



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

MUISTIO

OHJAUSRYHMÄ: TALENT BOOST –TOIMENPIDEOHJELMA

Aika Perjantai 25.10.2019 klo 14.00 – 16.00

Paikka Aleksanterinkatu 4-10, Sederholm (A 324)

1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja Gustafsson avasi kokouksen ja toivotti ohjausryhmän jäsenet tervetulleiksi hallituskauden ensimmäiseen Talent Boost -ohjausryhmän kokoukseen. Puheenjohtaja totesi, että Talent Boost -ohjausryhmän organisoinnissa uutta on se, että TEM ja OKM koordinoivat toimintaa yhdessä. Kansliapäälliköt Lehikoinen ja Gustafsson jakavat puheenjohtajuuden.

Talent Boost -kokonaisuuteen kuuluu ohjausryhmän lisäksi kv. osaajien veto- ja pitovoimatyöryhmä sekä oleskelulupien nopeuttamisen työryhmä (asettamispäätökset pöytäkirjan liitteinä).

Talent Boost –ohjelma käynnistettiin jo edellisen hallituksen toimesta. Viimeiset kaksi vuotta olleet opettavaisia asioiden määrittelyn ja keinojen löytämisen kannalta. Viime vaalikaudella tehty työ on jo kantanut hedelmää. Nyt hallitusohjelmakirjaukset osaajien houkuttelusta ja työvoiman maahanmuutosta antavat vahvan poliittisen tuen Talent Boost -työlle. Toisaalta tavoitteet velvoittavat. Hallituksen keskeinen tavoite on työllisyysasteen nostaminen 75 %: iin. Tammikuun 2020 lopulla on hallituksen seuraava iltakoulu, jossa pääministeri edellyttää, että työllisyyttä lisäävät toimenpiteet ovat käynnistyneet tai käynnistymässä kokeiluympäristössä. Nopeita työllisyyttä tukevia lähtöjä on kyettävä löytämään myös Talent Boost -toimenpideohjelman puitteissa.

Kansliapäällikkö Lehikoinen totesi, että hallitusohjelman tavoitteet innovaatioekosysteemien rakentamisesta ja kansainvälisyyden vahvistamisesta läpi yhteiskunnan velvoittaa tekemään asioita. Työ- ja koulutus-/osaamisperäisen maahanmuuton lisääminen on vahvasti hallituksen agendalla. Nyt on jo rakennettu Talent Boost –toiminnalle taloudellisia puitteita, keväällä kehysneuvotteluissa on mahdollista katsoa resursseja uudestaan suhteessa valmisteltuihin esityksiin.

Kansainvälisesti kiinnostavien TKI-ympäristöjen rakentaminen eri toimijoiden yhteistyönä on tärkeä hallitusohjelmataavoite, joka on esillä, kun korkeakoulujen 2021-2024 sopimuskaudesta neuvotellaan keväällä 2020. Korkeakoulujen kv. opiskelija- ja henkilöstörekrytoinnit ovat Talent Boost –toimenpiteissä tärkeitä. Vuosittain suomalaisissa korkeakouluissa noin 5 000 ulkomaalaista suorittaa tutkinnon – näistä n. 500 on tohtorintutkinnon suorittaneita. Toimia korkeakoulujen kansainvälisten opiskelijoiden suomalaiseen elinkeinoelämään kiinnittämiseksi on jo käynnistynyt – nyt osana Talent Boost –toimintaa niitä on vahvistettava ja laajennettava myös yrityssectorille, jotta harjoittelu- ja työpaikkoja kansainvälisille osaajille löytyy. Ohjausryhmän on syytä ottaa tämäkin tematiikka keskusteluun.

2. Ohjausryhmän tehtävät

Puheenjohtaja totesi, että ohjausryhmän tehtävänä on pitää huoli siitä, että Talent Boost –alatyöryhmien työ on vauhdissa ja etenee oikeaan suuntaan.

Alatyöryhmät valmistelevat teema-alueiltaan esityksiä Talent Boost -toimenpideohjelman toimenpiteiksi ja raportoivat työstään ohjausryhmälle. Talent Boost –ohjelmasta raportoidaan Osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden ministerityöryhmälle sekä Työvoiman maahanmuuton ja kotouttamisen ministerityöryhmälle maahanmuutto- ja kotouttaminen alaryhmän kautta.

