



Rekrytointi EU:n ulkopuolelta

Ilona Ruokoniemi

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Rekrytointi EU:n ulkopuolelta

Ilona Ruokoniemi
Liiketalous
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2019

Ilona Ruokoniemi

Rekrytointi EU:n ulkopuolelta

Vuosi	2019	Sivumäärä	60
-------	------	-----------	----

Rekrytointi EU:n ulkopuolelta on monivaiheinen ja aikaa vievä prosessi, joka vaatii toimia työnantajalta sekä tulevalta työntekijältä. Ikääntyvän väestön ja matalan syntyvyyden johdosta Suomi tarvitsee ulkomaista osaavaa työvoimaa nyt ja tulevaisuudessa. Työperusteisten oleskelulupien hakemusmäärät ovatkin olleet kasvussa viimeisten vuosien ajan, mutta hakemusprosessi ei ole ongelmaton. Oleskelulupaprosessi ja maahanmuuttoa säätelevä ulkomaalaislaki voi näyttäytyä yrittäjille monimutkaisina ja perehtyminen näihin vie aikaa.

Kehittämistehtävän tavoitteena oli selkeyttää rekrytointiprosessia EU:n ulkopuolelta ja valmistaa opas tukemaan rekrytointia. Oppaita tehtiin kaksi kappaletta: toinen työnantajalle ja toinen tulevalle työntekijälle. Työntekijän opas toteutettiin englannin kielisenä.

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu rekrytoinnista, maahanmuutto- ja oleskelulupaprosessista sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista.

Kirjallisten lähteiden ohessa opinnäytetyön toteutukseen käytettiin avointa taustahaastattelua, teemahaastatteluja, strukturoitua haastattelua sekä benchmarking haastattelua. Benchmarking haastattelulla tutustuttiin menestyksekkääseen rekrytointiprosessiin EU:n ulkopuolelta ja saatiin arvokasta tietoa, miten prosessi käytännössä toteutetaan.

Toiminnallisen opinnäytetyön produktina syntyi vaiheittainen opas työnantajalle tukemaan rekrytointia EU:n ulkopuolelta, jossa on kerrottuna myös lakisääteisistä velvoitteista. Työntekijän englannin kielinen opas ”Welcome Info” käsittelee työntekijän velvollisuuksia ja relokaatioon liittyviä asioita.

Rekrytointia EU:n ulkopuolelta ei suositella nopeaan henkilöstötarpeeseen Maahanmuuttoviraston pitkittyneiden käsittelyaikojen johdosta. Maahanmuuttoviraston saavuttaessa hallituksen tavoitteen yhden kuukauden käsittelyajoista, tilanne toki muuttuu ja tämä vaihtoehto tulee realistisemmaksi. Erityisasiantuntijan oleskelulupa on oleskeluluvista varteenotettavin sen selkeiden myöntämiskriteerien takia. Lupatyyppejä sallii myös työn aloittamisen ennen oleskeluluvan myöntämistä. Maahanmuuttoprosessin ja relokaation ulkoistaminen siihen erikoistuvalla yritykselle on suositeltava vaihtoehto. Ulkoistamalla yrityksen omat resurssit saadaan keskitettyä ydintoimintoihin.

Asiasanat: rekrytointi, oleskelulupa, ulkomaalaislaki, relokaatio

Ilona Ruokoniemi

Recruiting from outside the EU

Year	2019	Pages	60
------	------	-------	----

Recruiting from outside the EU is a complex and time-consuming process. Actions are required and legal obligations need to be met by both parties: the employer and the future employee. Due to Finland's aging population and low birth rate, the country requires a foreign skilled workforce now and for the future. Work-related residence permits have been increasing in recent years, but the immigration and application process is not without problems.

Anima Vitae Ltd commissioned this thesis project to clarify the whole recruiting process from outside of the EU. The thesis project resulted in a guide on how they can implement this.

The knowledge base of the thesis consists of recruitment, immigration, residence permits and the responsibilities of the employer and the employee. It also touches on relocation and onboarding.

In addition to related literature, there were three interviews and a benchmarking method used to produce the research material for this thesis. The benchmarking method was targeted to Supercell, a company that largely recruits from outside the EU. This provided valuable insight and practical information on how the process is at present and how it can be done efficiently. Interviews were held with Finnish Immigration Services, Alfa Quality Moving and Anima Vitae.

As a product of the thesis, a step-by-step guide for the employer was created to support recruitment from outside the EU. It outlines the recruitment process as well as legal obligations and it includes practical insights. For the employee a "Welcome Info" document was produced to help with the residence permit application and to understand the obligations and responsibilities that they need to meet. The document includes some information on relocation and onboarding as well.

Due to the current lengthy processing times of the Finnish Immigration Services (Dec 2019), recruiting outside the EU for urgent staff needs is challenging. If recruiting is based on futureproofing, processing times are not an issue. The recommended permit to apply for would be the 'Special Expert' residency permit. It has clear issuing criteria and it allows the employee to start work before the permit has been granted. Outsourcing the immigration and relocation process to a specialist firm is also recommended. This allows the company to focus its resources on its core operations.

Keywords: Recruitment, Residency Permit, Aliens Act, Relocation

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus.....	6
3	Työperusteinen maahanmuutto	7
4	Rekrytointi	9
4.1	Tarvekartoitus	11
4.2	Hakuvaihe	13
4.3	Haastattelu.....	14
4.4	Suosittelujen tarkistus ja simulaatiotehtävät	16
4.5	Valinta ja sopimus	16
4.6	Perehdytys	17
5	Rekrytointi EU:n ulkopuolelta	17
5.1	Lupa-asiat	19
5.1.1	Viisumi tai viisumivapaus.....	21
5.1.2	Oleskelulupa työn teon perusteella.....	21
5.1.3	Työntekijän oleskelulupa	22
5.1.4	Työharjoittelu.....	24
5.2	Työnantajan velvollisuudet	25
5.3	Työntekijän velvollisuudet.....	26
5.4	Sujuva maahanmuutto ja relokaatio EU:n ulkopuolelta kilpailuetuna.....	27
6	Opinnäytetyön toteutus ja tulokset	28
6.1	Avoin taustahaastattelu Anima Vitae Oy.....	29
6.2	Benchmarking Supercell Oy	30
6.3	Strukturoitu puhelinhaastattelu Maahanmuuttovirasto	35
6.4	Teemahaastattelu Alfa Quality Moving Oy.....	36
7	Oppaiden kuvaus	38
8	Johtopäätökset	39
	Lähteet.....	42
	Kuviot	48
	Liitteet	49

1 Johdanto

Ikääntyvä väestö ja matala syntyvyys on tämän päivän ja tulevaisuuden haaste Suomen työmarkkinoilla. On puhuttu muun muassa ”synnytystalkoista”, ”osatyökykyisten työllistämisen helpottamisesta” ja ”ovet auki kansainvälisille osaajille” tyyppisistä ratkaisuista työvoimapulan helpottamiseen (Laine 2017; Viharanta 2018; Savon Sanomat 2019). Tilastokeskuksen (2019) tutkimuksen mukaan syntyvyys on laskenut kahdeksan vuotta peräkkäin ja Sosiaali- ja terveysministeriö (2019) näkee osatyökykyisten työllistymisen ongelmiksi joustavuutta ja korkeaa osaamista vaativat työmarkkinat.

Näyttää siltä, että varteen otettavaksi vaihtoehdoksi jää ”ovien aukaisu kansainvälisille osaajille”. Sisäministeriön (2018) tiedotteessa 56/2018 kerrotaan, että hallitus on linjannut tammikuussa 2018 uuden maahanmuuttopoliittisen ohjelman, jonka painopiste on työvoiman maahanmuuton edistäminen. Työperäisten oleskelulupien määrä on kasvanut viimeisten vuosien aikana ja kasvu näyttäisi jatkuvan.

Ovia pyritään aukomaan, mutta osaavan työvoiman hankkimiseen liittyy paljon muutakin kuin oven aukaisu. Rekrytointi on aina aikaa vievä ja haastava prosessi yrityksille, johon sisältyy myös riski rekrytoinnin epäonnistumisesta. Kun prosessiin lisätään Suomen rajojen ja EU:n ulkopuolinen toiminta, nämä haasteet ja riskit lisääntyvät. Esiin nousee asioita, kuten työvoimapolitiittinen tarveharkinta, oleskelulupa, asioinnit erilaisissa valtion virastoissa, verotus ja lomakkeiden täyttö. Yrittäjän aika on rahaa ja näihin kysymyksiin vastaaminen ei käy käden käänteessä. Byrokratian pelko ja ajanpuute voi vaikuttaa siihen, että yritykset jättävät arvokkaan tilaisuuden käyttämättä.

Näin myös opinnäytetyön yhteistyöyrityksessä, Anima Vitae Oy:ssä. Ovi on raollaan ja hakijoita on. Ilman selkeää opasta, miten rekrytointiprosessi EU:n ulkopuolisten osalta tulisi hoitaa, on jättänyt yrityksen palkkaamaan Suomen ja EU-rajojen sisäpuolelta.

Anima Vitae Oy on Pohjoismaiden johtavia animaatiostudioita ja heidän tunnetuimpia töitään ovat muun muassa Niko - lentäjän poika ja Niko 2 - lentäjäveljekset elokuvat sekä viimeisempänä Muumilaakso televisiosarja (Anima 2019). Yhtiö on perustettu vuonna 2000 ja he työllistivät vuoden 2018 lopussa noin 15 henkilöä Helsingin studiolla. Yhtiöllä on studio myös Kuala Lumpurissa, Malesiassa, joka on perustettu vuonna 2013.

2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa opas, jonka avulla yrityksen on mahdollista toteuttaa rekrytointi EU:n ulkopuolelta. Opinnäytetyössä kerrotaan mitä rekrytointiprosessiin kuuluu ja millaisia asioita tulee ottaa huomioon niin haastatteluiden kuin oleskelulupienkin kannalta. Mitkä ovat työnantajan velvollisuudet ja mitä työntekijän on oltava valmis

tekemään, jotta relokaatio Suomeen olisi onnistunut. Maahanmuuttoa Suomeen säätelee ulkomaalaislaki, johon on tavoitteena viitata mahdollisimman selkokielisesti ja karsia laissa ilmeviä päällekkäisyyksiä.

Opinnäytetyön tuotoksena tulee ”opas rekrytointiin EU:n ulkopuolelta” joka on tiivistetty, vaiheittainen apu rekrytoinnin tueksi. Oppaaseen on tavoitteena lisätä myös englannin kielistä materiaalia, jota yritys voi lähettää työnhakijalle rekrytointiprosessin edetessä.

Opinnäytetyössä on tavoitteena myös kuvailla maahanmuuttoa ja erityisesti työperusteista maahanmuuttoa ja sen tilaa tällä hetkellä. Miksi Suomeen tarvitaan työperusteista maahanmuuttoa ja mitä sen edistämiseksi on tehty.

Opinnäytetyö on rajattu koskemaan rekrytointia EU:n ulkopuolelta Suomeen. EU:n keskeisiin periaatteisiin kuuluu työvoiman vapaa liikkuvuus ja siitä syytä EU:n sisäistä liikkuvuutta ei ole tarpeen käsitellä tässä opinnäytteessä (Euroopan komissio 2019).

Perehdytystä ei käsitellä kattavasti tässä opinnäytteessä, vaikka se on oleellinen osa rekrytointia. Perehdytys on laaja aihealue ja siitä on tietoa saatavilla monista lähteistä.

Oleskeluluvat on rajattu opinnäytetyön toimeksiantajan kannalta vartenotettaviksi vaihtoehtoisiksi. Oleskelulupia myönnetään lukuisilla eri perusteilla ja niiden kaikkien läpikäyminen ei ole tarkoituksenmukaista tässä opinnäytteessä.

3 Työperusteinen maahanmuutto

”Kotimaisen työvoiman lisäksi Suomi tarvitsee työntekijöitä ulkomailta” (Sisäministeriö 2019).

Työvoimapulasta ja ikääntyvästä väestöstä on puhuttu pitkään. Työperusteinen maahanmuutto nähdään yhtenä ratkaisuna tähän ongelmaan (Sisäministeriö 2019). Kilpailu kuitenkin kansainvälisistä osaajista on kovaa ja heidän houkutteluun vaikuttaa moni asia, kuten lupaprosessin sujuvuus, kaupungin kulttuuri ja osajaan puolison työllistymismahdollisuudet. (Sisäministeriö 2019; Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

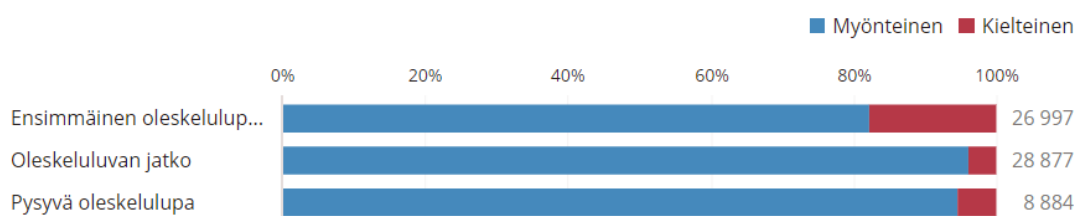
Toimia Suomen houkuttelevuuden edistämiseksi on jo tehty. Uusia oleskelulupatyyppejä on luotu, olemassa oleviin lupiin on tehty muutoksia, lakiuudistuksia on tehty ja on aloitettu muun muassa *Talent Boost - kasvua kansainvälisistä osaajista* -ohjelma. Ohjelman tavoitteena on tehdä Suomi tunnetummaksi ja houkuttelevammaksi sekä kanavoida kansainvälinen osaaminen yritysten käyttöön. (Sisäministeriö 2019; Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

Vuonna 2018 työn perusteella myönnettiin 14 603 oleskelulupaa. Kuviossa yksi (kuvio 1) on Sisäministeriön (2019) julkaisema kuva Maahanmuuttoviraston myöntämistä ensimmäisistä oleskeluluvista ja muista maahanmuuton perusteista.



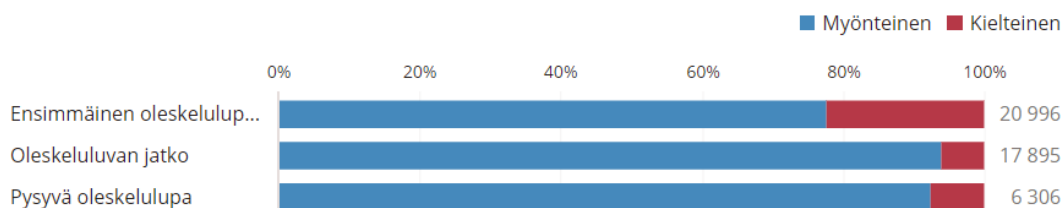
Kuvio 1: Maahanmuuttoviraston myöntämät ensimmäiset oleskeluluvat ja muut maahanmuuton perusteet (Sisäministeriö 2019, 12).

Kaikkiaan Suomeen myönnettiin 41 323 oleskelulupaa vuonna 2018. Muiden kuin EU- ja ETA-kansalasten ensimmäisiä oleskelulupia haki yhteensä 26 997 henkilöä ja heistä yli 80 prosenttia saivat myönteisen päätöksen (Kuvio 2). Pääsääntöisesti kaikkiin oleskelulupiin sisältyy työnteko-oikeus, joko rajoittamattomana tai rajoitettuna (Maahanmuuttovirasto 2019i).



Kuvio 2: Maahanmuuttoviraston tilasto oleskeluluvista 2018.

Vuoden 2019 tammi-elokuussa ensimmäisen oleskeluluvan hakemuksien määrä on hieman korkeampi, mutta myönteisten päätösten määrä on laskenut alle 80 prosentin (kuvio 3).



Kuvio 3: Maahanmuuttoviraston tilasto oleskeluluvista 01/2019 - 08/2019

Työvoimapulasta kärsii 54 ammattia Suomessa, joka on 15 ammattia enemmän kuin vuonna 2018. Rakennusallalla tilanne on parantunut, mutta terveys- ja sosiaalialan tilanne on heikentynyt. Pula koskettaa enimmäkseen suorittavan työn ammatteja, mutta listaan mahtuu muitakin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.) Rasmus Roiha, Ohjelmisto- ja e-business ry:n toimitusjohtaja, kertoi Yle:n artikkelissa, että Suomi tarvitsee noin 10 000 osaavaa työntekijää välittömästi teknologia-alalle (Yle 2019a).

Työperäisellä maahanmuutolla pyritään vahvistamaan Suomen kilpailukykyä ja vastaamaan työvoimapulaan. Vaikka parannuksia prosessiin on tehty, on silti suurena ongelmana resurssipula oleskelulupajärjestelmässä. Pahimmillaan pitkien käsittelyaikojen johdosta Suomi menettää veronmaksajia ja yritykset osaavan työvoiman. Ristiriitaisia viestejä satelee myös hallituksen sitoutumisesta prosessin parantamiseen. Yle uutisoi 12.10.2019, että Maahanmuuttovirasto vähentää henkilöstöään jopa kymmenen prosenttia vuoden loppuun mennessä, mutta samalla Antti Rinteen hallitus on asettanut työluvun käsittelyajan tavoitteeksi yhden kuukauden. Käsittelyaika tällä hetkellä on noin 3-4 kuukautta. Monet taloustieteilijät ja Elinkeinoelämän Keskusliitto on suositellut työvoimapolitiittisesta tarveharkinnasta luopumista, joka hidastaa työntekijän oleskeluluvan käsittelyä, mutta hallitus ei aio tästä luopua. Hallitus kuitenkin on luvannut 16.10.2019 lisätä 20 uutta lupakäsittelijää TE-toimistoihin, jotka tekevät työvoimapolitiittista tarveharkintaa. Prosessia on sujuvoitettava ja resursseja on lisättävä, jos halutaan houkutella osaajia ja erikoisasiantuntijoita maahan. (Passoja 2019; Sundman 2019; Yle 2019a; Yle 2019b; Yle 2019c.)

4 Rekrytointi

Rekrytointi tarkoittaa työntekijän hakemista ja palkkaamista yrityksessä avoimena olevaan työpaikkaan tai työtehtävään. Europass sivustolla oleva verbisanasto (2019) määrittelee verbin rekrytoida seuraavasti: hankkia, ottaa, värvätä, palkata väkeä työhön, palvelukseen.

Yrityksen tarve rekrytointiin voi syntyä kasvun myötä, tarpeesta uudentilaiselle osaamiselle tai kun joku työntekijöistä siirtyy uusiin tehtäviin, joko yrityksen sisällä tai ulkopuolella (Hyppänen 2007, 176-177). Myös eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden tilalle tarvitaan uusia tekijöitä.

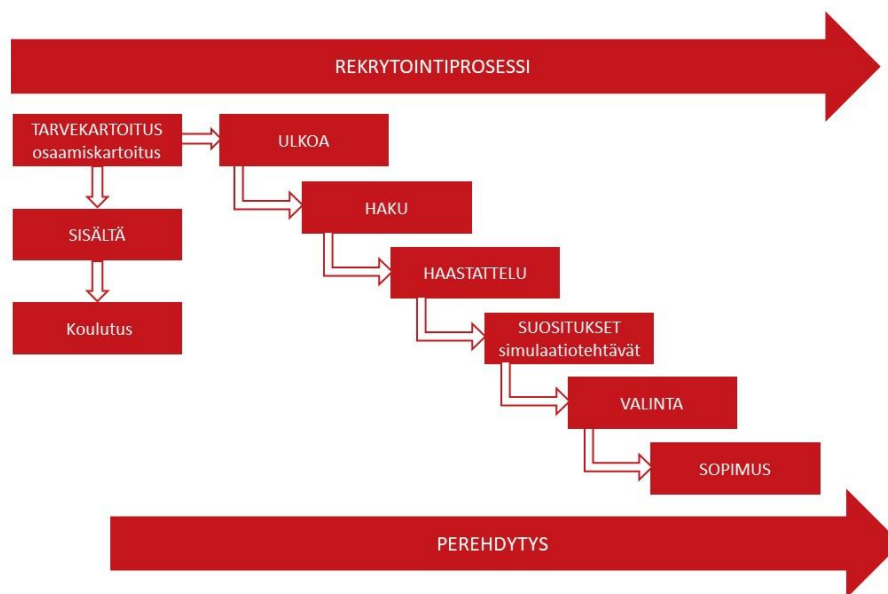
Tapauksia rekrytointi sitten Suomen sisällä tai ulkomailta, tulee rekrytointiin ja sen vaiheisiin perehtyä. Rekrytointi on yksi yritysten suurimmista päätöksistä niin yrityskulttuurin kuin taloudellisten näkökulmienkin valossa ja se vaikuttaa koko yritykseen ja sen henkilökuntaan. Hyppänen arvioi, kirjassaan *Esimesosaaminen*, rekrytoinnin kustannusten olevan noin 25 000-70 000 euroa rekrytoitavaa henkilöä kohden. Summa kuulostaa suurelta, mutta siinä on huomioitu ulkoisia kustannuksia ja sisäisiä kustannuksia. Ulkoisia kustannuksia voi olla esimerkiksi työpaikkailmoitukset ja henkilöstöpalveluyritysten palvelut. Sisäisiä kustannuksia ovat esimerkiksi rekrytointiin ja perehdytykseen käytetty aika. (Hyppänen 2007, 176.)

