



Matti Välimäki, Ville Pitkänen, Mari K. Niemi & Roosa Veijola

TOIMENPIDESUOSITUKSET

Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke



Kansainvälisten
osaajien Suomi

SISÄLTÖ

TYÖNANTAJAT JA TYÖYHTEISÖT	4
1. Työnantajien kannattaa panostaa kansainvälisten osaajien rekrytointiin	5
2. Työelämässä tulisi edistää monikielisyyttä	6
3. Työnantajien kannattaa ottaa vastuuta työntekijöiden viihtymisestä	7
KORKEAKOULUT JA YLIOPISTOYHTEISÖ	8
1. Tutkijoiden ja opiskelijoiden työelämäyhteyksiä ja verkostoja on vahvistettava	9
2. Suomen tai ruotsin kielen opiskelu tulisi sisällyttää nykyistä useammin osaksi opintoja	10
3. Suomalaisien ja ulkomaalaisten opiskelijoiden verkostoitumista pitäisi vahvistaa	11
KAUPUNGIT JA KUNNAT	12
1. Kotiutumista ja työllistymistä edistäviä yhden luukun palvelupisteitä tarvitaan lisää	13
2. Yhteyden luominen osaajiin ja heidän erityistarpeidensa tunnistaminen on tärkeää	14
3. Kaupunkien ja kuntien vetovoimaisuuteen työ- ja asuinympäristöinä on panostettava	15
PÄÄTTÄJÄT	16
1. Maahantuloon liittyviä lupakäytäntöjä ja palveluita on tehostettava	17
2. Korkeakoulujen roolia ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymisen tukemisessa kannattaa vahvistaa	18
3. Mahdollisuuksia tehdä etätöitä Suomen ulkopuolelta täytyy helpottaa	19
4. Kilpailu osaajista edellyttää pitkäjänteistä rahoitusta ja hyvien käytäntöjen juurruttamista eri puolille Suomea	20

E 2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMASSA *Kansainvälisten osaajien Suomi* -tutkimushankkeessa (10/2021–3/2023) on selvitetty, mitä kansainväliset osaajat ajattelevat Suomesta, miten he kotiutuvat ja löytävät paikkansa työelämässä sekä miten elämä ja työnteko Suomessa voisi olla heille sujuvampaa ja mielekkäämpää. Näiden hankkeen tuottamien suositusten tavoitteena on tarjota eri tahoille ja aloille keinoja osaajapulaan vastaamiseksi.

Kansainvälisillä osaajilla tarkoitamme työikäisiä henkilöitä, joilla on korkeakoulutus, jotka opiskelevat korkeakouluissa tai jotka ovat työkokemuksen kautta hankkineet vastaavan osaamisen. Heillä on myös tavallisesti kokemusta useissa maissa työskentelystä.

Tutkimuksessa on hyödynnetty määrällisiä (kyselyt) ja laadullisia (haastattelut ja työpajat) aineistoja. Olemme tarkastelleet kuutta kansainvälisten osaajien ryhmää: (1) ulkosuomalaisia, (2) paluumuuttajia, (3) Suomessa asuvia, töitä tekeviä tai hakevia ulkomaalaisia, (4) kumppanin vuoksi Suomeen muuttaneita ulkomaalaisia ja (5) korkeakoulututkintoa Suomessa suorittavia ulkomaalaisia sekä (6) paikkariippumatonta työtä tekeviä diginomadeja.

Olemme kuulleet hankkeen aikana tuhansia kansainvälisiä osaajia sekä keskustelleet satojen kohderyhmien edustajien ja alan asiantuntijoiden kanssa. Seuraavassa esitämme toimenpidesuosituksia työnantajille ja työyhteisöille, korkeakouluille ja yliopistoyhteisölle, kaupungeille ja kunnille sekä päättäjille.

Toimenpidesuositukset pitävät sisällään sekä uusia ehdotuksia että toimintatapoja ja -malleja, joita parasta aikaa toteutetaan yrityksissä, korkeakouluissa ja kaupungeissa. Tavoitteenamme on siis myös kiinnittää huomiota toimiviin käytäntöihin ja edesauttaa niiden käyttöönottoa erilaisissa organisaatioissa eri puolilla Suomea.

