



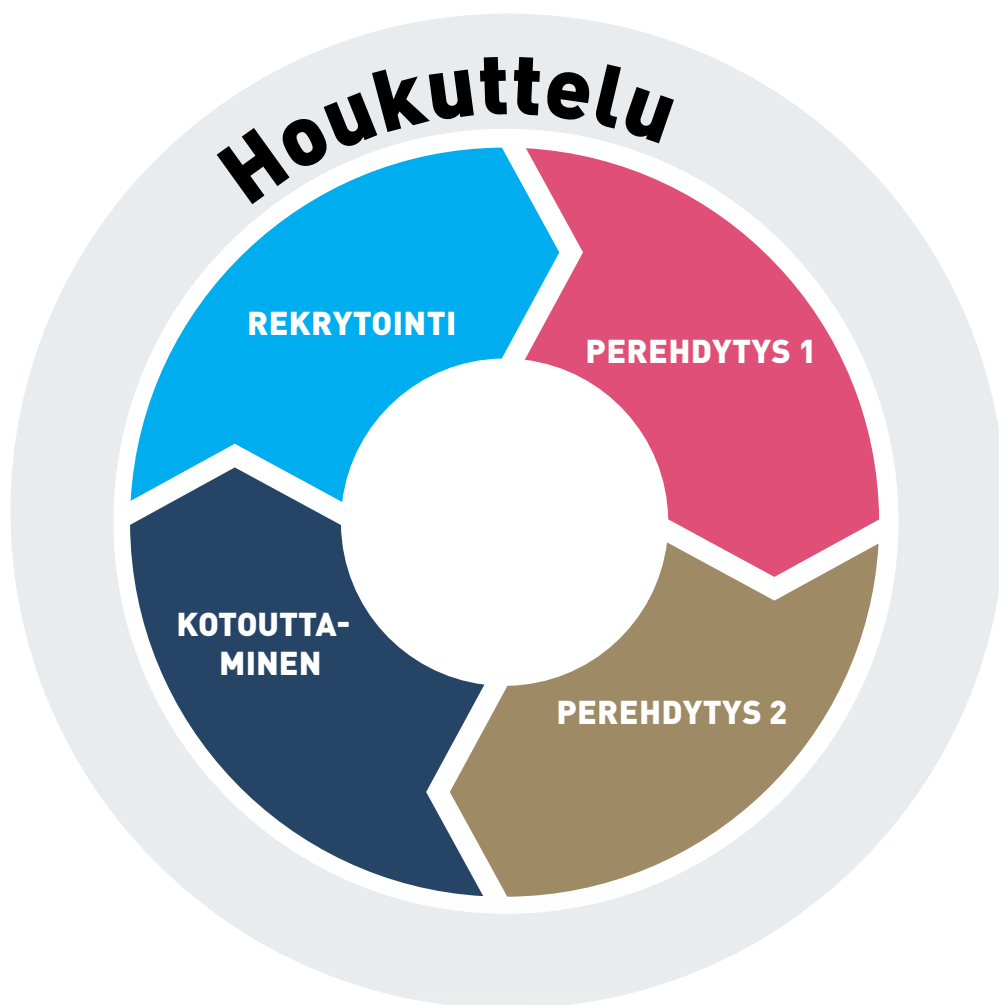
GLOBAALIT OSAAJAT REKRYTOINTIMALLI

Globaalit osaajat kansainvälisen osaamis- ja innovaatioympäristön mahdollistajina -hanke

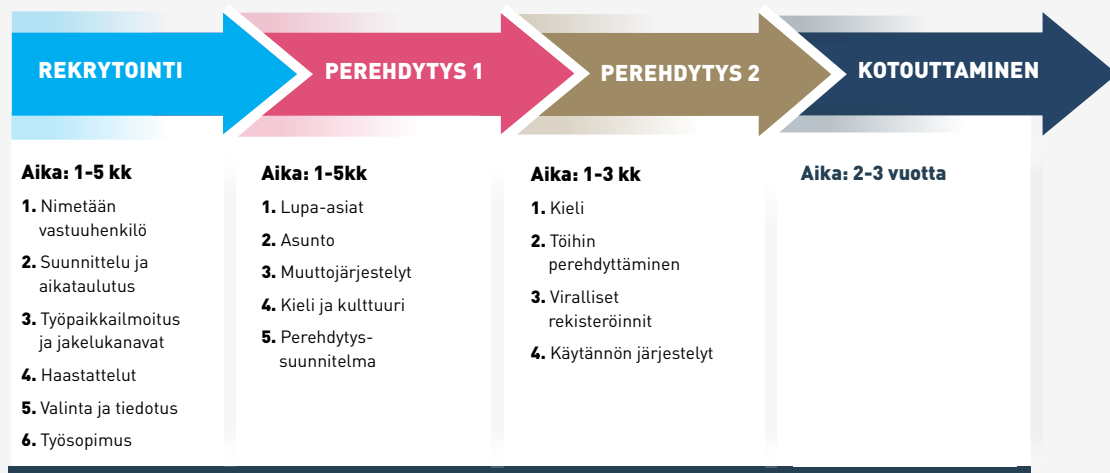
GLOBALIT OSAAJAT REKRYTOINTIMALLI

Jokainen rekrytointi on jossain määrin erilainen. Kansainvälinen rekrytointi tuo tullessaan lisäelementtejä mutta tästä mallista löytyy tietoa eri vaiheiden tueksi ja se pystytään helposti räätälöimään eri organisaatioiden tarpeisiin. Ulkomailta rekrytoinnin ei tarvitse olla monimutkaista.

