

## OPINNÄYTETYÖ

### **Kansainvälisten osaajien mentorina** Asettautumis- ja integroitumiskokemuksista mentoripalveluiden kehittämiseen

Tuire Karhu

Yhteisöpedagogi yamk

90 op

Arvioitavaksi jättämisaika

4/2022

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi YAMK

---

Tekijä: Tuire Karhu  
Opinnäytetyön nimi: Kansainvälisten osaajien mentorina  
Sivumäärä: 74 ja 1 liitesivua  
Työn ohjaaja: Anita Saaranen-Kauppinen  
Työn tilaaja: -

---

Opinnäytetyön kehittämistehtävän lähtökohtana oli Talent Boost –toimenpideohjelman tavoitteiden mukainen kehittäminen, uuden tiedon tuottaminen ja ohjausmenetelmänä mentoroinnin hyötyjen selvittäminen kansainvälisten osaajien asettautumisen ja integroitumisen tukemiseen.

Työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton edistäminen Suomeen on yksi tärkeimpiä hallitusohjelman tavoitteita, koska sillä on suuri merkitys yhteiskuntamme hyvinvoinnille ja kilpailukyvyllä. Kansainvälistyminen edellyttää kohdennettujen ja yksilöllisten kansainvälisille osaajille suunnattujen palveluiden kattavuuden tarkastelua myös Pohjois-Savossa, Kuopiossa ja erityisesti palveluiden, jotka lisäävät yhteiskuntaan kiinnittymistä. Opinnäytetyön päätavoite on lisätä asiakasymmärrystä kansainvälisten osaajien asettautumis- ja integroitumiskokemuksista yksilöllisten mentoripalveluiden tarpeen kartoittamiseksi.

Maahanmuuttajan kotoutumisessa on kysymys useiden prosessien kokonaisuudesta, henkilön oman paikkansa etsimisestä ja löytämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa. Muuttaessaan uuteen maahan ja kotikuntaan hän käy läpi niin käytännön järjestelyjen edellyttämiä haasteita ja organisoimista, mutta samalla myös omaa henkistä muutosprosessia. Ihminen kokee osallisuutta vuorovaikutuksen kautta ja toimimalla osana yhteisöä. Osallisuutta voidaan edistää luomalla sitä mahdollistavia puitteita, vuorovaikutuksellista ja merkityksellisyyttä lisäävää toimintaa ja prosessia tukevia palveluita.

Kehittämistehtävässä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää ja selvitettiin teemahaastattelujen avulla kuuden EU:n ulkopuolelta Suomeen työn perässä muuttaneen kansainvälisen osaajan asettautumisen, integroitumisen, osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksia asiakasymmärryksen lisäämiseksi.

Kehittämistehtävä tuotti tietoa Talent Boost toimenpideohjelman tavoitteiden teemojen parissa työskenteleville aiheesta kiinnostuneille asiantuntijoille ja organisaatioille. Kehittämistehtävä tuotti erinomaista pohjatietoa kansainvälisten osaajien mentoriksi aikovalle tai palvelua eteenpäin muotoilevalle. Tulokset vahvistivat tarpeen kansainvälisten osaajien yksilölliselle mentoroinnille.

---

Asiasanat: kansainvälisyys, maahanmuutto, kotoutuminen, integroituminen, osallisuus, yhteenkuuluvuus, mentorointi

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Master of Humanities, Community Educator

---

Author: Tuire Karhu  
Title: Mentor for International Talent's  
Number of Pages: 74 and 1 attachment pages  
Supervisor: Anita Saaranen-Kauppinen  
Commissioned by: -

---

The foundation for the thesis was to gather more information and a better understanding about the benefits of mentoring in order to support settling and integration of international experts in accordance with the objectives of the Talent Boost Program.

Promoting labor and education-based immigration to Finland is one of the most important goals of the government's program, as it is of great importance for the wellbeing and competitiveness of our society. Internationalization requires reviewing the coverage of targeted and individualized services for international talents in Northern Savonia, Kuopio and especially for services that increase integration to the society. The main goal of the thesis is to increase the client's understanding of the settling and integration experiences of international experts in order to establish the needs for individual mentoring services.

When moving to a new country an immigrant is faced with several processes as well as finding one's own place in the Finnish society. An immigrant goes through the challenges of practical arrangements as well as mental adaptation. An individual experiences inclusion through social interaction and through acting as part of community. Inclusion can be promoted by creating a framework that enables interactive and purposeful activities and services that support the process.

The thesis development project used qualitative research methods and thematic interviews of six international experts, who moved to Finland from outside of the EU for work, in order to learn about their experiences about settling, integration, inclusion and cohesion.

The research project provided information to specialists and organizations working on the themes of the objectives of the Talent Boost Program. The development task provided excellent background information for those who intend to mentor an international expert or design services. The results confirmed the need for individual mentoring of international talents.

---

Keywords: internationality, immigration, integration, belonging, settling, inclusion, cohesion, mentoring

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Opinnäytetyön tarve ja tavoitteet.....	6
1.2	Kehittämistehtävän idea ja opinnäytetyön tekijän tausta.....	8
1.3	Kehittämistehtävän aiheeseen johdattaneet koulutukset.....	9
2	MAAHANMUUTTAJAN YHTEISKUNTAAN KIINNITTYMINEN.....	13
2.1	Suomen maahanmuuton historiaa ja taustoja.....	13
2.2	Kansainvälisten osaajien houkuttelua edistävä Talent Boost – toimenpideohjelma .	14
2.3	Maahanmuuton keskeisiä käsitteitä .....	15
2.4	Maahanmuuton keskeisiä palveluita .....	18
2.5	Ajankohtaisia näkökulmia ja kehittämistehtävän keskeisiä yhteistyökumppaneita Pohjois-Savossa .....	23
2.6	Maahanmuuttajien osallisuuden ja yhteisöllisyyden tukeminen.....	32
2.7	Ryhmäjäseneden merkitys yksilölle ja motivaatiolle .....	36
2.8	Mentorointi ohjausmenetelmänä.....	37
3	MENETELMÄT .....	40
3.1	Aineiston keruu.....	40
3.2	Aineiston analysointi .....	41
4	TULOKSET .....	43
4.1	Asettautumis- ja integroitumiskokemukset .....	43
4.2	Oppiminen, motivaatio, osallisuus ja yhteenkuuluvuus .....	50
4.3	Mentoripalveluiden tarve, sisältö ja hyödyt.....	52

5	POHDINTA.....	61
	5.1 Johtopäätökset.....	61
	5.2 Opinnäytetyöprosessin arviointia .....	64
	LÄHTEET .....	68

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Opinnäytetyön tarve ja tavoitteet

Työperäinen maahanmuutto on ollut kansainvälisesti erittäin tärkeä puheenaihe viime vuosina ja myös Suomessa aiheen ympärillä käydään paljon keskustelua. Työperäisellä maahanmuutolla ja kansainvälisillä osaajilla, joihin tämä opinnäytetyö keskittyy, on erittäin suuri merkitys Suomen tulevaisuuden taloudelliselle huoltosuhteelle väestön ikääntyessä ja syntyvyyden las-  
kiessa. Osaajista kilpaillaan ja tämä edellyttää myös Suomelta toimenpiteitä työvoiman hou-  
kuttelevuuteen. Osaajien rekrytointi Suomeen kansainvälistää yrityksiä, lisää innovaatiotoimin-  
taa ja kansainvälisten investointien saamista Suomeen, mikä taas luo työpaikkoja. (Työ- ja elin-  
keinoministeriö 2022.) Kansainvälisten osaajien sujuva asettautuminen- ja integroituminen vai-  
kuttavat heidän hyvinvointiin kuten myös osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksiin. Pi-  
demmäksi aikaa maahan jäävät kansainväliset osaajat ovat uusia yhteiskunnan jäseniä. (Sauk-  
konen 2020, 11.)

Tutkimusten mukaan maahanmuuttajat kokevat usein yhteiskunnan hyvinvointipalvelut haas-  
teellisina, koska palvelujärjestelmät ovat heille uusia, ei ymmärretä kieltä tai ei osata hakea  
juuri omaan tarpeeseen vastaavia palveluita. Maahanmuuttajalla on hyvin paljon opeteltavaa  
alussa ympäristöstään, kulttuurista, mahdollisesta uudesta työstä, mutta myös yhteiskunnalli-  
sista järjestelmästä, lainsäädännöstä, etuuksista ja tavoista. (Hiitola & Anis & Turtiainen 2018,  
8-9.) Kansainvälisillä opiskelijoilla on tavanomaisesti asettautumisen ja kotoutumisen tukena  
vastaanottavan oppilaitoksen kansainvälisen toimiston henkilökunta ja tutorit, mutta työn pe-  
rässä muuttavilla ei ole vastaavaa järjestelmää ellei sitä ole luotu työnantajan puolelta. Työvoi-  
man tarpeen perusteella muuttavat saavat automaattisesti hyötyä työpaikan tuomasta sosiaali-  
sista verkostosta, mutta itsenäisesti maahan muuttavien ongelmana voi olla, että heidän osaa-  
misensa tunnustamiseen ei ole riittävästi keinoja uudessa kotimaassa, mikä voi vaikeuttaa in-  
tegroitumista. (Montonen 2017, 6)

Opinnäytetyön päätavoite on lisätä asiakasymmärrystä kansainvälisten osaajien asettautumis-  
ja integroitumiskokemuksista yksilöllisten mentoripalveluiden tarpeen kartoittamiseksi. Kan-  
sainvälisillä osaajilla tarkoitetaan opinnäytetyössä Talent Boost -toimenpideohjelman määrit-  
telyn mukaisesti maahanmuuttajaa tai suomalaista paluumuuttajaa, jolla on osaamista, kansain-

välistä kokemusta ja asiantuntemusta, jotka tuovat lisäarvoa yhteiskunnalle sekä elinkeinoelämälle ja vastaavat työelämätarpeisiin. Kansainvälisellä osaaja voi olla esimerkiksi opiskelija, tutkija, töihin tuleva expatti (eng. expatriate), paluumuuttaja, henkilö joka muuttaa puolison kanssa. Suomeen muuton syy ei ole niinkään merkitsevä vaan heidän osaaminen, joten myös humanitaarisista syistä Suomeen muuttava voi olla myöskin kansainvälinen osaaja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Työperäisen maahanmuuton teema on hyvin laaja ja kansainväliset osaajat muodostavat heterogeenisen joukon, jonka tarpeet palveluille vaihtelevat voimakkaasti ja siten tämä opinnäytetyö on vain yksi tarkastelu aiheeseen. (Montonen 2017, 6)

Opinnäytetyön kehittämistehtävän tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Millaisia asettautumis- ja integroitumiskokemuksia kansainvälisillä osaajilla on Suomessa?
- Mitkä tekijät lisäävät kansainvälisen osaajan osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemusta Suomessa?
- Mitä hyötyä kansainvälinen osaaja voi saada asettautumiseen ja integroitumiseen yksilöllisistä mentoripalveluista?

Lähestyn aihetta maahanmuuttoon liittyvien peruskäsitteiden, ajankohtaisten ilmiöiden ja asettautumisen sekä integroitumispalveluiden kuvaamisella. Täydennän tietoperustaa sosiaalipsykologian ja sosiaalipedagogiikan käsitteistöstä osallisuuden ja yhteisöllisyyden sekä identiteetin merkityksestä yksilön hyvinvoinnille sekä siten koko yhteiskunnalle. Opinnäytetyössä lähestyn mentorointia humanisesta yhteiskuntaan kiinnittymisen näkökulmasta tiedon siirtämisen ja ohjauksen menetelmänä kansainvälisille osaajille. Lähestymistavat ja valitut teemat ovat keskeisiä yhteisöpedagogin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opintoja, kuten myös kansainvälisyys ja monimuotoisuus. Tarkastelen tässä opinnäytetyössä Pohjois-Savon alueella tehtyjä ja tulevia toimenpiteitä sekä luotuja palveluita työperäiseen maahanmuuttoon ja kansainvälisiin osaajiin liittyen ja selvitän myös mentoroinnin hyödyntämistä. Näihin pohjautuen opinnäytetyön kehittämistehtävälle on tunnistettu hyvin selkeä tarve. Opinnäytetyön kehittämistehtävän kohderyhmä kansainväliset osaajat ja teema mukailee erinomaisesti hallituksen Talent Boost -toimenpideohjelman tavoitteita ja toimenpiteitä, joita esittelen tarkemmin tuonnempana.

## 1.2 Kehittämistehtävän idea ja opinnäytetyön tekijän tausta

Idea on lähtenyt liikkeelle Talent Boost -toimenpideohjelmasta sekä mediassa vallinneesta keskustelusta Suomea koskettavasta osaajapulasta, kansainvälisten rekrytointien tarpeesta, houkutelusta, moninaisuuden johtamisesta, pitovoimasta, asettautumisesta ja kotoutumisesta. Kansainvälisille osaajille suunnattuja asettautumisen ja kotoutumisen palveluita on saatavilla monilta tahoilta, mutta omien havaintojen mukaan ne eivät välttämättä aina tavoita maahanmuuttajia tai heillä on hyvin yksilöllisiä tarpeita, joiden vastaamiseen ei ole valmiuksia työnantajilla tai julkisella puolella. Havaitsin myös, että Suomessa on käynnissä tai päättynyt maahanmuuttoon ja kansainväliseen teemaan liittyviä projektirahoitteisia hankkeita, joihin on kehitetty valmiit toimintamallit ja palvelut niin yksilöille kuin työnantajille, mutta niiden pysyvyydestä ei ole aina varmuutta. Kansainvälinen rekrytointi edellyttää myös organisaatioiden työnantajilta ja työyhteisöltä resursseja ja valmiuksia muutokseen. Pohjautuen havaintoihini sekä omaan taustaani maahanmuuton kokemuksista voin tässä kehittämistehtävässä tuottaa uutta tietoa teemasta koko Talent Boost -toimenpideohjelman alla työskenteleville tahoille asiakasymmärryksen lisäämiseksi ja yksilöllisten mentoripalveluiden tarpeen kartoittamiseksi.

Omat kokemukseni ovat vaikuttaneet tämän aiheen muovautumiseen, koska lapsuuden koti ja perhe olivat lukuisia kertoja kansainvälisten opiskelijoiden turvasatamana ystäväperhetoiminnan kautta sekä toimin itse lukuisia kertoja kansainvälisten opiskelijoiden tutorina. Omakohtaiset kokemukset maahanmuutosta opiskelemaan ja työskentelemään Norjaan ja Itävaltaan ovat avartaneet näkemystäni kansainvälisistä muutoista ja niiden edellyttämistä prosesseista. Myös lukuisat keskustelut Suomessa asuneiden tai yhä asuvien kansainvälisten osaajien kanssa, joita on perheenjäsenissä, ystäväissä ja sukulaisissa, on synnyttänyt minussa paloa tehdä osuuteni Talent Boost -toimenpideohjelmassa. Koska tällä hetkellä asun Pohjois-Savossa, on tässä opinnäytetyössä keskitytty tarkastelemaan aihetta kyseisen maakunnan osalta, jota ulkomaisen työvoiman tarve laajasti koskettaa.

Opinnäytetyön kehittämistehtävällä ei ole ulkopuolista toimeksiantajaa, koska tehdyn toimeksiantajakartoituksen pohjalta ei löytynyt selkeää tahoja, joka jalkauttaisi yksilöllisiä mentoripalveluita ja hyötyä siten kehittämistehtävän tuloksista juuri tähän hetkeen ja siihen tarkoitukseen. Tämä jo osoittaa opinnäytetyön sisältävän uuden toimintamallin kehittämistä. Minun mielestäni tässä kehittämistehtävässä on erinomaista pohjatietoa yksilöllisten mentoripalveluiden palvelumuotoilulle esim. projektirahoitukseen perustuvaan hankkeeseen tai vapaaehtoisen toiminnan



nan käynnistämiseen. Opinnäytetyön kehittämistehtävän aikana olen pohtinut useasti mentoroinnin sopivuutta liiketoiminnalliseen tarkoitukseen, koska mentorointi on lähtökohtaisesti vapaaehtoisuuteen perustuvaa. Kehittämistehtävän aikana on syntynyt useita ammatillisia yhteistyösuhteita ja kumppanuuksia, joita on ollut opinnäytetyön kehittämisen tukena. Nämä ovat antaneet oman panoksensa, tietotaitonsa, verkostonsa ja tukensa kehittämistehtävän tarpeellisuudelle.

Mentorointi sinänsä on yleinen aihe opinnäytetyön kehittämistehtävissä samoin kuin maahanmuuttoon liittyvät teemat. Tein hakuja Theseuksessa 27.3.2022 ja en löytynyt suoraan vastaavaa opinnäytetyötä kansainvälisten osaajien mentorointiin tässä tämän opinnäytetyön kontekstissa. Theseuksesta löytyi kuitenkin kehittämistehtäviä kansainvälisten osaajien työllistymistä edistävästä uramentoroinnista ja maahanmuuttajayrittäjien mentoroinnista. Maahanmuuttajan kotoutumiseen, osallisuuteen ja sopeutumiseen liittyviä opinnäytetöitä on runsaasti eri tulokulmilla, mutta enimmäkseen pakolaisiin liittyen. Kansainväliset osaajat asiansanoilla ei löytynyt montakaan opinnäytetyön kehittämistehtävää.

### **1.3 Kehittämistehtävän aiheeseen johdattaneet koulutukset**

Kansainvälisten osaajien ja työnantajien kohtaannon parantaminen

Halusin syventyä mahdollisimman laajasti Talent Boost -toimenpideohjelman tavoitteiden teemoihin liittyviin toimenpiteisiin, asioihin ja ilmiöihin ymmärryksen lisäämiseksi ja mentorointitarpeiden kartoittamiseksi. Sain mahdollisuuden työpaikassani ELY-keskuksessa osallistua 10.2.2022 alkaneeseen kansainvälisen rekrytoinnin kehittämisasiantuntija Jaana Kupiaisen fasilitoimaan ja KEHA-keskuksen järjestämään valmennukseen nimeltä ”Recruit, match, empower: Sales training for successful employment of diverse talents in Finland”. Valmennuksen tavoitteena oli tuoda näkökulmia siihen, miten kansainväliset osaajat tuovat lisäarvoa suomalaisille yrityksille ja mitä hyötyjä ja mahdollisuuksia rekrytointi voi tuoda. Kouluttajana toiminut Kamilla Sultanova tarjosi inspiroivan mahdollisuuden TE-palveluiden ja ELY-keskuksen yritysrajoitusten työkentelevien asiantuntijoiden osaamisen kehittämiseen kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa, kohtaannon parantamisessa ja vahvistaen siten suomalaisten työnantajien ja monimuotoisten työnhakijoiden asemaa Suomen tavoitellessa kasvua, hyvinvointia ja edistääkseen talouden kestävästä kehitystä ja elinkelpoisuutta.

Koulutus paransi asiantuntijoiden valmiuksia auttaa yritysasiakkaita ymmärtämään monimuotoisuuden tuomia etuja ja mahdollisuuksia. Asiantuntijoiden keinot luottamukselliseen vuorovaikutuksen rakentamiseen paranivat uusilla näkökulmilla. Asiakkaan auttaminen, kuuntelu ja yhteyden löytäminen on merkittävässä asemassa, kun tarkoituksena on tunnistaa asiakkaan kansainvälisen rekrytoinnin tarpeita ja vastata niihin. Valmennuksen anti tälle opinnäytetyölle oli varmasti ensisijassa se, että ymmärrys teemaan liittyen laajeni etenkin TE-palveluiden kansainvälisten asioiden asiantuntijoiden roolista työnantajayritysten yhteistyökumppanina. On työnantajia, joilla on pulaa osaajista, mutta ei kenties uskallusta rekrytoida monimuotoisesti. On todettava valmennuksen jälkeen, että työnantajien ja kansainvälisten osaajien kohtaantoon liittyy yhä haasteita ja on tärkeää satsata myös työyhteisön vastaanottavaisuuteen ja monimuotoisuusvalmiuksien kehittämiseen. (Keha-keskus 2022.)

#### IMAGO –hankkeen valmennus

Suomi kilpailee osaavasta työvoimasta muiden Euroopan maiden kanssa yhdessä ja Talent Boost -toimenpideohjelmaan sisältyy myös houkuttelevuus näkökulman huomioiminen. Jokainen kansalainen ja organisaatio voi tehdä oman osansa positiivisen ja houkuttelevan Suomi imagon eteen. Osallistuin kehittämistehtävän aikana työpaikassani ELY-keskuksessa TE-hallinnon asiantuntijana Marjo-Riikka Utraisen koordinoimaan IMAGO –hankkeen valmennusryhmään, joka alkoi 28.1.2022 ja rakentui yhteistyökumppanin Tamora Oy:n kanssa. Valmennuksen tavoitteena oli antaa yritysrajapinnassa työskenteleville ELY-keskuksen ja TE-palveluiden asiantuntijoille valmiuksia ja työkaluja käydä työnantajakuvan ja monimuotoisuuden kehittämiseen liittyviä keskusteluita yritysten kanssa sekä hyödyntää palvelumuotoilua imagon kehittämiseen. ”Työnantajakuva on kuin tarina, joka syntyy mielikuvilla luodusta totuudesta jokaisen omassa mielessä”, kuvasi Jaana Utti 28.1.2022 työnantajakuvaa. Valmennuksesta sai erinomaisia valmiuksia hyödyntää palvelumuotoilua organisaation työnantajakuvan ja monimuotoisuuden johtamisen kehittämisessä. Kouluttaja Saara Utti kannusti 11.2.2022 jokaista asiantuntijaa pohtimaan omaa rooliaan mielikuvan rakentajana niin yksityishenkilönä kuin omassa työroolissaan sekä organisaatiotasolla. (TE-palvelut 2022.)

IMAGO-hanke tarjoaa vuonna 2022 maksuttomia valmennuspalveluita organisaatioille, joilla on työvoimapula ja tarvetta kehittää työnantajakuvaa. Valmennukset on suunniteltu erityisesti pk-yritysten johdolle ja HR:lle sekä avainhenkilöille. Koska työnantajakuvassa ei ole kyse vain ulkoisesta brändistä, on työnantajan vastattava työnhakijoiden kasvaviin vaatimuksiin niin kan-

sainvälisten osaajien vastaanottamisessa, asettautumisasioissa kuin myös pitovoimassa. Monimuotoisuus tulee olemaan yhä enemmän määrin organisaatioiden arkea ja tämä edellyttää uudenlaista osaamista. Organisaatioiden on huomioitava työnantajakuvan rakentaminen osana brändiä. (TE-palvelut 2022.) Ajattelin valmennuksen aikana, että organisaation tulee luoda ensin HR-strategia kansainväliseen rekrytointiin ja asettautumisen sekä kotoutumisen apuna voisi olla kumppani, joka tarjoaisi mentoroinnin keinoin yksilöllistä ohjausta kansainväliselle osajalle ja hänen perheelleen. Tällainen palvelu voisi olla yksi organisaation kilpailutekijä houkuttelevuuden näkökulmasta.

TE-palveluiden IMAGO –hankkeen ELY-keskuksen ja TE-palveluiden yritysrajapinnassa työskenteleville suunnatun valmennuksen vierailija Mika Kortelainen Laurea ammattikorkeakoulusta kertoi 11.2.2022 näkökulmia kiinalaisten tutkinto-opiskelijoiden rekrytoinnista. Opiskelijoiden rekrytointiin on rakennettu palvelupaketti, jotta heidän alkunsa Suomessa olisi mahdollisimman sujuva. Kiinalaisia Suomeen muuttavia opiskelijoita huolestuttavat erityisesti perheeseen liittyvät kysymykset kuten asuminen, päivähoito- ja koulupaikat sekä puolison työllistyminen. Kortelaisen mukaan kansainvälisen osajan asettautumisen ja kotoutumisen tukemista varten tulee ymmärtää mahdollisimman hyvin tulijan koko elämän kokonaisuutta ja sen kautta huomioon otettavia seikkoja. Tähän kokonaisnäkemykseen pohjautuen jokaiselle tulijalle rakennetaan palvelupaketti, joka voi sisältää neuvontaa ja ohjausta seuraavissa asioissa kuten työnpaikka, verotus, asuminen, koulu- ja päiväkotipaikat, terveys- ja sosiaalipalvelut sekä kielikoulutus. Suomessa kiinalaisia auttavat Laurea ammattikorkeakoulun opiskelijatyöharjoittelijat, jotka ohjaavat ja neuvovat peruspalveluiden hoitamisessa kuntoon. (TE-palvelut 2022.)

Valmennuksessa 25.2.2022 vierailut Lappeenrannan teknillisen yliopiston professori Karl-Erik Michelsen toi esille miten organisaatiot voivat hyödyntää työnantajamielikuvan rakentamisessa tutkittua ajankohtaista tietoa työelämän ilmiöistä ja työntekijöiden arvoista. Työntekijät pitävät tärkeänä työnantajan vastuullisuutta ja taas työnantajat pitävät tärkeänä työntekijöiden joustavuutta. Molemmat pitävät tärkeinä moniosaajuutta, muutosvalmiutta ja joustavuutta. (TE-palvelut, 2022.) Minun mielestä nämä olivat hyvin ajankohtaisia asioita, joita tulisi ottaa huomioon henkilöstöjohtamisen strategiaa laatiessa.

## Mentorointiohjelma osaamisen kehittämisessä

Opinnäytetyön kehittämistehtävän aikana sain mahdollisuuden työpaikassani ELY-keskuksessa päästä osallistumaan 10.11.2021 alkaneeseen Keha – keskuksen järjestämään vuoden kestävään mentorointiohjelmaan mentoroitavaksi ja sain oman henkilökohtaisen mentorin. Kouluttajana toimi Keha-keskuksen kehittämisasiantuntija Kirsikka Soikkeli ja Mentorointi 4.0 kirjan toinen kirjoittaja Päivi Kupias Tevere Oy:stä. Osallistuminen ohjelmaan loi erinomaisen johdatuksen ja pohjan opinnäytetyössä käsiteltävälle mentorointiteemalle, vaikka se tässä kehittämistehtävässä liittyy mentorointiin kansainvälisen osaajan yhteiskuntaan kiinnittymisen näkökulmaan asettautumisen ja kotoutumisen tukena ja työpaikan mentorointi oli osana perehdytysprosessia. (Keha-keskus 2021.)

