

# Selvitys ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistymisen kipupisteistä ja edistämisestä Pohjois-Savossa

Emmi Levander  
Spring House Oy  
Marraskuu 2019



**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020

 **Spring House**



Elinkeino-, liikenne-  
ympäristökeskus

 **Spring House**

[www.rakennerahastot.fi](http://www.rakennerahastot.fi)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Julkaisija: Spring House Oy (StaffPoint-konserni)  
Ruoholahdenkatu 14  
00180 Helsinki

(09) 726 2800  
[www.staffpoint.fi](http://www.staffpoint.fi)

Taitto: Grafitone Oy, Helsinki

Paino: Trinket Oy, Helsinki

Verkkojulkaisun osoite:  
<https://bit.ly/2Zfbbw8>

Helsinki 2019

## Tiivistelmä

Spring House Oy toteutti ajalla 1.6.2019 – 30.11.2019 hankkeen ”Selvitys ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistymisen kipupisteistä ja edistämisestä Pohjois-Savossa” osana Euroopan Unionin rakennerahaston Kestävää kasvua ja työtä 2014-2019 -ohjelmaa. Hanke toteutettiin Euroopan sosiaalirahaston tuella ja sitä hallinnoi Etelä-Savon ELY-keskus.

Hankkeen tarkoituksena oli tuottaa selvitys, joka lisää ymmärrystä ulkomaalaistaustaisen työvoiman tarvittavuuteen, rekrytointiin, työllistämiseen ja työpaikkaan sitouttamiseen liittyvistä tekijöistä Pohjois-Savon alueella nyt ja lähitulevaisuudessa, sekä esittää ratkaisusuosituksia ulkomaalaistaustaisen työvoiman potentiaalin hyödyntämiseksi alueella. Ulkomaalaistaustaisella työvoimalla tarkoitettiin hankkeessa sekä ulkomailta Suomeen rekrytoitavia osaajia että Suomessa asuvia ulkomaalaistaustaisia henkilöitä.

Selvitystä varten tutkittiin alueen työvoimapula-alojen yritysten, elinkeinoelämästä ja työllistymisestä vastaavien tahojen sekä Pohjois-Savossa ja muualla Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden näkemyksiä työllisyyteen liittyvistä tekijöistä.

Tämä raportti esittelee selvitystyön tulokset, sisältäen ulkomaalaistaustaisen työvoiman tarpeet, työllistämisen kipupisteet ja palvelutarpeet, sekä toimialakohtaiset tarve- ja osaajavaatimuserot alueen työnantajayrityksissä. Lisäksi raportti esittää suosituksia ja käytännön ratkaisuehdotuksia ulkomaalaistaustaisen henkilöstön laadukkaaseen ja kestäväan rekrytointiin, työllistämiseen sekä työpaikkaan ja työyhteisöön integroitumiseen Pohjois-Savon alueella.

## Summary

Spring House Oy carried out a project “Review on Key Challenges and Promotion of Employment of a Workforce with a Foreign Background in the North Savo Region” from June 1, 2019, to November 30, 2019, as part of the Programme for Sustainable Growth and Jobs 2014-2019 of the European Union structural fund. The project was supported by the European Social Fund and it was administered by the Centre of Economic Development, Transport and the Environment of South Savo.

The purpose of the project was to conduct a study that increases understanding of the needs and challenges related to the recruitment of workforce with a foreign background as well as the factors that enhance their employment and commitment to the workplace. The definition of a workforce with a foreign background in this project included both migrant workers to be recruited from abroad and migrants who currently live in Finland.

The study was conducted by using various methods, and it includes the insights of representatives both from public and private sectors and of persons with a foreign background currently working or studying in Finland and/or in Northern Savo Region. This report presents the study results that include industry-specific needs, competence requirements and challenges related to the employment of a workforce with a foreign background. In addition, the report provides recommendations and proposals for sustainable recruitment and employment of foreign-born workforce as well as their engagement in the workplace and work community.

# Sisällysluettelo

|     |                                                   |    |
|-----|---------------------------------------------------|----|
| 1   | Johdanto .....                                    | 6  |
| 2   | Hankkeen rahoittajat ja toteuttaja .....          | 7  |
| 3   | Hankkeen tarve, tausta ja tavoitteet .....        | 9  |
| 3.1 | Muut toimenpideohjelmat ja hankkeet .....         | 12 |
| 3.2 | Tavoitteet.....                                   | 13 |
| 4   | Hankkeen toteutus.....                            | 14 |
| 4.1 | Horisontaaliset periaatteet.....                  | 15 |
| 4.2 | Kohderyhmät.....                                  | 16 |
| 4.3 | Toimintaympäristö .....                           | 16 |
| 5   | Selvitystyön tulokset.....                        | 17 |
| 5.1 | Kyselyt ja haastattelut yrityksille.....          | 17 |
| 5.2 | Verkostotyöpaja .....                             | 39 |
| 5.3 | Kyselyt ulkomaalaistaustaisille henkilöille.....  | 42 |
| 6   | Suositukset ja käytännön ratkaisuehdotukset ..... | 52 |
| 7   | Johtopäätökset.....                               | 56 |
|     | Lähteet .....                                     | 59 |

## 1. Johdanto

Pohjois-Savon alueella on vallitseva ja lähitulevaisuudessa kiihtyvä työvoimapula useilla eri alueilla ja aloilla. Pohjois-Savo vastaa työvoiman riittävyyteen ja osaamiseen alueella muun muassa edistämällä työ- ja koulutusperäistä maahanmuuttoa ja ammattiosaajien kiinnittymistä alueelle sekä hyödyntämällä kansainvälisten opiskelijoiden ja osaajien potentiaalia tehokkaammin.

Spring House Oy toteutti ajalla 1.6.2019 – 30.11.2019 hankkeen ”Selvitys ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistymisen kipupisteistä ja edistämisestä Pohjois-Savossa” osana Euroopan Unionin rakennerahaston Kestävää kasvua ja työtä 2014-2019 -ohjelmaa. Hanke toteutettiin Euroopan sosiaalirahaston tuella ja sitä hallinnoi Etelä-Savon ELY-keskus.

Hankkeen tarkoituksena oli tuottaa selvitys, joka lisää ymmärrystä ulkomaalaistaustaisen työvoiman tarvittavuuteen, laadukkaaseen rekrytointiin, työllistämiseen ja työpaikkaan sitouttamiseen liittyvistä kipupisteistä ja tarpeista alueella nyt ja lähitulevaisuudessa, sekä esittää suosituksia ulkomaalaistaustaisen työvoiman potentiaalin hyödyntämiseksi alueella. Hanke kohdentui Pohjois-Savon maakunnan työvoimapulasta kärsiville aloille, joita olivat vuoden 2019 ammattibarometrin mukaan muun muassa sosiaali- ja terveysala, rakennusala, maatalous sekä eri teollisuuden alat, kuten kone- ja metalliteollisuus.

Hankkeessa ulkomaalaistaustaisella työvoimalla tarkoitetaan sekä ulkomailta Suomeen rekrytoitavia työntekijöitä että ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, jotka tällä hetkellä asuvat Suomessa. Tilastokeskuksen (2019) käsitelmäritelmän mukaan ulkomaalais-taustaisilla henkilöillä voidaan viitata sekä ulkomailla syntyneisiin henkilöihin että sellaisiin henkilöihin, joiden ”molemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla”. Tässä hankkeessa ulkomaalaistaustaisilla henkilöillä viitataan sellaisiin henkilöihin, joiden työllistymisen edellytykset ovat heikommalla tasolla kuin Suomessa. Määritelmää ei ole kuitenkaan tarkemmin rajattu esimerkiksi henkilöiden syntymämaan tai oleskelun syyn perusteella, joten joukko sisältää henkilöitä keskenään erilaisilla työllistymisen edellytyksillä.

Selvitystyötä varten suoritettut tutkimukset toteutettiin monimenetelmäisesti alueen työvoimapulasta kärsivien alojen työnantajayrityksille, alueen elinkeinoelämästä ja työllistymisestä vastaaville tahoille sekä tällä hetkellä Pohjois-Savossa ja muualla Suomessa asuville ulkomaalaistaustaisille henkilöille. Hanke toteutettiin tarvelähtöisesti ja yhteistyössä Pohjois-Savon ELY-keskuksen ja alueen paikallistoimijoiden kanssa.

## 2. Hankkeen rahoittajat ja toteuttaja

Hanke toteutettiin Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella. Euroopan sosiaalirahaston tavoitteena on tukea työllisyyttä ja työllistymisedellytyksiä osaamista ja palvelurakenteita kehittämällä. Investointi kasvuun ja työpaikkoihin-tavoitteen mukaisen ohjelman nimi on ”Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020” ja se sisältää viisi toimintalinjaa ja 13 erityistavoitetta. Hanke toteutettiin osana toimintalinjaa ”Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus” ja se pyrki vastamaan erityistavoitteeseen ”Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen” (Rakennerahastot, 2019) keskittyen ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymiseen edellisessä kappaleessa kuvatus mukaisesti.

Hankerahoitusta hallinnoi Pohjois-Savon ELY-keskuksen EU-rakennerahoitustoimintaa hallinnoiva Etelä-Savon ELY-keskus. Etelä-Savon ELY-keskus hoitaa oman toimialueensa lisäksi Pohjois-Savon ja Pohjois-Karjalan ELY-keskusten toimialueilla alueiden kehittämisestä annetussa laissa (1651/2009), rakennerahastolaissa (1401/2006) sekä alueiden kehittämisestä ja rakennerahastotoiminnan hallinnoimisesta annetussa laissa (7/2014) säädetyt välittävän toimielimen tehtävät. (Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus, 2019)

Hankkeen toteutti valmennus- ja koulutusyritys Spring House Oy, joka on vuodesta 2003 alkaen ollut merkittävä kansallinen toimija työllisyys- ja henkilöstövalmennuspalveluiden tuottamisessa julkiselle ja yksityiselle sektorille. Spring House Oy on aktiivinen toimija työllisyyden hoidossa ja toteuttaa työnhaku-, työhön- ja uravalmennuksia sekä maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksia sekä muita maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä valmennuksia. Spring House Oy:n henkilöstövalmennukset sisältävät muun muassa johdon ja esimiesten valmennusta, yhteishankintakoulutusta, monikulttuurisuusvalmennusta työpaikoilla sekä kuntoutus-, työkyky- ja muutosturvavalmennuksia. Yrityksen kohderyhmät pitävät sisällään muun muassa nuoria, maahanmuuttajia, ammatinvaihtajia ja vaikeasti työllistyviä kohderyhmiä. Spring House Oy toteuttaa vuosittain kaikkiaan lähes 200 000 työnhakijan urapolun löytymistä ja kotoutumista 15 ELY-keskusalueella.

Pohjois-Savon alueella Spring House Oy toteuttaa muun muassa nuorille suunnattuja työllistymisvalmennuksia sekä ura-, työnhaku- ja työhönvalmennuksia muille kohderyhmille, mukaan lukien maahanmuuttajille. Toiminnan kansallinen laajuus mahdollistaa hyvien käytäntöjen vaihdon ja vertailuanalyysien teon.

Spring House Oy on osa StaffPoint-konsernia. StaffPoint Oy on yksi Suomen merkityksellisimmistä työvälityksen palveluntarjoajista ja toteuttaa rekrytointeja työvoimapula-tarpeisiin myös ulkomailta muun muassa ulkomaisen kumppaninsa Randstadin kautta. Randstad on maailman toiseksi suurin henkilöstöpalvelujen tarjoaja maailmassa ja StaffPoint on Randstadin strateginen kumppani ja edustaa heitä yksin oikeudella Suomessa ja Baltiassa.



### 3. Hankkeen tarve, tausta ja tavoitteet

”Suomi tarvitsee maahanmuuttajia vastaamaan eri aloilla olevaan työvoimapulaan, kohentamaan väestön ikääntymisen myötä heikkenevää huoltosuhdetta sekä lisäämään Suomen houkuttelevuutta kansainvälisten osaajien ja yrittäjien silmissä”, linjaa Töihin Suomeen – Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma työperusteisen maahanmuuton vahvistamiseksi (Sisäministeriö, 2018). Ammattitaitoisten maahanmuuttajien tarve on tunnustettu EU-maissa ja useimmat niistä, mukaan lukien Suomi, tarvitsevat maahanmuuttoa korjaamaan ikääntyvän väestön aiheuttamaa kestävyysvajetta. Kevään 2017 ammattibarometrin mukaan yhä useammassa ammatissa on pulaa työvoimasta ja myös seutukaupungeissa on todettu olevan pulaa osaavasta, ammattitaitoisesta ja motivoituneesta työvoimasta rakennetyöttömyydestä huolimatta. Vuoden 2019 alussa työvoimapulasta kärsi jo 54 ammattia, joka on 30 ammattia enemmän kuin kaksi vuotta aiemmin. (Sisäministeriö, 2018; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019)

Hallituksen ohjelma (2018) suosittelee, että Suomeen tulisi rekrytoida osaajia aktiivisesti ulkomailta, sillä Suomi tarvitsee eri aloille maassa tilapäisesti työskenteleviä ja maahan pysyvästi asettuvaa työvoimaa, joka tukee uutta liiketoimintaa, vahvistaa yritysten kilpailukykyä ja täydentää osaamiskapeikkoja sekä luo uusia työpaikkoja. Suomessa tulisi myös nykyistä tehokkaammin hyödyntää ja tunnistaa jo maassa olevien kansainvälisten opiskelijoiden, tutkijoiden ja muiden kansainvälisten osaajien osaamispotentiaali ja asiantuntemus, sekä hyödyntää näitä ja heidän verkostojansa tehokkaammin suomalaisilla työmarkkinoilla. Työperäisen maahanmuuton tulisi olla kestävä: maahanmuuttajien ja ulkomaalaistaustaisen työvoiman asettautumista ja kotoutumista edistävät, koko perheen tarpeet huomioivat palvelut, toimivat osaavan työvoiman vetovoimatekijöinä, helpottavat kansainvälisten osaajien saamista työmarkkinoille ja lisäävät sitoutumista sekä viihtyvyyttä Suomessa. (Sisäministeriö, 2018)

Työ- ja elinkeinoministeriön raportti Alueelliset kehitysnäkymät (2019) arvioi, että Pohjois-Savon alueella on myönteistä elinkeinoelämän kehitystä erityisesti kansainvälistyvien vientiyritysten osalta. Maakunnan aluetalous on kone- ja energiateknologian, puunjalostusteollisuuden ja elintarviketeollisuuden varassa. Näiden alojen liikevaihto ja kahden ensimmäisen alan vienti on kasvanut. Muita tulevaisuuden aloja alueella arvioidaan olevan hyvinvointiteknologia ja matkailu. Lisäksi alue on kansallisesti

merkittävä alkutuottaja. Maakunnan haasteena on osaavan työvoiman saatavuus, ja se on kilpailutilanteen jälkeen yritysten keskeisin kehittämisen este. Erityisesti metalliteollisuus ja korkea teknologia on kärsinyt työvoiman saatavuudesta, mutta osaajapula on laajentunut maakunnan muillekin alueille ja aloille.

Vuoden 2019 ammattibarometrin mukaan Pohjois-Savon alueella paljon pulaa hakijoista on muun muassa sosiaali- ja terveysalalla, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa sekä tukku- ja vähittäiskaupassa useissa seutukunnissa. Lisäksi työvoimapulaa on rakennusalalla ja teollisuudessa useista eri tasoista tehtävistä; esimerkiksi rakennusalalla pulaa hakijoista on yhdeksästä eri ammattinimikkeestä. Teollisuudessa pulaa on etenkin kone- ja metallialan osaajista. (Ammattibarometri, 2019; Tilastokeskus, 2019a) Työ- ja elinkeinoministeriön raportti koskien alueellisia kehitysnäkymiä (2019) esittää, että Pohjois-Savo tarvitsisi laajempaa maahanmuuttoa täydentämään työvoimantarvetta. Pohjois-Savon valtion kanssa laatiman siltasopimuksen yhtenä pääteemoista on työperäisen maahanmuuton edistäminen uusin keinoin. Tavoitteeseen pääsemiseksi alueella on käynnistetty systemaattisia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on muun muassa vahvistaa kansainvälisten osaajien houkuttelua ja rekrytointia Pohjois-Savoon.

Pohjois-Savon maakuntaohjelmassa 2018-2021 (Pohjois-Savon liitto, 2017) ja Kehittämisen kärjet – maakuntaohjelman toimeenpanosuunnitelmassa 2019-2020 (Pohjois-Savon liitto, 2018), on arvioitu Pohjois-Savon alueen nykyistä ja tulevia väestö- ja työvoimatrendejä sekä tarvittavia toimenpiteitä korjaamaan negatiivista väestökehitystä ja työvoimapulaa. Pohjois-Savon alueella haasteena on vanheneva ikärakenne ja niukkeneva työvoiman tarjonta etenkin Kuopion seudun ulkopuolella Ylä-, Sisä-, Koillis- ja Keski-Savossa. Jo vuodesta 2014 alkaen maakunnan väestömäärä on ollut laskussa ja alue on muuttotappiollista: nykyisen trendikehityksen jatkuessa vuotuinen väestön väheneminen olisi 0,2%, joka vaikuttaa kielteisesti työvoiman tarjontaan, joka osaltaan johtaa työpaikkojen vähenemiseen. Myös vahvat teollisuuden vientialueet, Ylä-Savo ja Varkauden seutu, kärsivät muuttotappiosta harvojen teollisuuden alueiden (esimerkiksi Vieremä) onnistuessa lisäämään väestökehitystään. Lähitulevaisuudessa työvoiman määrä ja osaajapula ei rajoitu Pohjois-Savossa pelkästään vientisektorin yrityksiin, vaan se koskee muitakin aloja.

Pohjois-Savossa on laadittu kolme eri tasoista väestötavoitetta vuoteen 2040. Tämänhetkinen ikäryhmien keskimääräinen työvoimaosuus on noin 61%, jota on tavoitteissa nostettu jopa 5%-yksiköllä. Tavoitetasoa on nostettu, sillä nykyisellä tavoitetasolla työvoimasta olisi tulossa pula laajasti Pohjois-Savon alueella, etenkin Kuopion seudun ulkopuolella. Perustuen nähtävissä olevaan työvoimapulaan alueella tulevaisuudessa on keskeistä parantaa Pohjois-Savon yritysten työvoiman saatavuutta ja varmistaa yritysten kilpailukyvyyn säilyminen. Osana tätä ammatillisen ja alueellisen liikkuvuuden merkitys on jatkossa yhä tärkeämpää, ja alueen työ- ja elinkeinoelämän parantamiseksi pyritään aktiivisesti edistämään työ- ja koulutusperäistä maahanmuuttoa ja ammattiosaajien kiinnittymistä alueille sekä parantamaan yhteisöjen kykyä hyödyntää

maahanmuuttajien osaamista. Työperäisen maahanmuuton lisäksi kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä alueelle ja alueella jo asuvien maahanmuuttajien työmahdollisuuksia pyritään edistämään. Työperäistä maahanmuuttoa pyritään kohdistamaan toimialoille ja alueille, joissa on suurin työvoimatarve. (Pohjois-Savon liitto, 2017)

Itäsuomalaisten yritysten suhtautumista ulkomaalaisen työvoiman käyttöön on kartoitettu esimerkiksi vuonna 2012. Pohjois-Savon ELY-keskuksen (Kivilä, 2012) toteuttaman selvityksen mukaan 46% Pohjois-Savon, Etelä-Savon ja Pohjois-Karjalan pk-yrityksistä on kiinnostunut ulkomaalaisen työvoiman palkkaamisesta. Niistä yrityksistä, jotka ovat aiemmin palkanneet ulkomaalaisia, jopa 94,7% palkkaisi ulkomaalaistaustaista työvoimaa uudelleenkin. Selvityksen mukaan kiinnostus ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiseen on vuonna 2012 ollut suurinta teollisuuden alalla, ja myös maatalousalalla. Kaikkein eniten kiinnostuneita ulkomaalaisesta työvoimasta olivat kansainvälisillä markkinoilla toimivat yritykset ja suuret yritykset. Itä-Suomen yrityksistä kaikkiaan 16% sanoivat olevansa valmiita rekrytoimaan työvoimaa suoraan ulkomailta. Selvityksen mukaan itäsuomalaisten yritysten henkilöstössä ulkomaalaistaustaisen väestön osuus oli alhainen. (Kivilä, 2012)

Vuonna 2018 Pohjois-Savon alueella vieraskielisiä asukkaita oli yhteensä 7384 eli 3,01% väestöstä (Kotouttaminen.fi, 2019). Vuoden 2017 Itä-Suomen maahanmuuttostrategian (Mattson & Kivilä, 2012) mukaan ulkomaankansalaisia oli Pohjois-Savossa eniten Kuopiossa, Joensuussa, Mikkelissä, Savonlinnassa ja Varkaudessa. Yksi suurimmista ryhmistä oli ulkomaalaiset vaihto- ja tutkinto-opiskelija sekä asiantuntijat, joita on vuosittain Kuopiossa n. 600-800 (Kuopion kaupunki, 2016). Vuonna 2011 ulkomaankansalaisten työttömyysaste oli Pohjois-Savossa 28%, joka on suhteellisen korkea verrattuna maakunnan koko väestön työttömyysasteeseen, joka oli 10%. Vuoden 2017 Itä-Suomen maahanmuuttostrategia arvioi, että Itä-Suomen alueen, mukaan lukien Pohjois-Savo, maahanmuuttajaväestössä on työvoimapotentiaalia, jota ei ole hyödynnetty alueen työmarkkinoilla. (Mattson & Kivilä, 2012)

### 3.1. Muut toimenpideohjelmat ja hankkeet

Työvoimapulaan ja työperäiseen maahanmuuttoon liittyviä toimenpideohjelmia ja hankkeita on meneillään sekä kansallisesti että alueellisesti. Valtakunnallisesti Talent Boost- toimenpideohjelma<sup>1</sup> pyrkii osaltaan parantamaan Suomen maakuvaa ja kykyä houkutella strategisesti tärkeitä osaajaryhmiä Suomeen. Toimenpideohjelman maakuvaviestinnässä kiinnitetään huomiota Suomen, suomalaisten kaupunkien ja työnantajien tunnettuuteen kansainvälisten osaajien keskuudessa, ja siten ohjelma tukee myös kaupunkeja kansainvälisten osaajien houkuttelussa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2018)

Alueellisista, tähän selvityshankkeeseen linkittyvistä ja meneillään olevista hankkeista voidaan mainita Future Savo<sup>2</sup>, Ytyä! Ylä-Savossa on työtä<sup>3</sup>, Rajaton Ylä-Savo<sup>4</sup>, Yhessä natsaa!<sup>5</sup>, Taitopajat 2020<sup>6</sup> ja Maahanmuuttajakoulutuksen laaja-alainen uudistaminen<sup>7</sup>. Hankkeissa toteutetaan muun muassa yritysten ja alueen houkuttelevuuden parantamista, teknologia-alan työllistymisen edistämistä, sekä oppilaitosyhteistyötä työvoimapula-alojen opiskelijamäärien lisäämiseksi.

Tämän hankkeen suunnittelussa ja toteutuksessa arvioitiin edellä mainittujen meneillään olevien hankkeiden alustavia tuloksia, toimintatapoja ja kehitysehdotuksia. Lisäksi huomioitiin maa- ja yrityskuvan kautta toteutetut alueen vetovoimaa lisäävät toiminnot ja niiden tavoitteet sekä tulokset. Erityisesti hankkeessa huomioitiin Future Savo -hankkeen yrityksille toteutetun kyselyn tulokset, ja niissä ilmenneet lisäselvitystarpeet liittyen yritysten halukkuuteen rekrytoida ulkomaalaisia työntekijöitä ja käytetyistä rekrytointikanavista. Hanke pyrki täydentämään ja tukemaan muita alueellisia hankkeita, niiden toteutusta sekä tuloksia pureutumalla ulkomaalaistaustaisen työvoiman mahdollisuuksiin ja tarpeisiin.

