

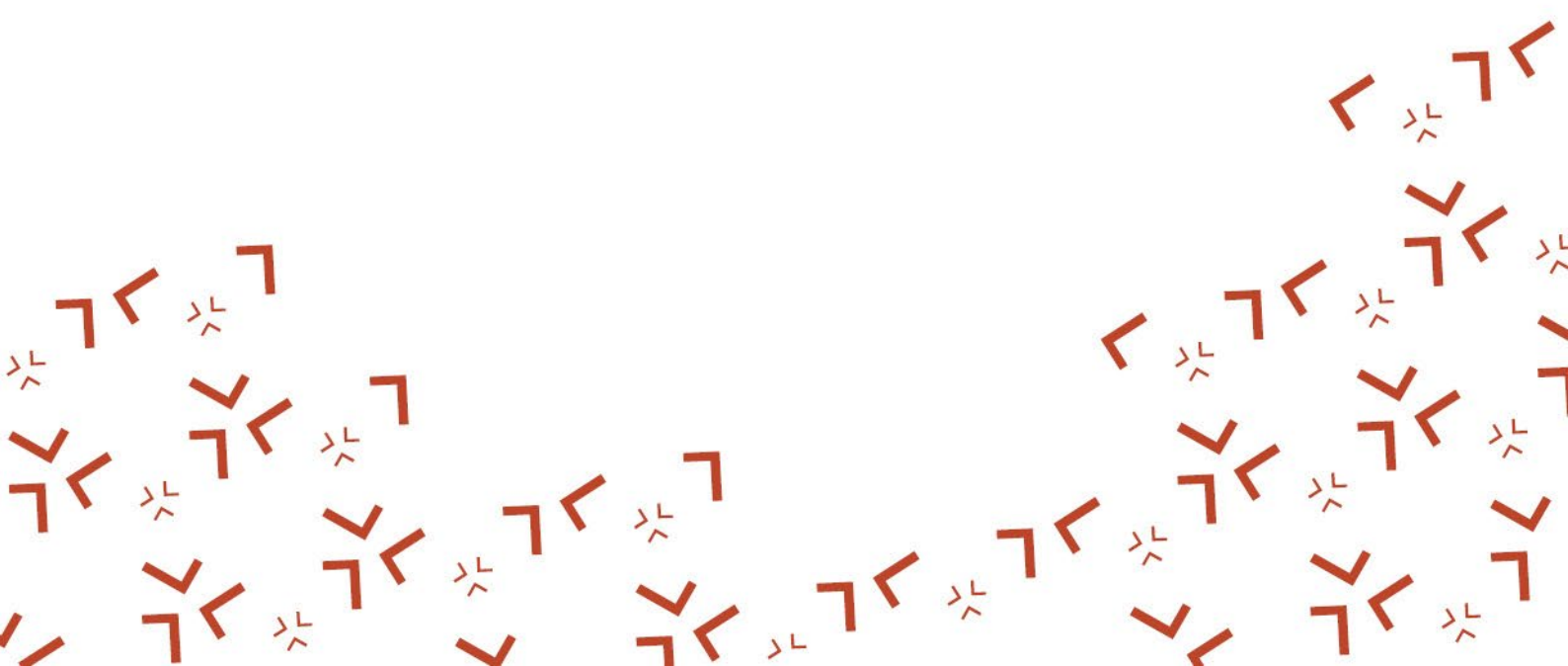
Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Lehojärvi, S., Kivistö, O. & Feodoroff, M. 2022. Talent Boostilla kohti kohtaantoa - koulutusperäinen maahanmuutto ja uudet palvelumallit kuntien tukena. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (2).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=3c079998-1751-46b3-97b2-95ff83da7016>



## Talent Boostilla kohti kohtaantoa – Koulutusperäinen maahanmuutto ja uudet palvelumallit kuntien tukena

*Suvi Lehojärvi, YTK, asiantuntija, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu*

*Oona Kivistö, YTM, asiantuntija, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu*

*Mona Feodoroff, KTK, korkeakouluharjoittelija Vastuulliset palvelut osaamisryhmässä, Lapin ammattikorkeakoulu*

Asiasanat: talent boost, kohtaanto, rekrytointi, kansainvälisyys

Avoimia työpaikkoja on, mutta tekijöitä ei löydy. Suomen väestö ikääntyy ja syntyvyys laskee samaa tahtia. Väestön ikääntymisen pysäyttäminen on vaikeaa ja kohtaanto-ongelmat tulevat vain lisääntymään. (Valkonen & Lassila 2021, 9-10.) Väestönkehitykseen voidaan kuitenkin vaikuttaa maahanmuuttoa edistämällä. Monilla aloilla tarvitaan lisää osaajia, vaikka samanaikaisesti kansainvälisten osaajien on vaikeaa työllistyä Suomeen. Edes Suomessa hankittu korkea-asteen tutkinto ei välttämättä takaa tutkintoa vastaavaa työtä tai sujuvaa tietä työelämään. (Montonen 2017, 16).