## 2 MAAHANMUUTTAJAN YHTEISKUNTAAN KIINNITTÄMINEN

### 2.1 Suomen maahanmuuton historiaa ja taustoja

Suomi on vielä paljon jäljessä yhteiskunnan monikulttuurisuudessa ja kansainvälisyydessä verrattuna muihin Euroopan valtioihin ja esimerkiksi naapurimaahan Ruotsiin. Suomi on jo pelkästään maantieteelliseltä sijainniltaan, logistisilta yhteyksiltään melko erillään muista keskeisistä maista ja kieli sekä ilmasto ovat melko poikkeavia. On hyvä ymmärtää Suomen kotouttamisen historiaa ja sen hitaampaa kehittymistä. Euroopassa kuten Suomessa vielä ennen toista maailmansotaa julkisten palvelujen rooli oli ollut paljon pienempää kuin nykyään. Hyvinvointivaltioita rakennettaessa oli haluttu asettaa etusijalle paikallisten ihmisten hyvinvointi, koulutus ja terveystalveluiden järjestäminen. Julkinen valta oli suhtautunut maahanmuuttajiin lähinnä asettamalla velvollisuuksia ja olennaisin velvoite oli sopeutua paikallisen maan oloihin. Hitaan kotouttamisen taustalla oli ollut uskomus siitä, että maahanmuuttajat ovat vain siirtolaisia, jotka kuitenkin jossain vaiheessa palaavat omiin lähtömaihinsa ja heihin ei kannata erityisemmin satsata. (Saukkonen 2020, 61.)

Tämän historian tuntemalla, voi ymmärtää tätä päivää ja tunnistaa edelleen kansalaisten monenlaista etenkin kapeakatseista suhtautumista työperäiseen maahanmuuttoon. Onhan tuttu sanonta olemassa edelleen, että ”maassa maan tavalla”. Toisen maailmansodan jälkeen Suomi on ollut enempi maastamuuttomaa kuin maahanmuuttomaa ja luovutti työvoimaa muualle kuten Ruotsiin vuosien 1945 – 2010 välillä noin puoli miljoonaa suomalaista. Suomessa laki maahanmuuttajien kotoutumisesta ja kotouttamisesta säädettiin vasta 1999 ja vuonna 2006 hallitus laati työperäiseen maahanmuuttoon myönteisesti suhtautuvan ohjelman, jonka tarkoituksena oli kehittää kotouttamisjärjestelmää ja parantaa väestöryhmien suhteita. Suomeen on muuttanut 1970 - 2000 -luvulla lähinnä turvapaikanhakijoita ja erityisesti nyt 2020 luvulla on havahduttu tarpeeseen vauhdittaa kansainvälisten osaajien houkuttelua väestön ikärakenteen muutosten ja työvoimapulasta kärsivien alojen vuoksi merkittävin toimenpitein. Yleisesti Euroopassa harjoitetaan aktiivista rekrytointipolitiikkaa ja alueelle on paljon pyrkijöitä sen ulkopuolelta. Suomessa väestö ikääntyy ja se lisää ulkomaisen työvoiman tarvetta. (Saukkonen 2020, 69, 71, 227.)

## 2.2 Kansainvälisten osaajien houkuttelua edistävä Talent Boost – toimenpideohjelma

Sanna Marinin hallitusohjelman tavoitteiden edistämiseksi osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden ministerityöryhmä sekä työllisyyden edistämisen ministerityöryhmä hyväksyivät vuonna 2020 Talent Boost – toimenpideohjelman. (Valtionneuvosto 2022) Tämä on erityisasiantuntijoiden, työntekijöiden, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuttoon liittyvä ohjelma, joka tavoittelee yritysten kasvua ja kansainvälistymistä edistämällä osaajien rekrytointeja Suomeen. Ohjelman tavoitteena on houkuttaa Suomeen osaajia ja heidän perheitään. Ohjelmassa panostetaan myös kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden Suomeen integroitumiseen, jotta heitä saataisi pysyvästi asettumaan ja työskentelemään Suomessa.

Ohjelman tavoitteet ovat:

1. Suomi on kansainvälisesti houkutteleva paikka työskennellä, opiskella, tutkia ja investoida
2. Työnantajat osaavat ja haluavat rekrytoida kansainvälisiä osaajia
3. Kansainvälisten osaajien asiantuntemus vahvistaa suomalaisten yritysten ja organisaatioiden kansainvälistymistä ja uudistumista

Ohjelma sisältää toimenpidekokonaisuuksia, joilla pyritään mm. nopeuttamaan työ- ja opiskeluperäisten oleskelulupaprosessia yhteen kuukauteen ja erityisasiantuntijoiden, kasvuyrittäjien sekä heidän perheenjäsenten oleskelulupaprosessia kahteen viikkoon. Toimenpiteenä ovat myös kansainvälisten osaajien ja heidän perheiden houkuttelu, asettuminen ja maahan jäämisen vahvistaminen, kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden Suomeen työllistymisen edistäminen, kansainvälisen rekrytoinnin mallin luominen, yritysten ja TKI-toiminnan kasvun ja kansainvälistymisen sekä investointien houkuttelun tukeminen kansainvälisillä osaajilla, ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy ja työelämän vastaanottavuuden ja monimuotoisuuden lisääminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)

### 2.3 Maahanmuuton keskeisiä käsitteitä

Maahanmuutolla tarkoitetaan vastaanottavan valtion näkökulmasta ihmisten muuttamista valtiosta toiseen. Maahanmuuttajalla voi olla monenlaisia muuttuvia tekijöitä oleskeluun toisessa maassa ja peruste voi vaihtua elämäntilanteen mukaan. Maahanmuuttajia erotellaan vastaanottavan valtion näkökulmasta maahantulon tavan, syyn ja oleskeluoikeuden tilan perusteella. Suomalaiset viranomaiset noudattavat maahanmuuttoon liittyen Suomen kansallista lakia, mutta näiden lisäksi menettelyjä ohjaavat kansainväliset sopimukset, Euroopan unionin lainsäädäntö. EU:n alueella on vapaa työvoiman liikkuvuus, joka on nykyään Euroopan unionin kansalaisuuteen kuuluva keskeinen periaate ja maiden välillä ei tarvita viisumia. Vaikka olisi EU:n ulkopuolelta ja olisi viisumi, niin se ei oikeuta automaattisesti työntekoon Suomessa. (Juvonen 2021, 1–2, 4, 22–23, 32.) Maahanmuuttajalla itsellään voi olla monia syitä muuttoon, kuten muutto työn perässä, koska joku organisaatio Suomessa tarvitsee kyseisen henkilön osaamista tai muutto on omasta aloitteesta ja omista henkilökohtaisista syistä. Lisäksi syyt voivat olla humanitääriset eli henkilö muuttaa Suomeen hakeakseen turvaa maasta. (Montonen 2017, 6)

Kotoutumisella tarkoitetaan sitä, että pidemmäksi aikaa uuteen maahan muuttanut henkilö löytää oman paikkansa, kokee osallisuutta ja toimijuutta uudessa ympäristössään. Kotouttamisella tarkoitetaan kaikkia niitä tukipalveluita, toimenpiteitä ja toimintaa, jotka tukevat henkilön osallisuutta ja yhdenvertaisuuden sekä suvaitsevaisuuden toteutumista. Integraation käsite kuvaa sekä kotoutumisen ja kotouttamisen prosesseja, mutta sitä käytetään yleisemmin hyväksyttynä terminä myös politiikassa, hallinnossa ja palveluissa. Tässä opinnäytetyössä käytetään toisinaan integraatio termiä kotoutumisen synonyyminä. Euroopan unionissa on hyväksytty vuonna 2014 maahanmuuttajien integraatiota tukevat peruseriaatteet. Tässä joitakin poimintoja näistä periaatteista: integraatio on sekä maahanmuuttajien, että kantaväestön keskinäinen sopeutumisprosessi, työllistyminen on integraationprosessin tärkein osallisuutta näkyväksi tekevä panos, integroitumisen edellytys on paikallisen kielen, kulttuurin, historian ja instituutioiden tuntemus, tuotetut tavarat ja palvelut tulee olla yhdenvertaisesti sekä kantaväestön, että maahanmuuttajien saavutettavissa. (Saukkonen 2020, 17, 60.)

Kotoutuminen on laaja kaikki elämän osa-alueet kattava kokonaisuus ja pelkkä työpaikan saaminen ei riitä, vaan kansainvälisen osaajan siirtyessä uuteen kotimaahan, hänen elämässään muuttuvat hyvin monet asiat. Kotoutumiseen kuuluu myös identiteetin ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen liittyviä yksilö- ja sosiaalipsykologisia prosesseja. Uusi yhteiskunnan jäsen käy läpi

kulttuuriset ja kielelliset haasteet. Useimmiten sosiaalisten suhteiden rakentaminen lähtee alusta ja yhteiskunnan normit ja säännöt ovat erilaiset. Kotoutumisen kesto voi vaihdella siten, että jotkut henkilöt sopeutuvat muutoksiin ja uuteen toimintaympäristöön muutamassa kuukaudessa, kun toisilla se voi viedä vuosia. Jotkut voivat elää elämänsä niin sanotusti vieraana ikuisesti uudella paikkakunnalla, eivätkä kotoudu kunnolla koskaan. (Saukkonen 2020, 18, 129.)

Kotoutumisella pyritään mahdollisimman nopeaan alkuun, jotta maahanmuuttaja voi osallistua yhteiskuntaan itsenäisesti. Kotoutuminen lähtee usein ensisijaisesti liikkeelle kansainvälisen osaajan tarpeita vastaavan asunnon järjestelystä. Usein tähän järjestelyyn saa apua työnantajalta, viranomaisilta tai sukulaisilta ja ystäviltä, mutta kaikilla ei ole olemassa tätä tukiverkkoa. Maahanmuuttajat poikkeavat taustoiltaan ja muuttomotiiveiltaan toisistaan. Kansainvälinen osaaja voi olla hyvin paljon tekemisissä vain oppilaitoksen tai työpaikkansa kanssa ja kotoutuminen voi jäädä hyvin paljon omalle vastuulle. Erityisesti asettautumiseen liittyen tukea tarvitaan oppilaitosten ja työnantajan puolelta. Kotoutumiseen panostaminen on hyvin tärkeää, koska se ehkäisee maahanmuuttajia syrjäytymiseltä ja edesauttaa sopeutumaan paikallisen maan tapoihin ja lisää oman paikkansa löytämistä suomalaisessa yhteiskunnassa. Onnistuneeseen kotoutumiseen vaikuttaa hyvin paljon kansainvälisen osaajan oma motivaatio, asenne ja aktiivisuus toimijana. Ei voida olettaa, että edellä mainitut seikat olisi kaikilla kohdallaan. Kotoutumista edesauttaa myös oma kyky luoda sosiaalisia suhteita, avoimuus uuden oppimiselle ja uteliaisuus paikallisuutta kohtaan. Kotoutumista voi edistää myös yksilöllisten tarpeiden huomiomisella, jolloin otetaan huomioon taustat, tilanteet ja tulevaisuuden odotukset. Tähän ei kuitenkaan julkisella sektorilla riitä resursseja. (Saukkonen 2020, 38, 117, 130, 183–184 188.)

Kotoutuminen voidaan jakaa neljään eri ulottuvuuteen, joita ovat rakenteellinen, kulttuurillinen, vuorovaikutuksellinen ja identifioiva kotoutuminen. Rakenteellisella kotoutumisella tarkoitetaan asumisjärjestelyjen onnistunutta toteutumista, sijoittumista työmarkkinoille tai koulutukseen ja laajemmin yhteiskunnan taloudellisiin sekä sosiaalisiin rakenteisiin. Rakenteelliseen kotoutumiseen liittyy myös kansalaisoikeudet kuten osallistuminen äänestämiseen tai muu vaikuttaminen. Kulttuurilliseen kotoutumiseen kuuluu kielitaidon omaksuminen, paikallisen uskonnon, arvojen ja normien ymmärtäminen ja sisäistäminen. Kulttuurillisessa kotoutumisessa menestyminen sujuvoittaa paikallisessa maassa elämistä ja ehkäisee konfliktitilanteita ja väärinymmärryksiä. (Heckmann 2006, 24.)



Vuorovaikutuksellisella kotoutumisella tarkoitetaan monipuolista paikallisten suhteiden solmimista niin instituutioihin kuin kantaväestöön. Vuorovaikutuksellista kotoutumista edistävät ystävyysuhteet, perhesiteet ja osallistuminen yhteisöihin. Vuorovaikutuksellinen kotoutuminen edellyttää maahanmuuttajalta kykyä luoda ja ylläpitää suhteita ja rakentaa verkostoja ympärilleen. Identifioivassa kotoutumisessa on kysymys yhteenkuuluvuuden tunteesta osaksi kantaväestöä ja uusi kotimaa näyttäytyy pääosin myönteisenä. Identifioiva kotoutuminen kehittyy yhdessä muiden kotoutumisen osa-alueiden kanssa. Identifioivassa kotoutumisessa maahanmuuttaja voi kokea samaistumista kantaväestöön ja kokee itsensä uuden kotimaansa täysivaltaiseksi ja yhdenvertaiseksi hyväksytyksi jäseneksi. (Heckmann 2006, 24.)

Kotoutumisessa ei yksinomaan riitä se, että kansainvälinen osaaja sopeutuu uuteen kotimaahan ja omaksuu kantaväestön normit, vaan prosessi on kaksisuuntainen. Myös yhteiskunnan on sopeuduttava tarvittavin toimenpitein kotoutumisen edistämiseksi, kansainvälisen osaajan oikeuksien ja yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Yhteiskunnan sisällä kantaväestön on ymmärrettävä, mitä merkitystä ja vaikutuksia kansainvälinen muuttoliike Suomeen tarkoittaa ja mitä kansainvälisen osaajan kotoutuminen edellyttää. Kantaväestön tulisi nähdä työvoiman maahanmuuton hyödyt myönteisenä ja välttämättömänä kehityksenä ja yhteiskunnan tulisi luoda puitteet mahdollisimman sujuvalle kotoutumiselle, jotta yhteiselo niin kantaväestön kuin kansainvälisten osaajien välillä olisi tasapainoista. Kaksisuuntaisuusajattelussa on paljon opetus- ja koulutusmahdollisuuksia niin lapsille ja nuorille varhaiskasvatuksessa, peruskouluissa, lukioidissa, ammattikouluissa sekä aikuisille koulutus- ja työelämässä. Tietoisuus muutoksesta auttaa kantaväestöä sopeutumaan ja lisää ymmärrystä ja suhtautumista kansainvälisiin osaajiin. Vie oma aikansa, että kantaväestön tottuu yhä monimuotoistuvaan yhteiskuntaan ja suhtautuu jollaiseen yksilönä eikä luokiteltuun vähemmistöön kuuluvana. (Saukkonen 2020, 21, 231.)

Yhdysvallat on varmasti yksi monimuotoisimmista valtioista maailmassa, josta on jäänyt mieleeni tapa, jonka toivoisin jalkautuvan suomalaisten työnantajien käytäntöihin. Alkuvuodesta 2022 oli erään läheiseni työyhteisön virtuaalinen tilaisuus Yhdysvalloissa, jossa palkittiin edellisen vuoden menestyneitä työntekijöitä. Läheiseni oli edustettuna ja hänet palkittiin erinomaisista suorituksistaan asiakkuuksien johtamisessa. Häntä ei esitelty tilaisuudessa suomalaisena, vaan hänen taidot esiteltiin ja yhtenä näistä taidoista oli, että hän osaa myös suomea. Tämä on mielestäni yksi myönteinen esimerkki kaksisuuntaisuusajattelusta ja siitä, että ei ole tarpeen tehdä luokitteluja siitä, mistä maasta kukin on vaan voidaan nostaa esiin alkuperää esimerkiksi kielitaidosta kertomalla.

Asettautumisella tarkoitetaan asumaan asettautumista ja siihen liittyviä perustarpeiden täyttymistä. Asettautumispalvelut auttavat kansainvälistä osaajaa maahan tulon alkuvaiheessa käytännön elämän järjestämisessä kohdemaassa ja ne edistävät hänen ja mahdollisen perheen viihtyvyyttä uudessa asuinympäristössä. Asettautumiseen liittyvät muun muassa seuraavat asiat: asumisen järjestäminen ja neuvominen muuttoon liittyvissä kysymyksissä, perheenjäsenten päivähoidon- ja koulupaikat, puolison työpaikka, harrastukset, oleskelulupa- ja rekisteröintiasiat, verokortin, Kela-kortin, pankkitilin, puhelin- ja Internet liittymän hankinta, matkakortin tai ajoneuvon hankinta, Suomessa ajoon oikeuttavan ajokortin hakeminen, ohjaaminen sosiaaliturvan ja muiden julkisten palveluiden piiriin, kielikoulutus, perehdytys päivittäispalvelujen käyttöön, asuinympäristöön, kulttuuriin, tapoihin ja normeihin, vastaanottaminen, perehdytys työhön työpaikalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022; Finlandworks 2022)

## 2.4 Maahanmuuton keskeisiä palveluita

Suomessa maahanmuuttoa ja kotoutumista säädetään laissa. Kotoutumislain tärkeimpänä tehtävänä on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta eri väestöryhmien kesken. Laissa säädetään siitä, että maahanmuuttajan osallistumista aktiivisesti yhteiskunnan jäseneksi tulee edistää. Lailla pyritään myös ehkäisemään syrjäytymistä ja tukemaan erityisesti vanhemmuuden toteutumista uusissa olosuhteissa. Maahanmuuttaja on oikeutettu psyykkisiin, fyysisiin, kuin sosiaalisiin hyvinvointipalveluihin (Hiitola ym. 2018, 14.) Kirjassa Suomi Omaksi Kodiksi, Pasi Saukkonen (Saukkonen 2020, 58) ottaa kantaa muiden Euroopan asiantuntijoiden kanssa siihen, että maahanmuuttajille tarvitaan kohdennettuja palveluja ja määrätietoista kotouttamispolitiikkaa. Yhteiskunnassa tarvitaan tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä, kun yhteiskunta muuttuu rakenteellisesti yhä monikulttuurisemmaksi. Sujuva asettuminen uuteen maahan edellyttää ohjausta, neuvontaa, koulutusta ja monenlaista tukea.

Viranomaispalveluita kehitetään jatkuvasti ja työnantajille on olemassa rekrytoinnin sekä kansainvälisten osaajien asettautumiseen liittyviä palveluita. Talent Boost –toimenpideohjelman projektipäällikkö Kristel Stenman-Huuskosen mukaan tarkoituksena on luoda valtakunnallinen kansainvälisen rekrytoinnin malli ja käynnissä on työmarkkinoita ja yrityksiä tukeva monimuotoisuusohjelma. Kansainvälisille osaajille lisätään mahdollisuuksia kielikoulutukseen ja lupien osalta uudistetaan lupaprosessia ja lainsäädäntöä sekä panostetaan asiakasneuvonnan kehittä-

miseen. (Ulkoministeriö 2021.) Tässä opinnäytetyössä on selvitetty keskeisimpiä julkisia ja joi-takin instituutionaalisia palveluita, mutta muut yksityiset palveluiden tarjoajat on jätetty tietoi-sesti pois tämän kehittämistehtävän rajauksen vuoksi palveluiden kartoitusosuudesta.

Suomessa kotouttamispolitiikan yleisestä kehittämisestä vastaa Työ- ja elinkeinoministeriö, joka ohjaa alueellisten ELY-keskusten toimintaa. Kotouttamistoimia tekevät julkisen vallan li-säksi lukuisat eri instituutiot ja toimijat. Suomessa lain mukaan kotouttamisen ja työvoimapal-veluita tarjoavat kunnat ja TE-toimistot, joiden tulee antaa maahanmuuttajalle ohjausta, neu-vontaa ja toteuttaa alkukartoitus. Tämän tarkoituksena on selvittää, tarvitseeko maahanmuuttaja varsinaista kotouttamissuunnitelmaa, jonka kautta on mahdollista päästä kotoutumiskoulutuk-seen, taloudellisesti tuettuun opiskeluun tai muihin kotouttamista tukeviin palveluihin. Kotout-tamissuunnitelman keskeinen tavoite on, että maahanmuuttaja löytää oman paikkansa yhteis-kunnassa opiskelijana, työssä tai yrittäjänä. (Saukkonen 2020, 78–85.)

Kunnilla on yleis- ja yhteensovittamisvastuu maahanmuuttajien kotouttamisessa ja kuntien tu-lee erityisesti huolehtia ohjauksesta ja neuvonnasta sekä palveluiden soveltuvuudesta maahan-muuttajille. Espoon kaupunki on Suomessa ensimmäinen, joka on ottanut virallisesti suomen- ja ruotsinkielen lisäksi englanninkielen käyttöön asiointipalveluissaan. Tällä halutaan palvella paremmin alueen 15 % osuutta ulkomaalaistaustaista väestöä, helpottaa arjen sujuvuutta ja us-kotaan edistävän kansainvälisten osaajien houkuttelua kaupunkiin. (Yle Uutiset 2022.)

Suomessa aluehallintoon kuuluvat ELY-keskukset vastaavat alueellisesta kotouttamisen kehit-tämisestä, neuvonnasta ja yhteistyöstä kuntien kanssa. Ne vastaavat myös alueensa TE-palve-lujen ohjauksesta ja neuvonnasta maahanmuuttajiin liittyvän kotoutumisen ja työllistymisen edistämisessä. ELY-keskukset vastaavat myös kotoutumiskoulutuksen järjestämisestä ja han-kintapäätöksistä oppilaitoksilta, koulutus-, valmennus- ja konsultointipalvelualan yrityksiltä. (Saukkonen 2020, 92–93.) ELY-keskuksien tehtäviin kuuluu myös alueellisten ulkomaalaista työvoimaa koskevien työlupalinjausten antaminen sekä etnisen tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistäminen. (ELY-keskus 2022.)

Suomen liittyessä EU:n vuonna 1995, on monia maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyviä toimenpiteitä rahoitettu Euroopan unionista. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Euroopan aluekehitysrahaston (EAKR) rahoittamia hankkeita toteuttaa valtio, alue- ja paikallishallinto, kunnat, seurakunnat, yhteisöt, yritykset ja yhdistykset. Hankkeiden tavoitteena on kehittää ole-massa olevia toimintoja ja kokeilla aina jotain uutta ja innovatiivista. Kotoutumiseen liittyviä

hankkeita on rahoitettu myös Suomen kansallisesta ohjelmasta ja rahoitusta on ollut haettavissa mm. opetus- ja kulttuuriministeriöstä ja opetushallitushallituksesta sekä lukuisista muista instituutioista. Hankemuotoisessa toiminnassa haasteeksi voi muodostua kansainvälisten osaajien näkökulmasta saavuttaa tuotettu hankelähtöinen palvelu. Tutustuessa teemaan liittyviin hankkeisiin, huomasi, että Suomessa toteutetaan jatkuvasti hankkeita, jotka pyrkivät mm. edistämään kansainvälisten osaajien houkuttelua, tukemaan kotoutumiseen tai työllistymiseen liittyvissä asioissa. (Saukkonen 2020, 104–108.) Tässä opinnäytetyössä on kuvattuna kaksi hanketta, jotka sisältävät vastaavia palvelukokonaisuuksia tai joiden sisällöt voisivat palvella tukitoimintona tässä opinnäytetyössä selvityksessä olevaa ideaa asettautumiseen ja integroitumiseen tähtäävää mentorointipalvelua.

Kotona Suomessa –hanke oli EU:n 2014–2020 ohjelmakaudella kotoutumista edistävä ESR -hanke, jota koordinoi Uudenmaan ELY-keskus. Hankkeessa kehitettiin maahanmuuttajien kotoutumista tukevia palveluja ja prosesseja. Hanke yhdisti maahanmuuttajien parissa työskentelevät asiantuntijat verkostoksi, joka toteutti entistä laadukkaampia ja vaikuttavampia kotouttamispalveluita Suomessa. Hankkeen Hyvä alku -nimisessä hankeosiossa kehitettiin kotoutumisen alkuvaiheen palvelukokonaisuutta, kotoutumiskoulutuksen jälkeisen nivelvaiheen palvelua sekä työhön, koulutukseen ja yrittäjyyteen ohjaamisen palveluita maahanmuuttajille ja Hyvä polku -nimisessä hankeosiossa vahvistettiin paikallisen, kotouttamista tukevan toiminnan vaikuttavuutta aluekoordinaattorien työn avulla. Kotona Suomessa hankkeen työryhmä laati ”Maahanmuuttajien alkuvaiheen palvelumallin”, joka toimii erinomaisena työkaluna maahanmuuttajatyötä tekeville ja kotoutumista edistäville yhteistyötahoille. Hanke päättyi vuonna 2020. (Työ – ja elinkeinoministeriö 2022.)

Kokka kohti Suomea ESR –hanke on Varsinais-Suomen ELY-keskuksen koordinoima hanke, jonka tavoitteena on turvata yritysten kasvua edistämällä kansainvälisten osaajien rekrytoitumista Suomen työmarkkinoille. Hanke pyrkii osaltaan toteuttamaan Talent Boost –toimenpideohjelmaa. Hankkeessa on kehitetty ulkomailta rekrytoiville yrityksille yhdessä Business Finlandin ja Relocation Finland Oy:n kanssa kolme erilaista palvelupakettia maahantulon ensivaiheeseen, asunnon hankintaan ja puolison uraohjaukseen. Ensivaiheen palvelupaketti sisältää mm. neuvontaa muuttokysymyksissä, viranomaisrekisteröinti, verokortin hakeminen, ohjaus julkisiin palveluihin ja sosiaaliturvaan, pankkitilin avaus, Suomen ajokortin hakeminen, matkakortin, internetin ja puhelinliittymän hankkiminen, tilapäismajoitusjärjestelyt ja koulu- ja päiväkotipaikkojen hakeminen. Kolmas puolison uraohjauksen palvelupaketti sisältää mm. 6

tuntia yksilömentorointia. Palvelut ovat maksullisia, mutta yritys voi saada niihin tukea jopa 80 % ELY-keskuksen kautta. Tähän palveluun haetaan erityisesti yrityksiä Pohjanmaan, Keski-Pohjanmaan ja Pohjois-Pohjanmaan alueilta, mutta puolet rahoituksesta jaetaan kuitenkin myös muille alueille Suomessa. Palvelu on voimassa vuoteen 2023 saakka tai niin kauan kuin määrärahoja riittää (ELY-keskus 2022; Finlandworks 2022.) Finland Relocation Services on varmasti yksi Suomen johtavista yksityisistä relokaatiopalveluntuottajista pääkaupunkiseudulla.

