

Pointer Potential.



Our goal is to help companies find the skills and potential they need. At the same time, we enable immigrants living in Finland to achieve their full professional potential. By doing this, we also build a more sustainable Finland.

Pointer Potential.

Huomioita työmarkkinoilta

- 900.000 työllistä poistuu työmarkkinoilta v 2035 mennessä (noin 40%)
- 60-64 v. 50.000 > 20-24 v.
- 144.000 ”puuttuvaa lasta” vuosien 2010-2022 alhaisen syntyvyyden vuoksi

Työvoiman saatavuus hankaloituu, Suomi on pohjoismaista kaikkein vaikeimmassa tilanteessa, Japani ja Etelä-Korea turvautuvat teknologisiin ratkaisuihin. Vuoden 2008 jälkeen työikäisen väestön kasvu on perustunut vieraskielisiin.

Demografinen ”neloskierre”

- Alhainen syntyvyys, lapset vähenevät
- Työikäisen väestön väheneminen (työvoima- ja osaajapula)
- Iäkkäiden määrän nousu (harmaa siirtymä)
- Polarisoiva/keskittävä muuttokierre (kaupungistuminen/kaupunkiseutuistuminen)

Maahanmuuton ja vieraskielisten merkitys korostuu

Miten varautua demografiseen muutokseen?

- Kaikki työvoimapotentiaali käyttöön
- Syntyvyyden elpyminen
- Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kasvu
- Koulutusperusteisen maahanmuuton pitovoima (50% lähtee vuosi valmistumisesta)
- Tuottavuus- ja osaamistason nosto

Keskuskauppakamarin tutkimus (2023) jäsenyrityksille:

- 59,2% pulaa osaajista, 62,2% rajoittaa kasvua
- Tulevaisuudessa rekrytointitarve kasvaa
- FI/SV-osaaminen vs työyhteisön englannin taito
- 35% valmis rekrytoimaan kv osaajia

Onko tänne tulijoita?

- Globaali kilpailu osaaajista
- 3 kk säännön psykologinen vaikutus näkyy jo
- Este työllistyä: "You have to know someone who knows someone"
- HO-kirjaukset: pysyvä oleskelulupa, kansalaisuus – kiristykset
- Valitut maat: Brasilia, Intia, Vietnam, Filippiinit
- Lupaprosessit
- Asenteet

”Suomessa hukataan osaavaa, motivoitunutta työvoimaa ja tuhlataan valtavasti resursseja siinä, että kynnys vieraskielisten työnhakijoiden palkkaamiseen on edelleen kantaväestöä selvästi korkeampi.

Tilastot kertovat ulkomaalaistaustaisten työllisyyden olevan Suomessa matalampaa kuin muissa Pohjoismaissa. Ero maassa syntyneiden työllisyysasteeseen on Suomessa suuri myös eurooppalaisessa vertailussa.

Maahamme muuttaneiden asiantuntijoiden on tutkitusti vaikeaa päästä jo työhaastatteluihin siksi, että nimi on erilainen. He todella haluavat asua tässä maassa ja rakentaa tulevaisuuttaan Suomessa, mutta se tehdään hankalaksi.”

”Diversiteetin lisääntyminen työpaikoilla on kaikkien etu ja monikulttuurisuus globaalissa kilpailussa yrityksille jopa välttämättömyys. Kansainvälinen osaaminen voi tuoda esimerkiksi korvaamatonta ymmärrystä kohdemarkkinoiden erityisyydestä.

Aiempaa monitaustaisempien työyhteisöjen rakentamiseksi tarvitaan tahtoa uudistua – ja hieman rohkeutta kokeilla.

Edelläkävijät ovat jo huomanneet, että monimuotoiset tiimit tekevät hyvää tulosta ja samalla ratkaistaan työvoiman saatavuusongelmaa. Tietenkin se vaatii myös sopeutumista työyhteisöiltä, mutta tulokset kyllä palkitsevat.

Yhdeksi pullonkaulaksi tunnustetaan ritysten suhtautuminen työnhakijoiden kielitaitoon. Tietyissä työtehtävissä erinomainen suomen kielen taito on tekijälle välttämätöntä. Toisinaan Suomessa on nähtävissä tapa vaatia hakijalta kielitaitoa silloinkin, kun työ ei sitä vaatisi.”

Case: Allu Finland Oy

Yhteistyössä Pointer Potentialin kanssa erityisen vaikutuksen tekivät henkilökohtainen palvelu, nopeat vastaukset ja hyvä perehtyneisyys yritykseen.

– Meillä on nyt kolme Pointer Potentialin kautta rekrytoitua työntekijää, jotka ovat kaikki olleet meille erinomaisia “matcheja”. He ovat varmistaneet ja nähneet vaivaa sen eteen, että työntekijä on juuri meille sopiva, sanoo Allu Finlandin toimitusjohtaja Peter Grönholm.

