



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Marko Laukas

KANSAINVÄLINEN TYÖVOIMA POHJAN-  
MAAN JA KESKI-POHJANMAAN MUUTOS-  
VOIMANA

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalous, YAMK

2022

Liiketalous, YAMK

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Marko Laukas
Opinnäytetyön nimi	Kansainvälinen työvoima Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan muutosvoimana
Vuosi	2022
Kieli	Suomi
Sivumäärä	87
Ohjaaja	Ossi Koskinen

---

Tämän lopputyön tarkoituksena on tuoda näkyväksi nykyiset toimet kansainvälisten osaajien integroitumisessa ja muodostaa selkeä suunnitelma, mitä lähdetään toteuttamaan kansainvälisten osaajien tunnistamisessa ja sijoittamisessa osaksi alueen yrityksiä ja yhteisöjä. Aihealuetta tarkasteltiin laadullisella tapaustutkimuksella soveltaen erilaisten menetelmien triangulaatiota. Tutkimuksessa käytettiin olemassa olevia tutkimuksia ja selvityksiä aiheesta ja aineistonkeruu toteutettiin haastattelemalla kansainvälisiä osaajia Suomessa. Litteroitu aineisto analysoitiin eri päätöstukityökalujen keinoin sekä sisällönanalyysin ja kehämallin avulla.

Haastateltujen kansainvälisten osaajien palaute antoi paljon työkaluja siihen, miten saamme integraation heidän ja yhteisöjemme välillä paremmin toimimaan. Lopputyössä saadun kuvan perusteella tarvitsemme enemmän konkreettisia toimia kansainvälisen osaajan pitämiseksi alueellamme ja paremmin osaksi tätä yhteiskuntaa.

Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että tarvitaan kipeästi alueellisia toimia osaamisvaheen ja osaajapulan pysäyttämiseksi. Pohjanmaa alueena kokee muuttotappiota kansallisesti suhteessa kehityskeskuksille lähinnä opiskelijoiden ja maan sisäisen muuttoliikkeen seurauksena. Keski-Pohjanmaa kokee suhteessa vähemmän muuttotappiota, mutta alueelle saapuu myös huomattavasti vähemmän kansainvälisiä osaajia kuin Pohjanmaalle.

---

Avainsanat maahanmuutto, väestökato, ulkomainen työvoima, verkostot

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business Management, YAMK

## ABSTRACT

Author	Marko Laukas
Title	International labour force as a transformative force in Ostrobothnia and Central Ostrobothnia
Year	2022
Language	Finnish
Pages	87
Name of Supervisor	Ossi Koskinen

---

The purpose of this thesis is to highlight the current efforts to integrate international talent and to form a clear plan for identifying and integrating international talent into the companies and communities in the region. The topic was examined by a qualitative case study using triangulation of different methods. The study used existing studies and studies on the topic, and the data collection was carried out by interviewing international experts in Finland.

The feedback from the international experts interviewed provided a lot of tools for how we can better achieve integration between them and our communities. Based on the image obtained in the final work, we need more concrete measures to keep an international expert in our region.

The study also showed the urgent need for regional action to halt skills shortages. Ostrobothnia as a region experiences migration losses nationally in relation to development centres, mainly as a result of migration between students and internal migration. Central Ostrobothnia suffers relatively less migration loss, but region also receives considerably less international experts than Ostrobothnia.

---

Keywords immigrants, population lost, foreign workforce, networks

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1. JOHDANTO .....	6
1.1. Taustaa tutkimuksesta.....	8
1.2. Tutkimusongelma ja kysymykset.....	13
1.3. Tutkimusmenetelmä.....	16
2. TALENT COASTLINE ALUEELLISENA TOIMIJANA .....	18
2.1. Alueelliset toimijat ekosysteemissä .....	19
2.2. Verkostoyhteistyö.....	25
3. POHJANMAAN ELY-ALUEEN TYÖVOIMAENNUSTE JA ANALYYSIT ..	30
3.1. Käynnissä olevat hankkeet ja tavoitteet .....	32
3.2. Verkostojen merkitys.....	35
3.3. Alueellamme oleva kansainvälinen työvoima .....	37
4. OPPILAITOKSET JA KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ .....	40
4.1. Oppilaitosten aktiiviset hankkeet.....	40
4.2. Oppilaitosten kansainvälinen yhteistyö .....	41
4.3. Oppilaitosten verkostot.....	42
5. EMPIRIAN TOTEUTUS .....	44
6. TULOKSET .....	52
6.1. A'WOT Päätöstukityökalun mallinnus ja esittely tuloksineen.....	59
7. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	68
7.1. Tutkimuksen luotettavuus.....	74
7.2. Eettiset näkökohdat .....	75
7.3. Kehittämiskohteet ja jatkotutkimus .....	76

LÄHTEET .....	78
LIITTEET .....	85

## 1 JOHDANTO

Viimeisten vuosien aikana osaajapula on kasvanut ja alueellisia eroja työvoiman saannissa ja kohtaanto-ongelma on muodostunut haasteeksi yritysten ja yhteisöjen kasvulle. Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma tarkoittaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta sekä yhteensopivuuden haasteita. (Kohtaanto-ongelma, Libera, 2021). Ratkaisuna tähän on nykyhallitus ottanut tavoitteeksi kasvattaa kansainvälisten osaajien määrää Suomessa merkittävästi.

Tässä lopputyössä haastateltiin kansainvälisiä osaajia Suomessa ja heille esitettiin avoimia kysymyksiä. Tuloksena saatiin kokemusperäisiä vastauksia Suomesta ja integroitumisesta Suomeen. Suomeen integroitumista haittaa Suomen kielen vaativuus ja se, että kielellisiä vaatimuksia pidetään yleisesti ottaenkin haastavana uutta henkilöstöä palkattaessa.

Haastavuutta työllistymiseen tuo maahanmuuttajien erilaisuus (Berscheid & Walster 1978), joka tarjoaa asiaan liittyvän käsitteellisen selityksen monimuotoisuusprosesseille rekrytointitilanteessa. Haasteena on myös rekrytoijien alitajuinen toiminta, joka antaa ihmisille mahdollisuuden houkutella ja olla taipuvaisia etsimään vuorovaikutusta niiden kanssa, joita he pitää samankaltaisina (Dreher & Cox 1996). Esimerkiksi rekrytoijana oleva kantasuomalainen mies ei tunne samankaltaisuutta erilaisen etnisen taustan omaavan naisen kanssa.

Työikäisen väestömme koko ajan vähentyessä ja alueellisten rakennemuutosten kasvaessa sekä Suomen sisäisen muuton suuntautuessa kasvukeskuksiin tarvitsemme aktiivisia toimia osaavan työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi. Monimuotoisuudesta hyötyvät niin yritykset kuin Suomikin.

Tutkimuksia aiheesta on tehty laajalti ja on todettu monipuolisten eri sosiaalisten ryhmien vaikuttavan merkittävästi niin yksilöihin kuin työn laatuunkin ja tuloksiin (Blau 1977, Kanter 1977, Pfeffer 1983).

Viimeisten vuosikymmenten aikana monimuotoisuuden lisääminen ja sen hallinta ovat muuttuneet yhä tärkeämmäksi osaksi yritysten henkilöstön kehittämistä mm. Amerikassa. Monimuotoisuuden lisääntyminen on lisännyt kilpailukyvyä kasvua, tehokkaampaa talouden hallintaa, korkeampaa tyytyväisyyttä ja uskollisuutta työntekijöissä yritystä kohtaan. Lisäksi se on vahvistanut siteitä monikulttuurisiin yhteisöihin ja monipuolisuuden on todettu lisäävän yrityksen houkuttelevuutta parhaimpien työnhakijoiden joukossa (McCuiston *et al.* 2004). Myös muut tutkijat ovat päätyneet samaan lopputulokseen, että monimuotoisuus on voima työhyvinvoinnin ja yrityksen talouskasvun ja kilpailukyvyä takana (Stewart and Brown, 2010; Ivancevich and Konopaske, 2012; Dessler, 2013; Mathis *et al.*, 2013; Mondy and Mondy, 2014; Noe *et al.*, 2014). Meksikolainen työvoima on merkittävä osa työvoimaa Amerikan keskilännen lihanjalostustehtaissa. Tämä johtuu varmasti siitä, että kantaväestö karttaa raskasta työtä tehtaissa (Gouveia, Carranza, and Cogua 2005; Griffith 2005). Meksikolaisen työvoiman saanti on auttanut keskittämään alueelle teollisuuslaitoksia merkittävässä määrin ja auttanut myös isommissa kuvassa teollisuuden haaran kasvussa globaalissakin mittakaavassa.

Jotkut amerikkalaiset tutkijat, kuten Richard Alba (2009) julkaisussa *Blurring the color line*, uskoo, että lähitulevaisuudessa isojen vuosiluokkien valkoisten jäädessä eläkkeelle, työpaikat korvaantuvat vähemmistöjen edustajilla enenevässä määrin. Siksi on tärkeää myös meillä Suomessa ottaa monimuotoisuus keskiöön yritysten henkilöstöstrategiaa mietittäessä ja sama koskee julkisyhteisöjä.

Lopputyö toteutetaan yhteistyössä Pohjanmaan TE-Toimiston kanssa. Myös muiden alueellisten toimijoiden tutkimukset ja niistä saatava yhteenveto auttavat saamaan kokonaiskuvaa Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan osaamisvajeesta ja kansainvälisten osaajien vaikutuksesta alueiden tulevaisuuteen.

## 1.1 TAUSTAA TUTKIMUKSESTA

Työssäni Pohjanmaan TE-Toimistossa EURES-neuvojana, kohtasin ja kohtaan tilanteita, joissa tulee selkeästi esiin se, että alueemme kaipaa kansainvälistä työvoimaa ja alueellamme on myös laaja kansainvälisten osaajien joukko, joka ei ole löytänyt koulutustaan vastaavaa työtä, vaikka jotkut ovat sitä etsineet jopa useita vuosia. Lopputyö pyrkii saamaan kokonaiskuvaa maahanmuuttajataustaisen työvoiman tilanteesta alueillamme ja myös muualla Suomessa. Myöskin monen eri alueellisen toimijan toimet tässä kansainvälisessä ja alueellisessa tekemisessä tulisi saattaa näkyväksi samaan työhön ja saada konkreettisia ajatuksia jatkotutkimukselle tai seuraaviksi askeliksi kohti monimuotoisempaa työkuultuuria.

Tutkimukseen antaa perspektiiviä avoimet kysymykset, joita on esitetty kansainvälisille osaajille ja joilla on pyritty selvittämään ennakkoaajatuksia ja käsityksiä Suomesta sekä miten nämä ovat muuttuneet Suomeen saapumisen jälkeen. Tutkimus pyrkii myös selvittämään, mitä apua he ovat integroitumisessaan saaneet tai mitä he olisivat toivoneet saavansa. Näiden henkilökohtaisten kokemusten kautta saamme vertailukohtaa siihen, miten omien maakuntiemme hankkeet ja toimet ovat kohdanneet ennakkotoiveita kansainvälisten työnhakijoiden osalta ja vastaavatko ne oikeisiin kysymyksiin ylipäänsä kansainvälisen maahanmuuton kysymyksessä.

Tämän lopputyön tarkoituksena on saada näkyväksi nykyiset toimet kansainvälisten osaajien integroitumisessa ja niiden vaikuttavuus alueelliseen kehitykseen sekä saada selkeä suunnitelma, mitä lähdetään toteuttamaan kansainvälisten osaajien tunnistamiseksi ja sijoittamiseksi osaksi alueen yrityksiä ja yhteisöjä.

Lopputyön toisena tarkoituksena on myös tuoda kansainvälisten osaajien ääni kuuluviin ja mielipiteet ja henkilökohtaiset kokemukset Suomessa siinä mielessä, että saamme kuvan siitä, mikä Suomen maahanmuuttopolitiikassa toimii ja missä asioissa mahdollisesti olisi parannettavaa.



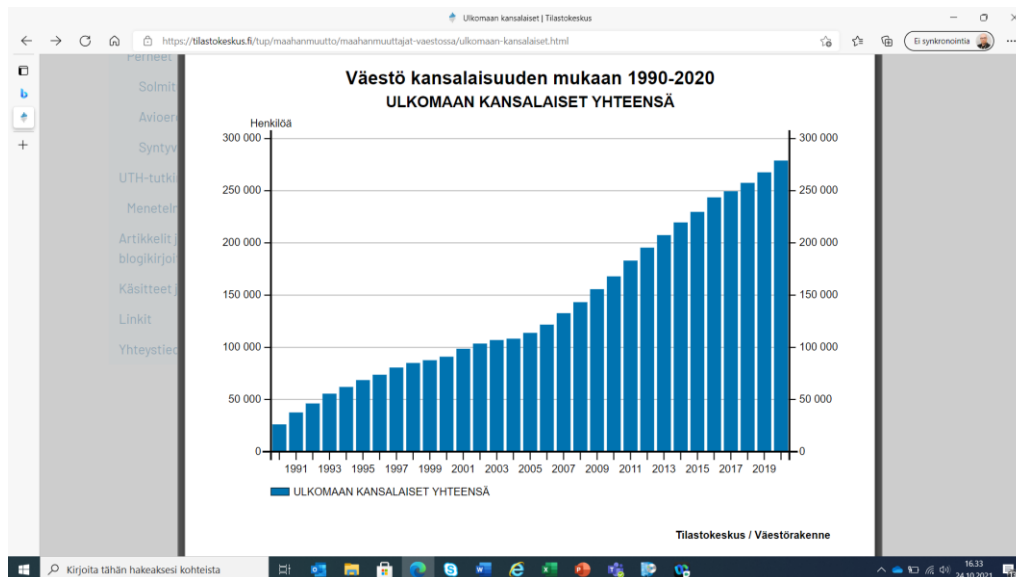
Suomen toimet kansainvälisten osaajien houkuttelemiseen ovat olleet alueellisten toimien varassa ja Business Finlandin verkostotyön laajamittaisessa hyödyntämisessä. Ehkä on hyvä nostaa esille myös asia, millä on suuri vaikutus maahanmuuttopolitiikkaan eli asenteet ja niihin vaikuttaminen.

Pohjanmaalla ja Keski-Pohjanmaalla on tällä hetkellä kaksi aktiivista hanketta, joilla pyritään vaikuttamaan yritysten halukkuuteen ja mahdollisuuksiin palkata ulkomainen osaaja. Nämä hankkeet ovat TYÖ 2030, joka on Pohjanmaan ELY:n oma hanke, jossa yrityksiä valmennetaan kansainvälisten osaajien saamiseksi ja integroimiseksi tehokkaasti sekä Vaasan Yliopiston Levon Instituutin samantyyppinen hanke (Boostia kansainvälisiin rekrytointeihin).

Asenteet ulkomaalaisen palkkaamiseksi ovat edelleen pääosin ennakkoluuloisia eli kantasuomalainen saa huomattavasti paremmin mahdollisuuksia päästä haastatteluun ja saada työtä kuin ulkomaalaistaustainen hakija. Asenteet ovat syvässä ja erilaisuuden hyväksymiseksi mm. Pohjanmaalla ja Keski-Pohjanmaalla tehdäänkin kovasti työtä näiden hankkeiden kautta ja myös Talent Coastlinen ja sen sidosryhmien tuloksellisella työllä. Paljon työtä tarvitaan tällä saralla, jotta päästään siihen tilanteeseen, että isojen yritysten lisäksi myös pienet ja keskisuuret yritykset omaksuvat samanlaisen lähestymisen ulkomaalaisen palkkaukseen.

Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ongelmana on usein se, ettei avainhenkilöillä ole aikaa toteuttaa kansainvälisiä rekrytointeja tai heillä on ennakoasenne sellainen, että ne vievät aikaa ja eivät ole mahdollisia nykyisten työlupaprosessien kanssa. Myöskin yrityksen nykyinen työntekijäkunta voi olla täysin suomalainen ja nähdään vaikeuksia siinä, missä voisi myös nähdä mahdollisuuksia. Nämä käynnissä olevat hankkeet auttavat ymmärtämään niitä mahdollisuuksia ja monimuotoisuuden kautta olemassa olevia uusia ulottuvuuksia työhyvinvoinnissa työpaikalla.

Suomi on asukasmäärältään pieni maa ja ulkomaalaisten osuus väestöstämme on vähäinen (noin 5 % vuoden 2020 lopussa). Ulkomaalaisten osuus on kuitenkin kasvamassa tasaisesti, mikä auttaa suuresti osaajavajeeseemme.



**Kuvio 1.** Väestö kansalaisuuden mukaan.

Kansainvälisien osaajien integroitumiseen Suomeen on tehty aktiivista työtä Suomen hallitusohjelman ja Työ- ja Elinkeinoministeriön toteuttamana. Suomi ei ole keskiössä kansainväliseen maahanmuuttoon liittyen ja suurin osa globaalista maahanmuutosta suuntautuu Aasian kasvukeskuksiin, Pohjois-Amerikkaan ja Keski-Eurooppaan. Meidän tulisi markkinoida aktiivisesti alueemme vetovoimaisuuksia ja saada maahanmuuttoa tukevat prosessit tukemaan tätä työtä.

Artikkeli USA:sta kertoo, että peräti 12–15 % sairaanhoitajista maassa on ulkomaalaistaustaisia. Vielä hätkähdyttävämpi luku on, kun lasketaan kaikessa suorassa hoitotyössä olevien osuus, joka on 20,9 %. (Chen, Peggy G; Auerbach, David I; Muench, Ulrike; Curry, Leslie A; Bradley, Elizabeth H. Health Affairs; Chevy Chase Vol. 32, Iss. 11, (Nov 2013): 1906–13)

Arabiemiraateissa ja muissa naapurimaissa, joissa öljyntuotanto on tuonut rikkautta ja vaurautta ja samalla tarjoaa houkuttelevan vaihtoehdon paremmalle elämälle työllisille maahanmuuttajille, on myös kääntöpuolensa. Työllinen maahanmuutto katsotaan siellä olevan vain tilapäistä ja maahanmuuttajien oikeudet eivät ole läheskään samalla tasolla kuin maassa vakituisesti asuvien (Ruhs, 2013: 89).

Sama tutkija myös väittää, että maassa jo olevien ulkomaalaisten aseman parantaminen voisi heikentää kestävästä kehitystä maahanmuuttajien tilapäisten työllisysohjelmien osalta. Perusteena kustannusten kasvu sosiaalikulussa ja uusissa tiukemmissa maahanmuuttosäädöksissä, jolloin työvoiman tarve pienenee ulkomaisen työvoiman osalta. Samalla myös oman maan kansalaisten vastustus kasvaisi yleisten työllisyyskustannusten noustessa, vastustamaan työllistä maahanmuuttoa (Ruhs, 2013).

Hallituksen Talent Boost toimenpideohjelman yhteenvetoja tavoitteista ennen hallitusriihikeskusteluja:

Maahanmuuttopolitiikkaa uudistetaan elinvoimalähtöisesti. Työ- ja koulutusperusteiselle maahanmuutolle laaditaan budjettiriiheen tiekartta, jossa määritellään visio, tarkennetut tavoitteet ja toimenpiteet työvoiman ja opiskelijoiden maahanmuuton pitkäjänteiseksi edistämiseksi. Samalla selvitetään mahdollisuus etätöihin ja sijoittamisen nojalla myönnettäville oleskeluluville. Lisäksi tarkastellaan mahdollisuuksia laskea toimeentuloedellytystä eri maahanmuuttajaryhmillä (Talentboost-ohjelma, 2020).

Ohjelmassa tavoitellaan maahanmuuton käsittelymaksujen alentamista siten, että ne olisivat kilpailukykyisiä suhteessa keskeisiin verrokkimaihin lupaprosessien nopeuden vaarantumatta. Suomi on saanut kritiikkiä alkuvuodesta Maahanmuuttoviraston lupaprosessien hitaudesta, jonka on koettu haittaavan merkittävästi Suomen hallituksen pyrkimyksiä lisätä kansainvälisten osaajien määrää nykyisestä.

Maahanmuuttoviraston mukaan tänä vuonna 2021 tammi - syyskuun aikana keskimääräinen lupakäsittelyaika on ollut 77 päivää ja vastaavana aikana vuonna 2020 lupakäsittelyaika oli 143 päivää (Maahanmuuttoviraston tiedote 2021). Lupaprosessin nopeutuminen on parantanut rekrytointitilannetta huomattavasti.

On tärkeää ymmärtää, että käynnissä on globaali kilpailu osaajista. Jotta Suomi voisi pärjätä tässä, olisi syytä hioa prosessit tukemaan 30 000 ulkomaalaisen lisätavoitetta. Määrällisiin tavoitteisiin kuuluu, että vähintään kaksinkertaistetaan työperäinen maahanmuutto vuoteen 2030 mennessä. Vuodesta 2030 eteenpäin vuotuinen lisäys olisi vähintään 10 000.

Ohjelmassa kolminkertaistetaan uusien ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä viiteentoistatuhanteen vuoteen 2030 mennessä ja lisäksi tutkinnon suorittaneista ulkomaalaisista opiskelijoista 75 prosenttia työllistyy suomalaisille työmarkkinoille.

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia joitakin keskeisiä kysymyksiä liittyen kansainväliseen työvoimaan ja asettautumiseen. Tärkeää on myös sidosryhmien tunnistaminen ja alueellisen yhteistyön tiivistäminen.

Tämän lopputyön vastausten pohjalta saamme suunnitelman toiminnalle ja luomme yhteneväisen linjan kaikkien alueidemme elinkeinoyhtiöiden, viranomaisien ja kunnallisten organisaatioiden välille ja kaiken toiminnan pohjaksi, jolla tavoittelemme kansainvälisiä osaajia heitä odottaville alueen yrityksille. Tarkoituksena on myös tukea yritysten toimintaa tarjoten mahdollisimman helpon ratkaisun osallistuttaa kansainvälisiä osaajia yritysten eri projekteihin niin pieniin kuin suuriin kokonaisuuksiinkin.