Internetistä on paljon saatavilla tietoa niin kansainvälisiä osaajia varten, että myös heidän kanssa työskentelevien työn tueksi olevia oppaita. Yhteiskuntaa koskevaa perustietoa jaetaan ”Tervetuloa Suomeen” – oppaan myötä myönteisen oleskeluluvan, oleskeluoikeuden, oleskelukortin, kotikunta- tai väestötietojen rekisteröinnin yhteydessä. Tässä oppaassa tarjotaan maahanmuuttajille tietoa heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työelämässä ja yhteiskunnassa sekä suomalaisista palvelujärjestelmistä ja kotoutumispalveluista. Työ- ja elinkeinoministeriö on koonnut Talent Boost Cookbook oppaan kansainvälisten osaajien houkuttelun ja integroimisen parissa työskenteleville. Opas kokoaa yhteen kansainvälisiin osaajiin liittyviä hyviä käytäntöjä. Suomessa Työ- ja elinkeinoministeriön Kotoutuminen.fi verkkopalvelua ylläpitää kotoutumisen osaamiskeskus. Sivuille on koottu laajasti tietoa työperäisille maahanmuuttajille, heidän kanssa työskenteleville ja työnantajille mm. asettautumisen palveluista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)

Suomessa maahanmuuttovirasto (Migri) käsittelee lupahakemuksia ja käsittelyaikoja on nopeutettu vuoden 2021 aikana siten, että työpaikan omaavat erityisasiantuntijat saavat luvan 15 vuorokaudessa ja start-up yrittäjät 24 vuorokaudessa. Työntekijän luvan käsittely voi kestää 75 vuorokautta. Kesäkuussa 2022 on avautumassa pikakaista, jolloin työ- ja opiskeluperäisten maahanmuuttajien luvat käsitellään kahdessa viikossa. Migri on kehittänyt prosessejaan ja järjestelmiään tavoitteiden mukaisesti, mutta yhteiskunta edellyttää laajempaa kehittämistä kuten lainsäädäntömuutoksia ja työ- ja toimintatapojen muutoksia, maahanmuuttajien asiakasohjeistusta ja neuvontaa. (Maahanmuuttovirasto 2022.) Hallitus on käynnistänyt toimenpiteitä työvoiman saatavuuden korjaamiseksi ja prosessien sujuvoittamiseksi. Näihin kuuluvat mm. ulkomaalaisen työvoiman saatavuusharkinnan poistaminen, maahantulon sujuvoittaminen, oleskelulupaprosessien sujuvoittaminen sekä maahanmuuttajien kielikoulutuksen edistäminen työn ohessa tehtäväksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)

Havainnoin ja olin yhdysvaltalaisen kansainvälisen osaajan mukana Kuopion maahanmuuttovirastossa hakemassa oleskelulupaa heinäkuussa 2021. Asiointiin oli varattu etukäteen aika

sähköisen ajanvarauksen kautta. Asiointi virastolla oli erittäin sujuvaa ja paikanpäällä täytettiin paperinen oleskelulupahakemus, johon perusteltiin oleskelun tarvetta. Oleskelulupa saapui postitse vain viisi päivää hakemuksen jättämisestä eli tämän yhden havainnoinnin perusteella toiminta oli nopeaa.

Suomeen muutetaan eniten työn, perheen tai opiskelun takia. Maahanmuuttoviraston mukaan vuonna 2021 Suomeen jätettiin ennätysmäärä työperusteisia oleskelulupahakemuksia, joten Covid-19 pandemia ei hidastanut työperäistä maahanmuuttoa. EU:n sisältä muuttavien tulee rekisteröityä Suomeen, mikäli he oleskelevat 3 kk:tta pidemmän ajan. Työn perusteella rekisteröintiä vuonna 2021 haki 5 905 EU:n kansalaista. Tämä luku ei rajaa erityisasiantuntijoita erikseen vaan sisältää kaikki työn perusteella rekisteröityneet, joita eniten tehdään Viron, Saksan ja Latvian kansalaisille. Kolmansista maista muuttavien tulee hakea oleskelulupaa Suomeen. Suomeen muuttavia kolmansien maiden erityisasiantuntijoita tulee eniten Venäjältä, Kiinasta ja Intiasta. Vuonna 2021 mm. erityisasiantuntijoille myönnettiin 1293 lupaa, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 864 ja vuonna 2019 oli 1893. Yhteensä työ- ja opiskeluperusteisia lupia vuonna 2021 myönnettiin 11 428 kun vastaava vuoden 2020 luku oli 8 508, mikä kertoo tämän hetkisen trendin. (Maahanmuuttovirasto 2022.)

Suomessa työnantajan tulee ensisijaisesti rekrytoida työntekijä EU tai ETA-maiden alueelta, mutta mikäli työmarkkinoilta ei ole saatavilla sopivaa työvoimaa kohtuajassa, on rekrytointi mahdollista tehdä myös alueen ulkopuolta kolmansista maista. (Pohjois-Savon ELY-keskus 2022.) EU-kansalainen ei tarvitse työntekijän oleskelulupaa, mutta yli kolmekuukautta yhtäjaksoisesti oleskelevan on haettava oleskeluoikeuden rekisteröintiä Maahanmuuttovirastolta. EU-maiden ulkopuolelta eli kolmansista maista Suomeen yli 90 päiväksi oleskelemaan, töihin tai yrittäjäksi tulevan on haettava oleskelulupaa Suomen edustustosta siinä maassa, jossa henkilö oleskelee pysyvästi tai Maahanmuuttovirastosta. Työntekoa varten tarvitaan Suomen myöntämä oleskelulupa, vaikka oleskelisi Suomessa alle 90 päivää. Työn laatu ja työtehtävä vaikuttavat siihen, millainen oleskelulupahakemus täytetään. Myös sillä on merkitystä jos on suorittanut koulutukseen johtavan tutkinnon Suomessa. Oleskelulupa on joko määräaikainen tai pysyvä ja ensimmäinen lupa on aina määräaikainen. Suomessa noudatetaan kolmansista maista saapuvien työntekijöiden oleskelulupien myöntämisessä saatavuusharkintaa, jotta voidaan edistää ensisijaisesti suomen kansalaisten mahdollisuuksia työllistyä. (Digital and Population Data Services Agency 2022; Juvonen 2021, 31, 170, 212–214; Maahanmuuttovirasto 2022.)

Oleskelulupaprosessissa on kaksivaihetta, joista Työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) tekee osapäätöksen ja Maahanmuuttovirasto lopullisen päätöksen. TE-toimiston osapäätös perustuu kokonaisharkintaan, jossa selvitetään mm. työmarkkinoiden käytettävissä olevan työvoiman saatavuus sekä työsuhteen ennakkovalvonnan kuten sen, että työsuhteessa noudatetaan työehtosopimusta ja Suomen työlainsäädäntöä sekä selvitetään työnantajan velvoitteiden hoidon tilanne. (Pohjois-Savon ELY-keskus 2022).

On olemassa joitakin poikkeuksia, milloin oleskelulupaa ei tarvita työntekoon. Näitä ovat mm. tilanteet, jolloin tekee työtä kutsun tai sopimuksen nojalla ja työ kestää enintään 90 päivää ja on esim. ammattivalmentaja, -urheilija tai –tuomari. Kausityötä koskevat myös omat säädöksensä esim. viisumivelvolliselle voidaan myöntää kausityöviisumi, jonka kesto voi olla enimmillään 9 kuukautta 12 kuukauden aikana. Oleskelulupaa työntekoon ei tarvita jos muuttaa seuraavista EU:n ulkopuolisista ETA-maista: Islanti, Liechtenstein, Norja ja Sveitsi, mutta jos oleskelee yli kolme kuukautta, tulee rekisteröidä oleskeluoikeus. Pohjoismaiden välillä työvoiman liikkuminen on vapaata ja Pohjoismaat muodostavat oman työmarkkina-alueen. Tämä mahdollistaa työskentelyn ilman erillisiä lupahakemuksia. Pohjoismaan kansalaiset rekisteröivät kuitenkin yli kolmen kuukauden oleskelunsa Suomessa Digi- ja väestötietovirastossa. (Digital and Population Data Services Agency 2022; Juvonen 2021, 32, 212; Maahanmuuttovirasto 2022.)

## **2.5 Ajankohtaisia näkökulmia ja kehittämistehtävän keskeisiä yhteistyökumppaneita Pohjois-Savossa**

Pohjois-Savo on Suomen kuudenneksi suurin maakunta ja sen asukasluku on 248 000. Alueen keskuskaupunkina on Kuopio, jossa asukkaita on noin 119 000. Kaupunki valittiin toiseksi vetovoimaisimmaksi kaupungiksi ja perusteluina tälle oli todettu, että alueella asuu mukavia ihmisiä ja asukkaat voivat hyvin. (Yle Uutiset 2022) Alueen noin 200 vientiyritystä edustavat alansa huippuosaamista, koska niiden tuote- ja palveluinnovaatiot tunnetaan ympäri maailmaa. (Pohjois-Savon liitto 12.4.2022) Pohjois-Savossa tehdään paljon asioita Talent Boost –toimintohjelman mukaisten tavoitteiden eteen.

Alueella on tarjolla julkisia ja instituutioiden tarjoamia palveluita ja toimenpiteitä. En millään pystynyt tässä kehittämistehtävässä käymään läpi kaikkia, vaan tähän on valikoitunut vain yksi osa. Koin erittäin tärkeänä kehittämistehtäväni eteenpäin viemiseksi käydä keskusteluja ai-

heesta ja toimenpiteistä paikallisten kehittämistehtävänä aiheeseen luontevasti kytkeytyvien asi-  
antuntijoiden kanssa, osallistua alueen tilaisuuksiin ja ymmärtää, mitä on jo tehty tai mitä ollaan  
tekemässä kansainvälisten osaajien, työperäisen maahanmuuton, asettautumisen ja kotoutumi-  
sen palveluiden osalta. Näissä keskusteluissa tavoitteenani oli myös saada selville onko alueella  
kansainvälisille osaajille suunnattua mentorointia yhteiskuntaan kiinnittymisen tueksi.

#### Kuopion alueen kauppakamari

Kuopion alueen kauppakamarin 1297 jäsenyrityksille elokuussa 2021 teettämän kyselyn mu-  
kaan valtakunnallisesti lähes 75 prosenttia ja Pohjois-Savossa 84 prosenttia yrityksistä kokee  
pulaa tai paljon pulaa osaavasta työvoimasta, mikä heidän mukaansa on rajoittanut yritysten  
kasvua ja liiketoimintaa. Pohjois-Savossa osaavan työvoiman tarve kohdistuu kyselyn mukaan  
seuraaville aloille: tekniikka, kauppa, hallinto- ja oikeustiede sekä tietojenkäsittely ja tietoli-  
kenne. Haastateltujen yritysten mukaan osaavista työntekijöistä on kova kilpailu ja lisäksi haas-  
teena on hakijoiden vähäinen työkokemus tai soveltumaton koulutus. Yritysten rekrytointival-  
miuksien parantamiseen tulisi panostaa. Kyselyn tuloksissa oli ilmennyt myös, että jo Suo-  
messä olemassa olevaa ulkomaalaisten osaajien potentiaalia tulisi hyödyntää paremmin. (Kuo-  
pion alueen kauppakamari 2022.)

Kuopion alueen Kauppakamari järjestää Kansainvälinen osaaja –päivä tapahtumaa, jonka tar-  
koituksena on mm. varmistaa osaavan työvoiman pysyminen alueella ja vaikuttaa asenneilmas-  
toon sekä vahvistaa pk-yritysten kansainvälistymisvalmiuksia työnantajana ja parantaa opiske-  
lijoiden ja työnantajien kohtaantoa. (Kuopion alueen kauppakamari 2022.) Kuopion alueen  
Kauppakamarin viestintä- ja markkinointiasiantuntija Mira Koposen näkemys on, että kansain-  
välisen osaajan asettautumista ohjaavalla mentoroinnilla on varmasti tarvetta ja siinä yksilön  
hyvinvointia tukeva näkökulma. Hän näkee mentoroinnissa olevan erinomaisia mahdollisuuk-  
sia kansainvälisen osaajan yhteiskuntaan kiinnittymisen edistämisen kannalta. Hänen mieles-  
tään mentoroinnin lähtökohtana tulisi olla vapaaehtoisuuteen perustuva toiminta, mutta hän ei  
poissulkenut myöskään mentorille korvattavaa palkkiota käyttämästään ajasta ja tiedon jaka-  
misesta. (Koponen 2022.)

#### Pohjois-Savon ELY-keskus

ELY-keskukset laativat alueellisia työluPALINJAUKSIA niistä ammattialoista, joilla työvoiman  
saatavuus on vaikeutunut eikä kantaväestöstä riitä osaajia täyttämään kaikkia avoinna olevia  
työpaikkoja. Pohjois-Savon ELY-keskus päivitti alueellista työluPALINJAUSTAAN 3.1.2022. Tällä



hetkellä eniten pulaa on sote-alan työntekijöistä, maa- ja metsätalouden työntekijöistä sekä rakennusalan osaajista. (ELY-keskus 2022.) Pohjois-Savon ELY-keskuksen maahanmuuttopäällikön ja maahanmuuttoasiantuntijan mukaan kunnilla on merkittävä rooli työperäisen maahanmuuton edistämisessä. Pohjois-Savon osalta on yhä kuntia, joissa puhutaan kansainvälisten osaajien tarpeellisuudesta, mutta konkreettiset toimenpiteet eivät ole vielä näkyviä. Tämä voi johtua osittain osaamisen puutteesta ja siitä, että ei ole vielä ymmärrystä kansainvälisten osaajien merkityksestä yrityksille ja organisaatioille. Heidän mukaansa Suomen kaupungeista Helsingin ja Espoon lisäksi edelläkävijöitä kansainvälisten osaajien houkuttelussa on Tampereen kaupunki, joka on perustanut International House Tampere konseptin, joka kokoaa yhteen koulutus- ja työperäisen maahanmuuton monikielisen neuvonnan sekä osaamisen kehittämisen ja rekrytoinnin kansainväliset palvelut. (Mattsson & Nieminen 2022.)

Kysymys siihen, että tarvitaanko alueella yksilöityjä räätälöityjä mentorointipalveluita asettautumisen ja integroitumisen tueksi, asiantuntijat olivat sitä mieltä, että yrityksillä on suuri vastuu ja velvollisuus työperäisen maahanmuuttajan perehdyttämisestä. Tämä ei toki kata sitä perehtymistä, mitä työajan ulkopuolinen sopeutuminen uuteen maahan edellyttää. Yrityksillä on kuitenkin lähtökohtaisesti erittäin suuri motivaatio työntekijöiden sitouttamiseksi ja pysymiseksi huolehtia työperäisen maahanmuuttajan viihtymisestä ja asioiden järjestelystä paikallisella tasolla, koska kansainvälisen osaajan rekrytointi ulkomailta on myös iso kustannus ja sisältää riskejä. Asiantuntijoiden mukaan palveluita on nykyisin hyvin saatavilla ja on useita tahoja, jotka voivat auttaa asettautumisessa ja kotoutumisessa. Sellaisia havaintoja on tehty, että toisinaan tieto ei välttämättä kulje yritysten ajankohtaisista työvoimatarpeista palveluiden kehittämiseksi siten, että ne vastaisivat paremmin yritysten odotuksia ja tarpeita. Tämä edellyttää vain lisää yhteistyötä ja viestintää Pohjois-Savon ELY-keskuksen ja yritysten välillä. (Mattsson & Nieminen 2022.)

### TE-palvelut

Pohjois-Savon TE-palveluiden Eures asiantuntija Samuli Miettinen kertoi 20.5.2021 tapaamisessamme, että Eures työllisyyspalvelujen eurooppalainen yhteistyöverkosto tarjoaa yrityksille apua ulkomaisen työvoiman hankinnassa, mutta palveluresurssit eivät millään riitä esimerkiksi ulkomaalaisen työvoiman vastaanottamiseen ja asettautumisen järjestelyihin, joten nämä ovat työnantajan vastuulla. Hänen mukaansa kaikki palvelut, mitkä lisäävät maahanmuuttajien osallisuuden ja kuulumisuuden kokemuksia ovat tervetulleita. (Miettinen 2021.)

## Kuopion kaupunki

Koska kunta on tärkeä toimija palveluiden tuottamisessa asettautumiseen ja kotoutumiseen liittyen, halusin kartoittaa Kuopion kaupungin palveluita kansainvälisille osaajille. Haastattelin Kuopion kaupungin työllisyyspalvelujohtajaa Pirjo Oksasta, joka antoi kattavan kuvan palvelutarjonnasta. Kuopion kaupungissa elinvoimapaalvelut yksiköstä tapahtuu kaupunkitasoinen koordinaatio asettautumiseen ja kotoutumiseen liittyvissä asioissa ja yhteistyötä tehdään oppilaitosten, työnantajien, henkilöstöpalveluyritysten, viranomaisten, seurakuntien ja järjestöjen kanssa. Alueella on käynnissä myös lukuisia maahanmuuttoon liittyviä hankkeita, joiden kanssa kaupunki tekee yhteistyötä. Kuopion kaupungilla on yleiset maahanmuuttajille suunnatut ohjaus- ja neuvontapalvelut keskitetty Navigaattori –toimipisteeseen ja Muuttajapalvelut – verkkosivustolle on koottu yleisiä asioita kaupunkiin muuttavia varten. Navigaattori sijaitsee Kuopion keskustassa keskeisellä paikalla ja sen tarkoituksena on antaa matalan kynnyksen ohjauspalvelua uusille kuntalaisille opiskeluun ja työnhakuun liittyen, mutta myös ihan arkipäivän asioihin. Palvelu ei kuitenkaan ulotu yksilöityihin asettautumisen ja integroitumisen mentorointiohjauspalveluihin niin, että jokaisella olisi oma yhteyshenkilö, joka kulkisi rinnalla säännöllisin tapaamisin. (Kuopion Kaupunki 2022, Oksanen Pirjo 2022.)

Kuopiossa asuu noin 3250 ulkomaalaista (4/2021) ja määrä on noin 2.7 % kaupungin kantaväestöstä. Kuopiossa on kaikkiaan noin 112 eri kansalaisuutta. Pelkästään ulkomaisia opiskelijoita Kuopiossa on noin 1000. Kuopiossa yhä enemmän yritystoiminta kansainvälistyy ja tarvitsee osaavaa työvoimaa, jota on rekrytoitava myös ulkomailla. Erityisesti pulaa osaajista on seuraavilla aloilla; sosiaali- ja terveysala, puhtaanapito, ravintola ja majoitustoiminta, rakentaminen sekä hyvinvointi- ja terveysteknologia. Työperusteinen maahanmuutto on Kuopion kaupungin kotouttamisyksikön yksi kärkiteemoista. (Kuopion Kaupunki 2022, Oksanen Pirjo 2022.)

Kuopion kaupungin työllisyyspalvelujohtajan Pirjo Oksasen mukaan alueella on tarvetta yksityisille kansainvälisten osaajien asettautumista ja integroitumista tukeville mentoripalveluille. Alueen yrityksillä on hyvin vaihtelevaa osaamista kansainvälisen osaajan asettautumisen ja kotoutumispalveluista ja kaikki mikä vähentää tätä kynnystä on vain hyväksi. Yritykset toivovat mahdollisimman vähän byrokratiaa. Erityisesti Kuopiossa on kiinnitetty huomiota puolisoiden tarvitsemaan tukeen asettautumisen ja kotoutumiskysymyksissä ja mentoripalvelut voisivat vastata tähän kysyntään. Kaupunkiin asettautuva kohtaa tyypillisesti myös haasteita ja ongelmia

opetellessa uusia käytäntöjä ja normeja. Näihin tilanteisiin olisi hyvä, että olisi joku joka kuuntelee ja ohjaa säännöllisin tapaamisin. Työnantajat voisivat pohtia tällaisen palvelun tarjoamista ulkomaisille työntekijöilleen myös houkuttelevuuden näkökulmasta. (North Savo Talent Hub 2022, Kuopion Kaupunki 2022, Oksanen Pirjo 2022.)

Pirjo Oksasen mukaan yksi merkittävä onnistuneen kotoutumisen ja integroitumisen edellytys Kuopion alueella on suomen kielen intensiivinen oppiminen. Kielen ohella on tärkeää oppia Suomen kulttuuria, tapoja ja normeja. Kuopion alueella ei kuitenkaan ole riittävästi vielä kansainvälisiä työmarkkinoita, jotta täällä pystyisi työllistymään pelkästään englanninkielellä. Tällä hetkellä haasteena on, että mikäli ei ole kotoutumisohjelmassa, niin jää kielikoulutuksen ulkopuolelle. Silloin vastuu kielen oppimisesta jää kansainväliselle osaajalle ja kenties hänen työnantajalleen. (Kuopion Kaupunki 2022, Oksanen Pirjo 2022.)

#### Pohjois-Savon yrittäjät

Pohjois-Savon yrittäjien toimitusjohtajan Paula Aiko-Tallgrenin fasilitoima 8.9.2021 järjestetty webinaari ”Savo Works – ulkomainen työvoima vauhdittaa Savon kasvua” kokosi yhteen alueen asiantuntijoita keskustelemaan siitä, miten Pohjois-Savo houkuttelee ulkomaista työvoimaa maakuntaan. Palveluita on rakennettu aiemmin pakolaislähtöisesti ja nyt niitä tulee rakentaa työvoimatarvelähtöisesti. Palveluiden osalta tuli ilmi, että jokaisen ihmisen tarpeet ovat yksilöllisiä ja erilaisia, joita ei välttämättä pystytä huomioimaan julkisissa palveluissa rajallisista resursseista johtuen. Työnantajan edustaja toi webinaarissa esille sen, että tällä hetkellä kansainväliset rekrytoinnit kuormittavat myös työnantajan resursseja ja vaatii paljon osaamista maahanmuuttajan alkuun saattamisessa, kun kaikki on tehtävä itse. Työnantajalla on myös iso rooli perehdytyksessä, jotta uusi työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi työyhteisöön ja että he ovat myös vastaanottavaisia. Webinaarissa tuli esille myös puolisonäkökulma ja se, että kansainvälisten osaajien perheiden tarpeet tulee huomioida kokonaisuuksina siten, että hekin viihtyvät ja voivat kokea osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta. Kuopion kaupunginjohtaja Jarmo Pirhonen kertoi webinaarissa, että Itä-Suomen yliopiston tekemässä tutkimuksessa jopa 80 % kansainvälisistä opiskelijoista haluaisi jäädä Pohjois-Savon alueelle jos saisi työpaikan eli alueella on kohtaanto-ongelmaa. Hänen mielestään organisaatioiden henkilöstöhallinnon, oppilaitosten ja julkisen hallinnon vuoropuhelu on hyvin tärkeää. (Pohjois-Savon yrittäjät ry 2021.)

Pohjois-Savon yrittäjien toimitusjohtaja Paula Aiko-Tallgrenin kanssa 28.5.2021 käydyssä keskustelussa hän nosti esille yrittäjien haasteet ja osaavan työvoimapulan seuraukset, jotka voivat

tarkoittaa yrityksissä kasvun esteitä kuten toimitusaikojen pitkittyminen tai kapasiteetin vajaa-käyttö. Hänen mukaan yrittäjät tarvitsevat käytännön työkaluja rekrytointiin, vastaanottoon, perehdyttämiseen, asettautumiseen ja kotouttamiseen. Hän toi esille myös Kauppalehden deba-tissa 28.9.2021, että voitaisiko kotouttamisen nopeuttamisesta saada Suomelle yksi uusi kilpai-lukeino kansainvälisiin osaajiin liittyen. Kansainvälisille osaajille on hyvin paljon erilaisia aset-tautumista ja kotoutumista tukevia palveluita, mutta maahanmuuttaja saattaa päätyä harhaile-maan yksin palvelumetsässä, kun linkkejä ja palvelua tarjoavia tahoja on paljon. Kansainväli-sen osaajan lisäksi yrittäjien palvelutarpeet työnantajina kasvavat merkittävästi, kun toimin-taympäristö muuttuu monimuotoisemmaksi. Yritysten on kehitettävä valmiuksia vastaanottaa ulkomaista työvoimaa ja siihen tarvitaan resursseja ja osaamista. (Aikio-Tallgren 2021; Kaup-palehti 2021.)

#### Case FinVector Oy

Yhteisöpedagogi yamk-tutkinnon yhteisölliset prosessit 2 opintojaksolla teimme ryhmätyön ai-heesta työperäinen maahanmuutto. Selvitimme Suomen työperäisen maahanmuuton tarpeiden syitä ja millä käytännön työkaluilla yritykset toteuttavat työvoiman hankintaa sekä asettautu-miseen liittyviä asioita. Haastattelimme pohjois-savolaista FinVector Oy:n henkilöstöjohtaja Johanna Pantsaria 19.2.2021. Hänellä on paljon kokemusta kansainvälisestä rekrytoinnista ja HR-prosessien johtamisesta. Koska yrityksen tarvitsemia osaajia ei ollut tarpeeksi Suomessa, oli yrityksen rekrytoitava työvoimaa ulkomailta ja nyt yrityksessä työskentelee noin 260 työn-tekijää 22 eri maasta. Yritys on pääosin hoitanut itsenäisesti rekrytoinnit ja relokaatiopalvelut sekä luonut integroitumista edistävän palvelupaketin, jolla työntekijä ja mahdollinen perhe pää-sevät sujuvaan alkuun uudessa maassa. Yrityksessä on haluttu tietoisesti panostaa osallistavaan ja yhteisöllisyyttä tukevaan toimintaan työntekijöiden kesken. Näitä ovat mm. viikoittaiset lau-tapeli-illat ja sählyvuorot sekä niiden lisäksi isompia juhlia kuten sauna-, kesä- ja joulujuhlat. Yritys panostaa muutoinkin hyvin monenlaisiin työntekijöiden etuuksiin, mikä lisää houkutte-levuutta työnantajana. (Pantsar 2021.)

