



Loppuraportti

liittyen teollisuusyritysten, erityisesti
konepajojen, osaajapulaan sulautettujen ja
avointen radiojärjestelmien osaamisen
suhteen.

SISÄLLYSLUETTELO

SISÄLLYSLUETTELO	2
PROJEKTIN ESITTELY	3
TIIVISTELMÄ	4
HAHMOTELMA ALUSTAVASTA TOIMINTAMALLISTA HANKKEEN ALUSSA	5
YRITYKSET JA ESILLE NOUSSEET PÄÄTEEMAT	6
KONTAKTOIDUT YRITYKSET	7
YRITYSHAASTATTELUISTA NOUSSEET PÄÄTEEMAT	8
KONTAKTOINNIN HAASTEET	9
TYÖVOIMAN MARKKINA-ANALYYSI	10
YHTEENVETO	10
KUINKA LÖYTÄÄ OIKEA OSAAJA	10
MARKKINA-ANALYYSI KOHDEMAITAIN	11
REKRYTOINTIMALLI	12
YHTEISTYÖN EDUT REKRYTOINTIKUMPPANIN KANSSA	13
Kansainvälinen rekrytointiprosessi	13
Keskeiset osaamisalueet	14
PAIKALLISEN YRITYKSEN REKRYTOINNIN TYÖKALUPAKKI	15
ESIMERKKI TYÖKALUPAKIN KÄYTÖSTÄ	16
JULKISTEN PALVELUJEN INTEGROINTI YKSITYISELLE SEKTORILLE	17
PÄÄTÖSTILAISUUS	19
ASiantuntijamme	20

PROJEKTIN ESITTELY

Tämä dokumentti kuvaa Kaira Clanin suunnitelman ulkomaalaisten sulautettujen ja avointen radiojärjestelmien osaajien rekrytoinnin ja integraation tukemiseksi Tampereen seudulla olevien konepaja ja teollisuusyritysten tarpeeseen. Alueen kilpailukyvyn kannalta on tärkeää mahdollistaa sujuva ja tulosjohteinen alan osaajien rekrytointi myös Suomen ulkopuolelta.

Hankkeen tavoitteena oli rakentaa suunnitelma missä selvitetään teollisuusyritysten, erityisesti konepajojen, osaamis- ja osaajapula sulautettujen ja avointen radiojärjestelmien suhteen. Hankkeen aikana rakennetaan yritys- ja kumppanuusverkosto, luodaan rekrytointivaihtoehdot ja -mallit ulkomaisten osaajien houkuttelemiseksi ja selvitetään konepajojen valmius ulkomaisen työvoiman vastaanottoon. Lisäksi selvityksessä kartoitetaan yritysten tueksi saatavat työperäisen maahanmuuttoon liittyvät integraatiopalvelut.

TIIVISTELMÄ

Raportissa esitellään markkinatutkimuksen tulokset ja työkalupakki paikallisille yrityksille kansainvälisten rekrytointien helpottamiseksi sulautettujen radiojärjestelmien alalla.

Sulautettujen radiojärjestelmien osaajalla tarkoitetaan mm. sulautettujen järjestelmien ohjelmisto- tai rauta -osaamista, kyvykkyyttä suunnitella monimutkaisia FPGA-, SoC- tai radiojärjestelmiä. Ymmärrystä miten RF- signaalit kantavuus optimoidaan laitteen koon, materiaalien ja konstruktion mukaan tai kuinka järjestelmästä rakennetaan kyberturvallinen käytön, kohdelaitteen ja sitä ympäröivän ohjelmiston osalta.

Raportissa yksilöidään myös keskeiset markkinat, haasteet ja strategiat ulkomaisten ammattilaisten houkuttelemiseksi ja pitämiseksi sekä hyödyt, joita julkisten palvelujen, kielikoulujen ja paikallisen yritystoiminnan tuen integroimisesta rekrytointiprosessiin saadaan.

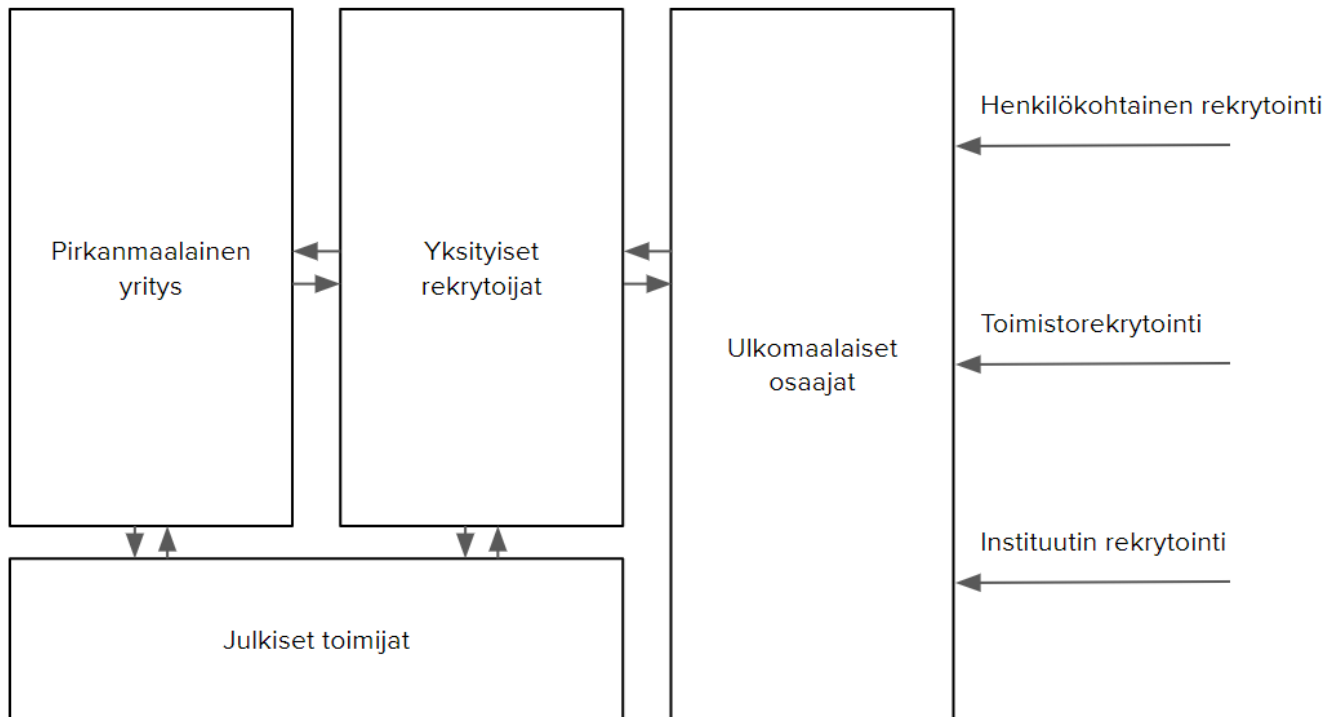
Hankkeen aikana tavoiteltiin yhteensä 53 yritystä sekä julkisen sektorin toimijaa. Kaikilla yrityksillä on liittännäisyyksiä konepajateollisuuteen joko suoraan tai radiojärjestelmien ratkaisujen tuottamisen kautta. Yrityksistä saatiin tavoitettua 18 kappaletta joko puhelimitse tai kasvotusten käydyn palaverin kanssa. Tavoitetut haastateltavat olivat päättävissä asemassa toimivia henkilöitä. Yrityksistä kieltäytyi 6 kappaletta vedoten ulkomailta rekrytointia koskeviin turvallisuuskysymyksiin, mikä on normaalia mm. puolustusteollisuudessa toimiville yrityksille. Loppuja yrityksiä ei saatu tavoitettua koko hankkeen aikana.

