

**Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet ja tuki Suomessa - Ohjaajien ja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia**

Riina Kangasniemi

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Syyslukukausi 2022  
Kasvatustieteen laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Kangasniemi, Riina. 2022. Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet ja tuki Suomessa - Ohjaajien ja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. 93 sivua.**

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkimusaiheena on korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, millaisia haasteita ja työllistymistä edistäviä tekijöitä maahanmuuttajat työllistymisessään kohtaavat. Lisäksi tutkimuksessa tutkittiin, millaisia muutoksia maahanmuuttajat ja maahanmuuttajia työhaussa ohjaavat asiantuntijat toivovat maahanmuuttajien työllistymisprosessin kokonaisuuteen. Tutkimus toteutettiin yhdistämällä fenomenologista sekä kriittistä lähestymistapaa. Tutkimuksen aineisto koostui korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien sekä heitä työhaussa ohjaavien asiantuntijoiden haastatteluista. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla haastattelulla ja se analysoitiin teorialähtöisellä analyysillä.

Tutkimus osoitti kielitaidon olevan tärkein tekijä maahanmuuttajien työllistymisessä. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä haastoiivat työpaikkojen erinomaisen suomen kielen vaatimus sekä korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden puute. Lisäksi Suomessa suoritettavien korkeakoulututkintojen ei nähty valmistavan kansainvälisiä opiskelijoita työelämään riittävän tehokkaasti. Muutoksia toivottiin maahanmuuttajille suunnattuihin palveluihin sekä työmarkkinoihin liittyen. Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille tarvitaan työllistymistä tukevia palveluita enemmän. Lisäksi koulutusta tulisi kehittää vastaamaan työelämän vaatimuksia paremmin. Työnantajien tulisi vaatia vain tehtävässä suoriutumisen kannalta riittävää kielitaitoa.

Asiasanat: maahanmuuttaja, työllistyminen, korkeakoulutus, inhimillinen pääoma

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>2</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2 TYÖMARKKINAT JA TYÖLLISTYMINEN SUOMESSA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Suomen työmarkkinat luovat perustan työllistymismahdollisuuksille Suomessa.....	8
2.2 Inhimillinen pääoma työllistymisen selittäjänä.....	10
<b>3 MAAHANMUUTTAJAT SUOMEN TYÖMARKKINOILLA</b> .....	<b>13</b>
3.1 Maahanmuuttajat tulevat monista eri lähtökohdista .....	13
3.2 Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet .....	15
3.3 Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät tekijät.....	18
3.4 Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen erityispiirteitä .....	22
<b>4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>25</b>
<b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>26</b>
5.1 Tutkimuksen konteksti ja metodologinen tausta .....	26
5.2 Tutkimukseen osallistujat .....	27
5.3 Tutkimusaineiston keruu.....	30
5.4 Aineiston analyysi .....	32
5.5 Eettiset ratkaisut.....	35
<b>6 TULOKSET</b> .....	<b>38</b>
6.1 Työllistymisen haasteet .....	38
6.1.1 Yhteiskunnalliset ja kulttuurilliset tekijät maahanmuuttajien työllistymisen haasteena .....	39
6.1.2 Työmarkkinoihin ja työnantajaan liittyvät haasteet.....	42
6.1.3 Työnhakijaan liittyvät haasteet .....	44
6.2 Työllistymistä edistävät tekijät .....	47

	4
6.2.1 Yhteiskuntaan liittyvät edistävät tekijät .....	48
6.2.2 Työmarkkinoihin ja työnantajaan liittyvät työllistymistä edistävät tekijät .....	49
6.2.3 Työnhakijaan liittyvät edistävät tekijät .....	50
6.3 Ohjaajien ja maahanmuuttajien toivona työmarkkinoiden ja maahanmuuttajien palveluiden kehittäminen .....	53
6.3.1 Työmarkkinoiden kehittäminen tasa-arvoiseksi .....	54
6.3.2 Palveluiden kehittäminen vastaamaan maahanmuuttajien tarpeita.. .....	56
<b>7 POHDINTA.....</b>	<b>58</b>
7.1 Yhteenveto ja suhde aiempiin tutkimuksiin .....	58
7.2 Johtopäätökset ja suositukset .....	62
7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet .....	67
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>71</b>
<b>LIITTEET.....</b>	<b>78</b>

# 1 JOHDANTO

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkitaan maahanmuuttajien työllistymistä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ja heitä työn haussa ohjaavien asiantuntijoiden näkökulmasta. Tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, millaisia haasteita ja edesauttavia tekijöitä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymiseen liittyy. Lisäksi tarkastellaan, millaisia muutoksia asiantuntijat ja maahanmuuttajat itse toivoisivat maahanmuuttajien työnhaun ja työllistymisen kokonaisuuteen.

