

Kansainvälinen työnhakija Suomen työmarkkinoilla

Virpi Henttu, Tanja Graham, Tanja Piironen

Suomessa asuu kasvava joukko kansainvälisiä osaajia, jotka pyrkivät työllistymään myös sote-alan työmarkkinoille. Työllistymisprosessi ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, vaan siihen liittyy yksilöllisiä ja rakenteellisia tekijöitä. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella toteutettava Pohteen työllistymis- ja osaamispolut -hanke vastaa näihin haasteisiin kehittämällä menetelmiä, jotka tukevat sekä kansainvälisiä työnhakijoita että työnantajia työllistymisprosessin eri vaiheissa.

Kansainvälisillä työnhakijoilla on usein sote-alan koulutustaustaa, työkokemusta ja motivaatiota alan työhön. Työllistymistä hidastavat kuitenkin muun muassa kielitaitoon, tutkintojen ja osaamisen tunnustamiseen sekä työmarkkinoiden toimintaan liittyvät haasteet. Työllistyminen edellyttää siksi paitsi osaamisen kehittämistä myös oikea-aikaista ohjausta ja jäseneltyä etenemispolkua kohti työmarkkinoille kiinnittymistä.

Hankkeessa on kehitetty käytännönläheisiä toimintamalleja, kuten visuaalisia työllistymis- ja osaamispolkuja, työyhteisöjen mentorointiohjelma sekä arviointipaketti monimuotoisuuden tunnistamiseen. Nämä välineet vahvistavat sekä työnhakijoiden osaamista että työyhteisöjen valmiuksia kohdata monimuotoistuvia henkilöstörakenteita.

Osaaminen näkyväksi

Kansainvälisen työnhakijan ammatillinen osaaminen ei aina välity suomalaisille työnantajille sellaisenaan, vaan edellyttää asiansyhteyden sijoittamista ja selkeää sanoittamista. Tutkintojen vastaavuuksien selvittäminen, työkokemuksen vertailtavuus ja alan käytäntöjen ymmärtäminen voivat muodostaa esteitä. Hankkeessa toteutettu uraohjaus tarjoaa työnhakijalle työllisyyspalveluiden ja koulutusorganisaatioiden kautta apua osaamisen tunnistamiseen ja hankkimiseen sekä työnhakuun.

Ammattilaisten rooli korostuu osaamisen tunnistamisessa ja sen liittämässä konkreettisiin työtehtäviin. Kielitaidon kehittäminen, täydennyskoulutus ja pätevytympoludet muodostavat vaiheittaisen prosessin, jossa realistiset välitavoitteet tukevat etenemistä.

Verkostojen puuttuminen haastaa työnhaussa

Verkostojen merkitys on keskeinen työmarkkinoille kiinnittymisessä. Suomalaiset rekrytointikäytännöt perustuvat usein epävirallisiin kanaviin, suosituksiin ja kontakteihin, jotka voivat olla kansainvälisille työnhakijoille vaikeasti saavutettavissa.

Suomalaiset rekrytointikäytännöt perustuvat usein epävirallisiin kanaviin, suosituksiin ja kontakteihin, jotka voivat olla kansainvälisille työnhakijoille vaikeasti saavutettavissa.

Yhteistyö työnantajien, oppilaitosten ja kolmannen sektorin kanssa voi avata väyliä työkokeiluun, harjoitteluihin ja koulutuskokonaisuuksiin, joissa työnhakija voi osoittaa osaamistaan ja omaksua suomalaista työkuultuuria.

Vastaanottavuuden kaksi puolta

Suomalainen työkuultuuri saa kansainvälisiltä työntekijöiltä monessa tutkimuksessa (E2 Research, 2023; Lu & Härkälä, 2024) myönteistä palautetta: matalat hierarkiat, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä luottamuksellinen ilmapiiri työnantajan ja työntekijän välillä mainitaan toistuvasti vahvuuksina.

