

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne.

Viite:

Kuusipalo, P. & Lake, T. 2019. Kansainväliset osaajat: Kehittämisen kohteena asiantuntijoiden rekrytointi ja kotoutumisen tukeminen. Teoksessa: S. Päälyssaho, A. Haasio, S. Saarikoski & S. Uusimäki (toim.) Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2019: Moninaista osaamista. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. Tutkimuksia 32, 225-235.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019121348144>



SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

KANSAINVÄLISET OSAAJAT: KEHITTÄMISEN KOHTEENA ASiantuntijoiden rekrytointi ja kotoutumisen tukeminen

*Paula Kuusipalo, KM, projektipäällikkö
SeAMK Sosiaali- ja terveysala*

*Terhi Lake, KTM, projektipäällikkö
SeAMK Sosiaali- ja terveysala*

1 JOHDANTOA

Ihmiset ovat kautta aikain muuttaneet pois synnyinseuduiltaan. Lähtemisen motiivina voivat olla hengissä selviämisen ja suvun jatkamisen perustarpeet tai toive paremmasta tulevaisuudesta tuleville sukupolville. Esimerkiksi Suomesta muutettiin 1800-luvulla Amerikkaan nälkävuosien puutteen ajamana paremman elämän toivossa. Elinkeinorakenteen muutoksen myötä 1950-luvulta alkaen työväkeä muutti maaseudulta kaupunkeihin, ja 1960- ja -70-luvuilla Ruotsiin teollisuuden työvoimaksi. Muuttoliike Ruotsiin syntyi suurten ikäluokkien väestöllisen ”ylimäärän” kohdatessa naapurimaan teollisuuden työvoimatarpeen. Muuttoliike on ilmiö, jota tarkastellaan tutkimuskirjallisuudessa usein näiden taustalla vaikuttavien syiden suhteen. Yksilölliset syyt ja muuttoliikkeen laajuus vaihtelevat, muutto voi olla maan sisäistä tai maiden välistä. Muuttoliikkeen monitahoista dynamiikkaa on tapana eritellä nk. veto- ja työntekijöiden suhteen: muutto kietoutuu eri maiden elinoloihin, väestörakenteeseen ja elinkeinoelämän työvoiman tarpeeseen (Lee 1966).

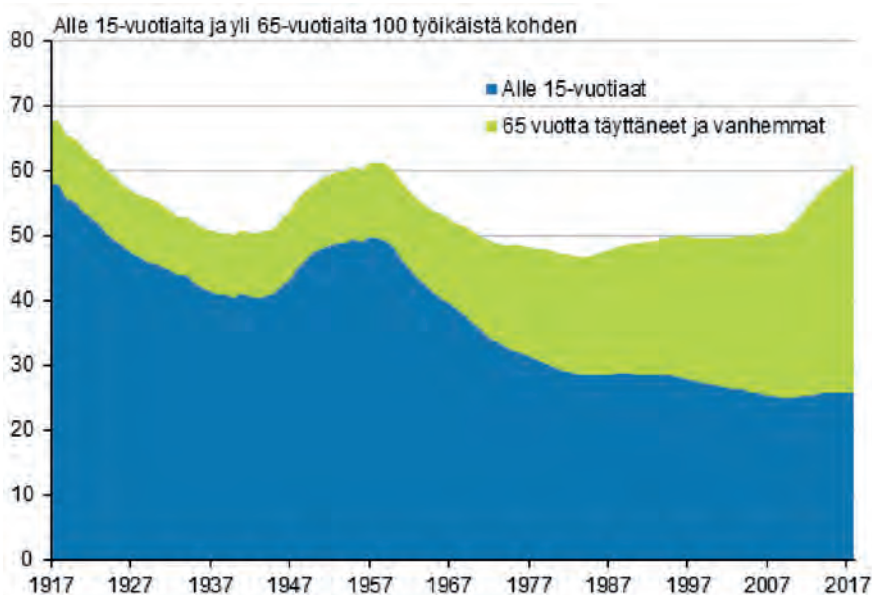
Suomesta pois päin suuntautunut muuttoliike pysyi tilastollisesti korkeammalla tasolla kuin muutto Suomeen aina 1980-luvulle saakka (Korkiasaari & Söderling 2003). Tämän päivän Suomessa, 2020-luvulle tultaessa maahanmuutto on poliittisen kiinnostuksen kohteena monestakin syystä, joista yhtenä odotukset maahanmuutosta osaratkaisuna väestön ikääntymisen myötä syntyvien uhkien torjumiseen. Odotukset liittyvät arvioihin elinvoimaisesta ja riittävästä väestöpohjasta, joka laskelmien mukaan tarvittaisiin yhteiskunnan ja talouden kehityksen turvaamiseen. Yritystalouden kannalta huolenaiheeksi on nostettu osaavan työvoiman riittävyys, ja julkisen talouden näkökulmasta se, miten yhä pienempi joukko työssäkäyviä pystyy huolehtimaan työvoiman ulkopuolella olevista.

