



# Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle



# **Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle**

PEKKA KETTUNEN  
MATTI VÄLIMÄKI  
TUOMAS ZACHEUS  
TUOMAS MARTIKAINEN

ELINVOIMAA ALUEELLE I | 2020

Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle

Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Taitto: Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Kansikuvat: Varsinais-Suomen ELY-keskuksen kuvapankki, Kaija Joki-Sipilä, Pasi Leino,

Mainostoimisto SST Oy

Painotalo: PunaMusta Oy

ISBN 978-952-314-838-3 (painettu)

ISBN 978-952-314-839-0 (PDF)

ISSN 2242-282X

ISSN 2242-282X (painettu)

ISSN 2242-2838 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-839-0

# Sisällys

<b>Esipuhe</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Varsinais-Suomen muuttuva väestö</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Näkymiä tulevaisuuteen</b> .....	<b>12</b>
Alhainen maahanmuutto (alle 1000 vuodessa) .....	12
Nykyinen maahanmuutto (1000–1500 vuodessa) .....	13
Korkeampi maahanmuutto (yli 1500 vuodessa) .....	13
<b>3. Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia</b> .....	<b>14</b>
I Osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen .....	14
II Vetovoiman ja pitovoiman lisääminen .....	14
III Hyvien väestösuhteiden edistäminen .....	14
<b>4. Tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot</b> .....	<b>15</b>
<b>I. Osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen</b> .....	<b>17</b>
1. Mahdollistetaan vastuullinen ja pitkäjänteinen työperusteinen maahanmuutto tunnistamalla rekrytoivien työnantajien tarpeet.....	18
3. Järjestetään säännöllisiä rekrytointitapahtumia ja hyödynnetään ulkomaalaistaustaisten verkostoja rekrytoinneissa.....	20
4. Edistetään nopeaa ja tehokasta työlupaprosessia alueen yritysten toiminnan ja kasvun turvaamiseksi. ....	21
5. Lisätään työllistymistä ja työelämää koskevaa tietoutusta ja neuvontaa työnantajille .....	22
6. Varmistetaan työelämän tarpeita vastaavan ammatillisen sekä täydennys- ja muuntokoulutuksen saatavuus.....	23
<b>II. Vetovoiman ja pitovoiman lisääminen</b> .....	<b>24</b>
7. Luodaan kokonaisvaltaiset asettautumispalvelut koko perheelle .....	25
8. Monipuolistetaan maahanmuuttajien mahdollisuuksia opiskella kieltä.....	26
9. Luodaan viranomaisrajat ylittäviä yhden luokun neuvonta-, ohjaus- ja kotouttamispalveluja ja hyödynnetään sähköisten palvelujen mahdollistamaa monikielisyttä ja etäpalveluja koko maakunnan alueella.....	27
10. Luodaan pysyvää yhteistoimintaa työnantajien, työelämän järjestöjen, työllistymispalveluiden, oppilaitosten ja kansalaisjärjestöjen välillä.....	28
<b>III. Hyvien väestösuhteiden edistäminen</b> .....	<b>29</b>
11. Luodaan lisää kohtaamisen ja keskustelujen mahdollisuuksia eri taustoista oleville ihmisille. ....	30
12. Järjestetään työyhteisöille koulutusta työelämän monimuotoisuudesta. ....	31
13. Tuetaan yhdistysten tekemää maahanmuuttajien kotouttavaa toimintaa ja maahan muuttaneiden omaa yhdistystoimintaa. ....	32
14. Vahvistetaan avointa keskusteluilmapiiriä lisäämällä maahanmuuttoon liittyvää tietopohjaa ja järjestämällä alueellisia tilaisuuksia strategian toteuttamiseksi. ....	33
15. Tunnistetaan maahanmuuttoon liittyviä kielteisiä ilmiöitä ja etsitään niihin ratkaisuja. ....	34
<b>Liite 1. Maahanmuuttostrategian toimenpiteet ja vastuutahot</b> .....	<b>35</b>
<b>Liite 2. Maahanmuuttostrategian tausta ja laatimisprosessi</b> .....	<b>36</b>
<b>Liite 3. Strategiassa käytettyjä käsitteitä</b> .....	<b>38</b>

# Esipuhe

Viimeisten vuosien aikana olemme saaneet todistaa maakuntamme poikkeuksellista positiivista rakennemuutosta. Talous on kasvanut Varsinais-Suomessa muuta maata selvästi vauhdikkaammin ja positiivisen talous- ja työllisyyskehityksen odotetaan yhä jatkuvan. Kasvu näkyy mm. työvoimapulana joillakin toimialoilla, vaikka samaan aikaan työttömyys on pysynyt paikoin jopa kymmenessä prosentissa. Työmarkkinoille on syntynyt aito kohtaanto-ongelma. Samalla julkisuudessa on ryhdytty keskustelemaan ulkomaisen työvoiman roolista Suomessa. Esille on nostettu niin maahanmuuttajien osaaminen, ulkomaisten opiskelijoiden asettuminen Suomeen koulutuksen jälkeen, huippuosaajien rekrytointi kuin EU:n ulkopuolelta tulevan työvoiman työluvut.

Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmä päätti keväällä 2019 ryhtyä kokoamaan maakunnallista maahanmuuttostrategiaa. Aiempi maakuntamme maahanmuuttostrategia on vuodelta 2010. Maahanmuuttostrategia on eri toimijoille annettava suositus siitä, millä keinoin maahanmuutto tukee Varsinais-Suomen kasvua ja kehittämistä kaikkia osapuolia hyödyttävänä kokonaisuutena. Uuden maahanmuuttostrategian tavoitteena on riittävän ja osaavan työvoiman saannin turvaaminen maakunnan työnantajille sekä toisaalta lisätä Varsinais-Suomen vetovoimaisuutta.

Strategian pohjana ovat niin elinkeinoelämän kuin julkisen hallinnon asiantuntijoiden haastattelut, työpajat ja kyselyt. Kyselyjen ja haastattelujen tulosten pohjalta on tunnistettu eri alojen rekrytointitarpeita sekä maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen keskeisiä kehittämistarpeita tulevalla vuosikymmenellä. Strategia sisältää myös toimenpide-ehdotuksia. Ne antavat vastauksia mm. siihen miten pystymme vastaamaan yritysten työvoimatarpeisiin tehokkaammin ja miten virtaviivaistamme ulkomaisten henkilöiden kotoutumista Varsinais-Suomeen.

Turussa, 4.2.2020

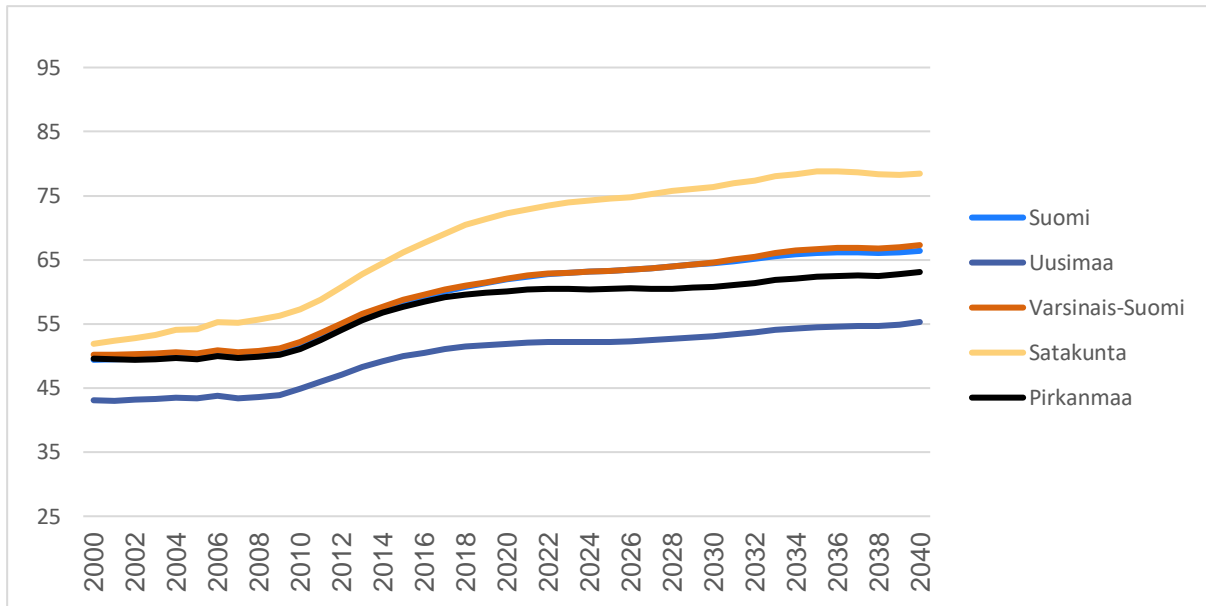
**Kari Häkämies**  
Maakuntajohtaja  
Varsinais-Suomen liitto

**Timo Metsä-Tokila**  
Elinkeinot-vastuualueen johtaja  
Varsinais-Suomen ELY-keskus

# 1. Varsinais-Suomen muuttuva väestö

Varsinais-Suomen väestön kokonaiskuva vastaa melko hyvin yleiskuvaa Suomesta. Nuoret ikäluokat pienenevät syntyvyyden laskun myötä, työikäinen väestö vähenee ja vanhusväestön osuus kasvaa. Mahdollinen väestönkasvu nojaa käytännössä muuttoliikkeeseen. 2000-luvulla muuttovoittoa on tullut merkittävästi vain maahanmuutosta, maakuntien välisen muuton merkitys on ollut kokonaisuudessaan vähäinen. Näiden väestömuutosten odotetaan myös jatkuvan, ellei yleisissä olosuhteissa tapahdu suuria muutoksia. Vaikka Varsinais-Suomella on moniin muihin Suomen maakuntiin verrattuna hyvä tilanne, niin maakunnan kunnissa tilanteet vaihtelevat huomattavasti. Nykyinen väestökehitys luo huolta työvoiman saatavuudesta tulevaisuudessa, vaikka työn murrokseen liittyvät automaatio ja digitalisaatio vaikeuttavatkin tulevaisuuden työvoimantarpeen arvioimista. Myös hyvinvointivaltion taloudellinen perusta saattaa tulla haastetuksi.

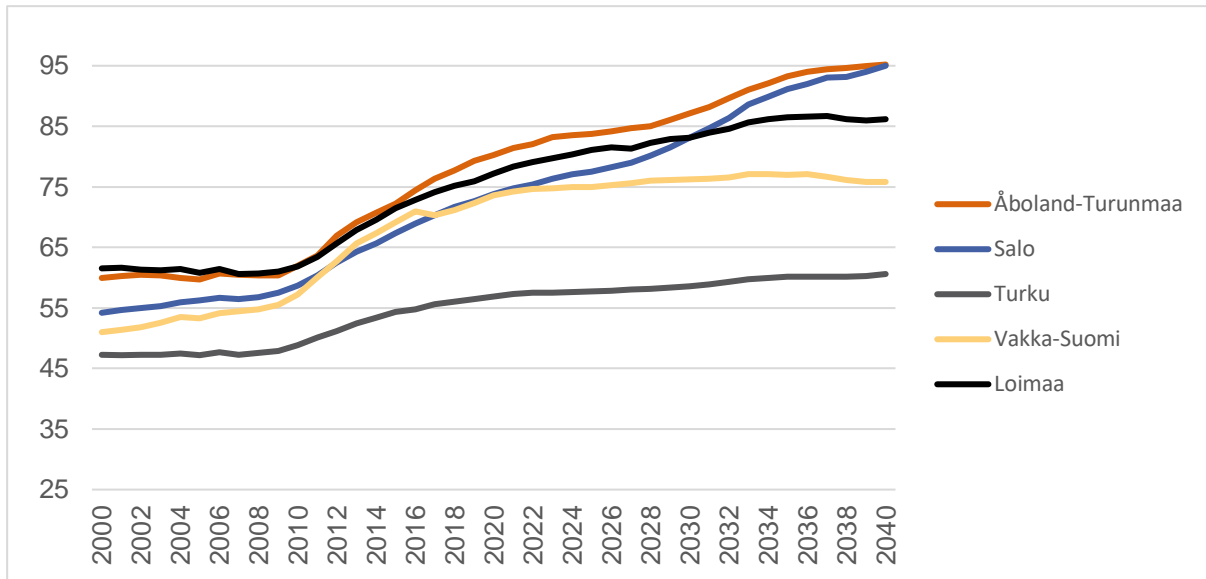
Väestön ikääntyminen ja työikäisten osuuden väheneminen nykyisellä tahdilla vaikuttaa väistämättä huoltosuhteeseen. Huoltosuhdetta lasketaan yleensä kahdella tavalla. *Väestöllinen huoltosuhde* kuvaa ei-työikäisten suhdetta työikäisiin. Sen tunnuslukuna käytetään lukua siitä, kuinka monta ei-työikäistä on sataa työikäistä kohden. Kun vuonna 2000 Suomessa oli keskimäärin 50 ei-työikäistä sataa työikäistä kohden, vuonna 2018 heitä oli 61 (kuvio 1). Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla väestöllinen huoltosuhde on noudattanut melko tarkasti koko maan keskimääräistä kehitystä, mutta esimerkiksi Uudellamaalla se on ollut selvästi matalampi ja Satakunnassa selvästi korkeampi koko maan tasoon nähden. *Taloudellinen huoltosuhde* taas tarkoittaa työvoiman ulkopuolella olevien ja työllisten suhdetta, toisin sanoen, kuinka monta työtöntä ja muita työvoiman ulkopuolella olevaa on sataa työllistä kohden. Taloudellisesta huoltosuhteesta ei yleensä tehdä ennusteita, koska se on hyvin suhdanneriippuvainen indikaattori.



