

Selvitys työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kokonaiskuvasta ja kehittämistarpeista Lapissa

"Meidän täytyy Lapissa tarttua rohkeasti työn ja koulutuksen perässä tulevien tarjoamiin mahdollisuuksiin."

Huhtikuu 2021



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



TE-palvelut
tjänster | services



LAPIN LIITTO



Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Sisällys

TIIVISTELMÄ.....	3
1 JOHDANTO	5
1.1 TAUSTA JA TAVOITTEET	5
1.2 MENETELMÄT JA AINEISTOT	6
2 LAPIN KEHITYSNÄKYMÄT JA TYÖ- JA KOULUTUSPERUSTEINEN MAAHANMUUTTO	8
2.1 LAPIN VÄESTÖ JA TYÖLLISYYS	8
2.2 MAAHANMUUTTO LAPISSA.....	14
2.3 LAPIN MAAKUNNAN TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT JA TYÖ- JA KOULUTUSPERUSTEINEN MAAHANMUUTTO.....	25
2.4 LAPIN TYÖ- JA KOULUTUSPERUSTEISEN MAAHANMUUTON KESKEISET TOIMIJAT JA TOIMINNOT	29
3 LAPIN TYÖ- JA KOULUTUSPERUSTEISEN MAAHANMUUTON VAHVUUDET JA KEHITTÄMISTARPEET	37
3.1 TYÖNANTAJIEN TARPEET, REKRYTOINTI JA OSAAJIEN HOUKUTTELU	37
3.2 TYÖMARKKINOIDEN VASTAANOTTAVUUS JA TYÖLLISTYMISEN HAASTEET	50
3.3 LAPIN VETO- JA PITOVOIMA ULKOMAILTA TULEVILLE TYÖNTEKIJÖILLE TAI KANSAINVÄLISILLE OPISKELIJOILLE	53
4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	58
LÄHDELUETTELO.....	65

Tiivistelmä

Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto on yksi – merkitykseltään kasvava - tekijä parannettaessa työvoiman saatavuutta Lapissa. Maahanmuutto ja sen myötä myös työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto on suuruudeltaan Lapissa nykyiseltään maan keskiarvoa pienempää. Työ- ja koulutusperusteisella maahanmuutolla on välittömän työmarkkinavaikutuksen lisäksi jatkossa tärkeä merkitys koko Lapin elinvoiman kannalta. Lapin väestö pienenee sekä negatiivisen kuntien välisen nettomuuton että negatiivisen luonnollisen väestönlisäyksen kautta. Positiivinen nettomaahanmuutto Lappiin hidastaa alueen väestön pienenemistä. Lapin suomalaisen väestön ikärakenne painottuu etenkin tulevaisuudessa ikääntyneisiin ja Lapin väestöllinen huoltosuhde kokonaisuudessaan heikkenee tulevaisuudessa. Suurin osa Lapissa asuvista ulkomaan kansalaisista on työikäisiä.

Työvoiman puutteeseen voi työnantajan toimin vaikuttaa myös muilla keinoilla kuten kouluttamalla, työolosuhteita parantamalla, automatisoinnilla, prosessien kehittämällä, ulkoistamisella ja alihankinnoilla, toimintojen siirtämisellä, houkuttelemalla työvoimaa maan sisältä tai palkkojen nostamisella. Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto ei ole siis ole ainoa vastaus kaikkiin työvoimatarpeisiin, mutta sen merkitys Lapissa kasvaa koko ajan väestörakenteen muuttuessa. Työvoima ei tule riittämään. Lisäksi tarvitaan erityisosaamista, jota ei välttämättä ole saatavilla Suomesta. Kyse on myös uusien työpaikkojen luonnista, ei vain tekijöiden löytämisestä nykyisiin työpaikkoihin. Selvityksen aineistossa näkyy selvästi, että osalla työnantajista on välitön tarve työvoimalle ja vaikeuksia löytää työvoimaa.

Lapin maakunnalla on työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kannalta tiettyjä vahvuuksia. Ensinnäkin, työvoiman kysynnän odotetaan elyvän melko nopeasti niillä aloilla, joihin korona on erityisesti vaikuttanut, vaikka toki kehitykseen liittyy epävarmuuksia. Lisäksi Lappiin on suunnitteilla merkittäviä teollisia investointeja. Toiseksi, Lappi on kansainvälisesti suhteellisen tunnettu ja Lapissa on osaamista sekä visit in- että invest in-houkuttelussa ja tietyillä toimialoilla ja yrityksissä jo pitkäänkin myös kansainvälisen työvoiman käytöstä. Kolmanneksi, Lapissa on jo tehty työtä Lapin veto- ja pitovoimatekijöiden tunnistamiseksi ja parantamiseksi mm. useiden hankkeiden avulla.

On kuitenkin huomioitava, että Lappi ei kilpaile työvoimasta vain muun Suomen kanssa, vaan kilpailu työvoimasta on kansainvälistä. Näin ollen kyse on sekä Suomen että Lapin veto- ja pitovoimasta. Lisäksi Lapin seutukunnat ja kunnat ovat monin tavoin hyvin erilaisia niin elinkeino- ja väestörakenteeltaan kuin työmarkkinoiltaan ja kohtaanto-ongelmien luonteeltaan, joten tarpeet ja tarvittavat ratkaisutkin ovat erilaisia.

Lapin maakunnalla on myös kehittämistarpeita työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton näkökulmasta. Monet havainnot kehittämistarpeista eivät liity yksinomaan työ- ja koulutusperusteisiin maahanmuuttaneisiin vaan liittyvät laajemmin maahanmuuttaneiden työllistymisen ja integroitumisen yleisempiin haasteisiin. Usein työn tai koulutuksen perässä Lappiin tullut kuitenkin kohtaa näitä samoja haasteita esimerkiksi tultuaan lomautetuksi, jäätyään työttömäksi tai yrittäessään työllistyä koulutuksensa loppuvaiheessa tai valmistumisensa jälkeen.

Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kysymykset siis nivoutuvat yhteen muiden maahanmuuttaneiden työllistymiseen liittyvien kysymysten kanssa. Haastattelussa muualta töihin tulleet ja kansainväliset opiskelijat pitivät Lapin vetovoimaa hyvänä myös työn tekemisen ja opiskelun kannalta, mutta monet käytännön haasteet vaikeuttivat sitä, onko alueelle mahdollista jäädä pitkäksi aikaa. Hyvissä työpaikoissa haastatellut olivat päässeet monipuolisesti tekemään itseään kiinnostavia ja haastavia työtehtäviä. Monet pitivät kielitaitonsa kehittymistä erittäin tärkeänä.

Lappi, kuten muutkin maakunnat, on tietyiltä osin riippuvainen kansallisista ratkaisuista ja kansallisen kehittämistyön onnistumisista. Esimerkiksi työperusteisten oleskelulupien, kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden lupien sujuva käsittely on edellytys kansainvälisen työvoiman tehokkaalle houkuttelulle ja käytölle.

Selvityksen lopussa annetaan seuraavat kehittämissuosituksia:

1. Työ- ja koulutusperusteista maahanmuuttoa tulee tarkastella ja kehittää Lapin maakunnassa ja eri kunnissa kokonaisvaltaisesti,
2. Osaajien houkuttelussa on jatkossa tunnistettava tarkempia kohderyhmiä.
3. Eri tyyppisten osaajien houkuttelu vaatii erilaisia toimia ja palvelukehittämistä.
4. Yhteistyötä houkuttelussa ja rekrytoinnissa tulee kokeilla ennakkoluulottomasti.
5. Julkisten palveluiden kehittämisessä huomio tulee suunnata niihin työnantajiin, joissa on työvoimalle suuri tarve ja joissa nimenomaan työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto on oikea ratkaisu.
6. Lisäksi on huomioitava, että varsinkin puhuttaessa pitovoimasta, on kaikilla työnantajilla sellaisia tarpeita, joihin voidaan vaikuttaa hyvillä julkisilla palveluilla.
7. Kuntien tulisi kiinnittää erityistä huomiota perusasioihin kuten hyvään monikieliseen esittelymateriaaliin, matalan kynnyksen neuvontaan ja ohjaukseen, monipuoliseen asumistarjontaan sekä toimiviin peruspalveluihin myös niille, jotka eivät puhu sujuvaa suomea.
8. Koronakriisin johdosta erityistä huomiota tulee lyhyellä aikavälillä suunnata välittömään työvoiman kasvavaan kysyntään vastaamiseen korona-tilanteen helpottaessa. Tällöin tulisi panostaa erityisesti Lapissa jo olevien maahanmuuttaneiden integroimiseen työmarkkinoille ja työnantajien ja maahanmuuttajien kohtaamisiin.
9. Vuoropuhelua ja yhteistyötä oppilaitosten ja yritysten välillä tulee tiivistää, sillä oppilaitosten ja niissä opiskelevien kansainvälisten opiskelijoiden merkitys tulee kasvamaan työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmien ratkaisemisessa.
10. Julkiset toimijat voisivat ottaa nykyistä selkeämmin organisaatioina vetovastuuta yhteistyön tiivistämisestä sekä toimenpiteiden yhteensovittamisesta työnantajien työvoimatarpeiden pohjalta.
11. Työelämän monimuotoisuutta tulee voimakkaasti kehittää.
12. Lappilaiset työnantajat voivat laajentaa avoimista työpaikoista kiinnostuneiden määrää monin omin toimin.

1 Johdanto

Tämän selvityksen tavoitteena on esittää kokonaiskuva työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton tilanteesta ja sen eteen tehtävästä työstä Lapissa sekä tuottaa ajantasaista tietoa työmarkkinoiden ja työnantajien tarpeista liittyen työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon.

1.1 Tausta ja tavoitteet

Selvitys kohdistuu työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon käsittäen maassa jo olevat ulkomaan kansalaiset mukaan lukien kansainväliset opiskelijat. Vaikka työn fokuksessa ovat ulkomailta Suomeen ja Lappiin töihin ja opiskelemaan tulevat ja tulleet muiden maiden kansalaiset, osa havainnoista liittyy laajemmin maahanmuuttaneiden asemaan työmarkkinoilla maahantulon syystä riippumatta.

Selvityksen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää eri toimijoiden suunnittelu- ja kehittämistyössä mm. Lapin veto- ja pitovoiman vahvistamiseksi. Selvitys toimii yhtenä pohja-aineistona vuonna 2021 käynnistyvälle Lapin maahanmuuttostrategian päivitystyölle.

Työ- ja koulutusperusteisilla maahanmuuttajilla tarkoitetaan tässä selvityksessä henkilöitä, jotka tulevat Suomeen ensisijaisesti työskentelemään tai opiskelemaan. Samasta kohderyhmästä käytetään myös käsitettä "koulutus- ja työperäiset" maahanmuuttaneet sekä koko ilmiöstä "koulutus- ja työperäinen maahanmuutto".

Maahanmuuttaneita voidaan määritellä ja tarkastella monella tavalla. Riippuen tarkasteltavasta asiasta voidaan maahanmuuttaneita tarkastella tilastoissa esimerkiksi ulkomaan kansalaisuuden, vieraskielisyyden, ulkomailla syntymisen tai ulkomaalaistaustaisuuden perusteella. Eri tilastointitavat ottavat huomioon eri ominaisuuksia ja kuvaavat hieman eri ihmisjoukkoa. Esimerkiksi kaksoiskansalaiset tilastoidaan suomalaisiksi (ei siis ulkomaan kansalaisiksi), mutta monet heistä voidaan tilastoida vieraskielisiksi ja esimerkiksi ulkomailla syntyneiksi. Tässä selvityksessä maahanmuuttoa tarkasteltaessa käytetään tilastokäsitteenä pääasiassa ulkomaan kansalaisuutta, koska tämä tarkastelu keskittyy erityisesti työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon, jolloin henkilöt ovat pääasiassa muiden maiden kansalaisia.

Selvityksen on tilannut Lapin ELY-keskus. Selvitystyötä on ohjannut ohjausryhmä, joka kokoontui neljä kertaa. Ohjausryhmään kuului edustajia Lapin ELY-keskuksesta, Lapin TE-toimistosta ja Lapin liitosta: Veto- ja pitovoimainen Lappi. Viisaan kasvun keskus - esiselvityshanke (EAKR).

Selvitys laadittiin 10/2020-4/2021 välisenä aikana. Selvityksen toteutti Owal Group Oy.

1.2 Menetelmät ja aineistot

Selvityksen aineisto kerättiin monimenetelmäisesti. Merkittävä osa selvityksen aineistosta kerättiin haastattelemalla. Selvityksessä toteutettiin yhteensä 28 haastattelua. Haastateltavat edustivat lappilaisia yksityisiä ja julkisia työnantajia, henkilöstöpalveluyrityksiä, korkeakouluja, Lapissa toimivia hankkeita, Lapissa asuvia ulkomaalaisia opiskelijoita ja ulkomailta Suomeen tulleita työntekijöitä sekä työ- ja koulutusperusteista maahanmuuttoa tuntevia asiantuntijoita eri organisaatioissa. Haastatteluja toteutettiin suomeksi ja englanniksi.

Toinen tiedonkeruun muoto oli sähköinen työnantajakysely. Kyselyyn oli mahdollista vastata aikavälillä 7.12.2020–12.1.2021. Kohdejoukko kerättiin kokoamalla Lapin maakunnan yrityksiä eri seutukunnista ja toimialoilta Vainu.io -yrittäjätietokannan avulla. Lisäksi tunnistettiin yhteistyössä selvityksen ohjausryhmän kanssa Lapissa toimivia keskeisimpiä julkisia työnantajia. Kyselyä levitettiin tunnistetuille työnantajille sähköpostilla. Kyselyn linkki oli myös esillä Lapin ELY-keskuksen verkkosivuilla. Kyselyyn vastasi yhteensä 71 työnantajaa.

Kolmas tiedonkeruun muoto olivat Lapissa toimiville oppilaitoksille ja selvityksen teeman kannalta relevanteille hankkeille lähetetyt tietopyynnöt. Tietopyynnöt lähetettiin Lapissa toimivien oppilaitosten kansainvälisistä asioista vastaaville yhteyshenkilöille ja hankkeiden tietopyynnöt hankkeiden vetäjille. Tietopyyntöön saatiin vastaus 6 oppilaitoksesta. Hankkeista tietopyyntöön vastasi yksi hanke ja kahden muun hankkeen vetäjä haastateltiin.

Lisäksi selvityksessä on käytetty tilastoaineistoja, jotka on haettu Tilastokeskuksen StatFin avoimesta rajapinnasta, työ- ja elinkeinoministeriön kototietokannasta ja opetushallinnon tietopalvelu Vipusesta. Lisäksi selvityksen tekijöillä oli käytössään ohjausryhmän jäsenten toimittamia tilastoja ja lukuja sekä muita kirjallisia aineistoja. Tilastoaineistojen osalta on käytetty aina selvityshetkellä uusinta saatavissa olevaa tietoa. Tilastoaineistojen haasteena on niiden päivittyminen viiveellä, ja monen tilaston kohdalla uusin tilasto on vuodelta 2018 tai 2019. Tästä syystä esimerkiksi koronan vaikutukset eivät näy kaikissa tässä selvityksessä esitetyissä tilastoissa.

Selvityksen raportti etenee siten, että luvussa 2 esitellään Lapin nykytilaa tilastojen valossa. Esitellyt tilastot ja huomiot perustuvat yllä mainittuihin lähteisiin. Lisäksi luvussa hyödynnetään oppilaitoksia koskevia tietoja, jotka on saatu tämän selvityksen yhteydessä tehdyillä tietopyynnöillä. Luvuissa 2.1 ja 2.2 käsitellään Lappiin ja Lapin elinkeinoiniin liittyviä tilastoja sekä Lapin maahanmuuttoon ja sen nykytilaan liittyviä tilastoja. Luvussa 2.3 tarkastellaan Lapin maakunnan tulevaisuuden näkymiä sekä työ- ja koulutusperusteista maahanmuuttoa Lapissa. Luvussa 2.4 käsitellään puolestaan Lapissa työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton parissa toimivia tahoja.

Luvussa 3 käsitellään Lapin työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton vahvuuksia ja kehittämisen kohteita tämän selvityksen aineistojen perusteella. Luku 3 on jäsennetty alaluvuiksi selvityksessä esiin nousseiden keskeisimpien teemojen mukaisesti. Luvussa 3.1 käsitellään lappilaisten työnantajien tarpeita työvoimalle sekä rekrytoinnin ja osaamisen houkuttelun nykytilaa sekä Lapin vetovoimaa. Luvussa 3.2 käsitellään Lapin työmarkkinoiden vastaanottavuutta ja

maahanmuuttaneiden työllistymisen haasteita. Luvussa 3.3 tuodaan esille havaintoja Lappiin työ- tai koulutusperusteisesti muuttaneiden kokemuksista ja Lapin pitovoimasta. Luvussa 4 esitetään johtopäätökset ja kehittämissuositukset.

2 Lapin kehitysnäkymät ja työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto

Tässä luvussa kuvataan Lapin tilannetta tilastojen ja kirjallisuuden valossa. Ensin kuvataan Lappia yleisesti, jonka jälkeen Lappia kuvataan ulkomaan kansalaisia käsittelevien tilastojen valossa. Luvussa esitellään myös Lapin kehitysnäkymiä erityisesti työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton valossa. Lopuksi kuvataan Lapin keskeisimmät toimijat työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kentällä.

2.1 Lapin väestö ja työllisyys

Keskeiset havainnot

- » Lapin väestö ikääntyy ja väestöllinen huoltosuhde tulee heikkenemään tulevana vuosikymmeninä koko Lapissa.
- » Lapin elinkeinorakenteessa korostuvia toimialoja verrattuna koko Suomeen ovat sosiaali- ja terveysala, kaivosala ja louninta sekä matkailu ja ravitsemisala.
- » Määrällisesti työpaikoissa mitattuna viimeisten vuosien aikana toimialoista on kasvanut eniten terveys- ja sosiaalipalvelut. Suhteellisesti mitattuna puolestaan eniten on kasvanut kaivostoiminta ja louninta.

Lapin väestön ennustetaan pienenevän nykyisestä 177 000 asukkaasta noin 16 000:lla vuoteen 2040 mennessä. Erityisesti ikäryhmistä pienenevät lapset (alle 15-vuotiaat) ja työikäiset (15-64-vuotiaat). Yli 65-vuotiaiden määrän ja erityisesti yli 75-vuotiaiden määrän ennustetaan kasvavan vuoteen 2040.

Vuoteen 2030 mennessä 65-vuotiaiden määrän kuitenkin ennustetaan laskevan Lapissa hiukan (451 henkilöä). Sen sijaan yli 75-vuotiaiden määrän ennustetaan kasvavan merkittävästi sekä vuoteen 2030 että vuoteen 2040 tultaessa. Vuonna 2020 Lapissa oli yhteensä 19 198 yli 75-vuotiaasta. Yli 75-vuotiaiden määrän ennustetaan olevan 27 680 vuonna 2030 ja 31 703 vuonna 2040. Tämä tarkoittaa yli 75-vuotiaiden ikäryhmän kasvua 12 505:llä henkilöllä. Yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa 65 %:lla. Yli 75-vuotiaan väestön ennustetaan kasvavan koko maassa 66 %:lla vuoteen 2040 mennessä.¹

Väestöllinen huoltosuhde kuvaa ei-työikäisten ja työikäisten välistä suhdetta. Väestöllisen huoltosuhteen laskemiseen käytetään ainoastaan henkilön ikää eikä se ota huomioon työttömyyttä tai työllisyyttä. Vuonna 2020 Lapin väestöllinen huoltosuhde oli 68,8, eli Lapissa jokaista 100:a työikäistä (15-64-vuotiaat) kohti oli 68,8 ei-työikäistä. Koko maan väestöllinen huoltosuhde oli 62,2

¹ Tilastokeskus. Väestöennuste 2019.

vuonna 2020. Lapin väestöllisen huoltosuhteen ennustetaan heikkenevän koko maan keskiarvoa nopeammin. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan Lapin väestöllinen huoltosuhde tulee olemaan 76,8 vuonna 2030 ja 75,8 vuonna 2040. Koko maan huoltosuhteen ennustetaan vastaavasti olevan 64,5 vuonna 2030 ja 66,4 vuonna 2040.²

Lapin maakunnan tämänhetkistä tilannetta on kuvattu seutukunnittain alla taulukossa 1.

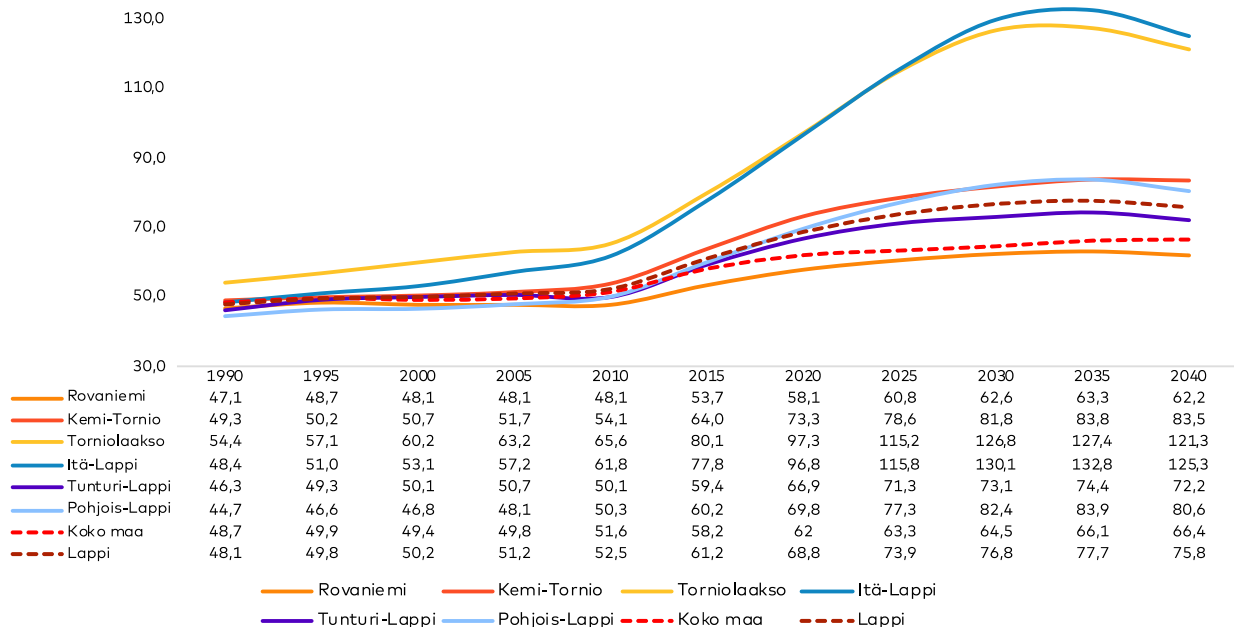
	Lappi yhteensä	Rovaniemi	Kemi-Tornio	Tornio-laakso	Itä-Lappi	Tunturi-Lappi	Pohjois-Lappi
Väestö 31.12.2019	177 161	66 825	56 377	7 291	15 801	14 445	16 422
Väkiluvun muutos vuodesta 2018	-1 361	7	-773	-169	-266	24	-184
Väkiluvun muutos, %	-0,8	0,0	-1,4	-2,3	-1,7	0,2	-1,1
Alle 15-vuotiaiden osuus, %	14,9	16,4	15,9	9,8	9,3	14,8	13,1
15-64-vuotiaiden osuus, %	59,8	63,7	58,1	51,5	52,0	60,6	59,7
65 vuotta täyttäneiden osuus, %	25,3	19,8	26,0	38,7	38,6	24,6	27,2
Väestöllinen huoltosuhde	67,3	56,9	72,1	94,1	92,2	65,0	67,5

Taulukko 1. Tunnuslukuja Lapin väestöstä 2019 seutukunnittain.

Kun väestöllisen huoltosuhteen ennusteita tarkastellaan seutukunnittain, ainoastaan Rovaniemen seutukunnan huoltosuhde (58,1) on alle koko maan keskiarvon vuonna 2020. Myös vuosien 2030 ja 2040 ennusteissa Rovaniemen seutukunnan väestöllisen huoltosuhteen ennustetaan asettuvan kansallisen keskiarvon alapuolelle vaihdelleen 62 ja 63 välillä. Väestöllinen huoltosuhde on ennusteiden mukaan kaikkein suurinta Torniolaakson ja Itä-Lapin seutukunnissa, joissa vuonna 2021 väestöllinen huoltosuhde ylittää 100 rajan. Yli sadan rajan ylittäminen tarkoittaa siis sitä, että jokaista 100:a työikäistä kohti, näissä seutukunnissa asuu enemmän kuin 100 ei-työikäistä. Väestöllisen huoltosuhteen ennustetaan olevan korkeimmillaan näissä seutukunnissa vuonna 2030

² Tilastokeskus. Väestöennuste 2019.

ja lähentelevän lähes 130:tä. Väestöllisen huoltosuhteen kehitys ja ennusteet on esitetty alla kuvassa 1.



Kuva 1. Väestöllisen huoltosuhteen kehitys ja ennusteet koko maassa, Lapissa ja Lapin seutukunnissa vuosina 1990-2040.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen³ mukaan Lapissa oli vuonna 2019 noin 132 000 15-74-vuotiaista, joista työvoimaan kuuluvia oli noin 86 000 ja työllisiä noin 79 000. Työttömiä Lapissa oli työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2019 noin 7 000. Lapin työllisyysaste oli (15-64-vuotiaat huomioiden) 70,4 % ja työttömyysaste 8,3 %. Lapin väkiluku on vuodesta 2011 pienentynyt noin 6 000 henkilöllä. Työllisyysaste on puolestaan kasvanut vuodesta 2011 yhteensä 8,5 prosenttiyksiköllä ja työttömyysaste laskenut 1,9 prosenttiyksiköllä. Lapin työllisyysaste oli 2,2 prosenttiyksikköä koko maan työllisyysastetta pienempi ja vastaavasti työttömyysaste 1,6 prosenttiyksikköä suurempi. Työvoimaosuus oli vuonna 2019 niin ikään koko maan keskiarvoa pienempi.

Uusimmat työvoimatutkimuksen tilastot ovat vuodelta 2020. Uusimmista tilastoista nähdään covid-19 -pandemian vaikutuksia Lapin työllisyyteen. Lapin työllisyysaste oli vuonna 2020 2,6 prosenttiyksikköä edellisvuotta matalampi ja työttömyysaste yhden prosenttiyksikön korkeampi. Vuonna 2020 Lapin työikäinen väestö oli yhtä suuri kuin edellisenä vuonna. Työvoimaan kuului vuonna 2020 noin 82 000 henkilöä, joista työllisiä oli noin 75 000. Työvoima ja työllisten määrä pieneni 4 000:lla henkilöllä edellisvuodesta. Työttömiä Lapissa oli vuonna 2020 noin 8 000. Lapin työllisyysaste oli vuonna 2020 67,8 % ja työttömyysaste 9,3 %.

Työttömyyttä seurataan Suomessa kuukausittain kahdella eri tilastolla. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus perustuu otantaan ja työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilasto TE-

³ Tilastokeskus. Työvoimatutkimus.

toimistojen asiakasrekisterin tietoihin. Työvoimatutkimuksen ja Työnvälitystilaston työttömyysluvut poikkeavat toisistaan, mikä johtuu menetelmän ohella tilastointiperusteiden eroista työnhaun aktiivisuuden ja työmarkkinoiden käytettävissä olon osalta. Tilastojen tiedot julkistetaan kuukausittain yhtä aikaa.⁴

Covid-19 -pandemian vaikutukset näkyivät vuonna 2020 työttömyyden kasvuna Tilastokeskuksen työvoimatutkimusta selvemmin työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston luvuissa. Työnvälitystilaston mukaan työttömiä oli Lapissa vuonna 2019 keskimäärin alle 9 000 ja työttömien osuus työvoimasta 11,0 %. Vuonna 2020 työttömyys lähti jyrkkään kasvuun maaliskuussa ja työttömiä oli enimmillään huhtikuun lopussa noin 15 700. Koko vuonna työttömiä oli keskimäärin lähes 11 900 ja työttömien osuus työvoimasta 14,7 %.

Tilastokeskuksen mukaan Lapin suurimmat työllistävät toimialat (TOL 2008) ovat terveys- ja sosiaalipalvelut, teollisuus, tukku- ja vähittäiskauppa, hallinto- ja tukipalvelutoiminta sekä rakentaminen, joiden parissa työskentelee 55 % Lapin työssäkäyvistä. Verrattuna koko maan elinkeinorakenteeseen, Lapissa toimialoista korostuvat erityisesti terveys- ja sosiaalipalvelut, matkailu- ja ravitsemistoiminta sekä kaivostoiminta. Vuoden 2018 lopussa näillä toimialoilla työskenteli hieman yli neljännes Lapissa työskentelevistä, eli lähes 20 000 lappilaista. Suurimpana toimialana terveys- ja sosiaalipalvelut työllistivät yhteensä 14 154 henkilöä.⁵ Eri toimialojen painottumisessa on jossain määrin eroja Lapin seutukuntien välillä. Esimerkiksi teollisuuden osuus on Kemi-Tornion seutukunnassa huomattavasti muuta Lappia suurempi ja 21 % alueen väestöstä työskentelee teollisuuden parissa. Sosiaali- ja terveystieteiden parissa työskentelevien osuus on yli 20 % Rovaniemen, Kemi-Tornion, Torniolaakson ja Itä-Lapin seutukunnissa. Tunturi-Lapissa ja Pohjois-Lapissa vastaava osuus on alle 15 %. Tunturi-Lapissa majoitus- ja ravitsemistoiminnan parissa työskentelevien osuus 14 % on huomattavasti muun maakunnan keskiarvoa korkeampi. Maatalous, metsätalous ja kalatalous korostuvat puolestaan Torniolaaksossa ja Itä-Lapissa.