<sup>1</sup> Kysymyksiä ja vastauksia Talent Boostista: <https://tem.fi/kysymyksiä-ja-vastauksia-talent-boostista>

<sup>2</sup> Future Savo-hankekuvaus: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=A73877>

<sup>3</sup> YTYÄ! Ylä-Savossa on työtä! - hankekuvaus: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S21004>

<sup>4</sup> Rajaton Ylä-Savo-hankekuvaus: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S21512>

<sup>5</sup> Yhessä Natsaa! – hankekuvaus: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S21089>

<sup>6</sup> Taitopajat 2020-hankekuvaus: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S21535>

<sup>7</sup> Maahanmuuttajakoulutuksen laaja-alainen uudistaminen-hankekuvaus: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S21657>

### 3.2. Tavoitteet

Hankkeen tarkoituksena oli tuottaa selvitys, joka kokoaa ja tuo esiin päivitettyä ja monipuolista tietoa Pohjois-Savon alueen tämänhetkisistä ja lähitulevaisuuden ulkomaalaistaustaisen henkilöstön rekrytoinnin, työllistämisen ja työpaikkaan sitouttamisen tarpeista sekä haasteista. Tarkemmin kuvattuna hankkeen tavoitteena oli seuraavien kokonaisuuksien selvittäminen Pohjois-Savossa:

- 1) tämänhetkiset ja tulevien 3-5 vuoden työvoimapula-alojen ulkomaalaistaustaisen työvoiman konkreettiset tarpeet: työvoiman määrä, tarvittava osaamis- ja kielitaito, tarjolla olevat tehtävät
- 2) työvoimapula-alojen yritysten kipupisteet, valmiudet ja palvelutarpeet, sekä toimialakohtaiset työvoimatarve- ja osaajavaatimuserot
- 3) Suomessa ja Pohjois-Savon alueella jo olevien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden näkemykset tekijöistä, jotka edistävät heidän työllistymistä, työpaikkaan sitoutumista sekä työyhteisöön integroitumista
- 4) ratkaisusuositukset ulkomaalaistaustaisen henkilöstön laadukkaaseen ja kestävään rekrytointiin, työllistämiseen ja työpaikkaan sitouttamiseen

Selvityksen tavoitteena on tukea alueellisten ja räätälöityjen ratkaisujen suunnittelua ja toteutusta nykyiseen ja tulevaan työvoimapulaan hyödyntäen ulkomaalaistaustasta työvoimaa.

## 4. Hankkeen toteutus

Tässä kappaleessa kuvataan hankkeen toteutussuunnitelma ja -aikataulu, hankkeen suunnitteluvaiheessa kartoitetut riskit sekä hankkeessa määritellyt horisontaaliset periaatteet. Hankkeen toteutusaika oli kesäkuun alusta marraskuun loppuun 2019. Hanketta varten koottu työryhmä arvioi hankkeen selvityksen suunnitelmaa, toteutusta, tuloksia sekä niiden hyödynnettävyyttä ja niistä tiedottamista hankkeen toteutuksen ajan. Hankkeen kulku pääpiirteittäin on kuvattu taulukossa alla.

**Taulukko 1. Hankkeen toimenpiteet**

| Toimenpide                                                                       | Toteuttamisajankohta |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Hankkeen työryhmän koonti                                                        | Toukokuu 2019        |
| Taustatietojen ja lähtötilanteen kartoitus                                       | Touko-kesäkuu 2019   |
| Selvityksen toteutussuunnitelman laadinta                                        | Touko-kesäkuu 2019   |
| Hankkeen tiedotusmateriaalien valmistelu ja esillepano                           | Kesäkuu 2019         |
| Yrityshaastatteluiden ja -kyselyiden laadinta ja toteutus                        | Kesäkuu 2019         |
| Hankkeen kirjallisen selvityksen laadinta                                        | Kesä-marraskuu 2019  |
| Hankkeen toteutuksen seuranta ja arviointi                                       | Kesä-marraskuu 2019  |
| Tiedotus hankkeesta eri kanavissa                                                | Kesä-marraskuu 2019  |
| Yrityshaastatteluiden ja -kyselyiden tulosten purku ja analysointi               | Heinä-elokuu 2019    |
| Verkostotyöpajan käytännön järjestelyt                                           | Heinä-elokuu 2019    |
| Ulkomaalaistaustaisille henkilöille toteuttavien kyselyiden laadinta ja toteutus | Elo-syyskuu 2019     |
| Verkostotyöpajan toteutus ja purku                                               | Elo-syyskuu 2019     |
| Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kyselyiden tulosten purku ja analysointi      | Syys-lokakuu 2019    |
| Hankkeen julkistamistilaisuuden käytännön järjestelyt                            | Lokakuu 2019         |
| Hankkeen julkistamistilaisuuden toteutus                                         | Loka-marraskuu 2019  |
| Hankkeen loppuraportin laadinta rahoittajalle                                    | Marraskuu 2019       |

Hankkeen alkuvaiheessa kartoitetut riskit kohdentuivat kyselyiden toteutukseen, sisäisen työryhmän toimintaan, sekä tulosten hyödynnettävyyteen alla olevan taulukon mukaisesti. Kartoitetuilla tekijöillä ei ollut vaikutusta hankkeen tuloksiin, joita käsitellään tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

Taulukko 2. Hankkeen riskit

| Riski                                                                                | Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Haastateltavien saavutettavuus oikea-aikaisesti (kohtuullinen riskitaso)             | Mahdollisimman varhainen tiedotus ja haastateltavien selvitykseen sitouttaminen                                                                                                                                                            |
| Toteuttajan henkilöstövaihdokset (alhainen riskitaso)                                | Spring Housen asianmukainen sijaisjärjestely ja tiedonvaihto hankkeesta                                                                                                                                                                    |
| Selvityksen tulosten vajaa hyödyntäminen hankkeen päätyttyä (kohtuullinen riskitaso) | Lähtötilanneselvitys, osallistava ja koordinoiva työote sekä asiantuntijavetoinen hanketoteutus (mukaan lukien kartoitus, työryhmä, verkostotyöpaja), joilla varmistetaan selvityksen tulosten tarvelähtöisyys ja hyödynnettävyys alueella |

#### 4.1. Horisontaaliset periaatteet

Horisontaaliset periaatteet – sukupuolten tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja kestävä kehitys – huomioitiin hankkeen suunnittelussa ja toteutuksessa. Horisontaalisten periaatteiden toteutuminen varmistettiin osallistamalla hankkeeseen eri sukupuolien, ikäryhmien ja kansalaisuuksien edustajia, sekä noudattamalla yhdenvertaisuuden periaatteita syrjimättömyydestä ja tasa-arvon edistämisestä. Selvityksessä huomioitiin kestävän kehityksen periaatteet kartoittamalla tekijöitä, jotka mahdollistavat työvoiman kestävän liikkuvuuden, sitoutumisen alueelle ja työpaikkaan sekä vahvistavat aineettomia palveluja, jotka luovat edellytyksiä paikallistaloudelle. Näitä ovat esimerkiksi ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistämistä edistävät palvelut paikallisille yrittäjille ja työnantajille. Hankkeen toteutuksessa arvioitiin myös sosiaalista ja kulttuurista kestävyttä sekä yhdenvertaisuutta, jotka tukevat erityisesti ulkomaalaistaustaisen työntekijöiden työllisyyttä, hyvinvointia ja osallisuutta suomalaisessa ja pohjoissavolaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa. Hankkeen periaatteet on kuvattu tarkemmin raportin lopusta löytyvissä taulukoissa: Taulukko 10, Taulukko 11 ja Taulukko 12.

## 4.2. Kohderyhmät

Hankkeesta välillisesti hyötyviksi kohderyhmiksi määriteltiin Pohjois-Savon alueen työvoimapulasta kärsivät toimialat ja heidän edustajansa, sekä Pohjois-Savon alueen työvoimapulasta kärsivien alojen ulkomaalaistaustaiset ammattilaiset, opiskelijat, työttömät sekä työttömyysuhanalaiset työnhakijat Pohjois-Savossa, muualla Suomessa ja ulkomailla. Muita välillisiä kohderyhmiä olivat esimerkiksi muut Pohjois-Savon alueen työnantajayritykset ja alueen elinkeinoelämästä ja työllistymisestä vastaavat viranomaistahot. Samoin kohderyhmiksi lukeutuivat tahot, jotka tarjoavat palveluita alueen yrityksille ja ulkomaalaistaustaisille henkilöille, sekä muut Pohjois-Savon alueen muut elinkeinoelämästä ja työllistymisestä sekä sen edistämisestä vastaavat sidosryhmät. Selvityshankkeen luonteesta johtuen hankkeella ei ollut välittömiä kohderyhmiä.

## 4.3. Toimintaympäristö

Hankkeen toimintaympäristö koostui sisäisestä työryhmästä, hankkeen sidosryhmistä ja muista yhteistyötahoista. Hankkeen sisäinen työryhmä muodostettiin Spring House Oy:n hanketyöntekijöistä sekä asiantuntijoista, joiden tuella varmistettiin projektin sisällöllinen ja projektihallinnollinen laadukkuus. Työryhmän tarkoituksena oli seurata ja arvioida hankkeen suunnittelua, toteutusta, tuloksia, viestintää ja jatkotoimenpiteitä hankekauden ajan. Hankkeen operatiivisesta toiminnasta vastasivat hanketyöntekijä ja hankkeen projektipäällikkö. Asiantuntijoina hankkeeseen osallistuivat maahanmuuttaja-asioiden asiantuntija, työllisyyden edistämisen ja henkilöstövuokrauksen asiantuntija, sekä Pohjois-Savon alueen työllisyys- ja elinkeinorakenteen asiantuntija.

Hankkeen keskeisin yhteistyötaho oli Pohjois-Savon ELY-keskus, jonka kanssa hanketta valmisteltiin ja seurattiin yhteistyössä ja tarvelähtöisesti. Hankkeen sidosryhmiksi lukeutuivat hankkeen kohderyhmät edellä kuvatun mukaisesti, sisältäen muun muassa työnantajayrityksiä, elinkeinoelämästä vastaavia viranomaistahoja sekä ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Muita hankkeen toimintaympäristöön kuuluvia sidosryhmiä olivat esimerkiksi muut alueelliset hankkeet, joiden alustavia tuloksia arvioitiin yhdessä tämän hankkeen tulosten kanssa.



## 5. Selvitystyön tulokset

Tässä kappaleessa käsitellään tuloksia Spring House Oy:n toteuttamista selvityksistä kohdealueen työvoimapula-alojen yrityksille ja Suomessa asuville ulkomaalaistaustaisille henkilöille kyselyiden ja haastatteluiden muodossa. Lisäksi alueen elinkeinoelämästä ja työllistymisestä vastaavien tahojen näkemyksiä kartoitettiin ja koottiin yhteen verkostotyöpajassa, johon kutsuttiin työnantajayritysten lisäksi alueen elinkeinoelämästä ja työllistymisestä vastaavia tahoja sekä alueellisten hankkeiden edustajia.

Selvitystyössä eri menetelmin toteutettujen tutkimusten tavoitteena oli selvittää kohderyhmien näkemyksiä ulkomaalaistaustaisen työvoiman **työllistymisen**, rekrytoinnin ja työpaikkaan sitoutumisen kipupisteistä, haasteista ja niitä edistävistä tekijöistä. Raportin alussa kuvatus mukaisesti ulkomaalaistaustainen työvoima määriteltiin tässä hankkeessa käsittämään sekä ulkomailta rekrytoitavat työntekijät että Suomessa asuvat ulkomaalaistaustaiset henkilöt. Hankkeessa ei kuitenkaan erikseen rajattu ulkomaalaistaustaisten joukkoa esimerkiksi syntymämaan tai oleskelun syyn perusteella. Toteutuksissa huomioitiin hankkeen aloitusvaiheessa määritellyt ja kuvatut horisontaaliset periaatteet koskien sukupuolten tasa-arvoa, kestäväää kehitystä, sosiaalista ja kulttuurillista kestävyyttä sekä yhdenvertaisuutta. Tulokset selvityksistä esitellään seuraavissa kolmessa alakappaleessa.

### 5.1. Kyselyt ja haastattelut yrityksille

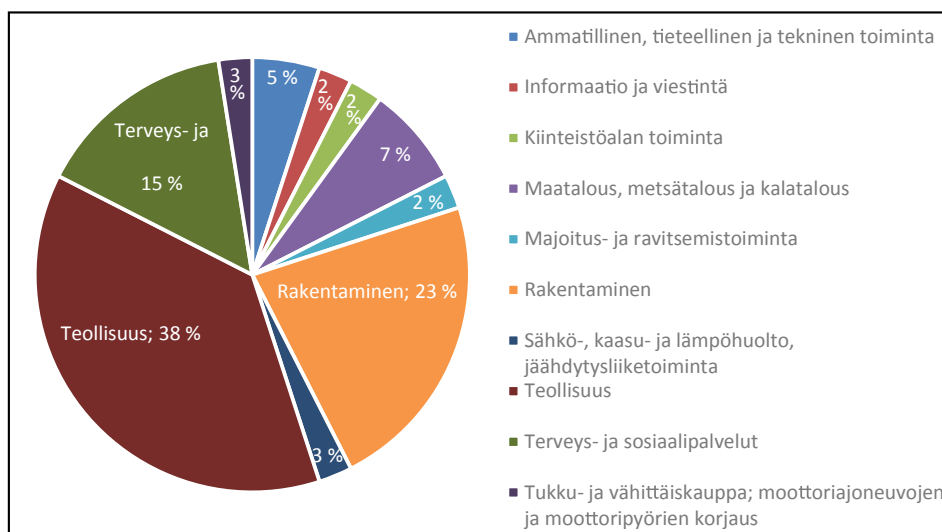
Alueen työnantajayritysten näkemyksiä kartoitettiin sähköisellä kyselyllä sekä puhelinhaastatteluilla, jotka toteutettiin kesäkuun 2019 aikana. Lisäksi elokuussa 2019 toteutettiin syventäviä haastatteluja eri toimialojen edustajille. Kohdejoukko selvityksiä varten kerättiin kokoamalla Pohjois-Savon maakunnan yrityksiä eri seutukunnista ja toimialoilta erityisesti työvoimapula-aloihin keskittyen. Työvoimapula-alat tarkistettiin vuoden 2019 Pohjois-Savon ammattibarometrin ja tilastokeskuksen TOL 2008-luokituksen perusteella. Näiden tietojen mukaan työvoimapula-aloiksi luokiteltiin yhteensä 12 eri alaa, pitäen sisällään muun muassa sosiaali- ja terveysalaa, rakennusala, maataloutta ja teollisuutta.

Julkisesti saatavilla olevista tiedoista ja hankkeen työryhmään kuuluvan Pohjois-Savon alueen työllisyys- ja elinkeinorakenteen asiantuntijan verkostoihin pohjautuen kerättiin noin 200 yrityksen kohdejoukko, josta tavoiteltiin mahdollisimman monipuolisesti eri toimialoja ja kuntia, ja kyselyt kohdistettiin ensisijaisesti yrityksen henkilöstö- ja rekrytointiasioista päättävälle taholle. Kyselyillä kartoitettiin muun muassa yritysten kasvutavoitteita, nykyisiä ja lähitulevaisuuden työvoimatarpeita sekä työvoiman saatavuuden haasteita ja niihin liittyviä syitä. Kyselyiden painopiste oli ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytointiin, työllistämiseen ja sitouttamiseen liittyvien valmiuksien, kipupisteiden ja palvelutarpeiden selvittämisessä.

Yhteensä vastauksia kertyi kesäkuun aikana 40 kappaletta, joista noin puolet kertyi puhelinhaastatteluiden ja puolet sähköisten kyselyiden kautta. Vastausten keräämisen haasteena oli kyselyiden toteuttamisajankohdan sijoittuminen kesälomakauteen, joka vaikutti yritysten tavoitettavuuteen. Elo-heinäkuussa kuussa toteutettiin lisäksi muutamia lisähaastatteluita kyselyihin osallistuneille eri toimialojen edustajille toimialakohtaisen ymmärryksen syventämiseksi. Suhteellisen pienestä vastaajien lukumäärästä huolimatta vastauksissa olivat edustettuina läpileikkaus alueen yrityksistä toimialan, koon, maantieteellisen sijainnin sekä toimialueen mukaan.

Vastaukset sekä sähköisistä kyselyistä että haastatteluista koottiin yhteen kyselyjärjestelmää ja taulukointia apuna käyttäen. Vastauksia käsiteltiin pääasiassa yhtenä kokonaisuutena, mutta haastatteluiden kautta saatuja tarkennuksia joihinkin kysymyksiin on raportissa nostettu myös esimerkiksi sitaattien muodossa. Lisäksi tuloksia on vertailtu ja analysoitu soveltuvilta osin muiden alueellisten hankkeiden kyselyiden tulosten kanssa.

Kaiken kaikkiaan kyselyillä tavoitettiin monipuolisesti yrityksiä useilta aloilta ja alueilta. Kyselyihin vastanneiden yritysten toimialat luokiteltiin päätoimialoittain tilastokeskuksen toimialaluokituksen (TOL 2008) mukaan. Päätoimialoittain katsottuna vastauksia kertyi yhteensä 10 eri toimialalta, joista suurin osa lukeutui työvoimapula-aloiksi vuoden 2019

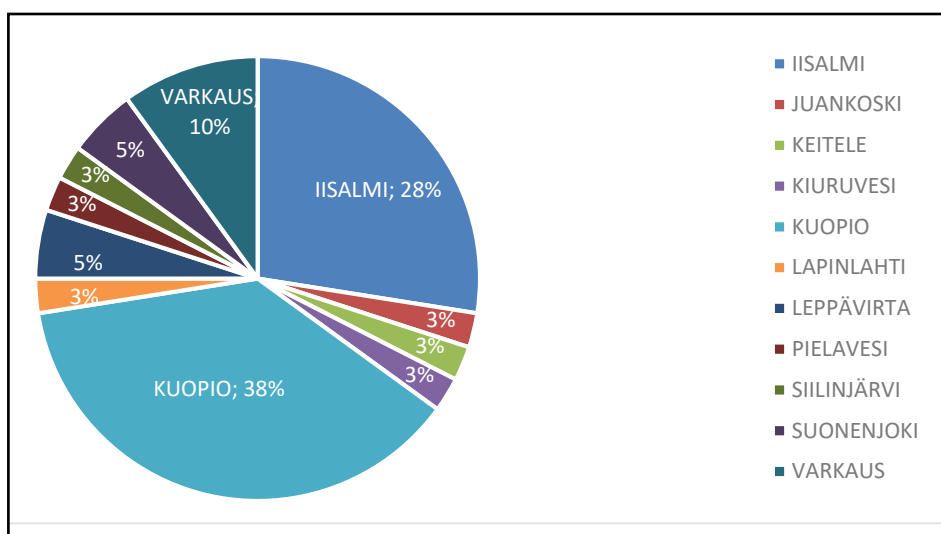


**Kaavio 1.**  
**Yrityskyselyiden tulokset,**  
**toimialat. n=40**

ammattibarometrin mukaan. Kyselyyn osallistuneiden yritysten toimialoista ainoastaan sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto ja jäähdystoiminta sekä kiinteistöalan toiminta olivat aloja, joilla ei viimeisimmän ammattibarometrin mukaan ollut akuuttia pulaa hakijoista.

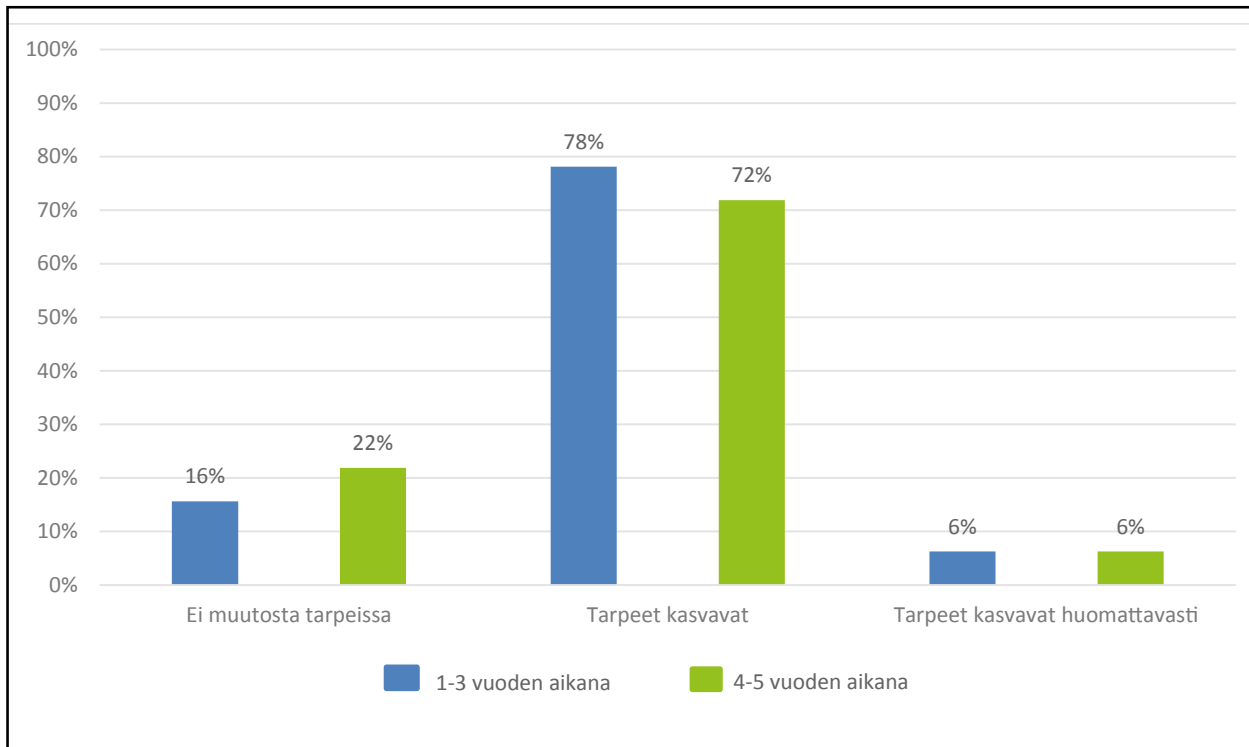
Kokonaisuudessaan vastaajia tavoitettiin hyvin eri kokoisista yrityksistä, sisältäen pienimmillään alle 10 henkilön yrityksiä ja suurimmillaan yli 250 henkilön yrityksiä. Enemmistö vastaajista edusti 100-149 henkilön yrityksiä, joita oli reilu neljännes vastaajista. Liikevaihdon osalta kaksi suurinta vastaajaryhmää olivat yritykset, joiden liikevaihto oli vuonna 2018 luokkaa 1-5 miljoonaa (28% vastaajista) tai 10-50 miljoonaa (26% vastaajista). Lisäksi vastaajissa oli sekä pieniä alle 1 miljoonan että suuria yli 50 miljoonan liikevaihdon yrityksiä. Yritysten maantieteellisenä toimialueena oli yleisimmin koko Suomi, mutta 25% kyselyyn osallistuneista yrityksistä toimi myös ulkomailla.

Yritysten maantieteellisen sijainnin puolesta Pohjois-Savon seutukunnista kaikki viisi olivat edustettuina kyselyiden tuloksissa, sisältäen yrityksiä Kuopion, Ylä-Savon, Varkauden, Sisä-Savon sekä Koillis-Savon seutukunnista. Kyselyvastauksissa alueellisia eroja eri seutukuntien välillä ei juurikaan ilmennyt ja vastauksia analysointiin pääasiassa toimialakohtaisesti vertaillen. Toimialoittain katsottuna vastauksissa ilmeni jonkin verran eroavaisuuksia ja kysymyksestä riippuen eri alojen erityispiirteet nousivat vastauksissa esiin.



