

KORKEAKOULUTETUT MAAHANMUUTTAJAT TYÖMARKKINOILLA

- TYÖNANTAJIEN NÄKÖKULMIA 2008

Lisätietoja:

Kaisa Välivehmas 050-3960 719

[kaisa.valivehmas\(at\)mol.fi](mailto:kaisa.valivehmas(at)mol.fi)

Riitta Ylätalo 050-3960 712

[riitta.ylatalo\(at\)mol.fi](mailto:riitta.ylatalo(at)mol.fi)

Helsingin työvoimatoimisto,
Kluuvi

Mikonkatu 7A, 00100 Helsinki

Puh. 01060 40100

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|---|----|
| Johdanto..... | 3 |
| Sisältö ja menetelmät..... | 3 |
| Tulokset pähkinänkuoressa | 4 |
| 1. Maahanmuuttajatyönhakijoiden laatu ja määrä | 7 |
| 1.1. Äidinkieli | 7 |
| 1.2. Ikäjakauma | 7 |
| 1.3. Koulutus..... | 8 |
| 1.4. Hakuammatti | 9 |
| 1.5. Työkokemuksen pituus hakuammatissa..... | 11 |
| 1.6. Työllisyystilanne | 11 |
| 2. Näkökulmia maahanmuuttajien työllistymiseen työnantajien joukkokyselyn tulokset | 13 |
| 2.1. Vastanneiden organisaatioiden toiminnan laajuus | 13 |
| 2.2. Organisaatioiden henkilöstön yleisimmät pohjakoulutustasot kaikkien työntekijöiden keskuudessa..... | 13 |
| 2.3. Organisaatioiden henkilöstön yleisimmät tehtäväkentät kaikkien työntekijöiden keskuudessa..... | 14 |
| 2.4. Maahanmuuttajien määrä organisaatioissa..... | 15 |
| 2.5. Merkittävimmät maahanmuuttajien työllistymistä edistävät asiat..... | 15 |
| 2.6. Organisaatioiden aikomus palkata maahanmuuttajia tulevaisuudessa..... | 16 |
| 2.7. Maahanmuuttajien suurimmat vahvuudet työmarkkinoilla..... | 16 |
| 2.8. Maahanmuuttajien tuoma lisäarvo ja/tai erikoisosaaminen organisaatioon..... | 17 |
| 2.9. Maahanmuuttajien osaamiseen liittyvä mahdollinen haaste tai puute käytännön työtehtävissä | 19 |
| 2.10. Maahanmuuttajien tarvitsema mahdollinen täydennyskoulutus organisaation näkökulmasta | 20 |
| 2.11. Organisaatioiden tarjoamat työtehtävät maahanmuuttajille..... | 21 |
| 2.12. Työnantajien toimintaehdotuksia työhallinnolle ja muille tahoille liittyen maahanmuuttajien työllistymisen..... | 23 |
| 3. Toimintaehdotuksia | 32 |
| 4. Loppusanat..... | 34 |

JOHDANTO

Tässä työssä on selvitetty korkeakoulutettujen maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden osaamis- ja työnhakuprofiilia sekä työnantajien näkemyksiä kyseisen ryhmän mahdollisuuksista ja haasteista pääkaupunkiseudun työmarkkinoilla.

Tuloksena on käytännönläheinen selvitys tarjonnasta ja kysynnästä liittyen tähän työnhakijaryhmään. Tavoitteena on saada maahanmuuttajien kansainvälinen kokemus, kulttuurintuntemus sekä monipuolinen kielitaito yhdistettynä korkeaan koulutukseen paremmin suomalaisten työmarkkinoiden käyttöön.

Helsingissä toimivan korkeakoulutettujen työnhakijoiden palveluun erikoistuneessa Kluuvin työvoimatoimistossa työnhakijoiden työttömyys alentui vuoden 2007 kesäkuusta vuoden 2008 kesäkuuhun 2.6 %. Samana ajankohtana koko Helsingin työttömyys laski 12.4 %.

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työttömyys on kasvanut kyseisenä ajankohtana edellisvuodesta 0.3 %, kun taas kaikkien maahanmuuttajien työttömien määrä on vähentynyt vuonna 2008 7.9 % edellisvuodesta (Työ- ja elinkeinoministeriön tilastot 2008).

Tämän selvityksen tuottaman tiedon toivotaan palvelevan maahanmuuttajia, työnantajia, työvoima- ja koulutusviranomaisia, työnhakija- ja työnantajajärjestöjä ja muita järjestöjä sekä muita sidosryhmiä.

SISÄLTÖ JA MENETELMÄT

Selvitys jakaantuu kolmeen osaan:

1) Maahanmuuttajien laatu ja määrä

Otokseksi valittiin Kluuvin työvoimatoimiston työnhakija-asiakkaat, joiden äidinkieli oli muu kuin suomi tai ruotsi otospäivänä 5.6.2008. Otos poimittiin työhallinnon Ura-asiakastietojärjestelmästä ns. BOXI-ajon kautta. Otoskriteerejä vastaavia työnhakijoita kyseisenä päivänä työhallinnon asiakasrekisterissä oli 628 kappaletta, eli lähes joka kymmenes (8 %) Kluuvin työvoimatoimiston työnhakija-asiakas.

Tietorekistereistä kartoitettiin kohderyhmän äidinkieli, ikäjakauma, koulutus, hakuammatti, työkokemuksen pituus hakuammatissa sekä työllisyystilanne. Lisäksi kartoitettiin erikseen suurimman maahanmuuttajaryhmän eli venäjänkielisten koulutukset ja hakuammatit, koska heitä oli lähes puolet koko otosryhmästä.

2) Työnantajille suunnattu joukkokysely

Internet-pohjainen Digium-kysely lähetettiin 512 työnantajalle. Kysely tavoitti 460 työnantajaa, joista vastasi 112. Vastausprosentti oli 24%. Kyselylomake sisälsi sekä monivalintaisia että avoimia kysymyksiä liittyen organisaatioiden

taustatietoihin sekä työnantajien näkemyksiin korkeakoulutettujen maahanmuuttajien lisäarvoista ja haasteista työmarkkinoilla.

3) Teemahaastattelut

Lisäksi selvitystä varten haastateltiin henkilökohtaisesti seitsemää eri toimialaa edustavaa työnantajaa sekä kahta Kluuvin työvoimatoimistossa työskentelevää virkailijaa. Toimialat olivat kemianteollisuus, kauppa- ja ravintola-ala, rahoitus-ala, henkilöstöpalveluala, kauneus- ja hyvinvointiala sekä koulutusala. Haastatteluilla pyrittiin tarkentamaan työnantajien näkemyksiä liittyen maahanmuuttajien työllistymiseen.

Työn suunnittelutyössä toimi mukana Uudenmaan TE-keskuksen tutkimusryhmän päällikkö Jaakko Pesola.

TULOKSET PÄHKINÄNKUORESSA

1. Maahanmuuttajat Kluuvin työvoimatoimistossa

Lähes puolet maahanmuuttajatyönhakijoista puhui äidinkielenään venäjää. Englanti, arabia, viro, espanja, somalia, ranska ja zulu olivat seuraavaksi yleisimmät äidinkielet. Kaikkiaan työnhakijat puhuivat yhteensä 59 eri äidinkieltä.

Suurin osa työnhakijoista oli 41-50-vuotiaita. Joka neljännellä oli humanistinen tai taidealan koulutus ja joka viidennellä oli kauppa- tai yhteiskuntatieteellinen tai tekniikan koulutus. Joka kymmenennen koulutustaustaa ei pystytty tarkasti määrittelemään.

Joka viides maahanmuuttajista haki opetusalan työtä. Seuraavaksi eniten heitä kiinnosti hallinto-, atk- ja toimistotyöt sekä tekniikan alan tehtävät. Noin puolet hakijoista oli työskennellyt hakuammatissaan yli viisi vuotta.

Hieman yli puolet maahanmuuttajista oli tarkasteluajankohtana työttömänä työnhakijoina. Työvoiman ulkopuolella, lähinnä opiskelijoita, työssä, palkkatuetussa työssä tai työharjoittelussa olevia oli kussakin edellä mainitussa ryhmässä reilut kymmenen prosenttia. Työllisyystilanne vaihteli kieliryhmittäin: vironkielisten työttömyysaste oli pienin ja työssäkäyntiaste suurin, sen sijaan esimerkiksi somaleista ei kukaan ollut otoshetkellä töissä ja työttömyysaste oli suurimpia.

2. Asiakaspalvelu-, myynti- ja toimistotyöt työllistävät!

Kolme yleisintä tehtäväkenttää vastanneissa organisaatioissa olivat asiakaspalvelu-, myynti- ja toimistotyöt. Asiakaspalvelutyötä oli tarjolla eniten: *”teknistä ja kaupallista asiakaspalvelua”, ”kokemuksen ja osaamisen kasvun myötä mikään ei estä etenemästä esimiestehtäviin”*.

Seuraavaksi eniten oli myyntialan tehtäviä: *”Paikalta palkatut (esim. maassa olevat opiskelijat tai maahan jo muuttaneet puoliset) ovat yleensä menneet*

myynnin avustaviin tehtäviin, myyntiin tai sitten jälkituotantotehtäviin. Olemme palkanneet ulkomailta lähinnä tuotekehityshenkilöstöä”.

Kolmanneksi eniten tarjolla oli erilaisia toimistotyötehtäviä. Taloushallinnon tehtävät painoutuivat vastauksissa eniten: *”Korkeatasoisia tehtäviä liittyen tilintarkastukseen ja konsultointiin”- ”Esim. taloushallinnon tehtäviin saattaisi löytyä hyvääkin kokemusta, mutta heillä on vain oman maan lainsäädännön tuntemus”.*

Myös ulkomailta tehtäviä töitä oli tarjolla. *”Mahdollisesti Baltian maissa olevia toimistotehtäviä” - ”Venäjän kauppaan liittyviä selvitystehtäviä”.*

3. Työnantajat arvostavat maahanmuuttajien sitoutumista, motivaatiota ja vieraiden kielten ja kulttuurien tuntemusta

Työnantajat nostivat esiin maahanmuuttajien suurimpina vahvuuksina sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia että ammattiosaamiseen liittyviä asioita.

Työnantajien mielestä suomen kielen ja kulttuurin tuntemus, toimialatuntemus sekä työhistorian laadun vastaavuus koulutuksen kanssa edistävät eniten maahanmuuttajan työllistymistä. Heitä pidetään motivoituneina, sitoutuneita ja hyvän työasenteen ja asiakaspalvelutaidon omaavina uuden kulttuurin tuojina työpaikoilla.

He voivat toimia linkkinä valtaväestön ja oman ryhmänsä välillä. Myös heidän mahdollista oman kotimaansa liiketoiminnan tuntemusta arvostetaan.

Maahanmuuttajien palkkaaminen parantaa yrityksen imagoa; suurilla yrityksillä katsotaan olevan eettinen ja yhteiskunnallinen vastuu työllistää eri väestöryhmien edustajia. Heidän työllistämisensä tasapainottaa henkilöstörakennetta vastaamaan paremmin yhteiskunnan väestörakennetta.

4. Maahanmuuttajien työllistymishaasteet ja koulutustarpeet

Maahanmuuttajien toivotaan osaavan suomen kieltä: *”työ vaatii syvällistä tunteiden, arvojen ja asenteiden ilmaisua, se on erittäin hankalaa puutteellisella suomen kielen taidolla”.* Kielitaidon lisäksi työnantajat arvostavat suomalaisen kulttuurin tuntemusta. Työelämän yleiset pelisäännöt ja lainsäädäntö (työsopimuslaki, vuosilomalaki) on myös hyvä tuntea: *”...työaikojen noudattaminen, työturvallisuus, pukeutuminen, lupausten pitäminen, reagointi virhetilanteissa ja omien virheiden raportointi”.*

Alan ammattitaito, suppea osaaminen tai työkokemuksen puute ovat haasteita, samoin osaamisen todistaminen työnantajille. Ulkomailta hankitun koulutustason ja sisällön määrittely voivat olla vaikeita – *”koulutuksia on vaikea verrata, vaikka näyttää hyvältä paperilla, niin käytännön ohjelmointiosaaminen on osoittautunut haasteelliseksi”.*

Työnantajat toivovat, että maahanmuuttajille järjestetään kielikoulutusta ja esimerkiksi *”suomalaisen yhteiskunnan aakkoset - kurssisarja”,* jossa mukana

voisi olla asiantuntijoita myös muilta viranomaistahoilta. Vasta kieli- ja kulttuuri-taitojen jälkeen maahanmuuttajien ammatillinen lisäkoulutuksen voi aloittaa.

5. Työnantajien toiveita työhallinnolle

Työnantajat toivovat, että maahanmuuttajille suunnatut ammatilliset koulutukset suunnitellaan yhdessä työnantajan kanssa: *”Koulutusyhteistyö yritysten kanssa osaamisen ja koulutuksen kohdentamisessa”*. *” He tarvitsevat suomen kielen opetusta sekä ohjausta suomalaiseen kulttuuriin”*. *” Aktiivinen poimiminen suomen kielen ja kulttuurin valmennuksiin heti maahan tulon jälkeen, myös helposti kotiin jäävien naisten kutsuminen valmennuksiin. Sen jälkeen ammatillinen valmennus- ja harjoittelupaikan löytyminen on yksinkertaisempaa. Nuorten oppisopimuskoulutuksiin, erityisvalmennuksiin esim. työnhakuvalmennus ja työelämän pelisääntöjen valmennuksiin panostaminen, koska nämä voivat syrjäytyä helposti. He yleensä osaavat kielen, mutta heidän tulisi löytää ensimmäinen työpaikkansa. Ensimmäinen paikka voisi löytyä tukityöllistämisen avulla. Työkemuksen kartuttua seuraavan paikan löytäminen on helpompaa”*.

Työhallinnon toivotaan toimivan sillanrakentajana: *”Aktiivisempi ja näkyvämpi markkinointi yritysten suuntaan”*. *” Aktiiviset yhteydet isojen ja keskisuurten yritysten rekrytointivastaaviin”* *”...selvittää alueen tarpeet ja markkinoida osavia henkilöitä yrityksiin”*. *” Ensisijaisesti tarvitaan ennakkoluulottomia työnantajia. Työvoimaviranomaiset voisivat paremmin pyrkiä erottelemaan massasta kovan luokan toimijat”*.

