



ERITYISTÄ JUURI TÄSSÄ TOIMINTAMALLISSA

YRITYSVIERAILU JA KAHDEN PÄIVÄN TUTUSTUMINEN

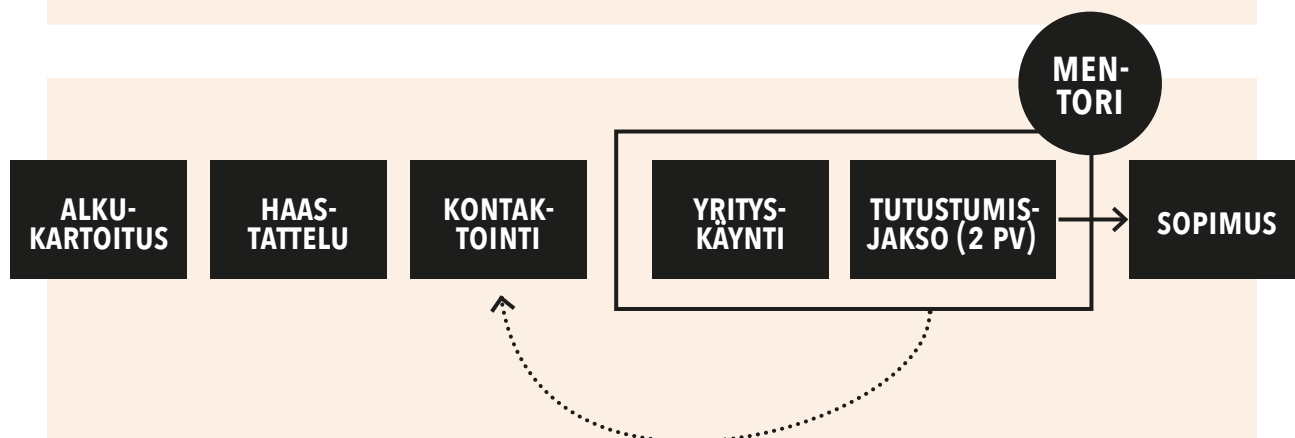
Kansainväliselle osaajalle luodaan matala kynnys tehdä paikallisia yrityksiä itselleen tutuksi. Työnantajalla matala kynnys tutustua maahanmuuttajaan ilman velvoitetta.

TOIMINTAMALLI KOSKIEN KV-OPISKELIJOIDEN JA
MAAHANMUUTTAJA-ASIAKKAIDEN HARJOITTELUPROSESSEJA

Tutustu yritykseen ilman velvoitetta tai sopimuksia

Kansainvälinen osaaja tutustuu alueen yritykseen ennen kuin kenenkään tarvitsee sitoutua.

Yritysvierailut alueen yrityksissä tarjoavat kansainvälisille osaajille mahdollisuuden tutustua eri toimialojen yrityksiin ja selvittää, mitkä niistä olisi sopivia tulevaisuuden työ- ja työharjoittelupaikkoja.



PROSESSIN YLEISKUVAUS

Henkilökohtainen kartoitus ja yritysten tehokas kontaktointi avaintekijöinä työharjoittelupaikan löytämiseksi ulkomailta tulleelle osaajalle.

Onnistunut työharjoittelu tarkoittaa opiskelijalle sopivaa tehtävää kiinnostavalla toimialalla ja yritykselle potentiaalista resurssia paikkaamaan työvoimapulaa.

1. **ALKUKARTOITUS** Suomessa oleskelun alkuvaiheessa.

Alkukartoituksen tavoitteena on selvittää mm. kv-osaajan taustat, kokemus, osaaminen, kielitaito sekä tulevaisuuden suunnitelmat. Näiden tietojen perusteella tehdään henkilökohtainen suunnitelma. Laadukas suunnitelma ja käytännön vinkit sekä toimenpiteet johtavat tehokkaaseen kotoutumiseen.

2. **HAASTATTELU** ennen työharjoittelua.

Haastattelu järjestetään hyvissä ajoin ennen kuin työharjoittelu on ajankohtainen. Servitetaan kotoutumissuunnitelman tilannetta sekä tarkennetaan kv-osaajan tavoitteet työharjoittelun suhteen: toimiala, tehtävän tyyppi sekä mahdollisia yrityksiä.

3. **KONTAKTOINTI** yrityksiin.

