

SELVITYS YRITYSTEN ESTEISTÄ JA KANNUSTIMISTA MAAHANMUUTTAJAN PALKKAAMISELLE

Tarja Gromov
Elokuu 2024

Asiakaskokemuksen kehittäminen ja
palvelumuotoilu -osatutkinto
Suomen Yrittäjäopisto

SISÄLLYS

JOHDANTO	3
SILTA-HANKE	4
Hankkeen esittely	4
Tausta	4
Asiakasryhmät	5
Toimenpiteet	5
KEHITTÄMISTEHTÄVÄ	6
Esittely	6
Lähdeaineisto	6
Tietopaketti yrityksille	7
TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	7
Ulkomaalaiset	7
Työllisyys	8
Ulkomaalaisten työllisyys	9
ASIAKASPROFIILIT.....	9
PK-yritykset.....	9
Maahanmuuttajat.....	10
Kansainväliset opiskelijat.....	10
REKRYTOINNIN ESTEITÄ JA KANNUSTIMIA.....	11
Tuen tarve.....	11
Työvoiman saatavuus ja kohtaanto.....	13
Rekrytointiosaaminen.....	14
Taloudellinen riski.....	14
Osaamisen tunnistaminen.....	14
Kielitaito.....	15
Lupakäytännöt.....	16
Perehdyttäminen ja inkluusio.....	17
Osaamisen vahvistaminen.....	17
Asenteet ja työyhteisön kulttuuri.....	18
Suomeen asettautuminen.....	19
LOPUKSI.....	20
LIITTEET JA LÄHTEET.....	21

JOHDANTO

“Osaavan työvoiman saatavuus on yksi suurimmista haasteista yritysten kasvussa ja kansainvälistymisessä”

Suomen väestö ikääntyy, ikäluokat pienenevät ja työikäisten määrä laskee. Väestökantamme ei nykyisellään pysty vastaamaan työvoimatarpeisiin, joten työperusteinen maahanmuutto ja jo maassa olevien ulkomaalaisten työllistäminen ovat kuntien keskeinen elinvoimakysymys.

Aktiivisella ja ennakoivalla työvoimapolitiikan, työllisyyden palveluverkoston ja työnantajien yhteistyöllä voidaan vastata heikkenevään huoltosuhteeseen, kestävyysvajeeseen, työvoiman saatavuuteen ja ylläpitää talouskasvua.

Suomessa on useita kansallisia ja alueellisia ohjelmia sekä hankkeita ja toimenpiteitä, joilla pyritään edistämään maahanmuuttajien työllistymistä. Saatavilla on runsaasti tilastotietoa ja laajoja tutkimuksia työllistämisen esteistä ja kannustimista niin maahanmuuttajien kuin työnantajien näkökulmasta.

Ongelma ei ole niinkään tiedon puute, vaan karttuneen ymmärryksen ja osaamisen toimeenpano käytäntöön. Lisäksi haasteena on, että työllisyyden palveluverkosto toimii erillään toisistaan, mikä aiheuttaa päällekkäistä työtä ja resurssien hajaantumista. Ennen kaikkea asiakkaalle on hämmentävää ja turhauttavaa luovia palvelusta toiseen.

Vaasan seudulla työpaikkojen ja työntekijöiden kohtaamisen haastetta ratkotaan Silta Bron -hankkeessa. Tavoitteena on hyvin konkreettisin keinoin muuttaa työnvälitystoiminta nykyistä enemmän asiakaslähtöisemmäksi: auttaa työnhakija nopeasti työelämään ja välittää työnantajille ripeästi työvoimaa silloin, kun ne sitä tarvitsevat.

Silta-hankkeen koordinoimassa uudistamistyössä kehitetään asiakaslähtöinen matalan kynnyksen ja yhden luukun periaatteella toimiva palvelu sekä työnhakijalle että työnantajalle. Keskeisenä keinona on verkostoimainen toimintamalli, jossa tiivistetään seudullisten toimijoiden yhteistyötä, selkeytetetään työnjakoa ja jaetaan hyviä käytänteitä testattujen ja toimivien palvelumallien käyttöönottamiseksi.

Tässä kehittämistehtävässä on kartoitettu Silta-hankkeen käyttöön PK-sektorin esteitä, kannustimia ja kipukohtia palkata ulkomaalainen työntekijä, ja tämän pohjalta tuottaa kirjallinen yhteenveto sekä tietopaketti työnantajille. Tietopaketti on tuotettu verkkosivustona palveluopasyrityksille.webnode.fi Lähdeaineistona on käytetty useita tilastollisia ja laadullisia tutkimuksia sekä vastaavien hankkeiden tietoja. Lisäksi luonnosteltiin lyhyen aikavälin viestintäsuunnitelma yrityskohderyhmän tavoittamiseksi.

SILTA-HANKE

“SILTA – Työllisyyden yhdyssilta. Vahva, työllistävä ja osaava Pohjanmaan rannikkoseudun monialainen verkosto”

Hankesittely

Kaksikielisen Silta Bron -hankkeen tavoitteena on vähentää Vaasan seudun pitkäaikaistyöttömyyttä sekä parantaa työvoiman saatavuutta ja kohtaantoa. Erityisesti painotetaan maahanmuuttajien ja ammatillisen tutkinnon tai ammatillisen osaamisen hankkineiden työllisyyttä.

Hankkeessa kehitetään, pilotoidaan ja otetaan käyttöön matalan kynnyksen ja yhden luukun periaatteella toimiva palvelumalli niin työllisyyden verkostossa toimiville palveluntarjoajille kuin työntekijä- ja työnantaja-asiakkaille. Myös ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tulevat ja palaavat ja sekä osatyökykyiset henkilöt huomioidaan.

Lähtökohtana on maahanmuuttajien onnistunut kotouttaminen ja oikea-aikainen ohjaus tarkoituksenmukaisiin palveluihin. Erityistä huomiota kiinnitetään henkilökohtaiseen ohjaukseen ja voimaannuttamiseen siten, että asiakas osallistuu ja vaikuttaa aktiivisesti oman työllistymispolkunsa rakentamiseen. Yhteistyötä työelämän, erityisesti PK-yritysten kanssa tiivistetään ja niitä tuetaan rekrytoinnin kaikissa vaiheissa.

Hanke on Euroopan unionin osarahoittama (ESR+) ja sen kokonaisbudjetti on 1,7 miljoonaa euroa. Vaasan kaupungin Työllistämispalvelut on hankkeen päätoteuttaja- ja rahoittaja, lisäksi Vaasan kaupungin ylläpitämä Vaasan kansalaisopisto Alma on yksi osatoteuttajista. Muita osatoteuttajia ovat Vaasan ammattiopisto Vamia, Vaasan seurakuntayhtymä ja Yrkesakademin i Österbotten YA (ylläpitäjä Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur SÖFUK). Lisäksi verkostoyhteistyössä on mukana laaja joukko alueen koulutusorganisaatioita, TE-palvelut, henkilöstöyrityksiä ja kolmannen sektorin toimijoita. Hanke on käynnistynyt 1.9.2023 ja se päättyy 31.8.2026.

Tausta

Työperusteinen maahanmuutto ja jo maassa olevien työllistäminen ovat kuntien keskeinen elinvoimakysymys liittyen heikkenevään huoltosuhteeseen, kestävyysvajeeseen ja työvoiman saatavuuteen. Suomi tarvitsee sekä erikoisosaajia että suorittavan työn tekijöitä.