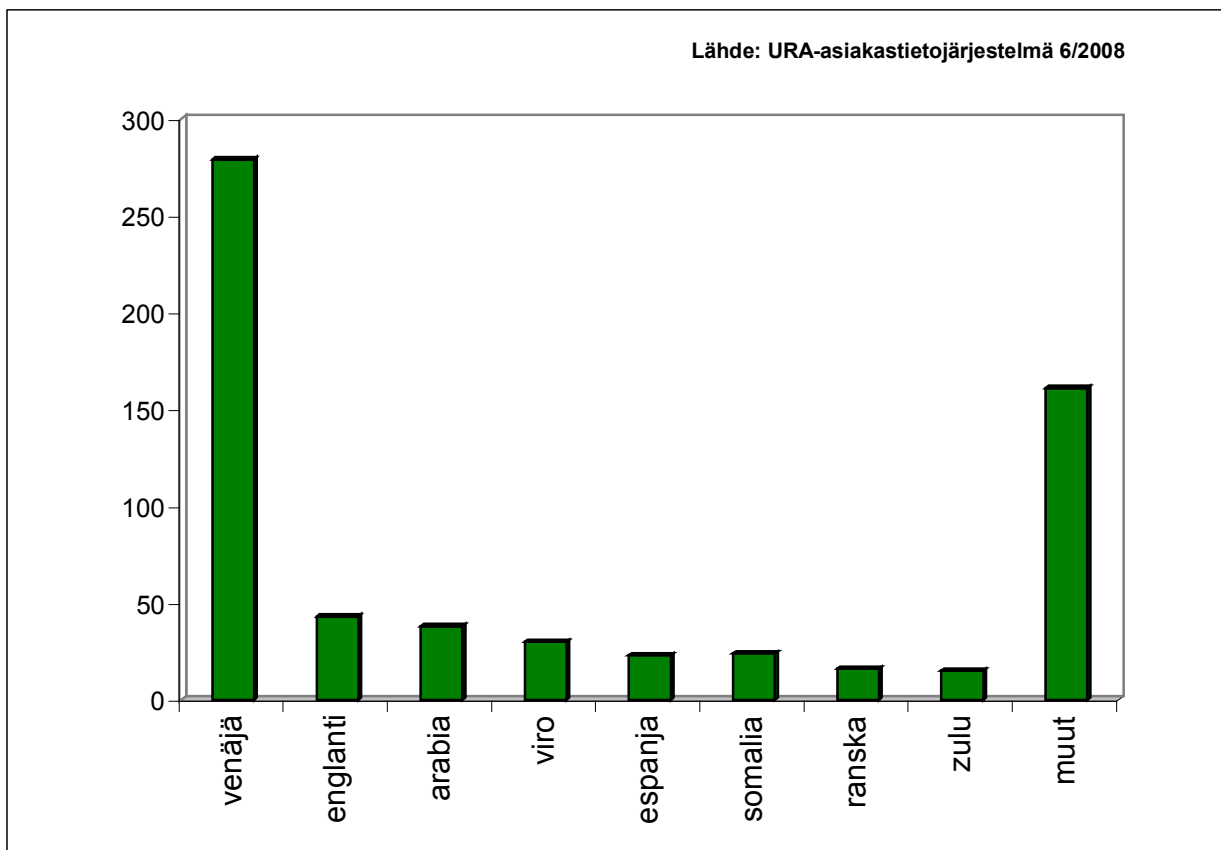
Jotkut työnantajat haluavat tutustua maahanmuuttajien tarjoamaan osaamiseen ennen lopullisen rekrytointipäätöksen tekemistä ja hyödyntää yhteiskunnan tukia palkkauksessa: *” Järjestämällä käytännön työelämään tutustumisia/työharjoitteluita siten, että työnantajan riski maahanmuuttajan palkkaamisessa olisi pieni. Osallistumalla palkkauskuluihin tai esim. vuokraamalla maahanmuuttajia työhön, jolloin työnantajalla on pidempi harkinta-aika henkilön palkkaamisessa ja henkilö saa työkokemusta ja oppii suomalaista työkulttuuria. ”Selvittää todellinen osaaminen (yleensäkin rekrytoinnin suurin haaste)”*.

Työnantajat toivovat yhteistyötä ja tukea työllistämisessä: *” Kotouttamisen tukeminen ja kielikoulutus, asuminen jne”*. *”Valmennusta myös sen jälkeen, kun maahanmuuttaja on työllistynyt. Esim. työnohjaus on tähän hyvä työkalu”*. He haluavat minimoida byrokratian sekä varmistaa maahanmuuttajien tasa-arvoisuuden: *” Työperäisen maahanmuuttajan edut tulisi rinnastaa jo maassa oleviin maahanmuuttajiin. Ei kahden kerroksen väkeä.”*

Työhallinnon kannattaa hyödyntää enemmän joukkotiedotusvälineitä: *”Mediaan enemmän juttua onnistuneista esimerkeistä”*.

1. MAAHANMUUTTAJATYÖNHAKIJOIDEN LAATU JA MÄÄRÄ

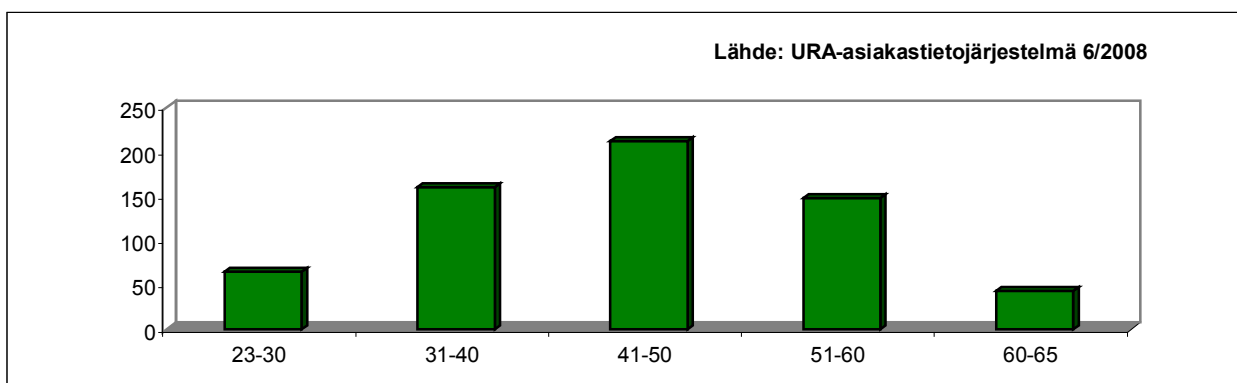
1.1. ÄIDINKIELI



Kuva 1. Yleisimmät äidinkielet/Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi 6/2008

Lähes puolet (44 %) maahanmuuttajatyönhakijoista puhui äidinkielenään venäjää. Seuraavaksi yleisimmät yksittäiset kieliryhmät olivat englanti, arabia, viro, espanja, somalia, ranska ja zulu. Suurin osa oli kotoisin äidinkielen perusteella Venäjältä, Lähi-idästä, Pohjois- ja Itä-Afrikasta tai Euroopasta.

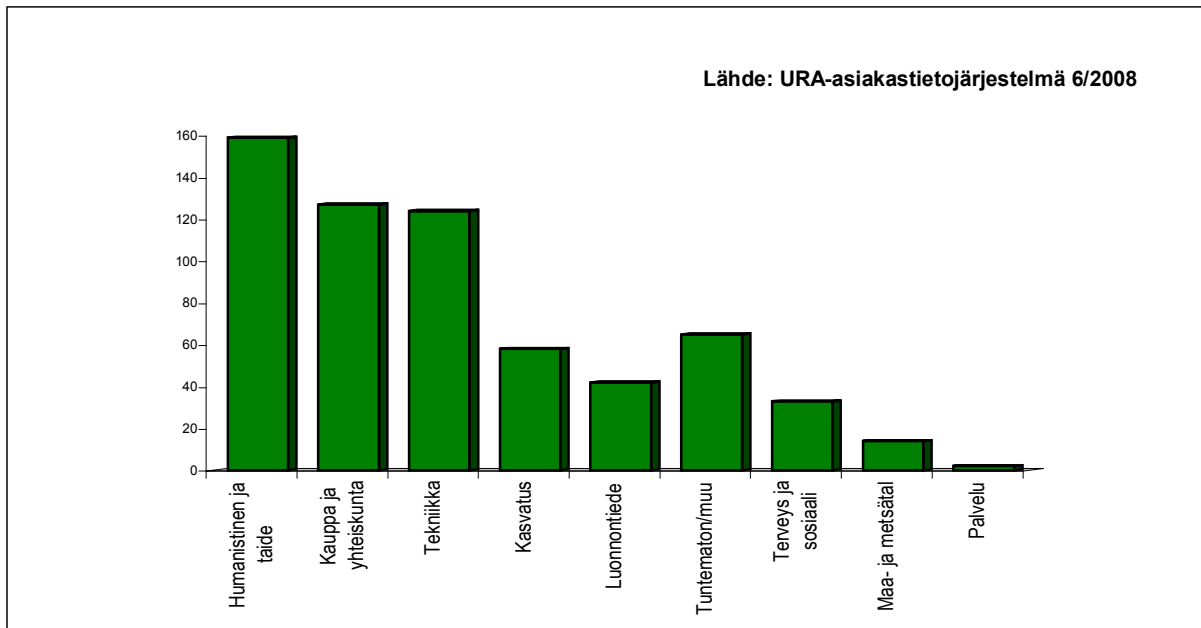
1.2. IKÄJAKAUMA



Kuva 2. Ikäjakaus/Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi 6/2008.

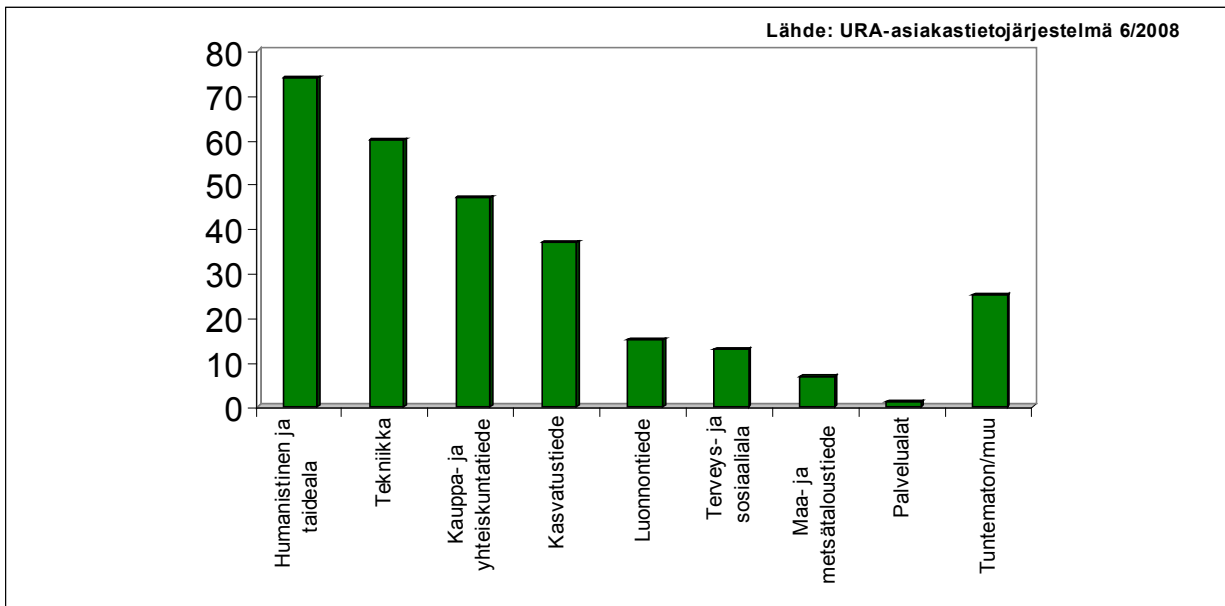
Suurin osa työnhakijoista oli 31-50-vuotiaita. Suhteellisesti suurin osa hakijoista oli 41-50-vuotiaita.

1.3. KOULUTUS



Kuva 3. Koulutustausta/Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi 6/2008.

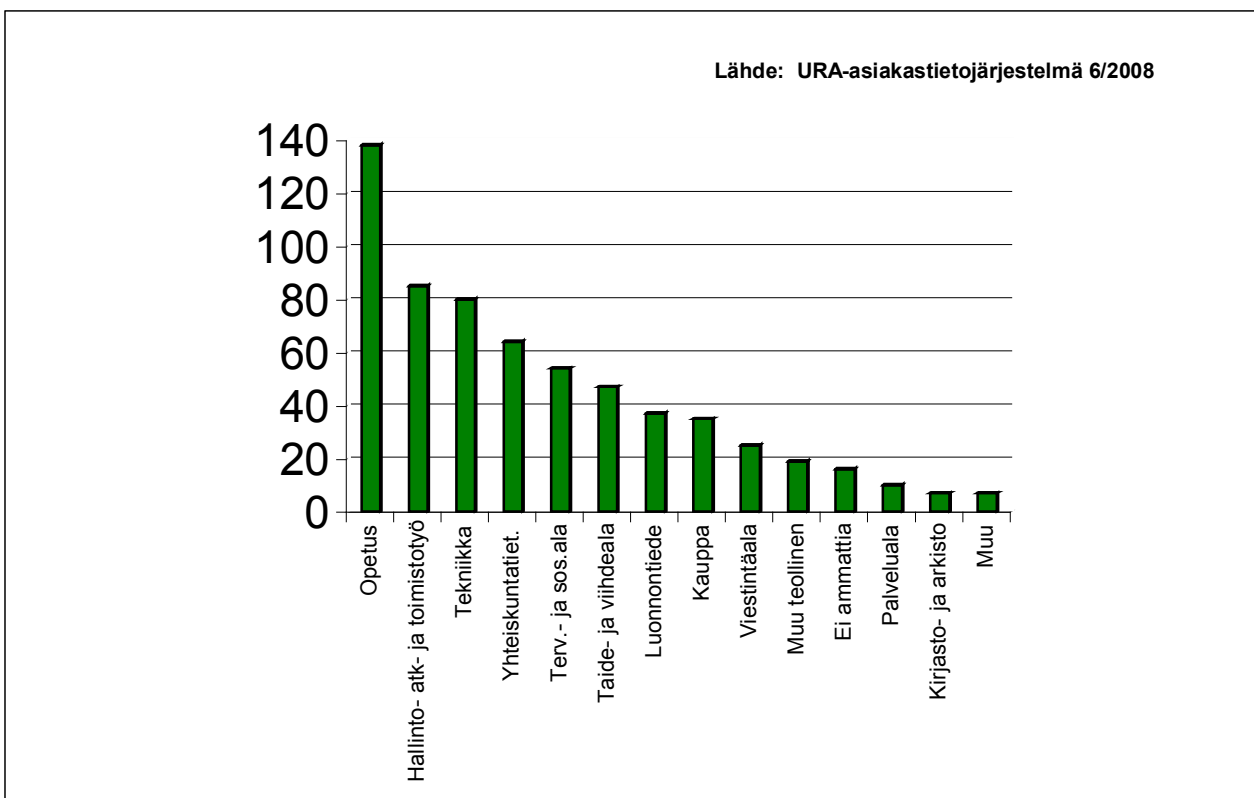
Joka neljännellä (25%) maahanmuuttajalla oli humanistinen tai taidealan koulutus; esimerkiksi musiikin, kuvataiteen, teatterin tai teologian alojen koulutus. Joka viidennellä oli kauppa- tai yhteiskuntatieteellinen koulutus (20%) tai tekniikan koulutus (19%). Kauppa- ja yhteiskuntatieteiden aloja olivat esimerkiksi oikeustiede, psykologia, valtiotiede, kauppatiede ja hallintotiede. Teknisesti koulutetut olivat esimerkiksi insinöörejä, arkkitehtejä tai diplomi-insinöörejä. Joka kymmenennen maahanmuuttajan koulutustaustaa ei oltu pystytty tarkasti määrittämään.



