

# Internationell rekrytering i Österbotten

En kvalitativ studie inom livsmedelsbranschen

Vilhelm Westling

Examensarbete för tradenom (YH)-examen

Utbildning för företagsekonomi

Vasa 2023

## EXAMENSARBETE

Författare: Vilhelm Westling

Utbildning och ort: Tradenom, Vasa

Inriktning: Internationell handel

Handledare: Kajsa From

Titel: Internationell rekrytering i Österbotten: En kvalitativ studie inom livsmedelsbranschen

---

Datum: 26.04 Sidantal: 30

Bilagor: 1

---

### Abstrakt

Internationell rekrytering är ett fenomen som ökat i Finland sedan början av 2000-talet och många företag har svårt att hitta kompetensen och arbetskraften de behöver på finländska arbetsmarknaden, och vänder därför blicken mot utlandet. Detta fenomen skapar både nya möjligheter och utmaningar.

Syftet med examensarbetet var att undersöka hur internationell rekrytering kan påverka företagets tillväxt, varför företag väljer internationell rekrytering samt vilka utmaningar som finns med ämnet. Examensarbetet fokuserade på företag inom livsmedelsbranschen.

Examensarbetets teoridel behandlade ämnen som arbetsmarknaden, rekrytering och internationell rekrytering. Den empiriska delen bestod av en kvalitativ undersökning som genomfördes som intervjuer med företag som aktivt rekryterar internationellt.

Undersökningen visar att den internationella rekryteringen bidragit till företagets tillväxt. Som orsaker för att välja internationell rekrytering lyfter respondenterna fram brist på arbetskraft på inhemska arbetsmarknaden och brist på intresse för jobben de erbjuder. Slutligen visar undersökningen att språkbarriärer är den främsta utmaningen som företagen stöter på när de rekryterar internationellt.

---

Språk: svenska

Nyckelord: Internationell rekrytering, arbetsmarknaden, rekrytering

## **OPINNÄYTETYÖ**

Tekijä: Vilhelm Westling

Koulutus ja paikkakunta: Tradenomi, Vaasa

Suuntautumisvaihtoehto: Kansainvälinen kauppa

Ohjaaja: Kajsa From

Nimike: Kansainvälinen rekrytointi Pohjanmaalla: Laadullinen tutkimus elintarvikealasta

---

Päivämäärä: 26.04 Sivumäärä: 30 Liitteet: 1

---

### **Tiivistelmä**

Kansainvälinen rekrytointi on ilmiö, joka on lisääntynyt Suomessa 2000-luvun alusta lähtien. Monet yritykset kohtaavat vaikeuksia löytää tarvitsemaansa osaamista ja työvoimaa Suomen työmarkkinoilta ja kääntyvät siksi ulkomaille. Tämä ilmiö luo sekä uusia mahdollisuuksia, että haasteita.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kansainvälisen rekrytoinnin vaikutuksia yritysten kasvuun, syitä yritysten kansainväliselle rekrytoinnille ja aiheeseen liittyviä haasteita. Opinnäytetyö keskittyi elintarviketeollisuuden yrityksiin.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin aiheita kuten työmarkkinat, rekrytointi ja kansainvälinen rekrytointi. Empiirinen osa koostui laadullisesta tutkimuksesta, joka toteutettiin haastatteluina yritysten kanssa, jotka aktiivisesti rekrytoivat kansainvälisesti.

Tutkimus osoittaa, että kansainvälinen rekrytointi on edistänyt yritysten kasvua. Syinä kansainvälisen rekrytoinnin valintaan vastaajat mainitsevat työvoimapulan kotimaisilla työmarkkinoilla, sekä vähäisen kiinnostuksen tarjoamiinsa työtehtäviin. Tutkimus osoittaa kielimuurin olevan suurin haaste, jonka yritykset kohtaavat rekrytoitaessa kansainvälisesti.

---

Kieli: ruotsi

Avainsanat: Kansainvälinen rekrytointi, työmarkkinat, rekrytointi

## **BACHELOR'S THESIS**

Author: Vilhelm Westling

Degree Programme: Business Administration

Specialisation: Foreign trade

Supervisor(s): Kajsa From

Title: International recruitment in Ostrobothnia: A qualitative study in the food industry

---

Date: 26.04

Number of pages: 30+1

Appendices: 1

---

### **Abstract**

International recruitment is a phenomenon that has increased in Finland since the beginning of the 2000s, and many companies are struggling to find the competence and workforce they need in the Finnish job market, thus turning their gaze abroad. This phenomenon creates both new opportunities and challenges.

The purpose of the thesis was to examine how international recruitment can affect the growth of companies, why companies choose international recruitment, and what challenges are associated with the subject. The thesis focused on companies in the food industry.

The theoretical part of the thesis addressed topics such as the labor market, recruitment, and international recruitment. The empirical part consisted of a qualitative study conducted through interviews with companies actively recruiting internationally.

The study shows that international recruitment has contributed to the growth of companies. Respondents cite a lack of workforce in the domestic job market and a lack of interest in the jobs they offer as reasons for choosing international recruitment. Finally, the study shows that language barriers are the main challenge companies face when recruiting internationally.

---

Language: Swedish

Key words: International recruitment, labor market, recruitment

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte.....	2
1.2	Metod och teori.....	2
1.3	Avgränsningar.....	3
2	Teori.....	3
2.1	Arbetsmarknaden.....	3
2.2	Utbud.....	4
2.3	Efterfrågan.....	5
2.4	Arbetslöshet som en faktor i efterfrågan på arbetskraft.....	6
2.5	Arbetsmarknaden i Finland.....	7
2.6	Arbetskraftsbrist.....	8
3	Rekrytering.....	8
3.1	Rekryteringsprocessen.....	9
3.2	Rekryteringsprocessen från arbetsökandens perspektiv.....	10
3.3	Internationell rekrytering.....	10
3.4	Utmaningar med internationell rekrytering.....	12
3.5	Internationell rekrytering och företagens tillväxt.....	12
3.6	Internationell rekrytering inom EU.....	13
3.7	Rekrytering utanför EU.....	14
3.7.1	Uppehållstillstånd för arbetstagare.....	14
3.7.2	Säsongsarbete.....	14
3.7.3	Rekrytering av specialister.....	15
3.7.4	EU-blåkort.....	15
4	Den kvalitativa undersökningen.....	16
4.1	Urval.....	16
4.2	Tillvägagångssätt.....	16
5	Resultat.....	17
5.1	Bigro AB.....	17
5.2	Johan Prinsén AB.....	19
5.3	Malax trädgård AB.....	20
6	Analys och slutsatser.....	21
6.1	Orsaker till internationell rekrytering.....	21
6.2	Rekrytering från EU eller utanför EU.....	22
6.3	Uppehållstillstånd för arbetstagare.....	23
6.4	Uppehållstillståndsprocessen som utmaning.....	23
6.5	Rekrytering av specialister.....	24

6.6	Säsongsarbetare.....	24
6.7	Internationell rekrytering och företagens tillväxt och expansion.....	25
6.8	Utmaningar med internationell rekrytering.....	26
7	Diskussion.....	26
7.1	Sammanfattning.....	27
7.2	Validitet och reliabilitet.....	27
7.3	Förslag till vidare forskning.....	28
8	Referenser.....	29

## 1 Inledning

En av de största utmaningarna för företagens tillväxt i dagens läge är att hitta kompetent arbetskraft. I Finland har brist på arbetskraft blivit vanligare i nästan hela landet, eftersom den egna befolkningen inte kan svara på de existerande arbetskraftsbehoven.

Detta syns bland annat i att den arbetsföra befolkningen i Finland började minska redan 2010, och beräknas minska med 111 000 personer tills 2040. I samband med detta har också utredningar visat att under 2000-talet har antalet människor som jobbar i Finland endast ökat genom sysselsättning av människor med utländsk bakgrund. (NTM-centralen, 2021)

Arbetsmarknaden är som andra marknader byggt på utbud och efterfrågan. Om ekonomin växer ökar oftast efterfrågan på arbetskraft och då behöver det även finnas ett utbud på arbetskraft. Om utbudet på arbetskraft inte kan hittas på den inhemska arbetsmarknaden måste det fås någon annanstans. En kombination av hög efterfrågan och bristande utbud på arbetskraft kan också leda till arbetskraftsbrist, och detta är ett begrepp som diskuterats flitigt i offentligheten den senaste tiden, och har drabbat vissa branscher särskilt hårt.

Denna brist på arbetskraft kan även tänkas bromsa tillväxt och investeringar. Om det är svårt att hitta arbetskraft skapar det en osäkerhet för företag som eventuellt vill etablera, expandera eller investera i en region, och denna osäkerhet kan leda till att företag vänder blickarna mot andra regioner och orter där denna osäkerhet är mindre. En följd effekt av detta kan bli att företagen i regionen inte kan expandera och växa, vilket på sikt kan påverka deras lönsamhet och konkurrenskraft gentemot andra företag på marknaden, speciellt internationellt.

Det finns förstås också utmaningar med att rekrytera internationellt. Juridiska faktorer och faktorer kring uppehållstillstånd och visum, språkliga - och - kulturella barriärer och högre kostnader kan vara exempel på utmaningar. Procedurer kring visum och uppehållstillstånd som de rekryterade kan behöva kan vara tidskrävande och komplicerade.

