



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Maisi Tran

TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON  
MERKITYS PELIALALLA SUOMESSA

Liiketalous  
2020

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Maisi Tran
Opinnäytetyön nimi	Työperäisen maahanmuuton merkitys pelialalla Suomessa
Vuosi	2020
Kieli	suomi
Sivumäärä	44 + 1 liite
Ohjaaja	Ossi Koskinen

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työperäistä maahanmuuttoa, erityisesti Suomen pelialalla. Kyseinen trendi on syntynyt vasta viime vuosikymmeneenä, alan vasta muodostuttua ja osaajapulaa ilmennettyä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miksi maahan ei tuoda tarpeeksi asiantuntijoita täydentämään osaajapulaa pelialalla ja onko työntekijän palkkaaminen ulkomailta kannattavaa kokonaisuudessa.

Työn teorettinen viitekehys koostuu kolmesta pääteemasta, jotka ovat työperäinen maahanmuutto, laki työntekijän tuomisesta Suomeen ja ulkomaalaisen työntekijän integroiminen Suomeen. Nämä pääteemat on valittu tutkittavaksi ja tukemaan työn ongelmaa. Aineistot teorettiseen viitekehykseen on kerätty e-aineistoista, kirjoista sekä erilaisista tutkimuksista. Teorettisen viitekehyksen pohjalta toteutettiin empiirinen tutkimus, joka toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena.

Opinnäytetyön viimeisimmässä osassa esitetään lyhyesti tutkimuksen keskeisiä havaintoja ja tuloksia sekä keskeisiä johtopäätöksiä ja tulkintoja. Tutkimuksen ja teorian pohjalta löydettiin vastaus tutkimusongelmaan, minkä takia pelialalla on osaajapula, mitkä ovat vaikuttaneet siihen ja miksi ulkomailta ei palkata työntekijöitä auttamaan osaajapulassa. Tämän pohjalta kehitettiin aiheeseen liittyviä jatkotutkimusehdotuksia, jotka voisivat edesauttaa Suomen pelialan osaajapulaa.

## ABSTRACT

Author	Maisi Tran
Title	The role of Occupational Immigration on the Finnish Game Industry
Year	2020
Language	Finnish
Pages	44 + 1 Attachment
Name of Supervisor	Ossi Koskinen

---

The objective of this thesis was to research occupational immigration especially in the Finnish game industry. The reason why this topic was studied was that this is quite a new trend overall in the world and due to the last decade specialist shortage of this new industry. The research problem on this thesis is why isn't occupational immigration being given more attention because it would fix the specialist shortage in the Finnish game industry.

The theoretic framework of this thesis is composed of three main themes, which are occupational immigration, the laws of bringing an employee from abroad to Finland and lastly foreign worker integration to Finland. The data for theoretic framework were collected from different databases, mainly from the internet and different research studies. Based on the theoretical framework, the empirical research was conducted as qualitative research.

In the last section of this thesis the empirical research and the essential discoveries were introduced shortly. In the conclusion sections of the thesis, discoveries and results of the empirical research are presented under their own subchapters. Through the research, the answers to the research problem of why there is specialist shortage on the Finnish game industry was found. Lastly were given topics for future research based on this research.

---

Keywords	Game industry, Recruiting from abroad, Specialist shortage, Relocation
----------	--

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
1.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	8
1.2	Tutkimuksen rajaus.....	9
1.3	Tutkimusrakenne .....	10
2	TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO .....	12
2.1.1	Suomen väestökato ja maahanmuuton vaikutukset .....	13
2.1.2	Suomen peliala.....	15
2.1.3	Pelialalla maahanmuutto .....	17
3	LAKI TYÖNTEKIJÄN TUOMISESTA ULKOMAILTA SUOMEEN .....	20
3.1.1	EU:n- ja kolmannen maan kansalaisen ero tuomisesta Suomeen.....	21
3.1.2	Väylät maahantulolle .....	22
3.1.3	Työnteko-oikeus Suomessa .....	23
3.1.4	Enter Finland.....	24
4	ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN INTEGROIMINEN SUOMEEN ....	26
4.1.1	Relokaatio-palvelu .....	27
4.1.2	Ulkomaalaisen työntekijän työhyvinvointi ja sen vaikutus työssä pysymiseen .....	28
5	EMPIIRINEN TUTKIMUS .....	30
5.1	Tutkimusmenetelmät .....	30
5.2	Haastattelujen toteutus ja kysymykset.....	30
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	32
6.1	Ulkomaalaiset työntekijät yrityksissä.....	32
6.2	Työntekijän maahantulo .....	33
6.3	Relokaation toteutus .....	34
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	35
7.1	Ulkomaalaisten työntekijöiden vähäinen määrä ja osaajapula .....	35
7.2	Työntekijän maahantuonnin haasteet .....	36

7.3	Relokaation merkitys maahantuonnin yhteydessä.....	37
7.4	Yhteenveto.....	38
7.5	Luotettavuuden tarkastelu.....	39
7.6	Jatkotutkimusedotukset.....	39
8	LÄHTEET.....	41

## LIITTEET

**KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO**

<b>Kuvio 1.</b> Vuonna 2019 myönnetyt ensimmäiset oleskeluluvat. (EMN 2019) .....	13
<b>Kuvio 2.</b> Syntyneet, kuolleet, nettomaahanmuutto ja väkiluvun muutos 1990–2018 ja ennuste 2019–2040. (Tilastokeskus 2019).....	14
<b>Kuvio 3.</b> Alan liikevaihto 2004-2018. (Neogames 2020b) .....	15
<b>Kuvio 4.</b> Rahoitus peliyrityksille. (Business Finland 2020).....	16
<b>Kuvio 5.</b> Erityisasiantuntijoiden määrän kasvu 2015-2019. (EMN 2019).....	18
<b>Kuvio 6.</b> Työperusteisen oleskeluluvan käsittelyaika. (Yle 2020).....	21
<b>Kuvio 7.</b> Työntekijän hyvinvointi. (Mehiläinen 2020) .....	29
<b>Kuvio 8.</b> Ulkomaalaisten työntekijöiden määrä suhteutettuna kokonaismäärään.	32

**LIITELUETTELO****LIITE 1. Haastattelulomake**

# 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työperäisen maahanmuuton merkitystä Suomessa. Erityisesti tutkitaan trendiä pelialalla. Työn lähtökohta on miksi Suomi koetaan houkutteleva maana muuttaa töiden perässä sekä maahanmuuttoprosessista, oli sitten EU:n tai kolmannen maan kansalainen tai ei. Aiheen valintaan vaikutti oma mielenkiinto, kasvava tarve työntekijöistä kyseisellä alalla sekä pohdinta tulevaisuuden Suomesta hyvinvointivaltiona.

Maamme väestön vanhetessa sekä syntyvyyden laskiessa on tullut ajankohtaiseksi pohtia maahanmuuton merkitystä Suomen väestönkehitykselle. Tärkeässä asemassa on työperäinen maahanmuutto maamme tulevaisuuden kehityksen kannalta (Sisäministeriö 2020). Usein esitetään ja ehdotetaan, että työperäistä maahanmuuttoa pitäisi miettiä vasta sitten, kun kaikki kotimaassa olevat työttömät oltaisiin työllistetty, mutta tämä ei tule toteutumaan, sillä jokainen ala tarvitsee oman alan osaamista eri tasoilla. Tullaan tulokseen, että nopein ratkaisu osaajapulan lievittämiseen, työllisyysasteen parantamiseen ja jopa Suomen väestönrakenteen oikaisemiseen olisi lisätä työperäistä maahanmuuttoa. Vuonna 2019 työ oli yleisin oleskeluluvan hakuperuste. Sen perusteella oleskelulupia haettiin noin 12 500, joista myönteisen päätöksen sai noin 9 500 hakijaa (Valtonen 2020, 3-5.).

## 1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mistä syystä työntekijöitä palkataan nimenomaan ulkomailta. Tavoitteena on myös tuoda ilmi, että muissa maissa on paljon tarpeellista osaamista, mistä maamme voisi hyötyä nyt ja tulevaisuudessa.

Erityisesti Suomen pelialan yritykset tuovat työvoimaa ulkomailta, sillä Suomesta ei löydy tarvittavaa osaamista ja uusi asiantuntija ulkomailta toisi usein mukanaan uusia näkökulmia, sekä kehittää ja kouluttaa olemassa olevia työntekijöitä yrityksistä. Työntekijää ei tuoda pelkästään avoinna olevan työpaikan takia, vaan myös siinä tarkoituksessa, että hän voisi kouluttaa muita olemassa olevia työntekijöitä.

Tutkimusongelmana opinnäytetyössä on, miksi pelialanyritykset eivät tuo tarpeeksi työntekijöitä ulkomailta, sillä sieltä löytyy tarvittavaa osaamista, mitä Suomesta ei välttämättä löydy täyttämään osaajapulaa alalla. Onko yrityksille isona kynnyksenä tuomisen vaikeus vai jokin muu? Tutkimuksen pääkysymyksenä onkin: *Onko ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen Suomeen kannattavaa?*

Pääkysymyksen lisäksi tutkimuksessa on seuraavia alakysymyksiä

- Miksi työntekijöitä palkataan ulkomailta Suomeen?
- Miksi Suomeen palkataan mieluummin Euroopan Unionin jäsenmaiden kansalaisia kuin kolmansien maiden?
- Mitkä lait pitää ottaa huomioon työntekijän palkkaamisesta Suomeen?
- Miten työntekijä integroidaan osaksi Suomen yhteiskuntaa?

## 1.2 Tutkimuksen rajaus

Aiheen rajaaminen on tietyn asian valintaa monista eri mahdollisuuksista. Rajauksissa tulee esille, mitkä tekijät otetaan teoksessa tarkasteluun tarkemmin ja mitkä jätetään ulkopuolelle tai vähemmälle. Tieteellinen tutkimus tarvitsee rajoja, joilla helpotetaan ilmiön hallintaa, selityksen löytämistä. (Kananen 2014, 33.)

Tämä tutkimus on rajattu ulkomaalaisen työntekijän tuontiin pelialalla. Tutkimuksessa keskitytään nimenomaan henkilöstöressurssin ja kansainvälisen liiketoiminnan aspekteihin, missä pohditaan ja tutkitaan ulkomaalaisen työntekijän tuontia ja tuomaa asiantuntijuutta, onko tämä loppuen lopuksi kannattavaa työnantajalle ja Suomelle, kokonaiskuvaa katsoen. Työssä käsitellään myös vähäisesti oikeustieteellisestä näkökulmasta aihetta. Tutkimuksen aiheen ollessa melko uusi ja tutkimatonta, täytyy siinä käsitellä yleisesti kaikkia aspekteja työntekijän maahanmuutonprosessissa.

### 1.3 Tutkimusrakenne

Johdannon jälkeen siirrytään teoreettiseen viitekehykseen. Teoreettisen viitekehysten avulla luodaan tieteellinen pohja, joka tukee empiiristä tutkimusta. Teoreettinen viitekehys koostuu kolmesta eri pääteemasta, jotka tukevat työperäistä maahanmuuttoa Suomen pelialalla. Pääteemat ovat työperäinen maahanmuutto, laki työntekijän palkkaamisesta ulkomailta Suomeen ja ulkomaalaisen työntekijän integroiminen Suomeen.

