



**SATAKUNTALIITTO**  
Regional Council of Satakunta

# Satakunnan kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelma



## Sisällys

Maakuntajohtajan esipuhe .....	3
1. Johdanto.....	5
1.1. Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strategisen ohjelman tausta ja tavoitteet .....	5
1.2. Ohjelman laadinta.....	6
1.3. Ohjelmassa käytettävät keskeiset käsitteet ja määritelmät .....	6
2. Satakunnan maahanmuutto tilastoina.....	7
2.1 Väestönkehitys Satakunnassa .....	7
2.2 Satakunnan ennakoitu väestönkehitys MDI:n väestöennusteen perusuralla vuoteen 2040 saakka.....	8
2.3 Maahanmuutto Satakunnassa .....	11
2.4 Maahanmuuton tavoitteellinen nostaminen Satakunnassa .....	14
3. Visio ja päätavoite .....	18
3.1. Visio.....	18
3.2. Päätavoitteet.....	19
4. Ohjelman teemat ja tavoitteet.....	19
4.1 Kansainvälisten osaajien houkuttelu .....	19
4.2. Kansainvälisten osaajien työllistyminen .....	20
4.3. Työnantajien valmius hyödyntää kansainvälistä osaamista .....	21
4.4. Sujuva asettautuminen .....	22
5. Ohjelman toimeenpano ja seuranta .....	23



## Maakuntajohtajan esipuhe

**Satakunnan maakuntahallitus päätti käynnistää Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strategisen ohjelman laadintatyön syksyllä 2023.** Keväällä Satakunnassa oli toteutettu ELY:n työ- ja koulutusperäiseen maahanmuuttoon liittyvä osallistava työpajasarja, jossa pohdittiin sidosryhmien kanssa, mitä asioita Satakunnassa tulisi tehdä paremmin työ- ja koulutusperustaiseen maahanmuuttoon liittyen. Työpajoissa käsiteltiin muun muassa osajahoukuttelua Satakuntaan, kansainvälisen rekrytoinnin yrityspalveluja, kansainvälisten opiskelijoiden työllistämistä Satakuntaan sekä asettautumisen palveluja. Työhön osallistuneet olivat huomanneet **maakuntatasoisen strategian puuttuvan Satakunnasta.** Kuntajohtajakokouksessa keväällä linjattiin, että Satakuntaan tarvitaan yhteinen visio kansainvälisten osaajien saamiseksi maakuntaan. Yhteistyökumppaniksi valittiin MDI Public oy ja työtä ohjaamaan perustettiin alueellinen ohjausryhmä. Ohjausryhmän työskentelyyn osallistui edustajat Satakuntaliitosta, Porin kaupungilta, Karvian kunnalta, Merikarvian kunnalta, Rauman kaupungilta, Satakunnan ELY-keskukselta, Satakunnan ja Rauman kauppakamareista, Satakunnan ammattikorkeakoulusta, Länsirannikon Koulutus Oy WinNovasta, Satakunnan hyvinvointialueelta, Satakunnan Yrittäjistä sekä Satakunnan tulevilta työllisyysalueilta.

Osana strategiatyötä ELY ja Satakuntaliitto hankkivat MDI:n vuonna 2022 toteuttaman Satakunnan maahanmuuttovirrat tilastojen valossa -tilastopakettin päivityksen strategiatyön liitteeksi. Humanitaarinen maahanmuutto rajattiin ohjelman ulkopuolelle ohjausryhmätyössä, koska sen katsottiin kaipaavan oman erityisen ohjelmansa. On kuitenkin selvää, että **myös humanitaarisista syistä Satakuntaan tulleissa on aivan yhtä lailla henkilöitä, jotka parhaimmillaan voivat opiskella, työllistyä ja jäädä asumaan Satakuntaan.**

Laaditusta Satakunnan kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strategisesta ohjelmasta sekä siihen liittyvästä liiteaineistosta käy varsin selkeästi ilmi Satakunnan vahvuudet ja heikkoudet. **Ulkomaalaisista korkeakoulujen tutkinto-opiskelijoista vain noin 40 prosenttia asui Satakunnassa vuosi valmistumisensa jälkeen.** 60 prosenttia päätyi siis ulkomaille tai muihin maakuntiin Suomessa. **Ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä on kasvanut Satakunnassa tasaisesti,** joten pitovoimaa parantamalla voimme saada yhä useamman juurtumaan Satakuntaan. Ruokamaakuntamme on löytänyt jo alkutuotantoon enemmistön työntekijöistään ulkomailta. **Isojen kansainvälisten työmaiden myötä olemme myös alkaneet tottua monikulttuuriseen maakuntaan.** Yhteinen tavoite ja yhteiset toimet vievät meitä tässäkin nykyistä pidemmälle.

Kaksi toisistaan poikkeavaa kehityssuuntaa vaikuttaa Satakunnan tulevaisuusnäkyymiin ylitse muiden. **Maakunnan nykyinen väestökehitys heikentää Satakunnan tulevaisuusnäkyymiä.** MDI:n tekemän Satakunnan maahanmuuttovirrat tilastojen valossa – selvityksen mukaan nykyisellään Satakunnan väestö vähenisi noin 23 200 henkilöllä (-10,9 %) vuoteen 2040 mennessä. Väestörakenteemme on lisäksi maan keskiarvoa iäkkäämpää. Satakunnan vähenevä ja vanheneva väestö lisää yritysten osajapulaa. **Työvoiman saatavuus on jo useamman vuoden ajan ollut Satakunnassa haasteellista.** Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2022 lokakuun ja syyskuun 2023 välillä 50 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista Satakunnassa oli kokenut vaikeuksia työpaikkojen täyttämisenä. MDI kiinnittää myös huomiota siihen, että vuosina 2020–2040 työmarkkinoille tuleva 20–24-vuotiaiden ikäluokka on yhteensä noin 78 000 henkilöä pienempi kuin työmarkkinoilta poistuva 60–64-vuotiaiden ikäluokka, jos väestöennusteen oletukset toteutuvat sellaisenaan. **Työmarkkinoilta poistuu siis joka vuosi noin 5 000 henkilöä enemmän kuin on tulijoita koko 2020-**



**luvun**, ja noin 3 000 henkilöä vuodessa 2030-luvulla. Tämän työvoiman poistuman paikkaamisessa työkäisten maahanmuutolla on keskeinen rooli.

**Satakunnan väkiluku oli vuoden 2023 lopussa 211 754 henkilöä.** Vuonna 2023 väestömme väheni 802 henkilöllä. Aikaisempaa pienempi väestövähennys oli maahanmuuton ansiota. MDI:n kansainvälistymisen skenaariossa Satakunnan väestö vähenisi noin 16 800 henkilöä (-7,9 %) vuoteen 2040 mennessä. Tämä on 6000 henkilöä vähemmän kuin nykyuran mukainen väestövähennys. Satakunnan väestö vähenisi kuitenkin onnistuneessakin kansainvälistymisen skenaariossa. **Väestökehityksen negatiivinen trendi vaatii yhteisiä toimia koko maakunnalta.**

Teollinen tuotanto etsii nyt paikkaansa alueelta, jossa on saatavana puhdasta energiaa. Satakunnalla on merkittävä rooli Suomen turvallisuusrannikkona juuri logistisen sijaintinsa, teollisuutensa, vientisatamiensa ja kahden varuskuntansa vuoksi. **Monipuolistuva ja vahvistuva elinkeinoelämä sekä maakunnan merkityksellisyys kokonaisturvallisuudelle luovat positiivisen tulevaisuusnäkökuvan Satakuntaan.** Juuri nyt vahvuutemme on sijainti, sijainti ja sijainti. Satakunta houkuttelee nyt puhtaaseen energiaan nojaavaa tuotantoa mm. hyvillä siirtoyhteyksillä ja vihreään tuotantoon soveltuvilla alueilla. Puhtaiden ratkaisujen investointipotentiaali ja digitalisaatio ovat erityinen mahdollisuus Satakunnassa uusteollisuudelle. **Positiivinen trendi vaatii toteutukseen yhteisiä toimia koko maakunnalta.**

**Tavoitteenamme on, että Satakunnan nettomaahanmuuton taso kolminkertaistuu vuoteen 2040 mennessä 640 henkilöstä 1920 henkilöön vuodessa.** Haluamme, että Satakunnassa asuvien ulkomaan kansalaisten työllisyysaste on samalla tasolla kuin Suomen kansalaisten työllisyysaste. Vahvistamme pitovoimaa ja lisäämme vetovoimaa. Olemme nyt asettaneet yhteisen tavoitteen. Tämän ohjelman hyväksymisen jälkeen käynnistyy kesällä 2024 tarkemman työsuunnitelman laadinta. **Konkreettiset toimet vaativat vielä yhteistä työtä ja sen jälkeen suuren joukon toteuttajia.**

Kristiina Salonen  
ohjausryhmän puheenjohtaja



# 1. Johdanto

## 1.1. Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strategisen ohjelman tausta ja tavoitteet

Satakunnassa on tunnistettu tarve panostaa työ- ja koulutusperustaiseen maahanmuuttoon. Työssä onnistuminen vaatii eri toimijoiden välistä yhteistyötä koko maakunnan tasolla sekä yhteisen maakunnallisen tahdonilmaisun muodostamista. Tämän vuoksi Satakunnassa on laadittu laajassa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa Satakunnan kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelma, joka kuvaa maakunnallista yhteistä tahtotilaa sisältäen vision ja tavoitteet sekä esimerkkejä toimenpiteistä työ- ja koulutusperustaisen maahanmuuton edistämiseksi.