**Kaavio 2.**  
Yrityskyselyiden tulokset,  
kunnat. n=40

Enemmistö eli noin 60% yrityksistä kertoi tavoittelevansa tällä hetkellä kohtalaista kasvua. Pääasiallisesti yritykset kertoivat tavoittelevansa kasvua nykyisellä maantieteellisellä toimialueellaan, mutta lisäksi noin 40% tavoitteli kansainvälistä kasvua ja yhteistyötä. Työvoimatarpeiden osalta enemmistö yrityksistä kertoi tarpeiden kasvavan sekä seuraavan 1-3 vuoden että 4-5 vuoden aikana, kuten kuvattu kaaviossa alla.



**Kaavio 3. Lisääntykö työvoimatarpeen seuraavien 1-3 vuoden / 4-5 vuoden aikana? n=32**

Työvoimatarvetta oli vastaajien mukaan lähes kaikissa työluokissa: johtaja, asiantuntija, esimies, toimihenkilö, suorittava työ, kausityöntekijä ja ruuhka-apulainen. Sijaisille ei vastausten mukaan ollut erikseen työvoimatarvetta. Lukumäärällisesti eniten työvoimatarvetta vastaajat arvioivat olevan kausityöntekijöille, joka näkyi etenkin maatalouden ja teollisuuden alojen vastauksissa. Lisäksi työvoimaa tarvittiin etenkin suorittavan tason tehtäviin, joka näkyi useilla eri toimialoilla.

**Taulukko 3. Mihin tehtäviin arvioitte, että tarvitsette työvoimaa nyt (kuinka monta henkilöä, toimialan vastaukset yhteen laskettuna)? n=32**

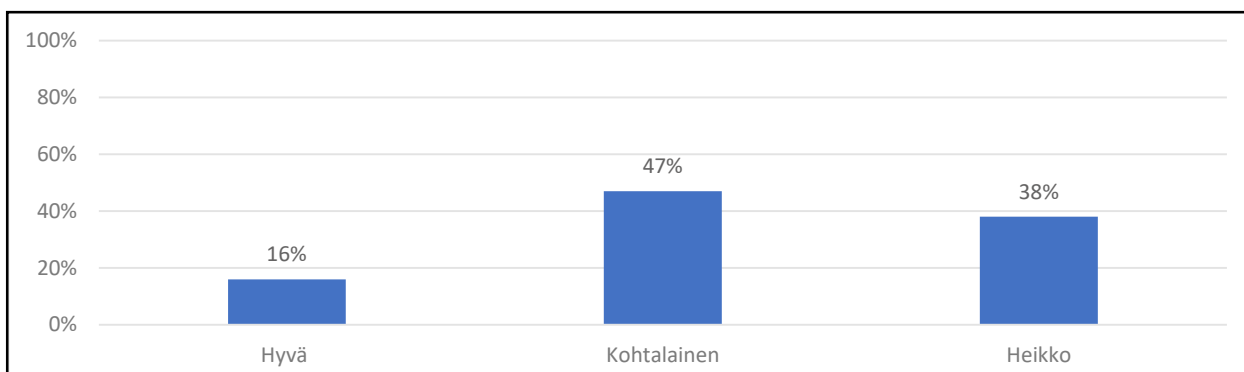
| Toimiala                                                                  | Johtaja  | Esimies   | Asiantuntija | Toimihenkilö | Suorittava työ | Kausityöntekijä | Ruuhka-apulainen | Sijainen | Muu      |
|---------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|--------------|--------------|----------------|-----------------|------------------|----------|----------|
| <b>Yhteensä</b>                                                           | <b>2</b> | <b>15</b> | <b>18</b>    | <b>10</b>    | <b>57</b>      | <b>214</b>      | <b>2</b>         | <b>0</b> | <b>2</b> |
| Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta                           | 0        | 3         | 2            | 4            | 8              | 0               | 0                | 0        | 0        |
| Informaatio ja viestintä                                                  | 0        | 0         | 0            | 0            | 0              | 0               | 0                | 0        | 0        |
| Kiinteistöalan toiminta                                                   | 0        | 0         | 0            | 0            | 0              | 0               | 0                | 0        | 0        |
| Maatalous, metsätalous ja kalatalous                                      | 0        | 0         | 0            | 0            | 0              | 100             | 0                | 0        | 0        |
| Majoitus- ja ravitsemistoiminta                                           | 0        | 1         | 0            | 0            | 2              | 4               | 2                | 0        | 0        |
| Rakentaminen                                                              | 1        | 10        | 1            | 2            | 20             | 5               | 0                | 0        | 2        |
| Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta                     | 0        | 0         | 0            | 2            | 4              | 0               | 0                | 0        | 0        |
| Teollisuus                                                                | 0        | 2         | 5            | 2            | 10             | 100             | 0                | 0        | 0        |
| Terveys- ja sosiaalipalvelut                                              | 1        | 0         | 10           | 0            | 10             | 5               | 0                | 0        | 0        |
| Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus | 0        | 0         | 0            | 0            | 3              | 0               | 0                | 0        | 0        |

Arviot työvoimatarpeesta kasvoivat kaikkien tehtäväluokkien osalta seuraavien 3-5 vuoden aikana. Kyselyvastausten mukaan esimerkiksi esimiesten tarve kasvoi rakennusalalla, jossa on myös alueen ammattibarometrin mukaan havaittua pulaa rakennusinsinööreistä. Myös lähitulevaisuuden arvioissa eniten tarvetta oli suorittavan tason työntekijöille. Tarpeet suorittavan tason työntekijöille kasvoivat esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla.

**Taulukko 4. Mihin tehtäviin arvioitte, että tarvitsette työvoimaa tulevan 3-5 vuoden aikana (kuinka monta henkilöä, toimialan vastaukset yhteen laskettuna)? n=32**

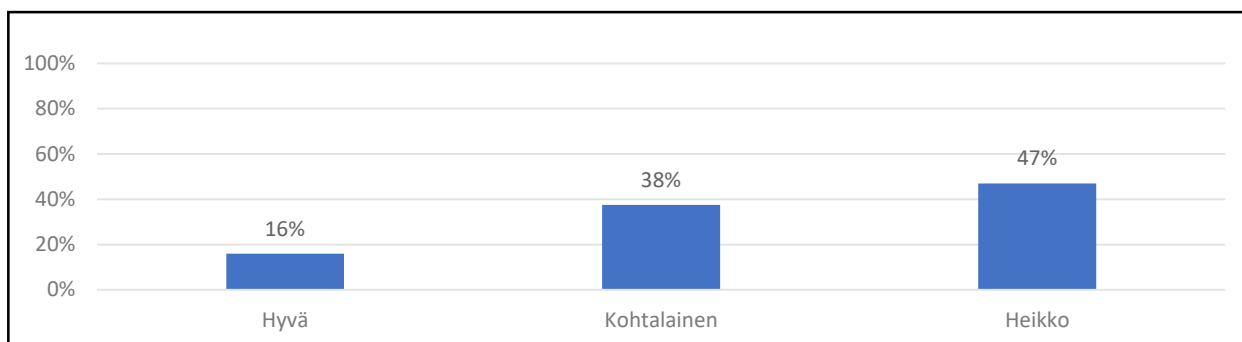
| Toimiala                                                                  | Johtaja  | Esimies   | Asiantuntija | Toimihenkilö | Suorittava työ | Kausityön-<br>tekijä | Ruuhka-<br>apulainen | Sijainen | Muu      |
|---------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|--------------|--------------|----------------|----------------------|----------------------|----------|----------|
| <b>Yhteensä</b>                                                           | <b>2</b> | <b>66</b> | <b>45</b>    | <b>58</b>    | <b>252</b>     | <b>210</b>           | <b>10</b>            | <b>0</b> | <b>0</b> |
| Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta                           | 0        | 3         | 10           | 15           | 8              | 0                    | 0                    | 0        | 0        |
| Informaatio ja viestintä                                                  | 0        | 0         | 0            | 0            | 3              | 0                    | 0                    | 0        | 0        |
| Kiinteistöalan toiminta                                                   | 0        | 0         | 0            | 0            | 5              | 0                    | 0                    | 0        | 0        |
| Maatalous, metsätalous ja kalatalous                                      | 0        | 0         | 0            | 0            | 0              | 100                  | 0                    | 0        | 0        |
| Majoitus- ja ravitsemistoiminta                                           | 0        | 2         | 0            | 2            | 2              | 4                    | 0                    | 0        | 0        |
| Rakentaminen                                                              | 1        | 30        | 2            | 5            | 30             | 10                   | 10                   | 0        | 0        |
| Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta                     | 0        | 0         | 0            | 35           | 35             | 0                    | 0                    | 0        | 0        |
| Teollisuus                                                                | 1        | 1         | 3            | 1            | 15             | 90                   | 0                    | 0        | 0        |
| Terveys- ja sosiaalipalvelut                                              | 0        | 30        | 30           | 0            | 150            | 6                    | 0                    | 0        | 0        |
| Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus | 0        | 0         | 0            | 0            | 4              | 0                    | 0                    | 0        | 0        |

Työvoiman saatavuuden osalta yritykset arvioivat tilannetta nyt ja lähitulevaisuudessa 3-5 vuoden kuluttua. Kuvailtaessa työvoiman saatavuutta nyt, enemmistö vastaajista kuvaili saatavuutta kohtalaiseksi, kuten kuvattu kaaviossa alla. Ainoastaan 16% vastaajista koki työvoiman saatavuuden hyväksi.



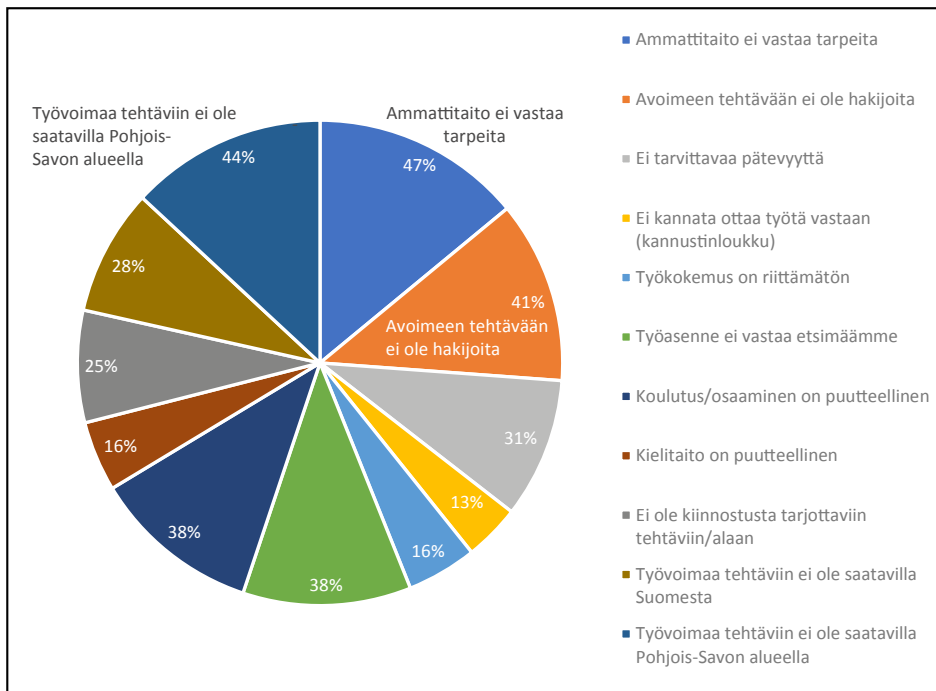
**Kaavio 4. Miten kuvailisitte osaavan työvoiman saatavuutta nyt? n=32**

Arvio työvoiman saatavuudesta heikkeni vastaajien arvioidessa tilannetta 3-5 vuoden kuluttua, jolloin enemmistö vastaajista arvioi saatavuutta heikoksi, kuten kuvattu kaaviossa alla. Tulokset vastaavat myös aiemmin julkaistuja tutkimuksia ja arvioita; esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön viimeisimmän (2019) Alueelliset kehitysnäkymät-raportin mukaan työvoiman saatavuus on maakunnassa keskeisin kehittämisen este kilpailutilanteen jälkeen.



**Kaavio 5. Miten arvioitte työvoiman saatavuuden 3-5 vuoden päästä? n=32**

Enemmistö arvioi, että työvoiman saatavuuden haasteet vaikuttavat heidän yrityksensä kasvutavoitteisiin kohtalaisen paljon. Kolme suurinta työvoiman saatavuuden haastetta olivat toimialasta riippumatta se, ettei ammattitaito vastaa tarpeita, työtehtäviin ei ole saatavilla työvoimaa Pohjois-Savon alueella tai että avoimeen tehtävään ei ole hakijoita. Vastaukset vahvistavat Pohjois-Savon liiton raporttien (2017, 2018) kuvaamaa tilannetta työvoiman kohtaantohaasteista. Yritysten kuvaamat syyt työvoimahaasteille monivalintamenetelmällä on kokonaisuudessaan koottu kaavioon alla. Lisäksi muita yritysten haastatteluissa kuvaamia syitä työvoiman heikolle saatavuudelle olivat esimerkiksi yrityksen haastava sijainti, sesonkiluonteinen työ ja ammattikoulutuksen suosion lasku korkeakoulutuksen tieltä.

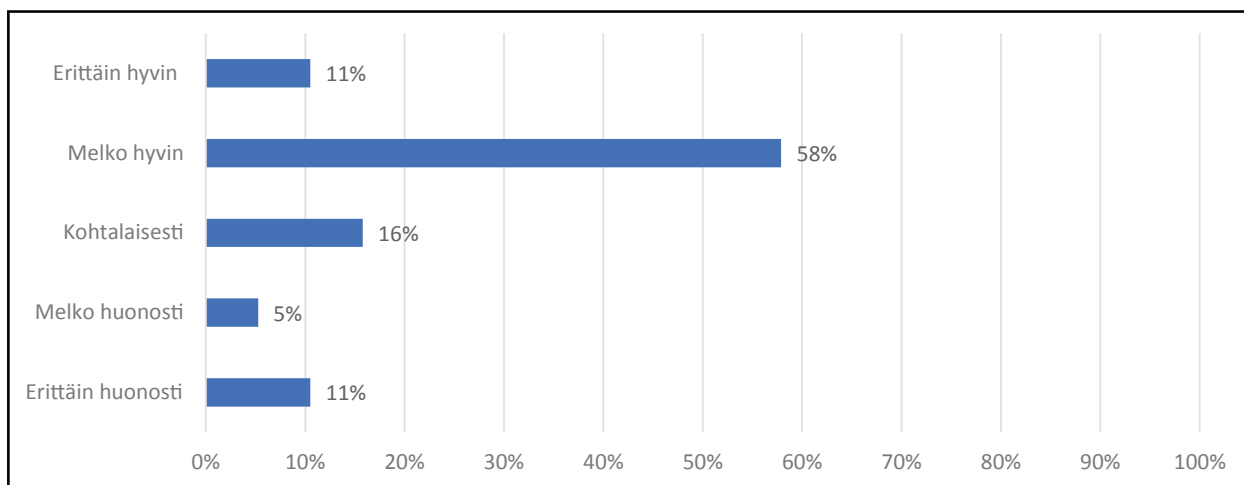


**Kaavio 6. Mitkä ovat osaavan työvoiman saatavuuden suurimmat haasteet?**

Vastanneista yrityksistä 82% kertoi työllistäneensä ulkomaalaistaustaista työvoimaa aiemmin. Ulkomaalaistaustaisella työvoimalla tarkoitettiin tässä kysymyksessä sekä jo maassa asuvia ulkomaalaistaustaisia henkilöitä että rekrytointia suoraan ulkomailta. Syventävissä haastatteluissa saatujen tietojen perusteella yrityksillä oli yleisimmin kokemusta Suomessa jo asuvien ulkomaalaistaustaisen henkilöiden työllistämisestä ja vain osalla oli kokemusta rekrytoinnista suoraan ulkomailta. Enemmistö vastaajista kertoi aiemmin työllistäneensä ulkomaalaistaustaista työvoimaa palkkatyöhön (76% vastaajista), kokoaikaisesti (57%) ja toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen (76% vastaajista). Kolme yleisimmin käytettyä rekrytointikanavaa olivat julkinen haku (52%), TE-toimiston avoimet työpaikat (48%) sekä sosiaalisen median kanavat (43% vastaajista). Vastaajilla oli valittavana useita vaihtoehtoja eri rekrytoinnin kanavista. Lisäksi muina keinoina yritykset kertoivat rekrytoineensa ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä muun muassa tuttavien ja perhesuhteiden sekä lehti-ilmoitusten kautta.

Aiemmat kokemukset ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytoinnista olivat pääosin positiivisia – enemmistö vastaajista arvioi rekrytointiprosessin onnistuneen erittäin hyvin tai melko hyvin (69% vastaajista). Kohtalaisesti arvioi onnistuneen 16% ja vastaavasti melko huonoksi tai erittäin huonoksi rekrytointiprosessin arvioi 16% vastaajista.





**Kaavio 7. Ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistäminen - kuinka hyvin arvioitte rekrytointiprosessin onnistuneen? n=19**

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytointiprosessin melko huonoksi tai erittäin huonoksi kokeneet kertoivat syyksi sen, ettei osaaminen vastannut odotettua osaamista, henkilö ei sitoutunut työtehtävään tai että henkilö ei sopeutunut työyhteisöön. Lisäksi rekrytointiprosessia oli hankaloittanut esimerkiksi työyhteisön ennakkoarvot ja ajanpuute perehdyttämisessä.

Vastaavasti rekrytointiprosessin positiiviseksi kokeneet kuvasivat onnistumisia useilla työllistämisen osa-alueilla. Tärkeimmät kolme onnistumisen mittaria olivat työtehtävän kannalta riittävä kielitaito, sitoutuminen työtehtävään sekä työyhteisöön sopeutuminen. Osa vastaajista kuvasi alun haasteiden esimerkiksi kulttuurieroihin liittyen helpottuneen ajan myötä ja kokeneensa työllistämisen kokonaisuudessaan onnistuneeksi. Haastateltavat kuvasivat myös ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden tuomaa lisäarvoa yritykselle:

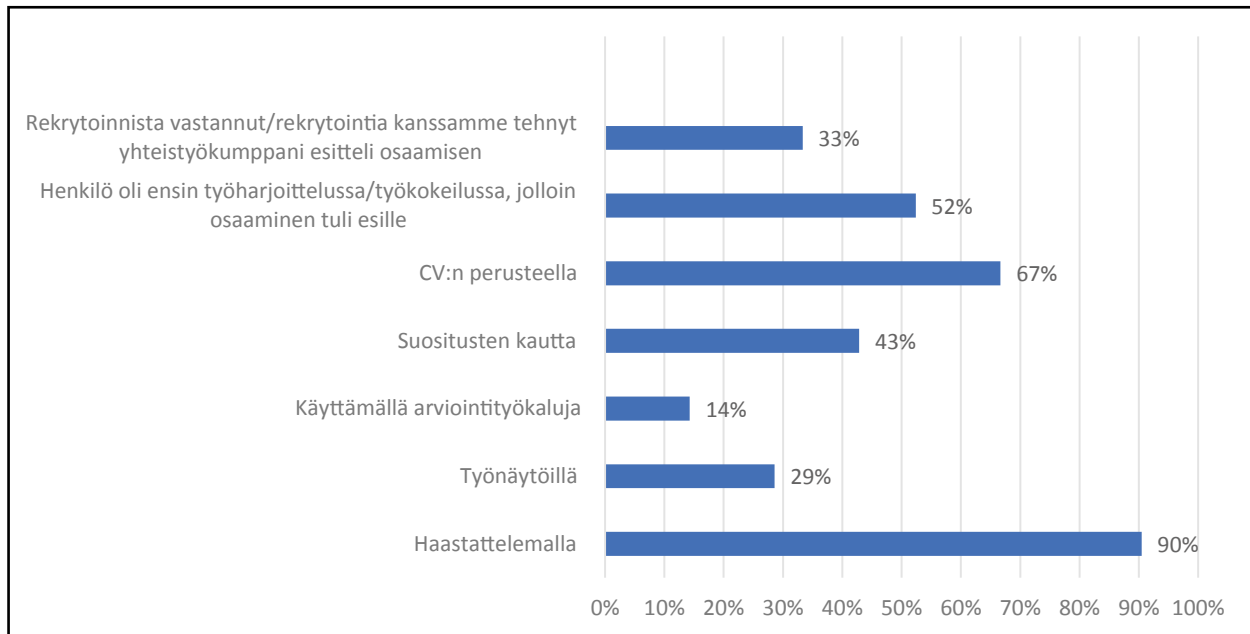
*”Asiakkaat monikulttuurisia - ovat tyytyväisiä, kun on oman kielen osaajia”*

– Sosiaali- ja terveystieteet

*”Olemme löytäneet myös harvinaisempien kielten osaajia”*

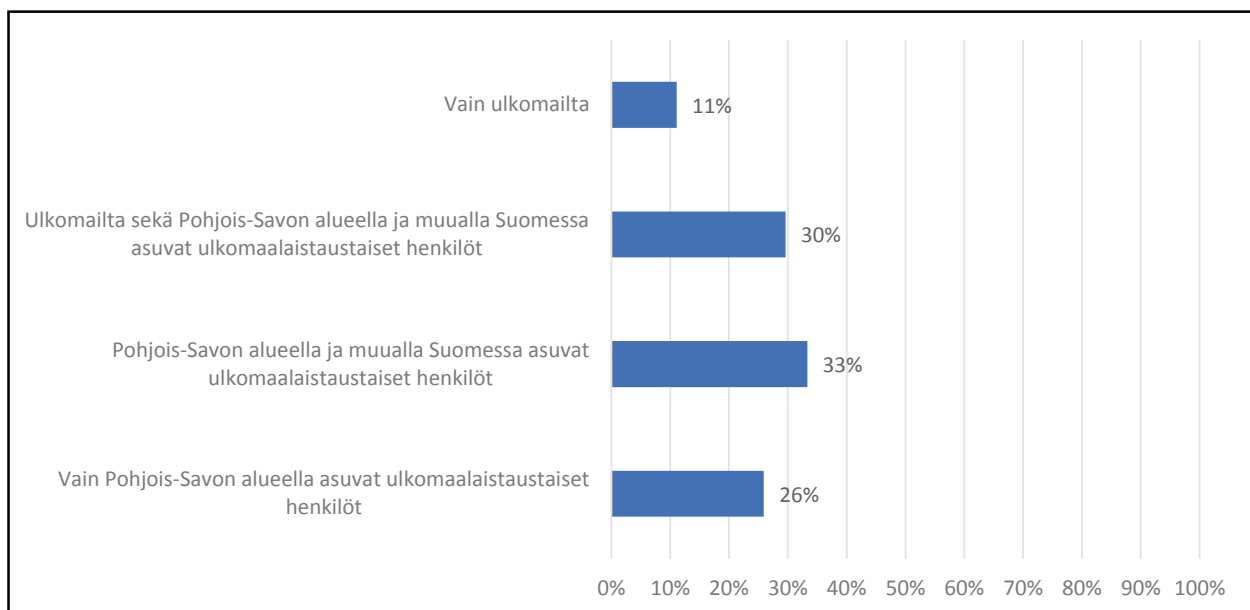
– Teollisuus

Rekrytointiprosessiin liittyvät keinot osaamisen arviointiin on koottu yritysten kuvaaman mukaisesti alla olevaan kaavioon. Yleisimmin osaamista arvioitiin haastattelemalla tai ansioluettelon perusteella. Vain harvalla oli kokemusta arviointityökalujen käytöstä.



