
Suomi

-ulkopuolisuuden maa?

EKONOMIT
MER



Sisällysluettelo

01

Näkökulmia

ESIPUHE:

- 04** "Suomi on maa, jossa asiat toimivat" – sloganista todeksi

SUOMEEN SAAPUMINEN:

- 07** Hallinto ja byrokratia
11 Hakeminen suomalaisiin korkeakouluihin
15 Kovaa työtä ja vähän tuuria

OPISKELU SUOMESSA:

- 18** Kansainvälisten opiskelijoiden pitäisi menestyä, ei vain selviytyä
21 Yhteyksien luominen työmarkkinoille
25 Kielitaito

TYÖLLISTYMINEN SUOMESSA:

- 28** Työnhaku
31 Yhdenvertaisuuden illuusio työelämässä
33 Puolisoiden työllistyminen

TYÖSKENTELY SUOMESSA:

- 36** DEI-asioiden tärkeys
39 Urakehitys
42 Suomalaiset ammattiliitot kansainvälisestä näkökulmasta
45 Tarvitaan huippurekrytoijia ja huipputyöyhteisö
47 Hyvät, pahat ja rumat suomalaisessa työelämässä

02

Mitä pitäisi tehdä?

- 50** Jokainen mukaan suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan
53 Monimuotoinen työyhteisö on enemmän kuin osiensa summa

- 55** Taitavalla rekrytoinnilla saadaan jokaisen kyvyt parhaaseen käyttöön
57 Kansainvälisille opiskelijoille toimivat askeleet työelämään

- 59** Esteestä valtiaksi -toimivimmilla lupaprosesseilla sujuva väylä Suomeen ja töihin

03

Suosituks

Lähteet

Näkö- kulmia

01

Miltä tuntuu opiskella ja
työllistyä Suomessa, kun
on muualta kotoisin?
14 tositarinaa.

”Suomi on maa, jossa asiat toimii- vat” – sloganista todeksi

Ted Apter, Tapio Heiskari & Mikko Särelä

Suomi on avoin, kansainvälinen ja viennistä toimeliaisuutensa keräävä pieni talous. Olemme Euroopan unionin jäsen ja houkutteleva maa tänne muuttaville. Suomessa asuu parhaillaan hieman alle 500 000 ulkomaalaistaustaista ihmistä, joista noin 450 000 on vieraskielisiä. Tänne muuttaneet eivät ole tulleet vain töihin, vaan rakentamaan omaa tulevaisuuttaan. Näiden ihmisten toiveet on laiminlyöty viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana poliittisessa päätöksenteossa, työelämän kehityksessä ja ihmisten arkeen vaikuttavissa asioissa. Muutos tähän on syytä tehdä heti. Se on paitsi oikein, myös välttämätöntä jatkuvasti kiihtyvän globaalien työvoimakilpailun vuoksi.

Kansantaloudelliselta kannalta maahanmuuton lisääminen on välttämättömyys. Jo nyt vuodesta 2000 lähtien Suomessa työllisten määrän

lisäys on syntynyt yksinomaan maahanmuuttajataustaisista työllisistä. Suomen väestö ikääntyy ja työikäisten määrä vähenee. Taloudellinen huoltosuhde heikkenee ja hyvinvointivaltion toiminnoista joudutaan jo nyt tinkimään jatkuvasti. Kokonaistyöllisten määrää olisi syytä lisätä, jottei taloudellinen taakka muodostu liian suureksi pieneneville ikäluokille. Tarvitsemme lisää työvoimaa huolehtimaan riittävästä verokertymästä, jotta julkinen sektori ei näivety.

Sen sijaan, että kasaamme mielessämme maahanmuuttoon liittyvät ongelmat ylitse pääsemättömäksi vuoreksi, kannattaa pohtia mitä tapahtuu, mikäli emme merkittävästi lisää maahanmuuttoa. Voimme rakentaa erilaisia kuvaelmia tulevaisuuden Suomesta, mutta niiden tulee olla lähtökohdiltaan rehellisiä. Onko

maahanmuutolle muuta vaihtoehtoa kuin Suomen hidas muuttuminen ulkoilmamuseoksi, jolla on loistava tulevaisuus takanaan?

Kansantalous vaatii menestyviä yrityksiä, jotka kasvavat ja työllistävät. Yrityksiä vaivaava osaajapula on jo useiden alojen sitkeä ilmiö, johon vastaaminen on Suomen keskeisiä haasteita. Vientiteollisuuden toimintaedellytyksiä onkin vahvistettava lisäämällä osaavan työvoiman saatavuutta, mikä osaltaan houkuttelisi Suomeen myös lisää investointeja. Ilman osaajia ei synny kasvua, ei kehitetä uusia innovaatioita eikä varsinkaan menestyä kansainvälisessä kilpailussa. Suomella on esimerkiksi energiateollisuuden murroksen myötä loistavat asetelmat luoda itse uutta liiketoimintaa ja houkuttella merkittäviä ulkomaisia investointeja. Töitä on paljon eikä kotimaasta löydy riittävästi tekijöitä.

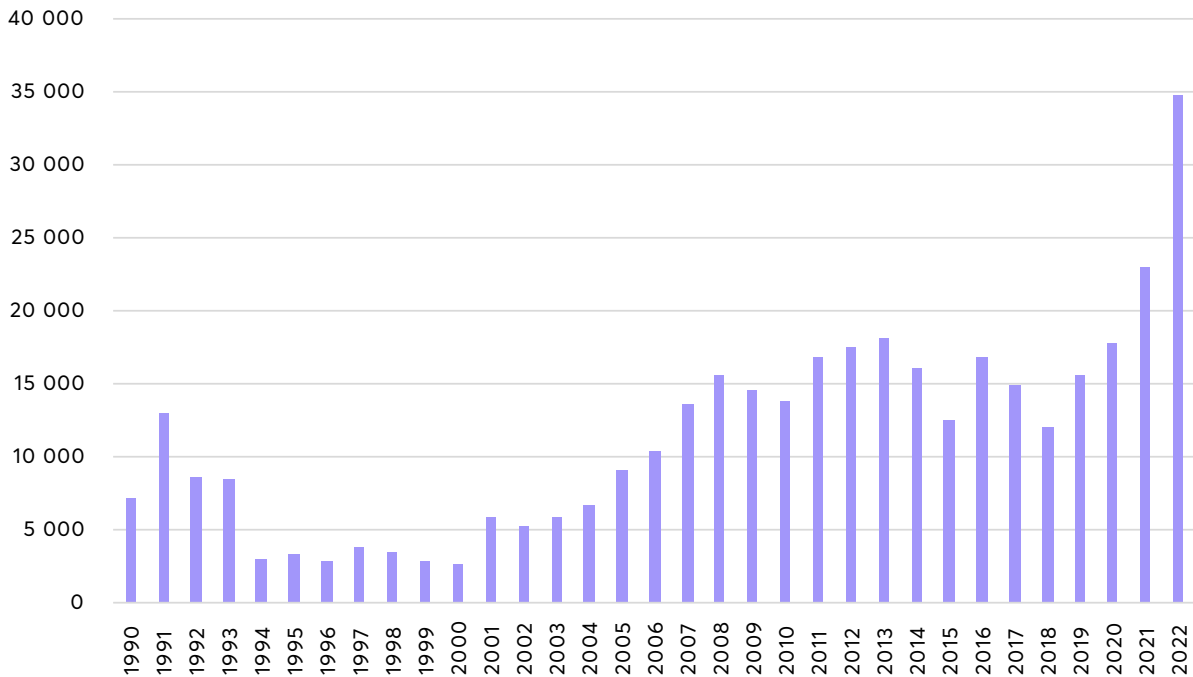
Myös suomalainen työelämä on päivittämisen tarpeessa. Pohjoismaiseen hyvinvointijärjestelmään kuuluvat yhdenvertaisuuden ja

syrjimättömyyden periaatteet, jotka eivät vielä riittävässä määrin näy työelämässämme. Moderni työelämä edellyttää ymmärrystä ja toimintaa monimuotoisen, yhdenvertaisen ja yhteenkuuluvan työyhteisön puolesta. Toimintatapojemme ja tekemisemme pitää vastata arvojamme. Nyt maahantuloon, rekrytointiin ja työelämään integroitumisessa on ongelmia, jotka on hiottava pois.

Tällä hetkellä Suomeen muutetaan lähinnä työn ja perheen perässä ja selvä enemmistö ensimmäisistä oleskeluluvista myönnetään näistä syistä. Lisäksi Suomeen tullaan esimerkiksi opintojen vuoksi. Kansainvälisen suojelun tai kiintiöpakolaisuuden vuoksi Suomeen tulevat ovat pieni vähemmistö hakijoista. Maahanmuuton todellisuus poikkeaa siis melkoisesti tiedotusvälineiden ja toriparlamenttien välittämästä kuvasta.

Muutos saattaa epäilyttää ja huolettaa. Suomalaiset ovat pitkään olleet hyvin samanköistä, samoja kieliä puhuvaa ja samaa uskontoa tunnustavaa kansaa. Toisaalta meillä on jo

Suomen nettomaahanmuutto 1990 – 2022, henkilöä



LÄHDE: Tilastokeskus

pitkään ollut maan sisäisiä eriytyneitä kulttuureja ja erilaisia vähemmistöjä. Maailma muuttuu, ja me muutumme siinä mukana, kuten aina ennenkin.

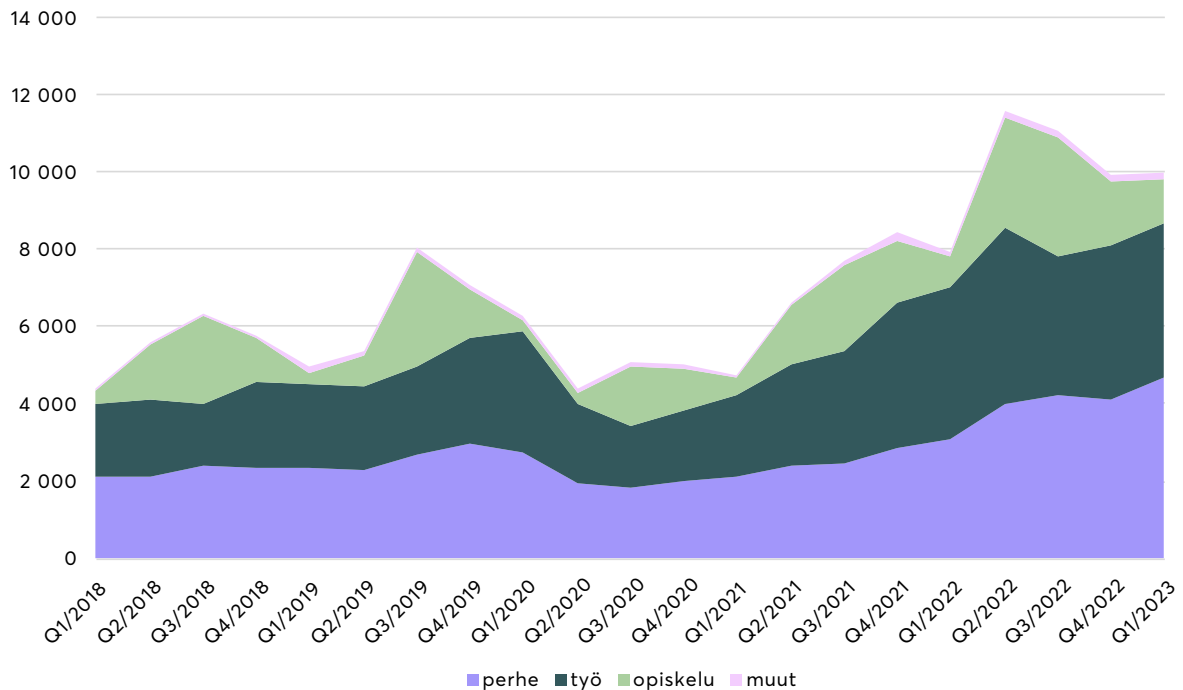
Puhumme tässä julkaisussa maahanmuutosta. Emme halunneet keskittyä vain huippuosajiin, talenteihin tai muihin keskustelua vaivaaviin kliseisiin. Toivomme, että kaikki Suomeen suuntautuva maahanmuutto johtaa tulijoiden työllistymiseen ja integroitumiseen suomalaiseen yhteiskuntaan. Eri taustoista tulevat maahanmuuttajat kohtaavat erilaisia haasteita, mutta tässä mielessä jaottelu työperusteiseen, opiskeluperusteiseen, humanitääriseen ja muihin lokeroihin näyttäyty hallinnollisena ongelmana ennemmin kuin järkevänä maahanmuuton hahmottamisen tapana. Kaikissa tulijoissa on potentiaalia.

Suomen houkuttelu- ja pitovoimaa miettiessä kannattaa huomioida, ettei tänne tulevien tarkoituksena ole muuttaa Suomen taloudellisen huoltosuhteen parametreja. He tulevat tänne

toteuttamaan unelmiaan, perustamaan perheitä ja menestymään. Kullakin on omat mieltymyksensä siitä, mikä tekee elämästä ainutlaatuisen ihanaa. Meidän kaikkien yhteisenä tehtävänä on luoda edellytykset sille, että jokainen voi tavoitella unelmiaan.

Haluamme tällä julkaisulla tuoda esiin maahanmuuttoon liittyviä ongelmia ja ratkaisuja. Samalla haluamme erityisesti antaa äänen itse maahanmuuttajille, joiden kirjoituksista valtaosa julkaisusta koostuu. Valtavat kiitokset kaikille viidelletoista kirjoittajallemme, joiden näkökulmat ovat korvaamattoman tärkeitä näiden hankalien ongelmien ratkaisussa. Lisäksi tuomme esiin liittojemme näkökulmia ja suosituksia tilanteen parantamiseksi.

Myönnetyt ensimmäiset oleskeluluvat, hakijaryhmittäin



LÄHDE: Maahanmuuttovirasto, Akava Works

Hallinto ja byrokratia

Regina Ainla



Suomeen saapuminen – Suomen houkuttelevuus

Minulla on onni kutsua itseäni useamman maan kansalaiseksi. Olen syntynyt Virossa ja muuttanut Suomeen etsimään kauan kadoksissa ollutta sukuamme, joka joutui lähtemään Suomesta vuoden 1939 sodan aikana. Siksi voin kutsua molempia maita kodikseni. Toisin kuin voisi olettaa, suomalainen identiteettini ei kuitenkaan muodostunut automaattisesti kuultuani suomalaisista juuristani teini-ikäisenä. Sen sijaan olen kasvanut siihen vähitellen. Samalla olen matkustellut ympäri maailmaa ja saanut nähdä, miten osajia houkutellaan ja saadaan pysymään maassa sekä millaisia mahdollisuuksia kansainvälisillä ihmisillä on yhteiskunnan osaksi päästyään.

Suomi on muiden Pohjoismaiden tavoin tunnettu puhtaasta luonnostaan ja edistyneestä teknologiastaan. Suomalainen hyvinvointivaltio ylpeilee työn ja vapaa-ajan tasapainolla, joka mahdollistaa uran ja perheen yhdistämisen, sekä loistavalla julkisella koulutuksella ja päivähoidolla. Kaiken kaikkiaan sillä on myönteinen

Kaikki pohjoismaiset hyvinvointivaltiot tarvitsevat lisää ammattitaitoisia työikäisiä ihmisiä.

imago maailmalla. On luonnollista, että suomalainen ja pohjoismainen elämäntapa vetää puoleensa ihmisiä liikkansoittuneista ja saasteista kärsivistä maista, joissa naisten on valittava uran ja perheen välillä ja joissa perheen perustaminen on kallista. Tämä elämäntapa on kuitenkin kovan paineen alla. Ajatus hyvinvointivaltiosta toimii vain, jos kaikki sen tukipilarit ovat tukevia. Hyvinvointivaltion kaksi keskeistä pilaria ovat lähes täysi työllisyys ja kukoistava vientitalous.

Kuten Pohjoismaiden ministerineuvosto on todennut vuosien 2019 ja 2021 raporteissaan, kaikki pohjoismaiset hyvinvointivaltiot tarvitsevat lisää ammattitaitoisia työikäisiä ihmisiä täyttääkseen osaajapulan ja vauhdittaakseen talouskasvua. Vaikka Pohjoismaat tarjosivat poliittista turvapaikkaa tuhansille pakolaisille vuosien 2014–2015 pakolaiskriisin aikana, digitalisaation myötä ammattitaitoisten osaajien tarve vain kasvaa. Hyvinvointijärjestelmään kohdistui entistä enemmän painetta koronapandemian aikaansaamien laajojen irtisanomisten vuoksi. Samaan aikaan pandemia vauhditti kuitenkin myös joidenkin digitalisaatiosta jälkeen jääneiden alojen nopeampaa digitalisoitumista, mikä lisäsi entistään ammattitaitoisten, ICT-taitoisten osaajien tarvetta. Siksi on ehdottoman tärkeää, että Suomi tehostaa yhdessä muiden Pohjoismaiden kanssa toimia, joilla maahanmuuttajat saadaan jäämään maahan ja joilla Suomesta tehdään vastaanottavainen paikka kansainvälisille tulijoille.

Siinä missä useimmat Pohjoismaat toteuttavat jonkin verran kampanjoita osaajien houkuttelemiseksi ja maassa pitämiseksi, Suomea on kiitettävä hyvistä ponnisteluista. Suomi on ainoa Pohjoismaa, jolla on kansallinen, monialainen Talent Boost -ohjelma, jolla pyritään

järjestelmällisesti houkuttelemaan ja kotouttamaan kansainvälisiä osaajia ulkomailta ja integroimaan Suomessa jo olevat osaajat paremmin työmarkkinoille ja yhteiskuntaan. Talent Boost -ohjelmassa kansainvälisten osaajien matkaa tarkastellaan kokonaisvaltaisesti, ja kaikki henkilön elämänalueet yhteiskunnassa otetaan huomioon.

Kuten edellä kirjoitin, Suomella on myönteinen maabrändi. Jos joku ilmoittaisi verkossa, että Suomi on valmis ottamaan vastaan tietyn määrän ihmisiä tietystä maasta, saisimme todennäköisesti täyden määrän hakemuksia muutamassa minuutissa. Mutta MIHIN hakijat menisivät saapuessaan? On tärkeää selvittää, että vaikka Suomi on kansallisvaltio, maahanmuuttajien varsinainen kotouttaminen ei tapahdu poliittisen valtion tasolla. Ihmisten kotoutuminen tapahtuu yhteiskunnan ja yksilön tasolla. Hallintoviidakon läpi kulkevat ihmiset tulevat eri yrityksiin, heidän lapsensa käyvät eri päiväkodeissa tai kouluissa, he yrittävät ystävystyä eri ihmisten kanssa kadulla ja tervehtiä eri myyjiä kaupassa. Ihmiset eivät kotoudu Suomeen poliittisena kokonaisuutena, vaan kyseessä on yksilöllinen ja subjektiivinen kokonaiskokemus Suomesta.

Vaikka Suomen toimet kansainvälisten osaajien houkuttelemiseksi ja juurruttamiseksi ovat Pohjoismaiden joukossa poikkeuksellisen hyviä, todellisen houkuttelevuuden ja pitovoiman ratkaisevat kunkin henkilön yksilölliset kokemukset. Siksi on erittäin tärkeää vähentää palloteltua luukulta luukulle, jota maahanmuuttajat usein kohtaavat viranomaisasioinnissa. Viranomaisten välinen tiedonvaihto on usein olematonta, mikä pidentää odotusaikoja ja aiheuttaa hämmennystä palvelujen käyttäjien keskuudessa. Yhden luukun palvelu voitaisiin toteuttaa laajem-

min. Lisäksi sekä yritykset että yksittäiset ihmiset, olivatpa he maahanmuuttajia tai syntyperäisiä, ovat kuntien asukkaita. He saavat suurimman osan palveluista kunnilta. Kunnat pystyisivät tekemään paljon, mutta niiden rahoitus ei riitä. Lisäksi maahanmuuttajille tarjottavat palvelut ovat usein erillään kunnan muista toiminnoista. Jos kotouttamisprosessia ja integroimista työmarkkinoille tarkastellaan kokonaisvaltaisesti, tämä jako on tarpeeton.

Meillä menee hyvin! Onko vielä muita ongelmia, jotka pitäisi korjata?

Työmarkkinoilla liikkuminen on edelleen hyvin vaikeaa, ja suurin osa avoimista työpaikoista on suljettujen verkostojen kautta leviäviä piilotyöpaikkoja. Hyvinvointivaltion kannalta paras ja ehdottomasti tärkein kotouttamistapa on saada ihminen integroitua työmarkkinoille. Useimmat haluavat saada mahdollisuuden käyttää taitojaan, hyödyntää henkilökohtaista potentiaaliaan ja olla arvokkaita työnantajilleen, työtovereilleen ja yhteiskunnalle. Se luo voimaannuttavaa yhteenkuuluvuuden ja saavuttamisen tunnetta. Useimmat meistä lähtevätkin akateemisille ja ammatillisille poluille, koska haluamme kasvaa, olla hyödyksi ja saada palkkion työstämme.

Suomella on parantamisen varaa kansainvälisten opiskelijoiden pitämisessä ja kansainvälisten työntekijöiden puolisoitten työllistämässä. Suomessa opiskelevat kansainväliset opiskelijat ovat valinneet Suomen, he ovat jo selvinneet kylmäs-tä talvesta ja nähneet, miten yhteiskunta toimii. Jos opiskelijoita ei saada jäämään Suomeen, osaajien houkuttelutoimet menevät täysin hukkaan. On yleisesti tiedossa, että suurin osa Suomessa opiskelevista opiskelijoista haluaisi jäädä tänne, mutta ei yksinkertaisesti löydä tietä työmarkkinoille. EU:n ulkpuolelta tulleet opiskelijat joutuvat lähtemään pian opiskeluun liittyvän oleskeluluvan päättymisen jälkeen.

**Jos opiskelijoita
ei saada jäämään
Suomeen,
houkuttelu
menee hukkaan.**

Puolisot ovat toinen joukko, jonka potentiaali menee hukkaan. On luonnollista, että Suomen houkuttelemalla huippuosaajilla on yhtä päteviä puolisoita. On sääli, että tällainen osaaminen hukataan huonon integroinnin ja verkostojen puutteen vuoksi. Tavallinen tarina expat-yhteisöissä on se, että kansainvälisten ammattilaisten puolisot ovat kotona ja etsivät mahdollisuuksia esitellä taitojaan ja integroitua paremmin yhteiskuntaan.

Vastaavasti vastaanottokeskuksissa piilevä hyödyntämätön potentiaali on hukkaan heitetty mahdollisuus. Turvapaikanhakijat ovat potentiaalisia kansainvälisiä osaajia ja Suomen tulevia asukkaita. Heidän työlupiansa ja -mahdollisuuksiensa epäminen rajoittaa sekä heidän että työnantajien mahdollisuuksia. Se kuormittaa yhteiskuntaa, heikentää turvapaikanhakijoiden mielenterveyttä ja voi johtaa epäeettisiin käytäntöihin ja poikkeavaan käyttäytymiseen. Tätä prosessia on uudistettava.

Turvapaikanhakijoita tulisi auttaa työllistymään ja kehittämään osaamistaan Suomesa turvapaikkapäätöksen odottamisen aikana. Uraneuvonta ja suorat yhteistyömahdollisuudet yritysten kanssa voisivat olla konkreettinen tapa hyödyntää tätä potentiaalia.

Mitä voimme tehdä auttaaksemme?

Opiskelijoille on tarjottava enemmän perustason työpaikkoja harjoittelupaikkojen ja yritysyhteistyön kautta. Yritysten olisi osallistuttava aktiivisemmin palvelujen luomisprosessiin. Julkisen sektorin ei pitäisi tarjota palveluja kansainvälisille tulijoille tai yrityksille ilman, että ne osallistuvat palvelun kehittämiseen ja että yritykset saavat jonkinlaisen vastuun prosessista. Loppujen lopuksi palvelut muokkaavat mahdollisuuksia ja sen myötä huomisen taloudellista maisemaa. Tämä olisi tehtävä yhteistyössä.