Tosiasia on se, että tarvitsemme tehokkaat keinot maahanmuuttajien integroimiseksi yhteiskuntaamme. Toimivia malleja ovat olleet mm. oppisopimustoimitot, jotka ovat mahdollistaneet ulkomaalaisten ja yritysten tarpeiden yhteensovittamisen mallikkaalla tavalla (Vamia, 2020).

Nyt ihan tuoreena koulutuskokeiluna on vuonna 2020 korkeakoulutuksen puolelta Tampereen ammattikorkeakoulun ja Metropolia ammattikorkeakoulun järjestämä kaksikielinen sairaanhoitajakoulutus, jossa ei ole suomen kielen taitotasovaatimusta. Koulutuksessa maahanmuuttajaopiskelijoilla on mahdollisuus opiskella sekä sairaanhoitajaopinnot että tutkinnon vaatima suomen kielen taito opintojen tavoiteajassa. Tarkoituksena on tarjota paremmat mahdollisuudet integroitua Suomeen ja parantaa merkittävästi opiskelijoiden jäämistä Suomeen. (Tampere-relainen-lehden julkaisu, 2020).

TE-toimistoilla on palvelut maahanmuuttajalle ja se toteuttaa Työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallisia ohjeistuksia. Kun muuttaa Suomeen, voi hakea TE-toimistosta palveluita, jotka auttavat kotoutumaan ja työllistymään.

TE-toimisto auttaa työnhaussa ja tarjolla on laaja palveluvalikoima, jonka avulla työllistymistä voidaan tukea. Erityisesti maahanmuuttajalle tarkoitettuja alkuvaiheen kotoutumispalveluja ovat maahanmuuttajien ohjaus, alkukartoitus, kotoutumissuunnitelma ja -koulutus.

## 1.2. TUTKIMUSONGELMA JA KYSYMYKSET

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia joitakin keskeisiä kysymyksiä liittyen kansainväliseen työvoimaan ja asettautumiseen. Miten kansainvälinen työvoima muutosvoimana Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan alueella on todellisuutta nyt? Miten kansainvälisen työvoiman avulla voisimme vastata tulevaisuuden tarpeisiin yhä pahenevassa osaajapulassa? Tämän tutkimusongelman tutkimuskysymyksiä ovat:

1) Mitä hankkeita ja toimijoita on tällä hetkellä, jotka toteuttavat aktiivista kansainvälisten osaajien asettautumista Suomeen ja mitä alueellisesti Pohjanmaalla ja Keski-Pohjanmaalla on sellaista, mitä niistä kansallisista tai kansainvälisistä malleistä voisi siirtää alueidemme toimijoiden hyväksi ja uuden toiminnan pohjaksi?

2) Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan alueet ovat väestötappioalueita vähän eriyistä. Minkälaiset toimet vahvistavat asteittain osaajien saamista alueiden yritysten tarpeisiin? Missä määrin kansainväliset osaajat saadaan asettautumaan alueille? Mitä toimenpiteitä pitää tehdä kansainvälisten osaajien vakiinnuttamiseksi alueelle?

3) Miten varmistetaan viestinnän onnistuminen potentiaalisille kansainvälisille osaajille ja pidetään huolta, että se viesti on samanlaista kaikille? Yhteneväisyys tavoissa ja malleissa luo perustan uskottavalle tavoitteiden asettamiselle ja niiden saavuttamiselle (Talvikki Leikas, 2014)

Näiden vastausten pohjalta saamme suunnitelman toiminnalle ja saadaan yhtenäinen linja kaikkien alueidemme elinkeinoyhtiöiden, viranomaisten ja kunnallisten organisaatioiden välille ja kaiken toiminnan pohjaksi, jolla tavoitellaan kansainvälisiä osaajia heitä odottaville Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan yrityksille. Tarkoituksena on myös tukea yritysten toimintaa tarjoten mahdollisimman yksinkertaisen ratkaisun osallistuttaa kansainvälisiä osaajia yritysten eri projekteihin niin pieniin kuin suuriin kokonaisuuksiinkin.

Tutkimusongelmien lisäksi tutkimuksessa on keskitytty avoimien haastattelukysymysten kautta saatuihin vastauksiin, mitä kansainvälisiltä osaajilta on saatu ja heille esitetyt kysymykset ovat:

1. In which country are you from? Your gender and age? Your field of education?
2. What did you know about Finland before moving here? and how that view changed after moving here?
3. What help you got to better integrate in Finland?
4. What things are hard in Finland and what kind of help would ease that feeling?
5. What questions you would like to get answered?

Kysymykset lähetettiin kahteen ryhmään, joissa on kansainvälisiä työnhakijoita, jotka jo asuvat Suomessa ja joilla on vastauksia antaa näihin avoimiin kysymyksiin. Toinen ryhmä on LinkedInissä oleva ryhmä, jonka olen perustanut inspiroimaan ja auttamaan kansainvälisiä työnhakijoita työnhaussa. Ryhmään kuuluu yli 40 jäsentä. Toinen ryhmä on Building Bridges. Se on kansainvälisten työnhakijoiden ryhmä Suomessa ja jäseniä on noin 100. (Building Bridges, 2021).

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty kyselylomakkeiden avulla. Lomake sisältää pääasiassa ns. avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten lisäksi varsinaisiin tutkimusongelman kysymyksiin peilataan näitä kansainvälisten osaajien vastauksia.

Sisällönanalyysin ja kehämallin avulla saamme kategorisoitua empiirisen aineiston, ja tässä on mukana myös A'WOT päätöstukityökalu. Tutkimusongelmien analysoinnin äänenä on kansainvälisten osaajien omia mielipiteitä ja kokemuseräistä tietoa tämän lopputyön analysoimiseksi vaikuttavuudessa. Saatu kokonaiskuva auttaa alueemme yrityksiä osaajapulassa.

Tutkimusten mukaan kansainväliset osaajat reagoivat myönteisemmin yrityksiin, jotka mainostavat monimuotoisuutta ja erilaisuuden ylläpitämistä voimavarana sekä syrjimätöntä työyhteisöä yleensä ja etsivät näillä hakusanoilla myös tietoa mahdollisista sopivista työpaikoista (Avery & McKay 2006, Ng & Burke 2005). Täytyy mainita, että samat asiat myös tutkitusti vetoavat kantasuomalaisiin hakijoihin, joten ilmiö on etniset ryhmät ylittävä asia (Williamson et al. 2008).

Usein tieteellisen tutkimuksen rakenne esitetään jakamalla se kolmeen pääosaan (Hirsjärvi ym. 2004, 234; Eskola & Suoranta 2000, 234–245): alkuosaan, varsinaiseen tekstiosaan ja loppuosaan.

Tutkimuksen alkuosassa ja teoriaosassa perehdytään alueilla oleviin sidosryhmiin ja käynnissä oleviin hankkeisiin. Tärkeänä osana tässä on avata kansainvälisten osaajien tarvetta isommassa mittakaavassa ja lopputyön ongelmakysymysten

kautta hahmottaa mahdollisia keinoja, miten saisimme toimivan ratkaisun Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan alueille vastataksemme tulevaisuuden tarpeisiin. Loppuosassa käydään tuloksia ja johtopäätöksiä aineistosta läpi, ja tarkoituksena on saada laadullisen tutkimuksen kautta haastateltujen ääni kuuluviin tässä työssä. Hankkeita on ollut jo kauankin maassamme, mutta ne eivät ole tuottaneet tulosta suurilta osin siksi, että niissä ei ole rajapintaa alueen yrityksiin ja verkostoihin. On tärkeää ymmärtää verkostojen merkitys ja sitouttaa eri osapuolet toisiinsa jo varhaisessa vaiheessa. Suomen tai ruotsin opinnot on myös tärkeä asia tuloksellisemmassa integraatiossa ja kokonaisuuden kannalta kielitaito Suomessa on yksi avainasioita.

Lopputyössä on otettu huomioon MDI:n raportit vuodelta 2020 maahanmuuton ennusteista ja eri alueelliset ennusteet sekä käynnissä olevista hankkeista lisättynä kansallisten organisaatioiden tulokset yhdessä Talent Boost hankkeen tavoitteiden kanssa.

### 1.3. TUTKIMUSMENETELMÄ

Tämä lopputyö on toteutettu laadullisin menetelmin. Laadullinen tutkimus voi tuottaa syvällistä ja tarkkaa tietoa aiheesta tai ongelmasta, mutta se sopii usein käytettäväksi vain pienelle ihmisjoukolla (tai otokselle). Tämän vuoksi se soveltuu vain kuvailemaan, joten laadullinen tutkimus ei voi auttaa sinua tekemään päätöksiä tai johtopäätöksiä. Laadullinen tutkimus voi siis auttaa selvittämään, miten ihmiset kuvailevat tuotettasi, mutta ei esimerkiksi sitä, kumpi kahdesta tuotteesta on parempi. Laadullinen tutkimus on tärkeää tämänkaltaisessa tutkimuksessa, missä on saatava kohderyhmän ääni myös kuuluviin eikä vain todeta mitä toimenpiteitä on ollut.

Määrällinen tutkimus perustuu mittaamiseen, jonka tuloksena syntyy lukuarvoja sisältävä havaintoaineisto, jota analysoidaan tilastollisin analyysimenetelmin. (Aki Taanilan kvantitatiivinen menetelmäpaja, 2013). Verrattuna siis määrälliseen tut-



kimukseen, on laadullinen enemmänkin havainnoiva ja antaa suuntaa myös käynnissä oleviin hankkeisiin, jos tarpeeksi vain huomioidaan kansainvälisten osaajien ääni.

Eryteisesti keskeisissä kysymyksissä 1 ja 2 käytetään apuna teemahaastattelujen ja myös olemassa olevan datan ymmärtämiseen avoimia kysymyksiä. Kolmannen tutkimuskysymyksen keskeisiä osia tutkitaan pääasiassa laadullisin menetelmin haastatteluiden kautta ja pohditaan kulttuurin ja viestinnän haasteiden selvittämistä.

Työelämälähtöisessä kehittämistyössä työ tulee tehdä rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti ja seurausten on hyödynnettävä käytäntöä. Kehittämistyön kohteena olevien on tiedettävä mitä opinnäytetyöntekijä on tekemässä, mikä on toiminnan kohde ja tavoitteet ja mikä on heidän roolinsa toiminnan kehittämisessä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 48.).

Asiakkaiden syvällinen haastattelu johtaa usein vakuuttavimpiin tapaustutkimuksiin. Vaihtoehtoisesti voi kerätä näitä tarinoita lisäämällä kyselytutkimukseen avoimen kysymyksen ja käyttämällä saatuja vastauksia. Olen saanut luvan kyselytutkimukseen osallistujilta ja heidän yksityisyytensä suojaamiseksi vastaukset ovat ilman vastaajan nimeä.

## 2 TALENT COASTLINE ALUEELLISENA TOIMIJANA

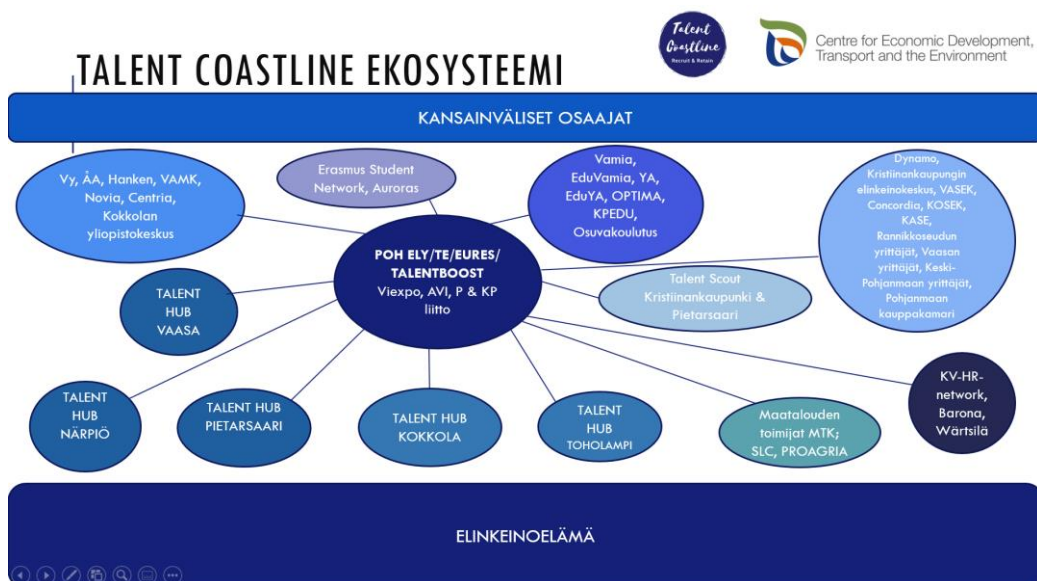
Talent Coastline on yksi Työ- ja Elinkeinoministeriön alaisista Pohjanmaan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kasvupalvelupiloteista. Pohjanmaan alueella neuvottelukuntana toimii menestyvä monikulttuurinen työelämäverkosto, jossa on monipuolinen edustus alueella kansainvälistymisen edistämisen ja maahanmuuton kanssa toimivista tahoista. Keski-Pohjanmaan alueella neuvottelukuntana toimii Keski-Pohjanmaanliiton Osaava työvoimatyöryhmä, jossa on edustus kaupungeista ja kunnista, elinkeinoelämästä, yrittäjistä, koulutuksen edustajista ja liitoista. Pilotilla on myös yhteinen ohjausryhmä sekä vaikutusvaltaiset tukijat. (Pohjanmaan ELY/ Talent Coastline, 2019).

Talent Coastline Ekosysteemin ainekset

1. Talent Coastline verkostotyökohteet: opiskelijat, maahanmuuttajat, korkeakoulut, toinen aste, kunnat, liitot, elinkeinoyhtiöt, yrittäjäjärjestöt, Talent Boost, ministeriöt, kolmas sektori
2. Talent Coastline mielipidevaikuttaminen ja markkinointi
3. Talent Coastline asettautumispalvelut
4. Kielitaitoon liittyvät kysymykset
5. Työnvälityspalvelut ml. EURES
6. Kansainvälistymispalvelut ml. VIEXPO
7. Yrityspalvelut ml. Business Finland, ELY Team Finland
8. Kansainväliset henkilöstöpalvelut
9. Koulutuspalvelut talenteille ja työnantajille
10. Talent Coastline toiminnan mittarit

## 2.1 ALUEELLISET TOIMIJAT EKOSYSTEEMISSÄ

Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan alueilla on monia toimijoita, joiden tarkoituksena on vauhdittaa alueensa tai tarkoituksensa mukaisia hankkeita. Näistä toimijoista suurimmalle osalle kansainvälisten osaajien houkuttelu ja asettautumisen edistäminen ovat kärkitoimia työllisyyden ja hallitun kasvun edistämiseksi.



**Kuvio 2.** Talent Coastline Ekosysteemi.

### Talent Boost-Toimenpideohjelma

Maahanmuutolla ja kansainvälisten osaajien liikkuvuudella on entistä suurempi merkitys Suomen hyvinvoinnille ja kilpailukyvyllä. Osaajien saatavuus on eri selvitksissä tunnistettu yhdeksi suurimmista yritysten ja muiden organisaatioiden kasvun ja kansainvälistymisen haasteista. Suomen työikäisten määrä vähenee ja väestönlisäys tapahtuu yksinomaan maahanmuuton kautta. Ilman riittävää maahanmuuttoa työvoiman tarjonta ja pitemmällä aikavälillä työllisyys laskevat olennaisesti, millä on vaikutus taloudelliseen huoltosuhteeseen, työllisyysasteeseen ja kestävyysvajeeseen. Suomi kilpailee parhaista osaajista muun maailman kanssa. (Talent Boost-ohjelma, 2020)

Osaavan työvoiman saanti tukee ja kiihdyttää yritysten erityisosaamista ja monimuotoisuutta. Tällainen yhdistelmä tukee jatkuvaa oppimista ja kansainvälistä innovaatiotoimintaa. Kehittyvät yritykset luovat sitten uusia työpaikkoja ja uusia liiketoiminnan muotoja.

Tärkeää on säilyttää Suomen houkuttelevuus kansainvälisten osaajien silmissä ja tarjota mielenkiintoisia työmahdollisuuksia maassa jo oleville maahanmuuttajille ja edistää yleisen viihtyvyyden kautta integroitumista tähän maahan. Pohjanmaan maakunta menettää suuren osan opiskelijoistaan Suomen sisäisessä liikkuvuudessa. Näin ollen houkuttelevuus ja vuoropuhelu yritysten kanssa on tärkeää.

Työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön koordinoima Talent Boost -toimenpideohjelma on poikkihallinnollinen erityisasiantuntijoiden, työntekijöiden, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuton ohjelma, jonka painopisteinä ovat yritysten kasvun ja kansainvälistymisen sekä Tutkimus-, kehitystoiminnan kärki- ja kasvualojen kannalta olennaiset osaajat samoin kuin työvoimapulasta kärsivät alat. Ohjelman tavoitteena on nostaa Suomen houkuttelevuus osaajille ja heidän perheilleen uudelle tasolle. Ohjelma tukee hallituksen 75 %:n työllisyysasetavoitetta (Talent Boost-ohjelma, 2020)

Talent Boost käynnistettiin pääministeri Juha Sipilän hallituksen päätöksellä vuonna 2017 ja ohjelma keskittyi kansainvälisiin erityisasiantuntijoihin. Pääministeri Antti Rinteen hallitus ja 10.12.2019 alkaen pääministeri Sanna Marinin hallitus jatkaa ja laajentaa ohjelmaa koskemaan laajamittaisesti työvoiman maahanmuuttoa. Talent Boost -ohjelmassa panostetaan lisäksi entistä vahvemmin kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuton ja Suomeen integroitumisen näkökulmaan (Talent Boost-ohjelma, 2020).

### Ohjelman tavoitteet

Suomi on kansainvälisesti houkutteleva paikka työskennellä, opiskella, tutkia ja investoida. Työnantajat osaavat ja haluavat rekrytoida kansainvälisiä osaajia, jonka

lisäksi kansainvälisten osaajien asiantuntemus vahvistaa suomalaisten yritysten ja organisaatioiden kansainvälistymistä ja uudistumista (Talent Boost-ohjelma, 2020).

### Ohjelman toimenpidekokonaisuudet Talent Boost-ohjelmasta

1. Työ- ja opiskeluperusteisten oleskelulupamenettelyiden nopeuttaminen tavoitteena hallitusohjelman 1 kk ja erityisasiantuntijoiden ja kasvuyrittäjien sekä heidän perheenjäsentensä kahden viikon pikakaista.
2. Kansainvälisten osaajien ja heiden perheidensä Suomeen houkuttelun, asettautumisen ja jäämisen vahvistaminen
3. Kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden Suomeen työllistymisen edistäminen
4. Kansainvälisen rekrytoinnin mallin luominen
5. Yritysten ja TKI-toiminnan kasvun ja kansainvälistymisen sekä investointien houkuttelun tukeminen kansainvälisillä osaajilla
6. Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy
7. Työelämän vastaanottavuuden ja monimuotoisuuden lisääminen

Kansainvälisten osaajien houkuttelu, asettautuminen, integroituminen ja osaamisen hyödyntäminen vaativat valtion, kaupunkien, oppilaitosten, yritysten ja muiden toimijoiden saumatonta ja pitkäjänteistä yhteistyötä. Jos eri toimijoiden palvelut eivät toimi saumattomasti yhteen, osaajat eivät joko tule tai jää maahan. Talent Boost -toimenpideohjelma tarjoaa viitekehyksen tälle toimijoiden väliselle yhteistyölle. Tämä alleviivaa myös sitä yhden luukun palvelun tarvetta, missä saisi palvelut riippumatta taustastaan ja tavoitteistaan. Asioinnin monimutkaisuus on suurin este prosessin jatkuvuudelle ja kansainvälisten osaajien jäämiseen alueellemme.

Työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö vastaavat ohjelman koordinoinnista. Kansainvälisten osaajien houkuttelusta ja heidän asiantuntemuk-

sensa hyödyntämisestä käydään jatkuvaa vuoropuhelua myös yritysten, yrittäjäjärjestöjen, kauppakamarin, korkeakoulujen, tutkimuslaitosten kansainvälisten osaajien ja muiden sidosryhmien kanssa.

Yritysrajapinnassa olevan palvelukokonaisuuden koordinoinnista vastaa kansallisesti Business Finland. Alueellisella tasolla toimenpideohjelmaa toteutetaan etenkin ns. Talent Hub -palvelumallilla, joka tuo yhteen kansainvälisiin osaajiin ja kansainväliseen rekrytointiin liittyvät toimijat alueella luoden sujuvia organisaatiotajajä ylittäviä palvelupolkuja osaajille sekä heitä tarvitseville yrityksille ja muille organisaatioille. (Talent Boost-ohjelma, 2020)

Koulutukset integroitumisen tukena

OECD:n raportin suositusten mukaan tulisi tarjota tukea maahanmuuttajille heti prosessin alkuvaiheessa parempaan integroitumiseen. Esim. Norjassa tarjotaan jo vastaanottokeskuksessa kieliopintoja 250 h.

On myös tärkeää sijoittaa maahanmuuttajat osaamisensa ja taustansa perusteella sopiviin kohteisiin maassa. Ruotsissa on periaatteena menetelmä, jossa katsotaan koulutustaso ja työkokemus määrääviksi tekijöiksi uudelleensijoituksessa.

