

Kartoitus Varkauden yritysten työvoimatarpeista

Heli Sjöblom-Immala

Tausta

Viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana Suomi on kokenut suuren murroksen: syntyvyys on laskenut nopeasti, väestön muuttoliike on muodostunut vilkkaaksi ja elinkeinorakenteen painopiste on siirtynyt erityisesti palvelu- ja tietointensivisille aloille. Tällä vuosikymmenellä kiihtyvässä työelämän rakennemuutoksessa ensinnäkin eläkkeelle siirtyvien määrä kasvaa ja toiseksi työllisyyden kasvu keskittyy korkean osaamisen aloille, joten muuttajat ovat yleensä hyvin koulutettuja.

Etelä-Suomessa ja muissa kasvukeskuksissa talouskasvu oli ripeää 1990-luvun alun laman jälkeen, kun sen sijaan Itä- ja Pohjois-Suomessa elpyminen tapahtui hitaasti. Tämän yleiskehityksen seurauksena muuttoliike voimistui ja kohdistui yhä harvempiin kasvukeskuksiin. Alueen elinkeinorakenne on ollut ratkaisevassa asemassa

jakamassa alueita taantuviin ja kasvaviin. Yksipuolisista teollisista keskuksista ja seuduista on tullut yleensä muuttotappioalueita. Jos muuttotappioalueiden väestö, osaaminen ja yrittäjäpotentiaali vähenevät tietyn kriittisen massan alapuolelle, alueen kehitysedellytykset uhkaavat jäädä jatkossakin vähäisiksi. Poistuman korvaamiseen varautuminen parantaa maakuntien mahdollisuuksia menestyä myös tulevaisuudessa.

Yksi aluekehittämisen tärkeimmistä haasteista ja yritystoiminnan kasvun edellytyksistä on työvoiman saatavuus. Vaikka työttömiä on paljon, kysyntä ja tarjonta eivät aina kohtaa työmarkkinoilla. Samanaikaisesti työttömyyden kanssa on työvoiman tarvetta monilla aloilla. Tämän vuoksi olisi tärkeä pyrkiä ennakoimaan oikein myös tulevat koulutustarpeet.

Varkauden aluekehitys

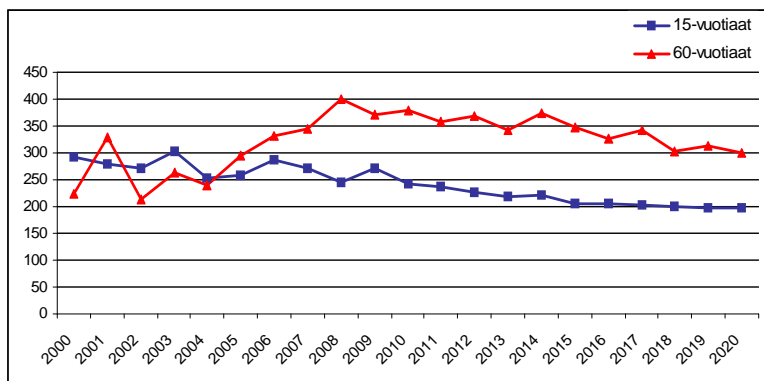
Varkauden väestö on vähentynyt 1980-luvun lopulta alkaen. 1970-luvulle saakka kaupunki kasvoi teollisen kehityksen myötä, mutta teollisuuden rakennemuutoksen seurauksena kasvu pysähtyi 1980-luvulla. Teollisuuden työllisyysvaikutus on supistunut yksipuolisen ja suurteollisuusvaltaisen tuotan-

torakenteen vuoksi. Teollisten työpaikkojen väheneminen on lisännyt työttömyyttä ja poismuuttoa, vaikka Varkauteen on tullut paljon myös uuden teknologian yrityksiä.

Varkaudessa työssäkävivistä muualla asuvien osuus on jatkuvasti lisääntynyt. Kun vuonna 1980 muualla asui 12,4 prosenttia, oli vuoden 2000 lopussa muualla asuvien osuus jo 24,3 prosenttia. Muuttotappio on vienyt erityisesti nuoria ja hyvin koulutettuja ihmisiä pois Varkaudesta. Skytän (2001) tutkimuksessa tärkeimmät poismuuttaneiden muuttomotiivit olivat työ ja opiskelu. Eniten Varkauden ulkopuolella asuvista asui Joroisissa (<http://v2000.stat.fi>).