Hyvä ajatus voisi olla järjestää yrityksille keskustelutilaisuuksia, joissa näitä aiheita

käsitellään ja yritysten konkreettisia ehdotuksia kuullaan. Erityisen hyödyllisiä jäseniä olisivat ne yritykset ja alat, jotka kärsivät pahimmasta työvoimapulasta, koska ne todella kaipaavat nopeita ratkaisuja.

Kansainvälisille opiskelijoille olisi myös tarjottava enemmän harjoittelupaikkoja jo kandidaattitasolta alkaen. Se parantaa heidän työllistymismahdollisuuksiaan ja kasvattaa heidän verkostojaan huomattavasti.

Lisäksi kansainvälisten työntekijöiden puoliso- ja mentorointiohjelmia. Uraohjauksen lisäksi monet ihmiset työllistyisivät paremmin, jos he saisivat mielenterveyttä tukevaa terapiaa. Tätä palvelua tarvitaan kipeästi eri sosioekonomisissa luokissa niin maahanmuuttajien kuin paikallisväestönkin keskuudessa. Sitä ei ole tarjolla riittävästi.

Tarvitaan englanninkielisiä päivähoito- ja koulupaikkoja, jotta yritykset voivat pitää kiinni perheellisistä kansainvälisistä osaajista ja jotta he eivät lähde maasta opiskelu- ja päivähoitopaikkojen puutteen vuoksi.

Monimuotoisuuteen, kulttuuritietoisuuteen ja osallisuuteen liittyvät aiheet olisi normalisoitava arkikeskustelussa.

Päättäjien joukossa tulisi olla nykyistä enemmän monimuotoista ja tulevaisuuteen suuntautuneen Suomen edustusta.

Lopuksi haluan huomauttaa, että kutsun mielelläni Suomea kotimaakseni ja on etuoikeus tehdä työtä sen eteen, että Suomi olisi entistä viihtyisämpi paikka sekä syntyperäisille suomalaisille että maahanmuuttajille. On ehkä utopistista kuvitella, että julkinen sektori tai hallitus pystyisi vastaamaan kaikkiin kansainvälisen yhteisön tai alati muuttuvan yhteiskunnan haasteisiin. On kuitenkin todella tärkeää, että ne, joilla on lainsäädäntö- ja talousvaltaa muokata yhteiskuntaa ja vaikuttaa sen suuntaan, tekevät tarkoituksenmukaisia ja ennakoivia päätöksiä. Puitteet olisi rakennettava kuunnellen mahdollisimman monien yhteiskunnan edustajien ääntä ja tunnistamalla heidän tarpeensa. Yhteiskunta ja yhteiskunnan hallintoelimet ovat junaradan tavoin osa suurta koneistoa, jossa niiden liikkeitä ja käännökset on suunniteltava tarkasti ja hyvissä ajoin etukäteen ja niin, että tulevia palvelunkäyttäjiä ymmärretään.

Edellä mainittujen lisäksi voitaisiin tehdä seuraavia konkreettisia toimenpiteitä:

- Nopeampi ja parempi prosessi ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja taitojen tunnustamiseksi (erityisesti lääketieteen alalla).
- Ymmärrys luvista, mitä ne sallivat ja miten siirtyä luvasta toiseen. Kansainväliset

tulijat tarvitsevat parempaa neuvontaa näistä asioista, jotta he eivät joudu harmaalle alueelle, koska he eivät ymmärrä lupia.

- Lisää puoliso- ja mentorointiohjelmia. Uraohjauksen lisäksi monet ihmiset työllistyisivät paremmin, jos he saisivat mielenterveyttä tukevaa terapiaa. Tätä palvelua tarvitaan kipeästi eri sosioekonomisissa luokissa niin maahanmuuttajien kuin paikallisväestönkin keskuudessa. Sitä ei ole tarjolla riittävästi.
- Tarvitaan englanninkielisiä päivähoito- ja koulupaikkoja, jotta yritykset voivat pitää kiinni perheellisistä kansainvälisistä osaajista ja jotta he eivät lähde maasta opiskelu- ja päivähoitopaikkojen puutteen vuoksi.
- Monimuotoisuuteen, kulttuuritietoisuuteen ja osallisuuteen liittyvät aiheet olisi normalisoitava arkikeskustelussa.
- Päättäjien joukossa tulisi olla nykyistä enemmän monimuotoista ja tulevaisuuteen suuntautuneen Suomen edustusta.

Minne junamme on matkalla ja keitä sen kyydissä on?

SUOMEEN SAAPUMINEN:

Hakeminen suomalaisiin korkeakouluihin

Fon V. Krairiksh



**Miksi valitsit Suomen? Neljä tarinaa
valitsemisesta ja tulevaisuudesta**

Rauhan ja heavy metalin löytäminen

”Olin wc-jonossa ravintolassa, jonka keittiöstä kuului heavy metalin jyskettä. Ajattelin, että f*ck yeah – voisin asua täällä! Nämä ovat minun väkeäni! Ja kylmyys. Tulin tänne kylmyyden takia.”

Raahim oli työskennellyt Indonesiassa muutamman vuoden kandidaatin tutkinnon suoritettuaan. Kun hän oli säästänyt tarpeeksi rahaa maisterin tutkintoa varten, hän alkoi selvittää vaihtoehtoja. New Yorkin yliopisto tarjosi hänelle opiskelupaikkaa vuonna 2015, mutta hänellä ei ollut varaa lukukausimaksuihin. Raahim mietti hetken aikaa. Vuonna 2017 hän vieraili ystävänsä luona Suomessa ja huomasi, että Suomessa puhutaan englantia. Koska hän ajatteli pärjäävänsä englannilla, hän googletti opiskelualaansa Suomessa ja huomasi, että lukukausimaksut olivat edullisia.

Raahim haki yhteen yliopistoon Isossa-Britanniassa ja yhteen Suomessa. Suomi oli kuitenkin hänen ensimmäinen valintansa, ja hän sai opiskelupaikan. Hän on ollut Suomessa vuodesta 2018 asti.

Vaikka Raahim on sopeutunut Suomeen hyvin ja saanut paljon ystäviä, kaikki ei ole sujunut ongelmitta. Hän oli jo alkanut havaita uupumisoireita, jotka johtuivat opiskelustressistä ja aktiivisesta opiskelijayhdistystyöstä, ja sitten iski koronapandemia. Niinpä hän on kamppailut uupumuksen kanssa vuodesta 2019. "Elämä on nyt aivan erilaista kuin tänne tullessani. En pysty räsittämään kehoani samalla tavalla kuin ennen."

Nyt Raahim on valmis seuraavaan elämänvaiheeseen eli työpaikan etsimiseen Suomen markkinoilta. Nykyään se on hieman helpompaa, koska EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten työnhakuviiumin kesto on pidennetty kahteen vuoteen. "Yksi syy siihen, miksi haluan jäädä Suomeen, on työn ja vapaa-ajan tasapaino. Ihmiset oikeasti käskivät pysähtymään, jos tarvitsee lepoa."

Raahim näkee joitakin esteitä työn löytämiselle, kuten kielimuurin ja kulttuuriset esteet. "Työhaussa täytyy olla proaktiivinen. Jouduin sietämään varsin epämukavia tilanteita. Lisäksi tarvitaan suosittelijoita. Luottamus on täällä todella tärkeää. Osallisuus ei ole luontaista. Täällä oman yhteisön rajoja vartioidaan monin eri tavoin, ja ihmiset pelkäävät tuntematonta ja tuntemattomia."

"Yhteiskunnallisten asioiden tila turhauttaa ja synnyttää suuttumusta. Erityisesti teknologia-alalla on paljon ennakkoluuloja ja ongelmia, jotka estävät kansainvälisiä opiskelijoita saamasta töitä."

Raahim nauttii kuitenkin elämästä Suomessa.

"Kun tulin tänne, ajattelin löytäneeni paikan, johon voin jäädä seuraaviksi 10–15 vuodeksi. Suomessa vain toimitaan byrokraattisesti. Luontoa on kaikkialla, ja Eurooppa on lähellä. Minulle Suomi on rauhoittava paikka. Maan tunnelma sopii minulle hyvin."

Suomalaiseen kulttuuriin tutustumista

Laime on asunut useissa eri maissa ja muuttanut ympäri maailmaa sekä lapsena että aikuisena. Kun hän viimeisteli kandidaatin tutkintoaan Soullissa, hän huomasi kaipaavansa lähemmäs kotia, joten hän tutustui eurooppalaisiin ohjelmiin. Soullissa hän tapasi sattumalta joitakin Aalto-yliopiston vaihto-opiskelijoita, jotka kertoivat hänelle hienoja asioita Aalto-yhteisöstä. Perehdyttyään asiaan Laime otti suunnaksi Suomen. Hän harkitsi myös yliopistoja Italiassa, Ruotsissa ja Isossa-Britanniassa. EU:n kansalaisille tarjottava ilmainen opetus sekä oppilaitoksen ja opinto-ohjelman saamat hyvät arvostelut tekivät Suomesta hänen ensisijaisen valintansa. Ilo olikin suuri, kun Laime hyväksyttiin opiskelijaksi hänen valitsemaansa korkeakouluun.

Toistaiseksi elämä Suomessa on ollut mukavaa. "Asun ystäväni kanssa kampuksella, mikä on todella kätevää ja hauskaa. Ja opiskelijaelämä on täällä todella vilkasta. Kaikenlaiset menot vievät helposti mukanaan."

Raahimin tavoin Laime päätti käyttää tilaisuutta hyväkseen ja pitää taukoa opinnoista, jotta hän voisi ottaa kaiken irti opiskelijaelämästä liittymällä opiskelijayhdistyksen hallitukseen. "Luulen, että juuri nyt koettelen

"Yksi syy siihen, miksi halusin jäädä Suomeen, on työn ja vapaa-ajan tasapaino."

itseäni päättääkseni, haluanko jäädä pääasiassa suomalaiseseen yhteisöön. Kieli on tietysti ongelma, vaikka muut hallituksen jäsenet puhuvatkin englantia seurassani. Opin suomea sana kerrallaan, mutta en opiskele kieltä virallisesti juuri nyt.”

Kuten monille muillekin kansainvälisille opiskelijoille, myös Laimelle on tuottanut vaikeuksia opiskella suomea opintojensa ohella. Lisäksi suomalaisiin voi olla melko vaikeaa tutustua. ”Olen huolissani sosiaaliin piireihin pääsemisestä. Minulla on kyllä suomalaisia ystäviä, mutta sanoisin, etten ole heille yhtä läheinen kuin ei-suomalaisille ystäväilleni. Ja kulttuuri sitten – yritän opetella sitä, vaikkakin se on hidasta.”

Kaikki tai ei mitään alusta alkaen

Valmistuttuaan lukiosta Hoc aloitti opinnot arvostetussa yliopistossa Haiphongissa ja nautti opiskelijaelämään pääsystä. Hänen vanhempensa mielestä ulkomailla opiskelu kuitenkin laajentaisi näköaloja, joten he painostivat häntä hakemaan opiskelupaikkaa ulkomailta. Ainoana ehtona oli täyden stipendin saaminen.

”Minulla oli ajatus siitä, mitä halusin opiskella, mutta perheeni ei ole varakas, joten yksi kriteeristä oli täysi stipendi. Se oli ainoa keino. Aloimme siis selvittää opiskelupaikkoja. Yhdysvaltoja emme voineet harkitakaan, koska lukukausimaksut olivat liian korkeita.”

Hoc olisi mieluummin halunnut jäädä Vietnamiin, jossa hän oli jo opiskellut vuoden yliopistossa. ”Kyse oli enemmän omasta tilanteestani kuin siitä, mitä Suomella oli tarjota. Enkä oikeasti halunnut lähteä, joten lähetin vain yhden hakemuksen yhteen ohjelmaan, ja nyt olen täällä.”

Toistaiseksi asuminen opiskelija-asunnossa on tuntunut Hocista hieman oudolta, eikä hän ole ystäväystynyt solukavereidensa kanssa.

”Asun kolmen muun ihmisen kanssa, mutta emme ole kovin paljon tekemisissä keskenämme. Vietnän siis aikaa huoneessani yksin. Osa-kuntani on kuitenkin ollut uskomaton. Se järjestää paljon tapahtumia ja hauskaa toimintaa. Lisäksi nautin siitä, että käyn erilaisissa tapahtumissa, joissa en tunne ketään.”

Puolen vuoden Suomessa oleskelun jälkeen Hoc ei ole vielä varma tulevaisuudestaan täällä.

”Yksi asia, josta voi tulla ongelma, on kulttuuri. En vielä kukaan ymmärrä sitä. Byrokratiaa riittää – en osaa puhua tai lukea suomea tai ruotsia, mikä tekee byrokratian ja lakien ymmärtämisestä ja asioinnista todella vaikeaa, ellen löydä avuksi jotakuta, joka tietää, miten asiat toimivat. En ole vielä varma, haluanko jäädä Suomeen. Kieli on ehdottomasti este. Ja koko sukuni on Vietnamsa. Se riippuu siitä, mitä maisterin tutkinnon jälkeen tapahtuu: saanko töitä ja millaisia töitä. Ja millaista elämää haluan elää. Jääminen on siis tällä hetkellä vielä epävarmaa.”

Eurooppalaisen sairausvakuutuksen väliinputoaja

Ada oli tutkimusprojektissa Yhdysvalloissa, kun hän teki laboratoriokokeita kandidaatin tutkintonaan varten ja luki Aalto-yliopistossa tehdyn tutkimusartikkelin.

”Löysin yhden hyvän artikkelin aiheistani käsitelleiden hyvin heppoisten artikkeleiden joukosta. Artikkelin, tutkimus ja sen jäsentyneisyys tekivät minuun vaikutuksen. Tarkistin uteliaisuuttani, mistä se oli peräisin, ja se oli Aalto-yliopistosta. Sen jälkeen tutustuin kyseiseen laboratorioon ja sen tutkimukseen, joka liittyi läheisesti alaan, jolle haluan päästä. Tutustuin opinto-ohjelmaan, ja pidin paljon myös menetelmästä – vähemmän tenttejä ja enemmän projekteja. Ihastuin ajatukseen, joten hain ja pääsin sisään. Olen ollut täällä nyt puolitoista vuotta.”

Ada olisi vielä hakenut kolmeen muuhun yliopistoon Alankomaissa ja kahteen Saksassa, mutta ei hakenut, koska Aalto-yliopisto oli jo hyväksynyt hänet. Aalto-yliopiston suhteellisen aikainen hakuprosessi oli ratkaiseva tekijä, sillä Ada sai hyväksymiskirjeen ennen muiden yliopistojen hakuajan umpeutumista. Hän harkitsi myös Isoa-Britanniaa, joka osoittautui liian kalliiksi, ja Italiaa, jonka STEM-yliopistoissa ei kuitenkaan ollut hänen tutkimukseensa sopivia tiloja. Lisäksi hän harkitsi paluuta Yhdysvaltoihin, mutta koki maan olevan liian kaukana ja työn ja vapaa-ajan tasapainon olevan Suomessa paljon parempi.

Täällä Ada on mukana monessa. ”Käyn luennoilla ja teen myös jonkin verran edustustyötä. Olen kansainvälinen tuutori, ja lisäksi teen töitä

kahtena päivänä viikossa. Haluaisin tehdä vähemmän töitä, mutta silloin en kuuluisi sairausvakuutuksen piiriin.”

Kesätyön saaminen ensimmäisenä vuonna Suomessa aiheutti sen, että Adasta tuli eurooppalaisen sairausvakuutuksen väliinputoaja. Koska hän työskenteli Suomessa, Saksa poisti hänet Saksan sosiaaliturvan piiristä sillä perusteella, että hän kuuluisi Suomen sosiaaliturvan piiriin. Kesän ajan tämä sopi hyvin, mutta kun lukuvuosi alkoi ja Ada työskenteli vain yhtenä päivänä viikossa, hänen oikeutensa Kelan etuuksiin päättyi.

”Euroopassa byrokratian viidakossa on toisinaan monimutkaista suunnistaa. On kuuluttava työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin, mutta jos ansiot jäävät alle noin 700 euron, oikeutta Kelan etuuksiin ei ole. Siksi töitä voi joutua tekemään enemmän kuin haluaisi. Luulen, että Kela tarkoittaa tilanteen kuukausittain, mutta kukaan ei tiedä varmasti – tämä on vain arvuuttelua satunnaisten ihmisten kanssa käymieni keskustelujen perusteella. En periaatteessa tiennyt puoleen vuoteen, oliko minulla oikeus Kelan etuuksiin vai ei, minkä vuoksi olin huolissani, enkä käyttänyt perusterveydenhuollon palveluita, kuten käynyt hammaslääkärissä.”

Periaatteessa opiskelijat eivät voi hyödyntää työmahdollisuuksia putoamatta perusterveydenhuollon ulkopuolelle. Esteistä huolimatta Ada kuitenkin harkitsee Suomeen jäämistä.

”Pidän Suomesta – siitä, miten asiat toimivat, luonnosta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Ihmiset puhuvat englantia ja ovat avuliaita. Tilanteeni on täällä suhteellisen hyvä, koska olen jo töissä. Voisin ehkä jatkaa tohtorintutkintoon tai löytää täältä hyvän työpaikan. Yhteiskunnassa pärjäämisessä minulla on etulyöntiasema, koska puhun vähän ruotsia. Kieli on kuitenkin ehdottomasti este, erityisesti sosiaalisten suhteiden kannalta. Kestävien ystävyyssuhteiden rakentaminen vaatii paljon oma-aloitteisuutta.”

Kirjoittajan loppupäätelmiä: Kieli- ja byrokratiavaikeuksien lisäksi Raahim, Laime, Hoc ja Ada toivat esiin huolensa sosiaalisesta osallisuudesta. Vaikka oman sosiaalisen ryhmän löytäminen on tärkeä tekijä, se ei kuulu Suomen kotouttamispolitiikan nimissä tyypillisesti tehtävän työn piiriin. Näillä ohjelmilla pyritään yleensä

sopeuttamaan ulkomaalaisia *opettamalla* meitä elämään Suomessa sen sijaan, että meidän annettaisiin osallistua meille merkityksellisiin yhteisöihin. Olen nähnyt, miten tehokkaasti yhteisiin kiinnostuksen kohteisiin perustuvat kerhot ja yhdistykset ottavat kansainväliset opiskelijat mukaan Aalto-yhteisöön. Toki nekään eivät ole täydellisiä – yhdistykset hyötyisivät varmasti johdonmukaisesta tuesta, erityisesti kielen osalta. Mielestäni on kuitenkin panostettava enemmän siihen, että ulkomaalaiset otetaan mukaan vapaa-ajan toimintaan, kuten harrastuksiin, kulttuuriin ja urheiluun. Meidän pitäisi pyrkiä osallistamiseen ja osallistumiseen, ei kotouttamiseen, ja luoda ihmisille mahdollisuuksia tuntea itsensä tasavertaisiksi yhteisön jäseniksi.

Kovaa työtä ja vähän tuuria

Laura Alku



Mitä mahdollisuuksia uralla etenemiseen voi olla, jos todennäköisyydet eivät ole puolellasi? Minäpä kerron. Jo se, että on nuori nainen, tekee työhön teknologia-alalle pääsemisestä vaikeaa. Kun tähän lisätään vielä se, että on ulkomaalainen, jolla on erilaiset tavat lähestyä ongelmia ja joka ei osaa paikallista kieltä lainkaan, joutuu entistäänkin epäedullisempaan asemaan. Silloin joutuu tekemään paljon enemmän töitä saadakseen edes mahdollisuuden etsiä haluamiaan tehtäviä ja kehittää itseään.

Jos tiivistäisin omat kokemukseni onnistumisen reseptiksi, kaikki on kiinni mahdollisuudesta saada loistaa, verkostoitumisesta, kovasta työstä, taidoista ja toki myös hieman tuurista. Matka ei ole ollut helppo. Olen kuitenkin kiitollinen, onnekas ja ylpeä siitä, että olen rakentanut kotini Suomeen ja että minulla on mahdollisuus asua ja kasvattaa lapseni maassa, jonka juuret ovat niin syvällä tasa-arvossa ja luottamuksessa kaikkine hyvine ja huonoine puolineen.

Olen alun perin kotoisin Kolumbian Bogotasta, missä asuin lapsuuteni ja nuoruuteni ja missä opiskelin insinööriksi. Kun kandidaatin tutkintoni oli lähes valmis, sain stipendin, jonka turvin

pääsin jatkamaan opintojani Eurooppaan ja valmistuin maisteriksi italialaisesta ja ranskalaisesta yliopistosta. Ranskassa ollessani tapasin suomalaisen puolisoni, jonka kanssa päätimme muuttaa Suomeen ja aloittaa yhteisen elämämme täällä. Siitä alkoi minun tarinani Suomessa.

Vuonna 2010, viimeisenä opiskeluvuotenaani Ranskassa, aloin etsiä maisterin tutkintopaikkoja Suomesta. Kun katson sähköpostiviestejäni tuolta ajalta, taisin lähettää yli 400 hakemusta eri aloille. Suurimpaan osaan niistä en saanut vastausta lainkaan tai sain vain automaattisen vastauksen, jossa sanottiin, että paikka oli jo täytetty. Ihmettelen edelleen, millainen olisi ollut täydellinen hakija, joka olisi läpäissyt kaikki seurat. Yksi asia oli kuitenkin varma: minulla ei ollut riittävää tai oikeanlaista kokemusta, jotta olisin edes päässyt haastatteluun.

Muutaman hakemuksen jälkeen muutin lähestymistapaani ja aloin kirjoittaa suoraan ihmisille sekä kertoa heille itsestäni, koulutuksestani ja halustani työskennellä. Tämä lähestymistapa toimi paljon paremmin. Monet tarjotuista paikoista olivat kuitenkin palkattomia, joten ne eivät olleet ensimmäinen valintani elämän aloittamiseksi Suomessa, vaikka olisinkin saanut taloudellista tukea puolisoiltani, joka oli tuolloin myös opiskelija.

Tämä oli ensimmäinen minut Suomessa yllättänyt asia. Palkattomien paikkojen vastaanottaminen ei ollut kynnyskysymys Suomeen muuttamisessa. Eniten minua järkytti ajatus siitä, että raha ei ollut ratkaiseva tekijä. Onneksi meidän ei tarvinnut turvautua tähän reittiin. Muutaman sähköpostiviestin ja ansioluettelon kierrättämisen jälkeen sain jopa valita, muutanko kauas pohjoiseen Sodankylään vai Helsinkiin, koska kaksi eri henkilöä, jotka eivät tunteneet minua tai työtäni henkilökohtaisesti, olivat valmiita antamaan minulle tilaisuuden.

Muutin Suomeen vuonna 2011 kuuden kuukauden sopimuksella, mutta ajatukseni oli jäädä tänne periaatteessa määräämättömäksi ajaksi. Seuraavaksi koin toisen yllätyksen. Menin suurlähetystöön hakemaan oleskelulupaa ja selitin suunnitelmani lasin takana olevalle virkailijalle. Pelkäsin, että minun epäiltäisiin haluavan loisia Suomessa, enkä saisi oleskelulupaa. Sen sijaan, että minuun olisi suhtauduttu ongelmana

tai uhkana, sain tukea, minut toivotettiin tervetulleeksi ja minua kannustettiin noudattamaan suunnitelmaani ilman, että minun olisi tarvinnut piilotella sitä tai vaieta siitä. Sillä hetkellä aloin ymmärtää, että olin muuttamassa paikkaan, jossa avoimuutta ja luottamusta arvostetaan suuresti, ja aloin ihastua ajatukseen.