Maahanmuuttovirasto Migrin arvio vuoden 2024 työperusteisten oleskelulupahakemusten määrästä on 19 000. Hallituksen tavoitteena on kaksinkertaistaa työperäinen maahanmuutto vuoteen 2030 mennessä, mikä tarkoittaa 50 000 maahanmuuttajan kokonaislisäystä ja sen jälkeen 10 000 lisäystä vuosittain. Tehokkaita työllistämisen ja kotoutumisen toimia siis tarvitaan.

Työikäisten määrän ennakoidaan laskevan Pohjanmaalla nopeammin kuin koko maassa. Vaasan väkiluku on 69 000 ja kaupungin strategian mukaisena tavoitteena on 100 000 asukasta. Se edellyttää veto- ja pitovoimaisten palveluiden lisäksi hyvin toimivia

työmarkkinoita, jossa työvoima ja työn tarjonta kohtaavat. Keskeistä on muun muassa työllistää jo Vaasan seudulla olevat maahan muuttaneet ulkomaalaiset.

Silta-hankkeen ajankohtainen kehittämistyö pohjaa erityisesti vuosina 2020–2023 Vaasassa toteutettuun Työkuntaa ja elinvoimaa osallisuudesta TEO-hankkeseen, jossa pilotoitiin palveluohjausmalli työnhaun asiakkaiden ohjaamiseksi oikea-aikaisesti tarkoituksenmukaisiin palveluihin. Lisäksi hyödynnetään Welcome Steps -hanketta, joka on Työ- ja elinkeinoministeriön TEM:n ja Vaasan kaupungin Työllistämispalveluiden rahoittama hanke maahanmuuttajille matalan kynnyksen ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittämiseksi.

Käynnissä on historiallisen suuri TE-uudistus, jossa työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyy valtiolta kunnille tammikuussa 2025. Uudistuksen keskeinen tarkoitus on tuoda palvelut lähemmäksi asiakkaita ja palvella tehokkaammin työmarkkinoita. Niin ikään tammikuussa 2025 voimaan tuleva kotoutumislain uudistus lisää kuntien vastuuta vahvistaa maahanmuuttajien työelämävalmiuksia ja työllisyyttä.

Uudistustyön pohjana on myös vuonna 2020 aloitettu Vaasan työllisyyden ekosysteemin kehittäminen. Kehittämisvastuu siirtyi Pohjanmaan TE-palveluilta Vaasan kaupungille ja osaksi hyvinvointipalveluiden tulosaluetta huhtikuussa 2022.

Asiakasryhmät

Hankkeella on lukuisia asiakas- ja sidosryhmiä, joista tärkeimmät ovat työnhakijat (maahanmuuttajat, pitkäaikaistyöttömät, osatyökytoiset) ja työnantajat (erityisesti pienet ja keskisuuret yritykset).

Sisäisiä sidosryhmiä ovat hankkeen osatoteuttajat ja yhteistyökumppanit, kuten koulutusorganisaatiot, TE-palvelut, Kela, Pohjanmaan ELY-keskus, Pohjanmaan hyvinvointipalvelut, yksityisiä henkilöstöyrityksiä sekä kolmannen sektorin toimijoita.

Vaikuttajasidosryhmiä ovat kuntien päättäjät, ESR-rahoitustaho, yrittäjäjärjestöt sekä kehittämis- ja elinkeinoyhtiöt.

Toimenpiteet

Vaasan seudun työllisyystoimijat kootaan yhteen ja rakennetaan vahva verkosto, jolla on selkeä työnjako ja tiivis osaamisen ja tiedon vaihto. Työnhakija- ja työntantaja-asiakkaalle tuotetaan yhden luukun periaatteella toimiva palvelu.

Maahanmuuttajille suunnattuja konkreettisia toimia ovat erityisesti

- Osaamisen ja kotoutumisen palveluntarpeen arviointi, mm. osaamiskartoitukset.
- Monikielinen yhteiskuntaorientaatio ja neuvonta, mm. sosiaaliset verkostot esimerkiksi vapaaehtoistyön kautta.
- Uraohjaus ja koulutusneuvonta, mm. täydennyskoulutus, kielikoulutus.
- Työelämä- ja kansalaistaitojen valmennus, mm. kielitaito, arjen taidot, digitaidot.

- Työnvälityspalvelut, jossa asiakkaan kokonaistilanne tunnistetaan ja hänet ohjataan tarvittaviin palveluihin ja kohtaannutetaan sopivien työnantajien kanssa.

Yhteistyötä elinkeinoelämän, erityisesti PK-yritysten kanssa tiivistetään. Yrityksiä tuetaan rekrytoinnin ja työllistämisen kaikissa vaiheissa mm.

- Henkilökohtaisella neuvonnalla, kuten aamiaisinfot, yrityksiin jalkautuminen.
- Kohtaamisilla, kuten rekrytointitapahtumat.
- Työntekijän perehdyttämiseen liittyvällä tuella, kuten Omaohjaaja-malli.
- Rekrytoinnin tietopakettilla, joka on tässä kehittämistehtävässä tuotettu Yritysten palveluopas -verkkosivustona.

Seudullisten työllisyyttä edistävien toimijoiden

- Verkostoa ja osaamista vahvistetaan osaamisen, tiedon ja hyvien käytänteiden jakamisella tiiviin yhteydenpidon, tapaamisten ja yhteisen tietotalustan kautta.
- Palveluverkoston toimintaa koordinoidaan ja työnjakoa selkeytetään resurssien käytön päällekkäisyyksien vähentämiseksi ja hyvien käytänteiden jakamiseksi.

KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Silta-hankkeen yksi keskeisistä tavoitteista on madaltaa erityisesti yksityisen sektorin kynnystä palkata maahanmuuttajia. Maahanmuuttajalla, ulkomaalaisella, ulkomaalaistaustaisella ja vieraskielisellä tarkoitetaan tässä yhteydessä henkilöä, jolla on muu äidinkieli kuin suomi tai ruotsi. Hän voi jo asua Suomessa ja hänellä voi olla jo Suomen kansalaisuus.

Esittely

Tässä kehittämistehtävässä on kartoitettu yritysten esteitä, kannustimia ja kipukohtia palkata ulkomaalainen työntekijä, ja sen pohjalta tuottaa työntantajille tietopaketti verkkosivuston muodossa. Hankkeen asiakasryhmistä rajattiin tarkastelukohteeksi pienet ja keskisuuret yritykset. Ne ovat merkittävä työllistäjä, mutta usealla ei ole osaamista tai aikaresurssia ulkomaalaisen rekrytointiin, työhön perehdyttämiseen ja integroimiseen työyhteisöön.

Lähdeaineisto

Kehittämistehtävässä on lähestytty kartoittavalla menetelmällä työvoiman kohtaanto-ongelmaa lukuisten määrällisten ja laadullisten tietolähteiden kautta. Aineisto kattaa alueellisia ja kansallisia tilastoja, tutkimuksia ja hankeraportteja yritysten tarpeista, odotuksista ja haasteista ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisessa. Tutkimus- ja tilastoaineistojen lisäksi on hyödynnetty Silta-hanketta vastaavien työn alla tai toiminnassa olevien palveluiden raportteja ja verkkosivustoja.

