

Jakobstadsregionens Utvecklingsbolag Concordia Ab

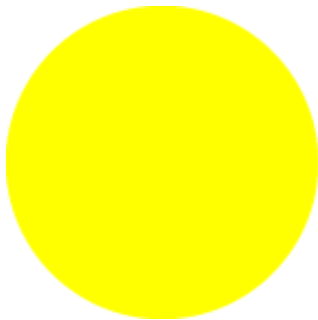
Pietarsaaren seudun Kehittämisyhtiö Concordia Oy



Kompetensförsörjning i
Jakobstadsregionen
Osaavan työvoiman ylläpito
Pietarsaaren seudulla

Fredrik Sandelin

2019



Jakobstadsregionen
Pietarsaaren seutu

Sisältö

Pietarsaaren seudun suunnitelma osaavan työvoiman ylläpitämiseksi.....	3
Tausta ja tavoite	3
Tulevaisuuden skenaarioita – Kuka tekee mitä, koska ja jos?.....	4
Kääntää riskit mahdollisuuksiksi.....	4
Osaavan työvoiman ylläpidon SWOT-analyysi	5
Toimenpidekortti – Rekrytoinnin työväline	6
Toimijat, roolit ja tehtävät.....	8
Kokonaisuuden eri roolit	8
Pari toimijaa ja potentiaalisia toimenpiteitä voivat olla:.....	9
Attract!-selvitys	10
Yhteenvedo – Mitä teemme lähitulevaisuudessa?.....	10
Yhteystiedot	11
Linkkejä:	11
Loppuviitteet.....	12



Pietarsaaren seudun suunnitelma osaavan työvoiman ylläpitämiseksi

Tausta ja tavoite

Pietarsaaren seutu on lähes kahden vuoden ajan aktiivisesti työskennellyt haasteenaan löytää osaavaa työvoimaa seudulle. Suhdanteet ovat olleet hyviä, vienti vetää ja sekä elinkeinoelämä että seudun kunnat ja koulutusten järjestäjät ovat olleet halukkaita osallistumaan tehtävään. Kansallisella tasolla Pietarsaaren seudun ja Pohjanmaan työllisyysaste on juuri nyt korkea ja työttömyys alhainen. Tämä merkitsee, että työssä käyttämämme analyysit ja työkalut myös poikkeavat kansallisesti ja muilla seuduilla käytettävistä.

Olemme huomanneet, että onnistunut rekrytointi alkaa huolehtimalla ihmisistä. Nuorille on annettava laaja ja hyvä kuva seudulla olevista mahdollisuuksista mielenkiintoisiin uriin – sitä heillä ei ole tänä päivänä. Yritysten on huolehdittava työvoimastaan ja huomioitava uusien sukupolvien tapoja työskennellä ja arvostaa työelämässä – tässä voimme kehittyä. Meillä on oltava mahdollisuuksia joustavaan asumiseen sekä kaupungissa että maaseudulla kohtuullisilla vuokrilla ja omistuskustannuksilla. Meillä on myös oltava laadukasta vapaa-aikaa nuorille, aikuisille ja senioreille. Meidän on lisäksi pystyttävä takaamaan hyvä ja taloudellisesti perusteltu infrastruktuuri, joka tukee matkustamista, sukkulointia ja muuttoa. Tarvitsemme toimivat peruspalvelut varhaiskasvatuksesta ja perusopetuksesta sosiaali-, terveyden- ja vanhustenhuoltoon. Ja kaiken tämän on tapahduttava yhä tiukempien ympäristötavoitteiden muodostamaa taustaa vasten ja pohjana toimiva ja myönteinen kaksi- ja monikielisyys.

