



KV-rekrytointi mahdollisuuksien tuojana

Johanna Pantsar
Bestla Consulting Oy





JOHANNAPANTSAR, Bestla Consulting Oy

Executive Coach (PCEC), Group & Team Coach (GTCD).

M.BA (Organization Development & Leadership), BBA, HR Management.

- Toimin yrittäjänä ja palveluvalikoimaani kuuluu mm. relokaatiopalvelut, monikulttuurisuus valmennukset, kv-auditointi, coaching ja HR-palvelut.
- Minulla on laaja työkokemus lääketeollisuudesta kansainvälisestä konsernista, useassa konsernin yrityksessä HR:n johtotehtävissä, johtoryhmässä, esihenkilönä ja johtamisen, organisaatiokulttuurin & ihmisten kehittämisen parissa.
- Olen tehnyt kansainvälisiä rekrytointeja Pohjois-Savoon 46 eri maasta, jokaisesta maanosasta kasvattaen organisaation henkilöstömäärää 470 % noin viiden vuoden aikana.



UEF, Karelia ja Savonia: vuosittain valmistuu n. **1 800**, ja heistä alueelta muuttaa pois n. **1 200!**

Ulkomaalaiset eivät ole homogeeninen ryhmä

Ulkomaalaisten yhteenvetotaulukko

ULKOMAALAISTEN TYÖLLISYYSTILANNE 2024 MAALISKUUN LOPUSSA (I) JA TOIMISTOJEN TOIMINTA MAALISKUUN AIKANA (II)
ELY-KESKUS: POHJOIS-SAVO

I TILANNE KUUKAUDEN LOPUSSA	Maalis-24	Maalis-23	MUUTOS	
			LJOM	%
A. TYÖNHAKIJAT				
1. Työttömät työnhakijat	1 000	977	23	2,4
joista kokoaikaisesti lomautetut	98	66	32	48,5
2. Lyhenneyllä työvikolla	10	9	1	11,1
3. Työssä olevat yhteensä	431	442	-11	-2,5
joista kokoaikaisessa työssä	289	290	-1	-0,3
joista osa-aikatyössä	94	81	13	16,0
joista työllistetyinä	48	71	-23	-32,4
4. Työvoiman ulkopuolella	1 086	890	196	22,0
joista työllistymistä edistävissä palvelussa	84	85	-1	-1,2
joista koulutuksessa	958	761	197	25,9
1-4 Kaikki työnhakijat yhteensä	2 527	2 318	209	9,0

- Kansainväliset työntekijät yrityksissä ja heidän perheensä
- Opiskelijat (perheineen)
- Pakolaiset, turvapaikanhakijat
- Toisen polven maahanmuuttajat, Suomessa syntyneet, mutta ulkomaalaisina pidetyt.

Yrityksissä tuodaan ilmi osaajapulasta johtuvia haasteita organisaation kasvun tai kehityksen esteenä.

Ollaan voitu jo tunnistaa, ettei vaadittavaa osaamista löydy työmarkkinoilta.

Tai toimitaan alalla, jossa valmista osaamista on Suomessa vain vähän.


Useimmiten kuullut argumentit siihen miksi ei voida palkata muita kuin suomalaisia:

- Helppohan sinun on sanoa, kun teillä oli asiantuntijaorganisaatio.
- Meillä pitää kyllä osata puhua suomea.
- Kun meillä on tuo Reiska, jolla on vähän erikoiset asenteet.
- Ulkomaalaisten osaajien palkkaaminen on liian kallista tai vaikeaa/siinä on liian isot riskit.
- Ulkomaalaiset eivät ymmärrä suomalaista työkulttuuria/paikallista markkinaa/toimintaympäristöä/asiakkaita.
- On liian vaikeaa, kun työohjeet ja työturvallisuusohjeet on meillä suomeksi.
- Kun ei me tiedetä millaisen koulutuksen ulkomaalaiset ovat saaneet/ei niiden koulutus sovi meidän töihin.

Ja se mitä ei sanota ääneen...

- Minulla on ennakkoluuloja tai asenteita
- En luota omaan kielitaitooni
- Minua pelottaa kulttuurierot
- Minua pelottaa muutos



An illustration featuring several hands of different skin tones (brown, tan, light skin) holding a globe. The hands are positioned around the globe, with fingers wrapped around it. The background is a light blue gradient. There are decorative elements: a red and green horizontal bar at the top, a blue beaded bracelet on the left, and a purple sleeve with a yellow dot on the right.

Kulttuurisen monimuotoisuuden merkitys organisaatiossa

- Monimuotoisuus vaikuttaa positiivisesti mm.
 - ✓ Organisaation luovuuteen ja innovatiivisuuteen.
 - ✓ Työpaikan houkuttelevuuteen .
 - ✓ Organisaation mielikuvaan ulospäin.
 - ✓ Henkilöstötyytyväisyyteen, työmotivaatioon ja työturvallisuuteen.
 - ✓ Parempiin päätöksiin.
 - ✓ Uusien asiakasryhmien ja sijoittajien tavoittamiseen.
 - ✓ Asiakastyytyväisyyteen.
 - ✓ Taloudelliseen kannattavuuteen.

Mitä yritykset tarvitsevat, jotta ulkomaalaisten rekrytointi olisi helpompaa?

