

POHJOIS-SAVON ALUEEN UKRAINALAISTEN TEKNOLOGIAOSAAMINEN JA TYÖELÄMÄLÄHTÖISET KOULUTUSTARPEET

TEKIJÄ Johanna Taavitsainen

Koulutusala Tekniikan ja liikenteen ala	
Tutkinto-ohjelma Teknologiaosaamisen johtamisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Johanna Taavitsainen	
Työn nimi Pohjois-Savon alueen ukrainalaisten teknologiaosaaminen ja työelämälähtöiset koulutustarpeet	
Päiväys 12.12.2024	Sivumäärä/Liitteet 63/4
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Savonia -ammattikorkeakoulu	
<p>Pohjois-Savon maakunnan aluekehittämisen painopisteitä ja visioita ovat muun muassa osaaminen ja työvoima; osaavan työvoiman tarjonnan varmistaminen ja ulkomaalaisten kotouttaminen. Teknologia-alaa vaijaa osaajapula ja työvoiman saatavuus. Tämän opinnäytetyön lähtökohtana oli Pohjois-Savon alueelle Venäjän hyökkäyssotaa paenneiden ukrainalaisten koulutus- ja työelämälähtöisen osaamiskartoituksen tekeminen. Tavoitteena oli selvittää heidän teknologiaosaamisensa, ja saada se alueella toimivien teknologia-alan yritysten ja koulutusorganisaatioiden tietoisuuteen rekrytointitarpeiden ja koulutuspolkujen kohtaamiseksi.</p> <p>Tässä monitutkimuksellisessa opinnäytetyössä käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista, tapaustutkimuksellista lähestymistapaa. Aluksi suoritettiin sähköisesti kvantitatiivinen kyselytutkimus, joka kohdistettiin ukrainalaisille yksityishenkilöille. Kyselytutkimuksesta saatiin pohjatietoa ja sen perusteella valittiin edustajat syvähaastatteluihin. Tutkimuksen painopisteenä olivat kvalitatiiviset haastattelut, jotka suunnattiin potentiaalisille ukrainalaisille työntekijöille ja teknologia-alan yritysten edustajille.</p> <p>Haastettuluiden tuloksena ukrainalaisten työllistymiseen ja alueellemme integrointiin vaikuttaa suuresti onnistunut kotouttaminen ja kielikoulutukset sekä osaamisen tunnistaminen. Nämä kaikki ovat kehityskohteita, joihin tulisi panostaa. Työpaikoilla oppimista tulisi lisätä, jolloin ammatillinen osaaminen voitaisiin osoittaa työtehtävää suoritettaessa, ja kehityskohteet havainnoida arjessa. Näiden pohjalta voitaisiin räätälöidysti järjestää tarvittavaa koulutusta nopealla syklillä.</p> <p>Yrityskentässä toivotaan lisää koulutuksia valmistavaan teollisuuteen, ja kansainvälinen työvoima aletaan pikkuhiljaa nähdä ja tunnistaa mahdollisuutena.</p> <p>Jatkotutkimus voisi selvittää ukrainalaisten nykytilanteen alakohteisesti ja yhdessä koulutusorganisaatioiden kanssa suunnitella modulaarisia opintokokonaisuuksia, joihin kuuluu kielikoulutusta. Näiden avulla ukrainalaisten integroituminen yhteiskuntaamme olisi nopeampaa kuin tutkinto-ohjelmien kautta saavutetun koulutuksen kautta.</p>	
Monimenetelmällinen tutkimus, osaamiskartoitus, teknologiateollisuuden osaajapula, koulutustarpeet	

Field of Study Technology, Communication and Transport	
Degree Programme Master's Degree Programme in Engineering Competence Management	
Author Johanna Taavitsainen	
Title of Thesis Technological Knowhow and Working life-oriented Educational Needs of Ukrainians in the North Savo Region	
Date December 12, 2024	Pages/Appendices 63/4
Client Organisation /Partners Savonia University of Applied Sciences	
<p>The priorities and visions of the regional development of North Savo include skills and employment, ensuring the supply of skilled labor and the integration of foreigners. The technology sector suffers from a shortage of skills and labor availability. The starting point for this thesis was to conduct an education and employment-oriented skills mapping of Ukrainians who fled war of aggression in Russia in the North Savo region. The aim was to identify their technological expertise, and to bring them to the attention of technology companies and educational organizations operating in the region, to meet their recruitment needs and educational paths.</p> <p>This multi-research thesis used both a quantitative and a qualitative, case study approach. Initially, a quantitative survey was conducted electronically, targeting Ukrainian individuals. The questionnaire provided baseline data and was used to select representatives for in-depth interviews. The focus of the research was on qualitative interviews with potential Ukrainian employees and representatives of technology companies.</p> <p>As a result of the challenges, the employment of Ukrainians and their integration in our region is greatly influenced by successful integration and language training and skills identification. These are all areas for development where efforts should be made. Learning in the workplace should be increased, so that professional skills can be demonstrated in the performance of a job, and areas for development can be observed in everyday life. These could be used as a basis for tailoring the necessary training in a rapid cycle.</p> <p>The business community is calling for more training in the manufacturing sector, and the international workforce is rapidly being seen and recognized as an opportunity. Further research could examine the current situation of Ukrainians by sector and, together with training organizations, design modular courses that include language training. These would allow Ukrainians for a faster integration into our society than education through degree programmes.</p>	
Multimethod research, skills mapping, talent shortage in technology industry, training needs	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
1.1	Tutkimuksen aihevalinta	6
1.2	Opinnäytetyön tutkimuskysymykset	6
2	TUTKIMUSTAUSTA	8
2.1	Ukrainalaisten koulutustausta	8
2.2	Ukrainalaiset Pohjois-Savon alueella	9
3	KOHTAANTO-ONGELMA	12
3.1	Käsitteet.....	12
3.2	Tutkimuksen toteutustavat	13
4	OSAAMIS- JA KOULUTUSTARPEET	15
4.1	Koulutustarpeet ja väestöllinen huoltosuhde	15
4.2	Kansainvälisyysosaaminen ja osaamistarpeet.....	18
4.3	Työvoimatutkimukset	20
5	OSAAMISEN JOHTAMINEN	24
5.1	Osaamisajattelu	24
5.2	Osaamisen johtaminen	24
6	METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT	26
6.1	Tapaustutkimus	26
6.2	Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus	27
6.3	Tutkimusstrategiat ja analyysi.....	28
7	HAASTATTELUT – UKRAINALAISILLE SUUNNATTU OSUUS	30
7.1	Ukrainalaiset haastateltavat	30
7.2	Haastattelukysymykset osaamiseen liittyen.....	30
7.3	Haastattelukysymykset koulutukseen liittyen	31
7.4	Haastattelukysymykset työllistymiseen ja tulevaisuuteen liittyen	32
7.5	Lisäkysymykset.....	33
8	HAASTATTELUT – YRITYSEDUSTAJILLE SUUNNATTU OSUUS	35
8.1	Yrityskentälle suunnatut haastattelut.....	35
8.2	Haastattelukysymykset osaamiseen ja osaamisen johtamiseen liittyen	35
8.3	Haastattelukysymykset koulutukseen liittyen	37

9	TULOSTEN ANALYSOINTI JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET.....	39
9.1	Tutkimustulosten analysointia.....	39
9.2	Toimenpide-ehdotukset.....	40
9.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	41
9.4	Tutkimuskysymys ja jatkotoimenpiteet.....	42
10	POHDINTA.....	45
	LÄHTEET	47
	LIITE 1: WEBROPOL KYSELYTUTKIMUS UKRAINALAISILLE / TALENTHARVEST	51
	LIITE 2: HAASTATELUKYSYMYKSET KOHDERYHMÄN HENKILÖILLE	57
	LIITE 3: HAASTATELUKYSYMYKSET KOHDERYHMÄN YRITYSTEN EDUSTAJILLE	58
	LIITE 4: TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS	59

KUVALUETTELO

Kuva 1.	Koulutustaso. (2023 kyselytutkimus ukrainalaisille, n=92).	8
Kuva 2.	Ikäjakauma. (2023 kyselytutkimus ukrainalaisille, n=92).	10
Kuva 3.	Kiinnostus koulutukseen (2023 kyselytutkimus ukrainalaisille n=92).	10
Kuva 4.	Englannin kielen taso asteikolla 0-10 (kyselytutkimus ukrainalaisille n=92).	11
Kuva 5.	Kohtaannon toimijakenttä 2024. (Tulevaisuuden työmarkkinat Kohtaantofoorumi, Railanmaa 2024).	12
Kuva 6.	Kohtaanto-aihepiirin teemat (Tulevaisuuden työmarkkinat Kohtaantofoorumi, Railanmaa 2024).	13
Kuva 7.	Väestöllinen huoltosuhde (Tilastokeskus).	16
Kuva 8.	Eläköitymispaine seuduittain (MDI 2024).	17
Kuva 9.	Eläkkeelle siirtyvien määrät henkilöstöryhmittäin (Eläketurvakeskus, Tilastokeskus 2024).	17
Kuva 10.	Väestön ikä- ja sukupuolijakauma Pohjois-Savossa v.2020 sekä ennuste v.2040. (Tilastokeskus 2021).	18
Kuva 11.	Teknolohiateollisuuden henkilöstö Suomessa päätoimialoittain (Tilastokeskus 2024).	21
Kuva 12.	Tutkimusstrategiat (Jyväskylän yliopisto, Koppa 2014).	28

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen aihevalinta

Opinnäytetyön aihe syntyi *Osaamiskartoituksesta koulutuksen kautta työelämään* -hankkeen myötä. Hanke toteutui Savonia-ammattikorkeakoulun toimesta kalenterivuonna 2023. Opinnäytetyön kirjoittaja työskenteli projektipäällikkönä hankkeessa, ja toimii tällä hetkellä TKI-asiantuntijana Savonia-ammattikorkeakoulussa. Hankkeen rahoittaja on Pohjois-Savon liitto, Alueelliset innovaatiot ja kokeilut, eli kansallinen AIKO-rahoitus. Hankkeen tavoitteena on kartoittaa Pohjois-Savon alueelle Venäjän hyökkäyssotaa paenneiden ukrainalaisten koulutus- ja työhistoriaa, osaamista, motivaatiota ja halukkuutta sekä mahdollisuuksia opiskella tai työskennellä maakunnan alueella. Selvityksen myötä hankkeen tarkoituksena on ohjata heitä koulutuspoluille, parantaa heidän työllistymisvalmiuksiaan ja tuoda heidän osaamisensa alueen yrittäjien tietoon.

Työn aihe valikoitui sen ajankohtaisuuden vuoksi. Usean tilaston ja barometrin mukaan Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa. Väestömme ikääntyy, väkiluku laskee ja työvoimapulaan sekä kohtaanto-ongelmaan haetaan ratkaisuja koko Suomessa. Kuva työvoiman maahanmuuton tarpeesta täsmentyy jatkuvasti. Tilastokeskuksen väestöennuste 2021 olettaa, että Pohjois-Savon maakuntien väestöstä vuonna 2040 noin 30 prosenttia tulee olemaan yli 65-vuotiaita (Tilastokeskus 2021). Keskuskauppakamarin jäsenyrityksille suunnattu kysely kertoo, että 59 prosenttia yrityksistä kokee puulaan osaavasta työvoimasta ja 66 prosentilla yrityksistä se rajoittaa liiketoiminnan kehittämistä ja yrityksen kasvua (Kauppakamarikysely 2023). Aihevalinnan ja tutkimuksen myötä pyritään selvittämään työelämän käytäntöjä osaavan ukrainalaisen työvoiman tunnistamiseksi.

1.2 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

Tutkimus rajautuu edellä mainitun hankkeen toimialueelle Pohjois-Savoon. Opinnäytetyön tutkimusstrategia on tapaustutkimus. Työ toteutetaan monimenetelmä tutkimuksena ja se rakentuu teoriaosuudesta, kyselytutkimuksesta ja haastattelututkimuksista. Tuloksia peilataan maakunnan alueen yritysten työvoiman tarpeeseen ja kohderyhmän pätevoittämistarpeisiin. Opinnäytetyössä keskitytään hankkeessa suoritettuun kvantitatiiviseen Webropol -kyselyyn (liite 1) vastanneisiin ukrainalaisiin henkilöihin. Heistä valitaan kvalitatiiviseen yksilöhaastatteluun henkilöt, joilla on teknologiaosaamista joko opiskelun tai työskentelyn myötä. Henkilöistä rajataan tutkimuksen ulkopuolelle he, joilla ei ole mielenkiintoa, motivaatiota tai mahdollisuuksia kehittää osaamistaan. Rajaukseen ja valintaan vaikuttaa myös tutkimukseen valittujen henkilöiden tämänhetkinen halu jäädä pysyvämmiin Suomeen ja halu työllistyä teknologia-alalle.

Toinen kvalitatiivinen haastattelututkimus tehdään alueella toimiviin teknologia-alan yrityksiin. Valintaan vaikuttaa yrityksen toimiala, ja että heillä on ollut palkattuna kansainvälisiä osaajia tai heillä on aikomus ja suunnitelma työllistää kansainvälisiä henkilöitä. Tutkimuksen ulkopuolelle rajataan yritykset, jotka eivät vielä koe tarpeelliseksi laajentaa henkilöstöään tai toimintaansa kohti kansainvälisyyttä. Haastateltavaksi profiloituu henkilöitä, jotka ovat työskennelleet yrityksen johtotehtävissä tai rekrytointiprosessissa pidempään, ja henkilöihin, joilta mahdollisesti löytyy perspektiiviä kansainvälisten henkilöiden rekrytointiin. Kaikki haastattelut toteutetaan teemahaastattelutyypiksi.

Tutkimuskysymykset ukrainalaisille henkilöille pyrkivät taustoittamaan osaamista, koulutuksellisia näkökohtia, valmiuksia työskennellä, motivaatiota ja mahdollisuuksia lisäkouluttautumiseen. Tutkimuskysymykset yrityksille selvittävät tarvittavaan osaamiseen ja osaamisen johtamiseen liittyviä näkemyksiä sekä kartoittavat tietoa koulutustarpeista yrittäjien ja rekrytoijien näkökulmasta. Tietoa pyritään analysoimaan maakunnan eri koulutusasteita ja eri koulutusalojen tarjontaa ajatellen.

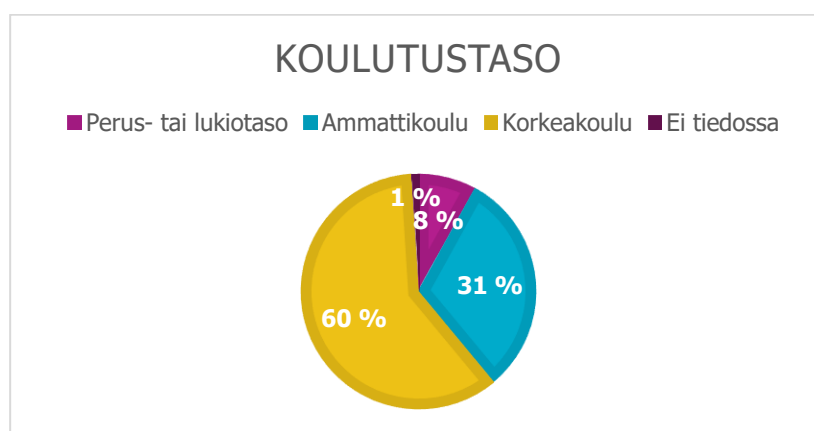
Päätutkimuskysymys on: Millä tavoilla ukrainalaisten osaaminen tunnistetaan ja osaamistarpeet saadaan kohtaamaan toisensa? Alakysymykset ovat: Mitä osaamista tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa? Miten osaaminen voidaan varmistaa ja mitä koulutuksia tarvitaan? Millainen kansainvälisten henkilöiden rekrytointiprosessi on? ja Mikä on maakunnan alueen teknologia-alan yritysten näkökulma alueen koulutusorganisaatioiden tarjoamiin koulutuspolkuihin? Tutkimuksen tarkentavina tehtävinä ovat seuraavat tutkimuskysymykset; millaisia ovat ukrainalaisten itsensä ja yritysten tunnistamat osaamistarpeet ja alan koulutustarpeet?

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää millaista koulutusta alueellemme saapuneilla, hyökkäyssotaa paenneilla ukrainalaisilla on. Toinen tavoite on erilaisten tietolähteiden ja barometreistä kerätyn tiedon avulla esittää tulevaisuuden koulutustarpeita ja esimerkiksi väestöllisen huoltosuhteen merkitystä. Työssä pyritään selvittämään miten alueelle tulleiden ukrainalaisten teknologiaosaaminen kohtaa alueen teknologiasektorilla toimivien yritysten osaamisvaatimukset ja millaisia asioita tulee esille kansainvälisten henkilöiden rekrytointiprosessissa. Lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on edellä mainitussa hankkeessa kerättävän tiedon jalostaminen eli henkilöiden osaamisen ja potentiaalisten työelämä- tai koulutuspolkujen tunnistaminen.

2 TUTKIMUSTAUSTA

2.1 Ukrainalaisten koulutustausta

Ukrainalaiset Suomessa 2022 -julkaisun mukaan tilapäistä suojelua saavien ukrainalaisten työttömien työnhakijoiden ja työnhakijoiden joukossa on huomattavan paljon sekä toisen asteen että korkeasteen tutkinnon suorittaneita (Ukrainalaiset Suomessa 2022). Kuva yksi todentaa koulutustasoa Pohjois-Savon alueen kyselytutkimuksemme vuonna 2023 vastanneiden henkilöiden keskuudessa: 60 prosentilla vastaajista koulutustaso on korkeakoulu ja 31 prosentilla ammattikoulu. Vastaajien keskuudessa suosituimmat opintoalat ovat liiketalous, johtaminen ja taloustiede (21 %), insinööritieteet (16 %) ja kasvatustiede (13 %). Vastaajien lukumäärä oli n=92.



Kuva 1. Koulutustaso. (2023 kyselytutkimus ukrainalaisille, n=92).

Ukrainalaisten työllistymistä vaikeuttaa heikko suomen, ruotsin ja englannin kielen osaaminen ja heidän palvelutarpeistansa ei ole riittävästi tietoa (Ukrainalaiset Suomessa 2022). Merkittävimmät työllistymisen esteet ukrainalaisten omasta mielestään ovat heikko kielitaito, koulutuksen puute ja koulutuksensa tai ammatin yhteensopimattomuus Suomessa. Samaan asiaan törmätään muissakin maissa.

Liettuan maahanmuuttoviraston tietojen mukaan suurin ulkomaan kansalaisten yhteisö maassa ovat ukrainalaiset, yli 75 000. Liettuan työvoimatoimisto teki touko-kesäkuussa 2023 nimettömän kyselyn ukrainalaisille pakolaisille. Pakolaisten suurin ryhmä Liettuassa ovat 30–49-vuotiaat naiset. Heistä puolella on korkeakoulututkinto. Tutkimukseen vastanneiden mukaan Liettuan kielen taito on avain parempaan kotoutumiseen. "Liettuan kielen osaamattomuus on ollut suurin ongelma, joka on estänyt ihmisiä pääsemästä työmarkkinoille, opiskelemasta tai työskentelemästä ammattitaitoisissa tehtävissä", sanoo työvoimatoimiston varajohtaja. Ukrainalaisten tärkeimmät kamppailut Liettuassa ovat kielikurssien saatavuus, pitkät jonot lääketieteelliseen hoitoon sekä vieraantuneisuuden ja sosiaalisen eristyneisyyden tunne. Kielikurssitarjonta on ollut kaikkialla haasteellista. "Olen ilmoittanut neljä kertaa Punaisen Ristin järjestämille ilmaisille kursseille, mutta neljä kertaa minut hylättiin, koska paikkoja ei ollut jäljellä. Vuosi on kulunut, ja sain vuoroni vasta kuukausi sitten, mutta

osallistun jo muille kursseille”, kertoo ukrainalainen Tamara Liettuassa. (Adaptation and Integration of Ukrainian immigrants in Lithuania, 2024).

Myös Saksassa kielen oppiminen on osoittautunut esteeksi ukrainalaisille pakolaisille. Saksan liittovaltion työvoimatoimisto julkaisi lukuja, joiden mukaan tammikuussa 2024 kotouttamis- ja kielikursseille oli ilmoittautunut noin 124 000 ihmistä. Se kuitenkin ennusti, että 75 prosenttia lopettaa kurssin seuraavan puolen vuoden aikana. Saksan liittovaltion tilintarkastusvirasto julkaisi raportin, josta käy ilmi, että näille kursseille ilmoittautuneet ukrainalaiset reppivät saksan kielen kokeissa. Vastauksena ukrainalaisten pakolaisten heikkoon työllistymisasteeseen Saksan hallitus käynnisti ”Job Turbo” -pilottiohjelman, jonka avulla ihmiset voivat oppia saksaa työn ohessa.

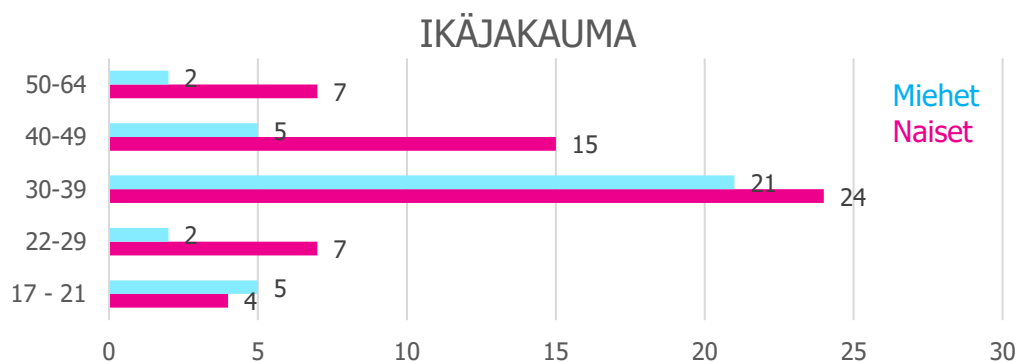
Ukrainian refugees in Germany: Why few work for a living -artikkelin mukaan Saksassa ukrainalaisista aikuisista sotapakolaisista 65 prosenttia on naisia. Monet saapuivat Saksaan yksinhuoltajina ja toivat mukanaan noin 350 000 lasta ja nuorta. Lastenhoidon löytäminen osoittautuu ongelmaksi: päiväkodeissa, päiväkodeissa ja kouluissa on kova henkilöstöpula. Ilman lastenhoitoa ei ole aikaa työntekoon. Osa pakolaisista hoitaa myös iäkkäitä sukulaisia. Tammikuussa 2024 Saksan liittovaltion työvoimatoimisto rekisteröi 519 000 ukrainalaista työllistettäväksi. Virasto kuitenkin arvioi, että vain puolet heistä voisi todella ottaa vastaan kokopäivätyön. (Kinkartz 2024).