Koulutuksia on sekä lopetettu että kehitetty. Näemme trendin kohti tarveharkintaisempia opintolinjoja, jotka luodaan läheisessä yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa. Ammatillisen koulutuksen uudistus on antanut uusia mahdollisuuksia ja koulutusyksiköitä on sekä kunnissa että keskittyneinä Campus Allegroon, joka on ensisijaisesti kolmannen asteen koulutuskeskus. Meillä ei ole yliopistoja seudulla, mutta meillä on läheisyys, joka riittää aktiivisten yhteistöiden rakentamiseen. Meillä on kolmikielisiä luovien alojen ammattikorkeakouluja ja vahva T & K tuki valmistavalle teollisuudelle, palvelualoille, kaupalle ja taloudelle.

Vuoden 2018 aikana olemme luoneet tiedonkeruujärjestelmän todellista rekrytointitarvetta varten. Tätä voimme tulevaisuudessa käyttää jatkuvasti ja se antaa meille suoran yhteyden yrityksiin, kuntiin ja kuntayhtymiin. Tämä on arvokas pohja suorien ja suunnattujen toimenpiteiden luomiselle.

Kaikki tämä antaa monimuotoisuuden ja luo monia mahdollisuuksia – mutta ilman kokoavaa työskentelytapaa ne eivät toteudu. Riskinä on, että emme onnistu luomaan verkostoja ja yhteistyöpintoja, joita tarvittaisiin, jotta kaikki puhaltaisivat yhteen hiileen ja, että luomme osittain päällekkäistä toimintaa tai tuhlaamme resursseja kilpailuun selvien strategioiden sijaan, joissa kaikki tietävät tehtävänsä.

Hallitusohjelma...

Meillä on vahva seutu ihmisten – opiskelijoiden, aktiiviväestön, perheiden, työvoimamuuttajien ja senioreiden houkuttelemiseksi tulevaisuudessa. Meillä on monta tulevaisuudentutkijoiden esiin tuomista vahvuuksista. Mutta ihmiset eivät tule, jos emme aktiivisesti pyri edistämään sitä. Ja tänä päivänä emme tee sitä läheskään riittävästi. Pietarsaaren seudulla on täysi syy kääriä hihat ylös.

Meidän on myös ymmärrettävä, että osaavan työvoiman ylläpitäminen on kaikkien vastuu ja, että se liittyy vahvasti alueelliseen ajatteluun, ”keltainen pallo”-tavaramerkkiin sekä matkailuun ja Visit Pietarsaaren seutuun.

Visiona on luoda seutu, joka aidosti onnistuu esittämään vahvuuksiaan, niin että ihmiset tulevaisuudessa haluavat elää, asua ja työskennellä Pietarsaaren seudulla.

Osaavan työvoiman ylläpidon tavoitteina on:

1. antaa yleiskuva nykytilasta,
2. esittää pari konkreettista tulevaisuuden skenaariota,
3. esittää lyhyesti Attract!-selvityksen tulokset,
4. esittää Swot-analyysi osaavan työvoiman ylläpidosta,
5. toimenpidekortilla antaa konkreettisia toimenpiteitä ja työvälineitä, joita eri toimivat voivat käyttää eri rekryointitarpeissa,
6. osoittaa olemassa olevia verkostoja ja verkostoja, joita on muodostettava yhteisymmärryksen löytämiseksi ja
7. luoda tarkistettavissa oleva vuosikello rekryointitoimenpiteitä varten.

Suunnitelma on tarkoitettu toimimaan tarkistettavissa olevana koko seudun tukemana tiekarttana, joka saa kehittyä ajan myötä.

Tulevaisuuden skenaarioita – Kuka tekee mitä, koska ja jos?

Tulevaisuuden skenaarioiden analysointi on tehokas työväline konkreettisten toimenpiteiden kehittämiseksi, ja tämä tapa työskennellä voisi antaa meille paremmat työvälineet myös proaktiiviselle työskentelylle näiden kysymysten parissa. Tulevaisuudessa seudun tulisi koota verkostot löytääkseen konkreettisia tapoja parantaa suunnittelua, toimenpideohjelmia ja seudun yhteistä markkinointia. Mahdollisia edessämme olevia tilanteita ovat esim.:

- Tänne halutaan sijoittaa (yksityinen sektori, koulutuksia tai opintolinjoja, kunnallinen/valtiollinen),
- Väestörakenne muuttuu (enemmän senioreita, alempi syntyvyys, tulomuutto ylläpitävät ennusteita).
- Suuri työnantaja lopettaa toimintansa.
- Suhdannelasku.
- Suhdannenousu.
- Lisääntynyt muutto, maastamuutto
 - saadaan uusia ryhmittymiä (maahanmuuttajia, työperäisiä maahanmuuttajia, opintolinjoja),
 - menetetään ryhmittymiä (suomenkielisiä, aivovuoto Ruotsiin ja Eurooppaan).
- Ympäriällä olevat seudut imevät työvoimaa meitä paremmin, meillä on suuria investointeja käynnissä koko Merenkurkun alueella.
- Ennakoidaan huomispäivän aloja ja ammatteja – muutoksia elinkeinoelämässä (yhä korkeammat koulutustasot, uusia ammatteja, vanhat häviävät).
- Ennakoidaan tulevien sukupolvien työelämän arvoja – kuinka halutaan työskennellä ja elää.
- Opiskelijoiden joukossa, yrityksissä tai sesonkityövoimana meillä on suuria ryhmiä kansainvälisiä lahjakkuuksia, joilla jo on yksi jalka maassa kaikesta maahanmuuttoon liittyvästä byrokraatiasta huolimatta – kuinka huolehdimme heistä ja hyödynnämme heitä rakentavalla tavalla tarpeisiimme.
- Muutetut menettelytavat ja / tai lainsäädäntö.

Kääntää riskit mahdollisuuksiksi

Pietarsaaren seudulla on aikaisemmin ollut kaksi suurta tulomuuttoaaltoa, tupakkatehtaan aikana ja myöhemmin paperiteollisuuden ympärillä – joten mahdotonta se ei ole. Kuinka luomme jälleen sellaisen aallon?

- Ehkä nostamalla häntää pystyyn, puhumalla ja levittämällä kertomuksia vahvasta monipuolisesta elinkeinoelämästämme ja miljardiluokan vientiteollisuudestamme.

- Tarjoamalla turvallista ja yksinkertaista elämää lyhyillä työmatkoilla lähellä aktiivista vapaa-aikaa ja rauhaa ja kokemuksia antavaa luontoa.
- Osoittamalla asumismahdollisuuksia eri kategorioissa – ensimmäisestä vuokra-asunnosta lähtien asumisratkaisuihin, joita tulevat sukupolvet tulevat hakemaan. Sekä kaupungissa että maaseudulla.
- Kuntien tarjoamalla pienillä kokonaisuuksilla, joissa joustavat ja nopeat suunnittelu- ja lupaprosessit ovat mahdollisia, kokonaisvaltaista ajattelua, jossa win-win-potentiaalia keskinäisessä yhteistyössä ja ulospäin yhteinen rintama – olemme paras länsirannikko maailmassa.
- Huolehtia hyvän peruspalvelun tarjoamisesta (varhaiskasvatus, koulutus ja sosiaali- ja terveydenhuolto).
- ”Yhden oven-periaate” joustavaa sijoittumista ja tulomuuttoa varten.
- Jatkamalla kaksi- ja monikielisyiden kehittämistä kaikilla yhteiskunnan tasoilla.
- Hakemalla aktiivisesti elinkeinoelämän ja aluekehittämisen kehitystrendejä ja osallistumalla kahdella tehtävällä sekä valtakunnallisilla että kansainvälisillä areenoilla; pitämällä puoliamme ja näkyvällä, mutta myös nöyrästi oppimalla toisilta.

Kaikkiin näihin kohtiin Pietarsaaren seudun on tartuttava voimakkaammin ja aktiivisemmin, muuten on olemassa pysähtymisen ja negatiivisten kierteiden riski. Paikkamarkkinoinnissa on yhtä paljon kyse sisäisestä ymmärtämisestä seudulla kuin ulkoisesta markkinoinnista ja meidän on myös uskallettava valita kohderyhmät, etusijaistaa ja aloittaa.