Tietopaketti yrityksille

Kehittämistehtävässä on konkreettisenä näyttönä tuotettu Palveluopas yrityksille - verkkosivusto (palveluopasyrityksille.webnode.fi). Sen rakenne, teemat ja sisältö perustuvat lähdeaineistossa esiin tulleisiin keskeisiin yritysten kokemuksiin tuen tarpeisiin rekrytoinnissa. Opas sisältää käytännön ohjeita ja Silta-hankkeen toimijoiden palveluita. Aineisto on tukena projektityöntekijöiden jalkautumisissa yrityksiin ja toimii jatkuvasti päivittyvänä tiedonlähteenä. Palveluopas yrityksille -verkkosivusto siirtyy hankkeen projektiryhmän testattavaksi ja sen sisältö myöhemmin tarvittaessa täydennettäväksi ja julkaistavaksi Vaasan kaupungin verkkosivuilla.

TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Vaasan seutu eli Vaasa, Isokyrö, Korsnäs, Laihia, Maalahti, Mustasaari ja Vöyri kuuluvat Pohjanmaan maakuntaan.

Ulkomaalaiset

- Vaasan seudun asukasluku on 114 500, joista 8,9 % on ulkomaalaisia.
- Pohjanmaan maakunnan 14 kunnassa on 176 000 asukasta, joista vieraskielisiä on lähes 8 %. (n. 14 000 henkilöä).
- Vaasassa on 5900 ulkomaan kansalaista 120 eri kansallisuudesta. Kaupungin 69 000 asukkaasta ulkomaalaisia on 8,5 %.
- Pohjanmaalla on monimuotoinen maahanmuuttajaväestö. Maahanmuuttoa edistävät alueen kattavat korkeakoulutuksen mahdollisuudet ja suuret kansainväliset yritykset.
- Alueelle saavutaan myös humanitaarisista syistä. Vaasan vastaanottokeskuksen asiakkuudessa on noin 700 henkilöä (käynnissä on neuvottelut lakkauttamisesta ja palvelun kilpailuttamisesta).
- Pohjanmaalla vieraskielisten osuus väestöstä on neljänneksi korkein Suomen maakunnista. Määrä on yli viisinkertaistunut v. 2000–2021 aikana.

Pohjanmaan maahanmuuton tunnusluvut 2021			
	Pohjanmaa	Vaasa	Vaasan osuus Pohjanmaasta
Ulkomaan kansalaisia	10 322 henkilöä 5,9%	4 420 henkilöä 6,5%	42,8 %
Ulkomailla syntyneitä	15 798 henkilöä 9,0%	6 854 henkilöä 10,1%	43,4 %
Vieraskielisiä	13 755 henkilöä 7,8%	6 552 henkilöä 9,7%	47,6 %
Ulkomaalaistaustaisia	14 713 henkilöä 8,4%	6 793 henkilöä 10%	46,2 %

Kuva 1. Timo Aro: Alue- ja väestökehitys Pohjanmaalla.

Pohjanmaalle ja Keski-Pohjanmaalle on vuosina 2016–2022 myönnetty keskimäärin yhteensä 275 oleskelulupaa vuodessa. Suurin osa eli lähes 70 prosenttia niistä on myönnetty maa- ja metsätalouteen sekä kausityöhön.

Kansallisella tasolla EU-alueen ulkopuolelta tuleva työperusteinen maahanmuutto on pysynyt vuonna 2023 ennätysellisellä tasolla: 19 700 hakemusta (v. 2022 hakemuksia 21 000). Maahanmuuttovirasto Migrin mukaan taustalla on muassa Suomen työvoimapula ja yritysten rekrytointiverkostojen kehittyminen. Eniten hakemuksia tuli Filippiinien, Venäjän, Intian ja Kiinan kansalaisuuksista

Venäjän helmikuussa 2022 Ukrainaan käynnistämän hyökkäyssodan jälkeen Suomeen on saapunut 57 000 ukrainalaista tilapäisen suojelun oleskeluluvalla. Vaasassa ukrainalaisia on noin 800.

Suurin osa EU-kansalaisten vuonna 2023 tekemästä 9500 rekisteröintihakemuksesta oli työhön perustuvia. Oleskeluoikeuksia vahvistettiin 8500, ja näistä työperusteisia oli 3300.

Työllisyys

Pohjanmaan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ELYn alueella oli kesäkuun 2024 lopussa 11 prosenttia edellisvuotta enemmän työttömiä työnhakijoita. Maakunnan työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta on silti Manner-Suomen toiseksi alhaisin 7,5 (koko maassa 10,9 %).

Pohjanmaan maakunta

- Työllisyysaste on lähes 80 %
- Työttömiä työnhakijoita on 8600, työttömyysaste 7,5 % (työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta).
- Laajan työttömyyden eli työttömien työnhakijoiden ja palveluissa olleiden yhteismäärä on 12 260 henkilöä.

Vaasan seutu

- Työllisyysaste on lähes 90 %.
- Työttömyysaste 7,5 % (työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta).
- Pitkäaikaistyöttömyys on 1,7 %.
- Työttömien työnhakijoiden lukumäärä on 3970.

Vaasa

- Työllisyysaste on 92 %.
- Työttömyysaste on 8,9 % (työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta).
- Pitkäaikaistyöttömyys on 2 %.
- Työttömien työnhakijoiden lukumäärä on 2980.

Kansallisesti suomalaisten työllisyysaste on 74,5 % ja työttömyysaste 6,8 %.

Ulkomaalaisten työllisyys

Pohjanmaa

- Pohjanmaan työmarkkinoilla työskentelee lähes 7000 ulkomaalaistaustaista henkilöä, n. 9 % työllisistä.
- Maakunnan työttömistä työnhakijoista ulkomaalaisia on 1800, mikä on lähes 21 % kaikista työttömistä työnhakijoista (nousua edellisvuodesta 22,5 %).
- Maakunnan ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden koulutusaste jakautuu seuraavasti: perusaste 18 %, toinen aste 25 %, korkea aste 17 % ja tuntematon 39%.

Kansallisesti ulkomaalaisia on 15 % työttömistä työnhakijoista. Ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden määrä nousi edellisvuodesta 18 %. Ulkomaalaisten työllisyysaste on 61,4 % ja työttömyysaste 17,4 %.

ASIAKASPROFIILIT

Silta-hankkeella on useita sidos- ja kohderyhmiä. Tässä kehittämistehtävässä keskitytään pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, sillä niillä on eniten rekrytointitarvetta, mutta vastaavasti rajallisesti henkilöstöresurssia tai osaamista rekrytoida suoraan ulkomailta tai jo maassa olevia ulkomaalaisia.

PK-sektori

PK-yritykset määritellään koon perusteella pienyrityksiin, jotka työllistävät 10–49 henkeä ja keskisuuriin, jotka työllistävät 50–249 henkeä.