Rekrytointi ei ole vain yrityksen sisäinen asia, se vaikuttaa myös yrityksen julkikuvaan. Hyvä rekrytointiprosessi ja hakijoiden arvostaminen antaa yritykselle mahdollisuuden näyttäytyä ulkopuolelle eri tavalla kuin mikään muu yrityksen markkinoinnin keino. Taitamaton ja epäeettinen rekrytointiprosessi voi tahria yrityksen maineen ja pahimmillaan johtaa jopa oikeustoimiin. (Vaahtio 2005, 11-14.)

Julkikuva ohjaa myös rekrytointia, sillä se määrittää hakijajoukon. Elisa Valvisto (2005, 22-27) kirjoittaa kirjassaan, *Oikeat ihmiset oikeille paikoille*, työnantajamielikuvasta. Julkikuva ja työnantajamielikuva perustuvat samaan abstraktiin asiaan, eli ihmisten mielipiteeseen ja ajatukseen siitä millainen yritys on. Nämä mielikuvat syntyvät kaikkien tiedonmurusten summana, joita yrityksestä on julkisuudessa; markkinoinnista, tuotteisiin ja huhupuheisiin. Laadukkaan ja innovatiivisen tuotteen valmistajaa pidetään myös laadukkaana ja innovatiivisena työnantajana. Huonoilla arvioilla ja kokemuksilla on tapana levitä nopeammin ja niiden kumoaminen on haastavaa. ”Aina taustalla ei tarvitse välttämättä olla edes todellisuus pohjaa. Riittää, että jostakin tuntuu siltä, että häntä on loukattu” (Jalonen 2014). Jalonen kirjoittaa Talouselämän artikkelissa asiakkaiden kokemuksista, mutta samat säännöt pätevät työnhakijoihin. Rekrytoinnissa hakijoiden tunteiden loukkaaminen, varsinkin niiden, jotka eivät tule valituiksi, on todellinen riski ja sen välttäminen vaatii ammattitaitoa. Jalonen (2014) jatkaa, että ”mielensä pahoittanut asiakas on nopeasti entinen asiakas, joka voi pahimmassa tapauksessa viedä mukanaan koko joukon kavereitaan”. Tällaista tapahtuu myös työpaikoilla, jos työolot ja yrityskulttuuri eivät ole sillä tasolla, jolla niiden pitäisi olla. Mielensä pahoittanut työntekijä on nopeasti entinen työntekijä, joka pahimmassa tapauksessa vie mukanaan koko joukon yrityksen resursseja.

Osaavan henkilöstön hankinta ei ole siis vain ilmoituksen laatimista ja sopimuksen allekirjoittamista. Rekrytoinnilla hankitaan yritykseen menestystä, kilpailuetua ja tulevaisuutta; Hoideaan yrityksen julkikuvaa ja muokataan yrityskulttuuria. Työyhteisöön uusi henkilö tuo tullessaan uutta energiaa, osaamista ja omat verkostonsa ja nämä kaikki ovat mahdollisuuksia, jotka on hyvä muistaa ja tunnistaa rekrytoinnissa. (Vaahtio 2005, 11-14.)

Rekrytointi etenee prosessina. Rekrytointiprosessi koostuu eri vaiheista, joita kuvataan kuviossa 4 (kuvio 4). Aivan aluksi on hyvä tehdä tarvekartoitus ja nykyisen henkilöstön osaamiskartoitus. Tarvekartoitukseen sisältyy myös tehtäväkuvauksen laadinta ja valintakriteeristön miettiminen. Seuraavaksi edetään hakuvaiheeseen, haastatteluihin, valintaan ja lopulta sopimukseen. Perektytys alkaa jo ehdokkaiden hakuvaiheessa ja jatkuu sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen.



Kuvio 4: Rekrytointiprosessi

Seuraavissa alaluvuissa käydään tarkemmin läpi näitä vaiheita.

4.1 Tarvekartoitus

Rekrytoinnin ensimmäisessä vaiheessa tulee tunnistaa, millainen rekryointitarve on. Hae-taanko uutta osaamista, onko yrityksen kasvu sellaista, että tarvitaan lisää henkilökuntaa vai paikataanko eläköitymisen tai jonkin muun syyn takia avoimeksi tullutta paikkaa. Millaista henkilöä ja osaamista tarvitaan sekä millaisin kriteerein valinta tullaan tekemään.

Rekrytoijan on hyvä miettiä seuraavia kysymyksiä tarvekartoituksen yhteydessä:

- Mikä on nykytilanne?
- Mihin rekrytoinnilla tähdätään?
- Millaista osaamista yrityksessä on nyt ja millaista tarvitaan?
- Voidaanko tavoitteisiin päästä nykyresursseilla ja onko työn määrä ja resurssit oikeassa suhteessa?
- Tehdäänkö oikeita asioita? Onko töissä päällekkäisyyttä, voiko jotain jättää pois?
- Voidaanko töitä tai prosesseja uudelleenorganisoida? Hyödyntää enemmän teknologiaa?
- Mikä on rekryointitarpeen todellisuus?

(Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala-Rasmus ja Sandberg 2006, 40.)

Tarvekartoituksen analysoinnilla ja edellä olevien kysymysten avulla tehtäväkuvauksen laadinta helpottuu sekä rekrytoinnin todellinen tarve ilmenee.

Tehtävänkuvaukset kertovat mitä tuleva työntekijä tulee työssään tekemään, ja mitkä ovat tehtävän tavoitteet ja edellytykset, jotta kyseisessä tehtävässä voi olla menestynyt. Eli millaista osaamista vaaditaan, millaista kommunikointia yrityksen sisällä ja ulospäin tehtävään kuuluu sekä kuuluuko tehtävään päätöksen teko ja onko tämä itsenäistä vai osana tiimiä. Tämä selkeyttää rekrytointia niin yrityksen kuin hakijankin osalta, kun vastuut ja tehtävät ovat selkeästi määriteltä. (Hyppänen 2007, 178; Honkaniemi ym. 2006, 41-42.)

Yrityksellä voi olla jo valmiiksi määriteltäjä tehtävänkuvauksia, joita voidaan täydentää yksityiskohdilla rekrytointitilanteessa aina silloisen tilanteen vaatimalla tavalla. Tehtävänkuvauksista laatiessa ja koko rekrytointiprosessissa on myös hyvä pitää muu henkilökunta mukana. Erityisesti, kun ollaan palkkaamassa uutta henkilöä osaksi olemassa olevaa tiimiä. Tiimi tietää millaisella osaamisella saadaan lisäarvoa ja millainen henkilö sopii parhaiten osaksi yhteisöä. (Vaahtio 2005, 120-121.)

Tehtävänkuvauksen perusteella määritellään myös kriteerit, jotka tulee täyttyä valintavaiheessa, eli tarkka ja totuudenmukainen tehtävänkuvaukset on perusta onnistuneelle rekrytoinnille. Huolella tehty tehtävänkuvaukset voidaan käyttää myöhemmin myös esimerkiksi kehityskeskusteluissa tai esimiehen ja työntekijän välisessä palautteen annossa. (Honkaniemi ym. 2006, 41-42.)

Valintakriteerit ovat niitä vaatimuksia, jotka tulee täyttyä, jotta hakija voi menestyä hakuprosessissa. Valintakriteerit tulevat tehtävänkuvauksesta. Kriteerit voivat olla hyvinkin konkreettisia, kuten jokin tietty koulutus tai tutkinto, tietty määrä työkokemusta jostakin tietystä tehtävästä tai jonkin tietyn kielen sujuvaa osaamista. Henkilökohtaisia kriteerejä voi olla hankalampi laatia ja arvioida. Näitä voivat olla esimerkiksi paineensietokyky, päätöksentekokyky ja joustavuus. Vaahtio (2005, 72) listaa henkilökohtaisiksi kriteereiksi asioita kuten, fyysiset ominaisuudet, saavutukset, yleisälykyys, harrastukset, henkinen rakenne, henkilökohtaiset olosuhteet sekä motivaatio. Tässä on hyvä huomata, että esimerkiksi perheestä ja usein myöskään terveydestä ei ole laillista kysyä haastattelussa. Hakijan työhistoria ja haastattelu-tilanne voi antaa hieman osviittaa hakijan henkilökohtaisista ominaisuuksista, mutta lopulta näistä ei voi koskaan olla varma ja vaatii yritykseltä riskin ottoa. Riskin pienentämiseksi voidaan käyttää psykologisia soveltuvuusarviointeja. (Honkaniemi ym. 2006, 44-45.)

Valintakriteerien määrittely auttaa myös hakemusten läpikäyntiä. Hakemuksista voidaan valkata selkeästi ne, jotka täyttävät kriteerit ja sivuuttaa ne, jotka eivät niitä täytä. Honkaniemi ym. (2006, 72) myös huomauttaa, että joskus vastaan voi tulla niin häikäisevä ehdokas, että kriteeristö unohtuu ja tästä syystä on hyvä laatia se kirjallisena. Kirjallinen kriteeristö auttaa muistuttamaan, että kaikki tehtävän kannalta oleelliset vaatimukset täytyvät ja se myös varmistaa ehdokkaiden tasa-arvoisen kohtelun.

Tehtävänkuvaukset ja valintakriteeristö on hyvä laatia huolella. Samalla on kuitenkin hyvä muistaa, että nämä eivät ole kiveen kirjoitettuja, vaan ne voivat elää ja muuttua rekrytointiprosessin aikana. Vastaus voi tulla jotain odottamatonta, jotain sellaista osaamista, jota ei edes haettu, mutta on yrityksen tulevaisuuden kannalta arvokasta eikä tilaisuutta kannata jättää käyttämättä. Silloin on hyvä pysähtyä miettimään, kuinka tällaisessa tilanteessa kannattaa toimia. (Honkaniemi ym. 2006, 75.) Rekrytoidaanko kaksi henkilöä eri rooleihin, voisiko alkuperäiselle tarpeelle löytyä tekijää yrityksen sisältä, voidaanko tehtäviä uudelleenorganisoida, vai mikä olisi paras ratkaisu?

Tässä vaiheessa on viimeistään hyvä olla nykyisen henkilöstön osaamisesta kartoitus. Yrityksen sisäiset siirrot ja eteneminen uralla motivoi koko henkilöstöä. Osaamiskartoituksella tarkoitetaan henkilöstön osaamisen tunnistamista ja arviointia (Vaahtio 2005, 22). Näistä asioista voi keskustella esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä. Henkilökunta harrastaa ja kehittää itseään työpaikan ulkopuolella ja heillä on työhistoriaa, joka ei välttämättä ole tullut esille ansioluettelossa. Näistä piilo-osaamisista ei työnantaja useinkaan ole täysin tietoinen. Osaamiskartoituksen tulee olla systemaattista ja asiat tulee kirjata ylös. (Vaahtio 2005, 23.) Jos ne ovat vain kahvihuonekeskusteluja, niiden käytettävyys rekrytointitilanteessa ei ole realistista.

Osaamiskartoitukseen voi nojata rekrytointitarpeen ilmetessä. Jos osaava ja motivoitunut tekijä löytyy talon sisältä, säästää tämä aikaa ja resursseja. Henkilöstön osaamiskartoitus toimii samalla myös koko yrityksen osaamiskarttana. Tämä helpottaa tilanteissa, jossa esimerkiksi tarvitaan nopeasti joku paikkaamaan sairaustapauksissa. (Vaahtio 2005, 28.)

Jos rekrytointi tapahtuu yrityksen sisällä, tulee silti muistaa, että tämä tehtävä on henkilölle uusi. Perehdytys ja koulutus uuteen tehtävään on hoidettava, lähes kuten se tehtäisiin ulkopuolelta palkattavan henkilön kohdalla. Toki talon tavat ovat jo henkilölle tuttuja, joten perehdytys keskittyy enemmän uuteen toimenkuvaan.

4.2 Hakuvaihe

Hyvän pohjatyon päälle on helppo rakentaa. Hakuvaihe alkaa työpaikasta ilmoittamisella. Ilmoituskanavia on useita ja niistä kannattaa valita ne, jotka parhaiten tavoittavat kohderyhmän. Tehtävänkuvauksen ja valintakriteeristön avulla tiedetään jo, millaista henkilöä ollaan hakemassa.

Työpaikasta ilmoitettaessa on hyvä muistaa, että kyseessä on yrityksen markkinointia. Ilmoituksella halutaan herättää kohderyhmän huomio ja tavoittaa parhaat kyvyt. Ilmoituksen tulee olla kiinnostava ja linjassa yrityksen imagon ja toimialan kanssa. Mitä tarkempi ja totuudenmukaisempi ilmoitus on, sitä kohdennetumpi myös hakijajoukko on. (Honkaniemi ym. 2006, 45-47; Vaahtio 2005, 129-137.)

Hyvässä työpaikkailmoituksessa on:

- lyhyt kuvaus yrityksestä
- tehtävän nimike
- työpaikan sijainti
- tehtävän vastuualueet
- ehdottomat vaatimukset eli valintakriteerit
- erityisvaatimukset, kuten työhön sisältyy matkustusta
- mitä yritys tarjoaa
- työsuhteen luonne, määräaikainen / vakituinen
- millaisia hakemuksia halutaan, liitteet
- miten ja mihin hakemukset toimitetaan
- hakuaika ja mahdollisesti tarkempi aikataulu prosessin etenemisestä
- kuka antaa lisätietoja, yhteystiedot

On hyvä muistaa, että harhaanjohtava työpaikkailmoitus tai tehtävänkuvaus voi olla työsuhteen purkuperuste, eli ilmoituksen sisältöön on kiinnitettävä huomiota. (Honkaniemi ym. 2006, 47.)

Hakemusten käsittelyyn ja vastaanottamiseen liittyy tiukasti myös EU:n tietosuoja-asetus, sillä yritys, joka käsittelee hakijatietoja, on vastuussa henkilötietorekisteristä (ReachMee 2017). Hakijoilta on saatava erillinen suostumus tietojen keräämiseen, tallentamiseen ja säilyttämiseen. Ei siis riitä, että pelkästään hakemuksen jättämisellä katsotaan hakijan hyväksyvän henkilötietojen tallentamisen ja säilyttämisen. Henkilötietoja ovat muun muassa hakijan nimi, osoite, puhelinnumero, sähköpostiosoite ja jopa haastattelumuistiinpanot voidaan katsoa henkilötiedoiksi. (ReachMee 2017.)

Hakemusten läpikäyminen ja luokittelu voi olla aikaa vievää ja tässä valintakriteerit tulevat avuksi. Vaahtio (2005, 138) suosittelee, että kaikki hakemukset käydään läpi kerralla ja huolellisesti, jotta ehdokkaiden vertailu olisi tasapuolisempaa. Hakemukset voi luokitella esimerkiksi kolmeen pinoon: ”hyvät, ehkä ja ei”. Hakemuksista valitaan ne, jotka kannattaa kutsua haastatteluun ja näistä on hyvä keskustella myös tiimin tai muun henkilöstön kanssa. Samat henkilöt kannattaa osallistuttaa myös haastatteluihin. Useampi henkilö prosessissa tuo monipuolisemman näkemyksen. On kuitenkin hyvä varmistaa, että samat henkilöt osallistuvat koko prosessiin ja kaikkiin haastatteluihin, muuten hakijoiden tasapuolinen vertailu on mahdollonta. (Vaahtio 2005, 139-144.)

4.3 Haastattelu

Haastattelun valmistautuessa on hyvä palauttaa mieleen valintakriteerit ja tehtävänkuvaus. Haastattelun kysymyksiä ja runkoa kannattaa miettiä etukäteen, näitä voivat olla esimerkiksi ammatillinen osaaminen, motivaatio ja odotukset uuden työn suhteen. Haastatteluun

valmistautuessa kannattaa palauttaa mieleen myös kysymyksiä, joita ei saa kysyä. Näistä säädetään tietosuojalaissa (1050/2018) sekä laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Haastattelussa saa kysyä työhön liittyviä asioita, mutta kysymykset, jotka eivät ilmiselvästi liity työelämään on pystyttävä perustelemaan. Esimerkiksi haastateltavan poliittisesta, uskonnollisesta tai yhteiskunnallisesta vakaumuksesta ei saa kysyä, kuten ei myöskään seksuaalista suuntautumista. Hakijan perhe ja yksityiselämä kuuluvat yksityisyyden suojasta annetun lain piiriin. Hakija voi kuitenkin näistä kertoa oma-aloitteisesti ja usein he niin tekevätkin, koska haluavat tulla nähtyiksi kokonaisina ihmisinä, ei vain työntekijöinä tai numeroina. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004; Tietosuojalaki 1050/2018; Vaahtio 2005, 157.)

Haastattelun perimmäinen tarkoitus on saada lisätietoa hakijasta ja arvioida hänen sopimistansa työyhteisöön. Samalla haastattelu on tilaisuus hakijalle tutustua tulevaan työnantajaan ja saada lisätietoa työnkuvasta. Kiristyvässä kilpailussa osaavasta työvoimasta on myös työnantajan annettava hyvä kuva itsestään. Haastattelutilaisuus on molemminpuolista arviointia tulevaisuudesta.

Honkaniemi ym. (2006, 66) listaa haastattelun 10 hyvää periaatetta seuraavasti:

1. Vapauta tunnelma: aloita helpoilla kysymyksillä.
2. Muista päämäärä eli hakijan arviointi, jotta haastattelu ei rönsyile.
3. Kuuntele enemmän, puhu vähemmän.
4. Säilytä neutraali ote, haastateltavan ei tarvitse tietää mitä mieltä itse olet.
5. Pysy tarkkailevassa roolissa, jotta ehdit nähdä ensivaikutelman ohi.
6. Hyödynnä haastattelurunkoa, mutta toki joustavasti.
7. Vältä johdatteluvia kysymyksiä, joista odotettu vastaus kuuluu läpi.
8. Suosi avoimia kysymyksiä, joihin ei voi vastata pelkästään kyllä tai ei.
9. Varmista, että saat kysymyksiisi vastauksen.
10. Muista haastateltavaa kunnioittava asenne, mutta hanki päätöksentekoon tarvitsemasi tieto.

Näihin voidaan lisätä muutama käytännön seikka, joihin on hyvä panostaa:

- Varaa haastattelulle rauhallinen tila.
- Sovi haastatteluajat ajoissa ja informoi haastateltaville paikka ja haastattelun keston arviointi.
- Tee haastattelun aikana ja heti sen jälkeen muistiinpanoja ja keskustele näistä muiden haastatteluun osallistuneiden kanssa, jotta hakijasta saadaan yhteinen näkemys.
- Kerro haastateltaville valinta-aikataulusta ja miten valinnasta ilmoitetaan.