Kuvasta 1 voidaan havaita, että toistaiseksi nuoria, työmarkkinoille siirtyviä ikäluokkia on Varkaudessa vielä riittänyt korvaamaan eläkkeelle siirtyviä, mutta väestön vähenemisen ja eläkkeelle siirtyvien määrän kasvun takia uudet työmarkkinoille tulevat ikäluokat eivät kohta enää pystykään korvaamaan eläkkeelle siirtyviä ikäluokkia. 15- ja 60-vuotiaiden välinen ero alkaa jo lähivuosina kasvaa. Vertailuvuodeksi on otettu 60-vuotiaat, koska nykyisin Suomessa eläköidytään jo keskimäärin 59 vuoden iässä.

FM Heli Sjöblom-Immala toimii tutkijana Siirtolaisuusinstituutissa. Kartoitus on osa Varkauden aluekehityksen ja työvoimasaatavuuden edistämiseen tähtäävää kehittämishanketta 2001-2003.



Kuva 1. Varkauden 15- ja 60-vuotiaat vuosina 2000–2020 (Väestöennuste 2000–2030).

Kehittämishanke aluekehityksen ja työvoimasaatavuuden turvaamiseksi

Varkauden päättäjät eivät halunneet passiivisesti jäädä odottelemaan tulevaisuuden uhkakuvien toteutumista, vaan kaupungissa lähdettiin kehittämään hankeideaa Varkauden aluekehityksen ja työvoimasaatavuuden edistämiseksi. Kaupungissa halutaan luonnollisesti turvata alueen työnantajien toimintamahdollisuudet ja ennakoita työvoiman kysynnän kasvu. Hankkeen valmisteluissa olivat mukana Varkauden kaupunki ja kaupungin suuryritysten henkilöstöpäälliköt. Tavoitteena oli poistaa tulomuuton esteitä ja lähtömuuton aiheuttajia. Yrityksiin rekrytoitujen uusien työntekijöi-

den on tärkeää myös integroitua alueelle, sillä sosiaalisten verkostojen merkitys viihtyvyyteen ja aluesidonnaisuuteen on suuri. Koko kehittämishankkeen tarkoituksena oli kasvattaa Varkauden ammatissa toimivien ihmisten määrää tekemällä Varkaudesta vetoimainen ja helposti lähestyttävä kaupunki uusille ja vanhoillekin asukkaille.

Projektin tehtävänä on konkreettisilla kehittämistoimenpiteillä sekä pienimuotoisilla tutkimuksilla, kuten tällä työvoimatarvekartoituksella, vastata Varkauden työvoima- ja aluekehitystarpeisiin. Hankkeen konkreettisena toimenpiteenä on ollut mm. tulomuuttajien muuttoesteitä poistamaan vuonna 2001 perustettu Tulomuuttajien neuvontakeskus, jossa

tulomuuttajien kynnystä pyritään madaltamaan auttamalla mm. muuttoon liittyvissä käytännön järjestyksissä. Ulkopaikkakuntalaisten sopeutumista pyritään edistämään myös henkilökohtaisen kummitoiminnan avulla, jossa kullekin tulomuuttajalle organisoidaan henkilökohtainen kummiperhe. Hankkeeseen on kuulunut myös suvaitsevaisuuskasvatuskoulutusta sekä siihen liittyvää toimintaa. Projektia ovat rahoittaneet Varkauden kaupunki ja ESR (Euroopan Sosiaalirahasto). Projekti päättyi 31.12.2003.

Työvoimakartoituksen toteutus

Yritysten työvoimatarpeiden kartoitus toteutettiin vuoden 2002 aikana. Haastateltaviksi valittiin henkilöstöpäälliköitä Varkauden ns. avaintoimialojen eniten työllistävistä yrityksistä. Haastatteluja täydennettiin myös muiden toimialojen yrityksiin lähetetyillä kyselyillä. Mukaan ei otettu kovin pieniä yrityksiä, koska niiden kyky työllistää uutta henkilöstöä on vähäinen. Kaupungin toimialarakenteen keskittyneisyydestä johtuen teollisuus, it- ja sähköalan yritysten edustajia oli aineistossa eniten. Mukaan otettiin myös Varkauden suurin työllistäjä, Varkauden kaupunki. Yhteensä kysymyksiin vastasi 28 työnantajaa.