Ensimmäisessä teoriakappaleessa avataan, mitä yleisesti työperäinen maahanmuutto on ja sen merkitystä Suomen pelialalla sekä käsitellään yleisesti Suomen pelialaa. Nykyaikana tarvitaan osaamista, mutta sitä ei valitettavasti löydy omasta maasta, joten päädytään pohtimaan olisiko tarpeellista ruveta hakemaan työvoimaa ulkomailta. Tämä on johtanut siihen, että Suomi kehittää koko ajan työvoiman maahanmuuttoa vastatakseen eri keinoin työvoiman kysyntään. Suomi kamppailee väestön ikääntymisen kanssa sekä syntyvyyden vähenemisen kanssa, joka johtaa tulevaisuudessa siihen, että työntekijöitä ei riitä yksinkertaisesti kaikille aloille tarpeeksi. Sisäministeriön ehdotus työmarkkinoiden ongelmiin sekä Suomen hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseen olisi työperäinen maahanmuutto.

Toisessa teoriakappaleessa käydään läpi Suomen lakia ja mitä kaikkea liittyy siihen, kun aloitetaan prosessi työntekijän palkkaamisesta Suomeen. On tiettyjä asioita mitä pitää ottaa huomioon, kun palkataan työntekijää Suomeen. Kappaleessa käsitellään myös EU:n kansalaisen ja kolmannen maan kansalaisen ero, kun palkataan Suomeen työskentelemään. Työssä tutkitaan, kuinka pitkät prosessit molemmilla ryhmillä on sekä prosessin eroja loppuvaiheessa, sillä kolmansissa maissa on isoja eroja. Lopputyössä esitellään myös Maahanmuuttoviraston luomaa Enter Finland-palvelua, jonka tarkoituksena on edesauttaa prosessin etenemistä työntekijää palkattaessa Suomeen.

Viimeisessä teoriakappaleessa käydään läpi ulkomaalaisen työntekijän integroimista Suomen työyhteiskuntaan. Kappaleessa käsitellään myös relokaatio-palvelua, mikä se on ja miksi yritykset tarjoava sitä aina työntekijöilleen, jotka saapuvat työskentelemään pelialalle Suomeen. Kappaleen lopuksi esitetään myös

lyhyesti yrityksiä Suomessa, jotka ovat erikoistuneet relokaatio-palvelun myyntiin.

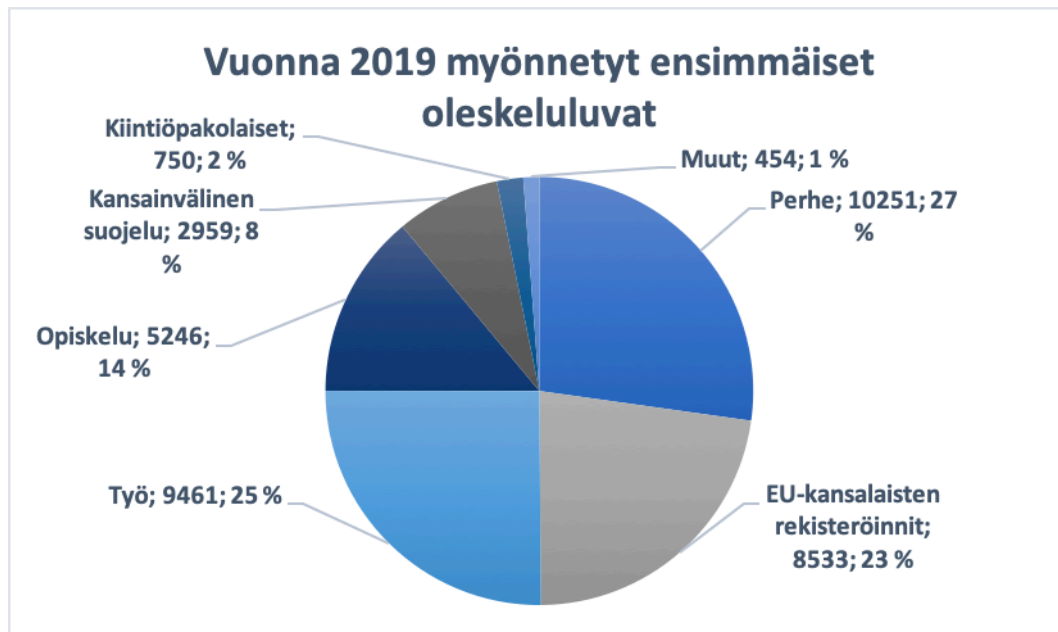
Teorian tukemana siirrytään empiirisen tutkimuksen pariin, jossa ensimmäiseksi käsitellään tutkimusmenetelmiä opinnäytetyössä. Tutkimusmenetelmien jälkeen siirrytään haastattelujen toteutukseen ja rakenteeseen, jossa avataan haastattelukykyjä ja niiden valintoja. Toiseksi viimeisessä luvussa analysoidaan tutkimustuloksia teemoittain ja tehdään johtopäätökset. Tässä kappaleessa myös määritellään ja pohditaan tutkimuksen reliabiliutta ja validiutta. Viimeisenä ehdotetaan jatkotutkimusehdotuksia aiheesta.

## 2 TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO

Työperäinen maahanmuutto tarkoittaa yksinkertaisesti ulkomaisen työntekijän muuttamisesta Suomeen töihin joko määräaikaaisesti tai pysyvästi. Tässä opinnäytetyössä perehdytään tarkemmin pelialan osaajien palkkaamista Suomeen, ja mistä maista nämä henkilöt palkataan ja miksi.

Nykyaikana tarvitaan erilaista osaamista eri aloilla, mutta sitä ei aina löydy omasta maasta, joten yritykset päätyvät pohtimaan olisiko mahdollista työvoimaa tarjolla ulkomailta. Tämä on johtanut siihen, että Suomi kehittää koko ajan työvoiman maahanmuuttoa eri keinoin työvoiman kysyntään vastaamiseksi. Suomi kamppailee väestön ikääntymisen kanssa sekä syntyvyyden vähenemisen kanssa, joka johtaa tulevaisuudessa siihen, että työntekijöitä ei riitä yksinkertaisesti kaikille aloille tarpeeksi. Sisäministeriön ehdotus työmarkkinoiden ongelmiin sekä Suomen hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseen olisi työperäinen maahanmuutto. (Sisäministeriö 2020)

Ongelmaksi nousee yhteiskunnan ajatus sekä ennakkoluulo, että maahanmuuttoon pitäisi turvautua viimeisenä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että vasta kun kotimaassa olevat työttömät oltaisiin ensin työllistetty, voitaisiin palkata ulkomailta työntekijöitä. Todellisuudessa tämän toteutuminen on mahdotonta, sillä suurin osa työttömistä työllistyy vaivoin sekä osalla työttömillä on erilaisia työllistymistä haittaavia tekijöitä. Näitä vaivat olla esimerkiksi koulutuksen puute, henkilön korkea ikä, pidempään jatkunut työttömyys, epäedullinen työpaikka sekä vähäinen osaaminen teknologian parissa. Osa näistä ongelmista pätee teknologia-alan ja pelialan työvoimapulaan sekä erityisasiantuntijoidenpulaan, sillä monilta puuttuu koulutus sekä tai heillä on vanhentunutta osaamista (Valtonen 2020, 3-5.).

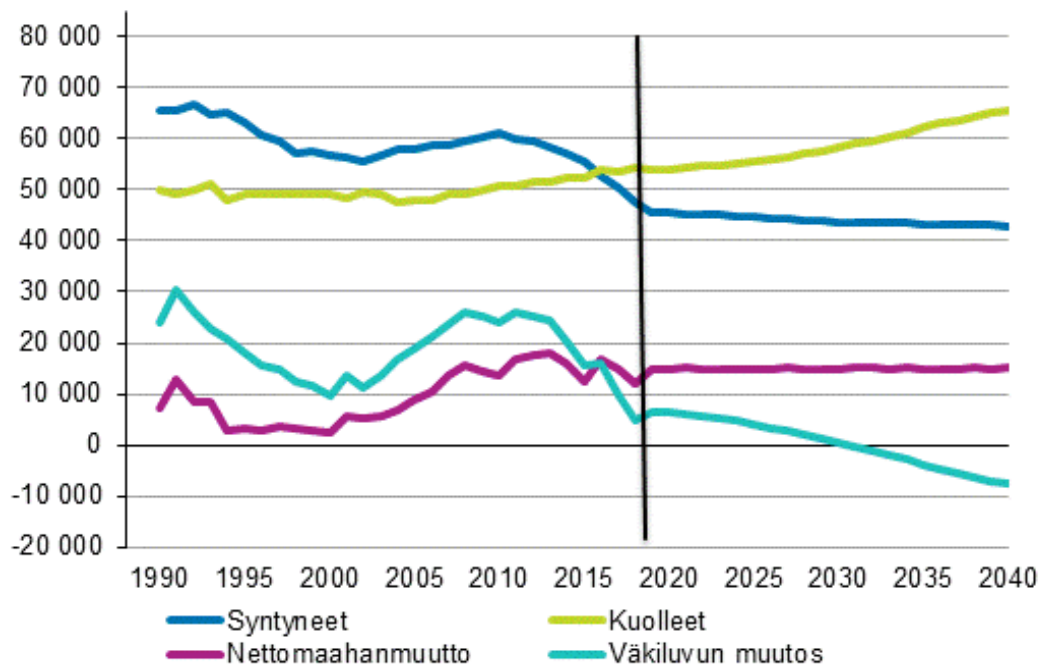


**Kuvio 1.** Vuonna 2019 myönnetyt ensimmäiset oleskeluluvat. (EMN 2019)

Viime vuosina maahanmuutto on ollut nimenomaan perheen, työn tai opiskeluun perustuvaa. Maahanmuuttoviraston mukaan vuonna 2019 työperäisen maahanmuuton määrä oli 9461 eli 25% koko vuoden myönnetyistä luvista, joka oli 37 654, kuten kuviosta 1 tulee ilmi. Työperäinen maahanmuutto on yksi kolmesta tärkeimmistä maahanmuuton luokista.

