



# Työperäisen maahanmuuton tilannekuva Kanta-Hämeessä

**KULKEVA-HANKE, HAMK**

**Esitys loppuseminaarissa 12.12.2024**

**Riikka Tuominen / HAMK Edu -tutkimusyksikkö**



*Hanketta rahoittaa: Hämeen liitto, Alueiden kestävän kasvun ja elinvoiman tukeminen, AKKE-määräraha*

# Tavoite

Työperäisen maahanmuuton  
tilannekuvan selvittäminen

Millaisia kokemuksia ja tarpeita  
Kanta-Hämeen alueen yrittäjillä  
on kansainvälisten osaajien  
rekrytointiin liittyen

Parhaat käytännöt  
kansainvälisten osaajien  
rekrytointiin





HÄMEEN LIITTO  
Regional Council of Häme



Tavastia  
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ



HAMK  
Hämeen ammatti-  
korkeakoulu

# Aineisto

15 haastateltua yritystä (marraskuu 2023-helmikuu 2024)

## Toimialat:

- Matkailu- ja ravitsemusala 4
- Teknologiaeollisuus 3
- Luonnonvara-ala 2
- Rakennusala 2
- Kaupanala 2
- Yrityspalvelut 1
- Siivouspalvelut 1

Yrityksen koko: 1-2000hlö

## Haastateltavan positio:

- Yrittäjä / yksikön päällikkö 7
- Henkilöstöpäällikkö / -johtaja 3
- Muu päällikkö / johtaja 4
- Asiantuntija 1

Yrityksistä 13/15 työskennellyt kansainvälistä työvoimaa  
Yrityksistä 11/15 rekrytoidaan tällä hetkellä uutta työvoimaa

Lisäaineistona Webropol –kysely, N=23

*Maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumiseen liittyneet  
hankkeet Kanta-Hämeen alueella (Räsänen 2024, julkaisussa)*

# Haastattelun teemat

- taustatiedot: yrityksen ala ja koko, haastateltavan positio yrityksessä
- työvoiman tarve
- kansainvälisten työntekijöiden rekrytointi (kokemukset – nykytila - tahtotila)
- maahanmuuttopoliittisten linjausten vaikutus yritysten rekrytointeihin



# Aiempien tutkimusten tuloksia kv-osaajien rekrytointiin liittyen

## Esteitä

- Puutteellinen suomen kielen taito
- Ulkomailla suoritetun/hankitun koulutuksen ja osaamisen tunnistamiseen liittyvät ongelmat
- Suomessa hankitun työkokemuksen vähäisyys tai puute
- Henkilökohtaisten verkostojen suppeus tai puute
- Työnantajien ja työyhteisöjen ennakkoluulot
- Työmarkkinoiden rakennetekijät, etenkin heikosti koulutettujen osalta
- TE-palveluiden ja kotoutumiskoulutuksen riittämättömyys

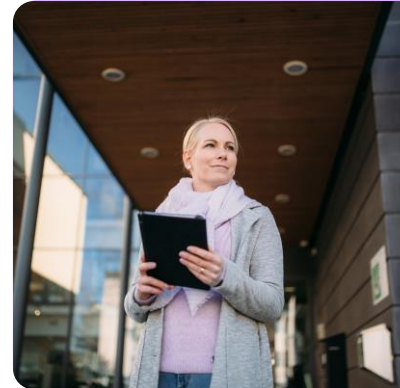
## Edistäviä tekijöitä

- Riittävä suomen kielen taito
- Osaamisen tunnistamisen selkeät menettelyt
- Matalan kynnyksen osaamisen kehittämisen palvelut
- Toimivat työmarkkinoille siirtymisen tukimuodot, (esim. työharjoittelu, työelämässä oppiminen, projektityöt, mentorointi)
- Työnantajien avoin asenne kv-osaajia kohtaan
- Yhteistyö eri toimijoiden välillä (mm. yritykset, TE-hallinto, koulutusorganisaatiot)
- Maahanmuuttajien oma aktiivisuus ja motivaatio