Norjassa maahan muuttaneille ukrainalaisille on tarjolla vuoden kestävä perehdytysjakso, jossa he saavat perustaidot norjan kielestä, perusnäkemysten yhteiskunnasta ja heitä valmistetaan koulutukseen tai työhön. Norja on ottanut vastaan 65 566 ukrainalaista hyökkäysojan alettua. Heistä noin 70 prosenttia on naisia. Miesten osuus perehdyttämishjelmassa kasvaa, ja maaliskuussa 2024 heitä oli jo lähes 30 prosenttia. Perehdyttämishjelman jälkeen noin 70 prosenttia työllistyneistä miehistä työskentelee kokopäiväisesti, ja miesten työllisyysaste on korkeampi kuin naisten. Enemmistö naisista työskentelee osa-aikaisesti ja vain noin 40 prosenttia kokopäiväisesti. Naiset ovat edustettuina julkishallinnon töissä; terveydenhuolto, sosiaalipalvelut, koulutus, kirkko, ympäristönsuojeluun ja kulttuuriin liittyen sekä yleisessä julkishallinnossa. Miehistä 20 prosenttia työskentelee teollisuudessa, monet heistä myös rakennusalalla, julkishallinnossa, moottoriajoneuvojen parissa ja tukku- ja vähittäiskaupassa, noin 14 prosenttia kullakin alalla. (Ukreinere i Norge 12.9.2024).

2.2 Ukrainalaiset Pohjois-Savon alueella

Pohjois-Savon alueella tilapäistä suojelua saavien ukrainalaisten osuus kaikista ulkomaalaisista työnhakijoista on neljäsosa (TEM 2023), mutta heidän osaamistaustansa ei ole alueen yritysten tai koulutusorganisaatioiden tiedossa ja käytettävissä. Tutkimuksen tavoitteena on havainnoida tapausten avulla kohderyhmän koulutus- ja työhistoriaa ja osaamista.

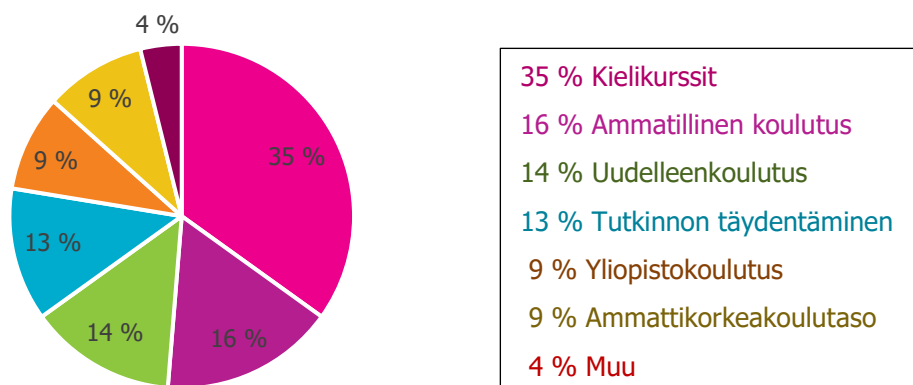
Ukrainalaisten sijoittuminen ympäri maamme poikkeaa moneen Euroopan maahan verrattuna. Heitä on miltei joka kunnassa, ja noin joka kolmas vastaanottojärjestelmässä kirjoilla oleva on alakäinen (Ukrainalaiset Suomessa 2022). Kuva kaksi esittää tutkimukseen vuonna 2023 vastanneiden ukrainalaisten ikäjakaumaa.



Kuva 2. Ikäjakauma. (2023 kyselytutkimus ukrainalaisille, n=92).

Kuvassa kolme näyttöä ukrainalaisten vahva kiinnostus kielikoulutuksiin, ammatillisiin koulutuksiin sekä mm. osaamisen tunnistamiseen ja täydennyskoulutuksiin. Syitä koulutuksen kiinnostavuudelle ei tarkasteltu, mutta henkilökohtaisissa tapaamisissa ja keskusteluissa nousi esiin työllistymismahdollisuudet ja niiden parantaminen, varsinkin kielikoulutusten turvin.

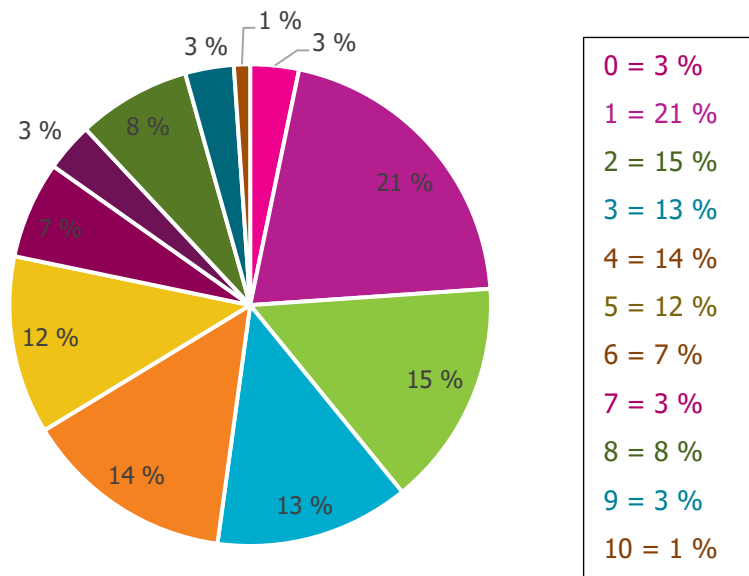
Kiinnostus koulutuksiin



Kuva 3. Kiinnostus koulutuksiin (2023 kyselytutkimus ukrainalaisille n=92).

Vastaavasti kuva neljä antaa ukrainalaisten oman arvion heidän englannin kielen tasostaan. Vain yhteensä noin 12 % heistä arvio oman kielitaitonsa olevan hyvä tai erinomainen. Työssä pohditaan, miten työllistymistä ja yrityksissä tarvittavan osaamisen kehittämistä voitaisiin edesauttaa koulutuksellisesti. Tutkimuksessa tavoitteena on hakea rakennetta tai yhteneväisiä piirteitä tutkittavasta ilmiöstä, joiden avulla voi muodostaa kuvan koulutuksellisista tarpeista.

Englannin kielen taso asteikolla 0-10



Kuva 4. Englannin kielen taso asteikolla 0-10 (kyselytutkimus ukrainalaisille n=92).

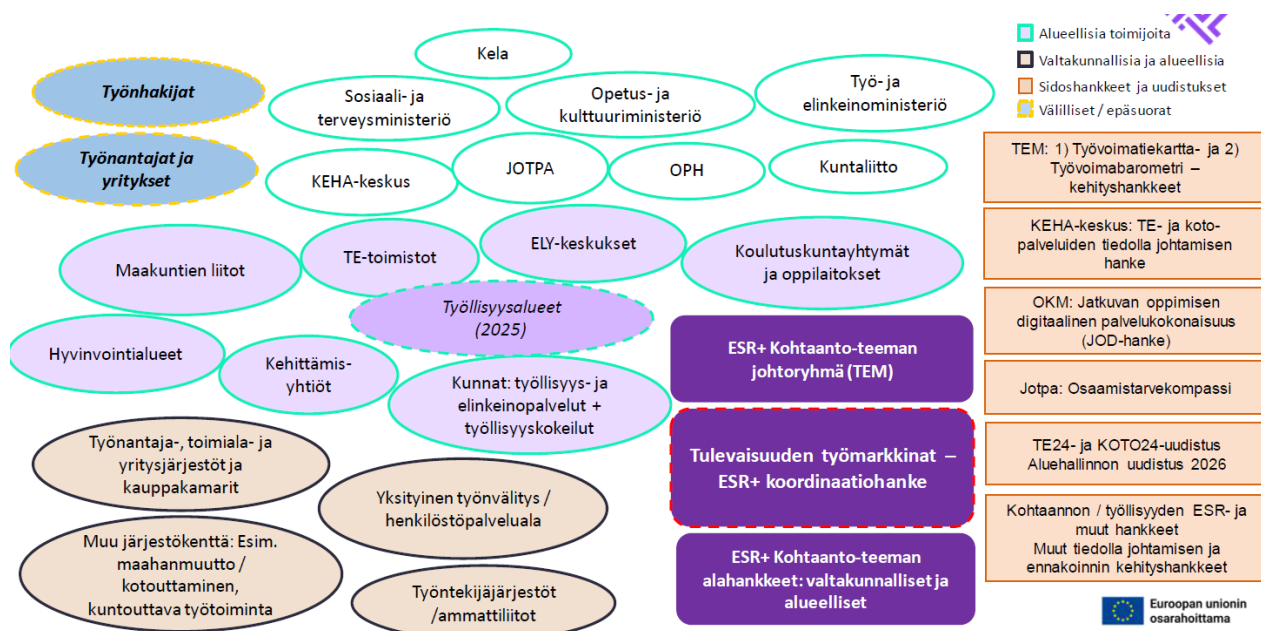
Tarvitaan vahvaa panostusta siihen, että alueellemme saapunut potentiaalinen ulkomainen työvoima juurtuu ja kotiutuu tänne. Koulutuspalvelut ja niiden tarjonta vaikuttavat suuresti ihmisten sijoittumiseen ja vaikuttavat siten myös alueellisesti työvoiman saatavuuteen. Tarvitaan lisäksi osaamisen tunnistamista ja koulutuspolkujen mahdollistamista, sekä työelämälähtöisiä oppimismalleja. On tärkeää, että alueellamme taataan riittävä koulutustarjonta kaikilla eri koulutusasteilla.

3 KOHTAANTO-ONGELMA

3.1 Käsitteet

Tutkimusongelman käsitteitä ovat osaaminen, osaamisen johtaminen, työvoimapula, kohtaanto-ongelma ja koulutustarpeet. Aihetta lähestyttiin Teknologiateollisuus ry:n ja työllisyyskatsausten sekä erilaisten barometrien ja muiden tutkimusten valossa peilaten työelämän kohtaanto-ongelmia ja kansainvälisten osaajien, tässä tapauksessa ukrainalaisten, työllistymisen esteitä ja koulutuksellisia mahdollisuuksia. Teoreettinen viitekehys tuli osaamisen johtamisen teorian kautta. Aineistoja koottiin lisäksi muun muassa opetushallituksen, ministeriöiden ja valtioneuvoston toimialaraporteista, katsauksista ja kirjallisuudesta.

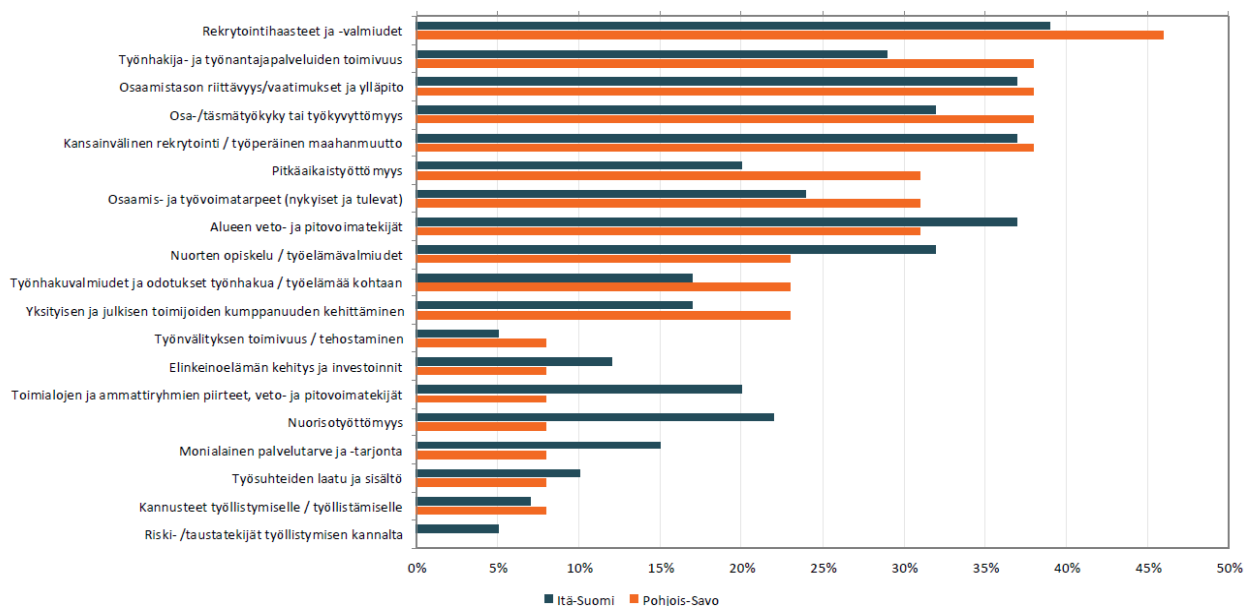
Kohtaanto-ongelmaksi määritellään tilanne, jossa tietylle ammattinimikkeelle on samaan aikaan tarjontaa ja kysyntää, mutta nämä eivät jostain syystä kohta. Kohtaanto-ongelman ratkaiseminen on tärkeää Suomelle yhteiskunnan kehityksen, työllisyyden ja talouden vuoksi. Se vaikuttaa kilpailukykyyn ja mahdollisuuteen ylläpitää hyvinvointivaltion palveluita. Kohtaanto-ongelman mallintamisen avulla voidaan erottaa kohtaanto-ongelma-ammattit ja tasapainoammattit toisistaan. Haasteiden juurisyyt vaihtelevat alueittain ja toimialoittain. Kuva viisi osoittaa, kuinka laaja-alainen sidosryhmäverkosto valtakunnallisesti ja alueellisesti tuottaa tietoa ja toimii kohtaannon parissa.



Kuva 5. Kohtaannon toimijakenttä 2024. (Tulevaisuuden työmarkkinat Kohtaantofoorumi, Railanmaa 2024).

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen Itäisen Suomen aluekoordinaattori Kaisa Railanmaan esityksessä pureuduttiin kohtaanto-ongelmaan huhtikuussa 2024 järjestetyssä Tulevaisuuden työmarkkinat -kohtaantofoorumissa. Tulevaisuuden työmarkkinat -hanke on valtakunnallinen ESR+ koordinaatiohanke, jonka puitteissa järjestetyn kohtaantofoorumin osallistujille tehdyn kyselyn mukaan Pohjois-Savon alueella kolmanneksi teemaksi nousi osaamistason riittävyys/vaatimukset ja ylläpito. Kuvassa kuusi vastaajien (n=56, 3–5 vaihtoehtoa/vastaaja, valittujen vastausten lukumäärä 257)

mukaan Itä-Suomen ja Pohjois-Savon alueella huomiota ja toimenpiteitä vaativista teemoista rekrytointihaasteet ja -valmiudet nousivat selkeästi ykkössijalle. Toiselle sijalle nousi työnhakija- ja työnantajapalveluiden toimivuus.



Kuva 6. Kohtaanto-aihepiirin teemat (Tulevaisuuden työmarkkinat Kohtaantofoorumi, Railanmaa 2024).

3.2 Tutkimuksen toteutustavat

Teknologiaosaamista on oikeastaan kaikilla aloilla, ja teknologiayrityksissä tarvitaan teknologian lisäksi osaamista erilaisissa työtehtävissä tuotesuunnittelusta, tuotannosta, taloudesta ja hallinnosta sekä esimerkiksi markkinoinnin ja ympäristövastuullisuuden saralta. Suomessa teknologia on suurin vientiala, työllistäen suoraan noin 338 000 ihmistä ja lisäksi välillisesti noin 720 000 ihmistä. Teknologinen kehitys muuttaa sekä koulutusta että työtä merkittävästi ja itse teknologiateollisuudessa on menossa rakennemuutos digitalisaatioon ja vihreän siirtymän vauhdittamana. (Teknologiateollisuus 2023.)

Työmarkkinoita tarkastellaan kysynnän ja tarjonnan mukaan, myös työvoiman osalta, ja työmarkkinoiden tasapaino kuvaa työvoimapulan ja työttömyyden suhdetta. Maahanmuuttajien työllisyyttä tarkastellaan eri taustamuuttujien kautta kuten kieli, kansalaisuus, syntymävaltio tai syntyperä. Ulkomaalaistaustainen on henkilö, jonka molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla.

Opinnäytetyö toteutettiin monimenetelmä tutkimuksena ja tutkimusstrategiana käytettiin tapaustutkimusta. Menetelmät valittiin, koska määrällisen ja laadullisen lähestymistavan yhdistäminen sopii aiheeseen, missä tutkitaan ihmisen toiminnasta ja toiminnan vaikuttamista riippuvia asioita ja käyttäytymistä. Ukrainalaisten henkilöiden kvantitatiivisen kyselytutkimuksen jälkeen suoritettavat kvalitatiiviset haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina kasvokkain ja yritysten edustajien kvalitatiiviset haastattelut niin ikään yksilöhaastatteluina, Teams-alustalla. Kaikki haastattelut nauhoitettiin.

Haastattelujen toteutustapana oli puolistrukturoitu temahaastattelu. Haastattelujen teemat valittiin etukäteen teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Keskeisiä teemoja olivat osaamisen tunnistaminen,

kohtaanto-ongelma, koulutuspolut ja kansainvälisten henkilöiden rekrytointiprosessi. Tarkoituksena oli tutkia kohdeilmiötä kokonaisvaltaisesti, pyrkien löytämään toisiinsa liittyvistä tapauksista yksityiskohtia ja ymmärtämään tosiasioita.

Vastaukset litteroitiin, niistä haettiin esiin nousevia teemoja ja ilmiötä yritettiin ymmärtää sekä yksilöön että yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja kulttuuriin merkityksiin liittyviksi. Eskolan ja Suorannan mukaan aineiston analysoinnin tarkoitus on selkeyttää ja tiivistää aineistoa ja tuottaa tutkittavasta asiasta uutta tietoa, sen sisäistä informaatiota kadottamatta. (Eskola ja Suoranta, 1996, 104). Aineistot analysoitiin teemoittelun avulla. Tämä tarkoittaa sitä, että tarkastellaan piirteitä, jotka ovat yhteisiä kaikille haastateltaville (Hirsijärvi ja Hurme, 2000, 173).

Aikataulullisesti haastattelut kestivät noin tunnin per henkilö, ja ne toteutettiin kahden viikon aikajaksolla. Ukrainalaisten haastatteluissa käytettiin apuna tulkkia, joka oli läsnä haastattelutilanteessa.

Tutkimuksen ulkopuolelle rajataan organisaatiossa esiintyvän tiedon tyypittely ja jako hiljaiseen tietoon ja eksplisiittiseen tietoon. Tämä jaottelu perustuu tietoteoriaan, jonka on 1940-luvulla esittänyt Michael Polanyin. Hiljainen tieto on sidoksissa ihmiseen, se on kokemuksellista ja henkilökohtaista tietoa, jota on vaikea jakaa. Yleinen suomalainen asiasanasto selittää, että eksplisiittinen tieto on jaettavissa ja hallittavissa, se on muodollista, tarkkaan määriteltyä ja prosessoitavissa, kuten kaavat, ohjeet ja säännöt. Tällaisen tiedon kerääminen olisi vaatinut lisä resursseja ja syvempää tutkimusta aiheeseen.

4 OSAAMIS- JA KOULUTUSTARPEET

4.1 Koulutustarpeet ja väestöllinen huoltosuhde

Osaamisen ennakointifoorumi (OEF) tarkastelee eri toimialojen näkökulmista osaamistarpeiden ja kielitaitovaatimusten merkitysten muutoksia vuoteen 2035. Se esitti koulutuksen kehittämiseksi seuraavia toimenpiteitä:

- koulutustarjonnan alueellinen uudelleensuuntaaminen ja kohdistaminen taustatekijöistä riippumattomaksi
- yli koulutusalojen ja koulutusasteiden olevia modulaarisia koulutusrakenteita
- täsmällisten ja työelämälähtöisten koulutusten lisääminen
- työpaikanomaisten oppimisympäristöjen kehittäminen
- koulutusohjelmien välisen yhteistyön vahvistaminen
- soveltuvuustestien käyttöönotto tietyille erityisaloille sekä osaamiskartoitusten kehittäminen.

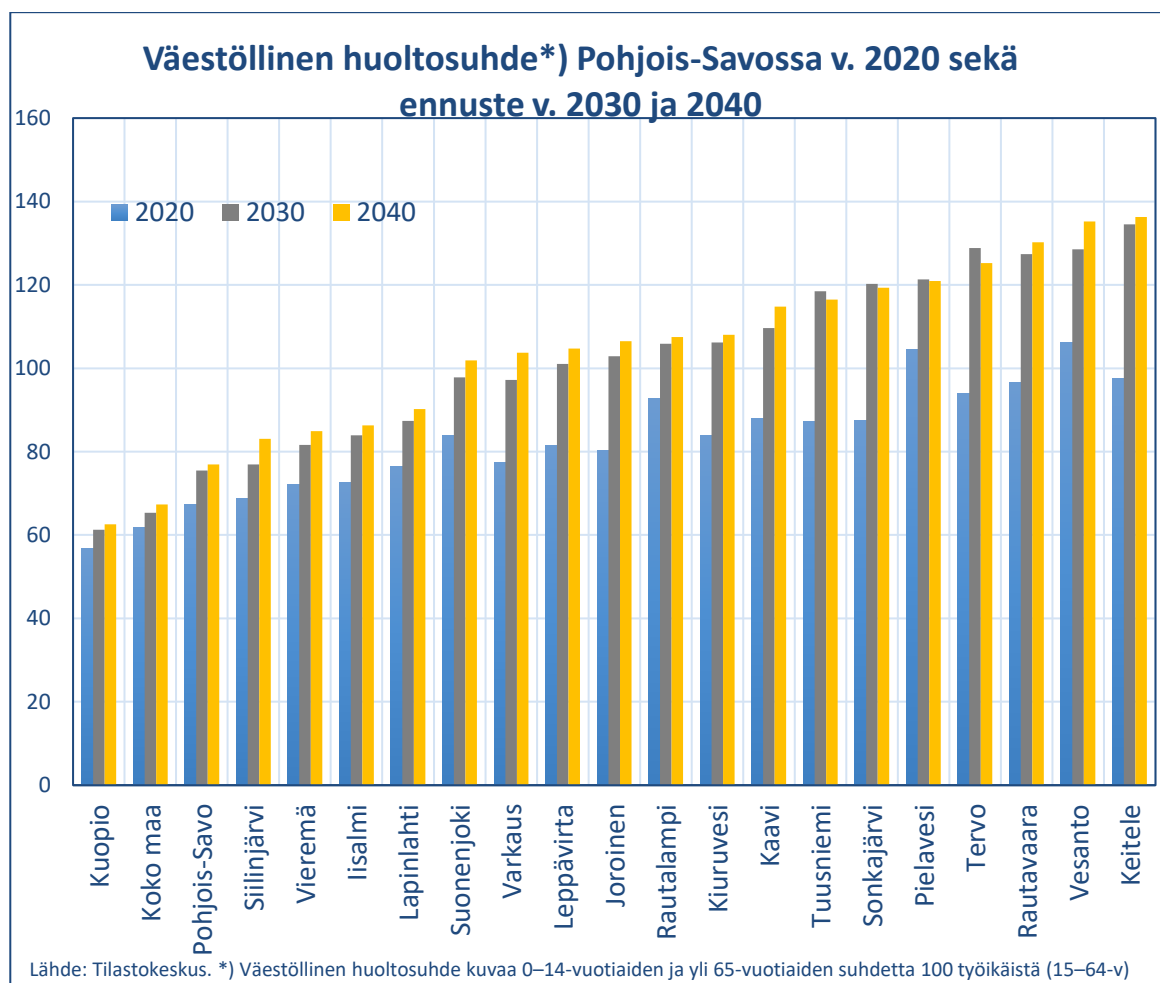
Foorumin mukaan ammatti-identiteettiajattelusta tulisi siirtyä osaamisidentiteettiajatteluun, jolloin eri ammattialoja sisältävä osaamisklusteri olisi lähtökohtana yksilön osaamisen kehittämiseen. Osaamistarpeena nähdään kokonaisuuksien hallinta, itseohjautuvuus, ongelmanratkaisu- ja monikulttuurisuustaidot, kestävän kehityksen tuntemus, kiertotalous ja resurssitehokkuus sekä digitaalisten alustojen hyödyntämisaosaaminen. Teollisuudessa kärjessä on tekoälyn hyödyntäminen konetekniikassa ja suunnittelussa, etädiagnostiikka ja 3D- mallinnusosaaminen ja 3D-tulostus, sekä kielitaidon lisäksi erilaisten ohjelmointikielten osaaminen. (Opetushallitus, 2019.)

