KV rekrytointi final Mixdown 1, yleiskielinen litteraatti

Puhujat:

Juontaja, Matti Hietala (M)

Juontaja, Riina Nyberg (N)

Vieras, Joonas Halla, Business Finland (H)

Vieras, Roosa Tuominen, Work in Finland (T)

Välispiikit (V)

V: Työtä näkyvissä. Tämä on Uudenmaan TE-toimiston podcast.

M: Tässä jaksossa kerromme, mitä hyötyä yrityksille on siitä, että heillä on riveissään kansainvälisiä osaajia. Monella alalla podetaan työvoimapulaa, ja yhtenä ratkaisuna tähän on Suomeen ulkomailta muuttaneiden ihmisten rekrytointi. Aina ei välttämättä tulla ajatelleeksi, että kansainvälisen osaamisen palkkaaminen voi tuoda yritykselle itse asiassa myös kilpailuetua. Miten tämä tapahtuu? Siitä meille kertoo Business Finlandin liiketoiminnan kehityspäällikkö Joonas Halla.

N: Kerromme myös uudesta valtakunnallisesta Work in Finland -kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvontapalvelusta. Palvelu kokoaa yhteen työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan tuottamat kansainvälisen rekrytoinnin palvelut ja kansainvälisten osaajien houkuttelun palvelut. Tarkoituksena on sujuvoittaa kansainvälisiä rekrytointeja ja työperäistä maahanmuuttoa. Tarkemmin tästä meille kertoo Work in Finland -asiantuntijana toimiva Roosa Tuominen.

M: Kuuntelet Uudenmaan TE-toimiston podcastia Työtä näkyvissä. Minä olen johtava viestintäasiantuntija Matti Hietala.

N: Ja minä olen viestintäasiantuntija Riina Nyberg. Tervetuloa mukaan!

V: Uudenmaan TE-toimisto. Palveluja työnhakijoille ja yrityksille osoitteesta toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa.

M: Olemme saaneet vieraaksemme Business Finlandin liiketoiminnan kehityspäällikön Joonas Hallan. Tervetuloa!

H: Kiitos, kiitos!

M: Olemme itse asiassa täällä Business Finlandin tiloissa Helsingin Ruoholahdessa. Aluksi voisit kertoa, mitä omiin tehtäviisi Business Finlandissa kuuluu ja mistä arkityösi koostuu.

H: Arkityöni koostuu tällä hetkellä hyvin vahvasti siitä, että olemme kehittämässä Work in Finlandille yhteistä verkkosivua. Se vie ison osan ajastani tällä hetkellä. Olemme kehittäneet myös Jobs in Finland -alustaa, joka on tekoälypohjainen kansainvälisille osaajille suunnattu työpaikkasivusto. Olemme rakentaneet myös tekoälypohjaista virtuaaliassistenttia ja miettineet, miten työpaikkasisällöt ja Migrin sisällöt keskustelevat toistensa kanssa. Eli Aino ja Kamu chattaavat keskenään myös Jobs in Finlandilla.

H: Iso osa tietenkin työstäni on myös tutkimuksien, analyysien ja insightin tekemistä. Olemme rakentaneet segmentointitutkimuksia osaajille ja eri kohderyhmille. Olemme katsoneet, mikä on se, mitä meidän kannattaa viestiä kenellekin Suomesta ja minkälainen markkinapositio Suomella voisi olla. Tietenkin tänään juttelemme enemmän monimuotoisuuden tuomista hyödyistä Suomen kontekstissa.

M: Näin teemme. Sen verran vielä palaan tuohon Jobs in Finland -verkkosivuun, että eikö se olekin sivusto, jolle kuka tahansa kansainvälisiä osaajia etsivä työnantaja voi tehdä työpaikkailmoituksen?

H: Kyllä, juuri näin. Tällä hetkellä iso osa työpaikoista tulee TE-palvelu.fi-sivustolta ja jatkossa myös Työmarkkinatorilta. Monsterilta tulee työpaikkoja, ja startup-puolelta tulee The Hubin kautta, eli niitä tulee API-rajapintojen kautta. Tekoälyllä opetamme sen, että työpaikat ovat Suomessa ja niissä pärjää englannin kielellä. Sen lisäksi kuka tahansa työnantaja, joka haluaa palkata kansainvälisen osaajan Suomeen siten, että työkielenä on englanti, voi toki tehdä työpaikkailmoituksen. Näin saamme lisättyä sivustolle työpaikkoja.