Tärkeintä on muistaa varata aikaa: ulkomailta rekrytointiin sitä kuluu hieman enemmän kuin kotimaiseen.

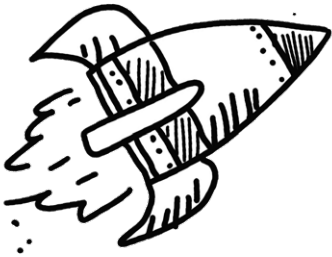


Varaa aikaa



Houkuttelu	Rekrytointi	Perehdytys 1	Perehdytys 2	Kotouttaminen
Talent Boost Suomen tasolla	Rekrytointiprosessin omistaja ottaa vastuun	(Perehdytysuunnitelma! Alkukartoitus*		Vapaa-ajan ja harrastusmahdollisuudet, yhdistykset
Lähettiläät maailmalla (ulkosuomalaiset, entiset opiskelijat, turistit)	Suunnittele ja aikatauluta koko rekrytointiprosessi	Lupa-asiat: EU:n ulkopuolelta tulevat hakevat oleskelulupaa	Kieli: työpaikalla tai paikallisten järjestäjien toimesta	Puolisoiden ja perheen kotoutuminen (työllistyminen, koulutautuminen, paikallinen puolisokonsultti)
Onnellisuus, korkea elämän laatu, maailman parhaat koulut (myös kv), kouluruoka, edullinen asuminen	Tehtäväkuvan laatiminen ja houkutteleva työpaikkailmoitus englanniksi	Asunnon löytämisessä avustaminen (rahallisesti, vakuuksina, käytännön tasolla)	Työhön ja työpaikkaan perehdyttäminen (seuraa perehdytysuunnitelmaa) Käy läpi: Vakuutukset, sairausloma, työterveys, vero, eläke jne.	Tulevaisuuden näkymät
Vihreys, luonto, puhdas ilma, tila	Yhteys EURES-neuvojaan	Kielen ja kulttuurin koulutus voi alkaa esim. nettikursseilla	Buddy/mentori/kummi	Vuorovaikutus!
Turvallisuus, rauhallisuus ja lapsiystävällisyys	Jakelukanavat (EURES, sisäiset verkostot, LinkedIn, lehti-ilmoitus, rekrytointimessut, jne.)	(Tärkeimmät henkilöstöön liittyvät ohjeet jne. englanniksi)	Puhelin, internet	Kieli, paikalliset arvot ja normit
Piilotetut edut: mitä korkeilla veroilla saa?	Haastattelut (Skype, kärkeen valitut haastateltavat matkustavat Suomeen)		Viralliset rekisteröinnit (maistraatti, maahanmuuttovirasto)	Sosiaaliset verkostot
EP:n vetovoima: tila, paikalliset palvelut jne.)	Valinnasta tiedotus (myös organisaatiolle)		Käytännön järjestelyt (nettisivut): kela/sos.turva, verokortti, pankki, terveydenhuolto, jne.)	Yhteenkuuluvuuden tunne
	Työsopimus			Ulkomaalaisten tukiverkosto

HOUKUTTELU



Aika: jatkuva

Vastuutahot: Suomi, Etelä-Pohjanmaa, Seinäjoki, paikalliset yritykset ja organisaatiot, lähettiä maailmalla

Suomi kilpailee huippuosajista muun maailman kanssa, maakunta muun Suomen kanssa jne. Vaikka houkuttelua ei varsinaisesti pidetä rekrytointiprosessin osana, varsinkin kansainvälisellä tasolla, se on oleellinen elementti. Suomen tasolla Talent Boost -toimenpideohjelma raivaa tietä myös pienemmille paikkakunnille kasvattamalla Suomen tunnettuutta ja vahvistamalla mielikuvaa paikasta, jossa on hyvä elää ja tehdä töitä. Yhteistyötä tehdään Suomen tasolla mutta myös Pohjoismaat yhdessä ovat alkaneet tiivistää rivejään tällä rintamalla.

MIKÄ SITTEN EROTTAA MEIDÄT MUUSTA MAAILMASTA? TAI MITEN VOIMME EROTTUA?

Monella mittarilla Suomi kuuluu kansainvälisessä vertailussa kärkimaihin: onnellisuudessa, työn ja vapaa-ajan tasapainossa, vihreydessä, tasa-arvossa, äitiys- ja isyyslomassa ja koulutuksessa. Korkeat verot ovat myös tunnettuja mutta se, mitä niillä saa, ei useinkaan. Näitä piilotettuja etuja täytyy myös muistaa markkinoida: terveydenhuolto, joka on huippuluokka ja moneen muuhun maahan verrattuna käytännössä ilmaista, maailman paras maksuton koulujärjestelmä, kouluruoka, toimiva infrastruktuuri, ylipäätään korkea elämänlaatu jne.

Turvallisuus, rauhallisuus ja lapsiystävällisyys ovat saaneet monen suomalaisen palaamaan maailmalta takaisin.

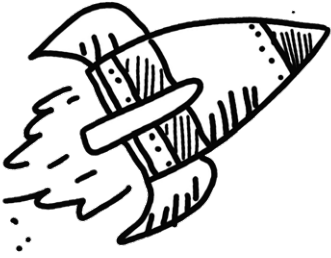
Luonto, puhtaus, vihreys ja tila houkuttavat monia suurkaupunkeihin tottuneita.