Rekrytointitutkimukset (Koivunen ym., 2015) osoittavat työmarkkinoilla vallitsevan hiljaisen hierarkian, jossa kansainvälisten hakijoiden voi olla vaikea työllistyä, vaikka heidän osaamisensa, kielitaitonsa ja koulutuksensa vastaisivat tehtävän vaatimuksia (Ahmad, 2020). Myös ulkomailla hankittu tutkinto ja työkokemus jäävät usein vaille odotettua arvostusta, kun työnantajien epävarmuus ja oletukset tutusta hakijasta ohjaavat valintoja tavalla, jota

lainsäädäntö ei tavoita. Kyse on rakenteellisesta ilmiöstä, ei yksittäisistä päätöksistä.

Suomalainen työelämä on samaan aikaan sekä avoin että suljettu: avoin niille, jotka ovat jo sisällä, ja suljetumpi niille, jotka pyrkivät sinne ensimmäistä kertaa. Sama koskee usein myös ulkomailla uransa rakentaneita paluumuuttajia, joiden koulutus ja työkokemus jäävät verkostojen puuttuessa vaille sitä painoarvoa, jota niillä muutoin olisi. Vastaanottavuutta ei rakenneta yksittäisissä rekrytointitilanteissa vaan päivittäisissä käytännöissä, joissa työyhteisö oppii tunnistamaan ja arvostamaan osaamista, joka tulee vastaan totutusta poikkeavassa muodossa.

Juuri tähän muutostarpeeseen hankkeen mentorointiohjelma tarjoaa tarttumapinnan. Vaikka mentorointi alkaa työsuhteen alettua, sen vaikutus ei rajoitu yksittäisen työntekijän tukemiseen. Järjestelmällisesti toteutettuna se antaa työyhteisöille ja esihenkilöille mahdollisuuden tarkastella omaa toimintaansa, tunnistaa muutoksen kohteita ja vähitellen muuttaa ajattelua kansainvälisistä osaajista sekä rekrytointikäytännöistä. Näin mentorointi vie vastaanottavuutta osaksi työyhteisön arkea ja antaa ammattilaisille konkreettisen tavan toimia muutoksen tekijöinä.

Palvelujärjestelmien asiantuntijoiden ja työyhteisöjen ammattilaisten rooli on toimia sillanrakentajina, jotka yhdistävät työnhakijan ja työmarkkinoiden tarpeet. Kun kansainvälinen työnhakija nähdään aktiivisena toimijana eikä palvelujen kohteena, vahvistuvat myös toimijuuden ja osallisuuden kokemukset. Tämä lähestymistapa tukee paitsi yksilöllisiä työllistymispolkuja myös työmarkkinoiden monimuotoisuutta ja osaajapulasta kärsivien alojen tarpeita.

Pohteen työllistymis- ja osaamispolut -hanke

*Pohteen työllistymis- ja osaamispolut -hanke (2.1.2025–31.5.2027) on Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen rahoittama.

*Päätoteuttajana toimii Pohde, ja osatoteuttajina Diakonia-ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Oulun yliopisto sekä Oulun seudun koulutuskuntayhtymä OSAO.

*Hankkeen tavoitteena on edistää maahanmuuttajien, osatyökykyisten ja työttömien työnhakijoiden osaamista, työkykyä sekä mahdollisuuksia työllistyä Pohteen palvelukseen.

*Hankkeessa työstetyt työllistymis- ja osaamispolut löytyvät hankkeen verkkosivustolta.

Lähteet

Ahmad, A. (2020). Do equal qualifications yield equal rewards for immigrants in the labour market? *Work, Employment and Society*, 34(5), 826–843.
<https://doi.org/10.1177/0950017020919670>

E2 Research. (2023, May 16). New study: Foreign employees appreciate Finnish work culture – yet many struggle at the beginning of their career. <https://www.e2.fi/en/news/all-news/new-study-foreign-employees-appreciate-finnish-work-culture-yet-many-struggle-at-the-beginning-of-their-career.html>

Koivunen, T., Ylöstalo, H., & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2015). Informal practices of inequality in recruitment in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3), 3–21.
<https://doi.org/10.19154/njwls.v5i3.4804>

Lu, W., & Everson Härkälä, T. (2024). International student experience of employment integration in Finland. *Research in Comparative and International Education*, 19(2), 133–152.
<https://doi.org/10.1177/17454999241238172>