



Kansainvälinen työyhteisö – Kansainvälisen työvoiman rekrytointi (osa 4/5)

Kansainvälinen rekrytointi ei ole yksittäinen toimenpide, vaan pitkäjänteinen prosessi, jossa onnistuminen rakentuu sekä rekrytoinnin että työyhteisön arjen käytäntöjen varaan. Kansainvälisyys voimavaraksi ESR+-hankkeen Kansainvälinen työyhteisö -koulutusarjan neljännessä koulutuksessa korostuu yksi keskeinen viesti: rekrytointi, perehdytys ja työyhteisöintegraatio ovat yhtä ja samaa kokonaisuutta.

Rekrytointi alkaa työn muotoilusta

Onnistunut rekrytointi ei ala työpaikkailmoituksesta, vaan työn tarkastelusta. Työn muotoilu tarkoittaa sitä, että työtehtäviä ja vaatimuksia tarkastellaan eri näkökulmista ja rakennetaan rooleja, jotka mahdollistavat erilaisten osaajien mukaan tulon.

Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tehtävien pilkkomista aloitus-, perus- ja vaativampiin vaiheisiin, realistisen kielitaitotason määrittelyä tai työyhteisön osallistamista rekrytoinnin suunnitteluun. Kun työn vaatimukset tehdään näkyviksi ja ymmärrettäviksi, rekrytointi avautuu laajemmalle joukolle osaajia.

KV-REKRYTOINTIPROSESSIN KULKU

- Kronologinen eteneminen
- Kohderyhmäkohtaisesti huomioitavia seikkoja



Saavutettavuus tekee rekrytoinnista aidosti avoimen

Monimuotoinen rekrytointi tarkoittaa, että työnhaku on mahdollisimman saavutettavaa kaikille. Tämä näkyy esimerkiksi selkeässä ja ymmärrettävässä työpaikkailmoituksessa, joustavissa hakutavoissa (teksti, video, työnäyte) sekä esteettömissä ja turvallisissa haastattelutilanteissa. Kyse ei ole vain teknisistä ratkaisuista, vaan myös asenteista: halusta tunnistaa osaaminen taustasta riippumatta.

Kieli on yhteinen projekti

Käytännön kokemukset osoittavat, että kieli on yksi keskeisimmistä onnistumisen tekijöistä, mutta myös haasteista. Kielen oppiminen ei ole nopea tai lineaarinen prosessi, vaan vaatii aikaa ja arjen harjoittelua. Siksi keskeistä on ymmärtää oppimisen realistinen aikajänne, tarjota mahdollisuuksia käyttää kieltä työssä ja jakaa vastuuta koko työyhteisölle. Parhaimmillaan kieli ei ole este, vaan silta osallisuuteen. Kieli toimii Dahle & Seebergin (2013) tutkimuksen mukaan myös "portinvartijana" työyhteisön epäviralliseen jäsenyyteen – siksi sen käyttöä ja oppimista tulee tukea aktiivisesti.



Integraatio alkaa jo ennen työntekijän saapumista

Integraatiokartta havainnollistaa, että kansainvälisen osaajan polku alkaa ennakoinnista ja jatkuu aina toimivaan työarkeen asti. Keskeisiä vaiheita ovat:

- valmistautuminen ja odotusten kirkastaminen
- saapuminen ja kotoutumisen tuki
- työyhteisöön asettuminen
- toimijuuden ja osallisuuden vahvistuminen



Tärkeää on huomata, että vastuu ei ole vain tulijalla. Myös työyhteisön ja esihenkilöiden valmiudet ratkaisevat onnistumisen.

Työyhteisö ratkaisee arjen onnistumisen

Kansainvälinen rekrytointi muuttaa koko työyhteisöä. Kyse ei ole vain uuden työntekijän sopeutumisesta, vaan yhteisestä oppimisesta ja toimintatapojen kehittämisestä. Keskeisiä onnistumisen tekijöitä ovat yhteinen suunnittelu ja selkeät rakenteet, avoin vuorovaikutus ja odotusten näkyväksi tekeminen, esihenkilöiden rooli muutoksen johtajina sekä mentorointi ja arjen tuki. Kun työyhteisö on mukana alusta asti, uudet työntekijät kotiutuvat nopeammin ja pysyvyys vahvistuu.



Kohti kestäväää kansainvälistä rekrytointia

Koulutuksen viesti on selkeä: kansainvälinen rekrytointi on investointi, ei yksittäinen ratkaisu työvoimapulaan. Onnistuminen syntyy, kun rekrytointi suunnitellaan inklusiivisesti, työ rakennetaan monenlaisille osaajille sopivaksi ja työyhteisö ja johto sitoutuvat muutokseen. Lopulta kyse on siitä, millaisia työyhteisöjä haluamme rakentaa.

Parhaimmillaan monimuotoisuus on arjen voimavara, joka vahvistaa osaamista, työhyvinvointia ja organisaation menestystä.

teksti: Mirva Viitamäki