Ohjelman laatimisen taustalla yhtenä tekijänä ovat Satakunnan väestönkehityksen haasteet. Vuosien 2010–2022 aikana väestömäärät ovat laskeneet kaikissa alueen kunnissa, ja ilman maahanmuutosta saatuja muuttovoittoja väestönkehitys olisi ollut vielä haastavampaa. Maahanmuuttajien määrät ovat lähes kaksinkertaistuneet vuosien 2010–2023 aikana, mutta haasteena ovat muuttotappiot maahanmuuttajista muihin maakuntiin. Väestömäärän voimakkaan vähenemisen, kasvavan työvoimapulan ja työikäisen väestön vähenemisen vuoksi Satakunnan kannalta on erittäin tärkeää, että se onnistuu vahvistamaan alueen veto- ja pitovoimaa erityisesti kansainvälisten osaajien ja maahanmuuttajien näkökulmasta.

Satakunnan kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelma tukee osaltaan vuosille 2022–2025 laadittua Satakunnan maakuntaohjelmaa, jonka tavoitteena on Satakunnan kilpailukyvyyn ja elinvoimaisuuden edistäminen. Maakuntaohjelmassa kehittämislinjauksiksi on asetettu muun muassa osaavan työvoiman saatavuudesta huolehtiminen, työ- ja koulutusperustaisen maahanmuuton edistäminen, kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisen edistäminen, maahanmuuttajien työelämävalmiuksien ja kotoutumisen edistäminen sekä maahanmuuttajien rekrytointipalvelujen kehittäminen.

Strateginen ohjelma kytkeytyy myös valtakunnallisiin kehittämislinjauksiin. Pääministeri Orpon hallitusohjelmassa on tunnistettu keskeiseksi haasteeksi työvoimapula, johon hallitus pyrkii vastaamaan panostamalla kansainväliseen rekrytointiin, sujuvoittamalla ulkomaisten tutkintojen tunnustamisprosessia ja panostamalla lähtömaakoulutuksiin. Lisäksi hallitusohjelmassa tavoitteena on parantaa Suomen houkuttelevuutta kansainvälisillä työmarkkinoilla muun muassa vahvistamalla positiivista maakuva ja viestimällä työmahdollisuuksista.

Työ- ja koulutusperustaisen maahanmuuton toimia ja tavoitteita on koottu lisäksi uudistettuun poikkihallinnolliseen Talent Boost 2023–2027, työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelmaan, joka noudattaa hallitusohjelman painopisteitä. Uudistetussa ohjelmassa on kolme osa-aluetta: 1) Suomen vetovoima: osaajien ja saatavuuden edistäminen ja maakuvatyö, 2) sujuvat ja hallitut oleskelulupaprosessit sekä toimiva jälkivalvonta ja väärinkäytösten ehkäisy, 3) Suomen pitovoiman vahvistaminen. Talent Boost -ohjelman keskeinen tarkoitus on varmistaa poikkihallinnollisten kokonaisuuksien johdonmukainen edistyminen.

Satakunnan kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strategisen ohjelman laatimisen hetkellä käynnissä ovat TE-palvelut 2024-uudistus (TE2024) sekä kotoutumislain kokonaisuudistus (KOTO24). Uudistusten myötä työllisyys-, elinkeino- ja kotoutumispalvelut siirtyvät kuntien vastuulle 1.1.2025. Kotoutumislain kokonaisuudistuksen tavoitteena on muun muassa työvoiman ulkopuolella olevien maahan muuttaneiden kotoutumisen vahvistaminen, eri toimijoiden vastuiden



selkeyttäminen ja monialaisen yhteistyön vahvistaminen. Näiden muutosten myötä maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyvät vastuut muuttuvat myös Satakunnan alueella, jolloin uudistukset linkittyvät vahvasti myös Satakunnan kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelmaan ja sen toimeenpanoon.

Tämän ohjelman tavoitteena on edistää työ- ja koulutusperustaista maahanmuuttoa, vahvistaa pitovoimaa kansainvälisistä osaajista, edistää kansainvälisten osallistujien työllisyyttä sekä vahvistaa maakunnallista yhteistyötä eri toimijoiden välillä.

## 1.2. Ohjelman laadinta

Satakuntaliitto käynnisti ohjelman valmistelun keväällä 2023 yhdessä Satakunnan ELY-keskuksen ja muiden sidosryhmien kanssa. Osana ohjelman valmistelua Satakunnassa toteutettiin työ- ja koulutusperäiseen maahanmuuttoon liittyvä osallistava työpajasarja, jossa pohdittiin sidosryhmien kanssa, mitä asioita Satakunnassa tulisi tehdä työ- ja koulutusperustaiseen maahanmuuttoon liittyen. Työpajoissa käsiteltiin muun muassa osaajahoukuttelua Satakuntaan, kansainvälisen rekrytoinnin yrityspalveluja, kansainvälisten opiskelijoiden työllistämistä Satakuntaan sekä asettautumisen palveluja. Työpajoissa kertyi runsaasti aineistoa, jota on hyödynnetty ohjelman laatimisessa.

MDI tuki Satakuntaliittoa ohjelman kirjoittamisessa syksyn 2023 ja kevään 2024 aikana. MDI vastasi ohjelman sisältöjen muotoilusta ja ohjelman kirjoittamisesta. Osana ohjelman laadintaa MDI toteutti viisi haastattelua, joiden tavoitteena oli täsmentää ja terävöittää ohjelman sisältöjä. Lisäksi MDI päivitti vuonna 2022 laaditun maahanmuuton tilannekuvan. Työtä tuki Satakuntaliiton koordinoima ohjausryhmä, jossa olivat edustettuina laajasti kaikki keskeiset sidosryhmät maakunnasta.

## 1.3. Ohjelmassa käytettävät keskeiset käsitteet ja määritelmät

Ohjelmassa käytetään termiä **kansainvälinen osaaja**, jolla tarkoitetaan kansainvälisiä opiskelijoita, työn perässä Satakuntaan ulkomailta muuttavia henkilöitä sekä jo Satakunnassa asuvia ulkomaan kansalaisia. Alla on tiiviit määritelmät ohjelmassa käytetyistä muista käsitteistä.

- **Ulkomaan kansalainen:** Henkilöllä ei ole Suomen kansallisuutta
- **Ulkomaalaistaustainen:** Ulkomaista syntyperää olevalla tarkoitetaan henkilöä, jonka vanhemmat (tai ainoa tiedossa oleva vanhempi) ovat syntyneet ulkomailla
- **Vieraskielinen:** Henkilö puhuu muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään, joka on merkitty väestörekisteriin
- **Ulkomaalainen tutkinto-opiskelija:** Ulkomaan kansalainen, joka on kirjoilla suomalaisessa ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa tutkinnonsuorittajana.
- **Työ- ja koulutusperustainen maahanmuutto:** Henkilöitä, jotka tulevat Suomeen ensisijaisesti työskentelemään tai opiskelemaan. EU-maiden ulkopuolelta tulevilta vaaditaan oleskelulupa, joka oikeuttaa osaratkaisua edellyttävään työntekoon tai kausityöhön, erityisasiantuntijana toimimiseen (sininen kortti), tieteelliseen tutkimukseen, opiskeluun tutkinto-opiskelijana tai muuhun erikseen määritellyyn työntekoon.



## 2. Satakunnan maahanmuutto tilastoina

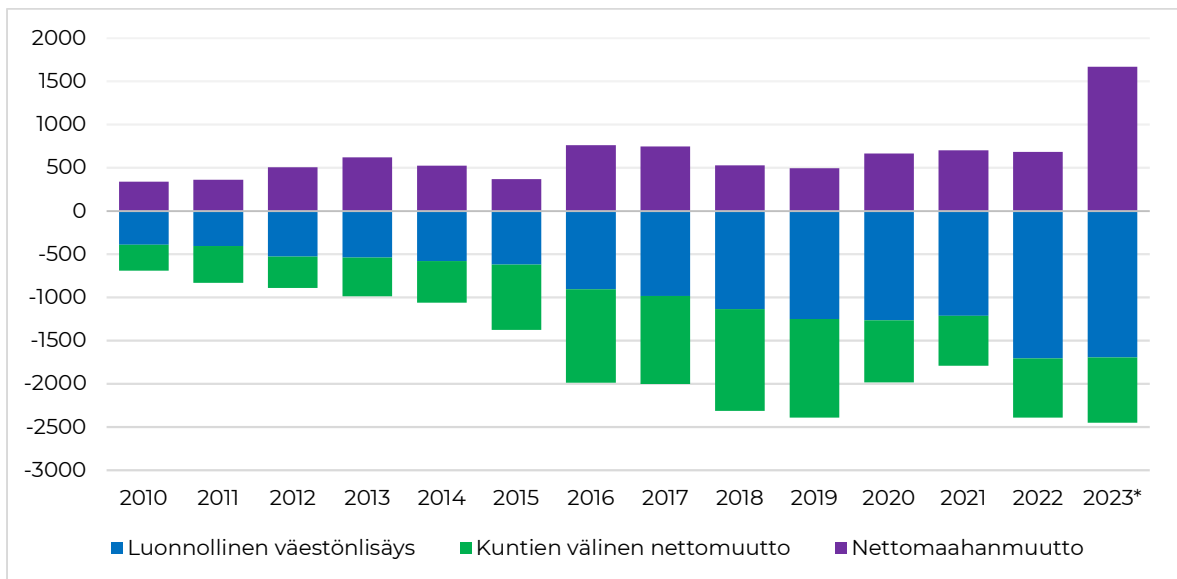
Tilastokatsauksessa on mukana vuoden 2023 ennakkotiedot niiden muuttajien osalta, joilta se on saatavilla. Vuoden 2023 tiedot ovat tärkeä ottaa tarkasteluun mukaan, koska ukrainalaisten vaikutus näkyy jo merkittävästi maahanmuuton tilastoissa. Tämä johtuu siitä, että ukrainalaiset ovat voineet hakea kotipaikkakuntaansa asuttuaan vuoden Suomessa.

