

**TALENT BOOST -TOIMENPI-
DEOHJELMAN BUSINESS FIN-
LANDIN OSUUDEN**

ENNAKOIVA ARVIOINTI

14.12.2020

Sisällys

TIIVISTELMÄ	3
1 JOHDANTO	5
1.1 TAUSTA.....	5
1.2 TYÖN TAVOITE JA SISÄLTÖ	7
1.3 MENETELMÄT JA AINEISTOT	8
2 ARVIOINTIMALLI	9
2.1 VAIKUTUSLOGIIKKA.....	9
2.2 ARVIOINTIMALLIN SEURANNAN KOHTEET, INDIKAATTORIT JA TIETOLÄHTEET	13
2.3 SEURANNAN JA ARVIOINNIN SUUNNITELMA	18
3 KÄYNNISTYMISSVAIHEEN ARVIOINTI	18
3.1 KÄYNNISTYMISSVAIHE YLEISESTI.....	19
3.2 KANSAINVÄLINEN MAAKUVA JA VIESTINTÄ.....	21
3.3 YRITYKSILLE SUUNNATUT PALVELUT.....	24
3.4 KANSAINVÄLISTEN STARTUP-YRITYSTEN PERUSTAJIEN HOUKUTTELU	34
3.5 PALVELUIDEN YHTEENSOVITTAMINEN JA KOORDINOINTI	37
3.6 TOIMINTA BUSINESS FINLANDIN SISÄLLÄ.....	43
3.7 ARVIOINNIN KOKONAISTULKINTA.....	44
4 SUOSITUKSET	47
4.1 BUSINESS FINLANDIN TALENT-TOIMINNAN KEHITTÄMINEN	47
4.2 BUSINESS FINLANDIN TALENT-TOIMINNAN SEURANNAN JA ARVIOINNIN KEHITTÄMINEN.....	51
LIITTEET	55

Tiivistelmä

Työperäisellä maahanmuutolla ja kansainvälisten osaajien liikkuvuudella on entistä suurempi merkitys Suomen hyvinvoinnille ja kilpailukyvyllä. Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) ja opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) koordinoima Talent Boost -toimenpideohjelma on poikkihallinnollinen erityisasiantuntijoiden, työntekijöiden, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuton ohjelma. Business Finlandin Talent Boost -toiminnan painopisteinä ovat kansainvälinen maakuva ja viestintä, yritysten kannustaminen kansainvälisten osaajien palkkaamiseen, yritysten ja kansainvälisten osaajien yhteen saattaminen, ulkomaisten investointien houkuttelun tukeminen kansainvälisten osaajien näkökulmalla, kansainvälisten startup -yritysten perustajien houkuttelu sekä Talent Boost -ohjelman operatiivisen työn kansallinen koordinaatio.

Tämän arviointityön tavoitteena oli luoda Talent Boost -toimenpideohjelman Business Finlandin osuudelle ennakoiva arviointimalli ja toteuttaa käynnistymisvaiheen arviointi. Arviointimallia koskeva työ koostuu Business Finlandin vastuulla olevan Talent Boost -osakokonaisuuden vaikutusloogiikan kuvauksesta, seurantaindikaattorien määrittelystä sekä seurannan ja arvioinnin suunnitelmasta. Käynnistymisvaiheen arviointi puolestaan sisälsi arviointimallin mukaisten tietojen ja pilotoitujen kyselyiden (eli yritys-kyselyn ja sidosryhmä- ja kumppanikyselyn) sekä toteutettujen haastattelujen tulosten analysoinnin.

Business Finlandin Talent -toiminnan käynnistymisvaihe vuosina 2018-2020 on onnistunut monelta osin hyvin. Kaikissa Business Finlandille asetetuissa tehtävissä on edistytty ja kyetty näin luomaan rakenteita Talent -toiminnan vakiinnuttamiselle ja laajentamiselle. Arvioinnin yhteydessä tunnistettiin myös kehittämiskohteita, joiden pohjalta annetaan joukko suosituksia:

- » Business Finlandin omistajuutta Talent -toiminnasta on vahvistettava
- » Kansainväliseen maakuvaan ja viestintään on panostettava systemaattista PR-työtä kehittämällä
- » Yrityksille suunnattuja Talent -palveluja on kehitettävä edelleen osana ja osaksi kaikkia yrityksille suunnattuja palveluja
- » Uusien yrityksille suunnattujen palvelutuotteiden konseptointia ja kehittämistä tarvitaan
- » Startup -yrittäjien houkuttelun, maahantulon ja asettumisen prosessia on digitalisoitava ja siihen liittyvää tiedonkulkua parannettava ja automatisoitava
- » Business Finlandin Talent-toiminnan tulevaisuudessa halutusta koordinoivasta roolista on käytävä eri toimijoiden kesken keskustelua, jotta koordinaatiotehtävän sisältö olisi kaikille nykyistä selkeämpi

- » Business Finlandin tulee osallistua aktiivisesti kansalliseen työhön kansainvälisten osajien houkuttelua ja rekrytointia koskevan tilannekuvan parantamiseksi
- » Business Finlandin Talent -tiimin resursseja tulee vahvistaa

Lisäksi on laadittu suosituksia Business Finlandin Talent -toiminnan seurannan ja arvioinnin edelleen kehittämiseksi:

- » Kehitetty Business Finlandin Talent -toiminnan arviointimalli on yhteen sovitettava koko Talent Boost -toimenpideohjelman seuranta- ja arviointimallin kanssa
- » Talent -toiminnan seuraavassa vaiheessa pyrkimyksenä on tavoitteellinen tiedolla johtaminen
- » Jatkossa luotavan ja toteutettavan systemaattisen PR-työn oheen on määriteltävä työtä tukevat seurannan indikaattorit, menetelmät ja tietolähteet
- » Arviointimallissa esitettyjä työkaluja on kehitettävä ja pyrittävä toteuttamaan yhteistyössä Talent -verkoston muiden toimijoiden kanssa
- » Verkkosivuihin ja sosiaaliseen mediaan liittyvien toimenpiteiden seuranta tulee jatkossa tarkentaa
- » Arviointimallissa esitetään eräitä jatkossa kehitettäviä indikaattoreita. Erityisesti mainittava tarve liittyy kansainvälisten osajien merkitykseen yrityksissä. Vaikutusten tilastollinen tarkastelu ja osoittaminen edellyttää tutkimusta ja räätälöityjä tilasto- ja rekisteriaineistoja
- » Startup -yrittäjien kokemuksia ja näkemyksiä tulisi jatkossa kartoittaa yhteistyössä tarkoituksenmukaisten kumppaneiden kanssa
- » Kansainvälistä toimintaa tulee seurata ja arvioida nykyistä yksityiskohtaisemmin ja systemaattisemmin
- » Business Finlandin sisäisten synergioiden parantamiseksi Talent-toiminnan seurannassa ja arvioinnissa tulee jatkossa hyödyntää muun muassa itsearviointia ja asiakashallintajärjestelmää

1 Johdanto

Tässä luvussa esitellään työn tausta, tavoite ja sisältö sekä hyödynnetyt menetelmät ja aineistot.

1.1 Tausta

Työperäisellä maahanmuutolla ja kansainvälisten osaajien liikkuvuudella on entistä suurempi merkitys Suomen hyvinvoinnille ja kilpailukyvyille. Osaajien saatavuus on eri selvityksissä tunnistettu yhdeksi suurimmista yritysten ja muiden organisaatioiden kasvun ja kansainvälistymisen haasteista. Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) ja opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) koordinoima Talent Boost -toimenpideohjelma on "poikkihallinnollinen erityisasiantuntijoiden, työntekijöiden, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuton ohjelma, jonka painopisteinä ovat yritysten kasvun ja kansainvälistymisen sekä TKI-toiminnan kärki- ja kasvualojen kannalta olennaiset osaajat samoin kuin työvoimapolusta kärsivät alat"¹. Talent Boost käynnistettiin pääministeri Juha Sipilän hallituksen päätöksellä vuonna 2017 ja ohjelma keskittyi kansainvälisiin erityisasiantuntijoihin. Pääministeri Antti Rinteen hallitusohjelman ja 10.12.2019 alkaen pääministeri Marinin hallitusohjelman kirjausten toteuttamiseksi ministeriöt jatkavat ja laajentavat ohjelmaa koskemaan laajamittaisesti työvoiman maahanmuuttoa.²

Ohjelmalla on kolme tavoitetta:³

- 1) Suomi on kansainvälisesti houkutteleva paikka työskennellä, opiskella, tutkia ja investoida.
- 2) Työnantajat osaavat ja haluavat rekrytoida kansainvälisiä osaajia.
- 3) Kansainvälisten osaajien asiantuntemus vahvistaa suomalaisten yritysten ja organisaatioiden kansainvälistymistä ja uudistumista.

Talent Boost -toimenpideohjelman mukaan kansainvälisten osaajien houkuttelu, asettautuminen, integroituminen ja osaamisen hyödyntäminen vaativat valtion, kaupunkien, oppilaitosten, yritysten ja muiden toimijoiden saumatonta ja pitkäjänteistä, ekosysteemistä, yhteistyötä. Talent Boost -toiminnan tavoitteena on tuottaa lisäarvoa, jota syntyy usean eri toimijan yhteisestä asiakaslähteisestä palvelutarjoamasta.

¹ <https://tem.fi/talent-boost>

² <https://tem.fi/talent-boost>

³ Talent Boost-toimenpideohjelma, https://tem.fi/documents/1410877/7552084/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf/904edd41-eab3-d34a-e921-f00aa6945592/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf?t=1599484600281

Toimenpideohjelman ohjausryhmän tehtävänä on ohjata, koordinoita ja seurata toimenpideohjelman poikkihallinnollista valmistelutyötä ja toimeenpanoa. Ohjausryhmä raportoi Osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden ministeriryhmälle sekä Työllisyyden edistämisen ministerityöryhmälle. Ohjausryhmän lisäksi toimenpideohjelman alle on asetettu Ulkomaalaislain ja lupamenettelyjen kehittämishanke sekä Kansainvälisten osaajien veto- ja pitovoimatyöryhmä. Kehittämishanke ja työryhmä raportoivat työstään toimenpideohjelman ohjausryhmälle.

Talent Boost -toimenpideohjelman mukaan politiikan, lainsäädännön ja hallinnon kehittämisestä sekä tähän liittyvästä koordinaatiosta kansallisella tasolla vastaavat työ- ja elinkeinoministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö. Yritysassiakasrajapinnassa Talent Boost -palveluiden kansallisesta koordinaatiosta vastaa Business Finland (BF). Jatkossa se vastaa tästä koordinaatiosta yhdessä valtakunnallisesti koordinoivien TE-toimiston ja ELY-keskuksen kanssa. Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalta Talent Boost -toimenpideohjelman toimeenpanossa ovat tiiviisti mukana Opetushallitus, Suomen Akatemia ja korkeakoulut. Alueellisella tasolla toimenpideohjelmaa toteutetaan etenkin ns. Talent Hub -palvelumallilla.⁴

Toimenpideohjelman mukaan "Talent Hubeilla tarkoitetaan alueellisia yhteistyömalleja, joiden kautta luodaan selkeitä, organisaatorajat ylittäviä palvelupolkuja kansainvälisten osaajien houkuttelun, rekrytoimisen, asettautumisen ja integroitumisen tueksi sekä yritysten ja kansainvälisten osaajien kohtaamiseksi." Talent Boost -toimintaa on käynnistynyt n. 30 kaupungissa tai alueella. Ohjelman mukaan edustustot, Business Finlandin Talent Advisorit ja OKM:n Team Finland Knowledge -asiantuntijat luovat sillanpääasemia ja verkostoja osaajien houkuttelun ja rekrytoinnin tueksi maailmalla.

Toimenpideohjelma kytkeytyy Kestävän kasvun agendaan, korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 vision toimeenpanoon sekä korkeakoulujen kansainvälistymisstrategiaan, Team Finland -strategiaan, viennin ja kansainvälisen kasvun ohjelmaan, TKI-tiekarttaan ja työelämän monimuotoisuusohjelmaan. Ohjelmassa huomioidaan myös julkisten työllisyys- ja yrityspalveluiden palvelurakenteen kehittäminen sekä siihen liittyvät kuntakokeilut. Toimenpiteitä toteutetaan valtion menokehyksen puitteissa.

TEM:n ja Business Finlandin välisen tulossopimuksen⁵ mukaan Business Finlandin, muiden Team Finland -toimijoiden ja suurimpien kaupunkien yhteisellä Talent Boost -palvelumallilla houkutellaan Suomeen kansainvälisiä osaajia ja kasvuyrittäjiä sekä hyödynnetään heidän ja Suomessa jo olevien kansainvälisten osaajien asiantuntemusta ja verkostoja läpileikkaavasti Business Finlandin muiden tulostavoitteiden saavuttamisessa.

⁴ <https://tem.fi/-/valtionavustusten-haku-talent-hub-toiminnan-edistamiseksi-alkaa>

⁵ Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin tulostavoiteasiakirja vuosille 2020-2023, <https://www.businessfinland.fi/48d8b8/globalassets/finnish-customers/about-us/tulosohjaus/tulossop20-23.pdf>

Vuosia 2020-2023 koskevassa tulossopimuksessa todetaan, että "Business Finlandin Talent Boost -toiminnan painopisteinä ovat kansainvälinen maakuva ja viestintä, yritysten kannustaminen kansainvälisten osaajien palkkaamiseen, yritysten ja kansainvälisten osaajien yhteen saattaminen, ulkomaisten investointien houkuttelun tukeminen kansainvälisten osaajien näkökulmalla, kansainvälisten startup -yritysten perustajien houkuttelu sekä Talent Boost -ohjelman operatiivisen työn kansallinen koordinaatio".

Näitä Business Finlandin Talent Boostin painopisteitä toteutetaan tulossopimuksen mukaan yhdessä kumppaniverkoston kanssa markkinoinnin, viestinnän ja rekrytointikampanjoiden keinoin Suomessa ja kohdemaissa, kehittämällä Work in Finland -verkkosivustoa ja digitaalisia palveluita, Business Finlandin rahoituksen avulla (erityisesti Talent Explorer), Startup Permit -lupakäytännön vakiinnuttamisella sekä tuottamalla kansallisia toimintamalleja ja aineistoa Talent Boost -työhön. Tulossopimusasiakirjan mukaan Business Finland tuo esille kansainvälisten osaajien tuomat hyödyt yritysten kasvun, kansainvälistymisen ja innovaatiotoiminnan edistämiseen sekä investointien houkutteluun ja maailmanluokan ekosysteemien rakentamiseen. Opiskelijoiden ja erityisasiantuntijoiden houkuttelun synergioita vahvistetaan. Business Finlandin ulkomaanverkosto ja erityisesti tärkeimpiin kohdemaihin palkattavat Talent Advisorit vahvistavat kohdemaissa tapahtuvaa toimintaa.

1.2 Työn tavoite ja sisältö

Tämän selvitys- ja arviointityön tavoitteena on luoda Talent Boost -toimenpideohjelman Business Finlandin osuudelle ennakoiva arviointimalli ja toteuttaa käynnistymisvaiheen arviointi.

Arviointimallia koskeva työ koostuu Business Finlandin vastuulla olevan Talent Boost -osakokonaisuuden vaikutuslogiikan kuvauksesta, seurantaindikaattorien määrittelystä sekä seurannan ja arvioinnin suunnitelmasta. Käynnistymisvaiheen arviointi puolestaan sisältää arviointimallin mukaisten tietojen ja pilotoitujen kyselyiden (eli yritys-kyselyn ja sidosryhmä- ja kumppanikyselyn) sekä toteutettujen haastattelujen tulosten analysoinnin. Käynnistymisvaiheen arviointi sisältää myös seurantatietoja Business Finlandilta sekä tilastotietoja Tilastokeskukselta, Maahanmuuttovirastolta ja Opetushallituksen tietopalvelu Vipusesta.

Koko Talent Boost -toimenpideohjelman tavoitteiden saavuttaminen edellyttää, että käytettävissä olevat kansalliset resurssit käytetään mahdollisimman vaikuttavasti. Tässä raportissa esiteltävä arviointimalli pyrkii osaltaan mahdollistamaan sen, että Business Finlandissa Talent-toimintaa voidaan jatkossa seurata, ohjata ja johtaa tuloksellisesti.

1.3 Menetelmät ja aineistot

Työ koostui sekä arviointimallin yhdessä kehittämisestä että käynnistymisvaiheen arvioinnin havaintojen keräämisestä ja analysoinnista. Toteutusprosessi rakentui noin kerran kuukaudessa koontuneen, tilaajan edustajista koostuneen "työnyrkin" kokousten pohjalle. "Työnyrkki" kokoontui yhteensä 8 kertaa.

Käynnistymisvaiheen arvioinnin yhteydessä pilotoitiin yritys-kyselyä, joka jatkossa on yksi arviointimallin tiedonkeruun väline. Yritys-kysely lähetettiin Business Finlandin asiakasrekisterin tietojen pohjalta noin sadalle vuosina 2019–2020 Talent Explorer -rahoitusta Business Finlandilta hakeelle yritykselle. Kyselyyn vastasi 37 yritystä.

Lisäksi pilotoitiin sidosryhmä- ja kumppanikyselyä, joka niin ikään on jatkossa yksi arviointimallin tiedonkeruun väline. Sidoryhmä- ja kumppanikysely lähetettiin Business Finlandin Talent Boost -tiimin tunnistamille keskeisille kumppaneille. Lisäksi kyselyä mainostettiin Talent Boost Network Dayn yhteydessä 30.10.2020. Kyselyyn vastasi 21 sidoryhmien ja kumppaneiden edustajaa.

Arvioinnin yhteydessä toteutettiin lisäksi 21 sidoryhmähaastattelua. Haastateltavat tunnistettiin yhdessä "työnyrkin" kanssa.

Selvitys- ja arviointityötä ohjasi ohjausryhmä, joka kokoontui yhteensä neljä kertaa. Ennakoivan arvioinnin työkokonaisuuden toteutti Owl Group Oy tarjouskilpailun perusteella. Työ käynnistyi maaliskuussa ja valmistui joulukuussa 2020.

Tämän raportin toisessa luvussa esitellään ehdotus jatkossa käytettäväksi arviointimalliksi. Kolmannessa luvussa esitetään käynnistymisvaiheen arvioinnin tulokset toisessa luvussa kuvatun arviointimallin sisällöllisten osa-alueiden mukaisesti. Neljännessä luvussa esitetään arvioinnin suositukset. Raportin liitteinä on arviointimallin tiedonkeruun työkaluja.

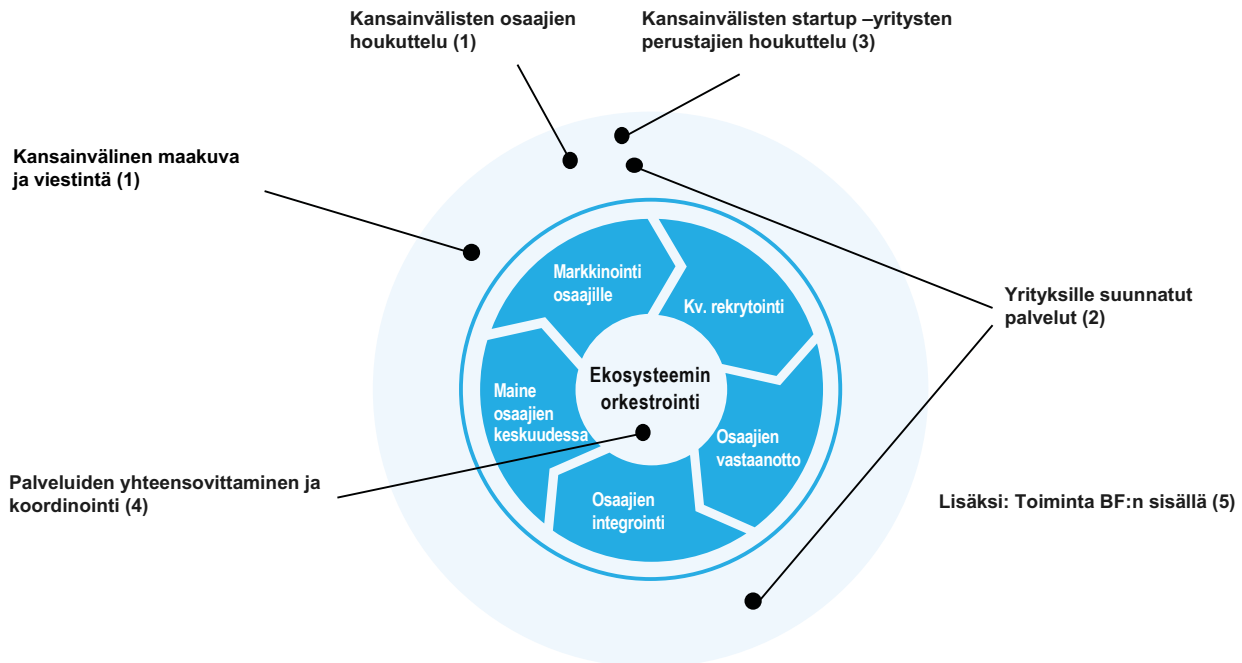
2 Arviointimalli

Tässä luvussa esitellään ensin arviointimallin perustaksi hahmotettu Business Finlandin Talent Boost -toiminnan vaikutuslogiikka, jossa Business Finlandin vastuulla olevat toimenpiteet yhdistyvät koko Talent Boost -toimenpideohjelman tavoitteisiin. Lisäksi esitellään jatkossa seurannassa käytettävät indikaattorit, jotka jakautuvat jo olemassa oleviin ja edelleen kehitettäviin indikaattoreihin. Lisäksi esitetään lyhyesti seurannan ja arvioinnin suunnitelma.

