



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Jessica Viitasalo

KANSAINVÄLISEN REKRYTOINNIN
TUKEMINEN
TEKNOLOGIATEOLLISUUDESSA

Liiketalous
2016

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Jessica Viitasalo		
Opinnäytetyön nimi	Kansainvälisen teknologiateollisuudessa	rekrytoinnin	tukeminen
Vuosi	2016		
Kieli	suomi		
Sivumäärä	54 + 2 liitettä		
Ohjaaja	Leena Pommelin-Andrejeff		

Tutkimus käsittelee kansainvälisen työvoiman rekrytointia teknologiateollisuuteen. Tutkimuksen tarkoitus ja tehtävä on selvittää, minkälaisia mahdollisuuksia yrityksillä, erityisesti Pohjanmaalla ja Etelä-Pohjanmaalla, on saada tukea ja apua ulkomaisen työvoiman rekrytointiin. Idean tutkimukseni aiheeseen sain entiseltä työnantajaltani, mutta aihe muotoutui tutkimuksen edetessä käsittelemään enemmän rekrytoinnin tukemista.

Tutkimukseni teoreettinen viitekehys koostuu kolmesta pääaiheesta: teknologiateollisuus, kansainvälinen rekrytointi ja kansainvälisen rekrytoinnin tukea ja apua yrityksille tarjoavat tahot. Tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat teknologiateollisuus, kansainvälinen työvoima ja rekrytointi. tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja haastattelut tehtiin teemahaastatteluina. Tutkimus ja siihen kuuluvat teemahaastattelut toteutettiin kevään 2016 aikana.

Keskeiset havainnot tutkimuksen tuloksissa olivat, että yritykset odottavat teollisuuden nousukautta. Työvoimaa tullaan tarvitsemaan Suomen rajojen ulkopuolelta ja pienemmät yritykset tarvitsevat apua ulkomailta rekrytointiin. Yritykset kaipaisivat tukea myös työvoiman kotouttamiseen, jolloin ulkomaisen työvoiman pysyvyys Suomessa voisi parantua. Kysyntää löytyisi myös mentorointipalveluille ulkomailta Suomeen muuttaneille työntekijöille.

ABSTRACT

Author	Jessica Viitasalo
Title	Support for International Recruitment in the Technology Industry
Year	2016
Language	Finnish
Pages	54 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Leena Pommelin-Andrejeff

The thesis studied support for international recruitment in the Technology Industry especially in the area of Ostrobothnia and South Ostrobothnia. The aim of this thesis was to identify the needs for help in technology companies when recruiting internationally. The study aimed to find the support channels for international recruitment that are now available for companies. The focus was to find more ways and channels that can help companies in international recruitment.

The theoretical study of this thesis contains three main themes: technology industry, international recruitment and supporting channels for international recruitment. The study was made by using a qualitative study method. The study empirical was carried out as four theme interviews in spring 2016. The interviewees were recruitment professionals from Ostrobothnia and South Ostrobothnia areas.

The results showed that there is a need for help in international recruitment, especially in small and medium-sized enterprises. Bigger companies have their own channels for international recruitment. The study showed as well that there will be need for foreign employees in Finland in the future. From the results of this study it can be concluded that there is a need for social integration in all sized companies. Social integration is an important element in successful and long lasting recruitment.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Tutkimuksen tavoitteet, rajaus ja kysymykset	6
1.2	Tutkimuksen rakenne	7
2	TEKNOLOGIATEOLLISUUS	8
2.1	Teknologiaateollisuuden toimialat.....	8
2.2	Talouden tilanne.....	10
2.3	Työmarkkinoiden tilanne	11
2.4	Tulevaisuuden näkymät	13
2.5	Vuokratyövoiman käyttö teknologiaateollisuudessa	14
3	KANSAINVÄLINEN TYÖVOIMA TEKNOLOGIATEOLLISUUDESSA.15	
3.1	Tilanne työmarkkinoilla kansainvälisestä näkökulmasta.....	15
3.2	Tarve ja kysyntä	15
3.3	Teknologiaateollisuus työnantajana kansainväliselle työvoimalle	17
3.4	Kansainvälinen työvoima.....	18
4	REKRYTOINTI	19
4.1	Rekrytointiprosessi	19
4.2	Työvoiman rekrytointiprosessin kuvaus	20
4.3	Ulkomaisen työvoiman rekrytointi	22
5	REKRYTOINTIA TUKEVAT ORGANISAATIOT	24
5.1	Julkinen työvoimapalvelu	24
5.2	Eures	24
5.3	Eka EURES – työpaikka nuorelle.....	26
5.4	Yksityiset rekrytointiyritykset	26
5.5	ACC Global	27
6	EMPIIRINEN TUTKIMUS	28
6.1	Teoreettinen viitekehys	28
6.2	Kvalitatiivinen tutkimus.....	30
6.3	Teemahaastattelut	31

6.4	Tutkimuksen toteutus.....	31
6.5	Haastateltavat henkilöt.....	32
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	35
7.1	Työmarkkinoiden tilanne teknologiateollisuudessa Pohjanmaalla ja Etelä-Pohjanmaalla	35
7.2	Kansainvälisen työvoiman kysyntä teknologiateollisuudessa	36
7.3	Ulkomaisen työvoiman rekrytointi Suomeen	38
7.4	Haasteet ulkomailta rekrytoitaessa	39
7.5	Tukea rekrytointiin.....	41
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	43
8.1	Tulosten analysointi	43
8.2	Tutkimuksen luotettavuus	47
8.3	Jatkotutkimusehdotuksia ja opinnäytetyön tarjoama hyöty	48
8.4	Opinnäytetyöprosessin arviointi	49
	LÄHTEET.....	51
	LIITTEET	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Teknologiateollisuuden tilannekatsaus. (Teknologiateollisuus, b 2015.)

Kuvio 2. Teknologiateollisuuden tilannekatsaus. (Teknologiateollisuus, b 2015.)

Kuvio 3. Teknologiateollisuuden tilannekatsaus. (Teknologiateollisuus b 2015.)

Kuvio 4. Rekrytointiprosessi. (Mukaiillen Kortejärvi-Nurmi&Murtola 2015, 167.)

Kuvio 5. Teoreettinen viitekehys.

Kuvio 6. SWOT-analyysi.

Taulukko 1. Haastateltavien taustat

LIITELUETTELO**LIITE 1.** Kysymykset yritykselle**LIITE 2.** Kysymykset rekrytoinnin asiantuntijoille

1 JOHDANTO

Tutkimukseni käsittelee ulkomaisen työvoiman rekrytointia teknologiateollisuuteen. Teknologiateollisuudessa ulkomaiselle työvoimalle on kysyntää, mutta rekrytointi ulkomailta voi tuottaa haasteita yrityksille. Teknologia-alan yritykset rekrytoivat myös kansainvälistä työvoimaa, koska Suomesta on haastavaa löytää ammattitaitoisia työntekijöitä kaikkiin teollisuuden tarpeisiin.

Työni tarkoituksena on selvittää ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa auttavat organisaatiot. Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa rekrytointiin liittyviä haasteita, joita yritykset kohtaavat. Tutkimus pyrkii myös selvittämään, minkälaisia mahdollisuuksia yrityksillä on saada apua ulkomailta rekrytointiin sekä minkälaisia toiveita yrityksillä on avun saantiin.

Metalliteollisuudessa on pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta. Kuitenkin esimerkiksi hitsaajien työttömyys on kasvanut (Vattulainen 2015). Tästä huolimatta ammattitaitoista ja pätevää hitsaajaa voi olla vaikea löytää esimerkiksi Pohjanmaan alueella. Monet työtehtävät vaativat useamman vuoden työkokemuksen ja näin ollen vastavalmistunut on haastava työllistää riittävän työkokemuksen puutteen vuoksi. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi on kuitenkin kallista ja haasteellista yrityksille, vaikka kysyntää olisi. Tarjolla oleva avustus olisi hyvä apu yrityksille, joiden tarkoitus on rekrytoida kansainvälistä työvoimaa. Tutkimuksessani haastattelen alan asiantuntijoita, yritysten edustajia, selvitan teknologiateollisuuden tilannetta sekä tulevaisuuden tarpeita ulkomaisen työvoiman osalta.

Työni aihe on ajankohtainen, sillä osaavasta ja ammattitaitoisesti työvoimasta on esimerkiksi metalliteollisuudessa pulaa. Yritysten auttaminen ja tukeminen ulkomailta rekrytoitaessa helpottaisi yritysten mahdollisuuksia rekrytoida tarpeitaan vastaavaa työvoimaa Suomen ulkopuolelta.

Sain työharjoittelupaikastani vinkin aiheeseen ja huomasin ulkomaisen työvoiman tarpeen olevan todellinen osassa yrityksistä. Tutkimuskysymykseni on kuitenkin

muokkaantunut prosessin mukana. Alkuperäinen tarkoitus oli tutkia yrityksen taloudellisen tuen mahdollisuuksia rekrytoitaessa työvoimaa ulkomailta. Taloudellisen tuen mahdollisuuksia on kuitenkin vain muutama ja nekin on rajoitettu koskemaan esimerkiksi terveydenhoitoalaa, joten aihe muokkaantui käsittelemään tukimuotoja, jotka pitävät sisällään myös neuvontaa ja muuta rekrytoinnin avustamista ja tukemista. Tutkimuskysymykset käsittelevät lopulta ulkomaisen työvoiman rekrytointitukea yleisesti teknologiateollisuudessa.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet, rajaus ja kysymykset

Tutkimukseni tavoite on selvittää, mistä yritykset voivat löytää apua ja ohjeistusta ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiseen. Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista aiheutuu työnantajille normaalia enemmän kustannuksia. Ylimääräisiä kustannuksia aiheuttavat esimerkiksi työvoiman etsintä ulkomailta, mahdolliset ilmoitukset mediassa, yksityisten työvoiman välittäjien käyttö, perehdytys työhön ja mahdollinen kielikoulutus. Myös vieraskielisiin työhakemuksiin perehtyminen ja lupabyrokratia vievät yrityksen aikaa ja resursseja. (Sorainen 2014, 32.) Tutkimukseni tarkoitus on selvittää, minkälaista apua yrityksen on mahdollista saada yllä lueteltuihin haasteisiin. Suomessa ollaan tällä hetkellä siinä tilanteessa, että ulkomaisen työvoiman käyttö on koko ajan ajankohtaisempaa työmarkkinoiden kansainvälistymisen ja työvoiman ikääntymisen vuoksi. Nykyään päävastuu ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa on itse työnantajilla, joten apu työnantajalle on tarpeellista (Sorainen 2014, 31).

Rajaan tutkimuksen koskemaan ulkomaisen työvoiman palkkaamisessa auttaviin organisaatioihin ja siihen millä edellytyksillä ne tarjoavat tukea ja neuvontaa. Tutkimuksessani selvitän myös minkälaista rekrytointiapua itse yrittäjät kaipaavat. Aluksi suunnitelmissa oli kirjoittaa laajemmin ulkomaisen työvoiman käytöstä teknologiateollisuudessa, mutta päätin rajata aiheen koskemaan pelkästään ulkomaisen työvoiman rekrytointia ja siihen tarjolla olevaa apua sekä yritysten kokemusta siitä, minkälaiselle avulle olisi kysyntää. Ulkomaisen työvoiman käytöstä Suomessa on jo tehty useita opinnäytetöitä eri aloilta ja aihetta on tutkittu melko laajasti.

Tärkein tutkimuskysymys työssäni on se, mistä ja miten yrityksen on mahdollista saada tukea ja neuvontaa ulkomaisen työvoiman rekrytointiin. Tutkimukseni pyrkii vastaamaan onko yrityksille tarpeeksi apua tarjolla ulkomailta rekrytointiin? Minkälaista apua ja tukea yritykset kaipaavat? Onko ulkomaiselle työvoimalle tarvetta Suomessa?

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tutkimukseni rakentuu alun teoriasta, jossa käsitelen teknologiateollisuutta ja sen tämän hetken tilannetta ja haasteita. Kappaleessa käydään läpi teknologiateollisuuden työtilannetta Pohjanmaalla. Teknologiateollisuuden tilanteen avaaminen auttaa ymmärtämään, miksi rekrytointi ulkomailta on tarpeellisia teknologia-alan yrityksissä. Tutkimuksessani esittelen kansainvälisen työvoiman tilannetta teknologiateollisuudessa Suomessa. Kappaleessa avataan kansainvälisen työvoiman määrää ja kysyntää Suomessa.

Tutkimuksessa käydään läpi rekrytointiprosessia kansainvälisen työvoiman rekrytoinnin näkökulmasta. Tämä auttaa ymmärtämään, minkälaisia vaiheita yrityksen on käytävä läpi ennen henkilön palkkaamista. Tutkimuksen kannalta on oleellista ymmärtää millainen prosessi rekrytointi on. Lopuksi tutkimuksessani esitellään ulkomaisen työvoiman palkkaamisen prosessissa apua tarjoavia organisaatioita ja niiden toimintamalleja.

2 TEKNOLOGIATEOLLISUUS

Tässä luvussa avataan teknologiateollisuuden työtilannetta Pohjanmaalla sekä koko Suomessa. Luvussa kerrotaan teknologiateollisuuden toimialoista ja luodaan katsaus työtilanteeseen eri teknologiateollisuuden toimialoilla. Luvussa tarkastellaan myös tulevaisuuden tilannetta teknologiateollisuudessa.

2.1 Teknologiateollisuuden toimialat

Teknologiateollisuus pitää sisällään seuraavat päätoimialat: elektroniikka- ja sähköteollisuus, kone- ja metallituoteteollisuus, metallien jalostus, tietotekniikka sekä suunnittelu ja konsultointi. Näillä eri toimialoilla teknologiateollisuudessa työskentelee niin insinöörejä kuin tuotannon työntekijöitäkin.

Kone- ja metalliteollisuus on työntekijöiden määrällä mitattuna aloista suurin, sillä siellä työskentelee 125 000 henkilöä. Kone- ja metalliteollisuuden liikevaihto on vuodessa 27 miljardia euroa. Toimialan menestyksen takaavat esimerkiksi Suomessa tehtävät huippuluokan risteilijät, laivojen ja voimaloiden moottorit, hissit, nosturit ja nostimet sekä muut koneet. Kone- ja metalliteollisuuden yrityksiä ovat esimerkiksi Wärtsilä ja Finn-Power. (Teknologiateollisuus 2015 a.)

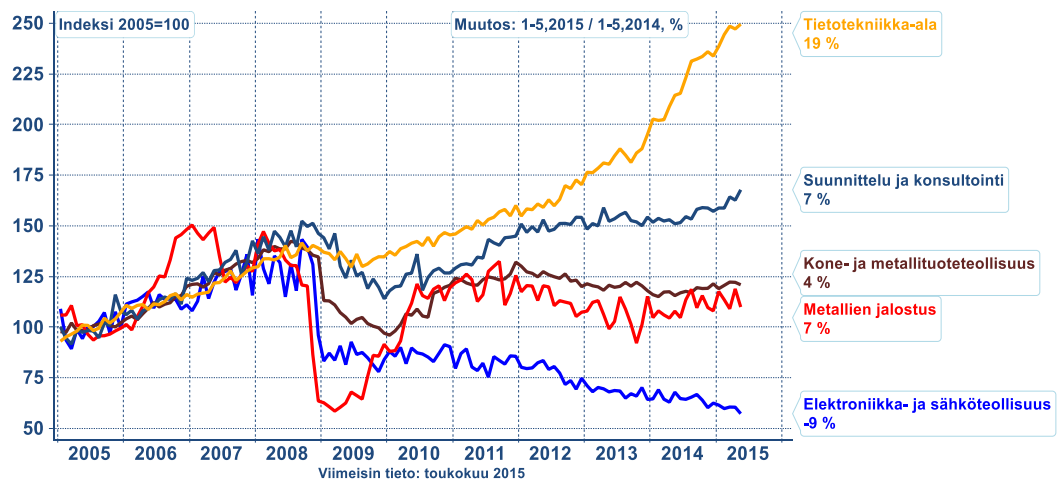
Elektroniikka- ja sähköteollisuudessa työntekijöitä Suomessa on 42 000 ja liikevaihto on 14,9 miljardia euroa vuonna 2014. Lähes 80 prosenttia toimialan tuotannosta menee vientiin. Elektroniikka- ja sähköteollisuudessa panostetaan toimialoista eniten tutkimus- ja kehitystyöhön. Esimerkkiyrityksiä ovat ABB ja Vacon. (Teknologiateollisuus 2015 a.)