Kuvio 1. Väestöllinen huoltosuhte koko maassa ja neljässä maakunnassa vuosina 2000–2040. Luku on ennuste vuodesta 2019 alkaen. Lähde: Suomen Virallinen tilasto, väestötilastot ja väestöennuste.

Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan väestöllinen huoltosuhte tulee edelleen muuttamaan epäedullisemmaksi, vaikka muutos ei tule olemaan aivan niin jyrkkä kuin 2010-luvulla. Tämä johtuu syntyvyyden laskusta ja sen myötä nuorten huollettavien määrän pienenemisestä. Sekä koko maassa keskimäärin että Varsinais-Suomessa väestöllisen huoltosuhteen ennustetaan heikkenevän 63:sta noin 67:ään. Lisäksi on huomioitava, että käytetty Tilastokeskuksen väestöennuste olettaa 2010-luvun tason maahanmuuton jatkuvan. Jos kansainvälinen nettomuuttovoitto laskee, niin myös väestöllinen huoltosuhte heikkenee perusennustetta syvemmin myös Varsinais-Suomessa.

Varsinais-Suomen seutukuntien välillä on suuria eroja väestökehityksessä. Kuvio 2 osoittaa, että Varsinais-Suomen seutukunnista Turun seutukunnassa väestöllinen huoltosuhte on ollut selvästi edullisempi kuin muualla. Turun kaupunki on viime vuosina kasvanut juuri muuttoliikkeen myötä. Silti myös Turun seutukunnassa ei-työikäisten määrä työikäisiin nähden on noussut 2000-luvun aikana. Muissa seutukunnissa väestöllisen huoltosuhteen ennustetaan edelleen heikkenevän nykyisestä, joskin Vakka-Suomen tilanne vaikuttaa muita seutukuntia vakaammalta.

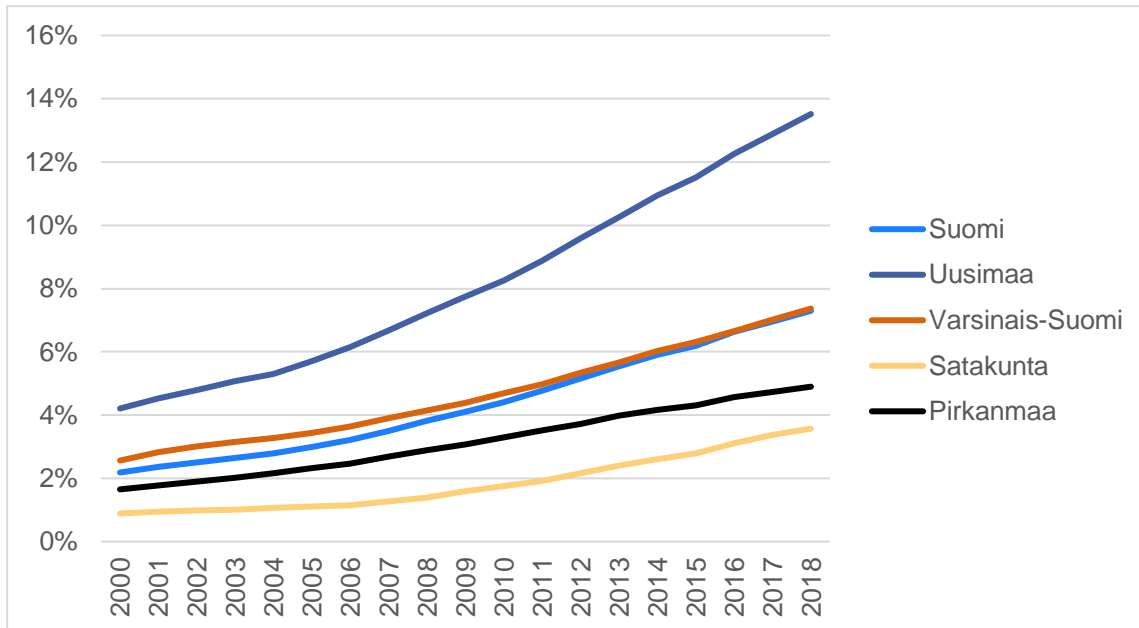


Kuvio 2. Väestöllinen huoltosuhte Varsinais-Suomen seutukunnissa vuosina 2000–2040. Luku on ennuste vuodesta 2019 alkaen. Lähde: Suomen Virallinen tilasto, väestötilastot ja väestöennuste.

Nettomaahanmuutto (maahanmuuton ja maastomuuton erotus) on ollut 2010-luvulla Varsinais-Suomessa yli 1000 henkilöä vuodessa. Vertailumaakunnissa Pirkanmaalla nettomaahanmuutto on ollut alle 1000 henkilöä ja Satakunnassa reilut 500 henkilöä vuodessa.

Korkeamman nettomaahanmuuton maakunnassa Uudellamaalla oli väestöstä sen sijaan vuonna 2018 yli 13 % ulkomaalaistaustaisia (kuvio 3). Varsinais-Suomi on ulkomaalaistaustaisten osuudessa kulkenut koko 2000-luvun samaa tahtia kuin Suomi keskimäärin. Sen sijaan Pirkanmaalla sekä Satakunnassa heidän osuutensa on ollut tätä alhaisempi. Ulkomaalaistaustaisten korkeampi osuus väestöstä hidastaa väestön ikääntymistä, sillä ulkomaalaistaustaisten väestörakenne muuta väestöä nuorempi.

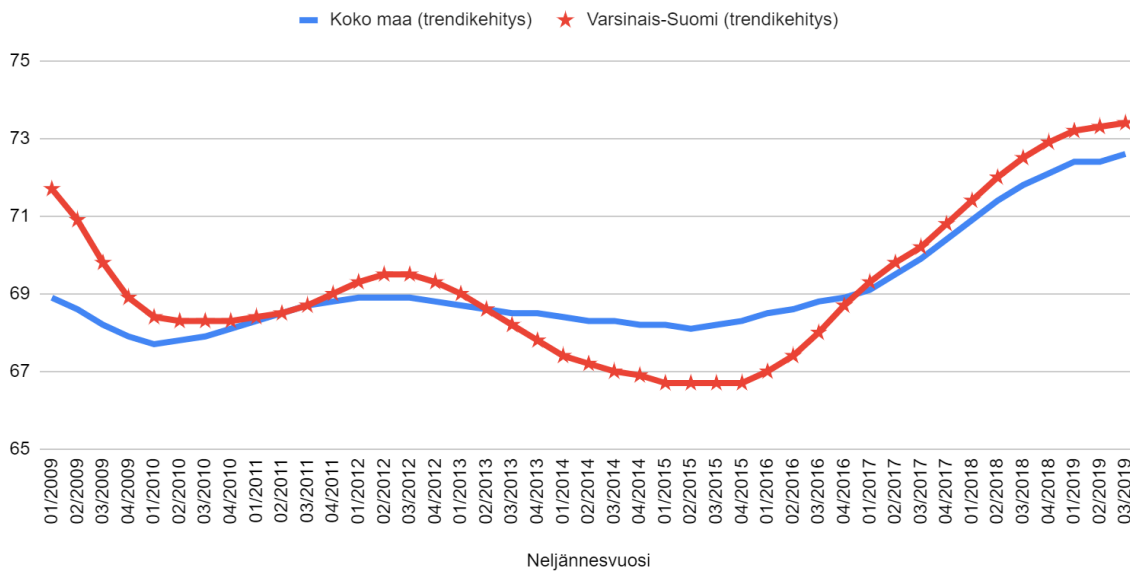




Kuvio 3. Ulkomaalaistaustaisten osuus (%) väestöstä vuosina 2000–2018. Lähde: Suomen Virallinen tilasto, väestötilastot.

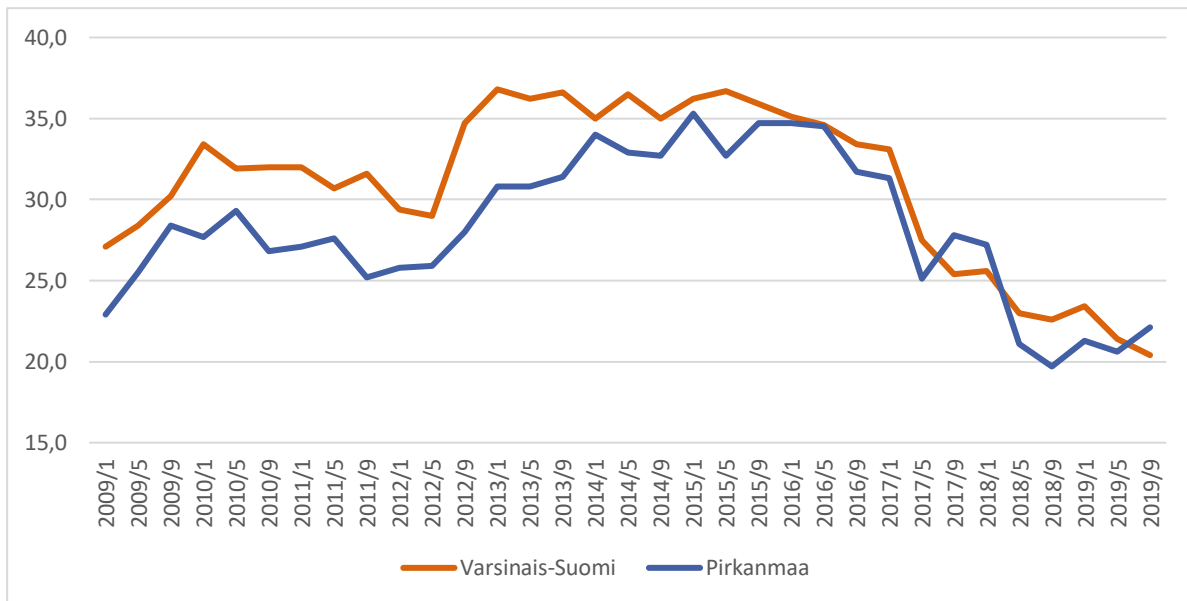
Maahanmuutto- tai työvoimapolitiikka ovat myös alueellisen kasvun ja elinvoiman kysymyksiä. Maahanmuutto ja tulijoiden onnistunut asettautumisprosessi (mukaan lukien työllistyminen) voivat olla elintärkeitä etenkin paikkakunnilla, jotka kärsivät väestön vähenemisestä ja varsinkin työikäisen väestön vähenemisestä. Varsinais-Suomen taloustilanne on 2010-luvun lopulla ollut suotuisa, investoinnit ovat monilla aloilla lisääntyneet ja yritykset ovat pystyneet palkkaamaan uutta henkilöstöä, mikä on näkynyt myös työllisyysasteen nousuna Varsinais-Suomessa muuta Suomea korkeammalle tasolle. Vuoden 2017 alussa työllisyysaste nousi yli 69 %:n ja vuoden 2018 lopussa yli 73 %:n (kuvio 4). Maakunnan alueella asuvan suomalais- ja ulkomaalaistaustaisen väestön lisäksi ulkomailta rekrytoitavat ihmiset auttavat työvoiman tarpeeseen vastaamisessa.

