



**Euroopan unionin  
osarahoittama**

Selvitys kansainvälisen rekrytoinnin  
mahdollisuuksista Koillismaan  
matkailu- ja ravintola-alalla.

## Sisällys

|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Johdanto .....</b>                                                              | <b>4</b>  |
| <b>Projektin tausta ja tavoitteet.....</b>                                            | <b>4</b>  |
| <b>Kohdealueen konteksti.....</b>                                                     | <b>4</b>  |
| <b>Lähestymistapa ja menetelmät .....</b>                                             | <b>4</b>  |
| <b>2. Työvoiman tarpeen taustakartoitus .....</b>                                     | <b>5</b>  |
| <b>Alueellinen työmarkkinatilanne.....</b>                                            | <b>5</b>  |
| <b>Work-Stay-selvitysten keskeiset havainnot .....</b>                                | <b>5</b>  |
| <b>Työnantajien konkreettiset haasteet .....</b>                                      | <b>6</b>  |
| <b>3. Oppilaitosten ja viranomaisten näkemykset.....</b>                              | <b>6</b>  |
| <b>Oppilaitosten näkemykset muuttovalmiudesta ja työllistymisestä .....</b>           | <b>6</b>  |
| <b>ELY-keskuksen näkemykset työmarkkinatilanteesta ja kansainvälistymisestä ....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>4. Kansainvälisten osaajien näkökulma .....</b>                                    | <b>8</b>  |
| <b>Motivaatio ja muuttovalmius .....</b>                                              | <b>8</b>  |
| <b>Haasteet: kieli, byrokratia ja alueellinen tunnettuus .....</b>                    | <b>8</b>  |
| <b>Tietolähteet ja tukitarpeet .....</b>                                              | <b>9</b>  |
| <b>Työntekijöiden odotukset Suomelta .....</b>                                        | <b>9</b>  |
| <b>5. Kansainvälisen rekrytoinnin potentiaali .....</b>                               | <b>10</b> |
| <b>Rekrytointimaiden kartoitus .....</b>                                              | <b>10</b> |
| <b>Kohdemaiden vertailu: osaaminen, kulttuuri ja yhteensopivuus.....</b>              | <b>10</b> |
| <b>A. EU-maat – nopeampi prosessi, kausityövoima .....</b>                            | <b>11</b> |
| <b>B. EU:n ulkopuoliset maat – pysyvämpi ratkaisu, pitkäkestoiset prosessit .....</b> | <b>11</b> |
| <b>Rekrytointimaiden valintakriteerit .....</b>                                       | <b>12</b> |
| <b>6. Parhaat käytännöt ja case-esimerkit .....</b>                                   | <b>13</b> |
| <b>Oppeja onnistuneista rekrytoinneista eri puolilta Suomea .....</b>                 | <b>13</b> |
| <b>1. Osuuskauppa Arina – Sujuva "avaimet käteen" -malli .....</b>                    | <b>13</b> |
| <b>2. Pirkanmaan Voimia – perheenyhdistämiseen perustuva ryhmärekrytointi .....</b>   | <b>13</b> |
| <b>3. Juustoportti Kuopio – työmatkahaaste ratkaistiin työsuhdeautolla .....</b>      | <b>14</b> |

|                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4. North Pole Catering – kausityön jatkuvuus vakinaistamalla .....                                                                                               | 14 |
| 5. Sokos Hotel Bomba / Pohjois-Karjalan Osuuskauppa – ryhmärekrytointi ja vahva vastaanotto .....                                                                | 15 |
| 6. TAMK ja Talent Boost – opiskelijoiden työllistymisen tukeminen .....                                                                                          | 15 |
| Yhteiset menestystekijät .....                                                                                                                                   | 16 |
| 7. Koillismaalle suunniteltu toimintamalli .....                                                                                                                 | 16 |
| Lähtökohtana alueelliset erityispiirteet .....                                                                                                                   | 16 |
| A. Rekrytointiprosessi .....                                                                                                                                     | 17 |
| B. Muita huomioitavia asioita lupa- ja viranomaisasioissa .....                                                                                                  | 18 |
| C. Kotouttamisprosessi .....                                                                                                                                     | 20 |
| C. Kansainvälisen rekrytoinnin prosesseihin voidaan tarjota selkeästi kolme eri tasoa, jotka vastaavat työnantajien erilaisiin tarpeisiin ja resursseihin: ..... | 21 |
| Työnantajan rooli ja tuki.....                                                                                                                                   | 23 |
| Kustannusvertailu ja palvelumallit työnantajalle .....                                                                                                           | 24 |
| Kolme palvelumallia työnantajalle .....                                                                                                                          | 24 |
| Esimerkkilaskelma: kausityöntekijöiden rekrytointi EU:n ulkopuolelta .....                                                                                       | 24 |
| Yhteisrekrytointi – useamman yrityksen yhteinen hanke .....                                                                                                      | 24 |
| 8. Ehdotukset ja toimenpide-ehdotus.....                                                                                                                         | 25 |
| 1. Tietoisuuden lisääminen ja työnantajien aktivointi.....                                                                                                       | 25 |
| 2. Kumppanuusverkoston rakentaminen .....                                                                                                                        | 25 |
| 1. Paikalliset kumppanit Koillismaalla .....                                                                                                                     | 26 |
| 2. Kansalliset tukioorganisaatiot .....                                                                                                                          | 26 |
| 3. Kumppanit lähtömaissa .....                                                                                                                                   | 27 |
| 4. Yhteistyö Eures-verkoston kanssa .....                                                                                                                        | 27 |
| 4. Rekrytointipolkujen avaaminen .....                                                                                                                           | 28 |
| 5. Koillismaan pienten yritysten käytännön askeleet Euroopasta rekrytoimiseen .....                                                                              | 28 |
| 5. Rekrytointimedioiden hyödyntäminen .....                                                                                                                      | 29 |
| 4. Koordinaatio ja alueellinen tuki.....                                                                                                                         | 31 |
| Yhteenveto suosituksista .....                                                                                                                                   | 32 |
| 9. Yhteenveto ja loppupäätelmät .....                                                                                                                            | 36 |

|                                                |           |
|------------------------------------------------|-----------|
| <b>Johtopäätökset.....</b>                     | <b>36</b> |
| <b>Keskeiset havainnot .....</b>               | <b>37</b> |
| <b>Ehdotetut mittarit.....</b>                 | <b>37</b> |
| <b>Jatkuva arviointi ja kehittäminen .....</b> | <b>38</b> |
| <b>Lopuksi.....</b>                            | <b>38</b> |
| <b>Liitteet 1 &amp; 2 .....</b>                | <b>40</b> |

# 1. Johdanto

## Projektin tausta ja tavoitteet

Tämä selvitys on laadittu Baronan toimeksiannosta tukemaan Koillismaan matkailu- ja ravintola-alan yrityksiä kansainvälisen työvoiman rekrytoinnissa. Selvityksen tavoitteena on kartoittaa kansainvälisen rekrytoinnin mahdollisuudet, haasteet sekä kehittää alueelle toimintamalli, joka vastaa niin työnantajien kuin ulkomailta tulevien työntekijöiden tarpeisiin. Työ on osa Koillismaan alueen elinvoiman vahvistamista työvoimapulan haasteisiin vastaamiseksi.

## Kohdealueen konteksti

Koillismaa on alue, jossa matkailu- ja ravintola-ala muodostaa merkittävän osan elinkeinorakenteesta. Työvoiman saatavuus on kuitenkin vaikeutunut, erityisesti sesonkiaikoina, ja paikallinen nuori väestö muuttaa enenevässä määrin pois alueelta opintojen ja uramahdollisuuksien perässä. Työnantajat kohtaavat yhä kasvavia haasteita osaavan henkilöstön rekrytoinnissa ja sen pitämisessä.

## Lähestymistapa ja menetelmät

Selvitystyön perustana on hyödynnetty monimenetelmällistä lähestymistapaa:

- **Alueellinen alkukartoitus**, joka koostuu työvoiman tarveselvitys Work-Stay-tutkimuksesta (työvoimatarpeet ja osaajamarkkinat).
- **Muut julkaistut**, kuten Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuista Matkailun työllisyys 2022, Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022, Tilastokeskus työttömät työnhakijat eri ryhmissä, palveluissa olevat ja avoimet työpaikat kuukauden lopussa, Työmarkkinatorin julkaisu tammikuun työllisyyskatsaus 01/2025 Pohjois-Pohjanmaa sekä Kausimuutto ja pendelöinti matkailualalla Lapissa ja Koillismaalla julkaisua Merja Paksuniemi & Elli Heikkilä.
- **Reaaliaikaista raportointityökalua**: Työvoiman saatavuus ja kohtaanto -raportilla voi tutustua eri toimialojen ja ammattien työmarkkinatilanteen kehitykseen maakuntatasolla, josta saimme ajantasaisen tiedon alueen rekrytointitarpeista.
- **Haastattelut**, jotka kohdistuivat paikallisiin työnantajiin, oppilaitoksiin ja alueelliseen ELY-keskukseen.
- **Kansainvälisten työntekijöiden tarpeiden kartoitus**, joka tuo esiin näkökulmia muun muassa kielitaidosta, asumisesta, kulttuurieroista ja rekrytoinnin esteistä.

- **Case-analyysit**, joissa esitellään onnistuneita kansainvälisiä rekrytointiprojekteja muilta alueilta Suomessa.
- **Toimintamallin ja etenemispolun hahmottelu** Koillismaan erityisolosuhteet huomioiden.

Koko selvitys on suunniteltu konkreettiseksi ja ratkaisukeskeiseksi työkaluksi alueen työnantajille, kunnille ja yhteistyöorganisaatioille.

## 2. Työvoiman tarpeen taustakartoitus

### Alueellinen työmarkkinatilanne

Koillismaalla matkailu- ja ravintola-ala toimii vahvasti sesonkiluonteisesti, ja työvoiman tarve korostuu erityisesti talvi- ja kesäsesongeissa. Paikallista työvoimaa ei ole riittävästi vastaamaan alueen kausittaiseen kysyntään, ja nuoret muuttavat koulutuksen ja uramahdollisuuksien perässä suurempiin keskuksiin. Tämä johtaa pysyviin työvoiman saatavuusongelmiin, jotka estävät yrityksiä laajentamasta toimintaansa tai kehittämästä palveluitaan.

