



**SUOMI
FINLAND**

SATAKUNNAN KV-OSAAJAN REKRYTOINNIN PALVELUPOLKU

Satakunnan ELY-keskus 25.6.2025



KANSAINVÄLISEN REKRYTOINNIN PALVELUPOLKU

SUOMI
FINLAND

Kansainvälisen rekrytoinnin palvelupolku havainnollistaa vaiheet, jotka yritys käy läpi rekrytoidessaan kansainvälisiä osaajia Suomesta tai ulkomailta.

Palvelupolku toimii työkaluna palveluiden kehittämisessä ja mahdollistaa prosessin kokonaisvaltaisen tarkastelun yrityksen näkökulmasta, huomioiden eri palveluntuottajien roolit polulla.



ENNEN REKRYTOINTIA

Vaiheet 0-3

Yrityksen polku alkaa tästä

0 Yrityksen oivalluttaminen kv-osaajan rekrytointiin (sisäinen näkökulma)

Tiiviillä paikallistason työnantajasuhteen rakentamisella ja yritysten oivalluttamisella ja palveluohjaamisella kv-osaajien rekrytointiin voi olla merkittävä rooli kv-osaajien rekrytoinnin lisäämisessä.

1 Kv-osaajan rekrytoinnin tarpeen tunnistaminen

Prosessi alkaa kansainvälisen osaamisen tarpeen tunnistamisella. Tarve voi syntyä esim. työvoimapulan vuoksi tai erityisen asiantuntijaosaamisen tarpeesta.

2 Organisaation valmistelu kv- osaajan rekrytointiin ja monimuotoisuuteen

Ennen kv-osaajan rekrytoinnin aloittamista yritysten voi olla tarpeen tehdä sisäisiä muutoksia, kuten kääntää kriittisiä materiaaleja tai kouluttaa olemassa olevaa henkilöstöä monimuotoisuudesta.

3 Rekrytoinnin valmistelu ja strategia

Yritys hankkii tietoa maahanmuutto- ja lupaprosesseista selvittääkseen, mitä on tehtävä ja kenen toimesta, jotta henkilö voi tulla töihin Suomeen. Yritys valitsee rekrytointitavan, rekrytoinnin kanavat sekä mahdollisen rekrytointikumppanin.

REKRYTOINNIN AIKANA

Vaiheet 4-6

4 Sopivien hakijoiden tavoittaminen

Yritys ottaa yhteyttä sopiviin kandidaatteihin esimerkiksi rekrytointi-ilmoitusten, headhunterien, tapahtumien ja messujen kautta Suomessa sekä ulkomailla tai yrityksen tai nykyisten työntekijöiden kansainvälisten verkostojen kautta.

5 Hakijan osaamisen ja motivaation arviointi

Yrityksen tulee saada käsitys hakijan taidoista suhteessa siihen, millaisia taitoja yleensä odotetaan samanlaisella taustalla olevalta henkilöltä Suomessa.

6 Suomen ja Satakunnan esittely hakijalle

Markkinoidaan syitä muuttaa Satakuntaan sekä tiedotetaan hakijaa siitä, millaista elämä Satakunnassa todellisuudessa on.

7 Uuden työntekijän tukeminen asettautumisprosessissa

Yritys varmistaa, että tarvittavat asiakirjat ja luvat ovat kunnossa. He valmistelevat uuden työntekijän perehdyttämällä hänet suomalaisen kulttuuriin ja tarjoamalla esim. kielikursseja.

REKRYTOINNIN JÄLKEEN

Vaiheet 7-9

9 Tukeminen yhteiskuntaan integroitumisessa

Autetaan tulokasta aloittamaan uusi elämä tukemalla verkostojen rakentamisessa myös työpaikan ulkopuolella, kuten löytämään harrastuksia ja auttamalla perhettä löytämään kouluja ja työmahdollisuuksia.

8 Työyhteisöön integroituminen

Yritys varmistaa, että tulokas pääsee osaksi työyhteisöä ja omaksuu työskentelytavat sekä yrityskulttuurin.