Esittelemme tässä artikkelissa kansainvälisten osaajien rekrytoinnin ja kotoutumisen onnistumisen kannalta keskeisiä näkökulmia, jotka perustuvat SeAMKin hanketoiminnan, kansallisen kehittämisen ja tutkimuksen tuloksiin. SeAMKin ja Etelä-Pohjanmaan liiton Globaalit osaajat -hankkeessa tuotettiin toimintamalli ulkomaisen työvoiman saamiseksi Etelä-Pohjanmaalle (SeAMK 2019). Kansainvälisen rekrytoinnin mallin peruselementtejä ovat osaajien houkuttelu, rekrytointi, ja perehdyttäminen. Tarkastelemme myös koulun ja varhaiskasvatuksen roolia kansainvälisten osaajien perheen ja lasten hyvinvoinnin edistämisessä. Suomen peruskoulun hyvän maineen ja kansainvälisen tunnettuuden edistämisessä ovat auttaneet erinomaiset PISA¹ -tulokset ja laajan kyselytutkimuksen medianäkyvyys (PISA lyhyesti 2018). Koulutuspoliittiseksi tavoitteeksi on nostettu myös varhaiskasvatuksen laajentaminen ja nuorempien lasten saaminen kaikille yhteisen opetuksen piiriin. Lasten kotoutumista ja koulun hyviä käytäntöjä tutkitaan SeAMKissa parhaillaan Euroopan komission Horisontti 2020 -ohjelmasta rahoitetussa Child-up -hankkeessa.

2 KANSAINVÄLISEN MUUTTOLIIKKEEN DYNAMIIKAA

Väestökehityksen trendejä seurataan ja niiden vaikutusta arvioidaan suhteessa elinkeinoelämän kilpailukykyyn ja kestävään yhteiskuntakehitykseen. Kehitystrendien havainnollistamiseksi on laadittu tilastollinen tunnusluku, väestöllinen huoltosuhte, joka kuvaa alle 15-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden henkilöiden määrää sataa työkäistä kohden. Kyseessä on siis ei-työkäisen ja työkäisen väestömäärän suhdeluku. Alla oleva kuvio 1 havainnollistaa väestöllisen huoltosuhteen vaihteluita Suomen itsenäisyyden ajalla. Kuvio kertoo myös väestörakenteen muutoksesta: itsenäisyyden alkuvuosikymmeninä ei-työkäisten valtaosa oli alle 15-vuotiaita ja yli 65-vuotiaiden osuus ei-työkäisistä oli vähäinen. Sen sijaan nyt sata vuotta myöhemmin alle 15-vuotiaiden ja eläkeikäisten osuus on jotakuinkin saman suuruinen, eläkeikäisten osuuden yhä kasvaessa. Huoltosuhdetta osoittava tunnusluku ei vielä ole juurikaan yli 60, mutta eläkeikäisten osuuden kasvu ja nuorten osuuden pienentyminen on huolta herättävä trendi.

¹ PISA (Programme for International Student Assessment) on OECD:n jäsenmaiden yhteinen tutkimusohjelma.



Kuvio 1. Väestöllinen huoltosuhde 1917 - 2018 (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2019).

Etelä-Pohjanmaan väestöllinen huoltosuhde on korkeammalla tasolla kuin muualla Suomessa. Etelä-Pohjanmaan liiton julkaisemat Tilastokeskuksen tunnusluvut osoittavat, että ei-työkäisten määrä suhteessa työkäisiin on noin 10 % korkeampi verrattuna koko maan keskiarvoon (Etelä-Pohjanmaan liitto 2018).