### 2.1 Väestönkehitys Satakunnassa

Satakunnan väestönkehitys on ollut erittäin haastavaa vuosien 2010–2023 aikana. Maakunnan väestömäärä on vähentynyt yhteensä noin 14 200 henkilöllä eli -6,3 prosentilla ajanjakson aikana. Väestömäärä on alentunut kaikissa alueen kunnissa, useimmissa kunnissa jopa huomattavasti. Supistuminen on ollut keskimäärin maltillisempaa Porin ja Rauman välisellä käytäväalueella. Satakunnan väestö on vähentynyt muihin maakuntiin verrattuna määrällisesti kolmanneksi eniten ja väestöpohjaan suhteutettuna neljänneksi eniten.

Satakunnan väestön vähenemisen taustalla on ensisijaisesti negatiivinen luonnollinen väestönlisäys (kuolleisuus syntyvyyttä suurempaa) ja merkittävät muuttotappiot maan sisäisestä muuttoliikkeestä. Negatiivisen luonnollisen väestönlisäyksen taustalla on syntyvyyden merkittävä aleneminen ja kuolleisuuden kasvaminen väestön ikääntymisen vuoksi. Luonnollinen väestönlisäys on kääntynyt entistä negatiivisemmaksi vuodesta 2018 alkaen useimpien muiden maakuntien ja kuntien tavoin. Muuttotappiot maan sisäisestä muuttoliikkeestä olivat 2010-luvun loppupuolella suuret, mutta ovat alentuneet 2020-luvun kuluessa. Maahanmuutosta saadut muuttovoitot sen sijaan kasvattavat Satakunnan ja alueen kuntien väestömääriä sekä vähentävät supistumisen voimakkuutta.

Satakunnan väestönlisäys on vaihdellut melko paljon vuosien 2010–2023 välisenä aikana. 2010-luvun alkupuolella väestö väheni alle 500 henkilöllä vuodessa, mutta nousi vuositasolla tarkasteltuna kaksin- tai jopa nelinkertaiseksi vuosien 2015–2022 välisenä aikana. Satakunnan väestön supistuminen oli vähäisimmillään -353 henkilöä vuonna 2010 ja suurimmillaan -1901 henkilöä vuonna 2019 ennen koronakriisiä. Vuonna 2023 väestönlisäys oli ennakkotietojen mukaan -785 henkilöä lisääntyneen maahanmuuton ja ukrainalaisten kotikuntavalintojen ansiosta. Kuviossa 1. on esitetty vuositasolla Satakunnan väestönkehitys osatekijöittäin vuosina 2010–2023.



**Kuvio 1.** Satakunnan väestönkehitys osatekijöittäin vuosina 2010–2023.

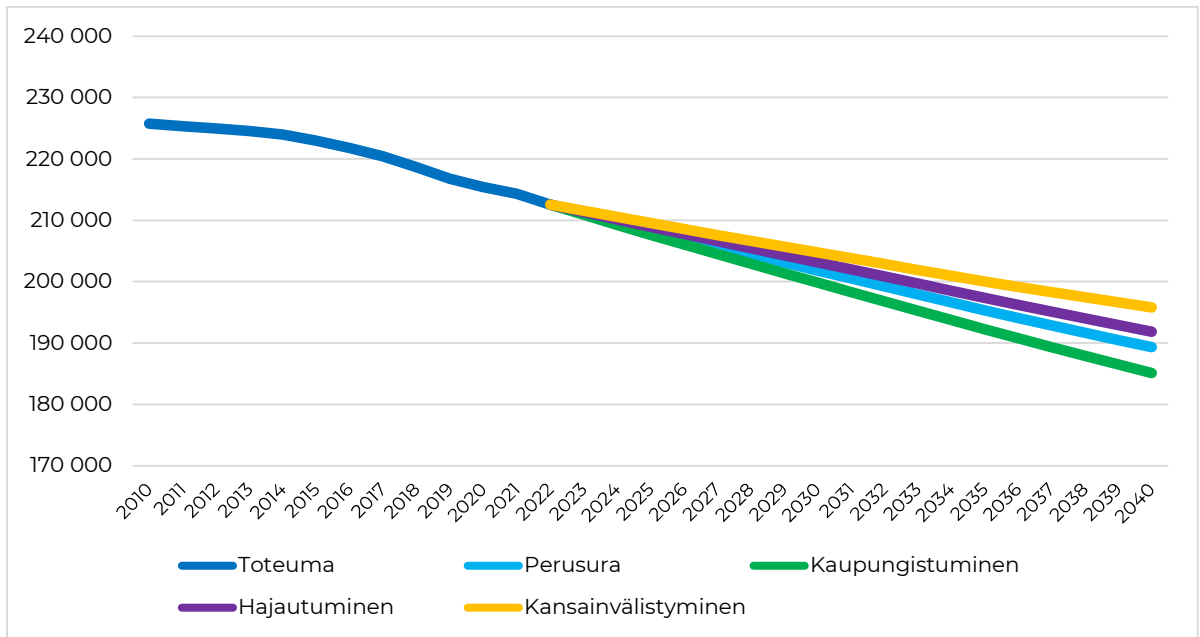
Satakunnan väestönkehityksen haavoittuvuus tulee esille, kun tarkastellaan koko väestön sijaan työikäisen väestön (15–64-vuotiaat) kehitystä vuosien 2010–2022 aikana. Työikäisen väestön määrä vähentyi ajanjakson aikana yhteensä noin 21 000 henkilöllä (-14,6 %). Työikäisen väestön määrä väheni kaikissa alueen kunnissa voimakkaasti. Kymmenessä kunnassa työikäisten määrä väheni yli viidenneksellä ja kuudessa kunnassa yli neljänneksellä. Maakunnan kunnista Pori oli ainoa, jossa työikäisen väestön määrä väheni alle 10 prosenttia (-9,6 %).

## 2.2 Satakunnan ennakoitu väestönkehitys MDI:n väestöennusteen perusuralla vuoteen 2040 saakka

Satakunnan väestönkehitys on oletettavasti lähitulevaisuudessa haasteellista MDI:n vuoden 2023 väestöennusteen mukaan. Maakunnan väestömäärän ennakoidaan alenevan yhteensä noin 23 200 henkilöllä (-10,9 %) vuoteen 2040 mennessä. Väestön ennakoidaan supistuvan jokaisessa alueen kunnassa. Väestön supistumisen taustalla on toteutuneen kehityksen tavoin negatiivinen luonnollinen väestönlisäys ja muuttotappiot maan sisäisestä muuttoliikkeestä. Maahanmuutosta saatujen muuttovoittojen ennakoidaan sen sijaan kasvavan, mikä hillitsee supistumisen voimakkuutta.

Kuviossa 2 on tarkasteltu Satakunnan ennakoitua väestönkehitystä MDI:n väestöennusteen perusuralla ja kolmella vaihtoehdoisella skenaariolla. MDI:n perusuran ennusteessa Satakunnan väestö vähenisi noin 23 200 henkilöllä (-10,9 %) vuoteen 2040 mennessä. Kaupungistumisen skenaariossa väestö vähenisi noin 27 400 henkilöllä (-12,9 %), hajautumisen skenaariossa noin 20 700 henkilöllä (-9,7 %) ja kansainvälistymisen skenaariossa noin 16 800 henkilöllä (-7,9 %). Satakunnan kannalta on olennaista, että väestö vähenisi kaikissa skenaariossa etenkin kuolleiden enemmyyden vaikutuksesta. Satakunnassa on alueen väestön ikärakenteen pitkään jatkuneen vinoutumisen vuoksi kuolleiden määrä koko ennustejakson ajan syntyneitä merkittävästi korkeampi.





**Kuvio 2.** Satakunnan ennakoitu väestönkehitys MDI:n väestöennusteen ja -skenaarioiden mukaan vuoteen 2040 mennessä.

MDI:n väestöennusteen mukaan kotimaista kieltä puhuvien määrä alenisi Satakunnassa yhteensä noin 33 000 henkilöllä (-16,3 %) ja vieraskielisten määrä kasvaisi samanaikaisesti yhteensä noin 9 800 henkilöllä (+100 %) vuoteen 2040 mennessä. Tilanne on kieliryhmittäin ja kunnittain tarkasteltuna hyvin kaksijakoinen, sillä kotimaista kieltä puhuvien määrä alenisi kaikissa satakuntalaisissa kunnissa ja vastaavasti vieraskielisten määrä kasvaisi kaikissa satakuntalaisissa kunnissa vuosina 2022–2040.

**Taulukko 1.** Kotimaista kieltä puhuvien ennakoitu väestönkehitys Satakunnan kunnissa MDI:n väestöennusteen perusura skenaariossa vuosien 2022–2040 aikana.

