

## OPINNÄYTETYÖ

### **Ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytointiin liittyvät haasteet Keski-Pohjanmaalla**

Petri Partanen

Yhteisöpedagogin koulutus

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(5/2023)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogin koulutus

---

Tekijät: Petri Partanen

Opinnäytetyön nimi: Ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytointiin liittyvät haasteet Keski-Pohjanmaalla

Sivumäärä: 76 ja 11 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Tarja Jukkala

Työn tilaaja(t): Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, työelämä- ja elinvoimapalvelut

---

Opinnäytetyössä tutkittiin minkälaisia haasteita työnantajat näkevät ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytoinnissa Keski-Pohjanmaalla. Tutkimukseen kuului Keski-Pohjanmaalle tehty tilastollinen katsaus alueen ulkomaalaistaustaisesta väestöstä, sekä työn tilaajan, Kpedun, kanssa yhteistyössä tehty työnantajille suunnattu kysely. Tilastokatsauksen ja kyselyn yhteisestä tulkinnasta etsittiin syitä ulkomaalaistaustaisen väestön rekrytointiin liittyviin haasteisiin työnantajien näkökulmasta.

Väestön tilastokatsauksessa kävi ilmi positiivinen nettomuutto ulkomailta Keski-Pohjanmaalle, mutta myös negatiivinen maakuntien välinen muuttoliike pois Keski-Pohjanmaalta. Keski-Pohjanmaan väestöllinen syntyvyysaste laskee ja alue kehittyy myös sisäisesti tarkasteltuna epätasaisesti kaupunkimaisen Kokkolan seutukunnan ja maaseutumaisen Kaustisen seutukunnan välillä.

Ulkomaalaistaustaisilla työttömillä työnhakijoilla on muihin nähden useammin puutteita perusasteen jälkeisessä koulutustasossa ja toisen asteen koulutustaso jää myös useammin matalammalle tasolle. Työmarkkinoilla näyttäytyy tilastojen valossa lohkoutumista suuria kausivaihteluita sisältäviin epävarmoihin ja lyhytaikaisiin työtehtäviin, joihin päätyy muita useammin ulkomaalaistaustaisia työttömiä työnhakijoita.

Työnantajille suunnatussa kyselyssä työnantajat tunnistivat kieleen ja kulttuuriin liittyvät haasteet suurimmiksi rekrytointiin liittyviksi esteiksi Keski-Pohjanmaalla. Kysymykset työnantajien tämänhetkisen henkilöstön kieliosaamisesta ja rekrytointimahdollisuudet samoilla kielillä eivät vastanneet toisiaan. Työnantajien mielestä esimerkiksi rekrytoiminen nyt englannin kielellä avoimna oleviin työtehtäviin ei nähty yhtä suureksi mahdollisuudeksi, kuin oman henkilöstön englannin kielen osaamistason suuruus nähtiin.

Työmarkkinoiden eriarvoistuva kehitys ja kieleen liittyvät rekrytointihaasteet ovat kuitenkin voitettavissa Keski-Pohjanmaalla monenkeskisellä yhteistyöllä. Tähän tarvitaan laaja-alaista yhteistyötä julkisen hallinnon, koulujen ja yritysten kesken, mutta myös kolmannen sektorin toimijoilla on oma roolinsa alueellisessa globaalikasvatuksessa.

---

Asiasanat: ulkomainen työvoima, työvoima, rekrytointi, työnantajat, työllistyminen, työvoimantarve, Keski-Pohjanmaa

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Name of the Degree Programme

---

Author: Petri Partanen

Title: Challenges in recruiting employees with foreign background in Central Ostrobothnia

Number of Pages: 76 and 11 attachment pages

Supervisor(s): Tarja Jukkala

Commissioned by: The Federation of Education in Central Ostrobothnia, Working Life and Business Services

---

The objective of this study was to find out what kinds of challenges employers experience in the recruitment processes of foreign workers in the county of Central Ostrobothnia. The study consisted of statistical overview of county's foreign related population and scientific inquiry for employers in the county, that was made in collaboration with the commissioner of the study, The Federation of Education in Central Ostrobothnia. The scientific study was done by making a joint scientific review from the statistical overview and the inquiry.

The statistical overview from county's population showed positive net immigration from abroad, but also negative net migration to other Finnish counties. Birth rate in Central Ostrobothnia is declining, and the county has inner disparity in development between urban Kokkola region and rural Kaustinen region.

Unemployed foreign job seekers have more often shortcomings in their educational history after comprehensive school and are less frequently educated at upper secondary education level compared to all unemployed job seekers. Statistical view on labour market shows signs of polarization where foreign job seekers are being more often employed at jobs that have higher seasonal fluctuations, and are overall more uncertain short time jobs.

The employers in the inquiry found language and culture related issues as major challenges regarding recruiting foreign people in Central Ostrobothnia county. Questions about the current status employers staff language competence and the recruitment possibilities in the same language competences did not match with each other. Employers found that recruiting for example an english speaking person is more often a challenge, than what employers stated how often their staff have competence to speak English.

The unequal development in the labour market and recruitment challenges regarding language issues are however possible to overcome in Central Ostrobothnia with multilateral collaboration. This will require wide range of collaboration between public administration, educational system and employers, but also actors within voluntary third sector have their own role in regional global education.

---

Keywords: Foreign labour, labour force, recruitment, employers, employment, manpower needs, Central Ostrobothnia

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	6
2	Keski-Pohjanmaa lukuina.....	8
	2.1 Keski-Pohjanmaan väestörakenne (2000 vs. 2021) .....	8
	2.2 Muuttoliikkeet 2000-luvulla .....	10
	2.3 Keski-Pohjanmaan ulkomaalaistaustaisen väestön kehitys 2000-luvulla.....	11
	2.4 Keski-Pohjanmaan ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden määrän kehitys vuosien 2010—2021 välillä.....	13
	2.5 Ukrainan kriisin vaikutukset väestöön.....	14
3	Keski-Pohjanmaan työllisyys ja työpaikat .....	16
	3.1 Vetovoima- ja pitovoimakyky Keski-Pohjanmaalla ja seutukunnissa .....	16
	3.2 Ulkomaalaistaustainen työikäinen väestö 2000—luvulla.....	18
	3.3 Keski-Pohjanmaan ja seutukuntien työllisten määrän kehitys 2000-luvulla .....	20
	3.4 Keski-Pohjanmaan ja seutukuntien TOL 2008 mukaisten toimialojen työllisten määrän kehitys 2000-luvulla .....	23
	3.5 Opiskelijoiden työllisyys Keski-Pohjanmaalla .....	25
	3.6 Työnhakijat Keski-Pohjanmaalla.....	26
	3.7 Luvun yhteenveto .....	30
4	Kysely Keski-Pohjanmaan alueen työnantajille .....	34
	4.1 Tutkimuksen menetelmä.....	34
	4.2 Tulokset ja analyysi .....	37
	4.3 Vastauksien pohdinta .....	49

4.3.1	Vastauksista esiin nousseet vahvuudet ja heikkoudet .....	50
4.3.2	Inklusiivisuus.....	54
4.3.3	Osaamisen johtaminen.....	55
5	Yhteenveto ja ratkaisut .....	57
5.1	Yhteenvedon tiivistys ja esille nousseiden asioiden vastuutoimijat .....	63
5.2	Tutkimuksen merkitys yhteisöpedagogien toimialalle .....	65
5.3	Itsearviointi .....	66
5.4	Tilaajan palaute .....	70
LÄHTEET .....		72
LIITTEET.....		77

# 1 JOHDANTO

Keski-Pohjanmaa on väestöllisesti Manner-Suomen pienin maakunta. Maakuntaan kaavaillaan suuria vihreään siirtymään liittyviä investointeja teollisuuteen, jotka potentiaalisesti lisäävät työvoiman tarvetta tuhansilla työntekijöillä. Samalla kuitenkin työikäinen väestö ikääntyy, syntyvyysaste laskee, eivätkä alueelle muuttavat ulkomaalaistaustaiset työikäiset ihmiset tahdo saada jalansijaa alueen hyvistä työpaikoista.

Opinnäytetyö pohjautuu Kpedun työelämä- ja elinkeinopalveluiden kanssa yhteistyössä tehtyyn kyselyyn alueen työnantajille, jolla pyrittiin selvittämään mitkä ovat ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytointiin liittyvät haasteet alueen työnantajien näkökulmasta. Kyselyn vastauksien analysoinnin tueksi tehtiin laaja tilastollinen katsaus Keski-Pohjanmaan väestön kehityksestä 2000-luvulla, väestöennusteista, työllisyydestä, koulutuksesta, sekä ulkomaalaistaustaisten osuutta edellä mainituista tilastoista. Kyselyn tuloksien vähyyden vuoksi tässä opinnäytetyössä lähtökohtaisesti määrällistä kyselytutkimusta päätettiinkin matkan varrella alkaa tarkastelemaan laadullisena tutkimuksena.

Tilastoista löytyi yleisiä ennakkokäsityksiä vahvistavia tuloksia eriarvoisuudesta, joita ulkomaalaistaustaiset yleensä kohtaavat työelämässä, tai sinne pyrkiessään. Myös työnantajille suunnatun kyselyn vastauksista oli havaittavissa ennakkoasenteita, joita ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekrytointiin epäillään yleisestikin liittyvän. Kaikki ennakkoasenteet eivät tosin koske pelkästään työpaikkojen ulkopuolella olevia ulkomaalaistaustaisia työnhakijoita, vaan epäuskoa on havaittavissa myös oman työvoiman kyvyissä kohdata ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä työpaikalla. Osa tuloksista kertoo pelosta, jota on hyvin inhimillistäkin kokea sellaisista asioista, joista itsellä ei ole kokemusta.

Tämä opinnäytetyö pyrkii tilastojen ja kyselyyn tulleiden vastausten perusteella etsimään vastauksia alkuperäiseen tilaajan esittämään kysymykseen ja teesiin, miksi ulkomaalaistaustaisten ihmisten on vaikea työllistyä Keski-Pohjanmaalla. Opinnäytetyöstä kumpuavien ajatusten ja ratkaisuehdotuksien on tarkoitus johtaa työnantajien ja ulkomaalaistaustaisen työvoiman onnistuneeseen kohtaamiseen työmarkkinoilla ja työpaikoilla.

## Tilaaajan esittely

Keski-Pohjanmaan ammatillinen koulutusyhtymä (Kpedu) on toisen asteen ammatillista perus- ja lisäkoulutusta järjestävä koulutusorganisaatio. Kpedun koulutustarjontaan kuuluvat myös valmentava koulutus, oppisopimuskoulutus ja kansanopistokoulutus. Kpedu toimii myös aktiivisesti alueen ja sen elinkeinoelämän kehittämisen eteen yhteistyössä alueen kuntien, elinkeinoelämän, sekä muiden koulutus- ja kehittämistoimijoiden kanssa.

Ylikunnallisena julkisena koulutusyhtymänä käyttää Kpedussa ylintä päätösvaltaa 47 jäseninen valtuusto, joka koostuu jäsenkuntien valitsemista edustajista. Tämän lisäksi Kpedun hallinnosta, taloudesta, päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta vastaa 11 henkinen yhtymähallitus. Tarkastuslautakunta tekee vuosittain valtuustolle arvion siitä, ovatko valtuuston asettamat taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet onnistuneet.

Kpedulla on viisi toimipaikkaa, Kokkolassa, Kannuksessa, Kaustisella, Kälviällä (osa Kokkolan kuntaa) ja Perhossa. Vuonna 2022 henkilöstön määrä oli 460 henkeä, eri tutkintoja yhteensä 58 kappaletta ja oppilaina oli yhteensä 5 359 tutkinto-opiskelijaa. Tämän lisäksi Kpedulla oli 64 eri hanketta vuoden 2022 aikana.

Tutkimuksen tilaajana toimi Kokkolan ammatillisen koulutusyhtymän (Kpedu) työelämä- ja elinkeinopalvelut. Yhteys tilaajaan tarpeiden kanssa muodostui allekirjoittaneen spontaanin ajanvarauksen tekemisellä työelämäpalveluiden asiakkuusjohtajaan, Anu Haapasaloon, jonka kanssa keskustelimme opiskeluistani ja mielenkiinnon kohteista. Hän ohjasi minut edelleen Projektipäälliköiden Kirsi Palomäen ja Katri Puumalan luokse keskustelemaan tulevista selvitystarpeista ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan liittyen. Näissä keskusteluissa nousi esille tarve selvittää, miksi ulkomaalaistaustainen työvoima ei työllisty alueella.

Teema on alueella todella ajankohtainen suunnitteilla olevien merkittävien vihreän siirtymän investointien vuoksi. Investoinnit aiheuttavat suuria haasteita osaavan työvoiman saatavuuteen, koska maakunnan kokonaisväestömäärä, ja siten myös työssäkäyvän väestön määrä, on varsin pieni. Otin tilaaajan opinnäytetyöehdotuksen vastaan suurella mielenkiinnolla ja halulla päästä omalta osaltani auttamaan aluetta saavuttamaan kasvua, sekä sitä kautta täyttämään myös kestävään kehitykseen liittyviä tavoitteita. Olen kiitollinen saamastani mahdollisuudesta tehdä merkityksellistä työtä koko alueen kehittämisen eteen osana opiskeluitani.

## 2 KESKI-POHJANMAA LUKUINA

Tässä kappaleessa tarkastellaan Keski-Pohjanmaan väestöä tilastojen kautta. Tilastoista pyritään etsimään Keski-Pohjanmaan väestöllistä kehityssuuntaa niin kantasuomalaisen kuin ulkomaalaistaustaisenkin väestön osalta 2000-luvulla. Tämän lisäksi tutkimme muuttoliikkeitä ja käymme myös läpi alueen oppilaitoksissa opiskelevien ulkomaalaistaustaisten oppilaiden määriä. Tämän luvun tarkoitus on rakentaa lopulliseen analyysiin pohjaa, jota voidaan verrata työnantajille suunnatun kyselyn tuloksiin.

### 2.1 Keski-Pohjanmaan väestörakenne (2000 vs. 2021)

Keski-Pohjanmaan väestön kokonaismäärä viimeisimpänä tilastoituna vuonna 2021 oli 67 915 henkeä, kun se vuonna 2000 oli 68 052 henkeä. Keski-Pohjanmaa on väestöllisesti Manner-Suomen pienin maakunta, jota pienempi on vain Ahvenanmaan maakunta. Väestön vähenemisen myötä on vähentynyt myös käytettävissä oleva työvoima vuoden 2000 31 357 hengestä vuoden 2021 30 259 henkeen. Työllisten määrä on kuitenkin kasvanut ja työttömyys laskenut vuoden 2000 lukemista lähes tasan 2 000 hengellä vuoteen 2021 mennessä. (Tilastokeskus a.)

Tilastoissa on myös selvästi nähtävissä lasten ja kouluikäisten määrän lasku. Jos lasketaan yhteen 0–14-vuotiaat sekä opiskelijat ja koululaiset, on niiden määrä laskenut vuoden 2000 yhteislukemasta 19 584 vuoden 2021 yhteislukemaan 17 307, eli yhteensä 2 277 hengellä. Samalla työvoiman ulkopuolella olevien määrä on kasvanut vuoden 2000 yhteensä 36 695 hengestä vuoden 2021 yhteensä 37 656 henkeen, eli 961 hengellä. Samaan aikaan eläkeläisten määrä on kasvanut noin 4 000 hengellä. (Tilastokeskus a.)

Syntyvyysastetta kuvataan kokonaishedelmällisyysluvulla, jonka ollessa 2,1 väestö uusiutuu ja väestösuhteet pysyvät tasapainossa. Vuonna 2000 Keski-Pohjanmaan kokonaishedelmällisyysluku oli 2,025 ja vuonna 2021 luku oli 1,836. Vaikka Keski-Pohjanmaan osalta luku on Suomen korkein vuonna 2021 ja toiseksi korkein vuonna 2000, niin tämä tarkoittaa kuitenkin Keski-Pohjanmaallakin nuoren väestön vähenemistä ilman ulkopuolelta tulevaa muuttoliikettä. (Tilastokeskus b.)

Opiskelijoiden ja koululaisten väheneminen johtuu muuallakin Suomessa tavanomaisesta syntyvyysasteen laskusta. Keski-Pohjanmaan luonnollinen väestönlisäys, eli elävänä syntyneiden ja kuolleiden välinen erotus, on muuttunut vuoden 2000 positiivisesta 198 hengestä



vuoden 2021 negatiiviseen 34 henkeen. Kuntien välinen nettomuutto on Keski-Pohjanmaan osalta ollut vuonna 2000 negatiivinen 536 hengen määrällä, joka jatkuu edelleen vuoden 2021 osalta negatiivisella 215 hengen määrällä. (Tilastokeskus c.)

Maahanmuutto ulkomailta Keski-Pohjanmaalle on kasvanut vuoden 2000 positiivisesta 154 hengestä vuoden 2021 positiiviseen 245 henkeen. Kun maastamuutto huomioidaan, ovat lukemat silti positiivisia, vuoden 2000 osalta 43 henkeä ja vuoden 2021 osalta 169 henkeä. Kuitenkin kun huomioon otetaan kuntien välinen muutto, on tulos negatiivinen maahanmuutosta huolimatta molempina tarkastelujaksoina, vuonna 2000 yhteensä 493 henkeä ja vuonna 2021 yhteensä 46 henkeä. Väestön kokonaisuutos edelliseen vuoteen verrattuna on ollut molempina tarkastelujaksoina negatiivinen, vuonna 2000 yhteensä 293 henkeä ja vuonna 2021 yhteensä 73 henkeä. (Tilastokeskus c.)

Keski-Pohjanmaan väestöennuste vuodelle 2040 on negatiivisesta väestökehityksestä huolimatta positiivinen ja väestön ennustetaan kasvavan vuoden 2021 67 989 hengestä vuoden 2040 68 188 henkeen. Väestöennusteiden mukaan Kainuun maakunta tippuu väestön määrässä Keski-Pohjanmaan taakse vuonna 2028, jolloin Keski-Pohjanmaa ei olisi enää Manner-Suomen pienin maakunta. (Tilastokeskus d.)

Väestöllinen huoltosuhde muuttuu ennusteiden mukaan vuoden 2021 lukemasta 74,6, vuoden 2040 lukemaan 78,9. Väestöllisessä huoltosuhteen luvussa pienempi luku tarkoittaa parempaa huoltosuhdetta julkisen talouden kantavuuden osalta, sillä lukema kuvaa paljonko väestössä on 0—14-vuotiaita ja yli 65-vuotiaita suhteessa 15—64-vuotiaisiin yhteiskunnassa. Valtakunnallinen keskiarvo vuonna 2021 on 62,5 ja vuonna 2040 sen ennustetaan olevan 67,3. (Tilastokeskus e.)

Keski-Pohjanmaan väestön ennustetaan siis kasvavan, mutta väestöllisen huoltosuhteen heikkenevän. Tämä väestöllisen huoltosuhteen luku rajata työikäinen väestö ikävuosiin 15-64 ei kuitenkaan ole yksiselitteisesti täydellinen mittari mittaamaan väestön yhteiskunnallista kestävyyttä kansantalouden kannalta tulevaisuudessa, sillä nykyisen työväestön tavoite-eläkeikä vuonna 2040 on korkeampi kuin tällä hetkellä. Tämänhetkinen oppivelvollisuuttakin koskeva lainsäädäntökin ulottuu jo 18 ikävuoteen.

Tämänhetkiselä työeläkkeitä koskevalla lainsäädännöllä vuoden 2040 alussa eläkkeelle voivat jäädä 1973 marraskuussa syntyneet, jolloin heidän ikänsä olisi 66 vuotta ja 1 kuukautta. Tämä on kuitenkin kyseisen ikäluokan minimieläkeikä ja tavoite-eläkeikä kyseisellä ikäluokalla on

tasen 68 vuotta, eli tavoite-eläkeikä olisi vasta joulukuussa 2041. (Työeläke.fi. 2023). Onkin todennäköistä, että näitä mittareita tullaan muuttamaan tulevaisuudessa vastaamaan paremmin todellista tilannekuvaa.

## 2.2 Muuttoliikkeet 2000-luvulla

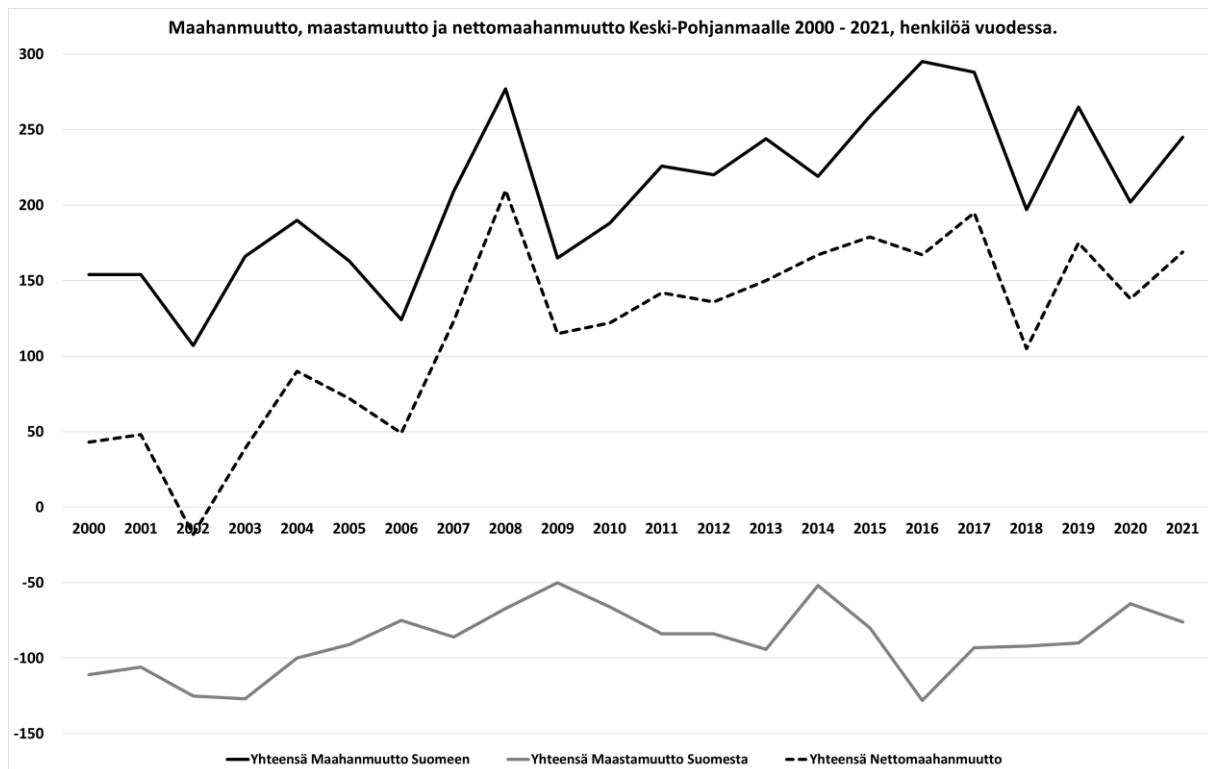
Maakuntien välinen muuttoliike koskien Keski-Pohjanmaata on ollut vuodesta 2000 vuoteen 2021 negatiivinen yhteensä 6 874 hengen verran. Kun muuttavat ikäluokat pilkotaan viiden vuoden ikäryhmiin, on muuttoliike suurinta ikäluokassa 20–24 vuotta, eli opiskeluaikäisten keskuudessa. Seuraavaksi isoimmat ikäluokat ovat 25–29 vuotta ja sen jälkeen ikäluokat 15–19 vuotta lähes tasaväkinä, mutta 15–19-vuotiaat poismuuttavat ovat kooltaan noin puolet ikäluokasta 20–24 vuotta. (Tilastokeskus f.)

Vuosien 2000–2021 Keski-Pohjanmaalta poissuuntaantuneen muuttoliikkeen 6 874 henkilöstä suomalaistaustaisia oli yhteensä 5 794 henkilöä, jolloin maakuntien välinen Keski-Pohjanmaalta ulosmuuttaneiden muuttoliike ulkomaalaistaustaisten osalta on yhteensä 1 080 henkeä. Näistä 1 080 hengestä 83 ovat Suomessa syntyneitä ulkomaalaistaustaisia. (Tilastokeskus g.)

Jos muuttoliikkeitä tarkastellaan maakuntien välisen muuttoliikkeen lisäksi myös maahan- ja maastamuuton näkökulmasta, niin vuosien 2000 ja 2021 välillä Keski-Pohjanmaalle on maahanmuuttanut 4 557 henkilöä, maastamuuttanut 1 941 henkilöä, jolloin nettomuutto ulkomailta Keski-Pohjanmaalle on yhteensä 2 616 henkilöä positiivinen. Nettomuuttoliike ulkomaiden suhteen on ollut negatiivinen ainoastaan vuotena 2002. Kuvan 1 viivadiagrammista, voimmekin todeta, että vaikka nettomuuttoliike ulkomailta Keski-Pohjanmaalle on viime vuosina tasaantunut, on Keski-Pohjanmaa maakuntana kuitenkin nettomuutoltaan positiivinen (Tilastokeskus h).

Maakuntien välistä muuttoliikettä voidaan tarkastella myös koulutustasoin. Tilastokeskuksen mukaan (Tilastokeskus i) vuosien 2005–2021 välinen maakuntien välinen nettomuutto on Keski-Pohjanmaan osalta 5 118 hengen verran negatiivinen. Poismuuttaneista 5 118 henkilöstä 4 462 henkilöllä oli toisen asteen koulutus, 18 hengellä oli erikoisammattitutkintoasteen koulutus, 29 hengellä oli alin korkea-asteen koulutus, 530 hengellä oli alempi korkeakouluasteen koulutus, 4 hengellä tutkijakoulutusaste ja 351 hengellä ei ollut peruskoulun jälkeistä tutkintoa tai se oli tuntematon. Yksi koulutustaso oli kuitenkin

em. nettomuutoltaan negatiivisen tutkintoasteiden rinnalla nettomuutoltaan positiivinen 276 hengellä, ja se oli ylempään korkeakouluasteen suorittaneet henkilöt.



Kuva 1. Maahanmuutto, maastamuutto ja nettomaahanmuutto Keski-Pohjanmaalla vuosien 2000-2021 välillä. Henkilöä vuodessa (Tilastokeskus h).

Maakuntien välisessä muuttoliikkeessä siis noin joka kuudes Keski-Pohjanmaalta poismuuttanut on ulkomaalaistaustainen. Kun muistamme aikaisemmista tilastoista, että Ulkomaalaistaustaisten määrä Keski-Pohjanmaalla on kasvanut vuoden 2000 0,8 prosentista vuoden 2021 3,5 prosenttiin (Tilastokeskus k) ja otamme huomioon, että kappalemääräisesti joka kuudes kaikista Keski-Pohjanmaalta poismuuttaneesta henkilöstä on ulkomaalaistaustainen, niin Keski-Pohjanmaa ei näytä kovinkaan houkuttelevalta paikalta ulkomaalaistaustaisten henkilöiden silmissä ja mielissä. Koska muuttoliike kokonaisuudessaan on pääsääntöisesti alle 30-vuotiasta väestöä, on tämä poismuutto Keski-Pohjanmaalle erityisen negatiivista työnantajien työvoiman tulevaisuuden saatavuuden näkökulmasta.

### 2.3 Keski-Pohjanmaan ulkomaalaistaustaisen väestön kehitys 2000-luvulla

Ennen kuin käyn läpi Keski-Pohjanmaan ulkomaalaistaustaista väestöä, on hyvä kerrata mitä tilastoissa eri termit ulkomaalaisista ihmisistä tarkoittavat. Tilastokeskuksen käsitteiden ja

määritelmien mukaan ihmisellä voi olla monta kansallisuutta, tai ei kansallisuutta ollenkaan (Tilastokeskus j).

**Kansalaisuus** on sama kuin passin myöntämismaakin on, mutta kansalaisuudeksi hyväksytään myös muukalaispassin omistaminen. Kansalaisuus saadaan yleensä syntyessä, mutta se voidaan vaihtaa muuttaessa toiseen maahan asumaan. Kahden maan kansalaisuuden omaava lasketaan Suomen kansalaiseksi, jos toinen näistä kansalaisuuksista on Suomen kansallisuus. Jos usean kansalaisuuden omaava henkilö saapuu maahan, lasketaan hänet sen maan kansalaiseksi, jonka maan passilla hän on saapunut maahan. Vuonna 2000 Keski-Pohjanmaalla **ulkomaan kansalaisten** määrä oli 547 (0,8 prosenttia), ja vuonna 2021 määrä oli 1575 henkeä (2,3 prosenttia). (Tilastokeskus j, Tilastokeskus k.)

**Kansallisuus** puolestaan tarkoittaa johonkin tiettyyn etniseen kansanryhmään kuulumista ja tarkoittaa siten eri asiaa kuin kansalaisuus. Lapsen **kieli** määräytyy tilastoissa vanhempien ilmoituksen mukaan, ellei sitä erikseen jälkikäteen muuteta. **Vieraskielisten**, eli muiden kuin Suomen, Ruotsin tai Saamen kieltä puhuvia vuonna 2000 oli 470 henkeä (0,7 prosenttia) ja vuonna 2021 yhteensä 2 261 henkeä (3,3 prosenttia). (Tilastokeskus j, Tilastokeskus k.)

**Kiintiöpakolainen** on UNHCR:n pakolaiseksi määrittelemä henkilö, jolle on myönnetty oleskelulupa pakolaiskiintiön kautta. **Turvapaikanhakija** on henkilö, joka hakee suojelua ja oleskeluoikeutta toisesta maasta. Turvapaikanhakija saa pakolaisaseman, jos hänelle annetaan turvapaikka. **Kotouttaminen** on kaksisuuntainen prosessi, jonka tavoitteena on saada maahanmuuttajasta täysivaltainen ja aktiivinen yhteiskunnan jäsen. **Pakolaisia** Keski-Pohjanmaalle otettiin vuonna 2000 yhteensä 28 henkeä ja vuonna 2021 yhteensä 6 henkeä. Vuosien 2000—2021 välillä Keski-Pohjanmaalle on otettu pakolaisina yhteensä 538 henkeä. (Sotkanet a, Tilastokeskus j.)

Jos Suomeen muuttanut henkilö aikoo yhtäjaksoisesti asua yli vuoden tai on ollut Suomessa jo yli kolme kuukautta, on hänen ilmoitettava muutostaan maistraatille. Jos ulkomailta tullut henkilö aikoo jäädä vakituisesti asumaan Suomeen, täytyy hänen olla täyttänyt oleskelun sallivat edellytykset vähintään vuoden ajan, jos henkilö on EU-maiden kansalainen. Muiden maiden kansalaisilla täytyy olla vuoden oleskeluun oikeuttava lupa tai jatko-oikeus oleskeluun. Näiden **maahanmuuttajien** kotikunta määräytyy tilastoissa samoin perustein kuin suomalaisenkin kotikunta. Pohjoismaiden välillä on kuitenkin sopimus, jonka mukaan tilapäistä alle kuuden kuukauden oleskelua ei yleensä pidetä muuttona. (Tilastokeskus j.)

**Ulkomaalaistaustaisiksi** luetaan ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa olemassa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla, tai joiden kummankaan vanhemman tietoa ei ole saatavissa väestötietojärjestelmistä. **Suomalaistaustaisia** ovat kaikki henkilöt, joilla vähintään toinen vanhemmista on syntynyt Suomessa. Myös ulkomailta adoptoitujen lasten kansallisuudeksi tulee Suomi, jos vanhemmat ovat suomalaisia. (Tilastokeskus j.)