- Vaasan seudun PK-yritysten määrä on yhteensä n. 600, joista pienyrityksiä on 520 ja keskisuuria 80.
- Vaasan seudun koko yrityskanta on 8640 ja se työllistää 29 300 henkilöä.
- Vaasan koko yrityskanta on 4530, joiden henkilöstöstä työskentelee teollisuudessa 8000 henkilöä.
- PK-yritysten suurin toimiala on vientiteollisuus, jonka henkilöstöstä lähes puolet työskentelee seudun energiateknologiakeskittymän keskeisillä toimialoilla, kuten kone ja laite, sähkö ja perusmetalli.
- Vaasan julkisella ja yksityisellä sektorilla on yhteensä 38 800 työpaikkaa, joista sosiaali- ja terveysalalla on 7300 työpaikkaa ja julkisessa hallinnossa 1960.
- Vaasan seudulla on kaikkiaan 52 000 työpaikkaa. Energiateknologian keskittymä työllistää tästä määrästä 12 000 henkilöä.
- Alle 10 hengen eli mikroyrityksiä on seudulla ylivoimaisesti eniten (6650 yritystä).

Yritysten keskeiset rekrytointia koskevat tiedon- ja tuentarpeet liittyvät työntekijän löytämiseen, palkkaamisen tukimuotoihin, osaamisen tunnistamiseen, kielitaitoon, työtehtävään ja työkuultuuriin perehdyttämiseen sekä suomalaiseseen yhteiskuntaan asettautumiseen.

Maahanmuuttajat

Ulkomaalaisten omista kokemuksista ja asenteista tehtyjen tutkimusten mukaan ylivoimaisesti suurin Suomeen kotoutumisen este on työpaikan saannin vaikeus ja suomen kielen osaamisen puute. Tämä puolestaan hidastaa sosiaalisten verkostojen luomista ja juurtumista yhteiskuntaan. Kotoutumista vaikeuttavat myös oleskelulupaprosessin hitaus ja maassa oleskelun epävarmuus. Myös syrjinnän kokemus työnhakuvaiheessa ja työpaikalla on suurta.

Tärkeimpinä kotoutumisen keinoina maahanmuuttajat pitävät nopeaa oleskelulupaprosessia, kielenopetusta sekä ohjausta opintoihin ja työnhakuun. Suomen vetovoimatekijöinä he pitävät hyvää elämänlaatua, kuten työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, vakaata yhteiskuntaa, laajoja julkisia palveluja ja luonnonläheisyyttä.

Useat maahanmuuttajien kokemat vaikeudet sijoittuvat Suomessa olon ensimmäisiin kuukausiin tai vuosiin. Ripeät kotoutumistoimet jo alkuvaiheessa kiinnittäisivät heidät nopeammin yhteiskuntaan ja työelämään, mikä olisi myös kansaloudellisesti tehokasta.

Ks. myös sivu 7 Vaasan seudun ulkomaalaisten lukuja.

Kansainväliset opiskelijat

Suomen hallituksen tavoitteena on kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden määrän kolminkertaistaminen vuoteen 2030 mennessä ja että 75 prosenttia valmistuneista työllistyy pysyvästi Suomessa.

Korkeasti koulutettujen integraatiota Suomeen tukee monipuolinen joukko organisaatioita ja ohjauspalveluita, joista erityisesti mainittakoon Talent Boost, Business Finland, Team Finland, Work in Finland ja KEHA-keskus (ELY-keskusten ja TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus).

Pohjanmaalla koulutusperäisestä veto- ja pitovoimasta vastaa erityisesti alueen vahva ja laaja korkeakoulusektori. Vaasan korkean ja toisen asteen yhteensä 21 700 opiskelijasta on ulkomaalaisia noin 9 prosenttia. Yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa on näistä n. 1000 kansainvälistä opiskelijaa.

Yhteistyön toimivuudesta yritysten kanssa kertoo esimerkiksi, että vain alle 7 prosenttia Pohjanmaan kauppakamarin jäsenyrityksistä kertoo tarvitsevänsä lisää tietoa opintoihin liittyvistä harjoittelupaikkojen tarjoamisesta yrityksille. Niin ikään 40 prosenttia yrityksistä on tyytyväisiä ammatillisten oppilaitosten kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Silta-hankkeessa

- Tehdään yhteistyötä osaamisen tunnistamisessa Vaasan yliopiston SIMHE-palveluiden kanssa (maahanmuuttaneiden korkeakoulutettujen ura- ja opinto-ohjaus).
- Osallistutaan SIMHE-palveluiden järjestämiin pop-up -tapahtumiin Vaasassa ja Seinäjoella.

- Jaetaan osaamista ja tietoa korkeakoulujen kanssa erilaisten ohjaus- ja työryhmien ja tapaamisten kautta.

REKRYTOINNIN ESTEITÄ JA KANNUSTIMIA

Yrittäjiä askarruttavat viranomaisasioihin ja saatavilla oleviin palveluihin liittyvät kysymykset sekä huoli ulkomaalaisen sopeutumisesta työpaikan arkisiin käytäntöihin ja kulttuurieroihin. Kielitaito on yksi suurimmista rekrytoinnin esteistä.

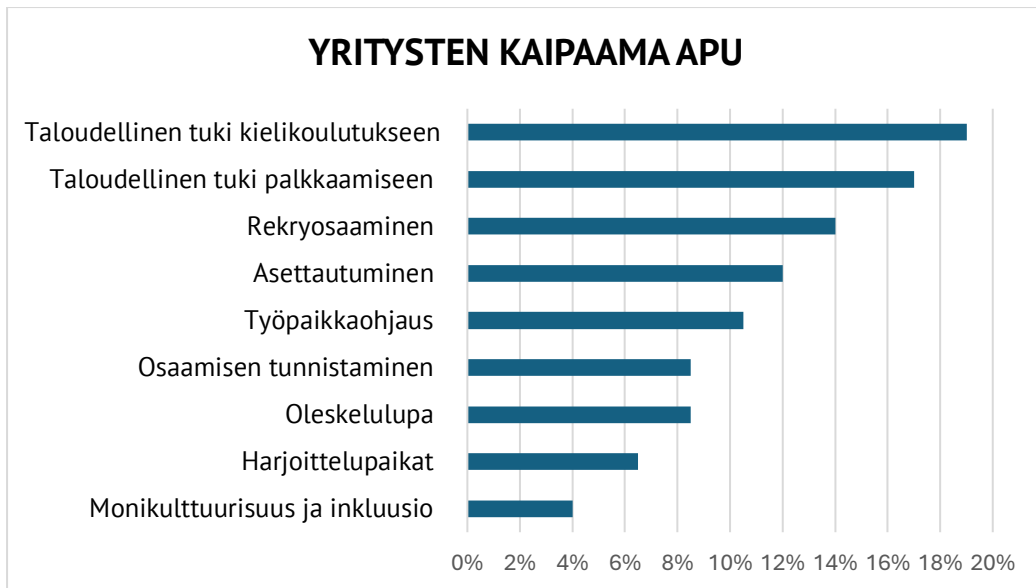
Palkkaamisprosessi mielletään vaikeaksi, sillä erityisesti pieniltä ja keskisuurilta yrityksiltä puuttuu rekrytoinnin osaamista ja selvittelyn vaatimaa aikaa. Kansainvälistä eli Suomen ulkopuolella tehtävää rekrytointia pidetään kalliina ja oleskelulupamenettelyä kankeana.



Kuva 2. Pohjanmaan kauppakamari Osaajakysely 2023: Yritysten esteet ulkomaalaisen palkkaamiselle.