Jos ensimmäisellä haastattelukierroksella ei löydy sopivaa työntekijää, kannattaa haastatelluja jatkaa. Kyseessä on, kuten aiemmin mainittu, yrityksen tulevaisuus ja päätöstä ei kannata tehdä hätäisesti.

4.4 Suositusten tarkistus ja simulaatiotehtävät

Suosituksen tarkistusta eli referenssikyselyä pidetään usein turhana, koska referenssin antaja on jo päättänyt antaa suosituksen. Referenssikyselyyn on aina oltava lupa työnhakijalta. Jos referenssejä kysytään, kannattaa miettiä etukäteen muutamia tarkentavia kysymyksiä, jotka voivat antaa suositukselle enemmän painoarvoa. (Honkaniemi ym. 2006, 64; Valvisto 2005, 44.) Suositelijaa voi pyytää esimerkiksi kuvailemaan millainen työnkuva henkilöllä oli ja millaisia vastuita siihen liittyi. Millaisia työskentelytapoja hänellä oli, missä asioissa olisi kehitettävää sekä mitkä olivat syyt työsuhteen päättymiseen. (Empore 2019.)

Simulaatiotehtävät eli jäljittelytehtävät ovat eräänlainen työnäyte tai harjoitus. Näiden avulla saadaan tietoa, miten henkilö käyttäytyy ja suoriutuu työtä jäljittelevässä tilanteessa sekä muun muassa ehdokkaan työskentelytyylistä ja paineensiedosta. (Honkaniemi ym. 2006, 186.) Tehtäviä tai soveltuvuusarvioita, jossa arvioidaan hakijan persoonaa, älykkyyttä, motivaatiota, valmiuksia tai kokonaisuuksien hallintaa ei pidä lähteä tekemään ilman asiantuntevaa ja sertifioitua konsulttia (Heino 2018).

Spesifit simulaatiotehtävät, eli työnäytteet, joilla arvioidaan hakijan teknistä osaamista kuuluvat tulevan esimiehen ja työyhteisön arvioitaviksi. Tehtävä voidaan suunnitella vastaamaan hyvinkin tarkasti työtehtäviä, joita hakijalla olisi työllistyessään. Simulaatiolla hakija saa realistisemmän kuvan tehtävän vaatimuksista sekä rekrytoiva yritys voi arvioida hakijan ammattitaitoa. Testissä voidaan pyytää esimerkiksi ohjelmoimaan jokin toiminto, suunnittelemaan internetsivusto, tekemään tilinpäätösanalyysin ym. Tehtävä voidaan lähettää hakijalle niin sanottuna kotitehtävänä ja sille voidaan asettaa aikarajoite. (Glassdoor 2019; Honkaniemi ym. 2006; Paalosalu 2002.)

4.5 Valinta ja sopimus

Hyvän rekrytointiprosessin huipennus on valinta ja sopimuksen allekirjoitus. Hakemuksia on tullut oikealta kohderyhmältä, näistä on valittu haastatteluun sopivimmat ehdokkaat, ja heistä on valikoitunut oikea henkilö oikeaan paikkaan osaamisen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella.

Valintapäätös on aina esimiehen vastuulla. Vaikka prosessi on edennyt yhteistyössä muiden henkilöiden kanssa, on viimekädessä päätös esimiehen vastuulla. (Hyppänen 2007, 191.)

Valintapäätöksen jälkeen tehdään työtarjous, jossa on työsuhteen kannalta kaikki oleellinen tieto. Tarjouksesta voi joutua neuvottelemaan ennen varsinaisen sopimuksen allekirjoittamista. Kun tarjous on hyväksytty, voidaan sopimus laatia ja allekirjoittaa.

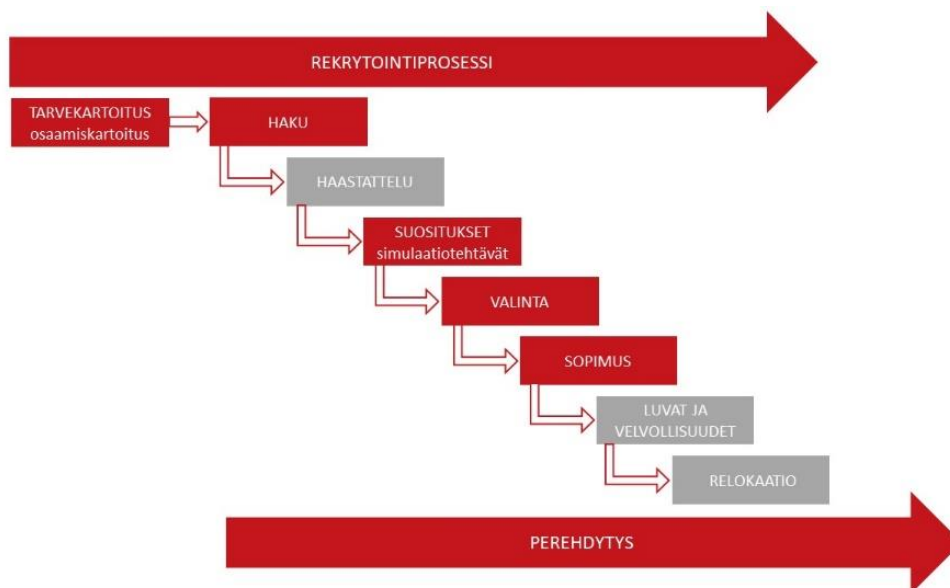
Valintapäätöksestä tiedottaminen hakijoille, jotka eivät tulleet valituiksi on tärkeä tehtävä. Hakijat ovat käyttäneet aikaa ja osoittaneet mielenkiintoa yritystä kohtaan ja tätä tulee kunnioittaa. Ilmoituksen voi tehdä kirjallisena, mutta varsinkin heille, jotka ovat käyneet haastattelussa, olisi hyvä ilmoittaa henkilökohtaisesti. Ilmoituksessa on hyvä perustella valintaa muutamalla sanalla ja antaa myös positiivista palautetta. Rekrytointi on myös markkinointia ja ystävällisesti ja kunnioittavasti hoidettu kielteinenkin viesti voi vahvistaa hyvää julkikuvaa. (Hyppänen 2007, 192; Vaahtio 2005, 191-194.)

4.6 Perehdytys

Perehdyttäminen tarkoittaa uuden henkilön opastamista työhön ja työyhteisöön. Uuden työntekijän ei voida olettaa omatoimisesti oppivan ja sisäistävän rooliaan. Hyvä perehdytys takaa, että uusi henkilö sitoutuu ja oppii ”talon tavat” sekä yritys saa uuden henkilön potentiaalinen käyttönsä nopeammin. Parhaimmillaan perehdytys on innostavaa ja motivoivaa niin uudelle työntekijälle kuin myös perehdyttäjälle. Pahimmillaan juuri valittu hyvä työntekijä menettää motivaationsa ja innostuksensa työtään kohtaan ja lähtee ennen koeajan päättymistä. (Honkaniemi ym. 2006, 154.)

5 Rekrytointi EU:n ulkopuolelta

Kuten luvussa rekrytointi todettiin, tulee rekrytointiprosessiin tutustua, tapahtuipa se Suomen sisällä tai ulkomailta. EU:n ulkopuolelta rekrytointi seuraa rekrytointiprosessia, mutta siihen tulee muutamia kohtia lisää ja esimerkiksi haastattelut tulee mahdollisesti toteuttaa eri tavalla, kuin ne Suomen sisällä rekrytoidessa toteutettaisiin. Näihin lisäyksiin ja muutoksiin on perehdyttävä ja niiden vaikutus on tiedostettava. Kuviossa 5 esitetään rekrytointiprosessia EU:n ulkopuolelta (kuvio 5).



Kuvio 5: Rekrytointiprosessi EU:n ulkopuolelta

Tarvekartoitus ja osaamiskartoitus tapahtuvat aivan kuten edellä on kerrottu, luvussa 4.1. Rekrytointitarpeen kartoitus ei ole sidoksissa siihen mistä maasta hakijat ovat lähtöisin. Myös hakuvaihe noudattaa normaalia rekrytointiprosessia, ollaanhan etsimässä yrityksen tulevaisuuden kannalta sopivinta henkilöä ja ilmoittaminen tapahtuu siinä kanavassa tai kanavissa, joissa kohderyhmän tiedetään olevan. Hakemukset tulee myös käydä läpi ja lajitella aivan kuten rekrytoinnissa Suomen sisällä.

Haastatteluvaiheessa alkaa olla eroavaisuuksia, kun rekrytoidaan EU:n ulkopuolelta. Haastattelujen järjestäminen kasvotusten ei ole nykyteknologian mahdollistamien keinojen ansiosta järkevää. Haastattelut kannattaa järjestää videohaastatteluina. Videohaastattelut ja -hakemukset ovat yleistyneet rekrytoinnissa myös Suomessa ja miksipä ei? Videon avulla saadaan monipuolisempi kuva hakijasta kuin paperilla (Lamppu 2018).

Videohaastattelun järjestämiseen on monia eri tapoja. Jos hakijoita on yli kymmenen voi ensimmäisen haastattelun tehdä tallennettuna haastatteluna, jossa kaikille esitetään samat ennalta määritellyt kysymykset. Hakijat tallentavat vastauksensa näihin kysymyksiin ja toimittavat videot rekrytoijalle annetussa ajassa. Videohaastatteluihin on kehitetty monia työkaluja, kuten RecRight, Spark Hire ja Hire Vue, jotka usein sisältävät myös muita rekrytointia helpottavia työkaluja. Videohaastattelu voi olla myös hakijan itse tallentama video, joka toimitetaan esimerkiksi sähköpostilla. Ennalta tallennettujen videohaastattelujen perusteella saadaan hakijajoukkoa karsittua. Reaaliaikaisenvideohaastattelun järjestämisen voi myös hoitaa erillissovelluksen avulla tai vaikkapa Skypellä.

Videohaastatteluun tulee valmistautua kuten normaaliinkin kasvotusten käytävään haastatteluun, jota on kuvattu luvussa 4.3.

Esikarsintavaiheessa videohaastattelun eduksi, verrattuna kasvotusten käytävään haastatteluun on, että se ei ole sidottu tiettyyn aikaan tai paikkaan. Ajankäyttö tehostuu, kun videoita voidaan käydä läpi silloin, kun se itselleen parhaiten sopii. Rekrytointiprosessiin on helpompi osallistua muita, kun yhteistä aikaa ei tarvitse löytää vaan videon voi jakaa. (Immonen 2018.)

Myös reaaliaikaisenvideohaastattelun suurin ero ja hyöty kasvokkain käytävään haastatteluun on, että se ei ole maantieteellisesti sidottu tiettyyn paikkaan ja haastatteluun voi helpommin osallistua useampi henkilö (Immonen 2018).

Valinta ja sopimuksen laadinta noudattaa normaalia rekrytointiprosessia. Ehdokkaista valitaan parhaiten sopiva henkilö, jonka kanssa solmitaan työsopimus.

5.1 Lupa-asiat

Ulkomaalaisen maahantuloon, maastalähtöön sekä oleskeluun ja työntekoon Suomessa sovelletaan ulkomaalaislakia. Laissa ulkomaalaisella tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole Suomen kansalainen. (Ulkomaalaislaki 301/2004, 2-3 §.) Ulkomaalaisen työskentelyyn liittyy lakisääteisiä velvoitteita ja EU:n ulkopuolinen henkilö, niin kutsuttu kolmannen maan kansalainen, tarvitsee myös työnteko-oikeuden Suomessa (Suomi.fi 2019a).

Ennen kuin voidaan perehtyä kolmannen maan kansalaisia koskeviin lupa-asioihin, on perehdyttävä keitä he ovat, eli määriteltävä EU-kansalaiset ja heihin rinnastettavat sekä Schengen-alueen kansalaiset.

Laissa määritellään unionin kansalainen ja häneen rinnastettava kansalainen, joka tarkoittaa Euroopan unionin jäsenvaltion sekä Islannin, Liechtensteinin, Norjan ja Sveitsin kansalaisia. (Ulkomaalaislaki 301/2004, 3 §.) Islanti, Liechtenstein, Norja ja Sveitsi kuuluvat Euroopan vapaakauppajärjestöön (EFTA). EU:n henkilöiden vapaa liikkuvuus on ulotettu koskemaan myös EFTA-maiden kansalaisia. EU- ja EFTA-maiden kansalaiset voivat työskennellä Suomessa siis kansalaisuutensa perusteella. Heidän tulee kuitenkin rekisteröidä maassaolonsa väestötietojärjestelmään maistraatissa ja oleskeluoikeus Maahanmuuttovirastoon, jos perusteltu oleskelu kestää yli kolme kuukautta. (Maahanmuuttovirasto 2019a.)

Schengen-alueeseen kuuluu 26 Euroopan valtiota, joiden alueella ei ole liikkuvuusrajoituksia tai rajatarkastuksia. Schengen alueelle matkustaessa kolmannen maan kansalainen tarvitsee Schengen-viisumin ja vuodesta 2021 alkaen ETIAS matkustusluvan (Schengen visa info 2019).

Kartassa (kuvio 6) on kuvattu EU-maat ja Schengen maat. Violetilla ovat maat, jotka kuuluvat EU:n ja Schengeniin, sinisellä maat, jotka eivät kuulu EU:n mutta kuuluvat Schengeniin ja vihreällä maat, jotka kuuluvat EU:n mutta eivät Schengeniin.



Kuvio 6: EU- ja Schengen maat (Schengen visa info 2019)

Näiden maiden kansalaiset saavat siis liikkua ja työskennellä 90 päivää alueella rajoituksetta, jonka jälkeen heidän tulee rekisteröidä oleskeluoikeutensa.

Ulkomaalaiset, jotka eivät ole EU- tai EFTA-maiden kansalaisia, eli kolmansien maiden kansalaiset, tarvitsevat työntekoon Suomessa oleskeluluvan, johon sisältyy työnteko-oikeus.

Kolmansien maiden kansalaisten työnteko-oikeus perustuu:

1. viisumiin tai viisumivapauteen

2. oleskelulupa, joka on myönnetty työnteon perusteella
 3. työntekijän oleskelulupa
 4. työharjoitteluun
 5. oleskelulupa, joka on myönnetty muulla kuin työnteon perusteella
 6. elinkeinonharjoittajan oleskelulupa
- (Sorainen 2014, 51.)

Vaikka oleskeluluvan hankkiminen on työntekijän vastuulla, on näistä hyvä olla tietoinen myös työnantajapuolella, jotta hakemuksia voidaan arvioida realistisesti.

Kahta viimeistä kohtaa, kohdat 5 ja 6, listassa ei ole tarkoituksenmukaista käydä tässä opinnäytetyössä, koska ne eivät liity rekrytointiin. Työharjoitteluun liittyvä lainsäädäntö on muuttunut Soraisen kirjan julkaisun jälkeen, joten se esitetään tässä omana lukunaan. Mainittakoon vielä, että kaikki oleskeluluvat sisältävät oikeuden tehdä työtä. Jotkin luvat, kuten perhesiteen perusteella myönnetty oleskelulupa antaa rajoittamattoman oikeuden tehdä ansiotyötä ja joihinkin, kuten opiskelijan oleskelulupa sisältää rajoituksia.

Yllä olevista neljästä ensimmäisestä eri työnteko-oikeuksista tarkemmin seuraavaksi.

5.1.1 Viisumi tai viisumivapaus

Viisumi ja viisumivapautteen perustuva työnteko on oikeutettua yleensä silloin, kun työntekijä ”tulee” Suomeen töihin kutsuttuna tai sopimuksen nojalla esimerkiksi konsultoivana asiantuntijana. Tai jos palkan maksaa jokin ulkomaalainen yritys, jolla ei ole toimipaikkaa Suomessa. (Sorainen 2014, 59-62.) Schengen-viisumi oikeuttaa 90 päivän oleskeluun maassa (Ulkoministeriö 2019). Jos työnteko kestää yli kolme kuukautta, on haettava asianmukaista oleskelulupaa.

5.1.2 Oleskelulupa työnteon perusteella

Oleskelulupa ansiotyötä varten antaa oikeuden työntekoon Suomessa tietynlaisissa tehtävissä ja tilanteissa. Näistä säädetään ulkomaalaislain 77 §. Työnteko-oikeus on voimassa oleskeluluvan ajan. Laissa on kattava lista tehtävistä ja tilanteista, joiden perusteella oleskelulupa myönnetään. Tässä opinnäytetyössä käsitellään vain tämän työn kannalta oleellinen, joka on:

- Toimiminen yrityksen yli- tai keskijohdon taikka erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä (77.§ 1.mom.1. kohta).
(Ulkomaalaislaki 301/2004, 77 §.)

Toimiminen yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävissä edellyttää selvitystä yrityksen koosta ja toimunnoista, joissa käy ilmi, että yrityksessä on yli- ja keskijohdon tehtäviä. Pienet, yhden tai muutaman yhtiömiehen muodostamat yhtiöt eivät käytännössä ole sellaisia, joissa tällaisia

tehtäviä olisi. Myös tehtävien sisällön tulee olla yrityksen toiminnan suunnittelua, koordinoimista, johtamista ja investointi- ja menettelytapapäätösten tekemistä. Ylijohdoksi katsotaan esimerkiksi toimitusjohtaja, varatoimitusjohtaja, osastopäällikkö ja pääorganisaatioyksiköiden ylimmät johtotehtävät. Keskiyohdoksi katsontaa esimerkiksi yrityksen organisaatioyksiköiden johtotehtävät. Mitä suorittavampaa työ on, sitä todennäköisemmin tehtäviin tarvitaan jokin muu oleskelulupa, kuten työntekijän oleskelulupa. (Sorainen 2014, 82-83.)

Oleskelulupa asiantuntijatehtäviin erityisosaamisen perusteella myönnetään, kun voidaan näyttää, että ulkomaalaisella on asiantuntijatehtävän edellyttämä erityisosaaminen ja maksettava palkka vastaa kyseisen alan erityisosaajalle maksettavaa palkkatasoa (Sorainen 2014, 83). Maahanmuuttoviraston (2019b) sivustolla erityisasiantuntijan oleskeluluvan kriteereiksi mainitaan:

- työtehtävät ovat vaativat ja edellyttävät korkeakoulutusta
- maksettava palkka on keskimääräistä korkeampaa, bruttona noin 3 000 euroa kuukaudessa

Jos hakija ei täytä näitä kriteerejä, voi hän silti hakea oleskelulupaa erityisasiantuntijana. Tällöin on pystyttävä selkeästi perustelemaan, miksi kyse on vaativasta asiantuntijatehtävästä. Esimerkiksi, että tehtävä vaatii hakijalla olevaa osaamista, joka on hankittu muuten kuin koulutuksella ja palkka vastaa tällaista osaamista. Erityisasiantuntijoina pidetään esimerkiksi IT-alan erityisosaajia, korkeakoulututkinnon suorittaneita erityisalan osaajia tai muita korkeakoulututkinnon suorittaneita erityistä ammattitaitoa omaavia henkilöitä. (Maahanmuuttovirasto 2019b.)

Yrityksen yli- tai keskiyhdön tehtäviin tai erityisasiantuntijan tehtäviin haettava oleskelulupaan ei käytetä työvoimapoliittista tarkoituksenmukaisuusharkintaa.

5.1.3 Työntekijän oleskelulupa

”Työntekijän oleskelulupa -järjestelmän tarkoituksena on tukea työvoiman saatavuutta suunnitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti ottaen huomioon työnantajien ja ulkomaalaisten työntekijöiden oikeusturva sekä työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä” (Ulkomaalaislaki 301/2004, 70 §).

Sorainen (2014, 97) kertoo työntekijän oleskeluluvan olevan viimeinen vaihtoehto kolmansien maiden kansalaisten lupajärjestelmässä, vaikka se on ulkomaalaislaissa tarkoitettu ensisijaiseksi. Tämä johtunee siitä, että työntekijän oleskelulupaan liittyy saatavuusharkintaa. Saatavuusharkinta tarkoittaa sitä, ”että työnantajan on selvitettävä, onko kyseiseen tehtävään saatavilla kohtuullisessa ajassa työvoimaa Suomesta tai EU-/ETA -alueelta” (Maahanmuuttovirasto 2019d). Työntekijän oleskelulupa myönnetään siten kaksivaiheisessa prosessissa, jossa

Työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) tekee osapäätöksen ennen Maahanmuuttoviraston lopullista päätöstä (Sorainen 2014, 97). Työntekijän oleskelulupa myönnetään ammattialakohtaisesti ja joissakin tapauksissa myös työnantajakohtaisesti (TE-palvelut 2019a).