Osaavan työvoiman ylläpidon SWOT-analyysi

Vahvuudet, mahdollisuudet, heikkoudet ja uhat.

Vahvuudet:

- Turvallisuus ja turva.
- Puhdas luonto, virkistys ja vapaa-aika.
- Suomen vahva perusturva (varhaiskasvatus, koulutus, sosiaali- ja terveydenhuolto).
- 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 yrittäjähenki.
- 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.
- Markkinoina 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 kimpakyytejä varten.
- Kasvava elinkeinoelämä.
- Pk-yritysten kehitys ja kasvu.
- Luoda työvälineitä rakenteellisten työttömyysongelmien torjumiseksi, löytää kohtaaminen.

Haasteet:

- Yhteisymmärrystä voidaan kehittää, löytää visiot seudulle.
- Emme huomaa vahvuksiamme emmekä pysty panemaan häntä pystyyn.
- Liian paljon reaktioita ennakoinnin sijaan.
- Huonosti kehitettyjä joukkoliikennejärjestelmiä, seutulippuja, joukkoliikenne työpaikoille.
- Nähdään, että kehittyminen jossakin on ”pois jostakin muualta”.
- Vaikea löytää asioita, jotka ovat yhteisiä viidelle kunnalle ja monipuoliselle elinkeinoelämälle.
- Nuorilla & opiskelijoilla on heikot tiedot elinkeinoelämästämme.
- Huonontunut saavutettavuus ja infrastruktuuri (tiet, rautatie, lentoliikenne).
- Parempi työnantajabrandaus.
- Parempi seutubrandaus.
- ”Täysi”-työllisyys -> vaikeasti sijoitettavat ryhmät työttömät jäljellä -> yritämme löytää ”ihmisiä, joita ei ole”.

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 lähialueille imevät työvoimaa.
- Koulutuksia häviää.
- Suhdannelasku, epävakaut globaalit markkinat.
- Sijoittumisia ei onnistuta houkuttelemaan eikä vastaanottamaan.

Toimenpidekortti – Rekrytoinnin työväline

Konkreettisia toimenpiteitä varten seuraa eri tarpeita ja tilanteita varten pari ”Toimenpidekorttia”, jotka voivat auttaa yritystä tai organisaatiota analysoimaan ja löytämään toimenpiteitä oman osaavan työvoiman ylläpitotilanteen parantamiseksi.

Mitä rekrytointityössä voidaan tehdä lyhyellä aikavälillä:

- Osallistua messuihin (aluksi oppiaksemme, myöhemmin luodaksemme omalle yritykselle/organisaatiolle strategian ja brändin).
- Hyödyntää useampia kanavia ja portaaleja ennen kaikkea sosiaalisissa medioissa – alkaa kertoa yrityksen historiaa mielenkiintoisena ja houkuttelevana työnantajana.

- Etsiä ja löytää hakemiaan kohderyhmiä – missä ne ovat valtakunnallisesti ja / tai kansainvälisesti.
- Kysyä nuorilta mikä toimii ja mitä he hakevat työelämässä.
- Olla koko ajan aktiivisia sosiaalisissa medioissa ja käyttää henkilökuntaa, jos ”kauppa on kunnossa”.
- Tehdä yhteistyötä olemalla suorassa yhteydessä koulutusten järjestäjiin (messut, Pop-upsit, opintokäynnit, harjoittelut, oppisopimukset, päättötyöt).
- Tehdä yhteistyötä toistensa kanssa – rekrytointiyhteys, mikä ei sovi teille voi sopia kilpailijalle eikä ole pois keneltäkään.
- ”Koko paketin” kanssa auttaminen voi olla positiivista (kumppanin työmahdollisuudet, asuminen, tietoa paikkakunnasta, koulut, päivähoito jne.).