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) ja Opetushallituksen yhteistyössä toteuttaman alueellisia osaamistarpeita selvittävän tutkimuksen mukaan ilmastonmuutoksen ja geopoliittisten turvallisuusuhkien lisäksi talouden heikentyminen lisäävät huoltovarmuuden kannalta kriittisen osaamisen tarvetta. Osaamistarpeet muuttuvat erityisesti kasvatus- ja opetuslalla, sosiaali- ja terveyslalla sekä vartiointialalla lainsäädännön muutostensääntelyn kiristymisen myötä. Jatkuva oppiminen tulisi tehdä eri koulutusasteiden välisenä koulutusyhteistyönä, jota työnantaja tukee. Mentorointi ja oppisopimuskoulutus sekä työskentelyn yhteydessä tapahtuva kouluttautuminen nähtiin tärkeänä. Osaamiskapeikkona vastanneet näkivät osaavan johtamisen koulutustarpeet ja suunnitelmalliset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. (Leveälahti & muut, 2023.)

Maahanmuuttajien osaamisen kehittämiseen liittyen foorumissa nousi esille tarve helpottaa ja nopeuttaa maahanmuuttoa. Suomen kielen opetukseen tulee panostaa, samoin tunnistamis- ja tunnustusmenettelyyn ulkomaisten tutkintojen osalta maahanmuuttajien osaamisen tukipalvelujen myötä. Myös englanninkielisten tutkintokoulutusten tarjontaa tulisi lisätä. Alueellisten tavoitteiden asettamisen myötä alueellinen verkostoyhteistyö, alueellinen keskustelu ja palvelujen yhteinen kehittäminen nähtiin tärkeänä. (Leveälahti & muut, 2023.)

Kuva seitsemän osoittaa väestöllisen huoltosuhteen muutoksen ennusteen Pohjois-Savossa vuosina 2020, 2030 ja 2040 (Tilastokeskus 2021). Väestöllinen huoltosuhde kuvaa sitä, kuinka monta 0–14-

vuotiasta lasta ja kuinka monta yli 65-vuotiasta eli vanhuseläkeikäistä henkilöä meillä on suhteessa työikäisen väestön määrään. Aikaisemmin kuvaustavasta käytettiin termiä elatusrasitus.



Kuva 7. Väestöllinen huoltosuhte (Tilastokeskus).

MDI:n Rasmus Aron esittämien alustavien Työmarkkinoiden ennakoitu kehitys Pohjois-Savossa-tutkimustulosten mukaan viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana työikäinen väestö on supistunut voimakkaasti (Määrällisen työvoimatarpeen ennakointi -hanke). Suurin eli 11.2 prosentin supistuminen ajoittuu vuosille 2010–2023, ja se on seurausta väestön jatkuvasta ikääntymisestä. Kärkialojen työvoiman kehityksen mallinnus ennustaa, että Kuopion seudulla etenkin maatalouden, metsäteollisuuden ja sote-palveluiden työvoiman kehitys on heikkoa.

Kuvassa kahdeksan MDI:n alustava ennakointi seuduittain esittää nykyisestä työvoimasta eläköityvien prosentuaalista määrää vuoteen 2040 mennessä, ja kuva osoittaa, että haasteena on alueellinen epätasaisuus. Alanvaihtajien merkitys yksittäisten alojen kohtaannon ratkaisussa voi olla suuri, toisaalta työvoiman uudelleenorganisointi ei riitä, sillä maakuntaan tarvitaan lisää työntekijöitä ja työvoimaa. Koulutuksen myötä työmarkkinat saavat lisää osaajia, mutta alueella nuorten määrä vähenee ja koulutettavia ei riitä, eikä nettomuutto ilman kansainvälistä muuttoliikettä vahvista Pohjois-Savon työvoiman tarjontaa.

Eläköitymispaine seuduittain

Eläkeikään siirtyvät nykyisestä työvoimasta vuoteen 2040	Koillis-Savon	Kuopion	Sisä-Savon	Varkauden	Ylä-Savon
Biojalostus	48,9 %	34,2 %	47,3 %	54,0 %	47,9 %
Elintarviketeollisuus	63,3 %	34,2 %	44,9 %	35,1 %	43,2 %
Hyvinvointi- teknologia	61,7 %	34,7 %	39,6 %	52,7 %	35,4 %
Kaupan ala	44,8 %	31,2 %	45,3 %	39,7 %	41,0 %
Kone- ja energiateknologia	47,7 %	36,1 %	36,6 %	47,2 %	33,6 %
Maatalous	59,5 %	53,3 %	53,8 %	47,8 %	50,3 %
Matkailu	37,9 %	33,5 %	44,9 %	47,8 %	42,8 %
Metsäteollisuus	49,8 %	41,6 %	45,7 %	53,3 %	40,0 %
Rakentaminen	42,7 %	31,3 %	42,9 %	38,9 %	36,7 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut	52,4 %	38,3 %	50,4 %	50,3 %	45,3 %

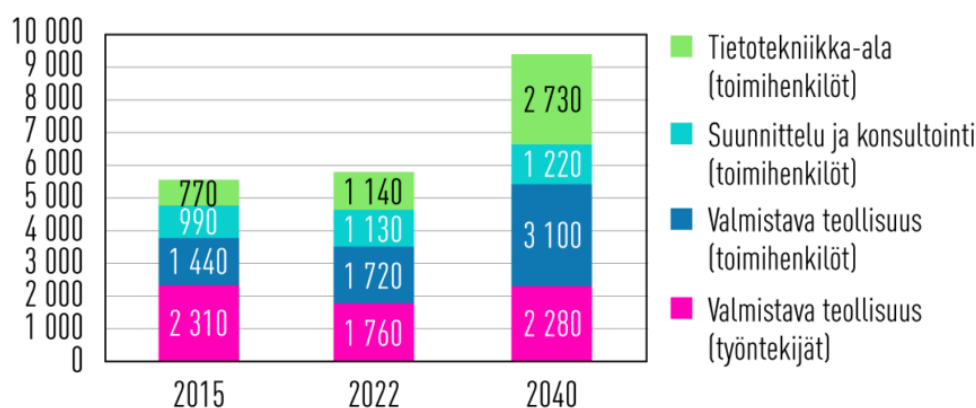
MDI

part of Pöytä

Kuva 8. Eläköitymispaine seuduittain (MDI 2024).

Kuvassa yhdeksän on koko Suomen alueella eläköityvän teknologiateollisuuden henkilöstön määrä vuosittain. Työntekijöiden osuus tällä hetkellä on noin 30 %, kun yli 70 % henkilöstöstä on toimihenkilöitä. Henkilöstörakenteen muutos näkyy luvuissa, kun parhaillaan vuosittain eläköityy noin 4000 toimihenkilöä, määrä kaksinkertaistuu vuoteen 2040 mennessä.

Eläkkeelle siirtyvien määrät henkilöstöryhmittäin

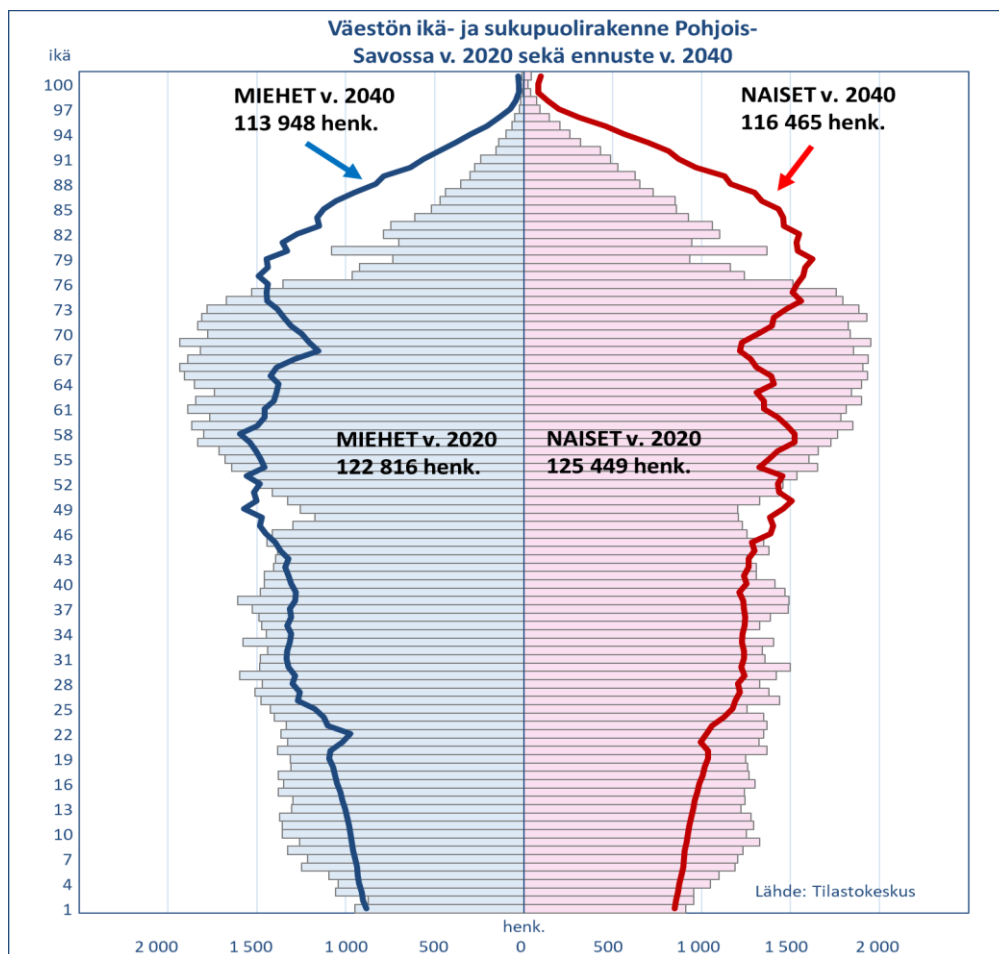


Lähde: Teknologiateollisuus ry:n palkkatiedustelu, Eläketurvakeskus, Tilastokeskus

Eläkkeelle jäävien määrä 2015–2040 henkilöstöryhmittäin, toimihenkilöiden osalta myös toimialoitain. Vuosien 2015–2022 luvut ovat toteutuneita eläköitymisiä, vuoden 2040 luvuissa kyseessä on ennuste.

Kuva 9. Eläkkeelle siirtyvien määrät henkilöstöryhmittäin (Eläketurvakeskus, Tilastokeskus 2024). Kuvassa kymmenen näkyy 1–100-vuotiaiden pohjoissavolaisten ikä- ja sukupuolijakauma vuonna 2020 ja ennuste vuodelle 2040 (Tilastokeskus 2021). Syntyvyyden laskun ja toisaalta elinajanodotteen ennusteen piteneminen näkyy kaaviossa hyvin. Huoltosuhteen lisäksi tulee tarkastella

taloudellista huoltosuhdetta, eli ei-työikäisten suhdetta työlliseen väestöön, johon vaikuttaa muun muassa syntyvyyden lasku, eläkeiän nousu, työllisyysaste ja tuottavuuden kehitys, kokonaiskysyntä.



Kuva 10. Väestön ikä- ja sukupuolijakauma Pohjois-Savossa v.2020 sekä ennuste v.2040. (Tilastokeskus 2021).

4.2 Kansainvälisyysosaaminen ja osaamistarpeet

Euroopan osaamisen teemavuosi 9.5.2023-8.5.2024 panostaa työikäisten koulutusmahdollisuuksiin ja osaamisen kehittämiseen sekä työmarkkinoiden tarpeisiin vastaamiseen. Suomessa teemat osaamisen tunnistamisen ja näkyväksi tekemisen lisäksi ovat jatkuvan oppimisen edistäminen ja osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen. Blogissaan "Miksi kansainvälisyydestä pitää puhua!" Opetushallituksen pääjohtaja toteaa: "Meidän täytyy osata pitää arvossa myös oman maamme ulkopuolella hankittua kokemusta ja osaamista. Kansainvälisyysosaaminen tarkoittaa esimerkiksi kielitaitoa sekä ymmärrystä erilaisista kulttuureista ja toimintatavoista. Kun meillä on kansainvälisyystaitoja, osaamme käyttäytyä muita arvostaen ja kunnioittaen" (Kelhä 2023).

Opetushallituksen toukokuussa 2023 päättyneessä EU4Skill – Better skills for Modern Ukraine -hankkeessa opetusneuvos Hanna Autere vahvistaa sotatilan osoittaneen, että modulaarisilla tutkinnoilla tai pienemmillä osaamiskokonaisuuksilla voidaan vastata nopeammin uusiin osaamistarpeisiin ja erityisesti uudelleen kouluttamistarpeisiin. Kansainvälisten osaajien Suomi -hankkeen loppuraportin (E2 Research, 2023) mukaan 87 prosenttia vastanneista kansainvälisistä tutkinto-opiskelijoista on

tyytyväisiä opintoihinsa. Vastanneista 72 prosenttia opiskeli yliopistossa ja 27 prosenttia ammattikorkeakoulussa. Heistä kaikista 47 prosenttia pitää erittäin tai jokseenkin todennäköisenä muuttoa Suomesta. Yli puolet heistä koki, että työmarkkinat täällä eivät ole taustasta riippumattomia ja tasa-arvoisia, ja jopa 44 prosenttia heistä ei ollut onnistunut saamaan harjoittelu- tai työpaikkaa opintojensa aikana. He kaipaavat tukea kielenoppimiseen ja työnhakuun sekä tilaisuuksia verkostoitua suomalaisten henkilöiden ja yritysten kanssa. Suomeen kumppaninsa vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista 67 prosenttia kokee, että töiden löytäminen on hankalaa ja siksi kotiutuminen vaikeutuu (E2 Research 2023).

EPALE – Aikuiskoulutuksen eurooppalainen foorumi on osa Euroopan unionin strategiaa, jossa pyritään parantamaan kaikkien aikuisten oppimismahdollisuuksia. Opetushallituksen kansainvälistymispalvelut keräsivät tammi-helmikuussa 2023 tietoa koulutuksen järjestäjiltä Ukrainasta paenneiden aikuisoppimistoiminnasta Suomessa. Vastauksissa korostui henkilökohtainen ohjaus ja tiedon saaminen omalla kielellä. Keskeisimmät tavoitteet ovat suomen kielen oppiminen ja työllistyminen, jopa niin, että työllistyminen nähtiin kielenopiskelua tärkeämpänä. Haasteelliset elämäntilanteet aiheuttivat tutkimuksen mukaan poissaoloja, ja yhteiskuntaosaamisen parantaminen kotoutumistoiminnan myötä, esimerkiksi vierailut pankkiin, uimahalliin tai lähikauppaan, koettiin tärkeinä. Ohjausta toivottiin työnhakuun, ansioluettelon laadintaan, työhaastattelukulttuuriin ja työnannon sekä työmatkojen mahdollistavan asumisjärjestelyn kautta. Toiveissa on myös päästä käyttämään opittua kieltä arkisissa tilanteissa kielikerhojen tai muun paikallisen toiminnan avulla. Vastauksissa pohdittiin sotatilanteen synnyttämiä traumoja. Vastaajien mielestä täysipäiväinen aikuisoppimistoiminta tuo rytmiä arkeen ja sen katsottiin lisäävän kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Westö 2023).

Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022, on analyysi kahdeksan eri toimialaryhmän ratkaisuehdotuksista työvoimaan saatavuuteen. Kohtaanto-ongelman katsotaan huonontuneen, matala ansiotaso ja työsuhteen tyyppi yhdistävät kohtaanto-ongelman ammatteja. Työvoimatiekartta -hankkeen analyysin yhtenä ratkaisuna ehdotetaan ulkomaalaisten opiskelijoiden määrän lisäämistä tietyissä ammateissa, esimerkiksi ICT-alalla. Lisäksi työnvälityksen tehostaminen, ammattilaisille kohdennettu viestintä ja liikkuvuuden kasvu ammattisiirtymänä ylitarjonta-ammateista työvoimapula-ammatteihin koulutuksen avulla nähdään analyysin perusteella työvoiman saatavuuden keskeisinä ratkaisuin. Raportin mukaan kansainvälinen rekrytointi tulisi kohdistaa aloihin, joilla ei ole kotimaista tarjontaa tarpeeksi, ja joissa palkkataso riittää toimeentuloon. Myös edullisen ja laadukkaan tutkintokoulutuksen merkitystä punnittiin vaihtoehtoisena keinona houkutella osaavaa työvoimaa Suomeen (Larja & Peltonen, 2023).

Eurostatin tilaston mukaan lokakuun 2023 loppuun mennessä sotaa paenneita, tilapäisen suojelun statuksella olevia ei EU:n kansalaisia, oli Euroopan alueella 4 238 010. Suomessa heitä oli lokakuun 2023 lopussa tilastoitu 62 515 henkilöä. Heinäkuun 2023 tulorekisterin mukaan heistä noin 11 000 on palkansaajia, ja tilapäisen suojelun piirissä olevista suurin osa on työllistynyt siivoajiksi.

YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n mukaan vuoden 2024 helmikuun puoliväliin mennessä noin 6 miljoonaa ukrainalaista sotapakolaista oli rekisteröity Euroopassa. Saksassa 1,13 miljoonaa, Puolassa 956

000, seuraavaksi Tšekki 381 000, Yhdistynyt kuningaskunta 253 000, Espanja 192 000, Italia 168 000 ja Alankomaat 149 000. Saksaan verrattuna monet maat tarjoavat vähemmän tukea vastaanotamilleen ukrainalaispakolaisille. Esimerkiksi Puola antaa taloudellista tukea vain kolmen ensimmäisen kuukauden ajan, jonka jälkeen pakolaisten on elätettävä itsensä. Tšekki tarjoaa ensimmäisten viiden kuukauden jälkeen 130 euroa kuukaudessa, ja Yhdistynyt kuningaskunta maksaa vielä vähemmän. Sekä Puolassa että Tšekin tasavallassa noin kaksi kolmasosaa ukrainalaisista pakolaisista käy tällä hetkellä töissä, ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa 50 prosenttia, kun taas Saksassa vain 20 prosenttia.

Sosiologi Dietrich Thränhardt ei kuitenkaan usko, että pakolaisten alhainen työllisyysaste Saksassa johtuu heidän saamistaan sosiaalietuuksista. Hän viittaa muihin Euroopan maihin, jotka tukevat pakolaisia edelleen taloudellisella tuella ja joissa työllisyysluvut ovat silti korkeat. Esimerkiksi Tanskassa noin 78 prosenttia ukrainalaisista sotapakolaisista on työssä, ja Ruotsissa ja Norjassa yli 50 prosentilla on työpaikka. Nämä työllisyysluvut ovat kaikki paljon korkeampia kuin Saksassa.

Teknolomiteollisuuden mukaan osaajatarve seuraavan kymmenen vuoden aikana on 130 000 uutta osaajaa. Tästä 50 prosenttia kohdistuu kasvuun ja 50 prosenttia selittyy eläköitymisinä. Tarpeesta 74 prosenttia kohdistuu ICT:n ja tekniikan osaajiin. Tarvittavista osaajista on 60 prosenttia korkeakoulutettuja ja 40 prosenttia ammatillisia osaajia. Yrityksistä 87 prosenttia on kiinnostunut työllistämään kansainvälisiä osaajia seuraavan neljän vuoden sisällä. (Osaamispulssi, 2022).

Teknolomiteollisuuden katsaus kone- ja energiateknologian työvoima- ja osaamistarpeisiin Pohjois-Savossa ennustaa, että työvoiman saatavuus toimialalla aiheuttaa ongelmia. Vihreä siirtymä ja EU-kestävyyseraportointivelvollisuus lisäävät investointeja sen jälkeen, kun pörssiyritysten hiilipäästöihin lasketaan mukaan niiden alihankkijoiden hiilipäästöt. Työmarkkinanäkymät ovat positiivisia vastuullisuusasioiden- ja vähähiilisyysasiantuntijoille sekä TKI-osaamiseen vihreän siirtymän ja puhtaan energian liittyen. Lisäksi erityisesti ohjelmointitaitoisia sovellussuunnittelijoita, koneistajia ja hitsaajia tarvitaan lisää. Vähähiilisyysen tähtäävä tulevaisuus korostaa sähkötekniikan- ja vetyosaamisen tarpeita, ja automatisoidut tuotantolinjat tarvitsevat automaatio- ja robotiikkaosaamista. Tulevaisuuden työtehtävissä ja monikulttuurisessa työyhteisössä korostuu moniosaaminen ja kieli-taito. (Foresavo, 2023).

Euroopan komission Strateginen ennakointiraportti 2022 yksilöi kymmenen toiminta-alaa, jotka vaikuttavat mahdollisuuksien vahvistamiseen ja riskien minimalisoimiseen vihreän ja digitaalisen siirtymän vuorovaikutuksessa vuoteen 2050 mennessä. Niistä viides toiminta-ala on: ”Sopeutetaan koulutusjärjestelmät nopeasti muuttuvaan teknologiseen ja sosioekonomiseen todellisuuteen ja tuetaan eri alojen välistä työvoiman liikkuvuutta”.