⁴ Työllisyyskatsaus ja työnvälitystilasto.

⁵ Tilastokeskus. Työssäkäyntitilasto.



Kuva 2 Lapin ja koko maan elinkeinorakenteet

Suhteellisesti tarkasteltuna eniten toimialoista on kasvanut työllistämisen näkökulmasta kaivostoiminta ja louhinta, joka työllisti vuonna 2018 lähes kaksinkertaisen määrän ihmisiä kuin se työllisti vuonna 2010. Vuonna 2018 kaivostoiminta ja louhinta työllisti yhteensä 1 657 lappilaista. Suhteellisesti tarkasteltuna terveys- ja sosiaalipalvelut kasvoivat samalla aikavälillä 13 % ja majoitus- ja ravitsemistoiminta samoin 13 %.

Absoluuttisina määrinä tarkasteltuna eniten kasvua työpaikoissa mitattuna vuosina 2010 ja 2018 on tapahtunut terveys- ja sosiaalipalveluissa, jonne työllistyi 1 622 työntekijää enemmän vuonna 2018 kuin vuonna 2010. Kaivostoimintaan ja louhintaan työllistyi 803 henkilöä enemmän kuin vuonna 2010 ja majoitus- ja ravitsemustoimintaan vastaavasti 415 henkilöä enemmän kuin vuonna 2010.

Viimeisimmän ammattibarometrin (II/2020) mukaan Lapissa on paljon pulaa hakijoista erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Paljon pulaa on etenkin seuraavista ammattinimikkeistä: kuulontutkijat ja puheterapeutit, sosiaalityön erityisasiantuntijat, sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat ja lähihoitajat. Jossain määrin Lapissa on pulaa sivistyspuolen ammattilaisista kuten lastentarhaopettajista ja erityisopettajista. Myös rakennusalan työnjohtajista ja joistain teollisuuden ammattilaisista sekä asentajista on pulaa. Suurinta työvoiman tarve on Rovaniemen alueella, jossa uusimman ammattibarometrin mukaan 211:ssä ammattinimikkeessä 63:ssa nimikkeessä oli pulaa hakijoista. Näistä 63:sta ammattinimikkeestä 17:sta oli paljon pulaa hakijoista.

Valtaosa Lapin alueen suurimmista työnantajista on julkisen hallinnon toimijoita, tai valtion ja kuntien omistamia osakeyhtiöitä (esim. Lapin ammattikorkeakoulu Oy). Tilastokeskuksen vuoden 2018 vuositilaston mukaan suurimpia julkisen puolen työnantajia ovat Lapin maakunnan suurimmat kaupungit ja kunnat, eritasoiset sosiaali- ja terveyspalveluiden yhtymät, sekä kaksi suurinta Lapin alueen korkeakoulua. Lapin pinta-ala on itsessään vajaa kolmannes koko Suomen pinta-alasta, jolloin alueelle on ominaista puolustusvoimien ja poliisihallinnon sijoittuminen suurimpien työnantajien joukkoon. Yksityisten työnantajien osuus suurimmista maakunnan työnantajista on noin 30 %. Nämä yritykset toimivat terästeollisuudessa ja sen raaka-aineen hankinnassa, paperi- ja selluteollisuudessa sekä kaivostoiminnassa. (Sarja 2020, 15–16.)

Vaikka Lapin suurimmat yksittäiset työnantajat ovat pääasiassa julkisia toimijoita, 53 % Lapissa työssäkäyvistä työskenteli tilastokeskuksen⁶ mukaan (uusin tieto vuodelta 2018) yksityiselle työnantajalle. Kunnille oli töissä 26 %, valtiolle tai valtioenemmistöiselle oy:lle oli töissä yhteensä 10 %. Yrittäjinä toimi 11 % lappilaisista. Viimeisen kymmenen vuoden aikana suhde on pysynyt lähes samana. Yksityisellä sektorilla työskentelevien osuus on kasvanut 3–4 prosenttiyksikköä ja kunnille työskentelevien osuus puolestaan pienentynyt 2–3 prosenttiyksikköä.

Julkisen alan eläkevakuuttaja Kevan kuntapäättäjäbarometrin mukaan, lähes puolessa Suomen kunnissa on ilmennyt vaikeuksia saada hakijoita avoimiin vakansseihin. Kuntien valtuutetuille ja kunnanhallitusten jäsenille tehdyssä kyselyssä 42 prosenttia kertoi, ettei hakijoita ole ollut riittävästi avoimiin vakansseihin. Kuntapäättäjäbarometrin mukaan maakunnissa suurimmat haasteet on saada avoimiin vakansseihin riittävästi osaavia työntekijöitä ja 57 % vastaajista kertoi hakijoita olleen liian vähän.⁷

Kevan toimeksiannosta laaditun laskennallisen kuntien työvoimanennusteen 2030 mukaan suurin osaajapula kansallisesti nyt ja tulevaisuudessa on hoitajissa, sosiaalityöntekijöissä ja lastentarhanopettajissa.⁸ Lapin työvoimatarpeita koskevan analyysin ja ennusteen mukaan työvoimapula kohdistuu tällä hetkellä (vuonna 2020) lääkäreihin (yleislääkärit, erikoislääkärit ja hammaslääkärit), hoitohenkilökuntaan (sairaanhoitaja, lähihoitaja ja osastonhoitaja), muuhun sote-alaan ja tukitoimintoihin (bioanalytikot, lääketieteellisen kuvantamis- ja laitetekniikan asiantuntijat sekä fysioterapeutit), opettajiin (lastentarhanopettajat, luokanopettajat, erityisopettajat, lukion ja peruskoulun yläluokkienopettajat), kasvatus- ja sosiaalialaan (sosiaalityöntekijät, psykologit ja kotipalvelutyöntekijät), teknisiin osaajiin (palomiehet ja yhdyskunta- ja liikennesuunnittelijat) ja muista ammateista kirjastonhoitajiin ja informaattikkoihin. Ennustemallin mukaan työvoimapulaa on Lapin kunnissa vuosina 2025 ja 2030 erityisesti sosiaalityöntekijöistä, lääketieteellisen kuvantamis- ja laitetekniikan asiantuntijoista, bioanalytikoista ja erityisopettajista. Ennustemallissa ei esitetä maakunnallisia ennusteita kaikkien ammattiryhmien osalta.⁹

⁶ Tilastokeskus. Työssäkäyntitilasto.

⁷ Kevan kuntapäättäjäbarometri.

⁸ Keva, Kuntien työvoimaennuste.

⁹ Malliin sisältyvät oletukset ja epävarmuudet on kuvattu kansallisen tason yhteenvedossa. Keva, Kuntien työvoimaennuste, esitys.

Keva on arvioinut myös kuntien eläkepoistumia. Työntekijöiden ikärakenteen vuoksi vanhuuseläköityminen on pienintä Ahvenanmaalla ja Uudellamaalla, suurinta puolestaan Lapissa ja Kainuussa. Lapissa kunta-alan vakuutettuja oli vuoden 2019 lopussa noin 18 000 ja näistä arvioidaan lähes 40 % (7 200) eläköityvän (vanhuuseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle) kymmenen vuoden sisään. Eläköitymistä tapahtuu suurimmista ammattiryhmistä erityisesti sairaala- ja laitospalaisten, yleissihteerien, erityisopettajien, siivoojien, perhepäivähoitajien ja kotityöpalvelutyöntekijöiden ammattiryhmissä. Kevan arviossa valtiotyöntekijöiden osalta ei eritellä eläkepoistumaa maakunnittain, mutta valtiotyöntekijöistä kokonaisuudessaan noin joka kolmas eläköityy vuoteen 2030 mennessä.¹⁰

Suomen yrittäjien julkaiseman uusimman PK-yritysbarometrin mukaan Lapin alueen PK-yrittäjien odotukset henkilökunnan määrän kehityksen suhteen ovat selkeästi koko maata ja lähialueita heikkommat. PK-yritysbarometriin Lapissa vastanneista yrityksistä 72 prosenttia ennakoii, että henkilöstön määrässä ei tapahdu muutoksia. Yrityksistä 11 prosenttia ennakoii henkilöstön määrän kasvavan ja 17 prosenttia vähenevän. Työllistämisen tarvetta estää eniten kysynnän riittämättömyys tai epävakaisuus.¹¹

2.2 Maahanmuutto Lapissa

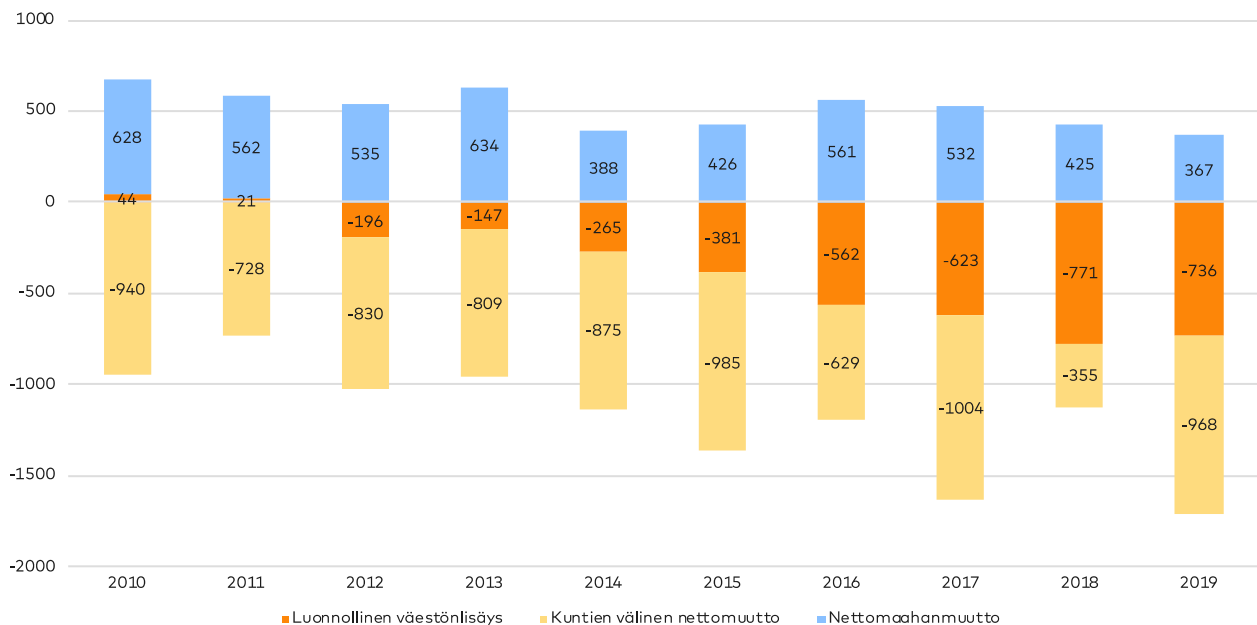
Keskeiset havainnot

- » Lapissa asuvista ulkomaan kansalaisista suurin osa on työikäisiä.
- » Lapissa ulkomaan kansalaisten määrät kasvavat hitaammin kuin koko maassa keskimäärin.
- » Tyypillisin ammatti Lapissa asuvalla ulkomaan kansalaisella on palvelu- tai myyntityöntekijä.

Lapin väestön määrään ja kehitykseen vaikuttaa keskeisesti kolme tekijää: luonnollinen väestönlisäys eli syntymät ja kuolemat, kuntien välinen nettomuutto sekä nettomaahanmuutto. Luonnollinen väestönlisäys on ollut Lapissa positiivista viimeksi vuonna 2011, jolloin Lapin väkiluku lisääntyi luonnollisen väestönlisäyksen kautta muutamilla kymmenillä henkilöillä. Lapissa myös kuntien välinen nettomuutto on ollut negatiivista viimeisen 10 vuoden ajan. Nettomaahanmuutto on puolestaan ollut Lapissa positiivista jokaisena vuonna viimeisen 10 vuoden aikana. Positiivinen nettomaahanmuutto hidastaa Lapin väestön pienemistä.

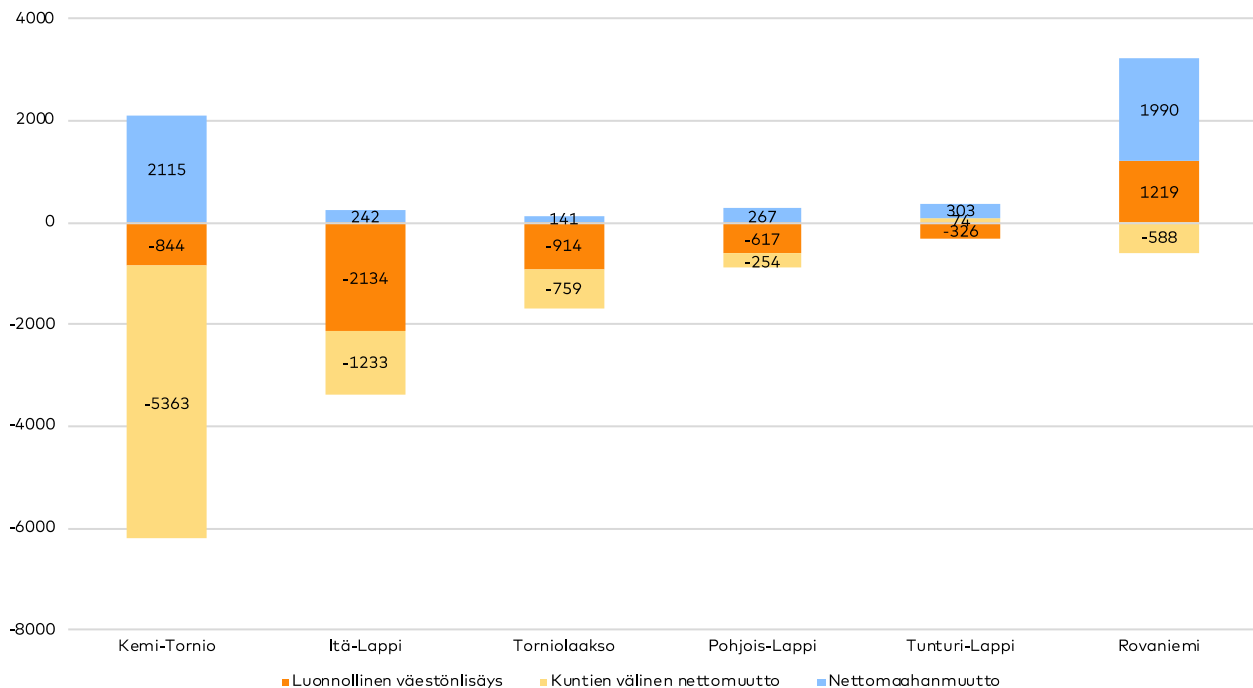
¹⁰ Keva, Arvio kuntien ja valtion eläkepoistumista.

¹¹ PK-yritysbarometri, kevät 2021 alueraportti – Lapin yrittäjät.



Kuva 3. Väestönkehitys Lapissa vuosina 2010-2019.

Lapin seutukunnat ovat keskenään erilaisia väestöllisen kehityksen suhteen. Koko aikajaksoa 2010-2019 tarkasteltaessa Rovaniemen seutukunta on seutukunnista ainoa, jossa väkiluku lisääntyy luonnollisen väestönlisäyksen kautta. Kaikkein negatiivisinta luonnollinen väestönlisäys oli Itä-Lapissa. Ainoastaan Tunturi-Lapissa tapahtui väestönlisäystä kuntien välisen nettomuuton kautta. Muissa seutukunnissa väestönlisäys kuntien välisen nettomuuton kautta oli negatiivista ja kaikkein negatiivisinta Kemi-Torniossa. Kaikissa seutukunnissa tapahtui väestönlisäystä nettomaahanmuuton kautta. Positiivisinta nettomaahanmuutto oli Kemi-Torniossa ja Rovaniemellä. Väestömäärän kehitystä vuosina 2010-2019 on esitetty alla kuvassa 4.



Kuva 4. Väestömäärien kehitys Lapin seutukunnissa 2010-2019.

Kuten tämän selvityksen johdannossa todettiin, maahanmuuttaneita voidaan määritellä ja tarkastella monella tavalla. Riippuen tarkasteltavasta asiasta voidaan maahanmuuttaneita tarkastella esimerkiksi ulkomaan kansalaisuuden, vieraskielisyyden, ulkomailla syntymisen tai ulkomaalaistaustaisuuden perusteella. Eri tilastointitavat ottavat huomioon eri ominaisuuksia ja kuvaavat hieman eri ihmisjoukkoa. Esimerkiksi kaksoiskansalaiset tilastoidaan suomalaisiksi (ei siis ulkomaan kansalaisiksi), mutta monet heistä voidaan tilastoida vieraskielisiksi ja esimerkiksi ulkomailla syntyneiksi. **Tässä selvityksessä maahanmuuttoa tarkasteltaessa käytetään tilastokäsitteenä pääasiassa ulkomaan kansalaisia**, koska tämä tarkastelu keskittyy erityisesti työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon, jolloin henkilöt ovat pääasiassa muiden maiden kansalaisia. Tarkastelu kansalaisuuden perusteella tarkoittaa sitä, että tarkastelussa on mukana myös muista syistä Lapissa olevia. Työperusteiselle maahanmuutolle on olemassa useita eri oleskelulupakategorioita. Maahanmuuttovirasto julkaisee Suomessa valtakunnallisia oleskelulupatilastoja.¹² Työ- ja koulutusperusteista maahanmuuttoa ei ole mahdollista avointen tilastojen valossa täsmällisesti seurata alueellisesti tai seutukunnittain myönnetyn oleskeluluvan perusteen pohjalta.

Ulkomaan kansalaisten osuus koko väestöstä on pienempi Lapissa kuin Suomessa keskimäärin. Kototietokannan¹³ mukaan Lapissa asui vuoden 2019 lopussa hieman alle 4000 ulkomaan kansalaista. Tämä vastaa 2,3 % Lapin koko väestöstä. Lapin ulkomaalaisväestön osuus on koko maan 4,8 %:a huomattavasti pienempi. Mannersuomen 17:sta maakunnasta Lapin ulkomaalaisväestön osuus on 12. suurin. Suurin ulkomaan kansalaisten osuus on Uudellamaalla,

¹² Maahanmuuttoviraston tilastot. Viitattu: 3.3.2021.

¹³ Kototietokanta.

jossa ulkomaan kansalaisia on 8,8 % väestöstä. Vastaavasti pienin ulkomaan kansalaisten osuus on Etelä-Pohjanmaalla, jossa vastaava osuus on 1,8 %.

Alla taulukossa on esitelty eri maahanmuuttoa kuvaavia tunnuslukuja koko maassa, Lapissa ja Lapin seutukunnissa. Ulkomailla syntyneet¹⁴, vieraskieliset¹⁵, ulkomaan kansalaiset¹⁶ ja ulkomaalaistaustaiset¹⁷ ovat keskenään päällekkäisiä ryhmiä ja yksi henkilö voi kuulua moneen eri kategoriaan. Esimerkiksi Lapissa ulkomaalaisten tai maahanmuuttajien määrä vaihtelee 3988 ja 7679 välillä riippuen siitä, mikä tilastollinen käsite valitaan.

	Koko maa	Lappi	Rovaniemi	Kemi-Tornio	Tornio-laakso	Itä-Lappi	Tunturi-Lappi	Pohjois-Lappi
Väestö vuoden 2019 lopussa	5 525 292	177 161	66 825	56 377	7 291	15 801	14 445	16 422
Vieraskielisiä	412 644	5 032	2 223	1 654	133	204	419	399
Ulkomaan kansalaisia	267 629	3 988	1 601	1 340	149	162	380	356
Ulkomailla syntyneitä	404 179	7 679	3 063	2 698	294	368	686	570
Ulkomaalaistaustaisia	423 494	5 505	2 362	1 858	176	216	475	418
Vieraskielisten osuus, %	7,5	2,8	3,3	2,9	1,8	1,3	2,9	2,4
Ulkomaan kansalaisten osuus, %	4,8	2,3	2,4	2,4	2,0	1,0	2,6	2,2
Ulkomailla syntyneiden osuus, %	7,3	4,3	4,6	4,8	4,0	2,3	4,7	3,5
Ulkomaalaistaustaisten osuus, %	7,7	3,1	3,5	3,3	2,4	1,4	3,3	2,5

Taulukko 2. Maahanmuuton tilanne koko maassa, Lapissa ja Lapin seutukunnissa eri tunnuslukuina vuonna 2019. Tunnusluvuista tässä selvityksessä käytettiin ulkomaan kansalaisten määriä (tummennettu).

Seutukunnittain tarkasteltuna ulkomaalaisväestön määrä vaihtelee, etenkin absoluuttisissa määrissä mitattuna, ja suurin osa ulkomaan kansalaisista asuu joko Rovaniemen tai Kemi-Tornion seutukunnissa. Rovaniemen seutukunnassa asui vuoden 2019 lopussa 1601 ulkomaan kansalaista, kun vastaava määrä Torniolaaksossa oli 149. Kolme neljäsosaa Lapin ulkomaalaisväestöstä asuu joko Rovaniemen tai Kemi-Tornion seutukunnissa. 40 % Lapin ulkomaalaisväestöstä asuu Rovaniemen seutukunnassa. Suhteellisesti katsottuna ulkomaan kansalaisten osuus koko seutukunnan väestöstä on suurinta Tunturi-Lapissa, jossa 2,6 % väestöstä on ulkomaan

¹⁴ Ulkomailla syntyneissä voi olla mukana kansalaisuudeltaan suomalaisia, kuten Suomessa syntyneissä on ulkomaan kansalaisia. [Tilastokeskus: Käsitteet. Syntymämaa](#). Viitattu: 19.3.2021.

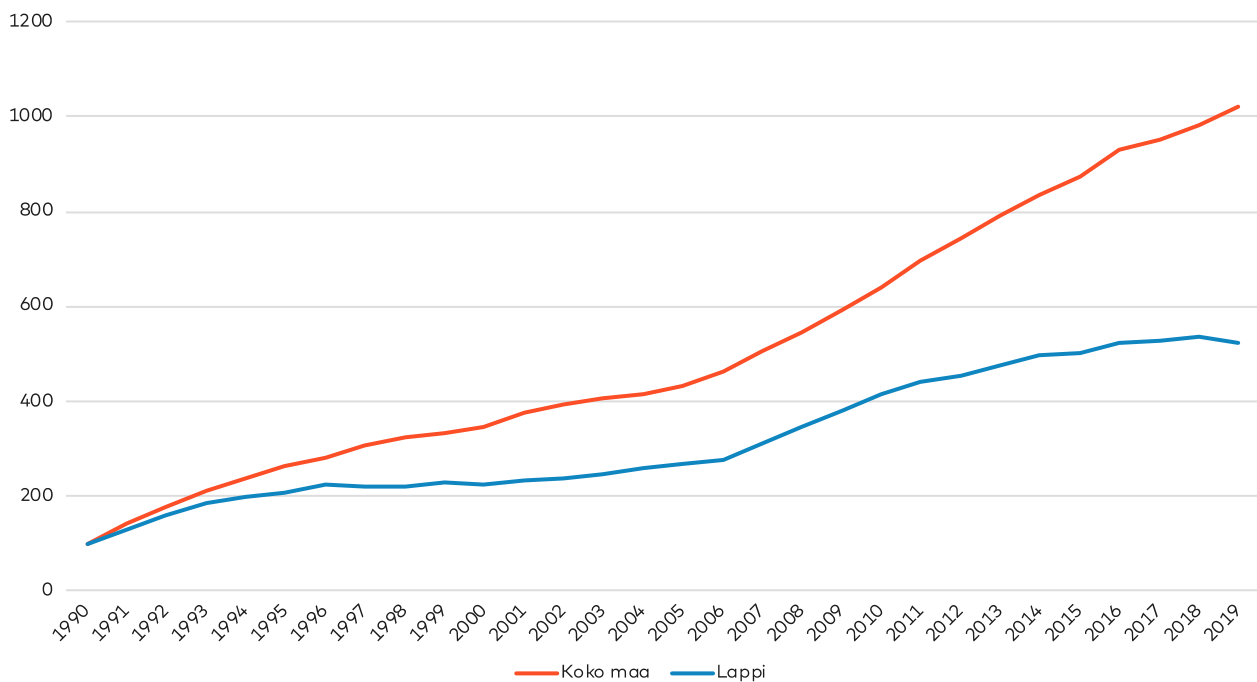
¹⁵ Vieraskielisiä ovat ne, joiden äidinkielenä on väestötietojärjestelmään rekisteröity jokin muu kieli kuin suomi, ruotsi tai saame. [Tilastokeskus: Käsitteet. Kieli](#). Viitattu: 19.3.2021.

¹⁶ Ulkomaan kansalaisella tarkoitetaan Suomessa pysyvästi asuvaa henkilöä, jolla ei ole Suomen kansalaisuutta. [Tilastokeskus: Käsitteet. Kansalaisuus](#). Viitattu: 19.3.2021.

¹⁷ Ulkomaalaistaustaisia ovat ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. [Tilastokeskus: Käsitteet ja määritelmät. Kansalaisuus](#). Viitattu: 19.3.2021.

kansalaisia. Suhteellisesti pienintä ulkomaan kansalaisten osuus on Itä-Lapissa, missä 1 % alueen väestöstä on ulkomaan kansalaisia.

Verrattuna koko maan ulkomaan kansalaisten määrien kasvuun kasvu on vuodesta 1990 alkaen ollut Lapissa hitaampaa kuin keskimäärin muualla Suomessa. Nopeimmin ulkomaan kansalaisten määrä kasvoi Lapissa vuosina 2007-2009, jolloin määrä kasvoi yli 10 % vuosittaisella vauhdilla. Vuoden 2010 jälkeen vuotuinen kasvuvauhti on ollut korkeimmillaan 5 %. Vuonna 2018 ulkomaan kansalaisten määrän kasvu pysähtyi ja vuodesta 2018 vuoteen 2019 ulkomaan kansalaisten määrä väheni Lapissa 3 %. Ulkomaan kansalaisten määrään voi vaikuttaa oleellisesti Suomen kansalaisuuden saaminen. Vaikka ulkomaan kansalainen pitäisi oman alkuperäisen kansalaisuutensa ja olisi näin ollen kaksoiskansalainen, tilastoitaisiin tämä henkilö Suomen kansalaiseksi.



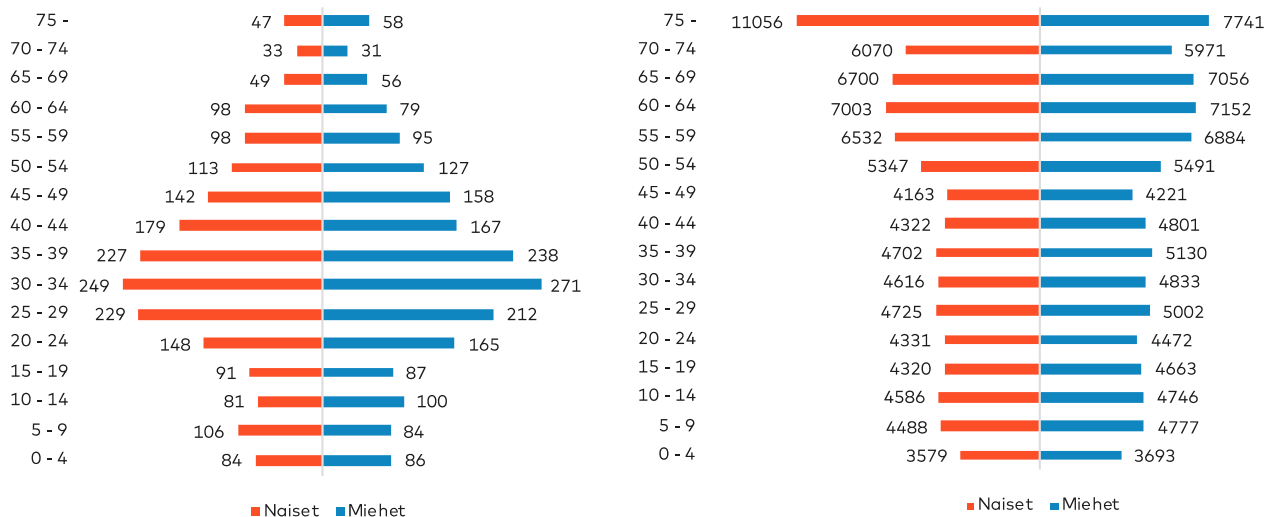
Kuva 5 Ulkomaan kansalaisten määrän kehitys koko maassa ja Lapissa indeksilukuna mitattuna (vuosi 1990 = 100)

Vuoden 2019 lopussa Lapin ulkomaalaisväestö koostui yhteensä 109:stä eri kansalaisuudesta. Yleisimmät kansalaisuudet olivat Ruotsi, Venäjä, Syyria, Viro, Thaimaa ja Kiina. Näistä kansalaisuuksista koostuu noin puolet Lapin ulkomaalaisväestöstä. Vieraskielisiä oli Lapissa vuoden 2019 lopussa yhteensä 5 032. Puhutuimmat vieraat kielet olivat venäjä, arabia, englanti, thai ja saksa. Ruotsia äidinkielenään puhuvia ei tilastoida vieraskielisiksi.