Yrityksiltä kysyttiin mm. niiden tarvetta rekrytoida uutta työvoimaa, jotka olisivat potentiaalisia muuttajia Varkauteen. Rekrytointitarpeiden ohella selvitettiin myös työnantajien käyttämiä rekrytointimenetelmiä, henkilöstön koulutusta ja alueen koulutuksen vastaa- mista työnantajien tarpeisiin. Kau-

Työssäkäyvät yhteensä	Asuinkunnat				
	Varkaus	Joroinen	Leppävirta	Kangaslampi	Kuopio
10 222	7 739	630	560	218	152

Taulukko 1. Varkaudessa työssäkäyvien yleisimmät asuinkunnat 31.12.2000.

pungin koulutuskentän selvittämiseksi haastateltiin myös muutamaa oppilaitoksen edustajaa.

Tutkimukseen osallistuneissa yritysten ja julkishallinnon yksiköissä yhteenlaskettu henkilöstömäärä oli yli 5 500. Määrä on noin puolet Varkauden kokonaistyöpaikka-määrästä vuonna 2000 (Tilastokeskus).

Suurin osa vastanneista yrityksistä oli toimialarakenteesta johtuen selkeän miesvaltaisia, mistä seuraakin Varkaudelle tyypillinen puoliso-työpaikkaongelma. Puolison – pääasiassa naisten – työsaantiin liittyvät ongelmat nousivat vastauksissa sitä enemmän esiin, mitä koulutetumpaa ja osavampaa henkilöstöä yritykseen on tarpeen rekrytoida. Mitä korkeammat ovat tehtävän osaamisvaatimukset, sitä todennäköisempää on, että sopivaa henkilöä on etsittävä myös Varkauden ulkopuolelta. Tuolloin paikkakunnalle muuton edellytyksenä on yleensä myös mukana seuraava puoliso, jolla todennäköisesti on oma koulutuksensa ja ammattinsa. Lukumääräisesti näitä ongelmatapauksia ei kuitenkaan ollut paljon, mutta neljä haastateltavista mainitsi *puolison työn puutteen vaikeutaneen tai jopa estäneen työsuhteen syntymisen*.

Raunio ja Linnamaan (2000) tutkimuksessa ylivoimaisesti selkeimmin kaupunkiseutuja toisistaan erottavat tekijät löytyvät taloudellisen ympäristön tekijöistä. Kilpailuetua tuovat pääasiassa puolison työpaikkamahdollisuudet ja seudun laajat työmarkkinat sekä kiinnostavat ja haasteelliset työtehtävät. Puolison työpaikka koetaan yhtä tärkeäksi kuin oma työpaikka.

Henkilöstön rekrytointi

Edeltävän vuoden aikana uutta henkilöstöä oli suurimpaan osaan mukana olleista yrityksistä palkattu alle 10 henkilöä, vain yksi yritys oli palkannut huomattavan määrän uutta henkilökuntaa, enimmäkseen insinöörejä. Moni yritys kertoi rekrytoivansa pääasiassa pois lähtevien tilalle.

Käytetyin rekrytointikanava oli työvoimatoimisto, jota yli puolet vastanneista oli käyttänyt melko tai erittäin paljon. Työvoimatoimistoa käyttivät ainakin jossain määrin lähes kaikki vastaajat. Lehti-ilmoituksen käyttäjinä vastaajat sen sijaan jakaantuivat niin, että kolmasosa vastaajista oli käyttänyt lehti-ilmoitusta vain vähän ja kolmasosa taas oli käyttänyt sitä melko paljon. Lehti-ilmoituksen käyttäjinä yritykset erosivat osittain sen mukaan, millaista työvoimaa yritys halusi. Jos yritykseen haetaan korkeasti koulutettua työvoimaa, jonka saatavuudessa saattaa olla ongelmia, on todennäköistä, että hakupiirin on oltava laaja tai suoraan tiettyihin ammattiryhmiin kohdistuva. Tällöin haussa käytetään myös valtakunnallisia lehtiä ja ammattilehtiä. Tuotantoon palkattavat työntekijät sen sijaan löytyvät todennäköisesti paikallisesta työvoimatoimistosta tai suorien kontaktien kautta.

