

Koonti: Kansainvälistyvän Pohjois-Karjalan vastuulliset ratkaisut

Itä-Suomen yliopiston CUDIS-hanke (ESR+) ja Pohjois-Karjalan maakuntaliitto järjestivät Norht Karelia Future Skills Forumin kevätseminaarin Kansainvälistyvän Pohjois-Karjalan vastuulliset ratkaisut 24.4.2025. Tapahtumassa käsiteltiin kansainvälisten osaajien vastuullista sitouttamista kolmesta näkökulmasta:

- Pohjois-Karjala kansainvälistyy – alueen houkuttelevuus kansainvälisille työntekijöille ja heidän perheilleen.
- Uusien pohjoiskarjalaisten kotoutuminen ja kestävät työelämäyhteydet.
- Kulttuurinen muutos ja työelämän vaatimukset.

Tähän muistioon on koottu seminaarin tulokset ja toimenpide-ehdotukset maakunnan kansainvälistymisedellytysten vahvistamiseen.

Tavoitteena kansainvälistymisen edellytysten tukeminen

Aluekehitysjohtaja Eira Varis (Pohjois-Karjalan maakuntaliitto) ja kehittämisspäälikkö Liisa Porento (Pohjois-Karjalan kauppakamari) alustivat maakunnan kansainvälistymistoimista. Kansainvälisyys on ollut kantava teema maakunnan kehittämisohjelmatyössä jo pitkään digitalisaation ja kestävän kehityksen rinnalla. Kansainvälisyys pitää sisällään kansainvälisesti kilpailukykyisen toimintaympäristön, työ- ja koulutusperäisen tavoitteelliseen maahanmuuton rakentamisen, kansainvälisen osaamisen vahvistamisen, elinkeinoelämän rohkean kansainvälistymisen ja kansainvälisyyden kasvun ja kehityksen mahdollistajana. Alueen yritysten kasvun esteenä on työvoiman saatavuus. Tulevaisuudessa uuden henkilöstön rekrytointi maakunnasta ei riitä vastaamaan osaajatarpeisiin. Korkeakoulut ovat tehokas väylä uusien osaajien rekrytoinnissa.

CUDIS-hankkeen vastuullinen johtaja, professori Risto Turunen (Itä-Suomen yliopisto) taustoitti puheenvuorossaan alueen ja erityisesti yritysten kansainvälistymisen nykytilannetta ja hidasteita:

Väestökehityksellisistä syistä niin suorittavien kuin asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden kansainvälinen rekrytointi on välttämätöntä maakunnan elinvoiman säilymisen ja kehityksen kannalta. Erityisen suuri tarve maakunnan yrityksillä on korkeasti koulutetuista erityisosaajista. Myös suorittavan tason työntekijäfraktio on nopeasti ikääntymässä ja eläköitymässä. Heidänkin työpanostaan korvaamaan tarvitaan työntekijöitä kansainvälisen liikkuvuuden piiristä.

Tiedossa on, että maakunnan yritykset ja muut työnantajat ovat jo nyt rekrytoineet työntekijöitä, erityisesti spesialisteja ulkomailta. Myönteisen kehityksen jatkumiseksi on olennaista, että alueen yritysten vastaanottovalmiudet ja koulutusorganisaatioiden

kansainvälinen, monikielinen (vähintäänkin englanninkielinen) koulutustarjonta ovat ajan tasalla. Rekrytointikilpailu kansainvälisestä työvoimasta kiihtyy niin kansallisesti kuin globaalisti. Tällöin sellaiset viihtyvyystekijät kuin koulutusmahdollisuudet, monikulttuuriset ja -kieliset palvelu- ja vapaa-ajan ympäristöt ovat ratkaisevia.

Ongelmallista on, että Pohjois-Karjala ei ole kansainvälisten mittapuiden mukaan maantieteellisen sijaintinsa vuoksi houkutteleva alue ja muuttokohde. Kansainvälisen rekrytoinnin ja pysyvän työllistymisen esteenä on muun muassa prosessia hidastavat byrokraattiset lupakäytänteet.

CUDIS-hankkeen toiminnasta kertyneen kokemuksellisen tiedon perustella pohjoiskarjalaisissa yrityksissä on jopa oletettua suotuisemmat asenteet kansainvälisen rekrytoinnin lisäämiselle ja yritysten sisäisen ”kotikansainvälistymisen” kehittämiselle. Valmius koskee niin yritysten johtoa kuin suorittavia työntekijöitä. Noin 50 % maakunnan yrityksissä työkielenä on suomen lisäksi tai pelkästään ollut jokin toinen tai useampi kieli. Vastaavasti noin 50 % yrityksistä työkielenä on edelleen pelkästään suomen kieli.

