



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

Kansainväliset osaajat ja Suomi: Mielikuvat, kotiutuminen, työelämä ja tuen tarpeet

Kansainvälisten osaajien Suomi
-tutkimushankkeen loppuraportti



Kansainvälisten
osaajien Suomi

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	4
SAMMANFATTNING	7
ABSTRACT	11
SAATTEEKSI	14
JOHDANTO	17
Tavoitteet ja kysymyksenasettelu	19
Tutkimuksen toteutus ja aineistot	20
Käytetyt käsitteet	23
Raportin sisältö	24
TUTKIMUKSEN TAUSTA	25
Muuttajat numeroina	25
Työikäisen väestön väheneminen ja ulkomaalaiset työmarkkinoilla	26
Työperäinen maahanmuutto ja kansainvälinen kilpailu osaajista	27
<i>Näkökulma: Maahanmuuton sujuvoittamisen tulee olla yhteisesti jaettu strategia</i>	29
Julkisen vallan tavoitteet koskien kansainvälisiä osaajia	31
MIELIKUVAT SUOMESTA JA SUOMALAISISTA	33
Elintaso, luonnonläheisyys sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino Suomen vahvuuksia	33
Suomalainen yhteiskunta jakaa mielipiteitä	38
<i>Näkökulma: Suomen vahva maakuva on hyödyksi myös osaajien houkuttelussa</i>	41
Suvaitsevaiset, mutta hitaasti lämpiävät suomalaiset	44

KOTIUTUMINEN SUOMEEN	49
Valtaosa kotiutunut hyvin – kotiutuminen voi kuitenkin kestää vuosia	49
<i>Näkökulma: Kaikkien osaamisesta on pidettävä huolta</i>	55
Kielimuuri sekä vaikeudet löytää töitä tai ystäviä hankaloittavat kotiutumista	56
Kumppanin vuoksi muuttaneiden työllistyminen tärkeää	59
Jäädäkö vai lähteä?	61
<i>Näkökulma: Kansainväliset osaajat muutoksen raivaajina työpaikoilla</i>	63
<i>Näkökulma: Suomessa opiskelleista kansainvälisistä osaajista kannattaa pitää kiinni</i>	68
TYÖLLISTYMINEN JA TYÖELÄMÄ	72
Ulkomailta hankitun osaamisen tunnistamisessa parannettavaa	72
Monilla menee hyvin työelämässä	75
Osalla ongelmia työllistymisessä – syrjintää koetaan erityisesti työnhakuvaiheessa	78
<i>Näkökulma: Työpaikka, joka houkuttelee osaajia – taustasta riippumatta</i>	81
Kansainvälinen etätö tarjoaa uusia mahdollisuuksia	84
PALVELUT JA TUEN TARPEET	89
Kieli- ja koulutuspalvelut saavat kiitosta	89
Toiveena mukaan ottavampi kieliympäristö	93
Sosiaalisten verkostojen luomiseen tarvitaan tukea	97
<i>Näkökulma: Ulkomailta Suomeen muuttaneet tutkijat haluavat osallistua – otammeko heidät mukaan?</i>	101
KOHTI VETOVOIMAISTA JA SITOUTTAVAA SUOMEA	103
Suomeen asettautuminen on tehtävä sujuvammaksi	104
Työelämän kansainvälistyminen edellyttää tekoja	105
Perheiden ja kumppaneiden viihtymisestä Suomessa kannattaa huolehtia	106
LOPPUVIITTEET	108
LÄHTEET	116
LISTA KUVIOISTA JA TAULUKOISTA	127
LIITTEET	128

TIIVISTELMÄ

E 2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMASSA *Kansainvälisten osaajien Suomi* -tutkimushankkeessa on vuosina 2021–2023 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.

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

MIELIKUVAT SUOMESTA JA SUOMALAISISTA

Suomen vahvuuksia ovat kansainvälisten osaajien mielestä yleinen elintaso, luonnonläheisyys sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. Myös yleinen turvallisuus sekä ihmisoikeudet ja demokratia tekevät Suomesta vetovoimaisen.

Työmahdollisuuksia, uralla etenemisen mahdollisuuksia tai palkkatasoa pitää Suomen tärkeimpinä vetovoimatekijöinä melko harva. Ulkomaalaisista opiskelijoista koulutuksen korkeaa tasoa pitää houkuttelevana lähes kaksi kolmesta (60 %) ja koulutuksen edullista hintaa noin kolmannes (32 %).

Yleinen ilmapiiri suomalaisessa yhteiskunnassa on enemmistön mielestä myönteinen. Kaikissa vastaajaryhmissä on kuitenkin lähes yhtä paljon niitä, jotka arvioivat yhteiskunnan olevan kansainvälisyyden vastainen kuin niitä, jotka arvioivat sen olevan kansainvälinen.

Myös kysyttäessä, onko suomalainen yhteiskunta poissulkeva vai mukaan ottava, mielipiteet jakautuvat. Pidempään Suomessa asuneiden ulkomaalaisten näkemykset ovat kielteisempiä kuin maassa vähemmän aikaa asuneiden.

Enemmistön mielestä suomalaiset ovat suvaitsevaisia, mutta haluttomia tutustumaan uusiin ihmisiin. Vaikeuteen saada ystäviä törmää paitsi osa ulkomaalaisista osaajista myös osa paluumuuttajista.

Toisaalta kansainvälisten osaajien arvioidessa Suomen kansainvälisyttä ja suvaitsevaisuutta, moni kiinnittää huomiota samaan asiaan: erityisesti nuoremmat sukupolvet vaikuttavat vastaanottavammilta ulkomailta tulevia kohtaan.

KOTIUTUMINEN SUOMEEN

Kotiutumista, eli sopeutumista elämään Suomessa, vahvistavat tekijät ovat eri elämäntilanteissa oleville erilaisia. Lisäksi kotiutumisen kestossa on eroja. Helpointa kotiutuminen on ulkomaalaisille opiskelijoille, joista valtaosa pääsee vaivattomasti mukaan opiskelijaelämään ja luo viihtymisen kannalta tärkeitä sosiaalisia suhteita.

Työ on merkittävin kansainvälisten osaajien kotiutumista vahvistava tekijä. Ulkomaalaisia opiskelijoita lukuun ottamatta sitä painottavat kaikki vastaajaryhmät. Kysyttäessä opiskelijoilta aikeista jäädä Suomeen opintojen päätyttyä, työmahdollisuudet ovat tärkein päätökseen vaikuttava asia.

Kielimuuri sekä vaikeus löytää töitä tai ystäviä ovat ulkomaalaisten osaajien tavallisimmin nimeämiä asioita, jotka vaikeuttavat kotiutumista. Erityisen vaikea tilanne on kumppanin vuoksi muuttaneilla ulkomaalaisilla. Heillä kotiutuminen ja mielekkään työn löytyminen kestää keskimäärin pidempään kuin muilla tarkastelluilla ryhmillä. Kotiutumisvaikeuksista huolimatta, kumppanin vuoksi muuttaneissa on muita ryhmiä vähemmän niitä, jotka pitävät Suomesta poismuuttoa lähitulevaisuudessa todennäköisenä.

Suomessa asuva kumppani ja lapset vähentävät poismuuton todennäköisyyttä. Lisäksi tärkeimmät syyt Suomeen jäämiselle liittyvät usein hyvään elämänlaatuun ja maassa luotuihin sosiaalisiin suhteisiin. Paluumuuttajista todennäköisimpiä lähtijöitä ovat heikosti kotiutuneet, työikäiset ja korkeakoulutetut.

TYÖLLISTYMINEN JA TYÖELÄMÄ

Monilla kansainvälisisillä osaajilla on myönteisiä kokemuksia suomalaisesta työelämästä. Moni on tullut rekrytoiduksi Suomeen suoraan ulkomailta, ja enemmistö töitä hakeneista on löytänyt työpaikan verrattain pian muuton jälkeen.

Etä- ja paikkariippumattoman työnteon mahdollisuuksien lisääntyttyä myös moni ulkosuomalainen voisi työskennellä suomalaisille työnantajille.

Yli puolet suomalaisista paluumuuttajista ja työtä tekevästä tai hakevasta ulkomaalaisista pitää mahdollisuuksiaan edetä uralla Suomessa melko tai erittäin hyvinä. Lisäksi suuri enemmistö työssäkäyvistä

kaikissa tarkastelluissa Suomessa asuvista ryhmistä katsoo olevansa osaamistaan vastaavassa työssä.

Toisaalta myös kielteiset kokemukset ovat yleisiä. Kaikissa ryhmissä on suuri osuus niitä, jotka eivät usko suomalaisten työnantajien arvostavan ulkomailla hankittua osaamista. Kumppanin vuoksi muuttaneissa on keskimääräistä enemmän (29 %) niitä, jotka kokevat olevansa ylipäteviä työtehtäviinsä nähden. Lisäksi noin puolet heistä ilmoittaa joutuneensa muuttamaan urasuunnitelmiaan Suomeen muuton vuoksi.

Lähes 40 prosenttia työtä tekevien tai hakevien sekä kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kyselyihin vastanneista on kokenut syrjintää suomalaisessa työelämässä. Niistä, jotka ovat kokeneet syrjintää työelämässä, kaksi kolmesta (65 %) liittyy sen kielitaustaansa ja lähes puolet kansalaisuuteensa (47 %). Myös etninen tausta (28 %), sukupuoli (23 %) ja ihonväri (19 %) mainitaan melko usein. Syrjintää on koettu sekä rekrytointivaiheessa että työpaikoilla.

PALVELUT JA TUEN TARPEET

Eri vastaajaryhmien palveluntarpeissa on hieman painotuseroja. Ulkomaalaiset osaajat näkevät hyödyllisimpinä palveluina tai tuen muotoina suomen tai ruotsin kielen opetuksen, koulutuspalvelut sekä työnhakukoulutuksen. Kielen opetuksessa osaajat painottavat sekä monipuolisia julkisia palveluita että työpaikkojen vahvaa panosta. Moni toivoo mahdollisuutta opiskella ja harjoitella kielen käyttöä myös työajalla.

Lisäksi moni pitää mahdollisuuksia luoda verkostoja muihin ihmisiin ja yrityksiin hyödyllisenä. Tätä painottavat erityisesti paluumuuttajat. Amatillisten ja muiden sosiaalisten verkostojen luomiseen toivotaan tukea ja mahdollisuuksia niin työpaikoilla kuin arkisemmissä tilaisuuksissa. ■

SAMMANFATTNING

FORSKNINGSPROJEKTET *De internationella experternas Finland*, som genomförts av E2 Forskning, utredde åren 2021–2023 vad internationella experter anser om Finland, hur de acklimatiserar sig och hittar sin plats i arbetslivet i Finland, och hur livet och arbetet i Finland skulle kunna göras smidigare och mer meningsfullt för dem.

Studien undersöker sex grupper av internationella experter: (1) utlandsfinländare, (2) återflyttare, (3) utlänningar som bor, arbetar eller söker arbete i Finland, (4) utlänningar som har flyttat till Finland för en partners skull, (5) utlänningar som studerar för en högskoleexamen i Finland och (6) digitala nomader som utför platsoberoende arbete. Projektet har använt sig av kvantitativa (enkäter) och kvalitativa (intervjuer och verkstäder) material.

UPPFATTNINGARNA OM FINLAND OCH FINLÄNDARNA

Enligt internationella experter är Finlands fördelar den allmänna levnadsstandard, närheten till naturen och balansen mellan arbetet och fritiden. Andra faktorer som gör Finland attraktivt är den allmänna säkerheten, de mänskliga rättigheterna och demokratin.

Rätt få placeras arbetsmöjligheterna, möjligheterna att avancera i karriären eller lönenivån bland Finlands främsta attraktionsfaktorer. Nästan två tredjedelar (60 %) av de utländska studerandena betraktar utbildningens höga nivå som attraktiv och cirka en tredjedel (32 %) utbildningens förmånliga pris.

Majoriteten anser att atmosfären i det finländska samhället är positivt. I alla grupper av respondenter finns emellertid nästan lika många som anser att samhället motverkar internationaliseringen som de finns de som anser att samhället är internationellt.

Åsikterna går också isär i frågan huruvida samhället är uteslutande eller inkluderande. Utlänningar som bott en längre tid i Finland har mer negativa uppfattningar än de som har bott i landet en kortare tid.

Enligt majoriteten är finländarna toleranta, men ovilliga att lära känna nya människor. Det är inte bara en del av de utländska experterna som upplever att det är svårt att få vänner, utan även en del av återflyttarna.

Å andra sidan nämner många av de internationella experterna samma omständighet när de bedömer internationalisering och toleransen i Finland: att särskilt de yngre generationerna verkar vara mer välkomnande mot människor som kommer från utlandet.

ACKLIMATISERINGEN I FINLAND

De faktorer som stärker acklimatiseringen till livet i Finland, dvs. att man blir hemmastadd i landet, varierar hos olika människor beroende på deras livssituation. Det finns skillnader också i hur länge det tar att acklimatisera sig. Enklast är det för utländska studerande, av vilka största delen kommer lätt med i studerandelivet och skapar sociala relationer som är viktiga för trivseln.

Arbetet är den viktigaste faktorn som stärker de internationella experternas acklimatisering. Alla grupper av respondenter understryker detta, med undantag av utländska studerande. När utländska studerande efterfrågas om huruvida de planerar att stanna i Finland efter att de slutfört sina studier, framgår det att möjligheterna att få jobb är den viktigaste faktorn som påverkar beslutet.

De internationella experterna nämner språkmuren och svårigheten att hitta arbete eller vänner som vanligaste faktorerna som gör det svårare att bli hemmastadd i Finland. Situationen är särskilt svår för utlänningar som har flyttat till Finland för en partners skull. För dem dröjer det längre innan de blir acklimatiserade och hittar meningsfullt arbete än för de övriga grupperna i studien. Trots svårigheterna med anpassningen, finns det bland dem som flyttat på grund av en partner, färre av dem som anser att det är sannolikt att de flyttar bort från Finland i jämförelse med de andra grupperna.

En partner och barn som bor i Finland minskar sannolikheten för att flytta bort. Dessutom är de främsta orsakerna till att stanna i Finland ofta relaterade till en god livskvalitet och de sociala relationer som personerna skapat i Finland. Bland återflyttare är personer som är dåligt acklimatiserade, i arbetsför ålder och högutbildade bland de som mest sannolikt lämnar Finland.

SYSSELSÄTTNING OCH ARBETSLIV

Många internationella experter har positiva erfarenheter av arbetslivet i Finland. Många har rekryterats till Finland direkt från utlandet, och största delen av dem som sökt jobb har fått jobb relativt snart efter att de flyttat till Finland.

I takt med att möjligheterna till distansarbete och platsoberoende arbete ökar skulle också många utlandsfinländare kunna arbeta för finländska arbetsgivare.

Över hälften av de finländska återflyttarna eller av utlänningarna som arbetar, eller söker arbete i Finland, anser att deras chanser att avancera i Finland är ganska eller mycket goda. Dessutom anser en stor majoritet av de sysselsatta i alla undersökta grupper som bor i Finland att de har ett arbete som motsvarar deras kompetens.

Å andra sidan är också negativa erfarenheter vanliga. I alla grupper finns en stor andel personer som anser att finländska arbetsgivare inte sätter värde på kunnande som förvärvats utomlands. I gruppen av personer som flyttat till Finland för en partners skull, upplever fler än genomsnittet (29%) att de är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter. Dessutom uppger ungefär hälften av dem att de har varit tvungna att ändra sina karriärplaner på grund av flytten till Finland.

Nästan 40 procent av de utländska respondenterna som arbetar eller söker arbete samt, av dem som flyttat till Finland, för en partners skull har upplevt diskriminering i arbetslivet i Finland. Av dem som har upplevt diskriminering i arbetslivet förknippar två av tre (65%) det med sin språkbakgrund och nästan hälften med sin nationalitet (47%). Etnisk härstamning (28%), kön (23%) och hudfärg (19%) nämns också rätt ofta. Upplevelser av diskriminering har förekommit både i rekryteringsskedet och på arbetsplatser.

SERVICE OCH STÖDBEHOV

Det finns små betoningsskillnader i servicebehoven hos olika grupper av respondenter. Utländska experter anser att undervisning i finska eller svenska, utbildningstjänster och jobbsökarutbildning är de nyttigaste tjänsterna eller stödformerna. I fråga om språkundervisningen betonar experterna både mångsidiga offentliga tjänster och starka satsningar på arbetsplatserna. Många efterlyser möjligheter att studera och öva att använda språket även på arbetstid.

Dessutom anser många att möjligheter att skapa nätverk med andra människor och företag är nyttiga. Detta betonas särskilt av återflyttare. Respondenterna önskar stöd med byggandet av sociala nätverk på arbetsplatser – och i mer vardagliga sammanhang. ■

ABSTRACT

THE INTERNATIONAL TALENT FINLAND Research Project conducted by E2 Research between 2021–2023 investigates how international talents see Finland, how they adjust to life in Finland and find their place in working life, and how their lives and careers in Finland could be easier and more meaningful.

The project examines six groups of international talents: (1) expatriate Finns, (2) expatriates who have returned to Finland, (3) foreigners living in Finland, who are working or applying for work, (4) foreigners who have moved to Finland because of their spouse or partner, (5) foreigners pursuing a higher education degree, and (6) digital nomads doing location-independent work. The project made use of quantitative (surveys) and qualitative (interviews and workshops) research data.

IMPRESSIONS OF FINLAND AND FINNS

According to international talents, Finland's strengths include overall living standards, proximity to nature, and work-life balance. General safety and security, human rights and democracy are also factors that make Finland attractive.

Fairly few respondents listed job and career advancement opportunities or salaries as the most important pull factors for Finland. The high level of Finnish education is seen as attractive by nearly two-thirds (60%) of international students and the low cost of education by just under one-third (32%).

The majority of respondents feel that the general atmosphere in Finnish society is positive. However, all groups of respondents had almost as many of those who find Finnish society anti-international as those who find it international.

Respondents are also divided when asked whether Finnish society is exclusive or inclusive. The views of foreigners who have lived in Finland for a longer time are more negative than those whose stay has been shorter.

According to the majority of respondents, Finns are tolerant but reluctant to get to know new people. Among both international talents

and expatriates who have returned to Finland, some respondents have had difficulties making friends.

On the other hand, when asked about Finland's internationality and tolerance, many international talents share a similar view: younger generations in particular seem more receptive to foreigners.

ADJUSTING TO LIFE IN FINLAND

The factors that support adjusting to life in Finland differ depending on the respondents' circumstances. In addition, there are differences in how long it takes for people to adjust to life in Finland. Adjusting to their new country is easiest for international students, most of whom can easily take part in student life and form social relationships that are important for an enjoyable stay in Finland.

Work is the most significant factor supporting how international talents adjust to life in Finland. Except for international students, this answer is emphasised by all groups of respondents. When asked about students' intentions to stay in Finland after graduation, job opportunities are listed as the most important factor influencing their decision.

The language barrier and difficulties in finding work or friends are the most listed factors that make adjusting to life in Finland difficult. The situation is especially difficult for foreigners who have moved to the country because of their spouse or partner. On average, they take longer to adjust to life in Finland and find meaningful work than the other surveyed groups. Despite challenges with adjusting to life in the new country, those who have moved to Finland with their partner are less likely than other groups to consider moving abroad in the near future.

A spouse or partner and children living in Finland reduce the likelihood of moving abroad. Other main reasons for staying in Finland include a good quality of life and personal relationships formed in the country. Among expatriates who have returned to Finland, those most likely to move abroad are persons who have adjusted poorly to life in Finland, are of working age, or have a higher education.

EMPLOYMENT AND CAREER IN FINLAND

Many international talents have a positive experience of Finnish working life. Many have been recruited to Finland directly from abroad, and the majority of those who have applied for jobs have found work relatively soon after arriving.

As opportunities for remote and location-independent work have increased, many expatriate Finns could also work for Finnish employers.

More than half of Finnish expatriates who have returned to the country and international talents who are employed or looking for work consider their chances of career advancement in Finland to be fairly good or very good. In addition, a large majority of employed persons in all surveyed groups feel that their work matches their skills.

On the other hand, negative experiences are also common. In all groups, there is a high proportion of respondents who believe that Finnish employers do not value skills acquired abroad. On average, those who have moved to Finland because of a spouse or partner are more likely (29%) than others to feel that they are overqualified for their job. In addition, about half report that they have had to change their career plans after moving to Finland.

Nearly 40% of respondents who are employed or searching for work or who have moved to Finland because of a spouse or partner have experienced discrimination in Finnish working life. Of those who have experienced discrimination, two out of three (65%) see it as due to their language background and nearly half (47%) due to nationality. Ethnicity (28%), gender (23%) and skin colour (19%) are also listed as reasons fairly often. Respondents have experienced discrimination both during the hiring process and at workplaces.

SERVICES AND SUPPORT NEEDS

The groups of respondents differed slightly in terms of what service needs they considered important. International talents see Finnish or Swedish language training, educational services and job search training as the most useful services or forms of support. In language teaching, talents emphasise the importance of both diverse public services and employers' efforts. Many wished for opportunities to study and practice the local language also while at work.

In addition, many respondents considered opportunities for forming networks with other people and businesses to be useful. This was particularly emphasised by expatriates who have returned to Finland. Respondents hoped for more support and opportunities in forming professional and other social networks, both in workplaces and at casual events. ■

SAATTEEKSI

KÄYNNISTYESSÄÄN LOKAKUUSSA 2021 *Kansainvälisten osaajien Suomi* -tutkimushanke tarttui Suomen tulevaisuuden polttavaan teemaan. Väestön ikääntyessä kykymme houkutella ja sitouttaa kansainvälisiä osaajia ja hyödyntää kansainvälistä osaamista on tulevan menestyksemme ytimessä. Nyt, maaliskuussa 2023, hankkeen loppuraportti on valmis.

Tärkeä osa hanketta on ollut konkreettisten ratkaisujen kehittäminen yhdessä sidosryhmien edustajien ja kumppanien kanssa, yli sektorirajojen. Kansainväliset osaajat, niin ulkosuomalaiset ja paluumuuttajat kuin Suomeen muuttaneet ulkomaalaiset opiskelijat ja korkeakoulutetut osaajat ovat kautta hankkeen olleet tärkeässä roolissa: he ovat jakaneet kokemuksiaan ja olleet mukana kehittämässä ratkaisuja.

Hankkeemme konsortio-kumppanit puolestaan ovat rahoituksellaan mahdollistaneet hankkeen toteutumisen. Kumppanien edustajien aktiivinen osallistuminen hankkeen ohjausryhmään on tuonut työhöemme monialaista asiantuntemusta ja näkemyksellisyyttä, verkostoja ja viestintävoimaa.

Lämmin kiitos rakentavasta ja dynaamisesta hankeyhteistyöstä konsortio-kumppanimme Business Finland, Elinkeinoelämän keskusliitto, Keva, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Tekniikan akateemiset TEK, Teknologiaateollisuus, Teollisuuden palkansaajat, ulkoministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö sekä Helsingin, Espoon, Tampereen ja Oulun kaupungit. Yhteistyö lukuisten tahojen kanssa on tarkoittanut myös sitä, että tuottamamme tutkimus on päässyt suoraan käyttöön.

Kiitos erinomaisesta yhteistyöstä seurantaryhmämme konsortio-kumppanien edustajat: **Joonas Halla**, **Laura Lindeman** ja **Ulla Hiekkänen-Mäkelä** Business Finlandista, **Mikko Räsänen** ja **Mikko Vieltojärvi** Elinkeinoelämän keskusliitosta, **Ismo Kainulainen** ja **Laura Pekkarinen** Kevasta, **Anna Kukka**, **Minna Salli** ja **Sirpa Sivonen** Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:sta, **Mikko Särelä** Tekniikan akateemiset TEK:istä, **Minna Helle**, **Milka Kortet** ja **Eero Manninen** Teknologiaateollisuudesta, **Merja Jutila Roon** Teollisuuden palkansaajista, **Laura Kamras**, **Johanna Ketola**, **Leena Mannila**, **Kaisa Oksanen** ja **Ossi Piironen** ulkoministeriöstä,

Satu Salonen ja **Pipa Turvanen** työ- ja elinkeinoministeriöstä, **Melissa Arni-Hardén** ja **Minna Joensuu** Espoon kaupungilta, **Elina Nurmi** Helsingin kaupungilta, **Auli Kangas**, **Mari Rautiainen** ja **Juuso Rönholm** Oulun kaupungilta sekä **Nuppu Suvanto** ja **Mari Taverne** Tampereen kaupungilta.

Kiitämme lämpimästi **Mikko Räsästä**, **Pipa Turvasta** ja **Johanna Ketolaa** seurantaryhmän aktiivisesta puheenjohtajuudesta.

Kumppaniorganisaatioiden asiantuntijuus pääsee esille myös tässä loppuraportissa heidän laatimissaan näkökulmakirjoituksissa.

Hankkeella on ollut aktiivista yhteistyötä myös useiden muiden sidosryhmien ja organisaatioiden kanssa. Lämpimät kiitokset kaikille meitä avustaneille ja tukeneille. Hankkeen aikana olemme tehneet aktiivista yhteistyötä lukuisien korkeakoulujen, sisäministeriön, Suomi-Seuran, THL:n, International Working Women of Finland -ryhmän ja monien muiden organisaatioiden asiantuntijoiden kanssa.

Erityiset kiitokset kaikille työpajoihin ja haastatteluihin osallistuneille sekä kyselyihin vastanneille. Ilman sidosryhmiemme aktiivista osallistumista työmme ei olisi ollut mahdollista.

Johtamani tutkimuksen käytännön toteutuksesta on vastannut E2 Tutkimuksen asiantunteva tutkijaryhmä. Hankkeen varajohtaja, dosentti, VTT **Ville Pitkänen** on ollut hankkeen päävastuullinen tekijä yhdessä VTT **Matti Välimäen** kanssa. Tutkimusryhmän muut jäsenet olivat FM **Roosa Veijola** ja KM **Gökhan Depo**. YTM **Mari Paljakka** avusti hankkeen loppuraportin viimeistelyssä ja oli mukana tekemässä ulkomaalaisia opiskelijoita tarkastelevaa raporttia. Lisäksi YTM **Eija Eronen** osallistui diginomadiraportin tekoon.

Hankkeen työryhmän yhteiskunnallinen vuorovaikutus tutkimuksen aikana on ollut aktiivista ja korkeatasoista. Median haastatteluiden lisäksi tutkijamme ovat olleet kysytyjä puhujia esimerkiksi ministeriöiden, korkeakoulujen ja kaupunkien aihetta koskevissa tilaisuuksissa.

Tämän loppuraportin lisäksi *Kansainvälisten osajien Suomi* -hankkeella on ollut kaksi osajulkistusta. Huhtikuussa 2022 julkistimme ulkосуomalaisille ja paluumuuttajille suunnattujen kyselyiden tulokset raportissa *Osaajia ulkomailta: Ulkосуomalaisten ja paluumuuttajien käsitteykset suomalaisesta yhteiskunnasta, työmarkkinoista ja paluumuutosta*, ja lokakuussa 2022 työtä tekeville tai hakeville sekä kumppanin vuoksi Suomeen muuttaneille ulkomaalaisille suunnattujen kyselyiden raportin *Ulkomaalaiset osaajat Suomessa: työelämä, arki ja osallisuus*.

Tämän loppuraportin kanssa samanaikaisesti julkistamme hankkeen *toimenpidesuosituksen* ja kaksi aiemmin julkaisematonta raporttia, jotka

perustuvat kyselyyn ja ryhmähaastatteluaineistoihin, jotka toteutettiin syksyllä 2022 ja keväällä 2023. Niiden aiheina ovat ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat Suomessa ja kansainväliset diginomadit.

Työmme tavoitteena on ollut tukea yhteiskunnan moniarvoista kehittämistä yhteistyössä kumppaneiden ja sidosryhmien kanssa. Erilaisista taustoista ja maista Suomeen tulleiden tai palanneiden mukaanpääsy työmarkkinoille, kokemus syrjimättömyydestä, kutsuminen yhteiskuntaa kehittävään keskusteluun ja näkyväksi tekeminen ovat osa yhteiskunnan kestävän tulevaisuuden rakentamista.

Glasgow'ssa 13.2.2023

dosentti, VTT **Mari K. Niemi**

Johtaja E2 Tutkimuksessa

JOHDANTO

It is a beautiful country – but it could be so much better.
(Mies, 35 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN SUOMI -hankkeen alkaessa vuonna 2021 osaajapulan vakavuus oli Suomessa laajasti tunnustettu. Samalla oli selvää, että väestön ikääntyessä pula työvoimasta tulisi vielä pahenemaan. Korona-aika muovasi työntekoa aiempaa enemmän paikasta riippumattomaksi. Ajantasaiselle, uudet olosuhteet ja erilaiset kansainvälisten osaajien ryhmät huomioon ottavalle tutkimukselle on tilausta.

Työperäisestä maahanmuutosta ja kansainvälisistä osaajista on vuosien varrella tehty ansiokkaita tutkimuksia ja selvityksiä ja laadittu toimenpidesuosituksia. Osa tutkimuksesta on kuitenkin jo vanhaa, eikä kansainvälisestä osaamisesta useita erilaisia ihmisryhmiä kattavana ilmiönä tahdo löytyä kokonaisnäkemystä.

Hankkeen tavoitteena on kokonaiskuvan luominen kansainvälisten osaajien tilanteista tarkastelemalla ja vertailemalla erilaisia ryhmiä. Tarkastelemme kuutta erilaista kansainvälisten osaajien ryhmää: ulkosuomalaisia, paluumuuttajia, Suomessa töitä tekeviä tai hakevia ulkomaalaisia, Suomeen kumppanin vuoksi muuttaneita ulkomaalaisia, Suomessa opiskelevia ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita sekä diginomadeja maailmalla.

Tiedon lisäämisen ohella tavoitteemme on kehittää ratkaisuja yhteistyössä kohderyhmiin kuuluvien ihmisten ja kumppaneidemme kanssa sekä vahvistaa alan toimijoiden verkostoja ja sitouttaa osapuolia yhteisten tavoitteiden taakse. Tehtävälisille kuuluu myös aihetta koskevaan yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistuminen ja toimenpidesuosituksen tekeminen.

Työtämme on ohjannut alusta lähtien kaksi keskeistä ajatusta. **Haluamme ensinnäkin lähestyä kansainvälistä osaamista ilmiönä.** Lähelläkohtamme on, että erilaisten osaajaryhmien vertailu auttaa ymmärtämään, missä asioissa Suomessa voidaan kehittyä kansainvälisen osaamisen hyödyntäjänä.

Vertailevaa otetta puoltaa havainto, että esimerkiksi suomalaiset paluumuuttajat ja ulkomailta Suomeen muuttaneet osaajat näyttävät

kohtaavan osin samanlaisia ongelmia. Haluamme päästä kiinni siihen, millaiset tekijät jarruttavat Suomen kykyä ottaa vastaan ja hyödyntää kansainvälistä osaamista. Millaiset tekijät heikentävät Suomen kykyä olla veto- ja pitovoimainen, mukaan ottava maa taustoiltaan ja elämäntilanteiltaan erilaisille kansainvälisille osaajille?

On selvää, että mikään näistä ryhmistä ei yksin voi ratkaista osaaajapulaa. Ryhmät ovat lisäksi sisäisesti moninaisia, minkä tunnistamiseen kiinnitämme tutkimuksessa huomiota.

Tärkeä, meitä motivoiva ajatus on myös se, että pyrkiessämme tuomaan esiin keinoja, joilla tehdä Suomesta entistä vastaanottavampi tänne tuleville osaajille, olemme tukemassa yhteiskunnan kehittymistä avoimemmaksi, monimuotoisemmaksi ja erilaisten ihmisten tarpeet paremmin huomioivaksi.

Toinen työtämme ohjannut ajatus on dialogin tärkeys. Meistä on välttämätöntä ylläpitää tiivistä vuorovaikutusta tutkittaviin ryhmiin kuuluvien kanssa. Vain näin voimme viedä heidän toiveitaan eteenpäin ja oppia heiltä, jotka navigoivat tietään sisälle systeemiin nimeltä Suomi. Tavoitteenamme on ollut kohdata ja kuulla osaaajia muutenkin kuin anonyymeiksi jäävien, toki arvokasta tietoa tuottavien kyselytutkimusten kautta.

Tutkimuksen merkittävyyden lisäämiseksi olemme kutsuneet kansainväliset osaaajat mukaan ratkaisemaan tutkimuksen tunnistamia ongelmia. Hakeutuminen dialogiin on näkynyt niin aineiston keruussa kuin julkistuksissa ja viestinnässä.

Hankkeen aikana olemme julkaisseet kaksi väliraporttia. Huhtikuussa 2022 julkaisimme raportin, jossa tarkastellaan ulkosuomalaisten ja paluumuuttajien näkemyksiä. Lokakuussa 2022 julkaistussa raportissa tarkastelimme Suomessa työtä tekeville tai hakeville ulkomaalaisille sekä kumppanin vuoksi muuttaneille ulkomaalaisille suunnattujen kyselyiden tuloksia.¹

Näiden aineistojen lisäksi tässä raportissa on analysoitu sekä määrällisin että laadullisin aineistoin ulkomaalaisia opiskelijoita ja paikka-riippumatonta työtä tekeviä diginomadeja. Näistä molemmista ryhmistä julkaisemme myös omat raportit², sillä tässä raportissa painopiste on ryhmien välisessä vertailussa.

Lisäksi olemme hankkeen aikana järjestäneet viisi asiantuntijoille ja kansainvälisille osaajille suunnattua työpajaa, haastatelleet lähes sataa kansainvälistä osaaajaa sekä käyneet kymmeniä keskusteluja aiheen

asiantuntijoiden kanssa. Tämä loppuraportti on näiden analyysien ja keskustelujen synteesi.

TAVOITTEET JA KYSYMYKSENASETTELU

Olemme vuosina 2021–2023 selvittäneet Kansainvälisten osaajien Suomi-tutkimushankkeessa, mitä kansainväliset osaajat ajattelevat Suomesta, miten he kotiutuvat ja löytävät paikkansa työelämässä sekä miten eläminen ja työnteko Suomessa voisi olla heille sujuvampaa ja mielekkäämpää.

Tarkoitamme kansainvälisillä osaajilla työikäisiä henkilöitä, joilla on korkeakoulutus, jotka opiskelevat korkeakouluissa tai jotka ovat pitkän työkokemuksen kautta hankkineet osaamisen korkean tason asiantunte-
musta vaativiin tehtäviin.³ Heillä on myös tavallisesti kokemusta useissa maissa työskentelystä. Kansainvälisiin osaajiin lukeutuu sekä Suomessa asuvia ulkomaalaisia että ulkosuomalaisia ja paluumuuttajia.

Tutkimushankkeen tarpeellisuutta korostaa osaajapula ja työikäisen väestön määrän vähentyminen. Lisäksi merkittävyyttä alleviivaa toinen samanaikainen muutos, jonka ymmärtämiseen tarvitaan uutta ja monipuolista tietoa: Suomeen ulkomailta muuttavien ihmisten määrä kasvaa jatkuvasti ja kehitys kansainvälistää työelämää ja yhteiskuntaa.

Monilla aloilla ja alueilla on puutetta osaavasta työvoimasta. Suurella osalla suomalaisia päätöksentekijöitä, työnantajia ja työmarkkinajärjestöjä on yksimielisyys tarpeesta lisätä työperäistä maahanmuuttoa. Suomeen muuttavien ihmisten onnistunut asettautuminen ja työllistyminen voi osaltaan auttaa ratkaisemaan työvoimapulaa ja luoda edellytyksiä yhteiskunnan tasapainoiselle kehittämiselle.

Olemme selvittäneet, mitä kansainväliset osaajat ajattelevat Suomesta ja mitkä asiat ovat Suomeen muuton sekä Suomeen jäämisen tai maasta lähtemisen taustalla. Lisäksi olemme tarkastelleet sitä, mitkä asiat edistävät ja hankaloittavat kotiutumista sekä minkälaisissa asioissa kaivataan tukea. Olemme myös tutkineet, millaisia vaikeuksia ja onnistumisia kansainväliset osaajat kohtaavat suomalaisilla työmarkkinoilla.

Raportin ja koko tutkimushankkeen tavoitteena on suomalaisen päätöksenteon tietopohjan lisääminen, jotta julkisella, yksityisellä ja kolmannella sektorilla voidaan tehdä punnittuja ratkaisuja koskien kansainvälisiä osaajia.

TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA AINEISTOT

Hankkeessa on hyödynnetty määrällisiä (kyselyt) ja laadullisia (haastattelut ja työpajat) aineistoja. Kyselyt tehtiin viidelle kansainvälisten osajien ryhmälle: (1) ulkosuomalaisille, (2) paluumuuttajille, Suomessa asuville (3) töitä tekeville tai hakeville ulkomaalaisille, (4) kumppanin vuoksi muuttaneille ulkomaalaisille ja (5) korkeakoulututkintoa suorittaville ulkomaalaisille.

Lisäksi teimme kyselyn paikkariippumatonta työtä tekeville diginomadeille, mutta vastaajamäärä oli niin pieni, että kyselyaineistoa on hyödynnetty ainoastaan avokysymysten osalta laadullisessa analyysissä.

Vastaajat ovat saaneet itse arvioida, kuuluvatko he kyselyn kohderyhmään. Valtaosalla vastaajista tärkein syy muuttaa Suomeen vastaa kyselyn ensisijaista kohderyhmää. Esimerkiksi työtä tekevien tai hakevien kyselyyn vastanneista valtaosa ilmoittaa työn ensisijaiseksi muuton syyksi.

Osin ryhmät ovat kuitenkin päällekkäisiä. Moni kumppanin tai opiskelun vuoksi Suomeen muuttanut on tällä hetkellä myös Suomessa töitä tekevä tai hakeva ulkomaalainen osaaja. Työtä tekevien tai hakevien kyselyyn vastanneissa on myös kumppanin tai opintojen vuoksi Suomeen muuttaneita.

Kyselyiden pääteemoja ovat työllistyminen ja työelämä, kotiutuminen, asuinmaan valinta sekä tuen tarpeet.⁴ Kyselyitä levitettiin sosiaalisen median kanavissa ja ryhmissä, organisaatioiden sähköpostilistojen, kumppaneiden kontaktien ja kohderyhmien vaikuttajayhteisöjen kautta sekä korkeakoulujen, yritysten ja sosiaalisen median mainoskampanjoiden avulla.