Valmistuttuani maisteriksi pääsin jatkamaan uraani tohtorikoulutettavana Helsingin yliopistossa. Pian sen jälkeen oivalsin, että akateeminen työ ei ollut minun juttuni, ei vain siksi, etten ollut siinä erinomainen, vaan myös siksi, että se ei tarjonnut kaipaamiani työsuhteturvaa ja uramahdollisuuksia. Jäin kuitenkin akateemiseen maailmaan muutamaksi vuodeksi, koska se oli turvallinen ja helppo valinta – olihan minulla töitä ja pystyin kehittämään taitojani. Se tarkoitti kuitenkin sitä, että jouduin hakemaan oleskelulupia lyhyiksi pätkiksi ja käyttämään paljon aikaa työnhakuun työn ohessa. Työnhaku ei onnistunut sen paremmin kuin aiemmin ulkomailta käsin.

Minulla oli onneksi erinomainen esihenkilö ja mentori, joka auttoi ja tuki minua urani alkuvaiheessa. Hänen mukaansa tärkeintä oli, että olin oivaltanut, mitä todella halusin tehdä. Hän avasi minulle paljon verkostoitumismahdollisuuksia, jotta voisin tavata alan ihmisiä ja saada käsityksen siitä, mitä akateemisesta työstä luopuminen tai siihen jääminen tarkoittaisi. Sivuhuomautuksena mainittakoon, että hänkin oli maahanmuuttaja. Yliopistossa tutkimani aihe oli alalle merkityksellinen, minkä ansiosta pääsin lopulta kesäharjoittelijaksi ja sain ensimmäisen mahdollisuuteni työskennellä suomalaisessa yrityksessä.

Nautin työstäni ensimmäisestä päivästä lähtien. Työnantajayritykseni oli kansainvälinen, ja vaikka työtehtäväni muistuttivat melko paljon yliopistossa tekemääni työtä, sain uudenlaisen näköalapaikan. Yrityksen työntekijänä työsuhteturva ja urakehitysmahdollisuudet ovat suunnitelmallisempia. Akateemisen uran luomiselle Suomessa on mielestäni monia esteitä, mutta koska omat kokemukseni ovat vähäisiä, pidättäydyn kommentoimasta asiaa tarkemmin. Mielestäni parantamisen varaa olisi, sillä yleensä yliopistot ovat suurimpia keskittyimiä, joihin ulkomaisia osajia houkuteltaan.

Harjoittelun jälkeen jäin yritykseen osakaiseksi työntekijäksi joksikin aikaa. Pyörittelin ajatusta, että voisin jatkaa keskeneräisiä tohtoriopintojani työni ohessa. Ymmärsin kuitenkin nopeasti, että niin ei tulisi tapahtumaan, joten aloin etsiä muita töitä yrityksestä. Menin yksinkertaisesti juttelemaan ihmisille. Tästäkin pidän Suomessa työskentelyssä. Työntekijöiden välillä ei ole tiukkoja hierarkkisia rajoja, ja päätöksentekijöitä voi lähestyä ilman pokkurointia tai erityiskohtelua. Näin ei ole läheskään kaikkialla. Menin siis juttelemaan ihmisten kanssa. Kerroin heille, millaista työtä toivoin, ja yksi heistä antoi minulle tilaisuuden. Sen ansiosta ihmiset eri puolilta yritystä saivat tutustua minuun, osaamiseeni ja työni laatuun. Sen jälkeen sain ensimmäisen toistaiseksi voimassa olevan työsopimukseni. Vakituinen työ toi helpottavaa turvaa. Olin tuolloin ollut Suomessa kolme vuotta.

Siihen asti olin keskittynyt vain työpaikan saamiseen ja siihen, että minulla olisi varaa jatkaa asumista maassa, joka vastasi avoimuuden ja luottamuksen perusarvojeni. Toki arvostin myös sitä, että sain jatkaa asumista puolisoni kanssa hänen kotimaassaan. Sen jälkeen alkoivat hauskat ajat. Tajusin nopeasti, että halusin kehittyä johtajaksi mutta jatkaa samalla teknisiä töitä, mikä tarkoitti, että minun oli oltava asiantuntija, jolla on johtamistaitoja. Tiesin, että siitä tulisi vaikeaa, sillä monet tekniset johtotehtävät tuntuivat kaukaisilta nuorelle ulkomaalaiselle naiselle. Minulta kesti vuosia saada ihmisten luottamus teknisissä asioissa, vaikka minulla oli diplomi-insinöörin tutkinto ja useiden vuosien kokemus alalta. Johtajuus taas on minun näkökulmastani jotakin sellaista, jonka oppii ajan myötä ja joka kehittyy luomalla suhteita ihmisiin. Se vaati siis paljon työtä, kokeilemista, onnistumisia ja virheitä.

Mielestäni haastavinta oli saavuttaa organisaation sisäisten työntekijöiden luottamus kielellä, joka ei ollut edes äidinkieleni. Suomessa liike-

elämän kieli on englanti, eikä minun ole juurikaan tarvinnut opetella suomea urani edistämiseksi. Monet tärkeät keskustelut käydään kuitenkin suomeksi, ja siitä tulee tavallaan pakollinen taito, jos haluaa osallistua epämuodollisiin keskusteluihin ja oppia tuntemaan kollegat paremmin ihmisinä. Tässä minulla on vielä tekemistä, mutta se ei ole ollut kompastuskivi. Olen myös aina saanut osallistua kielikursseille työaikana, jotta voin jatkaa kielen opiskelua.

Ehkä yksi myönteisimmistä puolista Suomessa työskentelyssä on se, että vaikka olen ollut poissa työelämästä yhteensä 23 kuukautta kolmen äitiysvapaan vuoksi, se ei ole hidastanut urakehitystäni. Itse asiassa kahdella kolmesta kerrasta sain ylennyksen äitiysvapaalta palattuani. Lisäksi suomalaisessa työ kulttuurissa joustetaan ja otetaan huomioon perhe-elämä sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. Suomi on loistava paikka minulle työssäkäyvänä äitinä, koska voin nauttia molemmista elämäalueista. Tämäkään asia ei ole läheskään samoin kaikkialla.

Olen mielestäni ollut erittäin onnekas, kun olen löytänyt yrityksen, joka on antanut minulle tilaisuuden kasvaa ja kehittyä tekniseksi johtajaksi vastoin kaikkia todennäköisyyksiä. Kaikki ei ole sujunut helposti, vaan minulta on vaadittu paljon kestävyyttä, ihmisten ymmärtämistä, kovaa työtä ja kärsivällisyyttä. Jatkan työtäni ja polkuni rakentamista päivä kerrallaan. Yhden asian olen huomannut: mitä ylemmäs etenen organisaatiossa, sitä vähemmän mahdollisuuksia työmarkkinoilla vaikuttaa olevan. Jotenkin tuntuu, että vaikka minulla on tällä hetkellä paljon kokemusta ja osaamista, tarvitsisin jälleen uuden mahdollisuuden loistaa eri tasolla. Ehkä kaikki tuntevat näin uralla edetessään, mutta vähemmistöryhmiin kuuluvana minusta tuntuu, että minun on tehtävä enemmän töitä päästäkseni sinne, minne haluan.

Suomessa työskentelevänä ulkomaalaisena tielleni on mahtunut kokemuksi, tuuria ja suhteita.

Sain tukea, minut toivotettiin tervetulleeksi ja minua kannustettiin suunnitelmassani.

Kansainvälisten opiskelijoiden pitäisi menestyä, ei vain selviytyä

Owain Hopeaketo



Kansainväliset opiskelijat kohtaavat monenlaisia haasteita ja tarvitsevat enemmän apua

Muutin Isosta-Britanniasta Suomeen vuonna 2016 aloittaakseni maisteriopinnot. Kuten useimmat kansainväliset opiskelijat, asuin ensimmäistä kertaa kotimaani ulkopuolella, ja päätös vaati paljon suunnittelua ja selvittelyä. Tänne tullessani asemani oli monin tavoin hyvä: Minulla oli jo suomalainen tyttöystävä, mikä teki asunnon löytämistä helppoa. Äidinkieleni on englantia, joten pystyin käyttämään äidinkieltäni opiskeluissa ja pitkälti myös arjessa. Olen valkoinen, ei-uskonnollinen ja kotoisin kulttuurista, joka ei eroa paljonkaan suomalaisesta. Kaikesta huolimatta voin sanoa, että

muutto Suomeen oli vaikeinta, mitä olen koskaan tehnyt. Se oli myös kiistatta parasta.

Kansainvälisenä tutkinto-opiskelijana Suomessa joutuu nopeasti valinnan eteen. Pysyteläkö muiden kansainvälisten opiskelijoiden seurassa, joista useimmat ovat täällä vain yhden lukukauden, vai yrittääkö murtaa esteitä ja päästä mukaan suomalaisiin opiskelijaporukoihin? Esteiden korkeus ja määrä riippuu monista tekijöistä, mutta viime kädessä suurimpia esteitä on kaksi. Ensinnäkin, erityisesti maisteritasolla opiskelevien ryhmät koostuvat ihmisistä, jotka ovat tunteneet toisensa ja opiskelleet yhdessä monta vuotta. Porukkaan sisään pääseminen on todella vaikeaa jo ilman toista estettä, eli kielimuuria.

Kun puhutaan kansainvälisten ihmisten koututtamisesta Suomeen, aiheeksi nousee väistämättä suomen kieli. Vaikka lähes kaikki suomalaiset yliopisto-opiskelijat puhuvat riittävän tasoista englantia, on ymmärrettävää, että he haluavat myös puhua äidinkieltään. Oman kokemuksen mukaan he puhuvat yleensä mielellään englantia ja tietävät, että se on tärkeä kieli työelämässä, mutta joskus raja tulee vastaan ja on tilanteita, joissa on mutkattomampaa tai helpompaa käyttää suomea. Tämän olen oppinut täällä ollessani, ja jokaisen ulkomaalaisen on hyvä muistaa se. Vaikka suomalaiset osaavat puhua englantia hyvin, se ei tarkoita, että heidän pitäisi puhua sitä koko ajan.

Toisaalta olen usein saanut kuulla, että kansainväliset opiskelijat ovat liian laiskoja opiskelemaan suomen kieltä tai sopeutumaan Suomeen. Tämäkin on vaarallinen väite. Sen seurauksena ongelmasta syytetään kansainvälisiä opiskelijoita eikä järjestelmää, jonka pitäisi tukea heitä. Kuten edellä totesin, kansainvälisenä opiskelijana oleminen on vaikeaa: opiskelet täysipäiväisesti, totuttelet uuteen maahan, etsit työpaikkaa, yrität sopeutua parhaasi mukaan ja opettelet uutta kieltä – yhtä aikaa. Se on haasteellista kenelle tahansa, vaikka elämä olisi muuten täydellistä eikä muita vaikeuksia olisi. Seuraavaksi voi miettiä, kuinka usein ensimmäistä kertaa kotimaansa ulkopuolella asuvilla nuorilla on täydellinen elämä ilman muita vaikeuksia.

Kansainvälisillä opiskelijoilla on samat huolet ja vaikeudet kuin kaikilla muillakin, mutta heillä ei

ole kotimaansa tukiverkosta. Totta kai maahan tulevilta täytyy edellyttää kielen opettelua, ja on ihmisiä, jotka puhuvat suomea hyvin yhden tai kahden täällä vietetyn vuoden jälkeen. Jos ihminen ei kuitenkaan opi suomea, se ei tee hänestä laiskaa tai tarkoita, että hän ei tekisi parastaan. Muiden ihmisen tulee olla kärsivällisiä ja inhimillisiä, eikä syyttää ulkomaalaisia jostakin, johon he eivät suurelta osin voi itse vaikuttaa. Meidän kaikkien vastuulla on auttaa heitä kaikin keinoin ja luoda maa, joka on mahdollisimman vastaanottavainen ja vieraanvarainen kaikille.

Monet asiat tukevat tätä jo nyt ja tekevät Suomesta helpomman paikan elää. Ensinnä ja tärkeimpänä Suomi on yleisesti ottaen mahtava maa asua: Elämänlaatu on maailman mittapuulla erittäin hyvä ja suomalaiset ovat onnellisia, jos eivät aina omasta mielestään, niin ainakin yhteiskunnallisesta näkökulmasta! Luonto on kaunis ja se on lähellä. Esimerkiksi rikollisuutta ja asunnottomuutta on vähän, ja luottamus muihin ihmisiin ja viranomaisiin on suurta. Nämä kaikki tekevät Suomesta houkuttelevan maan ulkomaalaisille – en enää pysy edes laskuissa siitä, kuinka monta kertaa olen pohtinut näiden asioiden ihmeellisyttä kansainvälisten opiskelijoiden kanssa.

Oman kokemuksen perusteella voin sanoa, että opiskelijajyhdistysjärjestelmä ja opiskelija-elämä ovat mahtavia. Opiskelijajyhdistykset ja ylioppilaskunnat tekevät paljon muutakin kuin järjestävät hauskoja tapahtumia, vaikka juhlien ja muiden tapahtumien merkitystä ei mielestäni pidä vähätellä. Rennoissa tapahtumissa voi tutustua ihmisiin ja rakentaa verkostoja, jotka ovat

**Kansainvälisillä
opiskelijoilla on
samat huolet, mutta
ei kotimaansa
tukiverkosta.**

elintärkeitä kansainvälisille opiskelijoille. Ne voivat tarjota elämää muuttavia mahdollisuuksia ja niissä luodaan muistoja, jotka säilyvät vuosikymmeniä. Juuri tällaiset myönteiset hetket ja kokemukset saavat ihmisen tuntemaan olonsa kohtaisaksi jossakin maassa ja sitovat hänet maahan.

Opiskelijayhdistyksillä on tärkeä merkitys monissa prosesseissa laajemminkin, sillä ne tarjoavat esimerkiksi epämuodollisemman yhteyden opiskelijoiden ja yritysten välille. Sain itse ensimmäisen työtarjoukseni Suomessa saunassa opiskelijayhdistyksen järjestämässä yritystapahtumassa. Valitettavasti en voinut ottaa tuota paikkaa vastaan. Yhdistyksen kautta opin kuitenkin kaiken opiskelemastani alasta ja sain monia kontakteja, joita en olisi koskaan saanut yksin. Sain sitä kautta ystäviä, joiden toivon pysyvän vielä monta vuotta, ja sen ansiosta minulla on nykyinen työni. Tässä yhteydessä en edes mainitse opiskelijoiden edunvalvontaa ja opiskelijoiden äänen arvostamista, jotka hämmästyttävät minua edelleen.

Muiden yliopisto-opiskelijoiden kanssa käytöksen keskusteluiden perusteella tiedän kuitenkin, että kaikilla ei ole yhtä hyviä kokemuksia kuin minulla. Jopa teknologiakampusten välillä on suuria eroja, ja monilla aloilla kansainvälisillä opiskelijoilla on sopeutumisvaikeuksia. Tämä johtuu paljolti yliopistoista, jotka eivät mielestäni useinkaan tue kotouttamisprosessia riittävästi. Suomen opiskelijayhdistysjärjestelmä on loistava, mutta se tarvitsee apua ja tukea sopeutuakseen muuttuvaan opiskelija-ainekseen. Jos kansainväliset opiskelijat vain sysätään sen kontolle ilman riittäviä lisäresursseja ja koulutusta, lopputulos on väistämättä huono.

Suomeen maisterivaiheessa tulevalle opiskelijalle on erittäin vähän aikaa löytää työpaikka. Ennen opinnäytetyön aloittamista on realistisesti yksi kesätyömahdollisuus. Insinööriopinnoissa monet diplomityöt tehdään suoraan kesätyöpaikan tarjonnalle yritykselle. Näiden paikkojen haku puolestaan alkaa vain muutamaa kuukautta maahantulon jälkeen, jolloin opiskelija on hädin tuskin ehtinyt asettua asumaan Suomeen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että yritykselle opinnäytetyönsä tehneiden opiskelijoiden mahdollisuudet työllistyä alalle ovat huomattavasti

paremmat kuin niiden, jotka ovat tehneet opinnäytetyönsä yliopiston tutkimusryhmässä.

Yksinkertaistaen voi siis sanoa, että monet kansainväliset opiskelijat joutuvat jo muutaman kuukauden Suomessa olon jälkeen lähettämään työhakemuksia, jotka ratkaisevat sen, saavatko he valmistumisen jälkeen työpaikan ja voivatko he jäädä Suomeen. Lienee sanomattakin selvää, että tilanne on vaikea, rima lähes mahdottoman korkealla ja näiden opiskelijoiden pitäisi saada kaikki mahdollinen apu jokaisessa käännteessä.

Opiskelijayhdistysten, ylioppilaskuntien, yliopistojen, ammattiliittojen, pankkien, yritysten, valtion elinten ja monien muiden organisaatioiden vastuulla on tehdä kaikkensa, jotta prosessi olisi reilumpi ja lopputulos parempi. Kansainvälisten opiskelijoiden on saatava enemmän tietoa suomalaisesta työelämästä ja heille on taattava paremmat mahdollisuudet päästä osaksi sitä. Tehtävä ei ole helppo, eikä sitä voida ratkaista yhdessä yössä, mutta kaikki teot ovat tärkeitä.

Viime kädessä kyse on siitä, että teot vastaavat puheita. Pienistä opiskelijayhdistyksistä suuriin valtion toimielimiin lähes kaikki ovat yhtä mieltä siitä, että kansainvälisyys on tulevaisuutta ja että kansainvälisillä opiskelijoilla on tärkeä rooli, kun Suomen asemaa parannetaan globaalilla näyttämöllä. Nyt on aika siirtyä sanoista tekoihin ja tehdä Suomesta maa, jossa kansainväliset opiskelijat eivät pelkästään selviydy, vaan jossa he voivat menestyä.

Yhteyksien luominen työmarkkinoille

Kamilla Sultanova



Yhteyksien luominen työmarkkinoille, verkostoituminen ja työskentely opiskelun ohessa

Suomesta on tullut unelma opiskelijoille kaikkialla maailmassa, ja vieläpä helposti saavutettava sellainen. Ihmisiä houkutellaan Suomeen opiskelemaan ja töihin monin lupauksin: tunnustetut huipputyöpaikat, työn ja vapaa-ajan tasapaino, luottamukseen perustuva yhteiskunta ja uranäkymät. Silti tuoreessa tutkimuksessa 47 prosenttia opiskelijoista harkitsi Suomesta lähtemistä ja 32 prosenttia piti uranäkymiään huonoina. Siitä huolimatta 86 prosenttia heistä on kotiutunut Suomeen hyvin.

Jotta korkeasti koulutettujen osaajien aivo-
vuodolta vältyttäisiin, Suomeen tarvitaan jäsen-
nely ja kattava lähestymistapa opiskeluajan
hyödyntämiseksi yhteyksien luomiseen työn-
antajiin ja verkostoihin sekä suomalaisiin työ-
markkinoihin tutustumiseen. Tässä artikkelis-
sa kerron, miksi kansainvälisten opiskelijoiden

opintojen aikainen työkokemus on niin tärkeää urakehityksen, Suomen olosuhteiden ymmärtämisen ja oman merkityksen löytämisen kannalta kilpailuilla työmarkkinoilla.

Olen itse ollut kansainvälinen opiskelija, joten voin ylpeillä kiinnostavalla matkalla, jonka aikana tutustuin uusiin kulttuureihin, opiskelin eri puolilta maailmaa tulevien ihmisten kanssa, omak-suin uusia opiskelutapoja ja olin vastuussa omasta elämästäni ulkomailla! Se oli vapauttava hyppy elämään nuorelle uzbekistanilaisnaiselle! Uran aloittaminen Pohjoismaissa teki minusta kuitenkin haavoittuvaisen, sillä minun oli vaikea päästä mukaan paikallisiin verkostoihin ja saada oleskelulupa. En päässyt ammattiliittojen tuen piiriin, ja rekrytoinnissa törmäsin väärinymmärryksiin kielimuurin vuoksi. Lisäksi olen suorittanut tanskan- ja suomenkielisissä kielikeskuksissa kaksi kotoutuskurssia, joiden jälkeen oloni vaihteli voimaantuneisuuden ja voimattomuuden välillä. Oman identiteettini ymmärtäminen sekä opiskelijana että työelämään siirtyvänä ammattilaisena oli pitkä ja hankala prosessi, jonka aikana olisin kai-vannut enemmän tukea ja ohjausta jo varhaisessa vaiheessa. Suomi heittää paljon osaamista ja asiantuntemusta hukkaan, kun opiskelijat jätetään pohtimaan tulevaisuuden suuntaansa yksin. Sen vuoksi hyödynnän omia kokemuksiani ja tuen Suomeen saapuvia kansainvälisiä tulokkaita.

Opiskelijoita ei saisi jättää yksin Suomessa

Miten ihminen voi toimia ennakoivasti, jos hän ei tiedä, miten edistää uramahdollisuuksiaan ja mitä on tarjolla? Opiskelijat otetaan vastaan avosylin, mutta kieli- ja kulttuurierojen vuoksi katoaa paljon olennaista tietoa siitä, miten tilaisuuksiin voi tarttua heti alusta alkaen. Tietoisuutta tulisi lisätä siitä, miten suomalainen opiskeluympäristö toimii, ja muiden uratarinoita tulisi tuoda esiin. Tässä yhteydessä on myös hyvä tiedostaa, että suomalaisilla opiskelijoilla on tyypillisesti jo ennen valmistumistaan runsaasti työkokemusta sekä omalta alaltaan et-tä muista työtehtävistä. Kansainvälisillä opiskelijoilla on valmistuessaan yleensä vähemmän työkokemusta, erityisesti Suomesta, eivätkä he

useinkaan ymmärrä, kuinka hyödyllistä työskentely opintojen ohessa on. Kuten lukuisista tutkimuksista käy ilmi, monilla kansainvälisillä opiskelijoilla onkin huomattavia vaikeuksia löytää koulutustaan vastaavaa työtä.

Urapalvelut – yhden luokun palvelupiste paikallisen identiteetin luomiseen

Olen työskennellyt niin Business College Helsingin (ammatillinen oppilaitos) opiskelijoiden kuin Hankenin kauppakorkeakoulun jatko-opiskelijoidenkin kanssa. Ammatista riippumatta heillä oli etnisen taustansa vuoksi samanlaisia haasteita edetä urallaan ja saada tunnustusta. Helsingin alueellisen yliopistoyhteistyön puitteissa Hankenin kauppakorkeakoulussa tehtäväni oli edistää opiskelijoiden mahdollisuuksia luoda suhteita työnantajiin harjoittelujaksojen, mentoroinnin, projektitöiden tai opinnäyteyhteistyön kautta. Monet opiskelijat kuulivat mentoroinnista ensimmäistä kertaa, kun taas toisilla ei ollut päivitettyä ansioluetteloa eikä LinkedIn-profiilia, jotta he voisivat asemoida itsensä Suomen työmarkkinoilla. Se ei ole yllättävää, sillä opiskelijat tulevat eri puolilta maailmaa erilaisista opiskelu- ja työkulttuureista.

Kaupungit ja yliopistot sekä yliopistojen urapalvelut ovat ensimmäisiä luontaisia yhteyksiä yhteisöön. Hyvin toimiessaan ne ovat yhden luokun palvelupisteitä (uuden) paikallisen identiteetin luomiseen. Koska kansainvälisillä opiskelijoilla ei ole samanlaisia sosiaalisia verkostoja kuin heidän suomalaisilla ikätovereillaan, vain harvat tietävät, että ansioluettelon rakentaminen pitäisi aloittaa heti opintojen alussa. Jos tärkeää työkokemusta alkaa kartuttaa vasta juuri ennen valmistumista, on jo liian myöhäistä. Kannustankin jokaista aloitteellisuuteen riippumatta siitä, onko hän suomalainen vai ulkomaalainen opiskelija.