Kartoitetaan ja kontaktoidaan sopivia yrityksiä ja pyritään järjestämään yritysvierailuja. Mentoreiden laaja verkosto sekä henkilökohtaisten kontaktien hyödyntäminen ovat avainasemassa. Myös kv-osaajien aktiivisuuden lisääminen sekä kontaktointityökalujen kehittäminen ovat ratkaisevat.

4. **VIERAILU** yrityksessä kv-osaajan kanssa.

Yritysvierailu tarjoaa niin kv-osaajalle kuin yrityksellekin mahdollisuuden tutustua toisiinsa. Kynnys esittää kysymyksiä ja keskustella mahdollisesta yhteistyöstä madaltuu.

5. **TUTUSTUMISJAKSO** (2 päivää).

Työharjoittelu voi alkaa lyhyellä tutustumisjaksolla, jonka aikana kv-osaaja voi tutustua syvällisemmin yrityksen toimintaan ja löytää sopivia aiheita mahdolliselle työharjoittelulle.

6. **TYÖHARJOITTELUSOPIMUS** ja suunnitelma.

Mikäli kv-osaajan esittämä työharjoittelusuunnitelma sopii yritykselle, työharjoittelu voi käynnistyä. Jos taas tutustumisjakso ei johda yhteistyöhön, etsitään toista potentiaalia työharjoittelupaikkaa.

Tämän toimintamallin etuna kv-osaajalle on se, että työharjoittelupaikka vastaa paremmin hänen tavoitteitaan. Tämä on myös helppo prosessi yritykselle, joka tutustumisjakson ansiosta voi tutustua paremmin ehdokkaaseen ennen päätöstä: kv-osaaja soveltuu yrityksen tarpeisiin ja työharjoittelun alussa on olemassa tarkempi suunnitelma sen sisällöstä ja tavoitteista. Molempien osapuolten positiiviset kokemukset voivat johtaa myöhemmin yhteistyön jatkumiseen esim. työpaikan muodossa. Lisäksi alueen yritykset tarjoavat entistä enemmän työharjoittelupaikkoja kv-osaajille.

ATTRACTIVE
REGION



Kokka kohti Etelä-Pohjanmaata -hankkeessa luotu toimintamalli (sivu 1/2)



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

ERITYISTÄ JUURI TÄSSÄ TOIMINTAMALLISSA

EVÄITÄ OSAAJAHOUKUTTELUUN

Yrityksille tuotetaan digitaalista markkinointimateriaalia sekä koosteita kv-rekrytoinnin palveluista.

TOIMINTAMALLI TUKIPALVELUIDEN, HOUKUTTELEVUUDEN JA VETOVOIMAN LISÄÄMISEKSI

Markkinointimateriaalia ja palveluja kansainvälisen osaaja-houkuttelun tueksi

Yrityksille tuotetaan digitaalista markkinointimateriaalia kansainvälisen osaajahoukuttelun tueksi sekä koosteita julkisista ja yksityisistä palveluista / palveluntarjoajista.

Tarjolla on monipuolista tukea ja työkaluja onnistuneeseen osaajarekrytointiin!

VETO-
VOIMA-
TEKIJÄT

ALUEEN
TUKI-
PALVELUT

YKSITYISET
PALVELUN-
TARJOAJAT

PROSESSIN YLEISKUVAUS

Nostetaan alueemme vahvuudet esille kansainvälisen osaajahoukuttelun tueksi.

Kansainvälisten rekrytointien tueksi tuotetaan ajantasaista materiaalia houkuttelevuuden ja vetovoiman lisäämiseksi. Lisäksi helpotetaan kv-rekrytointia tiedottamalla alueen tukipalveluista – niin julkisista kuin yksityisistäkin.

- **MAAKUNNAN** vetovoimatekijät

Alueen houkuttelevuuden lisäämiseksi tuotetaan kooste alueellisista erityispiirteistä. Tuotetaan tähän liittyvää digitaalista markkinointimateriaalia.

- **ALUEEN** tukipalvelut

Tiedotetaan alueen tukipalveluista ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoinnin helpottamiseksi. Saatetaan yhteen yrityksiä ja kv-rekrytoinnin tukea tarjoavat toimijat.

- **YKSITYISET** palveluntarjoajat

Luodaan kv-rekryprosessin tueksi kooste eri yksityisten palveluntarjoajien tuotteista ja palveluista.