Lähde: Tilastokeskus, 15-64-vuotiaat



Kuvio 4. Työllisyysasteen kehitys Varsinais-Suomessa 2009-2019. Lähde: Tilastokeskus.

Ulkomaalaisten työllisyysluvut ovat kuitenkin olleet koko väestöön verrattuna matalampia ja työttömyysluvut korkeampia niin Varsinais-Suomessa kuin muualla Suomessa. Työllisten ulkomaalaisten määrä on kuitenkin 2000-luvun aikana noussut sekä Varsinais-Suomessa että vertailumaakunnassa Pirkanmaalla erityisesti sellaisilla muuttajilla, joilla on jonkin Euroopan maan kansalaisuus. Ulkomaalaisten työllisyys on viime vuosina selvästi kohentunut molemmissa maakunnissa. Vuoden 2019 alussa noin viidennes ulkomaalaisesta työikäisestä väestöstä oli työttöminä sekä Varsinais-Suomessa että Pirkanmaalla. Vastaava osuus vuosien 2013–2015 aikana oli Varsinais-Suomessa vähintään 35 % ja Pirkanmaalla yli 30 %. Kun vuonna 2000 Varsinais-Suomessa työskenteli noin 1800 jonkin muun Euroopan maan kuin Suomen kansalaista, vuonna 2007 heitä oli lähes 3500 ja vuoden 2017 lopussa yli 5400. Sen sijaan työttömien ulkomaalaisten työnhakijoiden osuus ulkomaalaisesta työvoimasta on Varsinais-Suomessa ollut pääsääntöisesti korkeampi kuin Pirkanmaalla, mutta Varsinais-Suomen hyvä työllisyystilanne näkyy vuoden 2019 lopussa tilanteen muutoksena (kuvio 5).



Kuvio 5. Ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden osuus (%) ulkomaalaisesta työvoimasta 2009–2019. Lähde: TEM 2019, työnvälitystilastot.

Suurin osa Varsinais-Suomen ulkomaalaistaustaisesta väestöstä on koko 2000-luvun ajan ollut eurooppalaistaustaista. Näin on erityisesti Vakka-Suomen ja Salon seutukunnissa, tosin viimeksi mainitussa kohtalainen osuus ulkomailla syntyneistä on myös irakilaistaustaisia. Loimaan seutukunnan ulkomailla syntyneessä väestössä näkyy puolestaan maatalouden merkitys alueella. Suuri osa esimerkiksi kasvihuoneiden työntekijöistä on nykyisin ulkomaalaisia, erityisesti Itä-Euroopan maissa syntyneitä. Sen sijaan Varsinais-Suomen afrikkalaistaustainen väestö asuu lähes kokonaisuudessaan Turun seudulla.

Vakka-Suomen seutukunnan väestö on kasvanut viime aikoina useiden muuttotappiovuosien jälkeen. Tämä johtuu pitkälti alueen merkittävimmistä työllistäjistä, Uudenkaupungin Valmet Automotiven autotehtaasta, jonka saamien merkittävien tilausten myötä Uuteenkaupunkiin ja sen lähikuntiin on muuttanut enemmän väkeä kuin sieltä pois. Alueelle on muuttanut aiempaan verrattuna runsaammin myös ulkomaalaista väestöä, koska työvoiman tarvetta ei ole pystytty täyttämään pelkästään suomalaistaustaisten voimin. Päinvastainen esimerkki on Salon seutukunta, joka on kokenut Nokian matkapuhelintehtaan alas ajamisen myötä muuttotappiota, työllisyysasteen madaltumista ja työttömyysasteen kohoamista 2010-luvun lopulle asti, jolloin on tapahtunut uusi käänne mm. Valmet Automotiven akkutehtaan perustamisen myötä. Salon ja Uudenkaupungin esimerkit osoittavat, että mikäli jokin alue on riippuvainen yhdestä suuresta työnantajasta, taloudelliset suhdanteet iskevät niihin kaikkein rajuimmin. Nousukauden aikana työllisyysaste kohoaa, työttömyys vähenee ja taloudellinen huoltosuhde paranee. Laskukauden aikana taas työllisyysaste heikkenee, työttömyys kasvaa, poismuutto alueelta lisääntyy ja työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden määrä suhteessa työvoimaan kasvaa.

Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että Varsinais-Suomen menestymiseen tulevaisuudessa tarvitaan sekä suomalaistaustaisia että ulkomaalaistaustaisia ihmisiä. Muuttoliike ja sen hallinta on noussut aikaisempaa keskeisemmäksi väestölliseksi tekijäksi vahvasti laskeneen syntyvyyden myötä. Tämän mahdollistamiseksi maahanmuuttostrategiassa esitetään toimenpiteitä.

## 2. Näkymiä tulevaisuuteen

Varsinais-Suomeen on muuttanut ulkomailta 2010-luvulla vuosittain noin 2400 henkilöä. Heistä noin 75 % on ollut ulkomaalaistaustaisia ja 25 % suomalaisia paluumuuttajia. Samaan aikaan maasta muuttajia on ollut vuosittain noin 1200 henkilöä, joista ulkomaalaistaustaisia on ollut noin 65 % ja suomalaistaustaisia 35 %. Vuosittainen 1200 hengen muuttovoitto koostuu siis suurelta osin ulkomaalaistaustaisista. Varsinais-Suomen osuus koko maan 2010-luvun nettomuuttovoitosta on ollut 8 %, joka vastaa myös alueen osuutta koko maan väestöstä.

Seuraavaksi tarkastellaan maahanmuuton mahdollista merkitystä Varsinais-Suomen väestökehitykselle 2020-luvulla. Nykykäsityksen mukaan Varsinais-Suomen väestöllisen tulevaisuuden yksittäinen merkittävin tekijä on muuttoliike ja erityisesti maahanmuutto, sillä maan sisäinen muutto Varsinais-Suomeen on ollut vähäistä. Syntyvyys on viime vuosina Suomessa laskenut nopeasti, joten nykyisellä syntyvyydellä väestö alkaa vähitellen pienentyä ja myös tulevat sukupolvet ovat aikaisempaa pienempiä. Mikäli syntyvyys lähtisi merkittävään nousuun, niin vaikutukset näkyisivät vasta pidemmällä viiveellä.

Kansainväliset muuttajat ovat tyypillisesti 20–40-vuotiaita aikuisia, alaikäisten osuuden ollessa noin viidenneksen kaikista muuttajista. Sen sijaan yli 50-vuotiaita muuttajia on melko vähän. Alhaisen syntyvyyden vallitessa maahanmuutto lisää jonkin verran myös lasten määrää, sillä monilla muuttajilla on joko valmiiksi perhe tai he perustavat sen uudessa asuinpaikassaan. Nykyisissä matalan syntyvyyden olosuhteissa ulkomaalaistaustaisen lasten osuus saattaa kasvaa nopeasti alaikäisten joukossa, jolla on ainakin paikallisia vaikutuksia alueen etniseen ja kulttuuriseen väestörakenteeseen.

***Seuraavassa esitetään kolme perusskenaariota maahanmuuton merkityksestä Varsinais-Suomen väestökehitykselle ja pohditaan sitä, mitkä seikat saattaisivat vallita näiden skenaarioiden taustalla.***

### ***Alhainen maahanmuutto (alle 1000 vuodessa)***

Nykyistä matalampi tai negatiivinen nettomuutto johtuisi mahdollisesti tilanteesta, jossa alueelta sekä poistuisi aikaisempaa useampi että maahan saapuisi aikaisempaa harvempi. Koska viime vuosina kasvaneen muuttajien määrän taustalla on Varsinais-Suomen kohentunut työllisyystilanne, niin laskevan maahanmuuton saattaisi aiheuttaa joko taloudellinen laskusuhdanne tai maahanmuuttajien saapumista rajoittava politiikka. Mikäli taustalla olisi taloudellinen laskusuhdanne, niin lähtijät olisivat todennäköisesti etenkin EU-maista ja muilta lähialueilta saapuneita. Heidän mahdollisuudet siirtyä toisiin maihin ovat muita muuttajia monipuolisemmat. Vähälukuisemmat saapujat olisivat siis entistä harvemmin tulossa töihin, vaan he olisivat puolisoita, perheenjäseniä, opiskelijoita ja humanitaarisia muuttajia.

Mahdollisten poliittisten rajoitusten vaikutuksia, jotka ovat tyypillisesti monitahoisia, on vaikea arvioida, mutta ne saattaisivat kohdistua esimerkiksi humanitaarisiin muuttajiin tai puolisoihin ja perheenjäseniin. Joka tapauksessa nykyistä alhaisempi maahanmuuton taso nopeuttaisi työikäisen väestön vähenemistä. Sen sijaan etnisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden kasvu hidastuisi.

### ***Nykyinen maahanmuutto (1000–1500 vuodessa)***

2010-luvun maahanmuutto on aikaisempiin vuosiin verrattuna ollut monipuolisempaa ja koostunut useista eri muuttajaryhmistä, mukaan lukien jälleen viime vuosina kasvussa olleen tilapäismuuttajien joukon. Nykyinen maahanmuuton määrä ei riitä korvaamaan väestön pienemistä ja vanhenemista, mutta hidastaa sekä työikäisen väestön että lasten määrän pudotusta. Sen seurauksena muuttokeskittymien, erityisesti suurempien kaupunkiseutujen, väestö monimuotoistui vuosikymmenessä edelleen nykyisestä. Koska kilpailu työvoimasta lisääntynee tulevilla vuosikymmenellä lähialueilla, niin nykyisen tason ylläpito vaatii aikaisempaa enemmän toimenpiteitä niin yrityksiltä kuin julkisilta toimijoilta, sekä mahdollisesti poliittisia toimenpiteitä maahantulijoiden houkuttelemiseksi.

### ***Korkeampi maahanmuutto (yli 1500 vuodessa)***

Nykyistä korkeampi maahanmuuton taso, esimerkiksi 2000–3000 henkilön vuotuinen nettomuuttovoitto, johtuisi todennäköisesti aktiivisesta ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista. Toinen vaihtoehto on hetkellisesti korkeaksi kasvanut humanitaarinen maahanmuutto, mutta aikaisemman kehityksen perusteella ne olisivat todennäköisesti lyhytkestoisia väestönlisäyksiä. Nykyistä selvästi korkeampaa maahanmuuton tasoa ei liene mahdollista saavuttaa ilman mittavia toimenpiteitä. Lisäksi kasvanut maahanmuuttajien määrä eri paikallisyhteisöissä saattaisi vaikuttaa asenteisiin, joten maahanmuuton hyväksynnällä tulisi olla nykyistä laajempi poliittinen ja yhteiskunnallinen hyväksyntä. Esimerkiksi 3000 hengen vuosittainen nettomuuttovoitto kaksinkertaistaisi Varsinais-Suomen ulkomaalaistaustaisen väestön vuosikymmenessä parantaen siten alueen väestörakennetta. Tämä edellyttäisi panostamista maahanmuuttajien palveluihin ja kotouttamiseen. Korkea maahanmuutto edistäisi selvästi sekä työvoiman saatavuutta että viiveellä myös syntyvyyden kasvua, joskin jälkimmäisen osalta on huomioitava, että maahanmuuttajien syntyvyys vaihtelee suuresti lähtömaittain ja ajan kanssa yleensä samankaltaistuu valtaväestön kanssa.