Den språkliga barriären beror också mycket på jobbets natur, till exempel om det finns ett krav att hen ska kunna jobba på ett visst språk. Vissa större internationella företag väljer att använda engelska som företagets språk, och detta kan ju också underlätta språkbarriären eftersom det är mycket lättare internationellt att hitta personal som kan jobba på engelska än dem som kan finska eller svenska. I vissa branscher kan engelskan användas som arbetspråk men i vissa så krävs kunskaper i de inhemska språken. Den internationella rekryteringen kan också kräva mera resurser än rekrytering inhemskt, till exempel på grund av högre kostnader.

Ibland måste företaget mera aktivt söka efter personal än vid en vanlig rekrytering, och i vissa branscher kan det råda en större konkurrens i rekryteringen, till exempel bland högre utbildad arbetskraft och arbetskraft med särskild kompetens.

Anledningen till att jag valde detta ämne att skriva om är för att ämnet är både intressant och aktuellt samt att jag har sett hur viktigt det är för företag i regionen. Jag tänkte även att det skulle vara intressant och lärorikt att se hur den internationella rekryteringen faktiskt påverkar företag och deras tillväxt, och på vilka sätt den tillämpas i regionen.

## 1.1 Syfte

Arbetets syfte är att ta reda på hur internationell rekrytering påverkar företagets tillväxt, vilka utmaningar som finns samt vilka faktorer som påverkar till att företag väljer internationell rekrytering. Det är viktigt att undersöka och kartlägga detta eftersom det kan upplysa om möjligheter och utmaningar som finns med rekryteringen från utlandet och hur det påverkar företagets tillväxt och resultat.

Det är också viktigt att forska om detta leder till förbättrade resultat och mera tillväxt inom företagen eftersom det kan ge en indikation på hur detta kan förbättra företagets resultat och främja företagsamheten.

Forskningsfrågor:

- Hur kan internationell rekrytering påverka företagets tillväxt?
- Vilka utmaningar möter företag vid internationell rekrytering?
- Vilka faktorer bidrar till att företag väljer rekrytering från utlandet?

## 1.2 Metod och teori

I examensarbetet har kvalitativa intervjuer använts som datainsamlingsmetod. Detta användes i syfte att öppna för bredare diskussioner och möjliggöra noggrannare svar i datainsamlingen.

Till teoridelen av arbetet har jag valt att fokusera teorin till två huvudsakliga delar: arbetsmarknaden och rekrytering, med fokus på internationell rekrytering. I delen om arbetsmarknad kommer jag fördjupa mig i arbetsmarknadens grunder och mekanismer, och

i delen om rekrytering kommer jag fördjupa mig i rekryteringsprocessen och internationell rekrytering.

### **1.3 Avgränsningar**

Även om arbetet kommer fokusera på internationell rekrytering så har jag avgränsat det till att fokusera på hur detta kan påverka företagets tillväxt, vilka utmaningar som finns med detta ämne och vilka faktorer som bidrar till att företag väljer internationell rekrytering. Arbetet kommer även avgränsas till Österbotten och företag inom livsmedelsbranschen, så i den kvalitativa undersökningen kommer jag endast intervjua företag baserade i Österbotten.

## **2 Teoretiskt ramverk**

I teoridelen kommer jag presentera teori om arbetsmarknaden och rekrytering med inriktning på internationell rekrytering. I delen om arbetsmarknaden kommer jag presentera teori om arbetsmarknaden utgående från utbud, efterfrågan och arbetslöshet. Jag kommer även gå in på arbetsmarknaden i Finland och arbetskraftsbrist. I delen om rekrytering kommer jag presentera rekryteringsprocessen, internationell rekrytering och dess utmaningar samt olika typer av internationell rekrytering.

### **2.1 Arbetsmarknaden**

Arbetsmarknaden liknar på många sätt andra marknader och ofta kan också samma analysverktyg som när man studerar priser och kvantiteter användas när man studerar arbetsmarknaden, fastän det inte är så enkelt och det finns flera skillnader mellan arbetsmarknaden och andra marknader. Enligt nationalekonomen Alfred Marshall har arbetsmarknaden flera " särdrag " jämfört med andra marknader. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

Det grundläggande på arbetsmarknaden är att arbetstagarna säljer sina tjänster och arbetsgivarna köper tjänsterna. Denna marknad präglas också starkt av att det finns ett stort samspel mellan många olika aktörer och arbetsgivarna och arbetstagarna är starkt beroende av varandra och sina handlingar.

Ett exempel på detta är ifall ett företag väljer att höja lönerna för att lättare försöka attrahera och rekrytera personal. En följd av detta kan vara att andra företag följer efter och gör samma

sak, och detta kan i sin tur leda till att lönerna i en viss bransch ökar och då eventuellt också till att vissa beslutar sig för att söka sig till yrket på grund av möjligheten att få högre kompensation. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

När vi diskuterar på vilka sätt arbetsmarknaden liknar andra sorts marknaden är det främst genom teorin om utbud och efterfrågan. Sysselsättningen på arbetsmarknaden beror både på utbudet av arbetskraft och om det finns människor som vill ta emot jobb, men också på hur stor efterfrågan på arbetskraft är från arbetsgivarna. Om efterfrågan på arbetskraft är för låg eller utbudet och efterfrågan som finns inte matchar arbetsmarknadens behov kan det uppstå arbetslöshet. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

Dessa faktorer anses också kunna förklara hur lönerna på arbetsmarknaden utvecklas och förändras. En av teorierna som brukar användas för att analysera detta är modellen för perfekt konkurrens. Denna modell ger förklaringen att varje enskild arbetstagares plats på marknaden är så liten i relation till hela arbetsmarknaden att arbetstagaren betraktar att lönen redan är dikterad av marknaden. Lönen bestäms alltså enligt denna modell som skärningspunkten mellan kurvorna för utbud och efterfrågan. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

En ökad efterfrågan kan bero på tekniska framsteg som ger ökad möjlighet och förmåga att producera varor och tjänster, medan en ökning av utbudet kan bero på exempelvis utbildningsreformer eller demografiska förändringar. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

Enligt denna modell så blir det ett överskott på efterfrågan och konkurrensen om arbetskraften ökar vilket driver upp lönerna. En följd av detta är också att detta yrke blir attraktivare och detta kan antagligen öka utbudet av arbetskraft i ett senare skede, eftersom flera arbetstagare då lockas till yrket. Detta får senare lönerna att sjunka eftersom utbud och efterfrågan då blir mera jämna. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

## **2.2 Utbud**

När man diskuterar utbudet av arbetskraft är det många faktorer som måste tas i beaktande. Dessa faktorer kan bland annat vara incitament som löner och skatter, samhällsliga faktorer och sysselsättningsfaktorer.

Incitamenten på arbetsmarknaden är inkomster. I teorin så borde en högre reallön efter skatt leda till högre arbetskraftsdeltagande och enligt empirisk forskning och data är detta också fallet. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

Samhälleliga faktorer kan vara demografiska faktorer som befolkningens ålder men också till vilken grad män och kvinnor deltar på arbetsmarknaden. Sedan 1970 – talet har kvinnornas roll på den svenska arbetsmarknaden ökat kraftigt, och deras relativa AK-tal ökade från 60 % från 1970 till över 80 % år 1990.

Kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden har ökat tydligt i alla OECD -länder sedan 1970-talet. Från och med början av 1990-talet har dock arbetskraftsdeltagandet minskat bland både män och kvinnor. Orsaken till detta är att flera väljer att studera och gå vidare till högre utbildningar. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

Exempel på sysselsättningsfaktorer kan vara deltidsarbete och undersysselsättning. Deltidsarbete definieras som att man har en överenskommen arbetstid som är mindre än 35 timmar i veckan. De flesta av dessa uppger att de jobbar så mycket som de vill, men en viss del uppger att de skulle vela arbeta flera timmar. Just denna grupp arbetstagare skulle kunna kallas för undersysselsatta och har på senare år varit runt 20 % av de totala deltidsarbetarna på den svenska arbetsmarknaden. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

### **2.3 Efterfrågan**

När man tittar på efterfrågan på arbetskraft är det många faktorer som spelar in. Marknadsformen, regleringar på arbetsmarknaden och konjunkturer är några av de viktigare faktorer som påverkar arbetsmarknaden.

I avsnittet om utbud nämndes att löneförändringar kan påverka utbudet av arbetskraft inom en viss bransch. Detta går hand i hand med efterfrågan på arbetskraft eftersom hög efterfrågan inom en viss bransch kan leda till löneförändringar och detta senare kan leda till ett högre utbud av arbetskraft inom branschen och i samband med detta justeras också lönerna i enlighet med modellen för perfekt konkurrens. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, Wadensjö, 2014)

## 2.4 Arbetslöshet som en faktor i efterfrågan på arbetskraft

Den långsiktiga arbetslösheten i ekonomin kan beskrivas som ekonomins jämviktsarbetslöshet. Orsakerna till denna arbetslöshet kan vara att för få jobb i relation till antalet arbetssökande samt bristande anpassning mellan arbetssökande och lediga arbeten.