Kuva 4. Venäjää äidinkielenään puhuvien maahanmuuttajien koulutustausta/Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi 6/2008.

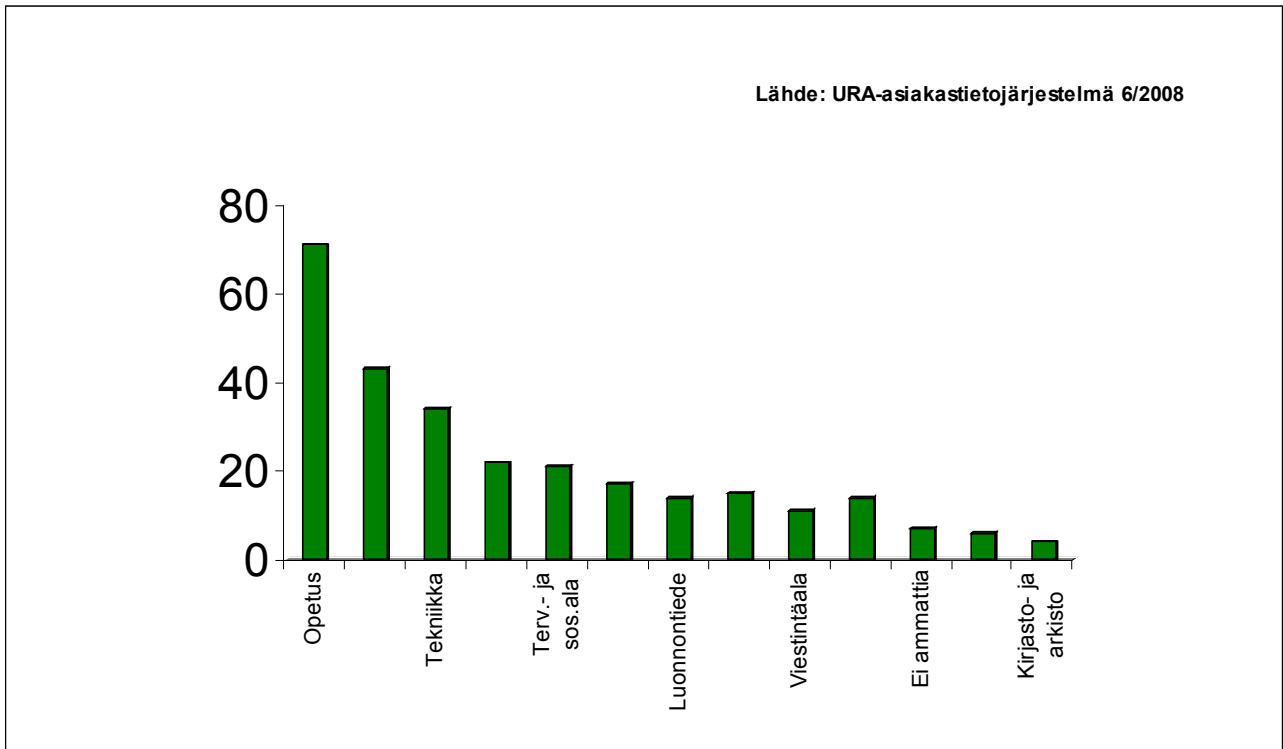
Myös venäjänkielisillä humanistinen tai taidealan koulutus (27%) oli yleisin. Sen sijaan he olivat muita maahanmuuttajaryhmiä useammin teknisesti koulutettuja (22%) ja harvemmin kaupallisesti tai yhteiskuntatieteellisesti koulutettuja (17%).

1.4. HAKUAMMATTI



Kuva 5. Maahanmuuttajien hakuammattien jakaantuminen/Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi 6/2008.

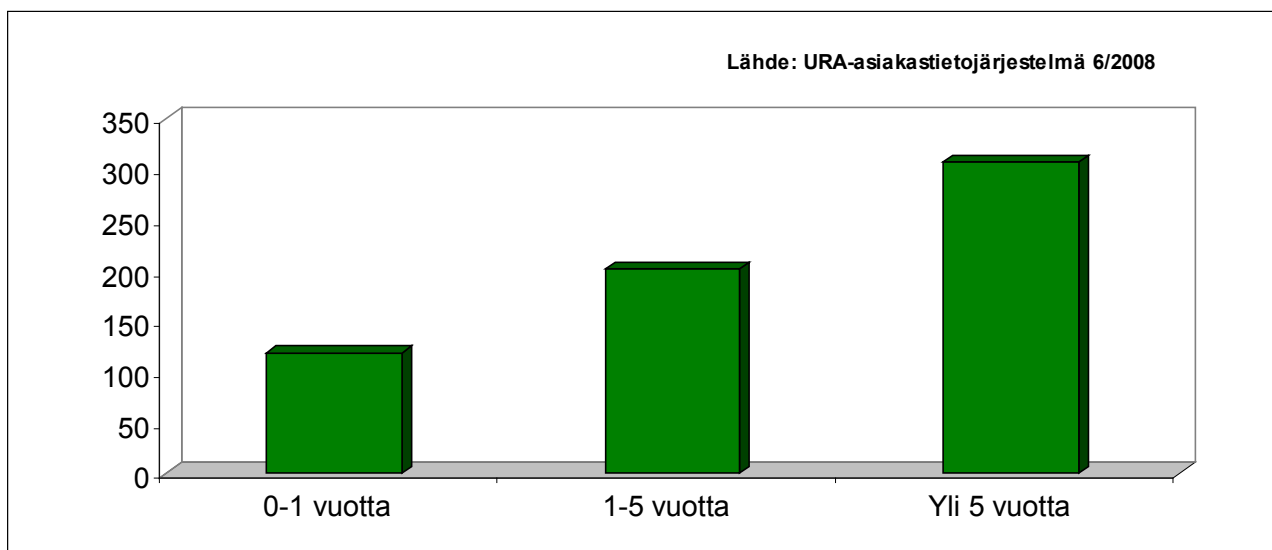
Joka viides (22%) maahanmuuttaja haki opetusalan työtä. Seuraavaksi eniten haettiin hallinto-, atk- ja toimistotöitä (14%), erityisesti taloushallinto- ja toimistotehtäviä. Kolmanneksi yleisin hakuammattiala oli tekniikka (13%), yleisimmät tehtäväalat olivat rakennus, elektroniikka ja kone. Työnhakijat hakivat myös yhteiskuntatieteellisiä (10%), terveys- ja sosiaalialan (9%) ja taide- ja viihdealan (8%) töitä.



Kuva 6. Venäjää äidinkielenään puhuvien maahanmuuttajien hakuammattien jakaantuminen/Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi 6/2008.

Venäjänkielisten hakuammateissa ei ollut suurta eroa verrattuna kaikkien työnhakijoiden hakuammatteihin. He hakivat myös eniten opetusalan tehtäviä, hallinto- atk- ja toimistotyötehtäviä sekä tekniikan alan tehtäviä.

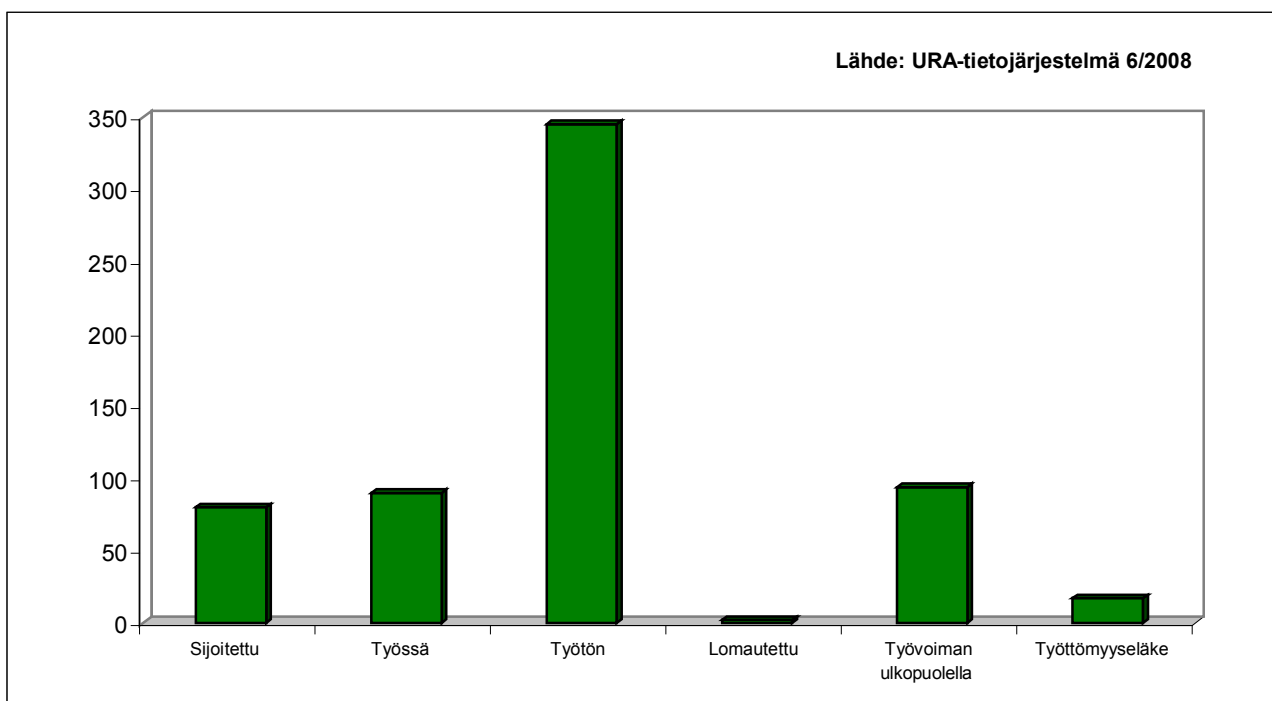
1.5. TYÖKOKEMUKSEN PITUUS HAKUAMMATISSA



Kuva 7. Työkokemuksen pituus hakuammatissa/Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi 6/2008.

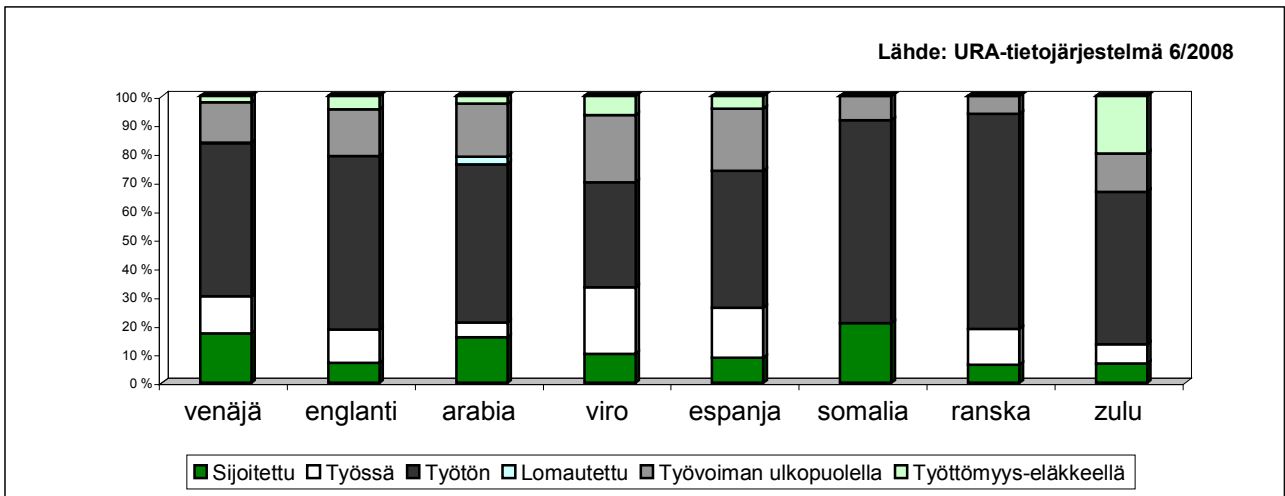
Lähes puolet työnhakijoista (49%) oli työskennellyt yli viisi vuotta siinä ammatissa, mitä hän haki. Noin joka viides (19%) oli työskennellyt hakuammatissaan alle vuoden tai ei lainkaan.

1.6. TYÖLLISYYSTILANNE



Kuva 8. Maahanmuuttajien työllisyystilanne/Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi 6/2008.

Suurin osa maahanmuuttajista on työttömiä työnhakijoita (55%). Työvoiman ulkopuolisia (15%), lähinnä opiskelijoita, ja työssä käyviä (14%) on seuraavaksi eniten. Palkkatuessa työssä tai työharjoittelussa olevien osuus oli lähes sama (13%).



Kuva 9. Maahanmuuttajien työllisyystilanne suurimmissa äidinkieliyryhmissä/Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi 6/2008.