Koulutustaso ja osaamisen lähtökohta on tärkeää huomioida integroitumisen suunnitelmissa. Tanskassa heikomman koulutuksen omaavat saavat jopa viiden vuoden kieliopinnot, joilla varmistetaan paremmat lähtökohdat heidän integroitumiseensa. Vastaavasti yksilöllisesti katsotaan korkeamman koulutuksen omaavien kanssa heidän tarpeensa.

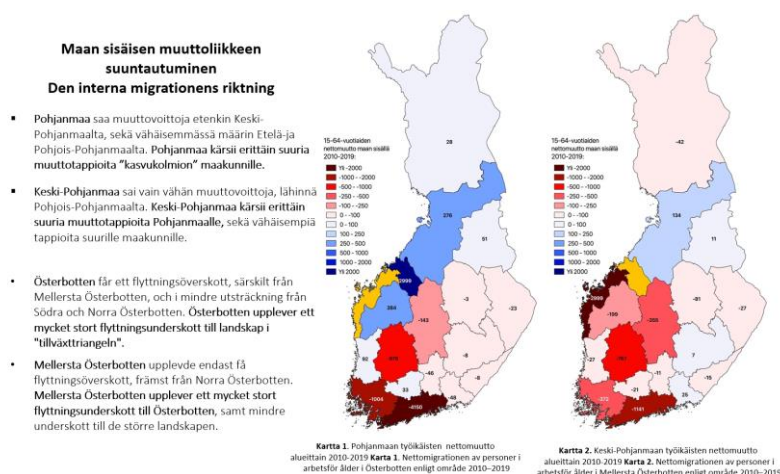
Eryteisesti tulisi ottaa huomioon nuoret maahanmuuttajat (14–17-vuotiaat), joiden pakollinen oppivelvollisuusikä on ylittynyt, jotta saadaan heidän kielensä ja muut sosiaaliset tarpeensa huomioitua yhteistyössä sosiaalitoimiston ja kouluttavien tahojen kanssa. Tässä OECD:n raportissa mainitaan hyvänä esimerkkinä USA.

TE-toimistoissa otetaan käyttöön pohjoismainen työvoimapalvelumalli, jossa tarkoituksena on erityisesti panostaa työttömyyden alkujaksolle intensiiviset haastattelut ja tarkemmat palveluohjaukset edesauttamaan työttömien parempaa työllistymistä. Ohjelmassa on kriteerit työttömän aktiivisuudelle ja sanktioille. Mallin on tarkoitus alkaa toukokuussa 2022.



### Kuvio 3. Pohjoismainen työvoimapalvelumalli.

Mahdollisimman samanlainen tarjoama palveluita tulisi varmistaa eri puolilla Suomea. Tosiasia on, että tällä hetkellä palvelut ovat hyvinkin erilaisia ja esimerkiksi kasvukeskukset vetovoimallaan saavat muuttovoittoa Suomen sisäisesti. Tässä suurena syynä on se, että kasvukeskuksissa on monipuoliset mahdollisuudet edetä omaa yksilöllistä polkuaan.



### Kuvio 4. Suomen sisäinen muuttoliike (Pohjanmaan ELY-selvitys, 2021).

OECD:n raportti varoittaa myös byrokratian aiheuttamasta ongelmasta eli usein maahanmuuttajalta edellytetään prosessin alussa sitoutumista siihen, ettei hän työskentele ollenkaan vaan odottaa lausuntojen valmistumista eri viranomaistoilla ennen kuin hän saa luvan aloittaa työskentelyn. Tässä vaiheessa voi olla jo myöhäistä saada työpaikkaa, kun työhistoriassa on taukoa ja mahdolliset omat osaamistasot ovat laskeneet työskentelyssä olleen tauon takia (OECD julkaisu Making integration work, 2016).

Samaisen OECD:n raportin mukaan on myös huomattu, että ongelmaksi muodostui se, että työnantajat eivät ottaneet huomioon ulkomailta hankittua työkokemusta tarpeeksi. On tärkeää pystyä saamaan kansallinen hyväksyntä ulkomaisille tutkinnoille ja työkokemukselle, joka arvioidaan kriittisesti yhteisesti sovituin ehdoin. Näin saadaan kotimainen ja ulkomainen kokemus samalle viivalle eikä vastakkainasettelua ole.

Tällainen paremman integroimisen politiikka ja toiminta ei saa olla vain viranomaisten vastuulla vaan tähän on saatavat laajemmin asiaa edistäviä toimijoita, mm. kauppakamarit, yritykset, yhteisöt ja yhdistykset. OECD:n raportissa mainitaan Itävallan Kauppakamari, jossa on otettu käyttöön kielikoulutukset, osaamiskartoitukset, mentorointiohjelmat ja kisällimallin polku työllistymiseen. Tätä on laajennettu koko maan tavaksi toimia.

Lopuksi OECD:n raportti muistuttaa, että maahanmuuttajien integroiminen vie aikaa ja varsinkin kouluttamattomien osalta se on pitempikin kuin muiden ryhmien. Tanskassa on hyväksi koettu vaiheittainen porrasmalli, jossa opitaan ja omaksumaan kussakin vaiheessa määritellyt, opittavat asiat ja kun ne ovat hallussa, siirrytään seuraavaan vaiheeseen (OECD julkaisu Making integration work, 2016).

Tämän lopputyön muissa osioissa tarkastellaan alueemme kouluja ja niiden verkostoja, mutta tässä tarkasteluun otetaan globaali kilpailu osaajista ja toimia, joita tehdään menestyksekkäästi jo Skandinaviassa ja myös muualla.



Kansainvälisten osaajien ekosysteemi Kööpenhaminan alueella on vaikuttanut vahvasti alueen kasvuun ja kilpailukykyyn yleensäkin. Siellä International House Kööpenhamina ja paikallisten yritysten yhteenliittymä ovat kehittäneet huippu-modernin ja helposti lähestyttävän konseptin Kansainvälisten-osaajien houkutte- luun ja asettautumispalveluihin. Heidän kärkihankkeensa on ollut tekoälypohjai- nen rekrytointin työkalu, joka on voittanut erilaisia palkintoja ympäri maailmaa (International House Copenhagen, 2021).

Göteborg on monella tavalla eturintamassa kilpailussa kansainvälisistä osaajista. Heidän toimistonsa on kasvanut vuodesta 2015 viisinkertaiseksi ja yhtenä heidän kehittämäänsä konseptiin kuuluu rahoitusratkaisut missä on yksityisen tahon ja talouslaitosten yhteistyössä rakennettu malli tukemaan asettautumista alueelle (International House Gothenburg, 2021).

Suomessa International House tyyppiset ratkaisut ovat myös lisääntyneet. Viimei- simpänä tänä vuonna 2021 Tampere sai oman International House toimijan. Inter- national House Tampere kokoaa yhteen Tampereen koulutus- ja työperäisen maa- hanmuuton, monikielisen neuvonnan sekä osaamisen kehittämisen ja rekrytoin- nin kansainväliset palvelut. (International House Tampere, 2021)

## 2.2. VERKOSTOYHTEISTYÖ

Talent Coastline on aktiivisesti mukana Suomen Team Finland toiminnassa, jossa ydintiimissä on kansainvälisten rekrytointien osalta Talent Coastlineen kuuluva EURES neuvoja, yhdessä TE-Toimiston muiden palveluiden edustajien kanssa.

Team Finland on yrityksille kansainvälistymispalveluita tarjoavien julkisten toimi- joiden verkosto. Verkosto pyrkii tarjoamaan yrityksille sujuvan palveluketjun neu- vonnasta rahoitukseen. Team Finland toimintaan kuuluu ulkoministeriö, alueelli- set ELY ja TE-Toimistot, Business Finland, Finnfund, Finnpartnership, Suomalais- Venäläinen kauppakamari, Patentti- ja rekisterihallitus, Suomen teollisuussijoitus Oy ja kulttuuri- ja tiedeinstituutit (Team Finland palvelut, 2021).

Toimintaan kuuluu vahvasti alueellisesti myös paljon muita toimijoita ja ainakin Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan osalta voisi listaan lisätä Viexpo ja Suomen Yrittäjät, jotka ovat aktiivisia toimijoita alueellisesti ja mukana lisäämässä sidosryhmätyön merkityksellisyyttä.

#### TEAM FINLAND -KOORDINAATTORIT SUOMESSA

Kansainvälisille markkinoille tähtäävät yritykset saavat neuvontaa oman maakuntansa Team Finland -koordinaattorilta. Koordinaattorit auttavat yrityksiä viemään suunnitelmiaan eteenpäin etsimällä niiden tarpeisiin vastaavia ratkaisuja Team Finland -verkoston laajasta palvelukirjosta. Koordinaattorit opastavat yrityksen myös oikeiden rahoituslähteiden luokse. Niitähän löytyy aina BusinessFinland -rahoituksesta EU-rahoitukseen.

Suomen edustoissa maailmalla tehdään töitä suomalaisten yritysten kansainvälisten menestysmahdollisuuksien hyväksi. Ulkoministeriö ja edustustot auttavat yrityksiä yhteyksien luomisessa ja tarjoavat tietoa kunkin maan markkinoista ja mahdollisuuksista. Näiden palveluiden ohella ulkoministeriö rahoittaa kehitysyhteistyövaroin yksityisen sektorin instrumentteja, joilla tuetaan suomalaisten yritysten kumppanuuksia ja liiketoimintamahdollisuuksia kehitysmaissa. Lisäksi ulkoministeriö tarjoaa tietoa EU:n solmimien kauppasopimusten hyödyntämisestä eri puolilla maailmaa (Team Finland verkostot, 2021).

Vuonna 1994 perustettu EURES on työllisyyspalvelujen eurooppalainen yhteistyöverkosto, jonka tarkoituksena on helpottaa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta. Verkostossa tehdään työtä sen varmistamiseksi, että Euroopan kansalaiset saavat samat mahdollisuudet katsomatta kieli- ja kulttuurieroihin, byrokratian haasteisiin, erilaiseen palvelussuhdelainsäädäntöön ja puutteisiin tutkintojen tunnustamisessa kaikkialla Euroopassa.

EURES-palvelut ovat osa TE-toimistojen palvelua ja jokaisella ELY-alueella ovat omat EURES-neuvojat ohjaamassa niin työnantajia kuin työnhakijoitakin Euroopan

työllisyyspalveluista. Joillakin alueilla on keskitytty vain työnantajien palveluihin, joka voi osoittautua ongelmalliseksi siinä mielessä, että jo Suomessa olevat ulkomaalaiset osaajat eivät saa tarvitsemaansa apua Suomen byrokratian tulkkina ja mahdollisuuksien tarjoajana. Tosiasia on se, että verkostoitumisella suomalaisiin saa paikallisesti tietoa piilotyöpaikoista ja tukea integroitumiseen suomalaiseen yhteiskuntaan. EURES auttaa työnhakijoita löytämään työpaikkoja ja työnantajia saamaan työntekijöitä palvelukseensa kaikkialta Euroopasta

Euroopan unionin periaatetta työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta pidetään yhtenä EU:n kansalaisten tärkeimmistä oikeuksista. Se tarkoittaa sitä, että voi muuttaa mihin tahansa EU:n jäsenvaltioon tai Islantiin, Liechtensteiniin, Norjaan tai Sveitsiin etsiäkseen työtä ja ottaakseen työn vastaan.

Joskus vapaan liikkuvuuden oikeuden hyödyntäminen voi kuitenkin vaikuttaa vaativalta ja hankalalta. EURES:n tarkoituksena onkin auttaa ja tukea työnhakijoita ja työnantajia asiassa. Tähän sisältyy monenlaisten palvelujen tarjoaminen EURES-portaalissa laajan asiantuntijaverkoston kautta, jossa on yli tuhat EURES:n jäsen- ja kumppaniorganisaatioissa työskentelevää neuvojaa 31 maasta.

EURES:n palveluita työnhakijoille ja työnantajille:

- Neuvontapalvelut yleisesti niin työnhakijoille ja työnantajille. Tämä sisältää niin yleisten tietojen antamista kuin henkilökohtaista apua kunkin tilanteesta riippuen.
- Tietojen tarjoaminen verotuksesta, eläkkeistä, sairausvakuutuksesta ja sosiaaliturvasta Suomessa. EURES portaalissa on oma osionsa maainfolle, joka on living and working-osio. Maittain saa tietoa, jota EURES-virkailijat ja ministeriöt päivittävät ja pitävät ajan tasalla.
- Raja-alueilla rajatyöntekijöille ja työnantajille tarjottavat erityiset tukipalvelut. Raja-alueet ovat perinteisestikin olleet laajan maasta toiseen menevän työmatka

ja työnhaku liikenteen alueita ja raja-alueiden EURES palvelut on otettu vielä paremmin huomioon, varmistaaksemme vielä sujuvamman liikkuvuuden maiden välillä (EURES palvelut, 2021).

- Liikkuvuusohjelmien Targeted Mobility Schemes mainostaminen ja yhteydenpito projektin ja hakijan välillä, auttaen heidän tavoitteissaan. Liikkuvuusohjelmia on tällä hetkellä Saksalla, Italialla ja Ruotsilla. Näistä Saksan liikkuvuusohjelma on tarkoitettu vain Saksaan suuntautuvaan työhön tai harjoitteluun. Italian ja Ruotsin ohjelmat ovat aika lailla samankaltaisia mutta eroavaisuuksiakin löytyy. Ei ole siis väliä mihin esimerkiksi suomalainen työnhakija rekisteröityy, hän saa samat avut liikkuvuusohjelmasta riippumatta (EURES Liikkuvuusavustukset, 2021).

- EURES järjestää European Online Job Days rekrytointitapahtumia, joissa verkossa joko ollaan Suomen edustajana tai sitten työnantajana, jolloin saa alueen työpaikat näkyviin muutamalle tuhannelle kandidaatille samaan aikaan.

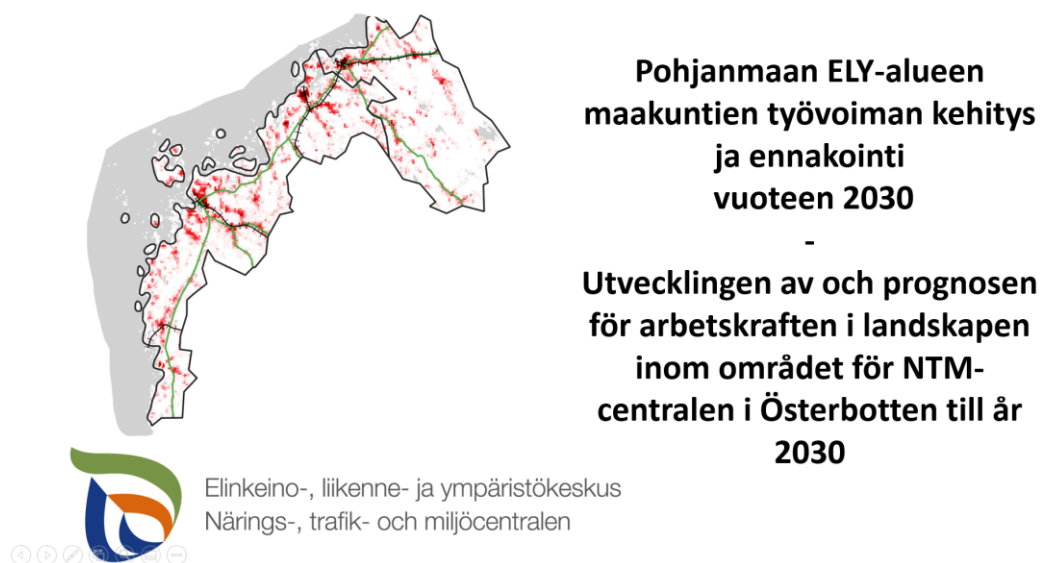
Talent Coastline on edustanut alueemme työpaikkoja nyt vuosittain monessa eri rekrytointitapahtumissa, joista merkittävimpiä näin suomalaisittain ovat Finland Works, Finland – Norway – Sweden Day ja Lapin oma tapahtuma. Alueen yrityksistä, jotka ovat antaneet luvan nostaa työpaikkojaan näissä Euroopan rekrytointitapahtumissa mainittakoon ainakin ABB, Hitachi Energy, Danfoss, Prohoc Oy, Tekniq Oy ja Wärtsilä.

Viimeisimmässä Finland Works EOJD tapahtumassa 5.10.2021 Talent Coastline esitteli haettavaksi 27 avointa työtehtävää, joihin haki tapahtuman aikana 137 työnhakijaa. Myöskin Chat- keskustelu päivän aikana oli vilkasta ja oli selvää, että alueemme energiateollisuuden keskittymä kiinnostaa ja tällä hetkellä onkin paljon avoimia tehtäviä, joihin voi hakea ilman suomen kielen osaamista. Alueen suurissa yrityksissä työkielenä on Englanti. Tietysti aina on tehtäviä, missä tarvitaan suomen kielen osaamista ja tällaiset tehtävät eivät sitten nouse esiin Euroopan kattavassa rekrytointipäivässä (EURES European online job days, 2020).

EURES verkoston tuomat yhteistyömahdollisuudet toisen Euroopan maan EURES toimijoiden kanssa, ovat tuoneet Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan yritysten saataville eurooppalaiset työnhakijat konkreettisemmin. Esimerkiksi Italian Marchen alueen kanssa yhteistyössä saimme hakijoita avoimiin tehtäviimme kasvihuoneyrityksiin ja metallialalle (Pohjanmaan ELY/Talent Coastline, 2020). Tämän yhteistyön mahdollisti tiivis yhteistyö myös kansallisesti EURES Satakunnan kanssa.

Bilateraaliset keskustelut muiden maiden kanssa ovat tuoneet uusia mahdollisuuksia maiden väliseen kanssakäymiseen ja avannut luonnollisen keskusteluyhteyden osaajien tavoittamiseksi ympäri Eurooppaa.

### 3 POHJANMAAN ELY-ALUEEN TYÖVOIMAENNUSTE JA ANALYYSIT



**Kuvio 5.** Pohjanmaan ELY-alueen työvoimaennuste ja analyysit.

Pohjanmaan ELY teetti vuoden 2020 lopulla selvityksen työvoiman muutoksista kuluneella 2010-luvulla ja ennusteet vuoteen 2030 erilaisilla riskiskenaarioilla Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan alueilla. Selvityksen mukaan monella alueen yrityksellä on potentiaalia kasvaa ja rekrytoida lisää henkilökuntaa, mutta tätä kasvua rajoittavat hankaluudet saada osaavaa työvoimaa. Myöskin resursseja kouluttamiseen, perehdyttämiseen ja yleisesti osaamisen kehittämiseen puuttuu. Osa yrityksistä ei ole käyttänyt vuoden aikana lainkaan rahaa kouluttamiseen ja vain pienessä osassa yrityksiä kouluttamiskäytännöt ovat systemaattisia. On selvää, että koulutusasioiden osalta tarvitaan systemaattisempia ja aktiivisia tukitoimia yrityksille, erityisesti tiedon jakamisen, koulutukseen hakeutumisen helpottumisen ja prosessien nopeutuksen osalta. Alueen yritykset eivät ole kovin tietoisia TE-toimiston palveluista ja monet kokevat, etteivät palvelut ole helposti saatavilla.

Kokemusperäiseen tietoon perustuen on huomattu, että yritykset eivät huomioi tai muista kovin kauan heille markkinoitua asiaa TE-Toimiston palveluista, jos asia ei heille juuri sillä hetkellä ole ajankohtainen. Tämä on hyvin ymmärrettävää ja on

vain hyvä tiedostaa ja toteuttaa markkinointi palveluistamme monikanavaisesti ja toistettava sopivan usein, jolloin tuloksetkin tällä saralla ovat paremmat.

Yrityksissä on töissä vähän kansainvälisiä opiskelijoita, ja he lähtevät alueelta valmistuttuaan, koska eivät jo opintoaikana kiinnity alueelle. Tämä kehitys tulee muuttaa tekemällä aktiivista yhteistyötä oppilaitosten kanssa, myös kansainvälisten opiskelijoiden osalta. Tämän ei tarvitse rajoittua harjoitteluiden tai päättötöiden ja gradujen kirjoittamiseen, vaan voi sisältää myös lyhyempiä ja kevyempiä projekteja, joihin opiskelijoita otetaan mukaan. Tärkeintä on, että alueen työpaiikat ja mahdollisuudet avautuvat opiskelijoille aikaisessa vaiheessa, mikä edesauttaa alueelle kiinnittymistä ja jäämistä myös valmistumisen jälkeen.

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osalta todetaan, että kiinnostusta heidän rekrytointiinsa löytyy ja iso osa vastaajista suhtautuu monikulttuurisuuden lisääntymiseen myönteisesti. Tämä kiinnostus ja myönteinen suhtautuminen ei kuitenkaan ole vielä johtanut heidän aktiiviseen rekrytointiinsa. Tätä tulee helpottaa merkittävästi selkeyttämällä ja nopeuttamalla kansainvälisiin rekrytointeihin liittyviä prosesseja. Yrityksille tulee jakaa tietoa ja heitä tulee opastaa siihen, miten kansainvälisiä rekrytointeja voidaan tehdä Suomen sisällä olevien asiantuntijoiden, EU-maista tulevien ja EU:n ulkopuolelta tulevien osalta. Tällä hetkellä vain hieman yli kymmenenosa vastaajista arvioi suureksi todennäköisyyden rekrytoida henkilöitä Suomen ulkopuolelta mutta selkeästi isompi osa (vajaa kolmannes) näkee, että yritykseen voisi rekrytoida Suomessa jo olevia, ulkomaalaistaustaisia henkilöitä.

Tämä selvitys on linjassa myös tässä lopputyössä esiin tulevien mielipiteiden kanssa, missä kansainväliset osaajat mainitsevat ongelmaksi. Lähinnä se, että ilmaistaan kiinnostus palkata Suomessa olevia kansainvälisiä osaajia mutta konkreettisia liikkeitä siihen suuntaan näkyy hyvin vähän.