Problem i pris – och lönebildningen och sök- och matchningsprocesserna på arbetsmarknaden kan också vara faktorer som kan påverka arbetslösheten. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

Det finns teorier som säger att det finns ett samband mellan arbetslöshet och inflation. Detta illustrerades i den så kallade Philipskurvan. Enligt detta skulle hög arbetskraftsefterfrågan leda till låg arbetslöshet, vilket i sin tur skulle leda till högre löner. Detta kompletterades senare med en "prisPhillipskurva", som följde sambandet mellan inflationen och arbetslösheten. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

I detta scenario antas också att företagen kommer lägga eventuella löneökningar på priserna på varor. Om man i detta scenario har låg arbetslöshet som enligt detta leder till högre löner och även högre priser kommer en låg arbetslöshet leda till en hög inflation. Om man svänger på denna kurva skulle en hög arbetslöshet alltså leda till en låg inflation. Denna teori har dock undergrävts av att flera länder i verkligheten har drabbats av både hög arbetslöshet och hög inflation, också kallat stagflation. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

Man kunde också anta att teknisk utveckling, produktivitet och konkurrens på varumarknaderna skulle påverka arbetslösheten. Det finns dock inget som tyder på att en ökad produktivitet påverkar arbetslösheten. I teorin skulle en högre förväntad tillväxt leda till att företag lättare kan nyanställa eftersom de framtida intäkterna väntas öka, men en snabb tillväxt kan också vara kopplad till en snabbare strukturomvandling i företag, som i sin tur kan leda till att äldre produktionsanläggningar överges, en s.k. "creative destruction". (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

När det gäller hur konkurrensen påverkar arbetslösheten finns det en par studier som kan koppla ökad konkurrens på varumarknaden till lägre arbetslöshet eller högre sysselsättning. En studie från 2009 använde data från ett antal länder och kunde indikera att ett ökat konkurrenstryck var länkat till lägre arbetslöshet. En studie på den svenska arbetsmarknaden indikerade också att sysselsättningen på flera olika marknader hade ökat på grund av

minskade hinder på konkurrens. (Björklund, Edin, Fredriksson, Holmlund, & Wadensjö, 2014)

## 2.5 Arbetsmarknaden i Finland

Arbetsmarknaden i Finland kommer i framtiden förändras eftersom befolkningen åldras och människor i arbetsför ålder minskar. Om ekonomin fortsätter växa och antalet arbetsplatser ökar medan det totala utbudet av arbetskraft minskar skulle det i teorin leda till ett underskott i utbudet och ett överskott i efterfrågan. Det kan bli svårt för företag att fungera och tillverka sina varor eller tjänster om det blir allt svårare att hitta lämplig arbetskraft. En av farhågorna detta väcker är att det ska bli ett hinder för ekonomin och tillväxten och att utländska företag inte skulle lockas att investera i Finland.

Det finns redan nu många branscher och yrken som präglas av svårigheter med rekrytering. Enligt en undersökning från 2020 så beskrivs 16 yrken lida av "mycket brist" eller "brist" på arbetssökande i hela Finland. (Kiviholma & Kauhanen, 2020).

Många av dessa är inom social- och hälsovårdsbranschen, medan resten består av yrken inom städbranschen och restaurangbranschen samt försäljare, speciallärare och barnträdgårdslärare. Det fanns också regionala skillnader, till exempel i Nyland fanns det "mycket brist" på tolkar och översättare vilket inte fanns med på listan för hela Finland. (Kiviholma & Kauhanen, 2020)

Det så kallade U/V-förhållandet beskriver antalet arbetslösa arbetssökande i relation till antalet lediga jobb. Detta förhållande kan indikera om arbetsmarknaden är stram, i balans eller ur balans.

Med detta kan man också se regionala skillnader på den finländska marknaden. U/V-förhållandet i hela Finland var 3,8 år 2019, vilket tyder på en balanserad arbetsmarknad. När man dock kollar på Österbotten så hittas landets näst lägsta U/V-tal på 2,9, vilket tyder på en stramare arbetsmarknad än övriga Finland. Detta betyder att relationen mellan arbetssökande och lediga jobb är låg, vilket betyder att det finns mindre tillgänglig arbetskraft för de lediga jobben inom regionen. (Kiviholma & Kauhanen, 2020)

## 2.6 Arbetskraftsbrist

Arbetskraftsbrist uppstår när andelen lediga jobb inte kan matchas av andelen arbetssökande. Detta betyder att det finns för lite utbud av arbetskraft eller att arbetssökandes kompetenser inte matchar de tillgängliga lediga jobben.

Begreppet arbetskraftsbrist är något som diskuterats flitigt i offentligheten och medierna de senaste åren. I en artikel i Svenska Yle från 2022 rapporterades det om att allt fler företag och branscher i Österbotten lider av arbetskraftsbrist, och orsakerna till detta problem beskrevs vara rekordmånga lediga jobb som orsakar en väldigt stor efterfrågan på arbetskraft, medan antalet arbetslösa i regionen på samma gång minskade. (Mattfolk, 2022) Enligt en enkät som genomfördes i september 2023 uppgav 61 procent av företagen på Österbottens handelskammarsområde att de har brist på kompetent arbetskraft och 64 procent uppgav att denna kompetensbrist hindrar tillväxt och företagsutveckling. I samma enkät uppgav 40 procent av de tillfrågade företagen att en av de viktigaste orsakerna till rekryteringssvårigheter var att det inte fanns tillräckligt med sökande till de lediga jobben. (Österbottens handelskammare, 2023)

Enligt en enkät som genomfördes i september 2023 uppgav 61 procent av företagen på Österbottens handelskammarsområde att de har brist på kompetent arbetskraft och 64 procent uppgav att denna kompetensbrist hindrar tillväxt och företagsutveckling. I samma enkät uppgav 40 procent av de tillfrågade företagen att en av de viktigaste orsakerna till rekryteringssvårigheter var att det inte fanns tillräckligt med sökande till de lediga jobben. (Österbottens handelskammare, 2023)

Utifrån svaren i denna enkät och rapporteringen om arbetskraftsbrist i regionen kan man se att det finns indikationer på att brist på tillgänglig kompetent arbetskraft utgör ett hinder för företagets verksamhet och potential för tillväxt, och att för lite utbud av arbetskraft kan vara en orsak till detta.

## 3 Rekrytering

Rekryteringen är en av företagets viktigaste processer och det är väldigt viktigt för företag och organisationer att hitta kompetent personal som matchar deras behov. Det är också en omfattande process som påverkas av många olika faktorer, men handlar i stor utsträckning om att bedöma vem som bäst platsar in i yrkesrollen som ska tillsättas och som bäst möter arbetsgivarens behov och önskemål.

För att säkerställa en lyckad rekrytering kan det vara bra att utforma en bra kravprofil för att locka de bästa kandidaterna men också att sätta upp realistiska önskemål för vad som förväntas av kandidaterna. Den sökandes personlighet och värderingar kan också spela en viktig roll om man tar arbetsplatsens kultur i beaktande, eftersom en anställd som delar arbetsplatsens värderingar och kultur antagligen vill stanna på jobbet längre. (Barona, 2023)

### **3.1 Rekryteringsprocessen**

Det första steget i rekryteringsprocessen börjar oftast när arbetsgivaren identifierar ett behov. Detta kan vara på grund av att man saknar tillräcklig arbetskraft, en arbetstagare ska sluta och måste ersättas eller att man behöver rekrytera någon med en viss kompetens som för tillfället saknas i organisationen. (Lindelöw Danielsson, 2010)

Sen gäller det att identifiera vilka behov som krävs av arbetssökanden. I detta skede tar man fram en befattningsbeskrivning samt en kravprofil. I befattningsbeskrivningen beskrivs tjänsten och vilka ansvarsområden den omfattar. I kravprofilen redogör man för vad som förväntas för att kunna förverkliga arbetsuppgifterna. Då måste man beskriva vilka kompetenser och vilken utbildningsbakgrund som behövs för tjänsten samt fundera på om det finns några formella krav som måste ställas för just denna tjänst. (Lindelöw Danielsson, 2010)

Nästa steg fokuserar på att identifiera det bästa sättet att nå ut till och hitta de rätta sökandena. Oftast ska man skriva en annons som informerar om tjänsten som sökes, och denna annons bör baseras på befattningsbeskrivningen och kravprofilen som gjorts upp i föregående skede av processen. (Lindelöw Danielsson, 2010)

När annonsformuleringen är klar står man inför ett medieval. Detta betyder att bestämma sig på vilket sätt man vill nå ut till potentiella sökanden. Om organisation är stor, välkänd och har en stor dragningskraft så kan rekryteringen vara lättare eftersom det då kan vara lättare att sprida information om rekryteringen samt att organisationen då kan vara attraktivare för den som söker jobb. (Lindelöw Danielsson, 2010)

Vad gäller själva medievalet så spelar målgruppen en stor roll. Om målgruppen är stor och lätt att nå kan det räcka att annonsera via arbetsförmedlingsplattformar och organisationens hemsida. Om målgruppen är liten så kan det krävas åtgärder som ytterligare annonser i tidningar eller till och med att anlita ett rekryteringsföretag för att skaffa fram kandidater till tjänsten. Vid rekryteringar som kräver en mycket snäv och speciell kompetens finns det

konsultbolag som specialiserar sig på vissa sorts segment av arbetskraft, och som kontakter dessa och försöker tillsätta tjänsten åt företaget. (Lindelöw Danielsson, 2010)

### **3.2 Rekryteringsprocessen från arbetssökandens perspektiv**

Processen som har nämnts hittills är det som sker internt i organisationen. Men rekryteringsprocessen är inte en ensidig process, utan det kräver också aktivitet och engagemang från arbetstagaren.