Kansalaisuudet	Määrä	Vieraat kielet	Määrä
Ruotsi	501	venäjä	939
Venäjä	394	arabia	499
Syyria	306	englanti	318
Viro	226	thai	264
Thaimaa	217	saksa	245
Kiina	176	viro, eesti	245
Irak	168	persia, farsi	221
Myanmar	143	kiina	197
Saksa	140	kurdi	155
Afganistan	126	somali	152

Taulukko 3. Yleisimmät ulkomaan kansalaisuudet ja puhutuimmat vieraat kielet Lapissa vuonna 2019.

lältään Lapissa asuva ulkomaalaisväestö on merkittävästi nuorempaa kuin suomalainen väestö. Suomalaisten väestöpyramidin painottuessa yli 50-vuotiaisiin, ovat Lapissa asuvat ulkomaan kansalaiset pääasiassa merkittävästi tätä nuorempia. Yleisimmät ikäluokat Lapissa asuvilla ulkomaan kansalaisilla ovat noin 30-vuotiaat. Väestöpyramidit on kuvattu alla kuvassa 6.



Kuva 6. Vasemmalla Lapissa asuvien ulkomaan kansalaisten väestöpyramidi ja oikealla Lapissa asuvien suomalaisten väestöpyramidi.

Tilastoista voidaan tarkastella väestöä pääasiallisen toiminnan perusteella. Väestö voidaan jakaa työvoimaan ja työvoimaan kuulumattomiin. Työvoima voidaan edelleen jakaa työllisiin ja työttömiin. Työvoimaan kuulumattomat jaetaan edelleen tilastoissa 0-14-vuotiaisiin, opiskelijoihin ja koululaisiin, varusmiehiin ja siviilipalvelusmiehiin, eläkeläisiin ja muihin työvoiman ulkopuolella.

oleviin¹⁸. Lapissa asuvien ulkomaan kansalaisten työllisten osuus työvoimasta on suurempi kuin Lapissa asuvien suomalaisten, mutta ulkomaan kansalaisissa työttömien osuus työvoimasta on puolestaan suurempi kuin suomalaisella väestöllä. Lapin työvoimaan lasketaan kuuluvaksi 1 910 ulkomaan kansalaista (vuoden 2018 tieto). Osuutena tämä oli 43 % kaikista Lapissa asuvista ulkomaan kansalaisista. Työvoimaan kuuluvista 75 % oli työllisiä ja 25 % työttömiä. Työttömiä ulkomaan kansalaisia Lapissa oli vuonna 2018 yhteensä 482.

Työvoiman ulkopuolelle laskettiin Lapissa vuonna 2018 kuuluneen yhteensä 2 192 ulkomaan kansalaista, joista 26 % oli alle 15-vuotiaita, 26 % opiskeli, 12 % oli eläkkeellä ja 39 % laskettiin muulla tavoin työvoiman ulkopuolelle kuuluviksi.¹⁹ Verrattuna Lapin suomalaiseen väestöön ulkomaan kansalaisten työvoiman osuus väestöstä on kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin suomalaisilla. Ulkomaan kansalaisille työttömyys on merkittävästi yleisempää kuin Lapissa asuvalle suomalaiselle väestölle, jonka työttömien osuus työvoimasta on 11 %. Lapissa asuvat ulkomaan kansalaiset ovat suomalaisia harvemmin eläkkeellä. Tämä johtuu ulkomaalaisten ja suomalaisten toisistaan poikkeavista ikärakenteista. Lapin ulkomaalaisväestössä opiskelu on merkittävästi yleisempää kuin suomalaisessa väestössä.²⁰

Seutukunnittain tarkasteltuna Lapin seutukuntien välillä on eroja siinä, kuinka suuri osuus alueen ulkomaalaisesta työvoimasta on työnhakijoina. Koska ulkomaalaisen työvoiman määrä on monessa seutukunnassa hyvin pieni ja esimerkiksi Itä-Lapissa ja Torniolaaksossa alle 100 henkilöä, vaikuttavat pienetkin muutokset merkittävästi siihen, mikä osuus ulkomaalaisesta työvoimasta on kunakin hetkenä työttömänä työnhakijana. Seutukunnista keskimäärin korkein työttömien työnhakijoiden osuus ulkomaalaisesta työvoimasta on Rovaniemen seutukunnassa, jossa työttömien osuus on viimeisinä vuosina ollut noin 30 % luokkaa.

Alla olevassa taulukossa 4 on esitelty henkilöitä pääasiallisen toiminnan perusteella koko Lapin väestön, Lapin suomen kansalaisten ja Lapin ulkomaan kansalaisten osalta:

¹⁸ Pääasiallisen toiminnan luokka, joka sisältää henkilöt, joiden toiminnasta ei ole saatu tietoa lähdeaineistoista, tai jotka eivät täytä kriteerejä muiden pääasiallisen toiminnan luokkien osalta. [Tilastokeskus: Muut työvoiman ulkopuolella olevat](#). Viitattu: 19.3.2021.

¹⁹ Väestön pääasiallinen toiminta (työmarkkina-asema) sukupuolen mukaan: maakunnat ja suurimmat kaupungit, 1987-2018. [Ryhmä "muut työvoiman ulkopuolella olevat" muodostuu henkilöistä, jotka ovat työvoiman ulkopuolella eivätkä myöskään kuulu seuraaviin ryhmiin: 0-14-vuotiaat, opiskelijat, varusmiehet tai eläkeläiset.] Tällaisia voivat olla esimerkiksi lapsia kotona hoitavat vanhemmat.

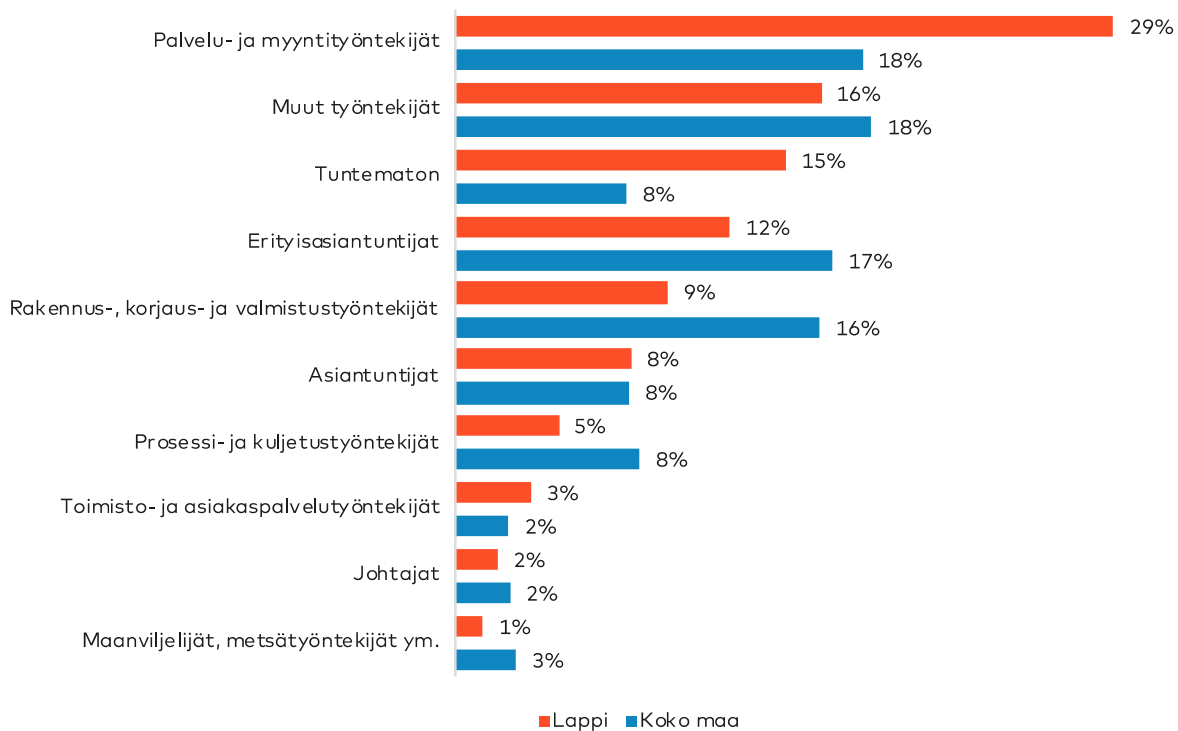
²⁰ Väestön pääasiallinen toiminta (työmarkkina-asema) sukupuolen mukaan: maakunnat ja suurimmat kaupungit, 1987-2018.

	Yhteensä		Suomen kansalaiset		Ulkomaan kansalaiset	
	Määrä	Osuus	Määrä	Osuus	Määrä	Osuus
Koko väestö	178 522		174 420		4 102	
Työvoima	81 005	45 %	79 095	45 %	1 910	47 %
Työlliset	71 610	88 %	70 182	89 %	1 428	75 %
Työttömät	9 395	12 %	8 913	11 %	482	25 %
Työvoiman ulkopuolella olevat	97 517	55 %	95 325	55 %	2 192	53 %
0-14 -vuotiaat	26 881	28 %	26 313	28 %	568	26 %
Opiskelijat, koululaiset	12 032	12 %	11 537	12 %	495	23 %
Varusmiehet, siviilipalvelusmiehet	201	0 %	201	0 %	0	0 %
Eläkeläiset	53 908	55 %	53 638	56 %	270	12 %
Muut työvoiman ulkopuolella olevat	4 495	5 %	3 636	4 %	859	39 %

Taulukko 4. Lapissa asuvat suomen kansalaiset ja ulkomaan kansalaiset pääasiallisen toiminnan mukaan vuonna 2018.

Lapin työlliselle ulkomaan kansalaisten väestölle on tyypillisintä työskennellä suorittavissa ammateissa. Esimerkiksi palvelu- ja myyntityöntekijöinä työskentelee 29 % Lapin työllisistä ulkomaan kansalaisista²¹. Verrattuna koko maan ulkomaan kansalaisiin, palvelu- ja myyntityö korostuu Lapissa. Samoin Lapin ulkomaan kansalaisilla korostuu ammatti tuntematon -luokka. Henkilön ammatti tilastoidaan tuntematon luokkaan niissä tapauksissa, joissa se ei tilastoidu mihinkään muuhun ammattiluokkaan. Lapissa puolestaan on vähemmän erityisasiantuntijoita sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöitä ulkomaan kansalaisten piirissä kansallisesti verrattuna.

²¹ Työlliset ammattiryhmän (1-nrotaso) ja sukupuolen mukaan.



Kuva 7. Lapin ja koko maan ulkomaan kansalaisten osuudet eri ammattikunnissa vuonna 2018.

Sen lisäksi, että tarkasteluun vaikuttaa se, tarkastellaanko maahanmuuttaneita kielen, syntymämaan, kansalaisuuden tai ulkomaalaistaustaisuuden perusteella, tilastoiden tarkasteluissa on myös haasteita tilapäisen työvoiman osalta. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa pysyvästi asuvista ulkomaalaisista saadaan tilastojen perusteella muodostettua hyvä kuva, mutta tilapäinen ulkomaalainen työvoima jää monesta eri syystä tilastojen ulkopuolelle²². Tilapäistä työvoimaa ovat esimerkiksi suoraan suomalaiseen yritykseen palkatut työntekijät, ammatinharjoittajana toimivat ulkomaalaiset ja kausityöntekijät. Pendelöinti rajan yli on yleisesti Suomessa harvinaista, mutta merkittävää Torniojokilaaksossa.

EU:n ulkopuolelta töihin tuleva tarvitsee oleskeluluvan työnteon perusteella. EU-valtion, Pohjoismaan, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalainen ei tarvitse oleskelulupaa Suomeen. Mikäli em. maiden kansalaisten oleskelu ja työskentely Suomessa kestää yli kolme kuukautta, on oleskeluoikeus rekisteröitävä Maahanmuuttovirastossa. Koko maassa rekisteröitiin vuonna 2020 yhteensä 7 629 EU-kansalaisen oleskeluoikeutta. Esimerkiksi kausityötä tekevien ei välttämättä tarvitse rekisteröidä omaa oleskeluoikeuttaan.

Oleskelulupaa työnteon tai yrittäjyyden perusteella voi hakea, kun henkilöllä on Suomessa työpaikka tai oma yritys. Lisäksi on olemassa oleskelulupa startup-yrityksen perustajalle, jonka

²² Syitä tilastojen ulkopuolelle jäämisestä: Ulkomaalaisten henkilöiden tiedot ovat hajallaan eri rekistereissä ja vaikeasti yhdistettävissä, eivätkä ne todennäköisesti kata kaikkia eri työntekijäryhmiä. Ulkomaalaisen työntekijän rekisteröintivelvollisuus riippuu henkilön kotimaasta, työn luonteesta, työskentelyajasta sekä eri maiden välisistä sopimuksista (esimerkiksi verotus- ja sosiaaliturvasopimukset). [Tilastokeskus. Työmarkkinatilastot: tilapäinen ulkomainen työvoima](#). Viitattu: 3.3.2021.

tarkoituksena on perustaa yritys Suomeen tultuaan. Pääsääntö on, että oleskelulupaa haetaan ulkomailla ennen Suomeen muuttoa.

Oleskelulupia on useita erilaisia. Työperusteisen maahanmuuton kannalta keskeisiä ovat työntekijän oleskelulupa ja erityisasiantuntijan oleskelupa. Työntekijän oleskelulupa on kaksivaiheinen. Se tarkoittaa, että työ- ja elinkeinotoimisto tekee hakemukseen ensin osapäätöksen. Osaratkaisu tarkoittaa sitä, että TE-toimisto arvioi ensin, onko avoinna olevaan työpaikkaan kohtuullisessa ajassa saatavissa sopivaa työvoimaa EU- tai ETA-alueelta. Vasta tämän jälkeen Maahanmuuttovirasto voi tehdä ratkaisun oleskeluoikeudesta. Jos osapäätös on ollut kielteinen, myös Maahanmuuttoviraston päätös on kielteinen. Vuonna 2020 Maahanmuuttovirasto myönsi ensimmäisen oleskeluluvan osaratkaisuja koko Suomessa 4 504 kertaa edellyttävän työnteon perusteella. Erityisasiantuntijan oleskelulupaa hakeva on yleensä asiantuntijatehtävissä työskentelevä korkeakoulutettu ja hänen palkkansa on yli 3 000 euroa.²³ Tällöin osaratkaisua ei tehdä. Maahanmuuttovirasto myönsi koko Suomessa vuonna 2020 yhteensä 864 erityisasiantuntijan oleskelulupaa.

Työnteon perusteella myönnettäviä oleskelulupia on useita. Työntekijän oleskelulupaan liittyy saatavuusharkinta, joka tarkoittaa sitä, että työnantajan on selvitettävä, onko kyseiseen tehtävään saatavilla kohtuullisessa ajassa työvoimaa Suomesta tai EU/ETA -alueelta. Suomessa toimivan työnantajan edellytetään siis ensisijaisesti hakevan työntekijää avoimiin tehtäviin kotimaassa jo olevasta työvoimasta.²⁴ Jos sopivaa työvoimaa ei ole saatavilla, voidaan työntekijää hakea ulkomailta. Työvoiman saatavuusharkinta on kokonaisharkintaa, joka sisältää työvoiman saatavuuden arvioinnin lisäksi ennakkovalvontaa. Ulkomaalaisen työvoiman käyttöä säädelään valtakunnallisilla linjauksilla ja alueellisilla työlopulinjauksilla. Alueellisessa työlopulinjauksessa määritellään ne tehtävät (ammattiluokat ja nimikkeet), joihin oleskelulupaa voidaan puoltaa ilman erikseen tehtävää selvitystä työvoiman saatavuudesta.

Lapin osalta osaratkaisut tehdään Pohjois-Pohjanmaan TE-toimistossa. Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston oli vuoden 2020 tammikuusta saman vuoden elokuuhun yhteensä 106 positiivista osaratkaisua Lapin osalta. (Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto 2020.) Lapin ELY-keskus tekee alueellisen työlopulinjauksen, jossa määritetään ne ammattialat tai työtehtävät, joille oleskelulupaa voidaan puoltaa ilman erillisselvitystä. Tällaisia ovat uusimman linjauksen mukaan:

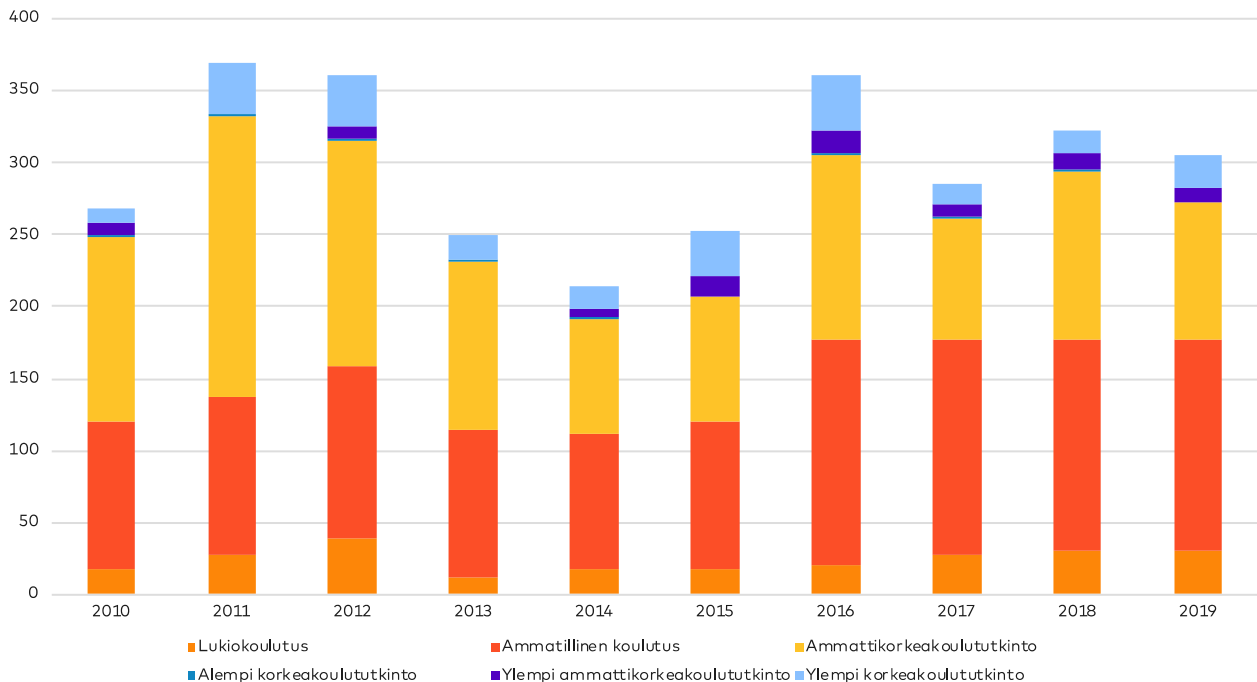
- Metsänhoidolliset työt (esim. metsurit)
- Turvetyömaan koneuskit
- Matkaoppaat
- Siivousala (esim. kerroshoitajat ja mökkisiivoojat)
- Pesulatyöntekijät

²³ [Maahanmuuttovirasto: työluvut](#). Viitattu: 24.2.2021.

²⁴ [Lapin ELY-keskuksen ulkomaisen työvoiman käyttöä koskeva alueellinen linjaus \(Lapin alueellinen työlopulinjaus\)](#): Arvio työvoiman saatavuudesta tarkoittaa TE-toimiston asiantuntevaa arvioita siitä, onko tehtävään kohtuullisessa ajassa saatavilla sopivaa työntekijää työmarkkinoilta. Kohtuullisena aikana Lapin ELY-keskuksen alueella pidetään sitä, että työpaikka on avoinna TE-hallinnon URA-tietojärjestelmässä kahden viikon ajan. TE-toimiston tulee huomioida harkinnassaan koko EU-/ETA-alueen työnhakijat. Jos alaan tai tehtävään liittyy realistista EU-liikkuvuutta, paikasta ilmoitetaan myös EURES-järjestelmässä ns. liputusmenettelyä käyttäen. Viitattu: 24.2.2021.

- Maataloustehtävät
- Terveystieteiden ammattilaisten tehtävät (esim. lääkärit, sairaanhoitajat, lähihoitajat, hoiva-avustajat)
- Tarjoilijat ja kokit
- Auton asentajat ja raskaskoneasentajat
- Kuljetusalan tehtävät, turvetyömaiden koneenkuljettajat
- Metallialan tehtävät
- Rakennusala
- ICT/Ohjelmointiala
- Myynti- ja markkinointitehtävät
- Teollisuuden toimihenkilöt

Yli 10 % Lapissa asuvista ulkomaan kansalaisista on opiskelijoita. Lapissa opintonsa aloittaa vuosittain noin 200-350 ulkomaan kansalaista. Suurin osa Lapissa asuvista ulkomaan kansalaisista aloittaa opintonsa ammatillisessa koulutuksessa ja ammattikorkeakoulussa. Vuodesta 2016 vuoteen 2019 opintonsa aloittaneiden määrän trendi on ollut pienessä laskussa.²⁵ Vuonna 2018 tutkintonsa suorittaneista tai valmistuneista ulkomaan kansalaisista 31,7 % oli päätoimisina työllisinä vuosi valmistumisen jälkeen. Luku on hieman alle kansallisen keskiarvon 32,7 %. Työttömiä valmistuneista oli puolestaan 11,4 %, joka on korkeampi kuin koko maan keskiarvo 8,5 %.²⁶



Kuva 8. Lapissa asuvat ja opintonsa aloittaneet ulkomaan kansalaiset koulutustasoittain 2010-2019.

²⁵ Vipunen.fi: Tutkintoon johtavan koulutuksen uudet opiskelijat kansalaisuuden mukaan. Viitattu: 23.2.2021.

²⁶ Vipunen.fi: Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen. Viitattu: 23.2.2021.

Myös pakolaiset tilastoituvat ulkomaan kansalaisiksi. Lappiin tuli vuonna 2019 yhteensä 135 pakolaista, joista 92 oli kiintiöpakolaisia ja 43 luvan saaneita turvapaikanhakijoita. Suurin osa pakolaisista sijoittuu Rovaniemen, Kemin ja Tornion alueille. (Lapin ELY-keskus 2020).

2.3 Lapin maakunnan tulevaisuuden näkymät ja työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto

Tässä kappaleessa tarkastellaan lyhyesti Lapin maakunnan yleisiä kehitysnäkymiä ja sitä, millainen merkitys työ- ja koulutusperusteisella maahanmuutolla nähdään olevan Lapille vasta laadittujen Lapin tulevaisuuskuvien 2040 ja Korona Exit -tiekartan valossa sekä muiden kirjallisten lähteiden valossa.

Keskeiset havainnot

- » Työmarkkinoilla on työvoiman saatavuuden haasteita, jotka korostuvat jatkossa erityisesti koronakriisistä toivuttaessa, suurhankkeiden käynnistymisen yhteydessä sekä laaja-alaisesti tulevina vuosina väestön ikääntymisen seurauksena.
- » Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto sekä kansainvälisyyden korostaminen on eri muodoissa kirjattu useaan Lapin strategiseen dokumenttiin ja suunnitteluasiakirjaan.

Yleisesti Lapin kehitysnäkymistä

Lapin maakuntaohjelman (Lappi-sopimus vuosille 2018-2021) tulevaisuuskuvan 2040 mukaan Lapin kehitys tapahtuu luonnonvarojen ja ihmisten kautta. Arktisista luonnonvaroista kehitetyt luksustuotteet ja palvelut myyvät globaalilla tasolla, ja Lapin alueen voimavarat hyödynnetään asukkaiden ja yritysten hyväksi. Lapin alueellinen kehitys onkin ollut monella tavalla myönteistä viimeisten vuosien aikana koronavirusepidemiaa lukuun ottamatta. Maailman talouden myönteinen kehitys on viime vuosina heijastunut Lappiin positiivisesti. Matkailijat ovat kiinnostuneet Lapista, ja Lapin luonnonvaroilta on kysyntää. Lisäksi kansainväliset investoijat ovat olleet kiinnostuneita Lapin alueesta.

Syksyn 2019 alueellisten kehitysnäkymien mukaan²⁷ yritysten taloustilanne ja yleinen työllisyystilanne ovat viime vuosina kehittyneet positiiviseen suuntaan ja erityisesti pieniin ja keskisuuriin yrityksiin on syntynyt uusia työpaikkoja. Työmarkkinoilla on havaittu kasvavana ilmiönä työvoiman saatavuuden haasteita, jotka korostuvat erityisesti suurhankkeiden käynnistymisen yhteydessä. Lapin väkiluku vähenee syntyvyyden laskun myötä. Vaikka koulutustarjonnan taso on hyvä ja oppilaitoksilla on vetovoimaa, Lappi ei houkuttele riittävästi tulevia opiskelijoita tai koulutuksen jälkeisenä työn tekemisen paikkana. Keskeisiä Lapin aluekehityshaasteita ovat väestön väheneminen, ikärakenne sekä työvoiman saatavuus. Lapin haasteeksi on osoittautunut myös useiden Lapin kuntien heikko taloustilanne. Lapin kunnista joka kolmas on hakenut harkinnanvaraista valtionapua.

²⁷ Alueelliset kehitysnäkymät. Syksy 2019.

Vuosi 2020 oli hyvin poikkeuksellinen. Koronakriisi muokkasi Lapin alueellisia kehitysnäkymiä²⁸ merkittävästi ja vuoteen 2019 jatkunut myönteinen kehitys pysähtyi kevään koronakriisin tuomiin muutoksiin erityisesti matkailualalla. Lapilla on maaraja kolmen naapurimaan kanssa ja alueen elinvoimaisuus perustuu vahvasti kansainväliseen matkailuun sekä rajakauppaan ja koronakriisillä oli nopea negatiivinen vaikutus yrityksiin ja yksittäisiin kansalaisiin. Rajojen sulkeminen ja rajaliikenteen rajoittaminen koronan leviämisen estämiseksi johti siihen, että ulkomaisten matkailijoiden vierailu Lapissa loppui kokonaan. Toimintaa ei ole vielääkään voitu palauttaa täysipainoiseksi. Lapin matkailuelinkeinoliiton ja Kauppakamarin toteuttaman kyselyn²⁹ mukaan seuraavan talvisesongin (2020–2021) loppuun mennessä jopa 60 % matkailuyrityksistä joutuu lopettamaan yritystoimintansa ilman ulkomailta tulevia asiakkaita. Mahdolliset konkurssit ja työttömyys tulevat vaikuttamaan merkittävästi myös Lapin aluetalouteen ja elinvoimaan.

Syksyn 2020 alueellisen kehitysnäkymän mukaan Lapin elinkeinoelämä sisältää paljon epävarmuustekijöitä ja esimerkiksi mikro- ja pk-yritysten yleiset näkymät ovat heikentyneet merkittävästi vuoden 2019 odotuksista. Alueen yrityksillä on kuitenkin vahva tahto löytää sopivia liiketoimintamalleja vastaamaan uuden ajan tuomiin muutoksiin, ja muun muassa koronarahoituksilla on kyetty edistämään myönteisen kehityksen syntymistä. Koronarahoitusta on kohdennettu uusiin palveluihin ja tuotteisiin, yritysten kehittämiseen, osaamisen vahvistamiseen ja digitalisaatioon. Suuret investoinnit etenevät kuitenkin edelleen suunnitellusti koronakriisin aiheuttamista haasteista huolimatta.

Lappiin on suunnitteilla tulevalle vuosikymmenelle merkittäviä investointeja, joiden kokonaisarvo on lähes 14 miljardia euroa. Lappiin on suunnitteilla kaksi isoa uutta biotuotetehtästä, Kemijärvelle ja Kemiin. Metsä Groupiin kuuluva Metsä Fibre teki 11.2.2021 investointipäätöksen uuden biotuotetehtaan rakentamisesta Kemiin. Kyseessä on Suomen metsäteollisuuden historian suurin investointi, arvoltaan 1,6 miljardia euroa. Tehdas tulee työllistämään koko suorassa arvoketjussaan Suomessa noin 2 500 henkilöä, joista uusia on noin 1 500.³⁰

Myös kaivosteollisuudessa on useampia hankkeita valmistelussa eri puolilla Lappia. Lapin liiton ja ELY-keskuksen hankkimassa selvityksessä arvioidaan kahden biojalostamon ja kahden kaivoksen vaikutusta Lapin aluetalouteen aikajanalla 2020–2030. Laskelmissa oletetut hankkeet eivät ole täysin identtisiä suunnitteilla olevien kanssa. Alkuvaiheen investointien arvo olisi noin 3,5–4 miljardia. Metsäteollisuuden hankkeet nostaisivat Lapin teollisuustuotantoa parikymmentä prosenttia vuoteen 2030 mennessä ja alkutuotantoa 15 prosentilla. Kaivoshankkeet kasvattaisivat kaivannaistoimialan tuotantoa kahdella kolmanneksella. Hankkeet synnyttäisivät kysyntää palveluille ja kaupalle, kun Lapin työllisyys paranisi ja muuttoliike kääntyisi Lappiin päin. Investointien ja väestönkasvun myötä julkisyhteisöjen verotulot kasvaisivat ja Lapin aluetalouden kantokyky paranisi julkisen sektorin vajeen pienentyessä. Selvityksessä arvioidaan, että jos nämä laskennalliset metsäteollisuuden ja kaivosteollisuuden investoinnit toteutuvat, niin työllisyys Lapissa kasvaa yli 3 000:lla työpaikalla. Teollisuuteen syntyisi lähes 1 000 työpaikkaa, kaivannaisiin

²⁸ Alueelliset kehitysnäkymät. Syksy 2020.