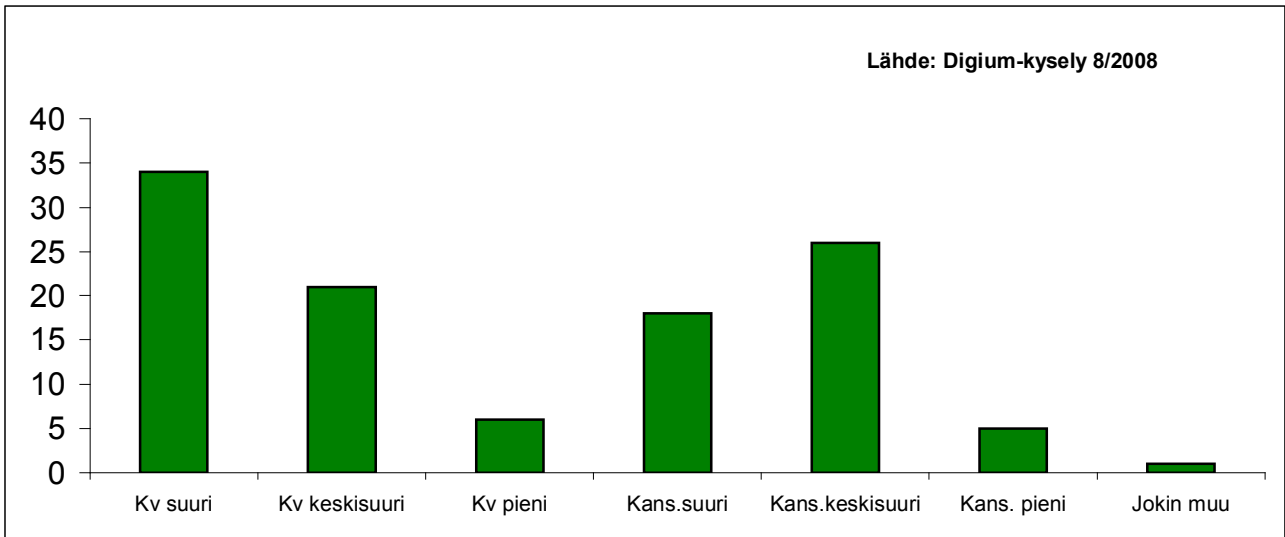
Eri äidinkieliyryhmien välillä on eroja työllisyystilanteessa: työttömyys on yleisempää ranskan-, zulun- ja somaliankielisten työnhakijoiden keskuudessa kuin muissa äidinkieliyryhmissä. Somaliankielisten työssäkäyntiosuus on pienin (0%), myös arabiankielisten osuus työssäkäyvistä (5%) on pieni.

Vironkielisten työttömyysprosentti on tutkitun maahanmuuttajaryhmän pienin (37%). He myös työskentelevät (23%) tai opiskelevat (23%) muita kieliryhmiä useammin.

2. NÄKÖKULMIA MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEEN TYÖNANTAJIEN JOUKKOKYSELYN TULOKSET

2.1. VASTANNEIDEN ORGANISAATIOIDEN TOIMINNAN LAAJUUS

Mikä seuraavista toiminnan laajuutta kuvaavista vaihtoehdoista vastaa yrityksesi toimintaa?

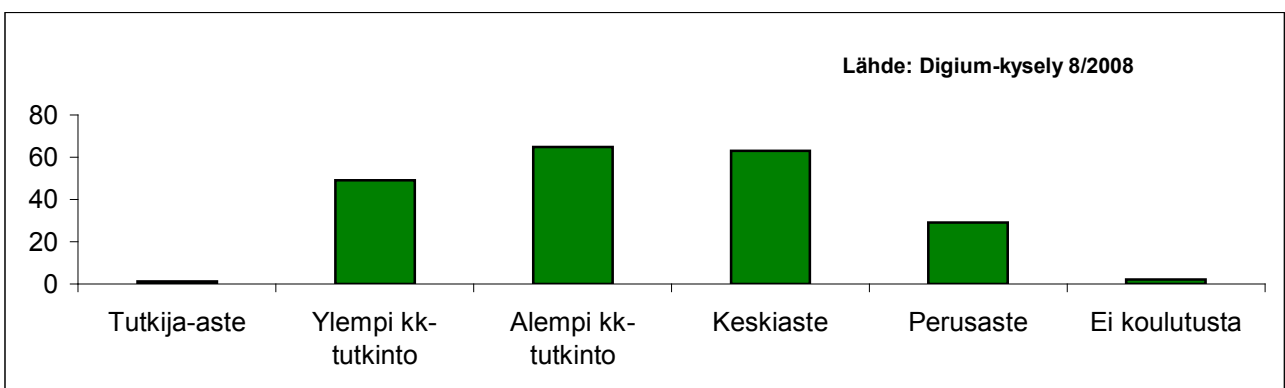


Kuva 10. Organisaatioiden toiminnallinen jakautuminen

Pääosa kyselyyn vastanneista organisaatioista oli kooltaan suuria tai keski-suuria. Kansainvälisesti toimivat suuret (31%) ja kansalliset keski-suuret (23%) organisaatiot olivat suurimmat vastaajaryhmät.

2.2. ORGANISAATIOIDEN HENKILÖSTÖN YLEISIMMÄT POHJAKOULUTUSTASOT KAIKKIEN TYÖNTEKIJÖIDEN KESKUUDESSA

Valitse seuraavista kaksi yleisintä työntekijöidenne pohjakoulutustasoa



Kuva 11. Organisaatioiden henkilöstön pohjakoulutusasteet

Kyselyyn vastanneiden organisaatioiden olemassa olevan henkilöstön pohjakoulutustaso on korkea: eniten organisaatioissa työskentelee alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita. Lähes yhtä paljon yrityksissä työskentelee ylempään

korkeakoulututkinnon ja keskiasteen tutkinnon suorittaneita. Suurimmalla osalla korkeakoulutetuista on teknillinen, kaupallinen tai palvelualan korkeakoulututkinto. Perusasteen koulutus oli joka neljännessä organisaatiossa kahden yleisimmän pohjakoulutustason ryhmässä.

2.3. ORGANISAATIOIDEN HENKILÖSTÖN YLEISIMMÄT TEHTÄVÄKENTÄT KAIKKIEN TYÖNTEKIJÖIDEN KESKUUDESSA

Valitse seuraavista kaksi yleisintä tehtäväkenttää organisaatiossanne

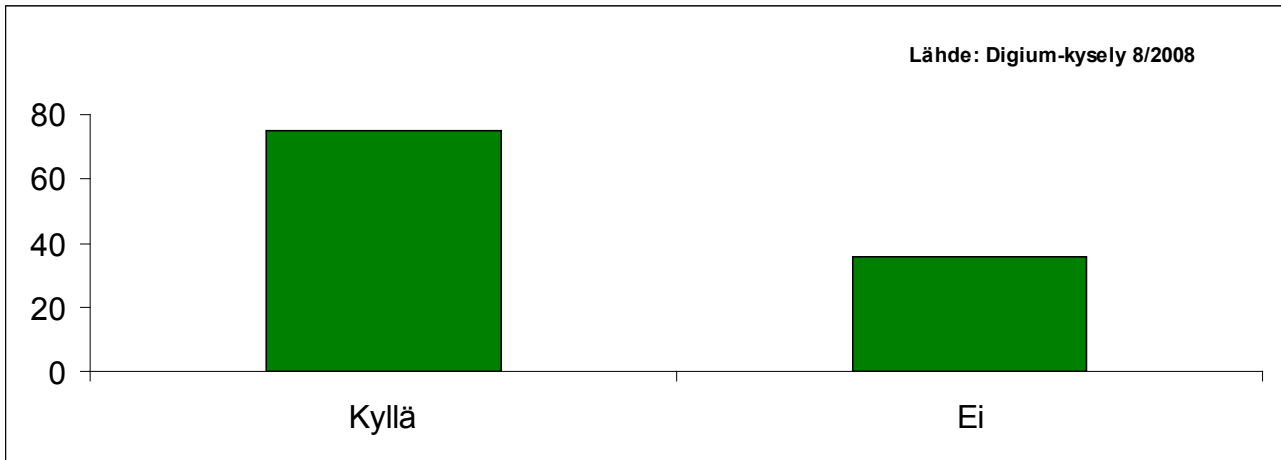
| Yleisimmät tehtäväkentät organisaatioissa | Organisaatioiden lukumäärä, joissa tehtäväkenttää on kahden yleisimmän joukossa |
|--|--|
| Asiakaspalvelu | 46 |
| Myynti | 42 |
| Toimistotyö | 22 |
| Koulutus/konsultointi | 14 |
| Tietoliikenne | 10 |
| Markkinointi ja mainonta | 9 |
| Ostotoiminta | 7 |
| Tutkimus | 5 |
| Henkilöstöhallinto | 4 |
| Vienti/tuonti | 4 |
| Viestintä | 1 |
| Jokin muu (pääasiassa logistiikka) | 39 |

Taulukko 1. Yleisimmät työtehtävät organisaatioissa

Suurin osa työtehtävistä organisaatioissa on asiakaspalvelu-, myynti- ja toimistotyötehtäviä.

2.4. MAAHANMUUTTAJIEN MÄÄRÄ ORGANISAATIOISSA

Työskenteleekö organisaatiossanne maahanmuuttajia?



Kuva 12. Maahanmuuttajia työllistävien organisaatioiden osuus kyselyyn vastanneista organisaatioista

Hyvin suuressa osassa (68 %) kyselyyn vastanneista organisaatioista työskentelee maahanmuuttajia, kolmas osa organisaatioista vastasi puolestaan kysymykseen kieltävästi.

2.5. MERKITTÄVIMMÄT MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄT ASIAT

Valitse seuraavista vaihtoehdoista kolme mielestäsi merkittävintä maahanmuuttajien työllistymistä edistävää asiaa

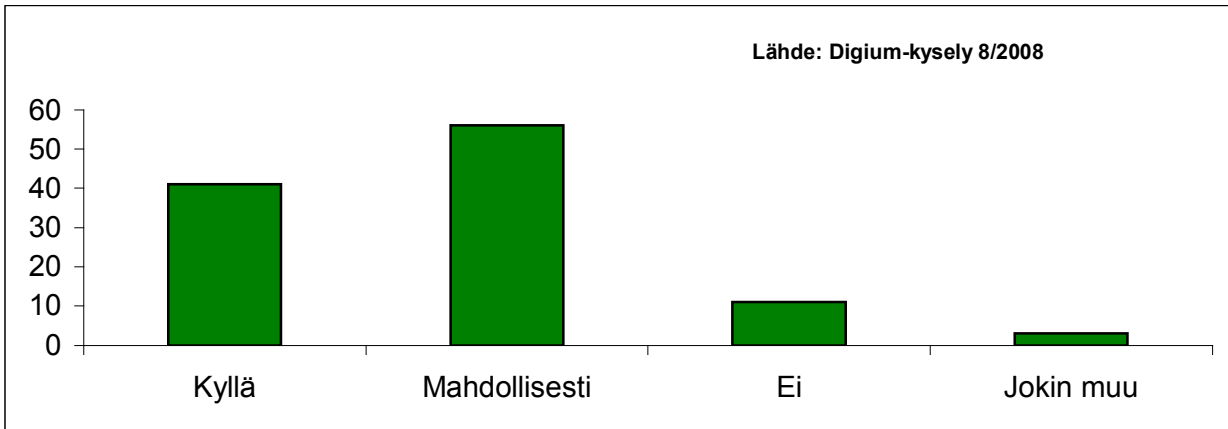
| Työllistymistä edistävät asiat | Mainintojen määrä |
|---|-------------------|
| Suomen kielen ja kulttuurin tuntemus | 90 |
| Toimialatuntemus | 60 |
| Työhistorian laadun vastaavuus koulutuksen kanssa | 49 |
| Koulutuksen laatu | 38 |
| Kansainvälinen kokemus | 23 |
| Tiedot työmarkkinoista sekä tehtävien sisällöistä ja vaatimuksista | 21 |
| Työnhakutaidot (hakemus, CV, yhteydenottotavat työnantajiin työnhakutarkoituksissa) | 21 |
| Jokin muu (asenne) | 7 |

Taulukko 2. Tärkeimpiä työllistymistä edistäviä tekijöitä organisaatioiden näkökulmasta

Ylivoimaisesti tärkeimpänä maahanmuuttajan työllistymistä edistävänä asiana pidettiin suomen kielen ja kulttuurin tuntemusta. Seuraavaksi tärkeimpänä pidettiin toimialatuntemusta ja työhistorian laadun vastaavuutta koulutuksen kanssa. Koulutuksen laatua pidettiin tärkeämpänä kuin työhistorian pituutta.

2.6. ORGANISAATIOIDEN AIKOMUS PALKATA MAAHANMUUTTAJIA TULEVAISUUDESSA

Oletteko harkinneet palkkaavanne tulevaisuudessa maahanmuuttajia?



Kuva 13. Organisaatioiden aikomus palkata maahanmuuttajia lähitulevaisuudessa

Puolet organisaatioista (50%) harkitsee maahanmuuttajan palkkaamista lähitulevaisuudessa. 37% vastanneista puolestaan ilmoitti suoraan aikovansa palkata maahanmuuttajia. Työnantajille joka tapauksessa osaaminen on tärkeintä työhaussa: **”Valitsemme parhaat hakijat, joten ei eroa, onko hakija maahanmuuttaja vai ei.”** **”Kompetenssi & soveltuvuus tarpeisiin ratkaisevat.”**

2.7. MAAHANMUUTTAJIEN SUURIMMAT VAHVUudet TYÖMARKKINOILLA

Mitkä ovat mielestäsi maahanmuuttajien suurimmat vahvuudet työmarkkinoilla?

”Työmotivaatio, tiimityötaidot, sosiaalisuus ja tehtävästä riippuen kielitaito. Meillä on useita Suomessa kouluttautuneita maahanmuuttajia, jotka ovat teknisesti samalla viivalla kuin suomalaiset työntekijät. Motivaatio ja kielitaito voivat olla plussa.”

”Samat kuin muillakin = hyvä ammattiosaaminen. Lisäksi joiltain osin laajempi tai paremminkin toisenlainen (työ)kokemus.”

”Voivat tuoda uutta näkökulmaa asioihin.”

”Vahva sitoutuminen yritykseen, koska henkilö haluaa saada vakituisen työpaikan. Tuo yritykseen eri businesskulttuurin tuntemusta ja yleensäkin henkilöstössä erilaisuuden ymmärtämistä.”

”Kansainvälisessä kaupassa paikallisen rajapinnan tuntemus...”

”Tuovat erilaisuutta, uutta kulttuuria. Kielitaito harvinaisemmista kielistä.”

"Minulla ja yhtiöllämme ei ole kokemusta maahanmuuttajista alallamme."

"Ulkomaisten asiakkaiden kyseessä ollen mahdollinen paikallistuntemus."

