



HELSINGIN
KAUPUNGIN
TIETOKESKUS

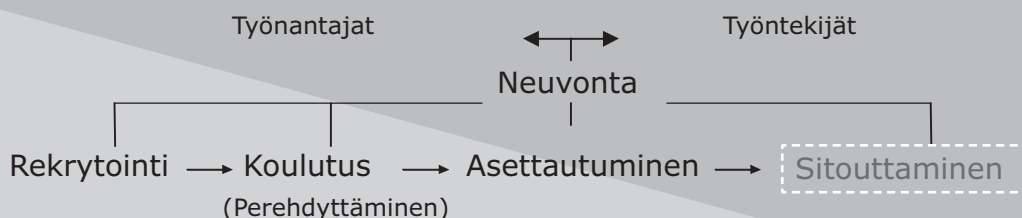
2009

3

tutkimuksia

MIKA RAUNIO
ELINA PIHLAJAMAA
HANNA CARROLL

Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut:
Ulkomaalaisen osaamisen kanava
Suomen elinkeinoelämään



**TIEDUSTELUT
FÖRFRÅGNINGAR
INQUIRIES**

Mika Raunio, Tampereen yliopisto,
p. (03) 3551 6893 / 050 327 6364.
Mika Raunio, University of Tampere,
tel. +358 3 3551 6893 /
+358 50 327 6364

**JULKAISIJA
UTGIVARE
PUBLISHER**

Helsingin kaupungin tietokeskus
Helsingfors stads faktacentral
City of Helsinki Urban Facts

**OSOITE
ADDRESS
ADDRESS**

PL 5500, 00099 Helsingin kaupunki
(Siltasaarenkatu 18-20 A)
PB 5500, 00099 Helsingfors stad
(Broholmmsgatan 18-20 A)
P.O.Box 5500, FI-00099 City of Helsinki,
Finland (Siltasaarenkatu 18-20 A)

**PUHELIN
TELEFON
TELEPHONE**

(09) 310 1612

INTERNET

www.hel.fi/tietokeskus/

**TILAUKSET, JAKELU
BESTÄLLNINGAR,
DISTRIBUTION
ORDERS, DISTRIBUTION**

P. - tel. (09) 310 36293
tietokeskus.tilaukset@hel.fi

**KÄTEISMYynti
DIREKTFÖRSÄLJNING
DIRECT SALES**

Tietokeskuksen kirjasto
Siltasaarenkatu 18-20 A, p. (09) 310 36377
Faktacentralens bibliotek
Broholmmsgatan 18-20 A, tel. (09) 310 36377
City of Helsinki Urban Facts Library,
Siltasaarenkatu 18-20 A, tel. +358 9 310 36377
tietokeskus.kirjasto@hel.fi

HELSINGIN
KAUPUNGIN
TIETOKESKUS

HELSINGFORS
STADS
FAKTACENTRAL

CITY OF
HELSINKI
URBAN FACTS

2009

tutkimuksia
undersökningar
research series

2009 | 3

MIKA RAUNIO
ELINA PIHLAJAMAA
HANNA CARROLL

Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut:
Ulkomaalaisen osaamisen kanava
Suomen elinkeinoelämään

**Kehittämisen haasteet ja
mahdollisuudet pääkaupunkiseudulla**

**KÄÄNNÖKSET
ÖVERSÄTTNING
TRANSLATIONS**

Magnus Gräsbeck

**TAITTO
OMBRYTNING
GENERAL LAYOUT**

Ulla Nummio

**KANSI
PÄRM
COVER**

Tarja Sundström-Alku

Kansikuva / Pärm bild / Cover picture:

Helsingin kaupungin kuvapankki / Pertti Nisonen

**PAINO
TRYCKERI
PRINT**

Edita Prima Oy, Helsinki 2009

painettu

ISSN 1455-724X

ISBN 978-952-223-449-0

verkossa

ISSN 1796-7228

ISBN 978-952-223-450-6

Sisällys

Esipuhe	5
Förord	7
Preface	9
1 Kanava osaamiselle	11
1.1 Kanavat kansainvälistyville työmarkkinoille	11
1.2 Tutkimuksen kohteena palvelut	12
1.3 Tutkimuksen toteutus ja aineisto	16
Alaviitteet	18
2 Kansainvälistyvät työmarkkinat	19
2.1 Strategiasta toteuttamiseen	19
2.1.1 Muuttuva maahanmuuttopolitiikka	19
2.1.2 Muuttuvat työmarkkinat	21
2.1.3 Pääkaupunkiseutu kasvaa maahanmuuttajien voimalla	25
2.2 Kenelle palveluita tuotetaan?	27
2.2.1 Kansainvälisesti toimivat työnantajat	27
2.2.2 Kansallisesti rekrytoivat työnantajat	29
2.2.3 Kansallista osaamista edellyttävät alat	32
2.3 Kansainväliset rekrytointikanavat	35
Alaviitteet	41
3 Palvelut ja palvelun tuottajat	43
3.1 Osaajien löytäminen – rekrytointi	45
3.1.1 Henkilöstöpalveluyritykset ja EURES	47
3.1.2 Pullonkauloja	52
3.1.3 Kehityksen suunta: kokonaisvaltaiset palveluratkaisut	57
3.1.4 Neuvonta työnantajille.	60
3.2 Osaamisen sopeuttaminen – koulutus	63
3.2.1 Palvelut ja niiden tuottajat	65
3.2.2 Pullonkaulat – organisointi ja rahoitus avoin.	66
3.2.3 Työyhteisöjen ja työnantajien kouluttaminen	73
3.2.4 Kehityksen suunta: Palveluratkaisut ja koulutusta lähtömaassa	75
3.3 Ihmisten sopeuttaminen – neuvonta, asettautuminen ja sitouttaminen	83
3.3.1 Neuvontaa työntekijöille	84

3.3.2	Asettautumispalvelut	89
3.3.3	Julkinen sektori harjoittelee asettautumista	93
3.3.4	Sosiaalinen integroituminen	96
3.3.5	Kehityksen suunta: seudullisia neuvonta- ja asettautumispalveluita	101
	Alaviitteet	102
4	Kansainväliset tapaukset – Irlanti ja Norja	105
4.1	Irlanti luottaa markkinoihin ja tiedon välittämiseen . .	105
4.1.1	Irlannin talous muutoksessa ja maahanmuutto laskussa	105
4.1.2	Virta kääntyy ja asenteet muuttuvat kun talous yskii	106
4.1.3	Markkinat kanavoi mutta ei integroi	108
4.1.4	Ongelmia työperäisen maahanmuuton käytännössä .	109
4.2	Norja integroi, jakaa tehtäviä ja hyödyntää rekrytointiyhtiöitä	114
4.2.1	Kielikoulutusta kaikille	114
4.2.2	Service Centre ja International Network of Norway (INN)	117
4.2.3	Rekrytointipalvelut: Manpower ja EURES	120
	Alaviitteet	124
5	Haasteita ja mahdollisuuksia kehittämiseksi	125
5.1	Palveluiden uudistumisen haasteet	125
5.2	Palveluiden innovatiivinen kehittäminen	134
5.2.1	Palvelujen organisointi – syntykö seudullinen arkkitehtuuri-innovaatio?	137
5.2.2	Kehittämisen- ja koulutuskonsortio – jatkuva oppiminen ja jaettu asiantuntijuus	140
	Alaviitteet	145
	Tiivistelmä	146
	Sammandrag	150
	Internationaliseringsservice för arbetslivet: kanalisering av utländskt kunnande till finländskt näringsliv	
	Summary	154
	Internationalisation services. channelling foreign skills into finnish business life	
	Liite 1: Kehittämisehdotukset.	158
	Liite2: Keskeisiä työperäiseen maahanmuuttoon liittyviä kehittämishankkeita Helsingin seudulla 2008 –	163
	Lähteet	166

Esipuhe

Ajatus tämän hankkeen toteuttamisesta syntyi vuoden 2006 aikana, jolloin ulkomaalaisen työvoiman, ilmiöön liittyvien keskustelujen sekä hankkeiden määrä näytti jatkuvasti kasvavan Suomessa. Erityisesti pääkaupunkiseudulla, missä maahanmuuttajien määrä on sekä suhteellisesti että absoluuttisesti merkittävä, tilanne näytti kehittyvän nopeasti. Kiinnostuksen kohteena ei ollut vain maahan tuleva työvoima, vaan erityisesti palvelut, jotka maahantuloa eri tavoin helpottivat. Työmarkkinoiden kansainvälistyminen onkin seurannut viiveellä muun talouden kansainvälistymistä, vaikka vuoden 2008 loppupuolella kiihtynyt kansainvälinen talouslama jähdytti myös kansainvälisen työvoiman kysynnän.

Kasvun kausi kuitenkin todisti sen, että markkinoiden vetäessä myös Suomi on vaihtoehto monille venäläisille, eurooppalaisille ja aasialaisille työnhakijoille, etenkin jos maahan tulolle on olemassa toimivat kanavat. Vaikka selkeä kokonaisvaltainen ja laajasti hyödynnetty palveluprosessi vielä puuttuu, työmarkkinoiden kansainvälistämispalveluita on kehitetty jo monella eri taholla. Paljon julkisuutta saaneista ongelmatapauksista huolimatta kentällä on huomattava määrä asiantuntemusta, osaamista ja jo toimivia palvelukonsepteja tarjoavia palveluiden tuottajia.

Tämän hankkeen lähtökohtainen ajatus olikin tunnistaa näiden palveluntuottajien osaaminen ja palvelut sekä meneillään olevat kehittämishankkeet. Kokonaisuuden nostaminen esiin yhtenäisenä palvelukenttänä voisi toimia lähtökohtana pääkaupunkiseudun työmarkkinoiden kansainvälistämispalveluiden kehittämiseksi. Kyse ei ole vain ulkomaalaisen työvoiman ohjaamisesta Suomeen tai lakisääteisten palveluiden ja kansallisen kontrollin määrittämisestä lainsäädännön keinoin. Kyse on myös työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta edistävien palveluiden innovatiivisesta kehittämisestä.

Tekijä haluaa kiittää projektiehdotukseen positiivisesti suhtautuneita Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkia sekä Greater Helsinki Promotionia. Allekirjoittaneet haluavat kiittää erityisesti kaupunkien aktiivisia edustajia, jotka siivittivät hankkeen etenemistä ohjausryhmän jäsenenä eli Ritva Alataloa (Vantaa), Outi Ervastia (Espoo), Annika Forsanderia (Helsinki) ja Tatu Laurilaa (Greater Helsinki Promotion). Kiitokset myös Teemu Haapalehdolle (Espoo) ja Melissa Hardénille (Otaniemen kehitys Oy) kommentoinnista sa-

moin kuin niille haastatelluille, joiden toimintaa raportissa laajemmin kuvattiin ja jotka näiltä osin myös raporttia kommentoivat. Kiitos myös erikoistutkija Mika Kautoselle kommenteista ja näkemyksistä.

Toivomme, että raportti osaltaan laajentaa maahanmuuttokeskustelua talous- ja elinkeinopolitiikan suuntaan myös käytännön tasolla. Työvoiman kansainvälinen liikkuvuus tarjoaa paitsi osaamisen kanavia Suomen elinkeinoelämään myös kasvun ja kansainvälistymisen mahdollisuuksia uusien ja innovatiivisten palveluiden tuottajille.

Helsingissä, huhtikuussa 2009

Markus Laine
vs. tutkimusprofessori
Helsingin kaupunki

Mika Raunio
erikoistutkija
Tampereen yliopisto

Förord

Idén till detta projekt föddes år 2006, då den utländska arbetskraften ökade starkt i Finland, och därmed debatten och projekten kring den. I synnerhet i Huvudstadsregionen, där både antalet och andelen invandrare är betydande, såg läget ut att utvecklas snabbt. Intresset gällde inte bara den arbetskraft som kommer in i landet utan i synnerhet den service som på olika sätt underlättade invandringen. Internationaliseringen på arbetsmarknaden har följt landets ekonomis internationalisering med en viss eftersläpning, trots att den allt snabbare internationella recessionen mot slutet av år 2008 kylde ner efterfrågan även på internationell arbetskraft.

Tillväxtperioden bevisade i varje fall att Finland i en högkonjunktur är ett alternativ för många ryska, europeiska och asiatiska arbetssökande, i synnerhet om det finns fungerande kanaler för att komma till landet. Trots att en heltäckande och välutnyttjad serviceprocess fortfarande saknas har många instanser jobbat med att utveckla internationaliseringsservice för arbetsmarknaden. Och trots en del problemfall som fått mycken publicitet finns det en hel del serviceproducenter med sakkunskap, kunnande och fungerande servicekoncept.

Utgångstanken med projektet var att identifiera dessa serviceproducenters kunnande och service samt de utvecklingsprojekt som är på gång. Att lyfta fram helheten som ett enhetligt servicefält kunde fungera som utgångspunkt för utvecklandet av internationaliseringsservicen i Huvudstadsregionen. Det handlar inte bara om styrning av utländsk arbetskraft till Finland eller att genom lagstiftning definiera lagstadgad service och nationell kontroll. Det handlar också om att på ett innovativt sätt utveckla sådan service som främjar arbetskraftens rörlighet internationellt.

Författaren vill för välvillig inställning tacka Helsingfors, Esbo och Vanda städer samt utvecklingsbolaget Greater Helsinki Promotion. Undertecknade vill tacka i synnerhet städernas företrädare, som i egenskap av styrgruppsmedlemmar aktivt bidrog till att projektet fortskred raskt, dvs. Ritva Alatalo (Vanda), Outi Ervasti (Esbo), Annika Forsander (Helsingfors) och Tatu Laurila (Greater Helsinki Promotion). Stort tack även till Teemu Haapalehto (Esbo) och Melissa Hardén (Otaniemen kehitys Oy) för kommentarer och till de intervjuade vars verksamhet beskrivs i rapporten och som också till dessa

delar kommenterade den. Tack även åt specialforskare Mika Kautonen för kommentarer och synpunkter.

Vi hoppas rapporten bidrar till att utvidga invandringsdebatten över till ekonomi- och arbetskraftspolitikens område även i praktiken. Att arbetskraften är mobil internationellt innebär kunskapskanaler till det finländska näringslivet och möjligheter till tillväxt och internationalisering för producenter av nya och innovativa serviceformer.

Helsingfors, april 2009

Markus Laine
tf. forskningsprofessor
Helsingfors stad

Mika Raunio
specialforskare
Tammerfors universitet

Preface

The idea to launch this project was born in 2006, when foreign manpower became increasingly common in Finland – and thereby also the debate and projects relating to it. In the Helsinki Metropolitan Area, in particular, where both the number and proportion of immigrants are significant, the situation was developing rapidly. Not only were we interested in the labour entering our country, but also – and particularly – the public services that in some way facilitated immigration. Also, internationalisation on the labour market has followed the internationalisation of the country's economy with a certain lag, although the accelerating international recession in the second half of 2008 cooled down demand for international manpower, too.

In any case, the growth period showed that during an economic high Finland is an alternative for many Russian, European and Asian work applicants, especially if there are functioning channels for entering the country. Although a comprehensive and well-established service process still does not exist, many actors have worked to develop internationalisation services for the job market. Despite certain problematic cases receiving much publicity, there is quite a number of service producers that possess know-how, skills and functioning service concepts.

Thus, the starting point of the project was to identify the skills and services of these service producers and those development projects underway. Highlighting this whole as a common service field could work as a starting point for the development of internationalisation services in the Helsinki Metropolitan Area. It is not just a matter of directing foreign labour to Finland or passing laws to define statutory services and national control. It is also a matter of developing innovatively the kind of services that promote the mobility of labour across borders.

The author wants to extend his warm thanks for a helpful attitude to the cities of Helsinki, Espoo and Vantaa and to Greater Helsinki Promotion Ltd. We, the undersigned, want to thank, above all, the representatives of the cities, which as members of the Steering Group actively contributed to a brisk advancement of the project, namely Ritva Alatalo (Vantaa), Outi Ervasti (Espoo), Annika Forsander (Helsinki) and Tatu Laurila (Greater Helsinki Promotion). Many thanks also to Teemu Haapalehto (Espoo) and Melissa

Hardén (Otaniemen kehitys Oy) for comments, and to those interviewees whose activities are described in the report and who commented relevant parts of it. Thanks also to senior researcher Mika Kautonen for comments and opinions.

We hope the report will contribute to extend the immigration debate over to the domain of economic and labour policy in practice as well. International mobility of the labour force implies knowledge channels to the Finnish job market and opportunities for growth and internationalisation to producers of new and innovative service forms.

Helsinki, April 2009

Markus Laine
Acting Research Professor
City of Helsinki

Mika Raunio
Senior Researcher
University of Tampere

1 Kanava osaamiselle

1.1 Kanavat kansainvälistyville työmarkkinoille

Tässä tutkimuksessa tarkasteltavan ilmiön kohdalla on tarkoituksenmukaista puhua työmarkkinoiden kansainvälistymisestä ennemmin kuin maahanmuutosta. Työvoimapulakeskustelun myötä maahanmuuttopolitiikan teemat ovat laajentuneet maahanmuuttajien työllistämisestä ja kotouttamisesta sosiaalipoliittisena toimenä ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin elinkeinopoliittisena tavoitteena. Työmarkkinoiden kansainvälistyminen on kuitenkin työperustaista maahanmuuttoa laajempi ilmiö. Työmarkkinoiden kansainvälistyminen tarkoittaa muutosta, jossa työmarkkinoita ohjaavat lait ja säädökset, työnantajat, työntekijät sekä työvoiman liikkuvuutta edistävät palvelut uudistuvat niin, että kansalliset rajat eivät enää merkittävästi vaikeuta työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta. Keskeistä on siis työnantajien rekrytointivalmiuksien, työvoiman liikkuvuuden sekä näitä tukevien palveluiden kansainvälistyminen.

Kansainvälinen työvoiman liikkuvuus muodostaa osaamisen kanavia työmarkkina-alueiden välille. Näiden osaamisen kanavien toimintaa voidaan pyrkiä ohjaamaan paitsi säädöksillä ja laeilla myös liikkuvuutta edistävillä palveluilla. Usein palvelut edellyttävät kansainvälistä ja Suomen rajojen ulkopuolella tapahtuvaa yhteistyötä. Tässä raportissa tarkastellaan työvoiman liikkuvuutta tukevien palveluiden tilaa, kehitystä ja kehitystarpeita pääkaupunkiseudulla työntäjän näkökulmasta eli miten ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi tulisi työnantajien ulottuville realistiseksi mahdollisuudeksi ja osaamisen kanavaksi yksilön, yhteiskunnan ja työntäjän kannalta kestävällä tavalla. Kansainvälistyvillä työmarkkinoilla työnantajille keskeisiä palveluja ovat osaajien löytäminen (työvoiman välitys, osaamisen arviointi), osaamisen sopeuttaminen (työntekijöiden ja työntäjien koulutus) sekä yksilöiden sopeuttaminen (”kotoutus” ja asettautumispalvelut).

Työmarkkinoita ja maahanmuuttoa ohjaavat rakenteet eli lait ja säädökset ovat kansallisia ja monilta osin kaikille ryhmille yhteisiä. Työmarkkinoiden kansainvälistymistä tukevien palveluiden kysyntä ja tarjonta vaihtelevat kuitenkin voimakkaasti alueellisesti, joten tarkastelu on tarkoituksenmukaista tehdä aluetasolla. Toimivat työnvälitys- ja tukipalvelut mahdollistavat parhaimmillaan ulkomaalaisen työvoiman hyödyntämisen entistä useammalle

työnantajalle, mutta samanaikaisesti toimivat kysynnän ja tarjonnan ehdoilla ja ovat kykeneviä reagoimaan nopeisiin muutoksiin. Vuoden 2008 lopulla nopeasti heikentynyt talouden tilanne on hyvä muistutus siitä, miten nopeasti ulkomaalaisen työvoiman kysyntä etenkin vientivetoisilla aloilla voi lähes kadota. Liikkuvuuden esteitä poistamalla ja markkinoinnilla voidaan avata väyliä, mutta toimivan kokonaisuuden kannalta ennen kaikkea konkreettiset kanavat ja palvelut ovat keskeinen kehittämisen kohde. Hyvin toimivat kanavat ja palvelut varmistavat tulijoiden riittävän osaamisen tason, joka antaa valmiudet työskennellä ja kehittyä suomalaisilla työmarkkinoilla myös ”sisääntulotyöpaikan” jälkeen.

1.2 Tutkimuksen kohteena palvelut

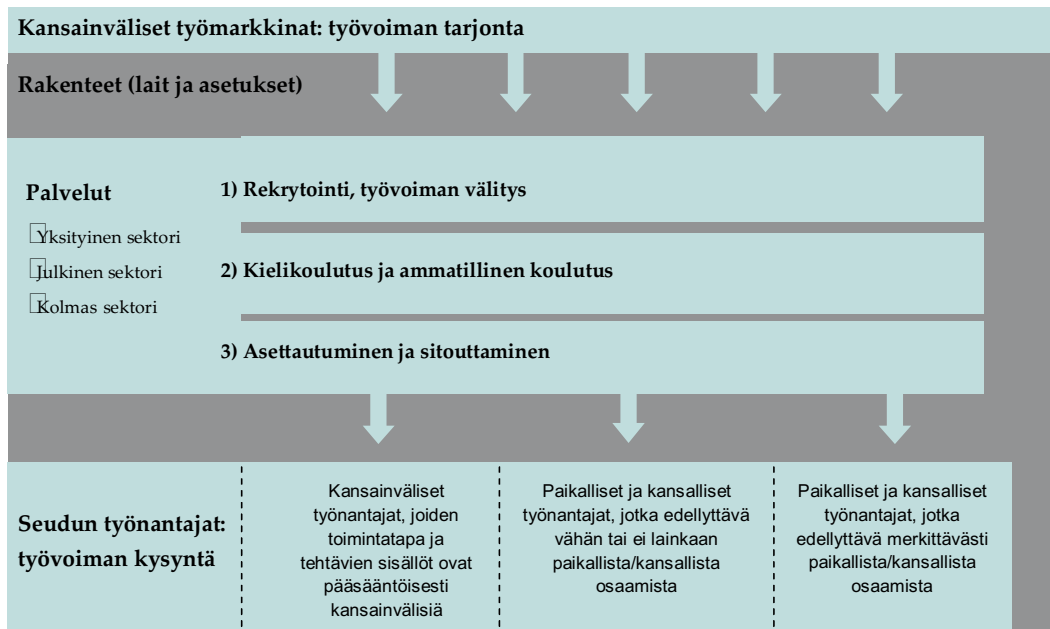
Kansainvälistyvien työmarkkinoiden ja paikallisten työnantajien yhteen tuomiseksi vaaditaan kolmenlaista osaamista, joista tämä tutkimus keskittyy palveluihin:

- ◆ Ensinnäkin tarvitaan institutionaalista osaamista eli kykyä luoda toimiva ohjausjärjestelmä ja rakenteet: maahanmuuttolait, lupakäytännöt tai muut niihin liittyvät lupa- ja lakiasiat. Institutionaaliset esteet ovat viime vuosina vähentyneet ja samalla EU:n laajeneminen on tuonut Euroopan työmarkkinoille uusia maita. Institutionaaliseen osaamiseen eli rakenteisiin viittaavat myös toimintakulttuuri, toimintojen organisointi ja rahoitusjärjestelmät. (ks. Sorainen 2007)
- ◆ Toiseksi tarvitaan tämän tutkimuksen kohteena olevaa palvelu- ja koulutusosaamista, joka pyrkii tehostamaan työnantajien edellytyksiä hyödyntää avautuvien työmarkkinoiden tarjoamia mahdollisuuksia. Toimijat ovat kansainvälisiä työmarkkinoita ja suomalaisia työnantajia yhteen tuovia palvelu- ja koulutusalan organisaatioita.
- ◆ Kolmantena tarvitaan työnantajien rekrytointi- ja johtamistaitoja, jotka mahdollistavat kansainvälisen rekrytoinnin ja monikulttuurisen työyhteisön toiminnan sujuvan organisoinnin. (Kuva 1.)

Vastaavia osaamisia vaaditaan luonnollisesti myös kansallisessa työhönotossa, mutta kansainväliseen rekrytointiin liittyvät käytännöt ja säädökset ovat kuitenkin vähemmän vakiintuneita sekä työnantajien ja työntekijöiden heikommin tuntemia, kuin kansallisen tason käytännöt. Näin ollen tarve työvoiman ja työnantajan välissä toimiville palveluille korostuu.

Julkiselle tai yksityiselle sektorille ei ole vielä laajasti muodostunut osaamista ja palveluita, jotka helpottaisivat kansainvälistä työvoiman hankintaa, eikä kansallisesti rekrytoimaan tottuneille työnantajille ole kertynyt rutiineja ja

Kuva 1. Tavoitteena on jäsentää ja selkeyttää palveluiden tarjoajien kenttää



kanavia, joiden varassa he voisivat toimia. Palvelut ovat kuitenkin usein vastaus tähän ongelmaan eli parhaimmillaan palvelutarjoajan osaaminen keskittyy juuri tämän epäselvän toimintaympäristön hyvään tuntemukseen ja hallintaan. Tässä tarkoitettujen työmarkkinoiden kansainvälistämispalvelut voidaan määrittellä . . .

”organisaatioiksi tai toimijaksi joka tuottaa palveluita ulkomaalaisen työvoiman rekrytoimiseksi ulkomailta tai Suomesta, monikulttuurisen työyhteisön johtamiseksi tai muita työnantajan tarvitsemia palveluita ulkomaalaisen työvoiman työllistämiseksi (koulutus, asettautuminen, neuvonta, jne.). Palvelu voi olla julkisen, yksityisen tai kolmannen sektorin tai näiden yhdessä tuottamaa.”

Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut voidaan nähdä erikoistuneiden yrityspalveluiden tyyppisinä palveluina. Kautosen ym. (2002) mukaan erikoistuneet yrityspalvelut ovat osoittautuneet tärkeäksi osaksi toimivaa yritys ympäristöä ja niiden tarve on korostunut toimintaympäristön kansainvälistyessä ja monimutkaistuessa. (Kautonen et al 2002; Cooke et al 2004.) Työmarkkinoiden kansainvälistymistä tukevia palveluita ei kuitenkaan voida rajoittaa vain yrityspalveluihin, koska myös suoraan työntekijöille tarjottava neuvonta ja koulutus ovat merkittävä osa kokonaisuutta. Tässä kuvattua palvelukokonaisuutta ei ole juurikaan tarkasteltu yhtenäisenä prosessina ja kehittämisen kohteena. Työvoimapalveluiden kansainvälistymistä on tapahtu-

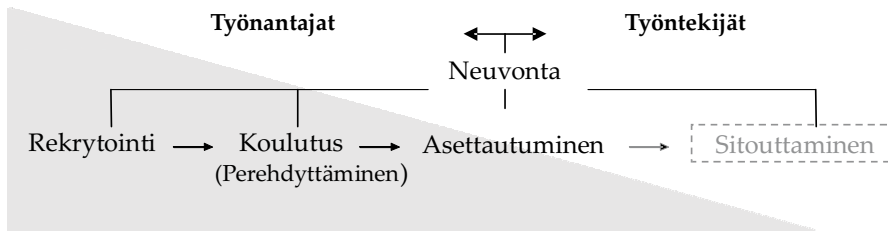
nut, mutta yleisesti liike-elämän palvelut ovat edelleen melko vähäisiä Suomessa verrattuna muihin EU-maihin (Hyypiä & Kautonen 2006). Usein ulkomailta rekrytoitua työvoimaa onkin välittänyt ulkomaalainen välitysyritys.

Perinteisesti (julkiset) palvelut ovat kohdistuneet maassa jo asuviin maahanmuuttajiin, mutta tämän tutkimuksen keskiössä ovat ulkomailta tapahtuvaa työvoiman hankintaa helpottavat palvelut. Maassa jo olevien maahanmuuttajien työllistämistä ja asettautumista tukevia palveluita tarkastellaan niiltä osin, kun ne liittyvät ulkomailta tapahtuvaan rekrytointiin/1/. Palveluprosessit hieman eroavat toisistaan, mutta molemmat voidaan jakaa kolmeen perusvaiheeseen (kuva 2.):

1. rekrytointiin eli osaajien löytämiseen – työvoiman etsintään ja arviointiin (haastattelu, testaus)
2. koulutukseen eli osaamisen sopeuttamiseen – joka kouluttaa sekä työntekijöitä että työntekijä (suomen kieli, ammatillinen, perehdytys, monikulttuurisuus, jne.)
3. asettautumiseen eli yksilöiden sopeuttamiseen – joka auttaa orientoitumaan elämään uudessa maassa sekä kiinnittymään sosiaaliseen ja ammatilliseen yhteisöön.

Erityisesti työnantajalle suunnattuja ja työnantajan resursseja ja osaamista välittömästi vahvistavia palveluja ovat varsinaisen rekrytointi, työntekijöiden kouluttaminen, perehdyttäminen sekä työyhteisön koulutus. Asettautuminen ja sitouttaminen kohdistuvat ensisijaisesti työntekijän hyvinvoinnin parantamiseen, vaikkakin myös työnantaja hyötyy tästä merkittävästi. Näin ollen jälkimmäisten palvelujen hankkiminen onkin yleensä vähemmän merkittävä työnantajan agendalla rekrytointiin ja koulutukseen verrattuna (kuva 2). Koulutus on perinteisesti koskenut lähinnä maassa jo olevia ulkomaalaisia /2/, mutta viime aikoina on koulutusta annettu myös lähtömaassa. Neuvonta kertoo, mistä eri palveluita on saatavilla sekä välittää tietoa prosessin eri vaiheista ja viranomaisen vaatimuksista. Neuvonta kohdistuu kahteen eri kohderyhmään eli maahanmuuttajiin sekä työnantajiin. Sitouttaminen voidaan nähdä omana kokonaisuutenaan, mutta myös osana asettautumista. Se on prosessin loppuvaihe, jossa työntekijä integroituu työympäristöönsä ja laajempaan sosiaaliseen (ja paikalliseen) ympäristöön. Sitoutumiseen vaikuttavat myös yhteiskunnan tarjoamat peruspalvelut kuten terveydenhoito, lasten hoito ja koulut eli miten valmis ympäristö on vastaanottamaan erilaisuutta. Peruspalveluiden monikulttuurisuusvalmiuden lisääminen on kuitenkin rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolella.

Kuva 2. Prosessin pelkistetyt vaiheet (harmaa palkki kuvaa työnantajan palvelusta saamaa välitöntä hyötyä)



Palvelukokonaisuus helpottaa osaamisen löytämistä ja tunnistamista, selkeyttää rakenteissa liikkumista (laki- ja säädösviidakon tulkinta työnantajien näkökulmasta), tukee uudenlaisen substanssiosaamisen syntymistä työnantajille (kansainvälisen rekrytoinnin toteutus ja monikulttuurisuuden hallinta työpaikalla) sekä ulkomaalaisen osaamisen sopeuttamista suomalaisen työelämään ja yhteiskuntaan.

Kaikki palvelut eivät ole siis suoraan yrityksille kohdistettuja, kuten neuvonta ja asettautuminen, mutta ovat kuitenkin merkittävä osa onnistunutta rekrytointiprosessia. Käytännössä eri vaiheet ovat usein päällekkäisiä. Alueellisesti tarkasteltuna voi tarjolla olla lukuisia rinnakkaisia, mutta eri kohderyhmille kohdistettuja palveluita. Koska olennaista on palveluiden uudistuminen uudenlaisessa toimintaympäristössä, tutkimuksen pääkysymys on:

Miten olemassa olevat palvelut tukevat työmarkkinoiden kansainvälistymistä ja miten palveluita on tarkoituksenmukaista kehittää?

Pääkysymystä tarkentavat kaksi tutkimustehtävää sekä niiden alatehtävät:

Tutkimustehtävä 1. Määritellään palvelut, tuottajat ja kehittämistarpeet

- 1) Tunnistetaan palveluprosessi rekrytoinnista "kotouttamiseen"
 - millaisia ovat palveluketjut ja kenen toimesta palveluita tuotetaan?
- 2) Tunnistetaan prosessin vaiheet, joissa on erityistä kehittämisen tarvetta?
 - mitkä palveluiden osa-alueet vaativat kehittämistä?

Tutkimustehtävä 2. Miten palveluprosessia voidaan kehittää?

- 1) Määritellään palveluiden tuottajien toiminnan kehitystä jarruttavat keskeiset pullonkaulat
 - mitkä ovat palvelukokonaisuuden kannalta kriittisiä kysymyksiä?
- 2) Määritellään mahdollisuudet toimialan kehittämiseksi.
 - miten voidaan tukea innovatiivisuutta palveluiden kehittämisessä?

Tavoitteena on tunnistaa palveluita ja palvelukokonaisuuksia, jotka jo toimivat tai voisivat toimia kanavana kansainvälisten työmarkkinoiden ja alueen työnantajien välillä. Palveluita tarkastellaan kaupunkiseudun näkökulmasta eli miten kokonaisuutta on tarkoituksenmukaista kehittää alueellisesti.

Tutkimuksen kolmantena tehtävänä on asettaa Suomen tilanne laajempaan kontekstiin kokonaiskuvan muodostamiseksi. Tämän vuoksi tarkastellaan myös tilannetta Irlannissa ja Norjassa. Irlanti on kiinnostava, koska maa on nopeasti muuttunut syrjäisestä maastamuuttomaasta vetovoimaiseksi maahanmuuttomaaksi ulkomaalaisen työvoiman silmissä, mutta on jo ennen taloustaantumien alkua ensimmäisten joukossa aktiivisesti lähettämässä työperustaisia maahanmuuttajia takaisin kotimaahansa. Norjassa ulkomaalaisen työvoiman maahanmuutto on kasvanut viime vuosina voimakkaasti ja työmarkkinoiden koon, hankalan kielen sekä syrjäisen sijainnin vuoksi se tarjoaa hyvän vertailukohtaan Suomelle.

1.3 Tutkimuksen toteutus ja aineisto

Tutkimus toteutettiin 1.10.2007–31.12.2008. Hankkeen rahoittajina toimivat Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit, Greater Helsinki Promotion sekä Helsingin kaupungin Tietokeskus. Vaikka tutkimuksen ensisijaisena kohteena on pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen), luonnollinen talous- ja työssäkäyntialue on laajempi, joten työvoiman saatavuuden ja yksityisten palveluiden vaikutus ei kohdistu vain kuntarajojen sisälle. Luonnollisesti julkisten palveluiden osalta kuntarajoilla on keskeinen rooli.

Tutkimukseen haastateltiin 94 henkilöä, joista osalle esitettiin tarkentavia kysymyksiä varsinaisen teemahaastattelun jälkeen sähköpostilla ja/tai puhelimitse. Haastateltavat edustivat työnantajia (julkinen ja yksityinen sektori), palvelun tuottajia (henkilöstöpalveluyritykset, asettautumispalveluiden tuottajat, kouluttajat, työvoimatoimistot, EURES-palvelut, TE-keskukset ym.) ja kehittäjätahoja (TE-keskus, kehitysyhtiöt, kehittämishankkeet) sekä etujärjestöjä (Kauppakamari, EK, Kuntatyöntajat). Osin palveluntarjoajat ja kehittäjätahot ovat samoja henkilöitä, koska edustavat esimerkiksi koulutuspalveluita tuottavaa oppilaitosta ja ESR -hanketta, jolla toimintoja pyritään kehittämään. Myös kuntasektorin haastateltavat edustivat joissakin tapauksissa sekä työnantajan että palvelun tuottajan näkökulmaa. Samoin henkilöstöpalveluyritysten roolina voi olla sekä palveluntuottaja että työnantaja. Pääpaino haastatteluissa oli palveluntuottajissa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Haastatellut työnantajat ja palveluntuottajat Suomessa*

	Yksityinen	Julkinen	Kolmassektori
Työnantajat	10	3	
Rekrytointipalvelut/työvoimanvälitys	10	6	
Koulutus		**8	
Asettatuspalvelut	5	3	3
Yhteensä	25	20	3

*Lisäksi haastateltavia olivat työnantajien etujärjestöt (5 kpl), ministeriöiden edustajat 5 (kpl) (TE-keskus, lupayksikkö) sekä kaupunkien maahanmuuttoasioiden edustajat (5 kpl).

** taustalla kuntien omistamia yhtymiä, yhtiöitä tai säätiöitä

Haastattelut olivat pääsääntöisesti henkilökohtaisia teemahaastatteluita, joiden pituus vaihteli 45 minuutista lähes kahteen tuntiin. Lähes kaikki haastattelut litteroitiin ja niistä kertyi noin tuhat liuskaa tekstiä analysoitavaksi. Norjassa haastattelut suoritti pääosin tutkimusapulainen Elina Pihlajamaa (14 haastattelua) ja osin projektipäällikkö Mika Raunio (3 haastattelua), Irlannissa tutkimusapulainen Hanna Carroll (14 haastattelua) ja Suomessa tutkija Elisa Rantanen ja Mika Raunio (63 haastattelua). Pihlajamaa ja Carroll kirjoittivat maaraportit, joista Raunio tiivisti luvun 4: Kansainväliset tapaukset. Muilta osin raportin on kirjoittanut Raunio. Hankkeen aikana osallistuttiin myös lukuisiin aiheita käsitteleviin kehittämisfoorumeihin/3/. Myös aiheita käsitelleet aiemmat raportit käytiin läpi yleistilanteen kartoittamiseksi.

Keskeinen haaste kokonais kuvan muodostamiselle oli nopeasti muuttuva toimintaympäristö ja palvelukokonaisuus. Palveluiden kehittämiseksi on paljon suunnitelmia ja keskusteluja, mutta myös jo uudistuvia palveluita. Myös ESR (Euroopan sosiaalirahasto) hankkeita oli käynnistymässä vuonna 2008 juuri tällä teemalla. Näin ollen raportissa esitetyt palvelut ja näkemykset ovat sidottu tuon hetkiseen tilanteeseen ja monet yksityiskohdat ovat varmasti muuttuneet jo tätä kirjoitettaessa, mutta kokonaiskuva kehityksen suunnasta ja palvelukentän kokonaisuudesta antanevat riittävän todenmukaisen kuvan siitä, mihin kehitys on menossa ja miten sitä voidaan tarkoituksenmukaisella tavalla tukea ja suunnata. Lisäksi vuonna 2008 kasvanut ulkomaalaisen työvoiman kysyntä lähes katosi etenkin vientivetoisen alojen osalta, kun kansainvälinen finanssikriisi käänsi talouskasvun kohti lamaa. Ohjausryhmä on kommentoinut ja tukenut työtä sen edetessä. Ohjausryhmään kuuluivat Kehittämispäällikkö Ritva Alatalo (Vantaan yrityspalvelut), elinkeinoasian-tuntija Outi Ervasti (Espoo, konserniesikunta), maahanmuuttoasioiden johtaja Annika Forsander (Helsinki, maahanmuutto-osasto), vt. tutkimusprofessori Markus Laine (Helsingin kaupungin tietokeskus) ja toimitusjohtaja Tatu Laurila (Greater Helsinki Promotion Ltd Oy).

Alaviitteet

/1/ Tosin juuri työllistymistä tukevien palveluiden merkitys kuitenkin korostuu, jos maahanmuutto edelleen kasvaa, mutta työperustaisten maahanmuuttajien osuus pysyy alhaisena.

/2/ Palveluketju mahdollistaa ulkomaalaisen työvoiman rekrytoimisen sekä kotimaasta että suoraan ulkomailta. Kotimaasta rekrytoitaessa merkittävässä roolissa ovat koulutukset, jotka valmistavat suomalaiseseen työelämään tai muuntavat olemassa olevan osaamisen suomen työmarkkinoille soveltuvaksi.

/3/ Mm. Sisäasiainministeriön tilaisuudet, Helsingin kaupungin maahanmuuttostrategiatyöpaja, Ylä-Pirkanmaan työ-peräistä maahanmuuttoa esittelevä tilaisuus, EURES-palvelun työnantajille järjestämä ulkomaalaista rekrytointia esittelevä tilaisuus, Helsingin seudun kauppakamarin tilaisuus, Terveystieteiden tutkimuskeskuksen Kiina-verkoston tapaaminen, jne.

2 Kansainvälistyvät työmarkkinat

2.1 Strategiasta toteuttamiseen

2.1.1 Muuttuva maahanmuuttopolitiikka

Työperustaisen maahanmuuton kehittämisen lyhyt historia Suomessa voidaan karkeasti tiivistää seuraaviin vaiheisiin:

- 2000–2004: Keskustelu ja ilmiön esiin nostaminen
- 2004–2008: Suunnittelu ja toimintaehdotusten konkretisointi
- 2008– Hankkeistaminen ja toteutus

Työperustaisen maahanmuuton tarve ja sen toteuttamiseen liittyvät toiminnot ovat olleet keskustelussa jo pitkään ja niiden kehittämistä on ehdotettu useissa raporteissa 2000-luvulla (Trux 2001; EVA 2001; SITRA 2003; Rautio 2005; Maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006, jne.). Sen sijaan laajamittainen käytännön toteutus osana strategista kehittämistoimintaa on käynnistynyt vasta vuoden 2008 kuluessa (SM 2008a; 2008b: VN 2008). Toimintaa voimakkaasti ohjaavaa yhtenäistä strategiaa ei ole vielä syntynyt kansalliselle tasolle, vaikkakin hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma voidaan nähdä strategisena asiakirjana, jonka puitteissa uudistuksia toteutetaan. Se on kuitenkin osittain kadonnut ”strategiatyön mustaan aukkoon/4/” eli se ei ole riittävästi kiinnittynyt käytännön todellisuuteen ja resursseihin synnyttäkseen tavoitellun muutoksen.

Osittain tämä johtuu maahanmuuttoa ohjaava hallinnon muutoksista. Vuoden 2008 alussa aiemmin keskeisessä asemassa ollut työministeriö liitettiin uuteen työ- ja elinkeinoministeriöön (TEM) ja maahanmuuton osalta vastuu siirrettiin sisäasiainministeriöön. Sisäasiainministeriön ja entisen Ulkomaalaisviraston (UVI) roolia vahvistettiin, tehtäväkenttää laajennettiin ja UVI nimettiin maahanmuuttovirastoksi. Kytkenät käytännön kenttään ovat vielä muotoutumassa, koska TEM:n alaiset työvoimatoimistot ja TE-keskukset olivat ja ovat edelleen keskeisessä asemassa maahanmuuttopolitiikan alueellisessa toteuttamisessa, mutta niiden emoministeriön rooli on jäänyt uudistuksessa toistaiseksi melko marginaaliseksi. Myös työnjako työ- ja elinkeinoministeriön ja sisäasiainministerin välillä on edelleen muodostumassa,

mutta aluehallintouudistukset selkeyttänevät osaltaan uutta työnjakoa. Perusteilla on kaksi uutta aluehallintoviranomaista: Elinkeino- liikenne- ja luonnonvarakeskus (Ellu) sekä Aluehallintovirasto (Allu). Maahanmuutosta vastaa Allu ja työvoimasta ja elinkeinoista Ellu. Strategiatyön haasteena on kiinnittää tavoitteet käytännön toimijoiden arkeen ja olemassa oleviin resursseihin. Tätä ”kiinnittymistä” ovat pyrkineet edistämään etenkin ministeriöiden toiminnan organisointia pohtivat työryhmät ja raportit, jotka ovat esittäneet konkreettisia kehittämis ehdotuksia haasteeseen vastaamiseksi (mm. Norback 2008; SM 2008a; TEM 2008; OPM/TM 2007). Keskeistä on kuitenkin suunnitelmien toteuttamiseksi ohjattujen taloudellisten resurssien määrä, mikä maahanmuuttoon liittyvissä toimintasuunnitelmissa on usein osoittautunut ongelmaksi. Ilman riittäviä resursseja suunnitelmat jäävät luonnollisesti suunnitelmiksi.

Keskeinen väline on hallituksen metropolipolitiikka, joka on Matti Vanhasen toisella hallituskaudella käynnistetty pääkaupunkiseudun erityiskysymyksiin keskittyvä politiikkakokonaisuus. Se kohdistuu myös metropolialueen elinkeinopolitiikan ja kansainvälisen kilpailukyvyyn sekä monikulttuurisuuden ja maahanmuuton kysymyksiin. Metropolipolitiikan kärkihanke 4 nostaa maahanmuuttoon liittyvän valtion (SM, OPM, TEM) ja pääkaupunkiseudun ja KUUMA-kuntien yhteistyön keskeiseksi sisällöksi maahanmuuttajien työllistymisen ja kotoutumisen nopeuttaminen ja tehostaminen, josta on valmisteilla aiesopimus. Keskiössä ovat työllistymisen ja kotoutumisen alkuvaiheen tehostaminen ja ohjauksen kokonaisjärjestelmän kehittäminen asiakasnäkökulmasta. Valmistelu on edennyt pitkälle, mutta ongelmaksi on muodostunut juuri alueen työvoimatoimistoille kohdennettu lisäresursointi, joka on sopimuksen kannalta keskeinen. Resursointi ei sisällynyt valtion vuoden 2009 talousarvioesitykseen. Aiesopimuksen tavoitteita tukevan, hallitusohjelman mukaisen maahanmuuttajien kotouttamista ja työllistymistä edistävän pilottiohjelman valmistelu (vastuuministeriö SM) on käynnistynyt elokuussa 2008, mutta ohjelma ei kuitenkaan ole saanut rahoitusta valtion vuoden 2009 budjetissa.

Myös pääkaupunkiseudun kaupunkiohjelma keskittyy vuonna 2008 toimenpiteiden hankkeistamiseen ja seudullisten yhteistyöprosessien kehittämiseen. Sisällölliset painopisteet ovat kansainvälisten osajien sitouttaminen ja monikulttuurisuus kaupunkiorganisaatiossa. (PKS 2008) Toisaalta selkeät strategiset linjaukset ulkomaalaisen työvoiman käytöstä ja kansainvälisestä rekrytoinnista puuttuvat tai ovat vielä muodostumassa. Lukuisat hankkeet (etenkin ESR/5/) ovat pääkaupunkiseudulla käynnistyneet tai käynnistyvät vuosien 2007–2009 kuluessa eli konkreettinen kehittämistyö on aktivoitunut (ks. liite 2). Nämä hankkeet ovat luomassa käytäntöjä, työperustaisen maahan-

muuton toteuttamiseksi ja näin ollen usein myös työmarkkinoiden kansainvälistämiseksi.

”Pari kolme vuotta moni taho on tunnustellut tätä ilmiötä, tehnyt valtavasti kotiläksyjä ja taustatyötä ja talvella 2008 työn tulokset ovat alkaneet näkyä kun kiinalaiset, filippiiniläiset tai slovakialaiset ovat saapuneet Suomeen ja ilmiötä on käsitelty myös julkisuudessa. Tämä on uusi ilmiö eikä vielä ole muodostunut yhteiskunnallista tahtotilaa, säädöksiä tai konkreettista palveluverkoston tällaista ilmiötä silmällä pitäen. Päivälehtien sivuilla tai televisiossa on käyty arvokeskustelua, koska aiemmin on tullut pakolaisia, joka on eettinen kysymys tai sitten maahanmuuttajat ovat tulleet yksilöinä ja oman subjektiivisen päätöksenteon kautta. Nyt olemme ensimmäistä kertaa itse aktiivisesti markkinoimassa Suomea työpaikkana.”

Pääkaupunkiseudulla ja laajemminkin Helsingin seudulla lukuisat toimijat ovat siis valmistautuneet työmarkkinoiden kansainvälistymispalveluiden tuottamiseen ja uudistumista tapahtuu myös hankkeiden ulkopuolella. Monia yksittäisiä palveluja on syntynyt ja useita palveluita yhteen niputtavia konsepteja on syntymässä ja valmiina pilotoitavaksi tai jo pilotoitu. Kentällä on sekä voimakkaasti uudistuvia julkisen hallinnon palveluita (esim. EURES-palvelut), yksityisiä yrityksiä (esim. henkilöstöpalveluyritykset), kolmannen sektorin toimijoita (järjestöt) ja työnantajia. Myös kaupunkien hallinnossa on tapahtunut merkittäviä uudistuksia, kun maahanmuuttoasioista vastavia henkilöitä on asetettu selkeämmin lähemmäksi keskushallintoa ja maahanmuuttoasioiden profiili sosiaalitoimen osa-alueena on selvästi liikkunut kohti elinkeinopolitiikkaa. Koska palveluiden kehittämisessä keskeistä on kokemuksesta ja toiminnasta oppiminen, on meneillään oleva toteutusvaihe erittäin tärkeä sekä palveluosaamisen että koko toiminnan kehityksen suunnan kannalta. Toteuttamisvaihe osuu kansainvälisen taloustaantumien alkuun, mikä voi nostaa esiin epäilyksiä asian ajankohtaisuudesta ja prioriteetistä. Työmarkkinoiden kansainvälistyminen ei kuitenkaan rajoitu vain työvoiman hankkimiseen Suomeen, vaan laajemmin työvoiman liikkuvuuteen liittyvien toimintojen ja palveluiden kansainvälistämiseen ja kehittämiseen.

2.1.2 Muuttuvat työmarkkinat

Alueen kehityksen kannalta työmarkkinoiden kansainvälistymispalveluiden kehittämistä voidaan perustella:

- ◆ Parhaan osaamisen löytymisellä erityisesti asiantuntijatehtäviin, mikä vahvistaa alueen innovatiivisuutta ja kilpailukykyä
- ◆ Työvoimapulan ja rekrytointivaikeuksien helpottamisella, mikä hillitsee työn hinnan nousua ja vahvistaa alueen elinkeinoelämän kasvua. Osa-

van työvoiman saatavuus ja työn hinnan säilyminen kilpailukykyisenä mahdollistaa yritysten kasvun alueella sen sijaan, että tuotantoa siirretään alueille, missä osaavaa ja edullista työvoimaa on tarjolla

- ◆ Työikäisen väestön osuuden kasvattamisella, mikä mahdollistaa julkisen sektorin palveluiden ylläpitämisen verovaroin
- ◆ Maahan muuttavan koulutetun väestön työllistyminen erityisesti omalle alalle synnyttää merkittäviä säästöjä/6/
- ◆ Työperustaisen maahanmuuton ongelmien vähentämisellä, kun prosessi on laadukas ja läpinäkyvä.
- ◆ Heikkolaatuiset, eettisesti kestäättömät ja jopa laittomat tapaukset ulkomailta rekrytoinnin yhteydessä kasvattavat negatiivista asennetta sekä ulkomailta tapahtuvaa rekrytointia että ulkomaalaisia kohtaan yleensä.
- ◆ Yksityisen sektorin palvelun tuottajien menestymisen edellytysten vahvistamisella ja palveluiden viennin (koulutus ja työvoiman liikkuvuuspalvelut) mahdollisuuksien lisäämisellä

Työvoiman välittämiseen, koulutukseen ja asettautumiseen kohdistuvat palvelut tarjoavat mahdollisuuden tukea nopeasti kasvavan alan menestystä ja kansainvälistymistä, samalla kun se turvaa työperustaisen maahanmuuton palveluiden toimivuuden. Kaksi keskeistä muutosvoimaa ovat kuitenkin työvoimapulan uhka ja kasvava maahanmuutto.

Koko Helsingin seutu oli kansainvälisen taloustaantumien alkaessa 2008 vuoden lopulla erittäin hyvässä tilanteessa. Työpaikkojen määrä on kasvanut vuoden 2008 aikana hieman enemmän kuin työllisten määrä. Vuonna 2008 Helsingin seudulla on 700 000 työllistä ja 740 000 työpaikkaa kun vastaavat luvut olivat 667 000 vuonna 2006 työllistä (kasvu 4,9 %) ja 704 000 työpaikkaa (kasvu 5,1 %). Työllisten määrä kasvoi eniten majoitus- ja ravitsemisalalla, julkisessa hallinnossa ja rahoitustoiminnassa. Kasvua tapahtui myös muissa liike-elämän palveluissa, konsultointipalveluissa sekä rakentamisessa ja kuljetustoiminnassa. Työpaikkojen suhteellinen osuus on laskenut Helsingissä, mutta kasvanut Espoossa ja Vantaalla. Elinkeinorakenteeltaan Helsingin seutu on hyvin palveluvaltainen. Palvelualoista nopeimmin kasvaa liike-elämän palvelujen toimiala. (Helsingin seudun toimialakatsaus 1/07; Helsingin seudun toimialakatsaus 3/08.)

Pitkään jatkuneen kasvun vauhdittamana työvoiman vaikea saatavuus olikin Uudenmaan TE-keskuksen näkemyksen mukaan Helsingin seudun talouden merkittävin heikkous vuonna 2008. Koko Uudenmaan TE-keskuksen alueella työvoimaa rekrytoineista työnantajista yli 30 % oli kokenut jonkun asteisia rekrytointiongelmia ja yli 10 % varsinaista työvoimapulaa. Erityisen hankalaa oli ollut rekrytoida mm. sairaanhoitajia, perushoitajia, kokkeja, taksinkul-

jettajia tai laitossiivoojia. Myös palvelusektorilla (mm. ICT, pankki- ja rahoitusala) näkymät olivat hyvät, mutta työvoimapulan ennakoitiin lisääntyvän näilläkin aloilla. Työvoima- ja osaamispuutetta pyritään helpottamaan koulutuspoliittisin toimin: lisäämällä ammatillisen koulutuksen aloituspaikkoja, kehittämällä koulutusta sekä houkuttelemalla alueelle korkeakouluopiskelijoita ulkomailta. Samalla kuitenkin työperäinen maahanmuutto on lisääntynyt ja yritykset ovat aktivoituneet työvoiman saatavuusongelmien lisääntyessä. Suurten yritysten kohdalla alihankintaketjut mahdollistavat valmiin osaavan työvoiman rekrytoinnin useilla työvoimapulasta kärsivillä aloilla (esim. metalliala). Työvoiman (myös suomalaisen) hakeutumista pääkaupunkiseudulle hidastaa korkeat asumiskustannukset ja vuokra-asuntojen heikko saatavuus. Nämä yhdessä heikentävät edellytyksiä työperäisen maahanmuuton hyödyntämiselle etenkin aloilla, joilla palkkataso on matala. (Nieminen 2008) Hidastunut talouden kasvu ja taantuma näkyy todennäköisesti työttömyyden kasvuna myös Helsingin seudulla ja todennäköisesti työvoiman tarve vähenee ainakin vuosien 2009–2010 ajaksi, verrattuna aiempiin ennusteisiin.

Työvoimapula

Sihton (2003) mukaan väestönkasvun rajoittuminen 65 vuotta täyttäneeseen vanhusväestöön vuoden 2010 jälkeen on merkittävä ja poikkeuksellinen ilmiö samoin kuin se, että vuoden 2010 jälkeen työikäisen, 15–64-vuotiaan väestön määrä alkaa laskea. Työmarkkinoiden on sopeuduttava työvoiman pienenevään määrään pitkäksi ajaksi, koska useiden ennusteiden mukaan työvoiman poistuma ylittää työmarkkinoille tulevan työvoiman määrän vuosittain jopa yli 10 000 ja pahimpien ennusteiden mukaan jopa lähes 20 000 henkilöllä 2010-luvun alkupuolella jatkuen vielä 2020-luvulle tosin erotuksen hieman vähentyessä heti 2010-luvun alun jälkeen. Työvoimavarojen vuosittaista vähenemistä ei ole tarkoituksenmukaista verrata nollassa, vaan Suomessa 1940-luvun lopulta vallinneeseen tilanteeseen, jossa työmarkkinoille tulevien määrä on vuosittain ollut huomattavasti suurempi kuin työmarkkinoilta poistuvien määrä: 1980-luvulle saakka vuosittain keskimäärin 30 000, 1980-luvulla 20 000 ja sen jälkeen noin 10 000 henkilöä vuodessa. (Työministeriö 2003) Käytännössä työmarkkinamuutokset eivät tapahdu väestötekijöiden mukaisesti ja työvoimaosuusien ja työllisyysasteiden kasvu eri ikäryhmissä tulee kattamaan osan työmarkkinoiden väestökadosta, mutta työvoiman tarjonnan niukkeneminen vaikuttaa selvästi, etenkin kun työllisyyden kasvu ei synnytä kuin pienen osan uuden työvoiman tarpeesta verrattuna työvoiman poistumaan työelämästä. (Sihto 2003)

Työvoimapulan keskeinen perustelu kuitenkin on, että se ei johdu 2010-luvulle tultaessa työvoiman kysynnän kasvusta (ks. laatikko: Työvoimapula), vaan työmarkkinoille tulevien ikäluokkien pienentymisestä verrattuna työmarkkinoilta poistuviin ikäluokkiin. Tilanne on poikkeuksellinen sodan jäl-

keisen Suomen historiassa. Työvoimapula on siis todennäköinen ilmiö, vaikka sen käytännön ilmenemistä on vaikea ennakoida. Ulkomailta rekrytoitavan työvoiman tarvetta on kuitenkin hyvin vaikea tai mahdotonta arvioida alueellisesti, koska kysyntää arvioitaessa on otettava huomioon myös maassa jo asuvan väestön hakeutuminen näihin tehtäviin (mihin vaikuttavat mm. koulutustarjonta, eri ammattien muuttuva suosio, jne.), maastamuutto, sekä se miten ja minne työvoimaa tarvitsevat yritykset suuntaavat rekrytointiaan. Myös yritysten kansainvälinen työnjako ja talouden suhdanteet/7/ vaikuttavat kokonaisuuteen. (Tuomaala & Torvi 2008). Lista voidaan lisätä maan sisäinen työvoiman muuttoliike sekä työnantajien halukkuus rekrytoida työvoimaa ulkomailta.

Työnantajille on viime vuosina suunnattu useita kyselyitä ulkomaalaisesta ja maahanmuuttaja työvoimasta. Erityisesti ulkomaalaistaustaista työvoimaa koskevat kyselyt ovat yleensä saaneet vastauksia työnantajilta, joista noin 30–40 prosenttia on työllistänyt ulkomaalaistaustaista työvoimaa. Esimerkiksi 2006 pääkaupunkiseudulla tehtyyn tutkimukseen vastanneista 200 yrityksistä 37 prosentissa työskenteli maahanmuuttajia (Laakso ym. 2006, 19; Söderqvist 2005; Säpyskä 2007.) 2004 tehdyssä kansallisessa tutkimuksessa/8/ edellisen kahdentoista kuukauden aikana ulkomaista työvoimaa oli ollut lähes 30 prosentilla toimipaikoista, mutta Uudellamaalla yli 40 prosentissa toimipaikoista. Myös ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi oli ollut selvästi muuta maata aktiivisempaa. (Raatikainen 2004.)

Maahanmuuttajakysymyksiin painottuvien kyselyiden vastaajat ovat todennäköisesti usein niitä, joilla on asiasta omakohtaista kokemusta, mutta suuri osa työnantajista ei ole kuitenkaan koskaan työllistänyt maahanmuuttajia saati rekrytoinut työvoimaa ulkomailta. Tilastokeskuksen Työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta toteuttamassa kansallisessa tutkimuksessa/9/ ulkomaalaisen työvoiman käyttö näyttää melko marginaalisena. Vain kolmessa prosentissa toimipaikoista on vuonna 2007 ollut ulkomaalaista työvoimaa ja vain noin kaksi prosenttia on hakenut ulkomaalaista työvoimaa viimeisen vuoden aikana. Tosin maa- ja metsätalouteen (11 %) ja teollisuuteen (6 %) on rekrytoitu ulkomaalaisia suhteellisesti huomattavasti muita toimialoja enemmän. Vuonna 2002 Teollisuuden ja Työnantajien kyselyssä teollisuuden työpaikoista vain 0,3 prosentilla oli ulkomaista työvoimaa, joten kasvua on todennäköisesti tapahtunut melko paljonkin 2000-luvun aikana. (Tuomaala 2008; TT 2003) Vuoden 2007 arvio vastaa hyvin ulkomaalaisen väestön osuutta Suomessa. Vaikuttaa siltä, että ulkomaalaisia työllistävien ja erityisesti ulkomailta rekrytoivien työnantajien osuus on edelleen melko vaatimaton, mutta etenkin pääkaupunkiseudulla on kasvava joukko työnantajia, jotka ovat oppineet hyödyntämään kansainvälistyviä työmarkkinoita.

Työvoiman kysynnän vähentyessä talouden heikkenemisen vuoksi rekrytointiongelmat tulevat vähenemään, mutta ongelma ei kuitenkaan poistu. Myös laman aikaan 1990-luvun alussa työvoiman kysyntä oli vähäistä, mutta markkinoilla oli rekrytointiongelmia. Rekrytointiongelmiä taso ei 2010-luvulle saavuttaessa tule laskemaan yhtä alhaiselle tasolle työvoiman tarjonnan vähenemisen sekä kasvaneiden osaamisvaatimusten vuoksi. Heikenneiden talousennusteiden puitteissa rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus työvoimaa hakeneista toimipaikoista asettunee lähivuosina 25–30 prosentin tasolle. (Tuomaala & Torvi 2008; Nio, Torvi & Tuomaala 2008)

Myös jo maassa olevat maahanmuuttajat on yleisen näkemyksen mukaan pyrittävä työllistämään ennen kuin maahan haetaan lisää työvoimaa maanrajojen ulkopuolelta. Käytännössä Suomessa jo asuvat maahanmuuttajat eivät kuitenkaan ole kovin suuri työvoimareservi. Jos esimerkiksi kaikkien 1990–2004 maahan muuttaneiden 15–64-vuotiaiden työvoimaosuus olisikin vuonna 2004 ollut toteutuneen vajaan 63 % asemesta esimerkiksi 80 %, olisi työvoiman tarjonta kasvanut ko. vuonna noin 16 000 hengellä (Helsingin kaupunki 2008). Pääkaupunkiseudulla on työttömänä työnhakijana ollut viime vuosina vuosittain noin 5 000 ulkomaalaistaustaista henkilöä. Talouden näkökulmasta maassa olevien maahanmuuttajien työllistäminen ei siis ole kovin merkittävä ratkaisu pitkän aikavälin työvoimapulaan, vaikka sosiaalipoliittisesti on tärkeää pyrkiä löytämään työpaikkoja myös jo maassa oleville maahanmuuttajille.

2.1.3 Pääkaupunkiseutu kasvaa maahanmuuttajien voimalla

Ulkomaalaisten maahanmuutto on kasvanut jo pitkään, mutta, työperusteinen maahanmuutto on edelleen vähäistä. Työn perusteella pysyvästi muuttavien (väestörekisteriin kirjautuvien) osuudeksi arvioidaan vain 5–10 % ulkomaalaisten nettomaahanmuutosta. Muista kuin suoraan työhön tulleista ulkomaalaisista melko suuri osa jää työmarkkinoiden ulkopuolelle saapumisensa jälkeen. Ensimmäisinä muuton jälkeisinä vuosina ulkomaalaisten työvoimaosuus on ollut vain hieman yli 50 prosenttia. Vasta yli kymmenen vuoden maassa asumisen jälkeen työvoima osuus on noussut 70 prosenttiin. Jos työperustaisten maahanmuuttajien osuus säilyy vaatimattomana ja työllistyminen muiden kohdalla ei merkittävästi nopeudu, ei merkittäväkään kasvu maahanmuutossa olennaisesti vaikuta työvoiman tarjontaan kovin nopeasti. Tosin työvoiman hankkiminen ulkomailta on lisääntynyt viime vuosina, vaikka varsinaista aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa ei kansallisella tasolla vielä harjoiteta. Työmarkkinoiden ja elinkeinoelämän kansainvälistyessä on todennäköistä, että trendi jatkuu myös tulevaisuudessa. (Tuomaala & Torvi 2008.)

Työntekijän oleskelulupahakemuksia (EU alueen ulkopuolelta) tuli Suomessa vireille vuonna 2007 noin 6 300, kun vastaava määrä vuonna 2006 oli 3 800 (kasvu noin 65 % vuodesta 2006). Päätöksiä tehtiin 5 800. Kolme suurinta hakijakansalaisuutta olivat Venäjä, Ukraina ja Kiina. Vuoden 2008 ensimmäisellä neljänneksellä työntekijän oleskelulupahakemuksien määrä kasvoi vuoden 2007 vastaavaan ajan jaksoon verrattuna edelleen 21 prosenttia. Myös ulkomaisen tilapäistyövoiman määrä on kasvanut viimevuosina merkittävästi ja oli arvioiden mukaan noin 40 000. Vuosittaisen kasvun arvioidaan olevan tuhansia henkilöitä. Tilapäisen työnteon kasvu on tapahtunut pääosin työmarkkinavetoisesti. Suomessa pysyvästi asuvia ja työssä olevia ulkomaalaisia, jotka ovat muuttaneet työn perusteella, on noin 14 000 ja muita kuin työn perusteella muuttaneita noin 36 000. Yhteensä työssä olevia ulkomaalaisia on siis noin 90 000. (VN 2008.) Juuri ulkomaalainen tilapäistyövoima väheni kuitenkin nopeasti etenkin metalli- ja rakennusalailla, kun taloustaantuma alkoi. Maahanmuuttoa ei tulisikaan nähdä tiukasti vain pysyväisluonteisena maahanmuuttona (immigration) vaan laajemmin liikkuvuutena (mobility), mikä kattaa myös lyhytaikaisen maassa oleskelun ja työskentelyn.

Samalla kun ulkomaalaisen työvoiman määrä on kasvanut Suomessa, pääkaupunkiseudun kasvu on tullut riippuvaiseksi ulkomaalaisten hakeutumisesta seudulle. Vuodesta 2002 lähtien seudun nettomuuttovoitto on perustunut ulkomaalaisväestöön. Selkeästi suurin osa muuttovoitosta tulee ulkomailta muuttavista ulkomaalaisista ja pieni osa muualta Suomesta muuttavista ulkomaalaisista. Kantaväestön nettomuutto on ollut vuosittain negatiivista. Kantaväestön määrä on pääkaupunkiseudulla vuodesta 2002 lähtien vähentynyt yli 11 000 henkilöllä ja samaan aikaan ulkomaalaisten määrä on kasvanut yli 25 000 henkilöllä (Vuori 2008). Kyse ei siis ole marginaalisesta ilmiöstä, vaan maahanmuutosta ja sen myötä saatavasta osaamisesta on tullut seudun kasvun keskeinen tekijä. Näin ollen seudun kehityksen kannalta on ratkaisevaa, miten hyvin uudet asukkaat kiinnittyvät alueen työelämään.