”TE-toimiston osapäätös perustuu kokonaisharkintaan, joka sisältää työvoiman saatavuuden, työsuhteen ehtojen sekä työnantajan ja työntekijän edellytysten arvioinnin. Myös työntekijän toimeentulosta on varmistuttava” (TE-palvelut 2019b). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän oleskelulupa hakemukseen liitteeksi tulee:

- työnantajan täytettävä lomake (TEM 054) jossa käy ilmi työnantaja ja työntekijän tiedot sekä työn keskeiset ehdot.
- Vapaamuotoinen selvitys työvoiman rekrytoinnista Suomessa ja EU-/ETA-alueen työmarkkinoilta, jossa ilmenee yhteyttä ottaneiden henkilöiden määrä ja miksi heitä ei ole rekrytoitu.
- Selvitys työntekijän ammattitaidosta, eli työ- ja koulutodistukset joko suomen, ruotsin tai englannin kielellä tai auktorisoidun kääntäjän kääntämänä.
- Terveystodistukset jos henkilö työskentelee elintarvikkeiden tai kouluikäisten lasten kanssa.
- Enintään kolme kuukautta vanhat vakuutusyhtiön todistukset työnantajan lakisääteisistä vakuutusmaksuista.
- Enintään kolme kuukautta vanha verovelkatodistus.
- Todistus lakisääteisen työterveyshuollon järjestämisestä.
- Kirjanpitäjän tai tilintarkastajan lausunto yrityksen kyvystä huolehtia velvoitteistaan.
- Selvitys työkohteista, jos kyseessä on urakkasopimukseen liittyvä työ.
- Selvitys työntekijöiden määrästä ja osa-aikaisuuksista. Jos vastaavassa tehtävässä on osa-aikaisia työntekijöitä, on selvitettävä, onko heille tarjottu kokoaikatyötä. (Maahanmuuttovirasto 2019d; TE-palvelut 2019c.)

TE-toimisto arvioi hakemuksen perusteella onko kyseiseen tehtävään saatavilla sopivaa työvoimaa Suomen ja EU-/ETA-alueen työmarkkinoilta kohtuullisessa ajassa. Sopivuuden arviointiin kriteerit tulevat työnantajalta. Tämä tarkoittaa sitä, että ulkomailta rekrytoitavalle henkilölle ei saa asettaa eri kriteerejä kuin mitä saatavuusharkinnassa käytetään. TE-toimisto voi vaatia työpaikasta ilmoittamista omassa palvelussaan sekä eurooppalaisen yhteistyöverkoston palvelussa saatavuuden arvioimiseksi. Mikäli TE-toimisto katsoo sopivaa työvoimaa olevan saatavilla, työntekijän oleskeluluvalle ei ole perusteita. (Sorainen 2014, 102; TE-palvelut 2019d).

Työntekijän oleskeluluvalle kannattaa hakea maksutonta ennakkotietoa TE-toimistosta. Ennakkotietoa haetaan TEM 054 lomakkeella ja sen saa noin kahdessa viikossa. (TE-palvelut 2019f.) Ennakkotieto on arvio, jossa käy ilmi ”minkä sisältöisiä linjauksia ja käytäntöjä ennakkotietopyynnössä annettujen tietojen mukaisesti tehtyyn oleskelulupahakemukseen

sovellettaisiin, millaisia selvityksiä lupahakemuksen yhteydessä edellytettäisiin ja kuinka laajasti työvoiman saatavuutta tapauksessa selvitetäisiin” (HE 28/2003). Ennakkotieto ei kuitenkaan ole vielä osapäätös, mutta työvoimatoimisto sitoutuu noudattamaan ennakkotiedossa mainittuja menettelyjä. Ennakkotieto parantaa työnantajan henkilöstösuunnittelua, koska työsopimus voidaan solmia vasta sitten, kun työntekijän oleskeluluvasta on saatu yksiselitteinen tieto. (HE 28/2003). Jos ennakkotieto on kielteinen ei oleskelulupaa kannata edes lähteä hakemaan.

5.1.4 Työharjoittelu

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantuloon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella astui voimaan 10.8.2018 (719/2018). Tätä lakia sovelletaan ulkomaalaislain ohella.

Laki määrittelee opiskelijan kolmannen maan kansalaiseksi, joka on hyväksytty korkeakouluun tai oppilaitokseen, joka johtaa ammattiin tai tutkintoon. Kyseeseen voi tulla myös tällaisiin koulutuksiin valmentavat opinnot tai pakollinen harjoittelujakso. Harjoittelijan laki määrittelee kolmannen maan kansalaiseksi, jolle on myönnetty oikeus päästä osallistumaan Suomessa työsuhteiseen harjoitteluun. Harjoittelun tavoitteena on saada tietoa ja kokemusta ammatillisessa toimintaympäristössä. (Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantuloon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella 2018, 4 §.)

”Kolmannen maan kansalaiselle myönnetään oleskelulupa harjoittelua varten jos:

- oleskeluluvan hakemisen hetkellä on kulunut korkeintaan kaksi vuotta korkeakoulututkinnon suorittamisesta tai kolmannen maan kansalainen osallistuu opinto-ohjelmaan, joka johtaa korkeakoulututkintoon;
 - työharjoittelu sisältyy valtioiden väliseen sopimukseen tai kansalaisjärjestöjen vaihto-ohjelmaan; tai
 - kolmannen maan kansalainen on 18-30-vuotias ja suorittaa työharjoittelun, kun hän opiskelee ulkomaisessa korkeakoulussa suomen tai ruotsin kieltä tai kun työharjoittelun ala vastaa kolmannen maan kansalaisen opintoja tai tutkintoa.”
- (Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantuloon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella. 2018, 8 §.)

Lisäksi työharjoittelun on oltava palkallista (1200 euroa/kuukausi) ja yrityksen on todistettava, ettei harjoittelijalla korvata työpaikkaa. Harjoittelusopimuksen on noudatettava sovellettavaa työehtosopimusta ja lisäksi sopimuksen tulee sisältää muun muassa kuvaus harjoitteluohjelmasta, koulutustavoite tai oppimissisältö, harjoittelun kesto, työharjoittelun

sijoittamis- ja valvontaolosuhteet, työharjoitteluun käytettävä aika ja työnantajan ja harjoittelijan välinen oikeussuhde. (Maahanmuuttovirasto 2019h.)

Työharjoittelulla, joka sisältyy valtioiden välisiin sopimuksiin, tarkoitetaan esimerkiksi Australian ja Uuden Seelannin kanssa olevaa Working Holiday -ohjelmaa. Working Holiday sallii näiden kansalaisten oleskelun ja työskentelyn Suomessa yhden vuoden ajaksi. Australialaisten tulee olla 18-30 vuotiaita. Heidän työskentelyoikeutensa on rajattu siten, että he saavat työskennellä vuoden aikana yhteensä yhdeksän kuukautta ja vain kolme kuukautta yhden työnantajan palveluksessa. Uuden Seelannin kansalaisten tulee olla 18-35 vuotiaita. Työntekoa ei ole rajattu, eli he saavat työskennellä, vaikka koko vuoden yhden työnantajan palveluksessa. (Maahanmuuttovirasto 2019e.)

Kansalaisjärjestöillä tarkoitetaan esimerkiksi oppilaitosten ja opiskelijajärjestöjen vaihto-ohjelmia kuten Euroopan unionin vaihto- ja yhteistyöohjelma korkeakouluille, Erasmus+ ohjelmaa. Erasmus+ -ohjelma antaa mahdollisuuden opiskella, tehdä työharjoittelu, hankkia työkoemusta ja tehdä vapaaehtoistyötä ulkomailla. Ohjelma on tarkoitettu opiskelijoiden lisäksi myös yrityksille, ajatushautomoille ja monille muille toimijoille. (Opiskeleulkomail.fi 2019.) Erasmus+ ohjelmaan kuuluu kaikkien EU-maiden lisäksi noin 150 kumppanimaata. (Opetushallitus 2019.)

5.2 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvoitteista on säädetty muun muassa ulkomaalaislaissa ja työturvallisuuslaissa. Työnantajan velvoitteet riippuvat luvasta, joka työntekijälle on myönnetty tai ollaan myöntämässä. ”Velvollisuuksien tarkoituksena on edistää ulkomaalaisen työntekijän vähimmäistyöehtojen toteutumista, torjua ulkomaalaisen työvoiman käyttöön liittyvää harmaata taloutta sekä ehkäistä ulkomaalaisten laitonta työntekoa ja laitonta työn teettämistä”. (Sorainen 2014, 165, 249.)

Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että ulkomaalaisella on työnteko-oikeus. Tämän voi varmistaa joko passissa olevasta oleskelulupatarrasta tai oleskelulupakortista. Työnantajan varmistamisvelvollisuus koskee kaikkia ulkomaalaisia, ei vain kolmannen maan kansalaisia. (Maahanmuuttovirasto 2019f; Sorainen 2014, 168-169.) Jos työnantaja tahallaan tai huolimattomuudesta työllistää henkilön, jonka oleskelulupa ei ole voimassa, voidaan tästä määrätä seuraamusmaksu. Seuraamusmaksu voi olla 1 000-30 000 euroa. Työnantaja voidaan myös velvoittaa laittomasti maassa olleen työntekijänsä palauttamisesta kotimaahansa aiheutuneet kulut. (Maahanmuuttovirasto 2019g.)

Työnantajalla on velvollisuus liittää työntekijän oleskelulupaan tarvittavat liitteet, joita käsiteltiin luvussa 5.1.3 Työntekijän oleskelulupa. Liitteitä tiivistettynä on selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, vakuutus, että työssä noudatetaan työehtosopimusta tai työmarkkinoilla

vastaavissa tehtävissä toimivien työntekijöiden noudatettavaa käytäntöä ja TE-toimiston vaa- tiessa selvitys, että työnantaja on huolehtinut ja pystyy tulevaisuudessakin huolehtimaan vel- voitteistaan työnantajana. (Ulkomaalaislaki 301/2004, 72 §)

Työnantajan tulee säilyttää tiedot ulkomaalaisista työntekijöistä sekä heidän työtehtävistään neljän vuoden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen. Tiedoista tulee käydä ilmi:

- ulkomaalaisen työntekijän koko nimi ja syntymäaika
- mihin työnteko-oikeus perustuu (oleskelulupa, EU- tai ETA-maan kansalaisuus)
- oleskeluluvan voimassaoloaika

Käytännössä siis kopio työntekijän passista ja/tai oleskelulupakortista ja kopio työsopimuk- sesta tai vapaamuotoinen selvitys työtehtävistä. (Maahanmuuttovirasto 2019g; Työsuojelu.fi 2019.)

Työnantajalla on ulkomaalaislain 86 a § mukaan velvollisuus ilmoittaa kolmannen maan kansa- laisista, jotka toimivat yrityksessä, TE-toimistoon. Ilmoitus tehdään lomakkeella TEM 054 ja kopio työntekijän passista tai oleskelulupakortista tulee toimittaa myös. Työnantajan tulee lain mukaan ilmoittaa työntekijän tiedot sekä sovellettava työehtosopimus myös työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle. (Ulkomaalaislaki 301/2004, 86 a §.)

Ulkomaalaista työntekijää koskee samat työehdot, työturvallisuusvaatimukset ja vakuutukset kuin suomalaisiakin työntekijöitä (Suomi.fi 2019b).

5.3 Työntekijän velvollisuudet

Oleskelulupa on työntekijän vastuulla. Työnantaja ei voi hakea oleskelulupaa työntekijän puo- lesta, mutta tässä on hyvä työntekijää auttaa ja neuvoa, jotta prosessi sujuisi mahdollisim- man nopeasti ja oikein.

Suomeen saapumisen jälkeen työntekijän tulee rekisteröityä ja tehdä muuttoilmoitus maist- raatissa, josta hän saa henkilötunnuksen. Henkilötunnusta ei ole pakko hakea lyhyttä oleske- lua varten, mutta tämä on suositeltavaa, koska asiointi viranomaisten ja esimerkiksi pankkien kanssa helpottuu. Oleskeluluvan myöntämisen yhteydessä henkilötunnuksen saa yleensä auto- maattisesti. (TE-palvelut 2019e.)

Työntekijän tulee avata pankkitili, jotta palkka voidaan maksaa. Työsopimuslain 16 § lähtee siitä, että palkka on maksettava työntekijän osoittamalle pankkitilille. Palkka voidaan maksaa käteisenä vain pakottavasta syystä. (Työsopimuslaki 55/2001, 16§.)

Työntekijän tulee tilata verokortti lomakkeella 5042 verotoimistosta, jos oleskelu Suomessa kestää yli kuusi kuukautta. Verokorttia varten on oltava henkilötunnus. Jos henkilötunnusta ei ole haettu maistraatista tai sitä ei ole annettu automaattisesti oleskeluluvan yhteydessä, voi sitä hakea myös verotoimistosta. Verotoimistossa tulee käydä tunnistautumassa. Työntekijän tulee toimittaa verokortti työnantajalle. (Vero 2019a.)

5.4 Sujuva maahanmuutto ja relokaatio EU:n ulkopuolelta kilpailuetuna

Kuten aiemmin mainittiin, on oleskelulupa työntekijän vastuulla, mutta avustaminen tässä prosessissa on suotavaa. Ulkomailta tuleva työntekijä on tekemässä suurta muutosta elämässään, jättämässä ehkä kotimaansa ja kaiken tutun taakseen. Muutos voi olla työntekijälle jännittävä ja joillekin jopa hieman pelottava. Tuki ja turvallisuuden tunne tässä prosessissa auttaa luomaan luottamusta ja helpottaa uutta työntekijää sopeutumaan nopeammin muutokseen. Oleskelulupa on vasta ensimmäinen vaihe prosessissa.

Suomeen muuttaessa asiointi eri virastoissa on välttämätöntä ja ilman suomen kielitaitoa tämä voi olla haastavaa. Usein palvelua saa englannin kielellä, mutta on hyvä muistaa, että eivät kaikki ulkomaalaisetkaan puhu englantia äidinkielenään. Asiat tulee hoitaa myös tietyssä järjestyksessä ja jos ulkomaalainen ei ymmärrä mitä on tekemässä, voi tämä olla turhauttavaa hänelle. Esimerkiksi kolmannen maan kansalaisilta vaaditaan useimmissa pankeissa suomalainen henkilötunnus, ennen kuin on he voivat avata pankkitilin (infoFinland 2019). Liitteessä 3 on lista pankeista ja heidän kansansa käydyt keskustelut pankkitilin avaamiseen liittyen. Henkilötunnus, jota suomalaiset pitävät itsestään selvyytenä on monelle ulkomaalaiselle täysin vieras asia. Ja ilman pankkitunnuksia, joita usein käytetään tunnistautumiseen, on tänä päivänä aika haastavaa hoitaa mitään virallisia asioita. Nämä kaikki olisi hyvä selittää ulkomaalaiselle ja avustaa häntä mahdollisuuksien mukaan myös virastokäynneissä.

Asunnon vuokraaminen ilman minkäänlaista historiaa Suomen rekistereissä voi olla vaikeaa. Työnantajan voi järjestää työntekijälle työsuhdeasunnon. Työsuhdeasunnolla tarkoitetaan työntekijälle vuokralle annettua asuinhuoneistoa, johon työnantajalla on määräämisvalta. Tämä voi olla myös työnantajan vuokraama asunto, jonka hän vuokraa edelleen työntekijälle. Työsuhdeasunto on veronalainen luontoisetu, jonka arvo määräytyy vuosittain verottajan ohjeen mukaan. Myös mahdollinen hotellimajoitus työsuhteen alussa on veronalainen luontoisetu, jonka arvo määräytyy suoraan työnantajan hotellille maksamasta korvauksesta. (Vero 2019b.) Ulkomaalaiselle työntekijälle kannattaa nämä muistaa kertoa, ettei tule yllätyksiä palkan maksun yhteydessä. Suomessa asumiseen liittyy myös esimerkiksi kotivakuutus ja jätteen lajittelu, joista ulkomaalainen voi olla tietämätön, eli keskustelu ja neuvonta näissä asioissa on suotavaa.

Kuten yllä työsuhdeasunnon yhteydessä tuli esiin, niin työntekijän kanssa on hyvä keskustella Suomen verotuksesta, jottei tule yllätyksiä palkan maksun yhteydessä. Työntekijän on hyvä

ymmärtää mitä palkasta pidätetään ja kuinka paljon hänelle jää rahaa käteen elämistä varten. Tämä keskustelu voi olla hyvä käydä jo ennen työsuhteen solmimista, jotta työntekijä voi arvioida saamaansa työtarjousta. Työntekijän muuttaessa Suomeen pysyvästi tai jos oleskelu kestää yli kuusi kuukautta on hän Suomessa yleisesti verovelvollinen, eli häneen pätee sama verotus kuin suomalaisiinkin. Jos työntekijä viipyy Suomessa enintään kuusi kuukautta, on hän rajoitetusti verovelvollinen. Esimerkiksi työharjoittelijat, joiden harjoittelu voi olla muutamia kuukausia. Tällöin palkasta ja luontoiseduista peritään 35 prosentin lähdevero, josta on mahdollista tehdä lähdeverovähennys. Työntekijän on haettava lähdeverokortti, jossa on merkintä lähdeverovähennyksestä. (Vero 2019c.)



Mitä nopeammin ja sujuvammin kaikki viralliset asiat ja arjen välttämättömyydet saadaan hoidettua, sitä paremmin henkilö sopeutuu ja hän voi aloittaa ”normaalin” elämän.

Varsinkin yrityksissä, joissa ei ole erillistä henkilöstöosastoa tai -asiantuntijaa vastaamassa maahanmuutosta ja relokaatiosta, voi olla hyvä vaihtoehto harkita koko prosessin ulkoistamista. Maahanmuutonhallintaan ja relokaatioon erikoistuneita palveluntuottajia on pääkaupunkiseudulla muutamia. Ulkoistamalla prosessin sujuvuus on varmempaa sekä se myös vapauttaa omat resurssit ydintehtävien hoitamiseen.

Kuten aiemmin mainittiin tuki ja avustaminen synnyttää luottamusta työntekijän ja työnantajan välille. Tämä vaikuttaa myös yrityksen julkikuvaan positiivisesti. Luvussa 4. Rekrytointi, todettiin julkikuvan vaikuttavan hakijajoukkoon ja jos yrityksen tiedetään pitävän huolta ulkomailta tulevista työntekijöistään, voi hänelle syntyä tästä myös kilpailuetua.

6 Opinnäytetyön toteutus ja tulokset

Opinnäytetyön tiedonhankintaan ja toteutukseen on kirjallisten lähteiden ohella käytetty eri haastattelumuotoja sekä benchmarkingia. Näitä on kuvattu kuviossa 7.

Tavoite	Menetelmä	Tulos
Kartoitetaan oppaiden tarvetta, toiveita opinnäytetyön sisällöstä ja nykytilannetta EU:n ulkopuolisten työhakemusten osalta.	 Avoim taustahaastattelu Anima Vitae Oy	Tietoa mitä opinnäytetyöraportti ja oppaat tulisivat sisältämään
Selvittää miten rekrytointi toteutetaan EU:n ulkopuolelta onnistuneesti. Mitä tulee huomioida ja miten käytännössä toimitaan.	 Benchmarking Supercell Oy	Arvokasta tietoa haastatteluista, simulaatiotehtävistä, prosessin kestosta sekä avoimuuden merkityksestä rekrytoinnissa.
Tarkentaa lähdekirjallisuudessa esiinnoitettuja ristiriitaisia tietoja. Selventää kahden oleskelulupatyypin edellytyksiä.	 Strukturoitu puhelinhaastattelu Maahanmuuttovirasto	Työstä karsiutui yksi oleskelulupatyypin pois ja ristiriitaiset tiedot saatiin raportoitua oikein oppaisiin ja raporttiin.
Selvittää onko maahanmuuttoprosessin ja relokaation ulkoistaminen varteenotettava vaihtoehto. Mitä palveluja tähän erikoistunut yritys tarjoaa?	 Teemahaastattelu Alfa Quality Moving Oy	Ulkoistaminen vapauttaa yrityksen omat resurssit ydintoimintoihin ja on varteenotettava vaihtoehto toimeksiantajalle. Koko prosessin voi ulkoistaa tai vain osia siitä.