4.3 Työvoimatutkimukset

Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2021 työllisyysaste oli ulkomaista syntyperää olevilla 18–64-vuotiailla 10 prosenttia pienempi verrattuna suomalaista syntyperää oleviin. Ulkomaalaistaustaiset edustavat suurempaa osaa osa-aikaisissa ja lyhytkestoisissa kausitöissä. Korkeakouluasteen

suorittaneilla työllisten osuus vuonna 2021 oli 86 prosenttia ja keskiasteen käyneillä 71 prosenttia. Teknologiateollisuuden rekrytoitavista noin 60 prosentilla on korkeakoulututkinto. Perusasteen koulutuksen saaneilla tai heillä, joiden koulutusaste on tuntematon, työllisyysaste on 45 prosenttia. Koulutustaso myös pidentää työuraa. Vuonna 2021 eri koulutusasteilla opiskelevista henkilöistä 6,4 prosentilla opiskelijoita oli jokin muu kuin Suomen kansalaisuus (Suomen virallinen tilasto (SVT)).

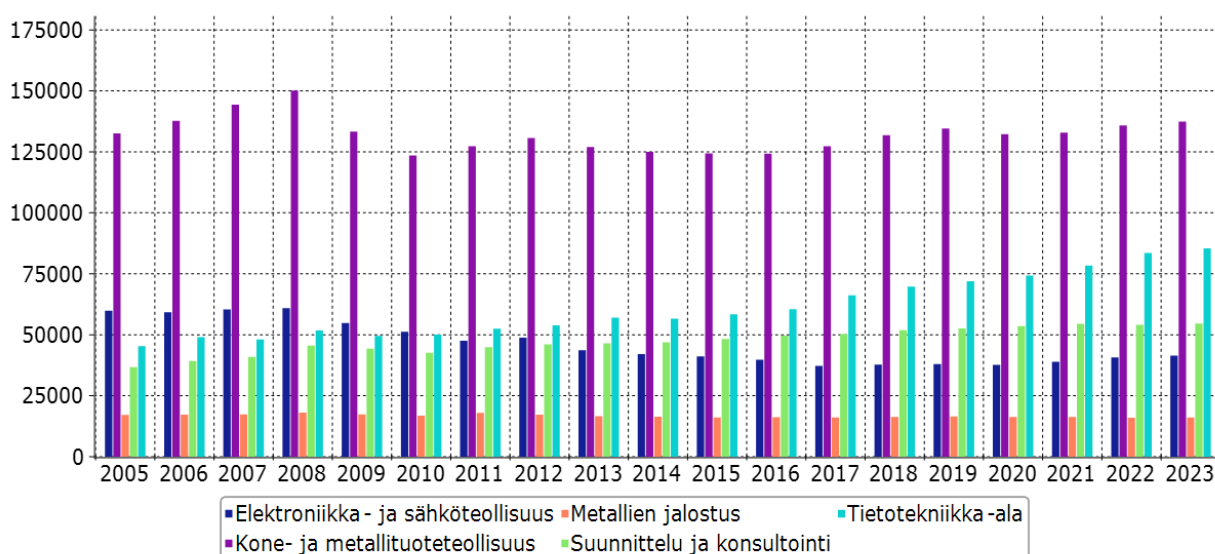
Työ- ja elinkeinoministeriön ja työmarkkinatorin työvoimaan saatavuus ja kohtaanto -raportissa, elokuussa 2023, teknologiateollisuus ja -palvelut sektorilla työnhakijoiden riskitekijöinä luokiteltiin seuraavia:

- 34 % pitkäaikaistyöttömyys
- 8 % riittämätön koulutus hakuammattiin
- 30 % yli 55-vuotta täyttäneet
- 11 % ulkomaalaistaustaisuus
- 12 % työkykyyn liittyvä riski

(Työvoiman saatavuus ja kohtaanto 2023.).

Suomessa teknologiayritysten osuus tavara- ja palveluviennistä on noin 50 prosenttia, ja toimialan heijastevaikutukset huomioon otettuna alalla työskentelee noin 720 000 suomalaista. Teknologiateollisuus on Suomen merkittävin elinkeino ja suurin vientiala. Lisäksi alan yritykset vastaavat 65 prosentista kaikista elinkeinoelämän tutkimus- ja kehitysinvestoinneista, investoiden vuosittain Suomeen noin 6 miljardia euroa. (Teknologiateollisuus 2023.)

Kuvassa yksitoista on tilastokeskuksen Teknologiateollisuus ry:n henkilöstötiedustelu, Macrobond -lähteen mukaan teknologiateollisuuden henkilöstö päätoimialoittain kuvattuna vuosina 2005–2023. Kuvaaja osoittaa tietotekniikka-alan merkittävän kehityksen. Vuonna 2021 Suomalaisten teknologiateollisuuden pörssiyritysten henkilöstöstä 86 % on ulkomailla, ja vain 14 % Suomessa (Teknologiateollisuus 2023). Teollisuuden työpaikkojen väheneminen 2000-luvulla on ollut suurinta Pohjoismaissa.



Kuva 11. Teknologiateollisuuden henkilöstö Suomessa päätoimialoittain (Tilastokeskus 2024).

Pohjois-Savon alueella teknologiateollisuuden ja -palveluiden toimialaryhmän työttömyysaste oli vuoden 2023 elokuussa 7 prosenttia, kun kaikkien valittujen toimialojen keskimääräinen työttömyysaste oli 9,3 prosenttia (pienin 3,63 % ja suurin 13,01 %). Yli 16 €/h ansaintaluokassa suurin työvoimapaala ammattialoittain on sovellussuunnittelijat ja metalliteollisuuden prosessityöntekijät, sekä elintarviketuotannon toimialaryhmässä elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät. (Teknologiateollisuus 2023.)

Teknologiateollisuus ry:n elokuun 2023 tilauskanta- ja henkilöstötiedustelun mukaan kysyntä heikenee ja uusien tilausten määrä on vähentynyt. Merkittävä uutinen on, että osajatarve vaikeuttaa yritysten kasvua. Toimitusjohtaja Jaakko Hirvolan mukaan työllistymisen esteitä on poistettava, maahanmuuttoa lisättävä ja innovaatiopanostuksia tulee suunnata yritysveloitetusti kasvualueille. (Teknologiateollisuus 2023.)

Syyskuun 2023 alkuun mennessä Suomessa oli yli 60 000 tilapäistä suojelua hakenutta ukrainalaista, ja heinäkuussa 2024 Yle uutisoi, että kahden ja puolen vuoden aikana yhteensä yli 70 000 on hakenut tilapäistä suojelua Suomesta. Tilapäisen suojelun status tarkoittaa oleskelulupaa EU-alueella, ja EU:n tilapäisen suojelun direktiivin mukaan suojelua on tällä hetkellä jatkettu maaliskuun kolmannen päivään 2026 saakka. Epävarmuus oleskelun jatkosta aiheuttaa vastaajissa huolta. Henkilöt, jotka ovat saaneet oleskeluluvan tilapäisen suojelun perusteella, voivat opiskella ja työskennellä ilman rajoituksia, mutta heillä ei ole oikeutta työmarkkinatukeen. Myös tilapäistä suojelua hakeneilla henkilöillä on päätöstä odottaessaan rajoittamaton työnteko-oikeus. (TE-palvelut ja Maahanmuuttovirasto 2024).

Kuopiossa on määrällisesti kaupungeista kolmanneksi eniten (N=317) tilapäistä suojelua saavia työnhakijoita. Työ- ja elinkeinoministeriön lokakuussa 2023 julkistaman selvityksen mukaan Suomessa tilapäistä suojelua saavat ukrainalaiset ovat kiinnostuneita työskentelemään teollisuuden (32 %), kaupan (26 %) tai ravitsemuksen alalla (25 %). Merkittävimmät työllistymisen esteet ovat puutteellinen kielitaito, koulutuksen tai ammatin hyväksymättömyys Suomessa ja puutteellinen koulutus. Heistä enemmistö (65 %) arvioi jäävänsä asumaan pysyvästi Suomeen, toistaiseksi tänne jäisi (10 %) ja noin kolmasosa ei vielä osannut vastata. Heistä noin viidennes (22 %) suunnitteli muuttavansa Suomessa toiseen paikkakuntaan ja alle kymmenes (7 %) suunnittelee palaavansa kotimaahansa tai muuttavansa toiseen maahan. (TEM 2023:42).

Marraskuussa 2023 sisäministeriön verkossa toteutetun Sotaa paenneet ukrainalaiset Suomessa – kotikuntaan siirtyminen ja tulevaisuuden suunnitelmat -tutkimuksen mukaan (n=1302) epävarmuus tilapäisen suojelun statuksen jatkosta aiheuttaa huolta, mutta yli 90 % vastaajista oli tyytyväisiä elämäänsä Suomessa. Ukraina turvallisuustilanteen vakauduttua aikoi palata 12 %, vielä epävarmoja oli 35 % ja 51 % vastanneista haluaisi asettua pysyvästi Suomeen. (SM 2024:8).

Marraskuussa 2023 Sisäministeriön verkkotutkimuksena (n=1302) toteutetun jatkotutkimuksen mukaan vain 2 % vastanneista oli ennen Suomeen saapumistaan työttömänä, 11 % toimi yrittäjänä, 8 % ilmoitti huolehtivansa lapsista, 6 % opiskeli ja 68 % oli työelämässä.

Selvityksen mukaan yleisimmät naisten ammatit olivat myyjä, suurtalous- ja ravintolatyöntekijä, laskentatoimen ja kirjanpidon erityisasiantutija ja sairaanhoitaja. Miesten osalta ammatit olivat kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettaja sekä talonrakentaja. (TEM 2023:42).

5 OSAAMISEN JOHTAMINEN

5.1 Osaamisajattelu

David C. McClellandin tutkimusjulkaisua ”Testing the Competence Rather Than Intelligence” vuodelta 1973 on psykologian alalla pidetty osaamisajattelun lähtökohtana (Sydänmaalakka 2004, 146). Osaamisen ja tiedon johtamista leimaa käsiteellinen epäselvyys, sitä tehdään monilla eri tieteenaloilla, ja sillä ei ole yhtä teoriapohjaa. Epäselvyyteen vaikuttaa lisäksi käsitteiden ”knowledge” ja ”management” monimerkityksellisyys, sillä suomalaisessa keskustelussa niihin liitetään tiedon johtaminen, tietojohdaminen, tietämyksen hallinta, tietämyshallinta, tiedon ja osaamisen johtaminen sekä osaamisen johtaminen. (Kivinen 2008, 18). Kivisen mukaan yleinen kehitys teknologiassa on vauhdittanut tiedon ja osaamisen johtamisesta käytyä keskustelua, käytännön toimintaa ja tutkimusta. (Kivinen 2008, 9).

Osaamisen ja tiedon merkitys korostuvat sekä yksilön, tietoyhteiskunnan että organisaatioiden tasolla. Eri näkökulmista tarkasteltuna osaaminen on yksilön osaamista, yksilön kyvykkyyttä ja suoriutumista työssään ja organisatorista osaamista, jossa osaaminen muodostuu kulttuurista, prosessista, järjestelmistä ja on työntekijöiden ominaisuuksien kertymä. Osaamisen merkitsee organisaatiolle strategista kyvykkyyttä ja yksilölle työssä menestymistä. Johtamisnäkökulmia on useita, esimerkiksi strateginen johtaminen, talousjohtaminen, henkilöstöjohtaminen, ihmisten johtaminen ja muutoksen johtaminen (Juuti 2021, 24). Tämän lisäksi osaamista voi tarkastella eri tasoilla organisaatiossa ja osaamisen voi jakaa strategiseen ja operationaaliseen osaamiseen. Strateginen osaaminen on taitojen ja valmiuksien hankkimista, ja taidot ovat siirrettävissä uusiin tehtäviin ja organisaatioihin. Operatiivinen osaaminen liittyy työhön, ja sitä kehittämällä varmistetaan tehokas ja taloudellinen työtävien suorittaminen (Tainio-Keinonen, 2019).

Osaamista kuvataan inhimilliseksi pääomaksi, yksilöihin liittyväksi ominaisuudeksi kuten tunnollisuus ja älykkyys sekä opittavissa oleviin, työhön liittyviin taitoihin ja osaamiseen. Ojala määrittää yksilön osaamisen koostuvan tiedoista, taidoista, kokemuksesta, verkostoista ja kontakteista, asenteesta sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista (Ojala 2008, 50). Sydänmaalakka määrittelee osaamisen näkyvän kyvyssä toimia tietyssä tilanteessa tehokkaasti, ja todellisen osaamisen olevan sitä, että osaa soveltaa jotakin käytäntöön (Sydänmaalakka 2004, 150).

5.2 Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtaminen on systemaattista johtamistyötä, jonka tarkoituksena on Viitalan mukaan turvata yrityksen päämäärien ja tavoitteiden vaatima ja edellyttämä osaaminen tässä hetkessä ja tulevaisuudessa. (Viitala 2006, 38). Sydänmaalakka kuvaa älykkään johtamisen portaittaista kehittymistä organisaatiotyyppien kehittymisen myötä. Olemme hänen mukaansa siirtyneet menneessä elämisen koneorganisaatiosta mekanistisen -, orgaanisen -ja dynaamisen organisaation kautta älykkäseen organisaatioon, jossa johtamistyyli on muuttunut käskevän, valmentavan, osallistuvan ja delegoivan tyylin jälkeen valtuuttavaan ja vapautta antavaan johtamistyyliin (Sydänmaalakka 2004, 138).

Osaamisen johtamisen voi Berio ja Harzallahin mukaan järjestää neljään eri prosessiin, jossa ensin tunnistetaan osaaminen eli kompetenssi. Toiseksi arvioidaan miten ja milloin yritys voi päättää, että työntekijä on saavuttanut ja hankkinut määritellyn osaamistason työn osaamisvaatimuksiin nähden. Kolmanneksi keskitytään siihen, kuinka ja milloin tarvittava osaaminen hankitaan. Neljännessä vaiheessa pohditaan, kuinka löydetään avainhenkilöt, tunnistetaan erot hankittuja ja tarvittavien pätevyyksien kesken ja kuinka voidaan hyödyntää olemassa olevaa ja hankittua osaamista. (Berio ja Harzallah, 2005).

Osaamisen johtaminen vaatii ymmärrystä ja yhteistä käsitystä organisaatiossa osaamisen merkityksestä yritykselle ja sen eri tekijöille. Se on johdon, esimiehen, henkilöstöasiantuntijoiden ja jokaisen työntekijän tehtävä. Kivisen mukaan (2008, 59–60) osaamisen johtaminen on kokonaisvaltainen prosessi, joka vaatii myös esihenkilöiden valmentautumista. Esimiehen vastuulla on laatia osaamiskartoitus ja kehittää osaamista tiimin kanssa. Kehittämistarpeet ja halukkuus selviävät kehityskeskusteluissa, ja koulutustoimenpiteet ja kehittämistoimenpiteet vaativat suunnittelua. Strategia ohjaa toimintaa tulevaisuuteen ja luo pohjaa tavoitteelliselle johtamiselle ja organisaation osaamisen kehittämiseksi. Tiedolla johtamisessa ja kehittämisessä kiinnitetään huomiota organisaation oppimiseen ja tiedon siirtoon. Työntekijällä täytyy olla työn suorittamiseen tarvittava tieto ja valmius, mutta myös asenne, mikä yhdessä luo pohjan osaamiselle ja ammattitaidolle perustan. Väitöskirjassaan Riitta Viitala (2002) kiteyttää, että osaamisen johtaminen sisältää sekä olemassa olevan osaamisen tehokasta hyödyntämistä organisaation päämäärien hyväksi että osaamisen kehittämisen ja uudistamisen. Osaamisen johtaminen on vahvasti sidoksissa toimintaympäristönsä lisäksi ulkoiseen toimintaympäristöön.

Organisaation on osattava arvioida osaamisen kehittymistä. Yrityksissä henkilöstön kompetenssin merkitys korostuu, ja henkilöstö nähdään yhtenä tärkeimmistä yrityksen menestystekijöistä, joka vaikuttaa myös yrityksen imagoon ja brändiin. Osaamisstrategia ja osaamispääoman johtaminen näkyy tuloksessa, se tuottaa asiakastytyväisyyttä, kustannussäästöjä, työhyvinvointia ja osaaminen houkuttaa osaajia (Ojala 2008, 303).

Osaamisen johtamisen kokonaisuuteen kuuluu Viitalan mukaan osaamistarpeiden ennakointi, osaamisen varmistaminen, valmentava esimiestyö ja osaamiskulttuurin luominen ja johtaminen. Hänen mukaansa osaamisen johtaminen esimiestyössä koostuu seuraavista elementeistä: oppimisen suunnittaminen, oppimisprosessien tukeminen, esimerkiksi johtaminen ja oppimista edistävän ilmapiirin luominen. (Viitala, 2009).

Ojalan mukaan HR:n tulisi koota ja ylläpitää yrityksen sisäistä dokumenttia osaamispääomasta. Hänen mukaansa osaamispääoma koostuu henkilö-pääomasta eli henkilöstöstä ja heidän ominaisuuksistaan, rakennepääomasta, jossa yksilöiden osaaminen otetaan käyttöön teknologian, järjestelmien ja erilaisten prosessien avulla ja suhdet-pääomasta, joka muodostuu yrityksen asiakkaista, kumppaneista, alihankkijoista, toimittajista ja sidosryhmistä. Tämä vaatii osaamisen tehokasta johtamista. Strategisten osaamisalueiden vastuuhenkilön tulee tietää missä osaajat ovat ja missä ovat kriittisimmät osaamispuutteet. (Ojala, 2008, 58–64).

6 METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT

6.1 Tapaustutkimus

Tässä opinnäytetyössä tapaustutkimusta tehdään hyötyä etsivän, funktionalistisen tutkimuksen tieteenfilosofisessa kehyksessä, jossa pyritään selvittämään, kuvailemaan ja ymmärtämään tutkimuskohteita. Tapaustutkimuksen keskeisiä työvaiheita ovat tässä tutkimuksessa käytetyt tapausten määrittely ja valinta, tutkimuskysymysten muodostaminen, teoreettisten käsitteiden määrittely ja aineiston analyysitapojen sekä raportointitavan päättäminen. Tutkimuksellisessa opinnäytetyössä keskeinen toimija on opiskelija, ja muita henkilöitä on mukana vain tiedonhankinnan yhteydessä, esimerkiksi haastattelu- tai kyselyaineistoa kerätessä. (Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäyteyöhön, Salonen, 2013, 6)

Menetelmänä tapaustutkimus tavoittelee kohteen syvällistä ymmärtämistä huomioiden siihen liittyvät olosuhteet, taustat ja muut kontekstit (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Työssä hyödynnetään sekä määrällistä että laadullista aineistoa, joten monimenetelmällinen tutkimusote ja lähestymistapa kuvaa työtä parhaiten. (Eriksson & Koistinen, 2014, 10.).

Työssä toteutuu sekä teoria- että aineistolähtöinen logiikka. Johtolankana työn taustalla on sen tarkoitus ja tavoite, ja tutkimuksella haetaan vastauksia tutkimuskysymykseen. Eriksson ja Koistinen (2014, 12), määrittelevät, että ”Tapaustutkimuksessa tarkastellaan yhtä tai useampaa tapausta, joiden määrittely, analysointi ja ratkaisu ovat tapaustutkimuksen keskeisin tavoite”. Tämä asettaa tapausten valinnan, rajauksen ja perustelun tärkeään rooliin. Myös tutkijan oma havainnointi on tärkeää.

Tässä tutkimuksessa käytetään tutkimuksen kohteista yleisesti termiä tapaus, jolla viitataan rajattuihin tahoihin; hankkeen kohderyhmän henkilöt, heidän työllistymisensä Pohjois-Savon alueelle, tarkastelussa heidän koulutus- ja työhistoriansa teknologiaosaamisen suhteen, teknologia-aloilta valitut yritykset ja niiden edustajat, tarkastelussa heidän osaajatarpeensa ja rekrytointiprosessinsa. Taustakysymyksenä rekrytointin-, koulutuksen- ja osaavan työvoiman kohtaanto-ongelmat henkilöiden itensä, yritysten sekä koulutussektorin näkökulmasta eli mitä koulutuksellisia näkökohtia tulisi ottaa huomioon ja ymmärtää, jotta tulevaisuudessa vastattaisiin työvoiman ja työtehtävissä tarvittavan osaamisen kohtaanto-ongelmiin.

Aineistolähteinä toimivat kyselytutkimus, yksilöhaastattelut, media-aineistot, tilastot, havainnointi sekä teoriapohjaiset dokumentit. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen samanaikainen käyttö on yksinkertaistaen triangulaatio eli menetelmien ja lähestymistapojen yhdistäminen, joka sopii hyvin tutkimukseen, joka kerää tietoa ihmisen toiminnasta ja toiminnan vaikuttamista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009,15). Tausta-aineistona käytetään mm. aihepiiriin liittyviä Teknologiateollisuuden, Opetushallituksen, ministeriöiden, ja muiden tahojen tekemiä tutkimuksia ja raportteja sekä työperäiseen maahanmuuttoon kohdistuvia tutkimuksia. Tutkimuksellinen tausta pohjautuu osaamisen johtamisen teoriaan. Lähdeaineistona käytetään lisäksi vastaavanlaisia tutkimushankkeita, joita on tehty muissa Euroopan maissa.

6.2 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus

Alla olevassa taulukossa (taulukko 1.) kuvataan kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien eroja (Eskola & Suoranta, 1998). Laadulliseen tutkimusmenetelmään kuuluu aineiston tulkitseminen, johon tässä tutkimuksessa pyritään haastateltavien kokemukseräisen tiedon keräämisen ja havainnoinnin avulla. Haastattelu perustuu kielelliseen vuorovaikutukseen, se on konteksti- ja tilannesidonnaista. (Hirsjärvi Sirkka & Hurme Helena, 2022). Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää tutkimuskohdetta ymmärtäen, ja pyrkiä löytämään ja paljastamaan tosiasioita. Määrällisessä tutkimuksessa tutkittavat käsitteet saadaan muutettua mitattavaan muotoon.