Tuen tarve

Yritykset toivovat taloudellista tukea ulkomaalaisen henkilön palkkaamiseen, kielikoulutukseen ja oman rekrytointiosaamisensa lisäämiseen. Työpaikalle toivotaan käytännön apua osaamisen tunnistamiseen, perehdyttämiseen ja monikulttuurisuuteen. Neuvontaa toivotaan oleskelulupaprosessiin ja työntekijän työn ulkopuolisten asioiden hoitamiseen.



Kuva 3. Pohjanmaan kauppakamari Osaajakysely 2023: Yritysten toivoma tuki ulkomaalaisen palkkaamiseen.

Työvoiman saatavuus ja kohtaanto

Kohtaanto-ongelma tarkoittaa, että työpaikat ja työntekijät eivät kohtaa: joillain aloilla on pulaa työvoimasta samalla kun työttömyyttä voi olla paljon.

Pohjanmaa

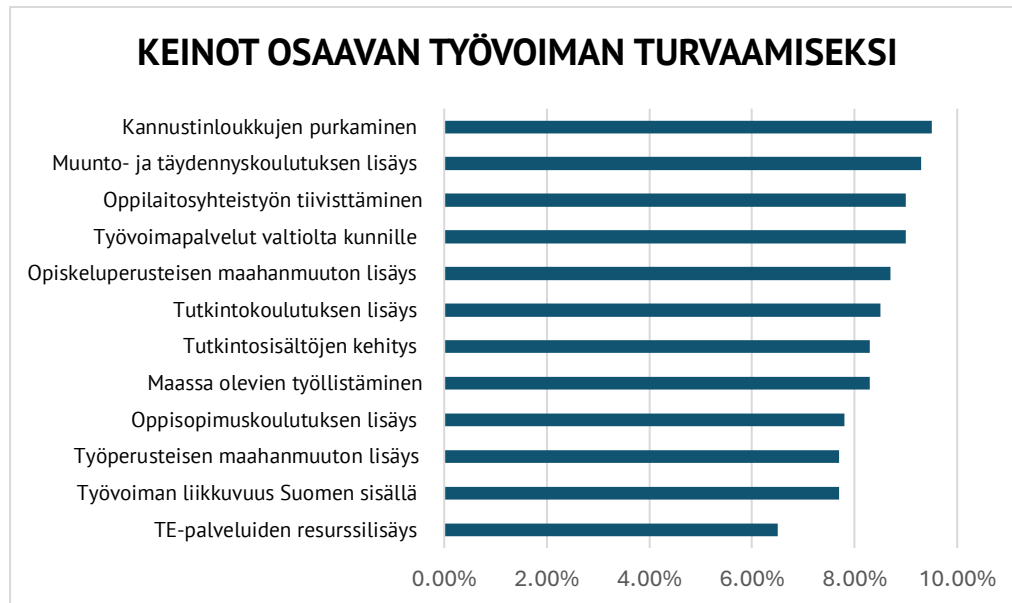
- PK-yritysbarometrin mukaan Pohjanmaan maakunnan yrityksistä 66 % pitää työvoiman saatavuutta on jonkinasteisena kasvun esteenä.
- Elinkeinoelämän keskusliiton Suhdannebarometrin mukaan 20 % Pohjanmaan maakunnan yrityksistä sanoo ammattityövoiman puutteen hidastavan tuotantoaan.

Vaasan seutu

- 61 %:lla yrityksistä on pulaa osaavasta työvoimasta ja 64 % kertoo sen estävän kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä.
- 75 % arvioi rekrytointitarpeensa kasvavan seuraavan parin vuoden aikana. Tarve on 7 % korkeampi kuin maassa keskimäärin.
- Työvoimasaatavuuden suurimpina ongelmoina yritykset kertovat olevan hakijoiden puutteellinen työkokemus, vähäinen hakijamäärä avoimiin tehtäviin, kiihtynyt kilpailu työntekijöistä ja hakijoiden soveltumaton koulutus.
- Suurin pula on ammatillisista osaajista: kolmasosa yrityksistä kertoo tarvitsevansa paljon ammatillisen toisen asteen koulutettuja, erityisesti tekniikan, kaupan, tietoliikenteen ja palveluiden aloilla.

Vaikka kansallisen keskiarvon mukaan osaajapulasta kärsivien yritysten määrä on laskenut edellisvuodesta kymmenen prosenttia, on työvoiman saatavuus suuri ongelma. Yritysten vastauksissa toistuu myös koulutuksen kehittäminen ja koulutusmäärien ennakointi. Käytännön ratkaisuksi esitetään muun muassa tutkintokoulutuksen sisältöjen joustavampaa

reagointia muuttuviin tarpeisiin, lyhytkestoisten ja täydentävien koulutusten tarjoaman lisäystä sekä erilaisia malleja työssäoppimiseen koulutuksen aikana.



Kuva 4. Pohjanmaan kauppakamari Osaajakysely 2023: Yritysten esittämät ratkaisut osaavan työvoiman varmistamiseksi.

Silta-hankkeessa kohtaanto-ongelmaan tartutaan tehokkaalla työnvälitystoiminnalla ja verkostoyhteistyöllä, mm.

- Aktiivisella yhteydenpidolla yrityksiin: niihin jalkaudutaan hankkeen alkuvaiheessa kartoittamaan keskeiset tarpeet. Tiedon pohjalta pilotoidaan palveluita, ja parhaat käytänteet ja ratkaisut siirtyvät TE-palveluihin.
- Tuotetaan Omaohjaaja-malli työnhakijan ja työnantajan tueksi. Mallin pohjana hyödynnetään ammattiopisto Vamian työpaikkaohjaaja-koulutusta, joka konseptoidaan ja testataan yritysten kanssa.
- Yritysten tarpeiden pohjalta pilotoidaan räätälöityjä ja lyhytkestoisia koulutusmoduuleita ja mikrokoulutuksia.
- Valitaan pilotoinneista ja kokeiluista parhaat käytänteet ja koordinoidaan ne työllisyyden verkoston käyttöön.

Rekrytointiosaaminen

Pohjanmaan kauppakamarin jäsenyrityksistä lähes 40 prosenttia on rekrytoinut ulkomaalaisen kuluneen viiden vuoden aikana ja peräti 70 prosenttia voisi harkita rekrytointia. Työsarkaa, mutta myös kasvupotentiaalia riittääkin erityisesti jo maassa olevien ulkomaalaisten työllistämiseksi.

PK-yritykset mieltävät palkkaamisprosessin vaikeaksi, sillä niiltä voi puuttua kokemusta ja osaamista ja ennen kaikkea aikaa selvittää asioita. Suoraan ulkomailta tehtävä rekrytointi puolestaan vaatii verkostoja tai ulkoistamista yksityisille henkilöstöyrityksille.

Runasas 30 prosenttia Pohjanmaan kauppakamarin jäsenyrityksistä toivoo ohjausta ja taloudellista tukea rekrytointiosaamisensa kehittämiseen. Yritysten tarpeet voivat olla hyvinkin käytännöllisiä: ei esimerkiksi tiedetä mistä ja miten alkaa etsiä ulkomaalaista työntekijää alkaen ilmoitustekstin laatimisesta aina haun julkaisukanaviin.