#### North Savo Talent Hub

Kuopiossa osana Talent Boost –toimenpideohjelmaa toimii yrityslähtöinen North Savo Talent Hub, joka pyrkii luomaan sujuvaa kohtaantoa yritysten ja kansainvälisten osaajien välille työ-

lisyyden ja sitouttamisen edistämiseksi ja luomaan ”Naturally International” ympäristön houkuttellakseen, vastaan ottaakseen ja integroidakseen kansainvälisiä osaajia Pohjois-Savoon. North Savo Talent Hub tekee merkittävää yhteistyötä alueen toimijoiden kanssa kokoamalla yhteen yrityksiä ja muita alueen instituutioita, jotka edistävät kansainvälistymistä alueella. (Surakka 2020.) Tarkoituksena on myös kanavoida entistä paremmin alueella jo olevien kansainvälisten osaajien asiantuntemus yritysten kasvun ja kansainvälistymisen sekä innovaatiotoiminnan tueksi siten, että osaajien ja yritysten kohtaamista edistetään. Lisäksi tavoitteena on myös koota kaikki osaajien kannalta keskeisimmät integroitumisen edistämistä tukevat palvelut yhteen. (ELY-keskus 2022.)

Pohjois-Savon ELY-keskuksen Team Finland kasvu- ja kansainvälistymiskoordinaattori Markku Koposen mukaan hänen tiedossaan ei ole Pohjois-Savon alueella kansainvälisille osaajille kohdennettuja yksilöllisiä asettautumiseen ja integroitumiseen keskittyviä mentoripalveluita. (Koponen 2022.) Myöskään North Savo Talent Hub projektipäällikkö Jarkko Surakan kanssa 4.12.2020 käydyn keskustelun mukaan Pohjois-Savossa ei ole toimijaa, joka tuottaisi mentoroinnin keinoin palveluita kansainvälisille osaajille asettautumiseen ja kotoutumiseen. (Surakka 2020.) ELY-keskuksen järjestämässä Kansainvälisten rekrytointien ja työnantajapalveluiden kehittäminen webinaarissa 12.4.2022 Jarkko Surakan mielestä kansainvälisten osaajien osaamisen kartoittamiseen, tunnistamiseen ja näkyväksi tekemiseen tulisi satsata. Hänen mukaansa yksi ratkaisu kohtaannon parantamiseen voisi olla ”Talentpool” sovelluksen rakentaminen, josta työnantajien olisi helpompi etsiä tarvitsemaansa vapailla markkinoilla olevaa työvoimaa. (ELY-keskus 2022.)

#### Kuopion Settlementti Puijola ja muut instituutiot

Kuopiosta löytyy asettautumisen ja kotoutumisen tukemiseen myös kansainvälistä settlementtiliikettä (IFS), edustava Kuopion Settlementti Puijola, jonka tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta, moniarvoisuutta ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Sana settlementti tulee englanninkielestä to settle ja sillä viitataan esim. asettumista asumaan, sopeutumista. Puijolalla on paljon erilaista toimintaa ja sen lisäksi, että se on kansainvälinen kohtaamispaikka Kuopiossa, sen tavoitteena on kulkea maahanmuuttajan rinnalla heti kotoutumisen alkuvaiheesta lähtien mm. opettamalla suomenkieltä, kertomalla kulttuurista ja yhteiskunnan periaatteista. Puijolassa kansainvälisillä osaajilla on mahdollista tehdä vapaaehtoistyötä. (Kuopion Settlementti Puijola Ry 2022.) Muita maahanmuuttoa tukevia palveluita tarjoavia instituutioita on runsaasti ja niistä

mainittakoon seurakuntayhtymät, SPR, Väestöliitto ja MLL. Nämä tarjoavat myös vapaaehtoistyön mahdollisuuksia kansainvälisille osaajille.

#### VeKO - hanke

VeKO eli Vetovoimaa kansainvälisistä osaajista –hanke on 2020-2022 Spring House Oy:n toteuttama ESR hanke, joka kuuluu EU:n sosiaalirahaston Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmaan. Hankkeen tuloksena luodaan Pohjois-Savoon mallit, joilla tuetaan ulkomaalaistaustaisten osaajien työllistymistä työvoimapulassa oleviin ja erityistä erikoisammattitaitoa vaativien alueen yrityksiin. Hankkeen tavoitteena on mm. soft-landing palvelujen kehittäminen ja konseptointi, työnantajan monimuotoisuus kyvykkyyden kehittäminen ja työssäkäyvän kansainvälisten osaajien ohjaus sekä alueellinen yhteistyö. Palveluiden kohderyhmänä ovat siis työnantajayritys, kansainvälinen osaaja ja hänen perhe. (VeKO Aloitusseminaari 2020.)

Hankkeen vaikutukset näkyvät lyhyellä aikavälillä yhteistyöyrityksissä vähentyneenä työvoimapulana ja helpompana osaajien löytymisenä ja pidemmällä aikavälillä hyväksi todettujen mallien jalkauttamisella muihin yrityksiin Pohjois-Savossa ja Suomessa. VeKO –hanke osallistuu Talent Boost -toimenpideohjelmaan ja on osa alueellista Talent Hub ekosysteemiä. (Staff Point Oy 2022.) VeKO-hankkeessa on luotu palvelukonsepti vastaamaan kohderyhmän palveluita. Lisäksi hankkeessa on juuri valmistumassa verkkoalusta, jonne on koottu yhteen tietoa kansainvälisille osaajille, työnantajille ja yhteistyökumppaneille. VeKO on luonut kansainvälisen rekrytointiprosessin ja soft landing –palvelujen prosessin yhdessä työnantajien kanssa. VeKO hankkeessa on pystytty luomaan merkittäviä konkreettisia toimenpiteitä alueelle. Hanketyöryhmä oli sitä mieltä, että myös ystäväperhetoimintaa tulisi aktivoida, jonka avulla kansainväliset osaajien osallisuutta ja kotoutumista yhteiskuntaan voisi nopeuttaa. Koska hanke on määräaikainen, olisi tärkeää pystyä luomaan asetetuille tavoitteille pysyviä palveluita. (Manner & Niskala & Rigano 2022.)

#### International House konseptin kehittäminen

Suomessa on hiljattain perustettu International House konsepteja ainakin Tampereelle, Helsinkiin, Kajaaniin ja Joensuuhun. Myös Pohjois-Savossa on aloitettu konseptin suunnittelu VeKO –hankkeen työryhmän toimesta vastaamaan paremmin alueen palvelukysyntään ja muuttuvaan toimintaympäristöön. Sain mahdollisuuden osallistua konseptin kehittämiseen liittyneeseen

työpajaan 5.4.2022, mikä kokosi laajasti alueen maahanmuuton palveluihin ja kansainvälisyyteen liittyviä toimijoita eri palvelusektoreilta. Konseptin kehittämiseen haluttiin työpajamene-  
telmällä herätellä asiantuntijoiden keskustelua ja näkökulmia mm. palveluiden sisällöstä, koh-  
deryhmästä, toimialueen kattavuudesta, konseptin nimestä ja rahoituksesta. On hyvä tutustua  
jo toteutettuihin konsepteihin benchmarking -toiminnalla ja sen pohjalta lähteä toteuttamaan  
Pohjois-Savolle omaa mallia. Minun näkemyksen mukaan kehittämiseen tulee ottaa mukaan  
palveluita käyttävät kohderyhmät ja hyödyntää palvelumuotoilua konseptin kehittämisessä. Mi-  
nusta erinomainen keskusteluun noussut asia oli myös alueen yritysten palvelutarpeisiin vas-  
taaminen kyseisessä konseptissa, koska monille yrityksille kansainvälinen rekrytointi, asettau-  
tumisen ja integroitumisen palvelut sekä monimuotoisuuden johtamiseen liittyvät asiat voivat  
olla ennalta tuntemattomia. (International House Pohjois-Savo työpaja 2022.)

#### Life & Career -hanke

Pohjois-Savossa Iisalmen kaupunki on käynnistänyt huhtikuussa 2022 Life & Career – Elämä  
ja Ura Ylä-Savossa maahanmuutto- ja kansainvälisten rekrytointipalveluiden kehittämiseen  
tähtäävän hankkeen. Sen tavoitteena on vauhdittaa kansainvälisten osaajien muutttoa alueelle ja  
parantaa palveluprosessia niin, että palvelut vastaavan kansainvälisten osaajien tarpeisiin ja  
myös työnantajat saavat tarvitsemaansa tukea. Tällä pyritään siihen, että alue näyttäytyisi mah-  
dollisimman mielenkiintoisena ja kansainväliset työntekijät sitoutuisivat alueelle. Herdin mu-  
kaan kansainvälisten osaajien saavuttaminen on yhä haastavaa, koska tietosuojaan liittyvät lain-  
säädannölliset periaatteet estävät säännöllisen suoramarkkinoinnin alueelle muuttaville kan-  
sainvälisille osaajille. Tämä estää kohderyhmän tarpeita vastaavan viestinnän kenties heitä kiin-  
nostavista palveluista ja tapahtumista. Herdin mukaan tehdään kovasti töitä sen eteen, että pal-  
velut luodaan palvelemaan kohderyhmäänsä mahdollisimman hyvin ja hän toivoo, että maa-  
hanmuuttoon liittyvät palvelut ovat tulevaisuudessa yhä enemmän matalan kynnyksen helposti  
saavutettavia palveluita. (Herd 2022.)

#### Yhteenvetoa alueen toimenpiteistä

Minun mielestä tässä kehittämistehtävässä tekemäni tiedonkeruun pohjalta Pohjois-Savon alu-  
eella löytyy kansainvälisyyttä edistävää osaamista, yhteistyökykyä toimijoiden välillä, kehitys-  
ideoita ja intohimoa aiheeseen parantaa kansainvälisille osaajille kohdennettuja palveluita.  
Tässä kehittämistehtävässä ei ollut mahdollista eikä tarkoituksena kuvata kaikkia toimijoita ja  
moni jäi varmasti mainitsematta. Alueella jo nyt tehtävä yhteistyö ja päämäärätietoisuus välittyi

tapaamistani henkilöistä, instituutioista ja käydyistä keskusteluista tämän kehittämistehtävän aikana. Näiden pohjalta minulle on tullut selkeä kuva siitä, että yksilöllisille asettautumiseen ja integroitumiseen suunnatuille mentoripalveluille löytyy varmasti oma kohderyhmänsä, tarvitsijansa. Olen ehdottomasti sitä mieltä, että alueelle tarvitaan International House –konseptin omaista toimintaa, joka kokoaa palveluita yhteen ja on kohderyhmälle helposti saavutettavaa ja tunnistettavaa palvelua. International House –konseptin luomisessa kannatta ottaa huomioon jo heti alkuvaiheessa myös imagon rakentamisen ja kansainvälisten osaajien houkuttelun näkökulma sekä kohdennetut palvelut kansainvälistyville työnantajayrityksille.

## 2.6 Maahanmuuttajien osallisuuden ja yhteisöllisyyden tukeminen

Sosiaalisen kasvatuksen tieteenä sosiaalipedagogiikka tarkastelee ihmisen sosiaalista kasvua, sen tukemista ja kasvun ja kasvatuksen yhteiskunnallisuutta. Sosiaalipedagoginen lähtökohta on, että kuulumalla yhteisöön voidaan tulla ihmisiksi ja ihmisellä on luontaisesti yhteisöllinen ominaisluonne, jonka kasvatusta on myöskin sosiaalista. Tämä ei tarkoita, että ihmisen tulisi toimia ja elää vain sosiaalisuuden kautta, koska ihmisellä on luontaista potentiaalia kasvaa itseohjautuvaksi, rationaaliseksi subjektiksi joka kykenee toimimaan itsenäisesti. Potentiaalinen aktiivisuus taas tapahtuu kasvatuksen avulla. (Nivala & Ryyänen 2019, 42, 57, 89, 91.)

Sosiaalipedagoginen työ on kasvuun perustuvaa ja tähtäävää. Ihmisten väliset kohtaamisen tavat ja niissä syntyvät merkitykset ja kokemukset voivat tukea ihmisen kasvua, mutta myös tukahduttaa sitä. Yleisesti kasvatuksella pyritään muuttamaan ihmisiä ja yhteisöjä lähtötilannetta paremmaksi kohti jotakin toivottua suuntaa. Sosiaalipedagogisessa työssä lähtökohtana ovat avoimuus, läsnäolo, tasa-arvo, luottamus sekä vuorovaikutuksessa olevien yksilöiden keskinäinen kunnioitus ja hyväksyntä. Toimijana sosiaalipedagogisesta näkökulmasta nähdään ihminen ihmisenä eikä ketään määritellä minkään kategorian mukaan. Työssä pyritään ymmärtämään toisen ihmisen elämäntilannetta, näkemään mahdollisuuksia ja tukemaan toista tavoitteissaan. Sosiaalipedagogisessa työssä huomioidaan kasvatuksellisesti myös ihmiset joilla on erityistarpeita, vaikeuksia, uhkia tai yleisesti muuta huono-osaisuutta. Kasvatuksellisesti näitä edellä mainittuja seikkoja pyritään lievittämään, ehkäisemään ja ratkaisemaan. (Nivala & Ryyänen 2019, 29, 57, 190–192.)

Sosiaalipedagogisessa työssä huomioidaan yksilö ainutlaatuisena ja arvokkaana siten, että mahdollistetaan hänen potentiaalinsa löytyminen ja kehittyminen. Jokaisella ihmisellä on arvo



riippumatta etnisestä taustasta, ihon väristä, sukupuolesta, uskonnosta tai sosiaalisesta asemasta. Yksilöllisen kasvun ja tarpeiden tukemisen rinnalla huomioidaan aina yhteisöllinen ulottuvuus. Työotteessa tuetaan yksilön persoonallista kasvua ja vahvistetaan toimijuutta ja osallisuutta. Persoonallinen kasvu kuvaa sitä, mihin ja millaiseen elämään ihmisellä tulisi olla mahdollisuus kehittyä aktiivisena ja luovana toimijana toteuttaen itseään ja tullakseen omaksi itsekseen. Sosiaalipedagogisessa ajattelussa yksilön kasvu tapahtuu yhteisöissä ja niiden kautta, joten yksilön tukemisen rinnalla tuetaan myös yhteisöllistä puolta ja ihmisen kasvua yhteisölliseen elämään. Kasvatuksellisessa työssä huomioidaan yhteiskunnallisten sidosten merkitys ja tuetaan paikan löytämistä yhteiskunnan jäsenenä. (Nivala & Ryyänen 2019, 27–28, 46, 57, 92–94.)

Sosiaalipedagogiseen ajattelun ja toiminnan keskeinen periaate on nähdä ja kohdata ihminen toimijana. Toiminta pitää ihmisen elossa ja käynnissä ja on edellytys ihmisyydelle. Toimijuudella tarkoitetaan ihmisen mahdollisuuksia tehdä valintoja ja tekoja koskien omaa elämää ja se koostuu kyvyistä, tahdosta ja itseilmaisusta. Toimijuus toteutuu toiminnallisista kokemuksista yhteistoiminnassa ja ihmiseltä ihmiselle tapahtuvissa teoissa. Toimijuuden tueksi ihminen tarvitsee tunnustusta perhe- ja ystävyysuhteissa, kansalaisyhteiskunnassa sekä erilaisissa arvoyhteisöissä, koska niillä on vaikutusta ihmisen identiteettiin itsetunnon, itsekunnioituksen ja itsearvotuksen kehittymiseen. (Nivala & Ryyänen 2019, 95, 120–123.)

Maahanmuuttajan kannalta olisi tärkeää, että ympärillä oleva yhteisö tunnustaisi yksilön sosiaalisesti täysivaltaiseksi jäseneksi ja arjen kansalaiseksi, vaikka häneltä puuttuisi virallinen status kuten kansalaisuus. Jokainen ihminen tarvitsee sitä, että toiset tunnustavat hänen merkityksensä ihmisenä, yhteiskunnan jäsenenä ja toimijana. Tunnustaminen voi toteutua toisen huomiointina ja arvostuksena. Tunnustuksen puuttuminen on haitallista, poissulkevaa, epäkunnioittavaa ja voi johtaa kamppailuun tunteen puuttumisesta. Silloin kun ihminen tulee tunnustetuksi, hän todennäköisemmin haluaa elää ja kasvaa yhteydessä muihin ja asettua tunnustusta osoittaviin ihmissuhteisiin. (Nivala & Ryyänen 2019, 95, 120–123.) . Tunnustuksen puute taas voi johtaa oman minuuden kadottamiseen ja yhteisön ulkopuolelle jäämiseen, joten kansainvälisen osaajan tietojen ja taitojen tunnustaminen yhteisön täysivaltaisena jäsenenä on keskeinen osa aikuisen ihmisen tarpeita ja elämää. (Montonen 2017, 7)

Toimijuuteen ihmisten välillä liittyy olennaisesti puhe ja siten myös yhdistävä kieli. Yhteiselämä ja yhteisymmärrys muiden kanssa edellyttää toimintaa merkityksellistävästä puhetta. Puheen lisäksi toiminta edellyttää moninaisuutta ja sen säilyttäminen on hyvin olennaista. Ihmisiä

yhdistää ihmisyys, mutta jokainen ihminen on ainutlaatuinen oma yksilönsä. On tärkeää säilyttää moniäänisyys, koska yhdessä toimiminen ei edellytä samanlaisuuden saavuttamista. Moninaisuuden tukeminen edistää ihmisten vapautta olla ainutlaatuisia toimijoita. Toimijuuteen liittyy autonomia, joka kuvaa ihmisen kykyä itsenäisiin ratkaisuihin ja vapauteen. Autonomia voidaan jakaa perusautonomiaan ja kriittiseen autonomiaan, jotka eivät liity niinkään ihmisen henkilökohtaisiin toimintavalmiuksiin vaan ulkoisiin toimintavalmiuksiin ja niitä raamittaviin oikeuksiin. Perusautonomian käsitteellä esimerkiksi maahanmuuttajatyössä tarkoitetaan kotoutujan toimijuutta ja mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan toimintaan mielekkäällä tavalla. Kriittisellä autonomialla tarkoitetaan kotoutujan mahdollisuuksia kyseenalaistaa kotoutumisessa vallitsevia sääntöjä ja tarvittaessa niiden muuttamista inhimillisemmiksi. (Nivala & Ryyänen 2019, 96, 99–100.)

Sosiaalipedagogisen työn tavoite on rakentaa kasvatuksen keinon yhteiskuntaa, jossa jokaisella on mahdollista toteuttaa omaa sivistyspotentiaaliaan. Sivistys muodostuu inhimillisestä kehityksestä ja kasvusta, sitä ei voi pakottaa tai antaa vaan sen muodostuminen tapahtuu kasvulle suotuisten olosuhteiden luomisen ja sen esteiden poistamisen kautta. Sivistysprosessi käynnistyy vuorovaikutuksessa toisten kanssa dialogisilla menetelmillä, joiden lähtökohtana on herättää ajattelua, edistää vapautta ja kykyä itsenäiseen toimintaan. Dialogin ja kokemusten myötä tapahtuva kasvu opettaa parhaimmillaan itsenäistä ajattelukykyä, hankkimaan ja käyttämään tietoa viisaasti toimijuutta varten. Dialogi on tasa-arvoisesti toisiinsa suhtautuvien ihmisten kommunikaatiota, jossa opitaan maailmasta ja toisista ihmisistä, etsitään merkityksiä ja koetellaan näkemyksiä. Dialogi kuvaa ihmisten välistä suhdetta toisiinsa, joka edellyttää yleisesti rakkautta elämää, maailmaa ja muita ihmisiä kohtaan. Se ei ole pelkästään keskustelua vaan vuorovaikutusta, jossa osapuolia tulisi ravita rakkaus, nöyryys, usko, toivo ja luottamus. (Nivala & Ryyänen 2019, 106–108, 112–114.)

Osallisuudella sosiaalipedagogiikassa tarkoitetaan tavoiteltua ihmisen ja yhteisön välistä suhdetta silloin kun ihminen on ja toimii osana ja kokee olevansa osa yhteisöä. Sen toteutuminen edellyttää näiden kolmen toteutumista ja tuntemista. Osallistumalla toimintaan ihminen luo mahdollisuuksia vuorovaikutuksellisiin suhteisiin. Osallisuus edellyttää ihmisen ja yhteisön tasapainoista suhdetta toisiinsa ja mielekkäitä tapoja tulla nähdyksi, kuulluksi ja tunnustetuksi ainutlaatuisena ja arvokkaana yhteisön jäsenenä. Osallisuus ei ole pysyvä tila vaan sen rakentuu ja muotoutuu toimeentulon, osallistumismahdollisuuksien ja mielekkään kuulumisen mukaan. Osallisuutta voidaan edistää luomalla osallistumista mahdollistavia puitteita, luodaan yhteisiä

tavoitteita ja lisätään vuorovaikutuksellista sekä merkityksellisyyttä lisäävää toimintaa. Positiiviset vaikuttamismahdollisuuksien kokemukset kiinnittävät jäsentä yhteisöön ja siten lisäävät osallisuuden tunnetta. Osallisuuden lisäksi voidaan käyttää myös kuulumista yhtenä käsitteenä, kun puhutaan tunteesta, jossa ihminen on yhteydessä johonkin kuten kulttuuriin, paikkaan tai ihmisiin. Kuuluminen syntyy ihmisen ja ympäristön välisestä suhteesta, joka on erityisellä tavalla merkityksellinen. Kuulumiseen liittyy myös tunne turvallisuudesta, mukavuudesta ja helppoudesta, mitä voidaan kuvata myös kotoisuudella. Kuulumisen tunne voi herättää ihmisessä positiivisia tunteita kuten iloa, onnellisuutta ja tyytyväisyyttä kun taas kuulumattomuus voi lisätä masennusta, ahdistuneisuutta ja epätoivoa. (Nivala & Ryyänen 2019, 138–142, 171.)

Vapaaehtoistyö voi toimia osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta lisäävänä toimintana, joka tulisi nähdä yhteiskunnassa entistä tärkeämpänä voimavarana myös maahan integroituille. Monet tahot eivät osaa hyödyntää maahanmuuttajia vapaaehtoistyöhön ja se lähtee jo pelkästään saavutettavuudesta eli tarjontaa on, mutta paljon vain suomenkielellä. Vapaaehtoistyö voidaan nähdä kansainvälisille osaajille hyvinvointia lisäävänä tekijänä, kunhan motivaatio siihen on lähtöisin henkilöstä itsestään. (Sultanova 2022.)

Yhteisöllisyys on toivottavaa ihmisten välisessä yhteiselossa ja yhteisö on ihmisen hyvinvoinnin edellytys. Ihmisen voidaan olettaa kuuluvan ainakin johonkin yhteiskuntaan asuin- ja elinpaikkansa puolesta eli pelkästään muodollinen kansalaisuusasema ei kiinnitä ihmistä yhteiskuntaan. Yhteiskuntaan kiinnittyminen tapahtuu toiminnallisesti ja kokemuksellisesti. Toiminnallinen kansalaisuus toteutuu osallistumisena yhteisön toimintaan. Ihmisen yhteenkuuluvuuden tunnetta vahvistaa koettu yhteisyys jäsenten välillä jonka seurauksena kehittyy yhteisiä ajattelutapoja ja merkityksiä. Toimintaan ja yhteiskuntaelämään osallistuminen ymmärretään sosiaalipedagogiikassa kasvattavaksi ja kasvatukselliseksi. Kokemuksellinen kansalaisuus toteutuu yhteenkuuluvuuden tunnetta synnyttävistä kokemuksista kuulua johonkin, millä on vaikutusta kansalaisidentiteettiin. (Nivala & Ryyänen 2019, 129, 131, 160–161, 171.)

Sosiaalipedagoginen lähestyminen sopii erinomaisesti maahanmuuttajatyöhön, koska tehtävässä tarvitaan osaamista ja kykyä tukea maahanmuuttajien kotoutumista. Tämä sisältää kotiyhteiskunnan tapojen ja normien ymmärtämistä, kielen ja kulttuurin oppimista ja sekä oman mielekkään toiminnan löytämistä. On tärkeää ehkäistä maahanmuuttajien osattomuutta ja edistää heidän mahdollisuuksia toimijuuteen ja osallisuuteen yhteiskunnassa. Maahanmuuttajatyössä on tärkeää huomioida ihmisten potentiaali, osaaminen ja kyvykkyys sen sijaan että keskitytään heihin ainoastaan vain tuen tarvitsijoina. (Nivala & Ryyänen 2019, 276–277.)

Työpaikka on maahanmuuttajalle jo hyvin tärkeä toimijuutta ja osallisuutta edistävä asia, koska hän voi kokea vaikuttavansa jollain tasolla yhteiskuntaan, joka muutoin on vieras. Kielen oppimisessa on tärkeää osallistua maahanmuuttajille suunnattuun perusopetukseen, mutta sen jälkeen kielenoppiminen tapahtuu Suomessa lähes 20 vuotta asuneen saksalaisen Susanne Lehikoinen-Weiss kokemusten mukaan esimerkiksi työtä tekemällä asiakaspalvelussa kantasuomalaisten kanssa. Hänen mukaan maahanmuuttajan tai kantasuomalaisen rekrytointi on työnantajalle investointi, johon hän suosittelee perehdytyksen lisäksi mentori toimintamallia. Uusi henkilö pääsee paremmin alkuun ja saa aikaan nopeammin tuloksia, kun on joku luotettava henkilö, jolta voi aina kysyä, saa tukea ja ohjausta. Monimuotoisuuden johtaminen tulee hänen mukaansa nähdä laajemmin koko työyhteisöä koskevana asiana, koska kaikki ihmiset ovat arvokkaita omia yksilöitään, joten tämä ei saa kulminoitua liikaa maahanmuuttajiin. Kansainvälisille osaajille tai työnantajille suunnatuissa palveluissa tulee hänen mukaan aina kuunnella kohdeyhmää, jolle palveluita suunnitellaan. (Lehikoinen-Weiss 2022.)

## 2.7 Ryhmäjäsennyden merkitys yksilölle ja motivaatiolle

Minäkäsityksemme eli käsityksemme itsestämme ei synny vain vuorovaikutuksesta toisten ihmisten kanssa, vaan myös ryhmäjäsennyksistä. Ihmisillä on taipumus luokitella itsensä ryhmiin, joihin he kuuluvat ja joihin he eivät kuulu, mikä on edellytyksenä sosiaalisen identiteetin teorialle. Tämä on osa ihmisen minä käsitystä, johon liittyy ihmisen arvot ja tunteet sekä samaistumista, joita tiettyyn ryhmään kuuluminen hänessä herättää. Ihminen voi vahvistaa omaa sosiaalista identiteettiään tilanteissa, joissa samaistumisen kohteena oleva ryhmä erottuu muista ryhmistä myönteisessä mielessä. Ihmisen henkilökohtainen identiteetti ja sosiaalinen identiteetti ovat seurausta siitä, miten ihminen näkee itsensä verrattuna muihin. Identiteetin merkitys on tilannesidonnaista ja riippuu siitä, miten kyseinen identiteetti sopii juuri kyseiseen tilanteeseen ja ympäristöön. Sosiaalinen identiteettimme voi muodostua useista eri rakenteista kuten kansalaisuus, kieli, uskonto, asuinalue, ammatti jne. Etninen identiteetti muodostuu hyvin varhain, koska synnymme siihen. Etninen identiteetti ei perustu vertailuun ja myönteiseen erottuvuuteen, vaan siinä on kyse jatkuvuuden tunteesta sukupolvien välillä ja ryhmän vahvana siitenä ovat yhteiset sukujuuret. (Helkama & Myllyniemi & Lebkind & Ruusuvuori & Lönnqvist & Hankonen & Renvik & Jasinskaja-Lahti & Lipponen 2020, 182–185.)