### 2.1.1 Suomen väestökato ja maahanmuuton vaikutukset

Tilastokeskuksen 2019 väestöennusteen mukaan Suomessa ei pitäisi olla enää 15. vuoden kuluttua yhtäkään maakuntaa, jossa syntyisi enemmän ihmisiä kuin menehtyy, jos syntyvyys pysyy samalla tasolla kuin vuonna 2019. Maamme syntyvyys on laskenut vuosi vuodelta ja Tilastokeskuksen ennusteen kuvion 2 mukaan vuonna 2050 Suomen väkiluku olisi noin 100 000 alhaisempi verrattuna vuoteen 2019. (Tilastokeskus 2019)



**Kuvio 2.** Syntyneet, kuolleet, nettomaahanmuutto ja väkiluvun muutos 1990–2018 ja ennuste 2019–2040. (Tilastokeskus 2019)

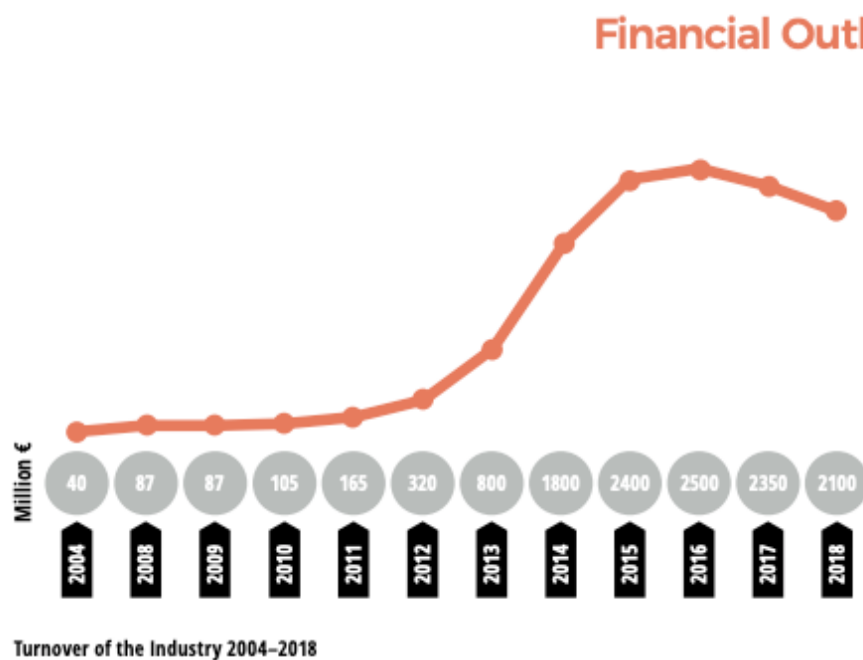
Suomen väestön ikääntyessä ja syntyvyyden laskiessa on pohdittava työperäistä sekä yleisesti maahanmuuttoa ja edistettävä niiden merkitystä Suomessa, sillä maassa ei riitä työikäisestä väestöstä ylläpitämään hyvinvointivaltiota tulevaisuudessa. Erityisen tärkeässä asemassa tulevaisuuden kehityksen kannalta on työperäinen maahanmuutto. Mikäli työperäinen maahanmuutto onnistuu ja maahan saapuneet henkilöt saadaan integroitua osaksi yhteiskuntaa, saadaan myös potentiaalisesti syntyvyys nousemaan Suomessa.

Maahan muuttavat erityisasiantuntijat voisivat tuoda enemmän verotuloja Suomeen, sillä heillä on usein korkeampi palkka kuin useammilla, sekä hyvä elämäntilanne ja -laatu voivat myös edesauttaa isommankin perheen perustamista. Vuonna 2019 työ oli yleisin oleskeluluvan hakuperuste, myönteisen päätöksen saikin noin 9500 henkilöä. Jos luku pysyisi samana ja Suomeen tulisi vuosittain 10 000 henkilöä työperäisen maahanmuuton seurauksena pysyvästi ja oletettavasti perheessä synnytetäisiin kaksi lasta, olisi Suomen väkiluku vuonna 2030 oletettavasti 200 000 suurempi kuin ennusteissa, joka on 2019 tietojen mukaan lineaarisesti

laskussa vuoteen 2040 asti. Jos maahan muuttava henkilö toisi vielä puolionsa mukanaan, olisi luku vielä korkeampi. Kokonaislukuun ei olla otettu mukaan maasta pois muuttavia eikä kuolleisuuden määrää.

### 2.1.2 Suomen peliala

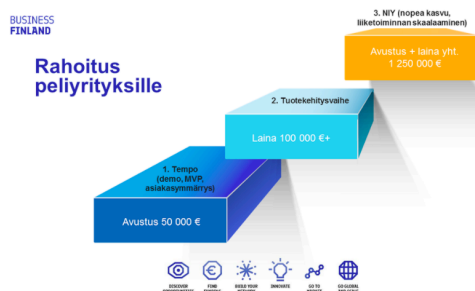
Peliteollisuuden liikevaihto oli vuonna 2019 noin 2,2 miljardia euroa (Neogames 2020a). Suomalainen peliosaaminen on alansa huippua maailmassa. Tähän on vaikuttanut kansainvälinen osaaminen, tiedonvaihto yritysten välillä Neogamesin välityksellä, demokulttuuri ja Assembly-tapahtumat (Business Finland 2020).



**Kuvio 3.** Alan liikevaihto 2004-2018. (Neogames 2020b)

Kuviossa 3 alan kehitys näkyy liikevaihdon huomassa noususta 14:n vuoden sisällä. Kun vuonna 2004 liikevaihto oli noin 40 miljoonaa euroa vuodessa, on se ollut kovimmillaan vuonna 2016, kun liikevaihto oli huimat 2,5 miljardia euroa. Tämä on 2,46 miljardin euron ero pelkästään Suomen pelialalla. Huima liikevaihdon

nousu tarkoittaa myös alan kehittymistä ja jatkuvaa kehittämistä ja siihen tarvitaan nimenomaa asiantuntijoita eri tehtäviin, jotta voitaisiin taata alan suosio ja jopa liikevaihdon nousu. Pelialalla tarvitaan myös uusia ideoita ja kehityksiä olemassa oleville peleille, jotta ihmisten mielenkiinto pelejä kohtaan säilyisi. (M2 Presswire 2014)



**Kuvio 4.** Rahoitus peliyrityksille. (Business Finland 2020)

Pelien tekeminen on monimutkaista, riippumatta siitä onko kyseessä konsoli-, PC- tai mobiilipeli. Projekteihin tarvitaan paljon eri alan osajia ja asiantuntijoita, jotta saadaan haluttu lopputulos, oli se sitten tuote tai palvelu. Projekteihin voi kulua montakin vuotta aikaa, eikä lähtökohtakaan ole aina helppo. Projektille pitää etsiä rahoittajia, ja todennäköisesti projektin valmistumisen jälkeen suuri osa työntekijöistä etsii uusia projekteja, kun yritys ei pysty työllistämään heitä enää. Alan isoimpana vaikeutena on saada julkaistuksi peli; jopa 71% peleistä ovat itsejulkaittuja, sillä yrityksiä on 220 ja osa ovat ns. ensimmäisen kierroksen yrityksiä. Moni niistä työllistää vaan muutaman henkilön. (Neogames 2020b). Rahoituksen saaminen on vaikeaa alalla, sillä demon kehittämiseen on voinut kulua paljon re-

sursseja ja aikaa kehittäjiltä, erityisesti ensimmäisen kierroksen pieniltä yrityksiltä.

Suomessa Business Finlandilta voi hakea erilaisia rahoituksia pelien kehittämiseen ja julkaisuun. Kuviossa 4 Business Finland on laatinut kuvan, miten rahoituksia ja avustuksia voidaan myöntää peliyrityksille maksimissaan. (Business Finland 2020)

Mobiilipelialustat iOS ja Android ovat vieläkin suosituimmat kohdealustat Suomen peliteollisuudessa. PC-alustapelien suosio jatkaa nousuaan ja moni mobiilipelikehittäjät ovat siirtyneet kehittämään PC-alustalle pelejä, sillä kyseinen alusta ei ole saavuttanut yhtä suurta suosiota kuin mobiilipelialustat vielä. (Neogames 2020b)

Pelistudioita löytyy Suomesta noin 220 ja ala työllisti yli 3200 henkilöä vuonna 2018. Vuonna 2016 alalla työskenteli 2750 henkilöä eli kasvua on tapahtunut 16,4 prosenttia kahdessa vuodessa. Oletettavasti alan suosio kasvaa vuosien mittaan, pelien tulossa enemmän osaksi ihmisten arkipäivää viihdykkeenä sekä koulutusmuodossa. Suomen pelialalla on yksi iso kattojärjestö nimeltä Neogames, jonka tarkoituksena on ajaa alan yhteisiä etuja. (Neogames 2020c)

### **2.1.3 Pelialalla maahanmuutto**

Pelialalla harjoitetaan paljon työperäistä maahanmuuttoa, sillä alalla on osajapula ja sinne kaivataan paljon erityisasiantuntijoita, jotka voivat opettaa jo olemassa oleville työntekijöille paljon, jotta he voivat kehittyä tulevaisuudessa itse tämän tasoisiksi. Neogamesin johtaja KooPee Hiltunen on myös tuskaillut asian kanssa ja hän on sanonut eräässä haastattelussa ”Kokeneiden ammattilaisten saatavuus on edelleen yksi Suomen peliteollisuuden suurimmista haasteista.” (Yrittäjät 2019)

2018 Suomen peliala työllisti noin 3200 ihmistä, joista 27% on ulkomaalaisia, ja joista 10% on tullut kolmansista maista. Tämä tarkoittaa, että noin 800 on tullut

ulkomailta Suomeen töihin vuoteen 2018 mennessä. Vielä vuonna 2016 ulkomalaisia työntekijöitä oli peräti 75% vähemmän kuin vuonna 2018, mikä tarkoittaa, että Suomi koetaan maailmalla potentiaalisena pelialan keskuksena ja tänne halutaan töihin. (Neogames 2020a)

Neogamesin teettämän tutkimuksen mukaan vuonna 2018 työskenteli maassamme 762 ei-suomalaista henkilöä pelialalla verrattuna vuoteen 2016, jolloin luku oli vain 397. Toisin sanoen noin neljäsosa pelialan työntekijöistä ovat ulkomaalaisia. Yleisesti ulkomaalaiset työntekijät työskentelivät isoimmista pelistudioissa. Tutkimuksessa kävi ilmi myös osajapula asiantuntijatehtävissä, ja ongelmana oli löytää tapa kehittää juuri valmistuneita ja junior-tasoisia täyttämään nämä aukot asiantuntijatehtävissä. (Neogames 2020b)



**Kuvio 5.** Erityisasiantuntijoiden määrän kasvu 2015-2019. (EMN 2019)

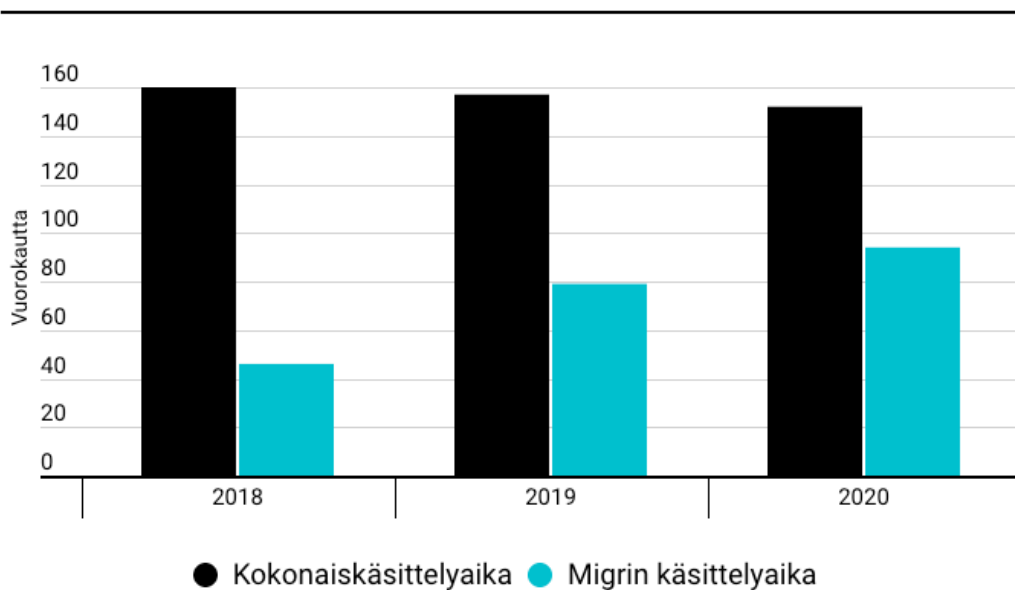
Kuviossa 5 erityisasiantuntijoiden määrä on selvästi lisääntynyt vuosittain maassamme, kun vuonna 2015 myönnettiin ensimmäiset oleskeluluvat 985:lle henkilölle oli luku vuonna 2019 1893, mikä on 92,2 prosentin kasvua vain neljässä vuodessa. Vuosina 2016-2018 Suomeen tuli erityisasiantuntijoita yhteensä 3805 ja

näistä 365 tuli pelialalle töihin. Se tarkoittaa että 9,6 prosenttia näinä vuosina tul-  
leista erityisasiantuntijoista työllistyi pelialalle, jossa työskentelee vain noin 3200  
henkilöä. Prosenttiosuus on iso erityisasiantuntijoista alan pieneen kokoon näh-  
den.