²⁹ Lapin matkailuelinkeinon Liiton tiedote 25.8.2020: [Lapin matkailu elää historiansa kriittisimpiä aikoja – Nyt tehtävillä ratkaisuilla suuret vaikutukset](#). Viitattu: 3.3.2021.

³⁰ Metsä Groupin lehdistötiedote 11.2.2021: [Metsä Group on päättänyt rakentaa uuden biotuotetehtaan Kemiin](#). Viitattu: 3.3.2021.

ja alkutuotantoon noin 600 ja rakentamiseen vajaa 400 työpaikkaa. Lisäksi kaupan ja kuljetusten työllisyys kasvu olisi vajaa 400 työpaikkaa ja palvelujen työllisyys kasvaisi useilla sadoilla. Tästä seuraisi muuttoliikettä Lappiin. Lapin aluetalouden kokonaistuotanto olisi 3,7 prosenttia perusskenaariota suurempi ja työllisyys viitisen prosenttia. Lisäksi Lapin väestö kasvaisi vajaalla kolmella prosentilla perusskenaarioon verrattuna, jolloin julkisyhteisöjen verotulot kasvaisivat selvästi ja Lapin aluetalouden kantokyky paranisi. Vaikutukset olisivat siis monin tavoin merkittävät niin Lapille kuin työperusteiselle maahanmuutollekin.³¹

Työ ja koulutusperusteisen maahanmuuton merkitys Lapille on tunnistettu

Lapin liiton koordinoimassa Korona Exit -hankekokonaisuudessa toteutettiin Lapin tulevaisuuskuvat 2040 -luvulla skenaarioprosessi³² ja maakunnallinen Korona Exit -tiekarttatyö³³. Hankkeessa laadittiin kolme erilaista skenaariota Lapista 2040-luvulla. Näiden jälkeen määriteltiin sellaisia toimenpiteitä, jotka ovat välttämättömiä riippumatta siitä, mikä skenaarioista toteutuu. Pohdinta on Lapin työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kannalta relevanttia kuvaten pidemmän aikavälin kehittämistarpeita.

Tulevaisuuskuvatyön raportissa yhtenä toimenpidekokonaisuutena esitetään "Kansainvälisyyden entistä vahvempi hyödyntäminen - monikulttuuriset mahdollisuudet", joka pitää sisällään useita toimenpiteitä, jotka liittyvät osin työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon:

- Pienten yritysten vahvistaminen maahanmuuttajien rekrytoinnilla.
- Maahanmuuttajien yrittäjyyden lisääminen (esim. yrittäjyysohjelmat).
- Työelämän tasapuolisuuden edistäminen kohti kansainvälistymistä, mm. kielimuuria madaltamalla.
- Koulutusvienti ulkomaille ja kansainvälisyyden vahvempi rooli opinnoissa.
- Monipaikkaistuvan (etä)työn hyödyntäminen Lapin eduksi – töitä voi tehdä Lappiin ja varsinkin Lapista käsin (esim. etätyöviisumit).
- Ulkomaisten startup-yritysten houkuttelu ja kansainväliset kumppanuudet.
- EU-rahoituksen tehokkaampi hyödyntäminen ja niihin vaikuttaminen.
- Ulkopuoliselle rahoitukselle mahdollisimman hyvä tuotto.

Toinen tämän selvityksen kannalta relevantti toimenpidekokonaisuus on "Veto- ja pitovoimatekijät – hyvää lappilaista elämää", joka pitää sisällään seuraavat toimenpiteet:

- Alueelle kiinnittyminen opintojen jälkeen, urapolkujen rakentaminen. Työ- ja harjoittelumahdollisuuksien selkeyttäminen.
- Lapissa on mahdollisuuksia kaikenikäisille ja erilaisessa elämänvaiheessa oleville yksiköille.
- Hyvästä lappilaisesta elämästä viestiminen ja "tuotteistaminen". Työ- ja työskentelymahdollisuuksien esiintuominen, monipuolisesti töitä tarjolla.

³¹ PTT Työpapereita, Juha Honkatukia, Suurinvestointien vaikutukset Lapin aluetalouteen, 201/2019.

³² Lapin tulevaisuuskuvat 2040-luvulla. Viitattu: 23.2.2021.

³³ Lapin Korona Exit -tiekertta. Viitattu: 23.2.2021.

- Asuminen, koulutus, urapolut ja palvelut – ehjän, mahdollisuuksia täynnä olevan kokonaisuuden rakentaminen. Sote-palveluiden saatavuudesta huolehtiminen, esim. digitalisaatiota hyödyntäen.
- Luottamuksen ilmapiirissä tiedolla johdettu päätöksenteko sekä erilaisiin päätöksenteon muutoksiin varautuminen. Paikallisessa päätöksenteossa avoimuus ja yhteinen ratkaisukeskeisyys.

Koronakriisillä on ollut viimeisen vuoden aikana lukuisia negatiivisia vaikutuksia työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon koko Suomessa. Maassa jo olevien maahanmuuttaneiden työttömyys on lisääntynyt, rajaliikenne on rajoitettua ja lähes kaikki fyysistä läsnäoloa edellyttävät kansainvälisten osaajien houkutteluun liittyvät kampanjat ja muut toimenpiteet on keskeytetty tai jätetty toteuttamatta.

Talouden supistuminen on vaikuttanut työvoiman kysyntään ja maahanmuuton määriin. Kansallisesti tarkasteltuna suhdannetilanteesta huolimatta talouden kestävyys ja hyvinvointivaltion turvaaminen edellyttävät työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton pitkäjänteistä lisäämistä. Suomen työikäisten määrä vähenee ja väestön lisäys tapahtuu yksinomaan maahanmuuton kautta. Esimerkiksi Talent Boost -toimenpideohjelman yhteydessä on arvioitu, että etenkin työvoiman kysyntäaloilla ja erityisosaamista vaativissa tehtävissä tarve saada osaavaa työvoimaa, opiskelijoita, tutkijoita ja startup-yrittäjiä kasvun ja kansainvälistymisen edistämiseksi säilyy, osin jopa korostuu entisestään. TKI-toiminnassa kansainvälisiä erityisasiantuntijoita tarvitaan tukemaan uusien innovaatioiden syntymistä ja kiinnittymistä globaaleihin arvoverkostoihin.³⁴

Lapin Korona Exit-tiekartassa vuosia 2021-2023 tarkastellaan neljän eri teeman kautta: elinkeinoelämä, arktinen osaaminen, väestö ja hyvinvointi ja saavutettavuus. Useat tiekartassa esitetyt toimenpiteet hyödyttävät työ- ja koulutusperusteisia maahanmuuttaneita muiden mukana. Erikseen mainitaan mm. matkailutoimialan osaajien siirtymä muille toimialoille ja heidän pitäminen Lapissa, opiskelijoiden etätyömahdollisuuksien lisääminen ja kausityövoiman saatavuuden turvaaminen sekä pyrkimys estää kansainvälisten osaajien poismuutto vaikeasta matkailun tilanteesta huolimatta. Lisäksi nostetaan esiin kansainvälisten harjoitteluohjelmien kehittäminen osana laajempaa kansainvälistymistä ja kansainvälisten osaajien kiinnittymisen edistäminen Lapin ja alueen yrityksiin.

Tiekartassa mainitaan myös kausityövoimahaasteen helpottaminen opiskelijoita hyödyntämällä ja työperusteisen maahanmuuton tukeminen osaajapulan ratkaisemisessa sekä vaikuttaminen päättäjiin työperusteisen maahanmuuton sääntelyprosessien yksinkertaistamiseksi ja nopeuttamiseksi. Lisäksi mainitaan perheiden työllistäminen ja pendelöinnin mahdollistaminen sekä maahanmuuttaneiden oppimisvalmiuksien vahvistaminen ja valmiuksien parantaminen koulutukseen osallistumiseksi. Erikseen mainitaan vielä koulutus- ja työperäisen maahanmuuton vahvistaminen, jonka yhteydessä myös korkeakoulujen kansainvälisillä tutkinto-ohjelmilla on merkitystä.

³⁴ Talent Boost-toimenpideohjelma. Viitattu: 4.2.2021.

Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kannalta relevantteja ovat myös tiekartan toimenpiteet, jotka on listattu toimenpiteen "Lapin vetovoiman kehittäminen, positiiviseksi kääntyneen muuttoliikkeen muuttaminen pysyväksi" alle:

- Lappilaisen hyvinvoinnin tekijöiden esiintuominen (uudet toimintamallit, hybridimallit, työnantajat, esim. kaamossiasta)
- Lapin jatkuva ja suunnitelmallinen markkinointi asuinpaikkana etätyötätekeville ihmisille. Lapin kehittämisenäkymän ja työllisyysnäkökymien esiin tuominen osana markkinointia.
- Nuorten pitovoiman parantaminen nopean työelämään integroitumisen kautta.
- Asumisratkaisujen tarjonnan lisääminen ja laadun parantaminen (kuntien vuoropuhelu rakennuttajien ja sijoittajien kanssa).
- Koulutusperäisen maahanmuuton tukeminen ja korkeakoulujen kansainvälisten tutkinto-ohjelmien kehittäminen (Talent Boost - toimet)

2.4 Lapin työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton keskeiset toimijat ja toiminnot

Keskeiset havainnot

- » Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toiminta koostuu osaajien houkuttelusta, rekrytoinnista, vastaanotosta ja asettumisesta, osaajien työmarkkina- ja yhteiskuntaan integroimisesta sekä positiivisen maineen ylläpitämisestä osaajien keskuudessa.
- » Työ- ja koulutusperustaiseen maahanmuuttoon eri tavoin liittyvien toimijoiden verkko on Lapissa laaja.

Työ- ja koulutusperusteisella maahanmuutolla on entistä suurempi merkitys Suomen hyvinvoinnille ja kilpailukyvyllä ja se on yksi keino parantaa työvoiman saatavuutta. Samalla se on osa yritysten ja muiden työnantajien kasvun, kansainvälistymisen ja uudistumisen tukemista, mikä puolestaan luo uutta työtä. Yritykset ja muut organisaatiot tarvitsevat paitsi yleisesti ottaen osaavaa työvoimaa, myös erityisosaamista, jota ei välttämättä ole saatavilla Suomesta. Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuuton edistäminen on siis laajemmin tarkasteltuna osa työllisyydenhoitoa. Työnantajat eivät kuitenkaan erityisesti rekrytoi "maahanmuuttanutta" tai "ulkomaalaista", vaan osaajan tai henkilön, joka tuottaa lisäarvoa työnantajalle.

Kansallisesti pyrkimys on koota kansainvälisten erityisasiantuntijoiden, startup-yrittäjien, opiskelijoiden ja tutkijoiden houkuttelutyö #FinlandWorks-brändin alle. Lisäksi kansallisen kehittämistyön keskeiset toimenpiteet kohdistuvat kansainvälisen rekrytoinnin mallin luomiseen pienille ja keskisuurille yrityksille, sujuvampien oleskelulupaprosessien aikaansaamiseen, asiakaslähtöisten asettautumispalveluiden luomiseen ja yritysten ja kansainvälisten osaajien kohtaamisen ja työelämän ja TKI-toiminnan monimuotoisuuden vahvistamiseen. Lisäksi parhaillaan laaditaan "koulutus- ja työperäisen maahanmuuton tiekarttaa 2035" sekä parannetaan toimijoiden yhteistä tilannekuvaa, mikä auttaa erottamaan paremmin nimenomaan koulutus- ja työperäisen maahanmuuton tarpeiden ennakoinnin työvoiman tarpeiden ennakoinnista yleisemmin.³⁵

³⁵ Talent Boost-toimenpideohjelma. Viitattu: 4.2.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriön Talent Boost -toimenpideohjelmassa³⁶ työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon liittyvä toiminta on jäsennelty seuraaviin vaiheisiin:

- Markkinointi ja osaajien houkuttelu (sisältää maineen osaajien keskuudessa ja maineen hyödyntämisen houkuttelussa)
- Kansainvälisten osaajien rekrytointi
- Kansainvälisten osaajien vastaanotto ja asettuminen
- Kansainvälisten osaajien yhteiskunta- ja työmarkkinaintegraatio

Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton edistäminen edellyttää monen eri toimijan välistä yhteistyötä, niin kansallisesti kuin myös alueellisesti. Alla olevassa kuvassa on kuvattu Lapin näkökulmasta näihin eri vaiheisiin liittyvät keskeiset toimijat sekä kansallisella tasolla että alueellisella ja paikallisella tasolla.

Markkinointi ja osaajien houkuttelu	Kansainvälisten osaajien houkuttelu
Kansallinen • #FinlandWorks • Workinfinland.fi • Studyinfinland.fi • Edustustot • Team Finland verkosto • Talent-toiminta • Eures Alueellinen ja paikallinen • Suuret yritykset • Suuret investointihankkeet • Veto- ja pitovoimatekijöihin liittyvät hankkeet • Korkeakoulut ja muut oppilaitokset • MAKO-verkosto • House of Lapland	Kansallinen • Houkuttelukampanjat • Kv. tapahtumat • TE-palveluiden kansainväliset palvelut • Eures • Työ- ja oleskelulupaprosessi Alueellinen ja paikallinen • Yritykset ja isot julkiset työnantajat • työvoimapula-aloilla • Korkeakoulut ja alueen oppilaitokset • Henkilöstöpalveluyritykset
Kansainvälisten osaajien työmarkkina- ja yhteiskuntaintegraatio	Kansainvälisten osaajien vastaanotto ja asettuminen
Kansallinen • Kotoutuskoulutus • TE-hallinto (ml. Työpaikkasuomi) • Talent Explorer Alueellinen ja paikallinen • Korkeakoulut ja muut oppilaitokset • Yrittäjäjärjestöt ja kauppakamari • Mahdolliset ohjelmat (esim. mentorointi, puoliso-ohjelmat) • Kolmas sektori • Vapaaehtoiset	Kansallinen • Viranomaispalvelut Alueellinen ja paikallinen • Kuntien maahanmuuttajapalvelut • Alkuvaiheen neuvontapalvelut • Koulut ja päiväkodit • Asuminen • Maahanmuuttajan yhteisöt ja verkostot • Yksityiset palvelut (ml. asettautumispalvelut)

Taulukko 5. Lapin ja kansallisen tason työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon liittyvät keskeiset toimijat ja toiminnot.

³⁶ Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote Talent Boost-toimenpideohjelmasta. Viitattu: 3.3.2021.

Alla on kuvattu lyhyesti yllä mainittujen toimijoiden rooleja osana työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton edistämistä.

Työ- ja elinkeinohallinto (ELY-keskus ja TE-toimisto) on työllistyksen ja työllisyydenhoidon lisäksi ydintoimija sellaisen kansainvälisen rekrytoinnin mallin luomisessa, että pienet ja keskisuuret yritykset voisivat tarvittaessa löytää ulkomailta tarvitsemaansa työvoimaa, oli sitten kyse erityisasiantuntijoista tai muista työntekijöistä. Lisäksi EU:n sisällä EURES työllisyyspalveluiden eurooppalaisena yhteistyöverkostona pyrkii helpottamaan työntekijöiden vapaata liikkuvuutta. ELY-keskus toimii myös muilla tavoin yritysten kansainvälistymisen tukena Team Finland – tehtävän mukaisesti. ELY-keskus järjestää neuvonta- ja tietopalveluita sekä tapahtumia ja koulutuksia, myöntää rahoitusta esimerkiksi yrityksen kehittämisavustuksena ja toimintaympäristön kehittämisavustuksena sekä tarjoaa yrityksen kehittämispalveluita. ELY-keskus vastaa myös maahanmuuttajakoulutusten hankinnasta. TE-palvelut välittää työvoimaa, tuntee alueen työllisyystilanteen, tuottaa ammattibarometria ja järjestää yhteishankintakoulutuksia.

ELY-keskuksen tehtävänä on maahanmuuton ja kotouttamisen alueellinen kehittäminen, yhteensovittaminen ja yhteistyön koordinointi. Yhteistyön tueksi Lapissa on perustettu maakunnan kattava **MAKO - Maahanmuutto- ja kotouttamistoimijoiden verkosto**. Verkoston tavoitteena on edistää toimijoiden välistä yhteistyötä kotouttamistyön kehittämiseksi Lapissa. Verkoston toiminta on avointa ja sen toimijat koostuvat alueen viranomaisista, kuntien luottamushenkilöiden, oppilaitosten, kouluttajien, hankkeiden sekä yritys-elämän ja kolmannen sektorin toimijoista. Verkosto on perustettu vuonna 2009 ja sen toimintaan osallistuu noin 250 toimijaa eri puolilta Lappia.

Kuntien rooli on keskeinen, sillä ne vastaavat elinvoimasta ja sen kehittämisestä, elin- ja asuinympäristöstä sekä useista kaikkien kannalta keskeisistä peruspalveluista. Näiden palveluiden toimivuus, saavutettavuus ja esteettömyys kansainvälisten työntekijöiden ja opiskelijoiden kannalta on ensiarvoisen tärkeää houkuttelun, viihtymisen ja pysymisen kannalta.

Yksi keskeinen tehtävä liittyy monikieliseen tiedottamiseen, neuvontaan ja ohjaukseen. Maahanmuuttaneiden matalan kynnyksen neuvonnan ja ohjauksen osalta kunnilla on erilaisia ratkaisuja kuten esimerkiksi Kemissä kehittämishankkeena toimiva Maahanmuuttaja Ohjaamo Kemi (ESR) - hanke (15.1.2019-14.1.2022). Maahanmuuttaja Ohjaamo on helposti saavutettavissa ja helposti saatavilla oleva monialainen palvelupiste työikäisille kemiläisille maahanmuuttaneille. Asiakkaina on sekä työn että koulutuksen takia tulleita. Maahanmuuttaja Ohjaamo tarjoaa tietoa, neuvontaa, ohjausta ja ura- ja kotoutumisvalmennusta. Apua annetaan koulutukseen, työhön, urapolkuun ja kotoutumiseen liittyvissä asioissa. Maahanmuuttaja Ohjaamo Kemi on Toivola-Luotolan Settlementti ry:n hallinnoimaa toimintaa ja Kemien kaupungin kehittämis- ja yhteistyöhanke. Muita yhteistyökumppaneita ovat mm. Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus ja Lapin TE-toimisto.

Toinen kuntatason esimerkki on Inarin kunta, jossa toimii Sujuvasti arktiseen elämään - työperäisten maahanmuuttajien asettautumispalvelujen kehittäminen Inarissa 2019 - 2021 (ESR),

Lapin ELY-keskus, Inarin kunta. Sujuvasti arktiseen elämään -hankkeessa tuetaan ulkomailta muuttavien työntekijöiden asettautumista paikkakunnalle avustamalla viranomaisasiointissa sekä käytännön asioiden hoitamisessa, tarjoamalla tietoa palveluista sekä luomalla mahdollisuuksia sosiaalisten kontaktien ja vapaa-ajan harrastusten löytymiselle järjestämällä tapaamisia kohderyhmälle. Hankkeessa kehitetään yhteistyössä palveluverkoston kanssa inarilainen toimintamalli asettautumispalveluille, jotta viranomaisasiointi ja asettautuminen paikkakunnalle tapahtuisi mahdollisimman sujuvasti. Hankkeen keskeisiä yhteistyötahoja ovat kohderyhmän lisäksi työnantajat sekä erilaiset asettautumista tukevien palvelujen tarjoajat (kuten kunnan sosiaali- ja terveyspalvelut, Verotoimisto, Kela, kansalaisopisto ja järjestötoimijat).

Kolmas esimerkki on Posion, Kemijärven ja Keminmaan kuntien elokuussa 2020 alkanut Asettautumispalveluhanke (Kemijärvi, Keminmaa, Posio) 1.8.2020 - 31.1.2022 (ESR), Pohjois-Pohjanmaan ELY -keskus. Asettautumispalveluhankkeen tavoitteena on parantaa kotimaisen ja ulkomaisen osaavan työvoiman saatavuutta hankekunnissa. Hankekunnat osallistuivat Pellon ja Rovaniemen kanssa vuonna 2018 alkaneeseen Lapin ELY-keskuksen ja TE-toimiston Osaajia yritysten tarpeisiin -kumppanuuspilottiin. Sen aikana ilmeni tarve parantaa yritysten rekrytointia ja työnantajamielikuvaa sekä tulomuuttajien palvelua ja tiedottamista. Hankkeen tavoitteena on luoda asettautumispalvelujen yleinen toimintamalli, jota hankkeen kunnat ja hankkeen jälkeen muutkin kunnat voivat käyttää palveluiden järjestämisessä.

Lapin liitto pyrkii osaltaan rakentamaan toimivaa verkostoa Lapin veto- ja pitovoiman parantamiseksi. Veto- ja pitovoimainen Lappi (ESR) – hanke (1.2.2020–31.7.2021) on Lapin liiton koordinoima esiselvityshanke, jonka puitteissa kootaan yhteen maakunnallinen hankekonsortio työvoimapulan ratkaisemiseksi. Hanke käsittelee niin koulutusorganisaatioita, kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista, kuntien veto- ja pitovoimaa sekä Lapin brändin houkuttelevuutta kansainvälisten opiskelijoiden ja työvoiman houkuttelu ja sitouttaminen alueelle. Esiselvityshankkeessa on laadittu monitoimijaisia hankkeita kahden eri teema-alueen avulla (Learning-hankekonsortio ja Landing-hankekonsortio):³⁷

Learning-hankekonsortion aihiot:

- Lappi Learning – Yhteinen harjoittelupolku työelämään (pää toteuttaja Lapin koulutuskeskus REDU)
- Perheystävällinen hybridityön Lappi (pää toteuttaja Lapin yliopisto)
- Kansainvälisten opiskelijoiden ja työvoiman houkuttelu ja sitouttaminen alueelle

Landing-hankekonsortion aihiot:

- Kausityöntekijöiden ja pendelöijien sitouttaminen alueelle
- Koti kylästä –hanke (Savukoski ja Pello)
- Tekijöiden Lappi – työhyvinvointia kunta-alalle (pää toteuttaja Lapin liitto)

³⁷ Veto- ja pitovoimainen Lappi-blogin kirjoitus 26.1.2021 ["Miltä Lapin veto- ja pitovoimakonsortio näyttää tällä hetkellä?"](#). Viitattu: 4.3.2021.

- Moderni ja digitaalinen Lappi (yhteistyö House of Laplandin kanssa)

Työnantajat ovat rekrytoijina keskeinen toimija. Työnantajat eroavat toisistaan työvoiman tarpeiden ja houkuttelun mahdollisuuksien osalta. Työnantajia voidaan jaotella Lapin osalta esimerkiksi seuraavasti:

- Suuret investointihankkeet ja niiden tarpeet (erityisesti metsäalan ja kaivosalan investoinnit) sekä muut suuret kansainväliset yritykset
- Pienet ja keskisuuret yritykset eri toimialoilla
- Yrityksiä voidaan tarkastella myös yritysklustereina tai toimialaklustereina
- Julkiset työnantajat (erityisesti sairaanhoitopiirit, kuntayhtymät ja kunnat)
- Henkilöstöpalveluyritykset

Suuret työnantajat ovat tarpeidensa mukaan usein aktiivisia kaikissa työperusteisen maahanmuuton vaiheissa aina työvoiman houkuttelusta ja rekrytoinnista asettautumiseen omien sisäisten palveluiden sekä ostopalvelujen avulla (esim. asettautumispalvelut). Pienillä ja keskisuurilla yrityksillä puolestaan on vähemmän resursseja ja kanavia työvoiman houkutteluun ja rekrytointiin suoraan ulkomailta. Henkilöstöpalveluyritykset ja TE-palvelut ovatkin tästä syystä tärkeässä roolissa etsittäessä ratkaisuja sellaisiin työvoimatarpeisiin, joihin ei löydy ratkaisuja läheltä. Julkiset työnantajat kohtaavat työvoimapulaa erityisesti sosiaali- ja terveyssektorilla.

Oppilaitoksilla ja koulutusorganisaatioilla on tärkeä rooli kansainvälisten opiskelijoiden houkuttelussa ja kouluttamisessa, mutta myös siinä, että valmistuvilla opiskelijoilla olisi mahdollisimman hyvät työllistymismahdollisuudet. Tämä koskee niin korkeakouluja kuin toisen asteen oppilaitoksia. Työvoimatarpeisiin vastaamiseksi entistä useamman Suomessa ja Lapissa tutkinnon suorittaneen tulisi työllistyä tänne. Alla kuvataan lyhyesti eräiden lappilaisten oppilaitosten roolia kansainvälisten opiskelijoiden kouluttajina.

Lapin yliopistossa toteutetaan rekrytointi- ja markkinointitoimia kansainvälisille opiskelijoille kansainvälisiin maisteriohjelmiin (taide ja muotoilu, matkailu). Lisäksi työelämävalmiuksia edistetään tutustumalla työelämään ja rakentamalla verkostoja projektien ja harjoitteluiden puitteissa osana opintoja. Väitöskirjatutkijoiden työelämäyhteyksien vahvistamiseen panostetaan sekä kotimaisten että kansainvälisten väitöskirjatutkijoiden näkökulmasta ESR-rahoitteisen PhD work -hankkeen tuella (–31.3.2022). Hankkeen toimia on tarkoitus juurruttaa perustoimintaan ja näin on osin jo tapahtunutkin.

Vuonna 2019 ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita oli 161, joista 84 oli perustutkinto-opiskelijoita ja 77 jatkotutkinto-opiskelijoita. Vuonna 2019 ulkomaalaisia opiskelijoita valmistui 26, joista 25 suoritti maisterin tutkinnon ja 1 tohtorin tutkinnon. Vuonna 2019 Lapin yliopistoon saapui 209 vaihto-opiskelijaa yhdeksi tai kahdeksi lukukaudeksi. Vaihto-opiskelijoita houkutellaan kaikilta mantereilta ja tavoitteena on, että vaihto-opiskelijoita hakeutuisi myöhemmin tutkinto-opiskelijoiksi. Suurimmat vaihto-opiskelijoiden virrat ovat Euroopasta Euroopan komission Erasmus+ -ohjelman myötävaikutuksella.

Lapin yliopistoon saapuu kansainvälisiä opiskelijoita Euroopasta, Aasiasta ja Venäjältä. Opiskelijoiden houkuttelemiseksi ei tehdä systemaattista markkinoinnin kohdentamista. Meneillään on Lapin yliopiston + LUC (Lapin korkeakoulukonserni) strategian toimeenpanon suunnittelu, jossa kansainvälisten opiskelijoiden (maisteri- ja tohtoritasot) veto- ja pitovoiman vahvistaminen on yksi tärkeä tavoite. Edellä mainitun strategian toimeenpanossa tavoitteena on vahvistaa kansainvälistä tutkintokoulutusta kaikissa tiedekunnissa (taiteet, kasvatustieteet, yhteiskuntatieteet ja oikeustieteet) maisteri- ja tohtoritasoilla, vahvistaa työelämäyhteyksiä ja työllistettävyyttä sekä yhteistyötä alueella (Talent Hub, Talent Boost -palvelulupaus). Keskeisimpiä yhteistyötahoja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen ja maahan jäämisen tukemisessa ovat muut oppilaitokset, yrittäjät työelämäyhteyksien osalta suoraan oppiaineiden kanssa ja projektitoimijat.

Lapin yliopistolla on parhaillaan käynnissä Attract Lapland ESR) - hanke (1.4.2020–31.3.2023), jonka tavoitteena on työllistää työperusteisia maahanmuuttaneita tuottamalla keinoja ja toimintatapoja, joilla työn perässä määräaikaisiin tehtäviin Lappiin tulleet maahanmuuttajat työllistyvät pysyvästi maakuntaan. Hanke kohdistuu kolmeen asiaan: 1) työperusteiset maahanmuuttajat ja vastavalmistuneet lappilaisten oppilaitosten kansainväliset opiskelijat, 2) työnantajat (yritykset) sekä 3) kansainvälisiin asiakkaisiin kohdistuvat työvoima- ja pitovoimapalvelut.

Lapin yliopistolla on käynnissä myös Business Ladies (ESR) - hanke (1.1.2020-31.12.2021), jonka tavoitteena on vahvistaa maahanmuuttaneiden naisyrittäjien yrittäjä- ja liiketoimintaosaamista. Hanke pyrkii lisäämään myös potentiaalisten maahanmuuttaneiden naisten kiinnostusta yritystoiminnan aloittamiseen. Lisäksi hanke tuottaa yrityspalveluja ja -neuvontaa tarjoaville tahoille osaamista kohdata maahanmuuttaneiden naisyrittäjien tarpeita.