**SUOMI
FINLAND**

Ennen rekrytointia

Vaiheet 0-3

Ennen rekrytointia

Yritykset voivat päätyä kv-osaajan rekrytoinnin polulle monesta eri syystä: yrityksessä on havaittu tarve uudentlaiselle osaamiselle, työvoimapula pakottaa etsimään työvoimaa Suomen ulkopuolelta, yrityksen kasvutavoitteet vaativat kansainvälisen osaamisen lisäämistä tai yritys on havahtunut kv-osaajan rekrytointiin jotakin muuta kautta.

Ennen rekrytointiprosessin aloittamista yrityksen on valmistauduttava prosessiin huolellisesti ja tehtävä monenlaisia päätöksiä. Näihin kuuluu muun muassa niiden toimenpiteiden tunnistaminen, joilla organisaatio valmistellaan kv-osaajan vastaanottoon, perehtyminen rekrytointiprosessiin sekä lopulta päätös siitä, miten rekrytoinnissa edetään.

Tässä vaiheessa polkua keskeisin rooli on alueellisilla toimijoilla, jotka voivat tarpeen mukaan ohjata yrityksiä Work in Finland-palveluiden piiriin. Paikallistason tiiviillä työnantajasuhteen rakentamisella ja yritysten kouluttamisella kv-osaajien rekrytointiin on tärkeä rooli yritysten kannustamisessa kansainvälisten osaajien rekrytointiin. Alueet voivat lisätä ymmärrystä ja kiinnostusta kv-osaajien rekrytointiin esimerkiksi viestimällä proaktiivisesti alueen nousevista osaamistarpeista. Myös kansainvälisten harjoittelijoiden rekrytoinnin edistämisellä voi olla myönteinen vaikutus osaajien hankkimiseksi Suomeen.

0 Yrityksen oivalluttaminen kv-osaajan rekrytointiin (sisäinen näkökulma)

Tiiviillä paikallistason työnantajasuhteen rakentamisella ja yritysten oivalluttamisella ja palveluohjaamisella kv-osaajien rekrytointiin voi olla merkittävä rooli kv-osaajien rekrytoinnin lisäämisessä.



1 Kv-osaajan rekrytoinnin tarpeen tunnistaminen

Prosessi alkaa kansainvälisen osaamisen tarpeen tunnistamisella. Tarve voi syntyä esim. työvoimapulan vuoksi tai erityisen asiantuntijaosaamisen tarpeesta.

2 Organisaation valmistelu kv-osaajan rekrytointiin ja monimuotoisuuteen

Ennen kansainvälisen rekrytoinnin aloittamista yritysten voi olla tarpeen tehdä sisäisiä muutoksia, kuten kääntää kriittisiä materiaaleja tai kouluttaa olemassa olevaa henkilöstöä monimuotoisuudesta.



3 Rekrytoinnin valmistelu ja strategia

Yritys hankkii tietoa maahanmuutto- ja lupaprosesseista selvittääkseen, mitä on tehtävä ja kenen toimesta, jotta henkilö voi tulla töihin Suomeen. Yritys valitsee rekrytointitavan, rekrytoinnin kanavat sekä mahdollisen rekrytointikumppanin.

Vaihe 0:

Yrityksen oivalluttaminen kv-osaajan rekrytointiin (sisäinen näkökulma)

Kiinnostus kv-osaajan rekrytointiin ei aina synny yrityksissä itseksensä, vaan se voi vaatia ulkopuolista oivalluttamista, kannustamista sekä konkreettista palveluohjausta.

Yritys voi saada sysäyksen kansainvälisen osaajan rekrytointiin vuorovaikuttamalla esimerkiksi oman alueen asiantuntijoiden (elinkeinoyhtiöt, ammattioppilaitokset, yms.) tai muiden yritysten kanssa.

Alueilla, ja erityisesti Work in Finlandilla, on merkittävä rooli myös eri toimialojen osaamistarpeiden ennakoinnissa ja niistä viestimisessä, sekä ylipäättään kansainvälisten osaajien rekrytoinnin näkyvyyden lisäämisessä kansallisesti.