Kansainvälisten osaajien Suomi -hankkeen tekijät

TYÖNANTAJAT JA TYÖYHTEISÖT

1.

TYÖNANTAJIEN KANNATTA A PANOSTAA KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN REKRYTOINTIIN

Kansainvälinen rekrytoiminen vaatii erityisosaamista. Osa suomalaisista yrityksistä toimii jo ammattimaisesti globaaleilla rekrytointimarkkinoilla, mutta monille asia on vielä uusi.

Työnantajien kannattaa parantaa valmiuksiaan rekrytoida kansainvälisiä osaajia suoraan ulkomailta. Ulkomaalaisten osaajien lisäksi esimerkiksi ulkosuomalaisissa on runsaasti hyödyntämätöntä potentiaalia. Markkinoilla on paljon toimijoita, joilla on ulkomailta rekrytointiin liittyvää erityisosaamista. Tätä kannattaa hyödyntää.

Hyvä alku on, että työnantaja ilmaisee avoimesti halunsa palkata myös ulkomailta tulevia työnhakijoita ja valmiutensa tukea heidän asettumistaan Suomeen. Osaajien houkuttelussa myös lähtömaassa tapahtuva koulutus on yhä tavallisempaa. Esimerkiksi tutustuminen kieleen ja työkuulttuuriin etukäteen voivat nopeuttaa ja sujuvoittaa Suomeen asettautumista.

Etätömahdollisuuksien lisääntyessä työnantajien kannattaa myös pohtia, millaisissa tehtävissä ja toimenkuvissa töitä voisi tehdä ulkomailta käsin. Ensimmäinen kosketus suomalaisiin työmarkkinoihin voisi tapahtua luontevasti ulkomailta tilattavan toimeksiannon tai etätösuhteen muodossa. Kiinnostavia kohderyhmiä tässä suhteessa ovat esimerkiksi ulkosuomalaiset ja paikkariippumatonta työtä tekevät diginomadit.

Työnantajien kannattaa kehittää työnantajakuvaansa kansainvälisemmäksi ja vahvistaa näin tunnettavuuttaan kansainvälisten osaajien keskuudessa. Työnantajien on hyvä pohtia kansainvälisten osaajien heille tuomaa hyötyä ja viestiä osaajille valmiudestaan rekrytoida heitä. Positiivinen ja inklusiivinen työnantajakuva on kilpailuvaltti, jonka avulla organisaatio voi erottua edukseen.

2.

TYÖELÄMÄSSÄ TULISI EDISTÄÄ MONIKIELISYYTTÄ

Osaajapula on jo täällä, ja sen on ennakoitu pahenevan monilla aloilla. Kilpailussa kansainvälisistä osaajista vahvimmassa asemassa tulevat olemaan organisaatiot, jotka osaavat reagoida ajoissa tilanteeseen ja esimerkiksi sopeutua monikielisyYTEEN.

Ensimmäinen tärkeä askel monikielisyYDEN vahvistamisessa on organisaation kielitietoisuuden vahvistaminen. Rekrytoinneissa tulisi arvioida kriittisesti, onko sujuva suomen tai ruotsin kielen taito aina välttämätöntä vai pärjäisikö osassa tehtävistä kehittyvällä kielitaidolla tai englanniksi.

Kielitaitovaatimuksista kannattaa viestiä selkeästi ja yksiselitteisesti työpaikkailmoituksissa. Mikäli suomen tai ruotsin kielen osaaminen ei ole välttämätöntä, työpaikkailmoitukset tulisi julkaista myös englanniksi.

MonikielisyYDEN työyhteisöissä tulisi edistää kielitietoista toimintakulttuuria ja mahdollistaa työ myös kehittyvällä suomen kielen taidolla. Suomen tai ruotsin kielen oppimista kannattaa tukea mahdollistamalla kieliopinnot myös työajalla.

3.

TYÖNANTAJIEN KANNATTA A OTTAA VASTUUTA TYÖNTEKIJÖIDEN VIIHTYMISESTÄ

Työnantajien on tärkeää tiedostaa, ettei rekrytointiprosessi pääty siihen, kun nimet ovat työsopimuksessa. Osa ulkomailta Suomeen muuttavista osaajista tarvitsee tukea myös asettautumiseen ja kotiutumiseen. Mikäli haluaa varmistaa uuden työntekijänsä pitkäaikaisen sitoutumisen Suomeen, kannattaa hänen viihtymisestään ottaa vastuuta.