Maahanmuuttajien työllistymisen tutkiminen on tärkeää, sillä työttömyys on maahanmuuttajien keskuudessa yleistä. Esimerkiksi vuonna 2019 alle viisi vuotta Suomessa asuneiden ulkomailla syntyneiden ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste oli alle 47 prosenttia ja yli kymmenen vuotta maassa oleskelleiden vain hieman yli 63 prosenttia (Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta, 2021a). Samaan aikaan Suomessa tarvittaisiin työperäistä maahanmuuttoa tyydyttämään työvoimamme tarpeet (Larja ym., 2021). Suomen hallitusohjelma (2019) linjaa, että työperäistä maahanmuuttoa tulisi lisätä vuoteen 2030 mennessä. Näyttää siis siltä, että Suomessa jo asuvat maahanmuuttajat eivät työllisty tarjolla oleviin työpaikkoihin.

Toisaalta työllistyessään varsinkin korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työllistyvät usein työpaikkoihin, joihin he ovat ylikoulutettuja. Julkisessa keskustelussa on esimerkiksi noussut esiin maahanmuuttajien vaikeudet saada omaa koulutusta vastaavaa työtä, minkä on epäilty johtuvan esimerkiksi verkostojen pienuudesta johtuvasta suosittelijoiden puutteesta (Väre, 2019). Esimerkiksi vuonna 2018 30 prosenttia Suomessa asuvista työssäkäyvistä ulkomailla syntyneistä ulkomaalaistaustaisista oli ylikoulutettuja työhönsä (Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta, 2021b). Suomi näyttääkin toivovan työntekijöiden työllistyvän suorittavaan työhön, minkä vuoksi korkeasti koulutettujen ulkomaalaisten asema Suomessa on heikosti koulutettuja huonompi (Väre, 2019).

Voidaan ajatella, että se, kuinka paljon kullekin ammattialalle tulisi rekrytoida ulkomaista työvoimaa, riippuu siitä, kuinka halukas kantaväestö on työllistymään kyseiselle ammattialalle (Aikuiskoulutuksen tehtävät maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi -valmisteluyhdytys, 2009). Kuitenkin yleisesti Suomen maahanmuuttajissa on paljon Suomeen muista syistä kuin työpaikan vuoksi muuttavia (Forsander, 2004). Esimerkiksi Suomen sisäministeriön maahanmuutto-osaston (2019) tekemän selvityksen mukaan vuonna 2018 perheen yhdistäminen oli suurin syy Suomeen kohdistuvaan maahanmuuttoon. Onkin syytä pohtia, onko oikeudenmukaista, jos juuri maahanmuuttajien tulisi työllistyä aloille, joille suomalaiset eivät ole halukkaita työllistymään sen sijaan, että heillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet saada koulutustaan ja taitojaan vastaavaa työtä.

Maahanmuuttajien työllistymisen esteitä ja haasteita on jo tutkittu paljon niin Suomessa kuin kansainvälisestikin (ks. esimerkiksi Ahmad, 2020; Kingston ym., 2015; Larja & Sutela, 2015; McGinnity & Lunn, 2011; Nieminen, 2015). Maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä ongelmia tunnetaan jo jonkin verran, mutta ongelma on silti pysynyt ajankohtaisena. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa selvitetään myös, millaisten asioiden maahanmuuttajat ja heidän ohjaajansa toivoisivat työllistymisprosessissa konkreettisesti muuttuvan. Tarkoituksena on näin tuottaa konkreettista tietoa ja suosituksia maahanmuuttajien parissa työskenteleville asiantuntijoille, sekä työelämän toimijoille, jotta heidän olisi omassa työssään mahdollista edistää yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskunnassa.