KESKEISIÄ TOIMIJOITA TÄSSÄ VAIHEESSA

Oppilaitokset

International Houset

Maakuntaliitto

Kunnat

Yksityiset toimijat

Työllisyysalueet

Kauppakamarit

ELY

PALVELUITA TÄSSÄ VAIHEESSA

Valtakunnallisia palveluita:

- workinfinland.com/fi -sivusto
- Työmarkkinatori –sivusto
- Some-viestintä

Paikallisia palveluita:

- Satakunnan kansainvälisen rekrytoinnin ja maahanmuuton strateginen ohjelma
- Yrityskontaktointi (ELY-keskus, työllisyysalueet, International Houset, kunnat, Satakunnan yrittäjät, Prizztech, Uusyrityskeskus Enter, oppilaitokset)
- Eures-neuvojat
- workandstudyinwestcoastfinland.fi/tarinat –sivuston osaajavideot
- Some-viestintä



Vaihe 1: Kansainvälisen osaajan rekrytoinnin tarpeen tunnistaminen

Yrityksen tarve kansainvälisen osaajan rekrytointiin voi syntyä monesta eri syystä, esimerkiksi työvoimapulan vuoksi tai erityisen asiantuntijuuden tarpeesta. Yrityksen näkökulmasta rekrytoinnin käynnistäjänä voi myös olla halu lisätä monimuotoisuutta ja innovatiivisuutta työyhteisössä ja rakentaa monikulttuurisia tiimejä kansainvälisyyden lisäämiseksi.

Polun tässä vaiheessa keskeisin rooli on alueellisilla toimijoilla. Alueet voivat ohjata yritystä Work in Finland-palveluiden piiriin osana palvelutarpeen kartoitusta.

KESKEISIÄ TOIMIJOITA TÄSSÄ VAIHEESSA

ELY

WiF

Kunnat

Oppilaitokset

Työllisyysalueet

International Houset

PALVELUITA TÄSSÄ VAIHEESSA

Valtakunnallisia palveluita:

- Kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvontapalvelu
- workinfinland.com/fi –sivusto
- Some-viestintä

Paikallisia palveluita:

- Yrityskontaktointi (ELY-keskus, työllisyysalueet, International Houset, kunnat, Satakunnan yrittäjät, Prizztech, Uusyrityskeskus Enter, oppilaitokset)
- Etelä-Satakunnan ja Satakunnan työllisyysalueiden työnantajapalvelut
- Eures-neuvojat
- workandstudyinwestcoastfinland.fi/ -sivusto
- Some-viestintä
- Satakuntabrändi -hanketyö



Vaihe 2: Organisaation valmistelu kv-osaajan rekrytointiin ja monimuotoisuuteen

Ennen kansainvälisen rekrytinnin aloittamista yritysten voi olla tarpeen tehdä sisäisiä muutoksia, kuten kääntää tärkeitä materiaaleja, kouluttaa nykyistä henkilöstöä monimuotoisuudesta ja joissakin tapauksissa vaihtaa yrityksen pääkieli.

Organisaation valmistelu ja tarvittavien toimenpiteiden läpikäyminen prosessin varhaisessa vaiheessa auttaa sujuvoittamaan integraatiota myöhemmin. Tätä vaihetta ei kannata ohittaa, vaan se kannattaa tehdä huolellisesti, jotta vältetään myöhemmin ongelmilta.

KESKEISIÄ TOIMIJOITA TÄSSÄ VAIHEESSA

ELY

WiF

Kauppakamarit

Oppilaitokset

Työllisyysalueet

Kunnat

International Houset

PALVELUITA TÄSSÄ VAIHEESSA



Valtakunnallisia palveluita:

- workinfinland.com/fi –sivusto
- Kansainvälisen rekrytinnin työnantajaneuvontapalvelu
- IMAGO-valmennus
- Monimuotoisuusjohtamisen ja kansainvälisen rekrytinnin mentorointiohjelma
- Rekrytointivalmennus
- Sote-alan asiantuntijapalvelu
- Yrittäjäjärjestöjen työsuhdeneuvonta

Paikallisia palveluita:

- Eures-neuvojat
- Työnantajapalvelut (Etelä-Satakunnan ja Satakunnan työllisyysalueet)
- International Houset (Pori, Rauma, Kankaanpää ja Huittinen)
- workandstudyinwestcoastfinland.fi/ -sivusto
- Koulutuspalvelut kv-rekrytointiin valmistautumiseen ja kielikoulutukset (SAMK, Diak, Sataedu ja WinNova)

Vaihe 3: Rekrytoinnin valmistelu ja strategia

Ennen rekrytoinnin aloittamista yrityksen tulee vielä selvittää maahanmuutto- ja lupaprosessit: mitä pitää tehdä, milloin ja kenen toimesta, jotta osaja voidaan saada töihin Suomeen. Työnantajien tulee arvioida ja päättää, miten tarvittava osaaminen rekrytoidaan, mitä kanavia käytetään ja mitä ulkopuolista apua tarvitaan prosessin aikana.

Tässä vaiheessa voidaan olettaa työnantajan tarvitsevan tukea rekrytoinnin valmistelussa. Erot yritysten tarpeiden välillä voivat olla hyvinkin erilaisia riippuen esim. rekrytoitavan osaajan profilista (toimiala, Suomen sisältä rekrytoitava vs. ulkomailta, rekrytoitavien määrä, tuleeko perhe mukana, ym.). Yritys valitsee rekrytointitavan, rekrytoinnin kanavat sekä mahdollisen rekrytointikumppanin.

KESKEISIÄ TOIMIJOITA TÄSSÄ VAIHEESSA

ELY

WiF

Kunnat

Työllisyysalueet

Yksityiset toimijat

Maahanmuuttovirasto

Oppilaitokset

PALVELUITA TÄSSÄ VAIHEESSA

Valtakunnallisia palveluita:

- workinfinland.com/fi –sivusto
- IMAGO-valmennus
- Rekrytointivalmennus
- Kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvontapalvelu
- Work in Finlandin lista luotettavista palveluntarjoajista
- Sote-alan asiantuntijapalvelu
- Talent Manager –verkosto (Intia, Vietnam ja Brasilia)
- Maahanmuuttoviraston neuvontapalvelut

Paikallisia palveluita:

- Eures-neuvojat
- Työnantajapalvelut (Etelä-Satakunnan ja Satakunnan työllisyysalueet)
- International Houset (Pori, Rauma, Kankaanpää ja Huittinen)
- workandstudyinwestcoastfinland.fi/ -sivusto





**SUOMI
FINLAND**

Rekrytoinnin aikana

Vaiheet 4-6

Rekrytoinnin aikana

Kun yritys on valmistautunut rekrytointiprosessiin, on aika etsiä sopivia työnhakijoita, arvioida heidän taitonsa ja antaa tietoa valituille työnhakijoille, millaista on elää ja työskennellä Suomessa.

Työvoimaviranomainen yhteistyössä Work in Finlandin kanssa voi auttaa yrityksiä tavoittamaan parhaat työnhakijat muun muassa Työmarkkinatorin, workinfinland.com-sivuston ja Eures-palvelujen kautta sekä kv-rekrytoinnin palveluita tarjoamalla.



4

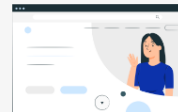
Sopivien hakijoiden tavoittaminen

Yritys ottaa yhteyttä sopiviin kandidaatteihin esimerkiksi rekrytointi-ilmoitusten, headhunteriin, tapahtumien ja messujen kautta Suomessa sekä ulkomailla tai yrityksen tai nykyisten työntekijöiden kansainvälisten verkostojen kautta.

5

Hakijan osaamisen ja motivaation arviointi

Yrityksen tulee saada käsitys hakijan taidoista suhteessa siihen, millaisia taitoja yleensä odotetaan samanlaisella taustalla olevalta henkilöltä Suomessa.



6

Suomen ja Satakunnan esittely hakijalle

Markkinoidaan syytä muuttaa Satakuntaan sekä tiedotetaan hakijaa siitä, millaista elämä Satakunnassa todellisuudessa on.

