

Henkilöstöpalveluyritysten rooli työperusteisessa maahanmuutossa

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
INSITE – Työperusteisen maahanmuuton tukihanke
ESR toimintalinja 4
Lokakuu 2010

SISÄLLYS

Johdanto	3
Kartoituksen kohderyhmä ja toteutus	4
Mille aloille henkilöstöpalveluyritykset rekrytoivat työntekijöitä ulkomailta?	4
Kansainväliset rekrytoinnit tulevaisuudessa	6
Henkilöstöpalveluyritysten toiminta lähtömaissa	7
Asettautumispalvelut	9
Työ- ja elinkeinohallinto työnantajien tukena?	11
Yhteenveto	13

Lähteet

Johdanto

Työvoiman rekrytointin tarve ulkomailta on parhaillaan Suomessa kenties ajankohtaisempaa kuin koskaan aiemmin, ja tarve tulee useiden ennusteiden mukaan yhä kasvamaan tulevaisuudessa. Julkisten työnvälityspalveluiden rinnalla yhtenä aktiivisena toimijana työperusteisen maahanmuuton kentällä toimii lukuisia rekrytointi-, henkilöstövuokraus- ja henkilöstöpalveluyrityksiä (jatkossa käytetään termiä henkilöstöpalveluyritys). Työvoiman tarpeen kasvaessa yksityisen sektorin tarjoamien ulkomaisen työvoiman rekrytointi- ja henkilöstövuokrauspalveluiden tarjonta Suomessa näyttäisi olevan lisääntymässä, ja tämä lisääntyminen tarkoittaisi myös uusia vaatimuksia työ- ja elinkeinohallinnon työnantajapalveluiden piirissä. Hyvin hallinnoitu työvoiman maahanmuutto vaatii viranomaisilta selkeiden yhteistyömallien kehittämistä yksityisen sektorin toimijoiden kanssa. Työ- ja elinkeinohallinto sekä yksityisellä sektorilla toimivat henkilöstöpalveluyritykset ovat jo tehneet yhdessä kehittämistyötä: muun muassa vuonna 2006 silloinen työministeriö sekä Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) toteuttivat yhteistyössä Oiva Väylä – hankkeen, jossa kehitettiin vuokratyövoiman välityksen yhteistyömallia työvoimatoimistoille ja henkilöstöpalveluyrityksille. HPL on henkilöstöpalveluita tarjoavien yritysten työnantaja- ja toimialaliitto ja yksi Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsenliitoista.

Nyt aiheeseen tartuttiin uudelleen, mutta nimenomaan kansainvälisten rekrytointien näkökulmasta: Uudenmaan elinkeino, liikenne- ja ympäristökeskuksen hallinnoima INSITE-hanke toteutti alkusyksystä 2010 kartoituksen, jolla selvitettiin henkilöstöpalveluyritysten roolia työperusteisessa maahanmuutossa. Henkilöstöpalveluyrityksille suunnatun kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa henkilöstöpalveluyritysten hyvistä käytännöistä ulkomaisen työvoiman rekrytointiin sekä asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluihin liittyen, sekä selvittää niitä ongelmakohtia, joiden ratkaisemiseksi tiiviimpi yhteistyö työ- ja elinkeinohallinnon ja yksityisen sektorin toimijoiden välillä olisi tarpeellista. Kartoituksessa henkilöstöpalveluyrityksille annettiin mahdollisuus myös vapaamuotoisten toimenpide-ehdotusten esittämiseen työ- ja elinkeinohallinnolle toimivamman yhteistyömallin luomiseksi. Toimenpide-ehdotusten ohella henkilöstöpalveluyritysten aiemmat kokemukset ja tulevaisuuden suunnitelmat sekä kehitystyön nivelkohdat, kipupisteet ja hyvät käytännöt luovat perustan työvoima- ja työnantajapalvelujärjestelmän kansalliselle kehittämiselle.

Lähtökohtaisena oletuksena kartoituksessa oli henkilöstöpalveluyritysten roolin kasvu ulkomailta rekrytoitaessa. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi-, koulutus- ja asettautumispalvelut muodostavat erityisosaamista ja pitkäjännitteisyyttä vaativan kokonaisuuden, joka saa yksittäisen, isonkin työnantajan harkitsemaan palveluiden ulkoistamista. Heikkoina signaaleina tästä kehityssuunnasta voi myös nähdä monien henkilöstöpalveluyritysten toiminnan laajentumisen Suomen rajojen sisällä tapahtuvista rekrytoinneista myös ulkomaisen työvoiman rekrytointin piiriin.

Tässä artikkelissa käsitellään ensin kartoituksen kohderyhmää, käytännön toteutusta sekä vastaajia. Sen jälkeen käydään läpi aloja, joille henkilöstöpalveluyritykset rekrytoivat työvoimaa ulkomailta. Tämän jälkeen käsitellään henkilöstöpalveluyritysten tulevaisuuden suunnitelmia ulkomaisen työvoiman rekrytointin suhteen. Seuraavaksi käydään läpi henkilöstöpalveluyritysten toimintaa lähtömaissa. Artikkelin loppupuolella käsitellään henkilöstöpalveluyritysten kokemuksia ja suunnitelmia asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluihin liittyen. Lopuksi nostetaan esille vastaajien näkemyksiä työ- ja elinkeinohallinnon

tarjoamista työperusteisen maahanmuuton tukipalveluista sekä TE-hallinnon ja henkilöstöpalveluyritysten (sekä työnantajien) yhteistyön kehittämisestä.

Kartoituksen kohderyhmä ja toteutus

INSITE-hanke suunnitteli kartoituksen yhteistyössä Henkilöstöpalveluyritysten liiton kanssa. Kyselyn kohderyhmäksi valikoitui HPL:n jäsenyrityksiä, joita on noin 200. HPL julkaisi syksyllä 2009 ”henkilöstöpalvelualan ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnin pelisäännöt” jäsenyritystensä työskentelyä tukemaan. Koska liiton jäsenistöön lukeutuu valtaosa alalla ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin mallinnustyötä tehneistä yrityksistä, liiton jäsenistön voi olettaa olevan rekrytointi- ja asettautumispalvelumallien kehittämisestä kiinnostunut ja näiden mallien nivelkohdat tiedostava ryhmä. Lisäksi kyselyn kohderyhmään lisättiin muutamia HPL:n kuulumattomia yrityksiä.

Käytännössä kartoitus toteutettiin Digium-ohjelmistotyökalulla. Vastaanottajille lähetettiin sähköposti, jossa kerrottiin kartoituksen tarkoitus ja kutsuttiin osallistumaan kyselyyn. Sähköpostissa oli suora linkki Digiumissa sijaitsevaan kyselylomakkeeseen. Kyselyssä tiedusteltiin vastanneiden yritysten nimiä, mutta vastaukset käsiteltiin anonyymisti.

Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 50. Vastausprosentti oli 23. Reilu puolet vastanneista oli pieniä, alle 10 työntekijän yrityksiä (56 %, N28). Alle 150 työntekijän yrityksiä oli vastaajista kolmasosa (30 %, N15) ja suuria, yli 250 työntekijää työllistäviä yrityksiä vastaajista oli 14 % (N7). Pääosalla vastaajista (72 %, N36) oli toimintaa Uudellamaalla, ja Uusimaa oli yrityksen päätoiminta-alue 44 prosentilla (N22) vastaajista. Pienellä osalla (12 %, N6) yrityksistä päätoiminta-alue oli Varsinais-Suomi. Muut Suomen alueet olivat yritysten päätoiminta-alueita vain muutamalla vastaajalla. Osalla (12 %, N6) yrityksistä toiminta-alueena oli koko Suomi. Mikään yritys ei maininnut päätoiminta-alueekseen Ahvenanmaata.

