



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

# Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategia 2015

Heikki Keränen  
Sami Rontti  
(toim.)

02/2010

Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskuksen julkaisu



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007-2013



# Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategia 2015

Heikki Keränen  
Sami Rontti  
(toim.)

02/2010

Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskuksen julkaisuja

ISSN-L 1798-9159  
ISSN 1798-9159 (painettu)  
ISBN 978-952-257-024-6 (painettu)

ISSN 1798-9167 (verkkajulkaisu)  
ISBN 978-952-257-025-3 (verkkajulkaisu)

Toimittajat: Heikki Keränen ja Sami Rontti  
Taitto: Sami Rontti  
Valokuvat: Studio Ilpo Okkonen Oy  
Kieliasun tarkistus: Johanna Riekki

Julkaisu on saatavana Internetistä:  
[www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa/julkaisut](http://www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa/julkaisut)

Joutsen Median painotalo Oy, Oulu 2010

# KUVAILEHTI

Julkaisusarjan nimi ja numero Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaisu 02/2010				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima, osaaminen ja kulttuuri				
Tekijät Keränen Heikki & Rontti Sami (toim.)		Julkaisuaika marraskuu 2010		
		Julkaisija Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
		Hankkeen rahoittaja/toimeksiantaja Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hanke		
Julkaisun nimi <b>Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategia 2015</b>				
Tiivistelmä Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen Työperäisen maahanmuuton edistäminen ESR-hanke on vetänyt strategiaprosessia, jonka pohjalta on laadittu Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategia. Taustaksi strategialle on koottu tietoa Pohjois-Pohjanmaan tilanteesta maahanmuuton ja tulevaisuuden työvoiman saatavuuden näkökulmasta. Työnantajien tarpeita ulkomaisen työvoiman rekrytoimisen tukemiseksi selvitettiin laajalla kyselyllä, johon saatiin 1000 vastausta. Strategiaprosessi toteutettiin yhteistyössä ulkopuolisen konsultin (Net Effect Oy) kanssa järjestämällä kolme työpajaa sekä yhteenvetoseminaari. Työpajoihin osallistui laaja joukko maahanmuuttoasioiden parissa toimivia tahoja yrityksiä, viranomaisia, kuntia, yhdistyksiä, hanketoimijoita sekä maahanmuuttajia. Strategian luonnos laadittiin pohjautuen näiden tahojen kokemuksiin maahanmuutosta, tilastotietoihin sekä taustaksi tehtyihin kyselyihin ja selvityksiin. Strategialuonnoksen osuvuutta täsmennettiin laajan lausuntokierroksen avulla. Kaikkiaan lausuntoja saatiin 64 eri organisaatiolta.				
Maahanmuuttostrategian ytimen muodostavat lähtökohta-analyysi, arvot, visio ja toimintalinjat. Strategia muodostuu kolmesta toimintalinjasta. Kansainvälistymisen ja monimuotoisuuden tukeminen -toimintalinjassa keskeisenä tavoitteena on monimuotoisuuden tukeminen kouluissa, työyhteisöissä ja ihmisen arjessa mm. asennekasvatuksen avulla sekä tukemalla yritysten ja oppilaitosten kansainvälistymistä. Yrittäjyyden tukeminen ja ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi -toimintalinjan tavoitteena on maahanmuuttajien yrittäjyyden edistäminen, ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin tukeminen sekä koulutusmallien ja koulutuksen ennakoinnin kehittäminen. Kotouttamispalvelujen kehittäminen ja maakunnallisen yhteistyön ja verkostojen kehittäminen -toimintalinjassa tavoitteena on maahanmuuttajien kotouttamisen palvelurakenteen ja toimintatapojen kehittäminen sekä kotouttamistoimijoiden yhteistyön ja tietojen vaihdon lisääminen alueen sisällä.				
Tavoitteena on, että strategia toimii maahanmuuttoasioita ohjaavana asiakirjana Pohjois-Pohjanmaalla. Strategia koordinoi olemassa olevia maahanmuuttoasioiden parissa toimivia organisaatioita ja toimintoja. Toisaalta strategian painotus on tulevaisuudessa ja uusien maahanmuuttohankkeiden ja toimintojen ohjaamisessa. Strategian toteutuksessa päävastuutahona toimii jatkossa maahanmuuttoasian toimikunta. Lisäksi kullekin toimenpiteelle on määritelty omat vastuutahonsa. Maahanmuuttostrategian toteutumista seurataan vuositasolla indikaattorien avulla.				
Asiasanat Maahanmuutto, työperäinen maahanmuutto, Pohjois-Pohjanmaa, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset, strategia, ulkomainen työvoima, kotouttaminen, rekrytointi, kansainvälistyminen, yrittäjyys				
ISBN (painettu) 978-952-257-024-6	ISBN (PDF) 978-952-257-025-3	ISSN-L 1798-9159	ISSN (painettu) 1798-9159	ISSN (verkkójulkaisu) 1798-9167
Kokonaissivumäärä 88 sivua		Kieli Suomi	Hinta (sis. alv 8%) -	
Julkaisun myynti/jakaja Julkaisu on saatavana myös verkossa: <a href="http://www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa/julkaisut">www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa/julkaisut</a>				
Julkaisun kustantaja Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus				
Painopaikka ja -aika Joutsen Median painotalo, Oulu 2010				



# Sisällysluettelo

<b>Esipuhe</b> .....	<b>9</b>
<b>Yhteenveto</b> .....	<b>11</b>
<b>Johdanto</b> .....	<b>15</b>
Lähtökohdat .....	15
Pohjois-Pohjanmaan toimintaympäristöanalyysi .....	17
<i>Väestönkehitys</i> .....	17
<i>Talous ja työllisyyskehitys</i> .....	18
<i>Ulkomaalaisväestön määrä ja työllisyys</i> .....	19
<i>Ulkomaalaisen työvoiman rekryointitarveselvitys</i> .....	21
Strategiaprosessi .....	22
<b>Maahanmuuttostrategia</b> .....	<b>25</b>
Nykytila-analyysi ja tulevaisuuden näkymät .....	26
Arvot ja visio .....	30
Toimintalinjat .....	31
1 <i>Kansainvälistyminen ja monimuotoisuuden tukeminen</i> .....	33
2 <i>Yrittäjyyden tukeminen ja ulkomaalaisen työvoiman rekryointi</i> .....	37
3 <i>Kotouttamispalvelujen kehittäminen sekä maakunnallisen yhteistyön ja verkostojen kehittäminen</i> .....	43
<b>Strategian toteutus ja seuranta</b> .....	<b>47</b>
Toteutus .....	47
Seuranta .....	47
<b>Lähteet</b> .....	<b>51</b>
<b>Liitteet</b>	





*Kansainvälistyminen ja kasvava ulkomaalaisten määrä näkyy entistä enemmän myös katukuvassa.*



## Esipuhe

Vuoden 2010 alussa toimintansa aloittanut Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) on valtion aluehallintoviranomainen, jonka tehtäviin kuuluu lakisääteisenä myös maahanmuutto, kotouttaminen ja hyvien etnisten suhteiden edistäminen. Tätä tehtävää toteuttaa osaltaan ELY-keskuksessa Euroopan sosiaalirahaston tuella toimiva Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hanke. Hanke on vetänyt strategiaprosessia, jonka tuloksena on syntynyt Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategia.

Vuonna 2008 toimintansa aloittaneen Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hankkeen ensi vaiheen tavoitteena oli selvittää toiminta-alueen työnantajien tarpeita ulkomaisen työvoiman rekrytoimisen tukemiseksi. Taustaksi strategialle on koottu tietoa Pohjois-Pohjanmaan tilanteesta maahanmuuton ja tulevaisuuden työvoiman saatavuuden näkökulmasta. Tämä selvitystyö loi pohjan alueen maahanmuuttostrategian laadintatyölle. Nyt hanke jatkaa työtään työperusteisen maahanmuuton edistämiseksi muun muassa kehittämällä työnantajien tarpeiden pohjalta yhteistä järjestelmää yritysten ulkomaisen rekrytoinnin helpottamiseksi sekä työntekijöiden ja heidän perheidensä viihtyvyyden tukemiseksi.

Alueen maahanmuuttostrategian laatimisen lähtökohtana oli, että siinä huomioitaisiin mahdollisimman monipuolisesti alueen maahanmuuttotoimijoiden näkemykset. Strategiaprosessiin osallistuikin laaja joukko alueella maahanmuuttoasioiden parissa toimivia tahoja, kuten yrityksiä, viranomaisia, kuntia, yhdistyksiä, hanketoimijoita sekä maahanmuuttajia. Strategian taustaksi koottujen tietojen ja strategiaprosessiin osallistuneiden eri toimijoiden kokemusten pohjalta muotoutui strategian keskeinen osa, toimintalinjat. Toimintalinjoihin on koottu yhteen niitä asioita, joita meidän kaikkien toimijoiden tulee kehittää suvaitsevan ja kansainvälisyydestä voimaa ammentavan ilmapiirin luomiseksi, osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi sekä tänne eri syistä muuttaneiden maahanmuuttajien kotoutumisen tukemiseksi. Valmiin strategialuonnoksen osuvuutta täsmennettiin laajan lausuntokierroksen avulla.

Nyt elämme vuotta 2010. Työmarkkinatilanne on olennaisesti muuttunut siitä ajasta, jossa tämän strategian laadintatyö käynnistyi. Maahanmuuttoasiat ovat muutoinkin olleet julkisuudessa esillä viime aikoina. Strategian laadintaprosessin alkaessa joillakin aloilla oli jo kohdattu rekrytointivaikeuksia tai jopa suoranaista työvoimapulaa. Nykyisessä työmarkkinatilanteessa työperusteisen maahanmuuton edistämisestä puhuminen vaatii taustaksi faktatietoja, joilla hankkeen tarkoituksenmukaisuus voidaan perustella. Strategian pohjaksi analysoidut tilastot ja työnantajille tehty selvitys yhdessä osoittavat, että tämän hetken tilanteesta huolimatta meidänkin alueemme tulee valmistautua aikaan, jolloin täällä jo asuvat kantasuomalaiset ja maahanmuuttajat eivät välttämättä riitä varmistamaan alueen yritysten työvoiman saatavuutta. Uusien osaajien saaminen Pohjois-Pohjanmaalle töihin ja heidän sekä täällä jo asuvien maahanmuuttajien onnistunut kotouttaminen vaatii pitkäjänteistä tulevaisuuteen suuntaavaa työtä kaikilta toimijoilta. Osansa on myös meidän kantasuomalaisten kotouttamisella: meidänkin pitää kotoutua Pohjois-Pohjanmaahan, jossa asuvat ihmiset tulevat eri maista ja erilaisista kulttuureista. Strategialla huolehditaankin osaltaan, että tässä monimuotoisessa työssä onnistumiseksi erilaiset maahanmuuttoon ja ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyvät asiat tulevat huomioiduiksi toiminnassamme. Tavoitteena on, että alueen toimijat ottaisivat strategian omakseen ja omilla toimillaan toteuttaisivat strategian tavoitteita.

ELY-keskuksen strategian koostamisesta vastaava henkilöstö esittää lämpimät kiitokset strategian tekemiseen osallistuneille tahoille.

Oulussa 16. elokuuta 2010

### **Maire Mäki**

Yksikön päällikkö, maahanmuuttopäällikkö  
työllisyys ja yrittäjyysyksikkö  
Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

Mary Kow työskentelee työssä oppimisjaksolla Sara Wacklin -kodissa Oulussa. Työssä oppimisjakso on osa Oulun aikuiskoulutuskeskus Oy:n koulutusta "Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille".



## Yhteenveto

Pohjois-Pohjanmaalla maahanmuuttajien osuus väestöstä on selvästi pienempi kuin Etelä-Suomessa. Esimerkiksi Oulussa ulkomaalaisten osuus väestöstä oli vuonna 2009 2,2 prosenttia, kun se esimerkiksi Helsingissä oli 7,2 prosenttia ja Turussa 4,7 prosenttia. Maahanmuuttajien määrä on viime vuosina kasvanut alueella noin 280 henkilöllä vuodessa. Kasvava maahanmuuttajien määrä edellyttää suunnitelmallista varautumista maahanmuuttoon. Pohjois-Pohjanmaalta maahanmuuttostrategia on tähän saakka puuttunut ja tarpeeseen vastataan tällä strategialla.

Strategian taustalla on toimintaympäristöanalyysi, joka perustuu tilastotietoihin (väestö, työllisyys ja aluetalous) koskien myös ulkomaalaisia. Lokakuussa 2008 toteutettiin kysely pohjoispohjalaisille yrityksille, yhdistyksille ja kunnille. Maahanmuuttostrategian runko koottiin kolmessa työseminaarissa, joihin osallistui laaja joukko alueella maahanmuuttoasioiden parissa toimivia tahoja: yrityksiä, viranomaisia, kuntia, yhdistyksiä, hanketoimijoita sekä maahanmuuttajia. Prosessin toteutuksessa oli mukana yhdessä Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hankkeen kanssa ulkopuolinen konsultti Net Effect Oy.

Maahanmuuttostrategian lähtökohta-analyysissä (SWOT) määriteltiin Pohjois-Pohjanmaan keskeisimmät vahvuudet, parantamisalueet, tulevaisuuden mahdollisuudet sekä uhat. Strategian perustaksi määriteltiin viisi arvoa:

- 1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus**
- 2. Turvallisuus ja hyvinvointi**
- 3. Sallivuus ja ymmärtäväisyys**
- 4. Eettinen ja moraalinen vastuu ja**
- 5. Yhteisöllisyys ja aito vuorovaikutus**

Pohjois-Pohjanmaan maahanmuutto - VISIO 2020 muotoiltiin seuraavasti:

***Pohjois-Pohjanmaa on Suomen moniarvoisin ja vetovoimaisin maakunta, jossa kulttuurienvälisyys on arkea. Maakunnan yhteisöt toimivat tavoitteellisesti siten, että työnantajilla on joustava työvoiman saatavuus, joka osaltaan vahvistaa maakunnan kilpailukykyä globaaleilla***

***markkinoilla. Pohjois-Pohjanmaalla kaikista lähtökohdista tulleilla ihmisillä ja perheillä on hyvä elää, tehdä työtä, yrittää, opiskella ja asua.***

Vision saavuttamiseksi määriteltiin kolme strategista painopistettä eli toimintalinjaa alatavoitteineen ja toimenpiteineen:

### **1. Kansainvälistyminen ja monimuotoisuuden tukeminen**

1.1. Monimuotoisuuden tukeminen kouluissa, työyhteisöissä ja ihmisten arjessa

*1.1.1. Kansainvälisyyskasvatus esikouluista korkeakouluihin*

*1.1.2. Työelämän monimuotoisuuden tukeminen eri kulttuuritaustasta tulevia vaikutteita hyödyntäen*

*1.1.3. Monikulttuurisen vuorovaikutuksen tukeminen ihmisten arjessa tietoisuutta ja ymmärrystä lisäämällä*

1.2 Kansainvälistymisen tukeminen

*1.2.1. Yritysten kansainvälistymisen tukeminen monikulttuurisia taitoja vahvistamalla*

*1.2.2. Oppilaitosten ja opiskelijoiden kansainvälistymisen edistäminen*

*1.2.3. Ulkomailla asuvien pohjoispohjalaisien verkoston hyödyntäminen*

### **2. Yrittäjyyden tukeminen ja ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi**

2.1 Maahanmuuttajien tai Suomeen aikovien ulkomaalaisten työllistyminen yrittäjänä

*2.1.1. Maahanmuuttajien yrittäjyyden edistäminen*

*2.1.2. Yrittäjyys Suomessa tietopakettien kehittäminen ja aktiivinen tiedotus*

2.2 Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin tukeminen

*2.2.1. Tulevaisuuden työvoimatarpeiden kartoittaminen ammattiryhmittäin (ennakointi)*

*2.2.2. Yhteisten rekrytointitoimintamallien luominen ja olemassa olevien levittäminen*

*2.2.3. Integroitujen info- ja neuvontapisteiden kehittäminen*

*2.2.4. Alueen vetovoimatekijöihin panostaminen*



2.3 Koulutusmallien ja koulutuksen ennakkoinnin kehittäminen

2.3.1. *Koulutussuunnittelun kehittäminen ja ennakointimallien luominen*

2.3.2. *Tutkintojen ja osaamisen vertailtavuuden kehittäminen*

2.3.3. *Täsmä- ja jatkokoulutusmallien kehittäminen maahanmuuttajille*

### **3. Kotouttamispalvelujen kehittäminen ja maakunnallisen yhteistyön ja verkostojen kehittäminen**

3.1 Kotouttamispalveluiden kehittäminen

3.1.1. *Kotouttamisen palvelurakenteen ja toimintatapojen kehittäminen*

3.1.2. *Työnantajien roolin vahvistaminen kotouttamisessa*

3.1.3. *Maahanmuuttajien tarvelähtöisen kotouttamisen kehittäminen*

3.2 Maakunnallisen yhteistyön vahvistaminen kotouttamisessa

3.2.1 *Hajallaan olevan tiedon kokoaminen, tietojen ja kokemusten vaihto kuntien välillä sekä hyödyntäminen päätöksenteossa*

3.2.2 *Maakunnan yhteisen kotouttamis- ja maahanmuuttotyöntekijän perustaminen*

Tavoitteena on, että strategia toimii maahanmuuttoasioita ohjaavana asiakirjana Pohjois-Pohjanmaalla. Strategian tarkoitus on toisaalta koordinoita olemassa olevia maahanmuuttoasioiden parissa toimivia organisaatioita ja toimintoja, toisaalta sen painotus on tulevaisuudessa ja uusien maahanmuuttohankeiden ja toimintojen ohjaamisessa.

Maahanmuuttostrategiaprosessia ja strategian koostamista on vetänyt Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hanke. Strategian valmistuttua päävastuutahona tulee toimimaan jatkossa maahanmuuttoasian toimikunta. Strategiaa täsmennetään tarvittaessa. Viiden vuoden kuluttua koko strategian päivitys on joka tapauksessa ajankohtainen. Maahanmuuttostrategian toteutumista seurataan vuositasolla indikaattorien avulla.

*Haapaveden puukalusteissa työskentelevä Liubov Lezhneva esittelee Haapaveden opiston suomen kielen ja kulttuurin opiskelijoille Andrey Tellille ja Dhanamurthy Sammetalle työtehtäviään.*









*Myös metallialalla työskentelee ulkomaalaista työvoimaa. Kuvassa Lázár Tibor poraa reikiä runkopalkkiin Miilupipe Oy:llä Raahessa.*

## Johdanto

Pohjois-Pohjanmaa on ikärakenteeltaan varsin nuori maakunta verrattuna moniin muihin maakuntiin. Maakunnan väestön ikääntyminen näkyy tulevaisuudessa työikäisen väestön vähentymisenä etenkin Oulun seudun ulkopuolella. Tulevaisuudessa työvoimatarve kasvaa – etenkin, jos tilannetta tarkastellaan nykyisen taloustaantumaa yli. Työperäinen maahanmuutto on yksi ratkaisu tulevaan työvoimatarpeeseen.

Maahanmuuttajien osuus väestöstä Pohjois-Pohjanmaalla on vielä selvästi alhaisempi kuin koko maassa keskimäärin. Maahanmuuttajien määrä on ollut alueella tasaisessa kasvussa 1990-luvulta alkaen. Kasvava maahanmuuttajien määrä vaatii yhteiskunnalta valmistautumista ja toimenpiteitä muun muassa kotoutumiseen liittyen. Muutamissa maakunnissa (Etelä-Savo, Keski-Suomi, Lappi, Pirkanmaa ja Varsinais-Suomi) maahanmuuttokysymyksiin on jo varauduttu laatimalla alueelliset maahanmuuttostrategiat. Pohjois-Pohjanmaalla on tähän saakka puuttunut yhtenäinen koko alueen kattava strategia, jossa nostetaan esille alueen tärkeimmät maahanmuuttokysymykset sekä linjataan niiden tulevaisuuden kehittämistoimia. Tämä strategia pyrkii vastaamaan näihin tarpeisiin.

## Lähtökohdat

### Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma

Hallituksen ensimmäisessä vuonna 1997 tehdyssä maahanmuutto- ja pakolaispoliittisessa ohjelmassa painotettiin ensisijaisesti pakolaisiin liittyviä kysymyksiä. Seuraavassa vuonna 2006 julkistetussa maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa maahanmuuttokysymyksiä lähestyttiin kokonaisvaltaisesti huomioiden maahantuloon, maassa oleskeluun ja maasta poistamiseen, työntekoon, kotoutumiseen, opiskeluun, sosiaaliturvaan, asumiseen ja etnisiin suhteisiin liittyvät kysymykset. Ohjelmaa valmisteltaessa näköpiirissä ollut työvoimapula suuntasi ohjelman pääpainopisteen työperusteisen maahanmuuton edistämiseen. Työperäistä maahanmuuttoa on edistetty myös EU-ohjelmakaudella 2007–2013 ESR-ohjelman avulla, jossa toimintalinja 4:n hank-

keet ovat painottuneet kyseiseen teemaan. Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma linjaa maahanmuuttokysymyksiä koko maan osalta. Pohjois-Pohjanmaalla on laadittu ensisijaisesti alueen omista lähtökohdista lähtevä maahanmuuttostrategia.

### Maahanmuuttolaki ja muut ajankohtaiset maahanmuuttoasiat

Maahanmuuttoa koskevaan lainsäädäntöön on viereillä useita muutoksia. Ulkomaalaislakia ollaan uudistamassa (HE 240/2009 vp). Keskeiset muutokset liittyvät alaikäisen turvapaikanhakijan oleskeluluvan hakemiseen ja turvapaikanhakijan työskentelyoikeuteen.

Työntekijän oleskelulupajärjestelmää yksinkertaistetaan muuttamalla ulkomaalaislakia ja ulkomaalaisrekisteristä annettua lakia, koska voimassa oleva työntekijän oleskelulupajärjestelmä ei ole toiminut tavoitellulla tavalla. Muutoksen myötä hakemusmenettely muuttuisi yksivaiheiseksi, mikä tehostaisi valvontaa ja nopeuttaisi menettelyä. Jatkossa työntekijän oleskelulupahakemuksen voisi jättää vain työntekijä edustustoon tai paikallispoliisille ja varsinaisen lupapäätöksen tekisi Maahanmuuttovirasto. Oleskelulupa voitaisiin myöntää tarvittaessa nykyistä pidemmäksi ajaksi, enintään viideksi vuodeksi. Samanaikaisesti luovuttaisiin nykymuotoisesta työvoiman saatavuusharkinnasta. Työntekijän oleskeluluvan saaminen edellyttäisi kuitenkin, että työntekijä on ensin yrittänyt rekrytoida työntekijöitä EU:n ja Euroopan talousalueen valtioiden alueelta sekä Sveitsistä. Muihin kuin työntekijän perusteella myönnettyihin oleskelulupiin sisältyisi jatkossa nykyistä laajempi työntekijä-oikeus. Tämä tarkoittaa, että myös opiskelua varten myönnettyllä oleskeluluvalla voisi jatkossa tehdä työtä rajoittamattomasti opiskelun aikana. Ulkomaalaiset opiskelijat saisivat tällöin samanlaiset oikeudet työntekoon mitä suomalaisilla on (Sisäasiainministeriö 2009a, HE 269/2009:15).

Myös kotouttamislainsäädäntöä ollaan uudistamassa. Merkittävä uudistus laissa on se, että kotouttamisen piiriin tulevat kaikki maahanmuuttajat, jotka oleskelevat maassa vähintään vuoden. Kotouttamissuunnitelmat ovat edelleen tarpeellisia välineitä, mutta niiden sisällöstä annetaan tarkempia säädöksiä. Ohjelmien seuranta ja toimeenpanoa tullaan



seuraamaan entistä tarkemmin. Lain mukaan kotouttamisessa lähtökohtana on maahanmuuttajien heterogeenisyyden huomioiminen. Alkuinformaatio annettaisiin kaikille, mutta muita palveluita tarjotaisiin tarpeen mukaan. Laista on tarkoitus antaa hallituksen esitys eduskunnalle syysistuntokaudella 2010.

Valmisteltavana on kotouttamiseen liittyen myös määräaikainen kokeilulaki - kotouttamisen kolme polkua, missä ajatuksena on kokeilla kolme asiakaslähtöistä kotouttamisen polkua, joissa tavoitteet ja toimenpiteet vaihtelevat maahanmuuttajien erilaisen tarpeiden mukaan. Poluista kaksi on suunnattu aikuisille maahanmuuttajille: työllistymistä nykyistä tehokkaammin tukeva työmarkkinoille suuntaavien maahanmuuttajien polku 1 sekä erityistukea tarvitsevien maahanmuuttajien polku 2. Polku 3 on suunnattu lasten ja nuorten kotouttamisen edistämiseen. Hallituksen esitys eduskunnalle kokeilulaista on tavoitteena antaa kotouttamislain kokonaisuudistuksen yhteydessä syksyllä 2010.

Kesällä 2009 käynnistettiin Sisäasiainministeriön toimesta pilottiohjelma maahanmuuttajien kotouttamiseksi. Ohjelman tavoitteena on kehittää uusia tapoja maahanmuuttajien työllistämiseksi ja heidän kotoutumisensa tueksi. Tavoitteena on myös kouluttaa kuntia tunnistamaan ja ennaltaehkäisemään ongelmia asuinalueilla, joilla on paljon maahanmuuttajia. Lisäksi kehitetään kuntien palveluja vastamaan maahanmuuttajien tarpeita. Ohjelmaan on hakemusten perusteella otettu mukaan 11 pilottihanketta. Pohjois-Pohjanmaalta mukana ovat Oulun kaupungin ja Oulun taidemuseon hankkeet.

Työperusteiseen maahanmuuttoon liittyviä kysymyksiä on linjattu Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelmassa (Sisäasiainministeriö 2009b). Toimenpideohjelma on tarkentava asiakirja hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman linjauksille. Toimenpideohjelma on laadittu vuosille 2009–2011. Ohjelma sisältää periaatteellisia linjauksia työvoiman maahanmuuton kehittämiseksi sekä yhteensä 28 toimenpide-ehdotusta siihen valmistautumiseksi ja tarvittaessa aktiivisiin toimenpiteisiin ryhtymiseksi.

Valtion aluehallinto on uudistunut vuoden 2010 alusta. Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympä-

ristökeskuksessa maahanmuuttoasioita hoitaa työllisyys ja yrittäjyysyksikkö. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen tehtäviin kuuluvat lakisääteisenä maahanmuuttoasiat, kotouttaminen ja hyvien etnisten suhteiden edistäminen. Tällä hetkellä työllisyys ja yrittäjyys -yksikön päällikkö toimii oman toimensa ohella maahanmuuttopäällikkönä. Maahanmuuttoasioissa yksikön toimialueeseen kuuluu Pohjois-Pohjanmaan lisäksi Kainuu. Tulevaisuudessa näiden kahden ELY-keskuksen yhteistyö maahanmuuttoasioissa tiivistyy entisestään.

Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun ELY-keskusten alueille on asetettu yhteinen maahanmuuttoasiain toimikunta (ks. liite 2). Toimikunnassa ovat edustettuina viranomaiset, kunnat sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. Toimikunnan tarkoituksena on avustaa ELY-keskuksia, aluehallintovirastoa, alueen työ- ja elinkeinotoimistoja sekä kuntia maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisessä, yhteensovittamisessa ja muissa maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä.

Maahanmuuttoviraston toimintaan on tullut muutoksia vuoden 2010 alussa. Turvapaikanhakijoiden vastaanotto toiminnan käytännön ohjaus ja suunnittelu ovat siirtyneet sisäasiainministeriöstä Maahanmuuttoviraston vastuulle. Samalla Maahanmuuttoviraston vastuulle ovat siirtyneet säilöönottoyksikön käytännön toiminnan ohjaus ja valvonta sekä ihmiskaupan uhrien auttamisen toimeenpanon ohjaus.

Vireillä olevat ulkomaalaisiin liittyvät lainsäädännön uudistamishankkeet ja muut maahanmuuttoasioissa tapahtuvat muutokset vaikuttavat merkittävästi toimintaympäristöön ja aikanaan myös tämän strategian toteutukseen. Esimerkiksi kotouttamisen laajentaminen kaikkia maahanmuuttajia koskevaksi muuttaisi merkittävästi nykyistä käytäntöä, jossa kotouttamistoimien piirissä ovat lähinnä TE-toimistoissa työttöminä työnhakijoina olevat ja sosiaalitoimen maahanmuuttajapalvelujen piirissä olevat maahanmuuttajat.

### **Pohjois-Pohjanmaan alueelliset strategiat maakuntaohjelma, ELY-keskuksen strategia ja Oulun läänin sivistysstrategia**

Aluehallinnon ja alueiden kehittämislain uudistamisen seurauksena maakunnan liitto vastaa entistä

vahvemmin strategiaperusteisesta kehittämisestä ja yhteistoiminnan johtamisesta. Pohjois-Pohjanmaan liiton tärkeä yhteistyökumppani on valtion aluehallintoa edustava ELY-keskus. ELY-keskusten strategia-asiakirjassa 2010-2011 maahanmuutto- ja kotouttaminen on osa strategista tavoitetta ”Alueellisen kilpailukyvyyn ja väestön hyvinvoinnin edistäminen” (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009), joka on mukana myös Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen strategisessa tulossopimuksessa (Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus 2010). Maakunnan pitkän aikavälin kehittämistä ohjaavat maakuntasuunnitelma ja lyhyemmän aikavälin (4 vuotta) maakuntaohjelma, jotka molemmat on päivitetty Pohjois-Pohjanmaan liitossa. Uusi maakuntasuunnitelma ulottuu vuoteen 2030 ja maakuntaohjelma kattaa toteuttamisvuodet 2010–2014. Maakuntavaltuusto on hyväksynyt sekä maakuntasuunnitelman että -ohjelman 10. toukokuuta 2010. Muiden alueen viranomaisten ja kehittämisohjelmien on otettava toiminnassaan huomioon maakuntaohjelma ja edistettävä sen toteuttamista sekä arvioitava toimenpiteiden vaikutuksia aluekehitykseen. Koulutussektorin puolella Oulun läänin sivistysstrategiassa 2015 on otettu kantaa kansainvälistymiseen ja kansainvälisten opetusohjelmien lisäämiseen ulkomaalaisille. Tätä kautta maahanmuuttostrategia kytkeytyy osaltaan edellä mainittuihin alueen strategioihin.

### **Muiden alueiden maahanmuuttostrategiat**

Etelä-Savossa, Keski-Suomessa, Lapissa, Pirkanmaalla ja Varsinais-Suomessa on jo tehty omia alueellisia maahanmuuttostrategioita. Näiden alueiden strategiat ovat toimineet Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategian esimerkkeinä, vaikka alueen strategiaa lähdettiin laatimaan strategiaproessin kautta tavallaan puhtaalta pöydältä. Muiden alueiden strategioiden toteuttajia haastateltiin ja kokemuksia strategioiden laatimisesta ja toteuttamisesta esiteltiin työseminaarissa. Tätä kautta haettiin oppia niin strategiaproessin toteutukseen kuin strategioiden käytännön toteutukseen liittyvistä asioista. Sekä Lapin että Varsinais-Suomen strategioiden toteuttamisessa hyödylliseksi nähtiin osallistava strategiatyö, joka on koonnut yhteen ja sitouttanut maahanmuuttotoimijoita.

Pohjois-Pohjanmaalla Haapaveden-Siikalatvan seutukunnan työvoiman maahanmuuton strategia

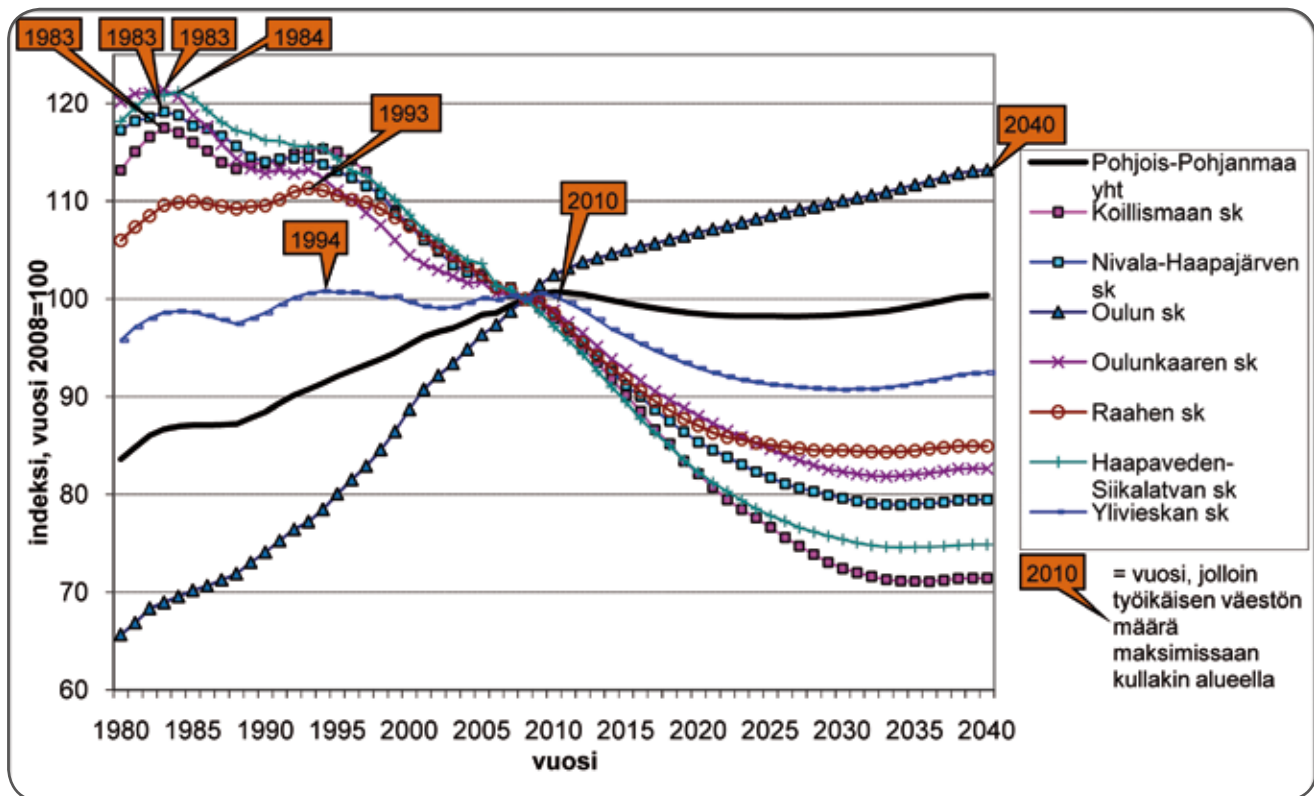
on valmistunut 10. joulukuuta 2009. Tässä alueellisessa strategiassa on hahmoteltu työvoiman maahanmuuton tarpeita ja rekrytointimalleja pienten kuntien näkökulmasta. Strategian tavoitteena on luoda pysyvät kokonaisvaltaiset suunnitelmat työvoiman maahanmuuton edistämiseksi. Strategiasa on painotuksena se, ettei ulkomailta rekrytoitu työvoima korvaa seudulla jo olevaa työvoimaa vaan täydentää sitä. Tavoitteena on rekrytoida ulkomalaisia pitkiin työsuhteisiin ja saada heidät sitä kautta jäämään pysyvämmiin alueelle.

## **Pohjois-Pohjanmaan toimintaympäristöanalyysi**

### **Väestönkehitys**

Pohjois-Pohjanmaan väestö on kasvanut keskimäärin 2 500–3 000 henkilön vuosivauhtia. Väestön kasvua selittää ennen muuta korkea luonnollinen väestönkasvu. Nettomuuton osalta on ollut voimakasta vaihtelua; muuttoliikkeen suunnan vaihdellussa muuttotappion ja -voiton välillä. Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna muuttoliike on ollut lähellä tasapainoa. Alueen ikärakenne on suhteellisen nuori verrattuna moniin muihin alueisiin Suomessa (Kerkelä 2006). Alueen suotuista ikärakennetta selittää Oulun seudun suuri painoarvo. Oulun seudulla ikärakenne on muuta Pohjois-Pohjanmaata huomattavasti nuorempi. Oulun seutu tulee olemaan yhdessä Rovaniemen ja Jyväskylän seutujen kanssa maan edullisinta aluetta nuoren työvoiman saatavuuden suhteen (Kerkelä 2006:8). Nuori väestörakenne ja nuorten muuttoliike Oulun seudulle näkyy erityisen korkeana nuorisotyöttömyytenä (Kauppinen & Viitanen 2008).