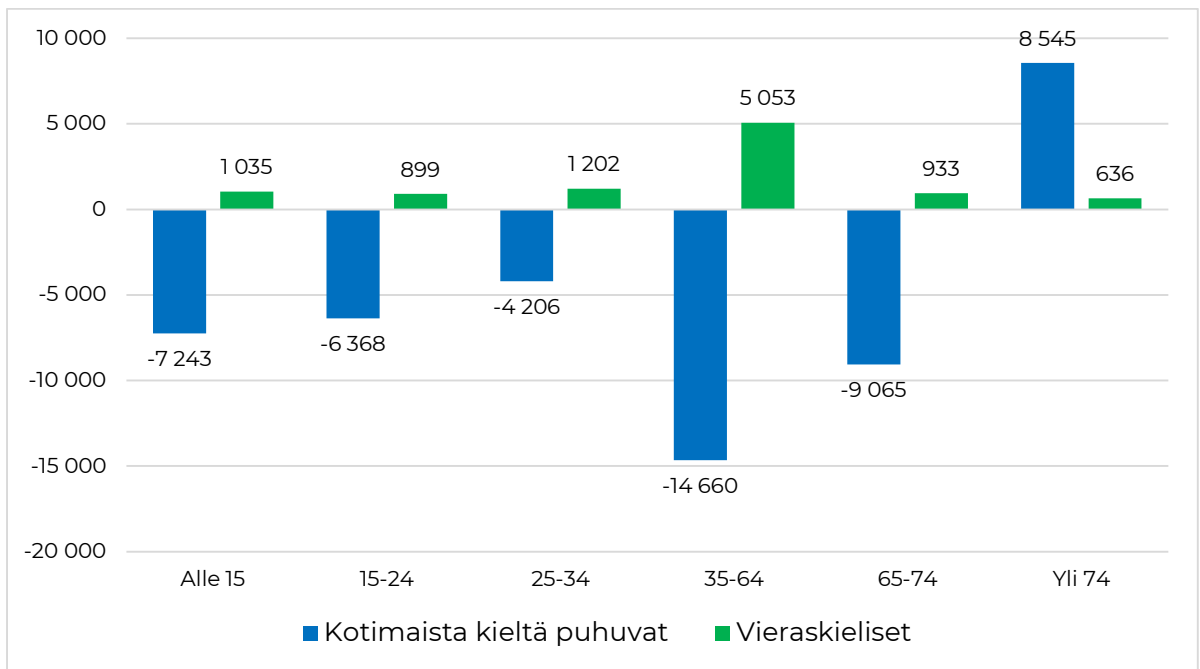
Suomen- ja ruotsinkieliset	Väestö 2022	Väestö 2030	Väestö 2040	Muutos 2022–2040	Muutos (%) 2022–2040
Eura	10 830	9 809	8 721	-2 109	-19,5 %
Eurajoki	8 897	8 461	7 862	-1 035	-11,6 %
Harjavalta	6 473	5 832	5 102	-1 371	-21,2 %
Huittinen	9 314	8 460	7 496	-1 818	-19,5 %
Jämijärvi	1 647	1 398	1 155	-492	-29,9 %
Kankaanpää	11 972	10 724	9 367	-2 605	-21,8 %
Karvia	2 145	1 936	1 674	-471	-22,0 %
Kokemäki	6 668	5 975	5 272	-1 396	-20,9 %
Merikarvia	2 908	2 659	2 359	-549	-18,9 %
Nakkila	4 975	4 397	3 829	-1 146	-23,0 %
Pomarkku	1 953	1 705	1 476	-477	-24,4 %
Pori	79 543	75 737	70 118	-9 425	-11,8 %
Rauma	35 730	32 980	29 780	-5 950	-16,7 %
Siikainen	1 291	1 081	907	-384	-29,7 %
Säkylä	6 208	5 404	4 614	-1 594	-25,7 %
Ulvila	12 322	11 309	10 148	-2 174	-17,6 %



Taulukko 2. Vieraskielisten ennakoitu väestönkehitys Satakunnan kunnissa MDI:n väestöennusteen perusura skenaariossa vuosien 2022–2040 aikana.

Vieraskieliset	Väestö 2022	Väestö 2030	Väestö 2040	Muutos 2022–2040	Muutos (%) 2022–2040
Eura	446	668	944	498	111,7 %
Eurajoki	314	539	829	515	164,0 %
Harjavalta	280	449	696	416	148,4 %
Huittinen	431	651	942	511	118,6 %
Jämijärvi	36	64	100	64	178,7 %
Kankaanpää	556	818	1 115	559	100,6 %
Karvia	95	97	117	22	23,7 %
Kokemäki	235	351	500	265	113,0 %
Merikarvia	59	72	91	32	54,5 %
Nakkila	97	145	208	111	114,5 %
Pomarkku	27	41	62	35	130,4 %
Pori	3 662	5 192	7 223	3 561	97,2 %
Rauma	2 937	4 058	5 432	2 495	85,0 %
Siikainen	17	32	47	30	179,1 %
Säkylä	211	321	454	243	115,3 %
Ulvila	277	442	675	398	143,9 %

Ikä- ja kieliryhmittäin tarkasteltuna kotimaista kieltä puhuvien määrä vähenisi kaikissa ikäryhmissä lukuun ottamatta yli 75-vuotiaita, joiden määrä kasvaisi noin 8 500 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä. Sen sijaan vieraskielisen väestön määrä kasvaisi kaikissa ikäryhmissä vuoteen 2040 mennessä. Kotimaista kieltä puhuvien määrä vähenisi vähintään kaikissa maakunnissa kunnissa 10–30 prosentin välillä vuoteen 2040 mennessä. Vieraskielisten määrä nousi kaikissa kunnissa vuoteen 2040 mennessä. Satakunnan vieraskielisen väestön osuus nousi MDI:n väestöennusteen mukaan 7,6 prosenttiin vuonna 2040, jolloin vieraskielisten osuus olisi vuonna 2040 sama kuin se oli koko maassa vuoden 2020 alussa.



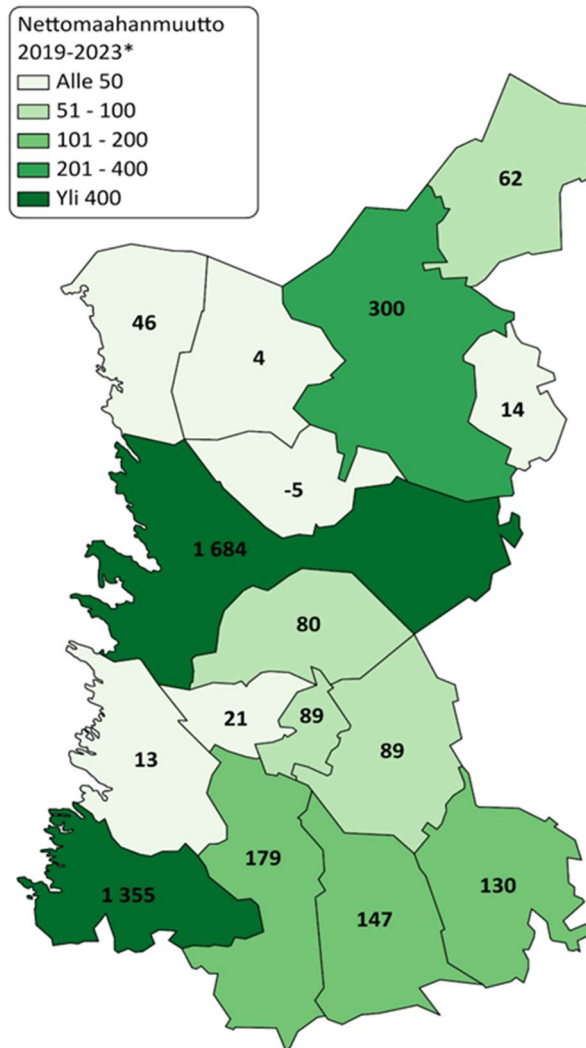
**Kuvio 3.** Satakunnan ennakoitu väestönkehitys ikä- ja kieliryhmittäin vuoteen 2040 mennessä

Satakunnan työikäinen 15–64-vuotias väestö vähenisi ennusteen mukaan kotimaisia kieliä puhuvien osalta noin 25 200 henkilöllä ja kasvaisi vieraskielisten osalta noin 7 200 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä.

### 2.3 Maahanmuutto Satakunnassa

Satakunta sai muuttovoittoa noin 9 000 henkilöä nettomaahanmuutosta vuosina 2010–2023 eli keskimäärin 640 henkilöä vuodessa. Kaikki Satakunnan kunnat saivat muuttovoittoa maahanmuutosta ajanjakson aikana. Porin ja Rauman osuus maahanmuutosta oli lähes 70 prosenttia. Satakunnan muuttovoitot ulkomailta kaksinkertaistuivat 2010-luvun kuluessa. Kuviossa 4. on esitetty Satakunnan nettomaahanmuutto kunnittain vuosina 2019–2023. Satakunta sai ulkomailta muuttovoittoa yhteensä noin 4 200 henkilöä vuosien 2019–2023 välisenä aikana.

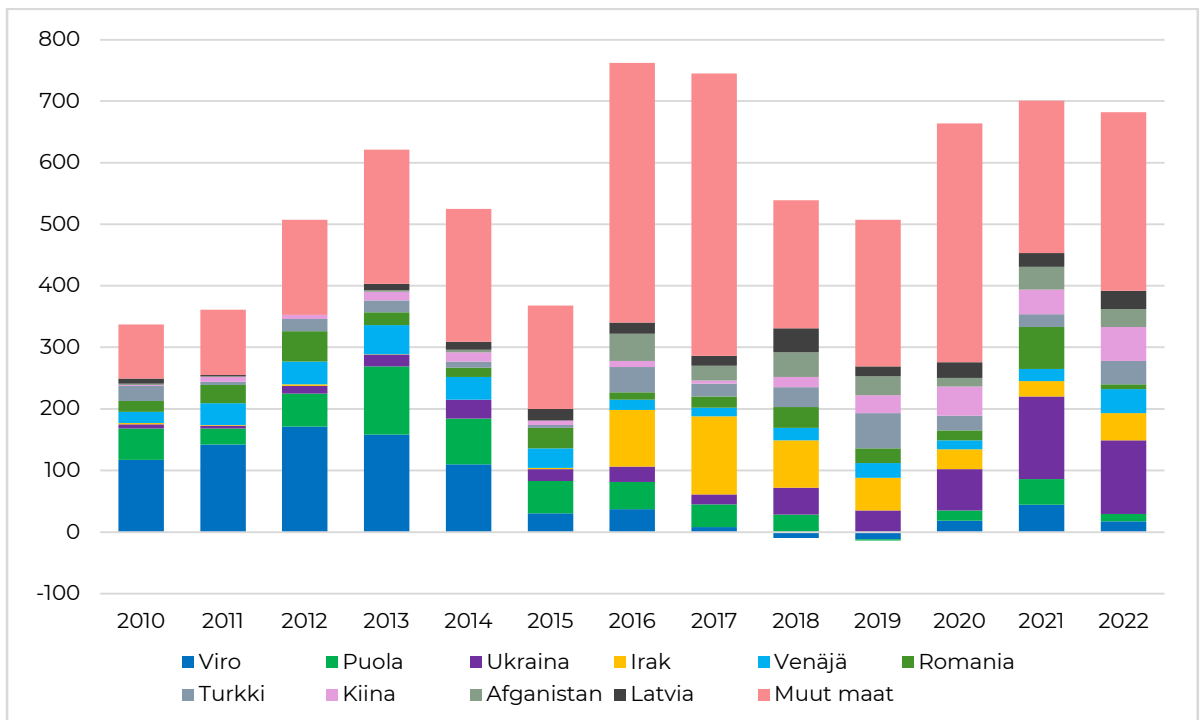
Satakunnan kaikki kunnat saivat muuttovoittoa ulkomailta lukuun ottamatta Pomarkkua (-5 henkilöä). Satakunnan kunnista määrällisesti eniten muuttovoittoa ulkomailta saivat Pori (+1 684 henkilöä), Rauma (+1 355), Kankaanpää (+300), Eura (+179) ja Säskylä (+147). Asukasluvuun suhteutettuna (1 000 asukkaaseen) eniten muuttovoittoa saivat Rauma (+7,0 promillea), Karvia (+5,4), Kankaanpää (+4,7), Säskylä (+4,5) ja Pori (+4,0).