Mille aloille henkilöstöpalveluyritykset rekrytoivat työntekijöitä ulkomailta?

Henkilöstöpalveluyritykset tekevät kansainvälisiä rekrytointeja kahdella tavalla: työntekijöitä rekrytoidaan sekä vuokratyöntekijöiksi asiakasyrityksen palvelukseen että suoraan työntekijöiksi asiakasyrityksen palvelukseen. Kyselyyn vastanneilla oli selvästi enemmän kokemuksia vuokratyöntekijöiden kuin suoraan asiakasyrityksen palvelukseen palkattavien työntekijöiden rekrytoinneista. Vastaajista lähes puolet, (44 %, N22) oli rekrytoinut työvoimaa ulkomailta vuokratyöntekijöiksi asiakasyrityksen palvelukseen. Ulkomainen vuokratyövoiman rekrytointi oli aloitettu vastaajasta riippuen vuosina 2003-2010. Valtaosa näistä yrityksistä oli rekrytoinut vuokratyövoimaa Euroopasta (95 %, N21). Kaksi vastaajaa oli rekrytoinut vuokratyöntekijöitä Aasiasta ja yksi Australiasta/Oseaniasta. Muista maanosista vuokratyöntekijöiden rekrytointeja ei raportoitu.

Vastaajilta, joilla oli kokemusta kansainvälisistä rekrytoinneista, kysyttiin miksi yritys rekrytoi vuokratyöntekijöitä ulkomailta. Yleisemmäksi syyksi nousi se, että Suomesta ei ollut saatavilla tarvittavaa työvoimaa.

”Suomalaista työvoimaa ei ole saatavilla kaikille aloille. Ammattilaisista ja osaajista on pulaa, johon suomalaisia ei riitä.”

”Suomessa vallitsevan suuren terveydenhoitohenkilökuntavajeen täyttämiseksi.”

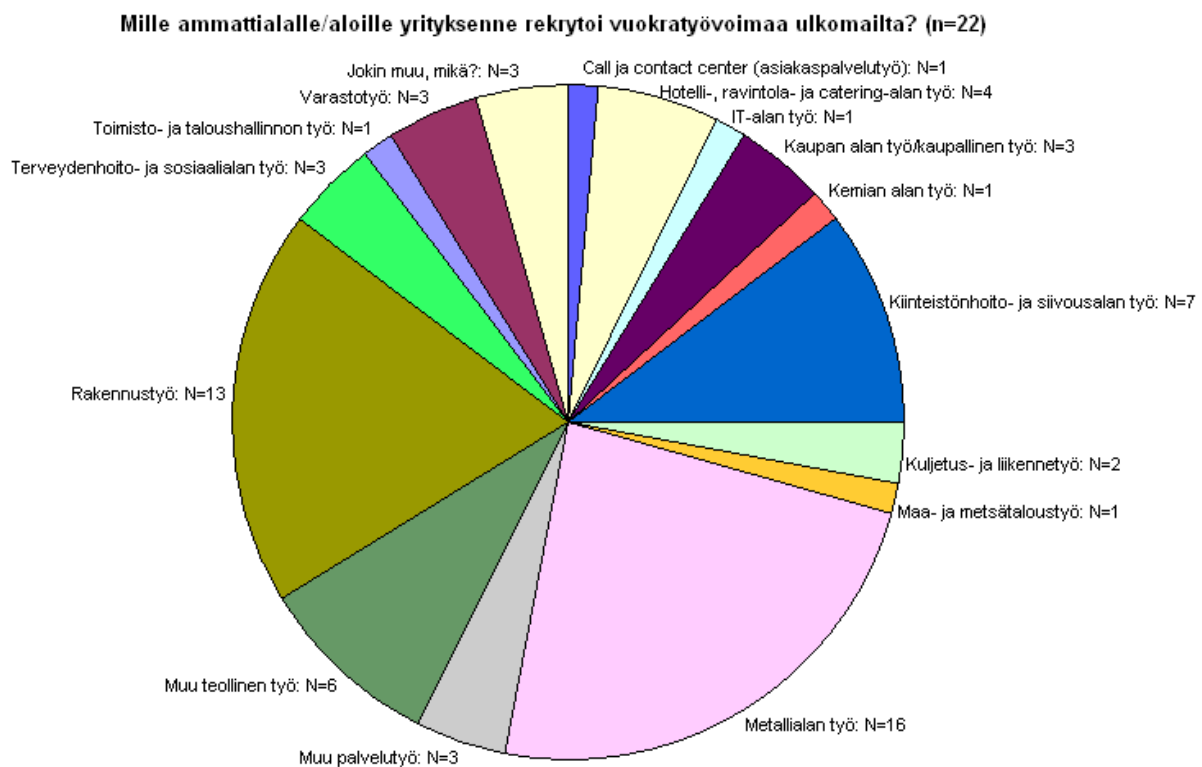
”Ulkomailla on halukkaita työntekijöitä Suomeen.”

”Meillä on asiasta paljon positiivisia kokemuksia.”

”Suomesta ei ole löytynyt etsinnöistä huolimatta työntekijöitä. Kysymyksessä on ollut Suomessa projektityö (esim. Olkiluodon ydinvoimala), eikä työntekijät Suomessa ole valmiita muuttamaan muutoinkaan työn perässä, eikä varsinkaan projektitöiden perässä. Asiakas ei ole halunnut itselleen lyhytaikaista työvoimaa, eikä huolehtia työntekijöiden asunnoista, työmatkoista, viranomais selvityksistä yms. vaan halunnut ostaa palvelun ”avaimet käteen” periaatteella. Asiakkaalla ei ole myöskään ollut riittävää kielitaitoa työsuhdetta koskevien asioiden hoitamiseen, joten myös tulkkipalvelut perehdytyksen ajaksi on ostettu meiltä.”

Päätoimialat, joille yritykset olivat rekrytoineet työvoimaa vuokratyöntekijöiksi asiakasyrityksen palvelukseen olivat metallialan työ, rakennustyö sekä kiinteistö- ja siivousalan työ. Vuokratyöntekijöitä oli rekrytoitu myös hotelli-, ravintola- ja cateringalan työhön, kaupallisen alan työhön, muuhun palvelutyöhön, terveydenhoito- ja sosiaalialan työhön sekä varastotyöhön. Jokin muu –kohdassa raportoitiin elintarvikeala, puutarha-ala sekä teknisen asiantuntijan työ. Toimialakohtaiset vastaajaluvut on kuvattu kuviossa 1. Kuviota tarkasteltaessa on huomioitava, että vastaajat ovat voineet valita useamman kuin yhden toimialan.