2.1 Vaikutuslogiikka

Talent Boost -toimenpideohjelma hyödyntää alla esitettyä Talent -toiminnan viitekehystä (Future Place Leadership / Tendensor, 2013). Talent -toimintaa toteutetaan lukuisten eri toimijoiden toimesta. Arviointimallissa Business Finlandin Talent -toiminta jäsennetään viitenä osa-alueena:

- » Kansainvälinen maakuva ja viestintä (sis. kansainvälisten osajien houkuttelu)
- » Yrityksille suunnatut palvelut
- » Kansainvälisten startup-yritysten perustajien houkuttelu
- » Palveluiden yhteensovittaminen ja koordinointi
- » Toiminta Business Finlandin sisällä



Kuva 1 . Business Finlandin Talent-toiminta osana kansallista Talent Boost -toimenpideohjelmää (muokattu Future Place Leadership / Tendensor -kuvasta)

Alla esitettyssä vaikutuslogiikan kuvauksessa kukin osa-alue koostuu tavoiteltavista tuloksista ja vaikutuksista sekä useammista konkreettisista Business Finlandin toteuttamista toimenpidekokonaisuuksista seuraavasti:

Kansainvälinen maakuva ja viestintä (sis. kansainvälisten osaajien houkuttelu)

Business Finlandin tavoiteltavina tuloksina on "Lisääntynyt tunnettuus ja kiinnostuksen kasvu tavoitelluissa kohdemaissa ja -ryhmissä" ja "Mukana olevien yritysten tekemät rekrytoinnit". Koko toimenpideohjelman tasolla tavoiteltavana vaikutuksena on se, että "Suomi on houkutteleva kansainvälisten osaajien keskuudessa". Business Finlandin konkreettinen tekeminen koostuu seuraavista toimenpidekokonaisuuksista:

- » Kumppanityö ja rekrytointitapahtumat kohdemaissa
- » Viestinnän ja tapahtumien tuki
- » Digitaalinen markkinointi
- »

Yrityksille suunnatut palvelut

Business Finlandin tavoiteltavina tuloksina on "Yritykset löytävät tarpeitaan vastaavat kansainvälistymistä ja kansainvälistä rekrytointia tukevat palvelut" ja "Yritysten lisääntynyt tahto, kyky ja valmius toimia kansainvälisillä tiimeillä". Koko toimenpideohjelman tasolla tavoiteltavana vaikutuksena on "Yritysten menestyminen (kansainvälistyminen, vienti)" ja "Yritysten sisäinen kansainvälistyminen". Business Finlandin konkreettinen tekeminen koostuu seuraavista toimenpidekokonaisuuksista:

- » Talent Boost -ohjelmavivut (Talent Boost Finland)
- » Talent Boost -mittari (Talent Boost Index)
- » Job Board (Jobs in Finland) (kuuluu myös kv. maakuvaan ja viestintään)
- » Talent Explorer -rahoitus
- » Tapahtumat, tilaisuudet ja verkostoitumisen tuki

Kansainvälinen startup-yritysten perustajien houkuttelu

Business Finlandin tavoiteltavina tuloksina on "Lisääntynyt tunnettuus ja kiinnostuksen kasvu tavoitelluissa kohdemaissa ja -ryhmissä" ja "Prosessin sujuvoituminen". Koko toimenpideohjelman tasolla tavoiteltavana vaikutuksena on "Innovatiivisia kansainvälisiä startup -yrityksiä perustetaan Suomeen". Business Finlandin konkreettinen tekeminen koostuu seuraavista toimenpidekokonaisuuksista:

- » Startup-houkuttelu
- » Startup-prosessi (lausunnot)
- » Startup-yrittäjän palvelupolun kehittäminen

Palveluiden yhteensovittaminen ja koordinointi

Business Finlandin tavoiteltavana tuloksena on "Kansallisesti ja alueellisesti asiakkaiden kannalta hyvin toimiva palvelujärjestelmä". Koko toimenpideohjelman tasolla tämän tuloksen saavuttaminen myötävaikuttaa kaikkien edellä mainittujen ohjelmalla tavoiteltavien vaikutusten saavuttamiseen. Business Finlandin konkreettinen tekeminen koostuu seuraavista toimenpidekokonaisuuksista:

- » Talent Boost -verkoston tapahtumat ja tilaisuudet, toimintamallien kehittäminen ja muu tuki
- » Kansainvälisten verkostojen luominen ja kansainväliset toiminnot

Toiminta Business Finlandin sisällä

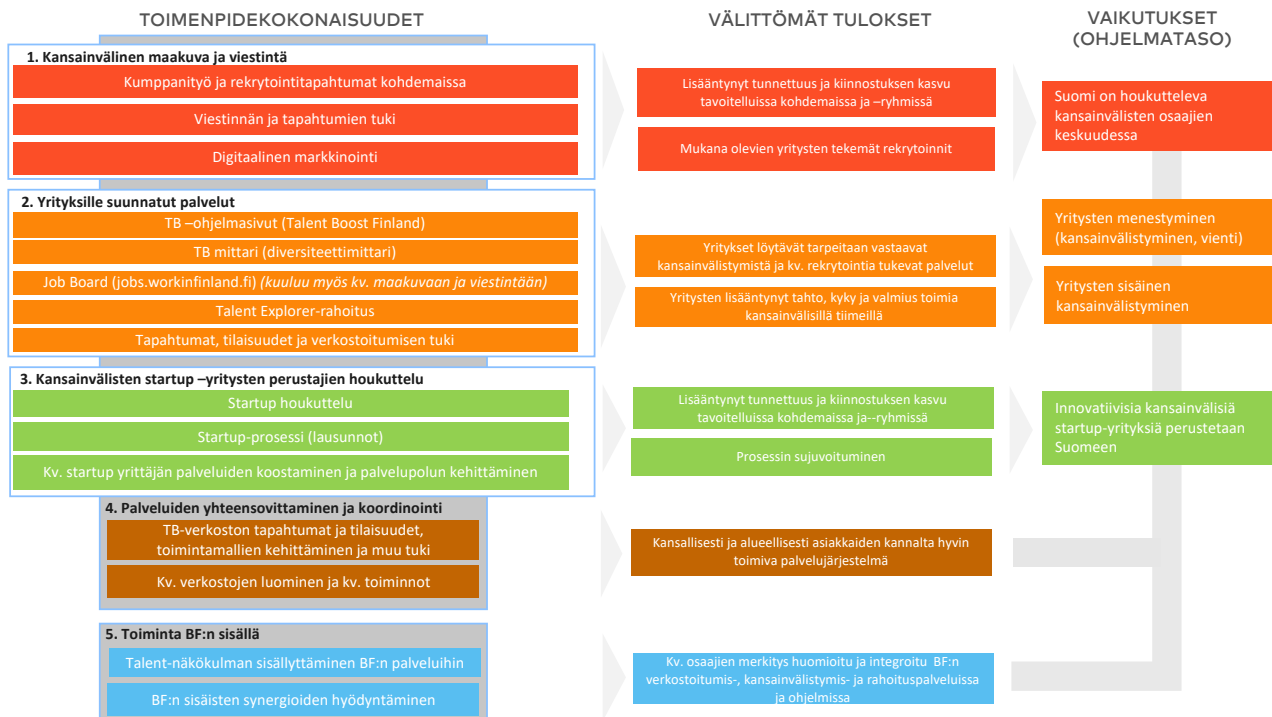
Business Finlandin tavoiteltavana tuloksena on "Kansainvälisten osaajien merkitys huomioitu ja integroitu Business Finlandin verkostoitumis-, kansainvälistymis- ja rahoituspalveluissa ja ohjelmissa". Koko toimenpideohjelman tasolla tämän tuloksen saavuttaminen myötävaikuttaa kaikkien edellä mainittujen ohjelmalla tavoiteltavien vaikutusten saavuttamiseen. Business Finlandin konkreettinen tekeminen koostuu seuraavista toimenpidekokonaisuuksista:

- » Talent -näkökulman sisällyttäminen Business Finlandin palveluihin
- » Business Finlandin sisäisten synergioiden hyödyntäminen

Vaikutuslogiikan kuvaus

Alla Business Finlandin Talent Boost -toiminnan vaikutuslogiikka on kuvattu kokonaisuudessaan siten, että vasemmassa reunassa on yllä läpikäytyt Business Finlandin konkreettiset toimenpiteet, keskellä Business Finlandin tavoittelemat tulokset ja oikeassa reunassa koko Talent Boost -toimenpideohjelman tasolla tavoiteltavat vaikutukset. Vaikutuslogiikka kuvaa sitä haluttua muutosta, jonka Business Finland omilla toimenpiteillään pyrkii saamaan aikaan.

Koko toimenpideohjelman tasolla tavoiteltavat vaikutukset kuvaavat laajempia ilmiöitä. Toimenpideohjelmassa tavoiteltavien vaikutusten saavuttaminen ei ole yksin Business Finlandin tehtävä, mutta Business Finlandin toteuttamien toimenpiteiden onnistuminen vaikuttaa myönteisesti ohjelmatasolla tavoiteltavien vaikutusten saavuttamiseen.



Kuva 2 Talent Boost -toimenpideohjelman Business Finlandin osuuden vaikutuslogiikka. Vasemmassa reunassa on Business Finlandin Talent -toiminta, keskellä Business Finlandin toiminnalla tavoiteltavat tulokset ja oikealla pidemmän aikavälin vaikutukset, jotka ovat ilmiöitä, joihin vaikuttavat monet muutkin asiat kuin Business Finlandin toiminta.

2.2 Arviointimallin seurannan kohteet, indikaattorit ja tietolähteet

Seurannan indikaattorit määriteltiin edellisessä alaluvussa kuvatun vaikutuslogiikan kuvauksen perusteella. Kaikkien ehdotettujen indikaattorien mukainen tieto ei ole nykyiseltään vielä saatavilla, joten alla olevissa taulukoissa on **vahvennettu** ne indikaattorit, joiden mukainen tieto on tällä hetkellä saatavilla. Muut indikaattorit edellyttävät vielä jatkokehittämistä.

Toimenpidetasolla indikaattorit kuvaavat lähinnä tekemisen laajuutta ja volyyymiä. Näitä indikaattoreita ei tule ymmärtää siten, että "enemmän olisi aina paremmin", vaan kyse on lopulta vaikuttavuudesta eli siitä, miten hyvin näillä toimenpiteillä saadaan aikaan tavoiteltuja tuloksia ja vaikutuksia. Business Finlandin toiminnan seurannan ja arvioinnin kannalta erityisesti tuloksia kuvaavat indikaattorit ovat keskeisiä. Alla olevissa taulukoissa tulokset on esitetty tummennettuina. Näitä voi pitää Business Finlandin Talent -toiminnan arvioinnin kannalta "avainindikaattoreina". Vaikutuksia

(ilmiöitä) kuvaavia indikaattoreita on tärkeää seurata toimenpideohjelman lisäksi myös Business Finlandin Talent -toiminnan tasolla, jotta toiminta kohdentuu kansallisesti tarkasteltuna tarkoituksenmukaisesti.

Osa-alue 1: Kansainvälinen maakuva ja viestintä

	Seurannan kohteet	Indikaattorit	Tietolähteet
Vaikutus (ilmiö, koko ohjelma)	Suomi on houkutteleva kansainvälisten osaajien keskuudessa	Suomen sijoittuminen kv. vertailuissa (ml. sijoittuminen OECD:n maavertailussa ja Anholtin tutkimuksessa) Oleskelulupien lukumäärä erityisasiantuntijoille ja tutkijoille (1. lupa) (jatkossa jakautuminen lähemäittäin, erityisesti kohdemaat)	TEM (toimenpideohjelmataason seuranta) Migri
Tulos (BF)	Lisääntynyt tunnetuus ja kiinnostuksen kasvu tavoitelluissa kohdemaissa ja -ryhmissä	Fokusmaissa tehtyjen kampanjoiden tavoittama kohderyhmän koko ja "engagement" Mediaseuranta: mediaosumien arvo ja laatu Maabränditunnetuus kohdemaissa valittujen kohderyhmien keskuudessa	Määriteltävä myöhemmin proaktiivisen PR-tyon kehittämisen yhteydessä
	Mukana olevien (fyysinen, virtuaalinen) yritysten tekemät rekrytoinnit	Kv. rekrytointien lukumäärä sekä mahdollisesti rekrytointia edeltäviä asioita (relevanttien hakijoiden määrä sekä keskustelujen jatkuminen)	Yrityskysely rekrytointitapahtumien jälkeen ja 6 kk myöhemmin
Toimenpidekonaisuudet (BF)	Kumppanilyö ja rekrytointitapahtumat kohdemaissa	Kv. tapahtumien lukumäärä, joissa BF mukana Kumppaneiden palaute	BF Kumppanikysely rekrytointitapahtuman jälkeen
	Viestinnän ja tapahtumien tuki	Teams-kansion käyttäjien lukumäärä ja aktiivisuus	BF
	Digitaalinen markkinointi	Workinfinland -verkkosivun kävijämäärä, sijainti, käynnin kesto, aktiivisuus ja ohjautuminen #Finlandworks -linkedin ryhmän koko ja aktiivisuus Sosiaalisen median kampanjoiden tavoittama määrä, mainospostauten "click-through rate" (CTR) ja "engagement"	BF BF BF

Taulukko 1. Kansainvälinen maakuva ja viestintä

Osa-alue 2: Yrityksille suunnatut palvelut

	Seurannan kohteet	Indikaattorit	Tietolähteet
Vaikutus (ilmiö, koko ohjelma)	Yritysten menestyminen	Yrityksen arvio kv. osajien merkityksestä liiketoimintaan (kv. kasvu, vienti, liikevaihto, tuotteiden/palveluiden kehittäminen) Tutkimus (tulevaisuudessa)	Yrityskysely VN Teas tai muu
	Yritysten sisäinen kansainvälistyminen	Yrityksen arvio sisäisestä kansainvälistymisestä (kyky työskennellä kv. osajien kanssa, yrityksen käytännöt ja toimintatavat) Ulkomaalaistaustaisten ulkomailla syntyneiden henkilöiden määrä toimialoittain eri ammattiluokissa (johtajat, erityisasiantuntijat, asiantuntijat) ja eri tuloluokissa Tutkimus (tulevaisuudessa) Osuus korkeakoulututkinnon suorittaneista ulkomaan kansalaisista, jotka ovat päätoimisesti töissä Suomessa 1 vuosi valmistumisen jälkeen	Yrityskysely TK, TEM (toimenpideohjelmaston seuranta) VN Teas tai muu Tilastokeskus, Vipunen
Tulos (BF)	Yritykset löytävät tarpeitaan vastaavat kansainvälistymistä ja kv. rekrytointia tukevat palvelut	Yritysten tyytyväisyys palveluiden löytämisestä (koko palvelujärjestelmä ja Business Finland) Yritysten tyytyväisyys BF:n TB -palveluun ja yhteistyöhön (tulohajauksen mittari) Todennäköisyys suositella BF:n TB-palveluja	Yrityskysely Yrityskysely Yrityskysely
	Yritysten lisääntynyt tahto, kyky ja valmius toimia kansainvälisillä tiimeillä	Yritysten arvio väitteestä "työyhteisömme on valmis monikulttuurisuuteen"	TB mittari
Toimenpidekonaisuudet (BF)	TB ohjelmasivut (Talent Boost Finland, osa BF sivuja)	Verkkosivuilla käyntien määrä, kävijöiden sijainti, käynnin kesto, aktiivisuus ja ohjautuminen	BF
	TB mittari (diversiteettimittari)	Itsearvion tehneiden yritysten lukumäärä	BF ja HSKK
	Job Board (jobs.workinfinland.fi)	Työpaikkailmoitusten lukumäärä, ilmoittaneiden yritysten lukumäärä, kävijämäärä, kävijöiden sijainti, käynnin kesto, aktiivisuus ja ohjautuminen	BF
	Talent Explorer-rahoitus	Hakemusten lukumäärä, rahoitusta saaneiden yritysten lukumäärä, rahoituksen kokonaismäärä (tulohajauksen mittari)	BF

Taulukko 2. Yrityksille suunnatut palvelut

Osa-alue 3: Kansainvälinen startup-yritysten perustajien houkuttelu

	Seurannan kohteet	Indikaattorit	Tietolähteet
Vaikutus (ilmiö, koko ohjelma)	Innovatiivisia kansainvälisiä startup-yrityksiä perustetaan Suomeen	Perustettujen yritysten määrä (tulevaisuudessa ko. yritysten menestyksen seuranta) Myönnettyjen 1. lupien ja jatkolupien määrä	Manuaalinen haku yritystietokannoista ja hakupalveluista Migri
Tulos (BF)	Lisääntynyt tunnettuus ja kiinnostuksen kasvu tavoiteluissa kohdemaissa ja -ryhmissä	Lausuntojen kokonaismäärä Puoltavien lausuntojen osuus	BF BF
	Prosessin sujuvuus	Lausunnon käsittelyaika Lupahakemuksen käsittelyaika	BF Migri
Toimenpidekonaisuudet (BF)	Startup-houkuttelu	Verkkosivujen (startup kit, startup permit) kävijämäärät, sijainti, käynnin kesto, toiminta ja ohjautuminen Markkinointikampanjoiden seuranta	BF BF
	Startup-prosessi (lausunnot)	Sisältyy ylläoleviin	
	Startup-yrittäjän palvelupolun kehittäminen	Sähköinen kysely positiivisen lausunnon saaneille	BF

Taulukko 3. Kansainvälisten startup-yritysten perustajien houkuttelu

Vaikutuslogiikan kuvauksen mukaisesti alla esitetyt osa-alueet 4 (palveluiden yhteensovittaminen ja koordinointi) ja 5 (toiminta Business Finlandin sisällä) myötävaikuttavat koko toimenpideohjelman matasolla määriteltyihin vaikutustavoitteisiin (ilmiöt), jotka on esitetty yllä olevissa taulukoissa osa-alueiden 1-3 yhteydessä.

Osa-alue 4: Palveluiden yhteensovittaminen ja koordinointi

	Seurannan kohteet	Indikaattorit	Tietolähteet
Tulos (BF)	Kansallisesti ja alueellisesti asiakkaiden kannalta hyvin toimiva palvelujärjestelmä	Sidosryhmien näkemys BF:n roolin selkeydestä TB-verkostossa Sidosryhmien tyytyväisyys yhteistyöhön BF:n kanssa TB -asioissa (tulosohjauksen mittari) Todennäköisyys suositella BF:n TB-palveluja	Sidosryhmä- ja kumppanikysely Sidosryhmä- ja kumppanikysely Sidosryhmä- ja kumppanikysely

Toimenpidekonaisuudet	TB-verkoston tapahtumat ja tilaisuudet, toimintamallien kehittämisen ja muu tuki	Verkoston tapahtumien määrä Julkaisujen määrä	BF BF
	Kv. verkostojen luominen ja kv. toiminnot (kv. yhteyksien luominen ja käyttö Talent-toimintaan)	Sidosryhmien (ja yritysten) tyytyväisyys kohde- maakohtaiseen toimintaan Kohdemaiden lukumäärä Kohdemaissa TB-työtä tekevien työntekijöiden htv Kohdemaissa TB työtä tekevien työntekijöiden itsearvio onnistumisesta	Sidosryhmä- ja kumppanikysely (ja yrityskysely) BF BF Itsearviointikysely

Taulukko 4. Palveluiden yhteensovittaminen ja koordinointi

Osa-alue 5: Toiminta Business Finlandin sisällä

	Seurannan kohteet	Indikaattorit	Tietolähteet
Tulos (BF)	Kv. osajien merkitys huomioitu BF:n verkostoitumis-, kansainvälistymis- ja rahoituspalveluissa ja ohjelmissa	Asiantuntijoiden itsearvio	TB-tiimin itsearvio (kysely) ja BF:n sisäisten kumppanien arvio (kysely)
Toimenpidekonaisuudet	Talent -näkökulman sisällyttäminen palveluihin	Asiantuntijoiden itsearvio Tunnistetut yhteistyön kohteet olemassa olevissa ohjelmissa	TB-tiimin itsearvio (kysely) ja BF:n sisäisten kumppanien arvio (kysely) BF
	BF:n sisäisten synergioiden hyödyntäminen	Asiantuntijoiden itsearvio TB esiintymiset muiden BF:n ohjelmien tapahtumissa Talent Boostiin liittyvät asiakaskirjaukset	TB-tiimin itsearvio (kysely) ja BF:n sisäisten kumppanien arvio (kysely) BF BF CRM

Taulukko 5. Toiminta Business Finlandin sisällä

2.3 Seurannan ja arvioinnin suunnitelma

Seurannan ja arvioinnin käytännön toteutus perustuu siihen, että Business Finlandin Talent Boost-toimintaa toteuttavassa tiimissä kunkin edellä esitetyn osa-alueen vastuhenkilö seuraa sitä tietoa, jota kertyy Business Finlandille koko ajan kuten esimerkiksi digitaalisiin alustoihin liittyviä indikaattoreita. Tämä jatkuvasti generoituva tieto toimii "arkijohtamisen" välineenä. Tämän lisäksi kaksi kertaa vuodessa kerätään yhteen kaikki arviointimallin indikaattoreiden mukainen tieto. Osa indikaattoreista edellyttää tiedon hakemista manuaalisesti ulkopuolisista tietolähteistä.