Vaikka yrityksen periaatteena olisi monikielisyys ja -kulttuurisuus, on niiden käytännön toteutuminen kuitenkin toinen asia. Tämä voi näkyä muun muassa muun kuin suomenkielisen perehdytysmateriaalien ja -käytäntöjen puutteina, henkilöstön kesken yhteisen kielen puuttumisena tai haluttomuutena käyttää yhteistä kieltä (usein englanti). Ongelmallista on myös kansainvälisesti rekrytoitujen työntekijöiden heikko sitoutuneisuus pitkäaikaisiin työsuhteisiin. Vähemmän julkilausuttua mutta selkeästi havaittavaa häiriötä kansainväliselle rekrytoinnille aiheuttavat kulttuurierot ja niistä nousevat ennakkoluulot ja kommunikaatio-ongelmat.

Avoimuutta työelämään ja rekrytointiin

CUDIS-hankkeen järjestämäm Would you stay in North Karelia? -työpajan tuloksia esittelivät kaksi siihen osallistunutta kansainvälistä opiskelijaa. Itä-Suomen yliopiston kansainvälisille opiskelijoille maakunta on vetovoimainen asuinpaikka. Seudun turvallisuutta, puhtautta, infran toimivuutta ja ystävällisiä ihmisiä arvostetaan. Valmistumisen jälkeen alueelle asettumisen suurin este on työpaikan puuttuminen. Opiskelijat eivät löydä oikea-aikaisesti tietoa suomalaisesta työelämästä, avoimista työpaikoista ja yritystoiminnan aloittamisen käytänteistä. Erilaisia maahanmuuttajille suunnattuja työllistymistä tukevia palveluja on tarjolla (UEF, Luotsi, TE-palvelut jne.), mutta tieto niistä ei saavuta kohderyhmiä riittävästi ja ajallaan. Lisäksi suomen kielen taitovaatimukset rekrytoinnin edellytyksenä ovat yrityksissä korkeat.

Johtopäätökset:

- Korkeakoulujen ja alueen työelämän välistä yhteistyötä työelämäverkostojen kansainvälistämisen vahvistamiseksi tulee kehittää konkreettisiin toimenpiteisiin tähdäten (esim. yritysvierailut, Job Teaser -alustan ja Talent Hub -alustan tehokkaampi alueellinen käyttö).
- Suomalaista ja erityisesti alueellista työelämää koskevat tieto- ja koulutuspalvelut kansainvälisille opiskelijoille on koottava koordinoitusti yhteen paikkaan ja tiedonjakamista tulee organisoida entistä selkeämmäksi (vrt. esim. International House of Joensuu).
- Sisällytetään yritystoiminnan aloittamista ja jatkamista (esim. freelancetyö) tukevaa ohjausta koulutusorganisaatioiden kansainvälisiin koulutusohjelmiin.
- Yrityksille, erityisesti pk-yrityksille, on jaettava nykyistä kattavammin tietoa kansainvälisten työntekijöiden rekrytoinnin erityispiirteistä, kielitaitovaatimuksista ja rekrytointikäytäntöjen päivittämisestä avoimuuden ja läpinäkyvyyden lisäämiseksi.

Kansainvälisten työntekijöiden sitouttaminen voimavaraksi

Yritysten edustajat, Prodcut Marketing Director Thomas Mathews (Abloy oy), markkinointi- ja viestintäpäällikkö Nea Kolmonen (Youpret oy), kertoivat kansainvälisten työntekijöiden rekrytoinnin edellytyksistä ja käytännöistä. Maakunnan pienille ja keskisuurille yrityksille kansainväliset työntekijät ovat voimavara. Alueelle tulevilla korkeakouluopiskelijoissa on paljon potentiaalia. Korkeakoulutetut asiantuntijat tuovat yrityksiin uutta osaamista ja parhaimmillaan innovatiivisia ratkaisuja. Kansainvälisten työntekijöiden rekrytointi ja sitouttaminen edellyttää kuitenkin yrityksiltä panostuksia rekrytointiin, monikielisen työkuulttuurin kehittämiseen sekä asiantuntijoiden ja heidän perheidensä kotiutumiseen.

Johtopäätökset:

- Tehtäväkohtaisten kielitaitovaatimusten kriittinen tarkastelu ja kriteerien muuttaminen on keskeinen edellytys kansainvälisen asiantuntijoiden rekrytoitumisen määrän kasvattamiselle. Yrityksiin suunnattua tiedottamista ja koulutusta tästä tulee merkittävästi lisätä. Olennaista kehitystyössä on koulutusorganisaatioiden ja erilaisten kehittämisorganisaatioiden (kauppakamari, kehittämisyritykset) yhteistyö ja toiminnan ohjelmallistaminen.
- Mahdollisuus opiskella suomea työpaikalla on tehokas motivointi- ja sitouttamiskeino. Tässä on keskeistä hyödyntää koulutusorganisaatioiden ja kielipalveluja tuottavien yritysten asiantuntemusta.