Lapin ammattikorkeakoulussa (AMK) on kansainvälisiä tutkinto-ohjelmia, joiden opiskelijarekrytoinnin myötä tavoitteena on saada Lappiin koulutusperusteista maahanmuuttoa. Kansainvälisten opiskelijoiden houkutteluun liittyviä toimenpiteitä, kuten kansainvälistä markkinointia, ohjausta ja hakijapalveluita, apurahamallin kehittämistä sekä suomen kielen osaamiseen ja integroitumiseen liittyvää kehittämistyötä toteutetaan yhdessä muiden suomalaisten korkeakoulujen kanssa. Markkinointitoimenpiteitä toteutetaan aktiivisesti kansainvälisten tutkinto-ohjelmien osalta ja kohteena ovat ulkomaalaiset potentiaaliset hakijat ulkomailla ja Suomessa. Nursing-ohjelmassa (Kemin kampus) on jalkauduttu alueen maahanmuuttaneiden toimintaa järjestävien tahojen luokse esittelemään tutkinto-ohjelmaa. Tällä hetkellä Lapin AMK:ssa on 221 ulkomaalaista opiskelijaa, joista EU/ETA-alueen ulkopuolisia on 87.

Kansainvälisiä opiskelijoita houkutellaan Ruotsista, Venäjältä, Kiinasta, Intiasta, Vietnamista, Itä-Euroopan maista sekä Keski-Euroopasta. Lapin AMK:ssa on neljä kansainvälistä tutkinto-ohjelmaa Bachelor-tasolla: Nursing, Tourism, International Business ja Machine Learning and Data Engineering. Lisäksi on yksi englanninkielinen YAMK-ohjelma; International Business Management. Tavoitteena on, että kansainvälisissä tutkinto-ohjelmissa opiskelevat opiskelijat valmistumisensa jälkeen työllistyisivät ja jäisivät Lappiin. Etenkin uuden syksyllä 2021 alkavan insinööriohjelman (Machine Learning and Data Engineering) suunnittelussa on vahvasti huomioitu alueen yritysten tarpeet ja toiveet. Uusi ohjelma tulee sisältämään vahvan työelämäulottuvuuden, ja harjoittelun

määrää alueen yhteistyöyhteyksissä on lisätty. Suomen kielen osaamisen edellytys on vahvasti olemassa etenkin hoitoalalla. Maahanmuuttaneet Suomessa asuvat henkilöt ovat Nursing-ohjelman opiskelijarekrytoinnin kohderyhmää.

Lapin AMK:ssa on vahvistettu ja lisätty suomen kielen opintotarjontaa kaikilla aloilla sekä luotu suomen kielen osaamiseen perustuvia apurahoja, jotta kansainvälisten opiskelijoiden suomen kielen taito vahvistuisi ja mahdollistaisi opiskelijoiden työllistymisen Lapin alueen yrityksiin. Tutkinto-ohjelmien edustajat, eli opettajat ja osaamispäälliköt tekevät tiivistä työelämä- ja yritys yhteistyötä Lapissa. Näiden luotujen verkostojen avulla tuetaan myös kansainvälisten tutkinto-ohjelmien työllistymistä. Joitain kehittämistoimenpiteitä on myös suunnitteilla kv. opiskelijoiden työllistymisen kehittämiseksi. Keskeisimpiä yhteistyökumppaneita kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen ja maahan jäämisen tukemissa ovat Lapin liitto, lappilaiset yritykset ja muut työllistävät tahot ja organisaatiot, Lapin kaupungit ja kunnat sekä OKM ja korkeakoulujen yhteiset verkostot: Talent Boost -toimenpiteet ja kehittämistyö.

Lapin AMK:lla on yhteistyössä Lapin yliopiston kanssa käynnissä Lapland of Opportunity (ESR) -hanke (1.9.2019–31.8.2022), jossa edistetään Lapin matkailualan kehittymistä ja työvoiman saatavuutta tuomalla maahanmuuttaneiden osaaminen ja ammattitaito yhdeksi ratkaisuksi matkailualan työllistämisen haasteisiin alueella. Hankkeessa suorana toimenpiteenä työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton edistämiseksi on Startup Refugees -verkoston jalkauttaminen Lappiin. Lapland of opportunity -hankkeessa rakennetaan myös matkailuyrittäjistä ja muista tahoista koostuvaa vastuullista verkostoa, jonka tarkoituksena on tukea vastuullista maahanmuuttaneiden työllistämistä. Hankkeen keskeisimpiä yhteistyökumppaneita työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton edistämiseksi ovat Lapin alueen muut työllistämishankkeet, vaikka hankkeiden kohderyhmiin kuuluu maahanmuuttaneiden lisäksi myös suomalaisia. Lisäksi hanke tekee yhteistyötä kolmannen sektorin toimijoiden (Rovalan Settlementti ry / Moninet ja SPR/Rovaniemen vastaanottokeskus), elinkeinosektorin (Business Rovaniemi, Kideve/Kittilän kunnan elinkeinopalvelut) ja viranomaisorganisaatioiden (Maahanmuuttovirasto, ELY, TE-toimisto) kanssa. Hanke on toistaiseksi osoittanut, että Lapin alueen maahanmuuttaneita työllistyy eniten sekä puhtaanapitoalan lisäksi myös matkailusektorille, jossa työtä tehdään hotelleissa, ravintoloissa ja ohjelmapalveluyritysten parissa. Lapland of opportunity -hankkeella on ollut työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton osalta eniten yhteistyötä ISS:n ja muutamien muiden puhtaanapitoalan yritysten sekä henkilöstövuokrausyritysten kanssa. Nämä tahot näkevät maahanmuuttaneet merkittävänä työntekijäryhmänä, mutta vallitsevista olosuhteista (koronavirusepidemia) johtuen työllistyminen ei ole kuitenkaan ollut kovin suurta. Työttömyys on kasvanut matkailualalla koronakriisin vuoksi, jonka myötä asenteet ovat kiristyneet ja maahanmuuttaneiden työllistyminen on vaikeutunut. Kuntatasolla hankkeella on ollut eniten yhteistyötä Rovaniemen kaupungin kanssa. Lapland of opportunity -hanke ei ole toiminut aktiivisesti suoraan koulutusperusteisen maahanmuuton teeman parissa, mutta koulutusperusteinen maahanmuutto on silti ollut osaltaan kytköksissä hankkeeseen, sillä hankkeen toteuttajina on toiminut kaksi kansainvälisiä tutkintoja tarjoavaa korkeakoulua: Lapin yliopisto ja Lapin AMK.

Lapin koulutuskeskus REDU:lla ei toistaiseksi ole suoraa toimintaa, joka kohdistuu koulutusperusteiseen maahanmuuttoon, mutta REDU vastaanottaa kansainvälisiä eri alojen opiskelijoita sekä tutustumaan ammatilliseen koulutukseen ja ohjaa opiskelijoita työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen. Työpaikat sijaitsevat pääsääntöisesti Rovaniemellä, lisäksi opiskelijoita on otettu työjaksoille myös Kittilän, Levin ja Sodankylän alueille. REDU:lla on useita kansainvälisiä verkostoja, mm. Euroopassa Xarxa-verkosto ja verkostoja Kiinaan, Japaniin sekä Thaimaahan. Näiden verkostojen avulla REDU saa vahvemmin hyödynnettyä kansainvälisen ammatillisen koulutuksen yhteistyötä kansainvälisen osaamisen varmistamiseksi. Lisäksi kansainvälisiä opiskelijoita saapuu REDU:un muiden erillisten yhteistyöoppilaitosten kautta. Tällä hetkellä REDU:ssa on maahanmuuttaneita opiskelijoita 130 (valmentava koulutus ja perustutkinto yhteenlaskettuna). Opiskelijoita on mm. Ruotsista, Venäjältä, Kyprokselta, Thaimaasta, Irakista, Keniasta, Pakistanista, El Salvadorista, Somaliasta, Burmasta, Brasiliasta, Syyriasta, Afganistanista, Filippiineiltä ja Kanadasta. REDU:n maahanmuuttajaopiskelijoiden työllistymisen väylänä ovat pääsääntöisesti tutkinnon osien työssäoppimispaikat. Tutkintokoulutukseen sisältyy uraohjaus ja urasuunnitelman tekeminen. Lähtökohtaisesti kansainvälisten verkostojen kautta saapuvat opiskelijat suorittavat tiettyjä osia opinnoistaan 4–6 viikon aikana ja palaavat kotimaahansa jatkamaan opintojaan. Varsinaisia työllistymistavoitteita tai halukkuutta jäädä Suomeen työskentelemään ei näin ollen ole. Matkailualalle (mm. Levi) on aiemmin jäänyt kv. opiskelijoita määräaikaisiin työsuhteisiin. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä Lapin alueella ei ole erikseen seurattu tai tilastoitu.

Monilla **muilla toimijoilla** voi niin ikään olla vaikutusta työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon. Esimerkiksi yrittäjäjärjestöt ja kauppakamarit toimivat sekä tiedon välittäjinä että yrittäjien ja yritysten kouluttajina. Työmarkkinajärjestöillä on niinkään vastaavia rooleja. Monet kolmannen sektorin toimijat puolestaan tavoittavat eri syistä Lapissa asuvia ihmisiä sekä tukevat ja neuvovat eri tavoin. Samoin Lappi toimii aktiivisesti yhteistyössä eri EU-alueiden kanssa älykkään erikoistumisen ohjelmissa³⁸, joka rakentaa ja ylläpitää kansainvälisiä verkostoja ja osaltaan edesauttaa osaajien houkuttelua.

Kansallisista toimijoista keskeisiä ovat oleskeluluvista ja EU-rekisteröinneistä vastaava Maahanmuuttovirasto sekä Business Finland, joka esimerkiksi tukee kansallisesti osaajien houkuttelua ja kansainvälistä viestintää ja tarjoaa yrityksille palveluja (ml. Talent Explorer-palvelu). Työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö puolestaan vastaavat Talent Boost -toimenpideohjelman koordinoinnista.

³⁸ [Lapland – an Arctic and international highflier. The strategic priorities for international and smart specialisation 2018–2022](#). Viitattu: 3.3.2021.

3 Lapin työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton vahvuudet ja kehittämistarpeet

Tässä luvussa esitellään selvityksen tiedonkeruun tulokset teemoittain. Tiedonkeruu toteutettiin sähköisellä kyselyllä työnantajille, tietopyynnöillä oppilaitoksille ja hankkeille sekä syventävillä haastatteluilla Lapin alueen elinkeinoelämästä ja työllistymisestä vastaaville tahoille, työnantajayrityksille sekä Lapin alueella asuville ulkomaalaistaustaisille työntekijöille ja opiskelijoille. Tiedonkeruun tavoitteena oli selvittää kohderyhmien näkemyksiä Lapin työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton tilasta.

3.1 Työnantajien tarpeet, rekrytointi ja osaajien houkuttelu

Keskeiset havainnot

- » Lappilaisilla työnantajilla on tarve uudelle työvoimalle. Moni on rekrytoinut tai harkinnut rekrytoivansa myös ulkomaalaistaustaisen työntekijän.
- » Työvoimantarpeen nähdään olevan suurinta kausityölle ja suorittaviin työtehtäviin.
- » Monet lappilaiset työnantajat rekrytoivat mieluummin suomalaisen työntekijän. Keskeisenä haasteena ulkomaalaisten rekrytoinnille pidetään riittävän suomen kielitaidon puuttumista.

Työnantajakysely

Selvityksen yhteydessä toteutettiin sähköinen kysely Lapin alueen työnantajille. Kyselyllä kartoitettiin Lapin työnantajien työvoimatarpeita nyt ja lähitulevaisuudessa. Samalla vastaajilta haluttiin kuulla heidän kokemuksistaan ja näkemyksistään maahanmuuttaneiden henkilöiden rekrytoinnista ja työllistämisestä sekä näihin liittyvistä haasteista ja mahdollisesta tuesta.

Kyselyyn oli mahdollista vastata aikavälillä 7.12.2020–12.1.2021. Kohdejoukko kerättiin kokoamalla Lapin maakunnan yrityksiä eri seutukunnista ja toimialoilta Vainu.io-yritystietokannan avulla. Lisäksi selvityksen ohjausryhmän kanssa yhteistyössä tunnistettiin Lapissa toimivia keskeisimpiä

julkisia työnantajia. Kyselyä levitettiin kartoitetuille työnantajille sähköpostilla. Kyselyn linkki oli myös esillä Lapin ELY-keskuksen verkkosivuilla. Kyselyyn vastasi yhteensä 71 työnantajaa.

Työnantajakyselyn tuloksia vertaillaan osittain Uudenmaan ELY-keskuksen koordinoimaan valtakunnalliseen Kotona Suomessa -hankkeen yhteydessä keväällä 2020 toteutettuun tutkimukseen³⁹, jossa selvitettiin eri puolilla maata toimivien työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia työvoiman kohtaanto-ongelmasta sekä erityisesti maahanmuuttaneiden työllistämisestä ongelman ratkaisuna. Kotona Suomessa -hankkeen yhteydessä toteutetussa tutkimuksessa vastaajilta tiedusteltiin useiden muiden kysymysten ohessa, onko heidän yrityksessään maahanmuuttajia töissä. Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan muun muassa sitä, ovatko he valmiita rekrytoimaan kantasuomalaisia työttömiä työnhakijoita, Suomessa asuvia ja työttömänä työnhakijana olevia maahanmuuttajia, työntekijöitä suoraan ulkomailta sekä maahanmuuttajia, joilla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa. Tutkimuksen toteutti Taloustutkimus Oy ja tutkimukseen haastateltiin 1009 rakennus-, teollisuus-, kaupan-, palvelu- ja sote-alalla toimivan yrityksen rekrytoinneista vastaavaa henkilöä. Lapin maakunnan vastaajien osalta tutkimukseen vastasi 37 henkilöä.

Tämän selvityksen kyselyyn vastanneet työnantajat edustivat eri kokoisia työnantajia. Työnantajista 27 % ilmoitti organisaation kooksi 10–19 henkilöä, 26 % 5–9 henkilöä ja 24 % yli 50 henkilöä. Muut yritykset olivat hyvin pieniä tai mikroyrityksiä. Vastaajia saatiin 17:stä Lapin kunnasta. Eniten vastaajia oli Rovaniemeltä, josta vastaajia oli 37 %. Lisäksi 13 % työnantajista vastasi organisaation toimivan useiden kuntien alueilla. Työnantajista 67 % edusti kaupallista yritystä ja 20 % julkista toimijaa. Vastaajat tulivat suhteellisen laajasti eri toimialoilta. Vastaajien tyypillisimmät toimialat olivat majoitus- ja ravitsemistoiminta (19 %), muu palvelutoiminta (19 %), teollisuus (16 %), terveys- ja sosiaalipalvelut (9 %) sekä kuljetus ja varastointi (7 %).

³⁹ [Kotona Suomessa-hankkeen yhteydessä toteutettu selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta](#). Viitattu: 18.2.2021.

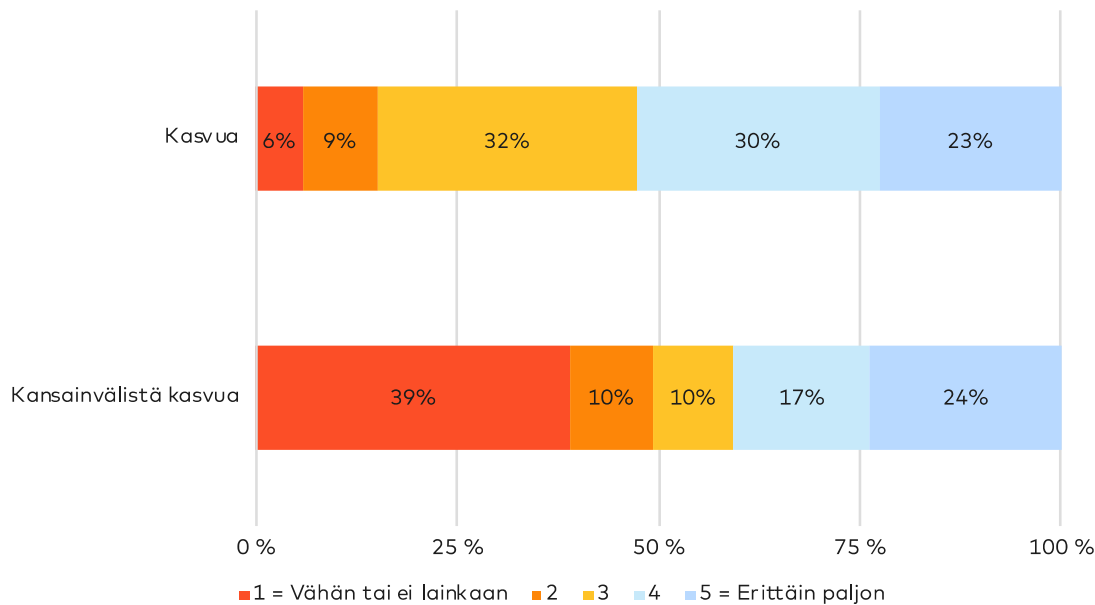


Kuva 9. Työnantajakyselyn vastaajien toimiala (n=67).

Kaikilla vastanneilla työnantajilla ei työskennellyt tällä hetkellä maahanmuuttaneita, mutta noin puolella vastanneista oli kokemusta maahanmuuttaneiden työllistämisestä. 43 % työnantajista ilmoitti, että heidän organisaatiossaan työskentelee maahanmuuttaneita tällä hetkellä ja 11 % vastasi, että heillä ei juuri tällä hetkellä työskentele maahanmuuttaneita, mutta on työskennellyt aikaisemmin. Työnantajista 44 % kertoi, että heidän organisaatiossaan ei työskentele maahanmuuttaneita. Yleisesti työnantajat kertoivat maahanmuuttaneiden olevan organisaatiossaan töissä selvästi vähemmän kuin kantasuomalaiset. 9 % vastaajista ilmoitti, että maahanmuuttaneita on lähes yhtä paljon tai enemmän kuin kantasuomalaisia. Kotona Suomessa -hankkeen yhteydessä toteutetun kyselyn tulokset maahanmuuttajia palkanneiden yritysten määrästä ovat prosentuaalisilta osuuksiltaan hieman suuremmat, sillä Lapin maakunnan vastaajista yli puolet (51 %) ilmoitti, että heidän yrityksessään on ollut maahanmuuttajia töissä. Kaikista vastaajista (n=1 009) lähes kaksi kolmasosaa (65 %) ilmoitti, että heidän yrityksessään on ollut töissä maahanmuuttajia.

Työnantajat jakautuivat tasaisesti sen suhteen, oliko heillä kokemusta kansainvälisistä opiskelijoista. 32 % vastaajista oli ottanut Suomessa opiskelevan kansainvälisen opiskelijan työharjoitteluun tai työhön, 34 % oli harkinnut tätä ja 34 % ilmoitti, ettei ole ottanut kansainvälistä opiskelijaa työhön tai työharjoitteluun.

Yritysvastaajien tavoitteet kasvulle ja kansainväliselle kasvulle vaihtelivat. Työnantajista 53 % arvioi, että heidän organisaatio tavoittelee kasvua paljon tai erittäin paljon; lisäksi 41 % arvioi, että myös kansainvälistä kasvua tavoitellaan paljon. 49 % vastaajista arvioi, että kansainvälistä kasvua tavoitellaan vain vähän tai ei lainkaan.



Kuva 10. Missä määrin yrityksenne tavoittelee? (n=60).

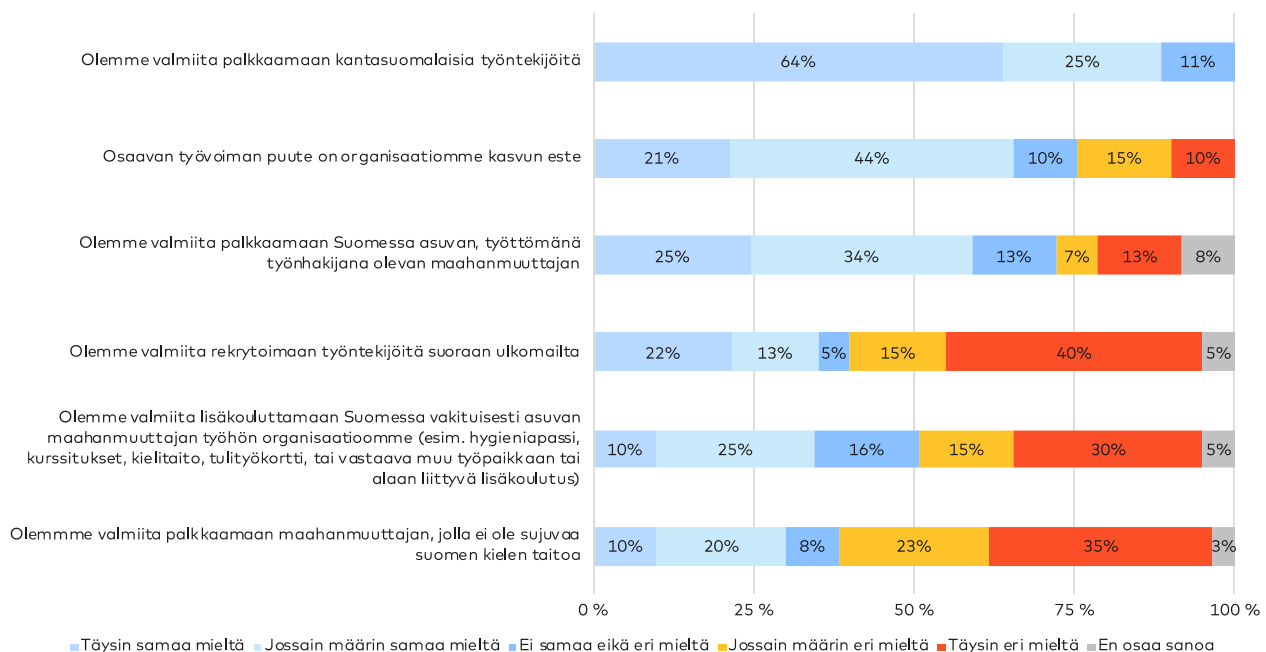
Työnantajien tarpeet

Vastanneita työnantajia yhdistää keskeisesti tarve työvoimalle. Organisaatioiden tarpeet uudelle työvoimalle ovat joko välittömiä tai tunnistettavissa 1-2 vuoden päähän. Suurinta tarpeen koetaan nyt ja lähitulevaisuudessa olevan suorittavalle työlle, kausityöntekijöille, ruuhka-apulaisille ja sijaisille. Työnantajat eroavat toisistaan sen suhteen, ketä halutaan rekrytoida ja kuinka valmiita he ovat rekrytoimaan maahanmuuttaneen, lisäkouluttamaan tätä tai rekrytoimaan suoraan ulkomailta. Keskeisenä esteenä maahanmuuttaneen rekrytoimiselle on tunnistettavissa huoli siitä, ettei suomen kieltä hallita riittävällä tasolla. Keskeisenä vahvuutena työtä hakevalle maahanmuuttaneelle tunnistettiin aiempi työkokemus (joko Suomesta tai ulkomailta). Suomen kielen osaaminen tunnistettiin erityiseksi vahvuudeksi, mutta myös englannin kielen osaamisen nähtiin edistävän maahanmuuttaneen asemaa rekrytointiprosessissa. Keskeiseksi koettiin myös se, että maahanmuuttanut sopii työyhteisöön. Vastaajat kokivat, että heillä oli useammin tarve suomalaisille työntekijöille kuin ulkomaalaisille työntekijöille. Ulkomaalaisten työntekijöiden tarve oli erityisesti kausiluontoisiin työtehtäviin.

Yrityksistä 65 % arvioi, että työvoiman puute on heidän organisaationsa kasvun esteenä. Työnantajista 89 % on valmis palkkaamaan kantasuomalaisia työntekijöitä organisaatioon ja 59 % arvioi olevansa valmis palkkaamaan Suomessa asuvan, työttömänä työnhakijana olevan maahanmuuttaneen. 35 % arvioi olevansa valmis rekrytoimaan työntekijöitä suoraan ulkomailta. 55 % vastaajista ilmoitti, ettei ole valmis palkkaamaan työntekijää ulkomailta. Vastauksissa voi olla jossain määrin monitulkintaisuutta. Haastatteluissa nousi esille, ettei kaikille organisaatioille ole väliä, mistä työntekijä tulee, kunhan tämä on soveltuva työhön. Tämä voi osittain näkyä "Ei samaa eikä eri mieltä" -vastauksissa. Tämän kyselyn työnantajien vastaukset ovat samassa linjassa Kotona Suomessa-hankkeen kyselyn tulosten kanssa Lapin maakunnan osalta; hankkeen

kyselyyn vastanneista 78 % olisi valmis palkkaamaan kantasuomalaisen työttömän työnhakijan ja lähes yhtä suuri osuus (71 %) olisi valmis palkkaamaan Suomessa asuvan, työttömänä työnhakijana olevan maahanmuuttaneen. Kotona Suomessa-hankkeen koko maan otannasta käy ilmi, että yrityksistä (n=1 009) 23 % on valmis palkkaamaan maahanmuuttaneen, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa. Tästä voidaan päätellä, että rekrytoijat pitävät kielitaitoa erittäin tärkeänä maakunnasta riippumatta.

Tämän selvityksen kyselyn työnantajista 30 % arvioi olevansa valmis palkkaamaan maahanmuuttaneen, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa. 58 % vastaajista koki suomen kielen taidon puutteellisuuden ongelmalliseksi, jolloin valmiutta työntekijän palkkaamiseen ei ole. 35 % vastaajista arvioi olevansa valmis lisäkouluttamaan Suomessa vakituisesti asuvan maahanmuuttaneen työhön omassa organisaatiossaan esimerkiksi hygieniapassin, kurssitusten tai vastaavien lisäkoulutusten osalta. Prosenttiosuudet ovat jonkin verran suurempia, kuin Kotona Suomessa-hankkeen kyselyssä; Lapin maakunnan vastaajista vain 13 % ja kaikista vastaajista 23 % oli valmiita palkkaamaan maahanmuuttaneen, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa. Lapin alueen vastaajista lähes puolet (48 %) arvioivat kuitenkin olevansa valmiita lisäkouluttamaan Suomessa vakituisesti asuvan maahanmuuttaneen; kaikista vastaajista yli puolet (51 %) olisivat valmiita tähän.



Kuva 11. Arvioi seuraavia väittämiä: (n=61).

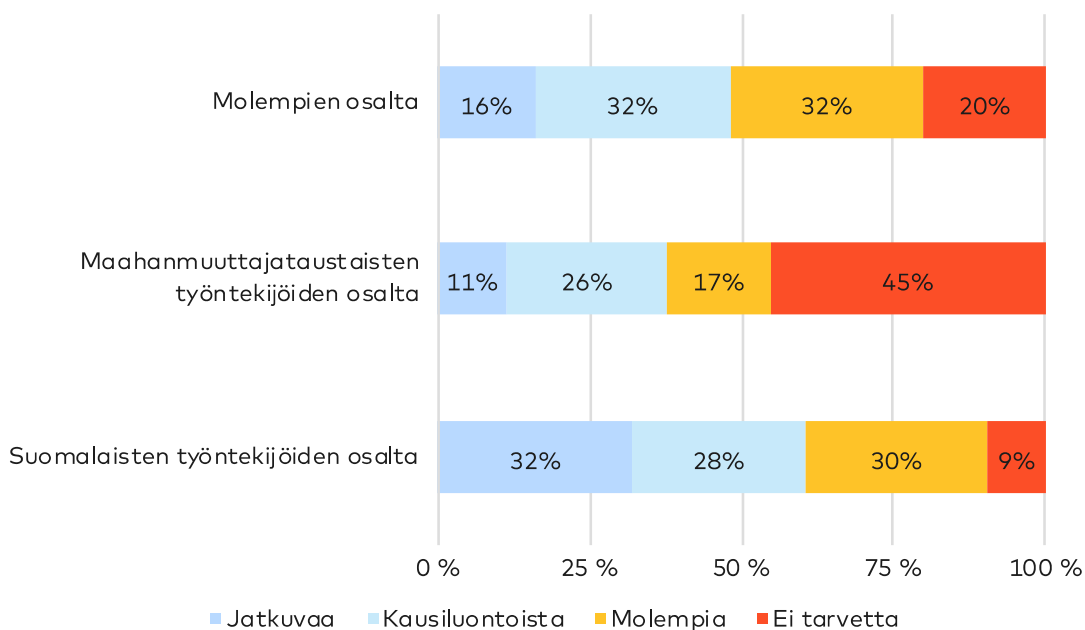
Erityisesti avovastauksissa korostettiin suomen kielen osaamisen tärkeyttä. Vastauksissa suomen kielen taidon kuvattiin olevan työssä lähes välttämätöntä ja kielitaidon puutteen nähtiin olevan turvallisuusriski. Lisäksi vastaajat kuvasivat, että työ saattaa sisältää kirjoittamistehtäviä, jolloin suomen kielen osaaminen on edellytys työssä onnistumiselle. Vastaajien mukaan myös soveltuvalla koulutuksella ja työnhakijan asenteella on paljon merkitystä palkkaukseen sujuvan suomen kielen

taidon lisäksi. Avovastauksissa esitettiin myös huomioita siitä, että vastaajat kokevat työvoimaa löytyvän riittävästi Suomesta ja heillä ei ole tarvetta rekrytoida ulkomailta.