Etelä-Pohjanmaa kuuluu maan sisäisessä tarkastelussa alueisiin, joiden väkiluku on laskusuuntainen (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2019). Etenkin nuoret työkäiset muuttavat pois alueelta ja työmarkkinoilta poistuu enemmän työntekijöitä, kuin sinne tulee. Maakunnan työllisyysaste on Manner-Suomen korkein ja työttömyysaste toiseksi matalin, joten monilla aloilla, kuten sosiaali- ja terveysalalla sekä teollisuuden ja rakentamisen aloilla, koetaan työvoimapulaa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 313). Vaikka alueelle on rekrytoitu jonkin verran kansainvälistä työvoimaa, ulkomaalaistaustaisten osuus väestöstä on koko maan alhaisin. Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa (2019) kuvataan alueiden väestökehityksen kokonaistilanne ja ennusteet, joiden pohjalta on osoitettavissa, että Etelä-Pohjanmaalla olisi tarve muodostaa yhteinen tahtotila ja konkreettinen toimenpideohjelma maahanmuuton lisäämiseksi. Raportissa viitataan myös tarpeeseen kehittää veto- ja pitotekijöitä eli keinoja lisätä muuttohalukkuutta ja saada ihmiset pysyvästi viihtymään alueella (emt. 310).

Muuttoliikkeeseen viitataan aluekehitystä puntaroivissa raporteissa ensisijaisesti taloudellisena ilmiönä: työvoiman tarpeen tyydyttämisen ja huoltosuhteen pa-

rantamisen kannalta. Vähemmän on tuotu esiin perheen ja lasten hyvinvoinnin näkökulmaa, jonka huomioiminen saattaisi lisätä alueen vetovoimaa ja edistää muuttajien kiinnittymistä alueelle. Yrityksen rekrytoidessa osajaa, hänen muutonsa kotimaasta Suomeen vaikuttaa joka tapauksessa paitsi hänen omaan elämäänsä, myös hänen läheisiinsä, sekä vastaanottavaan työyhteisöön ja ympäröivään yhteiskuntaan (Helliwell ym. 2016, 3). Ulkomailta Suomeen muuttaneiden jäsenyyttä suomalaisessa yhteiskunnassa eli kotoutumista tuetaan viranomaistoimin. Kotoutumista edistävän lain tarkoitus on edistää 1) aktiivista osallistumista yhteiskunnan toimintaan, 2) tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä 3) myönteistä vuorovaikutusta väestöryhmien kesken (L 30.12.2010/1386, §1). Eduskunnan tarkastusvaliokunnan (2918) mietinnön mukaan kotouttamistoiminta ei kaikilta osilta ole täyttänyt odotuksia ja ennen kevään 2019 eduskuntavaaleja peräänkuulutettiin vaikuttavampia toimenpiteitä ulkomailta muuttaneiden työllistymisen ja kotoutumisen tehostamiseksi.

2 KANSAINVÄLISET OSAAJAT -HANKKEEN TULOKSIA

2.1 Osajien houkuttelu

Globaalissa toimintaympäristössä suomalaiset yritykset kilpailevat huippuosajista muun maailman kanssa ja Etelä-Pohjanmaa muun Suomen kanssa. Vaikka houkuttelua ei mielletäisi rekrytointiprosessin osana, se on kansainvälisen rekrytoinnin oleellinen elementti. Työ- ja elinkeinoministeriön Talent Boost - kasvua kansainvälisistä osajista -toimenpideohjelma on pyrkinyt vahvistamaan mielikuvaa Suomesta paikkana, jossa on hyvä elää ja tehdä töitä². Samaan tapaan kuntien markkinointiviestintä pyrkii luomaan positiivisia mielikuvia etenkin matkailijoiden ja yritysten houkuttelemiseksi. Esimerkki kansainvälisen uutiskynnyksen ylittäneestä markkinointikampanjasta on Seinäjoen kaupungin nimeäminen "avaruuden pääkaupungiksi" (Seinäjoki 2019a). Suomi on saavuttanut myönteistä kansainvälistä näkyvyyttä myös maiden välisten vertailujen myötä. Useiden mittareiden mukaan sijoitumme kärkipäähän: esimerkiksi onnellisuudessa (Helliwell ym. 2018), työn ja vapaa-ajan tasapainossa (OECD 2017) ja miesten ja naisten tasa-arvossa (European Institute for Gender Equality 2017). Maailman talousfoorumi on arvioinut Suomen olevan maailman turvallisin yritysten toimintaympäristö (World Economic Forum 2018, 14), ja väestön osaamisen suhteenkin olemme maailman kärkeä (Vettenranta ym. 2016).