M: Halusimme varsinaisesti haastatella sinua tässä jaksossa siksi, että Business Finland on teettänyt tutkimuksen kansainvälisistä osaajista Suomalaisissa yrityksissä. Voisitko vähän kertoa, miten tutkimus on toteutettu ja mitä se meille kertoo?

H: Oikeastaan lähtisin siitä liikkeelle, että tällä hetkellä puhutaan paljon siitä, kuinka kansainväliset osaajat kasvattavat liiketoimintaa ja parantavat yrityksen kehitystä. Me halusimme varmistua tästä. Suomesta ei varsinaisesti ollut tämän tyylistä tutkimusta. Halusimme tehdä vertailevan tutkimuksen.

H: Pidimme Innolinkin kanssa palaverin aiheesta ja rupesimme miettimään, miten voisimme ratkaista asian Suomen kontekstissa. Valitsimme tutkimukseen kaksi toimialaa, jotka ovat teknologian ja teollisuuden toimialat – eli ICT ja teollisuus. Siltä kannalta saimme tutkimukseen mukaan sekä ammattiosaajien että erityisasiantuntijoiden näkykulmat.

H: Itse asiassa saimme tutkimukseen kivan 50/50-jaon, eli suurin piirtein 50 prosenttia firmoista työllistävät kansainvälisiä osaajia ja toinen osa taas ei. Vertailun teimme nimenomaan kokoluokittain. Olisi ollut väärin vertailla isoa firmaa pieneen, joten vertailut pyrittiin tekemään yrityskokoluokittain.

M: Minkälaisia tuloksia saitte esiin?

H: Kyllähän tutkimuksemme tukee kansainvälisten tutkimusten tuloksia, eli kansainväliset osaajat kasvattavat yritysten liikevaihtoa. Teimme tutkimuksemme niin, että soitimme puhelimitse yrityksen johdolle ja HR-johdolle ja kävimme kysymykset yhdessä läpi sen sijaan, että olisimme lähettäneet kirjallisen kyselyn, johon pyytäisimme vastauksia. Pidin tutkimuksen toteutustavasta, koska se oli hyvin henkilökohtainen.

H: Arvioimme sitä, mitä yrityksen johto sanoo hyödyistä, joita kansainväliset osaajat tuovat Suomeen. Samalla arvioimme myös, mitä liiketaloudelliset tilastot kertovat tutkimukseen osallistuvista firmoista. Emme tietenkään eritelleet yhtään yksittäistä firmaa tutkimuksessa. Signaali kuitenkin on se, että diversiteetti eli monimuotoisuus monine kulttuureineen luo liiketoiminnallista kasvua Suomen kontekstissa.

M: Kuulostaa mielenkiintoiselta. Saitte sekä laadullista dataa että niin sanotusti kovaa dataa liiketoiminnan tuloksista. Mihin nämä hyödyt perustuvat? Päästiinkö siihen kiinni tässä tutkimuksessa?

H: Kyllä päästiin. Hyödyissä korostuivat uudet asiakkaat ja uudet verkostot. Jos mietimme sitä maailmaa, jossa tällä hetkellä elämme, on suomalaisille yrityksille äärettömän tärkeää miettiä uusia markkinoita. Koska ei ole tietoa, mihin suuntaan kannattaa lähteä lähitulevaisuudessa, voi ottaa huomioon, että potentiaaliselta tuntuvan markkinan tunteva kansainvälinen osaaja voi todellakin tuoda uusia verkostoja ja uusia asiakkaita liiketoiminnan tueksi. Kyllähän yritysten vastauksissa korostuivat pehmeämpinä arvoina myös sisäinen kehittyminen ja työnantajabrändi.

M: Kyllä. Eli uudet verkostot ennen kaikkea ja myös työnantajan maine, jonka kautta voidaan helpommin rekrytoida uutta työvoimaa.

H: Kyllä. Ja kyllähän tuossa korostuu se, että rekrytointiin lähdetään tarve edellä. Se on se, minkä takia rekrytoidaan. Kun yksinkertaisesti ei ole osaajia, mutta ne täytyy jostain löytää, se ”jostain” on yleensä Suomen rajojen ulkopuolelta. Toki Suomessa on jo valmiiksi paljon kansainvälisiä osaajia, joita ehdottomasti kannattaa hyödyntää.