Kuvio 7: Opinnäytetyön menetelmät

Kuviossa 7 on ensin kerrottu tavoitteista, joihin pyrittiin, seuraavaksi on kuvattu valittu menetelmä sekä lyhyesti mitä saavutettiin eli tulos. Seuraavissa alaluvuissa (7.1 - 7.4) on kerrottu tarkemmin menetelmistä, niiden valinnasta sekä mitä niillä saavutettiin.

Kaikki muut haastattelut, paitsi strukturoitu puhelinhaastattelu on tallennettu ja litteroitu, jonka jälkeen ne on rajattu ja ryhmitelty eri teemoihin. Teemoja on tyyteltä malitillisesti, koska aineistossa on paljon yksityiskohtaista tietoa, jota varsinkin benchmarkingilla haettiin. Haastatteluaineiston käsittelyn jälkeen osiot, joissa haastateltavat esiintyvät, on lähetetty heille hyväksyttäväksi. Tässä yhteydessä heitä on muistutettu opinnäytetöiden julkisuudesta ja heille on tarjottu mahdollisuus muokkauksiin. Tarvittavien muokkausten jälkeen, osiot on vielä lähetetty haastateltaville ja sen jälkeen siirretty osaksi opinnäytetyötä. Strukturoidun puhelinhaastattelun tallennus ei ollut mahdollista. Puhelun aikana vastaukset kirjattiin tarkasti haastattelurunkoon ja puhelun jälkeen haastattelu kirjoitettiin puhtaaksi.

6.1 Avoin taustahaastattelu Anima Vitae Oy

Avoin haastattelu ei ole sidottu tiukkaan formaattiin, vaan haastattelu on keskustelunomainen tilanne, joka etenee tietyn aihepiirin sisällä vapaasti. Tarkkojen kysymysten sijaan avoin haastattelu antaa tilaa haastateltavan kokemuksille, tuntemuksille ja mielipiteille. Avoin haastattelu sopii tarvekartoitukseen hyvin, koska se antaa mahdollisuuden myös vaihtoehdoille, joita haastattelija ei välttämättä ole huomionut. (KvaliMOTV 2019a.)

Avoin taustahaastattelu toteutettiin 27.09.2019 Helsingissä. Haastatteluun osallistui Antti Hakala ja Noora Kuronen Anima Vitae Oy:stä. Haastattelun tarkoituksena oli käydä läpi nykytilannetta EU:n ulkopuolisten työhakemusten osalta, syitä miksi yritys ei ole palkannut EU:n

ulkopuolelta, opinnäytetyön tavoitetta, aikataulua sekä Animan toiveita opinnäytetyön ja tuotoksen eli oppaiden sisällöstä.

Yrityksen edustajat kertoivat hakemuksia EU:n ulkopuolelta tulevan noin kaksi kappaletta viikossa.

Rekrytointi EU:n ulkopuolelta on käynyt yrityksen mielessä ja he ovat työllistäneet ulkomalaisia, mutta ei koskaan henkilöä, jolla ei olisi jo ollut Suomen oleskelulupaa. Eniten rekrytoinnissa arveluttaa byrokratia ja prosessin viemä aika; onko prosessiin käytetty aika saavutetun hyödyn arvoista?

Animan työsuhteet ovat usein määräaikaista työn luonteen takia. He työskentelevät projektiluonteisesti ja työsuhteet ovat sidottuja projektin keston. Pitkät projektit voivat olla muutamia vuosia ja lyhyimmät vain muutamia kuukausia. Vastuuntunto työsuhteen solmimisesta ulkomalaisen kanssa, joka muuttaa Suomeen työperusteisesti huolestuttaa Anima. He haluavat taata jatkuvuutta ja turvaa tulevalle työntekijälle.

Pätevyyden arviointi on yksi haaste, jonka Anima mainitsee taustahaastattelussa. Hakijat lähettävät työnäytteitä osana hakemustaan, mutta näiden todenperäisyyttä on hankala varmentaa. Onko henkilö tehnyt kyseisten työnäytteen itse, vai onko mukana muiden töitä?

Anima toivoi opinnäytetyön sisältävän myös tietoa työharjoittelijoista ulkomailta. Pätevätkö harjoittelijoihin samat säännöt kuin palkatessa normaaliin työsuhteeseen EU:n ulkopuolelta ja kuinka palkka vaikuttaa oleskelulupa. Jos yritys tarjoaa harjoittelijalle asunnon Suomessa asumisen ajaksi, katsotaanko tämä palkaksi ja miten verotus tällaisessa tilanteessa menee oikein.

Haastattelun perusteella opinnäytetyöraportti ja tuotos tulee sisältämään laajasti tietoa rekrytoinnista EU:n ulkopuolelta huomioiden eri oleskelulupatyypit. Oleskelulupiin ja maahanmuuttoon liittyvää byrokratian pelkoa lievennetään tiedolla, jota opinnäytetyö ja oppaat tulevat tarjoamaan.

6.2 Benchmarking Supercell Oy

Benchmarking, eli vertaisanalyysi tai vertaiskehittäminen, on menetelmä, jolla opitaan muilta organisaatioilta. Vertailukumppaniksi valitaan organisaatio, joka suoriutuu jossakin suhteessa paremmin kuin oma organisaatio, eli on niin sanotusti esikuva. Esikuvan toimintaan tutustumalla saadaan käytännön toimintamalleja, joilla voidaan omaa toimintaa kehittää. (Itä-Suomen yliopisto 2019.)

Benchmarking toteutetaan usein vierailulla, jonka aikana keskustellaan, havainnoidaan ja kysellään kysymyksiä, mutta muitakin tapoja on olemassa (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos

2019). Vertailua voidaan tehdä esimerkiksi etsimällä parhaita käytänteitä kirjallisuudesta, julkaisuista tai Internet-sivustoilta. Benchmarkingia voidaan tehdä myös yhteistyönä eri yritysten kanssa. Yhteistyöverkostossa yritykset säännöllisesti vertaavat toimintaansa ja vaihtavat ajatuksia ja tietoa kehittämiskohteista. Benchmarking-menetelmän keskiössä on toiminnan kehittäminen ja oppiminen muilta, joko saman alan toimijoilta tai joltain muulta alalta. (Itä-Suomen yliopisto 2019.) Benchmarking valittiin menetelmäksi, koska tarkoitus on oppia ja saada käytännön tietoa, miten rekrytointi EU:n ulkopuolelta toteutetaan. Benchmarking toteutettiin teemahaastatteluina.

Supercell Oy valittiin vertailtavaksi yhtiöksi, koska he työllistävät EU:n ulkopuolelta tulevia henkilöitä. Yhtiö on myös kooltaan ja toiminnoiltaan sellainen, että heillä on henkilöstöä, jotka hoitavat rekrytointiin, relokaatioon ja uudelleensijoittamiseen liittyviä tehtäviä. Supercell omaa käytännön kokemusta ja tietoa aiheesta, jota tähän opinnäytetyöhön tarvitaan. He ovat olleet esillä myös mediassa liittyen oleskelulupaprosesseihin.

Ensimmäinen benchmarking haastattelu toteutettiin Helsingissä 6.10.2019. Haastateltavana oli relokaativastaava Melanie Dower ja toisessa haastattelussa 30.10.2019 rekrytoija Malla Saarinen.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina koskien Supercellin rekrytointi- ja relokaatioprosessia Helsingin toimistolle EU:n ulkopuolelta. Mukana oli myös muutamia taustakysymyksiä liittyen Supercellin henkilöstöön. Teemoina oli rekrytointiprosessi, oleskeluluvat, hakijan avustaminen prosessissa ja kotouttaminen. Näillä teemoilla saadaan kokonaisvaltainen kuva, miten rekrytointi EU:n ulkopuolelta hoidetaan yhtiössä. Haastattelurunko löytyy liitteenä (liite 4).

Supercell Oy on mobiilipelien kehittäjä, joka työllistää noin 300 henkilöä viidellä toimistolla eri puolilla maailmaa. Yhtiö kertoo sivustollaan, että työskentely tapahtuu pääsääntöisesti pienissä tiimeissä ja että heidän tavoitteenansa on välttää raskasta johtoporrasta ja prosesseja. Yhtiön toimistot sijaitsevat Helsingissä, San Franciscossa, Tokiossa, Soulissa ja Shanghaissa. (Supercell 2019.) Vuoden 2018 joulukuussa Helsingin toimistolla työskenteli 286 henkilöä, joista EU:n ulkopuolelta tulleita työntekijöitä oli 39.

Rekrytoijan työkenttä koostuu prosessin alkupuoliskosta, eli tarvekartoituksesta, hausta, haastatteluista, valinnasta ja sopimuksesta. Relokaativastaava astuu prosessiin mukaan haastatteluvaiheessa, jolloin hän tapaa hakijan, mutta varsinaisesti hänen työnsä alkaa sopimuksen jälkeen oleskelulupien ja relokaation järjestämisellä.

Rekrytointeja tehdään yhtiössä selkeään tarpeeseen, mutta myös ennakoivasti. Tarve rekrytoinneille voi lähteä liikkeelle työntekijöiden vaihtaessa tiimiä yhtiön sisällä. Varsinkin pelitiimeissä tämä on tavanomaista, jonka takia tarvetta tulee miettiä firmassa yleisellä tasolla. Eli

millaista osaamista tarvitaan tulevaisuudessa. Toisinaan rekryointitarve kohdistuu suoraan johonkin tiettyyn tiimiin. Näissä tilanteissa on hyvin tarkkaan tiedossa millaista osaamista ja henkilöä lähdetään etsimään.

Lähtökohtaisesti kaikista avoimista työpaikoista ilmoitetaan ainakin yrityksen omilla kotisivuilla ja sosiaalisenmedian kanavissa, kuten LinkedInissä. Tarpeen mukaan myös muita kanavia voidaan käyttää, jos se on kyseisen avoimen tehtävän kannalta olennaista. Omilla työntekijöillä on laaja verkosto, joista uusia työntekijäkandidaatteja voidaan löytää suositusten perusteella. Yritys tekee myös suorahakua ja tarpeen mukaan he käyttävät tähän myös ulkopuolisia partnereita.

Työhakemuksia yritykselle tulee vuosittain tuhansia ympäri maailmaa. Eniten hakemuksia tulee maista, joissa yrityksen toimistot sijaitsevat. Hakemusten maantieteellisessä eroavaisuudessa ei ole havaittu juurikaan vaihtelua.

Hakemuksia käydään läpi tiukalla kammalla. Ansioluettelo, hakemus sekä mahdollinen portfolio, eli työnäytteet katsotaan läpi huolellisesti. Jos nämä kaikki vaikuttavat lupaavilta ja siltä mitä haetaan, siirrytään prosessissa haastatteluvaiheeseen.

Haastatteluprosessin ensimmäinen vaihe on ”screening call” rekrytoijan kanssa. Puhelun aikana kartoitetaan hakijasta perustietoja, kerrotaan lisää avoimesta tehtävästä sekä rekryointiprosessista ja vastataan hakijan mahdollisiin kysymyksiin. Tämän jälkeen, avoimesta tehtävästä riippuen, hakijaa voidaan pyytää tekemään jokin käytännön testi.

Testit on suunniteltu vastaamaan tehtävänkuvaa ja myös näiden arvioijat on valittu yrityksestä etukäteen. Osa testeistä on niin sanottuja kotitehtäviä, jotka lähetetään hakijalle kotiin ja osa tehdään haastattelun yhteydessä yrityksen toimistolla. Testin perusteella tehdään yleensä päätös, jatketaanko prosessia eteenpäin.

Tyypillisesti haastatteluihin osallistuu useita henkilöitä yhtiöstä. Yksittäisten haastattelujen lukumäärää pyritään kuitenkin vähentämään siten, että haastatteluun voi osallistua kaksi haastattelijaa kerrallaan. Hakijan sekä haastattelijoiden asuinpaikasta riippuen, ensimmäiset haastattelut toteutetaan joko videon välityksellä tai kasvokkain yrityksen toimistolla. Viimeiset haastattelut tapahtuvat kuitenkin aina Helsingissä yrityksen toimistolla, johon hakija kutsutaan tutustumiskäynnille. On tärkeää, että yritys tapaa hakija kasvokkain ja että hakija pääsee tutustumaan henkilökohtaisesti kaupunkiin.

Tutustumiskäynnillä hakijalla on koko päivän kestävä ”on-site”, jonka aikana on useita haastatteluja, mukaan lukien toimitusjohtajan haastattelu. Toimitusjohtaja tapaa hakijan aina, riippumatta roolista tai toimistosta, johon hän hakee. Päivään kuuluu myös epäformaaleja osioita, kuten esimerkiksi tiimilounas. Tutustumiskäynnille suositellaan ottamaan mukaan

henkilöt, jotka muuttaisivat hakijan kanssa Helsinkiin, sekä viettämään muutama lisäpäivä tutustuen kaupunkiin. He myös tapaavat vierailun aikana yhtiön relokaatiovastaavan, josta on kerrottuna myöhemmin tässä luvussa.

On-site päivän jälkeen kaikilta haastattelijoilta kerätään palaute ja jos tämä on kaikin puolin hyvää, siirrytään tekemään referenssitarkastus ja neuvotteluihin työsopimuksesta. Työtarjoukset tehdään reiluin ja perusteltuina. Keskustelua työsuhteen yksityiskohdista on käyty jo ennen viimeisiä haastatteluja, jolla pyritään siihen, ettei tarjouksen vastaanottovaiheessa tulisi suurempia yllätyksiä. Yhtiön puolelta rekrytointipäätös kuuluu rekrytoivalle esimiehelle. Kun sopimus on molemmin puolin hyväksytty ja allekirjoitettu, siirtyy vastuu prosessin loppuun viennistä relokaatiovastaavalle.

Kuten yllä oli mainittu, relokaatiovastaava tapaa hakijan tutustumisvierailulla. Hän keskustelee hakijan kanssa mahdollisesta muutosta Helsinkiin, hänen elämäntilanteestaan ja asioista, jotka on hyvä tietää muuttoa suunniteltaessa. On tärkeää huomauttaa, että relokaatiovastaava ei osallistu rekrytointipäätökseen eivätkä keskustelut myöskään vaikuta päätökseen millään tavalla.

Hakijat voivat kysyä neuvoa esimerkiksi oleskelulupiin liittyen; millainen oleskelulupahakemus kuuluu täyttää, jos mukana muuttaa perhe tai puoliso. Keskusteluja käydään myös muun muassa kouluista, verotuksesta sekä elämäntyylistä ja -tavasta Suomessa.

Tavoitteena on, että tutustumisvierailun jälkeen hakijalla on totuudenmukainen kuva työstä sekä elämästä Suomessa. Näin hän voi arvioida tilannettaan ja mahdollista työtarjousta realistisesti, sekä välttää suurimmilta yllätyksiltä, jos ja kun rekrytointi etenee sopimusvaiheeseen.

Kun hakija on palkattu, relokaatiovastaava ottaa vastuun maahanmuuttoprosessista. Tarvittaessa yhtiö käyttää tukena myös maahanmuutto- ja relokaatiopalveluita tarjoavaa yhteistyökumppaniaan.

Työntekijöiden oleskelulupia ei ole koskaan evätty. Kaikki työntekijät, jotka ovat hakeneet oleskelulupaa ovat sen myös saaneet. Supercell työllistää pääasiassa erikoisasantuntijoita, joiden oleskelulupavaatimuksina on noin 3 000 euron brutto palkka ja korkeakoulututkinto. Tutkinto ei kuitenkaan ole välttämätön, vaan erikoisasantuntijuuden voi osoittaa myös työhistorialla.

Oleskelulupahakemuksen tekemiseen työntekijä saa halutessaan apua ja tukea. Hakijan tulee täyttää lomake verkossa ja kerätä kaikki tarvittavat henkilökohtaiset dokumentit sekä mahdollisesti käännättää ja laillistaa ne. Tähän kannattaa varata aikaa, koska dokumenttien etsiminen ja käännättäminen voi viedä yllättävän kauan.

Erikoisasiantuntijoiden oleskelulupa mahdollistaa työaloittamisen heti, vaikka oleskelulupaa ei olisi vielä myönnetty. Työnteko on rajoitettu kuitenkin viisumin voimassa oloon, eli 90 päivään.

Relokaatiovastaava on myös huomannut mediassa esillä olleen hitauden oleskelulupaprosessissa. Tämä hankaloittaa rekrytointeja EU:n ulkopuolelta ja vaikuttaa erityisesti, jos asiantuntijan mukana on muuttamassa perhettä, jossa on kouluikäisiä lapsia. Kielitestit ja koulunaloittaminen voivat pahimmassa tapauksessa viivästyä tämän takia.

Relokaatiovastaavan mielestä prosessi, niin heidän kuin viranomaistenkin osalta, on kokonaisuudessaan luotettava ja toimiva. Hakijalle tarjotaan mahdollisimman paljon tietoa Suomeen muuttamisesta sekä Suomessa asumisesta, jotta he voivat päättää onko tämä heille ja perheelleen oikea vaihtoehto. Oleskeluluvan osalta käsittelyajoissa on parannettavaa. Maahanmuuttovirasto tarvitsee lisää resursseja jonojen purkuun ja esimerkiksi oleskelulupakorttien toimitusta voisi tehostaa. Suomeen saavuttuaan työntekijät ja perheet sopeutuvat hyvin. Supercellilta on lähtenyt neljän vuoden aikana vain kaksi perhettä takaisin kotimaahansa ja hekin perhesyistä. Eli Suomessa viihdytään.

Rekrytoija mainitsi alkuprosessin haasteeksi sen, ettei maailmalla välttämättä tunneta riittävän hyvin sitä, millaista elämä Suomessa voisi olla. Osajien houkuttelu Suomeen vaatii välillä pitkäjänteistä keskustelua ja suomalaisen yhteiskuntarakenteen sekä työkultuurin kuvailua. Joissain maissa huippuasiantuntijoiden palkat voivat olla korkeammat kuin Suomessa, mutta kokonaisuuteen on hyvä huomioida muun muassa Suomen ilmainen koulutus ja julkinen terveydenhuolto. Suomeen muutto on monelle myös elämäntapamuutos. Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä sekä puhdas luonto voivat olla hyviä houkuttimia työntekijöille.

Yrityksen rekrytointiseula on tiukka ja rekrytointiprosessin monivaiheisuus vähentää virherrekrytoinnin riskiä. Jos hakijasta tulee prosessin aikana esille paljon kysymysmerkkejä, on yhtiön linja olla palkkaamatta henkilöä. Rekrytoija muistuttaa, että suuren riskin kantaa myös rekrytoitava henkilö, joka muuttaa elämänsä Suomeen. Tästä johtuen, mikäli rekrytointivaiheessa tulee esille riskirekijöitä palkkauksen suhteen, keskustellaan niistä avoimesti hakijan kanssa ennen kuin hän tekee päätöksen tarjouksen hyväksymisestä.

Koeaika otetaan Supercellillä tosissaan, jonka aikana seurataan ja arvioidaan tarkkaan työntekijää. Koeaikana puretut työsuhteet ovat harvinaisia, kuten myös irtisanoutumiset. Syy irtisanoutumiseen on yleensä jokin muu kuin suoraan työhön liittyvä.