² Työ- ja elinkeinoministeriö. Talent Boost –toimintaohjelma <https://tem.fi/talent-boost>

Hyvinvointivaltion korkea verotus on tunnettu tosiasia, mutta verorahoin kustannetut palvelut eivät niinkään: terveydenhuolto on huippuluokkaa ja moneen muuhun maahan verrattuna lähes ilmaista, koulutusjärjestelmä maailman paras ja tasa-arvoisin, meillä on maksuton kouluruoka ja luotettava infrastruktuuri. Toimivat paikalliset palvelut ovat hyvä houkuttelun perusta. Perheelliset arvostavat hyviä päivähoito- ja koulumahdollisuuksia, joita maakunnassa on tarjolla myös englanninkielisinä varhaiskasvatuksesta lähtien. Myös puolison työllistymis- ja koulutusmahdollisuudet vaikuttavat muuttopäätökseen. Turvallisuus, rauhallisuus ja lapsiystävällisyys sekä verovaroin kustannetut ”pilotetut edut” tuottavat elämänlaatua. Luonto, puhtaus, vihreys ja tila houkuttavat monia suurkaupunkeihin tottuneita.

2.2 Rekrytointi

Työvoiman rekrytointiin ulkomailta päädytään viimeistään silloin, jos työvoimaa ei ole löytynyt Suomesta³. Rekrytointi alkaa tehtävänkuvan kirjaamisella. Tehtävänkuvauksen ja työhön liittyvien ehtojen lisäksi hakuilmoitukseen on hyvä kirjata tunnistettuja vetovoimatekijöitä – perusteluja Suomeen ja Etelä-Pohjanmaalle muuttamisen eduista. Yrityksen rekrytoinnista vastaavien on hyödyllistä pohtia yhdessä kohdemaavalintaa ja puntaroida mahdollisen ulkopuolisen konsultin hyötyjä Suomessa tai kohdemaassa. TE-hallinto ja eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali EURES, [viitattu 2.10.2019] tarjoavat maksutonta kansainvälisen rekrytoinnin palvelua.

Kohderyhmän valinnassa kannattaa huomioida ulkosuomalaiset, kansainväliset opiskelijat ja entiset vaihto-oppilaat verkostoineen sekä jo Suomessa asuvat ulkomaalaistaustaiset osaajat. Kanavat hakuilmoituksen jakeluun valitaan työtävän ja ammattikunnan mukaan, esimerkiksi EURES-portaali, LinkedIn yleisesti ja #Finlandworks-ryhmä, lehti-ilmoitus paikallisessa lehdessä/ammattilehdessä tai rekrytointimessut.

Vertaismarkkinointi on tehokas tiedon levittämisen keino. Hakuilmoituksen linkkiä voi jakaa maksutta organisaation ja kollegoiden sosiaalisen median verkostoissa, alan sivustoilla ja sähköpostilistoilla. Kohdemaan verkostot, kuten viranomaisyhteydet, suurlähetystöt, kauppakamarit ja oppilaitokset kannattaa hyödyntää tiedon levitykseen. Vastaanotettujen hakemusten esivalinnan voi tehdä itse tai pyytää kohdemaan EURES-yhteyshenkilöä hoitamaan tämän. Esivalinnassa on hyvä varmistaa tutkintojen vastaavuus. Lähitulevaisuudessa tämän vaiheen toteuttamista helpottavat virtuaaliset sovellukset. Haastattelut voidaan jo nyt toteuttaa etänä esimerkiksi Skypen välityksellä.

³ Ulkomaalaislain edellyttämä saatavuusharkinta tarkoittaa, että TE-hallinnon toimesta on varmistettu, ettei vastaavaa osaamista löydy Suomesta tai että kyseessä on erityisasiantuntija (L 30.4.2004/301, §73). Asiantuntijoille ja erityisosaajille saatavuusharkintaa ei tarvitse tehdä.

2.3 Perehdyttäminen

Rekrytointiin investoidaan organisaation resursseja. Kun sopiva työntekijä on löytynyt, kannattaa panostaa myös hyvään perehdyttämiseen ja sitouttamiseen. Työntekijän voi ohjata perehtymään lupa-asioihin ja muuttojärjestelyihin esimerkiksi infoFinland-sivustolle <https://www.infofinland.fi/en/frontpage>, joka tarjoaa kootusti tietoa usealla kielellä. Palvelu on valtion ja kuntien yhdessä rahoittama ja sivuston ylläpidosta vastaa Helsingin kaupunki. Etelä-Pohjanmaan kunnat eivät ole ainakaan vielä liittyneet infoFinland-palveluun, mutta joidenkin alueen kuntien omilla kotisivuilla on saatavissa tietoa eri kielillä.