Kysyttäessä tulevasta palkkaustarpeesta, suurin osa vastanneista yrityksistä aikoi palkata henkilöstöä seuraavan vuoden aikana, mutta suurta kasvua ei odottanut juuri kukaan. Arviot palkattavien määrästä olivat useimmilla vastaajilla alle 10 henkilöä. Ainoastaan yhdellä Varkauden suurista yrityksistä oli selvät kasvutavoit-

teet ja palkkaamistarve oli useita kymmeniä henkilöitä. Työllistäminen oli monissa tapauksissa ehdollista: katsotaan ensin, pitääkö pois lähtevien tilalle palkata tai siten palkkaaminen riippuu tuotannon mahdollisesta kasvusta. Henkilöstöä palkkaavista yrityksistä puolet ilmoitti palkkaavansa työntekijöitä, puolet toimihenkilöitä.

Julkishallinnossakin on jonkin verran palkkaustarpeita, mutta siellä uusien henkilöiden rekrytointi on ollut säästötoimien takia vähäistä jo useiden vuosien ajan.

Rekrytointiongelmia

Korkeamman teknisen koulutuksen saanutta henkilökuntaa tarvitsevilla yrityksillä suurin ongelma oli projektipäälliköiden ja yleensä projektien hallintaa taitavien henkilöiden saannin vaikeus. Ongelma ei johdu niinkään koulutuksesta, vaan kokemuksen puutteesta, sillä projektien hallinta pitää oppia käytännön työssä.

Julkishallinnossa esille tuli lääkäripula, mikä on valtakunnallinenkin ongelma. Muina vaikeasti saatavina ammattiryhminä mainittiin mm. psykologi, sosiaalityöntekijä, erityisopettaja ja erityislastentarhanopettaja. Näihin virkoihin ei aina löydetty päteviä hakijoita. Vähiten ongelmia koettiin yrityksissä, joissa tarvittiin suorittavan tason henkilökuntaa.

Uudet työpaikat asiantuntija-ammateissa aiheuttavat pääosin korkeasti koulutetun työvoiman kysyntää. Suurten ikäluokkien siirtäessä eläkkeelle, poistuman myötä syntyvä korvaavan työvoiman tarve sen sijaan edellyttää ammatillisen peruskoulutuksen omaavaa työvoimaa. Vanhojen työntekijöi-

den poistuma aiheuttaakin itse asiassa 80 prosenttia uuden työvoiman tarpeesta, kysynnän kasvu edustaa tarpeesta vain noin 20 prosenttia (Kotkavuori, 2001). Puute vanhojen ammattien taitajista alkaakin jo vähitellen näkyä työelämässä.

Ulkomaalaisten roolista työvoimapulan ratkaisijoina puhutaan nykyisin paljon. Varkaudessa ulkomaalaisten määrä on kuitenkin vielä vähäinen, vaikka suhteellinen osuus onkin kasvanut nopeasti. Pääosa heistä on venäläisiä. Ulkomaalaisista työntekijöistä tai niiden palkkaamisesta varkauteilaisilla yrityksillä on melko vähän kokemuksia muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Niissäkin yrityksissä ulkomaalaiset olivat pääasiassa joko oppilaitosten harjoittelijoita tai yritysten omien ulkomaan yksiköiden työntekijöitä, jotka

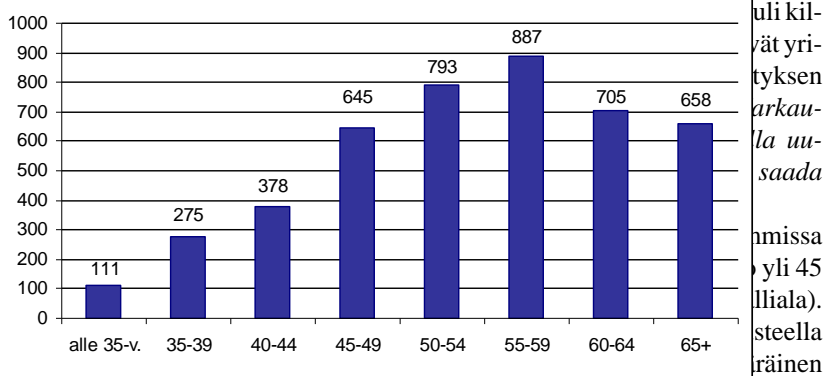
Kuva 2. Nykyisen henkilöstön ikäjakauma kymmenen vuoden kuluttua.

