



Kansainvälisten työntekijöiden rekrytointi -ratkaisut ja toimivat käytännöt

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



Euroopan unionin
osarahoittama





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



Kansainvälisen työntekijän rekrytoinnin ratkaisut ja toimivat käytännöt

Kymenlaaksossa monet yritykset ovat onnistuneesti rekrytoineet kansainvälisiä työntekijöitä ja kehittäneet yksinkertaisia ja toimivia ratkaisuja monikulttuurisen työyhteisön arkeen. Hyvät käytännöt perustuvat kokeiluihin ja käytännön ongelmanratkaisuun, ja ne ovat koostettu haastatteluista, kyselyistä ja hankeraporteista.



Helppo aloitus

- työnantajan ja työntekijän tutustuminen, osaamisen arvioiminen käytännössä
- matalan riskin väylien hyödyntäminen
 - harjoittelut, työkokeilut
 - kausityöt, määräaikaisten sopimukset
 - opinnäytetyöt
 - työllisyyspalvelujen työkokeilut
 - lyhyet työsuhteet säätiöiden kautta, oppisopimukset



Osaamisen todennus

- hakemus tai haastattelu ei aina riitä osaamisen arviointiin, yritykset hyödyntävät:
 - työnäytteitä
 - harjoitusvuoroja
 - käytännön tehtäviä haastattelussa
 - työkokeilujaksot työllisyyspalveluiden tai oppilaitoksien kautta



3

Kansainvälisen työntekijän rekrytoinnin ratkaisut ja toimivat käytännöt

Kielimuurin madaltaminen

- tehtäväkohtainen kielitaitovaatimusten eriyttäminen ja työtehtävien vaiheistus
- selkokielliset ja käännetyt ohjeet, visuaaliset ohjeet ja videot
- rinnakkaiskielenä englanti kirjallisessa viestinnässä
- käännössovellusten ja tekoälyn hyödyntäminen perehdytyksessä, ohjeissa ja kokousmuistioissa
- *mahdollistaa työn aloittamisen vähäisemmällä kielitaidolla ja kielen oppimisen työn ohessa*
- kielituen tarjoaminen:
 - työparit ja sisäiset tulkit
 - kielikummit, kielikerhot ja sanastolistat
 - kielikoulutukset ja selkokielen käyttö
 - arjen ja työn vuorovaikutus
 - englannin käyttö yhteisenä / rinnakkaiskielenä viestinnän ja kv-rekrytoinnin helpottamiseksi



4

Kansainvälisen työntekijän rekrytoinnin ratkaisut ja toimivat käytännöt

Perehdyttäminen ja työturvallisuus

- perehdytys vaikuttaa, kuinka hyvin kansainvälinen työntekijä integroituu työyhteisöön ja oppii tehtävät
- vaatii suunnittelua, kärsivällisyyttä ja koko työyhteisön osallistumista
- vaiheittainen eteneminen: osiin jakaminen, rauhallinen tahti, säännölliset tavoitekeskustelut
- tekemällä oppiminen: näytä ja tee- menetelmä, osaamisen arviointi käytännön kautta
- työyhteisön osallistaminen
- ulkopuolinen tuki: vuokrayritysten konsultit, oppilaitoksien opettajat
- selkeät ja visuaaliset materiaalit: vaiheittaiset ohjeet, kuvitukset, listat, hiljainen tieto (työkulttuuri, käytännöt)
- digitaaliset ratkaisut: monikieliset perehdytysalustat, virtuaaliympäristöt, modulaariset kokonaisuudet, video-ohjeet, pelillisuus
- omakielinen perehdytys: nopeuttaa oppimista, vähentää väärinymmäryksiä, tukee kulttuurin siirtymistä
- ensimmäinen kansainvälinen työntekijä helpottaa seuraavien perehdytystä (perehdyttäjä, tukihenkilö)
- materiaalien kääntäminen: englanti, selkosuomi, työntekijöiden omat kielet (esim. venäjä, arabia)