Ulkosuomalaisille ja paluumuuttajille suunnatut kyselyt olivat auki 15.2.–13.3.2022, työtä tekevien tai hakevien sekä kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kyselyt 23.3.–31.5.2022 ja ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely 1.11.–30.11.2022. Ulkosuomalaisille ja paluumuuttajille kyselyt toteutettiin suomeksi ja ruotsiksi ja muut kyselyt olivat englanniksi.

Kyselyihin vastaajia oli yhteensä 2 500. Ulkosuomalaisille suunnattuun kyselyyn vastasi 895 ja paluumuuttajille suunnattuun 252 henkilöä. Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastasi 487 henkilöä ja kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kyselyyn 266 henkilöä. Ulkomaalaisille opiskelijoille suunnattuun kyselyyn saimme 600 vastausta.

Suurin osa kyselyiden vastaajista on korkeakoulutettuja tai korkeakoulussa opiskelevia. Suurella osalla Suomessa asuvista vastaajista on kokemusta työnhakemisesta ja työelämästä, ja he ovat asuneet Suomessa vähintään yhden vuoden. Lisäksi suurin osa vastaajista on Euroopan

maista, mutta kaikissa kyselyissä on huomattava osa vastaajia myös muista maanosista.⁵

Kyselyjen ensisijainen tarkoitus on tuottaa yleistettävää tietoa. Kyselyillä selvitämme, miten yleisiä ovat kohderyhmien mielipiteet sekä heidän kohtaamansa vaikeudet, elämäntilanteet ja toiveet. Kyselyissä on lukuisia avokysymyksiä, joihin voi vastata omin sanoin. Tätä kautta on mahdollista ymmärtää yksilöiden käytännön kokemuksia ja syventää määrällisiä havaintoja.

Kyselyiden rakentamisessa hyödynsimme aiempia tutkimuksia sekä keskusteluja kansainvälisten osaajien ja aiheen asiantuntijoiden kanssa. Asiantuntijat edustavat kohderyhmiemme lisäksi työntekijä- ja työnantajajärjestöjä, suuria kaupunkeja, elinkeinoelämää, eläkealaa, kolmatta sektoria, korkeakoulu- ja tutkimuskenttää sekä ministeriöitä.

Lisäksi jokaista kyselyä varten kerättiin 3–5 hengen testiryhmä kohderyhmään kuuluvista henkilöistä. He täyttivät kyselyn ja antoivat siitä palautetta. Kyselyitä muokattiin soveltuvilta osin heidän palautteensa perusteella.

Kyselytietoa syvennettiin ja täydennettiin laadullisella aineistolla. Ryhmähaastatteluja järjestettiin yhteensä 14, joista kolme oli ulkosuomalaisille, kaksi paluumuuttajille, kaksi työtä tekeville tai hakeville ulkomaalaisille, kaksi kumppanin vuoksi muuttaneille ulkomaalaisille, yksi ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille ja neljä diginomadeille. Haastatteluisia kuulumme yhteensä 81 kansainvälistä osaajaa.⁶

Ryhmähaastatteluihin valittiin eri-ikäisiä, eri sukupuolten edustajia, eri aikoja Suomessa asuneita ja eri puolilta maailmaa Suomeen muuttaneita. Ulkosuomalaisten ja diginomadien kohdalla valittiin eri maissa Suomen ulkopuolella asuvia. Haastatteluisia käsiteltiin etenkin mielipiteitä Suomesta, suomalaisista ja suomalaisesta työelämästä, työllistymisestä ja kotiutumisesta Suomeen sekä työelämän ja työnantajien toiminnan kehittämisestä.⁷

Vuoden 2022 kesän ja 2023 kevään välisenä aikana järjestimme viisi kansainvälisille osaajille, työnantajille, palveluiden tarjoajille ja oppilaitoksille tarkoitettua työpajaa, joissa keskityttiin toimenpidesuosituksiin. Työpajojen tarkoitus oli saada kohtaamaan sekä kohderyhmiin kuuluvat henkilöt että konsortiokumppaneiden asiantuntijat ja tutkijat. Työpajoissa oli yhteensä 91 osallistujaa.

Työpajojen tavoitteena oli tunnistaa ongelmia, mutta ennen kaikkea pohtia ratkaisuja haasteisiin. Vaasan työpajassa keskusteltiin ja mää-

ritettiin ratkaisuja työvoimapulakysymyksiin yritysten ja oppilaitosten näkökulmasta. Oulussa järjestetyssä työpajassa tarkasteltiin yliopistojen roolia kansainvälisten osaajien houkuttelussa ja kotiutumisessa Suomeen.

Helsingin työpajassa käsiteltiin kansainvälisten osaajien huomiointiin, työllistymiseen ja kotiutumiseen liittyviä jo olemassa olevia tai toivottavia parhaita käytänteitä. Tampereen työpajassa ja verkossa Teams-yhteydellä järjestetyssä työpajassa aiheena olivat toimenpidesuosituksien kaupungeille, kunnille, työnantajille ja päättäjille.⁸

Määrällisen ja laadullisen tutkimusotteen yhdistämisellä ja ryhmien rinnakkaisella tarkastelulla tuomme esille, missä määrin kansainvälisten osaajien kokemukset ja heidän kohtaamansa haasteet ovat samanlaisia ja erilaisia. Vertailevan analyysin kautta on myös mahdollista määrittää, mitkä toimenpiteet voisivat olla mielekkäitä useiden ryhmien kannalta ja mitkä hyödyttäisivät erityisesti tiettyä kansainvälisten osaajien ryhmää.

Tässä raportissa peilaamme tutkimushavaintoja aikaisempiin tutkimuksiin ja selvityksiin. Kaikkia tarkastelemiamme ryhmiä on tutkittu aiemmin ja myös hankkeen aikana on julkaistu useita selvityksiä esimerkiksi korkeakoulutettujen muuttajien tilanteista Suomessa ja Suomi-kuvasta ulkomailla.

Suomessa on tehty useita tutkimuksia koskien korkeakoulutettujen ja muiden maahan muuttaneiden työllistymistä, kotiutumista ja asettumista osaksi työyhteisöjä.⁹ Lisäksi kotouttamispolitiikka on ollut viime vuosina esillä.¹⁰

Suomessa asuvia ulkomaalaisia opiskelijoita käsittelevät tutkimukset ovat nostaneet esille erityisesti työllistymiseen ja Suomeen sopeutumiseen liittyviä teemoja. Jonkin verran on tutkittu myös Suomen vetovoimatekijöitä ja opiskelijoiden syitä tulla Suomeen.¹¹

Ulkosuomalaisia koskevaa tutkimusta on tehty viime vuosina keskittyen muun muassa Suomeen liittyviin yhteyksiin, ulkosuomalaisten identiteetteihin, poliittiseen osallistumiseen ja paluumuuttohalukkuuteen.¹² Yksinomaan paluumuuttajiin keskittyvä tutkimus on ollut vähäisempää ja se on rajoittunut pitkälle selvityksiin ja opinnäytteisiin paluumuuttajien kokemuksista ja palveluntarpeista.¹³

Diginomadeja koskevasta tutkimuksesta olemme hyödyntäneet etenkin kansainvälistä vertailutietoa tarjoavaa tutkimusta, sillä Suomen ja diginomadien yhteyttä koskevaa tutkimusta ei juuri ole.¹⁴

KÄYTETYT KÄSITTEET

Tavoitteenamme on ollut tavoittaa monipuolisesti kohderyhmiin kuuluvia vastaajia. Jotta määrittelymme ei olisi rajannut mahdollisia vastaajia pois kyselyistä, pidimme kohderyhmien määrittelyt lyhyinä ja jossain määrin yleisinä. Kyselyiden esittelytekstit ja käytetyt sanamuodot ovat luettavissa liitteestä 3.

Kansainvälisillä osaajilla tarkoitetaan työikäisiä henkilöitä, jotka ovat korkeakoulutettuja, jotka opiskelevat korkeakoulututkintoa tai jotka ovat pitkän työkokemuksen kautta hankkineet osaamisen korkean tason asiantuntemusta vaativiin tehtäviin, ja joilla on yleensä kokemusta useammassa maassa työskentelystä.

Ulkosuomalaisilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa Suomen kansalaisia, suomalaista syntyperää olevia ja muita suomalaisiksi identifioituvia, jotka asuvat muualla kuin Suomessa.

Paluumuuttajilla taas viitataan suomalaisiin, jotka ovat asuneet väkivaltaisesti ulkomailla ja muuttaneet takaisin Suomeen.

Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten määrittely on yksiselitteinen, mutta on kuitenkin syytä huomioida, että tähän ryhmään kuuluvat ovat muuttaneet Suomeen eri syistä: osa on tullut töihin, osa perhesyistä, osa opiskelemaan ja osa turvapaikanhakijana.¹⁵

Kumppanin vuoksi muuttaneilla ulkomaalaisilla tarkoitetaan niitä, joiden muutto Suomeen on liittynyt heidän kumppaniinsa tai puolisoonsa.

Ulkomaalaisilla opiskelijoilla tarkoitetaan ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita, jotka suorittavat parhaillaan kandidaatin tai maisterin tutkintoa suomalaisessa korkeakoulussa (ml. ammattikorkeakoulut).

Diginomadeilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka vaihtavat säännöllisesti asuinpaikkaansa, ja joiden työ on paikkariippumaton ja tapahtuu digitaalisessa ympäristössä.

Kansainvälisiltä osaajilta saamamme palautteen perusteella tutkimuksessa käytetään termin *kotoutua* sijaan termiä *kotiutua*. Useat kyselyitämme testanneet kokivat, että termi *kotoutua* (*integrate*) vaikuttaa hallinnon ja tutkimuksen kieleltä, ja että tavalliset ihmiset eivät arjessaan ”integroidu” tai ”kotoudu”, vaan kotiutuvat (*adjust to living*). Kyselyissä on siis kysytty vastaajien kotiutumisesta ja samaa termiä on käytetty myös tuloksista raportoitaessa.

Kotiutumisella tarkoitetaan sopeutumista elämään Suomessa. Kotiutuminen pitää sisällään työelämässä ja arkielämässä toimimisen eri tilanteet sekä erilaisten taitojen ja voimavarojen karttumisen, kuten

sosiaaliset suhteet, osallisuuden kokemus ja kielitaito. Kotiutuminen on subjektiivinen kokemus ja se on usein eri tahtista eri elämän osa-alueilla.

RAPORTIN SISÄLTÖ

Raportin taustaluvussa luodaan katsaus työperäiseen maahanmuuttoon tilastojen avulla, tarkastellaan kilpailua kansainvälisistä osaajista kansainvälisestä näkökulmasta sekä luodaan katsaus julkisen vallan politiikkatavoitteisiin.

Luvussa *Mielikuvat Suomesta ja suomalaisista* tarkastelemme kansainvälisten osaajien käsityksiä suomalaisesta yhteiskunnasta ja suomalaisista ihmisistä. *Kotiutuminen Suomeen* -luvussa perehdytään kotiutumisen kokemuksiin sekä kotiutumista edesauttaviin ja vaikeuttaviin tekijöihin.

Luvussa *Työllistyminen ja työelämä* tarkastelemme käsityksiä ja mielipiteitä suomalaisesta työelämästä ja rekrytoinnista – ja siitä, kuinka niitä tulisi kehittää. Luvussa *Palvelut ja tuen tarpeet* esitellään tutkimustuloksia koskien kansainvälisten osaajien tuen ja palvelujen tarpeita sekä kokemuksia palveluista. Loppuluvussa kokoamme yhteen tutkimushavaintoja ja luomme katsauksen kansainvälisen osaamisen tulevaisuuden kysymyksiin Suomessa.

Tuomme luvuissa esille sen, miltä osin ryhmien mielipiteet ja kokemukset ovat samanlaisia ja erilaisia. Lisäksi tuomme esille aineistoon, analyysiin ja aiempaan tutkimukseen pohjautuvia näkemyksiä siitä, miten voisi ratkaista vaikeuksia, jotka liittyvät erityisesti kotiutumiseen ja työllistymiseen.

Luvuissa painottuvat erilaiset kansainvälisten osaajien ryhmät hieman eri tavalla teemasta ja kullekin ryhmälle esitetyistä erityiskysymyksiä riippuen. Ryhmien välisten määrällisten vertailujen lisäksi olemme hyödyntäneet monipuolisesti hankkeen laadullisia aineistoja. Mukana on runsaasti suoria sitaatteja sekä kyselyiden avovastauksista että haastatteluista.

Sitaatteja ei ole käännetty suomeksi, vaan ne on raportoitu sellaisenaan. Näin tutkimukseen osallistuneet ihmiset pääsevät ääneen mahdollisimman autenttisesti, eivätkä käännökset muuta vastausten merkitystä. Tässä raportissa on sitaatteja suomen, ruotsin ja englannin kielellä.

Kyselysitaattien kohdalla mainitsemme vastaajan sukupuolen, iän ja sen, minkä ryhmän kyselystä sitaatit ovat. Haastattelusitaattien kohdalla mainitsemme anonymiteetin varmistamiseksi vain sen, minkä ryhmän haastatteluista ne ovat. ■

TUTKIMUKSEN TAUSTA

MUUTTAJAT NUMEROINA

Suomen kansalaisten nettomuutto on 2000-luvulla ollut muutamaa vuotta lukuun ottamatta negatiivista, eli muuttoa ulkomaille on ollut enemmän kuin ulkomailta Suomeen. Ulkomailta asuvia Suomen kansalaisia on tällä hetkellä noin 300 000. Eniten suomalaiset muuttavat Ruotsiin, Iso-Britanniaan, Saksaan, USA:han ja Espanjaan. Tämän lisäksi suomalaista syntyperää olevia arvioidaan olevan maailmalla jopa yli 1,6 miljoonaa. Suomalaisten maahanmuuttajien jälkeläisiä asuu eniten Pohjois-Amerikassa ja Ruotsissa, mutta myös lukuisissa muissa valtioissa.¹⁶

Vuonna 1990 noin yksi prosentti Suomen väestöstä oli syntynyt ulkomailta. Viimeisen 30 vuoden aikana ulkomailta syntyneiden määrä on kasvanut niin, että Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2021 Suomen väestöstä 442 000 eli noin 8 prosenttia oli syntynyt ulkomailta. Ulkomailta syntyneiden osuus on kuitenkin edelleen pienempi kuin useimmilla OECD:n jäsenmailla.¹⁷

EU-jäsenmaiden, Pohjoismaiden, Sveitsin ja Liechtensteinin kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa Suomeen, mutta heidän pitää hakea niin sanottua EU-rekisteröintiä, jos he aikovat oleskella Suomessa yhtäjaksoisesti pidempään kuin kolme kuukautta. EU-kansalaisten rekisteröintejä oli vuonna 2021 hieman yli 11 000.¹⁸ Näiden maiden ulkopuolelta tulevat tarvitsevat oleskeluluvan Suomesta.

Suurin osa Suomeen muuttavista ulkomaalaisista saa oleskeluluvan työn, perhesiteen tai opiskelun perusteella. Viimeisen viiden vuoden aikana Suomesta on saanut vuosittain noin 18 000–30 000 ulkomaan kansalaista oleskeluluvan työn perusteella. Nämä luvut pitävät sisällään myös jatkoluvat ja EU-rekisteröinnit työn perusteella.¹⁹

Suomessa asuu myös yhä enemmän pariskuntia ja perheitä, joissa toinen tai molemmat aikuiset ovat ulkomaalaistaustaisia. Vuonna 2020 Suomessa asui lähes 66 000 suomalaistaustaista, joiden puoliso on ul-

komaalaistaustainen ja lisäksi noin 60 000 avio- tai avopariperhettä, joissa molemmat puoliset ovat ulkomaalaistaustaisia.²⁰

Vuonna 2022 ensimmäistä oleskelulupaa haki työn perusteella noin 21 000 henkilöä. Työn perusteella oleskelulupa myönnettiin yli 16 000 hakijalle. Lisäksi kausityötodistuksia myönnettiin yli 5 000 henkilölle. Perheenjäsenten oleskelulupa myönnettiin vähän alle 16 000 ihmiselle. Oleskeluluvan opiskelun perusteella sai yli 8 300 henkilöä. Vuonna 2022 Suomen kansalaisuuden sai noin 10 500 ulkomaan kansalaista.²¹

Suomessa tehtiin vuonna 2022 hieman yli 5 800 turvapaikkahakemusta. Vuoden 2022 helmikuun jälkeen Suomi koki huomattavan kansainvälisen suojelun hakijoiden määrän kasvun monien Euroopan maiden tapaan. Helmikuuhun 2023 mennessä yli 48 000 ukrainalaista oli saanut maasta tilapäistä suojelua.²²

Turvapaikanhakijoiden koulutustaustoissa on suurta vaihtelua, eikä korkeasti koulutettujen määristä ole tarkkaa tietoa. Olemassa olevat tilastot ovat osin vanhentuneita ja puutteellisia, mutta kuitenkin suuntaa antavia. Vuonna 2016 toteutetun kyselyn perusteella korkeakouluopintoja oli noin neljänneksellä turvapaikanhakijoista.²³ Osuus on samankaltainen koko ulkomaalaistaustaisessa väestössä. Vuonna 2018 julkaistun koulutustilaston mukaan vähintään neljännes ulkomaalaistaustaisista on suorittanut korkea-asteen tutkinnon.²⁴

Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä on viime vuosien aikana kasvanut suomalaisissa korkeakouluissa. Vuonna 2017 Suomen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tutkinto-opiskelijoista oli ulkomaalaisia seitsemän prosenttia ja vuonna 2019 aloitti yli 4 500 uutta ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa.²⁵ Vuonna 2019 kaikista suoritetuista tohtorintutkinnoista neljännes oli ulkomaan kansalaisten suorittamia.²⁶

TYÖIKÄISEN VÄESTÖN VÄHENEMINEN JA ULKOMAALAISET TYÖMARKKINOILLA

Ennusteita työikäisen väestön vähenemisestä on esitetty Suomessa jo vuosikymmenten ajan.²⁷ Taustalla on erityisesti syntyvyyden lasku ja yli 64-vuotiaiden väestönsosan kasvu. Vuonna 2009 työikäisen (15–64-vuotiaiden) väestön määrä oli Suomessa korkeimmillaan (3,55 miljoonaa henkilöä). Vuosina 2010–2020 työikäisten määrä on vähentynyt 136 000 henkilöllä.²⁸

Suomen väestö ja työllisten määrä kasvavat vain maahanmuuton kautta. Suomalaistaustaisten työikäisten määrä on vähentynyt 232 000 henkilöllä vuosina 1990–2020. Ulkomaalaistaustaisten työikäisten mää-

rä taas on kasvanut 291 000 henkilöllä samalla ajanjaksolla. Vuonna 2021 työkäisiä oli 62 prosenttia väestöstä.²⁹

Tilastokeskuksen vuoden 2021 väestöennusteen mukaan nettomaahanmuutto ylläpitäisi väkiluvun kasvua vuoteen 2034 saakka, minkä jälkeen väkiluku kääntyisi laskuun ja 2050-luvulla Suomen väkiluku olisi ennusteen mukaan nykyistä pienempi.³⁰

2020-luvulla työvoimapula vaikuttaa kroonistuneen ja työntekijöistä on samanaikaisesti pulaa monilla eri aloilla ja eri puolilla Suomea.³¹ Kyse on alakohtaisesta työvoimapulasta, ja jossain määrin myös alueellisesta ja osaamiseen perustuvasta kohtaanto-ongelmasta.³²

Samaan aikaan Suomessa on huomattava määrä maahan muuttaneita, jotka eivät löydä paikkaansa työmarkkinoilta. Tämä kertoo kyvyttömyydestä sitoa kaikkia yhteiskunnan rakentamiseen ja kehittämiseen.

Ulkomailla syntyneiden työllisyysaste oli vuonna 2020 Suomessa noin 54 prosenttia ja työttömyysaste noin 24 prosenttia.³³ Erityisesti naiset sekä EU:n ulkopuolisista maista kotoisin olevat kokevat vaikeuksia suomalaisilla työmarkkinoilla.³⁴

Marraskuussa 2022 ulkomaalaisia työttömiä työnhakijoita oli hie­man yli 32 000, mikä on 14 prosenttia kaikista työttömistä työnhakijoista. Ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden määrä kasvoi vuonna 2022 erityisesti johtuen tilapäistä suojelua saavien ukrainalaisten määrän kasvusta.³⁵

Työvoimatutkimuksen mukainen ulkomailla syntyneiden työllisyysaste oli vuoden 2022 kolmannella vuosineljänneksellä 70,5 prosenttia. Trendi on ollut nouseva vuodesta 2021 lähtien, ja ero Suomessa ja ulkomailla syntyneiden välillä on kaventunut neljään prosenttiyksikköön.³⁶

Samaan aikaan yksityisen ja julkisen sektorin työnantajat kertovat jatkuvasti tarvitsevansa tulevaisuudessa ulkomaalaisia työntekijöitä ja olevansa valmiita rekrytoimaan enemmän ihmisiä ulkomailta.³⁷

Henkilöstönvälitysyri­ty­sen Baronan vuonna 2022 teettämään selvitykseen vastanneista työnantajista 44 prosenttia työllisti kansainvälistä työvoimaa Suomessa, mikä on viisi prosenttia enemmän kuin vuonna 2021.³⁸

TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO JA KANSAINVÄLINEN KILPAILU OSAAJISTA

Hitaaseen väestönkasvuun, maan sisäiseen ja kansainväliseen muuttoliikkeeseen sekä kaupungistumiseen kytkeytyvät kehityskulut ja kysymykset koskettavat Suomea monien muiden korkeaan koulutustasoon ja laajoihin

hyvinvointipalveluihin nojaavien maiden tapaan. Väestöllisen ja taloudellisen huoltosuhteen heikentyminen, sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuus vaivaavat monia alueita ja aloja.³⁹

Ennusteet kertovat seuraavien kehityskulkujen säilyttävän tulevana vuosina merkityksensä Suomessa monien OECD- ja EU-maiden tapaan. Niin sanottu aivovuoto ulkomaille jatkuu ja väestönkasvu ja työikäisen väestönsosan kasvu perustuu erityisesti maahanmuuttoon. Lisäksi erityisesti korkeasti koulutetut ihmiset ja maahanmuuttajat yleisesti hakeutuvat pääkaupunkiseudulle ja alueellisiin keskuskaupunkeihin.⁴⁰

Vaikka Suomeen muutetaan lukuisista eri valtioista, suurimmat ryhmät tulevat yleensä lähialueilta. Muutto Pohjoismaista, Baltian maista (erityisesti Virosta) ja Venäjältä Suomeen on ollut yleistä. Myös muista Itä-Euroopan maista, kuten Romaniasta, Puolasta ja Ukrainasta on ollut 2000-luvulla tulijoita erityisesti kausitöihin ja tilapäisiin töihin. Usein työt ovat löytyneet maataloudesta, rakennusalalta ja teollisuudesta.

EU:n vapaan liikkuvuuden alue edistää jäsenmaiden välistä muuttoa. EU:n ulkopuolelta jäsenmaihin suuntautuva muutto on rajoitettua. Sitä rajoittavat esimerkiksi EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten perheen yhdistämistä koskevat tulorajavaatimukset sekä viisumivaatimukset.

Ulkomaalaiset kohtaavat Pohjoismaissa samanlaisia haasteita koskien työmarkkinoille pääsyä ja pysyvää maahan asettautumista. Osa maahanmuuttajista rekrytoidaan suoraan ulkomailta pysyviin työsuhteisiin ja osa tulee töihin lyhyelle komennukselle. Monet joutuvat asumaan maassa vuosien ajan saamatta pitkäaikaista työpaikkaa tai pysyvää oleskelulupaa.⁴¹

Etenkin EU:n ulkopuolelta muuttaneiden, sekä naisten, nuorten ja henkilöiden, joilla on ainoastaan ensimmäisen tai toisen asteen koulutusta, voi olla vaikea löytää vakituista työpaikkaa pohjoismaisilta työmarkkinoilta, joilla vaaditaan usein korkeaa osaamistasoa sekä maan kielen osaamista.⁴²

Työmarkkinoille integroitumisessa yksi tärkeä kysymys koskee työllistymiseen tähtäävän koulutuksen ja tuen saatavuutta, ja sitä, että koulutus tavoittaa sen tarpeessa olevat. Sama koskee sekä maan kansalaisten, että ulkomaalaisten tilanteita. Esimerkiksi monen eri tasoisten kielikoulutusten ja muuntokoulutusten tarjoaminen voivat ratkaista näitä ongelmia.

Suomi on osa globaaleja työmarkkinoita, joita erityisesti EU-maiden osalta leimaa 2020-luvulla kilpailu kansainvälisistä osaajista. Erityisosaajien ja asiantuntijoiden ryhmille on viimeisen vuosikymmenen aikana Suomessa monien Euroopan maiden tapaan kehitetty muun muassa helpotuksia oleskelulupakäytäntöihin.⁴³

MAAHANMUUTON SUJUVOITTAMISEN TULEE OLLA YHTEISESTI JAETTU STRATEGIA

JULKISESSA KESKUSTELUSSA näyttäisi olevan yleisesti hyväksytty tosiasia, että maahanmuutto Suomeen tulee kasvamaan ja Suomi tulee kansainvälistymään. Suurin osa keskustelijoista on yhtä mieltä siitä, että maahanmuuton määrää on välttämätöntä kasvattaa nykyisestä tasosta merkittävästi, jos haluamme turvata Suomen kilpailukyvyn tulevaisuudessa. Usein tämän muutoksen mittavuus jää kuitenkin keskustelussa liian vähälle huomiolle. Meidän tulisi puhua enemmän myös siitä, miten paljon muutos vaatii suomalaiselta yhteiskunnalta jo nyt.

Tarvitsemme edelleen sujuvampia lupaprosesseja, parempaa digitaalisuuden hyödyntämistä ja hallinnon rajat ylittävää yhteistyötä. Keskustelun tulisi silti olla nykyistä enemmän maahantuloprosessin jälkeisissä asioissa – siinä, että yhteiskuntamme todella muuttuu toisenlaiseksi Suomen väestön monimuotoistuessa ja monipuolistuessa. Muutos on aina haaste, mutta myös mahdollisuus. Meidän pitää pystyä tarjoamaan nykyistä monimuotoisemmin hyvän elämän rakennuspalikoita maahan muuttaneille aina kuntien palveluista kansainvälisiä osaajia rekrytoiviin yrityksiin ja avoimempaan yhteiskuntaan saakka. Paljon on kiinni siitä, miten reagoimme joka tapauksessa tapahtuvaan muutokseen: valmistaudummeko siihen virittämällä yhteiskuntaamme laajasti hiukan uudelleenlaiselle taajuudelle vai pyrimmekö haraamaan vääjäämätöntä muutosta vastaan? Monimuotoisempi, kansainvälisempi Suomi on nähtävä mahdollisuutena.

Muutos vaatii aina johtajuutta, niin myös tässä tapauksessa. Voisiko esimerkiksi Maahanmuuttoviraston rooli olla tulevaisuudessa koko maahanmuuton kokonaisuuden kehittäminen ja yhteiskunnan eri toimijoista koostuvan verkoston johtaminen? Tavoitteena tässä olisi jaettu kokonaiskuva ja systeeminen kehittäminen silloissa tapahtuvan, pistemäisen parantelun sijaan. Sitä parempi on onnistumisemme mahdollisuus, mitä paremmin yhteinen visio ja tavoitetila on jaettu eri virastojen, ministeriöiden, julkisen sektorin ja yritysmaailman kesken.

Suomalaisten yritysten on myös korkea aika nähdä monimuotoisuus kilpailuvalttina ja kansainväliset osaajat mahdollisuutena. Ensimmäisiä

ei-suomen- tai ruotsinkielisiä työntekijöitään rekrytoivat yritykset tarvitsevat kohdennettuja palveluita ja tukea esimerkiksi kieliasioissa ja rekrytointiosaamisen lisäämisessä. Näiden palveluiden tuottamisessa ja kehittämisessä julkinen sektori ja yritysmaailma voisivat tehdä nykyistä tiiviimpää yhteistyötä. Jälleen kerran on kyse koko yhteiskunnan tasolla tärkeästä investoinnista. Liian usein jäämme edelleen kiinni siitä, että kielitaito tai ulkomailla hankitun osaamisen tunnistaminen muodostuu esteeksi rekrytoinnille.

Kaikkien maahanmuuttajien, niin humanitaarisista kuin työperusteisistäkin syistä tulleiden, osaaminen on kyettävä tunnistamaan ja hyödyntämään täysimääräisesti. Hankerahoituksen ja projektien sijaan tarvitsemme maahanmuuttoa tukevia pysyviä rakenteita, ohjausjärjestelmän sekä palveluja, joita kehitetään vahvoissa ja toimintakykyisissä verkostoissa.

Maahanmuuttajien kotouttaminen ja integroituminen työmarkkinoille on suora panostus heidän korkeampaan työllisyysasteeseensa ja syrjäytymisriskin ennaltaehkäisyyn. Kotoutumiseen liittyvien palveluiden tulee kasvaa volyymiltään, ja panostuksia tarvitaan jo seuraavassa hallitusohjelmassa.

Tärkeiden kehittämiskohteiden korostamisen lisäksi on hyvä todeta, että meillä Suomessa tehdään monia asioita jo melko hyvin. Monien eri toimialojen organisaatiot tarjoavat työnantajille tukea monimuotoisuuden kehittämiseen, rekrytointiin ja kansainvälistymiseen. Tätä mekin teemme Teknologiateollisuudessa: Valo-projektissamme tuemme erityisesti pk-yrityksiä polullaan aidosti monikulttuurisiksi työyhteisöiksi. Suomessa todella onkin koko ajan enemmän edelläkävijäyrityksiä, joille kielitausta tai syntymämaa ei ole rekrytoinnin este. Julkinen sektori huomioi väestön monimuotoistumisen merkityksen monissa toiminnoissaan koko ajan paremmin. Työssä on siis jo päästy alkuun.

Maahanmuuton lisäämisen ja sujuvoittamisen tulee olla yhteisesti jaettu strategia, jota kohti lähdemme rohkeasti kulkemaan. Kääritään siis nyt hihamme ja pidetään yhdessä huoli siitä, että tulevaisuuden Suomi on monimuotoinen ja menestyvä.

Eero Manninen

Johtava asiantuntija

Teknologiateollisuus ry

Suomen ulkomaalaislaissa on esimerkiksi säädetty erikseen erityisasiantuntijoita ja startup-yrittäjiä koskevista oleskeluluvista, joiden tarkoituksena on helpottaa kyseisten ryhmien maahanmuuttoa riippumatta siitä, ovatko oleskelulupaa hakevat ihmiset kotoisin EU-jäsenmaista vai unionin ulkopuolisista maista.⁴⁴

Viime vuosikymmeninä monien Euroopan ulkopuolisten valtioiden elintaso on noussut ja koulutusjärjestelmät ovat kehittyneet. Lisäksi väestökasvuun perustunut työikäisen väestön kasvu esimerkiksi Etelä-, Itä- ja Kaakkois-Aasian ja Afrikan valtioissa on lisännyt EU:n ulkopuolella asuvien eri alojen koulutuksen saaneiden potentiaalisten maastamuuttajien määrää.⁴⁵

Esille on myös nostettu huolia korkean tason osaamisen siirtymisestä kehittyvistä maista kehittyneisiin ja tämän moraalisesta oikeutuksesta sekä merkityksestä lähtömaiden kehitykselle, eli niin sanotusta aivovuodosta.⁴⁶

Samaan aikaan myös Suomesta muuttaa ulkomaille korkeasti koulutettuja ihmisiä, joiden kohdalla ollaan huolissaan osaamisen siirtymisestä Suomen ulkopuolelle.⁴⁷ Samansuuntaista keskustelua käydään myös Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneiden ulkomaalaisten opiskelijoiden maastamuutosta opintojen jälkeen.

JULKISEN VALLAN TAVOITTEET KOSKIEN KANSAINVÄLISIÄ OSAAJIA

2000-luvulla työperäinen maahanmuutto ja suomalaisen työelämän kansainvälistyminen on ollut ajoittain esillä kansallisissa ja kaupunkien politiikan tavoitteissa⁴⁸, mutta vasta viime vuosien aikana on nähty enemmän toimenpiteitä työperäisen muuton lisäämiseksi.

Viestit työvoimapulasta ja maastamuutosta ovat nostaneet päättäjissä huolen siitä, onko Suomi riittävän houkutteleva maa kansainvälisille osaajille. On muun muassa puhuttu veto- ja pitovoiman lisäämisen tarpeesta. Ministeriöiden vuoden 2022 tulevaisuuskatsauksessa väestökehityksen ja työvoimapulan todetaan näkyvän yhteiskunnassa eri osa-alueilla – tulevaisuudessa esimerkiksi eläkejärjestelmän kestävyyydessä.⁴⁹

Esimerkkejä viime vuosien kehityksestä työperäisen muuton ja maahan muuttaneiden työllistymisen ja kotiutumisen edistämisen saralla ovat *Talent Boost -ohjelma, eri kaupunkien puoliso-ohjelmat ja International House -palvelumallit sekä hallituksen Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035 ja useat lakimuutokset koskien oleskelulupia*.⁵⁰

Pääministeri **Sanna Marinin** hallituksen Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035:n tavoite on kaksinkertaistaa ”työ- ja osaamisperusteinen maahanmuutto” nykytasosta vuoteen 2030 mennessä. Tämä tarkoittaisi 50 000 työllistyvän maahanmuuttajan kokonaisuuslääkettä. Vuoden 2030 jälkeen lisäyksen tulisi olla vuositasolla vähintään 10 000 henkilöä.⁵¹

Samalla uusien ulkomaalaisten opiskelijoiden määrän tulisi hallituksen tiekartan mukaan kolminkertaistua 15 000 opiskelijaan vuodessa, ja heistä 75 prosentin tulisi työllistyä jatkossa Suomeen.⁵²

Nykyhallituksen aikana on laajennettu ulkomaalaislain muutoksella myös pitkäaikaisen, eli niin sanotun D-viisumin käyttöä. Sen avulla pyritään nopeuttamaan ulkomaalaisten erityisosaajien, kasvuyrittäjien, tutkijoiden ja korkeakouluopiskelijoiden sekä heidän perheenjäsentensä oleskelulupaprosesseja ja parantamaan Suomessa asumisen edellytyksiä.⁵³

Toisaalta tämä niin sanottu pikakaista tuottaa suomalaisen lupaprosessin sisälle eriarvoisuutta, kun ”toisten lupaprosessi on ohi kahdessa viikossa, ja myös perheenjäsenten oleskeluluvat hoituvat kuntoon nopeasti. Toisten prosessi taas voi viedä kuukausia.”⁵⁴

Ministeriöiden tulevaisuuskatsauksessa nostetaan esille myös ulkosuomalaisten huomioiminen sekä paluumuuton houkuttelevuuden ja sujuvuuden edistäminen. Palumuuttajat arvioidaan yhdeksi ”koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton edistämisen kohderyhmistä”.⁵⁵

Sisäministeriön ulkosuomalaisstrategiassa vuosille 2022–2026 mainitaan tavoitteina muun muassa yhteydenpidon vahvistaminen ja sujuvoittaminen ulkosuomalaisiin sekä ulkosuomalaisten toimiminen ulkomailla Suomen elinkeinoelämän, vienninedistämisen, tutkimuksen ja kestävä kehityksen tukena. Lisäksi strategiassa katsotaan, että palumuuttajiin liittyvät kysymykset tulee huomioida paremmin yritys- ja työllisyyspalveluissa sekä kotoutumisen edistämässä.⁵⁶

Julkisen vallan tavoitteiden moninaisuus korostaa sitä, että kansainvälisten osaajien liikkuvuutta ja kotiutumista on syytä tarkastella lukuisia politiikan sektoreita poikkileikkaavana teemana.⁵⁷ Kansainvälisiä osaajia koskevat kysymykset tulee ottaa huomioon muun muassa koulutus-, työvoima-, väestö-, kulttuuri-, talous- ja aluepolitiikan valmistelussa. ■

MIELIKUVAT SUOMESTA JA SUOMALAISISTA

TÄSSÄ LUVUSSA TARKASTEELLAAN, millaisena kansainväliset osaajat näkevät Suomen ja suomalaiset. Suomen maabrändiä kartoittaneissa tutkimuksissa Suomen vahvuuksia ovat esimerkiksi kansalaisten yhdenvertaisuus, laadukas koulutusjärjestelmä, turvallisuus ja korkea elämänlaatu.⁵⁸ Näistä katsauksista poiketen tämän tutkimuksen tulokset kertovat vastaajien omakohtaisista kokemuksista Suomesta. Lähes kaikki vastaajat asuvat tai ovat asuneet Suomessa. Myös kyselyyn vastanneiden ulkosuomalaisten yhteydet Suomeen ovat tiiviit.⁵⁹

Vaikka kaikilla kyselyihin vastanneilla on omakohtaisia kokemuksia Suomesta, Suomeen muuttavien joukko on hyvin heterogeeninen. Tu-
ljijoilla on erilaisia odotuksia ja toiveita, joihin vaikuttavat esimerkiksi lähtömaa ja eletty elämä. Myös maahantulon syy vaikuttaa: kumppanin vuoksi muuttaneen ulkomaalaisen tilanne on erilainen kuin työtä tekevän tai hakevan ulkomaalaisen. Paluumuuttajan kokemus on erilainen kuin Suomessa kerran vuodessa vierailevan ulkosuomalaisten.

ELINTASO, LUONNONLÄHEISYYS SEKÄ TYÖN JA VAPAA-AJAN TASAPAINO SUOMEN VAHVUUKSIA

Suomi pärjää hyvin erilaisissa kansainvälisissä vertailuissa. Suomen nouseminen maailman onnellisimmaksi maaksi viisi kertaa peräkkäin kertoo siitä, että Suomessa tehdään monia asioita oikein. Elintaso ja eliniänodote ovat korkeita, korruptio on vähäistä ja ihmisillä on vapaus valita ja elää elämäänsä haluamallaan tavalla.⁶⁰

Nämä seikat ovat merkittäviä, mutta tärkeitä ovat myös monet ihmisten arkipäivään liittyvät asiat, kuten työmahdollisuudet, palvelut, merkitykselliset ihmissuhteet ja harrastusmahdollisuudet. **Taulukossa 1⁶¹** vertaillaan tekijöitä, joita kumppanin vuoksi muuttaneiden, työtä tekevien tai hakevien sekä opiskelijoiden kyselyihin vastanneet ulkomaalaiset pitävät houkuttelevina Suomessa.