### Work-Stay-selvitysten keskeiset havainnot

Selvityksen pohjana käytetyt Work-Stay-tutkimukset tuottavat laaja-alaisen kuvan kansainvälisen työvoiman mahdollisuuksista Koillismaalla. Näistä nousi esiin erityisesti seuraavat seikat:

- **Työpaikkatarjonta** painottuu käytännönläheisiin tehtäviin, jotka eivät vaadi korkeakoulututkintoa mutta edellyttävät aikaisempaa osaamista ja käytännön valmiuksia.
- **Kielitaito** nousee kriittiseksi tekijäksi: vaikka talvikaudella selviää usein englannilla, kesäsesonki vaatii useammin suomen kielen taitoa kotimaisen matkailijaprofiilin vuoksi.
- **Vain 16 %** työnantajista ilmoitti, ettei suomen kielen taidolla ole merkitystä työtehtävissä – toisin sanoen **84 %:lle kielitaito on vähintään jossain määrin tarpeellinen.**
- **Rekrytointi koetaan haastavaksi:** 49 % vastaajista kokee rekrytoinnin vaikeaksi, ja vain kolmannes löytää sopivia osaajia helposti.
- Kansainvälistä työvoimaa on jo ollut **vain noin 28 %:lla** työnantajista – usein ilman systemaattista toimintamallia.

Kansainvälinen rekrytointi nähdään kuitenkin **potentiaalisena ratkaisuna**: 54 % työnantajista pitää sitä mahdollisuutena, ja jopa 88 % arvioi Suomessa jo olevien kansainvälisten osaajien olevan relevantteja rekrytointikohteita – mikäli kielitaito ja osaaminen ovat kohdillaan.

Erityisesti pienet yritykset (alle 10 henkilöä) toivovat tukea kansainvälisessä rekrytoinnissa. Apuja kaivataan erityisesti seuraaviin asioihin:

- Rekrytointikanavien ja sopivien työntekijöiden löytämiseen
- Kielitaidon kehittämiseen
- Asuntojen järjestämiseen ja työpaikalle kulkemisen kanssa
- Viranomaisasioiden hoitoon
- Alueen tunnettuuden ja houkuttelevuuden kehittämiseen

## Työnantajien konkreettiset haasteet

Haastatteluissa työnantajat nimesivät konkreettisiksi ongelmakohtiksi seuraavat:

- **Asuminen:** Alueen korkeat vuokrat, vähäinen asuntotarjonta ja logistiset haasteet pienillä paikkakunnilla.
- **Byrokratia:** erityisesti pienillä yrityksillä ei ole resursseja perehtyä lupa- ja rekisteröintiprosesseihin.
- **Rekrytointiosaaminen:** pelko väärästä rekrytoinnista ja sen kustannuksista estää kokeiluja kansainvälisen työvoiman kanssa.

Työnantajien haastatteluista välittyy selkeä viesti: **ilman käytännönläheistä, ulkoista tukea kansainvälisen työvoiman hyödyntäminen jää haaveeksi.**

## 3. Oppilaitosten ja viranomaisten näkemykset

### Oppilaitosten näkemykset muuttovalmiudesta ja työllistymisestä

Alkukartoituksessa haastateltiin ammatillisia oppilaitoksia sekä alueellisesti että kansallisesti, jotta saataisiin parempi käsitys opiskelijoiden muuttovalmiudesta ja urasuunnitelmista valmistumisen jälkeen. Haastatteluiden perusteella esiin nousi seuraavat teemat:

- **Harjoittelut ja työssäoppimisjaksot sijoittuvat pääasiassa opiskelijan kotipaikkakunnalle**, sillä suurin osa harjoitteluista on Suomessa edelleen palkattomia. Muutto toiseen kuntaan aiheuttaisi lisäkustannuksia, joihin opiskelijoilla ei usein ole taloudellisia edellytyksiä.
- **Valmistumisen jälkeen opiskelijat ovat selkeästi muuttovalmiimpia**, erityisesti jos tarjolla on vakituinen työpaikka oman alan tehtävissä.
- Kansainvälisten opiskelijoiden kohdalla työn pysyvyys ja oman alan työt ovat avaintekijöitä siinä, jäävätkö he Suomeen vai suunnittelevatko muuttoa muualle.
- **Puolison työllistymismahdollisuudet** vaikuttavat vahvasti muuttovalmiuteen – työpaikka molemmille on monelle ehto muuttamiselle pienemmille paikkakunnille.

Oppilaitosten viesti on selkeä: **osaajilla voi olla kiinnostusta muuttaa pienemmille paikkakunnille, jos tarjolla on oikeanlaista työtä ja realistiset mahdollisuudet asettua alueelle.** Tämä korostaa tarvetta suunnitelmalliselle kotouttamiselle ja kokonaisvaltaisen elämän huomioimiselle.

## **ELY-keskuksen näkemykset työmarkkinatilanteesta ja kansainvälistymisestä**

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen edustajien kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esiin seuraavia havaintoja:

- Koillismaalla on **kohtaanto-ongelma**: työnhakijoita ja avoimia työpaikkoja on, mutta ne eivät kohtaa maantieteellisesti tai osaamisen osalta.
- **Nuorten työllistyminen on haasteellista**, erityisesti korkeasti koulutettujen osalta, jotka jäävät valmistumisen jälkeen suurempiin keskuksiin.
- Kansainvälinen rekrytointi nähdään ELY-keskuksessa **olennaisena osana alueen työvoimaratkaisuja**, mutta sen käyttöönottoa rajoittaa muun muassa työn kausiluonteisuus.
- Suurimmat esteet ovat **pysyvyys, asuminen ja kielitaidon vaatimukset**. Lisäksi työnantajien tietoisuus ja osaaminen kansainvälisestä rekrytoinnista on rajallista.

ELY-keskus painottaa, että jotta kansainvälinen työvoima juurtuisi alueelle, **asettautuminen on oltava helppoa ja hallittua.** Tämä tarkoittaa sujuvia lupaprosesseja, kohtuuhintaista asumista, selkeää viestintää ja tukea työnantajille sekä työntekijöille.

## 4. Kansainvälisten osaajien näkökulma

### Motivaatio ja muuttovalmius

Work-Stay-tutkimusten kansainvälisen osaajamarkkinan analyysi osoittaa, että suuri osa ulkomaisista työnhakijoista on valmiita muuttamaan toiseen maahan työn vuoksi.

Kiinnostus kohdistuu erityisesti maihin, joissa:

- Palkkataso on kilpailukykyinen
- Työolosuhteet ovat vakaat
- Asumisen laatu ja turvallisuus ovat korkealla tasolla
- Yhteiskunnalliset palvelut, kuten koulutus ja terveydenhuolto ovat hyvin järjestettyjä

**Hyvä työpaikka on muuttomotiiveista tärkein.** Seuraavina tulevat edullinen asuminen, elämänlaadun parantaminen, turvallisuus ja perheen hyvinvointi. Perheellä on merkittävä rooli: **68 % vastaajista haluaisi muuttaa puolison tai perheen kanssa**, mikä nostaa esiin esimerkiksi puolison työllistymisen ja koulutusmahdollisuudet lapsille.

### Haasteet: kieli, byrokratia ja alueellinen tunnettuus

Merkittävimmät koetut esteet muuttamiselle Koillismaalle ovat:

- **Suomen kielen vaikeus:** erityisesti pienille paikkakunnille muuttoa harkittaessa tämä nousee esteeksi
- **Sään ja syrjäisyyden mielikuvat:** alue liitetään lumeen, kylmyyteen ja eristäytyneisyyteen, usein jopa myyttiseen joulupukkiin
- **Tietämättömyys Suomesta:** 63 % ei tunne Koillismaata lainkaan tai vain nimeltä
- **Byrokratian monimutkaisuus:** työnhakijat etsivät ennen muuttoa kattavaa tietoa muun muassa lupa-asioista, verotuksesta, asumisesta ja kulttuurieroista

## Tietolähteet ja tukitarpeet

Potentiaaliset työntekijät etsivät tietoa monikanavaisesti, mutta pääasiallisesti internetistä.

Suosituimpia tiedonlähteitä ovat:

- Sosiaalinen media (Facebook, Instagram)
- Kansainväliset työnhakusivustot
- YouTube ja blogit, joissa jaetaan kokemuksia Suomesta

Tarpeet ennen muuttoa painottuvat erityisesti:

- Kielikoulutukseen
- Yhteiskuntaan ja kulttuuriin tutustumiseen
- Asumispalveluihin
- Tukeen viranomaisasioissa ja käytännön elämän järjestelyissä
- Mahdollisuuksiin verkostoitua paikallisten ihmisten kanssa

**Toive on selkeä: tietoa ja tukea tarvitaan jo ennen muuttopäätöstä, ei vasta Suomeen saavuttaessa.**

## Työntekijöiden odotukset Suomelta

Suomi nähdään houkuttelevana muun muassa:

- Palkkatason
- Luonnon ja hiljaisuuden
- Tilavan ja rauhallisen asumisen vuoksi

Kuitenkin houkuttelevuus on hyvin riippuvainen lähtömaan olosuhteista. Esimerkiksi korkeiden elinkustannusten ja verotuksen vuoksi Suomi ei ole automaattisesti kilpailukykyisin vaihtoehto. Moni olisi valmis muuttamaan Pohjois-Suomeen, **jos työn kielenä voisi toimia englanti ja suomen kieltä voisi opiskella töiden ohessa.**

## 5. Kansainvälisen rekrytoinnin potentiaali

### Rekrytointimaiden kartoitus

Koillismaan matkailu- ja ravintola-alan tarpeisiin soveltuvia kohdemaita on tunnistettu sekä Euroopan Unionin alueelta että sen ulkopuolelta. Kohdemaiden valinnassa on huomioitu seuraavat tekijät:

- **Ammattitaito ja alan kokemus**
- **Kielivalmiudet (suomi/englanti)**
- **Työlupaprosessien pituus**
- **Muuttovalmius ja kulttuurinen sopivuus**
- **Työmarkkinoiden kysyntä**

### Kohdemaiden vertailu: osaaminen, kulttuuri ja yhteensopivuus

Alla on taulukko, jossa vertaillaan viittä rekrytointimarkkinoiden kannalta relevanttia kohdemaata Koillismaan tarpeisiin nähden. Vertailussa korostuu erityisesti asiakaspalveluosaaminen, kielivalmiudet, kulttuuriset tekijät sekä käytännön valmius muuttoon Suomeen.

