

Jakobstadsregionen
Pietarsaaren seutu

Kompetensförsörjning i Jakobstadsregionen Osaavan työvoiman saatavuus Pietarsaaren seudulla

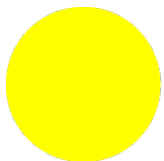
Jakobstadsregionens Utvecklingsbolag Concordia Ab
Pietarsaaren seudun Kehittämisyhtiö Concordia Oy
Fredrik Sandelin, 2019

**Täällä
asuu laatu.**
Här bor
kvaliteten.

Pietarsaaren seutu
Jakobstadsregionen

Kompetensförsörjningsplan för Jakobstadsregionen

- **En flexibel plan** med konkretion om hur vi arbetar
- Kan utvecklas internt efter behov
- Målet är att **förbättra regionens attraktionskraft**, bred branding och rekryteringsaktiviteter nationellt och internationellt
- **En textdel** med bakgrund, beskrivning av vad vi gjort och vad vi lärt oss
- En kort teoretisk bakgrund till rekrytering i dagens näringsliv
- **En presentationsversion** som sprids och etableras med näringslivet under Q1-2 2020
- **On & Going**
 - Talent Scout, RU-arbetsid
 - Attract 2.0
 - Över 30 "rekry"aktiviteter
 - Samarbete med Talent Boost, Handelskammaren, Business Finland, Finland Works
 - Kom Hit! 2020
 - Näringslivet, företagen (seminarier, utbildningar mm.)
 - Utbildning & Unga
 - TE-tjänster, NTM
 - Andra projekt



1. Lägesanalys

”Dags för växel två – från försök och misstag till fokuserat, målmedvetet och långsiktigt arbete med rekryteringsåtgärder – tillsammans!”

3. Framtidsscenarier

”Regionen borde förbättra sin analys av framtidsscenarier och hur vi proaktivt skall arbeta för att förbereda oss och påverka framtiden.”

5. SWOT–analys

Styrkor, möjligheter, utmaningar, hot

2. Vision och målsättningar

”Vi måste tillsammans skapa en region som genuint för fram sina kvaliteter, så att människor vill leva, bo och arbeta här!”

4. Utmaning!

– vända risker till möjligheter

”Hur kan vi vända risken att t.ex. en konjunkturedgång förvärras av fortsatt tillväxtspärr på grund av arbetskraftsbrist till att i stället blir en möjlighet till motsatt verkan baserat på ett starkt diversifierat näringsliv som flexibelt kan locka arbetskraft i förändrade miljöer?”

6. Åtgärds kort för rekrytering

Hur kan företag & aktörer effektivisera:

- Kortsiktigt rekryarbete (branding, synlighet, aktivitet, kanaler)
- Långsiktigt rekryarbete (unga & studerande, praktik, slutarbete, synlighet)
- Nationellt rekryarbete (finskspråkiga Finland, attraktiv region med varumärket i skick (Vision 2040, visit, turism))
- Internationellt rekryarbete (Best Cases kontra attityd- och beredskapsproblem)

Lägesanalys

”Dags för växel två – från försök och misstag till fokuserat, målmedvetet och långsiktigt arbete med rekryteringsåtgärder – tillsammans!”

- Arbetskraftsbristen fortfarande stor och arbetslöshetssiffrorna låga, även om konjunkturen planar ut är rekryteringsarbetet minst lika viktigt
- Rekrytering handlar om att erbjuda människor ett helhetspaket som attraherar – men detta kräver samarbete och fungerande nätverk med många aktörer (näringsliv, utbildning, arbetskraftsmyndigheter, kommuner och städer)
- Attract!-utredningen har gett oss bättre fokus och direktkontakt till företagen och aktuella behov-> ger bättre åtgärdsunderlag
- Vi har idag en god analys på rekryteringsmöjligheterna både nationellt och internationellt – finns ”success stories” att lära av
- Jakobstadsregionen har globalt trendande möjligheter men behöver vässa argumenten och marknadsföringen
- Varje rekrytering är en lyckad rekrytering och hjälper oss med nästa



Vision och målsättningar

”Vi måste tillsammans skapa en region som genuint för fram sina kvaliteter, så att människor vill leva, bo och arbeta här!”