TAULUKKO 1.
MITÄ SEURAAVISTA TEKIJÖISTÄ PIDÄT HOUKUTTELEVINA SUOMESSA? (%)
(MAHDOLLISTA VALITA 1–3 VAIHTOEHTOA)

	TYÖTÄ TEKEVÄT TAI HAKEVAT ULKOMAALAISET	KUMPPANIN VUOKSI MUUTTANEET ULKOMAALAISET	ULKOMAALAISET OPIKELIJAT
Yleinen elintaso	57	60	50
Korkeakoulutuksen korkea taso			60
Luonnonläheisyys	49	50	41
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	51	45	33
Korkeakoulutuksen edullisuus			32
Yleinen turvallisuus	43	39	31
Terveysturva- ja sosiaalipalvelut	18	28	14
Ihmisoikeudet ja demokratia	26	28	29
Palvelut perheille ja lapsille	19	27	8
Opiskelumahdollisuudet	28	26	32
Harrastus- ja vapaa-ajan mahdollisuudet	14	21	11
Yhteiskunnan toimivuus	21	21	16
Sosiaaliturvapalvelujen ja -etuuksien taso	22	21	13
Palkkataso	18	11	12
Ilmasto	11	9	9
Työmahdollisuudet	17	8	13
Korkea teknologian taso	12	6	9
Mahdollisuudet uralla etenemiseen	17	6	13
Muu	4	5	2
Työ-/oleskeluluvan saamisen helppous	5	4	5
Verotuksen taso	0	2	0
Kulttuurinen monimuotoisuus	3	1	6
Uusien ihmisten tapaamisen helppous	1	0	5

Vertailtaessa eri syistä Suomeen muuttaneiden näkemyksiä Suomen vetovoimatekijöistä (**taulukko 1**), havaitaan, että eri ryhmät arvostavat Suomessa suurelta osin samoja asioita. Yleinen elintaso, luonnonläheisyys sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino puhuttelevat kaikkien tarkasteltujen ryhmien edustajia. Myös Suomen yleinen turvallisuus sekä ihmisoikeudet ja demokratia ovat vetotekijöitä. Ihmisoikeudet ja demokratia ovat houkuttelevia erityisesti Lähi-idän maista tuleville⁶².

I feel that Finland is country where human rights are valuable.
(Nainen, 26 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

[Finland is] liberal, democratic, and inclusive society, especially in the context of an increasingly conservative international environment. Non-discrimination against sexual minorities and equal treatment of women. (Muunsukupuolinen, 23 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

I am interested in Nordic culture and it is very inspiring. I have read many books about Nordic countries and their culture. Safety and being close to nature is something that I appreciate the most in Finland. (Nainen, 29 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

Kumppanin vuoksi muuttaneissa ulkomaalaisissa on hieman muita enemmän niitä, joille houkuttelevia ovat terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut sekä perheille ja lapsille suunnatut palvelut. Myös kotitalouden tilanne vaikuttaa: perhepalveluita arvostavat selvästi keskimääristä useammin vastaajat, joilla on alaikäisiä lapsia, riippumatta siitä oliko maahan tultu kumppanin takia vai työn perässä.

Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneita houkuttelevat hieman useammin mahdollisuus edetä uralla, työmahdollisuudet sekä palkkataso. Näissäkin kategorioissa erot ryhmien välillä ovat kuitenkin melko pieniä.

Opiskelijoiden vastausvaihtoehdot pitivät sisällään kaksi opintoihin liittyvää vaihtoehtoa, joita ei tarjottu muille vastaajaryhmille: korkeakoulutuksen korkean tason sekä korkeakoulutuksen edullisuuden. Koulutuksen korkeaa tasoa pitää houkuttelevana lähes kaksi kolmesta (60 %) ja koulutuksen edullista hintaa noin kolmannes (32 %).

Muilta osin opiskelijoiden painotukset ovat samankaltaisia kuin muissa ryhmissä. Haastatellut ulkomaalaiset opiskelijat nostavat esille erityisesti yhteiskunnan turvallisuuden, luonnonläheisyyden, hyvän elämänlaadun sekä suomalaisten kohteliaisuuden ja toisten tilan kunnioittamisen.

I like it here very much and the quality of living and I like the size of Finland. I like the people here. – – Here people are very polite and open minded, I feel like, and open to learn and that's why I would like to stay. (Ulkomaalaisten opiskelijoiden haastattelu)

I really like it because, I myself, I prefer silence most of the time. – – Also, I think private space is very valued here. I mean, everybody has their social bubble. They don't just interrupt you for no reason. (Ulkomaalaisten opiskelijoiden haastattelu)

Myös työtä tekevien tai hakevien sekä kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kyselyyn vastanneista noin neljännes arvostaa Suomen tarjoamia opiskelumahdollisuuksia. Näissä ryhmissä opiskelumahdollisuuksien arvostus saattaa liittyä myös omiin lapsiin:

I want to give my children good quality education which is world class and this is also one of the reasons for my relocation. (Mies, 42 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

Työmahdollisuuksia, uralla etenemisen mahdollisuuksia tai palkkatasoa pitää Suomen vetovoimatekijänä melko harva. Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneet painottavat näitä hieman kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten tai opiskelijoiden kyselyyn vastanneita useammin, mutta heistäkin näin ajattelee alle viidennes.

Ulkosuomalaisten ja paluumuuttajien kyselyssä vastaajat arvioivat samoja kategorioita (**taulukko 1**) kuin muutkin osaajaryhmät, mutta heitä pyydettiin ulkomaalaisryhmistä poiketen vertaamaan nykyistä tai entistä asuinmaataan Suomeen ja arvioimaan, ovatko asiat paremmin Suomessa vai ulkomailla.⁶³ Näin ollen vastaukset eivät ole täysin vertailukelpoisia ulkomaalaisryhmien kanssa. Tästä huolimatta voidaan kuitenkin arvioida, että ulkosuomalaiset ja paluumuuttajat nostavat Suomen vahvuuksiksi samoja asioita kuin ulkomaalaiset osaajat.

Monien ulkosuomalaisten mielestä Suomen vahvuuksia verrattuna nykyiseen asuinmaahan ovat luonnonläheisyys (57%), sosiaaliturvan

taso (52%), yleinen turvallisuus (49%) ja perheiden palvelut (47%). Kuvaavaa on, että ulkosuomalaisista reilu neljännes on harkinnut paluuta Suomeen ennen lasten koulujen alkua.⁶⁴

Suomi jää ulkosuomalaisten mielestä monessa asiassa toiseksi nykyiselle asuinmaalle: Yhteiskunnan kansainvälisyys, helppous tutustua uusiin ihmisiin, työ- ja uralla etenemismahdollisuudet, hyvä palkkataso ja miellyttävä ilmasto ovat monien mielestä nykyisen asuinmaan vahvuuksia.⁶⁵ Näistä asioista tai niiden puutteesta Suomi saa ulkosuomalaisilta myös runsaasti kritiikkiä.

Suomessa on tukiverkosto, mutta toisaalta työtilanne olisi niin huono, että varmaan jäisin työttömäksi. Yrittäjänä voisin toimia omalla toiminimellä, mutta se on Suomessa tehty tosi vaikeaksi. (Nainen, 32 vuotta, ulkosuomalaisten kysely)

Paluumuuttajat näkevät Suomessa enemmän vahvuuksia kuin ulkosuomalaiset. Paluumuuttajien enemmistön mielestä Suomen opiskelumahdollisuudet, yleinen elintaso, yleinen turvallisuus, luonnonläheisyys, terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut, sosiaaliturvan taso, perheiden palvelut, mahdollisuus yhdistää työ ja vapaa-aika, korkea teknologian taso sekä yhteiskunnan toimivuus ovat Suomessa paremmalla tolalla kuin aiemmassa asuinmaassa.

Suomi ei olekaan niin paha paikka kuin sitä voi ehkä ajatella täältä lähtiessään. On hyvä käydä vähän kauempana, jotta tajuaa, mikä lähellä oikein on merkityksellistä. (Mies, 30 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Upea yhteiskunta, joka pitää huolta kaikista. Loistava koulu lapsille. Turvallisuus. Kieli ja kulttuuri. Koronan hoitanut hienosti, kriisivalmius. (Nainen, 49 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Paluumuuttajista, joilla on lapsia, peräti 60 prosenttia pitää yhtenä tärkeimmistä syistä paluulleen halua saada lapsi suomalaiseen päiväkotiin, kouluun tai korkeakouluun.⁶⁶

Vi kunde erbjuda barnet bättre kvalitets skolundervisning här än där vi bodde och det tyckte vi var viktigt för att kunna ge henne bättre framtidsmöjligheter. (Nainen, 55 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Ulkosuomalaisten tavoin myös paluumuuttajat arvostavat aiemmassa asuinmaassaan kansainvälisyyttä, helppoutta tutustua uusiin ihmisiin sekä

työ- ja uramahdollisuuksia. Näistä asioista Suomi ja suomalaiset saavat paluumuuttajilta runsaasti myös risuja.

Olen kokenut erittäin vaikeaksi tutustua ihmisiin, kun ei ole yhteistä tартtumispintaa. Olen käynyt monipuolisesti harrastuksissa, mutta niissäkin kaikki ryntää paikalta pois tunnin loputtua, eikä ole mahdollisuutta tutustua keneenkään. (Nainen, 39 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Suomalaisessa työympäristössä keskitytään töiden tekoon eikä sosialisointiin ja ihmissuhteiden luomiseen. Kansainväliseksi [itseään] väittävät yritykset ovatkin supisuomalaisia kulttuuriltaan ja diversiteetti paistaa poissaolollaan. Vastaantulijoita ei tervehditä, vaan käännetään katse pois. Naapurustossa ei samanlaista yhteisöllisyyttä kuin ulkomailla. (Nainen, 32 vuotta, paluumuuttajien kysely)

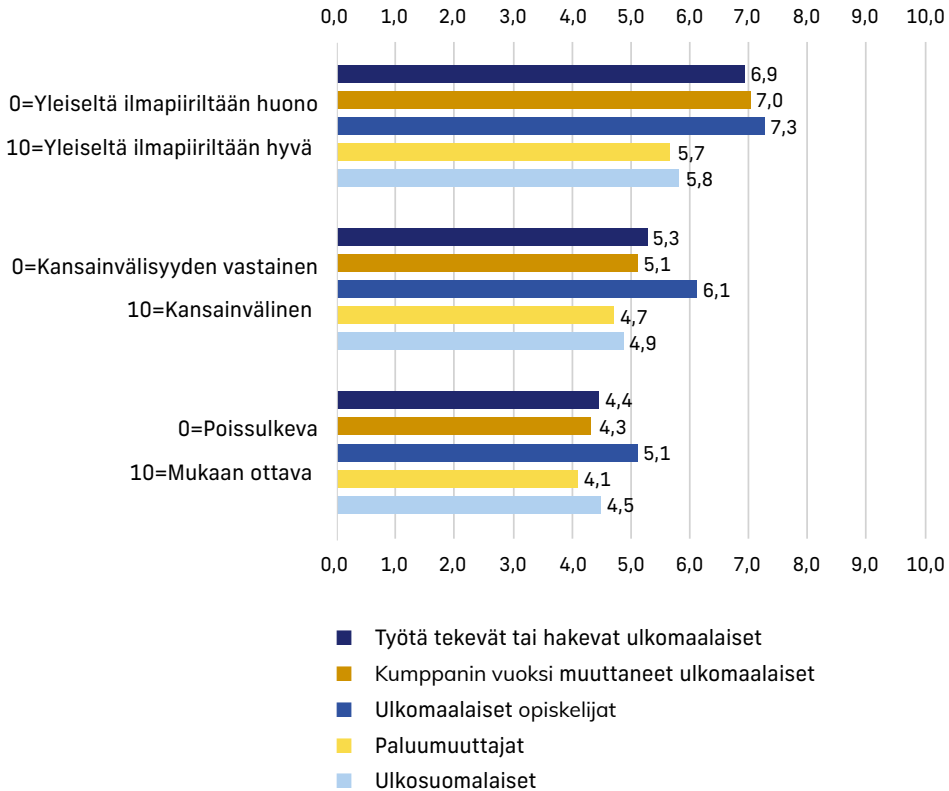
Tarkasteltaessa kaikkia osaajaryhmiä yhdessä, tuloksista piirtyy yhtenäinen kuva Suomen vahvuuksista. Suomi on turvallinen maa, jossa on korkea elintaso. Työelämä ja vapaa-aika ovat hyvin tasapainossa. Luonnonläheisyys viehättää, olipa kyse sitten ulkomailta tulleesta osaajasta, ulkosuomalaisesta tai paluumuuttajasta. Myös lapsiperheiden mielikuvat Suomesta ovat myönteisiä. Suomen palkkataso, työmahdollisuudet tai mahdollisuus edetä uralla ovat Suomen vahvuuksia vain harvojen mielestä.

SUOMALAINEN YHTEISKUNTA JAKAA MIELIPITEITÄ

Suomen yleisten vetovoimatekijöiden lisäksi kyselyissä tiedusteltiin vastaajaryhmien näkemyksiä suomalaisesta yhteiskunnasta ja suomalaisista.

Vastaajat saivat arvioida erilaisia vastinpareja asteikolla 0–10, jossa numero 5 on asteikon keskikohta. Mikäli keskiarvo on alle viisi, vastaukset ovat painottuneet vastinparin ensimmäiseen vaihtoehtoon ja keskiarvon ollessa yli viisi, vastaukset ovat painottuneet vastinparin jälkimmäiseen vaihtoehtoon.⁶⁷ **Kuviossa 1** on vertailtu vastaajaryhmien näkemyksiä suomalaisen yhteiskunnan yleisestä ilmapiiristä, kansainvälisyyden asteesta ja mukaan ottavuudesta.

KUVIO 1. ARVIOI SEURAAVIA SUOMALAISEEN YHTEISKUNTAAN LIITTYVIÄ VASTINPAREJA ASTEIKOLLA 0–10. SUOMALAINEN YHTEISKUNTA ON... (KESKIARVO).



Ensinnäkin kuvio osoittaa, että vastaajien mielikuvat ja käsitykset suomalaisesta yhteiskunnasta ovat samansuuntaisia kaikissa ryhmissä. Yleinen ilmapiiri suomalaisessa yhteiskunnassa on enemmistön mielestä myönteinen. Erityisesti ulkomaalaisten osaajien joukossa on runsaasti asteikon myönteisen ääripään valinnoita. Asteikon arvot 9 ja 10 on valinnut sekä ulkomaalaisista opiskelijoista (34 %) että työtä tekevien tai hakevien kyselyyn vastanneista (30 %) noin kolmannes.

Ulkosuomalaisissa (26 %) ja paluumuuttajissa (30 %) on hieman muita ryhmiä enemmän vastaajia, jotka pitävät Suomen yhteiskunnallista ilmapiiriä huonona (arvot 0–4). Työtä tekevistä tai hakevista ja kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista sekä ulkomaalaisista opiskelijoista näin ajattelee huomattavasti harvempi (12–15%). Asteikon

negatiivisen ääripään (asteikon arvot 0 ja 1) valitsee hyvin pieni osa vastaajista (5–10 %).

Ulkosuomalaisten kriittisyys suomalaista asenneilmapiiriä kohtaan nousi esille myös haastatteluissa. Osalle haastatelluista käsitys Suomen yhteiskunnallisesta ilmapiiristä vaikuttaa myös paluumuuttopohdintoihin.

Eli siis siellä [Suomessa] on tietynlaista institutionaalista rasismia, jota on monessa muussakin maassa, mutta siitä ei ehkä Suomessa oo ihan tarpeeksi keskusteltu. (Ulkosuomalaisten haastattelu)

Mua myös pelottaa se, että mun vaimo on ulkomaalaistaustainen ja näyttää erilaiselta, niin kuinka paljon hän tulis kokemaan rasismia vaikka ratikassa tai missä tahansa muualla. Ratikka nyt on se yks paikka, joka on julkinen tila, jossa myös on ainakin lehdistössä puhuttu rasismista. (Ulkosuomalaisten haastattelu)

Kansainvälisyyden osalta kaikissa vastaajaryhmissä on lähes yhtä paljon niitä, jotka arvioivat yhteiskunnan olevan kansainvälisyyden vastainen kuin niitä, jotka arvioivat sen olevan kansainvälinen. Ainoastaan opiskelijoiden enemmistö (62 %) pitää suomalaista yhteiskuntaa selvästi kansainvälisenä (asteikon arvot 6–10).

Työtä tekevien tai hakevien sekä kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten ryhmissä kriittisyys lisääntyy sen mukaan, mitä kauemmin Suomessa on asuttu. Alle vuoden Suomessa asuneista selvä enemmistö (58 %) pitää Suomea kansainvälisenä, yli viisi vuotta asuneista enää reilu kolmannes (35 %).

Myös kysyttäessä, onko suomalainen yhteiskunta poissulkeva vai mukaan ottava, mielipiteet jakautuvat, mutta keskiarvot ovat opiskelijoita lukuun ottamatta asteikon keskikohdan (asteikon arvo 5) alapuolella. Suurempi osuus vastaajista pitää suomalaista yhteiskuntaa poissulkevana kuin mukaan ottavana. Esimerkiksi työtä tekevästä tai hakevista puolet (50 %) pitää suomalaista yhteiskuntaa poissulkevana (asteikon arvot 0–4) ja noin kolmannes (34 %) mukaan ottavana (asteikon arvot 6–10).

Suomi on jopa näin perusheteromiehen näkökulmasta katsoen junttimainen takapajula, jossa monikulttuurisuutta pelätään ja vastustetaan syistä, joita ABC:llä lippalakki väärinpäin istuva, kahvia ryytvävä amiskundi ei itsekään osaa perustella. (Mies, 44 vuotta, ulkosuomalaisten kysely)

SUOMEN VAHVA MAAKUVA ON HYÖDYKSI MYÖS OSAAJIEN HOUKUTTELUSSA

KANSAINVÄLISET TUTKIMUKSET kertovat, että Suomella on vahva maakuva. Suomea ihailaan ja arvostetaan, ja Suomella katsotaan olevan myönteinen vaikutus maailmaan. Suomesta myös pidetään enemmän kuin maista keskimäärin.

Hyvä hallinto sekä toimiva, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen yhteiskunta ovat johdonmukaisesti Suomi-kuvan merkittävien vahvuus. Koulutus nousee esiin suurimpana yksittäisenä tunnettuustekijänä. Myös luonto ja ympäristönsuojelu ovat keskeisiä maakuvallisia vahvuuksia. Erityisesti ilmastotoimiin liittyvissä kysymyksissä Suomi on nostanut profiiliaan kohti globaalia kärkeä viime vuosien aikana.

Suomen maakuvan suurin haaste on tunnettuuden puute: noin joka kolmas vastaaja ei tiedä Suomesta mitään. Kansainväliset tutkimukset kertovat myös, että puutteelliset mielikuvat suomalaisesta kulttuurista ovat maakuvallinen heikkous. Suomea pidetään teknologisen toimivana, mutta Suomi-kuvasta puuttuu hauskuus.

Vahva maakuva ja tunnettuus ovat tärkeitä, sillä mielikuvat vaikuttavat erilaisiin Suomea koskeviin päätöksiin, joita maailmalla tehdään päivittäin. Suomeen muuttaminen ja täällä työskentely on yksi tällainen päätös. Vaikka osaajahoukuttelu nojaa vahvaan maakuvaan, eivät kaikki maakuvalliset vahvuutemme toimi juuri osaajahoukuttelun vetovoimatekijöinä. Lämmin ilmasto voi olla ilmastotoimijuutta houkuttelevampi tekijä.

Suomella on kuitenkin selkeät vahvuudet myös osaajahoukuttelussa: yhdenvertaisuus, matalat hierarkiat työelämässä, arjen toimivuus, perheiden palvelut, luonnon läheisyys sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. Eri markkinoilla puhuttelevat erilaiset tekijät, mutta tutkimusten mukaan suomalainen elämänlaatu toimii vetovoimatekijänä niin Turkissa, Brasiliassa, Etelä-Koreassa kuin Isossa-Britanniassakin. Suomen pitkäkestoista kärkipaikkaa Maailman onnellisuusraportin kärkipaikalta ei myöskään sovi vähätellä; mikä olisikaan houkuttelevampaa kuin maailman onnellisin elämä.

Onnellisuuden tuoma tunnettuus on juuri sitä maakuva, jota Suomi osaajahoukuttelun näkökulmasta kaipaa. Harva tekee päätöstä uudesta kotimaasta puhtaasti toimivuuden tai tilastojen perusteella. Vaihtoehto- ja punnitessa keskeiseen rooliin nousevat kaupunkikulttuuriin, ruokatarjontaan, vapaa-ajanviettomahdollisuuksiin, taide- ja kulttuurikenttään sekä maan yleiseen ”fiilikseen” liittyvät tekijät. Nämä ovat asioita, joita Suomella ei ole varaa olla korostamatta omassa viestinnässään.

Maakuvan vahvistaminen ja Suomen tunnettuuden kasvattaminen ovat pitkäjänteistä ja systemaattista työtä, jota tehdään laajassa rintamassa *Finland Promotion Boardin* jäsenorganisaatioissa ja suomalaisissa yrityksissä, sekä Suomessa että maailmalla. Tässä verkostossa tuotetaan myös tutkimustietoa maakuvatyön tarpeisiin. Tutkittu tieto on tärkeää osaajahoukuttelussakin, sillä oikeiden toimenpiteiden kohdistaminen oikeille alueille ja yleisöille vaatii tietoa ja kokonaiskuvan ymmärrystä. Kaikista tärkeintä on kuitenkin, että Suomeen on oikeasti helppo ja hyvä tulla töihin.

Meira Pappi

maakuva-asiantuntija

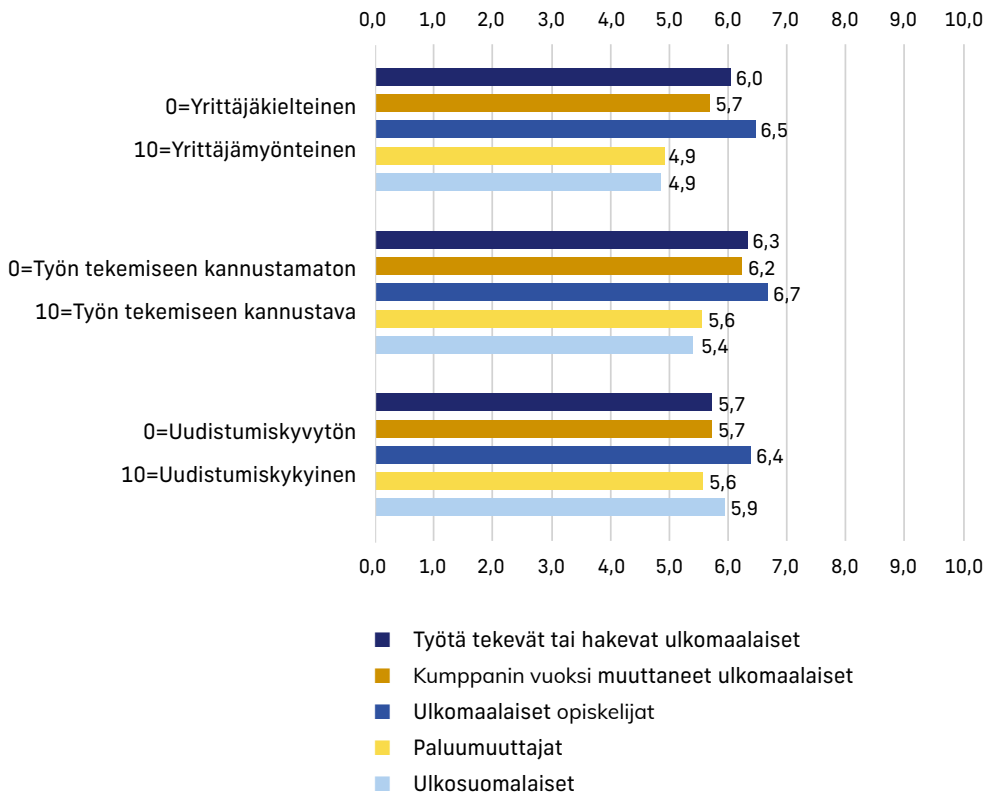
ulkoministeriö

Suomessa vietetty aika vaikuttaa näkemyksiin. Mitä kauemmin vastaajat ovat Suomessa asuneet, sitä todennäköisemmin he arvioivat suomalaisen yhteiskunnan olevan poissulkeva. Suomessa alle vuoden asuneista – työtä tekevien tai hakevien sekä kumppanin vuoksi muuttaneiden kyselyyn vastanneista – enemmistö (56%) pitää suomalaista yhteiskuntaa mukaan ottavana.

Suomessa yli kaksi vuotta asuneista näin ajattelee enää kolmannes (32%) ja yli viisi vuotta maassa asuneista vain viidennes (22%). Nämä tulokset ovat erityisesti suomalaisen yhteiskunnan pitovoiman näkökulmasta huolestuttavia.

Kuvion 2 vastinparit liittyvät työelämään. Kuten kuvio osoittaa, kaikkien ryhmien keskiarvot ovat lähellä asteikon keskikohtaa, mutta ryhmien välillä on havaittavissa selviä eroja.

KUVIO 2. ARVIOI SEURAAVIA SUOMALASEEN YHTEISKUNTAAN LIITTYVIÄ VASTINPAREJA ASTEIKOLLA 0–10. SUOMALAINEN YHTEISKUNTA ON... (KESKIARVO)



Opiskelijoiden suhtautuminen on jälleen kaikilta osin myönteisintä. Opiskelijoista selvä enemmistö, lähes kaksi kolmesta, pitää suomalaista yhteiskuntaa yrittäjämönteisenä, työn tekemiseen kannustavana ja uudistumiskykyisenä. Näin ajattelee enemmistö myös työtä tekevästä tai hakevista ja kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista.

Ulkosuomalaisten ja paluumuuttajien arviot ovat sen sijaan lähempänä asteikon keskikohtaa. Kielteisesti ajattelevien osuus ei kuitenkaan ole näissä ryhmissä keskimääräistä suurempi, vaan eroja selittää etenkin se, että ulkosuomalaisten ja paluumuuttajien tavallisin vastaus kaikkiin vastinpareihin on arvo 5.

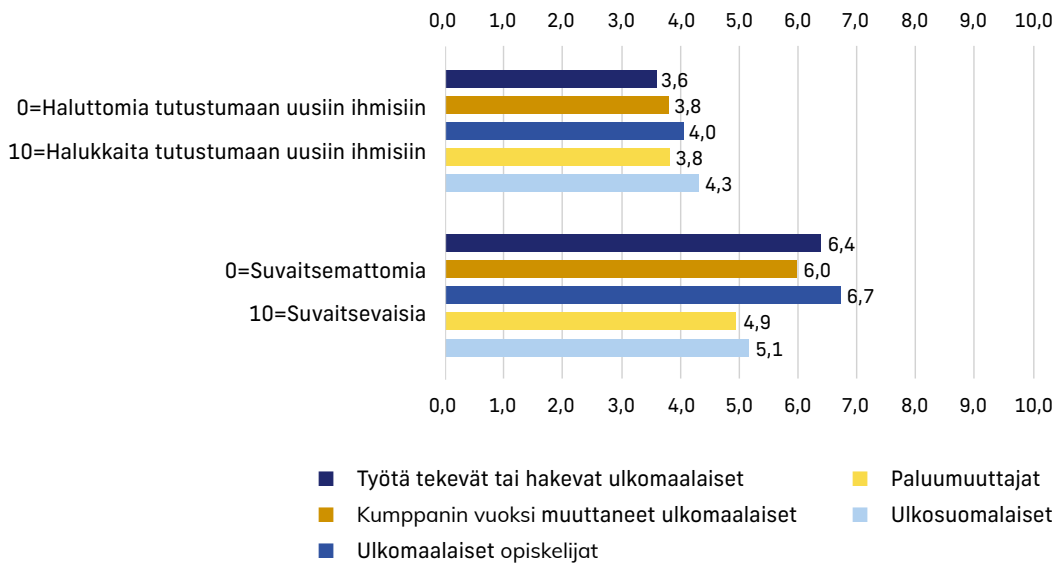
Ainoastaan suomalaisen yhteiskunnan yrittäjämönteisyyttä mitaavassa vastinparissa Suomea yrittäjäkielteisenä pitäviä on hieman enemmän kuin sitä yrittäjämönteisenä pitäviä. Sukupuoli, ikä tai vastaajan työllisyystilanne vaikuttavat näkemyksiin vain vähän.

SUVAITSEVAISET, MUTTA HITAASTI LÄMPIÄVÄT SUOMALAISET

Kuviossa 3 on vastaajaryhmien arvioita suomalaisia käsittelevistä vastinpareista. Perinteinen stereotypia suomalaisista varautuneena kansana pitää kaikkien vastaajaryhmien mielestä paikkansa. Enemmistö kaikissa tarkastelluissa ryhmissä kokee, että suomalaiset ovat haluttomia tutustumaan uusiin ihmisiin.

Työtä tekevien tai hakevien kyselyyn sekä kumppanin vuoksi muuttaneiden kyselyyn vastanneista noin kaksi kolmesta (asteikon arvot 0–4) on sitä mieltä, että suomalaiset ovat pikemminkin haluttomia kuin halukkaita tutustumaan uusiin ihmisiin. Noin neljännes valitsee asteikon ääripään (asteikon arvot 0–1). Viidennes (21%) on asiasta toista mieltä (asteikon arvot 6–10), eli kokee, että suomalaiset ovat halukkaita tutustumaan uusiin ihmisiin.

**KUVIO 3. ARVIOI SEURAAVIA SUOMALAIISIIN LIITTYVIÄ VASTINPAREJA
ASTEIKKOLA 0–10. SUOMALAISET OVAT... (KESKIARVO)**



Paluumuuttajien, ulkomaalaisten opiskelijoiden ja ulkosuomalaisten näkemykset ovat samansuuntaisia. Opiskelijoissa (29%) ja ulkosuomalaisissa (28%) on hieman enemmän niitä, jotka pitävät suomalaisia halukkaina tutustumaan uusiin ihmisiin.

Myös kyselyn avovastauksissa monet valittelevat vaikeutta tutustua suomalaisiin ja saada ystäviä. Osan mielestä kyse on suomalaisten heikoista sosiaalisista taidoista, ja osan mielestä suomalaiset ovat sisään-päin kääntyneitä. Toisaalta vastakkaisiakin kokemuksia on runsaasti.

You might be surprised I said Finns are outgoing. This has been my honest experience. As an introvert I was happy to move here hearing the "stereotype", but my Finnish friends are so open, so friendly, so welcoming, so TALKATIVE! They can be too social for me at times, it is a running joke between us that I am more of a "typical finn" than they are. (Nainen, 36, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

Toinen kyselyiden avovastauksissa toistunut teema liittyy ystävyssuh-
teiden syvällisyyteen. Vaikka ystävien saaminen on vaikeaa, ystävyssu-

misen jälkeen tilanne on toinen. Ystävilleen suomalaiset ovat lämpimiä ja ystävyydet elinikäisiä.

I think Finns are like their houses in the winter. Very cold and apparently unwelcoming on the outside, with really good locks on the door. You can't break into the house and enjoy the warmth, you have to knock, and wait patiently in the cold for the door to be opened and be let in. Once you are allowed inside, the home is warm and comfortable, and you have a strongly bonded relationship for a long time to come. (Mies, 36 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

Mielenkiintoista on, että vaikeus tutustua suomalaisiin tulee esiin myös monien paluumuuttajien vastauksissa. Moni on ulkomailla asuessaan tottunut välittömämpään kanssakäymiseen ja rupatteluun, mutta Suomessa se ei aina onnistu yhtä helposti.

Kyl mulla onnistuu se bussipysäkillä jutteleminen, mutta sit siinä tarvii olla se toinen, joka haluaa myös jutella siinä bussipysäkillä, mut jos ei siinä bussipysäkillä sitten jutella, niin ei sitten jutella. (Paluumuuttajien haastattelu)

Vastaajia pyydettiin lisäksi arvioimaan asteikolla 0–10, ovatko suomalaiset suvaitsemattomia vai suvaitsevaisia. Ryhmien arviot suomalaisten suvaitsevaisuudesta eroavat jonkin verran toisistaan. Ulkomaalaisten opiskelijoiden, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten sekä kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten enemmistö kokee, että suomalaiset ovat pikemmin suvaitsevaisia kuin suvaitsemattomia.

Työtä tekevistä tai hakevista ja kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista reilu viidennes (22 %) pitää suomalaisia suvaitsemattomina (asteikon arvot 0–4), kaksi kolmesta (64 %) suvaitsevaisina (asteikon arvot 6–10).

Ulkomaalaiset opiskelijat ovat arvioissaan muita vastaajaryhmiä myönteisempiä. Heistä 72 prosenttia pitää suomalaisia suvaitsevaisina (asteikon arvot 6–10). Opiskelijoiden näkökulma Suomeen on todennäköisesti hieman erilainen kuin muiden ryhmien, sillä korkeakoulut ovat tyypillisesti muuta yhteiskuntaa kansainvälisempiä ympäristöjä kuten seuraava sitaattikin osoittaa:

I am generalizing based on a mix of Finnish people I have met, inside and outside of university. However, I would clarify that

the Finnish students I have met – –are very inclusive and friendly, outgoing and willing to meet new people, unlike the older generations I have met outside of university. (Nainen, 25 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

Työtä tekevien tai hakevien sekä kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten ikä vaikuttaa olennaisesti näkemyksiin. Alle 30-vuotiaissa on selvästi eniten niitä, joiden mielestä suomalaiset ovat pikemmin suvaitsevaisia kuin suvaitsemattomia. Selvästi kriittisimpiä ovat yli 50-vuotiaat. Tämä sukupolviin liittyvä havainto nousee esiin lukuisia kertoja myös avoimissa vastauksissa.

Finland's younger generations appear more accepting of immigrants and outsiders, and those are people I have interacted with most of the time. The older generations are ones still leading companies and making hiring decisions. Breaking through the barrier can be tough even with experience, so it seems some parts of society are exclusive. I think this will change in coming years. (Mies, 36 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

I found Finnish people, mostly young generation, polite and friendly - when you initiate conversation, or you need help. (Nainen, 32 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

Suvaitsematon–suvaitsevainen-asteikolla ulkosuomalaisilla ja paluumuuttajilla on hieman muita vastaajaryhmiä pienempi keskiarvo. Näissä ryhmissä ei kuitenkaan ole keskimääräistä enempää vastaajia, jotka pitävät suomalaisia suvaitsemattomina (asteikon arvot 0–4). Alhaisempi keskiarvo johtuu ensisijaisesti siitä, että niin moni on valinnut asteikon keskikohtaan (arvo 5). Ulkosuomalaisissa ja paluumuuttajissa iällä ei ole samalla tavalla vaikutusta näkemyksiin kuin ulkomaalaisten osajien vastaajaryhmissä.

Myös ulkosuomalaisten ja paluumuuttajien vastauksissa on paljon hajontaa. Iso osa vastaajista suhtautuu suomalaisiin positiivisesti, mutta erityisesti avoimissa vastauksissa ja haastatteluissa korostuvat Suomen ja suomalaisten nurjat puolet:

Ihmiset eivät puhu tai edes hymyile tuntemattomille. Naapureihin ei haluta tutustua. Vapaaehtoistyöhön ja toisten auttamiseen suhtaudutaan negatiivisesti. Erilaisuutta ei hyväksytä.

*Tuijotetaan vain omaan napaan. Kylään ei saa mennä kutsu-
matta. (Nainen, 60 vuotta, ulkosuomalaisten kysely)*

*Sit pieni tuo tommonen rasistisuus tai metsäläisyys, tai miksikä
sitä nyt voi sanoa. Että ihan suomalaisetkin sit kun joku kuulee,
että joku on tullut takaisin, niin sillain niinku: "Kun sinne ulko-
maille kerran menit, niin mikset siellä pysynyt?" Ihan niin kuin
se olis valinta, että se on joko-tai. (Paluumuuttajien haastattelu)*

Kaikkienensa kansainvälisten osaajien kokemukset suomalaisista ovat hyvin moninaisia. Osa viihtyy Suomessa juuri siksi, että täällä ihmisille annetaan omaa tilaa, toiset kokevat tämän ahdistavaksi. Monien kokemukset ovat myös täysin päinvastaisia eli heidän kohtaamansa suomalaiset ovat olleet helposti lähestyttäviä.

• • •

YHTEENVETONA SUOMALASEEN YHTEISKUNTAAN ja suomalaisiin liitetyistä mielikuvista voi todeta ensinnäkin sen, että kaikkien ryhmien kokemusmaailmoissa on yksilöiden välillä suuria eroja. Keskimäärin kansainvälisten osaajien mielikuvat ovat kuitenkin myönteisiä.

Toisaalta joukossa on paljon myös niitä, jotka vaikuttavat olevan pettyneitä Suomeen ja suomalaiisiin. Huolestuttavaa on myös se, että pidempään Suomessa asuneiden ulkomaalaisten näkemykset ovat kielteisempiä kuin maassa vähemmän aikaa asuneiden.

Enemmistö kansainvälisistä osaajista on yhtä mieltä siitä, että välillä suomalaiisiin tutustuminen voi olla työlästä. Näihin vaikeuksiin eivät ole törmänneet ainoastaan ulkomaalaiset osaajat, vaan myös monet ulko-suomalaiset ja paluumuuttajat.

Toisaalta osaajien arvioidessa Suomen kansainvälisyyttä ja suvaitsevaisuutta, moni kiinnittää huomiota samaan asiaan: erityisesti nuoremmat sukupolvet vaikuttavat vastaanottavammilta. Tämä on varsin myönteinen viesti. Nuoremmille sukupolville toimiminen monikulttuurisemmassa ja kansainvälisemmässä ympäristössä on selvästi arkisempaa kuin vanhemmille sukupolville.