5

Kansainvälisen työntekijän rekrytoinnin ratkaisut ja toimivat käytännöt

Asenteiden kehittäminen ja kv-rekrytoinnin normalisointi

- onnistumiseen vaikuttaa prosessien ja kielitaidon ohella myös työyhteisön asenteet, ilmapiiri sekä johdon sitoutuminen
- asenteiden kehittäminen ja kansainvälistymisen normalisointi olennaista - epävarmuuksien vähentäminen
- kansainvälinen rekrytointi osa normaalia toimintaa - johdon esimerkki ratkaisee suhtautumisen
- yhdenvertaisuusperiaate: rekrytointi perustuu osaamiseen ja asenteeseen
- työyhteisön valmistelu ennen rekrytointia: keskustelu huolista, tiedon lisääminen, pelisääntöjen sopiminen
- vertaistuki pienyrityksille: foorumit ja kokemusten jakaminen
- henkilökunnan osallistaminen perehdytyksen suunnitteluun
- varhaisen tutustumisen mahdollistaminen (kahvihetket, esittelyt)
- yhteiset aktiviteetit (retket, pelit) luottamuksen rakentajana
- tilaa dialogille kulttuurierojen ja odotusten käsittelylle
- yhdenvertaiset pelisäännöt syrjinnän estämiseksi
- kansainvälisen rekrytoinnin merkitys - tukee alueellista elinvoimaa ja vastuullista tulevaisuutta
- keskeiset linjaukset toimivaan monikulttuuriseen työpaikkaan
 - monivaiheinen perehdytys ja mentorointi
 - työyhteisön valmistelu ja osallistaminen
 - esihenkilökoulutus ja yhteiset toimintamallit
 - ennakkoaluulojen ja ajatusvinoumien tunnistaminen
 - avoin keskustelukulttuuri
 - kansainvälisten työntekijöiden huomioiminen strategiassa ja arvoissa
 - kielitaito ja kielitietoisuus



Mitä hyötyä monimuotoisesta työyhteisöstä ja kansainvälisten työntekijöiden palkkaamisesta voi olla?

Monimuotoisuus hyödyttää liiketoimintaa vasta silloin, kun sitä johdetaan tavoitteellisesti. Monimuotoisuutta johdettaessa ihmisten erilaiset taustat ja vahvuudet huomioidaan, ja nämä erot muutetaan tietoisesti yrityksen toimintaa ja tulosta tukevaksi voimavaraksi.

1

Liiketoiminnan ja kilpailukyvyn edut

- asiakastyytyväisyyden parantuminen
- uusien asiakasryhmien tavoittaminen
- kansainvälisen kilpailukyvyn kasvu
- taloudellinen kannattavuus ja työpaikan houkuttelevuus

2

Työyhteisön ja henkilöstön hyödyt

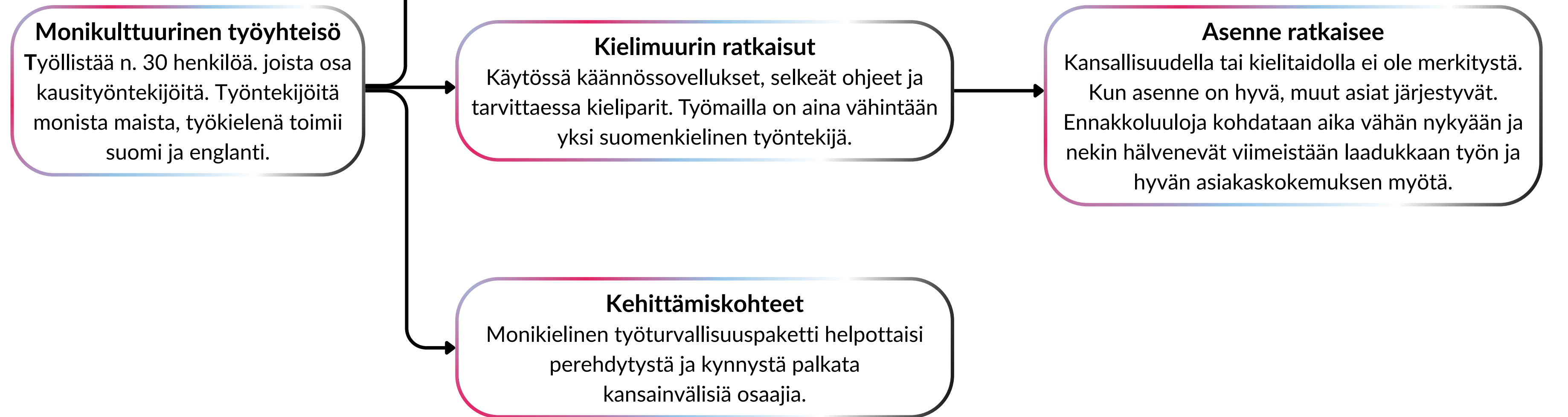
- henkilöstötyytyväisyys ja parempi työilmapiiri
- yrityksen julkisuuskuvan parantuminen
- suvaitsevuuden ja erilaisuuden arvostamisen lisääntyminen
- kulttuurien ymmärryksen vahvistuminen

