

Maailmalta meille

- Adecco lyhyesti
- Eri keinot hankkia osaamista
- Kansainvälisen työntekijän palkkaaminen
- Mitä työntekijät odottavat





Making the future work for everyone – Adecco Finland Oy

Katri Kupari
13.2.2025

Adecco Group globaalisti



Yli 5100
toimipistettä



Yli 60
maata



30 000
työntekijää



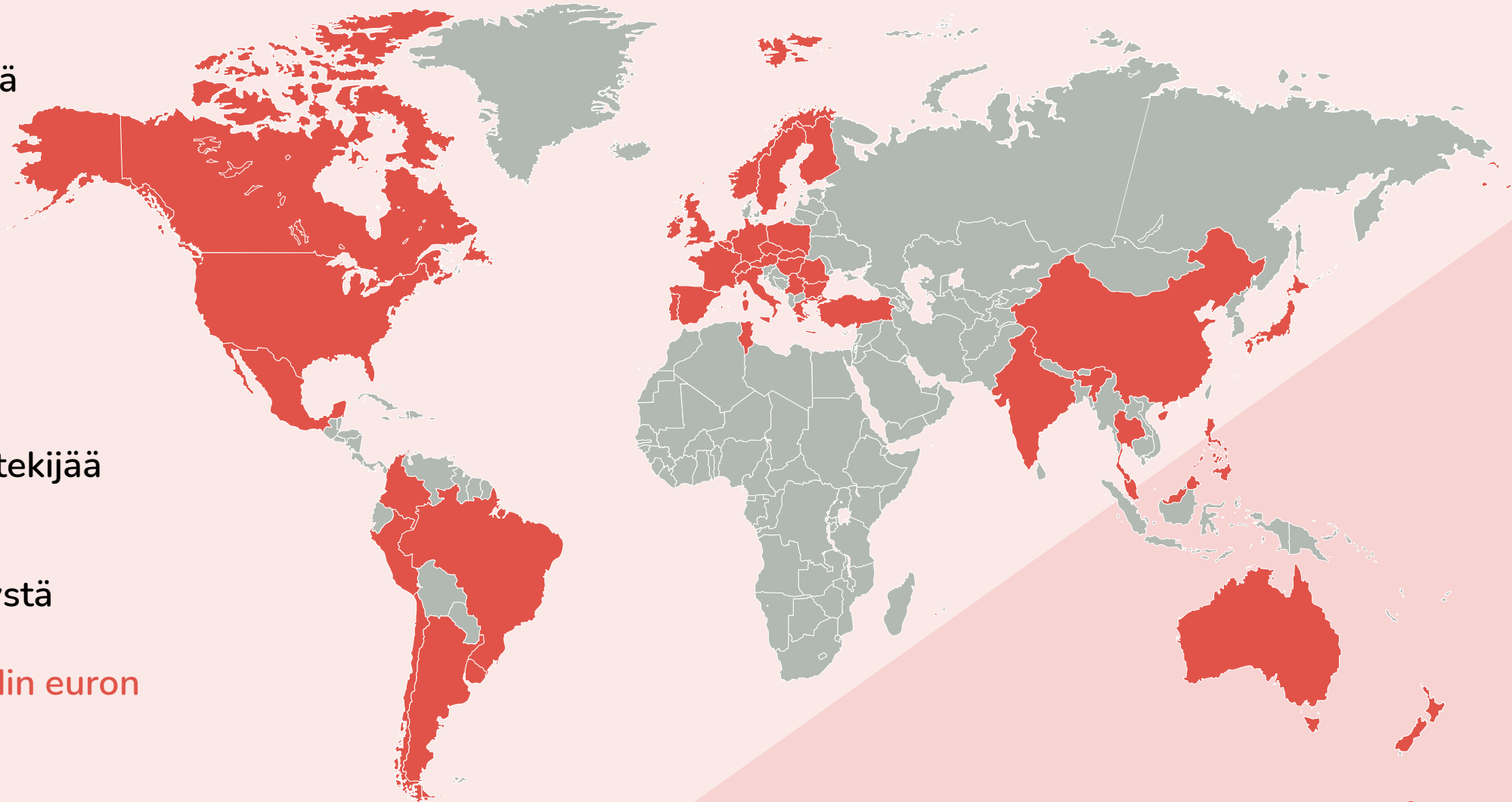
600 000
vuokratyöntekijää



100 000
asiakasyritystä



19,6 miljardin euron
liikevaihto



Adecco Suomessa



1997
lähtien Suomessa



16
toimipistettä



140
kollegaa



2000+
vuokratyöntekijää

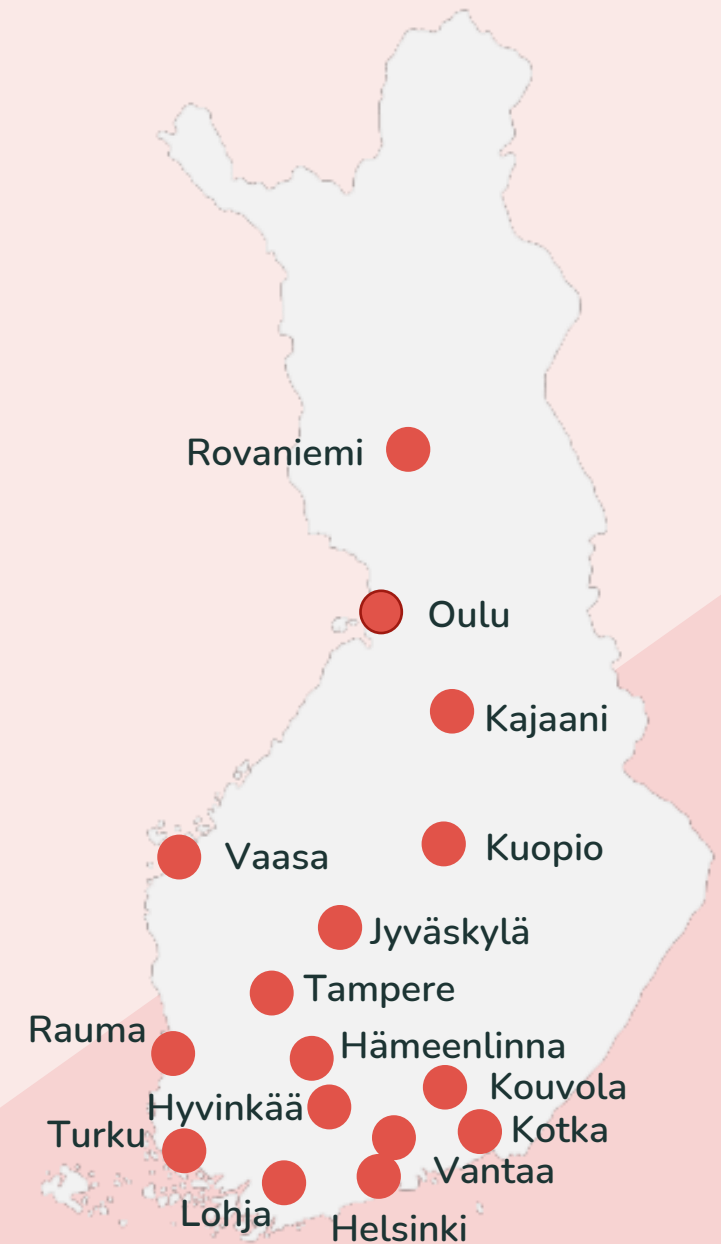
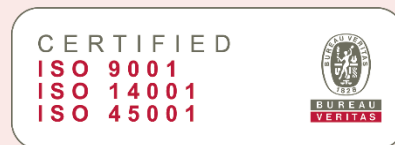
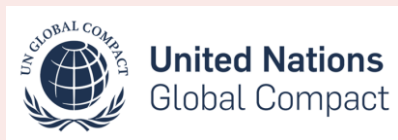


+ 1000
asiakasyritystä



94 miljoonan euron
liikevaihto

Vastuullinen kumppani



Adeccon palvelut



Henkilöstövuokraus

Kauttamme löydät nopeasti, helposti ja joustavasti osaavaa työvoimaa lyhyisiin tai pitkäaikaisiin henkilöstötarpeisiin. Rakennamme työnhakijaverkostoamme jatkuvasti nykyaikaisen hakijamarkkinoinnin, kuten monikanavaisen digimarkkinoinnin avulla. Työsuhteen kokonaisvaltainen hoito on mahdollista myös asiakkaan itse osoittamille työntekijöille.



Rekrytointi

Autamme sinua ratkaisemaan rekrytointeihin liittyvät haasteet: meillä on pitkä ja laaja-alainen kokemus eri toimialojen ja osaamisalueiden rekrytoinneista. Tarjoamme alan kattavimmat rekrytointipalvelut kaikille organisaatiotasolle. Hyödynnämme moderneja hakumenetelmiä ja -kanavia löytääksemme teille oikean osaajan.



Arviointipalvelut