Työnantajien kannattaa edistää kansainvälisten osaajien kiinnittymistä sekä työyhteisöön että yleisemmin suomalaiseen yhteiskuntaa tukemalla sosiaalisten verkostojen syntymistä. Ammatillisten ja ei-ammatillisten ystävyyssuhteiden edistäminen on yksi tärkeimmistä asioista, joilla me kaikki voimme osaltamme vahvistaa Suomen pitovoimaa.

Työpaikoilla kannattaa tunnistaa se, ettei siirtyminen monikieliseen ja monikulttuuriseen työyhteisöön tapahdu automaattisesti. Tässä prosessissa kannattaa hyödyntää olemassa olevaa tietoa hyvistä käytännöistä. Myös henkilöstöä ja erityisesti esihenkilöitä kannattaa kouluttaa ja ohjeistaa, jotta kansainvälisten osaajien monipuolinen osaaminen kyetään tunnistamaan ja ottamaan käyttöön nykyistä tehokkaammin. Tärkeää myös on, että kansainvälisiä osaajia palkataan eri uraportaille – myös esihenkilöiksi.

Usein työntekijän mukana tulee myös perheenjäseniä. Heidän viihtymisensä voi lopulta ratkaista sen, jääkö osaaja perheineen Suomeen. Panostaminen myös puolison työllistymiseen ja verkostoitumiseen on tärkeää. Hyvänä esimerkkinä toimivat työpaikan sosiaaliset tilaisuudet, joihin kutsutaan mukaan myös perheenjäseniä. Mielekäs tapa vahvistaa perheenjäsenten kotiutumista ja työllistymistä olisi myös yhteistyö esimerkiksi kaupunkien tai muiden organisaatioiden puoliso-ohjelmien kanssa.

KORKEAKOULUT JA YLIOPISTOYHTEISÖ

1.

TUTKIJOIDEN JA OPISKELIJOIDEN TYÖELÄMÄYHTEYKSIÄ JA VERKOSTOJA ON VAHVISTETTAVA

Korkeakoulujen rooli osaajapulaan vastaamisessa on keskeinen myös kansainvälisten osaajien näkökulmasta. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut sekä kouluttavat ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita että rekrytoivat ulkomailta tutkijoita ja asiantuntijoita. Korkeakoulut ovat avainasemassa myös kansainvälisten osaajien yhteiskunnallisten verkostojen ja työelämysuhteiden rakentajina.

Korkeakoulujen yhteistyö yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin työnantajien kanssa on Suomessa jo arkipäivää. Alueellisesti ja kansallisesti tärkeiden tutkimus- ja kehittämishankkeiden kautta rakentuva tiivis yhteistyö voisi tarjota pohjan myös kansainvälisten osaajien ja yritysten välisten yhteyksien vahvistamiselle. Ulkomailta Suomeen muuttaneiden osaajien verkostot kaipaavat yleensä ainakin alussa vahvistamista. Siksi kannattaa huolehtia, että myös ulkomaalaiset tutkijat otetaan mukaan sidosryhmäyhteistyöhön ja myös heille tarjoutuu mahdollisuuksia yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen.

Ulkomailta Suomeen muuttaneet asiantuntijat saattavat tarvita hie-
man erityyppistä tukea kuin suomalaiset kollegansa esimerkiksi julkisen asiantuntijaroolin omaksumisessa, mediayhteistyössä ja itselleen relevanttien ammatillisten verkostojen tunnistamisessa Suomessa. Tärkeätä on, että esimerkiksi yliopistot vinkkaavat aktiivisesti myös ulkomaalaisia tutkijoitaan asiantuntijoiksi medialle ja muille tiedon hyödyntäjille.

Kansainvälisten opiskelijoiden työelämäyhteyksien vahvistaminen edellyttää korkeakoulujen ja työnantajien tiivistä vuorovaikutusta. Hyviä keinoja tähän ovat harjoittelumahdollisuuksien lisääminen ja opinnäyteyhteistyön vahvistaminen, opiskelijoiden ja työnantajien yhteisten projektien organisoiminen sekä verkostoitumismahdollisuuksien lisääminen esimerkiksi yritysvierailuin. Verkostojen ja työelämäyhteyksien rakentamista ei kannata jättää opintojen loppuvaiheeseen, vaan suomalaisten työmarkkinoiden tarjoamista mahdollisuuksista ja työnantajien odotuksista rekrytoitavien osaamisen suhteen kannatta viestiä opintojen alusta alkaen.

