



Ulkomailla tulevan työvoiman houkuttelevuus ja saatavuus

Ensimmäisessä osassa rekrytointi ulkomailta suomeen, miten saadaan osaava työntekijä

Toisessa osassa hoidetaan byrokratia yms. vaateet, että työntekijä pääsisi nopeasti osaksi yhteiskuntaa ja työtä.

RD-Group "hanke" kaivettava uudelleen esille ja nostettava viestintään onnistumisena jota voidaan käyttää uudelleen ja toisaalta entistään parantaa.

Yritykset kaipaavat KV-rekryihin liittyen "avaimet käteen" järjestelyitä -> yritysveloista toimintaa alueelle aiheeseen liittyen = "Yhden luukun periaate"

Suomen olosuhteiden (pimeys, valoisuus, lämpötilat) voi olla haaste tulijoille -> Osattava entistä paremmin opastaa tulijoita olosuhteiden ja täällä asumiseen / selviämiseen -> huomioitava myös esim. asuntojen kalustuksessa (kirkasvalot, pimennysverhot yms.)

Alueelle jo saapuneita kv-osaajia yhdistää arvostus Suomen luontoa ja turvallisuutta kohtaan - tarvitaan siis alueen ja työpaikkojen markkinoinnissa "kaupungillistumisen vastaisku" -> esim. Rasteille saapuneet kv-osaajat ovat pääsääntöisesti viihtyneet hyvin

Alueella jo olemassa hyviä kokemuksia kansainvälisistä rekryistä - näitä osattava hyödyntää!

Ulkomaisten rekrytointikanavan ja mallin luominen, toimintamallin koostaminen alueellisesti -> kaksi osainen malli

Rekryissä tavoitettava oikeat ihmiset oikeista paikoista (eri ison metropolin asukka viihtyy Ylä-Savossa!)

Alueen vahvuus on se, että alueella on monen alan yrityksiä ja yhteistyötä tehdään jo nyt. Tätä pitää vaalia ja vahvistaa

Kuntien ja kaupunkien ratkaisut, maakunnallinen työ

Työt ja Ylä-Savo pitäisi markkinoida kokonaisuutena, ei pelkästään, että markkinoidaan niitä teollisuuden avoimia työpaikkoja.

Kunnat panostaneet infraan (esim. liikuntamahdollisuudet, datayhteydet, liikennöinti ja liikkuminen alueella) -> Uutta ilmettä ja vetovoimaa alueelle

Kuntien tuki TKI infrastruktuurille ja panostus (tai sen puute) koulutukseen -> Kuopiossa alkaa englanninkielinen perusopetus 2023

Kuntatoimijoiden elinvoimaohjelmat -> Halutaan lisää pysyvyyttä alueella

Kunnat etsivät piilotyöpaikkoja -> Mahdollisuus työllistää perheen molemmat osapuolet ja lisätä alueen houkuttelevuutta

Markkinointi panostukset on tärkeitä -> Esimerkkinä lisälmen brändityö

Vetovoimapaketti -> Sisällytetään paikkakunnalle muuttavalle asunto, selvitetään optimaaliset logistiset mahdollisuudet sekä harrastamahdollisuus. Tähän myös apua perheen muiden jäsenten elämiseen ja päivähoidon.

Pitovoima -> kun kv-osaajia saadaan Ylä-Savoon niin alueella pitää olla valmis ja selkeä toimintamalli jolla osaajat saadaan sitoutettua alueeseen (harrastukset, yhteisöt, kielelliset valmiudet yms. yms.)

Ratkaisu työvoimapulaan

Yrityksen ja yritysverkostot, oppilaitokset

Palvelumuotoilun koulutusta tarvitaan alueella -> tuotteista palvelumyyntiin

Lisätään rahoittajien, kuntien ja tki-yritysten välistä vuoropuhelua että yrittäjät saavat sen tuen, millä saavat rekrytointia tehostettua ja laajennettua toimintaansa, sekä selvitettyä nopeasti mahdolliset virheet järjestelmässä, että nämä saadaan korjattua.