Tarjoamme erilaisia arviointimenetelmiä, jotka auttavat rekrytointipäätöksen teossa ja varmistavat näin tehtävään parhaiten soveltuvan ehdokkaan tunnistamisen ja löytymisen. Palveluvalikoimaamme kuuluvat niin soveltuvuusarvioinnit, potentiaalikartoitukset, 360/180-arvioinnit kuin psykologiset henkilöarvioinnit ja erilaiset kykytestaukset.



Suorahaku

Adecco Select -suorahakupalvelu tuo lisää onnistumisvarmuutta rekrytointiin, kun uuden osaajan haku kohdistetaan tarkkarajaiseen kohderyhmään, esimerkiksi tietyn ammattiosaamisen tai -taustan perusteella. Suorahakupalvelu voidaan toteuttaa luottamuksellisesti ilman julkista näkyvyyttä, mutta yhtä lailla suorahaun tueksi liitetty digimarkkinointi on suosittu keino haun tehostamiseksi – ja työnantajamielikuvan vahvistamiseksi.



Muutosturvapalvelu

Muutosturvapalvelumme on yrityksille ja sen muutostilanteessa oleville henkilöille kohdennettu Adeccon koulutetun valmentajatiimin tuottama palvelukokonaisuus. Tarjoamme osallistujalle realistisen ja ajantasaisen tiedon omista työllistymisedellytyksistään sekä autamme konkreettisin toimenpitein uuden työn löytymisessä.



Adeccon muut palvelut

Adeccon monipuoliseen palveluvalikoimaan kuuluvat myös esimerkiksi oppilaitos- ja koulutusyhteistyö (oppisopimus) sekä markkinointipalvelut.

Vastuullinen tekeminen ohjaa työtämme päivittäin

Huolehdimme työntekijöidemme työehdoista ja hyvinvoinnista. Haluamme mahdollistaa työntekijöille työn jatkuvuuden ja työnantajana takaamme työnantajavelvoitteiden toteutumisen. Tässä onnistumme yhteistyöllä vastuullisten asiakkaiden sekä asiantuntijaverkostomme kanssa. Vastuullinen toimintamme tukee asiakkaidemme liiketoiminnan ja työnantajamielikuvan kehittymistä.