Detta brukar vara första steget när man söker ett jobb, alltså att man skickar sin CV åt arbetsgivaren. Med detta kan arbetsgivaren avgöra om arbetssökanden har passande utbildning och arbetserfarenhet som krävs för tjänsten. Ur en rekryterares synvinkel är det därför viktigt att det finns tydliga krav för vad som krävs för tjänsten för att arbetssökanden ska uppfatta om hen är lämplig att söka tjänsten. (Eklöf & Hallén, 2018)

Det personliga brevet är mycket vanligt i rekryteringsprocessen och det skickas ofta in på samma gång som Cv: n. Argumenten för att tillämpa personliga brev i rekryteringen är att försöka få en mera samlad bild av arbetssökanden samt att mäta sökandens motivation att söka jobbet. (Eklöf & Hallén, 2018)

Efter att alla sökanden har gallrats genom de tidigare nämnda stegen i den traditionella rekryteringsprocessen, kommer de återstående sökande bli inbjuden på en intervju. Detta sker mellan sökanden och en representant för rekryteraren och kan ske genom en fysisk träff, via telefon eller videomöte. I detta skede kommer rekryteraren genomföra intervjun och ställa frågor åt sökanden med syfte att bedöma sökandens lämplighet för tjänsten. (Eklöf & Hallén, 2018)

### **3.3 Internationell rekrytering**

Internationell rekrytering är något som förekommer allt oftare i den allt mera globaliserade världen. En av orsakerna till detta är att många företag och organisationer inte kan hitta den arbetskraft de behöver på den inhemska arbetsmarknaden.

Detta ser vi nu också i Finland och bristen på arbetskraft är ett återkommande problem för arbetsgivare och kommer bara förvärras eftersom vår befolkning åldras mer och mer. Enligt en prognos kommer Finlands arbetsföra befolkning minska med 111 000 människor innan 2040. I samband med detta visar även utredningar att antalet människor som jobbar i Finland

sedan 2000-talet endast ökat genom sysselsättning av arbetstagare med utländsk bakgrund. (NTM-centralen, 2021)

När man tänker på rekryteringsprocessen är denna inte riktigt samma vid internationell rekrytering som när man rekryterar en person från den inhemska arbetsmarknaden.

I den internationella rekryteringsprocessen finns det ett antal steg man borde följa för att säkerställa att rekryteringen blir lyckad. Rekryteringen och dess olika skeden bör planeras på förhand och så bör arbetsgivaren säkerställa att rekryteringsbehovet faktiskt finns, d.v.s. att man inte i stället kan köpa in tjänsten av en underleverantör eller hitta existerande kompetens inom organisationen. Detta anses viktigt eftersom en rekrytering är kostsam för arbetsgivaren och det borde därför funderas om rekryteringen är nödvändig. Den ekonomiska aspekten av detta är också en av de viktigaste i processen. Det är viktigt att budgetera och säkerställa att man har de ekonomiska medlen för att genomföra rekryteringen. (NTM-centralen, 2021)

Efter man har försäkrat sig om att arbetsgivaren faktiskt har behov av rekryteringen och att det finns tillräckliga ekonomiska resurser för att genomföra rekryteringen kan man gå till nästa steg i processen. Som det skrevs tidigare i texten så kan man först skapa en befattningsbeskrivning och en kravprofil. Efter detta ska man försöka nå ut till arbetssökanden, bland annat genom att skriva en arbetsannons. (NTM-centralen, 2021)

När man skriver en internationell rekryteringsannons kan man också ha i åtanke att den som läser den kanske inte vet mycket om finländska yrkeskvalifikationer, anställningsförmåner och rekryteringsprocesser. Språket spelar också en stor roll och om man söker utländska arbetstagare kan det löna sig att publicera annonsen på engelska eller om man söker arbetstagare från ett visst land kan det löna sig att skriva på det landets språk. Det spelar också roll vilka språk som jobbet kräver, t.ex. om jobbet kräver kunskaper i spanska kan annonsen också vara på spanska. (NTM-centralen, 2021)

När man rekryterar någon från utlandet kan man också ha i åtanke att denna person kanske inte vet mycket om arbetslivet i Finland. Som en del av rekryteringen kan det då vara viktigt att informera om t.ex. lönesättningen, anställningsförmåner och hur vardagen ser ut på arbetsplatsen. (NTM-centralen, 2021)

### **3.4 Utmaningar med internationell rekrytering**

Det finns också utmaningar med internationell rekrytering. Processer med uppehållstillstånd och visum, språkliga och kulturella barriärer och högre kostnader kan vara några exempel.

Om man rekryterar någon utifrån EU så behöver personen ett uppehållstillstånd för att komma till Finland och jobba. (Migrationsverket M. , u.d.). Denna process tar automatiskt längre tid än om man rekryterar en arbetstagare som är finländsk eller EU-medborgare, och kan vara en utmaning för företaget.

Även när man rekryterar en medborgare som inte behöver ett uppehållstillstånd för att komma till Finland är tröskeln högre än vid inhemsk rekrytering, eftersom personen måste flytta till Finland och etablera sig här. Detta kan också medföra mera kostnader för arbetsgivaren jämfört med en vanlig rekrytering, till exempel om man hjälper arbetstagaren att flytta hit och etablera sig.

Potentiella språkliga och kulturella barriärer kan leda till kommunikationsproblem och missförstånd på arbetsplatsen, vilket kan vara en utmaning. Arbetsgivaren kan ändå stöda språkinläringen och utökande av kulturkännedom för arbetstagaren med material eller kurser, samt att uppmuntra arbetstagaren att använda språket på jobbet. (NTM-centralen, 2021)

Detta kräver förstås extra resurser av arbetsgivaren och kan ses som ett hinder för att rekrytera internationellt. Vid internationell rekrytering kan det ändå vara bra att inte ha finska eller svenska som rekryteringskrav om jobbet inte direkt kräver detta, eftersom det minskar chansen att hitta en potentiell kandidat till jobbet.

### **3.5 Internationell rekrytering och företagens tillväxt**

Enligt en tidigare nämnd enkät som genomfördes i september 2023 uppgav 61 procent av företagen på Österbottens handelskammarsområde att de har brist på kompetent arbetskraft och 64 procent uppgav att denna kompetensbrist hindrar tillväxt och företagsutveckling. (Österbottens handelskammare, 2023)

I samma enkät uppgav 69 procent av företagen att de har övervägt eller kan överväga att rekrytera eller hyra internationell arbetskraft, samt att 38 procent av företagen som deltog i enkäten uppgav att de redan har anställt utländsk arbetskraft. (Österbottens handelskammare, 2023)

Samtidigt som 64 procent av företagen som deltog i enkäten uppger att kompetensbrist hindrar tillväxt och företagsutveckling uppger alltså 69 procent av de tillfrågade företagen att de har övervägt eller kan överväga att rekrytera eller hyra internationell arbetskraft, samt att 38 procent redan har anställt utländska arbetstagare. (Österbottens handelskammare, 2023)

Även om detta bara är en enkät så indikerar det att intresset för internationell rekrytering bland företagen i Österbottensregionen är stort, och att detta kan sammankopplas med en uppfattad brist på tillgänglig kompetent arbetskraft i regionen som också kan vara ett hinder för företagsutveckling och tillväxt i företagen.

### **3.6 Internationell rekrytering inom EU**

Att rekrytera inom EU är allmänt enklare än att rekrytera utifrån EU. Detta är på grund av EU:s fria rörlighet som gör det enkelt att flytta och jobba mellan olika EU-länder. Om man är medborgare i ett EU-land, nordiskt land, Schweiz eller Liechtenstein behöver man inte ansöka om ett uppehållstillstånd för att stanna över tre månader i Finland, utan man behöver bara registrera sin vistelse i Finland, en så kallad EU-registrering. (Migrationsverket M. , u.d.)

Man måste ändå ha relevanta grunder för att få vistas i Finland. Dessa grunder är att man är anställd på ett företag, egenföretagare, studerande eller familjemedlem till en EU-medborgare. EU-medborgare får börja jobba genast när de kommit till Finland och behöver inte vänta på svar på ansökan om EU-registrering, och detta gäller även personer som kommit till Finland som familjemedlem till en EU-medborgare, så även om denna person själv inte är EU-medborgare får hen genast efter ankomst till Finland börja jobba obegränsat. (Migrationsverket M. , u.d.)

Nordiska medborgare som vill vistas över 3 månader i Finland behöver inte ansöka om så kallad EU-registrering hos migrationsverket, utan kan bara registrera sina uppgifter till Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata. (Migrationsverket M. , u.d.)

De nordiska länderna har också ett avtal som gör det möjligt för nordiska medborgare att flytta till ett annat nordiskt land utan att behöva ansöka om uppehållstillstånd. (Migrationsverket, u.d.). Detta gör det smidigt att flytta mellan de nordiska länderna.

### **3.7 Rekrytering utanför EU**

Om man inte är EU-medborgare behöver man ett uppehållstillstånd för att flytta till Finland. För att flytta till Finland behöver man ha hittat ett jobb, och man kan börja processen med att ansöka om uppehållstillstånd först efter att man hittat ett jobb. (InfoFinland, 2023)

Arbetsgivaren har en central roll i ansökningsprocessen även om det är arbetstagaren själv som ska utföra den. Under ansökningsprocessen ska arbetsgivaren meddela företagets uppgifter och uppgifter om arbetet och arbetsvillkoren till Migrationsverket. (InfoFinland, 2023)

#### **3.7.1 Upphållstillstånd för arbetstagare**

Om man inte är medborgare i ett EU-land, nordiskt land, Schweiz eller Liechtenstein och vill komma och jobba till Finland ska man oftast ansöka om ett uppehållstillstånd för arbetstagare. Detta uppehållstillstånd beviljas enligt yrkesområde och på arbetstagarens uppehållstillståndskort uppges inom vilka branscher arbetstagaren har rätt att arbeta. (TE-byrån, 2023)

Detta uppehållstillstånd tillåter att man jobbar inom branschen som arbetet tillhör, och tillåter även att man har flera anställningar inom samma bransch med bara ett uppehållstillstånd. (Migrationsverket, u.d.)