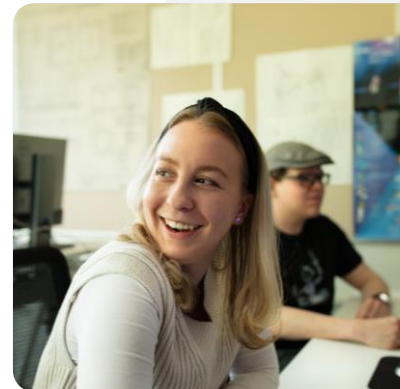
# Tuloksia teemoittain



**Haasteet**



**Tuen tarve**



**Parhaat  
käytännöt**



# Haasteet



*Ihan sitä tärkeää rakennusalan kieltä, se kehitettäisiin sille tasolle, että se olisi luotettava. Ja että niitä ihmisiä haluttaisiin sieltä opinahjosta, ettei niitä vaan koko ajan väkisin yritetä työntää jonnekin, silloin se menisi oikein päin (e1)*

**Kielitaito**

**Työvoimapula**

**Ammatillisen osaamisen puutteet**

**Kulttuurisen erot**

**Byrokratia, lupa-asiat**

*No meillä on oikeastaan se haaste, että meillä ei ihan hirveästi ole englanninkielen taitoista vakihenkilöstöä. Siellä kyllä ymmärretään ihan hyvin englantia, mutta sitten se puhuminen on sitten paljon haastavampaa. (e11)*

*Kyllähän se työvoimapula varsinkin korona-ajan jälkeen, kun suuri osa varsinkin matkailu- ja ravintolapuolen tekijöistä siirtyi kauppahommiin ja muihin toimialoihin, niin kyllähän se on jättänyt ison osaamisvajeen. (e6)*





**Tuen tarve**





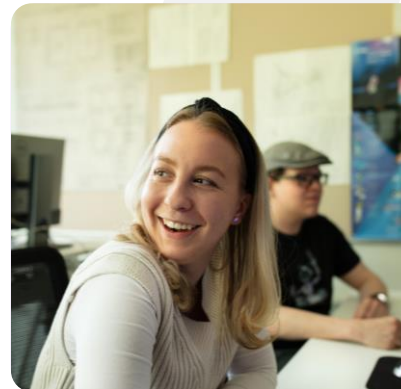
*Että uusi työntekijä ymmärtäisi vähän paremmin tätä meidän kulttuuria. Myöskin (tarvitaan tukea) meidän työntekijöille työyhteisöihin, eli ketkä ottaa vastaan. He sitten osaa ymmärtää paremmin sitä, että nämä asiat voi erota. (e6)*

**Lupa-asiat ja käytännön prosessit**

**Kulttuuri / työkuultuuri**

**Kielitaito**

*Jos olisi yksi paikka, vaikka TE-toimiston kaltainen toimija, joka koordinoi ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Siellä olisi ne asiantuntijat ja siellä olisi myös työvoima. Että jos tulee lisätyövoiman tarvetta ja me voitaisiinkin harkita siihen ulkomaalaistaustaista henkilöä, niin olisi joku yksi osoite mihin ottaa yhteyttä ja tiedustella sitä sieltä. (e11)*



**Parhaat  
käytännöt**

*Jos me rekrytoidaan henkilö ulkomailta Suomeen, niin silloin autetaan totta kai kotoutumaan ja tuetaan integraatioprosessissa mahdollisuuksien mukaan. Annetaan tukea siinä määrin, kun se on mahdollista ja nähdään, että siitä on henkilölle hyötyä. (e3)*

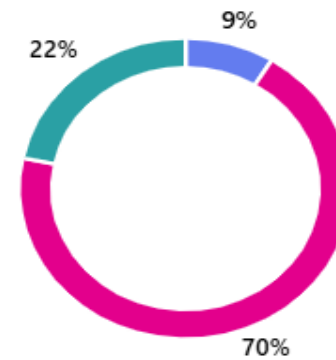
*Me ollaan esimerkiksi tänä vuonnakin koulutettu meidän henkilöstöä englannin kieleen ja sitä pyritään tarjoamaan jatkossakin. Kun meillä tulee nykyään ohjeistukset pääosin englanniksi, niin jos et hallitse kieltä, kyllä se työnteko vaikeutuu. Pyritään siis tukemaan, että työntekijät kaikki kehittyvät englannin kanssa. (e9)*

**Integroitumisen tukeminen**  
**Työyhteisön tukeminen**  
**Hankkeet ja harjoittelut**  
**Teknologia auttaa kielihaasteissa**

# Sähköinen kysely yrityksille - lisäaineisto

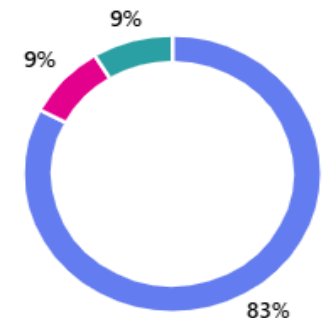
## 2. Mitkä ovat yrityksen rekrytiontarpeet tällä hetkellä

● emme ole rekrytoimassa uusia työntekijöitä	2
● rekrytoimme tällä hetkellä uusia työntekijöitä	16
● suunnittelemme uusien työntekijöiden rekrytointia	5



## 3. Työskenteleekö yrityksessänne kansainvälistä työvoimaa?

● kyllä	19
● ei	2
● on työskennellyt, mutta ei tällä hetkellä	2





## 5. Millaista tukea ja / tai apua kaipaisit kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyen?

Onnistumiskokemukset ja esimerkit toisista yrityksistä.