Arviointimallin mukainen tieto raportoidaan kirjallisesti kaksi kertaa vuodessa Business Finlandin sisällä sekä TEM:lle koko toimenpideohjelman ohjauksen käyttöön. Tammikuussa raportointi voisi olla kattavampi kuin kesken vuotta kesäkuussa laadittava raportti, sillä osa ulkopuolisista tietolähteistä haettavista tiedoista ei välttämättä päivyty kuin kerran vuodessa.

Raportointi tarkoittaa käytännössä sekä Business Finlandin hallinnassa olevan, jatkuvasti generoituvan, tiedon että muista tietolähteistä haettavan tiedon esittämistä kirjallisessa muodossa auki kirjoitettuna. Näin syntyy yhteenveto koko arviointimallin mukaisista tiedoista. Raportoinnin pohjalta voidaan käydä keskustelua mahdollisesti tarvittavista toimenpiteistä ja muutoksista.

Mikäli tietojen yhteen vetämisen ohella on tarvetta lisätiedonkeruulle esimerkiksi tärkeimpien sidosryhmien ja kumppanien haastatteluiden tai työpajojen muodossa, edellyttää tämä joko Talent-tiimin vahvistamista tai ostopalvelujen hyödyntämistä.

3 Käynnistymisvaiheen arviointi

Tässä luvussa esitetään arvioinnin havainnot koskien Business Finlandin Talent-toiminnan käynnistymisvaihetta 2018-2020. Ensin tarkastellaan käynnistymisvaihetta yleisesti, jonka jälkeen käydään läpi edellisessä luvussa esitetyn arviointimallin osa-alueet yksitellen. Luvun lopussa esitetään arvioinnin kokonaistulkinta.

Kussakin alakappaleessa hyödynnetään koko arviointiaineistoa eli arviointimallin indikaattoreiden mukaisia tietoja sekä toteutettuja kyselyjä ja haastatteluja. Jatkossa tätä lukua voi hyödyntää arviointimallin mukaisen seurannan raportoinnissa. Raportoinnin sisällöt vahvistuvat aikasarjojen ja mahdollisten myöhemmin käyttöön tulevien indikaattorien myötä.

3.1 Käynnistymisvaihe yleisesti

Keskeiset havainnot

- » Toimintaa on käytännössä toteutettu pienellä tiimillä
 - » Perusrakenteiden luomista – ei vielä laaja-alaista näyttöä asiakastuloksista
 - » Tiedolla johtamisen yhteisissä välineissä puutteita
 - » Kohti systemaattisempaa pysyvää tekemistä
 - » Verkostoon on puhallettu henki – seuraavaksi kohti yhteisvaikutuksia
 - » Business Finlandin Talent-toiminnalle kehuja
-

Käynnistymisvaihetta kokonaisuudessaan tarkasteltiin arvioinnissa erityisesti kirjallisen aineiston ja haastattelujen avulla. Business Finlandin Talent Boost-toiminnan alkuvaihetta on kuvattu erityisesti Business Finlandin asiakirjassa "Business Finlandin Talent-toiminta ja jatkossuunnitelma" (18.10.2019). Kokonaisuudessaan vuosia 2018, 2019 ja 2020 voi lyhyesti kuvata perusteiden rakentamiseksi sekä kokeilevaksi kehittämiseksi. Kuluvana vuonna 2020 koronaviruspandemia on vaikuttanut merkittävästi toimenpiteisiin ja niiden toteutukseen.

Toimintaa on käytännössä toteutettu pienellä tiimillä, alkuun yhden hengen ja vuodesta 2019 lähtien 3-4 henkilön voimin. Vuodelle 2019 toimintamenomääräraha oli 2 500 000 € ja vuodelle 2020 2 000 000 €. Lisäksi Talent Explorer-rahoituksen määräraha vuodelle 2020 oli 1 500 000 €.

Perusrakenteiden luomista – ei vielä laaja-alaista näyttöä asiakastuloksista

Arvioinnin toteuttamissa haastatteluissa arvioitiin, että käynnistymisvaiheessa 2018-2020 Business Finland onnistunut melko pienillä resursseilla toteuttamaan merkittävän määrän erilaisia toimenpiteitä niin kansainvälisesti kuin Suomessa. Yleisesti ottaen arvioitiin, ettei vielä ole selkeää laaja-alaista näyttöä tuloksista ja vaikutuksista esimerkiksi koskien yritysten kansainvälisten rekrytointien tai muuta kansainvälisten osajien ja yritysten kohtaamisista syntyvää onnistumista ja

⁶ Työ- ja elinkeinoministeriö, Lausunto hallituksen esitykseen eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2020, <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2019-AK-266825.pdf>

sitä kautta syntyvää yritysten menestymistä, uudistumista ja kansainvälistymistä. Tästä huolimatta haastatteluissa pidettiin merkittävänä, että käynnistymisvaiheessa Business Finlandin Talent -toiminnassa on saatu luotua osia kansallisen Talent -toiminnan "perusinfra" kuten kansainvälisille osaajille suunnatun maakuvatyön perusteita, yrityksille suunnattuja palveluja, verkkosivuja, kansallisen Talent -verkoston käytäntöjä sekä Talent Hubien kanssa yhdessä konkreettisia ratkaisuja yritysasiakkaille. Kansainvälisten tapahtumien osalta on kokeiltu useamman kaltaisia tapahtumia ja niiden erilaisia toteutustapoja. Haastateltujen näkökulmasta kyse on ollut eräänlaisesta pohjatyöstä, joka ei kaikilta osin ole vielä valmis. Yleisesti ottaen tästä johtuen haastatteluissa arveltiin, että Business Finlandin toimenpiteiden osalta on osoitettavissa lähinnä yksittäisiä case-kohtaisia onnistumisia, mutta ei sen laajuisia tuloksia tai vaikutuksia, että ne näkyisivät vielä indikaattorien mukaisissa tiedoissa ja varsinkaan koko Talent Boost-toimenpideohjelman tavoitteita kuvaavien vaikutusten toteutumisenä. Yritysten halukkuuden ja aktiivisuuden ei nähdä vielä olleen riittävän laaja-alaista, vaan keskittyneen enemmän jo kansainvälisesti suuntautuneisiin "keihäänkärkiin".

Tiedolla johtamisen yhteisissä välineissä puutteita

Talent-toiminnan "perusinfra" osalta nähtiin puutteena, että eri Talent-verkoston toimijoilla ei ole juurikaan yhteisiä tiedolla johtamisen välineitä sekä koskien kansainvälisten osaajien kysyntää toimialoilla / yritysklustereissa / yrityksissä / ammattiluokissa että tarjontaa (eri kohdemaat, ammatit sekä koulutus- ja osaamistasot). Tämän nähtiin vaikuttavan niin Business Finlandin kuin muiden toimijoiden toiminnan kohdentamisen vaikeuteen. Huomioita esitettiin myös siitä, että miten toimijat voisivat nykyistä paremmin jakaa sitä dataa, jota heillä on jo olemassa ja kuinka tätä dataa voidaan hyödyntää yhteisesti.

Toiveena haastatteluissa esitettiin, että jatkossa toimijoilla olisi nykyistä yhtenäisempi ja jaettu tilannekuva ja mahdollisuuksien mukaan "tilannehuone" -toimintamallin mukaista organisaatorajat ylittävää yhteistä tulkintaa, analyysiä ja toimintaan johtavaa palveluiden ja toimenpiteiden yhteen tuomista sekä tarvittaessa yhteensovittamista. Haastatteluissa arvioitiin, että käynnistyvä Tiekartta2035-työskentely⁷ voi osaltaan selkiyttää ja yhtenäistää toimijoiden yhteistyön tekemistä.

Kohti systemaattisempaa pysyvää tekemistä

Haastattelijien perusteella toiminnan käynnistymisvaiheessa on edetty tekemällä ja kokeilemalla pyrkien oppimaan siitä, mikä toimii parhaiten. Jatkossa Business Finlandin toiminnalta peräänkuulutetaan enemmän systemaattisuutta, suunnitelmallisuutta sekä siirtymistä "isompiin kokonaisuuksiin ja pidempään aikahorisonttiin". Oleellisena osana seuraavaa vaihetta toivotaan, että

⁷ [Talent-boost toimenpideohjelma hyväksyttiin ministerityöryhmissä](#)

kaikki viimeistään nyt ymmärtävät, "ettei Talent Boost ole kampanja, vaan pysyvää toimintaa, joka on tullut jäädäkseen".

Kuluvaa vuotta 2020 on värittänyt koronaviruspandemia, joka on heijastunut monella tavalla koko Talent Boost-toimenpideohjelman toimintaan. Tosin haastateltavat painottivat, että vaikutusten osalta on osattava erotella vaikutukset eri aikajän-teillä. Business Finlandin kannalta tilanne nähtiin osin suotuisaksi mahdollisuudeksi systematisoida ja tarvittaessa uudelleen organisoida toimintaa.

Verkostoon on puhallettu henki – seuraavaksi kohti yhteisvaikutuksia

Business Finlandin Talent-toiminta saa paljon kiitosta sekä haastatelluilta että sidosryhmä- ja kumppanikyselyyn vastanneilta toimijoilta siitä, että Talent-toiminnan verkosto on laajentunut, saanut näkyvyyttä sekä "henkeä". Konkreettisina asioina kiitellään verkostotapahtumia ja työkaluja sekä yleisemmin tukea, neuvontaa ja ohjausta.

Business Finlandin Talent-toiminnalle kehuja

Sidosryhmäkyselyyn vastanneet kuvasivat Business Finlandin tekemisen tasoa ja aktiivisuutta hyväksi erityisesti markkinoinnin, viestinnän ja ylipäänsä teeman esillä pitämisen näkökulmista. Business Finlandin verkostoja kuvataan hyväksi, ja samalla Business Finlandin kuvataan tuoneen toimintaan taloudellisia resursseja.

Haastatteluissa toimintaa Business Finlandin henkilökunnan kanssa kuvataan helpoksi ja muutenkin yhteistyötä toimivaksi, sujuvaksi ja helpoksi. Asiantuntijoiden osaamista, työmoraalia ja aikaansaavuutta keuhuttiin. Business Finlandin Talent-toiminnan näh-dään pyrkineen toimimaan osallistavasti ja avoimesti sekä yhdessä kehittäen. Vaikka toteutetut houkuttelun ja kansainvälisen rekrytoinnin toimenpiteet ovat olleet osin kokeilevia, niin tehtyä kehittämistyötä pidetään pitkäjänteisenä.

Yleisesti ottaen Business Finlandia pidetään hyvänä kumppanina Talent -asioissa. Business Finlandin Talent-toiminta nähtiin "ketteränä ja joustavana". Kritiikkiä annettiin lähinnä kiireestä, "liian kovasta vauhdista" ja ajoittain koetusta fokuksen puutteesta. Eräs haastateltu kuvasi tätä tode-ten "ettei kannata tehdä kaikkea, koska osa on sitten vähän sinne päin. Nyt Business Finland on vä-hän kaikessa mukana."

3.2 Kansainvälinen maakuva ja viestintä

Keskeiset havainnot

- » Haastatteluissa arveltiin, että kansainvälisiin osajiin suunnattu viestintä on toistaiseksi ollut liian "pistemäistä".
-

-
- » Business Finlandin Talent-toiminta sai kiitoksia kansainvälisen viestinnän kehittämisestä ja erityisesti luodusta yhtenäisestä materiaalista, jota Talent-verkoston toimijat hyödynsivät.
 - » Maakuvatyön osalta nähtiin, että jatkossa on samanaikaisesti sekä kyettävä vahvistamaan kansainvälisille osaajille suunnattua maakuvaa että löytämään enemmän synergiaa Finland Works ja Finland Promotion -toimintojen välille.
-

Indikaattorit, joiden tieto oli arvioinnin yhteydessä saatavilla

Toimenpidekokonaisuudet:

- » Kansainvälisten tapahtumien lukumäärä, joissa Business Finland mukana
- » Teams-kansion käyttäjien lukumäärä
- » WorkinFinland-verkkosivun kävijämäärä
- » #Finlandworks-LinkedIn-ryhmän koko

Tulokset ja vaikutukset:





- » Tutkijoiden ja erityisasiantuntijoiden oleskelulupien määrät (1. luvat)

Keskeisiä käynnistymisvaiheessa toteutettuja Business Finlandin toimenpiteitä ovat maakuvatyön ja kansainvälisen viestinnän osalta olleet #FinlandWorks-viestintäkonsepti ja tapahtumakonsepti, workinfinland.fi-verkkosivu (96 746 käyntiä vuonna 2019)⁸ sekä LinkedInin#Finlandworks-kanava (3200 jäsentä vuoden 2019 lopussa). Luotuja työkaluja ja materiaaleja on jaettu Talent-verkoston käyttöön Teams-kansion avulla (170 käyttäjää vuonna 2019).

Lisäksi on toteutettu iso joukko tapahtumia ja tapahtumien yhteydessä järjestettyjä sivutapahtumia sekä kampanjoita kohdemaissa (yhteensä 35 tapahtumaa vuoden 2019 loppuun mennessä). Sosiaalisen median kampanjoita on toteutettu kansainvälisiin tapahtumiin ja messuihin liittyen. Näkyvyyttä ja yritysten ja osaajien kohtaamisia on haettu erityisesti ohjelmisto-osaajien, meriteollisuuden osaajien ja teknologia-alan naisten kohdalla. Toimintaa on toteutettu kumppanuuksien avulla sekä kotimassa (esim. Talent Hubit) että tapahtumien osalta (esim. Junction, Games Factory Talent, XOPA ja Women in Tech Asia). Kansainvälisten opiskelijoiden houkuttelua on pyritty edistämään erityisesti kuluvana vuonna yhdessä muiden toimijoiden kanssa. Yhteisesti kehitteillä on parhaillaan Study and Work in Finland -konsepti, jossa hyödynnetään muun muassa syksyllä 2020 toteutetun Future is made in Finland -webinaarisarjan kokemuksia. Konseptin

⁸ <https://www.businessfinland.fi/en/do-business-with-finland/work-in-finland>

jatkokehittäminen saattaa johtaa uusien yhteisten alustojen ja teknisten ratkaisujen tarpeisiin, mikä puolestaan voi vaikuttaa siihen, millaista seurantaa kannattaa ja on mahdollista tehdä.

35		TAPAHTUMAT VUODEN 2019 LOPPUUN MENNESSÄ
170		TEAMS-KANSION KÄYTTÄJIÄ VUONNA 2019
96 746		WORKINFINLAND.FI KÄVIJÄMÄÄRÄ VUONNA 2019
3 200		#FINLANDWORKS –LINKEDIN RYHMÄN KOKO VUODEN 2019 LOPUSSA

Kuva 3 Osa-alueen 1 indikaattoreita vuoden 2019 osalta

Haastattelut ja kyselyt

Kansainvälisiin osaajiin suunnattu viestintä on toistaiseksi ollut liian "pistemäistä"

Haastatteluissa arveltiin, että kansainvälisiin osaajiin suunnattu viestintä on toistaiseksi ollut liian "pistemäistä" tai "etsiskelyä" eikä osaajiin suunnattu Suomen maakuva ole kohdemaissa kovin vahva. Suomea ei juuri tunneta. Tosin osa haastatelluista piti perusteltuna, että käynnistämisvaiheessa on kokeiltu erilaisia tapoja, "jotta opitaan, mitä kannattaa tehdä". Usea haasteltava piti kuitenkin tärkeänä, että systemaattista markkinointia tärkeimmissä kohdemaissa ja -ryhmissä liittää jatkossa esimerkiksi jatkuvan PR-työn keinoin. Tämä puolestaan edellyttää resursseja.

Business Finlandin Talent-toiminnalle kiitoksia kansainvälisen viestinnän kehittämisestä

Business Finlandin Talent-toiminta sai kiitoksia kansainvälisen viestinnän kehittämisestä ja erityisesti luodusta yhtenäisestä materiaalista, jota Talent-verkoston toimijat hyödyntävät. Houkutteluun liittyvän toiminnan kuitenkin nähtiin – ennen koronaa – olleen liian sidoksissa fyysisiin tapahtumiin ja läsnäoloon. Ylipäätensä peräänkuulutettiin tasapainon löytämistä "fyysisen ja digitaalisen maailman välille". Kokonaisuudessaan houkutteluun liittyvä toiminta sai pääasiassa positiivista palautetta niiltä toimijoilta, jotka olivat konkreettisesti tehneet yhteistyötä Business Finlandin Talent-toiminnan kanssa – ainakin suhteellisesti tarkasteltuna ("toiminta rajojen ulkopuolella toimii paremmin kuin toiminta rajojen sisällä"). Huomioita esitettiin siitä, että jatkossa koko Team Finlandin globaali verkosto pitäisi saada paremmin valjastettua myös Talent-toiminnan käyttöön.

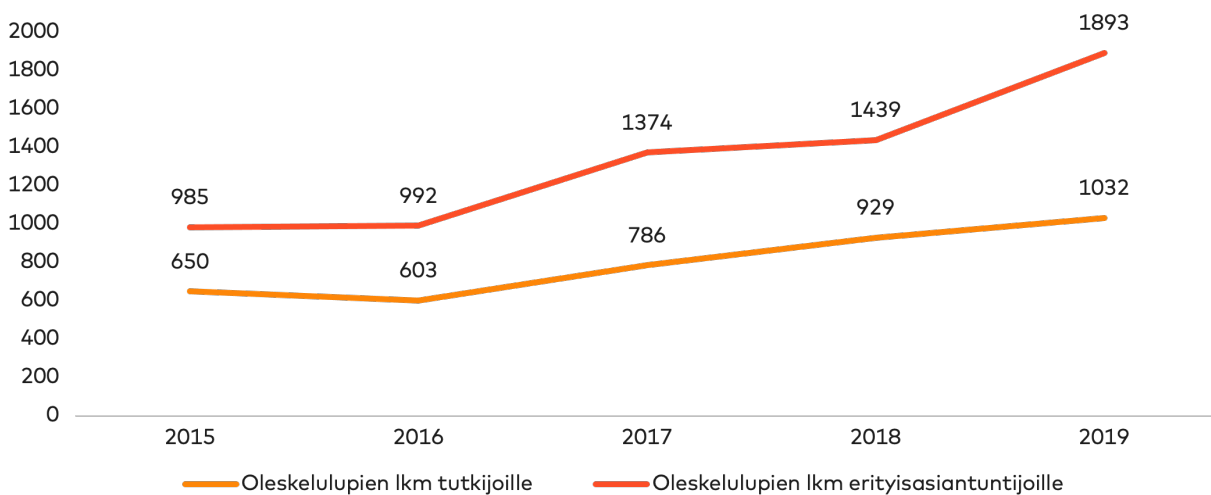
Jatkossa vahvistettava kansainvälisille osaajille suunnattua maakuvaa

Maakuvatyön osalta nähtiin, että jatkossa on samanaikaisesti sekä kyettävä vahvistamaan kansainvälisille osaajille suunnattua maakuvaa että löytämään enemmän synergiaa Finland Works -toiminnan ja Finland Promotion -toiminnan välille niin sisällöissä kuin brändien hallinnassa. Jonkin verran kysymyksiä esitettiin myös siitä, että miten Talent-toiminnan laajeneminen kokonaisvaltaisemmin koskemaan sekä sinikaulustyöntekijöitä että entistä vahvemmin myös kansainvälisiä opiskelijoita vaikuttaa brändien jatkokehittämiseen. Perusedellytyksenä maakuvan vahvistamiselle nähtiin se, että oleskelulupaprosessien ja muiden palveluiden on toimittava nopeasti ja tehokkaasti, sillä "muuten tapoit juuri brändin".

Haastatteluissa nostettiin esiin, että kansainvälisiä opiskelijoita koskien tarvitaan työnjaon ja yhteistyön selkeyttämistä sekä viestinnän suunnittelussa että toteutuksessa OKM:n, OPH:n sekä korkeakoulujen sekä koulutusvientiä harjoittavien toimijoiden kanssa.

Tulokset ja vaikutukset

Tutkijoiden ja erityisasiantuntijoiden oleskelulupien määrät ovat viime vuosina kasvaneet maltillisesti. Vuonna 2019 kasvoi erityisesti erityisasiantuntijoiden ensimmäisten lupien määrä. Tilastotietojen kytkeminen Business Finlandin tulosten arviointiin on nykyistä paremmin mahdollista aikasarjojen pidentyessä. Tällöin on tarkoituksenmukaista tarkastella erikseen tärkeimpiä kohdemaita.



Kuva 4 Tutkijoiden ja erityisasiantuntijoiden 1. oleskelulupien määrät 2015–2019. (Maahanmuuttoviraston tilastot).