2.

SUOMEN TAI RUOTSIN KIELEN OPISKELU TULISI SISÄLLYTTÄÄ NYKYISTÄ USEAMMIN OSAKSI OPINTOJA

Suomessa voi nykyisin opiskella ja tehdä töitä entistä helpommin osaamatta kumpaakaan kotimaisista kielistämme. Toisaalta täysivaltainen osallistuminen työmarkkinoille ja yhteiskunnalliseen toimintaan edellyttää usein edelleen suomen tai ruotsin kielen taitoa.

Korkeakoulut ovat ulkomaalaisten osaajien suomen tai ruotsin kielen taidon osalta avainasemassa. Niillä on opintokokonaisuuksia suunnitelllessaan mahdollisuus päättää, toteutetaanko opintokokonaisuudet vain englanniksi vai edellytetäänkö niissä myös kieliopintoja.

Mikäli kieliopintoja ei haluta tehdä opiskelijoille pakollisiksi, olisi vähintäänkin syytä korostaa opiskelijoille suomen tai ruotsin kielen merkitystä työmarkkinoilla sekä mahdollistaa kieliopintojen suorittaminen nykyistä joustavammin osana kansainvälisiä opinto-ohjelmia. Monissa korkeakouluissa tiiviisti aikataulutetut opintokokonaisuudet eivät tätä mahdollista. Lisäksi kieliopintojen suunnittelussa voisi painottaa työelämän kannalta relevanttia sanastoa ja osaamista.

On myös mielekästä pohtia, kannattaako korkeakoulujen rakentaa täysin englanninkielisiä opinto-ohjelmia aloille, joille työllistyminen Suomessa on pelkällä englannin kielen osaamisella epätodennäköistä tai vaikeaa. Mikäli tavoitteena on saada opiskelijat jäämään suomalaisille työmarkkinoille, tämä kannattaa huomioida opintojen kielipainotuksissa.

3.

SUOMALAISTEN JA ULKOMAALAISTEN OPISKELIJOIDEN VERKOSTOITUMISTA PITÄISI VAHVISTAA

Ulkomaalaisten osaajien ja opiskelijoiden kotiutumisessa olennaisen tärkeitä ovat sosiaaliset suhteet. Opiskelijat kotiutuvat tyypillisesti Suomeen hyvin, mutta usein kotiutumista tukevat sosiaaliset suhteet rakentuvat muihin ulkomaalaisiin opiskelijoihin. Opintojen jälkeistä työllistymistä tukevien ja Suomeen sitovien sosiaalisten verkostojen kannalta tämä on iso puute.

Ulkomaalaiset ja suomalaiset opiskelijat saattavat kohdata luennoilla tai seminaareissa, mutta ystävyysuhteet syntyvät tavallisimmin vapaa-ajalla. Vapaa-ajan rakentumisessa avainasemassa ovat opiskelijajärjestöt. Kansainväliset opiskelijat pitäisi ottaa nykyistä tiiviimmin mukaan ainejärjestöjen toimintaan ja integroida heidät tiiviimmin osaksi suomalaista opiskelijaelämää. Järjestely hyödyttäisi myös suomalaisia opiskelijoita, jolle tarjoutuisi jo opiskeluaikana mahdollisuus luoda kansainvälisiä verkostoja. Opiskeluaikana luoduista ystävyysuhteista on usein odottamatontakin hyötyä työelämässä.

Vaikka kaikki ulkomaalaiset opiskelijat eivät jää opintojen jälkeen Suomeen, täällä opiskelleelle kynnys tehdä töitä suomalaiselle yritykselle tai palata maahan myöhemmässä elämänvaiheessa voi olla tavallista matalampi. Tästä näkökulmasta korkeakoulujen kannattaisi vahvistaa yhteyksiään myös ulkomailla asuviin alumneihin, olivatpa he taustaltaan suomalaisia tai ulkomaalaisia – he ovat vielä pitkälti hyödyntämätön voimavara.