Työperustainen maahanmuutto on ollut kasvussa, mutta kiinnittyminen työmarkkinoille on edelleen heikkoa verrattuna kantaväestöön. Vaikka entistä useampi on saapunut suoraan työpaikkaan, se ei ole varmistanut yhdenvertaista asemaa työmarkkinoilla. Ulkomailta suoraan työpaikkoihin tapahtuva rekrytointi varmistaa työllisyyden, mutta ei välttämättä liikkuvuutta paikallisilla työmarkkinoilla tai osaamista vastaavaa työtehtävää. Lisäksi suurin osa saapuu edelleen muista kuin työperustaisista syistä. Näin ollen työvoimaa alueelle ohjaavien kanavien laatua ja vaikuttavuutta olisi kehitettävä. Samalla talouden nopea hidastuminen korostaa, että yksisuuntainen ulkomaalaisen työvoiman houkuttelu Suomeen ei ole tarkoituksenmukainen vaihtoehto, vaan dynaamisempaa työmarkkinoiden kansainvälistymistä tarvitaan. Työ-

voiman kysynnän ja tarjonnan suhteen olisi oltava huolellinen, kun palvelujärjestelmää rakennetaan. Rakenteen olisi kyettävä reagoimaan muutoksiin mielekkäällä tavalla, ei vain avata portteja eikä toisaalta kontrolloida niin, että prosessi merkittävästi vaikeutuu.

2.2 Kenelle palveluita tuotetaan?

Se millaisia palveluita eri työnantajat tarvitsevat ja mihin kehittämisen toimenpiteet on tarkoituksenmukaista kohdistaa, riippuu työnantajien ja työvoiman kansainvälistymisen tasosta sekä olemassa olevan palvelukentän tarjonnasta. Keskeistä on vaadittavan ”paikallisosaaamisen” ja näin ollen myös sopeuttavien palveluiden määrä: vaativatko tehtävät suomenkielitaitoa ja/tai ammatillista osaamista, jonka hankkimiseen vaaditaan suomalaista koulutusta? Kansainväliset ja osaamisintensiiviset (usein suuret) organisaatiot rekrytoivat yksittäisiä asiantuntijoita tilanteessa, missä sekä työntekijät että työympäristö ja rekrytointikäytännöt ovat kansainvälisiä. Paikallisosaaamista voidaan tarvita hyvinkin vähän kansainvälisissä tehtävissä ja kansainvälistyneessä tai monikulttuuriseksi opetelleessa työyhteisössä. Sen sijaan hyvää suomen kieltä ja paikallistuntemusta vaativissa palvelutehtävissä, joissa työnantajalla on vain vähän tai ei lainkaan kokemusta kansainvälisestä työvoimasta, osaamisen sopeuttaminen voi olla hyvin pitkä ja hankala prosessi. Sopeuttaminen on kahdensuuntaista ja riippuu ulkomaalaisten työntekijöiden sekä Suomessa toimivien työnantajien valmiuksista kohdata toisensa. Työntekijät voidaan jakaa eri ryhmiin heidän . . .

- 1) kansainvälisyysvalmiuksiensa (kielitaito, kansainvälisten työmarkkinoiden tuntemus, liikkuvuus)
- 2) työmarkkina-arvonsa (vaihtoehtoja työmarkkinoilla, osaamisen kysyntä) perusteella.

Mitä vähemmän työnantajilla on kansainvälisen rekrytoinnin kokemusta ja osaamista, mitä enemmän tehtävä vaatii suomen kielen osaamista ja paikallisten toimintatapojen tuntemusta ja mitä vähäisemmät ovat työntekijöiden kansainvälistymisvalmiudet, sitä suurempi on palveluiden tarve. Palveluiden kehittämisen tarve korostuu niillä toimialoilla, joiden palvelurakenne on vasta muotoutumassa ja on pienempi aloilla, joilla vakiintuneita toimintamalleja on ehtinyt muodostua sekä palveluihin että työnantajien rutiineihin.

2.2.1 Kansainvälisesti toimivat työnantajat

Ensimmäisen ryhmän muodostavat kansainvälisesti toimivat organisaatiot, joiden omat verkostot ja rekrytointikanavat ovat yleensä ensisijaiset keinot

parhaan osaamisen löytämiseen. Rekrytoinnin kohteena ovat pääasiassa yk-sittäiset asiantuntijat tai johtajat. Tälle kentälle on muodostunut melko va-kiintunut suorarekrytointipalveluita (”head-hunting”) tuottava yrityskehittäjä, jonka kautta osaajia voidaan etsiä. Suurilla yrityksillä on usein oma globaali rekrytointinsa, mahdollisuus kansainvälisiin sisäisiin siirtoihin sekä erilaisia harjoitusohjelmia kansainvälisille opiskelijoille. Asiantuntijoiden tai ylem-män johdon eli ns. avainhenkilöiden kohdalla itse rekrytoinnissa ja työsopi-musasioissa on harvoin ongelmia, joita esiintyy useammin suorittavan tason työvoiman rekrytoinneissa. Syynä tähän on todennäköisesti edellä mainittu-jen työnantajayritysten oman rekrytoinnin tai/ja vakiintuneiden palvelun-tuottajien käyttäminen rekrytoinnissa sekä työnantaja- ja työntekijäosapuolen tietoisuus kansainvälisen rekrytoinnin rutiineista ja omista oikeuksistaan. Jos henkilö ei ole tyytyväinen saamansa kohteluun, on todennäköistä että suurella vaivalla hankittu osaaminen siirtyy hänen mukanaan toisaalle uusiin tehtäviin, koska kansainvälinen työmarkkina-arvo on yleensä korkea.

Usein näiden henkilöiden rekrytointiin kuuluu myös asettautumispalveluita riippuen heidän asemastaan organisaatiossa ja organisaation resursseista. Kielikoulutusta voidaan tarjota, mutta ammattiin liittyvää täydennys- tai kie-likoulutusta ei yleensä tarvita työskentelyn tueksi, koska työkieli on usein englanti ja osaamisen taso korkea. Motiivi opiskella Suomea voikin olla melko vähäinen, vaikka siihen olisi mahdollisuus.

”. . . halukkaille Suomeen tulleille ulkomaalaisille on ollut suomen kielen kurssi ryhmäopetuksena ja komennusperheille, puolisoille, meillä on 80 tunnin kielikoulutus mikä maksetaan. Se sitten toivottavasti osaltaan hel-pottaa sopeutumista. Mutta varsin usein työssä olevan puolison suomen kielen opiskelu voi jäädä hyväksi yritykseksi . . . ”

Pääsääntöisesti kansainvälisesti toimivat organisaatiot omaavat verkostot ja valmiuden rekrytoida tarvittaessa myös ulkomailta. Edellytykset hankkia työvoimaa ulkomailta ovat olemassa ja kysymys on enemmän arvovalinnasta ja käytännöstä, kuin puuttavasta linkistä työnantajan ja kansainvälisten työ-markkinoiden välillä. Joissakin tapauksissa (ja etenkin pienempien organi-saatioiden kohdalla) asettautumispalveluita saattaa kuitenkin puuttua, niitä ei pidetä tarpeellisina tai ne pyritään hoitamaan yrityksen oman henkilöstön kautta, mikä vie resursseja varsinaisesta työstä. Usein keskeinen kysymys on puolison työllistyminen ja sosiaaliset verkostot.

Palveluiden kehittämisen tarvetta on siis ensisijaisesti pk-sektorin yri-tysten kohdalla, joilla ei ole resursseja organisoida asettautumista. Puo-lisoiden työllistymiseen ja koulutukseen liittyvät asiat osana asettautu-mispalveluita ovat keskeisiä ja näille palveluille voi olla tarvetta myös suuremmissa organisaatioissa.

2.2.2 Kansallisesti rekrytoivat työnantajat

Toisen ryhmän muodostavat kansallisesti tai paikallisesti rekrytoivat työnantajat, joiden ensisijainen tavoite ei ole etsiä alansa kansainvälisiä huippuja, globaalien markkinoiden asiantuntijoita tai kapeaa erityisosaamista ulkomailta, vaan palkattava työvoima on yksi keino vastata työvoimapulaan./10/ Perinteisesti kansallisesti tai paikallisesti rekrytoivat työnantajat voivat olla myös monikansallisia yrityksiä, mutta niiden käytäntönä on ollut paikallinen rekrytointi. Työvoiman saatavuuden vaikeutuessa ne ovat voineet hyödyntää esimerkiksi henkilöstöpalveluyrityksiä tai omia tytäryhtiöitään hankkiessaan työvoimaa ulkomailta. Näiden työnantajien kohdalla ulkomailta rekrytointi tulee kiinnostavaksi vaihtoehdoksi yleensä vasta silloin, kun työvoimaa ei ole enää kotimaassa tarjolla. Prosessin hankaluus ja vaikea hallittavuus eivät houkuttele kokeiluluonteisiin rekrytointeihin.

”Työvoimapula tulee olemaan ratkaiseva tekijä siinä, että jos Suomesta löytyy henkilöstöä, niin ei kukaan välttämättä ole valmis hakemaan sitä muualta. Vähän kalliimpaa ja siinä on paljon enemmän muuttujia mukana.”

Työntekijöiden rekrytointi ulkomailta on lähes aina työläämpää ja kalliimpaa eli vähemmän kustannustehokasta kuin rekrytointi yrityksen lähiympäristöstä tai Suomesta. Näin ollen ei ole kovin todennäköistä, että yritykset ”harjoittelevat” kansainvälistä rekrytointia ilman todellista tarvetta. Lähetettyjä työntekijöitä ja alihankintaa voidaan käyttää sen sijaan myös kustannussyistä. Työvoimapulan vuoksi ulkomailta rekrytoivien työnantajien verkostot eivät siis ole yleensä kehittyneet kuten asiantuntijoita rekrytoivien yritysten, eikä niillä ole tarvetta tai resursseja organisoida kansainvälistä rekrytointia hoitavaa henkilöstöhallintoa (ks. Söderqvist 2005).

Yksi ulkomailta rekrytoinnin vahvuus on myös suorittavan tason työvoimaa etsivien työnantajien näkökulmasta juuri korkeatasoisen osaamisen saatavuus, jolloin ammatillista koulutusta ei tarvita. Usein esimerkiksi Keski-Euroopasta tulevilla on hyvä tuntuma uuteen teknologiaan, koska maat ovat olleet voimakkaiden investointien kohteena viime vuosina ja laitekantaa on uudistettu usein nopeammin kuin Suomessa.

”Koulutukseen ei ole ollut tarvetta, että tietenkin työturvallisuuteen ja noin, mutta ammatilliseen ei. Osaamisen teknologian taso on monissa paikoin Venäjällä ja Puolassa niin korkea, että ei ole mitään ongelmia.”

Myös edellä mainittuja huippu- tai erityisosaajia voidaan tarvita, vaikka suurin tarve on usein ammattitaitoisessa ”perustyövoimassa”. Ammattitaitoisen

kirvesmiehen tai metallimiehen erityisosaaminen vaatii yleensä pitkän kokemuksen. Ammatillista erityisosaamista hallitsevat työntekijät (esim. torninosturin ohjaaja) tiedostavat oman arvonsa työmarkkinoilla ja työmahdollisuutensa eri puolilla Eurooppaa. He ovat usein myös tottuneet liikkumaan kansainvälisillä työmarkkinoilla.

”Aika vähän tulee esille se, että ihan selvästihän se on erilaista työperustaista maahanmuuttoa, jos tulee tänne jäädäkseen tai keikkamiehenä. Keikkahommiin kuuluu se, että, ne tulee ja menee. Mä just katsoin yhtä CV:tä mikä oli tullut eilen, niin kaveri on ollut viimeisen viiden vuoden aikana seitsemässä eri maassa ja nyt yritetään houkutellessa sitä Suomeen. Ne on todellisia ammattilaisia, että ei ne välttämättä tee töitä siellä Slovakiassa tai Puolassa, vaan ovat tehneet koko ikänsä määräaikaisia. Ja se on meidän ammattitaitoo, että me saadaan ne ylipäättänsä houkutellessa tänne ja työpaikka ja Suomi myytyä.”

Kädentaitojen erityisosaajan asema rakennusteollisuudessa voi siis olla hyvin samankaltainen kuin huippuasiantuntijan korkeanteknologian toimialalla. Tehtävät ovat usein myös lyhytaikaisia, jolloin suomen kielen koulutus ei luonnollisesti ole tarpeen ja ammattitaito on oltava valmiina.

Ammattihenkilöissä voi siis olla sekä erityisosaamisen että työvoimapulan vuoksi palkattuja, mikä vaikuttaa myös rekrytoinnin logiikkaan. Erityisosaamisen kohdalla voidaan etsiä yksittäisiä henkilöitä, kun taas perustyöporukan etsimisessä kustannustehokkuus korostuu. Yleensä molempien ryhmien kohdalla tavoitteena on valmiin osaamisen etsiminen, joten koulutuspalveluita ei välttämättä tarvita. Usein kuitenkin joudutaan joustamaan vaatimuksissa. Esimerkiksi kiinalaisen metallimiehen korkeatasoinenkin osaaminen voi olla hyvin spesifiä, jolloin osaamista on laajennettava vastaamaan suomalaista osaamista, joka on yleensä laaja-alaisempaa. Toisaalta voidaan rekrytoida laitossiivoojia inkerinsuomalaisista paluumuuttajista, koska heillä on hyvä pohja ammatille, muu motiivi tulla Suomeen sekä kielitaidon perusteet hallussa. Jälkimmäisessä yksilön sopeutumisvalmiudet ovat peruste palkata henkilö, vaikka osaaminen vaatii hieman sopeuttamista. Kyse voi siis olla myös kaupankäynnistä eri valmiuksien välillä.

Palvelutarve kohdistuu rekrytointiin ja asettautumiseen. Ammatillista koulutusta voidaan tarvita joissakin tapauksissa, vaikka osaamisen perusta olisikin kunnossa.

Suorittavan työn tehtävistä voidaan erottaa myös ne ammatit, joissa ei välttämättä vaadita pitkää koulutusta tai valmista ammattitaitoa (siivous, maata-

loustyöt, osa teollisuuden ja rakentamisen tehtävistä, jne.) Näihin tehtäviin on mahdollista palkata työvoimaa, jolla ei välttämättä ole alan koulutusta tai vain lyhyt perehdytysperiodi takanaan. Työntekijöillä voi kuitenkin olla jonkin toisen alan koulutus. Tällöin työvoiman etsinnässä voidaan olla joustavia eikä työnhakijoiden asema kansainvälisillä työmarkkinoilla ole kovin vahva. Erityisesti tämän ryhmän kohdalla tarvitaan laadukkaiden rekrytointi ja asettautumispalveluiden kehittämistä, koska usein sekä rekrytoitavien että työnantajien edellytykset toimia kansainvälisillä työmarkkinoilla ovat melko vaatimattomat ja prosessin lainmukaisuus ja eettisyys on tärkeää varmistaa.

Kuten edellä asiantuntijoiden kohdalla, myös muunlaisissa tehtävissä (esim. raskaiden työkoneiden huoltotehtävissä) voi englanninkielentaito olla riittävä työn suorittamiseksi/11/. Samoin esimerkiksi rakentamisessa piirustukset toimivat kommunikaation välineenä ja eri työvaiheiden aloituksessa asiat voidaan käydä tarvittaessa tulkin kanssa läpi. Rakennuksilla kieliongelmia ratkaistaankin usein niin, että ainakin yhden työporukasta on puhuttava englantia tai muuta yhteistä kieltä työnjohdon kanssa. Esimerkiksi venäjän ja suomen kielentaitoiset esimiehet helpottavat tilannetta, jos työntekijöitä on paljon venäjänkieliseltä alueelta, mutta englannin kielen taito työyhteisössä on vähäistä. Kaksikielisiä esimiehiä onkin etsitty johtamaan työmaata, jossa on paljon venäjänkielisiä. Erityisesti suorittavan tason tehtäviin työvoimaa vuokraavat ja välittävät yritykset eivät yleensä tuokaan yksittäisiä henkilöitä ulkomailta, vaan suurempia ryhmiä. Tämä helpottaa ”tulkkina” toimivan kielitaitoisen työntekijän löytämistä ja alkuvaiheen sopeutumista, vaikkakaan ei välttämättä integroitumista työyhteisöön ja paikalliseen väestöön. Henkilöstöpalveluyrityksen edustajat summaavat asian seuraavasti:

”Haemme englannin kielentaitoisia tai niin, että on neljä tai viis henkeä, joista yksi puhuu sujuvaa englantia ja huolehtii siitä muusta ryhmästä työmaalla, jotta saadaan homma toimimaan. Riippuu ihan henkilön tasosta ja mihin tehtävään henkilö on tulossa. IT-puolen tehtävässä englantia on ihan luonnollista, mutta sitten jos puhutaan vaikka lihanleikkaajasta, niin sitten ei voida olettaa, että he kovin paljon englantia puhuvat. Varmasti jumptaan näiden asioiden kanssa aika paljon tässä tulevaisuudessa.”

”Toinen asia on että jos tänne tulee joku Puolalainen raudottaja raksalle puoleksi vuodeksi ja seuraava homma on Saksassa, niin ei siinä kannata alkaa kieltä opettaa.”

”Suurin osa ei edes puhu englantia eikä se ole ongelma. Meillä on tällainen ”gangleader” tai ”supervisor” ja hän on kielitaitoinen ja hänellä on tietty ryhmä, jota hän johtaa. Ja sitten meillä on tulkit täällä. Rakennustyömaalahan on aika monta virallista kieltä ja se toimii niin, että jos osaat pelkkää

venäjää, niin siellä on venäjänkielentaitoiset työnjohtajat ja gangleaderit. Myös Puola on yksi virallinen kieli. Ja jossain metallifirmoissa, niin niillä on "slovakilinjastoja", että niitä pyöritetään niin, että samankieliset ovat samassa työvuorossa. Ja moni työhän on kohtalaisen itsenäistä, että CNC-koneistajan ohjelmointikielihän on sama kaikille Irlannissa, Suomessa tai Puolassa. Ja jos osaat piirustuksia lukee, niin osaat ja jos oot koneistanut, niin sä osaat koneistaa."

Työ itsessään ei siis aina vaadi kielitaitoa ja osaamisen todentamiseen on käytössä kansainvälisiä menetelmiä kuten kansainvälinen hitsausalan sertifiikaatti. Esimerkiksi rakennustyömailla kaikki turvaohjeet ovat usein suomen kielellä ja ilman näiden ohjeiden ymmärtämistä työtapaturman riski kasvaa. Yhteinen kieli on työturvallisuuskysymys, mutta suomen kieli ei välttämättä ole ainoa vaihtoehto (tai edes ensisijainen). Vaihtoehtoja suomen kielelle on jo käytössä, mutta ne edellyttävät työnantajalta kuitenkin huolellista perehdyttämistä ja työturvallisuuden suunnittelua sekä toimivan viestinnän varmistamista. Jos tavoitteena on pitkäaikainen sitoutuminen Suomeen, kielitaito on kuitenkin tärkeä, vaikka se ei työn tekemisen kannalta välttämätön olisikaan.

"Näitä suomen kielen koulutuksia ollaan nyt rakentelemassa, koska ajatus on että se osa tulee jäämään tänne pysyvämpikin"

Suomen kielen osaaminen korostuu kuitenkin sekä yhteiskunnallisessa että sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, mutta myös työssä etenemisessä ja työpaikan vaihtamisessa eli kielikoulutus ei näissä tapauksissa ole niinkään työnantajaa, kuin työntekijää ja yhteiskuntaa palvelevaa toimintaa. Tällöin suomen kielen oppiminen ei siis liity ensisijaisesti osaamisen sopeuttamiseen, vaan yksilön sopeuttamiseen.

Palvelutarve kohdistuu kielikoulutukseen kaikkien pysyvästi maahan jäävien kohdalla, mutta koulutuksen tarve ei ole välitön eikä vaikuta työssä selviämiseen. Lyhytaikaisissa tehtävissä kielikoulutusta ei anneta, mutta työnantajan valmiudet monikulttuuriseen johtamiseen ja perehdyttämiseen tulisi varmistaa tarkoituksenmukaisen koulutuksen tai valmennuksen avulla.

2.2.3 Kansallista osaamista edellyttävät alat

Kolmannen ryhmän muodostavat alat, joilla hyvä suomenkielentaito on edellytys työn suorittamiselle eli tehtävä edellyttää paljon osaamisen sopeuttamista. Näissä tehtävissä korostuvat paikallisesti toimivat palvelualat ja erityisesti ns. ammatinharjoittamisluvan tai nimikesuojan alaiset tehtävät, jotka

edellyttävät viranomaisen lupaa harjoittaa ammattia EU/ETA alueen ulkopuolelta tulevilta/12/. Etenkin terveydenhoitoalan ammattilaisilla ja opettajilla korostuu suomenkielen hyvä osaaminen. Korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden eli lääkäreiden ja ammattilaisten kuten sairaanhoitajien/13/ tai perushoitajien kohdalla rekrytointia hankaloittavat kansalliset säädökset ja ammatinharjoittamisluvat sekä kielitaitovaatimus. Ne estävät näiden ammattiryhmien suoran rekrytoimisen EU/ETA alueen ulkopuolisista maista. Esimerkiksi lääkäreiden ja sairaanhoitajien on saatava ammatinharjoittamiselle lupa Terveydenhoitoalan oikeusturvakeskuksesta/14/ (TEO), mikä edellyttää yleensä täydentävää koulutusta ja pahimmillaan esimerkiksi sairaanhoitajan koulutuksen käymistä uudelleen. EU/ETA alueelta tulevilla on oikeus ammatinharjoittamiseen, mutta työnantaja yleensä edellyttää hyvää suomen kielen taitoa. Nämä ryhmät vaativat pääsääntöisesti pitkän täydentävän ammatillisen ja kielikoulutuksen Suomessa, jotta heidät voidaan työllistää koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Tämä vuoksi rekrytointi ulkomailta kohdistui aluksi lähinnä alalla työskenteleviin potentiaalsiin suomalaisiin paluumuuttajiin. Hyvää suomen kielen taitoa ja tunnustettua ammatillista osaamista edellyttävät ammatit vaativat usein paljon palveluita myös rekrytointiprosessiin, koska työnantajien toimintatapaan se ei yleensä kuulu.

Palvelutarve kohdistuu rekrytointiin, ammatilliseen koulutukseen sekä kielikoulutukseen, jonka tarve on välitön ja työssä menestymisen ehtona on hyvä suomen kielen taito.

Eri työnantajien ja ammattiryhmien kohdalla palvelutarve vaihtelee siis merkittävästi. Myös työvoiman kysyntä toimii eri tavoin. Vientivetoisessa metalliteollisuudessa talouden käänneet vaikuttavat työvoiman kysyntään merkittävästi ja nopeasti, avainosaajia rekrytoivissa kansainvälisissä yrityksissä hieman vähemmän ja julkisen sektorin ylläpitämissä ja lakiin perustuvissa sosiaali- ja terveysalan tehtävissä eivät juuri lainkaan. Vaikka jako häivyttää alleen moninaisemman kokonaisuuden, olennaista on ero rekrytoinnin käytännöissä ja työympäristöjen kansainvälisyydessä. Työnantajat voidaan rekrytointikäyttäytymisensä perusteella siis yksinkertaistaen jakaa:

- 1) kansainvälisesti rekrytoiviin osaamisintensiivisiin työnantajiin, jotka rekrytoivat pääasiassa asiantuntijoita ja/tai johtajia eli ns. avainhenkilöitä¹⁵ (esim. korkeanteknologian yritykset tai yliopistot) – kansainvälinen rekrytointi on usein luonnollinen osa toimintaa
- 2) kansallisesti ja paikallisesti rekrytoiviin työnantajiin, jotka rekrytoivat pääasiassa suorittavan tason työntekijöitä tehtäviin, joissa hyvä suomen kielen taito ei ole edellytys työnteolle (esim. rakennus- tai metalliteollisuus, siivousala) – kansainvälinen rekrytointi on tyypillistä työvoimapu-

lan paikkaamisessa ja yksittäisissä hankkeissa ja osaamisen sopeuttaminen on melko yksinkertaista

- 3) kansallisesti ja paikallisesti rekrytoiviin työnantajiin, joiden tehtävissä suomen kielen hyvä osaaminen on tärkeä edellytys työnteolle (esim. terveydenhoitopalvelut, opetustoimi) – kansainvälinen rekrytointi on epätyypillistä ja osaamisen sopeuttaminen hankalaa: vaihtoehto vain pitkäaikaisessa työvoimapulassa.

Taulukko 2 summaa erilaisten työnantajien ensisijaiset kohderyhmät (harmaa soikio) sekä vaaditut palvelut.

Taulukko 2. Työnantajat, osaamisen tarve (kansainvälinen/kansallinen) ja ensisijaiset kohderyhmät kansainvälisessä rekrytoinnissa sekä palveluiden kehittämisen tarve

Kohderyhmä	Avainhenkilöt	Hyvät ammatilliset valmiudet	Vähäiset tai ei lainkaan ammatillisia valmiuksia
Työnantajan kansainvälisyys			
Kansainvälinen rekrytointi ja kv-osaaminen	Asettautuminen	Asettautuminen	
Kansallinen rekrytointi ja kv-osaaminen	Asettautuminen	Rekrytointi, asettautuminen	Rekrytointi, koulutus, asettautuminen
Kansallinen rekrytointi ja kansallinen osaaminen		Rekrytointi, koulutus, asettautuminen	

Yksinkertaistaen kehittämistoimenpiteiden näkökulmasta siis:

- ◆ Erityisosaajia rekrytoitaessa suurten kansainvälisten työnantajien palvelun tarve ei vaadi juurikaan ulkopuolisia kehittämistoimenpiteitä (paitsi puolisoiden työllistymisessä ja sopeutumisessa), vaan tuen tarve painottuu pieniin yrityksiin ja asettautumispalveluihin.
- ◆ Paikalliseen ja kansalliseen rekrytointiin tottuneet teollisuuden ja palvelualan työnantajat ja etenkin pk-sektorin yritykset vaativat usein tukea koko prosessiin rekrytoinnista asettautumiseen. Laajamittaisempaa ammatillista koulutusta ja suomen kielen opintoja tarvitaan, jos halutaan turvata työntekijöiden uramahdollisuudet Suomessa ja laajentaa heidän osaamistaan.
- ◆ Hyvää suomen kieltä vaativissa tehtävissä (usein palvelualalla ja erityisesti ammatinharjoittamislupaa edellyttävissä ammateissa) myös koulutustarpeet korostuvat. EU/ETA alueen sisäpuolelta tulevilta muuntokoulutusta ei vaadita, mutta työnantaja vaatii todennäköisesti hyvän suomen kielen taidon.
- ◆ Lyhytaikaiseksi tarkoitettussa vuokratyössä tai muuten väliaikaisessa tehtävässä toimiessaan ammattitaitoinen henkilö tarvitsee perusasettutumispaketin, mutta kielikoulutusta ei yleensä tarvita.

- ◆ Neuvontaa ja ajantasaista tietopalvelua voivat hyödyntää kaikki työnantajat sekä työntekijät liittyen prosessin eri vaiheisiin.

Kärjistäen palveluiden kehittämisen tarve kohdistuu siis kansalliseen rekrytointiin tottuneiden toimialojen rekrytointin tukemiseen, koulutuksen kehittämiseen paikallista osaamista vaativilla aloilla sekä asettautumispalveluiden kehittämiseen kaikille tulijoille.

2.3 Kansainväliset rekrytointikanavat

EU:n laajeneminen uusiin jäsenvaltioihin sekä maantieteellinen läheisyys vaikuttavat selvästi ulkomaalaisen työvoiman koostumukseen pääkaupunkiseudun työmarkkinoilla.

- ◆ Laakson ym. (2006) selvityksessä Helsingin seudulla suurin osa maahanmuuttajatyövoimasta oli kotoisin Suomen naapurimaista. Poikkeuksen muodosti rakennusala, jonka työntekijät olivat ainoastaan Suomen naapurimaista. Yritykset jotka kertoivat aikovansa kahden seuraavan vuoden aika rekrytoida maahanmuuttajia, kokivat mieluisimmiksi Suomen naapurimaiden ja EU-maiden kansalaiset. Työntekijöiden kansalaisuutta ei kuitenkaan pidetty kovin merkittävänä tekijänä. (Laakso ym. 2006, 19.)
- ◆ Kanasen (2006) Vantaalla tekemässä selvityksessä ulkomaalaisia työntekijöitä oli rekrytoitu pääosin uusista EU-maista ja EU:n ulkopuolelta lähinnä Venäjältä. Tosin elektroniikkateollisuuteen palkatut ulkomaiset osaajat tulivat pääosin Länsi-Euroopasta, USA:sta, Meksikosta ja Australiasta (Kananen, 2006.) eli globaalisti toimivien korkeanteknologian yritysten rekrytointikenttä eroaa selvästi suorittavan työnvoiman rekrytointikentästä myös maantieteellisesti.
- ◆ Myös työ- ja elinkeinoministeriön laajassa selvityksessä eniten työvoimaa oli Suomeen haettu viimeisten 12 kuukauden aikana Virossa (34 %) ja Venäjältä (25 %) (vastaajista, jotka olivat hakeneet ulkomaalaista työvoimaa). Muista EU:in vuonna 2004 liittyneestä yhdeksästä maasta oli työvoimaa hakenut 22 prosenttia ja 2006 liittyneistä Bulgariasta ja Romaniasta 16 prosenttia. Muista EU/ETA -maista työvoimaa oli hakenut 34 prosenttia ja muista kuin EU maista tai Venäjältä vain 14 prosenttia niistä, jotka työvoimaa olivat ulkomailta hakeneet. (Tuomaala 2008.)

Myös tässä tutkimuksessa nousi esiin vastaava jako ja rekrytointiverkoston leviämisen logiikka. Aktiivinen rekrytointiverkosto leviää henkilöstöpalve-

luyritysten toimipisteiden kiinnittyessä uusille (työ)markkinoille. Lähtömaahan etabloituminen helpottaa liikkuvien ammattilaisten löytämistä verrattuna satunnaisiin messutapahtumiin, mahdollistaa liiketoiminnan laajentamisen uudelle markkina-alueelle ja kasvattaa paikallisosaaamista lähettäjämaassa. Rekrytointikanavien vakiintuminen voi palvella Suomen työmarkkinoita joustavasti kysynnän ja tarjonnan muutosten mukaisesti. Tällöin on kuitenkin olennaista, että rekrytointipisteet ulkomailla eivät ole vain kanavia Suomen työmarkkinoille, jolloin ne kysynnän hiipussa vaipuisivat horrokseen odottamaan kysynnän elpymistä. Rekrytointikanavia ylläpitävillä organisaatioilla on oltava taloudellisesti mielekäs rooli paikallisella talousalueella myös silloin, kun kysyntä on vähäistä Suomen työmarkkinoilla. Usein onkin haettu aluksi työvoimaa Suomeen, mutta kysyntä lähettäjämään markkinoilla on kannustanut tarjoamaan palvelua myös siellä. Muuttuviin tilanteisiin on sopeuduttava joustavasti ja nopeasti.

”Alunperin oli selvää että Tallinnasta tuotiin väkeä, samoin Puola pääasiallisesti palveli Suomen työmarkkinoita Tällä hetkellä ei löydy ja toiminta on kääntynyt Tallinnassakin paikallisia yrityksiin palvelemaan. Samoin Venäjä, siellä on kova työvoimapula. Samoin Unkarista on tuotu Suomeen todella vähän, Keski-Eurooppaan ja Norjaan on sieltä viety. Ei löydy sopivia ammattimiehiä. ”

Monet henkilöstöpalveluyritykset tarjoavat siis rekrytointi- ja työvoimanvälityspalvelua myös lähettäjämään markkinoille ja muualle maailmaan. Kansainvälisen rekrytointiverkoston kasvu on osa yritysten kansainvälistymis- ja kasvuprosessia. Joillakin suurilla kansainvälisillä henkilöstöpalveluyrityksillä on toimistoja kymmenissä maissa, jotka voidaan kysynnän kasvaessa valjastaa myös kanaviksi Suomeen. Vielä 2000-luvun alkupuolella monet ulkomaalaiset työnvälitysyritykset toivat työvoimaa Suomeen, mutta sittemmin myös Suomalaiset yrittäjät ovat levittäytyneet työvoiman lähtömaihin.

Viro oli luonnollisesti ensimmäinen varsinainen ulkomaalaisen työvoiman lähettäjäämaa, missä työnvälityspalvelut nopeasti lisääntyivät. Vuonna 2002 työnantajille tehdyssä kyselyssä noin kolmannes Uudellamaalla sijaitsevista yrityksistä piti Viroa merkittävänä työvoiman lähteenä (muualla maassa 5 %) ja palvelualojen yrityksistä yli puolet (TT 2003). Etenkin rakennustyövoiman kysyntä Suomeen oli voimakasta, mikä näkyi vielä vuonna 2008 selvästi Suomen työmarkkinoilla. Virossa syntyi nopeasti suuri määrä työvoiman välitykseen erikoistuneita yrityksiä. Aluksi monet tulivat lähetettyinä työntekijöinä, mikä alensi merkittävästi työnantajien työvoimakustannuksia. Kun Viron talous on kohentunut, työttömyys vähentynyt ja työvoimaa on lähtenyt myös paljon muualle kuin Suomeen Viro ei enää ollut kustannustehokkuu-

den kannalta yhtä kiinnostava työvoiman lähettäjämaa kuin ennen. Toisaalta Tallinnan ja Helsingin välillä liikkuvat pendelöijät muodostavat merkittävän ja melko vakiintuneen edestakaisen virran Suomen ja Viron välille. On arvioitu että jopa 15 000 virolaista käy Suomessa työssä, mutta myös noin 10 000 suomalaista työskentelee Virossa.

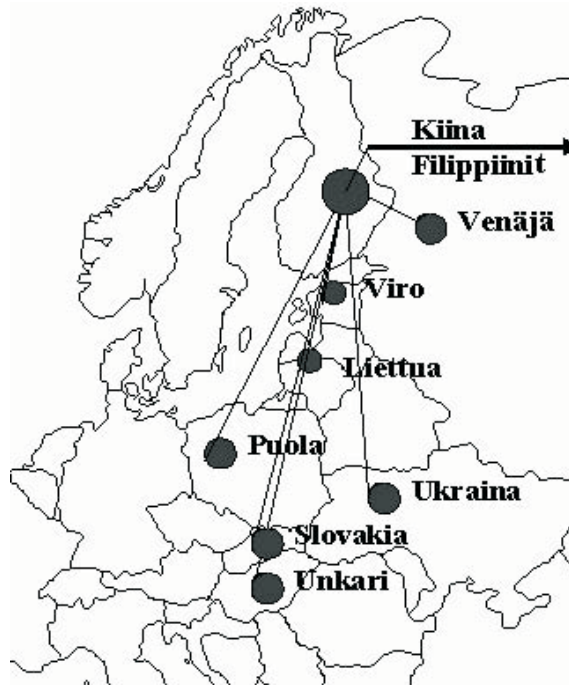
”Nyt esimerkiksi nää virolaiset, niin ne valtaosallahan on perhe Virossa ja he ovat vain viikot täällä töissä Taas nämä Suomessa asuvat maahanmuuttajat, niin heillä on perheet täällä ja siinäkin ei sinänsä ole mitään ongelmaa. Viron osalta, näitä perheongelmia ei juuri ole, koska Viro on kuitenkin niin lähellä ja sinne on helppo päästä ja halvalla pääsee.”

Liettua nousi EU-jäsenyyden myötä ja rekrytoinnin vaikeuduttua Virossa ja Venäjällä kiinnostavaksi kohteeksi työvoiman välittäjille. Kuitenkin massiiviset virrat ovat Liettuasta lähteneet lähinnä Irlantiin ja Eurooppaan, eikä Suomen vetovoima ole ollut kovin suurta. Lisäksi kilpailu kansainvälisesti työvoimaa välittävien toimistojen välillä on ollut alueella kovaa. Käytännössä myös Liettuan työvoimareservi on siis käynyt jo ohueksi. Vuonna 2008 Baltian maat ovatkin jo houkutelleet työvoimaa muun muassa Ukrainasta.

Puola oli Baltian ja Venäjän jälkeen looginen ja kansainvälisestikin näkyvä kohde rekrytoijille. Puolan suurimmista kaupungeista työvoimaa on tehokkaasti rekrytoitu pitkin Eurooppaa, joten ammattitaitoisin ja lähtövalmisväestö on merkittävästi vähentynyt. Työvoiman väheneminen suuntasi kiinnostuksen uusille alueille hieman kauemmaksi suurimmista kaupungeista. Iso-Britannian ja Irlannin vetovoima vähentyi ja sen myötä Skandinavian kiinnostavuus kasvoi Puolassa 2000-luvun alun jälkeen. Myös yleinen lähtöhalukkuus on vähentynyt, mihin on osasyynä Puolan laskenut työttömyys työvoiman maastamuuton ja parantuneen taloustilanteen vuoksi. Vuonna 2008 kesäkuussa työttömyysprosentti oli 9,6 %.

Puolan jälkeen rekrytointi jatkui etenkin Slovakiassa ja jossakin määrin myös Unkarissa ja muissa uusissa jäsenmaissa. Vaikka työttömyys laskee ja elintaso nousee, löytyy uusista jäsenmaista vielä motivoituneita lähtijöitä. Esimerkiksi Romaniassa työttömyys oli vuoden 2008 puolivälissä noin neljän prosentin luokkaa, mutta ammattitaitoisen työntekijän kuukausipalkka teollisuudessa oli noin 600–700 euroa ja insinöörin noin 1 100 euroa (veroprosentti noin 20). Yleensä työnhakijat ovat lähdössä ilman perhettä 1–3 vuodeksi ulkomaille. Torven (2008) mukaan kuitenkin juuri Puola (Venäjän ohella) on lupaavin lähettäjämaa. Erityisesti läheisyys, alhainen elintaso, suuri väestö, korkea koulutustaso ja Suomessa jo asuvat maan kansalaiset tekevät niistä potentiaalisia vaihtoehtoja. (Torvi 2008)

Kuva 3. Työvoiman lähtömaat ja olemassa olevat toimipisteet



Venäjä kuuluu kolmansien maiden kategoriaan ja on Viron ohella toinen suuri maahanmuuttajia Suomeen lähettävä maa. Se ei kuitenkaan ole vaihtoehto pendelöinnille siinä määrin kuin Viro, koska työvoiman liikkuvuus on luonnollisesti hankalampia organisoida kuin EU:n sisämarkkinoilla.

”Jos halutaan pikaisesti ihmisiä töihin esimerkiksi Venäjältä, niin kuukausia kestää työluvan hakemisprosessi. Jos ne haluaa viisumin tänne työpaikka-haastatteluun, niin se kestää jo viikkoja tällä hetkellä, että se on melkoinen ongelma. Siinä hetkessä menee 3–4 kuukautta ennen kuin on vielä mitään tapahtunut. Yksi ongelma on myös se, että työluva maksaa ja esimerkiksi Venäjältä 200 euroa ja minun mielestäni se on aika paljon firmalle ja ennen kaikkea niille työnhakijoille, koska 200 euroa venäläiselle inkerinsuomalaiselle on iso raha. Kun Virosta loppu työluva, niin on huomattavasti kevyempää ja helpompaa, kun ei tarvitse papereita täytellä ja odottaa koska ne tulee ja juosta konsulaatissa. Ja nimenomaan on helpompaa tulla lyhyeksi aikaa töihin. Muuten toi prosessi kestää niin kauan, että lyhytaikaiset hommat on (EU:n ulkopuolelta) todella ongelmallisia.”

Venäjältä rekrytoitaessa erityisesti inkerinsuomalaiset paluumuuttajat ovat olleet monia tahoja kiinnostava ryhmä kielitaitonsa, juridisen erityisaseman-

sa sekä kulttuurisen läheisyytensä ja todennäköisen pitkäaikaisen Suomeen sitoutumisensa vuoksi. Kuten Virossa myös Venäjällä voimakas talouskasvu lisäsi työvoiman paikallista kysyntää 2000-luvulla. Venäjän ongelma on myös negatiivinen demografiakehitys ja ammattitaitoisen työvoiman puute (Kohonen 2007). Venäjällä työskentelikin vuonna 2007 jo kymmeniätuhansia kiinalaisia rakennustyömiehiä (Lith 2007, 16.) paikkaamassa työvoiman tarvetta. Myös Ukrainasta ja Valko-Venäjältä on tullut paljon työvoimaa Venäjän kasvukeskuksiin, etenkin Moskovan ja Pietarin alueelle. Pietarin alueella toimii myös suomalaisia työvoiman välitykseen keskittyviä julkisen/16/ ja yksityisen sektorin toimijoita, joiden tavoitteena on etsiä työvoimaa alueen (ulkomaalaisten) työnantajien omiin tarpeisiin, ei niinkään välittää venäläistä työvoimaa Suomeen.

”Meillä on tytäryhtiö Pietarissa ja toiminta kasvaa siellä erittäin nopeasti ja ongelma on löytää työvoimaa paikallisille työnantajille. Meillä on tarkoitus kasvaa erityisesti Venäjän sisämarkkinoilla. Pietariin mentiin alun perin asiakkaan pyynnöstä. Meiltä on itse asiassa Suomesta haettu rakennusmestareita Pietarin alueelle ja tarjoilijoita Moskovaan ja palkat on todella hyvät Suomeen verrattuna.”

Ukrainassa on käynnistynyt suomalaisten toimesta rekrytointia vasta aivan viime aikoina, mutta esimerkiksi virolaisten välittäjäfirmojen kautta työvoimaa on tullut Suomeen jo aiemmin. Myös yksityisiä yrityksiä on käynyt rekrytoimassa ainakin kaivosmiehiä yhteistyössä paikallisen oppilaitoksen kanssa. Ukrainasta pääosa työvoimasta kuitenkin suuntaa Venäjälle, Unkariin tai Puolaan, joissa kieli- ja kulttuurierot ovat huomattavasti pienemmät. Myös Baltian maat ovat houkuttelleet ukrainalaisia, kun Venäjän veto on hie- man vähentynyt. Ongelmia aiheuttavat välittäjäpalkkiot, jotka voivat nousta hyvinkin korkeiksi. Esimerkiksi viisumeita haettaessa matkatoimistot ja muut laillistetut viisuminhakuoikeuden omaavat tahot voivat veloittaa viisumista yksittäisiltä henkilöiltä merkittäviä summia.

Aasiassa Kiina, Filippiinit ja Intia ovat perinteisiä ja aktiivisia työvoiman lähettäjämaita, joista on aktiivisesti rekrytoitu työvoimaa myös Suomeen. Ainakin Kiinaan ja Filippiineille on perustettu myös pysyviä toimistoja tai muita melko vakiintuneita liiketoimintasuhteita työvoiman välittämiseksi Suomeen. Erityisesti metallialan, siivousalan ja terveydenhoitoalan työvoimaa on haettu Kiinassa. Työvoimaresurssit ovat Suomen näkökulmasta lähes loputtomat. Ongelmia aiheuttavat erityisesti eettiset kysymykset rekrytointiprosessiin liittyen. Vanhoja toimintatapoja ja tapaa ottaa suuria palkkioita työpaikan välittämisestä on vaikea muuttaa, vaikka paikalle tulisikin länsi-mainen ja asianmukaisesti toimiva yritys. Työvoiman vienti on valtiojohtoista toimintaa. Tämä koskee myös Filippiinejä ja Intiaa. Filippiinit on kiinnos-

tanut lähinnä terveydenhoitoalan työnantajia ja Intiasta on tullut lähinnä korkeasti koulutettuja ihmisiä teknologiapainotteisille aloille. Suorittavan tason työvoimaa ei ainakaan haastattelujen perusteella Intiasta vielä tuoda, vaikka sen potentiaali on tunnistettu. Kiina, Intia/17/ ja Filippiinit ovat aktiivisia työvoiman viejämaita kuten monet muutkin Aasian maat (esim. Indonesia, Thaimaa) ja maissa on myös vahva lähtömaan kulttuuri, mikä vahvistaa lähti-
joiden sopeutumiskykyä uuteen ympäristöön.

Monet aktiiviset lähettäjämaat lähestyvätkin usein potentiaalisia työvoiman ”tuojia” ja lähetystöjensä kautta ne ovat joissakin tapauksissa kartoittaneet työvoimatarpeen tilannetta myös Suomessa. Useat lähetystöt ovat tiedustelleet eri viranomaisilta ja etujärjestöiltä, onko näillä kiinnostusta yhteistyöhön työvoiman tuomiseksi Suomeen. Suomen viranomaiset pohtivat myös mahdollisuutta lähettää ns. ”työvoimakoordinaattori” Vietnamin lähetystöön vahvistamaan suhteita etenkin Vietnamin ja Etelä-Pohjanmaan välillä, mutta taloustilanteen heikennettyä hankkeesta luovuttaneen.

Kanavia suomalaisten työmarkkinoiden ja kansainvälisen työvoiman välille on siis aktiivisesti etsitty ja rakennettu. Kansainvälisen työvoiman välityksen maantieteellisessä organisoinnissa voidaan tunnistaa viisi keskeistä ilmiötä:

- 1) Logiikka lähtömaiden valikoitumisessa ja henkilöstöpalveluyritysten kansainvälisessä laajentumisessa seuraa hyvin perinteistä mallia, jossa selvästi alhaisemman tulotason maat toimivat työvoiman lähettäjinä vauraampiin maihin. Kun työvoiman vienti ulkomaille ja kasvava paikallinen talous vähentävät työvoiman tarjontaa, siirrytään seuraavaan lähtömaahan, jossa tarjonta ja elintaso ovat vielä suotuisat työvoiman viennille.
- 2) Usein taustalla ovat olemassa olevat suhteet tiettyihin kohteisiin tai jopa melko summittainen kohdemaan valinta, mutta aina suhteiden taustalla ei välttämättä ole mitään työvoiman välittämiseen liittyvää osaamista. Toisaalta ammattimaisesti toimivat yritykset hakeutuvat valitsemilleen markkinoille hyvin määrätietoisesti.
- 3) Asiantuntijat tulevat lähinnä vanhoista EU-maista, Pohjois- Amerikasta Kiinasta tai Intiasta, kun taas ammattilaisia ja suorittavan työn tekijöitä haetaan uusista EU-maista, Venäjältä, Kiinasta ja muualta vähemmän kehittyneestä Aasiasta. Terveydenhoitoalan henkilöstöä etsitään myös Filippiineiltä.
- 4) Palvelujen tarjonta kansainvälisillä työmarkkinoilla viittaa työvoiman välittämiseen myös lähettäjämaiden paikallisilla työmarkkinoilla ja laajasti ympäri maailmaa. Suomi ja pääkaupunkiseutu ovat vain yksi potentiaalinen alue, jonne palvelua kysynnän riittäessä tarjotaan.

- 5) Viro muodostaa Helsingin seudun kanssa jo melko yhtenäisen kansainvälisen työmarkkina-alueen, EU maat tarjoavat hyvän lähtökohdan lyhytaikaiselle työskentelylle Suomessa (liikkuvuus) ja kolmansista maista etenkin Kiina ja Filippiinit ovat vaihtoehto lähinnä pidempiaikaiselle maahanmuutolle, kun taas Venäjä ja Ukraina voivat toimia joissakin tapauksissa myös lyhytaikaisen (alle vuoden) työvoiman lähettäjämaina.

Alaviitteet

/4/ Strategiatyön ”mustasta aukko” voi syntyä jos suurten kokonaisuuksien eteenpäin vieminen hankaloituu, kun osa toimijoista vastustaa tai ei tue niitä tai jos toimijoiden osaamiseen ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. ”Musta aukko” voidaan välttää kiinnittämällä strategiatyö konkreettisiin asioihin, tarjolla oleviin resursseihin ja kompetensseihin. (Sotarauta 2001, 48.).

/5/ ESR (Euroopan Sosiaalirahasto) hankkeet ovat vakiintunut tapa kehittää alueita ja niiden hallintoa ennalta määriteltyjen teemojen puitteissa. Hankkeiden tavoitteena on tuottaa uusia toimintamalleja, joita voidaan levittää laajasti myös kansalliseen käyttöön. Ne toimivat siis kehittämisalustoina, joilla uusia toimintatapoja testataan aidossa toimintaympäristössä. Vuonna 2008 työperustainen maahanmuutto ja asettautumispalvelut olivat mukana teemoissa: Maahanmuuttajien alkuvaiheen ohjaus ja neuvonta (toimintalinja 2) sekä työperusteisen maahanmuuton edistäminen (toimintalinja 4). Hankkeita koordinoivat TE-keskukset. (ks. liite 2)

/6/Specima hankkeen yhteydessä on laskettu, että esimerkiksi hammaslääkärin pätevyityskoulutuksen tuottama säästö maahanmuuttaja lääkärin kouluttamisessa on 175 000 e (235 000 e kun kliinisen harjoittelun kustannukset huomioidaan).

/7/Suhdannevaihtelujen osalta on merkittävää, että tiedot vuoden 2008 alkupuoliskolta eivät heijasta taloustilanteen heikkenemistä saman vuoden loppupuolella. Vuoden 2008 alkupuoliskolla yritysten kokemat työvoiman saatavuusongelmat olivat suurempia kuin koskaan aikaisemmin ja yli 40 prosentilla työvoimaa hakeneista toimipaikoista oli vaikeuksia työvoiman hankinnassa. Suurimpia vaikeuksia oli maa- ja metsätalouden ja liikenteen toimialoilla. Edellisvuoteen verrattuna liikenteen toimialalla ja rakennusosalalla rekrytointiongelmat olivat kuitenkin jo vähentyneet. Työvoimatoimistoissa oli syyskuussa 2008 vaikeasti täytettäviä työpaikkoja yhteensä noin 2 600, kun luku vielä syyskuussa 2007 oli lähes 4 000 (etenkin sairaanhoitaja, siivooja, myyntiedustaja, kokki, tarjoilija, lähihoitaja, parturi-kampaaja, ajoneuvoyhdistelmän kuljettaja, taksinkuljettaja ja cnc-koneistaja). Pääsääntöisesti samat ammatit ovat jo pitkään aiheuttaneet rekrytointiongelmia. (Tuomaala & Torvi 2008; Nio, Torvi & Tuomaala 2008).

/8/ 428 vastausta toimipaikoilta (vastausprosentti 43 %).

/9/Otanta 10 000 toimipaikkaa.

/10/Tuomaala ja Torvi (2008) huomauttavat, että ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi sisältää riskejä ja epävarmuuksia, se ei toimi kaikilla aloilla samalla tavoin rekrytointiongelmien ja työvoimapulan lievittäjänä. Myös vaatimukset julkisen vallan panostuksesta työntekijöiden osaamistason nostamiseen vaihtelevat alakohtaisesti. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi merkittävänä työvoiman lähteenä yksittäiselle työnantajalle voi olla erityinen riskitekijä saannin vaikeutuessa. (Tuomaala & Torvi 2008)

/11/Jo vuonna 2002 Teollisuuden työnantajien kyselyyn vastanneista yrityksistä noin puolet ilmoitti, että niillä on lähivuosina tarjolla työpaikkoja, jotka eivät vaadi kummankaan kotimaisen kielen hallintaa. Sen sijaan palvelualojen yrityksistä lähes 90 % piti tätä epätodennäköisenä. Englannin kielellä pärjääminen korostui kansainvälisesti toimivissa asiantuntijaorganisaatioissa (TT 2003)

/12/Ammatinharjoittamisoikeuden voi myöntää Terveystieteiden tutkimuskeskus (lääkärit ja sairaanhoitajat), maa- ja metsätalousministeriö (eläinlääkärit), Keskuskauppakamari (tilintarkastajat), Julkishallinnon ja talouden tilintarkistuslautakunta (julkishallinnon tilintarkastajat), Suomen asianajaja liitto (asianajajat) ja Merenkulkuhallitus (merenkulun ammatit). Opetushallitus voi tunnustaa ulkomaalaisia korkeakoulututkintoja ja antaa asiantuntijalausuntoja ulkomaalaisista ammatillisista tutkinnoista. Tutkinnon tunnustus Tutkinnon tunnustaminen antaa kelpoisuuden valtion tai kunnan virkoihin, joihin vaaditaan korkeakoulututkinto. Lausunto ei anna kelpoisuutta, mutta voi helpottaa koulutustarpeen määrittelyä ja kuvaa työntekijän osaamista. (ks. Sorainen 2007)

/13/Sairaanhoitajat suorittavat vaativia tehtäviä, mutta kansainvälinen rekrytointi ei perustu niinkään ”huippuosaamiseen” kuin työvoiman vaikeaan saatavuuteen. Sama koskee huippuosaamista edustavien lääkäreiden rekrytointia. Motiivina ei ole rekrytoida parhaita lääkäreitä maailmalta, vaan paikata työvoimapulaa.

/14/Terveystieteiden tutkimuskeskus (TEO) ja Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskus (STTV) yhdistyivät tammikuussa 2009 Sosiaali- ja terveysalan valvonta- ja lupavirastoksi (Valvira)

/15/Avainhenkilöllä ja huippuosaamisella viitataan erityiseen asiantuntemukseen tietyllä alalla. Käsite on tyypillisesti liitetty asiantuntijatehtäviin ja korkeasti koulutettuun työvoimaan. Yleensä huippuosaamisen etsimiseen liittyy oletus, että henkilön rooli on merkittävä koko yrityksen tai hankkeen menestymiselle. Parhaan osaamisen löytäminen voi merkittävästi parantaa työnantajan kilpailuasetaelmaa tai toiminnan laatua.

/16/Esimerkiksi alueelle toimintaansa laajentava suuri suomalainen teollisuusyritys toimii yhteistyössä Suomalaisten työvoimaviranomaisten kanssa ja rakentaa alueelle laadukkaita asuntoja, jotta kykenee rekrytoimaan uusille tehtailleen osaavaa työvoimaa.

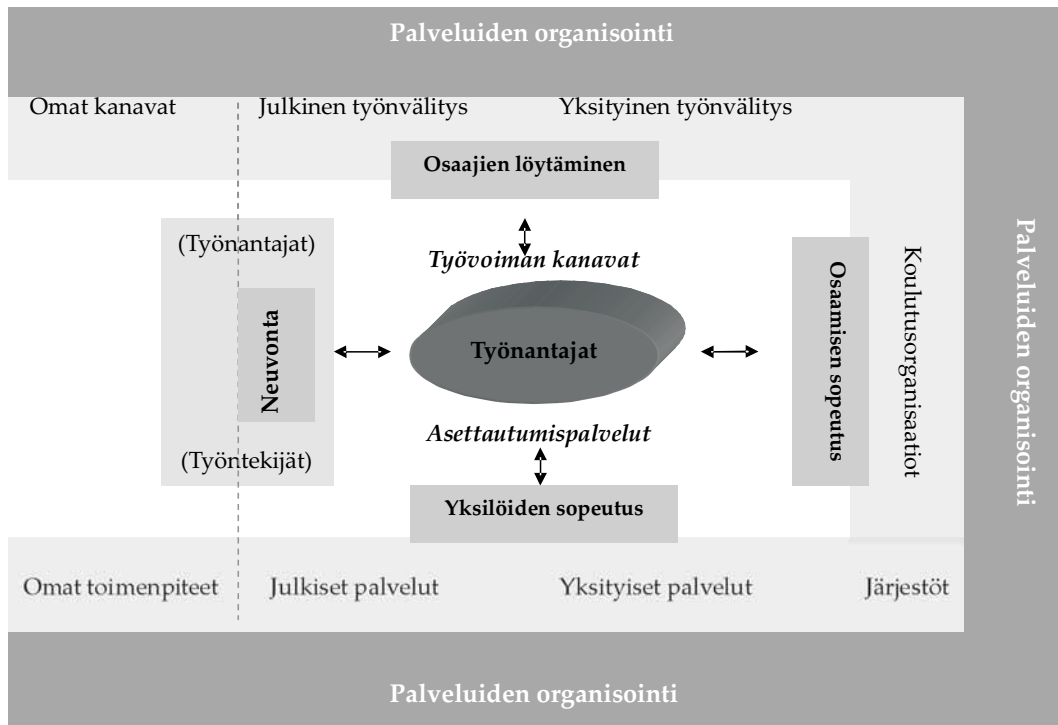
/17/Torven (2008) mukaan Intia ja Kiina eivät ole väestöpohjastaan huolimatta yhtä potentiaalisia työvoimalähteitä fyysisen ja henkisen etäisyyden ja pitkään jatkuneen talouskehityksen sekä Kiinan osalta myös yhden lapsen-politiikan aiheuttaman väestön kasvun hiipumisen vuoksi. Analyysi perustuu yhteentoista kohtaan, joiden arviointi on tosin subjektiivista ja tulokset viitteellisiä. (Torvi 2008.)

3 Palvelut ja palvelun tuottajat

Tutkimuksen ensimmäisenä tehtävänä on kuvata koko palveluprosessi rekrytoinnista sitoutumiseen. Tavoitteena on kuvata olemassa olevat palvelut ja selkeyttää palveluiden tuottajien työnjakoa prosessin eri vaiheissa. Mitä palveluita tuotetaan ja kenen toimesta? Myös keskeisiä kehittämisen tarpeita pyritään tunnistamaan. Tutkimuksen kuluessa yksittäisten palvelujen ohella monia kokonaisvaltaisia palveluratkaisuja on nousemassa esiin ja verkostoja luodaan aktiivisesti. Näin ollen kenttä on jatkuvassa muutoksessa ja kuvaus kertoo enemmän kehityksen suunnasta kuin konkreettisista palveluista. Asiakkaan eli työnantajan kannalta on olennaista, miten kanavat löytyvät ja miten ne toimivat, kun työvoimaa rekrytoidaan ulkomailta. Palvelun tuottajan ja kehittämisen kannalta on tärkeää myös toiminnan organisointi. Palvelut voidaan jakaa neljään osaan aiemmin esitetyn jaon mukaisesti. (Kuva 4.)

- ◆ Pääasiassa osaajien löytämiseen käytettävät kanavat työvoiman hankkimiselle säilyvät samoina kuin työvoimaa kotimaasta hankittaessa (omat kanavat, julkiset ja yksityiset työvoiman välityspalvelut, oppilaitokset). Uutena ovat tulleet lähinnä ulkomaalaiset työnvälitysfirmit.
- ◆ Osaamisen sopeuttamisesta vastaavat koulutusorganisaatiot, jotka kouluttavat sekä työntekijöitä että työnantajia työyhteisöineen, jotta suomalaisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankittu osaaminen vastaa Suomen työmarkkinoiden tarpeita. Myös koulutusorganisaatiot ovat pääosin samat, kuin kotimaisen työvoiman kouluttamisessa. Koulutusorganisaatiot voivat toimia siis myös kanavana osaajien löytämiselle ja joissakin tapauksissa ne ovat lisänneet myös asettautumispalveluita tarjontaansa.
- ◆ Yksilöiden sopeuttaminen on työntekijöiden osalta vastuuttamatta ja siitä huolehtivat eri tahot eri yhteyksissä (työnantaja, kaupunki, valtio, järjestöt), mutta ilman yhteistä sopimusta tai työnjakoa. Yksilöiden sopeutumista edistävät asettautumispalvelut (tai mahdolliset julkiset palvelut lähitulevaisuudessa) ovat useimmille työnantajille uusi tuttavuus.
- ◆ Neuvonta kohdistuu rekrytointivaiheessa etenkin työnantajiin, koulutusvaiheessa sekä työnantajiin että työntekijöihin ja yksilön sopeutumisen kohdalla pääasiassa työntekijään itseensä. Neuvontaa antavat monet hajanaiset ja usein heikosti näkyvät toimijat.

Kuva 4. Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut työnantajille



Hyvin toimiessaan ulkomaalaisen työvoiman hankinta eroaa työnantajan kannalta vain vähän kansallisesta rekrytoinnista eli vuorovaikutus työnantajan ja palveluntuottajan välillä pysyy ennallaan, mutta palvelun organisointi kansainvälistyy. Vuorovaikutustilanteessa työnantajia myös ”opetetaan” käyttämään uusia palveluita, joten kysyntä palveluille voi lisääntyä samalla kun niiden käyttöön opitaan. (Kuva 4.)

Osa etenkin rekrytointi ja koulutuspalveluista on jo pitkään toiminut ulkomailta tapahtuvan rekrytoinnin parissa, kun taas asettautumispalveluita on tarjottu vain pienelle yritysjoukolle ja julkisena palveluna niiden rooli on vielä täysin avoin samoin kun sitouttamiseen liittyvien palveluiden. Erilaisista kehitysvaiheista johtuen eri palvelukokonaisuuksilla on eri haasteet. Pitkään toimineet palvelut uudistavat heikosti toimivia osa-alueitaan, kun vasta muotoutumassa olevat palvelut pohtivat miten mahdollisesti organisoivat toimintansa.

3.1 Osaajien löytäminen – rekrytointi

Ehkä keskeisin palvelu on työvoiman välittäminen. Osa ulkomailta tapahtuvista rekrytoinneista toteutuu aina työnantajien omien kanavien kautta ja palvelut vain osaltaan vahvistavat tätä prosessia. Palveluita tarjoavat 1) julkisen sektorin EURES (European Employment Services), 2) yksityisen sektorin henkilöstöpalveluyritykset ja 3) oppilaitokset ja erityisesti ammatillista koulutusta antavat aikuiskoulutuskeskukset. Oppilaitosten aktiivisuus on lähentynyt lähinnä työnantajien toiveesta etsiä ja testata työvoimaa ulkomailla ja niiden rooli painottuu luonnollisesti juuri osaamisen arviointiin ja koulutukseen. Koulutuspainotteisia kanavia tarkastellaan tarkemmin seuraavassa luvussa.

Vaikuttaa siltä, että ulkomailta työvoimaa haetaan useammin henkilöstöpalveluyrityksen kuin julkisen työnvälityksen kautta. Palveluyritysten kasvun keskeinen menetelmä onkin uusien toimipaikkojen perustaminen (Gröönroos 2002), mikä kannustaa niitä kansainvälistymään ja etsimään uusia markkinoita. EURES on EU:n talouspoliittisia tavoitteita eli työvoiman liikkuvuutta edistämään luotu palvelu. EURES palvelut leviävät poliittisten päätösten kautta, /18/ kun uusia toimipisteitä perustetaan. Ne muodostavat erityyppiset kanavat työvoiman ja työnantajien välille.

Vaikka kansainvälisessä rekrytoinnissa toimivat samat kanavat kuin kansallisessakin rekrytoinnissa, painotus on toisenlainen. Suomalaisia rekrytoitaessa henkilökunnan ja työnantajan omat kontaktit ja oma rekrytointi on selvästi tärkein kanava ja myös työvoimatoimistot ovat tärkeässä roolissa. Ulkomaalaistaustaisia Suomesta rekrytoitaessa työvoimatoimistojen osuus vielä kasvaa, koska työvoimaviranomaiset toimivat aktiivisesti maahanmuuttajien työllistämiseksi. Henkilöstöpalveluyritykset ovat hyvin vaatimattomassa osassa molemmissa tapauksissa, vaikkakin niiden osuus on viime vuosina kasvanut. (Raatikainen 2004, Söderqvist 2005)

Kun tarkastellaan erityisesti ulkomailta tapahtuvaa rekrytointia, kuva muuttuu selvästi. Edelleen työnantajan omat kanavat kuten ulkomailla sijaitsevat tytäryhtiöt ja ”puskaradiot” toimivat tehokkaina rekrytointikanavina. Kuitenkin myös (ulkomailla sijaitsevia) henkilöstöpalveluyrityksiä hyödynnetään suhteellisesti enemmän kuin kotimaisessa rekrytoinnissa. Myös yhteistyötä koulutusorganisaatioiden sekä lähtömaan työvoimatoimistojen kanssa tehdään. Kanasen (2006) Vantaalla tekemässä tutkimuksessa ulkomaista työvoimaa rekrytoineet yritykset eivät olleet hyödyntäneet suomalaista työvoimatoimistoa tai Suomessa sijaitsevaa henkilöstöpalveluyritystä, kun taas yritykset joilla ei ollut kokemusta ulkomailta rekrytoinnista arvioivat nämä tehokkaimmiksi rekrytointikanaviksi. Kalliomäen (2008) Turussa toteuttamas-

sa tutkimuksessa jo noin puolet ulkomailta rekrytointeja tehneistä yrityksistä oli käyttänyt apuna kotimaista tai ulkomaista työvoimaa välittävää palveluyritystä. Kokemukset olivat positiivisia ja usein referenssinä olivat joko palveluntuottajan tunnettuus ja suuri koko tai toisen asiakkaan myönteiset kokemukset. (Raunio 2002; Kananen 2006; Säpyskä 2007; Kalliomäki 2008). Myös tämän tutkimuksen tulokset noudattivat linjaa, jossa kansainväliset ja osaamisintensiiviset yritykset rekrytoivat ulkomailta omatoimisesti ja perusteellisuuden tai palvelualan työnantajat hyödynsivät rekrytoinnissa henkilöstöpalveluyritysten tai muiden toimijoiden osaamista.

Vaikka tutkimukset eivät muodosta kattavaa kuvaa kokonaisuudesta, näyttää siltä, että suuntana on entistä useammin henkilöstöpalveluyritysten hyödyntäminen, kun työvoimaa rekrytoidaan ulkomailta. Ulkomaalaisten henkilöstöpalveluyritysten rooli on ollut merkittävä, mikä voi osittain johtua palvelujen vähäisestä tarjonnasta Suomessa, mutta myös edullisemmista kustannuksista. Kun työnantajan palveluksessa olevien ulkomaalaisten määrä kasvaa ja kokemus ulkomailta tapahtuvasta rekrytoinnista karttuu, myös edellytykset omatoimiseen rekrytointiin kasvavat. Asiantuntijapalveluita tarvitaan vähemmän, kun uusi toimintapa ja -ympäristö tulevat tutuksi. Tämä koskee etenkin EU:n sisäistä liikkuvuutta.

Henkilöstöpalveluyritysten rooli asiantuntijapalveluna on kuitenkin usein tärkeä, kun kansainvälistä rekrytointia käynnistetään. Henkilöstöpalveluyritysten rooli ulkomaalaisten rekrytointikanavana vahvistunee samalla kun toiminta kasvaa kotimaassa/19/. Tuomaalan mukaan 2008 työvoimanvuokrausliikkeitä ilmoitti käyttävänsä 8 prosenttia työnantajista, kun vuonna 2003 osuus oli 3 prosenttia. (Tuomaala 2008)/20/ Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsenyritysten kyselyssä vuokratyövoimaa käyttäneiden osuus on huomattavasti korkeampi ja on kasvanut vuoden 2004 noin 15 prosentista lähes 25 prosenttiin vuoteen 2007 mennessä (palvelut 20 %, Rakentaminen 30 %, Teollisuus 33 %). Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) jäsenyrityksistä 48 prosenttia (eli noin 85 yritystä) on vuokrannut ulkomaalaisia työntekijöitä ja 16 prosenttia (eli noin 30 yritystä) on vuonna 2007 tuonut itse ulkomaalaista työvoimaa Suomeen. (HPL 2008 jäsentutkimus) Myös liittoon kuulumattomia konsultteja luonnollisesti toimii kentällä. EURES-neuvojia Suomessa on suurimmissa työvoimatoimistoissa. Helsingin seudulla EURES-neuvojat toimivat Kluuvin työvoimatoimiston yhteydessä Helsingissä ja 2008 lähtien myös Espoossa. Euroopassa neuvoja on noin 800.