Samalla on hyvä muistaa, että Suomen kansainvälistyminen on ollut moniin verrokkimaihin verrattuna hidasta ja maahanmuuttajien osuus väestöstä oli pitkään ja on edelleen pieni. Sekä yhteiskunnalliset että asenteelliset muutokset ottavat aikansa. ■

KOTIUTUMINEN SUOMEEN

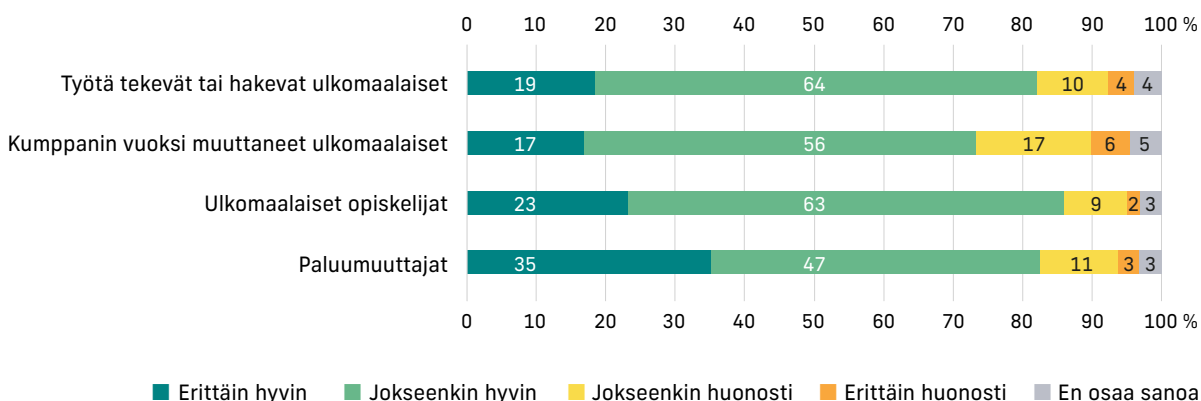
SEURAAVAKSI TARKASTEELLAAN kansainvälisten osaajien kokemusta kotiutumisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tässä tutkimuksessa käytetään kotoutumisen sijasta käsitettä *kotiutuminen*, jolla tarkoitetaan sopeutumista elämään Suomessa.⁶⁸

Aiemmissa tutkimuksissa on korostettu uuteen asuinmaahan sopeutumisen koostuvan eri osa-alueista, joilla sopeutuminen etenee eri tahtiin.⁶⁹ Esimerkiksi uuden asuinmaan kielen omaksuminen tai työn löytäminen voi yksilön mukaan olla nopeampaa tai hitaampaa kuin harrastustoimintaan mukaan lähteminen, sosiaalisten verkostojen luominen tai uuden asuinmaan erilaisten toimintatapojen ymmärtäminen tai omaksuminen.

VALTAOSA KOTIUTUNUT HYVIN – KOTIUTUMINEN VOI KUITENKIN KESTÄÄ VUOSIA

Kuviosta 4 nähdään, että valtaosa kaikkien tarkasteltujen osaajaryhmien edustajista on kotiutunut Suomeen erittäin tai jokseenkin hyvin: opiskelijoista (86 %), paluumuuttajista (82 %), työtä tekevien tai hakevien kyselyyn vastanneista (83 %) useampi kuin neljä viidestä ja kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista hieman harvempi kuin kolme neljästä (73 %). Paluumuuttajissa⁷⁰ on eniten erittäin hyvin kotiutuneita ja enemmistö heistä arvioi myös perheenjäsentensä kotiutuneen hyvin.⁷¹

KUVIO 4. KUINKA HYVIN OLET MIELESTÄSI KOTIUTUNUT SUOMEEN? (%)



Kotiutumista vahvistavat erityisesti arki- ja työelämän myönteiset kokemukset ja kohtaamiset:

Tänne oli hyvä palata, kun oli vahva tukiverkko perheen ja ystävien puolesta, byrokratia tuttua ja suurimmaksi osaksi säilynyt vanhat tilit ym. joten ei tarvinnut avata uusia tai sumplia niitä pitkän kaavan kautta. (Nainen, 33 vuotta, paluumuuttajien kysely)

I have a great work environment and awesome colleagues. – – It is very easy to try out new hobbies and new things. Lots of beginner lessons. I'm not sure how much of it is a factor of being in Finland vs being the age that I am, but I like it here. (Mies, 23 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

I found very easy to settle in Finland. Everything is so well organized. Everything works, everything is simple, easy, small. And even with English it was easy to go around. (Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten haastattelu)

Toisaalta ryhmien välillä on myös eroja. Huonosti kotiutuneiden osuus on korkein (23%) kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten ryhmässä. Muissa ryhmissä – paluumuuttajien, ulkomaalaisten opiskelijoiden ja työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneissa – huonosti kotiutuneiden osuus on 11–14 prosentin välillä. Kumppanin vuoksi muuttaneiden kotiutumisasikeudet ovat usein yhteydessä mielekkään työn löytämisen vaikeuksiin.

Despite of my ability to communicate in Finnish, limited job opportunities and discrimination in the job market towards international professionals especially in the Finnish art and culture sector. (Nainen, 30 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

I have been unable to learn Finnish and have no friends here. I am 100% reliant on my Finnish speaking husband. I am unhappy here, but it is a good safe place for my children and I have no alternative. (I have faced repeated racism when speaking Swedish so I mostly only identify as being an English speaker which is very sad, as I am actually Finlandsvensk). (Nainen, 43 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Kuvio 5 osoittaa, kuinka kauan kotiutuminen on kestänyt eri ryhmissä. Noin puolella paluumuuttajista (51 %) ja työtä tekevästä tai hakevasta ulkomaalaista (54 %) kotiutuminen on kestänyt korkeintaan vuoden.

Osalla kotiutuminen vie huomattavasti enemmän aikaa. Noin joka kymmenennellä paluumuuttajalla ja 15 prosentilla työtä tekevien tai hakevien kyselyyn vastanneista ulkomaalaisista kotiutuminen on kestänyt yli kaksi vuotta.

Joka viides paluumuuttaja⁷² ja joka kymmenes työtä tekevä tai hakeva ulkomaalainen ei ole kotiutunut lainkaan. Huomionarvoista on, että kotiutumattomien joukossa on sekä Suomessa hyvin vähän aikaa asuneita, että vuosikausia maassa asuneita. Vaikka kotiutumisen tunne on keskimäärin vahvempaa pidempään Suomessa asuneilla⁷³, osa on kokenut kotiutumisen hyvin vaikeaksi Suomessa vietetyistä vuosista riippumatta.

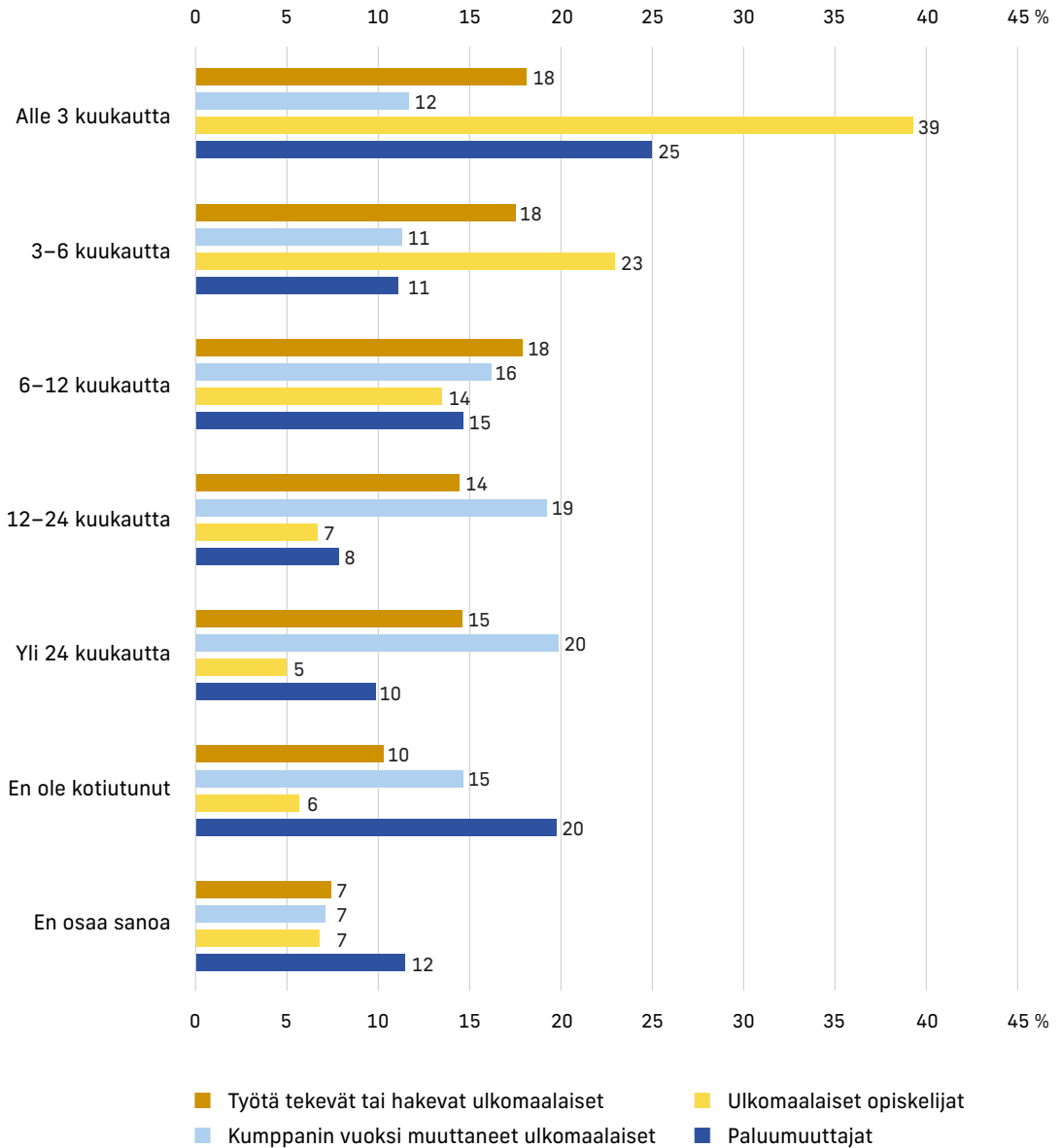
Ryhmiensä välillä on myös eroja. Opiskelijoiden kotiutuminen kestää tyypillisesti muita vähemmän aikaa, sillä lähes 40 prosenttia kertoo kotiutuneensa alle kolmessa kuukaudessa ja 23 prosenttia 3–6 kuukaudessa. Todennäköisesti nopea kotiutuminen liittyy elämää rytmittäviin opintoihin, opintojen mukanaan tuomiin sosiaalisiin verkostoihin sekä oppilaitosten henkilökunnalta ja muilta opiskelijoilta saatuun tukeen.

Opiskelijoista lähes 80 prosenttia on vähintään viikoittain yhteydessä muiden kansainvälisten opiskelijoiden ja useimmat myös suomalaisten opiskelijoiden kanssa.⁷⁴ Tiivis sosiaalinen kanssakäyminen vertaisten kanssa nopeuttaa kotiutumista.

Not necessarily a “fellow countrymen/countrywomen” [has helped the most in adjustment], but rather people who are in the same position as I, so we can share our experiences and help out each other. (Mies, 19 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kotiutuminen taas vie pidempään kuin minkään muun ryhmän. Heistä vain 39 prosenttia ilmoittaa kotiutuneensa alle vuodessa ja joka viidennellä kotiutuminen on kestänyt yli kaksi vuotta. Lisäksi 15 prosenttia kumppanin vuoksi muuttaneista ilmoittaa, ettei ole kotiutunut. Seuraavaksi tässä luvussa käydään läpi näiden lukujen taustalla olevia tekijöitä, eli kotiutumista edistäneitä ja vaikeuttaneita asioita.

KUVIO 5. KUINKA KAUAN KOTIUTUMISESI SUOMEEN KESTI? (%)



TYÖ JA LÄHEISTEN IHMISTEN TUKI TÄRKEITÄ

Kuten taulukko 2⁷⁵ osoittaa, vastaajien taustat ja maahan tulon syy vaikuttavat ratkaisevasti siihen, mitä asioita pidetään tärkeinä. Työ nousee tärkeimpien tekijöiden joukkoon opiskelijoita lukuun ottamatta kaikissa vastaajaryhmissä. Työtä tekeville tai hakeville ulkomaalaisille (55 %) ja paluumuuttajille työ on eniten mainintoja saanut kotiutumista helpottava asia (58 %).

**TAULUKKO 2. KOLME USEIMMIN VALITTUA TEKIJÄÄ, JOTKA OVAT
AUTTANEET ENITEN KOTIUTUMISTA SUOMEEN (%)⁷⁶**

TYÖTÄ TEKEVÄT TAI HAKEVAT ULKO- MAALAISET	KUMPPANIN VUOKSI MUUTTANEET ULKOMAALAISET	ULKOMAALAISET OPIS- KELIJAT	PALUUMUUTTAJAT
Työ (55%)	Kumppani (61%)	Kansainvälinen yhteisö Suomessa (39%)	Työ (58%)
Kansainvälinen yhteisö Suomessa (33%)	Työ (30%)	Maanmiehet/-naiset Suomessa (28%)	Ystävät (53%)
Kumppani (26%)	Suomen kielen oppiminen (29%)	Oppilaitoksen henkilökunta (28%)	Perheeltä ja sukulaisilta saatu tuki (49%)

Kumppanin vuoksi muuttaneet ulkomaalaiset (30 %) nimeävät työn kotiutumista helpottaneeksi asiaksi harvemmin kuin työtä tekevät tai hakevat ulkomaalaiset tai paluumuuttajat, vaikka myös kumppanin vuoksi muuttaneilla työ on yleisimpien asioiden joukossa.

Tulosta selittää osin vastaajaryhmien erilainen työllisyystilanne. Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kyselyyn vastanneista vain 56 prosenttia on parhaillaan töissä, joten se ei voi nousta yhtä monen kohdalla kotiutumista eniten edesauttaneeksi asiaksi. Sen sijaan työssä käyvistä kumppanin vuoksi muuttaneista 45 prosenttia nimesi työn tärkeäksi kotiutumista edistäväksi asiaksi.

Myös kansainvälisellä yhteisöllä on suuri merkitys ulkomaalaisille osaajille, mikä on havaittu myös aikaisemmassa tutkimuksessa.⁷⁷ Ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille se on jopa tärkein yksittäinen kotiutumista edistävä tekijä.

Lisäksi 28 prosenttia opiskelijoista on saanut apua kotiutumiseen Suomessa asuvilta maanmiehiltä ja -naisilta. Kansainvälisellä yhteisöllä vastaajat viittaavat erilaisiin kansainvälisten osaajien verkostoihin, joista hyvän esimerkin antaa eräs kumppanin mukana Suomeen muuttanut haastateltava:

There is international community, it's very organised in Finland from what I can experience from other countries. I know there is an International Working Women of Finland group and for example they have been very active, and they have a membership that can give opinions and voices. (Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten haastattelu)

Paluumuuttajille erityisen tärkeitä ovat Suomessa asuvat ystävät sekä perheeltä ja sukulaisilta saatu tuki.

Parhaimmat ystäväni on lukioajoilta Suomesta ja asumme kaikki taas Helsingissä. Ei ollut mitään muita ongelmia paluumuutossa kuin työn etsiminen koronan aikaan. (Nainen, 25 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Muissa vastaajaryhmissä suomalaiset ystävät nousevat kotiutumista edistäväksi tekijäksi huomattavasti harvemmin. Noin viidennes (21%) työtä tekevästä tai hakevasta tai kumppanin vuoksi muuttaneista nimeää suomalaiset ystävät kotiutumista edistäväksi tekijäksi, opiskelijoista neljännes (25%).

Läheisten merkitys kotiutumisessa korostuu etenkin naisilla sekä lapsitalouksissa asuvilla.⁷⁸ Kumppanin vuoksi muuttaneet ulkomaalaiset nimeävät kumppanin selvästi muita useammin (61%) kotiutumista edesauttaneena tekijänä.

Suomalaiseen kulttuuriin sopeutuminen on ollut lähes mahdollonta. Mikäli en olisi tavannut täällä nykyistä kumppaniani, olisin lähtenyt melko pian takaisin. (Nainen, 44 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Opiskelijat eroavat muista ryhmistä siinä, että työ ei ole heillä kolmen useimmin mainitun kotiutumisessa auttaneen tekijän joukossa. Heistä sen valitsee 16 prosenttia. Todennäköisesti ainakin osasy on kumppanien tapaan työkokemusten vähäisyydessä – 44 prosentilla opiskelijoista ei ole työ- tai työharjoittelukokemusta Suomessa. Opiskelijoiden kotiutumista

KAIKKIEN OSAAMISESTA ON PIDETTÄVÄ HUOLTA

SUOMESSA ON JO MERKITTÄVÄ määrä kansainvälisiä osaajia. Meillä on eri tason kouluissamme oppilaita ja opiskelijoita eri puolilta maailmaa. Esimerkiksi useampi kuin joka kuudes tekniikan yliopistotutkinnon suorittanut on syntynyt muualla kuin Suomessa. Samalla kasvavan maahanmuuton myötä tänne muualta muuttaneiden oppilaiden ja opiskelijoiden määrä on kasvanut ja kasvaa.

Meille pitäisi olla kunniatehtävä, että nämä nuoret integroituvat niin hyvin Suomeen kuin vain mahdollista. Ja samalla meidän on ymmärrettävä se, että esimerkiksi kaikissa töissä ei tarvitse osata täydellistä suomen tai ruotsin kieltä ja että samalla voimme kunnioittaa erilaisia kulttuureita. Jotta tässä voimme onnistua, on muutama ennakkoehto, joiden pitäisi täytyä. Mainitsen tässä kaksi.

Ensinnäkin peruskoulutus ja varhaiskasvatus on saatava kuntoon. Perustaitojen koulutus on kaikille, myös maahanmuuttajille, valtavan tärkeää. Hyvä luku- ja laskutaito luo pohjan menestykselle muussakin elämässä. Ne luovat myös edellytykset jatkaa toisen asteen koulutukseen.

Ilman toisen asteen koulutusta olevien työllisyysaste on reilut 40 prosenttia. Kaikkien 15–64-vuotiaiden työllisyysaste on yli 74 prosenttia. Niin suomea tai ruotsia hyvin puhuville kuin heille, jotka eivät näitä kieliä niin hyvin puhu, kouluttautumattomuus luo heikon tulevaisuusennusteen.

Toisekseen tänne opiskelemaan tuleville nuorille, olipa koulutusaste mikä hyvänsä, pitäisi tarjota enemmän mahdollisuuksia tutustua myös suomalaiseen työelämään – siis mahdollisuuksia harjoitella. Tämä verkottaisi nuoria paremmin muuhun yhteiskuntaan, toisi mahdollisuuksia ymmärtää Suomen kieltä ja kulttuuria sekä lisäisi työllistymisen todennäköisyyttä.

Jari Jokinen

puheenjohtaja

Teollisuuden palkansaajat TP

edistää Suomessa asuvalta kansainväliseltä yhteisöltä ja oman maan kansalaisilta saadun tuen lisäksi oppilaitoksen henkilökunta.

Havainnot kotiutumista helpottavista asioista osoittavat hyvin, kuinka erilaisia kansainvälisten osaajien tilanteet ovat. Lisäksi tulokset havainnollistavat, millaiset sosiaaliset verkostot ovat merkityksellisiä eri ryhmille.

KIELIMUURI SEKÄ VAIKEUDET LÖYTÄÄ TÖITÄ TAI YSTÄVIÄ HANKALOITTAVAT KOTIUTUMISTA

Vaikka enemmistö kyselyihin vastanneista kansainvälisistä osaajista on kotiutunut Suomeen hyvin, monilla on myös kotiutumiseen liittyviä ongelmia. Ulkomaalaisille osaajille aiheuttavat yleisimmin vaikeuksia kielimuuri sekä vaikeus löytää töitä tai ystäviä (**taulukko 3**).⁷⁹

Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kyselyyn vastanneet eroavat työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn ja ulkomaalaisten opiskelijoiden kyselyyn vastanneista siinä, että heille vaikeus löytää töitä on selvästi merkittävämpi tekijä kotiutumista vaikeuttaneena asiana.

Työtä tekeville tai hakeville sekä kumppanin vuoksi muuttaneille ulkomaalaisille työttömyys ja suomalaisten ystävien puuttuminen ovat muita useammin yhdistäviä tekijöitä heikon kotiutumisen taustalla. Näiden ryhmien työttömistä 29 prosenttia katsoo kotiutuneensa huonosti, kun työssäkävyyssä osuus on 15 prosenttia.⁸⁰

**TAULUKKO 3. KOLME USEIMMIN VALITTUA TEKIJÄÄ, JOTKA OVAT
VAIKEUTTANEET KOTIUTUMISTA SUOMEEN (%)⁸¹**

TYÖTÄ TEKEVÄT TAI HAKEVAT ULKOMAALAISET	KUMPPANIN VUOKSI MUUT- TANEET ULKOMAALAISET	ULKOMAALAISET OPISKELIJAT
Kielimuuri (61%)	Vaikeus löytää töitä (67%)	Kielimuuri (63%)
Vaikeus löytää ystäviä (47%)	Kielimuuri (66%)	Vaikeus löytää töitä (48%)
Vaikeus löytää töitä (37%)	Vaikeus löytää ystäviä (34%)	Vaikeus löytää ystäviä (43%)

Työn löytäminen on tärkeä tekijä kotiutumisessa ja se myös usein vahvistaa osallisuuden tunnetta. Työ lisää yksilön riippumattomuutta, yhteyksiä uuden asuinmaan ihmisiin ja mahdollisuuksia tulevaisuuden suunnitteluun.⁸²

Lähtömaa vaikuttaa hieman työtä tekevien tai hakevien sekä kumppanin vuoksi muuttaneiden vastauksiin. Lähi-idästä (77%) ja Pohjois-Amerikasta (72%) kotoisin olevat katsovat kielimuurin vaikeuttaneen kotiutumista muita useammin.⁸³

Lähi-idästä kotoisin olevat (72%) taas kokevat ystävien löytämisen vaikeuden hankaloittaneen kotiutumista huomattavasti keskimääräistä useammin.⁸⁴

Myös sukupuolten välillä on eroja: työn löytämiseen liittyvät hankaluudet ovat tavallisempia naisilla (55%) kuin miehillä (38%). Maahan muuttaneiden naisten vaikeuksista työllistyä tai löytää osaamista vastaavaa työtä on runsaasti myös aiempaa tutkimusnäyttöä sekä Suomessa että muissa Pohjoismaissa.⁸⁵

Lisäksi työn löytämisestä koituneet haasteet kotiutumiselle ovat yleisempiä kandidaatin (57%) ja maisterin tutkinnon (50%) suorittaneilla kuin tohtorin tutkinnon suorittaneilla (29%).⁸⁶

Myös koulutusala vaikuttaa. Työtä tekevistä tai hakevista sekä kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista humanistisen (63%) tai yhteiskuntatieteellisen (60%) koulutuksen saaneilla työn löytämisen hankaluudet vaikeuttavat kotiutumista useammin kuin esimerkiksi terveydenhuoltoalan (40%), teknologia-alan (39%) tai ICT-alan (36%) koulutuksen saaneiden kohdalla.⁸⁷

Työtä tekevistä tai hakevista sekä kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista ja ulkomaalaisista opiskelijoista lähes kaksi kolmesta katsoo kielimuurin vaikeuttaneen kotiutumista.⁸⁸ Osa kertoo, että edes suunnitelmallinen panostaminen kielen opiskeluun ei auta eteenpäin:

I'm not sure I will ever be able to speak Finnish at this point. I'm investing a lot of time in learning, but it is still hard for me to have even a basic conversation. So, I am not sure if I will be able to find a suitable job. (Nainen, 33 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

Suomen tai ruotsin kielen taidon on todettu olevan merkittävä työllistymisen este maahan muuttaneilla Suomessa, niin että jopa puolet ulkomaalaistaustaisista on arvioinut kielitaidon puutteiden haittaavan työn löytymistä.⁸⁹ Myös tässä tutkimuksessa ulkomaalaiset osaajat tuovat esille kielimuurin yhteyden työllistymisen haasteisiin:

Not having enough opportunities in my field because of a language barrier. (Nainen, 29 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

I cannot find a job suitable for my qualification without being fluent in Finnish. (Nainen, 23 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

Merkille pantavaa on se, että myös osa paluumuuttajista kertoo kielimuurin vaikeuttaneen kotiutumista. Erityisesti osa lapsena ulkomaille muuttaneista ja aikuisena Suomeen palanneista kokee jääneensä väliinputoajaksi kielivaikeuksien vuoksi:

– – mä puhun englantia äidinkielenä. Niin kun mä muutin takaisin ja esim. yritin käydä TE-toimistossa tai Kelassa keskustelemassa asioista, miten saada nää paperihommat toimimaan, niin ei suostuttu esimerkiksi puhumaan mulle englantia siinä ihan alkuvaiheessa. Sanottiin, että meillä puhutaan vain suomea tai ruotsia. (Paluumuuttajien haastattelu)

Suomalaisia ystäviä on noin kolmella neljästä kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista, työtä tekevistä tai hakevista ulkomaalaisista sekä ulkomaalaisista opiskelijoista.⁹⁰ Tästä huolimatta työtä tekevistä tai hakevista lähes puolet (47%), opiskelijoista 43 prosenttia ja kumppanin vuoksi muuttaneista joka kolmas (34%) katsoo ystävien löytämisen vaikeuden hankaloittaneen kotiutumista (**taulukko 3**).

Ystävyystyminen paikallisten ihmisten kanssa näyttää olevan yhteydessä ulkomaalaisten osaajien onnistuneeseen kotiutumiseen. Niistä työtä tekevistä tai hakevista sekä kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista, joilla ei ole yhtään suomalaista ystävää, noin joka kolmas (31%) on kotiutunut huonosti. Niistä, joilla on enemmän kuin viisi suomalaista ystävää, vain viisi prosenttia on kotiutunut huonosti.⁹¹

Ystävien löytämiseen liittyvät vaikeudet tulivat esiin myös haastatteluissa. Osa kokee suomalaisten tapojen vierauden vaikuttavan ystävyysuhteiden syntyymiseen:

I think that there is a very big cultural difference because in Finland people are following the so-called negative politeness and culture, which means that if you want to be polite, you leave people alone. You allow them to be themselves, unlike

in most of the European countries, when you like someone, you check on them and you try to talk with them often and reassure them of your affection in many different ways. And I have friends in Finland, but it's very different kind of friendship.
(Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten haastattelu)

Myös paluumuuttajat kokevat ystävien löytämisen vaikeuden hidastaneen heidän sopeutumistaan. Osa haastatelluista on pitänyt yhteyttä Suomessa asuviin ystäviin ulkomailla asuessaan. Moni kuitenkin kokee, että ystävien löytäminen paluumuuton jälkeen on vaikeaa, jos yhteydet Suomeen olivat aiemmin heikot.

Ihmisiin on vaikea tutustua. Ihmiset eivät yleensä tunnu ymmärtävän vieraan kulttuurin tapoja. (Nainen, 72 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Aineistosta käy ilmi, että edellä käsitellyt hankaluudet kotiutumisessa ovat myös monesti kytköksissä toisiinsa – haasteet yhdellä osa-alueella voivat haitata myönteistä kehitystä toisella osa-alueella. Esimerkiksi vaikeudet löytää ystäviä voivat heikentää kotiutumista, hankaloittaa kielen oppimista sekä ammatillisten ja muiden verkostojen syntymistä.⁹²

KUMPPANIN VUOKSI MUUTTANEIDEN TYÖLLISTYMINEN TÄRKEÄÄ

Tärkeä tämän tutkimuksen kaikissa aineistoissa esille noussut kotiutumiseen liittyvä asia on huoli ulkomaalaisen kumppanin kotiutumisen ongelmista. Jos kumppani tai lapset eivät viihdy Suomessa, tällä on kielteisiä vaikutuksia myös tänne töihin rekrytoituun kansainväliseen osaajan.

Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten vaikeudet kotiutua kytkeytyvät usein karikoihin työuralla tai työllistymisessä. Kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista peräti 67 prosenttia kertoo kotiutumisen vaikeutuneen siksi, että töiden löytäminen on ollut hankalaa.⁹³

Kuten edeltävässä luvussa todettiin, työ on kotiutumisen kannalta monille ratkaisevan tärkeää. Töistä saadaan paitsi tuloja ja sisältöä elämään, myös ystäviä ja verkostoja. Tämän vuoksi myös kumppanin vuoksi muuttaneiden työllistymisen edistäminen ja mielekkään työn löytyminen on erittäin tärkeää.

Lisäksi perheeseen ja kumppaniin liittyvät kysymykset ovat Suomelle vetovoimakysymys. Lähes neljännes (23 %) niistä ulkosuomalaisista,

joilla on ulkomaalainen kumppani, mainitsee paluumuuttohalukkuutta vähentäväksi asiaksi kumppaniin tai puolisoon liittyvät syyt, joita ovat esimerkiksi ajatus kumppanin työllistymisen vaikeudesta tai suomen kielen taidon puutteen aiheuttamista ongelmista.⁹⁴ Samanlaiset tekijät voivat myös perustella paluumuuttajille muuttoa pois Suomesta.

– – mun työn takia voitais muuttaa Suomeen – –. Mutta kun se ei ole ainoastaan yhden ihmisen työstä, vaan sit se pitäis olla, että se joku suomalainen firma olis valmis rekrytoimaan sen mun ei-suomea-puhuvan puolison. (Ulkosuomalaisten haastattelu)

[Suomesta pois muuttamista puoltaa] ulkomaisen puolison työt. Työtä ei tunnu löytyvän Suomesta. Myös ulkomaisen puolison on hankala päästä osaksi suomalaista yhteisöä, vaikka kieli-taitoa on. (Nainen, 37 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Samaan aikaan on huomionarvoista, että paluumuuttajista, joiden mukana oli muuttanut perheenjäseniä, kaksi kolmesta ilmoitti perheenjäsentensä kotiutuneen hyvin.⁹⁵

Monissa yrityksissä on ymmärretty, että perheiden kotiutumisen tukeminen ei ole vain julkisen sektorin kysymys, vaan siihen voivat osallistua myös työnantajat. Kumppanin vuoksi muuttaneilta ulkomaalaisilta kysyttiin erikseen avokysymyksellä, oliko kumppanin työnantaja auttanut jollain tavoin perhettä kotiutumisessa. Noin 16 prosenttia kumppanin vuoksi muuttaneista kertoo saaneensa jonkinlaista tukea kumppanin työnantajalta. Osa on saanut runsaasti apua ja vaikuttaa tyytyväiseltä:

They hired a Relocation Services company who were really helpful in finding accommodation, setting up bank/utility accounts, explaining municipality workings e.g. health system, kela/municipality card, etc... (Nainen, 40 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

My partner's employer offered various workshops, information and support, as well as social opportunities. (Nainen, 34 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

My foreign employer paid all the courses and networks that I needed to join to better integrate professionally in Finland. (Nainen, 39 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Suurin osa vastaajista ei kuitenkaan ole saanut apua työnantajilta. Yhtenä vaikeutena saattaa myös olla kyvyttömyys tunnistaa avuntarpeita, jos Suomeen rekrytoitava henkilö on paluumuuttaja ja puoliso tulee hänen mukanaan tai Suomeen muutetaan täällä jo asuvan kumppanin luokse.

No, my spouse was Finnish so it was assumed that there was no need. At that time Finnish language studies were something that was up to the individual. (Mies, 53 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Tämä haaste voi olla merkittäväkin, sillä lähes neljänneksellä (23%) työtä tekevien tai hakevien sekä kumppanin vuoksi muuttaneiden kyselyihin vastanneista on suomalainen puoliso tai kumppani.

Perheenjäsenten viihtyminen on ratkaisevaa, kun perheelliset pohtivat Suomeen jäämistä pidemmäksi aikaa.⁹⁶ Ulkomaalaistaustaisten puolisoitten ja kumppanien kotiutumisen edistämiseksi tehtävän työn tärkeys on myös tunnistettu viime vuosina Suomessa, mistä ovat esimerkkejä muun muassa niin sanotut puoliso-ohjelmat eri kaupungeissa sekä Väestöliiton *Womento-* ja *International Working Women of Finland* -järjestö.⁹⁷

JÄÄDÄKÖ VAI LÄHTEÄ?

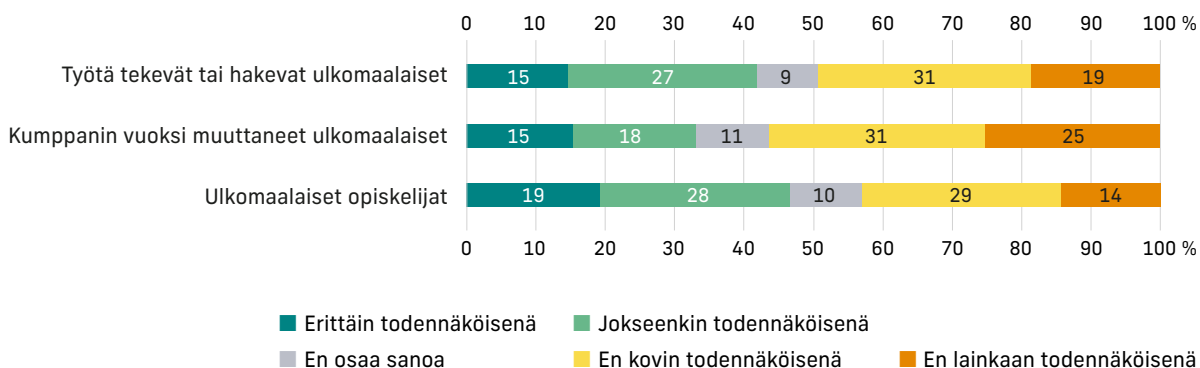
Keskustelussa kansainvälisten osaajien houkuttelusta Suomeen ollenainen kysymys liittyy Suomen pitovoimaan – ovatko tänne tulleet myös halukkaita jäämään. Tutkimuksen kyselyissä kaikilta Suomessa asuvilta vastaajaryhmiltä tiedusteltiin heidän suunnitelmistaan jäädä Suomeen.

Kuten **kuvio 6** osoittaa, sekä kumppanin vuoksi muuttaneissa että työtä tekevissä tai hakevissa ulkomaalaisissa on hieman suurempi osuus niitä, jotka ovat jäämässä Suomeen kuin niitä, jotka pitävät muuttoa todennäköisenä. Ulkomaalaisissa tutkinto-opiskelijoissa on sen sijaan hieman suurempi osuus muuttoa harkitsevia kuin niitä, jotka pitävät lähtöä epätodennäköisenä.

Kyselyiden avovastauksissa Suomeen sitovina asioina nostettiin esille elämänlaatu, suomalainen kumppani ja maassa luodut sosiaaliset suhteet. Osa mainitsi myös tyytyväisyyden nykyiseen työhönsä, julkiset palvelut tai suomalaisen luonnon.

Kumppanin vuoksi muuttaneissa ulkomaalaisissa (33%) todennäköisiä lähtijöitä on vähemmän kuin työtä tekevien tai hakevien kyselyyn (43%) tai ulkomaalaisten opiskelijoiden kyselyyn (47%) vastanneissa. Tämä tulos on odotettu, sillä perhesiteillä on aiemmissakin tutkimuksissa

KUVIO 6. KUINKA TODENNÄKÖISENÄ PIDÄT POISMUUTTOA SUOMESTA LÄHITULEVAISUUDESSA? (%)¹⁷⁵



todettu olevan iso vaikutus ulkomaalaisten maastamuuton todennäköisyyteen. Kumppani ja lapset vähentävät poismuuton todennäköisyyttä.⁹⁸

Kumppanin vuoksi muuttaneista sekä työtä tekevistä tai hakevista ulkomaalaisista perheettömät (52%) pitävät poismuuttoa useammin todennäköisenä kuin parisuhteessa elävät (35%) tai lapsiperheet (31%).⁹⁹ Perheellisillä lapsen koulunkäynti tai juurtuminen Suomeen saattaa puhua Suomeen jäämisen puolesta. Myös suomalaisen koulutusjärjestelmän korkea taso on osalle perheellisistä haastateltavista pitovoimatekijä.

My husband doesn't want to move, and the childcare and education opportunities are excellent for my son. Also, Finland is a lovely, safe, beautiful place to live. (Nainen, 47 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

I cannot move out of Finland as my son is a Finnish citizen and his father is Finnish, so I am forced to live here. (Nainen, 38 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Just the other day I was contemplating to myself to move me and myself, me and my family back to UK but then I came across an education article for children which made me consider it again and I thought "Okay, I'm gonna stay here regardless". (Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten haastattelu)

KANSAINVÄLISET OSAAJAT MUUTOKSEN RAIVAAJINA TYÖPAIKOILLA

”YOU MADE ME FEEL WANTED in this country”. Tämä on yksi esimerkki Espoon kaupungin *Career Club* -osallistujilta saadusta palautteesta. Espoon englanninkielisen urakehityspalvelun lähtökohtana on ihmisten itsemääräämisoikeus sekä oman toimijuuden vahvistaminen, mikä kiteytyy ajatukseen ”olemme sinun työsi puolella”.

Käytännössä tämä näkyy esimerkiksi niin, että henkilöt, jotka muuttavat Suomeen kumppanin saatua täältä töitä, nähdään ensisijaisesti hyvin koulutettuina ammattilaisina eikä puolisoina. Tällä statuksella tulleet kansainväliset osaajat ovat toki selkeästi oma kohderyhmänsä, onhan muutto toiseen maahan potentiaalinen kriisin paikka etenkin parisuhteelle ja vanhemmuudelle. Meidän on kuitenkin muistettava, että puolisoisuus on olennainen lähinnä kansainvälisiä osaajia rekrytoivien työnantajien näkökulmasta - ei meidän, jotka tuotamme heidän tarvitsemiaan palveluita. Jotta rekrytointi onnistuu, työnantajien pitää voida antaa ja lunastaa lupaus siitä, että myös puoliso ja muu perhe kokee tullessaan nähdyksi, kuulluksi ja palvelluksi. Tämä edellyttää jouhevaa julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteistyötä.

Yhteisöllisyys – *community building* – on alusta, jolla edellä mainitun kaltainen monialainen yhteistyö ja omaa toimijuutta vahvistava palvelutuotanto tulevat yhteen. Työnantajat pääsevät yhteisön toimintaan mukaan juuri niin tiiviisti, kuin heille sopii: he voivat jakaa tietoa suomalaisesta työelämästä ja yrityksestään LinkedIn-ryhmässä, tulla piipahtamaan aamupuurolla, osallistua *Career Club* -tapaamisten keskusteluihin itseään kiinnostavan teeman ympärillä, lähteä EntryPoint-mentoriksi, kutsua ryhmän kansainvälisiä ammattilaisia tutustumiskäynnille omalle toimistolle tai pitchata TalentMatch-rekrytointitapahtumassa. Kansainvälisten osaajien omat yhteisöt puolestaan voivat jakaa omaa osaamistaan ja vertaiskokemuksiaan kaupungin tuella. Suomalaiset ammattijärjestöt voivat

tavoittaa uutta jäsenistöä samalla, kun avaavat kansainvälisille osaajille ovia suomalaisten, ammatillisten vertaisten verkostoihin.