Vaihe 4: Sopivien hakijoiden tavoittaminen

Kun rekrytointi alkaa, työnantajat keskittyvät sopivien työnhakijoiden tavoittamiseen esimerkiksi rekrytointi-ilmoitusten, headhunterien, tapahtumien ja messujen kautta Suomessa sekä ulkomailla. Yritys voi hyödyntää myös omia tai nykyisten työntekijöidensä kansainvälisiä verkostoja.

Sopivia työntekijöitä voi löytää lisäksi työllisyysalueiden asiakkaista sekä oppilaitosten harjoittelijoista ja opinnäytetyön tekijöistä.

KESKEISIÄ TOIMIJOITA TÄSSÄ VAIHEESSA

WiF

Kunnat

International Houset

Oppilaitokset

Yksityiset toimijat

Työllisyysalueet

PALVELUITA TÄSSÄ VAIHEESSA



Valtakunnallisia palveluita:

- workinfinland.com/fi –sivusto
- Työmarkkinatori –sivusto
- Eures –sivusto
- Work in Finlandin lista luotettavista palveluntarjoajista
- Matchmaking-tapahtumat
- Rekrytointitapahtumat (esim. E0JD)
- Talent Manager –verkosto (Intia, Vietnam ja Brasilia)
- Matching for Finland
- Startup Refugees -työnhakuportaali

Paikallisia palveluita:

- Eures-neuvojat
- Työnantajapalvelut (Etelä-Satakunnan ja Satakunnan työllisyysalueet)
- Luotettava työntekijä -palvelu
- Rekrytointitapahtumat
- Suomessa olevien kv-osaaajien tavoittaminen, esim. opiskelijat ja puoliset
- SAMK:n kv-fasilitaattori
- Ammatillisen toisen asteen tilauskoulutukset

Vaihe 5: Hakijan osaamisen ja motivaation arviointi

Kun potentiaaliset työnhakijat on tavoitettu, työnantajan täytyy saada käsitys hakijoiden tasosta. Tämän arviointi on vaikeampaa kansainvälisessä kontekstissa, esimerkiksi koulutusrakenteista ja -vaatimuksista sekä niihin liittyvistä maiden välisistä eroista johtuen.

Yritysten kannalta on erityisen tärkeää, että sopivan rekrytointikumppanin laadun voi onnistuneesti varmistaa etukäteen. Yksi huono rekrytointikokemus voi vaikuttaa siihen, halutaanko kv-osaajia rekrytoida tulevaisuudessa.

Yksityiset palveluntuottajat ovat hakijan osaamisen ja motivaation arvioinnissa merkittävässä asemassa.

KESKEISIÄ TOIMIJOITA TÄSSÄ VAIHEESSA

WiF

Oppilaitokset

Työllisyysalueet

Yksityiset toimijat

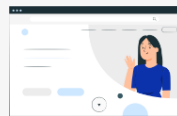
PALVELUITA TÄSSÄ VAIHEESSA

Valtakunnallisia palveluita:

- Work in Finlandin lista luotettavista palveluntarjoajista

Paikallisia palveluita:

- Eures-neuvojat
- Suomessa olevien kv-osaajien tavoittaminen, esim. opiskelijat ja puoliset
- Oppilaitosten osaamisen validointipalvelut (Sataedu ja WinNova)



Vaihe 6: Suomen ja Satakunnan esittely hakijalle

Koska Suomi on usein hakijalle tuntematon, rekrytoivan tahon tulisi aktiivisesti viestiä syistä muuttaa Satakuntaan sekä kertoa hakijalle ennen muuttopäätöksen tekemistä siitä, millä elämä Satakunnassa realistisesti näyttäisi. Tämä voidaan tehdä jakamalla hakijalle asiaan kuuluvia materiaaleja ja linkkejä, joihin tutustua.

Erityisesti maaseutualueilla yrityksen voi olla tarpeen viestiä kandidaatille uudesta kotialueestaan: siitä millainen alue on, miten julkinen liikenne toimii tai millaisia vapaa-ajan aktiviteetteja on tarjolla. Viestimällä avoimesti ennen osaaajan muuttoa vältetään mahdolliset negatiiviset yllätykset ja pettymykset myöhemmin.