Merkittävä syy yritysten tavoittamattomuuteen oli hankkeen aikana toimintaympäristön muutos Tampereen alueella. Teollisuusyritysten ja heille sulautettujen radiojärjestelmien toimittavien yritysten tilauskannat pienenivät merkittävästi ja taloudelliset riskit kasvoivat mikä johti tavoittelevissa yrityksissä julkisiin ja hiljaisiin yhteistoimintaneuvotteluihin. Tämä vastaavasti vähensi yritysten kiinnostusta osallistua hankkeeseen tämän syksyn haastattelujen aikana.

Nykyhetken työllistämisen haasteellisuudesta huolimatta sulautettujen radiojärjestelmien osaajia tarvitaan Tampereen seudulla 300-500 kappaletta tulevan 3-4 vuoden aikana. Tämä tieto perustuu alan pitkäaikaisen kasvamisen seuraamiseen Tampereen seudulla, alan parissa työskentelevien avainjohtajien näkemyksiin sekä Tampereen seudun pitkäjänteiseen investointeihin niin turvallisuus- kuin SoC (System-on-Chip) -teknologiasektoreilla. Uudet teknologiainvestoinnit, olemassa olevien konepajateollisuuden järjestelmien tuotteiden korkeamman digitalisaatiotason kehittämisen sekä paikallisten palveluyritysten kansainvälistyneet markkinat rakentavat vakaan kasvun sulautettujen radiojärjestelmien osaajille Tampereen seudulla.

Hankkeen webbisivu: <https://www.kairaclan.com/talent/>

HAHMOTELMA ALUSTAVASTA TOIMINTAMALLISTA HANKKEEN ALUSSA



Yksi hankkeen tavoitteista on kehittää toimintamalli millä ulkomaalaiset hakijat saadaan kiinnostumaan Tampereen seudun konepaja- ja teollisuusyritysten tarjoamista sulautettujen ja avointen radiojärjestelmien avoimista työtehtävistä. Mallia tarkennetaan ja kehitetään tilaajan ja sidosryhmien kanssa käytyjen keskusteluiden pohjalta.

Malli koostuu seuraavista elementeistä.

Osaajien tunnistaminen ja hankinta: Yhdessä Tampereen kaupungin, julkisten toimijoiden ja yhteistyöyritysten kanssa kehitetty rekrytointijärjestelmä tunnistaa tehokkaasti potentiaaliset ulkomaiset osaajat, joilla on tarvittavat taidot sulautettujen järjestelmien kehittämiseen. Tämä tapahtuu monikanavaisella lähestymistavalla, joka hyödyntää sekä julkisen että yksityisen sektorin resursseja sekä Suomessa että rekrytoinnin kohteena olevissa maissa.

Verkostoituminen ja suhteiden rakentaminen: Tavoitteena on rakentaa toimivat siteet sulautettujen ja avointen radioverkkojen osaajien, yksityisten rekrytoijien, asiakasyritysten ja muiden asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa. Nämä kumppanuudet varmistavat rekrytoitavan tarpeen, osaamisen laadun ja tarjoavat arvokasta tietoa kaikille sidosryhmille jokaisessa rekrytointivaiheessa, mikä mahdollistaa osaajien rekrytoinnin ja alueelle integroimisen onnistumisen.

Markkinointi ja edistäminen: Tavoitteena on vahvistaa jo tehtyjä Tampereen seudun markkinointiin ja brändäykseen tehtyjä aktiviteetteja sulautettujen ja avointen radiojärjestelmien osaajien houkuttelun suhteen. Tämä sisältää yritysten ja yksityisten rekrytoijien yhteiset ponnistelut houkuttelevien ehdotusten ja järjestelmien kehittämisessä osaajien houkuttelemiseksi.

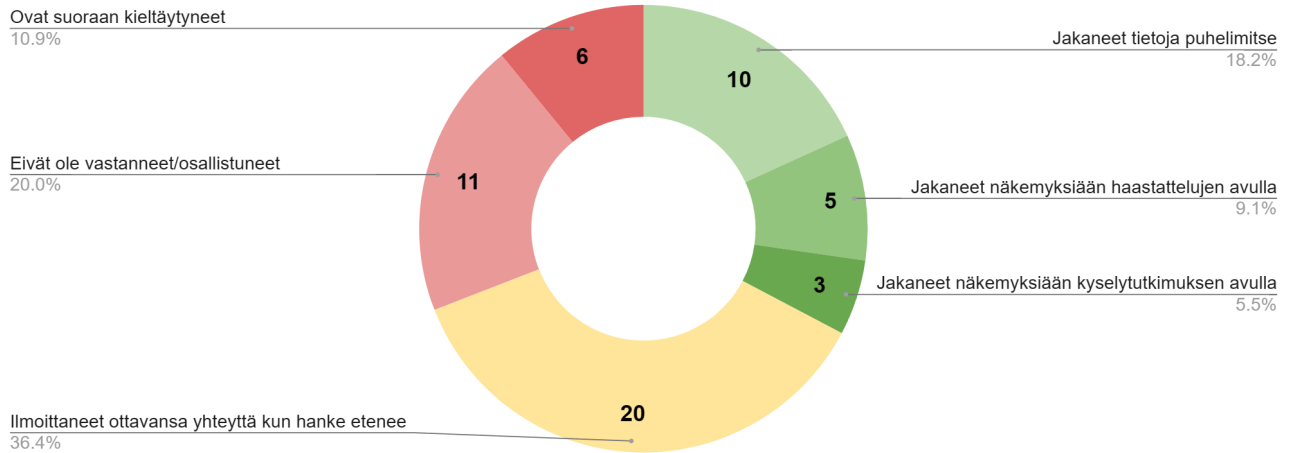
Ehdokkaiden arviointi ja seulonta: Tavoitteena on muodostaa mallit millä ehdokkaiden arviointi sulautettujen ja avointen radiojärjestelmien asiakasyrityksien tarpeeseen saadaan mahdollisimman sujuvaksi. Alan kompleksisuuden ja moninaisuuden takia yrityksille on ratkaisevan tärkeää saada juuri oikean teknologian osaaja tarjottuun työtehtävään.