Metallin jalostuksessa työskentelee 17 000 henkilöä. Suomessa yritysten liikevaihto on ollut 9,5 miljardia euroa vuonna 2014. Suomessa metallien jalostus on tunnetusti tehokasta energian ja raaka-aineiden käyttöä. Yritykset valmistavat ja jatkojalostavat jaloterästä, teräs- ja kuparituotteita, sinkkiä, nikkeliä sekä erilaisia valuja. Suomessa panostetaan myös kierrätykseen ja jopa 90 prosenttia käytöstä poistetusta teräksestä jalostetaan uudelleen. Metallien jalostuksessa

toimivia yrityksiä ovat esimerkiksi Boliden ja Componenta. (Teknologiateollisuus 2015 a.)

Tietotekniikan Suomen yksiköissä työskenteli 53 000 henkilöä vuonna 2014 ja liikevaihto näissä yrityksissä Suomessa oli yhteensä noin 10 miljardia euroa. Tietotekniikka on strateginen ala, eli sen tuottamien tuotteiden ja palveluiden avulla pyritään parantamaan tuotteiden ja palveluiden laatua sekä tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Alan yritykset tekevät esimerkiksi ohjelmistoja ja tarjoavat tietotekniikan käyttämiseen liittyviä palveluja. Basware ja Fujitsu Finland toimivat esimerkiksi tietotekniikka-alalla Suomessa. (Teknologiateollisuus 2015 a.)

Viides teknologiateollisuuden toimiala on suunnittelu ja konsultointi, joka liittyi osaksi teknologiateollisuutta vuonna 2011. Suunnittelun ja konsultoinnin tavoitteena on kehittää ja edistää suomalaista konsultointitoimintaa ja toimia jäsenten tukena. Esimerkiksi Vaasassakin toimiva Citec edustaa suunnittelu ja konsultointialaa. Kuvio 1 ilmenee teknologiateollisuuden alojen kehitys vuodesta 2005 vuoteen 2015. Etenkin tietotekniikka-alalla on tapahtunut kehitystä viime vuosina. Nousua on havaittavissa myös suunnittelu- ja konsultaointipuolella. (Teknologiateollisuus 2015 a.)



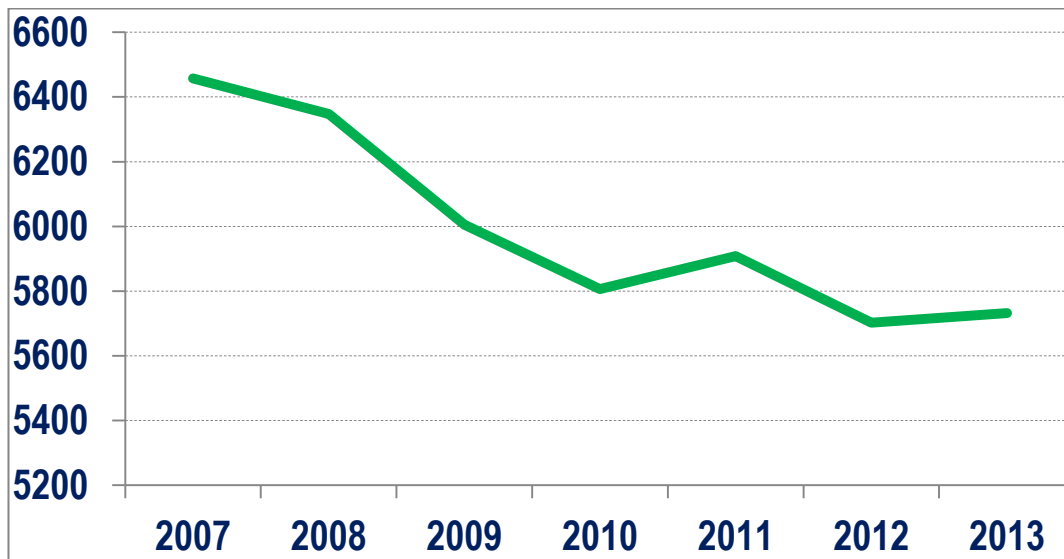
Kuvio 1. Teknologiateollisuuden tilannekatsaus. (Teknologiateollisuus b 2015.)

2.2 Talouden tilanne

Suomen koko viennistä jopa 50 % tulee teknologiateollisuuden tuotteista, joten teknologiateollisuuden voisi sanoa olevan Suomen merkittävin elinkeino tällä hetkellä. Teknologiateollisuus työllistää suoraan ja välillisesti noin 30 % Suomen työvoimasta. Teollisuustuotannon tilanne ei kuitenkaan ole parhain mahdollinen tällä hetkellä. Tuotanto on painunut jopa vuoden 2009 alapuolelle ja teollisuustuotanto on pudonnut Suomessa EU-maista eniten. Osaltaan tähän vaikuttavat myös Venäjää vastaan laaditut pakotteet, jolloin Venäjän vienti jatkaa supistumistaan. Suomen Venäjän vienti on pudonnut noin viiden prosentin tasolle, kun vielä vuonna 2013 se oli noin kymmenen prosentin tasolla. (Teknologiateollisuus 2015 b.)

Suomen teollisuuden tilanteeseen vaikuttavat myös raaka-aineiden hinnat. Tällä hetkellä raaka-aineiden, kuten öljyn, hinnat laskevat. Suomen teknologiateollisuuden pääalojen kehittyminen on ollut epäyhtenäistä viimeiset vuodet. Esimerkiksi laivatilaukset vaikuttava teknologiateollisuuden liikevaihtoon kasvavasti usean vuoden ajan. (Teknologiateollisuus 2015 b.)

Teknologiateollisuuden yritysten määrä on Suomessa laskussa. Myös teknologiayritysten työpaikat ovat vähentyneet suuresti Suomessa. Yritysten määrä on vähentynyt merkittävästi kuvio 2:n mukaisesti. (Teknologiateollisuus 2015 b.)



Kuvio 2. Teknolohiateollisuuden tilannekatsaus. (Teknolohiateollisuus 2015.)

Maailman epävakaata taloustilanne jatkuu edelleen, jolloin esimerkiksi raaka-aineiden hinnat jatkavat alenemistaan. Vaikka teollisuus tuo Suomen viennistä noin 80 prosenttia, se ei pysty enää rahoittamaan Suomen nykyistä julkista sektoria. (Teknologia teollisuus 2015 b.)

2.3 Työmarkkinoiden tilanne

Vuoden 2008 jälkeen teknolohiateollisuudessa työvoiman määrä on lähtenyt laskuun. Vuosi 2008 oli vielä tuottoisa vuosi, mutta vuonna 2009 teknolohiateollisuus lähti laskuun taantumana myötä. Teollisuuden työpaikkoja on Suomesta kadonnut vuoden 2008 jälkeen noin 100 000. Vuoden 2008 jälkeen teknolohiateollisuuden henkilöstö on vähentynyt 43 000 työntekijällä. Tammi-syyskuun aikana uusia rekrytointeja on kuitenkin tehty vuonna 2015 noin 22 000 ja kesätyöntekijöitä on rekrytoitu yli 13 000 henkilöä. Kuvio 3 esittää rekrytointien määrää 2014 ja 2015 vuosineljänneksinä. Verrattuna esimerkiksi vuoteen 2008 on työpaikkojen määrä teknolohiateollisuudessa kuitenkin laskenut huomattavasti. Syyskuun 2015 lopulla teknolohiateollisuudessa työntekijöitä oli 282 000. (Teknolohiateollisuus 2015 b.)



Kuvio 3. Teknologiateollisuuden tilannekatsaus. (Teknologiateollisuus 2015 b.)

Suomen teknologiateollisuuden liikevaihdosta jopa noin kolmannes on alihankintaa, joka tarkoittaa että puolet teknologiateollisuuden työpaikoista suuntautuu alihankintaan. Eniten työpaikkoja on tarjolla koneiden, metallituotteiden ja kulkuneuvojen parissa. (Teknologiateollisuus 2015 b.)

Työttömien työnhakijoiden määrä Suomessa on lisääntynyt tuntuvasti viimeisten vuosien aikana. Pohjanmaalla työttömiä on 8,5 prosenttia työvoimasta. Tämä on Suomen paras luku, sillä pahimmillaan esimerkiksi Lapissa työttömyysprosentti on 16,1. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen mukaan rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöitä oli Pohjanmaalla työttöminä 2177 ihmistä lokakuussa 2015. Teknologiateollisuuden alat ovat suurimmaksi osaksi valmistustyöntekijöitä tarvitsevia, joten se voidaan lukea kuuluvaksi tähän ryhmään. Syyskuussa työttömiä oli Pohjanmaalla 2083, joten työttömien määrä on lisääntynyt syksyn aikana. Teknologiateollisuuden ammattiryhmiä voidaan nähdä kuuluvan myös prosessi- ja kuljetustyöntekijät -ryhmään, jossa työttömiä Pohjanmaalla oli 989 ihmistä lokakuussa 2015. Syyskuussa työttömien määrä oli 911, joten näilläkin aloilla on työttömyys hieman lisääntynyt. (Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus 2015.)

2.4 Tulevaisuuden näkymät

Tulevaisuus tuo mukanaan haasteita teknologiateollisuudelle. Haasteet liittyvät yritysten toimintaympäristöön sekä toimialojen erityispiirteisiin. Myös tulevaisuuden muutokset toimintaympäristössä sekä erityispiirteissä luovat haasteita yrityksille. (Meristö, Leppimäki, Laitinen & Tuohimaa 2008.)

Yritysten omien arvioiden mukaan talouden globalisaatio jatkuu. Uskotaan myös, että tulevaisuudessa yritysten välinen kilpailu jatkaa kiristymistä ja näin ollen pakottaa yritykset kasvattamaan tuottavuuttaan. Kilpailua tulee olemaan niin asiakkaista kuin osaavista työntekijöistäkin. Myös ympäristö- ja energia-asioiden huomiointi tulee kasvamaan. (Meristö, Leppimäki, Laitinen & Tuohimaa 2008.)

Teknologiateollisuuden teettämän tutkimuksen mukaan suomalaiset yritykset arvioivat, että tietotekniikan alalla työpaikkojen määrä tulee lisääntymään vuoteen 2020 mennessä. Muut teknologiateollisuuden alat taas arvioivat työpaikkojen vähentyvän vuoden 2006 tasosta. Yritykset arvioivat esimerkiksi, että monikulttuurisuuden taitoja ja osaamista sekä kielitaitoa tarvitaan tulevaisuudessa entistä enemmän. (Meristö, Leppimäki, Laitinen & Tuohimaa 2008.)

Tulevaisuudessa teknologiateollisuus nähdään yhä suurena työllistäjänä Suomessa. Osaavalla henkilöstöllä on suuri merkitys yritysten voimavarana. Myös naisia tarvitaan enemmän teknologiateollisuuden työtehtäviin. Teknologiateollisuudesta eläkkeelle jäävien työntekijöiden määrä pysyy edelleen korkeana ja jatkaa kasvuaan. (Teknologiateollisuus 2016.)

Esimerkiksi kone- ja metallitekniikan ammatillisesta koulutuksesta kiinnostuneiden määrä on laskussa. Alaa ei koeta vetovoimaiseksi tällä hetkellä. Hakijoita on vähemmän kuin aloituspaikkoja. Pohjanmaalla tilanne näyttää vielä kuitenkin hyvältä kone- ja metallitekniikan osalta, sillä hakijoita on enemmän kuin aloituspaikkoja. Työelämäyhteistyöstä toivotaan apua opintojen vauhdittamiseen ja loppuun saattamiseen. (Teknologiateollisuus 2016.)

2.5 Vuokratyövoiman käyttö teknologiateollisuudessa

Työmarkkinoiden toimivuuden kanalta edellytetään monipuolisia työllisyyden muotoja. Vuokratyön käyttö on perusteltua syistä, jotka johtuvat esimerkiksi asiakkaiden käyttäytymisestä, palvelutarpeista, tilauskannan vaihtelusta ja työntekijöiden omista motiiveista. (Teknologiateollisuus 2015 c.)

Vuokratyövoima toimii niin, että vuokrayritys luovuttaa korvausta vastaan työntekijöitään käyttäjäyrityksen määrittämään työhön. Työsopimus solmitaan työvoiman vuokraajan kanssa, mutta käyttäjäyritys johtaa ja valvoo työntekoa. Käyttäjäyrityksen mahdollisuutta käyttää vuokratyövoimaa ei ole rajoitettu teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa. (Teknologiateollisuus 2015 c.)

Ulkomainen työvoima teollisuuden yrityksiin voidaan saada myös vuokrattua henkilöstöpalvelualan yrityksen kautta. Tällöin työvoiman etsiminen ja hankkiminen on vuokratyötä tarjoavan yrityksen tehtävä. Yksityisten työnvälityspalveluiden kysyntä on lisääntynyt myös kansainvälisen työvoiman osalta (Sorainen 2014).

3 KANSAINVÄLINEN TYÖVOIMA TEKNOLOGIATEOLLISUUDESSA

Kolmannessa luvussa tarkastellaan teknologiateollisuudessa olevan kansainvälisen työvoiman tilannetta ja avataan kansainvälisen työvoiman tarvetta nyt ja tulevaisuudessa.

3.1 Tilanne työmarkkinoilla kansainvälisestä näkökulmasta

Kuten aiemmasta teknologiateollisuuden työmarkkinoiden tilanne kappaleesta tulee ilmi, on työvoiman tarve vähentymään päin. Talouden tilanne on vaikea ja yrityksillä on haasteita. Yritykset arvioivat kuitenkin, että tietotekniikan työpaikat tulevat lisääntymään. Teknologiateollisuudesta eläkkeelle jäävien määrä pysyy korkeana, mikä lisää työvoiman tarvetta. Erityisesti osaavan henkilöstön merkitystä korostetaan. Metalliteollisuuden ammatillinen koulutus ei kuitenkaan ole kovin vetovoimainen nuorten hakijoiden keskuudessa tällä hetkellä. Myös naisia toivotaan lisää teknologiateollisuuden työtehtäviin. (Teknologiateollisuus 2016.)

Mikäli Suomesta ei löydetä pätevää ja motivoitunutta henkilöstöä, on väistämättä haettava apua ulkomaisesta työvoimasta. Mikäli nuoret eivät ole kiinnostuneita kouluttautumaan teollisuuden työtehtäviin ja vuosittain eläkkeelle jää suuri osa ihmisistä, saattavat useat yritykset kärsiä osaavan työvoiman pulasta. Vaikka Suomessa on paljon työttömiä, tarvitaan teknologiateollisuuden tehtäviin kuitenkin osaavaa henkilöstöä, mikä saattaa sulkea pois ison osan työttömistä.

3.2 Tarve ja kysyntä

Suomessa väestön ikääntyminen ja eläkkeelle siirtyvien ikäluokkien kasvun nopeutuessa työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät vastaa toisiaan. Tämä merkitsee käytännössä sitä, että suomalaisissa teknologiateollisuuden yrityksissä työskentelee yhä enemmän ulkomaalaista työvoimaa niin Euroopasta kuin myös Euroopan ulkopuolelta. Osaava työvoima tulee olemaan kysyttyä Euroopan teollistuneissa maissa. (Teknologiateollisuus 2008.)

Ulkomaisen työvoiman tarve kasvaa Suomessa koko ajan. Skenaarioiden mukaan eniten työvoimaa tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan sosiaali- ja terveydenhoitoaloilla. Teollisuuteen avautuvat uudet työpaikat vuoteen 2025 mennessä on arviolta 10 % kaikista avautuvista työpaikoista. (Hanhijoki, Katajisto, Kimari & Savioja 2011.) Eures-portaalin työvoimapula-osuudessa on vuonna 2004 esitetty, että Suomessa on teollisuuden aloista pulaa työntekijöistä metallialalla. Syitä tähän ovat esimerkiksi alueellinen kohtaamattomuus, ammattitaito ja työn ominaisuudet. (Räisänen & Tuomala 2007, 142.)