KESKEISIÄ TOIMIJOITA TÄSSÄ VAIHEESSA

WiF

Kunnat

International Houset

Maakuntaliitto

ELY

Oppilaitokset

PALVELUITA TÄSSÄ VAIHEESSA

Valtakunnallisia palveluita:

- workinfinland.com/fi –sivusto
- infofinland.fi -sivusto
- Why Finland? –työkalupakki
- Some-viestintä
- Education Finlandin (OPH) markkinointityö

Paikallisia palveluita:

- workandstudyinwestcoastfinland.fi –sivusto
- Kuntien internet –sivut
- International House -sivustot
- Satakuntabrändi –hanketyö
- Some-viestintä





SUOMI
FINLAND

Rekrytoinnin jälkeen

Vaiheet 7-9

Rekrytoinnin jälkeen

Polun seuraava vaihe alkaa, kun sopiva työntekijä on löytynyt ja työsopimus on allekirjoitettu. Tässä vaiheessa keskitytään tekemään muutto uudelle työntekijälle – ja mahdollisesti mukana muuttaville perheenjäsenille mahdollisimman sujuvaksi.

Erityisesti ensimmäisiä kv-osaajia rekrytoivat yritykset voivat tarvita tiivistä tukea tähän vaiheeseen polkua. On tärkeää muistaa, että onnistunut integraatio on myös työnantajan etu: silloin uuden työntekijän todennäköisyys jäädä pidemmäksi aikaa kasvavat entisestään. Kotouttamisessa niin työelämään kuin vapaa-aikaan työnantajan lisäksi auttavat paikallistoimijat, järjestöt, oppilaitokset sekä paikallinen asukas yhteisö.

Tässä vaiheessa tarvittava palvelu painottuu pienempiin ja keskisuu riin yrityksiin, sillä suuremmilla toimijoilla on usein vakiintuneet prosessit kv-osaajien asettautumiselle. Alueellisilla toimijoilla on tärkeä rooli sekä yritysten motivoinnissa että uuden työntekijän vapaa-ajan tukemisessa. Paikallisviranomaisilla on rooli yhteisön sitouttamisessa uusien kv-osaajien vastaanottamiseen.



7

Uuden työntekijän tukeminen asettautumisprosessissa

Yritys varmistaa, että tarvittavat asiakirjat ja luvat ovat kunnossa. He valmistelevat uuden työntekijän perehdyttämällä hänet suomalaisen kulttuuriin ja tarjoamalla esim. kielikursseja.

8

Työyhteisöön integroituminen

Varmistetaan, että tulokas pääsee osaksi työyhteisöä ja omaksuu työskentelytavat sekä yrityskulttuurin.



9

Tukeminen yhteiskuntaan integroitumisessa

Autetaan tulokasta aloittamaan uusi elämä tukemalla verkostojen rakentamisessa myös työpaikan ulkopuolella, kuten löytämään harrastuksia ja auttamalla perhettä löytämään kouluja ja työmahdollisuuksia.



Vaihe 7:

Uuden työntekijän tukeminen asettautumisprosessissa

(ennen Suomeen saapumista tai työsuhteen alkua)

Muuttoprosessi sisältää monenlaisten asiakirjojen, lupien ja valmistelujen hoitamista, joissa työnantaja tukee rekrytoitua. Työnantaja varmistaa, että tarvittavat luvat ja asiakirjat ovat kunnossa, ja perehdyttää uuden työntekijän suomalaiseen työkulttuuriin sekä mahdollisesti järjestää asunnon ja kielikursseja.

Usein uusia työntekijöitä pitää auttaa käytännön asioissa, kuten pankkitilin avaamisessa, verotoimiston kanssa asioimisessa ja terveydenhuollon ja julkisen liikenteen toiminnassa. Tarvittaessa yritys saa tukea asettautumisessa mm. International House-palveluista tai yksityisiltä palveluntuottajilta.