Sosiaalinen pääoma väylänä uran luomiseen ja Suomeen kotoutumiseen

Jokaisessa pitämässäni pääpuheessa ja työpajassa olen varmasti maininnut, kuinka tärkeitä sosiaaliset verkostot ja sosiaalisen pääoman

kartuttaminen ovat opiskelijoiden urakehityksen, ystävien hankkimisen ja ammatillisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta.

Jokainen on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan. Apua on saatavilla, kunhan tietää keinot sen hankkimiseen. Ulkomailla asuminen on yksinäistä, ennen kuin pääsee mukaan verkostoon tai yhteisöön, jossa voi alkaa kasvattaa uusia juuria. On totta, että opintojen aikana on paljon pohdittavaa ja omaksuttavaa. Uudessa maassa rutiinit, suhteet, roolit ja reaktiot ovat uusia. On kuitenkin tärkeää, että kansainvälisiä opiskelijoita autetaan toimimaan strategisesti ja olemaan halukkaita luomaan suhteita paikallisiin, koska jään murtaminen vie aikaa. Olen itse ollut samassa tilanteessa. On tuskallista pyrkiä osaksi yhteisöä. Mielestäni opiskelijoiden täysivaltaisuus edellyttää kaveri- ja mentorijärjestelmän tarjoamista kaikille, ei vain satunnaisen tilapäisrahoituksen turvin tai jonkin pilottihankkeen puitteissa. Eräs taivalkoskelainen opettaja keksi "suomalaiseen kulttuuriystävään" perustuvan aloitteen kaikille uusille tulokkaille.

Seuraavassa on muutamia tuhansille opiskelijoille annettuja neuvoja suhteiden ja kontaktien luomiseen:

- 1. Liity ammatillisiin järjestöihin, kuten ammattiliittoihin.** Ammattiliiton jäsenillä on hyvät edellytykset tutustua ja luoda kontakteja muihin alan ammattilaisiin. Liitoilla on säännöllisiä tapahtumia ja kokouksia, ja ne tarjoavat tilan, johon kaikki ovat tervetulleita.
- 2. Osallistu alan tapahtumiin.** Kannattaa osallistua alan tapahtumiin, kuten konferensseihin, seminaareihin ja messuille, ja myös yliopistojen järjestämiin tapahtumiin. Nämä tapahtumat tarjoavat loistavia tilaisuuksia verkostoitua muiden alan ammattilaisten kanssa.
- 3. Käytä sosiaalista mediaa.** Käytä LinkedInin kaltaisia sosiaalisen median kanavia ja verkostoidu muiden alasi ammattilaisten kanssa. Liity kiinnostaviin ryhmiin ja keskustele muiden alan toimijoiden kanssa kommentoimalla ja jakamalla omia ajatuksiasi ja näkemyksiäsi.
- 4. Tee vapaaehtoistyötä.** Vapaaehtoistyö

voi olla hyvä tapa luoda kontakteja ja hankkia kokemusta alalta. Opiskelualaan, toimialaan tai kiinnostuksen kohteisiin liittyvän vapaaehtoistyön tekeminen on hyvä tapa tehdä hyvää ja kartuttaa ansioluetteloa. Se myös kasvattaa itseluottamusta ja avaa ovia muille mahdollisuuksille.

- 5. Etsi mentori.** Etsi itsellesi mentori, jolla on elämän tuomaa tai ammatillista kokemusta. Mentorointi voi olla hyödyllinen keino saada tietoa ja luoda kontakteja. Mentorointiohjelmien etsiminen tai uralaan menestyneen henkilön lähestyminen voi jo itsessään avata ovia.
- 6. Osallistu kielikursseille.** Osallistuminen suomen tai ruotsin kielen kursseille on tärkeää, koska se osoittaa, että olet kiinnostunut suomalaisesta kulttuurista ja haluat oppia siitä lisää. Se toimii myös hyvänä keskustelun avaajana ja pystyt paremmin ymmärtämään suomalaista työkulttuuria.
- 7. Liity yhteisöihin.** Lukuisat verkossa toimivat ja perinteiset yhteisöt voivat toimia väylänä paikallisten ystävien hankkimiseen, suurempaan osallisuuteen ja ammatti-identiteetin rakentamiseen.
- 8. Aloita liikuntaharrastus.** Liikuntaharrastuksissa voi luoda verkostoja suomalaisten kanssa. Liikunnan harrastaminen on pitkäaikainen, mutta kaikkia hyödyttävä ratkaisu, joka auttaa pysymään kunnossa ja laajentamaan sosiaalista verkostoa.
- 9. Hyödynnä yritys yhteistyötä opinnäytteen tekemisessä.** Opinnäytteen tekeminen yritykselle helpottaa työllistymistä ja edistää tunnettuutta työnantajien keskuudessa.

Monet yliopistot tarjoavat tukea, kuten kaikille avoimia verkkokursseja (MOOC), uratukea ja mentorointia, samoin kuin kaupungit ja alueelliset keskuudet. Tuki ei kuitenkaan ole jatkuvaa, vaan se on satunnaista eikä aina hyvin tunnettua. Olen huomannut, että lehtorit eivät ole olleet halukkaita auttamaan opiskelijoita opinnäyteyhteistyössä, koska se ei kuulu heidän

Ammattiliittojen on tuettava paremmin etnisesti monimuotoisten työntekijöiden ryhmää.

työnkuvaansa. Osallisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla koko yliopiston, ei vain urapalveluiden vastuulla.

Suomalaiset ammattilaiset: luokaa suhteita kotoutumisen lisäämiseksi

Viime vuosina monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta on tullut muotisanoja, ja niitä on tutkittu paljon työmarkkinoilla ja oppilaitoksissa.

Kielestä, uskonnosta ja etnisestä taustasta johtuva rasismi ja syrjintä ovat yleisiä korkeakouluissa ja rekrytoinnissa. Kansainväliset opiskelijat ja suomalaiset, joilla on erilainen etninen tausta, kohtaavat samanlaisia haasteita yrittäessään päästä työmarkkinoille. Monien niin julkisten kuin yksityistenkin työnantajien onkin tarkasteltava rekrytointikäytäntöjään ja työpaikkakulttuuriaan sekä tehtävä järjestelmällistä työtä monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden (DEI) edistämiseksi.

Työpaikoilla työntekijöiden on hyväksyttävä ihmiset, jotka puhuvat vain vähän suomea tai ruotsia. Ammattiliittojen on vastaavasti tuettava paremmin etnisesti monimuotoisten työntekijöiden ryhmää, tuettava heidän hyvinvointiaan sekä tehtävä kotouttamistyötä yhdessä yliopistojen kanssa. Lisäksi vapaaehtoistehtäviä voittoa tavoittelemattomissa järjestöissä on tarjottava myös muilla kielillä kansalaisyhteiskuntaan osallistumisen edistämiseksi.

Yhteisöön kuulumisen ja integroitumisen eivät pääty kielitaitoon. Uramahdollisuudet eivät välttämättä synny suomen kielen vaan suhteiden kautta. Englanti voi toimia siltana suomalaisen kulttuurin oppimiseen, mutta jokaisen

ammattilaisen on osallistuttava suomalaisen inklusiivisuuden luomiseen jokaisella työpaikalla.

Ihmisten väliset suhteet ovat merkki luottamuksesta ja halusta tutustua erilaisiin maailmankuviin. Ne ovat merkki siitä, että arvostamme toisiamme emmekä pelkää erilaisuutta.

Eikö olisi ilo saada ystävä, joka on kotoisin toisesta maasta?!

Kielitaito

Larry Abdullai



Opiskelu Suomessa: Miksi suomen tai ruotsin kielen taidolla on merkitystä

"Miksi vaivaudut opiskelemaan suomen tai ruotsin kieltä, vaikka on selvää, että työnantajat eivät palkitse sinua vaivannäöstäsi ja tarjoa sinulle töitä?" Näin osa kollegoistani kysyi minulta, kun päätin aloittaa suomen kielen opinnot. He saattavat olla oikeassa, ainakin jossain määrin, sillä monet yritykset ja rekrytoijat vaativat edelleen kansainvälisiltä osaajilta äidinkielen tasoista suomen kielen taitoa. Kielen kauneus on kuitenkin muutakin kuin vain työpaikan turvaamista. Kotimaassani Ghanassa puhutaan yli 70:tä kieltä. Yhdessä yhteisössä saatetaan puhua jopa viittä eri kieltä, ja rinnakkaiselo sekä muiden kulttuurien kauneuden arvostaminen edellyttää toisten kielten opettelua. Kun muutin Suomeen vuonna 2015 yllätyin kuullessani, että avain työpaikan saamiseen oli suomen kielen taito, vaikka noin 70 prosenttia väestöstä puhuu englantia. Todellisuus tästä AVAIMESTA (suomen kielestä) valkeni minulle suoritettuani maisterin tutkinnon strategiasta, innovaatiosta ja vastuullisuudesta LUT-yliopistosta vuonna 2018. Hain nimittäin töitä kymmenistä yrityksistä ja sain kaikilta vakio-
muotoisen hylkäävän vastauksen, jonka perusteluna oli, etten osaa suomea. Opiskelun ohessa vuodesta 2016 maaliskuuhun 2021 työskentelin

siivoojana ja öisin lehdenjakajana Postilla. Joskus supermarketteja siivotessani näin suomalaisten luokkatovereideni, opettajieni ja rehtorini käyvän ostoksilla. Tunsin tuottaneeni pettymyksen opettajilleni ja koko yliopistolle, koska olin tuhannut aikaa, osaamista ja taloudellisia resursseja – sekä heidän että omiani.

Vuonna 2019 ilmoittauduin TE-toimistoon, koska tunsin olevani vajaatyöllistetty. Vaikka kerroin koettelemuksistani, TE-toimiston virkailijat totesivat, etten ole heidän ensisijainen asiakkaansa, ja ohjasivat minut rekrytointikonsultointiyritykselle. Minua ohjeistettiin jatkamaan työnhakua kolmen kuukauden ajan, ja voisin päästä TE-toimiston asiakkaaksi vasta, jos en menestyisi yrityksen avulla. Kolmen kuukauden kuluttua olin hakenut kymmeniä avoimia työpaikkoja, joita TE-toimisto ja konsultointiyritys olivat minulle ehdottaneet aiemman työkokemukseni ja nykyisen pätevyyteni perusteella. Todisteet olivat selvät: lähes kaikki yritykset hylkäsivät hakemukseni vedoten kielitaidon puutteeseen jopa sellaisissa tehtävissä, jotka eivät arvioni mukaan edellyttäneet suomen kielen taitoa. Täytyy lisätä, että epätoivoissani hain monenlaisiin tehtäviin riippumatta siitä, vastasivatko ne pätevyyttäni tai aiempaa työkokemustani myynnin ja liiketoiminnan kehitysjohtajana. Esitettyäni vakuuttavat todisteet siitä, että kieli oli ainoa este, joka esti minua saamasta työtä, TE-toimisto tarjosi minulle lopulta mahdollisuutta osallistua suomen kielen intensiiviopintoihin Sammossa.

Olin innoissani, erittäin motivoitunut ja sitoutunut. En antanut ystäväni kommenttien lanistaa tai estää minua lähtemästä tälle tielle, koska minulla oli edelleen unelmieni työpaikan AVAIN tähtäimessä. Siirrytäänpä eteenpäin vuoteen 2020, jolloin olin suorittanut vuoden mittaisen suomen kielen intensiivikurssin ja läpäissyt kaikki neljä kansallisen kielikokeen osaa (YKI-koe) B1-kielitasolla (keskitaso). Ajattelin, että olin vihdoin saanut AVAIMEN. Olin kuitenkin väärässä. Hain uudelleen moniin niistä yrityksistä, joihin olin hakenut aiemmin. Yllätyksekseni olin myöhässä. Lukko oli digitalisoitu sillä välin, kun olin kehittämässä suomen kielen taitojani. Tarvitsin siis AVAIMEN lisäksi verkoston, jotta pääsisin työmarkkinoille. Pyysin erästä yritystä perusteamaan

hylkäyksen, jotta voisin kehittää puuttuvia taitoja. Rekrytoija vastasi, että pätevyyteni ja kielitaitoni olivat kunnossa, mutta työkokemukseni Ghanasta oli vanhentunut, koska en ollut tehnyt oman alan töitä Suomessa viiden viime vuoden aikana (2015–2020). Tuona aikana olin suorittanut maisterin tutkinnon ja suomen kielen opinnot. Monet yritykset pelkäävät antaa mahdollisuuden kansainväliselle osajalle ensimmäisten joukossa, mutta lähes kaikki vaativat, että tällaisella henkilöllä on oltava työkokemusta Suomesta: miten? Tämä oli se korsi, joka katkaisi kamelin selän, joten päädyin kolmeen viimeiseen vaihtoehtoon: alkaa hakea työpaikkaa liike-elämän sijasta akateemisesta maailmasta, muuttaa Lappeenrannasta isompaan kaupunkiin tai hankkia Suomen kansalaisuus ja muuttaa pois Suomesta. Onneksi sain täysin rahoitetun tohtorin paikan LUT-yliopistosta vuonna 2021, ja olen matkalla ohjelmistotuotannon filosofian tohtoriksi. Sain myös Suomen kansalaisuuden yhdessä neljän ihanan lapseni kanssa joulukuussa 2022, ja Suomi on nyt toinen kotini. Olen ikuisesti kiitollinen Elinna Hannikainen-Himaselle, joka on LUT-yliopiston urapalvelukoordinaattori, Kirsimarja Blomqvistille (LUT-yliopiston tietojohdamisen professori), joka tarjosi minulle ensimmäisen työsopimukseni työtömyystaistelun aikana, ja tietenkin nykyiselle väitöskirjan ohjaajalleni Jari Portaalle (LUT-yliopiston ohjelmistotekniikan professori), joka luotti minuun väitöskirjan tekemisessä.

**Lähes kaikki
yritykset hylkäsivät
hakemukseni
vedoten kielitaidon
puutteeseen.**

Kokemuksia seitsemän Suomessa vietetyn vuoden ajalta

1. Neuvoja muille kansainvälisille opiskelijoille ja osajille

Sain vasta myöhemmin tietää (kiitos LUT:n urapalvelun, jossa tein työharjoittelun), että yli 85 prosenttia Suomen työpaikoista ei koskaan tule julkiseen hakuun ja että joskus lopuista 15 prosentista ilmoitetaan vain rekrytointikriteerien täyttämiseksi, vaikka sopiva ehdokas on löytynyt ennen työpaikasta ilmoittamista. Kansainvälisten opiskelijoiden, jotka haluavat päästä Suomen työmarkkinoille, kannattaakin keskittyä näihin piilotyöpaikkoihin alkamalla verkostoitua strategisesti heti opintojensa alussa. Älä jätä verkostoitumista ja työnhakua valmistumiseen asti. Verkostoituminen kannattaa aloittaa suomalaisista kurssikavereista, kollegoista ja opettajista. Käytä myös aktiivisesti yliopistosi urakeskuksen tarjoamia palveluja ja osallistu rekrytointitapahtumiin ja työnvälitystilaisuuksiin (Duuni Day). LinkedIn on toinen loistava keino verkoston luomiseen. Ole ennakoiva, ympäröi itsesi positiivisilla ihmisillä eri maista (älä pyöri vain oman maasi asukkaiden kanssa) ja pysy positiivisena. Jos aiot asua Suomessa, suomen tai ruotsin kielen taito on tarpeellinen paitsi työn vuoksi myös siksi, että se auttaa sinua kotoutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan ja arvostamaan suomalaista kulttuuria ja sen ihmisiä.

2. Yliopiston kieli- ja urapalvelukeskuksen rooli

Kansainvälisillä opiskelijoilla on erityisiä haasteita ja tarpeita, jotka edellyttävät heille räätälöityjä erityisohjelmia ja -palveluja. Opiskelijoilla pitäisi olla uraohjaaja, joka ymmärtää näitä tarpeita ja haasteita ja voi valmistella kansainvälisiä opiskelijoita Suomen työmarkkinoille. Yksi haasteista on kielimuuri. Kieliopin-tojen, kuten intensiivikesäkurssien, järjestäminen on tärkeää, jotta opiskelijan suomen tai ruotsin kielen taito saataisiin

B1-tasolle valmistumiseen mennessä.

Lisäksi yliopistojen urakeskusten olisi tehtävä aktiivista yhteistyötä yritysten kanssa, jotta kansainvälisille opiskelijoille voidaan tarjota harjoittelupaikkoja opintojen aikana. Valmistumisen jälkeen yliopistojen olisi löydettävä keino tukea valmistuneita siihen asti, kunnes he löytävät työpaikan.

3. Neuvoja rekrytoijille ja työnantajille

Työpaikkailmoitusten olisi oltava julkisia, ja niissä tulisi tuoda selkeästi ilmi tehtävän kuvaus ja vaatimukset. Työpaikkailmoituksessa on mainittava, onko suomen tai ruotsin kielen taito välttämätön, miksi kieltä vaaditaan ja millaista kielitaitoa odotetaan. Huomaa, että on epä-reilua vaatia ulkomaalaisilta äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa. Jos sujuvaa kielitaitoa vaaditaan, perustele miksi. Ilmoitus kannattaa silloin laatia suomeksi ja siinä on hyvä mainita, että englannin kielen taitoa vaaditaan.

Lopuksi, vaikka monet ovatkin sitä mieltä, että englanninkielisiä palveluja pitäisi tarjota enemmän kansainvälisten osajien houkuttelemiseksi Suomeen, oman käsitykseni mukaan tämä on vain yksi osa-alue suuremmasta ongelmasta. Suurin ongelma ovat rekrytoijien ja työnantajien asenne ja ajattelutapa kansainvälisten osajien palkkaamista kohtaan, ja näiden on muututtava. Ainakin 70 prosenttia suomalaisista osaa englantia, mutta työnantajat vetoavat siihen, että heidän asiakkaansa ovat suomenkielisiä ja vaativat siksi työnhakijoilta äidinkielen tasoista suomen kielen taitoa. Jos nämä yritykset haluavat toimia ikuisesti vain Suomen markkinoilla, eikä niillä ole suunnitelmia kasvaa ja laajentua muihin maihin, ne voivat vapaasti jämähtää tähän ajatteluun. Muissa tapauksissa kansainväliset osajat voivat olla hyvä ponnahduslauta ja voimavara suomalaisille yrityksille kansainvälistymisessä ja kehittämisessä monikansallisiksi yrityksiksi. Tiedän, että muutos on vaikeaa, mutta jotkut muutokset ovat välttämättömiä. Eri kansallisuuksia, kulttuureja ja ajatuksia edustava monimuotoinen henkilöstö rikastuttaa yrityksen innovatiivisuutta ja kilpailukykyä.

Työnhaku

Inga Chernova & Jessica Christian



Kansainvälisen osaajan työnhaku Suomessa

Ulkomaalaisena oleminen ei ole koskaan helppoa. Voisi sanoa, että uuteen paikkaan kotoutuminen on työ sinänsä. Maasta toiseen muuttamista pidetään yhtenä suurimmista psykologisista stressitekijöistä, joita ihminen voi kohdata. Työmarkkinoille integroituminen on yksi tämän prosessin tärkeimmistä tekijöistä.

Kuvittele, että heräät uudessa paikassa. Siellä ei ole sukulaisiasi, sinulla ei ole ystäviä, et puhu kieltä, etkä ymmärrä vielä, miten tämän paikan järjestelmä toimii. Et voi kysyä vanhemmiltasi, jos olet epävarma verotuksesta, et voi pyytää lukioaikaiselta ystävältäsi apua Kelan etuuksien hakemiseen etkä voi tiedustella entisiltä opiskelukavereiltasi mielenkiintoisia työpaikkoja. Lähes jokainen ulkomailta tuleva joutuu kokemaan tämän todellisuuden kaikissa maissa ja erityisesti Suomessa.

Kukaan ei tietenkään vain herää jossakin paikassa. Muuttoon valmistautuminen ja uuteen maahan tutustuminen vie yleensä pitkän ajan. Vaikka monet kansainväliset maahanmuuttajat tekevät kotiläksynsä ennen Suomeen saapumista, työnhaussa tulee huolellisesta valmistautumisesta huolimatta eteen ylittämättömiä esteitä. Tämä on järjestelmällinen haaste, joka



voidaan ratkaista vain tärkeiden päätöksentekijöiden yhteistyöllä.

Suomessa on tällä hetkellä lähes puoli miljoonaa ulkomaalaistaustaista asukasta. Lähes neljännes työikäisestä väestöstä on työttömänä ja vielä useampi on vajaatyöllistetty. Monet työttömät ja vajaatyöllistetyt kansainväliset tulijat ovat korkeakoulutettuja ja erittäin ammattitaitoisia. Heidän ammatillisella polullaan kohtaamansa haasteet näkyvät jo hakuvaiheessa.

Suomi on kerho, johon pääsee vain avaimella

Lähes 80 prosenttia Suomen avoimista työpaikoista on piilotyöpaikkoja. Tällaisia töitä ei voi saada ne, joilla ei ole sopivaa kontaktia, joka voisi esitellä hänet ja suositella häntä yritykselle. Tämä on luonnollisesti lähes mahdotonta ihmisille, jotka ovat juuri saapuneet maahan ja joilla ei ole verkostoa. Verkoston rakentaminen vie aikaa ja energiaa.

The Shortcutin kaltaiset paikat ja yhteisöt, kuten International Working Women of Finland, ovat tärkeitä, koska niissä ihmiset voivat luoda tärkeitä kontakteja uran luomiseksi.

On kuitenkin syytä huomauttaa, että hiljattain maahan saapuneet ovat luultavasti altavastaajan asemassa, koska vaikka he verkostoituisivat kuinka ahkerasti, pidempään maassa olleilla on paremmat mahdollisuudet luoda syvempiä ja useampia kontakteja.

Siksi tarvitaan järjestelmällistä muutosta.

Työnantajien olisi tarjottava ihmisille yhtäläiset mahdollisuudet verkostosta ja alkuperästä riippumatta. Jos avoimista työpaikoista olisi pakko ilmoittaa julkisesti, se voisi avata ovia monille ihmisille. Tilannetta voisi myös parantaa nimetön hakuprosessi, jossa ihmiset arvioidaan puhtaasti heidän työhistoriansa perusteella.

Onko kieli todella este?

Globalisaation aikakaudella englannista on tullut työkieli monissa maissa ympäri maailmaa, eikä Suomi ole poikkeus.

Jos yritykset haluavat kilpailla maailmanmarkkinoilla, niiden on hyväksyttävä, että

englannista tulee yleisesti puhuttu kieli myös suomalaisilla työpaikoilla.

Noin 70 prosenttia suomalaisista ilmoittaa osaavansa englantia, monet heistä sujuvasti.

Useimmissa työpaikkailmoituksissa hakijalta kuitenkin edellytetään suomen kielen taitoa. Vaikka suomen kielen osaamista väitetään välttämättömäksi monissa työpaikoissa, kaikissa tehtävissä sitä ei kuitenkaan tarvita. Usein yritykset väittävät jopa virheellisesti, että tiimin jäsenten PITÄÄ puhua suomea, vaikka työhön ei edes kuuluisi suoraan yhteydenpitoa suomalaisiin asiakkaisiin.

Keskusteltuani useiden työnantajien kanssa työpaikoista, joissa ei vaadita suomea työkielenä, vastaus on usein "emme halua, että kielimuuri vaikuttaa työntekijöiden jutusteluun".

Tässä yhteydessä onkin hyvä huomauttaa, että monimuotoiset tiimit tuottavat enemmän tuloja, niiden kassavirta on suurempi ja päätöksentekoprosessi on nopeampi. Kysymys kuuluukin: Korvaako mahdollisuus rupertella suomeksi todella kaikki monimuotoisen työtiimin tuomat hyödyt?

Toisaalta olisi kysyttävä, mikä voidaan katsoa "riittävän hyväksi" puhutuksi suomeksi.