3.3 Yrityksille suunnatut palvelut

Keskeiset havainnot

- » Talent-verkoston palveluja ei tunneta yrityksissä
 - » Kokonaiskuvaa Talent-toiminnasta ja palvelutarjonnasta on haastavaa viestiä yrityksille
 - » Kysymyksiä nousee esiin yritysasiakkaiden kontaktoinnin ja palvelun logiikasta
 - » Business Finlandin Talent -palveluiden melko vähäiselle hyödyntämiselle useita syitä
 - » Kyselyyn vastanneet yritykset olivat tyytyväisiä Business Finlandilta saamaansa palveluun. Suurin vaikutus kansainvälisillä osaajilla nähtiin olleen kansainväliseen kasvuun, vientiin ja liikevaihtoon.
-

Indikaattorit, joiden tieto oli arvioinnin yhteydessä saatavilla

Toimenpidekokonaisuudet:

- » Talent Boost Finland -verkkosivuilla käyntien määrä
- » Talent Boost -mittarin Itsearvion tehneiden yritysten lukumäärä
- » Job Boardilla olleiden työpaikkailmoitusten lukumäärä, ilmoittaneiden yritysten lukumäärä, kävijämäärä, hakemusten lukumäärä, rahoitusta saaneiden yritysten lukumäärä, rahoituksen kokonaismäärä

Tulokset ja vaikutukset⁹:

- » Yritysten tyytyväisyys palveluiden löytämisestä (koko palvelujärjestelmä, Business Finland)
- » Yritysten tyytyväisyys BF:n TB -palveluun ja yhteistyöhön
- » Todennäköisyys suositella BF:n TB-palveluja
- » Yritysten arvio väitteestä "työyhteisömme on valmis monikulttuurisuuteen"
- » Yrityksen arvio kv. osaajien merkityksestä liiketoimintaan (kansainvälinen kasvu, vienti, liikevaihto, tuotteiden/palveluiden kehittäminen)
- » Yrityksen arvio sis. kansainvälistymisestä (kyky työskennellä kv. osaajien kanssa, yrityksen käytännöt ja toimintatavat)
- » Päätoimisesti töissä olevat korkeakoulutetut ulkomaalaiset 1 vuosi valmistumisen jälkeen

⁹ Osa indikaattoreiden arvoista perustuu tässä selvityksessä pilotoituun yritys-kyselyyn pl. väite "Työyhteisömme on valmis monikulttuurisuuteen", jonka lähteenä on Business Finlandin ja Helsingin seudun kauppakamarin Talent Boost -mittari. Yritys-kyselyyn vastasi 37 yritystä. Pientä otantaa ei voida pitää yrityksinä edustavana, mikä on tärkeää huomioida tuloksia arvioidessa. Jatkossa tavoitteena tulee olla merkittävästi laajempi yritys vastaajien joukko.

Yrityksille suunnattujen palvelujen osalta keskeisiä toimenpiteitä ovat olleet yllä mainittujen rekrytointikampanjoiden ja muihin kohtaamisiin tähtäävien tapahtumien lisäksi Job Board (avoimet työpaikat esillä vuoden 2019 lopusta lähtien) 10, Talent Explorer-rahoituksen (huhtikuusta 2019 lähtien)¹¹ tarjoaminen ensimmäisten kansainvälisten osaajien palkkaamiseen ja yhdessä kumppaneiden kanssa toteutettu Talent Boost-mittari (vuoden 2020 alusta lähtien) 12 yritysten valmiuksien itsearviointiin työkaluksi. Nämä yrityksille suunnatut palvelut esitellään Talent Boost Finland-verkoston sivustolla yhdessä Talent Boost-verkoston muiden palveluiden kanssa. Yrityksille on kotimaassa viestitty eri tapahtumien ja kampanjoiden yhteydessä.

Job Boardilla oli vuonna 2019 yhteensä 161 ilmoitusta ja vuonna 2020 (tammi-lokakuu) yhteensä 671 ilmoitusta. Ilmoittaneita yrityksiä oli vuonna 2019 yhteensä 80 ja vuonna 2020 (tammi-lokakuu) 182 yritystä. Kävijöitä vuonna 2020 (tammi-lokakuu) on ollut yhteensä 124 497.

Vuonna 2019 Talent Explorer-rahoitusta haki 57 yritystä ja sitä myönnettiin 38 yritykselle. Rahoitusta myönnettiin yhteensä 695 157 €. Vuoden 2020 ensimmäisellä puoliskolla rahoitusta haki 47 yritystä ja sitä myönnettiin 33 yritykselle. Rahoitusta samalla ajanjaksolla myönnettiin 645 325 €.

Talent Boost-mittarin mukaisen itsearvion oli marraskuuhun 2020 mennessä tehnyt 507 yritys vastaajaa. Talent Boost Finlandin ohjelmisivuilla kävi vuonna 2019 839 kävijää suomenkielisillä sivuilla ja 886 kävijää englanninkielisillä sivuilla.

¹⁰ <https://jobs.workinfinland.fi/>

¹¹ <https://www.businessfinland.fi/suomalaisille-asiakkaille/palvelut/rahoitus/explorer/talent-explorer>

¹² <https://survey.zef.fi/x7axsja4/index.html>

2019: 695 157 € Pos 38/HAK 57 2020 (H1): 645 325 € Pos 33/HAK 47		MYÖNNETTY TALENT EXPLORER-RAHOITUS
2019: FIN 839 ENG 886		TB OHJELMASIVUJEN KÄVIJÄMÄÄRÄ
2019: 161 2020 (1-10): 671		JOB BOARDILLA OLLEIDEN ILMOITUSTEN MÄÄRÄ
2019: 80 2020 (1-10): 182		JOB BOARDILLA ILMOITTANEIDEN YRITYSTEN MÄÄRÄ
2020 (1-10): 124 497		JOB BOARDIN KÄVIJÖIDEN MÄÄRÄ
507		TB-MITTARIN ANALYYSIN TEHNEIDEN YRITYSTEN MÄÄRÄ 11/2020 MENNESSÄ

Kuva 5 Osa-alueen 2 indikaattoritietoja vuosilta 2019 ja 2020 (tammikuu-lokakuu) tai ensimmäiseltä puoliskolta (H1)

Haastattelut ja kyselyt

Talent-verkoston palveluja ei tunneta yrityksissä

Yleisesti ottaen haastatteluissa arveltiin kansainvälisten osaajien houkutteluun ja rekrytointiin liittyvien palvelujen olevan huonosti tunnettuja yrityksissä. Kotimaasta nähtiin puuttuvan ”jatkuva terävä viestintä” yritysten herättelemiseksi. Tämä nähtiin haasteeksi koko Talent-toimijaverkostolle, ei vain Business Finlandille. Toki kuluvana vuonna koronaviruspandemia on vaikuttanut siihen, mitä toimenpiteitä tämän osalta on voitu toteuttaa (esimerkiksi koskien Talent Boost-mittarin markkinointia). Huonoa tunnettuutta sinällään ei pidetty yllättävänä ottaen huomioon, että palvelut ovat olleet olemassa vasta melko vähän aikaa.

Lisäksi haastatteluissa esitettiin huomio, ettei kansainvälisen osaajan houkuttelua ja rekrytointia ole varsinaisesti kuvattu selkeänä palvelutuotteena. Näin ollen ei ole varsinaisesti palvelutuotetta, jota voitaisiin markkinoida, myydä ja toteuttaa.

Kokonaiskuvaa Talent-toiminnasta ja palvelutarjonnasta on haastavaa viestiä yrityksille

Haastatteluissa haasteena pidettiin sitä, että käytännössä Talent-toimintaa toteuttavat sekä monet pysyvät että hankerahoitteiset toimijat ja kokonaiskuvaa toiminnasta ja palvelutarjonnasta on ylipäättänsä haastavaa pitää yllä ja viestiä ytimekkäästi eteenpäin yrityksille. Business Finlandilta toivottiin koko Talent-verkoston palvelujen kokoamista yhteen, jotta kokonaistarjonta olisi helpommin viestittävässä yritysten suuntaan. Verkkosivujen nähtiin tämän osalta kehittyneen parempaan suuntaan. Koko Talent Boost -toimijaverkostolta toivottiin aktiivista otetta sen osalta, että kaikki yritysasiakkaiden kanssa vuorovaikutuksessa olevat toimijat toisivat esiin koko palvelutarjonnan.

Haastatteluissa toivottiin, että Business Finlandin Talent-toiminnassa näkyisi käynnistymisvaiheessa toteutunutta enemmän yritysten ja kansainvälisten osajien yhteen saattaminen muunakin kuin rekrytointeihin liittyvänä tekemisenä, esimerkiksi koskien yritysten TKI-toiminnan kehittämistä.

Kysymyksiä nousee esiin yritysasiakkaiden kontaktoinnin ja palvelun logiikasta

Haastatteluissa nostettiin esiin kysymyksiä siitä, mikä on ylipäättänsä tarkoituksenmukaisin tapa toimia eri yritysasiakkaiden kanssa. Taustalla peruskysymyksiä yrityskontaktoinnin logiikasta koko Talent-toiminnassa. Missä määrin Talent-palveluiden lähtökohtana ovat yritysten kehittämistarpeet kokonaisuudessaan? Missä määrin kyse on osaamistarpeiden ratkaisemisesta? Missä määrin kyse on osaamistarpeiden ratkaisemisesta erityisesti kansainvälisillä osajilla? Riippuen ajatteluvasta vastauksilla näihin kysymyksiin on vaikutusta siihen, kenen toimijan tulisi vastata yrityksen kontaktoinnista ja soveltuvien palveluiden ja muiden toimenpiteiden löytämisestä yhdessä asiakkaan kanssa. Tällä on konkreettisia vaikutuksia myös siihen, miten Talent-toimintoja kytetään muihin palveluihin. Esimerkiksi kansainvälinen rekrytointitapahtuma voi kytkeytyä tiiviisti yrityksen muihin liiketoiminnan tavoitteisiin ja kehittämisen tarpeisiin kuten esimerkiksi viennin aikaansaamiseen. Kyse ei ole yrityksen näkökulmasta enää "vain" rekrytointitapahtumasta vaan "hybriditapahtumasta". Asiakassuhteen hoidon ja palvelun tulee tällöin olla riittävän kokonaisvaltaista.

Business Finlandin Talent-palveluiden melko vähäiselle hyödyntämiselle useita syitä

Haastatellut kuvasivat yrityksille myönnetyn Talent Explorer -rahoituksen ollen melko pientä. Rahoituksen tunnettuuden arveltiin olevan melko vähäistä. Kuluvana vuonna koronaviruspandemian nähtiin myös vaikuttaneen rahoituksen hakemiseen. Muutama haastateltu pohti, ovatko rahoituksen myöntämisen kriteerit liian tiukkoja. Osa puolestaan arvioi, ettei markkinoinnissa ole vielä tavoitettu kunnolla oikeita kohderyhmiä.

Business Finland ja Helsingin Seudun Kauppakamari lanseerasivat alkuvuodesta 2020 Talent Boost -mittarin, jonka tarkoituksena on selvittää yrityksen valmiutta ja kehittämisalueita kansainvälisen henkilöstön osaamisen hyödyntämisessä. Talent Boost -mittarin nähtiin haastatteluissa olevan vielä kehitysvaiheessa. Kuluvana vuonna markkinointi on ollut vaikeaa. Jatkossa haasteeksi nähtiin

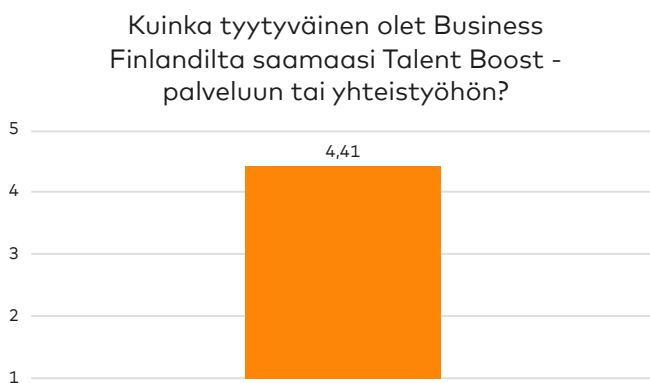
erityisesti se, miten asiasta kiinnostumaan saadaan muutkin kuin ne työnantajat, jotka ovat jo asi-
oita tuntevia ja se, miten hyvin työkalu toimii sisäisen kehittämisen apuvälineenä.

Haastatteluissa Business Finlandin ylläpitämää kansainvälisille osaajille suunnattua työnhakusivus-
toa, Job Boardia, kuvattiin jossain määrin "kivuliaaksi" välivaiheen ratkaisuksi ennen Työmarkkina-
torin valmistumista. Muutama haastateltava arvioi, että aiempien huonojen kokemusten vuoksi
palvelua on vaikeaa markkinoida. Huonot kokemukset ovat liittyneet esimerkiksi palvelun kautta
saatujen hakemusten heikkoon laatuun.

Tulokset ja vaikutukset

Kyselyyn vastanneet yritykset olivat tyytyväisiä saamaansa palveluun

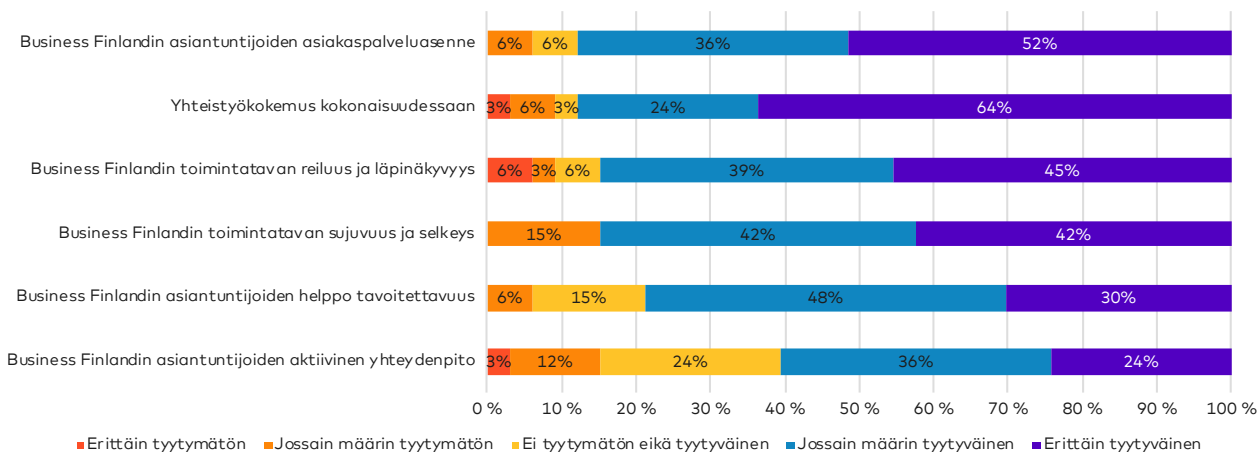
Pilotoidussa yrityskyselyssä vastaajajoukko oli pieni. Ne kyselyyn vastanneet yritykset, jotka ovat
käyttäneet palveluja (pääasiassa Talent Exploreria kyselyn jakelusta johtuen) olivat erittäin tyyty-
väisiä Business Finlandin Talent-toimintaan. Tyytyväisyys oli 4,41 asteikolla 1-5 ja todennäköisyys
suositella Business Finlandia muille yrityksille oli 8,54 asteikolla 0-10.



Kuva 6 Yritysten tyytyväisyys Talent Boost-palveluun tai yhteistyöhön

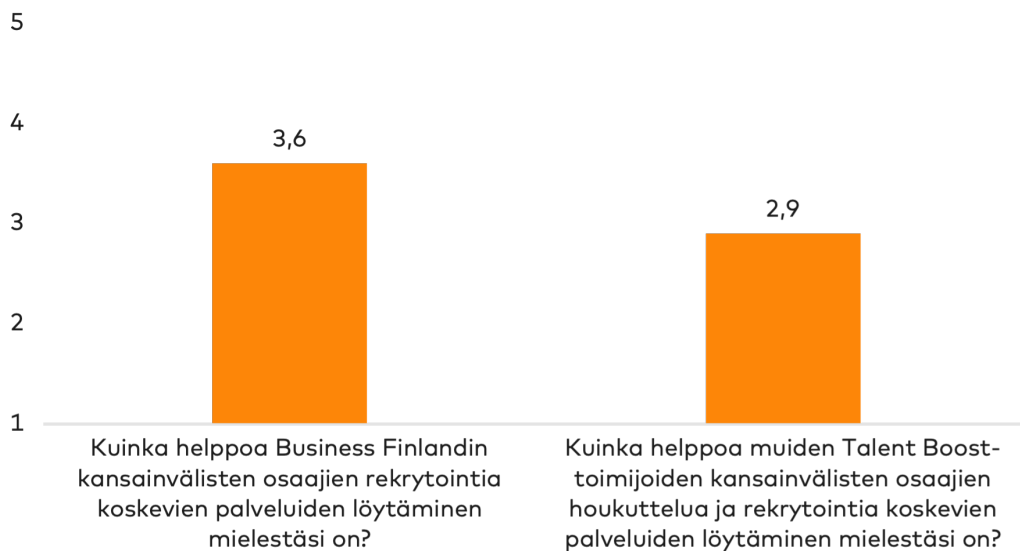
Tarkemmin eriteltyinä kritiikkiä sai eniten tavoitettavuus ja yhteydenpito. Erityisesti kiitettiin palve-
luasennetta ja yhteistyökokemusta kokonaisuudessaan.

Arvio yhteistyökokemusta Business Finlandin kanssa. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin?



Kuva 7 Yritysten tyytyväisyys kokemukseen yhteistyöstä Business Finlandin kanssa

Palvelujen löytäminen ei saanut yhtä hyvää arviota, mutta Business Finlandin palvelujen löytäminen sai korkeamman arvio kuin muiden Talent-toimijoiden palveluiden löytäminen. Usea vastanneista oli hyödyntänyt myös TE-toimiston, korkeakoulujen ja muiden toimijoiden palveluja kansainvälisten osaajien houkutteluun ja rekrytointiin liittyen.



Kuva 8 Yritysten arvio palveluiden löytämisen helpoudesta

Kyselyyn vastanneet yritykset pitivät valmiuksiaan ulkomaalaisen työvoiman rekrytoimiseen melko hyvinä. Heikoimpana yritykset pitivät osaamistaan verkostoitua Suomessa jo olevien osaajien kanssa sekä tietoaan siitä, mistä saa tukea kansainvälisten osaajien rekrytointiin ja resurssejaan osaajien rekrytointiin.



Kuva 9 Yritysten valmiudet kansainvälisen työvoiman rekrytoimiseen

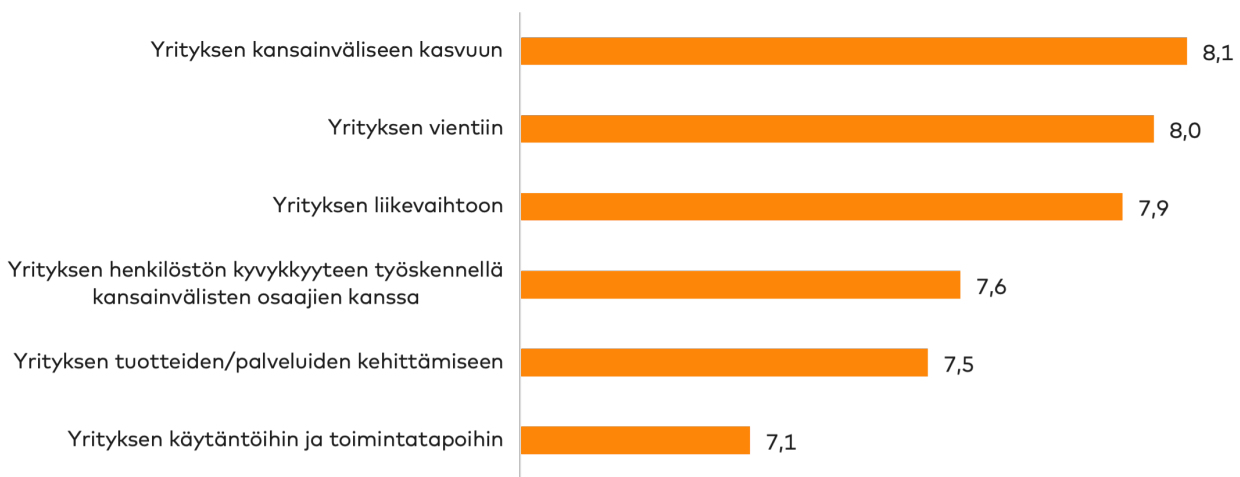
Varsinkin jatkossa Talent Boost -mittari tuottaa lisää tietoa yritysten itsearvioista koskien omia valmiuksiaan. Marraskuuhun 2020 mennessä mittarin kysymyksiin vastanneita yrityksiä oli 507 kappaletta. Mittarin yhtenä väitteenä on "työyhteisömme on valmis monikulttuurisuuteen". Tähän väitteeseen vastanneiden yritysten keskiarvo janalla Täysin eri mieltä = 0 ja Täysin samaa mieltä = 100 on 43,3.

**"TYÖYHTEISÖMME ON VALMIS MONIKULTTUURISUUTEEN"
(TB-MITTARI, YRITYSTEN ARVIO)**



Kuva 10 Talent Boost -mittarin tilanne kysymykseen "Työyhteisömme on valmis monikulttuurisuuteen" 11/2020.

