



Pk-yritysten kansainvälinen rekrytointi: parhaat käytännöt ja palveluntarpeet

Vilma Niskanen
asiantuntija, E2 Tutkimus

Talent First tietoisku 5.6.2025



E2 TUTKIMUS

E2 Tutkimus on monitieteinen riippumaton yksityinen tutkimuslaitos, joka tarjoaa tutkimus- ja asiantuntijapalveluja vaativille tiedonkäyttäjille.

Palvelemme tiedolla järjestöjä, säätiöitä, yrityksiä, julkista hallintoa ja mediaa.

Tulkitsemme tulokset osana yhteiskunnan muutosta.

Liikevaihto n. 1,4 milj. euroa (2024).



Työelämä

Nuorten huolet
ja voimavarat

Yhteiskunnan
kriisinkestävyys

Suomen
kansainvälisyys

Arvot ja
asenneilmasto

Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima Suomessa (PIKEUS) -hanke

- Aineistona 40 pk-yrittäjän (tai yrityksen johdossa työskentelevän) tutkimushaastattelut.
- Mukana haastateltavia eri aloilla toimivista pk-yrityksistä.

TUTKIMUKSEN tulokset antavat:

- ➡ **tietoa** aiheesta päätöksenteon pohjaksi,
- ➡ **ratkaisuja** rekrytoinnin ja kansainvälisen työyhteisön johtamisen pulmiin ja
- ➡ **keinoja** yrityksille suunnattujen palveluiden parantamiseksi.

Esitys perustuu E2 Tutkimuksen tuottamaan raporttiin *Pk-yritykset ja kansainvälinen rekrytointi: kokemuksia, tukea, ratkaisuja*. Raportin tekijät: Mari K. Niemi, Matti Välimäki ja Vilma Niskanen. Visuaalinen ilme: Venni Arra.



HANKEKUMPPANIT



KUOPIO

Lahti

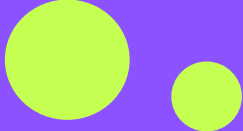
WORK IN
FINLAND

KIRA-liitot

Työyhteisön kansainvälistymisen hyödyt yrityksille



01



Eri alojen pk-yrittäjien tunnistamia kv- rekrytointien hyötyjä 1/2

*”Jos me oltas yritetty
pyörittää pelkästään
suomalaisten voimin, niin
se ois tarkoittanut, että
meillä ei olis työntekijöitä.
Se tekis laajentamisesta
käytännössä mahotonta.”
(H11, metsänhoitoalan
yritys, Pohjois-
Pohjanmaa)*

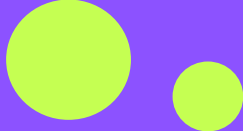
Ulkomaalaista työvoimaa rekrytoineet yritykset:

- saivat tarvitsemaansa **työvoimaa** ja pystyivät jatkamaan toimintaansa. Tämä korostui pienillä paikkakunnilla.
- saivat etsimiään **erikoisosaajia**, joita ei Suomesta löydy.
- pystyivät **laajentamaan** toimintaansa – myös ulkomaille.
- onnistuivat tavoittamaan **uusia asiakasryhmiä** Suomessa.
- paransivat kykyään **kilpailla ulkomaisista** asiakkaista.

Eri alojen pk-yrittäjien tunnistamia kv- rekrytointien hyötyjä 2/2

Ulkomaalaista työvoimaa rekrytoineet yritykset:

- kehittyivät **idearikkaammiksi**, kyky ratkaista ongelmia parani.
- vahvistuivat **sisäisten prosessien** selkeyden näkökulmasta.
- kokivat **työyhteisön vahvistuneen**: erilaisuuden hyväksyminen, tunteiden näyttäminen ja ahkeruuden kulttuuri lisäsivät yhteisöllisyyttä.



”Ne on kovia tekemään töitä. Ihan siis silmiinpistävän kovia tekemään töitä. Aina iloisia ja tyytyväisiä ja onnellisia, kiitollisia työpaikasta. - - Suomalaisilla tahtoo olla vähän toisinpäin, että mikään ei ole hyvin.”