Julkisen sektorin parhaiden toimintojen korostaminen: Tavoitteena on ymmärtää kohdemaasta tulevien henkilöiden ja heidän perheidensä tarpeet. Kumppanuuksien luominen kohdemaiden toimijoiden kanssa on ratkaisevaa varmistaakseen osaajien sujuvan siirtymisen työelämään Suomessa. Tämä sisältää mm. prosessien ja työn liikkuvuuden menetelmien yhteensovittamisen Suomen ja kohdemarkkinoiden välillä.”

Maahanmuuton tukeminen: Tavoitteena on hyödyntää ja korostaa parhaiksi havaittuja toimenpiteitä parhaan mahdollisen tuen antamiseksi Tampereen seudulle tulevien sulautettujen ja avointen radiojärjestelmien maahanmuuttajille asiantuntijoille ja heidän perheilleen. Tämä sisältää palveluja, kuten viisumihakemukset, asumisjärjestelyt, työpaikan hankintaohjeet perheenjäsenille, kulttuuriseen integraatioon liittyvät ohjelmat (esim. kielikoulutus) ja muut tärkeät logistiset näkökohdat, jotka varmistavat positiivisen kokemuksen kaikille sidosryhmille.

YRITYKSET JA ESILLE NOUSSEET PÄÄTEEMAT

KONTAKTOIDUT YRITYKSET



Toiminne	Määrä (kpl)
Yritykset, jotka ovat jakaneet tietoja puhelimitse	10
Yritykset, jotka ovat jakaneet näkemyksiään haastattelujen avulla	5
Yritykset, jotka ovat jakaneet näkemyksiään kyselytutkimuksen avulla	3
Yritykset, jotka ovat ilmoittaneet ottavansa yhteyttä kun hanke etenee	20
Yritykset, jotka eivät ole vastanneet/osallistuneet	11
Yritykset, jotka ovat suoraan kieltäytyneet	6
Yritykset yhteensä	55

Työpajaan kutsuttiin seuraavat yritykset. Valitettavasti etukäteen sovittua 10 yritystä ei saatu paikalle johtuen erilaisista syistä. Suositus vastaavan varalle on välttää suurien työpajojen järjestämistä ja käyttää aika henkilökohtaisiin kasvotusten käytäviin keskusteluihin kysymyssarjan kera.

Kutsutut yritykset (16 kpl): Patria Group, SAAB Group, Insta, Huld, Unikie, Microsoft, Nokia, BTHC, Denovo, Exafore, Polight, Quanscient, Visual Components, VLSI, Alten ja Axon.

YRITYSHAASTATTELUISTA NOUSSEET PÄÄTEEMAT

Haastattelujen pohjalta saaduissa tiedoista käy ilmi yritysten mielenkiinnosta hanketta kohtaan vaikka usea yritys näki hankkeen ajankohdan oman osallistumisensa kannalta hankalana. Hankkeen tekemistä tuki usea Tampereen seudulla toimiva ko. teollisuushaaran merkittävä yritys, esimerkiksi Patria Group, SAAB Group, Unikie, Insta, Huld, Microsoft ja Nokia. Heiltä saatiin arvokasta tietoa toimialan tilanteesta sekä ymmärrystä millaista yhteistyötä ja liiketoimintaa hankkeen ympärillä voisi syntyä.

Yrityshaastatteluista nousivat esille seuraavat haasteet ja mahdollisuudet

Geopoliittiset haasteet: Geopoliittiset tekijät häiritsevät rekrytointisuunnitelmia ja vaikuttavat osajien saatavuuteen tietyiltä alueilta. Yritysten on kehitettävä toimintastrategia missä käytetään useampaa rekrytointilähdettä, joiden avulla voidaan sopeutua muuttuviin geopoliittisiin olosuhteisiin.

Epäselvä maahanmuuttoprosessi: Maahanmuuttoprosessin epäselvyys haittaa ulkomaisten ammattilaisten tehokasta rekrytointia. Yrityksillä on usein haasteita ymmärtää, mitä asiakirjoja tarvitaan, minkä virastojen kanssa on tehtävä yhteistyötä ja mitä menettelyjä maahanmuuton onnistuminen edellyttää.

Yliopisto yhteistyö: Yritykset pyrkivät luomaan tiiviimpiä yhteyksiä yliopistoihin kuroakseen umpeen akateemisen koulutuksen ja teollisuuden tarpeiden välisen kuilun. Yritykset haluaisivat osallistua enemmän oppilaitosten luentojen, työpajojen ja harjoitteluohjelmien suunnitteluun.

Selkeät rekrytointiprosessit: Yritykset haluavat virtaviivaistaa rekrytointiprosesseja eri alueilta, myös Kaukoidästä, tulevien hakijoiden osalta. Hyvin määritellyt ja läpinäkyvät prosessit ovat ratkaisevan tärkeitä sen varmistamiseksi, että sekä hakijat että työnantajat ymmärtävät selkeästi rekrytoinnin vaiheet.

Vetovoimainen Tampere: Tampereen houkuttelevuuden lisääminen ulkomaalaisille ammattilaisille edellyttää Tampereen ainutlaatuisten vahvuuksien, kuten liiketoimintaekosysteemin, elämänlaadun ja Suomen sisäisen liikkuvuuden korostamista. Yritykset tarvitsevat ohjeistusta ja apuja, joilla Tampereen etuja voidaan esitellä tehokkaasti.