Tilastokeskuksen väestötillastot osoittavat, että työikäinen väestö on vähentynyt useimmissa Pohjois-Pohjanmaan seutukunnissa jo 1980-luvulta lähtien lukuun ottamatta Oulun seutukuntaa, jossa työikäinen väestö on kasvanut koko ajan (kuva 1). Väestöennusteen mukaan tämä kehityskulku jatkuu myös tulevaisuudessa. Väestöennusteen mukaan koko Pohjois-Pohjanmaan työikäisen väestön määrä saavuttaa huippunsa vuonna 2010, jonka jälkeen se kääntyy hienoiseen laskuun. Oulun seutukunnassa työikäisen väestön määrä kasvaa edelleen tasaisesti tulevaisuudessa.



Kuva 1. Työikäisen väestön (15–64-vuotiaat) kehitys 1980–2008 ja kehitys väestöennusteen mukaan 2009–2040 seutukunnittain Pohjois-Pohjanmaalla, indeksi vuosi 2008=100. Huom! , koska väestöennuste on tehty vuoden 2009 aluejaolla, on tässä käytetty v. 2009 kunta/seutukuntajakoa, jossa Himanka kuuluu vielä Kokkolan seutukuntaan. Aineisto: Tilastokeskus.

Suurten ikäluokkien eläkkeelle jääminen vaikuttaa voimakkaasti lähivuosien ja -vuosikymmenen aikana työmarkkinoille tulevan työvoiman tarjontaan. Nuorten ikäluokkien työvoimareservi pienee 2000-luvun puolivälistä alkaen voimakkaasti. Kun nuorten 20-vuotiaiden ikäluokka oli aikaisempina vuosikymmeninä noin 2000 henkilöä suurempi kuin 60-vuotiaiden, on ikäluokkien koko tulevina vuosikymmeninä tasapainossa. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan Oulun seutukunnassa työmarkkinoille tulevien nuorten ikäluokkien määrä pysyy myös tulevaisuudessa selvästi suurempana kuin työmarkkinoilta poistuvien ikäluokkien. Muissa seutukunnissa 60-vuotiaiden ikäluokan koko kasvaa voimakkaasti vuoden 2005 tienoilta alkaen ja ylittää 20-vuotiaiden ikäluokan koon. Tämän jälkeen 60-vuotiaiden ikäluokan koko säilyy vähintään 20 vuotta 20-vuotiaiden ikäluokkaa suurempana (Ylivieskan seutukunnassa 15 vuotta). Erityisen nopeaa ikärakenteen muutos on Raahen seutukunnassa, jossa 60-vuotiaiden määrä kasvaa nopeasti ja samaan aikaan nuorten 20-vuotiaiden määrä laskee voimakkaasti.

## Talous ja työllisyyskehitys

Globalissa toimintaympäristössä on tapahtunut voimakkaita muutoksia viime aikoina. Vuoden 2008 lopulla alkanut kansainvälinen talouden taantuma on näkynyt voimakkaasti myös Suomen talouskehityksessä. Vuoden 2009 tammi-lokakuun aikana tuotanto väheni edelliseen vuoteen nähden 8-10 prosentin vauhtia. Tämän jälkeen tuotannon väheneminen pienentyi loppuvuodesta, ja vuoden 2010 tammi-maaliskuussa tuotanto oli jo lähes yhtä suuri vuoden takaiseen nähden, vaikka talouskasvuun ei vielä päästyäkään. Talouden kehitys on ollut samansuuntainen myös Pohjois-Pohjanmaalla.

Tilastokeskuksen kuluttajabarometrin mukaan kuluttajien näkemykset koko maan talouden kehityksestä seuraavan 12 kuukauden kuluessa romahtivat vuoden 2008 lopulla. Vuoden 2009 loppupuoliskon aikana näkemykset kääntyivät positiivisempaan suuntaan ja vuoden 2010 alussa usko talouskehityksen parantumiseen oli vahva. Työttömyyden oletetaan edelleen kasvavan, joskin odotukset työttömyyden kasvusta ovat lieventyneet vuoden 2010 alussa.

Työllisyys on kehittynyt Pohjois-Pohjanmaalla suotuisasti, etenkin 2000-luvun puolivälin jälkeen, joskin alueen sisällä on kehityksessä eroja. Oulun seudun työllisyyskehitys on ollut selvästi muita seutukuntia positiivisempaa. Vuoden 2008 lopulla työllisyyskehitys kääntyi nopeasti huonompaan suuntaan. Samalla useita vuosia laskussa ollut työttömyysaste kääntyi nousuun. Vuoden 2010 maaliskuuhun mennessä työttömyysaste nousi koko Pohjois-Pohjanmaalla 12,2 prosenttiin, missä oli nousua edelliseen vuoteen nähden 0,6 prosenttiyksikköä. Myös Elinkeinoelämän keskusliiton suhdannebarometrin mukaan (helmikuu 2010) PK-yritysten työllisyyskehitys tulee koko maassa edelleen heikkenemään, tosin näkymät ovat kääntyneet valoisampaan suuntaan vuoden 2009 loppupuolella. Opetushallituksen Mitenna-ennusteen mukaan vuoteen 2020 mennessä Pohjois-Pohjanmaalla avautuu huomattava määrä uusia työpaikkoja. Perusura-ennusteen mukaan uuden työllisen työvoiman kokonaistarve olisi 71 500 ja tavoiteuran mukaan 81 000 henkilöä. Talouden lama todennäköisesti vanhennuttaa ennusteen, koska ennakoitu työllisten määrän muutos ei todennäköisesti tule toteutumaan. Esimerkiksi vuonna 2009 alueen työllisten määrä laski Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 5000 henkilöllä.

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen rekrytointiongelmatilastojen mukaan 2000-luvulla on työ- ja elinkeinotoimistojen toiminta-alueella ollut koko ajan rekrytointiongelmia. Tammikuun 2010 tiedustelun mukaan rekrytointiongelmien ovat pienentyneet selvästi aiemmasta. Muutamilla toimialoilla on kuitenkin edelleen ollut vaikeuksia löytää sopivia työntekijöitä. On myös todennäköistä, että rekrytointiongelmien lisääntyvät tulevaisuudessa, koska työmarkkinoille tulevan työvoiman määrä pienenee (ks. edellä). Lisäksi on otettava huomioon, että kilpailu osaajista kasvaa kansainvälisesti. Yhtenä talouden globaalina kehityssuuntana eli megatrendinä pidetään kilpailua osaajista.

## Ulkomaalaisväestön määrä ja työllisyys

Maahanmuutto on yksi sosiaalisen ympäristön megatrendeista. Pohjois-Suomen tilanne maahanmuuton osalta on hyvin erilainen verrattuna esimerkiksi Etelä-Suomen suurten kaupunkikeskittymien tilanteeseen. Maahanmuuttajamäärät ovat alueella huo-

mattavasti pienemmät. Esimerkiksi Oulussa ulkomaalaisväestön osuus koko väestöstä vuonna 2009 oli 2,2 prosenttia. Vastaava osuus Helsingissä oli 7,2 prosenttia, Turussa 4,7 ja Tampereella 3,5.

Ulkomaalaisten määrä on viime vuosina Pohjois-Pohjanmaalla kasvanut keskimäärin noin 280 henkilöllä vuodessa. Oulussa maahanmuuttajien määrä kasvaa noin 150 henkilöllä vuodessa. Vuonna 2009 kasvu oli aiempaa suurempi: Pohjois-Pohjanmaalla kasvu oli noin 540 henkilöä, josta Oulun osuus oli 380 henkilöä. Maahanmuuttajien määrän vaihtelu alueen sisällä onkin suurta – etenkin kaupunkien ja maaseututaajamien välillä (kuva 2 seuraavalla aukeamalla).

Esimerkiksi vuoden 2009 lopussa Pohjois-Pohjanmaan 5 058 maahanmuuttajasta yli puolet eli 3 101 henkilöä asui Oulussa. Muita kuntia, joissa maahanmuuttajia oli yli 100 henkilöä, olivat Raahe, Kuusamo, Siikajoki, Haukipudas ja Kalajoki. Monissa alueen maaseutukunnissa sen sijaan maahanmuuttajia oli hyvin vähän: alle 10 maahanmuuttajaa oli tilastojen mukaan Alavieskassa, Hailuodossa, Merijärvellä ja Pyhännällä.

Tilastokeskuksen muutaman vuoden takaisten tilastojen (v. 2008) mukaan Pohjois-Pohjanmaalla asuvista ulkomaalaisista 47 prosenttia kuului työvoimaan, mikä oli prosenttia suurempi osuus kuin koko väestöllä. Ulkomaalaisista työssä oli 35 prosenttia, mikä oli koko väestöön verrattuna (41 prosenttia) pienempi osuus. Ulkomaalaisia työttömiä oli yli kaksinkertainen määrä koko väestöön verrattuna. Eläkeläisiä ulkomaalaisissa oli vähän, mutta muita työvoiman ulkopuolella olevia puolestaan paljon. Työllisiä ulkomaalaisista miehistä oli selvästi suurempi osuus kuin naisista. Muut työvoiman ulkopuolella olevat -ryhmässä naisten osuus oli puolestaan merkittävästi miehiä suurempi.

Ulkomaalaisten työllisten määrä on kasvanut vuosina 2005 - 2008 noin 140 - 175 henkilön vuosivauhtia. Vuoden 2008 lopussa ulkomaalaisten työllisten määrä oli 1 642. Taloudellisen tilanteen nopea huonontuminen vuoden 2008 lopulta alkaen on heikentänyt myös maahanmuuttajien työllisyystilannetta ja todennäköisesti myös maahanmuuttajataustaisten työllisten määrä on jonkin verran laskenut vuoden 2009 aikana. Vuoden 2009 lopussa ulkomaalaisia





työllisiä oli arviolta 1 560. Ulkomaalaisten osuus työllisistä on ollut pikkuhiljaa kasvussa ja se oli prosentin luokkaa.

Toimialoittain tarkasteltuna eniten maahanmuuttajia työskenteli teollisuudessa, koulutuksessa, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluissa, liike-elämän palveluissa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Teollisuudessa ulkomaalaisten työntekijöiden määrä on ollut kasvussa elintarviketeollisuudessa, koneiden ja laitteiden valmistuksessa sekä puutueteteollisuudessa. Kasvua on ollut myös rakentamisessa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, liike-elämää palvelevassa toiminnassa sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnassa. Maahanmuuttajien määrä lisääntyi myös terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa.

## Ulkomaalaisen työvoiman rekryointitarveselvitys

Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hanke toteutettiin lokakuussa 2008 kyselyn pohjoispohjalaisille yrityksille, yhdistyksille ja kunnille. Kysely toteutettiin Digium-ohjelmalla [www.lomakekyselyna.fi](http://www.lomakekyselyna.fi). Kaikkiaan sähköpostikutsuja lähetettiin 6351 kpl. Lopulta vastauksia saatiin 882 yritykseltä, 61 yhdistykseltä ja 57 kunnalta / muulta julkisen sektorin edustajalta.

Kysely tehtiin ajankohtana, jolloin maailmanlaajuisen talouslaman oli juuri alkamassa. Tuolloin yritysten vastauksissa talouslaman vaikutukset eivät vielä näkyneet, vaan monilla yrityksillä oli ollut rekryointiongelmia lähimenneisyydessä. Yrityksistä viidennes oli kokenut rekryointiongelmia viimeisen vuoden aikana. Työvoimapulaa oli kokenut 15 prosenttia yrityksistä. Rekryointiongelmana tarkoitetaan sitä, että työvoimaa hakenut yritys on kokenut vaikeuksia työpaikkojen täyttämässä. Työvoimapulalla puolestaan sitä, että työvoimaa hakenut yritys on kokonaan tai osittain jäänyt ilman hakemaansa työvoimaa.

Kyselyn mukaan 13 prosenttiin Pohjois-Pohjanmaan yrityksiä oli palkattu ulkomaalaisia työntekijöitä viimeisen vuoden aikana tai aikaisemmin. Vastaava luku yhdistysten osalta oli 15 ja kuntien 33 prosenttia. Tuolloin yrityksessä työskentelevien ulkomaalaisten määrät vaihtelivat välillä 1 - 40. Valtaosassa

yrityksiä ulkomaalaisia oli yksi henkilö ja vain harvassa yrityksessä ulkomaalaisia oli enemmän kuin 5 henkilöä.

Tarve/kiinnostus palkata ulkomaalaisia työntekijöitä tulevaisuudessa oli kyselyn mukaan selvästi suurempi kuin kyselyhetkellä. Yrityksistä yli 40 prosentilla oli tarvetta tai kiinnostusta palkata tulevaisuudessa ulkomaalaista työvoimaa, osalla niistä tietyillä ehdoilla. Yhdistyksissä kiinnostus ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiseen oli hieman yrityksiä pienempi. Kuntasektorin vastaajista puolestaan yli puolet oli kiinnostunut ulkomaalaisen työvoiman rekryoinnista.

Yrityksillä oli tarve palkata tulevaisuudessa ulkomaalaisia työntekijöitä enimmäkseen asiantuntija- (yhteensä 28 prosenttia), palvelu-, myynti- ja hoitotehtäviin (20 prosenttia). Myös rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöitä tarvittiin sekä työntekijöitä muihin työtehtäviin kuten siivous- ja käännöstyöhön.

Kyselyyn vastanneet yritykset olivat rekryoineet ulkomaalaisia kaikkiaan 47 eri maasta. Rekryoitujen ulkomaalaisten selvästi yleisin lähtömaa oli Venäjä. Venäläisiä oli rekrytoinut kaikkiaan 42 yritystä. Seuraavaksi yleisin työntekijöiden lähtömaa oli Viro. Kaukoidän maat Thaimaa ja Kiina olivat seuraavaksi yleisimpiä rekryointimaita. Euroopan maista Iso-Britannia, Saksa ja Puola olivat yleisimpiä työvoiman lähtömaita. Mahdollisten tulevaisuudessa rekryoitavien ulkomaalaisten kohdemaat olivat pääosin samoja kuin mistä oli aiemminkin palkattu ulkomaalaisia.

Yritykset näkivät selvästi suurimpana ongelmana rekryoinnissa ulkomaalaisen työvoiman riittämättömän suomen kielen taitonsa. Toiseksi suurimmaksi ongelmaksi koettiin riittämätön ammatillinen osaaminen. Sen sijaan ulkomaalaisen sopeutumisessa suomalaiseen työyhteisöön tai toisaalta oman työyhteisön sopeutumisessa ulkomaalaiseen työvoimaan ei nähty olevan ongelmia. Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, ettei ulkomaalaisen työvoiman työmotivaatio ole suomalaisia heikompaa.

Kyselyyn vastaajat olivat vahvasti sitä mieltä, että työntekijän kansallisuudella ei ole väliä kunhan työt tulevat hyvin tehdyiksi. Myös muut ulkomaalaisen

työvoiman positiivisia vaikutuksia korostavat väittämät saivat kannatusta: oman työyhteisön kielitaidon kohentuminen ulkomaalaisen työvoiman ansiosta, ulkomaalainen tuo tietoa oman maansa työmarkkinoista, ulkomaalainen työvoima tulisi nähdä yritysten kilpailukykyä parantavana tekijänä sekä että ulkomaalaiset ovat tunnollisia työntekijöitä. Samaa mieltä oltiin myös siitä, että ulkomaalaisen työntekijän mukana tuleva muu perhe tarvitsee tukea kotoutumisessa.

### Yritysharava-hanke

Päivitettyä tietoa ulkomaalaisen työvoiman tarpeesta on saatavissa Yritysharava-hankkeen tekemien yritys haastattelujen kautta. Yritysharava-hanke selvittää yritysten työvoima- ja kehitystarpeita puhe linhaastattelujen avulla koko valtakunnassa. Puhe linhaastatteluita on tehty 12 entisen TE-keskuksen alueella, myös Pohjois-Pohjanmaan alueella. Pohjois-Pohjanmaalla oli haastateltu huhtikuun 2010 mennessä vajaa 13 000 yritystä. Haastatteluissa kysytään myös ulkomaalaiseen työvoimaan liittyviä kysymyksiä (taulukko 1).

Yritysharava-kyselyn mukaan hieman yli 5000 yritystä (40 prosenttia) ilmoitti, että yrityksessä olisi mahdollista käyttää ulkomaalaista työvoimaa (taulukko 1). Hieman suurempi määrä yrityksiä (43 prosenttia) vastasi, ettei niillä ollut työpaikkoja ulkomaalaistaustaisille. Suomen kielen taitoa piti pakollisena kolmasosa yrityksistä. Kotouttamistyönantajana oli kiinnostunut toimimaan vajaa 200 yritystä, mikä on noin 1,5 prosenttia vastaajista.

## Strategiaprosessi

Maahanmuuttostrategian laatimisprosessi oli osa Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hanketta jo hankkeen suunnitteluvaiheesta lähtien syksyllä 2007. Hankkeen alussa toteutettu yritysten rekrytointitarvekysely on toiminut osaltaan maahanmuuttostrategian lähtökohtana. Maahanmuuttostrategian laatimisprosessissa on huomioitu työperäisten maahanmuuttajien ja työnantajien lisäksi maahanmuuttajaperheiden tuen tarpeet sekä maassa jo oleva ulkomaalaisväestö.

Maahanmuuttostrategiaprosessin suunnittelu käynnistettiin maaliskuussa 2009. Kilpailutuksen kautta strategiaprosessin konsultiksi valittiin Net Effect Oy, jonka kanssa jatkettiin prosessin suunnittelua toukokuussa. Prosessin käytännön toteutustapana oli työpajatyöskentely, joihin kutsuttiin osallistujiksi mahdollisimman laaja joukko alueella maahanmuuttoasioiden parissa toimivia tahoja: yrityksiä, viranomaisia, kuntia, yhdistyksiä, hanketoimijoita sekä myös maahanmuuttajia. Laajan osallistujajoukon avulla oli tarkoitus edistää toimijoiden sitoutumista strategiaan niin, ettei se jää pelkästään virkamiestyönä kirjoitetuksi paperiksi.

Työseminaareja pidettiin kolme: 3. kesäkuuta, 1. syyskuuta ja 13. lokakuuta. Tilaisuuksiin osallistui kuhunkin 40 - 60 henkilöä eri organisaatioista (liite 1). Ensimmäisessä työpajassa lähdettiin liikkeelle maahanmuuttostrategian lähtökohdista ja arvoista. Työstämistä jatkettiin näiden pohjalta toisessa työpajassa visioiden ja alustavien painopisteiden määrittelyllä. Kolmannessa työpajassa täsmennettiin strategisia painopisteitä ja pohdittiin niille alustavia

Taulukko 1. Yritysharava-kyselyn ulkomaalaisia koskevat kysymykset (28.4.2010).

Työ- ja elinkeinotoimisto	Mahdollista käyttää ulkomaalaistaustaita työvoimaa	Suomen kielen taito pakollinen	Kiinnostunut toimimaan kotouttamistyönantajana	Ei työpaikkoja ulkomaalais-taustaisille	Lisätietoja ulkomaalais-taustaisen työvoiman käytöstä	Haastattelut yhteensä
Koillismaa	436	324	17	222	96	873
Nivala-Haapajarvi	500	329	17	346	93	1 112
Oulu	2 646	2 360	110	4 007	483	7 463
Raahe	533	384	18	301	115	1 136
Siikalatva	235	151	11	151	39	522
Ylivieska	776	515	25	534	150	1 710
<b>Pohjois-Pohjanmaa yhteensä</b>	<b>5 126</b>	<b>4 063</b>	<b>198</b>	<b>5 561</b>	<b>976</b>	<b>12 916</b>



sisältöjä sekä vastuutahoja. Tässä tilaisuudessa esiteltiin myös muilla alueilla jo tehtyjä maahanmuuttostrategioita ja niiden toteutuksesta saatuja kokemuksia. Esillä olivat Lapin, Varsinais-Suomen ja Etelä-Savon edustajana Pieksämäen seudun maahanmuuttostrategia. Kolmen työpajan annista tehtiin yhteenveto, jota esiteltiin erillisessä esittely- ja kuulemistilaisuudessa 10.12.2009.

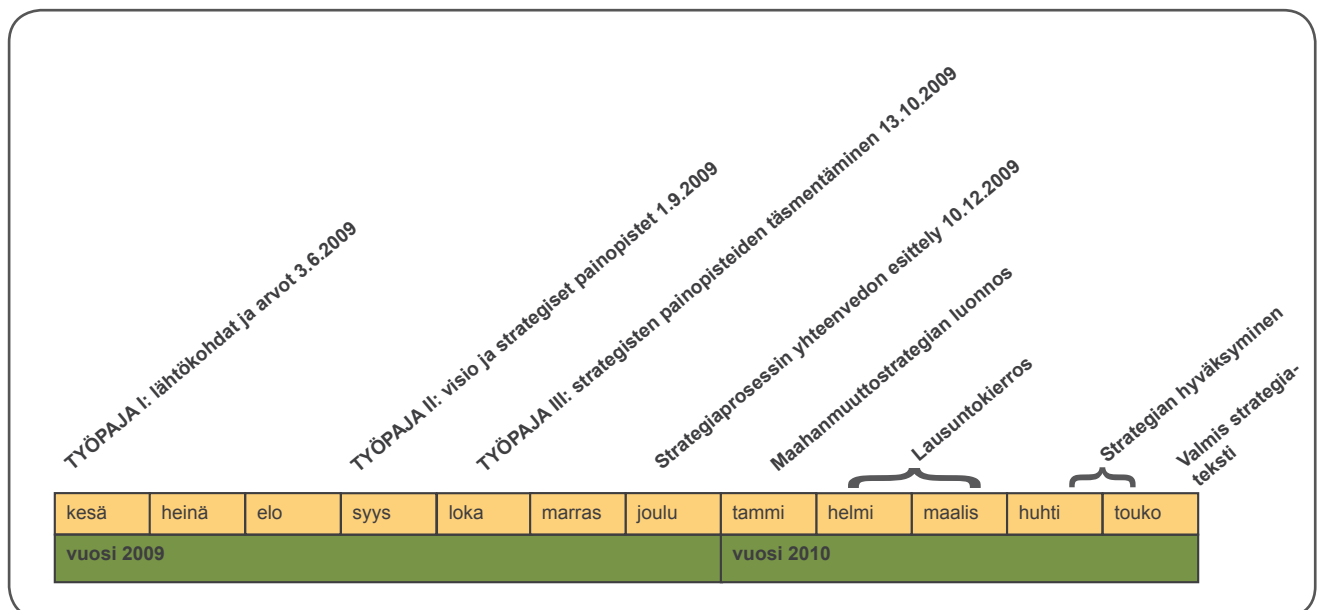
Alustavaa strategian yhteenvetoa esiteltiin maahanmuuttoasiain toimikunnassa 17.12.2009. Toimikunnassa on edustettuina maahanmuuttoasioiden parissa toimivia viranomaisia ja järjestöjä: ELY-keskus, TE-toimistot, Läninhallitus, Pohjois-Pohjanmaan liitto, Elinkeinoelämän keskusliitto, Työntekijäjärjestöt (SAK, STTK, AKAVA), kuntien edustajia ja pakolaisneuvonta ry.

Strategialuonnoksen lausuntokierros oli helmi-maaliskuussa 2010. Lausuntopyyntö lähetettiin Pohjois-Pohjanmaalla viranomaisille, järjestöille, seurakunnille, kunnille, joukolle yrityksiä ja Pohjois-Suomen Etnisten suhteiden neuvottelukunnan (ETNO) jäsenille. Kunnissa lausuntopyyntö lähetettiin kunnanjohtajille sekä kaikille kunnanvaltuustojen valtuustoryhmien puheenjohtajille. Kainuun maakunnan osalta lausuntopyyntö lähetettiin Kainuun ELY-keskukselle ja Kainuun maakunta-kuntayhtymän hallinnolle, Kainuun maakuntavaltuuston johdolle, Kajaanin vastaanottokeskukselle sekä elinkeinoyhtiö Kainuun Edulle.



Maahanmuuttostrategiatyöpaja. Kuva: Sami Rontti.

Kaikkiaan lausunto lähti 417 henkilölle jotka edustivat 376 organisaatioita tai ryhmää. Kaikkiaan lausuntoja saatiin 64 kpl. Muutamia lausuntopyyntöjä (4 kpl) ei saatu menemään perille virheellisten tai vanhentuneiden sähköpostitietojen takia. Jonkin verran lausuntopyyntöjä lähetettiin myös postitse, jos sähköpostiosoitetta ei ollut käytettävissä. Lausuntojen perusteella täydennetty strategia hyväksyttiin Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hankkeen ohjausryhmässä, maahanmuuttoasiain toimikunnassa ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen johdoryhmässä.



Kuva 3. Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategiaprosessin vaiheet.



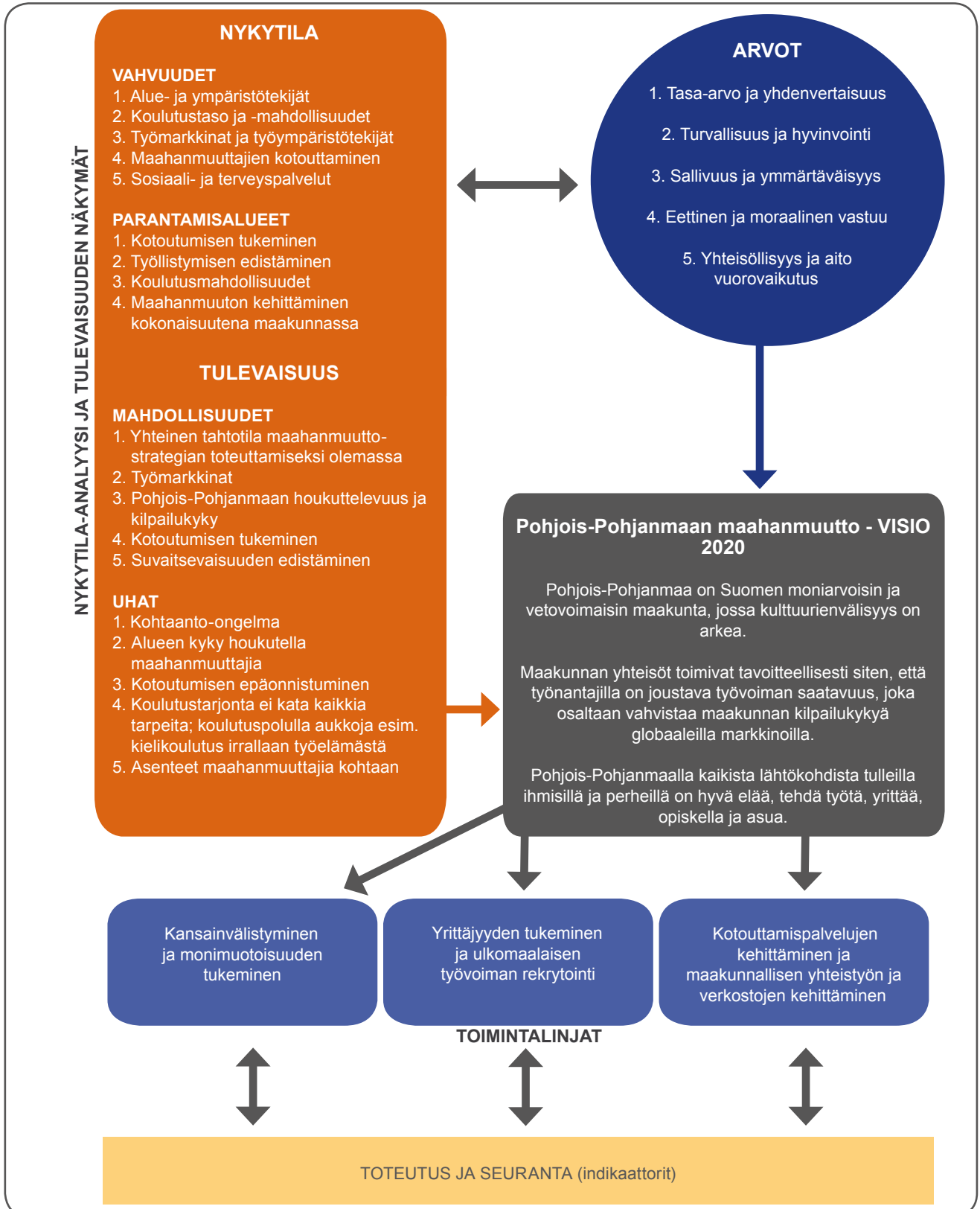
Palstaviljelyä Ruukissa. Kuvassa Rahlan Saara kas-  
telee viljelmiä äitinsä Rahlan H Huong kanssa.





# Maahanmuuttostrategia

Maahanmuuttostrategian laatimisprosessi ja strategian rakenne käyvät ilmi seuraavasta kuvasta.



Kuva 4. Strategiakartta.

## Nykytila-analyysi ja tulevaisuuden näkymät (SWOT)

Maahanmuuttostrategia pohjautuu strategiaprosessissa yhteisesti hyväksytyyn maahanmuuton nykytila- ja tulevaisuuden näkymien analyysiin. Toimintaympäristön analyysissä tarkasteltiin maahanmuuttostrategian näkökulmasta Pohjois-Pohjanmaan tämän hetkisiä vahvuuksia ja parantamisalueita (taulukko 2) sekä toisaalta tulevaisuuden mahdollisuuksia ja uhkia (taulukko 3).

Maahanmuuttostrategian kannalta määriteltiin Pohjois-Pohjanmaan keskeisimmiksi vahvuusiksi seuraavat (ks. taulukko 2):

- 1) alue- ja ympäristötekijät
- 2) koulutustaso ja -mahdollisuudet
- 3) työmarkkinat ja työympäristötekijät
- 4) maahanmuuttajien kotouttaminen
- 5) sosiaali- ja terveystaloudet.

Vastavuoroisesti keskeisimpiä parantamisalueita ovat seuraavat:

- 1) kotoutumisen tukeminen
- 2) työllistymisen edistäminen
- 3) koulutusmahdollisuudet
- 4) maahanmuuton kehittäminen kokonaisuutena maakunnassa.

Pohjois-Pohjanmaan vahvuuksia käsiteltäessä päälimmäisenä nostettiin esiin houkuttelevana tekijänä mittakaavaltaan inhimillinen alue, jossa on saatavilla asuntoja ja palveluita. Alue tarjoaa pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan palveluita neuvoloista lähtien. Maakunnassa on sekä kaupunkiympäristöä että luontoa lähellä, ja se tarjoaa asukkaille monimuotoisen ympäristön virkistysmahdollisuuksineen ympäri vuoden.

Pohjois-Pohjanmaan merkittävänä vahvuutena nähtiin koulutusmahdollisuudet ja ennen kaikkea Oulun monipuolisuus koulutuspaikkakuntana. Alueella on vuonna 1958 perustettu Oulun yliopisto, joka kuuluu

Suomen suurimpiin ja monitieteisimpiin yliopistoihin. Ammattikorkeakoulut tarjoavat usean eri alan koulutusta ja alueella on monia toisen asteen ammatillista koulutusta ja aikuiskoulutusta tarjoavia oppilaitoksia. Perheiden maahanmuuttoa helpottavana seikkana on Oulussa toimiva kansainvälinen koulu. Koulutus on alueen kilpailukyvyyn kulmakivi, joka heijastuu myös siinä, että yritykset tarjoavat koulutusta. Yritysten koulutusresursseja pidettiin yhtenä vahvuutena.

Teknolohiateollisuus on luonut perustan työperäiselle maahanmuutolle ja kotouttamiselle Pohjois-Pohjanmaalla. Alueelle on kehittynyt kansainvälinen yritys ympäristö teknolohiateollisuuden (etenkin IT-alan) voimakkaan kehityksen ansiosta. Alueella on merkittäviä veturiyrityksiä, kuten esimerkiksi Nokia, joilla on laajat kansainväliset verkostot. Työperäisen maahanmuuton kannalta merkittävä tekijä on, että Pohjois-Pohjanmaalla työpaikkojen tarvetta ilmenee aloilla, joihin on saatavissa työvoimaa ulkomailta – esimerkkinä vaikka palveluala. Työperäisen maahanmuuton osalta täytyy huomioida se, että väestörakenne on Oulun alueen ulkopuolella selvästi vanhempi ja näillä alueilla työvoimatarve voi korostua tulevaisuudessa jopa Oulun seutua enemmän. Suomessa työperäisestä maahanmuutosta on tarjolla hyviä esimerkkejä, joista Pohjois-Pohjanmaa voi ottaa oppia. Työperäistä maahanmuuttoa edistävänä tekijöinä pidettiin myös turvallista työympäristöä ja yhdenmukaisia työehtoja. Suomessa työmarkkinat ovat varsin säännölliset verrattuna moniin sellaisiin maihin, joista maahanmuuttajat saapuvat. Vahvuutena pidettiin myös sitä, että asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat muuttuneet paremmiksi. Varsinkin Oulun ilmapiiiriä pidetään avoimena nuoren ikäpolven ennakkoluulottomuuden ansiosta. Myös tulevassa maakuntaohjelmassa (2010–2013) Pohjois-Pohjanmaata kutsutaan nuorten maakunnaksi (Pohjois-Pohjanmaa - Nuorten maakunta). Ennakkoluulot nostettiin kuitenkin samaan aikaan myös ensimmäiseksi parantamisalueeksi Pohjois-Pohjanmaan koko alueella. Asennekasvatusta on kehitettävä niin, että kansainvälisyyskasvatusta sisältyisi jo opettajien peruskoulutukseen. Tätä kautta voidaan kansainvälisyyskasvatusta välittää edelleen seuraaville sukupolville. Lisäksi viestintää on kehitettävä siten, että maahanmuuttoa koskeva viestintä olisi nykyistä monipuolisempaa. Tiedotusvälineiden tulisi yhä enemmän nostaa näkyviin myönteisiä esi-

merkkejä maahanmuutosta sen lisäksi, että käsitellään maahanmuuttoon liittyviä haasteita.

Kuten taulukosta 2 ilmenee, maahanmuuttajien sopeuttaminen uuden kotimaan kulttuuriin ja suomalaisiin elintapoihin on keskeinen kehittämiskohde. Kotouttamisessa yhteiskunnan vastuun tulee olla suurempi, jotta maahanmuuttajille pystyttäisiin tarjoamaan ”kotoutumisen polku”. Kotoutumisen edistämiseksi tulee kehittää muun muassa tulkkaukspalveluita ja sitä, että suomenkielen opetus nivoutuisi

muuhun maahanmuuttajien koulutukseen. Lisäksi on kehitettävä maahanmuuttajille tarjolla olevia erilaisia asumisvaihtoehtoja. Pohjois-Pohjanmaan aluetta on maahanmuuton näkökulmasta kehitettävä sekä kokonaisuutena että ottaen huomioon seutukuntien erilaisuus, kuten esimerkiksi niiden erilainen ikärakenne ja kansainvälistymisen erilainen taso. Erityisesti tulee kehittää muiden seutukuntien kuin Oulun vetovoimaisuutta. Yhtenä esimerkkinä vetovoimaisuuden parantamiseksi nousi esille joukkoliikenteen kehittäminen koko alueella.

Taulukko 2. Yhteenvedo nykytilan vahvuuksista ja parantamisalueista.