Tutkimus on laadullinen tutkimus, joka yhdistää fenomenologista lähestymistapaa sekä kriittistä tutkimusta. Aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta korkeasti koulutettua maahanmuuttajaa ja neljää asiantuntijaa. Haastattelumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Maahanmuuttajien työllistymisen haasteita ja edesauttavia tekijöitä tarkastellaan yhteiskunnallisista, työnantajien ja työmarkkinoihin liittyvistä sekä yksilöllisten tekijöiden näkökulmista. Tarkastelussa käytetään hyödyksi inhimillisen pääoman teoriaa, jonka pohjalta pyritään osin selittämään maahanmuuttajien työllistymistä. Tarkoi-

tuksena on tuottaa lopulta konkreettisia suosituksia maahanmuuttajien parissa toimivien asiantuntijoiden käyttöön.

## 2 TYÖMARKKINAT JA TYÖLLISTYMINEN SUOMESSA

Tässä luvussa tarkastellaan aluksi työllistymistä Suomessa yleisesti työmarkkinoiden ja työnantajan käyttäytymisen näkökulmasta. Ensin kuvataan Suomen työmarkkinoita ja työmarkkinatilannetta. Näillä havainnollistetaan yleisiä työllistymismahdollisuuksia Suomessa. Tämän jälkeen tarkastellaan työnantajan käyttäytymistä rekrytointitilanteessa inhimillisen pääoman -teorian pohjalta.

### 2.1 Suomen työmarkkinat luovat perustan työllistymismahdollisuuksille Suomessa

Työmarkkinatilanne vaikuttaa niin kantaväestön kuin maahanmuuttajienkin työllistymismahdollisuuksiin. Ymmärtääkseen työllistymismahdollisuuksia Suomessa, tulee siis ymmärtää Suomen työmarkkinatilannetta. Tässä luvussa tarkastellaan työmarkkinatilannetta työkäisten määrän, avoimien työpaikkojen sekä työttömyyden näkökulmasta.

Yksi Suomen työmarkkinoilla vaikuttanut trendi on Suomen hallitusohjelman (2019) mukaan työkäisten määrän väheneminen. Vuonna 2020 Suomen työmarkkinoilla oli työ- ja elinkeinoministeriön työmarkkinaennusteen mukaan havaittavissa työvoimapulaa (Larja ym., 2021). Yhtenä keinona vastata työvoiman saatavuuden haasteisiin, ja taloudellisen huoltosuhteen heikentymiseen Marinin hallituksen hallitusohjelma (2019) linjaa työperäisen maahanmuuton lisäämisen tavalla, joka vahvistaa julkista taloutta: ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä tulisi kolminkertaistaa, minkä lisäksi heistä tulisi saada jäämään Suomeen kolme neljästä nykyisen joka toisen sijasta, vuoteen 2030 mennessä.

Pelkkä työvoiman puute ei kuitenkaan riitä selittämään sitä, miksei kaikkia vapaana olevia työpaikkoja pystytä täyttämään. Rekrytointiongelmia on Suomessa havaittu myös sellaisilla aloilla, joilla on paljon vapaata työvoimaa (Larja ym., 2021). Avoimia työpaikkoja Suomessa oli vuoden 2021 lopussa noin



59 000, joista työnantajan oman arvion mukaan 57 prosenttia oli vaikeasti täytettäviä (Tilastokeskus, 2021a). Suomen työmarkkinoilla on siis havaittu olevan samaan aikaan avoimia työpaikkoja, joihin ei onnistuttu rekrytoimaan työntekijöitä sekä työttömiä työnhakijoita vailla työpaikkaa. Avoimista työpaikoista 68 prosenttia oli yksityisten yritysten omistamien toimipaikkojen tarjoamia ja 30 prosenttia määräaikaisia (Tilastokeskus, 2021a).

Toimialoista avoimien työpaikkojen määrä selvityksen mukaan vuoden 2021 viimeisellä neljänneksellä oli suurinta julkisen hallinnon, koulutuksen sekä terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalla (13 800 avointa työpaikkaa) sekä kauppa, kuljetus ja varastointi sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan toimialalla (13 700 avointa työpaikkaa) (Tilastokeskus, 2021b). Voidaan siis päätellä, että Suomessa tarvitaan työntekijöitä erityisesti näille kahdelle toimialalle. Tämän lisäksi esimerkiksi ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminta ilmoitti avoimeksi 8 900 työpaikkaa ja teollisuus, kaivos-toiminta ja muu teollinen toiminta 7 600 työpaikkaa (Tilastokeskus 2021b).