Motivaatio on hyvin vahvasti sosiaalipsykologinen ilmiö, koska on tutkittu, että se siirtyy herkästi vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa. Ihminen, joka vahvasti uskoo omiin kykyihin,

luo pohjan tavoitteisiin pääsemiseen. Motivaatio on jonkun asian haluamista, pyrkimistä ja yrittämistä sen itsensä vuoksi ja tekemisen ilosta. Motivoitumiseen vaikuttaa ympäristötekijät, mutta erityisesti vuorovaikutus, jossa siirtyvät sanavalinnat, tunnetilat ja eleet. Ihmisen motivaatioon vaikuttaa myös olennaisesti tunne pystyvyydestä ja henkilökohtainen yritteliäisyys vastata eteen tuleviin haasteisiin. Itsemääräämisteorian mukaan ihmisen toimintaan vaikuttavat kolme psykologista perustarvetta, jotka ovat kompetenssin tarve, autonomian tarve sekä liittymisen tarve. Näitä tarpeita tukevassa ympäristössä, jossa ihminen voi kokea merkityksellisyyttä, kertoa omia mielipiteitään ja tunteitaan sekä kokea vapauden tunnetta ja on näin ollen edellytykset kokea sisäsyntyistä motivaatiota. (Helkama ym. 2020, 209–212, 221.)

## 2.8 Mentorointi ohjausmenetelmänä

Mentorointi on toimintaa jossa tavallisesti kokeneempi mentori ohjaa kokemattomampaa mentoroitavaa kehittymään ja oppimaan luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa. Mentoroitavasta voidaan käyttää myös nimitystä aktori. Mentorointi on tapa välittää osaamista henkilöltä toiselle ja se on yksi vanhimpia kehittämisen menetelmiä. Mentorointi on hyvin yleisesti käytetty keino siirtää ammatillista osaamista toiselle. (Kupias & Salo 2021, 11–12.) Mentorointi on valmentamisen keino, jolla pyritään yksilön osallistamiseen, aktivoidaan keskustelua ja yhteistä ajattelua ja jolla saadaan yksilössä tai ryhmässä oleva potentiaali käyttöön. Mentoroinnin piirteitä ovat yhteistyö, luottamus ja arvostava vuorovaikutus, jossa mentoroitava voi kokea olevansa tärkeä. Mentoroinnissa oppiminen kohdistuu ajankohtaiseen aiheeseen. Mentorin tehtävänä on laajentaa mentoroitavan ajattelua ja tietopääomaa, johon hän hyödyntää omaa kokemustaan. (Ristikangas ym. 2020, 12–22) Mentorointia ei kuitenkaan tule liittää pelkästään työelämään ja uraan, vaan mentorointia voidaan hyödyntää mihin tahansa ihmisten väliseen tiedon ja kokemuksen siirtoon. Mentoroinnin tulee lähteä mentoroitavan omista tarpeista ja tukea kehittymistä. Parhaimmillaan mentoroinnilla tuodaan näkyväksi mentoroitavan osaamista, potentiaalia, lisätään intoa ja kokemusta arvostuksesta ja merkityksellisyydestä. Tietoa ja kokemuksia ei voi noin vain siirtää vaan mentoroinnissa huomioidaan myös aika joka tarvitaan asioiden työstämiseen itsenäisesti. (Kupias & Salo 2021, 13–16.)

Mentorin yksi tärkein tehtävä ja kyky on muokata tarjottava apu mentoroitavan tarpeeseen. (Ristikangas ym. 2014, 24) Mentorointia voi soveltaa maahanmuuttajatyöhön, jossa tiedonsiirron lisäksi voi tärkeää olla voimaannuttaminen, minkä onnistumisen edellytyksenä on valmentava ote. Mentorointi ei kuitenkaan ole coachingia tai työnohjausta eikä perehdytystä, koska

ideana on hyödyntää mentorin sisällöllistä osaamista ja kokemuksia. Mentorointi voi toimia perehdytyksen tukena, kun uutta henkilöä tuetaan ja saatetaan alkuun uudessa ympäristössä. Mentoroinnista laaditaan sopimus, pelisäännöt, alustava etenemissuunnitelma ja asetetaan tavoitteet. Mentorointilähtöisyys edellyttää, että osaamisen jakamiselle ja laajentamiselle sekä potentiaalinen tehokkaammalle käyttöönotolle on selkeä tarve, johon ei voida vastata muilla keinoilla. (Kupias & Salo 2021, 33–44.)

Mentoroinnin tulee olla tarvelähtöistä. Tällaisia tarpeita voi olla kansainvälisen osaajan osalta perehtyä uuteen ympäristöön, ratkaista arjen ongelmia ja uusia haasteita vieraassa maassa, kehittyä ja kasvaa ihmisinä ja yhteisön jäsenenä uudessa asuinympäristössä ja lisätä osallisuutta sekä toimijuutta sekä lisätä hyvinvointia. Mentoroinnin tavoitteita kansainvälisiin osaajiin liittyvässä työssä voivat olla esimerkiksi tiedon siirto asettautumiseen liittyvistä arkea helpottavista palveluista, normeista, kulttuurista, ympäristöstä, kielikoulutuksesta, harrastuksista, verkostoista, työnhausta ja hyvinvointia lisäävistä muista tekijöistä.

Mentoroinnilla voidaan saavuttaa lisää ymmärrystä ja tällä tarkoitetaan kansainvälisen osaajan mentoroinnissa esimerkiksi sitä, että osaajalla on kanava saada vastauksia miksi tiettyjä asioita tehdään niin kuin tehdään. Mentori voi auttaa mentoroitavaa ymmärtämään taustoja ja kokonaisuuksia. Mentori voi tukea mentoroitavaa oivaltamaan itse ja olla tukena ratkaisujen tuottamisessa. Mentorin rooli voi olla neuvova, opastava ja perehdyttävä. Kansainvälisen osaajan osalta mentoroinnissa yhtenä tavoitteena voisi olla, että mentoroinnin päätyttyä henkilö pystyisi suoriutumaan yhteiskunnan jäsenenä mahdollisimman itsenäisesti ja hänen kotoutuminen olisi edistynyt mahdollisimman myönteiseen suuntaan. Mentoriksi ei tarvita erityistä työnhajaajan tai coachingin koulutusta vaan riittää kun on halu auttaa mentoroitavaa sujuvalla ohjauksella ja tuoda esille omia kokemuksiaan, näkökulmia, osaamista ja mentoroitavan tarvitsemaa tietoa. Mentorointisuhteen edellytyksenä on aito dialogi, jossa mentori ja mentoroitava ovat tasavertaisesti läsnä ja tuottavat ratkaisuja, näkemyksiä ja ideoita. (Kupias & Salo 2021, 52–53, 61–64, 121.) Näiden määrittelyjen lisäksi mentorilta odotetaan tunnepohjaista sitoutumista mentoroitavaa kohtaan. Tällä tarkoitetaan aitoa välittämisen osoittamista. Mentoroinnin väitetään yleisesti kehittävän mentorin omia taitoja, laajentavan kokemusta sekä ymmärtävän paremmin yhteisön etua sekä sosiaalisia syrjäytymisen riskejä ja seurauksia. (Colley 2003, 142)

Mentoroinnin hyötyjä voi tarkastella siitä näkökulmasta, että mitä mentorointi antaa parhaimmillaan mentoroitavalle. Se voi antaa tietoa, kontakteja, roolimallin, toimivia käyttäytymismalleja, palautetta, vinkkejä ja ohjeita, esimerkkejä, tarinoita, tukea ja rohkaisua ja mahdollisuuden

testata omia ajatuksia. (Kupias & Salo 2021, 132, 137.) Mentorointi sopii hyvin kansainväliselle osaajalle, joka haluaa ohjausta ja tukea osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemusten lisäämiseksi. (Sultanova 2022) Mentorin tulisikin sosiaalisen osallisuuden lisäämisen ja muutoksen näkökulmasta ottaa keskusteluun mentoroitavan kanssa asenteet, arvot, käyttäytyminen ja uskomukset, jotka voivat estää yksilön osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta tai kokemuksia. (Colley 2003, 171)

Mentoroinnilla on tutkitusti vaikutuksia osallisuuden tunteen vahvistumiseen, mikä tuli ilmi Womenton -hankkeen mentorointiverkoston tehdyssä kyselyssä. Hankkeen mentorointiverkoston kokemusten mukaan kotoutumispalveluissa tulisi tarjota yhä kattavampia ja monipuolisempia ohjaus- ja neuvontapalveluita maahan muuttaneille ammattilaisille. Mentoroinnissa keskeistä on sosiaalinen kanssakäyminen, luottamuksellinen suhde ja aito halu auttaa. Mentoroinnilla voidaan saavuttaa laajoja tiedon välittämisen vaikutuksia. Mentorointi voi täydentää muita maahanmuuttajien kotouttamista tukevaa toimintaa. (Väestöliitto 2013, 183, 185.)

Sain tietoa Womenton -hankkeesta Kamilla Sultanovalta 25.3.2022 kuten myös Hankenin kansainvälisten opiskelijoiden uraan ja ammatilliseen kehittymiseen suuntaavasta mentorointiohjelmasta. Hanken International Talentin (HIT) tarkoituksena on rakentaa siltoja Hankenin kansainvälisten maisteriopiskelijoiden ja suomalaisen yhteiskunnan välille. HIT tarjoaa mahdollisuuksia rikastaa kokemuksia opintojen aikana, integroitua Suomeen ja laajentaa paikallista verkostoa sekä kehittää urapolkua. (Hanken 2022) Hankenin toimintamallissa on minun mielestä sellaista, mihin Pohjois-Savon alueen oppilaitoksien kannattaisi tutustua, koska minun mielestäni alueella ei ole vielä vastaavaa toimintamallia käytössä.

Mentoroinnissa on mahdollisuus opetella hyväksymään ja ymmärtämään erilaisuutta sekä omaa suhtautumistaan siihen. Mentorointisuhteessa voi pysähtyä kuuntelemaan omia ja toisen ajatuksia ja niiden herättämiä tunteita sekä niistä muodostuvia syy ja seuraussuhteita. Mentorointi kehittää parhaimmillaan itsereflektointikykyä ja lisää itsetuntemusta ja oman toiminnan ymmärrystä. Nämä kyvyt voivat helpottaa arkea, koska voi tehdä valintoja ja päätelmiä omalle tyylilleen vastaisesta käyttäytymisestä. Opittujen toimintamallien muuttaminen edellyttää äänen puhumista, tietoista harjoittelua ja valintojen tekemistä sekä palautteen pyytämistä. Erilaisuudesta keskusteleminen tarinoiden ja tilanteiden kautta voi olla yksi tärkeä oppimismenetelmä kansainvälisen osaajan mentorina. (Ristikangas ym. 2020, 243–244.)

## 3 MENETELMÄT

### 3.1 Aineiston keruu

Opinnäytetyön kehittämistehtävän tutkimusstrategia luonnehti konstruktivistista menetelmää ja siinä oli palvelumuotoiluun liittyviä kehittämistoiminnan elementtejä. Strategiat valikoituivat siksi, että kehittämistehtävän tavoitteena oli lisätä asiakasymmärrystä asettautumis- ja integroitumiskokemuksista ja kartoittaa yksilöllisten mentoripalveluiden tarvetta. Laadullinen menetelmä sopi tähän tarkoitukseen, koska tähtäsin kartoittamiseen ja uusien ilmiöiden löytämiseen. (Hirsijärvi & Remes & Sajavaara 2009, 137–139.) Laadullinen tutkimus sopi tähän tarkoitukseen, koska etsin säännönmukaisuuksia ja monimuotoisuutta, joita ihmisten omien kokemusten ja ajatusten pohjalta oli tarkoitus löytää. Halusin tuoda esille tutkittavien näkökulmia ja saada heidän äänensä kuuluviin tutkittavista asioista ja todellisesta elämästä (Hirsijärvi & Hurme 2000, 25–28.) Tässä tutkimuksessa valitsin kohdejoukoksi kansainväliset osaajat tarkoituksenmukaisesti, mikä on tyypillistä laadulliselle tutkimusmenetelmälle. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää kansainvälisiä osaajia ja heidän kokemuksiaan. (Hirsijärvi & Remes & Sajavaara 2009, 164–165, 181.)

Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin teema eli puolistrukturoidut haastattelut, koska halusin että haastateltavat voivat vastata omin sanoin ja kertoa omista kokemuksistaan, ajatuksistaan, uskomuksistaan ja tunteistaan. Puolistrukturoidussa haastattelussa näkökulmat ja teemat oli ennalta päätettyjä ja niiden järjestystä vaihtelin keskustelun edetessä. Teemahaastattelun etuna oli käyty dialogi, koska siinä tuli huomioiduksi haastateltavan tulkinnat ja heidän antamat merkitykset asioille. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 47–49.) Ilmoitin haastateltaville haastattelun teemat etukäteen, jotta he pystyivät orientoitumaan teemaan ja valmistautumaan siihen myös englannin kielellä, joka ei ollut kuin yhden haastateltavan äidinkieli.

Löysin haastateltavat omien ja tuttavien verkostojen kautta ja edellytyksenä valintaan oli, että henkilöt olivat kotoisin muualta kuin Suomesta, heillä ei ollut suomalaistaustaisia vanhempia ja lisäksi heillä oli kokemusta opiskelusta tai työskentelystä Suomessa. Siten varmistin, että haastateltavilla oli kokemusta tutkimusongelmaan liittyen ja että voin kutsua heitä Talent boost-toimenpideohjelman määrittelyjen mukaisesti kansainvälisiksi osaajiksi. Haastateltavista yksi poikkesi muista siten, että hän ei enää asunut Suomessa, vaan oli muuttanut työ- ja perhesyistä toiseen maahan. Haastateltavista kolme oli naista ja kolme miestä tämän lisäksi heistä kolmella



oli kokemusta asumisesta Helsingissä ja kolmella Kuopiosta. En halunnut tarkoituksella kaikkia haastateltavia Pohjois-Savosta, koska toivoin saavani näkökulmia ja kokemuksia myös pääkaupunkiseudulta.

Yksi haastattelu toteutui kasvotusten ja viisi Teams videohaastattelulla englanninkielellä. Tämä valinta oli täysin haastateltavien ja haastattelijan omista toiveista lähtöinen tilanteenmukainen valinta. Nauhoitin haastattelut ja piirsin sekä kirjoitin avainvastauksista englanninkielisen miellekartan muistioksi. Esitin kaikille haastateltaville kysymyksiä kolmesta teemasta, mutta kysymysten järjestys saattoi vaihdella. Olin suunnitellut valmiita esimerkinomaisia kysymyksiä etukäteen englanniksi, jotta olin varma niiden oikeinkirjoitus- ja lausumistavasta väärinkäsitysten välttämiseksi.

### **3.2 Aineiston analysointi**

Litteroin haastattelut heti haastattelujen jälkeen kuuntelemalla ääninauhoitukset ja tutkimalla miellekartan muistiinpanot, joissa oli haastattelujen aikana ylös nousseet niin sanotut avaintiedot. Luokittelin haastattelujen vastaukset Excel –taulukon teemoittain, jossa jokainen haastateltava sai oman pystysarakkeen ja vaakasarakkeessa olivat teemat ja siihen liittyvät esimerkiksi kysymykset. Eliminoin vastauksista pois epäolennaisimmat ja kirjoitin tiivistelmät kunkin haastateltavan vastauksista suomenkielellä. Käännöstyössä hyödynsin välillä Google kääntäjää ja tiivistelmät olivat minun omia mahdollisimman paljon totuutta vastaavia tulkintoja ja päätelmiä. Haastatteluvaiheessa pidin jatkuvasti huolta siitä, että haastateltavalla oli ymmärrys sekä teemoista, kysymyksistä, että vastauksista ja tarvittaessa tein täsmennyksiä ja tarkennuksia niihin.

Haastattelun alussa kysyin muutamia taustatietoja kuten syntymävuosi, synnyinmaa, maat joissa oli asunut ja montako ulkomaan muuttoa oli kokenut, koulutustausta ja missä nyt työskenteli. Haastateltaviksi valikoitui kuusi henkilöä seuraavista alkuperämaista; Vietnam, Irak, USA, Serbia, Iran ja Venäjä eli kaikki olivat EU:n ulkopuolisista maista. Viidellä oli vähintään yksi tai useampi maisterin tutkinto ja yhdellä oli alempi korkeakoulututkinto. Iältään valitut henkilöt olivat työikäisiä eli syntymävuosiltaan 1973–1994 syntyneitä. Kaikki kuusi olivat parhaillaan työssäkäyviä oman alansa töissä, yksi opiskeli työn ohessa ja kaksi viimeistelivät opintojaan työn ohessa.

Kiinnitin tämän tutkimuksen eettisiin näkökulmiin huomiota tutkimuksen eri vaiheissa. Selvitin valikoitujen henkilöiden taustoja etukäteen molemmin puolisen luottamuksen saavuttamiseksi. Kysyin haastateltavilta suostumuksen haastatteluihin osallistumisesta sähköpostilla ja samalla takasin heille vastausten anonymisen käsittelyn tulosten tulkinnassa. Haastateltujen henkilöiden anonymiteetin säilyttämiseksi heistä käytetään tulosten osalta kirjaimia A-F. Noudatin literoinnissa mahdollisimman pitkälti haastateltavan omin sanoin kertomaa. Koska yhteinen kieli ei viiden haastateltavan kohdalla ollut molempien äidinkieli, oli olemassa virheiden mahdollisuus molemmin puolin sekä haastattelijalla ja haastateltavalla. Tulosten tulkinnassa olen esittänyt niin varmaa tietoa kuin mahdollista. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 20.)

## 4 TULOKSET

### 4.1 Asettautumis- ja integroitumiskokemukset

Kehittämistehtävän haastattelujen ensimmäinen teema liittyi Suomeen asettautumisen ja integroitumisen kokemusten selvittämiseen. Lisäksi keskusteluissa olivat tekijät, jotka olivat sujuvoittaneet kokemusta ja toisaalta aiheuttaneet haasteita. Teemaan liittyen selvitin myös kansainvälisille osajille itselleen henkilökohtaisesti tärkeitä asettautumiseen ja integroitumiseen vaikuttavia tekijöitä ja asioita, joita he olivat oppineet kokemusten kautta ja joita he haluavat jakaa toisille ulkomaille muuttaville. Lisäksi halusin saada kansainvälisten osajien omia näkemyksiä siihen, mitä heidän mielestään onnistunut integroituminen edellyttää ja mitkä asiat siihen vaikuttavat.

Haastateltavien taustaa

Haastatelluista neljä eli A, B, E ja F olivat muuttaneet Suomeen ensin opiskelujen perässä. Haastatelluista kaksi C ja D olivat muuttaneet kotimaastaan suoraan Suomeen töihin. Haastatelluista puolet B, D ja F olivat kokeneimpia kansainvälisissä muutoissa ja muuttaneet Suomeen kaksi kertaa ja asuneet välillä muissa maissa. Haastatelluista D oli muuttanut pois Suomesta töihin kotimaahansa, mutta kaikki muut olivat yhä haastatteluhetkellä töissä Suomessa.

Oppilaitosten ohjaus tukena

Opiskelujen kautta Suomeen ensimmäisen kerran muuttaneilla oli pääosin positiivisia kokemuksia maahanmuutosta, koska oppilaitokset olivat järjestäneet tutorit vastaanottamaan ja auttamaan asettautumisen asioissa. Oppilaitokset olivat järjestelleet asumisen valmiiksi ja tutorit olivat auttaneet asioinnissa maistraatissa, poliisilaitoksella ja maahanmuuttovirastossa. Lisäksi tutorit olivat auttaneet matkakortin ja prepaid-liittymän hankinnassa sekä ensimmäisissä kauppa-asioinneissa. Oppilaitokset olivat järjestäneet koulutusta Suomen kulttuurista ja kielestä.

Haastateltujen opiskelujen perusteella ensimmäisen kerran muuttaneiden mielestä asumisesta teki helpon, kun ei tarvinnut tehdä erikseen vuokrasopimusta, hoitaa vakuutuksia ja sähkösopimusta sekä Internet-sopimusta. Nämä itsestään selvyyksiltä opiskelijana tuntuneet asiat tulivat vastaan, kun heidän piti opiskelujen jälkeen etsiä itse vuokra-asunto yksityisiltä markkinoilta

ja tutoria tai oppilaitosyhteistyötä ei enää ollutkaan käytettävissä. Pankkitilin ja puhelinliittymän avaamisessa oli koettu haasteita, koska palveluntarjoajat edellyttivät mielellään kuusi kuukautta pidempää oleskelulupaa.

Työn perässä muuttanut D kertoi asettautumisen sujuneen pitkälti työnantajan HR-palveluiden järjestämien laadukkaiden ja asiantuntevien relokaatiopalveluiden ansiosta. Eniten häntä oli kuitenkin auttanut asettautumisessa ja integroitumisessa suomalainen puoliso. HR-palvelut olivat järjestäneet myös säännöllistä suomenkielen opetusta. Työn perässä muuttanut C oli saanut asettautumis- ja muuttoapua järjestöstä, jota hänen kotimaansa edusti. Opiskelujen jälkeen työtä Suomeen hakemaan jäänyt A kertoi saaneensa opiskelujen jälkeen apua työnhakuun hankerahoituksella toimivasta kansainvälisille osaajille suunnatusta paikallisesta palveluista sekä TE-palveluilta, josta oli myös tarjottu mahdollisuus kielikoulutukseen. Näiden apujen kautta hän löysi työpaikan Kuopiosta.

Teoriaan viitaten kotoutumiseen liittyy maahanmuuttajan osallistuminen ja osallisuuden toteutuminen uudessa maassa eri elämän osa-aleilla. Itsessään työllistyminen tukee kotoutumisen prosessia, mutta myös sosiaaliturva, henkinen ja fyysinen hyvinvointi, terveys ja opiskelu edistävät kotoutumista. Kotouttaminen on prosessi palveluista, joita uusi asuinmaa tai paikkakunta tarjoaa maahanmuuttajalle hänen kotoutumisekseen. (Saukkonen 2020, 129, 154, 161.)

Saadut vastaukset yllättivät minut siinä, etten ollut tullut ajatelleeksi niin tosissaan sitä, mikä palvelupuute ja ohjauksellinen ero opiskelemaan tulevan ja työhön tulevan välillä on, mikäli työhön tulevan kansainvälisen osaajan työnantaja ei ole järjestellyt itsenäisesti tai relokaatiopalveluiden kautta asettautumisen ja integroitumiseen liittyviä käytännön palveluita. Itsekin kv-tutorin kokemuksella muistan miten oma oppilaitos ja tutor olivat kansainvälisen opiskelijan järjestelyissä tukena ja miten hyvää palautetta opiskelijat antoivat palvelusta Suomessa. Muistan kun olin itse kv-opiskelijana norjalaisessa oppilaitoksessa, jossa ei ollut siinä vaiheessa edes kv-toimistoa ja olin asettautumisen ja integroitumisen asioissa hyvin pitkälti omillani ja isäntäperheen armoilla. Moni asia vei paljon enemmän energiaa ja resursseja, kun jos olisi ollut tutor käytettävissä.

### Suomenkielen opiskelu

Haastateltava A harmitteli, ettei voinut ottaa päivällä Kuopiossa tapahtuvaa kielikoulutusta vastaan siinä tilanteessa, kun uusi päivätyö alkoi ja hän ei ollut löytänyt iltaisin tapahtuvaa suomenkielen opetusta kansainvälisille osaajille. Opiskeluihin ensiksi tulleet neljä A, B, E ja F

olivat saaneet oppilaitosten kautta suomenkielen opetusta, mutta heistä vain yksi E oli jatkanut suomen kielen opiskelua. B mainitsi, että ei ollut motivoitunut jatkamaan suomenkielen opiskelua Kuopiossa, koska huomio opetuksessa keskittyi liikaa kielioppiin ja sanojen ääntämiseen. Hän olisi halunnut opetukseen vaihtelua ja oppimista vaikka kulttuuriin tutustumisen kautta. F oli kaikista muista poiketen ja yllätyksekseni aloittanut opiskelemaan ruotsia, koska koki sen hyödylliseksi Helsingissä ja helpommaksi oppia ja saavuttaa riittävä taito kansalaisuuden hakemiseen. Kahdesta töihin suoraan tulleista vain toinen oli jatkanut suomenkielen opiskelua ja saavuttanut suomen kansalaisuuden. Kaikkien vastanneiden mielestä paikallisen kielen oppiminen on hyvin tärkeää integroitumisen edistämiseksi.

#### Sujuvoittaneet tekijät

Suomessa asettautumista ja integroitumista sujuvoittaneista tekijöistä haastatellut kertoivat, että kansainvälisten osaajien kohtaamat ihmiset eri palveluissa olivat ystävällisiä, yrittäneet auttaa, heillä oli kielitaitoa ja he olivat suhtautuneet positiivisesti maahanmuuttajiin. F jopa kertoi, että Migrillä ja poliisiasemalla palvelua oli saanut omalla kotimaisella kielellään ja heitä oli hyvin rento lähestyä. Kaikkien haastateltujen mielestä asettautumista ja integroitumista sujuvoittaa se, miten ystävällisesti ja myönteisesti heidät kohdataan eri palveluissa ja kohtaamisissa.