Vahvuudet	Parantamisalueet
<p><b>1. Alue- ja ympäristötekijät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alueen inhimillinen mittakaava</li> <li>• Ympäristö ja luonto</li> <li>• Asuntojen ja palvelujen saatavuus</li> </ul> <p><b>2. Koulutustaso ja -mahdollisuudet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutustaso ja kielitaito</li> <li>• Yliopisto, ammattikorkeakoulu ja muut oppilaitokset</li> <li>• Kansainvälinen koulu ja päiväkodit Oulussa</li> <li>• Yritysten koulutus ja koulutusresurssit</li> </ul> <p><b>3. Työmarkkinat ja työympäristötekijät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kansainvälinen yritys ympäristö ja kv. yritysverkostot</li> <li>• IT-ala on luonut pohjaa työperäiselle maahanmuutolle</li> <li>• Työpaikkojen tarve ilmenee aloilla, joihin löydetävissä työvoimaa ulkomailta (mm. palveluala)</li> <li>• Työympäristö on turvallinen</li> <li>• Työehdot ovat yhdenmukaisia, säännölliset työmarkkinat</li> </ul> <p><b>4. Maahanmuuttajien kotouttaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kotouttamisesta on kertynyt kokemuksia</li> <li>• Nuoren ikäluokan ennakkoluulottomuus</li> <li>• Asenteet muuttuneet paremmaksi</li> <li>• Avoin ilmapiiri</li> <li>• Hyvät esimerkit (”polku” esim. Närpiö)</li> <li>• Voidaan oppia muilta Suomessa (ja muut seutukunnat voivat oppia Oulusta)</li> </ul> <p><b>5. Sosiaali- ja terveystyöpalvelut</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan palveluita neuvoloista lähtien</li> </ul>	<p><b>1. Kotoutumisen tukeminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ennakkoluulot</li> <li>• Asennekasvatus (ml. kansainvälisyyskasvatus opettajille opettajankoulutuksessa)</li> <li>• Tiedotus (tiedotuksen monipuolistaminen)</li> <li>• Suomalaisiin elintapoihin sopeuttaminen ja työhön perehdyttäminen</li> <li>• Erilaisten asumisvaihtoehtojen tarjoaminen myös maahanmuuttajille</li> <li>• Tulkkauksapu</li> <li>• Suomenkielen opetuksen pitäisi nivoutua muuhun mamukoulutukseen</li> <li>• Tarjottava suomenkielen koulutustarjontaa myös itsenäisinä koulutuskokonaisuuksina, mikä tukee maahanmuuttajien polkua koulutukseen ja työelämään</li> </ul> <p><b>2. Työllistymisen edistäminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yritysten ennakkointiosaaminen</li> <li>• Palvelutarjonta (työnantajapalvelut)</li> <li>• Johtamiskoulutuksessa monimuotoisuus koulutus</li> <li>• Työehtojen kehittyminen niin, että erilaiset vaatimukset voitaisiin huomioida paremmin</li> <li>• Yrittäjyyskoulutus maahanmuuttajille</li> </ul> <p><b>3. Koulutusmahdollisuudet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kansainvälinen koulu ja päiväkodit</li> <li>• Maakuntien oppilaitosten kansainvälistyminen</li> <li>• Avoimen yliopiston tarjonta (etäopiskelu)</li> <li>• Kielitaidon monipuolistaminen</li> </ul> <p><b>4. Maahanmuuton kehittäminen kokonaisuutena maakunnassa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alueen kehittäminen kokonaisuutena, yhteiskunnan vastuu suurempi (”polku”)</li> <li>• Muiden kuin Oulun seutukuntien vetovoiman kehittäminen (mm. joukkoliikenteen kehittäminen)</li> <li>• Seutukuntien ikärakenteen huomioiminen ja erilaisuus (Oulu vs. muut)</li> <li>• Benchmarking</li> </ul>

Vaikka koulutustarjonta on Pohjois-Pohjanmaan selkeä vahvuus, koulutusmahdollisuudet etenkin Oulun ulkopuolella ovat maahanmuuton kannalta myös heikkous. Heikkoutena pidettiin kansainvälisen koulun ja kansainvälisten päiväkotien puutetta Oulun ulkopuolella. Maakuntien oppilaitosten tulee pyrkiä kansainvälistymään yhä enemmän. Myös alueella asuvan väestön kielitaitoa tulee monipuolistaa nykyisestä. Lisäksi koulutusmahdollisuuksia pitää parantaa Pohjois-Pohjanmaalla muun muassa siten, että Oulun yliopiston avoin yliopisto tarjoaisi yhä enemmän mahdollisuuksia etäopiskeluun koko maakunnan alueella.

Maahanmuuttajien työhön perehdyttämistä pidetään yhtenä merkittävänä heikkoutena. Maahanmuuttajien saatavilla tulisi olla paremmin erilaisia työnantajien tarjoamia palveluita sekä muun muassa yrittäjyyskoulutusta. Työperusteiseen maahanmuuttoon voidaan paremmin vaikuttaa parantamalla työnantajien, kuten esimerkiksi yritysten, ennakointiosaamista. Lisäksi työpaikkojen johtamiskoulutukseen tulee sisällyttää monimuotoisuuskoulutusta ja työpaikkojen työehtojen tulisi kehittyä siten, että eri kulttuureista saapuvien maahanmuuttajien erilaiset vaatimukset voidaan huomioida nykyistä paremmin. Maahanmuuttajat ovat Oulun alueella kansallisuudeltaan, koulutus- ja osaamistasoltaan sekä muuttomotiiveiltaan hyvin heterogeeninen ryhmä, minkä takia työllistymisessä ja työssä viihtymisessä ei ole vain yhtä polkua (Parhankangas 2004).

Kaiken kaikkiaan Pohjois-Pohjanmaalla täytyy kehittää oman alueen toiminnan vertaamista Suomen muiden alueiden maahanmuuttoa koskeviin käytäntöihin. Benchmarkingilla voidaan jatkuvasti oppia toisilta alueilta ja toisaalta samalla voidaan kyseenalaistaa käytössä olevia toimintatapoja.

Taulukossa 3 on esitetty strategiaprosessin aikana laadittu yhteenveto tulevaisuuden mahdollisuuksista ja uhista. Keskeisimpinä tulevaisuuden mahdollisuuksina nähdään seuraavat:

- 1) yhteinen tahtotila maahanmuuttostrategian toteuttamiseksi on olemassa
- 2) työmarkkinat
- 3) Pohjois-Pohjanmaan houkuttelevuus ja kilpailukyky

4) kotoutumisen tukeminen

5) suvaitsevaisuuden edistäminen

Merkittävimpinä uhkina pidetään seuraavia:

- 1) kohtaanto-ongelma
- 2) alueen kyky houkuttaa maahanmuuttajia
- 3) kotoutumisen epäonnistuminen
- 4) asenteet maahanmuuttajia kohtaan

Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategialla on yhteinen tahtotila, näkemys ja hyväksyntä. Tämä luo erinomaiset edellytykset strategian toteuttamiselle. Pohjois-Pohjanmaa kilpailee tulevaisuudessa Euroopan pohjoislaidalla työvoimasta. Tulevaisuudessa Pohjois-Pohjanmaan mahdollisuutena maahanmuuton kannalta on se, että alueella on toimialoja, joilla tulee jatkossa olemaan tarjontaa työpaikoista. Työperäisen maahanmuuton vahvistamiseksi mahdollisuuksia ovat myös muun muassa työmarkkinoiden avautuminen, työvoimatarpeen ennakointi sekä yrittäjyyden tukeminen. Elinkeinoelämän tulee ottaa aktiivisempi ote maahanmuuttajien työllistämiseksi esimerkiksi mainostamalla työpaikkoja suoraan maahanmuuttajille sekä tarjoamalla maahanmuuttajille oppisopimuskoulutusta.

Pohjois-Pohjanmaan yhtenä voimavarana on alueen ympäristön tarjoama kaupungin ja maaseudun vuorovaikutus. Maaseutu voi osaltaan houkuttaa esimerkiksi sellaisia maahanmuuttajia, jotka ovat kotoisin maaseudulta tai niin sanottuja elämäntapamuuttajia, jotka haluavat siirtyä kaupunkiympäristöstä maaseudulle. Maaseutualueiden houkuttelevuutta tulee tukea myös laajemmalle joukolle maahanmuuttajia. Tulevaisuudessa maahamme saapuneet yhä enemmän sellaisia maahanmuuttajia, joilla on jo aiempaa kokemusta maahanmuuttamisesta, mikä taas helpottaa kotoutumista Suomessa. Samalla, kun kotoutumisesta kertyy osaamista, maahanmuuton palvelurakennetta tulee edelleen kehittää ottamalla käyttöön uusia keinoja. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työssäolojaksojen pidentäminen, suomen kielen opetus työn lomassa, maahanmuuttajien erityisosaamisen hyödyntäminen sekä monikulttuurisuuden edistäminen teknologiaa hyödyntämällä. Suomen koulutus- ja päiväkotijär-

jestelmä on vetovoimatekijä, jota täytyy kehittää monikulttuurisuuden näkökulmasta. Lisäksi lainsäädäntöä tulee kehittää valtakunnan tasolla tukemaan maahanmuuttoa. Tulevaisuudessa maahanmuuttoa voidaan edistää esimerkiksi tiedottamalla enemmän onnistumisen kokemuksista ja välittämällä niistä tarinoita myös maahanmuuttajien kotimaahan. Maahanmuutto on kilpailukytekijä, jonka mark-

kinoinnissa on hyödynnettävä alueen kuntien ystävyyskaupunkeja maailmalla.

Maahanmuuton keskeisenä uhkana on kohtaamaton ongelma eli se, kohtaavatko maahanmuuttajien koulutus, osaaminen, ammattitaito ja toisaalta työvoimatarpeet toisensa. Muita maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä haasteita ovat muun muassa

Taulukko 3. Yhteenvedo tulevaisuuden mahdollisuuksista ja uhista.

Mahdollisuudet	Uhat
<p><b>1. Yhteinen tahtotila maahanmuuttostrategian toteuttamiseksi olemassa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Maahanmuuttostrategia tunnustettu: yhteinen tahtotila, näkemys ja hyväksyntä maahanmuuttajan "tulopolusta" riippumatta</li> </ul> <p><b>2. Työmarkkinat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alueella on toimialoja, joissa työtä tulee olemaan tarjolla</li> <li>Työmarkkinoiden avautuminen, ennakointi ja täsmäkoulutus: oppisopimus</li> <li>Elinkeinoelämän aktiivisempi ote maahanmuuttajien työllistämiseksi, jopa mainostamalla</li> <li>Yrittäjyyden tukeminen</li> <li>Positiivinen diskriminaatio = työnantajalle hyöty maahanmuuttajan palkkaamisesta, mutta edellytyksenä lupaus jatkosta</li> </ul> <p><b>3. Pohjois-Pohjanmaan houkuttelevuus ja kilpailukyky</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Maahanmuutto kilpailukytekijänä ja sen mainostaminen esim. Oulun kaupungin ystävyyskaupunkeja hyödyntäminen</li> <li>Kaupunki-maaseutu –vuorovaikutus -&gt; maaseudun elinkeinot ja maaseudulta tulevat maahanmuuttajat ja ns. elämäntapamuuttajat maaseudun voimavaraksi</li> <li>Suomen koulutus- ja päiväkotijärjestelmä on kilpailuetu</li> <li>Markkinointi maahanmuuttajan kotimaahan, lyhytaikaiset maahanmuuttajat lähettämällä ja kontaktipintoina</li> </ul> <p><b>4. Kotoutumisen tukeminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Palvelurakenteen kehittäminen sekä uuden tyyppisten toimintatapojen muodostaminen ja käyttöönotto</li> <li>Olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen kotouttamisessa</li> <li>Kotouttamisen tarkasteleminen uusin silmin: työssäolojaksot pidemmiksi, suomen kielen opetus työn lomassa, maahanmuuttajien erityisosaamisen hyödyntäminen</li> <li>"Maahanmuutto-konkareita" Suomeen: kokemus aiemmasta maahanmuutosta helpottaa kotoutumista</li> <li>Monikulttuurisen ympäristön rikkaus, vahvan monikulttuurisuuden tukeminen esim. äidinkielen peruskoulun avulla ja teknologiaa hyödyntämällä</li> <li>Lainsäädännön kehittäminen tukemaan maahanmuuttoa</li> </ul> <p><b>5. Suvaitsevaisuuden edistäminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Onnistumisen kokemukset ja sellaisten tarinoiden esiintuominen tiedotusvälineissä</li> </ul>	<p><b>1. Kohtaamaton ongelma</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Työperäinen maahanmuutto toistaiseksi satunnaista</li> <li>Yritysten ennakointitaito</li> <li>Työpaikat ovat sellaisilla paikkakunnilla, joihin ei haluta muuttaa</li> <li>Taloustilanne</li> <li>Työnantajien ja työntekijöiden asenteet</li> <li>Maahanmuuttajien koulutusta ja osaamista ei pystytä hyödyntämään ml. tutkintojen tunnustaminen. Esim. onko vaatimustaso suomen kielen taidosta liian korkea?</li> </ul> <p><b>2. Alueen kyky houkutellessa maahanmuuttajia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kilpailu; Suomi kilpailee Euroopan pohjoislailla työvoimasta</li> <li>Seutukuntien ikärakenne, kurjistuvilla seutukunnilla nuoret hakeutuvat Ouluun tai muualle</li> <li>Kulttuurillisen ympäristön kapea-alaisuus</li> <li>Humanitääriäinen maahanmuutto nähtävä työvoiman resurssina</li> </ul> <p><b>3. Kotoutumisen epäonnistuminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kotouttaminen tehontonta</li> <li>Puolison ja lasten kotouttaminen on suuri haaste; maahan "houkuttelu" ja sen riskit: esim. sosiaaliturva ei kata koko perhettä</li> <li>Huonosti voivan vähemmistökulttuurin kehittyminen ja nuorten maahanmuuttajien kotouttamisen epäonnistumisen riskit, syrjäytyminen, radikalisoituminen, rikollisuuden kasvu jne.</li> <li>Kotouttamisjärjestelmän heikkous: johdon todellinen sitoutuminen strategiaan ja sen toimeenpanoon</li> <li>Oma-aloitteisuuden tukeminen – onko sitä?</li> <li>Koulutustarjonta ei kata kaikkia tarpeita; koulutuspolulla aukkoja esim. kielikoulutus irrallaan työelämästä, sitä ei ole tarjolla riittävästi ja kielikoulutuksen järjestämis muodot ja -tavat eivät kohtaa maahanmuuttajien tarpeita</li> </ul> <p><b>4. Asenteet maahanmuuttajia kohtaan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tiedotusvälineet hakevat kielteistä uutisointia maahanmuuttajista</li> </ul>



yrittäjien riittämätön ennakkointitaito, taloustilanne, työnantajien ja työntekijöiden asenteet, ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen. Lisäksi keskeisenä haasteena on työpaikkojen sijaitseminen sekä se, että työpaikkoja on sellaisilla paikkakunnilla, jonne maahanmuuttajilla ei ole riittävästi halukkuutta muuttaa. Tehoton kotouttaminen on uhka, jonka taustalla voi olla useita eri syitä. Haasteena on Pohjois-Pohjanmaan kuntien johdon sitouttaminen maahanmuuttostrategiaan ja sen toimeenpanoon. Taustalla voi olla maahanmuuttajien kokemia negatiivisia asenteita tiedotusvälineiden kielteisten maahanmuuttoutisten johdosta. Muina esteinä voivat olla esimerkiksi Pohjois-Pohjanmaan kulttuurillinen ympäristö, johon eri kulttuurista tulevan maahanmuuttajan voi olla toisinaan vaikea sopeutua. Myös perheenjäsenten kotouttamisessa ilmenevät haasteet ovat ongelmaksi esimerkiksi silloin, kun sosiaaliturva ei kata koko perhettä. Riskinä on, että kotouttamisen epäonnistumista syntyy syrjäytymistä ja rikollisuutta.

## Arvot ja visio

### Arvot

Arvot muodostavat strategian perustan. Arvoihin kietyvät strategisten painopisteiden taustalla olevat toimintaa ohjaavat periaatteet. Arvot ovat suhteellisen pysyviä, ja niitä ei välttämättä tarvitse päivittää, vaikka itse strategian painopisteitä tai toimenpiteitä tarkistettaisiin.

Työpajan ryhmätyössä käytiin vilkasta keskustelua strategian yhteisestä arvoperustasta. Keskustelussa nostettiin esille useita rinnakkaisia arvovaihtoehtoja, joista lopulliseen strategiaan valittiin seuraavat maahanmuuttoon liittyvät arvot:

- 1) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- 2) Turvallisuus ja hyvinvointi
- 3) Sallivuus ja ymmärtäväisyys
- 4) Eettinen ja moraalinen vastuu
- 5) Yhteisöllisyys ja aito vuorovaikutus

### Visio

Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuton visio muotoiltiin aluksi kolmessa eri ryhmässä. Muotoillut visiot yhdistettiin työseminaarin yleiskeskustelussa.



## Pohjois-Pohjanmaan maahanmuutto - VISIO 2020

Pohjois-Pohjanmaa on Suomen moniarvoisin ja vetovoimaisin maakunta, jossa kulttuurienvälisyys on arkea.

Maakunnan yhteisöt toimivat tavoitteellisesti siten, että työnantajilla on joustava työvoiman saatavuus, mikä osaltaan vahvistaa maakunnan kilpailukykyä globaaleilla markkinoilla.

Pohjois-Pohjanmaalla kaikista lähtökohdista tulleilla ihmisillä ja perheillä on hyvä elää, tehdä työtä, yrittää, opiskella ja asua.

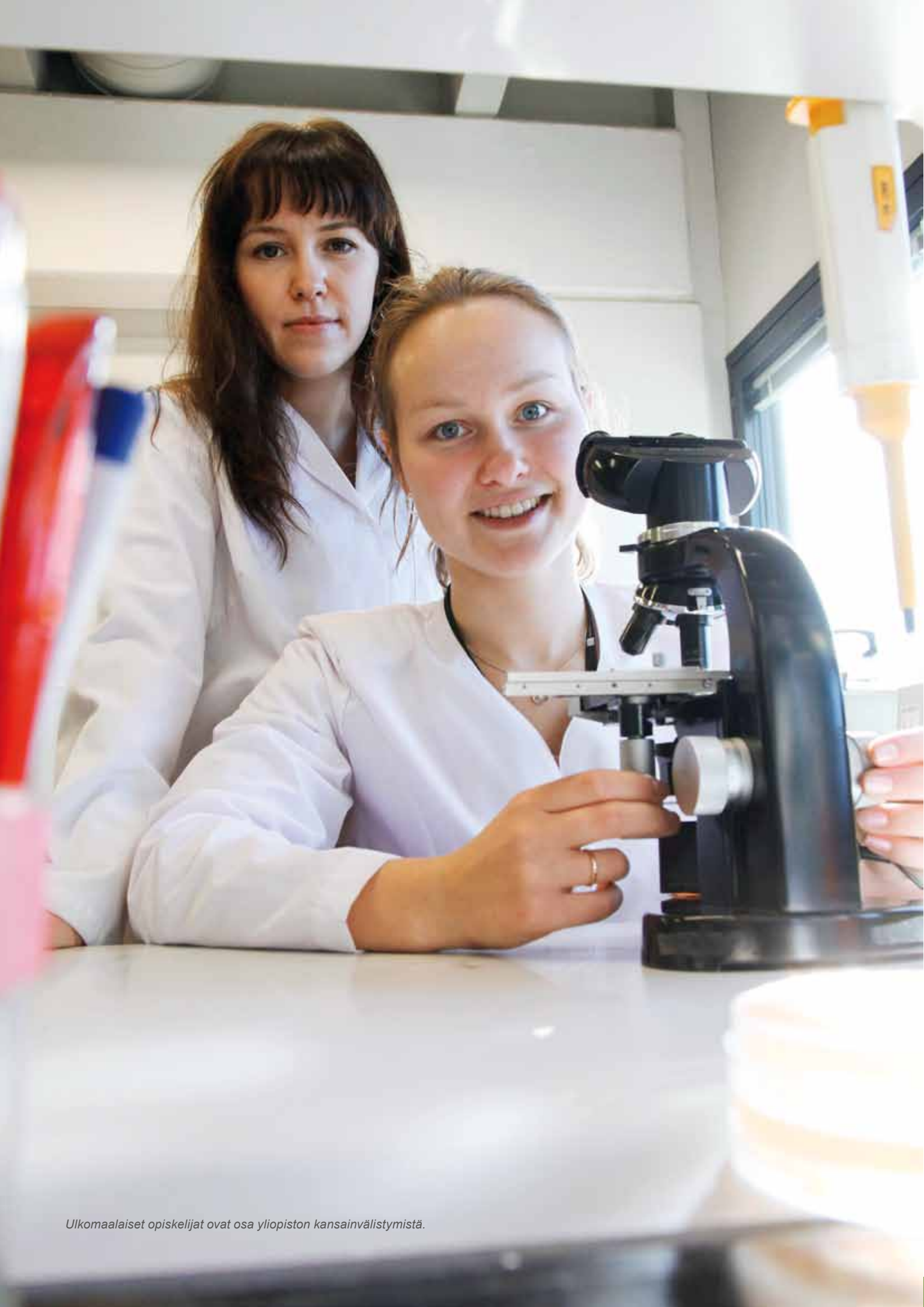
## Toimintalinjat

Edellä esitetyn vision saavuttamisen edellytyksenä on, että strategiset painopisteet on määritelty selkeästi. Strategiaprosessin tuloksena täsmentyi aluksi kuusi keskeisintä strategista painopistettä eli toimintalinjaa. Jatkoprosessissa toimintalinjat tiivistettiin päällekkäisyyksien karsimiseksi kolmeen toimintalinjaan. Toimintalinjojen alle on jaoteltu alatavoitteita (esim. 1.1) ja niiden alle toimenpiteitä (esim. 1.1.1). Strategian kokoamisvaiheessa toimenpiteitä ei välttämättä ole määritelty kovin tarkasti. Ajatuksena on, että maahanmuuttostrategia ohjaa tulevia maahanmuuttotoimintoja alueella, ja sisältöjä tulee tätä kautta lisää.

## Toimintalinjat

- 1) Kansainvälistyminen ja monimuotoisuuden tukeminen
- 2) Yrittäjyyden tukeminen ja ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi
- 3) Kotouttamispalvelujen kehittäminen sekä maakunnallisen yhteistyön ja verkostojen kehittäminen

Seuraavassa on esitetty kunkin toimintalinjan sisältö, toimenpiteet ja vastuutahot.



*Ulkomaalaiset opiskelijat ovat osa yliopiston kansainvälistymistä.*

# 1 Kansainvälistyminen ja monimuotoisuuden tukeminen

Pohjois-Pohjanmaa on kulttuurisesti ja arvolähtökohdiltaan varsin yhtenäinen maakunta. Tämä on nähtävä vahvuutena yhteisöllisyyden ja sosiaalisen pääoman muodostamisen näkökulmasta. Yhdistyneenä yritteliäisyyden ja ahkeruuden arvostamiseen, tällä on ollut myös taloudellisia vaikutuksia, jotka näkyvät alueen vaurautena ja taloudellisena menestymisenä. Globaalitalous ja yritysten tuotannon siirtyminen halvemmän työvoiman maihin asettavat kuitenkin uudenlaisia haasteita alueen osaamispääoman, luovuuden ja innovatiivisuuden vahvistamiselle. Pärjätäkseen kansallisessa ja kansainvälisessä kilpailussa Pohjois-Pohjanmaan on kyettävä uusiutumaan ja avautumaan myös muualta tulleille vaikutteille.

Monimuotoisuus käsitteenä tarkoittaa sitä, että maakunta voi olla ylpeä omasta historiastaan, kulttuuristaan ja vuosien aikana syntyneistä tavoistaan toimia, mutta samalla myös hyväksyä uudenlaiset ja erilaiset toimintatavat ja -kulttuurit. Uuden ja vanhan toimintakulttuurin rajapinnassa syntyvät parhaiten innovaatiot, jotka luovat perustaa kasvuille. Ensimmäisen toimintalinjan tavoitteena on kehittää toimintamalleja ja menettelytapoja, joilla monimuotoisuutta voidaan tukea niin kouluissa, oppilaitoksissa kuin ihmisten arjessa ja työyhteisöissä. Samalla strategiasa panostetaan voimakkaasti alueen yritysten ja oppilaitosten kansainvälistymiseen liittyviin tekijöihin. Oman haasteensa tähän tuo se, että kansainvälistymisen nykytila ja tulevaisuuden haasteet ovat eri osissa maakuntaa hyvin erilaisia.

## 1.1 Monimuotoisuuden tukeminen kouluissa, työyhteisöissä ja ihmisten arjessa

### 1.1.1 Kansainvälisyyskasvatus varhaiskasvatuksesta korkeakouluihin

Kansainvälisyyskasvatus on ulotettava osaksi kaikkia koulutustasoja varhaiskasvatuksesta lähtien. Pienet lapset eivät luonnostaan ole ennakkoluuloisia ja ovat siten valmiita hyväksymään erilaisuutta. Pienten lasten kanssa työskentelevien opintoihin

(opettaja, lastentarhaopettaja, sosionomi sekä lähihoitajaopinnot)- on lisättävä kansainvälisyyskasvatusta, jossa huomioidaan myös paikalliskulttuurin lähtökohdat. Näin voidaan luoda pohjaa asennekasvatuksen ulottamiselle koululaitoksen sisälle. Oulussa toimivien kansainvälisen koulun ja -päiväkotien toimintaa tulee kehittää siten, että se tukee paremmin kansainvälistymiskasvatusta. Myös muiden koulujen ja -päiväkotien osalta on tuettava kansainvälistymistä. Opetuksessa täytyy turvata riittävät resurssit, koska maahanmuuttajat voivat ainakin alkuvaiheessa vaatia normaalia enemmän työpanosta opetuksessa. Kansainvälisyyskasvatusta on mahdollisuus sisällyttää alle kouluikäisten kerhotoimintaan. Tätä sisältyykin jo muun muassa seurakuntien kerhotoimintaan.

*Vastuutahot: oppilaitokset, kunnat, seurakunnat, Maailman Koulu -projekti (OPM)*

### 1.1.2 Työelämän monimuotoisuuden tukeminen eri kulttuuritaustasta tulevia vaikutteita hyödyntäen

Pohjois-Pohjanmaalla IT-ala on luonut pohjaa työperäiselle maahanmuutolle. Alueen yrityksillä ei ole kokemusta maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä siinä määrin kuin esimerkiksi pääkaupunkiseudulla. Työnantajien ja työntekijöiden asenteisiin vaikuttavaa työtä tarvitaan. Yrittäjältä voi puuttua rohkeutta palkata maahanmuuttaja. Taustalla voivat olla yrittäjän omat ennakkoluulot tai puutteelliset tiedot monikulttuurisuudesta sekä pelko asiakkaiden suhtautumisesta. Keinoina voivat tulla kysymykseen muun muassa monimuotoisuuskoulutuksen järjestäminen työntekijöille työpaikoilla. Työnantajille on kehitettävä erilaisia kannustimia maahanmuuttajien palkkaamiseksi. Erilaisuuden ymmärtäminen voimavarana vahvistaa yhteistyötä eri henkilöryhmien ja yksilöiden välillä.

*Päävastuutaho: Työnantaja- ja työntekijäjärjestöt*

*Muut vastuutahot: ELY-keskus*

### **1.1.3 Monikulttuurisen vuorovaikutuksen tukeminen ihmisten arjessa tietoisuutta ja ymmärrystä lisäämällä**

Arkielämän monikulttuurisen vuorovaikutuksen tukemisessa korostuu monipuolisen tiedottamisen rooli. Maahanmuuttajien elämän esiintuominen tiedotusvälineissä positiivisten esimerkkien avulla, lisää valtaväestön tietoisuutta ja ymmärrystä maahanmuuttajia kohtaan. Tärkeää on jalkauttaa maahanmuuttoasioista tiedottaminen myös kuntiin ja kuntapäätäjille. Maahanmuuton esilläolo ei saa kuitenkaan olla itsetarkoitus ja pitää varoa luomasta maahanmuuttajista stereotyyppistä kuvaa, mikä voi vain vahvistaa jakoa ”meihin” ja ”niihin”.

Vuorovaikutuksessa on pyrittävä kaksisuuntaisuuteen. Samalla, kun lisätään valtaväestön tietoisuutta maahanmuuttajista ja heidän kulttuuristaan, lisätään samalla maahanmuuttajien tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja kulttuurista sekä tuetaan heidän osallistumistaan suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Maahanmuutto ja kulttuurien välinen vuorovaikutus voivat toimia perinteisen suomalaiskulttuurin vahvistajana. Tärkeässä asemassa ovat kolmannen sektorin eli järjestöjen ja maahanmuuttajajärjestöjen toiminta ja vapaaehtoistyö. Myös seurakunnat ovat merkittävä toimija lasten kerhojen, perhekerhojen ja nuorisotyön osalta. Oma roolinsa on myös maahanmuuttajien omilla järjestöillä, joita on alueella vielä vähän. Järjestöjen organisoitumista tulee tukea, mutta samalla on huomioitava vuorovaikutuksen säilyminen kantaväestön suuntaan.

Sosiaalisella medially on nyky-yhteiskunnassa merkittävä asema. Myös maahanmuuttoon liittyvät kysymykset ovat olleen paljon esillä sosiaalisessa mediassa niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä. Sosiaalista mediaa tulee hyödyntää aktiivisesti niin monikulttuurisen vuorovaikutuksen lisäämisessä kuin tiedottamisessa. Työperäisen maahanmuuton lisääntyessä on huolehdittava siitä, ettei yleinen asenneilmapiiri muutu kielteiseksi maahanmuuttajia kohtaan. Esimerkiksi valtaväestö voi kokea maahanmuuttajien vievän heidän työpaikkansa.

*Päävastuutaho: ELY-keskus (maahanmuuttoasian toimikunta)*

*Muut vastuutahot: Pohjois-Suomen etnisten suhteiden neuvottelukunta ( ETNO), kolmas sektori, seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset sekä maahanmuuttajajärjestöt*

## **1.2 Kansainvälistymisen tukeminen**

### **1.2.1 Yritysten kansainvälistymisen tukeminen monikulttuurisia taitoja vahvistamalla**

Monikulttuurisuus tulee nähdä yritysten kilpailukytekijänä. Ulkomaalainen työvoima voi parhaimmillaan rikastuttaa yritysten toimintaa ja luoda innovatiivista toimintaympäristöä. Monikulttuurisuutta voidaan tukea muun muassa sisällyttämällä johtamiskoulutukseen monimuotoisuuskoulutusta sekä järjestämällä yrityksille ja työnantajille koulutusta aiheesta. Yritysten kansainvälistymistä voidaan tukea myös lisäämällä maahanmuuttajien harjoittelupaikkoja. Työpaikan perehdyttämiskäytäntöjä kehitettäessä sekä riskien ja laadun hallintamalleja rakennettaessa on monikulttuurisuus otettava huomioon.

*Päävastuutaho: työnantajajärjestöt*

### **1.2.2 Oppilaitosten ja opiskelijoiden kansainvälistymisen edistäminen**

Alueen oppilaitoksilla, toisen asteen oppilaitoksista yliopistoon, on tavoitteita kansainvälistymisen edistämiseksi ja lisäämiseksi. Oulun yliopisto on omassa strategiassaan profiloitunut kansainvälisesti korkeatasoiseksi tiedeyliopistoksi, jossa ”kansainvälisyys on yliopiston koko toiminnan läpäisevä näkökulmana”. Oulun yliopisto muun muassa kehittää vieraskielistä koulutusta omilla painoaloillaan ja rekrytoi opintotaustaltaan sopivia maahanmuuttajia. Monilla oppilaitoksilla on jo olemassa kansainvälisiä koulutusohjelmia. Lisäksi kansainvälisten opetusohjelmien lisäämistä oppilaitoksissa tulee edistää.

Oulun yliopistosta ja Oulun seudun ammattikorkeakoulusta lähdetään vaihto-opiskeluun selvästi vähemmän verrattuna siihen, miten paljon opiskelijoita tulee ulkomailta niihin vaihtoon. Kansainvälistä opiskelijavaihtoa on edistettävä, jotta opiskelijat saisivat kansainvälistä kokemusta ja osaamista. Alueen toisen asteen ammatillisten oppilaitosten tavoitteena

on kansainvälistymisen edistäminen ja liikkuvuuden lisääminen. Opiskelijat suorittavat muun muassa työssäoppimisjaksoja ulkomailla, ja vastaavasti ulkomaalaisia tulee alueellemme työssäoppimaan. Myös taideaineiden opetuksessa kansainvälisyys on luontevaa, taiteiden ”kieli” on itsessään kansainvälistä. Monet oppilaitokset pitävät ulkomaalaisen opetushenkilöstön määrän lisäämistä tavoitteena, mikä omalta osaltaan edistää oppilaitosten kansainvälistymistä. Myös oppilas- ja opiskelijaryhmien lyhytaikaiset vierailut lisäävät kansainvälistymistä.

Oulun seudulla oppilaitokset ovat muuta maakuntaa kansainvälisempiä. Tulevaisuudessa tulee keskittyä entistä enemmän muualla maakunnassa sijaitsevien oppilaitokset kansainvälistymisen edistämiseen.

*Päävastuutaho: oppilaitokset*

*Muut vastuutahot: Pohjois-Suomen aluehallintovirasto (AVI)*

### **1.2.3 Ulkomailla asuvien pohjoispohjalaisten verkoston hyödyntäminen**

Ulkomailla asuvat pohjoispohjalaiset ja heidän paikallisten toimintaympäristön tuntemuksensa ja omat verkostonsa ovat potentiaalinen voimavara kansainvälisten yhteyksien ja verkostojen luomisessa.

*Päävastuutaho: Pohjois-Pohjanmaan liitto*



ICT-ala on esimerkki toimialasta, jolla on jo pitemmän aikaa kokemuksia ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta. Sandun Dasanayake työskentelee Oulussa Symbiolla ohjelmistosuunnittelijana.





## 2 Yrittäjyyden tukeminen ja ulkomaisen työvoiman rekrytointi

Pohjois-Pohjanmaan maakuntaohjelman 2010 - 2014 perustana on vahva pyrkimys kansainvälistymiseen. Maakunnan menestymisen perustana on laajasti sisäistynyt yrittäjyys. Tämän seurauksena yrittäjätiheys on noussut maan keskitasolle.

Yrittäjyyden tukeminen ja ulkomaisen työvoiman rekrytointi edellyttävät innovatiivisia toimenpiteitä, jotka perustuvat alueen tulevan työvoimatarpeen ennakkointiin ja näkemykseen tulevan työvoiman osaamistarpeista. PK-yritysektorin näkökulmasta kohtaanto-ongelman ydin on siinä, että saadaanko, ja kuinka helposti saadaan, yrityksiin palkattua ulkomaalaista osaavaa työvoimaa. Tarvitaan selkeät tavat ja toimintamallit palvelemaan työnantajia varsinaisessa rekrytoinnissa. Onnistunut toimenpidekokonaisuus pitää sisällään niin Pohjois-Pohjanmaalla asuvien ulkomaalaisten ja uussuomalaisten osaamisen hyödyntämisen kuin ulkomailla tapahtuvat ennakkoluulottomat toimiala- ja osaamislähtöiset rekrytointitoimenpiteet.

### 2.1 Maahanmuuttajien tai Suomeen aikovien ulkomaalaisten työllistyminen yrittäjinä

#### 2.1.1 Maahanmuuttajien yrittäjyyden edistäminen

Osalle maahanmuuttajista yrittäjyys on sopiva keino työllistää itsensä. Heillä voi kokemusta yrittäjänä toimimisesta olla entisessä kotimaassaan tai heillä voi olla ammatillista erikoisosaamista, jota he voivat hyödyntää yrittäjinä toimiessaan. Olemassa olevien valmiiden yrittäjyyden tukimuotojen kuten starttirahan ja urapolku-palvelun tunnettuutta on maahanmuuttajien keskuudessa lisättävä. Samalla palveluita on kehitettävä paremmin maahanmuuttajille soveltuviksi. Yrittäjyysneuvonta ja -ohjaus tulee kytkeä osaksi kotouttamisprosessia, jolloin jo varhaisessa vaiheessa saadaan selvitettyä potentiaaliset yrittäjät. Osana yrittäjyysneuvontaa tulee kehittää maahanmuuttajien yrittäjyysvalmiuksien testausta. Alueella on jo ulkomaalaisperäisiä yrittäjiä, joista tulee koota verkosto. Verkostoa voidaan hyödyntää

sekä maahanmuuttajien yrittäjyyden tukemisessa että kotimaisten yritysten kansainvälistymisen edistämiseksi.