Exempel på styrkor som borde marknadsföras bättre

- Entreprenörsanda och starkt diversifierat näringsliv – Kvalitet!
 - Intressanta, flexibla, innovativa och globala exportföretag
 - Tjänste-, service- & underleverantörsbranscher
 - Olika branscher och även en stark offentlig sektor (SOHV, kommuner & utbildningsanordnare)
- Stor volym SMF-Företag och god Startup-volym på nya företag
- Varierat ruralt och urbant boende med korta pendlingsavstånd och flexibla möjligheter – även räknat från randområdena Karleby - Sjönejden - Vasa
- Aktivt föreningsliv och goda möjligheter till fritidssysselsättningar, motion och friluftsliv i en ren natur
- Ett rikt kulturliv
- Fungerande två- och flerspråkighet
- De redan hitflyttade är starka marknadsföringskrafter som vi måste lyfta fram
- De egna invånarna som potential - internt & externt arbete



Framtidsscenarier

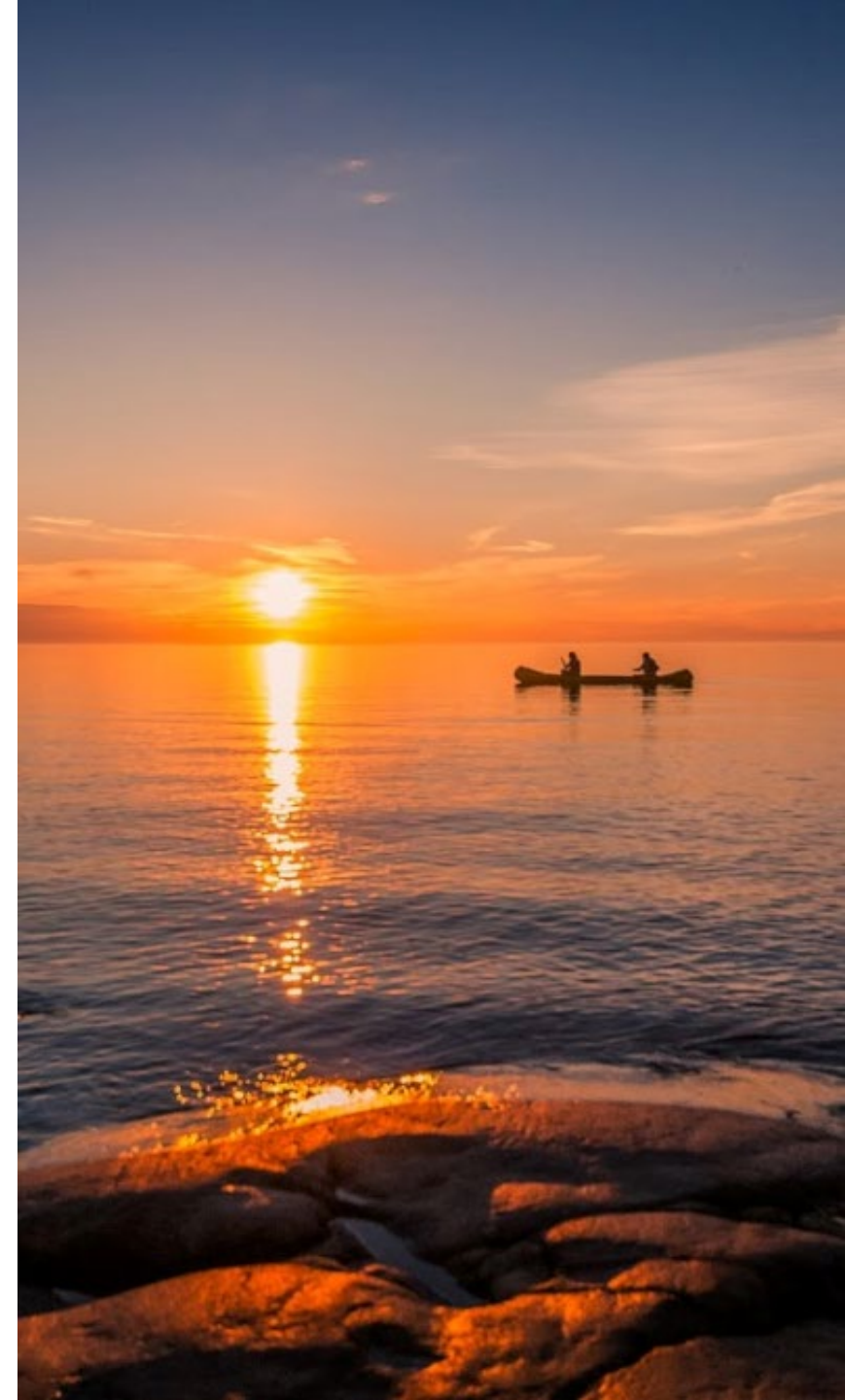
”Regionen borde förbättra sin analys av framtidsscenarier och hur vi proaktivt skall arbeta för att förbereda oss och påverka framtiden.”