KAUPUNGIT JA KUNNAT

1.

KOTIUTUMISTA JA TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVIÄ YHDEN LUUKUN PALVELUPISTEITÄ TARVITAAN LISÄÄ

Kansainvälisten osaajien toiveena on mahdollisimman yksinkertainen asiointi viranomaisten kanssa. Tämä on resurssien ja ajan säästämisen kannalta merkittävää. Yhdestä paikasta löytyvät asettautumisen ja työelämän palvelut ovat myös kilpailuetu kaupungeille niiden pyrkiessä houkuttelemaan uusia kansainvälisen taustan omaavia työntekijöitä.

Samasta paikasta löytyvät palvelut tulisi muotoilla tukemaan niin ulkomaalaisten osaajien kuin paluumuuttajien tarpeita. Tämänkaltaisia järjestelyjä on jo monissa kaupungeissa kehitetty esimerkiksi Talent Hub ja International House -toiminnan kautta. Näiden toimintamallien laajentamista eri puolille Suomea tulisikin edistää.

Kotoutumis- ja työelämäpalveluihin kannattaa nivoa myös paikallista kolmannen sektorin, korkeakoulujen ja työnantajien toimintaa. Tämä auttaa edistämään muun muassa verkostojen ja työmahdollisuuksien syntymistä.

Myös paikallisille työnantajille tulisi olla tarjolla yhden luukun tai verkkosivun palvelu, jossa on tietoa siitä, miten ulkomailta tulevien työntekijöiden ja Suomessa asuvien ulkomaalaisten rekrytointi onnistuu esimerkiksi lupa-asioiden ja verotuksen osalta. Lisäksi olisi hyvä tarjota tietoa ja neuvontaa koskien toimivia työpaikan arjen ratkaisuja monikulttuurisissa työyhteisöissä.

Kaiken toiminnan perustan tulee olla ajantasainen tilannetieto alueilta. Ennakointi ja strateginen suunnittelu edellyttää päivitettävää tietoa palveluiden, työvoiman ja koulutuksen kysynnästä ja tarjonnasta eri alueilla ja aloilla.

2.

YHTEYDEN LUOMINEN OSAAJIIN JA HEIDÄN ERITYISTARPEIDENSA TUNNISTAMINEN ON TÄRKEÄÄ

Uudelle asuinpaikkakunnalle asettautumisen kannalta ensimmäiset kuukaudet ovat tärkeitä. Sinä aikana ihmiset muun muassa luovat ystävyys-suhteita, tutustuvat palveluntarjontaan, tekevät arvionsa asuinpaikan tarjoamista mahdollisuuksista ja luovat muita kotiutumisen kannalta merkittäviä siteitä.

Uusille tulijoille tulisi esimerkiksi järjestää tervetulo tapahtumia, joissa he saisivat tietoa palveluista sekä harrastus-, koulutus- ja työllistymismahdollisuuksista, tai lähettää tervetulleeksi toivottava infopaketti, jossa on vastaavat tiedot. Kaupunkien ja kuntien palveluissa ja viestinnässä tulee edistää myös moni- ja selkokielisyyttä.

Kaupunkien ja kuntien eri palveluissa on hyvä olla valmiutta ja osaamista käsitellä muualta muuttaneiden asioita, oli kyse sitten maahan muuttaneiden työllistymisen, lasten koulujen, harrastusten tai muiden tiedon tarpeiden täyttämisestä.

On tärkeä tiedostaa tulijoiden elämäntilanteiden ja tarpeiden moninaisuus, jotta kotiutumisen tukeminen voisi olla tuloksellista. Monissa kaupungeissa on esimerkiksi kumppanin vuoksi muuttaneille erityistä toimintaa ja neuvontaa, jota järjestävät joko julkiset palveluntarjoajat tai kolmas sektori. Samanlaisia toimintamalleja tulee levittää mahdollisimman laajalle eri puolille Suomea. Tulisi myös edistää vastaavien mallien luomista tai olemassa olevien levittämistä esimerkiksi paluumuuttajille sekä turvapaikanhakijana tai kansainvälisenä opiskelijana Suomeen muuttaneille kansainvälisille osaajille.

3.