Rekrytointityö pitkällä aikavälillä:

- Löytää vaikuttavia rekrytointimessuja – osallistuminen lisää vaikuttavuutta kerta kerralta.
- Luoda työnantajabrändi – yrittää tulla houkuttelevaksi työpaikaksi, joka näkyy ja jota arvostetaan.
- Olla aktiivinen, niin että toisen asteen opiskelijamme ja oppilaamme jo peruskoulussa tuntevat elinkeinoelämämme ja yrityksesi (vierailuja kouluissa, opintokäynnit yrityksessä/organisaatiossa, messuilla).
- Suunnittele ajoissa suurempien investointien, uusien asiakkaiden, laajennuksen, uusien tuotteiden ja eläköitymisen kautta syntyviä tarpeita varten – rakenna esim. rekrytointikoulutuksia TE-Palveluiden kanssa tai tee yhteistyötä koulutusten järjestäjien kanssa.

Valtakunnallinen rekrytointi:

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

Kansainvälinen rekrytointi:

- Miettikää yrityksen/organisaation kielipolitiikka (Voimmeko toimia englannin kielellä? Kuinka työsuojelu ja turvallisuus hoidetaan? Onko meillä englannin kielistä materiaalia?) Valmistautukaa ensin!
- Käyttäkää englannin kielistä verkkosivua ja tietoa.
- Laatikaa englannin kielisiä rekrytointi-ilmoituksia.
- Valmistautukaa ”kotouttamispolitiikkaan” oman henkilöstön 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.

Yhteistyötä koulutusten järjestäjien kanssa:

- Selvittäkää missä on opintolinjoja ja koulutuksia – menkää sinne ja tavatkaa opiskelijoita tai opiskelijajyhdistyksiä joko messuilla tai omissa PopUpseissa.

- Aktivoitukaa saadaksenne harjoittelijoita ja päättötoita – se teettää lisätöitä, mutta antaa mahdollisuuden ”testata” potentiaalisia rekrytointeja ilman sopimuksia ja suuria kustannuksia paitsi ohjaukseen kuluva aika.
- Käyttäkää oppisopimuksia rekrytointimahdollisuuksina.
- Ottakaa yhteyttä koulutusten järjestäjiin ja järjestäkää ongelmien ratkaisusessioita oman yrityksen tarpeita varten.

Toimijat, roolit ja tehtävät

Kohderyhmäanalyysi on keskeinen osa rekrytointityötä. Erityisesti verkon ja sosiaalisten medioiden moderneja rekrytointikanavia käytettäessä huomio on keskitettävä kohderyhmiin. Kohderyhmät, joita voitte yrittää tavoittaa ovat esim.:

- Erityisen ammattikoulun /ammattikorkeakoulun / yliopiston tai erityisen tavoitteen omaavan linjan opiskelijat:
 - Harjoittelu
 - Päättötyöt
 - Kesätyöt
 - Opintokäynnit
 - Ongelmien ratkaisusessiot
- Tietyn paikkakunnan opiskelijat
- Tietyllä paikkakunnalla käytävien YT-neuvottelujen yhteydessä syntyvät ryhmät.
- Tulomuuttajat (mahd. tietystä kohderyhmästä ja / tai tietyltä paikkakunnalta).
- Paluumuuttajat (mahd. tietystä ryhmästä ja / tai tietyltä paikkakunnalta).
- Työvoimamuuttajat.
- Maahanmuuttajat.
- Korkeakoulujen ja yliopistojen kansainväliset opiskelijat.



Kokonaisuuden eri roolit

Elinkeinoelämän ja Concordian toteuttamien rekrytointitoimenpiteiden avulla olemme viime vuosien aikana ymmärtäneet, että seudun ulospäin, mutta myös sisäänpäin omille asukkailleen viestittävä brändi on onnistuneen rekrytoinnin, kasvun ja parempien väestöennusteiden avain – ja näiden tulee sisältyä myös kehitettyyn ja parannettuun visiotyöhön ja laatuajatteluun. Myös henkilökohtainen yhteys on tärkeä avain – loppujen lopuksi jokaisessa rekrytoinnissa on kyse yhdestä rekrytoidusta ja yhdestä rekrytoijasta. Jokainen rekrytoitu on voitto ja kertomuksia näistä on levitettävä. Valtakunnallisesti meillä on Suomessa ikävä kyllä vastassamme laskeva syntyvyys, vanheneva väestörakenne, vain muutamia kasvavia suurkaupunkialueita ja juuri nyt horjuva kuntatalous sekä vielä epävarmuutta hallitusohjelman konkreettisesta tuloksesta, sisällöstä ja SOTE-uudistuksista. Mutta jos emme edes yritä, joudumme ehdottomasti jälkijunaan. Selvää on myös, että seudun nostaminen vaatii sekä henkilökuntaa että taloudellisia resursseja.