### **3. Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia**

#### ***I Osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen***

1. Mahdollistetaan vastuullinen ja pitkäjänteinen työperusteinen maahanmuutto tunnistamalla rekrytoivien työnantajien tarpeet.
2. Varmistetaan Varsinais-Suomessa jo asuvien maahanmuuttajien osaamisen hyödyntäminen ja otetaan käyttöön tehokkaammat ja joustavammat osaamisen tunnistamisen keinot.
3. Järjestetään säännöllisiä rekrytointitapahtumia ja hyödynnetään ulkomaalaistaustaisten verkostoja rekrytoinneissa.
4. Edistetään nopeaa ja tehokasta työlupaprosessia alueen yritysten toiminnan ja kasvun turvaamiseksi.
5. Lisätään työllistymistä ja työelämää koskevaa tiedotusta ja neuvontaa työnantajille.
6. Varmistetaan työelämän tarpeita vastaavan ammatillisen sekä täydennys- ja muuntokoulutuksen saatavuus.

#### ***II Vetovoiman ja pitovoiman lisääminen***

7. Luodaan kokonaisvaltaiset asettautumispalvelut koko perheelle.
8. Monipuolistetaan maahanmuuttajien mahdollisuuksia opiskella kieltä.
9. Luodaan viranomaisrajat ylittäviä yhden luukun neuvonta-, ohjaus- ja kotouttamispalveluja ja hyödynnetään sähköisten palvelujen mahdollistamaa monikielisyyttä ja etäpalveluja koko maakunnan alueella.
10. Luodaan pysyvää yhteistoimintaa työnantajien, työelämän järjestöjen, työllistymispalveluiden, oppilaitosten ja kansalaisjärjestöjen välillä.

#### ***III Hyvien väestösuhteiden edistäminen***

11. Luodaan lisää kohtaamisen ja keskustelujen mahdollisuuksia eri taustoista oleville ihmisille.
12. Järjestetään työyhteisöille koulutusta työelämän monimuotoisuudesta.
13. Tuetaan yhdistysten tekemää maahanmuuttajien kotouttavaa toimintaa ja maahan muuttaneiden omaa yhdistystoimintaa.
14. Vahvistetaan avointa keskusteluilmapiiriä lisäämällä maahanmuuttoon liittyvää tietopohjaa ja järjestämällä alueellisia tilaisuuksia strategian toteuttamiseksi.
15. Tunnistetaan maahanmuuttoon liittyviä kielteisiä ilmiöitä ja etsitään niihin ratkaisuja.

## 4. Tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot

Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategiassa määritetään tavoitteet maakunnan ominaispiirteistä lähtien. Strategia tukee Varsinais-Suomen kuntia, yrityksiä ja muita toimijoita väestönmuutosten ja työvoiman määrän muutosten tunnistamisessa. Yhteistyössä toimijat ennakoivat ulkomaisen työvoiman ja maassa jo asuvien maahanmuuttajien potentiaalin sekä asettautumiseen ja kotoutumiseen liittyvät toimenpiteet ja niiden toteuttamisen.

Maahanmuuttostrategia tukee maahanmuuttajien asettautumista alueelle ja edistää yhteistyötä työmarkkinoilla. Tärkeää on huomioida kaikkien alueen asukkaiden hyvinvointi, viihtyvyys ja mahdollisuus osallistua yhteiskunnan toimintaan. Maahanmuuttostrategiassa ehdotetaan toimenpiteitä, jotka edistävät kaupunkien, kuntien, yritysten, kolmannen sektorin ja koko Varsinais-Suomen tasapainoista kehitystä.

Varsinais-Suomen eri osissa maahanmuuttajapalveluissa työskentelevien viranomaisten kenttä on laaja ja osin vaikeatulkintainen. Osassa toimenpidesuosituksia on mahdollista määrittellä keskeiset tahot, jotka niiden toteuttamiseen osallistuvat, mutta useissa kohdissa hyvin monet eri toimijat voivat ottaa toiminnassaan huomioon toimintalinjat. Toisaalta on hyvä huomioida, että ainoastaan julkisilla toimilla ei ole mahdollista toteuttaa toimenpide-ehdotuksia, vaan on tärkeää sitouttaa myös kolmannen sektorin ja elinkeinoelämän toimijat mukaan toteuttamaan strategian tavoitteita. Näillä toimijoilla on tärkeä asema tavoitteiden siirtymisessä käytännön elämän alueelle.

Yleisinä tavoitteina ovat hankepohjaisuudesta siirtyminen kohti tukevia rakenteita ja palvelujärjestelmiä, palvelukokonaisuuksien ja resursoinnin järjestäminen, valtion tason ja maakunnallisten tavoitteiden sekä paikallisten realiteettien välisen suhteen ymmärtäminen ja tilannekuvan säännöllinen päivittäminen, ja maakuntatason tavoitteiden jalkauttaminen soveltuvilta osin kuntatasolla. Nämä on koottu yhteen liitteessä 1. Tämän jaottelun päämääränä on auttaa strategian toimeenpanon suunnittelua niin maakunta- kuin kuntatasolla. Erityistä huomiota tulee kiinnittää uuteen ESR-kauteen ja varmistaa maahanmuuttostrategian tavoitteisiin liittyvien hankkeiden rahoitus. Maahanmuuttostrategian tavoitteiden toteutumista käsitellään vuosittain maakunnan yhteistyöryhmässä. ELY-keskus vastaa seurannan toteutuksesta.

***Maahanmuuttostrategian päätavoitteet ovat:***

- 1) osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen,***
- 2) vetovoiman ja pitovoiman lisääminen sekä***
- 3) hyvien väestösuhteiden edistäminen.***



Varsinais-Suomen alueellisista ja paikallisista eroista johtuen toimenpiteet on muotoiltu niin, että ne ovat mahdollisimman joustavasti toteutettavissa paikallisesti. Maahanmuuttostrategian toimenpiteiden taustalla on ajatus, että jokainen yritys, kaupunki ja kunta voivat hyödyntää niitä omien tarpeidensa mukaisesti. Tavoitteena on, että julkisen sektorin toimijat, yritykset ja muut toimijat tunnistavat omat vahvuutensa ja haasteensa ja näistä lähtökohdista toteuttavat strategian toimenpiteitä soveltuvien osin yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

# I. Osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen

Työllistymisen edistäminen parantaa Varsinais-Suomen työnantajien ja elinkeinoelämän toimintamahdollisuuksia, sekä ihmisten hyvinvointia maakunnassa. Työelämään ja elinkeinopolitiikkaan liittyvissä toimenpiteissä on hyvä huomioida sekä alueella jo asuvien ihmisten osaaminen ja työllistyminen, että tarvittaessa ihmisten rekrytointi alueen ulkopuolelta tai ulkomailta. Tarvetta Suomen ulkopuolelta rekrytoitaville työntekijöille on Varsinais-Suomessa useilla aloilla ja eri seutukunnissa, mutta muun muassa koulutus-, ammattitaito- ja kielitaitovaatimukset tekevät työvoiman löytämisen osin vaikeaksi. Seuraavien toimenpiteiden tavoitteena on edistää sekä työntekijöiden palkkaamista ulkomailta, että Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten ihmisten työpanoksen aiempaa tehokkaampaa hyödyntämistä. Hyödynnettävät toimenpiteet ovat pääosin samoja, joilla rekrytoidaan ja houkutellaan myös suomalaisia työntekijöitä.

## **1. Mahdollistetaan vastuullinen ja pitkäjänteinen työperusteinen maahanmuutto tunnistamalla rekrytoivien työnantajien tarpeet.**

Ennakoiva ja pitkäjänteinen työvoimapolitiikan suunnittelu koostuu eri osa-alueista. Tavoitteena on tarpeen mukaan sekä rekrytointi ulkomailta että Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työpanoksen parempi hyödyntäminen. Työ- ja elinkeinoelämän tarpeita tulee systemaattisesti kartoittaa ja ennakoida esimerkiksi kyselyiden ja haastatteluiden avulla. Myös maakunnan sisällä voidaan vielä lisätä julkisten ja yksityisten toimijoiden ennakointiosaamista ja vuoropuhelua. Työvoiman saannin turvaamisessa hyödynnetään erityisesti Varsinais-Suomen toimiala- ja aluekohtaisia ennakointifoorumeja. Tiiviit yhteydet rekrytoivien yritysten ja julkisten sekä yksityisten työnvälityspalveluiden välillä antaa paremmat mahdollisuudet vastata eri toimialoilla tapahtuviin kysynnän ja työvoiman tarpeiden muutoksiin.

Kansainvälisten työnvälityspalveluiden (EURES) kehittämiseen tulee erityisesti panostaa mm. lisäämällä julkisen ja yksityisten toimijoiden yhteistyötä.

Työperusteisen maahanmuuton tulee olla pitkäaikaista asettumista tukevaa ja vastuullista ja noudattaa suomalaisia työehtoja. Sen määrä ja tarve vaihtelee toimialoittain ja alueittain. Varsinais-Suomen työnantajille ja työntekijöille on tarjottava informaatiota ulkomaisesta rekrytoinnista ja työelämän pelisäännöistä sekä varmistettava erilaisten viranomaispalveluiden ja muiden palveluiden sujuva saatavuus. Etenkin pieniä ja keskisuuria yrityksiä tulee tukea sekä ulkomaisen rekrytoinnin järjestämisessä että käytännön järjestelyissä asettautumisen yhteydessä.

Vähenevän väestön alueilla maahanmuutto tarjoaa kunnille mahdollisuuden elinvoiman säilymiseen tai jopa lisäämiseen. Jo valmis infrastruktuuri (asunnot, päiväkodit, koulut) mahdollistaa olemassa olevien palveluiden hyödyntämisen, mutta se edellyttää tiivistä yhteistyötä alueen kuntien, valtion viranomaisten ja yritysten kesken. Samat palvelut saattavat kiinnostaa myös kotimaisia muuttajia.

Vastuutahot: ELY, TE-toimisto, Migri, AVI, työmarkkinajärjestöt, yritykset, kunnat ja kunnalliset kehittämissyhtiöt.

## ***2. Varmistetaan Varsinais-Suomessa jo asuvien maahanmuuttajien osaamisen hyödyntäminen ja otetaan käyttöön tehokkaammat ja joustavammat osaamisen tunnistamisen keinot.***

Työvoima- ja koulutuspalveluissa sekä työnantajien taholla on vielä kehitettävää osaamisen tunnistamisessa. Maahanmuuttajien rekrytoinnissa voitaisiin hyödyntää aiempaa laajemmin ulkomaalaistaustaisia henkilöitä työllistäneiden työnantajien kokemuksia ja jakaa niitä muille työnantajille ja TE-palveluille. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen monipuoliset keinot ovat tärkeitä myös työllistymisen ja asettautumisen nopeuttamisen ja ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työmotivaation kannalta. Tärkeää on, että ulkomaalaistaustaisia henkilöitä kannustetaan työllistymään monipuolisesti eri aloille, mutta samalla kerrotaan realistisesti, mitä työllistyminen vaatii (esimerkiksi lisäkoulutusta tai kielen oppimista).

Maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa tulee niin pitkälle kuin mahdollista hyödyntää normaaleja osaamisen tunnistamisen keinoja. Tässä voidaan hyödyntää muun muassa oppisopimusjärjestelmiä, työharjoittelua, työssäoppimista, näyttökokeita ja mentorointiohjelmiä nykyistä useammilla aloilla. Myös maahanmuuttajien yrittäjäpotentiaalin tunnistamisen keinot on huomioitava palveluissa.

Osaamisen tunnistamisessa voidaan hyödyntää esimerkiksi Osaamiskeskus-konseptia, josta on kokemusta Turussa. Osaamiskeskuksissa kehitetään, tunnistetaan ja kanavoidaan ulkomaalaistaustaisten henkilöiden olemassa olevaa osaamista työelämään. Toiminnassa tärkeitä ovat muun muassa osaamisen alkukartoitukset ja henkilökohtaiset osaamisen kehittämisen suunnitelmat.