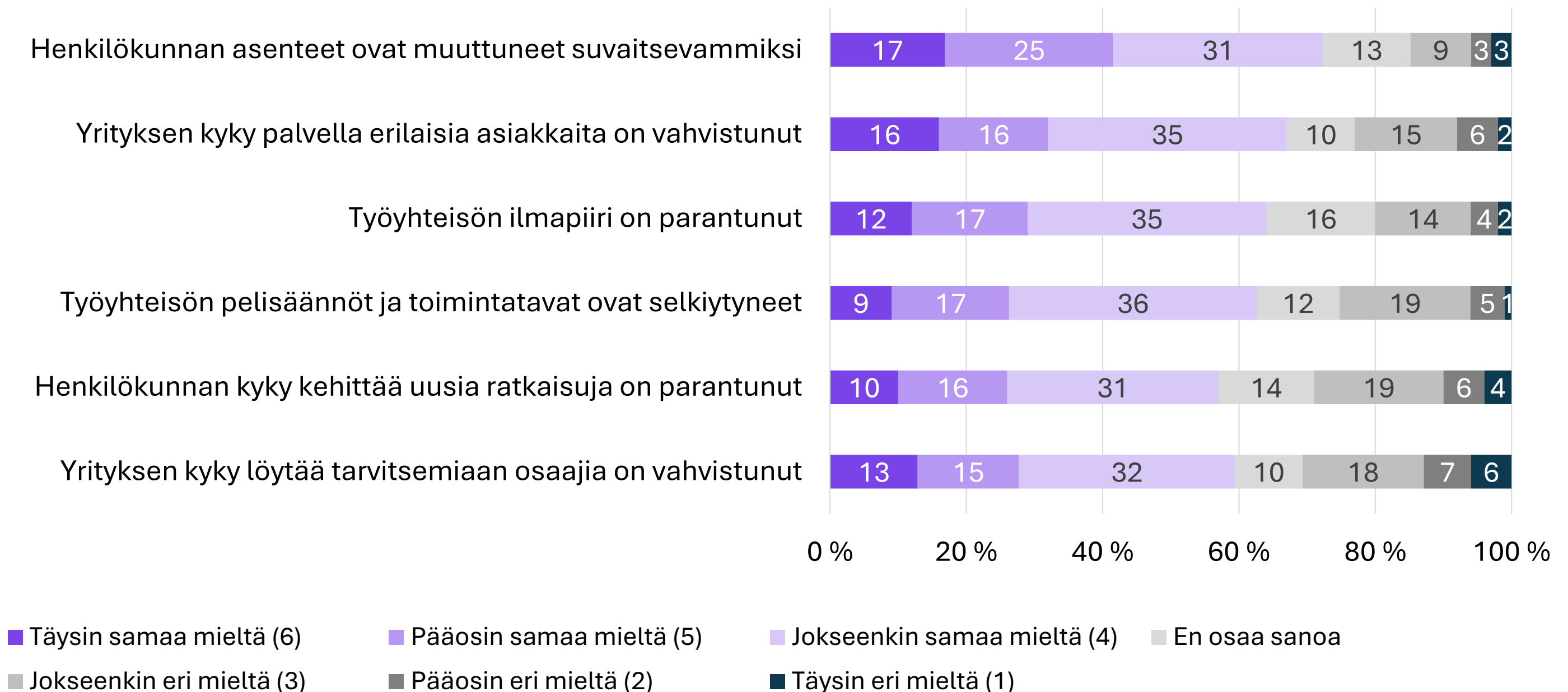
(H24, tekstiilihuoltoalan yritys, Pohjois-Savo)

”Meidän asukkaiden kannalta se on heillekin ollu ihan mukava juttu, että on eri maista ihmisiä, että heidänkin kannaltaan.

Omaisiltakin on tullu kyllä kehuja. Ennen kaikkea heidän ystävällisyydestä.” **(H18, hoiva-
alan yritys, Kainuu)**

Yrityksissä tunnistetaan useita kv-rekrytoinnin myönteisiä vaikutuksia

Mitkä seuraavista asioista ovat yrityksessäsi muuttuneet ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin myötä? (jos palkannut maahanmuuttajia) (% , n=175)



- Suomen Yrittäjien Yrittäjägallupiin (marraskuu 2024) lisättiin oheinen kysymys PIKEUS-hankkeen tulosten pohjalta.