Työmarkkinoita voidaan hahmottaa tarkastelemalla, kuinka paljon työkäisestä väestöstä on työttömänä ja kuinka paljon työllisinä. Koronapandemialla on ollut viime vuosina oma vaikutuksensa työttömyyden määrään. Lähinnä koronakriisi näkyy tilastoissa vähentyneenä työvoimana varsinkin kriisin alkuvuosina, jolloin koronakriisi aiheutti väestön piilotyöttömyyttä sekä rajoitti työvoiman liikkumista valtiollisten rajojen yli (Alatalo ym., 2020). Vuonna 2022 työttömyyden voidaan nähdä kuitenkin olevan laskussa. Tilastokeskuksen toteuttaman työvoimatutkimuksen mukaan työttömien määrä on tänä vuonna Suomessa laskenut 31 000 henkilöllä ja työllisten määrä noussut 88 000 henkilöllä vuoden 2021 tammikuuhun nähden, jolloin työllisiä oli noin 2,5 miljoonaa ja työttömiä noin 200 000 (Tilastokeskus, 2022).

Työttömyystilastoja tarkastellessa on hyvä huomata erot työttömyysasteessa kantaväestön ja maahanmuuttajien välillä. Työttömyys on yleisesti Suomessa ollut maahanmuuttajien keskuudessa kantaväestöä yleisempää (Niemi, 2015). Työttömyysaste koko väestön keskuudessa, eli työttömien osuus työvoimasta (15-64 -vuotiaista), oli vuonna 2021 7,5 prosenttia (Tilastokeskus,

2022). Samalta vuodelta ei löydy vielä maahanmuuttajien vastaavaa lukua, mutta vertailun vuoksi tilastoa voidaan tarkkailla aiempien vuosien lukuihin. Esimerkiksi vuonna 2019 ulkomailla syntyneiden ulkomaalaistaustaisten työttömyysprosentti Suomessa oli 18,2 prosenttia (Kotoutumisen indikaattorit - tietokanta, 2022a).

## 2.2 Inhimillinen pääoma työllistymisen selittäjänä

Työmarkkinatilanteen lisäksi työllistymistä voidaan selittää erilaisten rekrytointiteorioiden näkökulmasta. Näillä teorioilla pyritään selittämään työnantajien käyttäytymistä rekrytointitilanteissa, ja näin ymmärtämään yksilön työllistymismahdollisuuksia. Yksi keskeisimmistä rekrytointiin liittyvistä teorioista on inhimillisen pääoman teoria, jota käytetään osittain myös tässä tutkimuksessa selvittämään maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä.

Inhimillisen pääoman teorian keskeinen ajatus on, että ihmisiin on sitoutuneena arvokasta pääomaa, jota ei ole mahdollista erottaa hänestä ja joilla on myös rahallinen vaihtoarvo markkinoilla (Becker, 1964). Tällaista pääomaa ovat esimerkiksi henkilön koulutus, ammattitaito ja kielitaito (Forsander, 2002). Yksilön tietojen ja taitojen lisäksi myös esimerkiksi terveyden ja arvojen voidaan ajatella olevan yksilöön sitoutunutta pääomaa (Becker, 1964). Blaugin (1976) mukaan inhimillinen pääoma voidaan nähdä sellaisina sijoituksina ja päätöksinä, joita yksilö tai yhteisö tekee esimerkiksi liittyen koulutukseen, työnhakuun, muuttoon, terveydenhoitoon ja tiedonhakuun.

Yksilön kannalta inhimilliseen pääomaan sijoittaminen voidaan nähdä hyödyllisenä henkilökohtaista urapolkua ja ansiotuloja ajatellen. Teorian mukaan inhimillisen pääoman kehittäminen johtaa yksilön pääsyyn parempiin töihin (Forsander, 2002). Beckerin (1964) mukaan inhimillisen pääoman ulottuvuuksista koulutukseen sijoittaminen on tärkeintä ja tuottavinta yksilön kannalta, sillä hänen mukaansa korkeampi koulutus lisää yksilön tuloja tulevaisuudessa. Toisaalta koulutusvuosien lisäksi myös työkokemusvuodet ovat yhteydessä henkilön ansioihin, mikä saattaa liittyä siihen, että pitkä työkokemus tar-

joaa työnantajalle todisteita henkilön osaamisesta ja pätevyydestä riippumatta koulutuksesta (Blaug, 1976).