**Kuvio 4.** Satakunnan nettomaahanmuutto kunnittain vuosina 2019–2023 (Kartta: Niklas Aro, 2024)

Satakunnan muuttovoitosta ulkomailta hieman yli kolmannes (36 %) tuli muista Pohjoismaista ja EU-maista sekä 64 % muualta maailmasta. Satakunta sai määrällisesti eniten muuttovoittoa Virossa, Puolasta, Ukrainasta, Irakista ja Venäjältä vuosina 2010–2022. Satakunnan haasteena ovat muuttotappiot kotimaista kieltä puhuvista ja vieraskielisistä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna maahanmuutto painottuu nuoriin ja nuoriin aikuisiin. Satakuntaan kohdistuvasta maahanmuutosta lähes kaksi kolmasosaa tulikin alle 35-vuotiaiden ikäryhmistä. Maahanmuuttajien ikärakenne on erittäin optimaalinen Satakunnan nykyisten työmarkkinoiden näkökulmasta, sillä työikäisten määrät ovat vähentyneet alueella erittäin voimakkaasti viime vuosien aikana.

Kuviossa 5 on esitetty Satakunnan nettomaahanmuuton tärkeimmät lähtömaat vuosina 2010–2022. Satakunta sai määrällisesti eniten muuttovoittoa Virossa (+830), Puolasta (+547), Ukrainasta (+534), Irakista (+459), Venäjältä (+355), Romaniasta (+346), Turkista (+317), Kiinasta (+256), Afganistanista (+228) ja Latviasta (+218) vuosina 2010–2022. Satakunnan Virossa saadut muuttovoitot painottuivat 2010-luvun alkupuolelle, jonka jälkeen muuttovoitot ovat alentuneet tai jopa kääntyneet muuttotappioiksi. 2020-luvun aikana Satakunta on saanut eniten muuttovoittoa Ukrainasta (+321), Kiinasta (+142), Irakista (+101), Romaniasta (+92) ja Turkista (+83).



**Kuvio 5.** Satakunnan nettomaahanmuuton tärkeimmät lähtömaat vuosina 2010–2022.

Vaikka Satakunta kärsii lähes kaikkien muiden maakuntien tavoin muuttotappiota vieraskielisistä, kasvoi vieraskielinen väestö yhteensä noin 6 000 henkilöllä vuosina 2010–2022. Satakunnan vieraskielisten jatkomuutot suuntautuvat kasvukolmion maakuntiin eli Uudellemaalle, Varsinais-Suomeen ja Pirkanmaalle. Muuttotappiot vieraskielisistä olivat esimerkiksi Uudellemaalle yhteensä noin 1 000 henkilöä. Huomionarvoista on se, että Satakunta sai lähes kaikista muista maakunnista muuttovoittoa vieraskielisistä.

Satakunnassa ulkomaalaistautautaisen ja vieraskielisen väestön osuus jää koko maan keskiarvoa alhaisemmaksi, mutta on kasvukolmion maakuntia lukuun ottamatta maakuntien keskitasoa hieman paremmalla puolella. Satakunnan vieraskielisen väestön määrä 2,6-kertaistui vuosina 2010–2022. Sama kehitysura jatkuu, jos vieraskielisen väestön kasvuun liittyvän ennusteen oletukset toteutuvat.

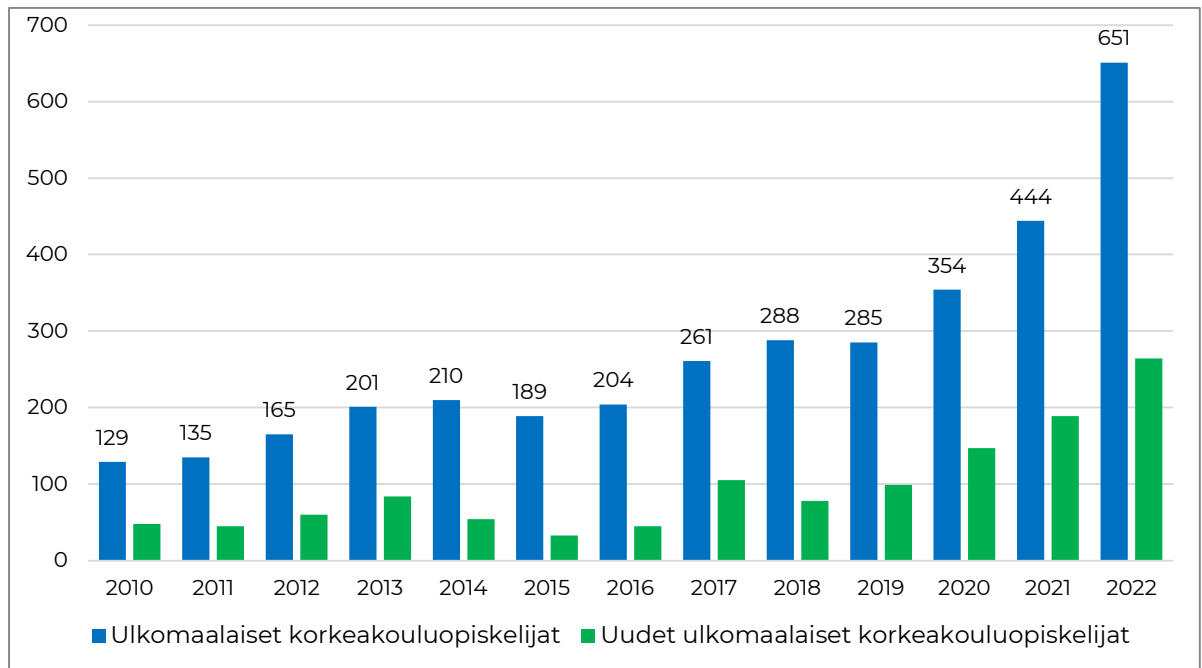
Satakunnan kunnista maahanmuutosta ovat saaneet eniten määrällistä muuttovoittoa Rauma, Pori ja Kankaanpää. Ulkomaalaistautautaisen ja vieraskielisen väestön osuus on selvästi korkein Raumalla. Lisäksi Satakuntalaisessa kontekstissa erottuvat Huittinen, Kankaanpää, Karvia, Eura ja Pori.

Satakunnan ulkomaan kansalaisista noin 46 prosenttia oli työllisiä, 8 prosenttia työttömiä, 9 prosenttia opiskelijoita, 17 prosenttia 0–14-vuotiaita, 4 prosenttia eläkeläisiä ja 16 prosenttia muut työvoiman ulkopuolisia vuonna 2021. Ulkomaalaisia kansalaisia työskenteli toimialoista eniten tuki- ja hallintopalveluissa sekä teollisuudessa. Ulkomaalaisista opiskelijoista Satakunnan korkeakouluissa opiskeli noin 618 opiskelijaa vuonna 2022. Näistä yli kolme neljäsosaa oli Euroopan unionin ulkopuolelta.

Satakunnassa on ollut keskimäärin 270 ulkomaalaista korkeakouluopiskelijaa per vuosi vuosina 2010–2022. Ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä on kasvanut tasaisesti ajanjakson aikana. 2020-luvun aikana uusia korkeakouluopiskelijoita on ollut keskimäärin 96 per vuosi vuosina 2010–2022. Ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden määrä kasvoi yhteensä 522 henkilöllä eli yli



viisinkertaistui vuosien 2010–2022 aikana. Satakunnan korkeakouluissa oli 651 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa vuonna 2022, joista 264 oli uusia korkeakouluopiskelijoita. Yhdeksän kymmenestä ulkomaalaisesta korkeakoulujen tutkinto-opiskelijasta suorittaa amk-tutkintoa tai ylempää amk-tutkintoa Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Kuviossa 6. on kuvattu ulkomaalaisten korkeakoulujen tutkinto-opiskelijoiden kehitys vuosina 2010–2022.



**Kuvio 6.** Ulkomaalaisten korkeakoulujen tutkinto-opiskelijoiden kehitys Satakunnassa vuosina 2010–2022.

Vieraskielisten valmistuneiden sijoittumista työmarkkinoille voidaan seurata vuosi valmistumisen jälkeen. Satakunnan ammatilliselta toiselta asteelta valmistuneista vieraskielisistä noin seitsemän kymmenestä (69,2 %) oli työllisiä tai päätoimisia työllisiä vuosi valmistumisen jälkeen. Satakunnan ammattikorkeakouluista valmistuneista vieraskielisistä alle viisi kymmenestä (47,1 %) oli päätoimisia työllisiä valmistumisen jälkeen. Joka viides valmistunut oli muuttanut pois Suomesta. Ulkomaalaista korkeakoulujen tutkinto-opiskelijoista noin 40 prosenttia asui Satakunnassa vuosi valmistumisensa jälkeen vuonna 2017–2021 tutkinnon suorittaneista. Toisin sanoen 60 prosenttia päätyi ulkomaille tai muihin maakuntiin Suomessa.