viihtymisestä, mutta myös siitä, ettei pienellä paikkakunnalla ole vaihtoehtojen rajallisuuden vuoksi helppo vaihtaa työpaikkaa, kuten yksi haastateltavista mainitsi. Yhdessä yrityksessä vaihtuvuus oli noussut hyvin korkeaksi vuon-

senttia (Henkilöstökertomus 2001). Yksilöllisille varhaiseläkkeille jäävien määrät kasvattavat todellista lukua vielä suuremmaksi. Terveystuolto- ja sosiaalipalvelualan yrittäjäyys voisikin tulevaisuudessa olla yksi ratkaisuvaihtoehto Varkauden naistyöpaikkaongelmaan.

Henkilöstön koulutus ja osaaminen

Kysytyintä Varkauden yrityksissä on toimialarakenteesta johtuen insinööri- ja diplomi-insinöörin koulutus. Erityisesti kaivataan projekti- ja suunnittelutehtäviin soveltuvia henkilöitä, joiden saamisessa on koettu olevan vaikeuksia. Ongelmaksi insinöörikoulutuksessa on koettu myös se, että it-ala on houkuttellut opiskelijoita muilta koulutusaloilta, esimerkiksi koneinsinöörikoulutuksesta, joka on Varkaudessa tärkeä monessa yrityksessä. Tähän ongelmaan auttaisi selvä viesti alueen yrityksiltä opiskelijoille: *kun koulutus on vietä läpi, työpaikka on taattu.*



häisiä. Yleisimpänä syinä mainittiin työpaikan tai alan vaihto tai yleisesti normaali työvoiman liikkuvuus. Seuraavina olivat muutto pois paikkakunnalta ja opiskelu. Näiden lisäksi oli yksittäisiä syitä.

Suurin osa eli kaksi vastaajaa kolmesta mainitsi henkilöstön vuosittaisen vaihtuvuuden olevan normaalitilanteessa pientä. Pienen vaihtuvuuteen voi olla monia syitä. Se voi kertoa työpaikassa

henkilöstön eläköitymisikä on noin 60 vuotta. Kymmenen vuoden kuluttua nykyisestä henkilöstöstä jo 30,6 prosenttia on vähintään 60-vuotiaita, ja suurin ryhmä ovat 55–59-vuotiaat¹ (kuva 2).

Kaupungin suurimmalla hallinnonalalla eli sosiaali- ja terveystoimessa on laskettu, että vuosien 2001–2015 aikana sosiaalitoimen nykyisestä henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle siirtyy noin 34 pro-

Yritykset ovat pääasiassa olleet melko tyytyväisiä alueen koulutustarjontaan ja oppilaitoksista valmistuviin osaajiin. Varkaudessa tarjottava koulutus onkin monipuolista, ja oppilaitoksissa pyritään vastaamaan alueen elinkeinoelämän tarpeisiin. Yritykset myös kokevat pystyvänsä melko hyvin vaikuttamaan opinto-ohjelmiin ja koulutuksen sisältöön. Yli puolet vastaajista kuitenkin sanoo, ettei Varkauden koulutus täytä heidän kaikkia tarpeitaan. Osalla kysymys on siitä, että ne työllistävät myös korkeakoulututkinnon suorittanutta henkilöstöä, joita Varkaudessa ei valmistu. Ammattikorkeakoulussa olikin suunnitteilla yhteistyötä lähikorkeakoulujen kanssa korkeakouluopintojen suorittamisesta.