**Kaavio 8. Miten arvioitte henkilön osaamisen rekrytointiprosessin aikana? n=21**

Jatkossa yrityksistä enemmistö eli 83% kertoi olevansa kiinnostunut työllistämään ulkomaalaistaustaista työvoimaa vastaamaan tämänhetkisiin ja lähitulevaisuuden (3-5 vuotta) työvoimatarpeisiin. Kysymykseen kielteisesti vastasi 13% yrityksistä, jotka kertoivat työllistämisen esteeksi riittämättömän kielitaidon tai kulttuurilliset eroavaisuudet. Työvoimaa suoraan ulkomailta olisi valmis rekrytoimaan yhteensä 41%.



**Kaavio 9. Mistä yrityksenne on valmis rekrytoimaan ulkomaalaistaustaista työvoimaa? n=32**

Ainoastaan ulkomailta kotimaan sijaan rekrytoisi 11% yrityksistä, jotka edustivat toimialaltaan tieteen, tutkimuksen ja teollisuuden aloja. Haastatteluissa yritykset kuvasivat pääasialliseksi syyksi sen, ettei toimialan tarpeisiin sopivaa työvoimaa löydy Suomesta ja rekrytointi täytyy keskittää ulkomaille.

*”Suomesta on lähes mahdotonta saada enää osaavia keskushermostosairauksien tutkijoita”*

– Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta

*”Suomesta ei saa ammattityövoimaa”*

– Teollisuus

Myönteisesti vastanneet yritykset palkkaisivat ulkomaalaistaustaista henkilöstöä yleisimmin yli 6 kuukauden (55% vastaajista) tai toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin (37% vastaajista) ja monen eri tasoihin tehtäviin. Ulkomaalaistaustaista työvoimaa palkattaisiin vastausten mukaan lähes kaikkiin toimenkuviin työvoimatarpeiden mukaisesti. Vastaukset vastaavat pitkälti yritysten aiemmin listaamia toimenkuvatarpeita nyt ja lähitulevaisuudessa (Taulukko 3, Taulukko 4).

Ulkomaalaistaustaista työvoimaa palkattaisiin kaikilla toimialoilla eniten suorittavan tason työhön maataloudessa kausityöhön sekä lisäksi sosiaali- ja terveysalalla asiantuntijoiksi. Lukumäärien lisäksi yritykset nimesivät toimenkuvia\*, joihin arvioivat voivansa palkata ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Myös näissä vastauksissa näkyy, että ulkomaalaistaustaista työvoimaa palkattaisiin hyvin monentyyppisiin työtehtäviin ja eri aloille, joista eniten suorittavan tason työtehtäviin.

**Taulukko 5. Mihin työtehtäviin arvioitte, että yrityksenne voisi palkata ulkomaalais-taustaista henkilökuntaa (kuinka monta henkilöä, toimialan vastaukset yhteen laskettuna)? n=32**

| Toimiala                                                                  | Johtaja  | Esimies <sup>1</sup> | Asiantuntija <sup>2</sup> | Toimihenkilö <sup>3</sup> | Suorittava työ <sup>4</sup> | Kausityöntekijä <sup>5</sup> | Ruuhka-apulainen <sup>6</sup> | Sijainen <sup>7</sup> | Muu       |
|---------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------------|-----------------------|-----------|
| <b>Yhteensä</b>                                                           | <b>0</b> | <b>4</b>             | <b>103</b>                | <b>1</b>                  | <b>171</b>                  | <b>112</b>                   | <b>2</b>                      | <b>1</b>              | <b>95</b> |
| Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta                           | 0        | 0                    | 0                         | 0                         | 0                           | 0                            | 0                             | 0                     | 0         |
| Informaatio ja viestintä                                                  | 0        | 0                    | 0                         | 0                         | 0                           | 0                            | 0                             | 0                     | 0         |
| Kiinteistöalan toiminta                                                   | 0        | 0                    | 0                         | 0                         | 10                          | 0                            | 0                             | 0                     | 0         |
| Maatalous, metsätalous ja kalatalous                                      | 0        | 0                    | 0                         | 0                         | 0                           | 100                          | 0                             | 0                     | 0         |
| Majoitus- ja ravitsemistoiminta                                           | 0        | 0                    | 0                         | 0                         | 1                           | 2                            | 2                             | 0                     | 0         |
| Rakentaminen                                                              | 0        | 4                    | 2                         | 0                         | 15                          | 0                            | 0                             | 0                     | 0         |
| Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta                     | 0        | 0                    | 0                         | 0                         | 20                          | 0                            | 0                             | 0                     | 0         |
| Teollisuus                                                                | 0        | 0                    | 1                         | 1                         | 14                          | 10                           | 0                             | 0                     | 95        |
| Terveys- ja sosiaalipalvelut                                              | 0        | 0                    | 100                       | 0                         | 108                         | 0                            | 0                             | 1                     | 0         |
| Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus | 0        | 0                    | 0                         | 0                         | 3                           | 0                            | 0                             | 0                     | 0         |

\* Yritysten nimeämät toimenkuvat tehtäväluokittain

8 Työnjohtaja

9 Kokki, tutkija, lääkäri, toimitusprojektityöntekijä, liiketoiminnan tukityöntekijä, markkinoinnin työntekijä, myynnin työntekijä

10 Toimistotyöntekijä

11 Hitsaaja, kaavaaja, kokoonpanija, kuorma-autonkuljettaja, hoitohenkilökunta, varastotyöntekijä, raskaan kaluston asentaja, kiinteistönhoitaja koneistaja, LVI-asentaja, keittiötyöntekijä, lastenohjaaja, rakennustyöntekijä, jatkojalostus-työntekijä, valimotyöntekijä, tuotannon avustava työntekijä, prosessinhoitaja, valupuhdistaja, ravintolatyöntekijä

12 Marjanpoimija, tarjoilija, pakkaaja

13 Kerroshoitaja

14 Siivooja

Kysyttäessä yritysten arviota siitä, mistä maista Suomen ulkopuolelta löytyy osaajia heidän toimialansa tarpeisiin, noin puolella vastaajista oli varma tai alustava tieto maista, joista osaajia löytyy. Vastausten mukaan potentiaalista työvoimaa arvioidaan olevan useissa eri maissa ympäri maailman.

**Taulukko 6. Mistä maista Suomen ulkopuolelta löytyy osaajia yrityksenne tarpeisiin? n=13**

| Toimiala                                                                  | Maa ("tiedän, että näistä maista löytyy osaajia")                  | Maa ("ei varmaa tietoa, mutta ehkä näistä maista")                |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta                           | Intia, Latvia, Liettua, Länsi-Venäjä, Viro                         | Valko-Venäjä, Romania                                             |
| Informaatio ja viestintä                                                  | Ei tietoa                                                          | Ei tietoa                                                         |
| Kiinteistöalan toiminta                                                   | Ei tietoa                                                          | Ei tietoa                                                         |
| Maatalous, metsätalous ja kalatalous                                      | Puola, Romania, Saksa, Thaimaa, Ukraina, Venäjä                    | Espanja, Hollanti, Italia, Ranska                                 |
| Majoitus- ja ravitsemistoiminta                                           | Ei tietoa                                                          | Ei tietoa                                                         |
| Rakentaminen                                                              | Australia, Baltian maat, Iran, Itä-Eurooppa, Marokko, Unkari, Viro | Puola, Romania                                                    |
| Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta                     | Ei tietoa                                                          | Kaikki missä on sähköalan koulutusta, esim. Puola, Ruotsi, Venäjä |
| Teollisuus                                                                | Intia, Thaimaa, Venäjä, Viro                                       | Ympäri maailman                                                   |
| Terveys- ja sosiaalipalvelut                                              | Espanja, Keski-Eurooppa, Venäjä, Viro                              | Venäjä, Viro                                                      |
| Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus | Ei tietoa                                                          | Ei tietoa                                                         |

Taulukossa alla on kuvattu kuinka monta ulkomaalaistaustaista henkilöä yritykset arvioivat voivansa rekrytoida samanaikaisesti. Toimialan vastaukset on laskettu yhteen, jonka jälkeen on laskettu toimialan keskiarvo. Samanaikaisesti eniten ulkomaalaistaustaisia henkilöitä arvioivat voivansa rekrytoida toimialoista maatalous, majoitus- ja ravitsemistoiminta sekä rakentaminen.

**Taulukko 7. Kuinka monta ulkomaalaistaustaista henkilöä arvioisitte, että yrityksenne voisi rekrytoida samanaikaisesti? n=26**

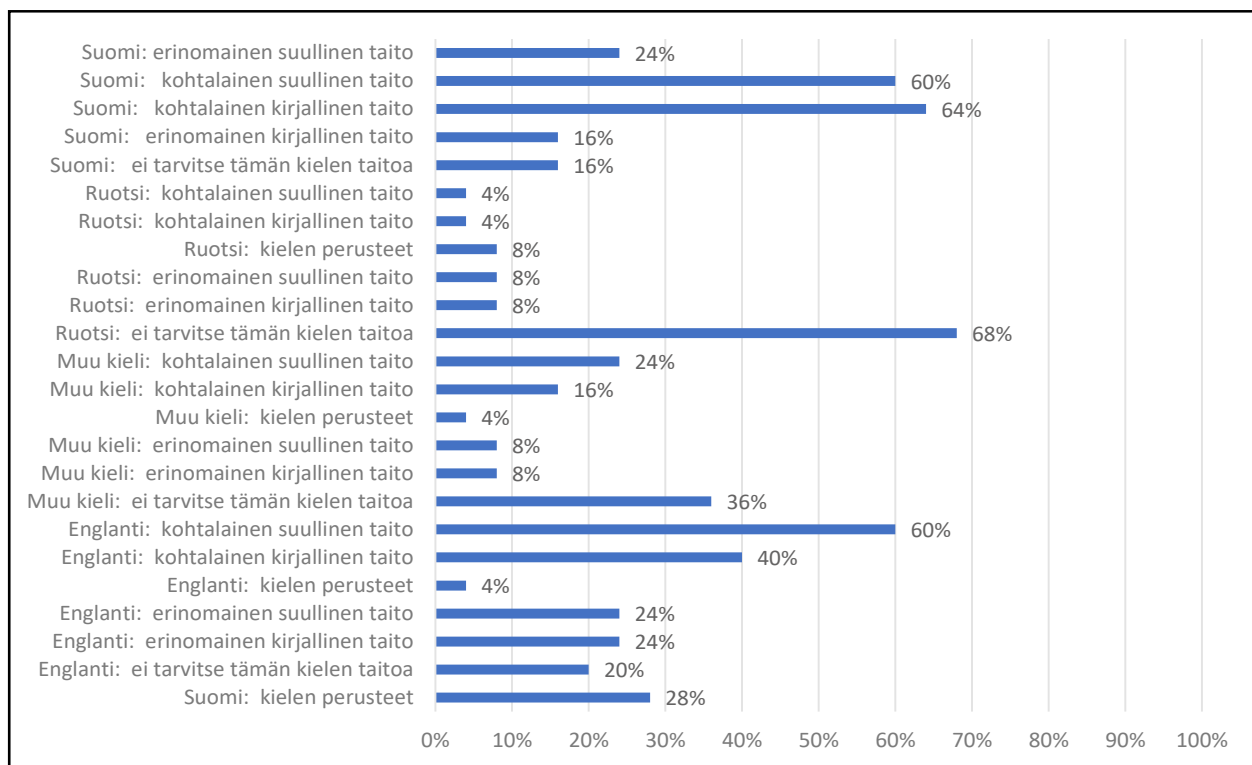
| Toimiala                                                                  | Toimialan keskiarvo | Toimialan vastaukset yhteen-laskettuna | Vastaajien lukumäärä |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------------|----------------------|
| Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta                           | 2                   | 4                                      | 2                    |
| Informaatio ja viestintä                                                  | Ei vastausta        | Ei vastausta                           | 0                    |
| Kiinteistöalan toiminta                                                   | 2                   | 2                                      | 1                    |
| Maatalous, metsätalous ja kalatalous                                      | 10                  | 10+                                    | 1                    |
| Majoitus- ja ravitsemistoiminta                                           | 5                   | 5                                      | 1                    |
| Rakentaminen                                                              | 4,2                 | 21                                     | 5                    |
| Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta                     | 2                   | 2                                      | 1                    |
| Teollisuus                                                                | 3,6                 | 36                                     | 10                   |
| Terveys- ja sosiaalipalvelut                                              | 2,5                 | 10                                     | 4                    |
| Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus | 1                   | 1                                      | 1                    |

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytointiin, työllistämiseen ja työpaikkaan sitouttamiseen liittyy haasteita, jotka estävät yrityksiä hyödyntämästä ko. työvoimapotentiaalia parhaalla mahdollisella tavalla. Nämä kipupisteet ovat toimialasta riippumatta hyvin samankaltaisia. Rekrytoinnin merkittävin kipupiste oli vastausten mukaan vaikeus löytää osaavia henkilöitä. Tämä haaste kuvattiin yleisenä työvoiman saatavuuden haasteena useilla aloilla eikä kohdistunut pelkästään ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytointiin. Ulkomaalaistaustaisen työvoiman löytämisen haasteita olivat lisäksi vaikeus löytää sopivia rekrytointikanavia, tunnistaa osaamista ja tavoittaa sopivia työnhakijoita.

Toinen merkittävä kipupiste useimmilla toimialoilla oli sopivan kielitaidon puute. Kielitaitoon liittyvät haasteet vaikuttavat työllistämisprosessiin kaikissa vaiheissa lähtien rekrytointiprosessin aloittamisesta työpaikkaan sitouttamiseen. Yleisimmin kuvattuja tilanteita, joissa kielitaidon puutteellisuus muodostaa haasteen, olivat muun muassa perehdyttäminen, esimiehen tuki ja työyhteisöön sopeutuminen. Joillakin toimialoilla riittämätön kielitaito aiheuttaa haasteen erityisesti työturvallisuuden ja toimialakohtaisen työlainsäädännön näkökulmasta: kielitaito täytyy olla riittävän hyvällä tasolla, jotta työntekijä ymmärtää annetut ohjeet ja kykenee tarvittaessa ilmaisemaan tarvitsevansa apua tai lisäohjeita. Tällaisia toimialoja ovat esimerkiksi teollisuus ja rakentaminen.

Muita työllistämiseen olivat muun muassa kulttuurierot ja alueelle sitoutumisen haasteet. Kulttuurierot näkyivät esimerkiksi erilaisena työkulttuurina ja työlainsäädännön ymmärtämisessä. Useissa maissa esimerkiksi työajat ovat pidempiä eikä työ- ja loma-aikoja säädellä lailla yhtä tarkasti kuin Suomessa. Lisäksi kysymyksiä herätti mm. uskonnonharjoittamiseen liittyvät erityisjärjestelyt ja niihin liittyvät vastuunjaot. Alueelle sitoutumisen osalta haastateltujen yritysten esiin nostamia huolenaiheita etenkin ulkomaalaistaustaisen henkilöstön näkökulmasta ajateltuna, olivat muun muassa vapaa-ajan harrastusmahdollisuuksien ja perheeseen liittyvien tukipalveluiden ja -verkostojen vähäisyys tai puute pienemmillä paikkakunnilla. Nämä tekijät voivat hankaloittaa pidempiaikaista työpaikkaan ja paikkakunnalle sitoutumista etenkin ulkomailta rekrytoitavan työvoiman osalta.

Osaamisvaatimuksista kyselyillä kartoitettiin vaadittua tutkintoa, aiempaa työkokemusta ja ammattitaitoa, kielitaitoa ja muita ominaisuuksia. Kielitaidon osalta 60% vastaajista vaati kohtalaisen tasoista suomen ja/tai englannin kielen taitoa. Ruotsin kielen taidon merkitys oli useimmilla toimialoilla pieni, sillä kaikkiaan 68% yrityksistä vastasi, ettei ruotsin kielitaidolle ole tarvetta. Toimialoista yksi teollisuuden ja yksi rakennusalan yritys vaativat erinomaista ruotsin kielen taitoa. Myös muiden kielten taidon osalta oli jonkin verran toimiala- ja tehtäväkohtaisia eroavaisuuksia; esimerkiksi joillakin tieteen ja tutkimuksen toimialoilla ja kansainvälisissä yrityksissä suomen kieltä ei välttämättä tarvitse lainkaan. Toimialoista venäjän kielen taidon mainitsivat erityisen hyödyllisenä rakennus-, teollisuus- ja sosiaali- ja terveysalat. Lisäksi teollisuuden alalla muita hyödylliseksi lueteltuja kieliä olivat saksa, kiina ja ranska. Sosiaali- ja terveysalalla puolestaan erityisesti Lähi-idän maiden kielten taito olisi eduksi asiakastyössä venäjän kielitaidon ohella. Tulokset yleisimmistä kielitaitovaatimuksista on kuvattu kaaviossa alla.



**Kaavio 10. Osaamisvaatimukset ulkomaalaistaustaisilta henkilöiltä: Kielitaito. n=25**

Haastatteluissa yritykset tarkensivat, että puutteellista suomen kielen taitoa voidaan myös täydentää englannin kielen taidolla, joten sekä suomen että englannin kielen kohtalainen hallinta on hakijoille eduksi. Joillain aloilla täydentävänä kielenä toimivat muutkin kielet, esimerkiksi ruotsin kieli.



*”Jos työntekijällä on hallussa vain suomen kielen alkeet, niin englannin osaamisen tulee olla hyvällä tasolla työturvallisuuden sekä kommunikoinnin näkökulmasta”*

– Rakentaminen

*”Suomi on tehtaalla pääkieli, mutta ruotsi toimii meillä apukielenä”*

– Teollisuus

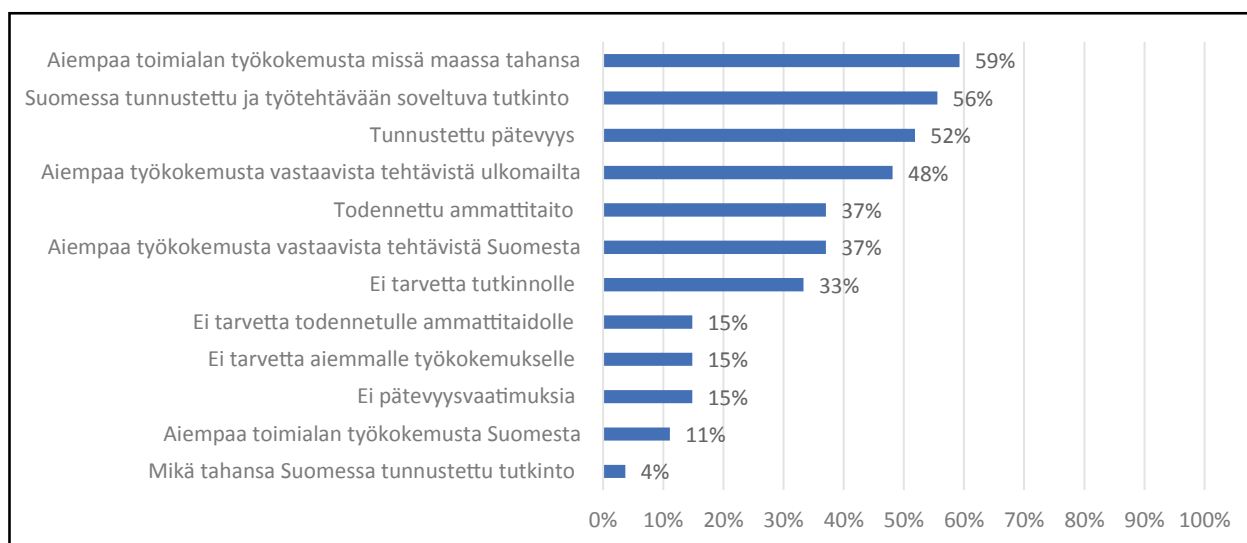
Kielitaidon ohella osaamisvaatimukset liittyivät ennen kaikkea ammattitaitoon, jonka puute näkyi yleisimpänä haasteena työvoiman saatavuudessa. Ammattitaidon merkitys on tutkintoa suurempi etenkin suorittavan tason tehtävissä. Enemmistö vastaajista koki tärkeimpänä työkokemuksen mistä maasta tahansa.

*”Ei ole väliä missä maassa työkokemus on hankittu, ammattitaito on pääasia”*

– Rakentaminen

*”Työkokemusta on hyvä olla alalta yleisesti, jotta alan perusteet ovat hallussa ja pystymme kouluttamaan työntekijän tehtävään”*

– Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta



Kaavio 11. Mitä osaamista vaaditte ulkomaalaistaustaisilta henkilöiltä, jotka voisitte rekrytoida yritykseenne? n=27

34 Vaikka kokonaisuudessaan missä tahansa maassa hankittu työkokemus oli tutkintoa tärkeämmässä roolissa, tietyillä toimialoilla, kuten sosiaali- ja terveysalalla, lainsäädäntö määrittelee tutkintovaatimukset erilaisiin tehtäviin ja tutkinnon tulee olla Suomessa tunnustettu.

*”Valviran hyväksymä tutkinto pitää olla ja sitä kautta tulee myös pätevyysvaatimukset”*

– Sosiaali- ja terveystieteet

Lakisääteisiä kurssivaatimuksia on myös esimerkiksi ravintola- ja rakennusaloilla, joissa vaaditaan mm. hygieniapassikoulutusta sekä vesityö- ja tulityökortteja. Lisäksi tutkinnon merkitys kasvaa asiantuntija- ja esimiestason tehtävissä, mutta toimialasta riippuen tutkinto voi olla suoritettu myös ulkomailla. Esimerkiksi joillakin tieteen aloilla soveltuvaa korkeakoulututkintoa ei välttämättä ole tarjolla Suomessa lainkaan, joten tietyn alan tutkijoita täytyy rekrytoida ulkomailta.

*”Kortit ja luokitukset tulee olla voimassa - ensiapu, työturvallisuus, tulityö, vesityö sekä hitsaus- ja teräspätevyys”*

– Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta

Kysyttäessä muita työtehtävissä tarvittavia taitoja, haastatteluvastauksissa korostuivat ennen kaikkea motivaatio haettavaa työtehtävää kohtaan sekä innostus ja halu oppia. Muita työnhakijoilta eniten toivottuja ominaisuuksia olivat muun muassa ahkeruus, yhteistyökykyisyys sekä luotettavuus. Lisäksi esimerkiksi rakennusala ja maataloudessa hyvä fyysinen kunto mainittiin yhtenä osaamisvaatimuksena.

*”Into ja halu ovat koulutusta ja työkokemusta tärkeämpiä suorittavan tason tehtävissä”*

– Kiinteistöalan toiminta

Vastaajien tarvitsemat tukipalvelut ulkomaalaistaustaisten henkilöiden palkkaamiseen ovat suoraan verrannollisia kartoitettuihin kipupisteisiin. Kuten kipupisteet, myös palvelutarpeet olivat toimialasta riippumatta melko samankaltaisia ja eniten tukea tarvittaisiin tunnustettujen kipupisteiden ratkaisemiseen eli rekrytoitavien henkilöiden löytämiseen (62% vastaajista) ja kielitaidon vahvistamiseen (57% vastaajista). Lisäksi tukea tarvittaisiin osaamisen tunnistamiseen (43% vastaajista) sekä tiedon lisäämiseen yhteiskunnan tarjoamista tuista. Muita osa-alueita, joilla yritykset tarvitsisivat tukea, olivat muun muassa työyhteisöön sopeutuminen, lupahakemukset sekä osaamisen päivittäminen, kuten taulukko alla kuvaa. Yritykset valitsivat annetuista vaihtoehdoista 1-3 merkittävintä osa-alueita, joilla tarvitsevat apua.