Kevan kuntapäätjäbarometrissä todetaan, että lähes puolessa Suomen kunnissa on vaikeuksia saada hakijoita avoimiin työpaikkoihin tai hakijoita on liian vähän (Kevan Kuntapäätjäbarometri 2021). Viimeisimmän työllisyyskatsauksen mukaan Lapissa oli helmikuun 2022 lopussa noin 8880 työtöntä työnhakijaa. TE-palveluihin ilmoitettiin saman kuukauden aikana kuitenkin 5320 uutta avointa työpaikkaa ja kaiken kaikkiaan Lapissa oli noin 10440 avointa työpaikkaa. (Tem, työllisyyskatsaus 2022.)

### Talent Boost -ohjelma

Talent Boost -toimenpideohjelma on opetus- ja kulttuuriministeriön koordinoima poikkihallinnollinen erityisasiantuntijoiden, työntekijöiden, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuton ohjelma, jonka painopisteinä ovat yritysten kasvun ja kansainvälistymisen sekä TKI-toiminnan kärki- ja kasvualojen kannalta olennaiset osaajat samoin kuin työvoimapulasta

kärsivät alat. Ohjelman tavoitteena on nostaa Suomen houkuttelevuus osaajille ja heidän perheilleen uudelle tasolle. (Tem, Talent Boost.)

Korkeakoulujen Talent Boost -palvelulupauksen ydinsisältö keskittyy kansainvälisten osaajien tukemiseen vahvistamalla työelämäyhteyksiä, tukemalla kotimaisten kielten oppimista ja tarjoamalla muuta tukea integraation tueksi. Palvelulupauksen toteutuksen mahdollistajana on vahva alueellinen yhteistyö. (Kv-foorumin väliraportti 2022, 43). Lapin ammattikorkeakoulussa Talent Boost -ohjelmaa on viety eteenpäin muun muassa kartoittamalla kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden tarpeita liittyen integraatioon ja työllistymiseen. Lisäksi on tehty sisäistä kehittämistyötä hahmottelemalla kansainvälisen opiskelijan polkua aina saapumisesta alumnivaiheeseen. Vuoden 2022 aikana toteutetaan myös kansainvälisille opiskelijoille suunnattu ”opas” koskien suomalaisen ja lappilaisen työkuulttuurin erityispiirteitä. Opas toteutetaan alueen yrityksiä, kuntia sekä kansainvälisiä henkilöitä haastatteleamalla. Myös opiskelijoiden suomen kielen oppimisen tukeminen on tärkeä Talent Boost -teema.

## Lappilaisten kuntien kokemuksia ja ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan

Kohtaanto on monisyinen haaste, joka edellyttää uusia ja innovatiivisia tapoja tehdä yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa ja uudenlaisten palveluratkaisujen luomista. Kunnilla on myös merkittävä rooli Talent Boost tavoitteisiin pääsemisessä. Lapin kunnissa kohtaanto-ongelmaa on lähdetty ratkomaan erilaisten toimenpiteiden avulla. Haastattelimme artikkelia varten Lapin ammattikorkeakoulun yhteistyökunnista Kemin sekä Rovaniemen kaupungin edustajat.

### **Rakennemuutokset ja ikärakenne kohtaannon haasteena**

Kemin kaupungin elinvoimajohtaja Mervi Nikander tarkastelee Kemin tilannetta kahdelta eri kannalta. Nikander näkee Kemin kehittyvänä teollisuuden keskuksena, jonka tulevaisuuden näkymät ovat valoisat. Parhaillaan rakentumassa oleva Metsä Fibren tehdas tuo alueelle mukanaan monenlaisia mahdollisuuksia. Potentiaalia Nikander näkee lisäksi Kemin matkailun toimialalla. Luonnon ja meren läheisyys tuovat Meri-Lapin alueelle monia mielenkiintoisia luonto- ja käyntikohteita. Teollisuuden kehittymisestä ja alueen mahdollisuuksista huolimatta Nikander samanaikaisesti tunnistaa Kemin taloudellisen tilanteen haastavuuden, kuvailemalla Kemiä kriisikunnaksi. Tilanne pohjautuu pitkälti siihen, että Kemi on perinteinen tehdaspaikkakunta, jossa teollisuuden rakennemuutos on viimeisen parinkymmenen vuoden

aikana vienyt mittavan määrän työpaikkoja eikä alueen muille toimialoille ole syntynyt työpaikkoja tilannetta tasoittamaan. (Nikander 2022.)