*Asioille on selkeät säännöt ja ne pitävät. Voi luottaa ihmisiin ja viranomaisiin. Julkisissa palveluissa virkailijat olivat miellyttäviä ja yrittävät auttaa eivätkä tehneet tarkoituksella asioista vaikeita. (C)*

*”Suomalaisessa työyhteisössä kieli vaihtuu sujuvasti suomesta englanniksi, kun minä olen mukana palaverissa. Se merkitsee minulle paljon ja koen, että minut otetaan mukaan työyhteisöön tasavertaisena jäsenenä.” (F)*

Suomalainen moderni yhteiskunta oli kaikkien mielestä yksi houkuttelevuutta ja asettautumista positiivisesti edistävä asia. Useimmat palvelut hoituivat sähköisesti verkossa, mikä ei läheskään kaikkien kotimaissa ollut itsestään selvyys. Monissa muissa maissa käytetään yhä paljon papeeria, vaaditaan allekirjoituksia, todistuksia, käännöksiä ja leimoja eri virastoista. Näissä maissa kansainvälisten osaajien mukaan viranomaiset tekevät lähtökohtaisesti asioinnin hankalaksi myös omalla asenteellaan. Julkisten palveluiden kokemus Suomessa oli pääosin sujuva, positiivinen ja palvelu ystävällistä. B mainitsi muista poiketen Suomen olevan byrokraattinen ja tämä liittyi lähinnä kokemuksiin avata pankkitili ja puhelinliittymä ilman pidempää oleskelu-

lupaa. Asettautumisen ja integroitumisen sujuvuuteen vaikuttavista kokemuksista haastateltavat mainitsivat seuraavat tekijät: turvallisuus, työelämän tasapaino ja terveellisempi elämä. C mainitsi, että on ihanaa, kun ei tarvitse elää tupakansavuisessa ympäristössä, koska Suomessa savuttomuus on yleisempää kuin monissa muissa maissa.

*”Kotimaani byrokratia näyttäytyi haasteellisena siinä vaiheessa, kun hain opiskelemaan ja sen jälkeen paikan saatua hain oleskelulupaa. Itkin monta kertaa kantaessani paksuja paperipinoja leimattavaksi eri paikkoihin. Joskus tulostin oli epäkunnossa tai myöhästyin viranomaisen palveluista.” (F)*

Kaikki olivat sitä mieltä, että työelämän tasapaino Suomessa on erinomainen. Sillä he tarkoittivat mm. erinomaisia työntekijöiden oikeuksia lomiin, sairastamiseen, joustavaan työaikaan ja aikaa itselle sekä perheelle. Huomion tässä kohtaa saivat myös lasten erinomaiset koulutusmahdollisuudet, hoitopaikat ja neuvolajärjestelmä. D oli sitä mieltä, että palkat ovat Suomessa muihin länsimaihin verrattuna alhaisia ja verotus on korkea. Hänen mielestä kansainväliselle osajalle voi jäädä epäselväksi mitä vastinetta verotuksella saa. C mielestä yleisesti verotuksen ymmärtäminen on ollut haastavaa ja on ollut vaikea ymmärtää, mistä mihinkin tarpeeseen mitäkin palvelua saa, kun sitä tarvitsee.

#### Haasteelliset tekijät

Asettautumisen ja integroitumisen haasteelliseksi tehneitä kokemuksia olivat kaikille haastatelluille Suomen sääolosuhteet, kylmyys ja pimeys talvella. Tämä asia oli sellainen mihin he tiedostivat, etteivät voi itse vaikuttaa muuta kuin sopeutumalla ja pukeutumalla. B kertoi, että hänellä meni vuosi sopeutuessa, jonka jälkeen hän päätti olla kiinnittämättä enää huomiota säähän vaan kaikkeen muuhun hyvään. Hänen mielestään jopa kantasuomalaiset kiinnittävät asiaan ihan liian paljon huomiota.

Suomalaisiin on haastava luoda kontakteja ja kansainvälisten osaajien sosiaaliset yhteisöt koostuvat pääosin omaan etniseen ryhmään kuuluvista ja muista kansainvälisistä osaajista. (Montonen 2017, 25) Kaikilla haastatelluilla merkittävin haaste integroitumisessa oli suomalaisten ystävien saaminen ja heihin tutustuminen. E mainitsi, että on täytynyt opetella sopivaa tapaa lähestyä suomalaisia ja se on tuottanut tulosta. Kaikki olivat sitä mieltä, että ystävien saamisessa joutuu itse olemaan jatkuvasti aloitteen tekijä ja se vie paljon energiaa ja resursseja. Välillä tulee takaiskuja ja meinaa lannistua. Haastatellut kertoivat, että maahanmuuttaja on heikom-

massa asemassa kantaväestöön nähden ja saattaa helposti lähteä etsimään virheitä itsestään silloin, kun sosiaalinen verkostoituminen ei tapahdu toivotulla tavalla. D mielestä suomalaiset ovat hyvin ystävällisiä, mutta kuitenkin enemmistö on pidättyväisiä ja heistä harvemmin välittyy positiivinen energia ja vastaanottavaisuus.

Mitä enemmän mennään pääkaupunkiseudulta harvaanasutuille maaseutualueille, sitä enemmän ihmiset ovat osoittautuneet olevan kokemusten perusteella hiljaisempia ja vanhoillisempia. Kaikkien mielestä suomalaiset ovat keskimäärin muita kansallisuuksia enemmän luotettavia, rehellisiä ja sitoutuneita, mitä he pitivät suomalaisten vahvuuksina ja ihailtavina ominaisuuksina. A, B, C ja E kertoivat, että integroituakseen ei riitä, että itse asettautuu ja kotoutuu, vaan myös Suomen tulee kotouttaa.

Uuteen maahan kotoutumisessa on tärkeää päästä mahdollisimman pian kiinni siihen millaisessa maassa asuu ja mitä on hyvä tietää maasta ja maan tavoista, että sopeutuminen vallitseviin oloihin lähtee sujumaan. Uusi yhteiskunnan jäsen käy läpi kulttuurillisia ja kielellisiä haasteita sekä rakentaa sosiaalisia suhteita alusta alkaen. (Saukkonen 2020, 18, 183.) Yhteiskunnassa tulee tehdä toimenpiteitä kantasuomalaisten ymmärryksen lisäämiseksi maahanmuuttajan asemasta ja kokemuksista sekä työvoiman tärkeydestä yhteiskunnan hyvinvoinnille, jotta jokainen kansalainen motivoituu tekemään osansa kotouttaakseen. Se edellyttää näkökulma-ajattelua ja kykyä asettua toisen ihmisen asemaan. Se edellyttää myös kokemusten jakamista niiltä kenellä on kokemusta asumisesta toisessa maassa ja vieraassa kulttuurissa.

Vapaaehtoistyö integroitumisen edistämisessä

A, C, D ja F nostivat esille minun mielestä esille hyvin tärkeän integroitumista edistävän seikan eli vapaaehtoistyön. Vapaaehtoistyöllä voi olla hyvin paljon monenlaisia psykologisia tarpeita tyydyttäviä vaikutuksia. Kaikki olivat tehneet itselleen mieluista vapaaehtoistyötä ulkomailla tai Suomessa ja olivat kokeneet siitä olevan etua sosiaalisten suhteiden rakentumiselle ja osallisuuden sekä yhteenkuuluvuuden tunteen muodostumiselle. Teoriaosuudessa totesin, että toiminta pitää ihmisen elossa ja käynnissä ja että toimijuus toteutuu toiminnallisista kokemuksista yhteistoiminnassa sekä ihmiseltä ihmiselle tapahtuvissa teoissa. (Nivala & Ryyänen 2019, 95) Ajattelen, että vapaaehtoistyössä ihmisen psykologinen perustarve kuten toimijuus toteutuu, kunhan se on ihmisestä itsestään lähtöistä ja omasta halusta toteutuvaa.

Haastateltujen omien kokemusten mukaan Suomessa on haastavaa löytää vapaaehtoistyötä, koska monet ilmoittavat niistä vain suomenkielisillä verkkosivuilla. Tämä on minun mielestä

asia, johon eri tahojen mm. järjestöjen kannattaa kiinnittää huomiota ja ottaa kansainväliset osaajat mukaan ja luoda heille väyliä osallistua. Vapaaehtoistyö voi olla myös hyvä aloitus puolisolle, joka kaipaa merkityksellistä tekemistä ja sosiaalisia suhteita asettautumisen alkuvaiheessa.

*”Harrastukset kuten vapaaehtoistyö nuorten parissa voisi lisätä osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemustani Kuopiossa.” (A)*

#### Tärkeimmät tekijät

Tärkeimmiksi kansainvälisille osaajille asettautumiseen ja integroitumiseen vieraassa maassa vaikuttavista tekijöistä oli työpaikka, turvallisuus, ihmisten ystävällisyys ja koti. Muita mainittuja heille tärkeitä tekijöitä olivat hyvä elää perheenä, korkea elämänlaatu, työ- ja vapaa-ajan tasapaino, hyvä koulutus ja varhaiskasvatus, voi luottaa ihmisiin ja instituutioihin. Näissä vastauksissa he viittasivat Suomeen. Viitaten muualle kuin Suomeen kansainväliset osaajat pitivät tärkeänä asettautumiseen ja integroitumiseen vaikuttavina tekijöinä sosiaaliset kontaktit, paikallisen kielen osaaminen, kulttuurillisesti rikas asuinympäristö jossa on paljon koettavaa kaikilla aisteilla, paikassa on tervetullut olo ja se että kantaväestön kansalaiset kutsuvat kylään.

Professori Jaana Vuori jakaa kotouttamistyön seitsemään osa-alueeseen, joita ovat tiedon jakaminen ja ohjaus, psykososiaalinen tuki, sosiaalisten oikeuksien välittäminen, kielellinen tuki, fyysinen huolenpito, kulttuuristen kohtaamisten järjestäminen sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen. (Hiitola ym. 2018, 14–15) Eli kotoutumisen peruselementit kuten kielen oppiminen, koulutus ja työ eivät riitä.

#### Opitun kokemuksen tuoma tieto jaettavaksi

Kansainväliset osaajat olivat oppineet asettautumisesta ja integroitumisesta omien kokemusten kautta ja he haluaisivat näiden pohjalta kertoa toisille ulkomaille muuttaville, että maahanmuuttajan on itse oltava hyvin aloitteellinen ja aktiivinen kaikissa asettautumiseen ja integroitumiseen liittyvissä asioissa ja on välttämättömyys ottaa asioista itse selvää. Sosiaalisten suhteiden osalta kaikki olivat sitä mieltä, että myös niissä tulee itse olla hyvin aloitteellinen eikä kannata lannistua jos joku suhde ei lähde heti toimimaan. Neljä haastatelluista A, B, E, F mainitsi kokemuksena, ettei ketään kohtaamaa ihmistä saa tuomita alkuperän, käytöksen tai muunkaan syyn perusteella kun ja jos ei tiedä, mitä kaikkea henkilön taustaan liittyy ja tätä selvästi toivottiin myös vastavuoroisesti kantaväestön taholta. Neljä A, C, E ja F mainitsivat oman mielen



tasapainon tuovan etua ja optimistisuuden tilanteissa, joissa kokee haasteita. D mainitsi että kansainväliset osaajat eivät useinkaan tule jäädäkseen Suomeen ja heillä ei välttämättä ole aiomustakaan integroitua suomeen. Tällaisella kohderyhmällä on omanlaiset tarpeensa asettautumisen palveluille ja niiden sujuvuudelle. Eli on hyvä huomioida, että kaikki eivät edes halua integroitua Suomeen tai muutoin elävät ikuisesti niin sanotusti vieraina eivätkä kotoudu kunnolla koskaan. (Saukkonen 2020, 129) Kaikki haastateltavat jäivät pohtimaan, että miten syvästi tulee integroitua tai mikä on riittävää integroitumista, koska heistä ei tule suomalaisia, kun eivät ole syntyneet täällä ja ei ole suomalaisia vanhempia.

Integroitumiseen liittyen kaikki haastatellut olivat sitä mieltä, että tulee oppia kantaväestön kieltä, tapoja, kulttuuria ja historiaa ja erityisesti vain kielen avulla voi integroitumista tapahtua syvemmissä merkityksessä. Kansainvälisistä osaajista vain C oli omaksunut suomenkielen taidon. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että paikallisuuden tapoja kokemalla kantaväestön kanssa edistää integroitumista. Tässä kohtaa mainittiin mm. ruuanlaitto, luontoretket, mökkiretket ja saunominen.

*”Suomenkielen taito on lisännyt hyvinvointiani merkittävästi ja sen olen vasta ymmärtänyt jälkikäteen. Nyt minulla on enemmän mahdollisuuksia nauttia kulttuurista.”(C)*

Kaikista haastatelluista oli tulkittavissa se, että he olivat henkisesti sopeutuneet siihen, että kaikissa asuinpaikoissa on hyviä ja huonoja puolia. He olivat sanojensa mukaan kaikki lähtökohteisesti uteliaita uudelle ja muutokselle. Kaikki haastatellut painottivat sitä, että kansainväliset osaajat lähtökohteisesti ovat avoimia uudelle ja heidän motivaationsa on hyvin korkea oppia paikallisia tapoja ja kulttuuria. E mainitsi, että jatkuva maiden vertailu voi pidemmän päälle aiheuttaa jatkuvia pettymyksen tuntemuksia, mitkä voivat syödä hyvää energiaa, joten sitä ei kannata ruokkia.

*”Ymmärtää etukäteen sen, että menipä mihin maahan tahansa niin kohtaa jonkinlaisen kulttuurishokin. Kun ostaa lentolipun, niin sama lippu ei sisällä suoraan valmiuksia toimia uudessa maassa. (E)*

Maahanmuuttajan kannalta on tärkeää, että hän voi kokea olevan osallinen yhteiskuntaa vaikka ei ihon värin, kielen tai muun tekijän vuoksi ole yhtäläinen kantaväestön kanssa. Teoria osuudessa totesin, että jokaisen ihmisen psykologisiin perustarpeisiin kuuluu se, että saa tunnustusta ihmisensä, yhteiskunnan jäsenenä ja toimijana ja kokee itsensä jollain tavalla merkityksel-

liseksi yhteiskunnassa. (Nivala & Ryyänen 2019, 120–123) Kansainvälisissä osaajissa on paljon myös muutakin potentiaalia kuin esimerkiksi ammatillinen osaaminen työtehtävään. Ymmärsin haastattelujen pohjalta, miten lähtökohtaisesti uteliaita ja avoimia työn perässä muuttaneet ovat uudelle ja miten luontaisesti rohkeita ja sosiaalisia he ovat. Tämä ei toki välttämättä päde kaikkiin, mutta ainakin tässä haastattelussa nämä ominaisuudet korostuivat. Juurikin tuota heidän sosiaalista tarvettaan ja yhteyttä muihin ihmisiin tulisi saada täytettyä myös vapaa-ajalla integroitumisen edistämiseksi.

## 4.2 Oppiminen, motivaatio, osallisuus ja yhteenkuuluvuus

Toisessa teemassa halusin saada selville kansainvälisten osaajien kokemusten pohjalta parhaat oppimisen keinot paikallisen maan tapoihin, käytäntöihin, kulttuuriin ja kieleen. Kartoitin tätä siksi, että halusin tietää millä keinoin he kenties täyttävät mentorin tuomaa lisäarvoa ja ohjaustarvetta itse. Lisäksi selvitin heidän kokemusten pohjalta tekijöitä, jotka vaikuttavat motivaatioon jatkuvasti oppia uutta, kun asuu ulkomailla. Tässä teemassa selvitin myös, miten kansainväliset osaajat kokevat Suomessa osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta ja millaisia vaikutuksia näillä kokemuksilla ja tuntemuksilla on heihin. Useimmat kokivat helpommaksi kuvata omaa osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemusta esimerkkien ja tapahtumien kautta.

### Oppiminen ja motivaatio

Kaikki kuusi haastatteluun osallistunutta kertoivat, että paras tapa oppia paikallisen maan tapoja, käytäntöjä, kulttuuria ja kieltä, on sosialisoitumalla kantaväestön kanssa ja kyselemällä sekä havainnoimalla heidän toimintaa ja osallistumalla tekemiseen. Jokaiselta haastattelulta nousi jokin mielenkiintoinen ulottuvuus, joka erosi toisistaan. A kertoi, että oli kokenut oppimista vastavuoroisuuden kautta eli oli kertonut jollekin oman kotimaansa tavoista ja kulttuurista ja oli näin saanut kantasuomalaisen kertomaan miten Suomessa toimitaan. B kertoi, että oppiakseen tulee mennä oman mukavuusalueen ulkopuolelle ja on oltava ekstrovertti. C kertoi, että hyödynsi oppimisessa kantasuomalaisten lisäksi toisia kansainvälisiä osaajia. D, E ja F olivat sitä mieltä, että sosialisoitumisen lisäksi tuli lukea kirjoja Suomesta, historiasta, politiikasta ja kulttuurista, mennä museoihin sekä tunnettuihin paikkoihin.

Motivaatio jatkuvaan uuden oppimiseen vieraassa maassa syntyy kansainvälisten osaajien B, C, D ja F mielestä uteliaisuudesta uudelle. He olivat sitä mieltä, että kansainväliset osaajat ovat lähtökohtaisesti uteliaita oppimaan ja tiedonjanoisia. Samalla kun he tekevät töitä vieraassa

maassa, he haluavat ammentaa tietoa maasta jossa asuvat ja kokea siellä mahdollisimman paljon uutta. Tein tästä omat johtopäätökseni, että kansainväliset osaajat ovat luontaisia seikkailijoita, joita on myös helppo houkutella mukaan kokeilemaan esimerkiksi uusia tai jo olemassa olevia palveluita. Haastatelluista A, E ja F kertoivat motivaation lähteenä olevan oman positiivisen kehittymisen seuraaminen. Se että omaksuu uutta ja pärjää itselle vieraassa maassa luo positiivisen oppimiskiirteen. Kuten teoriaosuudessa totesin, maahanmuuttajatyössä on tärkeää huomioida ihmisten potentiaali, osaaminen ja kyvykkyys sen sijaan että heihin keskitytään vain tuen ja ohjauksen tarvitsijoina. (Nivala & Ryyänen 2019, 276–277) Haastattelujen jälkeen ymmärsin jälleen enenemissä määrin, miten valtava erilaisuuden tuoma rikkaus jokaisessa maahanmuuttajassa on ja miten paljon heillä on annettavaa ja jaettavaa kantaväestömme maailmankuvan avartamiselle ja Suomen elinkeinoelämälle.

*”Kun huomaan, että hallitsen tässä maassa jonkin asian ja pärjään, niin se motivoi minua oppimaan lisää.”(B)*

#### Osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemukset

Kaikki kuusi haastateltua olivat sitä mieltä, että he kokevat osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta oman työnsä kautta. Verojen maksaminen yhteiskuntaan ja lasten päivähoito- tai koulupaikat olivat myös tärkeitä tekijöitä osallisuuden kokemiselle. Kaikki mainitsivat, että kokevat myös osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta sosiaalisten suhteiden kautta olivatpa ne työssä tai vapaa-ajalla. Osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemus oli vahvempi, mikäli oli jotain tehty tai koettu kantaväestöön kuuluvien kanssa. Teoriaosuudessa totesin, että yhteiskuntaan kiinnittyminen tapahtuu toiminnallisesti ja kokemuksellisesti, joten siitä voin olla tämän haastattelun vastausten kanssa yhtä mieltä. Kuulumisen tunne voi herättää ihmisessä positiivisia tunteita kuten iloa, onnellisuutta ja tyytyväisyyttä kun taas käännteinen voi aiheuttaa masennusta, ahdistuneisuutta ja epätoivoa. (Nivala & Ryyänen 2019, 171.) Tässä kohtaa havaitsin, että kantaväestöön kuuluvien kanssa koetuista asioista puhuminen merkitsi haastatelluille tunnetasolla hyvin paljon ja heistä paistoi kiitollisuus näitä kokemuksia kohtaan. C, D, F haastatelluista kokivat osallisuutta jonkin mieluisan sosiaalisen harrastuksen kautta. A, B, E mainitsivat, että englanninkielisiä harrastuksia oli haastava löytää.

*”Venäjän hyökkäys Ukrainaan on lisännyt yhteenkuuluvuuden tunnetta, koska työn ja harrastusten kautta tuntemani ihmiset ovat lähettäneet minulle miellyttäviä ja huolehtivia viestejä.”(F)*

Teoriaosuudessa viittasin ryhmäjäsennyden merkitykseen yksilölle ja miten arvot, tunteet sekä samaistuminen tiettyyn ryhmään kuulumisen hänessä herättää. Kuulumiseen liittyy myös tunne turvallisuudesta, mukavuudesta ja helppoudesta, mitä voidaan kuvata kotoisuudella. (Nivala & Ryyänen 2019, 140–142.) Haastateltavilla oli hyvin vaihtelevia ajatuksia osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksista. Haastatelluista C, E ja F olivat sitä mieltä, että Suomi tuntuu jo kodilta. B kertoi selkeästi, että ei tunne vielä osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta Suomeen ja perusteli sitä suomenkielitaidon puutteella ja hektisellä lapsiperhetilanteella. D kertoi, että kansainväliset osaajat eivät välttämättä halua edes kokea syvää osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta, koska eivät lähtökohtaisesti suunnittele elämää pysyvästi Suomeen. Ihmisten yhteenkuuluvuuden tunnetta vahvistaa koettu yhteisyys jäsenten välillä, jonka seurauksena kehittyvät yhteisiä ajattelutapoja ja merkityksiä. Mikäli yhteisyys jää jostain syystä vajaaksi tai puutteelliseksi, voi sillä selvästi olla vaikutuksia osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemusten muodostumiselle. (Nivala & Ryyänen 2019, 131.)

Suomenkielitaito oli lisännyt C:n hyvinvointia kun taas A kertoi, että osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tuntemuksilla oli jopa voimaannuttavia vaikutuksia häneen. E ja F kertoivat, että kun he olivat matkustaneet vähäksi aikaa pois Suomesta ja olivat palanneet takaisin, niin heidän yhteenkuuluvuuden tunne Suomea kohtaan oli vain kasvanut. He kuvasivat tunnetta hyväksi, turvalliseksi oloksi jopa rakkaudeksi maata kohtaan. Teoriaosuuteen viitaten heillä oli toteutunut kokemuksellista kansalaisuutta, joka toteutuu yhteenkuuluvuutta synnyttävistä kokemuksista ja millä on vaikutusta kansalaisidentiteettiin. (Nivala & Ryyänen 2019, 171)

### **4.3 Mentoripalveluiden tarve, sisältö ja hyödyt**

Kolmannessa teemassa kartoitin yksilöllisten mentoripalveluiden tarvetta ja tekijöitä, jotka vaikuttavat kansainvälisen osaajan muuton, maahantulon, asettautumisen ja integroitumisen sujuvoittamiseen. Selvitin millaisten asioiden ratkaisemiseen kansainvälinen osaaja mielellään hakisi tukea mentorilta ja millaisia odotuksia, toiveita ja ominaisuuksia mentoriin kohdistuisi henkilönä. Tärkeintä tässä teemassa oli saada tietoa ja ymmärrystä mentoroinnin tuomista hyödyistä kansainvälisille osaajille nimenomaan asettautumisen ja integroitumisen tukemisessa ja yhteiskuntaan kiinnittymisen näkökulmasta.

## Mentoroinnin tarve

Mentorointi voi toimia perehdytyksen tukena ja lisänä, kun uutta henkilöä tuetaan ja saatetaan alkuun uudessa ympäristössä. Mentoroinnin tulee olla tarvelähtöistä kuten ratkaista arjen ongelmia, uusia haasteita, kehittyä, kasvaa ihmisenä ja yhteisön jäsenenä sekä lisätä osallisuutta, toimijuutta ja hyvinvointia. (Kupias & Salo 23–26.) Haastatelluista A, B, E ja F pitivät opiskelukokemuksen perusteella hyvin tärkeinä asettautumista ja integroitumista sujuvoittavana tekijänä tutoroinnin, jotka heidän mielestään toimisivat työhön tuleville mentorointina. D oli ainut haastatelluista, jolla oli kokemusta ammattimaisista työnantajan HR-palveluiden järjestämistä relokaatiopalveluista, jotka olivat tehneet prosessia sujuvammaksi.

Kaikki haastateltavat halusivat mielellään mentorin jos sellainen olisi mahdollista maahantulo- ja asettautumistilanteessa. Haastateltavat halusivat mentorin tukea, ohjausta ja jopa asianhoidon ulkoistamista seuraavissa asioissa: kodin etsintä, asunnon vuokraus, päivähoitopaikat ja koulut, lähialueiden ja lähipalveluiden esittely, lupa-asioiden hoitaminen, rekisteröityminen maistraattiin, asiointi Migrillä ja poliisi-asemalla, vakuutukset, pankkitili, puhelinliittymä, vesi- ja sähkösopimukset, ensimmäinen ruokakaupassa käynti, matkakortin hankinta, suomalaisen ajoluvan hankinta, terveydenhoitopalveluiden esittely, Kela esittely, harrastusten etsiminen, verkostoitumisessa auttaminen, neuvontaa kantaväestön kanssa kommunikointiin, tapoihin ja normeihin. Ajattelen, että jos mentorille ulkoistaa tehtäviä, niin se on jo relokaatiopalveluiden tuottamista ja harva lähtee tekemään sitä vapaaehtoisuuteen perustuvan mentoroinnin kautta vaan haluaa siitä korvausta. Kansainväliset osaajat ilmaisivat halukkuutensa maksaa korvausta palvelusta, joista he kokevat aitoa hyötyä asettautumiseen ja integroitumiseen. He mainitsivat myös, että mentorointi tai relokaatiopalvelu työnantajan puolelta sopimukseen kuuluvana olisi heille houkuttelevuuteen vaikuttava tekijä.

## Mentori ohjaajana ja henkilönä

Mentorin rooli voi olla neuvova, opastava ja perehdyttävä ja hän voi auttaa mentoroitavaa ymmärtämään taustoja ja kokonaisuuksia. (Kupias & Salo 2021, 61–64) Haastatelluista C piti erityisen tärkeänä apua verkostoitumisessa. Hän toimii itse parhaillaan näiden asioiden edistäjänä maahanmuuttajille. Maahanmuuttaja on uusi ja ei välttämättä tunne ketään muita kuin työpäikällä kohtaamat ihmiset. Hän piti tärkeänä myös, että mentorin tulee kertoa, miltä instituutiolta saa mitäkin palvelua ja miten ne liittyvät toisiinsa. On palveluita, joita tarjoavat kaupungit ja kunnat, valtio, hankkeet, seurakunnat sekä yhdistykset ja järjestöt. Tähän hän toivoi visuaalista

palvelukarttaa. E piti erittäin tärkeänä sitä, että saa neuvontaa miten lähestyä kantaväestöä sosiaalisissa kontakteissa ja millaisia tyypillisiä vuorovaikutustyyplejä kantaväestöön kuuluvilla on. Hän halusi neuvontaa siihen, millaisia tyypillisiä ajatusmalleja ja käytöstapoja suomalaisilla on. Hän toivoi neuvontaa siihen, miten suomalaisten kanssa tyypillisesti lähdetään ystäväystymään. Hänen mielestään on tärkeää ymmärtää tyypillinen alueellinen käyttäytyminen, koska sillä voi välttyä turhilta pettymyksiltä ja ihmettelyltä. Hän kertoi esimerkin ulkomaalaisesta, joka oli asunut Suomessa Kuopiossa kuusi vuotta ja vasta niin pitkän ajan jälkeen oli saanut tietää, että alueelle on tyypillistä, että ihmiset vastaavat kysymyksiin epäsuorasti.