Molemmissa haastatteluissa korostui avoimuuden ja rehellisyyden tärkeys sekä jatkuva kommunikointi prosessin aikana. Rekrytoija muistutti myös, että työ on asiakaspalvelua ja ilmoittaminen prosessin etenemisestä tai päättymisestä hakijalle on äärimmäisen tärkeää. Hakijoiden kunnioittaminen, myös niiden, jotka eivät etene haastatteluihin, on usein pieni vaiva.

”Kiitos hakemuksestanne” viestejä voidaan automatisoida ja personoida hyvinkin helposti. Surcell kerää palautetta rekrytointiprosessista ja palaute on ollut hyvää. Avoimuuteen, rehellisyyteen ja kunnioitukseen perustuvalla prosessilla pidetään yllä hyvää julkikuvaa, jolloin kilpailu maailman huippuosajista helpottuu.

Benchmarkingilla saatiin paljon arvokasta ja yksityiskohtaista tietoa siitä, miten prosessi käytännössä etenee ja kuinka esimerkiksi haastattelut voi ja kannattaa järjestää. Testien käyttö osana hakemusprosessia on hyvä tapa pätevyyden varmistamiseen. Hakijoiden tutustumisvierailu Helsingissä ei välttämättä ole kaikille yhtiöille realistista järjestää, mutta tämä on toki tavoiteltava asia rekrytoinnissa EU:n ulkopuolelta.

6.3 Strukturoitu puhelinhaastattelu Maahanmuuttovirasto

Strukturoitu haastattelu on formaali haastattelumuoto. Kysymykset esitetään haastateltavalle, joihin hän voi vastata valmiiksi anetuin vastausvaihtoehdoin. Strukturoitua haastattelua kutsutaan myös lomakehaastatteluksi. (KvaliMOTV 2019c.) Strukturoitu haastattelu sopi tässä työssä tarkentavan tiedon ja ristiriitaisten tietojen tarkistamiseen, koska kysymykset muotoiltiin siten, että niihin oli mahdollista vastata kyllä tai ei.

Ennen puhelinhaastattelua tehtiin vierailu Maahanmuuttovirastoon Helsingissä 23.10.2019. Vierailun tarkoituksena oli esittää tarkentavia kysymyksiä oleskelulupiin, joita opinnäyteyössä käsitellään ja saada sovittua mahdollinen konsultointiaika luvun 5.1. Lupa-asiat tarkastusta varten. Vierailu ei tuottanut haluttua tulosta. Jono palvelupisteelle oli niin pitkä, että kävi selväksi, ettei palvelua tulisi saamaan saman päivän aikana. Viraston sisäänkäynnillä oli myös tiedote, jossa kehoitettiin asioimaan palvelupisteellä vain kiireellisissä asioissa. Palvelupisteellä asiointiin sijaan kysymyksiä esitettiin Maahanmuuttoviraston asiakaspalvelunumeroon soittamalla.

Strukturoitu puhelinhaastattelu Maahanmuuttoviraston asiakaspalvelussa tehtiin 23.10.2019. Puhelinhaastattelulla selvitettiin muutamia asioita, jotka olivat jääneet epäselviksi kirjallisten lähteiden pohjalta sekä tarkennettiin ristiriitaisia tietoja, joita oli noussut esiin työn edetessä. Haastattelu kokonaisuudessaan löytyy liitteenä (Liite 6).

Haastattelussa kävi ilmi, että jos oleskelulupaa on haettu Suomesta käsin, mutta lupaa ei ole käsitelty viisumin voimassaoloaikana, saa henkilö jäädä Suomeen odottamaan luvan käsitteilyä. Työnteko-oikeus lakkaa viisumin umpeuduttua eli työnteko on lopetettava. Työtä saa jatkaa, kun lupa on myönnetty. Oletuksena oli, että henkilön tulee poistua Schengen alueelta viisumin umpeuduttua.

Oleskelulupa, joka myönnetään taiteen- ja kulttuurinalalla työskenteleville, oli yksi lupatyypeistä, joka vaikutti toimeksiantajan kannalta varteenotettavalta. Näin ei kuitenkaan ole.

Maahanmuuttovirasto määrittelee taiteen- ja kulttuurinalat koskemaan vain esiintyviä taiteilijoita kuten sirkustaiteilijoita.

Työharjoittelijan ei tarvitse olla opiskelija. Oleskelulupa voidaan myöntää, jos hakija täyttää luvan edellytykset ja näihin ei siis sisälly ehtoa siitä, että harjoittelija olisi kirjoilla koulussa.

Vaikka asiatarkestusta luvun 5.1 osalta ei saatu kokonaisuudessaan toteutettua, oli puhelinhaastattelu arvokas työn kannalta. Oppaista sekä opinnäytetyöstä saatiin poistettua virheelliset tiedot.

6.4 Teemahaastattelu Alfa Quality Moving Oy

Teemahaastattelu sijoittuu lomakekyselyn ja avoimen haastattelun väliin. Teemahaastattelu on luonteeltaan keskustelunomainen ja haastattelija tukeutuu lyhyisiin muistiinpanoihin, eli ennalta valittuihin teemoihin. Teemoista pyritään keskustelemaan varsin vapaasti. Aineiston analyysiin ei ole yhtä oikeaa tai tiettyä tapaa. Yleisesti aineisto litteroidaan, jonka jälkeen se teemoitellaan eli ryhmitellään ja sitten tyypitellään. Tyypittely tarkoittaa aineiston tiivistämistä. (KvaliMOTV 2019b.)

Haastattelu maahanmuutto- ja relokaatioprosessin ulkoistamisesta toteutettiin teemahaastatteluna. Ulkoistamisen mahdollisuus tuli esiin Benchmarking vierailulla ja tämän vaihtoehdon tarkempi tarkastelu on järkevää toimeksiantajan kannalta. Ulkoistaminen voi säästää toimeksiantajan aikaa ja resursseja.

Alfa Quality Moving Oy on Pohjoismaiden suurin mobility- ja muuttopalveluiden toimittaja, jonka haluna on olla parantamassa muuttajien ja heidän perheidensä elämää. Alfaan ydinpalvelut koostuvat maahanmuutto- ja viisumiasioista sekä relokaatio- ja henkilöstöpalveluista. Heillä on yhteensä 11 toimipaikkaa, jotka sijaitsevat Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa. He toimittavat palveluita 150 maahan. (Alfa 2019.)

Haastattelu toteutettiin 5.11.2019 Helsingin Konalessa ja haastateltavana oli yhtiön relokaatioasiantuntija Reetta Tyrisevä. Haastattelussa keskityttiin maahanmuutonhallinnan ja relokaatiopalveluiden ulkoistamiseen. Tarkoituksena oli saada tietoa millaisia palveluja he tarjoavat sekä miten prosessi heidän avullansa etenee. Haastattelurunko löytyy liitteenä (liite 5).

Alfan asiakaista suurin osa on yrityksiä ja asiakkuudet ovat isoja, mutta he palvelevat myös yksityishenkilöitä. Enimmäkseen yritysten tarpeissa on erityisasiantuntijoiden oleskeluluvat ja heidän relokaatioon liittyvät asiat. Usein näihin kuuluvat myös perheenjäsenten oleskeluluvat sekä avustaminen heidän kotoutumisessansa. Apua saa myös muihin lupatyyppeihin, kuten työntekijän oleskelulupa.

Asiakkuudet alkavat tapaamisella asiakasyrityksen kanssa, jossa heille kerrotaan palvelutarjonnasta laajemmin sekä oleskelulupien edellytyksistä. Kun uusi työntekijä on löytynyt, heiltä saa apua myös työsopimusdokumentin laadintaan, jotta se täyttää Maahanmuuttoviraston ja Suomen lainsäädännön vaatimukset.

Maahanmuuttoprosessi lähtee liikkeelle, kun yritys ilmoittaa, että työsopimus on tehty. Relokaatioasiantuntija on heti yhteydessä hakijaan puhelimitse. Keskustelun aikana käydään läpi mieltä askarruttavia kysymyksiä sekä kerrotaan mitä dokumentteja tulee toimittaa oleskelulupahakemusta varten. He neuvovat dokumenttien laillistamisessa ja liitteiden oikeellisuuden varmistamiseksi he pyytävät kopiot näistä itselleen.

Dokumenttien ja muiden liitteiden ollessa kasassa, he antavat yksityiskohtaiset hakuohjeet asiakkaalle sekä tiedon missä he käyvät tunnistautumassa. Asiakasta pyydetään antamaan valtuutus Alfalle, jotta he pystyvät tiedustelemaan hakemukseen liittyviä asioita. Maahanmuuttovirastosta ei tule automaattisesti tietoja, vaan sinne soitetaan ja kysytään missä tilassa hakemus on ja tuleeko lisätietopyyntöä. Lisätietoja pyydetään harvoin.

Maahanmuuttoviraston pitkät käsittelyajat on huomattu myös Alfalla. Nykyään suositellaan, että erityisasiantuntijan oleskelulupahakemus jätetään Suomessa, jolloin käsittely on hieman nopeampaa. Erityisesti silloin, jos hakija tulee viisumivapaasta maasta. Jos hakijan tulee hankkia viisumi Suomeen, on tässä oma riskinsä. Schengen viisumin yksi edellytys on, että viisumin haltija palaa lähtömaahan. Käsittelyaika ei saa Maahanmuuttovirastossa ylittää lain sallimaa 4 kuukautta.

Kaikki oleskeluluvat, joissa Alfa on ollut mukana, on myönnetty. Relokaatioasiantuntija kertoo myös, että suuri osa Suomeen tulleista erikoisasiantuntijoista on kulkenut heidän kauttansa.

Nykyään kansainvälinen trendi on, että työntekijät muuttavat ilman maallista omaisuuttaan, mutta tavaroiden muutonkin tarpeeseen vastataan. Heidän kauttansa saa kansainväliset muutot ja vakuutuspalvelut sekä apua tullauksiin.

Hakijan saavuttua Suomeen, heille voidaan järjestää tilapäismajoitus, joko yrityksen toimesta tai Alfa toimesta.

Asiakkaat viedään virastokäynneille ja pankkiin sekä heitä avustetaan asunnon hankinnassa. Ohituskaistaa ei ole, vaan virastoissa jonotetaan ihan niin kuin muutkin. Jonottaessa on aikaa kartoittaa esimerkiksi asumiseen liittyviä toiveita.

Asuntoa etsitään asiakkaan toiveiden mukaisesti. Tavoitteena on, että yhden päivän aikana käydään katsomassa mahdollisimman monta asuntoa, joista asiakas voi valita mieleisensä.

Palveluiden hinnoittelu riippuu paketin laajuudesta. Halutaanko vain oleskelulupa vai lähde-täänkö yhdessä etsimään esimerkiksi kuntosalia, virastokäyntien ja asunnon hankinnan lisäksi. Asiakkaiden tarpeet ovat todella vaihtelevia eikä standarditapausta ole. Joskus firmat tarjoavat työntekijöille relokaatiopaketin, johon voi kuulua Alfan palveluita ja esimerkiksi muutosta aiheutuvien kuluja kattaminen. Relokaation kulut ovat etukäteen tiedossa, jos toimii Alfan kanssa.

Yrityksen edustaja kertoo, että jokainen asiakas on erilainen, mutta kaikille turvallisuuden tunne ja henkilökohtainen palvelu on tärkeää. Tilaa-yritys säästää palveluilla aikaa ja resursseja. Sujuva maahanmuutto ja relokaatio on kaikkien etu.

Haastattelusta saatujen tietojen perusteella maahanmuuton ja/tai relokaation ulkoistaminen on varteenotettava ja suositeltava vaihtoehto, joka tullaan sisällyttämään tuotokseen.

7 Oppaiden kuvaus

Oppaiden tarkoitus on antaa lyhyesti ja ytimekkäästi toimintaohjeet työnantajalle ja uudelle työntekijälle, siitä mitä heidän tulee tehdä ja millaisia asioita tulee huomioida rekrytointiprosessissa EU:n ulkopuolelta. Opas työnantajalle toteutettiin suomen kielisenä, kun taas työntekijän opas on englanniksi.

Oppaissa noudatetaan yleensä kielellisesti käskymuotoa, jotta lukija hahmottaa selkeästi mitä hänen pitää tehdä ja minkä tekee joku muu. Jos ohje on erikoinen tai poikkeuksellinen, on siihen hyvä antaa myös perustelut, jotta lukija ymmärtää miksi jokin asia tehdään. Opasta suunniteltaessa on purettava omat itsestäänselvykset ja asettauduttava lukijan asemaan. Lyhenteet, erikoisanastot ja termit on selitettävä. Huomiota tulee kiinnittää ohjeiden esittämisyjärjestykseen. Mitä tehdään ensin, sitten ja lopuksi, mitä on pakko tehdä ja mikä on vapaaehtoista. Kuvat ja kaaviot toimivat hyvin apuna tehtävien järjestyksen hahmottamiseen. (Kotimaisten kielten keskus 2019.)

Työnantajalle tehtävän oppaan rakenne hahmottui lähdekirjallisuuden ja haastattelujen pohjalta. Oppaassa tulisi olla kuvattuna rekrytointiprosessi, oleskelulupien pääpiirteet sekä relokaatioon liittyviä asioita. Rekrytointiprosessin vaiheittaisella kuvaamisella varmistetaan, että kaikki vaiheet tulevat huomioitua ja tehtyä, eli se toimii samalla niin sanotusti muistilistana. Oppaasta ei haluttu liian raskasta ja viittauksia lisätietoihin on sisällytetty, jos niille on tarvetta. Toimeksiantajan kannalta oleellisista oleskeluluvista on oppaassa kerrottu pääpiirteet. Työsopimuksen laadinnan kannalta on hyvä tietää oleskelulupien edellytykset, jotta nämä saadaan kirjattua sopimukseen. Osaan oleskelulupahakemuksiin vaaditaan liitteitä muun muassa työnantajan vakuutuksista ja selvityksiä sen hetkisestä henkilöstöstä. Ymmärrys oleskeluluvista on tärkeää myös siksi, että työnantaja voi avustaa oleskelulupahakemuksessa ja maahanmuuttoprosessissa. Työnantajaan kohdistuu lakisääteisiä velvoitteita, jotka on listattu

oppaassa. Myös työntekijän velvollisuudet on kuvattu, jotta työnantaja on tietoinen mitä kuuluu työntekijälle. Relokaatioon liittyvät asiat ovat ehdotuksia työnantajalle, jotka voivat sujuvoittaa prosessia ja helpottaa työntekijän sopeutumista. Oppaan lopuksi on linkkejä, joista saa lisätietoa tarvittaessa. Opas rekrytointiin EU:n ulkopuolelta löytyy liitteenä (liite 1).

Työntekijän oppaan suunnitteluun liittyi informaation välittämisen lisäksi enemmän tunne seikkoja ja visualisointia. Opas on yksi työntekijän ensikosketuksista yritykseen ja sen on kuvattava työnantajaa. Pelkkää faktatietoa sisältävä opas voi tuntua työntekijästä raskaalta ja antaa prosessista pelottavankin kuvan. Muuton valmistelun ja uuden työn aloittamisen tulisi tuntua jännittävältä ja innostavalta. Oppaan tulee luoda tunne, että työntekijästä pidetään huolta ja välitetään. Tärkeä tieto viihdyttävästi esitettynä voi myös jäädä mieleen paremmin, kuin faktalistaus.

Oppaan rakenne jaottui kolmeen suurempaan kokonaisuuteen: mitä tehdä ennen muuttoa, mitä tehdä, kun on saapunut Suomeen ja Suomeen asettuminen. Ennen muuttoa osiossa on kerrottuna oleskeluluvista ja niiden liitteistä sekä mitä kannattaa pakata mukaan ja vinkkejä muuttoon valmistautumiseen. Linkit oleskelulupahakemuksen tekemiseen on sisällytetty jokaisen luvan yhteyteen. Suomeen saavuttua osiossa on kerrottu asunnon hankinnasta, paikallisrekisteröinneistä ja muista virallisista asioista, jotka tulee hoitaa. Suomeen asettumisosiossa on kerrottu vinkkejä muun muassa kierrättämiseen, sähkösopimuksen tekemiseen, kotivakuutukseen, ym. Työntekijän opas ”Welcome Info” löytyy liitteenä (liite 2).

Molemmista oppaista on tehty ensimmäiset versiot, jotka lähetettiin toimeksiantajalle 7.11.2019. Versioiden tarkoitus on antaa toimeksiantajalle kuva siitä mitä oppaat voisivat olla, eli oppaiden formaatista ja sisällöstä. Koska kyseessä on, erityisesti työntekijälle lähetettävän oppaan osalta toimeksiantajan julkikuvaan vaikuttava tuotos, painotettiin muutoksien tekemisen mahdollisuutta. Toimeksiantajan palautteen perusteella oppaat on viimeistely ja niistä on toimitettu valmiit versiot. Toimeksiantajalle on toimitettu myös työtiedot, jotta yhtiöllä on mahdollisuus muokata oppaita tarpeen mukaan tulevaisuudessa.

8 Johtopäätökset

Rekrytointi EU:n ulkopuolelta on monivaiheinen prosessi, jonka osa-alueet on syytä toteuttaa huolella. Haastatteluja kannattaa järjestää lukumääräisesti useampi, kuin Suomen sisällä rekrytoitaessa järjestettäisiin sekä työsimulaatioiden merkitys voi kasvaa. Pätevyyden varmistamiseksi, erityisesti työtehtäviin liittyvät simulaatiot tai niin sanotut kotitehtävät, ovat hyvä keino arvioida hakijan ammattiosaamista. Avoimen ja jatkuvan kommunikaation merkitys korostuu EU:n ulkopuolelta rekrytoitaessa ja on muistettava, että yrityksen tulee työpaikan markkinoinnin lisäksi houkutellessa henkilö myös Suomeen ja kertoa millaista elämä Suomessa on. Supercell yhtiön toimitusjohtaja Ilkka Paananen sanoi MTV:n Uutisextrassa 9.11.2019 Suomen myynnin hakijoille olevan suhteellisen helppoa turvallisuuteen ja hyvään

peruskoulutukseen vedoten (MTV uutiset 2019). Suomessa on paljon hyvää näiden lisäksi, kuten puhdas luonto, vuodenaajat, tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, ym. Näitä kaikkia kannattaa painottaa rekrytoinnissa EU:n ulkopuolelta.

Mediassa paljon esillä oleva ja kaikissa haastatteluissa myös mainittu ongelmakohta rekrytoinnissa EU:n ulkopuolelta on Maahanmuuttoviraston oleskelulupien käsittelyajat. Media huomio on keskittynyt erikoisasantuntijoiden oleskelulupiin, mutta sama hitaus koskettaa kaikkia lupatyyppisiä. Tämä maksaa Suomelle maineen, verorahojen ja yritysten kilpailukyvyyn menetyksiä. Usein yritysten rekrytointi tarve on nyt ja siksi rekrytointi on käynnistetty nyt. Äkilliseen tarpeeseen rekrytointi EU:n ulkopuolelta ei vaikuta varteenotettavalta vaihtoehdolta, ennen kun lupaprosessi on saatu järjeistettyä siten, että käsittelyajat lyhenevät lähelle hallituksen tavoiteltua yhtä kuukautta. Toki erikoisasantuntija voi aloittaa työt heti ilman oleskelulupaa. Tällöin on otettava riski siitä, että työnteko-oikeus voi lakata, jos hakemusta ei ole käsitelty ennen kuin 90 päivän raja tulee vastaan. Vuonna 2019 lokakuun puoleenväliin mennessä Maahanmuuttovirasto on tehnyt kielteisen päätöksen 10 erityisasantuntijan oleskelulupahakemukseen. Hakemuksia on yhteensä ollut 1 221 kappaletta, eli noin 0,8 prosenttia on hylätty. Työntekijän oleskelulupia on samalla aikavälillä evätty 2 070 kappaletta. Kokonaishakemuskäärä oli 4 631 kappaletta, eli noin 44,7 prosenttia hakemuksista on ollut kielteisiä. (Maahanmuuttovirasto 2019j.) Varmempi oleskelulupa rekrytointia suunnittelevalle tilastojen valossa on erityisasantuntijan lupa. Ennakoivaan ja tulevaisuuteen tähtäävään rekrytointiin ei lupaprosessin hitaus niinkään vaikuta.

