

Käytännön opas onnistuneisiin relokaatioihin

→ Tarkistuslista saumattoman relokaation tueksi



• FINLAND RELOCATION

part of Barona

Miksi onnistunut relokaatio on kriittinen osa kansainvälistä rekrytointianne?

Tämä opas tarjoaa selkeitä ohjeita ja käytännön vinkkejä onnistuneen relokaation toteuttamiseen – tärkeä tuki sujuvalle ja saumattomalle työntekijän siirtymiselle uuteen maahan. Käytyäsi läpi oppaan askeleet, on sinulla avaimet sujuvan relokaatioprosessin rakentamiseen yrityksellenne.

Kansainvälinen rekrytointi on kilpailukenttä, jossa parhaat osaajat etsivät parhaita mahdollisuuksia. Yrityksen tarjoama relokaatioapu voivat olla merkittävä tekijä osaajan päätöksenteossa. Se viestii yrityksen huolehtivan työntekijöidensä hyvinvoinnista ja sitoutuvan heihin pitkällä tähtäimellä.

Relokaatioavun tarjoaminen on investointi, joka tuo mukanaan monia hyötyjä. Se houkuttelee parhaita osaajia, helpottaa työntekijän siirtymistä uuteen maahan ja työtehtävään, ja parantaa työntekijän tyytyväisyyttä ja sitoutumista yritykseen. Vaikka relokaatiopalveluiden tarjoaminen vaatii resursseja, se voi olla merkittävä tekijä yrityksen menestyksessä kansainvälisillä työmarkkinoilla.

Onnistuneet relokaatiot ovat enemmän kuin pelkkä muutto - ne ovat merkittävä osa yrityksen työntekijäkokemusta ja rekrytointistrategiaa.



Askel 1

Kansainvälisen rekrytoinnin strateginen suunnittelu

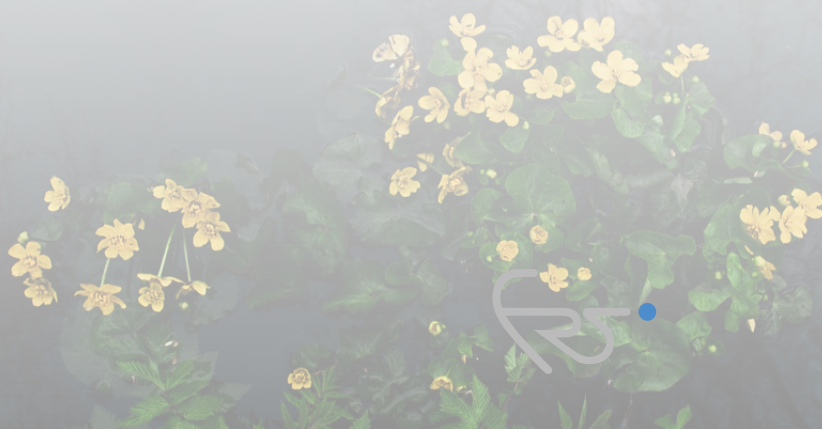
Kansainvälisten rekrytointien onnistuminen alkaa jo ennen itse rekrytointiprosessia. Strategisen suunnittelun avulla voit määritellä, mistä maista potentiaaliset osaajat löytyvät, miten tukea heitä relokatiossa ja kuinka viestiä tuestasi tehokkaasti. Myös aiemmat rekrytointikokemuksesi ovat arvokas tietolähde tulevien prosessien hiomisessa. Seuraavat askeleet auttavat sinua tekemään tarvittavat suunnittelutoimenpiteet ennen rekrytoinnin aloittamista.

HUOMIO NÄMÄ

- Käy keskustelua rekrytoivan tiimin kanssa ja kartoittakaa potentiaalisia maita, joista tarvittava osaaminen voidaan löytää.
- Jos listanne sisältää EU:n ulkopuolella sijaitsevia maita, ota huomioon oleskelulupaprosessiin kuluva aika ja kommunikoi tästä sisäisesti.
- Tutki ja dokumentoi mahdolliset erot työntekijän lähtömaan ja kohdemaan välillä. Näitä voit hyödyntää argumentteina houkutellessasi potentiaalisia työntekijöitä.
- Jos olet aiemmin rekrytoinut työntekijöitä ulkomailta, arvioi prosessia: mikä toimi hyvin, mikä kaipaa parannusta? Käytä näitä havaintoja parantaaksesi tulevia rekrytointeja.



VINKKI! Voit klikata tarkistuslistan ruutuja merkitäksesi ne valmiiksi.



Askel 2

Päätökset, jotka tulee tehdä ennen rekrytoinnin aloittamista

Lähes jokainen relokaatio on uniikki, sillä se on sidoksissa työnantajan yrityspolitiikkaan ja vaatimukseen, työntekijän tarpeisiin ja toiveisiin sekä lakisääteisiin asioihin. Päätä seuraavat asiat jo ennen kuin julkaiset työpaikkailmoituksen, jotta osaat vastata olennaisimpiin relokaatioon liittyviin kysymyksiin.