Kuvio 1. Vuokratyöntekijöiden rekrytointi ulkomailta



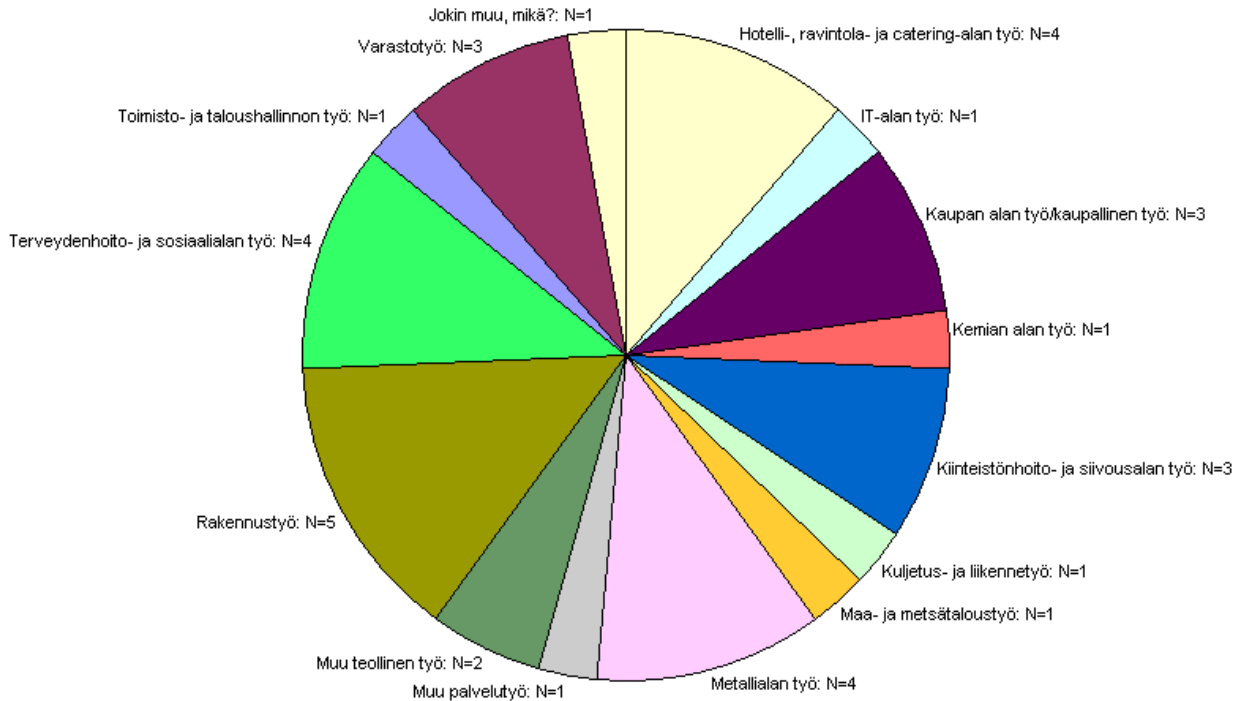
Lähde: Digium-ohjelmistopohjainen kyselylomake

Kyselyyn vastanneista viidesosa (18 %, N9) oli rekrytoinut työvoimaa ulkomailta suoraan asiakasyrityksen palvelukseen. Yrityksestä riippuen ulkomainen rekrytointi suoraan asiakasyrityksen palvelukseen oli aloitettu vuosina 2002-2009. Pääosa näistä vastaajista oli rekrytoinut työvoimaa Euroopasta (90 %, N9) ja muutama (30 %, N3) Aasiasta. Muista maanosista rekrytointeja ei raportoitu. Päätoimialat, joille yritykset olivat rekrytoineet työvoimaa suoraan asiakasyrityksen palvelukseen olivat rakennustyö, terveydenhuolto- ja sosiaalialan työ, metallialan työ sekä hotelli-, ravintola- ja cateringalan työ. Työntekijöitä oli rekrytoitu myös kaupalliselle alalle, kiinteistöhoito- ja siivousalalle sekä varastotyöhön. Jokin muu –kohdassa

raportoitiin elintarvikeala. Toimialakohtaiset vastaajaluvut on kuvattu kuviossa 2. Kuviota tarkasteltaessa on huomioitava, että vastaajat ovat voineet valita useamman kuin yhden toimialan.

Kuvio 2. Työntekijöiden rekrytointi ulkomailta suoraan asiakasyrityksen palvelukseen

Mille ammattialalle/aloille yrityksenne rekrytoi työvoimaa ulkomailta suoraan asiakasyrityksen palvelukseen? (n=10)



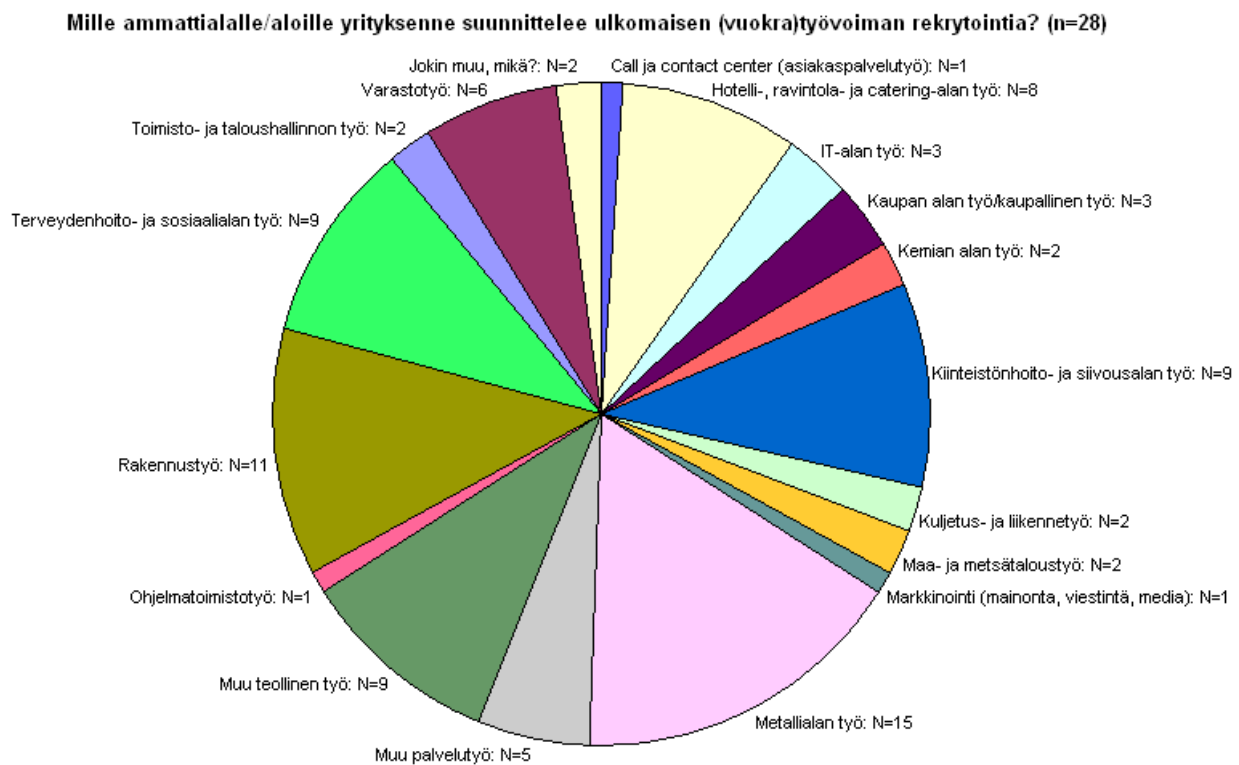
Lähde: Digium-ohjelmistopohjainen kyselylomake

Kansainväliset rekrytoinnit tulevaisuudessa

Yli puolet kyselyyn vastanneista yrityksistä (56 %, N28) suunnittelee rekrytoivansa työvoimaa ulkomailta myös tulevaisuudessa. Suurin osa näistä vastaajista (76 %, N22) suunnittelee toteuttavansa kansainvälisiä rekrytointeja jo seuraavan vuoden aikana. Seuraavan viiden vuoden aikana kansainvälisiä rekrytointeja suunnittelee toteuttavansa 17 % (N5) ja seuraavan kymmenen vuoden aikana 7 % (N2) vastaajista. Työvoimaa suunnitellaan rekrytoitavan pääasiassa Euroopasta (86 %, N25), mutta myös Aasiasta (20 %, N6) sekä Australiasta/Oseaniasta (7 %, N2).