Henkilöstöpalveluyritykset ja EURES tuovat ulkomaalaisen työvoiman erityisesti niiden ulottuville, joilla ei ole resursseja tai verkostoja omatoimiseen ulkomailta rekrytoimiseen tai muuten tarvetta pitää prosessia omassa hallussaan. Henkilöstöpalveluyritysten kasvanut rooli verrattuna EURES palvelui-

hin johtuu todennäköisesti ainakin osittain niiden proaktiivisesta palvelun tarjoamisesta työnantajille, yritysten suuremmasta määrästä verrattuna EURES-neuvojiin ja niiden kasvutavoitteesta, joka motivoi laajentamaan toimintaa ulkomaille. Myös EURES-palvelujen melko niukat resurssit ja rajoittuminen EU/ETA-alueelle on todennäköisesti vaikuttanut asiaan.

3.1.1 Henkilöstöpalveluyritykset ja EURES

Työnjako yksityisten työnvälityspalveluiden ja EURES-palveluiden välillä voidaan yksinkertaistaen tehdä niin, että EURES tarjoaa vaihtoehdon oma-toimiselle ulkomailta rekrytoinnille ja myös yksittäisten henkilöiden rekrytoimiseen, kun taas henkilöstöpalveluyrityksen tavoitteena on usein suurempien työntekijäryhmien tuominen maahan sekä kokonaisvaltaiset palvelupaketit testauksineen ja muine oheispalveluineen. EURES-palvelu on maksuton työvoiman etsinnän, yhteyksien järjestämisen ja neuvonnan osalta, mutta työnantaja vastaa rekrytoinnin, mahdollisten lisäpalveluiden tai matkojen aiheuttamista kustannuksista. Toimistot voivat itsenäisesti päättää miten palvelut on organisoitu ja soveltaa ohjeistuksia tarkoituksenmukaisella tavalla, joten eri maissa ja eri toimistoissa käytännöt voivat vaihdella.

EURES-palvelu ei kuitenkaan ole ollut kovin tunnettu tai paljon käytetty (Raatikainen 2004; TEM 2008) kanava työnantajien keskuudessa. Vuonna 2006 Euroopan työvoiman liikkuvuutta juhlistaneen vuoden puitteissa toimintaa pyrittiin nostamaan esiin, mikä lisäksi näkyvyyttä ja palvelun käyttöä, mutta palvelu ei tavoita työnantajia vielä parhaalla mahdollisella tavalla. Ensisijainen asiakas EURES-palveluille myös Helsingin seudulla on työnantaja, mutta aikaresurssit menevät ainakin toistaiseksi pääasiassa henkilöasiakkaiden palveluun.

”Prioriteettialueemme on työnantaja-asiakas Suomessa, joka haluaa rekrytoida työvoimaa Euroopasta. Käytännössä asiakasvolyyymiin voi vuoden kuluessa vaihdella ja kyllä tänä päivänä vielä työnhakija-asiakkaat ovat meillä aikaa vievempi asiakasryhmä. Me hoidamme sekä maahan tulevia pääkaupunkiseudulla sekä maasta lähteviä. Kaikki asiakkaat eivät suinkaan ole työttömiä, vaan siellä on myös lähetettyjä työntekijöitä ja puolisoita, joita myös neuvotaan. Tällä hetkellä työnhakijapuoli vie siis enemmän aikaa.”

Helsingin EURES on tehnyt yhteistyötä myös esimerkiksi Helsingin kaupungin kanssa EU:n kemikaaliviraston perustamisen yhteydessä antamalla työmarkkinatietoa ja tietoa kaupungin palveluista kemikaalivirastoon työhön tulleiden puolisoille, jotka haluavat hakeutua suomalaisille työmarkkinoille. Myös muunlaista tietoa (mm. verotuksesta ja sosiaaliturvasta) on tarjolla ja

paluumuuttajille on työvoimahallinnon puolella oma työmarkkinainfo (usein suomenkielen taito mahdollistaa) ja akateemisille paluumuuttajille oma infonsa. EURES-palvelu on tehnyt yhteistyötä myös Suomi-seuran ja ulkosuomalaisien kanssa, jotka harkitseva paluuta Suomeen. Palvelutarjonnasta suuri osa keskittyy siis neuvontaan ja ohjaamiseen ulkomailta tapahtuvan työvoiman hankinnan sijaan. Palvelulla on kuitenkin potentiaalia toimia myös entistä laajemmassa roolissa työvoiman liikkuvuuden edistämisessä, sillä EURES-neuvojat:

- ◆ ovat Euroopan työmarkkinoiden asiantuntijoita ja toimivat linkkinä rekrytoinnissa: auttamalla rekrytoinnin käynnistämisessä, etsimällä paikallisen yhteistyökumppanin ja ottamalla hakemukset vastaan, tekemällä tarvittaessa esivalinnan (työnantaja tekee aina lopullisen valinnan) sekä neuvomalla ulkomaisia työntekijöitä suomalaiseseen työelämään liittyvissä kysymyksissä.
- ◆ markkinoivat palveluitaan eri puolilla Eurooppaa. Esimerkiksi puolalainen Eures-neuvoja tarjoaa suomalaisille työnantajille myös seuraavia palveluita: työtarjousten käänös, mainostila paikallisessa lehdessä ja radiossa sekä paikallisissa ja alueellisissa työvoimatoimistoissa ja muissa relevanteissa palvelukeskuksissa, apua asiakirjojen ja todistusten valinnassa, CV:n lähettäminen suomalaiselle EURES-neuvojalla tai suoraan työnantajalle, haastattelun järjestäminen työnantajalle, jne.
- ◆ tarjoavat työnantajien käyttöön internet-portaalin, jossa on eurooppalainen työpaikka- ja työnhakijapankki. Portaalissa työnantaja voi ilmoittaa avoimista työpaikoista sekä etsiä työntekijäehdokkaiden ansioluettelointa. Sivujen palveluita hyödyntää vuosittain yli miljoona käyttäjää.
- ◆ tarjoavat työnantajille mahdollisuuden osallistua Euroopassa järjestettävään rekrytointitapahtumiin. EURES hoitaa tiedottamisen ja tarjoaa ”standin” työnantajille, jotka tulevat paikalle. Rekrytointitapahtumat voivat olla yleismessuja tai kohdistua tiettyyn segmenttiin (opiskelijat, ammattiryhmä, tms.) Kiinnostus Suomeen vaihtelee riippuen siitä onko kyse tietyn alan messuista vai yleismessuista. Suomi ei yleensä ole se houkuttelevin maa, jos kyseessä on yleismessut ja useita eri maita edustettuna. Työnantaja voi myös jättää työpaikkailmoituksensa neuvojalta hakijoille jaettavaksi.

EURES-palvelut tuottavat siis työvoiman etsinnän ja alustavien haastattelujen osalta hyvin samantyyppisiä palveluja kuin henkilöstöpalveluyritykset. Suuria ryhmiä rekrytoitaessa työnantajan on tarkoituksenmukaista mennä lähettäjämäahan ja tutustua työntekijöihin ennen rekrytointia, mutta yksittäisten rekrytointien kohdalla työnantaja voi mahdollisesti haastatella henkilöä virtuaalisesti nettikameran (ja arvioida mahdollisesti työnäytettä) ja/tai puhelimen kautta ja työsopimus voidaan allekirjoittaa ilman matkustamista maas-

ta toiseen. EURES-palvelut muodostavat EU/ETA-alueella laajan verkoston, mutta työnantajien kannalta hieman passiivisen kanavan kansainvälisille rekrytoinneille.

Kansainvälisille markkinoille lähtevät suomalaiset henkilöstöpalveluyritykset ovat rakentaneet astetta aktiivisempaa verkostoa Euroopan lisäksi myös Venäjällä ja Aasiassa. Näiden kanavien perustamisen edellytys on kysyntä, joten niiden merkitys työmarkkinoiden kansainvälistymisessä on konkreettinen. Henkilöstöpalveluyrityksen rekrytointi- ja/tai työvoimanvuokrauspalvelu sisältää vaihdellen työvoiman etsimisen, haastattelut, ammattitaidon- ja soveltuvuuden testauksen ja asettautumispalveluita. Lisäksi erilaisia kielikoulutus- ja perehdytysosiota kuuluu mukaan palveluntarjoajasta ja asiakkaan tarpeesta riippuen. Joissakin tapauksissa myös monimuotoiseen työyhteisöön ja johtamiseen liittyvää koulutusta on annettu osana palvelupakettia. Henkilöstöpalveluyritysten palvelu etenkin vuokratyövoiman kohdalla voi kattaa koko prosessin eli palvelun tuottaja tuo työvoiman tilauksen mukaisesti työnantajalle, eikä tilaajayrityksen tarvitse lähteä itse haastattelemaan tai testaamaan tulijoiden osaamista. Erityisesti pitkään kestäneissä asiakkuuksissa on mahdollista, että työvoiman hankinta on vuokratyövoiman osalta ulkoistettu henkilöstöpalveluyritykselle kokonaan. Myös mahdollisuus puolen vuoden ”koejaksoon” on tehnyt henkilöstöpalveluyritysten vuokratyöstä houkuttelevan vaihtoehdon kansainvälisessä rekrytoinnissa, vaikka tavoitteena olisikin pysyvän työvoiman hankinta. Toisaalta heikoimmat palvelun tarjoajat toimivat vain ”matkatoimistoina” työvoimalle.

Henkilöstöpalveluyritykset tarjoavat myös mahdollisuutta rekrytoida työvoimaa suoraan yrityksen palvelukseen ja/tai vuokrasuhteen päätyttyä työntekijä voi mahdollisesti jäädä myös asiakasyrityksen palvelukseen. Näiden mahdollisuuksien varmistaminen on tärkeää, kun henkilöstöpalveluyritysten roolia kansainvälisessä työvoiman liikkuvuudessa määritellään, koska ne eivät aina itsestään selvästi kuulu yritysten toimintatapoihin. Työntekijän ”menettäminen” asiakasyritykselle ja mahdollisesti myös asiakasyrityksen menettäminen eivät välttämättä ole tarkoituksenmukaista henkilöstöpalveluyritykselle.

Osa henkilöstöpalveluyrityksistä tuottaa koko palveluprosessin itse, mutta usein joitakin osia hankitaan kumppaneilta, jotka ovat erikoistuneet esimerkiksi osaamisen testaamiseen, koulutukseen tai asettautumispalveluihin. Etenkin pienet konsulttitoimistot tai yhden hengen yritykset voivat räätälöidä palvelukonseptinsa yhteistyössä muiden vastaavien palvelun tuottajien kanssa. Muutamilla suuremmilla henkilöstöpalveluyrityksillä on jo hyvinkin pitkälle kehitettyjä konsepteja, jotka perustuvat pitkäaikaiseen kokemukseen tai kansainvälisen henkilöstöpalveluyrityksen pitkään käytössä olleeseen kon-

septiin, joka sitten on lanseerattu myös Suomessa. Kentällä toimii siis hyvin erityyppisiä palvelun tuottajia:

- ◆ Pienet, usein yhden henkilön konsulttifirmat, joiden (mahdollisesti yksittäiset) toimeksiannot perustuvat monissa tapauksissa voimakkaasti henkilösuhteille joko työnantajayritykseen tai työntekijöiden lähtömaahan tai sekä että. Tosin myös ilman näitä kontakteja ja vailla aiempaa osaamista olevia konsultteja on tarjonnut palveluita asiakkaille kysynnän kasvaessa, koska kynnys alalle on melko matala.
- ◆ Suurehkot vakiintuneet henkilöstöpalveluyritykset, joista monet ovat käynnistäneet toimintansa vasta joitakin vuosia sitten, mutta vakiinnuttaneet asemansa ammattitaitoisella toiminnalla ja laajentaneet palvelutoimintaansa myös Suomesta ulkomaille.
- ◆ Kansainväliset henkilöstöpalveluyritykset, jotka ovat perustaneet toimipisteensä myös Suomeen ja joilla on parhaimmillaan kymmeniä toimipisteitä eripuolilla maailmaa (myös ”franchising”).

Kaksi viimeksi mainittua ryhmää ovat voimakkaasti esillä sekä aktiivisina työnantajina että mainonnassa, kun taas ”yhden miehen konsulttiyritykset” voivat olla vähemmän näkyviä ja jopa hankalasti löydettäviä toimijoita työnantajan ja työntekijän välissä. Viimeksi mainittujen kohdalla palvelun laatu voi vaihdella yritysjohdon kansainvälisestä ja tunnustetusta asiantuntijasta toimintaansa aloittelevaan tulokkaaseen. Suuremmat yritykset toimivat usein myös työnantajina ja vuokraavat työvoimaa eteenpäin, kun taas pienet konsulttitoimistot toimivat usein lähinnä rekrytoinnin apuna ja työvoiman välittäjinä.

Olennaista on kuitenkin palvelun eri osioiden sisältö, riippumatta siitä tuottaako sen yksi vai useampi palvelun tarjoaja. Rekrytointi, osaamisen löytäminen ja sen tunnistaminen vaativat toimialan tuntemista, mikä perustuu usein rekrytoijien omaan taustaan ko. alalla. Pääsääntöisesti henkilöstöpalveluyritykset ovatkin keskittyneet tietyille toimialoille, joilla niillä on erityisasiantuntemusta työmarkkinoista ja työnantajien tarpeista. Suuren palvelutarjoajan konseptit on segmentoitu eri kohderyhmille (IT-osaajat, myynti- ja taloushallinto, johto- ja esimiestehtävät, terveydenhoitoala, laivanrakennus, teollisuus, rakennus, jne.) ja pienemmät konsulttiyritykset keskittyvät usein yhteen tai kahteen kohderyhmään kerrallaan.

”Ajatus on ollut tiukka selkeä toimialarajaus, että me todella tunnetaan se ala että tunnetaan se työnantaja- ja työntekijäpuoli, että saadaan osaaminen kohtaan. Meillä on alakohtaiset tytäryhtiöt jokaiselle toimialalle.”

Myös oppilaitosten ja kouluttajien osaamista voidaan hyödyntää osaamisen tunnistamisessa. Keskeisiä kysymyksiä palvelukonseptin laadun ja kattavuuden ohella ovat myös työvoiman hankinnan kustannukset, prosessin eettisyys sekä kansainvälisen rekrytointi- ja johtamisosaamisen kehittäminen asiakasyrityksessä. Henkilöstöpalveluyritykset (ja koulutusorganisaatiot) ovatkin tärkeässä roolissa, kun työnantajien kykyä toimia kansainvälistyvillä työmarkkinoilla kehitetään.

Kustannukset ulkomailta rekrytoinnissa ovat työnantajalle yleensä korkeammat kuin kotimaasta rekrytoitaessa, mutta säästöä voi syntyä esimerkiksi työpaikkailmoitusten (lehdet, internet) poisjäämisestä ja etsintään käytetyn ajan säästymisestä. Näin ollen kustannukset eivät ainakaan EU:n sisällä ja vaikeasti täytettävien ja työnantajan aikaa sekä useita ilmoituksia vaativien työpaikkojen osalta välttämättä ole merkittävästi tai lainkaan korkeammat, kuin rekrytoitaessa Suomesta. Myös vuokratyövoiman käytössä erot kustannuksissa voivat olla melko vaatimattomia. Henkilöstöpalveluyritysten kannalta on kannattavaa tuoda työntekijöitä ulkomailta, koska sopimukset ovat pitkiä eli puolen vuoden tai vuoden sopimuksia eli pidempiä kuin työvoiman kotimaisessa vuokraamisessa usein on tilanne. Alkupanostus on suurempi, mutta tuottoa tulee pidemmältä ajalta, mikä laskee kokonaiskustannuksia myös asiakkaalle.

Myös koulutuskustannuksista voidaan säästää, koska yleensä tavoitteena on löytää tehtävään riittävän ammattitaitoinen henkilö, eikä täydennyskoulutusta tarvita. Normaalin rekrytointiveloituksen lisäksi ulkomailta tapahtuvan rekrytoinnin käynnistämisestä voidaan veloittaa esimerkiksi n. 500 euroa työntekijätasolla tai 1500 euroa toimihenkilötasolla sisältäen ensimmäisen palkatun henkilön. Jos palveluun halutaan lisätä esimerkiksi asettautumispalveluita, myös suurehkolle työntekijäryhmälle (esim. 20 hlö) lisäkustannukset voivat olla selkeästi alhaisemmat per henkilö kuin pienelle toimihenkilöryhmälle. Toimihenkilöiden ja asiantuntijoiden rekrytoinnissa kustannuksia nostavat pienemmät ryhmät ja asiakkaiden vaatima yksityiskohtaisempi palvelu, joka vaatii usein myös enemmän aikaa. Yleistettäviä kustannuksia on kuitenkin mahdotonta määritellä, koska hinnoittelu eroaa palvelujen tarjoajien välillä ja kyse on yleensä osittain räätälöidystä palvelusta, jonka mukaan kustannukset muodostuvat. Kustannukset eivät välttämättä ole merkittävä este työvoiman hankkimiselle ulkomailta. Ongelmallisempia ovat yksittäisiä työntekijöitä tarvitsevat pienet yritykset, koska yksittäisten henkilöiden rekrytointi ei välttämättä ole kaikkien palvelun tarjoajan kannalta kannattavaa toimintaa. Useampien pienten yritysten yhteistyöllä on kuitenkin mahdollista rekrytoida suurempia ryhmiä, jolloin toiminta on kannattavaa.

Useimmissa tapauksissa kansainväliseen rekrytointiin liittyvä toiminta ei ole vielä kovin vakiintunutta ja monet varsinaiset konseptit ovat vielä rakenteilla. Osittain tähän vaikuttaa myös kysyntä. Kannattavan työvoiman rekrytoinnin volyymin tulisi olla kohtuullisen suuret. Pienemmillä yrityksillä ja etenkin yksittäisten välittäjinä toimivien henkilöiden kohdalla 10–15 henkilöä voi olla taloudellisesti kannattavaa, mutta suurempien välittäjien kannalta toiminnan olisi oltava merkittävästi suurempaa ollakseen liiketaloudellisesti todella kiinnostavaa.

”Tää on sillee uus konseptii, että Suomeen ei ole vielä keretty tuoda, odotuksia aika paljon, siellä on kentällä kova tarve, mitä olen 1–2 kk kiertäny. Varmasti ensi vuonna puhutaan jo sadoista ihmisistä.”

Useimmiten haastatellut henkilöstöpalveluyritykset toivat Suomeen ehkä muutamia kymmeniä työntekijöitä vuodessa, mutta suuremmat massat olivat harvinaisia ja liittyivät lähinnä Olkiluodon ydinvoimalan rakentamiseen enemmän kuin Helsingin seutuun. Tavoitteena ja odotettuna toivetilana olisi suurimmilla yrityksillä noin sadan tai jopa useamman sadan ulkomaalaisen tuominen Suomeen vuosittain, jolloin toiminta on kannattavaa. Kansainvälisesti työvoimaa välittävän yrityksen toiminta ei kuitenkaan perustu yhden alueen työmarkkinoiden kysynnälle. Vaikka jotkin mikroyritykset voivat keskittyä vain työvoiman tuomiseen Suomeen ja jopa mahdollisesti yhdelle työnantajalle, suuret työvoimaa ulkomailta välittävät yritykset eivät yleensä toimi alueellisesti. Ne välittävät työvoimaa koko Suomeen ja myös Suomesta ulkomaille sekä palvelevat myös mahdollisten ulkomaisten toimipisteidensä paikallisia tai kansallisia työmarkkinoita. Toiminnan logiikka perustuu siis toimijan verkoston laajuuteen ja asiakkaiden määrään, joiden kautta kysyntä kansainvälisillä työmarkkinoilla muuttuu tilauksiksi. Tietyille alueelle keskittävää palvelukonseptia on haasteellista rakentaa, koska alueelliset ja toimialakohtaiset kysynnän muutokset voivat olla nopeita. Lisäksi yleensä välittäjä voi keskittyä vain kapeaan asiakassegmenttiin, koska toimialan tunteminen on tärkeää. Ulkomaalaisen työvoiman alueellinen kysyntä ei siis merkittävästi määrittelen alan ja suurempien yritysten menestystä, vaikka se voi olla tärkeä joillekin ulkomaalaiseen työvoimaan erikoistuneille mikroyrityksille.

3.1.2 Pullonkauloja

Markkinoille pyrkivät yritykset kohtaavat kovaa kilpailua, koska lähtömaisissa paikalliset ja usein myös kansainväliset työnvälitysyrietykset ovat jo rakentaneet omat verkostonsa alueelle. Laadukkaan, yksilön oikeuksia kunnioittavan ja eettisesti pitävän palvelun kehittäminen voi vahvistaa Suomalaisten

yrittäjien kanssa hintakilpailu voi olla vaikeaa.

”Yritykset joita siellä jo oli meidän kilpailijoina, olivat usein liettualaisia yrityksiä, välittivät työvoimaa etenkin metalliteollisuuden tarpeisiin myös Suomeen. Ajateltiin että mennään Eestin yli uusille markkinoille, mutta opittiin pian se, että ei me sitä oltu keksittykään. Tätä oli tehty jo meitä ennen. Toiminta ei kuitenkaan ollut kovin näkyvää eli kaikki käyttäjäyritykset on pieniä alihankkijayrityksiä, semmosia, jotka eivät yllä mediaan. Niistä ei tavallaan ole mikään kriittinen taho erityisen kiinnostunut. Se kai on tarkoituskin, että ei ne näy. Sitten meriteollisuudessa alkoi työsuojelupiirin aktiivinen puuttuminen, ne kävi läpi niitä yrityksiä ja kaikkien piti tehdä selvitys, minkälaisia miehiä, minkälaista työvoimaa, minkälaisin ehdoin. Silloin, oli jossain mediassakin sitä, että oli 2,5 euron palkkoja.”

”Rakennusosalalla meillä on vielä pääosin suomalaisia ja yksi syy on se, että siellä on niin paljon ulkomaalaisia vuokrafirmoja ja alihankkijoita, jotka tarjoaa niin halvalla ja maksaa jossain kohtaa väärin, että jos niiden kanssa meinaa rehellisesti kilpailla niin on vähän vaikeeta. Vastaavaa harmaan talouden ongelmaa ei ole metallialalla tai kiinteistöalalla niin paljon ollenkaan.”

Ensimmäinen pullonkaula on siis palveluntuottajan näkökulmasta kilpailutilanne, jossa läpinäkyvä ja eettisesti kestävä toiminta joutuu kovan haasteen eteen, kun toimitaan markkinoilla, missä eettiset kysymykset, toimintatavat ja lainsäädäntö ovat hyvin erilaisia kuin Suomessa. Ukraina, Kiina ja Venäjä tarjoavat mahdollisuuksia myös niiden kotimarkkinoilla, mutta suomalaisten yritysten kilpailuetu näillä markkinoilla muodostuu todennäköisesti enemmän laadusta ja luotettavuudesta kuin hinnasta. Toisaalta esiin nousi myös näkemyksiä, joiden mukaan suuret kansainväliset työvoimaa välittävät yritykset eivät aina ole kovin kiinnostuneita suomalaisen työläinsäädännön yksityiskohtaisesta noudattamisesta. Kehittämisen kannalta on siis haasteena tukea sellaisten palveluntuottajien menestystä, joiden toiminta on sekä eettisesti kestävää että liiketaloudellisesti kilpailukykyistä.

Toinen pullonkaula kehittämistoiminnassa on matala kynnys siirtyä alalle ja sen myötä heikko liiketoimintaosaaminen. Huolimatta siitä, että alalla on useita vakiintuneita toimijoita, lähestyy työntekijä usein myös palvelua tarjoavat henkilöt, joiden ammattitaito on selvästi puutteellinen tai olematon. Heikkolaatuisina tarjotut palvelut vähentävät työnantajien halukkuutta ja mahdollisuuksia kansainväliseen rekrytointiin.

”Tuntuu että on aika paljon näitä firmoja, koska kun meillä oli Hesarissa isoin otsikoin, että ryhdymme palkkaamaan työntekijöitä ulkomailta, niin yhden viikon puhelin soi koko ajan, tarjottiin näitä rekrytointipalveluita ihan riesaksi asti. Että tällasia pieniä yrityksiä, jotka nyt aloittelevat, niin sellasia on, mutta niitä, joilla olisi jo kokemusta ja näin, niin niitä varmaan on vähän. Myös moni ulkomaalainen on ottanut useampi yhteyttä, sellaisia jotka asuu Suomessa, ja he haluaisivat tuoda kotimaastaan tuttaviaan ja sukulaisiaan ja muita ystäviään. Kaikenlaisia yhteydenottoja on tullut, mutta kyllä pitää olla hyvin tarkkana siinä kenen kanssa lähtee yhteistyötä tekemään.”

”Kyllä tarjouksia (ulkomailta rekrytoinnista) tulee ja palveluiden tarjoajia on ollut ja olemme ottaneet vastaan, keskustelleet ja kuunnelleet mitä heillä on sanottavaa. Toistaiseksi on ollut aika helppo kategorisesti todeta, että ei nyt, koska heidän liikeideansa on ollut vasta idean asteella. On ehdotettu yhteistyötä, rekrytoinnissa ja kouluttamisessa, mutta keskustelu on paljastanut, että kotiläksyt on tekemättä. Joillekin on tullut yllätyksenä että meillä on erimerkiksi terveydenhuollon oikeusturvakeskus, joka on portinvartijana näiden rekisteröintien takana. Kun perustiedotkin puuttuvat, on aika helppo todeta, että me emme lähde kehittämään teidän liiketoimintaa. Olemme valmiita keskustelemaan kun kotiläksyt on tehty. Kaikkiin on kuitenkin jätetty portti auki, että olkaa hyvä ja lähestykää kun teillä on konsepti koossa. Siellä on terveydenhuollon oikeusturvakeskus portinvartijana, koulutuksen tuottajat eli miten saadaan järjestettyä koulutus, ministeriöt ja miten homman rahoitus esimerkiksi ja julkisen rahoituksen osuus, jne. Alan toimijalla pitäisi olla kuvio valmiiksi mietitty ja valmiit yhteistyösuhteet.”

Epämääräisiä ja asiantuntemattomia tarjouksia on tullut paitsi suoraan yrityksille myös viranomaisten, oppilaitosten ja etujärjestöjen tietoon. Tämä heikentää koko alan uskottavuutta ja työnantajien halukkuutta ottaa riskiä mediassakin usein ongelmalliseksi leimatun ilmiön kanssa. Toiminnan vakiinnuttamiseksi ja kehittämiseksi olisi siis kyettävä vähentämään ammattitaidottomien ja/tai epärehellisten yrittäjien toimintaa ja erottamaan laadukkaat palveluntuottajat tästä ryhmästä. Korkealaatuisten ja selkeiden rekrytointikonseptien nouseminen työnantajien ja palvelun tarjoajien yleiseen tietoisuuteen todennäköisesti vähentäisi asiattomia tarjouksia ja lisäisi työnantajien luottamusta palvelun toteutukseen. Osa työnantajista on kertonut olevansa haluttomia lähtemään mukaan ulkomailta tapahtuvaan rekrytointiin, vaikka prosessi näyttää lainmukaiselta ja toimivalta, koska selkeitä pelisääntöjä ja rutiineja ei vielä ole syntynyt ja toiminta on usein esillä erilaisten ongelmataustien kautta. Tällöin julkinen palvelu kuten EURES voi tarjota luotettavan vaihtoehdon kansainvälistä rekrytointia harkitsevalle työnantajalle. Mahdol-

lisuus joutua viranomaisten kanssa hankaluuksiin, vaikka aiheettomastikin, on etenkin pienen työnantajan resursseille ja suurten työnantajien maineelle liian suuri riski.

Eettisiä ongelmia ilmiöön liittyy kahdella tasolla: yksilön oikeusturvan ja kansainvälisen oikeudenmukaisuuden näkökulmista. Yksilöiden oikeusturvan eli erilaisten välityspalkkioiden ottamista työntekijöiltä tai laittomien sopimusten tekemistä on pyritty karsimaan juuri epäluotettavien (usein ulkomaalaisten) alihankkijoiden ja välikäsien poistamisella ketjusta. Työvoimavälitysyrietykset pyrkivät välttämään tätä ongelmaa perustamalla tytäryhtiöitä ulkomaille ja palkkaamalla luotettavaa henkilökuntaa ulkomaan toimistoihinsa. Paikallisia tapoja on vaikea kitkeä, mutta avoimet ilmoitukset paikallisissa lehdissä ja avoimet toimistot alueella vähentävät ongelmaa. Erityisesti ongelma koskee EU:n ulkopuolisia maita kuten Kiinaa, Filippiinejä ja Ukrainaa. Kun toimijoiden asiantuntemus lisääntyy ja läsnäolo lähettäjämaissa opettaa paikalliset toimintatavat ja synnyttää luottamukseen perustuvia verkostoja, myös ongelma todennäköisesti korjaantuu. Esimerkiksi Venäjällä suomalaisen työnvälityspalvelun suosio perustuu paitsi oletettuun ammattitaitoon myös luotettavuuteen. Kansainväliset järjestöt kuten IOM (International Organization for Migration) tai ILO (International Labor Organization) ovat luoneet välineitä/21/ ongelmakohtien tunnistamiseen ja läpinäkyvyyden lisäämiseen, joita voidaan lisätä osaksi rekrytointi konseptia. (Toisaalta esimerkiksi IOM on joutunut usein itse kansalaisjärjestöjen kritiikin kohteeksi.) Tosin ongelmakohtien tunnistamisen välineet ovat yleensä Suomen oloissa normaaleja viranomaiskäytäntöjä, joilla varmistetaan toiminnan asianmukaisuus. Esimerkiksi kysely työntekijöille Suomessa tai jo lähtömaassa voi lisätä prosessin läpinäkyvyyttä.

Ongelmia aiheuttavat myös suomalaistaustaiset välittäjäyritykset, jotka toimivat ilman riittävää moraalia. Välittäjä voi esimerkiksi vaatia sopimuksia, jossa työvoiman edellytetään palaavan kotimaahansa puolenvuoden kuluksi. Myös matkakustannukset ja asumiskustannukset sekä palkka olisi syytä olla sovittuna ja tiedossa jo hyvissä ajoin, eikä vasta perillä Suomessa. Erityisesti jos työvoimaa välittävä yritys on osallisena asumisen järjestämisessä tai vuokraisäntänä Suomessa, olisi palkan ja pakollisten menojen suhde sekä kustannustaso Suomessa selvitettävä työnhakijoille selvästi jo lähtömaassa. ”Nykyajan orjuutena” voidaan pitää tilannetta, jossa välittäjä ottaa työntekijöistä liian tiukan otteen mm. organisoimalla matkat, asumisen, työpaikan ja koulutuksen ja veloittamalla näistä työntekijältä epäselvien sopimusten kautta merkittäviä summia, ilman että työntekijällä on todellisia vaihtoehtoja tarjolla. Etenkin täysin suomen ja englannin kielen taidoton työntekijä on vailla todellista neuvotteluasemaa ja mahdollisuuksia liikkua Suomen työmarkkinoilla. Joissakin tapauksissa palveluita tuottavat yritykset eivät halua

asiakkaidensa kertovan ulospäin, kuka palvelua hoitaa, vaan pyrkivät pitämään hyvin matalaa profiilia eikä suinkaan korostamaan prosessin läpinäkyvyyttä. Kun sama toimija on sekä työnantaja, matkan järjestäjä, vuokranantaja, asettautumispalvelun ja kielikoulutuksen tarjoaja, on prosessia syytä katsoa hyvin tarkkaan ulkopuolelta, koska väärin käytökset eivät välttämättä kovin kauaksi näy.

Työnantajien näkökulmasta prosessi, jossa on monia lakiin ja moraaliin liittyviä epävarmuuksia, ei ole todennäköinen työvoiman hankintakanava. Rekrytointiprosessien läpinäkyvyys on tärkeää paitsi eettisen kestävyuden varmistamiseksi myös palvelun markkinoimiseksi työnantajille. Eettinen kestävyys onkin jo käytössä joidenkin palveluntuottajien markkinoinnissa. Eettisesti kestävä ja kilpailukykyisen palvelukonseptin kehittäminen on haaste markkinoilla, missä kilpailuetua usein hankintaan juuri moraalista joustamalla tai hyödyntämällä toimintakulttuuria, joka poikkeaa selvästi suomalaisesta oikeuskäsityksestä ja toimintatavasta, mutta voi kuitenkin olla laillista lähtömaassa.

Kehityssuuntana on ollut erilaisten palvelupakettien ja pitkäaikaisten kokonaisratkaisujen rakentaminen. Olennaista on konseptin saaminen tuottavaksi, sillä moni hyvinkin mietitty kokonaisuus on jäänyt toteutumatta.

”Sellaista pakettia siihen suunniteltiin, että siinä olisi ollut sertifiointit ja sitten kielikoulutusta, sellainen avaava kielikoulutus ja jonkinlainen suomitietouspaketti. Ja sitten myös motiivin koulunta, että meillä oli se ajatus, että kun tänne tuodaan, niin tänne tuodaan pysyvästi olemaan eikä sellaisia reissulaisia, jotka lähtevät kuuden kuukauden kuluttua pois. Ajateltiin, että pysyväisluontoisen Suomeen muuttamisen motiivi täytyy selvittää jo siellä, ettei meistä tule matkatoimistoa. Mutta ei me sitä koskaan päästy tekemään, että sekin jäi sitten vaiheeseen.”

”Kyllä me suunniteltiin jo koko prosessi valmiiksi vaihe vaiheelta, oltiin yhteydessä tarvittaviin tahoihin täällä ja kohdemaassa ja oltiin valmiina lähtemään, kun tämä työnantaja ilmoitti, että ei olekaan enää tarvetta rekrytoida ulkomailta.”

Konseptien rakentaminen ei siis riitä synnyttämään menestyvää pakettia, jos kysyntä ei ole kohdallaan tai asiakkuuksia vain vähän. Erityisen riskialtista näyttäisi olevan yhteen työnantajaan perustuva pitkälle räätälöity ja monen toimijan kesken rakennettu hanke, jonka taustalla ei ole muuta työnvälitystai koulutustoimintaa kansallisella tasolla. Tilanteet voivat muuttua globaalissa taloudessa hyvin nopeasti. Ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi vaatii

siis yleensä sitoutuneen asiakasryhmän, hyvän palvelutuotteen sekä luotettavat kumppanit ja riittävän laajan markkian kysynnän varmistamiseksi.

3.1.3 Kehityksen suunta: kokonaisvaltaiset palveluratkaisut

Kehityksen suunta on niin pienissä konsulttitoimistoissa kuin suuremmissa henkilöstöpalveluyrityksissäkin on kohti systemaattisia palvelukonsepteja, joita olisi mahdollista soveltaa eri puolilla maailmaa. (ks. laatikko CASE 1).

”Vahvuutemme on mielestäni hyvin pitkälle mallinnettu konseptimme ja sen hoito alusta loppuun asti lähtömaassa tapahtuvista valmisteluista vastaanottoprosessiin Suomessa ja siitä asiakkaalle ja sitten vielä jatkoahoito. Työntekijät testataan ominaisuuksiltaan ja ammattitaidoltaan. Heille tarjotaan tarkkaa tietoa siitä, millainen työolainsäädäntö täällä on ja minkälaista täällä on asua. Myös kaikki työpaikkaan ja sosiaaliseen puoleen liittyvät asiat pitää käydä läpi.”

”Me tarjoamme asiakkaalle kokonaispaketin sisältäen ”relocation-palvelut” sillä ajatuksella, että työnantajan rekrytoidessa palvelun taso on niin hyvä, että on sama kuin ottaisi Suomessa jo asuvan ulkomaalaisen henkilön kauttamme töihin. Eli kokonaisuutena paketti viranomaispapereineen, asunnonetsintöineen päivineen.”

Palveluille tyypilliseen tapaan kokonaispalveluratkaisut ovat perusosiltaan standardoituja, mutta osin räätälöity asiakkaan tarpeen mukaan. Palvelupakettien rakentamisen myötä alalle on syntynyt yhteistyörakenteita, joiden puitteissa kyetään tarjoamaan hyvinkin kattavia palvelukokonaisuuksia, jos kysyntää palveluille löytyy. (ks. CASE Manpower ja Opteam) Merkittävä vahvuus on nimenomaan mallinnettu ja käytännössä testattu palveluratkaisu, joka on käytännön työssä kehittänyt toimivat prosessit ja tarvittavat yhteistyöverkostot.

Kehittämistyön kannalta tällaisten pitkälle vietyjen konseptien taustalla oleva osaaminen ja kokemus ovat merkittäviä resursseja, kun rekrytointiprosessien kehittämistä ja alueellista hyödyntämistä pohditaan. Palvelut kehittyvätkin selvästi kohti kattavampia palvelupaketteja, joista työnantajille voidaan räätälöidä sopiva aina tarpeen mukaan. Palvelukokonaisuuksien laatu syntyy sen osien laadusta. Työvoiman etsintä uusista EU-maista tai Aasiasta ei sinänsä vaadi kovin erikoistunutta osaamista, vaan usein olemassa olevat yhteistyösuhteet ja verkostot tai niiden rakentaminen riittävät. Tosin usein aiemmin hyvinkin toimineet verkostot voivat yllättää, niiden muuttuessa liiketoimintasuhteiksi ja rahan liikkua toimijoiden välillä. Sen sijaan osaan työvoiman löytäminen ja asianmukainen testaaminen, eettisesti kestävä

toimintatapa, luotettavien ja osaavien yhteistyökumppanien löytäminen lähettäjämaasta sekä Suomessa tarjottavien asettautumis- ja koulutuspalveluiden organisointi ovat haasteita, joiden onnistuminen on keskeistä toimivien kanavien rakentamisessa.

Laadukkaiden palvelukokonaisuuksien nouseminen viranomaisten, työnantajien ja palveluntuottajien yleiseen tietoisuuteen kehittääkin todennäköisesti koko toimialaa ja karsii epämääräisiä ja asiantuntemattomia yrityksiä kentältä. Osa palveluntuottajista tuottaa hyvinkin laadukkaita palveluja. Keskeinen haaste on kehittää palveluratkaisun muita osa-alueita (koulutus, asettautuminen, neuvonta) yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa, jotta kokonaisvaltaiset palveluratkaisut saadaan toimimaan käytännössä. Myös laajentuvat EURES palvelut tulisi kytkeä entistä kiinteämmin osaksi henkilöstöpalveluyritysten kehittämien konseptien toimintaa, jotta prosessin luotettavuus korostuisi, julkisen sektorin sitoutuminen olisi näkyvää ja EURES palveluiden hyödyntäminen lisääntyisi.

Toimivan ja laajasti levittäytyneen kansainvälisen työnvälitysverkoston vahvistaminen vaikuttaakin olevan tarkoituksenmukaisin keino kansainvälistä suomalaisia työmarkkinoita. Olemassa oleva ja laajeneva verkosto tarjoaa jo merkittävät kontaktit työvoiman liikkuvuudelle. Kansainvälistyvät työnvälityspalvelut ”opettavat” aktiivisesti työnantajia rekrytoimaan kansainvälistä työvoimaa ja kilpailun kiristyessä myös kehittävät luotettavia ja uskottavia konsepteja menestyäkseen. Ne toimivat myös markkinoiden ehdoilla eli ”varastoon” ei työvoimaa yleensä ole tarkoituksenmukaista tuoda. Sen sijaan uusia luovia ratkaisuja työvoiman hankintaa voidaan puolestaan kehittää, jos toimintaa kyetään ohjaamaan niin, että kilpailu tapahtuu myös laadun, ei vain hinnan muodostuksen kautta. Vaikka kansainvälinen työvoiman välitys on kysynnältään enemmän kansallinen ja kansainvälinen kuin seudullinen kysymys, on tarkoituksenmukaista, että seudun kehittäjät vahvistavat oman alueensa palveluiden laatua, koska ne muodostavat konkreettiset kanavat, jotka aktiivisesti etsivät markkinoita, luovat kysyntää ja uusia ratkaisuja työmarkkinoiden kansainvälistämiseksi.

CASE: Manpower: CBC -konsepti

Cross Border Connections (CBC) hankkeen tarkoitus on yksinkertaistettuna tuoda ulkomaista työvoimaa Suomeen mutta myös välittää ihmisiä Suomesta maailmalle. Kansainvälisesti Cross border on toiminut noin 15 vuotta, mutta Suomessa toiminta käynnistyi vuoden 2008 alkupuolella.

Hankkeen puitteissa ei ole vielä kesään mennessä tuotu työvoimaa ulkomailta. Cross border -hanke on tarkemmin prosessoitu kuin normaali kansainvälinen työvoiman hankinta. Asiakkaalle tarjotaan relocation-palvelut (viranomaispaperit, asunnon etsintä, pankkitilit, jne.) sisältävä paketti ajatuksella, että palvelun taso on niin hyvä, että on sama kuin ottaisi Suomessa asuvan ulkomaalaisen henkilön Manpowerin välityksellä töihin. Cross border käynnistää ulkomailla haun ja CBC-konsulttien verkosto jokaisessa maassa hakee ihmisiä suoraan Manpowerin toimistojen kautta. Henkilöesittelyt tulevat lähtömaasta ja haastattelu on tehty paikallisessa toimistossa. CV:t, ja henkilöiden referenssitiedot on tarkistettu eli prosessi on sama kuin Suomessa etsittäisiin asiakkaalle henkilöä.

Asiakas voi lähteä ulkomaille tekemään haastatteluja, jos on kyse isommasta ryhmästä. Tämä on asiakkaalle edullisempaa kuin tuoda henkilöt Suomeen haastatteluun. Usein puhelinhaastattelu ja esikarsinta tehdään ennen haastattelua. Näin asiakas pääsee toteamaan, että henkilöt ovat sellaisia, mitä kannattaa lähteä maailmalle haastattelemaan tai tuoda Suomeen. Rekrytoinnin jälkeen tulee relocation-palvelu, jonka tuottaa yhteistyökumppani. Myös suomalaisuudesta ja Suomesta kerrotaan perustietoa eli miten viranomaisasiat hoidetaan, esimerkiksi että poliiseja ei saa lahjoja ja miten toimia suomalaisessa yhteiskunnassa. Materiaali on kirjallisena ja se on tarkoitus esittää hakijalle jo lähtömaassa paikallisella kielellä.

Yrityksen paikallinen konsultti on yhteydessä työnhakijaan omalla äidinkiellään. On tarkoitus muodostaa globaali hakurekisteri ulkomaille hakevista henkilöistä, jolloin hakuprosessi nopeutuu. Tarvitaan kuitenkin paikallisia toimistoja maailmalla, jotta face-to-face-haastattelu voidaan tehdä aina ennen henkilön esittelyä prosessin mukaan. Myös pelkkä CV voidaan lähettää, riippuen sopimuksesta asiakkaan kanssa. Käytännössä näin varmistetaan, että aina tapahtuu sama prosessi. Tällä hetkellä 18 maata on mukana Cross Borderissa, pääasiassa Euroopasta johtuen viranomaiskäytännöistä. Poikkeuksia EU-maista ovat vain Etelä-Afrikka ja Sveitsi. Manpowerin toimistoja on 80 maassa, joten toiminnalla on hyvät edellytykset laajentua. Tälläkin hetkellä voidaan hakea muista maista, mutta yhteistyö toimii hitaammin.

CBC on kansainvälisen yrityksen kannalta kiinnostava konsepti huolimatta siitä, että sen toiminta on vasta käynnistymässä Suomessa. Euroopassa työvoimaa haetaan erityisesti Itä-Euroopasta. "Ehkä tärkeimmät markkinat ovat kuitenkin Meksikossa, josta työvoimaa lähetään Yhdysvaltoihin ja Aasiassa, josta työvoima hakeutuu Lähi-itään ja erityisesti Dubaihin" (Reuters 2008).

CASE: Opteam Global

Opteam on kehittänyt rekrytointikonseptiaan pitkään ja hankkinut paljon kokemusta Olkiluodon ydinvoimala työmaan henkilöstöhankinnoista. Opteam pitää suurimman osan palveluista omissa käsissään, eikä ole ulkoistanut esimerkiksi asettautumispalveluita tai kuljetuksia, vaan hoitaa kokonaisuuden keskitetysti.

Syyskuussa 2007 Opteam Global avasi toimiston lentokentältä helposti saavutettavaan paikkaan, Vantaan Tikkurilaan. Ulkomaalaista työvoimaa saapuu ensisijaisesti Slovakiasta ja Puolasta, joissa molemmissa Opteamilla on omia toimistoja. Opteam Global on konsepti, jossa työhönottohaastattelut ja testit tehdään lähtömaassa ja tutustuttaa lähtijät yrityksen toimintakulttuuriin jo tässä vaiheessa. Myös Suomen työoloista ja vapaa-ajanmahdollisuuksista kerrotaan työntekijälle jo lähtömaassa. Mahdolliset koulutustarpeet selvitetään Amiedun kanssa yhteistyössä luodun Opteam Pro -järjestelmän avulla. Suomessa työntekijöiden kysymyksiin vastataan heidän omalla äidinkielellään Opteamin toimistossa. Myös asettautumista helpottavat toimenpiteet kuten viranomaispalvelut hoidetaan, järjestetään työntekijöille asunto ja myös auto työpaikalle liikkumista varten, jos tarpeen. Työntekijöille tarjotaan myös yksityiskohtainen opas, joka käy läpi asumiseen ja työskentelyyn liittyviä asioita Suomessa.

3.1.4 Neuvonta työnantajille

Merkittävä osa kansainvälistä rekrytointia on tieto liittyen lähtömaiden toimintatapoihin ja lakeihin sekä säädöksiin sekä lähtömaassa että Suomessa ja muihin olennaisiin käytäntöihin. Laadukkaat henkilöstöpalveluyritykset ja EURES ovat asiantuntijaorganisaatioita, jotka tarjoavat tämän tiedon asiakkailleen. Osa työnantajista rekrytoi kuitenkin ulkomailta itsenäisesti, jolloin erillinen neuvontapalvelu olisi erittäin tervetullut apu. Myös rekrytointia harjoittavat työnantajat, joko palvelun tuottajan välityksellä tai itsenäisesti, voisivat saada objektiivista tietoa rekrytoinnin vaatimuksista ja luotettavista palveluntuottajista (ilman asiakkuutta) tätä kautta. Oikean tiedon löytäminen tuottaa usein hankaluuksia työnantajalle. Tiedon paikkansa pitävyys, laaja-alaisuus ja ajantasaisuus ovat tärkeitä onnistuneiden päätösten tekemiselle, mutta esimerkiksi internetistä löydetty tieto voi olla jo muuttunut, kun sitä sovelletaan käytäntöihin. Ratkaisu tiedon puutteeseen ja sirpaloitumiseen on luonnollisesti neuvontapalvelu, mutta ongelmana ovat tiedon tarpeen laajuus ja yksityiskohtaisuus sekä hyvän näkyvyyden saavuttaminen, jotta tieto myös helposti löytyy.

”Kyllä mä näkisin niin, että valtion viranomaisten tehtävänä olisi luoda sellainen malli, että mitä pitää tehdä. Netistä saa kaikenlaista tietoa kunhan keräilee sieltä, mutta usein sitä ei yksittäinen firma edes osaa hakea, että suorastaan nyt tarvittaisiin jotain koulutusta, jossa kerrotaisimme meille

henkilöstöihmisille, että millä tavalla pitää tätä asiaa lähteä lähestymään, mistä hakea tietoa ja mistä sieltä internetistä osaa hakea niitä tietoja. Ja tietysti myös se, jos lähtee tämmöseen projektiin, niin millaisia ongelmia voi tulla eteen ja mihin pitää varautua ja justiin kaikki nämä koulutus, ja koulut ja lasten päivähoito ja työterveyshuolto ja asuntokysymykset, niin niihin joutuu antamaan vastauksia myöskin näille työntekijöille jonkin verran, että siinä mielessä kyllä tässä olisi tarvetta.”

Tietoa ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnista ja maahan muuttamista seuraavista toimenpiteistä tarjoavat jo nyt monet neuvontapisteet. EURES-neuvojilta, työvoimatoimistojen työnantajapalveluista, TE-keskuksista sekä Helsingin työvoimatoimiston EURES-palvelun yhteydessä toimivalta ”ulkomaisen työvoiman rakennusalan tietokulmalta” (Rakennusteollisuus RT) tai Vantaalla toimivalta työlupayksiköltä on saatavilla asiantuntevaa tietoa. Esimerkiksi Vantaalla työministeriön alaisuuteen perustettu työlupayksikkö vastasi kuukausittain jopa tuhanteen työnantajilta tulevaan tiedusteluun ja vieraili myös yrityksissä neuvomassa työperustaiseen maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä. Veroviranomainen ja Kela ovat perustaneet Helsinkiin yhteisen palvelupisteen, joka opastaa myös työnantajia (InTo). Myös EK (Elinkeinoelämän keskusliitto) ja kauppakamarit ovat saaneet tiedusteluja, vaikka niillä ei varsinaisesti ulkomailta tapahtuvaan rekrytointiin liittyviä erityisiä neuvontapalveluita olekaan. Myös monia seminaareja on järjestetty teeman ympärille ja monet internetsivustot tarjoavat paljon yksityiskohtaista tietoa. Tietoa on siis paljonkin tarjolla, mutta se voi olla vaikeasti löydettävissä ja sirpaleista.

”En ole yhtään sellaista henkilöä tavannut, joka pystyisi luettelemaan mitä pitää tehdä, kun työntekijä tulee Suomeen. Omalta hallintoalueelta voidaan kertoa kaikki, jokainen poikkeus ja kaikkien poikkeuksien poikkeukset, mutta ei koko kenttää. Jos ajatellaan näin, että kun Igor tai Stanislav tulee Suomeen tuohon lentokentälle, niin mitä hänen pitää tehdä. Numero yksi mene sinne, numero kaksi mene sinne, että se olisi vaikka joku 15 askeleen ohjelma ja että painu töihin lukisi lopussa. Kukaan ei pysty kertomaan, koska viranomaiset on itsekin hämillään. Ohjeiden taustalla on se ironia, että täytyy olla äärettömän sitkeä ihminen tai yritys, että sen puhelinnumeron taustalta tai web-sivun taustalta hän löytää sen asian, joka koskee häntä. Ja aina on helppoa sanoa, että kääntykää jonkun paikallisen yrityksen puoleen tai tällaista.”

Työnantajilla on tarvetta saada tietoa mm: miten verotus järjestyy, kauanko lupaprosessi kestää, kuka voi auttaa työvoiman löytämisessä, mitä erityispiirteitä liittyy eri alueilta rekrytoitavien ihmisten kulttuuriin, miten asunnot järjestyvät, kuka on luotettava työvoiman välittäjä, onko palveluita mahdolli-

selle perheelle ja kouluja lapsille, jne. Tiedontarpeet ja säädökset vaihtelevat toimialoittain paljonkin ja kaiken kattavan palvelun kehittäminen ei välttämättä ole edes tarkoituksenmukaista.

”Meiltä edellytetään poliisin työtä, että me tsekattaisiin niitä taustoja ja papereita ja kaikkia muita. Ja sitten kun siellä on pienikin virhe, jota syystä tai toisesta ei oo pystytty tarkistamaan, niin sehän kolahtaa tietenkin meidän nilkkaan, että haluttaisiin entistä selkeämpää yhteistyötä viranomaisen kanssa, että nää porukat, jotka tulee, niin niillä olis vaikka joku palvelupiste, joka auttaisi näiden taustojen selvittämisessä, että ne sais leiman, että ok.”

”Yksi selkeä ongelma on vastuuvakuutuksissa ja muissa; meillä ei ole englanninkielen terminologiaa. Me on tehty työtä sen kanssa oikein pitkään. Me ei vielä kukaan ymmärretä todellisuudessa vastuuvakuutuksien oikeaa terminologiaa, kun puhutaan yritys vastuuvakuutuksista, työntekijän turvakatuutuksista ja kaikista. Vaikka pistetään vakuutusyhtiöitä nokakkain, niin olen edelleen epävarma, että korvaako ne yhtään mitään. ”

Yksi ratkaisu olisi asiantuntijoiden kouluttaminen, jotka pystyisivät välittämään tietoa yli omien hallintorajojensa. Kokoamalla eri tiedon tuottajien verkosto ja markkinoimalla sitä esimerkiksi kasvavan ja profiiliaan vahvistamaan pyrkivän EURES palvelun kautta, voitaisiin luoda näkyvyyttä työnantajiin päin. Selkeästi työvoiman kansainväliseen liikkuvuuteen profiloitunut palvelu olisi luonnollinen tietolähde, mutta vaatisi tiedon välittämistä myös EU/ETA alueen ulkopuolisesta liikkuvuudesta ja sitä koskevista säännöksistä ja linjauksista. Työnantajille suunnattu tietopalvelu ei vaadi laajaa palvelupisteiden verkostoa, mutta toimialakohtainen ja seudun tuntemus auttaisi neuvoojaa konkretisoimaan ohjeensa. Neuvonnan olisi siis tarkoituksenmukaista olla alueellisesti rajattua. Osin kysymykset ovat siis samoja kuin työntekijöiden kohdalla, mutta eivät aina. Yritysten neuvontapalvelu, joka tarjoaa puolueetonta tietoa ulkomailta tapahtuvasta rekrytoinnista ja siihen liittyvistä viranomaiskäytännöistä ja palvelualan yrityksistä on kuitenkin luontaisesti ennemminkin valtion ja elinkeinoelämän etujärjestöjen tehtävä, kuin kaupunkien toimintaan sopiva palvelu. Tosin esimerkiksi Helsingin kaupunki on Euroopan Kemikaaliviraston asettautumispalveluiden yhteydessä kerännyt laajasti tietoa internetsivustoille erilaisista asettautumispalveluista Helsingin seudulla. Lisäksi yritykset ovat halukkaita jakamaan kokemuksiaan, joista voivat oppia myös muut, koska tämä ei ole niiden ydinosaamisaluetta. Näin ollen tietoa on jo paljon tarjolla, mutta sitä olisi mahdollista edelleen täydentää myös systemaattisella tiedonkeruulla yrityksiltä sekä palveluiden tuottajilta, joille tiedon jakaminen ei aiheuta heikennystä niiden kilpailuasemaan.

3.2 Osaamisen sopeuttaminen – koulutus

Koulutus ja työmarkkinat ovat luonnollisesti toisiinsa sidottuja. Maahanmuuttajien osaamisen sopeuttaminen suomalaiseen työympäristöön koulutuksen avulla on maahanmuuttopolitiikan keskeinen tavoite. Olemassa olevaa palvelujärjestelmää ei ole kuitenkaan rakennettu työperustaisille maahanmuuttajille. Kielikoulutusta tarjotaan työvoima- ja sosiaalitoimistojen asiakkaille, mutta suoraan työhön tulevat eivät ole kenenkään vastuulla. Myös ammatillinen opetus, työhön ohjaus ja niiden tukijärjestelmät on luotu kouluttamaan maassa jo asuvia ja usein vaikeasti työllistyviä maahanmuuttajia. Poikkeuksia ovat lääkärin muuntokoulutukset ja muutamat hankkeet, joissa ulkomailta rekrytoidun työvoiman tai jo työssä olevien ulkomaalaisten osaamista on päivitetty Suomen työoloja vastaavaksi. Vaikka ulkomailta tapahtuvien rekrytointien tavoitteena onkin yleensä löytää suoraan valmiiksi ammattitaitoista työvoimaa, usein koulutusorganisaatiota tarvitaan kuitenkin paitsi kielitaidon kehittämiseen ja osaamisen päivittämiseen myös osaamisen arvioimiseen.

”Se lähtee yrityksen lähtökohdasta liikkeelle, että yritys tarvitsee työntekijöitä. Kun yritys on päätenyt siihen, että ei löydy sopivaa työvoimaa Suomesta, niin he lähtevät etsimään ulkomailta. On tapauksia, joissa yritys rekrytoi suoraan eli heillä on tytäryhtiöitä tai muita kanavia tai he ostavat rekrytointipalveluita henkilöstöyrityksiltä. Yksi rekrytointiyritys, jonka kanssa me teemme yhteistyötä on tuonut työvoimaa useammastakin kohteesta, eli siinä on nyt näitä caseja. Siellä on yritys ja tämä henkilöstöpalveluyritys, jotka hoitaa sitä lähtömaassa tapahtuvaa rekrytointiin liittyvää toimintaa ja kun tarvitaan osaamisen kartoitusta tai osaamisen kehittämistä, tulee koulutuksen järjestäjän rooli mukaan. Sitä voidaan tehdä joko meidän toimesta tai me voimme toimia paikallisen kouluttajan tai koulutuksen järjestäjän kanssa.”

Työmarkkinoiden kansainvälistyessä koulutuksella on ainakin kolme haastetta:

- 1) Koulutuksen organisointi ja osaamisen testaaminen lähtömaissa/ulkomailta. Ulkomailta tapahtuvassa rekrytoinnissa osaamisen testaus on keskeistä, jotta mahdolliset koulutustarpeet voidaan kartoittaa jo aikaisessa vaiheessa lähtömaassa. Myös tutkintojen tunnustaminen on osa osaamisen arviointia, mutta opetushallituksen 2005 tekemän kyselyn mukaan se ei sinänsä merkittävästi edistänyt tunnustuksen saaneiden työllistymistä. Osittain tämä saattaa johtua puutteellisesta kielitaidosta, koska jo kansalaisuuden saaneet kokivat tunnustamisen auttaneen työuralla etenemistä enemmän kuin muut vastaajat. Vastaajina olivat 293 tutkinnon tunnustamispäätöksen (1994–2004) saanutta maahanmuuttajaa. (Blomqvist

2007.) Työmarkkina-arvo on vain osin tutkinnosta riippuvainen ja olen-
naista on myös ammatillinen osaaminen ja/tai kielitaito.

- 2) Koulutuksen organisointi suoraan työhön tuleville henkilöille Suomessa, koska työperustaisille maahanmuuttajille ei toistaiseksi ole tarjolla kotoutumispalveluita tai julkisin varoin kustannettuja kieli- ja ammattikoulutuksia, joita tarjotaan työvoima- ja sosiaalitoimistojen maahanmuuttaja-asiakkaille. ”Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle kotouttamislain toimeenpanosta” (VNS 4/2008 vp) ehdottaa työperustaisten maahanmuuttajien pääsyä kotouttamislain piiriin ja kotoutumiskoulutuksen kehittämistä lainsäädännöllä. Selonteon mukaan ”tavoitteena on, että kaikille kieli- ja perehdyttävän koulutuksen tarpeessa oleville Suomessa asuville maahanmuuttajille (joiden oleskelun Suomessa arvioidaan kestävän vähintään vuoden) voidaan oleskeluluvan perusteesta riippumatta tarjota koulutusta. Laissa säädettäisiin myös ALKU-hankkeen (Aluehallinnon uudistaminen) puitteissa päätettävälle aluehallintoviranomaisille velvoite järjestää, ohjata ja seurata koulutusta sekä työnantajille velvoite varmistaa edellytykset koulutukseen osallistumiseksi. Koulutukseen osallistumisesta voitaisiin periä maksu, jos maahantulon peruste on opiskelu, työ tai yrittäminen ja se maahanmuuttajan taloudellinen asema huomioon ottaen olisi kohtuullista. Työnantaja osallistuisi osaltaan työn perusteella Suomeen muuttaneiden kielikoulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin.” (VN 2008) Tämän toteuttaminen poistaisi koulutukseen ohjaamisen puutteen työperustaisten maahanmuuttajien kohdalla, mutta vaatii uusia toimintamalleja ja resursseja.
- 3) Suomalaisten työyhteisöjen ja työnantajien monikulttuurisuusvalmiuksien kehittäminen Vaikka tämän tutkimuksen työnantajat olivat palkanneet onnistuneesti ulkomaalaisia ja osalla oli jo pitkäkin kokemus aiheesta, tuli esiin muita tapauksia, joissa mm. ulkomailta palkattu työntekijä ”hiillostettiin” ulos työpaikalta suomalaisten työntekijöiden toimesta. Tällöin ei välttämättä paine kohdistu suoraan ulkomaalaiseen työntekijään, vaan enemmänkin työnantajaan ja työntöön vaikeuttamiseen yrityksen kannalta keskeisten työntekijöiden taholta. Myös vanhat ennakkoluulot ovat edelleen rekrytoinnin esteenä, vaikka työvoimapulan edessä entistä useampi työnantaja on hankkinut myös ulkomaalaista työvoimaa.

Toisin kuin rekrytoinnissa, missä työnantajat ovat selkeästi henkilöstöpalveluyritysten asiakkaita tai käyttävät julkista EURES palvelua, maahanmuuttajien koulutuksessa perinteisesti suurin asiakas on ollut työhallinto. Koulutuksen, etenkin kielikoulutuksen, kysyntä ja sen kasvu perustuu siis julkisen sektorin ostoihin ja niitä ohjaavaan lakiin, ennemmin kuin markkinoiden kysyntään. Työhallinto kustantaa koulutuksia ja työnantajat tarjoavat työssäoppimispaikkoja ja mahdollisia työpaikkoja valmistuville. Vielä ei ole määritelty, kenen vastuulla on kielikoulutus tai ammatillinen koulutus, kun ulkomaalai-

nen saapuu Suomeen suoraan työhön, vaikkakin roolia on vahvasti työnantajalle tarjottu. Suoraan ulkomailta rekrytoitavien koulutus lähtee hyvin eri lähtökohdasta kuin perinteinen maahanmuuttajakoulutus. Edellisessä ulkomaalaista työvoimaa on aktiivisesti haettu työnantajan toimesta, kun taas jälkimmäisessä oppilaitokset yleensä etsivät sopivia työnantajia koulutuskumppaneiksi osin tai täysin julkisesti rahoitettaviin koulutuksiin ja työnantajalle voidaan joutua perustelevaan, miksi kannattaa ottaa maahanmuuttajia työharjoitteluun. Suoraan ulkomailta rekrytoitun työvoiman kohdalla tilanne on siis uusi, ja tässä kappaleessa hahmotellaan joitakin mahdollisuuksia sekä palvelun että sen kustannusten organisoimiseksi perustuen olemassa oleviin käytäntöihin, toteutuneisiin tapauksiin ja kehityksen suuntaan.

3.2.1 Palvelut ja niiden tuottajat

Koulutuksessa yksityisen ja julkisen sektorin työnjako on selkeämpi kuin rekrytoinnissa, koska täysin yksityisiä yrityksiä kentällä on vain vähän. Kielikoulutus on yleensä tärkeä osa onnistunutta maahanmuuttoa, joten koulutusta on paljon, mutta ei silti tarpeeksi. Suurin yksittäinen kysynnän luoja on työhallinto ja työvoimatoimistot ja TE-keskukset. Ne tilaavat huomattavan paljon kielikoulutuksia kotouttamislakiin perustuen. Selmanet.fi mukaan koulutusta antaa yli 30 toimijaa Helsingin seudulla:

- ◆ Aikuislukiot (6kpl)
- ◆ Yliopistot (2 kpl)
- ◆ Ammatilliset oppilaitokset (4 kpl)
- ◆ Vapaan sivistystyön toimijat (8 kpl)
- ◆ Järjestöt (2 kpl)
- ◆ Kaupungit, ym. tahot (9 kpl)

Lisäksi on tarjolla suomen kielen ryhmiä ja kerhoja erilaisille (Caisa, kohtauspaikat, ym.) kohderyhmille sekä yrityksiä, jotka tarjoavat kielikoulutusta ulkomaalaisille (Taitoprofiili, Campus Oy, etc.). Usein yritykset profiloituvat ja omaavat erityisosaamista tietyillä osa-alueilla. Kielikoulukseen liittyvää osaamista ja kokemusta on siis pääkaupunkiseudulla monipuolisesti tarjolla, mutta ei useinkaan yhdistettynä kansainväliseen rekrytointiin. Kielikoulutus on melko hajanaista, koska sitä tarjoavat monet eri tahot ja selkeä yhtenäinen kokonaisuus ja työnjako puuttuvat. Tarjonta on avoinna eri hakijaryhmille tietyin rajoituksin, mutta suoraan työnantajille tarjotaan paketteja ulkomaalaisen työvoiman kielitaidon parantamiseksi lähinnä ammatillisten oppilaitosten ja aikuiskoulutusorganisaatioiden kanssa tehtävän yhteistyön ja erilaisten hankkeiden puitteissa.

Myös ammatillista osaamista kehittävä ja päivittävä koulutusta tuottavat lukuisat toimijat yliopistoista ammattikouluihin/22/. Yliopistot ovat tarjon-

neet koulutusta esimerkiksi lääkärien muutokoulutuksen toteuttamisessa. Erityisen keskeisessä asemassa ovat kuitenkin ammatilliset aikuiskoulutuslaitokset, koska ne palvelevat ensisijaisesti työnantajia, työvoiman tarve keskittyy ammatillisen koulutuksen saaneisiin osajiin ja aikuiskouluttajat ovat olleet myös hyvin aktiivisia ulkomailta tapahtuvan rekrytoinnin kehittämisessä. Ammatillinen aikuiskouluttaja on ensisijaisesti elinkeinopoliittinen toimija, jonka asiakas on työnantaja. Vasta toissijaisesti koulutus kohdistuu yksilöön eli aikuisopiskelijaan. Kaikilla muilla koulutusasteilla varhaiskasvatuksesta yliopistoon ykkösasiakas on opiskelija. Aikuiskoulutuksesta palveluita ostavat pääsääntöisesti työvoimahallinto, mutta jonkin verran myös suuret työnantajat. Usein yritysten tilaukset ovat ”täsmäkoulutuksia” eli halutaan parantaa tietyn henkilön suomenkielen taitoa tai muita valmiuksia liittyen nimenomaan maahanmuuttajiin. Kun koulutus on siirtynyt lähettäjämaihin, mukaan ovat tulleet myös muutamat uudet koulutusta tarjoavat yritykset ja yksittäiset konsultit.

Ammatillisen koulutuksen ja työelämän kehittämisen palveluita maahanmuuttajiin liittyen tuottavatkin erityisesti aikuiskoulutuslaitokset. Yksittäisistä koulutusorganisaatioista esimerkiksi ammatillinen aikuiskoulutuskeskus Adulta oli vuosina 2006 ja 2007 Suomen suurin maahanmuuttajien kielikouluttaja. Kielikoulutus on myös Adultan suurin maahanmuuttajille tarjottu koulutuskokonaisuus. Vuodesta 2005 lähtien Adulta on tarjonnut myös ammattiin valmistavaa koulutusta, koska kysyntä on kasvanut. Myös ammattitutkintoihin johtavaa koulutusta annetaan maahanmuuttajille ja tässäkin Adulta on Suomen suurimpia kouluttajia. Toinen suuri aikuiskouluttaja Amiedu tuottaa perinteisiä perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja, mutta myös serilaisia konsultatiivisia ja hallinnollisia tuotteita (osaamisen johtaminen, hiljaisen tiedon siirto, rekisteripalvelut, jne.)