### 3.1 Käynnissä olevat hankkeet

Talent Coastline Employment -hanke käynnistyi Pohjanmaan ELY-keskuksen aloitteesta vuonna 2019 ja hankkeen vetovastuun on ottanut Vaasan kaupunki yhteistoiminnassa Kokkolan kaupungin kanssa. Hanke pyrkii varmistamaan osaavan työvoiman saannin ja alueemme elinvoimaisuuden. Hankkeen tavoitteena on kehittää palveluita, jotka edistävät kansainvälisen, osaavan työvoiman työllistymistä ja asettautumista Pohjanmaalla ja Keski-Pohjanmaalla. Hanke on osa Pohjanmaan ELY-keskuksen koordinoimaa Talent Coastline -ekosysteemiä. (Talent Coastline Employment Hanke, 2020).

Kokka kohti Suomea-Hanke on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke ja tavoitteena on turvata yritysten kasvua kasvukeskuksissa edistämällä kansainvälisten työntekijöiden rekrytoitumista.

Houkuttelevuuden lisäämisen ohella tarvitaan tukevia asettautumispalveluja, jotta työhön tulleiden osaajien puolisoitten ja perheenjäsenten sitouttamisella pystytään vaikuttamaan pitkäkestoiseen maahan asettautumiseen. Samalla tulee pyrkiä saamaan jo maassa olevat kansainväliset osaajat kiinnostumaan Suomen mahdollisuuksista ja tukea heitä asettautumisessa (Kokka kohti Suomea hanke, 2020).

Kansainvälisyyden hyödyntäminen ulkomaisen työvoiman saatavuudessa -hankkeen tavoitteena on yritysten ja työnantajien kansainvälisten rekrytointien tukeminen ja kriittisen osaamisen ja kehittämisresurssien vahvistaminen yrityksissä ja kehittämisorganisaatioissa. (Seutukaupunkiosaajat ja kansainvälisyys, 2020).

PORE-hanke koordinoi v. 2021 valtakunnallista paluumuuttajien työllistämispolun rakentamista yhteistyössä mm. Elinkeinoelämän keskusliiton kanssa. Paluumuuttaja-asiakkaat ovat myös itse mukana kehittämässä heille kuuluvia palveluita mm. osallistumalla keväällä järjestettäviin teematyöpajoihin (PORE Hanke, 2020).

TYÖ2030 -ohjelmaan kytkeytyvä hankerahoitus Työterveyslaitoksen kautta työelämävalmentajan palkkaamiseksi Pohjanmaan ELY-keskukseen.



Työelämävalmentajan pääasiallisia tehtäväkokonaisuuksia on kartoittaa monimuotoisten työyhteisöjen tilannekuva ja muodostaa viitekehys monimuotoisen työyhteisön työelämävalmentajakonseptiksi. Lisäksi Työelämävalmentaja hankkii n. 20 monimuotoista työyhteisöä (yrityksiä) mukaan hankkeeseen ja toimii yhteistyössä yritysten johdon ja henkilöstön kanssa monimuotoisen työyhteisön työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työelämävalmentaja laatii kokemusten perusteella konseptin ja valmennuspaketin, joka on hyödynnettävissä valtakunnallisesti ja leviättää tietoa hankkeesta. Tämä Hanke käynnistyy Syksyllä 2021.

Koronaepidemian takia kausityövoimaa käyttävät maaseudun yritykset ovat kriisissä. Normaalisti 16000 ulkomaisesta työntekijästä Suomeen näyttäisi pääsevän vain osa. Tämä uhkaa tulevan kauden tuotantoa. Töitä Suomesta- hankkeessa (ESR) MTK ja Töitä Suomesta työvoimapalvelut Oy auttavat tiloja löytämään kausityövoimaa. Pää tavoitteena hankkeessa on löytää normaalisti ulkomaista työvoimaan käyttäville yrityksille tarvittava työvoima kotimaasta (Töitä Suomesta hanke, 2020).

Maaseuturahaston rahoituksella Pietarsaarella ja Kristiinankaupungissa elinkeinoyhtiöiden koordinoimana. Talent Scout -hankkeen taustalla on tosiasia siitä, että pienemmillä seuduilla on haastavaa houkutella osaavaa työvoimaa. Hankkeen tavoitteena on lisätä seudun osaamista, lisätä osaavan työvoiman saatavuutta, mahdollistaa päätös etabloinnista joustavaksi ja houkuttelevaksi uusille asukkaille ja paluumuuttajille ja vahvistaa alueellisia, kansallisia ja kansainvälisiä verkostoja.

Talent scout-hanke toimii yhteistyössä työnantajien kanssa, joilla on osaavan työvoiman rekrytointitarpeita, koulutustarjoajien ja muiden organisaatioiden kanssa ja kohderyhmiä ovat sekä mahdolliset paluumuuttajat että muu osaava työvoima, niin kansallinen kuin kansainvälinen. Nostamalla esille hyviä esimerkkejä esim. onnistuneesta paluumuutosta ja erilaista sisältöä seudun asumisen ja elämisen, elämänlaadun, positiivisista puolista, tahdotaan laajentaa kokonaisajattelua houkutella ihmisiä alueen yrityksiin (Talent Scout hanke, 2020).

Föreningsliv för alla – Yhdistystoimintaa kaikille! pankkeessa tarkoituksena on saada maahanmuuttajia mukaan suomalaiseen järjestöelämään. Sosiaalisten verkostojen vahvistaminen puolestaan parantaa maahanmuuttajien työelämämahdollisuuksia. Projekti toimii myös toiseen suuntaan eli projektissa kannustetaan paikallisia järjestöjä ottamaan vastaan uusia jäseniä ja talkoolaisia.

Järjestöelämä voi parhaimmillaan inspiroida maahanmuuttajia osallistumaan uusiin harrastuksiin. Samalla kun hyvinvointi ja kielitaito kohenevat, maahanmuuttajat myös ankkuroituvat yhteiskuntaan paremmin.

Projektin päämääränä on kehittää kaksisuuntaiseen integraation tähtäviä työkaluja kolmannelle sektorille. Pietarsaaren seutu voi projektin jälkeen jakaa kokemuksia ja hyväksi havaittuja malleja muille alueille ja toimijoille (Föreningsliv för alla - Yhdistystoiminta hanke, 2020).

Romaniportti-hankkeen toimintaan voi osallistua Pietarsaaressa asuva, 16 vuotta täyttänyt Bulgarian tai Romanian romani. Osallistuminen on vapaaehtoista ja ilmaista (Romaniportti hanke, 2020).

Export Expert- Hankkeen (2021–2023) päätavoitteena on luoda malli kansainvälisen osaajien työllistämiseksi Keski-Pohjanmaan pk-yrityksiin erityisesti viennin tehtäviin kehittäen liiketalouden ja tekniikan opiskelijoiden työllistettävyyttä sekä valmentaen yrityksiä hyödyntämään ko. osaajia. Hanke on Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama ja sitä alueellamme toteuttaa Centria Ammattikorkeakoulu (Centria Ammattikorkeakoulu, 2021).

### 3.2 Verkostojen merkitys

Alueellisen yhteistyön perustana voidaan pitää hyvää verkostoitumista eri toimijoiden kanssa. On tärkeää tunnistaa erilaiset toimijat ja heidän hankkeensa ja tavoitteensa, jotta saataisiin aikaiseksi mahdollisimman hyvä lopputulos. Tällainen lopputulos on osiensa summa ja sen tehokkuuden määrittää viime kädessä eri palveluiden käyttäjät ja sidosryhmäyhteistyö. Toimivia malleja on maailmalla, joista kannattaa ottaa mallia. Tässäkään mielessä ei kannata keksiä pyörää uudestaan. Maria Virtasen lopputyössä Verkostotyö Diakonian Työmenetelmänä (Maria Virtasen lopputyö, 2017) todetaan näin:

”Tutkimustulosten mukaan verkostoyhteistyö koetaan diakoniatyötä tekevien parissa vahvasti resurssina, jolla on työn laatua parantavia vaikutuksia. Diakoniatyötä tekevät kokevat verkostoitumisen kehittävän ammattitaitoa, parantavan työhyvinvointia, mahdollistavan kumppanuuksia sekä helpottavan yhteisöön suuntautuvaa työtä. Dialogisuus verkostoissa ei synny itsestään, vaan vaatii systemaattista ja pitkäjänteistä yhteistyötä, jotta syntyy luottamus toisia kohtaan ja verkostotyökentelyyn sitoudutaan”.

Lopputyössä alleviivataan verkostojen toimivuus suoraan verrannolliseksi siihen panostettavaan aikaan ja suunnitelmallisuuteen. Mikään haluttu lopputuloshan ei synny ilman yhteistyötä ja kaikkia hyödyttävää tulosta. Toisaalta voi myös käydä niin, että verkostotyö valuu hukkaan ja se syy voi olla joku näistä:

- Ajankäyttö, priorisointi, ruuhkavuodet. Käytänkö verkostoituessani aikani oikein työn ja elämän tärkeiden asioiden kannalta?
- Mitä jos verkosto on heikkolaatuinen? Verkoston huono laatu ei tuota haluttuja hyötyjä. Ehkäpä se voi jopa vääristää näkemyksiä.
- Sosiaalinen aktiivisuus voi olla myös ajankulua, joka antaa syyn pitäytyä poissa tehokkaasta työnteosta.

- Ideoiden keskinkertaistuminen. Kuten sanottua, kansanviisaus inttää että, joukossa tyhmyys tiivistyy. Jos sparrausseura on väärä, voivat hyvätkin ideat latistua (Momentous julkaisu, 2020).

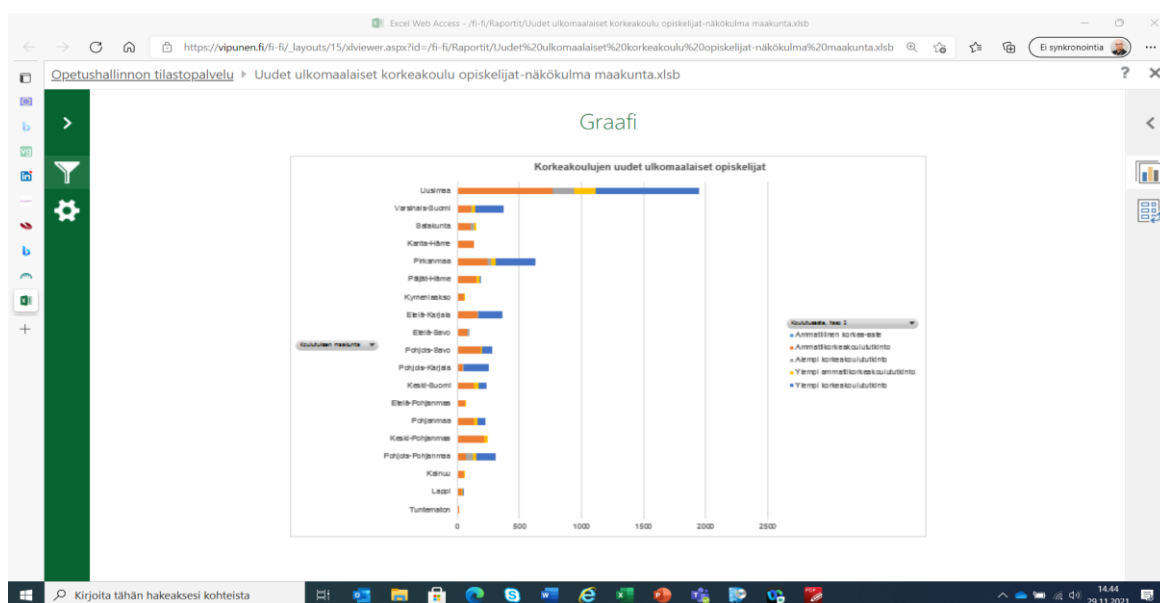
Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan alueiden verkostot tarvitsevat siis aktiivista yhteistyötä ja läpinäkyvyyttä toiminnoissaan, jotta saamme helposti tietoon alueemme eri tarpeet ja panostukset mitä yhdistämällä voimamme saavutettaisiin paremmin. Yhteistyötä tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän saadaksemme alueellemme jopa kolminkertainen määrä kansainvälisiä osaajia yritystemme ja verkostojemme tarpeisiin. Yhteinen tavoitteemme on meidän kahden alueemme vakaa ja pitkäjänteinen kasvu ja se vaatii meitä kaikkia toteutuakseen.

Talent Coastline toteuttaa verkostoitumista alueella, osallistumalla aktiivisesti alueen muiden toimijoiden hankkeissa, jolloin olemme lähellä alueen koulujen hankkeiden valmisteluissa, Talent Coastline Employment-Hankkeen yhteistyössä ja ELY:n valmistelemissa ryhmissä, jotka koskevat kansainvälisyyttä ja mahdollisia toimia alueella, joissa kohderyhmänä on Kansainvälinen yhteistyö, Kansainvälinen osaaja tai projekti missä edistämme näitä asioita maakunnissa.

Talent Coastline kuuluu vahvasti Team Finlandin alueelliseen ydintiimiin, jolloin alueen toimijat saavat mahdollisuuden olla mukana rakentamassa siltoja toimijoiden välille ja kuulla kehityksen uusista tuulista ennen kuin niitä edes on julkaistu. Kun Talent Coastline ryhmään kuuluu niin ELY:n kuin TE-toimiston asiantuntijoita, mahdollistetaan aktiivisen läsnäolo sidosryhmissä ja tuodaan yhteiseen keskusteluun ja päätettäväksi asioita, mitä koemme tärkeäksi ja lisäarvolliseksi synnyttäen mahdollisesti uutta yhteistyötä alueellamme. Toimijat ovat sitoutuneet alueen kehitykseen ja varmistamaan kansainvälisen osaajan merkityksen ja tunnustamisen tärkeyden osaksi toimintamme kulmakiveä.

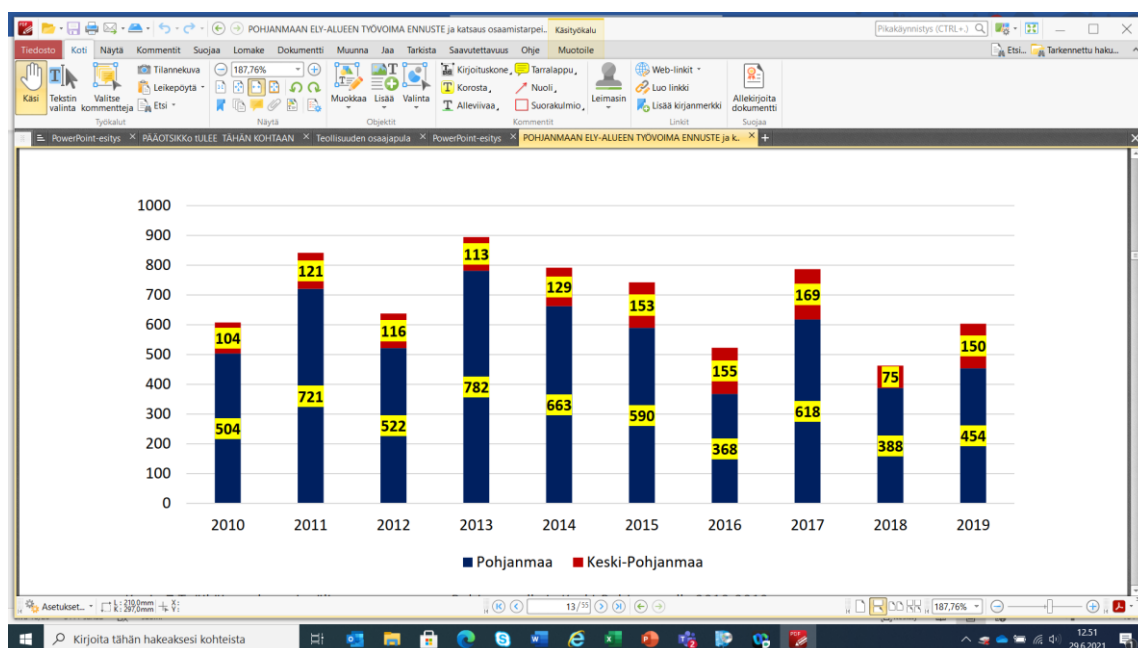
### 3.3 Alueellamme oleva kansainvälinen työvoima

Aluekehittämisen konsulttiyhtiö MDI:n tuore väestöennuste (MDI – Aluekehittämisen konsulttitoimisto) kertoo, että vieraskieliset määrittelevät tulevaisuutemme, koska työikäinen väestö supistuu voimakkaasti vuosina 2020–2040. Jotta kunta voisi kasvaa, on sen oltava veto- ja pitovoimainen vieraskielisille. Opetushallinnon tilastopalvelun mukaan vuonna 2021 alueemme korkeakouluissa oli kansainvälisiä opiskelijoita seuraavasti:



**Kuvio 6.** Kansainvälisten osaajien potentiaali.

Pohjanmaan ELY-alueen selvityksen mukaan molemmat maakunnat saivat jokaisena 2010-luvun vuotena muuttovoittoa ulkomailta. Yhteensä Pohjanmaan ELY-alue sai hieman vajaa 7000 työikäistä henkilöä kansainvälisestä muuttoliikkeestä, josta hieman yli 80 % oli Pohjanmaan saamia muuttovoittoja. Vuositasolla etenkin Pohjanmaan muuttovoitto on vaihdellut vuosittain merkittävästi ja trendinä voisi sanoa, että kahtena viimeisenä vuotena (2018 ja 2019) muuttovoitto on ollut vähäisempää kuin aiempina vuosina.



**Kuvio 7.** Työvoimaennusteet alueittain.

Vuoden 2021 alkupuoliskolla (tammikuusta kesäkuuhun) on Suomeen muuttanut 14 844 henkilöä ja samaan aikaan Suomesta on muuttanut pois 4692. Nämä luvut olivat merkittävästi muuttovoittoisempia Suomen kannalta vuoden takaiseen (723 maahanmuuttajaa enemmän ja 1827 maastamuuttajaa vähemmän). Maastamuuttajien osuus on pienin 2000-luvulla (Tilastokeskus, 2020).

Suuressa kuvassa siis nuo tuoreet luvut näyttävät lupaavilta. Anna Lobodzinska on julkaissut tutkielman aiheesta, jossa etsitään keinoja nopeasti vanhenevan työväestön ja monimuotoisuuden hallinnan yhteensovittamiseen. Tutkielma nostaa monia ehdotuksia niin työvoiman houkuttelevuuden lisäämiseen kuin tarpeeseen kehittää vetovoimaisempaa maahanmuuttopolitiikkaa käytäntöineen. (Łobodzińska, Anna, Bulletin of geography 2011, Vol.15 (15), p.43–55). Tutkielma näkee jo vuonna 2006 ongelmien kasautuvan työikäisen väestön nopeasti vähentyessä ja osaajien erityisesti terveydenhuollon ja ikääntyneen väestön hoidossa kasvavana tarpeena. Yhtenä merkittävimpänä keinona tutkielmassa nähdään korkeasti koulutetun kansainvälisten osaajien houkuttelu Suomeen ja heidän maahantulonsa helpottamisen. Ihan viime aikoina on ollut keskustelua maahanmuuttoviraston

työlupien käsittelyajoista. Alkuvuodesta keskimääräinen käsittelyaika hakemuksella oli 167 päivää, joka on aivan liian pitkä aika. Nyt tuoreena julkistuksena on kerrottu, että aika on tällä hetkellä 77 päivää, jota voidaan pitää loistavana saavutuksena aikaisempaan verrattuna.

## 4 OPPILAITOKSET JA KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ

Oppilaitosten kansainvälisellä yhteistyöllä on pitkät perinteet. Alueellamme oleva Centria on Suomen kansainvälinen korkeakoulu. Joka viides opiskelijoista tulee ulkomailta, ja kansainvälisyys ja monikulttuurisuus tuovat kiinnostavan lisän kampusten arkeen. Tutkinto- ja vaihto-opiskelijat sekä vierailevat luennoitsijat edustavat kymmeniä eri kansallisuuksia. Englanniksi suoritettu korkeakoulututkinto on kilpailuetu.

Opintojen aikana jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus lähteä ulkomaille opiskelijavaihtoon tai harjoitteluun. Tätä mahdollisuutta ei kannata jättää hyödyntämättä, sillä kansainvälisyys ja kielitaito ovat nykyisin keskeisiä rekrytointikriteerejä ja olennainen osa ammattitaitoa – ei vain ylimääräistä plussaa työnhakutilanteissa (Centria, kansainvälisyys, 2020).

Vaihtoon on helppo lähteä opiskeluaikana. Centria-ammattikorkeakoulu osallistuu eri vaihto-ohjelmiin kuten Erasmus+, Nordplus sekä EU-USA. Ammattikorkeakoululla on noin 120 kahdenkeskeistä yhteistyösopimusta Euroopassa, Pohjois- ja Etelä-Amerikassa, Aasiassa ja Afrikassa, jotka mahdollistavat monipuolisia opiskelu ja harjoittelumahdollisuuksia.

### 4.1 Oppilaitosten alueelliset aktiiviset hankkeet

Vaasa International Talents- Hanke toteutetaan tiiviissä yhteistyössä ELY-keskuksen ja TE-toimiston Talent Coastline -ekosysteemin kanssa, joka on osa kansallista Talent Boost -ohjelmaa. Tavoitteena on houkuttaa Suomeen kansainvälisiä osaajia ja saada kansainvälinen osaaminen jäämään maahan.

Vaasa International Talents -hankkeessa pyrkimyksenä on luoda kontakteja työelämän ja korkeakoulujen kansainvälisten opiskelijoiden välille. Opiskelijat voivat tehdä yritysten kanssa yhteistyötä kirjoittaessaan opinnäytettään, ja jotkut opiskelijat myös tarvitsevat harjoittelupaikan osana opintojaan (Novia lehdistötiedote 2020).