**Ulkomailla syntyneiden** osuus Keski-Pohjanmaalla vuonna 2000 oli 1 205 henkeä (1,8 prosenttia) ja vuonna 2021 yhteensä 2 837 henkeä (4,2 prosenttia). **Ulkomaalaistaustaisia** vuonna 2000 oli 605 henkeä (0,9 prosenttia) ja vuonna 2021 yhteensä 2 360 (3,5 prosenttia). Sen sijaan Keski-Pohjanmaalla asuvien ulkomaalaistaustaisten määrän osuus koko maan ulkomaalaistaustaisesta väestön määrän osuudesta on laskenut, vuoden 2000 0,53 prosentista ja vuoden 2021 0,50 prosenttiin. Keski-Pohjanmaan sisäisesti seutukunnittain tarkasteltuna ulkomaalaistaustainen väestö ei jakaannu tasaisesti. Kokkolan seutukunnassa ulkomaalaistaustaisten osuus seutukunnan väestöstä oli vuonna 2000 yhteensä 1,0 prosenttia ja vuonna 2021 yhteensä 3,9 prosenttia, kun Kaustisen seutukunnassa ulkomaalaistaustaisten osuus oli vuonna 2000 yhteensä 0,5 prosenttia ja vuonna 2021 yhteensä 2,1 prosenttia (Tilastokeskus j, Tilastokeskus k).

Suomen **kansalaisuuksia myönnettiin** koko Suomessa vuonna 2021 yhteensä 6 643 kappaletta, joista 36 kappaletta myönnettiin Keski-Pohjanmaalla. Vuosina 2010–2021 kansalaisuuksia myönnettiin koko Suomessa 98 003 henkilölle ja Keski-Pohjanmaalla yhteensä 666 henkilölle (Tilastokeskus l).

## **2.4 Keski-Pohjanmaan ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden määrän kehitys vuosien 2010–2021 välillä**

Keski-Pohjanmaalla opiskelevia ulkomaalaistaustaisia opiskelijoita voi tarkastella opetusaloittain opetushallinnon Vipunen -tilastopalvelusta, jonka sisällöstä vastaavat opetus- ja kulttuuriministeriö, sekä Opetushallitus. Vipusen tilastossa ”Tutkintoon johtavan koulutuksen uudet opiskelijat syntymämaan mukaan” voi tarkastella uusia ulkomaalaistaustaisia opiskelijoita maakunnittain. Tämän tilaston mukaan vuonna 2021 Keski-Pohjanmaalla aloitti opintonsa yhteensä 441 ulkomaalaistaustaista opiskelijaa. Ammattikorkeakoulu- tai ylempää ammattikorkeakoulututkintoa opiskelemaan aloitti yhteensä noin 280 opiskelijaa ja ammatillista koulutusta noin 140 opiskelijaa. (Vipunen. 2023.)

Keski-Pohjanmaalla lähes kaiken ammatillisen koulutuksen järjestää ammatillinen kouluyhtymä Kpedu ja ammattikorkeakoulutuksen ammattikorkeakoulu CENTRIA. Ulkomaalaistaustaisten uusien opiskelijoiden määrä Keski-Pohjanmaalla on yli kaksinkertaistunut vuosien 2010 ja 2021 välillä 198:sta 441:een henkilöön (Vipunen. 2023).

Ulkomaalaistaustaisten uusien opiskelijoiden yleisiin maanosa ammatillisessa ja ammattikorkeakoulutuksessa on Aasia. Tätä ei kuitenkaan voi yksiselitteisen varmaksi sanoa, koska jostain syystä ammattikorkeakoulutuksen ja ylemmän ammattikorkeakoulutuksen kohdalla peräti yhteensä noin 114 henkilön osalta syntymämaa tai maanosa on tuntematon. Tämän vuoksi luotettavia tai täsmällisiä päätelmiä kansalaisuuksien perusteella tilastosta ei voida tehdä. (Vipunen. 2023.)

Aikaisemmassa luvussa 2.3 käsitelimme ulkomaan kansalaisten osuutta Keski-Pohjanmaan asukkaista ja montako ulkomaan kansalaista Keski-Pohjanmaalla asuu. Vuonna 2021 ulkomaalaistaustaisia ihmisiä 2 360 henkeä, eli 3,5 prosenttia Keski-Pohjanmaan asukasmäärästä. Tästä 2 360 hengestä aloitti kyseisenä tilastovuonna 2021 uuden opiskelun 441 henkilöä, joka vastaa 18,7 prosenttia kaikista ulkomaalaistaustaisista henkilöistä. Tätäkään ei kuitenkaan voida sanoa täysin varmasti paikkaansa pitäväksi tiedoksi, koska vipunen.fi sivuston koskien tutkintoon johtavien uusien koulutuksien opiskelijoita tarkastelee koulutuksen järjestämisaikakuntaa, eikä sitä millä paikkakunnalla tai maakunnassa ulkomaalaistaustaiset opiskelijat itse asuvat.

Periaatteessa kyseisen tilaston koulutuksessa Keski-Pohjanmaalla voi käydä siis myös Keski-Pohjanmaan ulkopuolisiakin henkilöitä. Edellä mainittujen epätarkkuuksien vuoksi ei voida luoda mitään täysin paikkaansa pitävää tilastoa paljonko Keski-Pohjanmaan ulkomaalaistaustaisesta väestöstä opiskelee.

## **2.5 Ukrainan kriisin vaikutukset väestöön**

Kansalliset tai kansainväliset kriisit voivat aiheuttaa yllättäviäkin väestöliikkeitä, joilla voi olla merkittäviäkin vaikutuksia. Syyria sisällissota aiheutti pakolaiskriisin ja ennakoimattomia väestön muuttoliikkeitä kun ihmiset pakenivat sotaa ja epävakautta. Viimeisin tällainen kansainvälisiä merkittäviä väestöliikkeitä aiheuttanut kriisi on Venäjän hyökkäys Ukrainaan.

Julkisissa lähteissä ei ole saatavilla tarkkaa tietoa siitä, missä kunnassa tai maakunnassa tarkalleen Ukrainan ja välistä Venäjän sotaa paenneet ukrainalaistaustaiset ja venäläistaustaiset

ihmiset asuvat. Tämä johtuu siitä, että sotaa paenneille ihmisille on myönnetty tilapäisen suojelun oleskelulupa, eikä tällöisen statuksen saanutta ihmistä väestöllisissä tilastojärjestelmissä sidota mihinkään yksittäiseen kuntaan. Maakuntatasolla puolet ukrainalaisista pakolaisista asuu Uudellamaalla ja Keski-Pohjanmaa kuuluu vähiten ukrainalaisia sotapakolaisia asuttaviin maakuntiin (Alho, ym. 2022. 18).

Maahanmuuttovirasto tiedotti tammikuussa 2023, että Ukrainasta paenneiden oleskelulupia jatketaan automaattisesti 04.03.2024 asti ilman erillistä hakua. Samalla maahanmuuttovirasto kertoi 17.02.2023 päivätyssä tiedotteessaan, että lähes tasan vuosi sodan alkamisen jälkeen tilapäistä suojelua Suomesta Ukrainan sodan vuoksi oli hakenut jo yli 50 000 ihmistä. Samalla 01.03.2023 alkaen ensimmäisille sotaa paenneille tulee mahdollisuus hakea kotikuntaa, jolloin heille aukeaa mahdollisuus hakea laajempia palveluita kuin vastaanottokeskuksissa. Maahanmuuttovirasto arvioi, että nykyisellä tahdilla vuonna 2023 uusia tilapäisen suojelun hakemuksia saattaa tulla 30 000–40 000. (Migri. 2023.)

Tämän vuoksi tilastokeskuksen tilastoista ei ole eroteltavissa paljonko ukrainalaisia on paennut sotaa Keski-Pohjanmaalle. Vuonna 2022 koko Suomen suurin ulkomaalainen väestöryhmä oli virolaiset, ja sitä se on myös Keski-Pohjanmaalla, vaikka valtakunnallisesti ukrainalaisia alkaa olemaan Suomessa jo yhtä paljon kuin virolaisia yhteensä. (Tilastokeskus m.)

### 3 KESKI-POHJANMAAN TYÖLLISYYS JA TYÖPAIKAT

Vuonna 2020 Keski-Pohjanmaan alueella työssäkäyviä oli yhteensä 27 775 henkilöä. Näistä 15 045 henkilöllä oli toisen asteen tai erikoisammattikouluastetta vastaava koulutus. 7 420 henkilöllä oli alimman korkea-asteen tai alemman korkeakouluasteen koulutus. Ylemmän korkeakouluasteen tai tutkijakouluasteen koulutus oli 2 962 henkilöllä. Henkilöitä, joiden koulutusaste ei ollut tiedossa tai peruskoulun jälkeistä koulutusta ei ollut, oli yhteensä 2 348 henkilöä. (Tilastokeskus n.)

Tilastoituna päivämääränä 31.12.2021 Keski-Pohjanmaan väestö oli yhteensä 67 915 henkilöä. Näistä työvoimaan kuuluvia henkilöitä oli 30 259 henkilöä, työllisiä 27 809 henkilöä, työttömiä 2 450 henkilöä, työvoiman ulkopuolella olevia henkilöitä 37 656 henkilöä, 0—14-vuotiaita 12 490 henkilöä, opiskelijoita 4 817 henkilöä, varusmiehiä 90 henkilöä, eläkeläisiä 18 590 henkilöä ja muita työvoiman ulkopuolella olevia 1 669 henkilöä (Tilastokeskus o).

#### 3.1 Vetovoima- ja pitovoimakyky Keski-Pohjanmaalla ja seutukunnissa

Keski-Pohjanmaa jakautuu tilastokeskuksen tilastoissa kahdeksi seutukunnaksi, Kokkolan seutukuntaan koodimerkinnällä SK162 ja Kaustisen seutukuntaan koodimerkinnällä SK161. Kokkolan seutukuntaan kuuluvat Kokkola ja Kannus. Kaustisen seutukuntaan kuuluvat Halsua, Kaustinen, Lestijärvi, Perho, Toholampi, sekä Veteli. Kuntien jako eri seutukuntiin perustuu kuntienväliseen yhteistoimintaan, liikenneyhteyksiin, sekä luontaiseen työssäkäyntiin. (Tilastokeskus p.)

Keski-Pohjanmaan väestömäärä jakautuu Kokkolan seutukunnan 53 299 asukkaan ja Kaustisen seutukunnan 14 616 asukkaaseen. Edelleen työvoima, eli työllisten ja työttömien yhteismäärä, jakautuu Kokkolan seutukunnan 24 236 henkilöön ja Kaustisen seutukunnan 6 023 henkilöön. Henkilöt jotka eivät ole työllisiä tai työttömiä, eli ovat työvoiman ulkopuolella, määrä oli Kokkolan seutukunnassa 29 063 henkilöä ja Kaustisen seutukunnassa 8 593 henkilöä (Tilastokeskus q)

Väestöllisellä huoltosuhteella tarkoitetaan alle 15-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden ihmisten määrällistä suhdetta 15—64 vuotiaisiin. Keski-Pohjanmaalla tämän ennustetaan muuttuvan vuoden 2021 lukemasta 74,6 vuoden 2040 lukemaan 78,9. Seutukunnallisesti tämän ennustetaan muuttuvan Kokkolan seutukunnassa vuoden 2021 lukemasta 71,2 vuoden 2040



lukemaan 75,3. Vastaavasti Kaustisen seutukunnan ennuste on vuoden 2021 lukemasta 87,9, vuoden 2040 lukemaan 97,9 (Tilastokeskus r)

Ennusteiden mukaan väestöllinen huoltosuhde ei johdu niinkään siitä, etteikö alue olisi väestöllisesti omavarainen. Tätä voi tarkastella omavaraisuusennusteella, eli millainen väestönkehitys on Keski-Pohjanmaalla ja sen seutukunnilla ilman muuttoliikkeitä. Tällä ennusteella Keski-Pohjanmaan väestön omavaraisuus henkilöillä mitattuna muuttuu vuoden 2021 67 989 (Kokkolan sk. 53 257, Kaustisen sk. 14 732) hengestä vuoden 2040 68 188 (Kokkolan sk. 53 780, Kaustisen sk. 14 408) henkeen. (Tilastokeskus s.)

Varsinainen ero tuleekin väestöennusteessa, jossa otetaan huomioon muuttoliikkeet. Tässä väestöennusteessa Keski-Pohjanmaan väestö vähenee vuoden 2021 67 788 (Kokkolan sk. 53 232, Kaustisen sk. 14 556) hengestä vuoden 2040 62 104 (Kokkolan sk. 50 976, Kaustisen sk. 11 128) henkeen (Tilastokeskus t). Näiden ennusteiden vuoksi Keski-Pohjanmaalla tuleekin keskittyä vetovoimaa ja pitovoimaa koskevissa keskusteluissa erityisesti sellaisiin toimenpiteisiin, jotka kumoaisivat nämä negatiiviset väestöennusteet.

Jos etsimme tilastoista sellaisia ihmisryhmiä, jotka lähtevät Keski-Pohjanmaalta ja sen seutukunnista, niin erityisesti sieltä erottautuvat nuoret opiskelijaikäiset henkilöt. Tämä on erityisen selvästi nähtävissä, kun tarkastelemme väestön muuttoliikkeitä ikäryhmittäin. Seuraavaksi tarkastelenkin väestön muuttoliikkeitä nettomuuttomäärien osalta viiden vuoden ikäryhmittäin Keski-Pohjanmaan ja sen seutukuntien osalta.

Vuodesta 2000 vuoteen 2021 asti Keski-Pohjanmaalta on muuttanut pois yhteensä 6 874 henkilöä, joista 4 496 henkilöä, eli 65,4 prosenttia, oli ikäryhmästä 20—24 vuotta. Toiseksi suurin nettomuutoltaan negatiivinen ikäryhmä oli 15-19 vuotiaat 1 616 hengellä. Yhteensä 15—24-vuotiaiden opiskelijoiden määrä oli 6 112 henkeä, eli noin 89 prosenttia negatiivisen nettomuuton kokonaismäärästä seutukunnittain tarkasteltuna. (Tilastokeskus u.)

Kun samaa tilastoa tarkastellaan seutukunnittain, oli nettomuutto Kokkolan seutukunnan osalta vuosina 2000—2021 yhteensä 3 047 henkeä negatiivinen ja Kaustisen seutukunnan osalta 3 827 henkeä negatiivinen, eli suhteutettuna alueiden väkimäärään selvästi Kaustisen seutukunnan osalta negatiivisempi. Molempien seutukuntien suurin nettomuutolta negatiivinen ikäryhmä on sama 20—24-vuotiaat (Kokkolan sk. 2 849, Kaustisen sk. 1 647). Kaustisen seutukunnan osalta muuttoliike nuoremmassa ikäryhmässä 15—19-vuotiaat (1 191 henkeä) on kuitenkin huomattavasti suhteessa Kokkolan seutukuntaa suurempaa (425 henkeä). (Tilastokeskus u.)

Jos teemme olettan, että nuoret ikäryhmät lähtevät opiskelemaan muille paikkakunnille, niin nettomuuttotilaston mukaan ei ole havaittavissa selkeästi paluumuuttoliikettä takaisin syntymämaakuntaan, tai seutukuntaan, koska ikäryhmä 25—29-vuotiaat ovat nekin nettomuutoltaan negatiivisia Keski-Pohjanmaan osalta yhteensä 713 henkeä vuosien 2000—2021 välillä. Ikäryhmä 30—34-vuotiaat ovat nettomuutoltaan positiivinen 10 hengellä samalla aikajaksolla, joka jakaantuu seutukunnittain lähes yhtä suuren Kaustisen seutukunnan negatiivisen 105 hengen ja Kokkolan seutukunnan positiivisen 115 hengen välillä. (Tilastokeskus u.)

Tässä opinnäytetyössä ei perehdytä miettimään toimenpiteitä, miten Keski-Pohjanmaan ja sen seutukuntien muuttoliikkeitä voisi muuttaa. Voimme kuitenkin todeta tilastojen perusteella että toimenpiteiden tulisi kohdistua alle 30 vuotiaisiin ja siihen miten heidät saisi muuttamaan takaisin Keski-Pohjanmaalle. Tilastoista ei suoraan käy ilmi muuttavatko nuoret parempien työllisyys tai opiskelumahdollisuuksien perässä, mutta kuitenkin poismuuttaneiden ikäryhmien osalta voimme kuitenkin tehdä vahvan olettan, että syyt ovat yleisesti parempien koulutus- ja työllisyysmahdollisuuksien etsimisessä.

Kun muuttoliikkeet ovat negatiivisia, erityisesti nuorten työikäisten keskuudessa, johtaa se tilastoennusteidenkin mukaan väestöllisen huoltosuhteen heikkenemiseen. Vaikka väestöllinen huoltosuhde ei kuvaa täydellisesti ja täsmällisesti työelämän käytettävissä olevaa työvoimaa, antaa se kuitenkin siitä vahvasti suuntaa antavan ennusteen. Keski-Pohjanmaan ennustetaan siis ikääntyvän tulevaisuudessa, mutta sisäisesti hyvinkin epätasaisesti seutukuntien välillä. Tämä tarkoittaa työvoiman saatavuuden vaikeutumista erityisesti Kaustisen seutukunnan alueella. Tällä voi olla edelleen vaikutuksia siihen, millaiseksi työnantajat näkevät alueen seutukuntien houkuttelevuuden investointienkin näkökulmasta.

### **3.2 Ulkomaalaistaustainen työikäinen väestö 2000—luvulla**

Ulkomaalaisen väestön tarkasteleminen ikäryhmittäin vuosien 2000 ja 2022 väliltä osoittaa kuitenkin, että väestön ikäryhmittäistä koostumusta voidaan muuttaa kestävämpään suuntaan. Kohdassa 2.1 tarkastelin ulkomaalaisen väestön nettomuuttoliikkeitä Keski-Pohjanmaalle. Seuraavaksi tarkastelen Keski-Pohjanmaan ulkomaalaistaustaista väestöä ikäryhmittäin.

Vuonna 2000 yhteensä ulkomaalaistaustaisia henkilöitä asui Keski-Pohjanmaalla 605 henkilöä. Tuolloin ulkomaalaistaustaisessa väestössä ei ollut mitään selkeästi suurinta ikäryhmää.

Viisivuotiset ikäryhmät 0–6, 7–14, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, ja 40–44 vuotta vaihtelivat kaikki 42 ja 66 henkilön välillä. Vuonna 2022 ulkomaalaistaustainen väestö oli kooltaan 1 932 henkeä. Tämän lisäksi vuonna 2022 on selvästi erotettavissa suurimmiksi ikäryhmiksi 20–24, 25–29, 30–34 ja 35–39-vuotiaiden ikäryhmät vaihteluvälillä 195–250 henkeä. Nämä ikäryhmät edustivat vuonna 2022 yhteensä 46,5 prosenttia ulkomaalaistaustaisesta väestöstä Keski-Pohjanmaalla. (Tilastokeskus v.)

Jos laskemme kaikkien Keski-Pohjanmaalla asuvien alle 15-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden määrän ja suhteutamme sen kaikkiin 15–64 vuotiaisiin ulkomaalaistaustaisten määrään, saamme tulokseksi vuonna 2020 noin 78 prosenttia. Vuonna 2000 tämä suhdeluku oli vielä noin 72 prosenttia. (Tilastokeskus v). Vastaava suhdeluku koko Keski-Pohjanmaan kantaväestössä, mukaan lukien Ulkomaalaistaustaiset, on vuonna 2020 noin 74 prosenttia. ulkomaalaistaustaiset eivät siis tilastollisesti poikkeakaan kovin paljoa ikärakenteeltaan kantaväestöstä (Tilastokeskus w).

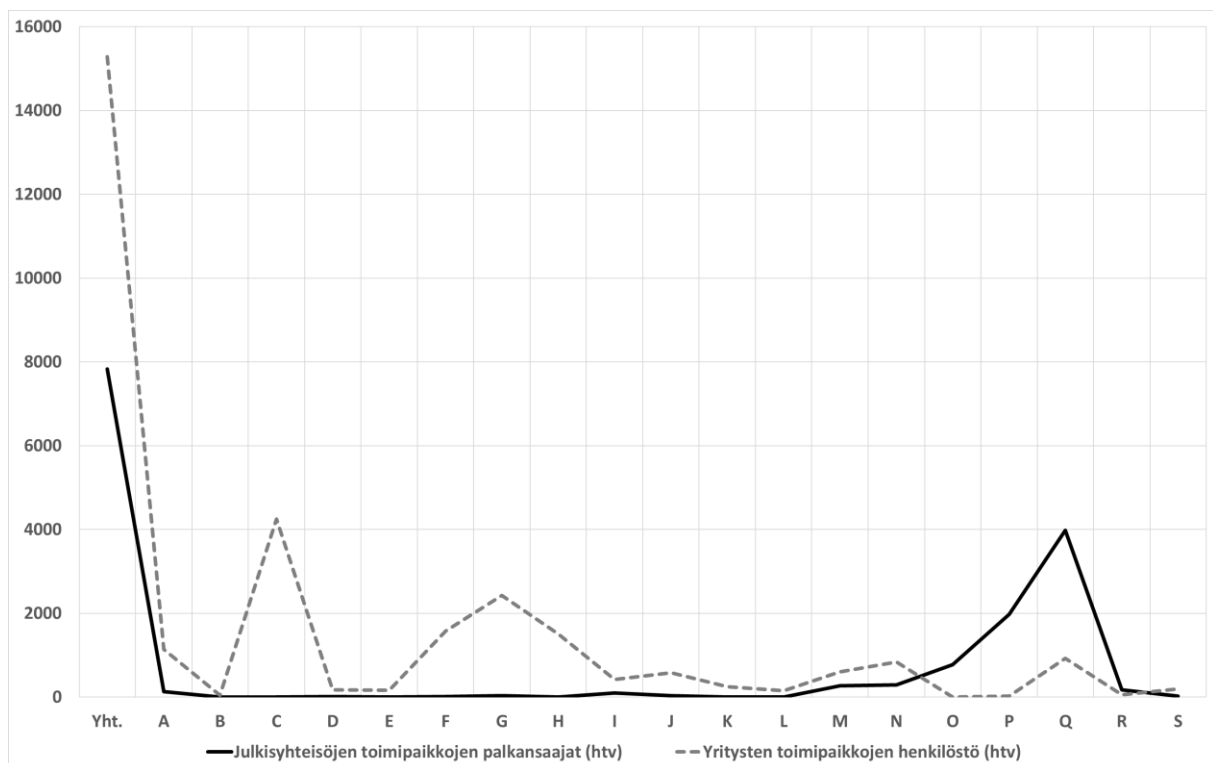
Jos edelleen tarkastelemme mitkä ovat nykyisten 2 537 ulkomaalaisen henkilön lähtöalueet, niin 1 099 heistä tulee Euroopasta (EU27 438), 381 Afrikasta, 81 Amerikasta, 905 Aasiasta, 6 Oseaniasta ja 65 henkilön lähtömaa on tuntematon. Keski-Pohjanmaalla asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden taustat ovat siis pääsääntöisesti Euroopassa (43 prosenttia) ja lähes yhtä paljon Aasiassa (36 prosenttia). (Tilastokeskus v.)

Tilastojen valossa näyttäisi siis siltä, että maakunnissa ja seutukunnissa on mahdollista kääntää väestöllisen huoltosuhteen negatiivista kehityssuuntaa houkuttelemalla ulkomaalaistaustaista väestöä, koska ulkomailta muuttanut väestö on keskimäärin iältään kantaväestöä nuorempaa. Tilastoista voimme myös ennakoida mistä tämä nuori väestö jatkossa tulee. Tätä ennakointia pohditaan siirtolaisinstituutin julkaisussa muuttoliikkeiden vuosisata (Martikainen & Pitkänen. 2020. 24–25). Tällä hetkellä 15–24-vuotiaiden määrän kasvu on nopeinta Saharan eteläpuolisessa Afrikassa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita suoraan sitä, että tältä alueelta muutettaisiin nimenomaan Eurooppaan. Muuttoliike jakaantuu myös Afrikan sisällä mantereeseen rikkaimpaan valtioon Etelä-Afrikkaan, sekä Lähi-Itään. Eurooppaan tullaan Afrikasta pääsääntöisesti Pohjois-Afrikasta ja Länsi-Afrikasta.

### 3.3 Keski-Pohjanmaan ja seutukuntien työllisten määrän kehitys 2000-luvulla

Keski-Pohjanmaan työllisyysaste 74,9 prosenttia oli vuonna 2022 yksi Suomen parhaimmista. Parempi maakuntatason työllisyysaste löytyy ainoastaan Uudeltamaalta 76 prosenttia, Pohjanmaalta 79,4 prosenttia ja Ahvenanmaalta 84,6 prosenttia (Tilastokeskus x). TOL 2008 on Suomessa käyttöön otettu tilastollinen toimialaluokitus, jossa erotellaan kaikki erilaiset työpaikkojen toimialat luokkiin, alkaen A-kirjaimesta ja päättyen X-kirjaimeseen (TOL2008, Liite 2).

TOL 2008 luokituksen mukaisilla toimialoilla tehtiin vuonna 2021 julkisyhteisöissä yhteensä 7 832 henkilötyövuotta ja yrityksissä Keski-Pohjanmaan osalta 15 281 henkilötyövuotta. Kun julkisyhteisöjen toimipaikkojen lukumäärä oli 354 ja yritysten 7 461, niin saamme julkisyhteisöjen toimipaikkojen keskimääräiseksi kooksi 22,1 henkilötyövuotta ja yritysten osalta tasan 2 henkilötyövuotta. Kuvan 2 viivadiagrammista näemme kuinka julkisyhteisöt ja yritykset täydentävät toisiaan eri toimialojen osalta.



Kuva 2. Julkisyhteisöjen ja yritysten tehdyt henkilötyövuodet toimialoittain Keski-Pohjanmaalla vuonna 2021 (Tilastokeskus y, Tilastokeskus z).

Ainoastaan TOL 2008 M luokituksen ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, sekä N luokituksen hallinto- ja tukipalvelutoiminnan osalta näemme suhteessa lähes täsmälleen samankokoisia henkilötövuosimääriä. Tässä valossa julkisyhteisöt eivät näyttäyty hallinnon osalta mitenkään tehottomilta yrityksiin verrattuna. Suurimmat henkilötövuosimäärät ovat odotetusti julkisyhteisöissä terveys- ja sosiaalipalveluissa ja yrityksissä puolestaan teollisuudessa. (Tilastokeskus y, Tilastokeskus z.)

Keski-Pohjanmaan ja sen seutukuntien yrityspohjaa voidaan tarkastella tilastoista myös sen perusteella, millä aloilla alueen työvoima työskentelee. Tarkastelenkin seuraavaksi, miten alueen työllisyys ja työtunnit jakaantuvat julkisen ja yksityisen sektorin välillä Keski-Pohjanmaalla. Niiltä osin kuin tietoa löytyy, tarkastelen näitä samoja asioita myös Keski-Pohjanmaan seutukuntien välillä.

**Keski-Pohjanmaalla** Yrittäjien ja palkansaajien yhteenlaskettu määrä, eli työllisten määrä, oli vuonna 2000 27 719 henkeä, josta yrittäjiä oli 5 974 ja palkansaajia 21 746 henkeä. 27 719 hengestä yksityisellä sektorilla työskenteli 20 588 ja julkisyhteisöissä 7 131 henkeä. Viimeisimpänä täysin tilastoituna vuonna 2020 yrittäjien määrä oli laskenut ja palkansaajien lisääntynyt merkittävästi. Vuonna 2020 Keski-Pohjanmaalla työllisten määrä oli 30 763, joista yrittäjiä oli 4 492 ja palkansaajia 26 270 henkeä. Heistä yksityisellä sektorilla työskenteli 22 344 ja julkisyhteisöissä 8 419 henkeä. (tilastokeskus å.)

**Kokkolan seutukunnan** työllisten määrä vuonna 2000 oli 20 637, joista yrittäjiä oli 3 040 ja palkansaajia 17 598 henkeä. Heistä 15 087 työskenteli yksityisellä sektorilla ja julkisyhteisöissä 5 550 henkeä. Vuonna 2020 Kokkolan työskentelevien määrä kasvoi 2 345 hengestä 17 432 henkeen ja julkisyhteisöissä työskentelevien määrä kasvoi 1 538 hengellä 7 088 henkeen. (tilastokeskus å.)

**Kaustisen seutukunnan** työllisten määrä vuonna 2000 oli 7 082 henkeä, joista yrittäjiä 2 934 ja palkansaajia 4 148 henkeä. Heistä 5 500 työskenteli yksityisellä sektorilla ja julkisyhteisöissä 1 581 henkeä. Vuonna 2020 Kaustisen seutukunnan työllisten määrä oli vähentynyt 840 hengellä 6 242 henkeen. Työllisistä yrittäjiä oli 1 748 ja palkansaajia 4 494 henkeä. Kokkolan seutukunnan tapaan Kaustisen seutukunnassa palkansaajien määrä on kasvanut, mutta vain 346 hengellä, kun taas yrittäjien määrä vähentynyt merkittävästi, jopa 1 186 hengellä. (tilastokeskus å.)

Keski-Pohjanmaalla on tilastollisesti silmiin pistävää yrittäjien reilusti vähentynyt määrä, mutta tässä kappaleessa ei perehdytä sen juurisyihin, mutta tilastojen perusteella ensimmäinen koronavuosi 2020 ei selvästi ole tilastollisesti selittävä tekijä yrittäjien lukumäärän laskuun. Lähtötilanne yrittäjien lukumäärässä seutukuntien välillä vuonna 2000 oli lähes sama, Kaustisen seutukunnassa 2 934 ja Kokkolan seutukunnassa 3 040 yrittäjää. Mutta siinä missä Kokkolan seutukunnassa yrittäjien määrä putosi 20 vuodessa noin 10 prosenttia, niin Kaustisen seutukunnassa pudotus oli jopa noin 40 prosenttia.

Jos tarkastelemme samoja asioita **tehtyjen työtuntien** perusteella, niin vuonna 2000 Keski-Pohjanmaalla kaikki työlliset tekivät 47,708 miljoonaa työtuntia ja vuonna 2020 yhteensä 49,446 miljoonaa työtuntia. Vuonna 2000 kaikki työlliset tekivät siis yhteensä keskimäärin noin 1 721 tehtyä työtuntia vuodessa. Vuonna 2020 tehtyjen työtuntien määrä yhtä työllistä kohti laski yli sadalla tunnilla noin 1 607 tehtyyn työtuntiin. (tilastokeskus å.)

Tehtyjen työtuntien yhteenlaskettu määrässä on selvä ero Keski-Pohjanmaan seutukuntien välillä. Kun vuonna 2000 Kokkolan seutukunnan kaikkien työllisten tehtyjen työtuntien määrä työllistä kohti oli noin 1 695 tuntia, niin Kaustisen seutukunnassa se oli noin 1 778 tuntia. Tämä 83 tehdyn työtunnin ero kasvoi vuoteen 2020 mennessä seutukuntien välillä jo 113 tuntiin jokaista työllistä kohden. (tilastokeskus å.)

Kun tehtyjen työtuntien määrää tarkastellaan palkansaajien ja yrittäjien tehtyjen työtuntien välillä, on Keski-Pohjanmaan yrittäjien tehtyjen työtuntien määrä laskenut vuoden 2000 noin 2 192 tehdystä tunnista vuoden 2020 noin 1 998 tehtyyn työtuntiin, eli yhteensä noin 194 tunnilla. Keski-Pohjanmaan palkansaajilla vastaavana ajanjaksona tehtyjen työtuntien määrä oli laskenut vuoden 2000 noin 1 592 työtunnista vuoden 2020 noin 1 542 tehtyyn työtuntiin, eli yhteensä 50 työtunnilla. (tilastokeskus å.)

Keski-Pohjanmaan sisäisesti seutukuntien välillä Kokkolan seutukunnan yrittäjät tekivät noin 196 tehtyä työtuntia enemmän, kuin Kaustisen seudun yrittäjät vuonna 2000. Vuoteen 2020 mennessä ero oli kuitenkin enää noin kuusi tuntia, kun molempien seutukuntien yrittäjien työtunnit olivat laskeneet noin 2 000 työtuntiin vuodessa. (tilastokeskus å.)