Yksi löydöistä on LUT-yliopiston konetekniikan koulutusohjelmasta valmistunut **Vlad**. Hän uskoo, että alussa kansainvälisestä taustasta tulevan ammattilaisen palkkaaminen voi tuntua suomalaisille yritykselle työläämmältä kuin suomea äidinkielenään puhuvan paikallisen. Hän rohkaisee yrityksiä kuitenkin haastamaan ennakkoluulojaan.

– Pidemmällä aikavälillä se voi olla firmalle todella kannattava ja palkitseva rekrytointi. Suosittelen ajattelemaan sitä pitkäkestoisena sijoituksena tai strategiana.

***Allu Finland Oy** on kotimainen perheyritys, joka suunnittelee ja valmistaa maa-ainesten käsittelyyn laitteita, kuten murskaimia ja seuloja. Yrityksen tuotteista jopa 98 % myydään ulkomaille.*

Menestystarinoita



Yared
Automation engineer

JARTEK



Ahmed
Mechanical engineer

RAUTE



Frank
CRM Coordinator

ALLU



David
Analytical Chemist

fortum



Manuel
Mechanical engineer

RAUTE



Perez
Mechanical engineer

RAUTE



Paul
Sales engineer

ELEMATIC



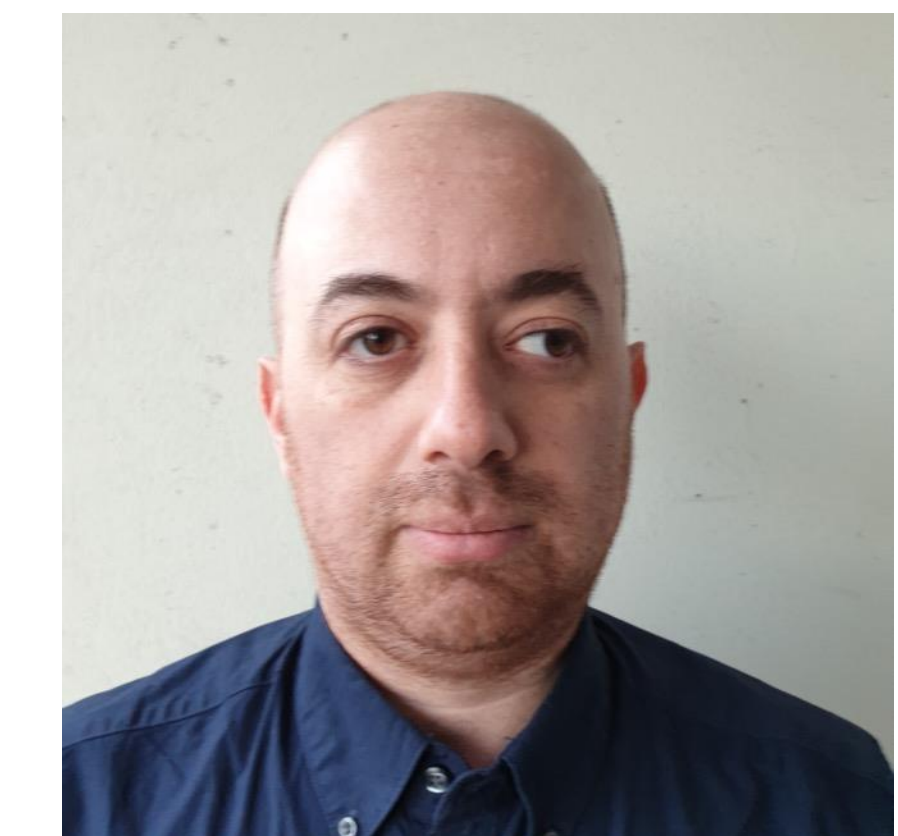
Elena
Export Coordinator

Medix Biochemica



Hadi
Communication Specialist

SUUNTO



Ahmed
Mechanical engineer

RAUTE

Kumppaniyritykset



Odgers Berndtson was established in Finland in 1990 and specializes in Executive Search at highest level. The company delivers executive search services with focus on publicly listed and non-listed established companies.

www.odgersberndtson.com



Pointer Search Finland tarjoaa suoraohaku- ja muita valintapalveluita johtotason tehtäviin sekä muihin keskeisiin rooleihin keskisuurissa, ja pienemmissä kasvu- ja start up -yrityksissä.

www.pointersearch.fi

Pointer Potential.

Pointer Potential is a new recruitment and staffing company with the aim of leading newcomers and immigrants into the Finnish job market. We aim to be the bridge that leads immigrants to work and enable them to achieve their full potential. At the same time we help companies find great talent.

Pointer Potential.

THANK YOU

www.pointerpotential.fi