Jonkin tietyn koulutuksen saaminen juuri Varkauteen jakoi yritysten mielipiteitä. Osa vastaajista totesi, ettei kokonaisen linjan perustaminen yksittäistä tarvetta paikkaamaan ole kaukonäköistä toimintaa, koska työtä on tarjota kuitenkin vain muutamalle valmistuneelle. Kaksi haastateltavaa puolestaan painotti, että *olisi tärkeää saada mahdollisimman paljon nimen omaan varkauteleisiä nuoria hakeutumaan koulutukseen, jotta valmistuneita myös jäisi tarpeeksi Varkauteen.*

Yhteistyö yritysten ja oppilaitosten välillä koetaan pääasiassa positiiviseksi ja riittäväksi. Toivotaan ja myöskin yleisin yhteistyömuoto yritysten ja oppilaitosten välillä on ollut opiskelijoiden työharjoittelu yrityksissä.

Varkaus asuinpaikkana

Vastaajat saivat lausua mielipiteensä myös Varkauden kaupun-

gin roolista ja merkityksestä uuden väestön houkuttelemisessa. Useimmat vastaajat totesivat Varkauden olevan ”ihan hyvä asuinpaikka”, jossa on luontoa ja harrastusmahdollisuuksia. Eräs haastateltava olikin sitä mieltä, että Varkautta on liikaa markkinoitu kovan teknologian ja kansainvälisyyden nimissä, vaikka kaupunkia pitäisi markkinoida lapsiperheille, jotka haluavat asua ihmisen kokoisessa kaupungissa.

Myös palveluja pidettiin yleisesti kohtuullisen hyvinä joitain erikoispalveluja ja erikoistuotteita lukuun ottamatta. Palvelujen turvaaminen koettiin tärkeäksi. Esimerkiksi Varkauden sairaalan synnytysosaston lakkauttaminen ja synnytyksen siirtäminen Kuopioon sai kritiikkiä, koska asialla on merkitystä, jos kaupunkiin halutaan houkutella nuoria muuttajia. Muutama vastaaja ehdotti palvelujen turvaamiseksi kuntayhteistyötä, koska Varkauden väestöpohja on moneen asiaan liian pieni.

Asuntotilanne todettiin vastaajien keskuudessa lähes poikkeuksetta hyväksi. Asumisen laatu sen sijaan jakoi vastaajien mielipiteitä: tarvitaanko enemmän rantatontteja vai ei. Rantatontit eräs haastateltava näki imagokysymyksenä ja mm. mahdollisuutena houkutella kaupunkiin insinööritasoista henkilöstöä.

Asiaan on syytä kiinnittää huomiota, ja uusien alueiden kaavoittamista onkin jo käsitelty mm. kaupungin teknisessä lautakunnassa. Skytän (2001) tutkimuksessa nimittäin ilmeni, että lähes kolmannes Varkauden poismuuttajista suuntaa muuttokuormansa johonkin Varkauden lähikuntaan, mutta käy edelleen työssä Varkaudessa, jol-

loin verotulot ohjautuvat Varkauden ulkopuolelle. Muuttoa naapurikuntaan he perustelevat epäviihtyisällä asuinympäristöllä Varkaudessa ja muuton myötä lisääntyvällä luonnonläheisyydellä.

Jotkut vastaajat mainitsivat kaupungin imagon merkityksen työvoiman houkuttelussa. Monien ulkopuolisten ihmisten mielikuvissa Varkaus on edelleen teollisuuspaikkakunta siihen liittyvine lieveilmiöineen, vaikka tilanne Varkaudessa onkin muuttunut paljon parempaan suuntaan, minkä paikalliset asukkaat toki tietävät. Ongelmana on se, että ulkopuolisten mielikuvat muuttavat hyvin hitaasti.

Lopuksi

Varkauden työllisyyden kehitys on ollut positiivista. Jos aluekehitys edelleen keskittyy, ongelmana tulee olemaan työvoiman saatavuus väestön edelleen vähetessä. Vielä lähitulevaisuudessa ei tosin suurin osa yrityksistä kokenut paineita työvoiman saatavuuden suhteen.

Monessa tutkimuksessa on tullut esille ihmisten vahva sidonnaisuus kotiseutuunsa. Erilaiseen ympäristöön tulevalle saattaa olla suuria sopeutumisvaikeuksia ja monet jäisivätkin kotiseudulle, jos työtä vain olisi tarjolla. Eräs haastateltava mainitsikin: ”Ei savelaisen ole helppo lähteä pääkaupunkiseudulle”. Vaikka muuttopäätökseen monesti vaikuttaa ensisijaisesti työ, on henkilöiden juurilla merkitystä pysyvyyden ja viihtyvyyden kannalta varsinkin silloin, kun työmahdollisuuksia on paljon (Zimmerbauer, 2002).

