

Jakobstadsregionen
Pietarsaaren seutu

Kompetensförsörjning i Jakobstadsregionen Osaavan työvoiman ylläpito Pietarsaaren seudulla

Jakobstadsregionens Utvecklingsbolag Concordia Ab
Pietarsaaren seudun Kehittämisyhtiö Concordia Oy

Fredrik Sandelin, aluekehittäjä, syyskuu 2019

**Täällä
asuu laatu.**

Här bor
kvaliteten.

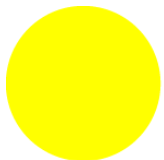
Pietarsaaren seutu
Jakobstadsregionen

Osaavan työvoiman saatavuus Pietarsaaren seudulla

- Joustava ja konkreettinen suunnitelma
- Sisäisesti muokattava tarpeiden mukaisesti
- Päämääränä on parantaa seudun houkuttelevuutta, monialaista brändäystä ja lisätä rekrytoimenpiteitä niin kansallisesti kuin kansainvälisesti

- Tekstiosa tausta ja läpikäynti - mitä on tehty ja mitä olemme oppineet
- Lyhyt teoreettinen yhteenveto tämänpäivän elinkeinoelämän rekrytilanteesta

- Esitysversio viedään elinkeinoelämälle ja toimijoille Q1-2 2020
- On & Going
 - Talent Scout, RU-työaikauresurssi
 - Attract 2.0
 - Yli 30 ”rekry”toimenpidettä vuosikellossa
 - Yhteistyö Talent Boost, Kauppakamari, Business Finland, Finland Works, Seutukaupunkiosaajat-projekti
 - Tule Tänne! 2020
 - Elinkeinoelämä & yritykset (seminaarit, koulutukset jne.)
 - Kouluyhteistyö ja nuoret
 - TE-palvelut, ELY
 - Muut projektit



1. Tilanneanalyysi

”On kakkosvaihteen aika – yrityksistä ja erehdyksistä keskittyneisiin, määrätietoisiin ja pitkäjänteisiin rekrytointitoimenpiteisiin – yhdessä!”

3. Tulevaisuuden Skenaariot

”Seudun pitäisi analysoida tulevaisuuden skenaarioita paremmin ja miettiä kuinka meidän on työskenneltävä valmistautuaksemme ja vaikuttaksemme tulevaisuuteen.”

5. SWOT-analyysi

Vahvuudet, mahdollisuudet, haasteet ja uhat

2. Visio ja tavoitteet

”Meidän on yhdessä luotava seutu, joka aidosti tuo esiin laatujaan, jotta ihmiset haluavat elää, asua ja työskennellä täällä!”

4. Haaste!

– kääntää riskit mahdollisuuksiksi

”Miten voimme kääntää riskin, että esimerkiksi suhdannelasku pahenee työvoimapuutteesta johtuvan jatkuvan kasvuesteen takia mahdollisuudeksi päinvastaiseen vaikutukseen, joka perustuu vahvasti monipuoliseen elinkeinoelämään, joka joustavasti pystyy houkuttelemaan työvoimaa muuttuvissa ympäristöissä?”

6. Rekrytoinnin toimenpidekortit

Mitä voi yritykset ja toimijat tehdä:

- Lyhytaikainen rekrytointitoimenpiteet (brändäys, näkyvyys, aktiviteetti, kanavat...)
- Pitkäjänteinen rekrytointitoimenpiteet (nuoret ja opiskelijat, työharjoittelu, lopputyöt, suunniteltu näkyvyys)
- Kansallinen rekrytointitoimenpiteet (Suomenkielinen Suomi, houkutteleva seutu ja paketti kunnossa! (Visio 2040, visit, matkailu)
- Kansainväliset rekrytointitoimenpiteet (Best Cases versus asenne- ja valmiushaasteet)

Tilanneanalyysi

”On kakkosvaihteen aika – yrityksistä ja erehdyksistä keskittyneisiin, määrätietoisiin ja pitkäjänteisiin rekrytointitoimenpiteisiin – yhdessä!”