Palkansaajien osalta Kokkolan ja Kaustisen seutukunnat olivat lähes tasoissa tehdyissä työtunneissa vuonna 2000, kun ero oli vain kolme enemmän tehtyä työtuntia Kokkolan seutukunnan hyväksi. Vuonna 2020 Kaustisen seutukunnan palkansaajat tekivät kuitenkin jo

noin 50 tuntia enemmän työtunteja vuotta kohden, kuin Kokkolan seutukunnan työntekijät. (tilastokeskus å.)

Tässä opinnäytetyössä ei perehdytä siihen mistä tehtyjen työtuntien määrien muutokset voisivat johtua. Voisimme kuitenkin olettaa, että palkansaajien osalta tehtyjen työtuntien määrän väheneminen saattaa johtua viimevuosikymmeninä yleistyneiden osa-aikatöiden lukumäärän yleisen kasvun johdosta. Yrittäjien tehtyjen työtuntien määrän suuri lasku voi puolestaan selittää sen, miksi yrittäjien kokonaislukumääräkin on laskenut voimakkaasti. Kun yrittäjälle ei riitä töitä, niin yrittäminenkin muuttuu kannattamattomaksi.

Mainittavaa on myös työntekijöiden työaikaan hetkellisesti mullistaneen kilpailukyky sopimuksen, myös KIKYnä tunnetun sopimuksen, näkymättömyys palkansaajien tehtyjen työtuntien tilastoissa. 24 lisätyötunnin vaikutus päivätyötä tekevän työaikaan vaihtelee työehtosopimuksesta riippuen noin 1,4–1,5 prosentin vuosityöajan lisäyksen välillä. Tämän suuruista selkeää tilastollista muutosta tehdyissä työtunneissa kilpailukyky sopimusta koskevana vuosina 2017–2019 palkansaajien tehdyissä työtunneissa Keski-Pohjanmaalla ei ole nähtävissä.

### **3.4 Keski-Pohjanmaan ja seutukuntien TOL 2008 mukaisten toimialojen työllisten määrän kehitys 2000-luvulla**

Seuraavaksi tarkastelen samasta tilastosta toimialakohtaista työllisyyttä Keski-Pohjanmaalla, seutukuntien välillä ja työllisten välillä. Etsin alueen vahvuuksia, sekä nousevia ja laskevia trendejä toimialojen välillä. Samalla tarkastelen myös työllisyyskehitystä eri toimialoilla Keski-Pohjanmaan sisällä seutukunnittain. Työkaluna käytän samaa tilastoa kuin äskeisessäkin luvussa.

Aikaisemmassa kappaleessa huomasimme, kuinka epätasaisesti työllisten, eli palkansaajien ja yrittäjien yhteismäärä, on kehittynyt Keski-Pohjanmaan seutukuntien välillä. Siinä missä Kokkolan seutukunnassa työllisten määrä oli kasvanut 3 883 hengellä, oli se Kaustisen seutukunnassa vähentynyt 840 hengellä. Tämä ero seutukuntien välillä on silmiinpistävä.

Mutta löytyi seutukuntien välillä myös silmiin pistäviä yhteneväisyyksiäkin. Näitä ovat maatalous-, metsätalous- ja kalatalous alan, sekä kasvinviljelyn ja kotieläintalouden, sekä riistatalouden ja niihin liittyvien palveluiden **työllisten määrän raju lasku**. Työllisten määrä oli Keski-Pohjanmaalla laskenut näillä aloilla yhteensä 3 592 työllisellä, joista Kokkolan

seutukunnan osuus oli 1 678 työllistä ja Kaustisen seutukunnan osuus 1 914 työllistä. Kaustisen seutukunnan työllisten kokonaismäärään nähden työllisten määrän lasku näillä aloilla on kuitenkin ollut huomattavasti rajumpaa, kuin Kokkolan seutukunnassa. (tilastokeskus å.)

Muita Kaustisen seutukunnassa noin sadan tai yli sadan työllisen vähennys on tapahtunut myös metalliteollisuudessa, julkisessa hallinnossa ja maanpuolustuksessa, sekä koulutuksessa, yhteensä 398 työllisellä. Kaustisen seutukunnassa yli sadan tai lähes sadan työllisen lisäyksiä on tullut seuraavilla aloilla metsätaloudessa ja kalataloudessa, jalostuksessa, muussa teollisuudessa, rakentamisessa, kuljetuksessa ja varastoinnissa, Kiinteistötoiminnassa, ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa, sekä terveystoiminnassa ja sosiaalipalveluissa, yhteensä 722 hengellä. (tilastokeskus å.)

Kokkolan seutukunnassa muiden toimialojen merkittäviä, noin 100 hengen tai enemmän, työllisten vähenemistä on tapahtunut elintarviketeollisuudessa ja muussa teollisuudessa, yhteensä 686 työllisen verran. Merkittävimmät yli 100 hengen työllisten määrän kasvua on tapahtunut jalostuksessa, metalliteollisuudessa, palveluissa, tukku- ja vähittäiskaupassa, kuljetuksessa ja varastoinnissa, informaatio- ja viestinnässä, kiinteistötoiminnassa, terveys- ja sosiaalipalveluissa, sekä muissa palveluissa, yhteensä 9 746 hengellä. (tilastokeskus å.)

Jos laskemme yhteen kaikki Kaustisen seutukunnan kadonneiden alojen työlliset, saamme yhteissummaksi yhteensä 2 456 työllisen määrän vähenemisen. Jos laskemme päinvastoin yhteen kaikki uusien alojen työllisten määrän, saamme summaksi 827 työllistä. Uusien syntyneiden alojen ja kadonneiden alojen työllisten välinen erotus on Kaustisen seutukunnassa vuoden 2000 ja vuoden 2020 välillä negatiivinen yhteensä 1 629 työllisellä. (tilastokeskus å.)

Jos laskemme yhteen kaikki Kokkolan seutukunnan kadonneiden alojen työlliset, saamme yhteissummaksi yhteensä 2 418 työllisen määrän vähenemisen. On merkille pantavaa, että luku on lähes täsmälleen sama kuin Kaustisen seutukunnassa, vaikka Kokkola on merkittävästi suurempi seutukunta työllisten määrällä mitattuna. Jos laskemme kaikki Kokkolan seutukunnassa syntyneet uusien alojen työpaikat yhteen, saamme lukeman 10 195 työllistä. Syntyneiden ja kadonneiden alojen työllisten välinen erotus on Kokkolan seutukunnan osalta 7 777 henkeä positiivisen puolella. Tämä luku vaikuttaa suurelta suhteutettuna Kokkolan seutukunnan kaikkien työllisten määrään vuonna 2020, joka on 24 520 työllistä.

Näiden tilastojen valossa näyttää siltä, että Kokkolan seutukunnassa on joko onnistuttu hyvin työllisten määrän kasvattamisessa ja uusien toimialojen luomisessa. Sama käy myös



käänteisesti sanottuna selitykseksi Kaustisen seutukunnan työllisten ja asukas määrien vähenemisen syyksi. Jos katsomme pelkästään Keski-Pohjanmaan hyviä työllisyystilastoja, niin emme pääse käsiksi alueen sisäisiin, eli seutukuntien välisiin kasvueroihin. Tieto seutukuntien erilaisista vahvuuksista auttaa paremmin miettimään mitä alueen kokonaiskehittämisen ja edun eteen tulisi tehdä.

**Suurinta kasvu** Keski-Pohjanmaalla on ollut palveluissa 4 409 työllistä, toiseksi suurinta terveys- ja sosiaalipalveluissa 2 266 työllistä, ja kolmanneksi kiinteistötoiminnassa 1 216 työllistä. Muita alle tuhannen työllisen kasvualoja ovat olleet metalliteollisuus 774 työllisellä, hallinto ja tukipalvelutoiminta 636 työllistä, ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta 562 työllistä, metallien jalostus 558 työllisellä, kuljetus ja varastointi 445 työllistä. Näiden kaikkien toimialojen kasvu on ollut yhteensä 10 866 työllistä.

Kun tämä suhteutetaan Keski-Pohjanmaan kaikkien työllisten määrään 30 763 työllistä, voidaan sanoa, että Keski-Pohjanmaa on kokonaisuudessaan ollut koko 2000-luvun ajan hyvinkin elinvoimainen maakunta. Olisi mielenkiintoista tutkia erikseen, miten alueen työlliset ovat onnistuneet saamaan uusien toimialojen työpaikoista kiinni, vai onko eri toimialojen työllisten muutos varsinkin yrittäjien keskuudessa tapahtunut eläköitymisten kautta. Tässä opinnäytetyössä emme kuitenkaan pääse pureutumaan tarkemmin työllisten siirtymiin eri toimialojen välillä. Tämä voisi kuitenkin olla alueen koulutustarjontaa silmällä pitäen mielenkiintoinen tutkimisen kohde.

### **3.5 Opiskelijoiden työllisyys Keski-Pohjanmaalla**

Alueen työllisyyttä käsiteltäessä on mainittava myös erikseen opiskelijoiden työssäkäynti Keski-Pohjanmaalla. Opiskelijoiden työssäkäyntiaste kuvaa sitä, montako opiskelijaa kaikista opiskelijoista ovat työllisiä. Työllisellä opiskelijalla tarkoitetaan sellaista opiskelijaa, jolla oli ansiotyö tilastoidun vuoden viimeisellä viikolla.

Keski-Pohjanmaalla opiskelijoiden työllisyysaste oli vuonna 2019 54,9 prosenttia, vuonna 2020 52,9 prosenttia ja vuonna 2021 54,3 prosenttia. Opiskelijoiden työllisyysaste vaihtelee kuitenkin suuresti eri koulutusasteiden välillä. Suurin sadan prosentin työllisyysaste on lääkäreiden erikoistumiskoulutuksessa ja lisensiaattitutkinnossa, mutta molemmissa opiskeli vain yksi henkilö vuosina 2019 ja 2020. (Tilastokeskus ä.)

Jos unohtamme vain muutaman hengen koulutusasteet, niin selvästi korkein työllisyysaste on erikoisammattitutkintojen, ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintojen ja tohtorintutkintojen opiskelijoiden parissa, kaikissa kolmessa keskimäärin yli 90 prosenttia. Matalin työllisyysaste oli lukiokoulutettujen parissa, vain noin 30 prosentin luokassa. Yllättävän huonolle tasolle, hieman yli 40 prosentin luokkaan jäivät myös ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijat ja alemman ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat. (Tilastokeskus ä.)

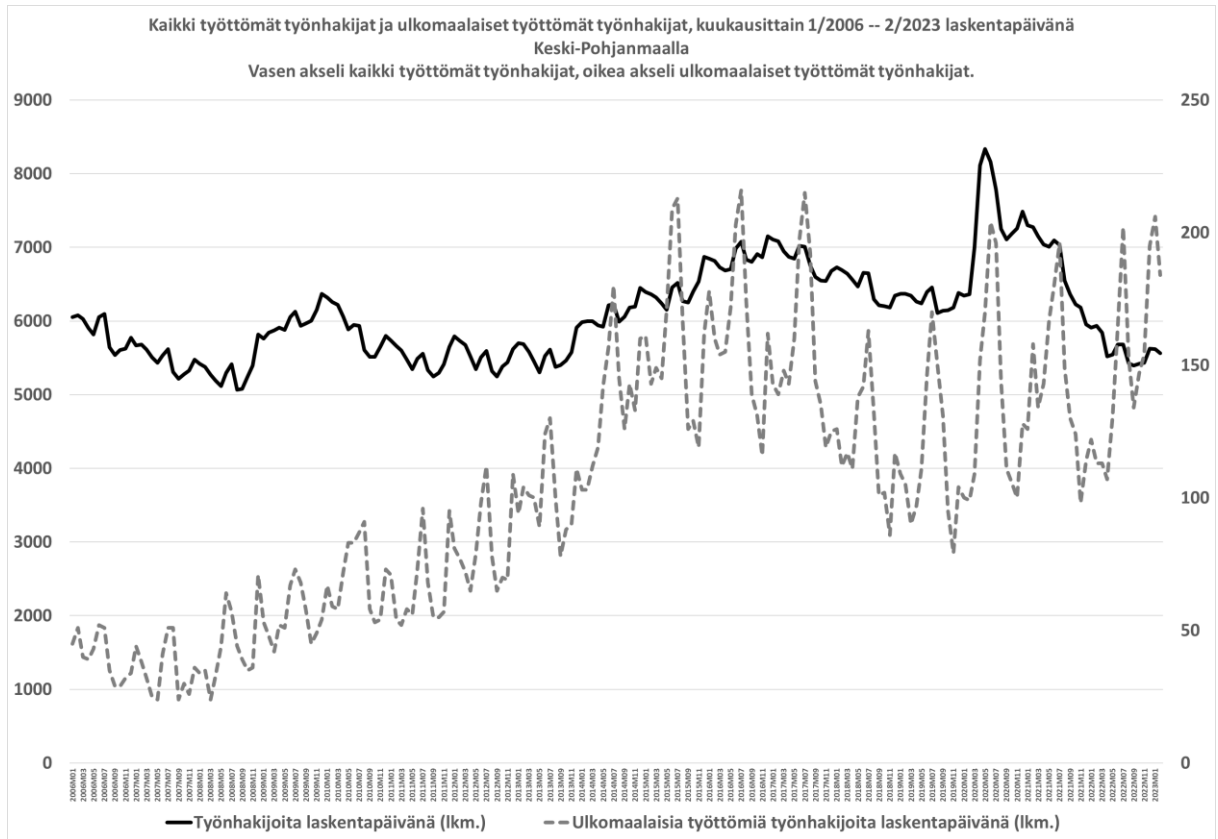
Ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoiden työllisyysaste on noin 56 prosentin luokkaa ja ylemmän korkeakoulututkinnon opiskelijoiden vaihtelee 70 prosentin kahden puolen vuosien 2019 ja 2021 välillä. Jos yleisesti yhteiskunnassa puhutaan, että työntekijöiden työllisyysaste on parempi korkeimmin koulutettujen työntekijöiden parissa, niin voidaan todeta myös, että tämä näkyy korkeasti koulutettujen alojen opiskelijoiden mahdollisuuksissa saada töitä jo heidän opiskeluidensa aikana. On myös erikoisammattitutkintojen, ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintojen ja tohtorintutkintojen opiskelijoiden erityisen korkea työllisyysaste, johon todennäköisesti vaikuttaa heidän ja työnantajien välinen tarve syventää työntekijän osaamista omalla alallaan. Tässä opinnäytetyössä ei kuitenkaan perehdytä näihin ja eri toimialojen syventäviin koulutustarpeisiin tätä syvällisemmin. (Tilastokeskus ä.)

### 3.6 Työnhakijat Keski-Pohjanmaalla

Vuoden 2023 helmikuun tilastoituna päivänä **ulkomaalaisia työnhakijoita** oli yhteensä 564 henkilöä, josta vuoden takaiseen vastaavaan lukemaan on noin 150 hengen määrän nousu. Kun tarkastelemme ulkomaalaisten työnhakijoiden koulutustaustoja, niin suurinta ryhmää edustavat ne, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa tai koulutusaste on tuntematon, yhteensä noin 40 prosenttia kaikista ulkomaalaisista työnhakijoista. Seuraavaksi suurin ryhmä on toisen asteen työnhakijat 26 prosenttia ja kolmannen paikan jakavat noin 11 prosentin osuudella ylemmän perusasteen ja alemman korkeakouluasteen työnhakijat. (Tilastokeskus ö.)

Jos tarkastelemme kuvan 3 viivadiagrammia kaikkien työttömien työnhakijoiden määrien kehitystä kuukausittain Keski-Pohjanmaalla vuodesta 2006 alkaen ja vertaamme sitä pelkästään ulkomaalasiin työttömiin työnhakijoihin, niin on nähtävissä niin yhteneväisyyksiä kuin eroavaisuuksiakin. Ulkomaalaistaustaisten työttömien työnhakijoiden lukumäärä on noussut vuodesta 2006, mutta tämä nouseva käyrä on verrannollinen heidän työikäisten lukumääränsä kasvuun, eikä ole siten erityisesti poikkeava kasvun suhteen. Se mikä kuitenkin selvästi erottaa ulkomaalaisten työttömät työnhakijat kaikista työttömistä työnhakijoista, ovat selvästi

suuremmat kausiluonteiset vaihtelut työnhakujen määrässä. Voimme tehdä tästä sellaisen oletaman, että ulkomaalaisilla on suurempi riski työllistyä kausiluonteisille aloille ja lyhyisiin työsuhteisiin. Jos tämä oletama pitää paikkansa, niin se vaikuttaa väkisinkin tuloeroihin, joka johtaa vähempiin mahdollisuuksiin yhteiskunnassa ja elämässä. Esimerkiksi oman asunnon hankkiminen on huomattavasti vaikeampaa. (Tilastokeskus aa.)

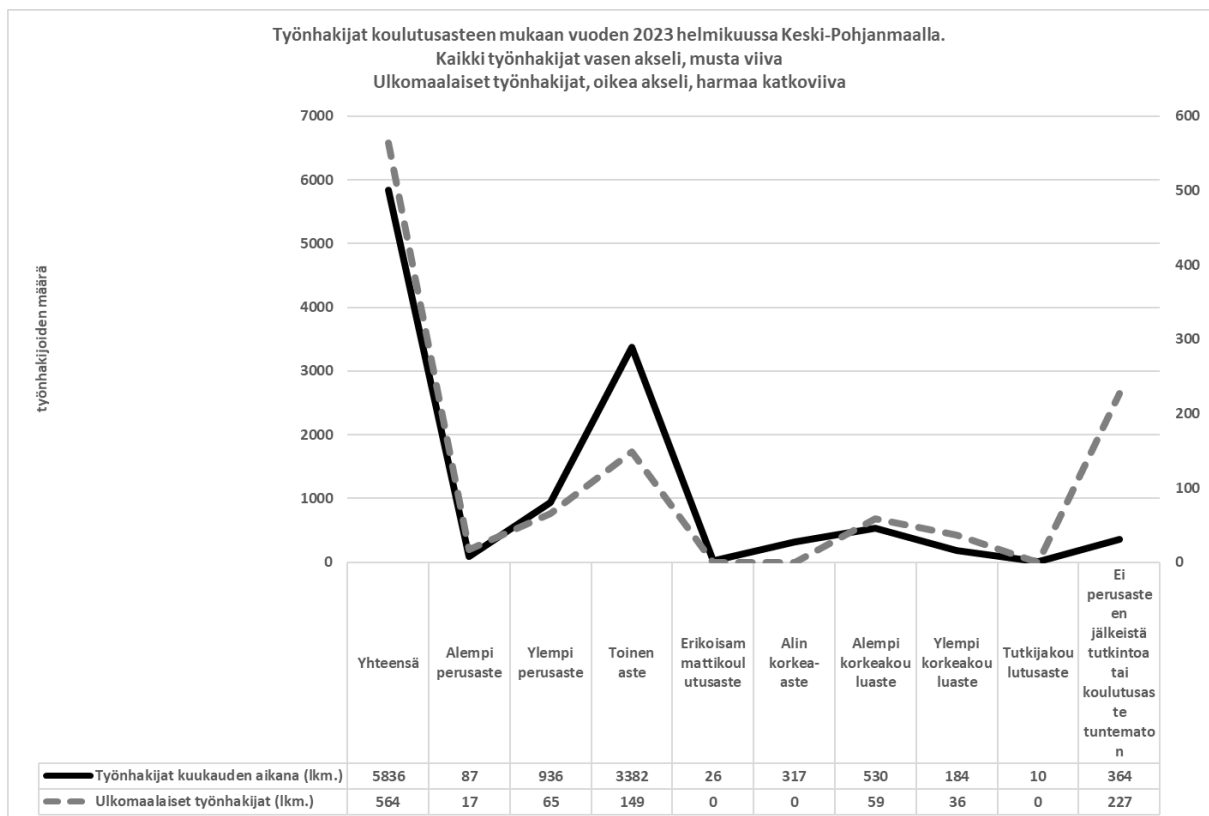


Kuva 3. Kaikki työttömät työnhakijat musta viiva, ja ulkomaalaistaustaiset työttömät työnhakijat, harmaa katkoviiva. Kuukausittainen lukumäärä (Tilastokeskus aa).

Jos vertailemme kaikkien työnhakijoiden ja ulkomaalaisten työnhakijoiden koulutusasteen vaikutusta työnhakuun, on havaittavissa samankaltaisuuksia, mutta myös pieniä eroja. Näitä yhteneväisyyksiä ja eroja kuvaillaan kuvan 4 viivadiagrammissa. Ulkomaalaisten työnhakijoiden joukossa on suhteessa vähemmän toisen asteen koulutettuja, ja suurempi joukko työnhakijoita, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa tai joiden koulutusaste on tuntematon. (Tilastokeskus ab, Tilastokeskus ac.)

Tämä on **samansuuntainen tulos**, kuin mitä ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointitutkimuksessakin on saatu (Nieminen & Sutela & Hanna & Hannula. 2015. 29–42). Kyseisessä tutkimuksessa joka kuudennella 25–54-vuotiaalla ulkomaalaistaustaisella ei ollut peruskoulun jälkeistä koulutusta, toisen asteen tutkintoja oli vähemmän kuin

suomalaistaustaisilla ja että korkean asteen koulutustaso on kahdella viidestä joka vastaa suomalaistaustaisten korkean asteen koulutustasoa. Kuvan 4 viivadiagrammista on nähtävissä samansuuntaiset tulokset. Voimme siis todeta, ettei Keski-Pohjanmaan työttömät työnhakijat poikkea juurikaan valtakunnallisesta tutkimuksesta, jossa tutkittiin koko ulkomaalaistaustaista väestöä suhteessa suomalaiseen väestöön. Suoraa verrannollisuutta ei siis voi tehdä, koska tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin työttömiä työnhakijoita ja valtakunnallisessa tutkimuksessa kaikkia kansalaisia. Tämä yhteneväisyys itsessään on kuitenkin mielenkiintoinen havainto ja sitä olisikin mielenkiintoista tutkia tarkemmin.



Kuva 4. Kaikki työnhakijat koulutusasteittain mustalla viivalla. Kaikki ulkomaalaiset työnhakijat koulutusasteittain harmaalla katkoviivalla. Hakijoiden lukumäärä (Tilastokeskus ab & Tilastokeskus ac).

Samassa ulkomaista syntyperää olevien työ- ja hyvinvointitutkimuksessa tehtiin myös osittain kuvan 3 viivadiagrammia tukeva havainto, koska tutkimuksessa havaittiin ulkomaalaistaustaisten työsuhteiden olevan suomalaisia useammin määräaikaista tai osa-aikaista (Nieminen & Sutela & Hanna & Hannula. 2015. 83–109). Tämän lisäksi kymmenen prosenttia ulkomaalaistaustaisista todettiin olevan alityöllinen, kun suomalaistaustaisilla alityöllisyys vaivasi vain viittä prosenttia. Nämä selittävät vähintäänkin osan kuvan 4 viivadiagrammin mukaisista suurista kausivaihteluista ulkomaalaistaustaisten työttömien

työnhakijoiden parissa. Tässä opinnäytetyössä havaittu työllisyyden kausivaihtelu on kuitenkin ulkomaalaistaustaisten työttömien työnhakijoiden parissa niin suurta verrattuna kaikkiin työttömiin työnhakijoihin, että tarvitsisimme tarkempaa perehtymistä suurten kausivaihteluiden juurisyihin.

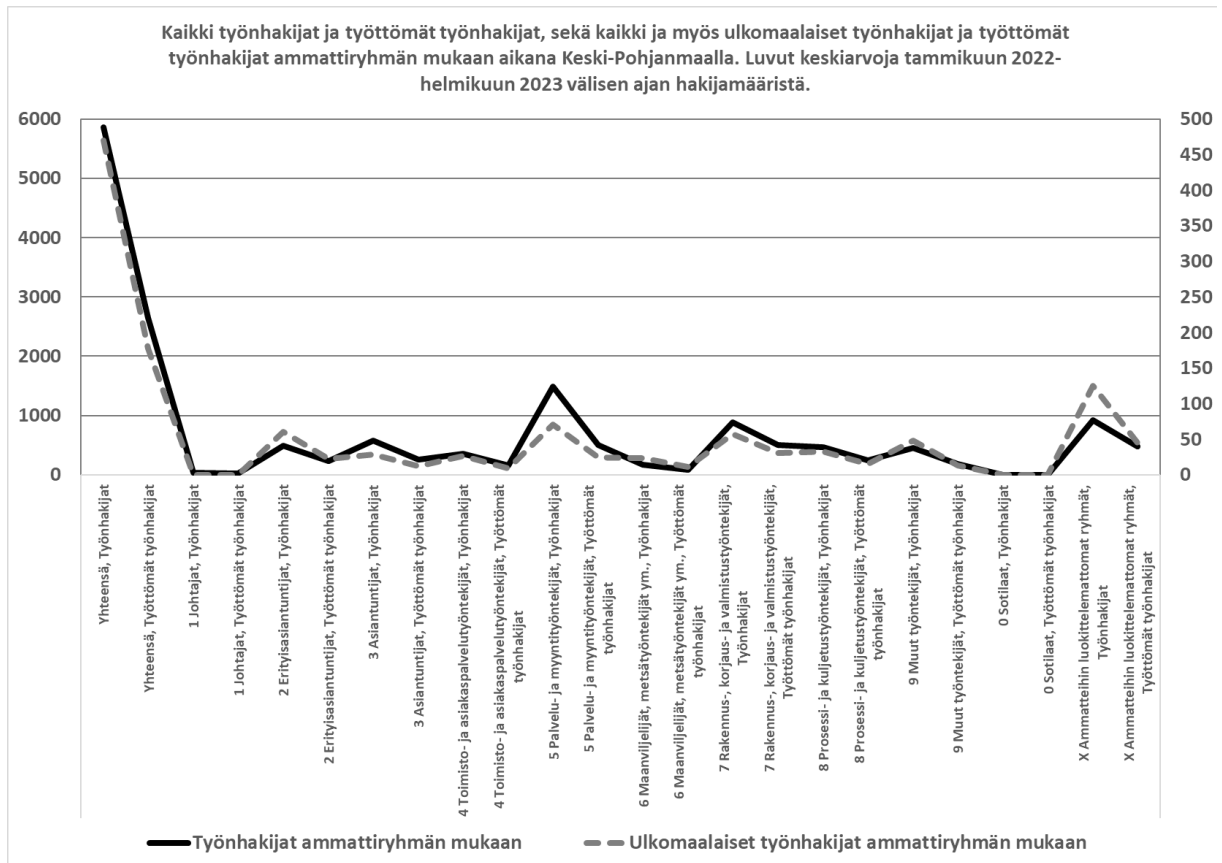
Kun seuraavassa kuvan 5 viivadiagrammissa tarkastelemme ammattiryhmittäin kaikkia Keski-Pohjanmaan työnhakijoita ja työttömiä työnhakijoita ja vertaamme ulkomaalaisiin työnhakijoihin ja työttömiin työnhakijoihin, niin erot ovat yllättävän pieniä. Eroja löytyy molemmissa ryhmissä myös työnhakijoiden ja työttömien työnhakijoiden välillä. Työnhakijan ja työttömän työnhakijan ero on siinä, että työttömäksi työnhakijaksi luetellaan ne henkilöt, jotka ovat tutkimusviikolla olleet ilman palkkatyötä tai yrittäjän työtä.

Kaikkien työnhakijoiden ja työttömien työnhakijoiden välillä ero ulkomaalaisiin vastaaviin löytyy palvelu- ja myyntityöntekijöiden **työnhakijoiden** keskuudessa siten, että ulkomaalaisia työnhakijoita on suhteessa vähemmän kuin kaikki työnhakijat yhteensä. Mutta kun otetaan tarkastelun kohteeksi vain saman toimialan **työttömät työnhakijat**, niin tämä ero kapenee. Vastaavan suuntaisia pieniä eroja joissa ulkomaalaisia työnhakijoita on vähemmän löytyy myös asiantuntijoissa, sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöissä. Mutta nekin erot vähenevät kun huomioon otetaan vain kyseisten alojen työttömät työnhakijat.

Erityisasiantuntijoissa, muissa työntekijöissä ja ammattiin luokittelemattomissa ryhmissä erot ovat päinvastaiset. Näissä ulkomaalaisia työntekijöitä on työnhakijoina suhteellisesti hieman enemmän kuin kaikkia työnhakijoita. Mutta näilläkin aloilla kaventuvat, jos huomioon otetaan vain samojen alojen työttömät työnhakijat.

kuvan 5 viivadiagrammista voimme päätellä, että kaikkien työnhakijoiden ja työttömien työnhakijoiden ammattitaustoilla ei ole suuria eroja ulkomaalaisten ja kaikkien hakijoiden välillä. Ulkomaalaisissa ammateissa korostuvat ehkä kuvan 4 viivadiagrammissa esille käyneet pienet koulutusasteiden erot ulkomaalaisten epäeduksi. Ulkomaalaisissa hakijoissa kun korostuvat epämääräisemmät ammattialat, kuten muut työntekijät ja ammattiin luokittelemattomat ryhmät. Vastaavasti ulkomaalaisten hieman suurempi osuus työnhakijoiden suhteen erityisasiantuntijoiden keskuudessa herättää epäilyksiä, että miksi korkeampi koulutustausta ei auta ulkomaalaisia työnhakijoita yhtä paljon kuin suhteessa kaikkia työnhakijoita? Nuorten ja korkeasti koulutettujen on helppo muuttaa töiden perässä toiselle paikkakunnalle. Aikaisemmin luvussa 2.2 tutkimme maakuntien välisiä muuttoliikkeitä, joiden

mukaan Keski-Pohjanmaalta on vuosien 2000 ja 2021 välillä muuttanut 1 080 ulkomaalaistaustaista Suomen toisiin maakuntiin. Näiden ulkomaalaistaustaisten poismuuttaneiden koulutustaustaa ei tässä opinnäytetyössä tutkita tarkemmin.



Kuva 5. Ulkomaalaiset ja kaikki työnhakijat ja työttömät työnhakijat ammattiryhmittäin 14 kuukauden ajanjakson keskiarvoina (tammikuu 2022-helmikuu2023) Keski-Pohjanmaalla (Tilastokeskus ab & Tilastokeskus ac).

### 3.7 Luvun yhteenveto

Tässä kappaleessa käsiteltiin Keski-Pohjanmaan lisäksi sen kahta seutukuntaa, josta se koostuu. Kokkolan seutukunta edustaa tilastojen perusteella kaupungistuneempaa aluetta, kun taas Kaustisen seutukunta edustaa maaseutumaisista aluetta. Vaikka Keski-Pohjanmaa näyttää tilastojen kautta tarkasteltuna ihan hyvässä valossa, niin alueen sisäinen kehitys on hyvinkin erilaista.

Työllisyyden suhteen merkille pantavaa on ollut maakunnan lisäksi myös molemmissa maakunnissa **maatalous-, metsätalous- ja kalatalous alan, sekä kasvinviljelyn ja kotieläintalouden, sekä riistatalouden** työllisyysmäärien merkittävä lasku. Silti näiden alojen työllisyysmäärien lasku on ollut suhteellisesti merkittävästi suurempaa Kaustisen

seutukunnassa. Kasvu on ikään kuin tarttunut paremmin Keski-Pohjanmaan sisällä Kokkolan seutukuntaan, jossa merkittävää työllisyyden kasvua on **ollut palveluissa, terveys- ja sosiaalipalveluissa, sekä kiinteistötoiminnassa**. Keski-Pohjanmaalla kasvua on ollut myös perinteisessä teollisuudessa. On myös huomattavaa, että palveluiden kovasta kasvusta huolimatta yritysten suurimmat henkilötyövuosimäärät Keski-Pohjanmaalla tehdään kuitenkin teollisuudessa. On myös merkille pantavaa, että vaikka koulutus ei näyttäydy tehtyjen henkilötyövuosien kasvun suhteen suurena tekijänä, on se kuitenkin neljänneksi eniten henkilötyövuosia tuottava toimiala Keski-Pohjanmaalla.