Kansainvälinen muutto on aikaa vievä prosessi, joka voi olla maasta toiseen muuttavalle perheelle stressaava ja vaikea. Kansainvälisiin muuttoihin erikoistuneet yritykset tarjoavat maksusta palveluja käytännön sujuvoittamiseen. Vastaanottavan organisaation tuki voi helpottaa muuttoprosessia. Työnantaja voi esimerkiksi vuokrata ensiasunnon ennen työntekijän maahan saapumista, sillä asuntomarkkinoiden käytännöt eroavat eri maissa. Etenkin jos työntekijä muuttaa perheineen pidemmäksi aikaa, tilapäismajoitus voi olla aluksi hyvä ratkaisu. Uusi asuinpaikka tulee tutuksi ja työkavereilta voi kysellä suosituksia eri asuinalueista ennen pysyvämmän päätöksen tekoa.

Kansainvälistä rekrytointia valmistelevan työnantajan on hyvä harkita, olisiko tarpeen käännettää henkilöstöhallinnon ohjeet, lomakkeet ja järjestelmät englannin kielelle. Kääntämisen vaiva ja kustannus ovat pieniä verrattuna hyötyyn: tieto on avoimesti saatavana ja omatoiminen asioihin perehtyminen on tehokkaampaa kuin kaikkiin kysymyksiin vastaaminen henkilökohtaisesti. Työpaikalla, jossa on aiemmin käytetty yksinomaan suomen kieltä, voi kynnys käyttää vierasta kieltä olla korkea. Työnantaja voisi panostaa myös vastaanottavan yksikön henkilöstön kielikoulutukseen ja sopia yhteisestä päätöksestä käyttää englantia esim. kahvitauolla ja lounaalla. Myös suomen kielen oppimiseen on tärkeä kannustaa, vaikka työkieli olisi englanti.

2.4 Työhön perehdyttäminen

Hyvä perehdytysprosessi varmistaa, että uusi henkilö on mahdollisimman pian oikeasti töissä (Kuvio 2). Suunnitelma laaditaan esimiehen kanssa ensimmäiseksi 1 - 3 kuukaudeksi. Suunnitelmaan kirjataan henkilöt, joita tulee tavata ja perehdytystapaamisten aikataulu. Tämä helpottaa organisaation käytäntöjen omaksumista. Työntekijälle voi antaa työhön liittyvää kirjallista materiaalia, mutta myös jotain henkilökohtaisempaa, vaikkapa yrityksen/organisaation t-paidan sekä tietoa paikkakunnasta. Esimies tai perehdytyksestä vastaava asiantuntija seuraa

perehdytys suunnitelman etenemistä. Hyvä käytäntö on sitouttaa läheisimmät työkaverit vapaamuotoiseen tapaamiseen, esimerkiksi lounaan merkeissä, että henkilö tuntee olevansa tervetullut ja tutustuu lähitiimiin.

Työyhteisön käytännöt saattavat sisältää ”kirjoittamattomia sääntöjä”, joita organisaatiossa pitkään työskennelleet eivät tunnista. Jotta turhilta väärinkäsityksiltä vältyttäisiin, on ulkomailta muuttavan perehdyttämiseen hyvä varata aikaa. Työntekijälle voidaan nimetä tukihenkilö tai mentori, joka voi epävirallisemmin auttaa kysymyksiin vastaamisessa.



Kuvio 2. Rekrytointi ja perehdytysprosessi (SeAMK 2019).

3 KOTOUTUMINEN JA PERHEEN HYVINVOINTI

3.1 Kotoutumisen edellytykset

Ulkomaan kansalaiset ovat oikeutettuja kotoutumista edistäviin palveluihin muuttaessaan Suomeen. Kunnalla on vastuu näiden palveluiden yhteensovittamisesta. (L 30.12.2010/1386.) Työntekijöiden kotoutuminen ja palveluiden pariin ohjaaminen on myös työnantajan vastuulla. Sopeutumisen kannalta on tärkeää, että vapaa-aika ja perheen arki sujuvat. Harrastusten kautta muodostuu sosiaalinen verkosto, kielitaito kehittyy, ja paikalliset arvot ja normit tulevat tutuiksi. Paikallisen kielen osaamattomuus ja lähtömaahan verrattuna erilainen palvelurakenne ovat tutkitusti suurimpia kotoutumisen esteitä (esim. Ager & Strang 2008). Ulkomail-

ta muuttaneet eivät tunne toimintakulttuuria eivätkä tarjolla olevia palveluja. Kansainvälisen muuttoliikkeen lisääntymisen myötä korostuu tarve kehittää palveluiden läpinäkyvyyttä.