#### **3.7.2 Säsongsarbete**

I Finland är turism och jordbruk två stora branscher när det gäller säsongsarbete. Längden för så kallat periodarbete kan vara högst upp till nio månader och det ska alltid baseras på ett arbetsavtal. Om man ska jobba mellan tre och nio månader behöver man söka om ett uppehållstillstånd för säsongsarbete från Migrationsverket.

När man ska utföra säsongsarbete som pågår under tre månader beror det på om man kommer från ett visumpliktigt eller visumfritt land. Om man är medborgare i ett visumfritt land behöver man bara ansöka om ett säsongsarbetsintyg, men om man är medborgare i ett visumpliktigt land måste man ansöka om ett visum för säsongsarbete. Båda dessa söks från Migrationsverket. (Migrationsverket, u.d.)

För särskilda fall som plockning av bär behövs inget tillstånd för rätten att arbeta ifall arbetet varar under tre månader. Om arbetstagaren är från ett visumfritt land behöver hen bara be

om ett intyg för säsongarbete från Migrationsverket som bekräftar rätten att arbeta i Finland. Ifall arbetstagaren är från ett visumpliktigt land måste hen ansöka om visum för säsongarbete från Migrationsverket. (Migrationsverket, u.d.)

### **3.7.3 Rekrytering av specialister**

En medborgare som kommer från ett land utanför EU för att jobba med arbetsuppgifter som kräver specialkompetens kan söka om ett uppehållstillstånd för specialister. För att beviljas detta så måste man ha en högskoleexamen, ha en bruttoinkomst på minst 3638 € i månaden och att arbetsuppgifterna innehåller krävande sakkunighetsarbete. När anställningen ingås ska personen kunna uppvisa ett officiellt identitetsbevis. (Migrationsverket, u.d.)

För att kunna söka detta uppehållstillstånd ska man alltså redan ha skrivit under ett arbetsavtal med en arbetsgivare i Finland eller tagit emot ett bindande arbetserbjudande med en arbetsgivare i Finland, eftersom två av kriterierna för att beviljas detta är kopplat till arbetets natur och dess lönenivå. (Migrationsverket, u.d.)

Så kallade specialister har även rätt att arbeta 90 dagar i Finland utan ett uppehållstillstånd, om personen har visum för att vistas lagligt i Finland eller är medborgare i ett land som Finland inte kräver visum för. Detta möjliggör korta projektarbeten åt finländska arbetsgivare. (Migrationsverket, u.d.)

### **3.7.4 EU-blåkort**

Ett så kallat EU-blåkort kan beviljas åt en person som inte är medborgare i ett EU-land, Norge eller Schweiz. För att beviljas detta ska arbetet kräva särskild yrkeskompetens eller specialkompetens och det kan endast sökas om man har avlagt en högskoleexamen. (Migrationsverket, u.d.)

Andra kriterier som gäller för detta är att man måste ha en anställning i Finland innan man ansöker och arbetet måste vara minst ett år. Kortet kan gälla högst 2 år. (Migrationsverket, u.d.)

Detta kort ska beviljas av Migrationsverket, d.v.s. det räcker inte med att ett annat EU-land har beviljat ett blåkort åt dig, utan det måste utfärdas enskilt av myndigheterna i varje EU-land. Kortet har skapats för att stärka EU:s konkurrenskraft för utbildad arbetskraft. (Migrationsverket, u.d.)

## 4 Den kvalitativa undersökningen

Den kvalitativa undersökningen genomförs som en intervju. Jag valde denna datainsamlingsmetod eftersom jag ville få mera utförliga och detaljerade svar än jag skulle fått från en kvantitativ datainsamlingsmetod.

Kvantitativa och kvalitativa metoder har samma gemensamma syfte, alltså att få en bättre förståelse på samhället och hur människor, olika grupper och institutioner agerar och påverkar varandra. Den grundläggande skillnaden är dock att den kvantitativa metoden omvandlar den insamlade informationen till siffror och mängder som sedan görs till statistiska analyser, medan den kvalitativa är baserad på forskarens uppfattning och tolkning av information. (Holme & Solvang, 1997)

Forskarens tolkning av referensramar, motiv, sociala processer och sammanhang är viktiga i den kvalitativa metoden, och dessa kan inte omvandlas till siffror och statistik, som skulle krävas för en kvantitativ metod. (Holme & Solvang, 1997)

En av fördelarna med en kvalitativ metod är att den medför en viss grads flexibilitet. Dels så kan man under undersökningens gång upptäcka att vissa frågeställningar har formulerats fel eller glömts bort, och då kan man åtgärda detta, dels kan man vara flexibel till hur vi närmar oss de olika undersökningsenheterna och vilka frågor man tar upp och vilken ordningsföljd de har. (Holme & Solvang, 1997)

Styrkorna i denna metod är att själva undersökningssituationen liknar ett vanligt samtal och undersökningspersonerna får påverka samtalets utveckling, samt att man lär sig mera om ämnet och frågeställningarna under undersökningens gång. (Holme & Solvang, 1997)

### 4.1 Urval

Jag valde den kvalitativa metoden eftersom jag ville få mera djupa och detaljerade svar på frågeställningarna och ämnet. På grund av dessa faktorer tyckte jag denna metod skulle passa bäst för att få svar på frågeställningarna, och dessutom ansåg jag att den kvantitativa metoden skulle vara svår att tillämpa på mina frågeställningar.

### 4.2 Tillvägagångssätt

För detta arbete ville jag främst intervjua företag som själva gör internationell rekrytering eftersom det skulle passa bäst för mina frågeställningar. Från början tänkte jag intervjua

företag från flera olika branscher men under arbetets gång bestämde jag mig för att fokusera på företag inom livsmedelsproduktion.

## 5 Resultat

I denna del presenteras resultaten från den kvalitativa undersökningen, och i undersökningen deltog alltså tre österbottniska företag inom livsmedelsbranschen. Anledningen jag valde dessa företag till undersökningen var att de alla har erfarenhet av internationell rekrytering, och att detta är en stor del av deras verksamhet.

### 5.1 Bigro AB

Bigro är ett medelstort företag inom livsmedelsproduktion och är baserat i Närpes. Jag valde att intervjua detta företag eftersom de gör mycket rekrytering internationellt och en stor del av deras personalstyrka är rekryterad från utlandet, främst utanför EU. Jag har intervjuat företagets personalchef Jennifer Ivars.

Företaget rekryterar endast arbetstagare så de har endast anställda med uppehållstillstånd för arbetstagare. Den intervjuade tillägger också att de är i en ganska speciell situation eftersom de är inom livsmedelsproduktion, och detta kan göra att det är lättare att få rekrytera från utlandet för dem än för andra branscher, eftersom det är viktigt för Finland att ha en egen inhemsk livsmedelsproduktion.

Hon tillägger även att de ibland också har haft säsongarbetare från utlandet, men att det kan vara komplicerat med till exempel boendesituationen när arbetstagare bara ska komma och jobba en kortare period. Slutligen nämner hon också att arbetstagarna oftast är mera intresserade av att komma till Finland och jobba längre perioder i stället för kortare perioder.

Den intervjuade berättar att den internationella rekryteringen definitivt har hjälpt företagets tillväxt och att företaget inte skulle klara sig utan utländsk arbetskraft, och anser också att företaget inte kunnat expandera lika mycket utan internationell arbetskraft.

Ivars anser även att internationell rekrytering kommer vara viktig för företaget i framtiden. Hon går in på att arbetstagare som jobbar i produktionen inte är svårt att hitta internationellt, men att de i framtiden eventuellt kommer behöva mera specialiserad personal, till exempel specialister till produktionen och administrativ personal för kontorsuppgifter. Hon beskriver det som en utmaning att hitta sådan personal, och berättar

att de nyligen sökt en specialist till produktionen och haft ut en arbetsannons för denna “i hela Europa” utan att få en enda ansökning.

Hon fortsätter och berättar att de till slut hittade en specialist till produktionen att anställa på den lokala arbetsmarknaden, men att denna inte kommer jobba så många år till på grund av pension, och att de efter det igen måste rekrytera en ny person till denna post. Som avslutning på detta säger hon att inte vet varför de inte fick en enda ansökning när de annonserade ut tjänsten, och spekulerade om det inte var Finland som lockade eller någon annan faktor.

Ivars berättar att de började rekrytera internationellt för att de inte kunde hitta tillräckligt med arbetstagare på den inhemska arbetsmarknaden och intygar att arbetskraftsbrist är en orsak till att de rekryterar internationellt, men också att en del av orsaken är att det inte finns så stort intresse för dessa jobb på den inhemska arbetsmarknaden.

Ivars berättar som exempel att de under början av 2000-talet bara hade personal från den lokala arbetsmarknaden, men att dessa försvann från arbetsmarknaden på grund av till exempel pension och att de så småningom hade svårt att hitta arbetskraft och på grund av detta började rekrytera internationellt.

Hon lyfter också upp att de arbetstagare de rekryterat internationellt har en väldigt god arbetsmoral och motivation och att detta kan ses fram som en fördel.

Som utmaningar nämner Ivars att samordning på den lokala nivån är viktig och att till exempel dagvårdsplatser åt de anställdas barn inte är någonting som bara kan fixas över en natt. Hon konstaterar också att från arbetsgivarens perspektiv är en stor utmaning möjliga språkbarriärer mellan arbetsgivaren och de anställda, men fortsätter och berättar att företaget också betalar för språkkurser till den utländska personalen för att främja inläringen av arbetsplatsens språk.