Silta-hankkeessa

- Viedään neuvonta- ja ohjauspalvelua suoraan yrityksiin.
- Järjestetään täsmäinfoja verkossa ja aamiaistilaisuuksina rekrytoinnin käytännön asioista.
- Tuotetaan Omaohjaaja-malli työnhakijan ja työnantajan tueksi.
- Jalkaudutaan työpaikoille tarvittaessa, esimerkiksi avuksi työhaastatteluun.
- Järjestetään työnhakijoiden ja työnantajien kohtaamis- eli matching-tapahtumia.

Taloudellinen riski

Keskuskauppakamarin jäsenyrityksistä 21 prosenttia kertoo olevansa valmis rekrytoimaan ulkomaalaisen työntekijän, mikäli sen voisi tehdä määräaikaista ja ilman riskiä. Lähes 40 prosenttia Pohjanmaan kauppakamarin jäsenyrityksistä kertoo, että taloudellinen tuki madaltaisi kynnystä ulkomaalaisen rekrytointiin.

Tarjolla on suuri määrä erilaisia työllistämisen tukimuotoja, mutta niitä ei tunneta laajasti eikä yrityksillä ole aikaa etsiä tietoa useista eri lähteistä tai hajanaisesta palveluverkostosta.

Silta-hankkeessa

- Yrityksille järjestetään täsmäinfoja mm. palkkatuen hakemisesta ja muista työsuhteen onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä.
- Yritysten palveluoppaaseen on koottu tieto sekä taloudellisista tukimuodoista että erilaisista työkokeilu- ja oppisopimusmahdollisuuksista, joihin voi hakea taloudellista korvausta tai jotka ovat työnantajille maksuttomia.

Osaamisen tunnistaminen

Epävarmuutta aiheuttaa myös ulkomaalaisen työnhakijan osaamisen ja tutkintojen arviointi. Lähes 20 prosenttia Pohjanmaan kauppakamarin jäsenyrityksistä toivoo apua osaamisen arviointiin. Vaikka hakijalla on usein riittävä koulutus tai ammattitaito, on työllistyminen hidasta, sillä osaamista ei tunnisteta eikä hän pääse näyttämään kykyjään.

Silta-hankkeessa

- Kehitetään aiempia ja pilotoidaan uusia osaamisen kartoitusmalleja.
- Työnhakijan osaaminen kartoitetaan ja hänelle tehdään henkilökohtainen kehityssuunnitelma, joka lisää hänen työelämävalmiuksiaan ja kilpailukykyään työmarkkinoilla.

- Verkoston oppilaitoksissa kehitetään osaamiskartoitusten lisäksi erilaisia malleja, jotka voivat olla työpaikalla tapahtuvaa oppimista tai täydennyskoulutusta ennen ja jälkeen työsuhteen alkamisen.
- Yritysten tarpeita selvitetään ja kuunnellaan, ja niiden pohjalta voidaan tuottaa räätälöityjä koulutusratkaisuja.
- Tehdään yhteistyötä osaamisen tunnistamisessa Vaasan yliopiston SIMHE-palveluiden kanssa (maahanmuuttaneiden korkeakoulutettujen ura- ja opinto-ohjaus).

Kielitaito

Kaikissa tutkimuksissa sekä maahanmuuttajien että työnantajien näkökulmasta suomen ja/tai ruotsin kielen osaaminen nousee yhdeksi suurimmista työllistämisen esteiksi. Usein työtehtävässä vaaditaan kotimaisten kielten äidinkielenä tai vähintään hyvää taitoa. Niin ikään työyhteisön kieleksi ollaan haluttomia vaihtamaan englantia. Myös oman työyhteisön valmiuksia monikielisyteen epäillään.



Kuva 5. Keskuskauppakamari Osaajakysely 2023: Miksi yrityksenne ei rekrytoi ulkomaalaista.

Työnantajat pitävät välttämättömänä, että työturvallisuuden ja asiakaspalvelun vuoksi on oltava jokin yhteinen kieli tai niiden yhdistelmä. Englannin kielen käyttäminen saa ristiriitaisia vastauksia: lähes 80 prosenttia yrityksistä arvioi englannin taitonsa hyväksi, mutta vain 23 prosenttia on halukas vaihtamaan sen työkieleksi. Tämä voi peilata pikemminkin suomalaisille tyypillistä korkeaa vaatimusta omalle kielitaidolle kuin epäluottamusta maahanmuuttajan kielitaitoon.

Aiemmat kokemukset maahanmuuttajatyöntekijöistä edistävät tulevaa rekrytointihalukkuutta, ja myös kielikysymykseen suhtaudutaan sallivammin. Myönteistä on, että kolmanneksen mielestä ei ole väliä osaako työntekijä kotimaisia kieliä. Työnantajilla on myös halukkuutta järjestää kielikoulutusta: kolmannes yrityksistä olisi valmiita maksamaan siitä ja kaksi kolmesta sallisi sen tapahtuvan työaikana.

Pohjanmaalla osa maahanmuuttajista kotoutuu suomeksi ja osa ruotsiksi. Työvoimapolitiittista kotoutumiskoulutusta on tarjolla molemmilla kielillä. Lisäksi vapaa sivistystyö, erityisesti

kansalaisopistot, tarjoaa kielenopetusta ja kielen osaamisen arviointitutkintoja suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

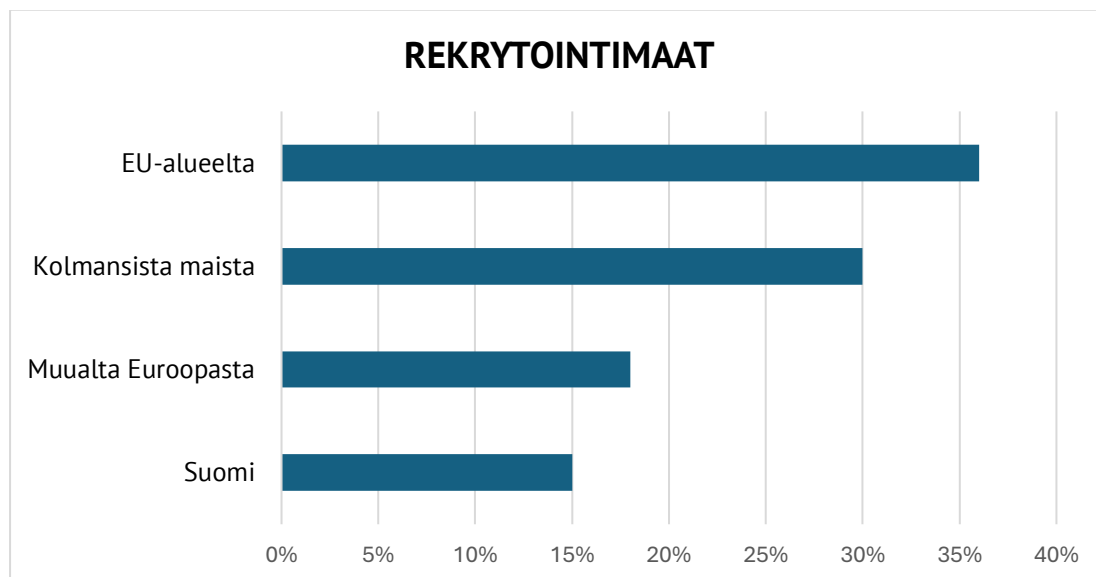
Yrityksiä tulisi kannustaa pohtimaan tarvitaanko kotimaisen kielen taitoa välttämättä jo työtä aloittaessa, vai voidaanko työntekijälle järjestää kielen opetusta. Jo rekrytointia suunnitellessaan yritysten tulisi arvioida avoimena olevassa tehtävässä suoriutumisen kannalta riittävää kielitaitoa. Myös nykyisen henkilöstön kielikoulutus on olennaista ottaa huomioon.