Ulkomaista työvoimaa suunnitellaan rekrytoitavan tulevaisuudessa usealle eri alalle: metallialan työhön (52 %, N15), rakennustyöhön (39 %, N11), terveydenhoito- ja sosiaalialan työhön (32 %, N9), kiinteistöhoito- ja siivoustyöhön (32 %, N9), muuhun teolliseen työhön (32 %, N9) sekä hotelli-, ravintola- ja catering-alan työhön. Tarkat toimialakohtaiset vastaajaluvut löytyvät kuviosta 3. Jokin muu, mikä –kohdassa on raportoitu tekniset asiantuntijan tehtävät. Kuviota tarkasteltaessa on huomioitava, että vastaajat ovat voineet valita useamman kuin yhden toimialan.

Kuvio 3. Ulkomaisten rekrytointien suunnittelu toimialoittain



Lähde: Digium-ohjelmistopohjainen kyselylomake

Vastaajilta, jotka eivät suunnittele kansainvälisiä rekrytointeja tulevaisuudessa, kysyttiin miksi yritys ei suunnittele työvoiman rekrytointia ulkomailta. Tyypillisin syy, miksi kansainvälisiä rekrytointeja ei suunnitella, oli asiaan liittyvä liian suuri byrokratia. Kysymykseen vastattiin mm. seuraavilla kommentteilla:

"Toistaiseksi olemme saaneet hyvin työntekijöitä kotimaasta"

"Liikaa esteitä, byrokratiaa"

"ko toiminta vie suhteettoman suuren hallintomäärän tuottoihinsa nähden ja sisältää negatiivisen työntantajakuvan sekä huomattavan riskin"

"Eihän tälläistä välttämättä suunnitella etukäteen. Mennään ajassa eteenpäin ja jos tarvetta tulee, niin silloin ok!"

Henkilöstöpalveluyritysten toiminta lähtömaissa

Yhdellätoista kyselyyn vastanneella yrityksellä on maatoimisto ulkomailla. Useita maatoimistoja raportoitiin olevan Virossa, Puolassa, Slovakiassa, Filippiineillä sekä yksittäisiä toimistoja Ruotsissa, Venäjällä ja Vietnamissa (perusteilla). Yritysten yhteistyötahoina lähtömaassa mainittiin mm. paikalliset viranomaiset, EURES-palvelut, Suomen ulkomaan edustustot, henkilökohtaiset kontaktit ja liiketuttavat, paikalliset aikuiskoulutuskeskukset sekä yrityksen omat työntekijät. Suomessa yritysten yhteistyötahoina mainittiin mm. ELY-keskus, paikalliset työvoimaviranomaiset, koulutuslaitokset, maahanmuuttovirasto ja Kela. Kyselyssä lueteltiin suomalaisia neuvontapalvelutahoja ja tiedusteltiin ovatko vastaajat olleet näihin yhteydessä rekrytointiprosessin aikana. Noin puolella ulkomaisia rekrytointeja tehneistä yrityksistä (45 %,

N9) ei ollut kokemusta näistä neuvontapalvelutahoista. Suomen kansallisiin työvoimapalveluihin oli ollut yhteydessä kolmasosa (35 %, N7) näistä vastaajista. Saman verran oli ollut yhteydessä ELY-keskuksiin. Muutama vastaaja (20 %, N4) oli ollut yhteydessä Suomen EURES-palveluihin sekä Suomen kansallisiin yritys- ja työnantajapalveluihin. Jokunen vastaaja (15 %, N3) oli ollut yhteydessä lähtömaan EURES-palveluihin sekä Suomen ulkomaan edustustoihin. Yksittäiset vastaajat olivat olleet yhteydessä lähtömaan kansalliseen työvoimahallintoon, työ- ja elinkeinohallinnon alan muihin organisaatioihin (esim. Finnvera, TEKES, Finpro) sekä Elinkeinoelämän keskusliittoon.

Kartoituksessa tiedusteltiin myös kansainvälisen rekrytointiprosessin aikana koettuja kokemuksia. Hyvät kokemukset liittyivät erityisesti kehitettyihin ja tarpeellisiksi koettuihin rekrytointi- ja koulutusmalleihin. Hyviä kokemuksia kuvattiin mm. seuraavilla kommentteilla:

”Tärkeätä on, kuvata ja avata työnhakijoille rekrytointiprosessi alusta asti. Hyvän relocation-palvelun (kotouttamisen) ansiosta, olemme saaneet hyviä onnistumisia, missä työntekijät ovat löytäneet paikkansa suomalaisesta yhteiskunnasta.”

”Olemme käyneet eri terveydenhuoltoalan koulutuspäivillä ja kontaktoineet suoraan siellä virolaisia lääkäreitä ja hammaslääkäreitä.”

”Ketjun mallinnetun prosessin mukaan rekrytointi on osoittautunut hyväksi ja toimivaksi vaihtoehdoksi. Olemme saaneet motivoitunutta ja osaavaa henkilöstöä asiakasyrityksillemme tätä kautta.”

”EU:n sisäinen rekrytointi teollisuuteen ja rakennuksille on nopeaa ja helppoa, Viranomaisten tietoisuus ulkomaalaisten työntekijöiden asioita (sotu, kela, vero) on lisääntynyt, eivätkä käytännöt ole enää ihan niin kirjavaa ja paikkakunnittain toisistaan poikkeavia. In To Finland -palvelu on tarpeellinen ja sitä voisi laajentaa..”

”TE-keskuksista (nykyiset ELY-keskukset, toim. huom.) sain asiallista tietoa. Rekrytointi onnistui.”

”Työntekijät itse hakeutuvat meille töihin ja haluavat Suomeen”

”(yrityksen nimi poistettu, toim. huom.) Puola ja erityisesti (yrityksen nimi poistettu, toim. huom.) Norjan yhteistyöllä on Puolaan rakennettu koulutus- ja rekrytointimalli, jonka avulla löydämme nopeasti eri toimeksiantoihin jo testattuja ja haastateltuja työntekijöitä, joilla on hyvät perustiedot tulomaan tarjoamista työtehtävistä, elinoloista jne.”

”lähtömaassa tapahtuva (yrityksen nimi poistettu, toim. huom.) -konseptin mukainen haastatteluprosessi mahdollistaa sen, että ulkomainen työntekijä ei tule turhaan Suomeen.”

Rekrytointiprosessin ongelmakohtina nostettiin esille erityisesti viranomaistoiminnan pirstaleisuus ja riittämätön yhteistyö eri viranomaisten välillä, työntekijöiden riittämätön kielitaito sekä suomalaisen työelämän ennakkoluulot. Myös ns. työvoiman saatavuuden tarveharkinnan tarpeellisuutta kyseenalaistettiin. Lisäksi työlupaprosessia kritisoitiin liian hitaaksi. Ongelmakohtia kuvattiin mm. seuraavilla kommentteilla:

”Suomalaisen työelämän ennakkoluulot ulkomaalaisten työntekijöiden ammattitaitoon ja työperäiseen maahanmuuttoon liittyvissä asioissa.”