KAUPUNKIEN JA KUNTIEN VETOVOIMAISUUTEEN TYÖ- JA ASUINYMPÄRISTÖINÄ ON PANOSTETTAVA

Kaupunkien ja kuntien henkilöstössä on valtakunnallisesti katsottuna vielä niukasti vieraskielisiä työntekijöitä. Julkinen sektori voisi myös toimia suunnannäyttäjänä muille alueen työnantajille. Samalla olisi toivottavaa, että ulkomaalaisille tarjottavissa palveluissa ja muissa julkisissa palveluissa työskentelisi enemmän eritaustaisia ihmisiä. Tätä kautta kaupunkien ja kuntien henkilöstölle kertyisi myös lisää käytännön tietoa kansainvälisten osaajien kohtaamista vaikeuksista ja onnistumisista.

Monissa julkisen sektorin tehtävissä suomen tai ruotsin kielen edellyttäminen on perusteltua, mutta myös julkisella puolella tulisi pohtia ovatko tiukat kielitaitovaatimukset aina välttämättömiä. Kaupungit ja kunnat voisivat toimia myös esimerkin näyttäjinä tarjoamalla urapolkuja, jotka mahdollistavat kielitaidon kehittämisen osana työntekoa. Suomen tai ruotsin kielen oppimisen ja käyttämisen monipuolisia mahdollisuuksia tulisi tarjota julkisen sektorin työpaikoilla.

Tutkimusten mukaan kansainvälinen ilmapiiri on vetovoimatekijä kilpailussa kansainvälisistä osaajista ja tämän ilmapiirin luovat ennen muuta paikkakunnilla hyvin viihtyvät kansainväliset osaajat. Kaupunkien ja kuntien kannattaisi kehittämistyössään tukeutua nykyistä enemmän paikkakunnilla jo asuviin kansainvälisiin osaajiin. Heitä pitäisi kuulla säännöllisesti ja kehittää toimintaa saadun palautteen pohjalta. Lisäksi heidät voisi ottaa nykyistä tiiviimmin mukaan suunnittelemaan ja kehittämään osaajille tarjottavia palveluita.

Tärkeää on myös suunnitella kansainvälisille osaajille suunnattua viestintää. Tätä voi edistää esimerkiksi Suomen ulkopuolelle suuntautuvilla kampanjoilla ja rekrytointimatkoilla. Myös Suomessa jo asuvien kansainvälisten osaajien tavoittaminen ja houkutteleminen vaatii määrätietoisia panostuksia ja esimerkiksi yhteistyötä lähialueilla sijaitsevien korkeakoulujen ja yritysten kanssa. Kannattaa myös kertoa, miten alue tai kaupunki erottuu edukseen muista Suomen alueista.

PÄÄTTÄJÄT

1.

MAAHANTULOON LIITTYVIÄ LUPAKÄYTÄNTÖJÄ JA PALVELUITA ON TEHOSTETTAVA

Maahantuloprosessien kesto, kalleus ja monimutkaisuus vähentävät yleensä maan houkuttelevuutta ja aiheuttavat ylimääräisiä ongelmia tulijoille. Maan voi myös olla vaikeampi houkutella esimerkiksi investointeja, jos osaavaa työvoimaa ei ole riittävästi saatavilla. Osaajien sujuvaan maahantuloon kannattaa siis panostaa. Viime vuosina on muun muassa nopeutettu erityisasiantuntijoiden oleskelulupien käsittelyä ja luotu pidempi oleskelulupa kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille.

Digitaalisen henkilöllisyyden uudistaminen on yksi merkittävimpiä asioita, jotka tulee viedä loppuun. Tavoitteena tulee olla yksi digitaalinen alusta, jossa on mahdollista hoitaa esimerkiksi vahvan sähköisen tunnistautumisen palvelut, työlupa-asiat ja pankkiasiakkuuden avaaminen. Tämä edellyttää monien viranomaisten yhteistyötä, josta yhtenä esimerkkinä on *Virtual Finland* -hankkeen toiminta tämänkaltaisen digitaalisen infrastruktuurin luomiseksi.

Oleskelulupien käsittelyn nopeus lisää maan houkuttelevuutta, kun taas prosessin monimutkaisuus ja lyhytaikaiset luvat lisäävät epävarmuutta. Lainsäädännössä tulisi pyrkiä kohti pidempiä tai jatkuvia oleskelulupia. Myös perheenyhdistämisen yksinkertaistaminen esimerkiksi tulorajoja laskemalla lisäisi Suomen pitovoimaa, kun perhe voisi muuttaa helpommin mukana tai perässä.