Asiakaslähtöisyys

- Asiakkaiden toiminnan ja työympäristön tunteminen
- Tavoitteena työn jatkuvuus ja työntekijän tyytyväisyys
- Vastuunkanto virhetilanteissa sekä halu oppia niistä



Välitämme työntekijöistämme

- Työsuhdeasiantuntijat työntekijöiden tukena
- Oma palkkahallinto
- Vuokratyöntekijöiden koulutuspistejärjestelmä Earn&Learn
- Laaja työterveyshuolto



Turvallisuus

- Työturvallisuus keskiössä
- Sovittaessa laadukkaat työvaatteet ja -varusteet
- Työsuojeluorganisaatio ja rakennusalan luottamushenkilöt



Vastuullinen alan toimija

- Yhteiskuntavastuulla tärkeä rooli Adecon toiminnassa: Istutapuita.fi- sekä Gubbe-yhteistyöt
- Adecco Finland EcoVadis auditoinnissa vuonna 2024 maailman vastuullisimpien yritysten top 5%
- Laatu-, ympäristö- ja työterveys ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmämme ovat sertifioituja ISO 9001, ISO 14001 ja ISO 45001 standardien mukaisesti



Erilaisia tapoja hankkia osaamista

Erilaisia tapoja hankkia osaamista



Rekrytointi

Yrityksellä on tarve osaamiselle

- Pysyvä tarve
- Krittinen osaaminen
- Halu sitouttaa

Asiakas on työnantaja



Interim

Yrityksellä on tarve osaamiselle

- Äkillinen tarve
- Väliaikainen tarve
- Projekti

kumppani toimii
palvelun tarjoajana



Henkilöstövuokraus

Yrityksellä on tarve osaamiselle

- kausiluontoinen
- Muuttuva
- Joustava /skaalautuva

kumppani työnantajana



Toiminnan ulkoistus

Yrityksellä on tarve osaamiselle

- Ei ole yrityksen ydintekemistä

kumppani työnantajana



Kansainvälisen työntekijän palkkaaminen

Lisähuomioitavat asiat ulkomaista työvoimaa palkattaessa

Usein saamme kysymyksiä asiakkailtamme koskien ulkomaisen työvoiman palkkausta. Yleisimmät kysymykset koskevat:

- Oleskelulupa-asioita
- Työnteko-oikeutta
- Kielitaitoa
- Kulttuuriperehdytystä

Vaikka ulkomaisen työvoiman palkkaamisessa on enemmän työnantajan huomioita vaativia seikkoja, on näiden oikeaoppinen hoitaminen erityisen tärkeää. Tulemme koko ajan enemmän tarvitsemaan osaavaa henkilöstöä myös ulkomailta, joten tässäkin asiassa korostuu vastuullisuus.

Ulkomaalainen työntekijä ja työskentelyoikeudet eri tilanteissa

Työntekijä, joka ei ole Suomen kansalainen, on ulkomainen työntekijä.

- Ulkomaisella työntekijällä pitää olla työnteko-oikeus Suomessa.
- Työnteko-oikeuden peruste riippuu siitä, minkä maan kansalainen työntekijä on, millaista työtä hän on tulossa Suomeen tekemään ja kuinka pitkäksi ajaksi.

EU/ETA-maat – ei tarvetta oleskeluluvan tai työnteko-oikeuden hakemiselle

- Pohjoismaan, Euroopan unionin jäsenmaan, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalaisen ei tarvitse anoa työntekoa varten erillistä oleskelulupaa Suomeen. He voivat työskennellä Suomessa kansalaisuutensa perusteella.

Euroopan unionin kansalaisen oleskeluoikeus on kuitenkin rekisteröitävä, mikäli hän oleskelee Suomessa yhtäjaksoisesti yli 3 kuukautta.

- Oleskeluoikeuden rekisteröinti on voimassa toistaiseksi. Rekisteröinnin voimassaoloa ei siis tarvitse pidentää.

Ulkomaalainen työntekijä ja työskentelyoikeudet eri tilanteissa

ETA-alueen ulkopuoliset maat:

- vaaditaan lähtökohtaisesti työntekijän oleskelulupa ja työnteko-oikeuden hakeminen
- Tilapäisen suojelun kautta saatava rajoittamaton työskentelyoikeus – voimassa enintään 1 vuosi kerrallaan
 - Henkilö on hakenut tilapäistä suojelua maahan tullessa (poliisilta tai rajavartiolaitokselta), päätös tilapäisestä suojelusta n. 2 viikon sisään ja toiset 2 viikkoa virallisen kortin saamiseen – **työskentelyoikeus alkaa siis 2-4 viikon** päästä ja tämän jälkeen voi työskennellä **ilman rajoituksia suojelun voimassaolon ajan**, jonka jälkeen voi hakea esim. turvapaikkaa tai muuta oleskelulupaa.
 - **Poikkeus** – tilapäistä suojelua hakenut Ukrainasta saapuva henkilö saa opiskelu- ja työoikeuden voimaan heti rekisteröitymisen yhteydessä, poliisin tai rajaviranomaisen kirjoittamalla todistuksella hakemuksen vireilläolosta
- Turvapaikanhakijalla (ei vielä myönnettyä turvapaikkaa) on työnteko-oikeus Suomessa ilman oleskelulupaa, mikäli:
 - Turvapaikanhakijoiden työnteko-oikeus alkaa kolmen kuukauden jälkeen turvapaikkahakemuksen tekemisestä, mikäli turvapaikanhakija näyttänyt voimassaolevan ja aidoksi todetun passin tai muun matkustusasiakirjan viranomaiselle silloin, kun on tehnyt turvapaikkahakemuksen.
 - Jos matkustusasiakirjaa ei ole, työnteko-oikeus alkaa vasta kuuden kuukauden jälkeen hakemuksen tekemisestä.
 - Työnantajan, joka ottaa palvelukseensa Suomessa oleskelevan turvapaikka päätöstä odottavan henkilön, tulee toistaiseksi tarkistaa puhelimitse, onko henkilöllä oikeus tehdä ansiotyötä. Työnantajan on soittaessaan tiedettävä työntekijän nimi sekä asiakasnumero Maahanmuuttovirastossa.

Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus jatkuu siihen asti, kunnes hänen turvapaikkahakemuksensa on lainvoimaisesti ratkaistu. TYÖNANTAJA EI SAA ILMOITUSTA PÄÄTÖKSESTÄ.

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajalla on varmistusvelvollisuus

Työnantajan on varmistuttava siitä, että ulkomaalaisella työntekijällä on vaadittava työntekijän oleskelulupa, tai että hän ei tarvitse oleskelulupaa. Työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että ulkomaalaisella työntekijällä on työnteko-oikeus Suomessa. Työnantajan pitää myös säilyttää tietoja ulkomaisista työntekijöistä ja työnteko-oikeuksien perusteista.

Tarkastettavat tiedot, mistä ja mitä:

1. Oikeus oleskella maassa - katso henkilökortti tai passi, josta käy ilmi kansalaisuus ja sen perusteella pyydä tieto muista tarvittavista dokumenteista
2. Oleskeluoikeuden kesto – oleskelulupa kortilla, passissa olevalla tarralla tai tilapäisen suojelun dokumentista - dokumenteista ilmenee oleskeluluvan päättymispäivät
3. Työnteko-oikeuden tarkastaminen – oleskelulupakortista ilmenee:
 - työskentelyoikeuden kesto
 - millaista työtä työntekijä saa tehdä (toimiala, ammattiala, yritykset)
 - montako tuntia hän voi viikossa työskennellä.
4. Turvapaikanhakijan työnteko-oikeuden voit tarkastaa maahanmuuttovirastosta suoraan soittamalla

Säilytettävät tiedot:

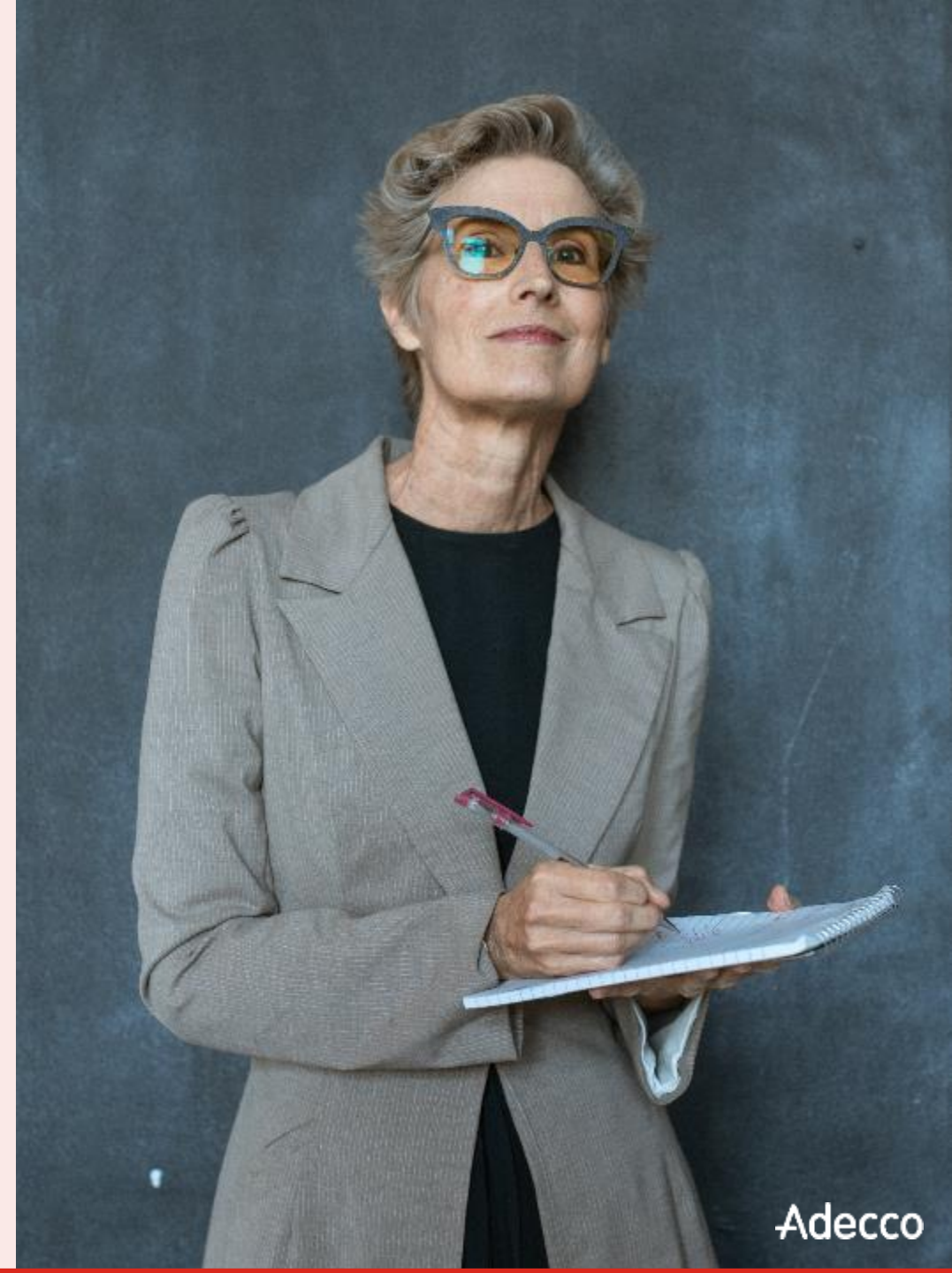
- Henkilötiedot – kuva henkilökortista (etu ja takapuoli) ja kuva passista
- Kuva oleskeluluvasta (etu ja takapuoli), tarvittaessa kuva jatkolupahakemuksen vireillä olosta
- Dokumentit muista työnteko-oikeuden perusteista, esim. turvapaikanhakijan työnteko-oikeus, tilapäisen suojelun myönteisestä päätöksestä dokumentti