- Työvoimapula on edelleen suuri ja työttömyysluvut alhaisia, vaikka suhdanteet tasoittuvat rekrytointityö on vähintään yhtä tärkeää.
- Rekrytoinnissa on kyse houkuttelevan kokonaispaketin tarjoamisesta ihmisille – mutta tämä vaatii myös yhteistyötä ja toimivaa verkostoa useiden toimijoiden kanssa (elinkeinoelämä, koulutus, työvoimaviranomaiset, kunnat ja kaupungit).
- Attract!-selvitys on antanut meille paremman fokuksen ja suoran yhteyden yrityksiin ja ajankohtaisiin tarpeisiin-> antaa paremman toimenpidepohjan.
- Tänä päivänä meillä on hyvä analyysi valtakunnallisista ja kansainvälisistä rekrytointitoimenpiteistä – on olemassa ”Success Stories”, joista oppia.
- Pietarsaaren seudulla on globaalisti trendaavia mahdollisuuksia, mutta seudun on myös hiottava argumentteja ja markkinointia.
- Jokainen rekrytointi on onnistunut rekrytointi ja auttaa meitä seuraavassa.



Visio ja tavoitteet

”Meidän on yhdessä luotava seutu, joka aidosti tuo esiin laatujaan, jotta ihmiset haluavat elää, asua ja työskennellä täällä!”

Esimerkkejä vahvuuksista, joita pitäisi markkinoida paremmin:

- Yrittäjähenkinen ja vahva monipuolinen elinkeinoelämä – Laatua!
 - Mielenkiintoisia, joustavia, innovatiivisia ja globaaleja vientiyrityksiä.
 - Palvelu-, huolto- & alihankkija-aloja.
 - Eri aloja ja myös vahva julkinen sektori (SOTE, kunnat & koulutusten järjestäjät)
- Iso pk-yritysten volyymi ja hyvä uusien yritysten StartUp-volyymi.
- Vaihtelevaa maaseutu- ja kaupunkiasumista lyhyillä työmatkoilla ja joustavilla mahdollisuuksilla – myös Kokkolan - Järvisseudun – Vaasan reuna-alueilta.
- Aktiivinen yhdistyselämä ja hyvät mahdollisuudet vapaa-ajan harrastuksiin, liikuntaan ja ulkoilmaelämään puhtaassa luonnossa.
- Rikas kulttuurielämä.
- Toimiva kaksi- ja monikielisyys.
- Jo tänne muuttaneet ovat vahvoja markkinointivoimia, joita meidän on korostettava.
- Omat asukkaat mahdollisuuksina - sisäinen & ulkoinen työ.



Tulevaisuuden skenaariot

”Seudun pitäisi analysoida tulevaisuuden skenaarioita paremmin ja miettiä kuinka meidän on työskenneltävä valmistautuaksemme ja vaikuttaksemme tulevaisuuteen.”

Proaktiiviseen työhömmme kuuluvat:

- Sijoittumiset – houkutella, suunnitella, aktiivisesti hakea.
- Muuttunut väestörakenne.
- Suhdannemuutokset
- Maahanmuutto ja maastamuutto – jo kansallinen edelläkävijä maahanmuuttajien kotouttamisessa.
- Muutokset lähialueen työvoimatilanteessa (Merenkurkun alue).
- Ammattielämän muuttaminen (uudet ammatit, uudelleen koulutus, uudet tavat työskennellä).
- Muuttunut politiikka tai lainsäädäntö ja uudet hallitusohjelmat.

Toimintaryhmä pitäisi luoda:

- Jos onnistumme rekrytoimaan 20 hitsaajaa Espanjasta – miten validoimme heidät? Missä he asuvat? Kuinka kotoutamme heidät?
- Teollisuuden sijoittuminen tai 100 paikan investointi tulossa – miten menettelemme? Mikä on valmius, heikkoudet?