## 2.4 Maahanmuuton tavoitteellinen nostaminen Satakunnassa

Satakunnan väestölliset haasteet liittyvät väestön ja erityisesti työikäisen väestön vähenemiseen 2020- ja 2030-luvuilla. Satakunnan väestö vähenesi aiemman väestönkehityksen jatkuessa ennallaan noin 23 200 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä, kuten osoitettiin luvussa 2.2. Väestönkehityksen supistuvan uran taittaminen tai tasapainottaminen edellyttäisi nykyisen nettomaahanmuuton tason merkittävää nousua/nostamista, maan sisäisen muuttoliikkeen osalta tulomuuttojen lisäämistä ja lähtömuuttojen vähentymistä sekä syntyvyyden palautumista 2010-luvun keskimääräiselle tasolle. Eniten liikkumavaraa sisältää nettomaahanmuuton tason nosto eli työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton lisääminen. Lisäksi Satakuntaan muuttaneiden maahanmuuttajien/vieraskielisten jatkomuuttoja pitäisi kyetä patoamaan nykyistä enemmän maakunnan sisälle. Muuttovirtojen patoaminen korostuu erityisesti Uudenmaan, Varsinais-Suomen ja Pirkanmaan eli niin sanotun kasvukolmion kärkien suuntaan.



Toinen Satakunnan kannalta kriittinen tulevaisuuden menestystekijä liittyy työvoiman tarjontaan ja poistumaan, jossa etenkin työikäisten maahanmuutolla on keskeinen rooli. Viisivuotisikäryhmittäin tarkasteltuna työmarkkinoille tuleva 20–24-vuotiaiden ikäluokka olisi yhteensä noin 78 000 henkilöä pienempi kuin työmarkkinoilta poistuva 60–64-vuotiaiden ikäluokka vuosina 2020–2040, jos väestöennusteen oletukset toteutuvat sellaisenaan. Työmarkkinoilta poistuu keskimäärin noin 5 000 henkilöä vuodessa enemmän kuin on tulijoita 2020-luvulla ja noin 3 000 henkilöä vuodessa 2030-luvulla. Tämä korostaa maahanmuuttajien kohdalla vetovoima- ja pitovoimatyön alueellista merkitystä. Kehittämisisntressi on yhteinen alueen elinkeinoelämän, koulutus- ja kehittäjäorganisaatioiden ja kuntien kannalta.

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) ylläpitämän vihreiden investointien dataikkunan mukaan Satakunta on yksi potentiaalisimmista vihreän siirtymän alueista. Satakunnan alueelle on kohdistunut noin 30 miljardin euron edessä investointeja tai investointiaikomuksia noin kymmenen vuoden aikana. Satakunnan vihreiden investointien tai aikomusten määrä on määrällisesti toiseksi suurin maakunnittain. Investoinnit eivät ole lähtökohtaisesti kovin työvoimaintensiivisiä, mutta on oletettavaa, että alueelle kohdistuu teemaan liittyviä osaamis- ja työvoimatarpeita. Satakunnan eri koulutusasteiden oppilaitokset ovat varautuneet muutostarpeisiin. Ennakoinnin ja varautumisen merkitys korostuu entisestään työvoiman poistuman ollessa merkittävästi työvoiman tarjontaa suurempi lähitulevaisuudessa.

Fakta lienee se, ettei Satakunnan väestön vähenemistä ole mahdollista kokonaan pysäyttää useimpien muiden maakuntien tavoin, mutta tulevaa kehitystä voidaan hillitä ja tasapainottaa omaehtoisen vaikuttamisen avulla. Tulevaan väestönkehitykseen vaikuttamiseen ei ole yhtä ja ainoaa kaiken korjaavaa hopealuotia, vaan useita samaan suuntaan vaikuttavia toimenpiteitä.

Omaehtoiseen vaikuttamisen tärkeimmät toimenpiteet liittyvät väestönkehityksen osalta erityisesti seuraaviin asioihin:

- Satakunnan nettomaahanmuuton tason nostaminen 1,5–3-kertaiseksi nykyisestä sekä ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrän hallittu lisääminen
- Satakunnan kuntien välisten tulomuuttojen maltillinen lisääminen ja lähtömuuttojen maltillinen väheneminen (+100 ja -100 per vuosi)
- Satakunnan syntyvyyden palautuminen 2010-luvun keskimääräiselle tasolle
- Satakunnan työvoimareservien saaminen edes osittain palautettua työmarkkinoille (työvoimareservi noin 8 800 työtöntä ja työvoiman ulkopuolella olevaa)
- Tuottavuuden merkittävä kasvu (työurat, työhyvinvointi, automatisaatio, digitalisaatio jne.)

Koulutus- ja työperäiseen maahanmuuton lisääntymiseen liittyy työvoimareservien lisäksi paljon potentiaalista liikkuma- ja kasvuvaraa. Kuten luvussa 2.3 kuvattiin, Satakunta sai nettomaahanmuutosta muuttovoittoa yhteensä noin 9 000 henkilöä eli keskimäärin 640 henkilöä vuodessa vuosien 2010–2023 välisenä aikana. Kaikki Satakunnan kunnat saivat muuttovoittoa, mutta voittojen määrä vaihteli määrällisesti ja suhteellisesti merkittävästi kuntien välillä.

Maahanmuuton nykytason nostaminen on realistinen tavoite kaikkien satakuntalaisten kuntien kannalta alhaisen lähtötason vuoksi. Seuraavissa esimerkeissä esitetään laskennallisesti jokaisen Satakunnan kunnan kannalta, mitä maahanmuuton tason nostaminen nykyisestä 1,5-, 2- tai 3-kertaisesti tarkoittaisi määrällisinä lukuina vuositasolla ja mikä olisi lopputulos kuntien kannalta vuoteen 2040 mennessä. Jos Satakunta onnistuisi kaksin- tai kolminkertaistamaan nykyisen



toteutuneen kehityksen mukaisen maahanmuuton nettotason, se ei pysäyttäisi maakunnan väestön vähenemistä, mutta tasapainottaisi merkittävästi Satakunnan väestön vähenemistä vuoteen 2040 mennessä.

Satakunnan nettomaahanmuuton tason nosto nykyiseltä tasolta puolitoistakertaiseksi lisäisi nettomaahanmuuton määrää 320 henkilöllä, kaksinkertaistaminen 640 henkilöllä ja kolminkertaistaminen 1 280 henkilöllä vuositasolla.

Taulukossa 1. on esitetty kunnittain, mitä koulutus- ja työperäisen maahanmuuton nettotason nostaminen käytännössä tarkoittaisi yksittäisen kunnan kannalta vuositasolla vuoteen 2040 mennessä. Lyhyellä aikavälillä realistinen tavoite lienee nykyisen maahanmuuton nettotason nostaminen 1,5-2-kertaiseksi.

Taulukko 3. Maahanmuuton tason tavoitteellinen nostaminen kunnittain vuosina 2023–2040

KUNTA	TOTEUTUNUT NETTOMAAHANMUUTTO YHTEENSÄ VUOSINA 2010–2023	NETTOMAAHANMUUTTO KA. PER VUOSI 2010–2023	NOSTO 1,5-KERTAISEKSI	NOSTO 2-KERTAISEKSI	NOSTO 3-KERTAISEKSI
EURA	443	32	47	63	95
EURAJOKI	300	21	32	43	64
HARJAVALTA	237	17	25	34	51
HUITTINEN	297	21	32	42	64
JÄMIJÄRVI	46	3	5	7	10
KANKAANPÄÄ	621	44	67	89	133
KARVIA	100	7	11	14	21
KOKEMÄKI	214	15	23	31	46
MERIKARVIA	84	6	9	12	18
NAKKILA	26	2	3	4	6
POMARKKU	3	0	0	0	1
PORI	3 181	227	341	454	682
RAUMA	2 998	214	321	428	642
SIIKAINEN	21	2	2	3	5
SÄKYLÄ	202	14	22	29	43
ULVILA	188	13	20	27	40
<b>SATAKUNTA</b>	<b>8 961</b>	<b>640</b>	<b>960</b>	<b>1 280</b>	<b>1 920</b>

Satakunnan nettomaahanmuutto tulisi olemaan yhteensä noin 11 500 henkilöä vuosina 2023–2040, jos kehitys jatkuisi keskimäärin samalla kehitysuralla kuin on ollut toteutunut kehitys vuosina 2010–2023.

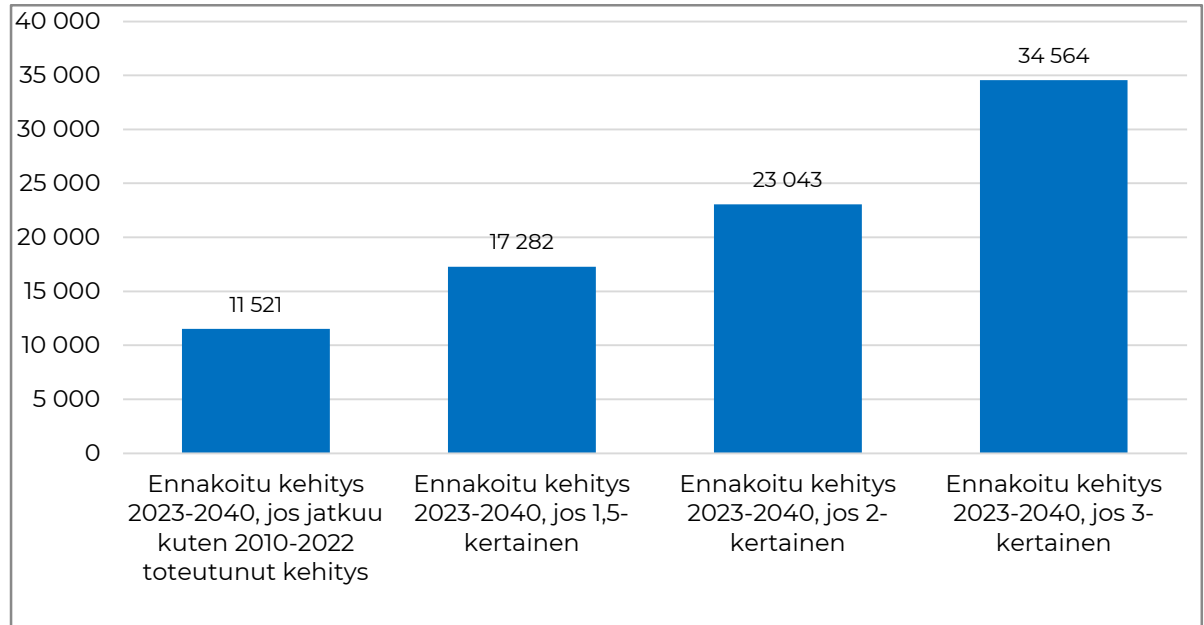
Jos Satakunnan kunnat pystyisivät laskennallisesti puolitoistakertaistamaan toteutuneen maahanmuuton nettotason vuosina 2023–2040, niin Satakunnan muuttovoitto ulkomailta nousisi yhteensä noin 17 300 henkilöön vuosina 2023–2040.