**Taulukko 8. Mikäli nyt tai lähitulevaisuudessa 3-5 vuoden aikana palkkaisit ulkomaalaistaustaisen henkilön/ henkilöitä yritykseen, millä osa-alueista toivoisit, että yritykseenne saisi tukea (valitse 1-3 merkittävintä osa-aluetta)? n=21**

| Toimiala                                                                  | Tuki ja/tai palvelu (1-3 merkittävintä osa-aluetta, jolla tukea tarvitaan)                               |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta                           | Kielitaidon vahvistaminen, tietoa yhteiskunnan tarjoamista tuista                                        |
| Informaatio ja viestintä                                                  | Kielitaidon vahvistaminen                                                                                |
| Kiinteistöalan toiminta                                                   | Kielitaidon vahvistaminen, työyhteisöön sopeutuminen                                                     |
| Maatalous, metsätalous ja kalatalous                                      | Rekrytoitavien henkilöiden löytäminen, lupahakemukset, työsuhteen kestävyys                              |
| Majoitus- ja ravitsemistoiminta                                           | Rekrytoitavien henkilöiden löytäminen, kielitaidon vahvistaminen                                         |
| Rakentaminen                                                              | Rekrytoitavien henkilöiden löytäminen, osaamisen tunnistaminen, tietoa yhteiskunnan tarjoamista tuista   |
| Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytys-liiketoiminta                    | Kielitaidon vahvistaminen                                                                                |
| Teollisuus                                                                | Rekrytoitavien henkilöiden löytäminen, kielitaidon vahvistaminen, tietoa yhteiskunnan tarjoamista tuista |
| Terveys- ja sosiaalipalvelut                                              | Osaamisen tunnistaminen, osaamisen päivittäminen, kielitaidon vahvistaminen                              |
| Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus | Ei vastausta                                                                                             |

Yllä mainittujen palvelutarpeiden lisäksi haastatteluvastauksista nousi esiin tarve kootulle uuden työntekijän perehdytyspaketille selko suomeksi ja eri kielille käännettynä tai esimerkiksi kuvallisessa muodossa. Lisäksi yritykset toivoisivat tukea työntekijän sitouttamisessa alueelle sekä muun muassa vapaa-ajantoiminnan ja perheeseen liittyvien palveluiden järjestämisessä.

Haastatteluilla kartoitettiin lisäksi yritysten valmiuksia ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytointiin sekä tekijöitä, jotka ovat tukeneet aikaisempien rekrytointikokemusten onnistumista. Yritykset kuvasivat valmiuksiksi työsuhteen aloitusvaiheessa esimerkiksi hyvän perehdytysohjelman, mentoritoiminnan sekä esimiehen tuen uudelle työntekijälle. Lisäksi työyhteisön vastaanottavuus on tärkeässä roolissa rekrytoinnin onnistumisessa ja ulkomaisen työntekijän sopeutumisessa ja sitoutumisessa työpaikkaan. Joillakin toimialoilla on ulkomailta Suomeen saapuvalla työntekijälle kehitetty myös erilaisia tukipalveluita ja toimintatapoja, kuten avustaminen asunnon löytämisessä ja perheen asettautumisessa alueelle.

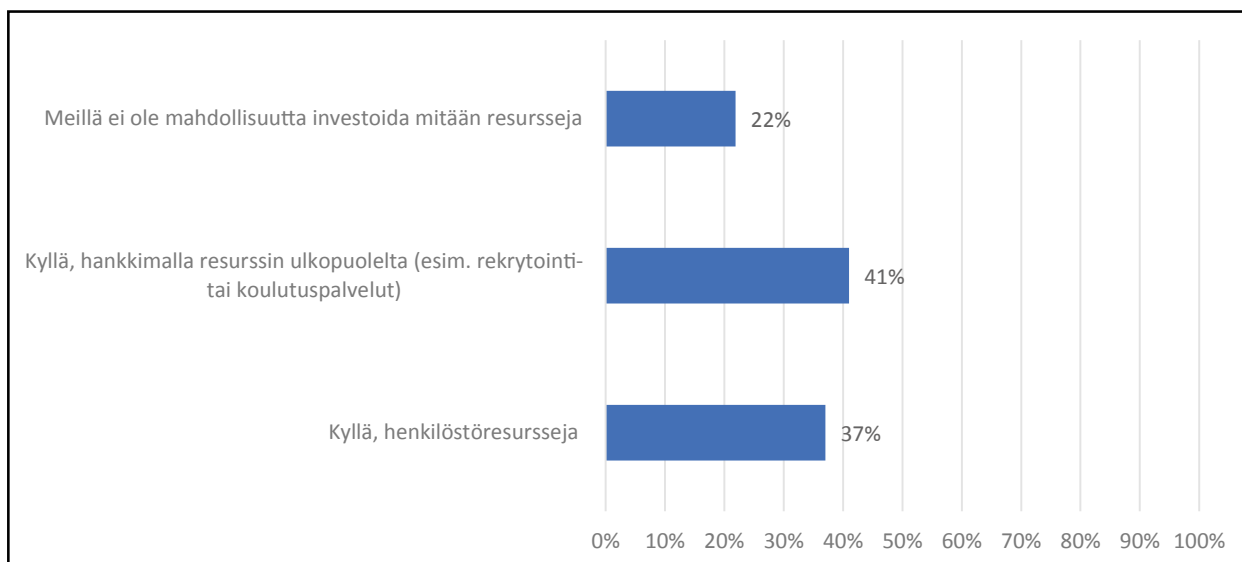
*”Voidaan auttaa asunnon löytämisessä ja puolisolle työpaikan löytämisessä ja pyritään aina toivottamaan tervetulleeksi perheineen, hyvää savolaista vieraanvaraisuutta osoitetaan kaikille aina”*

– Rakentaminen

Alueen vetovoimatekijöiksi haastatellut yritykset kuvaavat luonnonläheisyyden ja monipuoliset mahdollisuudet erilaisiin luontoharrastuksiin. Lisäksi Pohjois-Savossa asuminen ja eläminen on väljää ja elintaso paikallisella tulotasolla hyvä. Alueen houkuttelevuutta lisää myös hyvät liikenneyhteydet alueellisesti ja muualle Suomeen lento-, juna- ja linja-autoyhteyksien ansiosta.

Kyselytulosten mukaan enemmistö vastaajista on valmis panostamaan ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistämiseen erilaisin resurssein. Suurin osa vastaajista on valmis panostamaan hankkimalla palvelun, kuten esimerkiksi rekrytointi- tai koulutuspalvelun, oman organisaation ulkopuolelta. Lähes yhtä moni yrityksistä on valmis panostamaan rekrytointiin henkilöstöresurssein. Vastausten mukaan 22% yrityksistä ei ole mahdollisuutta investoida mitään resursseja ulkomaalaistaustaisen henkilöstön työllistämiseen.

Kokonaisuudessaan yrityskyselyillä tavoitettiin monipuolisesti erilaisia yrityksiä toimialan, yrityksen koon, maantieteellisen sijainnin sekä toimialueen mukaan melko pienestä osallistujalukumäärästä huolimatta. Enemmistö yrityksistä kertoi tavoittelevansa lähitulevaisuudessa vähintään kohtalaista kasvua ja vajaa puolet tavoittelevansa kasvua myös kansainvälisillä markkinoilla. Kasvutavoitteisiin liittyen yritykset kertoivat työvoimatarpeidensa kasvavan sekä seuraavan 1-3 vuoden että 4-5 vuoden aikana. Tarvetta on lähitulevaisuudessa useisiin eri tehtäviin, keskittyen etenkin suorittavan tason työhön sekä kausityöhön maataloudessa ja joillakin teollisuuden aloilla. Saadut tulokset



**Kaavio 12. Olisiko yrityksenne valmis investoimaan resursseja ulkomaalaistaustaisen henkilöstön työllistämiseen? n=32**

kasvavista työvoimatarpeista vastaavat pitkälti vuoden 2019 ammattibarometria, jonka mukaan rekrytointitarpeet kasvavat Pohjois-Savossa useilla toimialoilla.

Työvoiman saatavuus koettiin tällä hetkellä kohtalaiseksi ja seuraavien lähivuosien aikana heikoksi, jonka pääasiallisiksi syiksi kuvailtiin ammattitaidon vastaamattomuus yrityksen tarpeisiin, työvoiman saatavuusongelmat Pohjois-Savon alueella sekä hakijoiden puute avoimiin tehtäviin. Tulokset tukevat näiltä osin alueelliset kehitysnäkymät-raportin (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019) tietoja, jonka mukaan riittämätön työvoiman saatavuus on edelleen yksi suurimmista työllistämisen esteistä alueella.

Selvitettäessä aikaisempia rekrytointikokemuksia enemmistö vastaajista (82%) kertoi työllistäneensä ulkomaalaistaustaista työvoimaa aiemmin. Näistä enemmistöllä oli kokemusta jo Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytoinnista ja vain osalla oli kokemusta rekrytoinnista suoraan ulkomailta. Käytetyt rekrytointikanavat olivat moninaiset, sisältäen muun muassa julkista hakua ja sosiaalisen median kanavia, ja kokemukset rekrytoinnista olivat vastaajien mukaan pääosin positiivisia. Kokemusta sosiaalisen median hyödyntämisestä ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytointikanavana oli kyselyyn osallistuneista yrityksistä melkein puolella, joka on suhteellisen suuri osuus verrattuna esimerkiksi Future Savon toteuttaman kyselyn

tuloksiin. Näiden tulosten mukaan vain muutamilla yrityksillä oli kokemusta sosiaalisen median kanavista rekrytoinnin väylänä.

Yrityskyselyissä näkyi kasvava kiinnostus ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistämiseen, johon jatkossa kiinnostusta oli selkeällä enemmistöllä kyselyyn vastanneista yrityksistä. Ulkomaalaistaustaisella työvoimalla tarkoitettiin tässä sekä jo Suomessa eri syistä oleskelevia ulkomaalaistaustaisia henkilöitä että ulkomailta rekrytoitavaa työvoimaa. Yleisesti ottaen jo Suomessa asuvien henkilöiden työllistäminen koettiin helpompana vaihtoehtona, mutta lähes puolet vastaajista olisi valmis rekrytoimaan työvoimaa myös ulkomailta ja ainoastaan ulkomailta 11% vastaajista. Tulos on yhteneväinen myös Future Savon toteuttaman yrityskyselyn tuloksiin, joiden mukaan 39% vastaajista oli kiinnostusta tai suunnitelmissa hankkia jatkossa työvoimaa Suomen ulkopuolelta. Nyt saadut tulokset ulkomaalaistaustaisen työvoiman osalta ovat kokonaisuudessaan hieman myönteisemmät verrattuna esimerkiksi Pohjois-Savon ELY-keskuksen toteuttaman kyselyn (Kivilä, 2012) tuloksiin. Näiden tulosten mukaan vajaa puolet olisi valmis työllistämään ulkomaalaistaustaista työvoimaa ja ainoastaan 16% yrityksistä olisi kiinnostunut rekrytoimaan työvoimaa ulkomailta. Kiinnostus ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytointiin näyttääkin kasvaneen työvoimatarpeiden kasvaessa. Huomioitavaa kuitenkin on tehtyjen tutkimusten eri kokoinen otanta, josta johtuen tuloksia ei voida vertailla yksi yhteen.

Moni yrityksistä korosti vastauksissaan, ettei ole merkitystä sillä, mistä osaavat työntekijät ovat lähtöisin ja ulkomaalaistaustaisia henkilöitä rekrytoitaisiin pääosin samoihin tehtäviin, kuin suomalaisiakin työnhakijoita. Työsuhteen tyyppin osalta yleisimmin palkattaisiin joko yli 6 kuukauden tai toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin ja useisiin eri tehtäväluokkiin työvoimatarpeiden mukaisesti. Eniten palkattaisiin suorittavan tason tehtäviin ja kausityöhön, mutta myös asiantuntijoiksi esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla. Osaamisvaatimuksissa näkyi tutkintoa tärkeämmässä roolissa työkokemus, joka on voitu hankkia missä maassa tahansa. Lisäksi englannin kielen taidon merkitys oli lähes yhtä suuressa roolissa, kuin suomen kielen osaaminen.

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistämiseen liittyy kuitenkin kipupisteitä, joiden ratkaisemiseksi yritykset tarvitsevat tukea useilla eri osa-alueilla. Tulokset tukevat Future Savo-hankkeen selvitystä, jonka keskeisimpiä löydöksiä oli, että 30-61% yrityksistä tarvitsee paljon tai jonkin verran tukea ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekrytointiin. Yksi merkittävimmistä yritysten nimeämistä työllistämisen kipupisteistä oli riittämätön kielitaito ja tukea tarvittaisiinkin kielitaidon vahvistamiseen eri keinoin, sisältäen myös oman organisaation kielitaidon monipuolistamista sujuvan perehdyttämisen ja työyhteisöön sopeutumisen varmistamiseksi. Lisäksi paljon tukea tarvittaisiin rekrytoitavien henkilöiden löytämiseen ja osaamisen tunnistamiseen. Enemmistö vastaajista oli valmis panostamaan ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistämiseen erilaisin resurssein. Vajaa neljännes ei vastausten mukaan kuitenkaan kykene investoimaan mitään resursseja, joka kuvastaa tarvetta alueellisesti

kohdennetulle tuelle ja avustaville toimenpiteille työllistämisen helpottamiseksi. Seuraavassa alakappaleessa käsitellään tulokset verkostotyöpajasta, jossa ratkaisuja työllistämisen kipupisteisiin etsittiin yhteistyössä alueellisten toimijoiden kanssa.

## 5.2. Verkostotyöpaja

Osana hankkeen selvitystyötä Spring House Oy toteutti työpajamuotoisen verkostotilaisuuden elokuun 2019 lopussa Kuopiossa. Verkostotyöpajan tarkoituksena oli kartoittaa ja tuoda yhteen hankkeen eri sidosryhmien näkemyksiä ja asiantuntijuutta ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyödyntämisen edistämiseksi ja uusien työvoimaratkaisujen innovoimiseksi. Lisäksi tilaisuudessa esiteltiin jo toteutettujen yritys-kyselyiden tuloksia sekä tiedotettiin hankkeen etenemisestä, toteutusaikataulusta sekä jatkotoimenpiteistä. Tilaisuuden tarkoituksena oli siten myös varmistaa sujuva tiedonkulku ja tulosten vertailu eri hanketoimijoiden ja muiden sidosryhmien välillä. Työpajaan kutsuttiin Pohjois-Savon eri seutukuntien työnantajayritysten edustajia, elinkeinoelämästä ja työllistymisestä vastaavia tahoja sekä alueellisten hankkeiden edustajia. Tilaisuuteen osallistui yhteensä 25 henkilöä eri tahoilta.

Työpajassa käytiin tärkeää vuoropuhelua Pohjois-Savon työnantajayritysten, hankkeiden edustajien sekä viranomaistoimijoiden välillä ja pohdittiin yhdessä ratkaisuja työvoiman kohtaantotilanteisiin ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistämisen näkökulmasta. Työpajamuotoiset ryhmäkeskustelut oli rakennettu hankkeen yritys-kyselyissä esiin nousseiden työllistämisen kipupisteiden ympärille. Käsiteltyjä ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistämisen kipupisteitä olivat osaavien työnhakijoiden puute, kielitaidon puute, kulttuurierot, epävarmuus työpaikkaan sopeutumisesta ja sitoutumisesta, työlupaprosessien hankaluus sekä kotouttamiseen ja perheeseen liittyvät järjestelyt.

Ratkaisuja kipupisteisiin pohdittiin oppimiskahvilamenetelmällä, joka mahdollisti tiedon ja ajatusten vaihdon eri tahojen kesken. Työpaja toteutettiin käytännössä jakamalla osallistujat kolmeen ryhmään, joissa käsiteltiin kerrallaan kahta kipupistettä ja niiden mahdollisia ratkaisuja. Ohjatun keskustelun ja vapaamuotoisen ideoinnin jälkeen ryhmät siirtyivät uuteen pöytään keskustelemaan ratkaisuista kahteen seuraavaan kipupisteeseen. Näin jokainen osallistuja pääsi keskustelemaan ja jakamaan

ajatuksensa ratkaisuehdotuksista kaikkiin tunnistettuihin työllistämisen kipupisteisiin. Ehdotukset koottiin kirjaamalla ylös avainsanoja ja ideoita, jotka käsiteltiin työpajan lopussa yhteisessä purkukeskustelussa niin, että kaikki pääsivät kuulemaan eri pöytäryhmien tulokset. Työpajassa esiin tuodut ja ylös kirjatut avainsanat ja kuvaukset ratkaisuehdotuksista on koottu vieressä olevaan taulukkoon.

| Osaavien työnhakijoiden puute                                           | Kielitaidon puute                                                        | Kulttuurierot                                           | Epävarmuus työpaikkaan sopeutumisesta ja sitoutumisesta                 | Työlupa-prosessien hankaluus                                          | Kotouttamiseen ja perheeseen liittyvät järjestelyt                   |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Opiskelijoihin tarttuminen                                              | Englanninkielinen koulutus kaikilla asteilla                             | Kulttuuri-valmennus                                     | Koottu tietopaketti ulkomaa-laistaustaiselle työntekijälle              | Työnantajalle tietoa työlupa-prosessista – tuorohkeutta rekrytointiin | Puolisotyöpaikat                                                     |
| Näyttökoe osamisen todentamiseen                                        | Kielikoulutus – suomi on Pohjois-Savossa tarpeen                         | Asennekasvatus töissä ja kouluissa                      | Yhden luukun taktiikka (mm. maistraatti, verovirasto, kela, pankkitili) | Automaattinen tieto lupaprosessin etenemisestä työnantajalle          | Kotoutumisajan pidentäminen työssä oleville                          |
| Viranomaisapua rekrytointiväylien löytämiseen ulkomailta                | Perehdytysmateriaalin valmistaminen siten, että kieltä ei tarvitse osata | Työpaikkakummi/-saattaja                                | Yrityksiin ystäväperhe-toimintaa                                        | Saatavuusharkin-<br>nan poisto                                        | “Soft Landing Center” Pohjois-Savoon                                 |
| Maahanmuuttajatyöntekijän puolelta sitoutumista löytyy                  | Tulkkiapu                                                                | Kulttuurituntemuksen lisääminen rekrytoinnissa          | Perheen sopeutuminen – yhteistyö alueen yritysten kanssa                | Nopeampi työlu-<br>paprosessi                                         | Maahanmuuttajakoordinaattorien työajan suuntaaminen perheiden tueksi |
| Rekrytointikoulutukset                                                  | Ammattisanaston lisääminen koulutuksessa                                 | Sukupuolten välinen tasa-arvo työpaikoilla              | Työnantajamielikuva ja näkyvyys sosiaalisessa mediassa                  | Hakemusneuvontaa lisää                                                |                                                                      |
| Työnantajan ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin ennakointi ja suunnitelma | Kielitietoisien vuorovaikutuksen lisääminen                              | Sukupolvien väliset erot esim. työskentelyta-<br>voissa |                                                                         | Koulutushalukkuutta vähentävät lyhyt oleskeluluvat                    |                                                                      |
| Työkalupakki yrityksiin ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin tueksi        | Ekapeli maahanmuuttajille                                                | Monikulttuuriset keskustelutilaisuudet                  |                                                                         | Kausityöntekijät – työpaikka koko vuodeksi                            |                                                                      |
| Tutkinto- ja vaihto-opiskelijoiden rekrytointi                          | Yritysten työkielen vaihtaminen englanniksi/venäjäksi                    |                                                         |                                                                         |                                                                       |                                                                      |
| Ammatti-/oppisopimuskoulutukseen rekrytointi ulkomailta                 | Kielikurssin järjestäminen joustavan työajan puitteissa                  |                                                         |                                                                         |                                                                       |                                                                      |

**Taulukko 9.**  
Työpajassa käsitellyt ratkaisuehdotukset työllistämisen kipupisteisiin



Työpajassa ratkaisuja työllistämisen kipupisteisiin pohdittiin useista eri näkökulmista ja niitä innovoitiin rohkeasti. Ratkaisuehdotukset linkittyivät useiden alueellisten tahojen toimintaan, mukaan lukien oppilaitokset ja eri virastot. Oppilaitosten rooli näkyi etenkin kielitaitoon ja osaavien työnhakijoiden löytämiseen liittyvissä ratkaisuissa, joista esimerkkeinä kansainvälisten opiskelijoiden rekrytointi sekä kieli- ja kulttuurikoulutuksen lisääminen. Yhteistyötä viranomaisien kanssa ja eri virastojen kesken tarvittaisiin erityisesti tiedon kokoamiseksi yhteen paikkaan sekä työnantajan että ulkomailta Suomeen saapuvan työntekijän näkökulmasta. Puutteellinen ja hidas tiedonkulku eri tahojen välillä nousi työpajassa esiin yhtenä keskeisenä ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistämiseen liittyvänä haasteena, jota voitaisiin helpottaa esimerkiksi automatisoinnin ja muiden digitaalisten ratkaisujen avulla.

Eniten tarvetta oli kuitenkin työpaikalla tapahtuvalle koulutukselle ja osaamisen tunnistamiselle sekä kehittämiselle. Ryhmissä esiin tuotuja, työnantajan tarpeisiin suuntautuvia ja työpaikalla tapahtuvia ratkaisuehdotuksia olivat muun muassa monikulttuuriset keskustelutilaisuudet ja perehdytysmateriaalien valmistaminen niin, että ohjeet ovat ymmärrettävissä ilman kielitaitoa. Vastaavasti ulkomaalaistaustaiselle työntekijälle työllistymistä edistäviä ja tukevia ratkaisuja olisivat esimerkiksi näyttökoe osaamisen todentamiseen ja työpaikkakummi työn aloituksen yhteyteen. Ratkaisujen käytäntöön vieminen vaatii kuitenkin aikaa ja resursseja, joiden löytäminen on haastavaa. Alueella tärkeänä tavoitteena on sekä sujuvoittaa työperäisen maahanmuuton prosesseja, että tavoittaa ja työllistää entistä paremmin jo alueella asuvia ulkomaalaistaustaisia. Yhteiset keskustelutilaisuudet ja eri näkökulmien yhteen tuominen ovat tavoitteeseen pääsemisessä tärkeässä roolissa. Seuraavassa alakappaleessa käsitellään tuloksia kyselyistä, joilla kartoitettiin potentiaalisten ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden ajatuksia työllisyyden edistämiseksi.

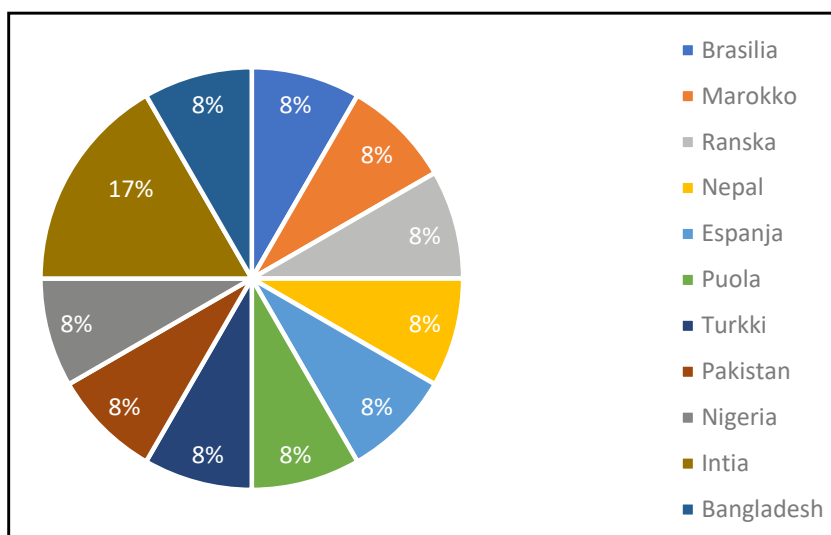
### 5.3. Kyselyt ulkomaalaistaustaisille henkilöille

Suomessa ja Pohjois-Savon alueella jo olevien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden näkemyksiä kartoitettiin sähköisillä kyselyillä, jotka Spring House Oy toteutti syyskuun 2019 aikana. Kyselyillä selvitettiin kohderyhmän näkemyksiä niistä tekijöistä, jotka edistävät heidän työllistymistään, työpaikkaan sitoutumistaan sekä työyhteisöön integroitumistaan.