Mutta näistä edeltävän 20 vuoden kasvualoista ei kuitenkaan voi tehdä yleistävää ennustetta tulevaisuuteen. Maailmanlaajuinen ilmastonmuutos ja sen johdosta solmitut kansainväliset hiilidioksidipäästöjä rajoittavat sopimukset johtavat kaikenlaisten asioiden sähköistymisen, koska kaikkialla on tarve erottaa energian tuotannon riippuvuus korkeahiilisistä fossiilisista polttoaineista.

Keski-Pohjanmaan alueella Kokkolan seutukunnassa sijaitsevalla suurteollisuusalueella onkin alkamaisillaan litiumjalostamon rakentaminen, sekä Kaustisen seutukunnan alueelle litiumkaivoksen perustaminen (Yle a. 2023). Kokkolan seutukunnan suurteollisuusalueella on jo entuudestaan maailmanlaajuisestikin merkittävää koboltin tuotantoa Jervois Finland sekä Umicore Finland. Molempien tehtaiden tuotantoa aiotaan laajentaa lähivuosina (Yle b. 2023 & Yle c. 2023).

Kokkolan seutukunnan suurteollisuusalueella työskentelee tällä hetkellä noin 2 400 työntekijää jos mukaan lasketaan myös alueella toimivat alihankkijat. Joissakin arvioissa on arveltu tämän työntekijämäärän tulevien investointien myötä jopa lähes kaksinkertaistuvan kuluvan vuosikymmenen aikana. Tulevaisuutta eri alojen työllisyyden suhteen ei voi siis ennustaa yksinkertaisesti menneisyyttä kuvaavista tilastoista, koska esimerkiksi jo pelkästään tulevaisuuden päätöksiä ohjaava ilmastonmuutos tuo mukanaan maailmanlaajuisia ilmiöitä. Näissä ilmiöissä **Keski-Pohjanmaa saattaa olla yllättävänkin onnekas litiumvarantoineen ja olemassa olevan koboltinjalostusteollisuuden ansiosta**, unohtamatta useita muitakin vihreään siirtymään liittyviä investointisuunnitelmia (uusiuutiset. 2023), joista osa tulee myös maakunnan keskuskaupungin ulkopuolelle. Tällöinen keskittymä on maailmanlaajuisestikin varmasti erityinen, joten kuka tietää mitä muuta se saattaa ympärilleen vielä jo olemassa olevien suunniteltujen investointien lisäksi tuoda.

Suunnitellut investoinnit lisäävät merkittävästi työllistymismahdollisuuksia alueella, ja laajentavat alueen vientiteollisuutta entisestäänkin. Työllisyysasteen korkeus ja alueen väestön vähäinen määrä voivat kuitenkin muodostua hidasteeksi, kun yritykset etsivät täytettä investointien mukana tuomiin työllisyysmahdollisuuksiin. Tilastojen valossa Keski-Pohjanmaan työtä etsivässä reservissä korostuvat toisen asteen työnhakijoiden, sekä niiden työnhakijoiden parissa, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa tai joiden koulutusaste on tuntematon. Osaavan työvoiman saamisen varmistamiseksi tuleekin Keski-Pohjanmaalla tehdä ennakoivaa koulutustoimintaa, joka tarkoittaa alueen oppilaitosten ja alueen työnantajien välisen yhteistyön tiivistämistä. Tätä osaavan työvoiman löytämiseen liittyvää ennakointia Keski-Pohjanmaalla tekee Keski-Pohjanmaan liitto, jolla on aiheen ympärille rakennettu osaamisstrategia ja toimenpideohjelma osaavan työvoiman saamiseksi Keski-Pohjanmaalle (Keski-Pohjanmaan liitto. 2023).

Ulkomaalaisten nettomuutto Keski-Pohjanmaalle on ollut jo pitkään väestöllisesti positiivista. Ulkomaalaistaustaisissa työllisissä korostuvat työsuhteiden kausiluonteisuus. Jos teemme oletuksen, että suurin osa heistä haluavaa vakaan tulopohjan helpottaakseen perheen ja asunnon hankkimista, niin tässä joukossa olisi varmasti halukkaita työntekijöitä kokopäiväisiin ja pitkiin työuriin teollisilla aloilla. Ulkomaalaistaustaisissa henkilöissä on myös tilastojen valossa korkeasti koulutettua asiantuntijareserviä tulevien työllisyysmahdollisuuksien täyttämiseen. Vastaavasti kuitenkin ulkomaalaistaustaisten työttömien toisen asteen koulutus ja perusasteen jälkeinen koulutustaso on matalampaa kaikkiin muihin työttömiin verrattuna. Tämä työttömien väestön osa tarvitsee osakseen erityistä huomiota, koska he kuuluvat kahteen heikomman asemaksi luettavaan ryhmään, työttömiin ja maahanmuuttajiin. Näiden matalasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten työttömien on vaikea päästä kotoutumaan osalliseksi yhteiskuntaa, jos heitä ei onnistuta saamaan mukaan alueen työelämään.

Vähemmälle huomiolle jää helposti opiskelijoiden ajattelemisen työllisinä. Varsinkin toisen asteen kouluja käyvissä ja alemman korkeakouluasteen opiskelijoissa olisi tilastojen perusteella paljon potentiaalia käytettävissä olevaa työvoimaa. Heille ja yrityksille paras yhteinen ja yhdistävä ratkaisu voisi olla oppisopimukseen liittyvä koulutus, jolla työnantaja voisi räätälöidä itselleen sopivan ammattilaisen.

Koulujen kanssa yhdessä räätälöity ja työelämän tarpeita palveleva oppisopimuskoulutus voisi olla myös oikea vastaus, kun tarvitaan uutta työvoimaa nopeasti lähivuosina. Jos työnantajat nojaavat liikaa perinteiseen ammatilliseen koulutukseen ja sen vuosia kestävään



koulutusputkeen, niin työntekijöistä voi tulla nopeasti pulaa. Uuden koulutuslinjan perustaminen ja valmiin työntekijän saaminen kolmivuotisesta ammatillisesta koulutusputkesta ulos saattaa kestää yhteensä neljästä viiteen vuotta.

Jos verrataan pelkästään työttömiä työnhakijoita ja mahdollisten investointien mukanaan tuomia uusia työpaikkoja keskenään Keski-Pohjanmaalla, niin ongelmia ei ole. Pelkästään toisen asteen työttömiä työnhakijoita Keski-Pohjanmaalla oli helmikuussa 2023 yhteensä 3 382 henkilöä. Tämän lisäksi Keski-Pohjanmaan suhteellisen korkeasta työllisyysasteesta on kuitenkin vielä matkaa Pohjanmaan 79,4 prosentin tai Ahvenanmaan 84,6 prosentin työllisyysasteeseen. Jälkimmäisen maakunnan työllisyysasteella ei teollisten investojienkaan tarvitsisi miettiä liikaa työvoiman riittävyyttä kaikkiin investointeihin edes väestöltään näin pienessä maakunnassa. Potentiaalista työvoimaa Keski-Pohjanmaalla väestöllisestä vähyydestä huolimatta on siis saatavilla.

## 4 KYSELY KESKI-POHJANMAAN ALUEEN TYÖNANTAJILLE

Keski-Pohjanmaalla on tiedostettu ongelma, että alueella opiskelevat ulkomaalaistaustaiset henkilöt eivät onnistu pääsemään työelämään alueella koulutuksenkaan jälkeen. Alueella sijaitsee Centria-ammattikorkeakoulu, yliopistokeskus Chydenius ja Keski-Pohjanmaan ammatillinen koulutusyhtymä Kpedu.

Ongelmaa halusi lähteä selvittämään ammatillinen koulutusyhtymä Kpedun työelämä- ja elinkeinopalvelut työnantajille suunnatun kyselyn muodossa. Käyn seuraavaksi läpi tutkimusmenetelmän sekä kyselyn tulokset, jonka jälkeen pohdin vastauksia ja tukevatko ne toisiaan vai ovatko ne ristiriidassa keskenään. Varsinainen lopullinen analyysi käsitellään luvussa viisi.

### 4.1 Tutkimuksen menetelmä

Tutkimusta lähdettiin lähtökohtaisesti tekemään määrällisenä, koska keskeisin osa opinnäytetyötä oli usealle työnantajalle suunnattu kysely. Vastauksia kyselyyn ei kuitenkaan tullut suurta määrää, tai sellaisessa mittasuhteessa, jota kyselyllä tavoiteltiin. Tämän vuoksi opinnäytetyö muuttui matkan varrella määrällisestä tutkimuksesta laadulliseksi tutkimukseksi. Käyn läpi seuraavaksi läpi, miten tutkimuksen määrällinen lähtökohta muutettiin tässä opinnäytetyössä laadulliseksi tutkimukseksi.

Opinnäytetyön **liitteessä 1.** oleva kysely toteutettiin Pohjoismaiden suosituimmalla kysely- ja raportointityökalulla, **Webropolilla** (Webropol). Webropol on Pohjoismaiden käytetyin kyselytyökalu, johon Kpedulla oli käytössä omat pohjat ja kyselyiden tekemiseen nimetty oma työntekijä. Kyselyn kysymykset laadittiin yhdessä tilaajan kanssa ja kyselyn tulokset toimitettiin minulle sovittuun päivään mennessä. Kyselyssä käytettiin yksivalintaisia ja monivalintaisia kysymyksiä, ja joissain kohdin myös avoimia kysymyksiä. Kysymyksissä pyrittiin ennakoimaan yleisimpiä mielipiteitä ja tekemään näitä varten omat vastausvaihtoehdot, mutta joissain kohdissa jätettiin mahdollisuus myös vapaavalintaiselle vastaukselle.

Liitteessä 1. oleva kysely julkaistiin ensimmäistä kertaa uutiskirjeessä ”*Kpedun uutiskirje työelämälle 4/2022*”, joka lähetettiin Kpedun sidosryhmille 30.11.2022. Tulokset otettiin ulos

20.01.2023, mutta kysely jätettiin kuitenkin vielä auki, jos lisää vastaajia myöhemmin tulisi mukaan. Työnantajille suunnatun kyselyn kysymykset pyrittiin muodostamaan sellaiseksi, että saisimme kaivettua esiin työnantajien ajatukset siitä, mitkä ovat todelliset esteet ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiselle.

Vastausten määrä oli tuloksien ulosottamispäivämääränä 44 kappaletta, jota voidaan Kpedun näkökulmasta pitää onnistumisena, koska yleensä kyselyjen vastausmäärät jäävät tämän määrän alapuolelle. Toisaalta ottaen huomioon Keski-Pohjanmaan työnantajien yhteenlasketun lukumäärän, ei vastausten määrää voi pitää suurena. Kysely oli avoin, jolloin siihen johtavaa linkkiä pystyttiin jakamaan kenelle tahansa, joka vähentää kyselyn havaintojoukon luotettavuutta (Taanila. 2019). Kyselylinkin jakautumisesta ulkopuolisille tahoille kertoi yhden vastaajan vastaus omasta paikkakunnastaan, joka sijaitsi muualla kuin Keski-Pohjanmaalla. Kpedu puolestaan on Keski-Pohjanmaan ja sitä lähellä olevien kuntien kanssa yhteistyötä tekevä kouluuyhtymä. Yhden vastaajan suhde kaikkiin 44 vastaajaan on kuitenkin niin pieni, että tämän ei voi nähdä vaikuttavan kyselystä lopputuloksiin merkittäväällä tavalla.

**Havaintoyksikkönä** tässä tutkimuksessa olivat työnantajat Keski-Pohjanmaalla. Meillä ei kuitenkaan ollut käytettävissä tietopohjaa sähköpostin uutiskirjeen kyselylinkin vastaanottaneiden tahojen roolista omilla työpaikoillaan ja siten oliko heillä oikeus vastata oman työpaikkansa osalta kyselyyn. Tiedossa ei myöskään ole mitä toimialaa vastaajien työpaikka edustaa, ellei sähköpostilistaa käydä läpi ja tehdä oletuksia sähköpostin päätteestä. Tällaista läpikäyntiä tässä opinnäytetyössä ei kuitenkaan tehty.

Työnantajille suunnattu kyselyn jakelu toteutettiin Kpedun uutiskirjeessä marraskuun ja joulukuun taitteessa vuonna 2022. Tämän lisäksi kyselyyn johtavaa linkkiä on saatettu jakaa myös sähköpostitse eteenpäin. Tässä tapauksessa kyselyyn vastanneet ovat siis valikoituneet omaehtoisesti ja satunnaisesti, mutta ennalta tunnetusta joukosta. **Otantamenetelmää**, jossa vastaajien joukko on tiedossa, mutta jonka vastaajat valikoituvat oman aktiivisuutensa perusteella, kutsutaan **näytteeksi** (Taanila, 2019).

**Perusjoukkoa**, eli Keski-Pohjanmaan työnantajia ja heidän jakaumaansa eri toimialojen kesken, tarkasteltiin tässä opinnäytetyössä tilastokeskuksen tilastojen kautta kappaleessa 3.3 tarkastelemalla tehtyjen henkilötyövuosien kautta toimialoittain. Suurin yksittäinen toimiala oli teollisuus, toiseksi yleisin terveys- ja sosiaalipalvelut, kolmanneksi tukku- ja vähittäiskauppa ja neljänneksi koulutus ja viidenneksi rakentaminen. Kyselyyn vastanneiden työnantajien

toimialoista teollisuus nousi selvästi suurimmaksi, edustaen hieman yli kolmannesta kaikista kyselyyn vastanneista. Tilastokeskuksen mukaan lähes yhtä paljon henkilötyövuosia tekevä toimiala terveys- ja sosiaalipalvelut jäivät kuitenkin vähiten vastanneiden toimialojen joukkoon. Samalle tasolle vastauksissa jäivät myös rakentaminen ja koulutus. Pelkästään näillä perusteilla tutkimus on määrällisessä suhteessa epäonnistunut kertomaan luotettavasti mitä alueen työnantajat ajattelevat ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytoinnista. Koska tarkasteltavana olleen tilastokeskuksen mukainen perusjoukon kuvaus ei tarkasti vastaa kyselyyn vastanneiden perusjoukkoa, niin **kyselyä ei voida pitää edustavana otoksena** alueen työnantajien mielipiteistä (Tietoarkisto. 2020).

Vaikka kyselyn perusjoukko ei vastaa tilastollista perusjoukkoa, niin kyselyn tuloksia ei kuitenkaan voi väheksyä, sillä ne edustavat vastaajiensa mielipiteitä ja ovat lähtökohtaisesti arvokasta tietoa, johon tulee suhtautua vakavasti (Taanila. 2019). Koska kysely ei ollut edustava otos alueen työnantajien mielipiteistä, niin **määrällisenä tutkimuksena aloitetun tutkimuksen tuloksia alettiinkin tarkastella laadullisen tutkimuksen avulla**. Laadullisessa tutkimuksessa peruskysymys on laadullisen tutkimuksen suhde teoriaan ja teoreettiseen (Tuomi & Sarajärvi. 2018. 18).

Tässä tutkimuksessa kyselyn tuloksia ja tilastokeskuksen tilastoja käytetään perusteorian lähteenä, ja näillä pyritään löytämään vastaus opinnäytetyön tilaajan esittämään alkuperäiseen teoreettiseen kysymykseen, miksi ulkomaalaistaustaiset työntekijät eivät saa töitä Keski-Pohjanmaalla. Onko tämä opinnäytetyö sitten **teoreettista vai empiiristä analyysiä**, koska se sisältää kyselyn ja mitattavia tuloksia? Empiirisessä tutkimuksessa korostetaan keräämis- ja analyysimetodeja, kun taas teoreettisessa analyysissä ei ole varsinaista metodia olemassa. Teoreettisen ja empiirisen analyysin välinen ero muodostuu myös siitä, että empiirisessä tutkimuksessa lähdeaineistoa tuottavat yksittäisten tahojen tunnistettavuus häivytetään, kun taas **teoreettinen tutkimus** nojaa yksittäisten tahojen tunnistamiseen. (Tuomi & Sarajärvi. 2018. 20–22.)

Vaikka tässä opinnäytetyössä käytetään tilastokeskuksen keskimääräisiä tilastoja, niin niissäkin **pyritään erottamaan yksittäisiä ryhmiä**. Tämän lisäksi opinnäytetyön pohjana ollutta kyselyä niin ikään verrataan näihin kohdennettuihin tilastoihin ja pyritään vastauksien kautta löytämään alkuperäiset ulkomaisen työvoiman rekrytointiin haasteet.

## 4.2 Tulokset ja analyysi

Tässä luvussa käydään yksitellen läpi lähetetyn kyselyn kysymykset ja tehdään lyhyt pohdinta niihin saaduista vastauksista. Vastauksista tehdään jäljemmissä kappaleissa varsinainen tarkempi ja koostava analyysi ja pohdinta kappaleista kolme ja neljä.

### Kysymys 1. Vastaaajan asema tai tehtävä yrityksessä

Vastauksen antaneet yritykset vaikuttivat olevat varsin sitoutuneita kyselyn teemaan, josta kertoo kyselyn vastaajien asema työpaikalla. Yli puolet, 24 kappaletta, määritteli itsensä yrityksen johtoon. Toiseksi suurin vastaajaryhmä oli toimihenkilö/asiantuntija 10 vastaajalla ja kolmanneksi suurin keskijohto kuudella vastauksella. Yksittäisiä vastauksia antoivat myös työntekijät 2 kpl, HR-/rekrytointivastaava 1 kpl, sekä muu, mikä-vastausvaihtoehdossa mainittu muu työpaikkaa edustava hallinnollinen edustaja.

### Kysymys 2. Yrityksen henkilöstömäärä

Vastauksen antaneiden yritysten koko vaihteli yksinyrittäjistä yli 250 henkeä työllistäviin yrityksiin. Tilastokeskus määrittelee alle 250 henkeä työllistävät yritykset luokkaan ”pienet ja keskisuuret yritykset”. Vastaavasti suuriksi yrityksiksi määritellään yli 250 henkeä työllistävät työnantajat, tai jos yrityksen vuosiliikevaihto ylittää 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa. Alle 50 hengen yritykset määritellään pienyrityksiksi. (Tilastokeskus ad)

Mikroyrityksiksi määritellään työpaikat, joissa on vähemmän kuin 10 työntekijää, joiden vuosiliikevaihto on enintään 2 miljoonaa euroa, tai joiden taseen loppusumma on enintään 2 miljoonaa euroa (Tilastokeskus ae). Vastaavasti yksinäisyrittäjäksi määritellään ne yrittäjät tai ammatinharjoittajat, joilla ei ole palkattua työvoimaa omassa palveluksessaan (Tilastokeskus af).

Vastauksista 5 kappaletta tuli yli 250 hengen yrityksistä ja loput pien- ja keskisuurista yrityksistä. Eniten vastauksen antaneita oli pienyrityksiksi luettavassa yrityskoossa 10–49, yhteensä 13 kappaletta. Toiseksi eniten vastauksia tuli 5–9 henkeä työllistävissä mikroyrityksissä, yhteensä 9 kappaletta. Kolmanneksi eniten 2–4 henkeä työllistävissä mikroyrityksissä, yhteensä 7 kappaletta. Yksinyrittäjiksi luokiteltavista yrittäjistä vastauksia saatiin neljä kappaletta. Vastaukset 44 kappaletta voidaan siis jaotella myös seuraavalla tavalla.

Suuryritykset 5 kappaletta, keskisuuret yritykset 6 kappaletta, pienyritykset 13 kappaletta, mikroyritykset 16 kappaletta ja yksinyrittäjät 4 kappaletta.

Kohdassa 3.3. käsitelimme Keski-Pohjanmaan alueen yritysten ja julkisyhteisöjen lukumääriä, sekä niissä tehtyjä henkilötyövuosia. Julkisyhteisöjen lukumäärä oli 354 ja yrityksiä 7 461. Henkilötyövuosien määräksi yhtä julkisyhteisöä kohden tuli 22,1 ja yrityksiä 2,0. Jos tätä määrää suhteutetaan vastaajien arvioituun kokoon, niin emme voi tehdä luotettavia vertailuja, koska emme tiedä oliko vastaaja julkisyhteisö vai yritys.

Jos otamme yrityksiä ja julkisyhteisöjen yhtä toimipaikkaa kohden yhteenlasketun henkilötyövuosimäärän, niin saamme lukemaksi 2,96 henkilötyövuotta per toimipaikka. Kyselyyn vastanneiden työpaikkojen työntekijämääriä ei kuitenkaan tiedetä henkilötyövuosissa, ja lisäksi vastausvaihtoehdot kyselyssä yrityksiä koskien olivat niin suurpiirteisiä, että emme voi arvioida juuri mitenkään luotettavasti, kuinka monta työntekijää tai henkilötyövuotta vastaajien työpaikoilla työskentelee, tai edes sitä, montako toimipaikkaa yksi vastaaja edustaa.

Emme voi tämän kyselyn vastausten perusteella arvioida sitä, missä suhteessa vastaajien koko on Keski-Pohjanmaan keskimääräisen yrityksen tai julkisyhteisön toimipaikan henkilömäärään, tai tehtyjen henkilötyövuosien määrään. Tästä huolimatta näyttäisi siltä, että todennäköisesti ainakin yrityksiä ja julkisyhteisöjen yhteenlaskettu henkilötyövuosimäärä todennäköisesti ylittyy, koska sen keskiarvo on vain noin kolme henkilötyövuotta toimipaikkaa kohden, ja vastaajista suurin osa, noin kaksi kolmasosaa, ilmoittaa työntekijämääräksi yli viisi henkeä.

Voimme siis olettaa, että todennäköisesti vastanneiden toimipaikkojen koko on suurempi, kuin alueella toimipaikkojen olevien koko tilastojen mukaan keskimäärin on. Täten kysymyksiin saaduissa vastauksissa todennäköisesti painottuu suurempien toimipaikkojen näkökulmat.

Kysymys 3. Yrityksen päätoimipaikka sijaitsee

20.01.2023 mennessä vastauksia oli tullut yhteensä 44 kappaletta. Vastauksista 18 kappaletta tuli Kokkolasta ja 15 kappaletta Kannuksesta. Halsualta emme saaneet yhtään vastausta ja muut Keski-Pohjanmaan kunnat jäivät 1–4 vastaukseen. Vastauksissa paikkakunnan osalta oli myös yksi Keski-Pohjanmaan ulkopuolinen kunta.

Kuntien asukasmäärään suhteutettuna vain kolme vastausta enemmän antanut Kokkola on noin yhdeksän kertaa suurempi kunta kuin Kannus, joten vastausaktiivisuudesta päätellen Kannuksen työnantajat ovat joko Keski-Pohjanmaan aktiivisimpia kyselyihin vastaajia, tai sitten kiinnostuneimpia ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta. Suhteessa alueen asukas ja yritysmääriin saattaa vastauksissa siis hieman painottua Kannuksen vastaajien näkökulmat.

Kolmanneksi tuli noin tuhat asukasta pienempi kunta Kaustinen neljällä vastauksellaan. Kaustista noin 1200 henkeä pienempi kunta Toholampi tuli kyselyssä neljänneksi kolmella vastauksellaan. Tässä kysymyksessä vastaukset eivät olleet suhteessa asukaslukuun tai yritysten määrään. Vastauksissa mukana ollut yksi Keski-Pohjanmaan ulkopuolinen kunta ei oleellisesti vaikuta kyselyn tuloksiin 44 vastauksen joukossa.

Jos vastauksia vertaillaan Keski-Pohjanmaalla sijaitsevan kahden seutukunnan, Kokkolan ja Kaustisen välillä, niin Kokkolan seutukunnasta vastauksia tuli 33 kappaletta ja Kaustisen seutukunnasta 10 kappaletta. Seutukuntien välisen vastausten määrän voidaan todeta vastaavan suurpiirteisesti seutukuntien välistä eroa väestön määrässä. Tarkempia yhteneväisyyksiä on vaikea tehdä, koska seutukuntien toimipisteiden sijaintia tai toimialaa ei voida vastauksissa yhdistää.

#### Kysymys 4. Yrityksen päätoimiala

Vastaajien päätoimialoista selvästi yleisin oli Teollisuus yhteensä 14 vastauksellaan. Tämä vastasi noin kolmasosaa kaikkien vastaajien määrästä. Teollisuuteen voidaan laskea mukana myös ”*joku muu, mikä?*” vastausvaihtoehdon alla yhden vastaajan edustama muu teollisuuteen liitettävä toimiala, jolloin teollisuuden alan vastaajien määräksi saadaan 15 kappaletta, eli noin kolmasosa. Mitään selkeästi toiseksi yleisintä toimialaa ei ole.

Teollisuuden alan aktiivisuudesta voi arvioida, että teollisuuden aloilla on työvoimapulaa ja kiinnostusta kyselyn teemaan hieman muita aloja enemmän. Kappaleen 3.3. käsiteltyjen tilastojen valossa teollisuuden parissa syntyy Keski-Pohjanmaalla kuitenkin myös eniten henkilötyövuosia terveys- ja sosiaalipalveluiden ollessa aivan vanavedessä.

Vastauksissa puolestaan oli vain kaksi vastaajaa, jotka ilmoittivat toimialakseen terveys ja sosiaalipalvelut. Näin ollen vastauksissa korostuu teollisuuden näkökulma suhteessa enemmän verrattuna esim. terveys- ja sosiaalipalveluihin nähden. Teollisuus ei myöskään tuota henkilötyövuosissa mitattuna kolmasosaa kaikkien alojen tehdyistä henkilötyövuosista, vaan noin puolet tästä, eli noin kuudesosan. Teollisuuden ala on siis noin kaksinkertaisesti

yliedustettuna kyselyn vastauksissa. Käytännössä kaikki muut alat ovat niin ikään aliedustettuina suhteessa alueella tehtyihin henkilötyövuosiin.

Jos henkilötyövuosien sijaan mittaamme toimipaikkojen määriä, niin tätä pohdimme kysymyksen pohdintakohdassa kaksi. Emme voi tehdä juuri minkäänlaisia muita luotettavia päätelmiä, kuin että mahdollisesti alueen vastanneiden työnantajien koko on suhteessa suurempi, kuin Keski-Pohjanmaalla yritysten tai julkisyhteisöjen toimipisteiden koko on keskiarvolla laskettuna.

Kysymys 5. Tavoittelemme liiketoiminnan kasvua lähivuosina.

Kysymykseen vastanneista yli 4/5 osaa tavoittelee kasvua liiketoimintaansa lähivuosina, mikä kertoo alueen hyvistä yleisistä kasvunäkymistä. Tämä on sinänsä merkille pantavaa, koska tämänhetkinen maailmanpoliittinen ja talouspoliittista tilannetta ei voida luonnehtia erityisen vakaaksi tai ennustettavaksi. Kasvua tavoittelevien aktiivinen vastausprosentti kertoo myös siitä, että kasvua hakevat työnantajat tarvitsevat työvoimaa, joka voisi mahdollistaa kasvun. Tämä tuoneekin ylimääräistä motivaatiota vastata työvoiman saatavuutta koskevaan kyselyyn.

Kysymys 6. Onko yrityksenne tarvitsemaa osaavaa työvoimaa saatavilla tällä hetkellä?

Edellisessä kysymyksessä arvuuteltiin, voisiko kasvua tavoittelevien yritysten suhteellisen korkea vastausaktiivisuus ulkomaalaiseen työvoimaan liittyvään kyselyyn johtua työvoimapulasta. Kysymyksessä kuusi ilmenee, että 59 prosenttia, eli hieman alle kaksi kolmasosaa työnantajista kokee, ettei heidän tarvitsemaa osaavaa työvoimaa ole tällä hetkellä saatavissa.

Vastaavasti noin kolmasosa vastaajista koki, olevansa sopivassa tilanteessa ja vain kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että työvoimasta on ylitarjontaa. Vastausten perusteella on selvää, että osaavan työvoiman saamisen varmistamiseksi tulisi alueella tehdä suunnitelma koulutuksien järjestäjien kanssa, jossa kuunnellaan alueen työnantajien näkemyksiä osaamistarpeista tämänhetkisten ja tulevaisuudessa tarvittavista lähtökohdista käsin.

Kysymys 7. Paljonko teillä on ollut viimeisen vuoden aikana avoimia työpaikkoja?

Kysymys numero seitsemän on ensimmäinen monivalintakysymys, johon vastauksia tuli yhteensä 50 kappaletta yhteensä 44 eri vastaajalta. Vastauksista käy ilmi, että kuudella työnantajalla on ollut avoimia työpaikkoja ja sen lisäksi myös kesätyöpaikkoja tai lyhytaikaisia



tuurauksia. Viidellä työnantajalla ei puolestaan ole ollut viimeisen vuoden aikana avoimia työpaikkoja, joka linjassa sen kanssa, että aikaisemmin kaikista vastanneista neljä ilmoitti olevansa yksinyrittäjiä.

Vastausten perusteella voidaan päätellä, että vain kuudella työnantajalla on ollut kesätyöpaikkojen ja lyhytaikaisten tuurausten lisäksi myös auki pidempiaikaisia työsuhteita avoimna. Tämä viittaa siihen, että kuusi vastaajaa edustaa suhteellisen suurta työnantajaa. Vastaajista kuusi edustikin 50–249 työntekijän kokoista työpaikkaa ja viisi yli 250 työntekijän kokoista työpaikkaa. Vastauksista on vaikea tehdä päätöksiä yrityksien kasvusta, koska emme tiedä mitkä työpaikat korvaavat avoimna olevilla työpaikoilla esim. pelkästään eläköitymisiä.

Kysymys 8. Mitkä ovat olleet suurimpia haasteita avoimna olevien työpaikkojen täyttymiselle?

Kysymys numero kahdeksan oli myös monivalintakysymys, johon oli mahdollista antaa monta vastausta. Kysymyksessä tehtiinkin yhteensä 91 valintaa, eli noin kaksi kappaletta vastaajaa kohden.

Suurimpana ongelmana kysymyksessä näyttää nousevan esiin osaavan työvoiman löytämiseen liittyvät ongelmat. Tätä samaa osaavaan työvoimaan liittyvää haastetta kysyttiin muutamassa eri kohdassa, ”*Hakijoita oli, muttei mielestämme tehtävään soveltuvia*” 16 kpl, ”*Hakijoiden soveltumaton koulutus*” 9 kpl, ”*Hakijoiden osaamistausta oli puutteellinen tehtävän nähden*” 12 kpl, ”*Hakijoiden osaamistausta oli vääränlainen tehtävään nähden*” 4 kpl, ”*Hakijan osaamistaustan selvittäminen ei onnistunut rekrytointiprosessin aikana*” 1 kpl, ”*Hakijalla ei ollut muodollista todistusta osaamisesta*” 1 kpl. Yhteensä 43 kpl.

Toiseksi isoimmaksi kysymykseksi näytti muodostuvan työvoiman saatavuus. Tätä kuvataan kysymyksillä ”*Avoimiin tehtäviin ei ollut riittävästi hakijoita*” 17 kpl, ”*Hakijat ehtivät työllistyä muualle tai jättäytyivät pois rekrytointiprosessista*” 2 kpl, ja ”*Kiristynyt kilpailu työntekijöistä*” 11 kpl. Yhteensä 30 kpl.

Työvoiman osaamiseen liittyvät haasteet vastasivat 43 kappaleellaan lähes puolta kaikista 91 vastauksesta. Osaavan työvoiman saatavuus näyttäytyi 30 kpl kappaleellaan olevan ongelma noin kolmasosassa vastauksista. Tämän perusteella vaikuttaisi siltä, että työnantajilla on suurempi pula osaavasta työvoimasta, kuin itse työpaikkojen hakijoista. Tämä on sinänsä hyvä merkki, koska osaamiseen liittyvät haasteet voidaan ratkaista kouluttamalla, kun taas

varsinaiseen työvoimaan, eli ihmisiin liittyvään pulaan, ei voida vastata millään yksittäisellä toimenpiteellä suhteellisesti harvaan asutulla Keski-Pohjanmaalla.