### 3 LAKI TYÖNTEKIJÄN TUOMISESTA ULKOMAILTA SUOMEEN

Työperäinen maahanmuutto siirtyi vuoden 2020 alusta sisäministeriöstä työ- ja elinkeinoministeriöön. Työ- ja elinkeinoministeriö antoivat lupauksen, että he aikovat lisätä työperusteista maahanmuuttoa ja parantaa maassa olevien maahanmuuttajien työmarkkinavalmiuksia (Sisäministeriö 2020). Vuonna 2020 on asetettu lakihankkeet Suomessa oleskelulupien nopeuttamiseksi, ja tämän tavoitteena on saada lupien käsittelyyn yhden kuukauden käsittelyajan. Työvoiman maahanmuuton kehittäminen vaatii kärsivällisyyttä ja johdonmukaisuutta, sillä lakien ja säännöksien muuttaminen ei tapahdu nopeasti (Valtioneuvosto 2020). ”Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa. Kaikessa valmistelussa pidän kuitenkin ensisijaisen tärkeänä, että huolehdimme siitä, että toimitaan samoilla työehdoilla suomalaisten työntekijöiden kanssa.” (Ministeri Haatainen 2020)

Korkeakoulutettujen ja osaavien maahanmuuttajien odotetaan auttavan ja parantavan Suomen kovaa osaajapulaa, mutta Suomen pitkä oleskelulupaprosessi vaikuttaa negatiivisesti huippuosaajien rekrytointiin Suomeen. Vuonna 2020 ulkomalaisille IT-alan ammattilaisille sekä erityisalojen osaajille tarkoitettujen erityisasiantuntijoiden oleskelulupien käsittelyaikaan on mennyt Maahanmuuttovirastossa keskimäärin 152 päivää (Yle 2020). Vuonna 2018 käsittelyaika oli noin 30 päivää, mutta pahimmillaan oleskelulupaprosessi on voinut kestää jopa 6 kuukautta, vaikkakin erityisasiantuntijoiden kohdalla ei tarvita saatavuusharkintaa. Tämän avuksi lanseerattiin Enter Finland nopeuttamaan lupaprosessia sekä maksimoimaan resurssien käyttö, sillä resurssipula oli yksi syy minkä takia vuonna 2019 lupaprosesseissa meni kauemmin aikaa, kuin sitä edeltävänä vuonna (Valtonen 2020, 25-26). Merkittävä muutos lupaprosesseissa tapahtui vuonna 2018, kun erityisasiantuntijoiden oleskelulupaprosessia helpotettiin niin, että ensimmäinen oleskelulupa voitiin myöntää yhden vuoden sijasta kahdeksi vuodeksi kerrallaan.



**Kuvio 6.** Työperusteisen oleskeluluvan käsittelyaika. (Yle 2020)

Kuiviossa 6 tulee ilmi vuosien 2018-2020 kokonaiskäsittelyaika ja mikä on Maahanmuuttoviraston osuus ollut tästä kokonaismäärästä. Kun vuotena 2018 on mennyt Maahanmuuttovirastossa käsitellä lupa noin 50 vuorokautta, on se vuonna 2020 kestänyt vajaa 100 vuorokautta. Tämä on noin 100:n prosentin kasvua käsittelyajassa Maahanmuuttovirastossa.

Oleskelulupien käsittelyyn on luvattu TE-toimistoihin lisää henkilöstöä vuosina 2019-2020. Vuoden 2019 toimintamallissa lisäresurssit TE-toimistoihin eivät kuitenkaan helpota erityisosaajien asemaa, sillä heidän oleskelulupansa käsitellään ainoastaan Maahanmuuttovirastossa (Talouselämä 2019). Tämä ei siis auttaisi mitenkään erityisasiantuntijoiden osaajapulaan pelialalla Suomessa.

### 3.1.1 EU:n- ja kolmannen maan kansalaisen ero tuomisesta Suomeen

Työperusteinen maahanmuutto Suomeen EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta on varsin vähäistä. Tämä tulee ilmi Euroopan muuttoliikeverkosto EMN:n julkaisemista raporteista, jotka käsittelevät työvoimapulaa ja asiantuntijatason työvoiman houkuttelua maahan. Raportin mukaan Suomessa ei ole kansallisen tason strategioita,

jotka tähtäävät korkeasti koulutettujen osaajien ja investoijien houkutteluun EU:n ulkopuolelta. (Metallitekniikka 2015) Kun halutaan palkata EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta työntekijä, on työnantajan aina annettava potentiaaliselle työnhakijalle työtarjous, missä vahvistetaan työntekijän palkkaaminen. Tämä tehdään solmimalla työsopimus, jossa on käytävä ilmi työsuhteen laatu, kesto sekä työntekijän palkkatiedot (Migri 2020b)

EU-maiden kansalaiset ja heihin rinnastettavat voivat työskennellä Suomessa vapaasti enintään kolmen kuukauden ajan, ja tämä vaatii ainoastaan voimassa olevan henkilökortin tai passin. Henkilön täytyy kuitenkin rekisteröidä oleskeluoikeutensa Maahanmuuttovirastossa, jos aika maassa ylittää kolmen kuukauden. Pohjoismaan kansalaisen täytyy ottaa yhteyttä Digi- ja väestövirastoon. (Migri 2020a) Rekisteröinnin tehdessä henkilö saa suomalaisen henkilötunnuksen ja hän saa oleskella Suomessa laillisesti. EU-kansalaisena saa aloittaa työnteon heti, kun on saapunut Suomeen. Myös perheenjäsenet, jotka eivät ole EU-kansalaisia, voivat aloittaa työnteon heti, kun he ovat saapuneet Suomeen ja itse EU-kansalainen asuu Suomessa, tai on muuttamassa Suomeen (Migri 2020a).

### **3.1.2 Väylät maahantulolle**

Ulkomaalaisen työvoiman maahantulolle löytyy useita eri väyliä. Se mitä väylää käytetään maahan tultaessa, riippuu henkilön kansalaisuudesta, työstä, työtehtävistä ja siitä, missä ominaisuudessa – esimerkiksi perheenjäsenenä – ulkomaalainen työskentelee. (Sorainen 2014, 49-50)

Ulkomaalaisen työntekijän ja työnantajan näkökulmasta ulkomaalaisten työntekoa koskeva lupajärjestelmä on kokonaisuus, josta on osattava valita oikea juuri kyseiseen työhön sovellettava lupamenettely. Työntekoa koskevan lupajärjestelmän kokonaisuus sisältää varsin erilaisia, erihintaisia ja erilaista harkintaa sisältäviä lupamenettelyä. Työntekijän kansalaisuuden perusteella eri kanavat jakautuvat seuraavasti:

- Pohjoismaiden kansalaiset

- EU-maiden kansalaiset ja heihin rinnastettavat
- Kolmansien maiden eli EU- ja ATA-alueen ulkopuolisten maiden kansalaiset (kolmansien maiden kansalaisiksi katsotaan olevan ulkomaalainen, joka ei ole EU-kansalainen tai häneen rinnastettava eli Pohjoismaan, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalainen).
  - o Erityistapauksen, kuten turkkilaiset
  - o Pitkään EU-maassa asuneen aseman saavuttaneet.

(Sorainen 2014, 50-51)

Vaikka maahanmuuttaja olisi rekisteröinyt tietonsa väestötietojärjestelmään (VTJ) jo maistraatissa, täytyy hänen sen lisäksi hakea oleskeluoikeuden rekisteröintiä Maahanmuuttovirastolta. Hänen ei tarvitse rekisteröidä oleskeluoikeutta, jos oleskelu Suomessa on vähemmän kuin kolme kuukautta yhtäjaksoisesti. Kolmen kuukauden oleskelun laskeminen alkaa aina siitä, kun henkilö on käynyt Suomen rajojen ulkopuolella ja palaa takaisin Suomeen. (Migri 2020a)

### **3.1.3 Työnteko-oikeus Suomessa**

EU-maiden kansalaiset ja heihin rinnastettavat voivat työskennellä Suomessa vapaasti enintään kolmen kuukauden ajan ja tämä vaatii ainoastaan voimassa olevan henkilökortin tai passin. Työntekijä, joka on kolmannen maan kansalainen, tarvitsee työntekoa varten yleensä työntekijän oleskeluluvan tai muun ansiotyöhön oikeuttavan oleskeluluvan. Työnantajalla on aina velvollisuus varmistaa, että ulkomaalaisella työntekijällä on työnteko-oikeus tai rajoittamaton työnteko-oikeus Suomessa, minkä voi tarkistaa oleskelulupakortista. Jos työntekijällä ei ole voimassa olevaa oleskelulupaa tai työnteko-oikeus on rajoitettu koskemaan esimerkiksi toisella ammattialalla työskentelyä, ei työnantaja voi ottaa henkilöä palvelukseen, ennen kuin tälle on myönnetty asianmukainen oleskelulupa (TE-palvelut 2020). Suomessa on myös lupa tehdä töitä, jos henkilöllä on rajoittamaton työnteko-

ko-oikeus. Henkilöllä on rajoittamaton työnteko-oikeus, jos löytyy häneltä voimassa oleva:

- pysyvä oleskelulupa
- jatkuva oleskelulupa muulla kuin työnteon tai ammatinharjoittamisen perusteella
- oleskelulupa perhesiteen perusteella
- oleskelulupa tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella
- oleskelulupa ihmiskaupan uhrina
- oleskelulupa maasta poistamisen estymisen vuoksi.

(TE-palvelut 2020)

Mutta nämä seikat eivät koske työperäistä maahanmuuttoa, sillä henkilöt ovat muuttaneet Suomeen jonkin yllä olevan syyn mukaisesti, eivätkä nimenomaan työn perusteella maahan. Toisin sanoen rajoittamaton työnteko-oikeus ei koske työperäistä maahanmuuttoa. Henkilö voi toki olla erityisasiantuntija maassa, mistä hän on lähtenyt ja hakenut työpaikkaa esimerkiksi pelialan yrityksestä, jolloin hänet luokitellaan ”ulkomaalaiseksi työntekijäksi”.