Ensimmäisen kansainvälisen osaajan palkkaaminen on suuri askel yrityksille organisaation työkielen ja työtapojenkin muutoksen näkökulmasta, ja siten myös edistysaskel koko suomalaiselle työelämälle. Kielimuurin taklaamiseksi Espoossa on työn alla pilotti, jossa pyritään vahvistamaan työnantajien kykyä vastaanottaa kansainvälisiä osaajia: työnhakijan osaamisen kehittämisen kylkeen liitetään ajatus työnantajataidoista. Käytännössä tarkoitus on yhdistää kielituki ja organisaatiomuotoilu. Työnhakijoille tarjotaan alakohtaista suomen opetusta, työmuotoiluosaamista ja jalkautuvaa kielitukea. Tällaisella osaamisella ja tuella valjastettu kansainvälinen osaaja voi – esimerkiksi palkkatuella rekrytoituna – yhdessä työnantajan ja työyhteisön kanssa poimia eri tehtävänkuvista sellaisia palasia, joista voidaan muodostaa kehittyväkin suomen kielen taidolla hoituva kokonaisuus.

Kehitteillä olevan työkalupakin lisäksi Espoon kaupunki haluaa nostaa esille muutoksen tehneitä organisaatioita Esboxin avulla. Esbox on kansainvälisille osaajille tarkoitettu innostava lahja Espoon kaupungilta. Sen avulla Espoon kaupunki haluaa toivottaa uuden kansainvälisen työntekijän tervetulleeksi kasvavaan yritykseen pääkaupunkiseudulla. Esbox sisältää kahvipöytäherkkuja jaettavaksi sekä aktiviteetteja Espoossa, joihin voi osallistua yhdessä esimerkiksi kollegan, ystävän tai kumppanin kanssa. Kuka tahansa yrityksestä voi hakea Esboxia uudelle työntekijälle. Edellytyksenä on, että hän on yrityksen ensimmäinen työntekijä, joka ei puhu suomea tai ruotsia äidinkielenään ja että hän on aloittanut työssä edellisen kahden vuoden aikana.

Espoolle on tärkeää, että kansainväliset osaajat tulevat nähdyiksi kohderyhmän sijasta sidosryhmänä – viime kädessä he ovat muutoksen tienraivaajia työpaikoilla.

Melissa Arni-Hardén

erityissuunnittelija

Espoon kaupunki

Kumppanin vuoksi muuttaneilla sekä työtä tekevilla tai hakevilla ulkomaalaisilla hyvän kotiutumisen kokemus laskee poismuuttohalukkuutta. Erittäin hyvin kotiutuneista vain 15 prosenttia pitää muuttoa pois Suomesta todennäköisenä ja erittäin huonosti kotiutuneista 70 prosenttia.¹⁰⁰

I have an established existence here, owning my house and business. I have now a better understanding on the Finnish bureaucracy than on the same in my native country. It would be a big challenge to move to another country and restart to learn the local environment again. (Mies, 46 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden kyselyssä tiedusteltiin, kuinka todennäköisesti he muuttavat pois Suomesta opintojen päättymisen jälkeen. Suomesta muuttoa pitää todennäköisenä lähes puolet (47 %) ja epätodennäköisenä hieman harvempi (43 %).

Tulokset ovat verrattain hyvin linjassa opiskelijoiden poismuuttoa tarkastelleiden tilastollisten analyysien kanssa, joskin tilastojen perusteella tilanne on jopa hieman myönteisempi kuin opiskelijoiden vastaukset antavat ymmärtää. Tutkimusten mukaan vähintään kaksi kolmesta ulkomaalaisesta opiskelijasta asuu Suomessa vielä kolme vuotta valmistumisen jälkeen. Osuus on korkeampi kuin monissa Suomen verrokkimaissa, mutta toisaalta kokonaisuudessa ulkomaalaisten opiskelijoiden määrät ovat vielä vaatimattomat verrattuna moniin muihin Euroopan maihin.¹⁰¹

Aiempien tutkimusten mukaan erityisesti perhesiteet – suomalainen kumppani ja lapset – lisäävät maahan jäämisen todennäköisyyttä. Ne ovat jopa tärkeämpiä kuin työ.¹⁰² Myös tämän tutkimuksen avovastauksissa nostetaan esiin Suomen perheystävällisyys ja yleinen elämänlaatu pohdittaessa Suomeen jäämistä puoltavia asioita:

I enjoy the culture and would like to raise a family here. My degree and studies are highly valued and the job opportunities, environment, and salary are enticing. (Nainen, 21 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

Myös työn merkitys nousee esiin opiskelijoiden avovastauksissa ja haastatteluissa. Hieman keskimääräistä myönteisemmiltä Suomen työmarkkinat näyttävät teknologia-aloilla työskenteleville opiskelijoille. Heistä vain noin kolmannes (35 %) pitää muuttoa pois Suomesta opintojen jälkeen todennäköisenä.

I plan to stay here because I think my job perspective is quite bright because I think it's in terms of language, I think it's quite easy for as far as I have seen, quite easy for people working in information science and technology to find an English-speaking environment. (Ulkomaalaisten opiskelijoiden haastattelu)

Pohtiessaan syitä mahdolliselle poislähdölle, monet ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat mainitsevat kuitenkin heikot työmahdollisuudet ja tärkeiden ihmissuhteiden puutteen. Osa opiskelijoista kokee, että nämä asiat ovat paremmalla tolalla aiemmassa asuinmaassa.

Going back to my home city with my family and friends. It is a place where I know how to get a job. I do not have any information about the working life and system in Finland. (Mies, 23 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

I want to live close to my family and my boyfriend. (Nainen, 26 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

Monet opiskelijat epäilevät erityisesti työn löytymistä ja pitävät kielen oppimista vaikeana. Työ- ja uramahdollisuudet näyttäytyvät monille opiskelijoille parempana Suomen ulkopuolella. Muita usein esille nousseita tekijöitä, jotka puoltavat Suomesta muuttoa lähitulevaisuudessa ovat opiskelijoilla koti-ikävä, Suomen asenneilmapiiri ja ilmasto. Samat asiat nousevat esiin myös muiden osaajaryhmien vastauksissa.

[Suomesta muuttoa puoltavat] Ystävät muualla, helpompi tutustua ja löytää uusia ystäviä, pitää yllä ystäväyyttä. (Nainen, 54 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Hoping for a better adaption experience in another EU country. Being closer to my home country. Feeling part of some community which I completely lack here. Warmer weather, more sun. (Nainen, 39 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

Family, friends, job opportunities in my field of interest back home, more open culture, more self-confidence dealing with life's issues in my native language, having my child being part of my home culture. (Nainen, 36 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Lähtöaikeita on yhtä lailla Suomessa vain vähän aikaa kuin useita vuosia asuneilla.¹⁰³ Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten sekä työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyihin vastaajista alle 30-vuotiaat (46 %) ja yli 50-vuotiaat (47 %) pitävät poismuuttamista useammin todennäköisenä kuin 30–49-vuotiaat (35%). Osin tämä liittyy siihen, että juuri näiden osaajien kotitalouksissa asuu lapsia. Alaikäiset lapset vähentävät muuttohalukuutta.

Osalle Suomeen muuttaneista syrjintä ja rasismi työelämässä on asia, jonka he mainitsevat kysyttäessä Suomesta pois muuttoa puoltavia asioita¹⁰⁴:

Poor job opportunities and superb high unconscious biases towards foreigners in recruiting. (Nainen, 36 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

My experience is that Finns in the workplace have an us and them mentality. You can see this from the lack of non-native managers in Finland for example. This difficulty in acceptance in outsiders is what has led me to decide to move away from Finland. (Mies, 29 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Paluumuuttajien poismuuttohalukuutta kysyttiin hieman eri tavoin kuin muilta ryhmiltä, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia. Siinä missä muilta ryhmiltä kysyttiin lähitulevaisuuden suunnitelmista, paluumuuttajilta tiedusteltiin yleisemmin tulevaisuudesta ilman aikarajausta.

Paluumuuttajista noin puolet (52 %) pitää Suomesta muualle muuttamista tulevaisuudessa todennäköisenä.¹⁰⁵ Paluumuuttajista todennäköisimpiä lähtijöitä ovat heikosti kotiutuneet, työikäiset ja korkeakoulutetut. Lisäksi Suomen ulkopuolella lyhyen aikaa asuneet lähtevät muita todennäköisemmin uudestaan.¹⁰⁶

Arbetsmöjligheter då det är väldigt svårt att få jobb såvida man inte pratar finska eller jobbar inom tech. Jag har studerat internationell politik och säkerhet, det finns väldigt få jobb i den branschen utanför regeringsjobb. Och för att få jobb hos regeringen är det i princip omöjligt att få jobb ifall man inte får 'utmärkt' på finska språktestet. Det gör det svårt för sådana som mig, som pratar flytande finska men har aldrig haft möjlighet att få finsk undervisning. (Mies, 27 vuotta, paluumuuttajien kysely)

SUOMESSA OPISKELLEISTA KANSAINVÄLISISTÄ OSAAJISTA KANNATTAA PITÄÄ KIINNI

KANSAINVÄLINEN MAISTERIOHJELMA kestää kaksi vuotta. Se on lyhyt aika luoda verkostot suomalaiseen yhteiskuntaan ja oppia ymmärtämään suomalaista työelämää. Vähintään alkuun on päästävä, jotta polku suomalaiseen yhteiskuntaan aukeaa.

Meillä suomalaisilla on vielä paljon tehtävää, jotta saamme kansainväliset opiskelijat jäämään Suomeen. Kerran toisensa jälkeen kuuluu sama tarina – rakastan Suomea ja olisin halunnut jäädä tänne, mutta töiden löytäminen oli vaikeaa. Lopulta työpaikka löytyy sitten Tukholmasta, Kööpenhaminasta tai Berliinistä. Tämä ei ole yllättävää, sillä kyse on lahjakkaista ja osaavista Suomessa korkeakoulutuksen saaneista nuorista.

SUOMEN KANNATTAA PANOSTAA PITOVOIMAAN

Tekniikan Akateemiset TEKin tutkimuksissa on havaittu, että diplomityön tekeminen yritykseen moninkertaistaa oman alan töihin pääsemisen todennäköisyyden valmistumisen jälkeen. Ongelma syntyy siitä, että vain hyvin harva kansainvälinen opiskelija tekee lopputyönsä yritykseen.

Lopputyöhön liittyvä haaste paljastaa hyvin sen, minkälaisia ongelmia meidän pitää ratkoa, jotta aiempaa useampi opiskelija voisi hyvillä mielin jäädä Suomeen valmistumisensa jälkeen. Ratkaisut voi jakaa ainakin kolmeen osaan.

Ensinnäkin suomalaisten yritysten pitää oppia se, että nykyään iso joukko opiskelijoita tarvitsee lopputyöpaikan tammikuussa. Vanhastaan opiskelijat aloittivat työskentelyn silloin, kun yritykselle sopi, tai tekivät kesäharjoittelun ja jatkoivat sitten diplomityöhön. Kansainvälisten opiskelijoiden aikataulu on tiukka ja siksi yritysten kannattaa opetella hyödyntämään tammikuun lopputyökausi rekrytoinnissa.

Toiseksi opiskelijoille tulee opettaa suomalaisia työelämätaitoja. Suomessa on esimerkiksi kansainvälisesti poikkeuksellisen alhaiset hierarkiat, mikä näkyy niin rekrytoinnissa kuin siinäkin, minkälaista työntekijää arvostetaan.

Kolmanneksi moni suomalainen työnantaja tarvitsee taitoja kansainvälisten opiskelijoiden ja työntekijöiden palkkaamiseen. Nykytilanteessa usein paikka menee lopulta suomalaiselle, vaikka kansainvälisellä opiskelijalla olisi paremmat taidot haettuun tehtävään. Yhtenä syynä on se, että moni johtaja tai yritys ei ole vielä palkannut ensimmäistä kansainvälistä työntekijäänsä. Tarvitaan parempaa kulttuuriosaamista, sosiaalisia johtamistaitoja ja jaettuja parhaita toimintatapoja kansainvälisen työyhteisön rakentamiseen.

Kansainväliset opiskelijat viihtyvät Suomessa ja haluavat jäädä tänne valmistuttuaan. Tehdään heille tilaa työpaikoilla ja yhteisöissämme.

Mikko Särelä

Innovaatio- ja elinkeinopolitiikan asiantuntija

Tekniikan Akateemiset TEK

On myös tärkeä huomioida, että monien kansainvälisten osaajien on tarkoitus asua Suomessa lähtökohtaisesti vain jonkin aikaa. Työsuhteet ovat usein määräaikaista ja eri maiden välillä liikutaan joustavasti muun muassa työn, perheen tai opiskelun vaatiessa.

I am building my international network so if a job opportunity appears in another country after I have finished my PhD programme I will go there. Or back to my home country to be with family. (Nainen, 23 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

Kuten kansainvälisten osaajien vastauksista käy ilmi, Suomeen jäämisen todennäköisyyttä lisäävät ja vähentävät asiat ovat eri ryhmissä pääpiirteiltään hyvin samankaltaisia. Toisaalta tuloksista havaitaan, että perustelut ovat vahvasti yhteydessä yksilöiden elämäntilanteisiin, kokemuksiin ja toiveisiin.

Työ- tai opiskelutilanne, perhesuhteet, sosiaaliset verkostot sekä lyhyen ja pitkän aikavälin suunnitelmat vaikuttavat ratkaisuihin. Aina kyse ei ole vain Suomen pitovoimasta. Suomeen jäämisen tai maasta muuttamisen taustalla vaikuttavat myös siteet aiempiin asuinmaihin.

Vaikka Suomessa asuva perhe on monille perheellisille Suomeen jäämisen puolesta puhuva asia, niin toisaalta perhe- ja sukulaissiteet Suomen ulkopuolella voivat puhua maasta muuttamisen puolesta. Osaajat vertaavat Suomea ja nykyistä elämäntilannettaan aiempaan. Toisilla vaakakuppi kääntyy vahvasti Suomen puolelle, toisilla lähtöön liittyvät ajatukset vievät voiton.

• • •

KOTIUTUMISTA JA SUOMEN PITOVOIMAA vahvistavat tekijät ovat erilaisissa elämäntilanteissa oleville erilaisia. Myös kotiutumisen kestossa on eroja. Helpointa kotiutuminen on opiskelijoille, jotka tempautuvat melko vaivattomasti mukaan opiskelijaelämään ja luovat viihtymisen kannalta tärkeitä sosiaalisia suhteita.

Enemmistö kansainvälisistä osaajista on kotiutunut hyvin ja noin puolet ulkomaalaisista osaajista ei suunnittele pois muuttoa lähitulevaisuudessa. Kotiutumisen haasteet liittyvät kaikissa ryhmissä tavallisimmin kieleen, mutta erityisen vaikea tilanne on kumppanin vuoksi muuttaneilla ulkomaalaisilla. He turvautuvat kumppaneihinsa, mutta kotiutuminen ottaa monilla aikansa.

Erilaisista elämäntilanteista ja taustoista huolimatta yksi asia nousee ylitse muiden kansainvälisten osaajien kotiutumista vahvistavana tekijänä. Se on työ. Opiskelijoita lukuun ottamatta sitä painottavat kaikki vastaajaryhmät ja opiskelijoillakin työmahdollisuuksien vähäisyys on keskeisin asia opiskelijoiden pohtiessa tulevaisuuden suunnitelmia opintojen päätyttyä.

Mielekkäiden työnäkymien puuttuminen on yksi yleisimmistä syistä maasta pois muutolle opintojen jälkeen. Yksinkertaisin lääke, jolla helpottaa kaikkien kansainvälisten osaajien kotiutumista ja vahvistaa samalla Suomen pitovoimaa on työ. ■

TYÖLLISTYMINEN JA TYÖELÄMÄ

SELVÄ ENEMMISTÖ KYSELYIHIN vastanneista kansainvälisistä osaajista on työllistynyt Suomessa hyvin. Vaikka monet onnistuvat työhön kiinni pääsemisessä, ulkomaalaiset osaajat ja suomalaiset paluumuuttajat kohtaavat myös monia ongelmia suomalaisilla työmarkkinoilla. Näitä ovat esimerkiksi heidän osaamisensa tunnistamiseen liittyvät vaikeudet, puutteet suomen kielen taidossa, huolet kumppanin työllistymisestä ja työelämän toimintatapojen erot suhteessa lähtömaahan.

Seuraavassa käydään läpi sitä, miten kansainväliset osaajat arvioivat ulkomailla hankitun osaamisen arvoa suomalaisilla työmarkkinoilla ja työ- ja uramahdollisuuksiaan Suomessa. Lisäksi tarkastellaan, miten kansainväliset osaajat löytävät töitä Suomesta ja mitkä asiat edesauttavat tai vaikeuttavat työllistymistä sekä suomalaisiin työyhteisöihin yhdenvertaisiksi jäseniksi pääsemistä.

ULKOMAILLA HANKITUN OSAAMISEN TUNNISTAMISESSA PARANNETTAVAA

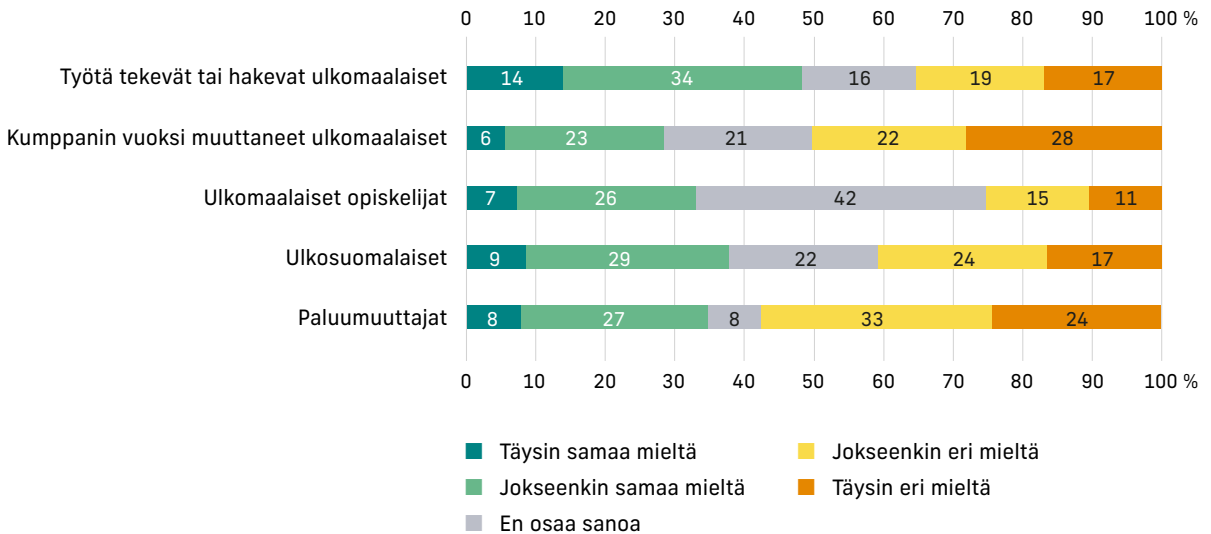
Kaikissa tässä tutkimuksessa tarkasteltavissa ryhmissä on sekä niitä, joiden mielestä suomalaiset työnantajat osaavat arvostaa ulkomailla hankittua osaamista, että niitä, jotka ovat asiasta toista mieltä.

Edellisessä luvussa todettiin, että lisäksi monet kansainväliset osaajat epäilevät mahdollisuuksiaan työllistyä omaa osaamista vastaavalle alalle, ja että vaikeudet työn löytämisessä heikentävät kotiutumista.

Kuviosta 7 nähdään, että 29–48 prosenttia eri ryhmien edustajista kokee suomalaisten työnantajien arvostavan ulkomailla hankittua työkokemusta. Myönteisimmin asian näkevät työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneet: heistä näin ajattelee lähes puolet (48%).

Muut ryhmät ovat epäilevämpiä. Kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista alle kolmannes (29%) uskoo työnantajien arvostavan ulkomailla hankittua työkokemusta. Ulkomaalaisista opiskelijoista¹⁰⁷ ja paluumuuttajista tätä mieltä on noin kolmannes.

KUVIO 7. ARVIOI SEURAAVAA VÄITTÄMÄÄ: ”SUOMALAISET TYÖNANTAJAT ARVOSTAVAT ULKOMAILLA HANKITTUA TYÖKOKEMUSTA.” (%)



Yksilön kokemus hänen osaamisensa arvostamisesta on jopa niin olennainen, että osalla se vaikuttaa tulevaisuuden suunnitelmiin. Osa vastaajista nosti asian esille kysyttäessä Suomesta pois muuttoa puoltavista asioista.

Uran kehittyminen – kansainvälistä uraa ei arvosteta Suomessa eivätkä työnantajat uskalla palkata ulkomailla töissä ollutta henkilöä. (Nainen, 45 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Despite having extensive international experience in my field, it took a really long time to find a good, permanent position, and the salaries continue to be lower than what I made 13 years ago before moving here. (Nainen, 47 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Havainnot ovat samansuuntaisia kysyttäessä kansainvälisiltä osaajilta, arvostavatko suomalaiset työnantajat ulkomailla suoritetuja tutkintoja.

Joka viides ulkosuomalaisista ja vain 16 prosenttia paluumuuttajista katsoo suomalaisten työnantajien arvostavan ulkomailla suoritetuja tutkintoja. Työtä tekevistä tai hakevista tai kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaista näin ajattelee vajaa kolmannes (30 %) ja ulkomaalaisista opiskelijoista neljännes (24 %).¹⁰⁸ Tutkintojen hyväksi lukemisen ja

tunnustamisen hankaluus katsotaan myös osassa vastauksia Suomesta pois muuttoa puoltavaksi tekijäksi:

Better employment prospects [outside Finland], due to Finnish employers often not recognising foreign qualifications, even from internationally known institutions. (Mies, 37 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Tutkintojen tunnistamisen ja hyväksi lukemisen hankaluus saa myös osan ulkosuomalaisista epäröimään paluuta Suomeen:

– – mä oon yrittänyt miettiä, että oisko se edes mahdollista mulla mennä takas Suomeen. Mä oon täällä tehnyt neljän vuoden kandin ja sitten vuoden maisterin, mikä on Suomessa, jos sä oot tehnyt sen koulutuksen, niin sä oot laillistettu psykologi, mutta jos sä oot tehnyt sen koulutuksen ulkomailla, niin ei mitään. (Ulkosuomalaisten haastattelu)

Huolimatta epäilyistä ulkomailla hankitun osaamisen arvostamista kohtaan, yli puolet paluumuuttajista (55 %) ja työtä tekevästä tai hakevasta ulkomaalaisista (59 %) pitää kuitenkin mahdollisuuksiaan edetä uralla Suomessa hyvinä.¹⁰⁹ Lisäksi suuri enemmistö työssäkäyvistä kaikissa ryhmissä katsoo olevansa osaamistaan vastaavassa työssä.¹¹⁰

Oman alan työn löytäminen on kuitenkin etenkin osalle kumppanin vuoksi Suomeen muuttaneista ulkomaalaisista vaikeaa ja työllistyminen on hidasta. Niistä kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista, jotka ovat töissä, hieman alle kolmannes (29 %) kokee olevansa ylipätevä työtehtäviinsä nähden. Lisäksi noin puolet kumppanin vuoksi muuttaneista ilmoittaa joutuneensa muuttamaan urasuunnitelmiaan Suomeen muuton vuoksi.¹¹¹ Toisille kyse on melko normaalilta vaikuttavasta alan vaihtamisesta, mutta toisille urapolun muutokset ovat olleet vastentahtoisia.¹¹²

Joidenkin kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten mukaan heidän alansa töitä ei juuri ole Suomessa tarjolla tai heidän aiempaa koulutustaan tai työkokemustaan ei tunnusteta Suomessa. Useampi kumppanin vuoksi muuttaneista kuvaa joutuneensa ”tyytymään” huonosti palkattuihin – ja heidän mukaansa – ei-niin arvostettuihin töihin:

I refuse to stay in a country as a cleaner or job seeker. I didn't study all my life to end up like this. No career no friends. Whats the point. Don't bother attracting talent until you help the talent you have! (Nainen, 26 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

I have 2 MA degrees, but in Finland first had to work in ads delivery. (Nainen, 37 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Monille kyse vaikuttaa olevan siitä, että suomen kielen taitovaatimukset tai vaikeudet päästä työhaastatteluihin ovat estäneet oman alan töiden löytämisen. Osa on myös joutunut opiskelemaan uuden tutkinnon, sillä Suomen ulkopuolella suoritettu tutkinto ei ole auttanut työnhaussa.

I was told that it's very good to get a Finnish degree, despite I already had masters. So then I did second masters. – – what the message was to me: "what you have learned so far, well, that's very nice, but it, it's not as good as what, you know, we have here". (Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten haastattelu)

Kansainvälisissä osaajissa on siis melko iso joukko niitä, jotka uskovat – tai joilla on kokemusta siitä – että heidän hankkimaansa osaamista ei arvosteta suomalaisilla työmarkkinoilla. Suomalaisten työnantajien vaikeudet tunnistaa tai arvostaa ulkomailla hankittua osaamista on myös aiemmassa tutkimuksessa tunnistettu asiaksi, joka vaikeuttaa Suomeen muuttaneiden asemaa työmarkkinoilla.¹¹³

Samaan aikaan suomalaiset viranomaiset ja oppilaitokset ovat pyrkineet edistämään Suomen ulkopuolella hankittujen tutkintojen ja osaamisen aiempaa tehokkaampaa hyväksi lukemista.¹¹⁴ Vielä olisi hyvä pohtia muun muassa sitä, millä tavoin muu kuin tutkintoihin perustuva ulkomailla hankittu osaaminen voitaisiin saada nykyistä paremmin Suomessa käyttöön.

MONILLA MENEÉ HYVIN TYÖELÄMÄSSÄ

Noin puolella työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneista oli työ tiedossa jo ennen Suomeen tuloa, kumppanin vuoksi muuttaneista vain harvalla. Enemmistö kyselyihin vastanneista Suomeen tulijoista alkaa siis etsiä töitä vasta muutettuaan maahan.

Työtä tekevät tai hakevat sekä kumppanin vuoksi muuttaneet ulkomaalaiset etsivät tietoa avoimista työpaikoista Suomessa pääasiassa verkon kautta. Internetin hakukoneet, sosiaalinen media, työnantajien verkkoviestintä ja *Jobs in Finland* -sivusto ovat suosituimpia tiedonhankuväilyä. Julkisten työvoimatoimistojen kautta hakee tietoa työmahdollisuuksista noin viidennes ja yksityisten työnvälitysyriyten kautta noin joka kymmenes.¹¹⁵

Erityisesti alle 30-vuotiaat ja kaupallisen alan tai oikeustieteen koulutuksen saaneet hakevat tietoa työmahdollisuuksista sosiaalisesta mediasta. Suosituin verkkoalusta työnhaussa on LinkedIn, jonka mainitsee yli 90 prosenttia sosiaalista mediaa töiden etsimiseen käyttävistä ulkomaalaisista osaajista.¹¹⁶

Enemmistö tämän tutkimuksen kyselyihin vastanneista on onnistunut pääsemään hyvin suomalaisille työmarkkinoille. Työvoimaan kuuluvista paluumuuttajista useampi kuin yhdeksän kymmenestä on työllistynyt paluunsa jälkeen ja suurin osa (71 %) on myös osaamistaan vastaavissa töissä.¹¹⁷

Työn löytäminen on ollut suhteellisen nopeaa myös niille työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneille, joilla ei ollut työtä Suomeen tullessa: 40 prosenttia heistä sai töitä puolen vuoden aikana ja yli puolet (54 %) työllistyi ensimmäisen vuoden aikana.¹¹⁸

Työtä tekevästä tai hakevista ulkomaalaisista kolme neljästä (75 %) ja kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista selvästi pienempi osuus (61 %) on tällä hetkellä osaamistaan vastaavassa työssä. Yli puolet työtä tekevästä tai hakevista sekä kumppanin vuoksi muuttaneista kokee uralla etenemismahdollisuutensa hyväksi Suomessa.¹¹⁹

Here, both my husband and I have jobs that are a good match with our backgrounds (PhDs in STEM fields). Our salary level is good. We have good vacation time and flexibility in our work schedules to use that vacation time. (Mies, 42 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

Se, että monet näkevät uralla etenemismahdollisuudet hyväksi on kiinnostava havainto suhteessa siihen, että edellä todettiin, että toisaalta noin puolet kumppanin vuoksi muuttaneista on joutunut muuttamaan urasuunnitelmia Suomeen muuton vuoksi.

Vaikka monien tilanne on hyvä, monilla on myös vaikeuksia. Kyselyssä osaajilta tiedusteltiin parannusehdotuksia työpaikkojen käytäntöihin ja

kielikysymykset nousivat esiin lähes kaikissa kyselyn avovastauksissa. Vastaajat tiedostavat, että heidän työnsaantimahdollisuutensa paransivat, mikäli he opettelisivat suomen tai ruotsin kielen. Tähän liittyen he toivovat, että kielenopiskelumahdollisuuksia olisi tarjolla niin julkisina palveluina kuin työnantajan puolesta.¹²⁰

Kumppanin vuoksi muuttaneet ulkomaalaiset nostavat esille erityisesti kielivaatimusten madaltamisen ja työnantajien ennakkoluulottomamman suhtautumisen ulkomaalaisiin osaajiin keinoina, jotka voisivat edesauttaa mielekkään työn löytämistä.

Why they ask me to be like a completely like native or like almost native or very like professional Finnish speaker when with my skills I can be already good contribution to the development of organization and I can learn Finnish faster in the working environment. (Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten haastattelu)

Kielikysymysten lisäksi omana teemanaan avovastauksissa nousee esiin kokemus suomalaisten työmarkkinoiden läpinäkymättömyydestä. Moni arvelee, että organisaatiot laittavat kiinnostavat työpaikat vain sisäiseen hakuun tai sopivaa ehdokasta etsitään verkostojen kautta, joihin kansainväliset osaajat eivät kuulu.¹²¹

Lack of transparency in the hiring process discourage foreign people. (Mies, 31 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

Lisäksi monet työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneet tuovat esille tarpeen suomalaisten ylipäättään tai suomalaisten työnantajien ”asennemuutokseen”. Monien mielestä suomalaiset yritykset eivät osaa tai halua rekrytoida kansainvälisiä osaajia, eivätkä osaa tunnistaa kansainvälisten osaajien mukanaan tuomia hyötyjä.

– – the government seems to be willing to bring foreign skills to Finland but companies are reluctant to hire foreigners. (Mies, 35 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

My one recommendation would be that they should really see the value and resources internationals can bring, especially towards opening up Finland to other markets, international

markets. So don't force people to learn perfect Finnish or, or not give them work until they do. (Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten haastattelu)

Monien kansainvälisten osaajien mielestä pelkkä poliittinen tahtotila lisätä kansainvälisten osaajien määrää Suomessa ei riitä, vaan muutos täytyy pystyä toteuttamaan työpaikoilla sekä uudenaikaisina rekrytointikäytäntöinä että uudenaikaisena suhtautumisena kielitaitovaatimuksiin.

OSALLA ONGELMIA TYÖLLISTYMISSÄ – SYRJINTÄÄ KOETAAN ERITYISESTI TYÖNHAKUVAIHEESSA

Moni kansainvälinen osaaja kohtaa suomalaisilla työmarkkinoilla mielekkään työn löytämistä vaikeuttavia asioita. Maahan muuttaneet ovat usein pidempään maassa asuneita heikommassa asemassa uuden asuinmaan työmarkkinoilla. Tämä voi johtua tarvittavan ammatillisen osaamisen puuttumisesta, mutta myös esimerkiksi aiemman ja nykyisen asuinmaan työelämän toimintatapoihin liittyvistä eroista, jotka eivät liity suoraan ammatilliseen osaamiseen.

Nämä erot voivat vaikeuttaa työllistymistä. Vaikeuksia mielekkään työn löytymisessä voivat aiheuttaa myös esimerkiksi vaativat paikallisen kielen taitovaatimukset, oleskelu- tai työlupakysymykset, työnantaja- viestinnän vähäisyys tai erot rekrytointikulttuurissa.¹²²

It was very challenging to get invited to an interview and even jobs I was overqualified for, I was not even invited to interviews. I had colleagues check my resume and CV, had recommendation letters and took numerous courses to improve myself but I faced constant rejection. (Mies, 33 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Monet työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneet, joilla ei ollut työtä ennen Suomeen muuttoa joutuvat hakemaan töitä pitkään. Noin viidesosa (22%) haki töitä 1–5 vuotta ennen työllistymistä.¹²³

Töiden löytämiseen liittyvät haasteet ovat ulkomaalaisten osaajien kohdalla osin myös alakohtaisia: humanistisen ja yhteiskuntatieteellisen koulutuksen saaneilla on jonkin verran muita enemmän työn löytämiseen liittyviä vaikeuksia kuin muilla.¹²⁴

Ulkomaalaiset osaajat kertovat työllistymisvaikeuksien liittyneen selvästi useimmin työnantajien vaatimuksiin tai odotuksiin suomen kielen osaamisesta.

I often see job ads written in English but then there is one sentence about fluent Finnish language or native level of Finnish language (this feels very discouraging). I speak I would say fluent Finnish but of course my grammar is not always correct. (Nainen, 24 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneista lähes 80 prosenttia pitää tärkeänä, että työpaikkailmoituksissa kerrotaan vaadittava suomen tai ruotsin kielen taito.¹²⁵ Ylipäätään ulkomaalaiset osaajat toivovat, että vaadittava kielitaito kävisi yksiselitteisemmin ilmi työpaikkailmoituksista.

Native Finnish requirement - no clear instructions on what is riittävä suomen kielitaito (B1). In practice Finnish employers look for C1 level, but no schools offer that advanced courses, because B1 is the requirement for naturalization. (Nainen, 32 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Kielikysymysten ohella moni nostaa esiin myös verkostojen merkityksen. Vastaaajien mielestä työllistyminen tapahtuu omien verkostojen kautta ja näissä verkostoissa suomalaiset ovat vahvoilla kansainvälisiin osaajiin verrattuna.¹²⁶

Jobs in Finland seem to mainly be filled through personal connections or networks. (Nainen, 52 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

THL:n vuosien 2018–2019 *FinMonik*-tutkimuksen mukaan lähes 40 prosenttia kaikista ulkomaalaistaustaisista oli kokenut syrjintää Suomessa viimeisen vuoden aikana.¹²⁷ Aiempien tutkimusten perusteella maahanmuuttajat, heidän lapsensa, ja vielä heidänkin lapsensa kokevat rakenteellista syrjintää ja rasismia Suomessa ylipäätään ja suomalaisilla työmarkkinoilla muiden Euroopan maiden tapaan.

Eryityisesti afrikkalaistaustaiset ja muut kuin valkoisiksi luokitellut ihmiset kohtaavat Suomessa rasismia. Työnantajien on havaittu aset-tavan usein etusijalle suomalaisina pitämänsä hakijat ja ulkomaalais-taustaisista hakijoista ne, joilla on "eurooppalaiselta vaikuttava" nimi.¹²⁸

Tämä tutkimus vahvistaa käsitystä monien ulkomaalaisten osaajien kohtaamasta syrjinnästä työmarkkinoilla. Lähes 40 prosenttia työtä tekevästä tai hakevasta sekä kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista on kokenut syrjintää suomalaisessa työelämässä.¹²⁹

In Mexico I worked for a big multinational and got job offers every week. Here I sent over 100 CVs and got 4 replies. Once I found someone who was willing to give me a chance everything has been ok. Getting the first job is extremely hard when your name is clearly not from around here. (Mies, 32 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

– if you have like a foreign last name, it changes completely, like the way that your application probably is handled. Once I got married and I changed my last name, like the number of calls that I was getting back from applying, it was like quite different. (Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten haastattelu)

Syrjinnän kokemukset ovat kyselyihin vastaajilla sitä todennäköisempiä, mitä kauemmin henkilö on asunut Suomessa. Yli 10 vuotta asuneista noin kaksi kolmesta on kokenut syrjintää työelämässä. Lisäksi naiset (43 %) ovat kokeneet syrjintää miehiä (33 %) useammin. Myös ikä ja kansalaisuustaan vaikuttavat: yli 40-vuotiaat ovat kokeneet syrjintää työelämässä nuorempia useammin ja Lähi-idästä kotoisin olevat keskimääräistä useammin.¹³⁰

I'm over 50 years old, right? And there is absolutely no question in my mind that the reason why I didn't get almost 0 replies from the people is the fact it was age discrimination because Finland allows you and employers when they're asking for your employment information, you've got to put your date of birth in there, right? Age discrimination is alive and well. (Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten haastattelu)

Kielitausta on ollut kyselyihin vastaajien mukaan yleisin syrjintäperuste työelämässä. Niistä, jotka ovat kokeneet syrjintää työelämässä, kaksi kolmesta liittyy sen kielitaustansa ja lähes puolet (47 %) kansalaisuuteensa. Noin joka neljäs syrjintää kokeneista katsoo syrjinnän liittyneen etniseen taustansa tai sukupuoleensa ja noin joka viides ikäänsä tai ihonväriinsä.¹³¹ Myös useasta syystä koettu syrjintä on yleistä. Kaksi kolmesta syrjintää kokeneista nimeää 2–6 syrjintäperustetta.¹³²

TYÖPAIKKA, JOKA HOUKUTTELEE OSAAJIA – TAUSTASTA RIIPPUMATTA

”E MME REKRYTOI KANSAINVÄLISIÄ osajia, rekrytoimme osajia”, totesi Oulun vuoden 2022 kansainvälisen työnantajapalkinnon voittaneen yrityksen edustaja kiitospuheessaan.

Äkkinäinen voisi kuvitella, että kyseisellä lähtökohdalla organisaatio olisi hyvinkin yksipuolinen, mutta totuus on kuitenkin aivan muuta. Timegate Instruments on erinomainen esimerkki aidosta kansainvälisestä yrityksestä: asiakkaat ja liiketoiminnan perustana oleva tutkimus ja osaaminen ovat globaaleja, ja yrityksen kieli on luontaisesti ollut englanti alusta pitäen. Diversiteetti on sisäänrakennettua ja henkilöstöstä 25 prosenttia on kansainvälisiä osajia edustaen viittä eri kansallisuutta. Potentiaalisten työntekijöiden yhteydenottoja tulee proaktiivisesti ympäri maailman.