Työaikamuotoon, työpaikan sijaintiin ja palkkatasoon liittyvät ongelmat rekrytointiprosessissa olivat vain marginaalinen ilmiö. Tästä kertovat vastaukset ”*Emme päässeet hakijan kanssa yhteisymmärrykseen työsuhteen ehdoista (palkka, työajat, yms)*” 3 kpl, ”*Työn vaatima työaikamuoto ei soveltunut hakijalle*” 1 kpl, ”*Valitsemamme hakija olisi halunnut kokopäivätyön*” 1 kpl, ”*Työpaikan sijainti ei ollut sopiva hakijalle*” 5 kpl. Yhteensä 5 kpl.

Edellisessä kysymyksessä viisi työnantajaa ilmoitti, ettei heillä ole ollut avoimia työpaikkoja viimeisen vuoden aikana avoinna. Kysymyksessä kahdeksan olisi ilmeisesti tullut olla myös tämmöinen vastaava vaihtoehto valittavissa, koska nyt tätä vastaavaksi vaihtoehdoksi piti valita ”jokin muu, mikä?”, jonne vain yksi vastaaja oli kirjoittanut erikseen, että ei ole hakenut työntekijöitä. Nyt osa näistä aiemman kysymyksen viidestä vastaajasta on saattanut valita vaihtoehdon ”*Ei haasteita, avoimet työpaikat on saatu täytettyä*”, joka oli valittu 5 kertaa.

Kysymys 9. Meillä hyödynnetään tällä hetkellä kv-työvoimaa.

Kysymyksessä 44 vastaajaa oli vastannut kysymykseen 42 kertaa, eli osa vastaajista oli ohittanut tämän kysymyksen. Vastanneista hieman yli puolet, eli 22 kpl ei hyödynnä tai ei pysty hyödyntämään kansainvälistä työvoimaa tällä hetkellä. Vastaajista 11 kpl, eli noin neljäsosa, hyödyntää kansainvälistä työvoimaa, joista 3 tapauksessa sitä hyödynnetään etätyöskentelyn muodossa. Etätyöskentely viittaa siihen, että kyseinen kv-työvoima, eli kansainvälinen työvoima, on korkeammin koulutettua asiantuntijatason työvoimaa.

Aikaisempaa kokemusta kansainvälisestä työvoimasta oli kahdella vastaajalla ja harkinnassa kansainvälisen työvoiman palkkaaminen on seitsemällä vastaajalla. Vastauksista voisi päätellä sen, että jos kansainvälistä työvoimaa on palkattu, niin siitä on myös todennäköisesti pidetty kiinni tai sitä on käytetty myös uudelleen. Tähän viittaa se, että vain kaksi vastaajaa ilmoitti, että heillä on aikaisemmin ollut kansainvälistä työvoimaa. Uteliaisuutta kokeilla kansainvälistä työvoimaa on seitsemällä vastaajalla, eli kuudesosalla kaikista vastanneista.

Kaksi vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdoksi sen, että he eivät pysty hyödyntämään kansainvälistä työvoimaa tällä hetkellä. Tämän vaihtoehdon valinneiden perusteluihin olisi mielenkiintoista perehtyä tarkemmin, mutta valitettavasti kysymyksiä ei ollut aseteltu sillä tavalla, että syvällisempää jatkopohdintaa juuri tästä asiasta voisi tehdä. Erityisesti kiinnostaisi

tietää, että asiat vastaajat kokevat suurimmaksi syyksi olla palkkaamatta ulkomaalaistaustaista työvoimaa työpaikalle.

#### Kysymys 10. Rekrytoimme työntekijöitä

Rekrytointia koskeva kysymys numero kymmenen oli myös monivalintakysymys, johon 44 vastaajaa antoi 72 vastausta. Eniten valintoja sai vaihtoehto ”rekrytoimme itse” 39 kpl, eli käytännössä lähes jokainen työnantaja rekrytoi pääasiallisesti itse. Toiseksi eniten valintoja sai vaihtoehto ”rekrytoimme henkilöstöpalveluyrityksen kautta” 12 kpl, joka tarkoittaa muiden vastausten perusteella sitä, että ainakin yli viisi työnantajaa käyttää oman rekrytointinsa tukena myös henkilöstöpalveluyrityksiä. Kolmanneksi yleisimmäksi nousivat lähes tasaväkisinä vaihtoehdot ”TE-palveluiden tai kuntakokeilun kautta” 9 kpl, sekä ”Oppilaitoksen kautta (oppisopimus/rekrykoulutus/työssäoppiminen/harjoittelu)” 8 kpl.

Moni työnantaja käyttää oman rekrytointinsa tukena henkilöstöpalveluyrityksiä, joka näyttää olevan hieman suositumpaa kuin julkisten TE-palveluiden käyttäminen. Vuoden 2025 alusta TE-palvelut siirtyvät kunnille, ja sen kautta kuntien itsensä muodostamien työllisyysalueiden hoidettaviksi. On odotettavissa, että kun vastuuta työllisyysasioiden hoidossa tulee kuntakokeiluakin enemmän paikalliselle tasolle, niin myös kunnille tulee lisääntyvää tarvetta lähestyä työllisyysasioissa alueen työnantajia.

Vapaasti kirjoitettavassa vastausvaihtoehdossa nousi esille erittäin mielenkiintoinen rekrytointikanavamahdollisuus, rekrytoida nykyisten ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden avulla. Moni työnantaja ei varmaan ole tullut ajatelleeksikaan mahdollisuutta, oma ulkomaalaistaustainen työvoima voisi avata uusia suoria rekrytointimahdollisuuksia ja kanavia suoraan johonkin tiettyyn kohdemaahan.

#### Kysymys 11. Julkaisemme työpaikkailmoituksemme

Kysymys numero 11 oli myös monivalintakysymys ja siinä kysyttiin millä kielellä työpaikkailmoituksia julkaistaan. Valintoja tässä kysymyksessä 44 työnantajaa antoi 53 kappaletta. Kahdeksan kappaletta julkaisee työpaikkailmoituksia englannin kielellä ja viisi ruotsin kielellä. Muita kieliä koskevan vaihtoehdon takaa ilmeni, että tarvittaessa työnantaja julkaisee työpaikkailmoituksia ukrainaksi tai venäjäksi. Vastausvaihtoehdoissa olisi pitänyt olla todennäköisesti myös vaihtoehto, että rekrytointitarpeita ei ole, koska nyt 44 vastaajasta viisi kappaletta ei valinnut suomen kieleltä vastausvaihtoehdoksi. Emme voi siis aivan

ehdottomasti päätellä, että eikö viisi työnantajaa julkaise ilmoituksia suomen kielellä, vai eikö heillä vain ollut rekrytointitarpeita ja siksi ohittivat tämän kysymysvaihtoehdon.

Kysymys 12. Henkilöstömme osaa seuraavia kieliä

Kysymys 12 oli myös monivalintakysymys, jossa arvioitiin työpaikan henkilöstön osaamista eri kielissä. Valintoja kysymyksessä annettiin yhteensä 114 kappaletta 44 vastaajan toimesta. Vaihtoehto ”emme tiedä, mitä kieliä työntekijämme osaavat” vaihtoehto sai vain yhden valinnan, joten kyselyn perusteella kyselyyn vastanneet työnantajat ovat varsin hyvin selvillä henkilöstönsä kielitaidosta.

Vastaajista vain yksi ilmoitti, että ei tiedä mitä kieliä työntekijät osaavat. Suomen jälkeen (42 kpl) eniten valintoja sai englannin kielen osaaminen 35 kappaleella. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että englannin kieltä osaavien henkilöiden olisi helpompi tulla sopeutua työyhteisöön, kuin jotain muuta kieltä puhuvien henkilöiden. Vastauksista voimme kuitenkin päätellä, että työnantajien olevan erittäin hyvin tietoisia työntekijöidensä kielellisistä taidoista.

Kysymys 13. Minkä kielisiä työntekijöitä pystyisitte palkkaamaan välittömästi avoimena oleviin työpaikoihin?

Monivalintakysymys numero 13. koskien erikielisten työntekijöiden palkkausmahdollisuuksia mukailee kysymyksen 12. vastauksia, joissa kysyttiin minkä kielisiä työntekijöitä työnantajat pystyisivät palkkaamaan välittömästi avoimiin työpaikkoihin. Kysymyksessä 44 vastaajaa antoi yhteensä 90 vastausta, eli keskimäärin noin kaksi per vastaaja. Jostain syystä työnantajat eivät kuitenkaan näytä täysin luottavan henkilöstönsä kielitaitoon, koska samoja kieliä koskevat vaihtoehdot jäivät kappalemääräisesti pienemmiksi, kuin edellisessä monivalintakysymyksessä numero 12.

Suomen (35 kpl), englannin (24 kpl), ja ruotsin (12 kpl) lisäksi muutaman kappaleen valintoja saivat myös ukrainan (4 kpl), venäjän (3 kpl), sekä viron (3 kpl) kielen vaihtoehdot. Yhden vastauksen saivat saksan, espanjan, kiinan, sekä vietnamin kielet. Tämän lisäksi yksi työnantaja ilmoitti, että kielen osaaminen ei ole välttämätöntä, jos työntekijällä on alan osaamista tai halua oppia uutta alaa. Kysymyksen 12, 13 ja 14 välisissä vastauksissa korostuvat eri työnantajien asenteiden ja valmiuksien erot kansainvälisen työvoiman palkkauksessa. Siinä missä kysymyksessä 12 todettiin oman henkilökunnan hyvät kielelliset valmiudet, niin vastauksessa 13 vaikuttaa olevan joidenkin vastaajien osalta arkuutta käyttää omaa henkilökuntaa hyväksi kansainvälisen työvoiman rekrytoinnissa ja työhön perehdyttämisen apuna.

Kysymys 14. Mitä esteitä teidän mielestänne työpaikallanne on kv-taustaisten työntekijöiden palkkaamiselle? Valitse 3 merkittävintä.

Monivalintakysymyksessä numero 14. kysyttiin työnantajien arvioita kv-taustaisten, eli kansainvälistäustaisten, omaavien työntekijöiden palkkaukseen liittyvistä haasteista. Kysymyksessä annettiin 118 vastausta, eli lähes kolme per vastaaja. Eniten valintoja saivat vaihtoehdot ”työpaikan kieli” 23 kpl, ”työhön perehdyttämisen haasteet” 22 kpl, ”esihenkilötyön vaikeutuminen (kulttuuriin ja kieleen liittyvät haasteet)” 18 kpl, sekä ”Kv-työvoiman käyttöön liittyvä kokemuksen puute” 15 kpl. Nämä vastaukset saivat yhteensä 78 valintaa yhteensä 118 valinnasta.

Puhtaasti pelkästään kielellisiä ja kulttuurisia haasteita edustivat kysymykset ”työpaikan kieli” 23 kpl, ”työpaikan kulttuuri” 9 kpl, ”kulttuuriymmärryksen vaje organisaatiossa” 3 kpl, ”esihenkilötyön vaikeutuminen (kulttuuriin ja kieleen liittyvät haasteet)” 18 kpl, ”henkilöstön suhtautuminen erilaisiin kulttuuritaustoihin” 1 kpl, ”huoli mahdollisista kulttuurien yhteentörmäyksistä” 2 kpl, sekä ”kieli- ja käännöspalveluiden mahdolliset kulut” 4 kpl. Nämä kysymykset vastasivat yhteensä 60 valintaa yhteensä 118 valinnasta.

Jos mukaan otetaan vielä oletettavasti kieleen liittyvät haasteet ”työturvallisuusriskit” 8 kpl, sekä ”työhön perehdyttämisen haasteet” 22 kpl, nousee kieleen ja kulttuuriin liittyvät haasteet työnantajien mielestä 90 kappaleeseen yhteensä 118 vastauksesta. Jäljelle jäävät vaihtoehdot ”Kv-työvoiman käyttöön liittyvä kokemuksen puute” 15 kpl, ”tarjolla olevien tukipalveluiden hajanaisuus” 7 kpl ja ”muut kv-työvoiman käyttöön liittyvät kulut” 6 kpl yhteensä 28 vastauksellaan kertovat kansainvälisen työvoiman palkkaamiseen liittyvästä yleisestä tiedon puutteesta, koska apua näihin asioihin on saatavilla.

Hieman yllättäen vastausten perusteella suurimmaksi ongelmaksi ulkomaalaistaustaisen työvoiman palkkaamiseksi työnantajat näkevät kieleen ja kulttuuriin liittyvät ongelmat, vaikka samojen työnantajien tiedossa on edellisessä kysymyksessä omien työntekijöidensä varsin laaja kieliosaaminen. Kieliosaaminen tuo mukanaan aina väkisinkin myös kulttuuriosaamista.

Kysymys 15. Mikä auttaisi teitä hyödyntämään kv-työntekijöitä, -opiskelijoita ja harjoittelijoita tulevaisuudessa aiempaa tehokkaammin? Valitse 3 merkittävintä.

Monivalintakysymyksessä numero 15. kysyttiin työnantajilta mikä auttaisi heitä palkkaamaan kv-taustaista, eli kansainvälistäustaista, työvoimaa. Kysymyksessä annettiin yhteensä 117 vastausta, joten lähes kaikki 44 vastaajaa antoivat pyydetyt kolme merkittävintä vaihtoehtoa.

Vastauksista käy ilmi, että selkeästi suurimmaksi haasteeksi kansainvälistäustaisen työvoiman palkkaamiseksi työnantajat näkevät kieleen liittyvät asiat. Suoraan kieleen liittyviä vaihtoehtoja olivat ”kieliopetus” 18 kpl, ”työpaikan ohjeiden ja sääntöjen kääntäminen eri kielille” 18 kpl, ”työsuhteeseen liittyvien dokumenttien kääntäminen” 9 kpl, ”apu työpaikkailmoitusten tekemiseen englannin kielellä” 2 kpl, ”apu haastatteluiden tekemiseen englannin kielellä” 1 kpl ja ”englanninkielinen perehdytysjärjestelmä tueksi perehdyttämiseen” 8 kpl. Nämä saivat kaikkiaan 117 valinnasta yhteensä 56 valintaa.

Apua, tietoa, valmennusta, verkostoja ja mentorointia liittyviä tarpeita kuvasivat kysymykset ”yhteyksien luominen ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin ulkomailla” 3 kpl, ”apu arkisiin käytännön haasteisiin työpaikalla (esim. tukihenkilö) 15 kpl, ”vertaistukiverkostot yrityksen kanssa, joilla on jo kv-työvoimaa käytössä” 6 kpl, ”mentori, jolla on kokemusta kv-työvoiman käytöstä” 11 kpl, ”monikulttuurisuusvalmennus työntekijöille” 1 kpl, ”monikulttuurivalmennus johdolle/ keski-johdolle/ esihenkilöille” 5 kpl, sekä ”muu. Mikä?” vaihtoehtoon kirjoitettu ”hakijoiden kouluttaminen” 1 kpl.

Em. vaihtoehdot saivat yhteensä 42 valintaa, ja ne kuvaavat muita kuin kielellisiä osaamistarpeita, joita yritys tarvitsisi ulkomaalaistaustaisen työvoiman palkkaamiseen. Kun nämä vastauksen edelleen pilkotaan osiin, niin suurimmaksi tarpeeksi muodostuu erilaisten tukiverkostojen löytyminen, yhteensä 32 valintaa. Kulttuurivalmennus eri henkilöstöryhmissä (6 kpl) ei nouse yhtä tärkeäksi tekijäksi kuin kielellisiin asioihin liittyvät haasteet.

Yhteiskunnallisia tuentarpeita puolestaan kuvasi vastausvaihtoehto ”matalan kynnyksen mahdollisuus kokeilla kv-työvoiman käyttöä” 18 kpl. Suomessa työelämän pelisäännöistä säädetään lainsäädännön lisäksi myös työmarkkinajärjestöissä. Näissä lähtökohtaisesti laki ja työmarkkinajärjestöjen pelisäännöt ovat kaikille yhdenvertaisia, jolloin alueelliset keinot vastata tähän asiaan ovat varsin rajalliset. Tämä asia saattaa tosin muuttua valtakunnallisen kuntakokeilun ja TE24 hankkeen myötä, jonka jälkeen vuonna 2025 alkaen TE-palvelut tuotetaan kunnissa.

Vastauksissa oli myös merkille pantavaa, että vain yksi työnantaja ilmoitti ”muu. Mikä?” vastausvaihtoehdossaan, että ”yrityksen toiminnasta johtuen emme voi hyödyntää kv-työntekijöitä”. Tämä yhdistettynä suureen valintojen määrään tässä kysymyksessä osoittaa sen, että alueen työnantajat ovat kyllä valmiita taklaamaan kaikki ulkomaalaisen työvoiman

palkkaamiseen liittyvät haasteet, kunhan he saavat vain oikean tiedon ja vertaisverkostojen kautta siihen hieman rohkaistusta.

Kysymys 16. Yrityksessämme johdetaan osaamista suunnitelmallisesti (esim. eläköitymisen ennakointi, osaamisen siirtäminen/jakaminen organisaatiossa, urapolut ydinosaajille, osaamisen kehittämällä sitouttaminen, ydinosaamisen ja -kyvykkyyden tunnistaminen, osaamiskeskustelu osana kehityskeskustelua).

Kysymyksessä numero 16. kysyttiin osaamisen suunnitelmallista johtamista. Vastausvaihtoehdoista eniten valintoja sai vastaus ”kyllä” 20 kpl, toiseksi eniten ”ei” 13 kpl ja kolmanneksi eniten ”en osaa sanoa” 10 kpl. Käytännössä kuitenkin, jos tähän kysymykseen ei osannut vastata, niin todennäköisesti osaamisen suunnitelmallista johtamista ei ole käytössä. Tässä kysymyksessä lasken yhteen ”ei” ja ”en osaa sanoa” vastaukset, jolloin niiden yhteenlaskettu määrä (23 kpl) ylittää hieman ”kyllä” vastausten (20 kpl) määrän.

Tämän kysymyksen vastauksista voi olla hieman huolestunut. Jos työnantajat näkevät, että heillä on tarpeita olemassa olevan henkilöstön ja potentiaalisen ulkomaalaisen työvoiman kouluttamiseen, mutta samalla heillä ei ole osaamishaasteiden taklaamiseen mitään järjestelmällistä otetta tai näkemystä.

Käytännössä työpaikoilla tarvittaisi pitkäjänteistä suunnittelua työvoiman saatavuuteen liittyvien haasteiden taklaamiseen. Näistä haasteista suurimmat ovat kysymyksessä 8. esille nousseet osaamiseen liittyvät haasteet. Osaamiseen liittyviä haasteita on vaikea ratkaista nopeasti, varsinkin jos ne liittyvät kielenopetukseen, tai osaavan ulkomaalaisen työvoiman englanninkieliseen kouluttamiseen työtehtäväänsä muualla kuin itse työpaikalla, eli kolmannen osapuolen avulla.

Kysymys 17. Meille tuttua oppilaitosyhteistyötä on

Monivalintakysymyksessä numero 17. kysyttiin työpaikkojen oppilaitosyhteistyöstä, tai mitä he siitä tietävät. Vastausvalintoja kysymyksessä annettiin yhteensä 102 kpl, jota voi pitää hyvänä määränä 44 eri vastaajalta. Työpaikat, jotka eivät tee oppilaitosyhteistyötä olivat selkeä vähemmistö vastausvaihtoehdolla ”emme tee oppilaitosyhteistyötä” 8 kpl.

Suosituimmat oppilaitosyhteistyön muodot yhteensä 67 kappaleellaan liittyivät työssäoppimiseen ”työssäoppijat/ harjoittelijat” 28 kpl. Toiseksi suosituimmaksi nousi

*”oppisopimuskoulutus/ tutkinto- tai osatutkinnon suorittaminen”* 22 kpl ja kolmanneksi nousi *”päättötyö/ opinnäytetyö/ muu projekti”* 17 kpl.

Koulujen ja opettajien kanssa suoraan tehtävää yhteistyötä, ns. ilman oppilaita, koskivat vastausvaihtoehdot *”yhteistyö OPOjen tai yksittäisten opettajien kanssa”* 12 kpl, *”hankeyhteistyö”* 13 kpl, sekä *”muu yhteistyö, mikä?”* vaihtoehtojen alta nousut *”kouluvierailut ja erilaiset messut sekä luennot”* 1 kpl. Näiden vastausten osuus oli 26 kpl yhteensä 102 vastauksesta.

Vastauksien perusteella suurimmalla osalla vastaajista on jonkinlainen kontakti oppilaitoksiin, koska vain kahdeksan vastaajaa ilmoitti, että ei tee oppilaitosyhteistyötä. Tämä on toisaalta aika odotettukin tulos, koska kysely julkaistiin Kpedun sähköisessä uutiskirjeessä. Kun jonkinlainen kontakti oppilaitoksiin kuitenkin on, niin on myös mahdollisuus parantaa oppilaitoksen kanssa yhteistyössä edellisen kysymyksen numero 16. osaamisen suunnitelmallista johtamista.

Kysymys 18. Millaisia koulutustarpeita yrityksellänne on juuri nyt?

Monivalintakysymyksessä numero 18. kysyttiin yritysten koulutustarpeita. Vastaajia kysymyksessä oli 29 kpl, eli kaikki vastaajat eivät vastanneet kyselyyn mitään. Monivalintakysymykseen annettiin vastauksia 39 kpl. Vastausvaihtoehdoissa ei ollut vaihtoehtoa, jossa olisi voinut ilmaista, että koulutustarpeita ei ole. Voimme siis olettaa, että vastaamatta ehkä kokivat, että heillä ei ollut koulutustarpeita. yksi vastaaja ilmoitti kohdassa *”muu täydennys- tai lisäkoulutus, mikä?”*, että heillä ei ole koulutustarpeita. Voimme siis arvioida, että koulutustarpeita ei ollut kovinkaan monella vastaajalla.

Jos jaottelemme vastanneiden koulutustarpeet ammatillisen ja korkeamman koulutustason välillä, niin selkeästi korkeamman koulutustason tarpeita olivat vastauksissa yliopistotutkinto 2 kpl ja ammattikorkeakoulututkinto/ ylempi ammattikorkeakoulututkinto 11 kpl. Näin selkeästi korkeamman tason koulutustarpeita oli yhteensä 13 vastaajalla.

Ammatillisen koulutustason koulutustarpeita kuvasivat vastausvaihtoehdot toisen asteen ammatillinen tutkinto 6 kpl, erikoisammattitutkinto (esim. lähiesimieskoulutus, johtamisen tutkinto) 9 kpl, sekä muut täydennys- ja lisäkoulutustarpeet 11 kpl, jonka valinnaisessa vastausvaihtoehdossa yksi vastaaja ilmoitti ettei yrityksellä ole tällä hetkellä koulutustarpeita.

Kysymyksessä 16. osaamisen kehittämistä teki suunnitelmallisesti vain hieman alle puolet vastaajista. Kysymyksen 18. vähäinen vastauksien määrä antaa viitteitä siitä, että näin



todellakin on, eikä kouluja nähdä keinoina tai tarpeellisina yhteistyötahoina tilanteen parantamiseksi. Tästä tulee olla hieman huolissaan, koska työelämä muuttuu koko ajan, jolloin oman henkilökunnan osaamistason pitäminen korkealla tasolla on edellytys kansainvälisessä kilpailussa pärjäämiselle.

### 4.3 Vastauksien pohdinta

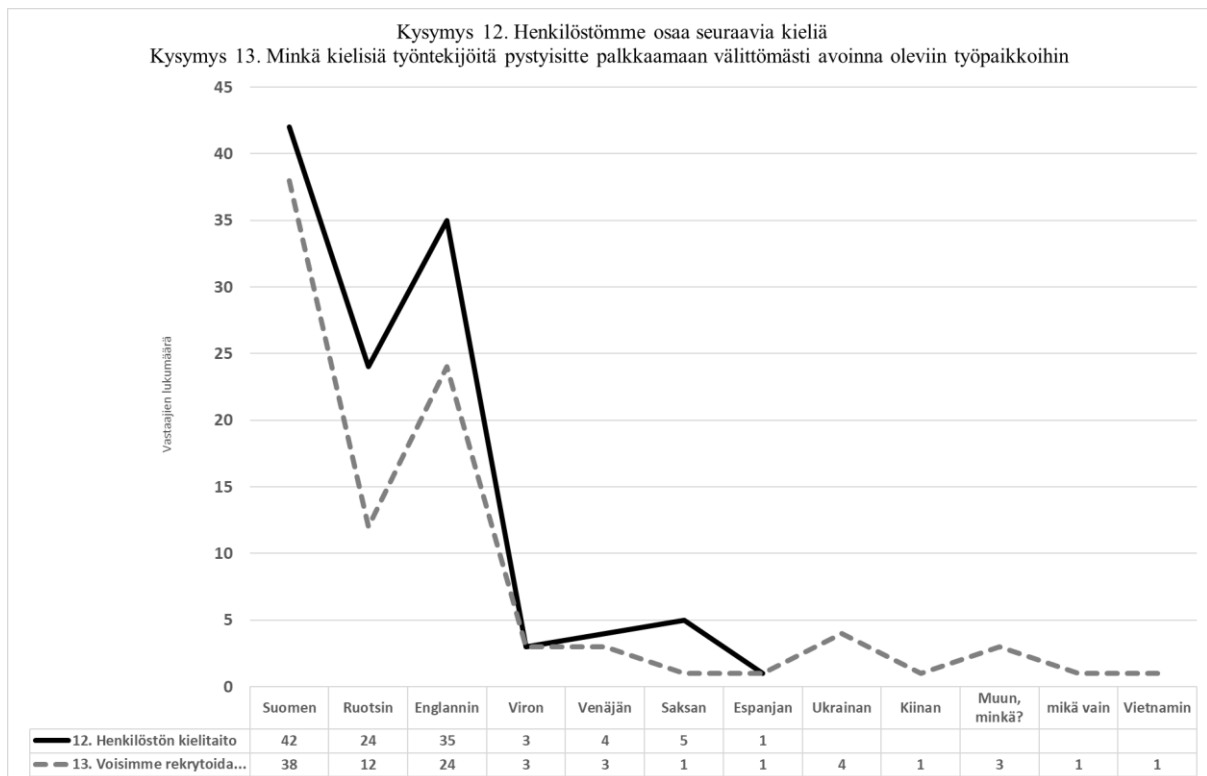
Kaikissa paitsi yhdessä kysymyksessä vastauksen antaneiden määrä vaihteli 40–44 välillä. Ainoa kysymys, jossa vastauksia tuli tämän rajan ulkopuolelta vähäisellä 29 vastauksellaan, oli viimeinen kysymys numero 18, jossa kysyttiin millaisia koulutustarpeita yrityksellänne on juuri nyt. Korkea vastausaste kysymyksiä 1–17 välillä kertovat sen, että vastaajat kävivät kyselyn läpi huolella ja että niiden kysymyksiä kesken vastauksia voidaan pitää luotettavina vastausmäärällä mitattuna. Kysymyksessä 18, annettiin kuitenkin 39 vastausta 29 vastaajan toimesta, jolloin voidaan olettaa, että vastaamatta jättäneillä vastaajilla ei ollut tarpeita henkilöstön koulutuksille. Yksi vastaajista oli vastannut vapaasti täydennettävään kohtaan, että heillä ei ole tällä hetkellä koulutustarpeita. Tämän vuoksi tässä kysymyksessä olisi ollut hyvä olla mukana vaihtoehto kuvaamaan, ettei vastaajalla ole koulutustarpeita. Tällä olisimme mitä todennäköisimmin saaneet tässäkin kohdassa vastausten määrän muiden kysymyksiä korkean vastausasteen joukkoon mukaan.

Jos vastauksien määrää verrataan Keski-Pohjanmaalla sijaitsevien toimipaikkojen määrään, niin vastauksia on siihen nähden hyvin vähän. Suhteellisen vähäisestä vastaajamäärästä ei kuitenkaan voida tehdä päätelmiä ulkomaalaisen työvoiman rekrytoimiseen liittyvistä tarpeista. Vastausmäärien vähyys voi johtua esimerkiksi siitä, että Kpedun sähköistä uutiskirjettä ei vain yksinkertaisesti lueta niin tarkasti tai usein. Kuitenkin Kpedulta saadun alkupalautteen mukaan yleensä heidän kyselyihinsä keskimäärin saadaan useasti vähemmän vastauksia, eli siihen nähden kysely kuitenkin on herättänyt normaalia suurempaa kiinnostusta.

Seuraavaksi käsittelen työnantajille suunnattua kyselyä siten, että etsin kysymyksistä ja vastauksista yhdenmukaisuuksia ja epä johdonmukaisuuksia. Tarkoituksena on löytää kysymysten ja vastauksien yhteneväisyyksien tai epä johdonmukaisuuksien kautta oikeat ja alkuperäiset haasteet, jotka vastaajat kokevat ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin esteiksi tai suurimmiksi haasteiksi. Laadulliseen tutkimuksen analysointiin kuuluu myös asioiden teemoittelu ja ryhmittely, jos tutkimusaineisto antaa tuloksiansa perusteella siihen syyn (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 79).

#### 4.3.1 Vastauksista esiin nousseet vahvuudet ja heikkoudet

Selvin epäjohdonmukaisuus ja toisaalta johdonmukaisuus liittyi kieleen. Kysymyksessä numero 12. kysyttiin mitä kieliä työpaikan henkilöstö osaa. Vastaajista 79,5 prosenttia ilmoitti, että heidän henkilöstönsä on esim. englannin kielen taitoinen. Kun kysymyksessä numero 13. kysyttiin minkä kielisiä henkilöitä voitaisi palkata välittömästi avoinna oleviin työtehtäviin, sai englannin kieli enää 55,8 prosentin vastausmäärän.



Kuva 6. Kysymys 12. Henkilöstömme osaa seuraavia kieliä, musta kuvaaja, vastaajia kpl. Kysymys 13. Minkä kielisiä työntekijöitä pystyisitte palkkaamaan välittömästi avoinna oleviin työpaikkoihin

Tätä vastausten eroavaisuutta kielittäin voi tarkastella kuvan 6 viivadiagrammista. Kuvassa 6 mustalla viivalla kuvataan vastaajien henkilöstön kielitaitoa eri kielissä ja harmaalla katkoviivalla kuvataan minkä kielisiä näistä samoista kielistä vastaaja olisi valmis rekrytoimaan avoinna oleviin työpaikkoihin.

Kuvan 6 viivadiagrammista on nähtävissä, että vaikka työnantajan mielestä henkilöstö osaa varsin hyvällä tasolla jotain kieltä, niin samalla kielellä rekrytointia ei välttämättä nähdä yhtä suurella tasolla mahdolliseksi. Kaikista yleisimmissä kielissä, ruotsin ja englannin kielessä, erot ovat kappalemääräisesti suurimpia. Musta viiva kuvaa siis työnantajien näkökulmasta vahvuuksia kyseisessä kielessä, kun taas harmaa katkoviiva kuvaa työnantajien epäilyksiä

heikkouksista kyseisen kielen suhteen. Miksi nämä viivat eivät ole yhteneväiset, vaikka ne seuraavatkin toisiaan?

Tarvitsisimmekin syvällisemmän analyysin ja kenties myös jatkokyselyn niistä syistä, miksi työnantajat näkevät ruotsin- ja englanninkielisten työntekijöiden palkkaamisen haasteeksi, vaikka henkilöstö osaa näitä kieliä. Näitä mahdollisia haasteiden paikkoja voidaan jonkin verran pohtia kysymyksen 14. ja 15. kohdalla. Näissä monivalintakysymyksissä kysyttiin kansainvälisen työvoiman palkkaamisen esteistä ja mikä auttaisi hyödyntämään kansainvälistä työvoimaa. Molemmissa kysymyksissä pystyi valitsemaan kolme merkittävintä vaihtoehtoa. Seuraavaksi ryhmittelen kysymyksen 14. esiintyvät esteet ja kysymyksen 15. avun tarpeet, ja teen näistä vastaavanlaisen viivadiagrammin, kuin kysymyksestä 12. ja 13.