| Maa                | Työmarkkina-tilanne                                               | Osaamis-profiili                                      | Kielitaito & asiakaspalvelu                                  | Kulttuurinen yhteensopivuus                                                  | Muuttomotiivit & valmius                                               |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>Filippiinit</b> | Ylikoulutettuja nuoria, alityöllisyys                             | Ravintola- ja asiakaspalvelu-ala vahva                | Hyvä englannin kielen taito, tottuneet asiakaspalveluun      | Kunnioittava ja yhteisöllinen työkulttuuri sopii hyvin                       | Vahva kiinnostus vakaisiin maihin, Suomi houkutteleva                  |
| <b>Thaimaa</b>     | Vakaat työmarkkinat, matalapalkkainen palveluala                  | Matkailualan taustaa, mutta vaihteleva taso           | Vahva peruskielitaito englannissa, kohtelias käytöskulttuuri | Hierarkkinen kulttuuri vaatii työpaikkakohtaista sopeutusta                  | Kiinnostus Suomeen kasvussa, erityisesti ravintola-alalle              |
| <b>Italia</b>      | Nuorisotyöttömyyttä, kausiluontoista työvoimaa                    | Hotelli- ja ravintola-alalla pitkät perinteet         | Hyvä asiakaspalvelutaito, mutta heikompi englanti            | Sosiaalinen ja ekspressiivinen kulttuuri, voi vaatia kulttuuriperehdytystä   | Motivoituneita kausityöhön, mutta pysyvyys voi jäädä alhaiseksi        |
| <b>Romania</b>     | Palkkaerot ajavat muuttoa EU:n sisällä                            | Monipuolista palvelualan osaamista                    | Perustaso englannissa, mutta alueellista vaihtelua           | Kulttuurisesti melko neutraali, tottunut muuttamaan EU:ssa                   | EU:n jäsenyys tekee siirtymisestä helppoa, mutta kilpailua on paljon   |
| <b>Vietnam</b>     | Paljon nuoria työmarkkinoilla, jotka eivät työllisty kotimaahansa | Ruoka- ja ravintola-alan taustaa, vahva kurinalaisuus | Kielitaito usein heikompi, kielikoulutus vaaditaan           | Kurinalainen, kunnioittava työkulttuuri – voi sopia suomalaiseen kulttuuriin | Tarvitsee ennakkovalmistelua ja kielituen, mutta sitoutuneisuus korkea |

### **Yhteenveto:**

Filippiinit ja Vietnam tarjoavat vahvinta sitoutumista ja mahdollisuutta pitkäaikaisiin ratkaisuihin. Thaimaa ja Romania soveltuvat tilanteisiin, joissa kielituen ja käytännön tuen järjestäminen on mahdollista. Italia on hyvä vaihtoehto erityisesti lyhytaikaiseen ja sesonkiluonteiseen rekrytointiin, mikäli kieli- ja kulttuurivalmennus huomioidaan.

Rekrytointimaita voidaan tarkastella kahdessa kategoriassa:

### **A. EU-maat – nopeampi prosessi, kausityövoima**

EU:n sisämarkkinat mahdollistavat työvoiman vapaan liikkuvuuden, jolloin työntekijät voivat tulla Suomeen ilman erillistä työlupaprosessia. Tämä tekee **EU-maista erinomaisen vaihtoehdon lyhytaikaisiin ja kausiluonteisiin rekrytointeihin.**

#### ***Keskeiset maat:***

- **Puola, Slovakia, Tšekki, Latvia, Romania:** paljon kiinnostuneita hakijoita, mutta haasteina kielitaito ja ammattitaidon vastaavuus
- **Kreikka ja Italia:** sesonkityöhön tottunutta, asiakaspalveluhenkistä henkilöstöä – potentiaali korkeampi, mutta kilpailu kovaa

#### **Haasteet:**

- Kielitaito ei aina vastaa suomen asiakaspalvelukulttuurin vaatimuksia
- Kulttuurieroja asiakaspalvelun henkilökohtaisuudessa
- Suomi ei ole kilpailukykyisin vaihtoehto korkean verotuksen ja elinkustannusten vuoksi

### **B. EU:n ulkopuoliset maat – pysyvämpi ratkaisu, pitkäkestoiset prosessit**

Kun tavoitteena on pitkäjänteinen työvoiman saanti, EU:n ulkopuoliset maat voivat tarjota **sitoutuneempia ja pysyvyydestä kiinnostuneita työntekijöitä.** Prosessit ovat kuitenkin pidempiä ja vaativat oleskelu- ja työlupakäsittelyt.

### ***Tunnistettut maat:***

- **Filippiinit:** kulttuurisesti soveltuvia, osaavia ja motivoituneita työntekijöitä, korkea muuttovalmius
- **Thaimaa:** potentiaalista työvoimaa erityisesti ravintola-alalle, mutta kielitaitotaso vaihtelee
- **Arabiemiraatit:** paljon ulkomaista työvoimaa, mutta työntekijöillä voi olla kapea työnkuva ja tiukka sopimuslainsäädäntö
- **Vietnam ja Intia:** potentiaalisia kumppanimaita, erityisesti osaajien volyymin ja kulttuurisen joustavuuden näkökulmasta

### **Haasteet:**

- Pitkät ja monivaiheiset viranomaisprosessit
- Eettiset riskit ja kulttuurilliset erot (työkulttuuri, roolit, hierarkia)
- Muuttopäätöksiin vaikuttavat usein myös työntekijän puolison ja perheen mahdollisuudet

### **Rekrytointimaiden valintakriteerit**

Jokaisessa projektissa on tärkeää tehdä **kohdennettu analyysi**:

- Mikä on tehtävien sesonkiluonne?
- Tarvitaanko nopeaa vai pitkäaikaista ratkaisua?
- Halutaanko rekrytointi tehdä itsenäisesti vai yhteistyökumppanin tukemana
- Onko työnantajalla valmiuksia byrokratian ja kotouttamisen hoitoon?
- Onko työntekijälle tarjota myös perheelle palveluita ja mahdollisuuksia?

Kansainvälisen rekrytoinnin potentiaali on selkeä, mutta onnistunut toteutus edellyttää tarkkaa suunnittelua, yhteistyöverkostoja ja työnantajien aktiivista tukea koko prosessin ajan.

## 6. Parhaat käytännöt ja case-esimerkit

### Oppeja onnistuneista rekrytoinneista eri puolilta Suomea

Tässä osiossa esitellään case-esimerkkejä eri organisaatioista, jotka ovat onnistuneesti toteuttaneet kansainvälisiä rekrytointeja matkailu- ja ravintola-alalla. Nämä esimerkit tarjoavat vertailukohtia ja käytännön toimintamalleja myös Koillismaan tarpeisiin.

#### 1. Osuuskauppa Arina – Sujuva "avaimet käteen" -malli

**Haaste:** Henkilöstövaje Lapissa uusien yksiköiden avaamisen yhteydessä.

**Ratkaisu:** Rekrytointi Filippiineiltä → etukäteinen kielikoulutus ja kulttuuriperehdytys.

**Toteutus:**

- Esiperehdytys ennen Suomeen saapumista
- Kaikki viranomais- ja pankkiasiat hoidettiin keskitetysti pääkaupunkiseudulla
- Työnantajan rooli keskittyi vastaanottamiseen ja integroitumiseen paikallisesti

**Opit Koillismaalle:**

Pienemmätkin Koillismaan työnantajat voisivat hyötyä vastaavasta mallista, jossa prosessi ulkoistetaan lähes kokonaan kumppanille. Erityisesti sesonkityössä tällainen malli mahdollistaa nopean skaalaamisen ilman lisäresursseja yritykseltä. Paikallinen koordinaattori voi helpottaa lupaprosessien ja vastaanoton hallintaa.

#### 2. Pirkanmaan Voimia – perheenyhdistämiseen perustuva ryhmärekrutointi

**Haaste:** Monipalvelutyöntekijöiden puute Pirkanmaan alueella.

**Ratkaisu:** Rekrytoitiin Suomessa jo työskentelevien työntekijöiden perheenjäseniä.

**Toteutus:**

- Kattava perehdytys ja yhteisöllinen vastaanotto
- Nopeutti työntekijöiden kotoutumista ja mahdollisti perheen yhdistämisen
- Pitkäjänteinen ratkaisu, joka lisäsi pysyvyyttä työpaikoilla

**Opit Koillismaalle:**

Jos alueella jo työskentelee kansainvälisiä työntekijöitä, heidän perheenjäsentensä työllistäminen voi olla nopein ja vastuullisin tapa kasvattaa työvoimaa. Tämä voi onnistua erityisesti suurten työnantajien, kuten hotellien ja kuntien tukipalveluiden kautta.

### 3. Juustoportti Kuopio – työmatkahaaste ratkaistiin työsuhteautolla

**Haaste:** Työpaikan ja asuinalueen välillä ei ollut kulkuyhteyksiä

**Ratkaisu:** Yritys vuokrasi auton työntekijöiden käyttöön

**Toteutus:**

- Työvuorot suunniteltiin logistiikka edellä
- Vahvisti työntekijöiden autonomiaa ja sitoutumista

**Opit Koillismaalle:**

Koillismaalla pitkät etäisyydet ja asumisen hajanaisuus aiheuttavat vastaavia haasteita. Yhteiskäyttöiset kuljetusratkaisut, esim. kimpapakyydit tai yritysten yhteisautot, voisivat olla ratkaisevia rekrytointin onnistumiselle.

### 4. North Pole Catering – kausityön jatkuvuus vakinaistamalla

**Haaste:** Toistuvat kausityöt Lapissa, mutta tarve samoille osaaville työntekijöille.

**Ratkaisu:** Ratkaisuna rekrytoitiin valitun toimijan kautta kansainvälisiä osaajia ja heidät vakinaistettiin henkilöstöpalveluyhtiöön, he työskentelivät asiakkaan työnjohdon ja valvonnan alaisuudessa. Yhteistyötä tehtiin valtakunnallisen henkilöstöpalvelualan yhtiön kanssa, jonka laaja työnantajaverkosto mahdollisti kesätyöpaikkoja kansainvälisille työntekijöille eri puolilla Suomea. Näin varmistettiin työn jatkuvuus ja mahdollistettiin työntekijöiden paluu seuraavalle sesongille.

**Toteutus:**

- Mahdollistettiin ympärivuotinen työllistyminen yhteistyökumppanin avulla
- Otettiin työntekijöiden puoliset mukaan rekrytointiin
- Hyödynnettiin Suomen eri sesonkitarpeita

**Opit Koillismaalle:**

Koillismaan matkailualalla on vuosittainen tarve samoihin ajankohtiin. Vakinaistaminen ja usean työnantajan yhteinen työllistämispolku voisivat tarjota jatkuvuutta. Tämä lisää työnantajien houkuttelevuutta ja vähentää perehdytyksen tarvetta.

**5. Sokos Hotel Bomba / Pohjois-Karjalan Osuuskauppa – ryhmäkrytointi ja vahva vastaanotto**

**Haaste:** Suuri tarve työntekijöille hotellin laajennuksen myötä

**Ratkaisu:** 26 kansainvälisen työntekijän ryhmäkrytointi yhteistyössä palveluntarjoajan kanssa.

**Toteutus:**

- Teams-haastattelut → työnäyte testit → paikan päällä tehty valinta.
- PKO:n edustajat vastaanottivat työntekijät henkilökohtaisesti Suomessa ja tukivat perehdytyksessä.
- Yhteisöllinen vastaanotto ja pitkä perehdytys mahdollistivat onnistuneen kotoutumisen.

**Opit Koillismaalle:**

Koillismaalla olisi hyödyllistä järjestää työnantajien yhteisiä ryhmäkrytointeja. Tämä jakaa kustannuksia, mahdollistaa tehokkaan koulutuksen ja parantaa alueen houkuttelevuutta työnhakijoiden silmissä. Vastaanottoprosessi voidaan suunnitella yhdessä kunnan ja muiden toimijoiden kanssa.