Vid frågan om uppehållstillstandsprocessen är en utmaning vid rekryteringen svarar den intervjuade att detta kan vara en utmaning både för arbetstagarna och arbetsgivaren, och att det kan vara mycket jobb med dessa processer. Hon påpekar att dessa processer blivit smidigare med åren, men att digitaliseringen hos myndigheterna ändå gått ganska långsamt framåt under åren.

Som avslutning säger Ivars att utländsk arbetskraft absolut behövs och att så länge någon har ett jobb och vill jobba borde de vara välkomna att komma till Finland, och att arbetskraften behövs för att vi i Finland ska kunna växa och expandera. Hon betonar också

vikten av att arbetsgivarna sköter sig och gör det trivsamt för människor att komma hit och jobba.

## 5.2 Johan Prinsén AB

Johan Prinsén AB är ett medelstort företag inom livsmedelsproduktion som är baserat i Närpes. Jag har intervjuat företagets ägare Johan Prinsén.

Företaget har cirka 40 anställda varav ungefär 35 är rekryterade från utlandet. Den intervjuade börjar med att berätta att företaget började rekrytera internationellt runt början av 2000-talet, så de har haft utländsk arbetskraft i företaget i runt 25 år, och de flesta av de utländska anställda är utifrån EU.

Prinsén berättar att de främst anställer arbetstagare som kommer till Finland med uppehållstillstånd för arbetstagare och att de inte brukar anställa säsongsarbetare från utlandet. På frågan om internationell rekrytering har bidragit till företagets tillväxt svarar han "Ja" och konstaterar att företaget nog aldrig kunnat växa och expandera så mycket om det inte vore för den internationella rekryteringen. Han tror också att internationell rekrytering kommer vara viktig för företaget i framtiden. Han berättar att orsaken att de började rekrytera internationellt är avsaknad av inhemsk arbetskraft och att arbetskraftsbrist har varit en central faktor.

Den intervjuade ser inte några tydliga fördelar med att rekrytera internationellt förutom att det är lätt att hitta arbetskraft. Som utmaning ser han tydligt att språkbarriären kan vara utmanande eftersom det gör kommunikationen svår. Han nämner också att en del av de utländska anställda säger upp sig och börjar studera när de bott i Finland ett tag och lärt sig svenska eller finska, och detta leder ju till att de måste ersätta dessa personer, men han tillägger också att detta inte är någonting företaget hindrar utan att de gärna ser att de anställda går vidare och till exempel börjar studera.

På frågan om uppehållstillståndsprocess är en utmaning svarar han att det är relativt lätt för arbetstagarna att få uppehållstillstånd för de anställda, men att han tycker att processen tar allt för länge och säger att det kan ta åtta till tolv månader att få ett beslut, och att detta gör att man nästan måste vara förbered på att någon ska sluta.

### 5.3 Malax trädgård AB

Malax trädgård är ett företag inom livsmedelsproduktion baserat i Malax. Jag har intervjuat företagets VD Jan Lindberg.

Företaget har rekryterat internationellt i runt 20 år. Företaget har just nu 22 anställda men när de tar in säsongsjobbare stiger antalet vanligtvis till runt 30 stycken.

Av dessa 22 anställda är kring 20 av dem rekryterade från utlandet och företaget rekryterar mestadels utanför EU, och den intervjuade tillägger att de just nu främst har personal från Ukraina, men att de tidigare också haft personal från till exempel Vietnam och Bosnien. De rekryterar arbetstagare och säsongsarbetare.

Lindberg anser att företaget inte skulle kunnat växa utan internationell rekrytering och säger att det absolut bidragit till företagets tillväxt och expansion. På frågan om internationell rekrytering kommer vara viktig för företagets verksamhet i framtiden svarar han antagligen, men att företaget inte har planer på att expandera verksamheten i Finland i nära framtiden så därför är det just nu inte aktuellt med tillökningar i personalen.

Den intervjuade berättar att orsaken till att de började rekrytera internationellt är att motsvarande arbetskraft inte hittades på den inhemska arbetsmarknaden, men tycker inte att orsaken endast kan förklaras med arbetskraftsbrist, utan att det handlar både om en brist på arbetskraft och om att intresset för jobben de erbjuder inte finns hos de finländska arbetstagarna.

Som fördelar med internationell rekrytering lyfter Lindberg fram att han tycker att mångfald på arbetsplatsen är en bra sak och att en blandning av anställda från olika länder och kulturer är bra för företaget. Och andra sidan lyfter han fram språkbarriärer som en tydlig utmaning med den internationella rekryteringen eftersom detta kan leda till kommunikationsproblem.

Han medger att det tidigare var lättare för de anställda att lära sig svenska när personalstyrkan var mindre för att arbetsgivaren då flitigare pratade svenska med dem på arbetsplatsen, men att i takt med att personalstyrkan vuxit så har detta blivit sämre. Han tillägger ändå att alla anställda går kurser i svenska för att stöda inlärnigen av det inhemska språket.

Slutligen säger Lindberg att uppehållstillståndsprocessen kan vara långsam och att detta kan vara lite utmanande men säger att de alltid brukar vara ute i god tid med rekryteringarna vilket gör processen smidigare.

## 6 Analys och slutsatser

Alla företag jag har intervjuat har en lång erfarenhet av internationell rekrytering och har rekryterat internationellt i ungefär 20 år, d.v.s. från början av 2000-talet. Detta kunde eventuellt kopplas samman med utredningar som visat att antalet människor som jobbar i Finland under 2000-talet endast har ökat genom sysselsättning av människor med utländsk bakgrund, som nämndes i arbetets inledning.

I inledningen nämns också att den arbetsföra befolkningen i Finland börjat minska 2010 och detta kan beskrivas som ett minskande utbud av arbetskraften, medan efterfrågan på arbetskraften inte minskar. En av de intervjuade berättar att de i början av 2000-talet hade anställda som rekryterats på den lokala arbetsmarknaden, men att dessa försvann från arbetsmarknaden på grund av till exempel pension, och att det var svårt att hitta nya anställda på lokala arbetsmarknaden och att de då började rekrytera internationellt. Detta kunde ses som ett exempel på hur den arbetsföra befolkningen i Finland minskat och inte kunnat fylla behovet av arbetskraft i detta fall.

I dessa företag syns skillnad i storleken på personalstyrkan och företaget, men likheterna syns i andelen av personalstyrkan som är rekryterad internationellt, det vill säga att alla företagen har en klar majoritet av personalstyrkan rekryterad från utlandet. Detta visar ett starkt behov och beroende av utländsk arbetskraft och internationell rekrytering i dessa företag, och med tanke på faktorer som den minskande arbetsföra befolkningen och arbetskraftsbristen som beskrivs i teoridelen är detta inte förvånande.

### 6.1 Orsaker till internationell rekrytering

När jag under intervjuerna frågar varför företagen började rekrytera internationellt får jag svaret från samtliga respondenter att det var eftersom motsvarande arbetskraft inte kunde hittas på den inhemska arbetsmarknaden, och två av respondenterna lyfter också fram att brist på intresse för jobben de erbjuder på den finländska arbetsmarknaden är en faktor.

På frågan om arbetskraftsbrist eller lite utbud av tillgänglig arbetskraft är en orsak att de rekryterar internationellt svarade alla tre intervjuade att det är ett stort skäl att de rekryterar internationellt.

Två av de intervjuade lyfter också fram att även om de upplever att det finns en arbetskraftsbrist på den inhemska arbetsmarknaden, så kan behovet av internationell

arbetskraft också förklaras av att det inte heller finns så stort intresse för jobben de erbjuder på den finländska arbetsmarknaden, och att både ett lågt utbud av arbetskraft samt lågt intresse för jobben de erbjuder skulle vara de centrala faktorerna till att de väljer att rekrytera internationellt.

I kapitel 2.6 nämndes att det finns “mycket brist” eller “brist” på arbetskraft inom 16 yrken i Finland. Två av de intervjuade lyfter fram brist på intresse på inhemska arbetsmarknaden som en faktor till att de rekryterar internationellt.

När man tar i beaktande att så många yrken lider av brist på arbetskraft på den inhemska arbetsmarknaden, och kombinerar detta med alla respondenters svar om att lite utbud på arbetskraft är en faktor till att de rekryterar internationellt, kan man spekulera i att för lite utbud av arbetskraft är en tyngre faktor än brist på intresse.

Även om brist på intresse på inhemska arbetsmarknaden är en faktor i detta och lyfts fram av två av de intervjuade, är det inte säkert att ökat intresse på inhemska arbetsmarknaden skulle lösa dessa företags efterfrågan på arbetskraft. Om intressen för jobben de erbjuder skulle öka på den inhemska arbetsmarknaden, skulle arbetstagare aktivare söka sig till denna bransch och utbudet av arbetskraft skulle öka.

När det redan finns många yrken i Finland som lider av brist på arbetskraft och den arbetsföra befolkningen har minskat i flera år, skulle ett ökat intresse för jobb inom branschen jag undersökt kunna leda till att andra branscher och yrkesområden skulle få ännu mera brist på arbetskraft. I teorin skulle ett ökat utbud av arbetskraft i ett yrkesområde leda till ett minskat utbud i ett annat yrkesområde. Det är också oklart om den inhemska arbetsmarknaden kunnat fylla den stora efterfrågan på arbetskraft som dessa företag haft även om intresset för jobben skulle varit större.