Jos ulkomaalaisille on tarjolla paikallisia palveluja, näissä on hyvä perusta houkuttelulle. Varsinkin perheellisille kansainväliset päivähoito- ja koulumahdollisuudet ovat tärkeitä. Maakunnassa on käynnissä hankkeita englanninkielen lisäämiseksi kasvatuksessa jo päiväkodeista lähtien. Myös potentiaaliset puolison työllistymismahdollisuudet laskevat kynnystä muuttoon. Suomessa on käynnissä muutama, jo hyviä tuloksia saavuttanut, puolisoitten tukihanke esim. Hidden Gems Tampereella.

Etelä-Pohjanmaan vetovoimaa lisäävät lyhyet etäisyydet - luonto ja sen tuomat harrastusmahdollisuudet ovat aina lähellä kuten myös ostoskeskukset ja monipuolinen kulttuuritarjonta. Täällä on tilaa hengittää ja rauhoittua mutta tekemistä kaipaavalle löytyy myös tapahtumia ja elämyksiä.

Asuminen on myös edullista kaupunkeihin verrattuna. Millaisen asunnon esimerkiksi Hollannissa saa verrattuna omakotitaloon Etelä-Pohjanmaalla? Vuokrissakin on huomia eroja Etelä-Pohjanmaan eduksi. Lyhyet etäisyydet ja koko ajan parantuvat yhteydet mahdollistavat myös sen, että henkilö voi asua esim. Tampereella ja Vaasassa, ja käydä töissä Seinäjoella.

REKRYTOINTI



Aika: 1-5kk

(Oletus: saatavuusharkinta on tehty ja vastaavaa osaamista ei Suomesta löydy tai että kyseessä on erityisasiantuntija. Asiantuntijoille ja erityisosajille saatavuusharkintaa ei tarvitse tehdä.)

REKRYTOINNIN KÄYNNISTÄMINEN

Rekrytointiprosessiin tarvitaan selkeä omistaja, joka vie sitä eteenpäin ja ottaa vastuun. Jos rekrytointi on usean vastuulla tai vastuut eivät ole selkeät, rekrytointi ei etene. On tärkeää, että rekrytointipäätöksen organisaatiossa tekee henkilö, jolla on siihen riittävät valtuudet.

Rekrytointi alkaa tehtävänkuvan laatimisella, hakuilmoituksen hyväksynnällä ja kääntämisellä. Ennen kansainvälisen rekrytoinnin käynnistämistä, kannattaa ottaa yhteyttä paikalliseen EURES-neuvojaan.

Työpaikkailmoitus tehdään englanniksi. Työnkuvauksen ja siihen liittyvien ehtojen lisäksi kansainvälisessä rekrytoinnissa ilmoitukseen kannattaa lisätä myös vetovoimatekijöitä – miksi kannattaa tulla juuri Suomeen ja Etelä-Pohjanmaalle? (Katso houkuttelevuus tekijöitä edellisestä kohdasta esimerkkeinä.) Ei virastokieltä vaan oikeasti houkuttelevaa ja ymmärrettävää yleiskieltä. Ilmoituksessa kannattaa käyttää myös valokuvia tai videota oikeista ihmisistä tai muuten sellaisia, mitä kuvaa työnantajasta ja työpaikasta halutaan antaa, ei liian sliipattua kuvaa. Viestintäosasto tai mainostoimisto voisi suunnitella tähän muutaman mallin valmiiksi.

Esityksen tekijän, yksikön johtajan ja henkilöstöpalveluiden on hyödyllistä tehdä kohdemaavalinta yhdessä kuten myös päätös, että käytetäänkö mahdollisesti ulkopuolista konsulttia (joko Suomessa tai kohdemaassa) vai tehdäänkö rekrytointi omin voimin. Ulkopuoliset rekrytointifirmat yksinkertaistavat palkkausprosessia mutta heidän ymmärryksensä työpaikan vaatimuksista ja kulttuurista voivat laskea arvoa.

Kohderyhmän valinnassa kannattaa pitää mielessä myös ulkosuomalaiset, kansainväliset opiskelijat ja entiset vaihto-oppilaat verkostoineen ja muualla Suomessa asuvat ulkomaalaiset osaajat.

Tämän jälkeen päätetään toimivimmat kanavat työilmoituksen jakeluun (vaihtoehtoina esim. EURES, sisäiset verkostot, LinkedIn yleisesti mutta myös #Finlandworks, lehti-ilmoitus paikallisessa lehdessä/ammattilehdessä tai rekrytointimessut:



<https://ec.europa.eu/eures/public/en/web/guest/events-calendar#/home>



ESIMERKKEJÄ ERI REKRYTOINTIPALVELUISTA NETISSÄ:

- EURES: <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>
- EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu/>

Maksulliset:

- Academic Positions: <https://academicpositions.com/>
- Academic Jobs EU: <http://www.academicjobseu.com/>
- Polytechnic Positions: <https://polytechnicpositions.com/>
- www.jobs.ac.uk
- Research gate: <https://www.researchgate.net/>
- EngineerOxy: <https://engineeroxy.com/>
- ComputerOxy: <https://computeroxy.com/>
- Akadeus – Business Schools: <https://www.akadeus.com/>
- IEEE Jobs: <https://jobs.ieee.org/>
- Times Higher Education Jobs: <https://www.timeshighereducation.com/unijobs/>
- AcademicKeys: <http://www.academickeys.com/>
- Career Edu: <http://www.careeredu.eu/>
- Euro ScienceJobs: <http://www.eurosciencejobs.com>
- naturecareers <http://www.nature.com/naturejobs/>
- Science Careers: <http://sciencecareers.sciencemag.org/>

Sekä kansallisessa että kansainvälisessä levityksessä on tärkeää myös vertaismarkkinointi, eli organisaation tiedossa olevat alan sivustot ja substanssin osaajien sähköpostilistat, joille ilmoituksen linkkiä kannattaa lähettää. Epämuodollisesti tiedon jakaminen avoimesta työpaikasta on myös ilmaista.