Julkisen sektorin sitoutuminen: Houkutellakseen ja pitääkseen ulkomaisia osaajia yritykset pyrkivät tekemään yhteistyötä julkisen sektorin yksiköiden kanssa. Esimerkiksi kotouttamispalveluja uusille työntekijöille sekä heidän perheilleen ja kattavaa tietoa Tampereesta, jotta integraatio uuteen kotikaupunkiin olisi helpompaa.

KONTAKTOINNIN HAASTEET

Merkittävä syy yritysten tavoittamattomuuteen oli hankkeen aikana toimintaympäristön muutos Tampereen alueella. Teollisuusyritysten ja heille sulautettujen radiojärjestelmien toimittavien yritysten tilauskannat pienenivät merkittävästi ja taloudelliset riskit kasvoivat mikä johti tavoittelevissa yrityksissä julkisiin ja hiljaisiin yhteistoimintaneuvotteluihin. Tämä vastaavasti vähensi yritysten kiinnostusta osallistua hankkeeseen tämän syksyn haastattelujen aikana. Yritykset kuitenkin ilmaisivat kiinnostuksensa hankkeeseen sen jatkuessa.

Ohessa yritysten perusteluja kieltäytymisen tai osallistumisen perumisen takana:

1. **Muutostoimintaneuvottelut:** Tämä vie huomion pois muusta lisäarvotoiminnasta, kuten kansainvälisestä rekrytoinnista. Yritykset keskittyvät oman liiketoimintansa ja taloutensa linjaamiseen. Useat (5-10 kpl) Tampereen seudun kohdeyrityksistä kävivät muutostoimintaneuvottelut lävitse hankkeen aikana, ja tämä vaikutti vahvasti heidän vastaus- ja osallistumismahdollisuuksiin.
2. **Valmius kansainväliseen rekrytointiin:** Kansainvälinen rekrytointi on monimutkainen prosessi, johon kuuluu kansainvälisen työlainsäädännön ymmärtäminen, kansainvälisen asiantuntijan arvon ymmärtäminen, siirtologistiikka, kielellinen ja kulttuurinen sopeutuminen. Jos yritys näkee nämä asiat valmiiksi haasteellisena niin se ei välttämättä ole valmis ottamaan edes asioista selvää.
3. **Rekrytointikäytäntöjen kehittäminen:** Rekrytointikäytäntöjen kehittäminen ja parantaminen on jatkuva prosessi, joka edellyttää vakaata ja kekseliästä ympäristöä. Kun otetaan huomioon nykyiset sisäiset vaikeudet, yritykset saattavat keskittyä enemmän niiden ratkaisemiseen ennen kuin ne investoivat aikaa ja vaivaa rekrytointistrategioidensa kehittämiseen.

TYÖVOIMAN MARKKINA-ANALYYSI

YHTEENVETO

Markkina-analyysissä etsittiin strategisesti parhaat kohdemaat sulautettujen radiojärjestelmien osaajien suhteen. Listauksessa ei keskitytty maihin mitkä ovat geopolittisesti epäsuotuisia sekä epäedullisia rekrytoinnin tekemisen suhteen. Tavoitteena oli löytää mm. onko halutun ammattitaidon omaavia ammattilaisia saatavilla ja ovatko nämä maat avoimia kansainvälisille mahdollisuuksille.

KUINKA LÖYTÄÄ OIKEA OSAAJA

Tunnista tärkeimmät kohdemarkkinat: On hyvä asettaa etusijalle maat, joissa on huomattava määrä radiojärjestelmien alan ammattilaisia. Intia, jossa on 1,3 miljoonaa ammattilaista, ja Brasilia, jossa on 120 000 ammattilaista, ovat merkittäviä markkinoita kaikille rekrytoijille.

Arvioi taitojen erikoistuminen: Sulautettujen radiojärjestelmien osaaminen on tietyissä maissa suhteellisesti korkeammalla tasolla. Esimerkiksi Brasiliassa ja Turkissa on suhteellisen paljon tämän alan ammattilaisia.

Yleiset osaamisvarannot: Filippiinien, Vietnam ja Puolan kaltaisissa maissa on huomattava määrä potentiaalisia ammattilaisia, ja Intiassa on valtava osaajareservi. Näitä maita voidaan tutkia laajemmissa rekrytointitarpeissa kuin radiojärjestelmien asiantuntijoiden rekrytoinnissa.

Avoimuus työskennellä ulkomailla: Radiojärjestelmien parissa työskentelylle avoimien ammattilaisten määrä voi olla tärkeä tekijä. Etelä-Afrikka, jossa on 695 ammattilaista, ja Brasilia, jossa on 2 300 ammattilaista, ovat markkinoita, joilla yritykset saattaa löytää henkilöitä, jotka ovat alttiimpia kansainvälisille työmahdollisuuksille.

Ota huomioon kulttuuri- ja kielitekijät: Kulttuurillinen ja kielellinen sopeutuminen on tärkeä osa työelämään ja uuteen kotiseutuun integroitumisen kannalta. Nämä haasteet tulee arvioida tarkasti rekrytointiprosessin aikana.

Mukauta rekrytointitapaa: Rekrytointiprosessia kannattaa muokata kohdemaan tarpeiden, toimintamallin ja kulttuurin mukaan. Ammattilaiset eri maista painottavat eri asioita oman ja perhetilanteensa mukaisesti. On tärkeää tutustua eri kohdemaiden rekrytointikulttuuriin.