**6. TAMK ja Talent Boost – opiskelijoiden työllistymisen tukeminen**

**Haaste:** Kansainvälisten opiskelijoiden vaikeus päästä harjoitteluun ja töihin valmistumisen jälkeen.

**Ratkaisu:** Yhteistyö Kauppakamarin Talent Boost -ohjelmassa

**Toteutus:**

- Yritysten ja opiskelijoiden kohtaamiset pienryhmissä
- Oppilaitoksen tuki lievitti työnantajien epätietoisuutta harjoittelukäytännöistä

### Opit Koillismaalle:

Yhteistyö esimerkiksi Kainuun, Oulun ja Itä-Suomen oppilaitosten kanssa voi tuoda alueelle jo Suomessa opiskelevia kansainvälisiä osaajia. Tämä on nopein tapa rekrytoida ilman työlupaprosessia ja tarjoaa potentiaalia pysyvään työllistymiseen.

### Yhteiset menestystekijät

Näiden esimerkkien perusteella voidaan tunnistaa seuraavat kansainvälisen rekrytoinnin onnistumisen edellytykset:

- **Valmistautuminen ennen saapumista:** kielikoulutus, viranomaisasiat, selkeä viestintä.
- **Vastaanotto ja integraatio:** lämpimästi toivottaminen, yhteisöllisyys, tuki vapaa-ajalla.
- **Yhteistyö eri toimijoiden välillä:** kunnat, oppilaitokset, yritykset, viranomaiset ja palveluntarjoajat.
- **Elämän kokonaisvaltainen huomioiminen:** asuminen, puolison työllistyminen, lasten koulutus.

## 7. Koillismaalle suunniteltu toimintamalli

### Lähtökohtana alueelliset erityispiirteet

Koillismaan matkailu- ja ravintola-ala tarvitsee ratkaisukeskeisen, mutta joustavan mallin, joka huomioi:

- Sesonkityön rytmin ja kausivaihtelun
- Alueen asuntotilanteen ja saavutettavuuden
- Työnantajien resurssien rajallisuuden
- Kansainvälisten osaajien moninaiset tarpeet

Tämän vuoksi toimintamalli rakennetaan **kahdelle pääpolulle**:

1. **EU-kansalaisten rekrytointi:** nopeampi, helpompi, suositeltava kausityöhön
2. **EU:n ulkopuolisten kansalaisten rekrytointi:** pitkäkestoisempi prosessi, soveltuu pysyvämpään työvoimaratkaisuun

## A. Rekrytointiprosessi

### *EU-kansalaisten osalta:*

- Yhteistyö **EURES-verkoston** kanssa
- Hyödynnetään **kansainvälisiä työnhakualustoja**, sosiaalista mediaa ja videomuotoista työpaikkamarkkinointia ("behind the scenes").
- Rekrytointi voidaan toteuttaa kevyemmin, mutta vaatii silti perehdytystä ja asettautumisen tukemista.

| EU-työntekijät            | Tarkennus                                                                                                                         |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           |                                                                                                                                   |
| <b>Työlupa ja viisumi</b> | Ei vaadita. EU/ETA-kansalaiset voivat työskennellä Suomessa vapaasti.                                                             |
| <b>Rekisteröityminen</b>  | Jos oleskelu on yli 3 kuukautta, työntekijän tulee rekisteröidä oleskeluoikeutensa Digi- ja väestötietovirastossa (DVV).          |
| <b>Työnantajan vastuu</b> | Työnantajan on ilmoitettava TE-toimistoon työntekijän aloittamisesta tietyissä tapauksissa (esim. tietyt alat ja kansalaisuudet). |

### *EU:n ulkopuolelta:*

- Tarvitaan yhteistyökumppani kohdemaassa, jolla on **BusinessFinlandin hyväksyntä**.
- Rekrytointi perustuu selkeisiin osaamis- ja kielitaitovaatimuksiin.
- Työ- ja oleskelulupaprosessi suunnitellaan ajoissa – käytetään enterFinland-palvelua.
- Eettisyys ja avoimuus korostuvat: ei lupauksia, joita ei voida lunastaa.

| EU:n ulkopuolelta oleva<br>työntekijä               | Toimenpide                                                                                                                  | Kuka hoitaa?                                                                       |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Oleskeluluvan haku</b>                        | Työntekijä hakee oleskelulupaa työnteon perusteella (esim. ravintolatyöntekijän tai kokin tehtävään) tai yhteistyökumppani. | Työntekijä<br>(hakemus:<br><a href="https://enterfinland.fi">enterfinland.fi</a> ) |
| <b>2. Työnantajan liite</b>                         | Työnantaja täyttää työnantajan liitteen ja mahdolliset lisäselvitykset.                                                     | Työnantaja                                                                         |
| <b>3. TE-toimiston arviointi</b>                    | TE-toimisto arvioi työntekijän soveltuvuuden ja työmarkkinatilanteen Suomessa.                                              | TE-toimisto                                                                        |
| <b>4. Migri tekee päätöksen</b>                     | Maahanmuuttovirasto (Migri) käsittelee ja tekee päätöksen oleskeluluvasta.                                                  | Migri                                                                              |
| <b>5. Biometrisessä tunnistautumisessa käyminen</b> | Työntekijä käy biometrisessä tunnistautumisessa suurlähetystössä/konsulaatissa omassa kotimaassa.                           | Työntekijä                                                                         |
| <b>6. Saapuminen Suomeen</b>                        | Työntekijä saapuu Suomeen ja vastaanottaa oleskelulupakortin ennen Suomeen saapumista.                                      | Työntekijä                                                                         |

## B. Muita huomioitavia asioita lupa- ja viranomaisasioissa

Lisäksi on asioita, joita Koillismaan työnantajien kannattaa ottaa huomioon, jotta rekrytointiprosessi sujuu mahdollisimman mutkattomasti ja laillisesti. Tässä muutamia **lisähuomioita** ja **tärkeitä seikkoja**, joita työnantajien ja kansainvälisten työntekijöiden tulisi ottaa huomioon:

## 1. Työntekijän kelpoisuus ja työmarkkinatilanne

- **TE-toimisto arvioi:** TE-toimisto tarkistaa, että työntekijällä on riittävä osaaminen ja että työntekijä täyttää työntekijäluvan edellytykset. Jos kyseessä on tietyn alan työpaikka (esim. ravintola-ala) työntekijän osaaminen ja kokemus tarkistetaan.
- **Suomalaiset työntekijät ensin (saatavuusharkinta):** Jos Suomeen tulee ulkomailta työntekijöitä, työnantajan täytyy osoittaa, ettei sopivia työntekijöitä ole löydettävissä Suomen työmarkkinoilta (tämä koskee EU:n ulkopuolelta tulevia työntekijöitä).

## 2. Palkkaus ja työehdot

- **Reilut työehdot:** Työntekijöille on taattava Suomen työmarkkinoiden mukaiset palkat ja työehdot, jotka määräytyvät työehtosopimusten mukaan. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijät saavat oikeudenmukaisen palkan ja työolojen täyttävät suomalaiset normit.
- **Palkan vähimmäistaso:** Erityisesti kolmansista maista tuleville työntekijöille on varmistettava, että palkka ei jää alle Suomen minimipalkkojen tai alan työehtosopimusten.

## 3. Asuminen

- **Asuminen:** Työnantajan vastuulla on usein tarjota majoitusta, jos työntekijät saapuvat Suomeen ulkomailta ja heidän on vaikea löytää asuntoa. Jos työntekijä ei asu työsuhteen aikana majoituspaikassa, työnantajan tulisi ainakin auttaa majoituksen järjestämisessä.

## 4. Verotus ja sosiaaliturva

- **Verotukselliset velvoitteet:** Työntekijöiden verotukselliset velvoitteet Suomeen saapumisen jälkeen voivat olla monimutkaisempia, jos työntekijä tulee EU:n ulkopuolelta. On tärkeää varmistaa, että työntekijän verotetaan oikein Suomen verotuksessa.
- **Sosiaaliturva ja eläkemaksut:** Työntekijän tulee liittyä Suomen sosiaaliturvajärjestelmään, ja työnantajan on hoidettava työntekijän eläkemaksut sekä muut lakisääteiset maksut (kuten sairausvakuutus).

## 5. Työskentelyoikeus ja passin voimassaolo

- **Passi ja oleskelulupakortti:** Työntekijöiden on huolehdittava siitä, että heidän passinsa ja oleskelulupansa ovat voimassa koko oleskelun ajan Suomessa.

Oleskelulupaa tai työviisumia ei voida myöntää, jos passin voimassaoloaika on lyhyempi kuin lupa- tai viisumiaika.

- **Työskentelyoikeus:** Ulkomaalaisilla työntekijöillä on oltava oikeus työskennellä Suomessa oleskeluluvan myöntämisen jälkeen. Mikäli työ on osa-aikaista tai määräaikaista, on tärkeää varmistaa, että oleskelulupa kattaa koko työsuhteen keston.

## 6. Työperäinen oleskelulupa EU:n ulkopuolelta tuleville

- **Erasmus+ ja työperäinen liikkuvuus:** EU:n ulkopuolelta tuleville työntekijöille on mahdollista hakea oleskelulupaa, mikäli työnantaja osallistuu ohjelmiin, kuten Erasmus+ -työperäiset liikkuvuudet. Tällöin viranomaisten prosessit voivat olla nopeampia, koska ohjelmat tukevat työntekijän saapumista ja työskentelyä.

## C. Kotouttamisprosessi

Kotouttaminen alkaa **ennen työntekijän saapumista** ja jatkuu pitkälle työsuhteen alettua.

Keskeiset elementit:

### 1. Viestintä ja perehdytys

- a. Ennakkotieto Suomesta, työpaikasta ja arjen käytännöistä
- b. Mahdollisuus suorittaa hygieni- ja anniskelupassit etänä
- c. Saapumisohjeet, yhteyshenkilö

### 2. Työyhteisön valmistelu

- a. Kulttuurikoulutusta työyhteisölle
- b. Mahdollisesti kielikoulutusta
- c. Luottamuksen rakentaminen ja arjen tukeminen

### 3. Asuminen

- a. Asunto järjestetään valmiiksi
- b. Kohtuuhintaisuus, saavutettavuus ja yhteisöllisyys ratkaisevat
- c. Mahdollisuus hyödyntää kunnan vuokra-asuntoja alkuvaiheessa

### 4. Viranomaisasiointi

- a. DVV, Verohallinto, pankkitilit – etukäteen suunniteltu aikataulu
- b. Mahdollisuus viranomaisvierailuihin alueella yhteistyönä kunnan kanssa

### 5. Vapaa-aika ja yhteisöllisyys

- a. Paikallisten aktiviteettien esittely
- b. Tutustumistilaisuuksia muille kansainvälisille työntekijöille
- c. Tuki sosiaalisen verkoston rakentamiseen

## C. Kansainvälisen rekrytointin prosesseihin voidaan tarjota selkeästi kolme eri tasoa, jotka vastaavat työnantajien erilaisiin tarpeisiin ja resursseihin:

**Autonominen -malli:** työnantaja vastaa itse koko prosessista rekrytointikanavien valinnasta lupahakemuksiin ja asettautumiseen. Vaatii paljon osaamista, aikaa ja viranomaisasioiden hallintaa. Hinta: oma työaika + n. 500–1000 € ulkoisia kustannuksia / työntekijä (testit, lupamaksut jne.). Tarkat hinnat vaihtelevat, jonka vuoksi on mahdotonta antaa täysin tarkkoja hintoja. Hintaan vaikuttaa esimerkiksi kuinka paljon yrittäjä haluaa markkinoida tai mainostaa.