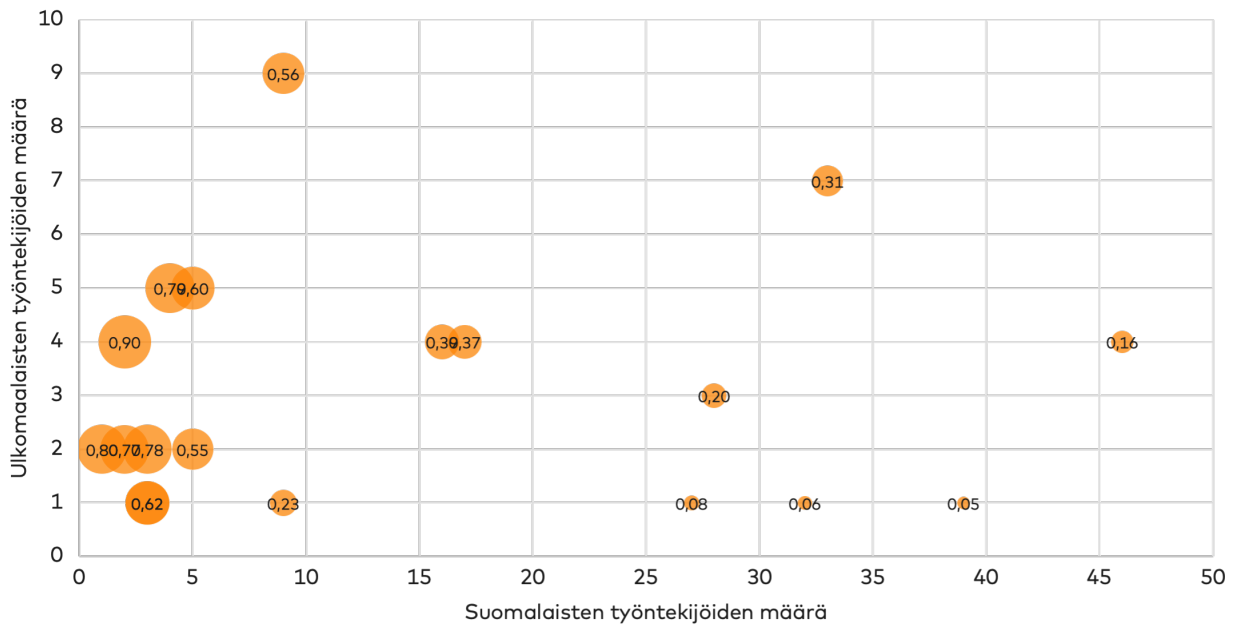
Yrityksiä pyydettiin kyselyssä arvioimaan yrityksessä olevien kansainvälisten osajien vaikutusta liiketoimintaan. Suurin vaikutus kansainvälisillä osajilla nähtiin olleen kansainväliseen kasvuun, vientiin ja liikevaihtoon. Positiivista vaikutusta nähtiin myös muihin kysytyihin asioihin kuten kyvykkyteen työskennellä kansainvälisten osajien kanssa, tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen sekä yrityksen käytäntöihin ja toimintatapoihin.



Kuva 11 Arvioi seuraavaksi yrityksessäsi olevien kansainvälisten osajien vaikutusta: (0=Ei vaikutusta tai negatiivinen vaikutus, 10=Erittäin suuri positiivinen vaikutus)

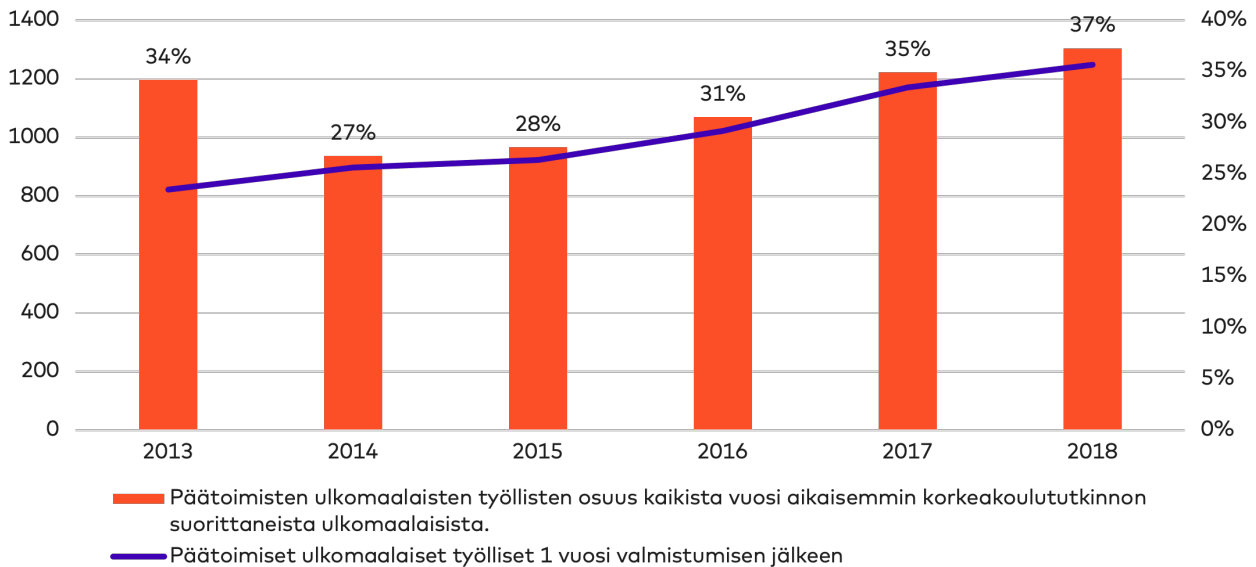
Pilotoidussa yrityskyselyssä vastaajia pyydettiin määrittämään eri kansallisuuksia olevien työntekijöiden määriä. Eri kansallisuuksien määrän ja kunkin kansallisuuden edustajien määrän perusteella voidaan laskea Simpsonin diversiteetti-indeksi¹³. Laskelmalla saadaan indeksiluku 0 ja 1 välillä, jossa 0 tarkoittaa olematonta diversiteettiä ja 1 tarkoittaa erittäin suurta diversiteettiä. Kyselyyn vastanneiden yritysten diversiteetit vaihtelivat 0,05 ja 0,90 välillä. Kyselyssä suurin diversiteetti oli niissä yrityksissä, joissa työntekijöiden kokonaismäärä oli pieni. Tulevaisuudessa diversiteetti-indeksiä voidaan esimerkiksi vertailla toimialoittain tai yritysten koon perusteella. Yrityksen diversiteetti-indeksi on myös mahdollista laskea räätälöidyistä rekisteriaineistoista, jolloin sen vaikutusta on myös mahdollista tarkastella suhteessa esimerkiksi yrityksen liikevaihtoon tai vientiin.

¹³ Ks <https://library.namely.com/workplace-diversity-report-2018>



Kuva 12 Yrityskyselyyn vastanneiden yritysten diversiteetti-indeksi

Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneista ulkomaalaisista vuosi valmistumisen jälkeen on päätoimisesti töissä yli kolmannes. Osuus on noussut tasaisesti vuosien 2014 ja 2018 välillä.



Kuva 13 Päätoimisesti töissä olevat korkeakoulutetut ulkomaalaiset 1 vuosi valmistumisen jälkeen

3.4 Kansainvälisten startup-yritysten perustajien houkuttelu

Keskeiset havainnot

- » Haastatteluissa arviottiin, että nykyiseltään lausuntoa varten läpikäytyjen hakemusten laatu ei vielä ole riittävän hyvää
- » Nykyiseltään ei ole mahdollista seurata lausunnon hakijan kulkua luvan saajaksi, Suomeen saapuvaksi alkavaksi yrittäjäksi ja edelleen yrityksen perustajaksi ja sen jälkeen vielä yrityksen liiketoiminnan kehitystä
- » Prosessin parantaminen nähtiin tärkeäksi edellytykseksi kohdennetun houkuttelun parantamisessa

Indikaattorit, joiden tieto oli arvioinnin yhteydessä saatavilla

Toimenpidekokonaisuudet:

- » Verkkosivujen (startup kit, startup permit) kävijämäärät

Tulokset ja vaikutukset:

- » Lausuntojen kokonaismäärä
- » Puoltavien lausuntojen osuus
- » Lausunnon käsittelyaika
- » Lupahakemuksen käsittelyaika
- » Myönnettyjen 1. lupien ja jatkolupien määrä
- » Perustettujen yritysten määrä

EU:n ulkopuolisille startup -yritysten perustajille suunnattu oleskelulupa tuli käyttöön alkuvuodesta 2018. Startup-houkuttelun osalta on Business Finlandissa luotu oma verkkosivusto (Finnish Startup Permit)¹⁴, jossa jaetaan ti etoa ja ohjataan hakemaan Startup Permit -lausuntoa sekä kuvataan Startup Kit -palvelukokonaisuus. Vuonna 2019 Startup Permit -verkkosivun kävijämäärä oli 10 898 ja Startup Kit -verkkosivun 3 947.



STARTUP-KIT VERKKOSIVUJEN KÄVIJÄMÄÄRÄT 2019

3 947



STARTUP PERMIT VERKKOSIVUJEN KÄVIJÄMÄÄRÄT 2019

10 898

Kuva 14 Startup-Kit ja Startup Permit verkkosivujen kävijämäärät vuonna 2019

Lisäksi on toteutettu viestintää kansainvälisten startup-yhteisöiden suuntaan mm. eri kansainvälisten tapahtumien yhteydessä sekä tehty yhteistyötä eri kumppaneiden kanssa. Vuonna 2018 käynnistyneessä startup-yrittäjän oleskelulupaprosessissa Business Finland vastaa asiantuntijalausunnon tekemisestä. Business Finland on osallistunut myös prosessin kehittämiseen. Vuonna 2019 Business Finland kartoitti lausuntoa hakeneiden tyytyväisyyttä kyselyn ja "Customer Clubin" keinoin.

Haastattelut ja kyselyt

Laadukkaita hakemuksia tarvitaan

Haastatteluissa arviottiin, että nykyiseltään lausuntoa varten läpikäytyjen startup-oleskelulupahakemusten laatu ei vielä ole riittävän hyvää. Jatkossa pidettiin oleellisena, että asiasta kiinnostuvat halutun kaltaiset hakijat.

Prosessi on keskeneräinen eikä tieto siirry automaattisesti

¹⁴ <https://www.businessfinland.fi/en/do-business-with-finland/startup-in-finland/startup-permit>

Haastatteluissa todettiin, että toisaalta Business Finlandin rooli yrittäjien houkuttelussa on selkeä ja konkreettinen, mutta siinä mielessä "epäkiitollinen", että sekä hakuprosessi että maahan saapuvan yrittäjän toimintaympäristöstään saama tuki on monen toimijan käsissä. Vasta koko ketjun toimivuus tuottaa asiakashyötyjä ja tuloksia.

Tiedonkulun kannalta ongelmina pidettiin erityisesti sitä, että nykyiseltään ei ole mahdollista seurata lausunnon hakijan kulkua luvan saajaksi, Suomeen saapuvaksi alkavaksi yrittäjäksi ja edelleen yrityksen perustajaksi ja sen jälkeen vielä yrityksen liiketoiminnan kehitystä. Lisäksi haastatteluissa huomautettiin, että yrittäjien näkökulmasta kyse on nimenomaan tästä koko palveluketjusta ja sen toimivuudesta. Näin ollen mahdollisen palautteen ja tyytyväisyyden seurannan olisi hyödyllistä kattaa koko palveluketju, ei vain sen yksittäisiä osia. Prosessi ei myöskään ole kokonaisuudessaan digitaalinen. Prosessin parantaminen nähtiin tärkeäksi edellytykseksi kohdennetun houkuttelun parantamisessa, jotta "annetut lupaukset voidaan lunastaa". Haastatteluissa pidettiin hyvänä, jos Business Finland pystyy tunnistamaan ja kohdentamaan houkuttelua kansainvälisten kumppaneiden kuten esimerkiksi yrityskehittämöiden avulla.

Yleisesti kansainvälisten startup-yrittäjien palveluiden osalta haastatteluissa nostettiin esiin kehittämiskohteena esimerkiksi sijoittajien kanssa luotavien kohtaamisten kehittäminen ja yleisesti eri rahoitusmahdollisuuksien soveltuvuuden tarkastelu. Yksi haastateltava nosti myös kysymyksen siitä, onko luvan markkinointi haasteellista siitä syystä, että kohderyhmänä ovat ne, jotka vasta Suomeen tultuaan perustavat yrityksen eivätkä yritystoimintaa jo aloittaneet yrittäjät.

Tulokset ja vaikutukset

Startup -yrittäjän ensimmäisen oleskeluluvan sai vuonna 2019 66 henkilöä. Ensimmäisen luvan keskimääräinen käsittelyaika oli 51 vrk. Vuonna 2019 Business Finlandin lausunnon keskimääräinen käsittelyaika oli 30 vrk. Vuoden 2020 ensimmäisellä puoliskolla (tammi-kesäkuu) Business Finland on tehnyt 83 lausuntoa, joista myönteisiä on ollut 33.

Marraskuussa 2020 Business Finlandin manuaalisesti hakemien tietojen mukaan vuonna 2018 myönteisen lausunnon saaneista perustettuja yrityksiä oli 18 ja vuonna 2019 myönteisen lausunnon saaneista 25.



Kuva 15 Osa-alueen 3 indikaattoreita Maahanmuuttovirastossa ja Business Finlandissa 2018 – 2020

3.5 Palveluiden yhteensovittaminen ja koordinointi

Keskeiset havainnot

- » Business Finlandin Talent-toiminnan koordinaattorooli ei ole kaikille toimijoille selkeä
- » Haastatteluissa pidettiin tärkeänä, että operatiivista koordinoitua tehdään, jotta pysyvärahoitteisempi ja hankerahoitteisen toiminnan resurssit käytettäisiin mahdollisimman tehokkaasti
- » Haastattelujen perusteella tiiviisti Business Finlandin kanssa paljon yhteistyötä tehneet toimijat ovat tyytyväisiä
- » Kokonaisuudessaan sidosryhmä- ja kumppanikyselyyn vastanneiden tyytyväisyys Business Finlandin Talent -toimintaan oli alempi kuin yrityskyselyyn vastanneiden
- » TE-palveluiden kytkeminen Talent-toimintaan alkuvaiheessa
- » Business Finlandin Talent-tiimin kiire näkyy kumppaneille

Indikaattorit, joiden tieto oli arvioinnin yhteydessä saatavilla

Toimenpidekokonaisuudet:

- » Verkoston tapahtumien määrä
- » Julkaisujen määrä
- » Kohdemaiden lukumäärä
- » Kohdemaissa TB-työtä tekevien työntekijöiden htv

Tulokset:

- » Sidosryhmien näkemys BF:n roolin selkeydestä TB-verkostossa

- » Sidosryhmien tyytyväisyys yhteistyöhön BF:n kanssa TB -asioissa (tulosohjauksen mittari)
- » Todennäköisyys suositella BF:n TB-palveluja

Palveluiden yhteensovittaminen ja koordinointi on käsittänyt Suomessa Talent-verkostolle järjestettävät tapahtumat (Talent Boost Network Days sekä Talent Boost Summit), muun tuen (esimerkiksi Talent Boost Cook Book) sekä yhteydenpitoa Talent-toimijaverkoston kanssa. Business Finlandin Talent-tiimi on lisäksi tehnyt tiivistä yhteistyötä useiden Talent-verkoston toimijoiden, kuten esimerkiksi Talent Hubien, kanssa eri konkreettisten toimenpiteiden yhteydessä. Vuonna 2019 järjestettiin kaksi verkostotapahtumaa, tuotettiin verkoston käyttöön yksi julkaisu (Talent Cook Book). Talent Boost Finland -verkkosivulle on pyritty keräämään kaikki relevantit palvelut siten, että sivujen lukija voi niiden kautta edetä esimerkiksi Talent Hubien sivuille.

Business Finland on lisäksi osaltaan luonut kansalliselle Talent-verkostolle yhteyksiä Suomen kansainväliseen läsnäolon. Kohdemaita/-alueita on tällä hetkellä neljä. Business Finlandilla on yksi Talent Advisor sijoitettuna Intiaan. Kokonaisuudessaan Talent-toimintaan kytkettävissä oleva kansainvälinen verkosto sisältää myös OKM:n Knowledge Councillorit sekä koko Team Finlandin kansainvälisen verkoston.

TALENT BOOST VERKOSTON TAPAHTUMIA 2019 2 KPL

TALENT BOOST VERKOSTON JULKAISUJA 2019 1 KPL

KOHDEMAIDEN LUKUMÄÄRÄ 2019 4 KPL

KOHDEMAISSA TB-TYÖTÄ TEKEVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN HTV 2019 1 TALENT ADVISOR + KNOWLEDGE COUNCELLORS + TEAM FINLAND

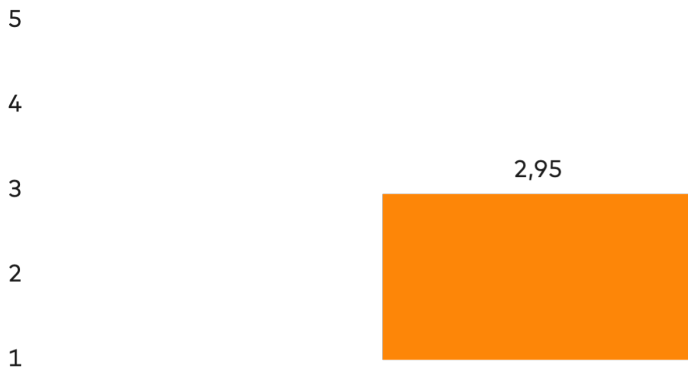
Kuva 16 Osa-alueen 4 indikaattoreita vuonna 2019

Tulokset

Business Finlandin Talent-toiminnan koordinaattorooli ei ole kaikille toimijoille selkeä

Haastatteluiden ja sidosryhmäkyselyn perusteella Business Finlandin Talent-toiminnan koordinaattorooli ei ole kaikille toimijoille selkeä. Toimijoille on yleisesti ottaen osin epäselvää, kuka toimija päättää ja tekee mitä toimenpiteitä. Osin tiettyä "sekavuutta" nähdään selittävän se, että toimijoiden määrä on kasvanut viime vuosina, joten tiedonkulku ja viestintä on aiempaa haasteellisempaa. Ministeriöiden (TEM, OKM) kansallisen tason koordinaattorooli ei selkeästi hahmotu erillisenä Business Finlandin Talent-toiminnan operatiivisen työn koordinaattoroolista.

Sidosryhmä- ja kumppanikyselyyn vastanneet antoivat arvioksi 2,95 asteikolla 1-5.



Kuva 17 Kuinka selkeäksi koet Business Finlandin roolin Talent Boost-verkostoissa?

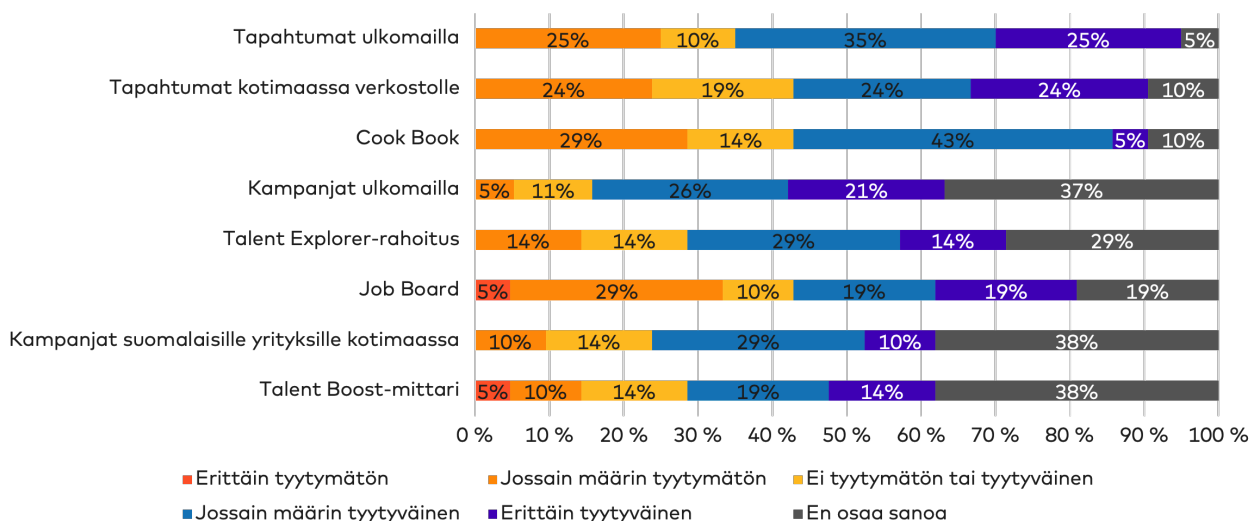
Haastatteluissa nähtiin, etteivät TEM:n ja Business Finlandin roolit näyttäyty kovin selkeiltä. Samaa asiaa saatettiin käsitellä eri foorumeilla eri toimijoiden kesken osin erilaisin lopputuloksien. Toisaalta pidettiin hyvänä, että yhdessä tekeminen on ollut keskeisten toimijoiden välillä tiivistä. Lisäksi kiiteltiin sitä, että epäselvyydet on aina saatu keskusteltua, tarkennettua ja sovittua henkilöiden välillä. Sidosryhmäkyselyn vastaukset olivat saman suuntaisia. Toimijoiden roolit ja vastuut eivät olleet vastaajille täysin selviä. Lisäksi jotkut vastaajat kokivat, että pitäisi kuulua "sisäpiiriin", jotta saisi kaiken tiedon.