Monet Suomeen muuttaneet ulkomaalaiset hallitsevat suomen kielen perusteet ja ovat halukkaita oppimaan kieltä työn ohessa. Eikä työ useinkaan vaadi täysin sujuvaa kielitaitoa.

Jos yrityskulttuuri joustaisi ja voitaisiin myöntää, että kielitaitoa on monen tasoista, Suomen työelämään voitaisiin kutsua enemmän ihmisiä, jolloin yrityksistä tulisi monimuotoisempia ja osallistavampia.

Työnhakutaito on oma taitonsa

Kuulemme usein, että kansainväliset osaajat saavat työtarjouksia kotimaastaan, mutta eivät Suomesta.

Vaikka eri maissa saatetaan tarvita erilaisia taitoja, esteenä on usein se, miten ihmiset hakevat töitä.

Odotukset työnhakemuksilta ja työnhakutavat ovat hyvin erilaisia eri maissa. Joissakin maissa käytetään virallisia ja muodollisia hakemuslomakkeita, mikä voi tuntua suomalaisilta rekrytoijista vieraalta, vaikka hakija olisi yhtä pätevä kuin muutkin.

Odotukset työhakemuksilta ja työnhakutavat ovat hyvin erilaisia eri maissa.

Työnhaku tuottaakin maahanmuuttajille usein vaikeuksia, koska he käyttävät kotimaastaan tuttua muotoa ja viestintätyyliä.

Työnhaku on taito, joka jokaisen on opeltava, mutta vielä vaikeampaa se on muille kuin suomalaisille, joilla saattaa olla jonkin verran tietoa kotimaansa työnhakukäytännöistä ja -mieltymyksistä.

Siksi me The Shortcutissa tarjoamme työnhakukursseja työpajoissa, uravalmennuksessa ja verkossa toimivassa Learning Hubissa.

Kunnat eivät tarjoa erityistukea korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille

Vaikka olemme kiitollisia työttömien saamasta tuesta, meidän on silti todettava, että nykyisissä palveluissa ei aina oteta huomioon korkeasti koulutettujen kansainvälisten työnhakijoiden ammatillisen osaamisen erityispiirteitä.

TE-toimisto on esimerkiksi tarjonnut monille yhteisömme jäsenille siivoojan tai lähetin töitä, vaikka heillä on maisterin tai tohtorin tutkinto.

Tämä osoittaa, että työnhakijoille suunnattuja palveluja ei ehkä ole suunniteltu korkeasti koulutetuille kansainvälisille osaajille. Osa suurimmista kaupungeista pyrkii parantamaan korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien palveluja ammattiliittojen tuella, mutta tehtävää on vielä paljon.

Yhdenvertai- suuden illuusio työelämässä

Lukumanu Iddrisu



Kahden viime vuosikymmenen aikana Suomesta on tullut yksi niistä maista, jotka kiinnostavat kymmeniä tuhansia kansainvälisiä korkeakouluopiskelijoita – kuten minuakin. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että valtaosa kansainvälisistä opiskelijoista haluaa jäädä Suomeen valmistumisensa jälkeen. Monet tekijät ovat kuitenkin muodostuneet maahan jäämisen esteeksi. Itse sain yhdeksän vuotta sitten paikan Vaasan ammattikorkeakoulusta (VAMK) International Business -tutkintolinjalta. Päätös Suomessa opiskelusta syntyi sen myönteisen palautteen perusteella, jota kuulin suomalaisesta koulutusjärjestelmästä, kuten sen laadusta, joustavuudesta, tiloista ja työmahdollisuuksista. Vaikka suurin osa kuulemastani osoittautui todeksi, kansainvälisille opiskelijoille tarjottavat työmahdollisuudet olivat heikot. Opiskeluaikana minun oli vaikea saada harjoittelupaikkaa ja jouduin matkustamaan kotimaahani suorittamaan ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmaan

kuuluvan pakollisen työharjoittelun. Myöhemmin Suomessa saamani työpaikka ei vastannut pätevyyttäni, ja sain osaamistani ja pätevyyttäni vastaavan työpaikan vasta vuonna 2019.

Kaiken kaikkiaan vei viisi vuotta, ennen kuin sain koulutustani vastaavan työpaikan. Kuinka moni voi odottaa näin kauan? Kuinka moni voi jäädä ympäristöön, jossa urahaaveiden toteuttaminen on vaikeaa? Oma tarinani on todellisuutta monille kansainvälisille opiskelijoille ja korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille Suomessa: monet heistä ovat lähteneet Suomesta valmistumisensa jälkeen, ja yksi tärkeimmistä syistä on heidän erikoisalaansa vastaavien työmahdollisuuksien puute.

Laajaan keskusteluun sekä alalla että tiedotusvälineissä on noussut ammattitaitoisen työvoiman vähenemisestä sekä eläkkeelle siirtymisestä ja väestön vähenemisestä johtuva osaamiskuilu. Mielenkiintoista on, että Suomen hallitus on asettanut tavoitteeksi saada vuoteen 2030 mennessä Suomeen vuosittain noin 10 000 työntekijää ja opiskelijaa ulkomailta. Kaikista näistä huolista huolimatta Suomessa ei ole hyödynnetty niitä tuhansia kansainvälisiä osaajia, jotka haluaisivat jäädä maahan työskentelemään. He ovat joko vajaatyöllistettyjä tai työttömiä, kuten minäkin aiemmin.

Suomi on valittu vertailussa maailman onnellisimmaksi maaksi, ja se on tasa-arvon maa. Työmarkkinoilla tilanne on kuitenkin aivan toinen. Monet, erityisesti ulkomaalaistaustaiset työnhakijat ovat tyytymättömiä, koska he kokevat, ettei heitä kohdella yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti. Joitakin syitä tähän ovat rekrytointikäytännöt, kuten etninen syrjintä, tiedostamattomat ennakkoluulot sekä työnantajien haluttomuus investoida aikaa ja resursseja nuorten, erityisesti kansainvälisten ammattilaisten kehittämiseen.

Työmarkkinoilla tarvitaan avointa, vastaanottavaista ja kasvuun tähtäävää ajattelutapaa, jotta ne kehittyisivät monikulttuurisemmiksi, osallistavammiksi ja monimuotoisemmiksi. Näin voidaan houkutella osaajia, edistää vahvaa kuuluvuuden tunnetta ja pitää osaajat maassa. Suuryritykset ovatkin parantaneet kansainvälisten opiskelijoiden työmahdollisuuksia merkittävästi. Pienillä ja keskisuurilla yrityksillä on tässä kuitenkin vielä parantamisen varaa. Ratkaisuja

voitaisiin luoda yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyössä innovatiivisissa työllistämishjelmissä.

Oppilaitokset voisivat räätälöidä tutkinto-ohjelmia paremmin Suomen työmarkkinoiden todellisten ammattitaitovaatimusten mukaisesti. Vaativatko esimerkiksi paikalliset yritykset kansainvälisiltä opiskelijoilta alan tuntemuksen lisäksi riittävää suomen kielen taitoa? Jos vaativat, miten oppilaitokset voisivat muuttaa opetussuunnitelmaansa ja tehostaa niiden kansainvälisten opiskelijoiden suomen kielen opetusta, jotka haluavat aloittaa uransa Suomessa? Jos eivät vaadi, voisiko yrityksissä luopua kokonaan kielitaitovaatimuksista rekrytoinnissa, jotta sekä syntyperäisillä suomalaisilla että kansainvälisillä työnhakijoilla olisi yhdenvertaiset työnsaantimahdollisuudet?

Oppilaitokset voisivat tehdä enemmän kansainvälisten osaajien auttamiseksi, jotta heidän työllistymismahdollisuutensa olisivat mahdollisimman hyvät. Näin kansainväliset opiskelijat jäisivät valmistuttuaan todennäköisemmin Suomeen. Esimerkiksi oppilaitosten uraohjauksessa voisi olla taustaltaan kansainvälistä henkilöstöä. Se toisi ohjaukseen erilaisia näkökulmia, jotka auttavat kansainvälisiä opiskelijoita saavuttamaan uratavoitteensa. Lisäksi oppilaitokset voisivat tehostaa yhteistyötään yritysten kanssa ja tarjota opiskelijoille opinnäyteprojekteja, joihin myös kansainväliset opiskelijat voisivat osallistua. Samoin opiskelijayhdistykset voisivat ottaa toimintaansa kansainvälisiä opiskelijoita, sillä se edistäisi heidän pääsyään työmarkkinoille. Lisäksi voisi olla kursseja, jotka edistävät monimuotoisuutta, osallisuutta ja hyväksyntää sekä opiskelijoiden keskuudessa että tiedekunnissa, jotka saattavat olla työnantajia nyt tai tulevaisuudessa.

Viime aikoina on käynnistetty pilottiohjelmia, joissa kansainvälisiä opiskelijoita tai korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia mentoroidaan ja heille tarjotaan harjoittelumahdollisuuksia Suomessa. Näistä aloitteista on ollut huomattavaa hyötyä. Tällaisiin ohjelmiin liittyy kuitenkin jossain määrin haasteita, koska osallistujamäärät ovat jääneet pieniksi ja yhteistyö yritysten kanssa on ollut vähäistä. Tällaisten innovatiivisten ohjelmien jatkuvuuden varmistamiseksi tarvitaan enemmän yritysten, kuntien ja muiden tahojen tukea ja yhteistyötä.

Puolisoiden työllistyminen

Melanie Dower



Kun työssäkäyvä henkilö muuttaa Suomeen, hänellä on usein mukanaan perheenjäseniä

Suomalaisen yhteiskunnan monien esteiden ja hankaluuksien vuoksi mielekkään työpaikan löytäminen voi viedä puolisolta vuosia. Osa onnekkaimista työpaikan löytäneistä päätyy lähtemään suomalaisyrityksistä, sillä he tuntevat itsensä eristäytyneiksi. Suomalaiset yritykset voisivat hyödyntää näitä osajia ja paitsi palkata heidät, myös pitää heidät yrityksessä tekemällä muutamia pieniä toimenpiteitä.

Maahanmuutto on tavallisesti perhepäätös, ja työpaikan saaneilla on usein mukanaan puoliso tai lapsia. Puolisolle tämä tarkoittaa omasta työstä tai urapolusta luopumista kumppanin tukemiseksi. Vaikka Suomi houkuttelee perheitä elämäntilanteella, puolisoitten suurin kysymys ennen maahan saapumista on – *mitä minä teen siellä?*

Aluksi puolison aika kuluu Suomen maahanmuuttopalveluissa asiointiin ja osoitteen rekisteröintiin Digi- ja väestötietovirastossa. Tällä hetkellä se voi kestää EU-maiden kansalaisilta jopa kaksi viikkoa, ja jos perheenjäsenet käsitellään

erikseen, käsittelyaika on noin 15 viikkoa, mikä rajoittaa peruspalvelujen, kuten puhelinliittymien ja pääkaupunkiseudun kuntalaisten edullisempien HSL-lippujen saantia. Byrokraattisten prosessien aiheuttama odotusaika on pitkä niille, jotka haluaisivat jo alkaa osallistua elämään uudessa kotimaassaan.

Rekrytoivat yritykset tarjoavat yleensä työntekijälle ja tämän perheelle majoituksen saapumisen yhteydessä, mutta pysyvän asunnon etsintä ja sisustaminen jäävät usein puolison harteille. Suomalaiset vuokranantajat voivat olla haluttomia vuokraamaan asuntoa ulkomaalaisille, joten SATOn tai Lumon kaltaiset vuokra-asuntoyritykset ovat tavallisesti ainoa vaihtoehto. Kun vuokrasopimus on allekirjoitettu, huonekalut ostettu ja toimitettu ja perhe muuttanut, osoitteenmuutoksen käsittely Digi- ja väestötietovirastossa voi kestää jopa 35 päivää, mikä aiheuttaa ongelmia, jos perhe muuttaa esimerkiksi Helsingistä Espooseen ja lasten on ilmoitauduttava kouluun.

EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten on käytävä poliisiasemalla anomassa henkilökortti ja hankittava verkkopankkitunnukset vahvaa tunnistautumista varten, jotta he voivat käyttää esimerkiksi Kelan sähköisiä asiointipalveluja. Tämä vie jo itsessään aikaa, ja Kela-kortin odotusaika on tällä hetkellä 4–5 kuukautta, mikä aiheuttaa vaikeuksia perheille, jotka yrittävät päästä julkiseen terveydenhuoltoon.

Kun puolisollla myöhemmin on aikaa keskittyä omaan urapolkuunsa, hän joutuu turvautumaan palveluihin, jotka eivät tunnu vastaavan hänen tarpeitaan. Työnhakupalveluiden piiriin ilmoittautuminen edellyttää TE-toimiston verkkosivuston selaamista. Sivusto on saatavilla vain suomeksi ja ruotsiksi – tätä ironiaa juuri maahan saapuneet tuskin arvostavat, kun he haluavat löytää mielekästä työtä Suomesta.

Useimmille puolisoille tämä tarkoittaa sitä, että päästäkseen Suomen työmarkkinoille heidän on otettava vastaan oman alansa ulkopuolista tai alemman tason työtä. Koska suuri osa Suomen avoimista työpaikoista ei ole julkisessa haussa, uusien tulokkaiden on työskenneltävä kovasti rakentaakseen ammatillisia verkostoja työmahdollisuuksia saadakseen. Ne ulkomaalaiset, jotka eivät onnistu saamaan työtä, perustavat

usein oman yrityksen tai toimivat freelancerina ulkomailla sijaitseville yrityksille.

Hiljattain maahan saapuneiden työnhaku voi kilpistyä myös siihen, että kansainvälisiä tutkintoja ei tunnusteta tai että sopiviin tehtäviin vaaditaan maisterin tutkinto. Koska opiskelu korkeakoulussa on monissa maissa kallista ja voi johtaa elinikäiseen velkaantumiseen, moni jättää opinnot kesken työpaikan löydyttyä, sillä käytännön oppimista pidetään usein teoreettisia opintoja hyödyllisempänä.

Miten suomalaiset yritykset sitten voisivat hyödyntää tätä jo Suomessa olevaa suurta osajoukkoa ja tukea heitä työllistymisen jälkeen? Monien suomalaisten yritysten kannattaisi pohdita tätä kysymystä, varsinkin kun kansainvälinen henkilöstö voi parantaa yrityksen mainetta maailmanlaajuisesti.

Aivan aluksi ulkomailta työntekijöitä rekrytoivien yritysten on **otettava puoliso mukaan keskusteluihin siinä vaiheessa, kun työntekijä on perheineen vielä kotimaassaan**. Kun puolison toiveet ja pyrkimykset Suomeen saapumisen jälkeen on selvitetty, yritys voi suositella tukipalveluita mukana tuleville perheenjäsenille. Sekä Helsingissä että Espoossa on puoliso-ohjelmia, joihin voi ottaa yhteyttä ennen Suomeen saapumista.

Laittaessaan uusia työtehtäviä hakuun suomalaisten yritysten on hyvä miettiä, **tarvitaanko tehtävään oikeasti suomen kielen taitoista henkilöä**. Vastasaapuneelta maahanmuuttajalta kestää luonnollisesti vuosia oppia riittävästi suomea, jotta hän pystyy kommunikoimaan työelämässä vaaditulla tasolla. Tiedän erään puolison, joka opiskeli ahkerasti suomen kieltä ja sai sen jälkeen työpaikan, mutta aloittamisen jälkeen hänelle sanottiin, että hän voi suomen sijasta puhua englantia.

Yritysten olisi myös hyvä harkita koulutuksen tarjoamista tiedostamattomista ennakkoluuloista sekä monimuotoisuudesta ja osallisuudesta. LiitTYKÖ rekrytointivaiheeseen näkymättömiä esteitä, joista ei olla edes tietoisia?

Jos tämä on jo huomioitu yrityksessä, **miten inklusiivisuus toteutuu henkilön aloitettua tehtävässä?** Onko kokousten ja sisäisen viestinnän kieli suomi? Jos Suomeen juuri saapuneet ihmiset tuntevat jäävänsä sekä tärkeiden

keskustelujen että jutustelun ulkopuolelle, se voi eristää heidät. Menevätkö kaikki työntekijät lounaalle aikaisin, mutta uudelle työntekijälle ei muisteta kertoa asiasta? Ei kestä kauan, ennen kuin työntekijä lähtee, sillä kukaan ei halua tuntea jäävänsä porukan ulkopuolelle.

Hyvä uutinen on, että yrityksen ei tarvitse tehdä kaikkea työtä itse. Työskentelen suomalaisessa peliyhtiössä ja meillä on Facebookissa suuri puolisoriyhmä, joka koostuu toisiaan tukevista suomalaisista ja ulkomaalaisista. Kun palkkaamme uuden työntekijän, hänen puolisonsa kutsutaan Facebook-ryhmään jo ennen muuttoa, jotta hän voi esittäytyä ja halutessaan esittää mieltään askarruttavia kysymyksiä. Kun mukana tuleva puoliso pääsee tutustumaan hänen tilannettaan ymmärtäviin ihmisiin, hän voi tuntea kuuluvansa joukkoon jo ennen saapumistaan.

Helsinkiin muuttavien puolisoitten tukemiseksi on jo hyviä yhteisöryhmiä, joihin heidät voi ohjata. Luckan Integration järjestää säännöllisesti CV-työpajoja. The Shortcut tarjoaa kurseja uusille tulokkaille, ja International House Helsinki järjestää avoimien ovien päiviä, jolloin tietoa on saatavilla useilla eri kielillä. SIMHE auttaa ihmisiä ymmärtämään, mitä työmahdollisuuksia heidän kansainvälinen tutkintonsa tarjoaa ja millaisia jatko-opintovaihtoehtoja on tarjolla. International Working Women of Finlandilla (IWWOF) on suuri, yli 6 000 jäsenen Facebook-ryhmä, joka tarjoaa tukea ja tietoa maahanmuuttajille Suomessa. Yritysten kannattaa kertoa maahanmuuttajille tarjolla olevista palveluista ja luoda heille myönteinen ilmapiiri jo ennen maahantuloa. Pyörää ei silti tarvitse keksiä uudelleen.

Mitä tulee sosiaaliseen integraatioon, kansainvälisten kollegojen ottaminen mukaan sosiaaliseen toimintaan ei vaadi paljon. Ja vaikka joku olisi mukana kerran, ei se tarkoita sitä, että ystäviä on oltava ikuisesti. Uudet tulokkaat kokeilevat mielellään suomalaisia ajanvietteitä, kuten sienestystä, mustikanpoimintaa ja tietysti saunomista. Yrittäkää miettiä asioita, jotka tekevät Suomesta ainutlaatuisen, ja kutsukaa uudet kollegat ja heidän perheensä mukaan. Jos mahdollista, tutustuttakaa heidät muihin samankaltaisessa tilanteessa oleviin perheisiin, esimerkiksi muihin lapsiperheisiin tai samasta maasta tuleviin perheisiin.

Ei ole mikään salaisuus, että Suomi tarvitsee kansainvälisiä osaajia. Suomalaisessa yhteiskunnassa on kuitenkin jo suuri joukko potentiaalisia työntekijöitä, joita pitäisi hyödyntää ja joiden palkkaamiseen ja sitouttamiseen on laadittava strategioita. Tavoitteena ei aina ole tehdä kaikkea ihmisten puolesta, vaan opastaa heitä, jotta he voivat elättää itsensä. Ihmisille pitää luoda mahdollisuuksia menestyä, mutta on hyvä muistaa, että aluksi kaikki voi tuntua hämmentävältä ja että joskus pienetkin askeleet voivat saada aikaan todellista muutosta.

Useimpien puolisoitten on otettava vastaan alansa ulkopuolista tai alemman tason työtä.

DEI-asioiden tärkeys

Priyanka Banerjee



Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inklusiivisuus

Viime vuosina Suomessa, kuten monissa muissakin maissa, on alettu kiinnittää enemmän huomiota yhteiskunnan monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja inklusiivisuuteen (Diversity, Equity, Inclusion, DEI). Myös monissa suomalaisissa yrityksissä on alettu tunnustaa monimuotoisten, yhdenvertaisten ja inklusiivisten työpaikkojen tarvetta. Suomessa on kuitenkin vielä paljon tehtävää DEI-haasteisiin vastaamisessa. Tilastojen mukaan vähemmistöjen kohtaama syrjintä on Suomessa yleistä. Esimerkiksi oikeusministeriön Syrjintä Suomessa (2017–2019) -raportin mukaan etniseen alkuperään ja ihonväriin perustuvaa syrjintää pidetään Suomessa hyvin yleisenä (65 %). Samassa raportissa mainitaan, että 45 prosenttia suomalaisista kokee, että transsukupuolisten syrjintä on yleistä, 42 prosenttia pitää seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää yleisenä ja 32 prosenttia pitää intersukupuolisten syrjintää yleisenä. Monet tutkimukset ovat myös osoittaneet, että maahanmuuttajia, ei-suomenkielisiä ja muita vähemmistöjä syrjitään suomalaisilla työpaikoilla.

Siksi on äärimmäisen tärkeää ymmärtää, miksi DEI-työ on ratkaisevan tärkeää Suomelle ja suomalaisille organisaatioille. Näiden rakenteellisten ongelmien ratkaiseminen edellyttää pitkäjänteistä ja monipuolista lähestymistapaa, johon sisältyy toimintatapojen muutoksia, koulutusta ja tietoisuuden lisäämistä sekä yhteisön sitouttamista. Se edellyttää myös kaikkien yhteiskunnan jäsenten sitoutumista työhön inklusiivisemmän ja yhdenvertaisemman tulevaisuuden puolesta. Tämän artikkelin avulla haluan lisätä tietoisuutta tästä erittäin tärkeästä aiheesta.

Aloitetaan ensin siitä, mitä DEI tarkoittaa. DEI koostuu toisiinsa liittyvistä käsitteistä, jotka ovat kriittisiä yhdenvertaisemman ja oikeudenmukaisemman yhteiskunnan rakentamisessa.

D tulee sanasta diversity eli monimuotoisuus. Se viittaa eroavaisuuksiin ja niiden kirjoon tiettyssä ympäristössä, esimerkiksi organisaatiossa tai tiimissä. Nämä erot voivat olla demografisia, kokemuksellisia tai kognitiivisia sekä näkyviä tai näkymättömiä. Työpaikalla monimuotoisuus tarkoittaa sitä, että työvoima heijastaa yrityksen palvelemaan yhteisön erilaisia identiteettejä ja kokemuksia.

E tulee sanasta equity eli yhdenvertaisuus. Se tarkoittaa oikeudenmukaista kohtelua ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia kaikille yksilöille heidän taustastaan riippumatta. Tähän sisältyy järjestelmällisiin esteisiin puuttuminen sekä tuen ja resurssien tarjoaminen aliedustetuille ryhmille, jotta ne voivat saavuttaa täyden potentiaalinsa.

I tulee sanasta inclusion eli inklusiivisuus. Se tarkoittaa sellaisen ympäristön rakentamista, jossa jokainen tuntee itsensä arvokkaaksi ja hyväksytyksi ja jossa hänen panostaan arvostetaan. Inklusiivisuus tarkoittaa sellaisten esteiden ja ennakkoluulojen aktiivista purkamista, jotka estävät tiettyjä ryhmiä tuntemasta, että ne ovat täysin osallisia työpaikalla tai yhteiskunnassa. Sen tavoitteena on rakentaa psykologista turvallisuutta tiimitasolla ja yhteenkuuluvuuden tunnetta yksilötasolla.

Miksi DEI-työ on tärkeää?

DEI-kysymysten ymmärtäminen ja priorisointi on organisaatioille erittäin hyödyllistä monin tavoin. Esimerkiksi:

- 1.** Parempi taloudellinen tulos: McKinsey & Companyn vuonna 2020 julkaisemassa raportissa todettiin, että johtoryhmiensä

etnisen ja rodullisen monimuotoisuuden osalta ylimpään kvartiiliin kuuluvien yritysten kannattavuus oli 36 prosenttia todennäköisemmin keskimääräistä parempi kuin alimpaan kvartiiliin kuuluvien yritysten. Vastaavasti johtoryhmienissä sukupuolten moninaisuuden osalta ylimpään kvartiiliin kuuluvien yritysten kannattavuus oli 25 prosenttia todennäköisemmin keskimääräistä parempi kuin alimpaan kvartiiliin kuuluvien yritysten.