Kohdemaan sisäisinä verkostoina voidaan käyttää myös Kauppakamareita, viranomaisia, suurlähetystöjä ja oppilaitosverkostoa.

Esivalinta voidaan tehdä joko itse tai esim. EURES:in edustajat kohdemaassa voivat hoitaa tämän. Tässä vaiheessa voidaan todennäköisesti lähitulevaisuudessa hyödyntää myös virtuaalisen todellisuuden sovelluksia.

Hakemusten käsittelyssä kannattaa jo tarkistaa kansainvälisten tutkintojen vastaavuus.

HAASTATTELUT:

1. haastattelu Skype
2. haastattelu: haastattelijat matkustavat paikanpäälle tai jos suinkin mahdollista, kärkeen valitut haastateltavat matkustavat Suomeen. Jälkimmäinen vaihtoehto on hyvä testaamaan myös kandidaatin sopeutumiskykyä ja sitoutumista

Haastattelijoiden kannattaa varautua siihen, että haastattelun yhteydessä voi hakijan osalta syntyä yllättäviäkin kysymyksiä esim. työnantajan tarjoamista asettautumispalveluista, muuttokustannusten korvauksista, palkkatasosta, puolison työllistymisestä jne.

Valinnan jälkeen tiedotetaan tuloksesta valitulle itselleen puhelimitse ja myös muille haastatelluille. Jatkoa ajatellen on tärkeää, että myös ei valituille kerrotaan miksi ei valittu tähän mutta kannustetaan hakemaan tulevaisuudessa ja myös millaisia rooleja kyseiselle henkilölle voisi organisaatiossa löytyä ja sopia. Erittäin hyvin tehty ei kiitos vie hyvää viestiä eteenpäin ja lisää houkuttelevuutta.

Organisaatiolle tiedotus asiasta voitaisiin toteuttaa esimerkiksi valokuvan kera kertoen uuden työntekijän taustoista mutta myös jotain henkilökohtaista (asunut perheensä kanssa xx vuotta xx:ssa. Saapuu Suomeen 3:n

lapsen, miehen ja kissojensa kanssa. Odottaa kovasti retkeilyä Suomen puhtaassa luonnossa jne.)

TYÖSOPIMUS

Työsopimus kannattaa solmia tulevan työntekijän kanssa mahdollisimman nopeasti valinnan jälkeen. Tämä vähentää epävarmuutta ja lisää sitoutumista mutta on myös ehtona oleskeluluvan saamiselle, jos työntekijä tulee EU:n tai ETA-maiden ulkopuolelta. Työsopimus voidaan kääntää englanniksi tai muulle sellaiselle kielelle, jota työntekijä ymmärtää sujuvasti. Joskus voi olla tarpeen käyttää tulkkia. Työsopimuksen solmimisen yhteydessä on hyvä kertoa työntekijälle mahdollisista alaa koskevista työehtosopimuksista.

Jos on tarvetta, tässä vaiheessa on myös hyvä tarkistaa, tarvitaanko tutkinnolle ja työtodistuksille käännoä/tunnustamista.

HUOM: Työnantajan tulee viivytyksettä toimittaa selvitys TE-toimistolle, kun työnantaja ottaa palvelukseensa muun kuin EU kansalaisen:



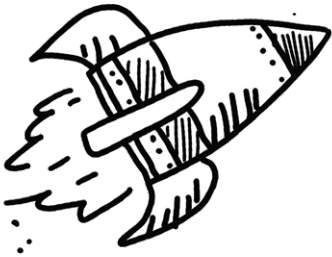
http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/lo-yda_tyontekija/rekrytoi_ulkomailta/tyonantajan_ilmoittamisvelvollisuus/index.html

REKRYTOINTI

1. Nimetään vastuhenkilö
2. Suunnittele ja aikatauluta koko rekrytointiprosessi
3. Työpaikkailmoitus ja jakelukanavat
4. Haastattelut
5. Valinta ja tiedotus
6. Työsopimus

PEREHDYTYS I

ennen Suomeen saapumista



Aika: 2-4 kk

Vastuhenkilöt: esimies, henkilöstöpalvelut

Rekrytointi on iso investointi. Perehdyttämiseen ja kouttamiseen todella kannattaa panostaa.

ALKUKARTOITUS

Esimiehellä on perehdytyksessä tärkeä rooli. Esimiehen on hyvä pitää säännöllisesti yhteyttä muuttajaan esim. soittamalla kerran kuussa, varsinkin juuri ennen lähtöä, ja kysellä miten sujuu ja kertoa, että tätä odotetaan. Tämä saa uuden työntekijän tuntemaan itsensä tervetulleeksi ja mahdollisiin ongelmiin pystytään tarttumaan heti. Työhön perehdyttämisen voi myös aloittaa ennen Suomeen saapumista: tulevan tiimin kanssa voi pitää Skype-neuvottelun ja lähettää linkkejä tulevaan tehtävään ja organisaatioon liittyvään luettavaan. Uudelle työntekijälle ja perheelle, jos tulossa mukaan, voisi myös lähettää suomalaisen tervetulo-paketin (jotain henkilökohtaista esim. kirjoja, salmiakkia, pipot).