Satakunnan nettomaahanmuuton toteutuneen tason kaksinkertaistaminen seurauksena alueen muuttovoitto ulkomailta nousisi laskennallisesti noin 23 000 henkilöön ja kolminkertaistuminen jo noin 34 500 henkilöön.





Edellä mainitut luvut ovat laskennallisia maksimilukuja, joissa ei ole huomioitu maahanmuuttajien/vieraskielisten jatkomuuttoa Satakunnasta pois tai sisään Satakuntaan muista maakunnista.



Kuvio 7. Satakunnan nettomaahanmuuton tavoitteellinen taso, jos maahanmuuton määrä nousisi 1,5–3-kertaiseksi edellä kuvatulla tavalla.



### 3. Visio ja päätavoite

Satakunnan kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelma koostuu pitkän aikavälin tavoitetilaa kuvaavasta visiosta ja tätä konkretisoivista päätavoitteista. Vision ja päätavoitteiden toteutumiseen tähtäävät ohjelman neljä teemaa, joiden kunkin alle on asetettu tarkempia teemakohtaisia tavoitteita. Lisäksi kuhunkin teemaan on kirjattu ohjelmatyön aikana kertyneen aineiston pohjalta esimerkkejä mahdollisista toimenpiteistä, joita ehdotetaan täsmennettäväksi ja priorisoitavaksi osana ohjelman toimeenpanoa. Ohjelman lopussa on ehdotukset ohjelman toimeenpanoksi, seurannaksi ja mittareiksi. Ohjelman kokonaisuus on kuvattu kuviossa 7, Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strategisen ohjelman kokonaisuus.



**Kuvio 7.** Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strategisen ohjelman kokonaisuus.

#### 3.1. Visio

Maakunnallisella yhteistyöllä rakennamme kansainvälistä, veto- ja pitovoimaista Satakuntaa. Kansainväliset osaajat ovat luonteva osa työmarkkinoita ja he juurtuvat maakuntaan asumaan ja elämään osana satakuntalaista yhteisöä. Koulutus- ja työperusteinen maahanmuutto ja sen edistäminen pohjautuu eettisiin ja vastuullisiin arvoihin.



### 3.2. Pää tavoitteet

Satakunnan kansainvälistymisen ja maahanmuuton strategiselle ohjelmalle on asetettu kolme strategian visiota konkretisoivaa päätavoitetta.

- Satakunnan nettomaahanmuuton taso kolminkertaistuu vuoteen 2040 mennessä verrattuna vuosien 2010–2023 keskiarvoon.
  - Lähtötaso: 640 henkilö vuodessa
  - Tavoitetaso: 1920 henkilö vuodessa
- Satakunnassa asuvien ulkomaan kansalaisten työllisyysaste on samalla tasolla kuin Suomen kansalaisten työllisyysaste.
- Satakunnan pitovoima vahvistuu ja muuttotappiot ulkomaan kansalaisten maan sisäisessä muuttoliikkeessä vähentyvät vuosien 2018–2022 keskiarvoon nähden.
  - Lähtötaso: -185 henkilöä vuodessa

## 4. Ohjelman teemat ja tavoitteet

Satakunnan kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelma sisältää neljä teemaa, jotka tähtäävät vision ja päätavoitteiden saavuttamiseen. Teemat tukevat toisiaan ja ovat osin limittäisiä. Teemat eivät ole tarkkarajaisia kokonaisuuksia ja etenkin toimenpidetasolla määritetyt asiat tukevat toisiaan. Kunkin teeman alle on määritelty keskeiset tavoitteet ja listattu esimerkkejä mahdollisista toimenpiteistä.

Teemat ovat

1. Kansainvälisten osaajien houkuttelu
2. Kansainvälisten osaajien työllistyminen
3. Työnantajien valmius hyödyntää kansainvälistä osaamista
4. Sujuva asettautuminen

### 4.1 Kansainvälisten osaajien houkuttelu

Satakuntaa, kuten lähes koko Suomea, haastaa negatiivinen väestönkehitys. Työikäisen väestön määrän vähetessä pula osaavasta työvoimasta kasvaa, mikä korostaa työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton merkitystä etenkin työvoimapulasta kärsivillä aloilla. Kansainvälisten osaajien houkuttelu vaatii alueellista ja valtakunnallista yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Lisäksi keskeistä on yhteistyö yritysten ja elinkeinoelämän kanssa. Myös korkeakoulu yhteisöillä on keskeinen rooli kansainvälisten osaajien houkuttelussa. Kansainväliset opiskelijat edistävät monikulttuurisuutta ja kansainvälistä ymmärrystä korkeakoulu yhteisöissä, lisäävät oppilaitosten ja korkeakoulujen vetovoimaa sekä vahvistavat TKI-toimintaa.

#### Tavoitteet

- Satakunnassa on toimiva yhteistyö- ja kumppanuusverkosto sekä viestintä- ja markkinointirakenne kansainvälisten osaajien houkuttelua varten.



- Osaajahoukuttelua tehdään yhdessä yritysten ja muiden työnantajien kanssa, ja se vastaa heidän tarpeisiinsa sekä olemassa oleviin vaatimuksiin.
- Satakunnassa on kansainvälisiä osaajia houkuttelevia työ- ja opiskelumahdollisuuksia.

#### **Esimerkkejä mahdollisista toimenpiteistä**

- Kartoitamme osaavan työvoiman saatavuuden ja osaajahoukuttelun parissa toimivat, olemassa olevat verkostot yhteistyö- ja kumppanuusverkoston rakentamisen pohjaksi.
- Rakennamme yhdessä kansainvälisiin osaajiin vetoavaa houkuttelevaa Satakunta-brändiä ja yhteistä sanomaa.
- Viestimme ja markkinoimme Satakunnan työ- ja opiskelumahdollisuuksista aktiivisesti kansainvälisille osaajille. Hyödynnämme markkinoinnissa valtakunnallisia ja muita jo olemassa olevia väyliä.
- Toteutamme osaajakampanjoita työvoimapulasta kärsiville aloille Eurooppaan ja valikoituihin maihin yhteistyössä alueen työnantajien kanssa.
- Teemme osaajahoukuttelussa yhteistyötä eri toimijoiden, kuten valtakunnallisen Work in Finland -keskustoiminnon kanssa.
- Lisäämme englanninkielistä koulutustarjontaa. Teemme yhteistyötä kansainvälisiä osaajia houkuttelevien koulutuspolkujen muodostamisessa.

## **4.2. Kansainvälisten osaajien työllistyminen**

Satakunnassa on tunnistettu tarve vahvistaa alueen pitovoimaa kansainvälisten osaajien keskuudessa. Lisäksi keskeiseksi tarpeeksi on tunnistettu ulkomaan kansalaisten työllisyysasteen nostaminen, mikä osaltaan vahvistaisi alueen veto- ja pitovoimaa. Työllisten osuus työikäisistä ulkomaan kansalaisista on selvästi matalampi kuin Suomen kansalaisista, minkä lisäksi työttömien työnhakijoiden kehityksessä on eroja. Selkeä ero on myös korkeakouluopiskelijoiden ja ammatillisen toisen asteen opiskelijoiden työllistymisessä opintojen jälkeen, sillä ammatillisen toisen asteen opiskelijat työllistyvät valmistumisen jälkeen korkeakouluopiskelijoita paremmin. Tarvitaan vaikuttavia toimia, tukea ja palveluita, jotka tähtäävät sekä opiskelijoiden että muiden työvoiman ulkopuolella olevien ulkomaan kansalaisten työllistymiseen. Kansainvälisten osaajien työllistymisen ja asettautumisen kannalta keskeistä on myös suomen kielen taito.

#### **Tavoitteet**

- Satakunnassa on tarjolla erilaisiin tarpeisiin vastaavia väyliä, tukea ja palveluita työllistymiseen työvoiman ulkopuolella oleville ulkomaan kansalaisille sekä kansainvälisille opiskelijoille.
- Satakunnassa on kattavat ja saavutettavat kieliopintomahdollisuudet kansainvälisten osaajien ja opiskelijoiden suomen kielen oppimiseen.

#### **Esimerkkejä mahdollisista toimenpiteistä**

- Suunnittelemme ja toteutamme työllistymistä edistävää koulutusta työvoiman ulkopuolella oleville ulkomaan kansalaisille
- Tuemme maahanmuuttajien työllistymistä muun muassa työnhakuvalmennuksilla ja kansainvälisille osaajille suunnatuilla rekrytointitapahtumilla.



- Edistämme kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä yhteistyössä alueen koulutuspalveluiden ja elinkeinoelämän kanssa esimerkiksi tarjoamalla verkostoitumismahdollisuuksia sekä kehittämällä toimivia polkuja harjoittelu- ja työpaikkojen löytymiseen sekä opiskelujen aikana että valmistumisen jälkeen.
- Kehitämme ja tuomme aktiivisesti esiin suomen kielen opiskelumahdollisuuksia kansainvälisille osaajille
- Selvitämme työllistymismahdollisuuksia ilman suomen kielen taitoa.
- Julkisen sektorin työnantajat tarjoavat kansainvälisille osaajille soveltuvia kesätyömahdollisuuksia ja viestivät niistä aktiivisesti.