Haaste!

– kääntää riskit mahdollisuuksiksi

”Miten voimme kääntää riskin, että esimerkiksi suhdannelasku pahenee työvoimapuutteesta johtuvan jatkuvan kasvuesteen takia mahdollisuudeksi päinvastaiseen vaikutukseen, joka perustuu vahvasti monipuoliseen elinkeinoelämään, joka joustavasti pystyy houkuttelemaan työvoimaa muuttuvissa ympäristöissä?”

- Meidän pitäisi nostaa **häntä pystyyn** ja lisätä asukkaiden, ennenkaikkea nuorten ja ulkopuolisten tietoisuutta elinkeinoelämästämme, mutta myös valtakunnallisesti ja kansainvälisesti.
- Tarjoamme helposti tavoitettavan seudun, jossa on edellytykset **hyvälle elämälle** – perheelle, asumiselle, työelämälle ja vapaa-ajalle.
- Meidän ei kannata olla huolissamme esimerkiksi sijoittumisista lähialueille – sen sijaan meidän on luotava synergioita, alihankkijamahdollisuuksia, koulutusyhteistyötä, hankkeita tai know-how-vientiä – mutta aina tarveharkintaisesti ja sitoutettuna suhteellisen pieniin, joustaviin ja nopeisiin yhteyksiin.



SWOT-analyysi, osa 1



Vahvuudet:

- Turvallisuus ja turva
- Puhdas luonto, virkistys ja vapaa-aika
- Suomen vahva perusturva (varhaiskasvatus, koulutus, sosiaali- ja terveydehuolto)
- Luonnon ja saariston läheisyys, mahdollisuudet aktiiviseen vapaa-aikaan.
- Monipuolinen elinkeinoelämä, jonka vetovoimaiset yritykset ovat globaalisti läsnä
- Vahva vientiteollisuus
- Edullinen asuminen ja edulliset elinkustannukset
- Aktiivinen yhdistyselämä ja vapaa-ajantoiminta
- Rikas kulttuurielämä, tapahtumat
- Lyhyet työmatkat, ei autojonoja
- Vahva yrittäjähenkisyys
- Alhainen työttömyys
- Kaksi- ja monikielisyys
- Elämää pikkukaupungissa, jolla on kansainvälinen näkökulma.

Mahdollisuudet:

- Parempi ja keskittyneempi sisäinen ja ulkoinen markkinointi
 - Nostaa Pietarsaaren seutu Suomen kartalle.
 - Nostaa Pietarsaaren seutu eurooppalaiselle ja kansainväliselle kartalle
 - Yhteinen kertomus ja yhteinen materiaali
- Maahanmuuttajat, työhön liittyvä maahanmuutto, sesonkityöntekijät, kansainväliset opiskelijat.
- Lisääntynyt yhteistyö ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa sekä seudulla että seudun ulkopuolella.
- Markkinoida etujamme – monet vahvuuksistamme ovat kansainvälisiä trendejä.
- Luoda tietoisuutta laajasta elinkeino- ja kulttuurielämästämme.
- Matkailu mahdollisuutena eri ajankohtaisissa trendeissä (vihreä matkailu, elämysmatkailu, luonto, puhtaus, rauha).
- Sijoittumiset
- Kehittää joukkoliikennettä; seutulippuja, sovelluksia, työpaikkojen kautta kulkevia reittejä kimppakyytejä varten.
- Kasvava elinkeinoelämä.
- Pk-yritysten kehittyminen ja kasvu.
- Luoda työvälineitä rakenteellisten työttömyysongelmien torjumiseksi, löytää kohtaaminen.