*Päävastuutaho: ELY-keskus*

*Muut vastuutahot: TE-toimistot, yrittäjäjärjestöt, Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), elinkeinoyhtiöt*

#### 2.1.2 Yrittäjyys Suomessa -tietopakettien kehittäminen ja aktiivinen tiedotus

Yrittäjyydestä on olemassa paljon tietoa eri lähteissä. Tieto voi Suomen yhteiskuntaa ja yritysmaailmaa tuntemattomalle ulkomaalaiselle olla vaikeasti löydettävissä. Siksi on tarvetta koota yrittäjyystietoa yhteen pakettiin ja muotoilla se ulkomaalaisen näkökulmasta selkeään muotoon. Tässä tulee huomioida henkilön lähtömaa, koska eri maista lähtöisin olevilla henkilöillä voi olla aivan erilaiset käsitteet ja kokemukset yrittäjyydestä. Tärkeää on myös koota tietoa Pohjois-Pohjanmaalla yrittäjäpalveluita tarjoavista tahoista. Yritysten sijoittumis- ja verkostoitumispalvelujen (Sive-toiminnot) kehittäminen ja levittäminen sekä alueellisen perusinformaation tarjoaminen kuuluu osaltaan tähän. Oleellinen osa toimenpidettä on aktiivinen tiedottaminen yrittäjyydestä. Yrittäjyys-tietopaketteja markkinoidaan myös ulkomailla sopivien foorumien kautta.

*Päävastuutaho: Yrittäjäjärjestöt*

*Muut vastuutahot: Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), ELY-keskus, TE-toimistot*

### 2.2 Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin tukeminen

#### 2.2.1 Tulevaisuuden työvoimatarpeiden kartoittaminen ammattiryhmittäin (ennakointi)

Ennakoinnin avulla saadaan selville, millä toimialoilla ja ammateissa, missä ulkomaalaiselle työvoimalle on tarvetta. Ennakointi luo siten pohjan työperusteiselle maahanmuutolle. Tulevaisuuden työvoimatarpeiden ennakkointia tulee tehdä sekä yritys- että aluetasolla. Strategian nykytila-analyyseissä todettiin yritysten ennakkointiosaamisessa olevan parantami-

sen varaa. Yksittäisten yritysten työvoimatarpeiden ennakkointiin ei kovin paljoa pystytä puuttumaan, mutta yritysten ennakkointiosaamista voidaan parantaa. Tärkeää on myös alueella ennakkointia tekevien organisaatioiden yhteistyön tiivistäminen.

*Päävastuutaho: Pohjois-Pohjanmaan liitto*

*Muut vastuutahot: ELY-keskus, Elinkeinoelämän keskusliitto (EK)*

### **2.2.2 Yhteisten rekrytointitoimintamallien luominen ja olemassa olevien levittäminen**

Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin tukemisessa tärkeä keino on toimivien rekrytointimallien kehittäminen. Yrityksissä koetaan usein rekrytointiongelmia erityisosaamista vaativiin tehtäviin rekrytoinnissa. Osaan työtehtävistä voi olla löydettävissä osaajia jo täällä asuvista maahanmuuttajista, mutta heidän osaamistaan ei jostain syystä osata hyödyntää: heidän osaamistaan ei tunnusteta tai työnantajien asenteet estävät heidän rekrytointinsa. Osaan tehtävistä puolestaan ei ehkä ole löydettävissä osaajia riittävästi tai riittävän nopealla aikataululla omalta alueelta tai edes kotimaasta. Tällöin on tarvetta panostaa tiettyjen alojen ammatillisten osaajien löytämiseen ulkomailta. On myös työnantajia, jotka pyrkivät aktiivisesti ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin avulla lisäämään kansainvälistymistä. Esimerkiksi yliopiston kansainvälisen rekrytoinnin lähtökohtana on oman tutkimuksen ja opetuksen kansainvälisyyteen liittyvät lähtökohdat. Ulkomaalainen työvoima voi helpottaa yritysten toiminnan laajentamista ulkomaille. Ulkomaisiin työkohteisiin on merkittävästi helpompaa mennä, jos työnjohtaja on kohdemaan kulttuurista lähtöisin oleva henkilö.

Ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi voidaan hoitaa eri kanavien kautta. On mahdollista käyttää yksityisten rekrytointiyritysten palveluita, julkista työnvälityspalvelua (EURES, katso liite 2) tai hoitaa rekrytointi itse. Varteenotettava mahdollisuus ulkomaalaisen työvoiman hankintaan on rekrytointipisteiden perustaminen kiinnostaviin kohdemaihin. Osa ulkomaalaisesta työvoimasta tulee maahan ns. lähetettyinä työntekijöinä, jotka ulkomailta toimiva yritys on lähettänyt tietyn määrääjäksi maahan. Määräaika voi vaihdella muutamasta päivästä useisiin

vuosiin. Lähetettyjä työntekijöitä koskevat omat säädöksensä. Eräs potentiaalinen työntekijäryhmä ovat alueen oppilaitoksissa opiskelevat ulkomaalaiset. Tässä oma roolinsa on esimerkiksi kansainvälisellä opiskelijajärjestö AIESECilla. Tärkeä osa järjestön toimintaa on kansainvälisten harjoittelupaikkojen tarjoaminen korkeakouluopiskelijoille. Ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelu (Jobstep) palvelee puolestaan ammattikorkeakoulujen opiskelijoiden rekrytointia.

On tärkeää helpottaa käytännön rekrytoinnin esteitä niiden yritysten osalta, jotka hoitavat itse työntekijän palkkaamisen. Yrityksille tulee olla tarjolla tietoa ja käytännön neuvontapalvelua, kuinka rekrytointi ulkomailta ja siihen liittyvä byrokratia hoidetaan. Tavoitteena pitää olla rekrytoinnin helppous sen joka tasolla. On huomioitava etenkin EU-maiden ulkopuolelta tapahtuva rekrytointi, jossa esimerkiksi lupaprosessit ovat paljon monimutkaisempia. Rekrytointiin ja siihen liittyvien käytännön asioiden hoitoon tulee olla tarjolla asiantuntijapalveluita. Ensinnäkin rekrytointiprosessiin liittyvän tiedon tulee olla helposti ja nopeasti saatavilla. Rekrytoinnin helpottamiseksi ja siihen liittyvän byrokratian vähentämiseksi on tarvittaessa esitettävä muutoksia lakeihin ja säädöksiin.

Olemassa olevien palveluiden tunnetuksi tekeminen on yksi keino tehostaa ulkomaalaisen työvoiman rekrytointia. TE-toimiston palveluihin kuuluu EURES-työnvälityspalvelu, jossa on käytettävissä 800 EURES-neuvojan verkosto kaikissa ETA-maissa (liite 2). Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hankkeen tekemän, yrityksille suunnatun, rekrytointikyselyn mukaan palvelu tunnetaan heikosti yrityksissä. Osin tämä voi johtua siitä, että EURES-lyhenne tunnetaan huonosti. Osallistumalla kansainvälisille rekrytointimessuille voidaan hyödyntää jo olemassa olevia toimintatapoja. Esimerkiksi Oulun kaupunki osallistui Utrechtissä Hollannissa 13.-14.2.2010 pidettyyn Emigration Fair -tapahtumaan. Myös TE-toimiston Eures-palvelun kautta on mahdollisuus osallistua kansainvälisille rekrytointimessuille.

Ulkomaalaista työvoimaa hankkivat yksityisen sektorin toimijat (yritykset ja vuokratyövoimaa välittävät yritykset) sekä julkisen sektorin työnvälitys (TE-toimistojen EURES-palvelu) toimivat tällä hetkellä ku-

kin omilla tahoillaan. Rekrytointia voidaan tehostaa kehittämällä julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyötä. Alueella globaalisti toimivilla rekrytointiyrityksillä on jo olemassa asiantuntemusta, kokemusta sekä valmiita verkostoja, joiden kanssa yhteistyötä on tiivistettävä. Yritysten ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiosaamista voidaan parantaa järjestämällä koulutusta rekrytoinnista vastaaville henkilöille.

Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnissa täytyy turvata ulkomaalaiselle työntekijälle samat oikeudet kuin suomalaisilla työntekijöillä. Esimerkiksi rekrytointitilanteessa täytyy huolehtia siitä, että ulkomaalaisella on samanlaiset mahdollisuudet päästä työpaikkahaastatteluun kuin suomalaisella. Suomen kielen hallinnan ehdottomuutta on madallettava niissä tehtävissä, joissa tehtävä ei edellytä täydellistä suomen kielen hallintaa. Samaan aikaan on huolehdittava, että ulkomaalaiset työntekijät tuntevat suomalaisen työelämän pelisäännöt ja työelämän velvoitteet.

Työyhteisöjen henkilöstön sopeutumista ulkomaalaiseen työvoimaan tulee tukea. Sopeutumisen auttamiseksi on lisättävä työpaikkaohjaajien kouluttamista ja palveluita.

Alueella toimii tai on toiminut useampia maahanmuuttajien työllisyyteen liittyviä hankkeita. Niitä ovat esimerkiksi Muutoksessa mukana (Maaseudun sivistysliitto), ELY-keskuksen Työperäisen maahanmuuton edistäminen ja KotoTyö - Työ kotoutumisen välineenä -hankkeet, Verkko-hanke (Oulun diakonissalaitos), Haapaveden-Siikalatvan seutukunnan työvoiman maahanmuuton strategia (päättynyt) sekä Oulun kaupungin EFA - Expatriate Family Adjustment -hanke (päättynyt). Näiden jo olemassa olevien ja myös toimintasektorille perustettavien uusien hankkeiden yhteistyötä on lisättävä päällekkäisten toimintojen välttämiseksi.

*Päävastuutaho: TE-toimistot*

*Muut vastuutahot: kotimaiset ja ulkomaiset rekrytointiyritykset, Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), yrittäjäjärjestöt, työntekijäjärjestöt, kunnat, lupa-asioita hoitavat viranomaiset (mm. poliisi).*

### **2.2.3 Integroitujen info- ja neuvontapisteiden kehittäminen**

Ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin liittyvää tietoa on saatavissa eri tahoilla. Ongelmana on tietojen ja palveluiden hajanaisuus. Ei ole kuitenkaan tarvetta lähteä rakentamaan kokonaan uutta neuvontapalvelua, vaan pikemminkin jo olemassa olevia palveluita integroidaan joustavasti toimiviksi kokonaisuuksiksi. Tällaisia palveluita tuottavat muun muassa TE-toimistot, KELA, poliisi, verotoimisto, kunnat ja rekrytointiyritykset.

*Päävastuutaho: ELY-keskus*

*Muut vastuutahot: TE-toimisto (EURES-palvelu), KELA, poliisi, verotoimisto, kunnat*

### **2.2.4 Alueen vetovoimatekijöihin panostaminen**

Kansainvälisiltä työmarkkinoilta tarkastellen Suomi kilpailee Euroopan pohjoislaidalla työvoimasta, ja Pohjois-Pohjanmaa ei välttämättä ole houkuttelevin alue. Esimerkiksi korkean teknologian huippuosajia on vaikea saada alueelle. Alueen inhimillinen mittakaava, ympäristötekijät sekä pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan palvelut (esimerkiksi koulutus- ja päiväkotijärjestelmä) ovat alueen vahvuuksia, joita tunnetuksi tekemällä on mahdollista parantaa alueen houkuttelevuutta. Elinympäristön osalta ei sovi unohtaa myöskään kulttuuripalveluiden kehittämistä. Oulun seudun kansainvälistä tunnettuutta on lisätty aiemmin esimerkiksi EFA 2015 - Oulu Expat City -projektissa. Alueen markkinoinnissa kannattaa hyödyntää ystävyyskaupunkeja ja alueen toimijoiden kansainvälisiä verkostoja. Myös lyhytaikaiset maahanmuuttajat voivat toimia Pohjois-Pohjanmaan lähettiläinä omassa kotimaassaan kansainvälisten verkostojensa ansiosta.

Jatkossa alueen vetovoimaisuutta kehitetään Oulun seudun ja muun maakunnan hyvässä vuorovaikutuksessa alueen eri osien kilpailukytekijöihin nojautuen. Pohjois-Pohjanmaan maaseutuympäristö voi olla vetovoimainen alue lähtömaansa maaseudulta tuleville, niin sanotuille elämäntapamuuttajille ja miksei myös laajemmalle joukolle maahanmuuttajia. Maaseutualueiden kehittymistä arvokkaaksi, vetovoimaiseksi ja turvalliseksi elinympäristöksi

tulee tukea, sillä otettaessa huomioon väestön ikärakenne ja muuttoliike, lisää väestöä ja työntekijöitä tarvitaan nimenomaan maaseudun elinvoimaisena pitämiseen.

*Päävastuutaho: Pohjois-Pohjanmaan liitto*

*Muut vastuutahot: yrittäjäjärjestöt, työnantajajärjestöt, kunnat*

## **2.3 Koulutusmallien ja koulutuksen ennakkoinnin kehittäminen**

### **2.3.1 Koulutussuunnittelun kehittäminen ja ennakointimallien luominen**

Maahanmuuttajien koulutustarjonta ei tällä hetkellä välttämättä kata kaikkia tarpeita tai koulutuspolulla on aukkoja. Esimerkiksi kielikoulutus voi olla liiaksi irrallaan työelämästä. Maahanmuuttajien ammatillinen koulutus asettaa omat haasteensa koulutusjärjestelmälle. Ammatillisessa koulutuksessa on kiinnitettävä huomiota ammatillisen sanaston ja ammattikielen opetukseen. Aikuskoulutuksessa haasteena ovat näyttötutkinnot, joiden suorittaminen voi olla haasteellista huonon kielitaidon omaavalle maahanmuuttajalle, vaikka ammatillinen osaaminen olisikin kohdallaan. Maahanmuuttajille tulee kehittää toimivia koulutuspolkuja, joissa huomioidaan maahanmuuttajan henkilökohtaisen osaamisen taso sekä erityisen tuen tarpeet. Koulutuspolkuja tulee kehittää siten, ettei polulle jää aukkoja tai väliinpuotoajia. Tarvetta on muun muassa maahanmuuttajanuorten valmistavaan koulutukseen etenkin alueen maaseutukunnissa.

Työelämän osaamistarpeet ovat lähtökohtana maahanmuuttajien koulutustarpeiden arvioinnille. Koulutuksen ennakkoinnin tulee olla kiinteä osa tulevaisuuden työvoimatarpeiden ennakkointia. Ennakoinnin avulla pyritään saamaan mahdollisimman tarkoin selville tulevaisuuden osaamistarpeet ja näkemään mille aloille koulutusta on tarpeen suunnata. Ennakoinnissa on huomioitava kasvava maahanmuuttajien määrä ja siitä aiheutuvat erityistarpeet. Huomioitava on myös se, että maahanmuuttajaopettajista voi olla pulaa maaseutukunnissa.

*Päävastuutaho: Pohjois-Pohjanmaan liitto*

*Muut vastuutahot: ELY-keskus, AVI, oppilaitokset, Kauppakamari, yrittäjäjärjestöt*

### **2.3.2 Tutkintojen ja osaamisen vertailtavuuden kehittäminen**

Maahanmuuttajan omassa maassaan suorittamalle ammatilliselle tutkinnolle ei välttämättä löydy vastaavaa tutkintoa Suomessa. Tutkintojen tunnustamista ja vertailtavuutta on kehitettävä. Olemassa olevien käytäntöjen tuntemusta yrityksissä on lisättävä. Tulevaisuudessa koko Euroopan väestö vanhenee nopeasti ja työntekijöiden rekrytoinnissa täytyy suunnata Euroopan ulkopuolelle. Euroopan alueella (EU/ETA-maat) tapahtuvassa rekrytoinnissa hyödynnettävissä on Europassi-järjestelmä, jolla opiskelijat ja työntekijät voivat osoittaa osaamistaan yhteisesti määriteltujen asiakirjojen avulla. Tosin rekrytointikyselyn mukaan Europassi-järjestelmä on vielä heikosti tunnettu yrityksissä. Toisen asteen oppilaitoksissa Europassi-järjestelmä on jo käytössä. Myös Euroopan ulkopuolelta tapahtuvaa rekrytointia varten tulee kehittää tutkintojen ja osaamisen vertailujärjestelmiä. Tarvetta on selkeälle ja nopealle järjestelmälle, jossa ulkomaalaista tutkintoa voidaan verrata suomalaiseen, ja josta saadaan tieto, mitä täydennyskoulutusta vaaditaan, jotta tutkinto saadaan vastaamaan suomalaista tutkintoa. Tarvitaan siis testi- ja koulutuspaketti, jolla esimerkiksi tietyyssä maassa X suoritettu tutkinto A saadaan vastaamaan suomalaista tutkintoa.

*Päävastuutaho: AVI*

*Muut vastuutahot: ELY-keskus, oppilaitokset*

### **2.3.3 Täsmä- ja jatkokoulutusmallien kehittäminen maahanmuuttajille**

Ammatillista osaamista voidaan päivittää täsmäkoulutuksella, jota tulee tarjota niille toimialoille ja niihin ammatteihin, joissa työvoiman tarve on suurin. Myös oppisopimuskoulutusta on kehitettävä huomioiden maahanmuuttajien erityistarpeet, kuten kielikysymykset. Lähtökohtana koulutusmallien kehittämisessä on oltava maahanmuuttajien osaamisen ja työkokemuksen kartoitus. Tältä pohjalta voidaan lähteä tukemaan koulutuksella sellaista maahanmuuttajan



osaamista, mikä hänellä on kotimaassaan ollut. Pienellä täydennyskoulutuksella on usein mahdollista saada maahanmuuttajan osaaminen käyttöön. On tuhlaukselta kouluttaa jo muualla koulutettu henkilö kokonaan uudestaan. Kokemuksia korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien pätevyyskoulutuksesta on esimerkiksi SPECIMA-hankkeesta (Huttunen & Kupari 2007). Näiden kokemusten mukaan pätevyyskoulutuksella saadaan pienellä panostuksella ja nopeasti osaavaa työvoimaa työmarkkinoille.

*Päävastuutaho: ELY-keskus*

*Muut vastuutahot: oppilaitokset*

*Maahanmuuttajia opiskelemaan suomen kielen kurssilla kansainvälisessä toimintakeskuksessa Villa Victorissa Oulussa.*



### 3 Kotouttamispalvelujen kehittäminen sekä maakunnallisen yhteistyön ja verkostojen kehittäminen

Kotouttamisen tavoitteena on, että maahanmuuttajat voivat osallistua suomalaisen yhteiskunnan toimintaan kuten muutkin maassa asuvat - riippumatta siitä, millä perusteilla he ovat maahan tulleet. Kotimaisten kielten oppiminen on yksi kotoutumisen keskeisimmistä tekijöistä. Työikäisten maahanmuuttajien kohdalla tavoitteena on, että he pääsevät työelämään, jolloin heidän osaamisensa ja koulutuksensa saadaan suomalaisen yhteiskunnan käyttöön. Alueella jo asuvien ihmisten kotouttamisessa on kehitettävä uusia, yksilöllisiä tilanteita palvelevia keinoja. Työperäisten maahanmuuttajien kohdalla puolestaan on tärkeää huomioida myös muuttajan perhe. On havaittu, että perheen tilanne ja sopeutuminen vaikuttaa merkittävästi työntekijän pysymiseen Suomessa (mm. Kotschmar 2009).

Onnistunut kotouttamisprosessi on monen osatekijän summa, ja se vaatii viranomaisilta joustavaa yhteistyötä, koulutusorganisaatioilta kykyä toimia erilaisista taustoista ja kulttuureista tulevien kotoutujien kanssa ja kolmannen sektorin tukea kotoutumisprosessissa. Maahanmuuttajilta itseltään kotoutuminen vaatii motivaatiota ja halua oppia kieltä sekä suomalaisen yhteiskunnan toimintatapoja ja kulttuuria. Kolmannessa toimintalinjassa panostetaan kotoutumistoimien ennakkoluulottomaan kehittämiseen sekä yhteistyöhön maakunnan eri toimijoiden kesken. Tavoitteena on kokemusten ja hyvien käytäntöjen vaihto sekä kotoutumista tukevan, hajallaan olevan tiedon kokoaminen yhteen.

#### 3.1 Kotouttamispalveluiden kehittäminen

##### 3.1.1 Kotouttamisen palvelurakenteen ja toimintatapojen kehittäminen

Kotouttamislakiin on tulossa muutoksia, jotka todennäköisesti laajentavat kotouttamisen koskemaan kaikkia maahanmuuttajia. Kotouttamistoiminnan kehittämisen painopiste on tulevaisuudessa kotouttamistyötä tekevien tahojen yhteistyön lisäämisessä ja kotouttamistyön sisällön kehittämisessä. Mu-

kaan tulee saada kaikki kotoutumista tekevät tahot: viranomaiset, kunnat, kolmas sektori sekä muut toimijat (esimerkiksi seurakunnat ja oppilaitokset). Monipuolinen osallistujajoukko mahdollistaa kunkin organisaation omien vahvuuksien hyödyntämisen. Esimerkiksi seurakunnilla ja uskonnollisilla yhteisöillä on sellaista osaamista, mitä kunnilla ja monilla kolmannen sektorin toimijoilla ei ole. Ne voivat auttaa maahanmuuttajien kotoutumista osallistumalla tiedon antamiseen suomalaisesta uskonnollisuudesta ja uskonnollisista yhteisöistä. Kotouttamista on tarkasteltava uudesta näkökulmasta kehittämällä uudentyyppisiä toimintatapoja ja ottamalla niitä käyttöön: kotoutumiskoulutuksien työssäolojaksoja tulee pidentää, suomenkielen opetusta järjestää työn ohessa, maahanmuuttajien erityisosaamista on hyödynnettävä sekä maahanmuuttajille on tarjottava vertaistukea. Vertaistuen tarjoamisessa järjestöillä on merkittävä rooli.

Työn rooli kotoutumisessa on merkittävä, koska työ avaa mahdollisuuden aidosti integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan. Maahanmuuttajien työllistymiseen tähtäävistä kursseista on saatu hyvää palautetta. Niiden järjestämisestä tulisi huolehtia kaikissa kunnissa, joissa työikäisiä maahanmuuttajia on. Pitkä työssäoppimisaika sekä henkilökohtaisen opetussuunnitelman tekeminen edesauttavat maahanmuuttajan työllistymistä tehokkaasti. Työelämään pääsyn kynnystä tulee madaltaa tarjoamalla työtehtäviä myös vähemmän osaamista ja kielitaitoa omaaville maahanmuuttajille.

Kunnat ovat kotouttamispalveluiden järjestämisessä keskeisessä roolissa. Kuntien ydintehtävä on palveluiden järjestäminen kaikille kuntalaisille. Maahanmuuttajapalveluiden järjestämisessä on otettava huomioon myös kuntien taloudelliset resurssit. Huomiota on kiinnitettävä seuraaviin näkökohtiin:

- Peruspalveluiden sisältö, saavutettavuus ja käytettävyyttä - tavoitteena tulee olla aito yhdenvertaisuusajattelu ja valtavirtaistaminen
- Maahanmuuton alkuvaiheen ohjaus- ja neuvontapalveluiden tehostaminen ja kehittäminen
- Erityispalvelut - syrjäytymisvaarassa olevat maahanmuuttajaryhmät sekä lapset ja nuoret

Palveluiden järjestämisen näkökulmasta haasteellista on maahanmuuttajaväestön suuri heterogeenisuus, mikä vaikuttaa merkittävästi maahanmuuttajien palvelutarpeeseen ja toisaalta heidän lähtökohtiinsa käyttää palveluita. Maahanmuuttajille suunnattavissa palveluissa resurssitarve on huomattavasti suurempi valtaväestöön verrattuna. Tämä aiheuttaa paineita resurssintoihin, ja tämä on otettava huomioon palveluiden järjestämisessä, sikäli kun se on kuntien taloudelliset resurssit huomioiden mahdollista. Keskeisessä roolissa maahanmuuttajapalveluissa ovat sosiaali- ja terveystoimi sekä opetustoimi. Vapaaajan palveluiden potentiaalia tulee jatkossa hyödyntää nykyistä enemmän. Kunnissa paineet resurssien leikkaamiseen ja toisaalta maahanmuuttajille suunnattavien palveluiden ja niihin liittyvien henkilö- ja taitotarpeiden kasvu muodostavat ristiriidan, johon tulee löytää ratkaisuja paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla. Paikallisella tasolla ratkaisuja voidaan etsiä kuntien välisellä yhteistyöllä ja tietojen vaihdolla kotouttamistyöhön liittyen (katso toimenpide 3.2.1).

Kotouttamisessa ei tule myöskään unohtaa kotouttamisen kaksisuuntaisuutta. On tuettava molempinpuolista - niin maahanmuuttajien kuin kantaväestön kulttuurien - tuntemusta. Myös suomalaiset yksilöt ja yhteisöt tarvitsevat ”kotoutumista” moniarvoiseen arkeen ja tutustumista maahanmuuttajien kulttuuriin. Keinona voi olla esimerkiksi sekä maahanmuuttajille että kantaväestölle suunnatut, yhteiset yrittäjyys- ja työllisyysprojektit sekä järjestö- tai uskonnollisten yhteisöjen yhteistyö.

Kotouttamisen keskeinen kehittämisalue on maahanmuuttajien suomen kielen koulutus. Koulutusta voidaan kehittää kytkemällä kielikoulutus entistä enemmän muuhun maahanmuuttajakoulutukseen ja järjestämällä kielikoulutusta työn ohessa sekä kehittämällä toiminnallista suomen kielen opiskelua. Toisaalta suomen kielen koulutusta tulee olla tarjolla riittävästi myös itsenäisinä kokonaisuuksina, joihin maahanmuuttajat voivat osallistua, vaikkeivät olisikaan vielä työssä tai koulutuksessa. Joissain määrin tarvitaan myös englannin kielen koulutusta, mikäli sen osaaminen maahanmuuttajalta puuttuu. Englannin kielen taito avaa työmahdollisuuksia kansainvälisillä markkinoilla toimiviin yrityksiin. Myös maahanmuuttajien perheenjäsenten, puolisojen ja lapsien, kielikoulutukseen tulee kiinnittää huomioita.

Työn perässä muuttajien perheen kotouttaminen on haaste johon on panostettava. Maahanmuuttajanaisten asemaan ja syrjäytymisen estämiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Omat haasteensa on nuorten ja nuorten aikuisten kotoutumisessa. Kouluvaikeudet ja sopeutumattomuus johtavat helposti syrjäytymiseen. Kriittinen vaihe nuorten kohdalla on siirtyminen koulusta työmarkkinoille. Maaseudulle muuttaneilla ulkomaalaisilla ei usein ole tukiverkkoa, kun naapurustossa ei ole samaa kieltä puhuvia. Kotouttamisessa on tärkeää muistaa myös maahanmuuttajien oma-aloitteisuuden tukeminen.

*Päävastuutaho:kunnat*

*Muut vastuutahot: TE-toimistot, oppilaitokset, järjestöt, seurakunnat*

### **3.1.2 Työnantajien roolin vahvistaminen kotouttamisessa**

Työ helpottaa merkittävästi sopeutumista suomalaiseseen yhteiskuntaan. Työn ja työharjoittelun roolia kotouttamisprosessissa on kehitettävä kannustamalla työnantajia tarjoamaan enemmän työharjoittelupaikkoja maahanmuuttajille. Kotouttamiseen sisältyviä työssäolojaksoja tulee pidentää.

*Päävastuutaho: yrittäjäjärjestöt*

*Muut vastuutahot: TE-toimistot*

### **3.1.3 Maahanmuuttajien tarvelähtöisen kotouttamisen kehittäminen**

Alueelle eri syistä tulevat maahanmuuttajat tarvitsevat hyvin erilaisia kotouttamispalveluita. Työperäiset maahanmuuttajat ovat eri asemassa verrattuna vaikkapa perhesiteiden perusteella muuttaneisiin tai alueelle tuleviin turvapaikanhakijoihin ja pakolaisiin sekä yksin tulleisiin alaikäisiin. Maahanmuuttajien kotouttamistarpeet ovat riippuvaisia muun muassa heidän kulttuuri- ja koulutustaustastaan sekä kielitaidostaan. Maahanmuuttajien kirjo vaihtelee korkeasti koulutetusta kielitaitoisesta kokonaan luku- ja kirjoitustaidottomaan täysin erilaisesta kulttuuriympäristöstä tulleeseen maahanmuuttajaan. Kaikille maahanmuuttajille ei tarvitse tarjota yhtä kattavaa



kotouttamispakettia, vaan palveluita tulisi tarjota joustavasti. Kotouttamisohjelmat tulee laatia kokonaisvaltaisesti käyttäen lähtökohtana yksilöllistä tarvekartoitusta, jossa integroidaan yhteen koulutus ja työhön valmennus. Kotouttamisprosessi tulee aloittaa ajoissa, heti maahanmuuttajan saavuttua maahan. Myös pakolaisten osalta tavoitteena on kotoutuminen ja se, että tulevaisuudessa myös he ovat työmarkkinoiden käytettävissä. Myös pakolaiset tuovat kuntiin uusia tapoja, kulttuuria ja vuorovaikutusta ja voivat siten toimia aluetta kansainvälisenä tekijänä.

Työperäisten maahanmuuttajien kotouttaminen on tällä hetkellä liikaa työntekijän ja maahanmuuttajan oman aktiivisuuden varassa. Siihen tarvitaan apua ja konkreettisia toimia. Esimerkiksi kotouttamistuki yrittäjälle tai työntekijälle on rakennettava mahdolliseksi heti työllistymisestä lähtien.

Pakolaisten kuntapaikoista on tällä hetkellä pulaa. Kuntapaikkojen tarpeeseen haetaan parhaillaan ratkaisua valtakunnallisella tasolla, sillä sisäasiainministeriössä on valmisteilla pakolaisten kuntiin sijoittamisen strategia. Tämän vuoksi teemaa ei käsitellä laajemmin tässä strategiassa. Todettakoon kuitenkin alueen kuntien näkökulmina tähän teemaan seuraavat näkökohdat:

- Kuntien yhteistyön lisääminen esimerkiksi seututasolla olisi järkevää.
- Tärkeää on, että kuntiin sijoittaminen on suunniteltua ja hallittua, jotta kunnat voivat ottaa tämän huomioon kotouttamistyön resursoinnin ja organisoinnin suunnittelussa.

*Päävastuutaho: ELY-keskus*

*Muut vastuutahot: kunnat, kansalaisjärjestöt*

## **3.2 Maakunnallisen yhteistyön vahvistaminen kotouttamisessa**

### **3.2.1 Hajallaan olevan tiedon kokoaminen, tietojen ja kokemusten vaihto kuntien välillä sekä hyödyntäminen päätöksenteossa**

Kotouttamisesta on kertynyt kokemuksia Pohjois-Pohjanmaan alueella, mutta kunnittain tarkasteltuna kokemusten määrä vaihtelee. Kotouttamistyön

oppiminen on kunnille useamman vuoden prosessi. Kotouttamistyötä tekevät organisaatiot toimivat kukin omilla tahoillaan ja kotouttamiseen liittyvä tieto on hajallaan. Siksi on tarpeellista koota kotouttamista koskeva tieto yhteen. Kuntien välistä tietojen vaihtoa tulee lisätä. Kotouttamisen toimintamalleista voidaan oppia myös muualta Suomesta, jossa kokemuksia on kertynyt vielä enemmän.

*Päävastuutaho: ELY-keskus*

*Muut vastuutahot: kunnat, TE-toimistot*

### **3.2.2 Maakunnan yhteisen kotouttamis- ja maahanmuuttotyöntekijän toimen perustaminen**

Kotouttamistoimijoiden yhteistyön edistämiseksi on perustettava maakuntaan yhteinen kotouttamis- ja maahanmuuttotyöntekijän toimi. Hänen tehtäviinsä kuuluisi muun muassa kotouttamiseen liittyvän tiedon välittäminen ja yhteistyön koordinointi kotouttamistoimijoiden välillä. Tehtäviin tulee sisällyttää myös alueellisten maahanmuuttotyöntekijöiden yhteistyön koordinointi.

*Päävastuutaho: ELY-keskus*



Konstantin Denisov varustaa asiakasta safarille (Rukapalvelu Oy, Kuusamo).



# Strategian toteutus ja seuranta

## Toteutus

Tavoitteena on, että strategia toimii maahanmuuttoasioita ohjaavana asiakirjana Pohjois-Pohjanmaalla. Strategia koordinoi olemassa olevia maahanmuuttoasioiden parissa toimivia organisaatioita ja toimintoja. Toisaalta strategian painotus on tulevaisuudessa ja uusien maahanmuuttohankkeiden ja toimintojen ohjaamisessa.

Strategian toimeenpanossa on tärkeää huolehtia riittävästä tiedottamisesta, jotta se tulee laajasti tunnetuksi alueen maahanmuuttajatoimijoiden keskuudessa. Median kautta tapahtuvan tiedottamisen lisäksi hyödynnetään alueen maahanmuuttajatoimijoiden verkostoja tiedonvälittämisessä ja strategian toteuttamisessa. Verkostojen edelleen kehittämiseksi maahanmuuttostrategian lausuntokierroksella kerättiin organisaatioiden maahanmuutosta vastaavien henkilöiden yhteystietoja. Aktiivisen verkostotoiminnan - muun muassa säännöllisten kokouksien - avulla toimijoiden tietoisuutta toistensa toiminnasta lisätään. Tällä vältetään päällekkäistä toimintaa ja mahdollistetaan toimijoiden erikoistuminen eri asioihin. Tämä hyödyttää kaikkia osapuolia. Kuntatasolla tärkeää strategian toteutuksessa on yhteinen tahtotila: sekä virka- että luottamusmiestrohdoilla tulisi olla maahanmuuttoasioista yhteinen näkemys.

Strategian toimenpiteitä ei ole tässä asiakirjassa aikataulutettu. Toteutusta käynnistettäessä tulee laatia toimenpiteiden aikataulutus yhteistyössä strategian toteuttajien ja vastuutahojen kanssa.

## Seuranta

Maahanmuuttostrategiaprosessia ja strategian koostamista on vetänyt Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hanke. Strategian valmistuttua päävastuutahona toimii jatkossa maahanmuuttoasian toimikunta. Maahanmuuttoon liittyvään lainsäädäntöön ja hallintoon on tulossa muutoksia. Niitä tulee seurata ja pohtia, mitä vaikutuksia niillä on tämän strategian toteutukseen. Strategiaa tulee täsmentää tarvittaessa. Viiden vuoden kuluttua koko strategian päivitys on joka tapauksessa ajankohtainen. Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten yhteistyö maahanmuuttoasioissa on aikaisemmasta tiivistynyt, koska alueilla on yhteinen maahanmuuttopäällikkö. Tulevaisuudessa alueiden maahanmuuttoasioissa tapahtuu yhteensovittamista muun muassa Kainuuseen suunnitteilla olevan maahanmuuttostrategian suhteen.

## Indikaattorit

Maahanmuuttostrategian toteutumista seurataan vuositasolla indikaattorien avulla. Kullekin indikaattorille asetetaan lähtö- ja tavoitetasot. Indikaattoreita tarkastellaan myös seutukuntatasolla, mikäli tietoja on saatavissa. Indikaattoreita tulee verrata sisäasiainministeriön tekeillä oleviin maahanmuuttotindikaattoreihin. Tarvittaessa indikaattoreita on tarkennettava strategian toteutuksen edetessä.