En annan faktor som spelar en roll kan vara att dessa företag har växt och expanderat mycket och detta har bidragit till att deras efterfrågan på arbetskraft starkt har ökat på en kortare tid, vilket har ökat trycket på rekryteringar, och eftersom de upplevt att den inhemska arbetsmarknaden inte kunnat möta dessa behov har de valt att rekrytera från utlandet.

## **6.2 Rekrytering från EU eller utanför EU**

Alla företagen svarade att de främst rekryterar utanför EU. Dock svarade en av de intervjuade att de nyligen försökt rekrytera en specialist till företaget och annonserat ut arbetsplatsen “i hela Europa”, utan att få en enda ansökning till tjänsten.

De hittade till slut en person från den lokala arbetsmarknaden som de anställde, men berättade att de i framtiden kommer vara tvungna att rekrytera en ersättare till denna och eventuellt rekrytera flera specialister. Den intervjuade spekulerade om det var Finland som inte lockade utomlands eller om det var andra faktorer som ledde till att de inte fick några sökanden till tjänsten.

### **6.3 Uppehållstillstånd för arbetstagare**

Eftersom alla respondenter rekryterar främst utanför EU, betyder det att den personal de rekryterar internationellt behöver uppehållstillstånd för att komma och jobba till Finland.

Jag skrev i teoridelen om uppehållstillstånd för arbetstagare och detta är det uppehållstillstånd som används av dessa företag när de har rekryterat personal från utlandet. Det nämndes i teoridelen att dessa uppehållstillstånd är indelade enligt bransch, vilket också en av de intervjuade nämner.

Denna samma intervjuade nämnde då att jämfört med andra branscher är det lättare för dem att ta in personal från utlandet, och som orsak till detta pekar hon på att det är viktigt för Finland att ha en egen inhemsk livsmedelsproduktion.

### **6.4 Uppehållstillståndsprocessen som utmaning**

Ingen av de intervjuade ansåg att uppehållstillståndsprocessen var en stor utmaning, men uppgav till exempel att processen kunde vara långsam.

Den första intervjuade tyckte att processerna kan vara osmidiga samt kan kräva mycket jobb och pratade om att myndigheterna varit sena med att digitalisera processerna och att detta skulle kunnat varit någonting som kunde ha skett snabbare. Den andra intervjuade ansåg att processen var allt för långsam men att det var relativt lätt för de anställda att få uppehållstillstånd, och den tredje intervjuade tyckte också processen kunde vara långsam men att det går bra om man är ute i tid.

De intervjuade upplevde alltså både positiva och negativa aspekter med uppehållstillståndsprocessen. Den positiva var att det upplevdes som lätt för arbetstagarna att få uppehållstillstånd för att komma och jobba till Finland, medan det negativa gällde upplevelser om själva processen, som att den var för långsam och osmidig.

## 6.5 Rekrytering av specialister

I teoridelen skrevs om rekrytering inom EU samt rekrytering av specialister. Det var alltså bara ett av företagen som hade någon erfarenhet av att försöka rekrytera inom EU, och detta hade inte lyckats på grund av brist på sökande. Denna brist på sökande kunde förklaras med att tjänsten krävde en särskild kompetens.

På samma gång var det här också enda av företagen som hade försökt rekrytera en så kallad specialist. Som det nämndes i teoridelen skulle en specialist innebära någon med en högskoleutbildning som rekryteras till uppgifter som kräver specialkompetens och kräver en viss inkomst per månad. Dock hade företaget försökt rekrytera denna inom EU så den skulle inte ha behövt uppfylla dessa krav eftersom hen då inte skulle behövt ett uppehållstillstånd för att jobba i Finland.

Att bara ett av företagen försökt rekrytera specialister var ändå inte så förvånande. En av de intervjuade beskrev också att de mest rekryterar människor till produktionen och att dessa arbetsuppgifter inte är någonting som kräver en särskild kompetens. Men det var ändå bra att någon av respondenterna hade en liten erfarenhet av detta så att jag också kunde få in ett perspektiv på det i undersökningen.

## 6.6 Säsongsarbetare

Av de tre intervjuade svarade en att de brukar rekrytera säsongsarbetare internationellt och ytterligare en att de har gjort det förr men inte längre. Orsaken till att ena företaget tog in säsongsarbetare var att de heltidsanställda skulle ha semester på sommaren och säsongsarbetarna skulle vikariera för dessa under denna tid.

Företaget som sa att de inte längre tar in säsongsarbetare svarade att de inte gör detta längre eftersom det kan vara svårt att hitta boende för kortare tid för säsongsarbetarna samt att det finns mycket större intresse från arbetstagarnas håll att komma till Finland och jobba längre perioder.

Säsongsarbetare från utlandet var alltså inget som förekom mycket i dessa företag, och faktorer som orsakade detta var att arbetstagarna föredrar att komma och jobba längre perioder till Finland samt att bostadssituationen kan vara komplicerad för de som ska komma och jobba.

## 6.7 Internationell rekrytering och företagens tillväxt och expansion

Två av intervjufrågorna ämnade att undersöka hur den internationella rekryteringen har påverkat företagens tillväxt och expansion.

På frågan om internationell rekrytering har bidragit till företagets tillväxt svarade alla att det definitivt har bidragit till företagets tillväxt. Detta syns också i hur stor del av personalstyrkorna i företagen som är rekryterad från utlandet.

Utifrån svaren i undersökningen kan man alltså konstatera att internationell rekrytering bidragit till dessa företags tillväxt och att internationell arbetskraft är viktig för företagets verksamhet.

Gällande den andra frågan om den internationella rekryteringen hjälpt företaget att expandera sin verksamhet var svaret också ett tydligt "ja" från alla intervjuade och alla intervjuade inflikade med att deras företag aldrig kunnat växa så mycket utan utländsk arbetskraft.

Respondenterna var alltså överens också på denna fråga. De tyckte alla att den internationella rekryteringen hjälpt företaget att expandera sin verksamhet. I arbetets inledning skrev jag om hur brist på arbetskraft kan ha negativa konsekvenser för företag, som att skapa osäkerhet och hämma deras tillväxt. Respondenternas svar indikerar att internationell rekrytering har kunnat förebygga dessa potentiella farhågor och ge dem möjlighet att växa och expandera sina verksamheter.

Alla tre företag svarade att internationell rekrytering kommer fortsätta vara viktigt för företaget även i framtiden. Bland dessa företag finns alltså ett fortsatt intresse för att rekrytera internationellt.

Enligt en tidigare nämnd enkät som gjordes på österbottniska företag i september 2023 svarade 69 procent av de tillfrågade företagen att de har övervägt eller kan överväga att rekrytera eller hyra internationell arbetskraft och 38 procent svarade att de redan har anställt utländsk arbetskraft. (Österbottens handelskammare, 2023)

Detta indikerar att intresset för internationell rekrytering är stort både bland österbottniska företag som inte ännu rekryterat internationellt, och återspeglas också i min undersökning med att de företagen fortsatt har intresse för internationell rekrytering nu och i framtiden.

## 6.8 Utmaningar med internationell rekrytering

I inledningen skrev jag om vilka olika faktorer som kan leda till utmaningar vid internationell rekrytering. Där nämndes juridiska faktorer som utmaningar med uppehållstillstånd och visum, språkliga och kulturella barriärer samt högre kostnader som exempel på utmaningar. Processen med uppehållstillstånd diskuterades tidigare i denna del, och de intervjuade upplevde att den kunde vara “långsam” och “osmidig”.

Vad gäller språkbarriärer så var det här den enda utmaningen som alla tre intervjuade ville lyfta fram. Språkbarriären som finns mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, i synnerhet i början av anställningen, lyfts fram som den stora utmaningen.

I kapitel 3.4 nämndes hur denna sorts språkbarriär kan leda till kommunikationsproblem på arbetsplatsen, och denna teori verkar stämma in på företagen jag intervjuat. I samma kapitel nämns också sätt man kan stöda arbetstagarnas språkinläring, och att erbjuda kurser och material samt att uppmuntra arbetstagarna att använda språket på jobbet är några av metoderna som nämndes.

Jag kan också hitta kopplingar till detta i min undersökning. Två av tre intervjuade nämner att deras arbetstagare går på språkkurser för att stöda inläringen av arbetsplatsens språk. En av dem lyfter också fram att när de hade färre anställda pratade de mera svenska på arbetsplatsen och då lärde sig de nya anställda språket effektivare eftersom de då uppmuntrades att prata mera. Med detta exempel kan man se hur att uppmuntra arbetstagarna att använda språket kan understöda språkinläringen.

Den första intervjuade berättade också att de är nöjda med personalen och hon ansåg att den utländska personalen har bra arbetsmoral och motivation att jobba. Den andra intervjuade såg inte några fördelar förutom att det är lättare att hitta arbetskraft, medan den tredje intervjuade tyckte att det är bra med mångfald och att en blandning av människor från olika länder leder till bra resultat.

## 7 Diskussion

I detta kapitel kommer jag diskutera och sammanfatta undersökningens resultat, undersökningens validitet och reliabilitet och förslag till vidare forskning.

## 7.1 Sammanfattning

Internationell rekrytering är ett fenomen som tagit fart i Finland sedan början av 2000-talet. Detta fenomen kommer antagligen fortsätta och öka i framtiden, i takt med att Finlands arbetsföra befolkning minskar och efterfrågan på arbetskraft ökar.