Kyselyn tulokset ovat linjassa PIKEUKSEN-haastatteluiden kanssa. Valtaosa vastaajista katsoi ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnilla olleen myönteisiä vaikutuksia.

Ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi – mihin kiinnittää huomiota?

02





Yrittäjiä etukäteen askarruttaneita asioita

- Mistä kansainväliset työntekijät löytyvät?
 - Miten rekrytoitavien osaaminen varmistetaan etukäteen?
 - Miten työyhteisö ja asiakkaat ottavat ulkomaalaisen työvoiman vastaan?
 - Miten onnistua perehdyttämisessä?
 - Miten kaikki tulevat ymmärretyiksi (kieleen liittyvät pulmat)?
 - Miten tulija sopeutuu paikkakunnalle?
- + Työntekijöiden avun tarpeeseen viranomaisasioiden ja käytännön asioiden hoitamisessa ei aina ollut osattu varautua – veivät odotettua enemmän aikaa.

Miten hyödyntää eri rekrytointiväyliä?

- **Olemassa oleva ulkomaalainen henkilökunta voi tukea kansainvälistä rekrytointia.**
- **Palveluiden hyödyntäminen voi keventää rekrytointia.**
 - Julkisten työvoimapalveluiden ja henkilöstövälytysyritysten tarjoamat mahdollisuudet.
- **Sosiaalinen media, oppilaitosyhteistyö ja tapahtumat voivat auttaa rekrytoinnissa.**
 - Esim. työyhteisön moninaisuuden esiin tuova viestintä ja kumppanioppilaitokset.
- **Yhteistyö muiden yritysten kanssa voi hyödyttää työnantajia ja työntekijöitä.**
 - Korostui erityisesti pienillä paikkakunnilla ja kausityötä tarjoavissa yrityksissä.



Oppeja yrittäjiltä yrittäjille

01

Käy läpi toimenkuvia:
onko tarpeen rakentaa tehtäviä niin, että kehittyvällä suomen osaamisella pärjää?

02

Valmistele työyhteisö
– ota henkilökunta osaksi prosessia.

03

Perehdytä tulijat siten, että he saavat myös tietoa suomalaisesta työelämästä. Varmista, että asiat on ymmärretty ja perehdyttämiskausjakso riittävän pitkä.

”Vähän olin skeptinen, myönnän kyllä sen. Mietitytti se, että kuinka työlästä se [ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi] on ja kuinka paljon siihen pitää panostaa, ja saadaanko sitä toimimaan.” (H39, hoiva-alan yritys, Keski-Pohjanmaa)

Oppeja yrittäjiltä yrittäjille

04

Panosta johtamiseen. Moninaisen työyhteisön johtaminen vaatii eri näkökulmien ymmärtämistä ja määrätietoisuutta.

05

Varaudu hoitamaan byrokratiaa ja auttamaan erilaisissa käytännön asioissa.

”Ei siihen minusta tarvii kuin avoimuutta ja rohkeaa mieltä ja välillä vähän pitkää pinnaa siihen, että jaksaa ne asiat kääntää monella eri kantilla ja kuunnella oikeasti, mitä se ihminen yrittää sanoa.” (H19, kiinteistöpalvelualan yritys, Kainuu)

Yritykset tukevat työntekijöitä myös kotoutumisessa – alussa korostuu käytännön apu

- Kotoutumisesta huolehtiminen voi sitouttaa työntekijöitä jäämään yritykseen ja paikkakunnalle.
- Koska pk-yritykset ovat pieniä toimijoita, niiden voi olla hankalaa huolehtia kotoutumisesta työpaikan ulkopuolella tai tukea työntekijöiden perheenjäsenten asettautumista.