Maahanmuuttopolitiikan asiantuntija Riitta Wärnin mukaan ulkomaisen työvoiman saaminen Suomeen on tärkeä asia. Hänen mukaansa Suomessa työelämään tulee vuosittain vähemmän ihmisiä kuin sieltä poistuu. Tämä haaste on niin suuri, ettei siitä selvitä ilman ulkomaalaisen työvoiman tuomaa apua. Etenkin teollisuuden työvoimapulalle Wärn näkee riskinä sen, että teollisuusyritykset muuttavat ulkomaille työvoiman perässä. Erityisesti kädentaitoisista metalli- ja rakennusalan osaajista on jo nyt pulaa. Wärn on sitä mieltä, että ulkomaisen työvoiman rekrytointi tulisi suunnata erityisesti Puolaan, Ukrainaan, Romaniaan ja Bulgariaan. Itäeurooppalaisten voi olla helpompi sopeutua Suomessa työskentelyyn kuin vaikka Aasiasta tulevien työntekijöiden. (Turunen 2012.)

Vuonna 2006 Suomessa on hyväksytty maahanmuuttopoliittinen ohjelma, jonka tarkoituksena on edesauttaa työperäistä maahanmuuttoa. Ohjelman tulisi auttaa korvaamaan työmarkkinoille syntyvää uuden työvoiman vajetta. Tällä hetkellä lisätyövoiman löytämisessä on haasteita eri elinkeinoelämän sektoreilla, koska väestö Suomessa ikääntyy kovalla vauhdilla. (Heikkilä & Pikkarainen 2008.)

Suomi kuuluu jälkiteollisten maiden piiriin, joissa tietyillä aloilla kärsitään työvoimapulasta, vaikka työttömiä löytyykin laajasti. Työvoimapulaa on havaittu esimerkiksi laajenevien tuotantoalojen parissa teollisuudessa. Maahanmuuttajamiehet työllistyvät enemmän teollisuuden työtehtäviin kuten koneiden ja laitteiden valmistukseen sekä metallituotteiden valmistukseen. Naiset

taas työskentelevät enemmänkin kaupp- ja siivoustehtävissä. (Heikkilä & Pikkarainen 2008, 61–64.)

Suomessa ei ole aiempaa kokemusta työvoimapulasta, jonka kitkemiseksi olisi tarvittu maahanmuuttoa ja ulkomaista työvoimaa. Toisin on esimerkiksi Ruotsissa, jossa sodan jälkeinen nopea teollistuminen ei olisi onnistunut ilman siirtotyövoimaa. Kuitenkin työperäisen maahanmuuton kannatusta perustellaan esimerkiksi työvoiman ikääntymisellä sekä Suomen kilpailukyvyn ja innovatiivisuuden lisätarpeella. (Sorainen 2014:11–12.)

3.3 Teknologiaeteollisuus työnantajana kansainväliselle työvoimalle

Kun teknologiaeteollisuusalan yritys palkkaa ulkomaalaista työvoimaa, on työsopimus tehtävä samoin kuin suomalaisen työvoiman kanssa. Ulkomaalaisen työvoiman kanssa noudatetaan samoja lakeja ja normeja kuin suomalaisen työvoiman kanssa. Työsopimuslain mukaan ulkomaalaista työntekijää ei saa laittaa huonompaan asemaan kuin suomalaista työntekijää. (Teknologiaeteollisuus 2008.)

Hyviä kokemuksia on saatu järjestelyistä, joissa työnantaja on itse rekrytoinut ja kouluttanut ulkomaalaisia työntekijöitä omiin tarpeisiinsa suoraan ulkomailta. Tällainen järjestely soveltuu etenkin teollisuuden aloille, koska kielitaidon merkitys ei ole niin suuri. Ulkomaisen työvoiman käyttö on yleisintä teollisuuden, rakennuksen ja palveluiden aloilla. (Sinko & Vihriälä 2007 72–75.)

Teollisuudessa pidetään positiivisena asiana sitä, mikäli työvoiman liikkuvuus olisi vapaampaa. Yritykset ovat arvostelleet julkisesti esimerkiksi tällä hetkellä toimivaa työlupakäytäntöä, joka tekee rekrytoinnin vaikeaksi ja hidastaa ulkomaisen työvoiman rekrytointiprosessia EU:n ulkopuolisista maista. (Sinko & Vihriälä 2007, 75.)

3.4 Kansainvälinen työvoima

Suomessa vuonna 2011 työskenteli 101 000 ulkomaalaistaustaista henkilöä, joka on noin neljä prosenttia koko työvoimasta (Sorainen 2014, 31). Maahanmuuttajien osuus työvoimasta lisääntyy jatkuvasti myös Suomessa. Suomessa kuitenkin työn perässä maahan muuttavien määrä on pienempi kuin pakolaisten Suomeen muuttomäärä. Pakolaisten työllistäminen on haastavampaa kuin työn perässä maahan tulevien. (Heikkilä & Pikkarainen 2008, 49.)

Suomalaiset työnantajat suosivat rekrytoinneissa mieluiten kotimaista työvoimaa. Harvemmissä tilanteissa ulkomaista työvoimaa etsitään aktiivisesti ulkomailta. Ulkomaista työvoimaa rekrytoidaan ennemmin normaalin rekrytointimenettelyn yhteydessä. (Raatikainen 2004.)

Suomessa ulkomaisen työvoiman hyödyntäminen on kansainvälisellä tasolla vähäistä. Suomeen muuttaneista vain 5–10 % on tullut työn perässä ja loput ovat maahanmuuttajia, joiden koulutustaso on keskimäärin matala. (Sinko & Vihriälä 2007, 72.)

4 REKRYTOINTI

Tässä neljännessä luvussa avataan rekrytointiprosessia ja käydään sen eri vaiheita läpi. Luvussa tarkastellaan myös ulkomaisen työvoiman rekrytointiprosessin erityispiirteitä.

4.1 Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessilla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla yritykseen palkataan uutta työvoimaa. Rekrytoinnin tarkoituksena on löytää yritykseen heidän tehtävän kuvaansa parhaiten vastaava henkilö. Rekrytointiprosessissa hakijoita voi olla satoja, joten on tärkeää, että rekrytointi suoritetaan huolellisesti loppuun saakka. Rekrytointi on myös osa yrityksen viestintää ja vaikuttaa yrityksen imagoon. Huonosti hoidettu rekrytointi voi välittää hakijoille heikkoa kuvaa yrityksestä työnantajana. Hyvin hoidettuna rekrytointi taas edistää yrityksen hyvää julkisuuskuvaa. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola 2015.)

Rekrytointiprosessin käynnistävät muutokset yrityksessä. Tällaisia muutoksia ovat esimerkiksi seuraavat tapahtumat:

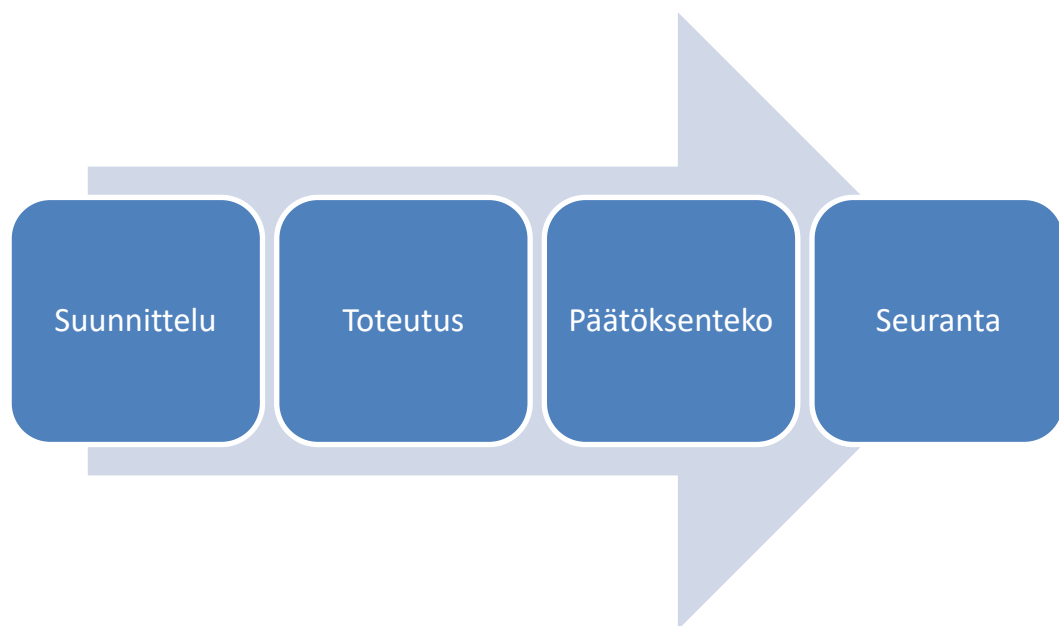
1. Organisaatiomuutokset
2. Työpaikkamuutokset
3. Henkilöstö muutokset
4. Yhteiskunnalliset muutokset
5. Lainsäädännölliset muutokset
6. Teknologiset muutokset
7. Muutokset kaupankäynnissä.

Yritykset eivät ole enää samanlaisia kuin vuosia sitten, joten organisaatiot elävät ja niissä tapahtuu muutoksia, jonka seurauksena tarvitaan lisää työntekijöitä. Tapa, jolla tehdään työtä, on muutoksessa, ja tämä tuo yrityksiin lisätyövoiman tarvetta. Ihmiste liikkuvat ja vaihtavat työpaikkoja enemmän kuin ennen. Tämä johtaa siihen, että henkilöstö vaihtaa työtä tai siirtyy sisäisesti eri tehtäviin avaten yritykseen uusia työpaikkoja. Yhteiskunnalliset muutokset kuten esimerkiksi

työntekijöiden saapumisen maahan ulkomailta, vaikuttavat työpaikkoihin yrityksissä. Lainsäädännön muutokset vaikuttavat rekrytointiin ympäri Eurooppaa. Teknologian muutokset vaikuttavat myös työympäristöön ja rekrytoinnin tarpeeseen. Varsinkin tietotekniikan kehitys on vaikuttanut paljon työympäristöön ja rekrytointikriteereihin. Kaikilla aloilla kaupankäynnin muutokset vaikuttavat rekrytointiin ja yrityksen tarpeisiin. (Wood & Payne 1998.)

4.2 Työvoiman rekrytointiprosessin kuvaus

Rekrytointiprosessi käynnistyy yrityksen tai työnantajan tarvittaessa lisää työvoimaa tai työnantajan varautuessa työvoiman tarpeen kasvuun. Yritykseen voi avautua myös sisällöllisesti täysin uusia työtehtäviä. On olemassa myös työpaikkoja, jotka eivät ole julkisessa haussa, mutta tehtävä täytetään sopivan kandidaatin löydyttyä. (Raatikainen 2004, 17.)



Kuvio 4. Rekrytointiprosessi. (Kortejärvi-Nurmi&Murtola 2015, 167.)

Kortejärvi-Nurmen sekä Murtolan mukaan rekrytointi etenee kuvion 4 mukaan neljässä eri vaiheessa. Ensimmäinen vaihe on suunnittelu, joka käynnistää rekrytoinnin. Suunnitteluvaihe sisältää alkukartoituksen, jossa linjataan rekrytoinnin menettelytavat. Tässä vaiheessa päätetään myös valintakriteereistä sekä suunnitellaan etsittävän henkilön tehtäväkuva. Suunnitteluvaihe sisältää myös rekrytointikanavien valinnan. Rekrytointi voidaan suorittaa joko itse

yrityksestä käsin tai ulkoistaa rekrytointi esimerkiksi henkilöstöpalvelualan yritykselle. Työvoimaa voidaan etsiä joko sisäisesti tai julkisesti. Sisäinen haku tarkoittaa, että yrityksen tai organisaation sisältä etsitään hakukriteerit täyttävää ehdokasta. Julkinen haku taas tarkoittaa kandidaatin etsintää myös yrityksen tai organisaation ulkopuolelta. Ulkomaista työvoimaa voidaan etsiä joko sisäisesti tai julkisesti. Monilla suurilla yrityksillä voi esimerkiksi olla tytäryhtiöitä ulkomailla, joista voidaan etsiä työvoimaa sisäisesti. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola 2015, 166.)

Seuraava vaihe kuviossa on toteutus. Tähän vaiheeseen sisältyy työpaikkailmoituksen laatiminen. Ilmoituksen tulisi olla tarpeeksi selkeä viestinnällisesti, jotta voidaan päätellä helposti, minkälaista työvoimaa yritykseen etsitään. Toteutusvaihe pitää sisällään myös tiedusteluihin vastaamisen sekä hakemusten käsittelyn. Hakemusten perusteella kutsutaan tehtäväkuvaa parhaiten vastaavat ehdokkaat haastatteluun ja tiedotetaan muita hakijoita prosessin etenemisestä. Haastatteluiden lisäksi ehdokkaan sopivuutta on mahdollista testata erilaisilla testeillä ja soveltuvuuskokeilla. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola 2015, 166–167.)

Päätöksentekovaihe pitää sisällään työntekijän valinnan. Muille hakijoille on myös tärkeä tiedottaa valinnasta ja uutisoida uuden työntekijän nimityksestä yrityksen sisällä. Valitulle työntekijälle ilmoitetaan valinnasta ensimmäisenä ja varmistetaan hänen olevan yhä kiinnostunut tehtävästä. Valitulle tiedotuksen jälkeen ilmoitetaan muille hakijoille päättyneestä prosessista. Uuden työntekijän valinnan jälkeen tämän kanssa solmitaan työsopimus. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola 2015, 167.)

Seurantavaiheeseen sisältyy työntekijän perehdytys, koeaika sekä työntekijän valinnan osuvuuden arviointi. Perehdytys sisältää uuden työntekijän tutustuttamisen tehtävään ja työyhteisöön. Ulkomailta palkattavan työntekijän perehdytys pitää sisällään myös uuden paikkakunnan ja asuinmaahan tutustuttamisen. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola. 2015, 167.)

4.3 Ulkomaisen työvoiman rekrytointi

Ulkomaista työvoimaa rekrytoitaessa on otettava huomioon enemmän asioita, kuin kotimaista työvoimaa rekrytoitaessa. Ensinnäkin kustannukset voivat olla suuremmat kuin kotimaan rekrytoinneissa. Lisäkustannuksia ulkomaisen työvoiman rekrytointeihin tuovat työvoiman etsintä ulkomailta, kieliasiat, ilmoitukset lehdissä ja mediassa sekä ulkomaisen työvoiman perehdyttäminen. Nämä kaikki seikat vievät yrityksen resursseja, rahaa ja aikaa. Myös mahdollinen byrokratia ulkomaisen työvoiman palkkaamisessa voi olla haasteellista ja aikaa vievää. (Sorainen 2014.)

Kohdemaata, josta työntekijää lähdetään etsimään, on syytä valita ja miettiä huolella. Peruslähtökohtana voidaan pitää sitä, että ulkomaisen työvoiman rekrytointi Suomeen on helpompaa EU-maista sekä maantieteellisesti Suomea lähellä sijaitsevista maista. Tämä lähtökohta on tärkeä etenkin silloin, kun halutaan rekrytoida pysyvää työvoimaa, ei niinkään projektityövoiman kanssa. Lähialueelta ja Euroopasta tulevilla henkilöillä kulttuurierot Suomeen eivät ole suuria. Työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen on syytä kiinnittää huomiota, sillä työntekijät EU/ETA-maista ja Sveitsistä saavat liikkua vapaasti maasta toiseen Euroopan sisällä (Yritys-Suomi 2016). Myös työntekijöiden helpompi mahdollisuus vierailta kotimaassaan helpottaa heidän valintaansa tulla Suomeen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.) Kulttuurilliset ja koulutukselliset erot huomioon otettaessa maahanmuuton lisääminen etenkin Euroopasta olisi luontevampaa. Työntekijöiden rekrytointi Euroopasta on myös taloudellisesti kannattavampaa kuin Euroopan ulkopuolisista maista. (Sinko & Vihriälä 2007, 73.)