3.2.2 Pullonkaulat – organisointi ja rahoitus avoin

Heikko kielitaito voi olla este uralla etenemiselle, vaikka alan suorittaviin tehtäviin ulkomaalaisia olisi rekrytoitu jo vuosia eikä hyvää kielitaitoa vaadita.

”Näihin työnjohtotehtäviin tai ei juuri ollenkaan oteta ulkopuolelta, vaan uralla halutaan nostaa eteenpäin talon sisällä. Mutta keskijohtoon on haettu ulkopuolelta ja siellä ei nyt vielä ole ollut ulkomaalaistaustaisia hakijoita, koska siellä on aina edellytetty amk- tai yliopistotutkintoa, niin heitä on vielä siellä aika vähän. Ja tietysti se on esimiehillä sitten se, että siellä edellytetään sitä suomen kielen kirjallista taitoa myös.”

Kielitaidon puute voi vaarantaa myös ammatillisesta koulutuksesta valmistumisen. Esimerkiksi Helsingin kaupungin hankkeessa rekrytoituja inkerinsuomalaisia on opiskelemassa oppisopimuksella lähihoitajiksi ja monilla oli kohtalaisen hyvä suomen kielen taito valmiina. Kuitenkin tässäkin yhteydessä on noussut esiin kysymys kielitaidon riittävydestä tutkinnon loppuun suorittamiseksi, vaikka osana kolutusta annetaan myös suomenkielenopetusta. Intensiivikurssia ennen työn aloittamista (1–2 kk) onkin pohdittu ja osin hyödynnettykin, jotta opintojen eteneminen työn ohessa olisi mahdollista ja työnteko ei vaatisi liikaa resursseja työnohjaukselta. Kielen heikko oppiminen heikentää sekä uralla että opinnoissa etenemistä eli osaamisen kehittämisen jää helposti vaillinaiseksi myös työnantajan näkökulmasta.

Yksi keskeinen ongelma on kielikoulutuksen hajanaisuus, kurssien vaikea vertailtavuus ja riittävyys jo maassa olevien maahanmuuttajienkin kohdalla, joten palvelun aktiivinen laajentaminen edellyttää selkeämpää toimintamallia.

”Pääkaupunkiseudulle tulee koko aika niin paljon maahanmuuttajia, että täällä ei ole riittävästi kielikoulutuspalveluita, ainakaan kohtuuhintaisia. Meiltäkin kuka vaan voi ostaa kielikoulutusta, mutta jos ostaa yksityisenä, niin ei rahat riitä. Kotoutumiskoulutusjärjestelmä on hyvä, mutta se ei kata työnperässä tulevia. Työväenopistoissa, aikuislukioissa on erilaisia koulutuksia, mutta ei vaan tarpeeksi vieläkään. Se, että huomioitaisiin työssä olevat ja heidän tarpeensa, niin se on iso haaste. Miten saadaan sellaisia rahoitusratkaisuja ja aineistoja, että he voivat opiskella osittain verkon välityksellä ja osittain itsenäisesti. Kielikoulutuksessa aina tarvitaan sitä opettajaa, että harva pystyy itekseen kauheen pitkälle opiskeleen.”

Oikean koulutuksen löytäminen ja sisältöjen arviointi on usein hankalaa jopa ammattilaisille (ns. rinnasteisten kielikoulutusten yhteydessä) johtuen kurssisisältöjen puutteellisista kuvauksista ja monista eri kouluttajista. Ilman ohjausta sopivaa koulutuspaikkaa on vaikea löytää.^{23/} Koulutuksen hinta voi myös olla kynnys pienipalkkaisissa työtehtävissä, jos työnantaja ei osallistu kustannuksiin. Toisaalta edullisten iltakurssien hinnat vaihtelevat yleensä 30–200 e välillä. Tasoryhmän löytäminen työperustaisessa maahanmuutossa tuskin on kuitenkaan ongelma, koska aikaisempaa suomen kielen osaamista tulijoilla ei todennäköisesti ole lukuun ottamatta inkerinsuomalaisia paluumuuttajia, osaa virolaisista ja muutamia yksittäisiä poikkeuksia. Kielikurssien tarjonta on hyvin esillä pääkaupunkiseudun monikulttuuripalvelussa (Selma) internetissä, mutta tutkimuksenteko hetkellä vain Suomen kielellä, koska palvelu on suunnattu alan työntekijöille. Maahanmuuttajille suunnattu internetipohjainen tietopalvelu, ”infopankki” (infopankki.fi) sisältää puolestaan tietoa monella eri kielellä, mutta linkki pääkaupunkiseudun kielikoulu-

tuksista johtaa takaisin Selman suomenkielisille sivuille. Tosin Selman sivuilta löytyy englanninkielinen esite, joka kertoo kielikoulutuksen tasoista sekä tarjoaa yhteystiedot kaikkiin kouluttajiin, mutta ei tarjolla olevia kursseja tai tarkkoja sisältöjä. Tarjolla olevia koulutuksia ei siis ole saatavilla yhtenä kokonaisuutena englanninkielellä tai muilla kielillä. Infopankin ja Selman yhdistäminen ja kehittäminen ESR-hankkeen puitteissa tarjoaa mahdollisuuden tämän ongelman poistamiseen, jolloin palvelun käyttöarvo nousee huomattavasti myös työnperässä muuttaneille ja työnantajille, jotka voivat välittää tiedon ulkomaalaisille työntekijöilleen. Palvelun tarjontaa ollaan jo organisoimassa seudullisesti. Koulutuksen organisointi tulisi kuitenkin suunnitella heti alkuvaiheessa perustuen työssä vaadittavaan kielitaitoon ja aiottuun oleskelun pituuteen.

Toinen kysymys on kielikoulutusten organisointi työnperässä tuleville. Käytännössä yhdistelmä, jossa kielikoulutus käynnistetään intensiivikursseilla ja jota jatketaan työn ohessa, nähdään toimivaksi malliksi. Joitakin kokeiluja on tehty ja etenkin SPECIMA-hankkeessa on vuosien 2000–2007 aikana runsaasti mallinnettu juuri sairaanhoitajien ja lääkäreiden kieli- ja muuntokoulutusta Suomessa. Edellytyksenä on siis hyvin organisoitu ja pitkä (esim. 2 vuotta) koulutusjako kielen ja osaamisen päivittämiseksi lähtötasosta riippuen.

”Kyllä mulla semmonen käsitys on, että jos halutaan oikeesti päästä parempiin tuloksiin, tätä kielen opetusta pitäisi tehostaa ja tehdä siitä intensiivikoulutusta. Kun tulee maahan, niin lyödään sellanen paketti, että kolmessa kuukaudessa osaat kieltä kuin kuka tahansa meistä. Ei sillä tavalla, että työväenopistot järjestää näitä maahanmuuttajien kielikursseja, missä ollaan 2–3 tuntia illassa yhtenä iltana viikossa. Sen pitää olla täyspäiväopiskelua muutama viikko kerta kaikkiaan ja sitten päästään aloittamaan työ.”

”Laitetaan sinne työpaikalle ja opitaan työssä se kieli, mutta se edellyttää sitä, että työyhteisöillä on avoin mieli siihen. Ensin elekielellä ja sitten muutamilla sanoilla ja sitten se siitä pikkuhiljaa lähtee, et näinhän muualla maailmassa asiat menee.”

Pullonkaula on koko prosessin puuttuminen eli valmiita käytäntöjä ei vielä ole syntynyt, vaikka melko hyvä kuva kokemuksen kautta on muodostunut siitä, miten koulutus olisi tarkoituksenmukaista järjestää. Kohtuullisen hyvää kielitaitoa edellyttäviin tehtäviin kielikoulusta voidaan antaa jo osin lähtömaassa, mutta varsinainen koulutus tapahtuu esimerkiksi oppisopimuksen puitteissa työskenneltäessä. Koulutus voi käynnistyä jo lähtömaassa etenkin kolmansissa maissa, joissa lupaprosessi on usein pitkä, mutta se voidaan to-

teuttaa myös Suomessa ennen työn aloittamista. Työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja etenkin ns. ”työparikäytännöstä” on saatu hyviä kokemuksia koulutuksessa ja työelämässä. Toimintamalli sopii alkeita opettelevalle ja edistyneelle opiskelijalle. Työparimallissa maahanmuuttajalle nimetään suomalainen työpari, joka jo koulutuksen aikana ja myöhemmin työpaikalla vahvistaa kielen oppimista, työhön perehtymistä ja toimii myös sosiaalisena linkkinä työyhteisöön. Tämä on tärkeää etenkin niillä työpaikoilla, joilla ei aiemmin ole ollut maahanmuuttajatyöntekijöitä./24/

Työssä ja käytännössä tapahtuvaa kielenoppimista tukee myös se, että kaikilla maahanmuuttajilla ei ole taustalla aiempaa kielenoppimista ja pitkää kokemusta koulumaisesta opiskelusta, vaan oppimaan on opittu käytännön tilanteissa ja vuorovaikutuksessa. Työpari tyyppistä käytäntöä onkin kokeiltu hyvin tuloksin esimerkiksi Ylä-Pirkanmaalla, missä kiinalaisia metallialan työntekijöitä on rekrytoitu yhteistyössä viranomaisten ja kouluttajien kanssa. Koulutusta on järjestetty myös työvuorojen vaihteessa, tunti toisen vuoron lopussa ja tunti toisen alussa. Tältä ajalta maksetaan palkka.

Kolmas, vähemmän esiin noussut teema oli käytäntöjen muuttaminen Suomessa. Työyhteisön toimintatapoja voi muuttaa niin, että hyvä suomenkielentaito ei ole välttämätön edellytys työnteolle organisaatiossa, vaikka näin on perinteisesti ajateltu. Samoin koulutuksen mahdollisuuksia joustaa kieli vaatimuksissa olisi pohdittava, koska EU/ETA alueen ulkopuolelta tulevat joutuvat suorittamaan ammatinharjoittamislupaa edellyttävän tutkinnon Suomessa. Esimerkiksi näyttöihin perustuvassa koulutuksessa (kuten lähihoitaja) voidaan harkita mahdollisuutta suorittaa osia koulutuksesta kuten laajoja kirjallisia tehtäviä myös muulla kuin suomen kielellä (venäjä, englantia) ja pohtia mahdollisuutta myös muissa koulutuksissa (esim. sairaanhoitaja). Vaikka EU/ETA alueen sisältä tulevilta sairaanhoitajilta tai lääkäreiltä ei vaadita tutkinnontunnustamista, työnantaja vaatii todennäköisesti hyvää suomen kieltä. Vaihtoehto erittäin hyvälle kielitaidolle on muutos työyhteisössä ja toimintatapojen uudelleen organisointi. Monimuotoisemman työyhteisön johtaminen voi vaatia suuriakin muutoksia hyvin homogeeniselle työyhteisölle suunniteltuihin toimintamalleihin.

”Terveyskeskuksessa nyt keskustellaan siitä, mikä Ruotsissa on jo ollut pitkään eli hoitoalan työt profiloimaan. Prosessit muutetaan niin, että kielitaito on määräävä tekijä siinä. Eli potilasturvallisuuteen liittyvät potilasasiakirjojen käsittely, lääkelaskenta ja kaikki tän tyyppinen asia, niin siihen on oma henkilöstö. Se muu henkilöstö voi olla sitten huonommalla kielitaidolla. Mutta se on valtavan iso prosessien muutos, varsinkin kun sitä on Suomessakin viety ihan toiseen suuntaan jo pitkään. Sairaalassahan kaikki yrittää tehdä kaikkea ja se osaston kulttuuri pyrkii olemaan tällainen tiimi-

mäinen ja näin, mut että ihan vakavasti terveyskeskus nyt miettii sitä, että lähdetäänpö sellaiseen prosessimuutokseen.”

Vaikka muutokset koulutuksessa ja työyhteisössä ja näitä tukevat strategisen päätökset ovat suuria prosesseja, ne ovat kuitenkin merkittävä osa tavoitteellista työmarkkinoiden kansainvälistämistä. Mutta muutos on myös mahdollinen, jos työ on pitkäjänteistä ja määrätietoista. Usein palvelutehtävissä työn tilaava organisaatio, voi pelätä asiakkaidensa reaktiota, mutta myös asiakkaat oppivat ajan myötä kohtaamaan erilaisuutta.

”Todellakin tänä päivänä auton rattiin kelpaa minkä värinen ihminen tahansa. Aluksi se oli ongelma. Vielä 90-luvun alussa, kun ihan ensimmäiset mustat miehet tulivat auton rattiin, niin mummut ei uskaltanut tulla kyytiin, vaan kieltäytyivät ja jäivät tienposkeen. Tänä päivänä se ei ole enää ongelma.”

Toisaalta esimerkiksi bussikuskien kohdalla nousi esiin myös mahdollisuus, että työntekijä voisi mahdollisesti pärjätä myös pelkällä englannin kielellä. Tämä viittaa paikallisen palvelun tuottajan valmiuteen kansainvälistää toimintatapaan käytännön tasolla muuttuvassa ympäristössä.

Eri tehtävissä tarve on kuitenkin hyvin erilainen, joten erilaisia vaihtoehtoja tarvitaan ja intensiivioletusta ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista on sovellettava tavoitetasosta riippuen. Intensiivikoulutus ja työssä oppiminen olisi oltava osa rekryointiprosessia tarvittavan kielitaidon mukaisesti. Vaihtoehtona on myös toinen lähestymistapa, jossa työperusteisen muuton todetaan vastaavan huonosti huomattavan paljon paikallisosuamista vaativiin tehtäviin. Tällöin työvoiman kansainvälistäminen voi tapahtua suoraan koulutuksen kautta eli työperustaisten maahanmuuttajien sijaan rekrytoidaan suoraan ulkomaalaisia opiskelijoita koulutukseen. Suomessa esimerkiksi kahden vuoden mittainen kielipainotteinen pätevytymisperiodi lääkäreiden kohdalla voidaan nähdä perusteltuna. Lyhyemmän koulutuksen vaativien ammattien kohdalla pitkä koulutusperiodi ennen työelämävalmiutta herättää kysymyksen, olisiko tarkoituksenmukaisempaa tavoitella ulkomaalaisia opiskelijoita kuin työvoimaa?

Koulutuksen rahoituksen organisointi voi olla merkittävä haaste, koska työnantajien halukkuus ja/tai mahdollisuudet maksaa koulutuksesta ovat usein melko vaatimattomat, vaikka muutosta on viime vuosina kouluttajien mukaan ollut havaittavissa. Kuten aiemmin todettiin, kielitaitovaatimukset vaihtelevat eri ammateissa. Harvoissa ammateissa tarvitaan erittäin hyvää suomenkielentaitoa ja kielitasojen tulisi olla viitteellisiä ja arvioin perustua enemmän tapauskohtaiseen harkintaan. Arjen tilanteisiin riittää yleensä kie-

len perustaso (YKI 2/A2.2.), jonka hankkiminen onnistuu pääsääntöisesti kaikilta ja on laajuudeltaan noin 30 opintoviikkoa.

”Me käydään aina hakijoitten kanssa läpi, että mikä on heidän kielitasonsa. Jos ammattiasema on vaikka opettaja tai lääkäri, niin sitten pitää tietenkin tavoitella mahdollisimman korkeeta kielitaitoo. Tää on se, mitä mä yleensä sanon asiakkaille, että A2.2. on taso millä pääsee jo ihan kivasti kauppaan myyjäksi ja ravintolaan ja vastaavaan työpaikkaan, että tätä kannattaa tavoitella.”

Vaikka työnantajan ja työtehtävän kannalta suomen kielen taito ei ole aina ole välttämätön etenkin lyhytaikaisissa tehtävissä, ammateissa, joissa todella tarvitaan suomenkielentaitoa, opiskelun on oltava pitkäkestoista ja intensiivistä. Esimerkiksi käsitteellisen ammatillisen koulutuksen onnistuneeseen suorittamiseen ei tutkimusten mukaan riitä 10 kuukaudenkaan kielioopinnot (Heimonen 2007). Suomen kieltä edellyttävässä asiantuntija-ammattissa toimiminen voi vaatia jopa viiden vuoden suomen kielen koulutus/25/, jotta kieli hallitaan riittävän hyvin. Myös lähtötasot voivat vaihdella ja esimerkiksi filippiiniläinen sairaanhoitaja, venäläinen lääkäri/26/ tai inkerinsuomalainen laitoshuoltaja vaativat hyvin eritasoisen kielikoulutuksen. Inkerinsuomalaisia suomenkielenopettajia palkattiin jopa suoraan opinto-ohjaajiksi Helsinkiin.

Vastuuta kielikoulutuksen kustannuksista voidaan pohtia siitä näkökulmasta, kuinka tärkeä osa ammatillista osaamista se on. Tehtävät joissa vaaditaan hyvin pitkää ja perusteellista kielikoulutusta voivat perustason (A2.2.) jälkeen nähdä olevan ammatillista osaamista, mistä vastuu on työnantajalla ja työnteekijällä. Sen sijaan yhteiskuntaan integroitumisen edellytyksiä parantava kielen perustaso on loogista kustantaa yhteiskunnan varoista. Olisi siis määriteltävä arkikielen taso työn suorittamisen kannalta tarvittava taso. Yhteiskunnan olisi tarkoituksenmukaista varmistaa, että kaikilla on mahdollisuus oppia kielen perusteet, mutta tätä pidemmälle menevän ammatillisen kielen osaamisesta hyötyvät lähinnä työnantaja- ja tekijä, joiden voidaan olettaa kustantavan ainakin pääosin koulutuksen, joka kehittää heidän osaamistaan.

Suoraan työhön tulevien ulkomaalaisten koulutuksen rahoittamiseen voidaan soveltaa oppisopimuskoulutusta, jossa opiskelija kustantaa tutkintomaksut ja työnantaja maksaa oppisopimustyösuhteen ajalta palkkaa tai työvoimakapeikkoalolle tarkoitettua yhteishankintarahoitusta (TE-keskuksista), jolloin koulutuksen ostavan työnantajan osuus on noin puolet kustannuksista (yleensä noin 50 %, mutta jopa vain 30 %). Yhteishankinta soveltuu paremmin ryhmien koulutukseen, mutta myös yksittäisten henkilöiden kouluttamiseen tarkoitettulle osarahoitukselle näyttäisi olevan kysyntää. Kustannukset esimer-

kiksi pidempään kestävässä työvoimakoulutuksessa voivat kuitenkin olla jopa noin 20–30 000. Toisaalta useammalle työnantajalle jaettuna esimerkiksi 360 tunnin yhteishankintana ostettu kielikoulutus voi tulla maksamaan vain muutaman sata euroa/27/. Hintaan vaikuttaa myös se, että maahanmuuttajakoulutuksen arvioidaan vaativan enemmän resursseja verrattuna kantaväestön koulutukseen. Vaikka koulutus olisi räätälöityä ja kohdistuisi useammalle henkilölle, on investointi pienelle työnantajalle melko suuri ilman mitään subventiota. Ammatillisen koulutuksessa työnantajan vastuu voidaan kuitenkin nähdä suurempana kuin kielikoulutuksen osalta, koska työnantaja hankkii osaamista omaan käyttöönsä. Ammatillisen koulutuksen rahoittaminen on tarkoituksenmukaista olla ainakin osittain työnantajan kustantamaa. Työssäkäyville ja työhön tuleville ei kuitenkaan välttämättä sovi perinteiset maahanmuuttajille suunnatut koulutukset.

”Yhteishankinnasta oli mielestäni hankaluus, kun ihmiset oli ollut jo maassa, ainakin osa oli ollut jo puoli vuotta ja töissäkin ja sitten hankittiinkin tällännen työvoimakoulutus, jossa on lähestulkoon pakko ainakin osittain järjestää lähiopetuksena. Kaksi päivää oli koulua ja loput työpaikoilla ja opettaja sitten kävi siellä. Ongelma oli se, kun he olivat pois siitä työstä, johon heidät oli haettu, niin ilmeisesti he olivat koulussa aamupäivän ja lähtivät sitten iltavuoroon töihin. He tekivät ikään kuin tuplatyöpäivän. En tiedä teikö kaikki, mutta oli mielestäni kyllä hankalaa.”

Yhteishankinnassa olisi siis varmistettava myös työntekijöiden toimeentulo koulutusaikana samoin kuin työnantajan halukkuus myöntää aikaa opiskelun tietoperusteiseen koulutukseen, joka tapahtuu muualla kuin työn ohessa.

Tällä hetkellä koulutukseen ei ole saatavilla julkisen sektorin tukea, jos se tapahtuu ulkomailla. Kielikoulutus ja muu valmistavakoulutus (työelämätieto, ym.) lähtömaassa on kuitenkin todettu tärkeäksi, koska se helpottaa sopeutumista ja nopeuttaa osaltaan työn aloittamista. Koulutus lähtömaassa jää kuitenkin työnantajan ja/tai työntekijän kustannettavaksi

”Koulutusta olisi järkevä järjestää jo siellä kotimaassa, mistä onkin puhuttu paljon, mutta ongelmaksi nousee se, että kuka sen koulutuksen maksaa. Eli kun he tulee Suomeen, niin työhallinto tukee sitä koulutusta ja se voidaan ostaa Suomesta, mutta kun he ovat siellä ulkomailla eivätkä ole vielä edes rekrytoituneet siihen yritykseen, niin siinä tulee ongelmia.”

Periaatteena on, että työnantaja kustantaa lähtömaassa tapahtuvan koulutuksen. Yhteishankinta rahoituksen ulottamista kieli- ja valmistavan koulutuksen kursseihin myös ulkomailla voisi pohtia tilanteessa, jossa on olemassa oleva työsopimus ja ammattitaitoinen kouluttaja lähtömaassa. Rekrytointi-

prosesseissa mukana oleva kouluttajataho voi arvioida tarvittavan koulutuksen tason ja toteuttamistavan/28/. Osittainen rahoitus riittävän laadukkaaksi arvioidulle koulutukselle paitsi ohjaisi työnantajien kouluttajien valintaa, tarjoaisi myös mahdollisuuden vaikuttaa koulutusten laatuun hankinnan kautta.

3.2.3 Työyhteisöjen ja työnantajien kouluttaminen

Kuten työnantajille suunnattu neuvontapalvelu ja henkilöstöpalveluyrityksen kumppanuus, myös työyhteisöjen kouluttaminen voi toimia strategisen tietoisuuden kehittäjänä yrityksessä, jolla on potentiaalia rekrytoida työvoimaa ulkomailta. Työmarkkinoiden kansainvälistymisessä työnantajien valmiuksien kehittäminen onkin keskeisessä roolissa. Epäilevä suhtautuminen on kuitenkin (ehkä korostuen suorittavan tason työpaikoilla) usein hyvin yleistä. Työmarkkinoiden kansainvälistäminen on mahdotonta, jos työnantajien tai asiakkaiden suhtautuminen ulkomaalaisiin on edelleen hyvin epäilevää ja negatiivista.

”Käytäntö on, että ensin kerrotaan työntekijän tausta ja sitten vasta sanotaan nimi, jolloin hänet on esitelty muuna kuin maahanmuuttajana tilaaja-asiakkaalle. Ja asenteet on hyvin erilaisia. Kyllä ihan päivittäin kohdataan pelkoja siitä, että kuka sieltä nyt tulee ja mitä tästä tulee ja miten muu työyhteisö tähän suhtautuu ja ihan siis puhtaasti kieltäydytäänkin (maahanmuuttajatyöntekijästä)”.

”Kyllä se projekti missä pyritään valmentamaan kuntien työyhteisöjä monikulttuurisuuteen, niin se on ihan ehdottoman tärkeä ja se prosessi on työyhteisöjen käytävä läpi. Tämä käy aikaa päälle aika mahdottomaksi, jos me joudumme tekemään sitä työtä siinä työhönnotto ja tilauksen täyttötilanteessa, että kyllä sitä valmennusta ja keskustelua pitäisi olla kunnissa jo etukäteen ja koko organisaatiossa.”

Työnantajille tarjottavia koulutuksia olisi tarkoituksenmukaista lisätä ja markkinoida entistä aktiivisemmin myös muuten kuin ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin yhteydessä. Kulttuurisessa sopeutumisessa on usein vaikeuksia ja kulttuurien välistä kommunikaatiota pyritään kehittämään kouluttamalla sekä työnantajaa että maahantulijoita. Monet ongelmat on jopa melko helppoa ratkaista, jos ne vain nostetaan esiin ja ratkaisua etsitään. Ongelma voi olla yksittäinen henkilö tai muuten helposti tunnistettava ja korjattava ilmiö.

”Saattaa olla niin, että työyhteisössä on se yksi, joka pilaa sen koko tilanteen, että näitä ollaan paljonkin kohdattu. Mutta väärinymmärryksiä tulee paljon myös johtuen ihan kielitaidosta tai jos ei ole paljon kokemusta ulkomaalaisten kanssa toimimisesta, niin ei ymmärretä, että jo semanttiset

erot on hirveen suuret, että maahanmuuttaja voi kokee hyvinkin tylynä, jos ei olla kohteliaita, vaikka suomalaisessa kulttuurissa se saattaa olla ihan tyypillistä. ”

Kouluttamisen ei tulisi kuitenkaan rajoittua vain monikulttuurisuusasioihin, vaan opastaa myös koulutuksen käytäntöjen parempaan ymmärtämiseen. Maahanmuuttajien koulutuksessa on selvästi havaittu, että jotkut työnantajista ovat lähtökohtaisesti haluttomia osallistumaan maahanmuuttajien koulutukseen, mutta syynä voi olla yleisempi haluttomuus osallistua koulutuskustannuksiin, työpaikalla tapahtuvan ohjauksen organisointiin tai esimerkiksi yhteishankinnan rahoitusbyrokraatiaan (etenkin kun kyseessä on useamman yrityksen yhteinen koulutuskokonaisuus), kuin varsinainen ulkomaalaisvastaisuus. (ks esim. Kaikkonen 2007.) Työyhteisöjen koulutukseen olisi siis hyvä liittää monikulttuurisuusosaamisen ja asennekasvatuksen ohella myös koulutus- ja valmennusmyönteisyyden lisääminen. Viimeksi mainittu tosin edellyttää myös koulutuksen käytäntöjen sujuvoittamista ja kustannusten karsimista.

Yleisesti koettiin, että työnantajien halukkuus rekrytoida ulkomaalaisia on kuitenkin lisääntynyt erityisesti työvoimapulan vuoksi, mutta monet käytännön järjestelyihin ja koulutuksen organisointiin liittyvät tekijät voidaan kokea hankaliksi, minkä vuoksi palkataan enemmän suomalaisia. Työnantajien koulutuksen ohella työperusteisesti maahan tulevien työelämävalmennuksen yhdistäminen joustavasti työntekoon on merkittävä haaste. Työnantajan ja työntekijän näkökulmista sekä työyhteisökoulutuksen että työntekijän valmennuksen olisi toteuduttava kuitenkin ilman kohtuuttomia ajallisia ja rahallisia panostuksia.

”Suomalaisen työyhteisön valmennus, siinä on paljon parantamisen varaa. Siinä on puutteita. Ja sitten ovat nämä työperustaiset, jotka tulee ilman kotoutumisvaiheen valmennusta, niin heillä on iso haaste, että kun he tekee töitä ja pitää saada toimeentulo, että miten pystytään heidän valmennuksensa siinä työn ohessa tekemään. Työ on kuitenkin aika rankkaa ja vie ajan ja voimat, että miten se järjestetään ja organisoidaan, niin se on se iso haaste.”

Merkittävä osa prosessia on perehdyttämien, joka tutustuttaa työntekijän omaan toimenkuvaansa ja työpaikan käytäntöihin. Varsinaista ammatillista perehdytystä ulkomaalaistaustaisille tarjoavat koulutusorganisaatiot, vaikka lähtökohtaisesti perehdytys on aina työnantajan vastuulla. Esimerkiksi aikuiskoulutuskeskusten ja ammattikorkeakoulujen yhteistyönä on perehdyttämisen tueksi kehitetty monia välineitä (ohjaajan oppaita/käsikirjoja, työpaikkaohjaajan muistilistoja, perehdyttäjän tarkistuslistoja, tervetuloa taloon -op-

paita/kansioita sekä perehdyttämisen kehittämissuunnitelmia) ja työpaikoille räätälöityjä ohjauksen käsikirjoja, jne. ("Navigaattori perehdyttämiseen", ohjaus-DVD, työpaikkaohjauksen seinäkalenteri).

Pääkaupunkiseudulla työnantajille koulutusta ja perehdyttämisapua tarjoavat paitsi koulutusorganisaatiot (mm. IDA, Adultan kansainvälinen kehittämis-keskus) myös kehittämisprojektit, kuten akateemisten maahanmuuttajien työllisyyttä parantamaan pyrkivä IMC-hanke (Increasing Multicultural Coworking). Vuoden 2008 lopussa käynnistynyt Teknillisen korkeakoulun Dipolin ESR-rahoitteinen IMC-hanke tarjoaa esimieskoulutusta ja työyhteisövalmennusta pienille ja keskisuurille yrityksille, jotka rekrytoivat tai aikovat rekrytoida maahanmuuttajia. Yksi tapa aktivoida vahvistaa työnantajien kansainvälisyysvalmiuksia on siis lisätä työyhteisöjen ja työnantajien monimuotoisuuskoulutusta ja samalla tutustuttaa yritykset ulkomaalaisen työvoiman koulutusratkaisuihin.

3.2.4 Kehityksen suunta: Palveluratkaisut ja koulutusta lähtömaassa

Merkittävimmät uudistukset koulutuksen organisoinnissa ovat lähtömaassa tapahtuva koulutus ja osaamisen arviointi sekä ulkomailta rekrytoitaville rakennetut kokonaisvaltaiset palveluratkaisut, jotka tukevat myös edellä kuvatujen ongelmien ratkaisua. Aikuiskoulutusorganisaatiot ovat kouluttaneet ja testanneet mm. filippiiniläisiä sairaanhoitajia sekä slovakialaisia ja puolalaisia rakennus- ja metallialan työntekijöitä jo lähtömaassa. Osaamisen testaus on yleensä hyvin käytännön läheistä paikalla tehtävien työnäytteiden arviointia. Koulutusta on annettu myös Venäjällä Pietarin ja Karjalan alueella sekä Virossa. Näissä kohteissa koulutus on ollut pääasiassa ammatillisen osaamisen vahvistamista, jonka osana on ollut mm. inkerinsuomalaisten paluumuuttajien kielitaidon parantaminen. Osaamiskartoitus ja/tai koulutus tehdään yhteistyössä työnantaja-asiakkaan kanssa käyttämällä esimerkiksi lähtömaassa paikallisen koulutusorganisaation tiloja ammatilliseen testaukseen. Aikuiskoulutusorganisaatiot eivät kuitenkaan ole koulutusorganisaationa etabloituneet ulkomaille, kuten osa henkilöstöpalveluyrityksistä.

On myös syntynyt yrityksiä, jotka erikoistuvat koulutuksen antamiseen lähtömaassa. Esimerkiksi valmistavaa koulutusta Kiinassa tarjoava kouluttaja lupaa muutaman tuhannen euron maksua vastaan järjestää työpaikan Suomesta tai muusta länsimaasta koulutukseen osallistuneille. (ks. laatikko Futu-Vision). Vaikka em. ja toiminnastaan avoimesti tiedottavan yrityksen kohdalla kokemukset ovat olleet positiivisia, tilanne voidaan nähdä myös haasteena. Koulutuksen laatua on vaikea tarkkailla, koska toimintaa eivät välttämättä ohjaa juuri mitkään laatukriteerit tai kouluttajavaatimukset. Kiinnostusta lähtömaassa tapahtuvaan koulutukseen on laajemminkin henkilös-

töpalveluyrityksillä ja konsulteilla ja jotkut ovat koulutusta jo lähtömaissa antaneetkin.

”On suunniteltu, että me voidaan lähteä sinne (Aasiaan) ja kouluttaa ihmisiä puolivuotta ja sitten tuoda tänne työnantajalle valmiina osaavat henkilöt. Ollaan kartoitettu yhteyshenkilöitä sieltä ja ollaan hakemassa asiakasta, joka sitoutuu siihen. Esimerkiksi kiinteistöhuoltoalalle, jossa pitäisi olla myös suomen kieltä voidaan kouluttaa lähtömaassa ja valikoidaan ihmiset ja koulutetaan kieli ja toimiala samalla. Voidaan lähteä omalla riskilläkin, koska sitten varmaan on ottajia kun tuodaan. ”

”Mulla ei ole faktatietoa, mutta konsultti, joka on nää henkilöt on sieltä rekrytoinut, kuulemma kouluttaa siellä lähtömaassa, mutta en mä tiedä mitä se siellä kouluttaa. Kuulemma toimialan käsikirjan, suomenkielisen, on vienyt sinne.”

”Jotain kielikoulutusta on annettu verkossa, mutta se ei ole varmaan kovin pitkälle vielä kehittynyt”

Syntyvätkö uudet koulutusmarkkinat ilman ammattitaitoisia kouluttajia ja tutkintoja, kun useat eri toimijat kouluttavat ihmisiä yritysten tarpeisiin? Mahdollisuus luoda edullisia koulutuksia lähettäjämaitiin, etenkin Aasiaan, on nostettu esiin. Jo toteutuneissa koulutuksissa ei aina ole ollut mahdollisuutta osoittaa kovin paljon resursseja opetukseen, jolloin koulutusperiodi on ollut melko lyhyt ja kouluttaja on pyritty palkkaamaan mahdollisimman edullisesti. Joissakin tapauksissa kielikoulutusta on antanut työvoimaa välittävä konsultti, sen sijaan että kielikoulutus olisi hankittu ammattitaitoiselta koulutusta antavalta oppilaitokselta. Koulutuksen laadun varmistaminen onkin tärkeää. Vaarana voidaan nähdä, että ”koulutetaan” ihmisiä valmiiksi lähtömaassa, mutta ilman mitään tunnustettua koulutusta heidän asemansa työmarkkinoilla jää Suomessa hyvin heikoksi, jos työpaikkaa pitäisi vaihtaa. Vaikka ulkomailla tapahtuvaan koulutukseen ei ole julkisen sektorin tarjoama rahoitusmahdollisuutta (lukuun ottamatta inkerinsuomalaisten paluumuuttajien koulutusta Venäjällä) eikä ajatus saa kovinkaan paljoa kannatusta julkisella sektorilla, olisi syytä pohtia mahdollisuuksia osittaisiin rahoitukseen koulutuksen ohjaamiseksi.

Ulkomailla annettava koulutus tarjoaa kuitenkin laajentumismahdollisuuksia suomalaisille koulutusorganisaatioille joko ensisijaisena kouluttajana tai koulutusyhteistyökumppanina. Entistä voimakkaampi kiinnittyminen kansainvälisille koulutusmarkkinoille puolestaan mahdollistaa joustavien, luotettavien ja pitkäaikaisten työvoiman kanavien kehittämisen pääkaupunki-seudun elinkeinoelämän ja lähettäjämään välille.

CASE FutuVision : Maksullista koulutusta Kiinassa

Vuonna 2004 perustettu FutuVision Eu-Sino Oy, tarjoaa erilaisia koulutus- ja konsultointipalveluita liittyen Suomen ja Kiinan väliseen yhteistyöhön. Ydinpalveluita ovat kiinalaisten työntekijöiden valmentava koulutus Kiinassa sekä kiinalaisten työntekijöiden rekrytointipalvelut suomalaisille yrityksille. Toiminta alkoi 2006 EU:n rahoittaman projektin myötä. Yritys on välittänyt muutamia kymmeniä kiinalaisia työntekijöitä suomalaisiin metallialan ja siivousalan yrityksiin.

Tytäryhtiö FutuVision Eu-Sino Peking järjestää Kiinassa koulutusta kiinalaisille työntekijöille, jotka haluavat saada työmahdollisuuden Suomesta tai muualta Euroopasta. Koulutusjakson pituus on 3 kuukautta ja koulutus on kokopäiväistä. Aiheina ovat mm. suomalainen (eurooppalainen) työelämä, yhteiskunta, lainsäädäntö jne. Lisäksi annetaan kieliovetusta, jossa keskitytään ensisijaisesti keskustelutilanteisiin ja sanastoon, jota työntekijät tulevat tarvitsemaan tulevassa työpaikassaan. Opettajina toimivat sekä kiinalaiset että suomalaiset asiantuntijat. Koulutuksen maksaa työntekijä (hinta 5 500 e), mutta muita maksuja ei veloiteta. Hinta on edullinen verrattuna yleiseen hintatasoon. Jos koulutuksen käynyt ei saa vakituista työpaikkaa Suomesta tai muualta Euroopasta vuoden sisällä koulutuksen jälkeen, maksetaan koulutusmaksun takaisin lyhentämättömänä.

FutuVision tarjoaa myös räätälöityjä palveluita yrityksille, jotka haluavat rekrytoida Kiinasta työvoimaa. Yritys etsii, testaa ja haastattelee henkilöt yhdessä yritysten ja ammattialan asiantuntijoiden kanssa ennen työ-sopimusten tekoa. Myös kieli- ja kulttuurikoulutusta tarjotaan valituille työntekijöille heidän odottaessaan työluvan saantia (noin 3 kuukauden prosessi). FutuVision kannustaa rekrytoivia yrityksiä ottamaan osaa työntekijöiden koulutuskustannuksiin.

Molemmissa malleissa Suomeen tulevat työntekijät allekirjoittavat työnantajan oman sopimuksen eikä FutuVision Eu-Sino tee heidän kanssaan muita työ-sopimuksia. Koulutukseen osallistuminen ei myöskään sido henkilöitä lähtemään Suomeen tai muualle ulkomaille. Koulutuksen tarkoituksena on parantaa työntekijöiden kykyjä vastata ulkomaisten yritysten tarpeisiin. Henkilöt voivat hakeutua työskentelemään myös esim. Kiinassa toimivaan ulkomaiseen yritykseen.

Suomessa asiakasyritykset maksavat työntekijöiden rekrytointikulut ja palvelut liittyen työntekijöiden Suomeen saapumiseen. Työnantaja voi tehdä itse päätökset mahdollisen jatkokoulutuksen suhteen ja järjestää sen parhaaksi katsomallaan tavalla. Työnantaja voi esim. hyödyntää FutuVisionin yhteistyökumppanin Mäntän seudun koulutuskeskuksen (MSKK) resursseja ja järjestää lisäkoulutusta yhteishankintakoulutuksena (TE-keskus). Mäntän seudun koulutuskeskus on FutuVision Eu-Sinon kumppani testaus- ja koulutuspalveluissa ja heillä on kokemusta yhteistyöstä kiinalaisten työntekijöiden kanssa. Yrityksellä on toimisto ja henkilökunta Kiinassa. He työskentelevät yhteistyössä Kiinan Suomen suur-lähetystön kanssa ja pyrkivät tekemään yhteistyötä julkisen sektorin kanssa, jotta Kiinassa tapahtuvalle koulutustoiminnalle löytyisi myös muuta tukea.

CASE: GATEWAY – konsepti-, maahanmuuton osaamiskeskustoja Suomen ulkopuolelle?

Yhteistyöverkosto (mm. Innofocus, Adulta ja Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus), jotka suunnittelevat ”osaamiskeskusten” rakentamista Suomen ulkopuolelle. Osaamiskeskukset eivät pelkää koulutusta Suomen kieleen ja kulttuuriin vaan ovat myös yrityksille yhteistyön apuna kohdemaassa. Myös työvoimaa tarjoava maa pystyy löytämään näin yrityksiä ja investointikohteita. Koulutus on sinänsä normaalia työelämäyhteistyötä myös työperustaisessa maahanmuutossa. Hanke on kasvanut ja siinä on mukana koululaitoksia ympäri Suomea. Rahoituksia on haettu monesta projektirahoituskanavasta.

Toimijoilla on tarkoituksenmukaista olla yhteinen malli miten kokonaisuus hoidetaan ja miten osaamiskeskukset ulkomailla kommunikoi vastaavien osaamiskeskusten kanssa Suomessa. Suomalaiseen osaamiskeskukseen kuuluisi muitakin toimijoita kuin pelkää koulutusta (esim. elinkeinoelämä). Tällaista rakennetta kehitetään ja haetaan lisärahoitusta sen eteenpäin kehittämiseksi. Toiminto palvelisi Suomea, partnerimaata ja mukana olevia toimijoita Osaamiskeskukset Suomessa (verkosto olemassa olevia toimijoita, joilla on vakiintunut tapa toimia) vastaavat alueen työelämän suunnittelussa (kehityskeskukset, TE-keskukset, elinkeinotoimistot), työperustaisen maahanmuuton kohtaamisessa, kotouttamisessa ja koulutusjärjestelyjenhoidamisessa (työvoimatoimistot, koulutusorganisaatiot) PKT-sektorin yritykset yhteistyössä rekrytointiyrityksien/työvoimanvuokrausyrityksien kanssa. Yhteyksissä Suomen ulkopuolella olevien osaamiskeskusten kanssa.

Tavoite on, että vuonna 2020 Suomella on useampi pysyväosaamiskeskus ulkomailla, yritykset pitävät luotua verkostoa toimivana, läpinäkyvänä ja käyttävät sen palveluja laajalti. Osaamiskeskukset ovat Suomen ja ko. maan toimijoiden yhteistyön alusta win-win-periaatteella. Paikan on tuettava yhteisiä tavoitteita. Mahdollisia kohteita ovat esimerkiksi Romania, Bulgaria; Kiina tai Intia. Kohteet perustuvat olemassa oleviin yhteistyösuhteisiin.

Keskukset tarjoavat yrityksille väyliä saada ammattitaitoista työvoimaa, kouluttavat ammattiosaajia suomen kieleen, kulttuuriin ja työelämään, rekrytoivat Suomeen vastuullisesti ja todellisiin yritysälähtöisiin tarpeisiin, toimivat työelämän asiantuntijoiden vaihdon (mahdollisesti opettaja- ja/tai oppilasvaihdon) keskuksina, vievät suomalaista koulutusosaamisesta partnerimaahan, tarjoavat partnerimaiden PKT-sektorille yhteistyöverkostoja/ investointikohteita ja alihankintaverkostoja

Erkki Leppänen 2008

Kokemusta ulkomailla kouluttamisesta on kertynyt ja palveluratkaisukonsepteja on kehitelty, mutta kokonaisuudessaan toiminta on ollut melko pieni-muotoista ja lisää kokemusta koko prosessin toteuttamisesta tarvitaan.

”No niiden (ulkomailla annetun koulutuksen) merkitys on ollut aika pieni koko toiminnassa, mutta se on toki kasvava toiminta ja luulen, että me ollaan aika joustavia siinä, että me mennään sinne mihin asiakas meitä pyytää, mutta sitten asiakkaiden kanssa näissä maissa me ollaan valmistettu itsemme siihen, että me pystytään homma hoitamaan ja toivottavasti jatkossa tulee lisää näitä tilauksia.”

Toiminnan kansainvälistymisessä kehittämisen välineenä ovat aluksi olleet pääasiassa projektit, joissa koulutuskokonaisuuksia on tuotettu yksittäiselle asiakkaalle. Työnantaja-asiakkaan mukana lähdetään ulkomaille, jos kysyntää löytyy. Kansainvälistyviin työmarkkinoihin liittyvää tietoa on koulutusorganisaatioissa paljonkin ja käytännön kokemus karttuu jatkuvasti. Kehittämisessä korostuu tarve tehdä kokeiluja ja oppia niiden tuloksista. Sekä koulutus että rekrytointialan ammattilaiset korostivat kokeilujen merkitystä toiminnan kehittämisessä.

Toiminta rakentuu usein aiemman kansainvälisen kokemuksen, aktiivisen projektitoiminnan ja näiden muodostaman laajan kansainvälinen verkoston puitteissa. Yhteistyöhankkeista olisi mahdollista muokata pysyviä liiketoiminnallisia suhteita, mikä voidaankin nähdä toiminnan vakiinnuttamisen seuraavana haasteena ja mahdollisuutena. Suuntana näyttää olevan kouluttajien entistä vahvempi asema lähettäjämaissa. Tällä hetkellä on vielä epäselvää, miten vahvasti alueille etabloidutaan, mutta tavoitteena on että yhteistyö tulee vahvistumaan.

”On olennaista mistä työvoimaa hankitaan tulevaisuudessa. On syytä järjestää kokeiluja määrättyistä maista ja katsoa. Maahanmuuttoahan tapahtuu joka tapauksessa ja on rekrytointiyrityksiä, jotka tuovat työvoimaa Euroopan maista ja Euroopan ulkopuolelta. Jos kuitenkin vahvaan järjestykseen mennään, niin silloin pitää valita muutamat maat kumppaneiksi. Kumppanit ovat maita, joiden kanssa yritys-elämä kehittyy ja elinkeinoelämä löytää markkinoita. Osaamiskeskus –ajattelu voisi olla koko maata koskeva. Kiina ja Intia ovat sellaisia maita, jotka voivat tuottaa Suomeen työperustaista maahanmuuttoa. Siellä on lähtömaassa järjestelyt jo sillä tasolla, että se on arkipäivää. Meidän järjestelmän pitäisi turvata ensisijaisesti se, että tämä on harkittua ja tarpeeseen tulevaa maahanmuuttoa.”

Etenkin aikuiskoulutuskeskukset lähtevät kuitenkin kehittämään toimintaa, jos kysyntää työnantajien puolelta löytyy ja suunnitelmia laajemmista hankkeista on jo tehty (ks. CASE ”Gateway”). Tavoitteena on myös laajempi toimintakokonaisuus, kuin pelkkä työvoiman välittäjän rooli. Laaja elinkeinoelämän kansainvälistäjän rooli mahdollistaakin monipuolisemman toimintamallin myös lähtömaissa.

”Meillä on yhteistyöverkostoja, jotka suunnittelevat tällaisten osaamiskusten rakentamista Suomen ulkopuolelle, jotka eivät pelkästään kouluta suomen kieleen ja kulttuuriin vaan ovat myös yrityksille yhteistyön avustajana, että työvoimaa tarjoava maa myös pystyy löytämään yritys yhteistyön kautta yrityksiä, investointikohteita. Tällä tavalla viedään tätä eteenpäin, että koulutus on sitä normaalia työelämäyhteistyötä myös tässä työperustaisessa maahanmuutossa.”

Vaikka toiminta on ollut määrällisesti vaatimaton osa suurten koulutusorganisaatioiden toiminnasta, se on ollut kasvussa. Muutokseen on valmistauduttu ja kykyä hoitaa ulkomaille kohdistuvat tilaukset on vahvistettu.

Aikuiskoulutuskeskukset ovat suunnittelemassa (ESR/29/-hanke Coping with Finns/COFI) myös kevyempää kiinnittymistä lähtömaihin eli ulkomaille perustettavia testauskeskuksia, joissa olisi mahdollista arvioida työntekijän ammattitaitoa sekä myöntää erityinen ”työelämäsertifikaatti” suomalaisen työelämän ja kulttuurin tuntemisesta. Sertifikaatin voisi suorittaa monella kielellä eli se ei olisi kielikoe ja konseptin puitteissa myös kielikoulutusta tarjottaisiin jo lähtömaassa. Testauskeskus olisi paikallinen oppilaitos, joita hankkeessa on tarkoitus myös kartoittaa. Tavoitteena ei ole perustaa omia toimipisteitä ulkomaille, vaan toimia yhteistyössä paikallisten kumppanien kanssa. Varsinaisen rekrytoinnin hoitaa siihen erikoistunut henkilöstöpalveluyritys.

”Vastuualueenamme olisi siis osaamisen kehittäminen. Pyrkisimme käynnistämään suomen kielen koulutusta siellä joko niin, että siellä on opettaja tai sitten verkon kautta. Tavoitteen mukaan meillä olisi testauskeskuksia joissain paikoissa, jossa voitais osaamista arvioida, jotta saatais sitä osavaa työvoimaa. Ja jos tämä lähtömaan homma saadaan hyvin käyntiin, niin lähtökohtana on, että tänne tulevat myös jäisivät tänne ja viihtyisivät täällä. Ja jotta tämä ei olisi ”aivovientiä” kokonaan, niin ajatuksena on se, että yhteistyön kautta me myös voisimme siirtää sinne tätä meidän osaamista. On se sitten meidän ammatillinen tutkintojärjestelmä tai mitä muuta tahansa, mutta tää on nyt meillä tää tavoite.”

Lähtömaassa annettava koulutus tarjoaa potentiaalisille tulijoille myös aikaa miettiä, onko Suomi se maa, johon he haluavat tulla. Lisäksi esimerkiksi ulkomailta tapahtuvaa rekrytointia mallintavassa aikuiskoulutuskeskusten COFI-projektissa (ks. liite 2) on mukana myös Suomessa toimivia maahanmuuttajayhdistyksiä, joiden kanssa toimintamallia kehitetään. Näin työperustaisen maahanmuuton palvelujen kehittämisessä otetaan huomioon myös kotoutumisen näkökulma.

Samalla kun kouluttajat kehittävät omia konseptejaan hankkeiden puitteissa, myös asiakastyönantajat voivat mahdollisesti kehittää omia toimintamallejaan. Esimerkiksi Helsingin kaupungin hankkeissa, joissa se on rekrytoinut inkerinsuomalaisia paluumuuttajia, on yhtenä tavoitteena ollut konseptin kehittäminen, jonka puitteissa rekrytointi myös muista maista olisi mahdollista. Hankkeessa on ollut vahva koulutuspainotus ja suoraan työpaikkoihin tulleet laitoshuoltajat ja lähihoitajat osallistuvat sekä oppisopimuskoulutukseen että kielikoulukseen. Mukana on useita eri kouluttajia (HeSoTe, Amiedu, Edupoli). Hankkeesta on tarkoitus muodostaa käyttökelpoinen malli julkisen sektorin kansainvälisten rekrytointien organisoimiseksi. Koulutus- ja asettautumispalveluiden tarpeita ja niihin liittyvää hankintaosaamista on kertynyt laajasti hankkeiden aikana. Hanke muokkaa kouluttajien ja työnantajan toimintamalleja entistä paremmin yhteen sopiviksi ja lisää organisaatioiden sisäistä osaamista.

Yksi selkeimmistä prosessin kuvauksista on ”Moni-Voima” palveluratkaisu, jota Amiedu tarjoaa. Hankkeen taustalla on jo aiempaa osaamista ja yhteistyötä Turun AMK kanssa jo päättyneen ESR-hankkeen puitteissa. Palveluratkaisu ”MoniVoima” on valmis konsepti ja tarjoaa laajasti palveluita työnantajille ja kiinnittyy myös osaksi suunniteltua kansainvälistä rekrytointihankeä. Palveluratkaisu sisältää työvoiman etsinnän, rekrytoinnin ja osaamisen arvioinnin ohella myös ennakkoinnin (orientoituminen), perehdytyksen (selviytymisen), vakiinnuttamisen (työnteko) ja sitouttamisen (työssäkehittyminen). Sitouttamisessa nähdään tässä konseptissa osaamisen kehittämisenä ja uran luomisena, ei sosiaalisten verkostojen rakentamisena. Jokaisessa kohdassa on työnantajan näkökulma ja työntekijän näkökulma sekä useita eri palveluita, joista voidaan räätälöidä asiakkaalle sopiva ratkaisu. (Kuva 5.) Käytännössä eniten on käytetty ”ennakointiin” liittyvää työyhteisöjen monikulttuurisuusvalmennusta sekä työpaikan ohjausta (osana oppisopimusta). Maahanmuuttajille on annettu etenkin suomen kielen opetusta ja perehdytystä. Kielikoulutus voidaan antaa työn ohessa tai työajan ulkopuolella. Näiltä osin kokemusta palveluiden tuottamisesta on jo pitkään, kun taas varsinaiseen rekrytointiin ja ulkomailta tapahtuvaan ammattitaidon arviointiin liittyvät palvelut ovat enemmän yksittäisiä kokeiluja ja kehittyvää toimintaa. Varsinaista rekrytointia hoitaa siihen erikoistunut henkilöstöpalveluyritys.

Konseptin kokonaisuus konkretisoi tämän tutkimuksen abstraktina kuvaaman prosessin (kuva 2) käytännön palveluratkaisuna, jolle voidaan asettaa hintalappu. Vastaavia kokonaisuuksia terveysalan ammattilaisten täydennys- ja lisäkouluttamiseksi on rakennettu vuodesta 2001 vuoteen 2007 toimineessa Specima-projektissa, joka on tuottanut lukuisia koulutuksia erityisesti maahanmuuttajataustaisille lääkäreille, sekä suoraan ulkomailta rekry-

Kuva 5. MoniVoima – Työperäisen maahanmuuton palveluratkaisu (Amiedu 2008)



toiduille lääkäreille ja sairaanhoitajille. Koulutusten moduulirakenne mahdollistaa saman sapluunan käyttämisen erilaisten kohderyhmien kouluttamisessa/30/ (Huttunen & Kupari 2006; SPECIMA 2007). Laadukkaat palveluiden kokonaisratkaisut voivat parhaimmillaan luoda markkinoille perustandardia, jota asiakkaat osaavat odottaa ja kysyä ja jotka ohjaavat palvelun tuottajia kehittämään palveluita, joka ylittävät perustandardin sekä laadullisesti että palvelusisällöltään. Palveluratkaisu yhdistää rekrytoinnin ja koulutuksen kokonaisuudeksi, josta työntekijä-asiakkaat voivat hankkia tarvitsemansa kokonaisuuden ja arvioida erikseen palvelun eri osa-alueiden laatua ja tarpeellisuutta.

Palvelukonseptien ohella tarvitaan työnantajien, työntekijäosapuolen sekä palvelun tuottajien yhteistä foorumia, joissa voidaan määritellä kehitykselle laajempia reunaehtoja. Keskeistä tämän on etenkin niillä aloilla, joiden sääntely on voimakasta ja työskentely edellyttää kielitaitoa ja suomalaisten toimintatapojen hyvää tuntemusta. Näin ollen erityisesti kuntatyönantajille ja julkiselle sektorille tärkeää terveydenhoito ja sosiaalialaa on lähdetty kehittämään myös Kiinasta tapahtuvaan maahanmuuttoon keskittyvän yhteistyöverkoston kautta, joka perustettiin loppuvuodesta 2008. Kunnallinen työmarkkinalaitos on kutsunut mukaan laajasti kuntien ja terveydenhuollon työnantajien ja koulutusorganisaatioiden edustajia. Keskeisenä toimijana on Lahden kau-

pungin koulutuskeskus Salpaus, jolla on konkreettista kokemusta Kiina yhteistyöstä koulutuksen ja terveydenhuollon työvoimaan liittyen jo pitkältä ajalta. Verkosto on jo tunnistanut keskeisiä haasteita ja selvittämisen kohteita, joita on toteutettava yhteistyön ja mahdollisen koulutus- ja työvoiman rekrytoinnin vakiinnuttamiseksi. Verkosto on esimerkki laajapohjaisesta yhteistyöstä ja spesifistä osaamisesta, jota erityisesti voimakkaasti säädellyn ja eettisesti herkän toimialan työmarkkinoiden kansainvälistäminen edellyttää. Yhdistämällä kansallisesti laajan yhteistyöverkoston ja tarkkaan suunnitellut ja testatut palveluratkaisut, voidaan työmarkkinoiden kansainvälistämisellä hyödyttää sekä lähettäjä että vastaanottaja maita ja toteuttaa työvoiman liikkuvuus eettisesti kestäväällä tavalla. Kehittämistoiminta voi siis olla proaktiivista enemmän kuin markkinoiden kysyntään vastaavaa.

Osaamista ja palveluratkaisuja alkaa siis olla jo tarjolla, mutta asiakkuudet ovat melko vähissä. Palveluratkaisujen kysyntä ei ole painottunut selvästi pieniin tai suuriin yrityksiin vaan työvoimapula-aloille. Vaikka palvelun melko vähäistä kysyntää selittää osin palvelun markkinointi lähinnä oppilaitosten olemassa olevien yritysverkostojen kautta. Vuoden 2008 aikana käynnistynyt talouden taantuma vähentää varmasti myös ulkomaalaisen työvoiman kysyntää ja näin ollen myös siihen liittyvien palvelukonseptien kysyntää. Kuitenkin juuri asiakkuuksien rakentaminen pitkällä aikavälillä alueen työnantajiin on vahvuus, jonka kautta pitkälle kehitetyt palvelukonseptit saadaan juurrutettua osaksi alueen kehitystä ja kanaviksi kansainväliselle osaamiselle. Näitä kanavia on tarkoituksenmukaista markkinoida entistä laajemmin ja koko palveluntuottajien verkoston voimin, jotta rekrytointi tarpeen realisoituessa hakuprosessi ohjautuu pitkälle vietyyn ja hyvin toimivaan kanavaan. Palveluratkaisuja ei olekaan tarkoituksenmukaista kansainvälistää irrallaan muista koulutukseen ja työnvälitykseen liittyvistä palveluista. Kysynnän turvaamiseksi, on syytä pohtia palvelua osana yleisempää työ- ja koulutusmarkkinoiden kansainvälistymistä ja palvelutarjontaa. Työnantajille selkeät konseptit tarjoavat realistisen mahdollisuuden kansainväliseen rekrytointiin, mutta yksisuuntaisen rekrytoinnin sijaan konseptia voidaan käyttää myös koulutuksen ja työnvälitysoasaamisen vientiin.

3.3 Ihmisten sopeuttaminen – neuvonta, asettautuminen ja sitouttaminen

Kolmas kokonaisuus on yksilöiden sopeutuminen uuteen ympäristöön ja ympäristön sopeutuminen uusiin tulokkaisiin - maahanmuuttokeskustelun keskeinen teema. Kuten jo koulutuspalveluiden kohdalla todettiin, myös neuvonta ja ohjaus ovat tapahtuneet lähinnä sosiaalitoimistojen tai työvoimatoi-

mistojen kautta ja työperustaisesti maahan tulleet ovat vastanneet asettautumisesta itse tai työnantajan avustuksella. Harvalukuiset työnantajat ovat hankkineet asettautumispalveluita yksityiseltä sektorilta. Työnantajan kannalta sopeuttamisen tavoitteena on saada työntekijä mahdollisimman nopeasti työhön kiinni ja tasapainoiseen elämään, jotta myös työtehtäviin on mahdollista keskittyä täysipainoisesti. Vaikka asettautumispalveluita markkinoidaan lähinnä työnantajille, palvelun kohteena on ensisijaisesti työntekijä. Julkisen sektorin palveluissa puhutaan ”kotouttamisesta” ja ”opastamisesta”, joiden tavoitteena on yhteiskuntaan integroituminen ja viranomaiskäytäntöjen sujuva käyttö. Kotouttamisen keskeisin tavoite on työllistyminen, joten tässä käytetään asettautumistermiä, etenkin kun kotouttamispalveluita ei (vielä) tarjota työperustaisille maahanmuuttajille.

Palvelukokonaisuus, johon yleensä viitataan asettautumisella, voidaan kuitenkin jakaa kolmeen osaan, joiden tuottajat ovat erityyppisiä ja joilla on erillainen tehtävä yksilön sopeuttamisessa. 1) Neuvonta, joka mahdollistaa laillisen ja sujuvan maahan saapumisen ja oikeiden viranomaisten ja palveluiden löytämisen, 2) Asettautuminen, joka mahdollistaa käytännön elämän sujuvat järjestelyt asunnoista kouluun henkilökohtaisen opastuksen avulla sekä 3) Sosiaalisten verkostojen luominen, joka tarjoaa konkreettisia mahdollisuuksia rakentaa ystävyyssuhteita uudessa maassa. Ensimmäisen kohdalla luonnollinen tuottaja on julkinen sektori, toisen yksityiset palveluyritykset ja viimeisen kohdalla järjestöt ja PPP-hankkeet.

3.3.1 Neuvontaa työntekijöille

Yksityisen sektorin kattavien asettautumispalveluiden tai ulkomailla tarjottavan tiedotuksen ulkopuolelle jää suuri osa työperustaisista maahantulijoista, joten he saavat usein vain hyvin vaatimattomasti tietoa yhteiskunnasta ja sen pelisäännöistä. Työntekijät tarvitsevat kuitenkin paljon tietoa sekä työelämästä että muista arkiseen elämään liittyvistä asioista.

”Nimenomaan työntekijät tarvitsevat ihmisiä, jotka osaavat kertoa maahanmuuttajille, että mitkä heidän oikeudet ja velvollisuudet on ja minnekin saa lapsensa sairaanhoitoon, he myös tarvii todella paljon koulutusta. Ja heti alussa, niin hyvin monelta ongelmalta vältytään. Ja mielellään niin, että sitä ei tarvii hakee monelta luukulta, että mä en ymmärrä miten ylipäätään maahanmuuttajat osaa hakee sitä tietoa, koska pitää monelta luukulta hakee. Se pitäisi olla keskitettyä, mistä helposti sais nämä perusasiat”

Jos valtioneuvoston ehdottama uusi kotouttamislaki toteutuu, on todennäköistä että ohjaus- tai opastamispalveluita tarjotaan myös työn perässä muut-

taville entistä järjestelmällisemmin. Tällä hetkellä työperusteisille maahanmuuttajille tiedon löytyminen voi olla hankalaa. Tietopalveluita ja neuvontaa on tarjolla monella eri tasolla:

- ◆ Kaupunkien omat neuvontapisteet, jotka opastavat maahanmuuttajia (joko erityisesti tai yhdessä muiden kaupunkilaisten kanssa), eivät ole erityisesti profiloituneet työperustaisiin maahanmuuttajiin.
- ◆ Itä-Helsingin maahanmuuttajien neuvontapiste tarjoaa henkilökohtaisempaa neuvontaa, joka vaatii usein aikaa ja mahdollisesti useampia käyntejä.
- ◆ EURES-neuvojat ja työvoimatoimistojen maahanmuuttajapalvelut, Helsingin Kluuvin työvoimatoimiston yhteydessä toimiva ”ulkomaisen työvoiman rakennusalan tietokulma” tai Toimihenkilöliiton (ERTO) monikulttuurinen työneuvola tarjoavat maksutonta työelämätietoutta kaikille maahanmuuttajille. Tallinnassa on myös vuonna 2002 suomalaisten ja virolaisten työntekijäjärjestöjen perustama ”Suomen työelämän infopiste”, joka on antanut neuvontaa viroksi ja venäjäksi suomalaisen työelämään liittyen ja järjestänyt tiedotustilaisuuksia sekä tuottanut materiaalia jaettavaksi. Pisteessä työskentelee kaksi neuvojaa.
- ◆ Verohallinnolla ja Kelalla on yhteinen toimipiste (InTo) Helsingissä, jonka tarkoitus on neuvoa Suomeen tulevia ulkomaalaisia työntekijöitä ja ohjata pääkaupunkiseudulle muuttavia ulkomaalaisia alkuvaiheen kysymyksissä. Asiakkaita palvellaan suomeksi, englanniksi, ruotsiksi, viroksi ja venäjäksi. Työhön tulleiden ohella neuvontaa saavat työnhakijat, ulkomaalaisia palkkaavat työnantajat, opiskelijat ja yrittäjät. InTo paitsi neuvoo ja auttaa hakemusten täyttämässä, se myös ottaa vastaan molempien toimijoiden hakemuslomakkeita eli maahantulija saa sosiaaliturvaan ja verotukseen liittyvät asiansa vireille.
- ◆ Myös internet sivustoja on tarjolla, (infopankki, finnwork, infofinlandia.ru/31/, Selma. etc), joista osalla on hyvinkin tarkkaa tietoa työperustaisesta maahanmuutosta ja sen säännöistä ja käytännöistä monella eri kielellä.

InTo-palvelupistettä perustettaessa keskusteluja käytiin myös pääkaupunkiseudun kaupunkien kanssa, mutta kaupunkien näkemyksen mukaan yhdenvertaisuus ei toteudu vain työperustaisille maahanmuuttajille suunnatussa palvelussa, joten ne eivät hankkeeseen lähteneet. Toisaalta toimijat ovat keskeisiä, koska verottajan ja KELA:n palveluiden avulla jo työhön oikeuttavan oleskeluluvan saanut työntekijä on valmis työskentelemään Suomessa. Kaupungit ovat keskustelleet myös maahanmuuttoviraston, ulkomaalaispoliisin ja maistraatin kanssa yhteisestä palvelupisteestä, jonka toimenkuva olisi lähinnä ohjaava. Monen toimijan yhteisen palvelupisteen perustaminen vain yhteen paikkaan miljoonana ihmisen kaupunkiseudulla ei ole tarkoituksen-

mukaista asiakkaiden kannalta, mutta monen vastaavan pisteen perustaminen ei ole todennäköistä resurssien näkökulmasta. Tuottavuusohjelman puitteissa valtion viranomaisia ei todennäköisesti riittäisi edes viimeksi mainitun yhteispalvelupisteen perustamiseen, vaan vastuu olisi kaupungeilla, joiden työntekijöitä valtion viranomaiset voisivat kouluttaa oman alansa asiantuntijoiksi. Toisaalta myös kaupunkien resurssit ovat pienentyneet, joten kustannusten jako on keskeinen ja todennäköisesti yksi haastavimmista osa-alueista palveluiden organisoinnissa.

Tällä periaatteella toimii myös sosiaaliviraston osana toimiva Itä-Helsingin maahanmuuttajien neuvontapiste, joka tarjoaa yksityiskohtaisempaa ja henkilökohtaisempaa palvelua useilla eri kielillä. Neuvojilla on kulttuuritausta, joka vastaa suurimpia ulkomaalaisryhmiä Helsingissä. Neuvonnasta tiedottaminen on toteutettu tietoisesti ”puskaradion” kautta eli palvelua ei markkinoida laajasti. Osasyynä tähän on resurssien niukkuus eli halu rajata palvelun käyttäjien määrää, jotta palvelu voidaan hoitaa laadukkaasti. Neuvonta on luottamuksellista eli se tapahtuu yksityishuoneissa eikä vuoronumeroilla tiskin takaa. Tiedon tarve voi liittyä maahan saapumisen järjestämiseen, työsopimusasioihin, viranomaiskysymyksiin, omien raha-asioihin tai muihin henkilökohtaisiin asioihin. Tiedusteluita työsopimukseen ja -ehtoihin liittyen on tullut lisääntyvässä määrin, mutta kohderyhmänä ovat kaikki kaupungin maahanmuuttajat, ei vain tai ensisijaisesti työperustaiset maahanmuuttajat. Kuitenkin esimerkiksi työpaikan ongelmatilanteissa yhteydenotto työnantajaan on voinut muuttaa tilanteen parempaan ja jo yleensä tieto, että maahanmuuttaja on tietoinen oikeuksistaan ja viranomaisista joiden puoleen kääntyä, voi vaikuttaa työnantajien toimintaan korjaavalla tavalla. Näkyvä neuvontapalvelu maahanmuuttajille voisi siis vaikuttaa myös työnantajien asenteisiin positiivisella tavalla. Suoraan työnperässä maahan tulevia palvelu ei kuitenkaan käytännössä koske eikä siitä heille järjestelmällisesti tiedoteta.