MUUTTO

Lupa-asiat

Rekrytointi EU- tai ETA-alueelta on suoraviivaisempaa kuin EU:n ulkopuolelta. EU-kansalainen ei tarvitse oleskelulupaa Suomeen. Jos oleskelu kestää yli kolme kuukautta, se täytyy kuitenkin rekisteröidä Maahanmuuttovirastossa. Työnantaja ei voi tehdä rekisteröintiä työntekijän puolesta. Rekisteröintiä varten tarvitaan henkilökortti tai passi ja todistus työssäolosta, kuten työsopimus. Hakemuksen voi tehdä sähköisesti mutta rekisteröinti vaatii myös käynnin Maahanmuuttoviraston palvelupisteessä henkilöllisyyden

todistamiseksi. Hakemukseen tarvitaan liitteenä myös työsopimus. Vuonna 2019 rekisteröinti maksaa €54.



<https://migri.fi/oleskeluoikeuden-rekisterointi>

<https://enterfinland.fi/eServices/info/europeancitizens>

EU:n ulkopuolelta tuleva tarvitsee oleskeluluvan, jota pitää hakea henkilökohtaisesti. Hakemista varten tarvitaan allekirjoitettu työsopimus tai sitova työtarjous. Sähköisen hakemuksen käsittelyaika vaihtelee 1-4 kuukauden välillä. Erityisasiantuntijoilla 1. luvan ja jatkoluvan käsittelyajat ovat molemmissa tällä hetkellä n. 1 kuukausi. Ensimmäinen lupa on yleensä voimassa työsopimuksen ajan mutta enintään neljä vuotta. Jatkolupaa voi joutua hakemaan esim. jos vaihtaa työpaikkaa, alaa ja/tai työnantajaa, vaikka ensimmäinen lupa olisi vielä voimassa. Vuonna 2019 erityisasiantuntijan 1. oleskelulupahakemus maksaa €350 ja työntekijän €400. Lisätietoja Maahanmuuttoviraston sivuilta:



<https://migri.fi/haluan-oleskeluluvan>

Asunto

Asunto tulee selvittää hyvissä ajoin ennen Suomeen saapumista. Käytännöt eroavat jo ihan Euroopan sisällä, saati sitten kauempaa tulevilla. Vuokra-asuntojen välittäjistä ja nettisivustoista on hyvä keskustella kuten myös vuokratakuukäytännöstä. Luottotietojen puuttuminen voi joissain tapauksissa olla ongelma mutta vakuuksien maksaminen ja suosittelu työnantajalta usein riittää. Kun organisaatio on takana tukemassa, asiat saadaan järjestymään. Jos asunto vuokrataan ennen työntekijän saapumista maa-

han, täytyy muistaa myös sähkö sopimuksen tekeminen.

On hyvä käydä myös läpi tavallinen vuokra-asunnon varustus (ei huonekaluja mutta esimerkiksi jääkaappi löytyy jne.) Varsinkin, jos työntekijä perheineen on tulossa pitemmäksi aikaa, tilapäismajoitus voi olla hyvä alkuun. Tällä tavalla uusi asuinpaikka tulee tutuksi ja työkavereilta voi kysellä suosituksia eri asuinalueista ennen pysyväm-
män päätöksen tekoa. Seinäjoelta löytyy muutamia kalustettuja huoneistoja alkuun:

★ <https://www.forenom.com/fi/kalustetut-asunnot/seinajoki/> , <https://www.hvcasunnot.fi/asunnot/seinajoki/>

Muuttojärjestelyt

On hyvä pystyä tarjoamaan vaihtoehtoja ja apua muut-
tokuljetuksen järjestämiseen (ellei pystytä osallistumaan muuttokustannuksiin, vähintään voidaan tarjota listaa muuttoon erikoistuvista yrityksistä ja ehkä mahdollista palkkaennakkoa). Muutto yritykset pystyvät usein auttamaan myös lemmikkien tuonnin järjestelyissä. Perehdyt-
täjällä on hyvä olla vastaukset myös auton tuontiin:

★ https://www.vero.fi/en/individuals/vehicles/car_tax/importing_of_a_used_vehicle/ Auto-verosta voi saada helpotusta, jos käyttö on väliaikaista.

Asettautumispalvelut:

Kansainvälinen muutto on aikaa vievä, stressaava ja osit-
tain vaikeakin prosessi, jota on vaikea ymmärtää, ellei ole itse sitä käynyt läpi ja tarpeet ja käytännöt vaihtelevat kohdemaasta riippuen. Etelä-Pohjanmaalla ei ole kansain-
välisiin muuttoihin erikoistunutta yritystä mutta Suomes-
ta näitä jo löytyy. Asettautumispalvelut ovat suositeltavia ajan ja resurssien säästämiseksi ja virheiden välttämiseksi. Toki nämä palvelut ovat maksullisia. EURESilta saa tarvit-
taessa listaa luotettavista toimijoista.

Kieli ja kulttuuri

Suomen kielen ja kulttuurin koulutus voidaan maasta riip-
puen aloittaa työntekijän kohdemaassa jo ennen heidän saapumistaan. Jos suinkin mahdollista, tutustumisvierailu etukäteen auttaa sekä perehdyttämisessä että sitoutu-
misessa ja nopeuttaa sopeutumista. Virtuaalisen todelli-
suuden ja vastaavien avulla työhönkin perehdyttäminen voidaan kohta aloittaa jo ennen työntekijän saapumista Suomeen.