Todettiin, että ohjausryhmän asettaminen voidaan viedä päätettäväksi, kun kaikki jäsennimeämiset on saatu.

3. Talent Boost -toimenpideohjelman tavoitteet, aikataulu ja organisoituminen

Sonja Hämäläinen esitteli Talent Boost –toimenpideohjelman tavoitteita (liite 1). Talent Boost -toimet kohdentuvat kv. osaajille kohdennettuun markkinointiin, kv. rekrytointiin, osaajien vastaanottoon ja integrointiin, jotka kaikki onnistuessaan tukevat Suomen mainetta kansainvälisten osaajien keskuudessa. Toimenpideohjelmassa vetovoimatyö on kytketty erityisesti Suomen TKI-kärkialueille. Tällä hallituskaudella toimenpiteitä tehdään myös työntekijäpuolella asiantuntijoiden lisäksi. Kv.rekrytoinnin malli ja oleskelulupa-asiat ovat tärkeitä työllisyystavoitteen kannalta. Hallitus on myös osoittanut Talent Boost –toimiin rahoitusta; lisärahoituksen myötä myös odotukset ovat korkeat.

Julkisen sektorin ja palveluiden kehittämisen ohella keskeistä on se, että yritykset ovat valmiita rekrytoimaan ulkomaalaisia. Eriyisesti tarvitaan pk-yrityssectorille kohdennettuja toimenpiteitä ja työnantajapuoli otettava mukaan työelämän kehittämiseen.

Alueelliset TalentHubit ovat syntymässä: TE-toimistot, ELY:t, alueen eri toimijat ja korkeakoulut ovat lähteneet hyvin toimimaan yhdessä.

Ohjausryhmä tervehti ilolla OKM:n ja TEM:n yhteistyötä Talent Boost –organisoidumisessa sekä toimenpideohjelmalle osoitettuja lisäresursseja. Keskustelussa ohjausryhmä nosti esiin muun muassa TE-toimistojen vastuut ja koordinoitintarpeen Talent Boost –toimissa sekä huolen lupaprosessien pullonkaloista ja Migrin rahoituksen riittävydestä. Todettiin myös, että jos osaajia saadaan Suomeen tulemaan, täytyy olla myös kyvykkyyttä työllistää. Tässä yritysten tarpeiden tunnistaminen ja prosessien nopeuttaminen korostuvat.

Puheenjohtaja Gustafsson totesi keskustelun pohjalta, että toimenpideohjelman tarkennuksille on tarvetta. Toimenpideohjelman valmistelusta sovittiin seuraava

- alatyöryhmät jatkavat toimenpideohjelmamuistion valmistelua
- ohjausryhmä hyväksyy toimenpideohjelman 6.2. kokouksessaan
- hyväksyty toimenpideohjelma esitellään ministeriryhmille.

4. Toimenpiteiden eteneminen

Hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti Suomeen luodaan kansainvälisen rekrytoinnin malli. Tämä malli toteutetaan osana Talent Boost –ohjelmaa. Tiina Korhonen kertoi työ- ja elinkeinoministeriössä valmistelussa olevasta mallista.

Isot yritykset hoitavat rekrytointinsa pitkälti itse – pk-yrityksiltä puuttuu osaamista ja resursseja kv.rekrytointeihin. Kunnat henkilöstötarpeineen ovat tulevissa valmisteluissa myös keskeisessä roolissa. Kv. rekrytoinnin mallin kehittämisessä on tunnistettava markkinapuute, johon palvelua halutaan kohdistaa. Samoin eettisten näkökohtien huomioon ottaminen kv.rekrytointimallissa on välttämätöntä.

Työnantajien kynnys kv.rekryihin on varsin korkea. Yritysten asenteet, työkuultuurin uudistaminen, kielikysymykset, kuten englannin asema työkielenä ja työn ohessa kielen oppiminen sekä muu kansainvälisyysosaaminen vaativat yrityksissä toimenpiteitä. Hankkeena on kokeiltu työpaikka-suomi/-ruotsi koulutusta, jossa koto-koulutukseen voi yhdistää työelämäjakson, jossa valmenneen myös ulkomaalaisen työntekijän vastaanottavaa työpaikkaa.