Asennemuokkaus henkilöstössä.

Tiedon saanti.

Kaikenlaista apua.

Kielitaito.

Löytää henkilöt, rekrykanavat.

Suomenkielen taito.

Enemmän vielä tietoa mahdollisuuksista esimerkiksi tukien ja Hämeenlinnan asuntomahdollisuuksista.

Profiilien parempaa täyttöä.

Meille on tärkeää suomen kielen taidon osaaminen.

Tehtaassa vaaditaan hyvää suomen kielen taitoa ja ymmärrystä ja monta hyvää hakijaa jäänyt pois suomen kielen takia.

Koulutus.

Haku on kohdennettu oikein. Tuotannossa kielitaitona vaaditaan suomenkieli.

Hakijoiden löytämiseen.

Yrityksiin kohdistuvaa valmennusta ulkomaan kielen käyttämisestä sekä miten löytää yhteinen kieli työntekijän kanssa.

Tietoa mistä apua rekrytointiin voi saada.

### *Maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumiseen liittyneet hankkeet Kanta-Hämeen alueella*

*Hankkeissa on toteutettu laaja-alaisesti toimia kansainvälisten opiskelijoiden sekä maahanmuuttajien työllistymiseen. Niissä on kehitetty palvelupolkuja ja toimintamalleja. Yrityksille ja opiskelijoiden välisiä kohtaamisia on luotu useassa hankkeessa, työnhakijat ovat saaneet apua työnhakuun sekä suomen kielen taidon kohentamiseen. Kohderyhmittäin tarkasteltuna maahanmuuttajat ovat saaneet aiemmasta koulutustaustastaan huolimatta tukea omalle urapolulleen. Näyttää myös siltä, että suoraan koulutusalan toimijoille hankkeita ei suoranaisesti toteuteta. On tärkeää muistaa, että usein tämän kaltaisten hankkeiden tulokset tarjoavat itsessään jo ohjaus- ja koulutuslalle tarpeellista tietoa, joka on tulos itsessään. Tämä ei kuitenkaan ole este sille, että hankkeissa voitaisiin keskittyä pelkästään ohjaus- ja koulutusalan organisaatioiden toimintatapojen kehittämiseen.*

*Tulevaisuutta ajatellen tulisi pohtia, mitä uutta Kanta-Hämeessä olisi hyvä toteuttaa. Voisiko Kanta-Hämeessä vahvistaa mentoritoimintaa tai pyrkiä lisäämään harjoittelumahdollisuuksia tai pyrkiä kehittämään keinoja, joilla voitaisiin hankkeissa tukea maahanmuuttajia yrittäjyyspolulle. Tärkeää tulevaisuuden hankkeissa on myös tehtyjen toimien ja tulosten dokumentoiminen. Raportoinnilla ja dokumentaatiolla saamme tulevaisuuden hankkeista parempia ja vaikuttavampia. (Räsänen 2024, julkaisussa)*



## Yleisiä huomioita

Asenne ratkaisee

Yhteinen näkemys on, että työperäistä maahanmuuttoa tarvitaan

Kansainväliset osaajat nähdään pääsääntöisesti luotettavina, ahkerina ja ystävällisinä

*Ne on siis tosi hyviä työntekijöitä, että niillä on työmoraali parempi kuin monella suomalaisella. Haluaa tehdä töitä. Ei välitä pienistä, että ne on varmaan vähän niinku suomalaiset viisikymmentäluvulla, että halutaan tehdä töitä ja tienata ja elää elämää. Että en mä näe varsinaista ongelmaa, että se voi olla se että mikä sen ihmisen tausta on sitten -- mutta se on vähän niinku Sarasvuo opettajaa nykyään, että palkkaa hyvä asenteellinen ihminen ja opeta sille ammatti kuin toisinpäin. (e2)*