Vahvan ja houkuttelevan seudun luominen ei siis ole mikään helppo tehtävä. Mutta Pietarsaaren seudulla on potentiaalia, tämän osoittavat myös seutukaupunkitutkimukset, ja meidän on myös korostettava vahvaa monipuolista elinkeinoelämäämme tehokkaammin, vahvistettava yhteistyötä seudun koulutusten järjestäjien kanssa ja ulkopuolella, edistettävä proaktiivisemmin uusien pk-yritysten sijoittumisia ja kasvua, luotava yritysverkostoja suurempia yrityksiä varten, vahvistettava matkailuelinkeinoja ja luotava hyvä perusturva. Meidän on yhdessä luotava ”paketti”, josta voimme vastata ja, joka houkuttelee ihmisiä juuri tänne.

Seuraava malli kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamiseksi on yksi tapa jäsentää ja löytää ratkaisuja. Malli osoittaa, kuinka tärkeää koulutusten, elinkeinoelämän, työvoimaviranomaisten ja työnhakijoiden välinen yhteistyö on.

Tärkeää on myös nähdä, että rekrytoinnissa ei ole kyse vain palkkaamisprosessista vaan useammasta osasta koostuvasta jatkuvammasta prosessista.^{i ii}

Pari toimijaa ja potentiaalisia toimenpiteitä voivat olla:

Kaupungit ja kunnat voivat

- luoda tulomuuttajille ”matalakynnyksisen” ja helposti saavutettavan järjestelmän – yhden oven periaate,
- vahvistaa erimuotoista asumista, joka tukee eri ikäryhmien asumistrendejä,
- suunnitella yhdessä ja luoda joustavia teitä sijoittumisille ja elinkeinoelämän eri käytäville,
- markkinoida toimivaa perusturvaa, myönteistä kaksi- ja monikielisyttä, rikasta kulttuuri- ja yhdistyselämää ja
- luoda houkuttimia ja tervetuliaispaketteja, sekä digitaalisesti että painotuotteita.

Concordia voi

- ottaa käyttöön Tervetuloa tänne-paketin,
- jatkaa vahvan verkkoperusteisen kolmikielisen tulomuuttoportaalin kehittämistä verkossa ja markkinoida sitä valtakunnallisesti ja kansainvälisesti,
- kehittää ja vahvistaa kasvutukea pk-yrityksille. Ne muodostavat suuren ja tärkeän ryhmittymän, joka osoittaa halua kasva,
- luoda ja koordinoita kuntien, elinkeinoelämän ja koulutusten järjestäjien välisiä verkostoja niin että vastaamme tarpeisiin ja löydämme ihmisiä tarjoamallemme – ohjata rekrytointityötä ja
- tehdä yhteistyötä elinkeinoelämän kanssa niin että kaikilla nuorilla, sekä seudun ulkopuolella että seudulla opiskelevilla, on paremmat tiedot elinkeinoelämästämme.

Kaikkien asteiden koulutusten järjestäjät voivat

- lisätä oppilaiden ja opiskelijoiden tietoisuutta seudun elinkeinoelämästä,
- laajentaa yhteyksiä yrityksiin ja elinkeinoelämään ja
- jatkuvasti käyttää yrittäjyys ja yrittäjyyskasvatuksen – Nuori Yrittäjyysⁱⁱⁱ- ohjelmia.