Tärkeätä on myös se, että työnantajat osaavat tunnistaa maahanmuuttajien ammatillista osaamista, vaikkei heillä olekaan tutkintoa Suomesta. Oppilaitoksissa uraohjausta tulee monipuolistaa ja varmistaa laaja-alainen ohjaus eri aloille.

Vastuutahot: ELY, TE-toimisto, kunnat, oppilaitokset, yritykset, kolmannen sektorin toimijat

### **3. Järjestetään säännöllisiä rekryointitapahtumia ja hyödynnetään ulkomaalaistaustaisten verkostoja rekrytoinneissa.**

Alueellisista rekryointitapahtumista on jo kokemusta Varsinais-Suomessa. Tilaisuuksista on hyvä tehdä säännöllisiä ja panostaa erityisesti niistä tiedottamiseen. Rekryointitapahtumien tuloksellisuutta on hyvä mitata säännöllisesti ja lisäksi omaksua hyviä käytänteitä myös muualta. On hyvä myös järjestää rekryointitapahtumia, jotka ovat erikoistuneet tietyn alan työntekijöiden tai esimerkiksi kausityöntekijöiden löytämiseen. Näiden tapahtumien markkinointia voi levittää seutukunnan ja maakunnan ulkopuolelle ja kehittää mahdollisuuksia myös etäosallistumiseen esimerkiksi verkkoyhteyden välityksellä. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekryointiin voi vielä liittyä ennakkoluuloja. Tämän vuoksi rekryointitapahtumat, joissa työnhakijat ja työnantajat kohtaavat, ovat erityisen hyödyllisiä. Tällaiset tilaisuudet mahdollistavat henkilökohtaisen kohtaamisen, joka auttaa näkemään yksilöt osajina. Tilaisuudet auttavat myös pieniä ja keskisuuria yrityksiä rekrytoinnissa. Myös ulkomaille suuntautuvia rekryointimatkoja voidaan järjestää esimerkiksi usean seutukunnassa toimivan työnantajan yhteistyönä. Lisäksi voidaan rakentaa julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyönä yhteistyöverkostoja alueen tai kaupungin, ja niiden EU-maiden tai EU:n ulkopuolisten maiden välillä, joista työntekijöitä rekrytoidaan.

Varsinais-Suomessa jo asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden verkostot voivat tukea muiden ulkomaalaistaustaisten työllistymistä ja asettautumista alueelle. Ulkomaalaistaustaisen väestön verkostoissa kulkevat työllistymismahdollisuuksien lisäksi myös tieto siitä, kuinka Suomessa toimitaan esimerkiksi viranomaisten kanssa tai työelämässä. Myös ulkomaalaistaustaisen väestön olemassa olevat verkostot ulkomailla voivat olla rekrytoinnin kannalta hyödyllisiä. Työnantajien voisi olla hyvä tunnistaa ulkomaalaistaustaisista työntekijöistään avainhenkilöitä ja hyödyntää heitä esimerkiksi rekryointitilaisuuksien tai -matkojen järjestämisessä.

Vastuutahot: TE-toimisto, kunnat, yritykset, ulkomaalaistaustaiset työntekijät, kunnalliset kehittämissyhtiöt

#### ***4. Edistetään nopeaa ja tehokasta työlupaprosessia alueen yritysten toiminnan ja kasvun turvaamiseksi.***

Muun muassa oleskelulupa- ja työlupakäytännöt voivat vaikeuttaa työntekijöiden joustavaa palkkaamista. Tulee panostaa sekä työlupaprosesseista tiedottamiseen, että yrityksille suunnattuihin lupakysymyksiä koskeviin tukipalveluihin. Näiden palvelujen saatavuus tulee turvata maakunnan eri osissa. Työhallinnon palveluna voidaan työnantajia informoida ulkomaalaisten työntekijöiden – sekä EU:n alueelta, että EU:n ulkopuolelta rekrytoitavien henkilöiden – sujuvien rekrytointiprosessien malleista.

Pirkanmaan TE-toimistoon on keskitetty Hämeen, Pirkanmaan, Satakunnan ja Varsinais-Suomen maakuntien työlupien saatavuusharkinta. Varsinais-Suomen osuus alueen työlupahakemuksista on lähes 60 %:a. Vaikka yhteistyö eri TE-toimistojen välillä on sujuvaa, niin rekrytoivien yritysten näkökulmasta Pirkanmaalle keskitetyt palvelut eivät takaa yrityksille suunnattua opastusta, ohjausta ja neuvontaa. Varsinais-Suomen näkökulmasta tämä saattaa johtaa lupaprosessin pitkittymiseen ja sitä kautta yritysten kasvun ja toiminnan häiriintymiseen. Tilanteen korjaamiseksi Pirkanmaan TE-toimiston työlupayksikön työntekijöitä voitaisiin sijoittaa monipaikkamallin mukaisesti Varsinais-Suomen TE-toimiston eri toimipisteisiin.

Vastuutahot: V-S:n liitto, kansanedustajat, ELY, TE-toimisto, Migri, kunnat, yritykset

## **5. Lisätään työllistymistä ja työelämää koskevaa tietotusta ja neuvontaa työnantajille.**

Varsinais-Suomen yrityksistä suurin osa on pieniä ja keskisuuria ja niiden voimavarat esimerkiksi vieraskielisen työvoiman palkkaamiseen, kansainväliseen rekrytointiin tai ulkomaalaisten työntekijöiden käytännön asioiden hoitamiseen voivat olla rajallisia. Tämän vuoksi vahvistetaan erilaisia tukipalveluja ja suunnataan käytännönläheistä ja oikea-aikaista työllistämistä ja työelämää koskevaa tietotusta ja neuvontaa työnantajille.

Työnantajia voidaan myös vielä nykyistä enemmän kannustaa työllistämisen tukitoimenpiteiden käyttöön. Etenkin pk-yritykset tarvitsevat tukea uusien työntekijöiden palkkaamisen kynnyksen madaltamiseksi. Tiedotetaan työnantajille työntekijöiden rekrytointiin ja koulutukseen liittyvistä palveluista esim. EURES:in tarjoamista koulutuksista. Käytetään tiedotukseen yrityksen onnistumistarinoita.

Varsinais-Suomi muodostaa lähes yhtenäisen työssäkäyntialueen. TE-toimiston, työmarkkinajärjestöjen ja yritysten välistä yhteistyötä voisi vielä syventää ja laajentaa yhteisillä hankkeilla, joilla varmistetaan ja lisätään työllistymistä ja työelämää koskevan tiedotuksen määrää.

Vastuutahot: AVI, TE-toimisto, TEM, yrittäjät, EK, työmarkkinajärjestöt, oppilaitokset

## **6. Varmistetaan työelämän tarpeita vastaavan ammatillisen sekä täydennys- ja muuntokoulutuksen saatavuus.**

Ulkomaalaistaustaisia henkilöitä tulee kannustaa opiskelemaan ja työllistymään monipuolisesti eri aloille. Opiskelumahdollisuuksien laajan kirjon entistä tehokkaampi hyödyntäminen palvelee eritaustaisia työntekijöitä ja varmistaa osaltaan yritysten työvoiman saantia. Eri alojen ammatillista sekä täydennys- ja muuntokoulutusta tulee olla saatavilla Varsinais-Suomen eri osissa. Koulutustarjontaa voidaan suunnitella yhteistyönä alueen tai seutukunnan oppilaitosten, työhallinnon ja työnantajien kanssa. Koulutuksessa tulee huomioida myös vieraskielisten opiskelijoiden mahdolliset erityistarpeet ja aiemman osaamisen tunnistaminen.

Ammatillisessa koulutuksessa otetaan huomioon kielitaitovaatimukset varmistamalla koulutuksen aikainen tuki vieraskielisille opiskelijoille suomen/ruotsin kielessä ammatillisen tutkinnon suorittamisen varmistamiseksi.

Työvoimakoulutus mahdollistaa uudenlaiset mallit tarvittavan osaamisen hankkimiseen. Täydennys- ja muuntokoulutuksilla esimerkiksi EU-maiden ulkopuolella tutkintonsa suorittaneiden terveydenhoitoalan ammattilaisten, kuten sairaanhoitajien ja lääkäreiden, resurssit saadaan käyttöön. On tärkeää, että tietoa näistä olemassa olevista opintoväylistä välitetään kohderyhmään kuuluville maahanmuuttajille neuvonnan ja ohjauksen kautta ja heitä myös tuetaan prosessin kuluessa.

Vastuutahot: ELY, TE-toimisto, V-S:n liitto, oppilaitokset, yritykset



## II. Vetovoiman ja pitovoiman lisääminen

Asuinpaikkakuntien vetovoimaisuuden lisääminen ei ole ainoastaan ulkomaalaistaustaisiin henkilöihin liittyvä kysymys. Esimerkiksi palvelujen toimivuus ja työmarkkinoiden joustava toiminta lisäävät kaikkien asukkaiden viihtyvyyttä ja arjen sujumista. Monet alueellisista vetovoimatekijöistä voivat kasvattaa myös Varsinais-Suomeen suuntautuvaa Suomen sisäistä muutttoa. Tätä edesauttavat esimerkiksi asunto- ja palvelutuotannon suunnitelmallinen järjestäminen. Pitovoima taas liittyy Varsinais-Suomen eri seutukunnissa asuviin ihmisiin ja heidän tyytyväisyyteensä alueen palveluihin ja elämisen olosuhteisiin.

Alueiden vetovoimaisuus syntyy osaksi maineesta, joka voi olla hyvä ymmärtää tarinallisena. Alueen tarjoamien mahdollisuuksien ja alueelliseen imagoon vaikuttaminen voivat olla johtamisen välineitä. Tarinoiden perusajatuksena on vetoaminen samanaikaisesti laajaan kohderyhmään yksinkertaistaen ja nostaan haluttuja elementtejä esille monimutkaisesta todellisuudesta. Käsitys alueen maineesta kulkee paitsi muodollisia, niin myös epämuodollisia verkostoja pitkin. On tärkeä pohtia keinoja siihen, kuinka voidaan vaikuttaa erilaisissa verkostoissa kulkevien käsitysten sisältöön.

Asettautumispalvelut kattavat laajasti erilaisia julkisia ja yksityisiä palveluja, jotka auttavat Varsinais-Suomeen muuttavaa yksittäistä ihmistä tai perhettä saamaan tietoa ja tukea arkielämän kysymyksissä. Tiedon tarve on erityisen suuri, kun tulija on vieraskielinen. Tällöin korostuvat monikieliset opastuspalvelut sekä verkkosivujen monikieliset sisällöt. Viranomaisten käyttämä kieli ja erilaiset säädökset voivat myös tuntua vaikeaselkoisilta ja tätä voidaan auttaa monikielisen neuvonnan ja yhteisten palvelupisteiden kautta.

## **7. Luodaan kokonaisvaltaiset asettautumispalvelut koko perheelle**

Kotouttaminen ei nykyisellään kohdistu kaikkiin maahan muuttaneisiin henkilöihin. Siksi on tarpeellista kehittää ja vahvistaa monikielistä tiedottamista ja ohjaamista, jotta uudet kuntalaiset löytävät oikeat palvelut. Samoin on tarpeen vahvistaa kuntien henkilöstön osaamista koulutuksen avulla sekä harkita, missä määrin voidaan rekrytoinneissa painottaa eri kielten osaamista.

Kuntien ohella myös muut julkiset toimijat voivat kehittää tiedotusta, selkokielisyyttä ja mahdollisuuksien mukaan pyrkiä yhdistämään palvelujen tarjontaa. Kaiken kaikkiaan asettautumispalveluiden tulisi pyrkiä siihen, että kaikkia asukkaista kohdellaan tasapuolisesti. Siksi on tärkeää seurata eri väestöryhmien tilannetta suhteessa kaikkiin kuntalaisiin esimerkiksi asumisen, työllistymisen, eri palvelujen käytön sekä osallisuuden suhteen. Asettautumispalveluissa tulee huomioida kaikkien perheenjäsenten tarpeet.