MARKKINA-ANALYYSI KOHDEMAITTAIN

Tekniset taidot: Linux, Real-time Operating System, C++, Rust, Java, ohjelmoitava logiikka, automaattiosuunnittelu

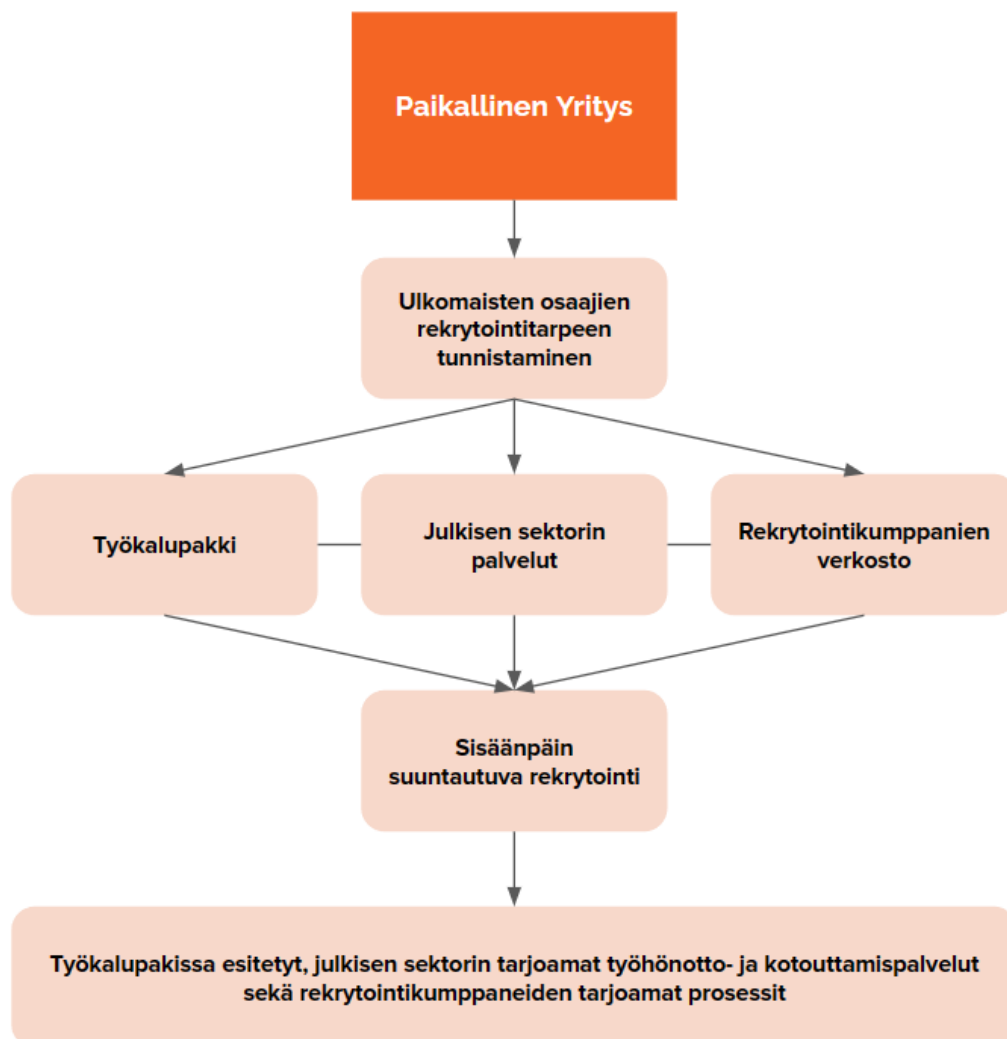
Työtehtävät: Sulautettujen järjestelmien insinööri, ohjelmistokehittäjä, algoritmikehittäjä, järjestelmätestaajat ja Edge/Cloud -kehitys

Maa	Avoin työelämään (asiaankuuluva tekniikka)	Yleinen osaajapooli (asiaankuuluva tekniikka)	Yleinen osaajapooli radiojärjestelmien alalla	Avoin työskentelemään radiojärjestelmien parissa
Etelä-Afrikka	10k+	31k+	695	231
Brasilia	43k+	120k+	2,3k+	2,3k+
Turkki	23k+	63k+	977	391
Filippiinit	15k+	39k+	566	255
Puola	18k+	78k+	2,3k+	517
Intia	620k+	1,3m+	10k+	4,7k+
Vietnam	68k+	185k+	15k+	4,2k+
Serbia	7k+	12k+	480	198

REKRYTOINTIMALLI

Rekrytointimallissa pyrittiin luomaan prosessi sekä työkalupaketti ulkomaalaisten sulautettujen radiojärjestelmä -osaajien rekrytointiin ja heidän perheittensä integroimiseen Tampereen alueelle. Tavoitteena oli luoda yhdessä malli missä rekrytointijärjestelmä tunnistaa tehokkaasti potentiaaliset ulkomaiset osaajat, joilla on tarvittavat taidot sulautettujen järjestelmien kehittämiseen. Tämä tapahtuu monikanavaisella lähestymistavalla, joka hyödyntää sekä julkisen että yksityisen sektorin resursseja sekä Suomessa että rekrytoinnin kohteena olevissa maissa.

Kansainvälinen rekrytointikumppani yhteistyössä julkisten palveluiden ja käytettävien työkalupakin kanssa parantaa rekrytoinnin onnistumista. Rekrytointikumppani tuo mukanaan asiantuntemusta ja hyvin jäsennellyn rekrytointiprosessin mikä merkittävästi parantaa oikean osaajan löytämisen, rekrytoinnin sujuvuutta sekä osaajan pitkäaikaisen työskentelyn kohdeyrityksessä. Rekrytointikumppanin ydinosaaminen, kuten paikallinen asiantuntemus, ohjelmistosuunnitteluun keskittyminen, jälkihoitopalvelut, sitoutuminen monimuotoisuuteen ja osallisuuteen sekä muutostuki, tekevät heistä ihanteellisia kumppaneita paikallisten yritysten kansainvälisiin rekrytointeihin.



YHTEISTYÖN EDUT REKRYTOINTIKUMPPANIN KANSSA

Kansainvälinen rekrytointiprosessi

1. Maksuton osaajien konsultointi. Rekrytointikumppanit tarjoavat perustavanlaatuisen lähtökohdan rekrytoinnille tarjoamalla ilmaisen kykyjen konsultoinnin. Konsultaation tavoitteena on ymmärtää organisaatiosi erityistarpeet, jakaa arvokasta tietoa markkinoista ja tarjota räätälöity hinnoittelutarjous. Se on perusta, jolle koko rekrytointiprosessi rakentuu.

2. Tutkimus. Rekrytointikumppanit suorittavat perusteellisen tutkimuksen, jonka avulla saat kattavan käsityksen markkinoista ja yrityksesi kannalta merkityksellisistä ehdokkaista. Tässä vaiheessa varmistetaan, että rekrytointistrategia perustuu ajantasaiseen ja merkitykselliseen tietoon.

3. Valmistelu. Rekrytointikumppanien kanssa sovitaan yksityiskohtainen tapaaminen, jossa luodaan 360°-kuva organisaatiostasi, kyseisestä tehtävästä, kohtaamistasi haasteista ja erityisvaatimuksistasi. Tämä vaihe on ratkaisevan tärkeä, jotta rekrytointitapa voidaan räätälöidä vastaamaan ainutlaatuisia tarpeitasi.

