssit kääntämiseen)
 - uuden työntekijän kommunikointi työkavereiden, asiakkaiden ja tavarantoimittajien kanssa
- rajoitteet:
 - työajalla ei ehditä opettaa suomea uusille työntekijöille
 - nykyisiltä työntekijöiltä ei voida vaatia englannin opiskelua tai palaverien muuttamista englanniksi -hidastaa toimintaa

Työturvallisuus ja kielitaito

- merkittävä este palkkaukselle
 - työturvallisuus yleinen syy, miksi suomea osaamatonta henkilöä ei palkata
- keskeiset riskit ja huolenaiheet
 - turva-asioden perehdytys vaikeaa ilman yhteistä kieltä
 - Onnettomuuksien ja vahinkojen pelko johtuen kielitaidottomuudesta
 - työturvallisuuden varmistaminen, kun ohjeita ei ymmärretä
- esimerkkejä toimialoilta:
 - rakennusala: Ohjeiden antaminen ja vaaratilanteiden viestintä vaikeutuvat, työnjohto vastuussa lain edessä
 - siivoustyö: ohjeiden lukeminen ja kemikaalien oikea käyttö välttämätöntä vahinkojen välttämiseksi
 - hoitoala: potilasturvallisuus vaarantuu, mikäli hoito- ja lääkintäohjeita ei ymmärretä



Kansainvälisten työntekijöiden rekrytoinnin käytännön haasteet, pelot ja kynnyskysymykset

Osaamisen ja pätevyyden todentaminen

- työnantajien epävarmuus ulkomailla suoritetusta tutkinnosta ja työkokemuksesta verraten suomalaisiin vaatimuuksiin, erityisesti säädellyt alat (esim. sosiaali- ja terveysala, sähkötyöt, rakennusala)
- Ulkomaisten tutkintojen ja sertifikaattien vastaavuus vaikeasti arvioitavissa
- **Pätevyys- ja lupavaatimukset**
 - Suomessa edellytetään monia lupia ja kortteja (esim. työturvallisuuskortti, sähkötyökortti), joista kv-työnhakijat eivät usein ole tietoisia
- **Tietoisuus ja viestintä**
 - Kansainväliset työntekijät eivät aina tiedä, mitä lupia ja kortteja vaaditaan, eikä osaamista ole helppo todentaa dokumenteilla tai kielimuurin takia
- **Parempien käytänteiden tarve**
 - Yritykset kaipaavat keinoja kansainvälisten työntekijöiden hakijoiden osaamisen, pätevyyksien ja taitojen luotettavaan arvioimiseen

Kielitaidon arviointi

- haastattelu ei anna riittävää kuvaa kielitaidosta eri työtilanteissa
 - selkeitä työkaluja kielitaidon mittaamiseen ei ole
- kielitaitotodistuksien rajoitteet:
 - esim. B2-tsao ei välttämättä vastaa käytännön työelämän tarpeita
 - hyvä arvosana kielikurssilta ei takaa ammattisanaston hallintaa tai sujuvaa vuorovaikutusta työmaalla
- **lisäongelma:**
 - haastava arvioida, miten hyvin ja oikein muunkielinen työntekijä ymmärtää ohjeet tai termit



Yritysten haasteet ja valmiudet

Epävarmuus asiakkaiden ja sidosryhmien suhtautumisesta

- monissa yrityksissä pelätään, että asiakkaat reagoivat negatiivisesti, jos työntekijä ei puhu suomea
- Kymenlaaksossa oletetaan, että palvelua odotetaan suomeksi, kun taas Uudellamaalla, jossa englanti on jo yleistä kaupunkialueilla
- alakohtaisia eroja; esim. vanhustenhoidossa suomen kielen nähdään välttämättömänä
- pelko asiakkaiden reaktioista usein liioiteltu, mikäli palvelu laadukasta ja työntekijä toimii asiallisesti, asiakkaat sopeutuvat yleensä hyvin

Työn rakenne ja luonne - haasteet kansainvälisen työntekijän työllistämisessä

- yrittäjämäinen toiminta
 - monilla aloilla työntekijöiltä edellytetään ammatinharjoittajuutta tai sopimusyrittäjyyttä (esim. fysioterapia, parturi-kampaamot)
 - haasteet: lainsäädäntö ja verotus vieraita, kielimuuri viranomaisasioissa, neuvonnan ja tukiverkoston puute
- keikkaluontoinen työ
 - lyhyet työsuhteet ja vaihtuva työympäristö vaikeuttaa perehdytystä
 - perehdytysmateriaalien puute tutulla kielellä lisää haasteita
- monitehtäväiset työnkuvat
 - yksi rooli voi sisältää teknisiä tehtäviä, asiakaspalvelua ja myyntiä
 - kielitaito voi riittää osaan tehtävistä, mutta asiakastyö estää palkkaamisen
- liikkuva ja itsenäinen työ
 - siivous- ja kunnossapitotehtävät edellyttävät liikkumista eri kohteisiin
 - vaatii ajokorttia ja paikallistuntemusta, jota ei aina heti saatavilla



Työyhteisön ja esihenkilöiden valmiudet

Työyhteisön valmius kohdata uusi, vieraskielinen tai eri kulttuurista tuleva työntekijä on monelle yritykselle epävarmuutta aiheuttava asia.