Työntekijää motivoivat ja sitouttavat tulevaisuuden näkymät, oman osaamisen kehittäminen ja hyvät koulutusmahdollisuudet. Pysyvän asettautumisen kannalta ratkaisevaa voi olla kuitenkin perheen hyvinvointi, lasten koulutusmahdollisuudet ja puolison työllistyminen.

3.2 Koulun rooli ja hyvät käytännöt

Lapset ovat Suomessa kansalaisuudesta riippumatta oikeutettuja erityiseen suojeluun ja heillä on oikeus maksuttomaan perusopetukseen. Kunnat ovat velvoitettuja järjestämään opetusta kaikille alueellaan asuville oppivelvollisuusikäisille. Lapsilla on oikeus osallistua varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen ja saada lapsen valmiuksien edellyttämää tukea (L 21.8.1998/628). Perusopetuksen järjestäjät voivat erillisen resurssin turvin tarjota maahanmuuttajataustaisille oppilaille valmistavaa opetusta, jonka tarkoitus on kielen ja opiskeluvälineiden vahvistaminen ennen yleisopetuksen luokkaan integroimista (Opetushallitus 2017). Child-up⁴ -tutkimus selvittää kouluun ja varhaiskasvatukseen integroitumisen hyviä käytäntöjä seitsemässä EU:n jäsenmaassa. Tutkimukseen mukaan pääsemistä edisti suomalaisen koulun hyvä maine, joka on levinnyt kansainvälisesti OECD:n PISA-tutkimuksessa havaittujen erinomaisten oppimistulosten myötä. Suomen peruskouluun ja oppivelvollisuuden peruspilareita ovat yhteinen opetussuunnitelma ja tasavertainen oikeus oppimiseen riippumatta asuinpaikasta tai sosioekonomisesta asemasta. Suomalaiset opettajat erottuvat kansainvälisessä vertailussa⁵ edukseen korkeasti koulutettuina ja työhönsä motivoituneina. Suomessa yli 95 %:a yläkoulun opettajista on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, kun taas OECD-maissa keskimäärin 50 %:lla oli alempi korkeakoulututkinto tai ammatillinen opistoasteen tutkinto. TALIS-kyselyyn vastanneet vuosiluokkien 7 - 9 opettajat kokivat oppituntien ilmapiirin pääpiirteissään hyväksi. Opetuksesta kuluu vastaajien mukaan kuitenkin paljon aikaa järjestyksen ylläpitoon, mikä haittaa oppituntien kulkua. Vastausten perusteella Suomessa esiintyykin viikoittain oppilaiden kesken uhkailua, solvaamista ja henkistä kiusaamista (Taajamo & Puhakka 2019.) Myös yläkouluikäisten oppilaiden haastatteluihin perustuvassa tutkimuksessa yli puolet oppilaista koki syrjinnän olevan Suomessa yleistä (Zacheus ym. 2019).

⁴ SeAMK on mukana eurooppalaisessa Children Hybrid Integration (Child-up) -tutkimushankkeessa, ks. <https://www.seamk.fi/yrityksille/tki-projektit/child-up/>

⁵ TALIS 2018 (Teaching and Learning International Survey) on Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön OECD:n toimesta toteutettu kansainvälinen opetuksen ja oppimisen tutkimus. Suomesta tutkimukseen osallistui perusopetuksen vuosiluokilta 7 - 9 (10) yli 2 800 opettajaa. (Taajamo & Puhakka, 2019, 5.)