**Puolivalmis malli:** yhteistyökumppani hoitaa tietyt osat, kuten alkuvaiheen karsinnan, viranomaisprosessin tai kieliopetuksen. Työnantaja vastaa perehdytyksestä ja arjen asioista. Hinta: noin 1500–2500 € / työntekijä + työnantajan panostus.

**Avaimet käteen -paketti:** ulkopuolinen yritys hoitaa kaiken ilmoituksesta alkaen: rekrytointi, viranomaisprosessit, koulutus, saapumisen koordinointi ja jopa asunnot. Työnantaja keskittyy vain vastaanottamiseen ja perehdytykseen. Hinta: 1500–3000 € / työntekijä kokonaisuutena.

Tämä valinnanvapaus mahdollistaa, että eri kokoiset ja eri vaiheissa olevat yritykset voivat osallistua kansainväliseen rekrytointiin juuri omalla tasollaan. Suositeltavaa on lähteä liikkeelle kokeilupilotilla kevyemmällä mallilla ja kasvattaa tukea tarpeen mukaan.

Ryhmärekrutointien hinnoittelua on mahdoton avata tarkalleen Koillismaan yrittäjille. Kansainvälistä rekrytointia toteuttavat useat valtakunnalliset toimijat, joiden hinnoitteluun vaikuttaa palvelun kysyntä, maailman taloustilanne, rekrytoitavien ammattiryhmien koot ja esimerkiksi työluvut, viisumit, matkakustannukset ja muut viranomaismaksut voivat vaihdella.

### Ryhmärekrutointi yhteistyökumppanin kanssa – miten se toimii?

#### 1. Yhteistyökumppanin rooli

Yhteistyökumppani (esim. henkilöstöpalveluyritys, rekrytointitoimisto tai kansainvälinen kumppani) hoitaa:

- Ulkomaisten työntekijöiden etsimisen ja esivalinnan
- Työntekijöiden taustojen tarkistuksen (koulutus, työkokemus, kielitaito)

- Työlupa- ja viisumiprosessit
- Kieli- ja kulttuurivalmennuksen ennen saapumista ja/tai Suomessa
  - Esimerkiksi kielikoulutusta tarjoavan Arffmanin kanssa
- Matkajärjestelyt ja mahdollisesti myös majoituksen järjestämisen
- Työntekijöiden perehdytyksen työnantajan kanssa yhteistyössä

Asiakkaan vastuulle jää rekrytointitarpeen määrittely, työpaikkakuvaukset ja työehtojen varmistaminen. Ryhmärekrytoinneissa yhteistyökumppanit tekevät erilaisia toimeksiantosopimuksia, jotka voivat erota yrityskohtaisesti. Yleisesti ottaen kansainvälisiä ryhmiä rekrytoidaan ammattinimikkeen perusteella. Koillismaahan yrittäjät voivat esimerkiksi hakea ryhmärekrytoinnin avulla kokkien yhteistä ryhmää, jolloin kuluja on mahdollista pienentää.

Toimeksiantosopimuksissa sovitaan seuraavista asioista:

### **Rekrytointikorvauksesta**

Korvauksen määrään vaikuttaa vallitsevan tilanteen mukaan palvelun kysyntä- ja saatavuus, maailman taloustilanne, rekrytoitavien ammattiryhmän koko, rekrytoitavien ammattitaidon taso ja esimerkiksi työluvat, viisumit, matkakustannukset sekä muut viranomaismaksut, jotka voivat vaihdella.

Rekrytointikulukorvaus laskutetaan yleensä kahdessa erässä. Puolet 1/2 laskutetaan töiden aloitusta seuraavana kuukautena xx kuussa ja toinen erä 2/2, koeaikojen päättymisen jälkeen xx kuussa 2023. Korvauksien laskutusmallit voivat vaihdella yhteistyökumppaneilla.

### **Tilausmäärä ja kesto**

Asiakas vahvistaa tilaussopimuksella jokaisen rekrytoinnin sitovan tilausmäärän työntekijöistä ja tilauksen keston. Tilauksen kesto on vähintään **6/12 kuukautta**, ellei toisin sovita. Mahdollisesta työsuhteen päättymisestä tämän jälkeen on ilmoitettava **viimeistään 3 kuukautta etukäteen**, joka toimii irtisanomisaikana.

### **Työsuhde**

Rekrytoidut kokit ovat **yhteistyökumppanin työntekijöitä**, mutta työskentelevät asiakkaan johdossa ja valvonnassa asiakkaan toimipaikassa, yhdenvertaisina muun henkilöstön kanssa.

## Työtunnit ja työntekopaikka

Asiakas määrittää ensisijaisen työntekopaikan. Sitoudutaan tarjoamaan vähintään **90 tuntia / 3 viikkoa** (alueelliset poikkeukset huomioiden; esim. Uusimaa ja Varsinais-Suomi: **112,5 h / 3 vko**). Asiakas vastaa siitä, että minimitunnit täyttyvät – tarvittaessa muissa asiakkaan toimipaikoissaan mutta työtehtävän tulee pysyä samana. Jos työtunnit eivät täyty, asiakas maksaa erotuksen laskennallisesti (puuttuvat tunnit x tuntihinta x 1,45).

## Ylityöt

Ylityöt ovat mahdollisia sopimalla työntekijän kanssa. Ne laskutetaan asiakkaalta ja maksetaan työntekijälle toteuman mukaan työehtosopimuksen mukaisesti.

## Muutokset työn sisällössä tai määräyksissä

Muutoksista työn sisällössä tai työntekopaikassa on ilmoitettava yhteistyökumppanille viipymättä. Kumppani voi tällöin siirtää työntekijän muualle.

Asiakas vastaa kuitenkin vuokratukustannuksista koko sovitun tilausjakson ajan, ellei Kumppani löydä korvaavaa työtä.

## Perehdytys

Asiakas järjestää perehdytyksen, joka sisältää toimipaikan ohjeet, käytännöt ja tehtäväkohtaisen opastuksen.

## Työvaatteet

Asiakas hankkii työvaatteet ja vastaa turvallisuudesta, työntekijät hankkivat itse työkengät.

## Työnantajan rooli ja tuki

Koska monilla Koillismaan työnantajilla ei ole kokemusta tai resursseja kansainväliseen rekrytointiin, toimintamalli tarjoaa kolme vaihtoehtoista tasoa:

1. **Kevyt malli:** Työnantaja hoitaa itse rekrytinnin, saa käyttöön materiaalipaketin ja ohjeistuksen
2. **Tuettu malli:** Yhteistyökumppani hoitaa rekrytinnin ja lupaprosessit, työnantaja vastaa vastaanottamisesta
3. **Täyspalvelumalli:** Ulkoinen yritys hoitaa koko prosessin ”avaimet käteen” -periaatteella

Kunnan ja muiden sidosryhmien tehtävä on tarjota tukirakenne:

- **Koordinaattorirooli kunnalle** tai alueelliselle organisaatiolle
- **Asuntopooli** ja viranomaisyhteistyö
- **Informaatiokeskittymä**, josta työnantajat saavat ajantasaiset ohjeet ja kontaktit

## Kustannusvertailu ja palvelumallit työnantajalle

Kansainvälisen rekrytinnin kustannukset vaihtelevat merkittävästi sen mukaan, kuinka paljon työnantaja tekee itse ja mitä ulkoistetaan.

Alla on esitetty kolme yleistä toimintamallia:

### Kolme palvelumallia työnantajalle

| Malli                             | Työnantajan rooli                                                                                        | Hinta-arvio / työntekijä                                   | Vahvuudet                                     | Riskit / heikkoudet                                     |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <b>1. Autonominen malli</b>       | Työnantaja hoitaa rekrytinnin, lupaprosessit, asumisen ja perehdytyksen.                                 | 500–1000 € (pääasiassa viranomaismaksut, matkakulut jne.). | Alhaisin kustannus, täysi kontrolli.          | Vie aikaa, suuri virheriski, paljon omaa työtä.         |
| <b>2. Osittain tuettu malli</b>   | Rekrytointikumppani hoitaa esivalinnan ja lupaprosessin. Työnantaja järjestää asumisen ja perehdytyksen. | 1500–2500 €                                                | Parempi laatu, vähemmän hallinnollista työtä. | Vaatii silti kohtuullisesti omaa aikaa ja suunnittelua. |
| <b>3. Avaimet käteen -paketti</b> | Ulkopuolinen toimija hoitaa koko ketjun – rekrytointi, lupa-asiat, asumisen, perehdytyksen.              | 1500–3000 €                                                | Nopea, vaivaton, matalin virheriski.          | Korkeampi yksikköhinta, vaatii hyvän kumppanin.         |

### Esimerkkilaskelma: kausityöntekijöiden rekrytointi EU:n ulkopuolelta

| Työntekijämäärä | Malli           | Kokonaiskustannus (arvio) | Aikaa työnantajalta / hlö |
|-----------------|-----------------|---------------------------|---------------------------|
| 3 työntekijää   | Tein itse       | 1 800 €                   | ~25 h                     |
| 3 työntekijää   | Osittain tuettu | 6 000 €                   | ~10 h                     |
| 3 työntekijää   | Avaimet käteen  | 7500 €                    | ~3–5 h                    |
| 10 työntekijää  | Avaimet käteen  | 25 000 €                  | ~1–2 h / hlö              |

### Yhteisrekrytointi – useamman yrityksen yhteinen hanke

Koillismaalla olisi mahdollista järjestää 3–6 yrityksen **yhteisrekrytointi**, jossa prosessit ja kustannukset jaetaan.

Esimerkiksi:

- Ryhmähaastattelut hoidetaan yhdessä (Teams + yhteisvalinta).
- Asuntoja järjestetään kuntien tuella ryhmälle.
- Kuljetus- ja perehdytysresurssit keskitetään.
- Rekrytointikumppani veloittaa kokonaiskustannuksen koko ryhmästä, jolloin yksikköhinta putoaa.

**Hyöty:** Pk-yritys voi saada avaimet käteen -palvelun kustannuksella, joka vastaa osittain tuettua mallia yksin tehtynä.