Silta-hankkeessa

- Verkoston toimijat tarjoavat runsaasti eri taitotasolle ja työelämän tarpeisiin suunnattuja kielikursseja.
- Kehitetään uudenlaisia tapoja, kuten kielen oppiminen vapaaehtoistyön kautta ja työn varjostus -mallia hyödyntäen, erityisesti Vaasan seurakuntayhtymän pilotoinnit.
- Informoidaan yrityksiä te-palveluiden taloudellisesti tuetuista kielikoulutuksista sekä erityisesti vapaan sivistystyön eli kansalaisopistojen monipuolisesta kielikurssitarjonnasta.

Lupakäytännöt

Keskuskauppakamarin jäsenyritysten ulkomaalaisista työntekijöistä yli puolet tulee EU:n ja muun Euroopan alueelta. Kolmansista maista tulee kolmannes rekrytoiduista.



Kuva 6. Keskuskauppakamari 2023: Mistä ulkomaalaiset työntekijänne ovat kotoisin.

Yritykset pitävät ongelmana osaamistaan oleskelulupamenettelyyn liittyvistä käytännöistä sekä hakemusten pitkittyneistä käsittelyaikoja. EU:n ulkopuolelta tulevien työhön perustuvan oleskeluluvan päätös kestää 4–6 kuukautta. Suomen hallitusohjelmassa tavoitteena on, että kaikki työn ja opiskelun perusteella maahan pyrkivät saisivat päätöksen kuukaudessa. Tämä edellyttää lainsäädännöllisiä muutoksia sekä hakuprosessin digitalisointia ja automatisointia. Oleskeluvan pikakaista erityisasiantuntijoille on otettu käyttöön kesäkuussa 2022.

Saatavuusharkinnalla tarkoitetaan käytäntöä, jossa EU:n ulkopuolelta tulevien työntekijöiden osalta selvitetään, onko Suomessa jo saatavilla sopivaa työvoimaa kyseiseen tehtävään. Yleensä edellytetään, että rekrytointi on ensisijaisesti tehtävä jo Suomessa olevasta työvoimasta, mikä viivyttää entisestään paikan täyttöä.

Puolet Keskuskauppakamarin jäsenyrityksistä pitää lupakäytäntöjä kankeina ja kolmannes kertoo saatavuusharkinnan vaikeuttavan tai estävän rekrytointia. Lähes 20 prosenttia Pohjanmaan kauppakamarin jäsenyrityksistä toivoo apua oleskelulupaprosessiin.

Silta-hankkeen verkoston kautta yrityksille on tarjolla viranomaisasiointiin liittyvää neuvontapalvelua.

Perehdyttäminen ja inkluusio

Suomessa työnantajat ovat tottuneet siihen, että koulujärjestelmä tuottaa pääsääntöisesti valmista työvoimaa, ja että melko lyhyt perehdytys riittää. Ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttäminen vie enemmän aikaa. Pohjanmaan kauppakamarin jäsenyrityksistä 24 prosenttia toivookin apua työpaikalla ohjaukseen.

Kielitaito nousee jälleen esiin: yritykset, joilla on valmius perehdyttää muitakin kuin suomenkielisiä työntekijöitä, saavat enemmän sopivia hakijoita. Sama pätee tilanteeseen, jossa työpaikan kielenä voidaan käyttää englantia.

Inkluusio tarkoittaa, että erilaisuutta ei ole ja kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia. Työyhteisön monimuotoisuuteen ja johtamiseen on runsaasti saatavilla tietoa ja myös maksuttomia verkkovalmennuksia. Selkokielisyys, ymmärtämisen varmistaminen sekä piilo-odotusten ja kulttuurierojen selittäminen ovat konkreettisia keinoja onnistuneeseen perehdytykseen ja työyhteisöön sopeutumiseen.

Osaamisen vahvistaminen

Perehdyttämiseen kuuluu työntekijän osaamisen varmistaminen ja tarvittaessa täydentävä koulutus. Pohjanmaan kauppakamarin jäsenyrityksistä lähes 30 prosenttia on tyytymättömiä ammatillisen koulutuksen vastavalmistuneiden osaamiseen, neutraali käsitys on 50 prosentilla ja hyvin tyytyväisiä on 20 prosenttia. Vastaavasti 40 prosenttia on tyytyväisiä yhteistyöhön ammatillisten oppilaisten kanssa, minkä pohjalta on hyvä kehittää yhä osuvampia koulutussisältöjä yritysten kehittyviin ja muuttuviin tarpeisiin.

Silta-hankkeessa

- Yrityksiin pilotoidaan työyhteisön sisäinen Omavalmentaja-malli, jossa työnantajan nimeämä henkilö toimii uuden työntekijän tukena tämän ohjaamisessa.
- Työhönvalmennusta on saatavilla myös Työllistämispalveluista.
- Hankkeen osatoteuttajat tuottavat lyhytkestoisia täydennys- ja mikrokoulutuksia yritysten täsmällisiin tarpeisiin.

On hyvä huomioida myös palveluntuottajien osaamisen vahvistaminen. Eräässä TE-toimistojen asiantuntijoille tehdystä kyselystä lähes puolet koki, että heillä ei ole riittävästi tietoa maahanmuuttajien kanssa työskentelystä.

Asenteet ja työyhteisön kulttuuri

Myönteisimmät asenteet rekrytointiin ja myös kielikysymykseen on yrityksillä, joilla on jo kokemusta ulkomaalaisista työntekijöistä. Pohjanmaan kauppakamarin jäsenyrityksistä 40 prosentilla on rekrytoinnista myönteisiä kokemuksia, kielteisiä noin 30 prosentilla.



Kuva 7. Keskuskauppakamari Osaajakysely 2023: Yritysten myönteiset asenteet ulkomaalaisen palkkaamiseen.

Yritysten kielteisissä asenteissa korostuu käsitys, että ulkomaalaisen palkkaaminen hankalaa. Kolmannes yrityksistä ajattelee, että maahanmuuttajilla on vaikeuksia sopeutua suomalaisen työelämän käytäntöihin. Pohjanmaan kauppakamarin jäsenyritysten asenteet ovat kuitenkin vuosi vuodelta kehittyneet suvaitsevimmiksi: nyt vain 15 prosenttia on haluttomia muuttamaan yrityskulttuuriaan.



Kuva 8. Keskuskauppakamari Osaajakysely 2023: Yritysten kielteiset asenteet ulkomaalaisen palkkaamiseen.

Suomeen asettautuminen

Asettautumisella tarkoitetaan toimia, joilla tuetaan maahanmuuttajan sopeutumista Suomeen ja kiinnittymistä uuteen kotikuntaansa. Pohjanmaalla asettautumis- ja kotoutumistyöhön osallistuvat julkinen ja kolmas sektori yhteistyössä. Työelämään siirtyminen edellyttää useiden palveluiden yhteensovittamista esimerkiksi terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa.