Taulukko 4. Indikaattorit ja niiden kehitys sekä tavoitetasot. Toteutunut kehitys. Indikaattoritietoja päivitetään strategian toteutuksen kuluessa. Väestön osalta tiedot vuoden 2010 aluejakoilla (Himanka mukana Pohjois-Pohjanmaassa). Muutoin vuoden 2009 aluejako. Lähde Tilastokeskus.

Indikaattori	Vuosi						Trendi	Tavoite
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2015	2015
<b>Väestö</b>								
Ulkomaan kansalaisten määrä, hlöä	3 733	3 963	4 257	4 540	5 058		7 046	7 100
- osuus koko väestöstä, %	0,98	1,03	1,10	1,17	1,29			
- osuus koko väestöstä, % (koko maa)	2,17	2,31	2,50	2,69	2,91			
Muut kuin kotimaisia kieliä (suomi, ruotsi, saame) äidinkielenään puhuvan väestön määrä, hlöä	4 125	4 448	4 853	5 301	5 905		8 575	8 600
- osuus koko väestöstä, %	1,08	1,16	1,26	1,36	1,51			
- osuus koko väestöstä, % (koko maa)	2,75	2,97	3,26	3,58	3,87			
Muuttoliike, nettosiirtolaisuus, hlöä	399	365	495	469	771		500	500
<b>Työllisyys</b>								
Ulkomaalaisten työllisten määrä, hlöä	1 181	1 323	1 467	1 642			2 718	2 300
- osuus kaikista työllisistä, %	0,82	0,86	0,93	1,03			1,52	1,5
- osuus kaikista työllisistä, % (koko maa)	1,73	1,94	2,19	2,48				
Ulkomaalaisten yrittäjien määrä, hlöä	109	122	135	154			259	280
Ulkomaalaisten työttömyysaste, %	29,7	26,7	23,5	23,2			8,1	15,0
- Ulkomaal. työttömyysaste, % (koko maa)	26,1	22,8	19,6	19,2				
Ulkomaalaisten työttömyysasteen ero kantaväestöön nähden, %-yksikköä	16,6	15,5	13,3	12,1			1,7	6,0
- Ulkomaalaisten työttömyysasteen ero kanta- väestöön nähden, %-yksikköä (koko maa)	15,3	13,4	11,4	10,5				
Ulkomaalaisten työllisyysaste (työll./ 15-64-vuotias väestö), %	42,7	43,4	44,6	46,1			54,0	54,0
- Ulkomaalaisten työllisyysaste miehet, %	51,6	53,2	54,5					
- Ulkomaalaisten työllisyysaste naiset, %	34,0	33,7	34,9					
<b>Koulutus</b>								
Vieraskielisten oppilaiden määrä peruskouluissa	332	381	471	476				
Ulkomaalaiset opiskelijat, perusasteen jälkeinen tutkintotavoitteinen koulutus (koul. sijaintialue P-Pohjanmaa)								
- lukiokoulutus, hlöä	52	63	66	63				
- ammatillinen peruskoulutus, hlöä	226	251	290	304				
- ammattikorkeakoulukoulutus, hlöä	158	148	222	284				
- yliopistokoulutus, hlöä	146	170	179	207				
Ulkomaalaisten suorittamat tutkinnot, perusasteen jälkeinen tutkintotavoitteinen koulutus (koul. sijaintialue P-Pohjanmaa)								
- lukiokoulutus, kpl	21	9	17	11				
- ammatillinen peruskoulutus, kpl	48	51	56	61				
- ammattikorkeakoulukoulutus, kpl	13	12	11	19				
- yliopistokoulutus, kpl	12	13	18	16				
Maahanmuuttajakurssilla opiskelleiden määrä								
Työharj. olevien maahanmuuttajien määrä								
Ulkomaalaisten 17–25-vuotiaiden koulutuksen ulkopuolelle jääneiden lukumäärä								
- joista luku- ja kirjoitustaidottomia								
- joista ilman ammatillista koulutusta								
<b>Kotoutuminen</b>								
Kotouttamisohjelmat kunnissa ja niiden ajantasaisuus								
Kotouttamisohjelman olemassaolo: on/ei								
Ajantasaisuus: päivitetty vuoden sisällä, päivityksestä 1–4 vuotta, päivityksestä enemmän kuin 4 vuotta tai ei päivitetty								



Taulukko 5. Esimerkkitaulukko alueittaisesta indikaattoritarkastelusta. Vuoden 2010 aluejako (Himanka kuuluu Pohjois-Pohjanmaahan).

Alue	Ulkomaan kansalaiset											
	Toteutunut kehitys				Lähtö- taso	Tuleva kehitys						Trendi- kehitys *
	2005	2006	2007	2008		2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Pohjois-Pohjanmaan maakunta yhteensä	3 733	3 963	4 257	4 540	5 058							7 046
Haapaveden-Siikalatvan sk	63	64	82	84	84							116
Koillismaan sk	189	194	185	208	219							264
Nivala-Haapajärven sk	156	188	188	211	213							299
Oulun sk	2 637	2 813	2 996	3 151	3 565							4 957
Oulunkaaren sk	115	111	126	100	123							135
Raahen sk	329	346	402	466	513							789
Ylivieskan sk	244	247	278	320	341							487

\* Trendikehityslaskelman oletuksena ulkomaalaisväestön kasvuvauhdin pysyminen samansuuruisena kuin keskimäärin vuosina 2005-2009.

*Ali Hosseini työharjoittelussa Huovisen Leipomossa. Työharjoittelu on osa Oulun aikuiskoulutuskeskuksen maahanmuuttajakurssia.*



## Lähteet

Etelä-Savon TE-keskus 2006. Etelä-Savon maahanmuuttostrategia, 29 s.

Hallituksen maahanmuuttoliittinen ohjelma 2006. Työhallinnon julkaisu 371, 42 s. Ohjelma löytyy myös Internetistä osoitteesta [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/mamu\\_ohjelma19102006.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/mamu_ohjelma19102006.pdf).

Huttunen, Hannu-Pekka & Kupari, Tiina toim. 2007. SPECIMASTA OPITTUA. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään. SPECIMA / ESR-projekti, Turun työvoimatoimiston Kansainväliset palvelut, Turku, 119 s. [http://www.turunte-toimisto.fi/UserFiles/File/Specimasta\\_opittua.pdf](http://www.turunte-toimisto.fi/UserFiles/File/Specimasta_opittua.pdf).

HE 240/2009 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2009/20090240.pdf>

HE 269/2009 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi ulkomaalaislain ja ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2009/20090269.pdf>

Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria 2008. Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. Siirtolaisuustutkimuksia A 30. Siirtolaisuusinstituutti, Turku, 219 s.

Kauppinen, Antti & Viitanen, Mikko 2008. Oulun nuorisotyöttömyyden erityispiirteet. Pohjois-Pohjanmaan TE-keskuksen julkaisuja 30, 45 s.

Kerkelä, Heikki 2006. Työvoiman ikärakenteen muutos 2000–2004. Suomen ja Pohjois-Pohjanmaan vertailua. Pohjois-Pohjanmaan TE-keskuksen julkaisuja 23, 41 s.

Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2010. Keski-Suomen maahanmuuttoliittinen ohjelma. Keski-Suomen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksen julkaisuja 2/2010, Jyväskylä, 47 s. [http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/KeskiSuomenELY/Ajankohtaista/Julkaisut/Documents/Keski-Suomen%20maahanmuutto-ohjelma\\_Verkkojulkaisu.pdf](http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/KeskiSuomenELY/Ajankohtaista/Julkaisut/Documents/Keski-Suomen%20maahanmuutto-ohjelma_Verkkojulkaisu.pdf)

Kotzschmar, Sisko 2009. Selvitys työperäisten maahanmuuttajien ja heidän perheidensä kotoutumiskokemuksista. Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus, 4 s, [Maahanmuuttajien haastatteluihin perustuva julkaisematon raportti.]

Lapin TE-keskus 2008. Lapin maahanmuuttostrategia. Lappi aktiiviseksi maahanmuuttoalueeksi 2015, 32 s. [http://www.lapinliitto.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=53864&name=DLFE-3208.pdf](http://www.lapinliitto.fi/c/document_library/get_file?folderId=53864&name=DLFE-3208.pdf)

Oulun lääninhallitus 2006. Oulun läänin sivistysstrategia 2015, 39 s. [http://www.laaninhallitus.fi/lh/biblio.nsf/90C748AE1A8837C2C225727C002D17D3/\\$file/Sivistysstrategia\\_2015\\_www.pdf](http://www.laaninhallitus.fi/lh/biblio.nsf/90C748AE1A8837C2C225727C002D17D3/$file/Sivistysstrategia_2015_www.pdf)

Parhankangas, Outi 2004. Maahanmuuttajat oululaisilla työmarkkinoilla. Oulun työvoimatoimisto, 35 s. [julkaisematon raportti]

Pirkanmaan liitto 2007. Pirkanmaan maahanmuuttoliittinen puiteohjelma. Pirkanmaan liiton julkaisu B 109, 31 s. [http://www.pirkanmaa.fi/fileadmin/pirkanmaa/pdf/maahanmuutto\\_netti.pdf](http://www.pirkanmaa.fi/fileadmin/pirkanmaa/pdf/maahanmuutto_netti.pdf)

Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2010. Esitys Pohjois- ja Keski-Pohjanmaan ELY-keskuksen strategiseksi tulossopimukseksi. [julkaisematon raportti]

Pohjois-Pohjanmaan liitto 2010. Pohjois-Pohjanmaa - nuorten maakunta. Maakuntasuunnitelma 2030 / maakuntaohjelma 2010–2013, 111 s. [Ehdotus 10.5.2010].

Sakko, Susanna 2009. Haapaveden-Siikalatvan seutukunta. Työvoiman maahanmuuton strategia 2010–2014, 53 s. <http://www.haapavesi-siikalatva.fi/tiedostot/tyovoiman%20maahanmuuton%20strategia.pdf>.

Sisäasiainministeriö 2009a. Hallitus ehdottaa työntekijän oleskelulupajärjestelmän yksinkertaistamista. Tiedote 17.12.2009. <http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/PFBD/59F263A77D7197CAC225768F00331DAE.>

Sisäasiainministeriö 2009b. Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelma. Sisäasiainministeriön julkaisuja 23/2009, 44s.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten strategia-asiakirja 2010–11. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja konserni 39/2009, 38 s

Varsinais-Suomen TE-keskus 2007. Monikulttuurinen Varsinais-Suomi. Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma vuoteen 2015, 25 s. <http://www.luotain.fi/julkaisut/MonikulttuurinenVS.pdf>

## Tilastolähteitä

Rekrytointiongelmät Pohjois-Pohjanmaalla 2000–2009. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Suhdannebarometri toukokuu 2010. Elinkeinoelämän keskusliitto.

Työllinen työvoima kunnittain Pohjois-Pohjanmaalla 2000–2007. Tilastokeskus, Statfin -tietokanta.

Työllinen työvoima Pohjois-Pohjanmaalla 2005–2009. Tilastokeskus työvoimatutkimus (otostutkimus) Statfin -tietokanta taulu 060. Työllisyys, työttömyys ja työvoima maakunnittain. 26.1.2010.

Työttömyysaste Pohjois-Pohjanmaalla 2005–2009. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Ulkomaalaiset työlliset Pohjois-Pohjanmaalla 2004–2007. Tilastokeskus, erikseen tilattu aineisto.

Ulkomaalaisten pääasiallinen toiminta Pohjois-Pohjanmaalla seutukunnittain 2000–2007. Tilastokeskus, erikseen tilattu aineisto.

Ulkomaalaisväestön määrä kunnittain Pohjois-Pohjanmaalla 1980–2008. Tilastokeskus, Statfin -tietokanta.

Väestöennuste kunnittain ja ikäluokittain 2007–2040. Tilastokeskus, Statfin -tietokanta.







*Alueella työskentelee myös konepajateollisuudessa ulkomaalaista työvoimaa. Kuvassa Sergey Ivanov korjaushitsaa karamurskaimen lukitusmutteria Telatekillä Raahessa.*

# Liitteet

## Liite 1. Yhteen tai useampaan strategiatyöpajaan osallistuneet henkilöt

	Nimi	Organisaatio
1.	Titta Nurkkela	Ammattiopisto Luovi
2.	Aino-Kaisa Manninen	Amnesty International, Oulun paikallisryhmä
3.	Jussi Kejo	Amnesty International, Oulun paikallisryhmä
4.	Niina Kuokkanen	Amnesty International, Oulun paikallisryhmä
5.	Jukka-Pekka Kivioja	Elinkeinoelämän keskusliitto (EK)
6.	Keijo Putkonen	Elinkeinoelämän keskusliitto (EK)
7.	Natalia Päivinen	Haapaveden opisto / R.O.A.D. -hanke
8.	Päivi Moilanen	Haapaveden opisto / R.O.A.D. -hanke
9.	Viktoria Agapitova	Haapaveden peruskoulu
10.	Susanna Sakko	Haapaveden-Siikalatvan seutukunta / Työperäisen maahanmuuton edistäminen Siikalatvan seutukunnassa -hanke
11.	Päivi Huovinen	Kela
12.	Anne-Mari Suopajärvi	Lapin ELY-keskus
13.	Janne Hyvönen	Maaseudun Sivistysliitto
14.	Virpi Harilahti-Juola	Maaseudun Sivistysliitto / Muutoksessa mukana -hanke
15.	Vuokko Ryytty	Mahdollisuuksien työpaikka -hanke
16.	Juhani Tervonen	Maikkula-linatti asukasyhdistys
17.	Matti Hippeläinen	Miilukangas Oy
18.	Timo Lehtiniemi	MTK, Pohjois-Pohjanmaa
19.	Petri Uusikylä	Net Effect Oy
20.	Katri Haila	Net Effect Oy
21.	Jaakko Seppänen	Nuorten Ystävät ry
22.	Minna Savikko	Osuuskauppa Arina
23.	Piia Törmä	Osuuskauppa Arina
24.	Jouni Aitto-oja	Oulaisten kaupunki
25.	Sanna Matikainen	Oulun aikuiskoulutuskeskus
26.	Tuuli Lähteenmäki	Oulun aikuiskoulutuskeskus
27.	Markku Santaholma	Oulun diakonissalaitos / Verkko-projekti
28.	Risto Kalliorinne	Oulun diakonissalaitos / Verkko-projekti
29.	Ilona Suppanen	Oulun Jätehuolto
30.	Anne Rännäli-Kontturi	Oulun kaupunki
31.	Tuula Hautamäki	Oulun kaupunki
32.	Marjut Välikangas	Oulun kaupunki / Homelike Oulu-Oulu omaksi-hanke
33.	Marguerite Guibert	Oulun kaupunki / Homelike Oulu-Oulu omaksi-hanke
34.	Pia Kortessalo	Oulun kaupunki / maahanmuuttajapalvelut
35.	Shahnaz Mikkonen	Oulun kaupunki / Villa Victor
36.	Matti Johansson	Oulun keskuspesula
37.	Erja Paso-Hietala	Oulun NMKY ry
38.	Marjo Pääskylä	Oulun seudun ammattikrokeakoulu
39.	Anu Ronkainen	Oulun seudun ammattiopisto, Aikuis- ja työpaikkakoulutusyksikkö
40.	Anu Riippa	Oulun seudun ammattiopisto, Kontinkankaan yksikkö
41.	Marja-Leena Timonen	Oulun Seudun Mäntykoti ry
42.	Aili Saukkonen	Oulun Seudun Settlementti ry
43.	Liisa Viren	Oulun Seudun Settlementti ry

44.	Aruna Somani	Oulun Seudun Settlementti ry
45.	Hilmi Oral	Oulun Seudun Settlementti ry
46.	Pasi Wallenberg	Oulun seudun TE-toimisto
47.	Pirjo Juntunen	Oulun seudun TE-toimisto
48.	Tina Sundqvist	Oulun seudun TE-toimisto
49.	Outi Parhankangas	Oulun seudun TE-toimisto
50.	Pentti Myllyoja	Oulun vastaanottokeskus
51.	Farid Bezzi	Oulun yliopisto
52.	Mamurkhon Akramov	Oulun yliopistollinen sairaala
53.	Raimo Hätälä	Palmberg-Rakennus Oy
54.	Mervi Vierela	Palvelualojen ammattiliitto (PAM)
55.	Paula Grekelä	Palvelualojen ammattiliitto (PAM)
56.	Anna-Liisa Hietala	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
57.	Briitta Linna	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
58.	Elina Kurtti	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
59.	Hanna Määttä	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
60.	Jouko Sarkkinen	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
61.	Leila Helaakoski	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
62.	Maire Mäki	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
63.	Sisko Kotzschmar	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
64.	Sari Leppäluoto	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus / Kototyö - Työ kotoutumisen välineenä -hanke
65.	Veronika Zaburchik	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus / Kototyö - Työ kotoutumisen välineenä -hanke
66.	Heikki Keränen	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus / Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hanke
67.	Sami Rontti	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus / Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hanke
68.	Anne Palokangas	Pohjois-Pohjanmaan kesäyliopisto
69.	Ilkka Yliniemi	Pohjois-Pohjanmaan liitto
70.	Pauli Harju	Pohjois-Pohjanmaan liitto
71.	Marjo Kolehmainen	Pohjois-Pohjanmaan yrittäjät
72.	Sari Reinikainen-Laine	Pohjois-Pohjanmaan yrittäjät
73.	Petri Haapala	Pohjois-Suomen Venäjä seura ry
74.	Merja Räihä	Prokura oy
75.	Salla Herrala	PSK Aikuisopisto
76.	Pirta Kaan	PSK Aikuisopisto
77.	Ari Koski	PSK-Aikuisopisto
78.	Tuula Tolkkinen	Pudasjärven kaupunki
79.	Birgitta Ojala	Pudasjärven kaupunki
80.	Marianne Mäntylehto	Pudasjärven kaupunki / Työvarma-hanke
81.	Maria Karppinen	Pudasjärven kaupunki, Oulun seudun settlementti / Nuorten turvapainhakijan polku Pudasjärvellä -hanke
82.	Miram Attias	Punainen Risti, Oulun piiri
83.	Mira Saarela	Raahen seutukunnan TE-toimisto
84.	Esa Niskanen	Rakennusliitto
85.	Marja Lähde	Semantix Lingua Nordica Oy
86.	Eevamaria Dahl	Semantix Lingua Nordica Oy
87.	Terhi Ahokangas	Sievin kunta/elinkeitoimisto
88.	Ildiko Loikkanen	Sillat Oy
89.	Markko Saukkonen	Staffpoint



90.	Vesa Saarinen	Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö (SAK)
91.	Ella Pozharskaja	Suomi-Venäjä-Seura
92.	Ekaterina Pozharskaja	Suomi-Venäjä-Seura
93.	Jukka Mikkonen	Taivalkosken kunta
94.	Terttu Tolonen	Team Power Oulu / Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät
95.	Tuula Sivonen	Teknoliateollisuus ry
96.	Saara Mämmi	Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Tehy
97.	Reijo Lähteenmäki	YLE
98.	Asko Ojamäki	Ylivieskan kaupunki
99.	Marjaleena Immonen	Yritetään yhdessä ry
100.	Akil Abdulrahim	
101.	Elsa Kukkola	
102.	Galina Raavi	
103.	Galina Saukko	
104.	Kyllikki Potiainen	
105.	Nadjesda Garmash	

## Liite 2. Käsitteitä

### **EURES – palvelut**

EURES (European Employment Services) on Euroopan komission vuonna 1994 perustama EU/ETA-maat kattava työnvälitysverkosto. Verkosto palvelee työnantajia, jotka haluavat palkata ulkomaisen työntekijän EU/ETA -maista sekä työnhakijoita, jotka haluavat työskennellä toisessa EU/ETA -maassa. Verkoston toiminta koostuu sähköisistä palveluista sekä kaikkiaan noin 800 eri EU/ETA -maissa työskentelevän neuvojan tarjoamasta neuvonnasta ja ohjauksesta. Suomessa on tällä hetkellä 32 EURES-neuvojaa. Toimintaa Suomessa koordinoi työ- ja elinkeinoministeriö.

Työnantajille tarjottava rekrytoinnin tuki käsittää mm. työpaikkatietojen välitystä, ulkomaisilla työpaikkamessuilla tapahtuvaa markkinointia sekä rekrytointitilaisuuksien järjestämistä toivotuissa kohdemaissa, yhteistyössä paikallisen EURES-verkoston kanssa. Oulun seudun TE-toimiston EURES-palvelut ovat tehneet Oulun kaupungin kanssa messuyhteistyötä Hollannissa vuosittain järjestettävässä Emigration Fair -tapahtumassa jo vuodesta 2006 lähtien. Tämä messuyhteistyö on osa normaalia EURES-palvelua. Mainitun tapahtuman lisäksi suomalaiset EURES-neuvojat ovat kuluneella kaudella (2009–2010) markkinoineet kotimaansa työmahdollisuuksia noin 70 tapahtumassa ympäri Eurooppaa.

### **Maahanmuuttoasiain toimikunta**

Maahanmuuttoasiain toimikunnasta on säädetty sisäasiainministeriön asetuksella N:o 1353. Asetuksen mukaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus voi asettaa maahanmuuttoasiain toimikunnan. Toimikunnan tarkoituksena on avustaa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusta, aluehallintovirastoa, alueen työ- ja elinkeinotoimistoja sekä kuntia maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisessä, yhteensovittamisessa ja muissa maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä.

Kokoonpanon osalta asetuksessa on määritelty toimikunnassa edustettuina olevat tahot. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen maahanmuuttoasiain toi-

mikunnassa ovat edustettuina: Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, Pohjois-Pohjanmaan liitto, Kainuun maakunta –kuntayhtymä, Pohjois-Suomen aluehallintovirasto, Maahanmuuttovirasto, Oulun seudun TE-toimisto, Oulun kaupunki, Siikajoen kunta, Pudasjärven kaupunki, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Akava, SAK ja Oulun Seudun Settlementti ry.

### **Pohjois-Suomen etnisten suhteiden neuvottelukunta (ETNO)**

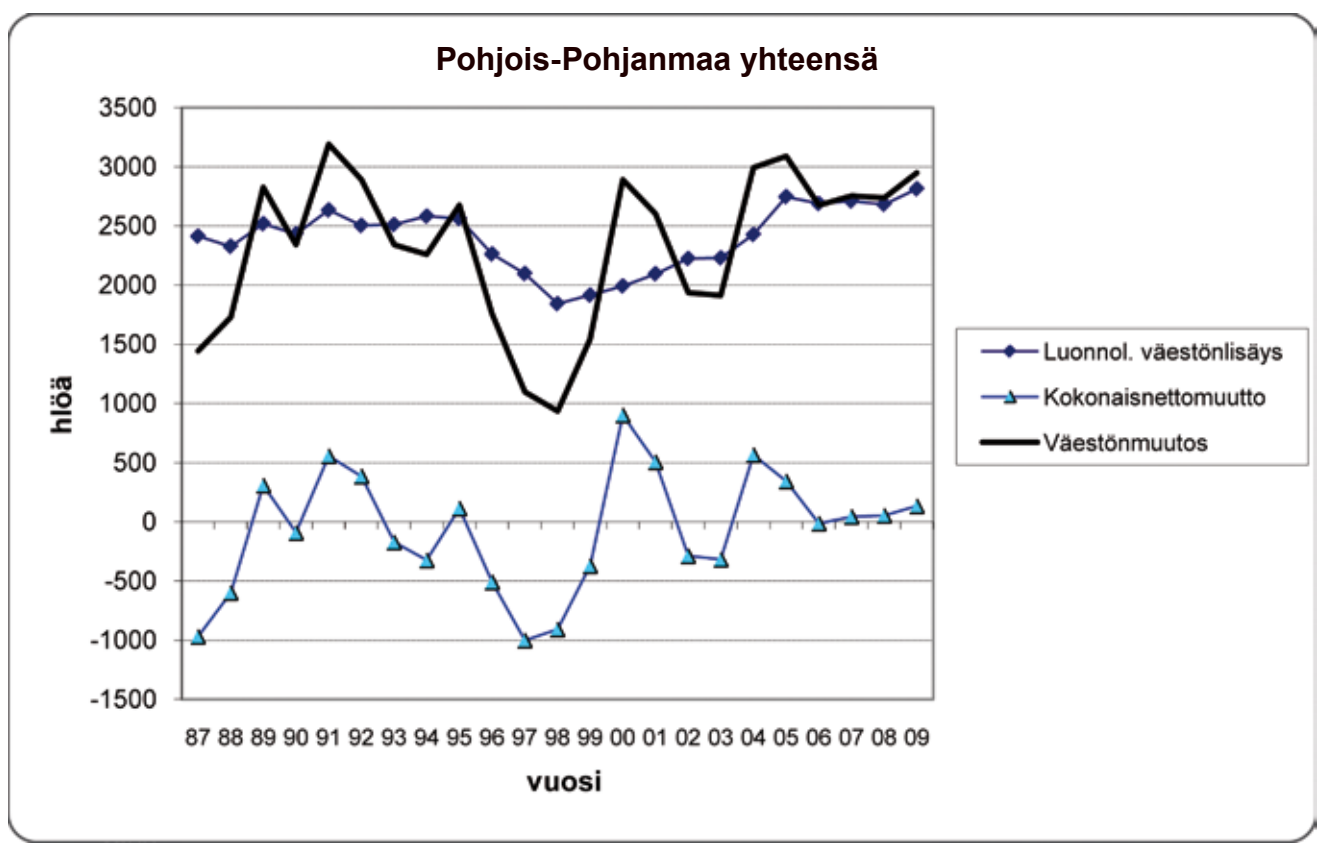
Etnisten suhteiden neuvottelukunta on valtioneuvoston asettama laajapohjainen asiantuntijaelin. Sen tarkoituksena on kehittää vuorovaikutusta sekä avustaa ministeriöitä etnisesti yhdenvertaisen ja monimuotoisen yhteiskunnan kehittämisessä. Etnisten suhteiden neuvottelukunta koostuu valtakunnallisesta neuvottelukunnasta ja neljästä alueellisesta neuvottelukunnasta.

ETNON jäsenet edustavat työvoima- ja elinkeinokeskuksia, aluehallintovirastoa, keskeisiä kuntia, kansalaisjärjestöjä, työelämän ja elinkeinoelämän osapuolia sekä maahanmuuttajia. Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus koordinoi Pohjois-Suomen Etnisten suhteiden neuvottelukuntaa. Pohjois-Suomen ETNON tehtävänä on alueellaan edistää hyviä etnisiä suhteita sekä eri tahojen vuorovaikutusta ja etnisten vähemmistöjen järjestötoimintaa, tehdä aloitteita hyviä etnisiä suhteita ja yhdenvertaisuutta edistäviksi toimenpiteiksi, tarjota alueellista ja paikallista näkemystä valtakunnallisen etnisten suhteiden neuvottelukunnan toimintaan sekä tehdä tunnetuksi maahanmuuttopolitiikkaa, etnistä yhdenvertaisuutta ja etnistä monimuotoisuutta yhteiskunnan voimavarana.

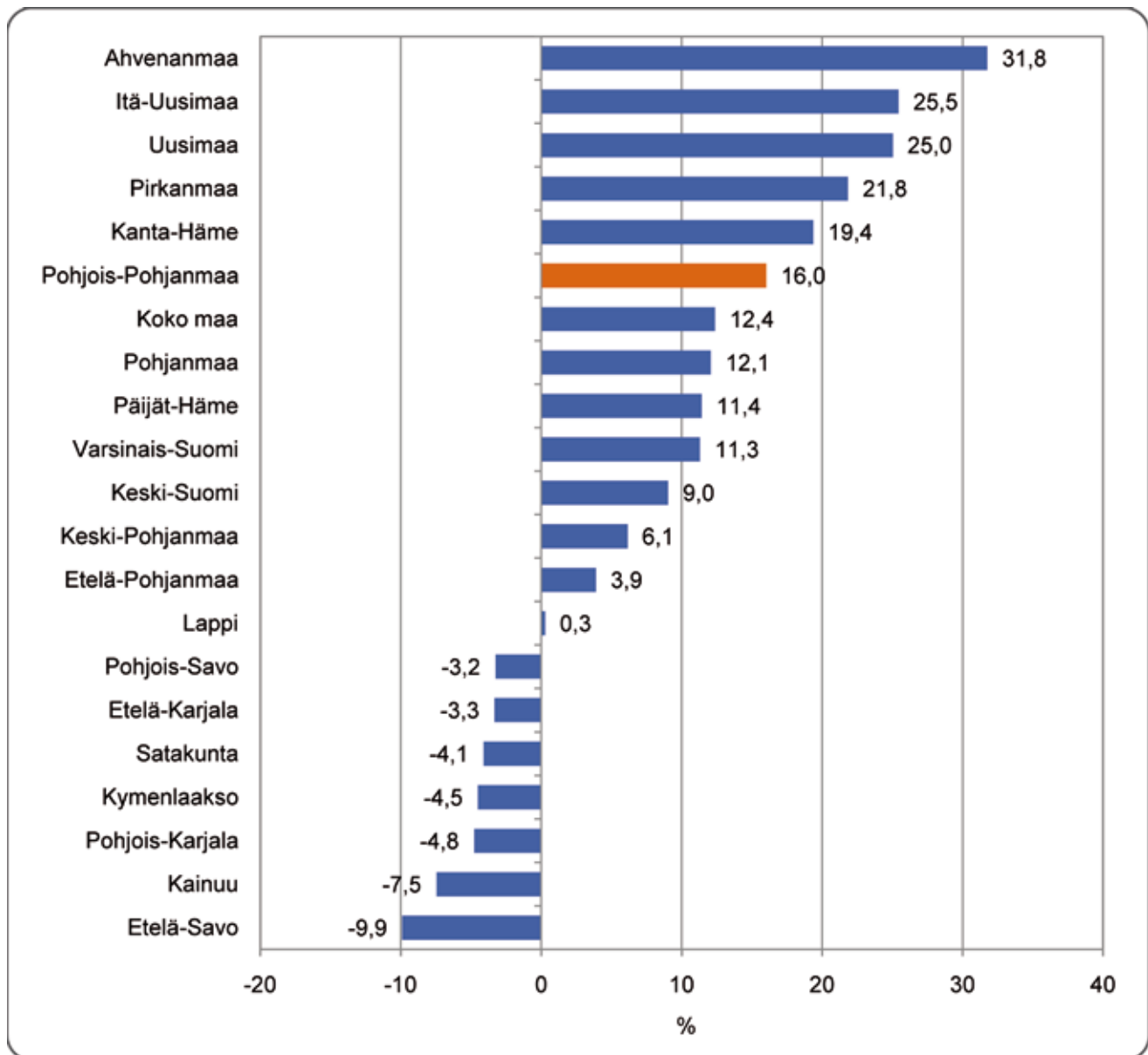
### Liite 3. Pohjois-Pohjanmaan toimintaympäristökuvaus

Tähän liitteeseen on koottu Pohjois-Pohjanmaan väestöä, työllisyyttä ja taloutta koskevaa tilastotietoa, joita on käytetty hyödyksi strategiaa laadittaessa.

#### Väestö

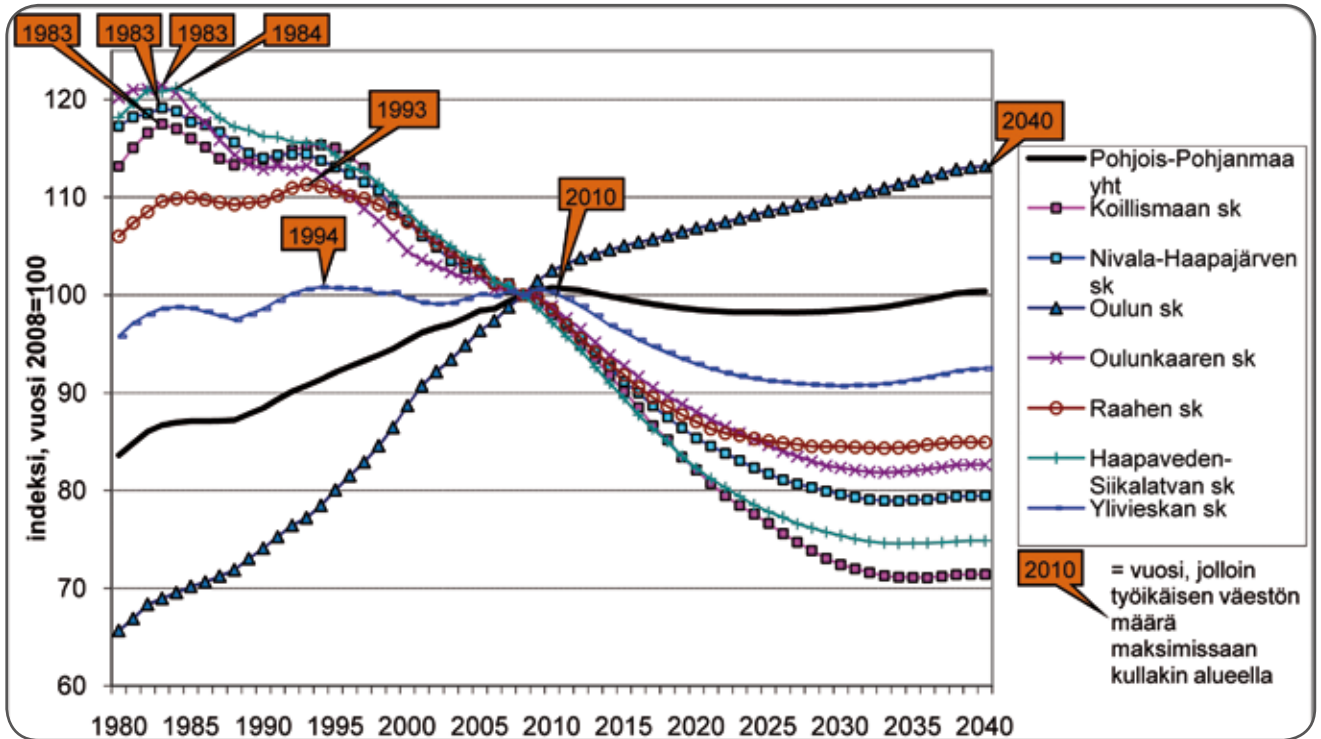


Kuva 1. Väestönmuutoksen osatekijät Pohjois-Pohjanmaalla 1987–2009. Lähde: Tilastokeskus.