Ohjausryhmän keskustelussa nousi esiin maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminta SIMHE, jossa todettiin tehdyn paljon toimenpiteitä kielenoppimiseen. Hyvänä käytänteenä nousi esiin

Metropolian apurahamalli, joka on sidottu kv.opiskelijan suomen-/ruotsinkielen oppimiseen. SOTE-alan aloitteista esiin nousi Tampereen ammattikorkeakoulun koulutusvientikauppa Etiopiaan, josta on tulossa 20 hlön ryhmä Suomeen sairaanhoitajakoulutukseen, jonka tarkoitus on antaa ryhmälle valmius tehdä hoitotyötä suomenkielellä. Esiin nousi Unkarin malli ja sen toimivuus Suomessa. Unkarissa opintotukea saanut opiskelija on veloitettu työskentelemään Unkarissa.

Ohjausryhmä piti hyvänä, että edetään yritysnäkökulma edellä, samoin TK-painotus on tärkeä tonttia rajaava linjaus. Ohjausryhmä nosti esiin myös kaupunkien ja valtion esimerkin tärkeyden kv.osaajien houkuttelussa ja rekrytoinnissa – onko julkissektorilla aitoa valmiutta kv.rekryihin? Ohjausryhmäläiset kannustivat ministeriöitä käyttämään kaupunkeja hyväksi Talent Boost -toimenpanossa; pilotoinneilla pääsee hyvin käyntiin. Esimerkkeiksi nostettiin kotiäitien kouluttaminen työvoimakapeikkoaloille; Helsinki tarjoutui pilotoimaan tätä.

Todettiin myös, että isot yritykset, jotka hoitavat kansainväliset rekrytointinsa itse, tarvitsevat myös alueen vetovoimaa ja julkista palvelua omien rekrytointiensa tueksi sekä esimerkiksi puoli-sojen työllistymisen tueksi. International House Helsinki on yhteinen kuntien ja valtion eri toimijoiden yhteinen toimintamalli, jota tulee nostaa vielä enemmän esiin. TE-hallinnon kyvykkyyttä rakennettaessa yrityspalveluiden on kyettävä palvelemaan sekä huippuosaajien rekrytoijaa että sinikaulustyöntekijöiden rekrytoijaa. Esiin nousi myös suomenkielen ja kulttuurin opiskelu kv.rekrytointitoimien kohdemaissa/-alueilla.

Puheenjohtaja Lehikoinen totesi, että kieli- ja kulttuuridiversiteetti on yhteiskuntamme heikko kohta. Diversiteettijohtamisen käytäntöjä ja malleja olisi tärkeä kerätä ja kokeilla esimerkiksi diversiteetti-indikaattoria korkeakouluissa. Korkeakoulut voisivat olla erinomaisia roolimalleja julkiselle sektorillekin. Suomalaisten korkeakoulujen vieraskieliset ohjelmat mietittävä siten, että kotimaisen kielen ja kulttuurin osaaminen karttuu opintojen aikana ja kielen opettamisessa hyödynnetään viimeisintä teknologiaa. Puheenjohtaja Lehikoinen totesi, että Talent Boost –toimien tulee tunnistaa ja kohdentua työvoima- ja osaamiskapeikkoihin. Toisaalta on tärkeä muistaa, että erityisesti SOTE-ala on erittäin kieli- ja kulttuurisensitiivinen ala. Jos ulkomailta tuotetaan paljon sote-työvoimaa, ja käytännöntyössä epäonnistutaan, leimaa se koko kv.rekrytointien maisemaa.

Puheenjohtajat vetivät yhteen keskustelua todeten, että olisi tärkeä muutaman toimi- tai ammattialan kautta käynnistää nopeasti pilotteja osaajatarpeiden tunnistamiseen ja vastaamiseen. Keskustelu sote-alan kansainvälisistä rekrytointikampanjoista siirrettiin veto- ja pitovoimatyöryhmään jatkopohdittavaksi suhteessa alan kieli- ja kulttuuri-intensiivisyyteen. Työvoimapula-alat olleet jo pitkään samat: sote-alat laajalla kirjolla (erikoislääkärit, hoiva-avustajat), palvelualat, teknologia.