Esihenkilön ja johdon rooli

- asenteet ratkaisevat: jos esihenkilö ei halua muunkielistä työntekijää, hän ei tule tiimiin
- rohkea ja innostunut johto löytää ratkaisuja haasteisiin
- esihenkilöt ja työnjohto vastaavat perehdytyksestä ja tiimin integroinnista

Esihenkilöiden epävarmuudet

- huoli työn laadusta ja yrityksen maineesta
- palautteen antaminen eri kulttuurista tulevalle henkilölle
- vastuu työturvallisuudesta, jos ohjeita ei ymmäretä
- tiimin ilmapiirin ja viestinnän haasteet
- asiakkaiden / kumppaneiden reaktiot

Työyhteisön huolet ja asenteet

- suhtautuminen voi olla positiivista tai aiheuttaa epävarmuutta, turhautumista ja ahdistusta
- **perehdyttäjien stressi:** ohjeiden antaminen vieraalla kielellä, virheiden pelko, materiaalien puute
- **ohjaamisen pelko:** kulttuurierot ja kielimuuri aiheuttavat ahdistusta
- **työskentelykielen muutos:** mitä tapahtuu palavereissa ja arjen keskusteluissa?
- **kieliahdistus ja kiusallisuus:** pelko väärinymmärryksistä ja toistuvista selityksistä
- **ylikriittisyys omasta kielitaidosta:** mielummin hiljaa kuin virheitä
- **kasvojen menettämisen pelko:** erityisesti muiden suomalaisten edessä

Lähteet:

- Kareva-hankkeen toteuttamat yrityshaastattelut 21 kpl vuonna 2025
- Kareva-hankkeen toteuttama kysely yrityksille, vastaajia 14 kpl vuonna 2025

Muut lähteet

- Barona. 2024. Kansainvälinen työvoima ja tulevaisuus 2024. Baronan työnantajatutkimus kansainvälisestä työvoimasta Suomessa.
- Megatrendit 2023: Ymmärrystä yllätysten aikaan. https://media.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarysta-yllatysten-aikaan.pdf
- Yrittäjägallup marraskuu 2024: Maahanmuuttajien palkkaaminen. Yrittäjägallup, kierros 6/2024. <https://www.yrittajat.fi/app/uploads/public/2024/12/yrittajagallup-maahanmuuttajien-tyollistyminen.pdf>.
- Kansainvälisten osaajien kymenlaakso. 2025. Kymenlaakson Tulevaisuusverstaas 2025. <https://www.xamk.fi/tapahtuma/tulevaisuusverstaas-2025/>
- Keskuskauppakamari. 2022. Kauppakamareiden kysely ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnista ja/tai vuokraamisesta. <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2022/01/Kauppakamareiden-kysely-ulkomaalaisista-osaajista-verkkoon-12.1.2022.pdf>.
- Keskuskauppakamari. 2023. Kauppakamarikysely 2023: Osaavan työvoiman saatavuus ja kansainväliset osaajat. <https://kauppakamari.fi/tiedote/kauppakamarikysely-tyontekijapula-rajoittaa-edelleen-yritysten-kasvua-66-prosenttia-yrityksista-kertoo-osaajapulan-estavan-kasvua-ja-liiketoiminnan-kehittamista/>
- Tutkimus työvoiman kansainvälisestä liikkuvuudesta ja kansainvälisestä rekrytoinnista Suomessa: Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanke. 2021. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/182092/Tutkimus_tyovoiman_liikkuvuudesta.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2024. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165885/TEM_2024_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Pk-yritykset ja kansainvälinen rekrytointi: kokemuksia, tukea, ratkaisuja. Pk -yritykset ja ulkomaalainen työvoima Suomessa (PIKEUS) -hankkeen loppuraportti. 2024. <https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/pikeus/pikeus-raportti.pdf>.
- Sitra. 2023. Megatrendit: tulevaisuus kuuluu kaikille. <https://www.sitra.fi/wp/wp-content/uploads/2023/01/megatrendikortit-2023.pdf>.
- Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2025. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2025. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/166252/TEM_2025_19.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Kestävä talouskasvu ja hyvinvointimme tulevaisuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162870/TEM_2021_12.pdf
- Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi: pullonkaulat ja hyvät käytännöt. Selvitys Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT:lle. E2 tutkimus. WWW dokumentti. <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/ulkomaalaisten-tyontekijoiden-rekrytointi-selvitys-e2-tutkimus-20240517.pdf>



**Euroopan unionin
osarahoittama**