Työnantajan on hyvä varmistaa, että tässä vaiheessa vii-
meistään kaikki tärkeimmät henkilöstöön liittyvät ohjeet, lomakkeet ja järjestelmät löytyvät myös englannin kielel-
lä.

Terveydenhuolto

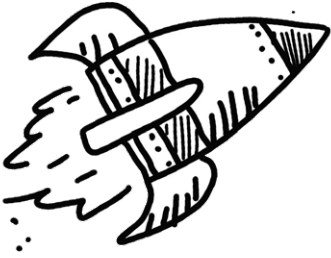
Ennen Suomen terveydenhuoltojärjestelmään pääsyä EU:n alueelta tuleva työntekijä voi käyttää eurooppalaista sairaanhoitokorttia (EHIC), joka takaa samat oikeudet sair-
raanhoitoon kuin Suomen kansalaisilla. Korttia haetaan jo kotimaassa ja se kannattaa ottaa mukaan eli tämä on hyvä ottaa puheeksi ja hoitaa ennen muuttoa.

PEREHDYTYKSEN 1

1. Lupa-asiat
2. Asunto
3. Perehdytys suunnitelma
4. Muuttojärjestelyt
5. Kieli ja kulttuuri

PEREHDYTYS 2

työntekijän saavuttua



Aika: 1-3 kk

TÖISSÄ

Kieli

Yksi suositelluimmista tavoista järjestää suomen kielen opetusta, on tehdä se työpaikalla mutta esimerkiksi kansalaisopisto on valmis räätälöimään kurssseja tarvittaessa kuten myös Etelä-Pohjanmaan opisto.

Suomen kielen kurssseja järjestävät myös SEDU, Yrittäjäopisto ja Seinäjoen lukio. Netistä löytyy myös paljon verkossa tehtäviä kurssseja.

★ <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/7871973/Maahanmuuttajakoulutukset+EP/4f28871b-1688-4332-827a-247231c3d32f>

★ <https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/finnish-and-swedish/finnish-online>

Työpaikalla kynnys käyttää yllättäen vierasta kieltä voi olla aika korkea. Harkinnan arvoinen panostus olisi varmasti henkilökunnan kielikoulutus/virkistys/kylpy esim. keskustelutaidon osalta. Näitä palveluita löytyy paikallisesti.

Itse työhön perehdyttäminen

Hyvä perehdytysprosessi varmistaa, että uusi henkilö on mahdollisimman pian oikeasti töissä. Suunnitelma tehdään esimiehen kanssa ensimmäiseksi 1-3 kuukaudeksi ja siihen on listattu kaikki henkilöt, joita on hyvä tavata ja

sovitut perehdytystapaamiset. (Malli liitteenä.) Tämä helpottaa oppimista organisaation tavoille ja auttaa ymmärtämään, mitä kukin tekee. Uudelle työntekijälle voi koota perehdytyskansion/kassin, joka sisältää työhön liittyvää materiaalia mutta myös jotain henkilökohtaisempaa, vaikka yrityksen/organisaation t-paidan sekä paikallista tietoa kaupungista/kunnasta.

Perehdytys suunnitelman etenemistä seurataan esimiehen kanssa ja todetaan, kun perusperehdytys on tehty. Esimiehen on oltava paikalla ensimmäisenä päivänä. Samalle päivälle olisi hyvä järjestää tiimipalaveri ja vapaa-muotoisempi tiimilounas, että henkilö tuntee olevansa tervetullut ja oppii heti tuntemaan läheisimmät työkaverit.

Työpaikan vahinko- ja vastuuvakuutukset on hyvä käydä läpi, koska käytäntö voi olla hyvinkin erilainen kuin työntekijän lähtömaassa. Samalla voi käydä läpi sairausloman ja työterveyden käytännöt ja säännöt. Palkasta tehtävät vähennykset (vero, eläke jne.) on myös hyvä käydä läpi, ettei ensimmäinen palkkasumma tule yllätyksenä.

Suomalaisesta työkuulttuurista voidaan mahdollisuuksien mukaan järjestää työpajoja. Ellei tämä ole mahdollista, työkuulttuuriin tutustuminen on hyvä ottaa osaksi perehdytystä (rehellisyys, täsmällisyys, tasa-arvo, itsenäisyys jne.). TE- toimistolla on myös koulutuksia:

★ <https://www.ely-keskus.fi/web/tyovoimanliikkuvuus/koulutus-ja-valmennuspalvelut1>

Monilla työpaikoilla on mahdollisuus työsuhdepuheliin, jota työntekijä voi halutessaan käyttää myös kotona. Tämä helpottaa ulkomaalaisen työntekijän arkea heti alkuun. Monet operaattorit vaativat aika koviakin vakuuksia luottotietojen puuttuessa.

Todennäköisesti ulkomaalaiselle työntekijälle paikkakunta on täysin uusi. Esimies voisi kutsua hänet perheineen kotiinsa kylään, että perhekin tuntisi olevansa tervetullut. Hyvä tapa on myös nimetä uudelle työntekijälle Buddy/mentorikummi (jos mahdollista, toinen ulkomaalainen työntekijä) eli kaveri, joka esimiehen apuna perehdyttää, enemmän epäviralliseen puoleen (muistaa pyytää mukaan lounaille ja kahville ja jolta voi kysyä ihan pieniäkin asioita).