*Sitähän meidän tulevaisuus tulee olemaan. Ei meiltä löydy enää Suomesta osaajia niihin kaikkiin tehtäviin, joihin me tarvitaan. (e15)*



# Päätelmiä

- KV-osaajien rekrytointiin vaikuttavat haasteet ja ongelmat ovat Kanta-Hämeen yrityksissä pitkälti samoja, kuin muuallakin Suomessa
  - Kielitaito, kulttuuriset tekijät, rekrytointiin liittyvät lupamenettelyt ja muut hallinnolliset prosessit
  - Sen sijaan esimerkiksi aiemman osaamisen tunnistamiseen tai osaamisen vastaavuuteen liittyvät ongelmat eivät nousseet haastatelluissa yrityksissä niin voimakkaasti esiin kuin muissa tutkimuksissa havaittiin
- KV-osaajien rekrytointiin liittyvät haasteet ja edistävät tekijät ovat siten pääosin sellaisia, jotka ovat olleet jo aiemmin tiedossa. Mitä siitä pitäisi ajatella?
  - Ratkaisuja on siis kehitelty näihin ongelmiin ja aiemminkin, mutta eri syistä ne eivät ole onnistuneet poistamaan ongelmaa, mutta ovat varmasti vähentäneet negatiivisia vaikutuksia
  - Toimivien ratkaisujen kehittämistä tarvitaan siten tulevaisuudessakin, mutta on varmistettava, että samoja asioita ei kehitellä uudelleen
  - Tarvitaan yhteistä näkemystä alueen toimijoiden kesken siitä, mitä pidetään toimivimpina keinoina ratkaista kv-rekrytointeihin liittyviä ongelmia ja näihin toimiin on tärkeä kaikkien sitoutua

# Päätelmiä

- Koulutusorganisaatiot voivat toimillaan vaikuttaa siihen, kuinka sujuvoittaa kv-osaajien kiinnittymistä alueen työmarkkinoille
  - Tutut keinot toimivat (mm. kielitaidon kehittäminen, työyhteisöjen valmennus kulttuurisiin eroihin liittyen, työharjoittelut, työelämässä oppiminen, projektityöt) mutta tarvitaan uudelleenajattelua siitä, miten niitä tulee käyttää, jotta vaikuttavuus olisi parempaa
  - Tarvitaan kokonaisvaltaisia, asiakaslähtöisiä toimintamalleja, joissa otetaan huomioon sekä yritysten että kv-osaajien tarpeet ja tilanteet.
  - Hyväksi toimivista ratkaisumalleista ja palveluista rakennetaan asiakaslähtöisiä palvelukokonaisuuksia, jotka tukevat kv-osaajan polkua yrityksiin ja tukevat yrityksiin kiinnittymistä
- Pyörää ei tarvitse keksiä uudelleen, mutta sitä voidaan käyttää uudella tavalla



HÄMEEN LIITTO  
Regional Council of Häme

Tavastia  
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

hami



HAMK  
Hämeen ammatti-  
korkeakoulu

# Kysymyksiä / kommentteja?





# Momentti – vaikuttavaa uraohjausta ja vahvistavaa virettä

Kati Heikkinen HAMK International

Riikka Tuominen HAMK Edu



# Momentti-hanke

- Toteuttaja: Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK)  
Kesto: 1.1.2025 - 30.6.2027
- Kokonaisbudjetti 572 113 e  
Rahoitus: EU 75% - 429 084 e, HAMK 25% - 143 029 e
- Toteuttavat yksiköt: HAMK kansainväliset palvelut ja HAMK Edu -tutkimusyksikkö
- Projektipäällikkö Riikka Tuominen/HAMK Edu
- Yhteisökoordinaattoreiden ja S2 uraohjaajan kotiyksikkönä HAMKin kansainväliset palvelut



3 yhteisökoordinaattoria

1.6.2025-31.5.2027

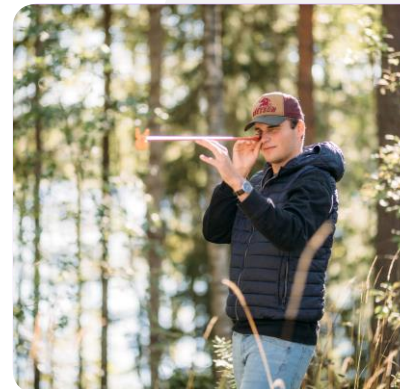
(24 kk)



S2 uraohjaaja

1.9.2025-31.5.2027

(21 kk)