Kysymyksen ”14. Mitä esteitä teidän mielestänne työpaikallanne on kv-taustaisten työntekijöiden palkkaamiselle? Valitse 3 merkittävintä.” saadut vastaukset jaottelen seuraavalla tavalla kategorioihin: kieli ja kulttuuri, kokemuksen puute, tuen puute ja mahdolliset kulut.

Kieleen ja kulttuuriin jaottelen vastausvaihtoehdot: Työpaikan kieli (23 kpl), Työpaikan kulttuuri (9 kpl), Työturvallisuusriskit (8 kpl), Työhön perehdyttämisen haasteet (22 kpl), Kulttuuriymmärryksen vaje organisaatiossa (3 kpl), Esihenkilötyön vaikeutuminen (kulttuuriin ja kieleen liittyvät haasteet) (18 kpl)), Henkilöstön suhtautuminen erilaisiin kulttuuritaustoihin (1 kpl), Huoli mahdollisista kulttuurien yhteentörmäyksistä (2 kpl), Kieli- ja käännöspalveluiden mahdolliset kulut (4 kpl).

Kokemuksen puutteeseen jaottelen kysymykset: Kv-työvoiman käyttöön liittyvä kokemuksen puute (15 kpl)). Tuen puutteeksi jaottelen kysymykset: Tarjolla olevien tukipalveluiden hajanaisuus (7 kpl). Mahdolliset kulut kysymykseen jaottelen: Muut kv-työvoiman käyttöön liittyvät kulut (6 kpl).

Kysymyksessä ”15. Mikä auttaisi teitä hyödyntämään kv-työntekijöitä, -opiskelijoita ja -harjoittelijoita tulevaisuudessa aiempaa tehokkaammin? Valitse 3 merkittävintä.” jaottelen vastaukset samoihin kategorioihin seuraavalla tavalla.

Kieleen ja kulttuuriin jaottelen vastausvaihtoehdot: Kieliopetus (18 kpl), Työpaikan ohjeiden ja sääntöjen kääntäminen eri kielelle (18 kpl), Työsuhteeseen liittyvien dokumenttien kääntäminen (9 kpl), Apu työpaikkailmoitusten tekemiseen englannin kielellä (2 kpl), Apu haastatteluiden tekemiseen englannin kielellä (1 kpl), Englanninkielinen perehdytysjärjestelmä

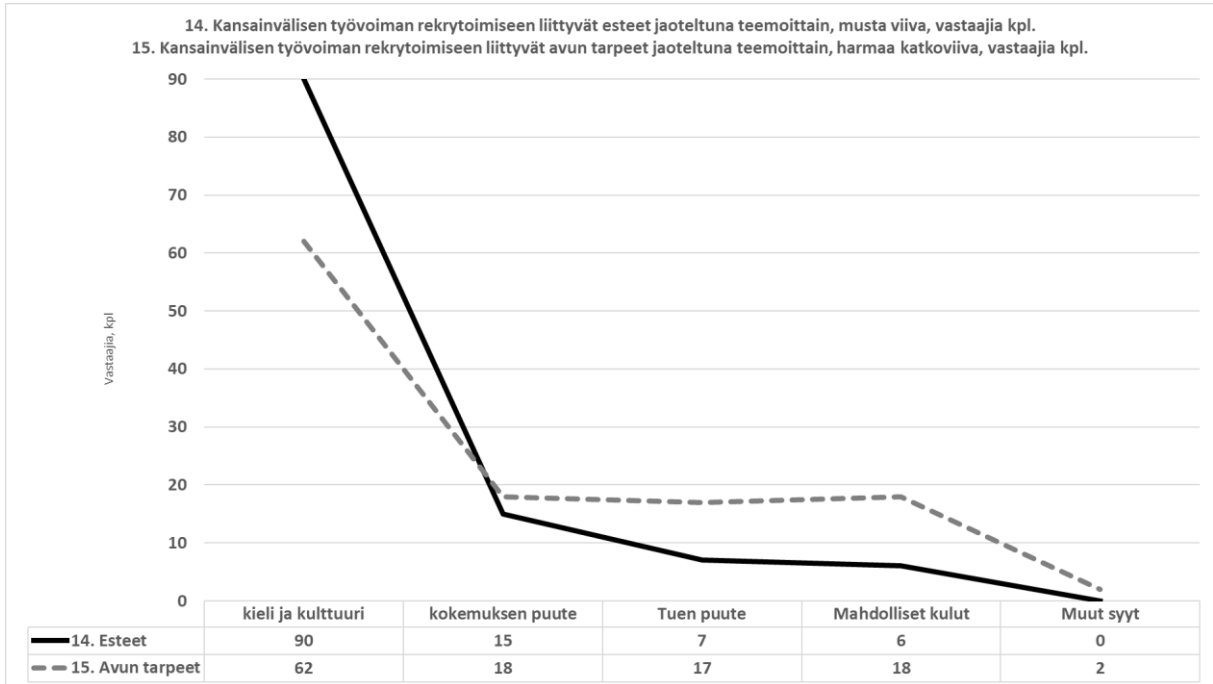
tueksi perehdyttämiseen (8 kpl), Monikulttuurisuusvalmennus työntekijöille (1 kpl), Monikulttuurisuusvalmennus johdolle/ keski-johdolle/ esihenkilöille (5 kpl).

Kokemuksen puutteeseen jaottelen kysymykset: Yhteyksien luominen ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin ulkomailla (3 kpl), Apu arkisiin käytännön haasteisiin työpaikalla (esim. tukihenkilö) (15 kpl). Tuen puutteeksi jaottelen kysymykset: Vertaistukiverkostot yritysten kanssa, joilla on jo kv-työvoimaa käytössä (6 kpl), sekä Mentori, jolla on kokemusta kv-työvoiman käytöstä (11 kpl). Mahdolliset kulut kysymykseen jaottelen kysymyksen: Matalan kynnyksen mahdollisuus kokeilla kv-työvoiman käyttöä" (18 kpl). Muu, mikä vastausvaihtoehtojen kysymykset eivät sopeet em. kategorioihin (2 kpl).

Näillä jaotteluilla voimme jaotella kysymyksen 14 mukaiset esteet ja kysymyksen 15 mukaiset avuntarpeet samalle taulukolle samoilla teemoilla, ja verrata niitä keskenään löytääksemme niistä yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Taulukkoa voisi kuvailla sen kertovan mahdollisista vastaajien ennakkoluuloista, joita vastaajilla on kansainvälisen työvoiman rekrytointiin liittyen. Taulukkoa tulee kuitenkin pitää suuntaa antavana, koska kysymyksiä ei alun perin ollut suunniteltu käytettävän kuvatus kaltaisissa niputuksissa, vaan mahdollisuus tähän huomattiin vasta tässä analyysivaiheessa.

Siinä missä kysymyksiä 12 ja 13 kielitaitoa koskeva vertailukuva 6 kertoo henkilöstön osaamisesta, niin nimittäisin kuvaa 7 eräänlaiseksi osaamiseen liittyviä ennakkoluuloja koskevaksi viivadiagrammiksi, koska tässä arvioidaan toisiaan vastaan esteitä ja avun tarpeita. Millään muulla tavalla ei tätäkään mittaria voisi kutsua, koska esim. kieltä ja kulttuuria koskevassa kohdassa nähdään kysymyksessä 14 olevan enemmän esteitä, kuin mitä kysymyksessä 15. kieleen ja kulttuuriin nähdään olevan avun tarpeita.

Kokemuksen puutetta koskevassa kohdassa kysymyksiä 14 ja 15 viivadiagrammit lähestyvät toisiaan, joka kertoo kuitenkin jonkinlaisesta uskosta siihen, että kyllä me tämä homma tarvittaessa osattaisi. Viivadiagrammin kohdassa tuen puute ja mahdolliset kulut, alkavat kysymyksiä 14 ja 15 erot jälleen korostua. Näissä kohdissa nähdään, että tarvitaan enemmän apua, kuin tosiasiallisia esteitä kansainvälisen työvoiman rekrytoimiselle.



Kuva 7. Kysymys 14. Kansainvälisen työvoiman rekrytoimiseen liittyvät esteet jaoteltuna teemoittain, musta viiva, vastaajia kpl. Kysymys 15. Kansainvälisen työvoiman rekrytoimiseen liittyvät avun tarpeet jaoteltuna teemoittain, harmaa katkoviiva, vastaajia kpl.

Kahdesta edeltävästä kuvasta 6 ja 7 on havaittavissa samankaltaisia ennakkoluuloja ja omien kykyjen aliarvioimista. Ensimmäisessä kielitaitojen vahvuuksia ja heikkouksia pohtivassa viivadiagrammissa kaikki vastaajat eivät ikään kuin usko oman henkilökunnan vahvuuksiin kielissä. Toisessa viivadiagrammissa puolestaan nähdään esteiden näkeminen ja apujen tarpeet näihin esteisiin ovat epätasapainossa samoissa asiakokonaisuuksissa. Josko vastauksissa korostuvat jossain määrin ennakkoluulot, niin sen voidaan kuitenkin todeta olevan hyvin inhimillistä. Ennakkoluulot pohjautuvat aina ensisijaisesti mielessä nouseviin pelkoihin, jotka johtuvat puolestaan aina pelkästään siitä, että jostain asiasta ei vain tiedetä tarpeeksi paljon.

Kysymyksiä 12–15 kohdalla tulisikin työnantajien tiedostaa, että heillä saattaa olla turhia pelkoja ja ennakkoluuloja kansainvälisen työvoiman rekrytointiin liittyen. Kieleen liittyviä pelkoja voidaan hälventää esimerkiksi henkilöstölle suunnattavilla koulutuksilla tai työpaikalla käytettävien ohjeiden kääntämisellä vieraille kielille. Tämä toisi työnantajille varmuutta siihen, että työpaikan työntekijät osaavat kommunikoida varmasti kansainvälisen työvoiman kanssa kaikista asioista ja kaikissa tilanteissa. Vastaavasti tulee myös luottaa siihen, että oma henkilöstö osaa kieliä. On myös huomioitava sekin tosiasia, että kaikkien kielten osaaminen paranee sitä käytettäessä, niin olemassa olevien työntekijöiden parissa, että myös mahdollisen kansainvälisen työntekijöiden joukossa. Jos kantasuomalaisistakin osa oppii vieraan kielen

parhaiten sitä puhumalla työn tai opiskeluiden ohessa, eli muiden ihmisten parissa, niin voimme vain olettaa saman pätevän myös ulkomaalaistaustaisiin ihmisiin.

Kysymyksien 14 ja 15 kohdalla näkyvät ennakkoluulot ja lievä omien vahvuuksien epäileminen paranee verkostoitumalla kansainvälistä työvoimaa käyttävien työnantajien ja sitä kouluttavien koulutuksenjärjestäjien kanssa. Jossain vaiheessa kansainvälistä työvoimaa tulee vain rohkeasti kokeilla, kunhan vain oma itseluottamus koetaan tarpeeksi vahvaksi mahdollisten kielellisten ja kulttuuristen haasteiden suhteen. On hyvä tiedostaa, että viimekädessä kaikki ihmiset kaikkialla haluavat kuitenkin vain turvallista ja ennustettavaa tulevaisuutta. Eli sitä samaa mitä työnantajatkin toimipaikkansa tulevaisuudelta haluavat.

#### 4.3.2 Inklusiivisuus

Kysymyksissä numero 9 kysyttiin kansainvälisen työvoiman hyödyntämisestä tällä hetkellä ja kysymyksessä numero 11 kysyttiin millä kielillä työpaikkailmoituksia julkaistaan. Kansainvälistä työvoimaa hyödynsi kyselyyn vastaamisen hetkellä 11 vastaajaa, joista kolme vastasi hyödyntävänsä ulkomaalaista työvoimaa etätöiden kautta. Vastaajista kahdeksan ilmoitti julkaisevansa työpaikkailmoituksia myös englannin kielellä ja viisi ruotsin kielellä.

**Inklusiivisuus** työelämässä on hyvinkin laaja käsite, jonka voisi tiivistää siten, että siinä otetaan huomioon organisaation monimuotoisuus. Ei siis pelkästään tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, vaan kaikenkattava syrjimättömyys myös esimerkiksi kansalaisuuksien ja kielen suhteen. Esimerkiksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuus velvoittaa tiettyihin toimintatapoihin yhteiskunnassa ja työpaikoilla mm. sukupuolien välisessä kohtelussa. Mutta perinteisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta arvioitaessa jää helposti huomioimatta toimintatavat eri kulttuurista ja kieliympäristöistä tulleiden ihmisten kanssa. Miten esimerkiksi pelkästään suomenkieliset työohjeet työpaikalla edistävät vieraskielisten työoloja, tai voiko suomenkielisellä työpaikkailmoituksella saada houkutelua ulkomaalaistaustaista työvoimaa? Inklusiivisuudessa kyse ei ole pelkästään ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä, vaan kaikista muistakin vähemmistöryhmistä, joille voidaan tarvita räätälöityjä ratkaisuja, jotta heillä olisi yhdenvertainen mahdollisuus menestyä työyhteisössä. Kyse ei ole mistään salatieteestä, sillä onhan työturvallisuudessakin aina huomioitu esimerkiksi erimittaisten tai työkykyrajoitteisten työntekijöidenkin tarpeet työtehtäviä koskevissa suunnitelmissa. Inklusiivisuudessa kyse on kaikkien näiden edellä mainittujen asioiden kokonaisuudesta. Inklusiivisuutta ja kulttuurisensitiivisyyttä, eli suomennettuna ihan vain laajaa ymmärrystä ihmisestä, muodostuu

ihmisten välillä luontaisestikin, jos vain olemme riittävän kiinnostuneita ja avoimia toistemme taustoista ja osaamisesta. (TTL. 2022.)

**Monimuotoisuus rekrytoinnissa** tarkoittaa sitä, että työnhakuilmoituksissa työnantaja ilmaisee kunnioittavansa monimuotoisia arvoja ja esimerkiksi toteuttavansa positiivista erityiskohtelua monipuolisuuden lisäämiseksi henkilöstörakenteessaan. Lisäksi työnantaja voi julkaista työnhakuilmoituksen eri kielillä ja arvioi työtehtävänkin kielivaatimukset kriittisellä silmällä, koska jokainen meistä voi parantaa tämänhetkistä kielitaitoaan. Kaikissa työtehtävissä ei tarvita virheetöntä suomen kieltä ja huomioon kannattaa ottaa myös oman henkilöstön kieliosaaminen, joka Keski-Pohjanmaalla on tämän kyselyn valossa vahvaa. Työhaastattelukin voidaan toteuttaa sillä kielellä, jolla haastateltava itse haluaa. Rekrytointikin voidaan tehdä anonymisti, jolloin työhakemuksesta poistetaan lukijan näkyviltä henkilökohtaiset tiedot. (THL a. 2022.)

Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden **kielitaitoon liittyvät korkeat odotukset** nousivat kyselyssä esiin vastaajien osalta. THL:n mukaan ulkomaalaistaustaisista jopa puolet arvioivat kielitaidon olevan heidän työllistymisensä este. Työpaikoilla tulisikin käydä läpi käytäntöjä ja mahdollistaa työskentely myös muulla kuin Suomen kielellä. Kokouksissa tai työtehtävissä voi olla käytäntönä vaikkapa se, että siellä saa puhua englantia tai suomea sekaisin. Resursseja tulee myös varata kaikenlaisen työpaikan materiaalien kääntämiseksi eri kielille. (THL b. 2022.)

### 4.3.3 Osaamisen johtaminen

Kyselystä on tärkeä nostaa esille myös osaamisen johtamista koskeva kysymys 16, oppilaitosyhteistyötä koskeva kysymys 17 sekä koulutustarpeita koskeva kysymys 18. Kysymyksen 16 vastauksista käy ilmi, että osaamista johdetaan suunnitelmallisesti vain 20 vastaajan työpaikassa. Tähän matalaan osaamisen johtamisen tasoon viittaa myös koulutustarpeita koskeva kysymys 18 jossa vastaajien määrä jäi kaikista matalimmaksi, vain 29 vastaajaan. Kaikissa muissa kysymyksissä vastaajien määrä vaihteli 40–44 välillä.

Kuitenkin kysymyksessä 17 oppilaitosyhteistyötä koskien vain kahdeksan vastaajaa ilmoitti, ettei tee oppilaitosyhteistyötä. Voimme siis päätellä, että vastaajilla on jonkinlainen kontakti oppilaitoksiin ja hyvinkin käsitystä siitä, että työpaikalla tarvitaan osaamista. Osaavan työvoiman saatavuutta tiedusteltiin kysymyksessä 6 jonka vastauksista käy ilmi, että osaavasta työvoimasta on pulaa tai paljon pulaa yhteensä 26 vastaajan kohdalla, eli hieman yli puolella. Kun monivalintakysymyksessä 8 kysyttiin suurimpia haasteita avoinna olleiden työpaikkojen

täyttämislle, niin osaamiseen ja koulutuksen soveltumattomuuteen liittyviä vastauksia annettiin 43 kappaletta.

Vastauksista on jotenkin hahmotettavissa joidenkin vastaajien osalta osaavan työvoiman saamisen puute, osaamisen johtamisen puutteet ja ehkä jonkinlainen tulevaisuusnäkökulman puute siitä, mitä hyötyä oppilaitosyhteistyön tiivistäminen näissä teemoissa voisi tuoda. Perinteisesti osaamisen kehittäminen kytketään taitojen parantamiseen jonkin konkreettisen työn tekemisessä. Tässä opinnäytetyössä tarkastelun alla olevan kyselyn perusteella myös esimerkiksi kielitaidon ja kulttuuriosaamisen parantaminen yksilötasolla voisi yhtä hyvin olla juuri sellaista osaamisen kehittämistä, jota koko työyhteisö tarvitsee ollakseen valmis vastaanottamaan ulkomaalaistaustaista työvoimaa. Puhummekin tässä kahdenlaisesta osaamisen johtamisesta, yksilöllisestä ja organisatorisesta. Yksilöllisessä osaamisen johtamisessa käsitellään yksilön osaamista ja työssä suoriutumista. Organisatorisessa osaamisen johtamisessa osaamisen kehittäminen nähdään kaikkien työntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien kertymänä ja suhteina organisaation arjessa (Oikarinen & Pihkala. 2010. 48).

Vastauksissa esille tullutta osaavan työvoiman puutetta rekrytointitilanteissa voisi puolestaan helpottaa ajattelemalla hieman laivammin millaisia kielellisiä valmiuksia työnhakijalta odotetaan. Kun laajennetaan mahdollisuuksia ketkä työtä voivat hakea, niin laajenevat osaavan työvoiman löytymisen mahdollisuudetkin. Luvussa 3.6 kävi kuitenkin työnhakijoiden koulutustaustoja koskevien tilastojen kautta ilmi, että ulkomaalaistaustaisilla työnhakijoilla on kaikkiin työnhakijoihin verrattuna hieman vähemmän toisen asteen koulutuksia. Tämän lisäksi heidän peruskoulunsa jälkeinen koulutusasteensa oli tuntematon useammin kuin kaikilla työnhakijoilla keskimäärin. Jos koulutustason puute muodostuu työnantajan mielestä esteeksi hyvän työntekijän rekrytoimiseksi, niin avuksi tähän voi työnantaja ottaa työelämä parissa järjestettävän koulutuksen. Tämmöistä koulutusta Keski-Pohjanmaalla järjestää esimerkiksi Kpedun osuvakoulutus (Osuvakoulutus).

Koska lähes jokaisella työpaikalla on jonkinlaista yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa, niin kaikkien yritysten kanssa yhteistyötä tekevien yksittäisten oppilaitosten työntekijöiden tulisi myös muistaa mainita minkälaisia palveluita alueella on tarjolla osaavan työvoiman saamiseksi. Kenties alueen oppilaitokset voisivat kehittää yhteisen tai oppilaitoskohtaisen vihkosen kaikista saatavilla olevasta avusta, jota he voivat yrityksille osaavan työvoiman löytymiseksi tarjota. Tarpeen ja tarjonnan tulee vain kohdata, koska tarvetta alueella on selvästi olemassa tämän kyselyn perusteella.



## 5 YHTEENVETO JA RATKAISUT

Laadullisessa tutkimuksen sisällönanalyysissä tulee tehdä päätös mihin tutkimuksen tuloksissa keskitytään (Tuomi & Sarajärvi. 2018. 78). Tässä kappaleessa pohdin opinnäytetyötä kokonaisuutena tarkastellen, löytyikö tilastojen ja työnantajille suunnatun kyselyn kautta vahvistusta tilaajan asettamaan haasteeseen ja alkuperäiseen kysymykseen, miksi ulkomaalaistaustaisten henkilöiden on vaikea tulla rekrytoituksi ja saada työtä Keski-Pohjanmaalla. Tässä kappaleessa nostan kokonaisuutensa perusteella esiin yksittäisiä esille nousseita teemoja, niiden syitä ja mitä näille asioille tulisi tehdä Keski-Pohjanmaalla. Tässä kappaleessa laadullista sisällönanalyysiä pohditaan kerätystä aineistosta käsin, aineistolähtöisesti, joka ohjaa siitä tehtävää päättelyprosessia (Tuomi & Sarajärvi. 2018. 81–83).

Työnantajille suunnatusta kyselystä nousee mielestäni kolme teemaa, jotka Keski-Pohjanmaalla tulee ratkaista, jotta voisimme taklata ulkomaalaistaustaisten ihmisten rekrytointiin liittyvät haasteet. Ensimmäinen näistä on hyvinkin inhimillinen asia ja se on rohkeuden puute. **Rohkeuden puute** näkyy kappaleessa 4.3.1, jossa pohditaan henkilöstön kieliosaamista ja kielen merkitystä rekrytoinnissa, sekä mitä apuja vastaajat näkevät tarvitsevansa suhteessa siihen, mitä mahdollisuuksia heillä jo on. On hyvin inhimillistä epäillä työpaikoilla, että kielitaito on este. Mutta tässä ei tule olla sokea oman olemassa olevan henkilöstön jo varsin hyvälle kielitaitotasolle, joka vastauksista nousee myös esiin. Pelot tuen puutteesta ja ylimääräisistä kustannuksista on niin ikään voitettavissa helposti. Keski-Pohjanmaalle tulee perustaa vertaisverkosto, jossa ulkomaalaista työvoimaa rekrytoineet työnantajat voisivat keskenään jakaa kokemuksia asiasta. Tiedon ja kokemusten vaihtaminen keskenään voittaa inhimillisen pelon ja varautuneisuuden.

Toinen esille noussut kokonaisuus on kappaleessa 4.3.2 mainittu **inklusiivisuuden parempi huomioon ottaminen rekrytoimisessa ja työpaikoilla**. Työpaikoille tulee ensin rakentaa valmius ulkomaalaiselle työvoimalle. Tähän valmiuteen kuuluu työhöjden kääntäminen eri kielille, kulttuuriosaamisen lisääminen ja miettimällä millaisissa työkokonaisuuksissa voisi tulla toimeen ilman suomen kieltä, tai jollain muulla kielellä. Keski-Pohjanmaalla tulisikin olla työnantajille saatavilla koulutusta siitä, miten inklusiivisuutta lisäämällä voitaisi työpaikoilla jo nyt lisätä työyhteisöjen moninaisuutta ja tuottavuutta. Kulttuurisen ymmärtämisen

parantamiseksi tulisi olla myös verkostoitumistilaisuuksia, joissa työnantajat ja ulkomaalaiset työnhakijat voisivat tavata toisiaan.

Kolmas esille noussut asia on kappaleessa 4.3.3 mainittu **osaamisen kehittäminen** suunnitelmallisesti. Työntekijöiden osaamista ei tulisi nähdä pelkkänä yksilökohtaisena ominaisuutena, vaan miten koko työyhteisö voisi hyötyä yksilöiden toisiaan täydentävästä osaamisen kehittämisestä. Osaavan työvoiman saatavuuteen liittyviä ongelmia voidaan varmasti poistaa lisäämällä työpaikoilla tapahtuvaa opetusta esimerkiksi Kpedun osuvakoulutuksen kautta.

Kyselyn lisäksi on myös **syitä olla huolissaan alueen vetovoimasta ja pitovoimasta niin kantasuomalaisten kuin ulkomaalaistenkin osalta**. Kappaleessa 2.2 käsitelimme muuttoliikkeitä ja huomasimme että Keski-Pohjanmaalta on vuosien 2000—2021 välillä muuttanut toisiin maakuntiin lähes 7 000 henkeä, joista lähes 1 100 on ollut ulkomaalaistaustaisia. Muuttoliikettä kuvaava luku vastaa noin kymmentä prosenttia koko maakunnan väkiluvusta. Muuttoliikkeet ovat suurimpia nuorissa ikäluokissa, erityisesti 20—24-vuotiaissa sekä 15—19-vuotiaissa nuorissa. Muuttoliikkeet johtuvat mitä todennäköisimmin opiskeluista, mutta vuosiluokka 25—29 on silti sekin vielä **muuttovoitoltaan negatiivinen** ja vuosiluokka 30—34 on vasta nettomuuton suhteen lähes tasapainossa. Meidän täytyy lisätä Keski-Pohjanmaalla niitä mahdollisuuksia, joiden perässä nuoret ja ulkomaalaistaustaiset ihmiset lähtevät hakemaan muista maakunnista, tai ulkomailta. Näiden mahdollisuuksien puutteiden löytämiseksi tulee tehdä määrällistä ja laadullista tutkimusta nuorten ja ulkomaalaistaustaisten parissa. Inklusiivisuus ja kulttuurisensitiivisyys ei ole pelkästään työnantajien taholta huomioon otettava asia, vaan erittäin tärkeää ottaa huomioon myös, kun mietitään julkisen hallinnon taholta oman toiminta-alueen veto- ja pitovoimaa. Ihmisillä on kansalaisuudesta tai kulttuuristaustastaan riippumatta taipumus mennä aina sinne, **missä he kokevat olevansa tervetulleita**.

Tätä negatiivista maakuntien välistä nettomuuttoa on kuitenkin paikannut kappaleessa 2.3 käsitelty ulkomailta tullut **positiivinen nettomaahanmuutto**. Vuosien 2000—2021 välillä ulkomaan kansalaisten määrä Keski-Pohjanmaalla oli kasvanut noin 550 hengestä noin 1 600 henkeen. Tämä kolminkertaistuminen vastaa muun suomen tahtia ulkomaalaistaustaisen väestön lisääntymisessä kantaväestön parissa. Ilman maakuntien välistä negatiivista nettomuuttoa ulkomaalaistaustaisen väestön parissa, olisi ulkomaalaistaustainen väestö noin 1 100 henkeä suurempi, joka tarkoittaisi sitä, että ulkomaalaistaustainen väestö olisi teoriassa

voinut lähes viisinkertaistua Keski-Pohjanmaalla. Syyt miksi ulkomaalaistaustaiset lähtevät pois Keski-Pohjanmaalta eivät kuulu tämän opinnäytetyön aihepiiriin, mutta todennäköiset syyt lienevät samat kuin kantaväestönkin keskuudessa, toisaalla olevat paremmat mahdollisuudet ja vastaanottavaisempi yhteisö.

**Ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden koulutustasoa** tarkastelimme kappaleessa 3.6 ja miten se poikkeaa kaikista työnhakijoista. Ulkomaalaistaustaisissa työnhakijoissa on hieman vähemmän toisen asteen koulutustason saaneita työnhakijoita, sekä enemmän työnhakijoita, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa tai koulutusaste on tuntematon. Ammatillisen puutteet tai todistuksien puute omasta osaamisesta voi helposti johtaa työttömyysjaksojen pitenemiseen ja huonompilaatuisiin työsuhteisiin. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden puutteellista koulutustaustaa tulisikin vahvistaa erityisesti toisen asteen koulutuksien osalta, jotta heillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet työmarkkinoilla. Tämän tilanteen parantamiseksi tulee miettiä toimenpiteitä varsinkin toisen asteen kouluttajien ja työvoimaviranomaisten kesken.

Kappaleessa 3.6 esille nousi selkeästi esille, kuinka ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä on suurempia kausiluonteisia vaihteluita työsuhteissaan suhteessa kaikkiin muihin työttömiin työnhakijoihin verrattuna. Tilastojen kautta ei näy mistä tämä suuri kausiluonteinen vaihtelu johtuu, mutta voimme arvioida, että kokonaisuudessaan **ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteet ovat huonompilaatuisia ja epävarmempia**. Ulkomaalaistaustaisten työsuhteet vaikuttavat olevan erityisen alttiita kausiluonteisille vaihteluille, tai ovat luonteeltaan useammin lyhtyaikaisia. Tässä opinnäytetyössä emme pääse käsiksi tämän ongelman perussyihin. Perusteeton työmarkkinoiden lohkoutuminen ulkomaalaisten ja kantasuomalaisten kesken on myös **este kotoutumiselle** ja voi sinällään olla yksi syy miksi joka kuudes Keski-Pohjanmaalta toiseen maakuntaan **vuosien 2000–2021 välillä muuttaneista joka kuudes on ollut ulkomaalaistaustainen**, vaikka heidän osuutensa alueen väestöstä on samana aikana vaihdellut vain 0,8–2,3 prosentin välillä.

Edellä mainittua **työmarkkinoiden lohkoutumista** koskevien teorioiden yhteinen piirre on se, että jyrkästi toisistaan erillään olevista osista, jotka ovat toisilleen hierarkkisia, eivätkä kilpaile keskenään koska niiden välinen liikkuvuus on vähäistä. Lohkoutuneissa työmarkkinoissa työt jakautuvat ensisijaisiin töihin, joissa työsuhteet ovat vakaita ja joissa on hyvät etenemismahdollisuudet, sekä toissijaisiin töihin, joissa tyypillistä on epävakaut ja lyhyet työsuhteet, suuri työttömyysriski, huonot työolosuhteet ja heikot etenemismahdollisuudet.

Lohkoutuneille työmarkkinoille tunnusomaista on myös tutkintojen tunnustamattomuus ja kielitaidon puute, joiden taustalla on todennäköisesti usein myös etnistä syrjintää. (Kyhä. 2011. 66-67.) Keski-Pohjanmaata koskevissa työttömien työnhakijoiden tilastoista on havaittavissa piirteitä työmarkkinoiden lohkoutumisesta, koska ulkomaalaistaustaisilla on useammin epävarmempia ja lyhyempiä työsuhteita. Jos toisaalla on tarjolla vakaampia ja parempilaatuisia työsuhteita, niin jokainen meistä on valmis sen perässä muuttamaan kansalaisuudesta ja taustasta riippumatta. Kyse on viimekädessä samasta asiasta, kuin miksi nuoret muuttavat Keski-Pohjanmaalta pois, omien mahdollisuuksien parantumisessa työmarkkinoilla ja siten koko yhteiskunnassa. Keski-Pohjanmaalla pitäisi tutkia tarkemmin tässä opinnäytetyössä havaittua epäiltyä työmarkkinoiden lohkoutumista ja tarkemmin perehtyä sen syihin.

Keski-Pohjanmaalla tulisikin miettiä jo analyysikappaleessa 4.3.2 esille noussut inklusioon liittyvän osaamisen ja ymmärtämisen lisääminen työnantajien keskuudessa. Jos alueen työnantajat tarvitsevat tulevana vuosina tuhansia uusia työntekijöitä, niin heidän on myös itse otettava vahva rooli alueen vetovoiman ja pitovoiman parantamisessa ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden osalta. **Työnantajien rooli** on tarjota ulkomaalaistaustaisille parempilaatuisia ja pidempikestoisia töitä, jotka saisivat heidät jäämään alueelle. Jos ulkomaalaistaustaisilla ei ole Keski-Pohjanmaalla tarjolla kuin huonolaatuisia ja lyhytaikaisia töitä, niin he muuttavat parempilaatuisten töiden perässä toisiin maakuntiin, tai toisiin maihin. Työnantajien tulisi rohkeasti ottaa **ulkomaalaistaustaisia myös työharjoitteluun**, koska se on täydellinen välimuoto työntekemisen ja opiskelemisen välimuoto, jossa työnantaja ja työntekijä voivat tutustua toisiinsa. Inklusiivinen työpaikka ja työpaikkojen henkilöstön kouluttaminen ottamaan vastaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä on onnistumisen ehto jo onnistuneen rekrytoinnin loppuun saattamiselle.