Nämä materiaalikoosteet ovat kaikkien toimijoiden hyödynnettävissä, ja saatavilla Into Seinäjoen verkkosivuilta.

Kokka-hankkeessa luotuja materiaaleja hyödynnetään kansainväliseen rekrytointiin liittyvässä yrityskohtaisessa sparrauksessa ja viestinnässä.



ERITYISTÄ JUURI TÄSSÄ TOIMINTAMALLISSA

KANSAINVÄLISISTÄ OSAAJISTA UUSIA SUOMALAISIA

Vertaismentorointi auttaa kansainvälisiä osaajia luomaan vahvan suhteen uuteen työpaikkaan ja kotimaahansa. He eivät tule vain käymään – he tulevat jäädäkseen.

TOIMINTAMALLI SUOMEN KIELEN, KULTTUURIN JA KOTOUTUMISEN EDISTÄMISEEN

Voittajia kaikki – työntekijä, työnantaja ja yhteisö

Toimintamallin keskiössä on vertaismentorointi, joka kehittää työntekijää ihmisenä ja auttaa integroitumaan yhteisöön.

VERTAIS-
MENTORI

Yleensä vertaismentori on läpikäynyt saman prosessin. Työpaikkavertaismentorina voi olla yksi tai useampi työntekijä. Hän auttaa uutta työntekijää integroitumaan uuteen työyhteisöön.

ENNEN SUOMEEN TULOJA

SUOMEN KIELI JA MIELIKUVAT «
HAKEMUSTEN LAATIMINEN «
TYÖPAIKAN KONKRETIISOITUMINEN «
TYÖYHTEISÖN KULTTUURI- JA SELKOKIELIKOULUTUS «

**SUOMESSA**

» ENSIVAIKUTELMAN SYNTYMINEN
» VIRANOMAISTEN KANSSA ASIOINTI
» UUTEEN KOTIMAAHAN TUTUSTUMINEN
» TYÖHÖN PEREHTYMINEN

PROSESSIN YLEISKUVAUS

Ennen investoitiin työntekijän rekrytointiin, nyt investoidaan ihmiseen.

Kun vertaismentori auttaa kansainvälisiä työntekijöitä integroitumaan uuteen kotimaahan ja työpaikkaan, saavutetaan monia etuja. He oppivat suomen kielen nopeammin. He asettautuvat ja kykenevät produktiiviseen työhön nopeammin. He pysyvät samassa työssä pidempään. He jäävät alueelle. He voivat toimia vertaismentoreina uusille työntekijöille.

1. **SUOMEN KIELEN** opiskelu, tiedon saaminen ja mielikuvan luominen.

Työntekijä aloittaa suomen kielen opiskelun vähintään puoli vuotta ennen Suomeen tuloa. Vertaismentori välittää tietoa Suomesta, Etelä-Pohjanmaasta, suomalaisesta työelämästä ja yhteiskunnasta.

2. **HAKEMUSTEN** laatiminen.

Samana prosessin läpikäynyt vertaismentori auttaa asioiden hoitamista lähtömaassa. Vertaismentori voi toimia myös tulkkina ja kääntäjänä.

3. **TYÖPAIKAN** konkretisoituminen.

Työnantaja lähettää työntekijälle yhteystiedot ja työpaikan esittelyvideon. Työntekijä esittelee itsensä työnantajalle Teams-videolla tai jollain muulla tavalla.

4. **TYÖYHTEISÖN** kulttuuri- ja selkokielikoulutus.

Työnantaja järjestää työpaikalla koulutusta, jolla vahvistetaan työpaikan hyvää henkeä, lisätään erilaisuuden ymmärtämistä ja kasvatetaan kärsivällisyyttä. Työnantaja laatii työpaikkasanaston kielen oppimisen tueksi.

5. **ENSIVAIKUTELMAN** syntyminen.

Työnantaja suunnittelee ja toteuttaa uuden työntekijän ja työkavereiden ensitapaamisen. Uusi työntekijä toivotetaan tervetulleeksi tervetuloilaisuudella tai tervetulolahjalla.

6. **VIRANOMAISTEN** kanssa asiointi.

Maahanmuuttokoordinaattori auttaa Suomessa asioiden hoitamista viranomaisten kanssa. Hän auttaa myös arkipäivän asioissa (esimerkiksi pankkitilin ja puhelinliittymän avaaminen).

7. **UUTEEN** kotimaahan tutustuminen.