2. KORKEAKOULUJEN ROOLIA ULKOMAALAISTEN OPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMISEN TUKEMISESSA KANNATTAA VAHVISTAA

Monissa korkeakouluissa tuetaan kansainvälisten opiskelijoiden työelämäkontakteja ja luodaan mahdollisuuksia Suomeen jäämiselle opintojen päätyttyä. Suuri osa opiskelijoista kuitenkin lähtee opintojen jälkeen Suomesta. Moni heistä hyötyisi nykyistä systemaattisemmasta tuesta verkostojen luomisessa ja paikallisen kielen opiskelussa.

Korkeakouluille osoitetut nykyistä vahvemmat kannustimet, joita maksettaisiin kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisestä omalle alalleen Suomessa, voisivat olla yksi keino tehostaa opiskelijoiden sijoittumista työmarkkinoille.

3. MAHDOLLISUUKSIA TEHDÄ ETÄTYÖTÄ SUOMEN ULKOPUOLELTA TÄYTYY HELPOTTAA

Suomen ulkopuolella on runsaasti ihmisiä, jotka voisivat harkita työn tekemistä suomalaisilla työmarkkinoilla ilman pysyvää maahan muuttoa. Kansainvälisen etätyön mahdollistamisessa ja näiden ihmisten tavoittamisessa on kuitenkin vielä tehtävää.

Esimerkiksi ulkosuomalaisille suunnattuja työnhakupalveluita ja aktiivista tiedonkulkua työmarkkinoista ulkosuomalaisten suuntaan kannattaa kehittää. Ulkosuomalaiset – ja muut Suomen ulkopuolella asuvat – tuntevat usein suomalaisten työmarkkinoiden toimintaa huonommin kuin Suomessa asuvat. Tässä esimerkiksi Suomen lähetystöt ulkomailla ja työnantajat Suomessa voisivat tehdä enemmän yhteistyötä. Etätyön tekemistä ulkomailta Suomeen tulisi helpottaa myös lainsäädännön avulla.

4.

KILPAILU OSAAJISTA EDELLYTTÄÄ PITKÄJÄNTEISTÄ RAHOITUSTA JA HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN JUURUTTAMISTA ERI PUOLILLE SUOMEA

Suomeen on muuttanut viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana satojatuhansia ulkomaalaisia. Suomesta on tullut ja tulee siis vääjäämättä aiempaa kansainvälisempi. Suomalaiset työmarkkinat ja yhteiskunta eivät kuitenkaan ole vielä kaikilta osin valmiit tähän muutokseen.

Muun muassa kyvyttömyys tunnistaa ulkomailla hankittua osaamista sekä syrjintä ja rasismi aiheuttavat ongelmia monille tänne muuttaville. Läpileikkaava asennemuutos vie aikaa, mutta sitä voidaan edistää muun muassa kampanjoilla, epäkohtiin puuttumalla, julkisen keskustelun kautta, politiikkaohjelmilla ja kannustimilla työnantajille.

Syvälleikävä yhteiskunnallinen muutos edellyttäisi nykyistä pitkäjänteisempää sitoutumista ja rahoitusta työelämän ja yhteiskunnan kansainvälistymiseen lyhyiden ja pistemäisten hankkeiden sijaan. Lisäksi erilaisiin palveluihin ja toimintamalleihin tulee yhdistää tulosten mittaaminen ja vaikutusarvioiden tekeminen, jotta toimivimpia malleja voidaan kehittää edelleen ja levittää laajemmalle.

Muun muassa *Talent Boost* -ohjelman rahoitusta ja puoliso-ohjelmia tulee jatkaa ja toimintaa laajentaa kaikkiin suurempiin kaupunkeihin. Myös *International House* -toimintaa kannattaa kehittää ja koordinoida kansallisella tasolla.

Muutosten läpivieminen työelämässä, hallinnossa ja lainsäädännössä edellyttävät päättäjiltä sekä yksityisen ja kolmannen sektorin johtopaikoilla olevilta määrätietoista toimintaa ja johtajuutta.