H: Mielestäni tässä on mielenkiintoista se, että vaikka tarvepohjaisuus on lähtökohta, kannattaa aina miettiä urapolut kansainvälisille osaajille alusta lähtien. Kyllähän kansainvälisen osaajan työllistyminen erityisasiantuntemusta vaativiin tehtäviin tai johtotehtäviin näkyy yritysten nopeampana kasvuna.

H: Esimerkkinä voisi olla erityisasiantuntija, joka vastaa jostakin tietystä toimialasta, jonka hän ymmärtää, tai ehkä jopa siihen liittyvistä tuotekategorioista. Hän pystyy verkottautumaan markkinoilla ja löytämään jakeluverkostoja. Onhan se silloin selkeää, millaista liiketaloudellista hyöytä tällainen osaaja tuo suomalaiselle firmalle. Vaikka lähtökohta on yhtä lailla tarve, kannattaa oikeasti miettiä urapolkuja, joilla kiihdytetään yrityksen kasvua kansainvälisten osaajien avulla.

M: Eli tarkoitatko, että tehtävänkuvia kannattaisi olla monenlaisia, jotta myös yrityksen sisällä voi edetä ja tuottaa sillä tavalla arvoa yritykselle?

H: Kyllä, juuri näin. Kansainvälisen osaajan kannalta kannattaa miettiä urapolku niin, että on mahdollisuuksia edetä. Tietenkin Suomessa on iso haaste, että kilpailu kansainvälisistä osaajista on kovaa, ja osaajien pitäminen Suomessa on kaikkien yhteinen tehtävä. Urapolku ja uralla kehittyminen ovat tärkeitä tekijöitä, mutta tietenkin myös yhteiskunnan tarjoama tasapaino: vapaa-aika ja kokemus turvallisuudesta. Urapolut ovat tärkeitä, jos haluaa maksimoida kansainvälisen osaajan tuottamat hyödyt.

M: Kyllä. Kerro vielä lopuksi, millaisena näet kansainvälisten osaajien roolin suomalaisille yrityksille tulevaisuudessa.

H: Selkeästi tutkimuksessa tuli esiin se, että yritykset näkevät Suomen olevan jatkossa kansainvälinen ja että kansainvälisyys lisääntyy entisestään jatkossa. Muistaakseni 73 prosenttia kansainvälisiä osaajia työllistävistä firmoista arvioivat kansainvälistymisen tahdin vain kiihtyvän. Yhtä lailla melkein puolet niistäkin yrityksistä, jotka eivät tällä hetkellä työllistä kansainvälisiä osaajia, arvioi kansainvälistymisen kiihtyvän tulevaisuudessa.

H: Tässä on hieman huolestuttavaa se, että 37 prosenttia kaikista vastaajista kertoi, ettei heillä ole aikomustakaan palkata kansainvälisiä osaajia seuraavan parin vuoden aikana. Toivon mukaan tällaiset tutkimukset valavat luottamusta siihen, että tälle polulle lähteminen tuottaa liiketoiminnallisia hyötyjä. Tietenkään asia ei ole niin yksinkertainen, vaan diversiteetin johtaminen vaatii asioita myös johdolta ja koko työyhteisöltä. Potentiaali kasvuun kuitenkin on.

M: Kiitos paljon haastattelusta, Joonas Halla.

H: Kiitos paljon!

M: Siinä kuulimme tutkittua tietoa siitä, millaisia hyötyjä kansainväliset osaajat voivat tuoda yrityksille.

N: Mutta minkälaista apua meillä TE-toimistossa on tarjolla kansainvälisten osaajien rekrytointiin? Haastattelin aiheesta Uudenmaan TE-toimiston Work in Finland -asiantuntija Roosa Tuomista.

V: Työtä näkyvissä ja tietysti myös kuultavissa. Uudenmaan TE-toimiston blogit ja podcastit löydät osoitteesta työtänäkyvissä.fi.

N: Olemme saaneet haastateltavaksemme TE-toimiston asiantuntija Roosa Tuomisen. Kerrotko aluksi, mitä teet meillä työksesi?