Kohdejoukko koottiin Pohjois-Savon alueen oppilaitosten kansainvälisistä opiskelijoista, sekä Kuopion sekä pääkaupunkiseudun kotoutumiskoulutuksiin osallistuvista henkilöistä. Hankkeessa määriteltujen horisontaalisten periaatteiden toteutuminen varmistettiin tavoittelemalla kohdejoukosta miehiä ja naisia, eri ikäisiä ja taustaisia henkilöitä sekä noudattamalla yhdenvertaisuuden hyviä käytäntöjä kyselyiden toteutuksessa. Koulutusten järjestäjille toteutettujen alkukartoitusten yhteydessä saatujen tietojen perusteella sekä sujuvan raportoitavuuden varmistamiseksi kysely päätettiin toteuttaa englanninkielisenä. Kysely lähetettiin kohdejoukolle sähköisessä muodossa oppilaitosten yhteyshenkilöiden ja kotoutumiskoulutusten järjestäjien kautta. Tässä kuvatut tulokset ja sitaattit on käännetty raporttia varten englannista suomeksi.

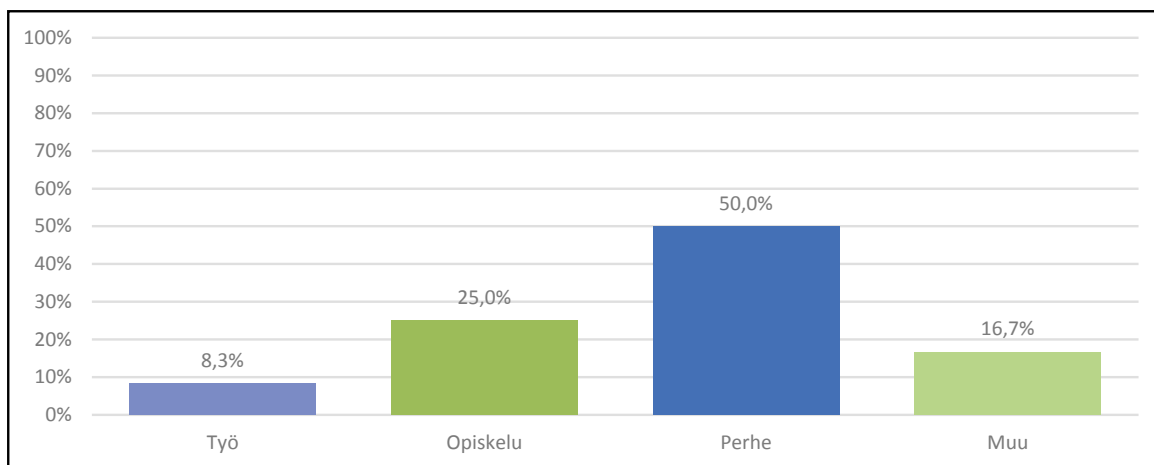
Kyselyyn vastasi syyskuun 2019 aikana yhteensä 12 ulkomaalaistaustaista henkilöä, joista reilu puolet saivat kyselyn oppilaitoksensa kautta ja loput 33% kotoutumiskoulutuksensa järjestäjän kautta. Kaikki kyselyyn osallistuneet henkilöt olivat syntyneet ulkomailla. Lukumäärällisesti melko pienestä otoksesta tavoitettiin monipuolisesti eri taustaisia vastaajia, miehiä ja naisia, sekä eri ikäryhmien edustajia. Taustatietoina kysyttiin muun muassa vastaajien syntymämaata, sukupuolta, ikää, pääasiallista Suomeen tulon syytä, kielitaitoa ja koulutustasoa.

Sukupuolen mukaan vastaajat jakautuivat tasan miesten ja naisten kesken. Iän perusteella vastauksia saatiin eri ikäryhmistä 18-45 vuotiaiden väliltä, joista noin puolet edusti 26-30 vuotiaita. Lähtömaan perusteella vastauksia saatiin 11 eri maan edustajalta ympäri maailman, sisältäen Euroopan, Etelä-Amerikan, Afrikan ja Aasian maita.



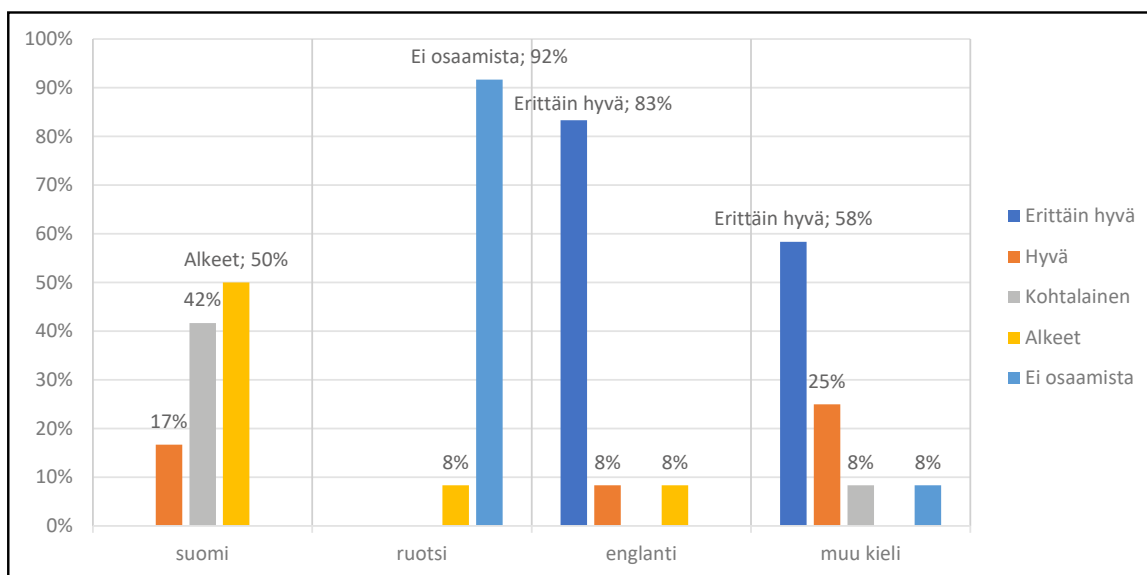
**Kaavio 13. Vastaajien lähtömaa. n=12**

Vastaajista puolet kertoi perhesyyt pääasialliseksi Suomeen tulonsa syyksi. Seuraavaksi yleisin syy oli opiskelu (25% vastaajista) ja kolmanneksi yleisin muut syyt, joita olivat urheiluharrastukseen ja puolisoon liittyvät tekijät



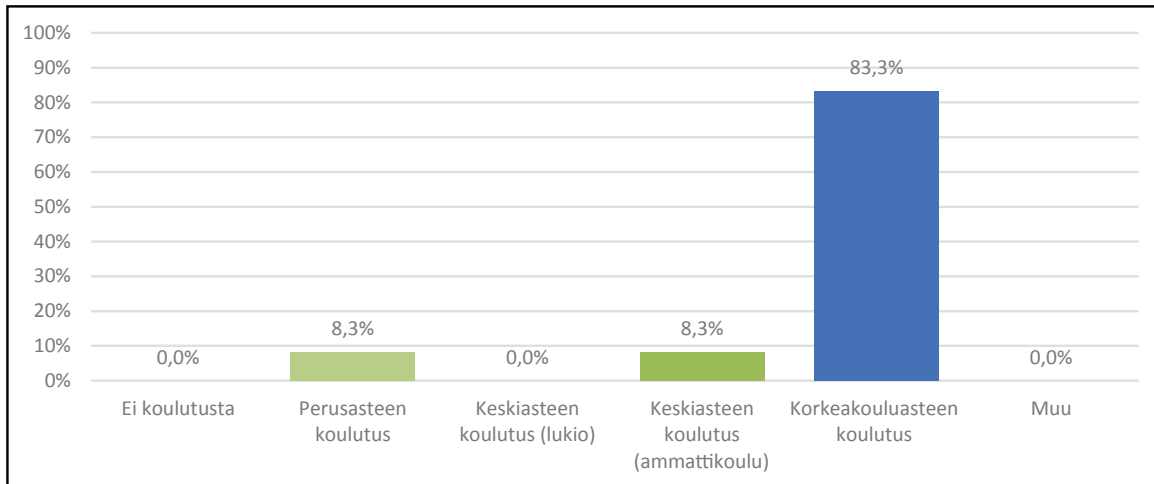
**Kaavio 14. Vastaajien pääasiallinen Suomeen tulon syy. n=12**

Kielitaidon osalta erittäin hyväksi vastaajat kertoivat englannin kielitaidon sekä muun kielen (kotimaan) kielitaidon. Suomen kielen taito vaihteli välillä alkeet-hyvä kielitaito, ja yleisimmin hallussa oli alkeet (50% vastaajista). Ruotsin kielen taitoa ei ollut suurimmalla osalla vastaajista.



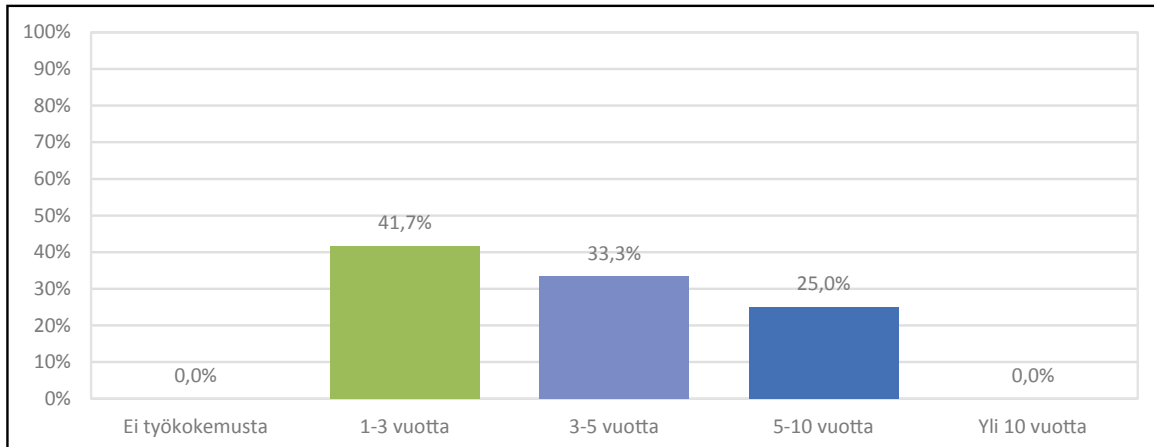
**Kaavio 15. Vastaajien kielitaito (suomi, ruotsi, englanti, muu kieli). n=12**

Vastaajista suurimmalla osalla oli suoritettuna tai valmistumassa oleva korkeakoulututkinto. Muiden vastaajien korkeimmat suoritettut tai valmistumassa olevat koulutustasot olivat perusasteen koulutus tai keskiasteen koulutus (ammattikoulu).



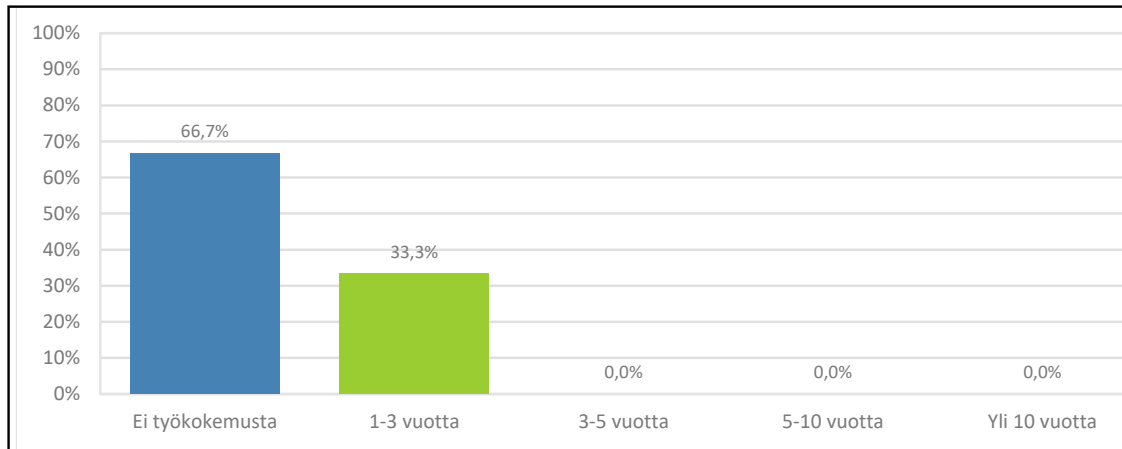
**Kaavio 16. Vastaajien korkein suoritettu tai valmistumassa oleva koulutustaso. n=12**

Kaikilla kyselyyn osallistuneista oli jonkin verran työkokemusta Suomen ulkopuolelta. Työkokemusta ulkomailta oli yleisimmin 1-3 vuotta, mutta myös pidemmän työkokemuksen hankkineita sisältyi vastaajajoukkoon. Työkokemusta Suomesta oli 33% vastaajista, jotka kaikki kertoivat työkokemuksen pituudeksi 1-3 vuotta.



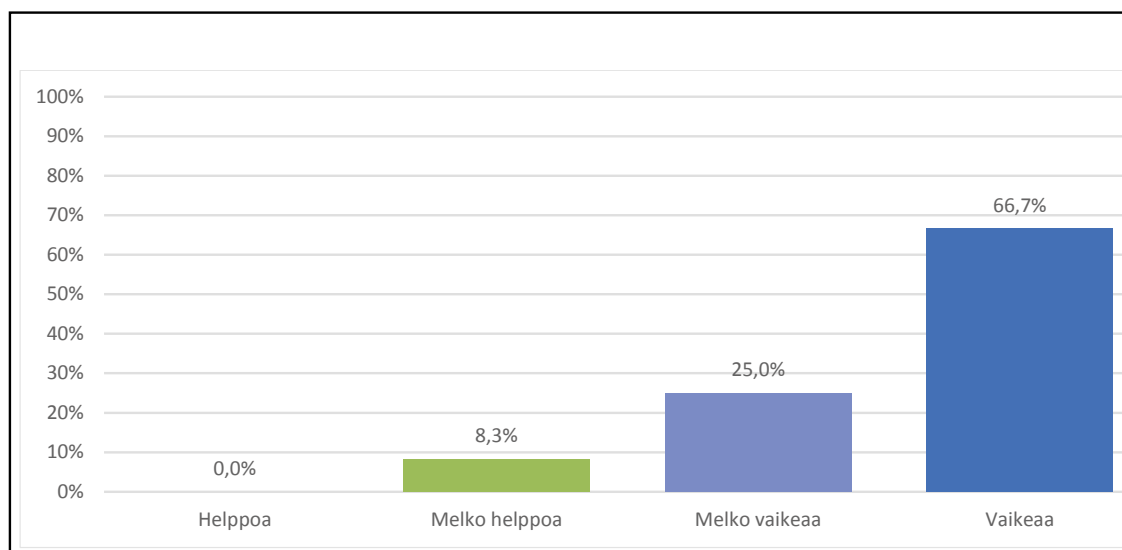
**Kaavio 17. Kuinka monta vuotta työkokemusta sinulla on Suomen ulkopuolelta? n=12**

Työhausta Suomesta oli kokemusta suurimmalla osalla vastaajista (75%) ja töitä oli haettu ensisijaisesti sosiaali- ja terveysalalta, toiseksi eniten maataloudesta sekä kolmanneksi informaatio- ja viestintäalalta. Lisäksi töitä oli haettu siivousalalta.



**Kaavio 18. Kuinka monta vuotta työkokemusta sinulla on Suomesta?**

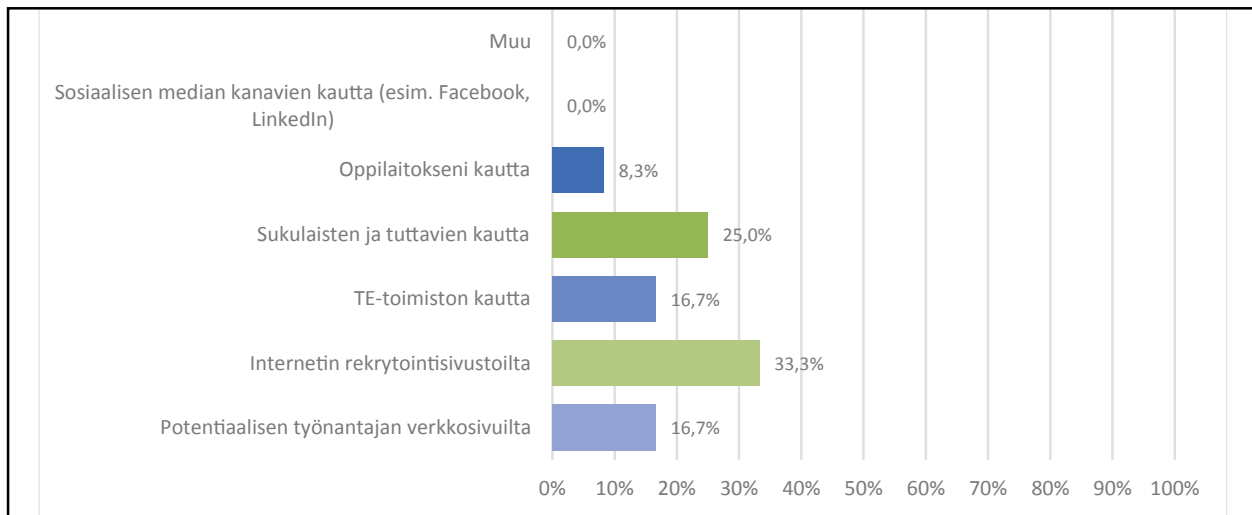
Työhaun tuloksena oli työllistynyt 33% vastaajista. Toimialan perusteella vastaajat olivat työllistyneet joko sosiaali- ja terveysalalla, tai siivousalalle. Avoimien työpaikkojen löytäminen ei kuitenkaan ole vastaajien mukaan helppoa ja enemmistö kuvasi työpaikkojen löytämisen vaikeaksi (67% vastaajista).



**Kaavio 19. Kuinka helppoa sinun on ollut löytää avoimia työpaikkoja? n=12**

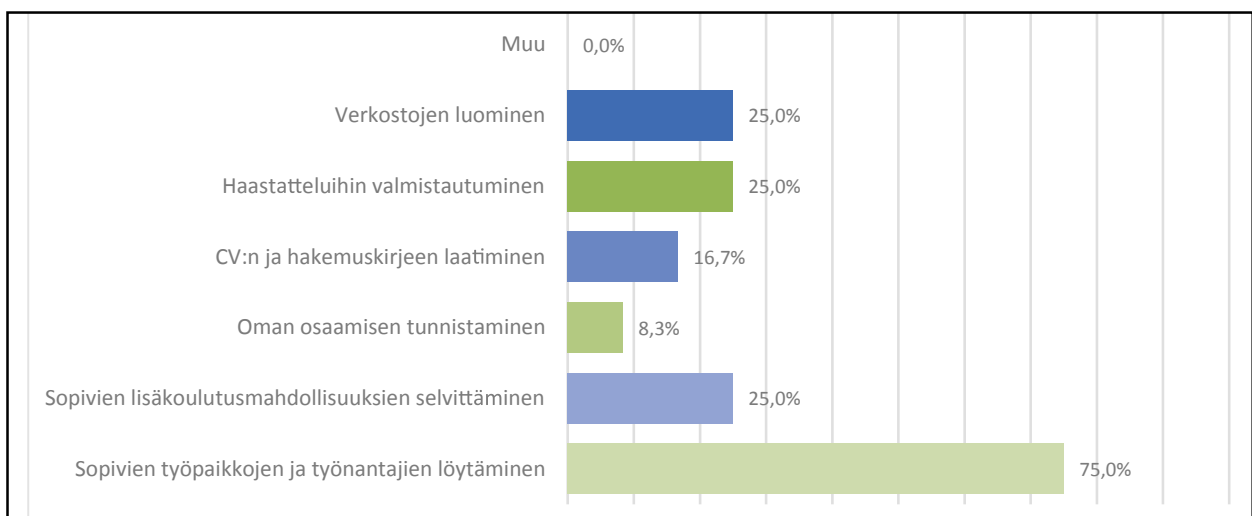
Vaikeinta avoimien työpaikkojen löytämisessä oli vastaajien mukaan ensisijaisesti riittämätön kielitaito tiedon löytämiseen tai työpaikan hakemiseen. Lisäksi vastaajat kuvasivat, etteivät tiedä mistä etsiä tietoa työpaikoista, sekä pienemmillä paikkakunnilla haasteena oli avoimien työpaikkojen puute.

Työhaun kanavat olivat vastausten mukaan moninaiset, sisältäen sekä erilaisia verkostoja että internetin tietopalveluita. Sosiaalisen median kanavia kyselyyn vastanneet eivät olleet käyttäneet osana työnhakua.



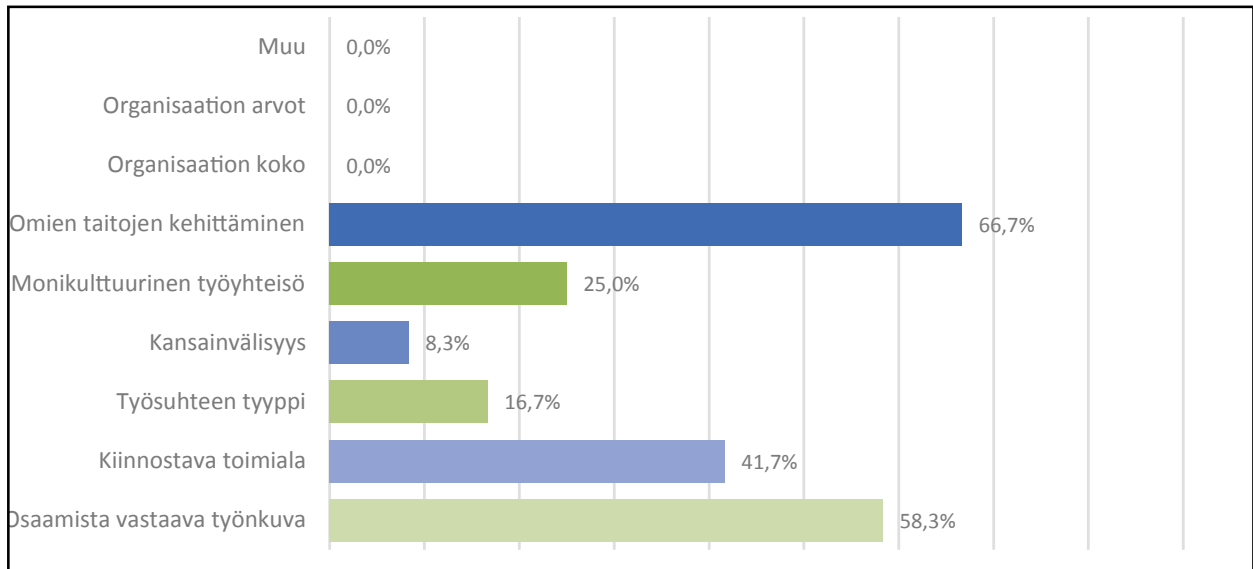
**Kaavio 20. Mistä olet etsinyt avoimia työpaikkoja (valitse ensisijainen kanava)? n=12**

Kyselyvastausten mukaan ulkomaalaistaustaiset työnhakijat tarvitsevat työhaussa tukea useilla eri osa-alueilla. Selkeästi eniten apua tarvittaisiin sopivien työpaikkojen ja työnantajien löytämiseen. Seuraavaksi eniten apua tarvittaisiin verkostojen luomiseen, haastatteluihin valmistautumiseen sekä sopivien lisäkoulutusmahdollisuuksien selvittämiseen.