Ruotsalainen Northvolt puolestaan kertoo, että heidän 4 000 työntekijäänsä koostuu 120 kansallisuuden edustajista. Heidän tavoitteensa on, että heillä olisi työntekijä jokaisesta maailman maasta – yritys onkin listattu Ruotsin kiinnostavimmaksi työnantajaksi ja hakemuksia tulee sisään 10 000 kappaleen kuukausivauhtia.

Työyhteisön kansainvälisyys ja yrityksen houkuttelevuus työnantajana näyttäisivät tulevan samassa paketissa. Samaan aikaan lukuisat suomalaiset yritykset kärvistelevät työvoimapulassa, ja osaavan työvoiman puute hidastaa kasvua. Voisiko ratkaisuna olla etsiä osajaa eikä suomenkielistä osajaa?

Kansainvälisyys voi olla työnantajalle haaste: se vaatii yhteisen kielen omaksumisen työntekijöiden kanssa, viestinnän ja prosessien, sisäisen dokumentaation ja ehkäpä toimintatapojenkin muutosta.

Suomalaisten kielitaito on kuitenkin erinomaisella tasolla – nykyiset viisikymppiset ovat opiskelleet englantia alakoulusta lähtien, ja nykylapset aloittavat englannin jo ensimmäisellä luokalla.

Nuoret osaajat edellyttävät työnantajalta sekä diversiteettiä että kansainvälistä toimintaa. Mahdollisuuksia on, kun työnantaja raaskii nähdä vaivaa kääntää yrityksen toiminnan sellaiseksi, joka on valmis vastaanottamaan myös kansainvälisen työntekijän. Avoin ja kansainvälinen työpaikka houkuttelee osaajia – taustasta riippumatta.

Mari Rautiainen

palvelupäällikkö

BusinessOulu

Because I am white, the times I am discriminated against in face-to-face interactions are much fewer than they are for others. I am much more likely to be dismissed, belittled or outright hung up on in telephone conversations, even when dealing with public services, such as healthcare. I suspect this disparity is because my accent makes others assume I am not white. In-person, they treat me better because they can see my skin. My friends who are not white have a more challenging time overall. (Mies, 37 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Syrjinnän kokemukset liittyvät etenkin työnhakuvaiheeseen. Työelämässä syrjintää kokeneista useampi kuin kaksi kolmesta (68 %) on kokenut tullessaan toisinaan tai useammin syrjityksi työnhaussa ennen haastattelua. Lähes puolet (46 %) on kokenut tullessaan toisinaan tai useammin syrjityksi työhaastattelussa.¹³³

Lisäksi työelämässä syrjintää kokeneista noin puolet on kokenut toisinaan tai useammin syrjintää työpaikalla työpaikan ulkopuolisen taholta (51 %), työkavereiden taholta (53 %) tai esihenkilön taholta (43 %). Näistä kokemuksista kertoo myös osa haastatelluista:

I remember that when I came to finish my first day, this guy talked to me that - he just talks to everybody else, ignoring me completely he said "maahanmuuttajat vievät töitä", like the immigrants are taking away our jobs. I just felt crushed by it because it was my first work in Finland. (Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten haastattelu)

Opiskelijoilta ei kysytty erikseen heidän syrjinnän kokemuksistaan työelämässä, mutta aiemmat tutkimukset osoittavat Suomen työmarkkinoiden olevan vaikeat erityisesti EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta tuleville opiskelijoille. Tilastojen mukaan heidän työllistymisensä erityisesti omaa koulutusta vastaaviin tehtäviin on vaikeampaa kuin EU- ja ETA-alueelta tulevilla. Myös syrjinnän kokemukset ovat opiskelijoiden keskuudessa yleisiä.¹³⁴

Osassa suomalaisista työpaikoista on viime vuosina otettu käyttöön avoimempaa ja yhdenvertaisempaa rekrytointia edistäviä käytäntöjä, joiden toteutusta ovat myös selvittäneet esimerkiksi THL:n tutkimukset.¹³⁵

Esimerkkejä läpinäkyvämmästä työntekijöiden hakemisesta avointa työtehtävää varten ovat anonyymi rekrytointi ja vaadittavan kielitaidon

tunnistaminen ja siitä kertominen avoimesti rekrytointivaiheessa. Nämä molemmat toimintamallit saavat ulkomaalaisilta osajilta laajaa tukea.¹³⁶

KANSAINVÄLINEN ETÄTYÖ TARJOAA UUSIA MAHDOLLISUUKSIA

Tulevaisuudessa suomalaiselle työnantajalle työskenteleminen ei välttämättä tarkoita muuttoa Suomeen. Etä- ja digityön kautta Suomen ulkopuolella asuvat ihmiset voivat työskennellä yhä joustavammin suomalaisille työnantajille ilman tarvetta asua pysyvästi Suomessa. Korona-aika voimisti työelämän murrosta, joka on tehnyt etätöiden luontevaksi aiempaa useammassa ammateissa.¹³⁷

Yksi ratkaisu lisääntyvään osajapulaan voi löytyä juuri monipaikkaisista töistä tekevästä osajista. Erityisesti ulkosuomalaiset ovat Suomelle hyödyntämätön voimavara. Myös osa muista tarkastelluista ryhmistä, kuten Suomessa opiskelleet ja työskennelleet, voisivat mahdollisesti työskennellä maasta muuttamisen jälkeen suomalaisille työnantajille.

Monipaikkaisen työnteon edistäminen voisi joissain tapauksissa tarjota ratkaisuja myös esimerkiksi Suomeen kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten tilanteisiin. Oma erityinen joukkonsa ovat myös paikkariippumatonta työtä digitaalisessa ympäristössä tekevät, eri puolilla maailmaa asuvat ja matkustelevat diginomadit.

Osaajapulan näkökulmasta etätö voisi tarjota ulkosuomalaisille mahdollisuuden osallistua suomalaiseen työelämään myös Suomen rajojen ulkopuolelta. Ammatillinen yhteys Suomeen voisi myös kannustaa myöhempää paluumuuttoa.¹³⁸ Työpaikan fyysisen sijainnin vähentynyt merkitys on jo nyt madaltanut ulkosuomalaisten kynnystä palata Suomeen.¹³⁹

Ulkosuomalaisten ammatillisten yhteyksien vahvistaminen on tärkeää etätöiden mahdollistamiseksi. Kyselyn perusteella jopa neljä viidestä (82%) ulkosuomalaisesta voisi harkita työskentelyä Suomeen osin tai kokonaan etätöitä tehden. Selvä enemmistö (62%) olisi myös valmis matkustamaan ajoittain Suomeen työnantajan niin toivoessa.¹⁴⁰

Olisi myös hienoa, jos ei olisi pakko olla koko ajan läsnä, vaan työtä voisi tehdä osittain etänä. Tällöin ei olisi pakko valita elämää vain yhdessä maassa. (Nainen, 32 vuotta, ulkosuomalaisten kysely)

Mahdollisuuksia siis on, mutta toistaiseksi ulkosuomalaisten ammatillinen yhteydenpito Suomeen on ollut melko vähäistä ja vain harva (14 %) seuraa aktiivisesti suomalaista työpaikkatarjontaa.¹⁴¹

Ulkosuomalaiset tuntevat suomalaisten työmarkkinoiden toimintaa myös huonommin kuin Suomessa asuvat. Verkostojen heikkous asettaa etätöitä etsivät heikompaan asemaan, sillä ulkomailta käsin on vaikeampi luoda työelämäyhteyksiä.

Työnantajien kampanjat ja ulkosuomalaisille suunnattu rekrytointi voisivat lisätä tiedonkulkua työpaikoista ja kannustaa etsimään töitä myös Suomesta. Työnantajilta toivotaan myös joustavaa rekrytointia ja mahdollisuutta hoitaa työhaastattelut etäyhteyden välityksellä. Haastatteluissa monet ulkosuomalaiset toivovat, että suomalaiset yritykset lähestyisivät heitä aktiivisemmin:

*Melkein tulee mieleen, että jos olis [kesälomalla Suomessa] joku semmonen vuosittainen rekrytointitapahtuma, missä ulkosuomalaiset ja suomalaiset työnantajat voisi kohdata – – Sen sijaan, että ulkosuomalaisten pitäis etsiä tietoja itse. Semmo-
sessa tilaisuudessa annettais tietoa sekä työnhakijoille että työnantajille siitä prosessista. (Ulkosuomalaisten haastattelu)*

Mä en oo nähny ollenkaan mitään työpaikkoja Suomessa, jotka sanois siinä ilmoituksessa, että ne haluaa ulkomailta rekrytoida. Meillähän on [omalla ulkomaalaisella työnantajalla] jotain tiettyjä paikkoja, joissa sanotaan, että me halutaan ulkomailta työnhakijoita ja se on sekä eduksi että siinä voi olla sitten vähän joustavampi niistä kriteereistä. Et Suomessa ei just oo sellasta. (Ulkosuomalaisten haastattelu)

Etätöiden mahdollistamiseksi tarvitaan myös julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyötä. Ulkosuomalaiset nostavat haastatteluissa verotukseen, lupa-
käytäntöihin ja sääntelyyn liittyvät kysymykset suurimpina monipaikkaiseen työskentelyyn liittyvinä haasteina.

Osa haastatelluista pitää ulkoministeriön roolia tärkeänä ulkosuomalaisten ammatillisten yhteyksien vahvistajana. Suurlähetystöt ovat monien mielestä ensisijainen paikka kasvattaa ulkosuomalaisten työelämäyhteyksiä Suomeen.

Osa ulkosuomalaisista toivoo suomalaisilta yrityksiltä asennemuutosta ja joustavampaa suhtautumista etätöihin. Kyselyyn vastanneiden

mielestä työnantajien tulisi luottaa etänä työskentelevien työntekijöiden itseohjautuvuuteen ja nähdä heidän kansainvälinen työkokemuksensa lisäarvona yritykselle.

Houkutustapoja: mahdollistaa 50–70 % ajasta ulkomailla asuminen (etätyöt), aito luotto kansainvälistä työkokemusta kohti ja kulttuurisen ymmärtämisen arvostus, osuva palkka (en aio muuttaa takaisin kalliiseen maahan, jossa on huono keli, jos käteen jää alle 3500 euroa kuussa verojen jälkeen). (Nainen, 36 vuotta, ulkosuomalaisten kysely)

Ulkosuomalaisten ohella Suomen osaajavajetta voisivat paikata diginomadit. Paikasta riippumaton, kokonaan verkkoympäristössä tehtävä työ voisi mahdollistaa osallistumisen suomalaiseen työelämään rajojen ulkopuolelta.

Kiinnostus diginomadiseen elämäntapaan on ollut kasvussa pandemia-aikana. Samalla etätöiden avaamien mahdollisuuksien myötä myös diginomadinen elämäntapa on tullut mahdolliseksi yhä useammalle.¹⁴²

Diginomadit arvostavat yleensä toimivia verkkoyhteyksiä, elämisen edullisuutta ja ilmastoa.¹⁴³ Suomen korkeiden elinkustannusten ja ilmaston vuoksi moni haastateltu diginomadi olisi valmis työskentelemään suomalaisille työnantajille, jos voisi työskennellä kokonaan etänä toisesta maasta käsin.

A little bit about changing a job place, and one criterion was remote working. That was one thing that I also realized that I would want, because that would allow me to have a higher quality standard of life rather than moving to Helsinki and paying more rent, for example there. (Diginomadien haastattelu)

Diginomadit nostavat haastatteluissa esille houkuttelevina tekijöinä erityisesti monimuotoisen ja kansainvälisen työympäristön, joustavat työmahdollisuudet, työnantajan sopivan arvopohjan ja mahdollisuuden käyttää englantia työkielenä.¹⁴⁴

Haastateltavien mielestä suomalaisten yritysten tulisi houkutelaa diginomadeja tarjoamalla aidosti etätöitä tukevia työympäristöjä. Osa toivoo erityisesti joustavia työaikoja, joita ei olisi sidottu Suomen aika-vyöhykkeeseen.

Kansainväliseen etätöihin liittyvää verotusta ja lupakäytäntöjä pidetään yleisesti hankalina.¹⁴⁵ Julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyötä työlupien, sosiaaliturvan ja verotuksen kehittämisessä tarvitaan myös

diginomadien houkuttelemiseksi. Haastateltavat toivovat etätöihin liittyviin lainopillisiin kysymyksiin selkeyttä valtionhallinnon puolelta:

[Finnish] government can improve conditions for the, for companies a lot by giving them this security. – – Because the company is afraid for legal consequences, because all of that is grey area. – – The government should remove those risks, and it will help your companies. (Diginomadien haastattelu)

Diginomadit tuntevat suomalaisten työmarkkinoiden toimintaa ja suomalaisia yrityksiä heikosti.¹⁴⁶ Haastateltavien mukaan Suomen kannattaisi tuoda esille, mitä erilaista maa voisi tarjota diginomadeille. Osa kertoo muodostavansa mielikuvan maista ja niiden työtarjonnasta erityisesti toisten diginomadien tai muiden sosiaalisessa mediassa esiintyvien vaikuttajien avulla.

So, think what other spaces and destinations do quite well as they already have their [social media] ambassadors, or that's it, find a Finland ambassador who could like get promoting it. – – Go in TikTok and start doing that today. (Diginomadien haastattelu)

Useimmat haastatellut eivät etsi töitä erityisesti Suomesta, mutta voisivat tarttua houkuttelevaan työtarjoukseen, jos palkka olisi sopiva ja työlupajärjestelyt olisi tehty helpoksi. Moni haastateltava kertoo, että suomalaiset yritykset voisivat tavoittaa heitä parhaiten sosiaalisen median alusta LinkedInin kautta.

Etätö ja kansainväliset työmarkkinat ovat jo täällä, mutta sekä Suomen lainsäädäntö että työnantajien osaaminen kaipaavat päivittämistä. Yksi esimerkki meneillään olevista kansainvälisistä muutoksista on se, että vuoden 2022 kesäkuuhun mennessä 25 valtiota on ottanut käyttöön erityisen diginomadeille suunnatun oleskeluluvan tai viisumin.¹⁴⁷

Työntekijöiden etsiminen globaaleilta markkinoilta on monille työnantajille vierasta osin senkin takia, että suomalainen lainsäädäntö ei taivu kovin hyvin ulkomailta Suomeen tehtävään työhön. Työvoimapulan kannalta myös tämä rekrytointikaista on hyvä pitää avoinna. Helppo tapa lähteä liikkeelle kansainvälisissä rekrytoinneissa olisi kääntää katse ulkosuomalaisiin, joilla on tavallisesti sekä suomen kielen osaamista että suomalaisen kulttuurin tuntemusta.

• • •

YLEISESTI OTTAEN TYÖELÄMÄÄN LIITTYVÄT tutkimustulokset osoittavat, että vaikka enemmistöllä menee suomalaisilla työmarkkinoilla hyvin, myös kielteiset kokemukset ovat yleisiä. Tulosten perusteella parannettavaa on niin kansainvälisiä osaajia rekrytoivilla työnantajilla kuin työpaikkojen henkilöstöllä.

Ensinnäkin monet kokevat, etteivät suomalaiset työnantajat arvosta ulkomailla hankittua osaamista. Yleisimpiä nämä kokemukset ovat kumppanin vuoksi muuttaneilla ulkomaalaisilla ja paluumuuttajilla. Toiseksi monilla on kokemuksia syrjinnästä tai rasismista paitsi rekrytointivaiheessa niin myös työpaikoilla. Tämä havainto saa vahvistusta lukuisista ulkomaalaisten työelämäkokemuksista kartoittaneista tutkimuksista.¹⁴⁸ Usein seinä tulee vastaan, kun työnhakija ei osaa puhua ja kirjoittaa suomea äidinkielen veroisesti.

Myönteistä on sen sijaan se, että monilla on myös vastakkaisia kokemuksia. Moni on tullut rekrytoituksi Suomeen suoraan ulkomailta, ja enemmistöllä töitä hakeneista työ on löytynyt verrattain pian muuton jälkeen.

Lisääntyneen etä- ja paikkariippumattoman työnteon aikana tulisi myös pyrkiä madaltamaan kansainvälisen etätöiden tekemiseen liittyviä esteitä, jotta yhä useampi Suomen rajojen ulkopuolella asuva kansainvälinen osaaja voisi mahdollisimman sujuvasti työskennellä suomalaisille työnantajille. ■

PALVELUT JA TUEN TARPEET

ERI SYISTÄ SUOMEEN MUUTTANEIDEN kansainvälisten osaajien elämäntilanteet eroavat toisistaan monin tavoin. Yksi on tullut Suomeen yksin työn perässä, toinen kumppanin ja lasten kanssa. Opiskelijan elämänpiiri ja tarpeet ovat hyvin erilaiset kuin keski-ikäisen paluumuuttajan.

Ihmiset tarvitsevat erilaisissa elämäntilanteissa erilaista tukea ja palveluita. Tämän lisäksi tukitarpeisiin voivat vaikuttaa esimerkiksi koulutustausta, suomen ja ruotsin kielen osaaminen tai työtilanne. Tässä luvussa tarkastellaan kansainvälisten osaajien mielestä hyödyllisimpiä palveluita.

KIELI- JA KOULUTUSPALVELUT SAAVAT KIITOSTA

Taulukossa 4 vertaillaan ulkomaalaisten osaajaryhmien näkemyksiä hyödyllisimmistä palveluista ja tukimuodoista. Kuten taulukko osoittaa, kielipalvelut ovat selvästi hyödyllisimpänä pidetty palvelu kaikissa vastaajaryhmissä. Erityisesti sitä painottavat kumppanin vuoksi muuttaneet ulkomaalaiset (62%), mutta myös noin puolet työtä tekevien tai hakevien ja ulkomaalaisten opiskelijoiden kyselyyn vastanneista.

Työtä tekeviltä ja hakevilta sekä kumppanin vuoksi muuttaneilta ulkomaalaisilta kysyttiin lisäksi, mitä palveluita he ovat hyödyntäneet Suomessa. Kielipalvelut ovat myös selvästi käytetyin tukimuoto, sillä niitä kertoo hyödyntäneensä noin puolet (51%) työtä tekevien tai hakevien kyselyyn vastanneista ja vielä huomattavasti suurempi osuus (71%) kumppanin vuoksi muuttaneiden kyselyyn vastanneista.

Suomen tai ruotsin kielen koulutusta pitävät hyödyllisenä yhtä lailla juuri Suomeen muuttaneet kuin Suomessa pidempään asuneet. Ulkomaalaisista opiskelijoista kielikoulutuksen hyödyllisyyttä korostavat erityisesti Suomessa hieman pidempään asuneet.

Lisäksi kielikoulutuksen hyötyjä korostavat erityisesti ne, jotka ovat opetelleet puhumaan suomea.¹⁴⁹ Vaikuttaa siis siltä, että kieltä opiskelleet ovat kokeneet sen hyödylliseksi.

TAULUKKO 4. MITKÄ SEURAAVISTA PALVELUISTA JA TUKIMUODOISTA OVAT MIELESTÄSI HYÖDYLLISIMPIÄ? (VALITSE 1–5 HYÖDYLLISINTÄ) (%)

	TYÖTÄ TEKEVÄT JA HAKEVAT ULKOMAALAISET	KUMPPANIN VUOKSI MUUTTANEET ULKOMAALAISET	ULKOMAALAISET OPISKELIJAT
Suomen tai ruotsin kielen koulutus	49	62	53
Veroneuvonta	44	24	22
Koulutuspalvelut	41	42	42
Urapalvelut	35	30	37
Neuvonta sosiaalipalveluista ja -etuuksista	35	27	26
Mahdollisuudet luoda sosiaalisia verkostoja ja tavata uusia ihmisiä	29	22	34
Verkostoitumistapahtumat suomalaisen yritysten kanssa	26	18	33
Neuvonta työntekijöiden oikeuksista	26	16	19
Asumiseen liittyvät palvelut	25	12	18
Työnhakukoulutus	22	18	31
Neuvonta päiväkodeista ja kouluista	16	13	5
Neuvonta yrittäjille	15	13	9
Ei mikään näistä	7	10	7

Yhtä mieltä eri vastaajaryhmät ovat myös koulutuspalveluiden hyödyllisyydestä. Niitä pitää hyödyllisinä noin 40 prosenttia vastaajista. Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneista lähes puolet (44 %) pitää hyödyllisenä myös veroneuvontaa. Kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista (24 %) ja ulkomaalaisista opiskelijoista (22 %) näin ajattelee huomattavasti harvempi.

Neuvontaa päiväkodeista ja kouluista pitävät odotetusti muita useammin hyödyllisimpänä lapsitalouksien edustajat.

Myös mahdollisuudet luoda verkostoja muihin ihmisiin ja yrityksiin saavat kannatusta. Verkostoitumistapahtumia yritysten kanssa pitävät hyödyllisinä erityisesti ulkomaalaiset opiskelijat (33%), mutta myös monet työtä tekevät tai hakevat (26%) sekä kumppanin vuoksi muuttaneet (18%) ulkomaalaiset.

Työnhakukoulutusta pitää hyödyllisenä noin viidennes työtä tekeivistä tai hakevista (22%) sekä kumppanin vuoksi (18%) muuttaneista ulkomaalaisista, ja kolmasosa ulkomaalaisista opiskelijoista (33%).

Suhteessa siihen, että työllistymiseen liittyvät vaikeudet ovat keskeinen kotiutumista ja viihtymistä hankaloittava asia¹⁵⁰, lukemia voidaan pitää yllättävänkin pieninä. Osin selittävä tekijä voi olla se, että vain harva kumppanin vuoksi muuttanut ulkomaalainen on saanut työpaikan paikallisten työvoimapalveluiden avulla (10%).¹⁵¹ Huomattavasti useammin työpaikka on löytynyt internetin (33%) tai omien verkostojen kautta (30%).¹⁵²

Paluumuuttajilta kysyttiin ulkomaalaisista osajista poiketen, millaisia palveluita he pitävät tai olisivat pitäneet hyödyllisenä muuttaessaan Suomeen (**taulukko 5**). Paluumuuttajien vastauksissa korostuu erityisesti verkostoituminen. Heistä reilu puolet (51%) olisi kaivannut ”tilaisuuksia luoda sosiaalisia suhteita ja tutustua uusiin ihmisiin”. ”Verkostoitumistapahtumia suomalaisten yritysten kanssa” olisi arvostanut lähes yhtä moni (43%) ja urapalvelut nimeää hyödylliseksi noin kolmannes (31%).¹⁵³

Kanske seminarier/träffar där sådana som söker anställning och företag som förstår sig på resurserna man som före detta utlandsarbetare för med sig kan komma samman. (Nainen, 55 vuotta, paluumuuttajien kysely)

**TAULUKKO 5. MILLAISILLE PALVELUILLE SINULLA OLI/OLISI OLLUT
TARVETTA MUUTTAESSASI SUOMEEN?
(VALITSE 1–3 TÄRKEINTÄ ASIAA) (%)**

	PALUUMUUTTAJAT
Tilaisuudet luoda sosiaalisia verkostoja ja tavata uusia ihmisiä	51
Verkostoitumistapahtumat suomalaisten yritysten kanssa	43
Veroneuvonta	38
Urapalvelut	31
Neuvonta päiväkodeista ja kouluista	12
Neuvonta yrittäjille	12
Perhe ja parisuhdeneuvonta	11
Koulutuspalvelut	8
Suomen tai ruotsin kielen koulutus	7

Muista tarkasteltavista ryhmistä poiketen vain harva paluumuuttaja kaipaa kielikoulutusta tai koulutuspalveluita. Tulokset osoittavat, että paluumuuttajien suomen tai ruotsin kielen taito ja aiemmat kokemukset Suomesta tekevät heidän tuentarpeistaan osin erilaisia kuin muiden kansainvälisten osaajien.

Yhtä mieltä paluumuuttajat ovat siitä, että erityisille paluumuuttajille räätälöidyille tukipalveluille on suurta kysyntää. Heistä 70 prosenttia pitää jokseenkin tai erittäin tärkeänä erityisesti paluumuuttajille tarjottavia palveluita.¹⁵⁴

En avdelning på Arbetskraftsbyrån eller en specifik rekryteringsbyrå som endast skulle rikta sig till återflyttare, och som skulle kunna förstå problemen/utmaningarna. Att rekryteringen är splittrad på alla är problemet. (Mies, 42 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Konkreettisten palveluiden tarpeiden lisäksi kansainvälisiltä osaajilta kysyttiin avokysymyksellä, mikä olisi paras tapa tiedottaa heitä saatavilla olevista palveluista. Suuri enemmistö vastaajista nimesi yleisesti sähkö-

postin, sosiaalisen median kanavat sekä verkkosivut, mutta monilla oli myös konkreettisempia toiveita ja ehdotuksia.

A holistic checklist or info pack for life in Finland for foreign workers would be useful. So far info has been scattered and I only look it up when I am already in need and don't know how it works or where to go. (Nainen, 32 vuotta, kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kysely)

Monissa avovastauksissa valiteltiin myös tarjolla olevan tiedon sirpaleisuutta, ja ehdotettiin esimerkiksi kaiken merkittävän tiedon ja palveluiden kokoamista samoille verkkosivuille.

Understanding the very processed system (feels like I have to be a lawyer, doctor, mechanic, etc and ask the right questions to get actual support. Rarely more information is proactively given). (Mies, 32 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

Myös ulkосуomalaiset toivovat haastatteluissa niin sanottua yhden luukun mallia, josta saa helposti tietoa paluumuuttoon liittyvistä käytännön asioista. Apua kaivataan erityisesti sosiaaliturvaan, eläkkeisiin, tutkintojen tunnistamiseen ja verotukseen liittyvissä asioissa. Osa toivoo apua myös pankkitilin avaamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Kuten avovastaukset osoittavat, monien kansainvälisten osaajien mielestä informaatiota on runsaasti tarjolla, mutta se on sirpaleista ja vaikeasti ymmärrettävää. Vaikka sekä yksityiset palveluntarjoajat, järjestöt että julkisen sektorin toimijat ovat tehneet töitä parantaakseen tiedonkulkua, kansainvälisten osaajien näkemykset osoittavat, että paljon on vielä tehtävää, jotta erilaisissa elämäntilanteissa olevat, erilaista tukea tarvitsevat osaajat löytävät palveluiden pariin ja saavat kaipaamansa tuen.

TOIVEENA MUKAAN OTTAVAMPI KIELIYMPÄRISTÖ

Kansainvälistyminen on käynnissä tai edessä monilla aloilla, kun eri puolilta maailmaa Suomeen muuttavat tulevat osaksi työyhteisöjä. Työvoiman monimuotoistuksessa työnantajat ja työyhteisöt joutuvat pohtimaan toimintatapojensa päivittämistä. Seuraavaksi keskitytään erityisesti siihen, kuinka eri taustoista tulevat ihmiset voitaisiin ottaa paremmin huomioon työpaikoilla ja miten muutoksesta voisi tehdä sujuvaa.

Työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneet pitivät tärkeänä, että työpaikoilla huomioidaan ylipäätään työntekijöiden

taustojen moninaistuminen. Noin neljä viidestä (79%) heistä pitää tärkeänä, että työntekijät ovat eri taustaisia.¹⁵⁵

Ulkomaalaisten osaajien kotiutumiseen ja työllistymiseen liittyvät vaikeudet koskevat usein suomen kielen oppimista tai osaamisen vaatimuksia. Valtaosa arvioi kielimuurin vaikeuttaneen kotiutumista. Myös syrjinnän kokemukset työelämässä liittyvät useimmiten vastaajan kielitaustaan.¹⁵⁶

Kaikkien ulkomaalaisten osaajien ryhmien mielestä suomen tai ruotsin kielen koulutus on hyödyllisin palvelun tai tuen muoto, kuten edellä **taulukosta 4** kävi ilmi. Ulkomaalaiset osaajat pitävät suomen kielen osaamista tärkeänä, mutta toivovat kielikoulutusta, jossa huomioitaisiin paremmin maahan tulleiden erilaiset taustat ja tarpeet. Osa toivoo myös, että voisi yleisten kurssien sijaan parantaa ammatillista suomen kielen taitoaan oman alan ammattisanastoa käsittelevillä kursseilla.¹⁵⁷

We need more help with the language (more classes in evenings, speaking training), recruiters should consider less important the fact of fluently speak Finnish. (Nainen, 27 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

So, I came in here in Finland. I had the degree; I had the work experience. I knew multiple languages. So, and I suddenly ended up in a group, with some people who cannot read or write in their native languages. (Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten haastattelu)

Myös moni opiskelija toivoo korkeakouluilta joustoa kielikoulutukseen. Eri-tyisesti maisteritason opiskelijoilla on usein niin tiukka opintosuunnitelma ja taloudellinen paine valmistua tavoiteajassa, että suomen kielen opinnoille jää aikaa vain vähän tai ei lainkaan.¹⁵⁸ Opiskelijat nostivat haastatteluissa myös esille, että tämä voi osaltaan puoltaa poismuuttoa Suomesta.

I'm sure I want to stay for a year or two after finishing. But I'm completely unsure about long term perspectives because it is really hard to get integrated to society and if that's the case then I'm not gonna stay. And one of the reasons is the language. (Ulkomaalaisten opiskelijoiden haastattelu)

Palvelut eivät tavoita kaikkia niitä hyödyllisinä pitäviä: esimerkiksi niistä ulkomaalaisista osaajista, jotka pitävät suomen ja ruotsin kielen koulutusta hyödyllisimpänä palveluna, 15 prosenttia ei tunne kyseisiä palveluita. Toi-

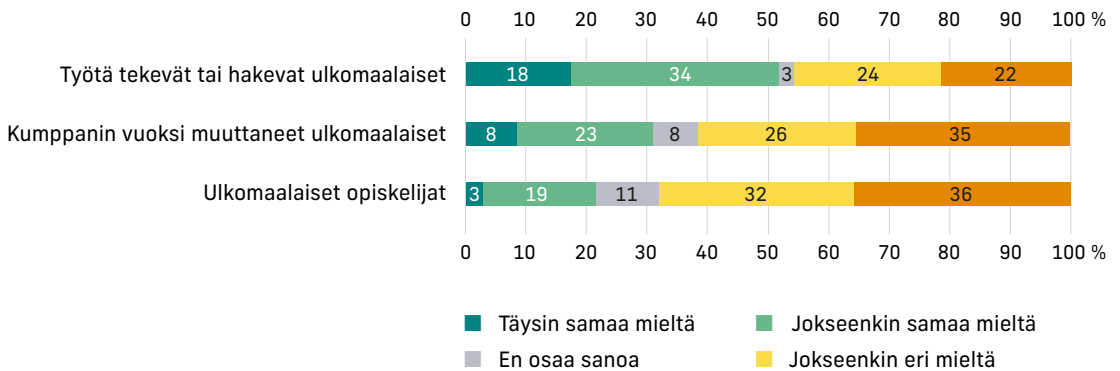
saalta suomen ja ruotsin kielen koulutusta pitävät hyödyllisenä yhtä lailla juuri Suomeen muuttaneet kuin Suomessa yli viisitoista vuotta asuneet.¹⁵⁹

Keskimääräistä useammin kielikoulutuksen hyötyjä korostavat suomen kielen hyvin oppineet (56 %) ulkomaalaiset osaajat. Kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten kyselyyn vastanneet (62 %) korostavat työtä tekevien tai hakevien kyselyyn vastanneita (49 %) useammin tarvetta kielikoulutukselle.¹⁶⁰

Toisaalta **kuviosta 8** havaitaan, että kaikkien mielestä suomen tai ruotsin kielen osaaminen ei ole edellytys työelämässä pärjäämiseen. Erityisesti monet työtä tekevien tai hakevien kyselyyn vastanneet ulkomaalaiset ovat sitä mieltä, että suomalaisessa työelämässä pärjää myös ilman suomea tai ruotsia (52 %). Tulosta voi selittää se, että monet tämän tutkimuksen kyselyihin vastanneista työskentelevät aloilla, kuten tutkimuksessa ja teknologiateollisuudessa, joilla työkielenä voi usein käyttää englantia.¹⁶¹

Opiskelijoista sen sijaan vain noin yksi viidestä (22 %) on sitä mieltä, että työelämässä pärjää ilman suomen tai ruotsin kielen osaamista. Myös kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista selvä vähemmistö (31 %) katsoo, että työelämässä pärjäisi ilman suomen tai ruotsin kielen taitoa.

KUVIO 8. ARVIOI SEURAAVAA VÄITTÄMÄÄ: "SUOMALAISSA TYÖELÄMÄSSÄ PÄRJÄÄ ILMAN SUOMEN TAI RUOTSIN KIELEN TAITOA." (%)



Fluent Finnish knowledge is highly recommended in most of working places. So even if there are opportunities, the language will be a huge barrier. (Mies, 31 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

Smaller companies usually don't hire people if they are not fluent in Finnish, so I believe there should be some efforts to change this. (Mies, 26 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

Useampi kuin neljä viidestä työtä tekevistä tai hakevasta sekä kumppanin vuoksi muuttaneesta ulkomaalaisesta pitää tärkeänä, että työpaikkojen epämuodollisissa keskusteluissa kannustetaan kaikille yhteisen kielen käyttämiseen.¹⁶² Vaikka tästä tiedosta ei käy ilmi olisiko yhteinen kieli suomi, ruotsi vai jokin muu kieli, se korostaa joka tapauksessa yhteisen kielen tuomaa osallisuutta ja yhdenvertaisuutta työpaikkojen kaikissa keskusteluissa.

Lisäksi lähes neljä viidestä (78%) työtä tekevistä tai hakevasta tai kumppanin vuoksi muuttaneesta ulkomaalaisesta pitää tärkeänä mahdollisuutta opiskella suomea tai ruotsia työajalla.¹⁶³

Have companies and organisations organise Finnish classes, EXACTLY like Toisto at Gloria Community Center in Jyväskylä, five days a week for one hour. (Nainen, 26 vuotta, työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kysely)

Näiden ajatusten taustalla on se, että muut kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat voisivat olla mahdollisimman yhdenvertaisia työyhteisöjen jäseniä. Lisäksi tätä kautta tarjoutuu mahdollisuuksia opetella kieltä ja lisätä tietoisuutta eri tasoisista kielten käyttäjistä sekä sujuvasta ja syrjimättömästä kanssakäymisestä heidän välillään – eli kielitietoisuuden kehittämisestä. Myös suomen ja ruotsin kieltä osaavat voivat kehittää kielitaitoaan sekä kykyään toimia erilaisissa kieliympäristöissä.¹⁶⁴ Näille taidoille on kansainvälistyvässä työelämässä käyttöä.

Lisäksi useat ulkomaalaiset osaajat toivovat enemmän mahdollisuuksia työntekoon englannin kielellä. Heidän mielestään olisi myös tärkeää pohtia, ovatko työpaikkojen kielivaatimukset kohdallaan eli onko vaatimus sujuvasta suomen tai ruotsin kielestä aina perusteltu.¹⁶⁵

It is astonishing how many employers require Finnish language skills even though the jobs themselves do not require it at all.

It seems they are reluctant to change to English as an internal language of communication. (Mies, 23 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

Toisaalta on hyvä tiedostaa, että monikielisyys työpaikoilla tai käytetyn kielen vaihtaminen tai esimerkiksi englannin kielen osaamisen edellyttäminen työntekijöiltä voi myös aiheuttaa vastustusta työpaikoilla.¹⁶⁶ Osa englannin kieltä taitamattomista voi esimerkiksi katsoa jäävänsä keskustelujen ulkopuolelle. On syytä varmistaa, että omaksutun uuden kielen käyttöön on kielestä riippumatta saatavilla tukea sitä tarvitseville.

SOSIAALISTEN VERKOSTOJEN LUOMISEEN TARVITAAN TUKEA

Toimivat sosiaaliset suhteet ovat välttämättömiä ihmisten hyvinvoinnille. Ydinperhe tai läheiset ystävät muodostavat sosiaalisten suhteiden ytimen, mutta täysivaltaista yhteiskunnallista osallisuuden tunnetta vahvistavat ratkaisevasti työelämään tai muuhun vapaa-aikaan liittyvät sosiaaliset suhteet.¹⁶⁷

Monet kansainväliset osaajat pitävät hyödyllisimpinä palveluina mahdollisuutta verkostoitua ja tavata uusia ihmisiä (**taulukot 4 ja 5**) ja kuten kansainvälisten osaajien kotiutumista käsittelevässä luvussa todettiin, vaikeus löytää ystäviä on yksi merkittävimmistä kotiutumista vaikeuttavista tekijöistä. Tulokset osoittavat, että kansainvälisten osaajien sosiaalisten verkostojen vahvistumista tukeville palveluille on suurta kysyntää.

Sosiaaliset verkostot ovat olennaisia sekä kansainvälisten osaajien kotiutumisessa että työmarkkinoille integroitumisessa. Ystävät ja tutut ovat tärkeitä paitsi henkisen hyvinvoinnin kannalta, niin myös työelämässä töitä haettaessa ja uusia uramahdollisuuksia kartoitettaessa.

Työssä käyville ulkomaalaisille osaajille työ on ylivoimaisesti tavallisin paikka saada suomalaisia ystäviä.¹⁶⁸ Heillä on mahdollisuus luoda laajoja sosiaalisia verkostoja, jotka auttavat myös työnhaussa. Työttömille tai muista syistä työelämän ulkopuolella oleville tilanne on vaikeampi. Tässä tilanteessa ovat Suomeen tullessaan usein juuri kumppanin vuoksi muuttaneet ulkomaalaiset, joilla ei ole työn tai opiskelun mukanaan tuomia verkostoja.¹⁶⁹

Myös paluumuuttajat kokevat tilanteen vaikeaksi, vaikka useimmat paluumuuttajat osaavat suomen kieltä, ja heillä voi olla jonkin verran olemassa olevia verkostoja. Paluumuuttajissa (**taulukko 5**) on runsaasti niitä, jotka olisivat kaivanneet paluumuuton yhteydessä mahdollisuuksia tavata ihmisiä ja rakentaa verkostoja:

Minulta meni noin viisi vuotta löytää paikkani suomalaisessa yhteiskunnassa. Opiskelin ja olin lyhyissä pätkätyösuhteissa sekä välillä työttömänä. Ilman omia verkostoja työllistyminen on todella hankalaa. Aiemmin olen lähtenyt Suomesta, sillä paluu on ollut liian hankalaa. Tällä kertaa jäin lapsen koulun ja kavereiden takia. Sen lisäksi yksinhuoltajana on vaikeaa muualla ilman tukiverkosta. Ei sitä verkosta kyllä ole kovin paljon täälläkään. (Nainen, 42 vuotta, paluumuuttajien kysely)

Töiden ohella ulkomaalaiset osaajat saavat suomalaisia ystäviä tyypillisesti perheenjäsenten tai opiskelupaikan kautta. Naisille, lapsitalouksissa ja lapsettomassa parisuhteessa eläville sekä kumppanin vuoksi muuttaneille ulkomaalaisille on muita tyypillisempää ystävyyttä suomalaisten kanssa puolison tai lasten kautta.¹⁷⁰

Ulkomaalaiset opiskelijat saavat luonnollisesti ystäviä opintojensa kautta. Yksinelävien ja pariskuntina ilman lapsia elävien kohdalla haasteet ovat suurempia. Juuri näiden ryhmien kotiutumista on hankaloittanut vaikeus löytää ystäviä.