T: Hei! Olen Roosa ja toimin Work in Finland -asiantuntijana Uudenmaan TE-toimistossa. Vaikka istun Uudellamaalla, työtehtäväni on valtakunnallinen. Työskentelen yhdessä työkavereideni Harryn ja Lauran kanssa kolmen hengen projektiryhmässä, ja tehtävämme on uuden valtakunnallisen Work in Finland -työnantajaneuvonnan kehittäminen.

N: Mikä on Work in Finland?

T: Work in Finland -toiminto kokoaa yhteen työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan tuottamat kansainvälisen rekrytoinnin palvelut ja kansainvälisten osaajien houkuttelun palvelut sekä toki myös niihin liittyvät kehittämis- ja viestintätehtävät. Work in Finland -toiminto on luotu vahvistamaan työvoiman maahanmuuttoa ja asiakaslähtöisiä palvelupolkuja. Haluamme siis, että asiointi on mahdollisimman sujuvaa.

T: Work in Finland -toiminto on yksi monista toimista, joilla Suomi yrittää sujuvoittaa kansainvälisiä rekrytointeja ja työperäistä maahanmuuttoa. Work in Finland on myös osa kansallista Talent Boost ‑toimenpideohjelmaa. Work in Finlandin katon alle kuuluu paljon eri palveluita, ja Work in Finland ‑työnantajaneuvonta, jota minä täällä tänään edustan, on yksi niistä.

N: Meillä on käynnistynyt syksyllä uusi Work in Finland -kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvonta. Mistä tässä on kyse?

T: Work in Finland -kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvonta on uusi, syksyllä lanseerattu neuvonta- ja ohjauspalvelu. Työnantajaneuvonta auttaa Suomessa toimivia työnantajia ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyvissä kysymyksissä. Neuvontaa tarjotaan työnantajille puhelimitse ja sähköpostitse joka arkipäivä kello yhdeksästä kolmeen. Työnantajat voivat soittaa numeroon 029 5016 770. Neuvonta on maksutonta, ja soittaessa puhelusta maksetaan vain operaattorin paikallisverkko- tai matkapuhelinmaksu.

T: Palvelussa työnantajat saavat asiantuntijoiltamme tukea, tietoa ja ohjausta kansainvälisten työntekijöiden rekrytoinnista, palkkaus- ja lupaprosesseista sekä Suomeen asettautumisesta. Kyse voi olla esimerkiksi ulkomailla asuvien osaajien tai Suomessa jo olevien kansainvälisten osaajien palkkaamisesta. Työnantajaneuvonnan tavoitteena on tehdä kansainvälisestä rekrytoinnista helpompaa työnantajille tarjoamalla heille henkilökohtaista ja käytännönläheistä neuvontaa. Tarve keskitetylle neuvontapalvelulle on noussut useista eri tutkimuksista ja työnantajakyselyistä, joissa on selvitetty keinoja madaltaa yritysten ja muiden työnantajien kynnystä kansainvälisen osaajan palkkaamiseen.

T: Meiltä voi kysyä koko rekrytointi- tai maahanmuuttoprosessista tai sen tietystä osa-alueesta. Esimerkiksi voi kysyä, minkälaisia työperäisiä oleskelulupatyyppejä on olemassa tai miten ulkomaalaisen työntekijän maahantulon alkuvaiheen viranomaisasioita voi suunnitella ja hoitaa. Suomeen muuttavan työntekijän tukeminen on tärkeää paitsi työntekijälle itselleen mutta myös työnantajalle, sillä sujuva maahantulokokemus ja asettautuminen ovat isossa roolissa rekrytoinnin onnistumisessa.

T: Asiantuntijoillamme on kattava ymmärrys kansainvälisen rekrytoinnin kokonaisprosessista, mukaan lukien useamman eri viranomaisen kanssa selvitettävistä asioista. Heidät on perehdytetty kymmenen eri viranomaisen substanssiasioihin. Tarjoamme neuvontaa myös englanniksi.

N: Minkälaisille työnantajille palvelu sopii?