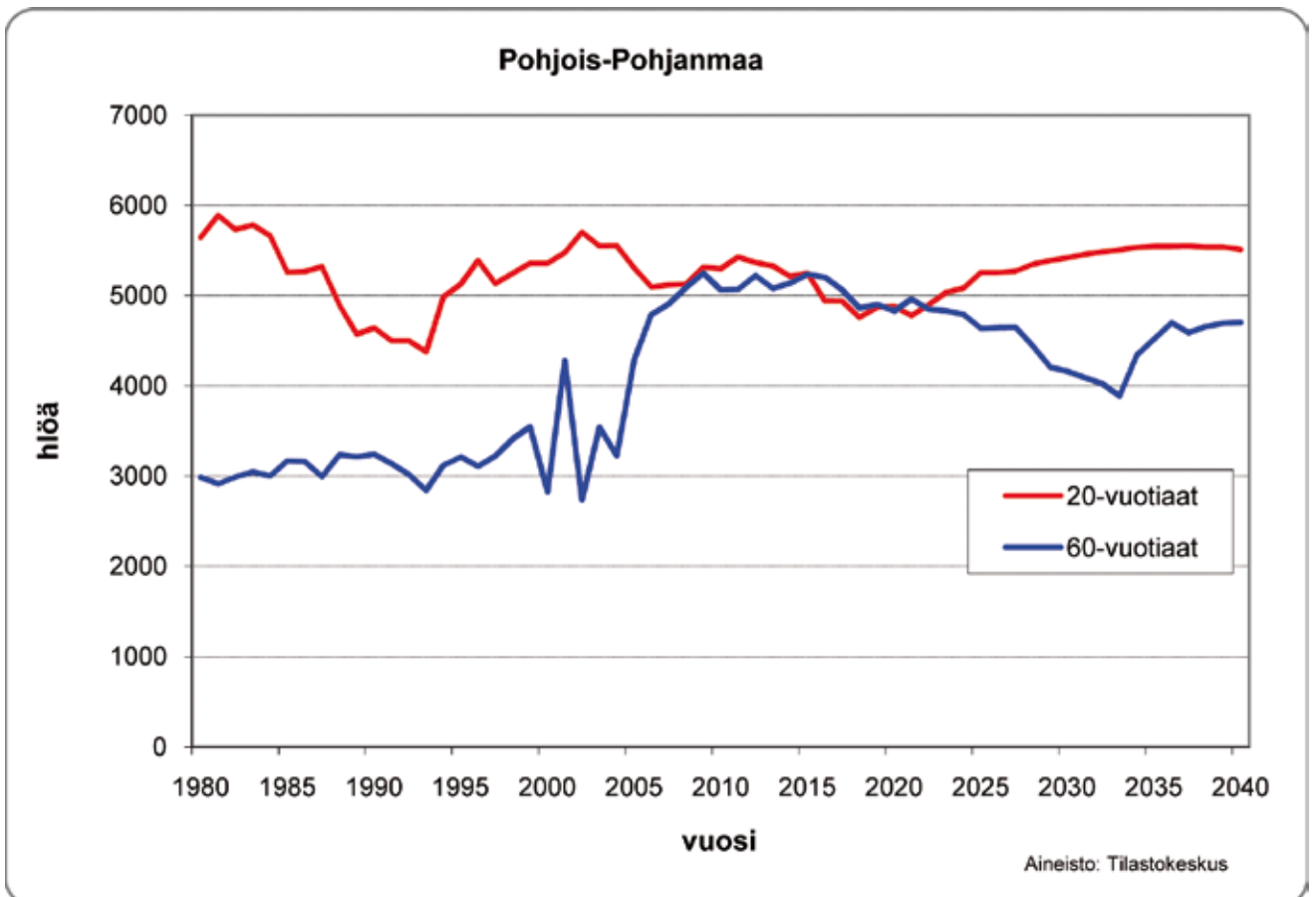


Kuva 2. Maakuntien väestökehitys prosentteina Tilastokeskuksen väestöennusteen 2009 mukaan 2008–2040.

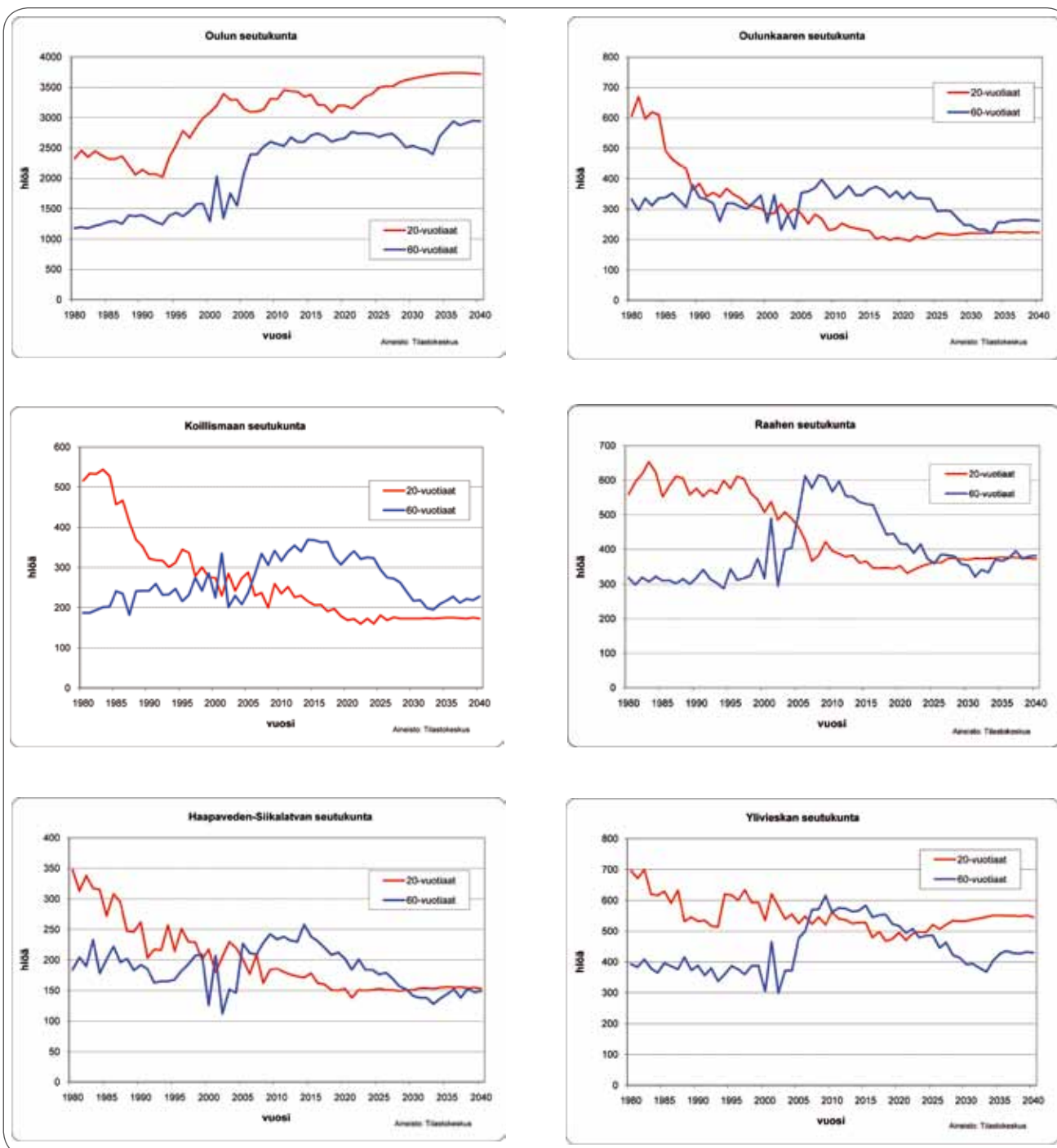




Kuva 3. Työikäisen väestön (15–64-vuotiaat) kehitys 1980–2008 ja kehitys väestöennusteen mukaan 2009–2040 seutukunnittain Pohjois-Pohjanmaalla, indeksi vuosi 2008=100. Huom! Koska väestöennuste on tehty vuoden 2009 aluejaolla, on tässä käytetty v. 2009 kunta/seutukuntajakoa, jossa Himanka kuuluu vielä Kokkolan seutukuntaan. Aineisto: Tilastokeskus.

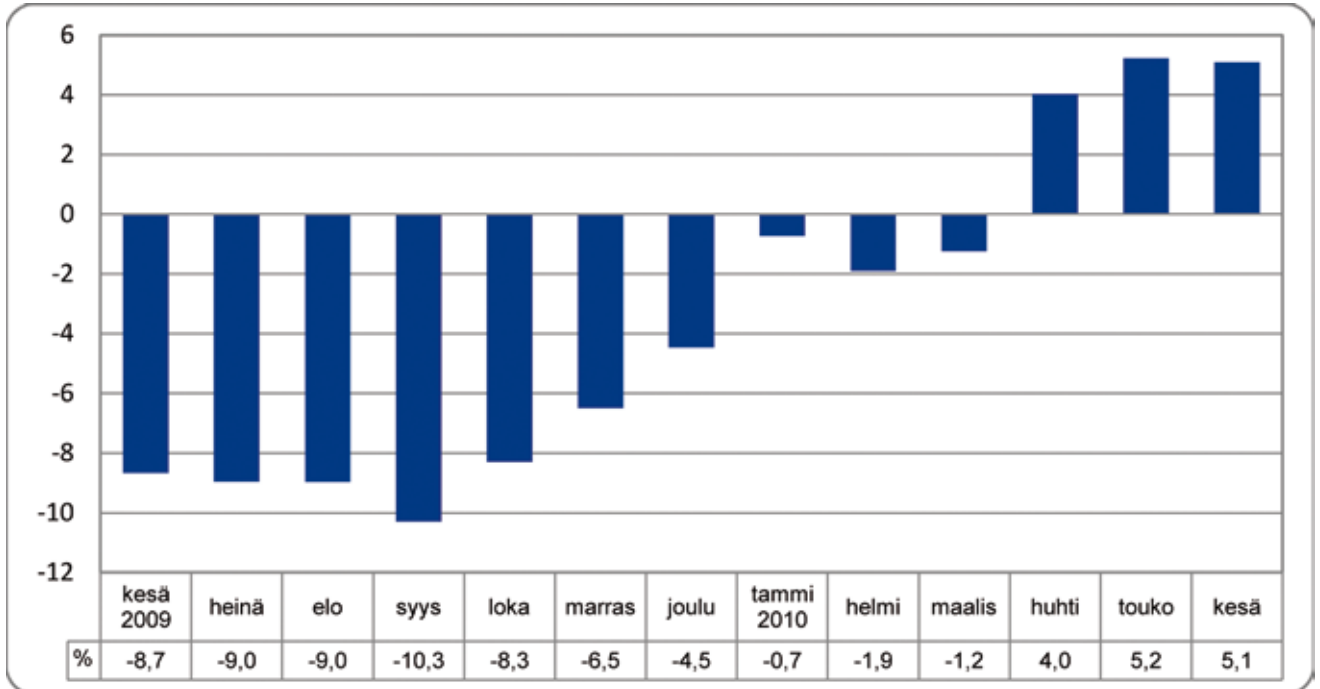


Kuva 4. Ikäluokkien 20-vuotta ja 60-vuotta väestömäärän kehitys 1980–2008 sekä ennuste (2009) vuosille 2009–2040 Pohjois-Pohjanmaan maakunnassa. Lähde: Tilastokeskus Statfin.



Kuva 5. Ikäluokkien 20 vuotta ja 60 vuotta väestömäärän kehitys 1980–2008 sekä ennuste vuosille 2009–2040 Pohjois-Pohjanmaan seutukunnissa. Lähde: Tilastokeskus Statfin.

## Talousokehitys

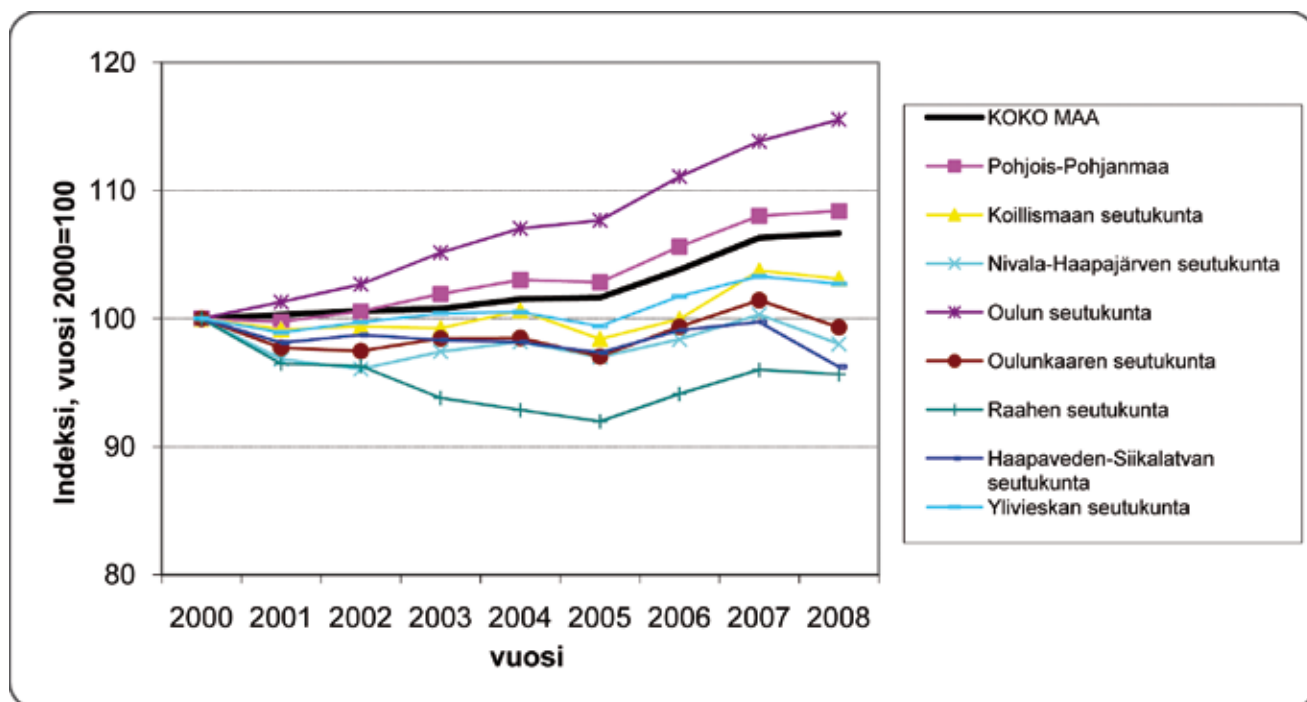


Kuva 6. Tuotannon työpäiväkorjattu muutos edellisvuoden vastaavasta kuukaudesta Suomessa, %. Lähde: Tilastokeskus.

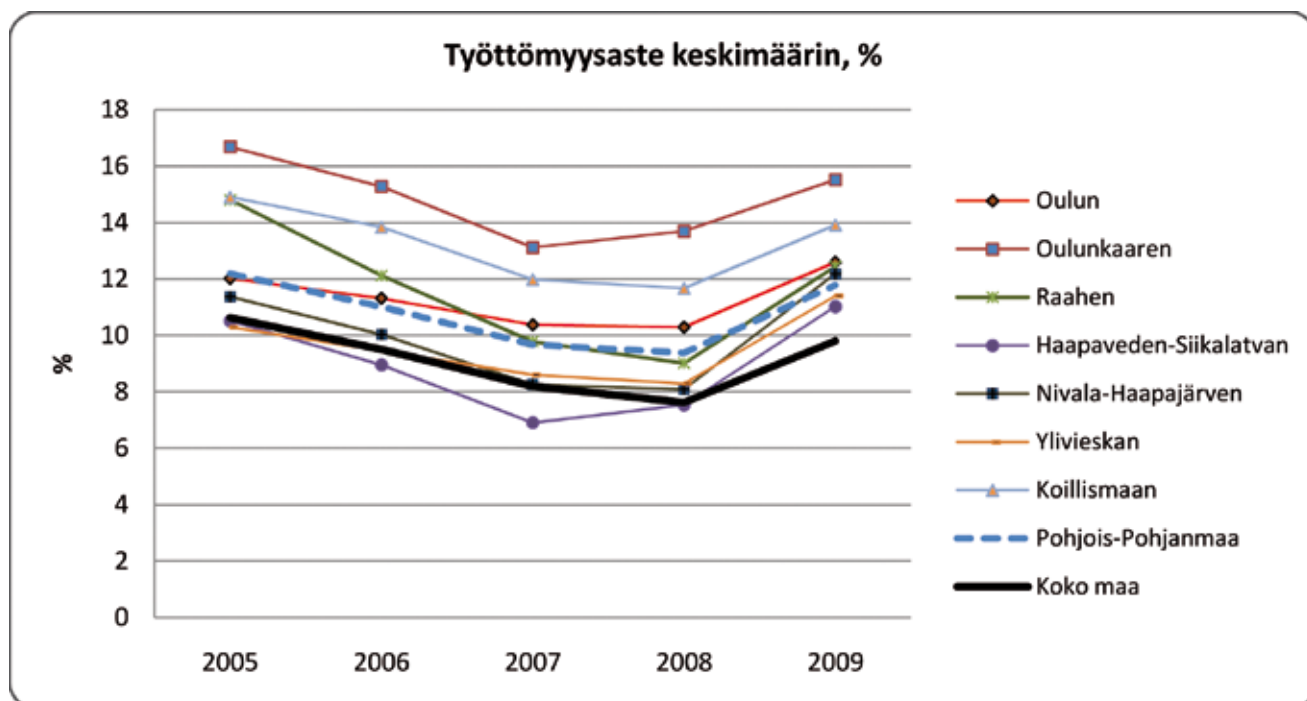


Kuva 7. Kuluttajien arvioit tilanteesta 12 kuukauden kuluttua. Lähde: EK / Tilastokeskus, kuluttajabarometri.

## Työllisyyskehitys



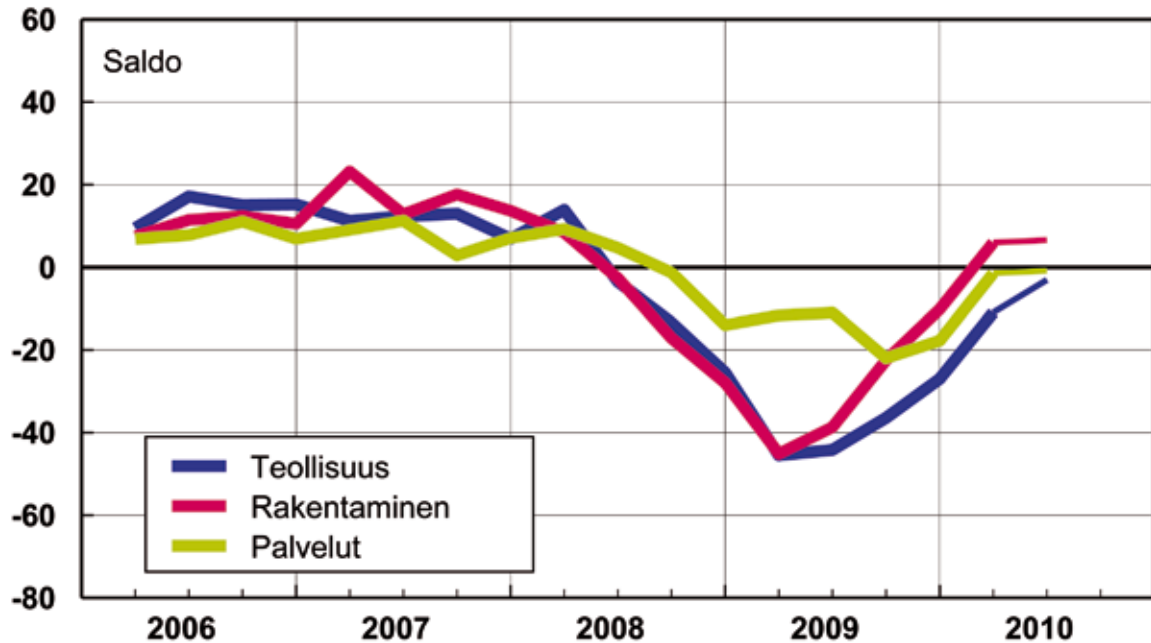
Kuva 8. Työlliset seutukunnittain 2000–2008. Lähde: Tilastokeskus.



Kuva 9. Työttömyysaste keskimäärin seutukunnittain 2005–2009 (vuosikeskiarvot). Lähde: Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus ja työ- ja elinkeinoministeriö.



## PK-yritysten henkilökuntakehitys



Toukokuu 2010

PK-SUHDANNEBAROMETRI

KALVO25/17.5.2010/jka

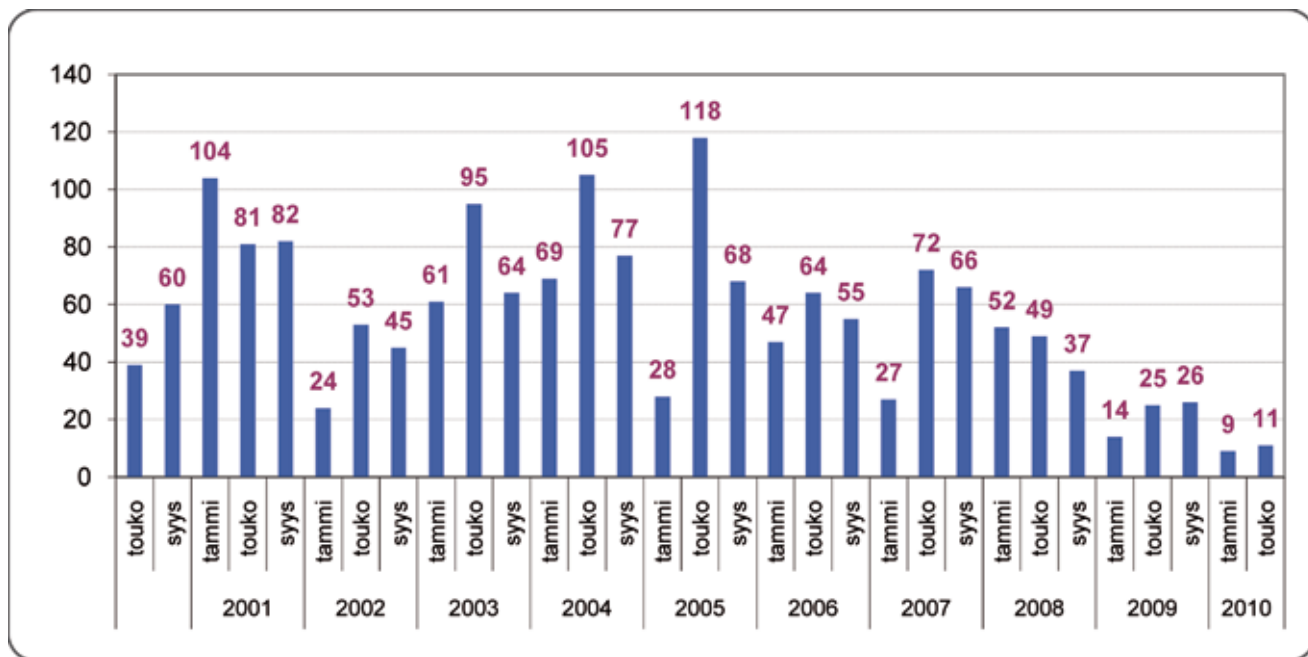
Elinkeinoelämän keskusliitto



Kuva 10. PK-yritysten henkilökuntakehitys, saldoluku. Lähde: Elinkeinoelämän keskusliitto suhdannebarometri toukokuu 2010.

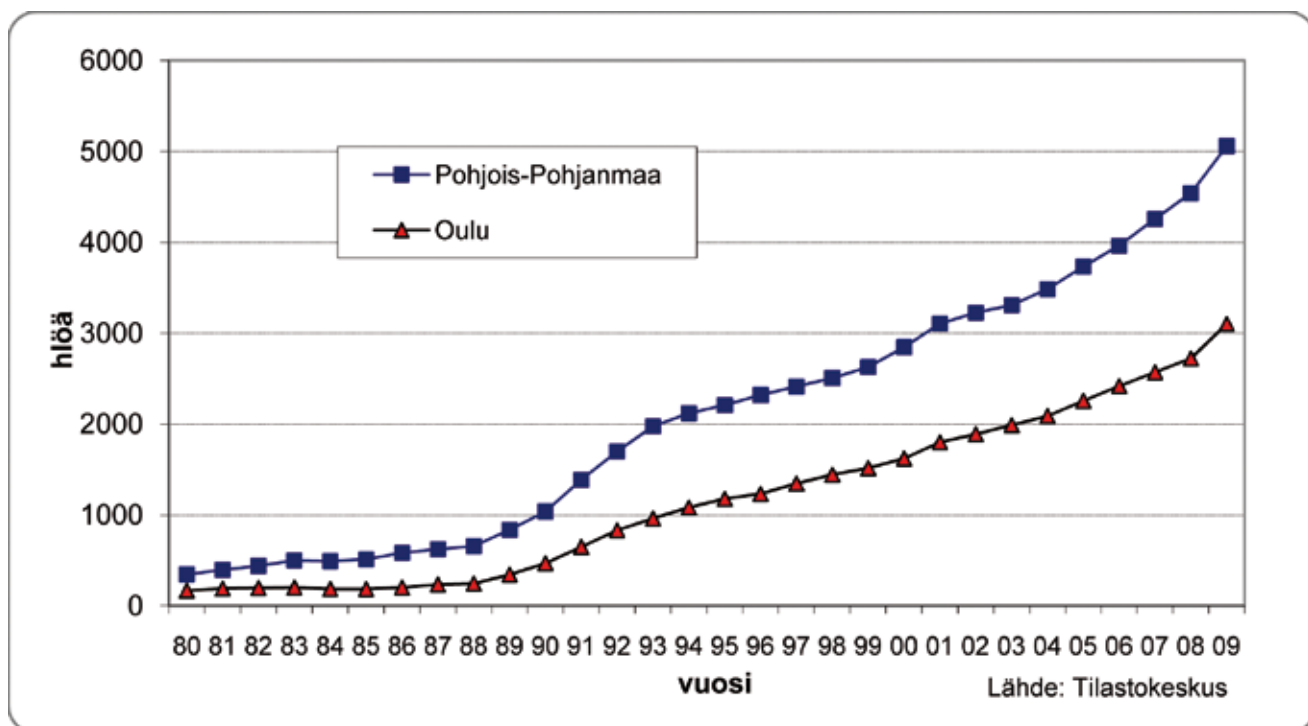
Taulukko 1. Työllisyyden kehitys Pohjois-Pohjanmaalla Opetushallituksen Mitenna-ennusteen mukaan.

	Perusura		Tavoiteura	
	Muutos 2005-2020	vuotta kohden	Muutos 2005-2020	vuotta kohden
Työllisten määrän muutos	12 907	807	25 050	1 566
Työllisten poistuma	55 872	3 492	55 872	3 492
Avautuvat työpaikat	68 779	4 299	80 922	5 058
Työttömien työvoimatarjonta	5 837	365	5 837	365
Uuden työllisen työvoiman kokonaistarve	62 942	3 934	75 085	4 693
Työttömät vuonna 2020	8 594		6 101	
Uuden työvoiman kokonaistarve	71 537	4 471	81 186	5 074

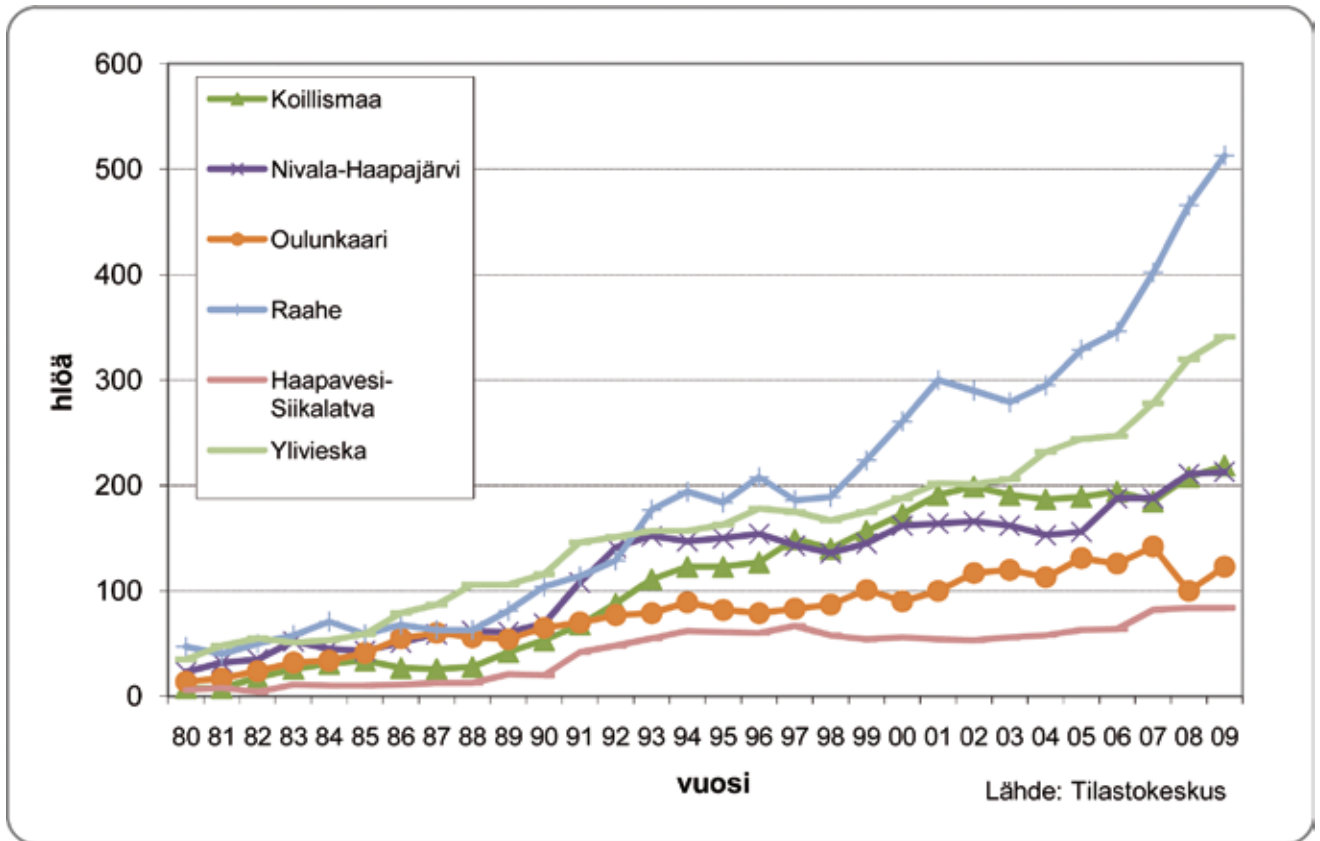


Kuva 11. Rekrytointivaiveudet Pohjois-Pohjanmaalla, työ- ja elinkeinotoimistotiedustelu toukokuu 2010. Lähde: Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

## Ulkomaalaisväestö



Kuva 12. Ulkomaalaisväestö Pohjois-Pohjanmaalla ja Oulussa 1980–2009.

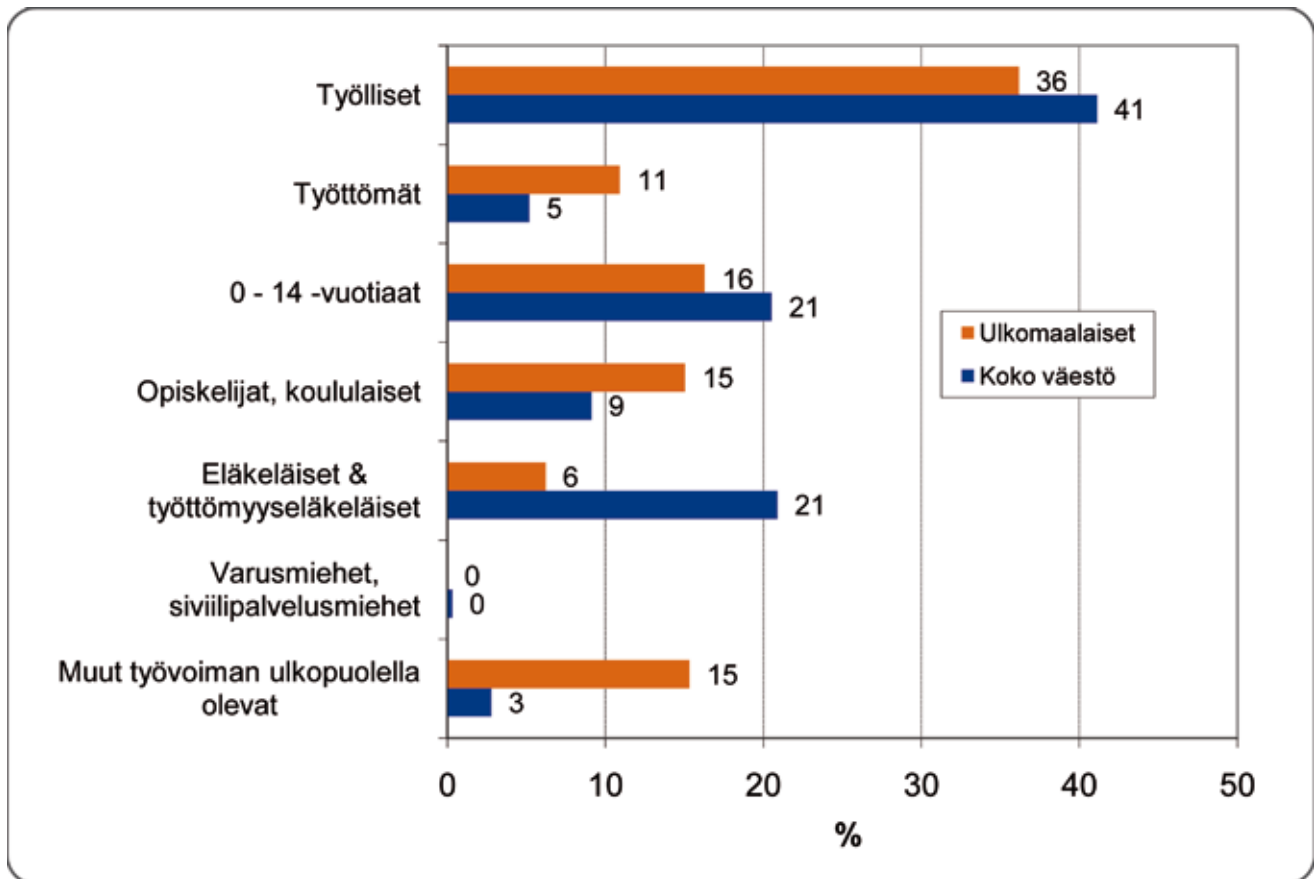


Kuva 13. Ulkomaalaisväestö seutukunnittain Pohjois-Pohjanmaalla pois lukien Oulun seutukunta 1980-2009. Lähde: Tilastokeskus.

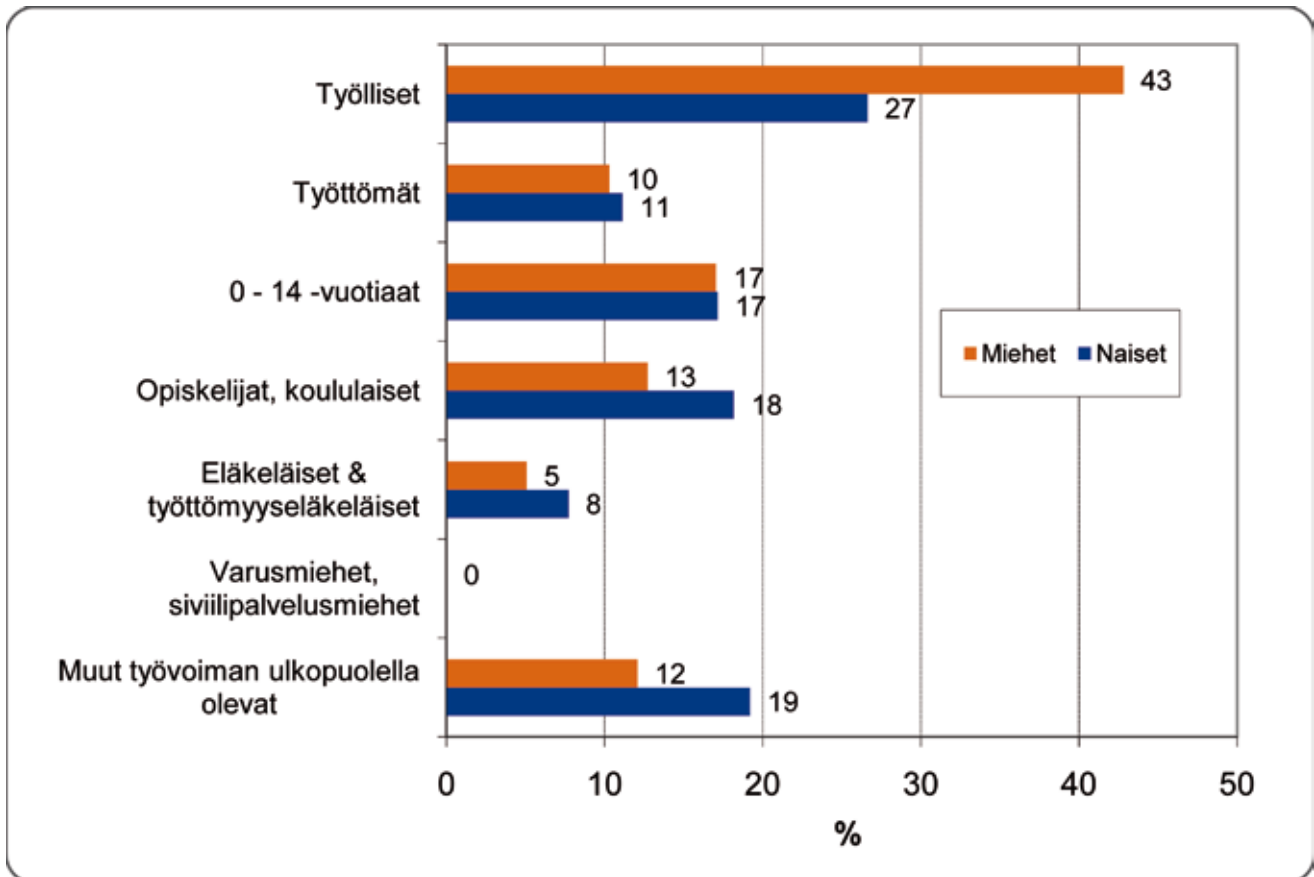
## Ulkomaalaisten pääasiallinen toiminta

Taulukko 2. Ulkomaalaisten ja koko väestön pääasiallinen toiminta Pohjois-Pohjanmaalla 2008, hlöä. Lähde: Tilastokeskus.