### 4.3. Työnantajien valmius hyödyntää kansainvälistä osaamista

Kasvava pula osaavasta työvoimasta koskettaa laajasti sekä yksityisen että julkisen sektorin työnantajia, mikä korostaa tarvetta kehittää palveluita, jotka tukevat kansainvälisten osaajien rekrytointia, perehdytystä ja integraatiota työelämään. Lisäksi on tärkeää tunnistaa kansainväliset osaajat potentiaalisina yrittäjinä, jolloin yrityspalveluiden tulee vastata heidän erityistarpeisiinsa. Kansainvälisten osaajien työllistymisessä ja integroitumisessa keskeisessä roolissa ovat asenteisiin, käytäntöihin ja kielitaitoon liittyvät kysymykset, joihin tulisi löytää ratkaisuja yhdessä kansainvälisten osaajien ja työpaikkojen kanssa.

#### Tavoitteet

- Työnantajat ovat tietoisia kansainvälisten osaajien rekrytointiin, työyhteisöön integrointiin ja työntekijöiden asettautumiseen liittyvästä julkisen ja yksityisen sektorin palvelutarjonnasta ja hyödyntävät palveluita aktiivisesti.
- Kansainvälisille osaajille ja maahanmuuttajille on tarjolla räätälöityä tukea ja palveluja yrityksen perustamiseen, yritystoimintaan ja työnantajana toimimiseen.
- Työnantajilla on myönteinen asenne kansainvälisten osaajien palkkaamista kohtaan sekä tietoa ja keinoja käytännön asioiden, kuten kielikysymysten ratkomiseen.

#### Esimerkkejä mahdollisista toimenpiteistä

- Hyödynnämme aktiivisesti valtakunnallisia palveluita kansainvälisen rekrytoinnin tukena.
- Kehitämme työnantajille alueellisia palveluja kansainvälisten rekrytointien tueksi ja viestimme valtakunnallisista ja alueellisista kansainvälisen rekrytoinnin palveluista.
- Tarjoamme työnantajille tukea kansainvälisten osaajien rekrytointiin, perehdyttämiseen sekä työyhteisön valmentamiseen kansainvälisten osaajien vastaanottamiseksi.
- Kannustamme yrityksiä kansainvälisten osaajien ja opiskelijoiden rekrytoimiseen etenkin työvoimavoimapulasta kärsivillä aloilla. Viestimme alueen onnistuneista kansainvälisistä rekrytoinneista ja kansainvälisen työyhteisön hyödyistä.
- Kannustamme työnantajia panostamaan kansainvälisten osaajien suomen kielen oppimiseen työpaikalla sekä käyttämään selkosuomea ja mahdollistamaan työn aloituksen matalammalla suomen kielen taidolla.
- Tarjoamme kielikoulutuksia kohdennetusti yritysten rekrytointien tueksi.
- Huomioimme yrityspalvelujen ja yritysneuvonnan kehittämisessä ja resursoinnissa kansainvälisten osaajien määrän kasvun ja erilaiset tarpeet.



#### 4.4. Sujuva asettautuminen

Strategisen ohjelman tavoitteiden saavuttaminen ja pitovoiman vahvistaminen edellyttää asettautumispalveluiden ja muiden tukipalvelujen sekä niiden saavutettavuuden kehittämistä. Keskeistä on, että kansainväliset osaajat löytävät paikkansa osana satakuntalaista yhteisöä. Tässä toimivien asettautumispalvelujen lisäksi tärkeä rooli on myös kolmannen sektorin toimijoilla, kuten liikuntaseuroilla. Lisäksi on havaittu tarve kehittää positiivisempaa asennetta kansainvälistymiseen ja monikulttuurisuuteen, jotta voidaan luoda avoimempi ja kutsuvampi ilmapiiri kaikille.

##### **Tavoitteet**

- Satakunnan kaikissa kunnissa on saatavilla 'yhden oven palvelut' kansainvälisten osaajien ja heidän perheidensä sujuvan asettautumisen ja integroitumisen tukemiseksi.
- Kansainvälisten osaajien muutto Satakuntaan on sujuvaa, ja muuttavat otetaan vastaan kokonaisvaltaisesti, ei vain työntekijöinä, vaan ihmisinä. Tarjolla on kattavat asettautumisen palvelut ja tukipalvelut perheiden kotiutumiseksi.
- Satakunnassa on hyvät väestösuhteet ja myönteinen asenneilmapiiri.

##### **Esimerkkejä mahdollisista toimenpiteistä**

- Kartoitamme kuntien mahdollisuudet järjestää 'yhden oven palvelut' ja luomme tarvittaessa maakunnallisen mallin / palvelukonseptin, jonka pohjalta kunnat voivat järjestää yhden oven palvelut joko itse tai esimerkiksi seudullisena yhteistyönä.
- Kehitämme yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa sujuvia asettautumispalveluja työn tai opiskelun perässä Satakuntaan muuttaville kansainvälisille osaajille ja heidän perheilleen. Asettautumista tukevinä toimina kehitämme puoliso- ja mentorointiohjelmia.
- Kehitämme International House -palveluverkosta yhteistyön vahvistamiseksi.
- Huolehdimme, että arjen kuntapalvelut ovat helposti myös kansainvälisten osaajien saavutettavissa muun muassa lisäämällä englanninkielistä palvelutarjontaa ja kokoamalla tietoa palveluista yhteen. Edistämme työntekijöiden kielitietoista palvelua ja selkokielen käyttöä sekä kehitämme työntekijöiden osaamista maahanmuuttaja-asiakkaiden kohtaamisessa.
- Kehitämme vapaaehtoisen kielenoppimisen mahdollisuuksia ja viestimme jo olemassa olevista mahdollisuuksista suomen kielen oppimiseen.
- Rakennamme myönteistä asenneilmapiiriä, edistämme yhteisöllisyyttä ja kansainvälisten osaajien aktiivista osallistumista uuden asuinpaikkakunnan toimintaan ja tuemme sosiaalisten verkostojen syntymistä.
- Edistämme hyviä väestösuhteita ja ennaltaehkäisemme negatiivisten lieveilmiöiden syntymistä.
- Edistämme hyviä käytäntöjä sekä viestimme onnistumistarinoista.
- Vahvistamme pitovoimaa tarjoamalla monipuolisia asumismahdollisuuksia.
- Satakunnassa, ainakin Porissa ja Raumalla, on opiskelija-asuntoja opiskelijoiden yhteisöllisyyden kehittämiseen ja kotoutumiseen. Alue ei ole vain kansainvälisille opiskelijoille ja siellä on mahdollisuus yhteisölliseen kohtaamiseen.



## 5. Ohjelman toimeenpano ja seuranta

Satakunnan kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton ohjelman toimeenpano edellyttää laaja-alaista ja tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kesken koko maakunnan alueella. Keskeisiä toimijoita ovat maakuntaliiton lisäksi kunnat, hyvinvointialue, tulevat työllisyysalueet, ELY-keskus ja muu valtion aluehallinto, korkeakoulut ja oppilaitokset, yritykset, elinkeinoelämän edustajat sekä kolmannen sektorin toimijat.

Keskeistä ohjelman toimeenpanon onnistumisessa on määritellä koordinaatio- ja vastuutahot, jotka vastaavat ohjelman eri sisältöjen toimeenpanosta. Vastuutahot voidaan määritellä joko teema-, tavoite- tai toimenpidekohtaisesti. Oleellista on tunnistaa kunkin teeman kannalta keskeiset toimijat ja sitouttaa heidät mukaan ohjelmatyöhön ohjelman toimenpiteiden edistämiseen. Lisäksi keskeistä on vuosittain tarkentaa ja täsmentää valittuja toimenpiteitä esimerkiksi tarkemmassa työ- tai toimintasuunnitelmassa.

Vastuutahojen lisäksi oleellista on määrittää mittarit seurantaan varten sekä se, miten ohjelman toteutumista seurataan. MDI ehdottaa, että ohjelman laitimista varten nimetty ohjausryhmä seuraa myös ohjelman toteutumista vähintään vuosittain. Säännöllinen ohjelman toteutumisen seuranta mahdollistaa tarvittavien muutosten tekemisen toimenpiteissä ja ohjelman toimeenpanossa. Tavoitteena on, että strateginen ohjelma olisi ajassa elävä ja toimintaympäristön muutoksiin mukautuva.

Ohjelman toteutumisen seurantaan ehdotetaan alla olevaan taulukkoon koottuja mittareita.

Mittari	Lähtötaso	Tavoitetaso
Nettomaahanmuuton määrä / vuosi	640 henkilöä per vuosi (ka, 2010–2023)	Vuoteen 2040 mennessä 1920 henkilöä vuodessa
Vieraskielisten / ulkomaan kansalaisten osuus väestöstä	Ulkomaan kansalaisten osuus 3,6 prosenttia vuonna 2022  Vieraskielisten osuus oli 4,6 prosenttia vuonna 2022	
Satakunnan kansainvälisten opiskelijoiden määrä (ammatillisen koulutuksen ulkomaalaiset opiskelijat, ulkomaalaiset korkeakouluopiskelijat)	Ulkomaalaiset ammatillisen toisen asteen opiskelijat: 1 515 vuonna 2022  Ulkomaalaiset korkeakouluopiskelijat: 651 vuonna 2022.	
Ulkomaalaisten opiskelijoiden alueellinen sijoittuminen vuosi valmistumisen jälkeen	Ammatillinen toinen aste: 56,9 %  Ammattikorkeakoulut: 26,2 %	
Työllisten osuus työikäisistä ulkomaan kansalaisista	57,1 % (2022)	
Ulkomaan kansalaisten maan sisäinen muuttoliike	-213 henkilöä vuodessa (vuosien 2018-2022 keskiarvo)	