Projektipäällikkö/asiantuntija 1

1.1.2025-30.6.2027

45% työaika

## Hankkeen päätavoitteet

1. Ratkaista kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen esteitä **suomen kielen osaamista** vahvistamalla
2. Edistää kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden **integroitumista ja kiinnittymistä** alueelle
3. Tuottaa **vertailtavaa ja kestävää tietopohjaa** kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisestä ja alueelle jäämisestä

## 1. Suomen kielen osaaminen: uusi työtehtävä S2-uraohjaaja – palveluita opiskelijoille ja työnantajille

S2-uraohjaaja tukee vieraskielisen opiskelijan suomen kielen oppimista erityisesti harjoittelujaksoilla/opinnäytetyössä ja niihin valmistautuessa: suomea alakohtaisesti ja työelämälähtöisesti.

- S2-osaaminen kytketään osaksi omalle alalle työllistymisen edellytyksiä: **motivointi ja suomen kielen osaamisen tärkeys** sekä vahvistetaan ymmärrystä ja tietopohjaa suomalaisesta työkuulttuurista, työnhausta ja työnantajien kontaktoinnista.

### Tuotettavat materiaalit

- Opiskelijoille: materiaaleja **alakohtaisen ja yleisen työelämän suomen kielen oppimisen** tueksi, testaamme erilaisia kielenoppimisen malleja ja keinoja työympäristössä harjoittelujaksoilla
- Työnantajille: alakohtaisesti S2 materiaalia **työnantajien ja työyhteisöjen tueksi** – toimivat työkaluna työnantajalle ja työyhteisölle, jotta he voivat osaltaan tukea vieraskielisen suomen kielen oppimista työyhteisössä harjoittelu- tai opinnäytetyöjakson aikana.

S2-uraohjaaja on tukena kv- opiskelijalle ja työnantajalle harjoittelujakson ajan. S2-uraohjaajan työ sisältää myös **yritysten suoraa kontaktointia ja työnantajalle tukea ja neuvontaa**.

- Tehtävän tavoitteena on, että työnantajan kynnyksellä ottaa kv-opiskelijamme harjoittelujaksolle tai työllistää hänet madaltuisi.

2. Edistää kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden integroitumista ja kiinnittymistä alueelle
  - Yhteisökoordinaattoreiden tehtävän ydin on edistää kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden integroitumista kampuspaikkakunnallaan
  - Toiminta palvelee kaikkia HAMKin kampuspaikkakuntia (7 kampusta)
  - Toiminnassa lisätään paikallisten palvelujen, sidosryhmätoimijoiden sekä yritysten tunnettuutta
    - Tavoitteena on tukea sitä, että kv-opiskelijoiden on helpompi käyttää paikallisia palveluja, verkostoitua työnantajiin ja kiinnittyä alueelle.
  
3. Tuottaa vertailtavaa ja kestävää tietopohjaa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisestä ja alueelle jäämisestä
  - Meiltä puuttuu riittävä tietopohja ja seuranta siitä, kuinka moni HAMKin kansainvälisistä tutkinto-opiskelijoista jää alueelle ja työllistyy.
    - Mitkä ovat syyt alueelle jäämisestä tai jäämättömyydestä?
  - Kootun tietopohjan avulla kehitämme HAMKin alumnitoimintaa niin, että voimme jatkossa tunnistaa kv-tutkinto-opiskelijoita kiinnittävät Kanta-Hämeen vetovoimatekijät.



# Asiantuntijafoorumi

Tavoitteena vahvistaa **asiantuntijuuden yhteisöllistä kehittämistä** ja syventämistä kansainvälisten opiskelijoiden, heidän perheenjäsentensä, kv-alumnien ja muiden maahan muuttaneiden osaajien työllistymisen ja integroitumisen edistämiseksi Kanta-Hämeeseen.

**Kahdesti vuodessa** koolle kutsuttava foorumi – kutsutaan **laajasti tematiikan parissa toimivat** sidosryhmien edustajat, kuten esimerkiksi TE-palvelut, kauppakamarit, kaupunkien eri viranomaiset ja järjestötoimijat, sekä HAMKin asiantuntijat ja tutkijat sekä kv-opiskelijoita ja kv-alumneja.

Säännöllisen toimintamallin myötä edistetään eri toimijoiden välistä **tiedonkulkua**, keskinäistä ymmärrystä ja mahdollistamme tehokkaammin **yhteistä toimintaa** ja aloitteita.



**Euroopan unionin  
osarahoittama**

# Kiitos!

**Hämeen ammattikorkeakoulu**

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