Nikander myös kuvailee, miten rakennemuutos on tuonut mukanaan syrjäytymistä, jonka lisäksi väestön väheneminen ja jäljelle jäävän väestön ikääntyminen sekä suuri sairastavuus heijastuvat kunnan tilanteeseen. Kemistä kuitenkin löytyy hyvin töitä siitäkin huolimatta, että alueella on yhdet Suomen suurimmista työttömyysprosentteista ja Kemi on suuri työllistäjä myös naapurikuntien ihmisille ja toimii koulutuspaikkakuntana. (Nikander 2022.)

### **Osaamon ja Pointin tuella apua työvoiman saatavuusongelmiin**

Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden työllisyyspäällikkö Sanna Mäensivu luonnehtii Rovaniemeä elinvoimaiseksi ja vetovoimaiseksi kaupungiksi, josta löytyy monipuolista osaamista ja laadukasta koulutustarjontaa. Monipuolisen korkeakoulutarjonnan myötä Rovaniemellä on potentiaalia uudenlaiseen innovointiin ja tuotekehitykseen. Kuitenkin monen muun kunnan tavoin myös Rovaniemellä on työvoiman saatavuusongelmia monella eri alalla ja avointen työpaikkojen määrä on kasvanut voimakkaasti. Myös Rovaniemellä väestön ikärakenne ja tulevat eläköitymiset lisäävät haastekerrointa entisestään, jonka vuoksi monenlaisia osaajia tarvitaan niin julkiselle kuin yksityisellekin sektorille. (Mäensivu 2022.)

Yhtenä ratkaisuna kohtaanto-ongelmaan on ESR-rahoitteinen Osaamo - Kohtaantoa edistämässä -hanke Rovaniemeltä. Hankkeessa on koottu yhteen keskeiset toimijat, eli kunta, oppilaitokset ja TE-hallinto, ja lähdetty luomaan erilaisia kohtaamisen mahdollisuuksia työnhakijoille ja työnantajille. Lapin ammattikorkeakoulu toimii yhtenä osatoteuttajana Osaamo-hankkeessa. Hankkeen toimenpiteinä on muun muassa tuotettu uraohjauksen palveluja työnhakija-asiakkaille sekä järjestetty erilaisia yrityskäyntejä ja rekrytointitapahtumia. Osaamon toiminta sijoittuu Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden yksikköön ja sen tuotoksena moni avoin työpaikka on löytänyt tekijänsä. Hankkeen avulla on voitu modernisoida työllisyyspalveluja ja tuoda todellisia työelämäyhteyksiä asiakkaiden saataville. Toisaalta myös työnantajat hyötyvät oppilaitosten asiantuntemuksesta ja mahdollisuuksista kouluttaa uusia tai vanhoja työntekijöitä muuttuviin työtehtäviin. (Mäensivu 2022.)

Rovaniemen Osaamon tavoin myös Kemissä on tuotu yhteen eri toimijoita työllistymisen edistämiseksi. Kemissä palvelevassa työllisyyden yhteispalvelupiste Pointissa ovat mukana

Kemin kaupunki, Lapin TE-toimisto, ammattiopisto Lappia sekä muut oppilaitokset ja sidosryhmät. Pointti tarjoaa palveluita kemiläisille yli 30-vuotiaille rakennetyöttömille, mutta myös työnantajille. Asiakkaille luvataan maksutonta ja henkilökohtaista palvelua sekä oma, nimetty työntekijä, siinä missä työnantajille tarjotaan apua kaikissa työllistämiseen liittyvissä asioissa. (Kemi, työllisyyden yhteispalvelu pointti 2022.)