## 8. Ehdotukset ja toimenpide-ehdotus

Tässä osiossa esitetään konkreettiset suositukset, joiden avulla Koillismaalla voidaan siirtyä kansainvälisen rekrytinnin suunnittelusta toteutukseen. Suositukset jakautuvat neljään tasoon: tietoisuuden lisäämiseen, kumppanuuksien rakentamiseen, käytännön prosesseihin ja alueelliseen koordinaatioon.

### 1. Tietoisuuden lisääminen ja työnantajien aktivointi

- **Järjestä alueellinen tutustumismatka** tai infotilaisuus, jossa esitellään:
  - Kansainvälisen rekrytinnin mahdollisuudet
  - Parhaat käytännöt muualta Suomesta
  - Palveluntarjoajien ja viranomaisten rooli
- **Luo tietopankki** (esimerkiksi kunnan tai alueellisen kehitysyhtiön sivuille), josta työnantajat löytävät:
  - Ohjeet rekrytointiin ja lupaprosesseihin
  - Lista yhteistyökumppaneista
  - Esimerkit ja ohjeet asettautumiseen ja perehdytykseen
- **Koillismaan markkinointi ja vaikuttavuustyö sosiaalisessa mediassa**
  - Lisätkää alueen tunnettavuutta markkinoinnin ja sosiaalisen median kautta

### 2. Kumppanuusverkoston rakentaminen

- **Vahvista yhteistyö ELY-keskuksen, BusinessFinlandin ja EURESin kanssa**
  - ELY voi tukea lupaprosessien hallintaa ja alueellisia työlupalinjauksia.
  - EURES tarjoaa näkyvyyttä ja kontakteja eurooppalaisiin työnhakijoihin.

- **Tunnista ja valitse rekrytointikumppanit kohdemaissa:**
  - Varmista eettisyys ja BusinessFinlandin hyväksyntä.
  - Suosi yhteistyötä, joka kattaa koko prosessin: esivalinta, kielitesti, dokumentointi.
- **Rakenna yhteyksiä oppilaitoksiin:**
  - TAKK, TAMK, Riveria, KAO – tukemaan harjoittelupaikkojen ja valmistuneiden työllistymistä alueelle

## Kumppanuusverkoston rakenne ja tehtävät

Kansainvälisen rekrytoinnin onnistuminen edellyttää monitasoista yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Koillismaalla tarvittavat kumppanuudet voidaan jakaa kolmeen pääluokkaan:

1. Paikalliset kumppanit
2. Kansalliset tukiorganisaatiot ja viranomaiset
3. Lähtömaiden kumppanit

## 1. Paikalliset kumppanit Koillismaalla

| Toimija                                   | Rooli                                                                 | Hyöty prosessissa                                              |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <b>Työnantajat</b>                        | Rekrytoinnin käynnistäminen, työtehtävien määrittely, vastaanotto.    | Konkreettinen työllistäjä, joka tarvitsee tukea prosessissa.   |
| <b>Kunnat / elinkeinoyhtiöt</b>           | Asumisen järjestäminen, liikenne, palvelut, paikallinen koordinaatio. | Mahdollistavat työntekijöiden arjen ja kotoutumisen.           |
| <b>Oppilaitokset (esim. KAO, Riveria)</b> | Kieli- ja kulttuurikoulutus, työharjoittelupaikat.                    | Tukevat työntekijän sopeutumista ja osaamisen kehittymistä.    |
| <b>Kolmas sektori / järjestöt</b>         | Yhteisöllisyys, vapaa-ajan aktiviteetit.                              | Auttaa juurtumisessa ja paikallisten verkostojen syntymisessä. |

## 2. Kansalliset tukiorganisaatiot

| Toimija                             | Rooli                                           | Esimerkkejä                                                        |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>ELY-keskus</b>                   | Rahoitus, linjaukset, TE-palvelut.              | Työnantajatuot, lupalinjaukset.                                    |
| <b>Business Finland</b>             | Tuki, kumppaniarviointi ja rekisteröinti.       | Varmistaa, että rekrytointikumppanit ovat eettisiä ja hyväksytyjä. |
| <b>EURES</b>                        | EU-alueen työpaikkailmoittelu, kontaktit, tuki. | Auttaa sesonkityöntekijöiden haussa ilman lupabyrokratiaa.         |
| <b>International House Helsinki</b> | Neuvonta, viranomaisasioiden koordinaatio.      | Erityisesti pääkaupunkiseudun kautta saapuville.                   |

### 3. Kumppanit lähtömaissa

| Rooli                                           | Kriteerit                                           | Esimerkkiarvio                                    |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <b>Paikallinen rekrytointikumppani</b>          | Tarjoaa esivalinnan, kielitestin, alkuhaastattelun. | Tärkeää, että Business Finland on auditoinut.     |
| <b>Koulutuskeskus tai kielikurssit</b>          | Kielikoulutus, kulttuurivalmennus ennen muuttoa.    | Yhteistyössä rekrytointikumppanin kanssa.         |
| <b>Paikallinen viranomainen / suurlähetystö</b> | Tukee lupaprosesseja ja viisumihakemuksia.          | Yhteistyö voi nopeuttaa oleskeluluvan käsittelyä. |

Onnistunut rekrytointi edellyttää sitä, että nämä tahot **kommunikoivat keskenään selkein roolein ja aikatauluin**. Siksi suosittelemme, että Koillismaalle muodostetaan **koordinoiva taho tai rooli**, joka hallinnoi yhteistyötä, kokoaa dokumentit ja varmistaa etenemisen aikataulussa.

### 4. Yhteistyö Eures-verkoston kanssa

**Miksi EURES-yhteistyö on hyödyllistä Koillismaan yrittäjille:**

EURES (European Employment Services) on EU-alueen laajuinen verkosto, joka helpottaa työntekijöiden liikkuvuutta jäsenmaiden välillä. Sen hyödyntäminen nopeuttaa ja helpottaa rekrytointeja erityisesti sesonkityössä, koska erillisiä työlupia ei tarvita EU:n sisällä. EURES (European Employment Services) -palvelu on **pääosin maksutonta**, mutta Joissain tapauksissa työnantajilta **saatetaan veloittaa lisäpalveluista**, kuten erityisistä rekrytointitapahtumista tai mainoskampanjoista, mutta peruspalvelut ovat maksuttomia.

Yhteistyöpolku:

- **Aloitustapaaminen:** Paikallinen EURES-neuvoja kartoittaa työnantajan tarpeet (tehtäväkuvat, kielitaito, työnkesto sekä muut mahdolliset tarpeet).
- **Työpaikkailmoitukset:** Yritys julkaisee työpaikkailmoituksen EURES-portaalissa. EURES-yhteyshenkilö auttaa ilmoituksen kieliversioissa ja sisällössä.
- **Virtuaaliset rekrytointitapahtumat:** EURES järjestää useita kansainvälisiä rekrytointitapahtumia, joissa työnantajat voivat tavata hakijoita virtuaalisesti. Yhteyshenkilö koordinoi tapahtumiin osallistumisen ja tukee käytännön järjestelyissä.
- **Hakijoiden esivalinta:** EURES-yhteyshenkilö voi auttaa hakijoiden esivalinnassa (esim. kielitaitoarviot, alkuhaastattelut).
- **Hakijoiden neuvonta ja perehdytys:** EURES tarjoaa hakijoille lähtömaan neuvontaa (muutto, verotus, asuminen) ja perustietoa Suomesta, mikä helpottaa työntekijän saapumista ja integroitumista.

- **Seurantatuki:** EURES voi tukea työnantajaa ja työntekijää myös työsuhteen aikana (esim. ongelmatilanteet, kotoutuminen).

#### 4. Rekrytointipolkujen avaaminen

- **Valitse kohdemaat tarpeen mukaan:**
  - Kausityöhön → EU-maat (esim. Italia, Romania)
  - Pysyvä työvoima → Filippiinit, Thaimaa, Vietnam, Intia
- **Hyödynnä kolmiportainen työnantajamalli:**
  - Itse tehtävä rekrytointi
  - Tuettu rekrytointi (esim. kieli- ja lupaprosessit ulkoistettu)
  - Täyden palvelun malli ("avaimet käteen")
- **Pilotoi ja testaa pienimuotoisesti:**
  - Yksi tai kaksi yritystä voi kokeilla mallia ohjatusti ennen laajempaa käyttöönottoa.

#### 5. Koillismaahan pienten yritysten käytännön askeleet Euroopasta rekrytoimiseen

- a) **Määritä oma rekrytointitarve:** Mieti tarkasti, minkälaisia työntekijöitä tarvitset, milloin ja kuinka pitkäksi aikaa.
- b) **Ota yhteyttä EURES-neuvojaan:** (maksuton palvelu TE-toimiston kautta), joka auttaa työpaikkailmoituksen luomisessa, kielikäännöksissä ja ilmoituksen julkaisussa EURES-portaalissa.
- c) **Osallistu yhteisiin rekrytointitapahtumiin:** EURES järjestää virtuaalisia rekrytointitilaisuuksia, joihin useampi pieni yrittäjä voi osallistua yhdessä, jakaen kustannukset ja resurssit.
- d) **Harkitse yhteisrekrytointia:** Liity muiden alueesi yrittäjien kanssa yhteen – järjestäkää yhteisiä haastatteluja ja valintoja. Kunta tai paikallinen kehitysyhtiö voi koordinoida tätä yhteistyötä.
- e) **Tarjota valmis asettautumispaketti työntekijälle:** Luo yksinkertainen "perehdytyspaketti" – asunto, perehdytys, paikallisinfo. Kunnan kanssa yhteistyössä voit jakaa kustannukset ja saada tukea perehdytykseen.
- f) **Pidä yhteyttä EURES-neuvojaan:** Hän tukee koko prosessin ajan käytännön asioissa sekä seuraa tilannetta.

## 5. Rekrytointimedioiden hyödyntäminen



**On tärkeää rakentaa tarkoituksenmukainen ja kohderyhmää puhuttelevaksi suunniteltu mediamix.** Esimerkiksi työpaikkailmoitukset rekrytointimedioissa toimivat suoranhaun kanavana työnantajille, samalla kun Koillismaa tekee mielikuvamarkkinointia samoille kohderyhmille sosiaalisen median kautta. Myös hakusanamainonta ja hakukoneoptimointi ovat keskeisessä roolissa teemalla esim. "Living and working in Northeast Finland", jotta alue ja sen työmahdollisuudet löytyvät helposti verkossa.