Vuosi 2008	Ulkomaalaiset hlöä	%	Koko väestö hlöä	%
Väestö	4 540	100	389 182	100
Työlliset	1 642	36	160 045	41
Työttömät	496	11	20 253	5
0 - 14 -vuotiaat	740	16	79 892	21
Opiskelijat, koululaiset	683	15	35 527	9
Eläkeläiset & työttömyyseläkeläiset	283	6	81 330	21
Varusmiehet, siviilipalvelusmiehet	0	0	1 247	0
Muut työvoiman ulkopuolella olevat	696	15	10 888	3



Kuva 14. Ulkomaalaisten ja koko väestön pääasiallinen toiminta Pohjois-Pohjanmaalla 2008, %. Lähde: Tilastokeskus.



Kuva 15. Ulkomaalaisten pääasiallinen toiminta sukupuolen mukaan Pohjois-Pohjanmaalla 2007, %. Lähde: Tilastokeskus.



Taulukko 3. Maahanmuuttajataustaiset ja suomalaiset työlliset Pohjois-Pohjanmaalla 2005-2008 sekä arvio määristä vuodelle 2009. Lähde: Tilastokeskus, arvio Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

	Vuosi				Arvio työllisistä*						
	2005 hlöä	2006 hlöä	2007 hlöä	2008 hlöä		2009 hlöä	2005 - 06		2006 - 07		2007 - 08
Kansallisuus						hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%
Maahan- muuttaja- taustaiset	1 181	1 323	1 467	1 642	1 560	142	12,0	144	10,9	175	11,9
Maahan- muuttaja- taustaisten osuus koko työvoimas- ta %	0,78	0,86	0,94	1,03	1,01						
Suomalaiset	149 439	151 944	154 796	158 403	153 651	2 505	1,7	2 852	1,9	3 607	2,3
Muu tai tuntematon	3	1	2								
Yhteensä	150 623	153 268	156 265	160 045	155 211	2 645	1,8	2 997	2,0	3 780	2,4

\*) Vuoden 2009 työllisten määrän arviolaskelman perusteita.

Tilastotiedot edustavat vuoden lopun tilannetta. Alkava taantuma heikensi työllisyyttä vuoden 2008 lopusta alkaen. Vuonna 2009 työllisyys on heikentynyt Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan noin 3 %, ulkomaalaisten osalta todennäköisesti enemmän, arviona käytetty tässä 5 %. Huom! Työvoimatutkimuksen luvut poikkeavat taulukossa esitetyistä, koska perustuvat otokseen. Taulukossa on käytetty pohjana työssäkäyntitilastoa, joka on rekisteripohjainen.

Taulukko 4. Maahanmuuttajataustaiset työlliset toimialoittain Pohjois-Pohjanmaalla 2004-2007. Lähde: Tilastokeskus.

Toimiala	Vuosi 2004	Vuosi 2005	Vuosi 2006	Vuosi 2007
<b>Yhteensä</b>	<b>1094</b>	<b>1181</b>	<b>1323</b>	<b>1467</b>
<b>A Maatalous, riistatalous ja metsätalous</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>34</b>
<b>D Teollisuus</b>	<b>240</b>	<b>236</b>	<b>266</b>	<b>288</b>
DL Elektroniikka- ja sähkötuotteiden valmistus	151	141	156	154
DD Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus	20	22	27	33
DJ Metallien jalostus ja metallituotteiden valmistus	25	20	20	25
DA Elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus	7	10	15	18
DK Koneiden ja laitteiden valmistus	3	5	14	12
DC Nahan ja nahkatuotteiden valmistus	11	13	11	14
<b>F Rakentaminen</b>	<b>41</b>	<b>46</b>	<b>60</b>	<b>64</b>
<b>G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriaj, henk. koht- ja kotital.esineid. korjaus</b>	<b>74</b>	<b>86</b>	<b>102</b>	<b>90</b>
<b>H Majoitus- ja ravitsemistoiminta</b>	<b>133</b>	<b>152</b>	<b>178</b>	<b>212</b>
<b>I Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne</b>	<b>35</b>	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>48</b>
<b>K Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut; liike-elämän palvelut</b>	<b>186</b>	<b>203</b>	<b>214</b>	<b>284</b>
74 Muu liike-elämää palveleva toiminta	96	106	111	158
72 Tietojenkäsittelypalvelu	49	54	47	62
73 Tutkimus ja kehittäminen	33	35	41	50
70 Kiinteistöalan palvelut	6	5	13	13
<b>L Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>25</b>
<b>M Koulutus</b>	<b>191</b>	<b>217</b>	<b>235</b>	<b>205</b>
<b>N Terveystieteiden- ja sosiaalipalvelut</b>	<b>59</b>	<b>75</b>	<b>98</b>	<b>119</b>
<b>O Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>48</b>
92 Virkistys-, kulttuuri- ja urheilutoiminta	24	18	22	27
91 Järjestötoiminta	12	18	12	10
<b>X Toimiala tuntematon</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>39</b>

## Liite 4. Rekrytointitarvekysely:

### Yritysten ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi -kysely yrityksille, yhdistyksille ja kunnille

Lokakuussa 2008 toteutettiin kysely pohjois pohjalaisille yrityksille, yhdistyksille ja kunnille. Kysely toteutettiin Digium-ohjelmalla www-lomakekyselynä. Kyselyn kohdejoukkoon valittiin TE-keskuksen ASKO-asiakasrekisteristä sellaiset yritykset, joilla oli sähköpostiosoite. ASKO-rekisterin pohjatiedot ovat peräisin Yritys- ja yhteisötietorekisteristä (YTJ). Yhteystietoja täydennettiin sähköpostitietojen osalta poimimalla tietoja yritysten omilta www-sivuilta. Otoksesta poistettiin mm. asunto-osakeyhtiöt ja kuolinpesät, joille ei ollut mielekästä lähettää kyselyä. Mukaan valittiin myös yksityiset elinkeinonharjoittajat. Kyselyn kuluessa kävi ilmi, että pieni osa

vastaajista pyysi kyselyä englanninkielisenä, koska heidän suomen kielen taitonsa oli heikko. Kysely käännettiin englannin kielelle ja se lähetettiin uudelleen noin 10 henkilölle.

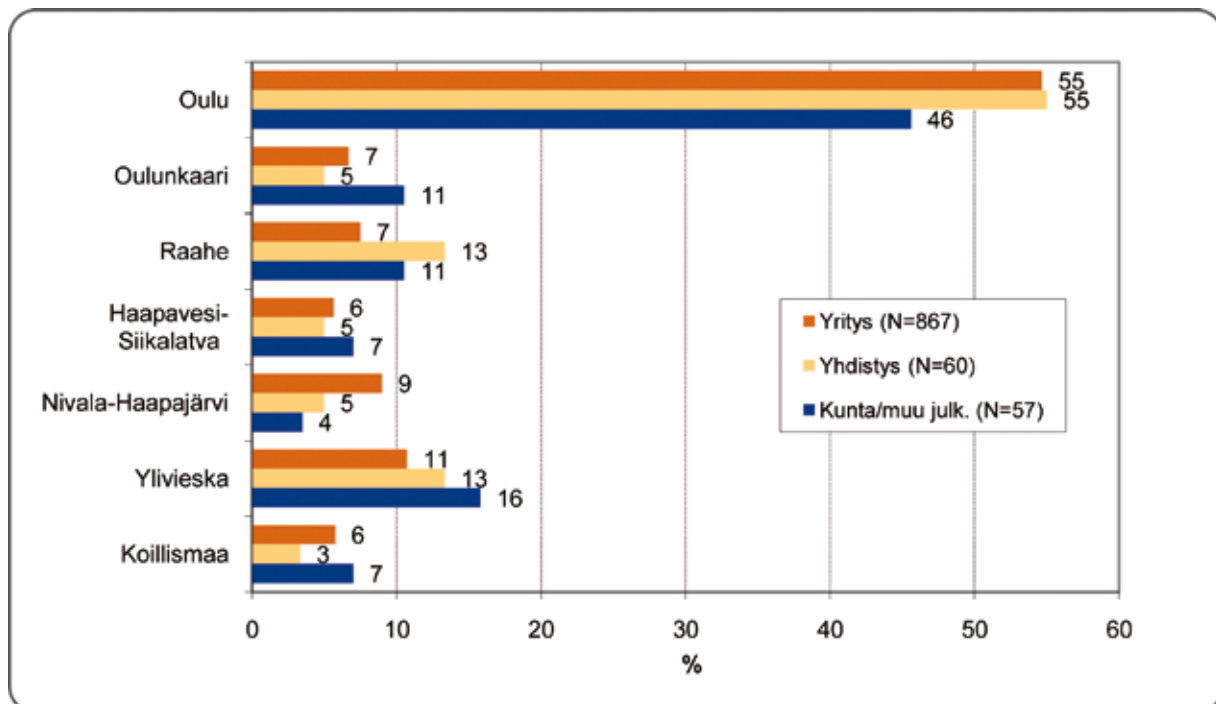
Osa sähköpostitse lähetetyistä kutsuista palautui virheellisen sähköpostiosoitteen takia. Kaikkiaan sähköpostikutsuja meni perille 6351 kpl (Taulukko). Yhden karhukierroksen jälkeen vastauksia saatiin yritysten osalta 882, yhdistysten osalta 61 ja kunta/ muun julkisen sektorin edustajilta 57 kpl. Vastausprosentiksi tuli yritysten osalta 15 %, yhdistysten 13 % ja kunta tai muun julkisen sektorin osalta 93 %. Jälkimmäisen ryhmän suurta vastausprosenttia selittää se, että kyselyn lähetyksessä oli yritykset -ryhmässä jonkin verran sellaisia vastaajia, jotka luokittelivat vastauslomakkeessa itsensä kunnat tai muu julkinen ryhmään.

Taulukko 1. Kyselyn otoskoko, vastausmäärä ja vastausprosentti organisaatiotyypeittäin.

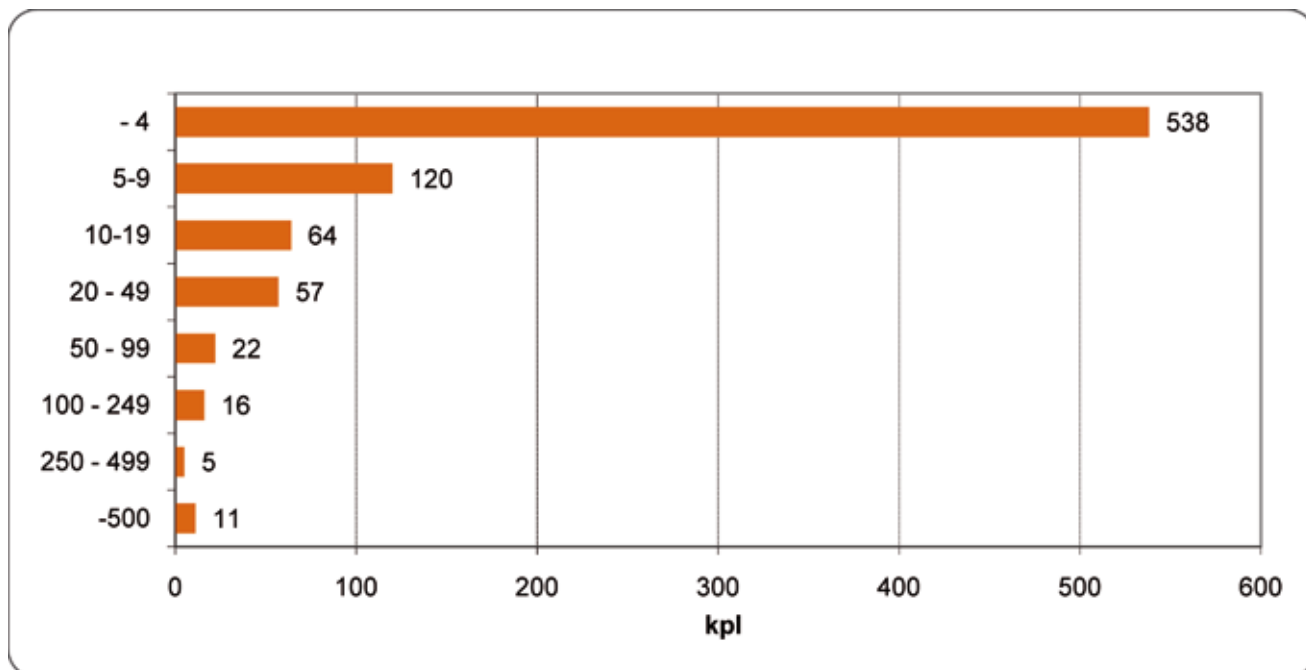
Ryhmä	Sähköpostikutsuja meni perille, kpl	Vastauksia, kpl	Vastausprosentti
Yritykset	5 824	882	15,1
Yhdistykset	466	61	13,1
Kunnat/ muu julkinen *	61	57	93,4**
Yhteensä	6351	1 000	15,7

\* mukana vastaajia kuntien liikelaitoksista ja muutamia vastaajia myös kuntayhtymistä (mm. sairaanhoitopiiristä)

\*\* Mukana jonkin verran yritykset ryhmän vastaajia, jotka ovat luokittelleet itsensä kunnat ja muu julkinen ryhmään

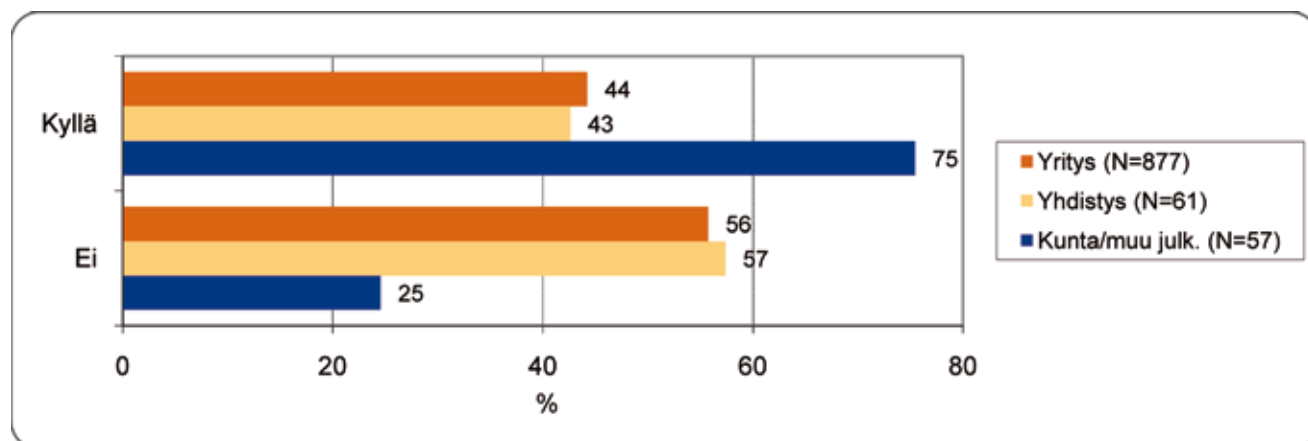


Kuva 1. Kyselyyn vastanneet seutukunnittain.

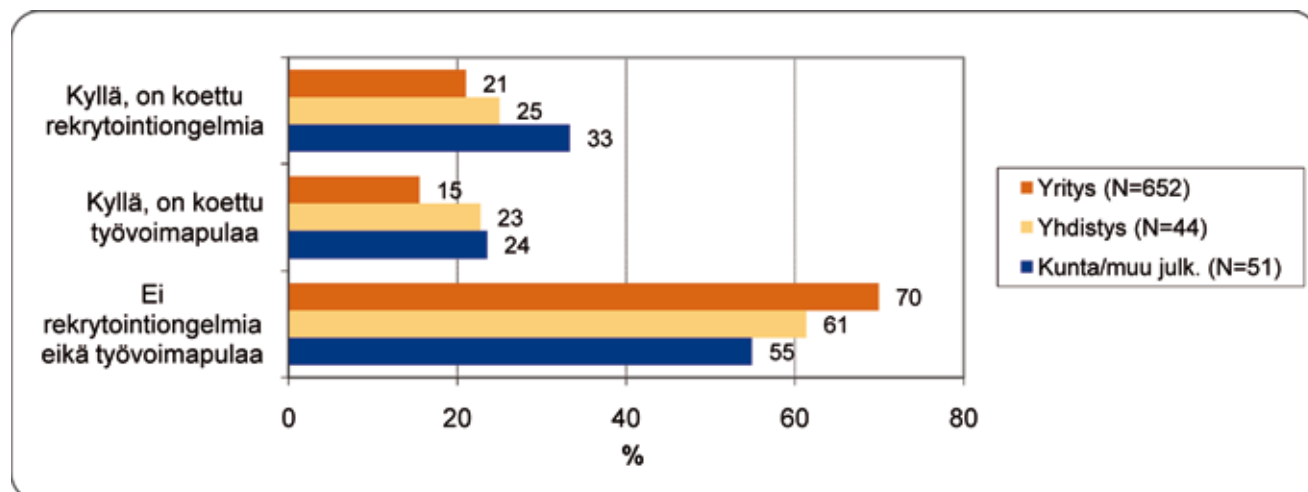


Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden yritysten kokoluokka.

### Työvoiman tarve



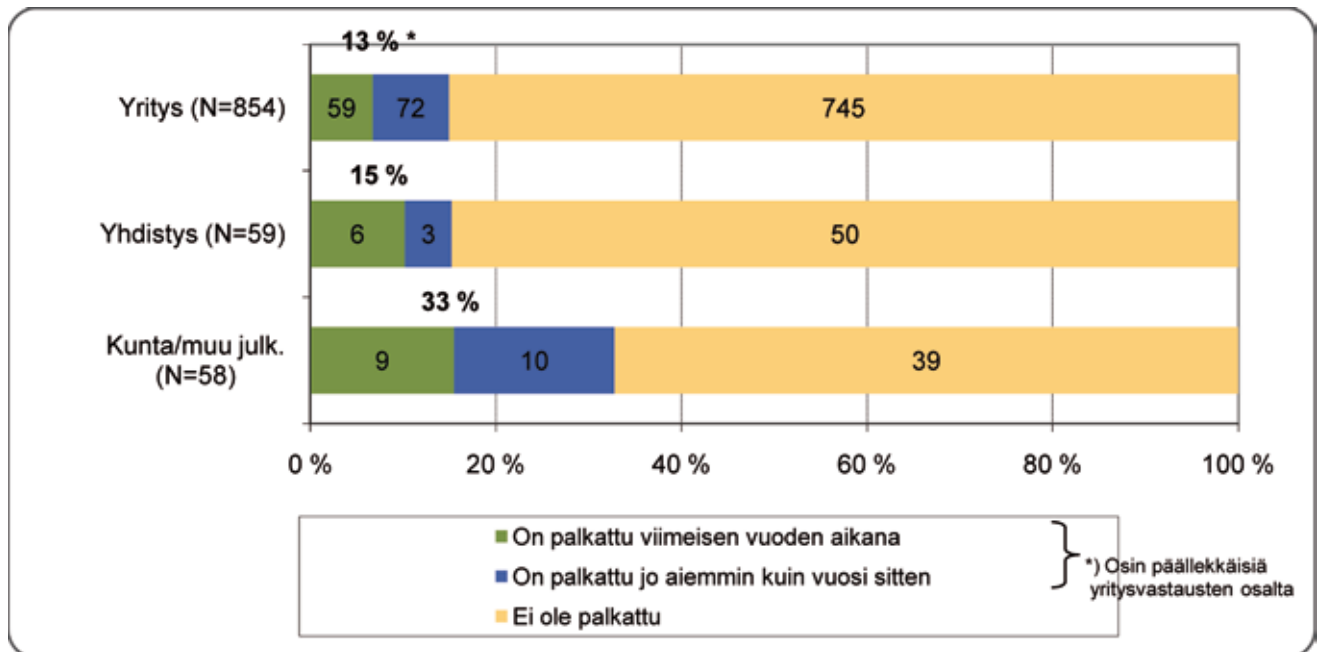
Kuva 3. Onko yritykseen/organisaatioon palkattu uutta työvoimaa viimeisen vuoden aikana.



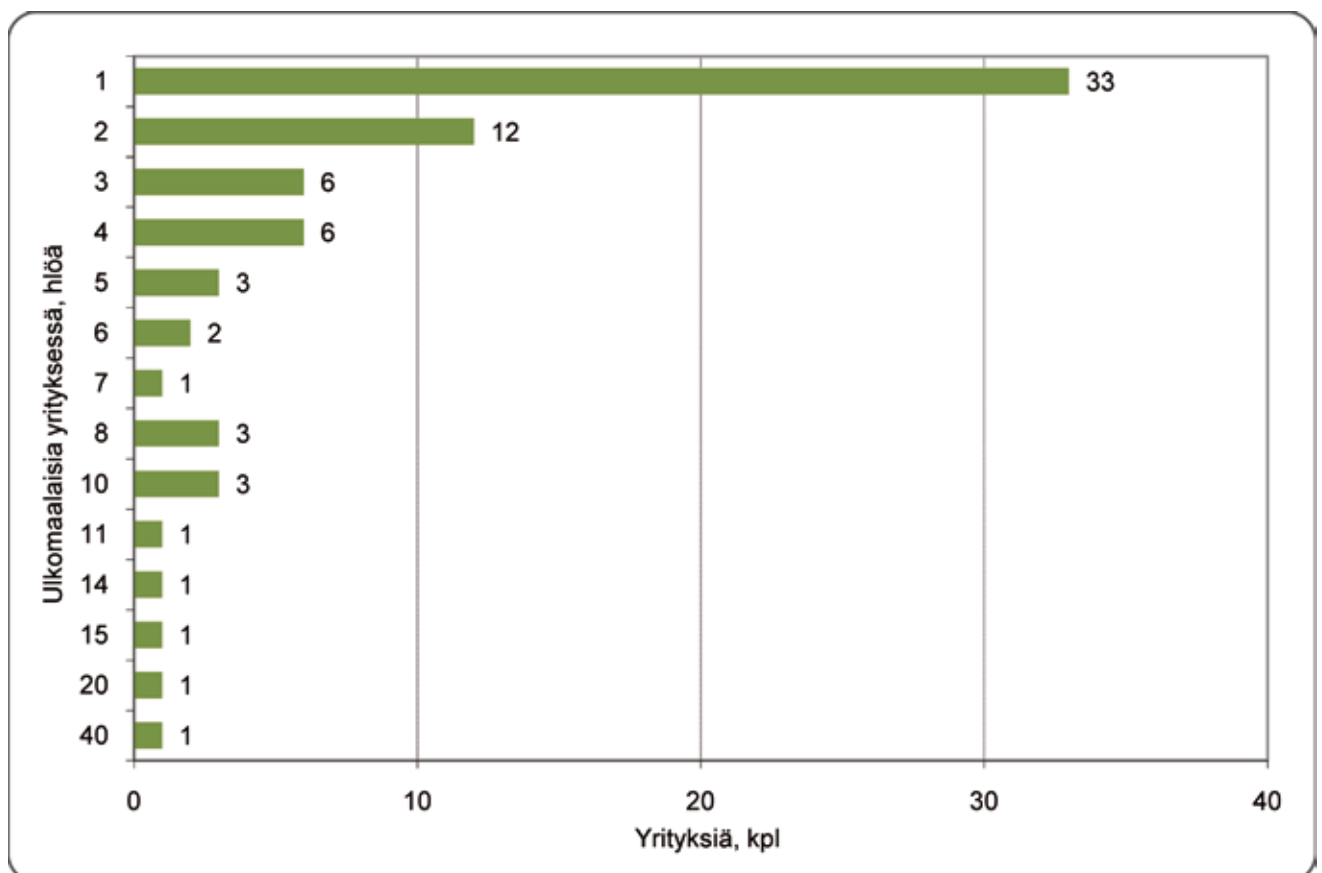
Kuva 4. Rekrytointiongelmät tai työvoimapula viimeisen vuoden aikana. Rekrytointiongelma = työvoimaa hakenut yritys on kokenut vaikeuksia työpaikkojen täyttämisessä. Työvoimapula = Työvoimaa hakenut yritys on kokonaan tai osittain jäänyt ilman hakemaansa työvoimaa.



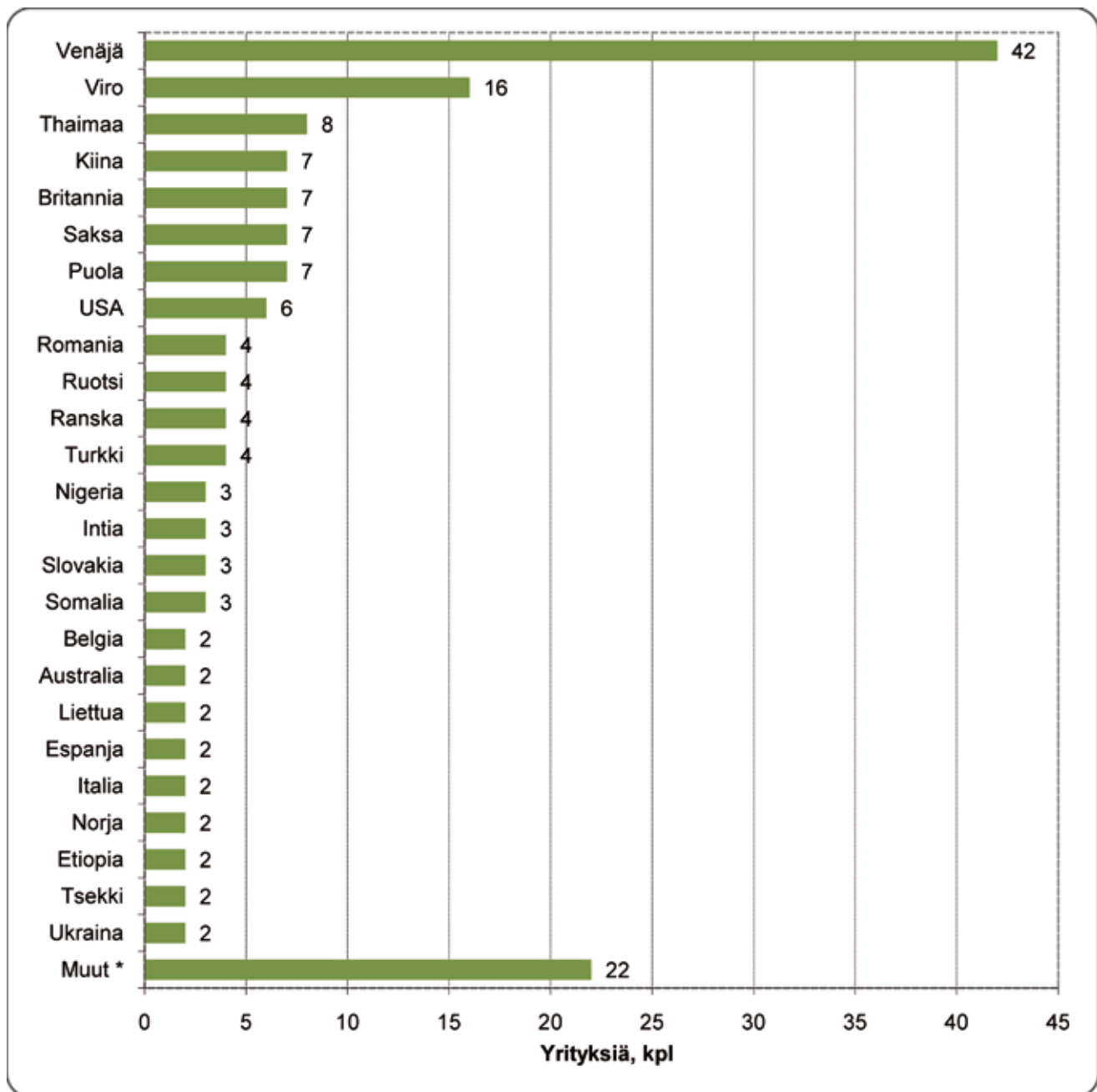
## Ulkomaalaiset työntekijät yrityksessä



Kuva 5. Yritykseen /organisaatioon palkatut ulkomaalaiset työntekijät.

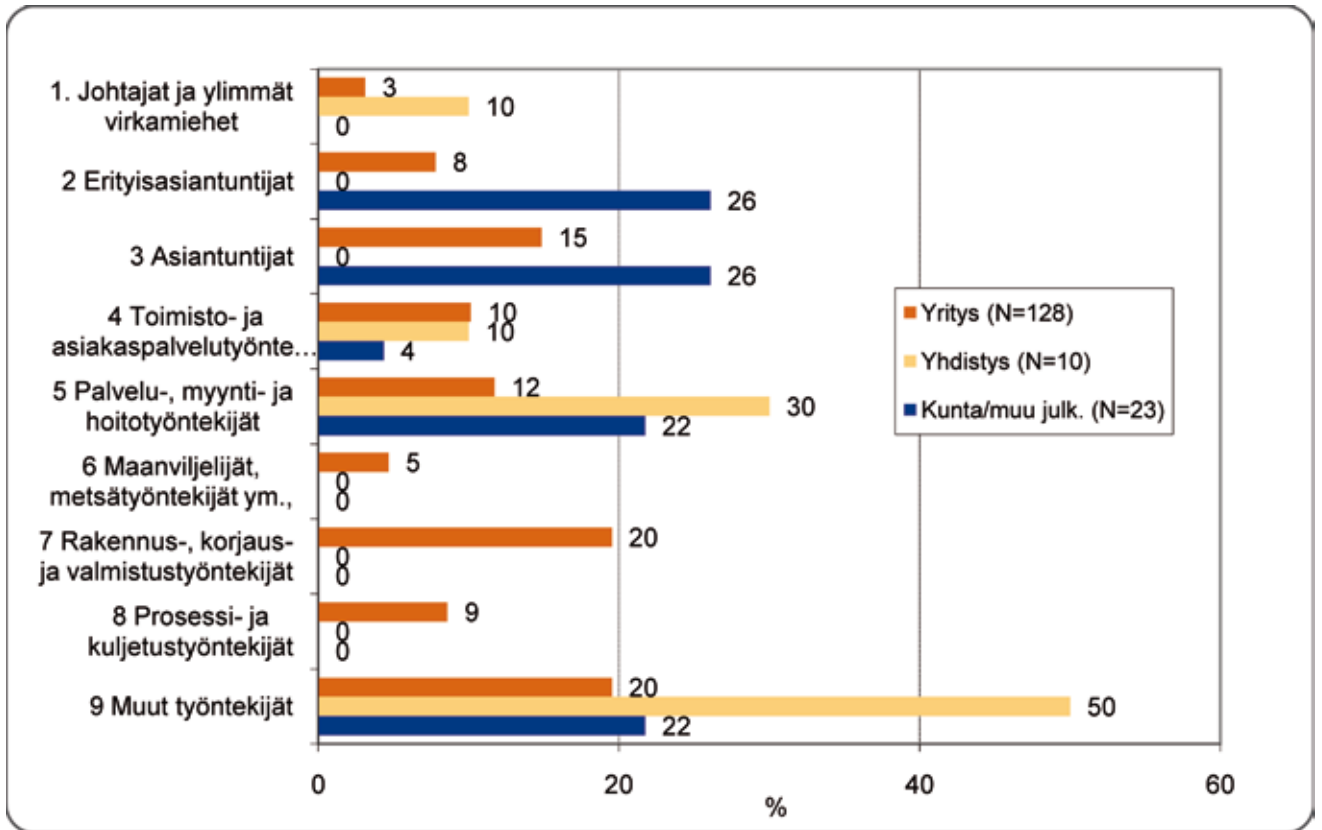


Kuva 6. Yrityksessä tällä hetkellä (lokakuu 2008) työssä olevien ulkomaalaisten lukumäärä, hlöä.



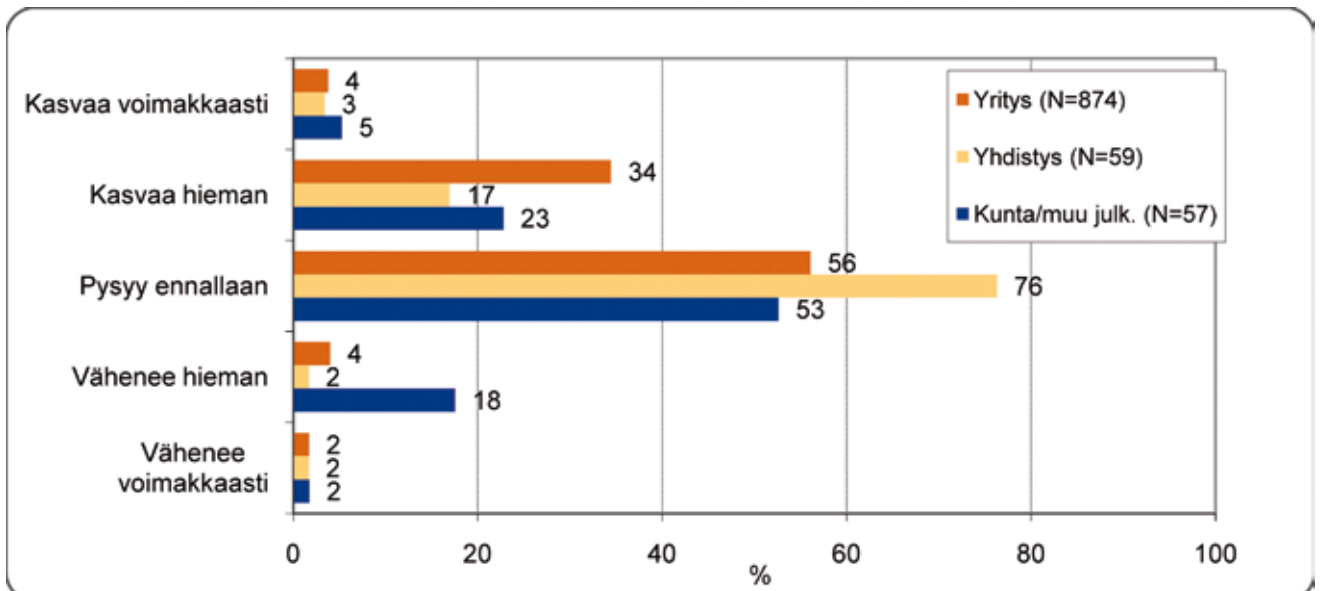
Kuva 7. Yrityksiin palkattujen ulkomaalaisten lähtömaa.

\*) Muut ryhmässä mainittu kerran seuraavat maat: Bangladesh, Bolivia, Bosnia, Bulgaria, Egypti, Filippiinit, Hollanti, Irak, Itävalta, Japani, Kazakstan, Kosovo, Kreikka, Latvia, Marokko, Nepal, Peru, Sri Lanka, Sveitsi, Tanska ja Uusi-Seelanti.



Kuva 8. Palkattujen ulkomaalaisten työtehtävät.