- 2.** Lisääntynyt innovointi: Monimuotoinen ja inklusiivinen työvoima voi tehostaa tuotavuutta ja innovointia, sillä erilaiset näkökulmat ja kokemukset voivat synnyttää uusia ideoita ja lähestymistapoja. Boston Consulting Groupin tutkimuksessa todettiin, että yrityksillä, joiden johtoryhmät olivat monimuotoisempia, innovaatioiden tuotot olivat 19 prosenttia suuremmat kuin yrityksillä, joiden johtoryhmät olivat vähemmän monimuotoisia.
- 3.** Osajien houkuttelevuus ja pitäminen: Sitoutuminen DEI-työhön voi auttaa organisaatioita houkuttelemaan ja pitämään eritaustaisia osajia. Yksilöt haluavat todennäköisemmin työskennellä ja pysyä töissä yrityksissä, jotka jakavat heidän arvonsa. Glassdoorin vuonna 2020 tekemän tutkimuksen mukaan 76 prosenttia työnhakijoista uskoo, että työpaikan monimuotoisuus ja inklusiivisuus on tärkeää mahdollisia työnantaja arvioitaessa.
- 4.** Parempi maine ja brändi-imago: DEI-työn priorisointi voi parantaa yrityksen brändi-imagoa, mikä voi houkuttaa asiakkaita ja sijoittajia. Edelmanin vuoden 2018 Earned Brand -tutkimuksen mukaan 64 prosenttia kuluttajista ostaa tai boikotoi tuotemerkkiä sen mukaan, mikä sen kanta yhteiskunnallisiin tai poliittisiin kysymyksiin on, mukaan lukien DEI-asiat.

Nämä ovat vain muutamia esimerkkejä siitä, miten DEI voisi hyödyttää organisaatioita liiketoiminnan kannalta. DEI on kuitenkin paljon muutakin kuin pelkkä osa liiketoimintaa. Se on yrityksille moraalinen ja eettinen

Suomessa organisaatioiden tämänhetkinen kypsyyssaste DEI-asioissa on hyvin alhainen.

välttämättömyys, koska se edistää ihmisarvon kunnioittamista, oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä yritysvastuuta.

Vaikka tietoisuus DEI-työn hyödyistä on nousussa, on useita tekijöitä, joiden vuoksi yritykset saattavat kokea DEI-työn toteuttamisen vaikeaksi, mikä voi hidastaa edistymistä. Kuten mikä tahansa muu organisaatiomuutos, myös DEI-työ kohtaa vastarintaa, sillä se vaatii ihmisiä poistumaan omalta mukavuusalueeltaan ja ottamaan aktiivisen roolin inklusiivisuuden rakentamisessa. Useimmiten tämä vastustus johtuu siitä, ettei aihetta ymmärretä tai tunneta riittävästi. Yritysjohdo ja työntekijät saattavat törmätä virheiden tekemisen pelkoon, ja asian monimutkaisuus ja laaja-alaisuus voivat entisestään vaikeuttaa yksilön roolin ymmärtämistä kokonaistyössä. Lisäksi yritykset eivät usein huomioi DEI-työtä strategisena painopisteenä, eivätkä vastualueet ole selviä. Tällöin DEI-aloitteet eivät saa tarvittavaa huomiota ja resursseja, jotta niillä saataisiin aikaan merkittävää muutosta.

Suomessa organisaatioiden tämänhetkinen kypsyyssaste DEI-asioissa on hyvin alhainen. Tämän on muututtava, jos haluamme siirtyä kohti yhdenvertaisempaa työelämää. Tämä tarkoittaa, että tietoisuutta DEI-kysymyksistä on lisättävä, ne on sisällytettävä strategiaan ja DEI-aloitteiden toteuttamiseen on varattava organisaatiossa resursseja. Tässä prosessissa on olennaista ottaa vähemmistötaustaiset asiantuntijat mukaan keskusteluun, strategiatyöhön ja päätöksentekoon maa- ja organisaatiotasolla. Nykyisiä rakenteellisia esteitä on mahdotonta poistaa, ellei päätöksentekoon saada lisää monimuotoisuutta eri tasoilla. Poliittisten puolueiden moraalisenä velvollisuutena on edistää ja tukea politiikkoja

ja ohjelmia, joilla edistetään yhdenvertaista ja oikeudenmukaista yhteiskuntaa.

Tällä hetkellä DEI-kysymyksiä pidetään työpaikoilla merkittävänä trendinä, mutta ne ovat kuitenkin enemmän kuin pelkkä trendi. Yhteiskunnan muuttuva väestörakenne, globaalin maahanmuuton kasvava kysyntä, markkinoiden nopea kansainvälistyminen ja lisääntyvät lakisäätteiset velvoitteet tarkoittavat, että DEI-työn tarve yrityksissä vain kasvaa. Kuten äskettäinen pandemia osoitti, inklusiiviset tiimit suoriutuvat paremmin vaikeina aikoina. On selvää, että tulevaisuuden työelämässä selviytyvät ne yritykset, jotka pitävät DEI-työtä strategisena painopisteenä.

Urakehitys

Ingrid Viitanen



Tavoitteena tähdet – ulkomaalaisten työntekijöiden integroiminen suomalaisille työpaikoille

Olen australialainen, ja työskentelen Espoossa. Olen ammatiltani lakimies, ja tulin Suomeen hie- man yli kymmenen vuotta sitten puolisoni peräs- sä. Vaikka olin työskennellyt australialaisissa ja yhdysvaltalaisissa huipputason lakiasiantois- toissa Sydneyssä ja Tokiossa, en osannut suomea tai tuntenut täkäläisiä lakimarkkinoita. Lukuisten epäonnistuneiden yritysten jälkeen olin jo pääty- nyt siihen tulokseen, että en löytäisi lakimiehen töitä ja joutuisin kouluttautumaan uuteen am- mattiin ja aloittamaan alusta.

Nykyään toimin Nokian lakitiimin johtotehtä- vissä tittelillä Vice President and General Counsel, Strategy & Technology and Procurement. Olen tässä asemassa nyt, koska Nokia oli vuonna 2013 valmis näkemään erilaisuuteni lisäarvona ja tar- josi minulle ensimmäisen työpaikkani Suomes- sa. Kollegani ovat alusta alkaen saaneet minut tuntemaan oloni tervetulleeksi ja arvostetuksi, ja vuosien varrella Nokia on tarjonnut minulle moni- puolisia, kiinnostavia ja haastavia töitä sekä mie- lekkäitä etenemismahdollisuuksia.

Nokian matkani kaltaiset myönteiset koke- mukset eivät aina ole olleet itsestäänselvyys ulkomaalaisille Suomessa. Ne ovat kuitenkin lisääntymään päin. Meidän tulee tehdä

kaikkemme tämän myönteisen kehityksen ylläpitämiseksi ja jatkamiseksi.

Monimuotoisuuden voima

Tutkimukset osoittavat, että monimuotoisuus on arvokas voimavara, erityisesti liike-elämässä. Suomessa ollaan hyvin siitä, että yritykseen pitää houkutella osajia mahdollisimman laajasta joukosta. Suomen kansalaisten määrä on rajallinen. On epärealistista odottaa, että näin pienestä joukosta löytyisi runsaasti syvällistä huippuluokan asiantuntemusta kaikille aloille.

Lisäksi tutkimukset osoittavat, että monimuotoisuutta taitavasti hyödyntävät yritykset tuottavat jopa 20 prosenttia enemmän innovaatioita kuin kilpailijansa. Se ei ole yllätys. Innovaatiot, luova ajattelu ja aineeton omaisuus syntyvät ihmisten mielissä. On tärkeää, että nämä ihmiset ovat keskenään erilaisia ja että heitä kannustetaan aktiivisesti olemaan erilaisia. Lisäksi on tärkeää, että nämä ihmiset osataan tuoda yhteen viihtyisään ympäristöön, jotta he voivat tehdä yhteistyötä ja täydentää toisiaan tehokkaana tiiminä.

Suomessa Nokia on vuoden 2018 jälkeen palkannut noin 2 400 työntekijää vakituisiin työsuhteisiin. Noin 40 prosenttia viime aikoina rekrytoituista henkilöistä on ei-suomalaista alkuperää. Nokialla on Suomessa 7 000 työntekijää, joiden joukossa on yli 80:n eri kansallisuuden edustajia. Palkkaamme monimuotoista työvoimaa, jotta voimme varmistaa keskeiset asiantuntijataidot ja optimoida innovointia, jotka molemmat ovat ratkaisuvia yrityksen menestyksen kannalta.

Monimuotoisten tiimien luominen ei ole yksinkertaista, koska ihmiset tiedostamattaan suosivat kaltaisiaan ihmisiä. Lisäksi vuorovaikutus samankaltaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta tulevien ihmisten kanssa on yleensä helpompaa, sillä yhteisiä piirteitä on helpompi löytää. Näistä syistä monimuotoisen tiimin vaaliminen vaatii erityistä valmiutta rekrytoivalta esihenkilöltä, palkalta henkilöltä, tiimiltä, johon hänet palkataan, ja ekosysteemiltä laajemmin. Lyhyesti sanottuna monimuotoisten tiimien tehokas hyödyntäminen edellyttää yritykseltä järjestelmällistä sitoutumista sekä valtion ja yhteisön antamaa tukea.

Pohdintoja ja neuvoja

Rekrytoivana esihenkilönä haluan antaa muutamain tärkeän neuvon Suomesta töitä etsiville ulkomaalaisille:

- Ole kärsivällinen. Älä luovuta. Etsi vahva tukija, joka auttaa sinua matkallasi.
- Kuuntele kritiikkiä valikoivasti, jos se auttaa sinua kehittymään, mutta älä menettä luottamusta itseesi tai yritä olla jotain, mitä et ole.
- Muista, että erilainen tausta ei automaattisesti tuo sinulle etulyöntiasemaa. Sinun tehtäväsi on osoittaa, että eroavaisuutesi ovat erottavia tekijöitä. Itsetietoisesta 'minulla on oikeus' -asenteesta ei ole apua, sen sijaan optimismi, innostus ja yhteistyö vievät pitkälle.
- Ymmärrä, että kaikissa yrityksissä on tiettyjä tehtäviä, jotka edellyttävät taitoja, joita sinulla ei ole. Et sovi jokaiseen tehtävään – kukaan ei sovi.
- Tiedosta, että yritykset ovat monimuotoisuusmatkallaan eri vaiheissa. Ole valmis olemaan edelläkävijä, mutta hyväksy myös se, että kaikki yritykset eivät ole valmiita aloittamaan matkaa. Kyseessä on kahden kauppa. Etsi paikka, jossa arvosi tunnustetaan ja jossa sitä vaalitaan.
- Ole kiitollinen, kun onnistut, ja laita hyvä kiertämään aina kun voit.

Pari vinkkiä päättäjille ja mahdollisille työnantajille:

- Toimi tukijana ja mentorina ulkomaalaisille työntekijöille, jotka yrittävät menestyä Suomen työmarkkinoilla.
- Ole tietoinen tiedostamattomista ennakkoluuloistasi. Mieti, miten erilaiset taidot ja erot voisivat olla tiimisi voimavara.
- Tue laajempaa monimuotoista kulttuuria aktiivisesti. Muista, että mitä enemmän ulkomaalaisia erityisesti vaikutusvaltaisiin tehtäviin otetaan, sitä normaalimpaa monimuotoisuudesta tulee työvoiman keskuudessa ja yhteiskunnassa yleisesti.
- Anna rakentavaa palautetta hakijoille, jotka eivät tulleet valituiksi, jotta he onnistuisivat seuraavalla kerralla.

-
- Arvosta ulkomaalaisten näkemää ylimääräistä vaivaa ja tee voitavasi helpottaaksesi heidän elämäänsä. Muista, että he ovat luomassa elämää uudessa maassa ja uusissa olosuhteissa. Kieli on uusi, ilmasto on ajoittain haastava jopa suomalaisille, lasten koulujärjestelmä on uusi (ja se eroaa valtavasti useimpien maiden järjestelmistä) ja korkeista elinkustannuksista voi olla vaikea selviytyä. Suomalaisessa kulttuurissa pysytään pitkälti omissa oloissa, joten ennen kuin ihminen saa aitoja ystäviä, hän saattaa kärsiä yksinäisyydestä ja ulkopuolisuuden tunteesta. Koko ihmistä ja hänen perhettään tukevista ohjelmista voi olla suuri apu.
 - Ota huomioon, että tähän tarvitaan koko kylä. Työvoiman monimuotoisuuden lisääminen on kaupallinen välttämättömyys kaikille yrityksille – ja kaikille maille – jotka haluavat saada riveihinsä parhaita huippuosaajia, edistää innovointia ja olla kilpailukykyisiä maailmanmarkkinoilla. Liike-elämän toimijoiden tulee kantaa vastuunsa vahvojen tukiohjelmien, puitteiden, kannustimien ja myönteisten kulttuurillisten viestien luomisesta, mutta ennen pitkää yrityksen rajat päättyvät, jolloin alkaa laajempi yhteiskunta. Tarvitaan koko kansallisen ekosysteemin ja erityisesti paikallisten ja kansallisten päättäjien yhteistoimintaa.

Jokainen ihminen ansaitsee mahdollisuuden loistaa kirkkaimmassa valossaan. Meidän pitäisi auttaa ja rohkaista ympärillämme olevia ihmisiä löytämään ja toteuttamaan ainutlaatuisia kykyjään

aina, kun se on mahdollista. Sen jälkeen meidän pitäisi koota yhteen ihmisiä, joiden yksilöllinen valo täydentää ja voimistaa muiden valoa. Kun yhdistämme loistavat tähdet kirkkaaksi tähtisikermäksi, kohotamme tiimejä ja tuloksia ja autamme ihmisiä olemaan onnellisempia ja tyytyväisempiä. Johtajana koen henkilökohtaisesti palkitsevana ja innostavana sen, että voin tukea ihmisiä – erityisesti ulkomaalaisia kollegoita – löytämään omat vahvuutensa ja supervoimansa työpaikalla.

Kun monimuotoiset työnhakijat pääsevät loistamaan, syntyy arvokkaita tuloksia kaikille. Koska minulle annettiin tilaisuus, olen yli kymmenen vuoden ajan auttanut aktiivisesti Nokiaa menestymään. Vielä tärkeämpää on se, että minun ja muiden ulkomaalaisten työntekijöiden panos – veronmaksajina, kuluttajina, suomalaisien lasten vanhempina ja kaiken sen puolesta puhujina, mitä Suomella on tarjottavanaan – ulottuu paljon pidemmälle kuin välittömiin työpaikkoihimme.

Ulkomaalaisiin osajiin investoiminen on myönteinen kierre, jolla on useita hyötyjä. Suomi on hyvässä vauhdissa, ja sen pitäisi jatkaa tähtien tavoittelua.

Työvoiman monimuotoisuuden lisääminen on kaupallinen välttämättömyys kaikille yrityksille.

Suomalaiset ammattiliitot kansainvälisestä näkökulmasta

Patricia Virsinger



Ammattiliitoilla on tärkeä rooli suomalaisessa työelämässä. Erityisen merkittävä niiden vaikutus on maahanmuuttajille, jotka ovat uusia Suomen työmarkkinoilla. Ammattiliitot edustavat työntekijöiden etuja työnantajien kanssa käytävissä neuvotteluissa. Niiden tavoitteena on varmistaa, että työntekijöiden oikeuksia ja etua suojellaan työpaikoilla. Ammattiliitoilla on Suomessa pitkä historia, ja ne ovat olennainen osa maan yhteiskuntarakennetta. Ammattiliittojen jäsenmäärä Suomessa onkin yksi maailman suurimmista.

Monet kansainväliset työntekijät ja opiskelijat eivät kuitenkaan ole tietoisia ammattiliittojen roolista ja niiden tarjoamista eduista. Yksi syy tähän voi olla se, että heidän kotimaassaan ei toimi ammattiliittoja tai että niillä on vain vähän vaikutusvaltaa tai jopa kielteinen merkitys.

Siksi he eivät yksinkertaisesti ymmärrä, miten tärkeää ammattiliittoon liittyminen täällä Suomessa on. Ammattiliitoilla on tärkeä rooli sen varmistamisessa, että maahanmuuttajia kohdellaan oikeudenmukaisesti Suomen työmarkkinoilla. Ammattiliitot valvovat työntekijöiden oikeuksia, tarjoavat tukea ja koulutusta sekä muokkaavat suomalaista yhteiskuntaa kokonaisuutena. Näin ne voivat auttaa luomaan osallistavampaa ja yhdenvertaisempaa työympäristöä kaikille työntekijöille heidän taustastaan riippumatta.

Tutustuin suomalaisiin ammattiliittoihin ensimmäisen kerran aloittaessani kansainvälisen liiketoiminnan kandidaattiopinnot ammattikorkeakoulussa. Useimpiin suomalaisiin liittoihin voi liittyä opiskelijajäseneksi, ja tällainen jäsenyys on yhtä lailla avoin kansainvälisille opiskelijoille. Yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa opiskeleville opiskelijoille on myös usein omat liittonsa.

Ammattiliittoni oli alusta alkaen hyvin aktiivinen, ja sillä oli säännöllisesti esittelypisteitä uusien opiskelijajäsentien houkuttelemiseksi. Ammattiliiton edustajat pitivät meille kansainvälisille opiskelijoille jopa englanninkielisen luennon varmistaakseen, että ymmärsimme ammattiliittojen merkityksen Suomessa ja jäsenyyden tuomat edut.

Ammattiliittoni oli alusta alkaen hyvin aktiivinen, ja sillä oli säännöllisesti esittelypisteitä opiskelijoille.

Liityttyäni liittoon halusin tietää ja tehdä enemmän, ja pääsin mukaan paikallisen opiskelijayhdistyksen hallitukseen. Osallistuin moniin tapahtumiin ja niiden järjestämiseen ja sain myös ystäviä. Noina vuosina minusta tuli vahva ammattiliiton jäsenyyden puolestapuhuja

kansainvälisten opiskelijatovereideni keskuudessa. Seuraavassa on joitakin tärkeimpiä syitä liittyä ammattiliittoon:

- Edustus työpaikalla: liittymällä ammattiliittoon kansainväliset opiskelijat saavat itselleen edustajan työnantajan kanssa käytäviin keskusteluihin. Se voi olla erityisen tärkeää esimerkiksi palkkaukseen, työoloihin ja työsuhteen jatkuvuuteen liittyvissä asioissa.
- Oikeusapu: ammattiliitot voivat tarjota jäsenilleen oikeudellista tukea ja neuvontaa esimerkiksi työsopimuksissa, työpaikka-kiistoissa ja muissa oikeusasioissa.
- Tiedon ja resurssien saatavuus: ammattiliitot voivat tarjota jäsenilleen tietoa ja resursseja työntekijän oikeuksista, työturvallisuudesta ja muista asioista, jotka voivat olla tärkeitä kansainvälisille opiskelijoille, joille Suomen työmarkkinat ovat uudet.
- Verkostoitumismahdollisuudet: ammattiliitot järjestävät usein tapahtumia ja kokouksia, joissa jäsenet voivat tutustua muihin oman alansa työntekijöihin. Niissä kansainväliset opiskelijat voivat luoda ammatillisia verkostoja ja oppia lisää Suomen työmarkkinoista.
- Koulutus: Jotkin liitot tarjoavat jäsenilleen koulutusohjelmia, jotka voivat auttaa kansainvälisiä opiskelijoita kehittämään uusia taitoja ja parantamaan työnsaanti-mahdollisuuksiaan.

Kun aloitin maisterin tutkinnon suorittamisen, vaihdoin liittoa opiskelualani perusteella siirtäessäni opiskelemaan yliopistoon. Myös tämä liitto (Suomen Ekonomit) oli aktiivinen ensimmäisestä päivästä lähtien ja tarjosi meille kansainvälisille opiskelijoille perehdytysluentoja ja tietoa jäsenyydestä.

Liitot, joista minulla on kokemusta, vaikuttavat kuitenkin olevan poikkeus. Valitettavasti kaikki ammattiliitot eivät kiinnitä näin paljon huomiota oman alansa kansainvälisiin työntekijöihin. Joillakin niistä ei ole edes englanniksi käännettyä kattavaa verkkosivustoa, eivätkä ne tarjoa kansainvälisille jäsenilleen mitään palveluja tai tietoa englanniksi. Kielimuuri voi

Kielimuuri voi vaikeuttaa kansainvälisten jäsenten liittymistä ammattiliittoihin.

vaikeuttaa erityisesti kansainvälisten jäsenten liittymistä ammattiliittoihin.

Vaikka maahanmuuttajien saaminen mukaan ammattiliittoihin on haastavaa, liittojen rooli on edelleen ratkaisevan tärkeä osallisuutta lisäävän ja yhdenvertaisemman suomalaisen yhteiskunnan luomisessa. Seuraavassa on suosituksia kaikille suomalaisille ammattiliitoille siitä, mitä ne voisivat tehdä tarjotakseen parempaa apua ja palveluja kansainvälisille tulijoille:

- Maahanmuuttajien syrjimättömyys ja inklusiivisuus on otettava olennaiseksi osaksi ammattiliiton strategiaa.
- Maahanmuuttajia on autettava luomaan ammatillisia verkostoja mentorointiohjelmien avulla, erityisesti tekemällä yhteistyötä maahanmuuttajien parissa toimivien kansalaisjärjestöjen kanssa.
- Mentoreille on taattava asianmukainen koulutus, jotta viestit maahanmuuttajien soveltumattomuudesta työelämään vähenevät.
- Liittojen verkkosivustot olisi käännettävä kokonaan englanniksi, ja englanninkielisiä tapahtumia ja työpajoja olisi järjestettävä enemmän ja monipuolisemmin.
- Maahanmuuttajille on tarjottava oikeusneuvontaa oleskelulupia ja erityisesti työlupia koskevissa asioissa. Liittojen tulee tehdä yhteistyötä käännöstoimistojen kanssa edullisempien käännöspalvelujen tarjoamisesta lupahakemusprosessissa tarvittavien asiakirjojen kääntämiseen.
- Maahanmuuttajien kanssa työskentelevien kansalaisjärjestöjen ja hallintoelinten kanssa on tehtävä yhteistyötä maahanmuuttajien valistamiseksi heidän

työoikeuksistaan ja ammattiliittojen merkityksestä Suomessa.

- Maahanmuuttajille on tarjottava tuettuja suomen kielen kursseja erityisesti ammattisanastoon liittyen.
- Maahanmuuttajille on tarjottava palkallisia harjoitteluohjelmia ja opinnäytetyöpaikkoja yhteistyössä yritysten kanssa.
- Tätä ohjelmaa on laajennettava ja kehitettävä palkallisten työpaikkojen tarjoamiseksi, ja ohjelma on ulotettava myös EU:n kansalaisille.
- On perustettava tukipuhelin syrjintää kokeneille, jotta ihmiset voivat saada neuvoja tai ilmoittaa huolenaiheistaan.

Tarvitaan huippu- rekrytoijia ja huipputyöyhteisö

Fadumo Ali



Olen ratkaisukeskeinen ihminen ja näen ongelmassa aina mahdollisuuksia. Suomella ja suomalaisilla työpaikoilla on tilaisuus kehittää normaalia ja kasvaa entistä kilpailukykyisemmäksi. Kun kansainvälisiä huipputekijöitä saadaan Suomeen töihin, he ovat avainasemassa tässä muutoksessa.