Ulkomaisen työntekijän perheen tuleminen Suomeen sitouttaa työntekijän työpaikkaan ja asuinpaikkakunnalle. Kunnat voivat tukea perheitä mm. järjestämällä varhaiskasvatuksessa vieraskielisille lapsille suomen kielen opetusta ja perusopetuksessa valmistavaa opetusta. Pienemmillä paikkakunnilla perusopetuksen oman äidinkielen ja uskonnon opetus voidaan toteuttaa yhteistyössä muiden kuntien kanssa hyödyntämällä etäyhteyksiä.

Vastuutahot: TEM, ELY, TE-toimisto, kunnat, yritykset, kunnalliset kehittämissyhtiöt

## **8. Monipuolistetaan maahanmuuttajien mahdollisuuksia opiskella kieltä**

Kaikilla Varsinais-Suomeen ulkomailta muuttavilla tulisi olla mahdollisuuksia ja kannusteita suomen tai ruotsin kielen oppimiseen. Kehitetään uusia kielenopiskelumahdollisuuksia ja erilaisia maksuttomia tai edullisia tapoja opiskella. Tarjotaan myös yritysten työntekijöille uusia tapoja kielenopiskeluun ja korostetaan sen tärkeyttä työmarkkinoilla. Työllistymisen, pitkäaikaisen asettautumisen ja paikkansa löytämisen kannalta kielen oppiminen on tärkeää. Kyse on myös työ- ja asiakasturvallisuudesta. Kotoutumiskoulutuksen kielenopetuksen lisäksi kielenopetusta työpaikoilla tulisi kehittää lisäämällä työpaikalla tapahtuvaa suomen/ruotsin opetusta. Edelleen kielikoulutuksen kehittämisessä tulee painottaa käytännön työelämän kielitaitovaatimusten täyttämiseksi työharjoittelun aikaista tukea sekä työnantajille että maahanmuuttajalle. Myös tilapäisesti maassa asuvien ihmisten mahdollisuuksia kielen oppimiseen tulee kehittää.

Maakunnan sisällä mahdollisuudet kielikoulutuksen laajuuden osalta eivät ole samat, mutta esimerkiksi palvelujen digitalisointi voi parantaa mahdollisuuksia. Kuitenkin myös lähiopetuksella ja siten etäisyyksillä on merkitystä. Joillakin aloilla kielen opiskelua haittaavat pitkät työpäivät ja työnantajan vähäinen kiinnostus asiaan. Digipalvelut voivat auttaa myös kotona asuvien puolisoiden ja perheenjäsenten oppimismahdollisuuksia. Eri tasoista kielenopetusta pitäisi olla tarjolla, sovitettuna myös eri tahdilla oppiville. Kotoutumiskoulutuksessa voisi painottaa myös joidenkin alueelle tärkeiden elinkeinojen erityissanastoa ja oppilaitoksissa opetettavan alan sanastoa suomen tai ruotsin kielellä. Kielikoulutuksen järjestämisessä voidaan hyödyntää myös maahanmuuttajayhdistyksiä.

Viranomaisten, kouluttajien ja työnantajien yhteistyöllä tulee varmistaa työssäkäyvien kielen opiskelun mahdollisuudet ja erityisesti välittää niitä koskevaa tietoa maahanmuuttajille ja kotouttamisesta vastaaville toimijoille.

Vastuutahot: ELY, TE-toimisto, kunnat, oppilaitokset, kolmannen sektorin toimijat, yritykset

## **9. Luodaan viranomaisrajat ylittäviä yhden luukun neuvonta-, ohjaus- ja kotouttamispalveluja ja hyödynnetään sähköisten palvelujen mahdollistamaa monikielisyyttä ja etäpalveluja koko maakunnan alueella.**

Suomeen muuttavat ulkomaiden kansalaiset joutuvat, lähtömaasta riippuen, asioimaan eri viranomaisten kanssa oleskelunsa rekisteröimiseksi sekä verotusasioiden ja muiden asioiden hoitamiseksi. Palvelujen sujuvan käytön kannalta tulisi pyrkiä tarjoamaan niitä joko yhdessä kohteessa tai digitaalisesti. Kunnat ovat rakentaneet erilaisia monikielisiä neuvontapisteitä, joissa parhaassa tapauksessa on saatavilla eri viranomaisten palveluja. Digitaalisointi mahdollistaa joustavan palvelujen käytön ja tämä edellyttää sekä monikielisen että selkosuomeen perustuvan tiedotuksen ja palvelun kehittämistä.

Eri valtionhallinnon viranomaisten maahanmuuttoon ja asettautumiseen liittyvät ohjaus- ja neuvontapalvelut olisi maahanmuuttajan kannalta tarkoituksenmukaisinta saada yhdestä paikasta. Malli olisi kustannustehokas myös talouden näkökulmasta ja varmistaisi henkilöstön monipuolisen osaamisen ja kehittymisen. Samaan toiminnalliseen kokonaisuuteen voisi vielä lisätä kuntien, yksityisten sektorin ja järjestöjen asettautumiseen ja kotouttamiseen liittyvän ohjauksen ja neuvonnan. Eri palveluja voitaisiin myös jalkauttaa työpaikoille, mikäli kyseessä on suuri rekrytointi.

Maahanmuuttajien ohjauspalveluihin ja julkisesti rahoitettuihin ohjauspalveluihin tarvitaan enemmän ulkomaalaistaustaisia neuvoja ja työntekijöitä. Ulkomaalaistaustaiset työntekijät hallitsevat eri kieliä ja tuntevat maahanmuuttajana olemisen arkipäivää ja haasteita, joita liittyy vieraaseen järjestelmään sopeutumiseen.

Vieraskielisten palvelunkäyttäjien määrä on kasvussa ja on tärkeää varautua tähän kehitykseen riittävästi. Tulkkipalvelujen sujuvuus sekä uudet digitaaliset palvelut ovat yksi keino varautumiseen. Lisäksi on tärkeää kiinnittää palveluissa huomiota selkeän kielenkäytön omaksumiseen (selkosuomi/ruotsi). Mahdollisuuksien mukaan voidaan lisätä myös maahanmuuttajien omakielistä neuvontapalvelua. Nuorille ja naisille suunnattu neuvonta ja tuki ovat erityisen tärkeitä.

Ulkomaalaisia ja vieraskielisiä palkkaaville työnantajille ja työhön tuleville maahanmuuttajille tulee olla helposti saatavilla työelämää ja palveluja koskevia oppaita, ja niistä tiedottamiseen tulee panostaa. Tilapäisesti Suomessa työskentelevän työvoiman vastuulliseen ja mahdollisesti pysyvämpään työllistymiseen voidaan vaikuttaa tiedottamalla työsuhdeturva- ja muista työelämän pelisääntöasioista.

Varsinais-Suomen viisi seutukuntaa sijaitsevat suhteellisen laajalla alueella. Siksi on tärkeää, että työnantajat saavat osaajia eri puolilla Varsinais-Suomea ja myös tuki- ja neuvontapalveluita on saatavilla.

Vastuutahot: Verohallinto, Digi- ja väestötietovirasto (Maistraatti), KELA, Migri, kunnat, ELY, TE-toimisto, kolmannen sektorin toimijat, kunnalliset kehittämissyhtiöt

## **10. Luodaan pysyvää yhteistoimintaa työnantajien, työelämän järjestöjen, työllistymispalveluiden, oppilaitosten ja kansalaisjärjestöjen välillä.**

Luodaan pysyvää yhteistoimintaa työnantajien, työelämän järjestöjen, työllistymispalveluiden, oppilaitosten ja kansalaisjärjestöjen välillä.

Varsinais-Suomen oppilaitoksissa opiskelevat ulkomaalaistaustaiset opiskelijat (vaihto- ja tutkinto-opiskelijat) ja vierailevat tutkijat ovat tärkeä työvoimapotentiaali. Tämän vuoksi on tärkeää luoda monialaisena yhteistyönä kontakteja oppilaitosten ja yritysten välille, kehittää opiskelijoiden työelämätaitoja ja harjoittelujaksojen avulla luoda siltoja työelämään. Oppilaitosten ja työnantajien yhteistyöstä on kokemusta monilla aloilla. Toiminnassa tulee panostaa työnantajien sitoutumiseen, pitkäkestoisen yhteistyön mahdollistamiseen, työnantajien yhteistyöhön myös kunnan ulkopuolisten oppilaitosten kanssa, opiskelijoiden työelämäkontakteihin koko opintojen ajan (esimerkiksi oppisopimukset, harjoittelut, verkostoitumiskurssit ja työpaikkavierailut) ja työelämään orientoivaan kieli- ja muuhun koulutukseen. Näihin liittyvää yhteistyötä ja suunnittelua tulee kehittää TE-palvelujen, oppilaitosten, työmarkkinajärjestöjen ja maahanmuuttajayhdistysten kesken.

Varsinais-Suomea tehdään näkyvämmäksi ja tunnetummaksi ulkomaalaisten työntekijöiden keskuudessa. ELY-keskuksen Kokka kohti Suomea –hanke yhteistyössä Business Finlandin ja alueellisten toimijoiden kanssa luo alueen markkinointia tukevaa materiaalia, jota levitetään potentiaalisille ulkomaalaiselle työvoimalle yhteistyökanavia hyödyntäen. Varsinais-Suomen houkuttelevuutta lisätään valtakunnallisen Talent Boost -mallin mukaisesti.

Vastuutahot: Yritykset, työelämän järjestöt, kunnat, ELY, TE-toimisto, oppilaitokset, kolmannen sektorin toimijat

### III. Hyvien väestösuhteiden edistäminen

Hyvät väestösuhteet ovat ensiarvoisen tärkeä kysymys veto- ja pitovoiman kannalta. Hyvät väestösuhteet kattavat asenteiden, turvallisuuden, vuorovaikutuksen ja osallisuuden osa-alueet. Mikäli ihmiset eivät tunne oloaan turvalliseksi, ei alueella viihdytä. Tavoitteena ovat kunnioittava asenneilmapiiri ja toimiva vuorovaikutus eri väestöryhmien välillä riippumatta mahdollisista näkemuseroista. Hyviä väestösuhteita voidaan edistää eri tavoin. Toimenpiteitä voivat olla tiedotus- ja keskustelutilaisuudet, kohtaamismahdollisuuksien luominen ja yhdistysten tukeminen. Luotettava tiedotus on avainasemassa torjumaan ennakkoluuloja ja huhuja.

Eritaustaisten ihmisten elämäntarinat ja käsitykset auttavat ymmärtämään toisia ja madaltamaan aitoja. Kohtaamispaikkojen merkitystä on korostanut esimerkiksi OECD. Kysymys liittyy myös maankäytön suunnitteluun ja viihtyisän, ihmisläheisen rakenteen luomiseen. Maahanmuuttajien keskittyminen tietyille asuinalueille (segregaatio) ei ole mustavalkoinen kysymys, sillä yhteisöllisyys tuo myös turvaa ja vertaistukea muuttajalle. Yhdistysten rooli on keskeinen sosiaalisen koheesion luomisessa. Yhdistykset tuovat yhteen samantaustaisia ihmisiä ja toimivat yleensä siltana vanhan ja uuden kulttuurin välillä. Yhdistysten toiminta perustuu pääosin vapaaehtoistyöhön ja siksi julkinen tuki niille on tärkeää. Asettautumisessa ja kotoutumisessa kumppanuudet viranomaisten, yhdistysten ja muiden toimijoiden välillä ovat tärkeitä myös hyvien väestösuhteiden edistämässä.

## **11. Luodaan lisää kohtaamisen ja keskustelujen mahdollisuuksia eri taustoista oleville ihmisille.**

Yhteiskunnallisen aktiivisuuden ja osallisuuden edistäminen on tärkeää, jos halutaan lisätä tasapainoista paikallisyhteisöjen kehitystä sekä ihmisten tyytyväisyyttä elämäänsä, ja tunnetta vaikuttamismahdollisuuksista. Ulkomaalaistaustaisten ihmisten rekrytointi moninaisiin ammatteihin ja eri aloilla parantaa myös väestösuhteita ja mahdollisesti vähentää syrjintää, sillä ne lisäävät ihmisten arkipäivän kohtaamista.