### **3.1.4 Enter Finland**

Enter Finland on Maahanmuuttoviraston ylläpitämä sähköisen asioinnin kanava jonka kautta työnantaja, joka haluaa rekrytoida työvoimaa EU/ETA-maiden ulkopuolelta, voi toimittaa sähköisesti Enter Finland - palvelun välityksellä liitteitä ja lisäselvityksiä työntekijän oleskelulupahakemuksen käsittelyyn. Työnantaja voi myös maksaa hakemuksen käsittelymaksun, seurata käsittelyn etenemistä sekä saada päätöksen. Nämä ominaisuudet ovat työnantajan käytettävissä myös muissa työntekoperusteisissa oleskeluluvisissa kuten asiantuntijan ja tutkijan oleskeluluvis-

sa. Enter Finland on maahanmuuttoasioiden palvelu. Sen kautta ei voi asioida Työ- ja elinkeinotoimiston kanssa muutoin kuin työntekijän oleskelulupahakemusten ja työntekijäilmoitusten yhteydessä. (Enter Finland 2020; Migri 2020b)

Enter Finlandin käyttöönoton jälkeen on tullut positiivisia tuloksia palvelusta, sillä itse hakijat ja/tai työnantajat täyttävät suurimman osan hakemuksista itse, joka vähentää sitten Maahanmuuttoviraston työtä.

- 49% kaikista kansalaisuushakemuksia on tehty Enter Finland-palvelun kautta
- 85% opiskelijoista käytti palvelua hakiessaan oleskelulupaa maassa, tämä johti käsittelyajan vähenemiseen jopa 30% - 33 päivästä 23 päivään
- 37% lyhyempi käsittelyaika yleisesti, pysyvän oleskeluluvan käsittelyyn työssäkäyvällä henkilöllä kului 87 päivää, kun se on ollut aikaisemmin 137 päivää.

(Accenture 2020)

## 4 ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN INTEGROIMINEN SUOMEEN

Kun kyseessä on työperäinen maahanmuutto, on työnantajalla merkittävä rooli työntekijän maahanmuuton ja sen tuoman shokkien lieventämisessä. Vuosien saatossa ovatkin monet työnantajat käyttäneet erilaisia työkaluja muuton helpottamiseksi, kuten esimerkiksi relokaatio-palveluita, kielikoulutusta ja kulttuurivalmennusta. (Epressi 2017)

Yrityksien valttikortteja ovat nykyään taidokkaat ja motivoituneet työntekijät. Usein tämän takia työntekijöitä etsitään ympäri maailmaa, sillä nämä ihmiset tuovat yritykselle paljon arvoa erityisesti peli-alalla. Moni työnhakija ei harkitse työpaikan vastaanottamista, ellei hänelle tarjota relokaatio-pakettia, sillä he tietävät olevansa arvokkaita työntekijöitä ja saavansa haluamansa avun maahanmuutossa toiselta työnantajalta. Paketin tarjoaminen luo myös työnhakijalle kuvan siitä, että hänestä huolehditaan ja välitetään sekä hänet halutaan töihin yritykseen jo alusta lähtien. Peliällä on pieni verkosto, ja jos jollakin työntekijällä on erittäin hyviä kokemuksia yrityksestä, voi hän ehdottaa kontakteilleen, että kyseiseen yritykseen kannattaa hakea töihin. Peliällä kaivataan koko ajan osaamista, joten hyvän hakijan ilmaantuessa voidaan hänelle tarjota työpaikkaa.

Suomessa toimitaan esimerkillisesti erityisesti pelialalla, kun ulkomaalaiselle työntekijälle tarjotaan relokaatio-pakettia hänen muuttaessa Suomeen. Tämä helpottaa työntekijää suunnattomasti, sillä hänen ei tarvitse itse etsiä esimerkiksi asuntoa ja hoitaa lupa-asioita, jotka eivät ole ennestään tuttuja maassa uudelle henkilölle, sillä hän on lähtöisin eri maasta, missä toimitaan eri tavalla (Martin 1999, 231-235.). Ulkomaalainen työntekijä voi keskittyä täysin maahan sekä uuteen työpaikkaan sopeutumisen työnantajan hoitaessa muut asiat. ”Onnistunut relokaatio parantaa sekä yrityksen että työntekijän tuottavuutta, vähentää stressiä, toimii tehokkaana sitouttajana ja kohentaa yrityksen imagoa houkuttelevana työnantajana.” (Finland Relocation 2020).

#### 4.1.1 Relokaatio-palvelu

Relokaatio-sana tulee latinan kielisistä sanoista *re* uudestaan, *locus* paikka sekä *-ion* teko, nämä muodostavat sanan *relocation* eli ”uudelleen sijoittaminen”. Tästä tulee relokaatio-palvelu, missä ”uudelleen sijoittaminen” tapahtuu palvelua tarjoavan yrityksen puolesta tai yrityksen sisällä työskentelevän asiantuntijan toimesta, jotta työntekijän kotiuttaminen helpotettaisiin mahdollisimman paljon uuteen maahan muuttaessa. Relokaatiosta on tullut trendi hiljalleen organisaatioissa sen hyödyn näkemisen seurauksena (Chapa, Olga, Wang, Yong J. 2016, 591-614.).

Monet yritykset ostavat relokaatio-palvelua, sillä prosessi on pitkä ja raskas työntantajalle, varsinkin jos kyse on pienemmästä yrityksestä. Tämä vie resursseja, joten monet päätyvät tulokseen, jossa palvelua ostetaan ulkopuoliselta yritykseltä. Suomessa löytyy muutamia yrityksiä, jotka tarjoavat relokaatio-palvelua. Nämä ovat esimerkiksi Alfa, Barona sekä Finland Relocation Services (osana maailman laajuista relokaatio-verkostoa). Palveluiden hinnat vaihtelevat suuresti, sillä jokainen paketti räätälöidään asiakkaalle henkilökohtaisesti. Baronan relocation sivuilla on oma laskuri, millä voi laskea paketin hintaa, mutta yleisesti hinnat vaihtelevat noin 5000-10000 euron välillä, riippuen siitä tuleeko henkilö maahan yksin vai perheen kanssa. (Barona Relocation 2020)

Relokaatio-palveluihin lukeutuvat monenlaiset arkielämän tukipalvelut, kuten oman asunnon etsiminen, kielikoulutus, lasten koulu- ja päiväkotiasiat sekä esimerkiksi julkisen liikenteen käyttäminen. Edeltä mainitut asiat ovat osa kaikkien elämää, mutta uutena maassa olevana henkilönä voivat nämä poiketa suuresti kotimaan käytännöistä. Kyseisten arkisten asioiden muutos voi aiheuttaa suurta stressiä jopa maan sisäisessä muutossa. Tämä shokki onkin moninkertainen eri maiden välillä muutettaessa. Työntekijän on vaikeaa keskittyä täysin työhönsä uudessa yrityksessä, mikäli hänen mielessään on paljon muita asioita liittyen kotiutumiseen. Myös lupapalvelut ovat korvaamattoman arvokkaita sekä työntekijälle että hänet palkkaavalle työntantajalle. Työntekijä harvoin on asiantuntija edes oman maansa viranomaisasioissa, sillä maastamuutto on vasta viime vuosikymmenenä tullut trendiksi (Finland Relocation 2020). Pelialalla on vielä vaikeampaa yrittää tutustua tulevaan maahan vuosia etukäteen, sillä uusi työpaikka ja muutto

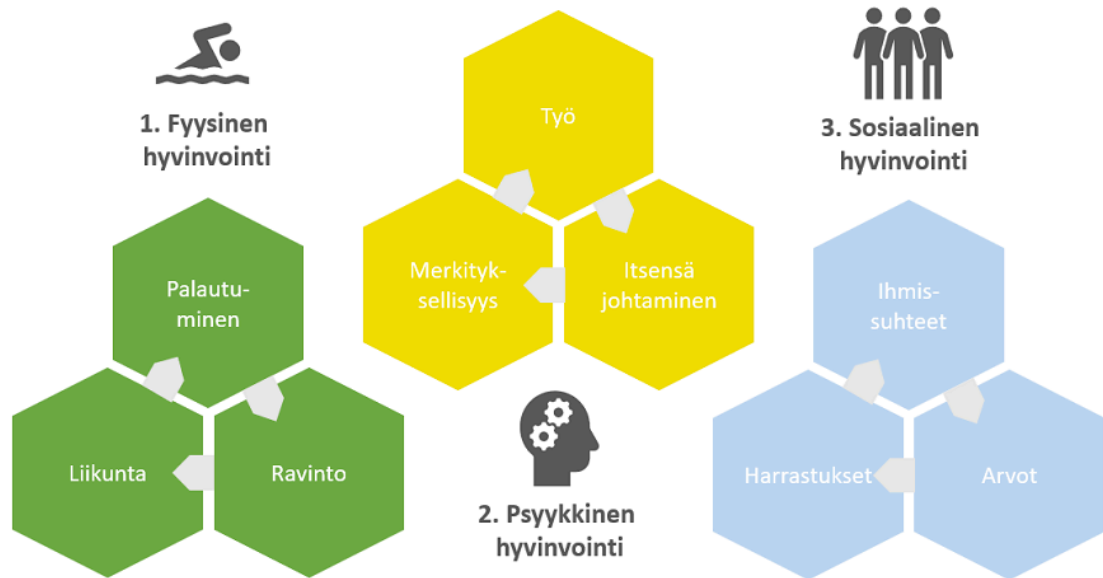
uuteen maahan voivat tulla erittäin nopealla aikataululla, jopa muutamassa kuu-kaudessa. Maahanmuuton prosessi käynnistetään yleensä heti kun työsopimus on allekirjoitettu.

#### **4.1.2 Ulkomaalaisen työntekijän työnhyvinvointi ja sen vaikutus työssä pysymiseen**

On tärkeää ottaa huomioon ja miettiä ulkomaalaisen työntekijän tuonnissa maahan on tämän työhyvinvointia, sillä henkilö joka muuttaa toiseen maahan voi kärsiä huonosta yleisestä hyvinvoinnista sekä heikosta työhyvinvoinnista. Ulkomaalaiset työntekijät altistuvat heikolle työhyvinvoinnille herkemmin aluksi kuin suomalaiset työntekijät, sillä he ovat muuttaneet uuteen maahan, jossa ei välttämättä löydy esimerkiksi ystäviä ja kulttuurishokkikin voi olla iso. Tämän takia on erityisen tärkeää huolehtia uudesta työntekijästä ja saada hänet integroitua osaksi työyhteisöä ja suomalaista yhteiskuntaa (Martin 1999, 231-235). Yksi hyvä esimerkiksi on antaa uudelle ulkomaalaiselle työntekijälle oma henkilökohtainen mentori työpaikalla, joka ohjeistaa tätä työssä sekä auttaa kaikessa muussakin. Tämän takia koe-taan, että yrityksen olisi myös hyvä itse tarjota relokaatio-palvelu, sillä työntekijä ja HR-henkilö ovat voineet jo luoda siteen toisensa kanssa rekrytointi-prosessissa, ja usein tästä HR-henkilöstä tuleekin aluksi ulkomaalaisen työntekijän suurin tuki työpaikalla.