HUOMIO NÄMÄ

- Työsopimus ja -ehdot: Varmista, että työsopimuksessa on määritelty selvästi työsuhteen pituus, titteli, palkkataso sekä työsuhde- ja luontaisedut.
- Perheen tukeminen: Mieti, minkälaista tukea haluat tarjota työntekijän perheelle. Tämä voi sisältää koko perheen kattavat relokaatiopalvelut, kuten avustuksen koulu- ja päiväkotipaikkojen hakemisessa, työllistymisvalmennusta puolisolle tai kulttuurivalmennusta koko perheelle.
- Majoitustuki: Päätä, kuinka aiot tukea työntekijää majoituksen suhteen. Suomessa on tyypillistä, että työnantaja tarjoaa kalustetun väliaikaisasunnon työntekijän ensimmäisiksi viikoiksi ja apua pysyvän asunnon etsimiseen.
- Ilmoita työpaikkailmoituksessa tarjoavasi relokaatiotukea työntekijälle – se voi olla merkittävä vetovoimatekijä.



Askel 3

Relokaatioprosessin johtaminen ja vastuunjako

Relokaatioprosessin onnistuminen edellyttää selkeitä vastuunjakoa ja johtajuutta. On tärkeää, että joku omistaa prosessin ja varmistaa, että kaikki toimenpiteet toteutetaan suunnitelmallisesti ja koordinoitusti. Tämän askeleen tarkistuslista auttaa sinua määrittämään, kuka johtaa relokaatioprosessia yrityksessäsi, kuinka muiden tiimien osallistuminen prosessiin järjestetään ja mikä rooli ulkoistetuilla relokaatiopalveluilla on prosessissa.

HUOMIO NÄMÄ

- Relokaatioprosessin vastuhenkilö koordinoi relokaatioita ja selvittää vastaukset työntekijän kysymyksiin. Päätä kuka ottaa vastuun relokaatioprosessista.
- Osallista HR-henkilöstö määrittelemään niitä käytänteitä, jotka vaikuttavat relokaatioprosessiin.
- Varmista, että rekrytoiva tiimi tuntee relokaatioprosessin ja sen käytänteet.
- Valitse luotettava relokaatiopalveluidentarjoaja kumppaniksi.

Relokaatioprosessin ulkoistaminen

Relokaatioprosessin ulkoistaminen on kustannustehokas ratkaisu, joka poistaa yritykseltäsi monimutkaisten lupa-, ja asettautumiskysymysten hallinnan. Ulkoistetut palvelut voivat auttaa työntekijäsi kaikissa muuttamiseen liittyvissä kysymyksissä, mukaan lukien oleskelu- ja työlupien hakeminen, asunnon etsiminen, koulupaikkojen järjestäminen perheen lapsille, kulttuurivalmennus ja paljon muuta. Tällainen yksilöllinen tuki ei ainoastaan helpota työntekijän sopeutumista uuteen maahan, vaan se varmistaa, että asiat hoituvat oikeaoppisesti, sekä vapauttaa yrityksesi resursseja keskittyä omaan ydintoimintaan.

Askel 4

Varmista relokaatioprosessin jatkuvuus ja mukautuvuus

Parhaat käytännöt ja toistettavat prosessit ovat avainasemassa, jotta jokainen relokaatio sujuisi mahdollisimman sujuvasti ja tehokkaasti. Säännöllinen palautteen kerääminen ja prosessin jatkuva hienosäätö varmistavat, että relokaatioprosessinne pysyy ajan tasalla ja toimii tehokkaasti kaikissa tilanteissa.

Relokaatiokumppanin hyödyntäminen ei ainoastaan helpota prosessia, vaan se voi myös tarjota arvokkaita oivalluksia ja oppeja, jotka auttavat teitä kehittämään kansainvälisiä rekrytointejanne entisestään.

HUOMIO NÄMÄ

- Huolehdi, että tavoitteet kansainvälisille rekrytoinneille ja relokaatiotapauksille ovat linjassa muiden HR- ja rekrytointitiimien tavoitteiden kanssa.
- Kalenteroi säännölliset sisäiset tapaamiset tulosten ja palautteiden tarkastelemiseksi.
- Huolehdi, että relokaatioprosessi sisältää palautteen pyytämisen uusilta työntekijöiltä - heti saapumisen jälkeen, sekä, kun he ovat jo asettautuneet aloilleen.



Askel 5

Relokaatiobudjetti

Relokaation kokonaiskustannukset voivat vaihdella suuresti riippuen eri tekijöistä, kuten yrityksen politiikasta, relokaatioiden määrästä ja käytettävissä olevista resursseista. Jotta kustannukset pysyvät hallinnassa, on tärkeää tehdä selkeä budjetti ja suunnitella sen jakautuminen eri kustannuseriin.