”työlupia ei saa”

”Työvoiman liikkuvuus kaikkine viranomais selvityksineen ei ole riittävän joustava edes EU alueella. Viranomaispalveluiden saatavuus muulla kuin suomen kielellä ei ole riittävä.”

”Tarveharkinta on turha välivaihe, koska mikään suomalainen työnantaja ei ryhdy rekrytoimaan ulkomailta, jos Suomesta löytyisi ammattitaitoista henkilökuntaa. Viranomaisuudollisuudet tulisi kaikki niputtaa saman katon alle. Nyt juustaan turhaan monta päivää luukulta toiselle. Suomessa ollaan täysin valmistautumattomia vastaanottamaan laillistettuja ammattinimikkeitä (sairaanhoitajat ja lääkärit) EU:n ulkopuolelta. Eri ministeriöt eivät tee mitään yhteistyötä ja esim Opetusministeriö ja Valvira antavat toisistaan poikkeavat ja ristiriitaiset kannanotot EU:n ulkopuolisten sairaanhoitajien laillistustavasta..”

”Työntekijöiden taustatarkastukset vievät aikaa. Työntekijöiden kielitaito on monesti heikko”

”Asiakasyritysten kanssa pyritään jatkuvasti pidempiin toimeksiantoihin, jotta ulkomaiselle työntekijälle voitaisiin tarjota pidempiaikaisia tehtäviä.”

”Lupa-asioiden hitaus ja jäykkyys sekä moninaiset käytännöt kun työntekijöitä autetaan asettautumaan Suomeen, kulttuurierot aiheuttavat helposti väärinymmäryksiä ja turhaa työtä.”

”Suurin ongelma oli suomessa prosessin kestäessä alkanut voimakas taantuma. Ei muita erikoisia ongelmia.”

Asettautumispalvelut

Asettautumis-, koulutus- ja/tai perehdytyspalveluita ulkomailta rekrytoituille työntekijöille oli tarjonnut lähes puolet kyselyyn vastanneista (38 %, N19). Näiden palveluiden tarjoaminen oli aloitettu vastaajasta riippuen vuosina 2002-2010. Kysyttäessä miksi yritys aloitti asettautumispalveluiden tarjonnan, suurin osa tähän kysymykseen vastanneista (78 %, N14) kertoi yrityksen haluavan kehittää ko. palveluja osaksi yrityksen omaa toimintaa. Vajaa puolet tähän kysymykseen vastanneista (39 %, N7) ilmoitti syyksi, että yritys haluaa räätälöidä ko. palvelut itse. Kolmannes tähän kysymykseen vastanneista (33 %, N6) totesi syyksi sen, että asettautumispalveluita ei ollut tarjolla tai ne eivät olleet sopivia. Muu mikä –kohdassa mainittiin, että työntekijät saavat yritykseltä palvelut ilmaiseksi, muualta hankittuina maksaisivat.

Tarjottujen asettautumispalveluiden sisältö oli monipuolista. Osa vastaajista oli tarjonnut ulkomailta rekrytoituille työntekijälle täyden kotouttamispalvelun, kun taas osa vastaajista oli avustanut vain joissakin asettautumisen vaiheissa, kuten asunnon etsimisessä ja kielikoulutuksen järjestämisessä. Osa oli järjestänyt vapaa-ajan ohjelmaa ja tarjonnut apua esimerkiksi ensimmäisissä ruokakauppakäynneissä. Seuraavat vastaukset kuvaavat tarjottujen asettautumispalvelujen kirjoa, kun kysyttiin mitä asettautumispalveluita yritys tarjoaa ulkomailta rekrytoituille työntekijöille:

”Täyden kotouttamispalvelun, joka kattaa Suomeen matkustamisen järjestämisen, asuntojen hankkimisen, henkilötunnuksen ja verokortin hankkimisen, pankkitilin avaamisen, rekisteröitymiset viranomaisissa, tulkin palvelut, perehdytyksen työntekopaikkakunnassa, tukipalvelut käytännön elämässä, suomalaisen yhteiskunnan sääntöjen yms. selvittämisen, tarvittavan koulutuksen, työterveyden jne.”

”asuminen (sis. nettiyhteys) - rekisteröityminen ulkomaalaisrekisteriin - henkilöturvattunnuksen haku, joskus Kela-kortin haussa avustaminen - verokortin ja pankkitilin hankkiminen - bussilippujen hankkiminen - matkalippujen tilaaminen käynneille kotimaassa. Palvelut ovat ilmaisia, mutta itse kulu pidätetään palkasta suoraveloitusvaltakirjalla jälkikäteen.”

”Kielikoulutus, Suomen terveydenhuoltoon perehdyttäminen ym...”

”Viranomais- ja vakuutusyhtiöpalveluita”

”Asunnon järjestäminen ja kalustaminen Suomessa, työmatkojen sujuminen (auton tai polkupyörän hankinta), viranomaiskäynnit, pankkitilin avaaminen, tarvittavan koulutuksen järjestäminen Suomessa (tulityökortti, työturvallisuuskortti, lähihoitajan oppisopimuskoulutus, sairaanhoitajan AMK-tutkinto), vastaanottavan suomalaisen työyhteisön valmentaminen ulkomaalaisten työntekijöiden vastaanottamiseen, tulkkipalvelut

työntekijän perehdytyksen ajaksi (erit. työturvallisuus), tuki arjen aloittamiseen ja pulmatilanteisiin (ensimmäiset kaupassa käynnit, hammassäryt yms), tulkkipalvelut työsuhteen aikana kommunikointiongelmassa”

”Apua asunnon etsimisessä”

”Haetaan heille verokortti, kelakortti ja avataan pankkitili. Vuokrataan asunto, tarvittaessa sisustetaan ja maksetaan takuuvuokrat. Järjestetään suomen kielen opetusta.”

”Laajan relocation-palvelun, jossa työntekijän apuna ollaan koko asettautumisprosessissa.”

Osa kyselyyn vastanneista yrityksistä (22 %, N11) tarjosi asettautumispalveluja jo työntekijän lähtömaassa. Lähtömaat, joissa asettautumispalveluja tarjotaan, olivat Puola, Slovakia, Filippiinit, Romania, Viro, Venäjä ja Intia. Lähtömaassa tarjotut palvelut sisälsivät mm. perehdytystä suomalaiseen yhteiskuntaan, palveluihin ja kulttuuriin, kielikoulutusta, ammatillista koulutusta sekä tietotusta suomalaisesta vero- ja työläinsäädännöstä. Eräs vastaaja totesi, että rekrytoitaville on tärkeä kertoa myös hyvin käytännönläheisiä asioita, kuten se, minkä verran rahaa menee kuukaudessa työmatkoihin esimerkiksi Helsingin sisäisessä liikenteessä. Yhteistyötahoina asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluiden järjestämisessä lähtömaassa mainittiin paikalliset EURES-palvelut, oppilaitokset, lähetystöt ja konsulaatit. Suomessa tärkeimpinä yhteistyötahoina asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluiden järjestämisessä mainittiin EURES-palvelut, ELY-keskus ja muut viranomaiset, oppilaitokset sekä vuokranantajat. Osa vastaajista (10 % tähän kysymykseen vastanneista) ei ollut ollut yhteydessä mihinkään neuvontapalvelutahoon järjestäessään asettautumispalveluita.