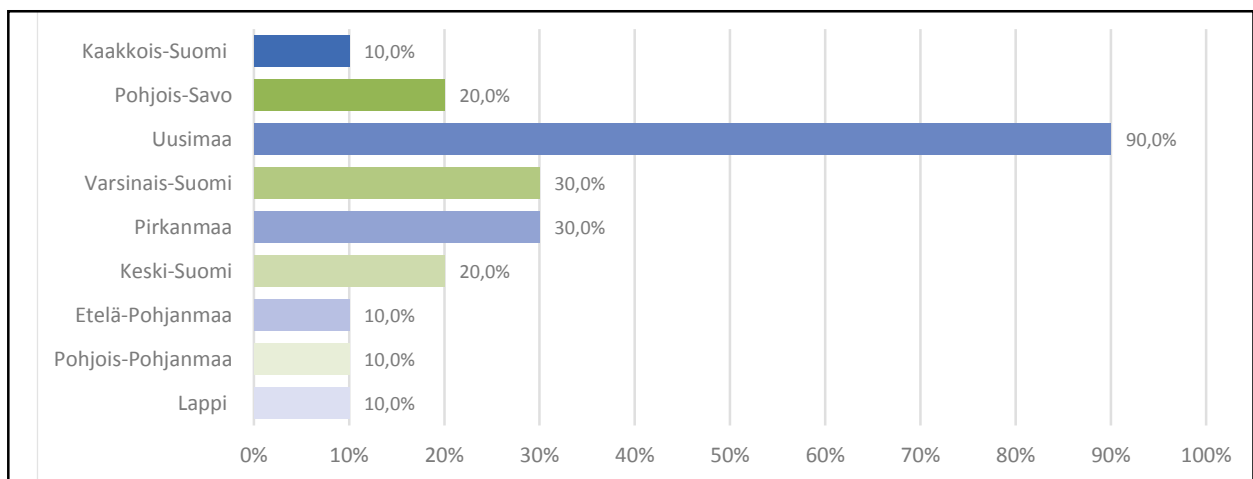
**Kaavio 21. Millä työhaun osa-alueella koet tarvitsevasi apua? (valittavana useita vaihtoehtoja) n=12**

Työpaikan valinnassa tärkeimmäksi tekijäksi koettiin ensisijaisesti mahdollisuus kehittää omia taitoja, jonka jälkeen merkittävimmät valintaan vaikuttavat tekijät olivat osaamista vastaava työnkuva sekä kiinnostava toimiala. Organisaation koko tai arvot eivät vastauksissa nousseet merkityksellisiksi tekijöiksi työpaikan valinnassa.



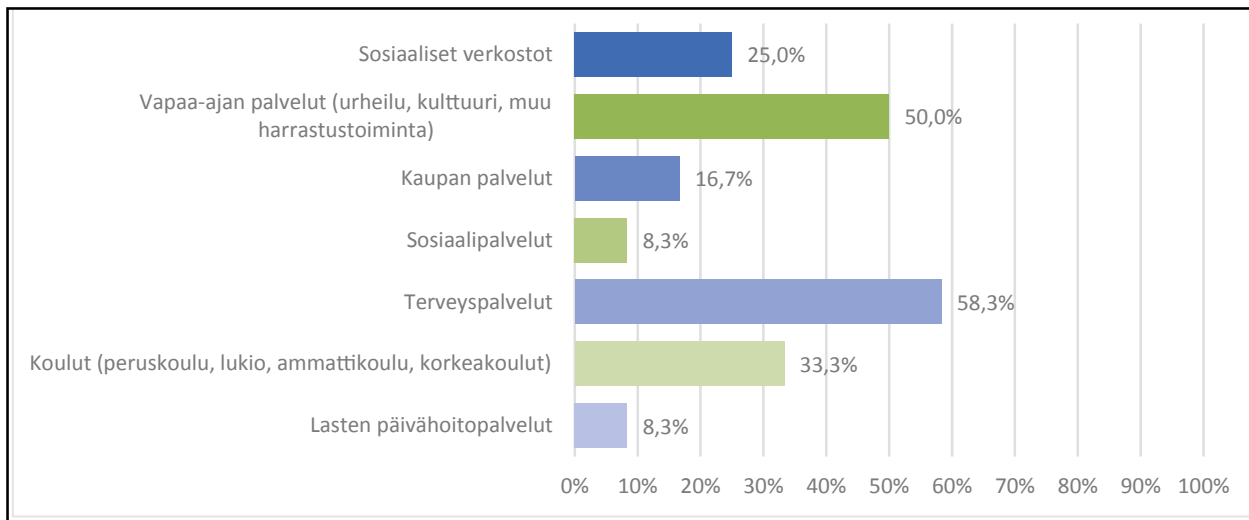
**Kaavio 22. Minkälaiset asiat ovat tärkeimpiä työpaikan valinnassa? (valittavana useita vaihtoehtoja) n=12**

Vastaajista selkeä enemmistö (83%) olisi valmis muuttamaan toiselle paikkakunnalle sopivan työn perässä. Maakunnista eniten muutettaisiin Uusimaan alueelle, mutta kaikki maakunnat olivat vastauksissa edustettuina.



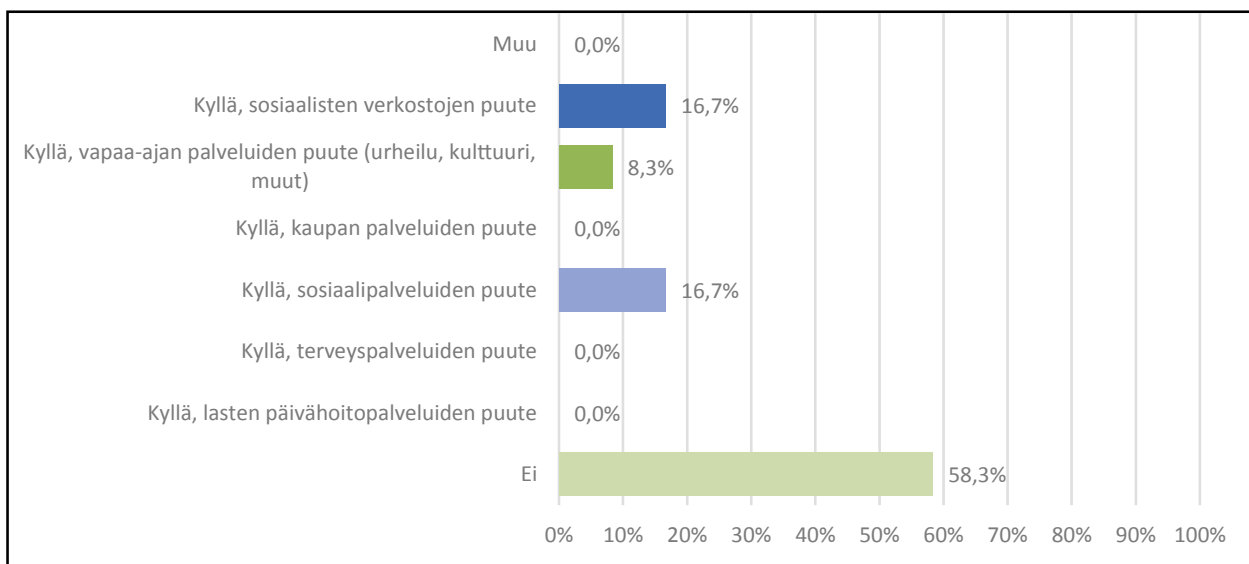
**Kaavio 23. Minne olisit valmis muuttamaan sopivan työn perässä? (valittavana useita vaihtoehtoja) n=12**

Työskentelypaikkakunnalla lähes yhtä tärkeiksi palveluiksi koettiin terveystalvelut (58% vastaajista) ja erilaiset vapaa-ajan palvelut (50% vastaajista), sisältäen muun muassa urheilu- ja kulttuuritoimintaa sekä muita harrastusmahdollisuuksia.



**Kaavio 24. Minkälaisia asioita ja palveluita pidät tärkeimpinä työskentelypaikkakunnallasi? (valittavana useita vaihtoehtoja) n=12**

Vastaajista noin 40% koki lähipalveluiden puutteen esteeksi työpaikan vastaanottamiselle. Tällaisia palveluita olivat sosiaalipalveluiden puute, sosiaalisten verkostojen puute tai vapaa-ajan palveluiden puute.



**Kaavio 25. Onko jokin edellä mainitun lähipalvelun puute este työpaikan vastaanottamiselle kyseiseltä paikkakunnalta? n=12**



Kyselyihin osallistuneet kuvasivat myös omin sanoin työnhakuun liittyviä haasteita Suomessa. Vastaukset on käännetty englannista suomeksi tätä raporttia varten.

*”Minusta tuntuu, että jos kielitaitona on englanti (kuten etenkin työllistymisen alussa on), joutuu työhaussa sivuutetuksi tutkinnosta ja osaamisesta huolimatta”*

– Puola

*”Useimmat työnantajat vaativat toimialakohtaista erityisosaamista, vaikka minulla on kyky oppia uusia asioita ja aloittaa työskentely uudessa yrityksessä”*

– Intia

*”Savossa verkostoitumisen puute estää opiskelijoita tarttumasta alueella jo oleviin työmahdollisuuksiin”*

– Bangladesh

Lisäksi vastaajat kertoivat vapaamuotoisesti kokemuksistaan, toiveistaan ja odotuksistaan työnhakuun ja työllistymiseen liittyen Suomessa. Vastaukset on käännetty englannista suomeksi tätä raporttia varten.

*”Haluan saada opiskelualalani liittyvää työkokemusta kehittääkseni taitojani”*

– Pakistan

*”Haluaisin olla yrittäjä”*

– Espanja

*”Kotouttamisohjelma, johon tällä hetkellä osallistun, on ollut minulle todella hyödyllinen - olen päässyt oppimaan suomen kielen, verkostoitumaan sekä saanut itseluottamukseni työhaussa takaisin”*

– Puola

*”Ulkomaisen työvoiman vastaanottaminen on Suomessa melko uusi asia.”*

– Turkki

Ulkomaalaistaustaisille toteutetun kyselyn täydensivät ja tukivat yrityksille toteutettujen kyselyiden tuloksia sekä verkostotyöpajassa käytyjä keskusteluja. Kyselyyn osallistuneet ulkomaalaistaustaiset henkilöt kokivat työnhaun vaikeaksi, eikä heillä ollut tietoa mistä etsiä tietoa avoimista työpaikoista tai valmiuksia hakea avointa työpaikkaa esimerkiksi riittämättömästä kielitaidosta johtuen. Vastaavasti työnantajayritykset arvioivat työvoiman saatavuuden lähitulevaisuudessa heikoksi, ja kuvasivat pääasillisiksi syiksi muun muassa sen, ettei työtehtäviin ole saatavilla työvoimaa Pohjois-Savon alueella ja että avoimeen tehtävään ei ole hakijoita. Alueen työnantajat ja ulkomaalaistaustaiset työnhakijat eivät siis tällä hetkellä kohtaa.

Löydökset vahvistivat käsitystä siitä, että Suomessa ja Pohjois-Savon alueella jo asuvassa ulkomaalaistaustaisessa väestössä on hyödyntämätöntä työvoimapotentiaalia. Tähän kyselyyn osallistuneiden ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osaaminen vastasi monelta osin haastateltujen työnantajayritysten tarpeita. Nyt saatuihin tuloksiin tulee kuitenkin suhtautua varauksella pienestä otannasta johtuen. Suurimmalla osalla kyselyyn osallistuneista oli työkokemusta Suomen ulkopuolelta, joka oli myös haastateltujen työnantajayritysten tärkein osaamisvaatimus. Vain harvalla ulkomaalaistaustaisella oli työkokemusta Suomessa, jonka vuoksi vaadittaessa Suomesta hankittua työkokemusta rajautuu potentiaalisesta työvoimasta suuri joukko pois. Kyselyyn osallistuneiden mukaan tärkein tekijä työpaikan valinnassa on mahdollisuus päästä kehittämään omaa osaamista, joka kertoo halusta oppia uutta ja kehittyä osaajana. Myös työnantajayritykset korostivat motivaation ja oppimishalukkuuden tärkeyttä työnhakijoissa.

Lisäksi suurimmalla osalla kyselyyn osallistuneista oli vahva englannin kielen taito yhdistettynä auttavaan tai kohtalaiseen suomen kielen taitoon, joka olisi vastasi keskimäärin haastateltujen yritysten kielitaitovaatimuksiin. Nyt saaduissa vastauksissa todettua muiden kielten osaamista voitaisiin myös hyödyntää yrityksissä paremmin – kyselyyn osallistuneilla ulkomaalaistaustaisilla henkilöillä on useiden eri kielten osaamista, joka yrityskyselyiden mukaan toisi lisäarvoa esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla, teollisuudessa sekä muissa kansainvälistyvissä yrityksissä.

Löydökset myös tukivat yrityskyselyillä ja -haastatteluilla saatuja tuloksia työpaikkaan sitoutumiseen liittyvistä tekijöistä. Vaikka suurin osa nyt tutkituista ulkomaalaistaustaisista olisi valmis muuttamaan sopivan työpaikan perässä toiselle paikkakunnalle, erilaisten lähipalveluiden merkitys työskentelypaikkakunnalla on suuri. Kyselyyn osallistuneet kuvasivat esimerkiksi mahdollisuuden erilaisiin vapaa-ajanpalveluihin työskentelypaikkakunnalla lähes yhtä tärkeäksi, kuin lähiterveyspalvelut. Osa vastaajista koki näiden palveluiden puutteen myös esteeksi työpaikan vastaanottamiselle kyseiseltä paikkakunnalta. Myös työnantajayritykset tunnistavat alueen palveluiden merkityksen kestävässä työpaikkaan sitouttamisessa ja osa haastatelluista yrityksistä näkisi tässä mahdollisuuden laajentaa yhteistyötä eri yritysten ja palveluidentarjoajien välillä.

Kokonaisuudessaan kyselytulokset täydensivät yrityskyselyiden ja verkostotyöpajan kautta koottuja tuloksia ja löydösten perusteella muodostuneita ratkaisuehdotuksia. Seuraavassa kappaleessa käsitellään tarkemmin suosituksia ja ratkaisuehdotuksia ulkomaalaistaustaisen henkilöstön kestävään rekrytointiin, työllistämiseen ja työpaikkaan sitouttamiseen.

## 5. Suositukset ja käytännön ratkaisuehdotukset

Tässä kappaleessa käsitellään selvitystyöhön perustuvia ratkaisuehdotuksia ja suosituksia ulkomaalaistaustaisen työvoimapotentiaalin hyödyntämiseksi Pohjois-Savon työnantajayrityksissä nykyistä paremmin. Suomessa jo asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työvoimapotentiaalin parempi hyödyntäminen sekä työperäisen maahanmuuton tehostaminen ovat keskeisiä kehittämistavoitteita sekä valtakunnallisesti että Pohjois-Savon maakunnassa väestö- ja työllisyyspolitiikan näkökulmasta.

Hankkeessa toteutetun selvitystyön perusteella ulkomaalaistaustaisen työvoiman potentiaalia ei pystytä tällä hetkellä hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla ilman tukea sekä työnantajille että työnhakijoille. Sekä Suomessa jo asuvan ulkomaalaistaustaisen että ulkomailta rekrytoitavan työvoiman työllistämiseen liittyy haasteita eri työllistämispolun vaiheissa rekrytointiprosessista työpaikkaan sitoutumiseen. Työnantajat kuvasivat yleisesti vaikeutta löytää osaavia henkilöitä ja vastaavasti Suomessa asuvat ulkomaalaistaustaiset työnhakijat kokivat vaikeaksi löytää tietoa sopivista työpaikoista. Yksi keskeisimmistä syistä työnantajien ja ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden kohtaamattomuudelle on kielitaidon puute, joka nimettiin kipupisteeksi rekrytointivaiheen lisäksi myös muissa työllistämisen vaiheissa. Lisäksi kulttuurierot esimerkiksi erilaiseen työkulttuuriin ja toimintatapoihin liittyen muodostavat kipupisteen työllistamis- ja työpaikkaan sitouttamisvaiheissa.

Ulkomaalaistaustaisella työvoimalla tarkoitetaan tässä sekä Suomessa jo asuvia ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, että ulkomailta rekrytoitavaa työvoimaa. Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osalta tarkoitetaan tarkemmin sellaisia henkilöitä, joilla ei vielä ole esimerkiksi Suomen kansalaisuutta tai kaikkia Suomessa työllistymiseen riittäviä edellytyksiä, ja jotka ovat siten heikommassa työmarkkina- asemassa kantasuomalaisiin nähden. Huomioitavaa on, että osalla Suomessa asuvista muualta muuttaneista ihmisistä on jo Suomen kansalaisuus, eikä tekninen rekrytointiprosessi heidän kohdallaan eroa kantasuomalaisten palkkaamisesta. Lisäksi esimerkiksi EU-jäsenmaiden kansalaisilla on rajoittamaton työskentelyoikeus Suomessa.

Selvitystyöhön perustuvat ratkaisuehdotukset ja suositukset on koottu tunnistettujen kipupisteiden ympärille eri työllistämispolun vaiheissa ja niitä on pohdittu sekä työnantajayritysten että ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden näkökulmasta. Ehdotukset on koottu yhteen kaikkien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osalta erittelemättä tässä tarkemmin oleskelun syytä ja henkilön lähtömaata. Työntekooikeuteen liittyvät keskeisimmät asiat on koottu alla maahanmuuttoviraston (2019) ohjeistusten mukaisesti.

## Huomioitavia asioita ulkomaisen työntekijän rekrytoinnissa

EU- ja ETA-maiden kansalaisilla sekä heidän perheenjäsenillään on oikeus työskennellä Suomessa ilman oleskelulupaa ja rajoituksia, mutta oleskeluoikeus tulee rekisteröidä. Muiden kuin EU- ja ETA-maiden kansalaiset tarvitsevat pääsääntöisesti luvan työskennelläkseen Suomessa.

- tieto työnteko-oikeudesta on merkitty oleskelulupakorttiin ja oleskelulupapäätökseen, sekä turvapaikanhakijoilla vastaanottokorttiin
- oleskeluluvan peruste määrittelee paljonko henkilö saa tehdä töitä ja minkälaisissa tehtävissä
- työnteko-oikeus on rajoittamaton, mikäli henkilöllä on
  - pysyvä oleskelulupa
  - turvapaikka tai oleskelulupa toissijaisen suojelun perusteella
  - oleskelulupa perhesiteen perusteella
  - oleskelulupa paluumuuton perusteella
  - Suomen myöntämä pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa
  - oleskelulupa ihmiskaupan uhrina
  - oleskelulupa maasta poistamisen estymisen vuoksi
  - oleskelulupa tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella
- oleskelulupaa työn perusteella haetaan työtehtäväkohtaisesti<sup>15</sup>
- joissakin työtehtävissä ei tarvita lainkaan oleskelulupaa<sup>16</sup>
- turvapaikanhakijoilla on oikeus työskennellä Suomessa kolmen tai kuuden kuukauden kuluessa turvapaikan hakemisesta<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Oleskeluluvat työntöon perusteella: <https://migri.fi/tyoskentely-suomessa/hakemukset>

<sup>16</sup> Oikeus työntötoon ilman oleskelulupaa: <https://migri.fi/tyonteko-ilman-oleskelulupaa>

<sup>17</sup> Turvapaikan hakijan työntöko-oikeus: <https://migri.fi/turvapaikanhakijan-tyonteko-oikeus>

## Ratkaisuehdotukset kulttuurieroista johtuviin haasteisiin

### Rekrytointi

- suomalaisen työlainsäädännön, työkulttuurin ja työhön liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien läpikäyminen ulkomaalaistaustaisen työntekijän kanssa ennen työsuhteen alkua (esim. verkkokoulutuksena)
- koulutukset henkilöstöasioista päättävillä tahoilla ja esimiehille muun muassa eri uskontoihin ja kulttuureihin liittyviin erityispiirteisiin ja niiden huomioimiseen rekrytoinnissa ja työpaikalla

### Työllistäminen

- työpaikkakummi ulkomaalaistaustaiselle työntekijälle sujuvan työsuhteen aloituksen varmistamiseksi ja työsuhteen aikana
- työyhteisön valmentaminen ulkomaalaistaustaisen työntekijän perehdyttämiseen ja kulttuurikysymyksiin liittyvissä asioissa

### Työpaikkaan sitouttaminen

- monikulttuurisuuskoulutukset ja -tuki työyhteisölle
- kannustaminen kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen, esim. ystäväperhetoiminnan organisoinnin kautta

## Ratkaisuehdotukset kielitaidon puutteesta johtuviin haasteisiin

### Rekrytointi

- työnantajille suunnattu rekrytoinnin tuki vieraskielisten työnhakijoiden tavoittamiseksi, esim. verkkosivujen ja työpaikkailmoitusten kääntäminen eri kielille ja jakaminen eri kanavissa
- tiedon saatavuuden varmistaminen eri kielillä, esim. työlainsäädäntöön, työehtosopimukseen, työsopimukseen liittyen
- ulkomaalaistaustaisille työnhakijoille ja uusille työntekijöille suunnattu ja yrittäjäkohtaisesti räätälöity kielikoulutus verkossa

### Työllistäminen

- tarvittavan kielikoulutuksen järjestäminen joustavasti työaikojen puitteissa ja työpaikalla (uusi työntekijä, esimiehet ja muu työyhteisö)
- digitaaliset ratkaisut esim. perehdytysmateriaalien valmistamisessa
- tulkkausapu sujuvan perehdytyksen varmistamiseksi

### Työpaikkaan sitouttaminen

- valmennukset työyhteisön vastaanottavuuden vahvistamiseksi
- uudenlaisen kielipolitiikan muodostaminen tuetusti
- monikielisyyteen kannustaminen

## Työnantajien ja ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden kohtaamiseen liittyvät ratkaisuehdotukset ja suositukset

### Rekrytointi

- digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen työnhakijan osaamisen tunnistamiseksi, kokoamiseksi ja työnantajien tarpeiden kohtaamiseksi
- koordinoitu yhteistyö alueen oppilaitosten, kansainvälisten opiskelijoiden kanssa ja työnantajien kanssa, esim. Opiskelijoiden opintojen osana toteuttamat toimeksiannot
- ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden tukeminen, aiheina esim. ansioluettelon ja hakemuksen kirjoittaminen tuetusti, haastatteluihin valmistautuminen
- rekrytointiin liittyvän tiedon kokoaminen sähköisesti esim. chatbot-palvelun muotoon

### Työllistäminen

- osaamisen todentamisen sujuvoittaminen, esim. työnäytteiden järjestäminen koordinoitusti
- henkilöstövuokrausyritysten hyödyntäminen ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistämisessä yritysکوhtaisten riskin pienentämiseksi

### Työpaikkaan sitouttaminen

- perheen tuki käytännönjärjestelyissä, esim. lastenhoitopalvelut, puolison työpaikka
- vapaa-ajan palveluiden organisointi osana alueen vetovoimaisuuden lisäämistä

## 7. Johtopäätökset

Hankkeen tarkoituksena oli tuottaa selvitys, joka auttaa paremmin ymmärtämään ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistämiseen liittyviä tarpeita, kipupisteitä ja valmiuksia työvoimapula-alojen yrityksissä Pohjois-Savon alueella. Lisäksi hanke pyrki selvittämään keinoja ratkaista työllistämiseen liittyviä haasteita ja esittämään konkreettisia ratkaisusuosituksia selvitystyön perusteella.