T: Work in Finland -kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvonta palvelee valtakunnallisesti kaikkia Suomessa toimivia työnantajia organisaation koosta tai toimialasta riippumatta. Palvelu siis sopii kaikille työnantajille. Neuvontapalvelu auttaa sekä kansainvälistä rekrytointia aloittelevia että kansainvälisen rekrytoinnin kokemusta jo kerryttäneitä työnantajia. Toki palvelusta hyötyvät erityisesti työnantajat, jotka suunnittelevat ensimmäistä kansainvälistä rekrytointiaan ja pohtivat, mistä lähteä liikkeelle. Palvelusta hyötyvät myös pienet ja keskisuuret työnantajat, joilla saattaa olla rajalliset henkilöstöresurssit. Autamme mielellämme kaikkia rekrytoinneista vastaavia henkilöitä.

N: Palvelu on pyörinyt vasta vähän aikaa, mutta millaista palautetta työnantajilta on saatu tähän mennessä?

T: Vaikka palvelu on pyörinyt vasta vähän aikaa, palaute työnantajilta on ollut erittäin positiivista. Tiedämme, että kansainvälistä työvoimaa rekrytoidessa byrokratia voi tuntua viidakolta ja nettiin eksyminen todennäköiseltä. Työnantajilta saamamme palaute on se, että he arvostavat sitä, etteivät he jää asioiden pohtimisen kanssa yksin, vaan nyt heillä on helppo matalan kynnyksen väylä esittää kysymyksiä ja saada nopeasti yhdestä paikasta lisätietoa eri prosesseista, askelmerkeistä ja muista julkisista palveluista.

T: Voitte siis unohtaa Googlen ja puhelinbingon. Kysykää neuvoa suoraan Work in Finland ‑työnantajaneuvonnasta. Erityisesti olemme saaneet kiitosta nopeudestamme, ja käytössämme on takaisinsoittoperiaate, eli selvittelemme asioita, jos meillä ei ole heti valmista vastausta ja palaamme asiaan tarvittaessa myös kirjallisesti. Tätä työnantajat tuntuvat arvostavan suuresti.

N: Loppuvuodesta 2022 on aukeamassa myös uusi Work in Finland -verkkosivusto. Kerro vähän tästä.

T: Loppuvuodesta Business Finland lanseeraa uuden Work in Finland -verkkosivuston workinfinland.com tai workinfinland.fi riippuen siitä, millä kielellä haluat sivustolla asioida. Sivusto on tarkoitettu kansainvälisille osaajille ja työnantajille. Osaajille sivusto tarjoaa tietoa Suomessa työskentelystä, ja työnantajille se tarjoaa tietoa kansainvälisestä rekrytoinnista ja siihen liittyvistä palveluista. Sivustolta siis löytyy kootusti tietoa kansainväliseen rekrytointiin liittyvistä, saatavilla olevista palveluista. Work in Finland -verkkosivuston suunnitteluun ja sisällön tuotantoon on osallistunut monia eri tahoja. Sitä on rakennettu yhdessä monen eri toimijan kanssa. Myös Work in Finland -kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvonta tulee asumaan kyseisellä sivustolla, eli tulevaisuudessa kuulijat löytävät sieltä myös meidän palvelumme.

N: Kiitos Roosa haastattelusta ja mukavaa syksyn jatkoa!

T: Kiitos samoin! Oli todella mukavaa olla täällä.

V: Kuinka onnistun työhaastattelussa? Missä on seuraava rekry-tapahtuma? Tsekkaa tulevat webinaarit ja tapahtumat kalenteristamme osoitteessa toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa ja klikkaa kohdasta Tapahtumat.

N: Jos siis rekrytointi on yrityksellesi ajankohtaista, ota rohkeasti yhteyttä työnantajille suunnattuun Work in Finland -neuvontapalveluumme.

M: Kannattaa ehdottomasti pitää mielessä kansainväliset osaajat yhtenä hyvänä keinona osaavan työvoiman löytämiseen. Mukana saattaa tulla myös hyötyjä, joita et ole osannut edes ajatella.

N: Kuuntelit Uudenmaan TE-toimiston podcastia Työtä näkyvissä. Käy kurkkaamassa myös blogimme osoitteessa työtänäkyvissä.fi, niin pääset tutustumaan ihmisiin TE-palvelujen takana. Nyt moi moi!

M: Kiitos, kun kuuntelit! Lisää podcasteja ja blogeja osoitteessa työtänäkyvissä.fi.