## 4.2 Oppilaitosten kansainvälinen yhteistyö

Vaasan Yliopisto tekee kansainvälistä yhteistyötä noin 200 yliopiston kanssa yli 40 maassa. Vuosittain noin 200 opiskelijaa viettää lukukauden ulkomailla joko työskennellen tai opiskellen. Myöskin noin 200 vaihto-opiskelijaa tulee ulkomailta vuosittain Vaasan Yliopistoon. Noin 100 ulkomaista tutkinto-opiskelijaa aloittaa vuosittain opiskelunsa Vaasassa ja heille on pyritty suunnitelmallisesti opettamaan myös Suomea osana opintoja, jotta integraatio Pohjanmaalle onnistuisi paremmin (Vaasan Yliopisto kansainvälisyys, 2020).

Centria ammattikorkeakoululla on opiskelija- ja henkilöstövaihtoyhteistyötä yli sadan partnerikorkeakoulun kanssa. Joka vuosi saapuu noin 100 vaihto-opiskelijaa suorittamaan kolmen kuukauden, lukukauden tai kokonaisen lukuvuoden kestäviä vaihtojaksoja. Vastaavasti Centria lähettää joka vuosi yli 100 opiskelijaa opiskelu- tai harjoittelujaksoille eri puolille maailmaa (Kansainvälinen Centria, 2020). Centria on myös aktiivinen Talent Boost-toimija Keski-Pohjanmaan alueella.

Vaasan ammattikorkeakoulu (VAMK) on moderni ja kansainvälinen ammattikorkeakoulu, joka sijaitsee Vaasassa, Länsi-Suomessa. Tarjoamassa on korkeatasoista teoreettista ja käytännönläheistä koulutusta suomeksi ja englanniksi sekä kandidaattitasolla että ammatillisella maisteritasolla. VAMK:ssa on noin 3 300 opiskelijaa ja noin 350 kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa. Vuosittain VAMK:ssa on edustettuna yli 45 eri kansallisuutta. Kansainvälisyys on ollut osa VAMK:a jo alusta lähtien. Vaasan alue on Suomen vahvimpia vientialueita (12 % koko Suomen teollisuuden viennistä) ja kysyntä kansainvälistä yrityselämää ymmärtäville ihmisille on suurta. VAMK:n tavoitteena on kouluttaa alueen työelämälle kansainvälisiä osajia. Opiskelijoilla on valmistuttuaan kansainvälistä kokemusta, jota vientipainotteinen työelämä vaatii.

VAMK tukee henkilöstön liikkuvuutta ja ammattikorkeakoululla on 100 kumppanikorkeakoulua ympäri maailmaa. Lisäksi kehitetään ja toteutetaan kaksoistutkintoja eurooppalaisten partnerikorkeakoulujen kanssa. (VAMK Kansainvälisyys, 2020).

### 4.3 Oppilaitosten verkostot

Erasmus+ korkeakoulutus on Euroopan unionin vaihto- ja yhteistyöohjelma korkeakouluille vuosille 2014–2020. Sen avulla tuetaan eurooppalaisten korkeakoulujen yhteistyötä sekä korkeakoulujen välistä opiskelijoiden, opettajien ja muun henkilökunnan liikkuvuutta (Erasmus, 2020).

Pohjoismaiden ministerineuvoston Nordplus-ohjelmien tavoitteena on vahvistaa Pohjoismaiden koulutusyhteistyötä, tukea alan innovaatioita ja elinikäistä oppimista sekä lisätä kiinnostusta pohjoismaisiin kieliin ja kulttuuriin (Nordplus, 2020)

Magna Charta Universitatum on julistus (v. 1988), jonka allekirjoittaneet yliopistot sitoutuvat noudattamaan julistuksen periaatteita ja eurooppalaisen yliopiston perinteitä sekä vahvistamaan yliopistojen keskinäistä yhteistyötä.

EUA - The European University Association tukee ja edistää eurooppalaisten yliopistojen etuja. EUA:han kuuluu 850 yliopistoa 47 maasta. EUA on keskeinen toimija Bolognan prosessin toimeenpanossa ja EU:n korkeakoulutuksen, tutkimuksen ja innovaatiotoiminnan muotoilussa (EUA, 2020).

EMFD – the European Foundation for Management Development on kansainvälinen liikkeenjohdon kehittämiseen tähtäävä verkosto, johon kuuluu n. 800 organisaatiota 80 maasta. EMFD tarjoaa foorumin liikkeenjohtoa koskevan tiedon, tutkimustulosten, innovaatioiden ja hyvien käytäntöjen vaihtoon (WMFD, 2020).

ACA (Academic Cooperation Association) on kansainvälisen korkeakoulu yhteistyön ajatushautomo. ACA:n toimintaan kuuluvat tutkimukset ja analyysit, evaluoinnit, konsultointi, jäsentensä tukeminen sekä julkaisutoiminta. Sen tavoitteena

on edistää eurooppalaisen korkeakoulujen uudistamista ja kansainvälistymistä (ACA, 2020).

IAU International Association of Universities on UNESCO:n alaisuudessa toimiva yhdistys. Sen tavoitteena on edistää tietämystä, korkeakoulutusta ja tutkimusta, vahvistaa korkeakoulujen keskinäistä solidaarisuutta ja yhteistyötä, ylläpitää tutkimuksen ja mielipiteen vapautta korkeakouluissa sekä edistää opiskelijoiden, tutkijoiden ja korkeakoulujen henkilöstön tasavertaisia mahdollisuuksia ja menestystä (IAU, 2020).

HR Excellence in Research on Euroopan komission myöntämä tunnustus yliopistoille, jotka noudattavat hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Muun muassa Vaasan yliopisto on tunnustuksen saanut ja näin ollen noudattaa toiminnassaan periaatteita, jotka on kirjattu Euroopan komission tutkijoiden eurooppalaiseen peruskirjaan ja Säännöstöön tutkijoiden työhönotosta (Euraxess, 2020).

OECD Higher Education Programme (IMHE) on korkeakoulutuksen ammattilaisten kansainvälinen foorumi kokemusten vaihtoon ja jakamiseen. IMHE:n toimintaan sisältyy korkeakoulupolitiikan seuranta ja analysointi, tiedon keruu sekä ideoiden ja kokemusten vaihto (IMHE, 2020).

## 5 EMPIRIAN TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkielma. Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutettiin haastattelemalla kansainvälisiä työnhakijoita avoimilla kysymyksillä. Litteroitu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. Käytettävissä on ollut myös tuoreita tutkimustuloksia ja tilastoja tutkimusaiheeseen liittyen ja käytettävissä olevat aktiiviset verkostot ovat antaneet sisältöön myös syvyyttä ja benchmarking-tyylistä todentamista nykytilan määrittelyksi ja hankkeiden tilan ja suunnan analysoitavaksi.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavaa ilmiötä tarkastellaan monelta kantilta. Tällöin tarkan teoreettisen viitekehysten määrittäminen ennen aineiston keruuta ei ole välttämättä tarkoituksenmukaista. Käytännössä teoreettinen viitekehys usein täsmentyy ja muotoutuu tutkimusprosessin aikana. Laadullisen tutkimuksen piirteisiin kuuluukin kerätä aineistoa, joka mahdollistaa monenlaiset tarkastelut. (Alasuutari 1999, 82–84.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan harkitusti ja tarkoituksenmukaisesti. Olennaista on kerätä tietoa henkilöiltä, jotka tietävät ilmiöstä, ymmärtävät siihen liittyvää toimintaa tai heillä on kokemusta asiasta. Tässä tapauksessa on haastateltu Suomessa olevia 20 kansainvälistä osaajaa. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa suositeltavaa on, että aineiston keruu toteutetaan laadullista metodia käyttäen. Teemahaastattelu on laadullinen aineiston hankintametsodi, jossa tutkittavan näkökulmat ja ääni pääsevät esille. (Hirsjärvi ym. 2009, 164; Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86.) Aineiston keruussa käytettiin siis teemahaastattelua (liite 2).

Teemahaastattelujen tarkoituksena on, että jokainen osallistuja saisi haastattelu-tilanteen lopuksi vielä esittää kehittymisen näkökulmia aiheeseen. Haastattelussa on viisi kysymystä, joiden ohjaamina osallistujat pohtivat sitä, miten kansainvälisten osaajien tilanne on kehittynyt Suomessa oloaikana, ja minkälaiset tulevaisuuden näkymät he itselleen näkevät ja mihin avoimiin kysymyksiin he erityisesti haluaisivat vastauksia.

Teemahaastattelut toteutettiin alkutilanteen arvioinnilla ja ennakko-odotuksien analysoinnilla, joka on tärkeää siinä mielessä, että se peilaa teorioita käytäntöön sen jälkeen, kun kokemusperäistä tietoa alkaa tulemaan. Se on tosiaasia, että kansainvälisillä osaajilla on hyvin vaikea työllistyä Suomeen ja palautteesta saa selkeästi sen esiin, että suurimmalla osalla tuli pettymyksiä vastaan Suomessa.

Merkityksellisenä tutkimuksen luonteen ja tutkimusasetelman kannalta on, että jokaisen haastateltavan näkemys ja ajatus ovat tärkeitä, eikä tästä syystä aineistosta vielä tässä vaiheessa poistettu mitään. Aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia, mutta huomioitiin myös erilaisuudet.

Analyysi toteutettiin aineistolähtöisellä eli induktiivisella sisällönanalyysimenetelmällä. Kerätty aineisto tiivistettiin siten, että tarkasteltavaksi tulivat asioiden merkitykset ja niiden yhteydet. Tärkeää oli säilyttää kerätyn aineiston sisältämä informaatio. Haastatteluaineisto hajotettiin, käsitteellistettiin ja koottiin uudella tavalla. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on laadullisissa tutkimuksissa yleisesti käytetty menetelmä, jossa etsitään merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Nämä esitetään sanallisina tulkintoina. Olennaista on, että tutkittavien näkökulmat tulevat ymmärretyksi ja huomioituiksi kaikissa analyysin vaiheissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95, 108, 110–115; Vilka 2015, 163.)

Aineiston analyysi toteutettiin Tuomen ja Sarajärven (2009, 108–113) esittelemän aineistolähtöisen sisällönanalyysi -mallin mukaan. Tässä mallissa analyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn ja eteneminen on empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä. Kyseessä on prosessi, jossa aineisto ensin pelkistetään etsimällä siitä olennainen, sitten aineisto ryhmitellään ja lopuksi aineisto viedään teoreettisten käsitteiden tasolle. Uusi teoria muodostuu vertaamalla teoriaa ja johtopäätöksiä koko ajan alkuperäiseen, empiiriseen aineistoon.

Ensiksi tutkimustehtävän kannalta aineistosta karsittiin pois epäoleellinen ja sanatarkat ilmaisut muutettiin pelkistettyyn muotoon (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109).

**TAULUKKO 1.** Alkuperäisten ilmauksien pelkistäminen.

Teema 1. Kansainvälisten osaajien kokemus/ tieto Suomesta ennen tänne tuloa/ Tulon jälkeinen kokemus, mikä on hankalaa Suomessa? ja mihin kysymyksiin haluaisitte vastaukset?	
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
"I had the experience of working with Finnish Engineers and I was really fascinated by their attitude and dedication towards work and modesty in the workplace, that was the first reason that ignited the curiosity within me to continue my studies in Finland"	Korkea ilmaisen opetuksen taso, luonto, ei paljoa tietoa
"I believe that Finland I the best place on earth because this country is based on values like honesty, kindness, and respect"	
"I grew up paying some visits to the country, I learnt about its nature, and peace. At high school, and university I kept listening to the grow and health Finland seem to show to Europe, and I wanted to move my studies here, or finish them and move to Finland."	
"The very first help I received was that my wife just called someone in Migri, and when we went to meet him, it was someone very high up. He and my wife spoke and we joked about a few things and two weeks later I had directly my one year residence permit"	Tärkeää on millä oleskeluvalla saapuu - suora yhteys integroitumisen onnistumiseen
"It helped that I came as an exchange student but also that I was motivated to learn the language and get to	

<p>know the culture. So the help from university but also my own willingness were important in the integration process."</p>	
<p>" School and friends, also moving to Finland young was a bonus."</p>	
<p>" No help, only misleading information from Kela and Te-toimisto employees, which made my paperwork to settle in take way longer than it should have and also way more of my nerves were lost"</p>	
<p>"settling in' is not an Immediate or onetime thing. It is a process which may involve re-evaluating your plans and setting new goals at every point in time. It takes time to get used to a new culture or system"</p>	<p>Integraatio-ongelmat yhdistettynä yleisten palveluiden jäykkyyteen</p>
<p>"Integrating and socializing, I guess that was the main reason of me moving out! Despite the fact I liked how peaceful my stay was and having two possible funds for my PhD"</p>	
<p>" it will be difficult to have Finnish friends if you don't initiate the discussion. So, active involvement is necessary in every aspect of life in Finland"</p>	
<p>" However finding a professional job after graduation is a different story to international students like me. Also, TE-services in help finding jobs are a bit old-fashioned. I meant they are somehow so strict in procedures and might be more focused in helping those having the spouse visa instead of graduates from Finnish universities"</p>	

<p>" How to make friends without drinking alcohols How to get a mobile development job How to be mentally happy in this race discriminating count"</p>	<p>Työsaannin vaikeus, kulttuurin tunteminen, verkostojen puuttuminen</p>
<p>" according to immigration system, when she apply for the visa extension next June, she already have to provide a permanent contract with past few months' salary receipts. That means, if she cannot manage a permanent work contract by December 2021, she has to work for a cleaning company from January to pass that provisional time (4 months) and apply before June for next visa. As I said, this is kind of loophole. Sometimes it seems that the foreign student sort of force to do the cleaning or all sort of other job after the graduation. "</p>	
<p>" From my experience, when coming as a student in Finland nothing external actually help to integrate in Finland but it is the own willingness. If I compare with my wife, when she came as a spouse with a A category visa (continuous visa), she had a proper integration system to be a part of Finland"</p>	
<p>"Find job, most difficult that I face in Finland, and I have Hight degree as Master in my situation when I try to find job they ask about experience so, the main problem that the immigrant face in Finland in next few years so the main problems have gap between unemployment and marketplace (Job)"</p>	



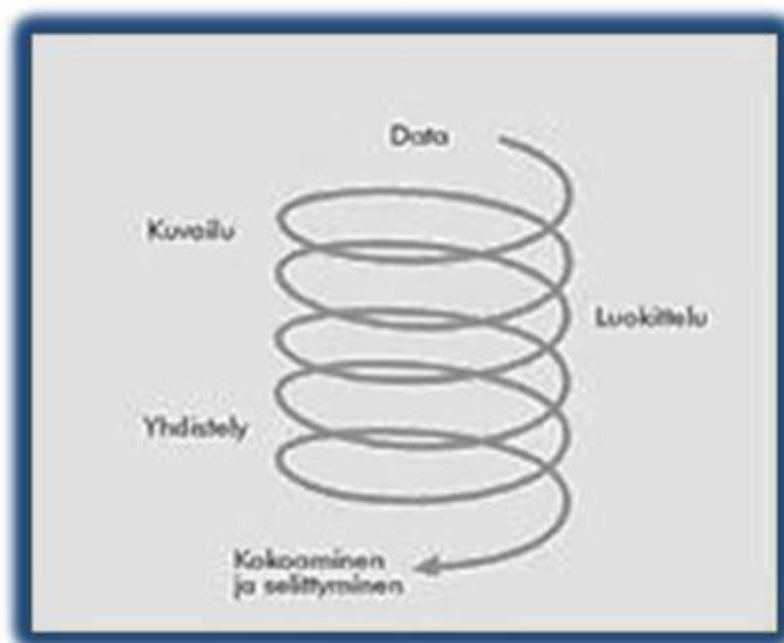
"Getting a job in Finland is the most challenging thing. Getting into the circle of hidden jobs next difficult one."	
" Is Finland thinking about to have a proper integration system for foreign student who wish to stay in Finland after graduation?"	Syrjintä ja ongelmat integraatiossa opintojen kautta
" Why is it legally possible to pay internationals less and a Finnish person in the same job/role more?"	

**TAULUKKO 2.** Alakäsitteiden, yläkäsitteiden, pääkäsitteiden ja yhdistyvän käsitteen muodostamisesta.

Teema 1. Kansainvälisten osaajien kokemus/ tieto Suomesta ennen tänne tuloa/ Tulon jälkeinen kokemus, mikä on hankalaa Suomessa? ja mihin kysymyksiin haluaisitte vastaukset?				
Pelkistetty ilmaus	Alakäsitteet	Yläkäsitteet	Pääkäsitteet	Yhdistävä käsite
Korkea ilmaisen opetuksen taso, luonto, ei paljoa tietoa	Kulttuurin ja opetuksen mahdollisuus	Enemmän englanninkielisiä opintopolkuja	Kollektiivinen toimintasuunnitelma	Kollektiivinen prosessi
Tärkeää on millä oleskeluluvalla saapuu - suora yhteys integroitumisen onnistumiseen	Integraatiopolun merkitys	Nopeutettu käsittely ja selkeä prosessi	Yksi prosessi osana henkilökohtaista suunnitelmaa	

Integraatio-ongelmat yhdistettynä yleisten palveluiden jäykkyyteen	Julkisten palveluiden sujuvuus	Yhden luokun palvelut	Yksi prosessi osana henkilökohtaista suunnitelmaa	
Työnsaannin vaikeus, kulttuurin tunteminen, verkostojen puuttuminen	Verkostojen ja kulttuurin implementointi	Verkostot osana opintoja	Kollektiivinen toiminta	
Syrjintä ja ongelmat integraatiossa opintojen kautta	Syrjinnän kokemus ja polku työelämään opintojen kautta	tasa-arvoinen palvelu	Kollektiivinen yhteisöllisyys	

Aineiston kategorisoinnin ja käsitteellistämisen myötä määriteltiin esiin nousseet tekijät ja merkitykset, jotka liittyivät laajempiin käsitteisiin. Merkityksiä kiinnitettiin tutkimustehtävään ja tutkimuskysymyksiin sekä reflektoitii kyseessä olevaan kansainvälisen työvoiman ja sidosryhmien toimintaympäristöihin. Tässä käytettiin apuna hermeneuttista kehämallia (Kuvio 8).



**Kuvio 8.** Hermeneuttinen kehämalli (Hämeen ammattikorkeakoulu 2017, muokattu).

Analyysin edetessä palattiin säännöllisesti alkuperäiseen lähtökohtaan, jolloin niihin liittyvä ymmärrys laajeni ja uusien merkitysten mukaantulo mahdollistui. Tätä työskentelyä kuvataan etenevänä spiraalimaisena kehänä.

Sisällönanalyysin ja kehämallin avulla empiirinen aineisto saatiin kategorisoitua ja muodostettua käsitteet sekä koottua aineisto loogiseksi uudeksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108, 110–115). Näin muodostuivat tutkimuksen tulokset, jotka esitellään seuraavassa luvussa.

## 6 TULOKSET

Aineiston analysointi toteutettiin marras - joulukuussa 2021. Alustavaa analysointia tehtiin kuitenkin johdonmukaisesti tutkimuksen edetessä. Haastatteluaineisto litteroitiin eli muutettiin tekstimuotoon sanatarkasti heinä - marraskuun aikana 2021.

Tutkimustulokset esitetään tutkimuskysymysten teemojen ja tutkimuksessa esiintulleiden olennaisten lisäteemojen avulla taulukoittain alalukujen alussa. Taulukoiden sisältö avataan myöskin sanallisesti laajempaan analyysiin perustuvana pohdintana, jota haastateltavien toteamukset suorina lainauksina sitaattien muodossa sanoittavat. Nämä lainaukset ovat tekstissä sisennetty ja kursivoitu.

Kansainvälisten osaajien kokemuksista Suomessa tutkimusanalyysityön tuloksena syntyi pääkäsitteeksi kollektiivinen prosessi. Tämä rakentui yläkäsitteistä Enemmän englanninkielisiä opintopolkuja, Nopeutettu käsittely ja selkeä prosessi, Yhden luukun palvelut, Verkostot osana opintoja ja tasa-arvoinen palvelu.

Enemmän englanninkielisiä opintopolkuja yläkäsitteen alakäsitteenä oli Kulttuurin ja opetuksen mahdollisuus. Nopeutetut ja selkeän käsittelyprosessin alakäsitteenä oli integraatiopolun merkitys. Yhden luukun palveluiden alakäsitteenä oli julkisten palveluiden sujuvuus. Verkostot osana opintoja alakäsitteenä oli verkostojen ja kulttuurin implementointi. Tasa-arvoisen palvelun alakäsitteenä oli Syrjinnän kokemus ja polku työelämään opintojen kautta.

### TAULUKKO 3. Kollektiivisen prosessin muodostuminen.

Alakäsitteet	Yläkäsitteet	Pääkäsitteet	Yhdistävä käsite
Kulttuurin ja opetuksen mahdollisuus	Enemmän englanninkielisiä opintopolkuja	Kollektiivinen toimintasuunnitelma	Kollektiivinen prosessi

Integraatiopolun merkitys	Nopeutettu käsittely ja selkeä prosessi	Yksi prosessi osana henkilökohtaista suunnitelmaa	
Julkisten palveluiden sujuvuus	Yhden luukun palvelut	Yksi prosessi osana henkilökohtaista suunnitelmaa	
Verkostojen ja kulttuurin implementointi	Verkostot osana opintoja	Kollektiivinen toiminta	
Syrjinnän kokemus ja polku työelämään opintojen kautta	tasa-arvoinen palvelu	Kollektiivinen yhteisöllisyys	

Tutkimustulokset kansainvälisten osaajien kokemuksista Suomessa rakentuivat kollektiivisen prosessin toiminnan osa-alueelle. Kollektiivisen prosessin tarve korostuu, kun yksilöiden näkemykset kohtaavat kollektiivisessa toiminnassa yhteisön näkemykset. Näin kehittyvät jaettu tieto ja yhteinen näkemys.