Selvityksessä kartoitettiin sekä työnantaja- että työnhakijaosapuolten näkemyksiä eri menetelmin, sekä tuotiin yhteen alueen elinkeinoelämästä ja työllistymisestä vastaavien tahojen ajatuksia verkostotyöpajassa. Kaikilla menetelmillä saadut tulokset tukivat arvioita alueen kasvusta, kansainvälistymisestä ja työvoimatarpeiden lisääntymisestä lähitulevaisuudessa.

Selvitykseen osallistui yhteensä 40 työnantajayritystä, joista enemmistö kertoi työvoimatarpeidensa kasvavan seuraavien vuosien aikana. Tarvetta on lähitulevaisuudessa useisiin eri tehtäviin etenkin suorittavan työn tasolla sekä kausityöntekijöiksi maataloudessa. Työvoiman saatavuus koettiin kuitenkin seuraavien lähivuosien aikana heikoksi, jonka pääasiallisiksi syiksi kuvailtiin hakijoiden puute avoimiin tehtäviin sekä hakijoiden ammattitaidon vastaamattomuus yrityksen tarpeisiin. Selvä enemmistö yrityksistä on kiinnostunut työllistämään ulkomaalaistaustaista työvoimaa ja suoraan ulkomailta olisi valmis rekrytoimaan lähes puolet. Myönteisesti vastanneet työnantajat ovat lähtökohtaisesti valmiita palkkaamaan ulkomaalaistaustaista työvoimaa kaikkiin toimenkuviin työvoimatarpeiden mukaisesti ja yleisimmin yli 6 kuukauden tai toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Merkittävimmät kipupisteet ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytoinnissa ovat vaikeus löytää osaavia henkilöitä, kielitaidon puute ja kulttuurierot. Yleisesti tärkeimpänä osaamisvaatimuksena työntekijöille on aiempi toimialan työkokemus missä maassa tahansa ja kielitaidon osalta kohtalainen englannin kielen taito koettiin lähes yhtä hyödyllisenä kuin vastaavan tasoinen suomen kielen taito. Eniten tukea yritykset tarvitsisivat kipupisteiden ratkaisemiseksi eli rekrytoitavien henkilöiden löytämiseen ja kielitaidon vahvistamiseen. Seuraavaksi eniten tukea tarvittaisiin osaamisen tunnistamiseen ja tiedon lisäämiseen mm. yhteiskunnan tarjoamista tuista.

Potentiaalisten ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden näkemyksiä kartoitettiin kyselyillä, joihin osallistui yhteensä 12 kansainvälistä opiskelijaa sekä kotoutumiskoulutettavaa henkilöä Pohjois-Savosta ja muualta Suomesta. Suurimmat haasteet työmarkkinoille pääsyssä valtakunnallisesti ja Pohjois-Savossa ovat heidän mukaansa vaikeus löytää sopivia työtehtäviä ja työnantajia, esimerkiksi puutteellisesta kielitaidosta johtuen. Tärkeimpiä asioita työpaikkaa valitessa ovat työpaikan vastaavuus omaan osaamiseen sekä mahdollisuus kehittää edelleen omaa osaamista. Vastaajista enemmistö olisi valmis muuttamaan toiseen maakuntaan sopivan työpaikan löytyessä. Työskentelypaikkakunnalla pidettiin tärkeänä muun muassa vapaa-



ajanharrastusmahdollisuuksia ja sosiaalisia verkostoja, joiden puute nähtiin joidenkin vastaajien mukaan myös esteenä työpaikan vastaanottamiselle. Eniten tukea ulkomaalaistaustaiset työnhakijat tarvitsivat sopivien työpaikkojen ja työnantajien löytämiseen, verkostojen luomiseen ja haastatteluihin valmistautumiseen.

Yritysten ja ulkomaalaistaustaisten henkilöiden tarpeiden kartoittamisen lisäksi selvitettiin alueen elinkeinoelämän, hankkeiden ja kuntien edustajien näkemyksiä ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllisyyden edistämiseksi. Verkostopaja kokosi yhteen 25 eri toimijan ajatuksia tunnistettujen kipupisteiden ylittämiseksi ja mahdollisti tärkeän vuoropuhelun eri sidosryhmien välillä. Päällimmäisenä ratkaisuehdotuksissa korostui tarve entistä sujuvammalle tiedonvaihdon eri toimijoiden välillä. Ulkomaalaistaustaisten rekrytoinnin kokonaisprosessin selkiyttämiseksi toivottiin tiedon yhteen kokoamista ja tiedon saatavuuden helpottamista. Lisäksi keskusteluissa nousi esiin tarve lisätä ja vahvistaa kulttuurituntemusta, asennekasvatusta ja koulutuksen saatavuutta eri kielillä. Yhtenä tärkeänä ratkaisuehdotuksena nähtiin myös digitalisaation tuomien mahdollisuuksien parempi hyödyntäminen ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytoinnissa, työllistämisessä sekä työpaikkaan sitouttamisessa.

Kaikilla selvitystyössä hyödynnetyillä menetelmillä tavoitettiin kattava otos tavoitellusta kohdejoukosta (työnantajayritykset, ulkomaalaistaustaiset henkilöt, alueen elinkeinoelämästä ja työllisyydestä vastaavat tahot) suhteellisen pienistä lukumääristä huolimatta. Hankkeen alkuvaiheessa arvioitu riski liittyen haastateltavien saavutettavuuteen pystyttiin välttämään kohderyhmän varhaisella tiedottamisella ja selvitykseen sitouttamisella. Hankkeessa asetetut tavoitteet saavutettiin kokonaisuudessaan ja selvitystyöllä saatiin koottua päivitettyä ja monipuolista tietoa ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyödyntämisestä Pohjois-Savon alueella. Tässä selvityshankkeessa saatuja tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää mm. osana muita alueen työllisyyden kehittämiseen liittyviä tutkimuksia. Hanke onnistui tavoitteessaan lisätä tietoa alueen ulkomaalaistaustaisen työvoiman kohtaanto-ongelmasta eri toimijoiden kesken, sekä osaltaan edistää ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyödyntämismahdollisuuksia.

Selvitystyön tulosten perusteella koottiin yhteen konkreettiset suositukset ja ratkaisuehdotukset, joilla ulkomaalaistaustaisen työvoiman potentiaali saataisiin käyttöön nykyistä paremmin alueen työnantajayrityksissä. Ratkaisusuositukset valmisteltiin eri työllistämisen vaiheisiin rekrytoinnista työpaikkaan sitouttamiseen ja niissä huomioitiin sekä työnantajien että ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden ajatukset ja tarpeet. Ulkomaalaistaustaisilla tarkoitettiin tässä sekä ulkomailta rekrytoitavia osaajia että Suomessa jo asuvia ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, joilla ei vielä ole kaikkia Suomessa työllistymisen edellytyksiä. Rekrytointiprosessiin vaikuttaa lisäksi esimerkiksi henkilöiden lähtömaa ja oleskelun tyyppi, ja näihin liittyvät keskeisimmät periaatteet kuvattiin osana suosituksia. Ratkaisukeinoja esitettiin ennen kaikkea kielitaidon ja kulttuuritietämyksen vahvistamiseen sekä vastaanottavassa työyhteisössä että saapuvien työntekijöiden kesken. Lisäksi ratkaisuina esitettiin menetelmiä sujuvampaan osaamisen tunnistamiseen ja todentamiseen muun muassa digitaalisten palvelujen kautta. Ratkaisusuositukset perustuvat selvitystyössä tunnistettuihin työllistämisen kipupisteisiin ja palvelutarpeisiin.

Selvityshankkeen löydöksiä ja ratkaisusuosituksia tullaan hyödyntämään jatkohankkeen valmisteluissa ja toteutuksessa. Jatkohankkeen tavoitteena on vastata Pohjois-Savon työvoimapulaan pilotoimalla räätälöityjä, työvoimapulasta kärsiville yrityksille suunnattuja ratkaisuja, jotka edistävät ja tehostavat ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytointia, työtehtävään perehtymistä sekä työpaikkaan sitoutumista. Selvityshankkeen tulosten saatavuuden ja jatkohyödynnettävyyden varmistamiseksi hankkeen etenemisestä ja löydöksistä on tiedotettu Spring House Oy:n verkkosivuilla ja konsernin sosiaalisen median kanavissa hankkeen aikana, sekä hankkeen tulosten julkistamistilaisuudessa Pohjois-Savossa marraskuussa 2019.

## Lähteet

Ammattibarometri (2019). Pohjois-Savon Ammattibarometri, 1/2019.

<https://www.ammattibarometri.fi/vertailu.asp?maakunta=pohjoissavo&vuosi=19i&kieli=>

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (2019). Tehtävät ja toiminta – Etelä-Savo.

<https://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-etela-savo-tehtavat-ja-toiminta>

Kivilä, N. (2012). Osaava tekijä alalle kuin alalle on varmasti tervetullut! Kyselytutkimus ulkomaalaisesta työvoimasta itäsuomalaisille yrityksille.

Kuopio: Pohjois-Savon ELY-keskus.

<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/372984/MOK-+hanke+Kyselytutkimus+ulko+maalaisesta+ty%C3%B6voimasta+it%C3%A4suomalaisille+yriyksille+%28tutkimusraportti%2C%20pdf.+1439kt%29.pdf/>

Kotouttaminen.fi (2019). Maahanmuuttajat Pohjois-Savossa.

<https://kotouttaminen.fi/pohjois-savo>

Kuopion kaupunki (2016). Kuopion kotoutumishjelma. Kuopio: Kuopion kaupunki.

<https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7501044/Kuopion+kotouttamishjelma+16112016.pdf/d7aefaa7-eco4-46b8-b309-2f4988995324>

Maahanmuuttovirasto (2019). Työnteko-oikeus.

<https://migri.fi/hakijan-tyonteko-oikeus>

Mattson, L. & Kivilä, N. (2012). Kansainvälinen Itä-Suomi: Itä-Suomen maahanmuuttostrategia 2017, Pohjois-Savo, Etelä-Savo ja Pohjois-Karjala. Kuopio: Pohjois-Savon ELY-keskus.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-257-607-1>

Pohjois-Savon liitto (2017). Maakuntasuunnitelma 2040 & Maakuntaohjelma 2018-2021.

Kuopio: Pohjois-Savon liitto.

[https://www.pohjois-savo.fi/media/ps-maakuntasuunnitelma-2018-2021\\_a4\\_3.11.2017\\_aukeamat\\_pieni\\_reso.pdf](https://www.pohjois-savo.fi/media/ps-maakuntasuunnitelma-2018-2021_a4_3.11.2017_aukeamat_pieni_reso.pdf)

Pohjois-Savon liitto (2018). Pohjois-Savon kehittämisen kärjet – Maakuntaohjelman toimeenpanosuunnitelma 2019-2020. Kuopio: Pohjois-Savon liitto.

<https://www.pohjois-savo.fi/media/liitetiedostot/maakunnan-menestyksen-avaimet/topasu.2019-2020.pdf>

Rakennerahastot (2019). Tietoa rakennerahastoista.

<https://www.rakennerahastot.fi/tietoa-rakennerahastoista>

Sisäministeriö (2018). Töihin Suomeen – Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma työperusteisen maahanmuuton vahvistamiseksi. Helsinki: Sisäministeriö.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160444>

Tilastokeskus (2019). Käsitteet - Ulkomaalaistaustainen.

<https://www.stat.fi/meta/kas/ulkomaalaistaus.html>

Tilastokeskus (2019a). Toimialaluokitus 2008.

<https://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/index.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2018). Talent Boost – Kasvua kansainvälisistä osaajista.

<https://tem.fi/talent-boost>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2019). Ammattibarometri: Työvoimapula vaivaa yhä useampaa ammattia.

[https://tem.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/ammattibarometri-tyovoimapula-vaivaa-ya-useampaa-ammattia](https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammattibarometri-tyovoimapula-vaivaa-ya-useampaa-ammattia)

Työ- ja elinkeinoministeriö (2019a). Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2019. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161538>

## Taulukot

|              |                                                                                                                                                                                                                                               |    |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Taulukko 1.  | Hankkeen toimenpiteet .....                                                                                                                                                                                                                   | 14 |
| Taulukko 2.  | Hankkeen riskit.....                                                                                                                                                                                                                          | 15 |
| Taulukko 3.  | Mihin tehtäviin arvioitte, että tarvitsette työvoimaa nyt<br>(kuinka monta henkilöä, toimialan vastaukset yhteen<br>laskettuna)? n=32 .....                                                                                                   | 21 |
| Taulukko 4.  | Mihin tehtäviin arvioitte, että tarvitsette työvoimaa tulevan<br>3-5 vuoden aikana (kuinka monta henkilöä, toimialan vastaukset<br>yhteen laskettuna)? n=32 .....                                                                             | 22 |
| Taulukko 5.  | Mihin työtehtäviin arvioitte, että yrityksenne voisi palkata ulko-<br>maalaistaustaista henkilökuntaa (kuinka monta henkilöä, toimialan<br>vastaukset yhteen laskettuna)? n=32 .....                                                          | 28 |
| Taulukko 6.  | Mistä maista Suomen ulkopuolelta löytyy osaajia yrityksenne<br>tarpeisiin? n=13 .....                                                                                                                                                         | 29 |
| Taulukko 7.  | Kuinka monta ulkomaalaistaustaista henkilöä arvioisitte,<br>että yrityksenne voisi rekrytoida samanaikaisesti? n=26 .....                                                                                                                     | 30 |
| Taulukko 8.  | Mikäli nyt tai lähitulevaisuudessa 3-5 vuoden aikana palkkaisit<br>ulkomaalaistaustaisen henkilön/henkilöitä yritykseen, millä<br>osa-alueista toivoisit, että yrityksenne saisi tukea<br>(valitse 1-3 merkittävintä osa-aluetta)? n=21 ..... | 35 |
| Taulukko 9.  | Työpajassa käsitellyt ratkaisuehdotukset työllistämisen kipupisteisiin.....                                                                                                                                                                   | 40 |
| Taulukko 10. | Hankkeen horisontaaliset periaatteet: Sukupuolten tasa-arvo.....                                                                                                                                                                              | 63 |
| Taulukko 11. | Hankkeen horisontaaliset periaatteet: Sosiaalinen ja kulttuurinen<br>kestävyys sekä yhdenvertaisuus .....                                                                                                                                     | 64 |
| Taulukko 12. | Hankkeen horisontaaliset periaatteet: Kestävä kehitys .....                                                                                                                                                                                   | 65 |

## Kaaviot

|            |                                                                                                                              |    |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Kaavio 1.  | Yrityskyselyiden tulokset, toimialat. n=40.....                                                                              | 18 |
| Kaavio 2.  | Yrityskyselyiden tulokset, kunnat. n=40 .....                                                                                | 19 |
| Kaavio 3.  | Lisääntyykö työvoimatarpeen seuraavien 1-3 vuoden / 4-5 vuoden aikana? n=32 .....                                            | 20 |
| Kaavio 4.  | Miten kuvailisitte osaavan työvoiman saatavuutta nyt? n=32.....                                                              | 22 |
| Kaavio 5.  | Miten arvioitte työvoiman saatavuuden 3-5 vuoden päästä? n=32 .....                                                          | 23 |
| Kaavio 6.  | Mitkä ovat osaavan työvoiman saatavuuden suurimmat haasteet? (valittavana useita vaihtoehtoja) n=32 .....                    | 24 |
| Kaavio 7.  | Ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistäminen - kuinka hyvin arvioitte rekrytointiprosessin onnistuneen? n=19.....          | 25 |
| Kaavio 8.  | Miten arvioitte henkilön osaamisen rekrytointiprosessin aikana? n=21 .....                                                   | 26 |
| Kaavio 9.  | Mistä yrityksenne on valmis rekrytoimaan ulkomaalaistaustaista työvoimaa? n=32.....                                          | 26 |
| Kaavio 10. | Osaamisvaatimukset ulkomaalaistaustaisilta henkilöiltä: Kielitaito. n=25.....                                                | 32 |
| Kaavio 11. | Mitä osaamista vaaditte ulkomaalaistaustaisilta henkilöiltä, jotka voisitte rekrytoida yritykseenne? n=27.....               | 33 |
| Kaavio 12. | Olisiko yrityksenne valmis investoimaan resursseja ulkomaalaistaustaisen henkilöstön työllistämiseen? n=32.....              | 37 |
| Kaavio 13. | Vastaajien lähtömaa. n=12 .....                                                                                              | 42 |
| Kaavio 14. | Vastaajien pääasiallinen Suomeen tulon syy. n=12.....                                                                        | 43 |
| Kaavio 15. | Vastaajien kielitaito (suomi, ruotsi, englanti, muu kieli). n=12 .....                                                       | 43 |
| Kaavio 16. | Vastaajien korkein suoritettu tai valmistumassa oleva koulutustaso. n=12.....                                                | 44 |
| Kaavio 17. | Kuinka monta vuotta työkokemusta sinulla on Suomen ulkopuolelta? n=12 .....                                                  | 44 |
| Kaavio 18. | Kuinka monta vuotta työkokemusta sinulla on Suomesta? .....                                                                  | 45 |
| Kaavio 19. | Kuinka helppoa sinun on ollut löytää avoimia työpaikkoja? n=12 .....                                                         | 45 |
| Kaavio 20. | Mistä olet etsinyt avoimia työpaikkoja (valitse ensisijainen kanava)? n=12.....                                              | 46 |
| Kaavio 21. | Millä työnhaun osa-alueella koet tarvitsevasi apua? (valittavana useita vaihtoehtoja) n=12.....                              | 46 |
| Kaavio 22. | Minkälaiset asiat ovat tärkeimpiä työpaikan valinnassa? (valittavana useita vaihtoehtoja) n=12.....                          | 47 |
| Kaavio 23. | Minne olisit valmis muuttamaan sopivan työn perässä? (valittavana useita vaihtoehtoja) n=12.....                             | 47 |
| Kaavio 24. | Minkälaisia asioita ja palveluita pidät tärkeimpinä työskentelypaikkakunnallasi? (valittavana useita vaihtoehtoja) n=12..... | 48 |
| Kaavio 25. | Onko jokin edellä mainitun lähipalvelun puute este työpaikan vastaanottamiselle kyseiseltä paikkakunnalta? n=12.....         | 48 |

Taulukko 10. Hankkeen horisontaaliset periaatteet: Sukupuolten tasa-arvo

|                                                                            | Kyllä | Ei | Perustelu                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------|-------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hankkeessa on tehty toimintaympäristön analyysi sukupuolinäkökulmasta      | x     |    | Hankkeen valmistelussa on arvioitu toimintaympäristöä sukupuolinäkökulmasta, ja huomioitu se hankkeen valmistelussa. Hankkeeseen osallistetaan eri sukupuolien edustajia ja otetaan huomioon mahdolliset sukupuolittuneet tarpeet ja haasteet ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymisessä/työllistämisessä, |
| Sukupuolinäkökulma on huomioitu hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen) | x     |    | Hankkeen eri vaiheiden toteutuksessa huomioidaan sukupuolinäkökulma. Toteutukseen osallistetaan eri sukupuolien edustajia. Hankkeen kartoituksessa huomioidaan sukupuolinäkökulma ja mahdolliset sukupuolittuneet haasteet/tarpeet/suosituksukset.                                                                  |
| Hankkeen päätavoite on sukupuolten tasa-arvon edistäminen                  |       | x  | Hankkeen päätavoite ei ole sukupuolten tasa-arvon edistäminen                                                                                                                                                                                                                                                       |

**Taulukko 11. Hankkeen horisontaaliset periaatteet: Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus**

|                                                   |  |   |                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------|--|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hyvinvoinnin edistäminen                          |  | x | Selvityksen tuloksilla on vaikutuksia ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden lisääntymiseen.                                                                    |
| Tasa-arvon edistäminen                            |  | x | Selvityksen tuloksilla on vaikutuksia ulkomaalaistaustaisten henkilöiden sukupuolten välisen tasa-arvon lisääntymiseen tasa-arvoisten työllistymismahdollisuuksien lisääntymisen kautta. |
| Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus |  | x | Selvityksen tuloksilla on vaikutuksia muun muassa alueen työpaikkojen monikulttuurisuuden lisääntymiseen ja maahanmuuttajienkantaväestön eriarvioisuuden kaventumiseen.                  |
| Kulttuuriympäristö                                |  |   | Ei ole välitöntä/välillistä vaikutusta                                                                                                                                                   |
| Ympäristöosaaminen                                |  |   | Ei ole välitöntä/välillistä vaikutusta                                                                                                                                                   |



Taulukko 12. Hankkeen horisontaaliset periaatteet: Kestävä kehitys

| Vaikutuksen kohde                                                           | Välitön vaikutus | Välillinen vaikutus | Perustelu                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ekologinen kestävyys</b>                                                 |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Luonnonvarojen käytön kestävyys                                             |                  |                     | Ei ole välitöntä/välillistä vaikutusta                                                                                                                                                                                                                                     |
| Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen                         |                  |                     | Ei ole välitöntä/välillistä vaikutusta                                                                                                                                                                                                                                     |
| Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus                               |                  |                     | Ei ole välitöntä/välillistä vaikutusta                                                                                                                                                                                                                                     |
| Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen) |                  |                     | Ei ole välitöntä/välillistä vaikutusta                                                                                                                                                                                                                                     |
| Natura 2000 – ohjelman kohteet                                              |                  |                     | Ei ole välitöntä/välillistä vaikutusta                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Taloudellinen kestävyys</b>                                              |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Materiaalit ja jätteet                                                      |                  |                     | Ei ole välitöntä/välillistä vaikutusta                                                                                                                                                                                                                                     |
| Uusiutuvien energialähteiden käyttö                                         |                  |                     | Ei ole välitöntä/välillistä vaikutusta                                                                                                                                                                                                                                     |
| Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen                         |                  | x                   | Selvityksen tuloksilla on vaikutuksia paikallisen elinkeinorakenteen monipuolistumiseen ja paikallisten resurssien hyödyntämiseen tiedon lisääntyessä ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistämiseen/työllistymiseen liittyvistä palvelutarpeista ja mahdollisuuksista |
| Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen                          |                  | x                   | Selvityksen tuloksilla on vaikutuksia alueellisten aineettomien, erityisesti ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistämistä edistävien palvelujen kehittämiseen tiedon lisääntyessä heidän sekä heitä työllistävien työnantajien palvelutarpeista                       |
| Liikkuminen ja logistiikka                                                  |                  | x                   | Selvityksen tuloksilla on vaikutuksia työperäisen maahanmuuton liikkuvuuteen ja kestävyteen/py-syvyyteen/sitoutumiseen alueella tiedon lisääntyessä ulkomaalais-taustaisen työvoiman tarpeista alueella                                                                    |

\*Yritysten nimeämät toimenkuvat tehtäväluokittain

- 1 Työnjohtaja
- 2 Kokki, tutkija, lääkäri, toimitusprojektityöntekijä, liiketoiminnan tukityöntekijä, markkinoinnin työntekijä, myynnin työntekijä
- 3 Toimistotyöntekijä
- 4 Hitsaaja, kaavaaja, kokoonpanija, kuorma-autonkuljettaja, hoitohenkilökunta, varastotyöntekijä, raskaan kaluston asentaja, kiinteistönhoitaja, koneistaja, LVI-asentaja, keittiötyöntekijä, lastenohjaaja, rakennustyöntekijä, jatkojalostustyöntekijä, valimotyöntekijä, tuotannon avustava työntekijä, prosessinhoitaja, valupuhdistaja, ravintolatyöntekijä
- 5 Marjanpaimija, tarjoilija, pakkaaja
- 6 Kerroshoitaja
- 7 Siivooja