Tiedot pitää säilyttää neljä (4) vuotta ulkomaalaisen työntekijän palvelussuhteen päättymisestä ja niiden on oltava tarvittaessa vaivattomasti saatavissa työnsuojeluviranomaisen niitä kysyessä.

Ulkomaalaiset työntekijän palkkauksesta tehtävät ilmoitukset

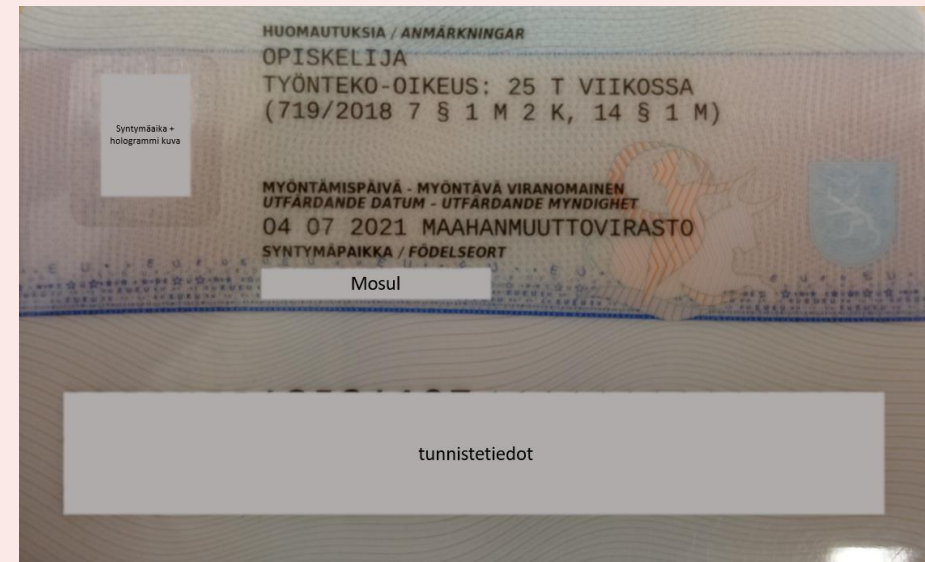
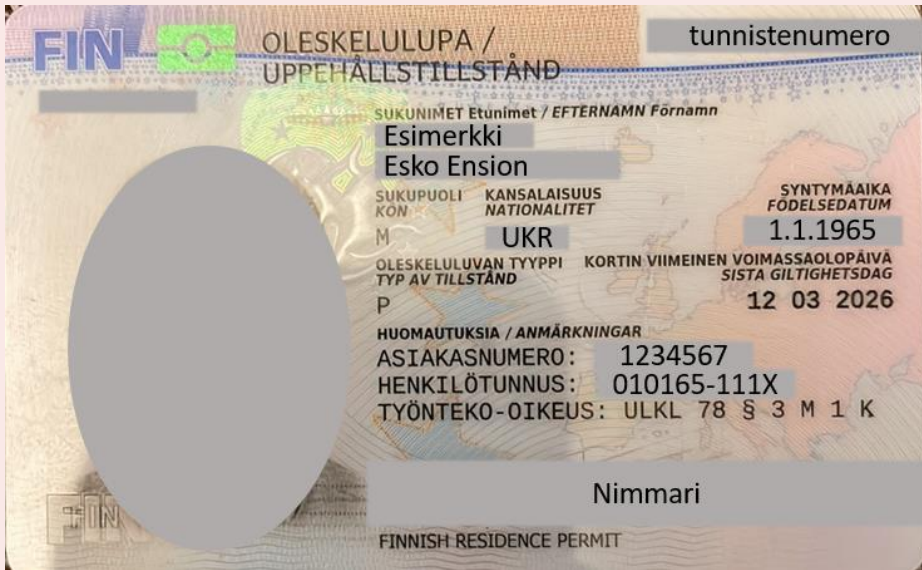
Kun palkkaa MUUN KUIN EU- tai ETA-kansalaisen, pitää toimittaa työvoimaviranomaiselle:

- selvitys työnteon keskeisistä ehdoista = Adeccolla/Sihdillä kirjattavat työsopimuksen ehdot
- Ilmoitetuista tiedoista käytävä ilmi, että ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja alalla sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset. Jos alalla ei ole sovellettavaa työehtosopimusta, on työnteon ehtojen vastattava käytäntöä, jota noudatetaan työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin.



P= pysyvä, rajoittamaton työnteko-oikeus

B=tilapäinen, rajoitettu työnteko-oikeus



TODISTUS VIREILLÄOLOSTA

Todistuksen haltija

nimi
syntynyt:
kansalaisuus:



Todistuksessa voi olla viivakoodi.
Kaikissa todistuksissa sitä ei ole.