4. Verkosto. Rekrytointikumppanit hyödyntävät laajaa verkostoaan laadukkaiden ehdokkaiden hankkimiseksi. He seulovat ja arvioivat potentiaaliset ehdokkaat tarkasti ennen kuin he esittävät sinulle monipuolisen profiileista koostuvan luettelon. Näin varmistetaan, että sinulla on harkittavana useita erittäin päteviä henkilöitä.

5. Haastattelu. Ensimmäinen haastattelu sekä haastatteluprosessi hoidetaan puolestasi, mukaan lukien ehdokkaiden valmistelu ja haastattelun jälkeinen palaute. Tämä virtaviivaistaa rekrytointiprosessia ja varmistaa, että haastattelut suoritetaan tehokkaasti ja ammattimaisesti.

6. Sopimus. Rekrytointikumppanit suorittavat viimeisen tarkistuksen varmistaakseen, että ehdokas on valmis hyväksymään tarjouksesi ja allekirjoittamaan sopimuksen. Tämän vaiheen tarkoituksena on minimoida viime hetken ongelmat ja varmistaa saumaton siirtyminen.

7. Palkkaaminen ja jälkihoito. Rekrytointikumppani on sovittaessa ehdokkaan kanssa säännöllisesti ja jatkuvasti yhteydessä, jotta varmistetaan sujuva sisäänottoprosessi ja puututaan nopeasti kaikkiin huolenaiheisiin tai ongelmiin. Tämän jälkihoitoon sitoutumisen tarkoituksena on helpottaa pitkäaikaista menestystä organisaatiossasi.

Keskeiset osaamisalueet

Rekrytointikumppanit tuovat mukanaan runsaasti osaamista, mikä tekee niistä korvaamattomia kumppaneita rekrytointiprosessissa:

1. Paikallinen asiantuntemus. Rekrytointikumppaneilla on asiantuntijakonsultteja, jotka tuntevat perusteellisesti paikalliset markkinat, kulttuurin, säännösten ja lakiasiat. Näin varmistetaan, että he osaavat navigoida luovasti mutta napakasti rekrytointiprosessin aikana..

2. Ohjelmistotekniikan keskittyminen. Rekrytointikumppaneilla on merkittävää kokemusta ohjelmistosuunnittelijoiden hankinnasta, joten he ovat erinomaisia tämän erittäin erikoistuneen alan huippuehdokkaiden tunnistamisessa ja hankkimisessa.

3. Jälkihoitopalvelut. Rekrytointikumppaneilla tunnusmerkkinä on kattava jälkihoitopalvelu, jolla varmistetaan, että uudet työntekijät eivät vain saavuta menestyksekkäästi työpaikkaa, vaan myös pysyvät ja kasvavat kohdeyrityksessä.

4. Moninaisuuden ja osallisuuden puolestapuhujat. Rekrytointikumppanit ovat vahvoja tasa-arvon, monimuotoisuuden ja osallisuuden (EDI) puolestapuhujia. Heidän asiantuntemuksensa tällä alalla auttaa sinua rakentamaan työvoimaa, joka heijastaa näitä arvoja ja edistää osallistavampaa ja innovatiivisempaa ympäristöä.

5. Siirtotuki. Rekrytointikumppanit tarjoavat asiantuntevaa opastusta ja tukea paikalliseen yritykseen muuttaville hakijoille. Tämä apu on olennaisen tärkeää sujuvan ja stressittömän siirtymisen varmistamiseksi.

PAIKALLISEN YRITYKSEN REKRYTOINNIN TYÖKALUPAKKI

Paikallisen yrityksen kansainvälisen rekrytoinnin helpottamiseksi on tarjolla työkalupakki missä määritellään keskeiset toimenpiteet, joilla voidaan parantaa ulkomailla olevien hakijoiden seulontaa ja heidän vaatimuksiaan ennen Suomeen lähtöä. Nämä keskeiset ohjeet tehostavat rekrytointiprosessia.

1. Potentiaalisten maiden tunnistaminen. Hyödynnä markkinatutkimuksen tuloksia ja näkemyksiä, mukaan lukien paikallisten yritysten haastatteluista kerätyt tietoja. Tiedot auttavat tunnistamaan maat, joissa on eniten potentiaalia laadukkaiden työntekijöiden palkkaamiseen toimialan erityisvaatimusten ja osaajien saatavuuden perusteella. Rekrytointikumppanien avulla saat luotettavan perustan sille, mitkä maat tarjoavat sopivia työntekijöitä ja millaisia taitoja työntekijöillä löytyy.

2. Rekrytointistrategia. Hahmottele tarvittavat vaiheet ja strategiat haluttujen maiden suhteen siinä tapauksessa, että sopivia ehdokkaita löytyy. Tähän voivat sisältyä mm. viisumimenettelyt, oikeudelliset vaatimukset ja diplomaattiset kanavat. Varmista, että lähestymistapa on yhdenmukainen kohdemaan erityissäännösten kanssa.

3. Yhteistyö. Tunnista potentiaaliset kumppanit, jotka voivat avustaa valitun maan rekrytointiprosessissa. Näitä voivat olla paikalliset rekrytointitoimistot, suurlähetystöt tai kansainväliset järjestöt, joilla on asiantuntemusta kansainvälisestä työllistämisestä.

4. Paikalliset työhönottopalvelut. Tee ja hyödynnä yhteistyötä paikallisten julkisen sektorin yksiköiden kanssa kansainvälisten rekrytoitujen työntekijöiden työhönoton helpottamiseksi. Julkisen sektorin organisaatiot voivat tarjota arvokkaita palveluja, kuten kielikoulutusta, kulttuurista perehdytystä ja opastusta paikallisista laeista ja määräyksistä.

5. Työtyytyväisyyden hallinta. Seuraa uuden työntekijän tyytyväisyyttä tarkasti ensimmäisten kuukausien aikana. Tähän voi kuulua säännöllisiä tarkistuksia, palautekeskusteluja ja huolenaiheisiin puuttumista viipymättä, jotta varmistetaan myönteinen kokemus työhönotosta.

6. Tietämyksen jakaminen verkoston kanssa. Jaa rekrytointi- ja palvelukseenottokokemuksia kansainvälisesti rekrytoivien paikallisten yritysten verkoston kanssa. Tämä yhteistyöhön perustuva lähestymistapa mahdollistaa näkemysten ja parhaiden käytäntöjen vaihdon, josta hyötyvät kaikki verkoston jäsenet.