Yritykset, etenkin pienemmät yritykset mukaan päätöksentekoon tai kertomaan tarpeistaan

Edelleen voidaan viilata oppisisältöjä oppilaitoksissa, erityisesti yhteistyössä yritysten kanssa jotta voidaan varmistaa että ihmiset oppii ja osaa niitä asioita joita alueen yrityksissä ja työelämässä tarvitaan

Ylä-Savon yritysten välillä voitaisiin tehdä entistä enemmän yhteistyötä kehitysprojekteihin liittyen

Alueella on paljon osaamista eri aihepiireistä

Yrityksissä pitäisi olla tiedossa tekijöitä, vaikkei vielä tarvetta olisikaan juuri nyt (reservi) -> Vuokratyö mahdollisuudet alueella?

ENNAKOINTI!

Opintosisältöjen pitäisi vastata osaamistarpeisiin esim. 5 vuoden päähän

Tuottavuuden nostaminen, = enemmän vähemmällä käsipareilla

Madaltaisi kynnyksiä yritykselle rekrytoida, kun saisi uudelle työntekijälle perusasioiden osaamisen ilman, että se vie yrityksen vanhan työntekijän työtunteja perusasioiden perehdytyksen vuoksi.

Tarvitaan yritykselle räätälöityä perehdytyskoulutusta ostopalveluna oppilaitoksista

Yksinkertaisten työtehtävien automaatioasteen nostaminen

Yritykset ovat varovaisia investoimaan kehitysprojekteihin

Kestech työnä määritettävä osaamistarpeet eri koulutusasteilla

joka tietysti vaatii entistä laajempaa osaamista ja ammattitaitoa!

Alueella jo investoitu automaatiotason nostoon mutta toisaalta tiedossa on laitteistoja joiden käyttöönotto yrityksissä on jäänyt alkutaipaleelle tai puolitiehen

Ylä-Savoon tarvittaisiin palveluntuottajilla joilla riittää kyvykyys viedä läpi isoja kehitys- ja investointiprojekteja joilla buustataan automaatiotason nostoa

Työn tekemisen edellytykset ja työpaikat

Ylä-Savossa määritettävä kielivaatimukset joilla töihin pääsee -> voidaanko olettaa että henkilö osaa suomea vai pitäisikö alueella katsoa ulospäin hyväksyä että muutos tarkoittaa että työkielenä on esim. englanti

Hybridityö ja etätöiden laajeneminen -> Tätä tukemaan tietoverkot! Alueellisesti, kunnallisesti ja valtiollisesti.

Yrityksistä pitää pystyä luomaan monikulttuurisia joka tarkoittaa isoja muutoksia -> Kestech:n kautta tällaiset onnistumiset tulisi nostaa esille!

Lähiesimiestyön tärkeys nousee edelleen esille -> lähiesimiehet, vuorovastaavat yms. "kympit" ovat avainroolissa muutoksen ajureina ja mahdollistajana!

Tietoisuuden lisääminen

Alueen ihmiset ja yhteisöt eivät ymmärrä kuinka kriittinen tilanne on huoltosuhteen ja työvoiman saatavuuden suhteen -> Kestech voi ottaa roolia viestijänä

Työyhteisön oltava vastaanottava - työn tekeminen, osaamistarpeet ja työyhteisö on väistämättömässä muutoksessa ja tämä pitäisi osata kääntää positiiviseksi asiaksi (toim. huom. nykyisen "protektionismin" sijaan

Voisiko olla avoimien ovien päiviä yrityksissä, jolloin voisi tutustua yrityksiin matalalla kynnyksellä

Jatketaan ja parannetaan viestintää, että Ylä-Savossa on työpaikkoja

Ei hukata alueen ihmisiä = SOSIAALINEN VASTUU!

Paluumuuttajat ovat yksi hyvä kohderyhmä -> Näkyvyys alueen työmahdollisuuksista ("entiset yläsavolaiset" = potentiaaliset paluumuuttajat, opiskelijat, lomalaiset, muut kaupungissa vierailijat) sinne, missä ihmiset joka tapauksessa (ruokakauppoihin) -> Tarvitaan myös selkeät yhteystiedot, keneen olla yhteydessä!

Väliinpuotoajien saaminen työelämään suoraan koulusta (ei välivuotia) -> Jaksamisen, sosiaalisten taitojen haasteet

Osatyökykyisten työllistäminen -> Kädentaitojen arvostuksen lisääminen perusopetuksessa

Miten pidetään ihmiset työkunnossa ja töissä? Panostukset yrityksissä ja alueella? -> Ollaanko valmiita tinkimään tuottavuudesta per työntekijä? -> Valtion kannustimet? -> Ei välttämättä staattinen tila!