Työnantajan olisi hyvä selvittää, mistä maasta halutun ammattialan työntekijöitä olisi hyvin saatavilla. Kohdemaan valinnassa kannattaa myös miettiä maan yleistä kielitaitoa. Mikäli työnantaja on onnistuneesti rekrytoinut työntekijän ulkomailta, kannattaa useissa tapauksissa uusia rekrytointeja tehdä myös samasta maasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

Euroopan ulkopuolelta tulevat työntekijät tarvitsevat oleskeluluvan työskennellessään Suomessa (Yritys-Suomi 2016). Työskentelylupa on tilapäinen tai jatkuva. Ulkomaalaislaissa on säädetty myös tilanteista, joissa työnteko on mahdollista tavallisen oleskeluluvan, viisumin tai viisumivapauden nojalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.) Ulkomaalaislain työntekoa koskevat säännökset muuttuivat hieman 1.1.2014 yhdistelmälapadirektiivin myötä. Direktiivin tarkoitus oli yksinkertaistaa ja yhdenmukaistaa Euroopan ulkopuolisista maista tulevien työntekijöiden maahanpääsymenettelytapoja. Tämä toimeenpano paransi Suomeen työskentelemään tulevien ulkomaalaisten oikeudellista asemaa. (Sorainen 2014, 57–58.)

Suomi ei houkuttele työntekijöitä muuttamaan työn perässä EU:n ulkopuolisista maista, paljastaa Euroopan muuttoliikeverkoston EMN:n tekemä selvitys. Viimeisten vuosien aikana Suomeen on muuttanut työn perässä EU:n ulkopuolelta noin 5000 henkeä vuosittain. EU:n ulkopuolelta Suomeen saapuu vuosittain noin 16 000 lyhytaikaista kausityöntekijää esimerkiksi marjanpoimintaan. (Kauhanen 2015.)

Ulkomailta työvoimaa rekrytoitaessa haasteena on löytää oikeat ihmiset oikeaan aikaan. On tärkeää suoriutua jokaisesta rekrytoinnin vaiheesta sujuvasti ja tehdä oikeat päätökset. Päätöksen teon apuna on hyvä hyödyntää omia verkostoja ja etsiä mahdollisia työntekijöitä myös näiden välityksellä. Esimerkiksi LinkedIn-verkosto tarjoaa hyvät mahdollisuudet etsiä työntekijöitä ympäri Eurooppaa internetin välityksellä. Tärkeä tuki rekrytoinnissa on myös selvittää työnhakijan referenssit eli kuinka hän on työnsä aiemmin hoitanut. Varsinkin ulkomailta työvoimaa palkattaessa kulttuurierot voivat vaikuttaa työntekoon. Ulkomailta palkattaessa kuluissa voi säästää haastatteleamalla hakijoita Skype:n välityksellä. Tällöin ei tarvitse matkustaa paikan päälle eivätkä rekrytoinnin kulut nouse. (Freifeld 2013.)

5 REKRYTOINTIA TUKEVAT ORGANISAATIOT

Viidennessä luvussa esittelen organisaatiot, jotka tarjoavat tukea ja neuvoja yrityksille ulkomaisen työvoiman rekrytointiin.

5.1 Julkinen työvoimapalvelu

Apua rekrytointiprosessiin voi saada esimerkiksi julkisista työnvälityskanavista. Tällainen kanava on esimerkiksi Suomen työ- ja elinkeinotoimistojen toimeenpanema työvoima- ja yrityspalvelu. Se tarjoaa kansainvälistä työnvälityspalvelua, jota harjoitetaan Suomen ja sen sopimusvaltioiden sekä myös muiden kuin sopimusvaltioiden välillä. Työ- ja elinkeinotoimistot antavat myös apua Suomessa työntekoon vaadittavien lupien kanssa. Ulkomaista työvoimaa etsivälle työnantajalle Työ- ja elinkeinoverasto tarjoaa työnvälityspalveluita. Osa työ- ja elinkeinotoimistoista on myös erikoistunut antamaan kansainvälisen työnvälityksen erityispalveluita. (Sorainen 2014, 33–36.)

Kaikki työ- ja elinkeinotoimistot tarjoavat perustietoa ulkomaisen työntekijän oleskelulupa-asiasta sekä Eures-palveluita työnantajille. Palveluiden tarkoitus on tukea työnantajaa rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Rekrytoinnin eri vaiheiksi katsotaan esimerkiksi suunnittelu, työpaikan ilmoittaminen, sopivien kohdemaiden määrittäminen, yhteyksien solmiminen sekä kandidaattien haastattelu. Eures-verkosto järjestää myös rekrytointitapahtumia, joihin työnantajien on mahdollista osallistua. (Sorainen 2014, 33–36.)

5.2 Eures

Eures (*European Employment Services*) on vuonna 1993 perustettu EU- ja ETA-maat kattava työnvälitysverkosto, joka pitää sisällään eri maiden julkiset työvoimapalvelut. Suomessa Eures auttaa työnantajia työvoiman löytämisessä. Eures ylläpitää portaalia (*Job Mobility Portal*), jossa työnantajat voivat ilmoittaa avoimista työpaikoista sekä etsiä työnhakijoiden ansioluetteloita. Eures-verkostossa työskentelee yli 850 neuvojaa, jotka tarjoavat tarpeen mukaan myös

henkilökohtaista neuvontaa. Suomessa neuvojat löytyvät suurimmista Työ- ja elinkeinotoimistoista. (Sorainen 2014, 35–36.)

Mikäli uutta työntekijää ulkomailta etsivällä yrityksellä on tiedossa, mistä maasta uutta työntekijää lähdetään etsimään, voi yritys ottaa yhteyttä myös suoraan valitun maan Eures-neuvojaan. Valitun maan tai maiden Eures-neuvojat voivat esimerkiksi auttaa rekrytoinnin alkuprosessissa, etsiä paikallisia yhteistyökumppaneita, vastata tiedusteluihin ja ottaa työhakemuksia vastaan. Neuvoja voi tarpeen mukaan tehdä myös työnhakijoiden esivalinnan työnantajaa helpottaakseen. Eures-neuvoja voi myös neuvoa ulkomaalaisia suomalaisen työelämään liittyvissä kysymyksissä. Eures-palvelut ovat maksuttomia yrityksille. (Sorainen 2014, 35–36.)

Euresin toimintaan kuuluvat myös erilaiset rekrytointitapahtumat ympäri Eurooppaa. Ulkomaista työvoimaa etsivä yritys voi esimerkiksi lähteä Euresin mukaan rekrytointimessuille haastattelemaan hakijoita. Myös oman rekrytointitapahtuman järjestämistä voi miettiä yhdessä Euresin kanssa. (Sorainen 2014, 35–36.)

Syksystä 2015 lähtien apua on tarjottu myös kieli- ja kulttuurikoulutukseen. Tarvittaessa voidaan järjestää myös ammattitaidon testausta rekrytoitaville. Kielikoulutus tapahtuu lähtömaassa ja mahdollisesti työn alettua myös Suomessa. (Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus 2016.)

Koulutusta on tarjolla niin EU- kuin ETA-maista rekrytoitaville työntekijöille. Koulutus kestää noin 3–6 kuukautta tilanteesta riippuen. Koulutuksen hyödyt ovat rekrytoitavan ymmärrys suomalaisesta työelämästä sekä hänen ammattiinsa kohdistuvat vaatimukset. Koulutuksella voidaan myös testata työntekijän valmiudet ja motivaatio sitoutua pitkäaikaiseen työtehtävään. Koulutus antaa myös perusvalmiudet suomen tai ruotsin kieleen. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2016.)

Työ- ja elinkeinopalveluiden tarjoamassa palvelussa on 50–70 % julkinen tuki, jonka takaa Euroopan sosiaalirahasto ja Etelä-Savon ELY-keskus. Työnantajan

maksettavaksi jää tällöin 30–50 % kuluista. (Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus 2016.)

Tällä hetkellä palvelua on tarjolla pelkästään lääkäreille ja sairaanhoitajille, jotka tulevat Suomeen Espanjasta tai Kreikasta. Palvelua on kuitenkin tarkoitus kehittää ja laajentaa koskemaan muitakin toimialoja. (Lahti 2016.)

Vuonna 2016 on myös tulossa kansainvälinen työyhteisö -koulutus, joka tarjoaa työnantajalle tukea osaavan työvoiman rekrytoinnissa ulkomailta. Ohjelman on tarkoitus lisätä työyhteisöjen sekä yritysten valmiuksia kansainvälisen työvoiman palkkaamiseen. Tässä koulutuksessa työntäjä maksaa 30–50 % kokonaishinnasta. (Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus 2016.)

5.3 Eka EURES – työpaikka nuorelle

Eka Eures on hanke, jonka avulla halutaan auttaa 18–35-vuotiaita nuoria löytämään työpaikka toisesta Euroopan maasta. Työnsaantia voidaan tukea taloudellisesti ja esimerkiksi rahallista tukea voi saada haastattelumatkaan sekä uuteen maahan asettumiseen. Myös nuoren kielikoulutusta ja pätevyyksien tunnustamista voidaan tukea. Tällainen palvelu hyödyntää myös työnantajaa, sillä halutun ammattitaitoisen työvoiman saanti Suomeen helpottuu. Eka Eures -projekti on Ruotsin hallinnoima ja se tarjoaa rahallista avustusta nuorelle työnhakijalle. (Työ- ja elinkeinopalvelut 2016.)

5.4 Yksityiset rekrytointiyritykset

Yksityisellä sektorilla toimivat työnvälitys- ja työntekijöiden vuokrauspalvelut ovat yleistyneet viime vuosien aikana. Yksityisten palveluiden merkitystä on lisännyt se, että julkisella puolella ei ole Eures-toimintaa lukuun ottamatta erityisen laajaa kansainvälistä työnvälitystoimintaa. Yksityiset työnvälityspalvelut toimivat Suomen lisäksi myös ulkomailla. (Sorainen 2014, 37–39.)

Turvallinen valinta rekrytointikumppaniksi on Henkilöstöpalveluliiton HPL:n jäsenyrityksen valitseminen. Mikäli rekrytoinnissa auttava yritys on

ulkomaalainen henkilöstöpalvelualan yritys, on hyvä tarkistaa yrityksen auktorisoinnit ja sertifiointit. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

Muita mahdollisia rekrytoinnissa auttavia yhteistyökumppaneita ovat paikalliset keskuskauppakamarit, suurlähetystö, oppilaitokset ja viranomaistahot. Esimerkiksi Kiinasta rekrytoitiin hitsaajia ja koneistajia. Työpaikkailmoituksen Kiinassa hoiti FutuVision EU-Sinon Pekingin toimisto. Ilmoituksessa kerrottiin, että Suomeen etsitään hitsareita sekä koneistajia. Pekingin toimisto huolehti koko rekrytointiprosessista Kiinassa. Prosessi piti sisällään yhteydenpidon kumppaneihin, markkinoinnin sekä testauspaikkojen etsimisen. Tässä tapauksessa Pekingin toimisto laittoi hakukoneiden maksullisiin palveluihin omia mainoksiaan ja he maksoivat myös erilaisista hakusanoista, jotka linkittivät suoraan heidän sivuilleen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

5.5 AAC Global

AAC Global on Suomessakin toimiva yritys, jonka tarkoitus on edistää asiakkaiden kansainvälisiä valmiuksia tarjoamalla kieli- ja viestintäkoulutusta, luomalla sisältöjä eri kanaviin, kääntämällä ja lokalisoimalla sekä tarjoamalla osaamisen jakamisen työkaluja. AAC voi auttaa yritystä myös Suomeen muuttavien kansainvälisten työntekijöiden koulutuksessa ja sopeutumisessa maahan sekä myös työntekijän käytännön asioiden hoitamisen kanssa. AAC tarjoaa yrityksille myös kulttuuriosaamisen koulutusta keskeisiin työtilanteisiin, kuten neuvotteluihin, palavereihin ja projektitöihin. Esimerkkejä kulttuurivalmennuksista, joita AAC tarjoaa, ovat esimiehen kulttuuritaitokoulutukset, ekspatriaattivalmennukset sekä inpatriaattivalmennukset. (AAC 2016.)

6 EMPIIRINEN TUTKIMUS

Kuudennessa luvussa syvennyttään tutkimuksen empiiriseen osuuteen. Empiirinen tutkimus tarkoittaa tutkimuksen toteutusosaa. Ennen empiiriseen osuuteen perehtymistä esitellään tekijän luoma teoreettinen viitekehys. Alun teoria on koottu yhtenäiseksi kokonaisuudeksi ja sen pohjalta on suunniteltu empiirisen tutkimuksen kysymykset sekä toteutus. Tässä luvussa perehdytään myös kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimukseen, esitellään käytetyt tutkimusmenetelmät ja perustellaan niiden valinta. Luvussa käydään läpi haastateltavien taustat ja perustellaan heidän valintansa haastateltaviksi.

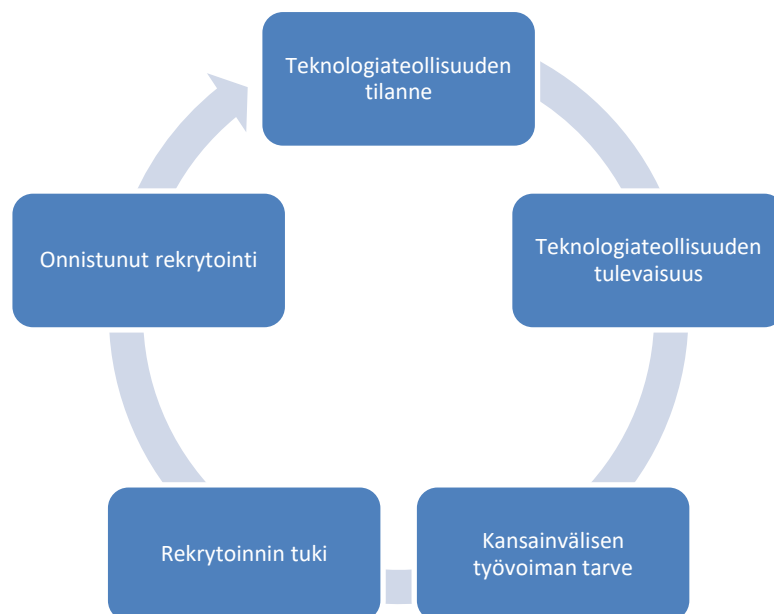
6.1 Teoreettinen viitekehys

Teoreettinen viitekehys on teoriapohjasta koostuva kokonaisuus, joka ohjaa tutkimuksen kulkua. Teoreettisen viitekehyyksen tehtävä on rajata ja ohjata tutkimusta niin, että laadittuihin kysymyksiin saadaan vastaukset. Teoreettinen viitekehys auttaa tutkijaa huomaamaan keskeiset asiat tutkimusongelman kannalta. Tutkimusongelma yhdessä teoreettisen viitekehyyksen kanssa on määriteltävä tarkasti ennen tutkimuksen aloittamista, jotta saadaan vastaukset kysymyksiin tutkimuksen edetessä. (Tilastokeskus 2016.)

Teoriakehyyksen tarkoituksena on muun muassa luoda uusia ideoita, järjestää ideoita ja paljastaa oletuksia, ongelmien monimutkaisuuden esille tuonti, selitysten ja ennusteiden luonti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009). Teoriakehyyksen tarkoitus on antaa lukijalle kokonaiskuva tutkitusta teoriasta. Tutkimukseni koostuu kolmesta pääaiheesta: teknologiateollisuus, kansainvälinen rekrytointi ja kansainvälisen rekrytoinnin tukea ja apua yrityksille tarjoavat tahot. Miltä näyttää teknologiateollisuuden tulevaisuus? Tarvitaanko kansainvälistä työvoimaa teknologiateollisuudessa? Mistä yritykset saavat tukea ja apua kansainväliseen rekrytointiin? Kuinka ulkomailta rekrytoitu työvoima saadaan pysymään Suomessa muuttuvissa tilanteissa eli millainen on onnistunut

rekrytointi? Tutkimukseni teoreettisen viitekehysten tarkoitus on vastata näihin kysymyksiin tutkimukseni avulla.