Mentorointisuhteen edellytyksenä on aito dialogi, luottamuksellinen suhde, jossa molemmat osapuolet ovat läsnä. Mentorilla tulee olla halu auttaa mentoroitavaa sujuvalla ohjauksella ja tuoda esille omia kokemuksia, näkökulmia, osaamista ja mentoroitavan tarvitsemää tietoa. (Kupias & Salo 2021, 52–53.) Mentoriin kohdistuu paljon odotuksia ja haastateltavat kertoivat erilaisia taitoja ja ominaisuuksia, joita toivovat hyvältä mentorilta. Kaikki pitivät tärkeänä asiantuntemusta ja kokemusta kansainvälisen osaajan tarpeista. A, C ja D olivat ehdottomasti sitä mieltä, että mentorin on hyvä tutustua kansainvälisen osaajan kotimaahan ja taustoihin, koska se osoittaa kunnioitusta ja sivistyneisyyttä ja lisää luottamusta. Haasteltavien mielestä hyvän mentorin ominaisuuksia ja taitoja ovat seuraavat: luottamuksellinen, itse asunut ulkomailla, kielitaitoa, kokemusta kv-ympäristöstä ja koulutusta, pitkähermoinen, avoin, avarakatseinen, asiantunteva, ystävällinen, utelias, seurallinen, välittävä, kannustava ja osaa asettaa oikeita kysymyksiä tiedon selvittämiseksi. Minun mielestäni mentoriksi sopii parhaiten henkilö jolla itsellään on kansainvälistä kokemusta asumisesta ja työskentelystä ulkomailla. Se että hän on kohdannut mahdollisimman paljon haasteita, joita maahanmuuttajat voivat kokea Suomessa on lisäarvo, joka näkyy empaattisuutena ja tarpeiden sekä jopa ajattelun ymmärtämisenä.

Haastattelijat pitivät tärkeänä, että mentori selvittää tarkasti kansainvälisen osaajan tarpeet ja odotukset esim. asumisen osalta eli tuntee maantieteelliset alueet, asuinalueet, vapaa-ajanviettomahdollisuudet, harrastukset ja palvelut siellä. Kansainväliset osaajat arvostavat hyvin paljon jos mentori on kiinnostunut ja tietää kansainvälisen osaajan kotimaasta, kulttuurista sekä taustoista. Mentorilta toivottiin hienovaraisuutta neuvojen suhteen siten, että jakaa tietoa, mutta jättää päätöksen tekemisen kansainväliselle osaajalle. Kaikki haastateltavat mainitsivat, että mentorin ei tule puheessaan tuomita ja kritisoida ja mentori voi parhaimmillaan olla loistava opas, joka auttaa maahanmuuttajaa myös ymmärtämään paikakallisten ihmisten käyttäytymistä ja ajattelua, hän on henkilö jolta voi kysyä mitä vain ja hän on valmis auttamaan.

*Esimerkiksi maahanmuuttaja ei yleensä tiedä, mikä on oikein ja mikä ei yhteiskunnan standardien mukaan. Näitä standardeja ei ole kirjoitettu, ne täytyy nähdä ja kokea väärinkäsitysten ja epämiellyttävien kokemusten välttämiseksi. (B)*

Mentoroinnista koettavat hyödyt

Mentorointi voi hyödyttää mentoroitavaa parhaimmillaan siten, että saa tietoa, kontakteja, roolimallin, toimivia käyttäytymismalleja, palautetta, vinkkejä, ohjeita, esimerkkejä, tarinoita, tukea, rohkaisua ja mahdollisuuden testata omia ajatuksia. (Kupias & Salo 2021, 132) Parhaimmillaan mentorointi voi olla keino löytää osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksia lisääviä tekijöitä. (Sultanova 2022) Vaikka haastateltavilla ei ollut aiempaa kokemusta tämän tyyppisestä asettautumiseen ja integroitumisen tukemiseen keskittyvästä mentoroinnista, kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että mentoroinnista olisi yhteiskuntaan kiinnittymisen kannalta vain pelkästään hyötyä.

Kaikki kuusi kertoivat, että mentoroinnin hyötynä olisi se, että kaikki asiointi olisi helpompaa, sujuvampaa ja vaivattomampaa. A, D, E ja F kertoivat, että mentoroinnin hyödyt olisi mitattavissa hyvinvoinnilla. A, C ja B kertoivat, että ei tarvitsisi käyttää niin paljoa omia resursseja asioiden selvittelyyn ja kaikki apu sekä tieto olisivat ajan säästöä. A ja C lisäsivät, että energiaa jäisi muuhun elämiseen ja voisi keskittyä elämästä iloittamiseen. C ja E kertoivat, että monet pienetkin selvittelyä vaativat asiat voivat saada suuremmat mittakaavat, kun on ulkomaalainen vieraassa maassa. Maahanmuuttaja on aina haavoittuvammassa asemassa kantaväestöön nähden, kun ei tiedä tai osaa jotain. C ja E kertoivat, että mentorin hyötynä tulisi turvallisuuden tunnetta, kun olisi joku joka järjestelisi ja huolehtisi asioita puolestasi. Kaikkien mielestä muuttaminen ja työskentely Suomessa koettiin houkuttelevammaksi jos asettautumisen ja integroitumisen mentoripalveluja tarjottaisi sisältyväksi työnantajan puolelta työtarjoukseen.

*”Suomi imagolle on hyväksi, kun suomalaiset kohtelevat minua hyvin, on minun helppo rakastua tähän maahan ja jäädä.” (F)*

Kansainvälisten osaajien haastattelussa minulla oli yksi lisäkysymys ”Mitä Kuopiosta / Suomesta puuttuu, mitä toiveita sinulla on?” Tämä ei ollut suoraan suunnitelmissani vaan tuli spontaanisti esille keskustellessani Kuopion kaupungin työllisyyspalvelujohtaja Pirjo Oksasen kanssa, että voisin hyvin selvittää asiaa haastateltavilta. Toisaalta tämä kartoitus liittyy olen-

naisesti myös kansainvälisten osaajien houkutteluun, Suomen pitovoimaan sekä myös osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tekijöihin. Kolme haastateltua asui Kuopiossa ja kertoivat toiveitaan tähän kaupunkiin ja loput kolme antoivat yleisiä toiveita Suomea koskien.

Yleisiä toiveita Kuopiota koskien:

- Musisointiklubi jossa voisi soittaa yhdessä muiden kanssa
- Monikielisiä kohtaamisia kuten eri kielten ja kulttuurien opettamista toisilleen
- Monikulttuurisia ruokaillanviettoja
- Kaksikielisiä ENG-FI tapahtumia ja harrasteita
- Kirjastoon kaksikielisiä kirjoja (tekstit ENG-FI)
- Finnkinolle leffoja englanninkielisellä tekstityksellä
- Suomenkielen kurseja iltoihin ja viikonloppuihin
- Kansainvälisille osaajille kohdennettuja life coaching ja/tai mentori -palveluita
- Englanninkielellä opastettuja luontoretkeä ja tutustumisretkeä lähialueen nähtävyyksiin
- Kansainvälisiä tilaisuuksia, joissa voisi oppia toisista kulttuureista
- Vapaaehtoistyön mahdollisuuksia englanninkielellä
- Kansainvälisiä tapahtumia perheille, joissa voisi tutustua toisiin vaikka leikkimielisten pelien ja leikkien kautta
- Kansainvälisille osaajille suunnattuja työelämä tapahtumia, jossa pääsisi tutustumaan alueen työnantajiin ja kuulemaan tarinoita eri toimialoista ja myös työskentelymahdollisuuksista. Pääsisi verkostoitumaan ja tutustumaan alueen työnantajiin.
- Kuopion yhteiseksi arvoksi ystävällisyys ja ystävällisyyskasvatus, jotta kaikkialla Kuopion alueen palveluissa ihmiset käyttäytyisivät ystävällisesti ja olisi miellyttävä asioida.

Yleisiä toiveita Suomea koskien:

- Neuvontaa ja ohjausta rekisteröitymisen yhteydessä, että mitä kaikkia instituutioita ja tahoja on, joita voit tarvita asettautumisessa ja integroitumisessa. Lista voisi tulla vaikka sähköpostilla rekisteröitymisen jälkeen.
- Huomioitaisi verotuksellisesti kansainväliset osaajat. Kerrottaisi esimerkkien kautta mitä hyötyjä ja etuja verotuksellisesti kansainvälinen osaaja voi saada



- Viranomais- ja muissakin palveluissa tulee kiinnittää huomiota, että ystävällisyys kaikkia kansalaisia kohtaan vaikuttaa siihen, että voi kokea olonsa tervetulleeksi maahan ja osaksi kaupunkia ja yhteiskuntaa. Miellyttävien ihmisten kautta voi rakastua maahan.
- Kulttuurillisesti mielenkiintoisia ja houkuttelevia paikkoja nähdä, aistia ja kokea.
- On tärkeää luoda työnantajille kanava, josta voi saada listauksen kaikista työtä hakevista kansainvälisistä osaajista
- Kaupunkien, kuntien ja valtion tulee rakentaa puitteita, joilla rakentaa luottamusta yritysten ja kansainvälisten osaajien välille siinä, että ne uskaltavat rekrytoida ulkomaa-laistaustaisia
- "Go and consume" elämyksiä, joissa kohderyhmänä myös monikulttuurisista taustoista on huomioitu

Keskusteluissa kansainvälisten osaajien kanssa tuli esille myös muita Suomeen kohdistuvia ajatuksia, mielipiteitä ja kokemuksia. Opinnäytetyön kehittämistehtävässä minua tukeneet yhteistyötahojen edustajat ovat antaneet ymmärtää, että erityisesti monia heistä kiinnostaa aidot suorat vastaukset ja kommentit. Jotta voin vastata lopuksi näihin toiveisiin, koen että sitaatit ovat tärkeä osa tämän laadullisen tutkimuksen tulosten osuutta. Minun mielestä näistä lainauksista pääsee kiinni vastaajien todelliseen ajatusmaailmaan ja jopa tunnetasolle ja siksi koin, että ne on tärkeä tuoda tähän kehittämistehtävään. Vaikka nämä ovat vain kuuden haastatellun henkilökohtaisia ajatuksia, voidaan näidenkin pohjalta tehdä jotain päätelmiä siitä, että mihin asioihin voidaan vaikuttaa ja millaisin toimenpitein ja mitä asioita voimme ylpeästi ja rohkeasti mainostaa, kun markkinoimme Suomea kansainvälisille osaajille.

Suomi on valittu monta kertaa peräkkäin maailman onnellisuusraportin mukaan maailman onnellisimmaksi maaksi. Suomessa on rakennettu puitteita, joissa lapsiperheitä tuetaan ja terveyspalvelut ovat kaikkien saatavilla taloudellisesta asemasta riippumatta. Aivan kaikki suomalaiset eivät välttämättä tiedä tai muista huomioida, miten asiat ovat toisissa maissa. Tietoisuuteni lisääntyi valtavasti haastateltavien kotimaiden yleisestä sosiaalityöstä, lapsiperheen tuesta, koulutuksesta ja terveydenhuollosta. Myös naisten asema tuli esille haastateltavien kanssa käytyissä keskusteluissa. Suomi on varmasti yksi tasa-arvoisimpia maita maailmassa, jossa myös naisilla on mahdollisuus koulutukseen, työskentelyyn, valtaan ja vaikuttamiseen. Täytyy muistaa, että kansainväliset osaajat tulevat hyvin moninaisista taustoista ja joillekin naisten asema Suomessa voi olla hyvin vierasta ja joillekin se voi olla jopa helpotus oman kotimaan tilanteeseen nähden.

*”Erinomainen maa lapsiperheelle.” (B ja C)*

*”Suomessa on todella hyvät koulut.” (A ja D)*

*”Suomen terveyspalvelut ovat ensiluokkaiset ja olen joutunut käyttämään niitä viimeaikoina hyvin paljon. Kustannukset niistä ovat nimellisiä.” (B)*

*”Kelalla asiointi oli miellyttävää ja sai perheelle lapsiperheen tuet käyttöön ja kunnalta neuvolapalveluja ja varhaiskasvatuspaikan päiväkodista. Lapseni rakastaa mennä päiväkotiin.” (E)*

*”Suomessa on helppoa olla nainen.” (F)*

Kaikki haastateltavat kokivat, että suomalaiset viranomaiset ovat pääosin ystävällisiä ja Suomessa virkailijat eivät tarkoituksella tee asioista vaikeita vaan yrittävät aidosti auttaa. Ystävällisyys ja myönteinen suhtautuminen maahanmuuttajiin koettiin hyvin tärkeäksi. Tällä tarkoitettiin myös muissa palveluissa asiointia ja kantasuomalaisten käyttäytymistä kaikessa vuorovaiikutuksellisessa kohtaamisissa. Maahanmuuttajat ovat haavoittuvassa asemassa ja ystävälliset eleet vaikuttavat heidän viihtyvyyteen.

*”Suomessa voi luottaa viranomaisiin. Virkailijat ovat ystävällisiä ja he yrittävät auttaa eivätkä tee tarkoituksella asioista vaikeaa.” (C)*

Haastattelut toteutuivat Venäjän Ukrainaan hyökkäyksen jälkeen. Aihe ei ollut keskeisenä haastatteluissa, mutta se nousi esille kahden haastatellun miehen osalta siten, että he olivat valmiita puolustamaan Suomea jos Venäjä uhkaisi maattamme. Lisäksi se nousi esille venäläisen haastateltavan osalta siten, että hän koki saaneensa paljon kannustavia viestejä kollegoilta, kun tilanne Ukrainassa oli alkanut. Hän kertoi auttavansa ukrainalaisia pakolaisia löytämään itselleen kodin ja hänen äiti oli auttanut englanninkielen opettajana kielen opettamisessa ukrainalaisille. Kaikki haastateltavat nostivat esiin Suomen turvallisuuden ja haastatteluhetkellä Suomi koettiin turvalliseksi maaksi asua.

*”Suomessa on aina ollut tervetullut olo ja turvallista.” (D)*

Kansainväliset osaajat voivat parhaimmillaan olla moninaisuuden ja näkökulmien jalkauttajina. On yleisesti tiedossa, että jos toimii aina saman kaavan mukaisesti, voi sokeutua omalle toiminnalleen. On monia asioita, joita voidaan tehdä myös toisin, ottaa oppia muista kulttuureista ja valita itselleen tai organisaatiolleen parhaimmaksi koetut.

*”Työskentelemällä eri maissa ja oppimalla eri kulttuureista koen, että olen kasvanut ihmisenä ja olen tietoisempi erilaisista näkökulmista.” (D)*

On selvää, että jos muuttaa Suomeen maista ja kaupungeista, joissa väkiluku on moninkertainen koko Suomen väkilukuun verrattuna, muutos on suuri ja se edellyttää sopeutumista. Joillekin se voi osoittautua henkiseksi rauhan löytämiseksi ja toisille jopa pelottavan hiljaiseksi ja yksinäiseksi. Yksi suurkaupungista kotoisin olevista haastateltavista kertoi, miten hän oli löytänyt Suomessa ensimmäistä kertaa elämässään yhteyden luontoon ja sen merkityksen. Itse kantasuomalaisillakin on yhä vahva yhteys luontoon ja se merkitsee monille rauhoittumista mökillä vesistöjen äärellä, kalastusta, retkiä metsiin, metsästystä, marjastusta, sienestystä, metsän tai puutarhan hoitoa.

*”Suomessa Helsingistä voit löytää vielä jotain mielenkiintoista nähtävää ja elämyksiä sekä muutamista isoimmista kaupungeista, mutta tulee huomioda, että monille kansainvälisille osajille Suomen maaseutukunnissa ei ole välttämättä riittävästi kaikilla aisteilla koettavaa, mihin Euroopan suurkaupungeissa asunut on tottunut.”(D)*

Kansainvälisiä osajia työllistävien organisaatioiden on tärkeää pohtia miten he voivat olla tukemassa työntekijänsä sosiaalisia verkostoja kantaväestöön ja miten voidaan tukea myös puolisoa ja perhettä sosiaalisten kontaktien luomisessa. (Montonen 2017, 25) Maahanmuuttajille on hyödyllistä saada tietää, miten suomalaisten kanssa kommunikoidaan ja miten heitä lähestytään. Tavat ja käytännöt vaihtelevat eri kulttuureissa ja mikäli näitä ei tiedosta, voi kokemuksesta aiheutua pettymyksiä ja turhautumista jopa syyllisyyttä itseään kohtaan. Maahanmuuttajan kannalta on hyödyllistä tietää, että suomalaiset ovat keskimääräistä rehellisempiä ja noudattavat mielellään sääntöjä. Myös suomalainen aikakäsitys on hyvä tuoda tutuksi, että suomalaisille on tyypillistä olla ajoissa ja myöhästyminen katsotaan epäkohteliaaksi. Nämä asiat ovat monille kantasuomalaisille sisäsyntyisiä, ne tuovat turvaa, selkeyttä ja siten voidaan osoittaa myös kunnioitusta toisia kohtaan.

*”Suomalaiset ovat keskivertoa hiljaisempia ja pidättyväisempiä. On välillä haastavaa tulkin-toja, miten lähestyä heitä.” (A)*

*”Suomalaiset ovat rehellisiä ja heidän sanaansa voi luottaa. Suomalaiset noudattavat sääntöjä” (B ja C)*

Olen ehdottomasti sitä mieltä, että suomalaisen verotuksen tuomat hyödyt tulee tehdä näkyvämmäksi maahan muuttaville kansainvälisille osaajille. Tästä olisi mielenkiintoista nähdä selkeitä maiden välisiä vertailutaulukoita tiettyjen peruspalveluiden osalta, joilla eroja ja veroilla saatavia hyötyjä voitaisi osoittaa. Toivon, että Suomessa ei tarvita mennä kansainvälisten osaajien houkutteluun verojärjestelyillä, koska se luo ristiriitaa yhdenvertaisuusperiaatteisiin eli houkuttelua tulee tehdä hyötyjen sanoittamiseksi ja näkyvyyden edistämiseksi. On kuitenkin yleisesti tiedossa, että yksi syy monilla Suomesta pois muuttoon ovat korkea verotus ja alhaiset palkat verrattuna moniin muihin länsimaihin.

*”Suomen keskimääräiset palkat ja korkea verotus voivat olla houkuttelevuuden esteinä. Sinkku kansainvälinen osaaja, joka työskentelee maassa pari vuotta, ei välttämättä käytä kovinkaan paljon julkisia palveluja, jolloin myös verotuksen tuomat hyödyt voivat jäädä piementoon.” (D)*

## 5 POHDINTA

### 5.1 Johtopäätökset

Asettautumisen ja integroitumisen kokemukset

Kehittämistehtävän tuloksena ymmärrys kohderyhmän asettautumisen ja integroitumisen kokemuksesta lisääntyi merkittävästi, mikä oli tärkeä osa tavoitetta ja ajatellen pohjatietoutta mentorina toimimiselle ja palvelumuotoilulle. Ymmärryksen myötä asettuminen kansainvälisten osaajien asemaan ja heidän kohtaamiin tilanteisiin tullessaan töihin Suomeen ja asuessaan täällä on kasvanut. Näkökulma-ajattelun laajentaminen, empatiakyky ja kohderyhmän tarpeiden ymmärtäminen olivat myös kansainvälisten osaajien mielestä hyvin tärkeitä lähtökohtia mentoriroolissa toimimiseen. Palvelumuotoilu olisi hyvä keino jatkaa yhteiskuntaan kiinnittymistä tukevan mentoroinnin kehittelyä ja siinä on oiva jatkotutkimusaihe. Teoriaviitekehukseen kootun tiedon pohjalta sekä haastateltujen kokemusten kuulemisen kautta on syntynyt paljon tietoutta työvoiman tarpeeseen liittyvään maahanmuuttoon ja kansainvälisiin osaajiin liittyviin tarpeisiin sekä ongelmakohtiin, mutta myös positiivisiin asettautumisen ja integroitumisen sekä osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksiin.

Kansainväliset osaajat kokivat sujuvuutta asettautumisessa ja integroitumisessa julkisten palveluiden osalta ja hyvin monella oli taustaa tutor-palveluista opiskeluajoilta. Jokainen oli kohdannut haasteita tullessaan Suomeen töihin, kun tutor-palveluita ei ollutkaan käytössä ja kokivat kaivanneensa yksilöllisempää ohjausta ja neuvontaa. Kaikista haastavinta kansainvälisille osaajille on Suomen sääolosuhteet ja vuodenaajat sekä suomenkieli ja suomalaisten ystävien saaminen. Suomessa tulisi panostaa kielenopettamiseen kohderyhmää mahdollisimman motivoivilla ja monipuolisilla keinoilla sekä tehdä osallistumisesta kielenopetukseen vaivatonta. On erittäin tärkeää, että kantasuomalaiset omaksuvat omissa asenteissaan maahanmuuton tärkeyden Suomen elinkeinoelämälle ja yhteiskunnan monimuotoisuudelle.

Oppiminen, motivaatio, osallisuus ja yhteenkuuluvuus

Ymmärrystä lisäsi myös selvitys kansainvälisten osaajien asettautumiseen ja kotoutumiseen liittyvien asioiden oppimisen tavoista ja motivaatio jatkuvalla uuden oppimiselle. Muuttaminen maasta toiseen edellyttää jatkuvaa uuden opettelua, mikä voi olla myös kuormittavaa. Haastateltavista puolet olivat asuneet useissa maissa ulkomailla ja he olivat hyvin kokeneita muuttajia. Kansainväliset osaajat ovat lähtökohtaisesti uteliaita oppimaan ja omaksumaan uutta. Heille

tyypillinen ominaisuus on sosiaalisuus ja avoimuus uusille ihmissuhteille ja heillä on motivaatiota tutustua kantaväestöön, mutta myös muihin maahanmuuttajiin. Heille tulee tarjota heitä kiinnostavia tapahtumia ja tilaisuuksia sekä markkinoida tekemistä, näkemistä ja kaikilla aisteilla koettavaa.

Haastattelemani kansainväliset osaajat ovat hyvin kiitollisia jos pääsevät kokemaan ja oppimaan jotain suomalaisille tyypillisiä asioita ja kokevat nimen omaisesti kantaväestöön kuuluvien kanssa yhdessä koetut asiat osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta lisäävinä tekijöinä. Ystävällisyys ja ihmisten myönteisyys palveluissa koettiin myös osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta lisäävinä tekijöinä, koska kyseiset piirteet vaikuttivat heidän tunteisiin Suomea kohtaan. Osallisuutta konkreettisesti tukeva tekijä oli kansainvälisten osaajien mielestä kuitenkin työpaikka ja työyhteisö sekä palkanmaksuun liittyvä verojen maksaminen lisäsi maahanmuuttajan kokemusta yhteenkuuluvuudesta. Heidän mielestään sen kautta he kokevat merkityksellistä toimijuutta tässä yhteiskunnassa.

Kansainvälisten osaajien kokemukseen liittyvissä tutkimuksen tuloksissa löytyi paljon yhtäläisyyttä Tiina Montosen 2017 kirjoittamassa Helsingin kaupungin tutkimustiedon julkaisussa, jossa on otteita useista kansainvälisiin osaajiin kohdennetuista tutkimuksista. Yhtäläisyyttä kokemuksissa olivat mm. seuraavat; suomenkielen oppiminen voi lisätä yhteiskuntaan sopeutumista, seikkailu ja mielenkiinto uutta kulttuuria kohtaan, mikä selittää kansainvälisten osaajien uteliaisuus näkökulman, Suomen työelämän laadukkuus, laadukas koulutusjärjestelmä, elämänlaatu, turvallisuus, lapsiperheystävällisyys, haasteet sosiaalisten suhteiden rakentamisessa suomalaisten kanssa. (Montonen 2017, 9-15)

#### Mentorointi ohjausmenetelmänä

Kehittämistehtävän tuloksista voin todeta, että sosiaaliseen osallisuuteen ja yhteenkuuluvuuden kokemukseen tähtäävälle sekä kotoutumista ja integroitumista tukevalle yksilöllisille mentori-palveluille on tarvetta Pohjois-Savossa. Tarve on tullut ilmi keskusteluissa paikallisten asiantuntijoiden kanssa, kartoittamalla alueen julkisia, projektirahoitteisia ja instituutionaalisia palveluita ja toimintamalleja sekä haastatteleamalla kansainvälisiä osaajia. Yksilöllisistä mentori-palveluista on kansainvälisten osaajien mielestä vain hyötyä asettautumisessa ja kotoutumisessa säästämällä resursseja ja energiaa elämiseen ja työhön. Asiantuntijoiden mielestä myös pai-

kallisten kansainvälisistä rekrytoinneista kiinnostuneiden työnantajien puolelta nähtiin yksilöllisille mentoripalveluille tarvetta. Koska tässä opinnäytetyön kehittämistehtävässä ei haastateltu työnantajia, on siinä oiva jatkotutkimusaihe.

Opinnäytetyön tuotoksena olen luonut pohjatietoa, jota voin hyödyntää palvelumuotoiluun ja mentoripalveluiden kehittämiseen. Opinnäytetyön kehittämistehtävän tuloksien ja tietoperustan pohjalta olen sitä mieltä, että teoriaosuudessa esiin noussut idea International House –konseptista Pohjois-Savoon on erittäin tarpeellinen, koska se parhaimmillaan kokoaa yhteen maahanmuuttajien asettautumista, kotoutumista ja työllistämistä edistävät palvelut yhteen. Konseptissa on tarpeen olla mukana palveluita myös työnantajayrityksille, joilla on halua työllistää monimuotoisesti ja tähän taustalla oli jo Kuopion kauppakamarin tekemä selvitys tarpeesta.