"Maahanmuuttotuesta ei ole teema. Rekrytoidaan, jos pätevä saapuu kohdalle.

Vastaavasti työttömiä sekä suomalaisia että maahanmuuttotautaisia otetaan työllistämistoimenpiteisiin tasapuolisesti. Koulutus ja osaaminen ratkaisee. Organisaatiolla ei ole tarve erikseen tuoda osajia ulkomailta töihin vaan päteviä hakijoita löytyy muutenkin."

Kyselyyn vastanneista työnantajista 80 %:lla oli työvoiman tarvetta. 32 %:lla työvoiman tarve oli kausiluonteista ja 32 %:lla sekä kausiluontoista, että jatkuvaa. Suomalaisille työntekijöille ilmoitti tarpeen 91 % vastaajista ja vastaavasti maahanmuuttaneille työntekijöille tarpeen ilmoitti 55 % organisaatioista. Suomalaisen työntekijöiden osalta tarve on kyselyn perusteella jatkuvaa, kun ulkomaalaisten työntekijöiden osalta tarve on tyypillisemmin kausiluontoista.



Kuva 12. Millaista työvoiman tarve organisaatiossanne on? (n=62).

Suurin työvoiman tarve on työnantajien mukaan suorittavalle työlle: työnantajista 36 % arvioi, että tarve on välitön, ja 38 % arvioi tarpeen olevan 1–2 vuoden päästä. Myös kausityöntekijöistä on pulaa; 32 % mukaan tarve kausityöntekijöistä on välitön. Yhtäältä 32 % arvioi tarpeen olevan 1–2 vuoden päästä. 31 % mukaan myös ruuhka-apulaisille on tarvetta parin vuoden päästä. Vähiten työvoiman tarvetta on johtajien, esimiesten tai toimihenkilöiden rooleissa.

Työnantajilta tiedusteltiin, millaisia asioita maahanmuuttaneelta vaaditaan tai millaisista asioista on etua maahanmuuttaneen hakiessa vastaajan organisaatioon töihin. Työnantajista 86 % arvioi, että maahanmuuttaneen aikaisemmasta alan työkokemuksesta on etua tai sitä vaaditaan. 79 % kertoi työyhteisöön sopivuudesta olevan etua ja 70 % arvioi sujuvan suomen kielen taidon olevan

eduksi organisaatioon töihin haettaessa. 53 % vastaajista arvioi, että myös sujuvasta englannin kielen taidosta on etua työnhakijalle. Kotona Suomessa-hankkeen kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin samankaltaisia kysymyksiä, ja Lapin maakunnasta saadut vastaukset ovat yhtäläisessä linjassa yhtä poikkeusta lukuun ottamatta. Kysyttäessä suosittelijoiden merkitystä entisistä suomalaisista työpaikoista, sekä Lapin maakunnan että kaikkien maakuntien vastaajista yhtä suuri osuus, 76 %, arvioi, että suomalaisten työpaikkojen suosittelijoista on maahanmuuttaneelle etua, kun työnantajakyselyn vastaajista alle puolet (42 %) arvioivat suosittelijoista olevan maahanmuuttaneelle etua työnhaussa.

Rekrytointi

Työnantajakyselyn vastausten mukaan palkkatuki, kielitaitokoulutukset ja yleinen apu byrokraattisten asioiden hoitamiseen nähdään madaltavan kynnystä rekrytoida maahanmuuttanut henkilö, kun hänet rekrytoidaan työntekijäksi yleisesti työmarkkinoilta. Palkkatuki tai muu rahallinen kannuste madaltaisi vastaajien mukaan myös suoraan oppilaitoksesta valmistuvan maahanmuuttaneen henkilön rekrytoimista. Työnantajien vastausten mukaan kynnystä rekrytoida oppilaitoksesta valmistuneita ei pääasiallisesti ole tai se on hyvin matala jo entuudestaan. Työpaikkailmoitukset laaditaan pääasiallisesti suomeksi (88 %), ja noin kolmannes (32 %) laatii ilmoitukset myös englanniksi.

Työnantajilta tiedusteltiin, miksi he eivät rekrytoisi työntekijää suoraan ulkomailta. 57 % vastaajista kertoi, että haluttomuus rekrytoida suoraan ulkomailta johtuu ammattitaidon, koulutuksen tai suomalaisten säädösten tuntemisen puutteesta. Lähes yhtä suuri osuus, 51 %, ilmoitti, ettei heillä ole tarvetta rekrytoida ulkomailta. 41 % vastasi, että oletettavasti hakijalla ei ole ollenkaan suomen kielen osaamista. Lisäksi kolmannes vastaajista arvioi, että oletettavasti hakijalla ei ole lainkaan suomalaisen kulttuurin tuntemusta, organisaatiolla ei ole resursseja lähteä palkkaamaan suoraan ulkomailta tai palkkausta ulkomailta pidetään hankalana tai byrokraattisena. Myös Kotona Suomessa -hankkeen kyselyssä työnantajilta tiedusteltiin, miksi he eivät ole valmiita rekrytoimaan työntekijää suoraan ulkomailta. Lapin maakunnan vastaajista pienempi osuus, 38 %, ilmoitti ammattitaidon, koulutuksen tai suomalaisten säädösten tuntemisen puutteet syyksi olla rekrytoimatta suoraan ulkomailta. Kaikkien maakuntien vastaajista vain 20 % ilmoitti edellä mainitut puutteet syyksi olla rekrytoimatta ulkomailta. Kotona Suomessa -kyselyn tulokset poikkeavat merkittävästi työnantajakyselyn tuloksista tarkasteltaessa rekrytoinnin tarvetta, sillä Lapin maakunnan vastaajista vain 12 % ja kaikkien maakuntien vastaajista 13 % ilmoitti, että heillä ei ole tarvetta rekrytoida suoraan ulkomailta. Tästä voidaan päätellä, että suoraan ulkomailta rekrytoinnin tarve on merkittävä normaalina aikana. Sen sijaan ongelmallisenä näyttäytyy hakijan kielitaidon puute; kaikkien maakuntien vastaajista 62 % ja Lapin maakunnan vastaajista 58 % arvioi, että oletettavasti hakijalla ei ole ollenkaan suomen kielen taitoa.



Kuva 13. Miksi ette rekrytoisi työntekijää suoraan ulkomailta? (Voit valita useita vaihtoehtoja) (n=37).

Työantajista 52 % on käyttänyt maahanmuuttaneiden työntekijöiden rekrytointiin omaa HR:ää tai rekrytoinnin vastuuhenkilöä. 35 % vastaajista oli käyttänyt haussa TE-toimistoja ja 29 % henkilöstön omia verkostoja. 25 % vastaajista oli käyttänyt hakuun korkeakouluja sekä LinkedIniä, Facebookia tai muita some-kanavia. Lisäksi yksittäisille työnantajille tulee hakemuksia suoraan sähköpostiin, jolloin varsinaista hakua ei ole tarvinnut toteuttaa.

Tarkasteltaessa tulevaisuutta, työnantajat voisivat kyselyn mukaan kuvitella käyttävänsä maahanmuuttaneiden työntekijöiden haussa seuraavia tahoja: TE-toimistoja (55 %), henkilöstön omia verkostoja (43 %), korkeakouluja (32 %), henkilöstöpalveluyrityksiä (32 %) sekä asiakasverkostoja (26 %).

Osaajien houkuttelu

Työnantajilta tiedusteltiin, millaiset tekijät heidän näkemysten mukaan houkuttelisivat maahanmuuttajia Lappiin. Työnantajat arvioivat avovastauksissa, että hyvä palkkaus ja turvallinen työympäristö ovat tärkeimpiä tekijöitä, joilla voidaan houkutella maahanmuuttaneita henkilöitä Lappiin töihin ja myös jäämään Lappiin pysyvästi. Lapissa on vastaajien näkemysten mukaan tarjolla tarvittavia palveluita myös maahanmuuttaneiden henkilöiden perheille. Lisäksi Lapin luonto ja neljä vuodenaikaa nähdään houkuttelevina tekijöinä: Lapin ympäristö tarjoaa seikkailuja mm. kansallispuistoissa sekä useita harrastusmahdollisuuksia luonnon parissa.

"Koulutusperäistä maahanmuuttoa (korkeakoulutetut, jotka ovat suorittaneet tutkinnon Suomessa) kannattaa meidän vahvistaa Lapissa. Eli elinkeinoelämä yhteistyössä korkeakoulujen kanssa, kansainvälisten opiskelijoiden kotoutuminen ja työllistyminen Lappiin."

Työnantajahaastattelut

Haastatellut työnantajat edustivat useita eri toimialoja ja sekä julkista että yksityistä sektoria.

Koronan vaikuttamien alojen, kuten esimerkiksi majoitus- ja ravitsemistoimintaa edustaneiden haastateltujen työnantajien suuri huoli liittyi siihen, ettei alueelta muualle siirtynyt tai muille aloille siirtynyt työvoima palaa helposti, vaikka kysyntä elpyisikin. Matkailun osalta elpymiseen ja sen aikajänteeseen liittyy edelleen paljon epävarmuutta. Osa haastatelluista työnantajista kuvasi, että ulkomaalaistaustaisella työvoimalla on ollut jo pitkään merkitystä heille. Haastatelluilla oli kokemusta sekä suorasta rekrytoinnista että henkilöstöpalveluyritysten (esimerkiksi kokit, tarjoilijat, siivoajat, oppaat ja front-desk-asiakaspalvelu) käytöstä. Matkailualan työnantajat korostivat työkokemuksen merkitystä alalle rekrytoitaessa. Lisäksi merkitystä on palveluosaamisella ja kielitaidolla.

Matkailualan työnantajat, erityisesti isot henkilöstöpalveluyritykset, ovat panostaneet ulkomaisen työvoiman houkutteluun ja rekrytointiin. Myös sote-alalla on tehty rekrytointia ulkomailta ja suunnitellaan tehtäväksi tarpeen mukaan. Eniten työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon panostetaan haastatteluiden perusteella suuremmissa kaupungeissa. Pienemmissä kunnissa työ on hankerahoituksen varassa. Pysyviä resursseja ei ole juuri saatavilla, ja toiminnan jatkuvuuden turvaamisen koettiin olevan jossain määrin haasteellista.

Sosiaali- ja terveystoimialan osalta haastateltiin sekä kuntatyönantajaa että sairaanhoitopiirin edustajaa. Haastattelujen perusteella tilanteet eri puolilla Lappia vaihtelevat suuresti esimerkiksi lääkärien, sairaanhoitajien ja lähihoitajien osalta. Kaupunkien työmarkkinatilanne on erilainen kuin syrjäisempien kuntien tilanne. Tämän johdosta myös näkemykset työvoiman saatavuudesta eri ammattien ja tehtävien osalta sekä ulkomaalaistaustaisen työvoiman merkityksestä vaihtelivat. Säänneltyjen ammattien osalta haasteeksi tunnistettiin ulkomaalaisen tutkinnon tunnistamisesta ja ammatinharjoittamisoikeudesta sekä kielitaidosta. Lisäksi haastatellut työnantajat kertoivat, että tarpeita on laitoshuollossa, puhtaanapidossa ja ruokahuollossa. Pienemmillä paikkakunnilla työvoiman saatavuuden ongelmat kytkeytyvät yleisemmin nuorten hakeutumiseen muualle sekä työmarkkinoiden yleiseen kapeuteen. Perlacon on toteuttanut lähiaikoina Lapin väestökehitysraportin, jossa tarkasteltiin myös terveydenhuollon tarpeita työvoiman osalta.

Työnantajahaastatteluissa nostettiin esiin yleisesti tehtäviä, joihin työvoimaa on ylipäättään vaikeaa löytää, kuten esimerkiksi siivous ja kiinteistöhuollon tehtävät. Rakennustoimintaan liittyvät haastateltavat toivat esiin, että tilanne Lapissa on osin erilainen kuin Etelä-Suomessa. Isoja rakennuskohteita on vähän, mikä tarkoittaa sitä, että työmailla on vähemmän mahdollisuuksia sellaisille työntekijöille, joilla ei ole suomen kielen taitoa. Isommissa kohteissa olisi mahdollista helpommin toimia monikielisinä tiiminä. Mikäli kyse on aliurakoitsijoista, on toiminta usein sellaista, että työn suorittamisen yhteydessä on kyettävä kommunikoimaan muiden urakoitsijoiden ja asiakkaiden kanssa. Lisäksi työkohteita voi olla useita ja niiden suunnittelu vaikeutuu, jos kielitaito rajoittaa toimimista osassa kohteista. Rakentamista edustavat työnantajat kokivat työvoiman saatavuuden selvästi vaikuttavan yritysten kasvunäkymiin (esimerkiksi koskien

maansiirtourakointia ja erilaisia rakentamisen erikoisosaamisalueita ja pitivät tärkeänä tiiviin yhteistyön rakentamista alan oppilaitosten kautta. Kansainvälisten opiskelijoiden osalta toiveena oli, että oppilaitokset kykenisivät tarjoamaan opiskelijoille mahdollisuuksia hyvän kielitaidon saamiseen.

"Tällä toimialalla on katteet niin matalat, että tiukasti ajoitetuilla työmailla ei ole aikaa säätämiseen."

Asiantuntijoiden haastatteluissa teollisuuden piirissä nähtiin tarpeita muun muassa metallialalla (esimerkiksi CNC -koneistajat). Tulevien suurten investointihankkeiden osalta osaamistarpeita nähtiin olevan erittäin laajasti.

Työnantajat kokivat, että työntekijöiden sosiaaliset verkostot ovat tärkeä väylä uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. Jos kyse on ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä, on muuttaminen ja töihin tulokin helpompaa, jos henkilöllä on jo valmiina tuttuja paikkakunnalla. Tärkeimpänä rekrytointiin vaikuttavana asiana nähtiin useassa haastattelussa alaan tai tehtävään liittyvä työkokemus, ei niinkään koulutus tai tutkinto. Suosituksia pidettiin myös hyvänä lisänä. Ammattitaidon ja kokemuksen lisäksi arvostettiin "itsenäisesti työskentelemään pystyviä" sujuvasti kommunikoivia ja moderneja työkaluja ja tietojärjestelmiä käyttäviä tekijöitä. Monissa tehtävissä nähtiin oppimisen perustuva "mestari-oppipoika"-malliin, jolloin perusosaamisen omaavan henkilön sisäänajo liittyy erityisesti toiminta- ja työtapoihin. Työkulttuuriasioita nostettiin myös esiin.

"Täällä pohjoisessa arvostetaan suoraa puhetta ja luottamusta. Se tehdään mitä luvataan."

Haastatelluista työnantajista usealla oli kokemusta muutamista tai useista ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä. Kokemukset olivat hyviä koskien sekä lyhyitä jaksoja tehneitä kansainvälisiä opiskelijoita että kausityötä tai pysyvissä työsuhteissa olleita maahanmuuttaneita. Muutama haastateltu tunnisti, että työyhteisöissä on esiintynyt myös ennakkoluuloja. Toisaalta asenteiden nähtiin tältä osin olevan positiivisempia kuin vaikkapa 10 vuotta sitten. Ennakkoluuloja silti tunnistettiin työnantajien piiristä.

"Täällä länsirajalla ruotsalaiset rinnastetaan suomalaisiin, mutta sitten onkin kuilu ennen kuin tulevat kaikki muut."

"Pitäisi ymmärtää, että voi puhua muita kieliä ja olla isänmaallinen ihan samaan aikaan."

Osa näki, että nuoremmat yrittäjät ovat avarakatseisempia. Osa puolestaan ei nähnyt tässä suurta eroa.

"Aina ensin rekrytoidaan sellainen, joka puhuu hoon päältä".

Yksi haastateltu tiivistä asenteen muotoon "muutosvastarinta on kansallisintumme sen sijaan, että yritettäisiin rakentaa uudenlaisia yhteisöjä".

"Meidän täytyy Lapissa tarttua rohkeasti työn ja koulutuksen perässä tulevien tarjoamiin mahdollisuuksiin."

Sopivuus työyhteisöön on kaikissa rekrytoinneissa tärkeä näkökulma. "Työyhteisössä on jokaisen oltava yksi meistä." Epäasialliseen käyttäytymiseen oli myös puututtu suoraan. Yksi työnantaja toi esiin, että hänen kokemuksensa mukaan ulkomaalaistaustaiset työntekijät eivät hätkähdä pienestä eikä kaikkia konflikteja voi estää, mutta oleellista tällöinkin on positiivinen asenne ja halu ratkaista yhdessä eteen tulevat ongelmat. Sama työnantaja totesi, että hänellä oli useamman kuukauden hyvä ammattimies eikä heillä ollut yhteistä kieltä, mutta kaikesta kuitenkin selvittiin, "asenteella kielimuurin yli". Toinen haastateltava totesi tuotannon tehtävistä, että "ei tarvitse osata suomea eikä englantia ja voi olla vaikka mykkä – sitten kommunikoidaan työturvallisuusasiat vaikka kuvilla." Lisäksi haastateltavat toivat esiin, että erikieliset työkaverit tarjoavat kaikille mahdollisuuksia kielitaidon parantamiseen, kunhan vain rohkaistuvat puhumaan.

Negatiivisia asenteita nähtiin esiintyvän joissain tapauksissa yrityksen ja työyhteisön ulkopuolella. Suoraan ulkomailta tehtyä rekrytointia oli esimerkiksi kommentoitu tyyliin "mikset palkannut omasta kylästä?". Lisäksi haastatteluissa esiintyi pohdintaa siitä, että joidenkin yritysten brändeissä korostuu paikallisuus ja lappilaisuus niin vahvasti, että se voi vaikuttaa rekrytointeihin. Haastatellut työnantajat olivat myös tietoisia siitä, että omalla toiminnallaan ja valmiudella palkata ulkomaalaistaustaisia ja myös suoraan ulkomailta he näyttävät esimerkkiä muillekin. Yrittäjät myös olivat vaihtaneet muiden yrittäjien kanssa tietoja ja saaneet neuvoja hallinnollisten prosessien läpiviemiseksi. Muutama haastateltava myös ihmetteli työvoimapulasta valittavia yrittäjiä ja yrityksiä.

"Pidennetään hakuaikoja, kun ei saada hyviä hakemuksia, mutta ei kuitenkaan käännetä ilmoitusta englanniksi ja haeta kansainvälisiä hakukanoja pitkin."

Joissain tapauksissa rekrytoinnin esteenä nähtiin myös vain halu päästä helpommalla. "Ylin johto ymmärtää työvoiman saamisen vaikeudet, mutta rekrytoitava keskijohto miettii, että kuinka perehdyttäminen ja turvaohjeet saadaan toimimaan eri kielille." Haastatteluissa korostettiin sitä, että on tärkeää etukäteen suunnitella, mitä vähän tai ei lainkaan suomea puhuvan työntekijän rekrytointi tarkoittaa. Lisäksi nähtiin jossain määrin ongelmaksi se, että keskijohdossa (esim. työnjohto) ei välttämättä ole riittävää kielitaitoa tai rohkeutta käyttää kieltä, vaikka kielitaitoa olisikin.

"Meidän firmassa päälliköillä ja insinööreillä on aika heikko englanti. Oulun seudulla on tässä suhteessa meillä parempi tilanne kuin Lapissa. Ehkä tämä kielijuttu vähän korostuu pohjoisessa, kun meillä on maanlaajuinen organisaatio."

Moni tunnisti omakohtaisesti tai muista yhteyksistä sen, että ulkomaalaistaustaisten henkilöiden muu kielitaito on usein hyödyllistä. Esimerkkeinä nostettiin esiin esim. kiinteistönhuolto ja sen asiakkaat, hoitoala ja potilastyö sekä kaupan ala ja asiakaspalvelu varsinkin rajaseuduilla. Työntekijän ja asiakkaan yhteinen kieli voi olla joku muu kuin suomi. Suomen kielen omaksumista enemmän tai myöhemmin pidettiin kuitenkin kautta linjan tärkeänä. "Onnistumisia ja menestystarinoita näkee, miten suomen kielen saa haltuun. Ehkä se on jopa helpompaa pienemmillä paikkakunnilla, kun on vähän pakko." Haastatteluissa nostettiin myös esiin, että työnantaja voi urakkaa myydessään suunnitella toimintaa ja hinnoittelua niin, että sitä

hyödynnetään työntekijän perehdyttämiseen ja vaikka ammattisanaston parantamiseen. "Tällöin eniten huolettaa kaverin pysyminen meillä. Koulutetaan omasta pussista vuosi ja sitten kaveri muuttaa etelään." Julkista tukea ja työnjakoa työnantajan ja julkisen tuen välillä pidettiin osin ongelmallisena.

"Tuntuu että aina tiputaan johonkin loukkuun, että meillä on kaveri, mutta siihen ei saa tukea tai sitten on tuki, mutta pitäisi olla sellainen ja tällainen kaveri, jollaista tuskin löytyy."

Ne työnantajat, joilla oli kokemusta ulkomailla asuvan rekrytoinnista, olivat yllättyneitä tarvittavan byrokratian määrästä, varsinkin jos rekrytoitava oli tullut EU:n ulkopuolelta. Haastatteluissa annettiin esimerkkejä siitä, että haasteita tulee ohjauksessa, neuvonnassa ja eri lomakkeiden kanssa helposti silloin kun kyse ei ole selkeästä tapauksesta (henkilö jo asuu Suomessa tai muuttaa työn takia Suomeen), vaan esimerkiksi tapauksesta, jossa henkilö asuu pysyvästi Ruotsissa, mutta käy Suomessa töissä eikä ole Suomen eikä Ruotsin kansalainen. Saatavuusharkinnan perusteita toisaalta ymmärrettiin, mutta toisaalta menettely koettiin ongelmalliseksi esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa yritys tietää ja tuntee pitkältä ajalta ammattilaisen, jonka se haluaisi rekrytoida vaikkapa Venäjältä.

"Jos on joka tapauksessa ensin haettava työntekijää EU:n alueelta, niin kirjoitanko työpaikkailmoituksen juuri sen ihmisen profiililla, jonka kuitenkin lopulta haluan? Miksei häntä voi vaan suoraan rekrytoida?"

"Jos tarvitsemme 50 työntekijää ja tiedän, että tuosta vierestä rajan takaa niitä löytyy, niin ensin pitää hakea työntekijöitä EU:sta ja sitten lupia Migristä ja kuinkahan moni on sitten täällä vuoden päästä?"

Usea haastateltu totesikin, että "EU on paperihommien osalta helpoin." Pohdintaa aikaansai sekin, että kuinka tarkasti työ- ja oleskelulupaprosessin yhteydessä työtehtävät tulee kirjata, koska työ sopimuksissa kuitenkin usein käytetään klausuulia "muut työnantajan osoittamat tehtävät". Liiketoiminta voi laajentua uusille alueille, jolloin herää kysymys, mihin tehtäviin työluvan saanut voi käyttää. Hallinnon koettu raskaus oli saanut osan haastatelluista miettimään, kuinka lyhyiksi ajanjaksoiksi edes kannattaa yrittää työvoiman tarvetta ratkaista ulkomailta. Haastatelluilla oli kokemusta siitäkin, ettei rekrytoidut kausityöntekijät ehtineet lainkaan töihin. "Byrokratian pitäisi olla mahdollisimman kevyttä, ettei ainakaan sen takia yksikään ulkomaalaistaustainen jää palkkaamatta. Jos on tajuttoman vaikeaa, niin sitten palkataan epäpätevämpi suomalainen." Osalla haastatelluista olikin paljon kokemusta erilaisista asioiden selvittelystä usean eri viranomaisen kanssa.

"Sen jaksoi, kun tiesin kuinka hyvästä työntekijästä oli kyse. Aika monta vuotta sitten on jo käyty kuussa, mutta vieläkin tämä on näin vaikeaa."

Henkilöstöpalveluyrityksistä oli osalla haastatelluista kokemusta. Niitä pidettiin hyvinä, koska ne pystyvät reagoimaan nopeasti ja niillä on valmiita kanavia eri lähtömaihin.

Työnantajat tunnistivat saaneensa monia hyötyjä tehdyistä rekrytoinneista kuten esimerkiksi työyhteisön kansainvälistymistä, liiketoiminnan kehittymistä ja uusia asiakkaita. Arkisemmin rekrytoinnin kautta saatiin "hyvä osaaja" tai "kovan luokan ammattimies". Kuvaavaa oli sekin, että joillain haastateltavilla oli ollut vaikeuksia tunnistaa maahanmuuttaneita työntekijöitä, "koska eihän työkavereita ajattele tuolla tavalla." Työvoiman pysyminen Lapissa huoletti kuitenkin monia

haastatelluista. Osa arveli, että pidempikestoinen juurtuminen on useista syistä hankalaa. Muuttamisen syiden nähtiin olevan samankaltaisia kaikilla riippumatta kansalaisuudesta tai syntyperästä.

Kysyttäessä haastatteluissa mitä työntajat toivovat julkiselta sektorilta, valtiolta ja kunnilta, esiintyi vastauksissa seuraavia asioita:

- Työntekijän paikkakunnalle asettumiseen liittyvä tuki (muu kuin suoraan työhön liittyvä toiminta, "työn ulkopuolella tapahtuvat asiat"), "pitäisi saada se ihminen kiinnittymään tänne, kun kerran työpaikkanakin satsataan kaverin osaamiseen", "vapaa-ajalla ja yhteisöllisellä tekemisellä on tosi iso merkitys siinä, että jääkö ihminen tänne vai ei",
- Nopea työ- ja oleskelulupaprosessi ("mahdotonta työntekijälle ja työnantajalle suunnitella mitään, jos kestää puoli vuotta"),
- Lapin markkinointia työpaikkaa-alueena, ei vain matkailukohteena, tosin osa haastatelluista sanoi, että Lapin yleinen tunnettuus lähialueilla ja kauempanakin tuottaa heille koko ajan avoimia hakemuksia ja että Suomen yleinen houkuttelevuus työkohteena on monelle ammatillisesti kiinnostavaa,
- Monipuolisia ratkaisuja lyhyt- ja pitkäkestoiseen asumiseen,
- Yhteistyötä oppilaitosten kanssa muissa maissa,
- Viranomaisneuvonnan ja -asioinnin pitäisi toimia kunnolla vähintään englanniksi (ml. kuntien peruspalvelut),
- Viranomaispalveluissa yhden luukun / yhden kosketuksen palvelua (fyysisesti / virtuaalisesti), "pitkät etäisyydet ja kestää liian kauan, kun pitää erikseen selvittää kaikenlaista",
- Valtiolta toivottiin myös kannustimia esimerkiksi verotuksen avulla,
- Tunnistautumispalveluihin toimivia ratkaisuja myös niille, joilla ei ole pankkitunnisteita käytössään
- Erityistä huomiota pitäisi kiinnittää puolisoiden työllistymiseen.

Haastatteluissa muistutettiin myös, että työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton ohella on tärkeää hoitaa "perusasiat" kuntoon kuten esimerkiksi oppilaitosten ja työnantajien vuorovaikutus ja koulutuksen työelämälähtöisyys. Lisää joustavuutta peräänkuulutettiin koulutussuunnitelmien räätälöintiin erityisammatteja silmällä pitäen. Esimerkiksi rakennusalan perustutkintoa pidettiin ongelmallisena sen osalta, ettei monikaan jää alalle. Työharjoittelujen ja oppisopimusten kehittämistä pidettiin tärkeinä, jotta koulutuksessa edettäisiin "nopeammin ja syvemmin". Tietyissä töissä nähtiin myös mahdollisuuksia sille, että oppilaitokset voisivat järjestää lyhytkestoisia koulutuksia vaikka englannin kielellä tiettyihin tukeviin työtehtäviin, joissa pärjää kunnossa olevalla asenteella ja riittävällä koulutuksesta saatavalla osaamisella.