Olemme koonneet Koillismaalle keskeisistä eurooppalaisista työnhakusivustoista, jotka ovat suosittuja omissa maissaan ja voivat toimia hyödyllisinä kanavina kansainväliselle rekrytoinnille Suomeen, erityisesti ravintola- ja matkailualoilla.

| Puola               | Kuvaus                                                                                      |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Gowork.pl</b>    | Työnantaja-arvosteluihin erikoistunut foorumi, jossa työntekijät voivat jakaa kokemuksiaan. |
| <b>Infopraca.pl</b> | Monipuolinen työnhakusivusto, joka tarjoaa laajan valikoiman työpaikkoja eri aloilta.       |
| <b>Pracuj.pl</b>    | Yksi Puolan suurimmista työnhakusivustoista, osa Grupa Pracuj -konsernia.                   |

|                    |                                                                                       |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Puola</b>       | <b>Kuvaus</b>                                                                         |
| <b>OLX.pl</b>      | Yleinen ilmoitussivusto, jossa on myös työpaikkailmoituksia eri aloilta.              |
| <b>Slovakia</b>    | <b>Kuvaus</b>                                                                         |
| <b>Profesia.sk</b> | Slovakian johtava työnhakusivusto, tarjoaa laajan valikoiman työpaikkoja eri aloilta. |
| <b>Jooble.sk</b>   | Kansainvälinen työnhakukone, joka kokoaa työpaikkoja useista lähteistä.               |
| <b>Bazos.sk</b>    | Ilmoitussivusto, jossa on myös työpaikkailmoituksia eri aloilta.                      |
| <b>Kariera.sk</b>  | Työnhakusivusto, joka tarjoaa työpaikkoja eri toimialoilta Slovakiassa.               |
| <b>Tsekki</b>      | <b>Kuvaus</b>                                                                         |
| <b>Profesia.cz</b> | Tšekin versio Profesia-sivustosta, tarjoaa laajan valikoiman työpaikkoja eri aloilta. |
| <b>Jooble.cz</b>   | Kansainvälinen työnhakukone, joka kokoaa työpaikkoja useista lähteistä.               |
| <b>Prace.cz</b>    | Yksi Tšekin suosituimmista työnhakusivustoista.                                       |
| <b>Romania</b>     | <b>Kuvaus</b>                                                                         |
| <b>OLX.ro</b>      | Yleinen ilmoitussivusto, jossa on myös työpaikkailmoituksia eri aloilta.              |

## **Puola Kuvaus**

**Bestjobs.eu** Kansainvälinen työnhakusivusto, joka tarjoaa työpaikkoja eri maissa.

**Ejobs.ro** Yksi Romanian suurimmista työnhakusivustoista, osa Ringier-konsernia.

## **Baltian maat Kuvaus**

**CVKeskus.ee** Viron johtava työnhakusivusto, tarjoaa laajan valikoiman työpaikkoja eri aloilta.

**CVKeskus.lv** Latvian versio CVKeskus-sivustosta, tarjoaa työpaikkoja eri toimialoilta.

**CVKeskus.lt** Liettuan versio CVKeskus-sivustosta, tarjoaa työpaikkoja eri toimialoilta.

## **Bulgaria Kuvaus**

**Jobs.bg** Bulgarian johtava työnhakusivusto, tarjoaa laajan valikoiman työpaikkoja eri aloilta.

## **4. Koordinaatio ja alueellinen tuki**

- **Perusta alueellinen kansainvälisen rekrytoinnin koordinaattorirooli:**
  - Voisi sijaita kunnassa, elinkeinoyhtiössä tai kolmannen sektorin toimijalla
  - Vastaa työnantajien neuvonnasta, viranomaisyhteistyöstä, asumisen koordinoinnista
- **Kartoita alueelliset resurssit:**
  - Kunnan vuokra-asunnot → tilapäisasuminen
  - Kuljetusratkaisut (esim. yhteisautot tai matkailijoiden kuljetukset kausina)
  - Kielikoulutuspalvelut → oppilaitokset tai järjestöt

- **Järjestä tukipalvelut keskitetysti:**
  - Viranomaisasiointi (DVV, verotoimisto, pankki)
  - Sosiaalinen orientaatio ja verkostoitumistilaisuudet
- **Rakenna pitkäjänteinen yhteistyöverkosto** – kunta, koulutus, työelämä, kansainväliset toimijat.

## Yhteenveto suosituksista

| TOIMIJA                                  | ROOLI                                    | MERKITYS KANSAINVÄLISESSÄ REKRYTOINNISSA                                                                       |
|------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Migri –<br/>Maahanmuuttovirasto</b>   | Myöntää oleskelu- ja työlupia            | Mahdollistaa laillisen työperusteisen maahanmuuton Suomeen                                                     |
| <b>International House<br/>Helsinki</b>  | Neuvonta- ja kotoutumispalvelut          | Tukee ulkomaisten työntekijöiden asettautumista ja kotoutumista                                                |
| <b>Barona, Eezy,<br/>Staffpoint</b>      | Henkilöstöpalveluyrityksiä               | Rekrytoivat ja vuokraavat ulkomaista työvoimaa joustavasti eri toimialoille.                                   |
| <b>Sokos Hotel Bomba &amp;<br/>Arina</b> | Työnantajia matkailu- ja palvelualalla   | Tarjoavat työpaikkoja kansainvälisille työntekijöille ja kehittävät monimuotoista työyhteisöä. Case esimerkit. |
| <b>Forenom</b>                           | Tarjoaa majoitusratkaisuja ympäri Suomea | Mahdollistaa käytännön asumisjärjestelyt ulkomailta saapuville työntekijöille                                  |

| TOIMIJA                                                    | ROOLI                                                                        | MERKITYS KANSAINVÄLISESSÄ<br>REKRYTOINNISSA                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Business Finland</b>                                    | Edistää Suomen kansainvälistä houkuttelevuutta                               | Markkinoi Suomea osaajille ja tukee yrityksiä kansainvälisten osaajien houkuttelussa                                                                                                                                                                                                          |
| <b>TE-palvelut</b>                                         | Julkinen työnvälitystoimija                                                  | Yhdistää työnhakijoita ja työnantajia sekä tukee kansainvälisiä rekrytointeja                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>KEHA-keskuksen Kansainvälisen rekrytoinnin palvelut</b> | Kehittää rekrytoinnin tukipalveluita TE-toimistoille                         | Auttaa työnantajia kansainvälisessä rekrytointiprosessissa                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>EURES – Eurooppalainen työnvälitysverkosto</b>          | Laaja EU:n työnvälitysverkosto                                               | Edistää työvoiman liikkuvuutta ja tukee EU-alueen kansainvälisiä rekrytointeja                                                                                                                                                                                                                |
| <b>KAO – Kainuun ammattiopisto</b>                         | Ammatillista koulutusta ravintola- ja matkailualalle                         | Tarjoaa väyliä koulutuksen kautta työelämään kansainvälisille osaajille                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>TAKK</b>                                                | Tarjoaa kansainvälistymisen palveluita kotimaassa yrityksille ja yhteisöille | Koulutusvienti. Koulutuksia toteutetaan eri aloilla, ja kaikkiin koulutuksiin sisältyy käytännön oppimista aidoissa työelämäympäristöissä. Tavoitteena on, että osa opiskelijoista jää Suomeen töihin. Asiakkaan toiveiden mukaan koulutukseen voidaan sisällyttää myös Suomeen kotoutumiseen |

| TOIMIIJA                                   | ROOLI                                                      | MERKITYS KANSAINVÄLISESSÄ<br>REKRYTOINNISSA                                                                        |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                            |                                                            | liittyviä osa-alueita, kuten<br>kulttuuri- ja kieliopetusta.                                                       |
| <b>Riveria</b>                             | Ammatillista ja vapaan<br>sivistystyön koulutusta          | Tukee kansainvälisiä rekrytointeja<br>koulutuksen ja kielikoulutusten<br>kautta                                    |
| <b>Brain Kapital<br/>(Brasilia)</b>        | Kansainvälinen<br>rekrytointikumppani Etelä-<br>Amerikasta | Yhdistää brasilialaisia osaajia<br>suomalaisiin työnantajiin; tuntee<br>kohdemarkkinan ja hoitaa esivalinnan       |
| <b>EDI Staffbuilders<br/>(Filippiinit)</b> | Rekrytointiyritys<br>Filippiineillä                        | Välittää osaavaa työvoimaa erityisesti<br>ravintola- ja matkailualalle; tukee kieli- ja<br>kulttuurivalmennuksessa |
| <b>GigaProfessional<br/>(Filippiinit)</b>  | Filippiiniläinen<br>henkilöstöyritys                       | Rekrytoi hoiva-, ravintola- ja teknologia-<br>alojen osaajia; toimii siltana Suomen ja<br>Filippiinien välillä     |
| <b>Quinn (Vietnam)</b>                     | Vietnamilainen<br>rekrytointitoimija                       | Välittää motivoituneita työntekijöitä ja<br>tukee koulutuksessa ja kielivalmiuksissa                               |

**Hospitality Jobs EU**  
(Alankomaat) Hotelli- ja ravintola-alan rekrytointi:  
ravintolat, baarit, catering, siivous

**Cooking Europe** (EU-  
laajuinen) Hotelli-, ravintola- ja F&B-alan rekrytointi

**Talent Odyssey** (EU-  
laajuinen) Premium-rekrytointi hotelli-, ravintola- ja  
ilmailualalle

**Hospitality Talents**  
(Belgia) Erikoistunut hotelli- ja ravintola-alan  
rekrytointiin

**COREcruitment**  
(UK/Eurooppa) Rekrytointi hospitality-, catering- ja vapaa-  
ajan aloille

**Eurooppalainen  
oppilaitos**

**Sijainti**

**Kuvaus**

**Thomas More Kempen**

Belgia

Tehnyt jo Suomessa yhteistyötä  
koulutusviennissä ruoka- ja  
ravitsemusalan koulutuksessa.

**Katholieke Hogeschool  
Zuid-West-Vlaanderen**

Belgia

Tehnyt jo Suomessa yhteistyötä  
koulutusviennissä ruoka- ja  
ravitsemusalan koulutuksessa.

**Vilnius College of  
Higher Education**

Liettua

Tehnyt jo Suomessa yhteistyötä  
koulutusviennissä ruoka- ja  
ravitsemusalan koulutuksessa.

|                                                           |            |                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Hogeschool van Amsterdam</b>                           | Alankomaat | Tehnyt jo Suomessa yhteistyötä koulutusviennissä ruoka- ja ravitsemusalan koulutuksessa. |
| <b>Van Hall Larenstein University of Applied Sciences</b> | Alankomaat | Tehnyt jo Suomessa yhteistyötä koulutusviennissä ruoka- ja ravitsemusalan koulutuksessa. |
| <b>Technical University in Zvolen</b>                     | Slovakia   | Tehnyt jo Suomessa yhteistyötä koulutusviennissä ruoka- ja ravitsemusalan koulutuksessa. |
| <b>Universidad Politecnica de Valencia</b>                | Espanja    | Tehnyt jo Suomessa yhteistyötä koulutusviennissä ruoka- ja ravitsemusalan koulutuksessa. |

Seuraavassa osiossa kokoamme johtopäätökset ja hahmottelemme selkeän etenemispolun.