Etelä-Pohjanmaan kunnat ovat yhteistyössä laatineet Eteläpohjalaisen maahanmuuttajien koulutuksen ja kasvatuksen strategian (2017), joka kokoaa yhteen alueen koulutuspalvelut varhaiskasvatuksesta toisen asteen koulutukseen. Strategiadokumentti esittelee oppivelvollisuuden toteuttamisen pääperiaatteet sekä kuvaa mahdollisia ongelmakohtia ja tarjoaa vinkkejä niiden ratkaisemiseksi. Child-up -tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa ja jakaa hyviä käytäntöjä, jotka vahvistavat lasten toimijuutta ja kotoutumisen edellytyksiä, mikä voi edesauttaa jo käynnistynyttä kehittämistyötä alueella. Tutkimuksen ytimessä on kotoutumisprosessin kompleksisuus ja identiteettien *hybridisyys*: maahanmuuttotaustaa ei tulkita yksilön pysyvänä ”ominaisuutena”, vaan se on yksi tekijä muiden joukossa kouluun ja yhteiskuntaan sopeutumisen prosessissa. Lapset voivat taustastaan huolimatta olla aktiivisia toimijoita ja vaikuttaa lähiympäristöönsä.

4 LOPUKSI

Etelä-Pohjanmaalla on jo pitkään tehty yhteistyötä osaajien houkuttelemiseksi alueelle. Tavoitteen toteuttamiseen tarvitaan jatkuvaa vuorovaikutusta päätöksentekijöiden, oppilaitosten ja alueen muiden toimijoiden välillä. Etelä-Pohjanmaan liiton kansainvälistymisen toimintaohjelmaa (2019) päivitetään parhaillaan. Ohjelmatekstissä muistutetaan, että palveluketjujen toimivuus on edellytys kotoutumisen onnistumiselle. Paikalliseen elämänmenoon sopeutuminen ja päivittäisen arjen sujuminen ovat oleellisia pitovoimatekijöitä. Esimerkiksi tieto eri elämäntilanteissa tarpeellisista paikkakunnan ja alueen palveluista tulisi olla vaivattomasti löydettävissä.

Globaalin kilpailun kansainvälisistä osaajista käydessä kiivaana, on kilvassa onnistumiseksi tunnistettava todelliset vetotekijät ja kehitettävä pitotekijöitä. On siis osattava markkinoida toimintaympäristön parhaita puolia ja muotoiltava palveluja saavutettavammiksi. Yhtenä kokonaisvaltaisen kehittämistyön keinona voisi hyödyntää esimerkiksi OECD:n ”Talent Attractiveness” -mittaria, joka koostuu seitsemästä erilaisesta tarkastelunäkökulmasta. Työn, osaamisen ja talouden näkökulmien lisäksi korkeakoulutettujen osaajien muuttopäätökseen vaikuttavat perheeseen, mahdollisuuksien tasa-arvoon ja elämänlaatuun liittyvät seikat (Tuccio 2019). Työvoiman maahanmuuton edistäminen ei ole yksinomaan talous- ja työvoimapolitiittinen tehtävä, vaan edellyttää eri politiikkasektorien toimenpiteitä. Seinäjoen kaupunki on liittänyt kesällä 2019 markkinointistrategiansa (Seinäjoki 2019b) teemaksi ”hyvinpitelyn”, joka soveltuisi erinomaisesti myös kansainvälisen työvoiman pitotekijöiden kehittämisen teemaksi.

LÄHTEET

Ager, A. & Strang, A. 2008. Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of refugee studies* 21 (2), 166 - 191.

Eduskunnan tarkastusvaliokunta. 2018. Kotoutumisen toimivuus. [Verkkajulkaisu]. Valiokunnan mietintö TrVM6/2018vp - O10/2017vp. [Viitattu 4.10.2019]. Saatavana: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TrVM_6+2018.aspx

Eteläpohjalainen maahanmuuttajien koulutuksen ja kasvatuksen strategia. 13.6.2017. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 2.10.2019]. Saatavana: http://www.seinajoki.fi/material/attachments/seinajokifi/paivahoitajakoulutus/siv.keskuksenhallinto/hallinto/mRq4epkxX/Etelapohjalainen_maahanmuuttajien_kasvatuksen_ja_koulutuksen_strategia__13062017.pdf

Etelä-Pohjanmaan liitto. 20.9.2018. Väestöllinen huoltosuhde. [Verkkosivu]. [Viitattu 6.6.2019]. Saatavana: <https://www.epliitto.fi/huoltosuhde>

Etelä-Pohjanmaan liitto. 2019. Kansainvälistymisen toimintaohjelma: Päivitys 2019 (luonnos). [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 02.08.2019]. Saatavana: https://www.epliitto.fi/kansainvalistymisen_toimintaohjelma

EURES. Euroopan ammatillisen liikkuvuuden portaali. Ei päivystä. [Verkkopalvelu]. [Viitattu 2.10.2019]. Saatavana: <https://ec.europa.eu/eures/public/fi/homepage>

European Institute for Gender Equality (EIGE). 2017. Gender equality index 2017. [Verkkosivusto]. [Viitattu 31.07.2019]. Saatavana: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison>

Helliwell, J., Layard, R. & Sachs, J. 2018. World happiness report 2018. Sustainable Development Solutions Network.