"Motivaatio oman osaamisensa näyttämiseen ja uuden oppimiseen."

"Näkemyks ja kokemus kansainvälisestä toiminnasta sekä uusien ajattelumallien tuominen yritykseen."

"Osaamista alueilla, joilla on työvoimapulaa tai tarvitaan korkeatasoista erikoisosaamista (IT-ala), kulttuurintuntemus ja kielitaito."

"Toimia linkkinä valtaväestön ja oman ryhmänsä välillä. Tuoda ulkopuolista näkemystä työpaikalle mm. oman kulttuurinsa kautta."

"Kulttuuriset erot ovat suuria riippuen mistä maanosasta/maasta maahanmuuttaja on lähtöisin. Vahvuutena varmasti vahva motivaatio päästä sisälle suomalaiseen työyhteisöön ja sitä kautta kehittyä ammattilaiseksi. Elämänkokemuksellakin on merkitystä monessa tilanteessa."

"Dedikoitua väkeä, mikäli pysyvät Suomessa."

"Tuovat mukanaan uudenlaisia näkökulmia ja "pakottavat" meidät kyseenalaistamaan vanhojen kaavojen mukaan toimimista."

"Hyvät asiakaspalvelutaidot, hyvä englannin kielen taito, harvinaisempien kielten taito. Tuovat kansainvälisyyttä ja erilaisten kulttuurien ymmärtämystä suomalaiseen työelämään."

"Englannin kielitaito, joustavuus, kyky asennoitua erilaisiin tilanteisiin joustavasti, työniloa, positiivisuutta."

"Sellainen tieto-taito, mitä ei välttämättä löydy Suomesta."

"Ahkeruus, pätkätyöjousto, ennakkoluulottomuus, palveluallttius, joustavuus työajoissa, kielitaito, sosiaaliset taidot, ystävällisyys, työmoraali, asiakaspalveluosaaminen ja -asenne."

2.8. MAAHANMUUTTAJIEN TUOMA LISÄARVO JA/TAI ERIKOISOSAAMISEN ORGANISAATIOON

Minkälaista lisäarvoa ja/tai erikoisosaamista maahanmuuttajat tuovat/toisivat?

"...yritys, jolle ei valitettavasti löydy tällä hetkellä kotimaasta riittävästi alan ammatteihin koulutettuja tai työkokemusta omaavia tekijöitä. Alan ulkomaalaisten osaajien tuonti on näin ollen pakollista...näiden tekijöiden osaamisella ja kontakteilla on ollut vaikutusta mm. tuote- ja prosessikehitykseen, uusien asi-

akkaiden löytymiseen, uusien alihankkijoiden löytymiseen ja tietenkin avointen työpaikkojen täyttämiseen.”

”Palveluasenne on meillä ensiarvoisen tärkeä ja sitä löytyy monista muista kulttuureista enemmän kuin omastamme.”

”Erlaisia näkemyksiä, opettavat suvaitsevaisuutta.”

”Perspektiiviä, osaamista, kulttuurista monimuotoisuutta.”

”Ei sinänsä mitään mainittavaa, koska voimme aina tuoda tarvittavaa osaamista muista maista komennusperiaatteella.”

”Eri kulttuurien tuntemus ja monipuolinen kielitaito parantaa asiointia, palvelua ja myyntiä yhä kansainvälistyville markkinoille.”

”Työvoimapulan vallitessa saadaan riittävästi osaavaa henkilöstöä. Maahanmuuttajat tuovat aikaisemman kotimaansa kulttuurin, kielen ja liiketoiminnan osaamista, esim. Venäjän kaupan tuntemusta.”

”Monipuolistavat tietyllä tapaa henkilöstön ammatillista kompetenssia, omaavat yleensä erinomaisen kielitaidon ja halun matkustaa työn puitteissa.”

”Ehdottomasti kohdemarkkina-alueen tuntemus. Esim. venäläinen hoitaa Venäjän kaupaa ja liikkuu sillä markkinasegmentillä.”

”Työyhteisön monimuotoisuuden lisääntyminen ja valmistautuminen tulevaan työperäisen maahanmuuton lisääntymiseen.”

”Lisäävät suvaitsevaisuutta, erilaisuuden hyväksymistä ja kehittävät näin olemassa olevien tiimien yhteishenkeä, tapaa suhtautua asioihin.”

”Useimmiten osaamista ei suoraan meillä oleviin töihin ole, mutta asenne ratkaisee! Ja motivaatio.”

”Kielitaito (esim. mandariinikiina) ja kulttuurituntemus toimittaessa yhteistyössä ulkomailla.”

”Ei ole erityistä osaamista, mitä eivät suomalaiset osaisi, eli maahanmuuttajat eivät erotu osaamisella tai lisäarvolla, se riippuu aina henkilöstä. Kulttuurien ymmärrystä.”

”Näkökulmaa maahanmuuttajien haasteista työllistyä.”

”Moniarvoisuus rikastuttaa työyhteisöä, myös imagon kannalta myönteinen vaikutus. Tärkeää, että maahanmuuttajatyötä on tekemässä myös maahanmuuttajat.”

”Mahdollistavat sen, että henkilöstörakenne vastaa paremmin yhteiskunnan väestörakennetta. Lisäarvo näkyy esim. asiakaspalvelussa. Suurella työnantajalla

on eettinen ja yhteiskunnallinen vastuu työllistää eri väestöryhmien edustajia. Parhaimmillaan edesauttaa henkilöstön keskuudessa suvaitsevaisuuden ja monikulttuurisuuden ymmärtämisen lisääntymistä.”

2.9. MAAHANMUUTTAJIEN OSAAMISEEN LIITTYVÄ MAHDOLLINEN HAASTE TAI PUUTE KÄYTÄNNÖN TYÖTEHTÄVISSÄ

Mikä on mielestäsi maahanmuuttajan suurin osaamiseen liittyvä haaste tai mahdollinen puute käytännön työtehtävissä?

”Olemme pyrkineet mahdollisimman huolelliseen rekrytointiin varmistamalla sekä henkilön persoonan sopivuuden tiimiin, että osaamisen tason. Lisäksi olemme varmistaneet hakijan motivaation tulla Suomeen ja sen, että hän ymmärtää, mitä on työskennellä yrityksessämme. Näin olemme pystyneet varmistamaan sen, että suurempia haasteita ei ole ollut. Olemme pyrkineet kartoittamaan osaamisen niin hyvin, että tiedämme tarkasti, mihin tulija kykenee. Näin olemme takanneet osaamisen haasteita ja pystyneet vastaamaan mm. koulutustarpeisiin.”

”Kielitaito ja alan ammattitaito ovat kynnyskysymyksiä, molempia tarvitaan.”

”Kielitaito suhteessa alkuperämaan koulutukseen. Vaativamman tason tehtävissä tarvitaan sekä suullista että kirjallista suomen kielen taitoa. Perustasolla tarvitaan suullista taitoa.”

”Kulttuuriin liittyvät yleiset työelämätaidot.”

”Myyntityössä on ehdottomasti osattava suomen kieltä tarpeeksi hyvin, että ymmärtää asiakkaan tarpeet ja osaa vastata niihin.”

”Suurin haaste on puutteellinen suomen kielen taito. Jos kielitaito on kunnossa, kaikki muu on järjestelykysymystä. Jonkin verran suorittavassa työssä myös suomalaisen työelämän pelisääntöjen tuntemattomuus, esim. aikakäsitys.”

”Kielitaito. Tietyt kulttuuritekijät, esim. miesten ja naisten tasa-arvo. Voi olla esimerkiksi tilanne, että miespuolinen maahanmuuttaja ei hyväksy naispuolista esimiestä.”

”Suomen kielen puutteellinen taito.”

”Auttava suomen kielen taito olisi eduksi. Myös pohjatiedot suomalaisesta yhteiskunnasta, kulttuurista ja lainsäädännöstä olisivat hyödyksi henkilön itsensä kannalta työelämää(kin) sopeutumisen kannalta.”

”Meillä se ei ole ollut kielitaito suomalaisten kanssa. Mutta kulttuurierot toisinaan tuovat omaa haastetta ja tämä vaatii myös esimiestoiminnalta enemmän.”

”Puutteellinen suomen kielen taito - yrityksen paikalliset sisäiset materiaalit ja viestintä ovat suomeksi, koska lähes koko henkilöstö on suomenkielistä.”

”Kielitaito, joka kapeuttaa maahanmuuttajan toimenkuvan sisältöä.”

”Suomen kielen taito, käytännön työkokemus (ei tutkimustyö), liian korkea koulutus haettuun tehtävään nähden.”

”Kielitaito! Koska työ vaatii syvällistä tunteiden, arvojen ja asenteiden ilmaisua, se on erittäin hankalaa puutteellisella kielitaidolla. Sopeutuminen suomalaiseen työkuultuuriin ja työaikoihin on haaste. Ajan ja vastuullisuuden käsite erilainen, joka helposti aiheuttaa epäluottamusta.”

”Kielitaidon vajavaisuus. Asiakaspalvelussa tarvitaan suht' hyvää kielitaitoa ja rahoitusallalla erityisesti tarkkuutta ja kielenymmärtämistä esim. sopimusten käsittelyssä. Haaste on myös sopeutuminen suomalaiseen työkuultuuriin, mutta tämäkin riippuu, mistä maasta henkilö on lähtöisin. Afrikan maista tulevien kanssa on ollut suurimmat haasteet esim. täsmällisyyden, ajantajun, asenteen jne. kanssa. Kun taas Aasiasta tulleet sopivat erittäin hyvin asiakaspalveluun. En tiedä, voiko näin yleistää, mutta kokemuksen perusteella erot ovat selkeät. Koulutus- ja osaamistason määrittely sekä suomalaiseen työsuhteeseen liittyvien osa-alueiden ymmärtäminen.

Useimmiten kokemattomuus tai liian suppea osaaminen meille. Koulutuksia on vaikea verrata, vaikka näyttää hyvältä paperilla, niin käytännön ohjelmointiosaaminen on osoittanut haasteelliseksi. Toinen on suomen kielen taito, mistä taas asiakkaamme ovat huomautelleet. Suuri määrä asiakkaista eivät ole valmiita tulla palvelluksi englanninkielellä.

”Monella haasteena suomen kielen taito. Haasteena työelämän yleiset pelisäännöt, kuten työaikojen noudattaminen, työturvallisuus, pukeutuminen, lupauksen pitäminen, reagointi virhetilanteissa tai omien virheiden raportointi.”

”Usein suomen kielen taito. Vaikka yrityksemme on kansainvälinen, on suomen kielen taito kuitenkin lähes välttämätön useammassa tehtävissä. Myös sosiaalinen elämä kärsii työpaikalla, mikäli yhteinen kieli puuttuu.”

2.10. MAAHANMUUTTAJIEN TARVITSEMA MAHDOLLINEN TÄYDENNYSKOULUTUS ORGANISAATION NÄKÖKULMASTA

Minkälaista koulutusta tai täydennyskoulutusta maahanmuuttajat mielestäsi mahdollisesti tarvitsevat yrityksenne kannalta?

”Lisää ilmaisia suomen kielikursseja iltaisin ja viikonloppuisin. Opastamme suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumisessa niin paljon kuin pystymme, mutta jokin suomalaisen yhteiskunnan aakkoset - kurssisarja esimerkiksi työvoimatoimiston, kesäyliopiston tms. järjestämänä olisi kova juttu. Koulutus voisi olla non-stop eli esimerkiksi kerran viikossa esimerkiksi jossain keskustan työvoimatoimistossa. Mukana voisi olla asiantuntijoita myös Kelasta, vakuutusyhtiöistä, pankeista, poliisista, opetusministeriöstä tms. Näitä kursseja pitäisi tarjota myös niille, jotka on jo palkattu suoraan yrityksiin, ei vain kotouttamisohjelmissa oleville.”

”Äskeisen mukaan kielitaitoa niin, että selviytyy asiakastilanteista ja pystyy seuraamaan ohjeistuksia. Työ on myös ammattityötä, eli perustaidot pitää olla olemassa jo rekrytointivaiheessa.”

”Kielikoulutus (suomi, englanti), vastuun ottaminen omasta työstä, itsenäinen työskentely, joustavuus ja tilanneherkkyys, asiakaslähtöisyys - usein liiaksi tuijotetaan sääntöihin eikä kuunnella asiakkaan ongelmaa.”

”Suomalaisen työelämän tuntemusta, auttavaa suomen kielen taitoa, jo olemassa olevaan koulutukseen suomalainen versio eli miten osaaminen muunnetaan vastaamaan suomalaisen yrityksen tarpeita.”

”Suomen kielen valmennusta. Lisäksi suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän pelisääntöjen kouluttamista. Sen jälkeen vasta päästään ammatilliseen koulutukseen, suorittavassa työssä voidaan perusammattilliset valmiudet antaa itse perehdyttämiskoulutuksessa.”

”Edelliseen vastaukseen viitaten: suomen kielen koulutusta sekä perustietojen antamista suomalaisesta yhteiskunnasta, viranomaisyhteyksistä ja lainsäädännöstä (mm. työsopimuslaki, vuosilomalaki).”

”Suomen kielen koulutus sisältäen käytännön läheisiä harjoituksia ja ehkä jotain työharjoitteluja/projekteja.”

”Annamme heille koulutuksen työtehtäviin.”

”Yrityksemme kouluttaa sisäisesti teknisissä asioissa, kielitaitoa pitäisi kehittää omalla ajalla.”

”Suomalaisen työkulttuuriin sopeutuminen. Joskus itsenäinen työ ei ota luonnistukseen ilman assertiivista johtajuutta, mikä ei taas ole yhteensopivaa suomalaisen työkultuurin kanssa. Suomen kielen koulutusta sellaiselle tasolle, että pystyy kanssakäymiseen, olisi myös hyvä.”

”Suomen kielen taito, matkailualan erikoisosaaminen, järjestelmäosaaminen.”

2.11. ORGANISAATIOIDEN TARJOAMAT TYÖTEHTÄVÄT MAAHANMUUTTAJILLE

Minkälaisia työtehtäviä organisaatiossanne on maahanmuuttajille?

”Olemme rekrytoineet maahanmuuttajia lähes kaikkiin tehtäviin. Paikalta palkatut (esim. maassa olevat opiskelijat tai maahan jo muuttaneet puoliset) ovat yleensä menneet esim. myynnin avustaviin tehtäviin, myyntiin tai sitten jälki-tuotannotehtäviin. Olemme palkanneet ulkomailta lähinnä tuotekehityshenkilöstöä.”