Asettautumis-, koulutus- ja perehdytysprosessin hyvät kokemukset liittyivät usein siihen, että ko. palveluiden ansiosta työntekijä kotoutuu Suomeen nopeammin ja koko rekrytointi onnistuu paremmin. Seuraavassa vastaajien hyviä kokemuksia asettautumisprosessiin liittyen:

”Vastuullinen toiminta edesauttaa ulkomaalta tulevan työntekijän kotoutumista Suomeen. Tämä on ehkäissyt tehokkaasti puutteellisen kotouttamisen aiheuttamia ongelmia.”

”Tiivistetyn infokitin avulla voimme antaa tulijalle kuvan Suomessa asumisesta, työoloista jne. jo hyvissä ajoin ennen maahan tuloa, mikä helpottaa lähtöä kotimaasta ja edistää sopeutumista.”

”Ehdoton edellytys onnistuneeseen rekrytointiin. Uskon, että olemme saavuttaneet huomattavasti pidempiä työsuhteita ja Suomessa viihtymistä näiden palveluiden avulla.”

Perehdytys erityisesti työtehtäviin helpottaa sitoutumista ja onnistumista. Arkisten asioiden hoidossa tarjottava apu vastaavasti vaikuttaa vahvasti viihtyvyyteen.

Asettautumis-, koulutus- ja perehdytysprosessin ongelmakohdat liittyivät pääasiassa viranomaistoiminnan kirjavuuteen. Rekrytoitavien kielitaidon osalta todettiin, että riittäviä keinoja kielitaidon arvioimiseksi ei ole. Myös itse asettautumis-, koulutus- ja perehdytysprosessin rakentaminen on koettu työlääksi. Seuraavassa vastaajien esille nostamia ongelmakohtia asettautumisprosessiin liittyen:

”Prosessin rakentaminen on ollut työlästä.”

”Tärkeintä on antaa oikea kuva olosuhteista Suomessa ja toisaalta realistiset odotukset vastaanottaville työyhteisöille Suomessa. Suomessa ei ole mitään keinoa arvioida esim, tulijoiden suomen kielen tasoa. Mikä on riittävä kielitaito lähihoitajalle? Entä sairaanhoitajalle?”

”Maistraateilla on hiukan eri käytäntöjä eri kaupungeissa, esimerkiksi Helsingissä vaaditaan ulkomaalaisrekisteröinti ennen väestörekisteriin ilmoittautumista, kun Turussa näin ei tehdä. Myöskin

käsittelyaika on Helsingissä liian pitkä. Henkilökohtainen käynti eri virastoissa on myöskin hiukan hankala työnantajanäkökulmasta, siinä menee paljon työaika hukkaan. Voisi miettiä jotain valvottua systeemiä, jolla luotettavat työnantajat voisivat tehdä ilmoitukset viranomaisille esim. verkossa. Turun maistraatin mahdollisuus ajanvaraukseen on hyvä systeemi.”

”Joissakin tilanteissa kulttuurieroilla voi olla ennakoitua suurempi merkitys. Viranomaislomakkeita ym. ei aina ole saatavilla edes englanniksi.”

Yli puolet kyselyyn vastanneista yrityksistä (62 %, N31) suunnittelee tarjoavansa ulkomailta rekrytoitaville työntekijöille asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluita (myös) tulevaisuudessa. Niistä yrityksistä, jotka eivät vielä tarjoa ko. palveluita, suurin osa suunnittelee aloittavansa näiden palveluiden tarjonnan viiden vuoden sisällä. Noin kolmasosa suunnittelee aloittavansa palvelut jo vuoden sisällä ja muutama vasta seuraavan kymmenen vuoden sisällä. Kysyttäessä mitä asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluja yritykset suunnittelevat tarjoavansa ulkomailta rekrytoitaville työntekijöille tulevaisuudessa, vastaukset olivat samansuuntaisia, kuin ko. palveluita jo järjestävien yritysten tarjoamat palvelut: kielioipintoja, ammattikoulutusta, viranomaispalveluissa ja työlupa-asioissa avustamista sekä apua asunto-, päivähoito- ja pankkiasioissa. Kaksi yritystä mainitsi harkitsevansa asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluiden ulkoistamista jollekin toiselle yritykselle.

Työ- ja elinkeinohallinto työnantajien tukena?

Kyselyssä tiedusteltiin yritysten näkemyksiä siitä, kuinka TE-hallinto, lähinnä TE-toimistot ja ELY-keskukset, voisivat nykyistä paremmin tukea henkilöstöpalveluyrityksiä ulkomaisten työntekijöiden rekrytointiprosessissa. Lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus esittää vapaamuotoisesti toimenpide-ehdotuksia siitä, miten työ- ja elinkeinohallinto voisi nykyistä paremmin tukea henkilöstöpalveluyrityksiä kansainvälisissä rekrytoinneissa. Vastaajat eivät aina erottaneet TE-toimistoja ja ELY-keskuksia toisistaan vaan ehdottivat samansuuntaisia kehittämissideoita molemmille tahoille. Myös organisaatioiden entiset nimet työvoimatoimisto ja TE-keskus ymmärrettävästi kummittelivat joissakin vastauksissa. TE-hallinnon tarjoamista palveluista oltiin monta mieltä: osa vastaajista totesi, että tietoa tarjolla olevista TE-toimistojen ja ELY-keskusten palveluista ei ole tarpeeksi, tai että edes pyydettyä ei ole saatu tarvittavaa tietoa. Toisaalta osa vastaajista oli kokenut esim. ELY-keskuksilta saadut palvelut hyödyllisiksi.

Palveluiden kehittämisen näkökulmasta TE-hallinnolta toivottiin mm. koottua tietoa työvoiman tarpeista, tietoa ulkomaisiin rekrytointeihin liittyen sekä laajempaa tietoa kansainvälisten työmarkkinoiden haasteista ja onnistumisista. Tietoa ja käytännön apua toivottiin myös kotouttamisprosessin hoitamiseen, kielikoulutuksen järjestämiseen sekä kielikoulutuksen kustannuksiin osallistumista. Apua toivottiin myös asettautumispalveluihin. Monessa vastauksessa tuotiin esille viranomaisbyrokratian raskaus ja moni vastaaja toivoikin ns. yhden luukun palvelua, jossa yhdellä käynnillä olisi tarjolla ulkomailta rekrytoitavien työntekijöiden tarvitsemat viranomaispalvelut. Lisäksi toivottiin enemmän keskustelua ja yhteistyötä aiheen ympärillä. Konkreettinen kehittämisside oli foorumin perustaminen eri sidosryhmien välille palveluiden kehittämistyöhön jotta työperusteinen muutto ulkomailta Suomeen olisi helpompaa. Myös lisää valvontaa toivottiin. Eräs vastaaja ehdotti ”vihreän listan” perustamista vastuullisesti ja lainmukaisesti toimivista yrityksistä.

Seuraavassa on listattu vastaajien kommentteja kysyttäessä kuinka TE-toimistot ja ELY-keskukset voisivat tukea ulkomaisen työvoiman rekrytointia ja/tai vuokrausta tulevaisuudessa sekä kysyttäessä

vapaamuotoisia toimenpide-ehdotuksia TE-hallinnon ja henkilöstöpalveluyritysten yhteistyön kehittämiseksi:

TE-toimistot

"Tarjoamalla tietoa siitä, miten kotouttaminen kannattaa järjestää Suomessa tehokkaasti."