KÄYTÄNNÖN JÄRJESTELYT

Perehdyttämisen näkökulmasta monet näistä voidaan selittää nettisivustolla mutta on hyvä, jos myös perehdyttäjällä on aikaa ja vastaukset valmiina tai ainakin tiedossa, mistä vastaukset löytyvät. Monissa kansainvälisissä organisaatioissa on nimetty henkilö esim. henkilöstöosastolta, joka auttaa hakemusten täyttämässä ja lähtee mukaan tekemään ilmoituksia ja rekisteröintejä. Etenkin pienemmillä paikkakunnilla tämä helpottaa kielimuurista syntyviä väärinkäsityksiä.

Muuttoilmoitus

- Joko maistraatissa, postissa tai netissä. Palvelu on myös englanniksi.
- EU:n ulkopuolelta tuleva: rekisteröintiin tarvitaan passi ja oleskelulupa Maahanmuuttovirastosta ja mahdollisesti avioliitto- ja syntymätodistukset, jos perhe on tulossa mukaan.

Maahanmuuttovirasto

- Yli 3 kk kestävä EU-kansalaisen oleskelu täytyy rekisteröidä Maahanmuuttovirastossa. Rekisteröintiä varten tarvitaan henkilökortti tai passi ja todistus työssäolosta, ku-

ten työsopimus. Hakemuksen voi tehdä sähköisesti mutta rekisteröinti vaatii myös käynnin Maahanmuuttoviraston palvelupisteessä henkilöllisyyden todistamiseksi. Lähin Maahanmuuttoviraston palvelupiste on Vaasassa: Korsholmanpuistikko 45, 65100 Vaasa, Avoimna: ma-ke ja pe kello 8–16.15. Torstaisin suljettu.

Vuonna 2019 rekisteröinti maksaa €54. EU-kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintihakemuksen voi tehdä Enter Finland -palvelussa.

★ <https://migri.fi/oleskeluoikeuden-rekisterointi>
<https://enterfinland.fi/eServices/info/europeancitizens>

Henkilötunnus

- 1.2.2019 voimaantulleessa muutoksessa henkilötunnuksen saa ilman erillistä hakemusta, jos lupa oleskella Suomessa myönnetään (oleskelulupa, turvapaikka tai rekisteröinti EU-kansalaisena). Henkilötunnuksen saaminen ei rekisteröi henkilöä automaattisesti tietyn paikkakunnan asukkaaksi eli kotikunnan saanti vaatii silti vierailun asuinpaikkakunnan maistraattiin.

Kela/sosiaaliturva

- Kelalta löytyy jonkun verran englanninkielisiä nettisivuja ohjeineen ja myös Suomen sosiaaliturvaan liittymistä voi hakea englanninkielisellä lomakkeella mutta kirjallinen kommunikaatio ja sähköiset palvelut ovat tarjolla vain suomeksi ja ruotsiksi.

★ <https://www.kela.fi/web/en/from-other-countries-to-finland>

Verot ja verokortti

- Verokortin saaminen vaatii vierailua Verotoimistoon, koska mukana täytyy olla virallisia dokumentteja, kuten passi:

★ https://www.vero.fi/en/individuals/tax-cards-and-tax-returns/arriving_in_finland/work_in_finland/finnish-employer/

Pankki

- Tilin avaaminen on tärkeää mahdollisimman aikaisessa vaiheessa palkanmaksua varten mutta myös laskujen maksamista ja muihin palveluihin rekisteröitymistä ajatellen (tunnukset tärkeät!)

Internet

Terveydenhuolto

- On hyvä käydä läpi, miten julkinen, työterveys ja yksityinen terveydenhuolto toimivat. EU:n kansalainen voi Suomessa aluksi käyttää myös eurooppalaista sairaanhoitokorttia.

Puhelin

Päivähoito, koulu

- Valitettavasti Etelä-Pohjanmaalta ei löydy englanninkielisiä päiväkoteja mutta muutamassa on tarjolla kielisuihkutusta esim. Jump päiväkotia Seinäjoella ja Luovan kylän päiväkotia Kurikassa, Marttilan koulussa Seinäjoella tarjotaan englanninkielistä opetusta. Kielisuihkutus ja kaksikielisyys hankkeita löytyy esim. Alajärveltä ja Vimpelistä mutta näille ei ole suunnitteilla jatkoa.

Ajaminen

- EU:n sisäiset ajokortit ovat voimassa myös Suomessa. Jos oleskelu muuttuu pysyväksi, henkilön täytyy vaihtaa korttinsa suomalaiseen sen voimassaolo aikana. Auton tuonti on aika kallista. Lisätietoja auton tuontiverotuksesta:



https://www.vero.fi/en/individuals/vehicles/car_tax/importing_of_a_used_vehicle/

MUUT KÄYTÄNNÖN ASIAT:

Ulkomaalaisen työntekijän arjen alkua helpottamaan olisi hyvä käydä läpi myös seuraavat, suomalaisille itsestään selvät mutta muun maalaisia usein hämmästyttävät ja hämmentävät asiat:

- sää ja ilmasto (pukeutumisohteet, liukkaus), auton käyttö talvella (lämmitys, jäiset ikkunat, liukkaus)
- lähialueen palveluiden esittely
- julkinen liikenne
- taloyhtiön säännöt
- kierrätys
- kaupassa käynti (vihannesten ja hedelmien punnitus, ostoksien itse pakkaaminen)

PEREHDYTYS 2

- 1. Kieli**
- 2. Töihin perehdyttäminen**
- 3. Viralliset rekisteröinnit**
- 4. Käytännön järjestelyt**

ALKUKARTOITUS – TEE AINAKIN NÄMÄ!