”Ihan laidasta laitaan, kunhan vain kieli- ja ammattitaito ovat kohdallaan. Ennakkoluulot eivät meillä jarruta työllistämistä.”

"Esim. taloushallinnon tehtäviin saattaisi löytyä hyvääkin kokemusta omaavia, mutta heillä on vain oman maan lainsäädännön tuntemus."

"Tällä hetkellä lähinnä tuotantotehtäviä, yksittäisiä henkilöitä asiantuntijatehtävissä (taloushallinto, tekninen myynti)."

"Ilman erinomaista kielitaitoa (työntekijämme työskentelevät pääosin asiakkaidemme luona/ tiloissa) työskentely on mahdotonta."

"Kielitaidon ollessa tarpeeksi hyvä ovat kaikki tehtävät periaatteessa mahdollisia."

"Logistiikassa/varastotyössä, jossa ei olla tekemisissä asiakkaiden kanssa, suomen kielen hyvä osaaminen ei ole tärkeä kriteeri. Meillä on maahanmuuttaja taloushallinnossa (reskontrassa) ja koneistamossa."

"Jos pohjakoulutus on tarvittava, maahanmuuttaja voi tehdä samoja töitä kuin suomalaiset työntekijämme. Kaikissa tehtävissä suomen kielen osaaminen ei ole välttämätöntä."

"Korkeatasoisia asiantuntijatehtäviä liittyen tilintarkastukseen ja konsultointiin."

"Suorittavan tason logistiikkatyötä. Mahdollisesti Venäjän kauppaan liittyviä selvitystehtäviä. Jos suomen kielen taito on riittävä, kaikkia mahdollisia tehtäviä."

"Asiakaspalvelutehtävät. Kokemuksen ja osaamisen kasvun myötä mikään ei estä etenemistä esimiestehtäviin."

"Hakijan osaamista ja työkokemusta vastaavia tehtäviä, joita voivat olla mm. erilaiset tietoliikenneteknologian asiantuntijatehtävät, tiimiesimiestehtävät."

"Mahdollisesti logistiikkayksikössä. Myynti- ja markkinointi, vaatii koulutusta."

"Samat kuin suomalaisillekin eli puhelimesta tapahtuvaa teknistä ja kaupallista asiakaspalvelua, myyntityötä ja markkinointia."

"Mahdollisia Baltian maissa olevia toimistotehtäviä. Kansainvälisillä osastoilla asiantuntijatehtävät (esim. dealer), ICT-osastojen IT-asiantuntijatehtävät."

"Ylemmän korkeakoulutustason asiantuntijatehtäviä."

"Projektipäällikkö, projektikoordinaattori, IT-tuki."

"Organisaatiossamme työskentelevät maahanmuuttajat tekevät samoja tehtäviä kuin muutkin."

"Mitä muutkin tekevät - ei ole spesifejä erillistehtäviä, koska kaikki ei-liiketoiminnan ydinalueen ulkopuolelle jäävät asiat on ulkoistettu."

"Ei ole erityisesti harkittu, mutta varasto- ja kunnossapitotyöt sekä markkinointi hänen osaamallaan kielialueella."

"Mm. markkinointi osana suurempaa eurooppalaista kokonaisuutta."

"Jos tehtävänkijä täyttää vaatimukset, niin silloin meillä ei ole väliä, jos henkilö on syntynyt toisessa maassa. Meillä on opettajia ja tutkijoita, jotka ovat maahanmuuttajia, mutta nämä henkilöt eivät ole olleet yhteydessä työvoimaviranomaisiin."

"Ei erityisiä tehtäviä maahanmuuttajille, lähtökohtana tehtävän yleiset kompetenssivaatimukset ja tehtäväprofiili."

"Mitä vaan, jos taidot ja osaaminen riittää, varastotöistä tutkimus- ja kehitys-tehtäviin."

"Tehtävämme ovat puhelimitse tapahtuvaa asiakaspalvelua tai konsernin puolelta suoraa asiakaspalvelua "face to face"."

"Tuotannon työtehtäviä (kokoonpano, varasto) sekä erilaisia toimistotehtäviä (myynnin tekninen tuki, suunnittelu...). Yrityksemme toimii niin kansainvälisessä ympäristössä (osa kansainvälistä konsernia), että pystymme tarvittaessa työllistämään myös muita kuin suomalaista alkuperää olevia työntekijöitä."

*"Perustason ohjelmointia. Asiakasrajapinnassa työskentely on osoittautunut tois-
laiseksi mahdollisuudeksi. Valitettavasti tämä aiheuttaa sen, että maahan-
muuttajilla ei ole etenemispolkuja, ellei opi kieltä."*

"Ulkomaalaisten valmentaminen työnhakuprosessissa."

2.12. TYÖNANTAJIEN TOIMINTAEHDOTUKSIA TYÖHALLINNOLLE JA MUILLE TAHOILLE LIITTYEN MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEN

Miten mielestänne työvoimaviranomaiset tai muut tahot voisivat edistää maahanmuuttajien työllistymistä osaamista vastaaviin tehtäviin?

*"Kaikki aidosti kansainväliset yritykset palkkaavat maahanmuuttajia, mikäli so-
piva henkilö on vain tarjolla. Se, missä työvoimaviranomaisilla olisi työsarkaa,
on "näiden muiden" eli puhtaasti suomalaisten organisaatioiden avainhenkilöi-
den asennemuokkaus. Aivan liian usein kuulee vedottavan esimerkiksi suomen
kielen taidon puuttumiseen, vaikka koko ajan näkee kielipuolia ulkomaalaisia
rahastamassa kaupan kassalla ja aivan hyvin se sujuu rajoitetullakin kielitaidol-
la. Usein ennakkoluulot katoavat, kun töihin tulee se ensimmäinen ulkomaalai-
nen, joka myös tekee työnsä. Työnantajia pitää rohkaista lukemaan myös ulko-
maalaisten CV:et, erityisesti, jos tekijä on pätevä, eikä mennä siitä, mistä aita
on matalin."*

"Panostamalla kaikki energia kielitaidon parantamiseen."

"Opastaa suomalaisen työelämän vaatimuksiin..."

"Ohjata työnhakemisessa sekä eri apuvälineiden käyttämisessä."

"Työpaikkakoulutukseen ja ohjaukseen osallistuminen."

"Yksilöllinen neuvonta, yhteistyö työnantajien kanssa, tukipalvelut myös työsuhteen alkuvaiheessa. Järjestettävän työvoimakoulutuksen ja työelämän tarpeiden vastaavuus. Koulutuksen laadun valvonta."

"Työharjoittelupaikkojen kautta lisää käytännön kokemusta molemmille osapuolille."

"Varmistaa ensin tehtävän vaatimuksen mukainen kielitaito. Ilman kielitaitoa, ei muita töitä kuin siivoojan työtä voi yksinkertaisesti tarjota."

"Mielestäni tällä hetkellä asiat toimivat hyvin. Työlupien kanssa ei ole ollut ongelmia."

"Suomen kielen taitoa tarvitaan. Työ tehdään tiimityönä ja jos joku ei riittävästi ymmärrä, mitä muut ympärillä puhuvat, hänen ei ole helppoa hoitaa tehtäviään. Kielitaidon puute vaikuttaa myös tiedonkulkuun. Suomalaisia asiakkaita palvelemaan suomeksi."

"Mediaan enemmän juttuja onnistuneista esimerkeistä."

"Yleensäkin järjestämällä opastusta työelämän pelisäännöistä."

"Ohjata maahanmuuttajia kouluttautumaan aloille, joilla työvoimapula."

"Koulutusyhteistyö yritysten kanssa osaamisen ja koulutuksen kohdentamisessa."

"Opastaa työnhakijaa hakuun liittyvissä moninaisissa asioissa sekä antaa työnantajille tietoa sopivista hakijoista - edellyttää tutustumista työnantajiin."

"Omassa maassa hankitun koulutuksen hyödyntäminen ja tarvittavan lisäkoulutuksen järjestäminen. Ei ole järkevää, että omassa maassa tohtorin tutkinnon suorittanut henkilö siivoaa Suomessa. Voisimme hyötyä maahanmuuttajista paljon enemmän, jos voisimme hyödyntää jo saadun koulutuksen tai olemassa olevan ammattitaidon."

"Suomen kieli suurin haaste ainakin yrityksissä, joissa vuorovaikutustaidoilla ja tekstin tuottamisella on suuri merkitys."

"Aktiivinen poimiminen suomen kielen ja kulttuurin valmennuksiin heti maahan tulon jälkeen, myös helposti kotiin jäävien naisten kutsuminen valmennuksiin. Sen jälkeen ammatillinen valmennus ja harjoittelupaikan löytyminen on yksinkertaisempaa. Nuorten oppisopimuskoulutuksiin, erityisvalmennuksiin esim. työnhakuvalmennus ja työelämän pelisääntöjen valmennukseen panostaminen, he voivat syrjäytyä helposti. He yleensä osaavat kielen, mutta heidän tulisi löy-

tää ensimmäinen työpaikkansa. Ensimmäinen paikka voisi löytyä tukityöllistämisen avulla. Työkokemuksen kartuttua seuraavan paikan löytäminen on helpompaa.”

”Kielikurssit yhteistyössä yritysten kanssa, sisältäen harjoittelu-/työhön tutustumisjaksoja. Suomen kulttuurin opetus. Muu aktiivinen kotoutustoiminta --> pyrkimyksenä laajentaa maahanmuuttajien piiriä myös suomalaisten keskuuteen.”

”Lähettämällä esim. suuremmille yrityksille säännöllisin väliajoin tietoa, minkälaista työvoimaa olisi tarjolla ja millä tiedoilla ja taidoilla.”

”Ensisijaisesti tarvitaan ennakkoluulottomia työnantajia. Työvoimaviranomaiset voisi paremmin pyrkiä erottelemaan massasta kovanluokan toimijat. Ehkä näin jo tehdään. Käytännössä yhtiömme on etsinyt ja löytänyt osaavat tyypit ulkomailta ja palkannut heidät siten.”

”Maahanmuuttajien integroiminen suomalaiseen yhteiskuntaan tulee aloittaa heti, maahanmuuttajia ei pidä jättää ”oman onnensa” nojaan. Kielikoulutus ja opastus suomalaiseen kulttuuriin, tapoihin, lainalaisuuksiin tulee aloittaa heti ja sitä tulee jatkaa tarpeeksi pitkään. Kannattaisi etsiä yhteistyökumppaneita ja -yrityksiä, joissa maahanmuuttajat saisivat kosketusta suomalaisiin ja tapaan tehdä työtä sekä voisivat osallistua näin työelämään ensin harjoittelijoina.”

”Kotouttamisen tukeminen (kielikoulutus, asuminen jne.)”

”Työelämälähtöiset valmennukset / harjoittelut suomen kielen kurssitukset (suomi vieraana kielenä).”

”Suomen kielen taidon parantaminen pitäisi sijoittaa sosiaalietuuksien saamiseen.”

”Aktiiviset yhteydet isojen ja keskisuurten yritysten rekrytointivastaaviin.”

”Aktiivisempi ja yksilökohtaisempi tiedottaminen, millaisia resursseja on saatavana.”

”Selvittää alueen tarpeet ja markkinoida osaavia henkilöitä yrityksiin.”

”Tehokas kielikoulutus. Tukea yritysten omalle perehdytystoiminnalle.”

”Järjestämällä käytännön työelämään tutustumisia/työharjoitteluita siten, että työnantajan riski maahanmuuttajan palkkaamisessa olisi pieni. Osallistamalla palkkauskuluihin tai esim. vuokraamalla maahanmuuttajia työhön, jolloin työnantajalla on pidempi harkinta-aika henkilön palkkaamisessa ja henkilö saa työkokemusta ja oppii suomalaista työkulttuuria.”

”Selvittää todellinen osaaminen (yleensäkin rekrytoinnin suurin haaste).”

Asennekasvatusta suomalaisille, kielitaidon ja kulttuurin ja maan tapojen opetusta muuttajille, maahanmuuttoon liittyvän byrokratian minimointi.”

"Oletuksena on, että tarvitaan pidempi koulutusaika, kuin normaalisti. Samoin organisaation pitää kouliintua uuden toimintatavan mukaiseksi. Tähän tarvitaan kustannustukea ja kouluttajia."

"Kielikoulutuksen ja tutkintojen harmonisoinnin avulla."

"Maahanmuuttoprosessi yksinkertaisemmaksi, eri viranomaisille yhtenäiset käytännöt, koulutusta viranomaistahoille, niin että ei ole paikkakuntakohtaisia tulkintaeroja."

"Ohjata ja maksaa kielikoulutus työn ohessa. Nyt jää työnantajan maksettavaksi."

"Kommunikointi on ensiarvoisen tärkeätä. Jos kaksi hakijaa on muuten työtaitoiltaan samanarvoisia, niin silloin valitsemme todennäköisesti sen jonka kommunikointi on parempi. Kaikki se vaiva, minkä työvoimaviranomaiset laittavat siihen, että suomen kieltä opitaan paremmin (tai meillä ruotsin kieltä), niin sen parempia pitäisi mielestäni niiden mahdollisuudet olla saada töitä."

"Työperäisen maahanmuuttajan edut tulisi rinnastaa jo maassa oleviin maahanmuuttajiin. Ei kahden kerroksen väkeä."

"Toimimalla sillanrakentajina ja antamalla heille työelämä- ja kulttuurivalmennusta."

"Lisätä em. työelämän ja työlainsäädännön tuntemusta, ei vain oikeuksien vaan myös velvoitteiden tuntemusta."

"Ehkä aktiivisempi, näkyvämpi yhteistyö ja markkinointi yritysten suuntaan. Mm. ammattikorkeakoulujen opinto-ohjaajat ovat avainasemassa, kun maahanmuuttaja tulee esim. työharjoitteluun. Yhteistyö heidän kanssaan on ollut erittäin hyvä."

"Lisäämällä niin työnhakijoiden kuin potentiaalisten työnantajienkin tietämystä ja tuntemusta näistä asioista. "Näin työllistät ulkomaalaisen/maahanmuuttajan"-kurssi voisi olla paikallaan."

"Järjestämällä suomen kielen kurssit. Mielestämme se on järkyttävää, että siihen on tultu, mutta jos asiakkaat kieltäytyvät yhteistyöhön, niin minkäs teet. Yhteiskunnallisesti se ei ole kestävää kehitystä. Firmojen asenteiden muuttaminen siihen, että englannin kieli olisi sovelias businesskieli kaikilla tasoilla, olisi pop. Meidän on kaikki kansainvälistyttävä!"