Työntekijä tutustuu uuteen kotipaikkakuntaan, kodin ja työpaikan ympäristöön vertaismentorin kanssa. Yhdessä he tutustuvat kauppoihin, terveyskeskukseen, apteekkiin, kirjastoon, kirkkoon, ravintoloihin ja vapaa-ajanviettomahdollisuuksiin.

8. **TYÖHÖN** perehtyminen.

Työntekijä tutustuu työpaikkaan työpaikkavertaismentorin kanssa. Työntekijä saa häneltä tukea ammattisuomen oppimiseen. Työpaikkasanastoa opiskellaan yhdessä viikkotavoitteiden mukaan.



ERITYISTÄ JUURI TÄSSÄ TOIMINTAMALLISSA

ROHKAISUA YRITTÄJYYTEEN OIKEALLA HETKELLÄ

Maahanmuuttajayrittäjyyden edistäminen ja yrittäjyydestä kiinnostuneiden maahanmuuttajien tukeminen on avainasemassa Etelä-Pohjanmaalla – yrittäjähenkisessä maakunnassa.

TOIMINTAMALLI YRITTÄJYYSVALMENNUSKESKISISTÄ JA YRITTÄJYYDEN POLUSTA
KV-OPISKELIJOILLE JA MUILLE KV-TAUSTAISILLE

Etelä-Pohjanmaasta maan kärkeä myös maahanmuut- tajayrittäjyydessä

**Sopiva tuki oikeassa vaiheessa ja eri tahojen yhteistyö
edistävät maahanmuuttajayrittäjyyttä.**

Yrittäjyys on myös ulkomaalaistaustaisille henkilöille varteenotettava vaihtoehto
työllistymiselle ja omien ideoiden totuttamiselle.

"HYVÄ
TIETÄÄ"

KIINNOS-
TUNUT

RYHTY-
MINEN

TOIMIVA
YRITYS

PROSESSIN YLEISKUVAUS

**Eri elämänvaiheessa ja -tilanteessa olevat
yrittäjyydestä kiinnostuneet maahanmuuttajat
saavat oikean palvelun.**

Yhdellä henkilöllä yritysidea voi olla melko pitkällä, kun taas toisella ei ole juurikaan
tietoa yrittäjyysmahdollisuuksista Suomessa. Prosessin avulla jokaiselle löytyy oikea
taho sekä oikea palvelu, jolla kannustetaan tai tuetaan yrittäjäksi ryhtymisessä.

1. **ELÄMÄN TILANNE** on kunkin asiakkaan lähtökohta.

Opiskelija, työntekijä tai työtön työnhakija. Kaikilla voi olla kiinnostuta yrittäjyyteen ja/tai konkreettisia ideoita.

2. **MAHDOLLISTAJA** saa prosessin alulle.

Tiedonvälittäjä tai mahdollistaja huomaa, että henkilöllä on kiinnostusta yrittäjyydestä ja antaa hänelle lisätietoja siitä, mistä saa tukea. Hän voi toimia tutorina oppilaitoksessa, kunnan maahanmuuttajakoordinaattorina tai asiantuntijana TE-toimistossa. Myös työkaveri tai harrastuksesta tuttu voi olla tässä roolissa.

3. **YRITTÄJYYDEN VAIHE** asettaa palvelun tavoitteen.

Yrittäjyyden jokaisessa vaiheessa on tuella ja ohjauksella eri tavoite. Jos henkilö on tasolla "hyvää tietää", niin silloin palvelun tavoitteena on antaa perustietoa yrittäjyydestä. Jos taas henkilö on päättänyt ryhtyä yrittäjäksi ja ideakin on valmiina, niin silloin palvelun tavoitteena on auttaa henkilöä yrityksen perustamisessa.

4. **ORGANISAATIOT** tekevät yhteistyötä.

Jokaisella organisaatiolla on oma rooli eri vaiheessa. Organisaatioiden välinen yhteistyö ja koordinointi takaa sen, että yrittäjyydestä kiinnostunut maahanmuuttaja saa oikean palvelun. Organisaatioista voi mainita mm. kunnan elinkeinotoimi, oppilaitokset, TE-toimisto, Uusyrittäjäkeskus tai paikallinen yrittäjäjärjestö.

5. **PALVELUT** räätälöidään tavoitteiden mukaan.