On erittäin tärkeää saada ulkomaalainen työntekijä viihtymään työpaikassaan ja Suomessa, sillä he voivat irtisanoa itsensä helpommin kuin suomalainen työntekijä ja etsiä töitä muualta. Tähän vaikuttaa se, että nämä ovat yleensä haluttuja asi-antuntijoita, jotka saavat useita työtarjouksia taitonsa takia. Jos ulkomaalainen työntekijä irtisanoa itsensä, tulee siitä tuhansien eurojen tappio työnantajalle ja resurssien käyttöä turhaan. Muuttaessaan uuteen maahan onkin tärkeää auttaa fyysisen-, psyykkisen- ja sosiaalisen hyvinvoinnin rakentamisessa uudelle työntekijälle, niin että hän kokisi kuuluvansa täysin työyhteisöön sekä suomalaisen yhteiskuntaan. Tämä tuo lisäarvoa työntekijälle yritystä kohtaan työnantajana. Kuvi-ossa 8. tulee ilmi mitä fyysinen-, psyykinen- ja sosiaalinen hyvinvointi sisältävät

tärkeäksi nousee uudelle työntekijälle ihmissuhteet ja harrastukset uudessa maassa.



**Kuvio 7.** Työntekijän hyvinvointi. (Mehiläinen 2020)

## 5 EMPIIRINEN TUTKIMUS

### 5.1 Tutkimusmenetelmät

Kvalitatiivisen tutkimuksen kohde pyritään tutkimaan sekä ymmärtämään mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.). Tähän opinnäytetyöhön käytetään kvalitatiivista tutkimusta eli laadullista tutkimusta. Laadullinen tutkimus sopii erittäin hyvin, kun pyritään saamaan syvällisempää tietoa tutkittavasta kohteesta. Tutkittavalle kohteelle pystytään muodostamaan vahvan teoriapohjan, siksi on tärkeää saada syvällisempää tietoa teorian tueksi. Empiirisen tutkimuksen aineiston keräämiseen käytetään teemahaastatteluja. Teemahaastattelussa on monia kysymyksiä syventävästi pääteemojen pohjalta, joiden avulla voi vastata tutkimusongelmaan. Laadullisessa tutkimuksessa ei käytetä suurta otantaa, mutta tutkitaan pientä määrää perusteellisesti. Näin korostuu aineiston laatu ja saadaan mahdollisesti syvempiä vastauksia ja tulkintoja.

Haastatteluissa käydään läpi asioita, jotka muodostavat yhden ison kokonaisuuden, ”Kannattaako ulkomaalaista työntekijää palkataan Suomeen ja miksi?”. Haastatteluissa käydään läpi, onko yrityksissä lainkaan ulkomaalaisia työntekijöitä ja kokivatko vastanneet asiantuntijat työntekijän maahantuonnin vaikeaksi ja ovatko ulkomailta palkatut henkilöt kuuluneet EU:hun vai ovatko he olleet kolmannen maan kansalaisia. Haastatteluissa kysytään myös ovatko asiantuntijat itse hoitaneet relokaation, vai onko se ulkoistettu toiselle yritykselle.

### 5.2 Haastattelujen toteutus ja kysymykset

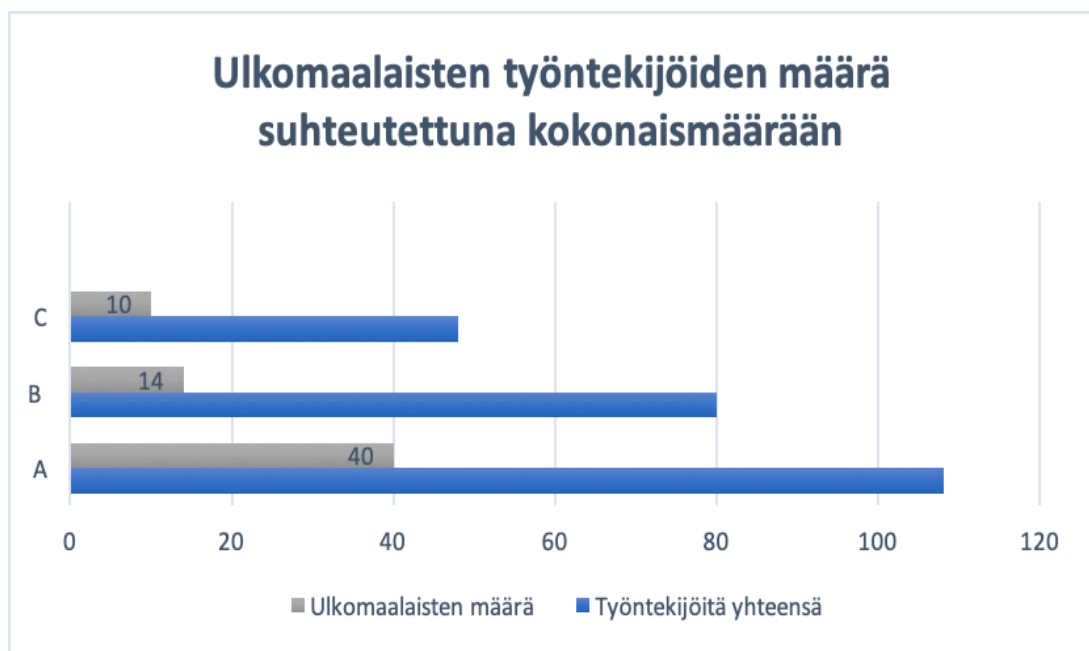
Tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, koska on tärkeää saada laajaa tietoa haastateltavilta ennalta valitsemista teemoista. Tämä menetelmä sopi tarkoitukseen hyvin, sillä tämä takaa syvällisiä ja laajoja kohdistettuja vastauksia kysymyksiin. Haastatteluihin ei saatu tavoiteltua asiantuntijamäärää, mutta vastaukset antoivat silti runsaasti tietoa.

Haastattelut toteutettiin Google Formsin kautta ja kieleksi valikoitui englannin kieli alan kansainvälisyyden takia. Tämä lomake julkaistiin Suomen pelialan yhteisen sivun kautta, jotta se saisi mahdollisimman paljon näkyvyyttä. Kyseinen haastattelumuoto mahdollisti sen, että henkilöt saivat vastata oman aikataulunsa mukaan. Vastaukset kaikilta asiantuntijoilta saatiin noin viikon kuluessa haastattelulomakkeen lähettämisestä. Haastatteluihin vastasivat asiantuntijat yrityksistä A, B ja C. Yrityksistä kaksi keskittyy mobiilipeleihin ja yksi konsolipeleihin. Kaikki kolme yritystä ovat keskikokoisia pelialan yrityksiä, joilla on kokemusta alalta 7-25 vuotta.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Ulkomaalaiset työntekijät yrityksissä

Haastatteluissa kävi ilmi, että ulkomaalaisia työntekijöitä on palkattu kaikissa yrityksissä osaajapulan takia nimenomaan. Ollaan koettu, että Suomesta ei ole löytynyt sen hetkistä tarvittavaa osaamista sekä kokemusta erityisasiantuntijan paikkoihin. Yleisesti mikään ei kuitenkaan rajaa pois sitä, että palkattava henkilö olisi-kin suomalainen. Yritykset kertoivat, että yleensä nämä ulkomailta palkattavat henkilöt ovat olleet ratkaisu kehittämään vastavalmistuneita opiskelijoita ja junior-tasoisia täyttämään osaajapula. Tämä korreloi Neogamesin tuottaman tutkimuksen kanssa osaajapulan lievittämisessä.



**Kuvio 8.** Ulkomaalaisten työntekijöiden määrä suhteutettuna kokonaismäärään.

Haastattelussa kysyttiin haastateltavilta ulkomaalaisten työntekijöiden määrää sekä kokonaismäärää ja kävi ilmi, että jokaisessa yrityksessä on ulkomaalaisia työntekijöitä. Kuviossa 9. näkyy yritysten työntekijöiden kokonaismäärä sekä ulko-

maalaisten työntekijöiden määrä. Yrityksessä A työskentelee 40, yrityksessä B 14, ja yrityksessä C 10 ulkomaalaista työntekijää. Luvut vaihtelevat yrityksiä koosta riippuen. Yrityksissä B ja C työskentelee vähemmän henkilöitä kuin yrityksessä A, joten heidän lukunsa koskien ulkomaalaisia työntekijöitäkin ovat alhaisempia.

Haastateltavilta kysyttiin myös, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että he ovat palkanneet ulkomailta työntekijöitä ja kaikki vastasivat melko samanlaisesti, että ulkomaalainen työntekijä voi tarjota yritykselle omaa asiantuntemustaan sekä täyttää yrityksen osaajapulaa tiettyihin positiioihin, mitä Suomesta ei välttämättä löydy, sillä alalla on osaajapula ja sillä kaivataan paljon erityisasiantuntijoita, jotka voivat opettaa jo olemassa oleville työntekijöille, etenkin vastavalmistuneille ja junior-tasoisille henkilöille, jotka voivat kehittyä tulevaisuudessa itse erityisasiantuntijoiksi. Tämä ei kuitenkaan rajaa pois sitä, että yritykset eivät etisisi ja palkkaisi potentiaalisia hakijoita Suomesta. Osaava henkilö ja taito palkataan mistä vaan, kunhan se on oikeanlainen siihen työhön mitä yrityksessä etsitään. Pelialalla palkataan työntekijöitä ulkomailta helpommin kuin muilla aloilla, sillä moni alan yrityksistä on palkannut jossain vaiheessa ulkomailta työntekijän. Yleisesti ulkomaalaiset työntekijät työskentelivät isoimmista pelistudioissa, sillä harvoin pienillä yrityksillä on resursseja palkata ulkomailta työntekijöitä.

## **6.2 Työntekijän maahantulo**

Kaikki vastanneet yritykset kokivat maahantuonnin haastavaksi, vaikka korkeakoulutetuista ja ammattitaitoisista maahanmuuttajista odotetaan apua Suomen koivaan osaajapulaan, sillä pitkä oleskelulupaprosessi haittaa huippuosajien rekrytointia Suomeen työnantajan sekä että työnhakijan näkökulmasta. Yritys B toi ilmi myös, että esimerkiksi Maahanmuuttovirasto ei tarjoa ollenkaan henkilökohtaista apua maahantuonnissa ja yrityksiä on pitänyt itse ottaa selville asioista jotka vaikuttavat henkilön palkkauksessa, jonka seurauksena maahantuonnin prosessi on venynyt merkittävästi.

Vuosi 2020 on ollut haastava henkilön maahantulossa asioiden muuttuessa koko ajan. Haastateltavat kokivat, että EU:n ulkopuolelta on erittäin haastavaa tuoda työntekijää ja prosessissa on voinut kulua jopa vuosi, jonka seurauksena yritykset tuovat mieluiten EU:n sisällä olevia työntekijöitä. Vaikkakin yrityksissä työskentelee kolmannen maan kansalaisiakin, mutta he ovat yleensä asuneet Suomessa valmiiksi ja heidät on palkattu sitten yritykseen. Pitkä ja vaikea prosessi on luonut haastateltaville negatiivisen kuvan kolmannen maan kansalaisen palkkaamisesta Suomeen, eikä moni sitä haluaisi enää tästä syystä tehdä.

### **6.3 Relokaation toteutus**

Vastanneista yritykset B ja C ovat hoitanut itse relokaation, kun yritys A on ostanut palvelun Baronalta suoraan. Yrityksessä A työskentelee eniten ulkomaalaisia, mihin on voinut vaikuttaa suuresti palvelun ostaminen suoraan Baronalta. Henkilön palkkaaminen ulkomailta vie resursseja suuresti, joten yritykset ovat kokeneet helpommaksi ostaa relokaatio-palvelua palveluntarjoajalta.