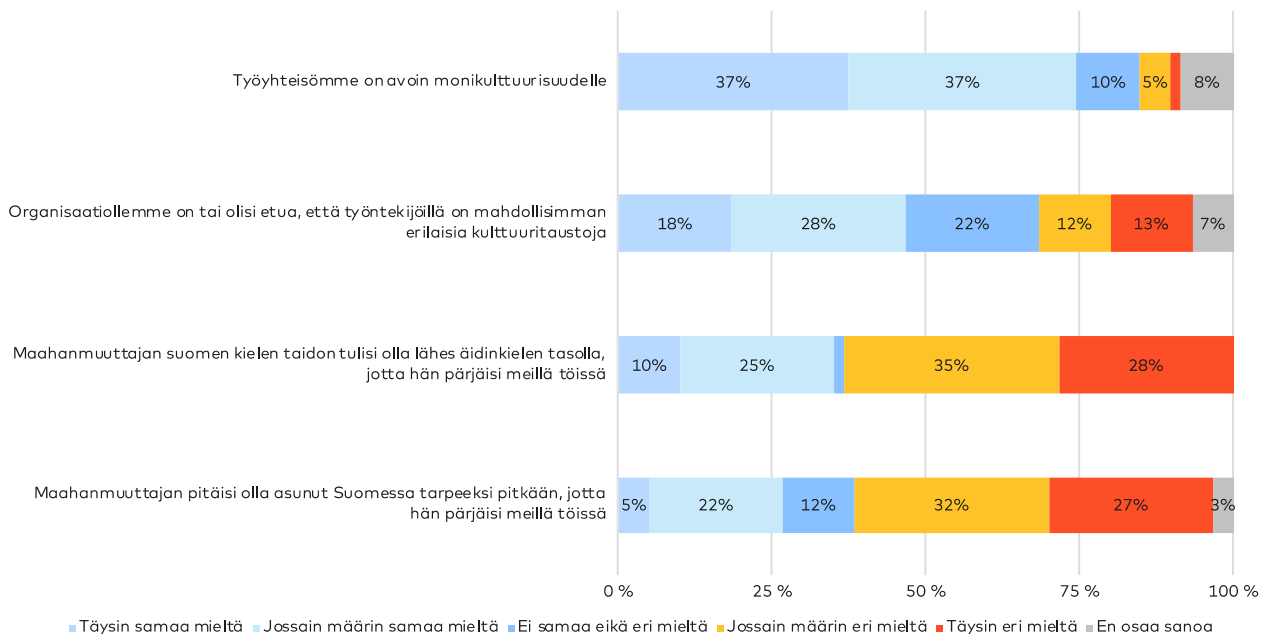
3.2 Työmarkkinoiden vastaanottavuus ja työllistymisen haasteet

Keskeiset havainnot

- » Maahanmuuttaneiden perehdyttämisprosessin koetaan olevan työläämpi ja aikaa kuluu käytännön asioiden, kuten verotuksen, opastuksessa.
- » Kolme neljästä työnantajakyselyn vastaajasta koki, että heidän työyhteisönsä on avoin monikulttuurisuudelle.
- » Asenteellisuutta esiintyy hieman. Jossain määrin asenteellisuudessa voi olla kyse siitä, että ensimmäinen kokemus maahanmuuttaneiden työllistämisestä puuttuu.

Työnantajilta tiedusteltiin, poikkeako maahanmuuttaneiden perehdytysprosessi jollain tavalla kotimaisen työntekijän perehdytysprosessista muulta kuin kielen osalta ja millaisia haasteita maahanmuuttaneiden työntekijöiden perehdytysprosessissa on huomattu. Avovastausten mukaan maahanmuuttaneiden perehdytysprosessi on paljon tarkempaa ja vie enemmän aikaa. Osaksi perehdytysprosessia kuvattiin työntekijälle annettava tuki viranomaisasioissa, jonka kuvattiin olevan kohtalaisen työlästä. Yksittäisten vastaajien mukaan perehdytysprosessissa tulee painottaa suomalaisen työkulttuurin tapoja; työaikojen noudattamisen on havaittu olevan maahanmuuttaneille työntekijöille joissakin tapauksissa haastavaa.

Työnantajia pyydettiin arvioimaan maahanmuuttaneen työllistämistä koskevia väitteitä. Työnantajista 35 % oli sitä mieltä, että maahanmuuttaneen suomen kielen taidon tulisi olla lähes äidinkielen tasolla, jotta hän pärjäisi heidän organisaatiossa töissä. 63 % oli väittämän kanssa eri mieltä. Vastaajista 26 % arvioi, että organisaation työssä pärjääminen vaatii tarpeeksi pitkää Suomessa asumista. 59 % koki, ettei maahanmuuttaneen ole tarvinnut asua Suomessa pitkään, että pärjäisi työssä vaatimusten mukaisesti. Työnantajista 46 % arvioi työntekijöiden erilaisten kulttuuritaustojen olevan eduksi organisaatiolleen ja 25 % oli tästä eri mieltä. Työnantajista 74 % näki, että heidän työyhteisönsä on avoin monikulttuurisuudelle.

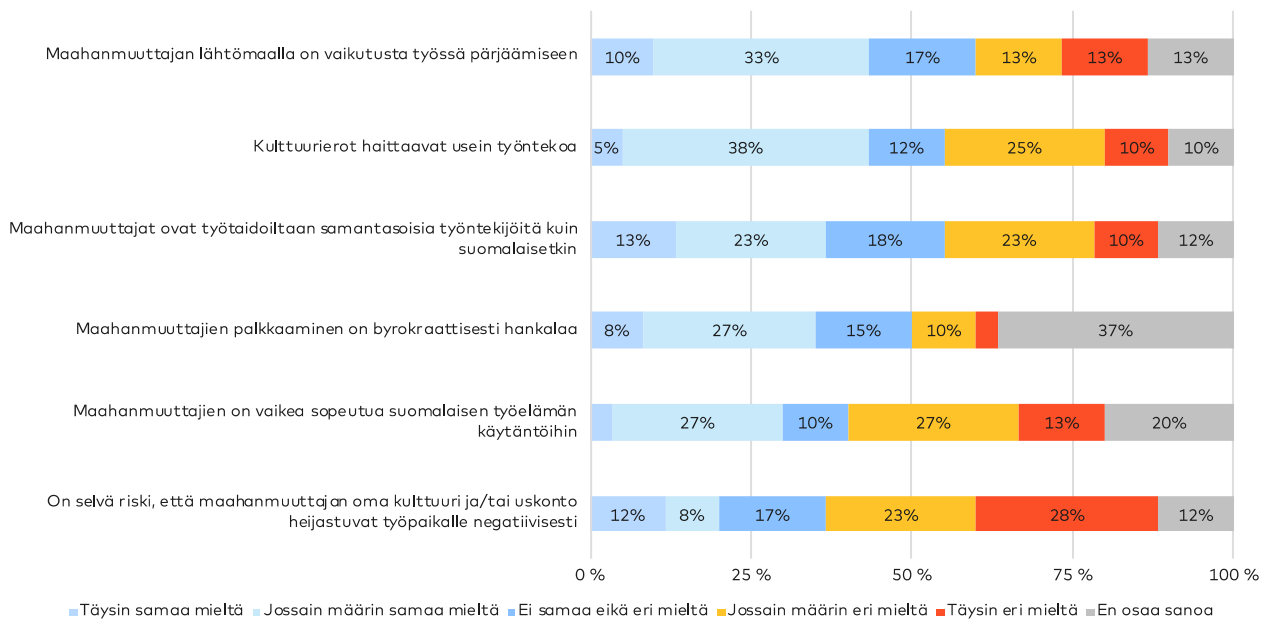


Kuva 14. Arvioi seuraavia väittämiä: (n=60).

Osa työnantajista perusteli avovastauskentässä tarkemmin arvioitaan maahanmuuttaneen työllistämistä koskeviin väittämiin. Vastaajien mukaan suomen kielen taidon ei tarvitse olla äidinkielen tasolla, mutta tarpeeksi riittävää työtehtävissä suoriutumiseen. Työntekijän taustalla ja lähtömaalla ei koeta olevan merkitystä, sillä kaikkien työntekijöiden tulee noudattaa työpaikalla vallitsevia sääntöjä. Yksittäisen vastaajan mukaan työyhteisöön aiheutuisi todennäköisesti vaikeuksia maahanmuuttaneen eri kulttuurin vuoksi ainoastaan jo olemassa olevan, kantasuomalaisen työyhteisön, ennakoasenteiden vuoksi.

Tämän selvityksen kyselyssä työnantajia pyydettiin arvioimaan, millaisia haasteita maahanmuuttaneiden työllistämiseen liittyy. Työnantajista 43 % arvioi, että kulttuurierot haittaavat usein työntekoa. 30 % Työnantajista arvioi, että maahanmuuttaneen on vaikea sopeutua suomalaisen työelämän käytäntöihin. 20 % vastaajista arvioi kulttuurin ja/tai uskonnon heijastumisen negatiivisesti työpaikalle olevan riski. 46 % vastaajista arvioi, että maahanmuuttaneen lähtömaalla on vaikutusta työssä pärjäämiseen. Työnantajista 36 % arvioi, että maahanmuuttaneet ovat työtaidoiltaan saman tasoisia työntekijöitä kuin suomalaisetkin. Tulokset maahanmuuttaneiden työtaidoista verrattuna suomalaisten työtaitoihin poikkeavat Kotona Suomessa-hankkeen kyselyn tuloksista, sillä Lapin maakunnan vastaajista 62 % arvioi, että maahanmuuttaneet ovat työtaidoiltaan saman tasoisia työntekijöitä kuin suomalaisetkin.

Lisäksi 27 % työnantajista koki, että maahanmuuttaneiden palkkaaminen on byrokraattisesti vaikeaa. Useassa työnantajahaastattelussa maahanmuuttaneiden palkkaamisen koettiin olleen byrokraattisten toimenpiteiden pohjalta erityisen haastavaa, jos työntekijä palkataan Suomeen EU:n ulkopuolelta.



Kuva 15. Arvioi seuraavia väittämiä: (n=60).

Lapland of Opportunity-hankkeen aikana on havaittu, että haasteina maahanmuuttaneiden työllistymiseen Lapissa ovat usein asenteet ja kielitaito. Lisäksi työllistymiseen on usein vaikuttanut myös maahanmuuttaneen alkuperä. Alueella asuvien maahanmuuttaneiden osaaminen ei tunnu vastaavan avoinna olevien työpaikkojen vaatimuksia, sillä monet työpaikat edellyttävät edelleen erinomaista suomen kielen taitoa. Vallitseva tilanne on vielä hankaloittanut asiaa, koska äidinkielenään suomea puhuvia työntekijöitä on tarjolla ja siksi maahanmuuttaneen on vaikeaa päästä osoittamaan kielitaitonsa tasoa käytännössä tai edes työhaastatteluun. Lapissa matkailualalla esteeksi työllistymiselle voi muodostua myös ajokortin ja oman auton puuttuminen: matkailualalla on useita tehtäviä, joissa on pakko pystyä käyttämään autoa. Välimatkat työn ja asunnon välillä voivat olla suuret eikä julkista liikennettä juuri ole.

Hankkeesta saatujen kokemusten perusteella työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton lisäämistä tulisi edistää niin, että työnantajien tietoisuutta maahanmuuttaneiden työllistämisestä kehitettäisiin. Lisäksi jo Lapissa työskenteleville tulisi järjestää ns. kotoutusta esimerkiksi suomen kielen oppimiseen liittyen. Erityisesti kausityöntekijöitä olisi helpompi houkuttaa jäämään Lappiin pysyvästi, jos he kokevat sitoutuneensa alueelle. Kausityöntekijöillä ei ole kuitenkaan mahdollisuutta osallistua intensiivisille kursseille, vaan heille tulisi räätälöidä heidän aikatauluihin soveltuvaa perehdytystä tai opetusta esimerkiksi suomen kielen opintojen parissa.

Yksi selvityksessä tunnistetuista työllistymisen ominaispiirteistä Lapissa on hyvä mahdollisuus työllistyä kausiluontoiseen työhön, mutta vaikeus löytää pysyvää ympärivuotista työtä. Lapin alueen oppilaitoksilta ja hankkeilta saaduista tietopyynnöistä käy ilmi, että useat maahanmuuttaneet työllistyvät Lapin alueella matkailualalle tai palveluammatteihin, kuten ravintoloihin, safarioppaaksi tai siivoustehtäviin. Monissa tapauksissa työ on kausiluonteista, mikä vaikuttaa myös asettautumisen pysyvyyteen. Osa ulkomaalaisista työntekijöistä lähtee kauden

päätteeksi kotimaahansa ja tulee takaisin aina kauden aikana. Matkailualan kausiluonteisuuden vuoksi monilla olisi halua siirtyä muihin tehtäviin, mutta pysyvä työllistyminen on usein haastavaa. Koulutetuillakaan työntekijöillä ei ole juuri mahdollisuutta hyödyntää koulutustaastaansa oman alan tehtävissä ilman riittävää kielitaitoa.

3.3 Lapin veto- ja pitovoima ulkomailta tuleville työntekijöille tai kansainvälisille opiskelijoille

Keskeiset havainnot

- » Moni haastatelluista oli muuttanut Lappiin positiivisen mielikuvan ja jo olemassa olevan sosiaalisen verkoston ansiosta.
- » Ulkomaalaisten on helppo löytää kausityötä tai muuta suorittavaa työtä. Uran luomista tai omaa koulutusta vastaavien töiden löytämistä pidettiin sen sijaan vaikeampana.
- » Kokemus Lapista asuin-, työ- tai opiskelupaikkana muodostuu pienten asioiden summasta, ei niinkään yksittäisistä isoista kokemuksista.

Ulkomailta tulleiden työntekijöiden ja kansainvälisten opiskelijoiden haastattelut

Osana selvitystä toteutettiin haastatteluja maahanmuuttaneille työntekijöille ja kansainvälisille opiskelijoille. Haastatteluja toteutettiin yhteensä 9 kpl. Haastateltavien maassaoloaika vaihteli; osa haastateltavista on asunut Suomessa useita vuosia (pisimmillään 16 vuotta) ja osa oli saapunut Suomeen pari vuotta sitten. Haastatteluissa tiedusteltiin, millaisia haastateltavien kokemukset työ- ja koulutusperusteisesta maahanmuutosta ovat olleet. Moni haastateltavista oli valinnut tai päätenyt Lappiin jonkin sukulaisuus- tai ystävyysiteen kautta. Monelle syy ulkomaille muuttoon oli uusien kokemusten ja uusien työ- ja elämisen mahdollisuuksien löytäminen. Käytännössä kaikki haastateltavat kuvasivat, että joku heidän lähipiiristään oli suositellut Suomea ja Lappia asuinpaikkana ja tämä oli ollut kaikille keskeinen tekijä Lappia valitessa.

Ulkomailta Suomeen saapuneille työntekijöille toteutetuista haastatteluissa nousi esille, että matkailualalle turismin pariin työllistyminen koetaan helpommaksi, sillä matkailualalla puhutaan myös englantia ja ulkomailta saapuneet työntekijät löytävät toisistaan tukea uudessa maassa. Myös osa haastatelluista opiskelijoista oli työskennellyt kausityöntekijänä matkailualalla (vaikka opiskelivat muuta kuin matkailua). Vastaajat kuvasivat, että työntekijän erilainen kulttuuritausta ja kielitaito nähdään jossain määrin etuna, erityisesti palvelualoilla, sillä parhaimmillaan työntekijä voi palvella asiakasta asiakkaan omalla äidinkielellä. Koronakriisi on kuitenkin hankaloittanut työllistymistä; matkailualalla ei ole tällä hetkellä muita kuin suomalaisia turisteja ja yrityksillä ei ole taloudellista vakautta palkata uusia työntekijöitä.

Kansainvälisille opiskelijoille toteutetuissa haastatteluissa nousi esille, että yksi merkittävä syy muuttaa Lappiin oli opetuksen hyvä laatu ja maine. Tästä syystä yksittäiset haastateltavat olivat saapuneet Lappiin joko suorittamaan maisterin tai tohtorin opintoja. Haastateltavien kokemusten mukaan suomalaisessa oppilaitoksessa opiskelu poikkeaa jonkun verran omissa lähtömaissa

opituista tavoista, sillä opiskelu suomalaisessa koulutusjärjestelmässä koettiin melko itsenäiseksi. Lisäksi opintojen eteneminen edellyttää itseohjautuvuutta. Itsenäisen opiskelun rinnalle toivottiinkin vastapainoksi mahdollisuuksia laajentaa omia sosiaalisia verkostoja.

Ulkomaalaiset opiskelijat kuvasivat jossain määrin opintojen aiheuttavan "kuplautumista" muiden ulkomaalaisten kanssa. Opiskelijat kertoivat, että heidän on ollut haasteellista laajentaa sosiaalista piiriään suomalaisiin, sillä sulautumista ei tapahdu luonnollisesti. Moni haastatelluista opiskelijoista myös ihmetteli sitä, kuinka suuri osa heidän tuntemistaan muista kansainvälisistä opiskelijoista muuttaa pois Suomesta opintojen päätyttyä. He kokivat, että ulkomaalaisena on vaikea tunnistaa selkeitä työ- ja uramahdollisuuksia Suomessa. Yksi haastatelluista puhui jonkin verran suomea ja ihmetteli, miksi suurin osa oppilaitoksesta tulevasta työllistymiseen ja uramahdollisuuksiin liittyvästä tiedosta on vain suomeksi.

Haastateltavat toivoivat, että maahan saapuville tarjottaisiin nykyistä kattavampaa infopakettia, jossa olisi englanniksi tietoa integroitumisesta Lappiin. Infopaketti voisi sisältää esimerkiksi katsauksen suomalaisen työkuulttuurin ruohonjuuritason tavoista, esimerkiksi kahvitauon merkityksestä työpäivien aikana. Samalla se voisi sisältää tietoa verotuksesta ja esimerkiksi suomalaisen pankkitilin avaamisen tärkeydestä. Myös ammattiliittojen merkitystä suomalaiseen työkuulttuuriin kuuluvana asiana tulisi korostaa. Lisäksi infopaketin tulisi sisältää tietoa erityisesti siitä, kuinka maahanmuuttaneiden olisi mahdollista verkostoitua ja löytää sosiaalisia suhteita Lapissa. Maahanmuuttaneet työntekijät ja opiskelijat kaipaavat haastatteluiden mukaan enemmän verkostoitumista; osa haastateltavista oli kokenut olonsa yksinäiseksi. Haastateltavien mukaan sosiaalisten kontaktien saaminen on haastavaa ja kokemusten pohjalta on syntynyt käsitys, että ihmiset ovat Lapissa hieman varautuneita ulkomaalaisia kohtaan. Haastateltavat myös toivoivat kantaväestöltä rohkeutta käydä keskustelua heidän kanssaan suomeksi, eikä vaihtaa kieltä heti englanniksi.

"Pitäisi ajatella, että kun opiskelen täällä, niin minun halutaan olevan täällä töissä ja menevän vaikka Pelkosenniemelle tai Sallaan töihin. Pitäisi tuntea olevansa tärkeä eli työnantajien täytyy vähän houkutella ja olla kiinnostuneita. Ei vain niin, että tule tänne opiskelemaan ja palaa sitten kotiin. Työnantajien pitää osata viestintää ja markkinointia. Markkinoidaanko työmahdollisuuksia suomeksi vai englanniksi? Jos suomeksi, niin ei kauheasti houkuttele sitoutumaan ja jäämään tänne. Jos pieni syrjäinen paikkakunta tekee asiat hyvin, niin kyllä sinne sitten mennään ja jäädään."

Osa haastatteluun osallistuneista henkilöistä oli kokenut asenteellisuutta ja negatiivisia ennakkoluuloja ulkomaista alkuperäänsä kohtaan. Erään haastateltavan kokemuksen perusteella matkailualalla suositaan osittain suomalaisia työntekijöitä. Kokemusten mukaan oman kielitaidon todistaminen on tärkeässä roolissa, jotta saa mahdollisuuden päästä työelämään mukaan. Haastatteluiden mukaan ulkomaalaisille voi olla myös haasteellista löytää asuntoa, sillä jotkut vuokranantajat välttelevät ulkomaalaisia henkilöitä. Kun ulkomaalainen henkilö lähettää vuokrahakemuksen englanniksi, siihen ei reagoida, mutta jos hakemus on suomeksi, vastauksia tulee useita. Eräs haastateltava epäili kokemuksensa perusteella, etteivät vuokranantajat luota täysin siihen, että vuokralainen ymmärtää vuokrasopimuksen sisällön.

Haastatteluissa muualta töihin tulleet ja kansainväliset opiskelijat pitivät Lapin vetovoimaa hyvänä työn tekemisen ja opiskelun kannalta. Haastateltavat kuvasivat, että kokemus Lapista työ- ja asuinpaikkana koostuu lukuisista pienistä tekijöistä. Monet käytännön kokemukset ja haasteet kuitenkin vaikeuttivat sitä, kokivatko haastatellut mahdollisuutta juurtua Lappiin. Tällaisia olivat esimerkiksi koetut uramahdollisuudet Suomessa, yksinäisyys tai ulkopuolisena olemisen kokemus. Osa haastateltavista kertoi kokeneensa työssään väheksyntää, osaamisen aliarviointia, ennakkoluuloja ja suoranaista syrjintää. Usean haastateltavan mielestä sekä hyvässä että huonossa kyse on viime kädessä yksilöistä ja heidän ajatuksistaan, asenteistaan ja käytöksestään eikä niinkään tiettyjen toimialojen tai yritysten kulttuurista ja tavoista toimia. Monet pitivät kielitaitonsa kehittymistä erittäin tärkeänä. Työnantajien kielitaitovaatimuksia myös ymmärrettiin. Haastatellut kansainväliset opiskelijat tai ulkomailta töihin tulleet kuvasivat, että positiivinen kokemus Lapista rakentuu toisaalta opiskelu- ja uramahdollisuuksien kautta, mutta myös lukuisten pienten arkisten asioiden kautta.

Osa haastatelluista ulkomaalaisista oli ehtinyt asua myös muualla Suomessa. He vertasivat esimerkiksi Oulua ja Helsinkiä Lappiin ja kuvasivat, että muualla ollaan "valmiimpia toimimaan ulkomaalaisten kanssa".

Oppilaitoksilta saadut vastaukset tietopyyntöihin

Selvityksen yhteydessä saatujen tietopyyntövastausten mukaan Lapin yliopistossa opiskelevat kansainväliset opiskelijat ovat osittain onnistuneet saamaan harjoittelu- ja työpaikkoja opintojensa aikana, mutta paikan saamisessa on ollut myös haasteita. Yleensä suomen kielen taidon puute ja verkostojen puute on mainittu haittaavan harjoittelupaikan saamista. Opintojen yhteydessä tehty työelämäyhteistyö on hyvä esimerkki siitä, miten verkostoja voidaan rakentaa jo opintojen aikana. Tohtoriksi väitelleiden, korkeakoulutettujen ja ylipäättään kansainvälisen taustan omaavan työllistyminen Lappiin voi olla haasteellisempaa mm. elinkeinorakenteen ja yritysten pienen koon vuoksi.

Lapin yliopisto seuraa systemaattisesti maistereiden ja tohtoreiden työllistymistä osana vuosittaista valtakunnallista Aarresaari-uraseurantaa, mutta pienten valmistumis-/vastausmäärien vuoksi tarkkoja tietoja ei voida julkaista yksilön tietosuojasyiden vuoksi. Kokemuksen pohjalta voidaan arvioida, että kansainväliset opiskelijat saattavat työllistyä yrittäjiksi ja projekteihin työntekijöiksi. Väitöskirjatutkijoiden työelämäyhteyden tukemiseen on havaittu olevan tarvetta erityisesti "Career planning for doctoral candidates" -opintojakson suosion perusteella.

Haasteiksi kansainvälisten opiskelijoiden Lappiin työllistymisessä on nähty toimijoiden hajanaisuus ja alueellisen toimija- ja palveluverkoston puute nimenomaan työ- ja osaamisperusteisen maahanmuuton osalta, systemaattisen toimintatavan ja tukipalveluiden puutteet sekä kaksisuuntaisen kotoutumisen toiminnan puute. Usein kansainvälisten opiskelijoiden odotetaan osaavan suomen kieltä sen sijaan, että työnantajat kehittäisivät omia kieli- ja kulttuurivalmiuksia ja olisivat siten vastaanottavaisempia. Kansainvälisten opiskelijoiden kieli- ja kulttuuriosaamisen sekä substanssiosaamisen ymmärtäminen ja tunnistaminen sekä tunnustaminen on vajavaista. Työmarkkinoiden koetaan kääntyneen "sisäänpäin" Lapissa sekä muualla Suomessa.

Matkailusektori ja projektit ovat työllistäneet hyvin kausityövoimaa, mutta pysyviä työpaikkoja on hankala saada. Haasteiksi vastauksissa nähdään myös kaikkien maahanmuuttaneiden "niputtaminen" yhdeksi kategoriaksi ja palveluiden kohdentuminen humanitaarisista syistä maahan muuttaneille.

Haasteita tulisi ratkaista pitkäjänteisellä, resursoidulla ja tavoitteellisella yhteistyöllä muiden alueiden toimista oppien ja omaa, lappilaista toimintatapaa kehittäen. Vastuutahot ja toimijat tulee olla selvillä ja sitoutuneita pitkäjänteiseen yhteiseen toimintaa. Useissa hankkeissa on Lapissakin kehitetty toimivia malleja, mutta hankkeiden päätyttyä toimintamallit jäävät käyttämättömiksi, koska organisaatiot ja toimijat eivät ole sitoutuneet pitkäjänteiseen kehittämiseen. Irrallisten projektien varassa työ- ja koulutusperustaisen maahanmuuton kehittäminen ei nähty olevan kestävä ratkaisu.

Lapin ammattikorkeakoulun tietopyyntövastauksen mukaan kansainväliset opiskelijat ovat pääsääntöisesti saaneet harjoittelu- ja lopputyöpaikkoja opintojensa aikana, mutta joskus työpaikan saanti voi olla haasteellista. Joissakin tapauksissa harjoitteluita on suoritettu ulkomailla, mikäli sopivaa harjoittelupaikkaa ei ole löytynyt Lapin alueelta tai muualta Suomesta. Kaikki opiskelijat vastaavat kysymykseen työmarkkinatilanteesta valmistumisen aikaan, josta ilmenee tieto alueelle työllistymisestä. Tieto pohjautuu tutkintoon, ei henkilöön, jolloin tietoa ei ole mahdollista saada henkilömuuttajista, kuten kansalaisuudesta. Lapin AMK:n arvion mukaan noin 20–30 % kansainvälisistä opiskelijoista työllistyy Lappiin. Osa tekee töitä jo opintojen aikana.

Kansainvälisten opiskelijoiden Lappiin työllistymisessä on havaittu kaksi haastetta. Ensimmäinen on kielitaito, tarkemmin suomen kielen puutteellinen taito. Se on haaste jo opintojen aikaisten harjoitteluiden suorittamisessa. Lapissa yrityksistä valtaosa on erittäin pieniä, joissa yrittäjä työllistää lähinnä itsensä. Suuret työnantajat ovat kuntia, sairaanhoitopiirejä tai teollisuutta, joissa suomen kielen hyvä hallinta on erittäin tärkeää. Jos opintojen aikana ja jo harjoitteluvaiheessa ei pääse alan tehtäviin harjoittamaan suomen kieltä, sillä on varmasti vaikutusta työllistymiseen valmistumisen jälkeen. Suomen kielen osaamisen tukeminen on keskeistä.

Toinen havaittu haaste koskee alueen yritysten valmiuksia työllistää kansainvälisiä osaajia. Valmiuksia tulisi vahvistaa, sillä joskus esimerkiksi harjoittelupaikan tarjoaminen kansainväliselle opiskelijalle nähdään liian haastavana kielen ja kulttuurierojen näkökulmasta. Ratkaisuna voisi olla paikallisten yritysten ja yhteisöjen sekä kansainvälisten opiskelijoiden kohtaamisten mahdollisuuksien lisääminen ja alueen kuntien ja kaupunkien aktiivinen rooli ja toiminta kansainvälisten toimijoiden integroitumiseksi alueelle.

Suurimmat haasteet työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton lisäämiseksi liittyvät matkailualan kausiluonteisuuteen ja työllistymisnäköymien rajoittumiseen matkailualalle. Työvoiman liikkuvuuden lisääminen voisi helpottaa tilannetta. Erityisen tärkeää olisi tukea suomen kielen oppimista ja työllistymistä omaa kiinnostusta ja mahdollista koulutusta vastaaviin tehtäviin. Pienemmällä paikkakunnilla mahdollisuudet oppia suomea ovat kuitenkin rajalliset. Kieli- ja kotoutumiskoulutuksessa olisi hyvä tehdä yhteistyötä koko Lapin alueella ja tukea etäoppimisen järjestämistä. Myös lyhyitä täydennyskoulutuksia, kuten matkailualan turvallisuuspassia, anniskelupassia jne. olisi tarpeen järjestää kokonaan verkossa. Pienillä paikkakunnilla myös

viranomaisasiointi vaatii usein matkustamista Rovaniemelle, mikä tekee asioiden hoitamisesta usein hyvin monimutkaista ja vaatii aikaa ja rahaa. Tämän vuoksi paikallista palvelutarjontaa ja palvelupisteitä olisi tarpeen lisätä: Migrin ja Digi- ja väestötietoviraston palveluja olisi hyvä tarjota myös pienillä paikkakunnilla säännöllisin väliajoin, sillä nyt oleskeluoikeuden rekisteröinti jää monella tekemättä, kun matkustaminen Rovaniemelle tuntuu liian hankalalta.

Pysyvä työpaikka on usein kynnyskysymys ja edellytys Lappiin jäämiselle – monilla on halua, muttei mahdollisuutta jäädä ja asettautua pysyvästi. Markkinointi ja houkuttelu ei auta, jos käytännön mahdollisuuksia ei ole, kuten esimerkiksi sote-alalle ohjelmia, joissa Lappiin tulijoita tuetaan rekrytoinnista lähtien koko prosessin ajan avustamalla viranomaisasiointissa ja kielikoulutuksessa. Työnantajille tulisi antaa tukea ja tukia ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen ja erityisesti kielen oppimisen tukemiseen – moni työnantaja ei uskalla palkata ulkomaalaista työntekijää, jos suomen kielen taito ei ole jo lähes täydellisellä tasolla.