Kuviossa 5 kuvataan tutkijan luoma teoreettinen viitekehys, josta käy ilmi tutkimuksen tarkoitus lyhyesti. Kuviossa ylhäällä ensimmäisenä on teknologiateollisuuden tilanne, joka vaikuttaa siihen, onko kansainväliselle rekrytoinnille tarvetta. Ympyrässä toisena oleva teknologiateollisuuden tulevaisuus taas kuvaa sitä, miltä yrityksen tulevaisuus rekrytointien osalta näyttää. Ulkomailta ei ole järkevää rekrytoida työvoimaa, mikäli yrityksen tilanne ei ole vakaa ja tulevaisuus näytä hyvältä, sillä ulkomailta rekrytointi on aikaa vievää ja kallista. Mikäli yrityksen tilanne on vakaa ja Suomessa ei ole tarjolla tarpeeksi työvoimaa, voi rekrytointia laajentaa ulkomaille, jota kuvaa ympyrän kolmas kohta ”rekrytoinnin tarve”. Yritys voi tarvita tukea kansainväliseen rekrytointiin, jolloin kuviossa mukaan tulee rekrytoinnin tuki. Viimeinen tärkeä kohta on rekrytoinnin onnistuminen ja se, saadaanko rekrytoitu työvoima pysymään maassa ja osaksi Suomen yhteiskuntaa. Onnistuneen rekrytoinnin tuloksena on uusi tai uusia työntekijöitä, jotka hoitavat työnsä hyvin ja sopeutuvat hyvin Suomeen.



Kuvio 5. Teoreettinen viitekehys.

6.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivinen tutkimus tarkoittaa, että valittuja kysymyksiä ja niiden vastauksia tulkitaan valitusta näkökulmasta. Tutkimusaineisto on kerätty ennalta valituilta henkilöiltä. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelun muoto on yleensä avoin kysymys tai teemahaastattelu. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole niin sanottuja kriittisiä pisteitä, vaan tutkimus jakautuu koko tutkimusprosessin ajalle. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen totuudellisuuudella ei ole suurta merkitystä, koska tutkimus on analyysi, joka keskittyy juuri saatavilla olevaan tutkimusaineistoon. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelijan on pysyttävä objektiivisena, eikä asettaa ennako-odotuksia haastatteluille. (Tilastokeskus 2016.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimus pyritään toteuttamaan kokonaisvaltaisena tiedon hankintana. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kerätään luonnillisissa, todellisissa tilaneissa. Tutkimusmuodossa suositetaan ihmisiä tiedon keruun välineenä. Tutkijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja eli käyttää induktiivista analyysia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositetaan metodeja, joissa haastateltavien näkökulmat pääsevät esille. Tällaisia metodeja ovat esimerkiksi teemahaastattelu sekä havainnointi. Kvalitatiivisen tutkimuksen tärkeä piirre on myös, että kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei sattumanvaraisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulee tulkita sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009.)

Toinen tutkimusmetodi kvalitatiivisen ohella on määrällinen tutkimus eli kvantitatiivinen tutkimus. Omaan tutkimukseeni koin laadullisen tutkimuksen soveltuvammaksi, koska määrällisessä tutkimuksessa tieto pohjautuu enemmänkin tilastoihin ja numeroihin. Määrällisessä tutkimuksessa tutkija on kiinnostunut erilaisista luokitteluista sekä vertailuista, joita tehdään numeeristen tulosten pohjalta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien määrä on rajattu, kun taas

määrällisessä tutkimuksessa vastauksia pitäisi olla tarpeeksi, jotta niistä saataisiin muodostettua tilastoja, joita tutkia ja tarkastella. Oman tutkimukseni luonteen vuoksi kvalitatiivinen tutkimus antoi paremmat mahdollisuudet tutkimuksen toteuttamiseksi. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

6.3 Teemahaastattelut

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on käytetty teemahaastattelua. Teemahaastattelussa kysymysten aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto puuttuu. (Hirsjärvi ym., 2009, 208.) Tässä tutkimuksessa aihealue oli laaja, jolloin teemahaastattelu sopi parhaiten tutkimusmenetelmäksi avoimien kysymysten esittämisen vuoksi. Teemahaastattelu valikoitui tutkimuksen muodoksi, koska se mahdollisti haastateltavien laajemman haastattelun aiheesta. Teemahaastattelu ei rajaa kysymyksiä tai vastauksia liian tiukasti. Teemahaastattelu on vapaampi haastattelun muoto, joka mahdollistaa uusien asioiden ilmenemisen haastattelun aikana. (Hirsjärvi ym., 2009, 208.)

Haastattelun haasteena pidetään sen viemää aikaa. Haastattelut on suunniteltava huolellisesti ja kysymykset mietittävä tarkkaan. Haastatteluun sisältyy myös monia virhelähteitä, kuten haastateltavan ja haastattelijan persoonan vaikutuksen sekä suhtautumisen haastatteluun. Haastateltava voi haluta myös antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia, eikä niinkään totuutta vastaavaa tietoa. Haastattelussa ratkaisevaa on, kuinka haastattelija osaa tulkita vastauksia oikeassa valossa. (Hirsjärvi ym., 2009, 208.)

6.4 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyöni tarkoitus oli tutkia kansainvälisen työvoiman rekrytoinnin tukimuotoja teknologiateollisuudessa. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena haastattelemalla neljää eri teknologiateollisuuden rekrytoinnin ammattilaista. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Haastateltaviin otettiin yhteyttä puhelimitse ja sähköpostitse ja sovittiin haastattelun tavasta ja ajankohdasta. Osa haastateltavista oli hyvin kiireisiä ja eri paikkakunnilla töissä, joten kaksi haastateltavista vastasi kysymyksiin kirjallisesti, koska se sopi heidän

kiireiseen aikatauluunsa paremmin. Loput kaksi haastatteluista suoritettiin kasvotusten. Kasvotusten toteutuneet haastattelut nauhoitettiin ja aineisto litteroitiin haastattelun jälkeen.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Teemahaastattelu valikoitui, koska silloin haastateltava saa vastata kysymyksiin mahdollisimman laajasti. Haastattelut toteutettiin ennalta suunnitellun kysymysrunгон avulla, mutta haastateltaville annettiin tilaa vastata kysymyksiin laajasti. Kysymysrunko suunniteltiin teoreettisen viitekehyksen pohjalta.

6.5 Haastateltavat henkilöt

Tutkimuksen teemahaastattelut toteutettiin kevään 2016 aikana eri teknologiateollisuuden kansainvälisen työvoiman rekrytointiin erikoistuneille asiantuntijoille ja yritysten työntekijöille. Tutkimukseen osallistui yhteensä neljä asiantuntijaa niin teknologiateollisuudesta kuin rekrytointia tukevista yrityksistäkin. Haastattelukysymykset muotoituivat hieman erilaisiksi riippuen, oliko kyseessä yrityksen työntekijä vai rekrytoinnin asiantuntijatehtävissä työskentelevä henkilö. Aihealueet haastattelussa pysyivät kuitenkin samoina kaikille haastateltaville henkilöille. Haastateltavat henkilöt valikoituivat tutkimukseen, koska kaikilla oli kokemusta ulkomailta rekrytoinnista työnsä kautta. Asiantuntijat työskentelevät erilaisissa yrityksissä asiantuntijatehtävissä ja heillä on usean vuoden kokemus rekrytoinneista, mikä tuo oikeaa näkökulmaa ja tietoa tutkimukseen sekä antaa laaja-alaisen näkemyksen myös teknologiateollisuuden tämän hetken tilanteeseen. Yritysten edustajat näkevät tilanteet oman yrityksensä osalta ja rekrytoinnin asiantuntijatehtävissä työskentelevät tietävät tilanteista laajasti omalta alueeltaan.

Yritykset toimivat Vaasan alueella ja rekrytoinnin asiantuntijat toimivat Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjanmaalla. Kaikilla valituilla henkilöillä oli kokemusta kansainvälisestä rekrytoinnista. Yritysten eikä haastateltavien nimiä julkaista tässä työssä yksityisyyden turvaamisen vuoksi. Taulukko 1 esittelee haastateltavien asiantuntijoiden taustoja, jotta selviää, millä perusteella valitut henkilöt

valikoituivat haastateltaviksi. Taulukossa selvitetään haastateltavien nykyinen tehtävä työssään, rekrytointikokemus vuosissa sekä koulutustausta.

Haastateltavat henkilöt	Tehtävänimike	Rekrytointikokemus	Koulutus
Asiantuntija A	Rekrytointipäällikkö	11 vuotta	Tradenomi, täydentää koulutusta ylemmän AMK:n tutkinnolla parhaillaan
Asiantuntija B	Eurooppalaisen työnvälityksen (EURES) asiantuntija	yli 18 vuotta	Julkishallinnon merkonomi sekä lukuisat täydennyskoulutukset
Asiantuntija C	Sales Director /Myyntijohtaja	30 vuotta	Teknillinen koulu, ammattikoulu
Asiantuntija D	Eures-asiantuntija	40 vuotta	Ylioppilasmerkonomi

Taulukko 1. Haastateltavien taustat

Asiantuntija A on työskennellyt suuressa sähkövoima- ja automaatioteknologia-alan yrityksessä rekrytointipäällikkönä 6 vuotta. Yrityksellä on henkilöstöä noin 135 000 suunnilleen 100 maassa kaikilla mantereilla. Suomessa yrityksellä on työntekijöitä yli 5000. Yrityksen liikevaihto vuonna 2015 oli 2,2 miljardia euroa. *Asiantuntija A* vastaa rekrytoinneista koko Suomen osalta ja hän hoitaa myös Baltian maiden rekrytointeja yhteistyössä kollegan kanssa. Asiantuntijan työnkuva pitää sisällään koko rekrytointiprosessin kaikkine vaiheineen. Asiantuntija *A* työskentelee esimiesasemassa seitsemän henkilön tiimille. Aikaisemmin hän on työskennellyt asiakaspalvelussa sekä koulutuspuolella. Rekrytoinneista hänellä on kokemusta yhteensä 11 vuoden ajalta. Rekrytoinneista on kokemusta myös useista eri maista, erityisesti Keski-Euroopasta sekä Aasiasta. Asiantuntija *A* päätyi nykyiseen työhönsä henkilöstöpalvelualalta, jossa tehtiin nykyisen työnantajan kanssa yhteistyötä. Koulutukseltaan hän on tradenomi ja tällä hetkellä hän opiskelee ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.

Asiantuntija B työskentelee kansainvälisen työnvälityksen eli EURES:in (The European Job Mobility Portal) asiantuntijana Etelä-Pohjanmaalla. Työ pitää sisällään kansainväliseen työnvälitykseen liittyvää neuvontaa niin työnhakijoille kuin työnantajillekin. Myös verkostojen luominen ja ylläpitäminen on tärkeä osa työtä. EURES-asiantuntijoita työskentelee Suomessa noin 30 henkilöä ja yhteensä EU/ETA-maissa yhteensä noin 1000 henkilöä. EURES-asiantuntijan tehtävä on auttaa suomalaisia yrityksiä rekrytoimaan työvoimaa Euroopasta sekä ulkomaisia yrityksiä rekrytoimaan työvoimaa Suomesta. *Asiantuntija B*:llä on rekrytoinneista kokemusta yhteensä yli 18 vuotta. Nykyisessä asemassaan hän on työskennellyt kolme vuotta.

Asiantuntija C on yksi vuonna 1994 perustetusta teollisuuden alan yrityksen perustajajäsenistä ja hänellä on kokemusta teollisuuteen rekrytoinneista noin 30 vuoden ajalta. Yritys on yksi johtavista männäntappien valmistajista maailmassa. *Asiantuntija C* on työskennellyt toimitusjohtajana yrityksessä 30 vuoden ajan. Nykyään hänen tehtävänsä ovat painottuneet enemmän myynnin puolelle. *Asiantuntija* on rekrytoinut työvoimaa myös ulkomailta, erityisesti Puolasta, hyvällä menestyksellä. Työntekijöitä on rekrytoitu niin sorvareiksi, hiojiksi kuin muihinkin metallialan tehtäviin.

Asiantuntija D on myös EURES-asiantuntija. Hän on työskennellyt EURES-asiantuntijana lokakuusta 2015 lähtien, mutta rekrytoinneista hänellä on kokemusta työuransa alusta alkaen vuodelta 1976. *Asiantuntija* on työskennellyt vuosien aikana esimerkiksi erikoistyövoimaneuvojana koulutus- ja ammattitietopalvelussa sekä projektityöntekijänä useissa projekteissa. *Asiantuntijan* viimeisin tehtävä on EURES-asiantuntija, mutta hänen työnsä sisältää myös omaehtoista opiskelua ja työvoimakoulutusta. *Asiantuntijalle* osa teollisuuden aloista on tullut tutummaksi vuosien varrella. *Asiantuntija* päätyi EURES-neuvojaksi, kun hänen kiinnostustaan työskennellä kansainvälisen työnvälityksen parissa tiedusteltiin.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Seitsemännessä luvussa käydään läpi tutkimuksen tulokset. Tutkimuksen tulokset perustuvat neljään teemahaastatteluun. Haastateltavien taustatiedot on esitelty luvussa kuusi. Haastatteluiden muita teemoja olivat teknologiateollisuus, kansainvälinen työvoima teknologiateollisuudessa, rekrytointi ja rekrytointia tukevat organisaatiot.

7.1 Työmarkkinoiden tilanne teknologiateollisuudessa Pohjanmaalla ja Etelä-Pohjanmaalla

Asiantuntija A:n mukaan Vaasan alueella menee hyvin ja energiateollisuudessa on useita työpaikkoja avoinna. Välillä tilanne vaikuttaa negatiivisemmalta, mutta tilanne on kuitenkin suhteellisen hyvä, vaikka nousukausi ei olekaan kysymyksessä. Teollisuudessa on ollut haasteita ja työntekijöitä on jouduttu vähentämään. Kuitenkin myös uutta henkilökuntaa on saatu rekrytoida. Teknologiateollisuuden tulevaisuutta on vaikea ennustaa. Teknologia on kuitenkin tulevaisuuden ala ja maailmalla tarvitaan energiaan liittyviä tuotteita ja palveluja. Tulevaisuus riippuu paljolti myös teknologian alasta. Asiantuntija uskoo kuitenkin, että Pohjanmaan tulevaisuus tulee olemaan valoisa työmahdollisuuksien osalta.

Asiantuntija B näkee teknologiateollisuuden tilanteen hiljaisempänä kuin aiempina vuosina. Etelä-Pohjanmaalla ei ole näkyvissä henkilöstön määrän kasvua. Henkilöstön määrä on ennemmin laskenut teknologiateollisuudessa. Haasteita teknologiateollisuuteen tuo henkilöstön ikääntyminen sekä uuden työvoiman saatavuuden heikkeneminen. Nuoret eivät ole enää kiinnostuneita teollisuudesta alana ja alalle hakeutuu vähemmän opiskelijoita kuin aikaisemmin. Aikaisemmin oppilaitoksessa oli teollisuuden alalla neljä erillistä linjaa, mutta nykyään linjoja saattaa olla vain yksi. Teollisuudessa työtehtävät ovat muuttuneet ja vähäisempää ammattitaitoa vaativat tehtävät ovat vähentyneet. Etelä-Pohjanmaalla kaivataan vaativampaa osaamista ja osaavista työntekijöistä on pulaa nyt ja tulevaisuudessa. Etenkin ammattitaitoisista hitsaajista ja CNC-koneistajista on pulaa.

Asiantuntija C:n mukaan tällä hetkellä työmarkkinoiden tilanne on kotimaassa hyvä ja työntekijöitä löytyy helposti. Asiantuntija on kuitenkin tulevaisuudesta huolissaan, sillä mikäli vauhti kiihtyy ja kasvua alkaa tapahtumaan, voi Suomesta olla vaikeampi löytää osaavaa työvoimaa. Tällöin työvoimaa on etsittävä muualta. Asiantuntijan mukaan teknologiateollisuudella on tulevaisuutta Pohjanmaalla, vaikka nyt kymmenen vuotta on ollut alamäkeä, on nousukausi vielä edessä. Tekniikka ja kehitys menevät koko ajan eteenpäin. Työntekijöiden tehtävät voivat tosin muuttua enemmän robotiikan ja automatisoinnin suuntaan. Teknologiateollisuuden työntekijöiltä vaaditaan enemmän osaamista tulevaisuudessa.

Asiantuntija D näkee toimialojen tilanteet erilaisina. Asiantuntijan mukaan Pohjamaalla on teknologiateollisuudessa haasteita. Hänen mukaansa alueella ei ole ulkomaiselle työvoimalle tällä hetkellä suurta kysyntää, koska useat yritykset ovat vaikeuksissa. Haasteita teollisuuteen tuovat Suomen kehitys ja se, että pysykö maa maailmanlaajuisen kehityksen mukana vai putoaako Suomi kehityksen kyydistä huonon tilanteen vuoksi.