- Yrityksissä on hyödynnettävä systemaattisesti yritysten hyvän työnantajan mainekuvaa koskevaa tietoa kansainvälisten työntekijöiden tarpeiden selvittämisessä.
- Yrityksissä on hyödynnettävä nykyistä laajemmin ja tehokkaammin kieli- ja kulttuuritietoista (sisäistä) viestintää kansainvälisten osaajien rekrytoitumisen ja työnantajaan sitoutumisen tukena.
- Luodaan avoin foorumi alueen yritysten keskinäiselle kansainvälisten työntekijöiden rekrytoinnin ja sitouttamisen hyvien käytäntöjen jakamiselle. Voidaan hyödyntää CUDIS-hankkeessa lanseerattua North Karelia Future Skills Forum -konseptia.
- Kehitetään yritystukimuotoja kansainvälisyyteen vastuullisesti panostaville yrityksille.

Paikalliset verkostot tehokkaammin käyttöön

Monikulttuurisuustyön koordinaattori Katri Silvonen (Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistys ry) ja varapuheenjohtaja Sami Tanskanen (Joensuun monikulttuurisuusyhdistys ry) alustivat järjestökentän kotoutumistyöstä. Yhdistykset tarjoavat kohderyhmilleen monenlaista toimintaa ja osallisuuden kokemuksia. Maahanmuuttajien yhdistystoimintaan osallistuminen on kuitenkin vähäistä, vaikka vapaaehtoistyö tukee kotoutumista, kielen oppimista, paikallistuntemusta ja alueelle juurtumista. Alueen yhdistyksissä tunnistetaan heikosti maahanmuuttajien potentiaalia uusina aktiiveina. Yhdistykset voisivat toimia alueella nykyistä enemmän kaksisuuntaisen kotoutumisen tukena.

Johtopäätökset:

- Yhdistyksille on tarjottava kieli- ja kulttuuritietoista vuorovaikutusosaamista kehittävää koulutusta ja tietoa kansainvälisten vapaaehtoisten rekrytoinnin tukemiseksi.
- Korkeakoulujen on välitettävä kansainvälisille opiskelijoille nykyistä kattavammin tietoa alueen yhdistyskentän mahdollisuuksista kielen oppimiseen ja verkostoitumiseen.
- Luodaan yhdistyksille foorumeja hyvien käytäntöjen jakamiseksi kansainvälisten vapaaehtoisten rekrytoinnista ja toimintaan integroinnista.

Lopuksi

Kansainvälistyvän Pohjois-Karjalan vastuulliset ratkaisut -seminaari tuotti paljon tietoa Pohjois-Karjalan vallitsevasta työelämän tilanteesta, etenkin työvoiman ja demografisen kehityksen suhteesta. Ilmeistä on se, että väestökehitys kantaväestön

osalta ei riitä ylläpitämään riittävää työvoimaa maakunnassa, vaan nousujohteisen kehityksen aikaansaamiseksi ja ylläpitämiseksi on tehtävä pikaisia suoria toimenpiteitä ja välillisiä tukitoimia kansainvälisen työvoiman rekrytoimiseksi.

Ensisijainen tarve alueella on korkeasti koulutetuista asiantuntijoista, jotka omalla tietotaidolla olisivat vauhdittamassa ja vireyttämassä alueella jo olevaa yritystoimintaa ja muuta elinkeinoelämää sekä mahdollisesti myös uudistaisivat elinkeinorakennetta uudella liiketoiminnalla. Myös suorittavan työvoiman määrä on Pohjois-Karjalassa hiipumassa.

Kansainvälisen rekrytoinnin tehostamiseksi maakunnassa tulee tehdä entistä tehokkaammin yhteistyötä koulutuslaitosten, työvoimaviranomaisten, aluekehittäjien, yritystoimijoiden ja muiden työelämätoimijoiden kesken. Tämä tarkoittaisi ennen muuta ns. ”kotikansainvälistymistä” koskevan tietoisuuden, koulutuksen ja toiminallisen mallintamisen organisoimista alueellisella tasolla. Myös näiden toimijoiden viestinnän laadun kehittämiseen on koordinoitusti panostaa.

Pohjois-Karjalan elinvoiman ja työelämän suurin haaste näyttäisi olevan hiipuva veto- ja pitovoima. Maakunnan yrityksillä suurimmasta pienimpään on hyvä maine myös kansainvälisten opiskelijoiden ja työntekijöiden keskuudessa. Maakunnan maine puhtaana, turvallisena ja elämänrytmiltään rauhallisena elinympäristönä tarjoaa mainekuvaa, joka tulisi hyödyntää systemaattisemmin kansainvälisen työvoiman, asiantuntemuksen ja yritystoiminnan rekrytoimisessa.

CUDIS-hankkeen välituloksena esitämme, että maakunnan veto- ja pitovoiman vahvistamiseksi ja vallitsevan kehityssuunnan muuttamiseksi tarvitaan edellä esitettyjä toimenpiteitä. Niiden myötä Pohjois-Karjalan olisi mahdollista kehittyä vastuullisesti kansainväliseksi maakunnaksi, jolla on niin taloudellisesti, sosiaalisesti kuin kulttuurisesti moninaisia yhteyksiä eri puolille maailmaa. Tällaisten vuorovaikutuksellisten rakenteiden varaan olisi mahdollista rakentaa myös pk-sektorille tuottavaa, uutta yritystoimintaa.

Koonti: CUDIS-hanke