Osa haastatelluista kaipasi ministeriöltä (TEM) nykyistä vahvempaa omistajuutta, "linjauksia" ja strategisempaa "helikopterinäkymää". Eriyisen tärkeäksi tämä tunnistettiin niissä asioissa, joissa toimijoiden nähdään ilman vahvempaa omistajuutta ajautuvan ajamaan asioita omien kapeampien toimivaltojensa ja tehtäviensä mukaan (esimerkiksi koskien aiemmin mainittua tilannekuvaa ja "tilannehuonetta"). Tällöin riskinä nähtiin osaoptimointi ja potentiaalisten hyötyjen kadottaminen.

Operatiivista koordinointia pidetään tärkeänä, jotta pysyvärahoitteisempi ja hankerahoitteen toiminnan resurssit käytettäisiin mahdollisimman tehokkaasti

Operatiivisempi koordinaatirooli herätti osassa haastateltavia myös kysymyksiä. "Miten yksi toimija voisi tätä orkesteroida – niin laaja asia." Haastatteluissa pidettiin kuitenkin tärkeänä, että operatiivista koordinointia tehdään, jotta pysyvärahoitteisempi ja hankerahoitteen toiminnan resurssit käytettäisiin mahdollisimman tehokkaasti. Suomen resurssit arvioitiin joka tapauksessa kilpailijamaita pienemmiksi. Koordinaation onnistumisen avaimena nähtiin selkeän viestinnän ohella hyvä ihmisten välinen vuorovaikutus. Toiveena esitettiin myös se, että Suomi kykenisi Talent-toiminnassa nopeasti ja joustavasti reagoimaan esiin nouseviin mahdollisuuksiin, mikä edellyttäisi nopeasti mobilisoitavia resursseja.

Sidosryhmä- ja kumppanikyselyssä Business Finlandin tarjoamiin palveluihin suhtauduttiin myönteisesti, mutta osin kaksijakoisesti. Kaikki palvelut saivat osakseen myös kriittisempiä arvioita. Usean palvelun kohdalla En osaa sanoa -vastausten määrä oli melko iso, mikä sinällään on ymmärrettävää, koska yhteistyö Business Finlandin kanssa on saattanut keskittyä vain tiettyihin palveluihin. Positiivisimmin vastaajat suhtautuivat tapahtumiin, niin ulkomailla kuin kotimaassa.



Kuva 18 Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin Business Finlandin tarjoamiin palveluihin?

Kokonaisuudessaan yrityksille suunnattujen Talent-palveluiden kehittämiseen toivottiin kokonaisvaltaista otetta, jotta jatkossa voitaisiin palvella erilaisia yrityksiä kattavalla palvelutarjonnalla. Kaikkien Talent Boost -palveluiden tulisi olla vahvemmin tiedossa myös muilla kuin suoraan Talent Boostin parissa työskentelevillä toimijoilla. "Pitäisi markkinoida ja viestiä vahvemmin, jotta se olisi eri toimintoja läpileikkaava tausta-ajatus." Tähän nähtiin tarvittavan ministeriöitä, koska Business Finland tai muu yksittäinen toimija ei voi ohjeistaa toisten toimintaa. Haastatteluissa esitettiin myös näkemys, että "ihana sama, miten TEM:n ja Business Finlandin tehtävät ja roolit kirkastetaan, kunhan ne vaan kirkastetaan".

Tiiviisti Business Finlandin kanssa paljon yhteistyötä tehneet toimijat ovat tyytyväisiä

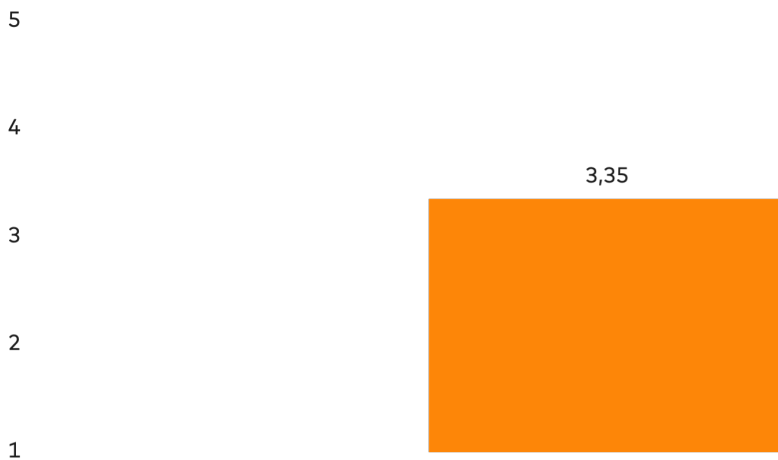
Haastattelujen perusteella tiiviisti Business Finlandin kanssa paljon yhteistyötä tehneet toimijat kuten pääkaupunkiseudun, Turun ja Tampereen toimijat ovat melko tyytyväisiä. Haastateltu painottivat, että yhteistyön tekemisen tapa on luotu yhdessä ja konkreettisilla toimenpiteillä on pyritty ratkaisemaan yritysten todellisia tarpeita. Haastatteluissa pohdittiin kuitenkin sitä, miten Business Finlandin toimintamalli voisi toimia aktiivisten alueiden ja kaupunkien määrän kasvaessa. Lisäksi yleisemmin pohdittiin sitä, miten valtakunnalliset toimijat (kuten Business Finland ja TE-

palvelut) kyetään kytkemään tehokkaasti aluevetoisiin yritysten tarpeista lähteviin toimintamalleihin. Ajatuksia esitettiin myös siitä, että ajan myötä voidaan tarvita jonkinlainen alueellinen tukirakenne.

Talent Hubeilta puolestaan perään kuulutettiin riittävää osaamista yritysten tarpeiden tunnistamiseen ja ratkaisujen luomiseen, koko palveluverkoston tuntemusta sekä ymmärrystä Talent-toiminnan luonteesta siltä osin, ettei syntyisi vääränlaista kilpailua ja päällekkäin tekemistä muiden Talent Hubien kanssa. Lisäksi Talent Hubeista toivottiin, että Business Finlandissa olisi selkeästi määritelty yksi taho ja yhteyshenkilö, johon voi tarpeen mukaan olla yhteydessä. Tällöin Talent Hubien ei tarvitsisi kysyä vastauksia ja linjauksia useasta eri paikasta.

Kokonaisuudessaan sidosryhmä- ja kumppanikyselyyn vastanneiden tyytyväisyys Business Finlandin Talent -toimintaan oli alempi kuin yrityskyselyyn vastanneiden

Kyselyn avovastauksissa nostettiin esiin vastaavia asioita kuin yllä on esitetty haastatteluista tehtyjen havaintojen yhteydessä.



Kuva 19 Kuinka tyytyväinen olet Business Finlandin kanssa tehtävään yhteistyöhön Talent Boost-asioissa?



Kuva 20 Kuinka todennäköisesti suosittelisit Business Finlandin kansainvälisten osaajien houkuttelua ja rekrytointia koskevia palveluja (Talent Boost-palveluita) muille yrityksille tai organisaatioille?

TE-palveluiden kytkeminen Talent-toimintaan alkuvaiheessa

TE-toimistojen kytkentää Talent-toimintaan yleisemmin ja Business Finlandin Talent-toimintaan vahvistetaan parhaillaan. Tämän osalta haastatteluissa arveltiin oltavan lähinnä ideointivaiheessa. Perustetun koordinaatiotiimin (TEM, Business Finland, Pohjois-Savon ELY-keskus ja Uudenmaan TE-toimisto) nähtiin olevan tärkeässä roolissa, jotta on mahdollista saada syntymään sellaiset Talent Boost -palvelut, jotka kykenevät palvelemaan laajasti yrityskenttää ja sen erilaisia tarpeita. Haastatteluissa esitettiin myös huolia siitä, että vaarana voi olla toimijoiden väliset erilaiset näkemykset esimerkiksi yritysasiakkuuksien omistajuudesta, jotka voivat vaikeuttaa yhteisen toimintamallin rakentamista.

Haastatteluissa nostettiin esiin myös havaintoja palvelupuutteista kuten esimerkiksi kansainvälisten osaajien kevytyrittäjyyteen liittyvästä neuvonnasta ja kysymyksiä siitä, mihin tällaisen neuvonnan tulisi sijoittua.

Business Finlandin Talent-tiimin kiire näkyy kumppaneille

Yleisesti haastatteluissa arvioitiin Business Finlandin resurssien olevan pienet ja ajoittain "ylibuukatut". Käytettävissä olevien resurssien, operatiivisen paljon aikaa vaativan työn ja kansallisen operatiivisen koordinaatiotyön välillä nähtiin olevan jonkin verran ristiriitaa. Silti haastatteluissa esitettiin useita erilaisia toiveita Business Finlandin suuntaan:

- » Business Finlandilta toivottiin vahvempaa tukea AIKO-hankkeille, EURES:lle sekä Kokkahankkeiden kansainväliselle markkinoinnille.

- » Business Finlandilta toivottiin edistyksellisiä ja innovatiivisia "keihäänkärkiä", jotka kehittämistyön jälkeen voisivat siirtyä muiden toimijoiden käyttöön.
- » Business Finlandilta toivottiin kansainvälisten osajien kysyntää ja tarjontaa koskevaa analyysiä, jota kaikki toimijat voisivat hyödyntää.
- » Business Finlandilta toivottiin yleisesti ottaen kehittävää roolia erilaisia "kohtautuksia" mahdollistavien alustojen luomiseen.
- » Business Finlandilta toivottiin systemaattista ja jatkuvaa PR-työtä kohdemaissa ja -ryhmissä sekä yleisesti ottaen "kattobrändin" aktiivista kehittämistä ja brändinhallintaa yhdessä "aluebrändien" kanssa. Pohdintaa esitettiin myös siitä, miten jatkossa toimintojen rahoittamista voisi jyvittää eri toimijoiden välillä.

3.6 Toiminta Business Finlandin sisällä

Keskeiset havainnot

- » Business Finlandin sisällä on pyritty lisäämään Talent-toiminnan tunnettuutta
 - » Haastatteluissa Talent-toiminnan tunnettuuden arvellaan olevan vielä melko vähäistä Business Finlandin sisällä
 - » Haastatteluissa arvioitiin, että laajemmat yritystason tulokset parantaisivat Talent-toiminnan merkityksen ymmärrystä ja toiminnan asemaa talon sisällä
-

Indikaattorit, joiden tieto oli arvioinnin yhteydessä saatavilla

Toimenpidekokonaisuudet:

- » Tunnistetut yhteistyön kohteet olemassa olevissa ohjelmissa

Business Finlandin sisällä on pyritty lisäämään Talent-toiminnan tunnettuutta sekä luomaan yhteistyötä eri ohjelmien ja toimintojen kanssa (esimerkiksi Sustainable Manufacturing -ohjelma¹⁵).

Business Finlandin organisaation uudistuessa Talent -toiminta siirtyy osaksi "Finland Promotion Services" -palvelualueetta¹⁶, jolloin se on tiiviimmin kytkeytyneenä esimerkiksi muuhun kansainvälistä maakuvaa ja kansainvälistä viestintää koskevaan työhön sekä yleisesti Visit Finland -toimintaan.

Haastattelut ja kyselyt

¹⁵ <https://www.businessfinland.fi/suomalaisille-asiakkaille/palvelut/ohjelmat/sustainable-manufacturing-finland-ohjelma>

¹⁶ Business Finland, BF Organization with Unit Structure 9.10.2020.

Haastatteluissa Talent-toiminnan tunnettuuden arvellaan olevan vielä melko vähäistä Business Finlandin sisällä. Tämän taustalla nähdään mahdollisesti vaikuttavan ajattelu "ohimenevästä hankkeesta" sekä se, että esimerkiksi kansainvälisien osaajien houkuttelu ja rekrytointi on luonteeltaan erilaista yritysten palvelua kuin esimerkiksi yritysten rahoitus. Kolmantena tekijänä pidettiin sitä, että välttämättä kaikki eivät näe selkeää yhteyttä esimerkiksi kansainvälisten osaajien muu-
ton ja investointien saamisen välillä ("osaajat tuovat investoinnit eikä toisin päin").

Haastatteluissa nähtiin kuitenkin paljon potentiaalia sen osalta, että erilaisia synergioita on löydettävissä Business Finlandin sisällä, kunhan eri mahdollisuuksia pystytään tunnistamaan ja edistämään. Potentiaalisia liittymäpintoja arvellaan olevan, mutta vielä esiintyy liian vähän sisällöllisiä yhteyksiä muihin palveluihin tai ohjelmiin. Talent-toiminnan uudelleen organisoiminen syksyllä 2020 toivottiin osaltaan auttavan synergioiden löytämisestä. Tosin rakenteellisten ratkaisujen ei arveltu suoraan ratkaisevan esiintyviä haasteita. Konkreettisia esimerkkejä ja onnistumisia myös kaivataan: "Mitä Sustainable Manufacturing -ohjelman kansa tehtävä yhteistyö konkreettisesti tarkoittaa?"

Haastatteluissa arvioitiin, että laajemmat yritystason tulokset parantaisivat Talent-toiminnan merkityksen ymmärrystä ja toiminnan asemaa talon sisällä. Tämän myötä kehityksen toivotaan etenevän siihen, että "aina kun Business Finland koko talon tasolla kohtaa yrityksiä, niin Talent Boost -toiminnan tulee olla käytettävissä olevassa palveluvalikoimassa mukana". Talent -toiminnan nähtiin nykyiseltään toimivan liian irrallaan. "Nyt meillä on Business Finlandin Talent Boost -juttu, kun pitäisi olla Business Finland -juttu, jonka yksi osa on Talent Boost."

Haastatteluissa sidosryhmien edustajat esittivät toiveita saada Business Finlandin ohjelmat ja toimialat paremmin suoraan mukaan Talent Boost -toimintaan. Business Finlandin eri asiantuntijoiden toivottiin toimivan konsultoivassa roolissa Talent Boost -toimijoiden suuntaan ja Talent Boost -toimijoiden puolestaan pystyvän osallistumaan aktiivisemmin eri ohjelmien tapahtumiin.

3.7 Arvioinnin kokonaistulkinta

Keskeiset havainnot

- » Käynnistymisvaiheessa on onnistuttu monelta osin hyvin.
 - » Edelleen on olemassa koko joukko kehittämiskohteita, jotta aikaan saadaan tuloksia ja vaikutuksia.
 - » Kokonaistulkinta herättää väistämättä kysymyksen siitä, että, onko näitä esiin nousevia haasteita mahdollista ratkoa ilman, että joko Business Finlandin nykyisiä Talent-toiminnan tehtäviä muokataan tai toiminnan resursointia lisätään.
-

Edellä olevien alalukujen perusteella alla esitetään kokonaistulkinta Business Finlandin käynnistymisvaiheesta 2018-2020 koko arviointiaineiston valossa.

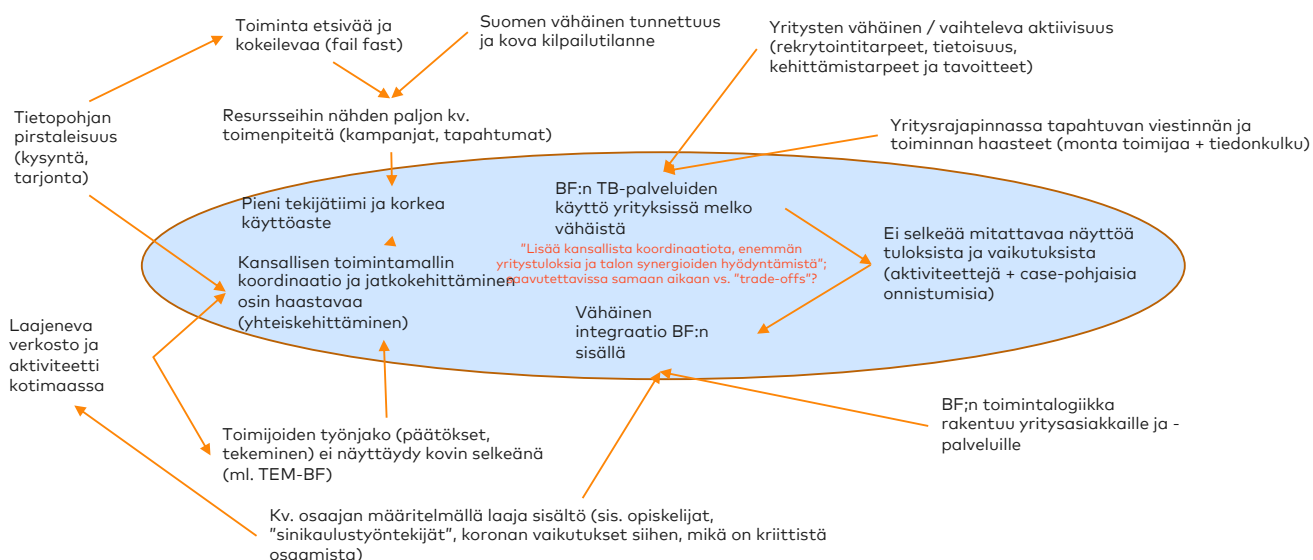
Kokonaisuudessaan Business Finlandin Talent-toiminnan käynnistymisvaihe on koostunut lukuisista toimenpiteistä, tapahtumista ja kampanjoista niin eri kohdemaissa kuin kotimaassa. Lisäksi on tehty paljon palveluiden ja toimintamallin kehittämistyötä. Näin on saatu rakennettua perusrakenteita kansalliselle Talent-toiminnalle, luotu toimijaverkostoa ja tuotu sitä yhteen sekä toteutettu Talent Hubien ja muiden toimijoiden kanssa yrityksiä palvelevaa kansainvälisten osaajien houkutte-
lua. Lisäksi on luotu kansainvälisen viestinnän ja tapahtumatoiminnan työkaluja ja materiaaleja. Tämä kaikki on tehty pienellä työpanoksella. Käynnistymisvaiheessa on onnistuttu monelta osin siis hyvin. Talent -toiminnan osalta tilanne on nyt selvästi eri tasolla kuin vuonna 2017. Luonnollisesti tähän ovat vaikuttaneet lukuisat eri toimijat sekä eri lähteistä toimintaan suunnattu rahoitus.

Vaikka siis on onnistuttu luomaan toimintamalleja, palveluja ja tavoitettu yritysasiakkaita ja kansainvälisiä osaajia, on edelleen olemassa koko joukko kehittämiskohteita, jotta Suomi, Talent Boost -toimenpideohjelma ja Business Finlandin Talent-toiminta yhdessä kykenevät pärjäämään kansainvälisessä kilpailussa kansainvälisistä osaajista. Koko Talent Boost -toimenpideohjelmassa tavoiteltavat vaikutukset ovat kunnianhimoisia – joskin nykyiseltään osin abstrakteja arvioinnin ja mit-
taamisen näkökulmasta.

Business Finlandin Talent -toiminnan seuraavaa vaihetta voisi kutsua vakiinnuttamis- ja vaikuttamisvaiheeksi. Tulosten ja vaikutusten aikaan saaminen edellyttää kuitenkin sitä, että havaitut kehittämiskohteet ratkaistaan. Käynnistymisvaiheen toimintaa voi luonnehtia etsiväksi ja kokeilevaksi. On tehty paljon, jotta on opittu, mikä toimii parhaiten. Kansainvälisiin osaajien kysyntään ja tarjontaan kohdemaissa ja -ryhmissä liittyvä tietopohja on ollut kansallisesti tarkasteltuna pirstaleinen, mikä on osin lisännyt tarvetta kokeilevampaan toimintaan asiakastyössä. Pienen tiimin resurssija on suunnattu samalla sekä asiakastyöhön ja sitä mahdollistavien välineiden luontiin että kansallisen verkostomaisen toiminnan operatiiviseen koordinointiin ja käytännössä yhteistyömallien kehittämiseen toimijaverkoston samalla laajetessa sekä johtuen uusien alueiden ja kaupunkien mukana tulosta, kasvaneesta hankerahoituksesta että tarpeista tarkastella kansainvälisen osaajan käsitettä laajemmin luomalla samalla Talent Hubien lisäksi toiminnasta tiiviimpi kytkentä TE-palveluihin. Koska kyse on Business Finlandia laajemmin ollut uuden toimintamallin luomisesta, eivät toimijoiden tehtävät ja roolit ole näyttäneet aina selkeiltä mukana oleville. Käynnistymisvaiheessa tämä lienee ymmärrettävääkin. Yritysrajapinnassa yhteistyössä muiden toimijoiden, erityisesti Talent Hubien kanssa, toteutettu toiminta on saavuttanut onnistumisia, mutta ei vielä laajamittaisia tuloksia, jotka olisivat helposti todennettavissa olemassa olevilla indikaattoreilla. Onnistumisten aikaansaaminen yritys-caseissa on myös henkilötyöntensiivistä. Suoraan Business Finlandin hallinnassa olevat yrityksille suunnatut palvelut saavuttavat eri yleisöjä, mutta nykyiseltään

käytössä olevilla seurannan työkaluilla on vaikeaa arvioida, missä määrin tavoitetaan juuri oikeat kohdeyleisöt. Yrityksille suunnattujen palvelujen volyymit ovat melko pieniä.