Korkiasaari, J. & Söderling, I. Finnish emigration and immigration after world war II. [Verkkajulkaisu]. Turku: Siirtolaisuusinstituutti. [Viitattu 2.10.2019]. Saatavana: http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/artikkelit/finnish_emigration_and_immigration_after_world_war_ii.pdf

L 21.8.1998/628. Perusopetuslaki

L 30.4.2004/301 Ulkomaalaislaki

L 30.12.2010/1386. Laki kotoutumisen edistämisestä

Lee, E. S. 1966. Theory of migration. *Demography* 3 (1), 47 - 57.

OECD. 2017. How's life? 2017: Measuring well-being. [Verkkajulkaisu]. Paris: OECD Publishing. [Viitattu 2.10.2019]. Saatavana: https://doi.org/10.1787/how_life-2017-en

OECD. 2019. Migration policy affects attractiveness of OECD countries to international talent. [Verkkosivu]. [Viitattu 2.10.2019]. Saatavana: <https://www.oecd.org/finland/migration-policy-affects-attractiveness-of-oecd-countries-to-international-talent.htm>

Opetushallitus. 2017. Perusopetukseen valmistava opetus. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 2.10.2019]. Saatavana: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/perusopetukseen-valmistava-opetus>

PISA lyhyesti. 26.8.2018. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. [Viitattu 2.10.2019]. Saatavana: <https://ktl.jyu.fi/fi/pisa/pisa-lyhyesti>

SeAMK. 2019. Globaalit osaajat rekrytointimalli. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 2.10.2019]. Saatavana: https://storage.googleapis.com/seamk-production/2019/05/globaalit_osaajat_rekrytointimalli_valmis.pdf

Seinäjoki. 2019a. Avaruuden pääkaupunki. [Verkkosivu]. [Viitattu 6.6.2019]. Saatavana: <https://www.seinajoki.fi/seinajoenkaupunki/viestinta/avaruudenpaakaupunki.html>

2019b. Avaruuden pääkaupunki. [Verkkosivusto]. [Viitattu 2.10.2019]. Saatavana: <http://www.capitalofspace.com/fi/>

Suomen virallinen tilasto (SVT). 29.3.2019. Väestörakenne. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 6.6.2019]. Saatavana: http://www.stat.fi/til/vaerak/2018/vaerak_2018_2019-03-29_tie_001_fi.html

Taajamo, M. & Puhakka, E. 2019. Opetuksen ja oppimisen kansainvälinen tutkimus TALIS 2018. Perusopetuksen vuosiluokkien 7-9 ensituloksia, osa1. Helsinki: Opetushallitus.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Alueelliset kehitysnäkymät: Kevät 2019. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 30.7.2019]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-424-2>

Tuccio, M. 2019. Measuring and assessing talent attractiveness in OECD countries. [Verkkojulkaisu]. Paris: OECD Publishing. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 229. [Viitattu 2.08.2019]. Saatavana: <https://doi.org/10.1787/b4e677ca-en>

Vettenranta, J., Välijärvi, J., Ahonen, A., Hautamäki, J., Hiltunen, J., Leino, K., Lähteinen, S., Nissinen, K., Nissinen, V., Puhakka, E., Rautopuro, J. & Vainikainen, M.-P. 2016. PISA 15 Ensituloksia: Huipulla pudotuksesta huolimatta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Julkaisu 2016:41. [Viitattu 31.07.2019]. Saatavana: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79052/okm41.pdf>

World Economic Forum. 2018. The global competitiveness report 2018. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 01.08.2019]. Saatavana: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>

Zacheus, T., Kalalahti, M., Varjo, J., Saarinen, M., Jahnuksainen, M., Mäkelä, M.-L. & Kivirauma, J. 2019. Discrimination, harassment and racism in Finnish lower secondary schools. [Verkkoleh-tiartikkeli]. Nordic journal of migration research. [Viitattu 2.10.2019]. Saatavana: <https://doi.org/10.2478/njmr-2019-0004>