Tarkastelen asioita usein siitä näkökulmasta, miten niitä voisi parantaa. Normeista tulee joskus ongelmia. Ajat muuttuvat ja siksi normienkin pitää muuttua. Suomen työikäinen väestö on vanhentumassa, joten maahan tarvitaan tulevaisuudessa enemmän työperäistä maahanmuuttoa. Suomen pitää muuttaa työelämän normeja, jotta tänne halutaan tulla ja jäädä. Tämä on kaikkien etu.

Jos haluamme huippuosaajia on työelämässä nähdäkseni kolme osa-aluetta, joihin pitää panostaa. Työyhteisön pitää olla muutoshaluisen, rekrytointiprosessin pitää olla työnhakijalle hyvä ja työpaikan on oltava viihtyisä, jotta siellä halutaan pysyä. Näitä teemoja käyn seuraavaksi laajemmin läpi.

Työyhteisö

Perinteisesti työyhteisön jäsenet ovat olleet samankaltaisia. Aiemmin Suomen väestörakenne ja työkuulttuuri oli homogeeninen. Nykyään Suomessa on kuitenkin paljon eritaustaisia ihmisiä, joita ei oteta mukaan työyhteisöihin erilaisuutensa vuoksi. Tämä on omiaan luomaan pelkoa ja kielteisiä tunteita.

Työpaikoilla pitäisi ymmärtää, että tämä vanha tapa ei toimi. Suomen työntekijävaje on kasvava ongelma, joka tarvitsee nopeaa reagointia. Tähän tarvitsemme resilienssiä, eli psyykkistä selviytymiskykyä, joustavuutta ja uudelleen-orientoitumista. Jokainen työyhteisön jäsen pitää ottaa mukaan tähän muutokseen ja johdon pitää aktiivisesti tehdä työtä sen eteen. Jokaista yksilöä tarvitaan. Muutoksen etuja ovat esimerkiksi työn kuormittavuuden väheneminen, organisaatioiden kasvu ja kilpailukykyisyys. Tämä näkyisi myös Suomen talouden kasvussa.

Jokaisen organisaation tulisi tavoitella sitä, että osaajat haluavat hakea heille töihin. Jokaisen työyhteisön jäsenen pitäisi edistää tätä tavoitetta.

Rekrytointiprosessi

Monet rekrytointiprosessit Suomessa ovat haastavia eritaustaisille hakijoille. Kysyin saksalaiselta huippuosaajaltamme, minkälainen kokemus

**Suomalaiset
rekrytoijat
ovat etäisiä ja
kaavamaisia eivätkä
ole kiinnostuneita
hakijasta ihmisenä.**

hänellä on suomalaisesta rekrytoinnista. Hän vastasi, että suomalaiset ovat etäisiä ja kaavamaisia eivätkä he ole kiinnostuneita hakijasta ihmisenä. Tämä voi tuntua ikävältä etenkin henkilöstä, joka tulee toisenlaisesta kulttuuritaustasta.

Hakijalähtöisyys rekrytoinnissa on sitä, että hakija kokee olevansa hakuprosessin aikana erityinen haettavana olevaan tehtävään. Tällöin rekrytoija on kiinnostunut hakijasta ja kertoo työpaikasta avoimesti. Kiinnostuksen voi näyttää small talkina ja haastattelussa voi kysyä esimerkiksi kulttuuritaustasta. Monissa maisissa small talk on normaalia ja sen etu on, että rekrytoija oppii lisää hakijasta ja työnhakija kokee tullessa nähdyksi. Rekrytoijan tulisi olla myös ulospäinsuuntautunut.

Viihtyvyyden ylläpito - osaaja pysyy ja on tyytyväinen

Kun osaajaa osallistetaan, arvostetaan ja välitetään, hän haluaa pysyä työyhteisössään ja Suomessa. On erityisen tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen tekee parhaansa työviihtyvyyden eteen olemalla hyvä ja huomaavainen kollega. Näin lisätään yhteenkuuluvuuden tunnetta. Vierassa maassa oleminen ei ole helppoa, joten työpaikan kannattaa panostaa kokonaisvaltaisesti hyvään työkuulttuuriin.

Huippuosaaja pitää nähdä rikkautena, joka muuttaa työyhteisön dynamiikkaa tuomalla erilaisia näkökulmia maailmalta. Jos osaaja saadaan viihtymään työssään, tästä on monenlaisia hyötyä työyhteisölle. On syytä keskittyä siihen hyvään, jota osaaja tuo yhteisöön ja siihen, miten jokainen yksilö muuttuu työntekijänä.

Hoiwan menestyksen salaisuus

Me Hoiwassa etsimme aktiivisesti eritaustaisia ihmisiä töihin. Erilaiset piirteet nähdään vahvuutena ja tämä näkyy työpaikan houkuttelevuudessa. Eritaustaiset työntekijät ovat myös syy Hoiwan nopeaan kasvuun. He ovat joustavia, kestävät painetta hyvin eivätkä pelkää muutosta. Tämä johtuu siitä, että he ovat jo valmiiksi vieraassa maassa, jossa heitä usein vieroksutaan. Hoiwa on antanut monille mahdollisuuksia, joita he eivät usein saa.

Hyvät, pahat ja rumat suomalaisessa työelämässä

Abdirisak Ahmed



Hyvät, pahat ja rumat suomalaisessa työelämässä – tämä on aihe, joka puhuttaa monia. Suomalaisen työelämän polarisaatio on noussut keskusteluihin erityisesti viime vuosina, kun työelämän murros on ollut vahvasti läsnä. Ihmiset näkevät työelämän eri tavoin riippuen iästä, sukupuolesta, etnisestä taustasta, ammatista, maantieteellisestä sijainnista ja kokemuksista työelämästä.

On tärkeää huomata, että jokaisella yksilöllä on oma näkemys työelämästä, joten oman kokemuksen yleistäminen muihin ihmisiin voi olla vaarallista. Esimerkiksi ensimmäistä kesätyötään hakeva nuori, kymmenen vuotta työelämästä lastenhoidollisista syistä poissa ollut vanhempi ja ulkomaalainen tutkinto-opiskelija näkevät työelämän eri tavalla.

Toivotaan, että tällä vuosikymmenellä suomalainen työelämä muuttuu vetovoimatekijäksi.

Työelämän murros on tuonut mukanaan myös uudenlaisia työnteon tapoja, kuten alustatalouden. Työelämän "uberisaatio" ja median "instagramisaatio" ovat synnyttäneet uusia "yrittäjiä". Kuitenkin menestyvien Wolt-kuskiennalla on myös niitä, jotka eivät menesty yrittäjinä uudenlaisessa alustataloudessa, ja kaikki sosiaalisen median menestyjät eivät ole kuin pieniä mediataloja. Myös OnlyFansin kohdalla on huomioitava, että se ei ole pelkkää voimaantumista ja rikastumista, vaan siihen liittyy myös hankalia puolia.

Uusi tapa tehdä työtä vaatii myös yhteiskunnan muuttumista. Emme enää ole vain töissä tai työttöminä, vaan voimme olla töissä useammassa työpaikassa tai välillä yrittäjinä. Tämä herättää kysymyksen, miten sosiaaliset tukiverkot soveltuvat tähän uuteen maailmaan. Voiko opiskella, vaikka olisi työttömänä? Entä miten yhdistää vanhempainvapaa ja pienimuotoinen yritystoiminta?

Omat kokemukseni työelämästä ovat olleet moninaiset. Ensimmäisessä työpaikassani jaoin ilmaiseksi koulukaverini kanssa. Tuo työ päättyi yrityksen fuusioon ja irtisanomiseen yhteistoimintamenettelyn kautta. Seuraavina vuosina työpaikan löytäminen oli hankalaa. Lähetin vuosittain kymmenittäin hakemuksia ja kävin kiertämässä lähiseudun kaupat sekä pienet ja keskisuuret yritykset. Kun ystäväni olivat kesätöissä ja itse en, oli häpeä ensisijainen tunne. Opiskeluaikoina tein tavanomaisia opiskelijan töitä, kuten siivousta ja vartiointia. Lopulta päädyin lääkäriksi ja oman alan töihin, missä työn mielekkyys ja mahdollisuus auttaa muita ihmisiä ovat tehneet työelämästäni hyvän.

Suomalainen työelämä voi näyttäytyä esim. thaimaalaiselle marjanpöimijälle raadollisena

ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön mahdollistavana Laissez-faire-taloutena. Ulkomaiselle asiantuntijalle ensimmäinen kokemus voi taas olla maahanmuuttoviraston hidas ja hankala byrokratia. Vaikka Suomi on eräs tasa-arvoisimmista maista, niin varsinkin LGBT- ja etniset vähemmistöt kokevat suoranaista häirintää ja kiusaamista. Vanhemmuuden kustannukset eivät jakaudu vielääkään tasa-arvoisesti työnantajien kesken ja tämä aiheuttaa naisille lisää esteitä työelämään.

Työelämän polarisaatio ja epäoikeudenmukaisuus eivät ole välttämättömiä tai hyväksyttäviä. Yhteiskuntamme on vastuussa työntekijöiden hyvinvoinnista ja oikeuksista. Meidän on tehtävä kaikkemme, jotta jokaisella on tasavertainen mahdollisuus menestyä työelämässä. Tämä edellyttää avointa keskustelua, yhteistyötä ja tietoisuutta siitä, että erilaiset näkemykset ja kokemukset ovat rikkautta. Ne voivat auttaa meitä rakentamaan paremman työelämän kaikille suomalaisille eikä vain niille, joilla on viestintätoimistojen resurssit käytettävissään. Voimme valita, haluammeko sulkea suomalaisen työelämän ulkomaalaistaustaisilta työkäisiltä ja opiskelijoilta vai haluamme kilpailla parhaista työntekijöistä myös kansainvälisillä areenoilla. Suomalaisen yhteiskunnan peruspilarit – turvallisuus, puhdas luonto, toimiva yhteiskunta kouluineen ja päiväkoteineen sekä neljä vuodenaikaa – ovat jo itsessään vetovoimatekijä. Toivotaan, että tällä vuosikymmenellä suomalainen työelämä muodostuu vetovoimatekijäksi.

Mitä pitäisi tehdä?



Ted Apter
elinkeinopolitiikan
erityisasiantuntija,
Suomen Ekonomit



Tapio Heiskari
osaamispoliitiikan
asiantuntija,
TEK



Mikko Särelä
innovaatio- ja
elinkeinopolitiikan
asiantuntija,
TEK

02

Nyt on aika kääriä
hihat ja tarttua
toimeen kaikilla yhteis-
kunnan eri osa-alueilla.

Jokainen mukaan suomalaiseseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan

Ehkä kaikkein tärkeintä maahanmuuttajan kannalta on integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Täysipainoinen elämä on muutakin kuin työssäkäyntiä ja nukkumista. On tärkeää, että maahanmuuttajat tutustuvat eri taustaisiin ihmisiin, pystyvät osallistumaan harrastuksiin ja saavat suomalaisia ystäviä. Ihmiset voidaan esimerkiksi epäonnistuneen asuntopolitiikan keinoin jaotella blokkeihin, joiden keskinäinen

Suomen kasvuhakuinen tulevaisuus on mahdollinen, mutta sen edistäminen on kaikkien vastuulla.

luottamus on heikkoa. Tämä voi johtaa yhteiskunnallisiin ongelmiin. Maahanmuuttoa tulee selvästi lisätä, mutta samalla on opittava muiden maiden virheistä integraatiossa.

Jos ja kun koulutus- ja työperäistä maahanmuuttoa lisätään merkittävästi, täällä jo asuvien on ymmärrettävä osaltaan roolinsa sekä vastuunsa tulijoiden mukaan kutsumisessa osaksi suomalaista yhteiskuntaa, eri yhteisöjä sekä ystäväpiirejä. Lisäksi rasismia on kitkettävä pois rohkeasti. Suomessa on tehtävä valinta sen välillä, haluammeko olla avoin, kansainvälinen ja kasvava talous – vaiko näivettyvä takapajula. Ensin mainitussa ei ole sijaa ulkomaalaisten houkutte-
lua ja pitoa merkittävästi vaikeuttavalle rakenteelliselle rasismille.

Työpaikoilla on kehitettävä koko työyhteisön valmiuksia toimia monimuotoisemmassa työympäristössä. Julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin työpaikoilla on koulutettava työntekijöitä ja esihenkilöitä diversiteetti-, yhdenvertaisuus- ja inklusioasioissa. Kitkemällä pois esimerkiksi tiedostamattomia ennakkoluuloja mahdollistetaan monimuotoisen työyhteisön hyödyistä nauttiminen. Suomen kasvuhakuinen

tulevaisuus on mahdollinen, mutta sen edistäminen on kaikkien vastuulla. Jotta se voi toteutua, tulee myös suomalaisten kielitaitoa ja kulttuurista tietämystä lisätä.

Palveluiden saatavuus on elinehto yhteiskuntaan mukaan pääsemiselle. Vähintään Suomen kasvukeskuksissa tulee jatkossa tarjota julkisen sektorin palvelut myös englanniksi. Keskeisiin palveluihin lukeutuvat varhaiskasvatus ja perusopetus sekä työllisyyspalvelut. Kaikille kouluasteille on lisättävä merkittävästi englannin-, suomen- ja ruotsinkielisiä paikkoja. Mahdollisuuksia ammatillisen tutkinnon suorittamiseen englanniksi, näyttötutkintona tai muuten, tulee lisätä. Myös ylioppilastutkinto tulee voida suorittaa englanniksi. Kaikki tämä helpottaa huomattavasti englantia jollain tasolla taitavien ja ennen kaikkea heidän perheidensä pääsyä nopeasti osaksi suomalaista yhteiskuntaa ja työelämää.

Toinen keskeinen kipukohta on pankkipalvelut. Varsinkin opiskelemaan tulevia kohtaa melkoinen savotta. Elämän palikat pitäisi saada kokoon, mutta pankkitilin perustamisessa ja sähköisessä tunnistautumisessa kestää kauan. Lyhyen opiskeluajan alku on paineita täynnä ja perusasioiden sujuminen on olennaisen tärkeää. Ongelman vakavuudesta kertoo se, että tämä epäkohta koetaan osapuilleen yhtä suureksi kotoutumisen esteeksi kuin ystävien saaminen.

Kolmas korjattava asia on asuntotarjonnan saatavuus. Suomeen muuttaneet työntekijät keskittyvät kaupunkikeskuksiin, joiden kaavoituksessa sekä asuntotuotannossa ei ole riittävästi ennakoitu merkittävää tulijoiden kasvua. Samanaikaisesti kun Suomen kaupungistuminen etenee, etenkin suuriin kaupunkeihin tulee suurehkoa nettomaahanmuuttoa ulkomailta. Valtion on käytävä kaupunkikeskusten kanssa nykyistä MAL-neuvottelua huomattavasti kunnianhimoisemmat keskustelut siitä, miten kaupungeille luodaan riittävät kannustimet ja velvoitteet vastata asuntotuotannon riittämättömiin tavoitteisiin.

Rakennettavien asuntojen määrä muodostaa oman pullonkaulansa ripeämmälle talouskasvulle. Toisaalta riittävä asuntotuotanto voi jopa muodostua Suomen kaupunkikeskusten kilpailuvaltiksi. Monissa ulkomaisissa vetovoimaisissa kaupungeissa asumiskustannukset ovat

Työelämän muutoksen ei pitäisi tulla yllätyksenä ammattiliitoille

Suomen työelämässä on jo nyt merkittäviä määriä maahanmuuttajataustaisia ihmisiä, joille liitot tarjoavat liian vähän palveluita. Maahanmuuton yhä lisääntyessä ammattiliitoilla on merkittävä peiliin katsomisen paikka. Saatamme yllättävänkin pian olla tilanteessa, jossa liittojen laiminlyömät kansainvälistäustaiset työntekijät alkavat järjestäytyä itse. Samanaikaisesti on kasvava riski kaksien työmarkkinoiden synnylle, mikäli liitot eivät ryhdistäydy ja pyri muodostumaan myös ulkomaalaisten palkansaajien yhteisöksi.

Joillain liitoilla ja keskusjärjestöillä on jo tarjolla palveluja englanniksi, esimerkiksi neuvontaa. Liittojen tulisi kuitenkin laajentaa englanninkielinen palvelutarjontansa samalle tasolle kuin kotimaisilla kielillä. Tässä törmätään usein muna-kana-ongelmaan: ei kannata tarjota sellaisia palveluja, joille ei ole riittävästi kysyntää.

Jäseniä ei kuitenkaan tule, jos heille ei ole tarjolla palveluja tai niitä ei markkinoida. Suomalaiseen työelämään tulevat tarvitsevat uraohjausta, lakineuvontaa, edunvalvontaa ja verkostoitumistukea – ihan samoja palveluita kuin kaikki muutkin. Moni palvelu on erittäin keskeinen Suomeen muuttavalle, joka ei tunne työelämän lainsäädäntöä, kulttuuria ja pelisääntöjä. Maahanmuuttajissa piilee melkoinen jäsenpotentiaali, jonka hyödyntämättä jättäminen olisi hölmöyttä.

Suomeen muuttaa usein koko perhe. Jos ja kun puolisoilla on vaikeuksia työllistyä, se vähentää kiinnostusta muuttaa Suomeen.

karanneet kohtuuttomiksi. Riittävä asuntotuotanto hillitsisi asumiskustannusten kasvua.

Suomeen muuttaa usein koko perhe eikä tätä pidä unohtaa. Jos ja kun puolisoilla on vaikeuksia työllistyä, se vähentää kiinnostusta muuttaa Suomeen. Nykyään jo ulkosuomalaisilla paluumuuttajilla on ongelmia työllistymisen kanssa. Kansainvälisten osaajien Suomi -raportin mukaan kaksi kolmasosaa maahan muuttaneiden puolisoista kokee kotiutumisen käärsineen, koska työllistyminen on vaikeaa. Puolisoiden työllistyminen on julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteinen ongelma, joka vaatii tehokasta yhteistyötä. Suurimmat kaupungit alkavat nyt havahduttaa ongelmaan, mutta paljon on vielä tehtävänä. Laajemmalti kyse on suomalaisen työelämän kansainvälistymisestä tai näivettymisestä.

Keskeisten arjen palveluiden tarjontaa ei ole mitoitettu suhteessa koulutus- ja työperäisen maahanmuuton tavoitteisiin. Esimerkiksi kansalaisuuden hakua varten tehtävien kielikokeiden tarjontaa on lisättävä nykyisestä. Peruskoulun S2-opetuksen kriteeristöä on tarkennettava ja kohdennettava nykyistä tarkemmin sitä aidosti tarvitseville, jotta jokaisen maahanmuuttajan kyky lisätä osaamistaan mahdollistetaan toimivalla tavalla. Työelämässä on sallittava kielitaidon kehittäminen työn ohessa.

Ylipäätään kotimaisten kielten opetuksen tarjontaa ja laatua on lisättävä. On myös syytä luoda, kehittää ja hyödyntää uusia skaalattavia mahdollisuuksia kotimaisten kielten opetukseen.

Monimuotoinen työyhteisö on enemmän kuin osiensa summa

Maahanmuuttajat muuttavat suomalaista työelämää paremmaksi. Taustoiltaan kirjavat ja monipuoliset tiimit tekevät parempaa tulosta kuin samanlaisista tekijöistä koostuvat porukat. Hieman arkijärjen vastaisesti useista eri näkökulmista sekä monenlaisilta kokemuspohjilta kootut tiimit menestyvät paremmin, vaikka viestintään ja vuorovaikutukseen saattaakin kulua enemmän aikaa ja vaivaa. Työntekijöiltä vaaditaan hieman uudenlaista osaamista, mikä voi tarkoittaa kaikkea oman kielitaidon viilaamisesta kulttuuriseen ymmärrykseen. Kun tiimeistä tulee monimuotoisempia, esihenkilöiltä vaaditaan uudenlaista johtamisosaamista. Investoinnit työntekijöiden ja

esihenkilöiden osaamiseen kannattavat, sillä niillä lunastetaan monimuotoisuudesta saatavat paremmat tulokset.

Työpaikan kansainvälistyessä myös työku-
lttuuri kaipaa usein muutosta. Tämä vaatii hyvää johtamista kahdella tasolla. Toisaalta viralliset ohjeistukset ja käytännöt saattavat uudistua, kun esimerkiksi kieliasiat muuttavat tekemisen tapoja. Toisaalta sääntöjen ja ohjeiden ulkopuolella oleva toimintakulttuuri muuttuu, mikä vaatii johtamiselta sopivan löyhää ohjaamista. Prosessi voi olla vaikea: oma, totuttu tapa tehdä asioita ja tulosta saattaa osoittautua joiltain osin ongelmalliseksi. Tällöin avoimuus ja läpinäkyvyys ovat

Kun tiimeistä tulee
monimuotoisempia, esihenkilöiltä
vaaditaan uudenlaista johtamis-
osaamista.

korvaamattomia valtteja suunnan oikaisussa.

Monipuolisten tiimien etuja ei olla vielä kaikkialla hahmotettu. Tarvitaan uudenlaista osaamista niin yrityksissä kuin julkisella ja kolmannella sektorilla. Sosiaaliset taidot, kulttuurinen ymmärrys ja kielitaito muuttuvat työelämässä vahvuuksista valttikorteiksi – osittain jopa edellytyksiksi. Monimuotoisuus kannattaa ottaa strategiseksi tavoitteeksi omalle yritykselle tai yhteisölle sopivalla tavalla. Näin jokaisen työntekijän osaaminen ja vahvuudet pääsevät esille, mikä tarkoittaa sekä parempaa tulosta että tyytyväisempiä työntekijöitä. Käytännössä tällaisia piileviä voimavaroja voi saada esille esimerkiksi kannustamalla kokeneempia työntekijöitä mentoreiksi tukemaan eri taustoista ponnistavien työntekijöiden kehittymistä urallaan.

Suomalaisessa työkuulttuurissa on jo nyt kansainvälisesti vertaillen monia hyviä ja laadukkaita piirteitä. Hierarkiat ovat matalia ja niitä on vähän, keskinäinen luottamus on suhteellisen korkealla tasolla ja palautteen antaminen on jopa toivottua. Asiantuntijatyötä tekevät ovat aidosti itsenäisiä toimijoita. Perhe- ja työelämän yhteensovittaminen on mahdollistettu verrattain hyvin. Nämä meille arkiset asiat voivat olla merkittäviä vetovoimatekijöitä sekä syitä tulla töihin nimenomaan Suomeen.

Taitavalla rekrytoinnilla saadaan jokaisen kyvyt parhaaseen käyttöön

Työvoiman muuttuessa monimuotoisemmaksi myös työnantajilta vaaditaan uudenlaisia taitoja. Monenlaisista taustoista ponnistavien hakijoiden ja työntekijöiden ei voi olettaa uppoavan vaivatta samaan muottiin. Yritysten ja muiden tahojen tärkeimpiä päätöksiä ovat rekrytoinnit, sillä työntekijät tekevät tuloksen. Rekrytointiosaaminen on siis keskeinen menestystekijä, jonka kehittämisen pitäisi olla korkealla jokaisen työnantajan tehtävälisellä.

Yksi keskeinen kehittämisen paikka tulee esiin jo ennen rekrytointia. Suomalaiselle työelämälle tyypilliset piilotyöpaikat hankaloittavat monella tasolla maahanmuuttajataustaisten työllistymistä ja etenemistä työelämässä. Talon sisältä tai muuten joustavasti rekrytoidessa ei välttämättä tule mietittyä sitä, päästäisiinkö avoimella haulla kuitenkin parempaan lopputulokseen.

Jos verkostot ja suomalaisen työelämän tuntemus eivät ole tietyllä tasolla, saattaa olla, ettei

osaava hakija ikinä saa tietää avoinna olevista paikoista. Jopa talon sisällä tie voi nousta pystyyn, mikäli ei esimerkiksi ymmärrä jutella esihenkilönsä kanssa säännöllisesti. Suomalaisen työkuulttuurin matalat hierarkiat – joista muuten laajasti pidetään – saattavat olla hämmentäviä, ja uuteen työkuulttuuriin sopeutuminen vie aikaa. Sillä välin pelin tuntevat vertaiset menevät oikealta ja vasemmalta.