Puheenjohtaja Lehikoinen kehotti pohtimaan jatkotyössä, miten saataisiin nk. 6. tiedekunta suomalaisia, ulkomailla opiskelevia lääkäriopiskelijoita integroitumaan takaisin Suomeen. Voisiko tälle kohderyhmälle kehittää nopean liikkeellelähdön – tarjota reitti Suomen työmarkkinoille esim. harjoittelupaikkojen kautta. Lääkärikoulutusta ei ole vara lähteä laajentamaan Suomessa. Kieli-taito olisi jo valmiina.

Todettiin, että toimenpiteiden suunnittelun tueksi tarvitaan yhteinen tilannekuva, josta nostetaan pilotoitavat alat.

Oleskelulupaprosessien nopeuttaminen

Sonja Hämäläinen (TEM), Raimo Pyysalo (Maahanmuuttovirasto) ja Pasi Tuominen (UM) kertoivat hallitusohjelman oleskelulupaprosessin nopeuttamistavoitteista ja toimista.

Sonja Hämäläinen kertoi, että viime hallituskauden lopulla mietittiin oleskelulupaprosessin pullonkauloja ja huomattiin, että tarvitaan oleskelulupajärjestelmän kokonaisuudistus, mahdollisesti myös D-viisumi, jolla Suomeen voi tulla lupapäätöstä odottamaan. Hakemuslomakkeiden yksinkertaistaminen voisi nopeuttaa prosessia; nyt noin 70 % hakemuksista on puutteellisia/virheellisiä. Neuvontaa ja/tai ohjausta tarvitaan lisää ja prosessia on sähköistettävä enemmän.

Raimo Pyysalo Maahanmuuttovirastosta (Migri) totesi, että hallitusohjelman lupaprosessien nopeuttamistavoitteiden ja toiminnan yhteensovittaminen on mahdotonta nykyresursseilla. Ensi vuonna käsittelyajat ovat resurssipulasta johtuen pidentymässä 2-3 kk – korkeakoulujen ja työnantajien on hyvä tämä tiedostaa. Pyysalo katsoi, että lupajärjestelmä on toimiva, volyymit vain ovat liian suuria nykyresursseihin nähden. Jatkossa automaattinen päätöksenteko voisi nopeuttaa lupaprosessia – rahat digikehittämistyöhön kuitenkin puuttuvat.

Pasi Tuominen ulkoministeriöstä (UM) kertoi, että puutteellisten hakemusten täydennys viivästyttää käsittelyä, samoin paperihakemusten skannaaminen digiksi. Lomakkeiden selkeyttäminen on keskeistä puutteellisten hakemusten vähentämisessä. Haaste on myös se, että oleskelulupahakemusta ei tehdä ajoissa. On mietittävä, voisiko jatkossa oleskelulupaprosessin aloittaa työnantaja tai oppilaitos.

Lupaprosessin mahduttaminen yhteen kuukauteen on haastavaa: Tunnistaminen on yksi ahtauma, oleskelulupakortin toimittaminen toinen ahtaumakohta. D-viisumin mahdollisuus on syytä katsoa. Hakemukset ruuhkautuvat yleensä kesälomakaudelle ja jouluuusivuosi väliseen aikaan. Sveitsissä työnantajan on mahdollista rytmittää lomakausia työtarpeen mukaan, samoin voi tehdä

0-tuntisopimuksia lisäresurssia varalla pitämiseksi. Ruotsissa tunnistamisen voi tehdä ulkoisen palveluntarjoajan työntekijä – tämä ei Suomessa nykyisin ole mahdollista. Samoin liitteiden todentamisen kevennysmahdollisuudet tulisi pohtia.

Tällä hetkellä Suomessa ei ole D-viisumijärjestelmän mahdollistavaa lainsäädäntöä. D-viisumia voisi pitää esillä viisumijärjestelmän uudistuksen yhteydessä, edellyttäisi myös ulkomaalaislain muuttamista.