Työnantajilla on tärkeä rooli sosiaalisen osallisuuden, eli inklusioon viimeisessä askeleessa. Inklusiolla ja sosiaalisella osallisuudella tarkoitetaan sitä, miten yksilö on integroitunut yhteiskunnan alajärjestelmiin. Suomalaisessa kontekstissa yksi tällainen yhteiskunnan alajärjestelmä liittyy markkinasuhteisiin, eli mm. työhön. Sosiaalista osallisuutta edistävissä kansallisissa hankkeissa mainitaan keskeisiksi apua tarvitseviksi kohderyhmiksi mm. maahanmuuttajat ja työttömät. (Leemann & Kuusio & Hämäläinen. 2015.) Suomalaisessa yhteiskunnassa työntekoa ja työteliäisyyttä arvostetaan läpi koko yhteiskunnan. Yhteiskunta voi viimekädessä kuitenkin vain toimia mahdollistajana, koska työelämää koskevassa sosiaalisessa osallistumisessa työnantajien itse on autettava viimeiset metrit kohti

kokonaisvaltaista yhteiskunnallista sosiaalista osallistumista, johon suomalaisessa yhteiskunnassa hyvin usein liitetään juuri työelämä.

Mielestäni kysely antoi hyviä kehittämissideoita alueen kehittämiseksi ja siksi **kyselylle tuleekin mieltää jatkoa**. Kenties voisimme mieltää vuosittaista kyselyä työnantajien rekrytointitarpeista, johon voisimme lisätä ulkomaalaista työvoimaa koskevia kysymyksiä. Vaihtoehtoisesti voisimme mieltää lyhyempääkin kysymyssarjaa, johon olisi todella nopea ja helppo vastata. Tämän lisäksi olisi mielenkiintoista etsiä ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekrytoinnin esteitä **myös laadullisen tutkimuksen avulla**. Käytännössä laadullista tutkimusta tulisi tehdä konkreettisesti vieraillemalla alueen työnantajien luona ja keskustelemalla heidän kanssaan syvällisemmin opinnäytetyön teemasta ja työnantajien tarpeista osaavan työvoiman suhteen. Ulkomaalaistaustaisen väestön **muuttoliikkeiden seuranta** on myös tärkeä rekrytoimisen onnistumisia ja haasteita kuvaava mittari. Erityisen tärkeää seuranta on juuri nyt, kun Ukrainan sotaa pakenevia ihmisiä aletaan tilastoida kuntien asukkaiksi. Tällä hetkellä emme tiedä tilastojen valossa missä he asuvat, mutta jatkoseuranta antaisi tähänkin kysymykseen enemmän tietoa.

Väestöliikkeiden tarkempi seuranta antaa kaikille toimijoille oppilaitoksista työpaikkoihin enemmän tietoa ennakkointia varten. Näiden tietojen ja niistä kumpuavien ajatusten jakamiselle tulee olla myös omia foorumeita, johon osallistuvat kaikki työelämään liittyvät tahot. Yksi muotoutumassa oleva työvoimapalveluihin liittyvä yhteisen foorumin mahdollisuus voisi syntyä valtakunnallisen **TE24- ja KOTO24**-uudistuksen ympärille, koska uudistuksissa valtiolähtöinen palvelu viedään alueille. Alkuvuodesta hyväksytty työllisyyttä lakipaketti HE207/2022 tuo käytännössä kaikki TE-palvelut valtiolta kunnille. Laki vaatii vähintään 20 000 kokoisten työssäkäyntialueiden muodostamisen ja Keski-Pohjanmaalla rakennetaan parhaillaan maakunnallista työssäkäyntialuetta. Keski-Pohjanmaan työssäkäyntialueen mallia ja toimintatapoja rakennetaan vuosina 2023—2024. Tällä hetkellä tämä työ on alkutekijöissään, mutta tässä täytyy ottaa huomioon alueelliset erityisosaamiset ja tarpeet työnvälityksessä ja kotouttamisessa paremmin kuin ennen (Työmarkkinatori. 2023). Tässä yhteydessä uusia työllisyyspalvelurakenteita muodostettaessa tulee ottaa entistä paremmin huomioon paikalliset tarpeet. Tämä edellyttää työnantajien, koulujen, julkisen hallinnon (kunnat, maakuntaliitto) ja työllisyyspalveluiden välistä tiivistä yhteistyötä, jossa mietitään syvällisesti mitä alue tarvitsee, ja miten julkinen hallinto voisi sitä tukea. Julkisen hallinnon tehtävä on mahdollistaa asioita, joka auttaisi työnantajia löytämään osaavaa työvoimaa entistä helpommin.

Keski-Pohjanmaalla sijaitsevien **seutukuntien epätasapainoinen kehitys** on merkittävää ja se on huomioitava alueen kehittämässä, koska koko alue voi paremmin, jos se on kokonaisuudessaan elinvoimainen. Ei siis riitä, että maakunnan suurin kaupunki vetää asukkaita omaan seutukuntaansa, vaan koko maakunnan pitäminen elinkelpoisena vaatii myös tilastoissa huonommin menestyneen Kaustisen seutukunnan elinvoimasta huolehtimisen. Kaavailluista vihreään siirtymään liittyvistä investoinneista osa tulee myös maakunnan keskuskaupungin ulkopuolelle, ja siten lisäävät myös koko maakunnan elinvoimaisuutta keskuskaupungin ulkopuolelle muodostuvien uusien työpaikkojen kautta. Jos maakunnan keskuskaupungin kasvu perustuu oman alueen maaseudulta muuttaneiden ihmisten varaan, niin kasvu loppuu viimeistään siinä vaiheessa, kun kaikki ovat muuttaneet alueen keskuskaupunkiin. Kasvua täytyy siis saada myös muualta, ja kun syntyvyysastetta, maakuntien välisiä muuttoliikkeitä ja maahanmuuttoa koskevia tilastoja tarkastelee keskenään ristiin, niin käytännössä **ainoa varman kasvun tie** on ulkomailta tulevan työikäisen väestön lisäämisessä. Tämä tulisi pitää mielessä etenkin Kaustisen seutukunnan päätöksenteossa, joka on ollut tällä vuosituhannella maakuntien välisessä muutossa raskaasti negatiivisen puolella. Unohtamatta kuitenkin sitäkin, että Ahvenanmaan tasaisen työllisyysasteen saavuttamisellakin voisimme nostaa työllisten määrää tuhansilla, joka sellaisenaan parantaisi myös kaikkien alueen kuntien elinvoimaa merkittävästi.

Tutkimuksesta lähtökohta oli etsiä syitä esitettyyn väitteeseen, miksi ulkomaalaistaustaiset eivät saa töitä Keski-Pohjanmaalla. Kyselyn perusteella yhdeksi syyksi löytyi **kieleen ja kulttuuriin liittyvät ennakkoluulot**. Tilastoista löytynyt ulkomaalaistaustaisten suhteellisen suuri osuus maakuntien välisessä negatiivisessa muuttoliikkeessä Keski-Pohjanmaalla saattaakin olla yksi suora seuraus työpaikkojen löytymättömyydestä. Työpaikkojen löytymättömyys puolestaan on suomalaisessa yhteiskunnassa iso **este kotoutumiselle**, koska työtä ja ihmistä helposti ”mitataan” työn tai koulutuksen kautta. Inhimillisen pääomateorian mukaan maahanmuuttajan työmarkkina-asemaan vaikuttavat koulutus, työkokemus, ammattitaito ja kielitaito (Kyhä. 2011. 60). Tämän opinnäytetyön kyselyn perusteella voimme vahvistaa tämän, koska työnantajien itsensä mielestä kielitaito vaikuttaa suoraan rekrytointimahdollisuuksiin ja voimme arvioida tilastoista nousevan ulkomaalaistaustaisten perusasteen jälkeisen heikomman koulutustason saattavan vaikuttaa myös ulkomaalaistaustaisten työnsaantimahdollisuuksiin.

**Kielen ja kulttuuriin liittyvissä haasteissa** tarvitaan työpaikoilla myös uudenlaista ajattelutapaa. Kielen oppiminen on jokaiselle ihmiselle yksilöllistä, johon vaikuttavat monet eri tekijät. Myös työn itsessään on todettu olevan sellaisenaan yksi merkittävä motivaatiotekijä kielen oppimiselle ja hyviä tuloksia kielen oppimisesta on saatu, jos kieltä on voinut oppia työpaikalla työajalla (Seppälä. 2010. 45, 48). Jos kielen nähdään olevan työturvallisuuden kannalta haaste, niin silloin kannattaa kiinnittää huomiota perehdytys ja ohjausprosesseihin ja niiden pituuteen, sekä käyttää selkokieltä kommunikoinnissa (Seppälä. 2010. 46, 47).

Esimiestyössä tulee myös **kehittää kulttuurisia kompetensseja**. Työpaikalla esiintyviä kulttuurisidonnaisia ristiriitoja voidaan vähentää työpaikkojen sisällä. Tämä kuitenkin edellyttää eri kulttuurien opiskelua, jonka jälkeen omaa johtamista voi sopeuttaa alaisten ja heidän väliseensä toimintaan. Tärkeintä tässä opiskelussa on itsetuntemus, eli oma minäkäsitys, jossa omaa kansalaisuutta, arvoja ja asenteita pohditaan suhteessa erilaisuuteen. Tätä voi tehdä tarkastelemalla omaa kulttuuri-identiteettiä ulkopuolisin silmin. Työyhteisöissä kulttuurien välisen keskustelun ja koulutuksen vetovastuu on johdolla ja esimiehillä. Monikulttuurisen osaamisen kasvattamisen voikin nähdä eräänlaisena oppimisprosessina, joka etenee kohti globaalia yhteiskuntavastuuta, jossa huomioidaan kulttuurien lisäksi myös kestävä kehitys ja ihmisoikeudet. (Seppälä. 2010. 62–65.) Kun johto ja esimiehet ymmärtävät kulttuurisen erilaisuuden, pystyvät he paremmin myös johtamaan monikulttuurista työpaikkaa.

## 5.1 Yhteenvedon tiivistys ja esille nousseiden asioiden vastuutoimijat

Aineistolähtöiseen sisällön analyysiin kuuluu aineiston pelkistäminen, ryhmittely (Tuomi & Sarajärvi. 2018. 91–92). Seuraavaksi listaan analyysissä esille tulleita kehitystarpeita, ja pohdin mille taholle Keski-Pohjanmaalla niiden kehittäminen voisi kuulua. Jaottelen alueelliset toimijatahot karkeasti kolmeen ryhmään, työnantajiin, julkiseen hallintoon, sekä kouluihin. **Työnantajilla** tarkoitetaan tässä yhteydessä kaikkia työnantajia koosta, sektorista tai toimialasta riippumatta. **Julkisella hallinnolla** tässä yhteydessä tarkoitetaan Keski-Pohjanmaan kuntia, kaikkia niiden välisiä yhteistyöelimiä (esim. hyvinvointialue ja työllisyyspalvelualue), Keski-Pohjanmaan liittoa. **Kouluilla** tässä yhteydessä tarkoitetaan Keski-Pohjanmaan ammatillista kouluyhtymää, Ammattikorkeakoulu Centriaa, yliopistokeskus Chydeniusta, kaikkia perus- ja toisen asteen kouluja, työnantajien omia koulutuksia sekä niitä järjestäviä tahoja. Tämän lisäksi tiivistän lopuksi, mitä em. toimijoiden tulisi tehdä **yhdessä**.

## Työnantajat

Inklusiivisuuden huomioiminen rekrytoinnissa ja työyhteisöjen kulttuurisia kompetensseja kasvattava koulutus. Rohkeuden puutteen voittaminen rekrytoimalla ulkomaalaisia työntekijöitä ja tarjoamalla heille työharjoittelupaikkoja. Suunnitelmallinen osaamisen kehittämisen ja osittain osaavan työvoiman kouluttaminen myös suoraan itse omiin tarpeisiin. Laadukkaiden ja etenemismahdollisuuksia sisältävien työtehtävien tarjoaminen kansallisuudesta, kielestä ja kulttuuritaustasta riippumatta.

## Julkinen hallinto

Veto ja pitovoiman pitkäjänteinen suunnittelu koko alueella seutukuntien erityistarpeet huomioiden, jossa otetaan huomioon osaavan työvoiman löytymisen edistämisen tarpeet tulevaisuudessa ja mietitään mistä työvoimaa alueelle olisi saatavissa. Rakentaa työnantajien ja ulkomaalaistaustaisten kohtaamisen mahdollistavia foorumeita, koska kohtaaminen poistaa ennakkoluuloja. Toimia mahdollisen työmarkkinoiden lohkoutumisen aiheuttaman eriarvoistumiskehityksen ja sen lieveilmiöiden estämiseksi.

## Koulut

Kulttuurisia kompetensseja ja osaamista lisäävien koulutusratkaisujen tarjoaminen. Ratkaisuja ja yhteistyöfoorumeita työyhteisöjen kieleen ja kulttuuriin liittyviin kysymyksiin. Monitahoisten jatkotutkimuksien tekeminen ja tiedon tuottaminen osaavan työvoiman saamiseen liittyvistä haasteista ja työmarkkinoiden eriarvoistumiskehityksestä ulkomaalaistaustaisten osalta. Kulttuurikasvatus omissa opetusohjelmissa.

## Yhteisesti

Säännölliset yhteiset keskustelut, joissa osaavaan työvoimaan ja sen tulevaisuustarpeisiin liittyvät ajatukset voisivat kohdata. Nämä laaja-alaiset ja monialaiset keskustelufoorumit ovat erityisen tärkeitä ennakoinnin kannalta. Vetovastuun näissä keskustelufoorumeissa tulee olla julkisella hallinnolla, jolla on myös viimekädessä velvollisuus ja vastuu koko alueen vetovoiman huolehtimisesta, sekä siten laaja-alaisin näkemys alueen tarpeista nyt ja tulevaisuudessa. Ennakointi ei onnistu ilman alueen toimijoiden yhteistyötä ja pitkäjänteistä tulevaisuuspohdintaa.



## 5.2 Tutkimuksen merkitys yhteisöpedagogien toimialalle

Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogin tutkinnon katsotaan liittyvän kiinteästi yhdeksi osaksi sosiaalipedagogista tutkimusalaa (Anttonen & Tapio. 2015). Tarkastelenkin opinnäytetyön merkitystä yhteisöpedagogien toimialalle sosiaalipedagogisten arvojen kautta. Opinnäytetyön työllisyyteen liittyvä teema liittyy kiinteästi yhteisöpedagogin toimialaan, jos sen ajatellaan liittyvän ihmisen toimijuuteen yhteiskunnassa. Ihmisen toimijuuteen kuuluu kyvyt ja mahdollisuudet tehdä valintoja, sekä niihin liittyviä tekoja omassa elämässään. Toimijuuteen liittyviä asioita pidetään yhtä välttämättömänä kuin ihmisen elossa pitäviä biologisia prosesseja. Ihminen voi tulla kyllä toimeen ilman työtä, mutta elämä ilman toisiin ihmisiin liittyvää toimintaa ei ole inhimillistä, koska sitä ei eletä muiden ihmisten keskuudessa. Toimijuuteen liittyvä toiminta tapahtuu siis nimenomaan toisten ihmisten kanssa, joka tarvitsee julkisen tilan toteutuakseen. (Nivala & Ryyänen. 2020. 95.) Työpaikat tai yhdistystoiminta ovatkin hyviä esimerkkejä tällaisesta julkisesta tilasta, jossa ihmiset omalla toimijuudellaan liittyvät toisiin ihmisiin.

Tutkimukseen liittyvästä kyselystä esiin nousi työpaikan saamiseen liittyvä kieliongelma. Kielellisiin haasteisiin liittyvät rajoitteet estävät ihmisen toimintamahdollisuuksia työn lisäksi myös muilla yhteiskunnan elämäalueilla. Jos ei osaa yhteiskunnassa käytettävää kieltä, tai jos muut eivät ymmärrä vierasta kieltä puhuvaa, niin ihminen ei voi ilmaista itseään ajattelun saralla. Mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnassa poliittisesti ja kulttuurisesti, sekä muiden ihmisten kanssa tapahtuva vuorovaikutus ja ympäristön hallinta vaikeutuu kieleen liittyvien haasteiden vuoksi huomattavasti. Työttömyyteen ja kieleen liittyvät haasteet ovat hyvin ongelmallisia ihmisen kannalta, koska yksi sosiaalipedagogisen ajattelun kulmakivistä on, että yksilön kasvu tapahtuu yhteisöissä ja yhteiselämässä muiden ihmisten kanssa. (Nivala & Ryyänen. 2020. 102–103, 111.)

Sosiaalipedagogisessa tarkastelussa korostetaan ihmisten välistä kunnioittamista ja aitoa yhteisymmärryksen hakemista asioista. Näen tästä opinnäytetyöstä kumpuavien tulosten olevan julkinen keskustelunavaus siitä, miten työmarkkinoiden näkökulmasta heikommassa asemassa olevan ulkomaalaisten työnhakijoiden ryhmän työllisyyttä tulisi alueella hoitaa. Opinnäytetyön lukijat voivat osallistua yhteiseen keskusteluun teemasta siten, että he omalla toimijuudellaan omissa yhteisöissään miettivät uusia toimintatapoja, jotka eivät jätä vähemmistöön liittyviä ihmisiä heikomman asemaan. Puhumme siis myös kotoutumisen edistämisestä, johon julkista hallintoa velvoittaa kotoutumislakikin (laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010). Muiden

Keski-Pohjanmaan alueeseen liittyvien toimenpide-ehdotusten katson olevan myös olevan yhteinen keskustelun avaus siihen, että miten estetään jo kokonsa puolesta maakunnallisessa kokovertailussa heikomman asemassa olevan Keski-Pohjanmaan itsensä joutuminen entistäkin heikompaan asemaan. Tämä vaatii yhteisiä kohtaamisia monen maakunnallisen tason merkittävän julkisen ja yksityisen sektorin toimijan ja yhteisön kesken. Tästä kumpuavan yhteisen toiminnan ehdot tulee määritellä yhdessä ilman minkään tahon ulkopuolista yksittäistä omaa päämäärää. Tässä onnistuminen vaatii, ja jäljemmin myös lisää, toimijoiden ja yhteisöjen välistä solidaarisuutta. (Nivala & Rynänen. 2020. 116–117, 124–125.)

Tässä opinnäytetyössä tehdyssä kyselyssä vastaajat edustivat sekä itseään yksilöinä, että isompien työnantajan roolissaan osana isompia yhteisöjä. Emme voi tietää vastasivatko isompien työnantajien edustajat kyselyyn oman kokemuksensa kautta, vai osallistutettiin vastauksien antamiseen työyhteisöä laajemminkin. Ongelmaan ratkaisua hakevaa yhteiskuntaa tässä opinnäytetyössä edustaa Keski-Pohjanmaan ammatillinen kouluyhtymä Kpedu, jonka tarkoituksena on löytää ratkaisuja osaavan työvoiman puutteeseen alueella. Työvoimapula koskee työyhteisöjä ja sitä kautta siellä työskenteleviä yksilöitäkin. Opinnäytetyön tilaaja kouluttavana instituutiona edustaa myös yksilöitä kouluttavaa tahoa, jonka sosiaalipedagogisessa kontekstissa voidaan nähdä sosiaalipedagogisen kolmitasoisuuden, eli yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan (Nivala & Rynänen. 2020. 190) yhteen liimaajana. Kpedun tarkoitus on saada yksilön osaaminen vastaamaan työyhteisöjen tarpeita. Se on yhteiskunnan tehtävä, mahdollistaa kaikille oikeus työhön, joka on jokaisen yksilön perustuslaissakin turvattu oikeus (Suomen perustuslaki 731/1999. 18§).

Laadin erikseen työyhteisöjen avuksi listan yhteystiedoista, joilla voidaan päästä alkuun ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin liittyvissä kysymyksissä Keski-Pohjanmaalla. Tämä lista on löydettävissä opinnäytetyön lopussa liitteessä 3.

### 5.3 Itsearviointi

Opinnäytetyö muuttui sen loppuvaiheissa määrällisestä tutkimuksesta laadulliseksi tutkimukseksi. Tämä yhdistettynä käytettävissä olevaan ajankäyttöön sekä tutkimukseen liittyvän kyselyn kysymysten asetteluun määrällisistä lähtökohdista käsin, loi se haasteita tutkimuksen luotettavuudelle. Kyselyn tuloksien tärkeyttä vastaajien kannalta ei kuitenkaan voi väheksyä, joten kyselyn vastauksia alettiinkin pohtia laadullisin menetelmin. Tämän vuoksi opinnäytetyön luotettavuuden tarkastaminen pelkästään määrällisistä lähtökohdista käsin ei

ole mahdollista. Opinnäytetyötä tuleekin tarkastella laadullisen tutkimuksen näkökulmasta ja niillä kriteereillä mitattuna se täyttääkin asetetut tavoitteet, löytää laadullisia teorioita tilaajan havaitsemaan ongelmaan.

Opinnäytetyöhön liittyvässä kyselyssä olisi tullut kiinnittää tarkempaa huomiota termistön käyttöön. Esimerkiksi yritys sanan sijasta olisi tullut käyttää työnantaja-sanaa, koska työnantajia on muillakin tahoilla kuin vain yrityksissä. Nyt esim. julkinen sektori tai kolmas sektori ovat saattaneet kokea, että kysely ei ollut heille suunnattu, vaikka todellisuudessa se oli suunnattu kaikille alueen työnantajille. Myös kysymysten asetteluun ja kysymysvaihtoehtoihin tulee kiinnittää jatkotutkimuksissa enemmän huomiota, koska esimerkiksi määrällinen tutkiminen vaikeutuu, jos kaikkien kysymysten vastausvaihtoehdoissa ei ole neutraalia ja vapaavalintaista vastausvaihtoehtoa.

Opinnäytetyössä otettiin eettinen kestävyys huomioon muun muassa siten, että kyselyn vastauksia koskevassa pohdintaosuudessa yksittäisiä vapaavalintaisia vastauksia anonymisoitiin siten, ettei niistä voida tehdä tarkempaa tulkintaa mahdollisista vastaajista. Työnantajille suunnattu kysely toteutettiin Kpedun omamalla Webropolilla, jolloin Kpedu vastaa kyselystä saadun aineiston säilyttämisestä tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Tilastollisen väestöllisen aluekatsauksen ja työnantajille suunnatun kyselyn tuloksissa ja niiden arvioinnissa on pyritty hyvän tieteellisen käytännön mukaiseen huolellisuuteen ja rehellisyyteen. Näin ollen opinnäytetyö on tehty hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen (HTK. 2023).

Tilatessa työnantajille suunnatussa kyselyssä oli löydettävissä tilaajan esittämä kysymys ulkomaalaistaustaisten rekrytointiin liittyvistä haasteista ja opinnäytetyön pohdinnassa löytyi vastauksia ja toimintaehdotuksia tämän haasteen voittamiseksi alueella. Alkuperäistä kysymystä laajennettaessa, vahvistui opinnäytetyötä tehdessä myös käsitys erilaisten toimijatahojen rooleista ja vastuista alueen kehittämisessä kohti kokonaisvaltaisesti kestävämpää tulevaisuutta.

Katson opinnäytetyön tekijänä, että opinnäytetyön tuloksien kautta tuleva pohdinta alueen haasteista, sekä niihin tässä opinnäytetyössä esitetyistä ratkaisuksista on hyötyä tilaajalle, sekä koko alueelle. Minulla on taustaa paikallisesta ja alueellisesta vaikuttavasta järjestötyöstä, joka tämä antoi minulle näkemyksen miten tällä opinnäytetyöllä voidaan vastata laajempaankin kysymykseen alueellisten toimijoiden tulevaisuuden yhteistyötarpeita koskien. Tämän lisäksi

olin opinnäytetyön viimeistelyn aikana kehittävässä työharjoittelussa Kokkolan työllisyyspalveluissa, jotka ovat käymässä läpi toista suurta lakisääteistä muutosta lyhyen ajan sisään. Työllisyyspalvelut muuttuvat jatkossa entistä enemmän valtiovetoisesta toiminnasta paikallisesti räätälöidyksi toiminnaksi, jossa paikallisten toimijoiden täytyy löytää toisensa helpommin ja tunnistaa alueelliset tarpeet paremmin. Tämän vuoksi aloinkin omaehtoisesti laajentamaan opinnäytetyötä koskemaan alueen kokonaisvaltaista etua työllisyysasioissa, sekä pohtimaan mikä ja missä on Kpedun rooli suuremmassa aihekokonaisuudessa. Tämä oli mielestäni tärkeä oma ylimääräinen pohdinta tässä opinnäytetyössä, koska minulla aiemman taustani ja kehittävä työharjoittelun vuoksi oli mahdollista sellainen tehdä. Tämän vuoksi opinnäytetyö laajeni tilatusta, mutta samalla se pystyy kokonaisuutena vastaamaan paremmin alueen ja sen kaikkien toimijoiden yhteisiin tulevaisuuden tarpeisiin.

Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen suunnittelen sen tiivistämistä teemakohtaisiksi blogisarjaksi, jotta opinnäytetyön tulevaisuutta pohtiva teema saisi enemmän näkyvyyttä. Pysin hakemaan tähän blogisarjaan yhteistyökumppaneita alueellisten toimijoiden joukosta, joita tässä opinnäytetyössä olen nimennytkin vastuullisiksi toimijatahoiksi eri teemoista.

YK:n kestävän kehityksen agenda 2030 tavoitteet ja mihin sen kohtiin opinnäytetyöstä kumpuavat teemat kohdistuvat

Osana itsearviointia koen tarpeelliseksi pohtia myös, miten opinnäytetyö vastaa kestävän kehityksen haasteisiin. Koen tämän erityisen tarpeelliseksi, koska näen opinnäytetyön sisältöön liittyvissä toimenpide-ehdotuksissa yhtäläisyyksiä kestävän kehityksen mukanaan tuomiin haasteisiin Keski-Pohjanmaalla, ja koska opinnäytetyössä käsitellään globaalikasvatuksen tarpeita. Kestävän kehityksen tarkastelun viitekehikseksi otan Yhdistyneiden kansakuntien (YK) kestävän kehityksen agenda 2030:n, joka tähtää äärimmäisen köyhyyden poistamiseen ja kokonaisvaltaiseen kestäväan kehitykseen, jossa huomioidaan yhdenvertaisesti ympäristö, talous ja ihminen (YK-liitto. 2016).

Opinnäytetyössä nousi esille ulkomaalaistaustaisen työttömän työnhakijaväestön huonompi perustason jälkeinen, sekä ja kokonaisuudessaan toisen asteen koulutustaso suhteessa kaikkiin muihin työttömiin työnhakijoihin. Tätä teemaa koskevat asiat nousevat esille YK:n kestävän kehityksen agendassa kohdissa 4.3, 4.4 ja 4.5. Näissä kestävän kehityksen agendan kohdissa korostetaan muun muassa sitä, että vuoteen 2030 mennessä kaikilla tulisi olla mahdollisuus

laadukkaaseen ammatilliseen koulutukseen, huomioiden nuorten työllisyysvalmiuksien parantaminen ammatillisessa osaamisessa. (YK-liitto. 2016.)

Opinnäytetyössä nousi esille myös epäily siitä, että työmarkkinat olisivat lohkoutumassa hyviin ja huonoihin töihin, jossa ulkomaalaistaustaisille työnhakijoille olisi tarjolla muita työnhakijoita useammin heikompileatuisia ja epävarmempia työsuhteita. YK:n kestävän kehityksen agenda 2030 kohta 8. (YK-liitto. 2016) käsittelee kokonaisuudessaan säällistä työtä, jolla tarkoitetaan sisällöllisesti esim. maahanmuuttajien yhdenvertaisia mahdollisuuksia työelämässä (ILO. 2015).

Opinnäytetyössä pohdittiin ulkomaalaistaustaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksia ja siihen liittyen löydettiin haasteita mm. kielen osalta. Tästä aiheutuva työttömyys vaikeuttaa ulkomaalaistaustaisten kotoutumista, joka puolestaan vaikeuttaa kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. YK:n agenda 2030 kohdassa 10.2 korostetaan, että vuoteen 2030 mennessä kaikkien ihmisten sosiaalista, taloudellista ja poliittista osallistumista tulisi parantaa mm. rodusta, etnisyydestä ja alkuperästä riippumatta (YK-liitto. 2016).

Opinnäytetyössä nousi esille myös Keski-Pohjanmaan maakunnan sisällä toimivien kaupunkimaisen Kokkolan seutukunnan ja maaseutumaisen Kaustisen seutukunnan voimakas eriarvoinen kehitys. YK:n agenda 2030 kohta 11.a vaatii mm. tukemaan kaupunkialueiden, lähialueiden ja maaseudun välisiä positiivisia sosiaalisia ja taloudellisia yhteyksiä, joita tulee tukea alueellisilla kehityssuunnitelmilla (YK-liitto. 2016).

Tämän opinnäytetyön kohdissa 5.1 ja 5.1.1. tunnistettiin näitä YK:n kestävän kehityksen haasteita ja esitettiin niihin toimenpide-ehdotuksia. Koska Suomi on valtiona sitoutunut YK:n kestävän kehityksen agendaan, on meidän omatoimisestikin alueellisesti tunnistettava näitä kehitystarpeita, ja toimittava aktiivisesti niiden poistamisen eteen. Vetovastuu toimenpiteiden on luonnollisesti julkisella hallinnolla. Kuitenkin opinnäytetyössä tuotiin esiin myös mm. työnantajien rooli onnistuneen rekrytoinnin viimeisten metrien osalta, sekä koulujen rooli kaiken toiminnan tukemisessa. Viimekädessä vastuu on sitten kuitenkin kaikilla alueellisilla toimijoilla. Siksi jokainen organisaatio alueella tarvitsisikin kohdassa 5.1. esiin nostettua tarvetta monikulttuurisen osaamisen kasvattamisessa, joka etenee kohti globaalin yhteiskuntavastuun ymmärtämistä (Seppälä. 2010. 62–65.). Globaalin vastuun sisäistäminen antaa mahdollisuuden erilaisuuden ymmärtämiseen laajemmasta näkökulmasta, joka

puolestaan jalostaisi alueellisten toimijoiden ajatuksia siitä, miten alueelliset tulevaisuuden haasteet tulee ratkaista.

Mikään toimija ei voi olla samaan aikaan omassa toimintapiirissä globaalia ja yhteiskunnallista vastuun kantoa välttelevä tai toimia ihmisoikeuksien ja työelämän oikeuksien vastaisesti, ja pyrkiä samalla olemaan erilaisuutta ymmärtävä toimija ja monikulttuurista työvoimaa houkutteleva työnantaja. Esimerkiksi jos markkinoi että huomioi omassa toiminnassaan inklusiivisesti kansainväliset ihmisoikeudet, mutta jos samalla jättää huomioimatta oman työpaikan henkilöstön oikeudet työntekijöinä, ei ole uskottavaa markkinointia, koska kansainvälisessä kontekstissa ihmisoikeuksia pidetään yleisesti myös työntekijöiden oikeuksina. Tällöinen toiminta ei ole uskottavaa millekään organisaatiolle, koska kyse on kaikkien tarpeiden huomioimisessa ja kompromissien löytämisessä niin yhteisöjen sisällä, kuin ulkoistenkin suhteiden osalta. Toisin sanoen kaikkien yhteisöjen tulee tosiasiallisestikin toimia kaikissa sisä- ja ulkosuhteissa aina aktiivisesti niin, kuin se myös esittääkin erilaisissa yhteyksissä toimivansa.