Itä-Helsingin neuvontapisteen maahanmuuttajataustaisten neuvojien ajatuksena on ”vertaistuki” ja kulttuuritaustan parempi ymmärtäminen. Sama ajatus oli maahanmuuttajajärjestöjen osaamista hyödyntävällä Monirinkihankkeella. Tavoitteena oli myös tarjota maahanmuuttajajärjestöille mahdollisuus opetella palvelujen tuottamista kaupungille. Vantaalla toimineessa hankkeessa kokeiltiin kotouttamista tukevan ostopalvelun tuottamista maahanmuuttajajärjestöjen voimin. Yhteispalvelupisteissä tarjottiin ohjausta ja neuvontaa eri kielillä tiettyinä ajankohtina. Näin yhdistys tuottaisi neuvontapalvelua itse, kun Itä-Helsingin neuvontapisteessä maahanmuuttajat ovat työsuhteessa kaupunkiin. Esimerkiksi burmalaisyhdistys on myynyt vastaavia palveluita muuallekin: he tulkkaavat, järjestävät ohjausta ja neuvontaa ja voivat toimia pakolaisten vastaanotossa ja opettaa pankkiautomaatin käyttöä. Kaikki voidaan ostaa järjestöltä, joka on ollut aloitteentekijä. Maahanmuutta-

ja järjestöjen kiinnittäminen neuvontapalveluiden tuottamiseen onkin merkittävä vaihtoehto, jota on syytä tarkastella osana kokonaisuutta.

Neuvonnassa on siis selkeästi kolme eri tasoa, joista ensimmäinen tarjoaa tiedon käytännön viranomaisasioiden hoidosta ja ohjaa oikealle luukulle (kaupungin palvelu), toinen ottaa vastaan myös viranomaispaperit (esim. InTo) ja kolmas käsittelee yksityiskohtaisempia ja henkilökohtaisempiakin aiheita ”vertaistuki” periaatteella. Ensimmäinen ja toinen palvelu on mahdollista hoitaa usein tiskillä jonotusperiaatteella, mutta jälkimmäinen vaatii yleensä henkilökohtaista konsultointia ja mahdollisesti useampia tapaamisia neuvojan kanssa. Saapumisen ensivaiheessa todennäköisesti tiskipalvelu riittää kattamaan ohjauksen, etenkin jos osa viranomaisista voi myös vastaanottaa lomakkeita.

Merkittävä tekijä neuvontapalveluiden laadussa on muilta viranomaisilta saatu ajantasainen ja osaava koulutus. Yksi neuvonnan tavoite on vähentää epäselvien, väärään tietoon tai yksittäiseen omakohtaiseen kokemukseen perustuvien ohjeiden liikkumista maahanmuuttajien keskuudessa. Usein ”mututieto” aiheuttaa ristiriitatilanteita ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, koska ei tiedetä miksi viranomaisten taholta on kohdeltu eri tavoin kuin muita tai miksi päätös on mikä on. Eri viranomaisilta saatu laadukas koulutus kaupunkien palveluksessa oleville neuvojille on siis ensisijaisen tärkeää. Jos palvelua tarjotaan kaikilla tasoilla seudullisesti, organisointi vaatisi myös uusia teknisiä ratkaisuja, koska tietojärjestelmät, joita hyödynnetään henkilökohtaisessa neuvonnassa, perustuvat usein kunnalliseen tiedonkeruuseen ja järjestelmään. Myös koulutusta vaadittaisiin, koska päätösten perusteet ovat osin erilaiset eri kunnissa, joten neuvojilla on usein oltava kuntakohtaista tietoa sekä päätöksistä (asumistuki, kela, jne.) jotka koskevat ihmisiä että päätöksenteon perusteista ja tavasta. Tyypillinen ongelma julkisen sektorin palveluissa onkin oikeus tiedon saantiin yli kuntarajojen tai valtio/kuntarajan. Yleisemmän tason ohjaus ja neuvonta onnistuu luonnollisesti myös ilman henkilökohtaisen tiedon käsittelyä, mutta tällöin palvelu enemmänkin opastaa varsinaisen neuvojan luo, eikä mahdollista asian vireille saamista tai tarjoa henkilökohtaista neuvontaa. Valtion viranomaisten kokoaminen yhteen yhteiseen tilaan seudulla helpottaisi palvelun saatavuutta ainakin jonkin verran.

Tällä hetkellä maahanmuuttajien neuvontaan profiloituneet palvelut ovat eri kaupungeissa hyvin erityyppisiä. Vantaalla on kaupunkilaisille tarkoitettuja yhteispalvelupisteitä ja hyvä yhteispalvelupisteverkosto, joka ei ole aiemmin profiloitunut lainkaan maahanmuuttajien palveluihin. On kuitenkin suunniteltu, että yhteispalvelupisteet erikoistuisivat myös työperustaisen maahanmuuton palveluun ja ne tarjoavatkin jo neuvontaa myös maahanmuuttajille.

Yhteispalvelupisteen perustehtävään kuuluu, että kuka tahansa voi kävellä sisään ja kysyä mitä vain. Samalla tavalla vastaukset tulisi löytyä myös työperustaiselle maahanmuuttajalle. Vantaa on toiminut tässä yhteistyössä Espoon kanssa, missä alueelliset maahanmuuttajapalvelut ovat jo olemassa, mutta profiloituvat ensisijaisesti pakolaisten palveluihin. Myös Itä-Helsingin neuvontapiste on ollut mukana keskusteluissa ja Helsingin roolina on alustavissa keskusteluissa ollut myös henkilöstön koulutus, koska heillä on tästä pitkä kokemus.

Neuvontaa on siis organisoitu monella tavalla ja hieman eri kohderyhmiä painottaen. Käynnistymässä olevan ESR -hankkeen puitteissa on tarkoitus pohdita, miten neuvonta organisoidaan seudullisesti. Kysymys on palvelupisteiden sijoittamisesta sekä siitä, kuinka monta viranomaista voidaan koota yhden katon alle. Esimerkiksi Helsingin Itä-keskuksen neuvonta keskittyy ensisijaisesti maahanmuuttajiin, eikä sen toimintamalliin sovellu keskittyminen vain työperustaiseen maahanmuuttoon. On kuitenkin merkittävää että mukana on kaikkien kaupunkien palvelupisteet. Erilaisten lähtökohtien vuoksi hanke vaatii erityyppisiä kehittämistoimenpiteitä eri kaupungeissa, mutta osin niitä on jo pohdittu aiemmin toiminnan kehittämisen yhteydessä.

Asiakkaan kannalta olisi helppoa, jos kaikissa kaupungeissa olisivat lähes vastaavat palvelut tarjolla yhtenäisesti profiloituneissa palvelukeskuksissa. Toisaalta koko palvelupisteen ei tarvitse olla yhtenäinen muiden kaupunkien kanssa, vaan yhteispalvelupisteiden puitteissa voidaan luoda myös yhteinen ”alabrändi” (esim. ”immigration information point” tms.), joka on helppo tunnistaa, jolla on oma selkeä verkkopalvelu (esim. infopankki.fi yhteydessä) ja joka tarjoaa tiettyä sisällöltään yhtenäistä neuvontaa tietyissä seudun yhteispalvelupisteissä. Tavoitteena olisi ainakin ohjaava kaupungin tarjoama palvelu joka kaupungin alueella, mutta muilta osin palvelut voivat organisoidua ja toimia kussakin kaupungissa eri tavalla ja määritellä onko tarvetta henkilökohtaisemmalle palvelulle ja miten valtionviranomaisten resurssit riittävät palveluiden tuottamiseen (kaupungin palvelu voi sisältää neuvontaa mm. kulttuuripalveluiden ja asumisen osalta). Esimerkiksi olemassa olevan Caisa-barandin hyödyntämisestä on puhuttu neuvontapalveluiden yhteydessä, tosin sen hyödyntäminen ei ole vaikuta todennäköiseltä erisuuntaisista profiloitumistavoitteista johtuen. Olennaista olisi kuitenkin jonkin yhtenäisen ja tunnistettavan kokonaisuuden luominen. On tarkoituksenmukaista, että palvelut ovat helposti löydettävissä ja mahdollisimman kattava eri viranomaisien osalta. Se miten palvelu näkyy asiakkaalle, voidaan toteuttaa kahdella tapaa: yhteinen tila mahdollisimman monelle viranomaiselle keskeiseltä paikalta ja/tai yhteinen selkeä ”brandi” maahanmuuttajapalveluille ja ”alabrändit” verkostomaisesti organisoidun kokonaisuuden erilaisille palveluille. Keskeistä on palvelun saaminen kielellä, jonka hallitsee. Ainakin englanti ja

venäjä ovat peruskieliä, joilla neuvontaa olisi tarkoituksenmukaista olla tarjolla jatkuvasti. Laajempi kielitarjonta luonnollisesti parantaa palvelua, joten seudullisesti neuvontaa on mahdollista organisoida myös niin, että palvelua on tarjolla myös harvinaisemmilla kielillä 1–2 päivänä viikossa. Jos mahdollista, neuvojat voivat kiertää ja tarjota neuvontaa harvinaisemmilla kielillä seudun eri neuvontapisteissä.

Käytännössä yhtenäinen tila kaikille viranomaisille (poliisi, kela, työvoima, sosiaalitoimi, maistraatti, verovirasto, maahanmuuttovirasto, kaupunki) vaatisi kohtuullisen suuren tilan, etenkin jos mukana olisi henkilökohtaisempaa neuvontaa vaativia yksityishuoneita. Nykyisten palveluiden samansuuntaistaminen ja ”brandaaminen” verkostomaiseksi toimintamalliksi olisi toinen mahdollisuus seudullisen palvelun toteuttamiselle, kunhan ne ovat selkeästi näkyvillä ja kohtuullisesti resursoituja. Neuvontapalvelun rooli osana asettautumista on siis tarjota selkeästi ja helposti kaikki viranomaiskäytäntöihin liittyvät asiat sekä tarjota ratkaisuja arjen ongelmatilanteisiin. Sama trendi kuin rekrytoinnissa ja koulutuksessa on käynnissä siis myös neuvontapalveluiden tuottamisessa eli julkisen sektorin toimijat pyrkivät yhdistämään palvelujaan, jotka näyttävät kuuluvan yhteen (työperustaisen) maahanmuuton näkökulmasta. Myös tässä prosessissa on ja on ollut käynnissä useampia keskusteluja ja konkreettisia kehittämishankkeita/32/, mutta tilanne on vielä asetta keskeneräisempi, kuin edelle esiteltyjen ulkomaalaisen työvoiman rekrytointipalveluratkaisujen kohdalla. Osin kehitystä hidastavat erilaiset toimintamallit eri kaupungeissa ja riittävän yhteisen näkemyksen löytäminen useiden toimijoiden (kunnallisten että valtion) kesken, jotta konkreettinen usean eri toimijan välinen neuvontapalvelu voidaan pystyttää.

3.3.2 Asettautumispalvelut

Edellä kuvattu neuvonta on palvelua julkiselta sektorilta seudun asukkaille. Asettautumispalvelut/33/ (relocation services) ovat palvelua yritykseltä yritykselle. Aiemmin kuvatuissa rekrytointipalveluissa on usein erilaisia asettautumispalveluita sisäänrakennettuina osaksi palvelukonseptia. Osa tuottaa palvelun itse ja osa hankkii sen asettautumispalveluihin erikoistuneelta yritykseltä. Myös asettautumispalveluiden tuottajat toimivat siis entistä useammin yhteistyössä henkilöstöpalveluyritysten kanssa osana laajempaa palveluratkaisua. Asettautumispalvelu on 1990-luvun puolivälissä Suomeen tullut konsepti, joka on hitaasti yleistynyt, mutta toisaalta asiakkuudet ovat usein pitkiä. Palveluntuottajia on kuitenkin selvästi vähemmän kuin henkilöstöpalveluyrityksiä. Verrattuna henkilöstöpalveluyritysten kansainväliseen rekrytointiin palveluiden määrällinen ero ei ole yhtä suuri, koska se on vain osa useimpien henkilöstöpalveluyrityksen toimintaa ja sitä tekee vain osa alan yrityksistä.

Toisin kuin rekrytoinnissa tai koulutuksessa, asettautumispalveluita tarjoavat pääasiassa pienet yrityspalveluita tarjoavat yritykset. Joitakin erityisosamista vaativia osa-alueita, kuten kansainvälinen verotus, tarjoavat myös suuret konsulttitalot. Asettautumispalveluita hankkivat useimmiten suuret kansainvälisesti toimivat osaamisintensiiviset yritykset, jotka keskittyvät ydin-toimintoihinsa ja mahdollisesti rekrytointiin, mutta ulkoistavat muut palvelut. Tosin muutaman hengen organisaatioilla ei aina ole resursseja opetella asettautumisen vaatimia toimintoja kuten suurella organisaatiolla, joten asiakkaina on myös joitakin pieniä yrityksiä. Asettautumispalvelu on ollut asiantuntijarekrytointeihin painottuvaa, mutta vuoden 2008 kuluessa monien suorittavan työn ammattiryhmien tulo kansainvälisille työmarkkinoille oli muuttamassa tilannetta ja todennäköisesti laajentamassa potentiaalista asiakaskantaa. Yksinkertaistaen tavoitteena on paitsi tehdä maahantulosta työntekijälle miellyttävä, nopeuttaa asettautumisprosessia myös työtehon lisäämiseksi. Kustannus ei välttämättä ole suuri, jos se mahdollistaa työntekijän paneutumisen työhön heti eikä vasta kuukauden päästä saapumisesta, kun kaikki käytännön asiat on hoidettu.

Samoin kuin ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnissa, kyse on selkeästi prosessoidusta asiantuntijapalvelusta, jonka opettelu vaatii aikaa ja resursseja. Yleensä asettautumispalvelut sisältävät tietopaketin ennen saapumista, vastaanottajan lentokentällä, tutustumisen suomalaiseen elämäntapaan ja Suomeen, asuntojen esittelyn ja sopivan asunnon hankkimisen, koulu- ja päiväkotien esittelyn ja paikan etsimisen, viranomaiskäytäntöihin ja ”oikealle luukulle” opastamisen, muita käytännön asioita sekä neuvovan puhelimen. Variatiota on paljon ja osa neuvonnasta on todennäköisesti siirtymässä julkisen sektorin hoidettavaksi. Tämä yhdessä mahdollisesti selkeytyvän lupajärjestelmän ja viranomaiskäytäntöjen kanssa vähentää byrokratiaan liittyvän neuvonnan tarvetta. Asettautumispalveluissa yksityinen sektori keskittyisi siis entistä enemmän henkilökohtaisen ohjauksen ja konkreettisten palveluiden tarjoamiseen. Asettautumispalvelua voidaan saapumisvaiheen lisäksi tarvita myös silloin, kun aluksi väliaikaisena tulleen työntekijän oleskelu muuttuu pitkäaikaiseksi ja perhe saapuu Suomeen.

Pitkäjänteisen sitouttamisen kannalta alun onnistuminen on tärkeää ja lyhyemmissä hankkeissa on tärkeää, että käytännön asiat toimivat heti. Asettautumispalvelut ovat siis merkittäviä osa onnistunutta rekrytointiprosessissa. Myös useimpien työnantajien ja henkilöstöpalveluyritysten mielestä merkitys korostuu.

”Ongelma tässä ei ole tuoda työvoimaa Suomeen, vaan juuri se kotoutuminen ja asettautuminen tänne”

Palvelun kolme keskeisintä osa-aluetta ovat olleet viranomaisten vaatimat dokumentit, asunnon saanti, sekä mahdollisen perheen tarpeet eli puolison työllistyminen ja lasten koulu- tai hoitopaikat. Maahantuloon liittyvän byrokratian hoitamisen siirtyessä entistä enemmän julkisen sektorin neuvontapalvelun huomaan, korostuu muutenkin pääkaupunkiseudulla enemmän ongelmia aiheuttava asunnon löytäminen. Ulkomaalaisen on edelleen vaikea saada asuntoa Suomesta, tosin asema ja lähtömaa vaikuttavat tähän. Asettautumispalvelu voi merkittävästi nopeuttaa ja helpottaa asunnon löytymistä. Helsingin seudulla toivotunlainen asunto löytyy yleensä alle viikossa, jos palvelun tarjoajalla on valmiit prosessit asuntojen hankintaan.

Asumispalvelu onkin muodostunut ydinliiketoiminnaksi joillekin uusille yrittäjille, jotka tarjoavat asettautumispalveluita asunnon välittämisen ohella, eikä päinvastoin. Yritysten ilmaantuminen markkinoille liittyy kasvaneeseen ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin ja yleensä nopeasti liikkuvan työvoiman määrän lisääntymiseen pääkaupunkiseudulla. Yritys tarjoaa vuokralle väliaikaisia kalustettuja asuntoja seudulle tuleville työntekijöille joustavasti ja kohtuullisella hinnalla. Asunnon järjestäminen toisaalta kuuluu myös joidenkin henkilöstöpalveluyritysten palvelutarjontaan. Kysymys on joissakin tapauksissa akuutti, kuten henkilöstöpalveluyrityksen edustajan sitaatti alla kertoo:

”Asuntopula on tullut selkeästi vastaan. Meillä on paikkoja auki Uudellamaalla, mutta ei ole asuntoja. Ei oikeastaan kukaan ole tarjonnut mitään ratkaisua, vaikka kaikki kunnalliset instanssit on käyty läpi. Kaikissa on kuitenkin isot jonot. Pitäisi saada tontteja ja rakentaa halpoja asuntoja, mutta emme me halua rakentajiksi alkaa, koska se sitoisi resursseja aivan liikaa”

Toisaalta juuri tähän tarpeeseen on tullut myös palveluntarjoajia.

”Meidän ydinpalvelumme on tuottaa vuokra-asumiseen liittyviä palveluja, joita yleensä asukkaat itse hoitavat Suomessa. Eli kaikki mitä liittyy vuokra-asumiseen; asunnon katsominen, näyttö, sopimusten tekeminen ihan lähtökohtaisesti, mutta myös sähkösopimukset, kalustus, asukkaan haku lentokentältä tai juna-asemalta, ohjeistus miten Suomessa asutaan, asumisen seuranta tarvittaessa, siivouspalvelut, matkakortin järjestäminen, kännykkäliittymän järjestäminen. Kaikki mikä liittyy siihen kun ihminen tulee asumaan jonnekin. Palvelu on meidän ydintoimintaa, ei se, että me omistettais asuntoja. Jos asiakkaalla on toimipaikka vaikka Kivenlahdessa ja heille tulee sinne neljä työntekijää, niin me pyrimme mahdollisimman läheltä järjestämään heille asunnon. Ei niin, että no meillä nyt sattuu olemaan tässä Mäkelänkadulla nämä meidän kohteet, että ota tai jätä. Hyvin

pitkälle räätäloidäänkin. Jotkut asiakkaat hoitavat suuren osan itse ja me sitten ollaan vaan asuntotoimija, mutta sitten on paljon myös niitä, että me hoidamme myös työntekijän asettautumista. Työnantajan ei tarvitse miettiä, että löytääkö se nyt tekemistä ja ruokakaupan ja työpaikalle, vaan se pääsee samalle viivalle muiden työntekijöiden kanssa mahdollisimman nopeasti.”

Erilaiset kohderyhmät vaativat luonnollisesti myös erilaisia palveluita: haetaanko asuntoa ryhmässä saapuville siivousalan työntekijöille vai perheasuntoa kansainvälisen organisaation asiantuntijalle hänen toiveidensa mukaisesti ympäristöstä./34/ Myös kouluasioiden järjestäminen ennen saapumista on tärkeää tehdä nopeasti, koska se vaikuttaa merkittävästi koko perheen sopeutumiseen. Etenkin asiantuntijoiden (joiden työnantajat toistaiseksi asettautumispalveluita enimmäkseen käyttävät) lapsilla on usein englannin kielen taito jo valmiina, jolloin kouluvaihtoehtoja on tarjolla melko paljon. (saksan, ranskan, venäjän ja kiinankieliset) Aina lapsilla ei luonnollisesti ole englannin kielentaitoa, vaan he hakeutuvat suomenkieliseen kouluun tai ”maahanmuuttajaluokille”.

Asettautumispalveluyrityksistä löytyy myös ”dual career expat families” palveluita puolison työllistämiseksi (career programme for expatriate spouse). Puolisoiden työllistyminen onkin aina ollut suuri ongelma osaavan työvoiman liikkumisessa. Korkeasti koulutettuihin maahanmuuttajiin erikoistunut työvoimatoimisto Helsingissä on todennut, että juuri korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistäminen on vaikeaa. Kesäkuusta 2007 kesäkuuhun 2008 Helsingin Kluuvin työvoimatoimiston työttömien korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työttömyys laski 2,6 prosenttia ja koko Helsingin työttömyys laski 12,6 prosenttia. Samalla aikavälillä kaikkien maahanmuuttajien työttömien määrä on vähentynyt 7,9 prosenttia, mutta korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kasvanut 0,3 prosenttia. (Väliehmas & Ylätaalo 2008.)

Merkittävä ongelma on korkeasti koulutettujen usein abstraktin osaamisen tunnistaminen, jota on usein vaikeampi testata, kuin hitsausta tai metallisorvin ohjelmointia. Esimerkiksi Helsingin kaupungin inkerinsuomalaisten rekrytoinnissa on projektin yhteydessä haettu työtä myös maahan muuttavien puolisoille, mikä tuo esiin suuren työnantajan edut sen kyetessä työllistämään eri alojen ihmisiä. Usein teollisuudessa ja henkilöstöpalveluyritysten kautta tulevat työntekijät saapuvat maahan ilman perhettä ja/tai vain väliaikaisesti. Kysymys puolisoitten työllistymisestä realisoituu vasta myöhemmin, kun osa päättää jäädä Suomeen pysyvästi. Keskeinen kehittämisen kohde olisikin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla puolison työllistymistä edistävien palveluiden keittäminen.

Myös sosiaalisten verkostojen rakentamista tukevia palveluita on tarjolla, mikä tarkoittaa vinkkejä ja tietoa sosiaalisista tapahtumista ja mahdollisuuksista. Aktiivinen palvelu sisältää esimerkiksi oikean harrastusryhmän etsimistä ja mahdollisesti palveluun viemistä tai tapahtuman järjestämistä asiakkaan työntekijöille. Asettautumispalveluiden tehokas tuottaminen edellyttää kiinteää yhteistyötä eri toimijoiden kanssa kuten kiinteistövälittäjien, viranomaisten, sairaaloiden, lasten neuvoloiden ja koulujen kanssa. Kaupunkien rooli on merkittävä näiden palveluiden taustalla kansainvälisten koulu- ja päiväkotimahdollisuuksien tuottajana, vuokra-asuntojen omistajana sekä työnantajana, joka voi työllistää maahan muuttavan työvoiman puolisoita. Asuntojen vaikeaan saatavuuteen voidaan harkita myös uudisrakentamista tai joidenkin alueiden uusiokäyttöä tavoitteena hankkia asuntoja, jotka on tarkoitettu väliaikaiseen asumiseen seudulle muuttavien käyttöön.

Asettautumispalveluidenkin ongelmana voidaan pitää kuitenkin suhteellisen vähäistä kysyntää. Esimerkiksi Helsingin seudun kauppakamari suunnitteli asettautumispalvelumallia Tukholman esimerkin ja sittemmin myös Oslissa toteutetun palvelun mukaan, mutta eivät saaneet työnantajia mukaan, joten hankkeesta luovuttiin. Asettautumispalveluita tarjoavat työnantajat kustantavat palvelut eri tavoin: palvelut ovat osa vetovoimaista työympäristöä ja kustannuksista vastaa työnantaja, ne voidaan nähdä joko osittain tai kokonaan verollisena etuutena palkan lisäksi tai niistä voidaan periä osa tai kaikki kustannukset takaisin suoraan työntekijältä erilaisina palvelumaksuina. Näin ollen palvelun kustannukset maksaa usein ainakin osin työntekijä (tai saa palvelut osana palkkatuloa). Asettautumispalvelut ovat kotouttamistoimenpiteiden ”kevytversio” ilman työhön ohjausta tai koulutusta, mutta palvelu on astetta asiakaslähtöisempänä.

3.3.3 Julkinen sektori harjoittelee asettautumista

Kun kansainvälisessä työvoiman hankinnassa yksityisen sektorin toimijat näyttävät tulevan entistä voimakkaammin julkisen sektorin kentälle, asettautumispalveluiden kohdalla tilanne on päinvastoin ja julkinen sektori näyttää vahvistavan rooliaan aiemmin yksityisen sektorin pk-yritysten hallitsemalla kentällä. Tosin julkinen sektori tuottaa asettautumispalveluita työnantajan roolissa tai toimii välittäjänä. Tarkastelluissa tapauksissa neuvontaan liittyviä palveluita suunnitellaan tarjottavaksi kaikille työperustaisille maahanmuuttajille palveluntuottajan roolissa. Neuvonta voidaankin nähdä yleisenä kaikille suunnattuna julkisena palveluna, jonka tueksi voidaan tarjota maksullista asettautumista lisäpalveluna. Luontainen rooli julkisella sektorilla on juuri viranomaispalveluiden organisoinnissa ja neuvonnassa sekä mahdollisena välittäjäpalveluna työnantajan ja palveluntarjoajan välillä.

Julkisen sektorin asettautumispalveluiden tuotantoa ovat harjoitelleet tai suunnitelleet esimerkiksi 1) Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten omistama sosiaali- ja terveystoimen sijaisuuksia vuokratyöperiaatteella organisoiva Seure (Seudullinen rekrytointipalvelu), joka on kehittämässä palvelukonseptia ESR-hankkeen puitteissa, 2) EU:n kemikaaliviraston henkilökunnalle kaupungin palkkaama koordinaattori, joka tarjoaa ja organisoii asettautumistukea, 3) Helsingin inkerinsuomalaisia paluumuuttajia kaupungin palvelukseen rekrytoineet hankkeet ovat tarjonneet osana kokonaisuutta monia asettautumispalveluita ja 4) myös Helsingin, Vantaan ja Espoon yhdessä suunnittelemien ”softlanding” palveluiden kehittämisen yhteydessä on pohdittu ja osin toteutettukin asettautumispalveluita toistaiseksi etenkin Otaniemessä Otaniemen kehittämissyhtiön puitteissa (laatikko 6). Julkinen sektori on siis voimakkaasti tulossa palvelukentälle, jossa aiemmin toimivat lähinnä pienet yksityiset yritykset. Asettautumispalveluiden tarjoaminen työnantajan roolissa on kaupungille luontaista, kuten monille muillekin suurille työnantajille. Esimerkiksi Seure ja Helsingin kaupunki toimivat julkisen sektorin työnantajan roolissa, jolloin on luontevaa, että ne tuottavat asettautumispalveluita ulkomailta rekrytoimalleen työvoimalle. Tosin Seuren asettautumispalvelun tavoitteena on palvella ainakin kaikkia kaupungin palvelukseen tulevia ulkomaalaisia, ei vain Seuren kautta työllistyviä.

”Meillä on valmius pysyttää asettautumispalvelu, jossa on pari ihmistä töissä, jos vaan kehittää sen toimintamallin niin, että nimenomaan muitakin kuin meidän omia työntekijöitä palvellaan. Että kunnat ja sitten kuntiin tulee väkeä, työperustaista maahanmuuttoa, niin sitten tämä toimisto hoitaisi sen byrokratian juoksutuksen tuen heille. Ei meillä mitään järjestettyä koulutusta ole ollut siihen koskaan.”

Monet suuret yritykset ovat ulkoistaneet asettautumispalvelun, vaikka ulkomaalaisten rekrytointi olisi melko normaali käytäntö. Asettautuminen ei kuulu myöskään kaupunkien ydintoimintoihin työnantajana, joten palvelun ulkoistamista Seureen tai/ja muille palvelun tuottajille on tarkoituksenmukaista pohtia myös kaupungeissa. Ainakin Helsingin inkerinsuomalaisten rekrytointihankkeissa asettautumispalvelujen ulkopuolelta ostamisen mahdollisuus oli jo noussut esiin. Julkinen sektori on merkittävä työllistäjä ja asettautumispalveluiden hankkiminen paikallisilta pk-yrityksiltä voi merkittävästi vahvistaa niiden kasvun ja kehityksen edellytyksiä.

Vaikka julkisen sektori tuottaa neuvontaa, yksityiseltä sektorilta voidaan hankkia muita asumiseen, palvelemaan puhelimeen ja opastamiseen liittyviä palveluita. Kaupunki luonnollisesti asumis-, koulutus- ja hoitopalveluiden tuottajana välittää tiedon näistä neuvonnan yhteydessä ja vain yksityiskohtaisempi asunnon hankinta tms. organisoidaan yksityisen palvelun kautta. Kun

julkisen sektorin tietämys palvelun luonteesta ja laatuvaatimuksista kasvaa ja prosessi on dokumentoitu käynnissä olevissa tai jo loppuneissa hankkeissa, myös tilaaminen yksityiseltä sektorilta onnistuu ammattimaisesti. Julkisen sektorin toiminnan kehittäminen onkin perustelua, kun parannetaan viranomaispalveluita muuttuvan toimintaympäristön mukaiseksi. Huonosti toimivia julkisia palveluita ei ole tarkoituksenmukaista paikata yksityisillä palveluilla. Julkisen sektorin on puolestaan hyvä rajata palvelunsa viranomaistoiminnan hyvään saatavuuteen ja tarjontaan ja välttää tuottamasta ”lisäpalveluita”, joita yksityinen sektori jo tarjoaa. Asettautumispalveluiden kevein versio on kuitenkin tarkoituksenmukainen kaikille maahan saapuville maahanmuuttajille, mikä vastaa lähinnä valtion kaavailemaa ”opastusjärjestelmää” eli viranomaispalveluiden hyvää organisointia sekä siihen liittyvää neuvontaa ja perustietoutta Suomesta ja suomalaisesta työelämästä. Myös koulutukseen ohjaus olisi tarkoituksenmukaista liittää neuvontavaiheeseen tai jo lähtömaassa tapahtuvaan valmistavaan vaiheeseen.

CASE Softlanding, palveluiden seudullinen kehittäminen

Tavoitteena on kehittää ja sovittaa yhteen kaupunkien kansainvälisten yritysten ja osaajien etabloitumista edistävät neuvonta ja ohjaus (soft landing) -palvelut pääkaupunkiseudun kattavaksi palvelupisteiden verkostoksi. Kaupunkien yhteinen, markkinointityötä yritysten ja investointien houkuttelemiseksi pääkaupunkiseudulle tekevä, Greater Helsinki Promotion Ltd. (GHP) tarjoaa yrityksille ja osaajille etabloitumis päätöksen pohjaksi tietoa seudusta jo nyt. Se on osaltaan rahoittanut myös seudullisen soft landing -palvelukokonaisuuden selvitystyötä (toteuttaja Technopolis). Tavoitteena on vuoden 2008 loppuun mennessä tehdä toimintasuunnitelma siitä, mitkä soft landing -palvelut tulevat yhteiseen käyttöön, miten valituille palveluille luodaan asiakkaan näkökulmasta yhteneväiset prosessit sekä miten yhteiset työnjako- ja tiedonvaihtokäytännöt muotoutuvat.

Palvelut tarjotaan yritykselle tai osaajalle, joka on valinnut sijaintipaikakseen pääkaupunkiseudun. Tavoitteena on tarjota alueelliset soft landing -palvelut tasalaatuisina eri kaupungeissa. Palvelut sisältävät: 1) konkreettiset asettautumis- ja neuvontapalvelut yrityksille (luvat, palvelut, tontit/toimitilat, hyödylliset kontaktit, verkostot jne.). 2) asettautumispalvelut työperustaisille osaajille ja heidän perheenjäsenilleen (yritysten avainhenkilöt, opiskelijat, tutkijat, yrittäjät. Luvat, asuminen, perheenjäsenten työllistyminen, kieli, verkostoituminen jne.). Palvelu kohdistuisi muihin kuin humanitaarisiin maahanmuuttajiin eli niihin, jotka eivät ole lakisääteisten asettautumispalveluiden piirissä. Hankeen on tarkoitus toimia yhteistyössä kaupunkien maahanmuuttajille kohdennettujen neuvontapalveluiden kanssa. Soft landing -toiminnan organisointi voi kaupungeittain poiketa, mutta asiakkaan näkökulmasta tarjottavan palvelun sisältö ja laatu yhteneväistä riippumatta siitä, missä kaupungissa yritys toimii tai sen avainhenkilöstö asuu.

Asettautumispalveluita tarjotaan siis julkisella sektorilla hieman eri logiikoilla: osana yritysten sijoittumista helpottavia softlanding yrityspalveluita maahan tuleville yrityksille, kemikaaliviraston yhteydessä kaupungin palveluna nopeuttamaan viraston sijoittumista Helsinkiin ja inkerinsuomalaisille kaupungin rekrytointiprojektissa ja Seuren hankkeessa osana työnantajan palveluita ja -kehittämistyötä. Nämä hankkeet luovat hyvän pohjan asettautumispalveluiden ja ”opastamisjärjestelmän” kehittämiseksi yhteistyössä yksityisen sektorin palveluntuottajien kanssa.

3.3.4 Sosiaalinen integroituminen

Maahanmuuttajien integroituminen pelkistetään usein kielikoulutukseen ja työllistymiseen. Myös asettautumispalvelut helpottavat integroitumista uuteen yhteiskuntaan ja yhteisöön. Yhdessä ne muodostavatkin merkittävän osan integroitumisprosessista. Tässä kuvattu sosiaalinen integroituminen voidaan nähdä osana asettautumispalveluita. Se voidaan kuitenkin nähdä myös omana palvelumuotona, jonka tavoite on löytää kiinnekohtia erityisesti sosiaaliin verkostoihin. Suomen kielen taito ja työpaikka luovat hyvät lähtökohdat sosiaalisen verkoston syntymiselle, mutta usein näin syntyneet ystävyyssuhteet rajoittuvat työyhteisöön ja työajalle. Esimerkiksi työssäkäyvien puoliset ja perheet jäävät helposti näiden verkostojen ulkopuolelle. Sosiaalinen integroituminen tai yksinkertaisemmin ystävät ovat kuitenkin merkittävä osa elämän laatua ja viihtyisyyttä uudessa asuinmaassa. Myös työelämän kannalta on positiivista etenkin pitkällä aikavälillä, että työntekijöiden sosiaalinen elämä ei aiheuta ylimääräistä stressiä ja painetta lähteä maasta. Sosiaalisia verkostoja tukevia palveluita on tarjolla eri lähtökohdista: työnantajan ostama palvelu (asettautumispalvelu, Welcome Home -kummiperhe), omatoiminen osallistuminen (Jolly Dragon, Otaniemi International Network (OIN), ”osajayhteisö”), kunnan ostama palvelu (Monirinki) tai omatoiminen työnantajakohtainen (vives group). Joissakin tapauksissa sosiaalista toimintaa järjestääkin omatoiminen työnantaja. Sosiaalisen integroitumisen kohdalla palvelujen kiinnittyminen osaksi laajaa kansainvälistä rekrytointia tukevaa palveluratkaisua on vähäisempää, kuin edellä kuvattujen rekrytointija koulutuskokonaisuuksien tapauksissa. Lähinnä Otaniemen OIN edustaa tällaista kehitystä, jossa sosiaalinen verkosto on selkeä osa ”softlanding” ja asettautumisen sapluunaa. Muilta osin palvelut vielä hakevat paikkaansa.

Sosiaalista verkostoitumista edistäviä palveluita tarjoavat erityyppiset toimijat, kuin rekrytointi-, koulutus- tai asettautumispalveluita. Yksityiseltä sektorilta palveluita löytyy lähinnä asettautumispalveluiden yhteydestä. Yleensä sitouttamiseen liittyvät palvelut ovat järjestö- ja/tai vapaaehtoistoimintaan perustuvaa. Markkinoiden kysyntä ei riitä kovin helposti palveluita synnyttämään, vaikka sosiaalisten suhteiden merkitys tunnustetaan. Työnantaja

voi myös edellyttää työntekijältä kykyä ottaa vastuuta omasta elämästä. Mielellään varmistetaan että perusasiat on kunnossa, mutta arvostetaan myös sitä, että henkilö on sosiaalisesti aktiivinen. Tietoa harrastuksista ja erilaisista yhteisöistä voidaan tarjota, mutta yksilön on itse valittava verkostonsa.

Kaupallisesti merkittävän kysynnän vähäisyys on siis ymmärrettävää, koska kyse on ennemminkin yksityishenkilön vapaa-ajan viettoon vaikuttavasta palvelusta ja vain välillisesti työtötehoakkuuteen vaikuttavasta toiminnasta. Voidaan nähdä jopa positiivisena, että sosiaalisten verkostojen taustalla on voittoa tavoittelematon kansalaistoiminta ennemmin kuin markkinaehtoinen ”ystäväpalvelu”. Alla on esitelty hieman eri kohderyhmille suunnattuja palvelukokonaisuuksia sosiaalisten verkostojen luomiseen tai vahvistamiseen. Varsinaisten työntekijöiden ohella on tärkeää muistaa perheiden ja puolisoitten tarpeet, jos tavoitteena on tulijoiden pitkäaikainen sitoutuminen Suomeen ja suomalaiseen yhteiskuntaan.

CASE: Welcome Home! in Finland

”Welcome Home! in Finland” on Suomen Youth For Understanding ry:n kotouttamispalvelu yritysten ulkomaisille työntekijöille. Palvelu on pitkäkestoinen ulkomaisen työntekijän ja hänen perheenjäsentensä ystävyyssuhteiden ja sosiaalisten verkostojen syntymistä tukeva palvelu. Se tähtää arkipäivän uuden elinympäristön omaksumiseen, asioiden sujumiseen, ongelmien ennakoointiin ja käsittelyyn ja auttaa henkilöitä harastusten ja muiden mielenkiinnon kohteiden pariin pääsemisessä.

Welcome Home! -kotouttamispalvelun kehittäminen on kestänyt noin neljä vuotta ja edennyt kokeiluvaiheeseen vuoden 2009 alussa. Palvelu viimeistellään yhdessä saapuvan työntekijän, hänen perheensä ja työnantajayrityksen kanssa. Palvelu koostuu palvelumoduuleista, joiden sisältö on valittavissa maahan muuttavan työntekijän ja perheen tarpeiden mukaan. Palvelu on lähtökohtaisesti noin vuoden mittainen ja alkaa jo ennen maahan saapumista. Yksinkertaistetut vaiheet palvelussa ovat:

1. Henkilön rekrytointiin ja valintaan liittyvät palvelut (-6...0 kk)
2. Palvelut ennen siirtymistä (-3...0 kk)
3. Saapumiseen liittyvät palvelut (0 kk)
4. Tervetuliaistapaaminen (0-2 vko)
5. Valmennus- ja orientaatiopalvelut (0-3 kk)
6. Yhteydenpito ja yhteiset tapahtumat ja ohjelmat (jatkuva, 6 kk jaksoissa)

Vaihe 6 sisältää mm. isäntäperheen henkilökohtaisen yhteydenpidon vähintään kerran kuukaudessa, yhteisen seurannan viihtymisestä neljännesvuosittain, ongelmien ja huoltien käsittely ja erikseen sovittaessa ns. ”Early warnings” keskustelut kohdehenkilön ja perheen kanssa sekä tarvittaessa työnantajan henkilöstöpalvelun kanssa.

Kaikki eivät välttämättä ole kovin innokkaita liittymään kansainvälisyyttä tai tiettyä etnistä kulttuuria korostavaan ryhmään tai tapahtumaan, vaan ennemminkin etsivät vain paikkaa, jossa tavata muita ihmisiä ja pitää hauskaa ilman taustaoletuksia etnisyydestä tai maahanmuuttajuudesta. Tällaisen vaihtoehdon tarjoaa esimerkiksi Jolly Dragon verkosto, jonka motto on ”Serious about Fun” tai perheille ”ystäväperhettä” tarjoava ”Welcome Home” (ks. case laatikko)

Jolly Dragon on 2004 Helsingissä perustettu kansainvälinen yhdistys, jonka verkostoon kuuluu tuhansia ihmisiä. Yhdistys kannustaa hauskanpitoon ja tavoitteena on ”tehdä koko maailmasta ystävällisempi ja hauskempi”. Jolly Dragon tuo yhteen ammattilaisia, opiskelijoita, suomalaisia ja ulkomaalaisia eri urheilu- ja vapaa-ajan tapahtumiin päivittäin Jolly Dragon on yksi esimerkki onnistuneesta toiminnasta, joka tarjoaa suuren määrään aktiviteettia lähinnä aktiivisille nuorekkaille kaupunkilaisille. Verkoston perusti irlantilainen maahanmuuttaja, joka koki maan sosiaalisesti haastavaksi ympäristöksi. Nyt Jolly Dragon tekee yhteistyötä eri tahojen kanssa, jotka myös rahoittavat toimintaa. Tosin liiketoiminnallisten resurssien niukkuus on estänyt toimintaa kasvamasta. Jolly Dragon on nettisivusto mihin voi rekisteröityä ja jonka kautta voi osallistua erilaisiin tapahtumiin. Kuka tahansa voi rekisteröityä ja laittaa tapahtuman nettisivuille ja kutsua ihmisiä mukaan tapahtumaan. Tilaisuuteen ilmoitaudutaan ja osallistutaan. Tilaisuudet ovat yleensä nuorten ihmisten aktiviteettia, mutta myös perheellisille ja hieman vanhemmille ihmisille pohditaan palveluita samalle sivustolle. Ongelmana on palvelun pysyvyyden turvaaminen, koska rahoitusta yhden päätoimisen henkilön palkkaamiseen ei ole löytynyt.

”Otaniemi international network” (OIN) verkoston tavoitteena on sosiaalinen integroituminen ja verkostossa on jo noin 250 jäsentä. Pääsääntöisesti he ovat ulkomaalaisia, jotka asuvat Otaniemen alueella tai ovat muuten löyhästi kytköksissä Otaniemeen. Jäsenet ovat ensisijaisesti Otaniemen teknillisen korkeakoulun työntekijöitä sekä heidän lähipiiriään. OIN on ensisijaisesti verkottumista, mutta fokuksen on tarkoitus siirtyä voimakkaasti peruskysymyksiin kuten työllistyminen, puolison työllistyminen ja niin edelleen. OIN on ”Otaniemen markkinointi Oy” hanke, jonka puitteissa tarjotaan myös neuvontaa työnantajille ulkomaalaisten asettautumisessa. Asettautumiseen ja kansainväliseen verkostoon liittyvä toiminta on Espoossa muodostumassa merkittäväksi osaksi laajempaa palvelukokonaisuutta.

Sosiaalisten verkostojen rakentaminen tarjoaa mahdollisuuksia myös maahanmuuttajajärjestöille/35/, joilla on omakohtaista kokemusta integroitumisprosessista sekä verkostoja, joiden kautta kiinnittyminen voi käynnistyä. Vantaan Järjestörinki ry:n toteuttamassa Euroopan pakolaisrahaston rahoit-

tamassa Monirinki hankkeessa pyrittiin kehittämään maahanmuuttajajärjestöjen valmiuksia tuottaa ostopalveluita kaupungeille. Ostopalveluiden tuottamisessa todettiin useita kehittämisen tarpeita:

- ◆ Palveluiden sisältöä olisi muokattava järjestöissä niin, että sille on kysyntää kaupungeiden palveluiden tuotannossa. Usein toiminta liittyy omaan kulttuuriin ja toimintaan jota on vaikea kääntää ostopalveluksi laajemmalle ryhmälle (kuten käsityöt, tanssi, musiikki, jne.). Toimintaa halutaan usein myös järjestää omissa toimitiloissa.
- ◆ Pienellä yhden kansallisuuden pohjalla toimivalla yhdistyksellä ei välttämättä ole edellytyksiä tarjota palveluita laajalle kansainväliselle asiakasryhmälle.
- ◆ Järjestöjen avainhenkilöillä ei välttämättä ole aikaa keskittyä vapaaehtoistoimintaan tai toiminta on liikaa henkilöitynyt yhteen vahvaan persoonaan, jonka poislähtö (väliaikainenkin) lamauttaa toiminnan
- ◆ Usein ongelmana on kirjanpito-osaaminen ja pienillä järjestöillä myös tietoisuus järjestöjen virallisista toimintatavoista tai avustusten hakemissäännöistä. Hyvätkin toimintaideat jäävät toteuttamatta, jos talousosaaminen on heikkoa.
- ◆ Maahanmuuttajajärjestöt eivät aina halua tai voi toimia vapaaehtois pohjalta ja kaupungeilla ei välttämättä ole rahaa palveluiden ostamiseen. Järjestöt eivät välttämättä ymmärrä kaupunkien tarpeita riittävän hyvin ja toisaalta kaupunkien tietoisuus järjestöjen osaamisesta ja valmiuksista voivat olla heikot.
- ◆ Virkavastuu olisi määriteltävä eli mikä on järjestön vastuu jos annetaan vääriä neuvoja?
- ◆ On varmistettava että palveluita ei tuoteta yhdistyksen toimesta talkoilla samalla kun niitä tuotetaan virkatyönä julkisella sektorilla
- ◆ Rahoitus pohjan on oltava tarkoituksenmukainen. Esimerkiksi pakolaisrahaston varjojen käyttö on säädelty ja rajattu tiettyihin pakolaisryhmiin, mikä jättää ulkopuolelle monia potentiaalisia asiakasryhmiä ja näin ollen heikentää palvelun saavutettavuutta.
- ◆ ”Hakemusosaamisessa” voi olla puutteita ja suomenkielisen kirjallisen hakemuksen laatiminen määräaikaan mennessä voi olla hyvin hankalaa ihmisille, jotka eivät ole aiemmin sitä tehneet ja joille Suomi ei ole äidinkieli.

Monirinki-hankkeen aikana maahanmuuttajajärjestöt organisoivat mm. neuvontaa Vantaan palvelupisteissä/36/. Hankkeessa järjestöjä neuvottiin toiminnan organisoinnissa (kokoukset ja pöytäkirjat, ym.) ja erityisesti kirjanpidon pitämisen merkitystä korostettiin. Myös muihin edellä mainittuihin ongelmakohtiin annettiin apua ja neuvontaa. Myös ostopalveluiden tarkoitusta ja järjestelmää esiteltiin järjestöille samoin kuin mahdollisuuksia erilaisten

rahoituksen hakemiseen. Lisäksi annettiin opastusta projektisuunnitelmien tekemiseen. Myanmarilaisjärjestöltä ostettiin mm. palveluita, joilla helpotettiin tulijoiden käytäntöjen tuntemusta, kellonaikojen, suomalaisten tapojen, työetiikan, ym. opetusta.

Myös ristiriidat eri ryhmien välillä voivat kärjistyä, jos palvelua tuottavan ryhmän ja potentiaalisten asiakasryhmien välillä on jännitteitä. Tällöin palvelu ennemminkin ruokkii eri ryhmien välisiä ristiriitoja kuin merkittävästi sitouttaa ihmisiä paikalliseen yhteisöön. Sosiaalisen integroinnin resurssina maahanmuuttajajärjestöjen rooli on kuitenkin merkittävä, joten tunnistettuja ongelmia on tarkoituksenmukaista pyrkiä ratkaisemaan. Kaupungit myöntävät monille järjestöille tukea, mutta etenkin maahanmuuttaja järjestöjen toimintaa voisi tehostaa tarjoamalla niille palvelun tuottamiseen keskittyvää koulutusta.

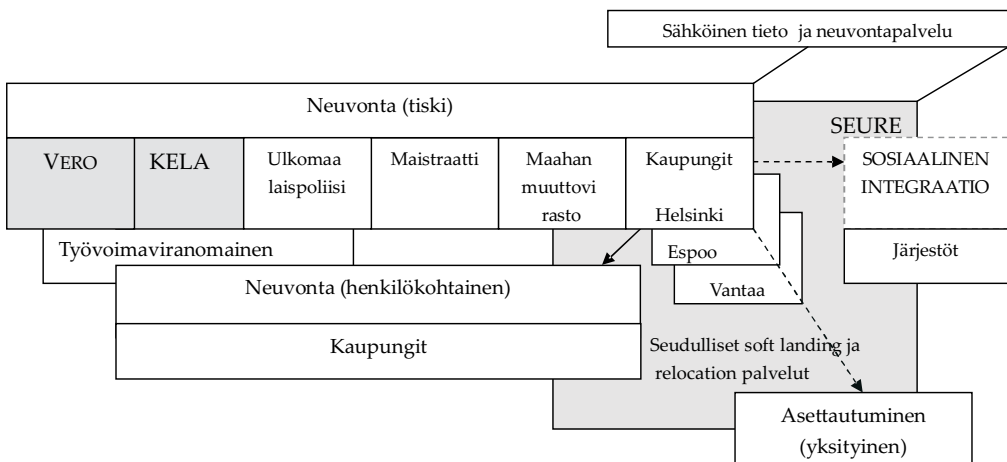
Muita toimintamalleja ovat esimerkiksi suurten työnantajien puiteissa toimivat ”Wives group” tyyppiset vapaaehtoistoimintaan perustuvat hankkeet. Näiden toimintojen tukeminen ei vaadi suuria resursseja, mutta niiden merkitys voi olla pitkällä aikavälillä hyvinkin merkittävä. Kehittämisen ja toiminnan organisoinnin suhteen siis vakiintuneet palveluntuottajajärjestöt kuten YFU tai paikallisen (tiede)yhteisön pohjalta nousevat verkostot kuten OIN ovat hyvin eri tilanteessa kuin maahanmuuttajajärjestö, joka aloittelee palvelutoimintaansa. YFU:n ”Welcome Home” -hanke on saanut TEKES rahoitusta kehittämistoimintaan ja suunnittelu on ollut pitkäjänteistä ja kohdistunut substanssiin eli itse palvelun sisältöön. Maahanmuuttajajärjestöillä kehittämisen tarpeessa on itse järjestön organisointi ja hanketoiminnan perusteet/37/. Palvelun hankkijan haaste on varmistaa oikeudenmukainen palvelutarjonta kaikille ryhmille.

Erialaisten järjestöjen ja vapaaehtoisten yksilöiden toimintaan perustuva sosiaalinen verkostoituminen koetaan merkittäväksi, mutta markkinapotentiaaliaan riittämättömäksi toiminnaksi. Kehittämistoiminnan kannalta olisi tärkeää tunnistaa miten palveluita on mahdollista tuottaa ja miten niiden kustannusrakennetta voidaan kehittää, jos markkinapotentiaalia ei ole. Monirinki, Jolly Dragon ja Welcome Home edustavat kaikki tällaisia palvelukonsepteja, joille on ollut vaikea löytää markkinavetoista rahoitusta, vaikka kysyntä on kova ja selkeästi havaittu pilottien aikana. Yhteisöä rakentavaa toimintaa olisi tarkoituksenmukaista integroida osaksi asettautumista ja kotoutumista. Verkostoitumispalveluita voidaan ostaa julkisensektorin ja työnantajien yhteishankintana niitä tuottavilta järjestöiltä. Kysyntä ei kuitenkaan todennäköisesti riitä ylläpitämään kovin laajoja palveluita, jos julkinen sektori ei niitä järjestöiltä hanki tukeakseen sosiaalista integraatiota ja monikulttuurista vuorovaikutusta pääkaupunkiseudulla.

3.3.5 Kehityksen suunta: seudullisia neuvonta- ja asettautumispalveluita

Neuvonta- ja asettautumispalveluiden kehityksessä on siis kolme pääteemaa. 1) Julkisen sektorin neuvontapalveluiden seudullinen kehittäminen etsii muotoaan, mutta tavoitteena on mahdollisimman monen toimijan yhteinen palvelu. Tällä hetkellä on siis olemassa verottajan ja KELA:n yhteinen InTo palvelupiste ja keskusteluja on käyty mahdollisesti laajemmasta kokonaisuudesta. Myös ulkomaalaispoliisin, maistraatin, maahanmuuttoviraston ja kaupunkien yhteisestä palvelupisteestä on keskusteltu. Toteutuessaan työntekijöille suunnattu neuvonta olisi saatavilla yhteispalvelupisteestä, mutta työnjaosta ja resursseista on sovittava eli onko palvelussa sama logiikka kuin InTo -palvelussa (valtion viranomaiset) vai olisiko palvelun tuottajana kaupungit, jotka tarjoaisivat neuvontaa ja ohjausta oikean viranomaisen luo? Neuvonnan sähköiset palvelut (osana Selma/Infopankki uudistusta) selkeyttäisivät työnjakoa ja korostaisivat palvelun yhteistä profiilia. Kaupunkien palvelu voi olla suunnattu vain työntekijöille tai maahanmuuttajille laajemmin. Vastaavat kaupungin neuvontapalvelut olisi saatavilla jokaisessa kaupungissa. Myös työvoimaviranomaiset olisi tarkoituksenmukaista yhdistää neuvontaan ainakin osana verkostoa, koska puolison työnsaanti on usein keskeinen kysymys maahantulijoille. 2) Asettautumispalvelut integroituvat rekrytointiprosesseihin entistä kiinteämmin, mutta kaupungit voivat välittää niitä sekä seudullisten ”soft-landing” palvelujen yhteydessä työnantajille sekä Seuren puitteissa mahdollisesti myös osin tuottaa itse palvelua seudun kunta-työnantajille, jos yksityisen sektorin asettautumispalvelut eivät voi vaadittua palvelua tuottaa. 3) Sosiaalisen integraation roolia osana asettautumista ja neuvontapalveluita vahvistetaan tarjoamalla tietoa palveluista sekä työnantajille että työntekijöille neuvonnan yhteydessä ja panostamalla palveluntuottajien osaamisen kehittämiseen. (Kuva 6)

Kuva 6. Asettautumispalveluiden kehitys: neuvonta, asettautuminen ja sosiaalinen integraatio



Alaviitteet

/18/Sisäministeriön raportti esittää, että ”työ- ja elinkeinoministeriö kehittää julkisia kansainvälisiä työvoimapalveluja Myös tiedotus- ja rekrytointitilaisuuksien sekä messujen järjestämisessä tiivistetään yhteistyötä. Eures työnvälityspalvelun kokemuksia, rekrytointikanavia ja asiantuntijaverkostoa hyödynnetään käynnistyvissä työperusteisen maahanmuuton ESR-projekteissa, joissa myös mallinnetaan asettautumispalvelujen järjestämistä. (SM 2008) Samalla esitetään, että Työ- ja elinkeinoministeriö asettaa työryhmän, jonka tehtävänä on määrittää julkisen kansainvälisen työvoimapalvelun rooli sekä kehittää sen toimintaa ja yhteistyömuotoja EU/ETA-alueen ulkopuolisista maista rekrytoinnissa Myös yhteiset toimintamallit on tarjottu määrittellä yksityisten henkilöstöpalveluyritysten kanssa.

/19/Yksityisen työvoimapalveluiden kautta rekrytoiti vuonna 2006 noin 6 300 henkilöä suoraan asiakasyritykseen. Lisäksi noin 7 prosenttia vuokratyövoimasta työllistyi asiakasyritykseen vuokratyöväiheen jälkeen. Samana vuonna henkilöstöpalveluyritykset ilmoittivat julkiseen työnvälitykseen noin 44 000 ilmoitusta joissa haettiin noin 100 000 työntekijää. Muut kuin henkilöstöpalveluyritykset jättivät noin 216 000 ilmoitusta ja 387 000 työpaikkaa. Ilmoituksista siis joka viides ja työpaikoista joka neljäs oli henkilöstöpalveluyrityksen ilmoitus. (Heinonen 2008, 16.).

/20/Myös Helsingin seudulla työpaikkojen määrä työvoimatoimistossa on ollut kasvussa ja merkittävä osa avoimista paikoista on työvoimaa vuokraavissa yrityksissä: työvoiman vuokraus on ollut edelleen kasvussa 2008. Työvoimatoimistojen markkinaosuus kaikista julkiseen hakuun tulevista työpaikoista on n. 50 %. (Nieminen 2008)

/21/Esimerkiksi ILO:n mukaan kansainvälisten eettisten säännösten mukaan maksujen ottaminen ei välttämättä aina ole ongelma, jos ne ovat kohtuullisia. Itse asiassa yksityisen sektorin maksulliset välittäjäpalvelut on kehittyvissä ja kehitysmaissa koettu tehokkaammiksi kuin julkiset palvelut. Intiassa julkinen sektori tarjosi palvelua muutaman vuoden ajan, mutta palvelu lopetettiin, koska sille ei ollut kysyntää. Työntekijöiden maksamia kohtuullisia välityspalkkioita ei siis aina nähdä lähtökohtaisesti ongelmallisina.

/22/Esim. maahanmuuttaja lääkärin koulutus Tampereen yliopistossa (tutkinnot) ja Kuopin yliopistossa ja Palmeniaassa tai lähihoidattajien näyttötutkinnot Amiedussa.

/23/Työhallinnon välineet eivät välttämättä ole parhaat mahdolliset suurten massojen kielikoulutukseen ohjaamisessa (Ura-tietojärjestelmää ei ole rakennettu kielikoulutusten hallintointiin). Asiakkaille pitäisi riittää myös aikaa, jotta ohjaaminen onnistuisi hyvin. Usein ihmiset tekevät työtä joka liittyy korvauskäsittelyyn, eikä työhön ohjaukseen. Toimivampien ohjauskeskusten kehittämisestä on keskusteltu ja tämän suuntaisia muutoksia on todennäköisesti tulossa kun työhallintoa (TE-keskusten ja työvoimatoimistojen uudelleen organisointi) uudistetaan. Jo työssä olevien kohdalla voidaan kuitenkin myös kysyä, onko työvoimatoimiston tehtävä hoitaa heidän kielikoulutusasioitaan vai olisiko mahdollista löytää tehtävään muu taho?

/24/Lemetyinen ja Riusala (2004) ovat nostaneet työparikäytännön yhdeksi parhaaksi käytännöstä, tutkimistaan maahanmuuttajahankkeista. Suomalaisen työparin rooli olisi myös sosiaalinen eli hän hakisi parinsa mukaan lounas- ja kahvitauoille sekä muihin sosiaalisiin tapahtumiin. Malli edellyttää myös suomalaisen parin perehdyttämistä tehtävänsä. (em. 2004). Jupiterista ammattitaitoa -hanke.

/25/Akateemisten maahanmuuttajien työllistymistä Päijät-Hämeessä parantavan Improve Immigrants-projekti (ESR), Helsingin yliopisto, Palmenia, Lahti.

/26/Maahanmuuttajalääkäreiden puutteellinen kielitaito onkin viimeaikaisten tietojen mukaan aiheuttanut ongelmia monissa Ruotsin maakunnissa.

/27/Esimerkiksi ESR hankkeessa, joka auttaa rekrytoimaan työvoimaa ulkomailta työnantaja maksaa yleensä 50 % ja hanke 50 % palveluita ostettaessa. Yhteishankintana voidaan ostaa koulutusta joka kestää yli 10 päivää ryhmille ja hankkeen maksamana jos pienempi ryhmä kuin 10 henkilöä. Hankkeen ulkopuolelta ostettuna esimerkiksi kielikoulutus joka kestää yhteensä 360 tuntia (10 h/viikko) maksaa työnantajille tällöin 6 600 euroa ja kun koulutus tuli

ryhmälle jossa eri työnantajien työntekijöitä, osuus per yritys oli noin 900 euroa. Rekrytointimaksu ulkomaalaiselle yksityiselle yritykselle, joka on avustanut rekrytoinneissa on ollut noin 700 e per rekrytointi. Tämän lisäksi matkat lähettäjämaahan ovat työnantajan kustannuksia samoin kuin palkattujen henkilöiden matkat.

/28/Kielikoulutuksia on pohdittu ja testattu myös lukuisissa hankkeissa, joiden kokemuksia voidaan hyödyntää. Esim .MOST tai SPECIMA

/29/ESR -kehittämishankkeita rajoittaa rahoituksen käyttökielto EU:n ulkopuolella, mikä todennäköisesti rajaa hankkeiden toimintaa melko voimakkaasti.

/30/Esimerkiksi terveydenhoitolalla on ammatilliset valmennuskurssit kuten Turun ammattikorkeakoulun vetämä Medimiks-koulutus, joka toimii moniammatillisena ja valmistaa opiskelijaa varsinaiselle pätevöittäväälle kurssille. Osallistujia on ollut lääkäreitä, hammaslääkäreitä sekä eri alojen sairaanhoitajia ja osa heistä on jatkanut varsinaiselle pätevöittäväälle kurssille kuten sairaanhoitajiksi pätevöittäväälle SATU-kurssille. (Lindberg & Toivanen 2006, 18.) Toiminnot on siis jaettu usein selkeiksi moduuleiksi, joiden avulla on mahdollista muodostaa erilaisia kokonaisuuksia ja hyödyntää hankittua tietämystä ja osaamista muidenkin asiakasryhmien parissa. Esimerkiksi moniammatillinen valmentava ja pätevöittävä koulutus voidaan tarjota myös muille kuin terveydenhoidon ammattilaisille vaihtamalla kurssin sisältö toiselle soveltuvalla kohderyhmälle.

/31/ Venäjänkieliset sivusto, jotka on suunnattu Venäläisille sisältäen laajasti tietoa Suomesta ja Suomen työmarkkinoista.

/32/ Pääkaupunkiseudun hankkeessa ehdotettiin mm. yhteisen palvelupisteen perustamista alueen korkeakoulujen ja kaupunkien yhteishankkeena alueelle hakeutuville osajille eli lähinnä korkeasti koulutetuille. Palvelupiste olisi sijoitettu Helsingin keskustaan. (Culture Plus 2008)

/33/ tai ”destination services” eli kohdemaapalvelut, kuten yksi palveluntuottaja niitä kutsui

/34/ Asuntojen vaikeaan saatavuuteen voidaan harkita myös uudisrakentamista tai joidenkin alueiden uusiokäyttöä tavoitteena hankkia asuntoja, jotka on tarkoitettu väliaikaiseen asumiseen seudulle muuttavien käyttöön.

/35/ Etnisten suhteiden neuvottelukunnan (ETNO) asettaman työryhmän raportissa ”Järjestöjen rooli hyvien etnisten suhteiden edistämiseksi sekä kotouttamisen kehittämisessä” (2008) todetaan, että hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa ”kansalaisjärjestöjen roolia on korostettu lähinnä rasmin torjunnan sekä oman kulttuurin ylläpitämisen yhteydessä, mutta ei laajemmin kotoutumiseen liittyvissä kysymyksissä”. Järjestöjen roolin vahvistamiseksi ehdotetaan mm. että: kotouttamista säätelevä laki selkeytyisi ja määritteli tarkemmin kolmannen sektorin vastuun ja roolin sekä turvaisi rahoituksen, kuntien palveluntuotantoa säätelevää lakia kehitetään niin, että se kannustaa kuntia käyttämään palveluntuottajina myös järjestöjä, valtakunnallisen rahoituksen lisääminen kotouttamistoiminnalle ja rasminvastaiselle toiminnalle, rahoitusohjauksen selkeyttäminen ja pelisääntöjen luominen kotouttamispalveluiden tuottamiselle järjestöjen kautta, kotouttamistoimintaa tekevien järjestöjen voimaistamiskoulutusten lisääminen etenkin järjestö-, hankehallinnointi- ja työhyvinvointityön alueilla, jne. (ETNO 2008).

/36/ Hankkeen aikana monet järjestöt kehittivät kirjanpito-osaamistaan sekä kokeilivat ostopalveluiden tuottamista kaupungille. Palvelu-osaamisen kehittäminen on olennaista, jos palveluita halutaan maahanmuuttajajärjestöiltä ostaa. Esimerkiksi kielikoulutusta antavissa oppilaitoksissa voitaisiin hyödyntää äidinkielenään vierasta kieltä puhuvia opetusmateriaalinen ja kurssien sisältöjen tuottamisessa. Myös samankielisten ja kulttuuritaustan omaavien henkilöiden hyödyntäminen vastaanotossa kahden tai kolmen viikon ajan maahan saapumisesta on palvelu, jota on kysytty.

/37/ Verohallituksen kesällä 2005 julkaisema verotusmuutoksen myötä järjestöjen toiminta sai uudet puitteet palveluntuottajina. Sosiaalinen yrittäjyys nousi merkittäväksi vaihtoehdoksi toiminnan järjestämiseen. Lain mukaan yhdistys saa harjoittaa vain sellaista elinkeinotoimintaa tai ansiotoimintaa, josta on määrätty sen säännöissä. Yhteisö on yleishyödyllinen, jos:” se toimii yksinomaan ja välittömästi yleiseksi hyväksi aineellisessa, henkisessä, siveellisessä tai

yhteiskunnallisessa mielessä; sen toiminta ei kohdistu vain rajoitettuihin henkilöpiireihin; ja se ei tuota toiminnallaan siihen osallisille taloudellista etua osinkoina, voitto-osuutena taikka kohtuullista suurempana palkkana tai muuna hyvityksenä”. Yleishyödyllinen yhdistys voi toimia osakeyhtiönä, osuuskuntana, säätiönä tai rekisteröitynä yhdistyksenä. Yleishyödyllisen yhteisön piirteitä ovat myös palkaton tai vapaaehtoistyö, ilmaisipalvelut tai -hyödykkeet, alle omakustannushinnan tarjotut palvelut tai hyödykkeet ja toimintaa tukevat vapaaehtoiset lahjoitukset. /www.vero.fi /artikkeli/4016

4 Kansainväliset tapaukset – Irlanti ja Norja

4.1 Irlanti luottaa markkinoihin ja tiedon välittämiseen

4.1.1 Irlannin talous muutoksessa ja maahanmuutto laskussa

Viime vuosikymmeneltä lähtien työperustainen maahanmuutto kasvoi voimakkaasti Irlannissa, mutta työttömyyden kasvaessa vuonna 2008 maahanmuuttajia on jo houkuteltu lähtemään maasta pois. Irlanti oli ensimmäisiä EU:n vanhoista jäsenvaltioista, jotka tarjosivat täysin vapaan pääsyn työmarkkinoilleen toukokuussa 2004 liittyneiden EU-maiden kansalaisille. Vuosina 2001–2006 Irlannin työvoima kasvoi noin 1,8 miljoonasta 2,1 miljoonaan. Tässä kasvussa merkittävä tekijä oli nettomaahanmuutto, joka samalla ajan jaksolla oli noin 259 000 henkeä. (SLMRU 2007, 10) Liberaalin talouspolitiikan lisäksi ennen näkemätöntä talouskasvua, kilpailukykyisiä palkkoja ja englanninkielisiä työmarkkinoita on käytetty selittämään kykyä houkutella ulkomaista työvoimaa. Maahanmuuttajat ovat keskimäärin korkeammin koulutettuja kuin irlantilaiset, mutta työskentelevät usein tehtävissä, joissa irlantilaiset työntekijät eivät halua työskennellä ja jotka eivät vastaa heidän koulutustaan.