Pk-yritysten tarjoama tuki työntekijöille on ollut moninaista:

- Apu asunnon löytämisessä
- Tavaroiden hankkiminen uudelle työntekijälle (esim. lastenrattaat, polkupyörä, talvivaatteet, huonekaluja)
- Tutustuttaminen lähipalveluihin tai yhteinen käynti ruokakaupassa
- Auttaminen ajanvarauksissa (esim. työterveysaika tai muut sosiaali- ja terveyspalvelujen ajanvaraukset)
- Kansalaisopiston kurssien maksaminen työntekijöille
- Työpaikan sisäisten suomen tai ruotsin kielen kurssien järjestäminen
- Avun antaminen koulun tai päiväkodin valinnassa (esim. missä tarjotaan venäjän- tai englanninkielistä opetusta)
- Tuki pankkipalveluiden käyttämisessä (esim. pankkitilin avaaminen tai laskujen maksaminen)

5.6.2025

VILMA NISKANEN

PALVELUT – LISÄÄ TAVOITTAVUUTTA JA HYÖTYÄ

03



Palvelujen saatavuudessa ja käytössä eroja



- Lähes puolessa haastateltuja yrityksiä on hyödynnetty kansainvälisiä rekrytointeja tukevia palveluita. Osa luki näihin myös yleiset maahanmuuttajille suunnatut palvelut ja sosiaalipalvelut.
- Työvoimaviranomaisilta saatua apua, kuten yleisneuvontaa ulkomaalaisten rekrytointiin ja palkkaamiseen mainittiin usein käytetyn.
- Moni toi esiin toiveen kansainvälisten rekrytointien edellyttämien viranomaiskäytäntöjen sujuvoittamisesta ja nopeuttamisesta.

Toiveita yrityksiltä palveluntarjoajille

Hyödyllisimmät kansainvälistä rekrytointia edistävät palvelut

01

Laajasti tarjolla oleva neuvonta.

02

Tiiviit oppimateriaalit ja kielikurssit.

03

Apu erilaisten materiaalien kääntämiseen.

04

Malli, jossa alueelliset palveluntarjoajat vinkkaavat ulkomaalaisista työnhakijoista yrityksille.

”He eivät pääse mihinkään -- kotouttamisohjelmiin. Se on työnantajan vastuulla kaikki. [Y]ritin järjestää, että ne saisi suomen kielen kurssia kotoutuspalveluista, niin tössäsi siihen, että ei käy, kun ne on töissä.”
(H5, metalliteollisuusalan yritys, Lappi)

Toiveita yrityksiltä palveluntarjoajille

Palvelujen tavoittavuuden ja sujuvuuden edistäminen

01

Panostusta paikalliseen tai alueelliseen palveluntarjoajaan.

02

Lisää jalkautuvaa tai etsivää yritystyötä.

03

Yhden luukun periaatetta laajasti käyttöön.

04

Julkisia kotoutumispalveluita myös työssä olevien ulottuville.

”Se ei toimi niin, että työntekijä lähtee illalla 35 kilometrin päähän ajamaan kaksi kertaa viikossa opiskelemaan suomen kieltä. Se on poissuljettu asia.” (H21, metallialihankinta-alan yritys, Keski-Suomi)

Oppilaitosyhteistyön onnistumisessa ratkaisevaa molemminpuolinen aktiivisuus

- Joillekin yrityksille ongelma on sopivien yhteistyöoppilaitosten sijainti liian kaukana.

Hyödyllisiksi oppilaitosyhteistyön muodoiksi yrityksissä koetaan:

1. Yritysten vierailut oppilaitoksiin.
2. Oppilaitosten henkilökunnan ja/tai opiskelijoiden vierailut yrityksiin.
3. Yritysten yhteistyö opiskelijajärjestöjen kanssa.
4. Opinnäytetöiden tekeminen yritykseen.
5. Opiskelijoiden kesätyöt yrityksessä useana vuonna peräkkäin.
6. Harjoittelupaikat ja oppisopimukset väylinä työsuhteisiin.

”- - meillä työskentelevät ihmiset käyvät puhumassa esimerkiksi entisissä opiskelupaikoissaan, opiskelijajärjestöjen tilaisuuksissa, tapahtumissa. - - yritetään löytää myös sitä kansainvälistä opiskelijaa.”
(H9, kaivosteollisuuden alan yritys, Pohjois-Pohjanmaa)

Kiitos!

Lue raporttimme:



www.e2.fi/PIKEUS-raportti

Lue toimenpidesuosituksemme:



www.e2.fi/PIKEUS-toimenpidesuosituks

Ollaan yhteydessä! vilma.niskanen@e2.fi / @VilmaNiskanen (LinkedIn)