"Sujuva & hyvä suomen kielen taito ja kulttuurin tuntemus. Ammattikoulutus & osaaminen ko. tehtäviin. Ennen kaikkea mahdollisimman valmis osaaminen ko. työtehtävään sekä henkilökohtainen soveltuvuus ja sopeutumiskykyisyys."

"Täydennyskoulutus niin, että ulkomainen tutkinto vastaa suomen vaatimuksia."

*”Järjestämällä kielikoulutusta ja valmentavaa koulutusta. Meillä on ura- ja rekrytointikeskus, jonka henkilöstö voi tarvittaessa tulla tilaisuuksiin kertomaan työllistymismahdollisuuksista, työllistymisen edellytyksistä ja ottaa vastaan ha-
kemuksia.”*

*”Meidän suurin ongelmamme on mukana muuttavan puolison työllistäminen. He eivät välttämättä ole yhtä kielitaitoisia kuin meille tulevat puolisonsa, mutta useilla heistä on oma työ- ja koulutushistoriansa ja suuri halu tehdä töitä Suo-
messä. Jos saisimme apua tässä suhteessa, olisimme enemmän kuin kiitollisia.”*

*”Valmennusta myös sen jälkeen, kun maahanmuuttaja on työllistynyt. Esim.
työnohjaus on tähän hyvä työkalu.”*

*”Maahanmuuttajien kotouttamiskoulutuksessa voisi muodostaa ryhmiä ottaen huomioon taustakoulutus ja ala/toimiala, jota ryhmää kiinnostaa, jolloin työvoi-
matoimiston koulutuksessa voi panostaa myös alan sanaston ja yritysmaailman tuntemukseen enemmän, tehdä yritysvierailuja alan yrityksiin jne. Työpajatyyp-
piset hankkeet varmasti lisääisivät tuntemusta ja varmistaisi, että henkilö tietää mitä työ tulisi pitämään sisällään ja että hän on siihen työhön soveltuva.”*

*”KIINTEÄLLÄ yhteistyöllä yritysten kanssa. Oma nimetty henkilö työvoimatoimistosta, joka jatkuvasti esittelee ja laittaa näytille sopivia hakijoita.
Täsmäkoulutusta, mutta vain niille, jotka ovat asenteeltaan oikeita.”
”Yhteishankintakoulutus.”*

B) HENKILÖKOHTAISET HAASTATTELUT

• Kemianteollisuus

Kemian alalla rekrytointi on painottunut 2000-luvulla valmiiden osaajien palk-
kaaminen: työntekijältä toivotaan sekä sopivaa koulutusta että alan työkoke-
musta. Aika- ja henkilöstöresurssien rajallinen määrä sekä työympäristön hekti-
syys asettavat rajat esimerkiksi harjoittelijoiden rekrytoinnille. Ennen vanhaan
saatettiin palkata ”ihmisiä kasvamaan”; nykyään sellainen ei ole mahdollista.

Maahanmuuttajien on osattava kohtuullisesti suomen kieltä. Tuotantoproses-
seissa vaatimus perustuu työturvallisuussyihin, mutta myös asiakaspalveluteh-
tävissä tarvitaan keskimääräistä parempaa kielitaitoa. Työnhakijan pitää pystyä
selvittämään lähtömaassa saadun koulutuksen ja/tai työkokemuksen sisältö
työnantajalle. Esimerkiksi Venäjällä hankittu kirjanpitokoulutus tai -kokemus ei
välttämättä riitä suomalaisissa kirjanpitotehtävissä.

Maahanmuuttajan kannattaa hankkia tarpeeksi tietoa yrityksestä ja sen tilan-
teesta työnhakutilanteesta, ja valmistautua erityisesti haastattelutilanteeseen,
sillä haastattelussa on mahdollisuus selvittää omaa osaamistaan ja motiivejaan
työtehtävää ja työnantajaa kohtaan.

- **Lääketeollisuus**

Yrityksen viralliset työkielet ovat englanti ja suomi. Kielitaito on tärkeä kriteeri valittaessa henkilöä töihin. Kielen suullinen ilmaisu ja ymmärrettävyys tärkeää esimerkiksi laboratoriossa, työntekijöiden keskinäinen suullinen kommunikointi tärkeää. Asiakaspalvelussa ja laadunvalvonnassa kielitaidon puutteista johtuvia virheitä ei saa tapahtua. Kaikilla työntekijöillä on koulutuskortit, joissa selviää työntekijän taustaosaaminen, ml. kielitaito kyseiseen tehtävään. Ulkopuoliset tarkistajat tarkistavat kortteja ja varmistavat, että henkilökunnan osaaminen vastaa tehtäviä.

Maahanmuuttajien työllistämisessä tärkeätä osaaminen ja sen tunnistettavuus. Esimerkiksi ulkomaalaisilla kemisteille voi löytyä töitä, mikäli osaaminen vastaa vaatimuksia. Lähtömaassa saadun koulutuksen pitää vastata vaatimuksia täällä. Työvoimatoimisto ja esimerkiksi ammattikorkeakoulut voisivat tehdä yhteistyötä täsmäkouluttamalla maahanmuuttajia työnantajien tarpeiden mukaan. Laboratoriossa peruskemian osaaminen ei välttämättä riitä, työssä ollaan tekemisissä instrumenttilaitteiden kanssa, joita pitää osata käyttää.

Työvoimatoimistoissa yksilöllinen työnvälityspalvelu on tärkeätä - työnhakijan lähtöosaamisen ja mahdollisen lisäkoulutustarpeen tunnistaminen. Maahanmuuttajaa kannattaa kannustaa todistamaan osaamistaan konkreettisilla näytöillä: julkaisuilla tieteellisissä lehdissä, kuvauksilla työtehtävistä, joita on tehnyt. Oma-aloitteisuus on tärkeää, ulkomaalaisen kannattaa itse hakea töitä ja mikäli mahdollista, puhua suomen kieltä niin pitkälle kuin pystyy.

- **Kauppa- ja ravintola-ala**

Taloushallinnon puolella tarvitaan erityisesti palkanlaskijoita. Työ tarkkaa ja erittäin vastuullista. Vähittäiskaupoissamme on ollut 1990-luvulta lähtien maahanmuuttajia myyntitöissä. Työnantajan haasteena löytää aikaa perehdyttää ja sopeuttaa suomalaiseen kulttuuriin. Tradenomien haasteena on vähäinen työkokemus, heiltä jää tekevä työ tekemättä, koska he haluavat heti päällikötason tehtäviin. Ravintolapuolella maahanmuuttajia työskentelee esimerkiksi kokin tehtävissä. Tälläkin hetkellä ravintoloissa työskentelee täysin ummikoita kokkeja. Periaatteessa kuitenkin työhöjeiden ymmärtäminen suomeksi on tärkeää. Vanhanaikaisia "sisääntuloammatteja" on nykyään vähemmän. Kielitaitovaatimuksena on ainakin kyky kommunikoida suomeksi työkavereiden kanssa.

Kaupan alalla tärkeää asiakaspalveluhalu, asenne ja halu olla ihmisten kanssa. Alalle saattaa hakeutua vahingossa esimerkiksi insinöörejä, jotka eivät välttämättä luonteeltaan sovi alalle. Sen sijaan esimerkiksi perushoitajasta voi kouluttaa erinomaisen kaupan alan työntekijän.

On löydyttävä aikaa maahanmuuttajien perehdyttämiseen ja heille on annettava aikaa oppia, mikäli todella puhutaan työvoimapulasta. Muuntokoulutuksella voidaan kouluttaa hyviä myyjiä, mikäli persoonalliset ominaisuudet sopivat tehtäviin. Usein kauppiat rekrytoivat väärän asenteen omaavia henkilöitä.

Kulttuuri- ja uskontoeroavaisuudet eivät voi näkyä työpaikalla: naiset eivät voi pitää huivia, rukoushetkiä ei pitää ja vaatetuksena on useimmiten työasu. Joskus maahanmuuttajataustaisten miesten on vaikea hyväksyä naisesimiehiä.

- **Rahoitusala**

Toimintojen kansainvälistyessä venäjän- ja englanninkielentaitoisille, kyseisten maiden kulttuurin ja toimintatapojen tuntijoille toimihenkilötasolla voi olla käyttöä tulevaisuudessa. Lähtökoulutuksella ei ole niinkään väliä. Englanti on kansainvälisten tehtävien työkieli. Näissä tehtävissä eduksi kohtamaan byrokratian, lainsäädännön ja esim. työehtojen tuntemus.

Mikäli mm. suomen kielen taito on hyvä, koulutamme maahanmuuttajia myynti- ja toimistotöihin. Maahanmuuttajan kannattaa työnhakutilanteessa ottaa yhteyttä suureen, kansainväliseen yritykseen.

- **Henkilöstöpalveluala**

Kielitaito tärkein edellytys uuden maahanmuuttajan rekrytoinnissa. Suomen kielen lisäksi tarvitaan erityisesti englannin kielen taitoa. Varsinkin kaupan alalla, asiakaspalvelussa ja kirjallista raportointia vaativissa töissä kielitaidon merkitys korostuu. Kaupan alalla ja asiakaspalvelussa on suomen kieli tarpeen. Normaali-tehtävissä suomen kieli testataan työhönottohaastattelussa, vaativimpiin työtehtäviin valittaessa henkilöitä tehdään etukäteen kielitestit.

Työturvallisuussyistä ohjeet pitää laatia siten, että jokainen työntekijä ymmärtää ne. Esimerkiksi rakennusalalla on oltava joku, joka osaa antaa työntekijän ymmärtämällä kielellä ohjeet. Henkilöstöpalvelualalla asiakasyritys vastaa työolosuhteista, joihin kuuluvat ohjeistus ja työturvallisuus. Henkilöstöpalveluyritys vastaa siitä, että tekijän ammatillinen osaaminen vastaa vaatimuksia. Kielitaito on haaste myös työsuhdeasioissa. Maahanmuuttajan pitää ymmärtää työsopimukseen, työaikaan, lomiin ja palkkaan liittyvät yksityiskohdat. On tilanteita, joissa maahanmuuttajat eivät halua pitää lomaa lainkaan, koska luulevat menettävänsä palkan loman ajalta. Toisaalta työaikoja ei noudateta tai töitä saapuu tekemään joku muu, usein lähisukulainen. Työntekijä ei aina ymmärrä, että työnantaja tekee henkilökohtaisen työsopimuksen ja vakuutuksen.

Maahanmuuttajien haasteena on koulutuksen vastaavuuden todistaminen. Rekrytoija ei aina tiedä, minkälaista osaamista lähtömaassa annettu koulutus sisältää, erityisesti juristin ja insinöörin tehtävien kohdalla asia korostuu. Oppilaitosten pitäisi standardisoida enemmän koulutuksia, selkeästi tiedottaa vastaavuuksista, jotta työnantaja tietää osaamisen lähtötason. Esimerkiksi ulkomailla hankittu koneinsinöörin tutkinto voi olla hyvin erilainen kuin kotimaassa hankittu. Usein maahanmuuttajilta myös puuttuvat myös työtodistukset.

IT-puolella hakijoilla on usein puutteellinen tai erilainen ohjelmisto-osaaminen, joka ei vastaa tehtävien vaatimuksia. Perinteisiä keskitason atk-tehtäviä/mikrotukihenkilöitä ym. on vähemmän. Siksi on vaikea työllistää IT-alalle. Kirjanpito tehtävätkin vaativat ohjelmisto-osaamista ja suomen kielen taitoa erityisesti tilinpäätösraportoinnissa ja materiaalin ymmärtämisessä.

Naisvaltaisissa töissä joillakin maahanmuuttajamiehillä vaikea hyväksyä naisiesimiehiä ja kuunnella ja sisäistää heidän viestejään. Pukeutumisessa huntu kielletty erityisesti turvallisuussyistä, se saattaa jumittua koneen ym. väliin. Musliminaisten työmotiivi ja -asenne on haastavampi työnantajan kannalta kuin miehillä, usein lasten ja perheen velvoitteiden takia. Usein korkeakoulutetut maahanmuuttajat hakevat päällikkötason tehtäviä, niissä on kuitenkin suuri kielitaitovaatimus, koska alaiset ovat yleensä suomenkielisiä ja tarvitsevat suomenkieliset ohjeet.

- **Yksityinen opetusala**

Hyvin monet maahanmuuttajatyönhakijoistamme hakivat opetusalan töitä. Alalle on kuitenkin tiukat vaatimukset. Hakijoilla pitää olla usein yliopistotasoinen koulutus, joko lähtömaassa tai Suomessa, tai heidän tulee muuten osoittaa mahdollisten lisäkoulutusten kautta pätevyytensä. Lisäksi vaaditaan opetusalan työkokemusta. Erittäin suuri merkitys on henkilökohtaisilla ominaisuuksilla s.o. hakijan persoonallisuudella "laajemmassa merkityksessä". Suomen kielen taidolla ei sen sijaan näiden suomalaisille vierasta kieltä opettavien kohdalla (native speaker) ole ehdotonta vaatimusta, mutta suomalaisen kulttuurin ja erityisesti toimintakulttuurin ymmärtäminen on tärkeää (aikataulut, syklit mm.), toimialan tuntemus suuri etu. Työelämän yleisiä pelisääntöjä tulisi opettaa enemmän jo yliopisto- ja ammattikorkeakoulutasoilla, joissa opiskelee paljon ulkomaalaisia.

Julkisen sektorin opetustehtäviin koulumaailmaan maahanmuuttajataustaisten on vaikea päästä, koska siellä vaaditaan täydellisen suullisen kielitaidon lisäksi täydellistä kirjallistakin taitoa; miten muuten kyetä erottamaan virheet ja pystyä korjaamaan. Suomessa vaaditaan pedagogista pätevyyttä ja suomalaisten opetusmenetelmien omaksumista.

Tulisi ottaa huomioon, että eri maissa on erilaiset opetusmenetelmät. Siksi suomen kielen opetus maahanmuuttajille tulisi tapahtua mahdollisimman pienissä ryhmissä, jotta se olisi tuloksellista. Koulutusryhmät ovat usein liian suuria ja heterogeenisiä; tärkeintä olisi, että osallistujat pääsisivät osallistumaan ja puhumaan. Intensiivikursseja tarvitaan lisää!

- **Kluuvin työvoimatoimisto / kansallinen työnvälitys**

Maahanmuuttajilta puuttuu usein käytännön työkokemus ja heidän työelämäntietoutensa on rajallinen. Tarvitaan erilaisia kursseja eri kohderyhmille, ei vain paikallisille tai kotouttamisvaiheen loppuvaiheessa oleville.