Asiakasnumero:
Diaarinumero:

Asian vireilläolo

Asia: Tilapäinen suojelu
Käsittelyperuste: Tilapäistä suojelua koskeva asia
Asia vireille:

Todistuksen haltija voi oleskella laillisesti Suomessa asiansa käsittelyn ajan, kunnes asia on lainvoimaisesti ratkaistu tai on tehty täytäntöönpanokelpoinen päätös hänen maasta poistamiseksi. Todistuksen haltijalla on voimassaoleva rajoittamaton työnteko-oikeus.

Tämä todistus on voimassa asian ratkaisuun asti.

Tämä todistus on sähköisesti varmennettu ja tulostettu ulkomaalaisrekisteristä.

Yhteystiedot

Maahanmuuttovirasto
PL 10
00086 MAAHANMUUTTOVIRASTO

Ei kelpaa matkustamiseen ulkomaille.
Not valid for travelling abroad.
Pas valable pour les déplacements a l'etranger.
Gilt nicht für reisen ins Ausland.
He годеи для поездки зарубеж.

Jos Maahanmuuttovirasto tai poliisi niin pyytävät, todistus on palautettava.

TODISTUS KOSKIEN TYÖNTEKO-OIKEUTTA SUOMESSA

Henkilö, jota asia koskee

Työnteko-oikeutesi on voimassa. Saat tehdä työtä, josta saat palkkaa tai muuta korvausta.

Työnteko-oikeutesi on voimassa ainakin siihen asti, kun saat Maahanmuuttovirastolta päätöksen hakemukseesi. Maahanmuuttoviraston päätöksessä kerrotaan, jos työnteko-oikeutesi päättyy.

Tämä todistus kertoo, mikä on työnteko-oikeutesi tilanne silloin, kun todistus on myönnetty. Todistuksen yläosassa on päivämäärä, josta näet, milloin todistus on myönnetty. Jos saat sen päivämäärän jälkeen tiedon, että hakemuksesi tilanne on muuttunut, myös työnteko-oikeutesi on saattanut muuttua.

Ilmoita työnantajallesi heti, jos työnteko-oikeutesi päättyy

Työnantajasi pitää varmistaa, että työnteko-oikeutesi on voimassa tai että sinulla on työntekoon oikeuttava oleskelulupa. Jos työskentelet ilman työnteko-oikeutta, sinä ja työnantajasi voitte syyllistyä ulkomaalaisrikkomukseen.

Lisätietoa

Todistuksia työnteko-oikeudesta on erilaisia. Hakemuksesi tilanteesta riippuu, millainen todistus sinulle myönnetään. Lue todistuksia koskevat kuvaukset sivulta migrifin.fi/todistus-tyonteko-oikeudesta. Lisätietoa työnteko-oikeudesta on sivulla migrifin.fi/turvapaikanhakijan-tyonteko-oikeus.

Ylitarkastaja

Tämä todistus on sähköisesti varmennettu ja tulostettu Maahanmuuttoviraston asiantuntijajärjestelmästä.

Kumppani apuna ulkomaisen työntekijän palkkauksessa

Työntekijän hyödyt:

- Vastuullinen apu ja tuki koko rekrytointiprosessin alusta työsuhteen loppuun:
 - lakiasiat
 - kotouttaminen ja kulttuuriasiat
 - apu ja tuki kaikissa virallisissa asioissa (verot, pankkitilin avaus, jne.)
 - Työsuhdeasiat

Asiakasyrityksen hyödyt:

- Henkilöstövuokrauksen ansiosta kumppani hoitaa kaikki työnantajavelvoitteet asiakasyrityksen puolesta:
 - Oleskelu- ja työoikeusasiat ja niiden seuranta koko työsuhteen
 - Yhteistyö eri viranomaistahojen kanssa
 - Työsuhdeasiat

Työntekijä case

Kyle Goodwin – ICT-asentaja

”Työn löytäminen Suomesta voi olla erittäin kilpailtua, jopa suomenkielisille. Ulkomaalaisille haaste on vielä suurempi, sillä monilla aloilla vaaditaan sujuvuutta sekä suomen että englannin kielessä.

Kun sain työlupani, ensimmäinen asia, jonka tein, oli osallistua paikalliseen rekrytointimessuun Kotkassa (Rekry), jossa Kymenlaakson alueen yritykset etsivät uusia työntekijöitä. Aluksi olin hermostunut puhuessani rekrytoijien kanssa kasvotusten. Useimmat olivat ystävällisiä ja avuliaita, mutta koska he palvelevat pääasiassa suomalaisia asiakkaita, kielitaito oli keskeinen vaatimus. Tietenkään ei ole realistista tulla sujuvaksi yhdessä yössä, kun on uusi Suomessa, mutta samalla saattaa tarvita työtä kielen oppimisen aikana.

Onneksi tapasin Adecco-standilla Elisan ja Emmin. He olivat uskomattoman tervetulleita ja ymmärsivät kohtaamani haasteet. Heidän tietämyksensä työmarkkinoista oli vaikuttavaa, ja keskusteltuaamme aiemmasta työkokemuksestani vaihdoimme yhteystietoja sopivan työpaikan löytämisen toivossa.”

”Yllätyksekseni alle viikossa Antti Adeccolta otti minuun yhteyttä mahdollisen työpaikan kanssa lähialueella, joka vastasi aiempaa työkokemustani. Toisen viikon kuluessa työnantaja suostui palkkaamaan minut määräaikaiseen sopimukseen. Adecco hoiti kaikki tarvittavat järjestelyt, laitteiden toimittamisesta siihen, että minulla oli kaikki tarvittavat tiedot. Heidän tukensa ansiosta minun tarvitsi vain keskittyä paikalle saapumiseen ja parhaani tekemiseen.