Ystävien ja muiden sosiaalisten verkostojen merkitys käy ilmi kysytessä osaajilta, mitä kanavia pitkin he ovat etsineet tietoa työllistymismahdollisuuksista. Niille, joilla ei vielä ole työpaikkaa tai jotka ovat joutuneet etsimään töitä vasta Suomeen tultuaan, tärkeitä työnhaussa ovat olleet juuri erilaiset verkostot.¹⁷¹

Joka neljäs työtä tekevästä tai hakevasta tai kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista hakee tietoa työmahdollisuuksista Suomessa asuivilta ystäviltään. Lähes joka kolmas (30 %) löysi nykyisen työpaikkansa omien verkostojensa kautta. Lisäksi joka kymmenes löysi nykyisen työnsä kumppaninsa verkostojen kautta.¹⁷²

Your degree and skill don't mean anything to Finnish employer unless you have the connection. (Mies, 29 vuotta, ulkomaalaisten opiskelijoiden kysely)

Myös opiskelijakyselyn vastaukset antavat konkreettisen esimerkin ystävyysuhteiden merkityksestä työnhaussa. Ulkomaalaisista opiskelijoista kolmannes (30 %) kertoo saavansa tietoa työmahdollisuuksista ystäviltään. Erityisesti ystävistään hyötyvät ne, joilla on runsaasti suomalaisia kavereita (45 %) verrattuna niihin, joilla ei ole lainkaan suomalaisia ystäviä (22 %). Omissa sosiaalisissa verkostoissa liikkuva informaatio voi olla ratkaisevan

tärkeää työnhaussa, olipa kyseessä sitten ensimmäistä työtään etsivä opiskelija tai uusia töitä hakeva työntekijä.

Ystävaverkostojen olemassaolo ei kuitenkaan vielä takaa sitä, että työpaikka löytyy. Aiempien tutkimusten mukaan olennainen haaste on juuri ammatillisten verkostojen puute. Vain puolison tai työvoimaviranomaisten avun varassa töitä hakeville tilanne on vaikea.¹⁷³

Kansainvälisille osaajille järjestetään jo nykyisellään runsaasti verkostoitumistapahtumia, mutta kenties ratkaiseva askel olisi saada suomalaiset työnantajat ja suomalaiset työntekijät nykyistä tiiviimmin mukaan näihin verkostoitumisponnisteluihin.

Puolet (51%) työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyyn vastanneista pitää tärkeänä, että työpaikoilla järjestetään tilaisuuksia, joihin kutsutaan myös kumppanit tai perheet.¹⁷⁴ Kotiutumisen kannalta perheen hyvinvointi ja viihtyminen ovat tärkeitä. Puolison ja perheen mukaan ottaminen ei ole työnantajalle taloudellisesti kallista, mutta se voi lisätä ymmärrystä eri ihmisten taustoista ja edesauttaa sosiaalisten suhteiden syntymistä – myös perheenjäsenille.

Verkostot tukevat työllistymistä sekä auttavat kotiutumisessa ja näin ollen myös vahvistavat Suomen pitovoimaa. Ihmisten mukaan ottamisesta on vain vähän vaivaa, mutta valtavasti hyötyä. Työnantajien, järjestöjen ja julkisten palveluntarjoajien tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota ulkomaalaisten osaajien verkostojen vahvistamiseen.

• • •

TÄMÄN TUTKIMUKSEN TULOKSET OSOITTAVAT, että kansainvälisten osaajien tuen tarpeet ovat moninaiset ja elämäntilanne vaikuttaa niihin olennaisesti. Selvää myös on, että tuen tarjoaminen ei voi olla vain julkisen sektorin asia. Osa palveluista on luontevaa jättää kunnan hoidettavaksi, mutta esimerkiksi kansainvälisten osaajien ja heidän perheidensä kotiutumisessa myös työnantajilla on keskeinen rooli.

Lisäksi palveluiden suunnittelussa ja koordinoinnissa tarvitaan nykyistä enemmän yhteistyötä eri tahojen välillä. Monissa kaupungeissa, monissa oppilaitoksissa ja monilla työpaikoilla tehdään jo nyt erinomaista työtä kansainvälisten osaajien tukemiseksi. Tarjolla on monipuolisesti palveluita sekä työntekijöille että heidän puolisoilleen. Joillain työpaikoilla tuetaan eri tavoin myös perheen kotiutumista ja autetaan verkostojen rakentamisessa.

Toimivista tukimuodoista ja toimista huolimatta, tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että vielä on paljon tehtävää. Lisääntynyt tieto ihmisten erilaisista tarpeista tulee huomioida palveluita suunniteltaessa. Tavoitteena tulisi olla yksilöllisten ja erilaisiin elämäntilanteisiin sopivien polkujen löytäminen. On myös hyväksyttävä laajasti se, että pelkkä hyvä tahto ei riitä, vaan kansainvälisten osaajien tukeminen edellyttää taloudellisia panostuksia.

Hyvistä käytännöistä on runsaasti tietoa eri puolilla Suomea, mutta palveluiden suunnittelua vaivaa usein lyhytjänteisyys. Erilaiset projektit, pilotit ja kokeilut tuottavat hyviä tuloksia, mutta toiminta ei vakiinnu hankkeen päätyttyä. Hyväksi havaitut palvelut kuopataan kaikessa hiljaisuudessa projektin rahoituksen loputtua. Mikäli kansainvälisiin osaajiin halutaan todella panostaa, toiminnan on oltava nykyistä johdonmukaisempaa ja paremmin resursoitua – niin julkisella kuin yksityiselläkin puolella. ■

ULKOMAILTA SUOMEEN MUUTTANEET TUTKIJAT HALUAVAT OSALLISTUA – OTAMMEKO HEIDÄT MUKAAN?

SUOMEN TUTKIJAYHTEISÖ on yhä kansainvälisempi. Tämä näkyy tohtorinväitöksissäkin: muiden kuin suomalaisten osuus kaikista suoritetuista tohtorintutkinnoista on ollut valtakunnallisesti noin 25%, ja osuus on kasvava (Tilastokeskus: *Yliopistokoulutus 2019*).

Yliopistot ja ammattikorkeakoulut ovat avainroolissa, kun houkuttelemme ulkomailta opiskelijoita ja tutkijoita Suomeen. Houkuttelun rinnalla on tärkeää panostaa myös osaajien pitämiseen Suomessa ja heidän osaamisensa nykyistä laajempaan hyödyntämiseen yhteiskunnassa. Vaikka koulutusta vastaavaan työhön sijoittuminen on tärkeää, sen tulisi olla vasta lähtökohta.

Moniarvoisen, innovatiivisen ja kansainvälisen yhteiskunnan rakentaminen edellyttää sitä, että hyödynnämme nykyistä laajemmin ulkomailta Suomeen muuttaneiden tutkijoiden ja muiden osaajien asiantuntemusta, heidän kansainvälisiä verkostojaan ja näkemyksiään. Suomen kansainvälistyminen kyllä etenee, mutta tämä heijastuu vielä kalpeasti siihen, keiden osaamista hyödynnämme päätöksenteossa, kehittämisessä ja yhteiskunnallisessa keskustelussa.

Yhä suurempi osuus Suomessa tehdystä ja rahoitetusta tutkimuksesta on ulkomailta Suomeen muuttaneiden tutkijoiden tekemää. Tästäkin syystä meidän on syytä vaalia kansainvälisen tutkija- ja asiantuntijayhteisömme tiiviitä yhteyksiä muuhun yhteiskuntaan.

Hyvä uutinen on se, että Suomessa työskentelevät ulkomaalaiset tutkijat pitävät yhteiskunnallista vuorovaikutusta arvossa ja näkevät sen merkityksen omalle urakehitykselleen. *BASE: Tutkijoiden vaikuttavuutta vahvistamassa* -hankkeemme kyselyyn kevätkesällä 2022 vastanneista, Suomessa työskentelevistä ulkomaalaisista tutkijoista yli puolet haluaisi tehdä nykyistä enemmän yhteiskunnallista vuorovaikutusta sen eri muodoissa. Vastaajat kuitenkin kaipasivat enemmän verkostoja yliopistojen ulkopuoliseen yhteiskuntaan ja myös tukea omalta organisaatioltaan esimerkiksi itselleen relevanttien sidosryhmien ja

kumppanien tunnistamiseen. Yleinen kokemus oli, että ulkomaalaiset tutkijat jäivät sivuun asiantuntijatehtävistä. Erilaiset yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen roolit jaetaan esimerkiksi tutkimushankkeissa helposti vain suomea puhuville kollegoille sen sijaan, että etsittäisiin keinoja saada kaikkien asiantuntemusta esiin.

Kansainvälisten asiantuntijoiden yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen vahvistamisessa riittää tekemistä meille kaikille. Yliopistojen ja tutkimuslaitosten kannattaa aktiivisesti tarjota ulkomaalaisten tutkijoidensa osaamista median käyttöön, miettiä keinoja kansainvälisen henkilökunnan verkottumisen tukemiseen ja hyödyntää monikielisyyttä erilaisissa tiedeviestintätilanteissa. Voisiko esimerkiksi tapahtumissa osa puheenvuoroista tai muusta ohjelmasta olla englanniksi? Asiantuntijatiedon hyödyntäjien ja asiantuntijoita rekrytoivien organisaatioiden puolestaan kannattaa aktiivisesti haastaa omaa tekemistään ja perinteisiä tapoja.

Rajaamalla asiantuntijavalinnat vain suomea puhuviin, emme aina tule kuulleeksi parhaita asiantuntijoita, mitä maastamme löytyy. Työtehtävien sisältöä järjestelemällä voisi olla mahdollista rekrytoida henkilöitä, jotka vasta oppivat suomea, mutta joilta voisimme itse oppia paljon.

Yhteiskunnallinen vuorovaikutus rakentaa myös kokemusta osallisuudesta. Yhteiskuntaan, jota itse pääsee rakentamaan, on helpompi myös kiinnittyä.

Mari K. Niemi

johtaja

E2 Tutkimus

KOHTI VETOVOIMAISTA JA SITOUTTAVAA SUOMEA

TÄMÄ TUTKIMUS OSOITTAA, että Suomella on monia valtteja kilpailussa osaajista. Suomen tekevät houkuttelevaksi erityisesti korkea elintaso, luonnonläheisyys ja työn ja vapaa-ajan tasa-paino. Suurin osa kyselyihimme vastanneista kansainvälisistä osaajista katsoo, että yhteiskunnallinen ilmapiiri on positiivinen. Monilla heistä myös menee Suomessa hyvin. Kotiutuminen on onnistunutta ja nopeaa. Enemmistö löytää osaamistaan vastaavaa työtä. Nämä myönteiset tulokset antavat aihetta tyytyväisyyteen, mutta toisaalta myös huonosti sopeutuvien joukko on melko suuri. Osalla on vaikeuksia löytää Suomesta ystäviä ja oman alansa töitä.

Yksi tämän tutkimuksen keskeisistä havainnoista on, että Suomeen muuttavat kansainväliset osaajat ovat erittäin heterogeeninen joukko. Erilaiset taustat, elämänpolut ja -tilanteet asettavat maahantulijat erilaisen kysymysten eteen. Suomeen asettumisen kokemus iloineen ja suruineen ei ole kaikille samanlainen.

Toisaalta huomionarvoista on myös se, että pohdittaessa erilaisista taustoista tulevien kansainvälisten osaajien viihtymistä Suomessa, tänne asettautumisen sujuvuutta ei määrittele kansallisuustausta. Huomattavasti merkittävämpiä tekijöitä voivat olla esimerkiksi tulijan työllisyystilanne, perhetilanne tai koulutustausta. Työpaikka helpottaa kotiutumista taustasta riippumatta ja useimmilla perheellisillä lasten ja puolison viihtyminen ovat avainasemassa.

Kerättyämme tietoa tuhansilta kansainvälisiltä osaajilta ja keskusteltuamme satojen kohderyhmien edustajien sekä alan asiantuntijoiden kanssa, pyrimme nyt hahmottelemaan, millä tavoin Suomi voisi olla tulevaisuudessa nykyistä vastaanottavampi ja erilaiset elämäntilanteet paremmin huomioon ottava yhteiskunta.

SUOMEEN ASETTAUTUMINEN ON TEHTÄVÄ SUJUVAMMAKSI

Vaikka enemmistö kansainvälisistä osaajista kotiutuu Suomeen hyvin, moni kokee, ettei maahantulo ole kaikilta osin sujuvaa. Erityisasiantuntijoille suunnattu oleskelulupa tekee maahantulon helpoksi ja nopeaksi, mutta sitä hakee vuosittain vain pieni osa Suomeen tulijoista. Huomattavasti tavallisempia ovat perhesiteen, opiskelun tai muut työn nojalla tehtävät oleskelulupahakemukset. Vaikka Maahanmuuttovirasto on pyrkinyt kehittämään prosessejaan, moni kansainvälinen osaaja kokee edelleen turhautumista oleskelulupa-asioissa.

Ulkomailta Suomeen muuttavien asettumista helpottaisi huomattavasti myös sähköisen asioinnin kehittäminen. Suomessa sähköinen tunnistautuminen toimii porttina lähes kaikkiin yhteiskunnallisiin palveluihin ja on ratkaisevan tärkeä täysivaltaisen yhteiskunnallisen osallisuuden kannalta.

Lupa-asioden sujuvuus ja sähköisen tunnistautumisen sujuvampi käyttöönotto ovat hyvä alku, mutta ne eivät yksin riitä. Sitten kun lupa-asiat ovat kunnossa ja elämä Suomessa pääsee alkamaan, on tärkeää tarjota tulijoille riittävästi olennaista informaatiota sekä tarvittaessa myös tukea asettautumisessa, verkostoitumisessa ja työnhaussa, mikäli työpaikkaa ei vielä ole. Tässä erityinen rooli on kunnilla ja kaupungeilla, mutta ne eivät voi yksin vastata maahanmuuttajien kotiutumisesta.

Myös työnantajilla voi olla tärkeä rooli kotoutumistyössä. Osa yrityksistä tekee jo paljon, jotta heidän työntekijänsä ja näiden perheet kotiutuvat Suomeen ja viihtyvät täällä. Tavallisempaa kuitenkin on, että tänne tulijat etsivät itse tukea. Tässä asiassa monilla työnantajilla ja työyhteisöillä olisi petrattavaa.

Julkisen ja yksityisen sektorin palveluntarjoajien kannattaa kuunnella osaajia tarkalla korvalla. Palveluiden kehittämisessä maahan tulijoiden kokemukset ja palaute ovat ratkaisevan tärkeitä. Vain yhteistyössä heidän kanssaan on palvelupolkua mahdollista kehittää ja kohdentaa nykyistä paremmin käyttäjien toiveita vastaaviksi. Kaikkien toimijoiden kannattaakin kerätä säännöllisesti palautetta omista prosesseistaan, arvioida ja mitata toimenpiteiden vaikuttavuutta ja kehittää työtään saadun palautteen pohjalta.

TYÖELÄMÄN KANSAINVÄLISTYMINEN EDELLYTTÄÄ TEKOJA

Suomalaisten työmarkkinoiden kansainvälistyminen on ollut kansainvälisessä vertailussa melko hidasta. Yhteiskunnallinen ilmapiiri on kuitenkin viime vuosina muovautunut verrattain nopeasti työmarkkinoiden kansainvälistymistä ja kansainvälisten osaajien houkuttelua tukevaksi. Laajempi kulttuurinen muutos monien työpaikkojen arjessa on silti vasta alkamassa.

Suomessa on paljon edelläkävijäyrityksiä, joissa ulkomailta rekrytointi ja kansainväliset tiimit ovat arkipäivää, mutta monissa yrityksissä askel on vielä ottamatta. Erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä voi olla korkea kynnyksensä ensimmäisen ulkomaalaisen osaajan palkkaamiselle. Osa arastelee heikosti suomea tai ruotsia puhuvan työntekijän palkkaamista, osa organisaatiokielen osittaistakin vaihtamista englanniksi.

Realismia onkin, että työnantajan näkökulmasta ensimmäisen ulkomaalaisen osaajan palkkaaminen merkitsee muutosta – erityisesti jos palkattava henkilö puhuu suomea tai ruotsia vain vähän tai ei lainkaan. Työpaikan rutiineja täytyy miettiä uusiksi ja myös henkilöstö täytyy saada mukaan muutokseen. Myös kaikenlaiseen syrjintään täytyy puuttua sekä rekrytointivaiheessa että työpaikkojen arjessa.

Lisäksi työnantajilla on tehtävää ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamisessa ja arvostamisessa. Kaikkea kansainvälisten osaajien asiantuntemusta ei ole kirjattu ansioluetteloon, vaan osaaminen voi liittyä esimerkiksi verkostoihin tai erilaisten kulttuurien tuntemukseen moninaisissa työympäristöissä.

Selvää kuitenkin on, että monilla aloilla osaajapula on jo niin suurta, että yhä useamman työnantajan on jossain vaiheessa otettava askel kansainvälistymiseen. Yhtä selvää on myös se, että askel kannattaa ottaa mieluummin hyvissä ajoin ja suunnitellusti kuin viime tipassa ja pakon sanelemana.

Tässä tutkimushankkeessa kuulluilla kansainvälisillä osaajilla ja asiantuntijoilla on jo runsaasti kokemusta ja näkemystä siitä, millä tavoin työ- ja kulttuurin muutos saadaan toteutettua sujuvasti sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Nämä opit kannattaa ottaa rohkeasti käyttöön.

PERHEIDEN JA KUMPPANEIDEN VIIHTYMISESTÄ SUOMESSA KANNATTAA HUOLEHTIA

Ne kansainväliset osaajat, jotka muuttavat Suomeen perheen kanssa, arvostavat suomalaista koulutusjärjestelmää ja perhepalveluita. Toisaalta he ovat myös huolissaan perheenjäsentensä viihtymisestä. Puolionsa mukana muuttaneille Suomi voi olla vaikea asuinpaikka riippumatta siitä, onko kyseessä ulkosuomalaisen paluumuutto vai ulkomailta tänne ensi kertaa muuttanut. Sosiaalisten verkostojen luominen on usein vaikeaa, eikä työllistymistä tukevia verkostoja aina ole. Kotiutuminen ja mielekkään työn löytyminen kestää kumppanin vuoksi Suomeen muuttaneilla keskimäärin pidempään kuin muilla tarkastelluilla ryhmillä.

Ulkomaalaistaustaisten puolisoitten ja kumppanien kotiutumisen edistämiseksi tehtävän työn tärkeys on viime vuosina tunnustettu. Monet julkisen ja kolmannen sektorin toimijat tarjoavatkin jo kumppanin vuoksi Suomeen muuttaneille ulkomaalaisille erityistä toimintaa ja neuvontaa. Tämänkaltaisia toimintamalleja tulisi levittää mahdollisimman laajalle eri puolille Suomea.

Myös monet työnantajat ovat ymmärtäneet, että perheiden kotiutumisen tukeminen ei ole vain julkisten palveluiden asia, vaan myös työnantajien kannattaa kantaa siitä vastuuta. Perheenjäsenten viihtyminen voi ratkaista sen, jääkö osaaja perheineen Suomeen. Erityisesti puolison työllistymiseen ja verkostoitumiseen panostaminen on tärkeää. Hyvä esimerkki tällaisesta toiminnasta ovat työpaikkojen sosiaaliset tilaisuudet, joihin kutsutaan mukaan myös perheenjäseniä.

Perheiden viihtyminen on Suomelle myös vetovoimakysymys. Esimerkiksi lähes neljännes niistä ulkosuomalaisista, joilla on ulkomaalainen kumppani, mainitsee paluumuuttohalukkuutta vähentäväksi asiaksi kumppaniin liittyvät syyt. Näitä ovat esimerkiksi kumppanin työllistymisen vaikeus ja suomen tai ruotsin kielen taidon puutteen aiheuttamat ongelmat.

Myös perheenyhdistämisen yksinkertaistaminen esimerkiksi tulo-rajvoja laskemalla lisäisi Suomen pitovoimaa, kun perhe voisi muuttaa helpommin mukana tai perässä. Ylipäättään oleskelulupien käsittelyn nopeus lisää maan houkuttelevuutta sekä perheellisten että perheettömien kansainvälisten osaajien näkökulmasta. Prosessien monimutkaisuus ja lyhyet luvat taas lisäävät epävarmuutta. Lainsäädännössä tulee pyrkiä kohti pidempiä tai jatkuvia oleskelulupia.



MONI TÄMÄN TUTKIMUSHANKKEEN AIKANA haastattelemamme osaaja tai asiantuntija on todennut, että Suomi on muuttunut valtavasti viime vuosina. Yhä useampi jakaa yhteisen tilannekuvan siitä, että Suomi tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa enemmän kansainvälisiä osaajia. Lisäksi kasvava joukko asialle omistautuneita ihmisiä työskentelee sen eteen, että yhteiskuntamme tarjoaisi maahanmuuttajille hyvän elämän edellytykset: töitä, sosiaalisia verkostoja ja osallisuutta.

Yhä useampi myös ymmärtää, etteivät kansainväliset osaajat ole vain lisäresurssi, työvoimaa tai veronmaksajia, vaan ennen kaikkea ihmisiä, joilla on erilaisia tarpeita, toiveita ja tulevaisuuden suunnitelmia. Osa on tullut Suomeen käymään, osa haluaa jäädä tänne pysyvämmiin. Yhteistä kaikille on se, että he haluavat elää Suomessa täysipainoista elämää.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ollut ennen kaikkea tiedon lisääminen eri taustoista Suomeen tulevien kansainvälisten osaajien tilanteista ja lähtökohdista. Toivottavasti olemme omalta osaltamme onnistuneet tarjoamaan askelmerkkejä tulevaisuuden kehittämistyöhön.

Tämän raportin yhteydessä on julkistettu yksityiskohtaisempi lista toimenpidesuosituksia työnantajille, korkeakouluille, kaupungeille ja kunnille sekä päättäjille. Toivomme kaikkien asiasta kiinnostuneiden tutustuvan niihin.

Koska tämän hankkeen kantavana ideana on ollut tarjota konkreettisia työkaluja eri tahojen käyttöön, päätämme tämän tutkimusraportin toiveeseen yhteistyöstä. Tarvitsemme yhteistyötä kansallisella tasolla, yhteistyötä alueiden välillä, yhteistyötä kaupunkien ja kuntien välillä, yhteistyötä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välillä. Ennen kaikkea tarvitsemme yhteistyötä ihmisten välillä.

Meidän kannattaa tehdä yhdessä töitä sen eteen, että Suomi on tulevaisuudessa osaajia kutsuva, sitouttava ja vetovoimainen maa, jonne on mutkatonta ulkosuomalaisen palata tai ulkomaalaisen osaajan tulla töihin. Osaamisen varmistaminen on työtä Suomen hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuuden eteen. ■

LOPPUVIITTEET

- 1 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022; Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022.
- 2 Eronen, Niemi, Pitkänen & Välimäki 2023; Pitkänen, Välimäki, Niemi, Paljakka & Veijola 2023.
- 3 Vrt. Oso, Kaczmarczyk & Salamońska 2022, 120. Tutkimuksissa käytetään myös termiä high-skilled migrants/internationals.
- 4 Ks. tarkemmin liite 2.
- 5 Vastaajaryhmien taustatiedot on raportoitu kutakin ryhmää tarkastelevissa erillisissä raporteissa. Ulkosuomalaiset ja paluumuuttajat, ks. Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022; työtä tekevät tai hakevat sekä kumppanin vuoksi muuttaneet ulkomaalaiset, ks. Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022; ulkomaalaiset opiskelijat, ks. Pitkänen, Välimäki, Niemi, Paljakka & Veijola 2023. Ks. myös liite 4.
- 6 Ks. tarkemmin liite 1. Kyselyiden yhteydessä vastaajien oli mahdollista ilmoittautua vapaaehtoiseksi haastatteluihin. Tämän lisäksi muutamia haastateltavia saatiin kohderyhmien sosiaalisen median kanavien kautta.
- 7 Ks. tarkemmin liite 3.
- 8 Ks. tarkemmin, liite 1.
- 9 Esim. Ahmad 2020; Habti & Koikkalainen 2014; Nshom, Sadaf & Khalimzoda 2022; Pehkonen 2019; Pitkänen, Saukkonen & Westinen 2019; Rask, Nykänen & Teräsaho 2021.
- 10 Esim. Kettunen 2020; Saukkonen 2020.
- 11 Esim. Alho 2020; Juusola, Nori, Lyytinen, Kohtamäki & Kivistö 2021; Korhonen 2014; Mathies & Karhunen 2020.
- 12 Esim. Hovi, Tervonen & Latvala-White 2021; Koikkalainen 2019; Peltoniemi 2018.
- 13 Esim. Alves 2020; Bagans 2019; Halla-aho 2012.
- 14 Esim. Hannonen 2020; Hooper & Benton 2022.
- 15 Vrt. Näre 2016, 43–45.
- 16 Hovi, Tervonen & Latvala-White 2021, 21. Kaikkien suomalaista syntyperää olevien määrää on mahdotonta määrittää tarkasti muun muassa eri maiden vaihtelevien tilastokäytäntöjen vuoksi.
- 17 OECD 2023; Suomen virallinen tilasto 2023; Tilastokeskus 2023a.
- 18 Maahanmuuttovirasto 2023d, 2023h.
- 19 Maahanmuuttovirasto 2023a, 2023b.

- 20 Tilastokeskus 2023b. Tilastokeskuksen määritelmien mukaan suomalaistaustaisia ovat kaikki ne henkilöt, joilla vähintään toinen vanhemmista on syntynyt Suomessa ja ulkomaalaistaustaisia ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla.
- 21 Maahanmuuttovirasto 2023c, 2023f.
- 22 Maahanmuuttovirasto 2023e, 2023g. Ks. myös Alho et al. 2023.
- 23 Sandberg & Stordell 2016.
- 24 Tilastokeskus 2019.
- 25 Juusola, Nori, Lyytinen, Kohtamäki & Kivistö 2021, 9; Maxenius 2020, 4–5.
- 26 Tilastokeskus 2020.
- 27 Heikkilä & Pikkarainen 2008, 18–21; Välimäki 2019, 79.
- 28 Tilastokeskus 2021.
- 29 Elinkeinoelämän keskusliitto 2021. Luvut perustuvat Tilastokeskuksen tilastoihin. Tilastokeskuksen määritelmien mukaan suomalaistaustaisia ovat kaikki ne henkilöt, joilla vähintään toinen vanhemmista on syntynyt Suomessa ja ulkomaalaistaustaisia ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla.
- 30 Tilastokeskus 2021.
- 31 Esim. Keränen 2021; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 8, 12.
- 32 Larja & Peltonen 2023.
- 33 Työ- ja elinkeinoministeriö 2023b.
- 34 Larja 2019; Kuusio et al. 2020, 193–195.
- 35 Työ- ja elinkeinoministeriö 2022a.
- 36 Työ- ja elinkeinoministeriö 2022a.
- 37 Esim. Työ- ja elinkeinoministeriö 2022d; Keskuskauppakamari 2022.
- 38 Barona 2022.
- 39 Larja & Peltonen 2023; Kettunen, Kanervo, Pusila, Ruotsila & Välimäki 2020, 15.
- 40 Euroopan komissio 2017, 16; Juopperi 2019.
- 41 Heleniak 2018, 42–43; Sánchez Gassen & Penje 2019.
- 42 Heleniak 2018, 42–43; Sánchez Gassen & Penje 2019.
- 43 Euroopan komissio 2017, 18; OECD 2022, 71–74; Oso, Kaczmarczyk & Salamońska 2022, 120–122.
- 44 Kettunen, Kanervo, Pusila, Ruotsila & Välimäki 2020, 15–16.
- 45 Euroopan komissio 2019, 20.

- 46 Esim. Pekkala Kerr, Kerr, Özden & Parsons 2016, 89, 97.
- 47 Hovi, Tervonen & Latvala-White 2021, 21.
- 48 Heikkilä & Pikkarainen 2008, 20–21; Välimäki 2019, 103–105.
- 49 Valtioneuvosto 2022a, 28. Ks. myös Valtiovarainministeriö 2022.
- 50 Ks. Työ- ja elinkeinoministeriö 2022b, 2022c, 2023a; Valtioneuvosto 2021.
- 51 Valtioneuvosto 2021, 21.
- 52 Valtioneuvosto 2021, 21.
- 53 Sisäministeriö 2022.
- 54 Vallander 2022.
- 55 Valtioneuvosto 2022a, 36.
- 56 Sisäministeriö 2021, 17–19, 22, 24.
- 57 Vrt. Raunio 2022; Valtioneuvosto 2022a.
- 58 Maakuvan vuosikatsaus 2021; The Anholt-Ipsos Nation Brands Index 2022.
- 59 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 35–38.
- 60 Helliwell, Layard, Sachs, Neve, Aknin & Wang 2022.
- 61 Asiaa kysyttiin eri vastaajaryhmiltä hieman eri tavoin. Kumppanin vuoksi muutaneilta sekä työtä tekevilta tai hakevilta ulkomaalaisilta ja ulkomaalaisilta opiskelijoilta kysyttiin ”Mitä seuraavista tekijäistä pidät houkuttelevana Suomessa”. Vastaajille tarjotut vastausvaihtoehdot olivat muilta osin identtiset, mutta opiskelijoilla oli lisäksi kaksi opiskeluun ja korkeakoulutukseen liittyvää vaihtoehtoa.
- 62 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 18.
- 63 Ulkomaalaisilta kysyttiin ”Mitkä seuraavista asioista ovat mielestäsi paremmin nykyisessä asuinmaassasi, mitkä Suomessa?” ja paluumuuttajilta ”Mitkä seuraavista asioista ovat mielestäsi paremmin aiemassa asuinmaassasi, mitkä Suomessa?” Ks. tarkemmin Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 20–26.
- 64 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 50.
- 65 Samansuuntaisia havaintoja on tehty aiemmassa tutkimuksessa. Heikkilä & Pikkarainen 2008, 116–117; Elo 2017, 224–227.
- 66 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 66.
- 67 Kyselyssä vastaajia pyydettiin jättämään vastaamatta kysymykseen, mikäli he eivät osanneet arvioida tarjolla ollutta vastinparia. Näin ollen myös keskikohtaan (5) kirjatut vastaukset ovat olleet tietoisia, aktiivisia valintoja.

- 68 Kun tutkimuksen kyselyitä testattiin kansainvälisillä osaajilla, he kokivat, että termi kotoutuminen (integrate) tuntuu hallinnolliselta, eivätkä tavalliset ihmiset arjessaan "integroidu" tai "kotoudu", vaan kotiutuvat (adjust to living). Kotoutumis-termiä käyttävät Suomessa etenkin tutkijat ja virkamiehet. Puhutaan esimerkiksi kotoutumispalveluista ja kotouttamisesta – toimista, joita kohdistetaan maahanmuuttajiin. Tutkimusaineistoa kerätessä tulee pyrkiä esittämään kysymyksiä vastaajan näkökulmasta relevantilla tavalla ja välttää hallinnon tai tutkimuksen käyttämiä termejä. Tästä syystä päädyimme käyttämään kyselyissä kysymysmuotoa: "How well do you think you have adjusted to living in Finland?" ja sen vuoksi tässä raportissa käytetään kotiutuminen-, eikä kotoutuminen-termiä.
- 69 Spencer 2022, 221–222.
- 70 Paluumuuttajien kyselyssä vastausvaihtoehdot olivat "erittäin hyvin", "jokseenkin hyvin", "kohtalaisesti", "en kovin hyvin" ja "en lainkaan". Kuviossa 4 vastausvaihtoehdot "jokseenkin hyvin" ja "kohtalaisesti" on yhdistetty kategoriaksi "jokseenkin hyvin", "en kovinkaan hyvin" vastaa kategorialla "jokseenkin hyvin" ja "en lainkaan" vastaa kategorialla "erittäin huonosti". Muiden ryhmien kyselyissä vaihtoehdot olivat kuvion mukaiset.
- 71 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 69.
- 72 Osa paluumuuttajista vastasi ristiriitaisesti kysymyksiin kotiutumisesta ja kotiutumisen kestosta. Osa kotiutumisensa kohtalaiseksi arvioineista vastasi kotiutumisen kestoa tiedustelleeseen kysymykseen, ettei ole kotiutunut lainkaan
- 73 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 23.
- 74 Pitkänen, Välimäki, Niemi, Paljakka & Veijola 2023.
- 75 Tässä kysymyksessä oli mahdollista valita 1–3 vaihtoehtoa. Ulkomaalaisten opiskelijoiden ja paluumuuttajien kyselyssä vastausvaihtoehdot olivat osin erilaisia kuin kumppanin vuoksi muuttaneiden ulkomaalaisten ja työtä tekevien tai hakevien ulkomaalaisten kyselyissä. Ryhmäkohtaiset jakaumat ja vastausvaihtoehdot, ks. Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 32; Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 71; Pitkänen, Välimäki, Niemi, Paljakka & Veijola 2023.
- 76 Vastaajilla oli mahdollisuus valita 1–3 vaihtoehtoa. Kaikki tarjolla olleet vastausvaihtoehdot nähtävissä liitteessä 2.
- 77 Vrt. Ahmad 2015; Nshom, Sadaf & Khalimzoda 2022, 37.
- 78 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 72.
- 79 Samansuuntainen havainto on tehty aiemmassa tutkimuksessa, esim. Baumgartner 2023; Nshom, Sadaf & Khalimzoda 2022, 35–36.
- 80 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 24.
- 81 Vastaajilla oli mahdollisuus valita 1–3 vaihtoehtoa. Kaikki tarjolla olleet vastausvaihtoehdot nähtävissä liitteessä 2.
- 82 Modesti & Talamo 2021, 9902.

- 83 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 37.
- 84 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 37.
- 85 Esim. Arendt & Schultz-Nielsen 2019; Larja 2019; Martikainen & Tiilikainen 2007.
- 86 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 36.
- 87 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 36. Toimialakohtaiset erot ovat tulleet esille myös aiemmassa tutkimuksessa. Alho 2020, 16–17.
- 88 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 34; Pitkänen, Välimäki, Niemi, Paljakka & Veijola 2023.
- 89 Martelin, Nieminen, Väänänen & Toivanen 2020, 57.
- 90 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 39; Pitkänen, Välimäki, Niemi, Paljakka & Veijola 2023.
- 91 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 24.
- 92 Ks. myös tämän raportin luvut Toiveena mukaan ottavampi kieliympäristö ja Sosiaalisten verkostojen luomiseen tarvitaan tukea.
- 93 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 35. Ks. myös Cole 2011, 1522; Hanhinen 2022.
- 94 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 44. Sama havainto puolisoihin liittyen on tehty aiemmassa tutkimuksessa. Elo 2017, 221–222; Heikkilä & Pikkarainen 2008, 117; Hovi, Tervonen & Latvala-White 2021, 77.
- 95 Ulkосуomalaiskyselyssä oli 171 vastaajaa, joilla oli perheenjäseniä. Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 69.
- 96 Vrt. Leinonen 2012.
- 97 Ks. tarkemmin IWWOF 2023; Spouse program 2023; Väestöliitto 2023.
- 98 Mathies & Karhunen 2021, 305–306.
- 99 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 26.
- 100 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 28.
- 101 Ks. esim. Mathies & Karhunen 2021, 300–301, 305; CIMO 2016.
- 102 Mathies & Karhunen 2021, 305–306.
- 103 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 26.
- 104 Ks. tarkemmin syrjinnän kokemuksista työelämässä, tämän raportin luku Osalla ongelmia työllistymisessä –syrjintää koetaan erityisesti työnhakuvaiheessa.
- 105 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 73.
- 106 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 74–75.
- 107 Opiskelijoissa oli 42 prosenttia niitä, jotka eivät osanneet ottaa kantaa tähän väitteeseen, mitä selittänee heidän muita vähäisempi kokemuksensa suomalaisesta työelämästä.

- 108 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 57; Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 28; Pitkänen, Välimäki, Niemi, Paljakka & Veijola 2023.
- 109 Ks. myös tämän raportin luku Elintaso, luonnonläheisyys sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino Suomen vahvuuksia.
- 110 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 59, 63; Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 81.
- 111 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 60–61.
- 112 Vrt. Quivine & Lillie 2023, 172–174.
- 113 Elo 2017, 222; Heikkilä 2017, 149.
- 114 Ks. esim. Freyborg 2022; Kamppari, Rintala & Kastari 2022; Valtioneuvosto 2022b.
- 115 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 54.
- 116 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 55.
- 117 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 88.
- 118 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 53.
- 119 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 59.
- 120 Ks. myös tämän raportin luku Toiveena mukaan ottavampi kieliympäristö.
- 121 Samanlaiset kokemukset ovat tulleet esille aiemmassa tutkimuksessa. Alho 2020, 11–13.
- 122 Raunio 2022, 25. Mika Raunio viittaa näihin eroihin termillä ”kulttuurinen kohtaanto-ongelma”.
- 123 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 53.
- 124 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 80.
- 125 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 75.
- 126 Verkostojen merkitystä on korostettu myös aiemmassa tutkimuksessa. Esim. Ahmad 2015; Alho 2020; Nshom, Sadaf & Khalimzoda 2022.
- 127 Rask, Castaneda & Seppänen 2020, 92–93.
- 128 Ahmad 2020, 487–488; Elo, Aman & Täube 2020, 8; Heikkilä 2022, 44; Rask, Castaneda & Seppänen 2020, 93–95; Työsuojeluhallinto 2022, 2.
- 129 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 65.
- 130 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 67.