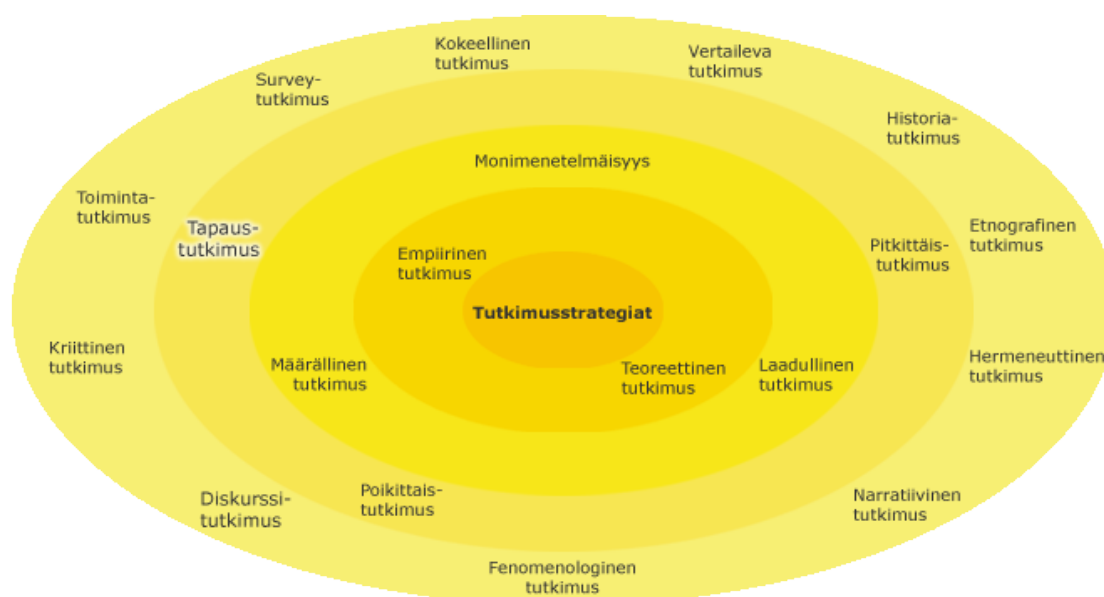
Tutkimuksellinen kehittämistoiminta, Timo Toikko ja Teemu Rantanen (Tampereen Yliopistopaino 2009, 121). Molemmissa tutkimustavoissa luotettavuuden ja pätevyyden arvioiminen kuuluu tutkimustyöhön. Luotettavuus kohdistuu tutkimusprosessiin, tutkimusmenetelmiin ja tutkimustuloksiin. Laadullisen tutkimuksen vakuuttavuuskäsitteet ja määrällisen tutkimuksen reabiliteetti ja valideiteetti sekä kehittämistyössä tiedon ja tutkimustuloksen käyttökelpoisuus ja hyödynnettävyys ovat tyypillisesti luotettavuuden mittareita – silti tulokset ovat aina kontekstuaalisia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009). Taulukossa yksi kuvataan kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen eroavaisuuksia ja kysymyksiä, joihin ne useimmiten vastaavat tai joihin haetaan vastauksia.

Taulukko 1. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen erot (Eskola & Suoranta 1998).

Kvalitatiivinen (laadullinen)	Kvantitatiivinen (määrällinen)
miksi? miten? millainen?	mitä? missä? milloin? kuinka paljon? kuinka usein?
tutkimuksen kohteet tarkoin valikoituja – tässä tutkimuksessa haastateltavat valikoituivat tiettyjen kriteerien perusteella, jotka ovat aukikirjoitettu aikaisemmin tekstissä	tutkimuksen otos numeerisesti suuri ja edustava – kyselyyn haettiin mahdollisimman kattavaa otosta tutkimusryhmään kuuluvista henkilöistä erilaisten kanavien välityksellä, ja vastaanottajien omalla äidinkielellä
tutkimuksen ilmiö tunnistetaan pehmeän tiedon pohjalta	tutkimuksen ilmiö pohjautuu numeeriseen tietoon
joustavuus	yleistettävissä
tulkitseminen ja havainnointi – haastattelut olivat henkilökohtaisia, jolloin havainnointi mahdollistui	testaaminen ja mittaaminen – vastaukset ovat pääsääntöisesti määrällisiä ja mitattavissa
prosessi voi muuttua tutkimuksen kuluessa ja aineiston rajat ovat avoimet – haastattelu oli puolistrukturoitu, ja mahdollisesti tarkentavat lisäkysymykset	aineistolle täsmällinen rajaus – kyselytutkimuksen kysymykset pysyivät muuttumattomina koko ajan
aineisto on kokemukseräistä, verbaalista ja kuvallista – haastattelu jätti tilaa henkilöille vastata kokemuksiinsa nojaten	aineisto on muun muassa tilastoja ja lukuja – tutkimusvastauksia ohjattiin valmiiden vaihtoehtojen ja vapaan tekstikentän välillä
aineiston laadullinen käsittely	laadullisen aineiston käsittely

6.3 Tutkimusstrategiat ja analyysi

Suoria vastauksia alkuperäiseen tutkimusongelmaan ei saa ilman analyttisiä kysymyksiä. Haastattelujen kulusta kannattaa tehdä päiväkirjaa, jotta oivaltaa miksi toinen haastattelu tuntui rikkaammalta kuin toinen. Tutkimusongelma voi täsmentyä, mikäli litteroinnissa voi keskittyä aineiston johdonmukaiseen rajaamiseen. Näiden valinnat ja perustelut tulee kirjoittaa auki raportoitaessa tutkimusta. ”On myös pohdittava, ymmärrätkö tutkittavat ilmiöt yksilöön, vuorovaikutukseen, ryhmään, yhteiskunnallisiin rakenteisiin, kulttuurisiin merkityksiin vai instituutioihin liittyviksi”. (Ruusuvuori Johanna, Nikander Pirjo & Hyvärinen Matti (toim.), Haastattelun analyysi, Vastapaino, Tampere 2010.



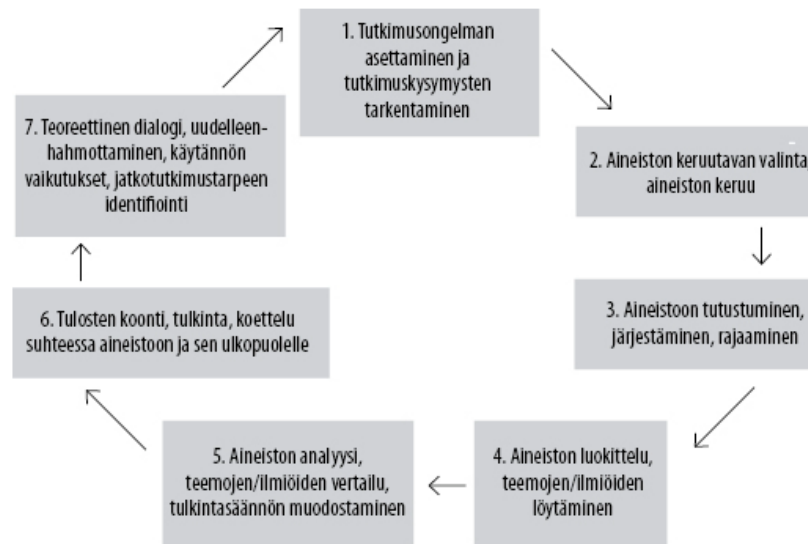
Kuva 12. Tutkimusstrategiat (Jyväskylän yliopisto, Koppa 2014).

Kuva kaksitoista havainnollistaa miten laaja käsite tutkimusstrategia on, ja kuinka monimenetelmäisyys sisältää laadullisen, määrällisen ja tapaustutkimuksen lisäksi myös sekä pitkittäis- että poikittais-tutkimuksen. Määrällisiä aineistoja voi lähestyä myös laadullisemmin. Kvalitatiivisen empiirisen tutkimuksen alkuideoiden katsotaan saaneen sysäyksen eurooppalaisesta ajatuksesta, hermeneutiikasta ja fenomenologiasta (Eskola ja Suoranta, 1998). Useat eri tutkimusmenetelmät ovat saaneet piirteitä muista menetelmistä ja ovat keskinäisesti sidoksissa toisiinsa. Taustalla on erilaisia tietoteorioita ja eri näkökulmia.

Eskola ja Suoranta määrittelevät objektiivisuuden olevan kaiken subjektiivisen tiedostamista (Eskola ja Suoranta, 1998). Tutkimus keskittyy määrältään vähäiseen otokseen tapauksia, ja niitä yritetään analysoida perusteellisesti. Haastattelut kohdistetaan henkilöihin, joilla on teknologiaosaamista. Niissä pyritään tavoittamaan tutkittavien näkökulma ja olemaan objektiivinen eli tunnistamaan subjektiivisuus ja tunnustamaan omat asenteet. Näin näkökulmat ja puolueellisuuden merkitys, asenteet ja uskomukset sekä etiikka ja tutkimussuhde tulevat avatuksi.

Analyysin vaiheet alla olevassa kuviossa (kuvio 1.) kuvaavat lähestymistapaa, joka on tämän tutkimuksen rakenne. ”Tutkittavan ilmiön voi ottaa haltuun aina vain jostakin rajatusta näkökulmasta” (Jokinen Arja, Laadullisen tutkimuksen näkökulmat). Tutkimuksen tulos ja pohdinnat rakentuvat

prosessin myötä, vaihe vaiheelta, ja tuottavat tutkijan tulkinnan todellisuutta. Vaiheet kulkevat hyvin samaan tapaan kuin tapaustutkimuksen prosessi, jossa alustavasta kehittämistehtävästä edetään ilmiöön perehtymisen ja kehittämistehtävän täsmennyksen jälkeen keräämään ja analysoimaan aineistoa eri menetelmillä, ja lopuksi tuotetaan kehittämissuositus tai -malli. Toisaalta tutkimus voi alkaa mistä tahansa vaiheesta, ja tutkimuksen kohteena olevan ongelmaan voidaan palata tarvittaessa (Hirsjärvi & Hurme, 2009, 16).



KUVIO 1. Analyysin vaiheet (Jokinen).

Haastattelututkimusten aineiston analyysin vaiheet ja eteneminen sisältävät lisäksi haastattelujen kuuntelun ja litteroinnin, käsitteiden ja teemojen luokittelun ja yhdistämisen teoriaan. Teoriasidonnaisessa analyysissä ja lähestymistavassa on kyse abduktiivisesta päättelystä, jonka lähtökohtana on joukko havaintoja, ja joka etenee parhaaseen saatavilla olevaan selitykseen tehdystä havainnosta tai tiedetystä tosiseikasta. (Puusa 2020).

7 HAASTATTELUT – UKRAINALAISILLE SUUNNATTU OSUUS

7.1 Ukrainalaiset haastateltavat

Ukrainalaisten haastateltavien kysymykset (löytyvät kokonaisuutena liite 2) vastasivat osaamiseen, sen tunnistamiseen, koulutukseen ja työllistymiseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää heidän käsityksiään muun muassa heidän osaamisensa ja koulutuksensa pätevydestä Suomessa. Teoreettinen viitekehys antoi raamit ja pohjatiedon haastattelukysymyksille. Analysointimenetelmä valikoitui sen monipuolisuuden vuoksi, ja menetelminä kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen täydentävät toisiaan, jolloin tutkittavaan aiheeseen tulee syvyyttä.

Tutkija haastatteli kuutta ukrainalaista henkilöä yksilöhaastattelulla. Haastateltavien ikäjakauma oli 21–57 vuotta, joista miehiä oli kaksi ja naisia neljä. He kaikki ovat korkeasti koulutettuja, edustaen eri koulutusaloja. Heistä neljä oli haastatteluhetkellä työsuhhteessa, jotka eivät vastanneet heidän koulutustasoaan, ja kaksi työttömänä työnhakijana. Haastattelujen litteroinnin yhteydessä haastateltavien henkilöiden nimet ovat anonymisoitu, ja he esiintyvät koodeilla H1, H2-H6. Seuraavassa luvussa esiintyvien yritysten haastateltavat on koodattu vastaavasti Y1, Y2-Y3. Haastattelujen tallennettu aineisto purettiin teema-alueittain, ja sen teorialähtöisen analysoinnin tarkoituksena oli muuttaa tutkittava ilmiö kuvaukseksi, pyrkien erottamaan samankaltaisuudet ja erilaisuudet. Jokaisen haastateltavan vastauksista tehtiin oma värikoodattu post-it -lapputaulukko, jonka jälkeen vastaukset koottiin yhteen kysymyksittäin. Aineistoa pelkistettiin yhdistämällä samankaltaiset vastaukset yhteen. Vastauksia ei tarvinnut koodata, sillä ne olivat selkeitä ja yhdenmukaisia.

7.2 Haastattelukysymykset osaamiseen liittyen

Ensimmäinen teema käsitteli osaamista. Tässä haluttiin selvittää, miten haastateltavat vertaavat oman osaamisensa ja koulutuksensa vastaavan Suomessa vaadittavaan osaamiseen työllistymisen kannalta. Heiltä kysyttiin ovatko he saaneet apua osaamisensa tunnistamiseen, ja mitä osaamista heillä tulisi olla, että he työllistyisivät Suomessa. Haastattelutilanteessa työssäkävyltä haastateltavilta kysyttiin työllistymisestä omalle koulutusosalalle. Kaikki vastauksen kulminoituivat suomen kielen oppimiseen. Koettiin, että suomen kielen kurssija ei järjestetä tarpeeksi, ja että ne suuren kysynnän vuoksi ovat täynnä. Puutteellinen kielitaito on työllistymisen esteenä, ja koettiin, että aikaisempi koulutus ei korreloi osaamista eikä merkitse mitään, jos et osaa suomen kieltä. Osaamisen tunnistamista ei ollut osattu hakea eikä siihen ollut heidän mielestään tarkoituksenmukaista hakeutua, sillä ilman kielitaitoa osaamisella ei heidän mielestään ollut merkitystä.

Miten osaamistasi on kartoitettu Suomessa?

Miten aikaisempi osaamisesi ja koulutuksesi korreloivat vastaavaan koulutukseen Suomessa?

Oletko saanut apua osaamisesi tunnistamiseen ja mitä osaamista sinulla tulisi mielestäsi olla, että työllistyisit Suomessa?

H1: *"Työskennelläkseni aikaisemmissa ammateissani minun on opiskeltava ja ymmärrettävä Suomen valtiollisia standardeja ja sääntelyasiakirjoja. Tätä varten tarvitsen asiaankuuluvia täydennyskoulutuskursseja parantaakseni insinööriaitojani, digitaalisia taitojani ja Suomessa*

käytettäviä ohjelmistoja. Minun on kuitenkin ensin hallittava suomen kieli, koska kaikki asiakirjat ovat suomeksi."

H2: *"Ymmärsin, että suomen kielen osaaminen on ratkaisevan tärkeää, jotta voin integroitua nopeasti suomalaiseen yhteiskuntaan, joten aloin etsiä suomen kielen kursseja. Savonia-ammattikorkeakoulu tarjosi suomen kielen alkeiskurssin verkossa. Suoritin tämän kurssin onnistuneesti ja sain todistuksen 5 opintopisteestä, joka toimii arviona taidoistani ja tiedoistani."*

H3: *"Ei mielestäni mitenkään tarkoituksellisesti, toki kielitaito kartoitettiin ja näytin todistukseni. Osaamistani ei kysely, ja sain vasta tämän haastattelun yhteydessä tietoa esimerkiksi SIMHE-palveluista, kaikki pyöri vain sen ympärillä, etten osaa suomen kieltä. En koskaan tullut kutsutuksi kielikursseille, opiskelin kieltä itsenäisesti puhelimeni avulla netissä. Mielestäni ihmisten pitää olla motivoituneita, kaiken voi oppia työpaikalla."*

H4-6: *Vastaukset olivat identtisiä, omalla osaamisella ei ole merkitystä, koska he eivät hallitse tarpeeksi suomen kieltä ja he eivät tunnista suomalaista koulutusta.*

7.3 Haastattelukysymykset koulutukseen liittyen

Toisena teemana oli koulutus, ja tavoitteena oli kartoittaa miten ukrainalaiset saavat tietoa koulutuksesta, ja miten he voisivat mielestään pätevyitä työmarkkinoillemme. Vaikka tutkimusjoukko oli suhteellisen marginaalinen, olivat vastaukset kovin yhteneväisiä siinä mielessä, että heille ei ole voitu osoittaa koulutusmahdollisuuksia puutteellisen kielitaidon vuoksi. Heidän kielitaitonsa ei riitä myöskään jatkamaan korkeakoulutusta Suomessa, sillä se vaatisi vähintään B2-tason englannin kielessä. Tässä tutkimusjoukossa oli yksi henkilö, joka oli suorittanut englanninkielisiin tutkintoihin valmistavan Preparatory programme -koulutuksen, jossa saadaan korkeakouluopinnoissa vaadittavat perustaidot ja henkilökohtaista uraohjausta ja neuvontaa, joka auttaa päättämään, mitä voisi tehdä opintojen jälkeen. Hän ei kuitenkaan ole jatkanut opintojaan, sillä koki niiden olevan kielellisesti vielä liian haastavia.

He, jotka haastattelun hetkellä olivat työllistyneinä, viihtyivät nykyisessä työtehtävässään, eivätkä puutteellisen kielitaidon vuoksi hakeutuisi opiskelemaan, koska se olisi heidän mielestään pitkä tie, ja heidän päämääränään on tienata rahaa. Ainoa kiinnostava koulutuskohte olisi suomen kielen kurssit, joita heidän mielestään järjestetään liian vähän. Kurssit ovat heti ilmoittautumisen alettua täynnä tai opettajana on venäläinen henkilö, jolloin kursseille ei mielellään hakeuduta. Ukrainalaisille kotoutumisen yhteydessä suunnatut suomen kielen kurssit ovat kaikille samoja. Haastateltavien mukaan edistyneemmille ei ole erillisiä kursseja. Onlinekurssit ovat haastateltavien mukaan todella kalliita, ja he toivoisivat kursseja, joissa pääsee harjoittelemaan ja puhumaan reaalityönteissa. Heillä ei esimerkiksi ollut tietoa oppisopimuksista tai työn ohessa suoritettavista monimuotokoulutuksista. Hyvin yleistä ukrainalaisten keskuudessa on, että tietoa haetaan muilta Suomeen saapuneilta ukrainalaisilta tai tuttavilta.

Kysymykset:

Mitä koulutuksia sinulle on tarjottu?

Mistä saat tietoa tarjolla olevista koulutuksista?

Millaisia koulutuksia mielestäsi tuli järjestää työllistymisesi edistämiseksi?

Mitä olisit valmis tekemään pätevöittäaksesi itseäsi työmarkkinoille?

H1: *"Kun suoritin PrepProg-ohjelman ja sain todistukseni, minulle tarjottiin mahdollisuutta hakea Karelia-ammattikorkeakouluun englanninkieliseen insinöörin kandidaatin tutkintoon. Lisäksi käyn parhaillaan kolmen kuukauden mittaista suomen kielen alkeiskurssia verkossa. Tietoa saa Kuopion TE-toimiston työvoimapalvelusta. Voin konsultoida heitä henkilökohtaisesti tai käyttää digitaalista ForeAmmatti PLUS -palvelua, jonka avulla voin tutustua työllistymismahdollisuuksiin ja tarjolla oleviin vaihtoehtoihin verkossa. Olen myös kuullut, että Simhe auttaa korkeakoulutuksen saaneita ulkomaan kansalaisia integroitumaan suomalaiseen yhteiskuntaan, mutta en ole vielä ottanut heihin yhteyttä. Olen valmis oppimaan suomen kieltä ja suorittamaan erikoisalani täydennyskoulutuksen. Olen myös valmis opiskelemaan toisen ammatin, jos se auttaa minua löytämään töitä nopeammin."*

H2: *"Kuten aiemmin mainitsin, suoritin Savonia-ammattikorkeakoulun järjestämän "Suomen kielen alkeiskurssin" verkossa. Tällä hetkellä jatkan Savonia-ammattikorkeakoulun kolmen kuukauden mittaisella verkkokurssilla Suomen kieli työelämässä B1. Ensinnäkin olisi järjestettävä enemmän integroitukursseja suomen kielen intensiivistä oppimista varten. Näille kursseille on vaikea päästä suuren kysynnän vuoksi. Sitten, insinööreille tarkoitettu jatkokurssi, eräänlainen TOP UP, jossa voi opiskella suomalaisia sähköasennussääntöjä, sähköstandardeja ja -määräyksiä, valtion rakentamisstandardeja sekä oppia insinööriydessä tarvittavia erityisiä tietokoneohjelmia, kuten Autocad jne."*

H3: *"Minulle ei ole tarjottu mitään muuta koulutusta kuin kotoutumiseen liittyvä suomen kielen kurssi, joka ei ole tarpeeksi vaativaa kielen opiskelua työllistymistä ajatellen. Kaiken tiedon olen löytänyt itsenäisesti Internetistä. Pitäisi olla ammattitaitoisille ihmisille 3–4 kuukauden mittaisia jaksoja työpaikoilla, joissa he voisivat osoittaa osaamisensa, kuten esim. maalareille ja rakennustyöläisille. Ymmärrän, että minun tulee tähdätä kieliopinnoissani tasolle A2, se on tavoitteeni, ja opiskelen itsenäisesti. Järjestetyt peruskurssit eivät auta yhtään. Tämän vuoksi kommunikoin kaikkialla suomen kielellä, enkä halua käyttää puhelimen kääntäjäohjelmaa."*

H4: *"Lisää kotoutumiskursseja suomen kielen intensiiviseen opiskeluun, kurssit ovat aina täynnä. Lisää ammatillisia koulutuskursseja, jotka valmistavat työmarkkinoilla kysytyimpiä asiantuntijoita."*

H5-6: *"Opiskelen suomea ja olen valmis oppimaan uuden ammatin."*

7.4 Haastattelukysymykset työllistymiseen ja tulevaisuuteen liittyen

Kolmantena teemana oli työllistyminen ja tulevaisuus. Ukrainalaisilla on kova motivaatio ja halu työskennellä. Suomeen tulemisen tausta heijastelee tahtoa lähettää rahaa kotimaahan jääneille sukulaisille tai rintamalle. Kaikilla haastateltavista on tarkoitus jäädä Suomeen pysyvästi, ja Suomen kansalaisuus on haaveena. Ymmärretään, että sen saavuttaminen vaatii töitä ja motivaatiota opiskella suomen kieltä. He verkostoituvat tehokkaasti, ja heillä on käsitys, että Suomessa työpaikkaa varten

pitää tuntea oikeita henkilöitä ja saada suosittelijoita. He ovat valmiita opettelemaan täysin uuden ammatin, esimerkiksi puhdastila- ja lähihoitajan ammatin, vaikka he omaavat korkeakoulututkinnon.

Kysymykset:

Mitä tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on?

Mistä saat tietoa avoimista (teknologia-alan) työpaikoista?

Miten avoimista työpaikoista tulisi mielestäsi informoida?