4 Johtopäätökset ja suositukset

Tässä luvussa esitetään selvityksen laatijoiden johtopäätökset työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kokonaiskuvasta Lapissa sekä suositukset työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kehittämiseksi. Samoja teemoja on osin tunnistettu käynnissä olevissa aiheeseen liittyvissä hankkeissa.

Johtopäätökset

1. **Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto on yksi – merkitykseltään kasvava - tekijä parannettaessa työvoiman saatavuutta.** Maahanmuutto ja sen myötä myös työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto on suuruudeltaan Lapissa maan keskiarvoa pienempää. Tarvittava osaaminen voi viitata koulutukseen tai tietyn ammatin muodollisiin vaateisiin, mutta usealla työnantajalla se viittaa yksilön tietoihin ja taitoihin ja tekemisen tapaan sisältäen myös sosio-kulttuurisia tekijöitä. Tästä johtuen ei ole aina kovinkaan helppoa määritellä, mitä kaikkia osaamisia tarvitaan ja miltä osin niitä ei löydy Suomesta. Tämän jälkeen on edelleen haasteellista arvioida, mistä työvoiman puute tarkemmin johtuu ja miten se parhaiten ratkaistaan. Työvoiman puutteeseen voi työnantajan toimin vaikuttaa myös muilla keinoilla kuten kouluttamalla, työolosuhteita parantamalla, automatisoinnilla, prosessien kehittämisellä, ulkoistamisella ja alihankinnoilla, toimintojen siirtämisellä, houkuttelemalla työvoimaa maan sisältä tai palkkojen nostamisella. Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto ei ole siis aina oikea vastaus kaikkiin työvoimatarpeisiin, mutta sen merkitys Lapissa kasvaa koko ajan väestörakenteen muuttuessa. Työvoima ei tule riittämään. Lisäksi tarvitaan erityisosaamista, jota ei välttämättä ole saatavilla Suomesta. Kyse on myös uusien työpaikkojen luonnista, ei vain tekijöiden löytämisestä nykyisiin työpaikkoihin.
2. **Työ- ja koulutusperusteisella maahanmuutolla on välittömän työmarkkinavaikutuksen lisäksi jatkossa tärkeä merkitys koko Lapin elinvoiman kannalta.** Lapin väestö pienenee sekä negatiivisen kuntien välisen nettomuuton että negatiivisen luonnollisen väestönlisäyksen kautta. Positiivinen nettomaahanmuutto Lappiin hidastaa alueen väestön pienenemistä. Lapin suomalaisen väestön ikärakenne painottuu etenkin tulevaisuudessa ikääntyneisiin ja Lapin väestöllinen huoltosuhde heikkenee tulevaisuudessa. Suurin osa Lapissa asuvista ulkomaan kansalaisista on työikäisiä.
3. **Lapin maakunnalla on työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kannalta tiettyjä vahvuuksia.** Ensinnäkin, työvoiman kysynnän odotetaan elpyvän melko nopeasti niillä aloilla, joihin korona on erityisesti vaikuttanut, vaikka toki kehitykseen liittyy epävarmuuksia. Lisäksi Lappiin on suunnitteilla merkittäviä teollisia investointeja. Toiseksi, Lappi on kansainvälisesti suhteellisen tunnettu ja Lapissa on osaamista sekä visit in- että invest in- houkuttelussa ja tietyillä toimialoilla ja yrityksissä jo pitkäänkin myös kansainvälisen työvoiman käytöstä. Kolmanneksi, Lapissa on jo tehty työtä Lapin veto- ja

pitovoimatekijöiden tunnistamiseksi ja parantamiseksi mm. useiden hankkeiden avulla. Lisäksi Lapin maahanmuuttostrategian valmistelu käynnistyy pian, mikä mahdollistaa yhteisten tavoitteiden ja toimenpiteiden määrittelyn. Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton edistämiseen on tässä työssä panostettava. Lapin tulevaisuuskuvien ja korona exit -strategiatyön yhteydessä tunnistetut toimenpiteet tarjoavat pohjaa tavoitteiden ja konkreettisten toimenpiteiden määrittelylle. On kuitenkin huomioitava, että Lappi ei kilpaile työvoimasta vain muun Suomen kanssa, vaan kilpailu työvoimasta on kansainvälistä. Näin ollen kyse on sekä Suomen että Lapin veto- ja pitovoimasta.

4. **Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto on osana montaa Lapissa tapahtuvaa toimintaa ja strategiaa, mutta roolien ja vastuiden jaossa on selkiyttämisen varaa.** Lappi voisi hyötyä roolien, vastuiden ja eri toimintojen kirkastamisesta osajien houkuttelussa. Tällä hetkellä osajien houkuttelu on osana eri strategioita. Jatkossa on tärkeää määritellä konkreettisia toimenpiteitä ja kokeiluja, miten osajia houkutellaan.
5. **Lapin seutukunnat ja kunnat ovat monin tavoin hyvin erilaisia niin elinkeino- ja väestörakenteeltaan kuin työmarkkinoiltaan ja kohtaanto-ongelmien luonteeltaan, joten tarpeet ja tarvittavat ratkaisutkin ovat erilaisia.** Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että on mahdollista määritellä tiettyjä maakunnallisia tehtäviä ja toimenpiteitä, mutta sen lisäksi tarvitaan paikallisia tai seutukunnallisia linjauksia. Yhteistyötä on lisäksi rakennettavissa toimialojen-/sektorien sekä tarvittavien samankaltaisten osaamisten avulla.
6. **Lapin maakunnalla on tunnistettavissa myös kehittämistarpeita työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton näkökulmasta.** Monet havainnot kehittämistarpeista eivät liity yksinomaan työ- ja koulutusperusteisiin maahanmuuttaneisiin vaan liittyvät laajemmin maahanmuuttaneiden työllistymisen ja integroitumisen yleisempiin haasteisiin. Usein työn tai koulutuksen perässä Lappiin tulleet kuitenkin kohtaa näitä samoja haasteita esimerkiksi tultuaan lomautetuksi, jäätyään työttömäksi tai yrittäessään työllistyä koulutuksensa loppuvaiheessa tai valmistumisensa jälkeen. Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kysymykset siis nivoutuvat yhteen muiden maahanmuuttaneiden työllistymiseen liittyvien kysymysten kanssa. Työnantajan näkökulmasta vastaavasti esimerkiksi asiakkaiden ja työyhteisöjen asenteisiin tai yritysten monimuotoisuusosaamiseen liittyvät asiat näkyvät osin kaikkien ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kanssa. Tässä selvityksessä erityisinä haasteina nousivat esiin seuraavat:
 - Sujuvaa suomen kielen taitoa voidaan edellyttää perustelluista syistä tai vain vanhasta tottumuksesta, oletetusta tai todellisesti helppoudesta tai suorasta asenteellisuudesta johtuen. Tällä on vaikutusta kaikkeen rekrytointiin, mutta erityisesti rekrytoitaessa suoraan ulkomailta. Useat työnantajat arvostavat ja edellyttävät hyvää kielitaitoa.
 - Osalle työnantajista kansainvälisyys on liiketoiminnan ja työyhteisön arkea, mutta monelta pk-yritykseltä puuttuu ensimmäinen kokemus ensimmäisestä rekrytoidusta maahanmuuttaneesta. Tästä johtuen usein myös kaikkia

rekrytoinnista saatavia hyötyjä ei osata ajatella eikä hakijaa nähdä ensisijaisesti *osaajana*, vaan ennemminkin nimenomaan "erilaisena hakijana".

- Lapissa on normaalioloissa paljon kausiluonteista työtä, mikä sopii hyvin monelle, mutta pysyväluonteisesti ja pidempiaikaisesti alueelle jäämään haluavien näkökulmasta tämä ei helposti mahdollista ympärivuotista työllistymistä, mikä heikentää pysyvämpää kiinnittymistä.
- Johto- ja asiantuntijatehtävät eivät vaikuta olevan helposti muualta tulleiden – korkeastikoulutettujenkaan – ulottuvilla.

7. **Selvityksen aineistossa näkyy selvästi, että osalla työnantajista on välitön tarve työvoimalle ja vaikeuksia löytää työvoimaa. Positiivista on, että usealla selvityksen kyselyyn vastanneella yrityksellä on jo kokemusta kansainvälisestä työvoimasta sekä halua rekrytoida.** Lähes puolet yrityksistä ilmoitti, että heidän organisaatioissaan työskentelee maahanmuuttaneita, lisäksi kolmannes oli palkannut kansainvälisiä opiskelijoita työharjoitteluun. Työnantajista kolmasosa arvioi olevansa valmis palkkaamaan maahanmuuttaneen, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa. Kuitenkin lähes 60 % koki suomen kielen taidon puutteellisuuden ongelmalliseksi. Työnantajien mukaan suomen kielen taito on työssä lähes välttämätöntä, sillä kielitaidon puutteen perusteltiin olevan työssä turvallisuusriski. Suurin työvoiman tarve kohdistuu työnantajien mukaan suoritettavaan työhön ja myös kausityöntekijöistä on pulaa. Toimialoista tässä selvityksessä korostuivat matkailu ja palvelualat, teollisuus, sosiaali- ja terveystoimiala sekä maa- ja metsätalouden kausiluonteiset tehtävät.

8. **Haastatteluissa muualta töihin tulleet ja kansainväliset opiskelijat pitivät Lapin vetovoimaa hyvänä myös työn tekemisen ja opiskelun kannalta, mutta monet käytännön haasteet vaikeuttivat sitä, onko alueelle mahdollista jäädä pitkäksi aikaa.** Haastatellut toivat lisäksi esiin sekä hyviä että huonoja työkokemuksia. Hyvissä työpaikoissa haastatellut olivat päässeet monipuolisesti tekemään itseään kiinnostavia ja haastavia työtehtäviä. Huonoissa työpaikoissa he olivat kokeneet väheksyntää, osaamisen aliarviointia, ennakkoluuloja ja suoranaista syrjintää. Usean haastateltavan mielestä sekä hyvässä että huonossa kyse on viime kädessä yksilöistä ja heidän ajatuksistaan, asenteistaan ja käytöksestään eikä niinkään tiettyjen toimialojen tai yritysten kulttuurista ja tavoista toimia. Monet pitivät kielitaitonsa kehittymistä erittäin tärkeänä. Työnantajien kielitaitovaatimuksia myös ymmärrettiin. Haastatellut kansainväliset opiskelijat tai ulkomailta töihin tulleet kuvasivat, että positiivinen kokemus Lapista rakentuu toisaalta opiskelu- ja uramahdollisuuksien kautta, mutta toisaalta se rakentuu lukuisten pienten arkisten asioiden kautta.

9. **Lappi, kuten muutkin maakunnat, on tietyiltä osin riippuvainen kansallisista ratkaisuista ja kansallisen kehittämistyön onnistumisista.** Esimerkiksi työperusteisten oleskelulupien, kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden lupien sujuva käsittely on edellytys kansainvälisen työvoiman tehokkaalle houkuttelulle ja käytölle. Vastaavasti myös TE-hallinnon kansainvälisen rekrytoinnin mallin kehittäminen mahdollisine pilotteineen on kansallista. Kansallisesti osaajien houkuttelun toimenpiteet tultaneen kohdentamaan

nimenomaan erityisasiantuntijoihin, opiskelijoihin ja tutkijoihin digitaalisten työkalujen avulla.

Suosituks

- Työ- ja koulutusperusteista maahanmuuttoa tulee tarkastella ja kehittää Lapin maakunnassa ja eri kunnissa kokonaisvaltaisesti ("Talent Management Cycle") siten, että toimenpiteet sisältävät 1) markkinoinnin ja osaajien houkuttelun sekä osaajien rekrytoinnin, 2) vastaanoton ja asettumisen, 3) integroinnin ja 4) maineenhallinnan ja maineen hyödyntämisen. Tarkastelun tulee kohdistua sekä veto- että pitovoimatekijöihin. Alla on esitetty selvityksen yhteydessä esiin nostettuja mahdollisia kehittämisen kohteita, jotka ovat erityisen tärkeitä nimenomaan työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton näkökulmasta.**

	Markkinointi ja osaajien houkuttelu sekä rekrytointi	Vastaanotto ja asettuminen	Yhteiskunta- ja työmarkkinaintegraatio	Maineenhallinta ja hyödyntäminen
Erityiset palvelut ja toimenpiteet	Alue- ja kuntamarkkinointi sekä materiaalit työnantajien käyttöön	Erikielinen materiaali alueesta ja kunnista palveluineen (työntekijän ja perheen näkökulmista)	TE-palvelut, kielitaitoa edistävät palvelut	Uratarinat markkinoinnin ja houkuttelun tueksi
	Saavutettava ja asiakaslähtöinen asumista ja elämistä koskeva perusinformaatio	Mahdollisuudet luoda sosiaalisia verkostoja	Oppilaitosten harjoittelut ja uraohjaus	Nykyisten ja entisten kv. työntekijöiden ja opiskelijoiden hyödyntäminen
	Kampanjat ja tapahtumat (digitaaliset / live)	Tietoa vapaa-ajan mahdollisuuksista	Mentorointi ja ammatilliset verkostot, työnantajakohtaamiset	
Peruspalvelut	Kohderyhmien kannalta toimivat julkiset palvelut (asuminen, liikkuminen, sosiaali- ja terveyspalvelut, perheen tarvitsemat palvelut jne.)			

Taulukko 6. Eräitä selvityksen aineistossa esiin nostettuja mahdollisia kehittämisen kohteita työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton näkökulmasta.

- Osaajien houkuttelussa on jatkossa tunnistettava tarkempia kohderyhmiä.** Työ- ja koulutusperusteisesta maahanmuuttoa voi tiettyynajaan saakka käsitellä kokonaisuutena. Tämän ohella on kuitenkin välttämätöntä, että osaajien houkuttelussa tunnistetaan tarkempia kohderyhmiä, jotta houkuttelussa, rekrytoinnissa ja kiinnittymisessä alueelle onnistutaan kunnolla. Erilaisia hankeaihoita on luonnosteltu tulevaa käyttöä varten esimerkiksi Veto- ja pitovoimainen Lappi -hankkeessa. Alue-markkinoinnissa on kehitettävä Lapin imagoa työn tekemisen paikkana, ei vain investointikohteena tai matkailukohteena.
- Eri tyyppisten osaajien houkuttelu vaatii erilaisia toimia ja palvelukehittämistä.** Alueen toimijoilla tulee olla riittävän yhteinen kuva siitä, keitä halutaan houkutella ja mihin

tarkoitukseen heitä houkutellaan. Yritysten tarvitsema tuki on erilaista esimerkiksi kansainvälistä perheellistä osaaajaa houkuteltaessa kuin esim. kausityöntekijöiden houkuttelussa. Kun on yhteistoiminnassa tunnistettu, keitä osaaajia erityisesti halutaan houkutella, voidaan näille palvelumuotoilla ja konseptoida palveluita, jotka madaltavat heidän muuttokynnystään. Osaaajien houkuttelun tueksi voidaan laatia palvelupaketteja tai yksittäisiä palveluita, jotka madaltavat osaaajan ja tämän perheen muuttokynnystä.

Tällaisissa palveluissa annettava tuki voi olla kevyttä ja luonteeltaan esimerkiksi yhteen koottua tietoa muuttajalle tai markkinointimateriaaleja, joita yritykset voivat hyödyntää rekrytointiprosesseissaan tai osaaajien houkuttelussa. Palvelu voisi olla henkilökohtaista neuvontaa osaaajalle tai tämän perheelle esimerkiksi puolison työllistymismahdollisuuksista, vapaista asunnoista tai päiväkotij- ja koulupaikoista. Tarve voi myös olla "täsmäpalveluille" esimerkiksi asumisen osalta. Tällöin "kevyimmillään" kyse voisi olla asumista koskevan tiedon käyttäjäystävällisestä järjestämisestä ja tuottamisesta. Laajempaa palveluna alueen toimijoiden kesken voisi pohtia mahdollisuutta luoda yhdessä "pooli" kalustettuja kohtuuhintaisia asuntoja, joita voidaan hyödyntää esimerkiksi kausityöntekijöiden tai kesätöihin houkuteltavien opiskelijoiden rekrytointineissa.

4. **Yhteistyötä houkuttelussa ja rekrytoinnissa tulee kokeilla ennakkoluulottomasti.**
Työvoiman houkuttelu voi lähtökohtaisesti perustua joko toimiala-/sektorikohtaiseen lähestymistapaan, jolloin kyse on ko. alan eri tehtävien ja ammattien mukaisesti jäsenelystä tarpeesta, tai osaamiseen ja tietoihin ja taitoihin perustuvaan jäsentelyyn, jolloin osaaajat voivat sijoittua eri toimialoille tai erilaisiin yritysklustereihin. Usein kyse voi olla näiden tarkastelutapojen yhdistämisestä. Näiden jäsentelytapojen ohella tarvitaan työ- ja koulutusperusteisessa maahanmuutossa yhteistyötä eri kuntien ja toimijoiden välillä. On selvää, että alueella on eri toimijoiden kesken keskinäistä kilpailua työvoimasta. Tästä huolimatta on myös yhteistyöalueita esimerkiksi sen osalta, että laajempi "työnantaja- ja työntekijäpooli" mahdollistaa useampia ratkaisuja työvoiman tarpeeseen. Houkuttelun näkökulmasta on kuitenkin merkitystä sillä, että muuttoa harkitseva saa kuvan hänelle mahdollisesti relevantista työmarkkinasta, ei vain yksittäisestä työnantajasta.
5. **Julkisten palveluiden kehittämisessä huomio tulee suunnata niihin työnantajiin, joissa on työvoimalle suuri tarve ja joissa nimenomaan työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto on oikea ratkaisu.** Näistäkin työnantajista osa hoitaa houkuttelun ja rekrytoinnin itse. Osalle toimialoista ja yrityksistä puolestaan henkilöstöpalveluyritykset ovat keskeinen tapa saada työvoimaa. Erityistä huomiota tulisi suunnata niihin yrityksiin, joilla on ulkomailta houkuteltavan työvoiman tarpeita, mutta ei asian hoitamiseen vaadittavaa tietoa, kykyä, osaamista tai riittäviä resursseja. Koska osin ajatus työvoiman houkuttelusta ja rekrytoinnista ulkomailla on osalle työnantajista vieras, tämä edellyttää tiedottamista erilaisista vaihtoehdoista.
6. **Lisäksi on huomioitava, että varsinkin puhuttaessa pitovoimasta, on kaikilla työnantajilla sellaisia tarpeita, joihin voidaan vaikuttaa hyvillä julkisilla palveluilla.** Esimerkiksi puolison viihtyminen ja työllistyminen ja koko perheen tarpeet ovat usein merkittävässä roolissa

poismuuttopäätöksiä tehtäessä. Hyvä työ markkinoinnissa, houkuttelussa ja rekrytoinnissa valuu hukkaan, jos pitovoimatekijät eivät ole kunnossa.

7. **Kuntien tulisi kiinnittää erityistä huomiota perusasioihin** kuten hyvään monikieliseen esittelymateriaaliin, matalan kynnyksen neuvontaan ja ohjaukseen, monipuoliseen asumistarjontaan sekä toimiviin peruspalveluihin myös niille, jotka eivät puhu sujuvaa suomea. Kaikki muuttota harkitsevalla oleellinen tieto (asunnot, työpaikat, vapaa-aika ja keskeiset julkiset palvelut) tulisi koota yhteen paikkaan tai tuoda muutoin helposti saataville, jotta tietoa hakeva käyttäjälähtöisesti ohjautuu relevantin tiedon ääreen. Tällainen tieto olisi helposti yritysten käyttöön otettavissa ja jaettavissa vähentäen työnantajalle syntyviä kyselyjä asioista, joissa työnantaja ei ole oikea taho vastaamaan. Tarvittaessa neuvoja ja ohjausta tulisi olla saatavilla matalalla kynnyksellä. Näiden ohella selvityksen aineistossa korostui työntekijöiden ja opiskelijoiden haastattelussa perusarkeen liittyvät palvelut ja niissä toimiminen puutteellisella kielitaidolla. Jo pelkällä rohkeudella puhua englantia ja muita kieliä voi merkittävästi vaikuttaa palvelukokemukseen. Palveluiden ollessa kaukana toimivat monikieliset sähköiset palvelut ovat tärkeitä. Tämä kaikki parantaisi kunnissa asuvien vieraskielisten kiinnittymistä alueelle. Paikkakunnilla jo asuvia maahanmuuttaneita kannattaa hyödyntää kokemusasiantuntijoina siinä, millaista olisi sujuva arki suomen kieltä vasta vähän osaavan kannalta siinä vaiheessa, kun "alun eksotiikka" häviää. Lisäksi on tietysti pyrittävä tarjoamaan kotoutumista ja kielitaitoa edistäviä palveluja sekä sosiaalisia verkostoja laajentavia toimenpiteitä kaikille niitä tarvitseville.
8. **Koronakriisin johdosta erityistä huomiota tulee lyhyellä aikavälillä suunnata välittömään työvoiman kasvavaan kysyntään vastaamiseen korona-tilanteen helpottaessa.** Tällöin tulisi panostaa erityisesti Lapissa jo olevien maahanmuuttaneiden integroimiseen työmarkkinoille ja työnantajien ja maahanmuuttajien kohtaamisiin. Maahanmuuttaneiden houkuttelua muualta Suomesta töihin Lappiin voisi myös kokeilla nykyistä enemmän.
9. **Vuoropuhelua ja yhteistyötä oppilaitosten ja yritysten välillä tulee tiivistää, sillä oppilaitosten ja niissä opiskelevien kansainvälisten opiskelijoiden merkitys tulee kasvamaan työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmien ratkaisemisessa.** Oppilaitoksilla on keskeinen rooli, ei vain houkuttelussa, vaan koko osajiin kohdistuvassa toiminnassa (houkuttelu, vastaanotto, asettuminen, maineenhallinta). Yhtenä asiana oppilaitosten ja yritysten tulisi erityisesti pohtia, millaisia mahdollisuuksia yrityksillä on alueella opiskeleville kansainvälisille opiskelijoille, joista merkittävä osa tällä hetkellä ei jää Lappiin töihin opiskeluidensa jälkeen. Kuitenkin he ovat jo ylittäneet monta kynnystä asuttuaan Lapissa. Työnantajien kannalta on keskeistä, että opiskelijat saavat myös suomen kielen taidon. Tutkimuksesta tiedetään, että ne opiskelijat, jotka työskentelevät osa-aikaisena vuosi ennen valmistumista, jäävät maahan todennäköisemmin verrattuna niihin, joilla ei ole opiskelujen aikaista työkokemusta⁴⁰, joten on erityisen tärkeää luoda työelämäyhteyksiä opintojen alusta alkaen.

⁴⁰ Charles Mathies & Hannu Karhunen, Suomeen valmistumisen jälkeen jääneet tutkinto-opiskelijat tilastojen valossa. Teoksessa: Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019; tutkimusartikkeleita kotoutumisesta, TEM, 2020.

- 10. Julkiset toimijat voisivat ottaa nykyistä selkeämmin organisaatioina vetovastuuta yhteistyön tiivistämisestä sekä toimenpiteiden yhteensovittamisesta työnantajien työvoimatarpeiden pohjalta.** Työnantajilla on halua ja valmiuksia lähteä tiivistämään yhteistyötä houkuttelun ja rekrytoinnin osalta esimerkiksi TE-palveluiden, oppilaitosten ja henkilöstöpalveluyritysten kanssa, mutta niillä ei ole kovin selkeää kuvaa, kenen kanssa tai miten yhteistyötä houkuttelussa ja rekrytoinnissa voisi käytännössä tehdä.

Julkisten ja yksityisten toimijoiden yhteistyötä varten tarvitaan yhteinen toimintamalli, jonka puitteissa ratkaistaan eteen tulevia tapauksia ja tarpeita eli käytännössä mobilisoidaan eri toimijoiden resursseja. Toimiakseen toimintamalli tarvitsee jonkinlaisen "perusrakenteen". Perusrakenteen puitteissa tehdään päätöksiä tavoitteista ja erityisistä kohderyhmistä, tarjotaan ja kehitetään palveluja ja palvelukokonaisuuksia (palvelutarjoaman taso) sekä esimerkiksi yhteen sovitetaan asiakkaille annettavaa tietoa ja neuvontaa (verkkosivut, esitteet) sekä jaetaan tietoa toimijoiden välillä.

Toimintamallin mukainen toiminta alkaa asiakkaan (työvoimaa tarvitseva työnantaja) tarpeesta ja päättyy siihen, että työntekijä löytyy ja saadaan asettumaan ja pysymään alueella. Toimintamallissa kyse olisi eräänlaisesta työvoiman houkuttelun ja hallinnan (Talent Management) "palveluekosysteemistä", jossa ratkaisuja etsitään palveluja yhteen tuomalla, erilaisia resursseja mobilisoimalla sekä olemassa olevia palveluja ja toimenpiteitä tarpeiden mukaan muokkaamalla. Tämä voi siis esimerkiksi tarkoittaa työnantajan, TE-palveluiden, henkilöstöpalveluyritysten ja kunnan yhteistyötä ratkaistaessa rekrytointiin, puolison työllistymiseen ja perheen asumiseen ja elämiseen liittyviä kysymyksiä. Kunta on tällaisessa toimintamallissa keskeinen toimija.

- 11. Työelämän monimuotoisuutta tulee voimakkaasti kehittää.** Johto- ja asiantuntijatyöhön pääsy, työssä eteneminen, korkeakoulutettujen työmahdollisuuksien parantaminen sekä pysyväisluonteisten työmahdollisuuksien luominen sellaisia haluaville kausiluonteisen työntekijöille vaativat erityistä huomiota. Työelämän ja työyhteisöjen kansainvälistyminen ja monimuotoistuminen ei ole monellekaan vielä arkipäivää.

- 12. Lappilaiset työnantajat voivat laajentaa avoimista työpaikoista kiinnostuneiden määrää monin omin toimin** kuten esimerkiksi englanninkielisillä työpaikkailmoituksilla, monimuotoisuutta korostavilla lausekkeilla työpaikkailmoituksissa, kielitaitovaatimuksia kohtuullistamalla, anonyymillä rekrytoinnilla ja osaamisnäytteillä sekä viestimällä työpaikoista erilaisissa kanavissa ja verkostoissa.⁴¹ Työnantajien valmiuksia ja osaamista monimuotoisen työyhteisön johtamisessa voidaan tukea myös julkisten palveluiden avulla esimerkiksi järjestämällä koulutuksia ja jakamalla tietoa.

⁴¹ Kotouttaminen.fi-sivuston blogikirjoitus "[Rekrytoimme moninaisuutta](#)". Viitattu: 3.3.2021; Työterveyslaitoksen tiedote 11.2.2021: "[Onnistu rekrytoinnissa – 10 suositusta edistämään yhdenvertaisuutta työnhaussa](#)". Viitattu: 3.3.2021.

Lähdeluettelo

Charles Mathies ja Hannu Karhunen, Suomeen valmistumisen jälkeen jääneet tutkinto-opiskelijat tilastojen valossa. Teoksessa: Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019; tutkimusartikkeleita kotoutumisesta, TEM, 2020.

Keva, Kuntapäättäjäbarometri, 2021.

Keva, Kuntien työvoimaennuste, 2021.

Keva, Arvio kuntien ja valtion eläkepoistumista, 2021.

Lapin ELY-keskus, Lapin ELY-keskuksen ulkomaisen työvoiman käyttöä koskeva alueellinen linjaus (Lapin alueellinen työlupalinjaus), 2020.

Lapin matkailuelinkeinojen liitto, tiedote, "Lapin matkailu elää historiansa kriittisimpiä aikoja - Nyt tehtävillä ratkaisulla suuret vaikutukset", 2020.

Lapin liitto, Capful Oy, "Lapin Korona Exit-tiekartta", 2020.

Lapin liitto, Capful oy, "Lapin tulevaisuuskuvat 2040-luvulla", 2020.

Lapin liitto yhdessä muiden toimijoiden kanssa, "Lapland an Arctic and international highflier", 2018.

Maahanmuuttovirasto, Tilastot.

Maahanmuuttovirasto, Työluvut.

Metsä Group, tiedote, "Metsä Group on päättänyt rakentaa uuden biotuotetehtaan Kemiin". 2021.

Opetushallitus, Vipunen - Opetushallinnon tilastopalvelu.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto, Työlupahakemuksia koskevat osaratkaisut.

PTT, Työpapereita, Juha Honkatukia, Suurinwestointien vaikutukset Lapin aluetalouteen, 201/2019.

Suomen Yrittäjät, työ- ja elinkeinoministeriö ja Finnvera, PK-yritysbarometri, 2021.

Tilastokeskus, Työvoimatutkimus.

Tilastokeskus, Väestötilasto.

Tilastokeskus, Väestöennuste.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Talent Boost -toimenpideohjelma, Viitattu: 4.2.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Alueelliset kehitysnäkymät, Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2020, 2020:50.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Ammattibarometri, 2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019; tutkimusartikkeleita kotoutumisesta, TEM, 2020.

Uudenmaan ELY-keskus, Kotona Suomessa – hanke, Taloustutkimus Oy, Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta, 2020.

Veto- ja pitovoimainen Lappi. Viisaan kasvun keskus - esiselvityshanke (ESR), "Miltä Lapin veto- ja pitovoimakonsortio näyttää tällä hetkellä?", 2021.

owalg^{||}group