Työskentely Suomessa on ollut upea kokemus. Aluksi olin huolissani, että kieli- ja kulttuurierot saattaisivat tehdä asioista vaikeita, mutta työnantajani ja kollegani ovat olleet uskomattoman tervetulleita. Adecco on ollut täydellinen joka askeleella, heihin on helppo ottaa yhteyttä ja mikään ei ole liikaa vaivaa.

Nyt, yli vuoden työskentelyn jälkeen samassa yrityksessä, minulle tarjottiin äskettäin vakituista sopimusta. Tiedän, että ilman Adecco en olisi löytänyt tätä mahdollisuutta, ja olen erittäin kiitollinen heidän avustaan ja jatkuvasta tuestaan.”

-Kyle Goodwin, ICT-asentaja

Working in Finland – kokonaisuus

- Voimme räätälöidä asiakkaidemme tarpeisiin erilaisia kokonaisvaltaisia ”kotouttamisratkaisuja”
 - Esimerkki:
 - Adecon juristi ja psykologi tutustuttavat valitut henkilöt Suomen lainsäädäntöön, verotusasioihin sekä työkuulttuuriin.
 - Sujuva ja virheetön kokonaisvaltainen tuki oleskelulupa-, rekisteröinti-, viranomais- ja pankkiasioissa.
 - Sopeuttaminen: suomen kielen kurssit, perheen integraatio jne.
 - Nämä palvelut ovat saatavilla rekrytointien lisänä, jotta asiakkaan integroituminen Suomen markkinoille on mahdollisimman sujuvaa.



Mitä työntekijät odottavat tänä päivänä?

Global Workforce of the Future tutkimus

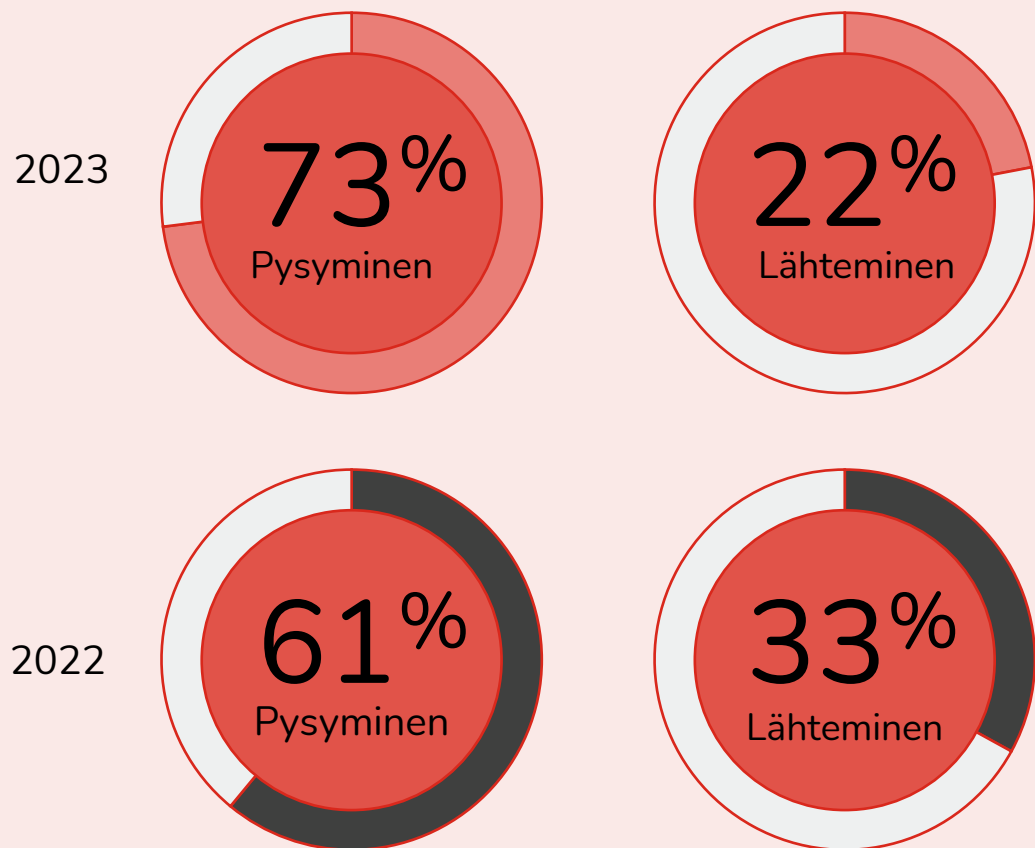
Viime vuonna saimme 30 000 vastausta, joista 524 oli suomesta ja

EMEA alueelta yhteensä 16 500

Adecco

Useimmat työntekijät haluavat pysyvyyttä

Pysymis- tai lähtöaikomusten yhteenveto



Pysymis- tai lähtöaikomusten erittely



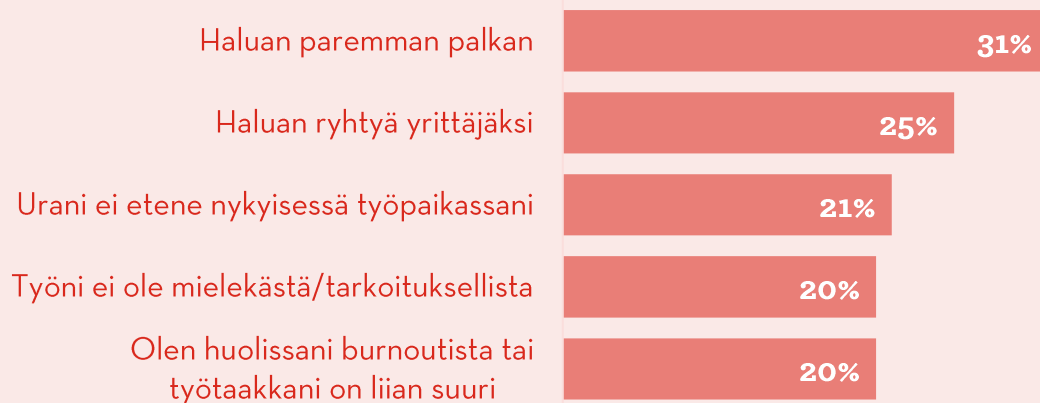
Q3 'Thinking about your professional plans in the next 12 months, which of the following best applies to you?'