"Selkeät ohjeet siitä, miten toimitaan kunkin kansalaisuuden kanssa ja miten helpoiten ulkomaiset työntekijät saavat hetun ja verokortin. Oppaat voisivat olla myös käännetty useammalle kielelle."

"TE-toimistot saisivat kertoa realistisesta työvoimatilanteesta työnantajille, eli siitä mitä Suomesta löytyy työvoiman osalta ja millaisia kokemuksia on työperäisestä maahanmuutosta."

"Byrokratia minimiin ja apua asettumis-, koulutus ja perehdyttämisspalveluihin."

"Esittämällä"

ELY-keskukset

"Toimittaa lähtömaan työvoimaviranomaisille listaa niistä yrityksistä, jotka ovat kiinnostuneita tietyn ammattiryhmän rekrytoinnista."

"Mitä vähemmän byrokratiaa, sen parempi, ja selkeät lähtömaakohtaiset ohjeet mitä pitää huomioida minkäkin maan kohdalla. Ainakin EU-kansalaisille yhden pisteen palvelu, jossa ajanvarauksella hoituu kaikki asiointit kerralla: ulkomaalais- ja väestörekisteri ja verokortti. Tässä palvelussa voisi myös olla mahdollisuus ilmoittautua suomen kielen iltakursseille tms. Kriittisille ja työvoimapulasta kärsiville aloille aktiivista lähtömaakoulutusta ja yhteistyötä vuokrafirmojen kanssa, koko paketti niin valmiiksi kuin mahdollista että suomalaiselle työnantajalle on käytännössä ihan sama palkkaako hän suomalaisen vai ulkomaisen työntekijän."

"Oppisopimus- ja kielikoulutustukea"

"Kertomalla palveluista, itseasiassa emme tiedä mitään ko laitosten toiminnasta mitään."

Vapaamuotoiset toimenpide-ehdotukset

"Valvontaa kaivataan, että kilpailuasetelma on tasapuolinen esim. rakennusalalla. Voisiko olla joku "vihreä lista" vastuullisista yrityksistä, joiden menetelmät ovat lainmukaisia? Erityisesti sairaanhoitolalla on huolestuttavaa, jos sinne pyrkii samanlaisia toimijoita, joita rakennus- ja metallipuolella on nähty. Myös suomalaisten työyhteisöjen koulutusta monikulttuurisemmäksi saisi tehdä. Henkilöstöpalveluyrityksen on hyvä saada tietoa myös lähtömaiden työvoimatilanteista yms., ja kansainvälisten työvoimamarkkinoiden ongelmista ja onnistumisista."

"Tarveharkinta pois ja äkkiä! Täysin joutavaa yhteiskunnan resurssien tuhlausta tehtailla valituksia hallinto-oikeuteen. Kotimaista työvoimaa ei ole tiettyihin tehtäviin saatavilla ja sitä ei muuta keinotekoiset rajoitukset tarveharkinnasta tms yhtään mihinkään. (...) Asiakkaallamme on huutava tarve työvoimasta ja asiakaskysyntään ei voida vastata kun ei ole työvoimaa joka työn tekisi, siinä jää monta veroeuroa maksamatta täysin turhaan. Samaan aikaan torpataan kaikki uudet työlupahakemukset ja ohjataan 1,5 vuoden valitusputkeen hallinto-oikeuteen. (...)"

"Yhteistyötä täytyy lisätä, yhteinen tavoite on työllistäminen. Jo nyt byrokratiaa, joka estää työllistämistä. Asenne vuokraukseen myös negatiivinen. kaikkea työtä ei arvosteta"

"Lupaprosessiin hieman helpotusta."

”Yhteisiä keskustelutilaisuuksia ja infotilaisuuksia, jossa asioita tuodaan esille paremmin ja jossa voi kysyä myös neuvoo. Foorumi eri sidosryhmien välillä, jossa yhdessä voidaan kehittää, jotta Suomeen muutto olisi helpompaa ja mukavampaa. Yhteinen puhelinneuvonta, josta voi kysyä neuvoo.”

”Parantamalla suhtautumistaan työperäiseen maahan muuttoon.”

Yhteenveto

Kartoituksessa saaduista vastauksista ja kartoituksen tuloksista on mahdollista vetää suuntaa-antavia johtopäätöksiä henkilöstöpalveluyritysten tämän hetkisestä roolista työperusteisessa maahanmuutossa Suomessa. Kartoituksen avulla saatiin selville myös niitä kehittämiskohtia, joita työ- ja elinkeinohallinnolla on yksityisten henkilöstöpalveluyritysten näkökulmasta.

Henkilöstöpalveluyritysten tämän hetkinen rooli työperusteisessa maahanmuutossa näyttäytyy tämän kartoituksen valossa merkittävänä: kyselyyn vastanneista henkilöstöpalveluyrityksistä lähes puolella oli jo kokemuksia työntekijöiden rekrytoinnista ulkomailta. Työntekijöitä on lähdetty rekrytoimaan ulkomailta pääasiassa siitä syystä, että sopivia työntekijöitä ei ollut löytynyt Suomesta. Henkilöstöpalveluyritysten tällä hetkellä tekemistä kansainvälisistä rekrytoinneista suuri osa on vuokratyöntekijöiden rekrytointeja. Hieman vähemmän rekrytoidaan työvoimaa ulkomailta suoraan suomalaisen (tai Suomessa toimivan) asiakasyrityksen palvelukseen. Tyypillisimmät alat, joille työvoimaa rekrytoidaan ulkomailta, ovat metallialan, rakennusalan, terveydenhuolto- ja sosiaalialan, kiinteistöhoito- ja siivousalan, hotelli-, ravintola- ja cateringalan, kaupan alan ja varastoalan työt. Alat vaihtelevat jonkin verran riippuen siitä, rekrytoidaanko vuokratyövoimaa vai työntekijöitä suoraan asiakasyrityksen palvelukseen.

Henkilöstöpalveluyritysten rooli työperusteisessa maahanmuutossa näyttäisi olevan merkittävä myös tulevaisuudessa: yli puolet kyselyyn vastanneista yrityksistä suunnittelee rekrytoivansa työvoimaa ulkomailta (myös) tulevaisuudessa. Alat, joille tulevaisuuden rekrytointeja suunnitellaan, ovat pääasiassa samat, joille jo nyt rekrytoidaan työvoimaa ulkomailta. Henkilöstöpalveluyritykset suunnittelevat tekevänsä tulevaisuuden ulkomaisia rekrytointeja pääasiassa aivan lähitulevaisuudessa, jo seuraavan vuoden aikana, mikä kertoo henkilöstöpalveluyritysten roolista akuutin työvoimatarpeen paikkaajina. Työvoimaa suunnitellaan rekrytoitavan pääasiassa Euroopasta. Yleisesti kuitenkin tiedetään, että koko Eurooppa tulee painiskelemaan saman työvoimapulan parissa kuin Suomi, joten pidemmällä tähtäimellä lienee tärkeää ottaa huomioon myös muut maanosat mahdollisina työvoiman luovuttajina. Tämä pidemmän tähtäimen näkökulma ei kuitenkaan vielä juuri näy henkilöstöpalveluyritysten tulevaisuuden suunnitelmissa muutamaa yritystä lukuun ottamatta, jotka jo nyt rekrytoivat työvoimaa mm. Aasiasta.