Yleisesti relokaatio hoidetaan yrityksiensä sisällä, joillakin on jopa relokaatio-spesialisteja töissä, joiden tehtävänä on palkata ja tuoda nämä ulkomaalaiset työntekijät Suomeen ja auttamaan kotiutumisen uuteen maahan. Uudelle työntekijälle on tärkeä luoda siteitä ja saada tarvitsemaansa apua alusta lähtien, tämän takia koetaan, että yrityksiensä olisi omaksi edukseen hyvä itse tarjota relokaatio-palvelua. Uuden työntekijän on helpompi turvautua tuttuun henkilöön, kun täysin tuntemattomaan tahoon muuttaessaan täysin uuteen maahan. Yleensä yrityksen HR-tiimi on järjestänyt kaikki asiat maahantuloon liittyen ja siksi tiimissä työskentelevät henkilöt ovat tulleet tutuiksi työntekijälle, ja hän on voinut jo luoda siten tämän HR-tiimin kanssa ennen maahantuloa. HR-tiimi hoitaa uuden työntekijän kotiuttamisen ja muut oleelliset ja tärkeät asiat maahan muuttaessa ja usein tästä HR-henkilöstä tai tiimistä tuleekin uuden ulkomaalaisen työntekijän suurin apu työpaikalla ja vapaa-ajalla ainakin aluksi.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Seuraavaksi käydään läpi johtopäätökset, joihin päädyttiin teorian sekä tutkimustulosten perusteella. Luku sisältää vastaukset tutkimuskysymykseen sekä tutkimuskysymyksestä johdettuihin alakysymyksiin suosituksiin työntekijän maahanmuonnista.

Tutkimuksen pääkysymys on: *Onko ulkomaalaisen työntekijän palkkaamienn Suomeen kannattavaa?*

Tutkimukseen johdettiin myös pääkysymyksestä alakysymyksiä, joiden avulla pyrittiin ratkaisemaan mahdollisimman perusteellisesti ilmi käynyt tutkimusongelma. Nämä alakysymykset olivat:

- *Työskenteleekö teidän yrityksessänne ulkomaalaisia työntekijöitä?*
- *Minkä takia olette palkanneet ulkomaalaisia työntekijöitä?*
- *Oliko ulkomaalaisen palkkaaminen ja Suomeen tulo haastavaa, miksi?*
- *Onko relokaatio toteutettu itse vai ulkoistettu?*

### 7.1 Ulkomaalaisten työntekijöiden vähäinen määrä ja osaajapula

Korkeakoulutetuista ja ammattitaitoisista maahanmuuttajista odotetaan apua Suomen kovaan osaajapulaan. Vuonna 2018 Suomen peliala työllisti noin 3200 ihmistä, joista noin 800 oli ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Vähäinen työntekijämäärä ei johdu siitä, etteikö heitä tarvittaisi, sillä pelialalla on iso osaajapula erityisiantuntijoista ja heitä etsitään jatkuvasti ympäri maailmaa. Suomessa on noin 220 peliyritystä joista tunnetuimmat ja isoimmat ovat Supercell ja Rovio joissa työskenteleekin iso määrä ulkomaalaisia työntekijöitä yrityksiensä kokoon nähden.

Ongelmaksi on muodostunut, minkä takia näitä osaavia henkilöitä ei tuoda maahan tarpeeksi oikaisemaan osaajapulaa. Suomen pelialan liikevaihto saavutti vuonna 2019 kuudennen peräkkäisen vuoden, jolloin summa oli yli 2 miljardia

euroa vuodessa. Alan kehitys näkyy liikevaihdon huimassa noususta 14:n vuoden sisällä. Kun vuonna 2004 liikevaihto oli noin 40 miljoonaa euroa vuodessa, on se ollut kovimmillaan vuonna 2016, kun liikevaihto oli jopa 2,5 miljardia euroa. Tämä on 2,46 miljardin euron ero pelkästään Suomen pelialalla. Huima liikevaihdon nousu tarkoittaa alan kehittymistä ja jatkuvaa kehitystä työntekijöissä. Suomen peliala on tuottanut lukuisia menestyviä pelejä eri alustoille. Ilman erityisasiantuntijoita tämä ei olisi ollut mahdollista.

Osaajapulaan ei siis vaikuta alan huono menestys, vaan pikemminkin pitkät oleskelulupaprosessit, jotka ovat pitkittyneet viime vuosina Maahanmuuttoviraston budjettileikkauksien ja työvoimavajeen vuoksi. Monet yritykset rekrytoivat vuoden ympäri asiantuntijoita sekä tuovat heitä Suomeen. Prosessin ollessa hidas ja pitkä, on se luonut osaajapulaa Suomeen,

## **7.2 Työntekijän maahantulon haasteet**

Maahantuonti on helpottunut esimerkiksi vuodesta 2010 lähtien, mutta asiantuntijat toivoisivat silti prosessin helpottamista ja esimerkiksi Maahanmuuttoviraston sisällä olevia muutoksia, jotka vaikuttaisivat positiivisesti ulkomaalaisen työntekijän maahantuontiin. Maahanmuuttovirasto onkin kehittänyt Enter Finlandin, joka on sähköisen asioinnin kanava jonka kautta työnantaja, joka haluaa rekrytoida työvoimaa EU/ETA-maiden ulkopuolelta, voi toimittaa sähköisesti Enter Finland - palvelun välityksellä liitteitä ja lisäselvityksiä työntekijän oleskelulupahakemuksen käsittelyyn. Enter Finland on lanseerattu vuonna 2020, joten siitä ei ole vielä paljon todisteita palvelun toimivuudesta erityisasiantuntijoita palkatessa.

Korkeakoulutettujen ja osaavien maahanmuuttajien odotetaan auttavan ja parantavan Suomen kovaa osaajapulaa, mutta Suomen pitkä oleskelulupaprosessi vaikuttaa negatiivisesti huippuosaajien rekrytointia Suomeen. Vuonna 2020 ulkomaalaisille IT-alan ammattilaisille sekä erityisalojen osaajille tarkoitettujen erityisasiantuntijoiden oleskelulupien käsittelyaikaan on kulunut Maahanmuuttovirastossa keskimäärin 152 päivää.

Valitettavasti vuonna 2019 Maahanmuuttovirastossa toteutettiin budjettileikkauksia, minkä seurauksena noin 10 prosenttia henkilöstöstä lomautettiin tai irtisanottiin. Tämän seurauksena käsittelyajat ovat pitkittyneet suuresti. Lupaprosessien venymisen takia on apulaisoikeuskansleri huomauttanut Maahanmuuttovirastoa asiasta, se tarkoittaa, että apulaisoikeuskansleri on katsonut Maahanmuuttoviraston rikkoneen lakia. Suomen lain mukaan työlupahakemus täytyy ratkaista neljässä kuukaudessa. (Yle 2020) Vuonna 2020 Maahanmuuttoviraston jonot ovat kasvaneet pidemmiksi, eikä virasto pysty selviytymään tästä neljän kuukauden ratkaisujasta, sillä virastoon on kohdistunut vuosittain budjettileikkauksia, mikä on johtanut työvoimavajeeseen. Suomeen tulee vuosi vuodelta enemmän työperusteisia lupahakemuksia, jonka seurauksena jonot ovatkin kasvaneet monen kuukauden mittaisiksi vuonna 2020. Tämä on johtanut osaajapulaan pelialalla, kun tuotavan henkilön lupaprosessissa on mennyt monia kuukausia. Tämä voi mahdollisesti johtaa työntekijän irtisanoutumiseen ja uuden työpaikan etsimiseen, jo ennen kuin hän on saapunut Suomeen.

Suomen pelialan kattojärjestö Neogames on tehnyt jatkuvaa työtä Suomen valtion kanssa maahantuonnin helpottamiseksi. Kattojärjestö on järjestänyt monia tapauksia eri ministerien kanssa ja yrittänyt edesauttaa prosessia. Heidän ideanaan olisi saada erityisasiantuntijalle noin kuukauden käsittelyaika, ja tämän avulla kitkeä pois turistiviisumin väärinkäyttö mitä tapahtuu välillä alalla johtuen liian pitkistä lupaprosesseista.

### **7.3 Relokaation merkitys maahantuonnin yhteydessä**

Yrityksien keskeisiä menestystekijöitä ovat nykyään taidokkaat ja motivoituneet työntekijät. Usein tämän takia työntekijöitä etsitään ympäri maailmaa, sillä nämä ihmiset tuovat yritykselle paljon arvoa. Moni työnhakija ei harkitse työpaikan vastaanottamista, jos hänelle ei tarjota relokaatio-pakettia, sillä he tietävät olevansa arvokkaita työntekijöitä ja saavansa haluamansa avun maahanmuutossa toiselta työnantajalta. Paketin tarjoaminen antaa työnhakijalle kuvan siitä, että hänestä huolehditaan ja välitetään. Suomessa toimitaan esimerkillisesti erityisesti pelialal-

la, kun työntekijälle tarjotaan yleensä relokaatio-pakettia. Tämä helpottaa työntekijän elämää suunnattomasti, sillä hänen ei tarvitse itse ruveta etsimään esimerkiksi asuntoa ja hoitaa lupa-asioita, jotka eivät ole ennestään tuttuja henkilölle.

Yleisesti relokaatio hoidetaan yrityksen sisällä, joillakin yrityksillä on jopa relokaatio-spesialisteja töissä, joiden tehtävänä on ainoastaan palkata ja tuoda nämä ulkomaalaiset työntekijät Suomeen ja auttaa kotiutumisessa uuteen maahan. Uudelle työntekijälle on tärkeä luoda siteitä uuteen ympäristöön ja saada tarvitsemaansa apua alusta lähtien, tämän takia koetaan, että yritysten olisi myös hyvä itse tarjota relokaatio-palvelua. Yritykset voivat myös ulkoistaa relokaation esimerkiksi Baronalle, joka järjestää ulkomaalaisen työntekijälle esimerkiksi lennot, asunnon ja auttaa pääsemään alkuun Suomessa elämiseen. Ulkoistaminen tapahtuu yleensä, jos kyseessä on pienempi yritys, joka ei ole kokenut ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisesta Suomeen ja siihen liittyvistä lupa-asioista. Toinen syy minkä takia palvelu voidaan ostaa, on se, että palkkaavalla yrityksellä ei riitä resurssit asian hoitamiseen itse sillä hetkellä esimerkiksi kovan kiireen vuoksi.

#### **7.4 Yhteenveto**

Tämän tutkimuksen yhteenvetona teorian sekä empiirisen tutkimuksen pohjalta voidaan tulla siihen tulokseen pääkysymystä ajatellen, että ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen Suomeen on kannattavaa. Osaavat erityisasiantuntijat toisivat maahamme tarvittavaa osaamista sekä olemassa olevat alan ammattilaiset voisivat kehittyä sekä uusien kontaktien seurauksena pelien kehitys pysyisi maailman kärjessä. Tämä takaisi Suomen aseman johtavana pelialan maana, jonka seurauksena entistä useammat erityisasiantuntijat kiinnostuisivat Suomessa työskentelystä. Maahanmuutto oikaisisi Suomen väestörakenteen vääristymää, kun maahan tulisi enemmän työkykyisiä ja veroja maksavia erityisasiantuntijoita. Lupaprosessien helpottuessa ja lyhentyessä voisivat pienemmätkin yritykset palkata ulkomailta työntekijöitä. Tämä myös kasvattaisi isompien yritysten prosentuaalista ulkomaalaisten työntekijöiden, jotka voisivat tuoda osaamista Suomeen.