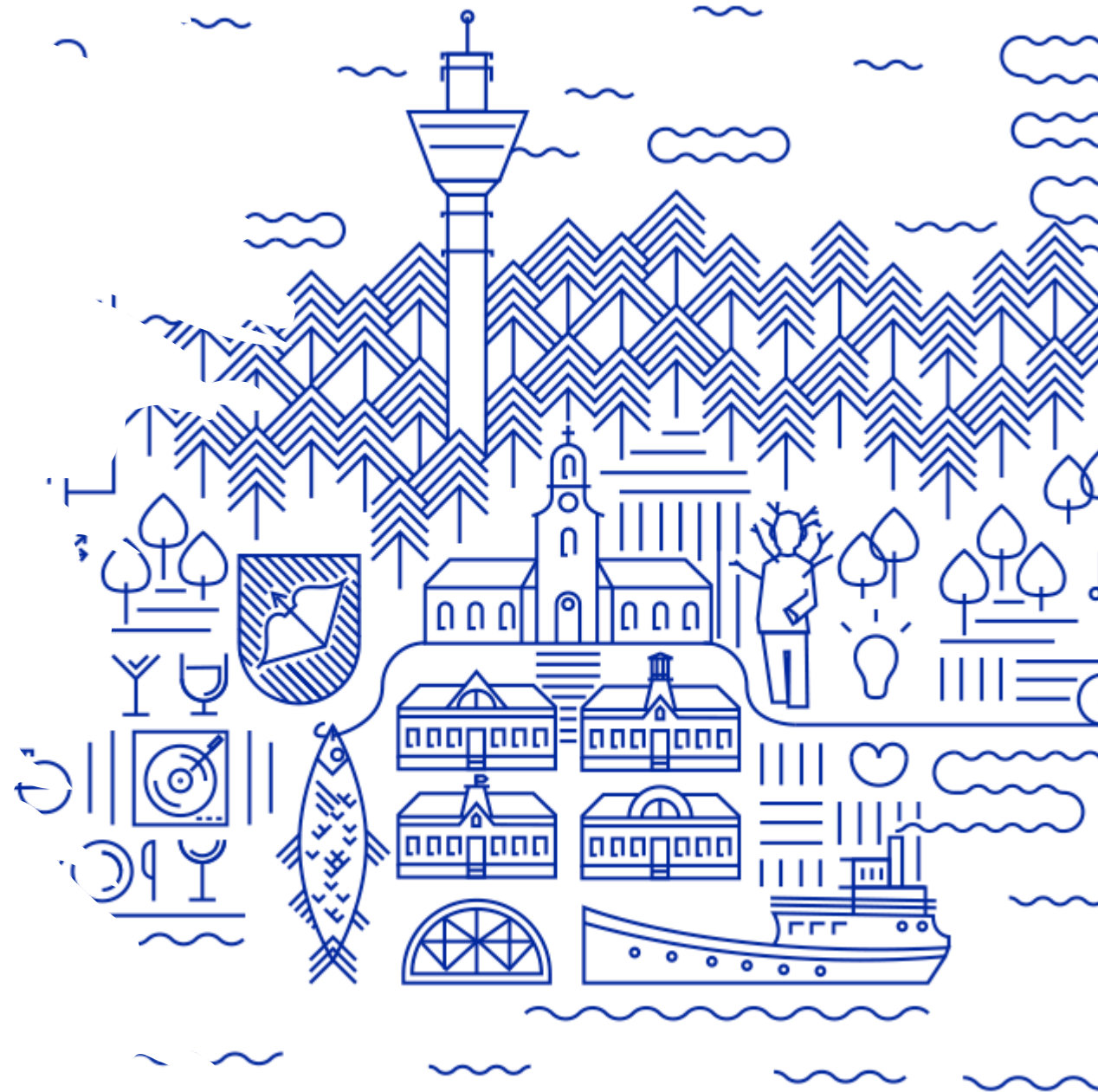
- Positiivisia esimerkkejä ja mentorointia
- Matalan kynnyksen kokemuksia
- Selkeää viestintää tarjolla olevasta tuesta
- Positiivista kannustinta

- Halua ja ymmärrystä nähdä mahdollisuuksia ja onnistua
- Asennemuutosta



Miten viranomaiset, kunta ja työllisyysalue voi tukea yrityksiä?

- Tarjoamalla tietoa ja neuvontaa
- Luomalla kumppanuuksia ja verkostoja
- "One stop shop": prosessien yksinkertaistaminen
- Viestimällä aktiivisesti, tiedon keräämisellä ja jakamisella
- Infrastruktuurin ja palveluiden kehittäminen
- Olemalla esimerkkinä?



Mitä aidosti monikulttuurisen työyhteisön onnistuminen vaatii?

- Kielitaitoa?
- Parempaa rekrytointia ja huomion kiinnittämistä perehdytykseen.
- Monikulttuurisuus tuo monimuotoisuutta, joka vaatii aktiivista johtamista.
- Sitä, että tiedostetaan oma suhtautuminen erilaisiin kulttuureihin ja erilaisuuteen...ja haastetaan sitä.
- Kyvykkyyttä ja valmiutta puuttua jos/kun tulee haasteita.

Näin onnistut!

- Tarkastele omaa ihmiskäsitystäsi ja sitä, miten suhtaudut erilaisuuteen.
- Ajattele, että monikielisyys on mahdollisuus, ei uhka.
- Luo rakenteita ja ilmapiiriä, jotka tukevat kulttuurista monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta.
- Puutu tarvittaessa.
- Arvosta ja luota.
- Auta onnistumaan.





Johanna Pantsar

johanna@bestla.fi

044 556 5420

Kysymyksiä ja
keskustelua!



Johanna Pantsar

Ihmisenörtti | Executive
Coaching | Relocation & Audit...