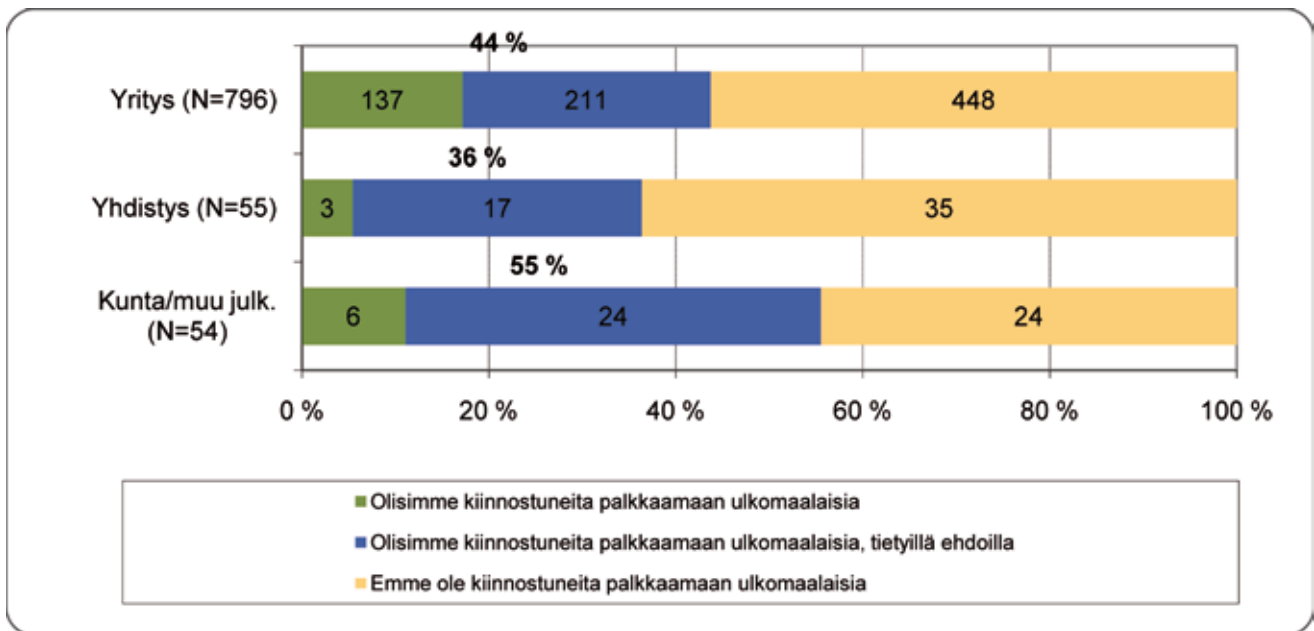
### Rekrytointitarpeet tulevaisuudessa



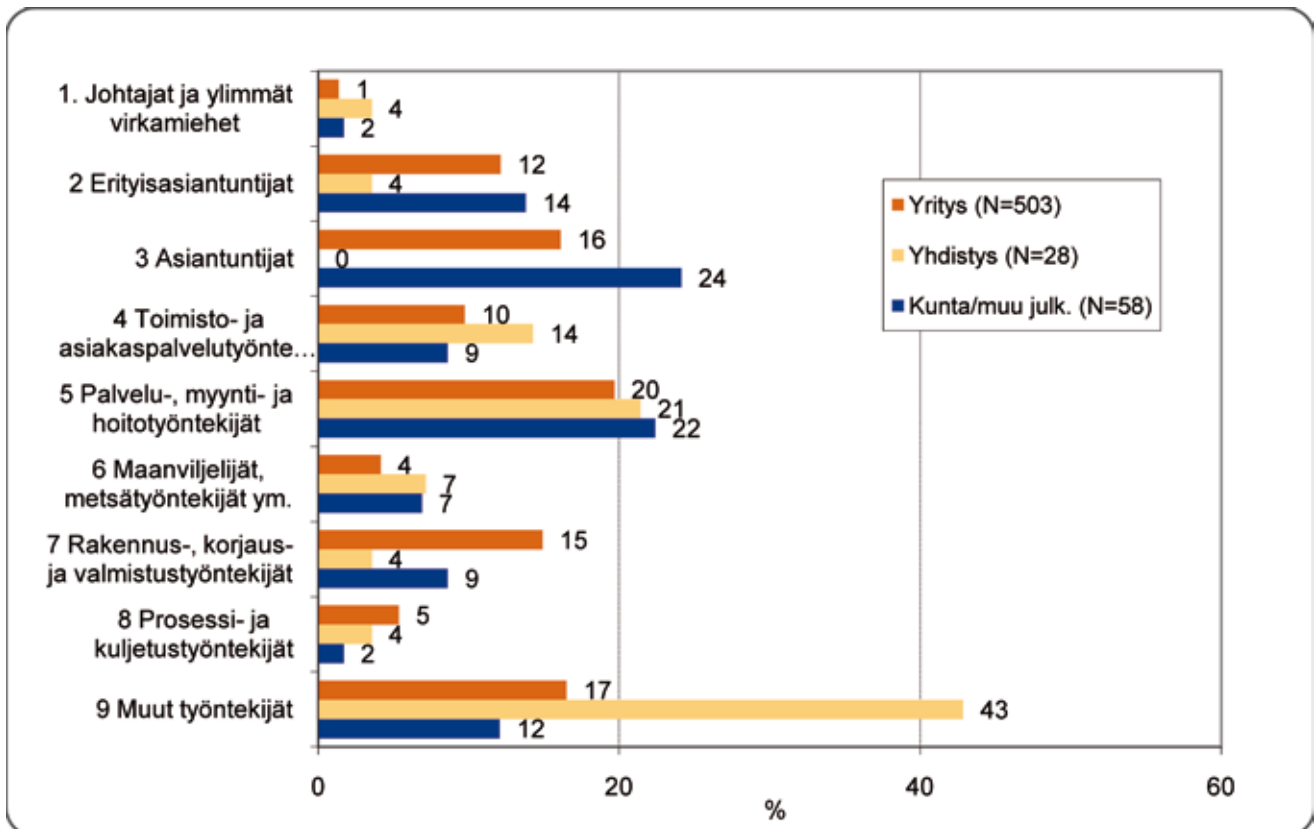
Kuva 9. Työvoimatarve seuraavan vuoden aikana.

Taulukko 2. Työvoiman lisäämis-/vähentämistarve seuraavan vuoden ja seuraavan kolmen vuoden aikana yhteensä, hlöä.

Organisaatiotyyppi	Työvoiman lisäämis-/vähentämistarve summa (hlöä)	
	seuraavan vuoden aikana	seuraavan kolmen vuoden aikana
Yritys (N=460/450)	648	2 100
Yhdistys (N=42/41)	42	41
Kunta/muu julk. (N=31/30)	68	116
Kaikki yht. (N=521/507)	758	2 257

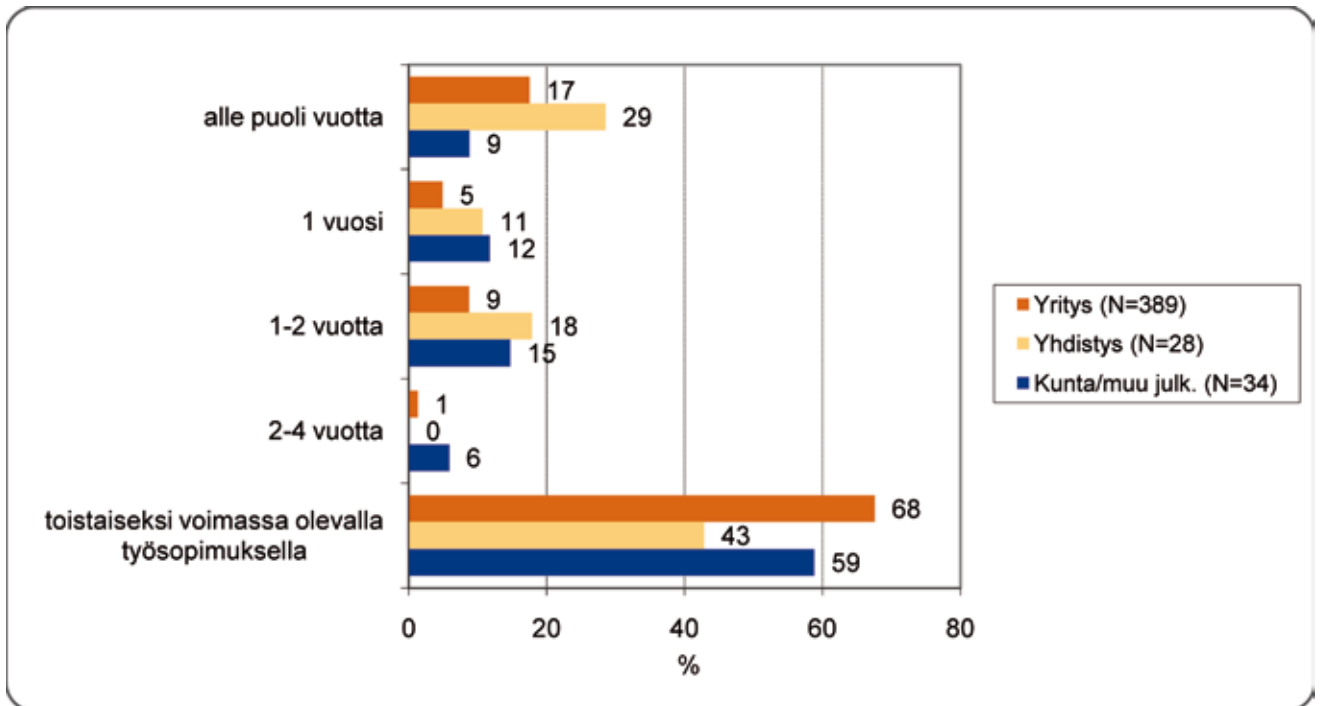


Kuva 10. Tarve/kiinnostus palkata ulkomaalaisia työntekijöitä tulevaisuudessa.

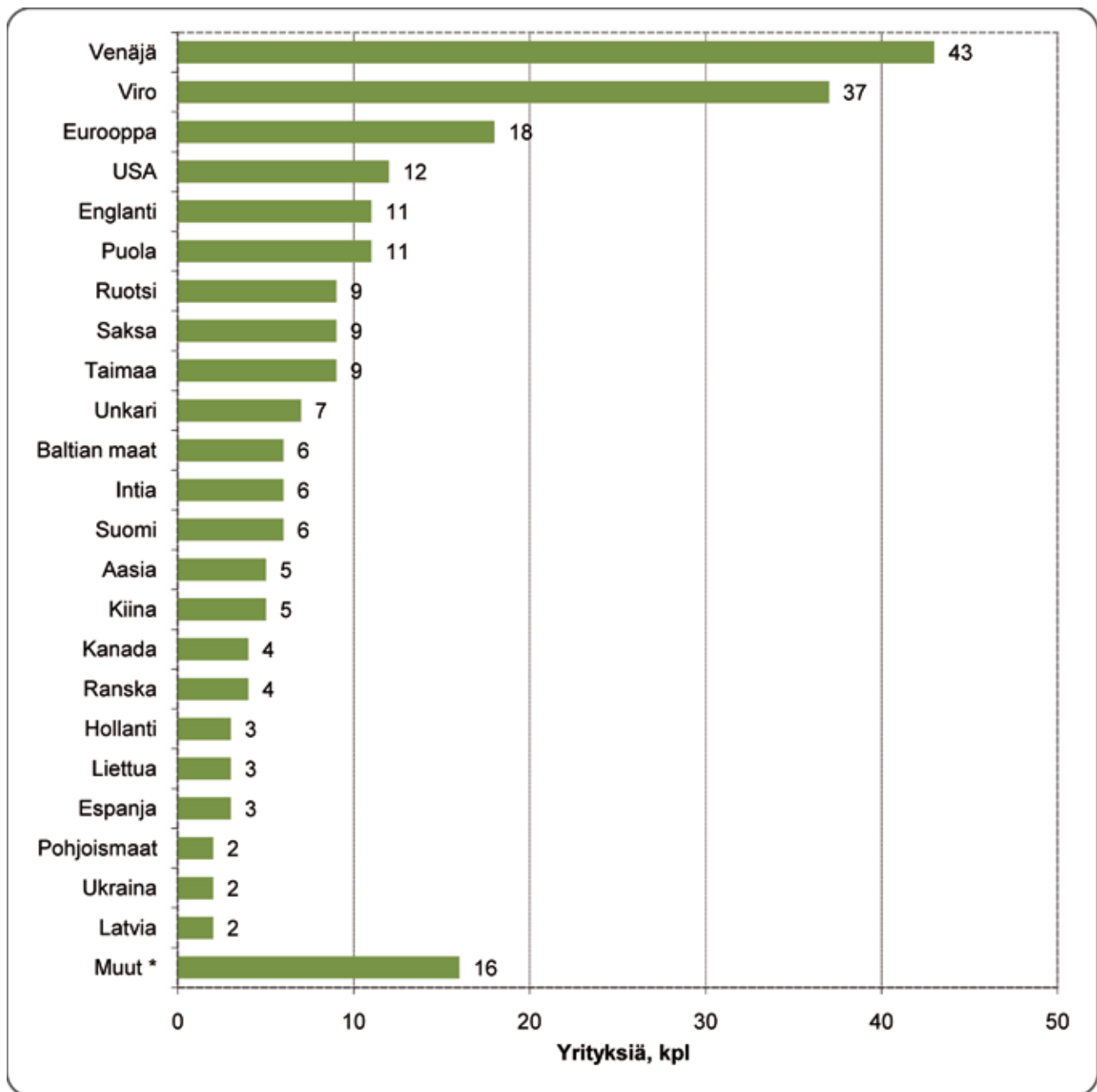


Kuva 11. Jos on tarve palkata ulkomaalaisia, millaisiin työtehtäviin heitä tarvittaisiin.



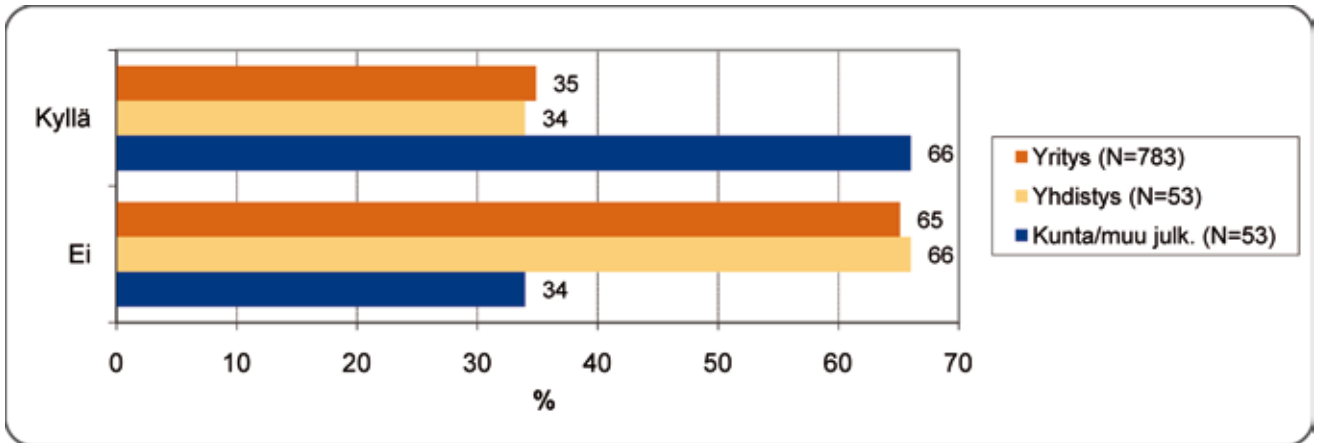


Kuva 12. Miten pitkäksi ajanjaksoksi ulkomaalaisia työntekijöitä tarvittaisiin.



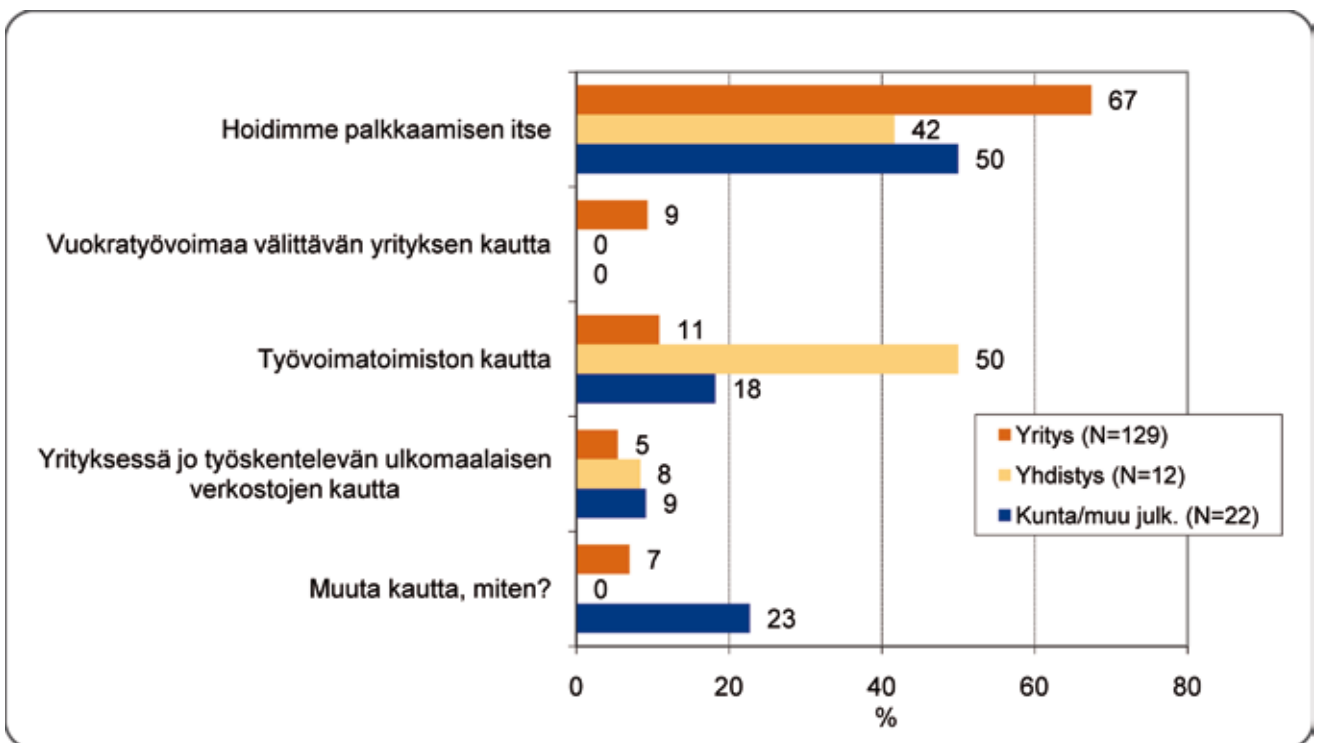
Kuva 13. Jos on aiottu palkata ulkomaalaisia työntekijöitä, mistä maista heitä on suunniteltu hankittavan.

\*) Muut kohdassa mainittu kerran seuraavat maat: Algeria, Australia, Balkan, Balkan, Bulgaria Filippiinit, Islanti, Italia, Japani, Norja, Portugali, Romania, Slovakia, Tanska, Tsekki, Turkki ja Vietnam.

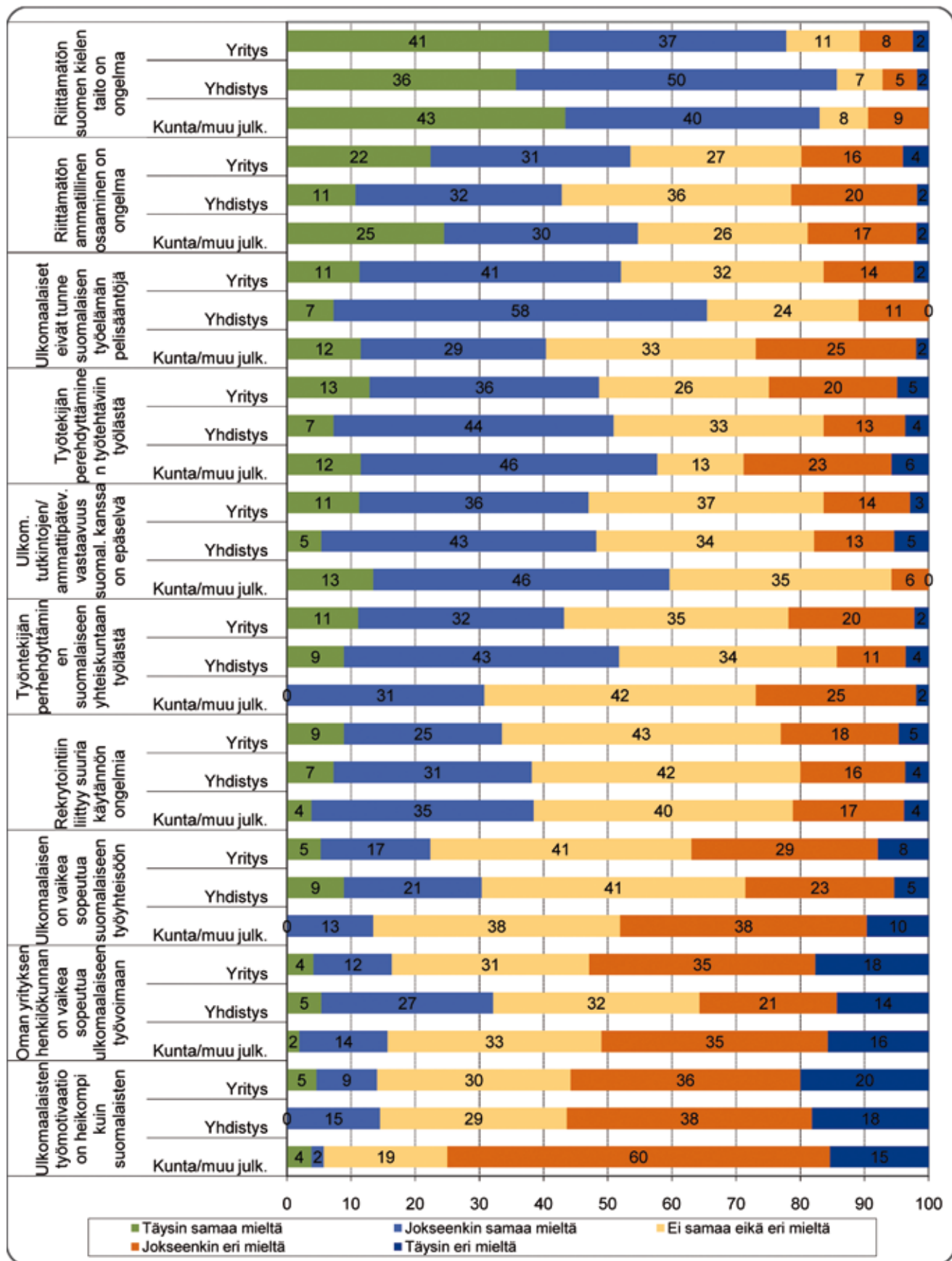


Kuva 14. Kiinnostus palkata Suomessa opiskelevia ulkomaalaisia opiskelijoita työharjoitteluun.

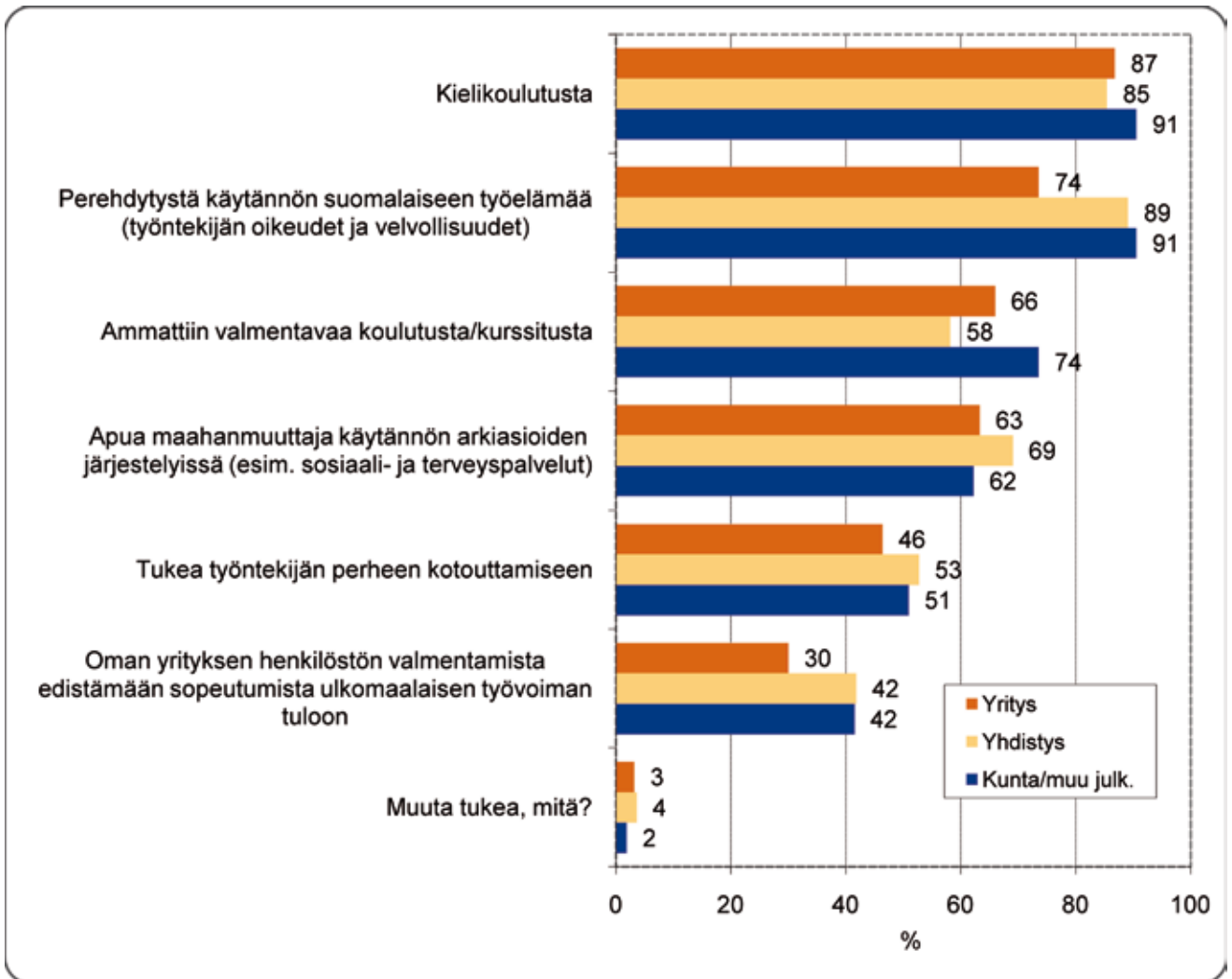
### Rekrytoinnin toteutus, siihen liittyvät ongelmat ja tuen tarve



Kuva 15. Ulkomaalaisen työvoiman palkkaamisessa käytetty rekrytointikanava.



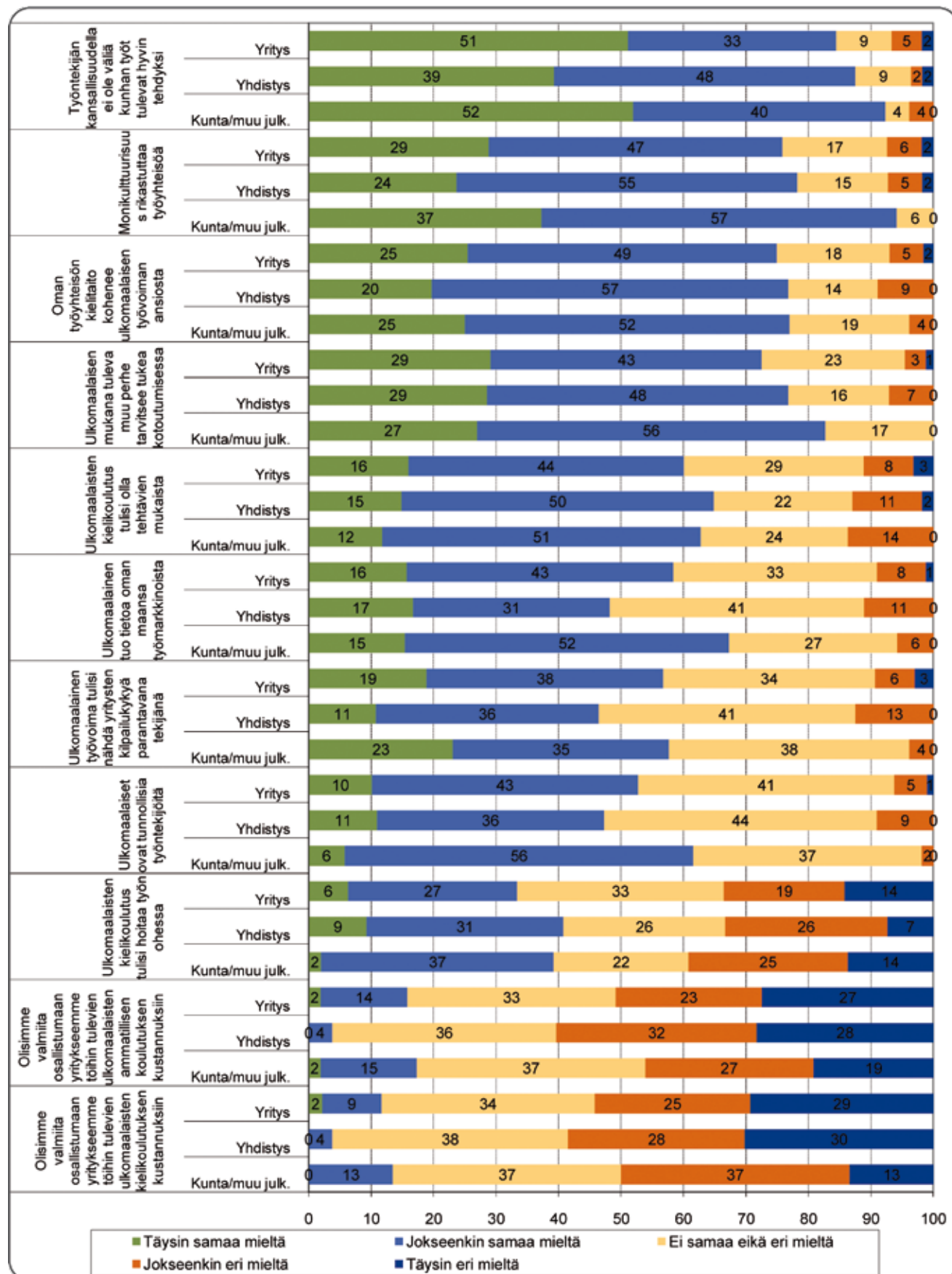
Kuva 16. Ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin liittyvät ongelmat. Väittämät järjestetty suurusjärjestykseen, siten että eniten täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevat ovat ensimmäisinä (yritysten mielipiteet).



Kuva 17. Millaista tukea tarvitaan ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin liittyen.

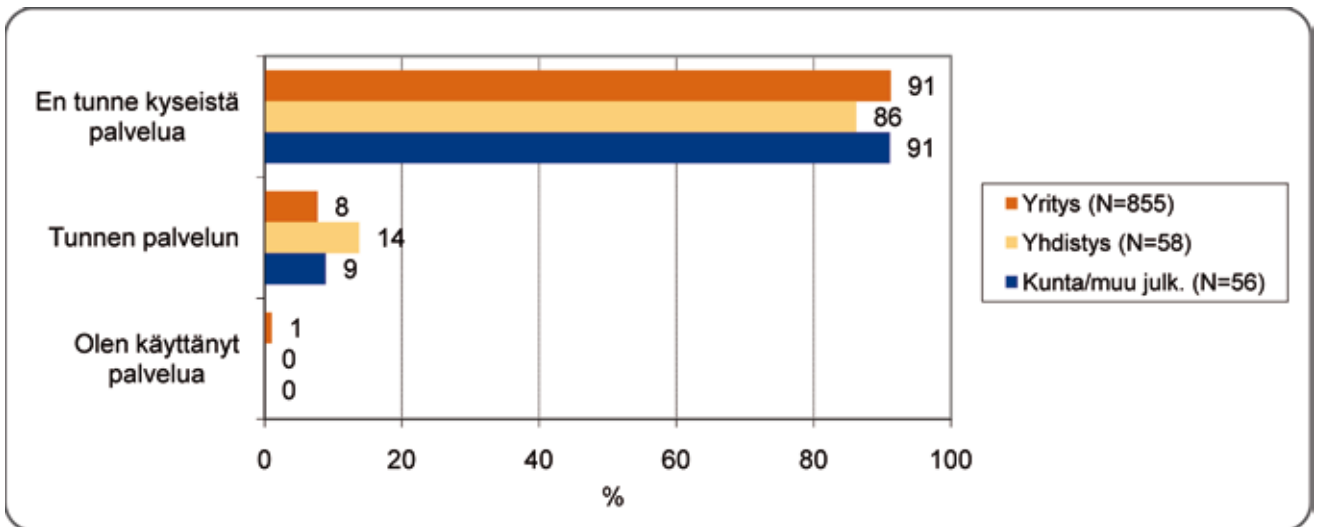


## Mielipiteitä ulkomaalaisesta työvoimasta

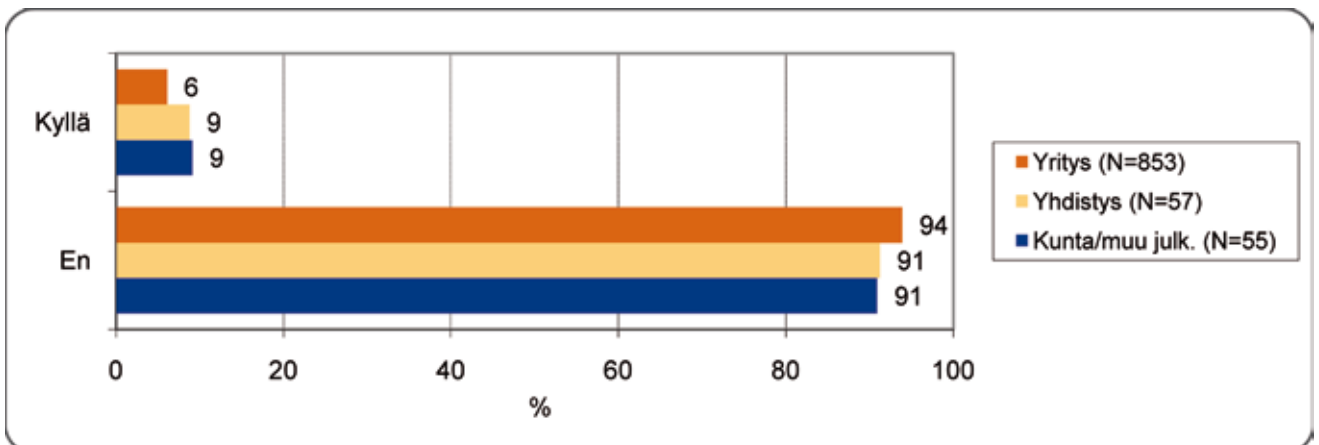


Kuva 18. Mielipiteitä ulkomaalaisesta työvoimasta. Väittämät järjestetty suurusjärjestykseen, siten että eniten täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevat ovat ensimmäisinä (yritysten mielipiteet).

## EURES-palvelun ja EURO-passin järjestelmän tunnettavuus



Kuva 19. Työvoimatoimiston EURES-palvelun tunnettavuus.



Kuva 20. Europassi-järjestelmän tunnettavuus.











Pohjois-Pohjanmaan  
elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus  
Veteraanikatu 1  
PL 86, 90101 Oulu  
puh. 020 63 60020  
[www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa](http://www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa)

ISSN-L 1798-9159  
ISSN 1798-9159 (painettu)  
ISBN 978-952-257-024-6 (painettu)

ISSN 1798-9167 (verkkajulkaisu)  
ISBN 978-952-257-025-3 (verkkajulkaisu)