Toimenpiteet ja palvelut ovat yksinkertaisimmillaan yleistä tietoa yrittäjyydestä osaa alkukartoituksia tai opiskelua. Ne tarjoavat kunnan maahanmuuttajakoordinaattori ja oppilaitos. Elinkeinoitoimi tarjoaa laajempaa infoa ja verkostoitumistilaisuuksia, TE-toimisto voi tarjota yrittäjyysvalmennusta ja Uusyrittäjäkeskus Ideaklinikkaa.

Ulkomaalaistaustaiset henkilöt ovat kiinnostuneita yrittäjyydestä.

Heille pitää pystyä tarjoamaan oikeita palveluita oikeassa vaiheessa ja luomaan henkilökohtaisia polkuja kohti yrittäjyyttä. Se vaatii avainhenkilöiden pelisilmää, organisaatioiden välistä yhteistyötä sekä laadukkaita palveluita. Onnistuneen prosessin tuloksena on, että uusia yrityksiä perustetaan tai olemassa oleville löytyy jatkajia ja että Etelä-Pohjanmaa on myös maahanmuuttajayrittäjyydessä maan kärkeä.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

ERITYISTÄ JUURI TÄSSÄ TOIMINTAMALLISSA

TYÖNANTAJAYRITYSTEN VALMIUDET

Työnantajayrityksille luodaan valmiuksia, jotka helpottavat ulkomaalaisen työvoiman integroimista osaksi työyhteisöä ja työprosesseja.

TOIMINTAMALLI TYÖNANTAJAYRITYSTEN VALMENTAMISESTA
VASTAANOTTAMAAN KV-HARJOITTELIJOITA JA KV-TYÖNTEKIJÖITÄ

Kansainvälisistä osaajista yrityksille ratkaisuja osaajapulaan

**Yrityksille tukea alueella jo olevien ulkomaalaisten osaajien
kohtaamiseen ja näiden integroimiseen osaksi työyhteisöä.**

Työnantajayrityksiä tukemalla pyritään madaltamaan kynnystä palkata kv-työharjoittelija tai kv-työntekijä. Pidetään maakunnassa jo olevista osaajista kiinni!

PROSESSIN YLEISKUVAUS

Työnantajayrityksiä tukemalla pyritään madaltamaan kynnystä palkata kv-työharjoittelija tai kv-työntekijä.

Alueemme yrityksillä on jo haasteita löytää ammattitaitoisia työntekijöitä. Kansainväliset opiskelijat voivat olla yksi ratkaisu yritysten kasvavaan osaajapulaan, ja samalla he tuovat koko maakuntaan ainutlaatuista lisäarvoa. Yrityksissämme suhtaudutaan yleisellä tasolla hyvin myönteisesti ulkomaalaisen työvoiman käyttöön, mutta vahvoja perinteitä kansainvälisistä rekrytoinneista ei vielä ole. Siksi tarvitaankin työnantajayritysten valmiuksien kehittämistä ja kynnysten madaltamista kansainvälisen harjoittelijan / työntekijän palkkaamiseksi ja integroimiseksi osaksi työyhteisöä. On tärkeää tarjota yrityksille ja maakunnassa jo oleville osaajille mahdollisuuksia kohdata.

1. **YRITYKSEN REKRYTARPEIDEN** tunnistaminen.

Osana Into Seinäjoen Töihin Seinäjoelle -palvelua ja osaavan työvoiman saatavuuteen liittyviä toimenpiteitä tunnistetaan yritysten rekrytarpeet.

2. **ROHKAISU.**

Rohkaistaan yrityksiä huomioimaan kv-osaajat / kv-opiskelijat potentiaalisina työntekijöinä. Nostetaan esille kv-osaajien yrityksille tarjoamat mahdollisuudet. Hyödynnetään kokemustietopankkia ja tuotettuja materiaaleja viestinnän ja rohkaisun tukena.

3. **KOHTAAMISMAHDOLLISUUDET.**

Tarjotaan yrityksille mahdollisuuksia kohdata ja verkostoitua. Tällaisia konsepteja ovat mm. Kokka-hankkeessa luodut Get hired -tapahtumat sekä Talent Boost Breakfast -tilaisuudet. Yrityksille tiedotetaan myös muiden tahojen järjestämistä koulutuksista, valmennuksista ja muista palveluista ja tapahtumista.

4. **PALVELUN** räätälöinti.