SWOT-analyysi, osa 2



Haasteet:

- Yhteisymmärrystä voidaan kehittää, löytää visiot seudulle.
- Emme huomaa vahvuksiamme, emmekä pysty nostamaan häntä pystyyn.
- Liian paljon reaktioita ennakoinnin sijaan.
- Huonosti kehitettyjä joukkoliikennejärjestelmiä, seutulippuja, joukkoliikenne työpaikoille.
- Nähdään, että jonkun muun kehittyminen on ”pois joltakin toiselta”.
- Vaikea löytää asioita, jotka ovat yhteisiä viidelle kunnalle ja monipuoliselle elinkeinoelämälle.
- Nuorilla & opiskelijoilla on heikko tuntemus elinkeinoelämästämme.
- Huonontunut saavutettavuus ja infrastruktuuri (tiet, rautatiet, lentoliikenne).
- Parempi työnantajabrändays.
- Parempi seutubrändäys.
- ”Täysi” työllisyys -> vaikeasti sijoitettavat ryhmät työttömiä jäljellä -> yritämme löytää ”ihmisiä, joita ei ole olemassa”.

Uhat:

- Eri toimijat vetävät eri suuntiin – kilpailevat sen sijaan, että löytäisivät yhteisiä kehittämisstrategioita ja win-win-mahdollisuuksia.
- Heikko markkinointi -> kukaan ei näe meitä -> emme ole kartalla.
- Huonontunut infrastruktuuri (tiet, rautatie, lentoliikenne, joukkoliikenne).
- Puutteellinen suunnittelu, ei ”käytävä-ajattelua”, ei valmiita sijoittumisille.
- Yrityksiä lakkautetaan.
- Aivovuoto ja osaavat ihmiset muuttavat pois.
- Sijoittumiset lähiseuduille imevät työvoimaa.
- Koulutuksia häviää.
- Suhdannelasku, epävakaut globaalit markkinat.
- Sijoittumisia ei onnistuta houkuttelemaan eikä vastaanottamaan.

Rekrytoinnin toimenpidekortti (1)

"Mitä voimme tehdä?"



Lyhyen aikavälin rekrytointityö:

- Osallistua messuille (aluksi oppimaan, myöhemmin luomaan strategioita ja brändiä omalle yritykselle/organisaatiolle).
- Hyödyntää useita kanavia ja portaaleja ennenkaikkea sosiaalisissa medioissa – aloittaa kertomalla yrityksen historia mielenkiintoisena ja houkuttelevana työnantajana.
- Etsiä ja löytää kohderymiä – missä ne ovat valtakunnallisesti ja/tai kansainvälisesti.
- Kysyä nuorilta mikä toimii ja mitä he etsivät työelämässä.
- Olla jatkuvasti aktiivisia sosiaalisissa medioissa ja hyödyntää henkilökuntaa, jos ”kauppa on kunnossa”.
- Tehdä yhteistyötä suoraan koulutusjärjestäjien kanssa (messut, pop-up-tapahtumat, opintokäynnit, harjoittelu, oppisopimukset, päättötyöt).
- Luoda yhteistyömahdollisuuksia toimijoiden keskuudessa – rekrytointiyhteys, joka ei sovi teille voi sopia kilpailijalle eikä ole pois keneltäkään.
- ”Koko paketin” kanssa auttaminen voi olla positiivista (kumppaneiden työmahdollisuudet, asuminen, infoa paikkakunnasta, koulut, päivähoito jne.)

Rekrytoinnin toimenpidekortti (2)

”Mitä voimme tehdä?”



Pitkän aikavälin rekrytointityö:

- Löytää tehokkaita rekrytointimessuja – osallistuminen kerta kerralta tehokkaampaa.
- Luoda työnantajabrändi – yrittää tulla houkuttelevaksi työpaikaksi, joka näkyy ja jota arvostetaan.
- Olla aktiivisia, niin että toisen asteen opiskelijamme ja myös peruskoulun oppilaat tuntevat elinkeinoelämäämme ja yrityksiämme (vierailuja kouluissa, opintokäyntejä yrityksissä/organisaatioissa, messuilla).
- Suunnitella ajoissa suurempia tarpeita varten, joita syntyy investointien, uusien asiakkaiden, laajennusten, uusien tuotteiden ja eläköitymisien kautta – luoda esim. rekrytointikoulutuksia TE-palvelun avulla tai tehdä yhteistyötä koulutusjärjestäjien kanssa.