Nyt alueella globaalien asioiden ja erilaisuuden ymmärrys ei näy julkisessa keskustelussa alueella, vaikka se yksittäisten toimijoiden sisäisissä keskusteluissa saattaisi näkyäkin. Tämä luo alueesta nykyaikaan verrattuna vanhakantaisemman oloisen leiman, kuin mitä se oikeasti onkaan. Kaikenlaisten toimijoiden koko alueella tulisi käydä enemmän rohkeaa julkista keskustelua globaaleista asioista. **Alueellinen globaalikasvatus** on asia, jossa kolmas sektori tulisi ottaa ja osallistuttaa mukaan. **Kolmas sektori** edustaa kansalaisyhteiskuntaa laajemminkin ja sieltä löytyy sellaista tietoa ja osaamista globaaleista ilmiöistä, joita muilla ei ole.

## 5.4 Tilaajan palaute

Keski-Pohjanmaan ammatillinen koulutusyhtymän (Kpedu) työelämä- ja elinvoimapalveluiden yksikkö on tyytyväinen opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään yhteistyöhön. Opinnäytetyö on laaja, eheänä ja selkeänä kokonaisuus. Opinnäytetyössä on otettu laajemminkin kantaa Kpedun toiminta-alueen tulevaisuudentarpeisiin, joka auttaa miettimään tulevaisuuden palvelurakenteita ja verkostoitumistarpeita laajemmastakin näkökulmasta.

Kpedu uskoo kyselyn olleen tärkeä alueen yrityksille osaavan työvoiman saatavuuden kannalta, sekä hyödyllinen lähitulevaisuuden koulutustarpeiden suunnittelemisen suhteen. Opinnäytetyössä tehdyt tilastolliset havainnot auttavat suunnittelemaan työelämälähtöisiä hankkeita, jolla helpotettaisiin yritysten työvoimapulaa Keski-Pohjanmaalla.

Samalla tulokset antavat suunnan toisen asteen ammatillista koulutusta järjestävän Kpedun koulutustarjontaan, sekä markkinoinnin kohdentamiseen. Työnantajille suunnatusta kyselystä tehdyt huomiot ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekrytointiin liittyen ovat mielenkiintoisia, ja auttavat myös Kpedua suunnittelemaan myös täsmällisempiä koulutuksia alueen työnantajien tarpeisiin.

Opinnäytetyö vastasi erinomaisesti tilaajan tarpeisiin ja auttaa kehittämään toimintaa toivotulla ja tilatulla tavalla.

## LÄHTEET

- Alho, Rolle & Eronen, Eija & Paljakka, Mari & Penttilä, Atte & Simonen, Jenni & Välimäki, Matti & Väyrynen, Tuija. E2. 2022. Katsaus – Ukrainalaiset Suomessa 2022. Viitattu 08.05.2023. <http://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/ukrainalaiset-suomessa-katsaus-final.pdf>
- Anttonen, Erja & Tapio, Mari. 2015. Blogi- Sosiaalipedagogiset sisällöt Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksessa. Viitattu 08.05.2023. <http://www.sosiaalipedagogiikka.fi/sosiaalipedagogiset-sisallot-humanistisen-ammattikorkeakoulun-yhteisopedagogikoulutuksessa/>
- HTK. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Viitattu 08.05.2023. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk>
- ILO. 2015. 2030 development agenda: Major breakthrough for world of work. Viitattu 08.05.2023. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_388407/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_388407/lang--en/index.htm)
- Keski-Pohjanmaan liitto. 2023. Keski-Pohjanmaan osaamisstrategia 2025 ja Osaavaa työvoimaa Keski-Pohjanmaalle -toimenpideohjelma. Viitattu 08.05.2023. <https://www.keski-pohjanmaa.fi/keski-pohjanmaan-osaamisstrategia-2025.html>
- Kyhä, Henna. 2011. KOULUTETUT MAAHANMUUTTAJAT TYÖMARKKINOILLA. Tutkimus korkeakoulututkinon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja. Painosalama Oy. Turku.
- Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010. Annettu Helsingissä 30.12.2010. Viitattu 08.05.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- Leemann, L., Kuusio, H. & Hämäläinen, R.-M. 2015. Sosiaalinen osallisuus. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. viitattu 08.05.2023. Saatavilla [www.thl.fi/sokra](http://www.thl.fi/sokra)
- Martikainen, Tuomas & Pitkänen, Pirkko (toim). 2020. MUUTTOLIIKKEIDEN VUOSISATA. Julkaisuja 37, 2020. Siirtolaisuusinstituutti. Painosalama Oy, Turku 2020. <https://siirtolaisuusinstituutti.fi/wp-content/uploads/2020/06/j37www.pdf>
- Migri. 2023. Yli 50 000 hakenut tilapäistä suojelua Suomesta. Viitattu 08.05.2023. <https://migri.fi/-/yli-50-000-hakenut-tilapaista-suojelua-suomesta>
- Nieminen, Tarja & Sutela, Hanna & Hannula, Ulla. 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Työterveyslaitos, Kotouttamisrahasto, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT). Saatavilla <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-544-5>
- Nivala, Elina & Rynänen, Sanna. 2020. Sosiaalipedagogiikka – Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. 3. painos. Gaudeamus. Tallinna.
- Oikarinen, Tuija & Pihkala, Timo. Toim. 2010. Ikkunoita osaamisen johtamisen systeemiseen kokonaisuuteen. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 293. Liiketaloustiede 106. Johtaminen ja organisaatiot.



- Osuvakoulutus. RekryKoulutus on mainio ratkaisu silloin, kun. Viitattu 08.05.2023.  
<https://www.kpedu.fi/tyoelamalle/osuvakoulutus/rekrykoulutukset>
- Seppälä, Tea (Toim.). 2010. Näkökulmia monikulttuuriseen esimiestyöhön ja henkilöstöjohtamiseen. Nettiversio 2010. Helsingin yliopisto, koulutus ja kehittämiskeskus Palmenia. Viitattu 08.05.2023. <http://blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Nakokulmia-monikulttuuriseen-esimiestyohon-ja-hlostojohtamiseen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf>
- Sotkanet a. Tilastotietoja suomalaisten terveydestä ja hyvinvoinnista. Tilastohaku – vastaanotetut pakolaiset / 100 000 asukasta maakunnittain. Viitattu 08.05.2023.  
<https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=s3a2BAA=&region=szYPBgA=&year=sy5zts7V0zUEAA==&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.1.1&buildTimestamp=202211091024>
- Suomen perustuslaki 731/1999. Annettu Helsingissä 11.6.1999. 08.05.2023.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Taanila, Aki. 2019. Akin menetelmäblogi. Data – Otantamenetelmä. Viitattu 08.05.2023.  
<https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/09/otantamenetelma/>
- THL a. 2022. Monimuotoisuus rekrytoinnissa. Viitattu 08.05.2023.  
<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantaaja/monimuotoisuus-rekrytoinnissa>
- THL b. 2022. Kielitietoinen työskentely. Viitattu 08.05.2023.  
<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantaaja/kielitietoinen-tyoskentely>
- Tietoarkisto. 2020. OTOS JA OTANTAMENETELMÄT. Viitattu 08.05.2023.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/otos/otantamenetelmat/>
- Tilastokeskus a. 2022. 115f -- Väestö alueen, pääasiallisen toiminnan, kansalaisuuden, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan, 2000-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_tyokay/statfin\\_tyokay\\_pxt\\_115f.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115f.px/)
- Tilastokeskus b. 12du -- Kokonaishedelmällisyys- ja bruttouusiutumisluku maakunnittain, 1990-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_synt/statfin\\_synt\\_pxt\\_12du.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_synt/statfin_synt_pxt_12du.px/)
- Tilastokeskus c. 12dy -- Väestömuutokset ja väkiluku alueittain, 1990-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_synt/statfin\\_synt\\_pxt\\_12dy.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_synt/statfin_synt_pxt_12dy.px/)
- Tilastokeskus d. 139i -- Omavaraisennuste 2021: Väestö iän ja sukupuolen mukaan alueittain, 2021-2040. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_vaenn/statfin\\_vaenn\\_pxt\\_139i.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vaenn/statfin_vaenn_pxt_139i.px/)
- Tilastokeskus e. 139h -- Väestöennuste 2021: Väestöllinen huoltosuhde alueittain, 2021-2040. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_vaenn/statfin\\_vaenn\\_pxt\\_139h.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vaenn/statfin_vaenn_pxt_139h.px/)

- Tilastokeskus f. 11a4 -- Maakuntien välinen muutto iän ja sukupuolen mukaan tulo- ja lähtömaakunnittain, 1990-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_muutl/statfin\\_muutl\\_pxt\\_11a4.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_muutl/statfin_muutl_pxt_11a4.px/)
- Tilastokeskus g. 11a5 -- Maakuntien välinen muutto syntyperän mukaan tulo- ja lähtömaakunnittain, 1990-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_muutl/statfin\\_muutl\\_pxt\\_11a5.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_muutl/statfin_muutl_pxt_11a5.px/)
- Tilastokeskus h. 11a9 -- Maahan- ja maastamuutto muuttomaan ja ikäryhmän mukaan maakunnittain, 1990-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxweb2.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_muutl/statfin\\_muutl\\_pxt\\_11a9.px/table/tableViewLayout1/](https://pxweb2.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_muutl/statfin_muutl_pxt_11a9.px/table/tableViewLayout1/)
- Tilastokeskus i. 11a6 -- Maakuntien välinen muutto koulutusasteen, ikäryhmän ja sukupuolen mukaan, 2005-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_muutl/statfin\\_muutl\\_pxt\\_11a6.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_muutl/statfin_muutl_pxt_11a6.px/)
- Tilastokeskus j. Käsitteet ja määritelmät – Kansalaisuus. Viitattu 08.05.2023.  
<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/kasitteet-ja-maaritelmat.html>
- Tilastokeskus k. 11vu -- Maahanmuuttajataustaisten määrät ja osuudet alueittain, 1990-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat\\_ja\\_kotoutuminen/Maahanmuuttajat\\_ja\\_kotoutuminen\\_Maahanmuuttajat\\_ja\\_kotoutuminen/maakoto\\_pxt\\_11vu.px/](https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen_Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/maakoto_pxt_11vu.px/)
- Tilastokeskus l. 1114 -- Suomen kansalaisuuden saaneet ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan maakunnittain, 2010-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_kans/statfin\\_kans\\_pxt\\_1114.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_kans/statfin_kans_pxt_1114.px/)
- Tilastokeskus m. 11rt -- Syntyperä ja taustamaa ikäryhmän ja sukupuolen mukaan maakunnittain, 1990-2022. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_vaerak/statfin\\_vaerak\\_pxt\\_11rt.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rt.px/)
- Tilastokeskus n. 1151 -- Alueella työssäkäyvät (työpaikat) alueen, sektorin (Sektoriluokitus 2012), koulutusasteen ja vuoden mukaan, 2014-2020. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_tyokay/statfin\\_tyokay\\_pxt\\_1151.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_1151.px/)
- Tilastokeskus o. 115b -- Väestö alueen, pääasiallisen toiminnan, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan, 1987-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_tyokay/statfin\\_tyokay\\_pxt\\_115b.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115b.px/)
- Tilastokeskus p. SEUTUKUNTA- JA MAAKUNTAKATSAUS 2015. Multiprint Oy, Helsinki 2015. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-533-9>
- Tilastokeskus q. 115b -- Väestö alueen, pääasiallisen toiminnan, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan, 1987-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_tyokay/statfin\\_tyokay\\_pxt\\_115b.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115b.px/)
- Tilastokeskus r. 139h -- Väestöennuste 2021: Väestöllinen huoltosuhde alueittain, 2021-2040. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_vaenn/statfin\\_vaenn\\_pxt\\_139h.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vaenn/statfin_vaenn_pxt_139h.px/)

- Tilastokeskus s. 139i -- Omavaraisennuste 2021: Väestö iän ja sukupuolen mukaan alueittain, 2021-2040. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_vaenn/statfin\\_vaenn\\_pxt\\_139i.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaenn/statfin_vaenn_pxt_139i.px/)
- Tilastokeskus t. 139f -- Väestöennuste 2021: Väestö iän ja sukupuolen mukaan alueittain, 2021-2040. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_vaenn/statfin\\_vaenn\\_pxt\\_139f.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaenn/statfin_vaenn_pxt_139f.px/)
- Tilastokeskus u. 11a2 -- Kuntien välinen muutto iän (5-v.), sukupuolen ja muuton suunnan mukaan alueittain, 1990-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_muutl/statfin\\_muutl\\_pxt\\_11a2.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__muutl/statfin_muutl_pxt_11a2.px/)
- Tilastokeskus v. 11rt -- Syntyperä ja taustamaa ikäryhmän ja sukupuolen mukaan maakunnittain, 1990-2022. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_vaerak/statfin\\_vaerak\\_pxt\\_11rt.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rt.px/)
- Tilastokeskus w. 12c6 -- Väestö perheaseman, iän (1-v.) ja sukupuolen mukaan alueittain, 1992-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_perh/statfin\\_perh\\_pxt\\_12c6.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__perh/statfin_perh_pxt_12c6.px/)
- Tilastokeskus x. 13al -- Väestö työmarkkina-aseman ja maakunnan mukaan, 15-74-vuotiaat, 2011-2022. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_tyti/statfin\\_tyti\\_pxt\\_13al.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyti/statfin_tyti_pxt_13al.px/)
- Tilastokeskus y. 11gh -- Julkisyhteisöjen toimipaikat maakunnittain ja toimialoittain, 2013-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_alyr/statfin\\_alyr\\_pxt\\_11gh.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__alyr/statfin_alyr_pxt_11gh.px/)
- Tilastokeskus z. 13ww -- Yritysten toimipaikat toimialoittain ja maakunnittain, 2018-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_alyr/statfin\\_alyr\\_pxt\\_13ww.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__alyr/statfin_alyr_pxt_13ww.px/)
- Tilastokeskus å. 12bg -- Työllisyys ja työtunnit alueittain, vuosittain, 2000-2021\*. Viitattu 17.04.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_altp/statfin\\_altp\\_pxt\\_12bg.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__altp/statfin_altp_pxt_12bg.px/)
- Tilastokeskus ä. 13g2 -- Opiskelijoiden työssäkäynti koulutusasteen, koulutusalan, sukupuolen ja asuinmaakunnan mukaan, 2019-2021. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxweb2.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_tyokay/statfin\\_tyokay\\_pxt\\_13g2.px/](https://pxweb2.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyokay/statfin_tyokay_pxt_13g2.px/)
- Tilastokeskus ö. 12tm -- Ulkomaalaiset työnhakijat ammattiryhmän ja koulutusasteen mukaan kuukauden aikana maakunnittain (1314), 2006M01-2023M02. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_tyonv/statfin\\_tyonv\\_pxt\\_12tm.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyonv/statfin_tyonv_pxt_12tm.px/)
- Tilastokeskus aa. 12r5 -- Työttömät työnhakijat eri ryhmissä, palveluissa olevat ja avoimet työpaikat kuukauden lopussa (1001), 2006M01-2023M02. Viitattu 08.05.2023.  
[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_tyonv/statfin\\_tyonv\\_pxt\\_12r5.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyonv/statfin_tyonv_pxt_12r5.px/)
- Tilastokeskus ab. 12tk -- Työnhakijat ammattiryhmän ja koulutusasteen mukaan kuukauden aikana maakunnittain (1310), 2006M01-2023M02. Viitattu 08.05.2023.  
[https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_tyonv/statfin\\_tyonv\\_pxt\\_12tk.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyonv/statfin_tyonv_pxt_12tk.px/)

- Tilastokeskus ac. 12tm -- Ulkomaalaiset työnhakijat ammattiryhmän ja koulutusasteen mukaan kuukauden aikana maakunnittain (1314), 2006M01-2023M02. Viitattu 08.05.2023. [https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_tyonv/statfin\\_tyonv\\_pxt\\_12tm.px/](https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyonv/statfin_tyonv_pxt_12tm.px/)
- Tilastokeskus ad. Käsitteet. Pienet ja keski- ja suuret yritykset. Viitattu 08.05.2023. [https://www.stat.fi/meta/kas/pienet\\_ja\\_keski.html](https://www.stat.fi/meta/kas/pienet_ja_keski.html)
- Tilastokeskus ae. Käsitteet. Mikroyritys. Viitattu 08.05.2023. <https://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html>
- Tilastokeskus af. Käsitteet. Yksinäisyrittäjä. Viitattu 08.05.2023. <https://www.stat.fi/meta/kas/haku.html?q=Yksin%C3%A4isyritt%C3%A4j%C3%A4>
- TTL. 2022. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatioissa. TTL oppimateriaalit. Viitattu 08.05.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatioissa>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- TOL2008. 2008. Tilastokeskuksen toimialaluokitus 2008. Viitattu 08.05.2023. <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/>
- Työeläke.fi. 2023. Vanhuuseläke – ikäluokilla oma eläkeikänsä. Viitattu 08.05.2023. <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/vanhuuselake-ikaluokilla-oma-elakeikansa/>
- Työmarkkinatori. 2023. TE24, KOTO24, KEHA24 – kolme mittavaa uudistusta. Viitattu 08.05.2023. <https://tyomarkkinatori.fi/uudistukset2024>
- Uusiouutiset. 2023. Kiertotalouden erikoislehti. Uutisten hakusana: ”Kokkola”. Viitattu 08.05.2023. <https://www.uusiouutiset.fi/?s=kokkola>
- Vipunen. 2023. Tutkintoon johtavan koulutuksen uudet opiskelijat syntymämaan mukaan. Viitattu 08.05.2023. [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ulkomaalaiset%20aloittaneet%20-%20syntym%C3%A4maa%20-%20koulutuksen%20maakunta.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ulkomaalaiset%20aloittaneet%20-%20syntym%C3%A4maa%20-%20koulutuksen%20maakunta.xlsb)
- Webropol. Kysely- ja raportointityökalu. Viitattu 08.05.2023. <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/>
- YK-liitto. 2016. KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET. Kestävä kehitys - agenda 2030. Viitattu 08.05.2023. <https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys>
- Yle a. 2023. Euroopan ensimmäisen litiumhankkeen rakentaminen alkaa – Keliber investoi Keski-Pohjanmaalle lähes 600 miljoonaa. Viitattu 08.05.2023. <https://yle.fi/a/74-20006367>
- Yle b. 2023. Ely-keskus nostaa esiin kokkolalaisen kobolttijalostaja Umicoren tehdaslaajennuksen jätevesi- ja ilmastopäästöt. Viitattu 08.05.2023. <https://yle.fi/a/74-20005950>
- Yle c. 2023. Kobolttituotannon tuplaamista Kokkolassa selvitetään yhä – tehtaan painoarvoa kasvattaa tarve saada lisää vastavoimaa Kiinalle. Viitattu 08.05.2023. <https://yle.fi/a/74-20004915>

## **LIITTEET**

**Liite 1.** Työnantajille suunnattu kysely

**Liite 2.** TOL 2008 luokitusavaimet

**Liite 3.** Mistä aloittaa ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin liittyvissä tarpeissa.

## Liite1.



Kpedu Työelämä- ja elinvoimapalvelut kartoittaa kansainvälisen työvoiman (myöhemmin kv-työvoiman) käyttöä Keski-Pohjanmaan alueella oheisen kyselyn avulla. Tarkoitus on selvittää kv-työvoiman käyttöön liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia, sekä keinoja, joilla ammatillisen koulutuksen järjestäjä voisi tukea alueen yrityksiä kv-työvoiman hyödyntämisessä. Kyselyyn voit vastata täysin anonyymisti. Vastaaminen kestää vain muutamia minutteja.

Kysely on koostettu Kpedun Työelämä- ja elinvoimapalveluiden toimesta yhteistyössä kokkolalaisen yhteisöpedagogi (AMK) opiskelijan kanssa. Opiskelija analysoi opinnäytetyössään kyselyssä saatuja tuloksia. Vaikutathan vastaamalla

### TAUSTAKYSYMYKSET

#### 1. Vastaajan asema tai tehtävä yrityksessä

- Yrityksen johto
- Keskijohto (työnjohto/esihenkilö)
- HR-/ Rekrytointi vastaava
- Toimihenkilö/ asiantuntija
- Työntekijä
- Muu, mikä?

#### 2. Yrityksen henkilöstömäärä

- Yksinyrittäjä
- 2-4
- 5-9
- 10-49
- 50-249
- Yli 250

### 3. Yrityksen päätoimipaikka sijaitsee

- Kannus
- Kokkola
- Halsua
- Kaustinen
- Lestijärvi
- Perho
- Toholampi
- Veteli
- Muu, mikä?

### 4. Yrityksen päätoimiala

- Teollisuus
- Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- Rakentaminen
- Tukku- ja vähittäiskauppa
- Moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- Kuljetus ja varastointi
- Majoitus ja ravitsemistoiminta
- Informaatio ja viestintä
- Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- Kiinteistöalan toiminta
- Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- Koulutus
- Terveys ja sosiaalipalvelut
- Taiteet, viihde ja virkistys
- Muu palvelutoiminta
- Joku muu, mikä?

Seuraava

33% Valmis



### 5. Tavoittelemme liiketoiminnan kasvua lähivuosina

- Kyllä
- Ei

### 6. Onko yrityksenne tarvitsemaa osaavaa työvoimaa saatavilla tällä hetkellä?

- Paljon ylitarjontaa
- Ylitarjontaa
- Ei ylitarjontaa eikä pulaa
- Pulaa
- Paljon pulaa

### 7. Paljonko teillä on ollut viimeisen vuoden aikana avoimia työpaikkoja?

- 0
- 1-5
- 6-10
- 10-20
- 20+
- Pelkästään kesätyöpaikkoja tai lyhytaikaisia tuurauksia
- Lisäksi avoimia kesätyöpaikkoja tai lyhytaikaisia tuurauksia



### 8. Mitkä ovat olleet suurimpia haasteita avoimna olevien työpaikkojen täyttämiseksi?

- Ei haasteita, avoimet työpaikat on saatu täytettyä
- Avoimiin tehtäviin ei ole ollut riittävästi hakijoita
- Hakijoita oli, muttei mielestämme tehtävään soveltuvia
- Hakijoiden soveltumaton koulutus
- Hakijoiden osaamistausta oli puutteellinen tehtävään nähden
- Hakijoiden osaamistausta oli vääränlainen tehtävään nähden
- Hakijat olivat liian päteviä tehtävään nähden
- Hakijan osaamistaustan selvittäminen ei onnistunut rekrytointiprosessin aikana
- Hakijalla ei ole muodollista todistusta osaamisesta
- Rekrytointiprosessi jäi kesken, koska emme ehtineet käsitellä hakijoita
- Emme päässeet hakijan kanssa yhteisymmärryksen työsuhteen ehdoista (palkka, työajat, yms)
- Työn vaatima työaikamuoto ei soveltunut hakijalle
- Valitsimme hakija olisi halunnut osa-aikaisen työn
- Valitsimme hakija olisi halunnut kokopäivätyön
- Hakijat ehtivät työllistyä muualle tai jättäytyivät pois rekrytointiprosessista
- Kiristynyt kilpailu työntekijöistä
- Työpaikan sijainti ei ollut sopiva hakijalle
- Jokin muu, mikä?

### 9. Meillä hyödynnetään tällä hetkellä kv-työvoimaa

- Kyllä
- Kyllä, meillä työskentelee kv-työvoimaa etänä (Suomessa tai ulkomailla)
- Olemme harkinneet kv-työvoiman käyttöä
- Ei
- Meillä on ollut aiemmin kv-työvoimaa
- Emme pysty hyödyntämään kv-työvoimaa yrityksessämme tällä hetkellä

## 10. Rekrytoimme työntekijöitä

- Rekrytoimme itse
- Rekrytoimme henkilöstöpalveluyritysten kautta
- TE-palveluiden tai kuntakokeilun kautta
- Oppilaitoksen kautta (oppisopimus/rekrykoulutus/työssäoppiminen/harjoittelu)
- Suositellurekrytoinnin avulla
- Muilla tavoilla, miten?

## 11. Julkaisemme työpaikkailmoituksemme

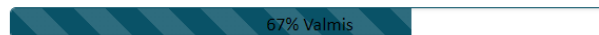
- Suomen kielellä
- Ruotsin kielellä
- Englannin kielellä
- Muilla kielillä, millä?

## 12. Henkilöstömme osaa seuraavia kieliä

- Emme tiedä, mitä kieliä työntekijämme osaavat
- Suomi
- Ruotsi
- Englanti
- Viro
- Venäjä
- Muu, mikä?

Edellinen

Seuraava





## Kansainvälinen työvoima

### 13. Minkä kielisiä työntekijöitä pystyisitte palkkaamaan välittömästi avoinna oleviin työpaikkoihin?

- Suomen
- Ruotsin
- Englannin
- Viron
- Venäjän
- Saksan
- Espanjan
- Ukrainan
- Kiinan
- Muun, minkä?

### 14. Mitä esteitä teidän mielestänne työpaikallanne on kv-taustaisten työntekijöiden palkkaamiselle? Valitse 3 merkittävintä.

- Työpaikan kieli
- Työpaikan kulttuuri
- Työturvallisuusriskit
- Työhön perehdyttämisen haasteet
- Kv-työvoiman käyttöön liittyvä kokemuksen puute
- Kulttuuriymmärryksen vaje organisaatiossa
- Esihenkilötyön vaikeutuminen (kulttuuriin ja kieleen liittyvät haasteet)
- Henkilöstön suhtautuminen erilaisiin kulttuuritaustoihin
- Huoli mahdollisista kulttuurien yhteentörmäyksistä
- Tarjolla olevien tukipalveluiden hajanaisuus
- Kieli- ja käännöspalveluiden mahdolliset kulut
- Muut kv-työvoiman käyttöön liittyvät kulut

**15. Mikä auttaisi teitä hyödyntämään kv-työntekijöitä, -opiskelijoita ja -harjoitteilijoita tulevaisuudessa aiempaa tehokkaammin? Valitse 3 merkittävintä.**

- Kieliopetus
- Työpaikan ohjeiden ja sääntöjen kääntäminen eri kielelle
- Työsuhteeseen liittyvien dokumenttien kääntäminen
- Yhteyksien luominen ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin ulkomailla
- Apu työpaikkailmoitusten tekemiseen englannin kielellä
- Apu haastatteluiden tekemiseen englannin kielellä
- Apu arkisiin käytännön haasteisiin työpaikalla (esim. tukihenkilö)
- Matalan kynnyksen mahdollisuus kokeilla kv-työvoiman käyttöä
- Englanninkielinen perehdytysjärjestelmä tueksi perehdyttämiseen
- Vertaistukiverkostot yrityksien kanssa, joilla on jo kv-työvoimaa käytössä
- Mentori, jolla on kokemusta kv-työvoiman käytöstä
- Monikulttuurisuusvalmennus työntekijöille
- Monikulttuurisuusvalmennus johdolle/ keski-johdolle/ esihenkilöille
- Muu, mikä?

**16. Yrityksessämme johdetaan osaamista suunnitelmallisesti (esim. eläköitymisen ennakointi, osaamisen siirtäminen/jakaminen organisaatiossa, urapolut ydinosaajille, osaamisen kehittämisellä sitouttaminen, ydinosaamisen ja -kyvykkyuden tunnistaminen, osaamiskeskustelu osana kehityskeskustelua).**

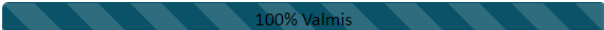
- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

**17. Meille tuttua oppilaitosyhteistyötä on**

- Emme tee oppilaitosyhteistyötä
- Oppisopimuskoulutus/ tutkinto- tai osatutkinnon suorittaminen
- Työssäoppijat/ harjoittelijat
- Päättyö/ Opinnäytetyö/ Muu projekti
- Yhteistyö OPOjen tai yksittäisten opettajien kanssa
- Hankeyhteistyö
- Muu yhteistyö, mikä?

**18. Millaisia koulutustarpeita yrityksellänne on juuri nyt?**

- Yliopistotutkinto
- Ammattikorkeakoulututkinto/ ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK)
- Toisen asteen ammatillinen tutkinto
- Erikoisammattitutkinto (esim. lähiesimieskoulutus, johtamisen tutkinto)
- Muu täydennys- tai lisäkoulutus, mikä?

100% Valmis

**Liite 2.**

TOL 2008 toimialat (TOL2008)

A Maatalous, metsätalous ja kalatalous (01-03)

B Kaivostoiminta ja louhinta (05-09)

C Teollisuus (10-33)

D Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta (35)

E Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito (36-39)

F Rakentaminen (41-43)

G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus (45-47)

H Kuljetus ja varastointi (49-53)

I Majoitus- ja ravitsemistoiminta (55-56)

J Informaatio ja viestintä (58-63)

K Rahoitus- ja vakuutustoiminta (64-66)

L Kiinteistöalan toiminta (68)

M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (69-75)

N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (77-82)

O Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus (84)

P Koulutus (85)

Q Terveys- ja sosiaalipalvelut (86-88)

R Taiteet, viihde ja virkistys (90-93)

S Muu palvelutoiminta (94-96)

### Liite 3.

**Welcome office Kokkola.** Kaikki perustieto mitä tarvitset kansainvälisen työvoiman rekrytoimiseksi Kokkolan alueella.

- <https://www.mykokkola.fi/fi/tyonantajalle/>
- Welcome Office Kokkola, PL 43, 67101 Kokkola, [welcome.office@kokkola.fi](mailto:welcome.office@kokkola.fi), puh. 050 409 5620
- **Talent Coastline.** Pohjanmaan ELY-keskuksen palvelu Pohjanmaalle ja Keski-Pohjanmaalle, joka toimii kansainvälisten rekrytointien, kansainvälistyvien työyhteisöjen ja monimuotoistuvien toimintakenttien tukemiseksi.
  - <https://www.ely-keskus.fi/web/talent-coastline>
  - Emine Ehrström, Kotouttamispäällikkö / Talent Coastline ekosysteemin koordinaatio, Pohjanmaan ELY-keskus, [etunimi.sukunimi\(at\)ely-keskus.fi](mailto:etunimi.sukunimi(at)ely-keskus.fi)
- **Työpaikkasuomi.** ELY-keskuksen sivusto, josta löytyy ohjeita ja valmiita toimijoita työntekijöiden alueellisten kielikoulutusten järjestämiseen.
  - <https://www.suomi.fi/palvelut/tyopaikkasuomi-elinkeino-liikenne-ja-ymparistokeskus/e34b2432-8065-4351-9a12-e9627ec12f4a>
- **Haluatko tarjota työpaikan Ukrainasta saapuneelle työntekijälle?**
  - Työpaikkoja ja Ukrainasta saapuneita työnhakijoita koordinoi Pohjanmaan TE-toimisto. Yhteyshenkilö: Perttu Kellomäki [perttu.kellomaki@te-toimisto.fi](mailto:perttu.kellomaki@te-toimisto.fi)
  - <https://toimistot.te-palvelut.fi/pohjanmaa>
- **Työterveyslaitos.** Luettavia oppaita ja runsaasti lisätietoa monimuotoisuuden ja inklusion lisäämiseksi työyhteisöissä.
 

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/lahteita-ja-lisatietoa>
- **Startup refugees:** Maksutonta työnvälitystä työnantajille tuhansien työntekijöiden osajapanon avulla. Hae työntekijöitä, tai tarjoa töitä.
  - <https://startuprefugees.com/suomeksi/>
  - [info@startuprefugees.com](mailto:info@startuprefugees.com)
- **Työllisyyden kuntakokeilu ja TE24 uudistus.**
  - Kokkolan seutu: <https://www.kokkola.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyollisyyspalvelut/tyollisyyden-kuntakokeilu/>
  - Kaustisen seutu: <https://kaustisenseutu.fi/kaustisen-seutukunta/tyollisyyspalvelut/tyollisyyden-kuntakokeilu/>