Maahanmuuttajat Irlannissa

Vuoden 2006 väestölaskennan mukaan Irlannin suurimmat ulkomaalaisryhmät olivat kotoisin Iso-Britanniasta (112 548), Puolasta (63 276), Liettuasta (24 628), Nigeriasta (16 300, suurin pakolaisryhmä) ja Latviasta (13 319). Yhteensä Irlannissa asui lähes 420 000 ulkomaalaista eli noin 10 prosenttia väestöstä. Kansalaisjärjestöt ovat arvioineet todellisen lukumäärän olevan suurempi (Prospectus 2008, i) ja myös hallituksen mukaan todellinen osuus on 13 - 15 prosenttia. Työvoimasta noin 12 prosenttia on ulkomaalaisia.

EU/ETA -maiden ulkopuolelta tulevista työntekijöistä Irlannissa on eniten intialaisia, kiinalaisia, pakistanilaisia, brasilialaisia, ukrainalaisia ja yhdysvaltalaisia. Kiinan kansalaisten viisumihakemusten määrä on tosin hieman laskenut viime aikoina. Irlannissa työskenteleville ulkomaalaisille myönnettyjen PPS-numeroiden (sosiaaliturvanumeroon rinnastettava Personal Public Service Number) perusteella vuoden 2004 laajentumisen jälkeen EU:n uusista jäsenmaista tulleita maahanmuuttajia oli jo vuonna 2006 noin 300 000. Näistä numeroita oli myönnetty eniten puolalaisille, liettualasille ja latvialaisille. (The Irish Times, 2006a Irish Labour Market

Review 2006) Pelkästään puolalaisia onkin arvioitu Irlannissa asuvan jopa 160 000–200 000 henkeä.

Työperäinen maahanmuuttajaväestö Irlannissa on jakaantunut ympäri maata, vaikka painottuukin Dublinin alueelle. Vuoden 2006 väestönlaskennassa maahanmuuttajista 36 prosenttia asui Dublinissa ja todellisen luvun on arveltu olevan jopa 40–55 prosenttia. Viisi eniten työlupia hakenutta maakuntaa vuonna 2007 olivat: Dublin (11 537), Kildare (2 282), Cork (1 524), Galway (976) ja Meath (844). (Prospectus 2008, 5, 22) Kildare ja Meath ovat Dublinin naapurimaakuntia ja kuuluvat Dublinin pendelöintialueeseen. Galway sijaitsee Länsi-Irlannissa ja Cork Etelä-Irlannissa. Eri alueille ja kaupunkeihin on keskittynyt usein runsaasti maahanmuuttajia tietyistä maista. Esimerkiksi Galwayn maakunnassa sijaitsevan Gorthin asukkaista kolmasosa on kotoisin Brasiliasta. Brasilialaisia työskentelee paljon myös Keski-lännen teurastamoissa ja lihanjalostusteollisuudessa. Irlannin pohjoisimmassa maakunnassa Donegalissa työskentelee paljon ulkomaalaisia turismin parissa, maan eteläisissä osissa enimmäkseen tehdasteollisuudessa. Koillis-Irlannin maatalousalueet ovat työllistäneet erityisesti liettualaisia ja latvialaisia maa- ja puutarhataloudessa ja sientenpoimijoina. Enimmäkseen Filippiineiltä, Thaimaasta, Ukrainasta ja Venäjältä tulevat kotiapulaiset ovat työskentelevät laajalti ympäri koko maata.

4.1.2 Virta kääntyy ja asenteet muuttuvat kun talous yskii

Työperustainen maahanmuutto ei ole itsetarkoitus, vaan se tapa vastata työmarkkinoiden kysyntään. Kysynnän ollessa voimakasta korostuvat työllistämisen käytäntöihin ja lainmukaisuuteen sekä vastaanottamiseen liittyvät haasteet, kun taas kysynnän vähentyessä nousevat esiin kysymykset maahanmuuttajien asemasta osana yhteiskuntaa ja työmarkkinoita. Irlannin talouskasvu on vuoden 2008 aikana, jo ennen kansainvälistä finanssikriisiä, selvästi hidastunut. Työttömyys, joka vuonna 2006 oli 4,4 prosenttia, on noussut 6,1 prosenttiin. Työpaikkojen määrä kasvoi 3,5 prosenttia vuonna 2007 ja sen arvioidaan jäävän vuonna 2008 yhteen prosenttiin. Vuonna 2009 kasvun arvioidaan olevan negatiivista ja työttömyyden nousevan 7 prosenttiin. Talouden heikkoa kehitystä seuraa todennäköisesti kasvava maastamuutto, mutta maahanmuuton uskotaan jatkuvan tästä huolimatta huomattavana. Merkkejä muutoksesta on havaittavissa jo tilastoissa: huhtikuusta 2007 huhtikuuhun 2008 Irlantiin muuttavien määrä oli laskenut 23,5 prosentilla ja maastamuuttajien määrä oli jossain määrin kasvussa. Etenkin EU:n 12 uusimmasta jäsenvaltiosta tulevien maahanmuuttajien määrä on ollut laskussa. Uusista työpaikoista vuonna 2008 kuitenkin noin 90 prosenttia meni vielä ulkomaalaisille työntekijöille (The Irish Times 2008a, b ja c).

Vaikka työperustaiset maahanmuuttajat on otettu Irlannissa hyvin vastaan ja heidän panoksensa maan taloudelle on laajasti tunnustettu, vuonna 2008, varsinkin rakennusalan hiljennyttyä, on ulkomaalaisia työntekijöitä myös kanta-

väestön keskuudessa ensimmäistä kertaa syytetty töiden viemisestä. Radikaalia muutosta ei asenteissa ole vielä ollut havaittavissa, mutta monet Irlannissa seuraavat tilanteen kehittymistä huolestuneina. Samalla on keskusteltu noususta väitteitä työperäisen maahanmuuton aiheuttamasta palkkatason laskusta ja irlantilaisen työvoiman korvaamisesta halpatyövoimalla. Keskustelu on kääntynyt paitsi ihmisten asenteissa myös politiikan tasolla kohti maahanmuuton rajoittamista.

Amárach Researchin syyskuussa 2008 tekemän mielipidemittauksen mukaan 66 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että Irlannin maahanmuuttopolitiikka tulisi kiristää. Vastaajista 54 prosenttia piti maahanmuuttoa kuitenkin kaiken kaikkiaan hyvänä asiana Irlannille, 33 prosenttia piti vaikutusta negatiivisena ja 13 prosenttia ei ollut havainnut mitään vaikutusta. Tutkimukseen vastanneista 59 prosenttia oli sitä mieltä, että hallituksen toimet maahanmuuttajien integroimiseksi olivat olleet liian vähäisiä, eivätkä he olleet tietoisia, että jokin järjestö (urheiluseura, kulttuurinen tai poliittinen järjestö, kirkko, tms.) heidän alueellaan toimisi maahanmuuttajien integroimiseksi. (The Irish Times, 2008d)

Merkkejä kiristyneestä asenneilmapiiristä on ollut havaittavissa myös poliittisessa keskustelussa. Linjaltaan lähinnä kristillisdemokraattiseksi luonnehdittavan valtuustoluheen (Fine Gael) yksittäiset kansanedustajat ovat esittäneet, että työttömille maahanmuuttajille voitaisiin tarjota 3–6 kuukauden palkkaa vastaava summa, jos he palaisivat kotimaihinsa eivätkä palaisi Irlantiin seuraavaan kolmeen vuoteen. Saman puolueen edustajat ovat ehdottaneet myös, että lapset tulisi koulussa erotella eri luokkiin englannin kielen taidon mukaan. Kun maahanmuuttajien lasten kielitaito olisi riittävällä tasolla voisivat he ehdotuksen mukaan siirtyä samalle luokalle muiden lasten kanssa. (The Irish Times, 2008e ja f) Näkemys heijastaa irlantilaisten vanhempien keskuudessa kasvanutta kritiikkiä, jonka mukaan opetuksen taso on heikentynyt irlantilaisten lasten kohdalla, kun opettajat ovat suunnanneet enemmän huomiota maahanmuuttajien erityistarpeisiin. Dublinin pohjoispuolella sijaitsevan Louthin maakunnanvaltuuston jäsen jopa ehdotti, että vähäistä ammattitaitoa vaativista töistä tulisi maksaa maahanmuuttajille pienempää vähimmäispalkkaa kuin irlantilaisille työntekijöille, koska palkkatason tulisi heijastaa ulkomaalaisen työntekijän alkuperäismaan alempia elinkustannuksia.

Myös käytännön toimenpiteisiin on ryhdytty. Irlannin kansallinen koulutus- ja työllisyysviranomaisena Fás on aiemmin järjestänyt Itä-Euroopassa rakennusalan rekrytointiin keskittyneitä messuja. Rakennusalan tilanteen heikentynyttä järjestettiin Dublinissa kesäkuussa 2008 kaksipäiväinen tapahtuma, jonka tarkoituksena oli ensimmäistä kertaa saada rakennusalan työntekijöitä

muuttamaan pois Irlannista. Tapahtumaan oli kutsuttu työnantajia mm. Iso-Britanniasta, Alankomaista, Belgiasta, Slovakiasta, Ruotsista, Tanskasta, Norjasta ja Puolasta. Tapahtuman ensimmäisen tunnin aikana paikalla vieraili 500 henkeä ja Fásissa tilaisuutta kuvattiin menestykseksi. Vastaava tapahtuma tullaan järjestämään saman vuoden syyskuussa Irlannin toiseksi suurimmassa kaupungissa Corkissa. Ammattiliitto Siptun rakennusalasta vastaava virkailija kuvasi messujen järjestämistä Irlannin hallituksen ainoana todellisena toimenpiteenä taloudellisen tilan heikentymiseen, mutta myös lyhytnäköisenä toimintana, jos rakennusala elpyy ennakoitua nopeammin

4.1.3 Markkinat kanavoi mutta ei integroi

Julkista keskustelua maahanmuutosta ja maahanmuuttajien integroimisesta irlantilaiseen yhteiskuntaan onkin moitittu vähäiseksi ja pinnalliseksi. Irlannin hallitusta on kritisoitu siitä, että sillä ei ole ollut varsinaista maahanmuuttopolitiikkaa, eikä sillä talouden taantuessa näytä olevan suunnitelmia, miten estää maahanmuuttajiin kohdistuva mahdollinen negatiivinen reaktio.

Maahanmuuttoon ei varsinaisesti varauduttu, vaan kritiikin mukaan Irlannin hallitus odottaa avointen työmarkkinoiden hoitavan itse itsensä. Työperustaiseen maahanmuuttoon on Irlannissa suhtauduttu lyhytaikaisena ratkaisuna työvoimapulaan ja ulkomaalaisten on odotettu asuvan maassa vain muutamman vuoden ajan, mutta monet maahanmuuttajat ovat selvästi asettautuneet pysyvästi Irlantiin. Irlannin hallituksen julkilausuttuna politiikkana on ollut maahanmuuttajien valtavirtaistaminen, eikä heitä pyritä erottelemaan erilliseksi ryhmäkseen eikä heille juurikaan ole suunnattu erityispalveluja. Infrastruktuuriin ja terveydenhuoltoon, koulutukseen, asumiseen sekä palveluihin on investoitu hyvin vähän, koska maahanmuutto on nähty väliaikaisena ilmiönä.

Irlannin kansallinen koulutus- ja työllisyysviranomaisen Fás (Training and Employment Authority) on järjestänyt Irlannin työmahdollisuuksia esitteleviä messuja erityisesti Itä-Euroopassa, mutta myös Kanadassa, Venäjällä, Iso-Britanniassa ja Saksassa. Yhdysvalloissa järjestettyjen messujen kohteena ovat olleet New Yorkissa asuvat irlantilaissiirtolaiset. Tapahtumat on järjestetty yhteistyössä kohdemaiden työviranomaisten kanssa ja mukaan messuille on kutsuttu halukkaita irlantilaisia työnantajia. Muutamat henkilöstöpalveluyritykset ovat myös ilmaisseet kiinnostuksensa osallistua messuille, mutta Fás on kieltäytynyt yhteistyötarjouksista, sillä messut on tarkoitettu vain maahanmuuttajia suoraan palkkaaville yrityksille. Irlantilaisten henkilöstöpalveluyritysten kattojärjestö National Recruitment Federation (NRF) on kutsunut Fásin edustajia tapahtumiinsa ja toivonut kutsua Fásin järjestämiin tapahtumiin tuloksetta.

Fás on ensisijaisesti luonut kuvaa Irlannista houkuttelevana monien työmahdollisuuksien maana. Fásissa toteutettiin vuonna 2006 Know before you go -kampanja tukemaan työvoiman liikkuvuutta uusimmista EU-jäsenmaista. Kampanja kohdennettiin EU:hun 2004 liittyneisiin maihin, koska merkittävä osa Irlantiin tulleista maahanmuuttajista tuli näistä jäsenvaltioista (vuonna 2006 43 %). Kohdemaiden tiedotusvälineille ja Eures-neuvojille lähetettiin runsaat määrät informaatiopaketteja, joihin sisältyvät DVD-levy ja esittelylehtinen ovat saatavissa 13 eri kielellä/38/. Kampanja sisältää käytännön tietoa Irlannista sekä maassa työskentelemiseen ja asumisesta. Työntekijöitä kannustetaan parantamaan englanninkielen taitoaan jo ennen Irlantiin muuttoa. Yhtenä tavoitteena oli poistaa esimerkiksi Puolassa vallitsevaa yleistä harhakäsitystä, että Irlannissa olisi mahdollista saada töitä muutamassa päivässä ilman kielitaitoa. Samalla maahanmuuttajia muistutettiin Irlannin korkeista elinkustannuksista, jotka ovat tulleet monille muuttajille yllätyksenä. Fásissa kampanjaa on pidetty menestyksenä, mutta National Consultative Committee on Racism and Interculturalism (NCCRI) tekemän tutkimuksen mukaan vain pieni joukko puolalaisista maahanmuuttajista oli tietoisia kyseisestä kampanjasta (The Irish Times, 2006b). Rekrytoijat ja työnantajat ovat moittineet Fásin roolia passiiviseksi työperustaisessa maahanmuutossa. He olisivat mielellään nähneet viranomaisen aktiivisemmassa roolissa esimerkiksi järjestämässä muutaman viikon sopeutumiskursseja ja peruskielikursseja työperustaisille maahanmuuttajille sillä aikaa, kun nämä odottavat työlupiaan. Esimerkiksi eräs työnantaja ei uskonut henkilöstöpalveluyrityksen välittämiä latvialaisia rappaajia alan ammattilaisiksi, sillä nämä eivät tunnustaneet rappaamiseen tarvittavia työkaluja. Myöhemmin selvisi, että Latviassa rappaajat käyttävät hyvin erilaisia työvälineitä kuin mihin Irlannissa on totuttu. Rekrytointirytyksen mukaan Fás olisi voinut esimerkiksi järjestää lyhyen kurssin rakennusalan ammattilaisille, jossa käydään läpi alan sanastoa ja käytäntöjä Irlannissa. Samoin on huomattu, että Filippiineiltä tulevat sairaanhoitajat tarvitsisivat muutaman päivän koulusta siitä, miten potilaisiin suhtaudutaan ja miten heille puhutaan Irlannissa. Viranomaisten taholta koulutusta ei kuitenkaan ole järjestetty.

4.1.4 Ongelmia työperustaisen maahanmuuton käytännöissä

Irlannilla ei ole ollut historiallisia yhteyksiä, joista sen olisi ollut helppo houkutella työvoimaa. Tosin Filippiiniläisten sairaanhoitajien tuloa Irlantiin on jossain määrin helpottanut se, että maan kulttuuri on tullut tutuksi Filippiineillä irlantilaisien katolisten nunnien ja munkkien perustamissa kouluissa. Laaja irlantilainen maastamuuttajaväestö on kuitenkin tarjonnut voimavaran, joka talouden paranemisen myötä on palannut takaisin maahan. Paluumuuttajien määrä ei kuitenkaan enää 2000-luvulla ole ollut merkittävä. (The Irish Times, 2000b). Tärkeässä roolissa ovatkin olleet sekä EURES että etenkin

henkilöstöpalveluyritykset. Irlantilaiset työnantajat ovatkin tottuneet käyttämään henkilöstöpalveluyrityksiä työntekijöitä palkatessaan. Ala on jatkuvasti muutoksessa ja maahanmuuttajien omien verkostojen sekä muuttuvan kysynnän aiheuttamat vaihtelut asettavat haasteita henkilöstöpalveluyrityksille (ks laatikko 6). Epäselvyyksiä rekrytoinneissa on ollut monissa asioissa. Henkilöstöpalveluyritykset pitävätkin kohdemaiden tuntemista erittäin tärkeänä rekrytointiprosessin menestyksen ehtona. Suurimmilla yrityksillä on pysyvät toimistot kohdemaissa tai ne ovat palkanneet lähtömaiden kansalaisia Irlannin toimistoihinsa. Molemmat käytännöt ovat yleisiä ja koettu ratkaisevan tärkeiksi sopivien työntekijöiden löytämisessä. Pienemmät henkilöstöpalveluyritykset, joilla ei ole maakohtaisia toimistoja, saattavat matkustaa Irlannista kohdemaihin jopa viitenä päivänä viikossa tekemään haastatteluja. Ongelmia rekrytoinnissa ovat aiheuttaneet mm.

- ◆ *Työntekijöiltä perityt välityspalkkiot.* EU/ETA –maiden ulkopuolelta tulevien työntekijöiden on monessa tapauksessa raportoitu maksaneen kotimaassaan paikalliselle henkilöstöpalveluyritykselle töiden löytämisestä Irlannissa. Maksetut summat ovat vaihdelleet 500–10 000 euron välillä. NRF:n mukaan heidän jäsenyrityksensä eivät halua tehdä yhteistyötä ulkomaalaisten rekrytoijien kanssa juuri siksi, että nämä todennäköisesti ottavat työnhakijoilta korvauksen palveluistaan. Silti monilla irlantilaisilla rekrytoijilla on yhteistyörekrytointiyrityksiä ulkomailla, jotka rahastavat työnhakijoita. The Irish Times -sanomalehden haastattelussa eräs rekrytoija kertoo valinneensa yhteistyökumppaniksi Filippiineillä henkilöstöpalveluyrityksen, joka veloittaa työntekijöiltä kohtuullisimman suuruisen maksun (The Irish Times, 2000a).
- ◆ *Kiristys ja väärät lupaukset.* Ammattiliitoilla on ollut vaikeuksia selvittää, minkä yritysten kautta esimerkiksi kotiapulaiset ovat tulleet maahan. Epäilyksen kohteena ovat lähtömaiden paikalliset toimistot, mutta naiset itse ovat olleet haluttomia kertomaan rekrytointitavoista. Paikalliset toimistot saattavat uhkailla naisten kotimaassa asuvia sukulaisia tai naiset eivät halua viedä toiveita “hyvästä uudesta elämästä” muilta halukkailta muuttajilta. Esille on tullut useita tapauksia, joissa kotiapulaisen oikeuksia ja asemaa on rikottu törkeästi usean vuodenkin ajan, mutta silti osa samoja rekrytointikanavia käyttävistä pääsee töihin, joissa työolosuhteet ja palkka ovat lainmukaiset. Kotiapulaiset ovat myös maksaneet paikallisille toimistoille työsaannista.
- ◆ *Väärennetyt työluvut.* Ulkomaalaiset rekrytointiyritykset ovat myös huijanneet työntekijöitä väärennetyillä työluvilla. Yhdessä julkisuuteen nousseessa tapauksessa ukrainalainen rekrytointiyritys järjesti 130 ukrainalaiselle yli 3 000 euron maksua vastaan työluvut, jotka myöhemmin osoittautuivat väärennöksiksi. Irlannin kunniakonsulaatti Kieivissä hyväksyi työluvut aitoina, mutta maahanmuuttoviranomaiset Dublinin len-

tokentällä ja Irlannin poliisi, an Garda Síochána, totesivat nämä väärennöksiksi. Työlupiin oli merkitty työpaikat ja työantajien nimet, mutta kun heihin otettiin yhteyttä selvisi, että he eivät olleet tehneet työtarjouksia tai edes kuulleet ukrainalaisesta rekrytoijasta. (The Irish Times, 2003) Myös kotiapulaisille haetut ja myönnetty työluvat ovat usein aivan erityyppisiin töihin kuin missä he tulevat työskentelemään. Naiset ovat esimerkiksi olettaneet saaneensa töitä sihteereinä, mutta ovat päätyneet siivoamaan ja hoitamaan lapsia yksityiskodeissa. Tyypillisin nimike, jolla työlupia on haettu kotiapulaisille, on ollut “Multicultural language advisor”.

- ◆ *Väärennetyt työ- ja koulutustodistukset.* Hakijat ovat väittäneet suorittaneensa tutkinnon yliopistoissa, joita ei ole olemassa. Todistusten ja ansioluettelon paikkansa pitävyyden tarkistaminen on työnantajan vastuulla. Työnantajat olivat aiemmin luottavaisempia ansioluetteloissa esitettyihin tietoihin, mutta valheellisten ansioluetteloiden tullessa yleisemmiksi haluavat monet työnantajat olla mukana tekemässä haastatteluja ulkomailla varmistuakseen ehdokkaiden taidoista..

Laatikko 5. Muutoksia rekrytointikanavissa: Maahanmuuttajien verkostot ja kysynnän vaihtelut

NRF:n (National Recruitment Federation) arvion mukaan maassa toimii noin 450 henkilöstöpalveluyritystä (joidenkin arvioiden mukaan yli 500). Varsinaisesti uusia toimijoita alalle ei ole tullut, vaikka ulkomaisen työvoiman rekrytointitarve on kasvanut. Suurimmat maassa toimivat rekrytointiyrietykset ovat irlantilaisia ja ne ovat pystyneet vastaamaan muuttuneisiin työvoiman tarpeisiin. Ala on ollut nopeasti muuttuva ja vaatii yrityksiltä kykyä ennakoida, mille sektorille työntekijöitä tarvitaan tai mitä taitoja työntekijältä vaaditaan. Esimerkiksi lihanjalostuksessa teurastajien ja lihanleikkaajien (suu- ja sorkkatauti-epidemian jälkeen 2001) tai kalanperkaajien kysyntä on vähentynyt nopeasti. Rakennusalan ammattilaisista kuten putkiasentajista, muurareista, rappaajista ja kirvesmiehistä oli pitkään kova kysyntä, mutta rakennussektorin hiljennettyä kysyntä väheni.

Molempien rooli tosin hieman heikkenee, kun maahanmuuttajien omat verkostot ajan myötä muodostuvat. Esimerkiksi vuosina 2004 ja 2005 Puolan Eures-palveluissa kävi paljon henkilöitä kyselemässä tietoja Irlannissa työskentelystä, mutta 2006 kyselyiden määrässä oli havaittavissa tuntuva lasku. Monilla potentiaalisilla työntekijöillä oli maassa jo runsaasti kontakteja, joiden kautta he saivat tietoja työskentelystä ja asumisesta sekä mahdollisista työpaikoista. Irlannissa jo asuvat tuttavat ja sukulaiset alentavat työnetsijän muuttamisen kynnyksiä, auttavat byrokratian kiemuroissa ja alun vaikeassa asettautumisessa uuteen yhteiskuntaan. Tieto esimerkiksi Dublin Busista hyvänä ja luotettavana työnantajana on levinnyt maahanmuuttajien verkostoissa.

Monet irlantilaiset työnantajat ovat käyttäneet hyödykseen maahanmuuttajien verkostoja palkatessaan uusia työntekijöitä. Migration Rights Centre Irelandin (MRCI) tutkimuksen mukaan 68 prosenttia maahanmuuttajista matalapalkka-alalla Dublinissa on saanut työpaikkansa ystäviensä kautta. Esimerkiksi menestyvän dublinilaisen siivousfirman johtaja totesi MRCIn haastattelussa, että he tuskin koskaan mainostavat avoimia työpaikkoja, sillä avoimet paikat täyttyvät työntekijöiden yhteyksien kautta. (MRCI 2007, 25) Gorth-kaupungin keskustorille koontuu joka aamu joukko brasilialaisia odottamaan, että paikalliset maanviljelijät tulisivat tarjoamaan heille sekalaisia maatalous- ja korjaustöitä. Tietyillä aloilla kuten maataloudessa rekrytointipalveluiden käytön tarve onkin vähentynyt, kun maahanmuuttajien epävirallisissa verkostoissa leviävä tieto on pitänyt huolen tarvittavan työvoiman saatavuudesta. Työnantaja voi myös pyytää työntekijää ottamaan yhteyttä entisen oppilaitoksensa opiskelijoihin uusien työntekijöiden rekrytoimiseksi.

Työpaikan löytämiseen verkostojen kautta on liittynyt kuitenkin myös negatiivisia ilmiöitä. Työpaikan saannista maksaminen on ollut melko yleisestä matalapalkkaisissa töissä suorittavatyöntekijöiden keskuudessa. Työntekijä on maksanut esimerkiksi kahden viikon palkan häntä töihin suositelleelle ystävälleen tai muulle työpaikan "portinvartijalle". Jossain tapauksissa työntekijä on saanut potkut melko pian maksun suoritettuaan.

Kansalaisjärjestöt, kuten MRCI ja Immigrant Council of Ireland (ICI), ammattiliitot sekä sanomalehdet ovat sinnikkäästi raportoineet maahanmuuttajatyöntekijöiden oikeuksien loukkauksista. Kantaväestöstä ulkonäöltään poikkeavat maahanmuuttajat ovat kokeneet rasismia ja syrjintää. Samoista ongelmista ja palkkasyrjinnästä ovat kärsineet myös itäeurooppalaiset työntekijät. Filippiiniläiset sairaanhoitajat ovat huomanneet työpaikoilla etenemismahdollisuutensa vähäisiksi ja joutuneet sekä potilaittensa että työtoveriensa rasismien kohteiksi.

Prosessin hallinta olisi tärkeää vielä kotimarkkinoillakin. Jos maahanmuuttajatyövoimalla keinotellaan, voi suhtautuminen koko alaan muuttua. Ammattijärjestöt ovat esittäneet huolestuneisuutensa etenkin hotelli ja turismi -aloilla työskentelevien heikenneistä työehdoista ja palkkauksesta. Dublinissa on tullut esiin muutamia tapauksia, joissa hotelli on sulkeutunut kunnostuksen ajaksi ja avauduttuaan uudelleen palkannut kokonaan uuden henkilökunnan Itä-Euroopasta, jolle maksetaan alkuperäistä henkilökuntaa vähemmän palkkaa. Ulkomaalaisten lisääntyessä hotellialalla ovat irlantilaiset siirtyneet paremmin palkattuihin tehtäviin muille aloille ja työnantajien mukaan usein onkin vaikeaa löytää hyvää englantia puhuvia työntekijöitä etenkin esimiestehtäviin ja vastaanottovirkailijoiksi. Sen sijaan maahanmuuttajista löytyy usein tilapäisiä huonesiivoajia tai keittiöapulaisia, koska kieli- tai ammattitaitoa ei juuri tarvita. Hotellialan kehitystä on seurannut myös kielteinen reaktio asia-

kaskunnassa: irlantilaiset asiakkaat ovat alkaneet joissain tapauksissa vaatia yksityistilaisuuksiinsa pelkästään irlantilaista henkilökuntaa.

Myös ulkomaalaisten kotimaassaan suorittaman koulutuksen tunnustaminen ja työntekijöiden puutteellinen englannin taito on koettu haasteiksi, jotka vaativat pikaista ratkaisemista. Vähäistä kielitaitoa on pidetty paitsi esteenä maahanmuuttajien etenemiselle koulutustaan vastaaviin töihin ja menestyksekkäälle integraatiolle irlantilaiseen yhteiskuntaan myös tekijänä, joka altistaa työntekijät työnantajan hyväksikäytölle ja heidän oikeuksiensa poljennalle. Irlannin hallituksen toimintaa työperustaisten maahanmuuttajien kielitaidon parantamiseksi on pidetty vähintäänkin puutteellisenä.

Epäselvyyttä on ollut siitä, kenen vastuulla työperustaisten maahanmuuttajien kielitaidon parantaminen on. Hallituksen kantana on ollut, että vastuu kuuluu työnantajille ja työnantajien mielestä hallituksen tulisi järjestää yhtenäistä, kansallisen tason kielikoulutusta. Esimerkiksi ammattijärjestöt ovat painattaneet työntekijöiden oikeuksista kertovia viikkoja sekä tietoa terveyttä ja turvallisuussäädöksistä useilla eri vierailu-kielillä, vaikka heistä tämä tehtävä kuuluisikin valtiolle. Selkeä vastuunotto puuttuu myös tapauksissa, joissa rekrytointiprosessissa on ilmennyt ongelmia tai rekrytoitu työntekijä on menettänyt työnsä ilman irtisanomisaikaa. Monet henkilöstöä matalapalkkatoihin välittäneet yritykset eivät ole olleet kiinnostuneita siitä, mitä työntekijöille tapahtuu sen jälkeen, kun he ovat saapuneet maahan. Markkinavoimat eivät siis käytännön tasolla kykene kovinkaan hyvin hoitamaan työperustaisen maahanmuuton prosessia, ilman selkeää palvelu- ja ohjausrakennetta.

MRCIIllä onkin käynnissä kampanja, jonka tavoitteena on, että DJELR ottaisi käyttöön EU/ETA--maiden ulkopuolisille kansalaisille väliaikaisen kuuden kuukauden oleskelulupaleiman (Bridging visa) Bridging viisumi on suunniteltu henkilöille, jotka ovat tulleet Irlantiin laillisesti, mutta ovat tahtomattaan päätyneet dokumentoimattomiksi eli laittomiksi työntekijöiksi. EU/ETA-alueen ulkopuolisten työntekijöiden laillinen asema asua ja tehdä töitä Irlannissa on sidottu työlupaan, joka puolestaan sitoo heidät tiettyyn työhön ja työnantajaan. Työntekijä on saatettu yllättäen irtisanoa työpaikastaan ilman laillista irtisanomisaikaa tai sovittua työpaikkaa ei ole ollutkaan työntekijän saavuttua Irlantiin. Jos työntekijä ei löydä nopeasti uutta työnantajaa, joka olisi halukas hakemaan uutta työlupaa, menettää hän oikeusasemansa. Jos maahanmuuttaja on menettänyt oikeusasemansa yli 90 päiväksi, tullaan uusi työlupanomus automaattisesti hylkäämään. Oikeusasemansa menettänyt maahanmuuttaja ei voi käyttää sosiaalietuuksia tai terveystalvituksia, vaikka hän olisikin maksanut veroja ja sosiaalivakuusmaksuja Irlannissa. Oikeusasemansa menettäneet maahanmuuttajat altistuvat myös helpommin työnantajan hyväksikäytölle ja oikeuksiensa jatkuvalle polkemiselle. Monet ovat

lainanneet huomattavat summat rahaa kotimaassaan maksaakseen henkilöstöpalveluyrityksille mahdollisuudesta työskennellä Irlannissa, eikä paluu kotimaahan ole taloudellisesti mahdollista tai sosiaalisesti hyväksyttävää.

Työperustainen maahanmuutto voi siis ohjautua markkinoiden kysynnän perusteella tiettyyn maahan. Ilman toimivaa ohjausjärjestelmää ja sitä tukevaa palvelurakennetta yksilöille ja yhteiskunnalle aiheutuu kuitenkin monia ongelmatilanteita etenkin kysynnän heikennettyä. Pidemmällä aikavälillä ongelmat kasaantuvat ja selkeän palveluprosessin sekä vastuun- ja työnjaon tarve korostuu. Irlannin oppitunnit Suomelle ovat:

- ◆ Kun talous heikkenee, työperustaisen maahanmuuton virta kääntyy ja asenteet kovenevat myös 2000-luvun globaalissa taloudessa.
- ◆ Markkinat ohjaavat työvoimaa maahan, mutta eivät integroi tai hoida rekrytointiprosessia, vaan säädöksiä ja laadukkaita palveluita tarvitaan.
- ◆ Yksityisten yritysten hoitamassa rekrytinnissa on paljon epäselvyyksiä samoin työskentelyssä ja työehdoissa nousee jatkuvasti esiin laittomuuksia.
- ◆ Kaksi edellistä kohtaa korostaa osaamisen tunnistamisen ja testaamisen merkitystä rekrytointiprosessissa.
- ◆ Kun maahanmuuttajia on riittävästi, rekrytointipalvelujen merkitys vähenee ja henkilöiden välisten verkostojen merkitys kasvaa.
- ◆ Maahanmuuttaja-aloja syntyy helposti etenkin palveluihin, mikä vähentää alan arvostusta ja paikallisten kiinnostusta ja saattaa aiheuttaa negatiivisia asenteita palvelun ostajissa
- ◆ Kielitaidottomuus on ongelma myös englanninkielisessä Irlannissa,
- ◆ Yksilöiden tilanne työttömyyden (tai lupien välisen katveajan välillä) on huomioitava: työttömäksi jäänyt ulkomaalainen työntekijä ei ole välttämättä oikeutettu työttömyysturvaan tai muihin etuuksiin, vaikka on työskentelyaikanaan suorittanut ko. etuuksista vaadittavat maksut.

4.2 Norja integroi, jakaa tehtäviä ja hyödyntää rekrytointiyrityksiä

4.2.1 Kielikoulutusta kaikille

1970-luvun alussa Norjassa oli pulaa suorittavatyön tekijöistä ja työvoimaa haettiin Pakistanista jonne avattiin myös rekrytointitoimistoja. Norjaan saapuneilla pakistanilaisilla ei ollut juuri lainkaan koulutusta, joten he työskentelivät matalapalkkaisimmista ja fyysisesti raskaista työtehtävissä. Oli myös tavallista että he tekivät useaa työtä samaan aikaan. Monet 1970-luvulta läh-

tien töitä tehneet, ovat nyt jo eläkkeellä tai työkyvyttömiä. Huomattava määrä pakistanilaisia on myös saapunut maahan perheen yhdistämisen seurauksena. Pakistanilaisia saapuu Norjaan yhä perhesiteen yhdistämisen perusteella. Määrä ei ole kuitenkaan enää suuri, 431 pakistanilaista sai oleskeluluvan vuonna 2007 perhesiteen perusteella (Tall og fakta 2007, 26). Pakistanilaiset elävät hyvin pitkälti omissa yhteisöissään samoilla asuinalueilla. Näiden alueiden kouluilla on suhteellisen suuri määrä pakistanilaisoppilaita. Suuri osa varsinkaan pakistanilaisnaisista ei puhu norjan kieltä juuri lainkaan. Pakistanilaisten integraatiota voidaankin pitää epäonnistuneena, minkä vuoksi nykyisten maahanmuuttajien kohdalla integraatiopolitiikka on tärkeässä asemassa. Keskeisten palveluiden tuottaminen ja kustannukset onkin jaettu melko selvästi eri toimijoiden välillä.

Maahanmuutto Norjaan

Norja kärsi suurista muuttotappioista 1825–1945 (itsenäistyi 1905) ja maasta muutti ulkomaille lähes 850 000 asukasta. Suhteessa asukasluvuun osuus on toiseksi suurin Irlannin jälkeen. (Cooper 2005.) Vuonna 1954 allekirjoitettiin sopimus Pohjoismaiden yhteisistä työmarkkinoista, jonka jälkeen Norjaan on saapunut paljon maahanmuuttajia muista Pohjoismaista. (HalloNorden 2008.) 1960-luvun lopulla talouden noususuhdanteen seurauksena tulijoita oli paljon muun muassa Marokosta, Jugoslaviasta, Turkista ja etenkin Pakistanista. Maahanmuuttajia tarvittiin etenkin matalapalkka-aloille, joihin ei löytynyt riittävästi norjalaisia työntekijöitä. Vuonna 1975 hallitus kiristi maahanmuuttolainsäädäntöä, kuten moni muukin Euroopan maa. (Cooper 2005.)

Vuonna 2008 Norjan taloudellinen tilanne oli hyvä ja työttömyysprosentti vain 2,4 %. Muutamassa vuodessa tilanne oli muuttunut jopa työvoimapolaksi (Indexmundi 2008; . Hovedinnhold i St.meld nr. 18 2008, 7). Hyvä työllisyystilanne ja korkea palkkataso ovat houkutelleet Norjaan paljon ulkomaalaista työnvoimaa. Suurin kasvu maahanmuuttajamäärässä tapahtui vuonna 2007, jolloin maahan saapui 44 300 henkilöä ja työlupia myönnettiin yhteensä 97 868 (uudet ja uudelleen myönnettyt). Eniten ulkomaalaisia työntekijöitä saapuu Norjaan Puolasta (44 %), Saksasta ja Liettuasta. (Tall og fakta 2007; Perduco 2007; SSB 2008.) Erityisesti EU:n laajenemisen jälkeen (2004) Norjaan suuntautuva työperustainen maahanmuutto on kasvanut voimakkaasti. (Migrationinforation 2008.) Norjan työperustaisista maahanmuuttajista 76 prosenttia tulee EU-maista, mikä luonnollisesti selittyy EU:n ulkopuolelta saapuville asetetuista tiukemmista rajoituksista. 75 prosenttia työperustaisista maahanmuuttajista on miehiä. Naisia saapuu maahan kuitenkin lähes yhtä paljon, mutta 70 prosenttia naisista saapuu perheen yhdistämisen perusteella. (Olsen 2007, 44.)

Vuonna 2008 työvoimalle oli kysyntää monilla aloilla. Suurin pula oli teollisuus ja rakennusalan osajista, kuljetustyöntekijöistä ja insinööreistä (erityisesti maa- ja vesirakennusinsinööreistä). Työpaikkoja oli täyttämättä myös terveydenhoito-, sekä kaupallisella alalla. Työvoima-

pula on maanlaajuista, mutta korostuu Oslossa sekä Länsi-Norjan Møressa, Romsdalissa ja Rogalandissa.

Norjassa luonnonvaroja hyödyntävät alat ovat merkittävä työllistäjä, mikä vaikuttaa työvoiman alueelliseen jakautumiseen. Rannikkoalueilla, erityisesti Pohjois- ja Länsi-Norjassa, tärkeä toimiala on kalastus, kun muilla alueilla tärkeitä työllistäjiä ovat teollisuus ja öljytoiminta. Suurille kaupungeille on ominaista palvelusektorille työllistyminen. (Europa 2008.) Osloa voidaan pitää maahanmuuttajien kannalta kahtia jakaantuneena kaupunkina. Vauraamman Länsi-Oslon sijaan maahanmuuttajat asuvat pääsääntöisesti kaupungin itäpuolella. Iltapäivisin linja-auto kuljettaakin itäisen Oslon maahanmuuttajanuoria läntiseen Osloon jakamaan uutislehtiä, koska vain maahanmuuttajat ovat hakeneet matalapalkkaista työtä.

Vahva öljyteollisuus toimi tehokkaana Norjan talouden puskurina, mutta yleisesti heikkenevä taloudellinen tilanne voi kuitenkin laskea ulkomaalaisten työntekijöiden kysyntää myös Norjassa.

Syyskuussa 2003 otettiin käyttöön uusi perehdytyslaki (pakollinen alkaen 1.9.2004), joka takaa pakolaisille ja henkilöille joille on myönnetty oleskelulupa poliittisista tai humanitaarisista syistä, mahdollisuuden ja velvollisuuden osallistua maahanmuuttajille tarkoitettuun perehdytysohjelmaan. 1.9.2005 alkaen, ETA/EFTA alueen ulkopuolelta tulevien maahanmuuttajien tulee osallistua 300 tunnin koulutukseen, joka sisältää norjan kielen opetusta ja yhteiskunnallisia opintoja. Koulutukseen osallistuminen on edellytys oleskeluluvan tai kansalaisuuden saannille. (Vox & Norwegian Directorate for Education and Training 2006, 8.) Myös ETA:n/EFTA:n ulkopuolelta tulevien työntekijöiden on suoritettava sama koulutus, mutta he joutuvat kustantamaan koulutuksen itse. Myös työnantaja voi osallistua kustannuksiin. ETA:n/EFTA:n sopimusten perusteella maahan tulevat eivät saa osallistua koulutukseen. Oikeutta tai velvoitetta kyseiseen koulutukseen ei ole myöskään opiskelijoilla tai au-paireilla. (UDI 2008b.)

Vox eli Norjan aikuiskoulutusopisto (Norwegian Institute for Adult Learning) on Norjan opetus- ja tutkimusministeriön alainen yksikkö. Voxin tehtäviin kuuluu vastata etenkin maahanmuuttajien koulutuksesta. Voxin tehtävänä on kehittää johdatuskurssien opetussuunnitelmaa ja sen toimeenpanoa, jakaa hallituksen rahoitusta koulutusta tarjoaville yhdistyksille sekä perustaa omia koulutusyksiköjä. Yksikkö myös toimii yhdessä muiden perusopetusta tuottavien toimijoiden kanssa. (Vox 2008.)

Peruskielikoulutusmahdollisuuksien varmistaminen on kuntien vastuulla. Kunnat ovat velvoitettuja tarjoamaan maahanmuuttajille koulutusta kolmen kuukauden kuluessa henkilön saapumisesta. Kuntien tarjoamiin kielikoulu-

tuksiin osallistuminen on yleisintä, sillä koulutus on halvempaa kuin yksityisten palvelutuottajien tarjoama koulutus. Koulutus voi olla perinteistä luokkaopetusta tai yhdistetty osa-aika työskentelyyn. Kuntien tarjoaman maksuttoman peruskielikoulutuksen lisäksi esimerkiksi Oslossa on useita kielikoulutusmahdollisuuksia/39/. Peruskielikoulutusta tarjoaa Oslo Adult Education. Keskus tarjoaa myös maksullista kielikoulutusta niille jotka eivät ole oikeutettuja ilmaiseen koulutukseen. (ks. Oslo Adult Education 2008.) AOF tarjoaa peruskurssien lisäksi lastenhoitoapua ja naisille suunnattuja kursseja. (ks. AOF Oslo 2008.) Eri palveluntuottajat tuottavat myös esimerkiksi nuorille suunnattuja kursseja tai yhteistä kielikoulutusta vanhemmilla ja lapsille.

Myös jo lähtömaassa tapahtuvaa koulutusta on kokeiltu. Julkisen sektorin rekrytoidessa sairaanhoitajia Oslon ystävyyskaupungista Vilnasta, ehdokkaille järjestettiin 10 viikon kielikoulutus Vilnassa. Tämän koulutuksen maksoivat Oslon kaupunki ja keskusvirasto. Henkilöstöpalveluyritys Manpower on useita kertoja järjestänyt kielikoulutusta erityisesti Puolassa. Koulutus kestää yleensä kuusi viikkoa ja osallistujille maksetaan koulutukseen osallistumisesta. Osallistujien täytyy läpäistä koulutus saadakseen töitä Norjasta. Maahan saavuttuaan suurin osa Manpowerin työntekijöistä osallistuu kuntien järjestämään kielikoulutukseen sen edullisuuden vuoksi. Manpower on järjestänyt myös oman kielikurssin, mutta koulutus keskeytettiin heikon osannon vuoksi.

4.2.2 Service Centre ja International Network of Norway (INN)

Service Centre eli ulkomaalaisille työntekijöille suunnattu palvelukeskus on yksi merkittävimmistä viime vuosien aikana toteutetuista ulkomaisille työntekijöille kohdistetuista palvelu-uudistuksista. Service Centressä toimivat yhdessä poliisi, työsuojeluviranomainen (Arbeidstilsynet), maahanmuuttoviranomainen sekä veroviranomainen. (UDI 2008a.) Palveluntuottajat siis perustivat keskuksen kyetäkseen tarjoamaan saman katon alla kaikki palvelut joita maahan tullut ulkomaalainen työntekijä tarvitsee aloittaakseen työnteon. UDI (Utlendingsdirektoratet)/40/ toteutti vuonna 2006 tutkimuksen josta kävi ilmi että ulkomaalaiset työntekijät ja näiden työnantajat toivoivat juuri Service Centren kaltaisen keskuksen perustamista. Service Centren kautta on mahdollista saada ja uusia työlupa, hankkia verokortti sekä ID/ D-numero väetönrekisteröintiä varten. Keskus tarjoaa myös neuvontaa esimerkiksi työehtoasioihin liittyen. (UDI 2008a.) Aiemmin ulkomaisen työntekijän on täytynyt vierailta useassa eri toimistossa saadakseen tarvittavan informaation, dokumentit ja luvat. Pohjoismaiden kansalaisille riittää vierailu viereisessä verotoimistossa.

EU:n laajenemisen jälkeen Norjaan on saapunut runsaasti työntekijöitä uusista EU8-maista. Service Centre avattiin 15.10.2007 laajan kysynnän seurauksena. Aiemmin työluvan saanti on kestänyt kolmesta neljään kuukauteen. Työlupien pitkän odotusajan on nähty karkottavan osan potentiaalisista työntekijöistä. Mikäli kaikki vaadittavat kaavakkeet on täytetty oikein, uudesta palvelukeskuksesta työluvan voi saada viidessä päivässä. Ulkomaalaiset työntekijät ovat hyvin nopeasti löytäneet Service Centren.

Koska Service Centre on jo lyhyen olemassaolonsa aikana koettu tärkeäksi konseptiksi, aiotaan samanlaisia keskuksia perustaa ainakin tärkeille öljy- ja kaasuteollisuusalueille pohjoiseen Norjaan sekä Stavangeriin. Tavoitteena on tulevaisuudessa saada Service Centre kaikkiin suurimpiin kaupunkeihin. Tällä hetkellä keskus sijaitsee ainoastaan Oslon, minne myös Norjan ulkomaalaisväestö on keskittynyt. Keskus palvelee tarvittaessa myös muiden kaupunkien ja kuntien asukkaita. Onkin varsin tavallista, että suuria ryhmiä palkatessaan yritykset jopa lennättävät uusia työntekijöitään hakemaan työlupia Oslon Service Centrestä.

INN (International Network of Norway) on Oslon kauppakamarin tuottama ensisijaisesti ulkomaantyökomennuksella oleville henkilöille suunnattu palveluohjelma. INN:n palvelut koostuvat sosiaalisesta puolesta sekä käytännön kotouttamisohjelmasta. INN:n palvelut liittyvät ensisijaisesti ulkomaisen työntekijän tukemiseen ja uuteen kulttuurin ja maahan sitouttamiseen, kun taas Service Centre tarjoaa peruspalveluja jotka ovat välttämättömiä työntekoa aloitettaessa. INN aloitti toimintansa syksyllä 2005. Toiminta-ajatus sai alkunsa Ruotsista Göteborgin kauppakamarilta jossa oli jo aikaisemmin kehitetty ulkomaisten työntekijöiden kotouttamiseen liittyviä palveluja. INN tarjoaa erilaisia verkottumiseen liittyviä palveluja sekä yksityiskohtaista neuvontaa myös jokapäiväiseen elämiseen liittyvissä asioissa. INN järjestää mm. erilaisia sosiaalisia aktiviteetteja, joihin kaikki ohjelmassa mukana olevat henkilöt kutsutaan. Tällaisia aktiviteetteja voivat olla esimerkiksi yhteiset piknikit tai erilaiset konferenssit. Verkosto auttaa myös tarvittaessa ulkomaisen työntekijän puolisoa löytämään töitä Norjasta. Palveluihin kuuluu myös erilaisten julkaisujen toimittaminen. Näitä ovat esimerkiksi englanninkieliset uutiset Norjan ajankohtaisista asioista, sekä käsikirja johon on koottu käytännöllistä tietoa maassa asumisesta ja esimerkiksi lääkäripalveluista. Kotouttamisohjelman palvelut painottuvat käytännön toimintaan. Uuden työntekijät on mahdollista tehdä vierailu Norjaan jo ennen töiden aloittamista ja tällöin kotouttamisohjelman puitteissa järjestetään orientoituminen uuteen ympäristöön. Henkilöä voidaan myös olla vastassa lentokentällä ja auttaa asunnon hankinnassa. Palveluihin kuuluu myös alueorientointi, jossa käydään läpi uuden asuinalueen tärkeimpiä palveluja. (Oslo Handelskammaren 2008.)

Kokonaisuudessaan INN tarjoaa hyvin kattavia palveluja ulkomaalaisen työntekijän kotouttamiseksi. Ulkomaalaisen työntekijän työnantaja on vastuussa palvelujen kustannuksista ja palvelujen kattavuus riippuu työnantajan kanssa tehdystä sopimuksesta. Ohjelman vastuuhenkilön mukaan palveluja ostetaan lähinnä korkeasti koulutetuille henkilöille, joiden työpanos Norjassa nähdään niin tärkeäksi, että henkilöiden viihtyvyyden varmistamisesta ollaan valmiita maksamaan. INN tarjoaa siis peruspalvelujen eli asettautumiseen liittyvien palvelujen lisäksi myös yhteisöön sitouttamiseen liittyviä palveluja (esimerkiksi erilaiset sosiaaliset tilaisuudet). Palveluntuottajana INN on Norjassa ainoa taho, joka tarjoaa myös sitouttamispalveluja. Asiakasmäärä on kuitenkin Service Centreen verrattuna hyvin pieni. Vastuuhenkilön mukaan asiakasmäärä on kuitenkin kolminkertaistunut vuoden 2007 alun 12 asiakkaasta 36 asiakkaaseen keväällä 2008. INN palvelukeskuksia on tällä hetkellä Oslon lisäksi Bergenissä, Kongsbergissä, Kristiansandissa, Stavangerissa, Trondheimissa ja pian myös Narvikissa ja Tromsøssä.

Kahdenvälinen sopimus Venäjän kanssa

Norjan hallituksen tavoitteena on lisätä Norjan ja Venäjän välistä yhteistyötä pohjoisella Barentsin alueella. Venäjä on ainoa Norjan naapurimaa joka ei ole ETA:n/EFTA:n jäsen. (Hovedinnhold i St.meld. nr. 18, 32.) Tavoitteena on lisätä niin yritysten, kuin yksittäisten henkilöiden välistä kanssakäymistä seuraavanlaisilla toimenpiteillä:

- Tilapäisten työlupien myöntämistä venäläisille tullaan helpottamaan. Barentsin alueen kouluttamattomat työntekijät voivat anoa työlupaa kolmeen Norjan pohjoisimpaan maakuntaan korkeintaan kahden vuoden ajalle. Tähän mennessä työlupia on myönnetty ainoastaan kalateollisuuden parissa työskenteleville, mutta tulevaisuudessa työskentely tulee olemaan mahdollista millä tahansa toimialalla. Lupia tullaan myöntämään myös niille venäläisille, jotka asuvat Venäjällä, mutta haluavat osa-aikaisesti käydä töissä Norjan puolella.
- Kirkenesiin perustetaan Service Centre työlupien myöntämisen nopeuttamiseksi
- Maahanmuuttajasääntöjä tullaan noudattamaan väljemmin. Tämä tulee näkymään esimerkiksi viisumin myöntämiseen vaadittavien dokumenttien kohdalla. Myös rajanylitystä Storskogissa pyritään nopeuttamaan.
- Mikäli hakijat Murmansista ja Arkangels Oblastista, ovat aiemman viisumin kohdalla noudattaneet annettuja ehtoja, tullaan heille tulevaisuudessa myöntämään viisumi jolla voi oleskella Norjassa useamman kerran.
- Hallitus tulee tekemään aloitteen Norjan ja Venäjän välisestä sopimuksesta joka vähentäisi raja-alueella asuvien henkilöiden rajanylityseurainta. (Regjeringen 2008a.)

Venäjä on ainoa valtion jonka kanssa Norja aikoo toteuttaa kahdenvälisen sopimuksen. Norja on saanut useilta valtioilta yhteydenottoja koskien maiden välisen työvoiman liikkuvuuden helpottamista. Näistä esi-

merkkinä Pakistan, jonka kanssa Norjalla on pitkä historia maahan 1960-luvun lopulta lähtien saapuneiden pakistanalaisien maahanmuuttajien vuoksi. Venäjä on Norjan rajanaapuri ja venäläisiä työskentelee jo erityisesti Pohjois-Norjassa. Sen lisäksi että venäläisten työntekijöiden liikkuminen tulee helpottumaan, Norjan hallituksen tulkinnan mukaan Venäjä hyötyy myös Norjan teknisestä osaamisesta muun muassa öljyteollisuudessa. Sopimusta on toteutettu 1.12.2008 alkaen. (Regjeringen 2008b.)

4.2.3 Rekrytointipalvelut: Manpower ja EURES

Rekrytointipalvelut voidaan yksinkertaistaen jakaa yksityisen ja julkisen sektorin tuottamiin palveluihin, vaikka useimmiten rekrytoinnissa ei käytetä ulkopuolista palvelun tarjoavaa, vaan kontaktointi tapahtuu oman verkoston kautta. Erityisesti suurilla kansainvälisillä yrityksillä kuten StatOil tai Accenture on laajat kansainväliset kontaktiverkostot ja kansainvälisesti toimiva rekrytointi.

EURES:in teettämässä työnantajille suunnatussa tutkimuksessa tarkasteltiin ulkomaisen työvoiman rekrytointikanavia EU:n jäsenvaltioiden kohdalla. (Taulukko 3.) Käytetyin rekrytointikanava on oma verkosto. Esimerkiksi puolalaisten, keskuudessa on yleistä että jo maassa olevat työntekijät esittelevät norjalaisille työnantajilleen tuttuja puolalaisia työntekijöitä. Usein ulkomaisia työntekijöitä etsitään myös sanomalehden tai internetin kautta ja henkilöstöpalveluyritysten osuus näyttäisi olevan korkeampi kuin Suomessa. Työnantajat käyttävät rekrytointiin useammin norjalaista kuin ulkomailla sijaitsevaa henkilöstöpalveluyritystä. Noin 17 % työvoimasta saapuu Norjaan ostettuna palveluna mukana. EURES:in palvelujen käyttö jäi hyvin vaatimattomaksi.

Taulukko 3. EU-maiden työntekijöiden rekrytoinnissa hyödynnetyt rekrytointikanavat 2007. (n=583)

Rekrytointikanava	Lukumäärä ¹	% ¹
Oma verkosto	497	85
Ilmoitus sanomalehdessä tai internetissä	261	45
Henkilöstöpalveluyritys Norjassa	210	36
Ostettuna palveluna ²	99	17
Henkilöstöpalveluyritys ulkomailla	63	11
EURES	28	5

¹Vastaaja on voinut käyttää useampaa rekrytointikanavaa.

²Rekrytointikanava ostettuna palveluna tarkoittaa palvelun ostamista uusissa EU-maissa (Bulgaria, Latvia, Liettua, Puola, Romania, Slovakia, Slovenia, Tšekki, Unkari ja Viro) toimivilta yrityksiltä.

(Lähde: Perduco 2007.)

Myös EURES -palvelun tunnettuus työnantajien keskuudessa on melko vaatimaton. Vuodesta 2006 vuoteen 2007 norjalaisten EURES-neuvojien määrä lähes kaksinkertaistui ja vuonna 2007 neuvojia oli yhteensä 37 (NAV EURES 2008). Vuonna 2007 tehdyn työnantajakyselyn (yksityinen ja julkinen sektori) mukaan vain 24 prosenttia vastaajista tiesi mikä on EURES. Vastanneista työnantajista alle 30 % oli viimeisen 12 kuukauden aikana käyttänyt EU-maista saapunutta työvoimaa. Suurin ryhmä oli insinöörialanyritykset. Kyselyyn vastasi 2000 työnantajaa. (Tall og fakta 2007, 24; Perduco 2007)

Sairaanhoitajien rekrytointi

Useimmiten työvoimaa löytyy siis työnantajan oman verkoston kautta. Rekrytoinnin ympärille on rakennettu myös hankkeita, kuten Oslon kaupungin 2000-luvun alkupuolella toteuttamat kaksi sairaanhoitajien rekrytointiprojektia. Sairaanhoitajien rekrytoinnin lähtökohtana oli Oslon ja Vilnan ystävyyskaupunkiprojekti ja rekrytointi toteutettiin kaksi kertaa. Ensimmäisellä kerralla rekrytoitiin 19 sairaanhoitajaa Oslon kaupungille ja rekrytoinnin toteutti oman toimen ohella kaupungin työntekijä. Sairaanhoitajia ei rekrytoitu suoraan sairaaloille, vaan heidät palkattiin Oslon kaupunginosiin. Positiivisten kokemusten seurauksena toteutettiin myös toinen projekti. Tällöin rekrytoinnista oli vastuussa terveydenhuollon keskusvirasto ja 17 sairaanhoitajaa sijoitettiin ympäri Norjaa. Molemmissa tapauksissa yhteistyökumppaneina olivat Norjan suurlähetystö ja sairaanhoitajaliitto. Sairaanhoitajia haettiin ilmoittamalla Vilnan alueen sanomalehdissä mahdollisuudesta lähteä työskentelemään Norjaan. Haastattelut toteutettiin Vilnassa yhdessä tulkin kanssa. Sairaanhoitajien oli alun perin tarkoitus työskennellä Norjassa vain kaksi vuotta, mutta kahden vuoden jälkeen kaikki jatkoivat Norjassa työskentelyä. He aloittivat työnsä sairaanhoitoapulaisina, josta oli mahdollisuus pätevyitä sairaanhoitajaksi. Oslon kaupungilla on ollut myös muita sairaanhoitajien rekrytointiprojekteja. Samoihin aikoihin edellisten projektien kanssa kaupunki rekrytoi hoitajia myös Suomesta. Näiden projektien jälkeen sairaanhoitajapulaan on reagoitu nostamalla sairaanhoitajien koulutuskapasiteettia, eikä kaupunki harrasta enää aktiivista sairaanhoitajarekrytointia. Omien rekrytointikanavien luonnin ja kehittämisen sijaan sairaanhoitajapulaan reagoitiin siis vaikuttamalla koulutukseen.

Yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyö toteutuu hyvin palveluiden tuottamisessa, vaikka osin tarjonnassa on joitakin päällekkäisyyksiä. Osa henkilöstöpalveluyrityksistä tarjoaa tarvittaessa myös asettautumiseen liittyviä palveluja (esimerkiksi apua asunnon tai verokortin hankinnassa) ja toimivat tiiviissä yhteistyössä Service Centren kanssa. Esimerkiksi kansainvälinen henkilöstöpalveluyritys Manpower, joka on toiminut Norjassa yli 40 vuoden ja jolla on maassa 45 toimistoa, on pitänyt periaatteenaan, että se ei tarjoa työnte-

Lupa harjoittaa ammattia

Tiettyjen ammattien harjoittamista varten Norjassa tarvitaan lupa. Ammatteja joissa toimimiseen lupa vaaditaan ovat: terveydenhoitoalan ammatit, opettaja, kirjanpitäjä, eläinlääkäri ja kalabiologi, lakimies, merenkulkuammatit, akateemiset toimet, arkkitehti, lentäjä ja lentokoneteknikko. (NOKUT 2008.) Lupa ammatinharjoittamiseen saadaan kyseisen ammatin harjoittamisen valvontaan erikoistuneelta viranomaistaholta. Ennen luvan myöntämistä, täytyy ulkomailla suoritettujen opinnot kyetä tunnistamaan Norjassa vaadittavia opintoja vastaaviksi. NOKUT (The Norwegian Agency for Quality Assurance in Education) vastaa korkeakouluopintojen ECTS-opintopisteiden myöntämisestä tai kandidaatin, maisterin tai tohtorin tutkinnon yleisestä Norjan tutkintojärjestelmän mukaisesta hyväksyttävyydestä. Kun ulkomainen tutkinto on hyväksytty Norjassa, henkilö voi hakea lupaa joka oikeuttaa työskentelemään Norjassa. (NOKUT 2008.) Usein luvan saaminen edellyttää hakijalta 1–2 vuotta kestävään täydennyskoulutukseen osallistumista. Syyinä tähän on eri maiden tutkintojen erilaiset painotukset. Koulutuksen aikana sairaanhoitajat voivat kuitenkin työskennellä avustavina hoitajina sairaaloissa ja etenkin sairaskodeissa.

Esimerkiksi terveydenhoitoalalla lupien ja lisenssien myöntämisestä on vastuussa The Norwegian Registration Authority for Health Personnel (SAFH). Vastuu on määritelty terveydenhoitohenkilöstölaissa. Lupa antaa hakijalle virallisen oikeuden harjoittaa terveydenhoitoalan* ammatiaan Norjassa. Lupa on pysyvä oikeus ammatinharjoittamiseen, kun taas lisenssi sisältää joitakin rajoituksia. Rajoitus tai rajoitukset voivat muun muassa määritellä lisenssin voimassaoloajan tai sen saako hakija harjoittaa ammatiaan täysin itsenäisesti tai mahdollisesti ainoastaan valvonnan alaisena. (SAFH 2008.)

* Terveydenhoitoalaan katsotaan kuuluvaksi seuraavat ammatit: lääkäri, hammaslääkäri, kätilö, sairaanhoitaja, psykologi, fysioterapeutti, toimintaterapeutti, laboratorioteknikko, hoitoapulainen, suuhygienisti, optikko, jalkahoitaja, proteesi-/ortoositeknikko, kiropraktikko, sosiaaliskasvattaja, farmaseutti, röntgenhoitaja, kliininen ravintofysiologi, hammasteknikko, ortopedi, perfuusionisti, sairaankuljettaja, avustava farmaseutti, kuulontutkija, osastosihteeri, hoitotyöntekijä, hammashoitaja. (NOKUT 2008.)

kijöille apua kuin välttämättömissä ongelmatilanteissa. Nyt työntekijöitä autetaan kuitenkin yhä useammin esimerkiksi sosiaaliturvaongelmissa. Tulevaisuudessa tullaan todennäköisesti palkkaamaan lisää henkilökuntaa vastaamaan kasvavaan palvelukysyntään. Tämä edellyttää kuitenkin yrityksen johdolta nykyisten palveluperiaatteiden virallista vahvistamista.

Norjan Manpower tekee esimerkiksi Cross Border Connection -projektissaan (CBC) yhteistyötä EURESin kanssa. CBC on Manpowerin keväällä 2007 käynnistämä projekti, jonka tarkoituksena on lisätä työnhakijoiden liikkuvuutta projektiin kuuluvien 21 maan välillä. Käytännössä työnhakija ottaa

yhteyttää lähimpään Manpower-toimistoon ja ilmoittaa haluavansa työskennellä ulkomailla. Tämän jälkeen kyseisen maan toimisto saa tiedon ja aloittaa soveltuvan työpaikan etsimisen. EURES-neuvojat vastaavat NAV:issa (Arbeids- og velferdsforvaltningen) ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyvistä asioista.

Norjassa Manpowerilla on useita kanavia kotimaisen ja ulkomaisenkin työvoiman rekrytoimiseen. Kansainvälisen rekrytoinnin malli toimii hyvin samaan tapaan kuin EURES. Tosin Manpower käyttää etsimiseen myös agenteja. (Yritys poimii satojen päivittä saapuvien ehdotusten joukosta vakavasti otettavat yhteistyökumppani ehdokkaat). Mutta usein ilmoitus avoinna olevista työpaikoista on paikallisissa sanomalehdissä. Työntekijät työskentelevät usein vuokratyövoimana 6 kk tai vuoden ja voivat siirtyä tämän jälkeen työnantajan palvelukseen. Menettely on kuitenkin kirjattu lähes poikkeuksetta etukäteen työsopimukseen.

Norjan Manpower on joissakin tapauksissa rekrytoinut ulkomaisia työntekijöitä, vaikka työpaikkaa ei ole vielä ollut tiedossa Esimerkiksi ajoneuvonkuljettajia on tuotu kaksi kertaa Puolasta tällä periaatteella. Hakijoille on järjestetty kielikoulutusta Puolassa ja kun he saapuvat Norjaan työvoima ”myydään” työnantajille. Tällaista toimintatapaa voidaan käyttää vain kun tiedetään että työntekijöille on todella tarvetta. Ensimmäisellä rekrytointikerralla kuitenkin vain noin puolelle maahan tulleista kuljettajista löydettiin alaa vastaava työpaikka kahden viikon kuluessa saapumisesta. Loput kuljettajista päätyivät työskentelemään rakennussektorille. Manpower kuitenkin tulkitsti projektin onnistuneeksi ja toi maahan myös toisen ryhmän (15) kuljettajia.

Norjassa palveluita on kehitetty osana hallinnollista kehittämistä (perehdytyslaki, kahdenvälinen sopimusvenäjän kanssa, uusien palvelukeskusten sijoittaminen, jne.) mikä tekee prosessista toimivan ja luo pohjaa myös pitkäaikaiselle maahanmuutolle. Samanaikaisesti on kehitetty yhteistyötä yksityisen sektorin toimijoiden kanssa, mikä auttaa varmistamaan rekrytointiprosessien laadun. Norjan ”oppitunnit” Suomelle ovat:

- ◆ Maahanmuuttajien koulutuksesta ja sen kehittämisestä vastaa Norjan aikuiskoulutusinstituutti (Vox)
- ◆ Osallistumisessa kielikursseille edullisuus on tärkeää, mutta EU/ETA alueen ulkopuolelta tulevat työntekijät (tai heidän työnantajansa) maksavat kielikoulutuksesta, joka on kuitenkin pakollista.
- ◆ Yhteispalvelupiste, jonne voi toimittaa keskeiset viranomaispaperit, on hyvin toimiva ratkaisu
- ◆ Lähialueyhteistyö Venäjän kanssa on toimiva ratkaisu työvoiman liikkuvuuteen raja-alueilla

- ◆ Jos henkilöstöpalveluyritykset kehittävät laadukkaita palveluita, niiden rooli kansainvälisessä rekrytoinnissa voi olla keskeinen, mutta EURES palveluiden volyymit voivat pysyä alhaisina, vaikka neuvojien määrää lisätään
- ◆ Sairaanhoidajista käytävään kansainväliseen kilpaan voidaan vastata kotimaisen koulutuksen lisäämisellä ja puolipäiväisten työntekijöiden kooikaistamisella
- ◆ Yhteistyö EURESin (julkisen sektorin) ja henkilöstöpalveluyritysten välillä voi olla pitkäaikaista ja toimivaa

Alaviitteet

/38/ Know Before you Go -kampanjan informaatio on saatavilla englanniksi, tšekiksi, viroksi, ranskaksi, saksaksi, kreikaksi, unkariksi, latviaksi, liettuaaksi, maltaksi, puolaksi, sloveeniksi ja slovakiksi.

/39/ Erilaisia maksullisia ja maksuttomia kielikursseja tarjoavat myös Folkeuniversitet i Oslo, Aftenskolen, International Summer School, Kristent Interkulturelt Arbeid (KIA), Berlitz Language Services, Stamina Kurscenter AS, sekä NorLearn. Norjan kielen opetusta on saatavissa myös internetissä. (Welkommen Oslo 2008.)