## 9. Yhteenveto ja loppupäätelmät

### Johtopäätökset

Koillismaan matkailu- ja ravintola-alan yritykset kohtaavat kasvavaa ja pysyvää työvoimapulaa, erityisesti sesonkien aikana. Samanaikaisesti kansainvälisillä työntekijöillä on kiinnostusta ja halukkuutta muuttaa uuteen maahan työn perässä – mutta päätöksen tueksi tarvitaan:

- Konkreettisia palveluita ja tukea asettumiseen
- Työn pysyvyyttä
- Mahdollisuuksia myös perheenjäsenille
- Ymmärrettävää tietoa ja kulttuurista orientaatiota

Työnantajien ja kansainvälisten työntekijöiden tarpeet kohtaavat, **kun rekrytointi ja kotouttaminen on suunniteltu huolellisesti ja tuetusti**. Vahva yhteistyö viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja palveluntarjoajien kanssa on onnistumisen edellytys.

## Keskeiset havainnot

- **Työnantajat haluavat rekrytoida, mutta kaipaavat tukea** rekrytointikanavien, viranomaisasioinnin ja asettautumisen kanssa
- **Kansainväliset osaajat etsivät turvallista, järjestelmällistä ja perheystävällistä kohdetta**
- **Asuminen ja kotoutuminen ovat kriittisiä tekijöitä** sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta
- **EU-kansalaiset** ovat nopein ja helpoin tie kausityön ratkaisemiseen, kun taas **EU:n ulkopuolinen työvoima** mahdollistaa pitkäjänteiset ratkaisut – mutta vaatii enemmän valmistautumista
- **Hyvät esimerkit eri puolilta Suomea osoittavat**, että onnistunut rekrytointi on mahdollista myös pienillä paikkakunnilla

## Onnistumisen mittarit ja jatkuva arviointi

Jotta kansainvälinen rekrytointi voidaan juurruttaa osaksi Koillismaan työvoimastrategiaa, sen onnistumista on mitattava säännöllisesti. Alla on esitetty ehdotetut mittarit, joita voidaan käyttää työnantajatasolla, alueellisesti tai kumppanuusverkoston toimesta.

## Ehdotetut mittarit

### 1. Työntekijäkohtaiset mittarit

| Mittari                  | Miten mitataan                                 | Seurantatiheys  |
|--------------------------|------------------------------------------------|-----------------|
| Työsuhteen kesto         | Onko työsuhde jatkunut yli 3 kk / 6 kk / 12 kk | 3–12 kk välein  |
| Kielitaidon kehitys      | Arvio työyhteisöltä / kielikouluttajalta       | 3–6 kk välein   |
| Työntekijän tyytyväisyys | Lyhyt kysely tai haastattelu (NPS)             | 3 kk välein     |
| Poissaolot / vaihtuvuus  | Työvuorotietojen pohjalta                      | Kvartaaleittain |

### 2. Työnantajakohtaiset mittarit

| Mittari                              | Miten mitataan                        |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Rekrytointikustannukset / työntekijä | Vertailu oma vs. ulkoistettu prosessi |
| Perehdytyksen onnistuminen           | Arvio perehdytyskyselyllä             |

Pysyvyyssprosentti

Kuinka moni työntekijä jää töihin seuraavalle kaudelle

Työnantajan NPS (suositteluhaluus)

Kysely työnantajille yhteistyöprosessista

### 3. Alueelliset vaikuttavuusmittarit

| Mittari                                                      | Miten mitataan                                    |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Alueelle sijoittuneiden kansainvälisten työntekijöiden määrä | Koordinaattorin seuranta                          |
| Käynnistettyjen yhteisrekrytointien määrä                    | Koordinaattorin raportti                          |
| Rekrytointikumppanien määrä ja jatkuvuus                     | Vuositalasto                                      |
| Työnantajien osallistumisaste                                | Osallistuneiden työnantajien lukumäärä / toimiala |

### Jatkuva arviointi ja kehittäminen

- Mittarien pohjalta voidaan laatia vuosittainen "**Kansainvälisen rekrytoinnin tilannekuva Koillismaalla**", joka tukee päätöksentekoa ja resurssien kohdentamista.
- Koordinaatitaho (esim. kunta) voi koota palautteen työnantajilta, työntekijöiltä ja kumppaneilta ja tehdä **vuosittaisen toimenpidekatsauksen**.
- Tärkeää on seurata **myös epäonnistumisia**: keskeytyneet rekrytoinnit, kotoutumisongelmat ja työnantajien haasteet voivat antaa arvokasta oppia jatkoon.

### Lopuksi

Koillismaa voi toimia **kansainvälisen rekrytoinnin mallialueena**, jossa työvoiman saatavuusratkaisut yhdistyvät inhimilliseen kotouttamiseen, paikalliseen yhteisöllisyyteen ja strategiseen yhteistyöhön. Mahdollisuus on todellinen – tarvitaan vain rohkeutta, koordinoitua ja tahtoa.

On tärkeää lähteä konkreettisesti edistämään raportin havaintoja ja suosituksia arkeen sekä löytää sieltä paras malli oman alueen toimijoille. Tämä tarkoittaa, että työnantajien, viranomaisten ja muiden sidosryhmien tulee aktiivisesti ottaa käyttöön raportissa esitetyt toimintamallit ja parhaat käytännöt.

#### Käytännön toimenpiteet voivat sisältää:

- Pilottihankkeet:** Kokeile pienimuotoisesti suositeltuja rekrytointimalleja ja arvioi niiden toimivuutta käytännössä.

- **Yhteistyöverkostot:** Rakenna vahvoja kumppanuuksia paikallisten, kansallisten ja kansainvälisten toimijoiden kanssa Koillismaan tarpeisiin.
- **Tuki ja koulutus:** Tarjoa työnantajille ja työntekijöille tarvittavaa tukea ja koulutusta, jotta kansainvälinen rekrytointi ja kotouttaminen onnistuvat.
- **Seuranta ja arviointi:** Mittaa ja arvioi jatkuvasti rekrytointiprosessien ja kotouttamistoimenpiteiden onnistumista, ja tee tarvittavia muutoksia niiden parantamiseksi.

Näiden toimenpiteiden avulla Koillismaan matkailu- ja ravintola-ala voi hyödyntää kansainvälisen rekrytoinnin mahdollisuuksia ja varmistaa, että alueen työvoimatarpeet täyttyvät kestäväällä ja tehokkaalla tavalla.

## **Rekrytoinnin tarkistuslista ja dokumenttipolku**

### **Koillismaalle suunniteltu toimintamalli**

Alla on koottu vaiheittainen tarkistuslista, jota työnantajat voivat hyödyntää suunnitellessaan ja toteuttaessaan kansainvälistä rekrytointia – erityisesti EU:n ulkopuolelta tulevien työntekijöiden kanssa. Tämä toimii samalla työnantajan “polkukaaviona”.

### **Ennen rekrytointia**

- Määrittele työtehtävä ja vaatimukset (työaika, palkka, kielitaito, osaaminen).
- Valitse kohdemaan ja sopiva palvelukumppani (BusinessFinlandin hyväksymä).
- Arvioi tarvittava kielituki ja kotouttamisen resurssit.
- Päätä, käytetäänkö “avaimet käteen” -mallia vai osittaista palvelua.

### **Rekrytoinnin yhteydessä**

- Laadi ja allekirjoita työsopimus (suomi + englanti.)
- Hanki työntekijältä kopiot passista, CV:stä ja tutkintotodistuksista.
- Käynnistä oleskelulupaprosessi enterFinland-palvelussa (työntekijä ja työnantaja).
- Varmista asumisratkaisu ja tee vuokrasopimus valmiiksi.
- Laadi kutsukirje työntekijälle saapumista varten (tarvittaessa).

### **Ennen saapumista ja vastaanoton järjestely**

- Varaa työntekijöiden vastaanotto ja kuljetus (esim. lentoasema → asunto).
- Avaa valmiiksi pankkitili (tai varaa aika) ja suunnittele verotoimistokäynti.
- Kerää kaikki tarvittavat viranomaisdokumentit: vuokrasopimus, työsopimus, työntekijän henkilötiedot.

### **Ensimmäiset viikot Suomessa**

- DVV-rekisteröinti (osoite ja henkilötunnus).
- Verokortin haku.
- KELA-ilmoitus tai -päätös (riippuen tilanteesta).

- Pankkitilin aktivointi.
- Työterveyshuollon rekisteröinti.

## **Perehdytys ja alkuvaiheen tuki**

- Työturvallisuusperehdytys.
- Työpaikan käytännöt ja työtehtävät.
- Hygieniapassi / anniskelupassi tarvittaessa.
- Kielikoulutuksen tai kulttuuriperehdytyksen aloitus.

## **Seuranta ja jatkuvuus**

- Ensimmäisen kuukauden palautekeskustelu.
- Mahdolliset oleskeluluvan jatkamisasiat (jos määräaikainen).
- Suunnitelma pysyvyyden tukemiseksi: jatkotyö, puolison työllistyminen, lasten päivähoito.

Liite 2

Tilastokeskus työttömät työnhakijat eri ryhmissä, palveluissa olevat ja avoimet työpaikat kuukauden lopussa.

|                           | 2025 tammikuu |        |           | 2025 helmikuu |        |           | 2025 maaliskuu |        |     |
|---------------------------|---------------|--------|-----------|---------------|--------|-----------|----------------|--------|-----|
|                           | Uudet avoimet |        |           | Uudet avoimet |        |           | Uudet avoimet  |        |     |
|                           | Avoimet       | et     |           | Avoimet       | et     |           | Avoimet        | et     |     |
|                           | työpaikat     | työpai |           | työpaikat     | työpai |           | työpaikat      | työpai |     |
| Työnhakij                 | kuukaude      | kat    | Työnhakij | kuukaude      | kat    | Työnhakij | kuukaude       | kat    |     |
| oita                      | n             | kuuka  | oita      | n             | kuuka  | oita      | n              | kuuka  |     |
| laskentap                 | laskentap     | uden   | laskentap | laskentap     | uden   | laskentap | laskentap      | uden   |     |
| äivänä                    | äivänä        | aikana | äivänä    | äivänä        | aikana | äivänä    | äivänä         | aikana |     |
| (lkm.)                    | (lkm.)        | (lkm.) | (lkm.)    | (lkm.)        | (lkm.) | (lkm.)    | (lkm.)         | (lkm.) |     |
| <b>Kuusamo</b>            | 1 322         | 227    | 351       | 1 305         | 193    | 167       | 1 299          | 190    | 117 |
| <b>Pelkosen<br/>niemi</b> | 58            | 19     | 15        | 54            | 18     | 16        | 54             | 14     | 15  |
| <b>Posio</b>              | 239           | 21     | 13        | 241           | 14     | 11        | 243            | 18     | 8   |
| <b>Salla</b>              | 293           | 62     | 61        | 278           | 65     | 11        | 279            | 80     | 30  |
| <b>Savukos<br/>ki</b>     | 97            | 24     | 24        | 101           | 11     | 10        | 100            | ...    | 6   |
| <b>Taivalkos<br/>ki</b>   | 357           | 8      | 7         | 351           | ...    | 5         | 337            | 8      | 8   |