3

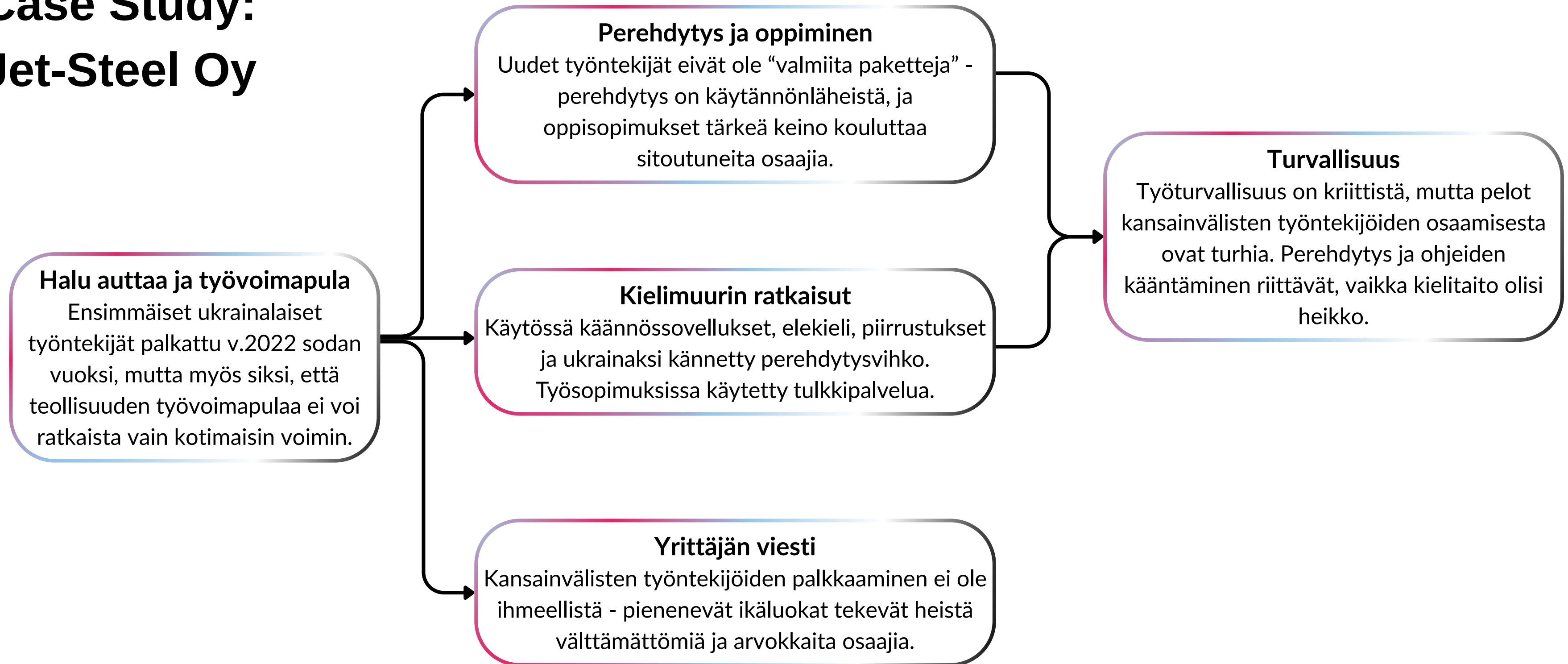
Innovaatio ja osaaminen

- innovatiivisuuden ja luovuuden lisääntyminen
- ongelmanratkaisukyvyn ja kilpailukyvyn parantuminen
- osaamispääoman kasvu

Case Study: Kymen Granite Oy



Case Study: Jet-Steel Oy



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 julkaisu 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 julkaisu 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 julkaisu 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**