On myös tärkeää huomioida, että työnantajilta odotetaan usein kattavan tietynlaisia kustannuksia. Tässä muutama esimerkki kuluista, joita usein työnantajan odotetaan kustantavan.

HUOMIO NÄMÄ

- Oleskelulupa ja muut viranomaismaksut
- Lentoliput ja muut matkustuskustannukset
- Väliaikaismajoitus
- Muuttokustannukset
- Sisäiset resurssikustannukset, jos käytätte sisäisiä resursseja, tai
- Relokaatiokumppanin palvelumaksut

VINKKI! Voit arvioida palvelumaksujen suuruutta helpolla [laskurillamme](#).



BONUSVINKIT

Työyhteisön ja -kulttuurin huomioiminen

Kansainvälinen rekrytointi on erinomainen mahdollisuus tuoda lisää monimuotoisuutta työyhteisöönne. Kuitenkin kulttuurierot voivat aiheuttaa haasteita, joita on hyvä ennakoida – ja valmistautua kohtaamaan. Kulttuurien välinen ymmärrys ja avoin kommunikaatio ovat avainasemassa tässä prosessissa.

Tämä osio antaa ohjeita siitä, miten työyhteisöä voidaan valmistella kulttuurierojen kohtaamiseen ja miten yrityksen sisäistä kulttuuria voidaan muokata mahdollisimman sujuvaksi ja avoimeksi.

HUOMIO NÄMÄ

- Keskustele henkilökunnan kanssa siitä, että aiotte tehdä rekrytoida ulkomailta.
- Keskustelkaa mahdollisista kulttuurieroista ja ideoikaa yhdessä ratkaisuja.
- Keskustelkaa mahdollisesta kielimuurista ja keksikää yhdessä keinoja sen ylittämiseen.
- Pohdi, voisiko koko yrityksen sisäisen kommunikoinnin pääkielenä olla englanti.
- Keskustele mahdollisista haasteista, joita relokaatioprosessin aikana voi ilmetä. Kysy henkilökunnaltasi ideoita niiden ratkaisemiseen.
- Harkitse koko henkilökunnan kulttuurivalmennuksen järjestämistä, jotta he voivat paremmin valmistautua tuleviin muutoksiin.
- Harkitse, voisiko uuden työntekijän perehdytysprosessiin lisätä kulttuurivalmennusta.
- Tarjoa työntekijöille avoimia ja yksityisiä kommunikaatiokanavia, joissa he voivat avoimesti jakaa kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Ymmärrys kulttuurieroista vähentää väärinymmärrysten riskiä.

Etsitkö luotettavaa kumppania?

Ota yhteyttä:

Hanna Lindqvist - Sales Executive
hanna.lindqvist@finlandrelocation.com
+358503680567

FRS on Suomen johtava ja täyden palvelun relokaatioimija, jonka palvelut ovat saaneet tunnustusta laadustaan EuRA Global QualitySeal+ -laatusertifikaatin muodossa. Palvelumme ulottuvat kaikkeen, mitä yrityksenne voi tarvita työperäisen maahanmuuton sujuvoittamiseksi - jotta te voisitte keskittyä ydintoimintaanne.

Meidän tehtävämme on tehdä yrityksenne kansainvälisestä rekrytoinnista mahdollisimman helppoa. Olemme innovatiivisia ja joustavia, ja teknologia on keskeisessä roolissa palveluidemme tehokkuuden takaamisessa. Olemme suunnitelleet palvelumme siten, että voimme mukautua asiakkaan tarpeisiin - riippumatta siitä, kuinka suuri tai pieni relokaatio-operaatio on kyseessä.

Suomalaisena yrityksenä olemme ylpeitä henkilökohtaisesta palvelustamme ja sitoutuneista asiantuntijoistamme. Yli 200 yritystä on jo luottanut meihin ja hyödyntänyt palveluitamme parantaakseen työtehokkuuttaan ja työntekijöidensä sitoutumista. FRS on omistautunut tukemaan yrityksenne kansainvälistä liikkuvuutta - te ette ole meille vain 'numero muiden joukossa', vaan tärkeä kumppani.



EASY EMPLOYMENT

Kansainvälisen rekrytoinnin ei tarvitse olla haastavaa

- Rekrytointipalvelut
- Työnantajan ja henkilöstöhallinnon tuki
- Työnantajan velvollisuuksista huolehtiminen & lupahallinta
- Kansainvälinen veroneuvonta
- EOR-ratkaisut



EASY LANDING

Tehokkaasti uuteen maahan ja työhön

- Oleskeluluvat & viisumit
- Paikallisrekisteröinnit
- KELA, Vero, Pankki
- Asunnon etsiminen
- Väliaikaismajoitukset
- Koulu- ja päiväkotihaku



EASY LIVING

Avaimet sujuvampaan elämiseen Suomessa

- Orientaatio ja perehdytys paikkallisiin palveluihin
- Puolison tukipalvelut
- Ura- ja valmennukset
- Suomen kielen koulutukset
- Kulttuurivalmennukset