Yritykset voivat

- kehittää myönteisen työnantajabrändin,
- työskennellä aktiivisesti ja pitkäjännitteisesti rekrytoinnin parissa ja käyttää tähän valittua vastaavaa,
- työskennellä ennakoivasti rekrytoinnissa tekemällä yhteistyötä koulutusten kanssa harjoittelun, päättötöiden, oppisopimusten ym. kautta,
- selvittämällä missä on yrityksen rekrytointitarpeita tukevia opintolinjoja – luoda suora yhteys,

- tarkastaa työilmapiiriin joustavuutta – kohdata tämän päivän sukupolvien tarpeet ja arvot (esim. joustavuus, edut ja etätyömahdollisuudet),
- tarkastaa kielipolitiikka ja kokeilla kansainvälistä rekrytointia ja
- suunnitella yritysbrändin näkyvyyttä sosiaalisissa medioissa pitkäjänteisesti – halutaanhan teillä työskennellä?

Asukkaat voivat

- osoittaa olevansa ylpeitä seudusta, sen elinkeinoelämästä ja siitä, että elävät täällä,
- saada parempaa tietoa elinkeinoelämästämme ja
- levittää positiivisia kertomuksia seudusta omissa kanavissaan.

Yhdessä seutu voi:

- luoda pienen toimintaryhmän, joka työskentelee ennakoivasti sijoittumisten parissa,
- luoda 3-5 fokus, jota **kaikki** markkinoi **kaikissa** yhteyksissä (Visio 2040-työ) ja
- kutsua tänne T&K avainhenkilöitä, investoijia, politikkoja ulkoa – luomaan tietoisuutta mahdollisuuksista ja herättämään uusia ajatuksia.

Attract!-selvitys^{iv}

2018-2019 aikana laadittiin ERM-hankeessa Attract! yrityksille suunnattu digitalinen kartoitus, jossa työvoiman tarve halutaan tuoda esiin konkreettisemmin kuin yleisissä barometreissä ja tilastoissa. Selvitys antoi suoran yhteyden tarpeiden, yritysten ja vastuuhenkilöiden välillä, niin että voimme tarkoituksenmukaisemmin suunnitella ja aktivoitua yhdessä elinkeinoelämän kanssa.

Concordia jatkaa Attract!-selvityksen vuosittaista toteuttamista voidakseen paremmin ennustaa elinkeinoelämän tarpeita ja täydentää tätä sosiaali- ja terveydenhuollon, koulutuksen ja kunnallisen kentän tilanteella.

Keväällä 2019 selvitystulos osoitti yli 600 työntekijän tarvevolyymejä juuri nyt ja lisääntyen yli 800:aan kahden lähivuoden aikana. Valmistavalla teollisuudella on suurimmat tulevat tarpeet, mutta yleisesti työvoimaa tarvitaan vastaisuudessa kaikissa kunnissa, kaikilla aloilla ja sektoreilla ja kaikilla koulutustasoilla. Näemme selvitysmateriaalissa pk-yritysten halun kasvaa. Rekrytointiongelman katsotaan olevan esteenä kasvulle esim. Kauppakamarin Business-paneelissa ja PK-Yritysbarometrissä^{vi}. Yhdessä kasvuhulun ja tarpeen kanssa tämä on olennainen ongelma, johon meidän olisi löydettävä useampia ratkaisumalleja.

Tärkeää on ymmärtää, että pitkäjänteisen rekrytointityön on jatkettava vaikka ja kun suhdanteet kääntyvät ja tilanne työmarkkinoilla muuttuu toiseksi.

Yhteenveto – Mitä teemme lähitulevaisuudessa?

