

## NÄKÖKULMA

PAUL FAIRCHILD

Yrittäjä/kouluttaja, PNP Crossing borders Oy

JULIANO PRISADA

Yrittäjä/projektipäällikkö, Pakt Seinäjoki Oy,  
Suomen Yrittäjäopisto, SeAMK



## TYÖNTEKIJÄPULA ETELÄ-POHJANMAALLA – TARUA VAI TOTTA?

Vaikka Etelä-Pohjanmaa on Suomen vähiten kansainvälistynyt maakunta, tilanne on muuttumassa myös täällä. Ulkomaisen työvoiman palkkaamiselle on kuitenkin vielä esteitä, joita tulisi ratkoa. Samalla on hyvä muistaa, että onnistunut kansainvälinen rekrytointi on monen tekijän tulos, jossa kaikilla osapuolilla voi olla merkittävä rooli.

**E**telä-Pohjanmaa on Suomen vähiten kansainvälinen maakunta. Näin on puhuttu jo useamman vuoden ajan. Vaikka tilastollisesti väite pitää paikkaansa, tilanne on kuitenkin muuttunut merkittävästi viimeisen 20 vuoden aikana. Entistä useampi yritys työllistää ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä ja kokonaisia perheitä on kotoutunut hyvin Etelä-Pohjanmaalle. Toinen väite on, että yrityksissä on työvoimapulaa ja yksi mahdollinen ratkaisu siihen on ulkomaalaisen työvoiman palkkaaminen. Miksi sitä ei kuitenkaan tehdä enemmän? Asiaan vaikuttavat useammat tekijät, joista voimme mainita kolme.

### Kielitaito

Yksi työllisyyden este on kielitaito tai sen puute. Työnantajat voivat helposti ajatella, että joku voi työskennellä vain, jos hän osaa suomea sujuvasti. Joissakin ammateissa tämä voi olla totta, mutta usein pelot voivat olla liioiteltuja ja johtavat siihen, että potentiaalista työvoimaa ei käytetä. Toisaalta mihin tarvitaan täydellistä kielitaitoa, kun eivät suomalaisetkaan niin puheliaita ole.

Monissa tapauksissa yritykset aliarvioivat omien työntekijöiden kykynsä reagoida ja sopeutua. Samalla työnantajat voivat yliarvioida kuinka paljon työntekijän tarvitsee osata puhua suomea. Monille ihmisille työskentely on paras tapa oppia kieltä. Jos henkilö puhuu vähän suomea, hänen kielitaitonsa kehittyy nopeasti, kun

hän joutuu tilanteeseen, jossa kieltä on käytettävä joka päivä.

### Yritysten rohkeus

Tärkeintä on rikkoo psykologinen este ja työllistää ensimmäinen ei-natiivi työntekijä. Kun yrityksellä on ollut myönteisiä kokemuksia ulkomaalaistyöntekijästä, on tietenkin paljon helpompaa työllistää lisää. Tyytyväisestä työntekijästä tulee yritykselle laadukas ja edullinen rekrytointiagentti, joka houkuttelee sukulaisia ja tuttuja yrityksen työntekijöiksi: on pakko suositella vain hyviä työntekijöitä, sillä kasvoja ei voi menettää.

Hyvä ja matalariskinen tapa rekrytoida on tarjota ulkomaalaiselle osaajalle mahdollisuus tutustua yrityksen toimintaan. Seuraavat askeleet voivat olla työharjoittelupaikka, diplomityöaihe tai osa-aikatyö. Parhaassa tapauksessa yritys saa lisää resursseja ja harjoittelija saa mahdollisuuden kehittää taitojaan kyseisellä työalueella, oppii suomalaisesta työskentelystä ja parantaa kielitaitoaan. Monet suomalaiset löytävät ensimmäisen vakituisen työpaikkansa työharjoittelun kautta. Työharjoittelut voivat olla erinomainen työkalu yritykselle rekrytoida kansainvälisiä työntekijöitä.

### Mentorointi

Eri organisaatiot tarjoavat erilaisia palveluita niin yrityksille kuin kansainvälisille opiskelijoillekin. Osa pal-

**Monissa tapauksissa yritykset aliarvioivat omien työntekijöiden kykynsä reagoida ja sopeutua. Samalla työnantajat voivat yliarvioida kuinka paljon työntekijän tarvitsee osata puhua suomea.**

veluista on täysin tuntemattomia näille kohderyhmille, vaikka niiden laatu on korkea. Yksi tärkeimmistä palveluista, jonka avulla edellä mainitut asiat voivat tapahtua entistä enemmän ja tehokkaammin, on mentorointi. Kokenut mentori ymmärtää niin yritysten tarpeita kuin myös kansainvälisten osaajien vahvuuksia ja osaa toimia niiden välimastossa. Mentori toimii linkkinä yritysten ja osaajien välillä ja auttaa molempia osapuolia työn alkuvaiheessa.

Onnistuminen kansainvälisessä rekrytoinnissa on monen tekijän tulos ja työntekijöillä, yrityksillä sekä palvelutarjoajilla on yhtä tärkeitä roolit. Uskomme, että yrittäjähenkisessä maakunnassa nämä asiat voivat tapahtua tehokkaammin.

-Kirjoittajat ovat Etelä-Pohjanmaan WIISE (*Work Integration for Immigrants Service*) ry:n (www.wiise.fi) perustajajäsenä. Yhdistyksen tavoitteena on kehittää ja ylläpitää positiivista ekosysteemiä Etelä-Pohjanmaalla, jossa maahanmuuttajat ja alueelle muuttavat suomalaiset voivat menestyä. WIISE tarjoaa jäsenistölle ja organisaatioille muun