Silta-hankkeessa

- Yhteistyössä on tiiviisti mukana kolmas sektori: yhdistyksiä, kansalaisjärjestöjä ja vapaan sivistystyön toimijoita.
- Kehitetään ja otetaan käyttöön konkreettinen malli, jossa verkoston toimijat tuottavat asiakkaalle tarpeenmukaista ja oikea-aikaista palvelua.
- Tuetaan ja järjestetään sosiaalisia verkostoja edistäviä vapaa-ajan kohtaamistilanteita- ja foorumeita.

LOPUKSI

Työperusteinen maahanmuutto on Suomelle hyödyksi. Ilman maahanmuuttoa ja ulkomaalaisten työvoimareservin käyttöönottoa on vaarana, että työ siirtyy muualle. Työvoimasaatavuuden varmistaminen yrityksille lisää verotuloja ja säilyttää hyvinvointiyhteiskunnan palvelut.

Yritykset suhtautuvat pääosin myönteisesti ulkomaalaisten rekrytointiin. Niitä kuitenkin askarruttaa rekrytoinnin käytännön kysymysten lisäksi, miten toimia monikielisenä ja monikulttuurisena työyhteisönä. Suomalaiseen työkuultuuriin -ja yhteisöön sopeutuminen vie aikaa ja vaatii sekä tulijalta että vastaanottajalta halua sopeutua uuteen tilanteeseen.

Sekä työnantajien että maahan muuttaneiden toiveena on mahdollisimman yksinkertainen asiointi viranomaisten ja palvelutarjoajien kanssa. Silta-hanke voi vastata tarpeeseen koordinoimalla alueen työllisyyden ekosysteemin toiminnan selkeäksi palvelukokonaisuudeksi, jossa kaikilla asiakastyössä toimivilla on riittävät tiedot ja osaaminen ohjata asiakkaat nopeasti heidän tarpeidensa mukaisiin palveluihin.

Tulevaisuuden työpaikka on monimuotoinen. Silta-hankkeella on suotuista ympäristö toimia ja onnistua tavoitteissaan, sillä Vaasan seudun yritys rakenne on vientipainotteinen suurine kansainvälisine yrityksineen ja alihankkijoineen. Työnantajien asenne kansainväliseen rekrytointiin on siten lähtökohtaisesti myönteinen. Hanketoimijat voivat kuitenkin haastaa työnantajat pohtimaan joustavuutta esimerkiksi tiukkoihin kielitaitovaatimuksiin ja aktiivisesti tuoda esiin maahanmuuttajat voimavarana ja monimuotoisen työyhteisön hyödyt.

Käynnissä oleva työllisyyspalveluiden järjestämisen mittava uudistus tarjoaa Silta-hankkeen toimijoille hyvän tilaisuuden päivittää toimintatapojaan ja myös asenteitaan. Nopeasti suhdanteiden mukaan muuttuvien ja kehittyvien työmarkkinoiden tehokas palveleminen edellyttää Silta-verkoston kaikilta toimijoilta paitsi ketteryyttä myös asennetta, jossa nähdään mahdollisuuksia ja ratkaisuja esteiden sijaan.

Silta-verkoston keskeinen vahvuus on paikallinen saavutettavuus ja paikallistuntemus, jolloin tunnistetaan alueen yritysten omaleimaiset tarpeet ja voidaan muotoilla palveluita niiden mukaan. Hankkeen toimijat ovat sitoutuneet tiiviiseen yhteistyöhön yritysten kanssa: niille tarjotaan henkilökohtaista palvelua, niitä kuullaan ja niihin jalkaudutaan. Tätä tukee säännöllinen viestintä, kohtaamiset ja infomateriaalit rekrytointiin liittyvistä käytännön asioista ja koko työllisyyden verkoston palveluista. Onnistumiset ja positiiviset asiakas- ja vertaistarinat kiinnostavat ja voivat toimia rohkaisuna ulkomaalaisen palkkaamista harkitseville yrityksille.

LIITTEET

PALVELUOPAS YRITYKSILLE -verkkosivusto [LINKKI](#)

Liite 1. Yritysten palvelupolku ulkomaalaisen työntekijän rekrytointiin

Liite 2. Rekrytoinnin esteet ja mahdollistajat

Liite 3. Silta-hankkeen asiakasryhmät

Liite 4. Silta-hankkeen työpaketit ja vastuut

LÄHTEET

Silta Bron -hanke

- Silta-hanke Eura-hanketietopalvelu [LINKKI](#)
- Vaasan seudun palvelut työnhakijalle [LINKKI](#)
- TEO Työkuntoa ja elinvoimaa osallisuudesta -hanke [LINKKI](#)
- Welcome Steps -hanke [LINKKI](#)

Pohjanmaan kauppakamari ja Keskuskauppakamari

- Pohjanmaan kauppakamari Osaajakysely 2023 Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan maakunnan yrityksille [LINKKI](#)
- Keskuskauppakamari: Osaajakysely 2023 kansallinen yhteenveto [LINKKI](#)
- Keskuskauppakamarin tiedotteita ja kannanottoja: Ratkaisuja osaamisvajeeseen [LINKKI](#), Yritysten suhtautuminen kielitaitoon [LINKKI](#), Työhön ja opiskeluun perustuva maahanmuutto [LINKKI](#)

Tilastoja ja laadullisia tutkimuksia

- Pohjanmaa lukuina [LINKKI](#)
- Pohjanmaan ELY-keskus työllisyyskatsaukset [LINKKI](#)
- Vaasanseudun Kehitys Oy Tietopalvelu [LINKKI](#)
- Työ- ja elinkeinoministeriö TEM
 - Työllisyyskatsaus 6–2024 Pohjanmaan Ely-keskusalue [LINKKI](#)
 - Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen 4–2024 [LINKKI](#)
 - Alueelliset kehitysnäkymät [LINKKI](#)
- Maahanmuuttovirasto Migri [LINKKI1](#) [LINKKI2](#)
- Kototietokanta [LINKKI](#)
- Baronan Työnantajatutkimus 2021 [LINKKI](#)
- Timo Aro. Alue- ja väestönkehitys Pohjanmaa ja Keski-Pohjanmaa [LINKKI1](#) [LINKKI2](#)
- PK-yritysbarometri. Suomen Yrittäjät, Finnvera ja TEM [LINKKI](#)
- E2 Tutkimus
 - Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi: pullonkaulat ja hyvät käytänteet [LINKKI](#)
 - Ulkomaalainen työvoima Suomessa [LINKKI](#)

Kehityshankkeita

- Malva-hanke / [Osaamisenpaikka](#) LAB-ammattikorkeakoulu, Koulutuskeskus Salpaus, Haaga-Helia OAKK
- [Kansainvälinen Osaamiskeskus OSKE](#), Tampereen kaupunki
- [Omnia](#), Espoon seudun koulutuskuntayhtymä
- [TYÖ2030-ohjelma](#) STM (Työterveyslaitoksen koordinoima, osa Suomen hallitusohjelmaa)
 - Pohjanmaan ELY-keskuksen tuottama Työhyvinvointia ja tuottavuutta kulttuurisesti monimuotoisille työyhteisöille -opas [LINKKI](#)