- Kehitämme ja parannamme rekrytointin vuosikelloa – tarjoamme useampia pitkäjänteisesti suunniteltuja rekrytointitapahtumia, messuja ja PopUpseja sekä Pohjanmaalla ja Suomessa että kansainvälisesti.
- Suoritamme Attract!-tiedonkeruun vuosittain.
- Järjestämme resursseja rekrytointikysymyksiä ja rekrytointin koordinoitua varten Concordiassa – nyt kaksivuotisella ”Talent Coastline” ELY-hankkeella kansainvälisessä Talent-Boostissa tehden yhteistyötä Etelä-Pohjanmaan kanssa.
- Tarkistetaan ja kehitetään verkostoja, jotka konkreettisesti voivat vaikuttaa ja kehittää rekrytointikysymyksiä.
- Järjestetään tapahtumia ja seminaareja, jotka vahvistavat yritysten valmiutta rekrytoida aktiivisesti ja nykyaikaisesti, löytää kanavia ja kohderyhmiä sekä vahvistaa omaa yritysbrändiä työnantajana.
- Toimitaan aktiivisemmin kansainvälisen rekrytointin hyväksi sekä Euroopasta että muista maailman osista.

- Huolehditaan siitä, että osaavan työvoiman ylläpidosta tulee keskeinen osa Pietarsaaren seudun ”Visiota 2040” ja ”Keltainen Palo” brändin tuoreutettua sisältöä.
- Concordia jatkaa HR-Foorumin ylläpitämistä suurempien yritysten henkilöstöhallinto referenssiryhmänä rekrytointikysymyksissä.

Yhteystiedot

Autamme mielellämme, jos sinä, yrityksesi tai organisaatiosi haluatte keskustella osaavan työvoiman ylläpidosta. Ota yhteyttä meihin, niin kehitämme visioita ja vahvan rekrytointiohjelman yhdessä.

Fredrik Sandelin, aluekehittäjä

044-324-3435

Fredrik.sandelin@concordia.jakobstad.fi

Heidi Matinlassi, Talent Scout

050-433 8458

heidi.matinlassi@concordia.jakobstad.fi

Linkkejä:

Infografiikka & Pietarsaaren seudun tilastoja: <https://www.concordia.jakobstad.fi/informationstjanster> (suom. <https://www.concordia.jakobstad.fi/tietopalvelut/>)

Infografiikka ja Pohjanmaan tilastoja: <http://www.pohjanmaalukuina.fi/ingangssida/> (suom. <http://www.pohjanmaalukuina.fi/home/>)

ELY:n kuukausittaiset työttömyystilastot: http://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-pohjanmaatyollisyyskatsaukset;jsessionid=5BDDEFA734840292BB67384EE46DC205?p_p_id=122_INSTANCE_aluevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_resetCur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14402

ELY-Talous ja elinkeinoelämä -Pohjanmaa ja Keski-Pohjanmaa: <http://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-pohjanmaa-talous-ja-elinkeinoelama>

Ammattibarometri: <https://www.ammattibarometri.fi/?kieli=sv> (suom. <https://www.ammattibarometri.fi/?kieli=fi>)

PK-Yritysbarometri 2/2019: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/pk-yritysbarometrit/pk-yritysbarometri-22019-609139>

Kuntaliitto, kuntaennusteet kustannusten kehityksestä:

<https://www.kommunforbundet.fi/aktuellt/2019/hur-paverkar-befolkningsforandringen-kostnaderna-i-din-egen-kommun-forandringen-ar>

Loppuviitteet

ⁱ Kompetensförsörjning på arbetsmarknaden - Strategiska utvecklingstendenser Ds 2002:47

Sverige, Regeringskansliet, 2002 · Uppdaterad 2015

ⁱⁱ Sundsvalls kommun, Metodstöd för utformning av kompetensförsörjningsplan 2018, s. 5, <https://sundsvall.se/wp-content/uploads/2018/09/Metodst%C3%B6d-180302.pdf>

ⁱⁱⁱ <https://nuoriyrittajyys.fi/sv/> Kontakt: Inger Aaltonen, Sakkunnig / Senior Advisor, Ung Företagsamhet rf. /JA Finland, +358 41 451 4600

^{iv} Attract!-utredningens resultat 2019, Skapad genom ERM-projekt med Österbottens förbund och EU-medel,

^v Handelskammarens Business-panel 4/2019: https://www.ostro.chamber.fi/wp-content/uploads/2019/04/1904-BP_bilder.pdf

^{vi} PK-Yritysbarometri: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/pk-yritysbarometrit-539687>