Uuden työvoiman houkuttelussa Varkauden kannattaisikin pa-

nostaa enemmän paluumuuttajien houkutteluun, jotta kaupungista lähteneet savolaiset saataisiin tulemaan takaisin. Muuttajille suunnatut palvelut ovatkin jo Varkaudessa esimerkiksiellä ja innovatiivisella tavalla hoidettu, joten hyvältä pohjalta lienee helppo jatkaa.

Yleinen taloustilanne ei tutkimuksen ajankohdasta ole juuri valoisammaksi muuttunut, vaan epävarmuus on jatkunut, ja irtisanomiset työmarkkinoilla ovat valitettavaa arkipäivää. Varkaus(kin) voi kuitenkin parempia aikoja odotellessaan panostaa julkisuuskuvansa parantamiseen. Mielikuvilla on suuri merkitys mahdollisille muuttajille.

Viitteet

- ¹ Henkilöstön ikäjakauma on laskettu niistä yrityksistä, jotka ovat ikäjakauman ilmoittaneet.

Kirjallisuus

Henkilöstökertomus 2001. Varkauden kaupunki, henkilöstötoimisto.

Kotkavuori, J. (2001) Palvelukseen halutaan: vanhojen ammattien taitajia. Tietoaika 2/2001, 6–9. Tilastokeskus.

Raunio, M. & Linnamaa, R. (2000) Asuin- ja elinympäristön laatu ja kaupunkiseutujen kilpailukyky. Osaajien preferenssit ja tyytyväisyys Helsingin, Tampereen, Turun, Jyväskylän, Porin ja Seinäjoen seuduilla. Tampereen yliopisto, alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö. Sentejulkaisuja 9/2000. Tampere.

Skyttä, T. (2001) Varkauden lähtömuuttotutkimus. Varkauden kaupungista 1.1.1995–31.8.2000 poismuuttaneet. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, aluetieteen ja ympäristöpolitiikan laitos.

Zimmerbauer, K. (2002) Etelä-Pohjanmaan imago. Maakunnallisten mielikuvien jäljillä. Helsingin yliopiston maaseudun tutkimus- ja koulutuskeskus. Sarja B:25. Seinäjoki.

Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2000. SVT, Väestö 2001:8. Tilastokeskus.

Väestöennuste 2000–2030. Tilastokeskus.

<http://www.varkaus.fi>. (Varkauteen muuttajalle)

<http://v2000.stat.fi> (Tilastokeskuksen väestötilastopalvelu)

Siirtolaisuusinstituutin Web-julkaisut/ Web reports of the Institute of Migration

- Elli Heikkilä & Sirpa Korhonen: The performance of the Finnish labour markets in the 1990s. Web reports 1 (Acrobat pdf-publication. Free. Download here (325k). 2003. <http://www.utu.fi/erill/instmigr/art/Heikkila-Korhonen.pdf>
- Elli Heikkilä, Ritva Viertola-Cavallari, Päivi Oksiwalter, Jonna Roos (toim.): Monikulttuuriset avioliitot sillanrakentajina. 2004. Web reports 2 (Acrobat pdf-julkaisu. Lataa koko julkaisu ilmaiseksi täältä (617k). <http://www.utu.fi/erill/instmigr/art/webreports2.htm>

Voit ladata molemmat julkaisut ilmaiseksi omalle koneellesi yllä olevien linkin kautta. Tiedoston lu-

kemiseen tarvitset ilmaisen Acrobat Reader -ohjelman. Jos sitä ei ole asennettu koneellesi, voit hakea ja asentaa sen Adoben sivulta: <http://www.adobe.fi/products/acrobat/readstep.html> tai <http://www.adobe.com/products/acrobat/readstep.html>

You can download these free publications for reading by clicking the links above. You need free Adobe Acrobat Reader for reading this article. If it is not already installed on your computer you can download it from Adobe's website: <http://www.adobe.com/products/acrobat/readstep.html>