## Koulutusperäinen maahanmuutto ja alueellinen yhteistyö ratkaisuna kohtaantoongelmaan

Muiden Euroopan maiden tapaan myös Suomen kunnissa väestön määrän on havaittu kasvavan pääosin pääkaupunkiseudulla ja joissakin maankuntien keskuskaupungeissa. Samanaikaisesti muualla Suomessa väkiluku kuitenkin pienenee tai pysyy ennallaan. (Rissanen 2019.) Innovaatiotoiminnan vahvistuminen ja kansainvälistyminen edistäisivät uusien työpaikkojen syntymistä ja täten tukisivat kuntien elinvoimaa. Kuntien palveluiden kehittäminen asettautumisen tueksi ja työelämän monimuotoisuuden tukeminen vaikuttavat osaltaan siihen, millaiseksi myös Lappi asuinpaikkana koetaan ja halutaanko täällä asua ja elää. Varsinkin asettautumispalveluihin panostaminen tukee kansainvälistä rekrytointia, sillä asettautumisen sujuvuus edesauttaa myös maahan sopeutumista. Työn tai opiskelupaikan saannin lisäksi asettautumiseen liittyvät monet eri asiat, joihin paikkakunnalle muuttanut henkilö törmää. Näitä ovat muun muassa oleskelulupa- ja rekisteröintiasiat, kielen oppimisen tukeminen, asuminen, perheenjäsenen huomiointi, kuten päivähoito ja arjen elämään liittyvät asiat kuten pankkitilin avaaminen ja verokortin hankkiminen. (Kotoutuminen, Miten voin tukea työntekijäni kotoutumista ja asettautumista.)

Maahanmuuttoasioiden monimutkaisuus käy ilmi myös Lapin Ely -keskuksen tilaaman Owalgroupin toteuttamasta selvityksestä *työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kokonaiskuvasta ja kehittämistarpeista Lapissa* (2022). Selvityksen yrityshaastatteluisa kysyttiin, mitä lappilaiset työntekijät toivovat julkiselta sektorilta, valtiolta ja kunnilta. Vastauksista nousi tarve muun muassa asettautumispalveluille, nopealle työ- ja oleskelulupaprosessille, Lapin työmahdollisuuksien markkinoinnille, englanninkieliselle viranomaisneuvonnalle sekä yhden luukun palveluneuvonnalle. (Owalgroup 2022, 49.)

Kysyimme Osaamo - Kohtaantoa edistämässä -ESR-hankkeen projektipäällikkö Joni Minkkiseltä minkälaisia mahdollisuuksia hän näkee yhden luukun palveluneuvonnassa. Minkkinen mainitsee yhteispalvelupisteen vahvuudeksi sen, että se tarjoaa monenlaisia

palveluita kaikenikäisille asiakkaille. Asiakkaan kannalta on hyödyllistä, että palvelut löytyvät helposti saman katon alta. Esimerkiksi Osaamo on tuonut uudella tavalla oppilaitokset ja työnantajayhteistyön mukaan työllisyyden edistämiseen. Parasta yhden luukun palveluneuvonnan mallissa on Minkkisen mukaan se, että se tarjoaa työllistymiseen tai oman osaamisen kehittämiseen tähtääville helpon tavan edistää omaa tilannettaan sekä eri alojen asiantuntijoiden osaamisen heidän käyttöönsä. Vaikka oppilaitokset ovat tähän mennessä olleet toiminnassa tiiviisti mukana, voisi niillä olla tulevaisuudessa entistä suurempi rooli tulevien koulutustarpeiden tunnistamisen ja ennakoimisen lisäksi myös joustavien ratkaisujen tarjoajana osaamisen kehittämiseen. (Minkkinen 2022.)

Alueelle jäämisen edistämiseksi kuntien tulisi panostaa asettautumispalveluihin ja niiden saatavuuteen. Myös asettautumispalvelut voisivat olla saavutettavissa ”yhden luukun periaatteella”. Kuntien tulisi myös viestinnässään ja markkinoinnissaan kannustaa alueen yrityksiä kansainvälistymiseen ja kansainvälisten osaajien palkkaamiseen. Lapin pienemmiltä kunnilta voi myös poimia hyviä käytänteitä siitä, miten erilaisia asettautumispalveluiden kehittämishankkeita on toteutettu muun muassa Kemijärvellä, Keminmaassa sekä Posiolla (Kemijärvi, asettautumispalveluhanke). Kehittämistyötä on tehty myös Inarissa, jossa osana Sujuvasti arktiseen elämään -hanketta on luotu työperäisen maahanmuuttajan palvelupolku (Työperäisen maahanmuuttajan palvelupolku 2021). Myös Lapin ammattikorkeakoululla on tärkeä rooli Lapin kuntien elinvoimaisuuden edistämässä sekä työelämän kohtaantongelman ratkomisessa. Lapin ammattikorkeakoulusta valmistuu kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita, joiden jääminen ja työllistyminen alueelle on yksi ratkaisu kuntien kokemaan kohtaantongelmaan.

Talent Boost -toimenpiteiden toteutumisen sekä kuntien kohtaantohaasteiden kannalta on tärkeää myös jatkossakin panostaa alueen elinkeinoelämän, kuntien ja korkeakoulujen väliseen yhteistyöhön. Lisäämällä kohtaamisia lisäämme myös kohtaantoa.