- 131 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 69, 71. Syrjintää kokeneista naisista 32 prosenttia uskoo syrjinnän liittyneen sukupuoleen, miehistä 8 prosenttia. Joka toinen syrjintää kokenut yli 50-vuotias uskoo syrjinnän liittyneen ikään, muiden ikäryhmien edustajista näin ajattelee vain noin viidennes. Afrikasta tai Aasiasta kotoisin olevat syrjintää kokeneet uskovat keskimääräistä useammin syrjinnän liittyneen etniseen taustaan tai ihonväriin.
- 132 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 71.
- 133 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 72.
- 134 Maxenius 2020, 12–13; Shumilova, Cai & Pekola 2012, 58.
- 135 Esim. Kanninen, Virkola, Lilja & Rask 2022.
- 136 Kanninen, Virkola, Lilja & Rask 2022; Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 75; Työterveyslaitos 2022.
- 137 Felstead & Henseke 2017; Wood et al. 2022.
- 138 Vrt. Heikkilä & Pikkarainen 2008, 114–115.
- 139 Hovi, Tervonen & Latvala-White 2021, 42.
- 140 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 59.
- 141 Pitkänen, Välimäki, Niemi & Veijola 2022, 37, 57.
- 142 Hooper & Benton 2022, 5–7.
- 143 Green 2020, 438; Thompson 2018, 3. Ks. myös Eronen, Niemi, Pitkänen & Välimäki 2023.
- 144 Eronen, Niemi, Pitkänen & Välimäki 2023.
- 145 Eronen, Niemi, Pitkänen & Välimäki 2023.
- 146 Eronen, Niemi, Pitkänen & Välimäki 2023.
- 147 Hooper & Benton 2022, 4.
- 148 Esim. Ahmad 2020, 487–488; Elo, Aman & Täube 2020, 8; Heikkilä 2022, 44.
- 149 Prosenttiluku pitää sisällään ne vastaajat, jotka puhuvat suomea hyvin tai keskitasoisesti.
- 150 Ks. tarkemmin tämän raportin luku Kielimuuri sekä vaikeudet löytää töitä tai ystäviä hankaloittavat kotiutumista.
- 151 Vrt. Alho 2020, 13.
- 152 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 47, 56.
- 153 Vrt. Alves 2020; Hovi, Tervonen & Latvala-White 2021, 76.
- 154 Pitkänen, Välimäki, Niemi, Veijola 2022, 83.
- 155 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 76.

- 156 Ks. tarkemmin tämän raportin luvut Kielimuuri sekä vaikeudet löytää töitä tai ystäviä hankaloittavat kotiutumista ja Osalla ongelmia työllistymisessä – syrjintää koetaan erityisesti työnhakuvaiheessa
- 157 Ks. myös Freyborg 2022; Kokkonen, Pöyhönen, Reiman & Lehtonen 2019.
- 158 Vrt. Tervola 2021.
- 159 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 48.
- 160 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 48.
- 161 Vrt. Alho 2020, 16–17.
- 162 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 76.
- 163 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 76.
- 164 Työterveyslaitos 2022. Ks. myös Kokkonen, Pöyhönen, Reiman & Lehtonen 2019.
- 165 Ks. myös Työterveyslaitos 2022.
- 166 Valkama & Pantzar 2021. Ks. myös Tervola 2021.
- 167 Ks. esim. Allardt 1993.
- 168 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 41.
- 169 Ks. tarkemmin tämän raportin luku Kumppanin vuoksi muuttaneiden työllistymien tärkeyttä. Ks. myös Pehkonen 2019.
- 170 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 41–42.
- 171 Verkostojen merkitystä on korostettu myös aiemmassa tutkimuksessa. Esim. Ahmad 2015; Alho 2020; Nshom, Sadaf & Khalimzoda 2022.
- 172 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 54, 56.
- 173 Vrt. Ahmad & Dincay 2022; Alho 2020, 15–16.
- 174 Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 76.
- 175 Opiskelijoilta kysyttiin muuttosuunnitelmista hieman eri kysymyksellä kuin muilta ryhmiltä: ”Kuinka todennäköisesti muutat pois Suomesta opintojesi päätymisen jälkeen?”

LÄHTEET

Ahmad, Akhlaq (2015). "Since Many of My Friends Were Working in the Restaurant": the Dual Role of Immigrants' Social Networks in Occupational Attainment in the Finnish Labour Market. *Journal of International Migration & Integration* 16, 965–985.

Ahmad, Akhlaq (2020). When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry*, 90(3), 468–496.

Ahmad, Moussa & Dincay, Riitta (2022). Maahanmuuttaneiden osajien kivinen tie, "Asiantuntijasta päälliköksi". *Laurea Journal*, 26.4.2022. Noudettu osoitteesta: [Maahanmuuttaneiden osajien kivinen tie, "Asiantuntijasta päälliköksi" | Laurea Journal](#), luettu 11.2.2023.

Alho, Rolle (2020). 'You Need to Know Someone Who Knows Someone': International Students' Job-Search Experiences. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(2), 3–22.

Alho, Rolle, Eronen, Eija, Paljakka, Mari, Penttilä, Atte, Simonen, Jenni, Välimäki, Matti & Väyrynen, Tuija (2023). *Ukrainalaiset Suomessa 2022*. E2 Tutkimus, sisäministeriö & Sitra, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Katsaus: Ukrainalaiset Suomessa 2022 \(e2.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Allardt, Erik (1993). Having, loving, being: An alternative to the Swedish model of welfare research. Teoksessa Nussbaum, Martha & Sen, Amartya (toim.) *The quality of life*. Clarendon Press, Oxford, s. 88–94.

Alves, Susanna (2020). *Mikä ihmeen pamu?: Paluumuuttajien tarve kotouttamispalveluihin*. Opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Alves_Susanna.pdf \(theseus.fi\)](#), luettu 11.2.2023.

Arendt, Nielsen Jacob & Schultz-Nielsen, Marie Louise (2019). Employment Effects of Welfare Policies for Non-Western Immigrant Women. Teoksessa Lars Calmfors & Nora Sánchez Gassen (toim.) *Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen, s. 159–186. Noudettu osoitteesta: [FULLTEXT01.pdf \(diva-portal.org\)](#), luettu 11.2.2023.

Bagans, Sophia (2019). *Vieraana kotimaassa: Paluushokki paluumuuttajan sopeutumishaasteena*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Tampere. Noudettu osoitteesta: [BagansSophia.pdf \(tuni.fi\)](#), luettu 11.2.2023.

Barona (2022). *Kansainvälinen työvoima ja tulevaisuus 2022: Baronan työnantaja-tutkimus kansainvälisestä työvoimasta Suomessa*. Barona, Helsinki.

Baumgartner, Tarja (2023). Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla. *Tieto & trendit*, Tilastokeskus. Noudettu osoitteesta: [Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla | Tieto&trendit \(stat.fi\)](#), luettu 11.2.2023.

CIMO (Centre for International Mobility) (2016). Suomessa, töissä, muualla? (In Finland, at Work, Elsewhere?). *Faktaa Express*, numero 1A/2016. Noudettu osoitteesta: http://www.cimo.fi/faktaa_express_1a_2016, luettu 11.2.2023.

Cole, Nina D. (2011). Managing global talent: solving the spousal adjustment problem. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1504–1530.

Elinkeinoelämän keskusliitto (2021). *Tilastoja maahanmuuttajien työllisyydestä*. Noudettu osoitteesta: [PowerPoint-esitys \(ek.fi\)](#), luettu 10.2.2023.

Elo, Maria (2017). Contemporary labour diaspora: The Finnish challenges for migration and human resource flows. Teoksessa Elli Heikkilä (toim.) *Immigrants and the Labour Markets: Experiences from Abroad and Finland*. Siirtolaisuusinstituutti, Turku, s. 209–237. Noudettu osoitteesta: [elli-heikkila_immigrants-and-the-labour-markets-book.pdf \(siirtolaisuusinstituutti.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Elo, Maria, Aman, Raushan & Täube, Florian (2020). Female Migrants and Brain Waste: A Conceptual Challenge with Societal Implications. *International Migration*. Noudettu osoitteesta: <https://doi.org/10.1111/imig.12783>, luettu 10.2.2023.

Eronen, Eija, Niemi, Mari K., Pitkänen, Ville & Välimäki, Matti (2023). *Digital nomads and Finland*. Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke, E2 Tutkimus, Helsinki. Noudettu osoitteesta: <https://bit.ly/3my5hTk>, luettu 1.3.2023.

Euroopan komissio (2017). *10 Trends Shaping Migration*. European Political Strategy Centre/European Union, Bryssel.

Euroopan komissio (2019). *10 Trends Shaping the Future of Work*. European Political Strategy Centre/European Union, Bryssel.

Felstead, Alan & Henseke, Golo (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212.

Freyborg, Hanna (2022). "Suomen kielen taito on potilasturvallisuuden kannalta täysin olennainen" – yliopistot valmentavat nyt ulkomailla opiskelleita lääkäreitä, jotta he pärjäisivät ratkaisevassa kokeessa. Hs.fi. Noudettu osoitteesta: ["Suomen kielen taito on potilasturvallisuuden kannalta täysin olennainen" – yliopistot valmentavat nyt ulkomailla opiskelleita lääkäreitä, jotta he pärjäisivät ratkaisevassa kokeessa - Kotimaa | HS.fi](#) luettu 16.2.2023.

Green, Paul (2020). Disruptions of self, place and mobility: Digital nomads in Chiang Mai, Thailand. *Mobilities* 15(3), 431–445.

Habti, Driss & Koikkalainen, Saara (toim., 2014). International Highly Skilled Migration: The Case of Finland. Erikoisnumero. *Journal of Finnish Studies*, 17(1–2).

Halla-aho, Heli (2012). *Paluumuuttajien työllistyminen ja palvelut: Selvitystyön raportti*. Uudenmaan liitto, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Paluumuuttajien työllistyminen ja palvelut. Selvitystyön raportti \(uudenmaanliitto.fi\)](#) luettu 16.2.2023.

Hanhinen, Sari (2022). *Koko perhettä on tuettava, kun työperusteinen maahanmuuttaja asettautuu Suomeen*. Valtiontalouden tarkastusviraston blogi. Noudettu osoitteesta: [Koko perhettä on tuettava, kun työperusteinen maahanmuuttaja asettautuu Suomeen - Valtiontalouden tarkastusvirasto \(vtv.fi\)](#) luettu 16.2.2023.

Hannonen, Olga (2020). In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information, Technology & Tourism*, 22, 335–353.

Heikkilä, Elli (2017). Immigrants in the Finnish labour market and future needs in an ageing society. Teoksessa Elli Heikkilä (toim.) *Immigrants and the Labour Markets: Experiences from Abroad and Finland*. Siirtolaisuusinstituutti, Turku, s. 129–160. Noudettu osoitteesta: [elli-heikkila_immigrants-and-the-labour-markets-book.pdf \(siirtolaisuusinstituutti.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Heikkilä, Elli (2022). Some aspects of constraints in the labour market for immigrants. *Migration-Muuttoliike*, 48(1), 42–45. Noudettu osoitteesta: <https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/120008>, luettu 10.2.2023.

Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria (2008). *Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa*. Siirtolaisuusinstituutti, Turku.

Heleniak, Timothy (2018). *From Migrants to Workers: International migration trends in the Nordic countries*. Working paper. Nordregio, Tukholma. Noudettu osoitteesta: [FULLTEXT01.pdf \(diva-portal.org\)](#) luettu 10.2.2023.

Helliwell, John F., Layard, Richard, Sachs, Jeffrey D., De Neve, Jan-Emmanuel, Aknin, Lara B. & Wang, Shun (2022). *World Happiness Report 2022*. Sustainable Development Solutions Network. Noudettu osoitteesta: <https://worldhappiness.report/>, luettu 29.1.2023.

Hooper, Kate & Benton, Meghan (2022). *The Future of Remote Work: Digital Nomads and the Implications for Immigration Systems*. Migration Policy Institute, Washington. Noudettu osoitteesta: [The Future of Remote Work: Digital Nomads and the Implications for Immigration Systems \(migrationpolicy.org\)](#), luettu 11.2.2023.

Hovi, Tuomas, Tervonen, Miika & Latvala-White, Heidi (2021). *Muuttuva ulkosuomalaisuus: Kyselytutkimus maastamuutosta ja ulkosuomalaisuudesta*. Siirtolaisuusinstituutti, Turku. Noudettu osoitteesta: [Muuttuva ulkomaalaisuus \(doria.fi\)](#), luettu 10.2.2023.

IWWOF (2023). *Network. Empowerment. Support*. Noudettu osoitteesta: <https://iwwof.com>, luettu 16.2.2023.

Juopperi, Jukka (2019). *Maahanmuuttajat suuntaavat kaupunkeihin: Euroopasta tulleita asettunut maaseudullekin*. Tieto & trendit, Tilastokeskus. Noudettu osoitteesta: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/maahanmuuttajat-suuntaavat-kaupunkeihin-euroopasta-tulleita-asettunut-maaseudullekin/> luettu 12.2.2023.

Juusola, Henna, Nori, Hanna, Lyytinen, Anu, Kohtamäki, Vuokko & Kivistö, Jussi (2021). *Ulkomaiset tutkinto-opiskelijat suomalaisissa korkeakouluissa: Miksi Suomeen on päädytty ja kiinnostaaako työskentely Suomessa opintojen jälkeen?* Opetus- ja kulttuuriministeriö, Helsinki. Noudettu osoitteesta: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163013/OKM_2021_14.pdf?sequence=1&isAllowed=y, luettu 12.2.2023.

Kamppari, Heli, Rintala, Leena & Kastari, Mervi (2022). *SIMHE-toiminta korkeakouluissa*. Noudettu osoitteesta: [SIMHE-toiminta korkeakouluissa \(oph.fi\)](https://www.sime.fi/), luettu 16.2.2023.

Kanninen, Ohto, Virkola, Tuomo, Lilja, Eero & Rask, Shadia (2022). *Tavoitteena syrjimätön työelämä: Työsyynnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki. Noudettu osoitteesta: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS_2022_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y, luettu 10.2.2023.

Keränen, Timo (2021). *Kysely maalaa synkän kuvan Suomen työvoimapolusta: Jopa kolme neljästä yrityksestä tarvitsee lisää työntekijöitä, tilanne pahentunut nopeasti*. Yle.fi. Noudettu osoitteesta: [Kysely maalaa synkän kuvan Suomen työvoimapolusta: Jopa kolme neljästä yrityksestä tarvitsee lisää työntekijöitä, tilanne pahentunut nopeasti \(yle.fi\)](https://yle.fi/uutiset/kysely-maalaa-synkan-kuvan-suomen-tyovoimapolusta-jopa-kolme-neljasta-yrityksesta-tarvitsee-lisaa-tyontekijoita-tilanne-pahentunut-nopeasti), luettu 13.2.2023.

Keskuskauppakamari (2022). *Kauppakamareiden kysely ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnista ja/tai vuokraamisesta*. Noudettu osoitteesta: <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2022/01/Kauppakamareiden-kysely-ulkomaalaisista-osajista-verkkoon-12.1.2022.pdf>, luettu 10.1.2023.

Kettunen, Pekka (2020). *Kuntien maahanmuuttopalvelut: Haasteita ja hyviä käytäntöjä*. Kunnallissalan kehittämissäätiö, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [kuntien-maahanmuuttopalvelut_web.pdf \(kaks.fi\)](https://www.kaks.fi/kuntien-maahanmuuttopalvelut-web.pdf), luettu 11.2.2023.

Kettunen, Pekka, Kanervo, Otto, Pusila, Juha, Ruotsala, Päivi & Välimäki, Matti (2020). *Varsinais-Suomen nykytilanteen ja maahanmuuttostrategian taustaa*. Teoksessa Pekka Kettunen, Matti Välimäki & Tuomas Zacheus (toim.) *Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle: Tausta-aineistot*. Siirtolaisuusinstituutti, Turku, s. 13–30. Noudettu osoitteesta: [siirtolaisuusinstituutti.fi](https://www.suomenkaks.fi/siirtolaisuusinstituutti.fi), luettu 10.2.2023.

Koikkalainen, Saara (2019). *Nordic Ties and British Lives? Migrant Capital and the Case of Nordic Migrants Living in London*. *Social Inclusion*, 7(4), 171–180.

Kokkonen, Lotta, Pöyhönen, Sari, Reiman, Nina & Lehtonen, Tuija (2019). Sosiaaliset verkostot ja kielenoppiminen: kohti uutta ajattelua kotoutumiskoulutuksesta. Teoksessa Villiina Kazi, Anne Alitolppa-Niitamo & Antti Kaihovaara (toim.) *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki, s. 92–102. Noudettu osoitteesta: [Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. \(valtioneuvosto.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Korhonen, Vesa (2014). International Degree Students' Integration into the Finnish Higher Education and Labor Market. *Journal of Finnish Studies*, 17(1–2), 126–153.

Kuusio, Hannamaria, Lilja, Eero, Somersalo, Laura, Jokela, Satu & Seppänen, Anna (2020). Yhteenveto ja tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Hannamaria Kuusio, Anna Seppänen, Satu Jokela, Laura Somersalo & Eero Lilja (toim.) *Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018–2019*. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki, s. 193–196. Noudettu osoitteesta: [Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa \(julkari.fi\)](#), luettu 10.2.2023.

Larja, Liisa (2019). Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Teoksessa Villiina Kazi, Anne Alitolppa-Niitamo & Antti Kaihovaara (toim.) *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki, s. 28–42. Noudettu osoitteesta: [Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. \(valtioneuvosto.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Larja, Liisa & Peltonen, Juho (2023). *Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022 Työvoimatietokartat -hankkeen loppuraportti*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Työvoimatietokartat_hankkeen_loppuraportti_tarkistettu.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Lassila, Anni (2021). *Suomessa on jo nyt tuhansia koulutettuja maahanmuuttajia, joille työpaikkojen ovet eivät aukea: Diplomi-insinööriksi valmistunut Perez Okah työskenteli kaksi vuotta siivoojana*. Hs.fi. Noudettu osoitteesta: [Suomessa on jo nyt tuhansia koulutettuja maahanmuuttajia, joille työpaikkojen ovet eivät aukea: Diplomi-insinööriksi valmistunut Perez Okah työskenteli kaksi vuotta siivoojana - Talous | HS.fi](#), luettu 16.2.2023.

Leinonen, Johanna (2012). "Money Is Not Everything and That's the Bottom Line": Family Ties in Transatlantic Elite Migrations. *Social Science History*, 36(2), 243–268.

Maahanmuuttovirasto (2023a). *Oleskelulupa 2022*. Noudettu osoitteesta: <https://tilastot.migri.fi/index.html#decisions/21205>, luettu 10.2.2023.

Maahanmuuttovirasto (2023b). *Oleskeluoikeus, työ 2022*. Noudettu osoitteesta: <https://tilastot.migri.fi/index.html#decisions/23340/63/1004>, luettu 10.2.2023.

Maahanmuuttovirasto (2023c). *Maahanmuuton vuosi 2022: Venäjän hyökkäys Ukrainaan vaikutti laajasti maahanmuuttoon*. Noudettu osoitteesta: <https://migri.fi/-/maahanmuuton-vuosi-2022-venajan-hyokkays-ukraina-vaikutti-laajasti-maahanmuuttoon>, luettu 10.2.2023.

Maahanmuuttovirasto (2023d). *EU-kansalaisen rekisteröinti 2021*. Noudettu osoitteesta: <https://tilastot.migri.fi/index.html#decisions/23340/63?start=612&end=623>, luettu 10.2.2023.

Maahanmuuttovirasto (2023e). *Turvapaikkahakemukset 2022*. Noudettu osoitteesta: [Tilastot — Maahanmuuttovirasto \(migri.fi\)](#), luettu 11.2.2023.

Maahanmuuttovirasto (2023f). *Kansalaisuus 2021*. Noudettu osoitteesta: <https://tilastot.migri.fi/index.html#decisions/23331?start=612&end=623>, luettu 10.2.2023.

Maahanmuuttovirasto (2023g). *Tilapäisen suojelun tilastot*. Noudettu osoitteesta: [Tilapäisen suojelun tilastot | Maahanmuuttovirasto \(migri.fi\)](#), luettu 11.2.2023.

Maahanmuuttovirasto (2023h). *EU-rekisteröinti (vapaa liikkuvuus)*. Noudettu osoitteesta: [EU-kansalainen | Maahanmuuttovirasto \(migri.fi\)](#), luettu 11.2.2023.

Martelin, Tuija, Nieminen, Tarja, Väänänen, Ari & Toivanen, Minna (2020). Työ ja työllistymisen esteet. Teoksessa Hannamaria Kuusio, Anna Seppänen, Satu Jokela, Laura Somersalo & Eero Lilja (toim.) *Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018–2019*. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki, s. 49–60. Noudettu osoitteesta: [Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa \(julkari.fi\)](#), luettu 10.2.2023.

Martikainen, Tuomas & Tiilikainen, Marja (toim. 2007). *Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ*. Väestöliitto, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Maahanmuuttajanaiset.indb \(vaestoliitto.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Mathies, Charles & Karhunen, Hannu (2020). *Do they stay or go? Analysis of international students in Finland. Globalisation, Societies and Education*, 19(3), 298–310.

Maxenius, Samuli (2020). *Ulkomaalaiset opiskelijat Suomen korkeakouluissa 2000-luvulla*. Arene, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Ulkomaalaiset opiskelijat Suomen korkeakouluissa raportti.pdf \(arene.fi\)](#), luettu 12.2.2023.

Modesti, Camilla & Alessandra Talamo (2021). Defining Adjustment: A Scoping Review on the Missing Link between Refugees and Their Resettlement Communities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (18), 9902–9922.

Ndomo, Quivine & Lillie, Nathan (2023). Resistance Is Useless! (And So Are Resilience and Reworking): Migrants in the Finnish Labour Market. Teoksessa Irina Isaakyan, Anna Triandafyllidou & Simone Baglioni (toim.) *Immigrant and Asylum Seekers Labour Market Integration upon Arrival: NowHereLand*. IMISCOE Research Series. Springer, Cham, s. 161–184.

Nshom, Elvis, Sadaf, Shomaila & Khalimzoda, Ilkhom (2022). Perceived challenges living and integrating into Finnish society: A study among immigrants in Finland. *Journal of Intercultural Communication*, 22(3), 31–42.

Näre, Lena (2016). Työperäisen maahanmuuton illuusio ja työn uudet hierarkiat. Teoksessa Elli Heikkilä & Tuomas Martikainen (toim.) *Maastamuutto ja siirtolaisuus kehityksen moottoreina*. Siirtolaisuusinstituutti, Turku, s. 42–55. Noudettu osoitteesta: [elli-heikkila-ja-tuomas-martikainen_maastamuutto-ja-siirtolaisuus-kehityksen-moottoreina.pdf](https://www.siirtolaisuusinstituutti.fi/files/2016/09/elli-heikkila-ja-tuomas-martikainen_maastamuutto-ja-siirtolaisuus-kehityksen-moottoreina.pdf) (siirtolaisuusinstituutti.fi), luettu 16.2.2023.

OECD (2022). *International Migration Outlook 2022*. OECD Publishing, Pariisi. Noudettu osoitteesta: [International Migration Outlook 2022 | READ online \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/migration/international-migration-outlook-2022), luettu 12.2.2023.

OECD (2023). *Stocks of foreign-born population in OECD countries (indicator)*. Noudettu osoitteesta: [Migration - Stocks of foreign-born population in OECD countries - OECD Data](https://data.oecd.org/migration/stocks-of-foreign-born-population-in-oecd-countries/), luettu 10.2.2023.

Oso, Laura, Kaczmarczyk, Paweł & Salamońska, Justyna (2022). Labour Migration. Teoksessa Peter Scholten (toim.) *Introduction to Migration Studies: An Interactive Guide to the Literatures on Migration and Diversity*. Springer/IMISCOE, Cham, s. 117–135. Noudettu osoitteesta: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/56989/1/978-3-030-92377-8.pdf>, luettu 10.2.2023.

Pehkonen, Aini (2019). Together or Alone? Together in Ethnically Diverse Work Communities: High-Skilled Expatriates and Social Networking in Finland. Teoksessa Driss Habti & Maria Elo (toim.) *Global Mobility of Highly Skilled People. International Perspectives on Migration*. Springer, Cham, s. 165–185.

Pekkala Kerr, Sari, Kerr, William, Özden, Çağlar & Parsons, Christopher (2016). Global Talent Flows. *Journal of Economic Perspectives*, 30(4), 83–106.

Peltoniemi, Johanna (2018). *On the Borderlines of Voting: Finnish emigrants' transnational identities and political participation*. Tampere University Press, Tampere. Noudettu osoitteesta: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104104/978-952-03-0810-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 11.2.2023.

Pitkänen, Ville, Saukkonen, Pasi & Westinen, Jussi (2019). *Ollako vai eikä olla? Tutkimus viiden kieliryhmän kiinnittymisestä Suomeen*. Raportti 5. Finnish Cultural Foundation, Helsinki.

Pitkänen, Ville, Välimäki, Matti & Niemi, Mari K. (2022). *Ulkomaalaiset osaajat Suomessa: työelämä, arki ja osallisuus*. Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke, E2 Tutkimus, Helsinki. Noudettu osoitteesta: <https://bit.ly/3xdnc3W>, luettu 10.2.2023.

Pitkänen, Ville, Välimäki, Matti, Niemi, Mari K., Paljakka, Mari & Veijola, Roosa (2023). *International students in Finland: studies, everyday life, employment and plans for the future*. Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke, E2 Tutkimus, Helsinki. Noudettu osoitteesta: <https://bit.ly/3ZDuDxN>, luettu 28.2.2023.

Pitkänen, Ville, Välimäki, Matti, Niemi, Mari K. & Veijola, Roosa (2022). *Osaajia ulkomailta: Ulkosuomalaisten ja paluumuuttajien käsitykset suomalaisesta yhteiskunnasta, työmarkkinoista ja paluumuutosta*. Kansainvälisten osaajien Suomi-tutkimushanke, E2 Tutkimus, Helsinki. Noudettu osoitteesta: <https://bit.ly/3xaeFi8>, luettu 10.2.2023.

Rask, Shadia, Castaneda, Anu & Seppänen, Anna (2020). Syrjintä- ja väkivalta-kokemukset. Teoksessa Hannamaria Kuusio, Anna Seppänen, Satu Jokela, Laura Somersalo & Eero Lilja (toim.) *Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018–2019*. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki, s. 91–96. Noudettu osoitteesta: [Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa \(julkari.fi\)](https://julkari.fi), luettu 10.2.2023.

Rask, Shadia, Nykänen, Sanna & Teräsaho, Mia (2021). *Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia*. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpäpaperi 10/2021.

Raunio, Mika (2022). Osaamisperusteinen maahanmuutto ja alueellinen eriarvoisuus. *Migration-Muuttoliike*, 48(1), 20–29. Noudettu osoitteesta: <https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/120004>, luettu 10.2.2023.

Sánchez Gassen, Nora & Penje, Oskar (2019). Effects of the COVID-19 pandemic on the labour market integration of immigrants in the Nordic countries. Teoksessa Nora Sánchez Gassen & Oskar Penje (toim.) *Integrating immigrants into the Nordic labour markets*. Nordic Council of Ministers, s. 8–43.

Sandberg, Tanja & Stordell, Elina (2016) *Vastaanottokeskuksissa toteutettu alkuvaiheen osaamisen tunnistaminen*. Testipiste. Noudettu osoitteesta: https://valtioneuvosto.fi/documents/1410845/4240776/VOK-raportti_2016/86ea0123-d929-4aa6-b453-95eaa1ec2dd7/VOK-raportti_2016.pdf?t=1490689278000, luettu 13.2.2023.

Saukkonen, Pasi (2020). *Suomi omaksi kodiksi: Kotouttamispolitiikka ja sen kehittämismahdollisuudet*. Gaudeamus, Helsinki.

Shumilova, Yulia, Cai, Yuzhuo & Pekola, Elias (2012). *Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions*. VALOA-project. Career Services, University of Helsinki.

Sisäministeriö (2021). *Ulkosuomalaisstrategia 2022–2026*. Sisäministeriö, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Ulkosuomalaisstrategia 2022–2026 \(valtioneuvosto.fi\)](https://valtioneuvosto.fi), luettu 13.2.2023.

Sisäministeriö (2022). *Pitkäaikaisen D-viisumin avulla nopeutettaisiin oleskeluluvan saaneiden opiskelijoiden ja tutkijoiden maahantuloa*. Noudettu osoitteesta: [Pitkäaikaisen D-viisumin avulla nopeutettaisiin oleskeluluvan saaneiden opiskelijoiden ja tutkijoiden maahantuloa - Sisäministeriö \(intermin.fi\)](https://valtioneuvosto.fi), luettu 16.2.2023.

Spencer, Sarah (2022). The Contested Concept of 'Integration'. Teoksessa Peter Scholten (toim.) *Introduction to Migration Studies: An Interactive Guide to the Literatures on Migration and Diversity*, s. 219–232. Springer/IMISCOE, Cham. Noudettu osoitteesta: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/56989/978-3-030-92377-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 10.2.2023.

Spouse program (2023). *About Us*. Noudettu osoitteesta: [About Us - Spouse-program \(spouseprogram.fi\)](https://spouseprogram.fi), luettu 16.2.2023.

Suomen virallinen tilasto (2023): *Maahanmuuttajat ja kotoutuminen* [verkkokjulkaisu]. 2021. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu 27.1.2023]. Noudettu osoitteesta: https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ ja_kotoutuminen/, luettu 10.2.2023.

Tervola, Maija (2021). *Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien pitää osata suomea – kielenoppimista tulee myös tukea käytännön työssä*. MustRead. Noudettu osoitteesta: [Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien pitää osata suomea – kielenoppimista tulee myös tukea käytännön työssä – MustRead](https://www.mustread.fi/korkeakoulutettujen-maahanmuuttajien-pitaa-osata-suomea-kielenoppimista-tulee-myos-tukea-kaytannon-tyossa), luettu 16.2.2023.

The Anholt-Ipsos Nation Brands Index (2022) November 2022. Noudettu osoitteesta: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2022-11/NBI%202022%20Report%20-%20Updated%209JAN23.pdf>, luettu 15.1.2023.

Thompson, Beverly Yuen (2018). Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy. *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation* 1, 1–26.

Tilastokeskus (2019). *Väestön koulutus rakenne 2018*. Noudettu osoitteesta: https://www.stat.fi/til/vkour/2018/vkour_2018_2019-11-05_fi.pdf, luettu 13.2.2023.

Tilastokeskus (2020). *Yliopistotutkintojen määrä kääntyi kasvuun*. Noudettu osoitteesta: https://www.stat.fi/til/yop/2019/yop_2019_2020-05-13_tie_001_fi.html, luettu 13.2.2023.

Tilastokeskus (2021). *Syntyvyys ei ole Suomessa ikärakenteen kannalta riittävällä tasolla*. Noudettu osoitteesta: [Tilastokeskus - Väestöennuste 2021–2070 \(stat.fi\)](https://www.stat.fi/til/vaest/2021/vaest_2021-11-05_fi.pdf), luettu 12.2.2023.

Tilastokeskus (2023a). *Ulkomailla syntyneet*. Noudettu osoitteesta: <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomailla-syntyneet.html>, luettu 10.2.2023.

Tilastokeskus (2023b). *Maahanmuutto ja perheet*. Noudettu osoitteesta: [Perheet | Tilastokeskus \(stat.fi\)](https://www.stat.fi/til/maahanmuutto/maahanmuutto-ja-perheet), luettu 10.2.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2021). *Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2021*. TEM, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Alueelliset kehitysnäkymäsyksyllä 2021 \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.tem.fi/files/46287/Alueelliset_kehitysnakymasyksylla_2021), luettu 13.2.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022a). *Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen Marraskuun 2022 luvut*. Noudettu osoitteesta: [Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen, joulukuu 2022 \(kotoutuminen.fi\)](#), luettu 12.2.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022b). *Ulkomaalaislakiin esitetyt uudistukset nopeuttaisivat Suomeen töihin tulevien oleskelulupia – hallituksen esitysluonnos lähtee lausuntokierrokselle*. Noudettu osoitteesta: [Ulkomaalaislakiin esitetyt uudistukset nopeuttaisivat Suomeen töihin tulevien oleskelulupia – hallituksen esitysluonnos lähtee lausuntokierrokselle - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022c). *Koulutus- ja työperusteista maahanmuuttoa edistävä valtiosihteeriryhmä aloittaa työnsä*. Noudettu osoitteesta: [Koulutus- ja työperusteista maahanmuuttoa edistävä valtiosihteeriryhmä aloittaa työnsä - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022d). *Ammattibarometri: Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä on noussut koronaa edeltäneelle tasolle*. Noudettu osoitteesta: [Ammattibarometri: Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä on noussut koronaa edeltäneelle tasolle - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#), luettu 12.2.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2023a). *Talent Boost Programme*. Noudettu osoitteesta: [Talent Boost - Ministry of Economic Affairs and Employment \(tem.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2023b). *Kotoutumisen indikaattorit – Kototietokanta*. Noudettu osoitteesta: [PX-Web - Select variable and values \(stat.fi\)](#), luettu 12.2.2023.

Työsuojeluhallinto (2022). *Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2021*. Työsuojeluhallinto, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2021 \(tyosuojelu.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Työterveyslaitos (2022). *Kielitietoisuuteen herääminen*. Noudettu osoitteesta: [Kielitietoisuuteen herääminen | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#), luettu 10.2.2023.

Valkama, Heikki & Pantzar, Minna (2021). *Vieraalla kielellä työskentely pelottaa – työvoimapulasta huolimatta yritykset eivät uskalla palkata ulkomaalaisia, koska englantia ei osata, kertoo kysely*. Yle.fi. Noudettu osoitteesta: [Vieraalla kielellä työskentely pelottaa – työvoimapulasta huolimatta yritykset eivät uskalla palkata ulkomaalaisia, koska englantia ei osata, kertoo kysely \(yle.fi\)](#), luettu 10.2.2023.

Vallander, Taina (2022). *Reilun maahanmuuton tueksi tarvitaan ulkomaalaislain kokonaisuudistus*. STTK – Blogi. Noudettu osoitteesta: [Reilun maahanmuuton tueksi tarvitaan ulkomaalaislain kokonaisuudistus - STTK](#), luettu 10.2.2023.

Valtioneuvosto (2021). *Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035*. Valtioneuvosto, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035 \(valtioneuvosto.fi\)](#), luettu 13.2.2023.

Valtioneuvosto (2022a). *Ministeriöiden tulevaisuuskatsaus 2022: Yhteiskunnan tila ja päätöksiä vaativat kysymykset*. Valtioneuvosto, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Ministeriöiden tulevaisuuskatsaus 2022 - Yhteiskunnan tila ja päätöksiä vaativat kysymykset \(valtioneuvosto.fi\)](#), luettu 13.2.2023.

Valtioneuvosto (2022b). *Osaamisen tunnistamisen työryhmä: Väliraportti*. Valtioneuvosto, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Osaamisen tunnistamisen työryhmä – Väliraportti \(valtioneuvosto.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Valtiovarainministeriö (2022). *Työperäinen maahanmuutto*. Muistio 8.12.2022. Valtiovarainministeriö, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Muistio \(vm.fi\)](#), luettu 12.2.2023.

Väestöliitto (2023). *Womento mentoring*. Noudettu osoitteesta: [Womento mentoring - Väestöliitto.fi \(vaestoliitto.fi\)](#), luettu 16.2.2023.

Välimäki, Matti (2019). *Politiikkaa kansallisten, kansainvälisten ja ideologisten reunaehto- ja puutteissa: Suomalaiset puolueet ja maahanmuutto 1973–2015*. Turun yliopisto, Turku. Noudettu osoitteesta: [\(utupub.fi\)](#), luettu 10.2.2023.

Wood, Stephen, Michaelides, George, Inceoglu, Ilke, Niven, Karen, Kelleher, Aly, Hurren, Elizabeth, & Daniels, Kevin (2022). Satisfaction with one's job and working at home in the COVID-19 pandemic: A two-wave study. *Applied Psychology*, 1–21.

LISTA KUVIOISTA JA TAULUKOISTA

KUVIOT

- Kuvio 1.** Arvioi seuraavia suomalaisen yhteiskuntaan liittyviä vastinpareja asteikolla 0–10. Suomalainen yhteiskunta on... (keskiarvo). Sivu 39.
- Kuvio 2.** Arvioi seuraavia suomalaisen yhteiskuntaan liittyviä vastinpareja asteikolla 0–10. Suomalainen yhteiskunta on... (keskiarvo). Sivu. 43.
- Kuvio 3.** Arvioi seuraavia suomalaisiin liittyviä vastinpareja asteikolla 0–10. Suomalaiset ovat... (keskiarvo). Sivu 45.
- Kuvio 4.** Kuinka hyvin olet kotiutunut Suomeen? (%) Sivu 49.
- Kuvio 5.** Kuinka kauan kotiutumisesi Suomeen kesti? (%) Sivu 52.
- Kuvio 6.** Kuinka todennäköisenä pidät poismuuttoa Suomesta lähitulevaisuudessa? (%) Sivu 62.
- Kuvio 7.** Arvioi seuraavaa väittämää: "Suomalaiset työnantajat arvostavat ulkomailla hankittua työkokemusta." (%) Sivu 73.
- Kuvio 8.** Arvioi seuraavaa väittämää: "Suomalaisessa työelämässä pärjää ilman suomen tai ruotsin kielen taitoa." (%) Sivu 95.

TAULUKOT

- Taulukko 1.** Mitä seuraavista tekijöistä pidät houkuttelevina Suomessa? (%) (mahdollista valita 1–3 vaihtoehtoa) Sivu 34.
- Taulukko 2.** Kolme useimmin valittua tekijää, jotka ovat auttaneet eniten kotiutumista Suomeen. (%) Sivu 53.
- Taulukko 3.** Kolme useimmin valittua tekijää, jotka ovat vaikeuttaneet kotiutumista Suomeen. (%) Sivu 57.
- Taulukko 4.** Mitkä seuraavista palveluista ja tukimuodoista ovat mielestäsi hyödyllisimpiä? (valitse 1–5 hyödyllisintä) (%) Sivu 90.
- Taulukko 5.** Millaisille palveluille sinulla oli/olisi ollut tarvetta muuttaessasi Suomeen? (valitse 1–3 tärkeintä asiaa) (%) Sivu 92.

LIITTEET

Liite 1.

Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushankkeen kyselyt, haastattelut ja työpajat.

[Lue liite täältä.](#)

Liite 2.

Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushankkeen kyselyrungot.

[Lue liite täältä.](#)

Liite 3.

Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushankkeen haastatteluteemat.

[Lue liite täältä.](#)

Liite 4.

Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushankkeen kyselyiden vastaajien taustatiedot.

[Lue liite täältä.](#)