Eri väestöryhmien kohtaamismahdollisuuksien ja vuorovaikutuksen lisääminen esimerkiksi kielikahviloiden, tapahtumien ja harrastusmahdollisuuksien muodossa lisää kanssakäymistä ja ymmärrystä. Näitä tarjoavat pääasiassa eri yhdistykset. Toiminnassa on huomioitava myös yhteyksien luominen eri ryhmien ja ihmisten välillä. Lisäksi on tärkeää tunnistaa myös heikommassa asemassa olevat väestöryhmät kuten eri vähemmistöt, ikäihmiset ja työttömät.

Vastuutahot: Kunnat, kolmannen sektorin toimijat

## **12. Järjestetään työyhteisöille koulutusta työelämän monimuotoisuudesta.**

Muun muassa työhaastatteluihin kutsumisessa ja rekrytoinnissa esiintyvään syrjintään tulisi löytää keinoja, jos tavoitellaan ulkomaalaistaustaisten ihmisten työllisyyden kasvua. Vastuullinen ja yhdenvertaisuutta edistävä työvoimapolitiikka edellyttää niin ikään jatkuvia toimia. Rekrytoinnissa tulisi edistää yhdenvertaisuutta ja työntekijöiden lakisääteisten oikeuksien toteutumista, etteivät esimerkiksi työnantajien asenteet muodostu esteeksi palkkaamiselle. Toimenpiteitä voivat olla muun muassa rekrytointipalveluiden ja työhöntulovalmennuksen kehittäminen ja monikulttuurisuuskoulutuksen ja asennekasvatuksen tukeminen työelämässä, yrityksissä ja julkisissa palveluissa. Yrityksiä tulee kannustaa laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. Suunnitelma on konkreettinen keino edistää hyvien väestösuhteiden toteutumista ja se on pakollinen yli 30 henkeä työllistävissä yrityksissä.

Työperusteisen maahanmuuton osalta on tärkeä ehkäistä tilannetta, jossa muodostuvat suomalaistaustaisten ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden erilliset työmarkkinat. Hyvien kokemusten levittäminen ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoinnissa muille seudun työnantajille voi olla yksi ratkaisu.

Vastuutahot: ELY, TE-toimisto, yritykset, oppilaitokset, työelämän järjestöt



### **13. Tuetaan yhdistysten tekemää maahanmuuttajien kotouttavaa toimintaa ja maahan muuttaneiden omaa yhdistystoimintaa.**

Yhdistykset ovat ruohonjuuritason toimijoita, jotka tuovat ihmisiä yhteen ja luovat sosiaalista koheesiota. Hyvien väestösuhteiden edistämisen kannalta yhdistysten tukeminen on kustannustehokas tapa edistää kotoutumista. Tärkeää on myös tuoda yhdistyksiä yhteen ja lisätä yhdistysten vuorovaikutusta ympäröivän yhteisön kanssa, jotta ei luoda raja-aitoja. Yhdistykset tarjoavat ohjelmaa ja tuovat myös suomalaisia ja ulkomaalaistaustaisia ihmisiä yhteen (Nordregio 2016).

Kuntien yhteistyötä maahanmuuttotyötä tekevien yhdistysten kanssa tulee kehittää ja hakea toiminnalle uusia muotoja. Yhdistykset sekä tarjoavat erilaisia palveluja kuten harrastusmahdollisuuksia, tiedonvälitystä ja kielikoulutusta, että tuovat ihmisiä yhteen. Yhdistykset tukevat maahan muuttaneita ihmisiä luomaan verkostoja, jotka ovat tärkeitä työpaikan löytämisessä ja kotoutumisessa. Tärkeitä ovat myös perinteiset kansalaisjärjestöt, urheiluseurat ja muut yhdistykset, joihin maahan muuttaneita voidaan kutsua mukaan. Yhdistysten toiminnoilla voidaan edistää maahanmuuttajien osallisuuden ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Ne ovat tärkeä osa kotoutumista sekä pitovoimaa. Yhteiskunnallisesti on tärkeää tuoda eri yhdistyksiä yhteen sekä edistää niiden monimuotoisuutta, ettei maahanmuuttajien yhdistyksistä muodostu erillisiä saarekkeita.

Vastuutahot: STEA, OKM, Opetushallitus, TEM, kunnat

#### **14. Vahvistetaan avointa keskusteluilmapiiriä lisäämällä maahanmuuttoon liittyvää tietopohjaa ja järjestämällä alueellisia tilaisuuksia strategian toteuttamiseksi.**

Strategia perustuu tulevan väestökehityksen asettamiin haasteisiin ja ulkomaalaistaustainen työvoima nähdään siinä yhtenä ratkaisuna. Väestökehitys taas liittyy alueiden elinvoimaisuuteen ja julkisten palveluiden rahoitukseen. Esitetyt toimenpiteet pyrkivät varmistamaan, että ulkomaisen työvoiman hyödyntäminen on vastuullista ja pitkäjänteistä.

Strategian jalkauttaminen on ensiarvoisen tärkeää esitettyjen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteuttamiseksi. Alueellisten tilaisuuksien kautta haetaan yhteistä sitoutumista sekä toimenpiteiden käynnistämistä. Tärkeää on myös välittää oikeaa, tutkimukseen perustuvaa tietoa maahanmuutosta laajasti eri kohderyhmille.

Jalkauttamisen yhteydessä tuodaan esiin eri rahoitusvaihtoehtoja, joilla paikallisia, seudullisia, maakunnallisia ja valtakunnallisia kehittämishankkeita voidaan rahoittaa ja tukea.

Vastuutahot: Tutkimuslaitokset, korkeakoulut, V-S:n liitto, ELY, TE-toimisto, kunnat, yritykset, kolmannen sektorin toimijat, media

## **15. Tunnistetaan maahanmuuttoon liittyviä kielteisiä ilmiöitä ja etsitään niihin ratkaisuja.**

Kuntien tasapainoinen kehitys koskee yhteiskunnallisen kehityksen eri puolia. Keskeisiä kysymyksiä ovat asumiseen ja palvelujen käyttöön liittyvät kysymykset. Hyvä keino tavoitella tasapainoa on seurata eri väestöryhmien tilannetta asumisen ja palvelujen käytön suhteen ja pyrkiä monimuotoisuuteen.

Asumisen keskittyminen voi tuottaa kielteisiä seurausvaikutuksia, esimerkiksi varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen järjestämisen suhteen. Siksi on tärkeää seurata myös kehitystä aikajaksolla; missä määrin eri väestöryhmien kohdalla tapahtuu positiivista muutosta. Tarpeen mukaan voidaan esimerkiksi suunnata lisäresursseja.

Lisätään maahanmuuttajille suunnattua tietoutta Suomen lainsäädännöstä sekä yhteiskunta- ja kulttuuritietoutta. Suomessa on jo tehty runsaasti vieraskielisille suunnattuja omakielisiä ja kotoutumista tukevia materiaaleja ja verkkosivuja yhteiskunnan eri aloilta, kuten asumisesta, terveydenhoidosta, tasa-arvosta ja työnhausta. Näistä tiedottaminen ja materiaalin saaminen laajaan käyttöön on tärkeää. Omakieliset orientaatiojaksot ja infotilaisuudet ovat myös keino välittää maahanmuuttajille oikeaa tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja kulttuurista kuten tasa-arvosta ja ihmisoikeuksista. Myös maahanmuuttaja- ja monikulttuurijärjestöt ovat tässä tärkeitä tiedonvälittäjiä ja kumppaneita ja niiden kouluttaminen ja resursointi ovat keskeisiä. Omakielisen neuvonnan saavutettavuuden varmistaminen koko Varsinais-Suomen alueelle etäyhteysmahdollisuuksia hyväksikäyttäen olisi tärkeää.

Humanitaarisen maahanmuuton osalta vastuuta pakolaisten vastaanotosta tulee jakaa useammalle kunnalle. ELY-keskuksen ja keskeisten suurempien kuntien väliset sopimukset tarjoavat hyvän pohjan pakolaisten vastaanoton vastuun tasaisemmalle jakamiselle. Mikäli viranomaiset eivät kykene ohjaamaan pakolaisten asettautumista ja tarjoamaan kotoutumiseen riittävää tukea, vaarana on asumiskeskittymien hallitsematon kasvu ja mahdollisesti suomen kielen oppimisen hidastuminen. Tämä saattaa johtaa mm. toisen polven maahanmuuttajanuorten syrjäytymiseen jatkokoulutuksesta.

Vastuutahot: viranomaiset, media, kolmannen sektorin toimijat

# Liite 1. Maahanmuuttostrategian toimenpiteet ja vastuutahot

Toimenpiteet	Vastuutahot
<b>I Osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen</b>	
1. Mahdollistetaan vastuullinen ja pitkäjänteinen työperusteinen maahanmuutto tunnistamalla rekrytoivien työnantajien tarpeet.	ELY, TE-toimisto, Migri, AVI, työmarkkinajärjestöt, yritykset, kunnat ja kunnalliset kehittämissyhtiöt
2. Varmistetaan Varsinais-Suomessa jo asuvien maahanmuuttajien osaamisen hyödyntäminen ja otetaan käyttöön tehokkaammat ja joustavammat osaamisen tunnistamisen keinot.	ELY, TE-toimisto, kunnat, oppilaitokset, yritykset, kolmannen sektorin toimijat
3. Järjestetään säännöllisiä rekrytointitapahtumia ja hyödynnetään ulkomaalaistaustaisten verkostoja rekrytoinneissa.	TE-toimisto, kunnat, yritykset, ulkomaalaistaustaiset työntekijät, kunnalliset kehittämissyhtiöt
4. Edistetään nopeaa ja tehokasta työlupaprosessia alueen yritysten toiminnan ja kasvun turvaamiseksi.	V-S:n liitto, kansanedustajat, ELY, TE-toimisto, Migri, kunnat, yritykset
5. Lisätään työllistymistä ja työelämää koskevaa tietoutusta ja neuvontaa työnantajille.	AVI, TE-toimisto, TEM, yrittäjät, EK, työmarkkinajärjestöt, oppilaitokset
6. Varmistetaan työelämän tarpeita vastaavan ammatillisen sekä täydennys- ja muuntokoulutuksen saatavuus.	ELY, TE-toimisto, V-S:n liitto, oppilaitokset, yritykset
<b>II Vetovoiman ja pitovoiman lisääminen</b>	
7. Luodaan kokonaisvaltaiset asettautumispalvelut koko perheelle.	TEM, ELY, TE-toimisto, kunnat, yritykset, kunnalliset kehittämissyhtiöt
8. Monipuolistetaan maahanmuuttajien mahdollisuuksia opiskella kielitä.	ELY, TE-toimisto, kunnat, oppilaitokset, kolmannen sektorin toimijat, yritykset
9. Luodaan viranomaisrajat ylittäviä yhden luukun neuvonta-, ohjaus- ja kotouttamispalveluja ja hyödynnetään sähköisten palvelujen mahdollistamaa monikielisyttä ja etäpalveluja koko maakunnan alueella.	Verohallinto, Digi- ja väestötietovirasto (Maistraatti), KELA, Migri, kunnat, ELY, TE-toimisto, kolmannen sektorin toimijat, kunnalliset kehittämissyhtiöt
10. Luodaan pysyvää yhteistoimintaa työnantajien, työelämän järjestöjen, työllistymispalveluiden, oppilaitosten ja kansalaisjärjestöjen välillä	Yritykset, työelämän järjestöt, kunnat, ELY, TE-toimisto, oppilaitokset, kolmannen sektorin toimijat
<b>III Hyvien väestösuhteiden edistäminen</b>	
11. Luodaan lisää kohtaamisen ja keskustelujen mahdollisuuksia eri taustoista oleville ihmisille.	Kunnat, kolmannen sektorin toimijat
12. Järjestetään työyhteisöille koulutusta työelämän monimuotoisuudesta.	ELY, TE-toimisto, yritykset, oppilaitokset, työelämän järjestöt
13. Tuetaan yhdistysten tekemää maahanmuuttajien kotouttavaa toimintaa ja maahanmuuttaneiden omaa yhdistystoimintaa.	STEA, OKM, Opetushallitus, TEM, kunnat
14. Vahvistetaan avointa keskusteluilmapiiriä lisäämällä maahanmuuttoon liittyvää tietopohjaa ja järjestämällä alueellisia tilaisuuksia strategian toteuttamiseksi.	Tutkimuslaitokset, korkeakoulut, V-S:n liitto, ELY, TE-toimisto, kunnat, yritykset, kolmannen sektorin toimijat, media
15. Tunnistetaan maahanmuuttoon liittyviä kielteisiä ilmiöitä ja etsitään niihin ratkaisuja.	Viranomaiset, media, kolmannen sektorin toimijat

## Liite 2. Maahanmuuttostrategian tausta ja laatimisprosessi

Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmä (MYR) hyväksyi kokouksessaan 15.10.2018 Varsinais-Suomen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (Varsinais-Suomen ELY-keskus) esityksen uuden maakunnallisen maahanmuuttostrategian laadinnasta osana maakuntauudistuksen valmistelua.