*ei kysytty vuonna 2022

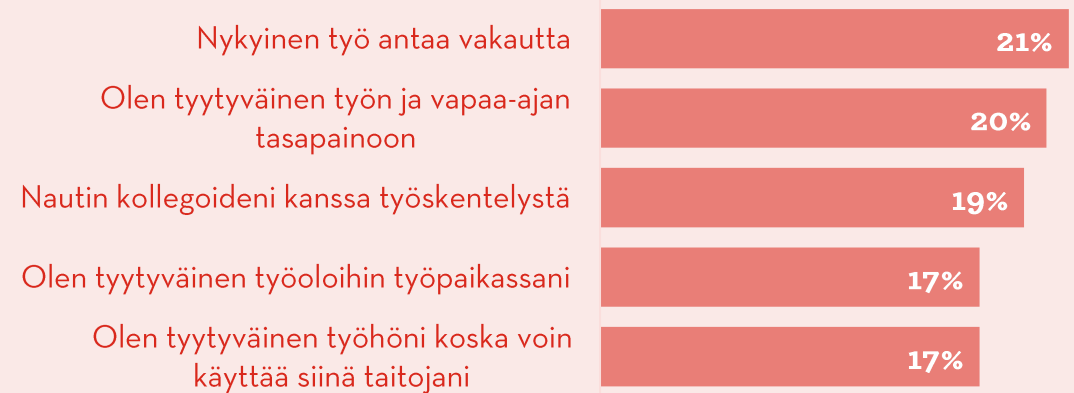
Syyt irtisanoutua tai jäädä

Syyt jäädä tai lähteä työnantajan palveluksesta ovat laajasti ottaen samat vuodesta toiseen. Suurin syy lähteä on paremman palkan saaminen, mutta palkka putoaa yhdeksännelle sijalle syistä jäädä, kun työntekijät ovat tyytyväisiä nykyiseen työnantajaansa. Palkan jälkeen yleisimmät tekijät, jotka ajavat työntekijöitä muihin yrityksiin, ovat kehitysmahdollisuuksien etsiminen, merkityksellisempien roolien tavoittelu ja työuupumuksen välttäminen

Top 5 syyt lähteä



Top 5 syyt jäädä



Keskeiset nostot työnantajille

- ✓ Palkalla voi houkuttaa työntekijöitä, mutta ei välttämättä pitää
- ✓ Pitääksesi työntekijät, keskity tärkeämpiin syihin jäädä, kuten urakehitysmahdollisuuksien varmistamiseen, hyvään työ- ja vapaa-ajan tasapainoon, hyvän yhteistyön ja suhteiden edistämiseen työkollegoiden kanssa sekä hyvien työolosuhteiden tarjoamiseen.

Q5 'You said that you would like to leave your job in the next 12 months. Which of the following best describes why you would like to make this change?'

Q6b 'You said that you would like to stay in your current job for the next 12 months. Which of the following reasons best describes why you would like to stay?'

Adecco ammattilaiset palveluksessasi



Martti Hannola
Branch Manager

Vahvaa kokemusta vaativista myynti- ja asiantuntijatehtävistä eri toimialojen b2b-ympäristöistä. Kiinnostuksen kohteina verkostoituminen, uudet energiaratkaisut sekä Kaakon alueen elinvoiman kehittäminen.

martti.hannola@adecco.fi
040 663 4033



Antti Riihimäki
Senior Consultant, HR & Sales

Kokenut HR-alan asiantuntija, jonka vahvuuksiin kuuluvat suorahakeminen, vaativien rekrytointien toteuttaminen sekä hyvin laajaksi kasvaneet työntekijäverkotot. Tärkeää jättää mahdollisimman hyvä hakijakokemus sekä luoda positiivinen työnantajamielikuva.

antti.riihimaki@adecco.fi
040 668 6384



Elisa Kansikas
HR Consultant

Vahva, vastuullinen ja työntekijälähtöinen työsuhdeasiantuntija sekä rekrytointikonsultti, jonka erityisvahvuutena erilaiset palvelualat, logistiikka sekä toimisto- ja myyntitehtävät.

elisa.kansikas@adecco.fi
040 635 7649



Emmi Heikkinen
HR Consultant

Useamman vuoden tausta rekrytoinneista ja asiakkuuksien kehittämisestä. Työ- ja organisaatiopsykologiasta inspiroitunut tuloshakuinen ekonomi. Kiinnostunut viestinnästä - työnantajamielikuvan vahvistamisesta ja merkityksellisestä kandidaattikokemuksesta.

emmi.heikkinen@adecco.fi
040 649 5225



Kiitos!

Katri Kupari

Aluejohtaja, Etelä-
Suomi



Katri.Kupari@adecco.fi



+358 40 685 7425

Elisa Kansikas

HR konsultti
Kotka-Kouvola yksikkö



Elisa. Kansikas@adecco.fi



+358 40 635 7649