Tässä opinnäytetyössä on keskitytty kartoittamaan kansainvälisille osaajille suunnattuja palveluita ja palvelutarpeita. On erittäin tärkeää huomioida työnantajien palvelutarpeet, koska kansainvälinen rekrytointi ja kansainvälisen osaajan sitouttaminen työyhteisöön on aivan oma prosessi. Työnantajan intressi on, että uusi työntekijä antaa osaamisensa ja resurssinsa organisaation käyttöön, mutta myös viihtyy ja voi hyvin. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työn turvallisesta organisoimisesta, perehdytyksestä, tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta. Haastateltavat eivät nostaneet esiin mitään, mikä olisi heidän työpaikoillaan aiheuttaneet tähän liittyvää ongelmaa. He toivat kuitenkin esille useissa yhteyksissä sen, että maahanmuuttaja on monissa tilanteissa haavoittuvaisempi kuin kantasuomalainen, koska ei osaa kieltä, normeja ja kulttuuria yhtä hyvin.

Yksi keino syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi, on luoda organisaatiolle prosessi, johon jokainen työntekijä ylintä johtoa myöten sitoutuu. Prosessi ei saa olla pelkästään kirjoitettu paperi tai sitoumus, vaan sen täytyy johtaa toimenpiteisiin, se tulee jalkauttaa, sitä tulee seurata ja valvoa. Sitouttamiseen hyvänä keinona on tietoisuuden lisääminen koulutuksen kautta, mutta se edellyttää myös jokaisen työyhteisön jäsenen osallistamista yhteisten pelisääntöjen noudattamiseen ja esimerkiksi johtamista. Susanne Lehikoinen-Weiss, joka on työskennellyt useissa työpaikoissa Suomessa muistuttaa siitä, että mentorointi ei riitä maahanmuuttajan tukemiseen jos työympäristö ei ole turvallinen. (Lehikoinen-Weiss 2022.)

Yksi tärkeä kysymys työnantajalle on arvioida: Mitkä rakenteet työyhteisössä mahdollistavat syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun organisaatiossamme? Mitkä ovat päivittäiset työpaikan tilanteet, joissa työntekijä ja työnantaja voivat käyttää valtaa väärin? Palautteen keräämistä tulee

johtaa ja työnantajan tulee arvioida ja seurata työhyvinvointia jatkuvasti. Yksi keino on myös selvittää asiaa työhyvinvointikyselyillä, joihin voi vastata anonyymisti. Palautetta tulee kerätä ulkopuolisen asiantuntijan toimesta, jotta se on mahdollisimman objektiivinen ja johtaa toimenpiteisiin. (Lehikoinen-Weiss 2022.) Teemasta saa hyvän jatkotutkimusaiheen, miten työnantaja voidaan tukea velvoitteissaan ja onnistumisessaan moninaisuuden johtamisessa, jotta toiminta on kannattavaa ja työyhteisö voi hyvin.

Opinnäytetyön kehittämistehtävässä kohderyhmänä olivat kansainväliset osaajat näkökulma Talent Boost –toimenpideohjelman mukaisesti, jossa keskitytään mm. osaajien houkutteluun Suomeen. Tulee kuitenkin muistaa, että Suomessa asuu jo paljon kansainvälisiä ihmisiä ja osaajia, joiden potentiaalia on varmasti hyödyntämättä. Rasisminvastaisen tutkijaverkoston verkkosivuston artikkelin mukaan Suomen työttömistä oli vuonna 2018 jopa 19,4 % ulkomaalaistaustaisia. (Raster.fi 2021) Maahanmuuttajien osaamisen, vahvuuksien ja potentiaalın työmarkkinoille esiin tuomisen kehittäminen on myös hyvä jatkotutkimusaihe. Toivon myös toimenpiteitä ja keskustelua rekrytointeja koskevasta syrjinnästä ja työnantajien vastuullisuutta ja osaamista monimuotoisuuden johtamisessa.

## 5.2 Opinnäytetyöprosessin arviointia

Työperäiseen maahanmuuttoon, kansainvälisiin osaajiin liittyvä ja Talent Boost –toimenpideohjelmaan linkittyvä aihe osoittautui hyvin ajankohtaiseksi ja herkulliseksi aiheeksi tälle kehittämistehtävälle. Aiheeseen perehdyttäessäni tietoa alkoi tulvimaan ympäristöstä ja jossain vaiheessa tunsin jopa tietoähkyä ja koin tämän kehittämistehtävän hyvin pieneksi osaksi suurta aiheeseen liittyvää keskustelua, kehittämistä ja toimenpiteitä. Kun hyväksyin ajatuksen siitä, että tämä kehittämistehtävä on vain yksi pieni otos aiheeseen ja se kuitenkin tukee Talent Boost -toimenpideohjelman mukaisia tavoitteita, innostuin aiheesta jatkuvasti lisää. Palaan tässä kuitenkin vielä kehittämistehtävän alkutaipaleille ja kenties ajatuksistani nousee uusia jatkokehittämisasihteita tai jopa ideoita hankkeisiin aiheen parissa työskenteleville asiantuntijoille ja organisaatioille.

Kehittämistehtävää ideoidessani 30.9.2020 ajatuksissani oli viisi tutkimusongelmaa, joita esitelin mahdollisille toimeksiantajaehdokkailla ja yhteissparraajille: Miten kansainvälisyys ja kansainväliset osaajat voivat vauhdittaa Suomen elinkeinoelämää? Mitä hyötyjä monimuotoisuus tuo työyhteisölle ja yritykselle? Miten Suomessa asuva kansainvälinen osaaja tuo oman osaamisen, vahvuudet ja potentiaalın näkyviin paikalliseen työmarkkinaan? Miten edistetään



kansainvälisten osaajien ja työnantajien kohtaantoa? Miten kansainvälinen osaaja asettautuu ja kotoutuu suomalaiseen yhteiskuntaan? Piirsin ja kirjoitin näistä tutkimusongelmista miellekarttaa ja aloin haastatella asiantuntijoita ja esittelemään miellekarttaani niille, jotka tiesivät näistä teemoista sekä siten lähdin kartoittamaan potentiaalista toimeksiantajaa löytämättä sitä. Tutkimusongelmat olivat monien asiantuntijoiden tiedossa, mutta samalla oma roolini ja kehittämistehtävässä ja sen asiantuntijana toimiminen tuntui tärkeältä kehittämissä syntyvän tuotoksen tulevaisuuden näkymän kannalta.

Pääsin koko ajan lähemmäksi aihetta tarkastelemalla sen tärkeyttä itselleni omien kokemusteni ja havaintojeni kautta ollessani maahanmuuttaja ja viettäessäni vapaa-aikaa maahanmuuttajien parissa. Yhteisöpedagogi opintojen edetessä opintojen keskeinen anti alkoi selkeytyä ja omakseen roolini yhteisöpedagogina olla osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta edistävänä yhteisöjen rakentajana. Koin että olen parhaimmillani merkityksellisten sosiaalisten suhteiden rakentajana, vuorovaikutuksen ja yhteisen tekemisen mahdollistajana. Koin itse vahvaa kansainvälistä identiteettiä ja vetovoimaa ohjaukselliseen työöteeseen oman taustani vuoksi.

Opinnäytetyön kehittämistehtävän rajaus alkoi muotoutumaan uomiinsa 15.5.2021 miellekartassa, jossa päätin keskittyä selvittämään, miten tukea kansainvälisiä osaajia heidän asettautumisen ja integroitumisen kokemuksissa. Varsinainen aihe kansainvälisten osaajien mentorina ja tutkimusongelmat tarkentuivat ja rajoutuivat syksyllä 2021 ja samalla pääsin myös itse mentoroitavaksi osana perehdytysprosessia. Päätin, että en hae opinnäytetyölle ulkopuolista toimeksiantajaa, koska sain sopivasti työlle yhteissparraajia, yhteistyökumppaneita ja asiantuntijoita tukemaan kehittämistehtävässä tuotettavaa tietoperustaa. Lisäksi koin että tämän kehittämistehtävän parasta tuotosta on, että voin jalkauttaa tämän kehittämistehtävän tuloksia ja omaa asiantuntijuuttani Talent Boost –toimenpideohjelman yhteisten tavoitteiden eteen toimiville organisaatioille ja asiantuntijoille.

Käytetty laadullinen tutkimusmenetelmä ja teemahaastattelut sopivat hyvin kansainvälisten osaajien kokemusten selvittämiseen, ajattelun ymmärtämiseen ja tarpeiden selvittämiseen. Menetelmän parasta antia olivat uudet näkökulmat ja samalla teorian ja tutkitun tiedon kanssa yhtäläisiksi havaitut päätelmät. Teemahaastattelussa pidin tärkeänä molemmien puolista ymmärrystä väärin tulkintojen välttämiseksi, koska haastattelukielenä oli englanti. Mielestäni tästä ei koitunut haasteita ja haastattelun tarkentaville kysymyksille oli varattu riittävästi aikaa. Olin tyytyväinen haastateltaviksi valikoituneeseen kohdejoukkoon, koska he edustivat EU:n ulko-

puolelta saapunutta työvoimaa. Heillä oli lähtökohtaisesti erilainen prosessi saada lupa oleskeluun ja työskentelyyn kuin vaikka EU:sta tai Pohjoismaista saapuneilla ja heidän etnisen taustan vuoksi he olivat kokeneet myös suurempia muutoksia asettautumiseen ja integroitumiseen liittyvissä asioissa.

Kehittämistehtävä tuotti teoriaviitekehyksen osiossa aiheeseen liittyvää taustatietoa heille, joille maahanmuuton, asettautumisen, integroitumisen, osallisuuden, yhteenkuuluvuuden ja mentoroinnin teemat eivät olleet ennestään tuttuja ja kenties ammatillista osaamista syventävää tietoa heille, jotka jo työskentelevät näiden teemojen parissa. Kehittämistehtävän johdannossa halusin tehdä avoimesti näkyväksi Talent Boost -toimenpideohjelman mukaisia toimenpiteitä, joita oman työpaikkani ELY-keskuksen yritysrajapinnassa työskentelevien asiantuntijoiden näkökulmasta tehdään. Osallistuminen työnantajan puolelta järjestettyihin koulutuksiin ja valmennuksiin teemaan liittyen toi lisäarvoa aiheeseen perehtymiselle eri näkökulmista. Työpaikan kautta luodut kontaktit teeman parissa työskenteleviin olivat erittäin arvokkaita kehittämistyön etenemiselle ja asiantuntijatiedon tuottamiselle.

Kehittämistehtävässä oli alueena Pohjois-Savo ulottuvuus, joka kokosi asiantuntijoiden kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta yhteen ajankohtaisia ilmiöitä, palveluita ja toimenpiteitä, joita alueella oli tehty tai tehdään linkittyen Talent Boost –toimenpideohjelmaan. Oli hyvin merkityksellistä päästä osalliseksi International House Pohjois-Savo –konseptin työpajaa ja kehittämistä, joka linkittyi hyvin tämän kehittämistehtävän aiheeseen. Olen erittäin kiitollinen saamastani tuesta tälle opinnäytetyön kehittämistehtävälle niin työnantajaorganisaatiolle, esimiehelle, samassa organisaatiossa työskenteleville kollegoille, Pohjois-Savon alueen kansainvälisyysseemaan ja maahanmuuttoon liittyville asiantuntijoille, kaikille yhteistyökumppaneille, joiden kanssa sain käydä dialogia aiheesta ja tietenkin haastatteluihin osallistuneille kuudelle kansainväliselle osajalle heidän jakamistaan kokemuksista ja ajatuksista.

Uskon, että tämän kehittämistehtävän tuottamasta tiedosta voi hyötyä jo edellä mainitut henkilöt ja organisaatiot, toiset vastaavissa asiantuntijatehtävissä ympäri Suomea työskentelevät, kansainvälisestä rekrytoinnista kiinnostuneet työnantajat, hankeaihoita pohtivat instituutiot, yhteisöpedagogit ja oppilaitokset. Opinnäytetyön kehittämistehtävän tuotos sopii luontevasti yhteisöpedagogien rooliin olla maahanmuuttajien osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden edistäjiä ja asettautumisen ja integroitumisen tukijoina. Etenkin toivon, että kehittämistehtävä aikaansaa

lukijoissaan oivalluksia, jotka johtavat toimenpiteisiin, mitkä edistävät ja tukevat kansainvälisten osaajien kiinnittymistä yhteiskuntaan ja mikä näkyy hyvinvointina niin yhteiskunnan kuin työyhteisön jäsenenä.

## LÄHTEET

- Aikio-Tallgren, Paula 2021. Toimitusjohtaja. Pohjois-Savon yrittäjät ry. Kuopio 28.5.2021. Haastattelija: Tuire Karhu
- Colley, Helen 2003. *Mentoring for Social Inclusion: A Critical Approach to Nurturing Mentor Relationships*. Taylor & Francis Group. London.
- Finlandworks 2022. Kasvua kansainvälisistä osaajista. Viitattu 16.3.2022. <https://www.kohti-suomea.fi/>
- ELY-keskus 2022. Kansainvälisen rekrytoinnin ja työnantajapalveluiden kehittäminen Pohjois-Savossa webinaari, 12.4.2022, Kuopio.
- ELY-keskus 2019. Pohjois-Savosta kansainvälisten osaajien maakunta: Alueellinen Talent HUB-toiminta käynnistyy. Viitattu 27.3.2022. <https://www.ely-keskus.fi/-/pohjois-savosta-kansainvalisten-osaajien-maakunta-alueellinen-talent-hub-toiminta-kaynnistyy-pohjois-savo>
- ELY-keskus 2022. Kokka kohti Suomea – Kansainvälisistä osaajista kasvua ja kilpailua kasvu-keskuksiin. Viitattu 16.3.2022. <https://www.ely-keskus.fi/varsinais-suomi-kokka-kohti-suomea>
- ELY-keskus 2022. Maahanmuutto. Viitattu 4.3.2022. <https://www.ely-keskus.fi/maahanmuutto>
- Hanken 2022. Hanken International Talent. Viitattu 15.4.2022. <https://www.hanken.fi/en/students/career-services/hanken-international-talent-hit>
- Heckmann Friedrich, 2006. *Integration and integration policies: IMISCOE network feasibility study*. SSG Sozialwissenschaften, USB Köln. Viitattu 6.2.2022. [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/19295/ssoar-2005-heckmann-integration\\_and\\_integration\\_policies.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2005-heckmann-integration\\_and\\_integration\\_policies.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/19295/ssoar-2005-heckmann-integration_and_integration_policies.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2005-heckmann-integration_and_integration_policies.pdf)
- Hiitola, Johanna & Anis, Merja & Turtiainen, Kati 2018. *Maahanmuutto, palvelut ja hyvinvointi. Kohtaamisissa kehittyviä käytäntöjä*. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy.
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula, 2009. *Tutki ja kirjoita*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy

- Kauppalehti 2021. Nopea kotouttaminen voisi houkutella ulkomaista työvoimaa. Paula Aikio-Tallgren. Debatti 28.9.2021
- Keha-keskus 2021. Valmentava Mentorointiohjelma 2021-2022 ELY-keskuksen ja TE-palveluiden asiantuntijoille -webinaari, 10.11.2021, Valtakunnallinen.
- Keha-keskus 2022. Valmennus ELY-keskuksen ja TE-palveluiden asiantuntijoille. Recruit, match, empower: Sales training for successful employment of diverse talents in Finland – webinaari, 10.2.2022, Valtakunnallinen.
- Keha-keskus 2022. IMAGO-hanke valmennus ELY-keskuksen ja TE-palveluiden asiantuntijoille. Työperäisen maahanmuuton tukeminen –webinaari, 11.2.2022, Valtakunnallinen.
- Koponen, Markku 2022. Team Finland koordinaattori. Pohjois-Savon ELY-keskus. Kuopio 28.3.2022. Haastattelija: Tuire Karhu.
- Koponen, Mira 2022. Viestintä- ja markkinointiasiantuntija. Kuopion alueen kauppakamari. Kuopio 20.4.2022. Haastattelija: Tuire Karhu
- Kuopion alueen kauppakamari 2021. Kauppakamarikysely: Pohjois-Savossa 84 prosenttia yrityksistä kärsii työvoimapulasta – rajoittaa merkittävästi yritysten kasvua ja liiketoimintaa. Viitattu 27.3.2022. <https://kuopiochamber.fi/news/kauppakamarikysely-pohjois-savossa-84-prosenttia-yrityksista-karsii-tyovoimapulasta-rajoittaa-merkittavasti-yritysten-kasvua-ja-liiketoimintaa/>
- Kuopion alueen kauppakamari 2021. Muistio 24.8.2021. Nopeita toimia työvoiman tarjonnan ja työllisyyden kasvattamiseksi. Viitattu 27.3.2022. <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2021/09/Nopeita-toimia-ty%C3%B6voiman-tarjonnan-ja-ty%C3%B6llisyyden-kasvattamiseksi.pdf>
- Kuopion alueen Kauppakamari 2022. Kansainvälinen osaaaja –päivä. Viitattu 25.4.2022. <https://kuopiochamber.fi/kansainvalisyys/kansainvalinen-osaaaja-paiva/>
- Kuopion kaupunki 2022. Maahanmuuttajat. Viitattu 8.3.2022. <https://www.kuopio.fi/maahanmuuttajat>
- Kuopion kaupunki 2022. Kuopion kotoutumisohjelma - Tarpeenmukainen kotoutumispalveluiden järjestäminen. Viitattu 8.3.2022. <https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7501044/Kuopion+kotouttamisohjelma+16112016.pdf/d7aefaa7-ec04-46b8-b309-2f4988995324>
- Kuopion kaupunki 2022. Welcome to the Navigator. Viitattu 8.3.2022. <https://www.kuopio.fi/navigaattori>
- Kuopion Setlementti Puijola Ry 2022. Setlementti Puijola. Viitattu 27.3.2022. <https://www.puijola.net/etusivu/>

- Kuopion Setlementti Puijola Ry 2021. Setlementti Puijola kansainvälinen työ. Viitattu 27.3.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=rK8w-GLcfNI>
- Kupias, Päivi & Salo, Matti 2021. Mentorointi 4.0. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy
- Lehikoinen-Weiss, Susanne 2022. Suullinen tiedonanto 12.4.2022
- Maahanmuuttovirasto 2022. Maahanmuuton tilastot 2021: Ennätysmäärä haki oleskelulupaa työn perusteella. Viitattu 5.2.2022. <https://migri.fi/-/maahanmuuton-tilastot-2021-ennatysmaara-haki-oleskelulupaa-tyon-perusteella>
- Manner, Tanja & Niskala, Mirka & Rigano Marco 2022. Projektityöryhmä. VeKo –hanke. Spring House Oy. Kuopio 1.4.2022. Haastattelija: Tuire Karhu
- Mattsson, Lisbeth & Nieminen, Kirsi-Maria 2022. Maahanmuutto. Pohjois-Savon ELY-keskus. Kuopio 4.3.2022. Haastattelija: Tuire Karhu.
- Montonen, Tiina 2017. Kansainvälisten osaajien kiinnittyminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Mitä Suomeen muuttaneista kansainvälisistä osaajista tiedetään 2010-luvulla kirjoitetun tutkimuskirjallisuuden perusteella. Helsingin kaupunki tietokeskus.
- Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Tallinna: Printon Trükikoda
- North Savo Talent Hub 2022. North Savo Talent Hub LinkedIn profiili. Viitattu 19.3.2022. <https://www.linkedin.com/company/north-savo-talent-hub/?originalSubdomain=fi>
- North Savo Talent Hub 2022. Get a job in Savo, the best part of Finland. Viitattu 19.3.2022. <https://northsavotalenthub.fi/en/>
- Oksanen, Pirjo 2022. Työllisyyspalvelujohtaja. Kuopion kaupunki Elinvoimapalvelut. Kuopio 8.3.2022. Haastattelija: Tuire Karhu
- Pantsar, Johanna 2021. HR Director. FinVector Oy. Kuopio 19.2.2021. Haastattelija: Tuire Karhu ja Anna-Kaisa Karjalainen
- Pohjois-Savon ELY-keskus. Pohjois-Savon ELY-keskus päivitti työlupalinjaustaan. Viitattu 27.3.2022. <https://www.ely-keskus.fi/-/pohjois-savon-ely-keskus-paivitti-tyolupalinjaustaan-pohjois-savo->
- Pohjois-Savon liitto 2022. 19 kuntaa, 248 000 asukasta. Viitattu 12.4.2022. <https://www.pohjois-savo.fi/aluekehittaminen.html>
- Pohjois-Savon yrittäjät ry 2021. Savo Works – ulkomainen työvoima vauhdittaa Savon kasvua -webinaari, 8.9.2021, Kuopio.
- Raster.fi 2021. Why does Finland seek talent from abroad, but neglect highly skilled foreigners in the country? Viitattu 22.4.2022. <https://raster.fi/2021/06/30/why-does-finland-seek-talent-from-abroad-but-neglect-highly-skilled-foreigners-in-the-country/>

- Ristikangas, Vesa & Clutterbuck, David & Manner, Jarmo 2014. Jokainen tarvitsee mentorin. Viro. Helsingin seudun Kauppakamari / Helsingin Kamari Oy.
- Ristikangas, Vesa & Ristikangas, Marjo-Riitta & Alatalo, Marjut 2020. Valmentava Mentoringi. Opas tehokkaaseen vuorovaikutukseen. Helsingin seudun Kauppakamari / Helsingin Kamari Oy. Viro. Media Zone OU.
- Surakka, Jarkko 2020. Project Leader. North Savo Talent Hub. Savonia ammattikorkeakoulu. Kuopio 4.12.2020. Haastattelija: Tuire Karhu
- Saukkonen, Pasi 2020. Suomi omaksi kodiksi. Kotouttamispolitiikka ja sen kehittämismahdollisuudet. Tallinna: Gaudeamus Oy
- Spring House 2020. Vetovoimaa kansainvälisistä osaajista (VeKO) –hankkeen (ESR) tavoite. VeKO Aloitusseminaarin Powerpoint -esitys 23.9.2020.
- Staff Point Oy 2022. VeKo –hanke. Viitattu 30.1.2022. <https://www.staffpoint.fi/ideat-ja-ilmiot/Huomisen%20ty%C3%B6l%C3%A4m%C3%A4/vetovoimaa-kansainvalisista-osaajista>
- TE-palvelut 2022. IMAGO. Haluatko olla alasi tavoitelluin työpaikka? Viitattu 15.3.2022. <https://toimistot.te-palvelut.fi/web/imago>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Kotoutuminen.fi. Kotona Suomessa -hankkeen tavoitteena oli kotoutumispalveluiden ja -prosessien kehittäminen. Viitattu 16.3.2022. <https://kotoutuminen.fi/kotona-suomessa>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Miten voin tukea työntekijäni kotoutumista? Kotoutuminen.fi - kotoutumisen osaamiskeskuksen ylläpitämä verkkopalvelu. Viitattu 5.3.2022. <https://kotoutuminen.fi/miten-tuen-tyontekijani-kotoutumista->
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Kysymyksiä ja vastauksia Talent Boostista. Viitattu 6.3.2022. <https://tem.fi/kysymyksiä-ja-vastauksia-talent-boostista>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Talent Boost Cookbook- reseptejä kansainvälisiin osaajiin liittyvään työhön. Viitattu 5.3.2022. <https://tem.fi/-/talent-boost-cookbook-resepteja-kansainvalisiin-osaajiin-liittyvaan-tyohon>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Tervetuloa Suomeen –opas. Viitattu 5.3.2022. <https://tem.fi/tervetuloa-suomeen>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Talent Boost –toimenpideohjelma. Viitattu 29.1.2022. <https://tem.fi/talent-boost>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Frequently asked questions about Talent Boost. Viitattu 27.3.2022. <https://tem.fi/en/frequently-asked-questions-about-talent-boost>
- Ulkoministeriö 2021. Suomi ratkoo osaajapulan ongelmia. Viitattu 25.4.2022. <https://kauppapolitiikka.fi/suomi-ratkoo-osaajapulan-ongelmia/>
- Valtioneuvosto 2020. Talent Boost – toimenpideohjelma hyväksyttiin ministerityöryhmässä. Viitattu 12.2.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/talent-boost-toimenpideohjelma-hyvakysyttiin-ministerityoryhmissa>

Väestöliitto ry. 2013. Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Kirjapaino Fram. Helsinki.

Yle Uutiset 8.4.2022. Kuopio on Suomen toiseksi vetovoimaisin kaupunki. Viitattu 12.4.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12396201>

Yle Uutiset 19.9.2017. Espoo ryhtyy maan ensimmäiseksi kolmikieliseksi kaupungiksi – Uusista tulijoista 70 prosenttia on vieraskielisiä. Viitattu 13.2.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-9836024>



## 1. Teemahaastattelurunko (esimerkki)

## INTERVIEW THEMES FOR PARTICIPANT

March 2022

Tuire Karhu, Master of Humanities Student at HUMAK Helsinki University of Applied Sciences

Thesis 2022 “Mentor for International Talent’s”

Qualitative research for International Talent’s about settling and integration experiences to increase customer understanding and map the demand for individual mentoring services.

1) Sociopedagogical and Sociopsychological approach:

Settling and integrating experiences

a) What kind of experiences you have about settling and integrating in Finland?

Which have gone smoothly and what have been the challenges/obstacles?

b) Which factors are important to you in settling and integrating in foreign country?

c) What are your key lessons about settling and integrating in foreign country if you were to change country now?

d) What is your experience, what does the successful integration require?

e) What factors have contributed to these experiences and feelings?

2. Sociopedagogical and Sociopsychological approach:

Guidance needs, motivation and learning methods, inclusion, cohesion

a) What is your experience, how to learn best the local customs, norms, culture and language?

b) What is your experience, what factors influence your motivation to learn something new as an expat / talent?

c) Which ways you experience inclusion and cohesion/belonging in this society (Finland)? What effects the feeling of inclusion and cohesion/belonging has on you?

3. Mapping of service need and demand:

Privately guided and tailored settling and integrating services for international talent’s

a) What makes foreign moves and settling easier for the expat / talent? What kind of needs are observed (Finland, county you live in)?

b) If it were possible to have own mentor for settling and integrating to a new country, what would you outsource to he/she? What wishes / expectations you have for settling/relocation services (your values)?

c) What kind of benefits and effects the smooth settling and integrating can bring to an expat / talent?