H1: *"Aion asua ja työskennellä Suomessa. Tietoa avoimista työpaikoista on saatavilla Kuopion työvoimatoimiston digitaalisessa palvelussa ForeAmmatti PLUS, joka tarjoaa tarvittavat tiedot työllistymismahdollisuuksista ja käytettävissä olevista vaihtoehtoista verkossa."*

H2: *"Täällä Suomessa minun on vaihdettava ammattia. Sitä varten minun on opittava suomen kieli, jota työstän parhaillaan. Ennen kaikkea minun on osallistuttava kotoutumiskursseille suomen kielen intensiivistä oppimista varten. Sen jälkeen minun on ilmoitauduttava ammatillisille kursseille oppiakseni uuden siviiliammatin. Mielestäni kätevintä olisi käyttää yhtenäistä digitaalista avointen työpaikkojen palvelua, jossa on mahdollisuus suodattaa tarvittavaa tietoa."*

H3: *"Haluan löytää itseni hyvässä asemassa suomalaisessa yhteiskunnassa, joka käsitteenä on laaja: työ, ihmiset ympärillä, työpaikka, mutta sinne pääsee vain kovalla työllä ja opiskelulla, motivaatio on tärkein."*

H4-H6: *"Suomen kansalaisuus. Tietoa saa muilta ukrainalaisilta ja tuttavilta."*

H5: *"Avoimista työpaikoista sekä koulutusohjelmista ja kokeiluhankkeista pitäisi olla yksi rekisteri, josta voisi suodattaa tarvittavat tiedot. Tietoa saa netistä."*

7.5 Lisäkysymykset

Lisäkysymykset koskettivat suomalaista koulutusjärjestelmää ja työllistymisprosessia yleisellä tasolla. Myös tämän teeman vastaukset pyörivät suomen kielen ympärillä, ja vastauksissa vahvistui kielikoulutusten määrän rajallisuus. He haastateltavista, ketkä olivat jo työllistyneet, eivät olleet kiinnostuneita koulutuksesta. Heidän mielestään kouluttautuminen uuteen ammattiin vaatisi liian kauan aikaa, eikä se olisi heidän mielestään taloudellisesti mahdollista. Myös kielikoulutuksiin osallistuminen ilta-aikaan on heidän mielestään hankalaa, sillä perheellä saattaa olla vain yksi tietokone, jota perheen lapset tarvitsevat suoriutuakseen koulutehtävistä.

Mitä haluaisit kehittää suomalaisessa koulutusjärjestelmässä?

Miten mielestäsi ukrainalaisten työllistyminen tulisi hoitaa?

H1: *"Opetussuunnitelmassa tulisi varata enemmän tunteja suomen kielen oppimiseen, sillä se on ulkomaalaisille välttämätöntä työpaikan saamiseksi. Ehkä tarvittaisiin apua tarvittavien työllistymisasiakirjojen käsittelyssä."*

H2: *"En ole vielä perehtynyt suomalaiseen koulutusjärjestelmään, joten minun on vaikea vastata tähän kysymykseen. Ehkä työnantajilta pitäisi vaatia, että he palkkaavat ukrainalaisia vähintään vuoden mittaisilla työsopimuksilla, joissa on kuukauden koeaika. Usein jopa kuuden*

kuukauden mittaisten sopimusten vuoksi ukrainalaiset menettävät työpaikkansa menettäessään myös Kelan etuudet. Ihmisten ei yksinkertaisesti kannata ottaa vastaan alle vuoden kestäviä töitä."

H3: "Minulla ei ole mitään käsitystä suomalaisesta koulutusjärjestelmästä, varsinkaan kun en ole päässyt edes kielikursseille. Pitäisi olla vain yksi alusta, jolta kaikki työpaikat löytyvät. Tällä hetkellä kaikki ukrainalaiset kyselevät toisiltaan apua, joten sitä ilmiselvästi ei ole tarpeeksi tarjolla."

H4: "Ehkä pitäisi järjestää enemmän työmessuja, joissa olisi mahdollisuus tutustua eri ammatteihin ja keskustella työnantajien kanssa. Enemmän mainontaa kysytyistä ammateista. Enemmän selventäviä tapaamisia ukrainalaisten kanssa työhausta ja työmarkkinoiden kysytyimmistä ammateista."

H5-H6: "Ukrainalaisille pitäisi järjestää enemmän valistustilaisuuksia työhausta ja työmarkkinoiden kysytyimmistä ammateista. Koulutuksia tulisi järjestää työpaikoilla iltapäivisin, jolloin voisimme kollektiivisesti käyttää yrityksen tiloja ja tietokoneyhteyksiä."

8 HAASTATTELUT – YRITYSEDUSTAJILLE SUUNNATTU OSUUS

8.1 Yrityskentälle suunnatut haastattelut

Yrityksille suunnatuissa kysymyksissä toistuivat samat teemat kuin ukrainalaisille suunnatuissa, taustoittaen yritysten näkökulmaa tarvittavasta osaamisesta työllistymiseen ja tulevaisuuden tarpeisiin. Tutkimuksen yrityskohteiden valinta perustui kokemukseen tai tietoon tutkittavasta aiheesta. Yrityksille suunnatut kysymykset (löytyvät kokonaisuutena liite 3) pyrkivät kartoittamaan millaisia keinoja heillä on osaajatarpeen täydentämiseksi, minkälaisen opintopolkujen, työssäoppimisen tai täydennuskoulutusten he kokevat olevan tarpeellisia kansainvälisille työnhakijoille ja yrityksille itselleen. Tutkimuksessa haastateltiin yksilöhaastattelulla teknologiaklusterin yhteyshenkilöä, ja kahta eri teknologiateollisuuden sektorilla valmistavassa teollisuudessa työskentelevää yrityksen edustajaa. Tarkoitus oli heidän avullaan saada kokonaiskuva alan tilanteesta. Haastateltavat olivat miehiä, joilla on pitkä työhistoria alallaan. He kaikki toimivat näköalapaikalla. Haastateltavien nimet ovat anonymisoitu, ja heidät on koodattu litteroinnin yhteydessä koodein Y1-Y3.

Taustaolettamus oli, että haastateltava tuntee osaamisen johtamisen näkökulmia ja esimiestehtäviä käytännössä sekä tuntee ja tiedostaa käsiteltävän ilmiön. Kukin yrityksen edustaja sai haastattelurungon ennen haastattelua sähköpostitse. Haastattelujen yhteydessä käydyissä keskusteluissa nousi esille se, että suomalaisessa työkuulttuurissa työlainsäädäntö, työturvallisuus ja työntekijöiden itseohjautuvuus on tärkeää. Pohdittiin, että Suomeen muualta saapuville voi olla vaikea hahmottaa miksi työturvallisuutta korostetaan eli ei tunneta yrittäjän ja yrityksen vastuuta esim. mahdollisen tapaturman yhteydessä. Samoin työaikalainsäädäntö on tuntematonta aluetta ja usein kansainväliset henkilöt haluaisivat tehdä enemmän tunteja ansaitakseen paremmin. Usein yrityksessä uuden henkilön perehdytysmateriaali voi olla pelkästään suomeksi, ja se tuottaa hankaluuksia, ja joskus käy myös niin, että vaikka perehdytys on tehty englanniksi, se ei riitä, vaan meille itsesäänselvyyksiä pitää käydä useamman kerran läpi heidän kanssaan.

Keskustelimme suomen kielen merkityksestä ja kuinka se korostuu niiden suomalaisten työntekijöiden keskuudessa, jotka eivät jostain syystä osaa tai halua käyttää vieraita kieliä työpaikallaan. Suomessa jokainen on kuitenkin joutunut opiskelemaan englantia, mutta kielitaitoa pitää ”herätellä”. Haasteena koetaan myös se, että kansainvälisen henkilön harjoitteluajan opastus syö työpaikan resursseja, varsinkin suorittavan työn tasolla. Asenneilmapiiri on haastateltavien mukaan kuitenkin muuttunut ja muuttumassa, ja usein englannin kielen tai vielä kehittyvän suomen kielen käyttämistä ei nähdä ongelmana.

8.2 Haastattelukysymykset osaamiseen ja osaamisen johtamiseen liittyen

Ensimmäinen teema käsitteli osaamiseen ja sen johtamiseen liittyviä asioita. Tarkoituksena oli selvittää kuinka henkilöstön osaaminen korreloi yrityksen tavoitteiden saavuttamista, ja onko yrityksellä selkeä tietoa työntekijöidensä osaamismatriisista. Osaamisen johtamista käsittelevät kysymykset pyrkivät kartoittamaan sitä, kuinka saisimme pidettyä osaavaa työvoimaa alueellamme. Jatkuvan oppimisen -käsitteen myötä yrityksissä ollaan entistä valppaampia tarjoamaan koulutuksia työntekijöille, ja sisäistä koulutusta on paljon tarjolla. Työntekijän urapolku mahdollistaa kehityksen

yrityksessä ja tällä pyritään osoittamaan henkilöstön tärkeys – oppia ei tarvitse lähteä hakemaan vaihtamalla työpaikkaa. Isossa osassa pk-yrityksiä ei ole hyvää henkilöresurssien seurantajärjestelmää. Useimmiten käytössä on Excel-matriisi, jossa osaaminen on merkitty henkilökohtaisella tasolla, mutta valitettavan usein taulukot jäävät päivittämättä. On valvutuneitakin yrityksiä, joilla on hyvät järjestelmät ja systemaattinen koulutus. Tietoa työntekijöiden osaamisesta tulisi kerätä määrällisesti vuosittain, tai ainakin joka toinen vuosi.

Kysymykset:

Millä osaamisella on organisaation tavoitteiden saavuttamisen kannalta merkitystä?

Millä tavoilla keräätte tietoa työntekijöidenne osaamisesta – osaamiskartoitus?

Mitä osaamisen kehittämiseen suunniteltuja työvälineitä te käytätte?

Y1: *"Kauppaa pitää tehdä, myynti ja verkostoituminen on tärkeää, että saisimme enemmän globaalia kauppaa - mielestäni me ollaan huonoja myyjiä. Strateginen johtaminen varsinkin pk-yrityksillä on heikkoa, sitä pitäisi parantaa olennaisesti, sen jälkeen tulee myynti ja markkinointi. Kaikella osaamisella on merkitystä. Hitsaaminen, kokoonpano, koneistus, sähköasennus – kädentaitojen osaamisen katoaa sen myötä, että rummutetaan korkeakoulutuksen perään. Kädentaitojen osaamisessa on tällä hetkellä ja ainakin toistaiseksi suurin osaajapula. Aluekehityksen ja yritysten kannalta on tärkeää kehittää niitä henkilöitä, jotka osaavat olla valmistusprosessissa mukana."*

Y2: *"Positiivinen asenne työntekoa ja työnantajaa kohtaan on tärkein ominaisuus. Kädentaidot ovat olennainen osa työssä suoriutumista. Halu oppia suomen kieltä on suuri etu ja apu integroitumisessa työyhteisöön sekä yhteiskuntaan. Alkukartoitus tehdään työhaastattelussa. Perehdytys vaiheessa kerätään tietoa osaamisesta ja kehityskohteista, sen jälkeen tiedot viedään käytössä olevaan osaamismatriisiin. Vuosittain pidetään kehityskeskustelut työntekijöille. Yhtiössämme on globaali koulutusportaali, jonka avulla muun muassa hallinnoimme osaamisia ja koulutustarpeita."*

Y3: *"Kyllä asenne on aina taustalla tärkein ominaisuus, halu pyrkiä eteenpäin. Tuoda omalla panoksellaan yritykselle hyvää. Ei ole muuta kuin rekisteri yhteenvetona mitä kurseja työntekijä on käynyt. Kehityskeskusteluissa asioista puhutaan."*

Osaamisen johtaminen:

Miten varmistatte työtyytyväisyyden, työvoiman pitovoiman alueella ja yrityksessä?

Miten osaamisen johtaminen näkyy käytännössä esimiehen roolissa?

Miten edistätte osaamisen jakamista työyhteisössänne?

Millaista osaamista yrityksessä tarvitaan tulevaisuudessa?

Y1: *"Se on yhtälö, jossa on etuisuuksia ja työkyvyn ylläpitoa, työolosuhteet kunnossa, kokonaispaketti ja sen merkitys on noussut äärettömän tärkeäksi, palkkakaan ei aina ole päällimmäinen asia. Kun teknologia-alalla on kohtaanto-ongelma, syntyy alueelle työntekijöistä kilpailua. Edellä"*

mainitut asiat tulevat tärkeiksi valintakriteereiksi työntekijöiden keskuudessa. Esimiehen roolia ei voi ulkoistaa.

Y2 ja Y3: "Henkilöstökyselyjen avulla työtyytyväisyyden osalta sekä kehityskeskusteluissa. Pyritään vahvistamaan työntekijän tunnetta siitä, että kuuluu tasavertaisena jäsenenä työyhteisöön, riippumatta kulttuuritaustasta. Tunnistetaan kyvykkyudet ja pyritään mahdollisuuksien mukaan luomaan työntekijälle urapolku. Sen avulla yritys saa sitoutuneen ja motivoituneen työntekijän."

Y2: "Esihenkilö ja koordinaattorit ovat erittäin keskeisessä roolissa. Täytyy pitää huolta omalta osaltaan, että työntekijä tulee kuulluksi ja osaamiset tunnistetuksi kielimuurista huolimatta. Myös esihenkilöltä tarvitaan rohkeutta ja avointa suhtautumista toimimiseen monikulttuurisessa työyhteisössä. Muun muassa työnkierroilla yli osastorajojen, työpaikallamme pyritään tukemaan moniosaajuutta. Automaation ja digitalisaation merkitys voi kasvaa tulevaisuudessa."

Y3: " On tärkeää, että pystyy vahvistamaan työntekijän vahvuuksia, mutta joskus esimiehen intressit voivat olla erilaiset kuin työntekijällä. Vaikuttaa kovin teoreettiselta asialta, ei meillä ole tuollaisia. Tuotannonohjauksen puolella on eri asia kuin itse tuotannossa, vaikea kysymys. Laatu tehdään kentällä, digitalisaatio ei lisää laatua."

8.3 Haastattelukysymykset koulutukseen liittyen

Toisena teemana oli koulutus ja tarkoituksena kartoittaa miten yritykset näkevät koulutuksen siinä mielessä, että onko heillä tietoa koulutuksen tarjoajista ja millaista koulutustarjontaa he mahdollisesti tarvitsevat. Suomen työmarkkinoilla on työvoimapulan ja työttömien määrän suuri epäloogisuus, ja kohtaanto -ongelmaan soisi löytyvän vastauksia esimerkiksi koulutuksen avulla ja oppilaitosyhteistyönä. On mielenkiintoista, kuinka koulutustarjonta nähdään sekavana kenttänä, ja usein hankitaan vain pakollisia niin kutsuttuja korttikoulutuksia tai työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia, vaikka tarjontaa olisi räätälöidyistä kursseista alan tutkintokoulutuksiin saakka tarjolla.

Mistä saatte tietoa tarjolla olevista koulutuksista?

Millaista koulutusta työntekijöille tarjotaan? Kuka tarjoaa?

Millaisia ajantasaisia koulutuksia alallenne löytyy?

Y1: " Koulutustarjonta yrityksille on hyvin sekava vyyhti, sillä tarjoajia on alueellisesti ja kansallisesti paljon. Eri koulutusasteet tarjoavat paikallisesti omia koulutuksia kaupallisten toimijoiden lisäksi. Yrityksessä pitää olla todella valveutunut henkilö, jolla on näkemystä valita sopivia koulutuksia, tai HR-henkilö, jolla on aikaa paneutua tarjontaan. Elinkeinoelämä ja yritykset tarvitsevat joustavia, nopeita täsmäkoulutuksia, jossa tutkinnolla ei välttämättä ole merkitystä. Koulutus tähtää siihen, että yritys saa tarpeeseen ja kustannustehokkaasti tietoa ja opetusta omalle työntekijälleen. Koulutusorganisaatioilla tulisi olla osaamiskehityksen kartoittajia ja myyntiä suoraan yritysten tarpeisiin."

Y2: "Yhtiön sisäiset koulutukset, oppilaitosten kanssa teemme yhteistyötä."

Y3: *"Ei varsinaisesti mitään koulutusta, he kaikki ovat käyneet ammattikoulutuksen. Turvallisuuskoulutusta tietenkin."*

Y2-Y3: *"S-posti mainontaa eri sidosryhmiltä/koulutuksen tarjoajilta. Yleensä kouluksemme ovat ns. räätälöityjä kulloinkin olevaan tarpeeseen. Joko sisäinen koulutus tai käytämme ulkopuolista palveluntarjoajaa."*

Millainen prosessi kansainvälisen osaajan rekrytoiminen on?

Y2: *"Pääasialliset osaajatarpeet ovat työntekijä ammattiryhmille. Tarvittaessa kansainvälisiä työntekijöitä on ollut hyvin saatavilla. Yrityksen positiivinen maine työperäisten maahanmuuttajien keskuudessa on hyvä, joten työnhakijat ovat osanneet/tienneet hakea meiltä töitä. Jotuen meillä vuosia tehdystä työstä maahanmuuttajien työllistämiseksi, työhönotto prosessi on selkeytynyt huomattavasti. Esimerkiksi vuosia sitten autoimme ihmisiä virastoissa asioinnissa (vero, TE-toimisto ym.), nykyisin eri toimijoilla on valmius antaa tukea myös tausta-asioiden hoitamiseen, muun muassa tulkkauspalvelut."*

9 TULOSTEN ANALYSOINTI JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

9.1 Tutkimustulosten analysointia

Teknologinen kehitys ja alalla oleva rakennemuutos, jota digitalisaatio ja vihreä siirtymä vauhdittavat, muuttavat työtä ja koulutusta. Teknologiaa on oikeastaan kaikilla sektoreilla. Teoria ja tutkimukset vahvistivat sen, että kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi tulee nopeasti tehdä toimenpiteitä. Se vaikuttaa Suomen yhteiskunnan kehitykseen, työllisyyteen ja talouden kautta kilpailukykyymme ja kyvykkyyteen pitää yllä hyvinvointivaltion palveluita. Yksilön kohdalla se tuo riskejä ansainta- ja toimintakykyyn, koska katkokset työuralla vaikeuttavat monin tavoin työllistymistä.

Tutkittavasta aiheesta ei löydy alueella vertaisarvioituja tutkimuksia, siksi tämä tutkimus on äärimmäisen tärkeä ja aihetta on syytä tutkia lisää. Valitut menetelmät toimivat hyvin ja tukivat ilmiön tutkimusta. Niiden valinta pohjautui monimuotoisuuteen, ihmisten subjektiivisen kokemuksen ja näkemyksen tutkimiseen. Tulokset ukrainalaisten haastatteluista kertovat sen, että emme vielä yhteiskuntana osaa valjastaa heidän potentiaaliaan. Tulos näkyy yritysten jatkuvana ongelmana löytää sopivia työntekijöitä. Kielitaidon puute heijastuu usealla tasolla. Ukrainaiset eivät voi osallistua suomen kielen kurssille, koska ne usein järjestetään tukikielenä englanti, ja kurssit, joissa on tukikielenä venäjä tai ukraina, täytyvät heti. Kielitaidon puutteen vuoksi ukrainalaiset eivät pääse muihin koulutuksiin, esimerkiksi jatkamaan opintojaan toisella asteella tai korkeakouluissa ja työllistyessään työllistyvät koulutustaan alempitaisoihin ja vaatimattomampiin ammatteihin, yleensä matalapalkkatason tehtäviin.

Ukrainalaisilla henkilöillä ei heti hyökkäyssodan alkamisen jälkeen ollut näköalaa tulevaisuudestaan, ja usein maahantulon syy oli sijoittuminen johonkin turvalliseen paikkaan ilman kontakteja ja kosketusta koulutukseen tai työelämään. Haastateltavien kokemukset vaihtoehtoisista koulutusmahdollisuuksista ja työmarkkinoista olivat hyvin ohuita, eikä osaamisen tunnistamista juurikaan tehty. Myös yritysten haastatteluissa nousi kielitaidon merkitys vahvaksi epävarmuustekijäksi muun muassa turvallisuuteen ja perehdytykseen liittyen.

Tarvitsemme lisää panoksia kotoutumiskoulutukseen ja kielikoulutukseen. Monet eri tahot tekevät työtä ukrainalaisten arkielämän tilanteiden ohjauksen parissa, mutta orientaatio koulutusasioiden ja suomen kielen kurssien ja opetuksen parista puuttuu. Kielen opetuksessa tulisi huomioida erilaiset lähtötasot ja kurssien määrän lisääminen. Kotoutusohjelmaan liittyvä kielikoulutus ei edistä työllistymistä. Osaamisen tunnistaminen on toinen kehitettävä asia. He ovat korkeasti koulutettuja, ja he omaavat työkokemusta. Ukrainalaisille ei ole tarpeeksi tietoa tarjolla olevista vaihtoehdoista tai työllisyyskurseista, eikä niitä heille tarjota puutteellisen kielitaidon vuoksi. He tukeutuvat toisiinsa tiedonhaussa, ja näin myös virheellinen tieto monistuu yhteisön sisällä. Ammattipätevyys voitaisiin todeta työpaikoilla, joille voisi viedä tarvittavan lisäosaamisen räätälöidyn koulutuksen ja kurssituksen avulla. Heillä on motivaatio ja halu työskennellä ja integroitua yhteiskuntaamme. Tutkimukseen vastanneista yli puolet haluaisi asettua pysyvästi Suomeen.

Yritysten haastatteluissa tuli ilmi, että suorittavan tason työntekijöitä tarvitaan lisää. Yrityksissä tehdään töitä sen eteen, että työntekijät haluavat jäädä ja pysyä työpaikassa. Esihenkilöiden rooli korostuu osaamisen tunnistamisessa monikulttuurisen työyhteisön kehittämisessä. Usein ensimmäinen

kansainvälinen osaaja rekrytoi muita eli hyvän työpaikan maine on etu osaajien etsimisessä. Työntekijän asennetta arvostetaan ja työtyytyväisyyttä kartoitetaan henkilöstökyselyin ja kehityskeskusteluissa.

Koulutustarjonta nähdään vaikeaselkoisena ja sitä ei välttämättä osata hyödyntää. Oppilaitosyhteistyötä tehdään jo jollakin tasolla, mutta yrityksissä nähtiin, että täsmäkoulutuksia yritysten tarpeisiin suunniteltuina tulisi oppilaitoksista tarjota suoraan yrityksille. 51 % sisäministeriön vuonna 2023 teettämään kyselyyn vastanneista ukrainalaisista ilmaisi halunsa jäädä pysyvästi Suomeen siinäkin tapauksessa, että paluu kotimaahan olisi mahdollinen. Syynä oli ilmoitettu koulutus ja työllistymismahdollisuudet sekä lasten elämä täällä. Tähän peilattuna Opetushallituksen EU4Skill -Better skills for Modern Ukraine -hankkeessa osoitettu tarve modulaarisille tutkinnoille ja pienempien osaamiskonaisuuksien koulutuksille voisi vastata uudelleen kouluttamistarpeisiin ja uusiin osaamistarpeisiin nopeammin.