Vi arbetar proaktivt med:

- Etableringar – locka, planera för, aktivt söka
- Förändrad befolkningsstruktur
- Konjunkturförändringar
- Migration och emigration – redan nationell föregångare av invandrar-integrering
- Förändringar i närregionens arbetskraftssituation (Kvarkenområdet)
- Transformerings av yrkeslivet (nya yrken, omskolning, nya sätt att arbeta)
- Förändrad policy eller lagstiftning och nya regeringsprogrammet

En aktionsgrupp borde skapas

- Om vi lyckas rekrytera 20 svetsare från Spanien – hur validerar vi dem? Var bor de? Hur integreras de?
- En industrietablering eller investering med 100 arbetsplatser på väg – hur gör vi? Vilken är beredskapen, svagheter?



Utmaning!

– vända risker till möjligheter

”Hur kan vi vända risken att t.ex. en konjunkturedgång förvärras av fortsatt tillväxtspärr på grund av arbetskraftsbrist till att i stället blir en möjlighet till motsatt verkan baserat på ett starkt diversifierat näringsliv som flexibelt kan locka arbetskraft i förändrade miljöer?”

- Vi borde **lyfta svansen** och skapa en större medvetenhet om vårt näringsliv – hos invånare, framförallt de unga och utomstående men också nationellt och internationellt
- Vi skall erbjuda en lättillgänglig region med förutsättningar för ett **gott liv** – familj, boende, arbetsliv och fritid
- Det lönar sig inte att oroa oss över t.ex. etableringar i närregionerna – i stället måste vi skapa synergier, underleverantörmöjligheter, utbildningssamarbete, projekt eller know-how-export – men alltid behovsprövat och förankrat i relativt små, flexibla och snabba sammanhang



SWOT-analys, del 1



Styrkor:

- Trygghet och säkerhet
- Ren natur, rekreation och fritid
- Finlands starka bastrygghet (småbarnsfostran, utbildning, social- och hälsovård)
- Närhet till natur och skärgård, möjligheter till en aktiv fritid
- Diversifierat näringsliv med attraktiva globalt närvarande företag
- Stark exportindustri
- Förmånligt boende och levnadskostnader
- Aktivt föreningsliv och fritidsaktiviteter
- Rikt kulturliv, evenemang
- Korta pendlingsavstånd, inga bilköer
- Stark entreprenörsanda
- Låg arbetslöshet
- Två- och flerspråkighet
- Småstadsliv med internationellt perspektiv

Möjligheter:

- Bättre och mer fokuserad intern och extern marknadsföring
 - Sätta Jakobstadsregionen på Finlandskartan
 - Sätta Jakobstadsregionen på den europeiska och internationella kartan
 - Gemensam berättelse och gemensamt material
- Invandrare, arbetsinvandrare, säsongsarbetare, internationella studeranden
- Ökat samarbete med yrkeshögskolorna och universiteten både inom och utanför regionen
- Marknadsföra våra fördelar – många av våra styrkor är internationella trender
- Skapa medvetenhet om vårt breda närings- och kulturliv
- Turismen som potential inom olika aktuella trender (grön turism, upplevelse, natur, renhet, lugn)
- Etableringar
- Utveckla kollektivtrafik; regionbiljetter, applikationer, rutter via arbetsplatser för samåkning
- Växande näringsliv
- Utveckling och tillväxt inom SMF-Företagen
- Skapa verktyg för att motarbeta den strukturella arbetslöshetsproblematiken, hitta matchningen

SWOT-analys, del 2



Utmaningar:

- Samsynen kan bli bättre, hitta visioner för regionen
- Vi inser inte våra styrkor och förmår inte lyfta på svansen
- För mycket reaktion i stället för framförhållning och proaktivitet
- Dåligt utvecklade kollektiva trafiksystem, regionbiljetter, kollektivtrafik till arbetsplatser
- Att utveckling någonstans ses som "bort från någon annan"
- Svårt att hitta det gemensamma för fem kommuner och ett diversifierat näringsliv
- Unga & studerande har svaga kunskaper om vårt näringsliv
- Försvagad tillgänglighet och infrastruktur (vägar, järnväg, flyg)
- Förbättrad arbetsgivarbranding
- Förbättrad regionbranding
- "Full" sysselsättning -> svårplacerade grupper arbetslösa kvar -> vi försöker hitta "människor som inte finns"

Hot:

- Olika aktörer drar åt olika håll – konkurrerar i stället för att hitta gemensamma utvecklingsstrategier och win-win-möjligheter
- Svag marknadsföring -> ingen ser oss -> vi finns inte på kartan
- Försämrade infrastruktur (vägar, järnväg, flyg, kollektivtrafik)
- Bristande planering, inget "korridor-tänk", inte redo för etableringar
- Företag läggs ner
- Hjärtflykt och utflyttning av kompetens
- Etableringar i grannregionerna suger arbetskraft
- Utbildningar försvinner
- Konjunkturedgång, osäkra globala marknader
- Lyckas varken locka till, eller ta emot etableringar

Åtgärdskort för rekrytering (1)

"Vad kan vi göra?"



Kortsiktigt rekryteringsarbete:

- Delta i mässor (initialt för att lära sig, sedan för att bygga strategi och brand för eget företag/organisation)
- Utnyttja fler kanaler och portaler framförallt på sociala medier – börja berätta historien om företaget som en intressant och tilltalande arbetsgivare
- Söka och hitta målgrupperna man söker – var finns de nationellt och/eller internationellt
- Fråga de unga som vad som fungerar och vad de söker i arbetslivet
- Var kontinuerligt aktiva på sociala medier och använd personalen om ”butikens skick”
- Samarbeta genom direktkontakt med utbildningsanordnare (mässor, Pop-Ups, studiebesök, praktik, läroavtal, slutarbeten)
- Samarbeta med varandra – en rekryteringskontakt som inte passar er kan passa konkurrenten och det är inte bort från någon
- Att hjälpa med ”hela paketet” kan vara positivt (partners arbetsmöjligheter, boende, info om orten, skolor, dagvård osv.)

Åtgärdskort för rekrytering (2)

"Vad kan vi göra?"