Relokaatioon liittyvät seikat, kuten virasto käynnit, asunnon vuokraukset ja kotoutuminen yleisesti suomalaiseen yhteiskuntaan voi viedä aikaa. Tähän on hyvä molempien osapuolten varautua ja työnantajan tuki näissä on äärimmäisen tärkeää. Jos uusi työntekijä ei kotoudu, on koko rekrytointiprosessi pahimmillaan epäonnistunut ja henkilö palaa kotimaahansa tai lähtee muualle.

Lait ja säädökset ovat muuttuvia ja jos rekrytoinnin kaikki osa-alueet toteutetaan sisäisesti, on näitä muutoksia myös seurattava. Varteenotettavaksi vaihtoehdoksi nousi maahanmuuton ja mahdollisesti myös relokation ulkoistaminen siihen erikoistuvalla yritykselle. Tämä vapauttaa yrityksen omat resurssit ydintoimintoihin.

Kuten johdannossa on kerrottu, Suomi tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa osaavaa työvoimaa ulkomailta. Rekrytoinnin vaiheet ja maahanmuuttoprosessi ovat selkeitä, mutta valtion virastojen, laitosten ja viranomaisien on pystyttävä parempaan suorituskykyyn, jos työperusteista maahanmuuttoa halutaan edistää ja pitää Suomi kilpailukykyisenä.

Opinnäytetyön toteutus on pysynyt aikataulussa ja tavoite on saavutettu. Rekrytointiprosessista on kerrottu kattavasti, joka voi tuntua opinnäytetyön aiheen kannalta liialliselta. Luvun neljä laajuus on kuitenkin perusteltua, koska toimeksiantajalla ei ole erillistä

henkilöstöosastoa. Rekrytointi on monivaiheinen prosessi ja kaikkien osien huomiointi on tärkeää onnistuneessa rekrytoinnissa.

Oppaat on toteutettu PowerPointilla. PowerPoint tiedostot ovat avattavissa ja muokattavissa ilmaisohjelmilla, ilman asetuksien menettämistä ja ne voidaan tallentaa myös PDF muodossa. Toimeksiantajalle on toimitettu oppaista PDF sekä PowerPoint -tiedostot. Oppaiden toteutuksessa on huomioitu toimeksiantajan vakiintunut visuaalinen ilme.

Opinnäytetyö on yleistettävissä. Opinnäytetyöraportti käsittelee aihetta ja tarvetta, joka on monelle suomalaiselle yritykselle ajankohtainen, joko nyt tai tulevaisuudessa. Oleskeluluvat, joita työssä käsitellään ovat yleisemmät luvat, joilla suomeen tullaan töihin. Erikoistilanteita, kuten esimerkiksi kausityötä, urheilijoita, tutkijoita tai startup-yrittäjiä ei ole työssä huomioitu. Oppaat ovat yleistettävissä muutamilla muokkauksilla. Työnantajan opas vaatisi toimeksiantajan logon poistamisen ja värien vaihtamisen. Työntekijälle lähetettävää opasta tulisi muokata kielellisesti neutraalimmaksi.

Haasteita ja ongelmia opinnäytetyöprosessiin tarjosi aikataulu, Maahanmuuttovirasto, lähdekirjallisuuden niukkuus ja osaltaan myös lähteiden ymmärrettävyys ja pirstaleisuus. Lakiteksti ja esimerkiksi joidenkin oleskelulupien ammattinimikkeiden tulkinnanvaraisuus aiheutti selvitystyötä. Maahanmuuttoviraston asiatarkastus, jota yritettiin suorittaa monin eri keinoin, ei onnistunut. Opinnäytetyön aikataulu oli noin kaksi kuukautta ja Maahanmuuttoviraston paha ruuhkautuminen selittää asiatarkastuksen puuttumisen. Tämä ei kuitenkaan heikennä työn luotettavuutta, koska lähteet, joita luvussa viisi on käytetty ovat luotettavia. Lainsäädäntö ja asetukset ovat toki muuttuvia, eli opinnäytetyö kuvaa tämän hetken tilannetta.

Jatkotoimenpiteinä uskon, että toimeksiantaja hyötyisi perehdytys- ja kotouttamisoppaasta EU:n ulkopuolelta tuleville henkilöille. Perehdytys on laaja kokonaisuus, jonka käsittely tässä työssä olisi ollut aikataulunkin kannalta liikaa. Ulkomaalaisten rekrytoinnin yhteydessä perehdytyksen tulisi sisältää myös kotouttamista, koska uuden työn ohella myös ympäristö ja yhteiskunta on henkilölle uusi.

Toimeksiantajan palaute työstä oli positiivinen. He tulevat käyttämään oppaita tulevaisuuden rekrytointitilanteissa. Työ ja oppaat tarjoavat apua niin Suomen sisäisiin rekrytointeihin, kuin EU:n ulkopuolisiin rekrytointeihin. Toimeksiantaja oli myös tyytyväinen käytännöntietoon, jota haastatteluilla ja benchmarkingilla saavutettiin.

Lähteet

Painetut

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2006. Viisaat valinnat. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä: Rekrytointi, maahantulo, työnteko. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Vahtio, E. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.

Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum.

Sähköiset

Alfa. 2019. Yleistä. Viitattu 5.11.2019. <https://www.alfamoving.com/fi/tietoja-alfasta/>

Anima. 2019. About Us. Viitattu 11.11.2019. <http://www.anima.fi/about-us/>

Empore. 2019. Rekrytointiopas. Viitattu 7.11.2019. <https://www.empore.fi/tyonantaja/rekrytointiopas.php>

Euroopan komissio. 2019. Vapaa liikkuvuus - EU-kansalaiset. Viitattu 22.10.2019. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=fi>

Europass. 2019. Verbisanasto. Viitattu 7.10.2019. <https://europass.cedefop.europa.eu/fi/documents/european-skills-passport/certificate-supplement/action-verbs-glossary>

Glassdoor. 2019. What Is a Job Simulation & How Can You Prepare for One? Viitattu 7.11.2019. <https://www.glassdoor.com/blog/job-simulation-preparation/>

HE 28/2003. Hallituksen esitys Eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Yksityiskohtaiset perustelut. Viitattu 15.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2003/20030028>

Heino, R. 2018. Soveltuvuusarviointi. Viitattu 8.11.2019. <https://duunitori.fi/tyoelama/soveltuvuusarviointi>

Immonen, K. 2018. Videohaastattelut ja livevideohaastattelut: hyödyt ja haitat rekrytoijalle? Viitattu 10.10.2019. <https://www.eilakaisla.fi/blogi/videohaastattelut-ja-livevideohaastattelut-hyodyt-ja-haitat-rekrytoijalle>

infoFinland. 2019. Arkielämää Suomessa. Viitattu 17.10.2019. <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/maahanmuuttajana-suomessa/arkielama-suomessa>

Itä-Suomen yliopisto. 2019. Benchmarking. Viitattu 29.10.2019. <https://www.uef.fi/benchmarking>

Jalonen, H. 2014. Huono kokemus leviää somessa kuin kulovalkea. Talouselämä. Viitattu 8.10.2019. <https://www.talouselama.fi/uutiset/huono-kokemus-leviaa-somessa-kuin-kulovalkea/808e1a22-eddf-30a1-ba72-0696246eecaf>

Kotimaisten kielten keskus. 2019. Ohjeet. Viitattu 12.11.2019. https://www.kotus.fi/ohjeet/virkakieliohjeita/ohjeita_ohjeiden_tekijoille

KvaliMOTV. 2019a. Avoin haastattelu. Viitattu 29.10.2019. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_1.html

KvaliMOTV. 2019b. Teemahaastattelu. Viitattu 6.11.2019. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

KvaliMOTV. 2019c. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Viitattu 26.11.2019. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Laine, A. 2017. Antti Rinne kannusti suomalaisia ”synnytystalkoisiin”. Viitattu 21.10.2019. <https://www.aamulehti.fi/a/200346155>

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella. 719/2018. Viitattu 15.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180719#P8>

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. 759/2004. Viitattu 9.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>

Lamppu, S. 2018. 9 Vinkkiä videohaastatteluun. Viitattu 10.10.2019. <https://careersblog.baron.fi/uravinkit/9-vinkkia-videohaastatteluun>

Maahanmuuttovirasto. 2019a. EU-kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröinti. Viitattu 10.10.2019. <https://migri.fi/eu-kansalainen>

Maahanmuuttovirasto. 2019b. Erityisasiantuntija. Viitattu 14.10.2019. <https://migri.fi/erityisasiantuntija>

Maahanmuuttovirasto. 2019d. Työntekijän oleskelulupa. Viitattu 15.10.2019. <https://migri.fi/tyontekijan-oleskelulupa>

Maahanmuuttovirasto. 2019e. Oleskelulupahakemus työlomaa, eli Working holidayta varten. Viitattu 16.10.2019. <https://migri.fi/working-holiday/fi>

Maahanmuuttovirasto. 2019f. Työnantajalla on varmistusvelvollisuus. Viitattu 16.10.2019. <https://migri.fi/tyonantajalla-on-varmistusvelvollisuus>

Maahanmuuttovirasto. 2019g. Työnantajan velvollisuudet. Viitattu 16.10.2019. <https://migri.fi/tyonantajan-velvollisuudet>

Maahanmuuttovirasto. 2019h. Työharjoittelu. Viitattu 16.10.2019. <https://migri.fi/tyoharjoittelu>

Maahanmuuttovirasto. 2019i. Työnteko-oikeus. Viitattu 22.10.2019. <https://migri.fi/hakijan-tyonteko-oikeus>

Maahanmuuttovirasto. 2019j. Tilastot. Viitattu 11.11.2019. <https://tilastot.migri.fi/index.html#decisions/21205/59/2/232?start=588>

MTV uutiset. 2019. Näistä syistä Suomi ei houkuttele osajia, mutta isoja plussiakin on - Supercellin Ilkka Paananen: "Se, että lapset voivat täällä kävellä yksin kouluun, on heille maailmaa mullistava asia". Viitattu 11.11.2019. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/naista-syista-suomi-ei-houkuttele-osajia-mutta-isoja-plussiakin-on-supercellin-ilkka-paananen-se-etta-lapset-voivat-taalla-kavella-yksin-kouluun-on-heille-maailmaa-mullistava-asia/7619504#gs.fvImfh>

Opetushallitus. 2019. Erasmus+ ohjelmaan osallistuvat maat. Viitattu 16.10.2019. <https://www.oph.fi/fi/ohjelmat/erasmus-ohjelmaan-osallistuvat-maat>

Opiskeleulkoilla.fi. 2019. Erasmus. Viitattu 16.10.2019. <https://www.opiskeleulkoilla.fi/erasmus-4518>

Paalosalo, M. 2002. Testiä Ikä kaikki. Viitattu 7.11.2019. <https://www.is.fi/taloussanommat/art-2000001357700.html>

Passoja, A. 2019. Yle. Michelle Creuss odotti 5 kuukautta työlupaa Suomeen, eikä kukaan hänen työkavereistaan uskonut siihen - nyt hän on luksushotellin päällikkö Lapissa. Viitattu 22.10.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-11020845>

ReachMee. 2017. Hakijoiden suostumus - rekrytoi GDPR:n mukaisesti. Viitattu 9.10.2019. <https://blog.reachmee.com/fi/hakijoiden-suostumus-rekrytoi-gdpr-n-mukaisesti>

Schengen visa info. 2019. Shengen visa information. Viitattu 11.10.2019. <https://www.schengenvisainfo.com/>

- Savon Sanomat. 2019. Apua työvoimapulaan - ovet auki kansainvälisille osaajille. Viitattu 21.10.2019. <https://www.savonsanomat.fi/mielipide/lukijan-sanomat/Apua-ty%C3%B6voimapulaan-ovet-auki-kansainv%C3%A4lisille-osaajille/1340303>
- Sisäministeriö. 2018. Tiedote 56/2018. Maahanmuuton tilannekatsaus: Työperäisen maahantulon painoarvo kasvaa. Viitattu 21.10.2019. https://intermin.fi/artikkeli/-/asset_publisher/maahanmuuton-tilannekatsaus-tyoperaisen-maahantulon-painoarvo-kasvaa
- Sisäministeriö. 2019. Julkaisu 2019:22. Maahanmuuton tilannekatsaus 1/2019. Viitattu 22.10.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161587/SM_22_19_Maahanmuuton%20tilannekatsaus.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Osatyökykyisten työllistyminen. Viitattu 21.10.2019. <https://stm.fi/strategia/osatyokykyisten-tyollistyminen>
- Sundman, R. 2019. Yle. EK haluaa kovapalkkaisille asiantuntijoille työluvan viikossa, työministeri Harakka pitää kuukauttakin hankalana - mikä prosessissa kestää? Viitattu 22.10.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-11019349>
- Suomi.fi 2019a. Työntekijä ulkomailta. Viitattu 11.10.2019. <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyontekijan-palkkaaminen/opus/tyontekija-ulkomailta>
- Suomi.fi. 2019b. Ulkomaalaisen työntekijän työsuhdeasiat. Viitattu 10.10.2019. <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyontekijan-palkkaaminen/opus/tyontekija-ulkomailta/ulkomaalaisen-tyontekijan-tyosuhdeasiat>
- Supercell. 2019. Our Story. Viitattu 18.10.2019. <https://supercell.com/en/our-story/>
- TE-palvelut. 2019a. Ohjeita ulkomaalaista työntekijää palkatessa. Viitattu 15.10.2019. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tyolupapalvelut/ohjeita_ulkomaalaista_tyontekijaa_palkattaessa/index.html
- TE-palvelut. 2019b. Työntekijän oleskeluluvan hakuprosessi. Viitattu 15.10.2019. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tyolupapalvelut/tyontekijan_oleskeluluvan_hakuprosessi/index.html
- TE-palvelut. 2019c. Työntekijän oleskelulupahakemuksen liitteet. Viitattu 15.10.2019. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/Tyontekijn_oleskelulupahakemuksen_liitteet.pdf

TE-palvelut. 2019d. TE-toimiston osapäätös. Viitattu 15.10.2019. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tyolupapalvelut/TE_toimiston_osapaatos/index.html

TE-palvelut. 2019e. Saapuessasi Suomeen. Viitattu 16.10.2019. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/tyohon_suomeen/saapuessasi_suomeen/index.html

TE-palvelut. 2019f. Näin käsittelemme työlupahakemusta. Viitattu 21.10.2019. <https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa-nain-kasittelemme-hakemusta>

Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Vertaisarviointi. Viitattu 26.11.2019. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asetmassa-olevien-osallisuus/hankkeet-ja-hanketuki/arviointi/vertaisarviointi>

Tietosuoja laki. 1050/2018. Viitattu 9.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>

Tilastokeskus. 2019. Syntyvyyden jyrkkä aleneminen jatkui. Viitattu 21.10.2019. https://www.stat.fi/til/synt/2018/synt_2018_2019-04-26_tie_001_fi.html

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Talent Boost Summit: Ei kasvua ilman kansainvälisiä osajia. Viitattu 22.10.2019. https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/talent-boost-summit-ei-kasvua-ilman-kansainvalisia-osajia

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Ammattibarometri: Työvoimapula vaivaa yhä useampaa ammattia. Viitattu 22.10.2019. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/ammattibarometri-tyovoimapula-vaivaa-yha-useampaa-ammattia

Työsopimuslaki. 55/2001. Viitattu 16.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P16>

Työsuojelu.fi. 2019. Tietoja säilytettävä työpaikalla. Viitattu 16.10.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija/tietoja-sailytettava-tyopaikalla>

Ulkomaalaislaki. 301/2004. Viitattu 10.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ulkomaalaislaki>

Ulkoministeriö. 2019. Viisumi Suomeen. Viitattu 14.10.2019. <https://um.fi/viisumi-suomeen>

Vero. 2019a. Ulkomailta Suomeen. Viitattu 16.10.2019 https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta_suomeen/toihin_suomeen/suomalainen_tyonanta/yli-6-kuukautta-suomessa/

Vero. 2019b. Luontoisedut verotuksessa. Viitattu 21.10.2019. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47886/luontoisedut-verotuksessa2/>

Vero. 2019c. Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotus. Viitattu 21.10.2019. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/49113/ulkomailta-suomeen-tulevan-ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-verotus3/>

Viharanta, A. 2018. Osatyökykyisistä apua työvoimapulaan - yrittäjille apua tukien hyödyntämiseen. Viitattu 21.10.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10529073>

Yle. 2019a. All Points North #63: Is Finland welcoming enough to foreign workers? Viitattu 22.10.2019. https://yle.fi/uutiset/osasto/news/all_points_north_63_is_finland_welcoming_enough_to_foreign_workers/11013640

Yle. 2019b. Maahanmuuttovirasto vähentää väkeään, uhkana myös lomautukset. Viitattu 22.10.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-11017569>

Yle. 2019c. Suomeen palkattavien ulkomaisten asiantuntijoiden lupakäsittely jumittaa - Supercellin Paananen: "Tämä on katastrofi". Viitattu 22.10.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-11006491>


Kuviot

Kuvio 1: Maahanmuuttoviraston myöntämät ensimmäiset oleskeluluvat ja muut maahanmuuton perusteet (Sisäministeriö 2019, 12).....	8
Kuvio 2: Maahanmuuttoviraston tilasto oleskeluluvista 2018.....	8
Kuvio 3: Maahanmuuttoviraston tilasto oleskeluluvista 01/2019 - 08/2019.....	8
Kuvio 4: Rekrytointiprosessi.....	11
Kuvio 5: Rekrytointiprosessi EU:n ulkopuolelta	18
Kuvio 6: EU- ja Schengen maat (Schengen visa info 2019).....	20
Kuvio 7: Opinnäytetyön menetelmät	29

Liitteet


Liite 1: Opas rekrytointiin EU:n ulkopuolelta	50
Liite 2: Työntekijän opas	54
Liite 3: Kysely seitsemään eri suomalaiseen pankkiin	57
Liite 4: Teemahaastattelurunko Supercell	58
Liite 5: Teemahaastattelurunko Alfa Quality Moving Oy	59
Liite 6: Puhelinhaastattelu Maahanmuuttovirasto	60

Liite 1: Opas rekrytointiin EU:n ulkopuolelta




Let's do it!

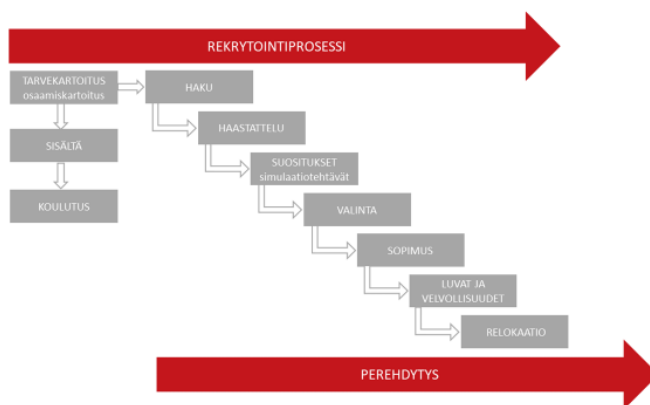
Rekrytointi EU:n ulkopuolelta



TÄSTÄ OPPAASTA LÖYTYY

- Rekrytointiprosessi
 - Oleskelulupien pääpiirteet
 - Relokaatio
- 

REKRYTOINTIPROSESSI



REKRYTOINTIPROSESSI

```

    graph LR
      A[TARVEKARTOITUS] --> B[HAKU]
      B --> C[HAASTATTELU]
  
```

- Tee tarvekartoitus ja suunnittele tehtäväkuvaus huolella
 - Mitä tarvitaan, miksi tarvitaan ja mitkä ovat tehtävän päävastaajat. Tästä on apua rekrytoinnin edetessä sekä myöhemmin työsuhteessa esim. kehityskeskusteluissa.
- Ilmoita työpaikasta kanavissa, jotka tavoittavat kohderyhmän, sekä muista hyvän ilmoittamisen sisältö ja hakemusten vastaanottamisessa henkilötietojen käsittelyyn liittyvät säädökset.
 - Pidä kirjaa hakijoista myöhempää TE-toimiston saatavuusharkintaa varten.
- Valitse haastateltavat henkilöt sekä päättää kuinka haastattelut toteutetaan teknisesti. Mieti myös kuinka monta haastattelukertaa järjestetään.
- Valmistaudu haastatteluihin ja palauta mieleen myös mitä ei saa kysyä. Haastattelu on molemminpuolista arviointia tulevaisuudesta.