Kyselyyn vastanneiden positiiviset kokemukset kansainvälisissä rekrytoinneissa liittyivät pääasiassa kehitettyihin ja tarpeelliseksi koettuihin rekrytointi-, koulutus- ja asettautumispalvelumalleihin. Toisaalta näiden palvelumallien ja prosessien rakentaminen on koettu myös työlääksi. Asettautumispalvelumallien rakentaminen ja kehitystyö on kuitenkin haluttu tehdä, sillä monet vastaajat totesivat tarjoavansa näitä palveluita siksi että yritys haluaa laajentaa rooliansa vain rekrytointipalveluiden tarjoajasta myös asettautumispalveluiden, koulutus- ja/tai perehdytyspalveluiden tarjoajaksi. Tätä henkilöstöpalveluyritysten roolin laajenemista tukee myös se kartoituksen tulos, että niistä yrityksistä, jotka eivät vielä tarjoa asettautumispalveluita, suuri osa suunnittelee aloittavansa näiden palveluiden tarjoamisen viiden vuoden sisällä, ja osa jo vuoden sisällä. Vaihtoehtoinen ratkaisu henkilöstöpalveluyrityksille on ulkoistaa tarvitsemansa asettautumispalvelut, ja tätäkin vaihtoehtoa muutama vastaaja suunnittelee käyttävänsä tulevaisuudessa.

Henkilöstöpalveluyritysten roolin laajeneminen kattamaan myös asettautumispalveluita vaikuttaa työ- ja elinkeinohallinnon näkökulmasta positiiviselta, sillä hyvin organisoidut ja onnistuneet asettautumispalvelut voidaan nähdä yhtenä eettisen rekrytointiprosessin kulmakivenä: työntekijällä tulee olla oikeus kunnolliseen perehdytykseen ja asettautumiseen ja sitä kautta onnistuneeseen kotoutumiseen. Onnistuneen kotoutumisen seurauksena myös työnantajat saavat sitoutuneempaa työvoimaa, mikä tuli esille tämänkin kartoituksen vastauksissa. Työ- ja elinkeinohallinnon vastuu ja rooli asiassa liittyy riittävään tiedottamiseen: hallinnonalalla voisi olla koottua tietoa asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluita tarjoavista yrityksistä ja tahoista, ja tämän tiedon tulisi olla helposti työnantajien sekä henkilöstöpalveluyritysten saatavilla. Esimerkiksi työ- ja elinkeinohallinnon EURES-palveluiden roolia tämän tiedon jakajana voitaisiin kehittää.

Osa henkilöstöpalveluyrityksistä ei suunnittele työvoiman rekrytointia ulkomailta mm. asiaan liittyvän liiallisen viranomaisbyrokratian ja viranomaispalveluiden pirstaleisuuden vuoksi. Tämä viesti työ- ja elinkeinohallinnossa sekä muilla viranomaistahoilla on syytä ottaa vakavasti, sillä viranomaisbyrokratia ei saisi olla osaavan ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin esteenä. Työ- ja elinkeinohallinnon tulee omalta osaltaan olla aktiivinen ns. yhden luokun periaatteen kehittämisessä. Esimerkiksi Uudellamaalla toimii jo verohallinnon ja Kelan INTO-palvelupiste, johon työ- ja elinkeinohallinto voisi lähteä mukaan.

Selkeä viesti kartoituksen vastauksissa työ- ja elinkeinohallinnolle oli tuen tarve kielikoulutukseen. Tietoa työperusteisesti maahan tulleiden työntekijöiden kielikoulutusmahdollisuuksista tulisi olla nykyistä helpommin saatavilla. Toiseksi osallistumismahdollisuus työvoimapoliittiseen kielikoulutukseen tulisi voida avata myös jo työssä oleville henkilöille. Kolmanneksi kyselyssä tuli esille, että riittävän suomen kielen taidon arviointiin ei ole tällä hetkellä olemassa sopivia työkaluja. Työ- ja elinkeinohallinto voisi osallistua tämän haasteen ratkaisemiseen omalta osaltaan.

Työ- ja elinkeinohallinnolta toivottiin kyselyssä saaduissa vastauksissa myös selkeää, säännöllisesti päivitettävää tietoa työvoiman tarpeista. Lisäksi työvoiman saatavuuden tarveharkinnan tarpeellisuutta kyseenalaistettiin, sillä nykyisellään se johtaa usein turhauttavan pitkiin prosesseihin, jotka hidastavat tai jopa estävät rekrytointeja. Vastauksissa raportoitiin tilanteista, joissa työnantajalla on huutava pula työvoimasta, Suomesta ei sopivia työntekijöitä tehtävään löydy, henkilöstöpalveluyrityksellä olisi sopivia, motivoituneita ulkomaalaisia työntekijäehdokkaita tarjolla, mutta työvoiman saatavuuden tarveharkinta estää rekrytoinnin. Näihin tilanteisiin ei akuutin työvoimapulan aikana luulisi yhteiskunnalla olevan varaa.

Ulkomaisen työvoiman eettisen rekrytoinnin tulee olla työperusteisen maahanmuuton lähtökohta. Tähän liittyen eräässä kyselyn vastauksessa ehdotettiin, että työ- ja elinkeinohallinto voisi jatkossa pitää yllä ns. ”vihreää listaa” eettisiä toimintatapoja noudattavista yrityksistä. Selvää on, että työ- ja elinkeinohallinnon tulee huomioida eettisten periaatteiden edistäminen tarjotessaan työnantajapalveluita ulkomaisten rekrytointien tueksi. Erilaisia eettisiä periaatteita ja ohjeistuksia on jo koottu usealla eri taholla, mutta kattavan, konkreettisen eettisten periaatteiden noudattamisen työkalu puuttuu edelleen. Työ- ja elinkeinohallinnon tulee olla tällaisen työkalun kehittämisessä aktiivisesti mukana.

Yksi vastaajien tärkeimmistä viesteistä työ- ja elinkeinohallinnolle oli hallinnonalan tarjolla olevista työperusteisen maahanmuuton tukipalveluista tiedottaminen työnantajille ja henkilöstöpalveluyrityksille. Sekä TE-toimistojen että ELY-keskusten osalta joissakin vastauksissa todettiin, että vastanneella yrityksellä ei ole mitään tietoa näiden tahojen tarjoamista työperusteisen maahanmuuton tukipalveluista. Palveluita tulisi myös räätälöidä vastaamaan nykyistä paremmin työnantajien muuttuneita ja muuttuvia tarpeita.

Yhtenä esteenä työvoiman rekrytoinnille ulkomailta nähtiin muutamissa vastauksissa suomalaisen työelämän ennakkoluulot. Työ- ja elinkeinohallinto voisi osaltaan olla hälventämässä näitä työelämässä vallitsevia ennakkoluuloja tarjoamalla työnantajille asianmukaista tietoa ja tarpeeseen vastaavia palveluita kansainvälisten rekrytointien helpottamiseksi ja siten Suomen työvoimapulan ratkaisemiseksi.

Lähteet

Kartoitussuunnitelma, INSITE-hanke, Kaisa Korhonen 2010

Digium-ohjelmistopohjainen kysely, laatijat Hannu-Pekka Huttunen, Kaisa Korhonen ja Suvi Äärilä
[<http://www.digium.fi/>]

Henkilöstöpalveluyritysten liitto
[http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/]

Oiva Väylä –hanke
[<http://www.mol.fi/toimistot/pori/oiva/etusivu.htm>]
[http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/Oiva_Vayla/oiva_vayla_main.php]

Henkilöstöpalveluyritysten liiton toimintaperiaatteet
[http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/alan_toimintaperiaatteet/alan_toimintaperiaatteet.php]