Ohjausryhmän keskustelussa painotettiin, että muilla osajien houkuttelutoimilla ei merkitystä, jos lupa-asiat eivät toimi. Onko todella niin, että suomalainen maahanmuuttopolitiikka edelleenkin pakolais- yms. tai rajoittamispolitiikkaa, ei työvoiman maahanmuuttoa tukevaa toimintaa.

Puheenjohtaja Gustafsson totesi, että työntekijän lupa-asiat ja D-viisumin nopeampi käyttöönotto täytyy laittaa pikaisesti vireille. Lisäksi mietittävä muut pullonkaula-asiat kuntoon.

Kansainvälisten opiskelijoiden maahantulo ja integroituminen

Birgitta Vuorinen (OKM) kertoi, että opiskelijoiden oleskelulupien pullonkauloja pohtinut työryhmä laati ehdotuksia viidessä kokonaisuudessa. Tiiviimpi yhteistyö, yhteiset vuosikellot esim. korkeakoulujen kv.hauissa, laajapohjainen yhteistyö kansallisesti, alueellisesti ja paikallisesti. Ehdotusten toimeenpanoa jatketaan nyt TalentBoostin osana.

Suurin osa suomalaisissa korkeakouluissa opiskelevista ulkomaalaisista haluaisi työllistyä Suomeen – tämä ei kuitenkaan nyt realisoidu. Opintojen aikana Suomeen ja suomalaisille työmarkkinoille integroitumisessa esim. TE-toimistojen urapalveluiden ja korkeakoulujen urapalveluiden yhdistämismahdollisuudet. Start-up-lupien suositteluun kv.opiskelijoille olisi hyvä toimintamalli, samoin maahanmuuton vastuukorkeakoulujen SIMHE-toimintojen skaalaaminen.

Business Finlandin Talent Boost -kokonaisuus

Teija Lahti-Nuutila (Business Finland) kertoi "FinlandWorks" brändin olevan on TalentBoostin käytettävissä. Työelämän vastaanottavuutta ja yritysten kannustaminen kv.osajien palkkaamiseen edistetään TalentExplorer-rahoituksella, jossa kv.osaajan palkkaamiseen osoitetaan 20 000 euroa pk-yritykselle. Toistaiseksi BF on vastaanottanut 45 hakemusta, joista 25 hyväksytty. Ensi vuonna tavoitteena on 75 rahoitusta.

Muita BF:n toimenpiteitä ovat esimerkiksi kansainvälisten start-up perustajien houkuttelu, Suomessa olevien kv.osaajien ja yritysten törmäyttäminen, IT osaajien houkuttelu Intiasta. Vuoden 2020 aikana BF:n on tarkoitus vahvistaa kansainvälisten opiskelijoiden houkuttelua OKM:n kanssa (suunnittelu ja toteutus OKM, OPH ja korkeakoulujen kanssa).

Keskustelussa todettiin, että paljon tapahtuu Talent Boost- otsikon alla. Keskustelussa esiin nousi pk-seudulle tarvittava englanninkielinen luokanopettajakoulutus. Puheenjohtaja Lehikoinen totesi, että lakiuudistuksen myötä korkeakoulut voivat tuottaa tutkintokoulutusta tilauskoulutuksena myös EU-kansalaisille, joten em. koulutus on tilauskoulutuksena kaupunkien hankittavissa.

Puheenjohtaja Gustafsson totesi, että esitellyjä teemoja otetaan jatkopohdintaan työryhmissä. Yritysten tarpeisiin on voitava tuoda työvoimaa tarjolle – ei vain tiedossa olevaan julkisen sektorin tilanteeseen. Kunnat toimivat eri tavoin kuin yritykset, julkinen työvoimatarve voidaan mitoittaa hyvinkin tarkkaan väestöennusteiden jne. avulla.

Asiakohdan päätös:

Merkittiin toimenpiteiden etenemiskatsaukset tiedoksi.

5. Muut asiat

Ei muita asioita.

6. Seuraavan kokouksen ajankohta

Seuraava kokous pidetään 6.2. klo 14-16 Helsingissä.