/40/ UDI on hallituksen alaisuudessa toimiva Norjan keskeisin toimeenpanoelin maahanmuutto- ja pakolaisasioissa. UDI:n rooli on yhtäältä tuottaa palveluja ja toisaalta helpottaa maahanmuuttoon liittyviä toimia. (UDI 2008.)

/41/ Rekrytointikanava ostettuna palveluna tarkoittaa palvelun ostamista uusissa EU-maissa (Bulgaria, Latvia, Liettua, Puola, Romania, Slovakia, Slovenia, Tšekki, Unkari ja Viro) toimivilta yrityksiltä.

5 Haasteita ja mahdollisuuksia kehittämislle

5.1 Palveluiden uudistumisen haasteet

Palveluita on siis syntynyt ja syntymässä kansainvälistämään pääkaupunkiseudun työmarkkinoita. Taustalla ovat seudun maahanmuuttoon perustuva väestönkasvu, ulkomaalaisen työvoiman kasvanut kysyntä pitkään jatkuneen talouskasvun ja suurten ikäluokkien eläköitymisen yhteisvaikutuksesta, ilmion nouseminen julkiseen keskusteluun sekä hallituksen kansallisesti näkyvä ja työperustaista maahanmuuttoa edistämään pyrkivä politiikkalinjaus, jota yleinen keskustelu työvoimapulasta on tukenut. Kaikki ovat siis hyvin muutosherkkiä ilmiöitä suurten ikäluokkien ikääntymistä lukuun ottamatta. Muutosherkkyys tuli selkeästi esiin kansainvälisen finanssikriisin lamauttaessa maailman talouden ja suhdanneherkkien toimialojen työvoiman kysynnän. Seuraavassa tarkastellaan kehittämisen keskeisiä haasteita, joita työvoiman kansainväliseen rekrytointiin ja sen toimintaympäristöön liittyy. Ainakin seuraavat seitsemän tekijää on syytä ottaa huomioon, kun kehittämistoimintaa pohditaan.

1) Työvoimatarpeen ennakoinnin vaikeus ja kysynnän muutokset

Ulkomaalaisen työvoiman kysyntää on hyvin vaikea ennakoida alueellisesti ja toimialakohtaisesti. Alakohtaiset kysynnän muutokset voivat olla nopeita, mutta ilman valmiita prosesseja ja kanavia ulkomailta tapahtuva rekrytointi on usein suhteellisen hidasta. Tosin alojen välillä on eroja ja esimerkiksi suhdanneherkkä ja paljon työllistävä ala kuten rakentaminen toimii joustavammin lähialueilta tapahtuvan pendelöinnin ja väliaikaisen maassa oleskelun kautta, kun taas vähemmän suhdanneherkkä terveyden hoitoala voi hyödyntää helpommin pysyvää maahanmuuttoa. Ennakoinnin vaikeus, työvoiman kierto ja kysynnän nopeat muutokset aiheuttavat tilanteen, jossa vain tietyille seudulle työvoimaa ohjaavan järjestelmän rakentaminen ei ole tarkoituksenmukainen ratkaisu. Henkilöstöpalveluyritykset toimivatkin usein lähettäjämäärän markkinoilla ja palvelevat myös paikallisia työnantajia tai muita alueita kansainvälisesti. Suhteellisen pysyvien rakenteiden kautta on mahdollista kehittää osaamista pitkällä aikavälillä, löytää seudulta todelliset osaajat sekä luoda toimivat yhteistyösuhteet lähettävän alueen keskeisiin toimijoihin.

Työvoimaa lähettävien pysyvien yksiköiden sijaan tarvitaan luotettavien työvoimanliikkuvuutta ja koulutusta tarjoavien palvelun tuottajien etabloitumista keskeisille markkina-alueille etenkin kehittyville markkinoille (esim. Venäjä, Kiina), missä ne tarjoavat palveluita myös muille kuin Suomen (tai pääkaupunkiseudun) työnantajille.

2) Uudet markkinat ja ”markkinahäiriöt” – julkisen ja yksityisen työnjako palvelutuotannossa vielä epäselvä

Yksityisen sektorin työvoiman välityspalvelut ovat Suomessa kohtuullisen uusi, mutta nopeasti kasvava palvelusektori. Vielä viimeaikaisempi ilmiö on kansainvälinen työvoiman rekrytointi. Vasta 2000-luvulla kasvanut toiminta ei ole vielä ehtinyt vakiinnuttaa asemaansa tai toimintatapojaan kovinkaan laajasti. Sama koskee myös työperustaiseen maahanmuuttoon liittyviä asettautumispalveluita, joita on ollut tarjolla pienimuotoisesti jo 1990-luvun alkupuolelta, mutta joiden rooli on noussut viime vuosien keskusteluissa merkittävään asemaan. Julkisen sektorin palvelurakenteen kehittäminen samanaikaisesti uuden ja nopeasti kasvavan yksityisen sektorin palveluiden kanssa on toteutettava kysyntää vahvistaen ja ”markkinahäiriötä” välttämällä esimerkiksi ostopalveluita ja yksityisen sektorin palveluiden kehittämistoimintaa lisäämällä. Julkisen kysynnän kasvattaminen vahvistaa myös toimialan kykyä uusiutua ja luoda innovatiivisia ratkaisuja.

Tämä on erityisen tärkeää, koska henkilöstöpalveluyritykset ja työvoiman liikkuvuuteen liittyvät palvelut ovat usein kasvuyrityksiä (kasvu yli 50 %/vuosi) ja omaavat potentiaalia kansainväliselle palveluiden viennille. Parhaimmillaan julkisen sektorin toiminta voi tukea kasvua ja kansainvälistymistä merkittävästi ja pahimmillaan synnyttää epäterveitä kilpailuasetelmia. Kehittämistoiminnassa olisi siis kyettävä tunnistamaan rajapinta, jolloin markkinoiden kysyntä on kasvanut tasolle, mikä tekee palvelun tuottamisesta julkisen sektorin toimesta epätarkoituksenmukaista? Onko kyse kaikkien tarvitsemasta peruspalvelusta vai lisäpalvelusta, jota asiakkaat voivat hankkia tarpeen mukaan ostamalla? Kysymystä on laajasti käsitelty erilaisten tilaaja-tuottaja mallien ja muiden julkisen sektorin palveluiden kehittämistä ja yksityistämistä koskevissa keskusteluissa ja hankkeissa viime vuosina, mutta selkeää vastausta ei kysymykseen ole tarjolla.

Käytännön toiminnassa on tärkeää tiedostaa myös yksityisen sektorin palvelutarjonnan taso ja mahdollisuudet, kun kehittämistoimenpiteitä pohditaan. Mikä on työnjako palvelutuotannossa: rekrytoinnissa, koulutuksessa, asettautumisessa ja sitouttamisessa? Yleensä yksityisen sektorin uudistushalukkuutta perustellaan kasvun ja kansainvälistymisen tavoittelulla, jotka ovat luontaisia yritystoiminnan tavoitteita, mutta ei julkisen sektorin palvelutoiminnan päämääriä. Esimerkiksi EURES palveluiden melko vaatimaton hyö-

dyntäminen todennäköisesti johtuu osaltaan tästä erosta toiminnan dynamiikassa. Tällä hetkellä työmarkkinoiden kansainvälistymiseen liittyvien palveluiden tuotannossa voidaan jakoa yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin välillä kuvata niin, että:

- 1) Työvoiman välityksessä perinteisesti julkisen sektorin hallitsemalla kentällä yksityiset henkilöstöpalveluyritykset ovat kasvattaneet rooliaan erityisesti ulkomailta rekrytoitavien työntekijöiden osalta. – EURES voisi painottaa tiedon välitystä, hakupalvelua ja neuvontaa, mutta varsinaisessa rekrytoinnissa ja osaamisen arvioinnissa toimintaa ohjattaisiin yksityisen sektorin toimijoille.
- 2) Kieli- ja täydennyskoulutuksessa julkisen sektorin ohjaamat oppilaitokset (tosin säätiö- tai yhtiömuotoisena) ja kolmannen sektorin toimijat (lähinnä kielikoulutuksessa) hallitsevat kenttää ja julkinen rahoitus on merkittävä osa toimintaa, mutta ulkomailla tapahtuva koulutus on työntajien tai ulkomailta tulevien työntekijöiden itsensä kustantamaa. – Julkisen rahoituksen osittainen ulottaminen jo ulkomailla tapahtuvaan (kieli)koulutukseen voisi tukea toiminnan kehittämistä.
- 3) Asettautumispalvelut ovat olleet yksityissektorin pienehköjen yritysten hallussa ja kasvaneet markkinavetoisesti, mutta julkinen sektorin on käynnistänyt monia hankkeita palveluiden tuottamiseksi joko itselleen työnantajana tai laajemmin alueen työntajille. – Julkinen sektori voi toimia palveluiden välittäjänä, mutta varsinainen asettautuminen neuvontaa ja viranomaispalveluita lukuun ottamatta voidaan pyrkiä hankkimaan yksityisiltä palveluntuottajilta.
- 4) Sitouttamiseen liittyvien palveluiden kenttä on vasta nousemassa esiin ja tarjolla on enemmänkin pilotteja ja vapaaehtoistyöhön perustuvia hankkeita kuin varsinaista liiketoimintaa tai vakiintuneita julkisensektorin palveluita. Perinteisesti sitouttamispalvelut ovat kohdistuneet usein tiettyihin etnisiin ryhmiin tai monikulttuurisuutta korostaviin verkostoihin (enemmän kuin kansainvälisten verkostojen rakentamiseen). – Järjestöiltä voidaan hankkia sekä vertaisneuvontaan että sosiaaliseen integroitumiseen liittyviä palveluita osaksi alkuvaiheen ohjauspalvelua, jota tarjotaan myös työperustaisille maahanmuuttajille.

Julkisen sektorin rooli on siis merkittävä sekä palveluiden tuottajana että niiden ostajana. Yksinkertaistaen rekrytointiin ja työvoimanvälitykseen sekä asettautumiseen liittyvien palveluiden kasvu ohjautuu voimakkaasti kysynnän mukaan, mutta koulutuspalveluiden kohdalla painottuu julkinen rahoitus ja sen käyttöä ohjaavat säännökset. Myös sitouttamispalveluiden kehitykseen vaikuttaa ensisijaisesti julkisen sektorin tarjoama rahoitus tai ostot (ja kolmannen sektorin edellytykset toimia palveluiden tuottajina). Yksityisen sektorin tuottamat palvelut ovat siis uusilla markkinoilla, joilla julkisen sek-

torin rooli on hyvin voimakas. Tämän vuoksi tehtävien määrittely ja poliittiset valinnat ovat merkittäviä alan kehityksen kannalta.

Julkisen sektorin liian voimakas rooli palveluiden tuottajana voi hidastaa palveluiden kasvua ja kansainvälistymistä ja näin ollen myös niiden kehitystä työmarkkinoiden kansainvälistäjinä sekä toimialana (tai toimintokokonaisuutena) yleensä. Sen sijaan merkittävänä palveluiden hankijana julkinen sektori voi tukea palveluiden kehitystä.

3) Fragmentaatio eli toimijoiden ja toimintojen hajanaisuus ja lukkiumat eli muutosta estävät tekijät

Perinteisesti toimialan uusiutumista estävinä tekijöinä on nähty fragmentaatio ja lukkiumat. Fragmentoituminen viittaa tilanteeseen, jossa 1) toimijat voisivat saavuttaa huomattavia etuja yhteistyön kautta, mutta niiden välisten sidosten puuttumisen tai yhteistyön estävien strategioiden vuoksi näin ei tapahdu, 2) luottamuksen puute estää esimerkiksi koko toimijaverkoston kannalta merkittävän palveluinstituution perustamisen yhteisillä investoinneilla tai 3) kilpailu vaatisi kompetensseja, joita yksittäisen toimijan ei ole mahdollista saavuttaa, mutta joita ei edellä mainituista syistä kyetä yhdessä luomaan. Useampien toimijoiden väliset palveluratkaisut ovat esimerkkejä fragmentaation ylittämisesä tavalla, joka auttaa laajentamaan palvelukokonaisuutta sekä asiakasryhmää. Pääkaupunkiseudulla esimerkiksi yhteisneuvontapisteiden perustaminen yhdessä kuntien ja valtion kanssa on kariutunut erilaisiin strategioihin ja näkemyksiin, vaikka lähtökohtaisesti toimijat jakavat yhteisen tavoitteen palvelusta. Myös käytännössä erilaiset tietojärjestelmät ja päätöksentekologiikat sekä haluttomuus avata tietojärjestelmiä muille viranomaisille voi hankaloittaa yhteisen palvelun tuottamista, kuten usein monen kunnan ja/tai valtion välisissä hankkeissa. Lisäksi esimerkiksi luottamus järjestöjen edellytyksiin hoitaa palveluita ei ole aina kovin vahva. Kansallisella tasolla työ- ja elinkeinoministeriön ja sisäasianministeriön työnjako ja yhteistyö ei ole vielä asettunut uomiinsa, mikä saattaa heikentää kansallisen tason ohjausta. Toimijat eivät myöskään ole aina tietoisia muiden tuottamista palveluista, tietoperustasta tai osaamisesta.

Toisaalta yhteistä näkemystä on aktiivisesti rakennettu ja eri osapuolten välillä käydään keskustelua. Pääkaupunkiseudulla esimerkiksi muutamien henkilöstöpalveluyritykset pyrkineet tiedottamaan toiminnastaan julkisen sektorin työnantajiin ja koulutusorganisaatioihin päin, sisäasianministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö ovat järjestäneet tilaisuuksia teeman ympärillä, ESR-hankkeita käytetään konkreettisina välineinä yhteisiä palvelukokonaisuuksia rakennettaessa, verkostot kaupunkien maahanmuuttajatyöstä vastaavien tahojen sekä henkilöstöosastojen välillä ovat muodostaneet yhteistä näkemystä tilanteesta, strategiatyö kaupunkien sisällä on koonnut yhteen sekä kaupun-

gin eri virastoja että ulkopuolisia tahoja, aiheesta on tehty selvityksiä ja tutkimuksia ilmiöiden tunnistamiseksi, jne. Fragmentaatiota on siis aktiivisesti pyritty vähentämään ja yleisellä tasolla näkemykset on jaettu tai ainakin kaikkien keskeisten toimijoiden tiedossa. Uudessa tilanteessa ja toisilleen aiemmin osin vieraiden toimijoiden muodostamassa verkostossa tällainen toiminta onkin ensiarvoisen tärkeää. Sosiaali- elinkeino- ja koulutusalan toimijoiden näkemykset voivat olla myös lähtökohtaisesti hieman erisuuntaisia.

Lukkiutuma syntyy kun toimijat eivät kykene uudistamaan toimintamallejaan ja osaamistaan ympäristön muuttuessa. Institutionaaliset tekijät kuten lainsäädäntö tai yleiset asenteet voivat estää tai vaikeuttaa muutoksia samoin kuin valta-asemansa menettämistä pelkäävät työmarkkinajärjestöt tai poliittiset päättäjät. (Kautonen & Kolehmainen 2001, 99.) Myös ministeriöiden välisessä ja kaupunkien välisessä (ja osin myös sisäisessä) työskentelyssä kehitystä ja innovatiivisuutta hidastavat valta-asemien suojaamisesta syntyvät lukkiuumat. Edellytyksiä muutosvastarinnalle onkin olemassa, kun työmarkkinoiden kansainvälistymistä pyritään edistämään.

Toimintaa kehittävien tahojen muodostamien verkostojen entistä kiinteämpi vuorovaikutus ja jaettu asiantuntijuus on tärkeää, koska keskeinen osa palveluiden uudistamista perustuu aiemmin toisilleen vieraiden toimijoiden ja yhteistyöhön.

4) Standardien puute laadun kehittymisessä – mikä on palvelujen laadun lähtötaso, jota asiakkaat vaativat ja kilpailijat tavoittelevat?

Standardien puuttuminen viittaa myös markkinoiden uutuuteen eli vakiintuneita ja yleisesti tunnettuja toimintatapoja ja laatustandardeja ei ole vielä muodostunut. Tilanne on parantunut viime vuosina ja esimerkiksi rekrytointiyriyten toiminnasta aiheutuvista epäselvyyksistä on opittu ja monet käytännön asiat ovat nousseet yleiseen tietoisuuteen. Kun markkinat ovat kehittyneet ja palveluntuottajat ovat rakentaneet uusia konsepteja, on todennäköistä, että ne muodostavat myös standardeja, joita asiakkaat osaavat vaatia ja joita kilpailijat joutuvat tuottamaan ollakseen kilpailukykyisiä. Yksi mahdollisuus nopeuttaa standardien muodostumista on sisäasianministeriön ehdottamat sertifikaatit laadukkaille palveluntuottajille, joita myös henkilöstöpalveluyritykset voivat hyödyntää toiminnassaan.

”Mehän olemme toivoneet, että olisi joku sertifiointijärjestelmä tai vastaava, jolla oikein toimivat henkilöstöpalveluyritykset voitaisiin tunnistaa. Se on inhottavaa, jos asiakkaalla on akuutti tarve ulkomaisista työntekijöistä ja se ei uskalla lähteä, kun on kuullut, että kaikenlaista vilunkia tapahtuu. Menee kaikki energia siihen, kun joutuu vakuuttelemaan, että teemme asiat oikein. Meidän työntekijä maksaa veronsa ja sosiaaliturvansa ja kaikki

Suomeen ja he saavat saman palkan kuin heidän suomalaiset kollegat. Asiakasyrityksen on turha kääntyä meidän puoleen, jos luulee jotain palkkakuluissa säästävänsä. Ja vielä laajemmin katsottuna se ei ole edes ongelma, että miten suomalaiset yritykset kokee tämän, että toimitaanko hyvin vai huonosti, vaan suurempi ongelma on se, miten työntekijät kokevat tämän Euroopan plantaasi on aika pieni ja siellä tieto ja referenssit kulkee. Jos siellä yksi söhlää ja sanoo, että Suomessa on huijattu, niin se on sit ihan varma, että se liikkuu myös työntekijöitten suuntaan ja siinä on hirvee perustelu taas tehtävä, että me toimimme Suomessa vastuullisesti ja oikein. Työntekijät on kauhean skeptisiä. Niitä on huijattu pitkin Eurooppaa aikoinansa, niin nehän on aika tietoisia siitä, että kyllä kyseenalaistaa...”

Edelleen lukuisista heikkolaatuisista tarjouksista ja markkinoille pyrkivistä tai siellä jo toimivista palvelun tarjoajista voidaan päätellä, että mielikuva vaadittavasta palvelun tasosta on vielä epäselvä. Kuitenkin monille palveluja ensikertaa harkitseville sertifiikatit ja selkeämpi mielikuva palvelun laadusta voisivat olla rohkaisevia tekijöitä palvelun hankkimiseksi.

Jos alalla toimii useita heikkolaatuisia ja eettisesti kyseenalaisia palveluntuottajia, on todennäköistä että palveluita ei hyödynnetä, joten standardien luomista ja sertifiikaattien hyödyntämistä on tarkoituksenmukaista edistää paitsi eettisten argumenttien myös kysynnän edistämisen vuoksi.

5) ”Brain waste” – osaamisen alikäyttö

Kansainvälisessä rekrytoinnissa olisi tarkoin pohdittava myös yksilön osaamisen ja tarjolla olevan työnvälistä suhdetta. Esimerkiksi kiinasta tulevilla siivousalan työntekijöillä on usein takana korkeakoulu ja tavoitteena paremmin koulutusta vastaava työ ja pääsy Eurooppaan tai Yhdysvaltoihin yleensä.

”Heidän ensimmäinen kysymyksenä oli, kun he tulivat tänne, että kuinka kauan täytyy siivota, että me voidaan jäädä tänne? Eivät he ole tulleet tänne siivoamaan loppuelämäkseen, ehkä jotkut heistä, mutta ei kaikki, että kyllä se on keino päästä Eurooppaan sieltä. He ovat maksaneet aika paljon siitä, että he pääsevät tänne.”

Vastaava tilanne on silloin, kun terveydenhuollon ammattilaiset, joilla on sairaanhoitajan koulutus ja pitkä työkokemus koulutetaan lähihoitajiksi. Osaamista hukataan, koska kielivaatimukset sairaanhoitajan tutkinnon suorittamiseksi ovat vaativat ja erityisesti lopputyön tekeminen suomen kielellä on lyhyen kielikoulutuksen vuoksi lähes mahdotonta. Järjestelmän kyky hyödyntää maahan tulevan työvoiman osaaminen on riippuvainen sekä osaamisen tunnustamisesta että täydentävästä koulutuksesta, joka päivittää ammatilliset

puutteet tai nostaa kielitaidon vaadittavalle tasolle. Jos työvoiman osaaminen ei vastaa työmarkkinoiden tarpeita, osaamista on vaikeaa päivittää tai se on selvästi korkeampaa kuin työmarkkinat voivat hyödyntää, työvoimaa ei ole tarkoituksenmukaista ohjata maahan, vaan kehittää osaamisen arviointiin ja hyödyntämiseen käytettäviä menetelmiä.

Jos osaamista ei kyetä hyödyntämään, hakeutuu työvoima muualle ja "osaamisen kanava" toimii heikosti.

6) Eettiset kysymykset – yksilöiden oikeusturvan ja lähettäjäm maiden ”ai- vovuodon” ongelmat aiheuttavat epävarmuutta myös työnantaja-asiak- kaissa

Eettiset kysymykset ovat erittäin tärkeitä kansainvälisen työvoiman liikkumisessa, etenkin kun lähtömaan elintaso on pääsääntöisesti selkeästi heikompi kuin kohdemaan. Erityisesti terveydenhoitoalan ammattilaisten rekrytoinnissa kysymys on keskeinen ja konkreettinen. Erilaisia kompensatiotapoja lähettäjäm aille (koulutus, taloudellinen korvaus, välineet, jne.) on kehitetty vastaamaan eettisiin ongelmiin kansallisella tasolla. Sairaanhoidossa eettiset kysymykset ovat voimakkaasti läsnä ja nostattavat vastarintaa, koska köyhistä maista viedään terveysalan ammattilaisia kehittyneiden maiden työmarkkinoille. Esimerkiksi Filippiineillä on suljettu 2000 luvulla 200 sairaalaa ja noin 800 sairaalan osastoa. Sulkemisen syynä on osaltaan rekisteröityjen lääkäreiden ja sairaanhoitajien lähteminen. Terveysalan ammattilaiset hakeutuvat aktiivisen rekrytoinnin vauhdittamina lännen työmarkkinoille, Suurin osa suljetuista sairaaloista sijaitsee maan köyhimmillä alueilla. (Macaranas & Stewart 2007).

Esimerkiksi Iso-Britannia on luonut eettisen mallin terveyden huoltoalan työvoiman rekrytoimiseen kehitysmaista (commonwealth code of conduct), joka varmistaa vuorovaikutteisen tiedonvaihdon ja molemmin puolisen hyödyn lähettäjä- ja vastaanottajam aille (opiskelijavaihtoa, työjaksoja lähettäjäm aissa, lähettäjäm aiden terveydenhoidon avustusta, jne.). Yhtenä ongelmana nähdään se, että valtion on hanakala kompensoida alueellisten toimijoiden rekrytointeja ja toisaalta eri alueiden toistensa ja rekrytointeja ja edelleen yksityisen sektorin rekrytointeja. Aktiivista rekrytointia ja välittäjien käyttämistä pidetään yleisesti epäeettisenä rekrytointina, mutta passiivista, työnantajan omilla verkkosivuilla tapahtuvaa ja paikallista ympäristöä kuvailevaa rekrytointia sallittuna. Yksilöillä on kuitenkin oltava vapaus valita työskentelemaansa ja paikkansa. (McInthosh ym, 2007.) Toisaalta eettisesti toimivien välittäjien käyttöä voidaan suvaita (Keeling & Vidot 2007) ja esimerkiksi Suomessa toimiva suuri henkilöstöpalveluyritys on osallistunut hankkeeseen,

jossa Filippiineille toimitetaan terveydenhuoltoalan tarpeista tässä tarkoituksessa.

Yksilötasolla kyse on yksilön oikeusturvasta ja mahdollisuudesta lailliseen maahanmuuttoon ja työntekoon, jota yleisesti ja pidetään myös terveystalouden työntekijöiden perusoikeutena (WHO 2008). Eettisyys- ja laillisuuskysymyksiin ovat vastaanottavan maan kansallisten valvontaviranomaisten ohella tarjonneet välineitä myös kansainväliset järjestöt kuten IOM ja ILO. Järjestöt korostavat kuitenkin tiedottamista, toimenpiteitä ja valvontaa jo lähtävässä maassa (OSCE/ILO/IOM 2006). Lähtömaassa tapahtuva valvonta ei voi kuitenkaan valvoa kohdemaan tilannetta kovin tarkkaan, joten joitakin ehdotettuja (työntekijöille suunnattu tiedotus ja työnantajien ja välitysfirmojen valvonta) toimenpiteitä voidaan toteuttaa myös kohdemaassa.

Luonnollisesti myös kansalliset ja muut valvontaviranomaiset (Valvira, verottaja, työsuojelupiirit, jne.) pyrkivät estämään väärinkäytökset ja laittomuudet työsopimuksissa. On äärimmäisen tärkeää, että toimitaan läpinäkyvästi synnyttämättä turhia jännitteitä työmarkkinoille. Esimerkiksi yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa on tärkeää. Muun muassa Suomeen rekrytoitujen filippiiniläisten lähihoitajaksi opiskelevien kohdalla neuvoteltiin sekä Tehyn että Superin kanssa jo pitkään ennen heidän saapumistaan. Työntekijäjärjestöt painottavat yleensä että työelämän pelisääntöjä on noudatettava myös maahanmuuttajien kohdalla ja heillä on oltava järjestäytymisvapaus sekä työturvallisuus kunnossa. Myös rakennusliitto on ollut keskustelussa melko aktiivinen. Työntekijäjärjestöillä onkin keskeinen rooli ulkomaalaisen työvoiman informoinnissa ja mahdollisessa järjestäytymisessä.

Myös julkinen keskustelu olisi erittäin tärkeää. Useita hankkeita, joissa työvoimaa on rekrytoitu ulkomailta, on noussut esiin negatiivisessa valossa. Ensimmäisiä näkyviä keskusteluja käytiin jo Kiinalaisten kivimiesten kohdalla, joiden palkanmaksussa ja muissa eduissa oli epäselvyyksiä 2000 luvun alussa. Sitten erityisesti virolaisten lähetettyjen työntekijöiden, filippiiniläisten sairaanhoitajien, kiinalaisten siivoajien ja Olkiluodon rakennusmiesten kohdalla on käyty keskusteluja, jotka ovat tuoneet esiin kansainvälisen rekrytoinnin ongelmia, jotka aiheutuvat lähinnä työvoiman välittäjien sekä työnantajien vilpillisestä toiminnasta.

Ilman eettisten periaatteiden soveltamista yksilön ja lähettäjämaan oikeuksiin kansainvälinen rekrytointi ei ole kestävä vaihtoehto pitkällä aikavälillä. Eettisen toimintatavan todentaminen voidaan vaatia sekä yksittäisiltä palveluntuottajilta että palvelujärjestelmää ohjaavalta poliitikalta.

7) Strategisen näkemyksen puuttuminen

Työnantajilla (myös kaupungeilla/41/) on entistä useammin strateginen näkemys monimuotoisuusjohtamisesta ja siihen liittyen työvoiman edustavuudesta myös etnisen taustan perusteella. Strategisen näkemyksen puuttuminen ulkomailta rekrytoinnin suhteen on kuitenkin merkittävä ongelma lähes joka tasolla. Terveysalan työnantajan näkemyksen mukaan selkeä strategia helpottaisi myös käytännön toteutusta:

”Voisi sanoa, että meillä on ollut tietyllä lailla strategian puute. Jos meillä olisi selkeä strategia ja noteeraukset, niin se helpottaisi tätä ponnistelua, että okei nyt lähdetään sitten ja resursoidaan ja rahoitetaan ulkomailta rekrytointi ja varaudutaan myös siihen, että me joudumme ehkä koulutusta järjestämään, ostamaan sitä joltakin taholta, mukaan lukien kielikoulutus, asuttaminen ja kaikki. Mutta meille ei ole ollut tällaista strategiaan tähän asiaan ja silloin se näyttäytyy systemaattisesti tällaisena vaatimattomana. Kyllä meillä on pienimuotoisesti ollut kielikoulusta ihmisille, jotka ovat jollain tapaa tulleet Suomeen ja tulevat sitten meille palvelukseen. Meillä ei henkilöstöstrategiassa ole ollut selvää kannanottoa, sille mitä me halutaan tälle asialle tehdä ja niin muodoin ohjelmat ja rahoituskin on puuttunut.”

Työnantajien strategisen näkemyksen vahvistuminen siitä, rekrytoidaanko työvoimaa ulkomailta vai ei, helpottaisi pitkäjänteisen yhteistyön systemaattista kehittämistä palvelun tuottajien kanssa. Söderqvist (2005) tunnisti ongelman vuonna 2005 tehdyssä tutkimuksessa, jossa vastaajina oli 635 työnantajaa ympäri Suomea. Hänen mukaansa harvasta yrityksestä löytyi strategista henkilöjohtamista tai sen operatiivista soveltamista. Strateginen ote henkilöstöjohtamiseen olisi kuitenkin tärkeä, jotta kansainvälistä rekrytointiprosessia kyetään tehokkaasti hyödyntämään. Tähän on todennäköisesti syytä myös se, että etenkin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ei useinkaan ole erillistä henkilöstöjohtotoimijaa tai kirjattua strategiaa. Useimmissa yrityksissä ei ole myöskään aktiivista toimintaa ulkomaalaisen työvoiman rekrytoimiseksi. (Söderqvist 2005) Myös tässä tutkimuksessa sekä työnantajat että palveluiden tuottajat tunnistavat ongelman. Koulutus- ja rekrytointipalveluita tuottaneen toimijan mukaan yrityksillä (etenkään PK-sektorilla) ei ole valmiuksia lähteä tällaista järjestelmää kehittelemään tai edes miettimään. Suurilla työnantajilla tarvetta olisi ylimmän johdon selkeälle näkemykselle ulkomailta tapahtuvasta rekrytoinnista. Palveluiden tuottajien tulisi asiantuntijoina olla keskeisessä roolissa strategisen tietoisuuden kehittämisessä. Palveluiden kysyntää onkin varjostanut osin myös työnantajien haluttomuus hyödyntää uudenlaisia palveluita (ulkomailta rekrytointi, asettautuminen). Vastavaa epäröintiä näkyy myös valtionhallinnon haluttomuudessa panostaa ulkomaalaisen työvoiman palveluihin ja maahanmuuttajien työllistämisen väli-

neisiin, vaikka kyse onkin osin myös valtion tuottavuusohjelman tavoitteista ja nyt heikkenevän talouden muodostamista uhkakuvista.

Ilman strategisen tason näkemystä sitoutuminen pitkäaikaiseen hankkeeseen on epätodennäköistä.

Haasteena on siis luoda eettisesti kestävä, kansainvälisesti työvoimaa välittävä ja kouluttava järjestelmä, jossa vaaditut standardit täyttyvät ja liikkuvan työvoiman osaamista kyetään hyödyntämään paikallisilla työmarkkinoilla, missä osaamista tarjotaan strategiansa mukaisesti ja pitkällä tähtäimellä toimiville työnantajille.

5.2 Palveluiden innovatiivinen kehittäminen

Kuvattujen palvelujen kehityksen yhteinen piirre on entistä suurempien kokonaisuuksien ja useampien toimijoiden yhteisten palvelukonseptien rakentaminen. Tämän lisäksi yksittäisten ja usein osin räätälöityjen palveluiden kehittämistä on tapahtunut paljon sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Kansallinen politiikka ohjaa voimakkaasti palveluiden uudistamista (mm. ESR -hankkeet, ministeriön linjaukset, jne.) ja julkisen sektorin toimenpiteillä on keskeinen rooli kehityksessä. Vuoden 2006 maahanmuuttopoliittisen ohjelman jälkeen lukuisat raportit ovat tuottaneet kehittämisehdotuksia maahanmuuton ja erityisesti työperustaisen maahanmuuton organisoimiseksi. Jo aiemmin mainittujen lukuisten uudistusten lisäksi pelkästään vuosien 2007 ja 2008 aikana ministeriöiden ja kaupunkien tuottamista raporteista ja asiakirjoista voidaan koota yli 200 (tai huomattavasti enemmän laskentatavasta riippuen) ilmiöön liittyvää kehittämisehdotusta, jotka ovat hyvin samansuuntaisia tämän tutkimuksen näkemysten kanssa. Yksittäisten kehittämisehdotusten ohella on kuitenkin tärkeää a) pyrkiä muodostamaan kokonaiskuva kehityksestä, b) tarkastella mahdollisuuksia tukea ilmiön kokonaisvaltaista kehitystä kaupunkiseudulla pitkällä aikavälillä ja c) varmistaa tuotetun osaamisen ja uusien konseptien kiinnittyminen osaksi palvelujärjestelmää. Monet yksittäiset palvelut toimivat jo ja niiden puitteissa on mahdollista rakentaa kokonaisvaltainen toimintamalli kanavoimaan osaavaa työvoimaa seudulle. (Kuva 7).

Lähtökohtana on tarjota hyvin toimivia palveluita sekä ulkomailta työvoimaa rekrytoiville työnantajille että Suomeen tuleville työntekijöille. Palveluiden uudistumista lähestytään tässä innovatiivisuuden näkökulmasta eli millaisia uudistuksia palveluissa tapahtuu ja millainen toimintamalli uudistumista voi-

si seudulla tukea? Palveluinnovaatioista voidaan tunnistaa erilaisia uudistumisen mekanismeja perustuen muutoksen suuruuteen ja sen kohdistumiseen. Toiminnan sisältöjen uudistamiseen viittaavat radikaalit, vähittäiset ja ad hoc innovaatiot. Suuria hyppäyksiä osaamisessa ja toimintatavoissa edellyttäviä radikaaleja innovaatioita ei käytännössä palveluissa juuri tapahdu. Sen sijaan vähittäiset innovaatiot (incremental innovation) ovat palveluille tyypillisiä. Vähittäin etenevät innovaatiot voidaan edelleen erottaa, ”lisäyksiin” tapahtuviin innovaatioihin ja toimintaa korjaaviin uudistuksiin. Vähittäiset uudistukset ovat laadun parannuksia olemassa olevissa palveluissa tai niitä täydentäviä toimintoja ja ”toiminnan korjaaminen” viittaa jatkuvaan oppimiseen. Ad hoc innovaatiot syntyvät usein asiakasrajapinnassa palveluprosessin yhteydessä ja niiden innovaatioarvoa ei välttämättä tunnisteta, ennen kuin prosessin päätyttyä. Usein ne ovat räätälöityjä ratkaisuja erityisiin ongelmiin tai uusia asiakkaalle kilpailuetua tuovia strategioita. Esimerkiksi muokattu palvelu tietyille asiakasryhmälle on vähittäinen innovaatio, mutta täysin räätälöity palvelu yhden asiakkaan tarpeisiin on ad hoc innovaatio, koska ainutkertaisuus – tai ad hoc – elementti on merkittävämpi. (Gallouj 2002; Gallouj 2007.) Vähittäisiä innovaatioita edustavat esimerkiksi asettautumispalveluiden lisääminen osaksi rekrytointipalvelua ja potentiaalista ad hoc -innovaatioita räätälöityjen ratkaisujen tekeminen esimerkiksi EU:n kemikaaliviraston asettautumispalveluiden yhteydessä.

Virallistamis- ja arkkitehtuuri-innovaatiot keskittyvät toiminnan (uudelleen) organisointiin sisältöjen kehittämisen sijaan. Virallistamisinnovaatio (formalization innovation) viittaa olemassa olevien palveluiden selkeyttämiseen sekä näiden palveluiden näkyväksi tekemiseen. Vaikeasti tunnistettaville palveluille annetaan muoto ja toiminnot asetetaan osaksi kokonaisuutta. Tarve syntyy yleensä toimintojen evoluutiosta, jossa alkuperäinen toiminta ja sen vaatima osaaminen kehittyy ja monimutkaistuu luoden uusia toimintoja ja osaamisia, jotka voivat poiketa merkittävästikin alkuperäisestä. Virallistaminen pyrkii tunnistamaan ja nimeämään uudelleen muotoutuneet ja rönsyilleet palvelukokonaisuudet. Usein ”virallistaminen” edeltää arkkitehtuuri-innovaatiota. Arkkitehtuuri-innovaatio tai uudelleen yhdistelevä ja osittava innovaatio (recombinative innovation) perustuu olemassa olevien toimintojen ”kierrätykselle”. Uusi tuote voidaan luoda yhdistelemällä palveluprosessin osia uudella tavalla ja mahdollisesti lisäämällä niihin uusia elementtejä. (ks. Gallouj 2002.)

Virallistamisinnovaatiota edustaa esimerkiksi tilanne, jossa kotouttamispalveluiden uudelleen määrittely ulkomailta rekrytoitavan työvoiman palveluna tarkentuu. Myös kokonaan uuden palveluiden kentän tunnistaminen yhtenäisenä kokonaisuutena voidaan nähdä virallistamisinnovaationa, jos jäsennystä hyödynnetään käytännössä. Arkkitehtuuri-innovaatiota edustaa puoles-

taan mm. Amiedun ”MoniVoima –palveluratkaisu”, joka yhdistelee jo osin olemassa olevia palveluja uusiin palveluihin muodostaen niistä uudenlaisen kokonaisuuden. Toimintojen sisältöjen kehittämisen ohella kokonaisuuksien uudelleen järjestely ja jäsentäminen ovat siis keskeisiä uudistuksen välineitä. Myös seudullisesti voidaan luoda arkkitehtuuri-innovaatio palveluiden uudennaisella organisoinnilla ja ketjuttamisella.

Innovatiivista toimintaa voidaan tukea luomalla kehittämisalustoja toimintojen uudistamiseksi. Kehittämisalustat yhdistävät jaetun asiantuntijuuden ja käytännössä oppimisen. Ne muodostuvat verkostoista ja organisaatiosta ja perustuvat alueen resursseihin ja aiempaan kehitykseen. Niiden avulla strategian mukainen kehittäminen on mahdollista kiinnittää alueen käytännön toimintaan. Kehittämisalusta voi pohjautua toimialaan, osaamisalueeseen tai tulevaisuuden megatrendeihin, joiden puitteissa on tarkoitus kehittää uutta kilpailukykyistä osaamista alueelle. Tavoitteena on muuttaa instituutiota eli sääädöksiä ja lakeja sekä toimintatapoja ja -kulttuureja, jotka ohjaavat toimintaa. (Kosonen 2008, 166.)

Tässä yhteydessä kehittämisalustoja edustavat siis sellaiset kokonaisuudet, jotka pyrkivät muodostamaan pääkaupunkiseudulle uudenlaisia toimintamalleja ulkomaalaisen työvoiman saatavuuteen ja palveluiden kansainvälistymiseen liittyen. Esimerkiksi ministeriöiden kokoamat asiantuntijaryhmät ja kuulemiset ovat pyrkineet uudistamaan toimintaa vaikuttamalla lainsäädäntöön, työnjakoon ja toimintamalleihin, tosin tavoitteena ei yleensä ole ollut ensisijaisesti kilpailukykyisen osaamisen kehittäminen alueelle, vaan lakisääteisen palvelutarjonnan uudelleen määrittely. Ehkä vielä selkeämmin kehittämisalustoja edustavat monien toimijoiden väliset ja palvelumalleja käytännössä kehittävät ESR-hankkeet, joiden tavoitteena voi olla myös liiketoimintamallien kehittäminen. Olennaista on toimintamallin testaus aidossa ympäristössä riittävän kattavasti, jotta opittua voidaan soveltaa myös muualla. Väljästi määriteltynä kehittämisalusta/42/ voi viitata työryhmätyöskentelyyn ja keskustelufoorumeihin ja mahdollisiin esiselvityksiin uusia toimintatapoja etsittäessä tai ”resurssien ja kompetenssien pooliin”, jotka on tuotu yhteiselle keskustelu- ja strategia-alustalle (Kosonen 2008, 168). Orastavaa kehittämisalustaa tässä mielessä edustaa esimerkiksi Kiinasta rekrytointia pohjiva terveysalan verkosto, joka kokoaa laajasti toimijoita arvioimaan ja mahdollisesti kehittämään terveysalan henkilökunnan rekrytointia. Toiminnassa on siis lukuisia kehittämisalustoja, joiden muodostama kokonaisuus määrittelee sen, millaiset kanavat ja palveluprosessit ulkomaalaisen työvoiman rekrytoimiseksi pääkaupunkiseudulle syntyy.

5.2.1 Palvelujen organisointi – syntykö seudullinen arkkitehtuuri-innovaatio?

Kuvassa 7 on esitetty työmarkkinoiden kansainvälistymispalveluiden kehityssuunta kokonaisuutena. Seudullisen palvelun ajatuksella käytännössä toteutuneita ovat vain verohallinnon ja Kelan yhteinen InTo palvelu sekä jossakin määrin myös seudulliset ”softlanding palvelut”. Myös Seuren hanke asettautumispalveluiden kehittämiseksi on lähtökohtaisesti seudullinen. (harmaa pohja). Myös kaikki muut palvelut ovat olemassa erillisinä palveluina, mutta eivät vielä osana seudullista kokonaisuutta, jonka tavoitteena on kiinnittää alueen työnantajat kansainväistyviin työmarkkinoihin, kuten kuvassa on esitetty. Luonnollisesti palveluilla on usein muitakin tehtäviä, mutta myös työvoiman liikkuvuus tulisi ottaa huomioon. Kuvassa 5 esitetyn kokonaisuuden väliset suhteet ja yhteistyö ovat kuitenkin nousseet esiin enemmän tai vähemmän pitkälle vietyinä suunnitelmina, joista useimmat palveluiden tuottajat ovat keskustelleet ja/tai tehneet jo pilottihankkeita. Kuva havainnollistaa siis potentiaalista kehityksen suuntaa palveluiden uudistumisessa pääkaupunkiseudulla. Toteutuessaan kehittämisen lähtökohtana kokonaisuus voidaan nähdä ”virallistamisinnovaationa”, jonka avulla on mahdollista konkretisoida palveluiden uudelleen organisointi tai seudullinen ”arkkitehtuuri-innovaatio”. Tiivistäen kokonaisuus muodostuu seuraavista osista (kuvassa ylhäältä alas):

Suomessa neuvontaa työnantajille antavat monet toimijat, mutta se ei ole minkään tahon ydinpalvelua. Keskeinen toimija on EURES, mutta varsinaista palveluresurssia ei sillä tähän ole. Olisi tarkoituksenmukaista, että työnantajille olisi yksi selkeästi profiloitunut tietopalvelu, jonka alle muut neuvontapalvelut olisi koottu etenkin sähköisessä muodossa, mutta myös puhelin- ja ”tiskin takaa” -palveluna. Neuvonta välittää työnantajille myös tiedon keskeisistä palveluntuottajista, mahdollisuuksista koulutukseen ja rahoitukseen sekä tietoa työntekijöille tarkoitetuista neuvontapalveluista. Neuvontaa voivat hyödyntää myös ne, jotka rekrytoivat työvoimaa itsenäisesti suoraan ulkomailta.

Rekrytoinnissa toimii jo monia palveluntuottajia, joilla on toimipisteitä ja kontakteja eri lähtömaihin. Osaamisen arviointi sekä alustava koulutus on mahdollista tehdä lähtömaassa näiden toimijoiden puitteissa. Työnantajat voivat ottaa yhteyttä näihin palvelun tuottajiin tai rekrytoida suoraan (tai ulkomaalaisen yrityksen välityksellä) työvoimaa ulkomailta. Koulutuksen entistä voimakkaampi kiinnittyminen lähettäjämaiden markkinoille ja sen myynti myös lähettäjämään paikalliseen käyttöön olisi tarkoituksenmukaista pitkän aikavälin työvoimapolitiikkaa.

Työntekijöille lähtömaissa tapahtuvaa neuvontaa on ehdotettu organisoitavaksi suomen lähetystöissä. Helsingin seutuun liittyen tiedotusta on järjestetty SAK.:n toimesta Tallinnassa (neuvontapiste) sekä erilaisina internetportaaleina (infopankki, ym.). Ulkomailla neuvontaa annetaan myös varsinaisen rekrytoinnin ja alustavan koulutuksen yhteydessä tiedottamalla työntekijöille työskentelystä ja asumisesta Suomessa.

Helposti saavutettavan ja toimivan palvelukokonaisuuden tarvitsevat myös maahan tulevat työntekijät. Yhteisneuvonnan periaatetta toteuttavat jo nykyisin verotoimiston ja Kelan palvelut ja suunnitelmissa on koota yhteen myös muiden keskeisten viranomaisten palvelut. Näistä palveluista ei kuitenkaan ole päästy yksimielisyyteen. Lähtökohtaisesti kaupunkien palvelu voi olla ohjaavaa, joka neuvoo ja ohjaa oikeiden viranomaisten luokse ja vastaa siis myös muiden viranomaisten roolista, koska valtiolla ei todennäköisesti ole resursseja palvelun toteuttamiseen. Resurssien jako valtion ja kaupunkien kesken on keskeinen haaste. Laajempi palvelukokonaisuus olisi todennäköistä sijoittaa Helsingin keskustaan, mutta muiden kaupunkien palvelupisteisiin olisi mahdollista sijoittaa vastaava paketti (ilman verotoimistoja ja Kelaa). Keskusteluissa on korostettu paikan näkyvyyttä ja brandia, jotta palvelu myös löytyisi ja korostaisi kaupunkiseudun kansainvälisyyttä. Henkilökohtainen palvelu viittaa yksilöllisempään palveluun, jota esimerkiksi sosiaaliviraston Itä-Helsingin neuvontapiste tarjoaa. Viimeksi mainittuun voitaisiin ohjata tiskin kautta annettavan neuvonnan kautta tai sinne voisi hakeutua omatoimisesti, kuten tällä hetkellä.

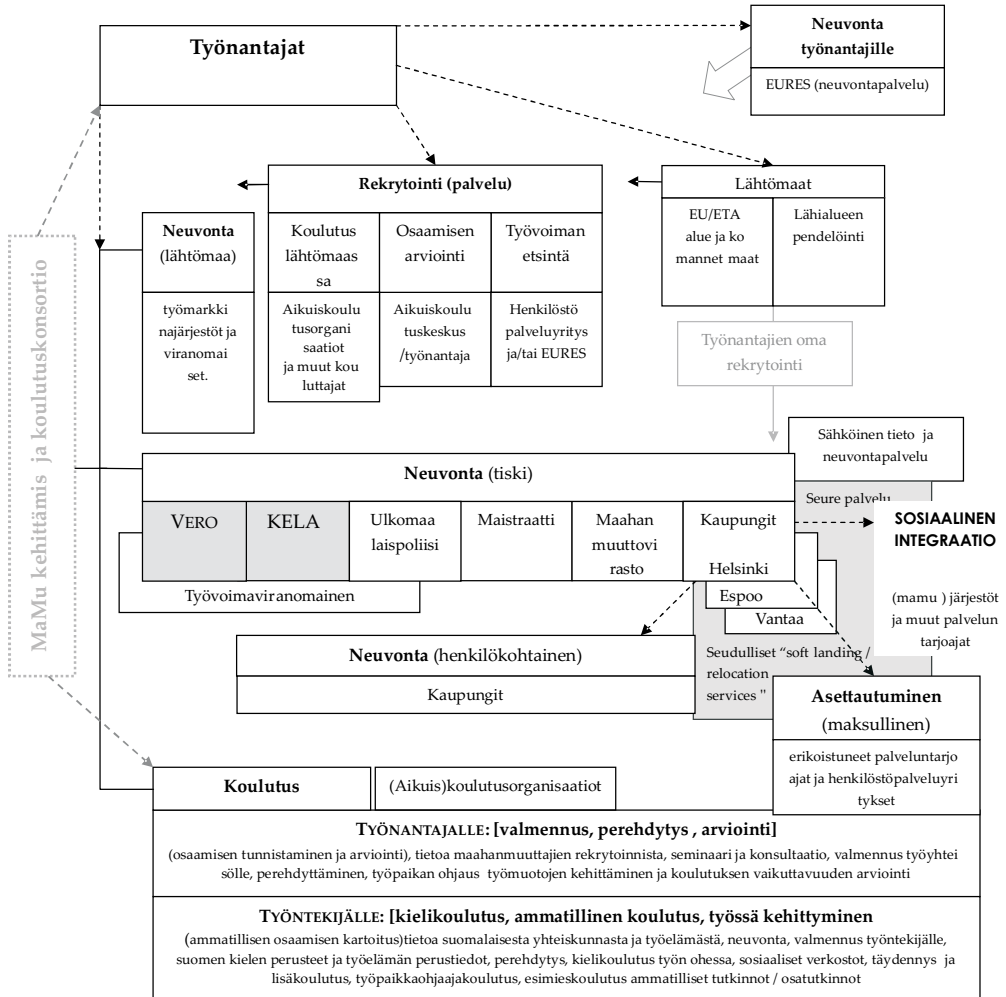
Sosiaaliseen integrointiin liittyviä palveluita on jossakin määrin tuettu, mutta ei tarjottu osana maahan tulijoiden asettautumispalveluita. Tarjolla on kuitenkin sekä pitkään toimineita järjestöjä, jotka ovat uusineet palveluitaan, uusia toimintaansa käynnisteleviä palveluntuottajia sekä maahanmuuttajajärjestöjä, joilla on valmiuksia ja jossakin määrin jo kokemustakin toiminnasta. Toimivassa palveluprosessissa neuvonta ohjaisi myös näiden palveluiden pariin.

Asettautumispalveluita eli henkilökohtaista opastusta asunnonhakuun, koulujen ja päiväkotien järjestämiseen tai puolison työnhakuun voi työnantaja (tai työntekijä) hankkia, jos tarpeen. Nämä ovat maksullisia palveluita, joista tiedotetaan kaikille ilmaisen neuvonnan yhteydessä. Seudullinen ”soft-landing” välittäjäpalvelu on tarjoamassa osana palveluvalikoimaa asettautumispalveluita, joita tuottavat alueen yksityiset palveluntuottajat. Ainakin osa henkilöpalveluyrityksistä tarjoaa palvelua myös kauttaan tuleville työntekijöille, kuten myös asunnon. Myös kaupungin neuvonta opastaa jo asunnon haussa, mutta asettautumispalveluiden kautta on mahdollista hankkia asunto nopeas-

ti yksityiseltä sektorilta esimerkiksi työntekijöiden saapuessa perheineen (tai perheen saapuessa myöhemmin).

Rekrytoinnin yhteydessä määritellään myös tarvittava koulutus. Parhaimmillaan työntekijät ovat saaneet koulutusta jo lähtömaassa sekä kielen, ammatillisen osaamisen että Suomen työolojen osalta. Tarjolla on palveluratkaisuja, joiden avulla voidaan määritellä myös työnantajan koulutus ja työyhteisön valmennus sekä työhön tulevan ulkomaalaisen pidempiaikainen urakehityssuunnitelma ja sen vaatima lisäkoulutus. Tietoa koulutuksesta tarjotaan myös neuvontapalveluiden yhteydessä. Tarjonta voisi löytyä myös sähköisenä uudistuneessa Selma/Infopankki-palvelussa.

Kuva 7. Työmarkkinoiden kansainvälistymistä edistävien palveluiden organisoinnin kehityssuunta ja olemassa olevat palvelut pääkaupunkiseudulla. (palvelut lihavoitu, palvelun keskeinen tuottaja/t mainittu)



Tarjolla on siis lukuisia yksittäisiä palveluita ja palvelukokonaisuuksia uudistavia kehittämisalustoja. Kehityksen suunta on kohti kattavia palvelukokonaisuuksia ja mahdollisesti jopa seudullisesti toimivaa kokonaisuutta, jos samansuuntaiset näkemykset palveluiden organisoinnista ja kustannusten jaosta voidaan muodostaa ja valjastaa toiminnan perustaksi. Monilta osin tämä on luonnollisesti poliittista valintaa eli resurssien suuntaamista ja arvovalintoja. Kustannusten jako työnantajien ja julkisen sektorin välillä on myös kysymys, johon on löydettävä vastauksia.

Kokonaisuuden kehittämisessä tukena voisi toimia verkostomainen ”Maa-hanmuuton (Mamu) kehittämis- ja koulutusconsortio”, joka on noussut esiin muutamissa aiemmissa ehdotuksissa hieman eri muodoissa (esim. Aikuis-koulutuskeskusten ”osaamiskeskus” tai sisäasianministeriön ”osaamiskeskus”, jotka eroavat hieman toisistaan). Yhteinen toimielin voisi kehittää toimintaa pitkällä aikavälillä ja suunnitelmallisesti ottaen alueen kehitystarpeet ja resurssit huomioon. Consortion roolina olisi toimia tutkimuksen, kehittämisen ja palveluiden kansainvälistämisen (käytännössä mm. viennin edistäminen koulutukseen, rekrytointiin ja osaamisen tunnistamiseen liittyen) vahvistajana sekä toimia kiinteässä suhteessa alueen palveluntuottajiin, kouluttajiin ja työnantajiin. Consortiota tarkastellaan tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

5.2.2 Kehittämis- ja koulutusconsortio – jatkuva oppiminen ja jaettu asiantuntijuus

Kautosen (2008) mukaan palvelualojen oppimista edistävä ympäristö korostaa työssä ja asiakasprojekteissa tapahtuvaa oppimista sekä jaetun asiantuntijuuden roolia. Innovaatiotoimintaa tukevan politiikan keskeinen tavoite on yleisellä tasolla luonnollisesti työllisyyden ja tuottavuuden kasvu, mutta sen erityiset tavoitteet ovat palvelujen monistettavuuden ja asiakaskohtaisen räätälöinnin yhdistäminen sekä innovatiivisuuden elementtien vahvistaminen. Viimeksi mainitun osalta keskeisiä kehittämisen kohteita ovat: 1) toiminnan johtaminen ja organisointi, 2) inhimilliset resurssit, 3) uuden teknologian ja liiketoimintakonseptien soveltaminen sekä 4) erilaisten välittäjäinstituutioiden kehittäminen. Myös julkisten hankintojen käyttöä paikallisen kysynnän lisäämiseksi ja uusien yritysten markkinoille pääsyn helpottamiseksi (pilotti-hankkeina ja referenssitoimituksina) voidaan tarkastella kilpailulainsäädännön puitteissa. (Kautonen 2008) Keskeisten toimijoiden yhdessä muodostaman verkoston tavoitteena olisi tukea näiden edellytysten vahvistumista työmarkkinoiden kansainvälistymispalveluiden kehittämisessä pitkällä aikavälillä. Esimerkiksi toiminnan johtaminen ja organisointi ovat olennaisia taitoja paitsi yksittäisten palveluiden myös koko palvelujärjestelmän osalta. Inhimillisten resurssien kehittäminen on tärkeää, koska liikutaan uudella tavalla

liiketoiminta-alueella. Myös uusia liiketoimintakonsepteja on syntynyt, mutta niiden saattamista liiketaloudellisesti kannattaviksi eettisesti kestäväällä tavalla olisi edelleen kehitettävä (samoin järjestökentällä). Verkosto voi toimia myös välittäjäinstituutina, jonka kautta erilaisten toimijoiden kehittämistarpeita voidaan kohdentaa ja yhdistää sekä varsinaista kehittämistoimintaa toteuttaa.

Laajat hankkeet (ESR, ym.) tarjoavat toimivia kehittämisalustoja palveluiden uudistamiselle. Maahanmuuttoaiheisia projekteja kartoittaneet Ruhanen ja Martikainen (2006) toteavat kuitenkin, että hankkeista saatavilla oleva tieto on usein sirpaleista. Kehittämistyön kannalta ongelma on keskeinen, koska on vaikea siirtää luotuja käytäntöjä eteenpäin, jos tietoa ja aineistoa on erittäin työlästä löytää. Hyväksi koetut toimintatavat eivät leviä ja vakiinnu laajasti, mikäli niihin liittyvä osaaminen jää yksittäisten toimijoiden tiedoksi. Usein myös nettisivut lopettavat toimintansa hankkeiden loputtua ja vain osa projekteista on tehnyt laajempia hankekuvauksia muuten kuin verkossa. Mukana olivat myös ESR hankkeet. (Ruhanen & Martikainen 2006) Näin ollen seudullisesti tai alueellisesti toimivan kansainvälisen palvelukokonaisuuden kehittämisessä voidaan pitää perusteltuna luoda vakiintuneempia toimintamalleja palvelujen kehittämiseksi ja parhaiden käytäntöjen levittämiseksi, vaikka esimerkiksi olemassa olevat ESR -hankkeet lähtökohtaisesti pyrkivät kehittämään uusia palvelumalleja ja tuomaan myös eri toimijoita yhteen. Jaettua asiantuntijuutta tukeva ja palvelukokonaisuuden toimivuutta vahvistava verkosto – tai astetta tiiviimpi konsortio (joka myös on usein väliaikainen ratkaisu toimintojen uudistamisessa) voisi palvella seudullista kehittämistä tässä yhteydessä.

Toimintaa kehittävän seudullisen tai alueellisen konsortion kehittämistä tukee se, että työvoiman kansainvälisessä rekrytoinnissa ei yleensä keskitytä vain tietyille kaupunkiseudulle. Alueellinen ulottuvuus toteutuu siis lähinnä paikallisten palveluntuottajien kautta, jotka tarjoavat kanavan työnantajien käyttöön. Lisäksi toiminta on myös hyvin harvojen organisaatioiden ydinosaamista, vaikka sitä ovat pilotoineet lukuisat toimijat. Osaamista on hajallaan paljon erilaisissa koulutusorganisaatioissa, henkilöstöpalveluyrityksissä, viranomaisilla, jne. Kokonaisuuden kehittäminen ei ole kuitenkaan kenenkään vastuulla, joten kentän hajanaisuus voi lisätä yhteistyöhalukkuutta esimerkiksi yhteisten vienti- ja kehittämishankkeiden ympärillä, koska ilmiön mahdollisuudet on tunnistettu laajasti. Keskeisten toimijoiden perustama yhteinen konsortio, jonka tavoitteena olisi edistää kehitystä kansainvälistyvillä työmarkkinoilla, voisi vastata näihin ongelmiin sekä moniin muihin esitettyihin haasteisiin. Konsortio tarjoaisi mahdollisuuden myös sovittaa yhteen eri organisaatioiden toimintatapoja, jotta prosessi toimii alueellisena kokonaisuutena mahdollisimman hyvin.

Konsortion puitteissa olisi mahdollista päättää osa-alueista, jota tulisi kehittää yhteistyössä ja pitkällä aikavälillä. Konsortio voisi toimia kehittämisalustana, joka tutkii, kehittää ja kouluttaa tavoitteenaan edistää innovatiivisten palveluratkaisujen syntyä sekä Suomeen että vientiin. Tiedon tuottaminen ja toimintamallien kehittäminen liittyisi työvoiman liikkuvuuteen ja maahanmuuttoon sekä ilmiön hallintaan ja hyödyntämiseen alueen kehityksessä keskeisellä tavalla. Päämääränä palveluiden kehittämisessä on kansainvälisen rekrytoinnin ja sen palveluiden kehittäminen koulutuspalveluiden kansainvälistämisen yhteydessä, koska pelkästään avoimien ”osaamisen kanavien” rakentaminen ei ole pitkällä aikavälillä tarkoituksenmukaista. Sen sijaan pyrkimys kehittää alueen kouluttajista kansainvälisesti tunnettuja ”maailmanluokan kouluttajia”, joiden tuotteilla on globaalia kysyntää ja merkittävää kansainvälistä toimintaa, tarjoaa pitkäaikavälin mahdollisuuksia, johon työvoiman kansainvälinen rekrytointi voidaan tarkoituksenmukaisella tavalla yhdistää. Tämä edesauttaisi myös työllisyyttä koulutus- ja palvelusektorin kasvaessa.

Kansainvälisille markkinoille pyrkivien konseptien toimiessa markkinalähtöisesti, on tarkoituksenmukaista tukea niiden alkuvaiheen ponnisteluja toiminnan kansainvälistämisessä ja kehittämisessä. Kun koulutus- ja työnvälityspalvelut palvelevat markkinoita myös kohdemaassa, ne ovat vähemmän liiketaloudellisesti riippuvaisia työvoiman kysynnästä Suomessa. Kansainvälistyminen on mahdollinen kasvualusta myös palvelun tuottajille. Mahdollisuus kouluttaa työvoimaa myös paikallisille markkinoille/43/ vastaa eettiseen ongelmaan samalla kun kehitetään muita eettiseen rekrytointiin liitetyjä käytäntöjä (suomalaisen koulutuksen ja koulutusmallin tarjoaminen, vaihto-ohjelmat, jne.) Konsortion puitteissa vahvistetaan myös yhteisten standardien muodostumista alalle, jolloin toiminnan laatu ja läpinäkyvyys kasvavat.

Käytännön tasolla keskeisessä roolissa ovat ainakin tällä hetkellä aikuiskoulutusorganisaatiot, joilla on elinkeinoelämän palvelutehtävä ja hyvät yhteydet alueen työnantajiin. Monet henkilöstöpalveluyritykset ovat jo etabloituneet ulkomaille ja osalla on yhteisiä toimintoja aikuiskoulutusorganisaatioiden kanssa. Tämä luo pohjaa konkreettiselle kansainväliselle verkostolle, joka vie koulutus- ja henkilöstönhankinta osaamista ja tuo osaavaa työvoimaa Suomeen. Kaupungit ja kunnat ovat omistajina ammatillisessa ja aikuis-koulutuksessa, joten niiden rooli korostuu myös tässä. Tosin kaupunkien rooli korostuu myös keskeisinä palveluntuottajina. Myös yliopistot ja korkeakoulut ovat merkittäviä toimijoita sekä palvelua kehittävinä työnantajina että tutkimusta tekevinä laitoksina ja kouluttajina, joten niiden rooli voisi nousta toiminnassa hyvinkin keskeiseen rooliin. Tällöin konsortion tavoitteena olisi siirtää myös akateemista tutkimusta osaksi käytännön kehittämistä. Myös muiden kuin kunta- ja valtiotyönantajien rooli olisi keskeinen, koska palve-

luiden kehittäminen on tarkoituksenmukaista tehdä lähellä asiakasta eli työnantajaa, jotka palveluita viimekädessä seudulla hankkii. Kilpailulain puitteissa toiminta olisi tarkoituksenmukaista keskittää ainakin:

1) Koulutuksen viennin edistämiseen ja palveluiden kansainvälistämiseen. Olemassa olevien ja syntyvien palvelukonseptien kannalta olisi tarkoituksenmukaista, että läsnäolo lähtömaassa ja yhteistyö paikallisten kumppanin kanssa olisi jatkuvaa enemmän kuin satunnaista ja vain pääkaupunkiseudun kysynnästä johtuvaa. Organisoimalla rekrytointikanavat osaksi koulutuksen vientiä voidaan rakentaa turvallinen kanava osaavalle työvoimalle (mahdollisuus tulla esim. harjoittelujen, ym. kautta Suomeen), vahvistaa koulutuksen kansainvälistä vientiä sekä vastata ”aivoviennin” eettisiin ongelmiin. Lisäksi jatkuva läsnäolo alueella ja vakiintuneiden verkostojen rakentaminen kiinnittää toimintaympäristöön ja vähentää tietämättömydestä johtuvia virheitä. Palveluiden tuottajien kannalta uusien toimipisteiden perustaminen on merkittävä tapa kasvaa, joten tämä palvelisi myös palvelualan kasvua välillisesti. Yhteistyötä sekä rekrytoinnissa että koulutuksessa on jo olemassa esimerkiksi Pietarin alueella ja Kiinassa, mutta vakiintuneempi ja molempia hyödyttävä palveluiden vienti on vielä muodostumatta.

2) Seudun palveluiden kehittämiseen ja toimijoiden välisen yhteistyön sekä yhteisten toimintamallien vahvistamiseen. Seudullisten palveluiden kehittämisessä konsortio voisi keskittyä sekä yksittäisten palveluiden kehittämiseen (tuottamalla tietoa ja malleja kielikoulutuksesta, integraatiosta, jne.) sekä koko palvelujärjestelmän virtaviivaistamiseen työmarkkinoiden kansainvälistämispalveluiden osalta. Seudullisen ja kansainvälisen ulottuvuuden lisäksi konsortion tavoitteena on sekä kehittämistoiminnan että käytännön palveluiden toteutumisen tukeminen. Kehittämisessä voidaan ratkoa yhteisiä ongelmia esimerkiksi rahoitukseen ja lainsäädäntöön tai potentiaalisen kohdemaan markkinoihin ja toimintatapoihin liittyen ja palveluiden tuotannossa tarjota koulutusta ja parhaita käytäntöjä palveluiden tuottajien ja työnantajien tueksi. (Kuva 8.).

Tavoitteena on siis tukea kansainvälisten palvelukonseptien kehitystä, ei luoda kansallisen tai alueellisen työmarkkinan ulokkeita, jotka paikallisen työmarkkinan kysynnän ja tarjonnan mukaan kasvavat tai kuihtuvat. Seudulla tapahtuvan palveluiden tuotannon on myös vastattava tähän tarpeeseen, osana laajempaa maahanmuuttaja- ja työnantajapalveluiden kehitystä, kehittämällä koulutuksia ja muita yksilöitä ja heidän osaamistaan seutuun sitouttavia palveluita.

Konsortion perustaminen on tarkoituksenmukaista juuri pääkaupunkiseudulla, missä väestönkasvu syntyy maahanmuuttajista ja maahanmuuttajien suh-

Kuva 8. Konsortion tavoitteet kehityksen tukemisessa ja palveluiden uudistamisessa



teellinen ja absoluuttinen määrä on suuri. Toisaalta alueen elinkeinoelämä on palveluvaltainen ja tulevaisuuden kasvua on odotettavissa palveluista ja niiden kansainvälistymisestä. Maahanmuutto on osa kaupungin kehitystä ja sen hyvä hallinta edellyttää tietoa sekä välineitä palveluiden tuotannossa. Samalla konsortio toimii keittämisalustana, joka tuo yhteen sekä julkisen sektorin, yksityisen sektorin että kolmannen sektorin toimijoita. Koulutus- ja kehittämiskonsortio voisi palvella aihepiirin tutkimusta, kehittämistä ja viranomaisien sekä muiden kohderyhmien kouluttamista ja yhdistää tähän kokemuksen ja tutkimusten kautta tuotettua tietoa. Konsortio yhdistäisi näin alueen osaamispoolit palvelun tuotannossa, viennin edistämisessä, hallinnon kehittämisessä sekä muissa ilmiöön kannalta merkittävässä kysymyksissä.