Uudenlainen rekrytointiosaaminen ei synny tyhjästä, vaan työnantaja täytyy tukea taitojensa jalostamisessa. Esimerkiksi rekrytointikäytänteiden tarkastelu ja viilaaminen on taitolaji, jossa tuskin koskaan pääsee täydelliseen tulokseen. Laaja-pohjainen tarkastelu on paikallaan, sillä yksittäiset hyvät käytänteet eivät välttämättä toimi niin kuin lupaavat. Esimerkiksi anonyymin rekrytoinnin toivotaan ratkaisevan nimisyrjintää, mutta tutkimuksessa on todettu sen toimivan käytännössä heikosti. Helppoja oikoteitä on vaikeaa löytää.

Rekrytoinnin alussa tulisi miettiä vakavasti, mitä kieliä työssä vaaditaan ja millä tasolla ne pitää aidosti hallita.

Ilmeinen kehittämisen paikka on kieli. Heti rekrytoinnin alussa tulisi miettiä vakavasti, mitä kieliä työtehtävissä vaaditaan ja millä tasolla ne pitää aidosti hallita. Kieliasiat saattavat vanhas-ta tottumuksesta näyttäytyä kokoaan suurempi-na, kun tehtäviin liittyviä vaatimuksia ei ajatel-la loppuun asti. Yleensä osaamisesta ja taidoista voidaan keskustella ja vaatimuksista tinkiä, mut-ta jos kielitaitovaatimus lukitaan heti ensimmäi-senä, suljetaan pois moni potentiaalinen hakija. Yhtä lailla myös julkisella sektorilla on tarvetta tarkistaa ja päivittää kielitaitovaatimuksia.

Kielitaito kehittyy nopeasti, ja rekrytoidessa olisikin syytä pohtia koko prosessin ajan, ovatko tasovaatimukset kohdallaan. Monissa suomalai-sissa yrityksissä ollaan taitavia rekrytoimaan po-tentiaalia, eli investoimaan työntekijän kehittymi-seen lyhyellä aikavälillä. Tätä näkökulmaa voisi soveltaa rohkeammin myös kielitaitovaatimuksiin.

Kielitaidon kohentaminen työn ohessa kan-nattaa sekä työntekijän että työnantajan kannal-ta. Kielten opiskelusta voidaan sopia joustavasti. Samalla pitää uudistaa varsinkin kotimaisten kiel-ten opetustarjontaa markkinaehtoisemmaksi. Nyt hankittava koulutus on suunniteltu sitä tarjoavien viranomaisten tarpeiden mukaan, ja asiakas-lähtöisempi, yksityisille toimijoille paremmin avat-tu markkina parantaisi huomattavasti tarjontaa.

Toinen mietinnän paikka on osaamisen tun-nistaminen. Kaikki vieras on ihmiselle usein hie-man epäilyttävää, eikä yhdelläkään rekrytointeja tekevällä voi olla kattavaa kuvaa maailman kor-keakouluista ja yrityksistä. Vaarana on, että kun ulkomailla hankittua osaamista ei tunnisteta, jää

paljon potentiaalia käyttämättä. On viitteitä jo-pa siitä, että ulkomailla asuneiden suomalaisten korkeakoulututkintoa tai työkokemusta pidetään vähäpätöisenä, koska sitä ei ole hankittu Suo-messa. Suomella tai yhdelläkään työnantajalla ei pitäisi olla varaa tällaiseen ajatteluun.

Kansainvälisille opiskelijoille toimivat askeleet työelämään

Suomessa on asetettu kunnianhimoisia tavoitteita korkeakouluopiskelijoiden houkuttelemisessa. Suomalaisiin korkeakouluihin muualta tulevien opiskelijoiden määrä pitäisi kolminkertaistaa ja heidän työllistymistään kohentaa merkittävästi niin, että Suomeen työllistyisi vähintään 75 prosenttia valmistuneista opiskelijoista. Tavoitteet ovat kohtuullisesti mitoitettuja ja määrätietoisilla korkeakoulujen sekä keskeisten sidosryhmien toimilla ne ovat saavutettavissa.

Työllistymistä arvioidessa on syytä ottaa huomioon työllistymisen laatu. Pelkän työllistymisen seurannan lisäksi tavoitteena tulee olla yksilön osaamisen ja tavoitteiden kannalta mielekäs työ. Liian moni kansainvälistäustainen työntekijä on ikään kuin vajaatyöllistetty, eli hän tekee osaamisensa ja kokemukseensa verrattuna liian helppoa työtä. Laadullisen työllistymisen mittaamiseen olisi hyvä kehittää mittareita, joilla voitaisiin arvioida työllistymisen todellisia vaikutuksia yksinkertaisen työllinen vai työtön -asetelman lisäksi.

Korkeakouluista valmistuvien suurimmat ongelmat liittyvät kielitaitoon sekä integroitumiseen suomalaiseen työelämään ja kulttuuriin. Kotimaisten kielten taito ei ehdi kehittyä

riittävän hyväksi opintojen aikana, mikä vaikeuttaa työllistymistä ja yhteiskunnassa toimimista. Kuten kielitaito, myös opintojen aikana syntyvä työelämätietous ja verkostot jäävät usein vähäisiksi. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan vahvempia työelämäyhteyksiä kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille. Niiden luomisessa on syytä hyödyntää ammattiliittojen sekä elinkeinoelämän apua. Työelämätietoutta on tarjottava kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille viimeistään heidän aloittaessaan opintonsa.

Keskeinen työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat opintojen aikana saadut kontaktit ja työkokemus. Tämä näkyy esimerkiksi tekniikan alan yliopistoissa tehdyissä diplomitoissa. Opinnäytetyönsä yritykselle tehneet ulkomaalaistaustaiset työllistyvät yhtä hyvin kuin koko ikänsä Suomessa asuneet verrokkinsa. Tiiviiden yhteyksien syntyminen yritysmaailmaan on siis erittäin merkittävä tekijä menestyksessä työllistymisessä ja siten Suomeen jäämisessä.

Alakohtaiset erot on hyvä tiedostaa, mutta ylipäätään korkeakoulujen tulee panostaa nykyistä enemmän työelämäyhteyksien syntymiseen koulutuksen aikana. Kahden vuoden

maisteriohjelmassa aikaa on hyvin vähän opintojen suorittamisen ja kielitaidon kehittämisen ohella. Yhteyksien luomisen tulee olla järjestelmällistä opintojen alusta loppuun saakka. Yhteyksiä työelämään voi limittää opintoihin esimerkiksi työelämäkurssien, laadukkaiden harjoittelujen ja lopputöiden teettämisen muodossa.

Myös epävirallisemmat tapahtumat eri tahojen yhteen tuomiseksi voivat olla tarpeen. Toimiva mentorointijärjestelmä on tehokas tapa luoda yhteyksiä ja ymmärrystä lyhyessäkin ajassa. Koulutusosalalle tyypillisiin työpaikkoihin jo opintojen aikana syntyvät yhteydet vaativat tekemistä, mutta niistä on hyötyä kaikille osapuolille.

Toiminnan laajentaminen vaatii resursseja. Kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisen ja työllistymisen pitäisi näkyä vahvemmin korkeakoulujen talousohjauksessa. Vaihtoehtoisesti ne voivat näkyä joko suoraan rahoitusindikaattorina tai yhtenä strategisen rahoituksen painopisteistä. Näin turvataan toiminnan jatkuvuus ja varmistetaan tärkeään toimintaan kohdennettavat resurssit.

Muutamit yliopistot ovat viime aikoina panostaneet myös kandidaattitason englanninkielisten koulutusohjelmien luomiseen. Tällä pystytään vastaamaan kysyntään sekä samalla helpotetaan opiskelijoiden integroitumista ja työllistymistä. Alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaessaan opiskelijalla on enemmän liikkumavaraa opintojensa suuntaamiseen ja aikaa esimerkiksi kieliopintojen suorittamiseen. Ammattikorkeakouluissa alempien tutkintojen opiskelupaikkoja on jo runsaasti, ja merkittävät lisäykset vaativat selkeitä rahallisia lisäpanostuksia.

Esteestä valtiksi – toimivimmilla lupaprosesseilla sujuva väylä Suomeen ja töihin

Suomalainen maahanmuuttojärjestelmä on suunniteltu pitämään ulkopuoliset ulkopuolella. Tämä on nykymaailman mittapuulla monella tapaa vanhentunut ajattelutapa. Lähtökohdan tulisi pikemminkin olla ”miten saamme tämän ihmisen Suomeen”, eikä ”miten voimme pitää hänet poissa Suomesta”.

Maahanmuuttovirasto Migrin henkilöstöresurssien turvaaminen on ensimmäisiä askelia matkalla kohti toimivampaa järjestelmää. Migrin on pystynyt tehostamaan toimintaansa viime aikoina ja lisää tehoja on saatavissa esimerkiksi toimintojen automatisoinnin myötä. Kysymys ei siis ole niinkään resurssien lisäämisestä, vaan ennemmin toiminnan jatkuvuuden ja kehittämisen takaamisesta.

Työ- ja koulutusperäinen maahanmuutto ovat ensisijaisesti elinkeino-, työllisyys- ja koulutuspolitiikkaa. Vastuu näiden maahanmuuttajien lupa-asioista tulee siirtää työ- ja elinkeinoministeriöön. Näin palveluja ja prosesseja pystytään

kehittämään vauhdikkaasti työvoiman saatuutta priorisoiden.

Yksi kriittinen kehityskohta on työlupa-asioiden käsittelyajat. Tavoitteeksi tulee ottaa käsittelyaikojen vakiinnuttaminen maksimissaan kahteen viikkoon. Erityisasiantuntijoiden ja tutkijoiden kohdalla aika pitää lyhentää maksimissaan 48 tuntiin, jotta kaikkein kipeimmin tarvittavat ihmiset saadaan nopeasti yrityksiin töihin. Yritykset ovat omalta kohdaltaan jo arvioineet riskin työntekijää rekrytoidessaan, eikä ole mitään mieltä viivyttää töihin pääsyä, kun päätökset on muuten tehty.

Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneille on myönnettävä pysyvä työlupa valmistumisen yhteydessä. Keskeinen ongelmamme on, että täällä opiskelleet eivät työllisty Suomeen pysyvästi. Pysyvän työluvan myöntämisellä karsitaan turhaa byrokratiaa, mikä on hyvä sekä järjestelmän että yksilön näkökulmasta. Lisäksi pysyvä lupa luo Suomessa opiskelleelle kansainväliselle

tutkinto-opiskelijalle työllistymisen tulevaisuusnäkymän ja kannustaa opettelemaan kotimaista kieltä. Merkittäviä haittoja tällä toimella ei ole.

Pidemmän aikavälin tavoitteena tulee olla, että kaikkiin oleskelulupiin sisältyy lähtökohtaisesti ja automaattisesti työnteko- ja elinkeinonharjoittamisoikeus. Tämä keventää byrokratiaa, nopeuttaa työllistymistä ja mahdollistaa yrittäjäksi ryhtymisen matalalla kynnyksellä. Samalla voidaan luopua ulkomaisen työvoiman saatavuusharkinnasta, mikä vapauttaa työllisyyspalvelujen resursseja ja sujuvoittaa työllistymistä.

Ulkomaisten sijoittajien maahantulo saattaa olla vaikeaa, koska yleinen oleskelulupa ei kriteereiltään ole riittävän joustava. Samalla sijoittajien vaivaton oleskelu ja toiminta maassamme tuo Suomeen lisää pääomia, mikä vauhdittaa työllisyyttä ja yritysten kasvua. Ratkaisuksi tulee perustaa uusi lupakategoria Suomeen tuleville sijoittajille. Vaihtoehtoisesti yleistä lupakategoriaa tulee kehittää ottamaan huomioon sijoittajien maahantulon perusteet.

Suosituksset



Ted Apter
elinkeinopolitiikan
erityisasiantuntija,
Suomen Ekonomit



Tapio Heiskari
osaamispoliitiikan
asiantuntija,
TEK



Mikko Särelä
innovaatio- ja
elinkeinopolitiikan
asiantuntija,
TEK

03

5 tärkeintä
kokonaisuutta, jotka
täytyy laittaa kuntoon.

01

Jokainen mukaan suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan

- Vahvistetaan englannin kielen asemaa asiointikielenä ja lisätään merkittävästi vieraskielisiä päiväkotij- ja perusopetuspaikkoja kasvukeskuksiin
- Annetaan julkiselle sektorille tehtäväksi vahvistaa kotimaisten kielten opiskelun markkinoita
- Laaditaan Suomelle strategia kansainvälisten osaajien pitovoiman lisäämiseksi

02

Monimuotoinen työyhteisö on enemmän kuin osiensa summa

- Kannustetaan kokeneempia työntekijöitä sekä esihenkilöitä toimimaan mentoreina ja liittolaisina sekä tukemaan vähemmistöön kuuluvien osaajien urakehitystä
- Vahvistetaan työyhteisöjen johdon, esihenkilöiden ja työntekijöiden kielitaitoa ja kulttuurista ymmärrystä
- Kannustetaan organisaatioita laatimaan omat diversiteetti-, yhdenvertaisuus- ja inklusiostategiansa

03

Taitavalla rekrytoinnilla saadaan jokaisen kyvyt parhaaseen käyttöön

- Sekä yksityisellä että julkisella sektorilla kielitaitovaatimukset pitää arvioida tehtäväkohtaisesti sekä viestiä rekrytoinneissa selkeästi
- Tuetaan työnantajia valmistelemaan työyhteisöt vastaanottamaan kansainvälisiä osaajia
- Lisätään työllistävien organisaatioiden ylimmän johdon tietämystä monimuotoisten työyhteisöjen hyödyistä ja tehdään tästä Suomelle kilpailuetu

04

Kansainvälisille opiskelijoille toimivat askeleet työelämään

- Luodaan korkeakoulujen englanninkielisiin tutkinto-ohjelmiin englanninkielisiä harjoittelu- ja lopputöiden toimeksiantomessuja, joissa opiskelijat, työnantajat ja ammattiliittojen edustajat voivat tavata ja verkostoitua
- Korkeakoulujen on tuettava ja kannustettava opiskelijajärjestöjä ottamaan kansainväliset tutkinto-opiskelijat mukaan tapahtumiin ja opiskelija-aktiviteetteihin
- Vastuutetaan ja resursoidaan korkeakoulut vastaamaan kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työelämäyhteyksien vahvistumisesta jo opintoaikana

05

Esteestä valtiksi – maailman toimivimmilla lupaprosesseilla sujuva väylä Suomeen ja töihin

- Myönnetään korkeakoulujen ulkomaalaistaustaisille tutkinto-opiskelijoille automaattisesti pysyvä työlupa valmistumisen yhteydessä
- Toteutetaan digitaalinen Virtual Finland -palvelualusta mahdollistamaan mutkattomampaa maahantuloa
- Siirretään työ- ja koulutusperäiseen maahanmuuttoon liittyvien lupa-asioiden hoito työ- ja elinkeinoministeriöön

Lähteet

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

Apter, Ted (2023). Suomen Ekonomien kasvuyrittäjystavoitteet. Noudettu osoitteesta: <https://www.ekonomit.fi/palvelut/vaikuttaminen/kasvuyrittajyys-2/#0fd342e1>, luettu 13.2.2023.

Baumgartner, Tarja (2023). Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla. Tieto & trendit, Tilastokeskus. Noudettu osoitteesta: [Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla | Tieto&trendit \(stat.fi\)](#), luettu 11.4.2023.

Dr. Douglas van den Berghe (2021). Finland FDI Vision: The Building Blocks for Finland's Economic Growth and Future Resilience. Noudettu osoitteesta: <https://amcham.fi/fdi-vision-for-finland/>, luettu 13.2.2023.

Hanhinen, Sari (2022). Koko perhettä on tuettava, kun työperusteinen maahanmuuttaja asettautuu Suomeen. Valtiontalouden tarkastusviraston blogi. Noudettu osoitteesta: [Koko perhettä on tuettava, kun työperusteinen maahanmuuttaja asettautuu Suomeen - Valtiontalouden tarkastusvirasto \(vtv.fi\)](#), luettu 13.4.2023.

IWWOF (2023). Network. Empowerment. Support. Noudettu osoitteesta: <https://iwwof.com>, luettu 13.4.2023.

Juusola, Henna, Nori, Hanna, Lyytinen, Anu, Kohtamäki, Vuokko & Kivistö, Jussi (2021). Ulkomaiset tutkinto-opiskelijat suomalaisissa korkeakouluissa: Miksi Suomeen on päädytty ja kiinnostaako työskentely Suomessa opintojen jälkeen? Opetus- ja kulttuuriministeriö, Helsinki. Noudettu osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-833-5>, luettu 11.4.2023.

Keskuskauppamari (2022). Kauppakamareiden

kysely ulkomaalaisten osajien rekrytoinnista ja/ tai vuokraamisesta. Noudettu osoitteesta: <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2022/01/Kauppakamareiden-kysely-ulkomaalaisista-osaajista-verkkoon-12.1.2022.pdf>, luettu 15.3.2023.

Lassila, Anni (2021). Suomessa on jo nyt tuhansia koulutettuja maahanmuuttajia, joille työpaikkojen ovet eivät aukea: Diplomi-insinööriksi valmistunut Perez Okah työskenteli kaksi vuotta siivoojana. Hs.fi. Noudettu osoitteesta: [Suomessa on jo nyt tuhansia koulutettuja maahanmuuttajia, joille työpaikkojen ovet eivät aukea: Diplomi-insinööriksi valmistunut Perez Okah työskenteli kaksi vuotta siivoojana - Talous | HS.fi](#), luettu 17.2.2023.

Maxenius, Samuli (2020). Ulkomaalaiset opiskelijat Suomen korkeakouluissa 2000-luvulla. Arene, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Ulkomaalaiset opiskelijat Suomen korkeakouluissa raportti.pdf \(arene.fi\)](#), luettu 11.4.2023.

Myrskylä, Pekka (2023). Maahanmuuttajat paikkaavat Suomen työllisyysvajetta. Tieto&Trendit-artikkeli. Noudettu osoitteesta: [Maahanmuuttajat paikkaavat Suomen työllisyysvajetta \(stat.fi\)](#), luettu 11.4.2023.

Nichols, Shannon & Virsinger, Patricia (2021). "Always standing on the fragile side of ice": Immigrants' integration into the labor market in Finland – Report. Noudettu osoitteesta: https://www.tek.fi/sites/default/files/attachments/immigrants_integration_into_the_labor_market_in_finland_2021.pdf, luettu 13.2.2023.

Nieminen, Martta. (2020). Exploring the Talent Boost Index: Management and Leadership of Skilled Migrants in SMEs. Master's Thesis, Aalto University School of Business.

Pantzar, Minna (2023). Ennätysmäärä maahanmuuttajia voi pistää ennusteet uusiksi – "Jos tahti jatkuu, työeläkemaksuja voidaan alentaa", arvioi

Eläketurvakeskus. Yle.fi. Noudettu osoitteesta: [Ennätysmäärä maahanmuuttajia voi pistää ennusteet uusiksi – ”Jos tahti jatkuu, työeläkemaksuja voidaan alentaa”, arvioi Eläketurvakeskus | Yle.fi](#), luettu 5.6.2023.

Piri, Arttu. (2022). Yritykselle tehty diplomityö tuo ulkomaalaiselle osaajalle työpaikan. Noudettu osoitteesta: [Yritykselle tehty diplomityö tuo ulkomaalaiselle osaajalle työpaikan \(tek.fi\)](#), luettu 13.2.2023.

Pitkänen, Ville, Välimäki, Matti & Niemi, Mari K. (2022). Ulkomaalaiset osaajat Suomessa: työelämä, arki ja osallisuus. Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke, E2 Tutkimus, Helsinki. Noudettu osoitteesta: <https://bit.ly/3xdnc3W>, luettu 13.2.2023.

Pitkänen, Ville, Välimäki, Matti, Niemi, Mari K., Paljakka, Mari & Veijola, Roosa (2023). International students in Finland: studies, everyday life, employment and plans for the future. Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke, E2 Tutkimus, Helsinki. Noudettu osoitteesta: <https://bit.ly/3ZDuDxN>, luettu 11.4.2023.

Pitkänen, Ville, Välimäki, Matti, Niemi, Mari K. & Veijola, Roosa (2022). Osaajia ulkomailta: Ulkomaalaisten ja paluumuuttajien käsitykset suomalaisesta yhteiskunnasta, työmarkkinoista ja paluumuutosta. Kansainvälisten osaajien Suomi-tutkimushanke, E2 Tutkimus, Helsinki. Noudettu osoitteesta: <https://bit.ly/3xaeFi8>, luettu 13.2.2023.

Ruuskanen, Olli-Pekka & Honkatuki, Juha (2022). Mihin työperäinen maahanmuutto kannattaa suunnata? Akava Works -julkaisu. Noudettu osoitteesta: [Mihin työperäinen maahanmuutto kannattaa suunnata? \(akavaworks.fi\)](#), luettu 13.2.2023.

Stenborg, Markku; Ahola, Ilari; Palmén, Olli & Pääkkönen, Jenni (2021). Talouskasvun edellytykset tulevaisuudessa: Lähtökohdat, suunnat ja ratkaisut. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2021:6. Noudettu osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-504-9>, luettu 13.2.2023.

Tilastokeskus (2021). Syntyvyys ei ole Suomessa ikärakenteen kannalta riittävällä tasolla. Noudettu osoitteesta: [Tilastokeskus - Väestöennuste 2021–2070 \(stat.fi\)](#), luettu 11.4.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2021). Kestävä talouskasvu ja hyvinvointimme tulevaisuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:12. Noudettu osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162870>, luettu 13.2.2023.

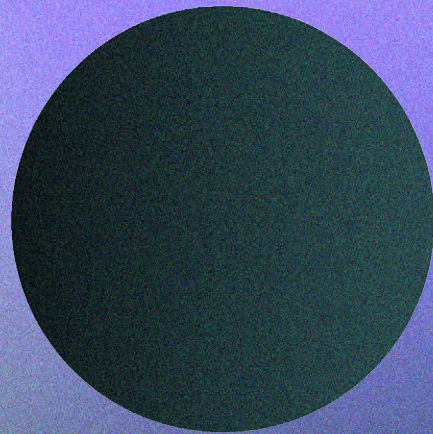
Työ- ja elinkeinoministeriö (2021). Työelämän monimuotoisuusohjelma: Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta. Noudettu osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-663-5>, luettu 13.2.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2023a). Talent Boost Programme. Noudettu osoitteesta: [Talent Boost - Ministry of Economic Affairs and Employment \(tem.fi\)](#), luettu 11.4.2023.

Valtioneuvosto (2021). Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035. Valtioneuvosto, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035 \(valtioneuvosto.fi\)](#), luettu 11.4.2023.

Valtioneuvosto (2022a). Ministeriöiden tulevaisuus katsaus 2022: Yhteiskunnan tila ja päätöksiä vaativat kysymykset. Valtioneuvosto, Helsinki. Noudettu osoitteesta: [Ministeriöiden tulevaisuus katsaus 2022 - Yhteiskunnan tila ja päätöksiä vaativat kysymykset \(valtioneuvosto.fi\)](#), luettu 11.4.2023.

Valtiovarainministeriö (2021). Suomen teknologiapolitiikka 2020-luvulla: Teknologialla ja tiedolla maailman kärkeen. Noudettu osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-692-3>, luettu 13.2.2023.



Toimittaneet: Ted Apter, Tapio Heiskari
Editointi ja käännökset: Ian Mac Eochagáin, Galvia Oy, Karoliina Rinne, Tekstiräätälit
Ulkoasu: Berry Creative
Helsinki 2023