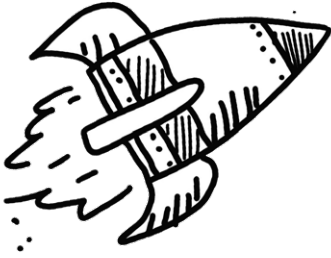
Käytännössä virallista alkukartoitusta ei tehdä automaattisesti työperäisille maahanmuuttajille kunnan tai TE-toimiston puolesta eli työntekijän kanssa kannattaa käydä läpi ainakin seuraavat asiat:

- EU-kansalaisen rekisteröinti tai ulkopuolelta tulevan oleskelulupa (nämä jo ennen saapumista)
- Paikallinen rekisteröinti maistraatissa
- Asunnon löytämisessä avustaminen
- Kieli ja kulttuuri: netistä löytyy paljon materiaalia ja kurseja tähän liittyen mutta myös paikallista tarjontaa on SEDUlla, Yrittäjäopistolla ja Seinäjoen lukiolla sekä kansalaisopistolla ja Etelä-Pohjanmaan opistolla
- Varmista, että tärkeimmät henkilöstön liittyvät ohjeet, lomakkeet ja järjestelmät löytyvät myös englannin kielellä
- Terveystieteidenhuolto: työterveys, julkinen ja yksityinen sekä Kela
- Puhelimen/internet -liittymän hankinnassa avustaminen
- Pankkitilin avaamisessa ohjaaminen
- Verokortti
- Harrastukset ja mielenkiinnon kohteet: kotoutumista auttaa paljon, jos työntekijä löytää myös uusia verkostoja töiden ulkopuolelta eli on hyvä koota listaa paikallisista harrastus ja vapaa-ajanvietto mahdollisuuksista ja yhdistyksistä

Jos perhe tulee mukaan:

- Myös muun perheen oleskelun rekisteröinti
- Päiväkodit ja koulut
- Harrastukset ja vapaa-aika
- Puolison työllistyminen tai koulutusmahdollisuudet ja mistä näitä löytää

KOTOUTTAMINEN



Aika: 2-3 vuotta

Kotouttamispalveluiden piiriin kuuluvat kaikki maahanmuuttajat ja kunnilla on vastuu tarjota näitä palveluita kaikille maahanmuuttajille. Käytännössä työperäisessä maahanmuutossa työnantajan vastuulle usein jää ulkomaalaisen työntekijän ohjaaminen näiden palveluiden pariin.

Sopeutumisen kannalta on tärkeää, että uusi asukas löytää kontakteja myös töiden ulkopuolelta. Heille kannattaa kertoa, mitä vapaa-ajan ja harrastusmahdollisuuksia sekä yhdistyksiä alueelta löytyy. Harrastusten kautta lisääntyy myös kielitaito, ja paikalliset arvot ja normit tulevat tutuiksi. Sosiaalisten verkostojen kautta syntyy yhteenkuu-

luvuuden tunnetta. Ilman vuorovaikutusta sopeutuminen ja kotoutuminen ovat hankalaa. Tässä täytyy pitää mielessä myös mahdollisesti mukana tullut perhe. Suomessa on meneillään hankkeita ja projekteja esim. puolisoiden kotouttamiseksi työllistymisen ja kouluttautumisen avulla (Hidden Gems Tampereella), joiden kautta voidaan verkostoitua myös muiden puolisoiden kanssa.

Itse työntekijää motivoi ja sitouttaa myös tulevaisuuden näkymät, oman osaamisen ylläpito ja koulutusmahdollisuudet.



LISÄTIETOA KV-ASIOISTA:

infoFinland.fi

Muutto, elämä ja tietoa Suomesta

Kelan kansainvälisten asioiden keskus

Kelan KV-keskus palvelee kaikkia Suomeen tai ulkomaille muuttavia ja muissa kansainvälisissä tilanteissa olevia asiakkaita.

Tietoa sosiaaliturvasta Suomeen muuttavalle:

<https://www.kela.fi/web/en/international-situations>

EURES

Kaikki ETA-maat kattava työnvälitysverkosto EURES (European Employment Services) palvelee työnhakijoita, jotka haluavat työskennellä ulkomailta. EURESin peruspalveluja ovat työnvälitys, tiedotus ja neuvonta.

Verohallitus

Tietoa verohallinnon toiminnasta ja verotuksesta Suomessa.

Maistraatit

Tietoa ulkomaalaisten rekisteröinnistä Suomessa.

FinnCham-palvelu

Palvelu / verkosto, jonka kautta yritykset voivat etsiä maakohtaisia kontakteja.

Life in Finland - Perustietoa Suomesta

Life in Finland -sivulta löytyy opas, joka on suunnattu Suomeen muuttaville henkilöille. Oppaassa on tietoa asumisesta ja työnteosta Suomessa, viranomais-ten yhteystietoja sekä perustietoa kulttuurista ja yhteiskunnasta.

Tervetuloa Suomeen –opas 13 eri kielellä.

Maahanmuuttovirasto

Maahanmuuttoviraston sivuilta löytyy tietoa maahanmuuton periaatteista ja käytännöistä Suomessa.

kotisuomessa.fi

Kielen opiskelua netissä.

Finnwards (maksullinen) kurssi netissä Suomeen muuttavalle työntekijälle:

<https://school.finnwards.com/p/working-in-finland>

Globaalit osaajat kansainvälisen osaamis- ja
innovaatioympäristön mahdollistajina -hanke