Arvioinnin näkökulmasta Business Finlandin Talent-toiminta on käynnistymisvaiheen päättyessä tilanteessa, jossa on tarve kansallisen koordinaation lisäämiseen ja selkeyttämiseen, vahvemmin yritysten kanssa saavutettavien tulosten aikaan saamiseen edellyttäen sekä kansallista viestintää ja markkinointia halutuissa kohdemaissa ja -ryhmissä että yrityksiin kotimaassa suuntautuvaa markkinointia ja Business Finlandin sisällä olevien potentiaalisten synergioiden konkretisoimiseen.



Kuva 21 Arvioinnin kokonaistulkinta koko arviointiaineiston perusteella

Kokonaistulkinta herättää väistämättä kysymyksen siitä, että, onko näitä esiin nousevia haasteita mahdollista ratkoa ilman, että joko Business Finlandin nykyisiä Talent-toiminnan tehtäviä muokataan tai toiminnan resursointia lisätään. Onko mahdollista osallistua samassa mittakaavassa eri kansainvälisiin tapahtumiin ja kampanjoihin, jos toiminnan operatiivinen koordinointi edellyttää enemmän dialogia toimijaverkoston kanssa sekä uusien yhteistyömuotojen ja työkalujen luomista ("tilannekuva", "tilannehuone")? Onko mahdollista panostaa nykyiseltään "puuttuviin paloihin" kuten systemaattiseen PR-työhön ilman, että jotain muuta jätetään vähemmälle tai lisätään toiminnan resursointia Business Finlandissa? Onko mahdollista parantaa Business Finlandin roolin selkeyttä, jos ei samalla tarkastele kokonaisuudessaan Talent Boost -toimenpideohjelman päätöksenteon ja toiminnan kokonaisuutta? Onko mahdollista lisätä Talent -toiminnan tunnettua Business Finlandin sisällä ja vahvistaa yhteyksiä eri ohjelmiin ilman, että luo joidenkin paljon Business

Finlandin muita palveluja käyttävien yritysten suuntaan asiakkuuden suoraan Business Finlandin Talent -toiminnasta? Voiko Business Finlandin Talent-toiminta sisältää nykyiset tehtävät samalla, kun toimijaverkosto laajenee, useampia yrityksiä kiinnostuu toiminnasta ja "kansainvälisen osaaja" käsitteellisesti kattaa yhä useampia toimialoja, ammattiluokkia ja työtehtäviä erityisasiantuntijoiden, tutkijoiden ja kansainvälisten opiskelijoiden ohella?

4 Suositukset

Tässä luvussa esitetään käynnistymisvaiheen arvioinnin aineiston perusteella suosituksia Business Finlandin Talent-toiminnan kehittämiseksi ja sen seurannan ja arvioinnin kehittämiseksi. Arviointimallilla viitataan tämän raportin luvussa 2 esitettyyn malliin.

4.1 Business Finlandin Talent-toiminnan kehittäminen

Suosituksset

- » Business Finlandin omistajuutta Talent -toiminnasta on vahvistettava
 - » Kansainväliseen maakuvaan ja viestintään on panostettava systemaattista PR-työtä kehittämällä
 - » Yrityksille suunnattuja Talent -palveluja on kehitettävä edelleen osana ja osaksi kaikkia yrityksille suunnattuja palveluja
 - » Uusien yrityksille suunnattujen palvelutuotteiden konseptointia ja kehittämistä tarvitaan
 - » Startup -yrittäjien houkuttelun, maahantulon ja asettumisen prosessia on digitalisoitava ja siihen liittyvää tiedonkulkua parannettava ja automatisoitava
 - » Business Finlandin Talent-toiminnan halutusta koordinoivasta roolista tulevaisuudessa on käytävä eri toimijoiden kesken keskustelua, jotta koordinaatiotehtävän sisältö olisi kaikille nykyistä selkeämpi
 - » Business Finlandin tulee osallistua aktiivisesti kansalliseen työhön kansainvälisten osaajien houkuttelua ja rekrytointia koskevan tilannekuvan parantamiseksi
 - » Business Finlandin Talent -tiimin resursseja tulee vahvistaa
-

Business Finlandin omistajuutta Talent -toiminnasta on vahvistettava

Business Finlandin Talent Boost -tiimi on saanut paljon aikaan melko lyhyessä ajassa, mistä arvioinnin aineistossa annetaan Business Finlandille ansaitusti paljon kiitosta. Toiminta ja sen mittakaava on monin tavoin kasvanut nopeasti. Seuraavassa toiminnan vakiinnuttamisen vaiheessa on keskeistä, että Talent -toiminta löytää nykyistä vahvemmin oman paikkansa osana koko Business Finlandin toimintaa. Tätä edesauttaa Talent -toimintaa koskeva vuoropuhelu TEM:n ja Business Finlandin välisessä tulosohjausprosessissa, toiminnan riittävä painoarvo tulossopimuksessa sekä Business Finlandin ylimmän johdon sitoutuminen ja tuki Talent -toiminnan vakiinnuttamiseksi, resursien vahvistamiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Tähän on hyvä mahdollisuus nyt Business Finlandin organisaatorakenteen uudistuessa. Talent -toiminnan omistajuuden vahvistuessa Business Finland voisi myös nykyistä vahvemmin osallistua kansainvälisistä osajista ja heidän merkityksensä käytävään julkiseen keskusteluun.

Kansainväliseen maakuvaan ja viestintään on panostettava systemaattista PR-työtä kehittämällä

Käynnistymisvaiheessa on luotu toisaalta sisältöjä ja välineitä maakuvan parantamiseen ja viestinnän kehittämiseen kansainvälisille osajille ja toisaalta toteutettu erilaisia kampanjoita ja tapahtumia. Nykyiseltään toiminnasta puuttuu systemaattinen jatkuva PR-työ, jossa pyritään luomaan vahvemmin pysyvää näkyvyyttä ja osajille suunnattua maakuvaa. Tähän toimintaan on jatkossa varattava lisää resursseja. Työ palvelee kansallisesti kaikkia toimijoita.

Yrityksille suunnattuja Talent -palveluja on kehitettävä edelleen osana ja osaksi kaikkia yrityksille suunnattuja palveluja

Talent Explorerin osalta on jatkossa arvioitava lisämarkkinoinnin kautta saatavat hyödyt ja rahoituksen myöntämiskriteerien soveltuvuus, mikäli rahoitusta saatavien yritysten joukkoa halutaan merkittävästi kasvattaa. Job Boardin osalta on pyrittävä nopeuttamaan pysyvän ratkaisun rakentamista Työmarkkinatorin avulla. Talent Boost -mittarin jatkomarkkinointia on hyvä kytkeä yleisesti sen parantamiseen, että yrityksiä palvelevat toimijat laaja-alaisesti tuntevat Talent-toiminnassa erityisesti käytössä olevat yrityksille suunnatut palvelut.

Uusien yrityksille suunnattujen palvelutuotteiden konseptointia ja kehittämistä tarvitaan

Nykyiseltään Talent -palveluissa ei ole selkeää yrityksille kuvattua kansainvälisen rekrytoinnin palvelutuotetta. Business Finlandin Talent -toiminnan puitteissa on käytännössä toteutettu kansainvälisten osajien houkutteluun ja rekrytointiin tähtäävää toimintaa yhdessä muiden toimijoiden kanssa erilaisten kampanjoiden ja tapahtumien avulla. Selkeästi kuvattu palvelukonsepti palveluluopauksineen mahdollistaisi nykyistä paremmin markkinoinnin ja myynnin. Tällainen palvelutuote tulee tehdä yhdessä keskeisten kumppaneiden kanssa palvelumuotoilun keinoin. Tällaisen selkeän oman palvelutuotteen kuvaaminen ja toteuttaminen mahdollistaisi myös selkeämmän analyysin

siitä, mikä houkuttelussa toimii ja mikä ei ("do's and don't's). Selkeä palvelutuote ja omistajuus mahdollistaisi analyyttisen kehittämisen.

Startup -yrittäjien houkuttelun, maahantulon ja asettumisen prosessia on digitalisoitava ja siihen liittyvää tiedonkulkua parannettava ja automatisoitava

Nykyiseltään ei ollen mahdollista automaattisesti yhdistää Business Finlandilta positiivisen lausunnon saanutta henkilöä saatuun oleskelulupaan (Migri) ja mahdolliseen myöhemmin Suomessa perustettuun yritykseen (PRH). Tämä vaikeuttaa palveluiden kehittämistä sekä Business Finlandin aikaansaaman vaikuttavuuden arviointia. Vaikutuksiin pääsee erityisesti kiinni sitten, kun on mahdollista tarkastella perustettujen startup -yritysten liiketoiminnan kehitystä. Kansallista kehittämistyötä on tämän osalta käynnissä. Tätä ennen Business Finlandin sisällä on mahdollista parantaa seuranta luomalla Permit -asiakkaista merkintä CRM:ään, jotta voidaan seurata sitä, missä määrin ko. yritykset esimerkiksi hakevat rahoitusta Business Finlandilta. Tämän lisäksi perustettuja yrityksiä voidaan etsiä manuaalisesti ja näiden liiketoiminnan kehittymistä voidaan niin ikään tarkastella manuaalisesti.

Business Finlandin Talent -toiminnan halutusta koordinoivasta roolista tulevaisuudessa on käytävä eri toimijoiden kesken keskustelua, jotta koordinaatiotehtävän sisältö olisi kaikille nykyistä selkeämpi

Arviointiaineistossa esiintyi useita sidosryhmien ja kumppaneiden huomioita ajoittaisesta epäselvyydestä siitä, mikä on Business Finlandin Talent -toiminnan koordinoiva rooli ja mitkä ovat sen tehtävät. Tätä havaintoa ei kuitenkaan voi irrottaa siitä, että kyse on laajemminkin melko nopeasti syntyneen laaja-alaisen verkoston uudenaikaisesta toiminnasta, jossa ajoittaista epäselvyyttä voi liittyä useankin toimijan rooliin ja tekemiseen. Koska tässä arvioinnissa ei ole tarkasteltu koko Talent Boost -toimijaverkostoa, on yhden toimijan tarkastelun perusteella vaikeaa tarkasti määrittää, miten roolia tulisi selkeyttää. Arvioinnin kokonaistulkinnan perusteella kyse on erityisesti siitä, mitä kaikkea "koordinaation" halutaan pitävän sisällään. Kansallista koordinaatiota tehdään joka tapauksessa myös ministeriöiden ja koko toimenpideohjelman rakenteiden tasolla. Koordinaatio on niin ikään käsitteenä jo itsessään ymmärrettävissä monin eri tavoin. Selkeät roolit ja tehtävät ovat kaikkien etu.

Toinen jännite syntyy siitä, että Business Finland on isolta osaltaan yrityksiä suoraan palveleva organisaatio, mikä toisaalta luo potentiaalisia synergioita, mutta toisaalta on vaikeuttanut Talent-toiminnan erityisluonteen ymmärtämistä ja toiminnallista integrointia talon sisällä. Näiden molempien havaintojen pohjalta on syytä käydä avointa keskustelua tulosohjaajan (TEM) ja Business Finlandin välillä, Business Finlandin sisällä ja yhdessä keskeisten Talent-toimijoiden (esim. Talent Hubit ja jatkossa TE-toimistot) kanssa. Selkeä yhteinen tahtotila selkeyttäisi odotuksia ja mahdollistaisi odotuksiin vastaamisen nykyistä paremmin. Tämän keskustelun yhtenä sisältönä tulisi olla harkinta

mahdollisesta Business Finlandin suorasta vastuusta tietystä osasta yritysasiakkaista, jotta organisaation sisäiset synergiat pystyttäisiin käyttämään nykyistä paremmin.

Koska kyse on verkostomaisesta yhteistyöstä, on erityisen tärkeää että toimijaverkostolla on mahdollisuus käydä keskustelua Talent Boostin -palvelutarjonnasta kokonaisuudessaan, mahdollisista palvelupuutteista ja siitä, miten yhteistyötä voidaan tehdä jatkossakin tiiviisti verkoston ja sisältöjen laajentuessa. Tähän vuorovaikutteiseen yhteistyöhön on myös Business Finlandilla oltava resursseja. Tämä Talent -toiminnan yhdessä kehittäminen on tähän saakka ollut yksi Suomen vahvuus, mutta arvioinnin aineiston perusteella tiimin resursointi ei enää vastaa merkittävästi laajentuneeseen verkostomaisen koordinaatiotyön tarpeeseen.

Business Finlandin tulee osallistua aktiivisesti kansalliseen työhön kansainvälisten osaajien houkuttelua ja rekrytointia koskevan tilannekuvan parantamiseksi

Kansainvälisten osaajien kysyntään (millaisia osaajia, minkä verran ja minne) ja tarjontaan (ketkä potentiaalisia ja missä) liittyvä tietopohja on kansallisesti pirstaleinen ja epäselvä. Jatkossa kaikki Talent -toimijat tarvitsevat nykyistä enemmän yhteistä jaettua tilannekuvaa ja mahdollisuuksien mukaan "tilannehuone" -toimintamallin mukaista organisaatorajat ylittävää yhteistä tulkintaa, analyysiä ja toimintaan johtavaa palveluiden ja toimenpiteiden yhteen tuomista sekä tarvittaessa yhteensovittamista. Business Finlandin tulee osallistua aktiivisesti tähän kansalliseen kehittämistyöhön.

Business Finlandin Talent -tiimin resursseja tulee vahvistaa

Business Finlandin nykyistä pientä Talent Boost -tiimiä tulee vahvistaa. Pienellä tiimillä on relevanttia ja hyvää osaamista, mutta se ei tule riittämään toiminnan seuraavassa vakiinnuttamisen vaiheessa.

Kansallisen verkostotyön kasvaessa olisi selkeintä, että tiimissä olisi yksi vastuhenkilö, jonka päätehtävä on nimenomaan kansallinen verkostotyö, joka voisi toimia verkoston suuntaan yhteydenotopisteenä. Mikäli koko kansallisen toimintamallin ja palveluiden kehittäminen ja näiden myötä työnjako muiden Talent -toimijoiden kanssa sen mahdollistaa, voisi Business Finlandin Talent -toimintamallia kehittää siten, että Business Finland toimii sovituilta osin suoraan yritysten suuntaan. Tämä edellyttäisi sitä, että nykyistä tiimiä olisi vahvistettava yritysasiakkaiden tuntemuksen ja asiakassuhteiden hoidon osalta. Muita osaamisen vahvistamisen tarpeita ovat ainakin jo aiemmin mainittu jatkuva PR-työ ja digitaalisen palveluiden, alustojen ja palvelupolun kehittäminen. Niinikään resursseja ja osaamista tulee olla Suomen koko kansainvälisen läsnäolon ja Team Finlandin hyödyntämiseen Talent -toiminnassa.

4.2 Business Finlandin Talent-toiminnan seurannan ja arvioinnin kehittäminen

Suosituksat

- » Kehitetty Business Finlandin Talent -toiminnan arviointimalli on yhteen sovitettava koko Talent Boost -toimenpideohjelman seuranta- ja arviointimallin kanssa
 - » Talent -toiminnan seuraavassa vaiheessa pyrkimyksenä on tavoitteellinen tiedolla johtaminen
 - » Jatkossa luotavan ja toteutettavan systemaattisen PR-työn oheen on määriteltävä työtä tukevat seurannan indikaattorit, menetelmät ja tietolähteet
 - » Arviointimallissa esitetyt työkalut on kehitettävä ja pyrittävä toteuttamaan yhteistyössä Talent -verkoston muiden toimijoiden kanssa
 - » Verkkosivuihin ja sosiaaliseen mediaan liittyvien toimenpiteiden seuranta tulee jatkossa tarkentaa
 - » Arviointimallissa esitetään eräitä jatkossa kehitettäviä indikaattoreita. Erityisesti mainittava tarve liittyä kansainvälisten osaajien merkitykseen yrityksissä. Vaikutusten tilastollinen tarkastelu ja osoittaminen edellyttää tutkimusta ja räätälöityjä tilasto- ja rekisteriaineistoja
 - » Startup-yrittäjien kokemuksia ja näkemyksiä tulisi jatkossa kartoittaa yhteistyössä tarkoituksenmukaisten kumppaneiden kanssa
 - » Kansainvälistä toimintaa tulee arvioida nykyistä yksityiskohtaisemmin ja systemaattisemmin
 - » Business Finlandin sisäisten synergioiden parantamiseksi Talent -toiminnan arvioinnissa tulee jatkossa hyödyntää muun muassa itsearviointia ja asiakashallintajärjestelmää
-

Kehitetty Business Finlandin Talent -toiminnan arviointimalli on yhteen sovitettava koko Talent Boost -toimenpideohjelman seuranta- ja arviointimallin kanssa

Tulevaisuudessa luotava koko toimenpideohjelman seuranta- ja arviointimalli voi aiheuttaa muutoksia tässä raportissa ehdotettiin Business Finlandin Talent -toiminnan arviointimalliin siltä osin, mitä tuloksia ja vaikutuksia on tarkoituksenmukaista seurata Business Finlandin raportoinnissa. Seurannan ja arvioinnin eri tasojen yhteen sovittaminen voi johtaa siihen, että jotain arviointimalliin nyt mukaan ehdotettua ei ole tarvetta pitää mukana Business Finlandin seurannassa, jos seuranta tehdään koko toimenpideohjelman tasolla. Esimerkiksi kansainvälisten opiskelijoiden houkuttelu kytkeytyy Business Finlandin toimintaan maakuvatyön ja viestinnän osalta, mutta mikäli

seurantaan tehdään toimenpideohjelman tasolla kattavasti, niin kehitys voidaan huomioida, vaikkei asia sisältyisikään Business Finlandin raportointiin. Lisäksi esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten ulkomailla syntyneiden määrrien seurantaan toimialoittain eri ammattiryhmissä ja tuloluokissa voi olla luontevampaa tehdä vain koko toimenpideohjelman tasolla. Vastaavasti puolestaan kansainvälisen rekrytoinnin kansallisen kokonaistoimintamallin kehittyessä voi TE-palveluiden ja EURESin toiminnan huomioiminen puolestaan olla joltain osin tarpeen.

Talent -toiminnan seuraavassa vaiheessa pyrkimyksenä on tavoitteellinen tiedolla johtaminen

Tässä raportissa ehdotetussa arviointimallissa on tunnistettu useita Business Finlandin Talent Boost -toiminnan eri osa-alueita kuvaavia indikaattoreita, jotka mahdollistavat tiedolla johtamisen parantamisen. Jatkossa tiedolla johtaminen voi operatiivisen toiminnan tasolla perustua sekä itse tekemisestä ja toimenpiteistä kertovan, koko ajan tietoja kerryttävän, "arkijohtamisen tietomallin" ja erityisen tekemisen tuloksista ja vaikutuksista kertovan "tuloseurantamallin" pohjalle. Tässä raportissa esitettyä arviointimallia voi siis viedä käytäntöön ikään kuin kahdella tasolla. Kaikki tiedot voisi kuitenkin pyrkiä tuomaan yhteiselle alustalle, jossa niitä voitaisiin eri työkaluin kuvata ja analysoida yhdessä.

Business Finlandin Talent Boost -toiminnan käynnistymisvaiheessa ei juuri ole ollut käytössä selkeitä konkreettisia tavoiteltavia tasoja eri mitattavien asioiden osalta (pois lukien Talent Explorer-rahoituksen rahoituksen suuruus). Jatkossa on oleellista, että erityisesti Business Finlandin toiminnassa tavoiteltavien tulosten osalta pyritään asettamaan mitattavissa olevat tavoitetasot, joiden saavuttamista seurataan. Konkreettiset tavoitetasot antaisivat paremmat lähtökohdat toiminnan onnistuneisuuden arviointiin.

Jatkossa luotavan ja toteutettavan systemaattisen PR-työn oheen on määriteltävä työtä tukevat seurannan indikaattorit, menetelmät ja tietolähteet

PR-työn sisältöjen määrittäessä nämä seurannan välineet tulee lisätä arviointimallin osa-alueeseen "Kansainvälinen maakuva ja viestintä". Näiden välineiden avulla voidaan seurata ja arvioida eri kohdemaissa ja -ryhmissä tehtävien kampanjoiden ja toimenpiteiden onnistumista.

Arviointimallissa esitettyjä työkaluja on kehitettävä ja pyrittävä toteuttamaan yhteistyössä Talent -verkoston muiden toimijoiden kanssa

Yrityksille suunnatun kyselyn osalta jatkossa kehittämistyössä voi olla kyse kahdesta eri asiasta. Ensinnäkin, yrityskyselyä voidaan kehittää ja toteuttaa yhdessä Talent Hubien kautta siten, että kaikissa lähteissä kyselyissä kysytään tiettyjä kaikille yhteisiä kysymyksiä, joiden lisäksi voi olla toimijakohtaisia kysymyksiä. Tässä arvioinnissa pilotoidun yrityskyselyn lisäksi on useita muita Talent -toimijaverkoston eri puolilla Suomea toteutettavia kyselyjä, jotka olisi hyvä käydä läpi

jatkokehittämistyön yhteydessä. Toiseksi, laajemman vastaajajoukon tavoittamiseksi tulisi tarkastella mahdollisuuksia esittää yleisesti kansainvälisten osaajien merkitystä koskevia kysymyksiä osaksi kansallisesti säännöllisesti toteutettavia kyselyjä kuten esimerkiksi PK-yrittäjäbarometria tai Team Finland -toiminnan puitteissa toteutettavia yrityskyselyjä. Lisäksi, mikäli yritysten johdon monimuotoisuutta käsittelevä Findix-kysely toteutetaan jatkossa säännöllisesti, voisi sen tulosten tarkastelun huomioida arviointimallissa.