Ainakin keskeiset ministeriöt (TEM, SM, OPM, STM, UM) olisivat luontaisia taustatoimijoita konsortiolle, koska kansallisen maahanmuuttopolitiikan tavoitteet ja kansainvälistyminen konkretisoituvat suurelta osin pääkaupunkiseudulla ja laajemmin Helsingin seudulla (metropolipolitiikka). Kehittämistoiminta olisi pitkäjänteistä yhteistyötä keskeisten tahojen kanssa ministeriöstä maahanmuuttajajärjestöihin ja työnantajista työntekijöihin. Konsortio tukee toimijoiden jatkuvaa oppimista ja keskinäistä tiedonvaihtoa, mikä lisää innovatiivisten ratkaisujen todennäköisyyttä toiminnan tuloksissa.

Alaviitteet

/41/Kaupungit tosin panostavat monimuotoisuus-johtamisen periaatteisiin, eli pyrkivät mm. rekrytoimaan maahanmuuttajia siinä suhteessa, kun heitä alueella asuu sekä noudattamaan muita monimuotoisuusjohtamisen periaatteita. Esimerkiksi Espoon kaupungin maahanmuuttajatyöntekijöiden osuuden tulisi nousta 2,2 prosentista 6,7 prosenttiin.

/42/Kapeasti määriteltynä kehitysalustojen kaksi päätyyppiä ovat ”testbedit” ja ”living labit”. Testbed viittaa tuote- ja palveluinnovaatiota varten rakennettuun innovaatioympäristöön, missä tuotteiden ja palveluiden kehittäminen on keskiössä. Loppukäyttäjät ja kehittäjät ovat mukana avustavassa roolissa. Tarkoituksena on todentaa uuden toimintatavan tai teknologian toimivuus. Living lab on aito elämysympäristö, joita hyödynnetään innovaatioiden tuottamisessa. Keskiössä ovat tuotteen loppukäyttäjät aidossa käyttötilanteessa. Palveluiden tarjoajat ja muut mahdolliset kehittäjät tukevat ja kannustavat loppukäyttäjää tuomaan esiin palvelun tai tuotteen käyttöön liittyviä ideoita ja ajatuksia. (Kostiainen 2008, 149)

/43/Ulkomailla tapahtuvaa koulutusta ovat tunnustelleet useat tahot myös yliopistosektorin ulkopuolella. Rakennusteollisuus RT on käynnistänyt laajan täydennyskoulutuksen kehittämisohjelman, jonka tueksi se muodostaa ”Rakennus-, kiinteistö-, ja ympäristöalan Venäjä-koulutusyhteistyön tukisäätiön”. Säätiön tavoitteena on rakennusalan viennin edistäminen koulutuksen avulla ja sen tehtävänä edellytysten luominen suomalaisten rakennus- ja kiinteistöalan yritysten, järjestöjen, oppilaitosten ja tutkimuslaitosten yhteisiin kehittämistoimenpiteisiin ja hankkeisiin Pietarissa. (RT 2008). Myös ajatuksia ukrainalaisten ja venäläisten tuomisesta Viroon venäjänkielisiin oppilaitoksiin jatkokoulutukseen ja suomen kieltä oppimaan on esitetty. Monet tahot ovat pohtineet myös edellytyksiä kehittää koulutusyhteistyötä Kiinan kanssa (esim. Koulutuskeskus Salpaus, Lahti). Korkeakoulutason yhteistyötä ja vientikoulutusta on mahdollista toistaiseksi tehdä tilauskoulutus sopimuksina valtion viranomaisten kanssa. Työmarkkinoiden ja koulutuksen kiinteää yhteyttä ei kuitenkaan tulisi unohtaa kun työmarkkinat ja koulutus kansainvälistyvät. Esimerkiksi Tanska on allekirjoittanut koulutusta koskevan laajan sopimuksen Kiinan kanssa vuonna 2007. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu Oy on tunnustellut mahdollisuuksia ”LOGMET – Ammatillisen koulutuksen kehittäminen Pietarin kaupungissa ja Leningardin Oblastin alueella” hankkeessa. (ESR) ESR-rahoituksella toimivien hankkeiden rajoittuminen pääasiassa Eurooppaan puoltaa myös laajemman kehittämistoiminnan edistämistä, koska potentiaaliset työvoiman lähettäjät sekä kasvavat taloudet ovat etenkin Kiinassa ja Venäjällä.

Tiivistelmä

Tutkimuksen tavoitteena on 1) kuvata työmarkkinoiden kansainvälistymistä tukevan palvelurakenteen kokonaisuus ja nykytilanne sekä määritellä palveluprosessi rekrytoinnista ”kotoutumiseen”, 2) tunnistaa tärkeimmät kehittämisen tarpeet ja pullonkaulat sekä 3) kehittämiseen tarjolla olevat välineet (resurssit, kompetenssit, innovatiivisuus/innovatiivisuuden pullonkaulat) ja keinot. Tässä tarkoitettuja palveluita ovat kaikki yksityisellä tai julkisella sektorilla tai näiden yhteistyönä tuotetut palvelut, jotka helpottavat työnantajien mahdollisuuksia hyödyntää kansainvälistyviä työmarkkinoita entistä tehokkaammin (rekrytointi, neuvonta, asettautumispalvelut, ym.).

Tutkimuksen taustalla ovat työvoiman ja erityisosaamisen lisääntyneet rekrytointiongelmien suurten ikäluokkien poistuessa työmarkkinoilta sekä työmarkkinoiden yleinen kansainvälistymistrendi (EU:n laajeneminen, maahanmuuttopoliittiset tavoitteet, jne.). Lisäksi merkitykseltään kasvavan ja nopeasti muuttuvan palvelukokonaisuuden esiin nostaminen (työvoiman liikkuvuus ja kansainvälinen koulutus) avaa mahdollisuuksia sen kehittämisen yhdeksi Suomalaisen elinkeinoelämän kilpailukykytekijäksi sekä uudeksi innovatiiviseksi palvelualan sektoriksi. Kokonaisuuden tunnistaminen helpottaa myös työperustaisen maahanmuuton hallintaa, ohjaamista sekä kehittämistoimenpiteiden kohdentamista.

1) Työmarkkinoiden kansainvälistymistä tukevan palvelurakenteen kokonaisuus ja nykytilanne.

Koulutuspalvelut ovat kehittyneet, koska maahanmuuttajien koulutus on ollut merkittävä osa aikuiskoulutuksen toimintaa jo pitkään. Laadukkaita koulutuksia on tarjolla sekä työnantajille (monikulttuurisuuskoulutus) että ulkomaalaisille työntekijöille. Uutta on erilaiset ulkomailla henkilöstöpalveluyrityksen/työnantaja-asiakkaan kanssa toteutettavat koulutukset. Ulkomailta rekrytoitavien koulutus on lisääntynyt, mutta on edelleen pieni osa kokonaiskoulutusmääristä. Merkittävin asiakas koulutusten ostajana on julkinen sektori ja erityisesti työhallinto.

Rekrytointipalvelut (henkilöstöpalveluyritykset) ovat voimakkaasti kehitymässä ja kansainvälistymässä, mutta valmiita ja vakiintuneita palvelukonsepteja on harvassa. Joissakin tapauksissa rekrytointi tehdään yhteistyössä kielikoulutukseen tai ammatilliseen koulutukseen erikoistuneiden toimijoi-

den kanssa. Myös asettautumispalveluita käytetään täydentämään palvelukonaisuutta. Merkittäviä asiakkaita ovat usein suuret työnantajat. Myös julkinen sektori on kehittänyt ja vahvistanut kansainvälisiä työnvälityspalveluitaan (erityisesti EURES).

Asettautumispalvelut ovat vielä selvästi pienempi pienten yritysten muodostama toimijaryhmä kuin henkilöstöpalveluyritykset. Myös näiden palveluiden kysyntä on kasvanut jonkin verran vuoteen 2008 saakka nopeasti lisääntyneen ammattityövoiman rekrytoinnin myötä. Perinteisesti asettautumispalveluiden kysyntä on painottunut korkeanosaamisen aloille. Julkisen sektorin palveluita kehitetään voimakkaasti kentällä, jolla on aiemmin toiminut pääasiassa pieniä yrityksiä.

Sitouttamispalvelut ovat selkeästi vähäisimpiä, eikä kysyntää niille juuri tunnu löytyvän vapailta markkinoilta. Palveluiden tuottaminen perustuu toistaiseksi vapaaehtois- ja järjestötoimintaan, mutta myös toimivia liiketoimintamalleja pyritään kehittämään. Kyse on kuitenkin merkittävästä palvelusta, jonka tarve on tunnistettu.

Neuvontapalveluille on kysyntää sekä ulkomaalaisilla työntekijöillä että heitä palkkaavilla yrityksillä. Neuvontaa tarjoavat sekä järjestöt, julkinen sektori että yksityiset palveluntarjoajat.

2) Palveluiden työllisyyskehitystä jarruttavia pullonkauloja ovat:

- 1) Uudet markkinat ja ” markkinahäiriöt” – julkisen ja yksityisen työnjako palvelutuotannossa vielä epäselvä
- 2) Fragmentaatio eli toimijoiden ja toimintojen hajanaisuus ja lukkiumat eli muutosta estävät tekijät
- 3) Standardien puute laadun kehittymisessä – mikä on palvelujen laadun lähötaso jota asiakkaat osaavat vaatia ja kilpailija pyrkiä?
- 4) ”Brain waste” – osaamisen alikäyttö
- 5) Ennakoinnin vaikeus, työvoiman kierto ja kysynnän muutokset
- 6) Eettiset kysymykset – yksilöiden oikeusturvan ja lähettäjämaiden ”aivo- vuodon” ongelmat aiheuttavat epävarmuutta myös työnantaja-asiakkaissa
- 7) Strategisen näkemyksen puuttuminen
- 8) Työvoiman kansainvälinen rekrytointi välittää työvoimaa kansallisesti ja kansainvälisesti eikä yleensä keskity vain tietyille kaupunkiseudulle. Alueellinen ulottuvuus korostuu siis lähinnä paikallisten kouluttajien kautta.
- 9) Toiminta on harvojen organisaatioiden ydinosaamista.

Alueellisen kehittämisen välineinä ja innovatiivisuutta tukevana toimintamallina voidaan nähdä kehittämisalustat, joiden avulla muuttuvan kentän

haasteisiin voidaan vastata analyttisesti ja nopeasti. Kehittämisalustoja edustavat jo lukuisat käynnissä olevat projektit (ks. liite 3.) Keskeistä on lisätä myös alueen toimijoiden tietoisuutta toisistaan ja kokonaisuuden toiminnasta.

3) Kehittämisen mahdollisuudet ja keinot pääkaupunkiseudulla ovat (ks. liite 1):

- 1) Selkeytetään strateginen näkemys, joka ohjaa seudun kansainvälistä rekrytointia osana maahanmuutto- ja elinkeinopolitiikkaa
- 2) Varmistetaan ulkomailta tapahtuvan rekrytoinnin laatu, joustavuus, eettisyys (läpinäkyvyys) ja kannattavuus tukemalla seudun koulutusorganisaatioiden ja niiden kanssa yhteistyössä toimivien henkilöstöpalveluyritysten kiinnittymistä ja kasvua potentiaalisissa työvoimaa lähettävissä maissa. Tavoitteena kehittää ensisijaisesti kansainvälistä koulutusta lähimmäisissä, jonka puitteissa satunnaisempi ja pienimuotoisempi työvoiman välitys voidaan hallitusti ja laadukkaasti organisoida. Koulutuksesta pyritään kehittämään myös merkittävä vientituote.
- 3) Asettautumispalvelut jaetaan selkeästi ohjaavaan neuvontaan (kaupungit hoitaa), viranomaispalveluihin, joissa asian saa vireille (ko. viranomainen hoitaa), henkilökohtaiseen neuvontaan (kaupungit) sekä henkilökohtaisiin lisäpalveluihin eli varsinaisiin asettautumispalveluihin (yksityinen sektori hoitaa, kaupunki voi ohjata palveluihin).
- 4) Luodaan seudullisesti näkyvä neuvontapalveluiden kokonaisuus myös työperusteisille maahanmuuttajille ja tietopalvelu työnantajille. Näkyvä ja tunnistettu neuvontapalvelu nopeuttaa viranomaistoimintaa ohjaamalla asiakkaita ja ottamalla vastaan viranomaispapereita keskitetysti. Neuvonta vähentää myös väärinkäytöksiä työnantajapuolella, koska ulkomaalainen työvoima tiedostaa oikeutensa ja työmarkkinoiden toiminnan periaatteet.
- 5) Asettautumispalveluita muiden kuin viranomaisneuvonnan osalta tarjotaan etenkin alueen pk-sektorin yrityksille maksullisina palveluina. Palvelut voidaan integroida osaksi muodostuvaa seudullista neuvontapalvelua niin, että yrityksille suunnattuja palveluita tuottavat neuvojat saavat saman koulutuksen ja tuen kuin muutkin neuvojat. Viranomaisneuvonta on ilmaista, mutta muut täydentävät palvelut maksullisia. Molemmat palvelut voidaan kuitenkin saada näin samasta paikasta.
- 6) Luodaan seudullisesti yhtenäinen ja näkyvä tietopalvelu ulkomaalaista rekrytointia harkitseville työnantajille. Esimerkiksi EURES palveluun voitaisiin yhdistää myös muiden toimialojen kuin rakennusteollisuuden asiantuntijaneuvontaa liittyen työmarkkinoiden kansainvälistymiskysymyksiin. Olennaista olisi kuitenkin luoda näkyvä ja tunnistettava palvelu, jonka asiantuntemus perustuu myös alakohtaiseen tietämykseen.

Tietopalvelu voi olla pääasiassa sähköinen ja puhelinpalvelu, jonka tietopohja perustuu keskeisten toimijoiden verkostomaiseen yhteistyöhön.

Lähestymistapa, jonka tavoitteena on ensisijaisesti kehittää palveluiden laatua ja kilpailukykyä on perusteltu, koska olennaisempaa kuin kanavoida ulkomaalaista työvoimaa Suomeen itsetarkoituksena, on luoda sille mahdollisimman toimivat kanavat. Korkealaatuiset kansainväliseen rekrytointiin erikoistuneet palveluntuottajat myös todennäköisesti lisäävät työnantajien valmiuksia ja strategista osaamista kansainvälisessä rekrytoinnissa. Myös julkisten hankintojen roolia on tarkoituksenmukaista pohtia osana kokonaisuutta, koska etenkin koulutuksissa julkisen sektorin rooli on suuri ja toisaalta integraatiopalveluille ei vaikuta ainakaan vielä löytyvän riittävää kysyntää markkinoilta palveluiden kehittymiseksi. Kehitysnäkemyksen taustalla ovat olemassa olevat palvelut sekä niiden kehityksen suunta ja lukuisat jo käynnissä olevat kehittämishankkeet.

Sammandrag

Syftet med studien var att 1) beskriva den service som stöder internationaliseringen som helhet och i dagsläget samt definiera serviceprocessen ända från rekrytering till integrering, 2) identifiera behov och flaskhalsar inom utvecklandet, samt 3) påvisa olika redskap (resurser, kompetenser, innovativitet/innovativitetshinder) och knep som kunde tillämpas. Den service vi avser här är all sådan privat och/eller offentligt producerad service som underlättar arbetsgivarnas möjligheter att effektivare dra nytta av den allt mer internationella arbetsmarknaden (rekrytering, rådgivning, etableringsservice mm.)

En orsak till att undersökningen gjordes var dels de växande problemen med att rekrytera arbetskraft och specialkunnande nu då de stora åldersklasserna lämnar arbetslivet, dels den allmänna internationaliseringen på arbetsmarknaden (EU:s utvidgning, invandrapolitiska mål, etc.). Att lyfta fram den allt mera betydande och snabbt föränderliga servicehelheten (arbetskraftens rörlighet och internationell skolning) öppnar dessutom möjligheter att utveckla den till en konkurrensfaktor för det finländska näringslivet och en ny innovativ sektor inom servicen. Att kunna se helheten underlättar också hanteringen och styrningen av förvärvsrelaterad invandring och inriktningen av utvecklingsåtgärder.

1) Den servicestruktur som stöder internationaliseringen som helhet och i dagsläget.

Utbildningsservicen har utvecklats, eftersom utbildningen för invandrare redan länge varit en betydande del av vuxenutbildningen. Det finns högklassig utbildning att få för både arbetsgivare (mångkulturskolning) och utländska arbetstagare. Nytt är de olika skolningar som ges utomlands tillsammans med ett personalserviceföretag eller en arbetsgivarklient. Skolningen för dem som rekryteras utomlands har ökat, men utgör fortfarande bara en liten del av den totala skolningsmängden. Den offentliga sektorn, i synnerligen arbetskraftsförvaltningen, är viktigaste köparen av utbildning.

Som bäst utvecklas och internationaliseras rekryteringsservicen (personalserviceföretagen) starkt, men det är ändå ont om färdiga och vedertagna servicekoncept. I vissa fall görs rekryteringen i samarbete med aktörer specialiserade på språkutbildning eller yrkesutbildning. Även etableringsservice används för att komplettera servicehelheten. Viktiga kunder har man i stora fö-

retag. Även den offentliga sektorn har utvecklat och stärkt sina internationella arbetsförmedlingstjänster (i synnerhet EURES).

Etableringstjänsterna är än så länge en klart mindre aktörgrupp (dessutom småföretagsdominerad) än personalserviceföretagen. Men även på dessa tjänster växte efterfrågan något ända in på 2008 i och med den snabbt växande rekryteringen av yrkesarbetskraft. Vanligtvis har efterfrågan på etableringsservice gällt främst branscher med högt kunnande. Den offentliga sektorns tjänster utvecklas starkt inom ett fält där det tidigare verkat främst småföretag.

Engageringsservicen är en klart mindre nisch, och tycks inte ha nämnvärd efterfrågan på den fria marknaden. Servicen bygger än så länge främst på frivillig- och föreningsverksamhet, men man försöker också ta fram fungerande modeller för affärsverksamhet. I varje fall handlar det om en service vars betydelse man upptäckt.

Rådgivningstjänsterna röner efterfrågan från både utländska arbetstagare och de företag som anställer dem. Rådgivning ges av både föreningar, den offentliga sektorn och privata företag.

2) De flaskhalsar inom servicen som bromsar sysselsättningsutvecklingen inbegriper:

- 1) Marknaden är ny och ”marknadsstörningar” förekommer – fortfarande oklar arbetsfördelning mellan offentligt och privat inom servicen.
- 2) Fragmentering, dvs. splittring mellan aktörer och funktioner, och låsta lägen som förhindrar utveckling.
- 3) Brist på standarder inom kvalitetsutvecklandet – vad är den utgångsnivå som klienter kan kräva och konkurrenter sikta på?
- 4) ”Brain waste”, dvs. outnyttjat kunnande.
- 5) Svårigheten att kunna förutse läget, samt arbetskraftsomsättningen och förändringarna i efterfrågan.
- 6) Etiska frågor – problem med individens rättsskydd och avsändarländernas ”brain drain” förorsakar tveksamhet även bland arbetsgivarklienter.
- 7) Brist på strategisk vision.
- 8) Den internationella rekryteringen av arbetskraft förmedlar arbetskraft både internationellt och nationellt, och fokuserar inte bara på en viss stadsregion. Den lokala synvinkeln betonas alltså mest bara genom lokala utbildare.
- 9) Det handlar om kärnkunnande hos en liten grupp organisationer.

Som redskap för regionalt utvecklande och en innovationsstödande verksamhetsmodell kan man se de utvecklingsplattformar med vars hjälp man analytiskt och snabbt kan svara på ett föränderligt fälts utmaningar. Dyliga plattformar finns redan i alla de många projekt som redan är på gång (se bilaga 3). Viktigt är också att öka en regions aktörers medvetenhet om varandra och helheten.

3) I Huvudstadsregionen är möjligheterna och sätten för utvecklandet följande (se bilaga 1):

- 1) Att som ett led i invandrings- och näringspolitiken stärka den strategiska vision som styr internationell rekrytering till regionen.
- 2) Att säkra kvaliteten, smidigheten, etiken (transparensen) och lönsamheten i rekryteringen från utlandet genom att hjälpa regionens utbildningsorganisationer och de personalserviceföretag som samarbetar med dem att få fotfäste och växa i länder som är potentiella källor för arbetskraft. Syftet är främst att utveckla den internationella utbildningen i utgångsländerna för att inom dessa ramar behärskat och högklassigt kunna organisera en mera slumpmässig och småskalig förmedling av arbetskraft. Idén är också att utveckla utbildningen till en betydande exportprodukt.
- 3) Att klart dela upp etableringsservicen på vägledande rådgivning (på städernas försorg), myndighetsservice för vederbörande ärende (på vederbörande myndighets försorg), personlig rådgivning (städerna), samt personlig tilläggsservice alias egentlig etableringsservice (inom privata sektorn, staden kan hänvisa till servicen).
- 4) Skapa både en regionalt synlig helhet av rådgivning även för arbetsrelaterade invandrare, och en informationsservice för arbetsgivare. En synlig och erkänd rådgivning gör myndigheternas verksamhet snabbare genom att hänvisa klienterna och ta emot myndighetspapper ”vid samma lucka”. Rådgivningen minskar också eventuellt missbruk från arbetsgivarsidan i och med att den utländska arbetskraften blir medveten om sina rättigheter och spelreglerna på arbetsmarknaden.
- 5) Mot avgift erbjuda etableringsservice utöver myndighetsrådgivningen i synnerhet åt regionens små och medelstora företag. Servicen kan integreras till en del av den regionala rådgivningen så att de som jobbar med rådgivning åt företag får samma utbildning och stöd som de övriga rådgivarna. Myndighetsrådgivningen är gratis, men den övriga kompletterande servicen är avgiftsbelagd. Men bägge tjänsterna kan fås på samma ställe.
- 6) Skapa en regionalt enhetligt och synlig informationstjänst för arbetsgivare som överväger utländsk rekrytering. T.ex. EURES-servicen kunde man kombinera med expertrådgivning för även andra branscher än bygg då det gäller internationella arbetskraftsfrågor. Väsentligt vore i varje fall att skapa en synlig och identifierbar service, vars expertis bygger även på branschrelaterad sakkunskap. Informationstjänsten kan i huvudsak vara

elektronisk och telefonisk med en sakkunskap som bygger på nätverks-samarbete mellan nyckelaktörer.

Ett förhållningssätt vars syfte främst är att utveckla servicens kvalitet och konkurrenskraft är motiverat, eftersom väsentligare än att som självändamål kanalisera utländsk arbetskraft till Finland är att skapa så fungerande kanaler som möjligt. Dessutom kan högklassiga internationellt inriktade rekryteringsspecialister sannolikt öka arbetsgivarnas färdigheter och strategiska kunnande inom internationell rekrytering. En annan sak värd att begrundas i sammanhanget är de offentliga upphandlingarnas roll, eftersom den offentliga sektorn spelar en stor roll i synnerhet inom utbildningen och eftersom det åtminstone inte ännu tycks finnas tillräcklig marknadsefterfrågan på integrationsservice för att servicen skulle utvecklas. Uppfattningen om utvecklingen bygger på den service som redan finns och på dess utvecklingstrend samt alla de utvecklingsprojekt som redan är på gång.

Summary

The aim of the study was to 1) describe those services that support internationalisation as a whole and their current situation, and to define the service process all the way from recruiting to integration, 2) identify needs and bottlenecks in the development work, and 3) point at various implements (resources, competence, innovativeness/innovation bottlenecks) and means that could be used. Service here stands for all those services produced by the private or/and the public sector that improve employers' opportunities to benefit more efficiently from an increasingly international labour market (recruiting, counselling, settling services, etc.)

This study was conducted in response partly to the growing recruiting problems coming up now that the large post-war age groups are retiring, partly to the overall internationalisation of the labour market (EU expansion, immigration policy goals, etc.). It is also clear that if we bring attention to the expanding and changing service whole (mobility of manpower, international education), we may be able to turn it into a competitive advantage for Finnish business and a new innovative sector within services. If we see these things as a whole, it will also become easier to manage and channel labour-related immigration and the targeting of various measures.

1) The service structure that supports internationalisation as a whole and today

Education and training services have developed, because education for immigrants has long been an important part of adult education. There is high-class education available for both employers (multi culture training) and foreign employees. A new element are the educations provided together with a staff service company or an employer client. Training for those recruited abroad has increased, but it is still only a small part of total training. The public sector, especially the labour administration, is the most important buyer of training services.

Recruiting services (staff service companies) are strongly developing and turning more international, but nonetheless there is a shortage of established service concepts. In certain cases, recruiting is done in cooperation with specialists in language or vocational training. Settling services, too, are used to complement the service whole. Large companies are important customers.

The public sector as well has developed and upgraded its international labour exchange services (the EURES in particular).

Settling services as yet involve a clearly smaller group of actors (besides being dominated by small companies) than the staff service companies. But with rapidly growing recruiting of foreign manpower, demand for these services as well grew slightly up until 2008. Usually demand for settling services has come primarily from high-skill businesses. The services of the public sector are developing strongly in a field where earlier mostly just small companies operated.

Commitment services are a clearly smaller niche and do not seem to be very much asked for on the open market. These services are still mostly anchored in the third sector, but there are attempts to develop models that would work in business, too. In any case, this is a business the importance of which has been identified.

Counselling services are asked for by both foreign employees and the companies that employ them. Counselling is given by the third sector, the public sector and the private sector.

2) Bottlenecks in the services sector that hamper employment include:

- 1) The market is new, and “market disorders” occur – the division of work between public and private services is still unclear.
- 2) Fragmentation between actors and functions, and deadlocks that halt progress.
- 3) A lack of standards in quality development – what is the level that clients can demand and competitors aim at?
- 4) ”Brain waste” – i.e. skill potentials not used.
- 5) The difficulty of foreseeing the situation. The turnover of staff and the changes in demand.
- 6) Ethic issues – problems of legal security and of brain drain in the labour source countries cause hesitation also among employer clients.
- 7) A lack of strategic visions.
- 8) International recruiting works at a higher level (international and national), and does not focus on city regions. The local angle is mostly just covered by local educators.
- 9) It is a matter of the core skills of small group of organisations.

A tool for regional development and an innovation-friendly working model can be seen in those development platforms that respond analytically and rapidly to the challenges of a changing operational environment. Such platforms are already in place in many of the projects underway (see App. 3). It is

also important to increase a region's actors' awareness of each other and the whole.

3) In the Helsinki Metropolitan Area, the opportunities and ways for development are the following (see also App. 1):

- 1) Strengthening the strategic visions that steer international recruiting to the region. This would form a part of the region's immigration policy and business policy.
- 2) Securing the quality, flexibility, ethics (transparency) and profitability of foreign recruiting by helping the training organisations and staff service companies of the region get a foothold and grow in countries that are potential sources of labour. The aim is above all to develop international training in the source countries to enable controlled and high-class recruiting on smaller-scale and at a more ad hoc level. The idea is also to develop training into a significant export product.
- 3) Dividing settling services clearly into orientation counselling (handled by cities), authority services for the issue in question (handled by the authority in question), personal counselling (cities), and personal services alias actual settling support (by the private sector, to which the city can refer).
- 4) Creating a) a regionally visible whole of counselling also for work-related immigrants, and b) a counselling for employers. A visible and acknowledged counselling accelerates the work of the authorities as these can refer clients and receive relevant document in the same place. This kind of counselling also reduces the risk of abuse from employers as foreign workers become aware of their rights and the rules of the Finnish labour market.
- 5) Selling settling services beyond those provided by the authorities to, above all, small and medium size companies in the region. These services can be integrated into the regional counselling so that those working with corporate counselling get the same training as the other counsellors. The counselling of the authorities is free of charge, but complementing services are charged for. Both services can be had in the same place.
- 6) Creating a regionally coherent and visible information services for employers that consider foreign recruiting. The EURES services, for example, could be combined with expert counselling for other businesses too than just construction when it comes to international labour issues. Yet it would be even more essential to create a visible and identifiable service whose expertise would be based on sector expertise as well. The information services could primarily be electronic and telephonic with an expertise based on network cooperation between key actors.

An approach the aim of which is primarily to develop the quality and competitiveness of services is needed because it is more important to create as functional channels as possible than just to create these channels for labour immigration to Finland. Moreover, the presence of high-class internationally oriented recruiting experts will probably raise employers' skills and strategic competence in international recruiting. Another thing to consider in this context is the role of public purchases, since the public sector plays an important part in especially education and since at least as yet there does not seem to be sufficient demand for integration services for this service to be able to develop. Assessments of development are based on existing services and those development projects already underway.

Liite 1: Kehittämisehdotukset

Kehittämisehdotukset kohdistuvat raportissa tarkasteltujen palvelujen (rekrytointi, koulutus ja asettautuminen) muodostamaan kokonaisuuteen. Useimpia keskeisiä palveluita kehitetään jo (kielikoulutus, neuvontapalvelut, ym.) lukuisissa hankkeissa. Tässä esitetty näkemys korostaa kokonaisvaltaisen kehittämisen merkitystä yksittäisten palvelujen kehittämisen ohella. Jokainen kehittämisehdotus sisältää toiminnan tavoitteen, käytännön toimenpiteet, kaupungin roolin sekä kehittämistarpeen perustelut.

Kehittämisehdotus 1) Strategisen tietoisuuden kehittäminen

TAVOITE 1) Selkeytetään strateginen näkemys, joka ohjaa seudun kansainvälistä rekrytointia osana maahanmuutto- ja elinkeinopolitiikkaa

Toimenpiteet 1)

- Tehdään selkeä päätös ulkomailta tapahtuvan rekrytoinnin roolista osana työvoimapolitiikkaa; missä tilanteessa ja mitä kanavia käyttäen ulkomailta tapahtuva rekrytointi on vaihtoehto?

Kaupunkien näkökulma työnantajana:

- Arvioidaan ulkomailta rekrytoitavan työvoiman tarve tulevaisuudessa.
- Käytetäänkö ulkopuolisia palveluntarjoajia ja mikä on yrityskumppanuuden rooli mahdollisessa rekrytoinnissa?
- Määritellään seudullisen yhteistyön mahdollisuudet rekrytointiin liittyen.
- Määritellään eettisen rekrytoinnin käytännöt.

Kaupunkien näkökulma kehittäjänä:

- Välillisesti voidaan tukea työnantajien strategisen tietoisuuden kehitystä vahvistamalla työmarkkinoiden kansainvälistymispalveluiden kehitystä (kohta 2), koska korkeatasoinen palveluntarjoaja tukee myös työnantajan strategisen näkemyksen kehittymistä.

Perustelu: Toimintojen määrätietoinen ja pitkäaikainen kehittäminen käytännön tasolla edellyttää organisaatiolta selkeää strategista päätöstä.

Kehittämisehdotus 2) Alueellisen kehittämiskonsortion perustaminen

TAVOITE 2) Rekrytointi- ja koulutuskonseptien kehittäminen, palveluiden viennin edistäminen ja palvelukentän kokonaisvaltainen kehittäminen ja kansainvälistäminen.

Toimenpiteet 2)

- Muodostetaan kehittämistä ja vientiä edistävä konsortio erityisesti aikuiskoulutusta antavista oppilaitoksista ja muista keskeisistä palveluntuottajista (kaupungit, ministeriöt, ym.) sekä mahdollisesti keskeisistä henkilöstöpalveluyrityksistä.
- Nimetään pääkaupunkisedulle koordinaattori, jonka tavoitteena on muodostaa konsortio sekä koordinoida sen toimintaa. (CoCo)
- Konsortion puitteissa selvitetään mm. mahdollisuuksia laajempaan koulutusyhteistyöhön keskeisten työvoimaa lähettävien maiden markkinoilla.
- Määritellään myös keskeisten ministeriöiden alueviranomaisten (TEM, SM, OPM, STM) sekä olemassa olevien sopimusten (Metropoli, aiesopimukset) roolit osana konsortiota.

Kaupunkien rooli toteutuu koulutusorganisaatioiden omistajatahoina ja mahdollisesti konsortion jäsenenä myös maahanmuutto- ja/tai elinkeinoasioiden edustajana sekä kaupunkien yhteisen koordinaattorin rahoittajana.

Perustelu: Konsortio vahvistaa vuorovaikutusta eri toimijoiden välillä, tukee palvelukonseptien markkinointia alueen työnantajille sekä palveluiden viennin edistämistä valituissa kohdemaissa. Koordinaattori tukee kehittämistä tuottamalla ja levittämällä tietoa keskeisistä kysymyksistä. Konsortio tukee seudun koulutusorganisaatioiden kasvua kansainvälisiksi kouluttajiksi sekä kouluttajien ja henkilöstöpalveluyritysten kiinnittymistä työvoimaa lähettävien maiden markkinoilla. Hyödyntämällä seudun omia palveluntuottajia tuetaan paitsi niiden kehitystä, varmistetaan myös rekrytoinnin laatu ja läpinäkyvyys seudun työnantajille. Lähettäjämaitiin kiinnittyneet palvelut voivat ohjata pääkaupunkiseudulle (tai muualle Suomeen) työvoimaa, mutta palvelevat työnantajia myös lähettäjämaassa ja kansainvälisesti siellä, missä on kysyntää. Tämä tukee palveluorganisaatioiden kasvua, kansainvälistymistä ja osaamisen kehittymistä. Konsortio myös yhteensovittaa lukuisia nopeasti uudistuvia rekrytointi-, koulutus-, asettautumis- ja neuvontapalveluita toimivaksi seudulliseksi kokonaisuudeksi.

Kehittämisehdotus 3) Neuvonta- ja asettautumispalvelut

TAVOITE 3a: Neuvontapalveluiden kokonaisuuden kehittäminen myös työperusteisille maahanmuuttajille

Toimenpiteet 3)

- Helsingin keskustaan perustetaan maahanmuuttajien neuvontapiste, joka painottaa toiminnassaan työperusteista maahanmuuttoa. Espoo ja Vantaa kehittävät vastaavaa toimintaa olemassa olevien neuvontapisteidensä puitteissa alustavien suunnitelmien mukaisesti. Neuvontapalveluiden kehittämisessä on olennaista:
 - muodostaa tunnistettava seudullinen ”neuvontapiste brandi”, jonka puitteissa ulkomaalaiset työntekijät tietävät saavansa ammattitaitoista neuvontaa.
 - yhteinen koulutus, jotta tietopohja on yhtenäinen, kattava ja ajantasainen.
 - hyödyntää olemassa olevien palvelupisteiden keräämät tiedot ja arkistot, joiden pohjalta analysoidaan asiakkaiden ja palvelun keskeiset ongelmat. (palkataan opiskelija/jatko-opiskelija analyysin tekoon)
 - kaksitasoinen eli nopea tiskin takaa tapahtuva asiointi liittyen viranomaisrutiineihin sekä henkilökohtaisissa tapaamisissa tapahtuva neuvonta- ja ohjaus, missä voidaan hyödyntää maahanmuuttajien ”vertaistukea” asiakkaiden kohtaamisessa.
 - Otetaan huomioon, että vähintään englannin ja venäjänkielinen neuvonta on tarkoituksenmukaista olla tarjolla jatkuvasti, mutta harvinaisempien kielten kohdalla voidaan hyödyntää esimerkiksi seudun eri neuvontapisteitä kiertäviä neuvoja 1-2 pv/vko.
 - Julkisia hankintoja hyödynnetään hankintalain ja kilpailuttamisen puitteissa kehittämään järjestöjen liiketoiminta- ja palvelumalleja neuvontapalveluissa.
 - Seudullisten asettautumispalveluiden kehittämistä jatketaan osana soft-landing palveluiden kehittämistä ja neuvoille tarjotaan mahdollisuus osallistua edellä mainittuihin neuvoille suunnattuihin koulutuksiin, jotta tietopohja yhtenäistyy ja vahvistuu.

Neuvontapalveluissa kaupunkien roolina on palvelun tuottaminen.

Soft-landing palveluiden kohdalla kaupunkien rooli kehittäjänä korostuu eli välittäjäorganisaationa toimiminen suoraan tai yhtiöidensä kautta.

Perustelu: Näkyvä ja tunnistettu neuvontapalvelu nopeuttaa viranomaistoimintaa ohjaamalla asiakkaita oikealle luukulle ja vähentää väärinkäytöksiä työnantajapuolella, koska ulkomaalainen työvoima tiedostaa oikeutensa ja työmarkkinoiden toiminnan periaatteet. Soft-landing palveluiden kohdalla on olennaista työnantajien tietoisuus asettautumispalveluista ja niiden saatavuudesta, jolloin palvelut myös todennäköisemmin hankitaan. Asettautumispalveluita muiden kuin viranomaisneuvonnan osalta tarjotaan alueen pk-sektorin yrityksille maksullisina palveluina. Niiltä osin kuin yksityinen palve-

luntuottaja kykenee palvelun tuottamaan, se hankitaan ko. yritykseltä. Viranomaisneuvonta ja perusohjaus ovat ilmaista, mutta muut täydentävät palvelut maksullisia.

TAVOITE 3b) Luodaan yhtenäinen ja näkyvä sähköinen tietopalvelu ulkomaalaista rekrytointia harkitseville työnantajille.

Toimenpiteet 3b)

- Esimerkiksi EURES palveluun voidaan yhdistää myös muiden toimialojen kuin rakennusteollisuuden asiantuntijaneuvontaa liittyen työmarkkinoiden kansainvälistymiskysymyksiin. Tietopalvelu voi olla pääasiassa sähköinen ja puhelinpalvelu, jonka tietopohja perustuu keskeisten toimijoiden verkostomaiseen yhteistyöhön (EURES, Kauppamari, EK, Yrittäjät, TEM).
- Olemassa olevat tietopalvelut muodostavat verkoston ja luodaan yksi sähköinen palvelu, josta kaikki tiedot löytyvät. Verkosto voi toimia EURES palvelun kautta tai muun yhtenäisen ja helpon ”brandin” kautta, koska ongelma ei ole tiedon puute vaan sen sirpaleisuus.
- Sivustolle voidaan listata turvalliseksi todettuja palveluiden tuottajia ja niiden linkkejä.

Kaupungeilla ei ole roolia.

Perustelu: Vaikea tiedon saatavuus on monille työnantajille este lähteä kansainväliseen rekrytointiin.

Kehittämisehdotus 4) Sosiaalisten verkostojen kehittäminen

TAVOITE 4) Jokaiselle maahantulijalle tarjotaan konkreettinen mahdollisuus osallistua jonkin sosiaalisen verkoston toimintaan.

Toimenpiteet 4)

- Sosiaalisten verkostojen luomiseen ja sitouttamiseen keskittyneitä palveluntuottajia otetaan mukaan jo neuvonta, asettautumis- ja kotouttamispalveluiden suunnitteluun. Määritellään näiden palveluiden rooli ja niiden tarjoajat osana prosessia.
- Hankitaan sosiaalista verkostoitumista lisääviä palveluita ja kehitetään niitä yhdessä tuottajan kanssa (esim. Jolly Dragon)
- Maahanmuuttajajärjestöjen roolia vahvistetaan myös kouluttamalla niistä uusia potentiaalisia palveluntuottajia (käynnissä olevat ja jo toteutu-

- neet ESR hankkeet). Varmistetaan tällaisen koulutuskokonaisuuden pysyvyys soveltuvassa koulutusorganisaatiossa. (Monirinki-hanke⁴⁴).
- Nostetaan sosiaaliseen verkostojen luomiseen tarkoitettut palvelut näkyvästi esiin neuvontapalveluiden yhteydessä (kuten Otaniemi International Network) heti maahan saavuttaessa.

Kaupungit ovat palvelun kehittäjiä ja hankkijoita.

Perustelu: Sosiaalisten verkostojen merkitys on suuri, mutta näiden rakentamiseen tarkoitetuilta palveluilta vaikuttaa puuttuvan ainakin toistaiseksi markkinat. Vaikka asia tiedostetaan ja koetaan tärkeäksi, sitä ei kuitenkaan koeta riittävän voimakkaasti työnantajan tehtäväksi. On olennaista vahvistaa erityisesti sellaisia palveluita, jotka tuovat yhteen kantaväestöä sekä maahanmuuttajia sekä maahanmuuttajia monista eri ryhmistä.

⁴⁴Esim Monirinki (Vantaa), Promenio, (Tampere ja Turku), Promenio hanke kehitti alihankkijaserifikaatin, joka on muistilistatyyppinen työkalu yhteistyökumppanina tai palvelutuottajana toimivan yhdistyksen alihankkijana toimimisen arviointiin. Alihankkijaserifikaattiin on koottu niitä asioita, joiden tulisi olla kunnossa, jotta yhdistys voi toimia varteenotettavana ja luotettavana viranomaisten yhteistyökumppanina. Samalla se toimii maahanmuuttajayhdistysten sisäisen kehittämisen välineenä .

Liite2) Keskeisiä työperustaiseen maahanmuuttoon liittyviä kehittämishankkeita Helsingin seudulla 2008 –

Coping with Finns (COFI). 1.9.2008–31.12.2010, Ami-säätiö, Amiedu. Projektilla haetaan ratkaisua rakennus- ja kiinteistöalan sekä teknologia- ja hoiva-alan työvoimapulaan. Projektin avulla pyritään luomaan oppilaitosten, yritysten, viranomaisten ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa yhteistyössä työperustaista maahanmuuttoa edistäviä toimintamalleja. (ESR-hanke)

Increasing Multicultural Co-working (IMC). 1.8.2008–31.12.2010. TKK Koulutuskeskus Dipoli. Projekti auttaa akateemisia maahanmuuttajia työllistymään heidän koulutustaan vastaaviin tehtäviin, kehittää monikulttuurisen työyhteisön johtamista ja esimiestoimintaa sekä ohjaa työntekijöitä työskentelemään monikulttuurisessa työyhteisössä. (ESR-hanke)

NEOSELMA Verkkopalvelut maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalvelujen tukena. 1.1.2009–30.9.2010. Hankkeessa uudistetaan pääkaupunkiseudun maahanmuuttajien suomen kielen koulutustiedotukseen erikoistunut verkkopalvelu. (ESR-hanke)

Sujuvasti suomalaiseen työelämään. 15.11.2008–31.12.2010. Seure Henkilöstöpalvelut Oy. Projektin toimenpiteet käsittävät neuvonnan ja ohjauksen ulkomaisen työntekijän rekrytoimisessa, työsuhteen aloittamisessa ja maahan asettautumisessa. (ESR-hanke)

GATEWAY – Työperusteisen maahanmuuton edistäminen. 1.10.2008–31.12.2010. Länsi-Uudenmaan ammattikoulutuskuntayhtymä / Innofocus. Hanke synnyttää valtakunnallisen osaamisverkoston hallitun työperusteisen maahanmuuton toteuttamiseen sekä kehittää toimintatavan, jolla edistetään työperusteista maahanmuuttoa sekä yritysten, yhteisöjen ja työntekijöiden sopeutumista monikulttuurisuuteen. (ESR-hanke)

Baltian ketju. 1.12.2008–30.4.2010. Keski-Uudenmaan kehittämiskeskus Oy Forum. Baltian ketju -projekti tarjoaa Keski-Uudenmaan alueen ennalta nimetyille yrityksille mahdollisuuden rekrytoida osaavaa, koulutettua, suomenkielentaitoista työvoimaa. Tämä on mahdollista projektissa rakennetun yritysten ja yhteistyöoppilaitosten verkoston kautta. (ESR-hanke)

Attraktiivinen Suomi – terveydenhuollon osaajien liikkuvuuden edistäminen. 1.11.2008–31.12.2010. STAKES – IDC at STAKES. Terveyden-

huollon osaajien liikkuvuuden edistäminen. Hankkeen toteuttaa Stakes, kumppaneina ovat HUS ja Helsingin kaupunki. (ESR-hanke)

Maahanmuuttajien kielikoulutuksen kehittämishankkeiden koordinointi. 1.4.2008–30.3.2011. Opetushallitus. Projekti ohjaa, valvoo ja arvioi sähköisiä kielenoppimisvälineitä ja suomen/ruotsin kielen opetusmateriaaleja sekä Yleisten kielitutkintojen suomen/ruotsin kielen keskitason testin digitalisointia kehittäviä hankkeita sekä tukee hankkeiden yhteistyötä ja verkottumista ja levittää kehitettyjä tuotteita maahanmuuttajien ja maahanmuuttajien kielikoulutuksen sidosryhmien käyttöön. (ESR-hanke)

Mosaiikki. 1.10.2008–31.12.2010. Hyvinkään-Riihimäen Seudun Ammattikoulutussäätiö. Hankkeessa kehitetään maahanmuuttajien alkuvaiheen matkailun kynnyksen ohjausmalli, työhönvalmennusmalli, ryhmämuotoisen kotoutumisen malli sekä suomen kielen monimuotokoulutus työssä oleville maahanmuuttajille. (ESR-hanke)

2.3 Maahanmuuttajien alkuohjaus. 1.1.2009–31.12.2010. Uudenmaan Te-keskus. Koordinaatiohanke, jossa kehitetään järjestelmää työvoimatoimistojen virkailijoita varten. Välillisesti kohderyhmänä ovat uudet kotoutujat ja maahanmuuttajat, jotka työllistyäkseen tarvitsevat tietoa Uudenmaan työmarkkinoista, suomalaisesta työelämästä, suomen kielen koulutuksista, lähtömaan koulutuksen kelpoisuuksista Suomessa sekä tietoa työnantajista. (ESR-hanke)

Suomeen muuttaneiden alkuvaiheen ohjaus ja osaamisen kehittäminen-tukirakenne (AL-KU). 26.5.2008–31.12.2013. Sisäasiainministeriö, maahanmuutto-osasto. Projekti on valtakunnallinen maahanmuuttajien alkuvaiheen ohjauspalvelujen ja osaamisen kehittäminen hankkeiden tukiprojekti, jonka kautta kerätään alueellisten projektien kokemukset, ja laaditaan malli maahanmuuttajien alkuvaiheen palvelujen organisoimiseksi. Erityinen painopiste palvelujen kehittämisessä on Suomeen muuttaneiden ohjaamisessa mahdollisimman pian muuton jälkeen heille soveltuvaan kieli- ja kotoutumiskoulutukseen ja osaamisen saattaminen Suomen työmarkkinoiden tarpeita vastaavaksi. (ESR-hanke)

Kulttuurisilta – Osallistava kulttuurikasvatus pääkaupunkiseudun palvelutuotannossa. 1.8.2008–31.7.2011. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Hanke kehittää sekä toiminnallisesti että rakenteellisesti pääkaupunkiseudun ikäihmisten, maahanmuuttajien sekä tiettyjen lapsi- ja nuorisoryhmien kulttuuripalveluja. (EAKR-hanke)

Monimuotoisuuden kehittämisohjelma 2008 pyrkii auttamaan työyhteisöjä erilaisten työntekijöidensä taitojen hyödyntämisessä. Kehittämisohjelmaan osallistuvat opetusvirasto, nuorisoasiainkeskus, terveyskeskus, sosiaalivirasto sekä henkilöstökeskus. Mainitut viisi Helsingin kaupungin virastoa toimivat yhteistyössä myös muiden yhteiskunnan toimijoiden kanssa.

Kemikaalivirastoa koskeva tutkimushanke liittyy EU:n kemikaalivirastoa koskevaan tutkimuskokonaisuuteen, jonka ensimmäisen osan toteuttaa Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitos ja toisesta osasta vastaa Helsingin kaupungin tietokeskus. Ensimmäisen osan tavoitteena on kartoittaa Helsinkiin perustetun EU:n Kemikaaliviraston työntekijöiden integraatioprosessia. Toisessa osassa kartoitetaan Helsingin kaupungin, valtiovallan ja EU:n yhteistyötä kemikaaliviraston etabloitumisessa ja palvelumallin luomisessa.

Maahanmuuttajien työkykyä mittaavassa tutkimushankkeessa analysoidaan maahanmuuttajien työkykyä sekä kotouttamista edistävää toimintaa ja koulutusta. Hankkeen toteuttaa Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos ja siihen osallistuvat Helsingin kaupungin lisäksi Tampereen kaupunki, sosiaali- ja terveysministeriö, sisäasiainministeriö ja työterveyslaitos.

Työtä, tietoa ja työvoimaa -projektin kohderyhminä ovat itähelsinkiläiset yrittäjät ja työttömät maahanmuuttajataustaiset asukkaat, työhallinto, sosiaalitoimi, maahanmuuttajien perheet, maahanmuuttajajärjestöt, yrittäjäjärjestöt, työyhteisöt sekä elinkeinoelämä. Projektin tavoitteita ovat muun muassa alueen yritysten työvoimapulan helpottaminen parantamalla maahanmuuttajien työllistymistä sekä yleisesti kaupungin terveen kansainvälisyyden kehittyminen. (ESR-hanke)

(Myös esim. kaupunkisen yhteisten soft-landing palveluiden kehittäminen tai Helsingin kaupungin inkerinsuomalaisten rekrytointi Venäjältä edustavat hankkeita, joissa työmarkkinoiden kansainvälistämisvalmiuksien kehittäminen on keskeisessä roolissa. Muista vanhemmista projekteista ks. Esim: Ruhanen & Martikainen 2006. Maahanmuuttajaprojektit, Väestöliitto)

Lähteet*

- AOF Oslo 2008.** <http://www.oslo.aof.no>.
- Barrett, A & Duffy, D.** 2007. Are Ireland's Immigrants Integrated into its Labour Market? Working Paper No. 199. ESRI Ireland.
- Blomqvist, C.** 2007. Ulkomailla suoritetujen tutkintojen tunnustaminen. Teoksessa Huttunen, H-P. ja Kuparinen, T. (toim.) Specimasta opittua. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään. SPECIMA/ESR-projekti. Turun työvoimatoimiston Kansainväliset palvelut. Turku. s.57–62.
- Cooke, P. & Piccaluga, A.** (edit.) 2004. Regional economies as knowledge laboratories. Edward Elgar, Cheltenham.
- Cooper, B.** 2005. Norway: Migrant Quality, Not Quantity. <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=307>.
- CulturePlus.** 2008. Ulkomaalaisten osajien palveluiden kehittäminen. Loppuraportti. Pääkaupunkiseudun kaupunkiohjelma.
- (ETNO) Etnisten suhteiden neuvottelukunta.** 2008. Järjestöjen rooli hyvien etnisten suhteiden edistämässä sekä kotouttamisen kehittämisessä. Työryhmän raportti
- Europa 2008.** <http://www.europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=fi>.
- EVA** (Elinkeinoelämän valtuuskunta) 2001. Vieraassa vara parempi? Suomen maahanmuuttopolitiikan haasteet. Taloustieto Oy, Tummavuoren Kirjapaino Oy.
- Grönroos, C.** 2002. Palveluiden johtaminen ja markkinointi. WSOY, Helsinki
- Gallouj, F.** 2007. Innovation in services. RESER-conference. Service, competitiveness and cohesion – Balancing dynamics in the knowledge society. 14.9.2007, Tampere. (esitelmä)
- Gallouj, F.** 2002. Innovation in service economy. The new wealth of the nations. EE, Cheltenham, UK.
- HalloNorden 2008.**
(http://www.hallonorden.org/ssp/hn/module/presentation/?iab_il_ol=0&XModuleId=13353&LanguageId=11050.)
- Heimonen, J.** 2007. Kielitaito osana ammattitaitoa. Teoksessa Huttunen H-P. ja Kupari T. (toim.) Specimasta opittua. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään. Specima ESR-Projekti, Turun työvoimatoimiston kansainväliset palvelut. Turku, s. 49–54.
- Heinonen, H.** 2008. Ulkomaalaiset vuokratyöntekijät Suomessa yrityksen näkökulma. Pro-gradu tutkielma. Lappeenrannan tekninen yliopisto, Kauppatieteellinen tiedekunta.
- Helsingin seudun toimialakatsaus** 1/07. Helsingin seudun kauppakamari.
- Helsingin seudun toimialakatsaus** 3/08. Helsingin seudun kauppakamari.
- Hovedinnhold i St.meld.** nr. 18. 2008. Arbeidsinnvandring. Arbeids- og Inkluderingsdepartement.
- Huttunen, H-P. ja Kuparinen, T.** 2006. (toim.) Specimasta opittua. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään. SPECIMA/ESR-projekti. Turun työvoimatoimiston kansainväliset palvelut. Turku.
- Hyypiä, M. & Kautonen, M.** 2006. Suomi liike-elämän palvelujen kansainvälistymisessä ja keskittymisessä. Innovaatiopalvelujen kansainvälistyminen ja alueellistuminen tutkimushankkeen tilastoraportti. KTM 4/2006.
- Indexmundi 2008.** http://indexmundi.com/norway/unemployment_rate.html.

*Internet-lähteet on avattu useina eri ajankohtina vuoden 2008 aikana.

- (The) Irish Times.** 2000a. Nursing in the global village. The Irish Times, 10.11. 2000. (The) Irish Times. 2000b. From Manila to the Mater. The Irish Times, 18.7. 2000.
- (The) Irish Times.** 2001. Foreign workers used as slave labour, CAI says. (Shiel, T.) The Irish Times, 8.5. 2001.
- (The) Irish Times.** 2003. Department 'very sympathetic' to Ukrainians with fake permits. (Holland, K.)The Irish Times, 1.4.2003.
- (The) Irish Times.** 2005. Backin from the cold. The Irish Times, 26.11. 2005.
- (The) Irish Times.** 2006a. Fás warns of slowdown in jobs growth. The Irish Times, 20.12. 2006.
- (The) Irish Times.** 2006b. Immigration has been all gain for the State (FitzGerald, G.)The Irish Times, 25.11. 2006.
- (The) Irish Times.** 2007. Level of immigration 'underestimated'. The Irish Times, 17.9.2007.
- (The) Irish Times.** 2008a. Unemployment increases to 6.1%. (Slattery, L.)The Irish Times, 4.9. 2008.
- (The) Irish Times.** 2008b. Immigration falls by 23.5% in year to April. The Irish Times, 20.8. 2008.
- (The) Irish Times.** 2008c. Migrants fill 90% of new jobs as inward flow continues. The Irish Times, 15.8. 2008.
- (The) Irish Times.** 2008d. Tighter immigration policy favoured by 66% -poll. (MacCormaic, R.) The Irish Times, 10.9. 2008.
- (The) Irish Times.** 2008e. TD suggests lump sum for jobless foreigners. (Hennessy, M.) The Irish Times, 5.9. 2008.
- (The) Irish Times.** 2008f. Call to segregate migrants rejected by teachers'union. (O'Brien, C.) The Irish Times, 20.8. 2008
- Kaikkonen, M.** 2005. Maahanmuuttajat opiskelijoina ja työnhakijoina. Ura- ja rekrytointipalvelut maahanmuuttajille ja palvelujen kehittäminen. DUUNIVERKON RAPORTTI 2005/ 2, Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja Uudenmaan TE-keskus. Amiedu.
- Kalliomäki, N.** 2008. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi - haasteet ja mahdollisuudet. Turun kauppakamari. Priimus paino, Loimaa.
- Kananen, K.** 2006. Ulkomailta rekrytoidaan jo! .Selvitys yritysten palvelutarpeista ulkomailta palkattavien työntekijöiden rekrytoinneissa. Urban II -yhteistyöaloiteohjelma. PK-Urban projekti, Vantaa.
- Kautonen, M., Kolehmainen, J. & Koski, P.** 2002. Yritysten innovaatioympäristöt. Tutkimus yritysten innovaatiotoiminnasta ja alueellisesta innovaatiopolitiikasta Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. TEKES, Teknologia katsaus 120/2002. Helsinki.
- Kautonen, M.** 2008. Yksi alue, monta innovaatioympäristöä. Teoksessa Mustikkamäki, N. JA Sotarauta, M. (toim.) Innovaatioympäristön monet kasvot. Tampere university press. Tampere. s. 49–79.
- Kohonen, A.** 2007. Työperustainen maahanmuutto Euroopan Unionissa. BoF Online, No 13. Suomen Pankki, Rahapolitiikka- ja tutkimusosasto.
- Kosonen, K-J.** 2008. Kehittämislustat tulevaisuuden ponnahduslautana. Kovat ja pehmeät instituutiot kaupunkiseudun kehittämisessä. Teoksessa Mustikkamäki, N. ja Sotarauta, M. (toim.) Innovaatioympäristön monet kasvot. Tampere university press. Tampere. s. 159–184.
- Kostiainen, J.** 2008. Kaupunkiseutujen innovaatiopolitiikka ja itseuudistuminen. Teoksessa Mustikkamäki, N. ja Sotarauta, M. (toim.) Innovaatioympäristön monet kasvot. Tampere university press. Tampere. s. 132–158.
- Laakso, S., Kilpeläinen, P. & Kostiainen, E.** 2006. Yritysten työvoiman tarve pääkaupunkiseudulla 2006. Uudenmaan liiton julkaisu C 54 -2006.

- Lemetyinen, T. ja Riusalta, K.** 2004. Maahanmuuttajat ja monikulttuuriset työyhteisöt. Selvitys maahanmuuttajatyössä saaduista kokemuksista ja parhaista käytännöistä Pohjanmaalla. Työministeriön julkaisu, ESR, Hyvät käytännöt -sarja no 10.
- Lindberg, E ja Toivanen, M.** 2006. Tavoitteena toimiva monikulttuurinen työyhteisö. Koulutusjulkaisu. Työministeriö, MoniQ, Edita Prima Oy.
- Lith, P.** 2007. Maahanmuuttajat ovat erilaisia yrittäjinä. Kuntapuntari 4/2007.
- Lith, P.** 2007. Työnteko yllirajojen lisääntyy. Tieto & trendit. Tilastokeskus.
- Maahanmuuttopolittinen ohjelma.** 2006. Valtioneuvoston periaatepäätös 19.10.2006. Työhallinnon julkaisu.
- Migration information** 2008. www.migrationinformation.org.
- MRCI** (Migrant Rights Centre Ireland) 2007: Realising Integration: Migrant Workers Undertaking Essential Low-Paid Work in Dublin City.
- NAV EURES.** <http://www.eures.no>.
- Nieminen, J.** 2008. Alueelliset talousnäkymät syksyllä 2008. TE-keskusten näkemykset seutukuntien lähitulevaisuudesta. TEM:n ja TE-keskusten julkaisu, Alueelliset talousnäkymät 2/2008, Helsinki.
- Nio, I., Torvi, K. & Tuomaala, M.** 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste. TEM analyysija 3/2008.
- Noki, S. & Kovanen, K.** 2008. Maahanmuutto- ja innovaatiopolitiikat kansainvälisessä osajakilpailussa: Tarkastelussa Suomi, Irlanti, Iso-Britannia, Kanada, Saksa ja Yhdysvallat. Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Opetusministeriön julkaisu 2008:19.
- NOKUT** 2008. <http://www.nokut.no/>.
- Norrbäck, O.** 2008. Maahanmuuttohallinnon ja Maahanmuuttoviraston toiminnan kehittäminen. Sisäasiainministeriön julkaisuja 15/2008, Helsinki.
- Olsen, B.** 2007. Manns- og EU-dominert arbeidsinnvandring. Integreringskart 2007. Arbeidsinnvandring – en kunnskapsstatus. IMDi-rapport 9-2007. s.32–44.
- OPM/TM** (Opetusministeriö/Työministeriö) 2007. TYÖMAA 2008–2012. Työperusteista maahanmuuttoa ja maahanmuuttajaväestön työllistymistä edistävä aikuiskoulutusohjelma. Opetusministeriön ja työministeriön yhteisen virkamiesryhmän ehdotus 16.3.2007
- OSCE , IOM ja ILO.** 2006. Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination. Organization for Security and Co-operation in Europe, International Organization for Migration and ILO Department of Communication and Public Information. http://www.osce.org/publications/eea/2006/05/19187_620_en.pdf
- Oslo Adult Education 2008.** <http://www.oslovo.no>.
- Oslo Handelskammaren** 2008. (<http://www.oslohandelskammer.no/site/Default.aspx?mid=3&miid=3>.)
- Perduco.** Norges Næringslivsundersøkelser (NNU). 2007. En bedriftsundersøkelse om arbeidskraft.
- PKS-yhteistyöhanke.** 2007. Työvoiman saatavuuden turvaaminen pääkaupunkiseudulla. Lisäys loppuraporttiin 14.05.2007.
- PROSPECTUS** 2008: Analysis of the New Communities Sector in Ireland.
- Raatikainen, T.** 2004. Ulkomaisen työvoiman hankinta. Selvitys ulkomaisen työvoiman hankintaan liittyvistä kanavista ja työnantajien palvelutarpeista EURES-työnvälityspalvelun kehittämiseksi. Työhallinnon julkaisu 338. Työministeriö, Helsinki.
- Raunio, M.** 2005. Aivovuodosta aivokiertoon. Huippuosajat talouden voimavarana. EVA raportti. Taloustieto Oy, Yliopistopaino.

- Raunio, M.** 2002. Suomi globaalitalouden osaajien valintojen kentällä. Ulkomaalaisten huippuosaajien mielikuvat ja todellisuudet suomalaisessa työ- ja kaupunkiympäristössä. Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö, Sente-julkaisuja 15, Tampereen yliopisto. City offset Oy, Tampere.
- Regjeringen** 2008a. <http://www.regjeringen.no>.
- Regjeringen** 2008b. Bilateral visa agreement with Russia enters into force. http://www.regjeringen.no/en/dep/ud/press/News/2008/visa_agreement_russia.html?id=537838#.
- Ruhanen, M. & Martikainen, M.** 2006: Maahanmuuttajaprojektit. Hankkeet ja hyvät käytännöt. Väestöliitto. Monikko/ESR. Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 22/2006. Helsinki.
- SAFH** 2008. <http://www.safh.no/>.
- Sihtö, M.** 2003. Työvoimapula vai työttömyys? Tietoaika 9/2003, 16–17.
- SLMRU** (Skills and Labour Market Research Unit, Planning & Research Department, Fás) 2007: National Skills Bulletin 2007.
- SM** (Sisäasiainministeriö) 2008a. Maahanmuuttohallinnon ja Maahanmuuttoviraston toiminnan kehittäminen. Sisäasiainministeriön julkaisuja 15/2008, Helsinki.
- SM** (Sisäasiainministeriö) 2008b. Työvoiman maahanmuuton edistämisen yhteistyömuodot lähtömaiden kanssa. Hankkeen loppuraportti. Sisäasiainministeriön julkaisuja 31/2008.
- Sorainen, O.** 2007. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Edita, Helsinki.
- Sotarauta, M ja Lähteenmäki, T.** 2001. Onko strategiatyön musta aukko mahdollista välttää? Kohti ydinkompetenssiajattelua alueellisessa kehittämisessä. Teoksessa Sotarauta, M. & Mustikkamäki, N. (toim.) Alueiden kilpailukyvyyn kahdeksan elementtiä. Suomen Kuntaliitto, Acta-sarja 137, Helsinki. s. 45–59.
- SPECIMA** 2006. Maahanmuuttajien osaaminen hyötykäyttöön. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat. Materiaali koottu erityisalojen SPECIMA –seminaareista 2007, Heinäkuu.
- SSB** 2008. http://www.ssb.no/innvbef_en/main.html.
- Säpyskä, M. 2007. Ulkomaalaisten osaaminen hyödyksi Pirkanmaalla selvityshanke., Itämeri-instituutin julkaisusarja 1/2007.
- Söderqvist, M.** 2006. Ulkomaalaisia ja maahanmuuttajia suomalaisilla työpaikoilla – työnantajien näkemyksiä
- Tall og fakta** 2007. Utlendingsdirektoratet.
- (TEM)** Työ- ja elinkeinoministeriö 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön maahanmuuttoasioiden toimintasuunnitelma. Maahanmuuttoasioiden koordinaatioryhmä.
- Torvi, K.** 2008. Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen – loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM analyysseja 2/2008, Helsinki.
- Trux, M-L.** (toim.) Aukeavat ovet – Kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. WSOY, Helsinki.
- TT** (Teollisuus ja Työnantajat) 2003. Maahanmuuttopolitiikka ja yritysten työvoimatarpeet. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto, MP-keskus/Julkaisujakelu.
- Tuomaala, M. & Torvi, K.** 2008. Kohti työperusteista maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi. TEM analyysseja 9/2008, Helsinki.
- Tuomaala, M.** 2008. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2007. Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM analyysseja 5/2008, Helsinki.

- Työministeriö** 2003. Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. Työvoima 2020. Loppuraportti.
- UDI** 2008a. <http://www.udi.no>.
- UDI** 2008b. http://www.imdi.no/upload/3414/Rett%20og%20plik_ENGELSK.pdf
- VN** (Valtioneuvoston kanslia). 2008. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle kotouttamislain toimeenpanosta.
- Vantaan Monikulttuurisuus ohjelma** 2009–2012. Vantaa – kokonainen maailma. Luonnos asukaspalvelulautakunnan käsittelyyn 5.11.2008.
- Vox & Norwegian Directorate for Education and Training** 2006. Background report Norway. What works in innovation in education. Improving education for adults with basic skills needs through formative assessment. Oslo.
- Vox** 2008. <http://www.vox.no>.
- Vuori, P.** 2008. Helsingin seudun väestökehitysnäkymät. Kvartti, Helsingin kaupungin tietokeskus. Neljännesvuosijulkaisu 1/08.
- Välivehmas, K. ja Ylitalo, R.** 2008. Korkeakoulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Työnantajien näkökulmia. Helsingin työvoimatoimisto.

t u t k i m u k s i a

Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut: Ulkomaalaisen osaamisen kanava Suomen elinkeinoelämään

Tutkimuksessa työmarkkinoiden kansainvälistymistä tarkastellaan ensisijaisesti ulkomailta tapahtuvan rekrytoinnin ja työnantajien palvelutarpeiden näkökulmasta. Raportissa 1) kuvataan työmarkkinoiden kansainvälistymistä tukevien palveluiden kokonaisuus rekrytoinnista asettautumiseen, 2) tunnistetaan tärkeimmät kehittämisen tarpeet ja pullonkaulat sekä 3) palveluiden kehityksen suunta ja mahdollisuudet tukea palveluiden innovatiivista kehitystä seudullisena kokonaisuutena.

Tässä tarkoitettuja palveluita ovat kaikki yksityisellä, julkisella tai kolmannella sektorilla tai näiden yhteistyönä tuotetut palvelut, jotka helpottavat työnantajien mahdollisuuksia hyödyntää kansainvälistyviä työmarkkinoita entistä tehokkaammin (rekrytointi, neuvonta, asettautumispalvelut, ym.).

Tutkimuksen keskeinen aineisto muodostuu vuonna 2008 pääkaupunkiseudulla tehdystä 63 haastattelusta (palveluntuottajat, työnantajat, viranomaiset, ym.) sekä 31 Irlannissa ja Norjassa tehdystä haastattelusta, joita käytettiin tutkimuksessa vertailukohtana Suomen tapaukselle.

JULKAISUTILAUKSET

p. (09) 310 36293

INTERNET

www.hel.fi/tietokeskus