Räätälöidään palveluja yritysten tarpeiden mukaisesti. Tämä voi tarkoittaa kulloistenkin työvoimatarpeiden mukaisesti esim. yrityskohtaista neuvontaa ja sparrausta, yhteisiä messuosallistumisia, rekrykampanjoita, koulutuksia tai muita tapahtumia.

Tällä toimintamallilla pyritään edistämään sekä asenteellista valmiutta vastaanottaa kv-osaaja että yritysten kykyä integroida ja juurruttaa osaaja omaan työyhteisöön. Tärkeää on tarjota yrityksille ja maakunnassa jo oleville osaajille mahdollisuuksia kohdata, ja sitä kautta madaltaa kynnystä kansainvälisen osaajan rekrytoinnille.



ERITYISTÄ JUURI TÄSSÄ TOIMINTAMALLISSA

VARMISTETAAN KV-TYÖVOIMAN PYSYVYYS

Varmistetaan eteläpohjalaisten yritysten työvoiman saatavuus joustavalla toimintamallilla, jonka avulla sitoutetaan ulkomainen työvoima seutukuntaan.

TOIMINTAMALLI MAAKUNNALLISESTA REKRYTOINTIPROSESSISTA

Pysyvämpää ja vahvempaa sitoutumista

Tarkastellaan vastaanotto- ja asettautumisprosessin palvelupolkua erityisesti asettautumisen näkökulmasta.

Turvataan tätä kautta alueen yritystoimintaa ja varmistetaan ulkomaisen työvoiman saatavuus ja pysyvyys.

PROSESSIN YLEISKUVAUS

Panostamalla asettautumisprosessiin saadaan ulkomainen työvoima jäämään alueelle myös tulevaisuudessa.

Yritykset kokevat haasteelliseksi löytää sopivaa, pysyvää ja ammattitaitoista työvoimaa. Myös se, miten kansainväliset osaajat saadaan pysymään alueella, aiheuttaa huolta. Asettautumiseen panostamalla saadaan ulkomaista työvoimaa sitoutettua alueelle entistä vahvemmin.

MATKA JA MUUTTO SUOMEEN

- » Kalustetun asunnon vuokraus
- » Lentolippu
- » Kyyditys kotiin

ASETTAUTUMIS- PALVELUJEN JÄRJESTÄMINEN

- » Digi- ja väestötietovirasto
- » Vero
- » Maahanmuuttovirasto
- » Pankkitili
- » KELA

PEREHDYTYS

- » Työpaikalla yhteishenkilön kanssa
- » Alkukertoituksen ja kotoutumissuunnitelman teko
- » Kielikurssin järjestäminen

PERHEEN YHDISTÄMINEN

- » Palvelujärjestely perheenjäsenille maahanmuuttokoordinaattorin kanssa

1. **MATKA** ja muutto Suomeen.

Aloitetaan asettautumisen edistäminen jo ennen työntekijän saapumista Suomeen. Maahanmuuttokoordinaattori tai muu yhteyshenkilö koordinoi palvelua ja etsii asunnon valmiiksi, huolehtii lentoliput sekä kuljetukset lentokentältä eteenpäin. Hän myös varmistaa että työntekijä ymmärtää, miten prosessi etenee, mihin on tulossa ja mitä on tiedossa Suomeen saapumisen jälkeen.

2. **ASETTAUTUMISPALVELUJEN** järjestäminen.

Maahanmuuttokoordinaattori on vastuussa prosessista ja pitää langat käsissään. Yhdessä työntekijän kanssa hoidetaan viranomaisilmoitukset ja rekisteröinnit, sekä muut käytännön toimenpiteet (esim. pankkitilien avaaminen).

3. **PEREHDYTYS.**

Maahanmuuttokoordinaattori järjestää perehdytyksen työpaikalle. Hänen kauttaan järjestyy myös suomen kielen opetusta sekä vapaa-ajan vieton mahdollisuuksia. Yhteyshenkilö käy tarvittaessa mukana perehdytyksissä / uusissa harrastuksissa työntekijän tukena.

4. **PERHEEN** yhdistäminen.

Kun uusi työntekijä on ehtinyt asettautua Suomeen ja työpaikalle (noin 2-3 kk), voidaan aloittaa perheen yhdistäminen yhdessä maahanmuuttokoordinaattorin kanssa. On hyvä huolehtia työntekijän oma sopeutuminen ensin tarpeeksi vahvalle pohjalle, mutta jo alusta asti voidaan tiedostaa perheen tulevan perässä.