7.2 Kansainvälisen työvoiman kysyntä teknologiateollisuudessa

Asiantuntija A:n yrityksessä etsitään työntekijää enemmän tiettyyn tehtävään kansalaisuudesta riippumatta. Avoimeen paikkaan pyritään löytämään paras mahdollinen työntekijä ja haku on avoinna usein monessa maassa. On tehtäviä, joihin tarvitaan tietyn kulttuurin tuntemusta tai esimerkiksi suomen kieltä. Vaikeimpien paikkojen avoimia tehtäviä voi olla hankalampi täyttää. Vaikeinta on löytää työntekijöitä esimerkiksi myyntiin, projektointiin, suunnitteluinsinöörin tehtäviin, tuotannon kehitykseen sekä tuotekehityksen pariin. Myös vaativaa teknistä osaamista tarvittavat toimihenkilöpaikat voivat olla haastavia täyttää.

Asiantuntijan mukaan Suomessa on kuitenkin hyviä ammattikorkeakouluja ja yliopistoja, joista valmistuu hyvin tarvittavia työntekijöitä. Haaste on kuitenkin, että korkeakouluista valmistuu vähemmän työntekijöitä kuin tarve tulee olemaan. Asiantuntija pohtii, riittääkö Suomesta tarpeeksi osaavia työntekijöitä kehittyvään teknologiateollisuuteen. Ulkomaisille työntekijöille tulee aina olemaan tarvetta

Suomessa. Haaste on asiantuntija A:n mukaan myös se, että Suomessa kysyntä ja tarjonta eivät aina kohtaa esimerkiksi juuri työttömien osalta. Asiantuntija ei kuitenkaan näe ulkomaisen työvoiman tarpeen lisääntyvän suuresti, mutta tarve on kuitenkin aina olemassa osaaville työntekijöille myös Suomen rajojen ulkopuolelta.

Asiantuntija B:n mukaan noin kymmenen vuotta sitten etenkin metalliteollisuuteen rekrytoitiin paljon osaajia Euroopan maista. Osa rekrytoiduista työntekijöistä työskentelee edelleen Suomessa. Etenkin itäeurooppalaiset ovat tasaisin väliajoin kiinnostuneita tulemaan työskentelemään Suomeen teknologiateollisuuden tuotannon aloille. Asiantuntija törmää työssään myös ulkomaisen työvoiman kysyntään teknologiateollisuudessa. Jo pidemmän aikaa metalliteollisuudessa on ollut pulaa ammattitaitoisista hitsaajista ja koneistajista. Asiantuntijan mukaan Suomessa tullaan tarvitsemaan ulkomaista työvoimaa aivan varmasti tulevaisuudessa.

Asiantuntija C:n yrityksessä ei tällä hetkellä ole kysyntää ulkomaalaiselle työvoimalle. Suomalaisia työntekijöitä olisi tulossa töihin jonoksi asti teknologiateollisuuden muuttuvien tilanteiden vuoksi. Asiantuntijan mukaan tämän hetkinen tilanne on kuitenkin vain väliaikainen, koska hän uskoo teknologiateollisuuden nousukauden olevan tuloillaan. Asiantuntijan yrityksessä ei juuri tällä hetkellä ole pulaa työntekijöistä. Tulevaisuudessa asiantuntija kuitenkin uskoo, että ulkomaaiselle työvoimalle on ehdottomasti tarvetta, sillä Suomessa asuu kuitenkin vähän ihmisiä.

Asiantuntija D:llä ei ole tarkkaa tietoa Pohjanmaalla työskentelevien ulkomaalaisten osuudesta. Hänen mukaansa alueella ei juuri nyt ole kovin suurta kysyntää ulkomaalaiselle työvoimalle. Yritykset ovat olleet jonkin aikaa vaikeuksissa Pohjanmaalla, jonka takia yritykset ovat toimineet vanhalla työvoimalla ilman uusia rekrytointeja. Yritykset, jotka ovat käyttäneet ulkomaalaista työvoimaa viime vuosina, ovat nyt niitä yrityksiä, joilla on taloudellisia vaikeuksia. Asiantuntija ei ole törmännyt tietyn tyyppisten työntekijöiden pulaan Pohjanmaalla. Asiantuntija on kuitenkin sitä mieltä, että

Suomessa tullaan vielä varmasti tarvitsemaan ulkomaalaista työvoimaa, kun talous jälleen lähtee nousuun.

7.3 Ulkomaisen työvoiman rekrytointi Suomeen

Asiantuntija A kertoo, että yrityksessä rekrytointikanavat ulkomaisen työvoiman rekrytointiin hoituvat pääosin yrityksen globaalien toiminnan kautta. Yrityksellä on toimintaa yli 100 maassa, mikä mahdollistaa globaalien työntekijähaun yrityksen verkkosivujen kautta. Yritys on tunnettu maailmalla ja työntekijöiden tavoittaminen on helpompaa. Maailman laajuisen yrityksen työpaikkailmoitukset herättävät kiinnostusta työnhakijoissa. Yrityksen internetsivusto on englanninkielinen, mikä myös helpottaa työntekijöiden tavoittamisessa. Myös työpaikkailmoitukset ovat aina englanniksi, haettiin työntekijää mihin maahan tahansa. Mikäli yrityksessä olisi tarvetta työntekijälle esimerkiksi Kiinasta, otetaan Kiinan toimistoon yhteyttä ja etsitään oikeaa työntekijää sitä kautta. *Asiantuntija A:n* mukaan apua rekrytointiin on kaivattu etenkin rekrytoinnin loppusuoralla. Mitä henkilöltä vaaditaan, kun hän muuttaa Suomeen ja kuinka viisumit ja työluvut hoidetaan. Myös aivan käytännön asioihin muuttoon liittyen ja kulttuurin tuntemukseen kaivataan apua. Yrityksellä on kuitenkin tarjota tukipaketti henkilöille, jotka muuttavat Suomeen, mutta haasteita on silti syntynyt.

Asiantuntija B:n mukaan monet yritykset kaipaavat apua rekrytointiin. Monilla yrityksillä ei ole aikaa tai osaamista ulkomaisen työvoiman rekrytointiin. Osa yrityksistä saattaa hyödyntää rekrytointiapua vain johonkin rekrytointiprojektin osaan ja osa yrityksistä ulkoistaa koko rekrytoinnin. Yrityksen koolla on vaikutusta rekrytointiprosessissa. Eures tarjoaa apua juuri ulkomaisen työvoiman rekrytointiin. Asiantuntijat auttavat minimissään työpaikkailmoitusten markkinoinnissa Euroopassa tai muussa kohdemaassa. Enimmillään EURES-palvelut auttavat yrityksiä ilmoittamalla työpaikkoja kohdemaissa, työntekijän esivalinnoissa sekä räätälöityinä rekrytointitapahtumina kohdemaassa EURES-verkoston järjestämänä. Yritykset hyödyntävät rekrytoinnissa myös sekä kotimaisia että ulkomaisia yksityisiä rekrytointi- ja henkilöstön vuokrausyrityksiä.

Asiantuntija C on hyödyntänyt ulkomailta rekrytoitaessa messuja kohdemaassa. Hän on aiemmin lähtenyt muutaman muun yrittäjän kanssa Puolaan rekrytointimessuille rekrytoimaan työntekijöitä yritykseensä. Kohde valikoitui yhdessä Työvoimatoimiston kanssa. Puolassa oli juuri irtisanottu tehtaasta metallityöntekijöitä, josta idea juuri Puolaan lähtemisestä syntyi. Työvoimatoimisto oli mukana auttamassa käytännön järjestelyissä ja henkilö oli työvoimatoimistosta mukana paikan päällä. Messut olivat toimiva tapa rekrytoida työntekijöitä. Asiantuntija palkkasi yritykseensä 10 työntekijää Puolasta ja heistä 7 työskentelee hänen yrityksessään edelleen. Asiantuntija teki vielä myöhemmin samanlaisen rekrytointimatkan Puolaan, koska ensimmäinen reissu onnistui niin hyvin. Hän kokee löytäneensä hyviä työntekijöitä, jotka ovat asettuneet Suomeen hyvin.

Asiantuntija D:n mukaan pienet yritykset kaipaavat ulkomailta rekrytointeihin apua. Suurilla yrityksillä taas on omat kanavansa hankkia työvoimaa ulkomailta. Osa yrityksistä hankkii apua ulkomaisen työvoiman rekrytointiin henkilöstön vuokrausyritysten kautta, mutta osalla yrityksistä on kontakteja ja kanavia ulkomaille omien jo Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöidensä kautta.

7.4 Haasteet ulkomailta rekrytoitaessa

Asiantuntija A pitää ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin haasteina esimerkiksi sosiaalietuja. Palkat, palkkataso ja elämisen hinta Suomessa kiinnostavat ja puhuttavat hakijoita. Myös eläkkeen kertyminen ja muut käytännön asiat ovat keskustelujen aiheena ulkomaisten työntekijöiden kanssa. Joskus rekrytointi voi jopa kaatua siihen, ettei valittu työntekijä saakaan viisumia tai työlupaa Suomeen. Asiantuntijan yrityksessä on tiimi, joka hoitaa näitä globaaleja asioita ja ongelmia. Vaikka rekrytointiongelmat eivät heille kuulu, tietävät globaalien tiimien työntekijät paljon käytännön asioita ja voivat auttaa ulkomaalaisia hakijoita tai työntekijöitä. Haasteita tuo myös se, että hakijalla on omaa vastuuta monen asian osalta, jotta asiat saadaan Suomessa toimimaan. Asiantuntijan mukaan yritykset ja muuttavat henkilöt tarvitsevat enemmän apua ja tukea, jotta asiat saadaan hoidettua

sujuvasti. Suomi on myös haastava maa rekrytoida työntekijöitä ulkomailta. Suomessa on kylmää ja pimeää eivätkä ihmiset ole yhtä avoimia, kuin joissain muissa kulttuureissa.

Asiantuntija B:n kohtaamat haasteet liittyvät esimerkiksi Suomen tunnettavuuden ja houkuttelevuuteen, sillä nämä asiat vaikuttavat rekrytointeihin. Kilpailu työvoimasta ulkomailta kiihtyy eri toimialoilla Euroopan väestön vanhentuessa ja siirtyessä eläkkeelle. Ulkomailta rekrytointi on pidempi prosessi kuin kotimaan rekrytointi. Yrittäjän on varauduttava pidempään prosessiin, mikäli työvoimaa lähdetään rekrytoimaan ulkomailta. Pidempi prosessi tuo myös haasteita yrityksille. Ulkomailta rekrytointi kestää keskimäärin 1-6 kuukautta. Ulkomaan rekrytoinneissa on huomioitava myös kulttuuriset erilaisuudet niin itse rekrytointiprosessissa kuin Suomessa työhön ja työyhteisöön perehdyttämisessä. Onnistunut rekrytointi edellyttää myös työhön liittymättömien tekijöiden avaamista hakijalle. Hakija on varmasti kiinnostunut paikkakunnasta, palveluista asumisesta, harrastusmahdollisuuksista, verotuksesta ja muista hänen elämäänsä vaikuttavista tekijöistä. Työpaikan sijainnilla Suomessa on vaikutusta rekrytointiin. Asiantuntijan mukaan isoihin kaupunkeihin ja Etelä-Suomeen voi olla helpompaa rekrytoida työntekijöitä ulkomailta kuin pieniin maaseutupaikoihin. Toki näissä on kuitenkin toimiala- ja tehtäväkohtaisia eroja.

Asiantuntija C:n mukaan ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyvät haasteet liittyvät työntekijän sopeutumiseen Suomeen. Haastattelussa on tärkeä osata kysyä oikeanlaisia kysymyksiä ajatellen Suomeen sopeutumista. Esimerkiksi erään rekrytoidun henkilön vaimo oli opettaja ja työntekijän vaimon oli vaikea löytää Suomesta alan töitä. Lopulta pariskunta muutti takaisin kotimaahansa. On tärkeä selvittää hakijan perhetilanne. Jos koko hakijan perhe sopeutuu Suomeen, on rekrytointi onnistunut.

Asiantuntija D ei osaa nimetä mitään erityisiä haasteita, koska hän on toiminut EURES-asiantuntijana vasta verrattaen vähän aikaa. Hän on kuitenkin huomannut, että hakemuksia tulee nykyään paljon myös Euroopan ulkopuolelta, etenkin Etelä-Amerikasta. Tämä voi tuoda haasteita rekrytointiin välimatkojen vuoksi.

7.5 Tukea rekrytointiin

Asiantuntija A:n yrityksessä on hyödynnetty yhteistyökumppaneita, mikäli ulkomailta rekrytointiin on tarvittu apua. Syvällisempää osaamista vaativaa apua ei kuitenkaan ole rekrytointeihin ollut tarjolla. Ennen valitun työntekijän muuttoa maahan yritys on käyttänyt AAC:n palveluita. Konsultit menevät työntekijän kanssa esimerkiksi pankkiin ja verotoimistoon. Myös muita AAC:n tarjoamia konsultaatiopalveluita on hyödynnetty. Asiantuntijan mukaan apua kaivataan nimenomaan käytännön asioiden kanssa. Työntekijän tukeminen ennen Suomeen muuttoa ja Suomessa on erityisen tärkeää. Olisi hyvä olla olemassa palvelu, joka tukee työntekijän Suomessa olemista. Asiantuntija muistaa, että Vaasan kaupungilla on ollut esite, jossa kerrottiin käytännön asioita Suomessa asumisesta, kuten esimerkiksi pääsiäisenä kiertävistä trulleista sekä kesän valoisuudesta. Juuri tällaista tietoa ulkomailta Suomeen muuttaneet työntekijät tarvitsevat, sillä ne saattavat olla suomalaisille niin itsestään selvyiksiä, ettei niitä osata kertoa uusille työntekijöille. Suomi on haastava maa ulkomaisille ja ihmisille voi olla haastava saada tunne, että Suomeen on hyvä tulla. Asiantuntijan mielestä yrityksessä jo ennestään työskentelevät ulkomaalaiset voisivat olla tukena uusille ulkomailta tuleville työntekijöille. Asiantuntijan mielestä voisi kehittää myös jonkinlaista tukihenkilötoimintaa eli mentorointia.

Asiantuntija B kertoo, että EURES-neuvojat auttavat ja neuvojat yrityksiä maksuttomasti yritysten tarpeiden mukaisesti. Yrittäjät voivat hyödyntää pelkästään neuvonta- ja ohjauspalveluja tai työpaikkailmoituksen markkinointipalveluja. Työpaikkaa voidaan markkinoida koko Euroopan alueella EURES-portaalin avulla tai pelkästään tiettyyn kohdemaan kohdistetulla ilmoituksella. Mikäli yritys haluaa, voi EURES hoitaa työpaikan markkinoinnin julkisia kanavia pitkin, vastaanottaa hakemukset, tehdä esivalinnat, järjestää rekrytointimatkan EURES-messuille eri maihin, järjestää tutustumiskäyntejä esimerkiksi kohdemaiden oppilaitoksiin. EURES järjestää myös työhaastattelumatkan, tilat ja aikataulutuksen kohdemaan EURES-verkoston avulla. Työ- ja elinkeinopalveluilla on tarjolla myös suomenkielen koulutusta ennen työsuhteen aloittamista sekä räätälöityjä lähtömaakoulutuspalveluja.

Syksyn 2016 aikana palvelu laajenee myös ”Kansainvälinen työyhteisö” -valmennukseen, jonka avulla voidaan kohottaa työyhteisön monikulttuurisia taitoja.

Asiantuntija B:n mukaan yritykset hyödyntävät EURES-verkoston palveluja aivan hyvin, mutta mahdollisuus olisi hyödyntää palveluja vielä enemmän. Palvelut ovat julkisrahoitteisia ja suurin osa palveluista on yrityksille ilmaisia. TE-toimiston ja EURESin palvelut ovat kaikkien yritysten hyödynnettävissä. Osa palveluista on suunnattu erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille.

Asiantuntija C on sitä mieltä, että tarvittaessa ulkomailta rekrytointiin on tarjolla apua. Hän ottaisi mahdollisesti yhteyttä juuri työvoimatoimistoon, koska siitä on ollut aiemmin apua. Myös puolalaisista työntekijöistä jäi asiantuntijalle hyvä kuva. He ovat sopeutuneet Suomeen hyvin ja Vaasassa on paljon puolalaisia työntekijöitä. Todennäköisesti työvoimaa lähdetäisiin siis hakemaan uudelleen Puolasta. Asiantuntija haluaisi tulevaisuudessa tarpeen ilmetessä lähteä hakemaan itse työvoimaa ulkomailta. Aiemmin Suomesta oli mukana henkilö, jolla oli tietoa ja tuntemusta ihmisistä. Ilman avustavaa henkilöä olisi ollut haastava lähteä uuteen maahan itsenään. EURES-asiantuntija TE-toimistosta hyvä olla mukana, koska hänellä on kokemusta ulkomailta rekrytoinneista.