Monessa vastauksessa ihannoitiin Suomen saavutuksia ja mahdollisuuksia mitä maa tarjoaa kansalaisilleen, mutta jyrkkä vastakohta tähän mielikuvaan oli sitten työnhaun vaikeus kansainvälisenä osaajana.

“I believe that Finland is the best place on earth because this country is based on values like honesty, kindness, and respect but I somehow got the feeling that as an international student I am not welcomed in the work environment (as an internship candidate or trainee or other entry-level positions)

"I could tell at that time I was really in love with the country (Finland). My journey though made me through experiences enough not to be even proud of its current successes"

" Getting a job in Finland is the most challenging thing. Getting into the circle of hidden jobs next difficult one."

"Find job, most difficult that I face in Finland, and I have High degree as Master. In my situation when I try to find job they ask about experience so, the main problem that the immigrant face in Finland"

"I have already applied to more than 100 job vacancies but it's really hard. It can be minimized if there are such organization who could train such international talents and make ready to hire for the Finnish company here"

Verkostojen puuttumisen nosti moni kansainvälinen osaaja isoksi puutteeksi työelämään tutustumisen esteenä.

"From my perspective, who came to Finland as a student, I think finding a job is hard. However, it is not hard because of lack of skills or Finland do not have enough job vacancy. It is hard because after graduation there is no integration system for foreign student to get connected with the Finnish working culture. Is Finland thinking about to have a proper integration system for foreign student who wish to stay in Finland after graduation?"

"Integrating and socializing, I guess that was the main reason of me moving out! Despite the fact I liked how peaceful my stay was and having two possible funds for my PhD! I have met quite many internationals doing their PhDs and it was a very lonely experience for them, I feared ending up the same!"

"The language and getting to know the culture are hard. I wish, there could be more activities that bring immigrants and Finnish people together"

Kuitenkin löytyi myös näkemyksiä, että on täysin omissa käsissä mahdollisuudet verkostoitua ja saavuttaa tuloksia.

"There are lot of ways to integrate depending on people. For me, I was a student so the university course, lecture, seminars help me to integrate quite quickly. Even though there was pandemic, everything was possible and arrangeable online."

"I think the language barrier is still the hardest but nowadays many services are also in English."

Julkisten palveluiden saaminen ja kuulluksi tuleminen asioidessa oli myös palautteen osalta asia, joka tulisi korjata.

"Also, TE-services in help finding jobs are a bit old-fashioned. I meant they are somehow so strict in procedures and might be more focused in helping those having the spouse visa instead of graduates from Finnish universities. The Migri services is sometimes so slow as well which will limit the opportunities for foreign students in getting into the Finnish job market. Probably should it be changed?"

"No help, only misleading information from KELA and TE-Toimisto employees, which made my paperwork to settle in take way longer than it should have and way more of my nerves were lost, due to misleading information from the offices that should help you with all of this. When I came here, I signed up for unemployment to get a referral to finnish courses. Chased TE-office about it for few months until I gave up"

“All administration to get registered here is hard. The hardest thing about getting registered is that there are so many different routes from A (not being registered) to B (getting all admin done) that no one really know what one should or should not do and what order to do things in. “

Yritysten rekrytoimishaluttomuus kansainvälisiä osaajia kohtaan tuli myös esiin muutamissa vastauksissa.

“It appears that most of the companies have been biased in their selection in that recent survey shows that job applicants with foreign backgrounds and foreign sounding names get their applications tossed to the side.”

“A fair assessment from employers, employers who give a chance, a different way of creating jobs / assessing candidates profiles and especially language requirements.”

Kansainväliset osaajat antoivat myös kehitysehdotuksia.

“Looking for work is hard. Learning the language is also difficult. I think it would be easier if more focus would be put into job search and language learning from the very beginning.”

“What is Finland point of view on keeping foreign professional people here, like me. After moving here, I noticed that the education here is considered since it focuses on the improving the average, not the best few.”

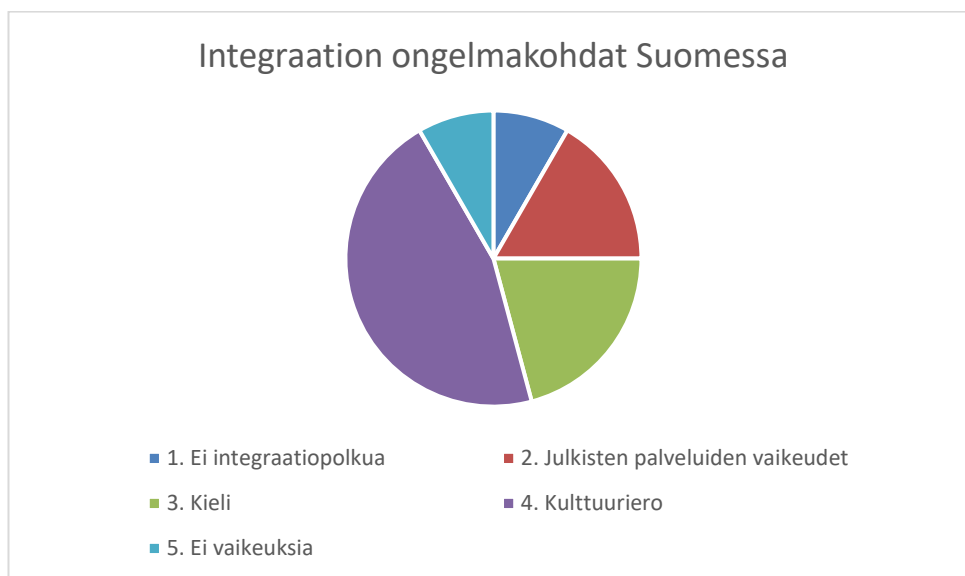
Vastauksissa korostuu työnhaun vaikeus ja suunnan löytäminen opintojen jälkeen. Johtopäätökset osiossa pureudutaan asiaan tarkemmin mutta yleisellä tasolla voijo todeta, että nykytoimet eivät tavoita kansainvälisiä osaajia tarpeeksi eivätkä yritykset ole löytäneet heitä siinä määrin, että voisimme yhteiskuntana olla tyytyväisiä.



Kansainvälisille osaajille esitetyt avoimet kysymykset ja niiden kautta saadut oma-kohtaiset kokemukset auttavat tätä tutkimusta saamaan mielikuvan siitä, tehdäänkö nyt oikeita asioita vai olisiko jotain tehtävä hieman toisella tavalla tai hieman paremmin. Myöskin tutkimusongelman kysymykset peilattuna kansainvälisten osaajien vastauksiin antavat vastauksia kehityssuunnasta.

Käynnissä olevat hankkeet pyrkivät vastaamaan parempaan integraatioon yhteiskuntaamme ja toimet tähtäävät vaikuttamaan yritysten valmiuteen palkata ulkomainen osaaja. Yhteiskunnassamme on paljon eri asioita, mitä pitää parantaa osaajien kilpailussa ja on hyvä kuulla näiden avointen kysymysten kautta mitkä erityisesti kaipaavat parannusta, jotta saamme tarvittavat osaajat yritystemme palvelukseen myös tulevaisuudessa.

Alla on kuvattuna kahdenkymmenen ulkomaisen osaajan vastaukset ja painotukset siihen, missä he kokivat haasteita sopeutumisessa tai integraatiossa suomalaiseen yhteiskuntaan.



**Kuvio 9.** Integraatiohaasteet.

Kansainvälisten osaajien joukossa monet vastaajat kommentoivat tunnetta, että he eivät kansainvälisinä osaajina ole haluttuja työpaikoille edes aloitustason tehtäviin. Näin koki vastaajista suurin osa (14/ 20). Tämä tunne syntyi siitä, etteivät he olleet saaneet vuosien yrittämisenkään jälkeen mahdollisuutta saada oman alansa työpaikkaa Suomessa tai se löytyi suurien vaikeuksien jälkeen.

Myöskin selkeää viestiä kansainvälisille osaajille ei ole saatu aikaiseksi julkisten palveluiden kautta, jota piti sekavana ja vaikeana muutama vastaajista. Myöskin vanhentuneena ja jäykkänä pidettiin TE-toimiston ja muiden sidosryhmien palveluja.

Vastaajista moni piti maahanmuuttoviraston lupaprosessia vaikeaselkoisena ja myös pakottavan toimintamalliin, jossa kansainvälinen osaaja joutui tekemään töitä siivoojana tai taksikuskina, jotta sai pidennettyä oleskelulupaansa Suomessa, koska eivät olleet valmistumisen jälkeisen vuoden aikana löytäneet oman alan työpaikkaa Suomesta, vaikka koulutustausta oli korkea. Tämä luo oman ongelmansa, kun työkokemusta ei omalta alalta ole, niin ei myöskään jatkossa ole vahvoja mahdollisuuksia oman alan työtehtäviin.

Vastaajat listaavat monia kulttuurieroihin liittyviä asioita, jotka vaikeuttavat integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Tällaisia haasteita ovat muun muassa vaikeus tutustua suomalaisiin, vaikeus päästä haastatteluihin ulkomaalaisena ja vähäinen suomalaisten ja ulkomaalaisten yhteisten tapahtumien määrä, joissa pääsisi tutustumaan paremmin paikallisiin ja kansallisiin verkostoihin.

Suomen kielivaatimukset koettiin vaikeaksi ja todettiin monessa vastauksessa, että miksi aika yleisesti vaaditaan melkein virheetöntä kielitaitoa työpaikoissa. Tämä kielivaatimus yleensäkin on kummallinen asia. Useimpiinkaan asiantuntija-tehtäviin ei tarvitsisi erinomaista suomen kielen osaamista, vaan se voisi olla hyväksyttävällä tasolla ja loput kieliopinnoista voisi tapahtua työnohessa työtilanteissa ja yhdessä esimerkiksi TE-Toimistojen Suomi - Ruotsi koulutusten avulla.

Suomessa englannin kielen taito on hyvä, joten voisiko ehdottomasta suomen kielen kielitaitovaatimuksesta hiljalleen luopua. Sama asia voitaisiin myös ottaa huomioon julkishallinnon tehtävien kielivaatimuksissa.

Yhteiskunnassamme on jo aiemmin ollut keskustelua pakkoruotsista ja ruotsin kielen vaatimuksesta julkishallinnossa, minkä voi ajatella liittyvän löyhästi nyt käytävään keskusteluun kansainvälisten osaajien enimmäkseen käyttämästä englannin kielestä ja sen ottamisesta laajemminkin huomioon avoimia tehtäviä täytettäessä.

On tosiasia, että kielelliset vaatimukset työtehtävissä tulisi ottaa mukaan keskusteluun, jotta yleensäkin saamme avointa vuoropuhelua aiheeseen ja pohdintaa siitä, miten tämä asia edistää Talent Boost hankkeen 10000 vuosittaisen ulkomaisen osaajan palkkausta yhteiskuntaamme ja tehdä selkeitä suuntaviivoja kielellisten vaatimusten osalta.

Kaksi vastaajaa kertoi, että pääsivät ilman vaikeuksia eteenpäin ammatillisessa urassaan ja syynä tässä oli suomalaisen puolison tarjoama apu, aikainen oma aktiivinen osallistuminen verkostoitumistapahtumiin, kielikoulutuksen aloitus mahdollisimman pian maahan saapumisen jälkeen. Eräs vastaaja on asunut Suomessa jo 10-vuotiaasta lähtien ja tämän koettiin edesauttaneen työllistymisessä.

#### 6.1. A'WOT Päätöstukityökalun mallinnus ja esittely tuloksineen

Tässä lopputyössä on käytetty A'WOT päätöstukityökalua hahmottamaan eri vaikuttavuuksien painotusarvoja suhteessa toisiinsa. Tällöin ymmärretään paremmin suuntaa, mihin kannattaa kohdistaa toimia, jotka kohentavat kansainvälisten osaajien integroitumista alueellemme.

Tämä on lopputyö, joka kartoittaa alueellisten toimijoiden lisäksi myös alueelliset, kansalliset ja kansainvälisetkin hankkeet, joissa tähdätään kansainvälisen työvoiman saamiseen ja parempaan integroimiseen suomalaiseen yhteiskuntaan. A'WOT päätöstukityökalun avulla saamme eri painotukset selville myös paremmin

ne asiat, mihin kannattaa keskittyä nykyisissä toimissa tai tulevissa, joilla tähdätään osaavan kansainvälisen työvoiman saantiin alueillemme.

Tässä lopputyössä keskitytään Pohjanmaalla ja Keski-Pohjanmaalla jo olevaan kansainväliseen työvoiman mahdollisuuksien parempaan hyödyntämiseen sekä keksäksemme keinot muuttotappion pienentämiseksi alueellamme. Pohjanmaa saa suhteessa eniten kansainvälisiä maahanmuuttajia, mutta myös menettää aika ison osan heistä vuosittain, koska kasvukeskukset tarjoavat paljon paremmat mahdollisuudet työllistymiseen ja yleiseen palvelutarjontaan, missä otetaan koko perheen tarpeet huomioon.

Haastavuutta työllistymiseen tuo maahanmuuttajien erilaisuus (Berscheid & Walster 1978), joka tarjoaa asiaan liittyvän käsitteellisen selityksen monimuotoisuusprosesseille rekrytointitilanteessa, koska se antaa ihmisille mahdollisuuden houkutella ja olla taipuvaisia etsimään vuorovaikutusta niiden kanssa, joita he pitävät samankaltaisina.

Työkäisen väestömme koko ajan vähentyessä ja alueellisten rakennemuutosten kasvaessa maansisäisen muuton suuntautuessa kasvukeskuksiin tarvitsemme aktiivisia toimia osaavan työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi. Monimuotoisuudesta hyötyy niin yritykset kuin Suomikin.

Tutkimuksia aiheesta on tehty laajalti ja on todettu monipuolisten eri sosiaalisten ryhmien vaikuttavan merkittävästi niin yksilöihin kuin työn laatuun ja tuloksiin (Blau 1977, Kanter 1977, Pfeffer 1983).

Lähi-idässä on pitkät perinteet työllisen maahanmuuton laajamittaisesta hyödyntämisestä kasvavan talouden tarpeiden tyydyttämisessä. Esimerkiksi vuonna 2002 Kuwaitissa koko työvoimasta oli 72 % ulkomaalaisia (Kapiszewski, 2006). Öljyteollisuuden raju kasvu loi paineita myös ylläpitää tuotantokapasiteetteja ja tärkeimpinä houkuttimina työvoiman saannissa oli korkeampi palkka, mitä työntekijöille

maksettiin lähtömaassa samasta työstä. Palkka on myös todettu olevan suurin tekijä työllisen maahanmuuton syynä eri tutkimuksien perusteella (Massey, 2015; Morawska, 2007).

Lähi-idässä huomattiin kuitenkin lieveilmiönä se, että naapurimaista tulevat työntekijät toivat koko perheensä mukanaan ja tätä ei haluttu eikä siihen oltu varauduttu. Tämän vuoksi haluttiin tuoda Aasiasta työntekijöitä tilalle, koska aasialaiset eivät tuoneet perhettä mukanaan. He olivat myös halvempia palkata ja heidät oli tarvittaessa helpompi irtisanoa (Thiollet, 2019).

Suomen tilanne ei ole niin kriittinen kuin Lähi-itä työllisessä maahanmuutossa mutta meillä tilanne on eskaloitumassa siihen, ettei osaajia löydy enää laajan infrastruktuurimme pyörittämiseen suurten ikäluokkien poistuessa eläkkeelle ja hyvinvointiyhteiskuntamme huolella rakennettujen palvelujen varmistaminen vaatii nyt niin osaajia suorittavan tason tehtäviin kuin asiantuntijoita eri toimialoille.

Kansainvälinen työvoima numeroina tarkoittaa noin 272 miljoonaa maahanmuuttajaa, joka on 3,5 % maapallon koko väkimäärästä (UNDESA, 2019). Suomi kilpailee muiden maiden kanssa osaajista nyt tiukemmin kuin koskaan. Tällä hetkellä perinteisistä lähettäjämaista Viro ja muu balttia sekä Ukraina ja muut entisen itäblokin maat ovat myös samassa tilanteessa kuin me. Keskustelut näiden maiden edustajien kanssa ovat olleet hieman lannistavia siinä mielessä, että suoraan on meille annettu ymmärtää, että nyt puhutaan yksittäisistä hakijoista mitä lähettäjämaista voi tulla, kun vielä lähimenneisyydessä on puhuttu tuhansista tulijoista. Viro esimerkiksi on nostanut elintasoaan merkittävästi ja ero Suomen palkkoihin monella alalla ei ole enää niin merkittävä, että houkuttelisimme lähtijöitä. Mikä vielä huolestuttavampaa on se, että kaikki naapurimaamme Venäjää lukuun ottamatta maksavat parempia palkkoja kuin me Suomessa.

Päätösanalyysityökalut yleisesti ja perustelut valitulle työkalulle

Päätöstyökalut antavat halutut toiminnan tämänhetkisen arvion ja peilaavat myös muihin historiatietoihin toimintaa. Myöskin ristiin vertailu eri tuotteiden tai palveluiden osalta onnistuu. Päätösanalyysityökalu on asioiden syventämistä itselle ja asian sanoittamiseksi yrityksen johdolle suunniteltu yksinkertainen työkalu. Johto haluaa selkeät perusteet, miksi jokin toimii ja jokin toinen muuttuja ei. Päätösanalyysityökalut antavat siihen mahdollisuuden.

On paljon erilaisia syitä sille, miksi jokin asia on vaikuttava ja siksi tämä lopputyö pyrkii selvittämään kansainvälisen osaajan integraation vaikeuksia tai mahdollisuuksia ja A'WOT Työkalu on oivallinen tähän tarkoitukseen. Kun joutuu miettimään erilaisten syiden painoarvoa suhteessa muihin annetussa luokassaan, antaa syvyyttä pohdiskelulle miksi jokin asia nousee ylemmäksi kuin toinen.

Tutkimusongelmaan liittyy paljon sisäisiä ja ulkoisia toiminnanympäristön vaikuttavuuksia, joka vaikutti A'WOT työkaluun päätyminen. Tietysti asia on aika subjektiivinen, mutta antaa asian tutkijalle mahdollisuuden myös haastaa omia ajatuksiin ja myös kyseenalaistaa/ muuttaa suhtautumistaan aiempaan. Näkisin A'WOT hyviin puoliin kuuluvan myös sen, että se opettaa näkemään selkeämmin koko vaikuttavuusalueen ja eri sidosryhmät (Jyrki Kangas, Mauno Pesonen, Mikko Kurttila, Miika Kajanus, 2001, A'WOT: INTEGRATING THE AHP WITH SWOT ANALYSIS).

Tässä tehtävässä, olen jakanut SWOT kappaleisiin erilaisia asioita mitkä vaikuttavat kansainvälisen osaajan työllistymiseen Suomeen. Kuten aiemmin on kerrottu, työllisen maahanmuuton syiden onnistumisen ja epäonnistumisen erot ovat varmasti pienet ja yksilökohtaiset tapaukset ovat myös uniikkeja. Päätösanalyysissä olen pyrkinyt ymmärtämään eri asioiden vaikuttavuutta toisiinsa ja saamaan laajempaa kuvaa ongelmaan.

Päätösanalyysi koskee työllistä maahanmuuttajaa ryhmänä/ mahdollisuutena suhteessa taas suomalaisten yritysten toiveisiin ja mahdollisiin syihin miksi palkataan kansainvälinen osaaja.

Työssä on kerätty dataa ja kokemuksia erilaisista mahdollisuuksista työllistyä ja myös saatu kuulla miksi asiat eivät edenneet halutusti, josta hyvänä lopputuloksena on ollut kansainvälisen työnhakijan työllistyminen. Tutkimusdataa on Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan maastamuutosta ja maahanmuutosta, kuten myös Suomen sisäisestä muuttoliikkeestä. Näitä asioita on hyödynnetty ja yhdistämällä tähän materiaaliin verkostoissa käyty vuoropuhelu ovat auttaneet tulosten analysoinnissa ja viemisessä siihen muotoon mitä ne nyt ovat.

Tulosten laskenta perustuu MDI:n raporttiin 2020, joka koski maahanmuuton vaikutuksia ja lukuja sekä myös EURES verkoston kautta saatuja kokemuksia.

Vahvuuksiin listasin monimuotoisuusmahdollisuuden yrityksiin, kansainvälisen työnhakijan kokemukset lähtömaastaan vahvuutena mm. vientitoiminnassa, ”laatikon ulkopuolinen ajattelu” mahdollisuus, koska kansainvälinen hakija on kasvanut erilaisessa kulttuurissa ja toimintaympäristössä sekä kansainvälisillä työnhakijoilla on korkea motivaatio. He haluavat onnistua uudessa maassa ja tulla osaksi tätä yhteiskuntaa. He ovat myös yleensä ottaen hyvin korkeakoulutettua väkeä. Tämä on merkittävä vahvuus yrityksillemme ja tarjoaa huippuosaamisen saannin mahdollisuuden.

Heikkouksiin listasin heikot suomen kielen taidot. Tämä kieliosaaminen korostuu maassamme, joka on hyvin pieni ja melko pienissä ympyröissä heikko kielitaitoa voi olla suuri este työllistymiselle. Toinen asia on puuttuvat verkostot Suomessa. Tosiaasia on, että onnistuakseen uudessa maassa ja kulttuurissa, tarvitsee verkostoja paikallisesti, jotka auttavat löytämään mahdollisuudet. Kolmantena asiana on kulttuuristen normien tunteminen. Suomessa toimitaan epäformaalisti ja ei-hierarkkisesti. Tämä ei ole ollenkaan sama kuin esim. Aasiassa, jossa vanhemmuus ja asema ovat kaikki.