7. Jatkuva rekrytoinnin kehittäminen. Kehitä rekrytointimalliasi jatkuvasti ajan myötä. Tähän kuuluu alan trendien ajan tasalla pitäminen, strategioiden uudelleenarviointi ja sopeutuminen kehittyviin markkinaolosuhteisiin, jotta pysyt kilpailukykyisenä kansainvälisessä osaajahankintamaisemassa.

Työkalupakki on suunniteltu joustavaksi, jotta paikalliset yritykset voivat räätälöidä

lähestymistavan omien erityistarpeidensa ja -tavoitteidensa mukaan. Hyödyntämällä työkalupakin ohjeita ja resursseja paikalliset yritykset voivat navigoida tehokkaammin kansainvälisen rekrytoinnin monimutkaisissa kysymyksissä ja varmistaa huippulahjakkuuksien onnistuneen integroinnin organisaatioihinsa.

Kaira Clan tarjoaa tukea ja apua tämän työkalupakin käyttöönotossa, mukaan lukien koulutusta ja konsultointia tarpeen mukaan. Uskomme, että oikeiden työkalujen ja strategioiden avulla paikalliset yritykset voivat menestyä kansainvälisessä rekrytoinnissa.

ESIMERKKI TYÖKALUPAKIN KÄYTÖSTÄ

Tarkastellaan hypoteettista "RadioTech" nimistä paikallista sulautettujen radiojärjestelmien yritystä Tampereen seudulla. Kuinka "RadioTech" voisi käyttää "työkalupakkia" yhteistyössä rekrytointikumppaninsa toimii Kaira Clan kanssa.

- **Potentiaalisten maiden tunnistaminen:** RadioTech voisi käyttää Kaira Clanin tekemää alustavaa tutkimusta tunnistamaan tarpeidensa perusteella parhaat maat, joita se voisi lähestyä ensin rekrytoinnissaan. He voisivat esimerkiksi havaita, että Intian, Ukrainan ja Puolan kaltaisissa maissa on paljon ammattitaitoisia kehittäjiä sulautettujen radiojärjestelmien alalla.
- **Haluttujen maiden lähestyminen:** Potentiaalisten kohdemaitten tunnistamisen jälkeen RadioTech kehittää strategian näiden maiden suhteen. Tämä voisi sisältää esimerkiksi prosessin, viisumimenettelyjen, oikeudellisten vaatimusten ja diplomaattisten kanavien ymmärtäminen ja sen varmistaminen, että heidän lähestymistapansa on yhdenmukainen kohdemaiden erityissäännösten kanssa.
- **Kumppanin valinta:** RadioTech yksilöi mahdolliset kumppanit, jotka voivat avustaa valituissa maissa tapahtuvassa palkkaamisessa. Nämä voisivat olla paikallisia rekrytointitoimistoja, suurlähetystöjä tai kansainvälisiä järjestöjä, joilla on asiantuntemusta kansainvälisestä työllistämisestä. Kaira Clan auttaa heitä tässä työssä.
- **Paikalliset rekrytointipalvelut:** RadioTech tekee yhteistyötä paikallisten julkisen sektorin yksiköiden kanssa helpottaakseen kansainvälisesti rekrytoitujen työntekijöiden palkkaamista. Julkisen sektorin organisaatiot voisivat tarjota palveluja, kuten kielikoulutusta, kulttuurista perehdytystä ja opastusta paikallisista laeista ja määräyksistä.
- **Työtyytyväisyyden hallinta:** RadioTech määrittelee varhaisen sitoutumisen prosessin ja menetelmät varmistaa vasta rekrytoitujen kansainvälisten työntekijöiden työtyytyväisyyden. Tähän voisi kuulua säännöllisiä tapaamisia, palautekeskusteluja ja ongelmien ripeää käsittelyä, jotta varmistetaan myönteinen kokemus työhönotosta.

Näitä toimia noudattamalla RadioTech voisi parantaa merkittävästi kansainvälisiä rekrytointitoimiaan ja varmistaa, että se houkuttelee ja pitää palveluksessaan huippuosaajia sulautettujen radiojärjestelmien alalla.

JULKISTEN PALVELUJEN INTEGROINTI YKSITYISELLE SEKTORILLE

Maahanmuuttajien hyvinvoinnin parantamiseen tähtäävien julkisten palvelujen, kielikoulujen ja paikallisten yritysten käynnistystuen sisällyttäminen kansainvälisten hakijoiden rekrytointiprosessiin tehostaa prosessia merkittävästi.

Seuraavassa on konkreettisia tapoja toteuttaa nämä elementit:

Kielikoulujen integrointi:

- Tee yhteistyötä paikallisten kielikoulujen kanssa (esim. Mainio) tarjotaksesi kielikoulutusta kansainvälisille työntekijöille. Koulutusta voidaan tehdä sekä hakijan kotimaassa että Suomeen saavuttaessa.
- Kehitä hakijoille kielitaitovaatimuksia, jotka vastaavat työtehtäviä ja alan standardeja. Kielikoulut voivat auttaa hakijoita täyttämään nämä vaatimukset.

Onboarding-tuki paikallisille yrityksille:

- Tee yhteistyötä paikallisten yritysjärjestöjen, kauppakamarien ja elikeinoyhtiön kanssa tarjotaksesi tukea kansainvälisiä hakijoita palkkaaville yrityksille.
- Kehitä kattava perehdyttämispaketti, joka sisältää opastusta lakisääteisistä vaatimuksista, kulttuurisesta integroitumisesta ja mentorointiohjelmista, jotka auttavat kansainvälisiä työntekijöitä sopeutumaan työpaikkaan.

Maahanmuuttajien hyvinvointia edistävät julkiset palvelut:

- Luo kumppanuuksia maahanmuuttajien hyvinvointiin ja kotouttamiseen erikoistuneiden valtiollisten ja valtiosta riippumattomien järjestöjen kanssa.
- Tarjoa kansainvälisille hakijoille tiedotustilaisuuksia heille tarjolla olevista palveluista, kuten terveydenhuollosta, asumisavusta ja yhteisöllisestä tuesta, jotta heidän hyvinvointinsa asetetaan etusijalle.