Asiantuntija D:n mukaan EURESin palveluja hyödyntävät osa yrityksistä. Tällä hetkellä tarjolla on esimerkiksi suomen tai ruotsin kielivalmennusta muualta tuleville työntekijöille ja se on tarkoitettu kaikkien yritysten hyödynnettäväksi. EURES toimii tällä hetkellä projektina (Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanke 2014–2017) ja se mahdollistaa erilaisten toimintatapojen testaamisen. Pohjois-Karjalan ELY-keskus hallinnoi projektia ja vastaa tulevaisuuden suunnitelmista projektien osalta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Luvussa esitellään tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset. Luvussa käydään läpi myös opinnäytetyön pohjalta syntyneet kehitysideaat sekä jatkotutkimusehdotuksia. Luvussa käsitellään myös opinnäytetyöprosessin arviointi.

8.1 Tulosten analysointi

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ulkomaisen työvoiman rekryointitarpeita sekä työvoiman löytämiseen liittyviä ongelmia. Tutkimus pyrki myös kartoittamaan yrityksille tarjolla olevia palveluja liittyen ulkomaisen työvoiman rekryointiin. Keskeisimmät tutkimuskysymykset olivat seuraavat: Onko yrityksille tarpeeksi apua tarjolla ulkomailta rekryointiin? Minkälaista apua ja tukea yritykset kaipaavat? Onko ulkomaiselle työvoimalle tarvetta Suomessa? Ennalta määriteltyihin tutkimuskysymyksiin lähdettiin etsimään vastausta ja tutkimuksen edetessä kysymyksiin saatiin vastaukset.

Tutkimussuunnitelmassa oli myös tarkoitus selvittää, onko yrityksille tarjolla rahallista tukea rekryointeihin. Tällaisia taloudellisen tuen mahdollisuuksia ei toistaiseksi teollisuudelle ole tarjolla. Sairaanhoidajarekryoinneista ulkomailta voi saada Työ- ja elinkeinotoimistosta tukea ja osa kustannuksista voidaan maksaa projektirahastosta.

Tutkimuksessa selvisi, että tällä hetkellä teknologiateollisuudessa ei ole nousukausi päällä ja työntekijöitä on suhteellisen hyvin saatavilla. Silti etenkin Etelä-Pohjanmaalla on pulaa osaavista hitsaajista ja koneistajista. Osa asiantuntijoista pitää ulkomaisen työvoiman rekryointia ajankohtaisena. Yritykset myös odottavat talouden nousua ja kysynnän kasvua, mikä taas lisäisi työvoiman tarvetta. Tällöin ulkomaisen työvoiman hankkiminen olisi ajankohtaista. Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan työvoimaa ulkomailta teknologiateollisuuteen.

Tuleva työvoiman tarve ilmeni kaikkien haastateltavien vastauksissa. Tämä tukee laadittua teoriaa, jossa Suomen tulevaisuus nähdään heikkona ilman ulkomaista työvoimaa. Suomessa suuret ikäluokat eläköityvät, mutta uusia osaavia työntekijöitä ei ole paikkaamaan syntyvää työvoimavajetta. Metalliteollisuudessa etenkin osaavasta työvoimasta on pulaa. Vastavalmistuneet eivät sovi etsittävien työntekijöiden profiileihin. Kun vanhemmat työntekijät jäävät eläkkeelle, he vievät mukanaan paljon hiljaista osaamista, joka taas puuttuu vastavalmistuneilta. Metalliteollisuuden koulutusohjelmat eivät vastaa täysin kysyntää ja esimerkiksi Etelä-Pohjanmaalla on koulutusten määrää supistettu, vaikka alueella on pulaa osaavista työntekijöistä. Eläköityvän työvoiman paikkaamiseksi on luontevaa etsiä osaavaa työvoimaa ulkomailta. Haastatellut asiantuntijat ovat sitä mieltä, että ulkomaisen työvoiman kysyntä tulee tulevaisuudessa kasvamaan. Tulevaisuudessa yrityksille on oltava apua tarjolla ulkomaisen työvoiman rekrytointiprosessiin.

Tutkimuksessa korostui myös hyvä kotouttaminen erityisesti isommissa yrityksissä. Vaikka työ ja tekijä kohtaisivat, on myös ympäristön oltava suotuisa, jotta rekrytointi olisi onnistunut ja pysyvä. Ulkomaiset työntekijät hakeutuvat mielellään isoihin kaupunkeihin, koska siellä heille on enemmän virikkeitä ja mahdollisesti ihmisiä samassa elämäntilanteessa tai peräti samasta maasta. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi syrjäseuduille voi olla haastavaa löytää työvoimaa ulkomaisten työntekijöiden joukosta. Ulkomaalaiset eivät välttämättä ole valmiita kulkemaan pitkiä työmatkoja tai muuttamaan harvemmin asutuille seuduille. Tältä osin ulkomaisella työvoimalla ei välttämättä pystytä paikkaamaan pienten paikkakuntien työvoimapulaa osaavasta työvoimasta.

Teorian mukaan työvoimaa olisi hedelmällisintä palkata Euroopan alueelta. Kauempaa tuleville kulttuuri voi olla vieras ja sopeutuminen vaikeampaa. Euroopan sisällä työvoima saa liikkua vapaasti, mikä helpottaa työntekijöiden läpikäymää byrokratiaa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työvoimaa on hyvä palkata Euroopasta. Esimerkiksi Vaasassa on paljon puolalaisia, jolloin sieltä rekrytoitaessa työntekijät viihtyvät alueella paremmin ja palkattu työvoima on pitkäaikaista. Kuitenkin suuret yritykset palkkaavat nykyään paljon työvoimaa Aasiasta ja etenkin nopeasti kehittyvästä Intiasta. Yritykset tarvitsevat uutta

näkemyistä ja uusia innovaatioita ja sitä etsitään Euroopan rajojen ulkopuolelta. Suurissa yrityksissä on useita eri kansalaisuuksia eri puolilta maailmaa ja työntekijöiden on helpompi sopeutua. Pienessä yrityksessä on hyötyä, jos ulkomailta palkatut työntekijät ovat samasta maasta. Tällöin heillä on yhteinen kieli ja kulttuuri sekä sopeutuminen on helpompaa.

Haasteita rekrytointiin tuovat kulttuurien kohtaamiset. Suuressa yrityksessä ei välttämättä ole aikaa huomioida uusia työntekijöitä kuten pienemmässä yrityksessä. Uusi ulkomailta Suomeen muuttanut työntekijä voi hukkaa suuren yrityksen massaan. Tällaisissa tilanteissa olisi hyötyä, mikäli yrityksellä olisi jonkinlainen kotouttamissuunnitelma ja tarjota työntekijälle arkea helpottavia vinkkejä sekä tietoa Suomessa elämisestä ja tavoista.

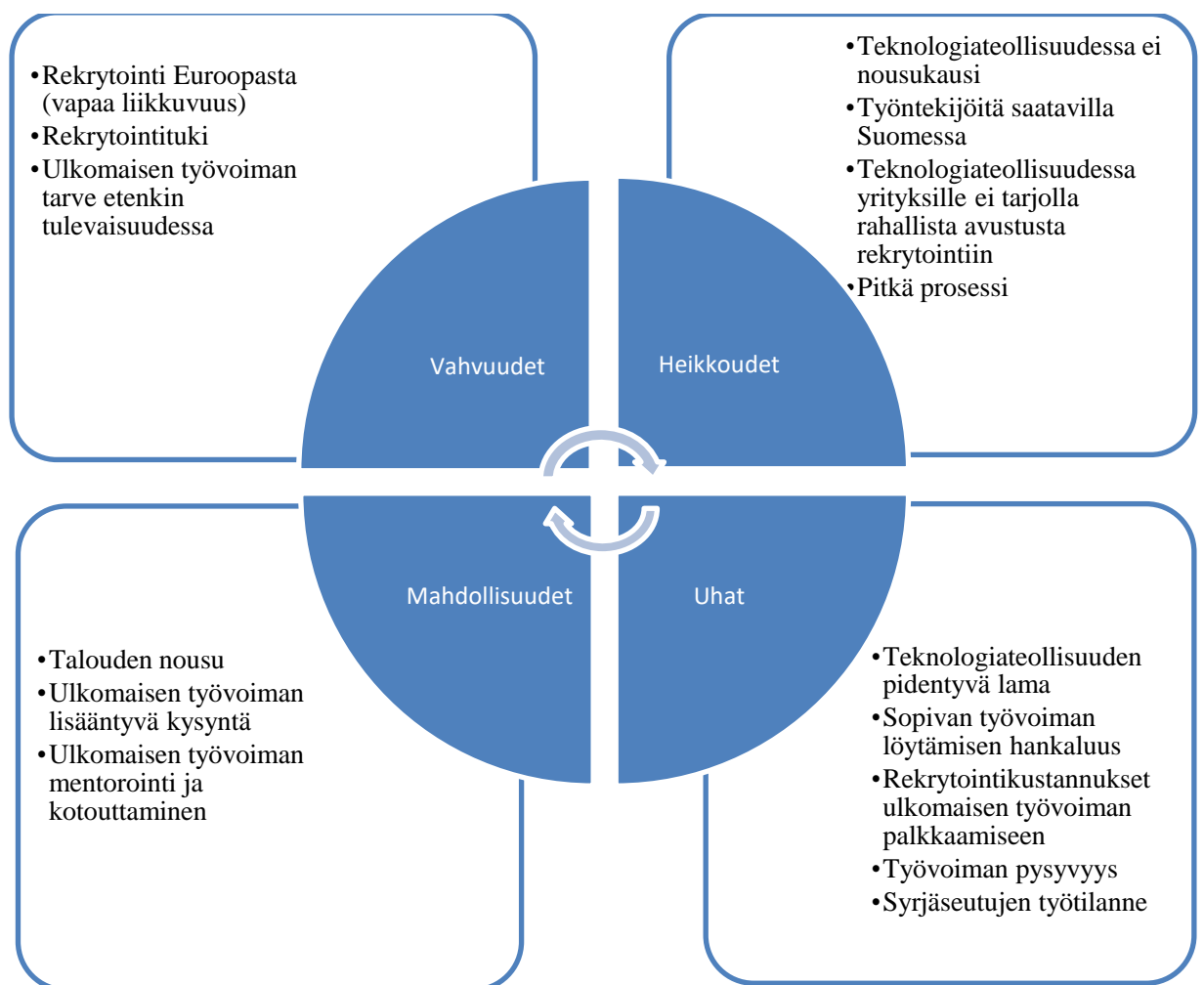
Keskeinen huomio oli myös se, että etenkin pienet ja keskisuuret yritykset kaipaavat apua ulkomailta rekrytointeihin. Suuremmilla yrityksillä on usein toimintaa ympäri maailmaa, jolloin ne hyödyntävät jo olemassa olevia verkostoja uuden henkilöstön rekrytointiin. Isommat yritykset kaipaavat kuitenkin tukea rekrytoinnin lopulliseen onnistumiseen, sillä valitun työntekijän sopeutuminen Suomeen voi olla haastavaa etenkin isossa yrityksessä, jossa työntekijä on yksi satojen joukossa. Tällöin ulkomailta Suomeen muuttaneen työntekijän erityinen huomiointi voi olla vaikeaa ja käytännön asioissa auttaminen ja opastaminen haastavaa.

Haastateltavat asiantuntijat kokivat, että yritykset saavat ja löytävät apua tarvittaessa. Kehitysidea olisi esimerkiksi työntekijän Suomeen asettumisen takaaminen sekä viihtyvyyden lisääminen. Tämä edesauttaisi työntekijän viihtyvyyden ja pysymisen Suomessa. Yrityksille rekrytointi ei ole ilmaista ja tämän vuoksi sopivan työntekijän viihtyvyyden eteen on myös tehtävä töitä ja nähtävä vaivaa. Haastattelussa tuli ilmi esimerkiksi oma mentori eli opas uudelle työntekijälle. Mentori voisi opastaa ja huolehtia uudesta ulkomailta tulleesta työntekijästä ja tutustuttaa Suomen työtapoihin ja kulttuuriin.

Pienemmille yrityksille apua tuo rekrytoinnin asiantuntijan mukanaolo esimerkiksi tilanteessa, jossa yrityksestä lähdetään ulkomaisille messuille

etsimään sopivia työntekijöitä. Ammattilaisen apua on tärkeää ja toivottua ja tässä esimerkiksi TE-palvelut tarjoavat apua. Myös rekrytoinnin vuokrayritykset pyrkivät kehittämään toimintaansa asiakaslähtöisesti ja etsimään keinoja palvella asiakkaiden ulkomaisen työvoiman pulaa ja tarvetta entistä paremmin. Suomesta löytyy yrityksiä, joiden toiminta on laajentunut Eurooppaan ja yrityksen rekrytointijärjestelmillä sopivan työntekijän löytäminen voi olla helpompaa ja säästää yrittäjän aikaa.

Tulosten analysoinnin tuloksista on koottu kuvio 6. Kuviossa on SWOT-analyysi tutkimuksen tuloksista. SWOT-analyysi pyrkii syventämään tutkimuksen analyysissa ilmeneviä seikkoja. Kuvio tukee tutkimuksen johtopäätöksiä ja esittää ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet sekä uhat tulosten analyysin perusteella.



Kuvio 6. SWOT-analyysi ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista Suomeen.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Opinnäytetyöstä voidaan arvioida, onko se validi ja reliabeeli. Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä ja sitä, että tutkimus mittaa juuri sitä asiaa, jota haluttiinkin tutkia. Reliabiliteetti taas tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä, eli sitä pysyvätkö mittauksen tulokset samoina jos mittaus toistetaan. (Järventausta, Moisala & Toivakka 1998.)

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta. Validiteettia arvioidaan vertaamalla mittaustuloksia todelliseen tietoon mitattavasta ilmiöstä. Tämä kyseinen ajattelutapa yhdistetään positiiviseen näkemykseen, jossa tutkimusmenetelmän avulla pyritään tavoittelemaan totuutta pelkästään empiiristen havaintojen, kokeiden sekä mittausten avulla. (Virtuaali Ammattikorkeakoulu 2007.) Validiteetissa tärkeä määrittely on myös se, mittaako tutkimus juuri sitä, mitä sen kuuluukin mitata. Validiteetti voidaan silloin todeta hyväksi, kun tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeita. Itse mittarit eivät ole validiteettia arvioitaessa merkityksellisiä. (Hiltunen 2009.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten luotettavuutta. Reliabiliteetti ilmaisee sen, kuinka luotettavasti sekä toistettavasti käytetty mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä. Reliabiliteettia voidaan arvioida esimerkiksi toistomittauksilla. Tällä mittauksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta, ei sattumanvaraisuutta. Reliabiliteetin voi tarkistaa yhdenmukaisuudella, eli miten eri mittarit mittaavat samaa asiaa tai esimerkiksi kuinka muut ymmärtävät tekijän tarkoituksen ja viitekehyksen. (Hiltunen 2009.)

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa validiteetti ja reliabiliteetti ovat yhteydessä haastateltuihin henkilöihin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan laadukkaammin pienempää osaa joukosta, kun taas määrällisessä tutkimuksessa tutkitaan isoa joukkoa ja kerätään vähemmän tarkkaa tietoa. Monet asiat, mitä kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan, voivat olla päteviä vielä myöhemminkin,

mutta toki se riippuu tutkitusta tai haastatelluista henkilöstä sekä tutkimuksen aiheesta.