Neljäntenä on rakenteellinen ongelma, jossa kansainvälinen työnhakija saa tietyn leiman suhteessa suomalaiseen kanssakilpailijaan samasta työpaikasta. Tämä on hyvinkin sisäänrakennettua ajattelua ja sitä ei aina edes tiedosta. Heikkouksena näen vielä sen, että edelleen kansainvälinen työnhakija saa kokea eriarvoisuuden tunnetta ja myös suoranaista rasismia, mikä pahimmillaan työntää kansainvälistä työnhakijaa muuttamaan johonkin toiseen maahan.

Mahdollisuuksiin listasin ylipäättänsä mahdollisuuden saada työmahdollisuuden Suomessa. Verkostojen rakentaminen onnistuu paremmin, kun ollaan Suomessa ja verkostojen rakentaminen tapahtuu myös sujuvammin. On mahdollisuus mukautua vallitseviin olosuhteisiin, oppia Suomen kielen ja kulttuurin. Mahdollisuus on auttaa työnantajaa globalisoitumisessa omalla kansainvälisellä taustalla. Viimeisenä listasin mahdollisuuksiin yrityskulttuuriin vaikuttamisenmahdollisuuden, jossa monimuotoisuuden lisäämisellä saadaan lisää innovaatioita ja edistetään työhyvinvointia erilaisuuden kautta.

Uhkiin listasin lainsäädännön muutokset. Tällä tarkoitetaan lainsäätäjien päätöksiä, joilla painotuksilla saadaan esim. maahanmuuttajia maahan ja millainen suunnitelma heidän integroitumisensa on tehty. Nyt hallitus on käynnistänyt laajan työllisen maahanmuuton kampanjoinnin ja sitä tukevia toimenpiteitä on laajalti. Pohjanmaallakin on tällä hetkellä kolme erilaista hanketta, missä edistetään kansainvälisten työnhakijoiden asemaa ja pyritään saamaan heitä alueemme yrityksiin. Tämä voi muuttua hallituksen päätöksillä. Myöskin mielipiteet ja olosuhteet voivat muuttua, jolloin katsotaan kansainvälisten työnhakijoiden palkkaus kielteisenä asiana yhteiskunnallisesti.

Tämä voi olla todellisuutta ja rakenteelliset eriarvoisuudet kasvavat kohtuuttomaksi ja yleinen mielipide voi reagoida asiaan ikävästi. Tällä hetkellä työllisyysaste on hyvä, mutta vastaavasti pitkäaikaistyöttömiä on koko ajan enemmän. Tämä suuntaus ei saa jatkua. Uhkana on myös uusi pandemia, joka laittaa rajat kiinni,



mikä ei paranna kansainvälisten työnhakijoiden asemaa. Tämä myös lisää epävarmuutta tulevaisuutta yleisesti, mikä ei auta henkilöä, joka yrittää työllistyä ilman niitä kontakteja ja verkostoja.

Myöskin alueellisesti palvelut kansainvälisille työnhakijoille voivat vaihdella jolloin tukimahdollisuuksia ei saa sitä tarvitessa. Esimerkiksi Uudenmaan alueen ongelmana on se, että kansainvälisiä työnhakijoita on niin paljon ja he eivät saa palveluja samassa mittakaavassa kuin vähän pienemmällä alueella. Pohjanmaalla vahvuudeksi koetaan henkilökohtainen palvelu ja suurempi asiakaskohtainen ajankäyttö kuin Uudellamaalla. Viimeisenä uhkana nähdään alueellisten puoliso-ohjelmien puuttumisen.

Aiemmin on listattu koko perheen hyvinvoinnin mahdollisuudet ja puoliso-ohjelma kuuluu vahvasti siihen. Esimerkiksi Pohjanmaalla Vaasan yliopisto oli aloittanut asian valmistelut, mutta asia ei ole edennyt vielä lainkaan. Tällaisia ohjelmia onneksi on, mutta ne ovat vain harvojen alueiden etuna. Uhkana on, että näitä ohjelmia ei saada avattua kaikille alueille ja kiihdyttävät alueelta muuttoa ja aiheuttavat eriarvoisuutta Suomen eri maakunnissa. Kasvukeskukset houkuttelevat kasvavassa määrin osaajia jo nyt pois muilta alueilta ja digitalisaation eteneminen myös kasvattaa eroa. Tässä yhtenä suurimpana syynä on parempi infrastruktuuri kasvualueilla.

Vahvuuksien painotuksissa merkitty 100 pistettä siihen, että kansainväliset työnhakijat ovat erittäin monipuolisesti osaavia ja myöskin korkeasti koulutettuja. 80 pistettä annoin erinomaiselle motivaatiolle. Kuten tiedämmekin, niin motivaatio on yleensäkin tärkein tekijä uutta työntekijää palkatessa ja nostan siis tämän toiseksi tärkeimmäksi tekijäksi. 60 pistettä annoin niin ”laatikon ulkopuoliselle ajattelulle” ja vieraan kulttuurin tuntemiselle, joka helpottaisi esimerkiksi vientiä maahan. Monimuotoisuustekijälle merkitty 50 pistettä.

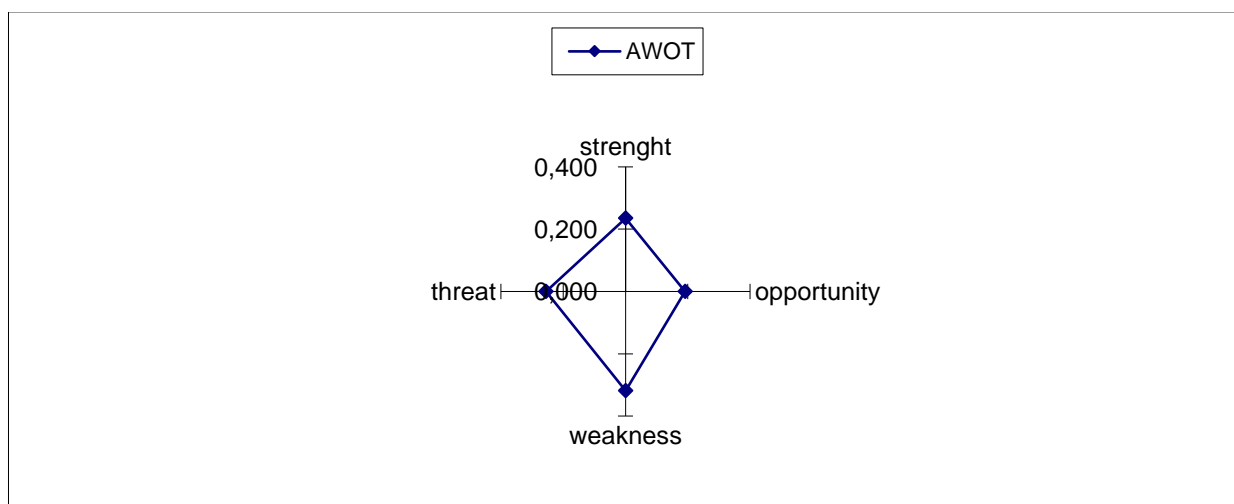
Heikkouksista tärkein 100 pistettä verkostojen puuttumiselle, mikä on isoin ongelma uudessa maassa. Kielitaitojen vajavuus ja kulttuuristen normien tunnistamattomuus heikkouksina tulivat sitten molemmat 80 pisteessä. Tietynlainen lähtökohtainen eriarvoisuus jo työnhaussa ulkomaalaisella ja eriarvoisuuden kohtaaminen ja rasismi tekijöille merkitty 60 pistettä.

Mahdollisuuksista merkitty 100 pistettä mahdollisuudelle saada Suomesta uusia mahdollisuuksia kansainvälisenä työnhakijana ja 80 pistettä sai niin verkostojen rakentaminen Suomessa kuin kansainvälisen työnhakijan omien mahdollisuuksien lisääminen työyhteisön toimintaedellytysten parantamiseksi. 60 pistettä saivat mahdollisuuden integroitua ja kielen oppimisen sekä auttaa työnantajaa globalisoitumaan.

#### Uhkien painotusarvot

Uhkissa suurimpina on lainsäädännön muutokset, joille annettu 100. 80 pistettä sai mielipideilmaston muutos kansainvälisiä työnhakijoita kohtaan, ja sen ettei alueellisesti ole tarpeeksi tukea kansainväliselle työnhakijalle. 60 pistettä sai uuden pandemian mahdollisuus ja puuttuvan puoliso-ohjelman kerrannaisvaikutukset alueellisesti.

Kaikkien ryhmien merkittävimmästä tekijästä on merkitty tärkeimmäksi verkostojen puuttuminen 100 pistettä, toisena korkeasti koulutetut kansainväliset työnhakijat 80 pistettä ja myös 80 pistettä lainsäädännön muutos. Mahdollisuuden työkennellä ja asua Suomessa, merkitty 60 pisteen arvoiseksi.



**Kuvio 10.** A'WOT kuvio.

Kuva 9 antaa heikkouksille suurimman merkityksen eli paikallisten verkostojen puuttuminen painottuu kaikista merkittävimmin aineistossa. Mahdollisuudet ovat kaikkein vähimmällä taulukossa. Voisi sanoa, että kuva kertoo suoraan nykytilanteen ja vaikeuden kansainvälisen työnhakijoiden integroitumisessa. Meillä ei ole heille tarjota aktiivisia verkostoja, joilla he saisivat paremman mahdollisuuden työllistyä alueellemme. Myöskin polku opiskelusta työelämään puuttuu tukiverkostoineen alueelle, jolla saataisiin aktiiviset kontaktit alueen yrityksiin

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Avoimet kysymykset antoivat vastauksia, jotka kertovat integroitumisen vaikeudesta ja eri toimijoiden palveluista, jotka eivät pysty tarjoamaan yhden luukun periaatteella vastauksia kansainvälisten osaajien tarpeeseen.

Ongelmia koettiin kielen, piilotyöpaikkojen löytämisen vaikeutena, kansallisten tapojen ja normien tunnistamisessa, palveluiden saatavuuden vaikeutena, verkostojen saaminen ja aktivoiminen työnhaussa, hankaluudet rekrytointiprosessissa, syrjinnän kokemukset ja myös muutamassa vastauksessa TE-Palveluiden ja Kansaneläkelaitoksen jäykkä palvelumalli sai negatiivista palautetta. Palvelumalli ei kahden vastaajan mielestä tunnista yksilöiden erityistarpeita.

Melkein kaikissa vastauksissa tulee selkeästi ilmi työnhaun vaikeus ja alun toiveikkouden jälkeen iskevä epäusko ja suuri pettymys yhteiskuntamme kykyyn ottaa kansainväliset osaajat yhteiskuntamme jäseniksi.

Maininnan arvoisena voi pitää myös integraatiota edistävän polun puuttumista opiskeluista työelämään. Monimuotoisuus on se avain, jolla nujerretaan ennakkoluuloja ja piintyneitä tapoja ja otetaan tilalle avoimuus, hyväksyntä sekä kannustava työyhteisö, jossa jokaisella on mahdollista nousta omalla panoksellaan siihen asemaan mihin kyvyt riittävät.

Yhteiskuntamme toimii jo pitkälti globaalisti ja yrityksemme toimivat rajojen yli vaivattomasti, joten olisi luultavaa, että kansainvälinen osaaja otettaisiin avosylin vastaan. Sitä ei laajassa mitassa ole tapahtunut ja syynä on syvään juurtuneet mallit siitä millainen työpaikan tulisi olla ilman monimuotoisuutta.

Rekrytoivat tahot yrityksissä palkkaavat esimerkiksi "hyviä tyyppejä" ja samanlaisia arvomaailmaltaan ja taustaltaan olevia kykyjä, mikä usein tarkoittaa etnisesti suomalaisia ja kokemuserältään yhteensopivia yrityksessä jo oleviin työntekijöihin. Ajatuksessa on paljon oikeaa, mutta sehän ei ole koko totuus.

Samankaltaisuus ei ruoki innovaatioita eikä uutta lähestymiskulmaa pulmiin, mitä erilaisella taustalla olevalla hakijalla voi olla. Muuttaaksemme nykyistä toimintamallia tarvitsee erilaisia ajatuksia, joita toisessa kulttuurissa kasvaneella voi olla ja joka kyseenalaistaa oikealla tavalla vallalla olevat nykynormit. Oppiaksemme pois vanhasta, tarvitsemme tilalle uusia voimavaroja ja globaalia ajattelua paikallisen sijaan.

Tätä peilataan myös tämän lopputyön keskeisiin tutkimusongelmiin ja kysymyksiin:

Kysymykseen "Mitä kansallisista tai kansainvälisistä malleista voisi siirtää alueidemme toimijoiden hyväksi ja uuden toiminnan pohjaksi?" vastauksena on, että eri sidosryhmillä on jo olemassa olevia malleja, joita voi hyödyntää. Keski-Pohjanmaalla sijaitsevalla ammattikorkeakoulu Centrialla on Centria Jobi- palvelu, jossa voit ilmoittaa avoimista työpaikoista, harjoittelumahdollisuuksista, opinnäytetyöpaikoista ja pienemmistä projektitöistä. Palvelu on suunnattu kaikille aloille. Palvelun kautta tavoittaa Centrian opiskelijat nopeasti ja tehokkaasti. Palvelu on kaiken lisäksi maksuton, tarjoten mahdollisuuden yrityksille tarjota työpaikkojaan tai projektejaan opiskelijoille ja näin saadaan alkuvaiheen matalan kynnyksen integraatiomahdollisuus.

Toimiva malli on International House Göteborg, joka tarjoaa kaikki palvelut riippumatta hakijan roolista eli hakija voi olla työtä etsivä, työtön kansainvälinen osaaja, opiskelija, puoliso, joka haluaa kuulla mahdollisuuksista alueella tai työnantaja, jolla on toiveita kehittää yritystään eri tavoin (International House Gothenburg, 2021).

Nämä esimerkit tarjoavat toimivan ratkaisun yhden luukun- periaatteella toimivasta palvelusta tai vähintäänkin portaalista, jonne on helppo niin opiskelijoiden kuin muidenkin kansainvälisten osaajien kirjautua ja löytää omaan tilanteensa ratkaisuja. Koulut ovat aika tavalla keskiössä, koska vuosittain satoja kansainvälisiä

osaajia on kirjoilla alueemme oppilaitoksissa ja suurin osa heistä myös poistuu alueeltamme saamatta kosketustakaan alueeseemme. Tällä hetkellä Pohjanmaalta ja Keski-Pohjanmaalta puuttuu kohtaamispaikka, mistä saa kaikki palvelut niin työnantaja kuin kansainvälinen osaajakin.

Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan alueet ovat väestötappioalueita vähän eriyistä. Minkälaiset toimet vahvistavat asteittain osaajien saamista alueiden yritysten tarpeisiin ja missä määrin kansainväliset osaajat saadaan asettautumaan alueille (ELY/ Talent Coastline, 2021)? Mitä toimenpiteitä pitää tehdä kansainvälisten osaajien vakiinnuttamiseksi alueelle?

Alueellista integraatiota edistävät toimivat verkostot kansainvälisen osaajan työllistymiseksi alueelle. Kouluissa olisi oltava polku yrityksiin erilaisten mentoringiohjelmien kautta tai portaalien kautta, jossa opiskelijat ja työnantajat kohtaaisivat avointen projektien, lopputyömahdollisuuksien ja työmahdollisuuksien muodossa. Tässä olisi oltava myös kiinteä yhteys julkisten palveluiden tuottajiin esimerkiksi TE-toimistoon, josta voisi saada erilaisia palveluja yrityksille ja myös työnhakijoille laajasti. Tällaisia ovat muunmuassa aloittavan yrityksen palvelut, Suomi - ja Ruotsi työpaikkakoulutukset ja rekrykoulutukset.

Työnhakija saisi avoimiin kysymyksiin vastaukset ja myös CV-klinikan tapaisia palveluja. Ongelmana on se, että jokaisen toimijan focus on erilaisissa asioissa ja sen kokonaisuuden hahmottamiseen ei aina löydy tarvittavaa konsensusta. Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan alueella olemme saaneet verkostoyhteistyön käyntiin mallikkaasti, mistä on ollut apua alueen monimuotoisuuden kehittämisessä. Alueemme tekee töitä yhdessä ja olemme saaneet hyviä tuloksia verkostovaikuttamisestamme mm. yritysverkostoissa ja tapahtumien kautta saamamme palautteesta. Tärkeintä on edelleen se, että olemme aktiivisia toimijoita ja tuomme kehitysehdotuksia aktiivisesti sidosryhmien tietouteen.

Yhtenä vahvana alueemme yhdistäjänä on myös Team Finland toimintamme, missä on edustajia Business Finland:sta, Viexpo:sta, ELY:stä, TE-Toimistosta,

Yrittäjäjärjestöstä, Pohjanmaan Kauppakamarista ja eri kehitysyhtiöistä alueeltamme.

Esimerkiksi Saksassa on otettu 2000-luvun alkupuolella käytäntöön malli toisen asteen ja korkeakoulujen yhteyteen, jossa opinto-ohjaajat varmistivat oppilaille ja heidän perheilleen verkostot, jotka tukee heidän integroitumistaan alueelle kaikin tavoin. Opinto-ohjaajat auttavat oppilaita siirtymään vaiheista toiseen, esimerkiksi koulusta työhön tai toisen asteen koulutuksesta korkeakouluun. Opinto-ohjaajat myös pitävät yksilö- ja ryhmätunteja valmistaakseen parempaan integraatioon saksalaiseen yhteiskuntaan ja sen sääntöihin (Speck, n.d.). Yksilöllinen ohjaus ja alueellinen integraatio harjoittelumahdollisuuksineen luo vahvan pohjan opiskelijoiden jäämiselle alueelle. Artikkelin päättyy lauseeseen, että koulut ovat avainasemassa kansainvälisten osaajien parempaan integrointiin ja verkostojen saantiin saksalaiseen yhteiskuntaan.

Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA ehdottaa tuoreessa analyysissään (*Jäähyväiset nuivuudelle – Näin maahanmuutto pelastaa Suomen*) 10 kohdan ohjelmaa, jolla Suomeen saataisiin EVAn laskujen mukaan 100 000 uutta työllistä vuoteen 2030 mennessä (Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA analyysi, 2021)

EVA listaa osaamisperusteisen maahanmuuton avainasiaksi osaavan työvoiman saantiin ja antaa vinkit siihen, miten kansainväliset osaajat parhaiten saisi integroitua yhteiskuntaamme:

- Työnhakuviisumi osaajille. EVA:n mukaan tarvitaan työnhakuviisumi, joka mahdollistaa työnhaun Suomessa ihmisille, joilla on hyvät edellytykset työllistyä.
- Houkutellaan enemmän opiskelijoita, Suomella on hyviä yliopistoja ja korkeakouluja, joissa suomalaissyntyisten opiskelijoiden vähentymiseen on syytä pikkuhiljaa varautua, kun ikäluokat pienenevät
- Osaajia Suomen lähialueilta ja Euroopan unionista. EU:n sisällä korkea työttömyysaste vaivaa monia maita, joten työvoimaa voisi löytyä myös EU:n sisältä. On

järkevää keskittyä ihmisiin, joille Suomeen muutto on selkeä parannus hyvinvointiin ja muuttaminen Suomeen on realistista.

- Lopetetaan suomen ja ruotsin kielen vaatiminen. On fakta, ettei kaikissa tehtävissä tarvitse osata virheetöntä suomea tai ruotsia ja pitää antaa mahdollisuus omaksua parempi kielellinen osaaminen työn kautta. Tämä tarkastelu pitää ottaa niin julkisen kuin yksityisen sektorinkin osalle ja mahdollistaa myös heikommalla kielellisellä tasolla olevien mahdollisuudet työllistyä.

- Toteutetaan kotouttamista työelämässä - ei kursseilla. Kotouttamistoimien vaikuttavuus EVA:n mukaan paranisi, kun kieltä ja ammattitaitoa opittiin kurssien sijasta työn ohessa.

- Maahanmuuttajataustaisten lasten koulutukseen enemmän panostuksia.

Käytännössä väliotsikon vaatimus tarkoittaa EVAn mukaan lisäresursseja kouluihin alueilla, joissa on paljon alhaisen sosioekonomisen aseman perheitä.

- Vahvistetaan pakolaistaustaisten hyvinvointia. Pitkä vastaanottokeskuksissa vietetty aika sekä turvapaikkahakemuksen käsittelyn viivästyminen heikentävät EVA:n mukaan pakolaistaustaisten maahanmuuttajien työllisyystulemia ja uhkaavat mielenterveyttä.

- Naisten työllisyyden hyötyjen korostaminen. EVA:n mukaan moni maahanmuuttaja tulee Suomeen mies-elättäjämallin maasta. Näillä toimenpiteillä saataisiin heidät paremmin integroitua maahanamme.

- Yhteiskunnallisesta osallistumisesta pitää tehdä maahanmuuttajille helpompaa. Myöskin monipuolinen järjestötoiminta edesauttaa EVA:n mukaan integroitumista.

- Kotihoidon tuen poistaminen. Kotihoidontukea on kutsuttu Ruotsissa naisansaksi ja syystä, sillä juuri äitiys näyttää laskevan maahanmuuttajanaisten työllisyyttä.



Kotihoidontuella oleva maahanmuuttaja ei myöskään välttämättä saa lainkaan koutumispalveluita.