Syftet med mitt arbete var att noggrannare undersöka hur internationell rekrytering har påverkat företagens tillväxt, varför företag väljer att rekrytera internationellt samt vilka utmaningar som företagen ser med internationell rekrytering. Jag valde att inrikta arbetet på livsmedelsbranschen eftersom den sysselsätter mycket internationell arbetskraft i regionen.

Resultaten i min undersökning visade att den internationella rekryteringen tydligt hade påverkat tillväxten i dessa företag och bidragit till företagens expansion. Alla intervjuade svarade att rekryteringarna hade bidragit till företagets tillväxt och hjälpt dem att expandera verksamheten.

När det gällde faktorer som gjorde att de hade valt att rekrytera internationellt fick jag fram två centrala faktorer. Alla de intervjuade tyckte att brist på tillgänglig arbetskraft på den inhemska arbetsmarknaden var en viktig faktor till valet av utländsk arbetskraft. Två av tre intervjuade ansåg också att det finns en brist på intresse för jobben de erbjuder på den inhemska arbetsmarknaden.

Utmaningen som alla företag ville lyfta fram var språkbarriären och de lyfte fram att detta kunde leda till problem med kommunikationen mellan arbetsgivaren och de utländska arbetstagarna. De intervjuade lyfte ändå fram sätt man kan stöda språkinläringen, som att uppmuntra arbetstagarna att prata arbetsplatsens språk samt språkkurser.

## 7.2 Validitet och reliabilitet

Validitet och reliabilitet är viktiga faktorer när man genomför en undersökning. Validiteten bedömer om undersökningen mäter det som den ska mäta. (Myers & Briggs Foundation, u.d.). Utifrån detta tycker jag att validiteten i arbetet är hög, eftersom mina undersökningsfrågor höll sig till ämnet och alla mina forskningsfrågor besvarades i undersökningen.

Reliabilitet kan definieras som i vilken utsträckning undersökningen ger konsekventa och överensstämmande resultat. (Myers & Briggs Foundation, u.d.). Enligt detta anser jag att undersökningens reliabilitet är låg, eftersom jag endast intervjuade tre företag. Det finns

många fler företag som rekryterar internationellt i Österbotten och inom denna bransch, och därför kan jag inte garantera att denna undersökning skulle få samma resultat om den gjordes igen.

### **7.3 Förslag till vidare forskning**

Jag anser att det finns många möjligheter till fortsatt forskning inom detta ämne. Man skulle kunna undersöka samma ämne men på en större skala, till exempel genom att öka antalet respondenter. Ett annat sätt kunde vara att gå djupare i undersökningen och undersöka hur rekryteringarna kan kopplas samman med ett eller flera företags nyckeltal.

Man kunde också undersöka ämnets utmaningar med ett bredare perspektiv, genom att inkludera både perspektiv från arbetsgivare och arbetstagare i undersökningen. Detta kunde effektivare belysa utmaningarna och olika metoder att tackla dem.

I arbetet diskuterades den finländska arbetsmarknaden, regionala arbetsmarknaden samt arbetskraftsbrist. Ett ytterligare förslag till vidare forskning skulle vara att undersöka omfattningen av brist på arbetskraft inom regionen.

Det har varit roligt och intressant att skriva detta arbete. Det var utmanande att hitta företag att intervjua, men i slutändan är jag tacksam till alla som ville ställa upp. Jag hoppas att detta kan inspirera till vidare forskning inom detta ämne, för det finns mycket som kan utforskas inom detta, och från olika vinklar och perspektiv.

## 8 Referenser

- Barona, B. (den 07 06 2023). *Lyckad rekrytering - undvik fallgroparna*. Hämtat från Barona.se: <https://barona.se/articles/undvik-fallgroparna-och-lyckas-med-din-rekrytering/> den 27 03 2024
- Björklund, A., Edin, P.-A., Fredriksson, P., Holmlund, B., & Wadensjö, E. (2014). *Arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Eklöf, T., & Hallén, N. (2018). *Innovativ rekrytering: Strategier som förenklar, effektiviserar och inspirerar*. Stockholm: NoK akademisk.
- Holme, I. M., & Solvang, B. k. (1997). *Forskningsmetodik - om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- InfoFinland. (den 08 09 2023). *Arbeta i Finland*. Hämtat från [infofinland.fi: https://www.infofinland.fi/sv/moving-to-finland/non-eu-citizens/work-in-finland](https://www.infofinland.fi/sv/moving-to-finland/non-eu-citizens/work-in-finland) den 27 03 2024
- Kiviholma, S., & Kauhanen, M. (2020). *Työvoimapula, työvoimakapeikat ja avoimien työpaikkojen laatu - 12 ammattiryhmän tarkastelu*. Helsingfors: Palkansääjien tutkimuslaitos.
- Lindelöw Danielsson, M. (2010). *Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning*. Stockholm: NoK Akademisk.
- Mattfolk, M. (den 22 03 2022). *Få arbetslösa och många lediga jobb i Österbotten: "Allt flera företag och branscher lider av arbetskraftsbrist"*. Hämtat från [svenska.yle.fi: https://svenska.yle.fi/a/7-10014471](https://svenska.yle.fi/a/7-10014471) den 27 03 2024
- Migrationsverket. (u.d.). *Ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare (TTOL)*. Hämtat från [migri.fi: https://migri.fi/sv/uppehallstillstand-for-arbetstagare](https://migri.fi/sv/uppehallstillstand-for-arbetstagare) den 27 03 2024
- Migrationsverket. (u.d.). *Ansökan om uppehållstillstånd för personer som ansöker om EU-blåkort*. Hämtat från [migri.fi: https://migri.fi/sv/eu-blakort](https://migri.fi/sv/eu-blakort) den 27 03 2024
- Migrationsverket. (u.d.). *Ansökan om uppehållstillstånd för specialsakkunniga*. Hämtat från [migri.fi: https://migri.fi/sv/specialsakkunnig](https://migri.fi/sv/specialsakkunnig) den 27 03 2024
- Migrationsverket. (u.d.). *Nordisk medborgare som bor i Sverige*. Hämtat från [migrationsverket.se: https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/EU-EES-medborgare/Nordisk-medborgare.html](https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/EU-EES-medborgare/Nordisk-medborgare.html) den 27 03 2024
- Migrationsverket. (u.d.). *Säsongsarbetare*. Hämtat från [migri.fi: https://migri.fi/sv/sasongsarbete](https://migri.fi/sv/sasongsarbete) den 27 03 2024
- Migrationsverket, M. (u.d.). *EU-medborgare*. Hämtat från [Migri.fi: https://migri.fi/sv/eu-medborgare](https://migri.fi/sv/eu-medborgare) den 27 03 2024
- Migrationsverket, M. (u.d.). *När du kommer till Finland för att arbeta*. Hämtat från [Migri.fi: https://migri.fi/sv/nar-du-kommer-till-finland-for-att-arbeta](https://migri.fi/sv/nar-du-kommer-till-finland-for-att-arbeta) den 27 03 2024

- Migrationsverket, M. (u.d.). *Registrering av uppehållsrätt för medborgare i Europeiska unionen*. Hämtat från Migri.fi: <https://migri.fi/sv/registrering-av-uppehallsratt> den 27 03 2024
- Myers & Briggs Foundation, F. (u.d.). *Scientific Validity of Personality Assessments: Why is it important?* Hämtat från myersbriggs.org: <https://www.myersbriggs.org/research-and-library/scientific-validity-reliability/> den 07 04 2024
- NTM-centralen, E. F. (2021). *Handbok för internationell rekrytering*. Hämtat från jakobstadsregionen.fi: [https://www.jakobstadsregionen.fi/wp-content/uploads/2021/12/Handbok\\_for\\_internationell\\_rekrytering\\_18012021.pdf](https://www.jakobstadsregionen.fi/wp-content/uploads/2021/12/Handbok_for_internationell_rekrytering_18012021.pdf) den 15 03 2024
- TE-byrån. (den 06 07 2023). *Rekrytering av utländska arbetstagare*. Hämtat från [toimistot.te-palvelut.fi](https://toimistot.te-palvelut.fi): <https://toimistot.te-palvelut.fi/sv/arbetstillstand/anstallning-utlandsk-arbetstagare> den 12 03 2023
- Österbottens handelskammare, Ö. (den 24 10 2023). *Handelskammarenkät: Lågkonjunkturen har inte botat arbetskraftsbristen*. Hämtat från [ostro.chamber.fi](https://www.ostro.chamber.fi): <https://www.ostro.chamber.fi/sv/handelskammarenkat-lagkonjunkturen-har-inte-botat-arbetskraftsbristen/> den 15 03 2024

**Frågor till EA**

Hur länge har ni rekryterat internationellt?

Hur många anställda har ni? Hur många av dessa är rekryterade från utlandet?

Rekryterar ni främst från EU eller utanför EU? Eller båda?

Vilka sorts anställda rekryterar ni främst till företaget, arbetstagare, specialister, säsongsarbete, andra?

Har den internationella rekryteringen bidragit till företagets tillväxt?

Har den internationella rekryteringen hjälpt företaget att expandera sin verksamhet?

Kommer internationell rekrytering vara viktig för företagets verksamhet i framtiden?

Varför började ni rekrytera internationellt?

Är arbetskraftsbrist eller lite utbud av tillgänglig arbetskraft på inhemska arbetsmarknaden en orsak till att ni rekryterar internationellt?

Finns det några fördelar med att rekrytera internationellt?

Vad finns det för utmaningar med internationell rekrytering?

Är arbetstagarnas uppehållstillståndsprocess en utmaning vid rekryteringen?

Har du något ytterligare att tillägga?