Kulttuurinen integroituminen ja verkostoituminen:

- Järjestä kansainvälisille hakijoille kulttuurista kotoutumista edistäviä tapahtumia ja verkostoitumismahdollisuuksia, jotta he voivat luoda yhteyksiä paikallisiin yhteisöihin sekä työpaikalla että sen ulkopuolella.
- Luo työpaikalle viihtyisä ja osallistava ympäristö, joka edistää kulttuurista monimuotoisuutta ja osallisuutta.

Mentorointiohjelmat:

- Luo mentorointiohjelmia, joissa kokeneet paikalliset työntekijät opastavat ja tukevat kansainvälisiä työntekijöitä ja auttavat heitä sopeutumaan työkuultuuriin, paikallisiin tapoihin ja liiketoimintakäytäntöihin.

Palautemekanismit:

- Luo palautekanavia, joiden avulla kansainväliset työntekijät voivat kertoa kokemuksistaan ja ehdottaa parannuksia kotouttamisprosessiin. Tämä voidaan toteuttaa säännöllisillä kyselyillä tai palautekeskusteluilla.

Oikeudellinen tuki:

- Tee yhteistyötä lakiasiantuntijoiden tai valtion virastojen kanssa tarjotaksesi oikeudellista apua kansainvälisille hakijoille erityisesti työlupien, viisumeihin ja oleskelulupien liittyvissä asioissa.

Terveydenhuolto- ja hyvinvointipalvelut:

- Varmista, että kansainväliset hakijat voivat käyttää terveydenhuoltopalveluja, ja anna tietoa Suomen terveydenhuoltojärjestelmästä.
- Helpota mielenterveyden tukipalvelujen saatavuutta, sillä muutto ja sopeutuminen voivat olla haastavia kansainvälisille työntekijöille.

Koulutus ja perhetuki:

- Tarjoa apua kansainvälisten hakijoiden lasten ilmoittautumisessa paikallisiin kouluihin ja tarjoa resursseja koulutukselliseen tukeen.
- Vastaa kansainvälisten hakijoiden perheiden tarpeisiin tarjoamalla tietoa yhteisöpalveluista, perheiden tukiverkostoista ja lastenhoitopalveluista.

Jatkuva tuki:

- Luo jatkuva tukijärjestelmä, joka ulottuu alkuvaihetta pidemmälle, jotta varmistetaan kansainvälisten työntekijöiden jatkuva hyvinvointi ja ammatillinen kasvu.

Näiden toimenpiteiden avulla kansainvälisten hakijoiden rekrytointiprosessista tulee kattavampi niin hakijoille itselleen myös paikallisille yrityksille, jotka pyrkivät houkuttelemaan ja säilyttämään kansainvälisiä huippuosaajia. Lähestymistapa johtaa parempaan integroitumiseen, suurempaan työtyytyväisyyteen ja pitkän aikavälin menestykseen kaikille osapuolille.

PÄÄTÖSTILAISUUS

Hanke päättyi 30. Marraskuuta 2023, jolloin järjestettiin lopputapahtuma kello 12.00-14.00. Tilaisuudessa sidosryhmät kokoontuivat keskustelemaan tutkimustuloksista. Keskustelu oli hedelmällinen, ja se kuvasti hankkeeseen käytyjä ponnisteluja ja omistautumista.

Tapahtumalla oli kaksi päätavoitetta: summaus hankkeen saavutuksista sekä foorumin tiedon ja kokemusten jakamiselle. Esittelimme yksityiskohtaisia tuloksia, joissa korostettiin erityisiä haasteita ja mahdollisuuksia radiojärjestelmien rekrytoinnin alalla.

Tapahtuman keskeinen piirre oli paikallisille yrityksille suunnatun “työkalupakkimme” esittely. Kansainvälisen rekrytoinnin helpottamiseksi tarkasti suunniteltu työkalupakki sai myönteistä palautetta ja herätti keskustelua sen mahdollisista vaikutuksista ja tulevista parannuksista.

Esittelyn tallenne ja materiaalit ovat hankkeen verkkosivuille. Näin varmistetaan, että ne, jotka eivät pääse osallistumaan tilaisuuteen, voivat saada jaettua tietoa. Hankkeen verkkosivut pysyvät aktiivisinä vielä vuoden ajan, ja ne toimivat kaikkien asiasta kiinnostuneiden tahojen apuvälineenä.

ASIAANTUNTIJAMME

Tero Blomqvist, vanhempi asiantuntija, Kaira Clan Oy.

Terolla on yli 25 vuoden monialainen kokemus sulautetuista ja avoimista radiojärjestelmistä. Hän on vastannut yli 15:sta erilaisesta älypuhelinohjelmasta Nokialla ja Microsoftilla. Tero oli yksi Tampereen älykaupunkiohjelman luoja ja toimi sen ohjelmajohtajana ensimmäiset 2,5 vuotta. Tällä hetkellä Tero työskentelee yhteistyössä useiden paikallisten yritysten kanssa Tampereen seudulla löytääkseen heille sulautettujen ja avointen radiojärjestelmien osajia. Kesän 2022 jälkeen Tero on onnistunut haastattelemaan yli 100 sulautettujen alan osaajaa useista eri maista ja palkannut suoraan tai kumppaneidemme kautta yli 30 henkilöä asiakasyrityksillemme. Projektissa Tero toimii alan asiantuntijana ja vastaa projektin vetämisestä sekä tavoitteiden saavuttamisesta.

Eemeli Saarinen, projektipäällikkö, Kaira Clan Oy.

Eemelillä on menestyksellinen tausta viestinnän johtamisesta ja asiakaskokemuksen parantamisesta innovaatio- ja startup-ohjelmissa. Hän on ollut mukana erilaisissa rooleissa Tampere Smart City Week, Nordic Smart City Network ja HUBS Startup Experience -ohjelmissa. Kaira Clanilla hän vastaa kansainvälisten projektien tekemisestä ja käytännön toteutuksesta. Esimerkkeinä ovat Saudi-Arabiassa toteutettava Innovaatiokoulutus Saudi Telecomille Nokian kumppanina. Eemeli vastaa Kairan teknologisten ratkaisujen suunnittelusta ja käyttöönotosta Kairan Vietnamin ja Afrikan kumppaneiden kanssa. Projektissa Eemeli vastaa sopivien kumppaneiden ja yritysten tunnistamisesta ja hankkimisesta, heidän vaatimusten ja tarpeiden ymmärtämisestä sekä sopivien kyvykkyyksien määrittelystä ja tunnistamisesta.



Tero Blomqvist



Eemeli Saarinen