## 7.5 Luotettavuuden tarkastelu

Reliaabeliudella tarkoitetaan tutkimuksen kykyä tuottaa samanlaiset tulokset, mikäli tutkimus toistettaisiin uudelleen muuttumattomana. Tällöin myös tulosten tulisi pysyä samankaltaisina. Validiteetilla mitataan tutkimuksen pätevyyttä, eli onko tutkimuksessa tutkittu oikeita asioita sekä vastaako kerätty aineisto tutkimuskysymyksiin sekä ongelmiin. Validiteetin jäädessä toteutumatta, on tutkimuksessa kerätty sekä keskitytty epäolennaisiin asioihin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226-227.)

Tämä tutkimus on reliaabeli. Tutkimuksen otos jäi tavoitteestaan, mutta tällä ei ollut suoranaista vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös sen toistettavuus. Tutkimuksen toistaminen johtaisi samanlaisissa olosuhteissa samanlaisiin tuloksiin, joten tutkimusta voidaan pitää luotettavana. On tietenkin hyvin uskottavaa, että työperäinen maahanmuutto muuttuu suosittumaksi vuosien aikana, joten tutkimustulos voi muuttua muutoksen jälkeen. Suurempi otoskoko ja vastausprosentti olisivat ainoastaan nostanut tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimusta voidaan myös pitää validina. Tutkimus rajattiin onnistuneesti ja käytettiin valittua tutkimusmenetelmää onnistuneesti. Tutkimusmenetelmällä saatiin mitattua juuri haluttua aineistoa. Tutkimuksen tulokset vastasivat tutkimuskysymykseen ja sen alakysymyksiin.

## 7.6 Jatkotutkimusedotukset

Tutkimustuloksista selvisi, että pelialan yrityksen palkkaavat mielellään ulkomailta työntekijöitä. Ongelmaksi muodostuu maahantulon vaikeus sekä kilpailu erityisasiantuntijoista. Jatkotutkimusedotuksena aiheelle voisi Neogamesilta saada tai pyytää toimeksiantajaksi aiheena Maahanmuuttoviraston käytäntöjen tutkiminen ja sen myötä edesauttaa Neogamesin tavoitetta lyhentää lupaprosessin käsitte-

lyaikaa erityisasiantuntijoille. Lupaprosessien helpottaminen ja lyhentäminen helpottaisi ulkomaalaisen työntekijän palkkausta ja maahantuontia.

Toisena jatkotutkimusehdotuksena voisi olla perehtyminen tarkemmin relokaatio-palveluun ja sen hyötyihin palkatessa henkilöä ulkomailta. Relokaatiosta voisi tehdä esimerkiksi ohjekirjan yrityksille, jotka ovat pohtimassa ensimmäistä kertaa henkilön palkkaamista ulkomailta Suomeen. Tämä edesauttaisi maamme työikäisten henkiköiden vähenemistä ja maahan tulisi lisää veronmaksajia. Tämä takaisi Suomelle todennäköisemmin pysyvyyden hyvinvointivaltiona.

## 8 LÄHTEET

Accenture. 2020. Enter Finland: Border management and immigration. Viitattu 2.9.2020 <https://www.accenture.com/gb-en/case-studies/public-service/enter-finland>

Barona Relocation. 2020. Pricing. Viitattu 2.8.2020. <https://www.baronarelocation.com/pricing>

Business Finland. 2020. Peliliiketoiminnan rahoitus. Viitattu 5.9.2020 <https://www.businessfinland.fi/suomalaisille-asiakkaille/palvelut/rahoitus/tempo-rahoitus/peliliiketoiminta/>

Chapa, Olga, Wang, Yong J. 2016. International Journal of Organizational Analysis. Vol. 24, Iss 4. Bingley Viitattu 10.9.2020 <https://search-proquest-com.ezproxy.puv.fi/abicomplete/docview/1826442633/55C3EA1795C54580PQ/17?accountid=27304>

Enter Finland. 2020. Etusivu. Viitattu 10.9.2020 <https://enterfinland.fi/eServices>

ePressi. 2.5.2017. Ulkomaalaisen työntekijän tukitoimet. Viitattu 1.8.2020. <https://www.epressi.com/tiedotteet/talous/ulkomaalaisen-tyontekijan-tukitoimet.html>

Euroopan muuttoliikeverkosto. 2020. Maahanmuuton tunnusluvut 2019. Viitattu 1.10.2020 [http://www.emn.fi/files/2011/Maahanmuuton\\_tunnusluvut\\_2019\\_netti.pdf](http://www.emn.fi/files/2011/Maahanmuuton_tunnusluvut_2019_netti.pdf)

Finland Relocation. 2020. Tietoa meistä. Viitattu 10.9.2020 <https://finlandrelocation.com/tietoa-meista/>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 156. uud. painos. Keuruu. Otava.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Keskuskaupakamari. 13.7.2020. Suomen oleskelulupamaksut on asetettava kilpailukykyiselle tasolle. Viitattu 10.8.2020. <https://kauppakamari.fi/tiedote/keskuskauppakamari-suomen-oleskelulupamaksut-on-asetettava-kilpailukykyiselle-tasolle/>

Maahanmuuttovirasto. 2020a. EU-kansalaisen oleskeluluvan rekisteröinti. 2020. Viitattu 1.9.2020 <https://migri.fi/eu-kansalainen>

Maahanmuuttovirasto. 2020b. Luvat ja kansalaisuus; Enter Finland. 2020. Viitattu 1.9.2020 <https://migri.fi/tyonantajan-enter-finland>

Maahanmuuttovirasto. 2020c. Työnantajan rooli lupaprosessissa. 2020. Viitattu 1.9.2020 <https://migri.fi/tyonantajan-rooli-lupaprosessissa>

Maahanmuuttovirasto. 2020d. Työskentely Suomessa. 2020. Viitattu 2.9.2020 <https://migri.fi/tyoskentely-suomessa>

Marjo Valtavaara. Helsingin Sanomat. 12.10.2019. Migri vähentää väkeään ja uhkaa lomautuksilla, jotka sulkisivat sen kaikki palvelupisteet. Viitattu 22.10.2020 <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006270264.html>

Martin R. 1999. Journal of Occupational and Organizational Psychology. Vol. 72. Leicester. Viitattu 22.10.2020 <https://search-proquest-com.ezproxy.puv.fi/abicomplete/docview/199342717/27CA8E44E4154316PQ/2?accountid=27304>

M2 Presswire. 18.8.2014. Finnish game industry showing strong results. Viitattu 20.9.2020 <https://search-proquest-com.ezproxy.puv.fi/abicomplete/docview/1553697020/FD62E49B0ABE43B0PQ/1?accountid=27304>

Mehiläinen. 2020. Työntekijän hyvinvointi. Viitattu 1.10.2020 <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyontekijan-hyvinvointi>

Metallitekniikka. 22.10.2015. Työperäinen muutto vähäistä. Viitattu 20.9.2020.  
<https://www-media-arkisto-com.ezproxy.puv.fi/arkisto/controller>

Neogames. 2020a. Tietoa toimialasta. Viitattu 10.7.2020.  
<https://www.neogames.fi/tietoa-toimialasta/>

Neogames. 2020b. FGIR 2018 Report. Viitattu 10.9.2020 <https://neogames.fi/wp-content/uploads/2020/07/FGIR-2018-Report.pdf>

Neogames. 2020c. Mikä on Neogames. Viitattu 20.9.2020  
<https://neogames.fi/fi/neogames/>

Next Games. 2020. Puolivuosikatsaus: Tammi-kesäkuu 2020. Viitattu 20.10.2020  
<https://www.nextgames.com/uploads/archive/2017/05/Next-Games-Vuosikertomus-2019.pdf>

Sisäministeriö. 2020. Työvoiman maahanmuutto. Viitattu 20.7.2020  
<https://intermin.fi/maahanmuutto/tyovoiman-maahanmuutto>

Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä; Rekrytointi, maahantulo ja työnte-  
ko. 2. uud. painos. Porvoo. Edita

Talouselämä. 11.10.2019. Huippuosaaajien pitkälle odotukselle ei näy loppua. Vii-  
tattu 20.9.2020. <https://www-media-arkisto-com.ezproxy.puv.fi/arkisto/controller>

TE-Palvelut. 2020. Ohjeita ulkomaalaista työntekijää palkatessa. Viitattu  
1.10.2020.  
[https://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tyolupapalvelut/ohjeita\\_ulkomaalaista\\_tyontekijaa\\_palkattaessa/index.html](https://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tyolupapalvelut/ohjeita_ulkomaalaista_tyontekijaa_palkattaessa/index.html)

Tilastokeskus. 2019. Syntyvyyden lasku heijastuu alueiden tulevaan väestönkehi-  
tykseen. Viitattu 5.8.2020.  
[http://www.tilastokeskus.fi/til/vaenn/2019/vaenn\\_2019\\_09-30\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/vaenn/2019/vaenn_2019_09-30_tie_001_fi.html)

Valtioneuvosto. 14.2.2020. Työvoiman maahanmuutto on tulevaisuuden avaintekijä. Viitattu 1.6.2020 [https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/1410877/tyovoiman-maahanmuutto-on-tulevaisuuden-avaintekija](https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/tyovoiman-maahanmuutto-on-tulevaisuuden-avaintekija)

Valtonen, M. 2020. Osaajia Suomen rajojen ulkopuolelta; Osaamisen perustuvan maahanmuuton vauhdittaminen. Viitattu 10.8.2020 <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2020/06/Osaajia-Suomen-rajojen-ulkopuolelta.pdf>

Yle. 16.9.2020. Suomeen töihin haluavien jono kasvaa Migrin ovella, apulaiskansleri moittii venyneistä käsittelyajoista: ”Nyt ei mene hyvin”. Viitattu 22.10.2020 <https://yle.fi/uutiset/3-11545318>

Yrittäjät. 18.4.2020. Suomen peliala työllistää ensi kertaa yli 3000 – tekijöitä tarvitaan ulkomailta. Viitattu 18.7.2020 <https://www.yrittajat.fi/uutiset/606691-suomen-peliala-tyollistaa-ensi-kertaa-yli-3000-tekijoita-tarvitaan-ulkomailta>



**Liite 1. Haastattelulomake**

## Research on foreign workers in Finnish game industry

1. What company do you represent?
  
2. What is your role in this company?
  
  
3. Are there foreigners working in your company?
  - a. No (go straight to the last question)
  - b. Yes
  
4. If you answered “Yes”, how many is there?
  
  
5. Which factors have made you hire foreign workers?
  
  
6. How did you feel bringing foreign worker to Finland? What was easy and what was hard?
  
  
7. Did you take care of relocation yourself?
  - a. Yes
  - b. No
  
  
8. If you answered “No” where did you get relocation services?

9. Why is it important to offer relocation to foreign worker?
  
10. Would you hire a foreign worker in the future if you were given this possibility?