Lisää näistä aiheista raportin sivuilla 11-16

REKRYTOINTIPROSESSI

```

    graph LR
      A[REKRYTOINTIPROSESSI] --> B[SUOSITUKSET  
simulaatiotehtävät]
      B --> C[VALINTA]
      C --> D[SOPIMUS]
  
```

- Tarkista suositukset ja järjestä simulaatiotehtävät
- Esimies tekee valintapäätöksen
- Valmista yksityiskohtainen työtarjous
 - Pidä mahdollinen oleskelulupatyypin mielessä, jotta tarjouksessa on kaikki tarvittava tieto luvan kannalta.
- Laadi sopimus
- Keskustele työntekijän kanssa oleskelulupatyypistä, jota hän hakee.
 - Oleskelulupa on työntekijän vastuulla. Tieto eri luvista on tärkeä työnantajalle, jotta hän voi arvioida hakemuksia ja tukea maahanmuuttoprosessissa.
- Lähetä "Welcome Info" työntekijälle

Pyydä työntekijää tekemään valtuutus Enter Finland palvelun jotta voit toimittaa liitteet.

OLESKELULUVAT 1/4

```

    graph LR
      A[OLESKELULUVAT 1/4] --> B[LUVAT JA  
VELVOLLISUUDET]
  
```

Oleskelulupa työnteon perusteella

- Yli- tai keskijohto sekä erityisosaamista vaativat asiantuntijatehtävät
- Yli- tai keskijohdon edellytyksenä on työsopimus, työntekijällä on alaisia ja että yrityksessä on selkeästi yli- tai keskijohtoa.
- Asiantuntijan edellytyksenä on työsopimus, noin 3000 € bruttopalkka sekä korkeakoulutus tai vankka työhistoria.
 - Palkassa voidaan huomioida luontoisedut, kuten asuntoetu.
- Työn saa aloittaa välittömästi
 - Jos oleskelulupaa ei ole myönnetty ennen kuin viisumi umpeutuu, työnteko-oikeus lakkaa.
- Ei käytetä saatavuusharkintaa.
- Hakemuksen hinta
 - Sähköinen 350 €
 - Paperihakemus 550 €

Lisää aiheesta raportin sivuilla 21-22.

OLESKELULUVAT 2/4


LUVAT JA
VELVOLLISUUDET

Työntekijän oleskelulupa

- TE-toimisto tekee osapäätöksen ennen Maahanmuuttoviraston lopullista päätöstä
- Edellytyksenä työsopimus ja turvattu toimeentulo
- Toimita seuraavat liitteet hakemukseen:
 - TEM 054 lomake
 - Verovelka- ja vakuustodistus (enintään 3 kk vanha)
 - Selvitys sen hetkisestä henkilöstöstä (osa-alkaiset, kokoaikaiset)
 - Selvitys rekrytoinnista Suomen ja EU/ETA –alueen työmarkkinoilta
 - Kirjanpitäjän tai tilintarkastajan lausunto yrityksen kyvystä huolehtia velvoitteistaan
- Työtä ei saa aloittaa ennen kuin oleskelulupa on myönnetty
- Hakemuksen hinta
 - Sähköinen 400 €
 - Paperihakemus 600 €

Lisää aiheesta
raportin sivulla
22-24.

Hae ennakkotietoa
TEM 054 lomakkeella
ennen virallisen
hakemuksen
jättämistä




OLESKELULUVAT 3/4

LUVAT JA
VELVOLLISUUDET

Työharjoittelijan oleskelulupa

- Tutkinnon suorittamisesta kulunut max. 2 vuotta, opiskelee korkeakoulussa tai osallistuu vaihto-ohjelmaan
- Edellytyksenä työharjoittelusopimus ja turvattu toimeentulo
 - Bruttopalkan oltava vähintään 1211 € (vuonna 2019)
- Toimita seuraavat liitteet hakemukseen:
 - Selvitys, ettei harjoittelija korvaa työpaikkaa
 - Selvitys, ettei ketään ole irtisanottu samankaltaisesta tehtävästä viimeisen 4 kk aikana
- Työtä ei saa aloittaa ennen kuin oleskelulupa on myönnetty
- Hakemuksen hinta
 - Sähköinen 350 €
 - Paperihakemus 550 €

Lisää aiheesta
raportin sivulla
24-25.




OLESKELULUVAT 4/4

LUVAT JA
VELVOLLISUUDET

Working Holiday

- Australian tai Uuden-Seelannin kansalaiset, joiden matkan ensisijainen tarkoitus on lomailu
- Australianalaiset:
 - 18-30 vuotiaat
 - Saa työskennellä 3 kuukautta yhden työnantajan palveluksessa
- Uusiseelantilaiset:
 - 18-35 vuotiaat
 - Saa työskennellä vuoden yhden työnantajan palveluksessa
- Työtä ei saa aloittaa ennen kuin oleskelulupa on myönnetty
- Hakemuksen hinta (Uuden-Seelannin kansalaisille ilmainen)
 - Sähköinen 350 €
 - Paperihakemus 550 €

Lisää aiheesta
raportin sivulla 25.




VELVOLLISUUDET

LUVAT JA VELVOLLISUUDET

- Työnantajan velvollisuudet
 - Varmista työnteko-oikeus
 - Toimita vaadittavat liitteet hakemukseen joko sähköisesti Enter Finland palvelussa tai työntekijälle
 - Säilytä tiedot työntekijästä vähintään 4 vuotta
 - Ilmoita työntekijän tiedot TE-toimistoon, luottamusmiehelle, -valtuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle
 - Noudata samoja työehtoja, työturvallisuusvaatimuksia ja vakuutuksia kuin suomalaistenkin osalla
- Työntekijän velvollisuudet
 - Hakea oleskelulupa
 - Hoitaa Suomessa rekisteröinnit, vero- ja pankkiasiat


Lisää aiheesta raportin sivulla 25-27.



RELOKAATIO

RELOKAATIO

- Avustaminen työntekijän maahanmuutossa ja sopeutumisessa on tärkeää.
- Keskustele jo ennen työsuhteen solmimista avoimesti millaista elämä Suomessa on ja varmista, että työntekijä ymmärtää esimerkiksi palkasta pidettävät verot sekä luontoisedut. Pyydä tarvittaessa apua palkanlaskijalta.
- Jos mahdollista, ole mukana virastokäynnillä. International House Hakaniemessä tarjoaa useimmat virastopalvelut saman katon alla, joka nopeuttaa asiointia.
- Asunnon hankinta saattaa olla ulkomaalaiselle haastavaa. Työsuhdeasunto voi olla hyvä ratkaisu.
- Maahanmuuttoon ja relokaatioon erikoistuvia palveluntarjoajia on myös saatavilla. Mieti olisiko prosessin ulkoistaminen järkevää rahallisesti ja ajallisesti.




Hyödyllisiä linkkejä

Maahanmuuttovirasto:
<https://migri.fi/tyonantajan-rooli-lupaprosessissa>


TE-palvelut:
https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/rekrytoi_ulkomailta/index.html

Muut:

- Suomi.fi: <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyontekijan-palkkaaminen/opas/tyontekija-ulkomailta/rekrytointi-ulkomailta>
- International House: <https://www.ihhelsinki.fi/>
- InfoFinland: <https://www.infofinland.fi/fi/etusivu>




Liite 2: Työntekijän opas



TERVETULOA!


Welcome to the start of your journey
to endless coffee drinking, midnight sun and polar nights.




THIS WELCOME INFO WILL SHED LIGHT ON 

- What to Do Before Packing Your Bags
- Tips on Relocating
- Lay of the Land



BEFORE YOU FLY OFF 



- You need to apply for a permit from Migri (Finnish Immigration Service) and get all your documents in order. Check the application form for what is required.
 - Originals of your qualification and etc., with notarized English translation if not in English. [Link to help find translators](#)
 - Some documents must be apostilled, like marriage certificate. [Link to help with that Here](#)
- Create an account and fill the relevant residency permit application based on your position at EnterFinland service.
 - [Special expert](#)
 - [Residence permit for an employed person](#)
 - [Trainee](#)
- If you apply in Finland, go to Migri office to give your biometrics. Outside of Finland visit embassy or consulate.

Note! If you apply in Finland you will also need to fill out form MP_1

Check the expiry on your passport, it might be smart to renew it.

TO BRING OR NOT TO BRING?

animo

- **Travelling light or with a shipping container**
Shipping your belongings is an option, but bear in mind that getting your stuff to Finland can take months. Buying winter clothes in Finland could be a better option. It might be a good time to get that piece of Scandinavian furniture you have always been thinking of!
- **Storing beloved items at your parents place**
Everyone who has left home knows this is a risk but an option. Your unopened Star Wars figurines could end up being opened, but at least you know they have brought happiness to your family.
- **Get your local affairs in order**
Terminate your lease, cancel electricity and insurances etc, have a moving abroad party
- **If you have medications, make sure you have a few months supply with you.**
Bring copies of your medical records and subscriptions if needed
- **Keep your bank account**
It might take few months before you get your Finnish account up and running.



GET YOUR BEARINGS

animo

- **You will need a place to stay**
Helsinki is compact and easy to navigate city. Public transport is great and biking or legging is a good option too. Get to know your surroundings and talk to locals about +/- of different areas. Check out for example oikotie.fi and sato.fi to get started.
- **Pop into International House Helsinki for your essential appointments and cards:**
At the International House you can register your address (Maistraatti), get a tax card and tax related help (VERO), get your KELA card for doctors appointments and social security and give your biometrics to Finnish Immigration Services.
International House Helsinki
- **Other appointments and cards**
 - Pankki – open a local bank account. You will most likely need a social security number before.
 - Poliisi – get an ID card from the police to help dealings with the authorities. Poliisi
 - Change your driving licence to Finnish one. Ajokortti-info
 - HSL – download the HSL app for public transport, tickets and route planning. HSL
- **Get a local phone number**
Common providers are Elisa, DNA and Telia



LAY OF THE LAND

animo

- **Check out Info Finland** (other languages available too) for information about living in Finland.
- **Get home insurance** - It's most often required.
- **Electricity** - Two main ones are Helen and Fortum. You can order online.
- **Internet** - Often is included in your rent, but if not or to speed it up visit for example Elisa, Telia or DNA.
- **Language** - Finns speak very good English, but you might want to consider learning the language. Check out courses
- **Small talk** - Finns are notoriously known for their lack of small talk skills, but they do warm up. Great topics to kick off are:
 - Football – we might not be the best at soccer, but what's better than cheering for an underdog!
 - Ice hockey - people get passionate about this
 - Weather - normally referred to in a negative way but the reply is always positive
- **Recycling** - After sculling a Friday can, don't crush it. Take your empties to your local shop and make money. A can is worth 0.20 €. Also make sure you separate your waste before taking it into the bins.
- **Emergency number** – call 112



Oh God! It's HOT!

Well... Winter is coming.

SEE YOU SOON!

animO



Liite 3: Kysely seitsemään eri suomalaiseen pankkiin

Kysely seitsemään eri pankkiin tilin avaamisesta ilman suomalaista henkilötunnusta 28.10.2019.

Kaikilta kysyttiin joko puhelimesta, tai chat -palvelussa sama kysymys:

Tarvitseeko EU:N ulkopuolelta tuleva henkilö suomalaisen henkilötunnuksen tilin avaamista varten?

S-PANKKI:

Moikka, Tarvitseeko EU:n ulkopuolelta tuleva henkilö suomalaisen henkilötunnuksen tilin avaamiseksi?

S-Pankin chat-robotti | 11:36:16

Pahoittelut, en ymmärtänyt kysymystäsi. Kokeile vielä muotoilla se uudelleen. Voit myös tarkistaa, löytyykö vastaus täältä: <https://www.s-pankki.fi/asiakaspalvelu/ulk/listaus/> Tarvittaessa ihmistyökaverini voi auttaa. Haluaisitko, että siirrän keskustelun hänelle?

KylläEi

S-Pankin chat-robotti | 11:36:36

Pikku hetki, niin siirrän keskustelun vapaalle työkaverilleni.

Terhi | 11:37:47

Hei! Tilin avaus onnistuu pankin palvelupisteellä, kun mukana on voimassaoleva passi: <https://www.s-pankki.fi/asiakaspalvelu/ulkomaalainen-s-pankin-asiakkaana/>

Sinä | 11:39:10

Ok, kiitos tästä tiedosta. Usein EU:n ulkopuolisilta vaaditaan henkilötunnus. Tämä on hyvä tietää, ettei teillä tätä vaatimusta ole

Terhi | 11:39:26

Olisinko voinut olla muuten avuksi?

Sinä | 11:39:43

Ei kiitos tällä kertaa. Mukavaa viikkoa

SÄÄSTÖPANKKI:

Marja on liittynyt keskusteluun.

ASIAKAS Moikka, tarvitseeko EU:n ulkopuolelta tuleva henkilö suomalaisen henkilötunnuksen tilin avaamista varten?

MARJA Asiakkuuden avausta varten tulee olla suomalainen henkilötunnus.

ASIAKAS ok, kiitos tiedosta ja mukavaa viikkoa!

MARJA kiitos samoin :)

AKTIA: Soitto asiakaspalveluun: Vaatii suomalaisen henkilötunnuksen.

DANSKE BANK:

Ilona 12:04:06 PM Moikka, Tarvitseeko EU:n ulkopuolelta tuleva henkilö suomalaisen henkilötunnuksen tilin avaamista varten?

Janina chattaa nyt kanssasi

Janina 12:04:23 PM Heippa

Janina 12:06:39 PM Kyseisellä henkilöllä tulee olla oleskelulupa Suomessa.

Janina 12:06:51 PM Tarkennatko hieman mikä maa on kyseessä?

Janina 12:07:53 PM Oman maan passi sekä oleskelulupa tulisi olla riittäviä tunnistus asiakirjoja

Ilona 12:08:25 PM Teen opinnäytetyötä rekrytoinnista EU:n ulkopuolelta. Monet pankit vaativat EU:n ulkopuolelta

tulevilta suomalaisen henkilötunnuksen ennen kuin tili voidaan avata. Siitä syystä kyselen.

Ilona 12:08:49 PM Eli passi ja oleskelulupa riittävät?

Janina 12:10:19 PM Juurikin näin, toki tarvitsemme myös dokumentteja joista tulee käydä ilmi:

Säännöllinen tulo; palkka, eläke tai opintoraha

Voimassaoleva henkilöpäperi

Säännöllinen oleskelu Suomessa

Luottotiedoissa ei merkintöjä

Ilona 12:10:44 PM Kiitos näistä tiedoista ja mukavaa viikkoa :)

OSUUSPANKKI:

Soitto asiakaspalveluun – Vaatii suomalaisen henkilötunnuksen.

HANDELSBANKEN:

Soitto asiakaspalveluun – Vaatii suomalaisen henkilötunnuksen.

NORDEA:

Soitto asiakaspalveluun – Vaatii voimassa olevan oleskeluluvan tai todistuksen oleskelupahakemuksen vireilläolosta.

Liite 4: Teemahaastattelurunko Supercell

Teemahaastattelurunko Supercell Oy:

Tausta:

Kuinka paljon he työllistävät Helsingissä?

Kuinka paljon henkilöstöstä on ulkomaalaisia?

Kuinka suuri osa heistä on EU:n ulkopuolelta?

Kuinka he onnistuvat rekrytoinneissa? (irtisanomiset/-sanoutumiset per palkkaus)

Kuinka paljon he saavat hakemuksia

yleisesti?

EU:n ulkopuolelta?

Mistä suurin osa hakemuksista tulee maantieteellisesti?

Prosessi:

Askel askeleelta miten rekrytointi etenee?

Millaisia pätevydenvarmistamiskeinoja heillä on käytössä?

Oleskeluluvat?

Onko heillä opasta työntekijälle/hakijalle mitä pitää tehdä ennen muuttoa ja muuton jälkeen?

Muuta:

Onko heillä ollut työharjoittelijoita EU:n ulkopuolelta?

Mitkä osat he kokevat haastaviksi rekrytoinnissa EU:n ulkopuolelta?

Ovatko he huomanneet laadullista eroa maantieteellisesti hakemuksissa tai työssä ja sopeutumisessa?

Saako yhtiön ja haastateltavien nimiä käyttää?

Liite 5: Teemahaastattelurunko Alfa Quality Moving Oy

Haastattelurunko Alfa

Toimeksiannot maahanmuutto ja relokaatio Suomeen

- yritykset
- yksityiset

Maahanmuuttoprosessin hallinta

- mitä tapahtuu yhteydenoton jälkeen?
- arvioidaanko hakijan mahdollisuutta saada lupa ennen hakemusta?
- prosessin kesto yhteydenotosta Suomeen saapumiseen?

Relokaatio kulujen hallinta osio nettisivulla. Mitä tämä käytännössä tarkoittaa?

Kotouttaminen / Relokaatio

Palvelun hinnoittelu

Liite 6: Puhelinhaastattelu Maahanmuuttovirasto

Kysymys:

Erikoisasiatuntija on tullut maahan ennen oleskeluluvan myöntämistä. Hän aloittaa työt välittömästi, kuten laki sallii. Oleskelulupapäätös ei ole valmistunut ennen kuin viisumi umpeutuu. Voiko henkilö jäädä Suomeen odottamaan luvan myöntämistä, vai onko hänen poistuttava Schengen alueelta?

Maahanmuuttoviraston vastaus:

Maasta ei ole poistuttava, eli henkilö saa jäädä Suomeen odottamaan oleskelulupapäätöstä. Työnteko-oikeus kuitenkin katkeaa viisumin umpeutuessa, eli työnteko on lopetettava odotusajaksi.

Kysymys:

Katsotaanko tv-tuotannossa esimerkiksi animaattorina tai taiteellisena johtajana toimiminen tai peliartistina toimiminen taiteen- ja kulttuurinalaksi, jolloin voisi hakea oleskelulupaa tällä perusteella?

Maahanmuuttoviraston vastaus:

Ei. Toimiminen taiteen- tai kulttuurinalalla tarkoittaa tässä tapauksessa esiintyviä taitelijoita, kuten sirkustaiteilijaita. Tuon kaltaisiin tehtäviin suositellaan hakemaan erikoisasiatuntijan oleskelulupaa.

Kysymys:

Työskentelyyn viisumin tai viisumivapauden nojalla Suomessa, voiko kuka tahansa asiantuntija tulla Suomeen töihin 90 päivän ajaksi, kunhan on tullut kutsun tai sopimuksen nojalla?

Maahanmuuttoviraston vastaus:

Tämä on aina aika rajattua. Migri.fi sivulla on lisätietoja missä tilanteissa voi työskennellä ilman oleskelulupaa ja kannattaa vielä varmistaa tilanne työlupayksiköltä. Työlupayksikköön voi soittaa ja he neuvovat tapauskohtaisesti tässä asiassa.

Kysymys:

Työharjoittelijan oleskeluluvassa on kohta, jossa mainitaan, että työharjoitteluun voi tulla kaksi vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen? Tarkoittaako tämä sitä, että ei tarvitse olla opiskelija, jotta työharjoitteluun saa oleskeluluvan?

Maahanmuuttoviraston vastaus:

Kyllä. Edellytyksinä on vain, että harjoittelusta saa palkkaa, joka on noin 1 200 euroa bruttona ja harjoittelu ei saa korvata työpaikkaa. Eli ei tarvitse olla opiskelija tai kirjoilla koulussa.

Maahanmuuttoviraston asiakaspalvelija kehottaa laittamaan sähköpostia heidän kirjaamoonsa liittyen asiataarkastukseen.