Verkkosivuihin ja sosiaaliseen mediaan liittyvien toimenpiteiden seuranta tulee tarkentaa

Tässä käynnistymisvaiheen arvioinnissa hyödynnettiin lähinnä kävijämääriä. Jatkossa verkkosivujen osalta säännöllistä seuranta tulisi lisäksi tehdä esimerkiksi siltä osin, mistä kävijät ovat, kauan kävijät ovat sivuilla, mitä kävijät klikkaavat ja miten ohjautuvat Business Finlandin Talent-toiminnan eri sivuilta eteenpäin esimerkiksi muiden toimijoiden sivuille. Erilaisten ryhmien osalta tulee seurata myös jäsenten aktiivisuutta. Tämä kehittämistyö on Business Finlandissa Talent Boost -toiminnan osalta käynnistymässä ("marketing dash board").

Arviointimallissa esitetään eräitä jatkossa kehitettäviä indikaattoreita. Erityisesti mainittava tarve liittyä kansainvälisten osaajien merkitykseen yrityksissä. Vaikutusten tilastollinen tarkastelu ja osoittaminen edellyttää tutkimusta ja räätälöityjä tilasto- ja rekisteriaineistoja.

Jatkossa kansainvälisten osaajien merkitystä liiketoiminnalle ja yrityksille laajasti ottaen tulisi lähestyä tutkimuksen keinoin. Osaltaan seuranta voisi rakentaa myös rekisteriaineistoja yhdistämällä (Tilastokeskuksen FOLK-henkilöaineiston työssäkäyntimoduuli yhdistettynä kansalaisuus- tai vieraskielisyystiedon kanssa sekä lisäksi yritysaineistoja kuten esimerkiksi tilinpäätöstietoja). Vaikutusten tilastollinen tarkastelu ja osoittaminen edellyttää siis tutkimusta ja räätälöityjä tilasto- sekä rekisteriaineistoja.

Toinen kehittämisen kohde on palveluiden yhteen sovittaminen ja koordinaatio, johon toistaiseksi on ollut vaikeaa tunnistaa muita kuin näkemyksiä mittaavia ja toimenpiteitä ilmentäviä indikaattoreita. Tarve olisi päästä tarkemmin kiinni yhteensovittamisen ja koordinaation tuottamien tulosten ja vaikutusten tarkasteluun. Tässä raportissa esitetyssä vaikutuslogiikan kuvauksessa ja arviointimallissa tämä yhteensovittamisen ja koordinaation osa-alue yhdessä Business Finlandin sisäisen toiminnan ohella ajatellaan myötävaikuttavan koko toimenpideohjelman tasolla olevien tavoitteiden saavuttamiseen.

Kolmantena keskeisenä kehittämisen kohteena on Business Finlandin Talent -toiminnan asiakasyrityksiltä saatavan palautteen keräämisen systematisointi ja automatisointi heti toteutettujen houkuttelu- ja rekrytointitoimenpiteiden jälkeen ja esimerkiksi kuusi kuukautta myöhemmin. Näin pystyttäisiin seuraamaan keskeistä aikaansaataavaa tulosta eli kansainvälisten osaajien rekrytointia.

Startup-yrittäjien kokemuksia ja näkemyksiä tulisi jatkossa kartoittaa yhteistyössä tarkoituksenmukaisten kumppaneiden kanssa

Esimerkiksi yhdessä Talent Hubien ja Startup-yhteisöjen kanssa toteutettavat kyselyt, työpajat ja osallistavat kehittämistoimenpiteet voivat koskea laajemmin Startup-yrittäjien koko toimintaympäristöä, ei vain sitä osaa prosessia, joka on Business Finlandin vastuulla.

Kansainvälistä toimintaa tulee arvioida nykyistä yksityiskohtaisemmin ja systemaattisemmin

Business Finlandin Talent -toiminnan suora kansainvälinen läsnäolo on vielä vähäistä. Oleellista olisi tarkastella laajemmin Talent -toimintaan kytkeytyviä kansallisia resursseja sisältäen esimerkiksi OKM:n Knowledge Councillorit ja Team-Finland -verkoston. Tämän kansainvälisen kokonaisuuden seurannan paikka voi myös olla koko toimenpideohjelman seurannan yhteydessä. Tämän raportin liitteenä esitetään itsearviointia hyödyntävä lomake, joka voisi toimia arviointimallin yhtenä työkaluna.

Lisäksi jatkossa yrityskyselyyn ja sidosryhmä- ja kumppanikyselyyn voisi lisätä kohdemaakohtaisia kysymyksiä, jotta voitaisiin saada tarkemmin palautetta kansainvälisestä toiminnasta sen lisäksi että esimerkiksi eri houkutteluun ja rekrytointiin liittyviä toimenpiteitä tulisi seurata suoraan yrityksiltä heti tapahtuman jälkeen ja esimerkiksi kuusi kuukautta myöhemmin.

Business Finlandin sisäisten synergioiden parantamiseksi Talent -toiminnan arvioinnissa tulee jatkossa hyödyntää muun muassa itsearviointia ja asiakashallintajärjestelmää

Business Finlandin sisäistä toimintaa lähestyttiin tässä käynnistymisvaiheen arvioinnissa haastattelujen avulla. Tämän raportin liitteessä esitetään itsearviointia hyödyntävä lomake, jota sekä Business Finlandin Talent-tiimi että sisäiset yhteistyökumppanit voisivat hyödyntää säännöllisen palautteen saamiseksi. Kyselyjen tuloksia voisi tulkita yhdessä Talent -tiimin sisäisten yhteistyökumppaneiden kanssa organisaation sisäisten synergioiden hyödyntämisen parantamiseksi. Jatkossa seurannan mahdollisuuksia tulisi tarkentaa ja lisätä esimerkiksi asiakashallintajärjestelmän (CRM) merkintöjen avulla.

Liitteet

Raportin liitteinä on arviointimallin mukaiset tiedonkeruun työkalut eli pilotoidut yrityskysely ja sidosryhmä- ja kumppanikysely sekä laaditut pohjat kansainvälisen toiminnan itsearviointikyselyksi ja Business Finlandin sisäiseksi itsearviointikyselyksi.

Liite 1: Yrityskysely sekä sidosryhmä- ja kumppanikysely

Liite 2: Kansainvälisen toiminnan itsearviointikysely

Liite 3: Business Finlandin sisäinen itsearviointikysely

Taustatiedot

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Pyydämme teitä vastaamaan kyselyyn koskien kansainvälisten osaajien rekrytointia ja rekrytoinnin vaikutuksia yrityksille.

Kyselyllä tuotetaan tietoa Business Finlandin kansainvälisten osaajien houkutteluun ja rekrytointiin liittyvien yrityspalveluiden (Talent Boost-palveluiden) kehittämiseen.

Business Finlandin tarjoamia Talent Boost -palveluita ovat mm. Startup Kit, lausunnot oleskelulupia varten kansainvälisille startup-yrittäjille, Talent Explorer -rahoitus, Job board, neuvonta liittyen palvelutarjontaan Talent Boost-verkostossa, markkinointiapu, tapahtumat ja Talent Boost-mittari.

Kyselyyn vastaaminen vie 5-10 minuuttia.

Kansainvälinen osaaja on ulkomailta rekryoitava osaaja tai suomalainen paluumuuttaja, jolla on osaamista, kansainvälistä kokemusta ja asiantuntemusta sekä verkostoja, jotka voivat tuoda lisäarvoa elinkeinoelämälle ja vastata työvoimatarpeisiin. Kansainvälinen osaaja voi olla esimerkiksi ulkomaalainen opiskelija, tutkija, ekspatti, puolisona muuttanut tai paluumuuttaja. Henkilö voi olla ulkomailta rekryoitava tai jo Suomessa oleva.

Business Finlandin lisäksi Talent Boost-verkostoon kuuluu kaupungeja ja kuntia, TE-toimistot, yliopistoja ja muita korkeakouluja sekä ministeriöitä. Lisätietoa Talent Boost-toimenpideohjelmasta löydät täältä: <https://tem.fi/talent-boost>

Mikäli sinulla on kysymyksiä kyselyyn liittyen, niin voit olla yhteydessä Tuomas Luukkonen, Owal Group Oy, tuomas@owalgroup.com

1. Mitä Business Finlandin tarjoamaa kansainvälisten osaajien houkuttelua ja rekrytointia koskevaa palvelua (Talent Boost -palvelua) olet käyttänyt viimeisen vuoden aikana? Voit valita enemmän kuin yhden vaihtoehdon.

- Startup Kit
- BF:n lausunto oleskelulupaa varten kansainväliselle startup-yrittäjälle (eligibility statement for startup permit)
- Talent Explorer -rahoitus
- Job board
- Neuvonta liittyen palvelutarjontaan Talent Boost-verkostossa
- Markkinointiapu
- Tapahtumat
- Talent Boost-mittari
- En ole saanut yllä olevia palveluita (voit silti jatkaa kyselyyn vastaamista)

2. Kuinka tyytyväinen olet Business Finlandilta saamaasi Talent Boost -palveluun tai yhteistyöhön?

1 = Erittäin tyytymätön

5 = Erittäin tyytyväinen

3. Arvioi yhteistyökokemusta Business Finlandin kanssa. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin?

	Erittäin tyytymätön	Jossain määrin tyytymätön	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	Jossain määrin tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Yhteistyökokemus kokonaisuudessaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Business Finlandin asiantuntijoiden aktiivinen yhteydenpito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Business Finlandin asiantuntijoiden helppo tavoitettavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Business Finlandin asiantuntijoiden asiakaspalveluasenne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Business Finlandin toimintatavan sujuvuus ja selkeys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Business Finlandin toimintatavan reiluus ja läpinäkyvyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Monta kansainvälistä osaajaa yrityksenne on rekrytoinut viimeisen vuoden aikana? Jätä vastaamatta jos et tiedä.

5. Monen kansainvälisen osaajan kanssa yrityksenne on käynyt keskustelua rekrytoinnista viimeisen vuoden aikana? Jätä vastaamatta jos et tiedä.

6. Kuinka helppoa Business Finlandin kansainvälisten osaajien rekrytointia koskevien palveluiden löytäminen mielestäsi on?

1 = Erittäin vaikeaa 5 = Erittäin helppoa

7. Keiden muiden Talent Boost-toimijoiden kansainvälisten osaajien houkuttelua ja rekrytointia koskevia palveluita olette käyttäneet? Valitse kaikki sopivat. Jätä vastaamatta jos et ole käyttänyt seuraavia palveluita.

- Kaupunki/kunta
- TE-toimisto
- Yliopistot/korkeakoulut
- Muut toimijat (esim. kauppakamari)

8. Kuinka helppoa muiden Talent Boost-toimijoiden kansainvälisten osaajien houkuttelua ja rekrytointia koskevien palveluiden löytäminen mielestäsi on?

1 = Erittäin vaikeaa 5 = Erittäin helppoa

9. Voit halutessasi tarkentaa näkemyksiäsi koskien Business Finlandin ja muiden toimijoiden kansainvälisten osaajien houkuttelua ja rekrytointia koskevien palveluiden löytämistä:

10. Kuinka monta suomalaista ja ulkomaalaista työntekijää yrityksessäsi on? Anna henkilöiden määrät tai arviot määristä erikseen suurimmista kansallisuuksista erikseen. Kansalaisuutta ei tarvitse mainita. Pelkkä määrä riittää. Jätä vastaamatta, jos et tiedä

Suomalaiset (henkilöiden määrä)

Kansalaisuus 1 (henkilöiden määrä)

Kansalaisuus 2 (henkilöiden määrä)

Kansalaisuus 3 (henkilöiden määrä)

Muut kansalaisuudet yhteensä (henkilöiden määrä)

11. Arvioi seuraavaksi yrityksessäsi olevien kansainvälisten osaajien vaikutusta: (0=Ei vaikutusta tai negatiivinen vaikutus, 10=Erittäin suuri positiivinen vaikutus)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Yrityksen liikevaihtoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen kansainväliseen kasvuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen vientiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen henkilöstön kyvykkyteen työskennellä kansainvälisten osaajien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen tuotteiden/palveluiden kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen käytäntöihin ja toimintatapoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Arvioi lopuksi yrityksesi valmiuksia ulkomaalaisen työvoiman rekrytoimiseen:

	Täysin eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jossain määrin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Yrityksellämme on tarvittava osaaminen kansainvälisten osaajien rekrytoimiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksellämme on tarvittavat resurssit kansainvälisten osaajien rekrytoimiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedämme, mistä saamme tukea kansainvälisten osaajien rekrytoimiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laadimme työpaikkailmoituksemme usein myös englanniksi tai muilla vierailia kielillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen johdolla on riittävä kielitaito kansainvälisen osaajan perehdyttämiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössämme on riittävä kielitaito kansainvälisen osaajan palkkaamiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössämme ei ole ennakkoaluja ulkomaalaisia osaajia kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamme verkostoitua Suomessa jo olevien kansainvälisten osaajien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Muita huomioita Business Finlandin kansainvälisten osaajien houkuttelua ja rekrytointia koskevista palveluista (Talent Boost-palveluista):

14. Millaisia tarpeita teillä on kansainvälisten osaajien rekrytointeihin liittyen:

15. Kuinka todennäköisesti suosittelet Business Finlandin kansainvälisten osaajien houkuttelua ja rekrytointia koskevia palveluja (Talent Boost-palveluita) muille yrityksille/organisaatioille?

0 = En lainkaan
todennäköisesti

10 = Erittäin todennäköisesti



Taustatiedot

Vastaa kyselyyn koskien Business Finlandin Talent Boost-toimintaa.

Tämä kysely on suunnattu Business Finlandin Talent Boost -toiminnan sidosryhmille ja kumppaneille kuten kaupungeille, kunnille, korkeakouluille ja eri viranomaisille (ei yritysasiakkaille, joille on oma sähköinen kysely).

Kysely on osa Business Finlandin Talent Boost toiminnan arviointia. Kyselyllä tuotetaan tietoa Business Finlandin kansainvälisten osaajien houkutteluun ja rekrytointiin liittyvien palveluiden (Talent Boost-palveluiden) kehittämiseen.

Kyselyyn vastaaminen vie 10-15 minuuttia

Pyydämme vastauksia viimeistään 2.11.2020 mennessä.

Lisätietoa Talent Boost-toimenpideohjelmasta löydät täältä: <https://tem.fi/talent-boost>

Mikäli sinulla on kysymyksiä kyselyyn liittyen, niin voit olla yhteydessä Tuomas Luukkonen, Owal Group Oy, tuomas@owalgroup.com

1. Kuinka tyytyväinen olet Business Finlandin kanssa tehtävään yhteistyöhön Talent Boost-asioissa?

1 = Erittäin tyytymätön 5 = Erittäin tyytyväinen

2. Kuinka selkeäksi koet Business Finlandin roolin Talent Boost-verkostoissa?

1 = Ei lainkaan selkeää 5 = Erittäin selkeää

3. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin Business Finlandin tarjoamiin palveluihin?

	Erittäin tyytymätön	Jossain määrin tyytymätön	Ei tyytymätön tai tyytyväinen	Jossain määrin tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen	En osaa sanoa
Talent Explorer-rahoitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapahtumat ulkomailla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapahtumat kotimaassa verkostolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kampanjat suomalaisille yrityksille kotimaassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kampanjat ulkomailla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Talent Boost-mittari	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Job Board	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cook Book	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Mitkä asiat toimivat mielestäsi hyvin Business Finlandin Talent Boost-toimintaan liittyen?

5. Missä asioissa on mielestäsi erityisesti parannettavaa Business Finlandin Talent Boost-toimintaan liittyen?

6. Miten mielestäsi kansainvälisten osajien liittyvää toimintaa tulisi kehittää (ei vain koskien Business Finlandia vaan laajemmin kaikkia toimijoita)?

7. Miten mielestäsi yrityspalveluita tulisi kehittää (ei vain koskien Business Finlandia vaan laajemmin kaikkia toimijoita koskien)?

8. Kuinka todennäköisesti suosittelisit Business Finlandin kansainvälisten osajien houkuttelua ja rekrytointia koskevia palveluja (Talent Boost-palveluita) muille yrityksille tai organisaatioille?

0 = En lainkaan
todennäköisesti

10 = Erittäin todennäköisesti

Liite 2: Kansainvälisen toiminnan itsearviointikysely

Käyttötarkoitus: Lomakkeen avulla arvioidaan edellistä vuotta sekä suunnitellaan seuraavaa vuotta. Tulokset ja vaikutukset syntyvät usein usean toimijan yhteisvaikutuksena. Keskeistä on pitkäjänteinen työ oikeiden kumppaneiden kanssa niin koti- kuin kohdemaassa.

Lomakkeen täyttäjä/täyttäjät:

(Huomio: täyttäjät määritellään tapauskohtaisesti)

Maa/alue, jota koskee:

(Huomio: Voi koskea useampaa maata tai voi täyttää useamman yksittäisen maan osalta erikseen)

Edellisen 12 kk arviointi

Arvioi toimintaa edellisen 12 kk aikana.

Lisää rivejä, mikäli tarvittavat tarkempia alakategorioita.

Talent Segment	Key activities in Target Country	Key activities in Finland	Partners in Target Country	Partners in Finland	Main results	Self-evaluation (0=no results, 1=poor, 2=satisfactory 3=good)
Experienced professionals (specify, if necessary)						
Exchange and Trainee -programs						
Blue Collar Workers (specify, if necessary)						

Bachelor and Master degree students						
PhD Students and Researchers						
Startup -entrepreneurs						

Eriyiset lisähuomiot: AVO

Seuraavan 12 kk suunnittelu

Määrittele tavoitteet seuraavalle 12 kuukaudelle.

Lisää rivejä, mikäli tarvittset tarkempia alakategorioita.

Talent Segment	Key activities in Target Country	Key activities in Finland	Partners in Target Country	Partners in Finland	Main objectives
Experienced professionals (specify, if necessary)					
Exchange and Trainee -programs					
Blue Collar Workers (specify, if necessary)					
Bachelor and Master degree students					
PhD Students and Researchers					

Startup -entrepreneurs					
------------------------	--	--	--	--	--

Erityiset lisähuomiot: AVO

Liite 3: Business Finlandin sisäinen itsearviointikysely

Käyttötarkoitus: Lomakkeen avulla arvioidaan, miten Talent Boost -toiminta onnistuu löytämään paikkansa Business Finlandin sisällä.

Lomakkeen täyttävät sekä Talent Boost -tiimi että tunnistetut sisäiset yhteistyökumppanit Business Finlandin sisällä

Lyhyen kyselyn toteutuksen jälkeen tulokset käydään yhdessä läpi tunnistettujen sisäisten yhteistyökumppaneiden kanssa.

—

Lomakkeen täyttäjä/täyttäjät:

Edellisen 12 kk arviointi

Arvioi toimintaa edellisen 12 kk aikana.

Kuinka hyvin tunnet Business Finlandin Talent Boost -toimintaa? Asteikko 0-5, EOS

Arvioi, miten hyvin kv. osajien merkitys on huomioitu ja integroitu osaksi Business Finlandin yritysille suunnattuja verkostoitumis-, kansainvälistymis- ja rahoituspalveluja? Arvioi tätä koskien sitä toimintaa, jota itse edustat. Asteikko 0-5, EOS

Arvioi, miten hyvin kv. osajien merkitys on huomioitu ja integroitu osaksi Business Finlandin ohjelmatoimintaa? Arvioi tätä koskien sitä toimintaa, jota itse edustat. Asteikko 0-5, EOS

Arvioi, miten hyvin Business Finlandissa on kyetty hyödyntämään Talent Boost -toiminnan ja muiden toimintojen välisiä synergioita (esimerkiksi yhteisten asiakkuuksien avulla)? Arvioi tätä koskien sitä toimintaa, jota itse edustat. Asteikko 0-5, EOS

Arvioi, miten hyvin Talent Boost -toimintaa toteuttava tiimi on onnistunut tekemään yhteistyötä Business Finlandin sisällä? Arvioi tätä koskien sitä toimintaa, jota itse edustat. Asteikko 0-5, EOS

Voitte halutessanne perustella antamianne vastauksia: (Avo)

Seuraavan 12 kk suunnittelu

Miten Talent Boost -toiminta voisi tai miten sen tulisi näkyä omassa työssänne? (Avo)

Määrittele sisäistä yhteistyötä koskevia tavoitteita seuraavalle 12 kuukaudelle koskien kv. osajia:
(Avo)

Määrittele keskeiset yhteistyötä koskevat toimenpiteet: (Avo)

Voitte halutessanne perustella antamianne vastauksia: (Avo)

owalg^{|||}group