9.2 Toimenpide-ehdotukset

Taulukossa kaksi pyritään kiteyttämään keskustelujen ja haastattelujen aikana esille tulleita teemoihin liittyviä tuloksia. Kun edellisessä hankkeessa tehdyssä kyselytutkimuksessa taustoitettiin vastaajia, huomasimme, että useat jättivät vastaamisen kesken. Tämä johtuu harmaasta taloudesta ja epäluulosta. On ymmärrettävää, että emme välttämättä saa täydellistä kuvaa heidän osaamisestaan ja taustatiedoistaan ja esimerkiksi työpaikkoja jätetään ilmoittamatta pelon vuoksi, sillä veroja ei ole maksettu ja palkat on saatu pimeänä tulona.

Taulukko 2. Kooste ukrainalaisten haastatteluista ja keskusteluista

UKRAINALAISTEN HAASTATTELUT	TOIMENPIDE-EHDOTUKSET
osaamisen tunnistaminen heikkoa	lisäresurssi kotoutumiseen
kielitaidon puute	tekoäly ja applikaatiot käyttöön viranomaisverkostoissa ja työpaikoilla
kotouttamisen yhteydessä ei välttämättä tunnisteta potentiaalia	SIMHE-toiminta tai muu vastaava tutkimuksen vastaavuuden tunnistaminen
tarjotaan kouluttautumismahdollisuuksia alemmalle koulutusasteelle kielitaidon puutteen vuoksi	kursseja ja näyttötutkintoja lisättävä, koulutus kaksikielisenä
kielikurssitarjonta heikkoa, tukikielenä ei omaa kieltä	lisää kurssitarjontaa
ei mahdollisuutta osallistua koulutuksiin netissä, sillä ei ole tietotekniikkaa käytettävissä	oppiminen työpaikoilla tai kasvatusten päiväaika
äiti elää ”yksinhuoltajana”, ei tukiverkkoa ja lastenhoitoa, jotta voisi opiskella ilta-aikaan	tukiperhejärjestelmä, mentorointiohjelmiä
ennakkoasenteet ja pelko työllistymisen esteenä	monikulttuurisuus koulutusta ja monimuotoisuuden ymmärryksen lisäämistä
tietoa avoimista työpaikoista on vaikea löytää	yhtenäinen digitaalinen työnhakupalvelu

Taulukko kolme kokoaa yritysten edustajien kanssa käydyistä keskusteluista tärkeimpiä esille nousseita asioita.

Taulukko 3. Kooste yritysten edustajien haastatteluista ja keskusteluista

YRITYSTEN EDUSTAJIEN HAASTATTELUT	TOIMENPIDE-EHDOTUKSET
suorittavaa työtä ja kädentaitoja omaavia, tekeviä ammattiosajia tarvitaan lisää	ammattillisen koulutuksen merkitys huomioitava, ei välttämättä korostettaisi korkeakoulutusta
myynti ja verkostoituminen on tärkeää kansainvälisen kehityksen kannalta	osaamisen painopistealueiden huomioiminen koulutuksessa
suomen kieli auttaa integroitumisessa yhteiskuntaan ja työelämään	kurssitarjonta, työpaikoilla oppiminen
kohtaanto-ongelma synnyttää kilpailua työntekijöistä	pitovoiman merkityksen ymmärtäminen ja tukeminen eri muodoin, esihenkilön rooli korostuu -> monimuotokoulutuksia työpaikoille
kyvykkyyksien tunnistaminen ja tulevaisuuden muuttuvat osaamistarpeet	urapolun mahdollistaminen työntekijälle, osaamismatriisi käyttöön
tarvitaan kustannustehokkaita ja nopeita täsmäkoulutuksia	oppilaitosyhteistyön kasvattaminen

9.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksessa on noudatettu hyvän tieteellisen tutkimuksen käytänteitä (TENK 2012), ja pyritty käyttämään monipuolisesti eri lähteitä. Opinnäytetyöhön liittyvässä hankkeen tekemässä kyselytutkimuksessa rekrytoitiin osallistujia sidosryhmäyhteistyön ja muun markkinoinnin lisäksi sosiaalisen median avustuksella, esimerkiksi julkaisemalla tietyille käyttäjäryhmille hankkeen tiedote ja esite neljänä eri kieliversiona eri alustoilla, kuten Instagramissa ja Facebookissa. Tutkimuksen tuloksia ei julkaista sosiaalisissa kanavissa, ja tutkimuksessa otettiin huomioon henkilötietolain takaama oikeus yksityisyyteen.

Läpinäkyvyyden periaatteen mukaan haastateltavia henkilöitä informoitiin heidän omalla äidinkielellään henkilötietojen käsittelyyn liittyen. Tiedot saatiin tutkittavilta itseltään suoraan, ja kohdeorganisaatioista pyydettiin tutkimuslupa ennen haastattelujen aloittamista. Tutkittaville henkilöille on laadittu tietosuojailmoitus (liite 4), jonka he ovat allekirjoittaneet, ja täten suostumus tutkimukseen osallistumiseen ja henkilötietojen käsittelyyn on saatu, samoin vapaaehtoisuutta on korostettu. Tutkimuslomakkeessa on esitetty rekisterinpitäjä, hänen yhteystietonsa, ja tulkkina käytetyn henkilön yhteystiedot sekä yrityksen tietosuojavaltuutettu.

Ukrainalaisten haastattelut toteutettiin henkilökohtaisina tapaamisina, samoin muutaman yrityksen edustajan haastattelu. Aineistoa on Hirsijärven ja Hurmeen (2000, 60) mukaan tarpeeksi, kun

lisähaastateltavat eivät tuo oleellista uutta tietoa tutkimukseen. Tuloksia voidaan pitää luotettavina, sillä samat olennaiset asiat toistuivat kaikkien henkilöiden kohdalla.

Myös yritysten edustajien haastattelutilanteet olivat luontevia. Heitä oli pyydetty haastateltaviksi henkilökohtaisesti aikaisempien tapaamisten yhteydessä, ja he olivat saaneet tutustua kysymysten teemoihin etukäteen. Kaikki haastattelut nauhoitettiin Teams alustan avulla, ja nauhoitukseen kysyttiin lupa. Haastattelun kysymykset pohjautuvat tutkimuskysymyksiin, haastattelut olivat puolistrukturoituja ja kysymykset elivät haastattelun kuluessa, mutta pohjautuivat alkuperäiseen kysymys patteristoon. Haastattelujen vastaukset litteroitiin, niistä poistettiin tunnistetiedot, ja haastateltavat henkilöt esiintyvät tutkimuksessa numeroituna H1-H6, yritysedustajat koodeilla Y1-Y3. Aineisto on tallennettuna suojatulle korkeakoulun verkkolevylle/tilille yksityisen käyttäjätilin sijaan, ja sitä pääsee käsittelemään vain opinnäytetyön tekijä.

Tulkin käyttäminen haastattelutilanteessa osoittautui tutkijalle hyväksi valinnaksi, koska tutkittavien oli vapautunutta vastata omalla äidinkielellään. Lisäksi tulkki oli osalle haastateltavista tuttu. Valinnasta seurasi, että haastateltavia oli helppo lähestyä, mikä vaikuttaa tutkimusten tulosten luotettavuuteen. Tulkin ja tulkittavan myötä vivahteet vastauksissa jäävät pois, sillä käännöstyö tehdään kirjakielelle.

Luotettavuutta lisäsi se, että aiheen valinta pohjautuu tutkijan työhön ja aiheesta kertyneeseen asiantuntijuuteen. Lisäksi suoritimme ensimmäisen haastateltavan kanssa harjoitteluhaastattelun, jossa vielä hiottiin tutkimuskysymyksiä vastaajan kokemuksen kautta ja saatiin rakentavia ehdotuksia kysymysten muotoiluun. Luotettavuutta heikentää se, että tutkijalla ei ole aikaisempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä.

Tutkimusaihe kiinnosti myös tutkittavia henkilöitä. Tutkija tunnistaa oman subjektiivisuutensa, ja on pystynyt tekemään osallistuvaa havainnointia aikana, jolloin haastateltava ja tulkki keskustelevat. Ukrainalaiset haastateltavat kuuluvat marginaaliryhmään ja heidän elämäntilanteensa tai elämänmuutos voi vaikuttaa siihen, että haastattelutilanne voi olla sensitiivinen. Lisäksi vastauksiin voi heijastua se, miten haastateltava asemoituu suhteessa oleskelumaahan. Se, millaisia kulttuurisia elementtejä vastaus sisältää tai miten asioiden merkityksellistämien toteutuu verbaalisesti, jää havainnoimatta kielimuurin vuoksi, ja näin ollen ukrainalaisten puheenvuorojen tulkinta jää heikoksi, vaikkakin hyvä puheyhteys syntyi.

9.4 Tutkimuskysymys ja jatkotoimenpiteet

Tutkimuksen päätarkoituksena oli vastata kysymyksen: Millä tavoilla ukrainalaisten osaaminen tunnistetaan ja osaamistarpeet saadaan kohtaamaan toisensa? Tutkimuksen asetanta taustatiedon ja teoriaosuuden valossa peilaa tilannetta maahanmuuton näkökulmasta sekä Suomessa että maissa, joihin ukrainalaisia on paennut. Toisaalta on osaajatarvetta ja toisaalta on maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, joiden potentiaalia ei hyödynnetä. Heidät nähdään usein matalapalkkaisissa koulutusta vastaamattomissa tehtävissä. Vastaus on selkeä, emme tunnista osaamista emmekä kohtautaa niitä osaamistarpeisiin.

Päätutkimuskysymys on herättänyt jatkokysymyksiä: voisiko kannusteita työllistymiseen ja työllistämiseen löytyä esimerkiksi lainsäädännön kautta: palkkauksen suhteen ja palkkarakenteen suhteen? Ukrainalaisia tulisi kannustaa yrittäjyyteen, sillä usein kansainvälinen ja maahan muuttanut henkilö työllistää toisen kansainvälisen henkilön – miten onnistuisimme tässä? Alueellinen pitovoima ja vetovoimatekijä ja aluekehitys ylipäänsä, miten kunnat voisivat houkutella osaajia esimerkiksi asuntopoliitiikan kautta? Miten järjestämme liikennöinnin, palvelut koko perheen kotouttamiseksi: päiväkodit, koulutus ja koulutuspolku pienillä paikkakunnilla? On tuettava työnhakua ja tarjottava kielikoulutuksia esimerkiksi työpaikoilla, mentorointia. Yrittäjien kanssa tulisi selvittää yhdessä riskitekijöitä, esimerkiksi turvallisuuskoulutus, perehdyttäminen, rinnalla kulkija ensimmäisen viikon ajan, erilaiset kielenkääntösovellukset ja applikaatiot, tekoäly ja muut apuvälineet. Infotilaisuuksia pienyrittäjille siitä mitä tarkoittaa kansainvälisen osaajan palkkaaminen. Kotoutumisen rakenteen muutos. Digitalisaatio ja monipaikkaisuus, alueelliset yhteistyöverkostot, mahdollisuus näyttää osaaminen (esimerkiksi hitsaus) käytännössä eri työpajoissa.

Valitettava tosiasia on, että olemassa oleva tieto ja tutkimustulokset ovat nopeasti vanhentunutta tietoa. Tutkimusta voisi jatkaa täsmällisemmin alakohtaisesti, varsinkin kohdistuen sen työvoimapolitiittisesti kriittisille aloille. Osaamiseen liittyen tulisi osaamistarpeita kartoittaa ammattikohtaisesti ennakoiden. Jatkotutkimuksen kannalta olisi tärkeää suorittaa uudelleen peruskyselytutkimus, joka antaisi oikeamman kuvan siitä mikä maassamme ja alueellamme olevien ukrainalaisten tilanne on tällä hetkellä, kun kuntaoikeuden hakijoita on enemmän ja koulutuspolut ovat varmastikin selkeämmät ja mahdollisesti kielitaito on kohentunut. Tulisi miettiä kuka kerättyä tietoa hyödyntää ja millä taholla on riittävä resurssi puuttua mahdollisiin, havaittaviin epäkohtiin. Näihin tulisi myös reagoida nopeammin ja miettiä kuka hallinnoi koko palettia. Voimavaroja voisi yhdistää, ainakin tiedonkeruun ja tietojen jakamisen kannalta. Koulutusorganisaatioissa on olemassa läheinen työelämäyhteys harjoittelijoiden kautta, mikä tulisi valjastaa hyödyksi.

Opinnäytetyön tuloksia pyritään jatkossa hyödyntämään kansainvälisten tutkintokoulutusten parissa. Työssä ehdotetaan, että koulutusorganisaatioissa kerättäisiin systemaattisesti tietoa uusien opiskelijoiden koulutus- ja työhistoriasta. Osaamiskartoituksessa saatavaa tietoa tulisi jakaa alueella toimiviin yrityksiin harjoittelupaikkojen, opinnäytetöiden ja muiden projektien yhteydessä. Tämä edesauttaisi sitä, että löydetään sopivimmat tekijät joko taustojen tai oppimishalukkuuden mukaan. Opinnäytetyön kirjoittamisen aikana edellä mainittua toimintatapaa on jo harjoitettu Talent Hub Eastern Finland -hankkeessa, jossa kirjoittaja tällä hetkellä työskentelee. Tältä osin työn tavoitteet tulevat toteutumaan opiskelijoita koskien, mutta toimintatapaa tulisi laajentaa kaikkiin maahan muuttajiin.

Lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on edellä mainitussa hankkeessa kerättävän tiedon jalostaminen eli henkilöiden osaamisen ja potentiaalisten työelämä- tai koulutuspolkujen tunnistaminen. Tämä sama tunnistaminen tulisi tehdä ukrainalaisille ja muille maahan muuttaneille, jotta heidän potentiaalinsa voitaisiin sopivien koulutusmallien kautta saada esimerkiksi lyhyillä täsmäkoulutuksilla hyödynnettyä työelämän tarpeisiin.

Yhteistyötä ja vuoropuhelua yritysten ja koulutusorganisaatioiden kesken tulee jatkaa ja kehittää, jotta reaaliaikainen tieto tarvittavista koulutuksista ja osaamisesta on käytettävissä resurssien kohdentamiseksi. Ukrainalaisten osaaminen ja koulutusten tunnistaminen ja rinnastaminen

suomalaiseen järjestelmään olisi tärkeää. Heille tulisi avata mahdollisuuksia rakentaa osaamistaan oman koulutuksensa päälle, sillä usein käy niin, että he aloittavat aivan uuden alan koulutuksen vain sen vuoksi, että heidän on annettu ymmärtää työllistymisen uudella alalla olevan hyvä.

10 POHDINTA

Kysymystenasetantaa olisi voinut pohtia siitä näkökulmasta, että onko henkilö työllistynyt tai ei, ja kuinka kauan hän on ollut Suomessa. Juuri maahan saapuneilla ei oletettavastikaan ole tietoa koulutusjärjestelmästä tai työnhakuprosesseista, mutta täällä jonkun aikaa olleet ovat voineet siihen tutustua. Alustavasti tarkoitukseni oli saada yrityshaastatteluja usealta eri toimialalta teknologia-sektorissa, samoin eri suuruisia yrityksiä, jotta näkökulma laajentuisi. Työn edetessä selkeni, että työmäärän rajoittamisen kannalta rajoitan haastateltavien määrää ja rajaan sen koskettamaan vain muutamaa yritystä ja teknologia alaa edustavaan klusterin asiantuntijaa. Hänen näkemyksensä edustaa eritoten pienten ja keski suurten yritysten tilaa. Keskusteluja oli paljon ennen varsinaisen haastattelukyselyn alkamista, joten kaikkia merkityksellisiä asioita ei ole voitu kirjata tuloksiin ja haastattelujen purkuihin, mutta sain laajentaa näkemyksiäni ja osaamistani yritysten edustajien kokemusperäisen tiedon avulla. Mielestäni onnistuin haastateltavien valinnoissa. Nykyisessä työtehtävissäni saan jatkaa kansainvälisten osaajien työllistymisen ja yritys yhteistyön parissa, ja pystyn hyödyntämään teknologia-alalle koulutusorganisaation toimesta suunnattua kysymyspatteristoa tietämykseni kartoittamiseksi. Kysymysten asetanta on hieman erilainen tulokulmaltaan, mutta se jatkaa tutkimusaiheen parissa.

Oma ammatillinen osaaminen kasvoi kirjallisuuteen ja tausta-aineistoon perehtymisen myötä. Samoin kyky tehdä kyselyitä, haastatteluja ja tuottaa tutkimusaineistoa. Työskentelyäni ohjasi vahva tiedonhalu, mutta toisaalta mosaiikkimainen tietojen pirstaleisuus vaikeutti kokonaiskuvan muodostamista. Ukrainalaisten maahanmuuttajien tarinoita oli alueellisesti löydettävissä, mutta useimmat niistä painottuivat sosiaalisen yhteisön löytymiseen, selviytymiseen ja sotaa kommentoiviin kirjoituksiin, ei niinkään koulutusmahdollisuuksiin tai uraan liittyvään kehittymiseen.

Mielestäni työvoimapula ja kohtaanto-ongelma teknologiateollisuudessa kulminoituu sen jäsenyrityksille kesäkuussa 2024 tehtyyn kyselyyn, jossa luonnos hallituksen esitykseen ulkomaalaislain muuttamisesta oli seuraava: *"yritykset nostavat keskeiseksi politiikkatoimeksi ulkomaisten osaajien maahantulon lisäämisen ja prosessien nopeuttamisen, huolehtimisen ulkomaisten osaajien kotouttamisesta, sekä ulkomaisten opiskelijoiden työllistymisen varmistamisen. Siksi panostukset tulisi suunnata osaajien houkutteluun, maakuvan kehittämiseen, maahantulo prosessien ja kotoutumisen sujuvoittamiseen nyt esitetyn kaltaisten rajoitusten sijaan."* (Teknologiateollisuus 08, 2024).

Teoreettinen viitekehys pohjautui useaan alalla tehtyyn tutkimukseen ja barometriin, joihin esityksessäni tukeuduin. Väestösuhteen kehitys, huoltosuhte, osaaminen kuten Ojala ja Sydänmaalakka sitä kuvaavat, ja Osaamisen ennakkointifoorumin ehdotus siitä, että suomen kielen opetukseen ja ulkomaisten tutkintojen tunnistamis- ja tunnustusmenettelyyn tulee panostaa – nämä ovat ydinasioita työvoimapulasta keskusteltaessa ja yrityksen menestystekijöitä määritettäessä.

Tapauksen rajaus organisaatiossamme toteutettavaan hankkeeseen on yksinkertainen, samoin eri koulutusorganisaatioiden koulutusohjelmiin tai niissä toteutettaviin koulutuksiin, mutta rajaus muutosprosessiin ja ilmiöön on hankalaa. Muutosprosesseja ja ilmiöitä ovat tänä päivänä esimerkiksi osaaja- ja työvoimapula, kansainvälisten osaajien integroituminen yhteiskuntaan työllistymisen tai koulutuksen avulla. Yrityskentässä isona vaikuttajana ovat niiden toiminnot, kuten tuotannolliset,

tuotekehitykseen vaikuttavat ja taloudelliset kontekstit, jotka vaikuttavat vahvasti päätöksentekoon ja johtamiseen.

Kansainvälistyminen on monelle pk-yritykselle kasvutekijä. Yritykselle kansainvälisen osaajan palkkaaminen voi olla arvostus ja imagoystymys, mikä voi vaikuttaa yrityksen toimintakulttuuriin, rikastuttaa ja tuoda moninaisuutta työilmapiiriin. Palkkaus voi lisätä kansainvälistymisessä tarvittavaa osaamista esimerkiksi markkinatutkimukseen, tai paikallistuntemusta, kielellistä osaamista ja kulttuurintuntemusta. Työyhteisön kielitaito paranee ja asenteet saattavat uusien kontaktien myötä muuttua suvaitsevaisemmiksi. Usein nousee esiin myös yhteiskuntavastuullisuus, kun yritys osallistuu maahanmuuttajien integrointiin. Toisaalta perehdytykseen käytetty aika koetaan liian vaativaksi, vaikkakin sen avulla voidaan kehittää käytäntöjä tehdä selkeät ohjeet ja turvallisuusselvitykset ja tuotteistaa perehdytys. Lisäksi yrityksissä kaivataan kieliongelmiin tukea. Pitäisi osata kartoittaa soveltuvat työtehtävät, joissa kielitaidon merkitys ei nouse pääasiaksi esteeksi ei suomen kielen taitoisen palkkaamiseen. Usein yrityksessä käytettävät järjestelmät ovat vain suomenkielisiä, jolloin työhöjeet ja raportointi ovat vaikeaa. Koetaan, että lisääntyneeseen ohjaustyöhön kuluu aikaa ja syntyy turvallisuusriskitekijöitä. Tämä ohjaa miettimään omaa liiketoimintaa kannattavuuden ja kilpailukyvyn mittareilla, jolloin ei tunnusteta pitkän ajan vaikutuksia. Myös halu ja asenne tulee olla kohdillaan.

Elämme muutoksessa, joka luo uusia osaamistarpeita. Tulevaisuuden osaamistarpeiden ymmärtäminen on ratkaiseva kilpailukyvyn ja menestyksen perusta. Yksilöiden, yritysten ja koulutusorganisaatioiden kyky reagoida yhteiskuntamme monimuotoisuuteen on tärkeää, vain yhteistyön avulla voimme vastata kohtaanto-ongelmaan.

LÄHTEET

- Adaptation and Integration of Ukrainian immigrants in Lithuania. Anastasiia, Tkachuk, Svitlana, Kostyrykina, Tomas, Janeliūnas 2024. https://migrant-integration.ec.europa.eu/system/files/2024-01/v01_Ukrainian-report_Janeliunas_EN_A4.pdf. Viitattu 18.10.2024.
- Alho, Rolle, Eronen, Eija, Paljakka, Mari, Penttilä, Atte, Simonen, Jenni, Välimäki, Matti & Väyrynen, Tuija 2022. Ukrainalaiset Suomessa. E2 Tutkimus, sisäministeriö & Sitra. <https://intermin.fi/documents/1410869/3723668/Ukrainalaiset+Suomessa+-katsaus.pdf/495185eb-fe2a-2dfb-9907-544ed25170c8/Ukrainalaiset+Suomessa+-katsaus.pdf?t=1674121330577>. Viitattu 15.10.2023.
- Aineistonhallinnan käsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/>. Viitattu 22.7.2023.
- Berg-Andersson, Birgitta, Kaitila, Ville, Lähdemäki, Sakari & Puonti, Päivi 2023. Toimialakatsaus Kevät 2023 -raportti. Etla. <https://www.etla.fi/julkaisut/toimialakatsaus/toimialakatsaus-kevat-2023/> Viitattu 21.7.2023.
- Berio, Giuseppe & Harzallah, Mounira 2005. Knowledge Management for Competence Management. Journal of Universal Knowledge Management. Julkaistu 28.6.2005. https://www.jucs.org/jukm_0_1/knowledge_management_for_competence/berio.pdf. Viitattu 24.10.2023.
- Eriksson, Päivi & Koistinen, Katri 2014. Monenlainen tapaustutkimus. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153032/Tutkimuksia%20ja%20selvityksi%20a4_11_2014_%20Monenlainen%20tapaustutkimus_Eriksson_Koistinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 19.6.2023.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere, Vastapaino. Tutkijan ABC 2015. <https://rajatontatiedekasvatusta.wordpress.com/tutkijan-abc/>. Viitattu 19.7.2023.
- Euroopan komissio 2022. Strateginen ennakointiraportti 2022. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategic-planning/strategic-foresight/2022-strategic-foresight-report_fi. Viitattu 16.10.2023.
- Hakanen, Jarmo, Leveälahti, Samuli, Clavert, Maria, Honkasalo, Riku & Suominen, Vihtori 2023. Alueellisia työvoiman osaamistarpeita ja ratkaisuehdotuksia. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. <https://backend.jotpa.fi/sites/default/files/documents/Alueellisia%20tyo%CC%88voiman%20osaamistarpeita%20ja%20ratkaisuehdotuksia.pdf>. Viitattu 14.10.2023.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2009. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino, Helsinki. Oy, Yliopistokustannus, HYY yhtymä. Viitattu 28.7.2023.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2022. Tutkimushaastattelu 2022. Gaudeamus. <https://www.elibslibrary.com/reader/9789517685047/preview>. Viitattu 28.7.2023.
- Hyrkäs, Leena 2009. Osaamisen johtaminen Suomen kunnissa, väitöskirja. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. <https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/43678/isbn9789522147172.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 18.9.2023.
- Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Ruusuvoori, Johanna 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino, Tampere. Viitattu 19.7.2023.
- Jokinen Arja, Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelma-opetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/>. Viitattu 23.7.2023.