## Lähteet

Kemijärvi.fi, Asettautumispalveluhanke. Saatavilla [www-muodossa: https://www.kemijarvi.fi/fi/asukkaalle/hyvinvointipalvelut/kehittamishankkeet/asettautumispalveluhanke/](https://www.kemijarvi.fi/fi/asukkaalle/hyvinvointipalvelut/kehittamishankkeet/asettautumispalveluhanke/). (Luettu 11.4.2022.)

Kevan kuntapäätäjäbarometri. 2021. Kuntapäätäjien arvio työvoiman saatavuudesta. Saatavilla [www-muodossa: https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2021/kuntapaattajabarometri\\_tautatietoa\\_tutkimuksesta\\_ja\\_tulosyhteenvedo.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2021/kuntapaattajabarometri_tautatietoa_tutkimuksesta_ja_tulosyhteenvedo.pdf). (Luettu 7.4.2022.)

Kohti korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämisen linjausten päivitystä KV-foorumin väliraportti. 2022. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla www-muodossa: [Kohti korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämisen linjausten päivitystä \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.kohti.fi/kohti-2022) . (Luettu 8.4.2022.)

Kotoutuminen.fi, Maahanmuuttaneet työmarkkinoilla. Saatavilla www-muodossa: <https://kotoutuminen.fi/tyoelama-ja-tyoperainen-maahanmuutto> (Luettu 7.4.2022.)

Kotoutuminen.fi, Miten voin tukea työntekijäni kotoutumista ja asettautumista, <https://kotoutuminen.fi/miten-tuen-tyontekijani-kotoutumista->. (Luettu 11.4.2022.)

Minkkinen, Joni 2022. (Haastattelu) 6.4.2022. Haastattelijana Oona Kivistö.

Montonen, Tiina 2017. Kansainvälisten osaajien kiinnittyminen suomalaiseen yhteiskuntaan - Mitä Suomeen muuttaneista kansainvälisistä osaajista tiedetään 2010-luvulla kirjoitetun tutkimuskirjallisuuden perusteella? Helsingin kaupunki Tietokeskus. Saatavilla www-muodossa: [https://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/17\\_02\\_02\\_Tyopapereita\\_3\\_Montonen.pdf](https://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/17_02_02_Tyopapereita_3_Montonen.pdf). (Luettu 11.4.2022.)

Mäensivu, Sanna 2022. (Haastattelu) 24.3.2022. Haastattelijana Oona Kivistö.

Nikander, Mervi 2022. (Haastattelu) 14.3.2022. Haastattelijana Mona Feodoroff ja Suvi Lehojärvi.

Owalgroupp. 2021. Selvitys työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kokonaiskuvasta ja kehittämistarpeista Lapissa. Saatavilla www-muodossa: <https://lapinluotsi.fi/wp-content/uploads/2021/04/tyo-ja-koulutusperusteinen-maahanmuutto-lapissa-raportti-huhtikuu-2021.pdf> . (Luettu 7.4.2022.)

Rissanen, Aarne 2019. Väestön ikääntyminen ja keskittyminen aiheuttavat haasteita kunnille. Valtioneuvosto. Saatavilla www-muodossa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10623/vaeston-ikaantymisen-ja-keskittyminen-aiheuttavat-haasteita-kunnille> . (Luettu 9.4.2022.)

Talent Boost –toimenpideohjelma. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla www-muodossa: <https://tem.fi/talent-boost> (Luettu 8.4.2022.)

TEM, helmikuun työllisyyskatsaus. 2022. Saatavilla www-muodossa: <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?lang=fi&ely=13>. (Luettu 11.4.2022.)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Helmikuun työllisyyskatsaus. Saatavilla www-muodossa: <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?lang=fi&ely=13> . (Luettu 7.4.2022.)

Työperäisen maahanmuuttajan palvelupolku. 2021. Saatavilla www-muodossa: <https://www.inari.fi/fi/yritys-ja-kehittamispalvelut/kehittyva-inari/paattyneet-hankkeet/sujuvasti-arktiseen-elamaan-hanke/tyoperaisen-maahanmuuttajan-palvelupolku.html> . (Luettu 11.4.2022.)

Työllisyyden yhteispalvelu Pointti. Saatavilla www-muodossa: <https://www.kemi.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyollisyyspalvelut/tyollisyyden-yhteispalvelu-pointti/>. (Luettu 8.4.2022.)

Valkonen, Tarmo & Lassila, Jukka 2021. Väestön ikääntymisen taloudelliset vaikutukset. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Saatavilla www-muodossa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163134/VNTEAS\\_2021\\_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163134/VNTEAS_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . (Luettu 11.4.2022.)