Långsiktigt rekryteringsarbete:

- Hitta rekryteringsmässor som ger effekt – man blir effektivare för varje gång man deltar
- Bygg ett arbetsgivarbrand – försök bli en attraktiv arbetsplats som syns och uppskattas
- Var aktiv så att våra studerande på andra stadiet och även redan i grundskolan känner till vårt näringsliv och ditt företag (skolbesök, studiebesök på företaget/organisationen, mässor)
- Planera i tid för större behov som uppkommer genom investeringar, nya kunder, utbyggnad, nya produkter och pensioneringar – bygg t.ex. rekryteringsutbildningar med TE-Tjänster eller samarbeta med utbildningsanordnare

Åtgärdskort för rekrytering (3)

"Vad kan vi göra?"



Nationell rekrytering:

- Stäng inte ut möjligheten till finskspråkiga regioner och städer när ni rekryterar (t.ex. stänger annons i enbart svenska tidningar ut kanske 70% av randområdets potentiella arbetssökande och kanske 90% nationellt)
- Tänk gärna utanför egna regionen – var finns utbildningslinjer och var finns målgrupperna?
- Utnyttja orter som samarbetsförhandlar i rätt yrkeskategorier
- Rekryteringsutbildningar med TE-Tjänster

Internationell rekrytering:

- Tänk över företags/organisationens språkpolicy (Kan vi fungera på engelska? Hur sköts arbetarskydd och säkerhet? Har vi engelskspråkigt material?) Gör er redo först!
- Ha websidor och information på engelska
- Gör rekryteringsannonserna på engelska
- Förbered en "integrationspolicy" med den egna personalen
- Benchmarking med företag som redan rekryterat internationellt – vi har "Good Practice" i regionen
- Stor skillnad tidsmässigt och byråkratisk på rekrytering inom EU och utanför
- Inom EU gå med i EURES-Nätverket (som också samverkar med TE-Tjänster)
- Finns ekonomiskt stöd för språkutbildning eller rekryteringsutbildning också för internationell rekrytering

Åtgärdskort för rekrytering (4)

"Vad kan vi göra?"

Samarbete med utbildningsanordnare:

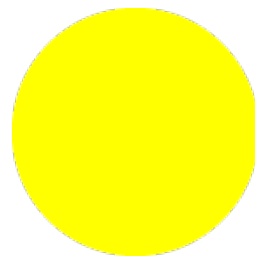
- Tar reda på var det finns utbildningslinjer och utbildningar – åk dit och träffa studerande eller studerandeföreningar antingen på mässor eller egna Pop Up-evenemang
- Gör er aktiva för att få praktikanter och slutarbeten – det är ett merarbete men ger en möjlighet att "testa" presumtiva rekryteringar utan kontrakt och stora kostnader förutom handledningstid
- Använd läroavtal som möjlighet till rekrytering
- Kontakta utbildningsanordnare och ordna och problemlösningssessioner för det egna företags behov



Kanaler

- [Videon](#) & [Vimeo](#)
- Portalen www.jakobstadsregionen.fi (trespråkig)
- Hashtags
#thehomeofquality
#härborkkvaliteten #täälläasuulaatu #jakobstadsregionen
#pietarsaarensuutu
[facebook](#) – [LinkedIn](#) – [Twitter](#) - [Instagram](#)
- [Företagsregister https://concordia.foretagsregister.fi/](https://concordia.foretagsregister.fi/)
- Nyhetsbrev - prenumerera via Concordias hemsida
- Evenemang (EBB, Verkstäder m.m.)
- www.visitjakobstadsregionen.fi





Jakobstadsregionen
Pietarsaaren seutu

REKRY, Kontaktuppgifter



Heidi Matinlassi

Projektledare - Talent Scout

✉ [heidi.matinlassi\(a\)concordia.jakobstad.fi](mailto:heidi.matinlassi(a)concordia.jakobstad.fi)

☎ 010 239 7557



Fredrik Sandelin

Regionutvecklare

✉ [fredrik.sandelin\(a\)concordia.jakobstad.fi](mailto:fredrik.sandelin(a)concordia.jakobstad.fi)

☎ 010 239 7554