Omaa laadullista tutkimustani voidaan pitää luotettavana. Tutkimusmenetelmänä käytetty teemahaastattelu antaa haastateltaville vapauden vastata esitettyihin kysymyksiin laajemmin toisin kuin kyselylomake, jossa vastausvaihtoehdot on ennalta määrätty. Tutkimukseni teemahaastattelukysymykset syntyivät teorian pohjalta ja ne suunniteltiin vastaamaan tutkittuun aiheeseen. Tutkimukseen haastateltiin neljää henkilöä ja reliabiliteetti täyttyi, koska haastateltavien henkilöiden vastaukset alkoivat toistaa ja tukea toisiaan. Tutkimuksen luotettavuuteen voi kuitenkin vaikuttaa se, että haastateltavia henkilöitä oli vain neljä. Vaikka yritysten tilanteet vaihtelevat yrityksen mukaan, on vastauksista havaittavissa yhteneviä tekijöitä ja seikkoja, jotka yhdistävät teknologiateollisuuden tilanteen ja tukevat alun teoriaa. Tutkimus on myös validi, koska tutkimustulokset vastaavat tutkimuksen alussa luotuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen tarkoitus sekä tavoite toteutuivat tutkimuksessani.

8.3 Jatkotutkimusehdotuksia ja opinnäytetyön tarjoama hyöty

Rekrytointi ja ulkomaisen työvoiman löytäminen suomalaisiin yrityksiin on laaja aihe. Tämän vuoksi aihe on rajattu koskemaan Pohjanmaata sekä Etelä-Pohjanmaata, koska tutkijalla on kokemusta teknologiateollisuudesta kyseisiltä alueilta ja teollisuuden tilanne kyseisten alueiden kohdalla on entuudestaan tuttu. Tutkimuksen voisi toteuttaa Suomessa myös muilla alueilla, kuten esimerkiksi Etelä-Suomessa tai Pohjois-Pohjanmaalla. Lisäksi ulkomaisen työvoiman tilannetta olisi mielenkiintoista tutkia esimerkiksi terveydenhoitoalan tilanteesta, sillä koulutuksia ulkomaisten sairaanhoitajien sopeutumiseen tarjotaan jo TE-palvelujen toimesta. Koulutusten tarjoaminen kertoo, että kysyntää ulkomaisille sairaanhoitajille on Suomessa. Tutkimuksen voisi rajata myös koskemaan teknologiateollisuuden asiantuntijatehtäviä, joihin suuret yritykset rekrytoivat osaajia ympäri maailmaa.

Tutkimustuloksissa ilmennyttä uuden ulkomaisen työntekijän mentorointia ja sen vaikutusta työntekijän sopeutumiseen ja viihtyvyyteen voisi myös tutkia. Ulkomainen työvoima lisääntyy väistämättä Suomessa ja heidän hyvinvointiinsa panostamisella olisi varmasti positiivisia vaikutuksia työntekijän sopeutumisessa ja Suomeen kotoutumisessa. Erityisesti ulkomaisten työntekijöiden Suomeen sopeutumista olisi mielenkiintoista tutkia ja selvittää ja tutkia minkä maalaiset työntekijät sopeutuvat ja asettuvat Suomeen hyvin.

Tutkimustuloksistani voisi hyötyä esimerkiksi rekrytointipalveluja tarjoavat yritykset. Tuloksista selviää, että erityisesti pienet ja keskisuuret yritykset kaipaavat ulkomaisen työvoiman rekrytointiin apua. Pienet ja keskisuuret yritykset ovat potentiaalisia asiakkaita rekrytointialan yrityksille, sillä ne tarvitsevat ja ovat valmiita ostamaan apua rekrytointiin. Vuokratyövoimaa tarjoavilla yrityksillä on hyvät ja laajat järjestelmät sekä kontakteja eri puolilla Eurooppaa, mikä auttaa sopivan työntekijän etsinnässä. Tällaiset yritykset voisivat laajentaa palvelujaan ja auttaa myös työvoiman kotouttamisessa Suomeen entistä laajemmin. Yrittäjät ennustavat, että ulkomaista työvoimaa tullaan tarvitsemaan tulevaisuudessa, joten rekrytoinnin tukemisen sekä kotouttamisen suunnitteluun voisi panostaa jo nyt, kun tilanne on hallinnassa ja ulkomaisen työvoiman kysyntä ei ole vielä huipussaan. Hyötyä tutkimuksestani voisi olla myös yrittäjälle, joka etsii tietoa ulkomailta rekrytoinnista.

8.4 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli opettavainen ja haasteellinen. Aluksi oli tarkoitus tutkia, minkälaista rahallista avustusta yritykset voivat saada ulkomailta rekrytointiin. Rahallista avustusta ei kuitenkaan selvittelystä huolimatta löytynyt, joten lähestymistapaa aiheeseen oli muutettava. Uudelleen ajattelu synnytti idean tutkimuksesta, joka selvittäisi yleisesti ulkomailta rekrytoinnin ongelmia ja rekrytoinnissa apua tarjoavia tahoja.

Teoreettinen viitekehys oli tärkeä osa tutkimusta ja siinä pyrittiin pysymään tutkimuksen edetessä. Mielestäni teoreettinen ja empiirinen osio vastaavat toisiaan. Haastattelut muodostettiin teorian pohjalta ja tulokset tukivat teoriaa,

erityisesti sitä, että kansainväliselle työvoimalle on tarvetta Suomessa nyt ja etenkin tulevaisuudessa. Tämä tarkoittaa, että yritysten rekrytoinnin tukeminen on tärkeää ja se saa tulevaisuudessa todennäköisesti vielä tärkeämmän roolin. Tutkimukseni on hieman aikaansa edellä, sillä suuri ulkomaisen työvoiman tarve ennustetaan tulevaisuuteen. Tutkimus vastaa ennalta määriteltyihin kysymyksiin ja tutkimus synnytti jatkotutkimusehdotuksia. Ennen kaikkea olen tyytyväinen opinnäytetyöprosessin opettavaisuuteen. Oma opinnäytetyöni kehitti etenkin ongelmanratkaisukykyäni.

LÄHTEET

- AAC Global. 2016. Viitattu 8.4.2016. <http://www.aacglobal.com/fi/>
- Alasaari, A. 2016. Vasek. Vaasanseudun kehitys. Email antti.alasaari@vasek.fi 9.2.2016
- Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus. 2016. Työvoiman liikkuvuus Euroopassa. Viitattu 8.2.2016. <http://www.ely-keskus.fi/web/tyovoimanliikkuvuus/tyonantajalle#.VrhsLvmLTIV>
- Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus. 2015. Lokakuun työllisyyskatsaus. Pohjanmaan ELY-keskus. Viitattu 15.12.2015. <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57761/15-10+ty%C3%B6llisyyskatsaus.pdf/690e6b7f-012a-445d-9009-f5a4b2b5a2bd>
- Freifeld, L. 2013. 10 Tips for Successful Remote or Overseas Recruiting. Traininmag. Viitattu 28.3.2016. <https://trainingmag.com/content/10-tips-successful-remote-or-overseas-recruiting>
- Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H. 2011. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025. Ennakointituloksia tulevaisuuden työpaikoista ja koulutustarpeista. Viitattu 20.1.2016. http://www.oph.fi/download/138322_Koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2025_Ennakointituloksia_tulevaisuuden_tyopaikoista_ja_koulutustarpeista.pdf
- Heikkilä, E. & Pikkarainen, M. 2008. Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. Siirtolaisinstituutti. Turku.
- Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Graduryhmä 18.2.2009. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 30.10.2016 http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Jyväskylän yliopisto. 2015. Avoimen yliopiston Koppa. Määrällinen tutkimus. Viitattu 30.10.2016 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- Järventausta, H. Moisala, M. Toivakka, S. Tutkimalla oppii. 1998. Helsinki. WSOY.
- Kauhanen, A-L. 2015. Helsingin Sanomat. Suomi ei houkuttele huippuosajia EU:n ulkopuolelta – eniten erityisasiantuntijoita tulee Intiasta. Viitattu 9.2.2016. <http://www.hs.fi/ura/a1444699672283>

Kortejärvi-Nurmi, S. & Murtola, K. 2015. Areena Yritysviestinnän käsikirja. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Lahti, J. 2016. Projektiasiantuntija. Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus. Puhelinkeskustelu 9.2.2016.

Meristö, T., Leppimäki, S., Laitinen, J. & Tuohimaa, H. 2008. Tulevaisuuden osaamistarpeet teknologiateollisuudessa. Yhteenvetoraportti toimialakohtaisista yrityskyselyistä. Viitattu 6.1.2016.
http://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/elinkeinopolitiikka_osaaminen_osaajatarpeet_teknologiateollisuus_2020_kyselyn_yhteenveto.pdf

Raatikainen, T. 2004. Suomalaisten työnantajien rekrytointikäyttäytymisen tarkastelua 2003. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Viitattu 4.2.2016.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12822/G0000748.pdf?sequence>

Rantala, J. 1999. Toimipaikkojen rekrytointikäyttäytyminen. Työpoliittinen tutkimus 208. Helsinki: Työministeriö.

Russo, G. 1996. Firm's Recruitment Behaviour. An Empirical Investigation of the Use of Search Channels, the Rate of Arrival of Applicants, and the Spatial Radius of Search. Tinbergen Institute Research Series no. 129. Amsterdam; Vrije Universiteit.

Räisänen, H. & Tuomala, J. 2007. Mitä ovat rekrytointiongelmat? – Mikroaineiston näkökulma. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja. Edita Prima Oy. Helsinki.

Sinko, P. & Vihriälä, V. 2007. Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja. Edita Prima Oy. Helsinki.

Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä – Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Edita. Porvoo.

Teknologiateollisuus 2016. Tilastotietoa teknologiateollisuuden rekrytointitarpeista, henkilöstön koulutustaustasta ja teknologia-alojen koulutuksesta. Viitattu 6.1.2016.
<http://teknologiateollisuus.fi/fi/elinkeinopolitiikka/osaaminen/tietoa-osaajista-ja-osaamistarpeista>

Teknologiateollisuus a 2015. Teknologia-Suomi. Viitattu 16.9.2016.
<http://teknologiateollisuus.fi/fi/teknologia-suomi/teknologia-suomi>

Teknologiateollisuus b 2015. Teknologiateollisuuden/ Suomen taloustilanne ja näkymät syyskuu 2015. Viitattu 7.10.2016.
<http://teknologiateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/talous-tilastot/tilanne-ja-nakymat>

- Teknologiäteollisuus c 2015. Vuokratyö. Viitattu 9.2.2016.
<http://teknologiäteollisuus.fi/fi/tyomarkkinat/muut-ohjeet/vuokratyö>
- Teknologiäteollisuus. 2008. Ulkomaalaisopas. Ulkomainen työvoima teknologiäteollisuudessa. Viitattu 19.1.2016.
http://teknologiäteollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/ulkomaalaisopas.pdf
- Tilastokeskus a 2016. Teoreettinen viitekehys. Viitattu 9.5.2016.
<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/02/03/>
- Tilastokeskus b 2016. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Viitattu 18.6.2016. <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/>
- Turunen, T. 2012. Mistä tulevaisuuden tekijät? Ulkopoliitikka. Viitattu 20.1.2016.
http://www.ulkopoliitikka.fi/article/7/mista_tulevaisuuden_tekijat/
- Työ- ja elinkeinopalvelut. 2016. Eka EURES-työpaikka nuorelle. Viitattu 9.2.2016. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/työnhakijalle/loyda_toita/toihin_ulkomaille/eka_eures_nuorille/index.html
- Työ- ja elinkeinotoimisto. 2016. Lähtömaakoulutus Työpaikkasuomi tai –ruotsi. Viitattu 8.2.2016. <http://www.ely-keskus.fi/documents/8851910/0/L%C3%A4ht%C3%B6maakoulutus+ja+Ty%C3%B6paikkasuomi+ja+-ruotsi+-esite/df1524fa-bbc4-43b4-b0a0-03f1a83c4dd8>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Opas. Kokemuksia kansainvälisistä rekrytoinneista Suomeen –opas. Viitattu 5.2.2016.
http://www.tem.fi/files/32913/TEM_matto-opas_26-4-to.PDF
- Vasek. 2016. Vaasanseudun kehitys Oy. Viitattu 9.2.2016.
<https://www.vasek.fi/yrityspalvelut/toimiva-yritys/tietoa-yritystukimahdollisuuksista>
- Vattulainen, T. 2015. Katso, onko alallasi työvoimapula vai ylitarjontaa työntekijöistä – listassa yli 400 ammattia. Helsingin Sanomat. Viitattu 9.9.2015
<http://www.hs.fi/ura/a1421984441594>
- Virtuaali Ammattikorkeakoulu. 2007. Tutkimuksen validiteetti. Viitattu 31.10.2016
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413809750/1194415367669.html>
- Wood, R. & Payne, T. 1998. Competency Based Recruitment and Selection. British Library Cataloguing-in-Publication Data.

Yritys-Suomi. 2016. Työntekijä ulkomailta. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 5.2.2016. <http://www.yrityssuomi.fi/tyontekija-ulkomailta>

LIITE 1

Teemahaastattelukysymykset yritykselle

Haastateltavan tausta

1. Mikä on toimenkuvasi yrityksessä? Minkälaiset tehtävät kuuluvat työhösi?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä asemassasi? Kuinka pitkä kokemus sinulla on rekrytoinneista?
3. Oletko rekrytoinut työvoimaa ulkomailta? Jos olet niin mistä maasta ja mihin tehtäviin?
4. Minkä parissa olet työskennellyt ennen nykyistä asemaasi?
5. Millainen koulutustaustasi on?
6. Miten hakeuduit nykyisiin tehtäviisi?

Teknolohiateollisuus

7. Minkälainen tilanne työmarkkinoilla tällä hetkellä on?
8. Minkälainen on ulkomaalaisten työntekijöiden osuus yrityksessäsi?
9. Miltä teknolohiateollisuuden tulevaisuus näyttää?

Kansainvälinen työvoima teknolohiateollisuudessa

10. Onko yrityksessäsi kysyntää ulkomaalaiselle työvoimalle?
11. Onko tietyn tyypistä työntekijöistä pulaa?
12. Millaisena näet ulkomaalaisen työvoiman tulevaisuuden rekrytointitarpeen Suomessa?

Rekrytointi

13. Mitä rekrytointikanavia ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin on käytetty?
14. Onko rekrytointiin kaivattu tukea ja neuvontaa?
15. Mitä haasteita rekrytointi ulkomailta on tuottanut?

Rekrytointia tukevat organisaatiot

16. Onko yrityksessänne tiedossa rekrytointitukea ja avustusta tarjoavat organisaatiot?
17. Onko yrityksessänne hyödynnetty mitään rekrytoinnin tuki tai konsultaatiopalveluita?
18. Minkälaista tukea toivoisitte saavanne ulkomailta rekrytointiin?

LIITE 2

Teemahaastattelukysymykset rekrytoinnin asiantuntijoille

Haastateltavan tausta

1. Mikä on toimenkuvasi yrityksessä? Minkälaiset tehtävät kuuluvat työhösi?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä asemassasi? Kuinka pitkä kokemus sinulla on rekrytoinneista?
3. Mitä olet tehnyt ennen nykyistä työtehtävääsi?
4. Millainen koulutustaustasi on?
5. Miten hakeuduit nykyisiin tehtäviisi?

Teknolohiateollisuus

6. Onko teknolohiateollisuus alana sinulle tuttu?
7. Minkälaisia mahdollisuuksia näet teknolohiateollisuuden työllisyydessä tulevaisuudessa? Entä haasteita?
8. Onko tiedossasi minkälainen tilanne teknolohiateollisuudessa on ulkomaalaisten työntekijöiden osalta?

Kansainvälinen työvoima teknolohiateollisuudessa

9. Oletko työssäsi törmännyt ulkomaalaisen työvoiman kysyntään teknolohiateollisuudessa?
10. Oletko törmännyt tietäntyyppisten työntekijöiden pulaan teknolohiateollisuudessa?
11. Koetko, että Suomessa tarvitaan ulkomaalaista työvoimaa nyt ja tulevaisuudessa?

Rekrytointi

12. Kaipaavatko yritykset apua rekrytointiin?
13. Minkälaisia rekrytointikanavia ulkomaisen työvoiman rekrytointiin on tarjolla?
14. Minkälaisiin haasteisiin olet törmännyt ulkomailta rekrytoitaessa?

Rekrytointia tukevat organisaatiot

15. Mitä tukea yritykselle on tällä hetkellä tarjolla ulkomailta rekrytointiin?
16. Hyödyntävätkö yritykset tukimuotoja?
17. Minkälaisille yrityksille tukea annetaan?
18. Miltä tulevaisuus näyttää tukimuotojen osalta ulkomailta rekrytointiin?