

This is an electronic reprint of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version:

Nyholm, M. (2023). Attraction and retention of internationals – Är det så lätt som det låter? *Vaasa insider* 22.11.2023.

Malin Nyholm: "Attraction and retention of internationals – Är det så lätt som det låter?"



[Kolumnen har publicerats i Vaasa Insider 22.11.2023](#)

Skribenten Malin Nyholm är projektledare vid Yrkehögskolan Novia och skriver om integration.

De två största orsakerna till inflyttning till Finland är enligt Migris statistiskt arbete och studier. Varje person som tagit ett sådant beslut är egentligen guld värd, för inom de flesta branscher i Finland är budskapet tydligt: vi behöver utländsk arbetskraft.

Vill man göra det lätt för sig tittar man bara på siffrorna för utbud och efterfrågan och låter någon annan ta itu med utmaningen. För internationell arbetskraft är en utmaning, och bakom varje siffra finns en person som kanske tagit ett av de största besluten i sitt liv, nämligen att flytta till Finland.

Inflyttare kommer ofta med familj

Många av de som flyttar hit tar också en partner och en familj med sig. Enligt internationell HR-litteratur är den största orsaken till att en "expat" avbryter sitt kontrakt att medföljande partner har svårt att hitta jobb och att familjen inte trivs.

Är det då på det rekryterande företags ansvar att hela familjen mår bra? Nej, inte riktigt, utan här kommer hela samhället in. Den offentliga sektorn måste också se över sina strukturer och fundera hur lättillgänglig man är för en person som inte pratar våra nationella språk.

Till de företag som rekryterar vill jag uppmuntra till att köpa relokationstjänster som gör att den inflyttades administrativa processer går smidigt och arbetsgivaren kan satsa mera på inskolning och trivsel.

Bakom varje siffra finns en person som kanske tagit ett av de största besluten i sitt liv.

En HR-chef i Jakobstadsregionen berättade att när de anställer någon från annan ort hör de med de andra HR-cheferna ifall det finns jobb för den medföljande partnern. Med liknande samarbete blir *attraction* och *retention* något konkret och inte bara fina ord.

Det alla kan göra är tipsa om de tjänster som finns till för nyinflyttade, i Jakobstadsregionen [Integrationsporten](#) och från Vörå söderut [Welcome Office](#).

Praktik på landsbygden

En grupp potentiella arbetstagare är de internationella studerande som kommer hit. Många av dem har som mål att stanna här efter studierna. I Vasa finns flera företag som sedan 90-talet på ett beundransvärt sätt erbjudit praktikplatser och jobb åt internationella studeranden. Men utbildningsprogrammen på engelska blir allt fler och Vasaföretagen har svårt att hitta plats åt alla.

Så hur kan vi sprida ut dessa talanger i landskapet? Ett bra sätt är att erbjuda praktikplatser. Organisationen får bygga upp kunskap och erfarenhet av mångkulturella team och den studerande får en väldigt viktig erfarenhet.

Här finns ofta en del praktiska utmaningar som kräver kreativitet från bådas sida. Väldigt få praktikanter har råd med dubbelt boende, så kanske en praktikantlägenhet vore något att satsa på? Eller flexibilitet med arbetstiderna så att det passar med busstider? Plus att en månadsbiljett är "peanuts" i ett företags budget, medan det är mycket för de flesta studerande.

Ett bra sätt att komma i kontakt med internationella talanger är via de olika program som finns; [Vaasa International Talents](#), [KOMPETENS Connect & Access](#), [Mentorship program](#), [CareerContact](#), [Vaasa Spouse Programme](#), [Business Lead](#) för att nämna några.

Viktigt utveckla språkkompetensen

Om man ser på de som kommer för att jobba i Österbotten, speciellt de utanför de större städerna, är många överkvalificerade för det jobb som de innehar. Det här är inget unikt för Österbotten utan ett vanligt fenomen vid internationella flyttrörelser.

Orsaken till det här är i regel bristande kunskap i de lokala språket eller språken. I takt med att personen utvecklar språket är det viktigt att personen får använda sin kompetens eller vidareutveckla den enligt finländska mått.

Här krävs det satsningar både från arbetsgivarna och utbildningarna. Vid Yrkehögskolan Novia planeras ett [förberedande program för personer med invandrarbakgrund](#) som man kan ansöka till före 10.12. Programmet pågår 2024 och är till för dem som är intresserade av studier på yrkehögskola men som vill höja sin nivå i svenska, förbättra sin studieteknik och prova på kurser före ansökan.

Programmet är på distans och på deltid, så det kan kombineras med arbete eller andra studier. Tipsa gärna om programmet för personer det kan vara aktuellt för! Hoppas det kan bidra till att någon vill stanna och vara en del av den arbetskraft som vi framför allt vill ha men som vi också kommer att behöva.