Rekrytoinnin toimenpidekortti (3)

”Mitä voimme tehdä?”



Valtakunnallinen rekrytointi:

- Älkää sulkeko pois suomenkielisten seutujen ja kaupunkien mahdollisuutta rekrytoidessanne (esim. ilmoitus ainoastaan ruotsinkielisissä lehdissä sulkee pois n 70 % syrjäisimmän alueen mahdollisista työnhakijoista ja valtakunnallisesti n 90 %).
- Mitä löytyy oman seudun ulkopuolella? – mistä löytyy opintolinjoja ja missä ovat kohderyhmät?
- Hyödyntäkää paikkakuntia, joissa käydään YT-neuvotteluja oikeissa ammattiryhmissä.
- Rekrytointikoulutuksia TE-palveluiden avulla.

Kansainvälinen rekrytointi:

- Miettikää yrityksen/organisaation kielipolitiikkaa (Voimmeko toimia englannin kielellä? Kuinka työsuojaus ja turvallisuus hoidetaan? Onko meillä englanninkielistä materiaalia?) Valmistautukaa ensin!
- Käyttäkää englanninkielistä verkkosivua ja tietoa.
- Laatikaa englanninkielisiä rekrytointi-ilmoituksia.
- Valmistautukaa ”kotouttamispolitiikkaan” oman henkilöstönne kanssa.
- Neuvotelkaa jo kansainvälisesti rekrytoineiden yritysten kanssa – seudullamme on hyviä käytäntöjä.
- Ajallisesti suuria eroja ja rekrytointi EU:sta ja sen ulkopuolelta byrokraattista.
- Osallistukaa EURES-verkostoon EU:ssa (joka myös tekee yhteistyötä TE-palveluiden kanssa).
- Taloudellista tukea myös kansainvälisen rekrytoinnin kieli- tai rekrytointikoulutusta varten on olemassa.

Rekrytoinnin toimenpidekortti (4)

”Mitä voimme tehdä?”

Yhteistyötä koulutusjärjestäjien kanssa:

- Selvittääkää missä on opintolinjoja ja koulutuksia – menkää sinne ja tavatkaa opiskelijoita tai opiskelijayhdistyksiä joko messuilla tai omissa Pop-Up-tapahtumissa.
- Aktivoitukaa saadaksenne harjoittelijoita ja päättöitä – se teettää lisätöitä, mutta antaa mahdollisuuden ”testata” potentiaalisia rekrytointeja ilman sopimuksia ja suuria kustannuksia paitsi ohjaukseen kuluva aika.
- Käyttäkää oppisopimuksia rekrytointimahdollisuuksina.
- Ottakaa yhteyttä koulutusjärjestäjiin ja järjestäkää ongelmien ratkaisusessioita oman yrityksen tarpeita varten.



Kanavia

- Videoita & [Vimeo](#)
- Portaali www.pietarsaarensuutu.fi (kolme kieltä)

#thehomeofquality

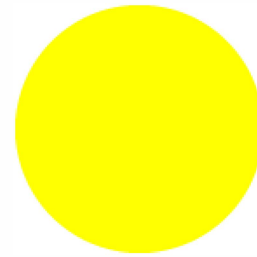
#härborkvaliteten #täälläasuulaatu

#jakobstadsregionen #pietarsaarensuutu

[facebook](#) – [LinkedIn](#) – [Twitter](#) - [Instagram](#)

- Yritysrekisteri <https://concordia.foretagsregister.fi/>
- Uutiskirje verkkosivun etusivulta.
- Tapahtumia (EBB, Työpajoja y.m.)





Jakobstadsregionen
Pietarsaaren seutu

REKRY, Yhteystiedot

**Täällä
asuu laatu.**

Här bor
kvaliteten.

Pietarsaaren seutu
Jakobstadsregionen



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