Usein maahanmuuttajalla on Suomeen tullessaan määräaikainen työ, jonka päättymisen jälkeen he joutuvat työttömäksi. He ovat saattaneet olla esimerkiksi yliopistolla tutkijoina ja suorittaneet tohtorin tutkinnon. Toinen ryhmä on tradenomin tutkinnon suorittaneet maahanmuuttajat, jotka ovat opiskelleet englanninkielisellä linjalla. Heidän haasteensa on koulutusta vastaavaan työhön työllistyminen. Usein he päätyvät hampurilaisravintolaan yms. paikkaan työhön.

Venäläistaustaisilla työnhakijoilla on paras suomen kielen taito. Heistä erottuu naisten ryhmä, jolla korkeakoulututkinto ja vähän työkokemusta. He ovat usein palkkatuetussa työssä tai työharjoittelussa venäläisissä järjestöissä, mutta palaavat toimenpiteen jälkeen takaisin työvoimatoimiston asiakkaaksi. Maahanmuuttajat tarvitsevat henkilökohtaisia urapolkuja. He eivät ole pelkästään ilmaista työvoimaa, vaan heidän kanssaan pitää suunnitella harjoittelut, tukityöt ja koulutukset siten, että ne kehittävät henkilön ammattitaitoa pitkällä jännteellä loogisesti, tukevat henkilön valmista osaamista ja motiiveja ja johtavat lopulta vakituiseen työllistymiseen avoimilla työmarkkinoilla.

Maahanmuuttajien palvelu vie enemmän aikaa kuin muiden työnhakijoiden palvelu. He tarvitsevat enemmän henkilökohtaista opastusta esimerkiksi sähköisten palveluiden käytössä ja hyödyntämisessä, esimerkiksi työpaikkojen hakemisessa internetistä, CV-netin käyttämisessä tai koulutushakulomakkeen täyttämässä.

Usein työllistymisen haasteina ovat tutkinto- ja työtodistusten tunnistettavuusongelmat. On tärkeätä, että työnhakija, työvoimaviranomainen ja työnantaja tietävät, minkälaista osaamista tutkinto on tuottanut. Varsinkin julkisella sektorilla, esimerkiksi kaupungin sosiaalialan tehtävissä, tutkintovaatimukset ovat kovat. Maahanmuuttajan on hyvä tietää, minkälaisiin tehtäviin tutkinto oikeuttaa ja minkälaista täydennyskoulutusta hän mahdollisesti tarvitsee.

- **Kluuvin työvoimatoimisto / kansainvälinen työnvälitys**

Ei ole yhtä ainoaa keinoa edistää maahanmuuttajien työllistymistä. Haasteet ovat moninaisia. Kaikista suurin haaste on suomen kielen taitoon kohdistuva osaamisodotus: esimerkiksi psykologin työssä puhutun kielen vivahteiden merkitys suuri. Pelkkä kielen tekninen osaaminen ei välttämättä riitä. Suomen kielen kurssveja on tarjolla liian vähän. Kurssipaikkoja saattaa olla vain 18 ja hakijoita 150.

On myös mahdollista, että ulkomailla hankittua osaamista, esimerkiksi koulutusta, ei tunnisteta tai hyväksytä Suomessa. Tällöin pitää mahdollisesti lisäopintojen kautta hankkia virallinen pätevyys hoitaa tiettyjä tehtäviä.

Maahanmuuttaja tulee Suomeen suurin odotuksin ja usein pettyy työnhakutilanteessa. Heidät niputetaan usein yhteen eikä nähdä heidän keskinäisiä osaamistaso- ja kulttuurierojaan. Olemme ulkomaalaisen näkökulmasta todella yhtenäinen maa ja kulttuuri. Päästäkseen "kuoremme" läpi työmarkkinoille, aktiiviset maahanmuuttajat etsivät ns. maahantuloammatin, jota kautta hän pääsee sisälle työmarkkinoihin.

Mielestäni maahanmuuttajien kannustaminen omatoimisuuteen on erityisen tärkeätä silloin, kun kyseessä on vapaaehtoinen maahanmuuttajuus. Lisäksi meidän pitäisi ohjata hänet heti maahantulon jälkeen työnhaun polulle; työhön, harjoitteluun, koulutukseen jne.

Työperäiseen maahanmuuttajuuteen liittyvissä hankkeissa työllistymiseen sitoutuneet työnantajat ovat avainasemassa. Tästä esimerkkinä putkimiesten rekrytointi Saksasta Ruotsiin: työntekijät opettelivat jopa ruotsinkielistä ammat-

tisanastoa, koska työnantaja hoiti osuutensa mallikelpoisesti luvaten kunnollisen työsuhteen.

- **Muoti- ja hyvinvointiala**

Venäläinen työntekijä sitoutuu vahvasti työpaikkaansa ja työnantajaansa. Venäläinen voi tuoda työkuultuuriin uutta, välittävää energiaa. Työnantaja usein ajattelee, että osaaminen koostuu esimerkiksi opintosuorituksista saadusta diplomista. Verkostoituminen on osaamista myös ja se on venäläisten taitolaji.

Venäjällä venäläinen todella haluaa tehdä töitä. Varsinkin aiemmin korkeakoulu-
tetut venäläiset menivät vaikka torille myymään tomaatteja, jos eivät saaneet heti oman alan töitä. Suomea pidetään rikkaana maana, jossa on korkea sosiaaliturva. Venäläiset saattavat hyödyntää tilannetta ja käyttää hyväkseen erilaisia kursseja ja työharjoitteluita hakematta kokopäivätyötä. Työvoimatoimiston virkailijoiden pitää varmistaa se, että esimerkiksi työelämävalmennus, johon työnhakija osallistuu, todella antaa tarvittavaa lisäosaamista ja on välttämätön vaihe työnhakijan työllistymisessä sen jälkeen avoimille markkinoille. Työharjoittelu kuitenkin maksaa työnantajalle perehdytykseen menevänä työaikana.

3. TOIMINTAEHDOTUKSIA

Työvoimatoimistossa työnhakijoina olevat maahanmuuttajat segmentoidaan kolmeen työmarkkinavalmiusryhmään. Ryhmässä 1 ovat maahanmuuttajat, joiden tieto- ja taito-osaaminen sekä motivaatio ovat niin korkeat, että he voivat siirtyä suoraan avoimille työmarkkinoille. Ryhmään 2 kuuluvat maahanmuuttajat, jotka tarvitsevat ennen avoimille työmarkkinoille siirtymistään tuettua palvelua (palkkatukipaikka, työelämävalmennuspaikka tai lisäkoulutus). Ryhmässä 3 ovat maahanmuuttajat, jotka tarvitsevat elämänhallintaan ja/tai itsetuntemuksen kehittämiseen liittyviä pidempikestoisia tuettuja palveluja (ns. valmentava koulutus).

Tavoitteena olisi se, että työnhakijat siirtyisivät mahdollisimman tehokkaasti ja suunnitelmallisesti ryhmistä 2 ja 3 ryhmään 1. Ensimmäisen ryhmän työnhakijoille voidaan tehdä työnvälityksellisiä osoituksia. Ryhmien 2 ja 3 työnhakijoille sen sijaan kannattaa tehdä osoituksia, jotka ohjaavat heidät työmarkkinavalmiuksiin kehitäviin toimenpiteisiin. Työmarkkinavalmiuksiin kuuluvat substanssipohjainen osaaminen, persoonakohtainen osaaminen, vuorovaikutuksen laajuus ja laatu työmarkkinoiden kanssa, verkosto-osaaminen, asenne, suomalaisen kulttuurin tuntemus ja suomen kielen taito.

Ryhmille 1, 2 ja 3 tyypillisiä piirteitä

Ryhmä 1

- Hyvät valmiudet työllistyä nopeasti ja omatoimisesti avoimille työmarkkinoille. Tieto-osaaminen vastaa hakuammattin vaatimuksia ja se tunnustetaan Suomen työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien kohdalla kynnysosaamisia ovat selvityksen mukaan suomen kielen taito suhteessa työtehtävään, suomen

kulttuurin (lainsäädännön, työtapojen yms.) tuntemus, koulutuksesta ja työstä saatu substanssiosaaminen, verkostot ja kansainvälinen kokemus

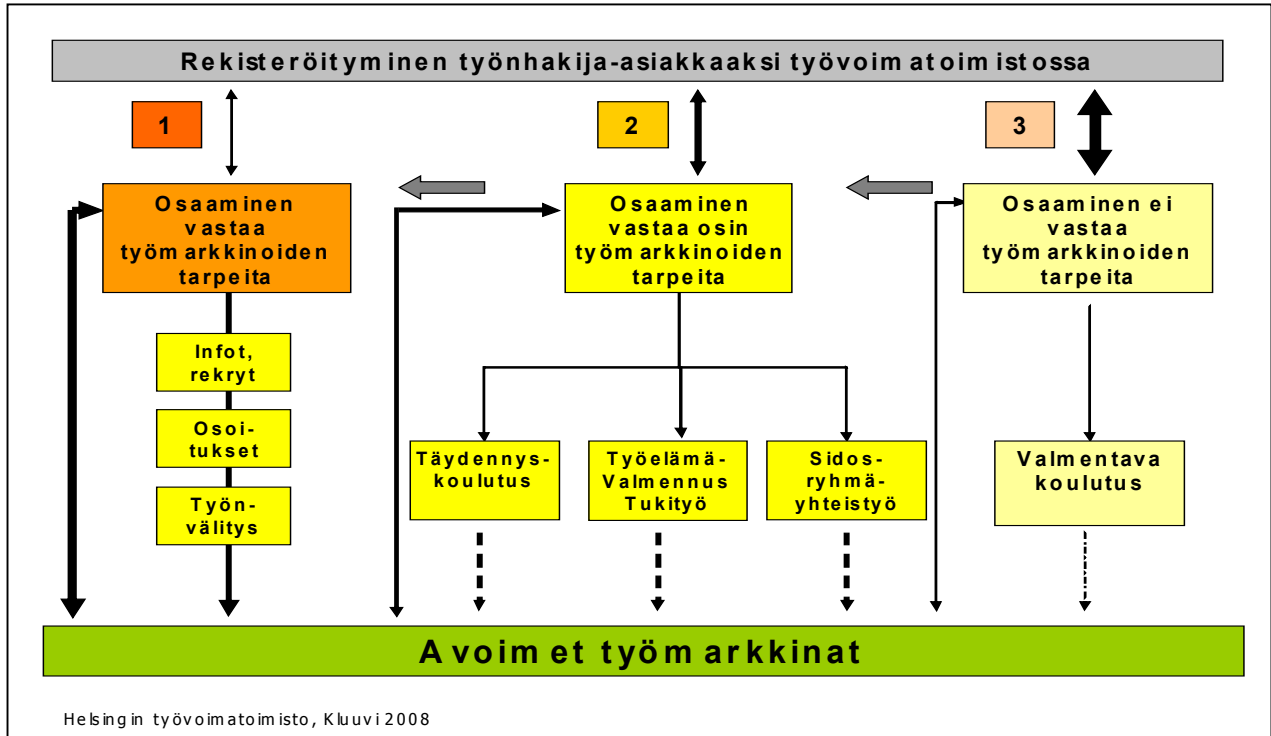
- Työhallinnon asiakasjärjestelmään kirjatut työnhakijan hakuammatti ja koulutus vastaavat totuutta ja ovat informatiivisesti avattuja
- Asenne tukee nopeaa työllistymistä. Aktiivinen, oma-aloitteinen tiedonhankinta työmarkkinoista ja vahva vuorovaikutus työnantajien kanssa.
- Työvoimatoimistossa tarjottava palvelu yleensä lyhytkestoista, esim. info-tyyppinen työnhakuvalmennus tai rekrytointitapahtuma

Ryhmä 2

- Substanssiosaaminen ei täysin vastaa hakuammattien vaatimuksia ja/tai osaaminen ei ole helposti tunnistettavissa. Suomen kielen taito ja Suomen kulttuurin tuntemus ovat puutteellisia hakuammattin vaatimuksiin nähden
- Verkostot ovat pienet tai rajalliset. Lisäohjauksen tarve liittyen kansainvälisen kokemuksen tuoman lisäarvon tuotteistamiseen. Mahdollinen täydennyskoulutus, työelämävalmennus tai tukityö tarpeen. Palveluun usein osallistuvat työhallinnon sidosryhmät, kuten erilaiset järjestöt ja kaupunki
- Lisärohkeisuuden tarve rohkean ja innovatiivisen työnhakuasenteen omaksumiseen. Tarvitsee itsetuntemuskonsultointia ja tukea vuorovaikutussuhteiden luomisessa työnantajiin sekä lisätiedon hankkimisessa työmarkkinoissa
- Hyvän suunnitelman ja työnhakupolun teko tärkeää

Ryhmä 3

- Vuorovaikutus työnhakijan ja työmarkkinoiden välillä heikkoa tai olematonta
- Substanssiosaaminen ei vastaa lainkaan hakuammattien vaatimuksia ja/tai hänen osaamisensa ei ole tunnistettavissa. Suomen kielen taito ja suomen kulttuurin tuntemus ovat olemattomia hakuammattin vaatimuksiin nähden
- Ei valmiutta suoraan avoimille työmarkkinoille, tarve valmentavaan koulutukseen, jossa kartoitetaan perusteellisesti työnhakijan osaaminen, motivaatio sekä elämäntilanne



Kuva 16. Työnhakijoiden palveluprosessi työmarkkinavalmiuksiltaan erilaisissa työnhakijaryhmissä

4. LOPPUSANAT

Maahanmuuttajilla on paljon erilaista osaamista ja kansainvälistä kokemusta. Aivan kuten suomalaisilla työnhakijoilla, työllistymisen ratkaisee osaaminen ja motivaatio. Maahanmuuttajille tilanteen tekee haasteellisemmaksi vieras kieli ja kulttuuri. Maahanmuuttajan kannattaa löytää omat ainutlaatuiset vahvuutensa. On hyödyksi pohtia persoonallista osaamisipakettiaan: kuka voisi hyötyä siitä ja minkälaisissa tehtävissä ja minkälaisen työnantajan palveluksessa työnhakija haluaa hyödyntää sitä.

Työvoimatoimiston ja muiden maahanmuuttajien työllistymistä tukevien tahojen rooli on tunnistaa yksittäisen työnhakijan ainutlaatuinen palvelutarve, ohjata hänet oikeaan palveluun ja varmistaa se, että palvelu tukee maahanmuuttajan mahdollisimman lyhyttä matkaa avoimille työmarkkinoille.