Siirtolaisuusinstituutti on vastannut hankkeen käytännön toteutuksesta vuonna 2019 tehden yhteistyötä lukuisten eri tahojen kanssa. Tavoitteena on luoda suuntaviivat maakunnan haasteille ja tavoitteille alueella asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden ja ulkomailta rekrytoitavien henkilöiden työllistymiseksi ja asettautumiseksi. Samalla pyrimme määrittelemään 2020-luvun keinot, joilla voimme tukea maakunnan eri osissa toimivien työnantajien työvoiman tarpeita, eri alueiden elinvoimaisuutta ja maahan muuttavien ja muuttaneiden henkilöiden asettautumista työelämään ja asuinkuntiinsa.

Maahanmuuttostrategia nojaa Lain kotoutumisen edistämisestä (L 2010/1386) edellytykseen siitä, että maahanmuuttajien tarpeet tulee ottaa huomioon yhteiskunnan palveluita suunniteltaessa.

Valmistelussa on huomioitu myös hallitusohjelman kirjaukset työperusteisen maahanmuuton helpottamisesta sekä ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kotoutumiseen ja työllistymiseen panostamisesta. Strategian laatimisen aikana on kuultu lukuisia julkisen sektorin, elinkeinoelämän ja kolmannen sektorin toimijoita.

Strategiassa on kuvattu Varsinais-Suomen 2020-luvulla muuttuvaa tilannetta, jossa ennakoidaan erityisesti työvoiman tarpeen alueen työmarkkinoilla kasvavan ja väestöllisen huoltosuhteen (ei-työikäisten määrä suhteessa työikäisiin) heikentyvän merkittävästi. Ulkomailta rekrytoitavan työvoiman lisäksi maassa jo asuvien ulkomaalaisten työllistymisen edistämisen keinot ovat keskeinen aihepiiri. Vaikka Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle koskee ensi sijassa maahanmuuttoa, toimintaohjelmassa on otettu huomioon sekä kansainvälinen muuttoliike (maahan- ja maastamuutto) että Suomen sisäinen alueellinen liikkuvuus.

Strategiassa on hyödynnetty maakunnassa saatuja kokemuksia maahanmuuttajien työllistymisestä, kansainvälisestä rekrytoinnista ja alueellisen elinvoimaisuuden vahvistamisesta. Lisäksi strategiassa tuodaan Euroopassa toteutettujen alueellisten maahanmuutto-ohjelmien parhaiden käytäntöjen oppeja tukemaan varsinaissuomalaisen muuttoliike-, työllisyys- ja väestöpolitiikan suunnittelua.

Maahanmuuttostrategia nojaa osaksi aiemman, vuonna 2007 julkaistun Monikulttuurinen Varsinais-Suomi: Varsinais-Suomen maahanmuuttopolitiittinen ohjelma vuoteen 2015 -ohjelman toimintamalliin ja toteuttamisesta saatuihin kokemuksiin.

Selvityshanke on koostunut osallistavasta keskusteluprosessista, jotka on dokumentoitu eri osatutkimuksissa, jotka ovat:

Tilastokatsaus. Varsinais-Suomen väestönkehitys ja -ennuste verrattuna koko maahan ja lähimaakuntiin (Uusimaa, Pirkanmaa ja Satakunta), Varsinais-Suomen ja Pirkanmaan erot ulkomaalaistaustaisten osuudessa, koostumuksessa ja työllisyydessä sekä väestö, työllisyys ja maahanmuutto Varsinais-Suomen seutukunnissa ja kaupungeissa.

Yrityskysely. Varsinais-Suomen alueen yrityksille tehtiin 6/2019 kysely ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä. Kyselyyn vastasi 187 yritystä (vastausprosentti noin 17) useilta eri toimialoilta ja kaikista Varsinais-Suomen seutukunnista.

Kuntakysely. Varsinais-Suomen kuntien maahanmuuttajapalveluista tehtiin kysely, joka lähetettiin 20:lle kunnalle, joista 14 vastasi.

Ryhmä- ja yksilöhaastattelut. Edunvalvontajärjestöt (mm. SAK) ja kolmas sektori (mm. maahanmuuttajajyhdistykset), elinkeinoelämän asiantuntijat seutukunnittain, maahanmuuttajapalveluissa toimivien julkisen ja kolmannen sektorin edustajat, korkeakoulut ja valtion alueelliset viranomaiset.

Keskustelutilaisuudet ja työpajat. Muun muassa alueellinen monikulttuurisuusverkosto, MYR elinkeinojaosto, koulutusjaosto ja maaseutujaosto.

Näiden tarkemmat kuvaukset löytyvät julkaisusta: Pekka Kettunen, Matti Välimäki ja Tuomas Zacheus (2020) *Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle: Tausta-aineistot*. Turku:

Siirtolaisuusinstituutti. Raportin voi myös ladata Siirtolaisuusinstituutin verkkosivuilta:

[www.migrationinstitute.fi](http://www.migrationinstitute.fi).

## Liite 3. Strategiassa käytettyjä käsitteitä

### Maahanmuuttaja

Maasta toiseen muuttanut henkilö. Yleiskäsite, joka koskee kaikkia eri perustein muuttaneita henkilöitä.

### Ulkomaalainen

Henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen.

### Ulkomaalaistaustainen

Ulkomaalaistaustaisia ovat ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Ulkomaalaistaustaisia ovat myös ulkomailla syntyneet henkilöt, joiden kummastakaan vanhemmasta ei ole tietoa väestötietojärjestelmässä.

### Vieraskielinen

Henkilö, jonka äidinkieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame.

### Tilapäismuuttaja

Esimerkiksi lyhytaikaiseen, tilapäiseen työhön tullut työntekijä tai vaihto-opiskelija.

Julkaisusarjan nimi ja numero Elinvoimaa alueille 1/2020				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima ja osaaminen				
Tekijät Pekka Kettunen Matti Välimäki Tuomas Zacheus Tuomas Martikainen		Julkaisuaika Helmikuu 2020		
		Kustantaja   Julkaisija Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
		Hankkeen rahoittaja   toimeksiantaja Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
Julkaisun nimi <b>Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle</b>				
Tiivistelmä Varsinais-Suomen ELY-keskuksen toimeksiannosta Siirtolaisuusinstituutti on vastannut Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle laatimisesta. Se nojaa osaksi aiemman, vuonna 2007 julkaistun Monikulttuurinen Varsinais-Suomi: Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma vuoteen 2015 -ohjelman toimintamalliin ja toteuttamisesta saatuihin kokemuksiin.  Maahanmuuttostrategia on eri toimijoille annettava suositus siitä, millä keinoin maahanmuutto tukee Varsinais-Suomen kasvua ja kehittämistä kaikkia osapuolia hyödyttävänä kokonaisuutena. Tavoitteena on riittävän ja osaavan työvoiman saannin turvaaminen maakunnan työnantajille sekä toisaalta lisätä Varsinais-Suomen vetovoimaisuutta. Sen pohjana on yritysten ja julkisen hallinnon asiantuntijoiden haastattelut, työpajat ja kyselyt. Niiden pohjalta on tunnistettu eri alojen rekryointitarpeita sekä maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen keskeisiä kehittämistarpeita tulevalla vuosikymmenellä.  Maahanmuuttostrategian päätavoitteet ovat 1) osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen, 2) vetovoiman ja pitovoiman lisääminen sekä 3) hyvien väestösuhteiden edistäminen. Päätavoitteet jakautuvat 15:een eri toimenpiteeseen.  Varsinais-Suomen alueellisista eroista johtuen toimenpiteet on muotoiltu niin, että ne ovat mahdollisimman joustavasti toteutettavissa paikallisesti. Maahanmuuttostrategian toimenpiteiden taustalla on ajatus, että jokainen yritys ja kunta voivat hyödyntää niitä omien tarpeidensa mukaisesti. Tavoitteena on, että julkisen sektorin toimijat, yritykset ja muut toimijat tunnistavat omat vahvuutensa ja haasteensa ja näistä lähtökohdista toteuttavat strategian toimenpiteitä soveltuvien osien yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.				
Asiasanat (YSA:n mukaan) <b>Elinkeinopolitiikka, kotouttaminen, maahanmuutto, monikulttuurisuus, ryhmien väliset suhteet, työllisyys, työvoiman liikkuvuus, Varsinais-Suomi</b>				
ISBN (painettu) 978-952-314-838-3	ISBN (PDF) 978-952-314-839-0	ISSN-L 2242-284X	ISSN (painettu) 2242-282X	ISSN (verkkopainettu) 2242-2838
www www.doria.fi/ely-keskus		URN URN:ISBN:978-952-314-839-0	Kieli suomi	Sivumäärä 39
Julkaisun myyntijakaja Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, PL 236, 20101 Turku, puh. 0295 022 500 (vaihe). Julkaisu on saatavana myös osoitteessa www.doria.fi				
Kustannuspaikka ja aika Joensuu 2020			Painotalo PunaMusta Oy	



Maahanmuuttostrategia tukee maahanmuuttajien asettautumista alueelle ja edistää yhteistyötä työmarkkinoilla. Tärkeää on huomioida kaikkien alueen asukkaiden hyvinvointi, viihtyvyys ja mahdollisuus osallistua yhteiskunnan toimintaan. Maahanmuuttostrategiassa ehdotetaan toimenpiteitä, jotka edistävät kaupunkien, kuntien, yritysten, kolmannen sektorin ja koko Varsinais-Suomen tasapainoista kehitystä.

Maahanmuuttostrategian päätavoitteet ovat:

- 1) osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen,
- 2) vetovoiman ja pitovoiman lisääminen sekä
- 3) hyvien väestösuhteiden edistäminen.

Varsinais-Suomen alueellisista ja paikallisista eroista johtuen toimenpiteet on muotoiltu niin, että ne ovat mahdollisimman joustavasti toteutettavissa paikallisesti. Maahanmuuttostrategian toimenpiteiden taustalla on ajatus, että jokainen yritys, kaupunki ja kunta voivat hyödyntää niitä omien tarpeidensa mukaisesti. Tavoitteena on, että julkisen sektorin toimijat, yritykset ja muut toimijat tunnistavat omat vahvuutensa ja haasteensa ja näistä lähtökohdista toteuttavat strategian toimenpiteitä soveltuvien osin yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

**ELINVOIMAA ALUEELLE 1 | 2020**  
**VARSINAIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOSTRATEGIA 2020-LUVULLE**  
Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-314-838-3 (painettu)  
ISBN 978-952-314-839-0 (PDF)

ISSN-L 2242-282X  
ISSN 2242-282X (painettu)  
ISSN 2242-2838 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-839-0

[www.doria.fi/ely-keskus](http://www.doria.fi/ely-keskus) | [www.ely-keskus.fi](http://www.ely-keskus.fi)