- Juuti, Pauli & Juuti Sini 2021. Johtamista kehittämään. Todellista vaikuttavuutta helposti ja tehokkaasti. Basam Books. Viitattu 11.10.2023.
- Jyväskylän yliopisto, Humanistis-yhteiskunnallinen tiedekunta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/met/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat>. Viitattu 1.7.2023.
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/>. Viitattu 1.7.2023.
- Kelhä, Minna 2023. Miksi kansainvälisyysosaamisesta pitää puhua! Opetushallituksen blogi. 9.5.2023. <https://www.oph.fi/fi/blogi/miksi-kansainvalisyysosaamisesta-pitaa-puhua>. Viitattu 21.7.2023.
- Keskuskauppakamari, Kauppakamarikysely 2023, Osaavan työvoiman saatavuus ja kansainväliset osaajat. <https://kauppakamari.fi/tiedote/kauppakamarikysely-tyontekijapula-rajoittaa-edelleen-yri-tysten-kasvua-66-prosenttia-yrityksista-kertoo-osaajapulan-estavan-kasvua-ja-liiketoiminnan-kehittamista/>. Viitattu 11.10.2023.
- Kivinen, Tuula 2008. Tiedon ja osaamisen johtaminen terveydenhuollon organisaatioissa. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -taloudenlaitos. Väitöskirja. https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1068-3/urn_isbn_978-951-27-1068-3.pdf. Viitattu 16.10.2023.
- Kone- ja energiateknologia Pohjois-Savossa, Pohjois-Savon liitto. <https://foresavo.fi/tulevaisuuskuva-2/karkialat/kone-ja-energiateknologia-pohjois-savossa/>. Viitattu 28.9.2024.
- Koptsyukh, Anastasia & Svyrenko, Arseniy 2024. Sotaa paenneet ukrainalaiset Suomessa – kotikuntaan siirtyminen ja tulevaisuuden suunnitelmat. Sisäministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165510/SM_2024_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 11.5.2024.
- Larja, Liisa & Peltonen, Juho 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyovoiman-saatavuus-tyovoimapula-ja-kohtaanto-ongelmat-vuonna-2022-raportti-summaa-tyovoimatiekartta-hankkeen-tulokset>. Viitattu 22.7.2023.
- Leveälahti, Samuli, Nieminen, Jenna, Nyyssölä, Kari, Suominen, Vihtori & Kotipelto, Suvipilvi (toim.) 2019. Osaamirakenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämissaasteet. Opetushallitus, Raportit ja selvitykset 2019:14. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamirakenne_2035.pdf. Viitattu 2.7.2023.
- Leveälahti, Samuli & Hakanen, Jarno 2022. Ukrainan sodan vaikutuksia Suomen työmarkkinoihin ja jatkuvan oppimisen haasteisiin 2022. <https://backend.jotpa.fi/sites/default/files/documents/Ukrainan%20sodan%20vaikutuksia%20Suomen%20ty%C3%B6markkinoihin%20ja%20jatkuvan%20oppimisen%20haasteisiin%201.7.2022.pdf>. Viitattu 21.7.2023.
- LRT English Newsletter, 24.7.2023. <https://www.lrt.lt/en/news-in-english/19/2037788/despite-warm-welcome-ukrainians-in-lithuania-eye-home-it-s-a-different-culture-different-customs>. Viitattu 18.10.2024.
- Maakuntavaltuusto 2021. Pohjois-Savon Maakuntasuunnitelma 2040 ja Maakuntaohjelma 2022–2025. <https://www.pohjois-savo.fi/media/2-aluekehitys-ja-ohjelmatyo/maakuntasuunnitelma-ja-ohjelma/pohjois-savon-maakuntasuunnitelma-2040-ja-maakuntaohjelma-2022-2025.pdf>. Viitattu 16.6.2023.

Opetushallitus 2023. Uutinen 5.5.2023. Ukrainan ammatillinen koulutus uudistuu suomalaisten tuella sodan keskelläkin. <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2023/ukrainan-ammattillinen-koulutus-uudistuu-suomalaisten-tuella-sodan-keskella>. Viitattu 14.10.2023.

Opetushallitus 2023. Aikuisten ukrainalaisten opiskelumahdollisuudet. <https://www.oph.fi/fi/kehittaminen/aikuisten-ukrainalaisten-opiskelumahdollisuudet> 13.6.2023 päivitetty: Viitattu 21.7.2023.

Osaamispulssi 2022. Teknologiaeteollisuus. <https://osaamispulssi.fi/wp-content/uploads/Osaamispulssin-lyhyt-tulosesitys.pdf>. Viitattu 8.10.2023.

Otala, Leenamajja 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetua. Viitattu 11.10.2023.

Pitkänen, Ville, Välimäki, Matti, Niemi, Mari K. & Veijola, Roosa 2023. International students in Finland, 2023. International Talent Finland Research Project E2 Research. <https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/kv-osaajien-suomi/international-students-in-finland-report-2023.pdf>. Viitattu 14.10.2023.

Pohjois-Savon ELY-keskus alueellinen työlupalinjaus 2023. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/pohjois-savon-ely-keskus-paivitti-tyolupalinjaustaan?publisherId=69817885&releaseId=69995160&lang=fi>. Viitattu 21.7.2023.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Viitattu 8.10.2023.

Railanmaa, Kaisa 2024. Tulevaisuuden työmarkkinat -koordinaatiohanke. Kohtaantofoorumi Pohjois-Savo 24.4.2024. Viitattu 9.6.2024.

Rasmus, Aro 2024. Pohjois-Savon työvoimatarpeen ennakoitu kehitys, alustavia tuloksia määrällisen työvoimatarpeen ennakointi -hankkeesta. <https://www.kuopio.fi/uploads/sites/3/2024/06/pohjois-savon-ennakointi-rasmusaro.pdf>. Viitattu 18.6.2024.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. Viitattu 1.7.2023.

Sabine Kinkartz, 2024. Ukrainian refugees in Germany: Why few work for a living. <https://www.dw.com/en/ukrainian-refugees-in-germany-why-few-work-for-a-living/a-68338226>. Viitattu 18.10.2024.

Salonen, Kari 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Viitattu 3.9.2023.

Statistisk sentralbyrå 2024, Ukraine I Norge 12.9.2024. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/ukrainere-i-norge>. Viitattu 19.10.2024.

Suomen virallinen tilasto (SVT). Ukrainalaisten työllistyminen Suomessa: tilapäisen suojelun piirissä olevat ukrainalaiset Suomessa 2023. Tilastokeskus <https://datahuone.shinyapps.io/dataholvi/#tyomarkkinat/ukrainalaiset>. Viitattu 14.10.2023.

Suomen virallinen tilasto (SVT). Työelämä tilastoina -opas 2022. Tilastokeskus <https://guides.stat.fi/tyoelama-tilastoina/tyollisyyden-tilastointi#s-lg-box-15990739>. Viitattu 15.10.2023.

Sydänmaalakka, Pentti 2004. Älykäs johtajuus. Ihmisten johtaminen älykkäissä organisaatioissa. Viitattu 11.10.2023.

Tainio-Keinonen, Kaisa 2019. Osaamisen kehittäminen – parhaat käytännöt ja tärkeimmät työkalut, blogi 28.10.2019. Vuolearning. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/osaamisen-kehittaminen>. Viitattu 16.10.2023.

Teknolohiateollisuuden Talousnäkymät, 2023. <https://teknolohiateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/tiedote/teknolohiateollisuuden-kysynta-heikkeni-yha-liikevaihdon-odotetaan-kaantuvan>. Viitattu 15.10.2023.

Teknolohiateollisuus, 2023. <https://teknolohiateollisuus.fi/fi/teknolohiateollisuus-suomen-suurinvientiala>. Viitattu 23.6.2024.

Teknolohiateollisuus, 2024. Teknolohiateollisuuden lausunto esityksestä ulkomaalaislain muuttamiseksi ja eräiksi siihen liittyviksi laiksi 8_2024. <https://teknolohiateollisuus.fi/wp-content/uploads/2024/09/esitys-ulkomaalaislain-muuttamiseksi.pdf>

TENK 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012#HTK>. Viitattu 8.10.2023.

Tilastokeskus, Väestöennuste maakunnittain ja Pohjois-Savossa kunnittain v.2021–2040. <https://foresavo.fi/tilastot/vaesto/vaestorakenne/>. Viitattu 2.11.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Kotoutuminen 2023:42. Selvitys tilapäistä suojelua saavista työvoimapalvelujen asiakkaina ja työmarkkinoilla. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165232/TEM_2023_42.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 2.11.2023.

Työvoiman saatavuus ja kohtaanto 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö, Työmarkkinatori. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNjgxZGJjMDMtZjZiMi00MDJmLTkyOTItNGY0ZmJhYmZiYjFhIiwidCI6ImQ5NTk1MWE2LWVmZDMtNGE3NC05YWJiLWYyYjYjYjg5ZDY3MSIsImMiOjg9>. Viitattu 15.10.2023.

Valtioneuvoston tiedote 28.4.2023 Suomelta toimenpideohjelma ukrainalaisten korkeakouluopiskelijoiden ja tutkijoiden tukemiseksi. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/suomelta-toimenpideohjelma-ukrainalaisten-korkeakouluopiskelijoiden-ja-tutkijoiden-tukemiseksi>. Viitattu 22.7.2023.

Valtioneuvoston selvitys 1.11.2023 Tilapäistä suojelua saavat ukrainalaiset on otettu hyvin vastaan, kielitaito keskeinen työllistymiselle. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/selvitys-tilapaista-suojelua-saavat-ukrainalaiset-on-otettu-hyvin-vastaan-kielitaito-keskeinen-tyollistymiselle>

Viitala, Riitta 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Inforviestintä. Viitattu 7.10.2023.

Viitala, Riitta 2002. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Vaasan yliopisto. Liiketaloustiede 44 Johtaminen ja organisaatiot. Väitöskirja, ACTA WASAENSIA No 109 (2002). <http://urn.fi/URN:ISBN:951-683-987-8>. Viitattu 27.7.2023.

Westö, Jenni 2023. <https://epale.ec.europa.eu/fi/blog/monipuolista-aikuisoppimistoimintaa-ukrainasta-paenneille>. Viitattu 23.7.2023.

Yleinen suomalainen sanasto, eksplisiittinen tieto. <https://finto.fi/ysa/fi/page/Y169079>. Viitattu 18.10.2024.

LIITE 1: WEBROPOL KYSELYTUTKIMUS UKRAINALAISILLE / TALENTHARVEST

Talentharvest

Thank you for participating our questionnaire! The collected data helps us to better understand the educational and employment needs of Ukrainians in North Savo Region. This questionnaire is created with the aim to widen your working and educational opportunities.

Personal information *

First name

Last name

Age

Mobile

Email

Address

Zip code

City

Educational background (degree level and field, name of school, year of graduation: ex. Master's Degree in International Business, University of Eastern Finland, 2022) *

History of your work experience ***How long have you lived in Finland? ***

0 - 5 months

6 - 11 months

more than 12 months

What were the major reasons for you to come to Finland? You can choose multiple answers: *

I have friends / relatives in Finland

I have or had a working place in Finland

I have a place to study in Finland

Study or work opportunities

Finland's good reputation (education / safety / economics / happiest country)

Other, please specify

Have you applied for temporary protection or asylum in Finland? *

Yes, for temporary protection

Yes, for asylum

I have not applied for temporary protection or asylum. Why not?

Have you registered for a municipality of residence? *

Yes

No

What is your current situation in Finland? *

I am working

I am studying

I am learning the language (Finnish, Swedish), going through interactive studies for the immigrants

I am retired

Other, please specify

If you are employed, what is your employment status?

Full-time

Part-time

Zero-hours contract

Entrepreneur

Other, please specify

If you are employed, what type is your employment contract?

Long-term employment contract

Fixed-term employment contract (example: seasonal work)

I have no contract

With whom do you live in Finland? You can choose multiple answers: *

alone

with child / children > please, specify the age of children

with relatives or friends

with a husband / wife

with parents or grandparents

other - with whom?

If you have children, are they in school or pre-school education?

Yes

No

If you have children, are they studying remotely in Ukraine?

Yes, and they will continue distance learning

Yes, but they also study or want to study at a Finnish school

No, they study at a Finnish school

Are you interested in studying? *

Language Courses

in a Vocational School

in a University of Applied Sciences

in a University

Conversion (requalification of your current degree)

Top-up degree training (it allows you to convert your existing qualifications into a full degree through studying)

other

Which field or what kind of studies are you interested in? *

Have you received enough information about the Finnish education system?

Yes

No, I need more information about

Are you interested in working? If yes, please specify the field *

Have you received enough information about employment opportunities and employment services in Finland?

*

Yes. Where did you get the best information?

No. What information are you lacking?

Choose the languages that you know well enough to work or study in: *

English Poor 0 – 10 Excellent

Finnish Poor 0 – 10 Excellent

Russian Poor 0 – 10 Excellent

Ukrainian Poor 0 – 10 Excellent

Other languages, please specify the level

Do you have a valid driver's license? *

Yes

No

Do you have any other certificates that can be useful for your future employment or education? *

IT skills *

Computer and internet resources Poor 0 – 10 Excellent

Do you have access to a computer and internet ? *

Yes

No

Which computer skills do you have? You can choose multiple options *

MS Office

Social media

Google Workspace

Presentations/Slideshows

Graphics (Photoshop, Illustrator, InDesign, Acrobat, Corel Draw, HTML/CSS)

Software Skills (Java, PHP, MySQL, SQL, C#, JavaScript, C++, Python, iOS/Swift, Ruby on Rails)

Hardware Skills (Servers, Storage Systems, Virtualization infrastructure (Hypervisors))

Database Management (MS Access, Oracle, Teradata, IBM DB2, MySQL, SQL)

Web (HTML, CSS, Javascript, WordPress, Joomla, Content Management Systems (CMS), code libraries)

Writing Skills (WordPress, Yoast, SEO, technical writing, journalism, research, ghostwriting)

Enterprise Systems

Engineering related programs

Other

Are you willing to improve your IT-skills? *

Yes, please specify your interests

No

Where do you find the best information about Finland and life here? *

What are the factors that most influence your decision of whether you will stay in Finland? You can choose a maximum of three options *

Own house/apartment

Work in Finland

Studies in Finland

Learning Finnish or Swedish language

The welfare of my children in Finland

Relatives in Finland

Friends or acquaintances in Finland

War in Ukraine

Other, please specify

I hereby give my consent for the processing of my personal data related to the information given by me (<https://www.savonia.fi/en/savonia-uas/gdpr/>) *

Yes

No

I hereby give my consent to share my information / and given answers with:

Educational institutions in North Savo region

Potential employers in North Savo region

Project stakeholders (ex. SIMHE (<https://www.savonia.fi/en/study-with-us/other-studies/for-immigrants/services-for-immigrants/>) etc.)

The information will not be shared anywhere else or used for any other purpose than to improve your chances of settling in Finland. The consent can be withdrawn at any time. Consents are administered by Johanna Taavitsainen and Mariia Pohorila, talentharvestua@gmail.com.

I want to submit my answers*



— From competence mapping —
through education
to working life



Pohjois-Savon liitto

LIITE 2: HAASTATTELUKYSYMYKSET KOHDERYHMÄN HENKILÖILLE**Osaaminen:**

Miten osaamistasi on kartoitettu Suomessa?

Miten aikaisempi osaamisesi ja koulutuksesi korreloivat vastaavaan koulutukseen Suomessa?

Oletko saanut apua osaamisesi tunnistamiseen ja mitä osaamista sinulla tulisi mielestäsi olla, että työllistyisit Suomessa?

Koulutus:

Mitä koulutuksia sinulle on tarjottu?

Mistä saat tietoa tarjolla olevista koulutuksista?

Millaisia koulutuksia mielestäsi tuli järjestää työllistymisesi edistämiseksi?

Mitä olisit valmis tekemään pätevöittäaksesi itseäsi työmarkkinoille?

Työllistyminen:

Mitä tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on?

Mistä saat tietoa avoimena olevista (teknologia-alan) työpaikoista?

Miten avoimista työpaikoista tulisi mielestäsi informoida?

Vapaa-aihe / lisäkysymykset:

Mitä haluaisit kehittää suomalaisessa koulutusjärjestelmässä?

Miten mielestäsi ukrainalaisten työllistyminen tulisi hoitaa?

LIITE 3: HAASTATELUKYSYMYKSET KOHDERYHMÄN YRITYSTEN EDUSTAJILLE**Osaaminen:**

Millä osaamisella on organisaation tavoitteiden saavuttamisen kannalta merkitystä?

Millä tavoilla keräätte tietoa työntekijöidenne osaamisesta – osaamiskartoitus?

Mitä osaamisen kehittämiseen suunniteltuja työvälineitä te käytätte?

Osaamisen johtaminen:

Miten varmistatte työtyytyväisyyden, työvoiman pitovoiman alueella ja yrityksessä?

Miten osaamisen johtaminen näkyy käytännössä esimiehen roolissa?

Miten edistätte osaamisen jakamista työyhteisössänne?

Millaista osaamista yrityksessä tarvitaan tulevaisuudessa?

Koulutus:

Mistä saatte tietoa tarjolla olevista koulutuksista?

Millaista koulutusta työntekijöille tarjotaan?

Millaisia ajantasaisia koulutuksia alallenne löytyy?

Millainen prosessi kansainvälisen osaajan rekrytoiminen on?

LIITE 4: TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS

EU:n yleinen tietosuoja-asetus
13 ja 14 artiklat
Laatimispäivä: [03062024]

Tietoa tutkimukseen osallistuvalla

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: Savonia-ammattikorkeakoulu oy

Osoite: PL 6 (Microkatu 1), 70201 KUOPIO

Sähköpostiosoite (kirjaamo): savonia@savonia.fi

Henkilörekisterin yhteyshenkilö: Johanna Taavitsainen, puh. 044 785 6142, johanna.taavitsainen@savonia.fi

Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Opinnäytetyössä (Pohjois-Savon alueen ukrainalaisten teknologiaosaaminen ja työelämälähtöiset koulutustarpeet) ukrainalaisten haastateltavien henkilötietoja kerätään kuvaamaan Pohjois-Savon alueelle paenneiden ukrainalaisten koulutustaustaa, ammattinimikkeitä ja kohtaanto-ongelmaan liittyvää työllistymistä tai koulutustarpeita. Yritysten edustajilta kysytään haastattelun yhteydessä henkilötietoja. Lopullisessa työssä tiedot anonymisoidaan, ja nauhoitettu äänite poistetaan litteroinnin jälkeen.

Tutkimuksen suorittajat

Opinnäytetyön tekijä Johanna Taavitsainen. Ohjaajat Veli-Matti Tolppi ja Minna Kaarakainen, tulkkina Mariia Pohorila, kaikki edustavat haastattelun tekoaikaan Savonia-ammattikorkeakoulua. Toisena tulkkina toimii Kuopion kaupungin työllisyyspalveluista maahanmuutto-ohjaaja Inabat Seytnazarova.

Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kestoaika

Tutkimuksen nimi: Opinnäytetyö, Pohjois-Savon alueen ukrainalaisten teknologiaosaaminen ja työelämälähtöiset koulutustarpeet, tekijä Johanna Taavitsainen, Savonia-ammattikorkeakoulu 2024.

Henkilötietojen käsittelyn kesto: 31.12.2024 saakka.

Opinnäytetyön valmistuttua aineistot tuhoetaan korkeakoulun ohjeiden mukaisesti, ja vain anonymisoitu tieto jää arkistoon, eli opinnäytetyöstä tehtävään julkiseen tallenteeseen.

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.

Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus
- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Kohderyhmä haastateltavat ukrainalaiset: henkilön nimi, ikä, koulutustausta, työhistoria ja ammattinimike, ääni.

Kohderyhmä yritysten henkilöedustajat: henkilön nimi, koulutustausta ja ammattinimike, ääni.

Arkaluonteiset henkilötiedot

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Henkilötiedot kerätään rekisteröidyltä itseltään henkilökohtaisten haastattelujen yhteydessä.

Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Henkilötietoja ei siirretä eikä luovuteta edelleen. Opinnäytetyön tekijä työskentelee Savonia-ammattikorkeakoulussa, ja yritys on rekisterinpitäjä.

Henkilötietojen suojauksen periaatteet

- Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen: ei ole manuaalista aineistoa.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

- käyttäjätunnus salasana käytön rekisteröinti kulunvalvonta
- muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

- Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa
- Aineisto analysoidaan suorien tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

- Tutkimusrekisteri hävitetään
- Tutkimusrekisteri arkistoidaan:

ilman tunnistetietoja tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa: aineistoa ei arkistoida.

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on hallinnon suunnittelija Mervi Hätinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@savonia.fi

Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettun käsittelyn lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin

peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä

henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai

henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuressi käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden

käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista

tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi

olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeutetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät teollisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700, Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi

Annan täten suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn, joka liittyy tässä asiakirjassa mainittuun opinnäytetyöhön. (<https://www.savonia.fi/en/savonia-uas/gdpr/>).

Kyllä

Ei

Annan täten suostumukseni tutkimukseen osallistumisesta, joka liittyy tässä asiakirjassa mainittuun opinnäytetyöhön.

Kyllä

Ei

Suostumus lähetetään sähköpostitse vastaamalla OK, johanna.taavitsainen@savonia.fi, kiitos.