Elinkeinoelämän valtuuskunnalla on paljon samansuuntaisia ajatuksia kuin nyt käynnissä olevissa hankkeissa tavoitellaan eli jo maassa olevien kansainvälisten osaajien saaminen palveluihin mukaan ja osaksi käynnissä olevaa toimintojen tehostamista julkisten palveluiden osalta. Nämä ehdotukset ovat linjassa yleisen linjauksen kanssa ja tuovat myös mukaan uusia lähestymisiä integraation parantamiseksi kansainvälisen osaajan osalta yhteiskuntaan. Monimuotoisuuden edut ja edistäminen tulisi ottaa aktiiviseksi toimintamalliksi.

Suuri osuus tutkimuksesta ja kirjallisuudesta aiheen ympärillä on keskittynyt monimuotoisuuskoulutuksiin osana toimia, jotka pyrkivät vaikuttamaan väärään informaatioon, edistämään monimuotoisuuden hyväksymistä ja edistämään työyhteisöjen sisällä tapahtuvaa toimintaa monimuotoisuuden merkityksestä (Wentling & Palma-Rivas 2000). Tämä on varmasti oikea suunta ja ei voi myöskään korostaa tarpeeksi työnantajiin kohdistettua vaikuttamista erilaisuuden hyväksymisestä ja erilaisuudesta vahvuuksien näkemiseen.

Tämän lopputyön kolmanteen kysymykseen, Miten varmistetaan viestinnän onnistuminen potentiaalisille kansainvälisille osaajille ja pidetään huolta, että se viesti on samanlaista kaikille? viestinnässä aina on ryhmiä, jotka jäävät huomioimatta eri syistä, mutta tärkeintä olisi varmasti keskittyä ydinviestin toistamiseen ja saada kaikki paikkaan, josta kysymättömiin kysymyksiin saa vastauksen on se sitten virtuaalinen paikka tai sitten ihan kivijalkatoimisto. Tässä on verkostoyhteistyö ensiarvoisen tärkeää ja tunnettuus alueellisten toimijoiden kesken.

Yhteneväisyys tavoissa ja malleissa luo perustan uskottavalle tavoitteiden asettamiselle ja niiden saavuttamiselle ja tässä on aina parantamisen varaa, vaikka toimiva järjestelmä olisikin kehitetty.

Pohjanmaalla ja Keski-Pohjanmaalla on TE-toimiston ja ELY:n yhteisellä kansainvälisten asioiden tiimillä käytettävissään viestinnän vastaavat jakamaan samansisältöistä viestiä sidosryhmille. Samaan tiimiin yhdistetyt kahden viraston toimijat ovat selkeä vahvuus alueella. Tiimiin kuuluu asiantuntijoita eri sektoreilta ja kukin vaikuttaa omissa verkostoissa omaa alaa koskevilla asioilla. Yhteiseen pöytään tuodaan keskustelut ja tavoitteet alueen kehittämiseksi kansainvälisemmäksi ja kansainvälisen osaavan työvoiman integroimiseksi alueille. Viestintästrategiaa käydään yhdessä läpi sekä tapahtumien ja ajankohtaisuuksien aktiviteetit suunnitellaan vuosikellomaisesti.

Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan Talent Coastline on käynnistänyt vuoden 2020 lopulla Talent Coastline Channel nimisen digitaalisen kanavan, jossa Talent Coastline toimijat sidosryhmineen voivat tuoda ajankohtaisia asioita kaikkien tietoon ja mukaan tekemään yhteistä tulevaisuutta kansainvälisyyden nimissä alueella. Tärkeimmäksi teemaksi on mietitty Puoliso-ohjelmaa tukevaa toimintaa (Pohjanmaan ELY/ Talent Coastline, 2020).

### 7.1. Tutkimuksen luotettavuus

Käsitykset reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden sopivuudesta laadullisen tutkimuksen arvioinnissa vaihtelevat. Jotkut tutkijat soveltavat perinteisiä käsitteitä myös laadulliseen tutkimukseen, jotkut ovat kehittäneet termeille paremmin laadulliseen tutkimukseen sopivia sisältöjä ja jotkut taas ovat hylänneet vanhat käsitteet ja luoneet aivan uusia termejä arvioinnin apuvälineiksi (Eskola & Suoranta 2000, 211). Joka tapauksessa on selvää, ettei laadullisen tutkimuksen pätevyttä ja luotettavuutta voida arvioida aivan samalla tavalla kuin määrällisen (Eskola & Suoranta 2000, 208–222; Mäkelä 1990).

Tutkimuksessa on saatu avoimiin kysymyksiin vastaukset, jotka perustuvat kansainvälisten osaajien omiin kokemuksiin Suomessa ja siksi antavat hyvän kuvan valmiudestamme tarjota palveluitamme juuri tälle kohderyhmälle. Jo vähäisellä laadullisella tutkimuksella voit saada selville, mihin ongelmiin kannattaa keskittyä,

ennen kuin edes aloitat varsinaisen työn. Ilman laadullista tutkimusta kyselytutkimus ei ehkä kata kaikkia mahdollisia ongelmia (Laadullisen tutkimuksen tyypit ja esimerkkejä | SurveyMonkey).

Pohjimmiltaan tutkimuksen arvioinnin taustalla on kyse tutkimuksen sisältämien väitteiden perusteltavuudesta ja totuudenmukaisuudesta (Eskola & Suoranta 2001, 212). Tutkimuksen luotettavuuden kannalta onkin oleellista, että tutkija kykenee osoittamaan, miten hän on päätenyt tekemiinsä tulkintoihin (Hirsjärvi & Hurme 2001, 189). Lukijalle voidaan antaa luettavaksi aineistokatkelmia, sitaatteja, joiden tarkoitus on kuvata aineistoa ja osoittaa tutkijan tekemien tulkintojen ja aineiston yhteys (Eskola & Suoranta 2001, 180, 216). Mäkelän (1995, 53) mukaan lukijan on kyettävä seuraamaan tutkijan päättelyä ja näin annettava mahdollisuus joko hyväksyä tutkijan tekemät tulkinnat tai riitauttaa ne.

## 7.2. Eettiset näkökohdat

Tämä lopputyön prosessi on kuvattu tarkasti tässä raportissa ja olen merkinnyt asiaankuuluvat lähdemerkinnät ja tulokset asianmukaisesti. Prosessin aikana ei tullut esiin eettistä ongelmaa, jossa olisi jouduttu punnitsemaan arvostiriitaa. TE-toimistojen yleiset työllisyyspalvelut perustuvat Työ- ja Elinkeinoministeriön eettisiin toimintaperiaatteisiin. Työllisyyspalvelut toimivat nykypäivänä tilanteessa, jossa tulee aikaisempaa selvemmin määritellä asemansa sekä asiakastyöyhteisöihin, että omiin esimiehiinsä puolueettoman ja luottamuksellisen yhteistyön turvaamiseksi. Yleisten työllisyyspalveluiden järjestelyt, tietojärjestelmät, kortistot ja yhteistyö eri tahojen kanssa noudattavat hallinnonalaamme koskevia salassapitoperiaatteita ja lainsäädäntöä.

Tutkimuksenteossa pohditaan eettisiä asioita ja luotettavuutta sekä tekemään ratkaisuja niiden perusteella. Eettisesti hyvän tutkimuksen edellytys on hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. Tämä tulee huomioida tutkimuksessa sen kaikissa vaiheissa. Eettisessä pohdinnassa huomioidaan tutkimuksen yksilölliset ta-

voitteet ja periaatteet. Määrittelyjä, toimintaperiaatteita ja ohjeita eettisten kysymysten käsittelyyn löytyy runsaasti, mutta joka kerta eettisyys ilmenee pohdintana, jonka tarkoituksena on ohjata, jotta asiat tehdään parhaalla mahdollisella tavalla. (Alasuutari 2005,18; Hirsjärvi Kollektiivinen asiantuntijuus 56 & Hurme, 2000, 19–20; Hirsjärvi ym. 2009, 2, 23; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Tuomi & Sarajärvi, 2009, 129.)

### 7.3. Kehittämiskohteet ja jatkotutkimus

Vuonna 2021 on käynnistetty monta hanketta kansainvälisen osaajan tavoittamiseksi ja tunnistamiseksi ja olisi ensiarvoisen tärkeää, että jatkotutkimuksia tehdään muutaman vuoden päästä, joka analysoisi tehtyjen toimien oikeellisuuden ja toimien tehokkuus suhteessa Suomessa vallitsevaan osaajapulaan.

Työllisen väestön osuuden jatkuvasti vähentyessä saamme koko ajan enemmän ja enemmän hälyttäviä merkkejä siitä, että kohtaanto-ongelma vain pahenee. Joillakin alueilla voi osaajia olla vapailla markkinoilla, mutta heille avoimia tehtäviä voi olla ihan eri alueella kuin tarvittaisiin. Nykytilanne Pohjanmaalla ja Keski-Pohjanmaalla on se, että avoimiin työpaikkoihin ei tahdo olla tarpeeksi sopivaa työnhakijaa tarjolla ja tilanne on vain vaikeampi mennessä pieniin maaseudun kuntiin, joissa työttömyysprosentti on pieni ja tarjolla ei vain ole väkeä täyttämään tarvetta.

Ongelmat kansainvälisen osaajan integroimiseksi Suomeen tai alueillemme Pohjanmaalle tai keski-Pohjanmaalle eivät ole yksittäisiä syitä vaan ovat monisyisiä ja lopputyön tarkoituksena on löytää yleisiä keinoja parantaa saavutettavuuttamme alueena ja vetovoimaisena keskuksena.

Toivottu lopputulos vaatii alueen kaikilta toimijoilta halua ja panostusta avata omia toimintamallejaan ja miettiä uusia keinoja tehdä vaikuttavaa ja monimuotoista toimintakulttuuria, missä kielellisillä ja kulttuurisilla asioilla ei ole niin paljon painoa, kun taas vastaavasti yhteisöllisyydellä, tiedoilla ja taidoilla yhdistettynä

uusiin digitaalisiin työtapoihin saadaan aikaan toimintakulttuuri, joka kannustaa avoimuuteen ja hyväksyy erilaisuutta.

Tässä mielessä jatkotutkimuksen tulisi tutkia sitä, miten erilaiset ohjelmat ovat onnistuneet tavoittamaan kansainvälisiä osaajia. Tämän työn tulisi olla jatkuvaa.

Ei voi liikaa korostaa, että olisi myös tehtävä panostuksia koulujen mahdollisuuksiin integroida kansainvälinen osaaja paremmin alueelle heti alkuvaiheessa. Verkostojen muodostaminen on onnistuneessa integraatiossa elintärkeä asia.

## LÄHTEET

Aineistonlähtöinen sisällönanalyysi Tuomi & Sarajärvi 2009, 95, 108, 110–115; Vilkka 2015, 163.)

Aki Taanilan kvantitatiivinen menetelmäpaja:<http://tilastoapu.wordpress.com>

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus.

Alasuutari, P. 2005. Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta. Teoksessa Räsänen, P., Anttila, A-H. & Melin, H. (toim.) Tutkimusmenetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Jyväskylä: PS-kustannus.

Alba, Richard. 2009. Blurring the Color Line: The New Chance for a More Integrated America. Cambridge, MA: Harvard University Press.

A'WOT: INTEGRATING THE AHP WITH SWOT ANALYSIS, Jyrki Kangas, Mauno Pesonen, Mikko Kurttila, Miika Kajanus, 2001, (<http://www.isahp.org/2001Proceedings/Papers/037-P.pdf>).

Building Bridges community. Viitattu 03.09. (<https://buildingbridges.fi/>)

Centria Ammattikorkeakoulu, Föreningslivet för alla hanke <https://tki.centria.fi/hanke/foreningsliv-for-alla/2396>

Contemporary organizational theory: The demographic, relational, and cultural perspectives (Blau 1977, Kanter 1977, Pfeffer 1983).

Current Status of Diversity Initiatives in Selected Multinational Corporations, (Wentling & Palma-Rivas 2000)

Diversity: a system tool and population health investment,

(Avery & McKay 2006, Ng & Burke 2005).

EUA <https://www.nordplusonline.org/>).

ELY-Pohjanmaa Talent Coastline. Viitattu 05.10. <https://www.ely-keskus.fi/web/talent-coastline>

EVA (Jäähyväiset nuivuudelle – Näin maahanmuutto pelastaa Suomen) Viitattu 10.10. (<https://www.eva.fi/blog/2021/11/02/nain-maahanmuutto-pelastaa-suomen/>).

Factors affecting virtual team performance in telecommunication (Williamson et al Heikkilä, Tarja: Tilastollinen tutkimus. 9.uud.p. Edita Publishing Oy, Helsinki 2014

Gouveia, Lourdes, Miguel A. Carranza, and Jasney Cogua. 2005. "The Great Plains Migration: Mexicanos and Latinos in Nebraska." Pp. 23–49 in Zúñiga and Hernández-León 2005

Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2019). World Happiness Report 2019, New York: Sustainable Development Solutions Network.  
. 2008)

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsingin yliopistopaino.

How Is Diversity And Competitive Advantage For Business? (Stewart and Brown, 2010; Ivancevich and Konopaske, 2012; Dessler, 2013; Mathis *et al.*, 2013; Mondy and Mondy, 2014; Noe *et al.*, 2014)

IMHE. Viitattu 12.08. (<https://www.oecd.org/education/imhe/>).

Immigrants and Immigration Policy in Ageing Finland,  
(Łobodzińska, Anna, Bulletin of geography 2011, Vol.15 (15), p.43-55)

Interpersonal attraction (Berscheid & Walster 1978)

International House Gothenburg. Viitattu 12.10, (<https://www.movetogothenburg.com/international-house-gothenburg>).

Kapiszewski, A. (2006). *Arab versus Asian migrant workers in the GCC countries*. UN Department of Economic and Social Affairs. Google Scholar

Kehittämistyön menetelmät (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 48)

Kelahaara, M. 2020. Kansainvälisten osaajien tarve ei pääty koronaan. @SeAMK1.4.2020.<https://lehti.seamk.fi/hyvinvointi-ja-luovuus/kansainvalisten-osaajien-tarve-ei-paaty-koronaan/>

Kyselytutkimuksen avoimet kysymykset. Viitattu 28.10. Laadullisen tutkimuksen tyypit ja esimerkkejä | SurveyMonkey (<https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>)

Laadullisesta tutkimuksesta. Viitattu 15.10. <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>

Laadullisen tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus. Viitattu 02.10. (Eskola & Suoranta 2000, 208-222; Mäkelä 1990). (Eskola & Suoranta 2000, 211)

Leading the diverse workforce: Profit, prospects and progress, January 2004, Leadership & Organization Development Journal 25(1):73-92

DOI:[10.1108/01437730410512787](https://doi.org/10.1108/01437730410512787) (McCuston *et al.* 2004)



Libera, julkaisu kohtaanto-ongelma, 2021, <https://www.libera.fi/2021/08/19/tyo-ja-tekija-eivat-kohtaa-karmea-kohtaanto-ongelma/>

Massey, D. S. (2015). A missing element in migration theories. *Migration Letters*, 12(3), 279–299. <https://doi-org.ezproxy.puv.fi/10.33182/ml.v12i3.280>

Google Scholar

Momentum julkaisu 2020, (<https://momentous.fi/verkostoitumisen-todelliset-hyodyt/>)

Monimotisuusprosessit hakutilanteessa. Viitattu 15.10.(Berscheid & Walster 1978)

Monimuotoisuus työyhteisössä. Viitattu 10.09. (Blau 1977, Kanter 1977, Pfeffer 1983)

Morawska, E. (2007). International migration: Its various mechanisms and different theories that try to explain it (pp. 1–32). Willy Brandt Working Paper.

Google Scholar

OECD Higher Education Programme (IMHE). Viitattu 11.11. <https://www.oecd.org/education/imhe/>

Pohjanmaan ELY-alueen työvoimaennuste ja katsaus osaamistarpeisiin, 2021. Viitattu 11.09. ([https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57755/OSAAMISTARVEKARTOITUS+POHJANMAAN+ELY-ALUEEN+RAPORTTI\\_12\\_2020.pdf/6d09c788-235b-3d1b-9eaa-baf171a742b6?t=1611150182633](https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57755/OSAAMISTARVEKARTOITUS+POHJANMAAN+ELY-ALUEEN+RAPORTTI_12_2020.pdf/6d09c788-235b-3d1b-9eaa-baf171a742b6?t=1611150182633))

Race, gender, and opportunity: a study of compensation attainment and the establishment of mentoring relationships (Dreher & Cox 1996).

Policy Solutions To Address The Foreign-Educated And Foreign-Born Health Care Workforce In The United States

Chen, Peggy G; Auerbach, David I; Muench, Ulrike; Curry, Leslie A; Bradley, Elizabeth H. **Health Affairs; Chevy Chase** Vol. 32, Iss. 11, (Nov 2013): 1906–13.

Ruhs, M. (2013) *The Price of Rights: Regulating International Labor Migration*, Princeton University Press. Princeton

Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto, verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu: 3.1.2017. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html)

Speck, K. (n.d.) 'Seite zur Schulsozialarbeit', available online at: <http://www.schulsozialarbeit.net> (accessed 5 February 2012).  
Google Scholar

Talent Coastline yrityksille. Viitattu 13.10. (<https://www.ely-keskus.fi/web/talent-coastline/companies>)

Talent Coastline Employment. Viitattu 16.09. (<https://www.vaasa.fi/tietoa-vaasa-ja-seudusta/ota-yhteytta/neuvonta-ja-palvelupisteet/welcome-office-tietoa-ja-neuvontaa-uutena-suomessa/talent-coastline-employment-fi/>).

Team Finland. Viitattu 01.08. (<https://www.team-finland.fi/verkosto-suomessa-ja-maailmalla>).

Talvikki Leikas; Viestintäsuunnitelma. Viitattu 06.09. (Kouvolan kaupungin yhteisötyön kehittämisen yksikölle; 2014)

TEM. 26.02.2019. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista –työmarkkinoiden nykytila, kehitysnäkymät ja tavoitetila. [Verkkojulkaisu]. Hel-

sinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavana:[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM\\_4\\_2019\\_TEM\\_nakemys\\_Suomen\\_tyomarkkinoista](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM_4_2019_TEM_nakemys_Suomen_tyomarkkinoista).

TEM. Talent Boost. Viitattu 12.08. [file:///Users/Koti/Downloads/TB\\_toimenpideohjelma\\_syksy2020.pdf](file:///Users/Koti/Downloads/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf)

Thiollet, H. (2019). Immigrants, markets, brokers, and states the politics of illiberal migration governance in the Arab Gulf. International Migration Institute. Google Scholar

Tilastokeskus. 05.12.2019. Suomi maailman kärjessä. [Verkkosivu]. Helsinki: Tilastokeskus.Saatavana:<https://www.stat.fi/tup/satavuotias-suomi/suomi-maailman-karjessa.html>

Tilastokeskuksen tilasto. Viitattu 16.10. <https://tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tulevaisuuden muistelu (Eriksson, Arnkil & Rautava 2006, 17–18, muokattu)

Työelämälähtöinen kehittämistyö. Viitattu 13.10.(Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 48.).

Maahanmuuttoviraston oleskelulupainfo. Viitattu 22.11. <https://migri.fi/-/tyontekija-saa-oleskeluluvan-selvasti-viime-vuotta-nopeammin>

Vaasan ammatillinen koulutus. Viitattu 12.10. <https://vamia.fi/en/>

Verkostoitumisen todelliset hyödyt - Momentous-Cresco. Viitattu 04.09. (Sara Bushman "creating an internal certificate program "Infoline, February 2013)

Yrkeshögskolan Novia julkaisu <https://www.novia.fi/tietoa-noviasta/lehdistotiedotteet/kansainvaliset-opiskelijamme-ovat-voimavara-pohjanmaan-kasvulle-ja-kansainvalistymiselle>

## LIITTEET

## Liite 1. Haastattelukutsu

I am doing my Masters Thesis and it is about International talents and their impact on growth and in generally being the solution to maintain our ecosystem in Ostrobotnia and Central Ostrobotnia.

I am very grateful to you if you could answer of these few open questions. Your names can't be identified from the results. Thank you in advance! You can send your answers to my email: xxxxxxx

BR

Marko Laukas

Vaasa 20.7.2021

## Liite 2. Tulevaisuuden muistelumenetelmän suunnittelurunko

TULEVAISUUDEN MUISTELU (Eriksson, Arnkil & Rautava 2006, 17–18, muokattu)

Kansainvälisiltä osaajille esitetyt kysymykset:

1. In which country are you from? Your gender and age? Your field of education?
2. What did you know about Finland before moving here? and how that view changed after moving here?

3. What help you got to better integrate in Finland?

4. What things are hard in Finland and what kind of help would ease that feeling?

5. What questions you would like to get answered?

Liite 3.

**Taulukko 1** Vastaajien kotimaa, sukupuoli, ikä ja tutkintoala

	In which country are you from?	Gender	Age	
1	Iran	M	31	Bachelor, Mechanical engineering
2	Spain	M	36	Bachelor, Computer engineering
3	india	M	37	Bachelor, Mechanical engineering
4	Netherlands	M	48	Masters, Industrial engineering
5	Iraq	M	35	Bachelor, IT engineering
6	Bangladesh	M	31	Masters, International Business
7	Vietnam	M	22	Bachelor, IT engineering
8	Ghana	M	34	Masters, International Business
9	Nepal	F	30	Masters, Forestry
10	Vietnam	F	28	Masters, Governance of digitalization
11	India	M	33	Bachelor, instrumenta- tion
12	Egyptian	F	25	Pharmacist
13	Nigeria	F	39	Lawyer
14	Estonia	F	28	Bachelor, International Business
15	Germany	F	36	Bachelor, International Business
16	Vietnam	M	26	IT, Bachelor Bachelor, Business stu- dies
17	Ruanda	M	28	Bachelor, Business stu- dies
18	Marocco	F	30	Bachelor, Business stu- dies

19	Belgium	F	26	Teacher Bachelor, Business stu-
20	India	M	42	dies