KESKEISIÄ TOIMIJOITA TÄSSÄ VAIHEESSA

WiF

Kunnat

International Houset

Yksityiset toimijat

ELY

Työllisyysalueet

Maahanmuuttovirasto

PALVELUITA TÄSSÄ VAIHEESSA

Valtakunnallisia palveluita:

- workinfinland.com/fi –sivusto
- Kielimentorivalmennus
- Kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvonta
- Kielibuusti –sivusto

Paikallisia palveluita:

- workandstudyinwestcoastfinland.fi –sivusto
- Työllisyysalueiden kv-rekrytoinnin palvelut ja Eures
- International Houset (Pori, Rauma, Kankaanpää ja Huittinen)
- Kuntien asettautumispalvelut
- Henkilöstövuokrausyritykset



Vaihe 8: Työyhteisöön integroituminen

Kun uusi osaaja saapuu uuteen työhön, on tärkeää varmistaa, että hänet toivotetaan tervetulleeksi ja otetaan osaksi tiimiä. Työnantaja huolehtii siitä, että tulokas otetaan osaksi työyhteisöä ja että hän oppii työskentelytavat sekä yrityskulttuurin.

Tähän vaiheeseen valmistautuminen jo aiemmassa vaiheessa rekrytointiprosessia auttaa varmistamaan, että integroituminen työyhteisöön sujuu sekä uuden rekrytoitavan että muun henkilöstön näkökulmasta sujuvasti.

KESKEISIÄ TOIMIJOITA TÄSSÄ VAIHEESSA

WiF

Työllisyysalueet

Oppilaitokset

PALVELUITA TÄSSÄ VAIHEESSA



Valtakunnallisia palveluita:

- workinfinland.com/fi –sivusto
- IMAGO-valmennus
- Kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvonta
- Monimuotoisuusjohtamisen ja kansainvälisen rekrytoinnin mentorointiohjelma
- Kielimentorivalmennus
- Kielibuusti –sivusto

Paikallisia palveluita:

- Oppilaitosten suomen kielen, työyhteisötaitojen ja yhteiskuntaorientaation kouluttaminen
- Oppilaitosten johto- ja esihenkilötason sekä kollegoiden valmennus monikulttuurisessa työyhteisössä toimimiseen
- Työpaikkasuomi -koulutukset

Vaihe 9: Tukeminen yhteiskuntaan integroitumisessa

Jotta uusi työntekijä sopeutuisi uuteen työympäristöön ja jäisi uuteen työpaikkaan, on tärkeää, että hän onnistuu rakentamaan elämää uudessa kotikaupungissaan myös työpaikan ulkopuolella.

Työnantajat voivat auttaa tulokasta alkuun tukemalla verkostojen luomista ja löytämistä työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi harrastusten tai vapaa-ajan aktiviteettien kautta. Myös työntekijän perheen tarpeet on otettava huomioon, kuten sopivien koulujen löytäminen lapsille ja työmahdollisuuksien löytäminen puolisolalle.

KESKEISIÄ TOIMIJOITA TÄSSÄ VAIHEESSA

Kunnat

Työllisyysalueet

Oppilaitokset

Hyvinvointialue

Järjestöt ja yhdistykset

International Houset

ELY

WiF

PALVELUITA TÄSSÄ VAIHEESSA

Valtakunnallisia palveluita:

- workinfinland.com/fi –sivusto
- Kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvonta
- Kielibuusti –sivusto
- Fintegrate.fi –sivusto
- Work in Finlandin lista luotettavista palveluntarjoajista

Paikallisia palveluita:

- workandstudyinwestcoastfinland.fi –sivusto
- Kuntien kotoutumishjelmat
- Kuntien internet -sivut
- Kuntien yleisneuvonta ja International Houset (Huittinen, Kankaanpää, Pori ja Rauma)
- Kuntien sivistystoimen, nuorisotoimen ja kulttuuritoimen palvelut
- Toisen asteen ja korkeakoulujen opinnot ja palvelut
- Kuntien ja hyvinvointialueen kotoutumisen palvelut
- Työllisyysalueiden palvelut
- Suomen kielen opinnot
- SPR:n kuntien kotoutumistarjottimet
- Satakunnan monikulttuuriyhdistys ja International Professionals Finland ry
- Monikulttuurinen olohuone
- Vapaa-ajan toiminnot: urheiluseurat, kansalaisopistot, järjestöt ja yhdistykset