Organisaation inhimillisestä pääomasta puhuttaessa tarkoitetaan sellaisia henkilöstöön sitoutuneita resursseja, jotka edesauttavat yrityksen menestymistä (Larjovuori ym., 2015). Inhimilliseen pääomaan sijoittamisen voidaankin nähdä tuottavan yritykselle kilpailuetua markkinoilla, minkä vuoksi rekrytointi perustuen henkilön inhimilliseen pääomaan voidaan nähdä yritykselle kannattavana (Ployhart & Kim, 2014). Toisaalta on kuitenkin huomattava, ettei inhimillinen pääoma ole kaikilla aloilla tai kaikissa tilanteissa ratkaisevassa roolissa menestymisen kannalta, eikä näy välttämättä välittömänä tuloksen kasvuna, vaan joskus jopa tulosta heikentävänä tekijänä (Larjovuori ym., 2015). Ei siis voida täysin aukottomasti sanoa, että inhimilliseen pääomaan sijoittaminen lisää yrityksen tuottavuutta kaikissa tilanteissa. Tämä saattaa kuitenkin osittain selittyä tutkimusten lyhyellä kestolla, joka ei riitä todentamaan inhimillisen pääoman parantamisen hyötyjä (Larjovuori ym., 2015).

Inhimillisen pääoman teorian pohjalta voidaan pyrkiä selittämään työnantajien tekemiä rekrytointivalintoja. Forsanderin (2002) mukaan tästä näkökulmasta tarkasteltuna työnantajat ovat rationaalisia toimijoita, jotka rekrytoinnissa kiinnittävät huomiota ainoastaan sellaisiin työnhakijan ominaisuuksiin, joilla on työssä suoriutumisen kannalta merkitystä. Sen sijaan hänen mukaansa sellaisilla tekijöillä, jotka eivät vaikutta työsuoritukseen (esimerkiksi etninen tausta), ei tulisi olla rekrytointivalinnassa merkitystä inhimillisen pääoman teorian mukaan. Jos työnantajat siis käyttäytyisivät täysin inhimillisen pääoman -teorian mukaisesti, työmarkkinoilla ei olisi havaittavissa syrjintää.

Inhimillisen pääoman teorian käyttöä rekrytointitutkimuksessa on kuitenkin kritisoitu. Esimerkiksi Lämsä ym. (2019) ovat sitä mieltä, ettei teoria riitä selittämään työnantajien käyttäytymistä rekrytointitilanteissa, sillä se perustuu ajatukseen taloudellisten arvojen ylivoimaisuudesta päätöksenteossa. Heidän mukaansa näkemys antaa vain rajatun kuvan aiheesta, eikä tutkimuksessa tulisi ohittaa esimerkiksi yrityksen arvojen roolia.

Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään maahanmuuttajien työllistymistä hyödyntäen osittain inhimillisen pääoman teoriaa. Forsanderin (2002) tavoin työnhakijan inhimillisen pääoma nähdään koostuvaksi kielitaidosta, ammatillisesta osaamisesta, työkokemuksesta sekä koulutuksesta. Lisäksi oletetaan, että mikäli työmarkkinat ovat tasa-arvoiset, paremmat taidot ja osaaminen ennustavat myös työllistymistä ja korkeampaa tulotasoa. Koska on mahdollista, ettei teorian onnistu selittämään työllistymistä aukottomasti yksinään, huomioidaan myös rakenteellisten tekijöiden, työmarkkinatilanteen ja työnantajaan liittyvien tekijöiden vaikutus maahanmuuttajien työllistymistä edesauttavina tai heikentävinä tekijöinä.

### **3 MAAHANMUUTTAJAT SUOMEN TYÖMARKKINOILLA**

Tässä luvussa tarkastellaan Suomen työmarkkinoita maahanmuuttajien näkökulmasta. Ensin käydään yleisesti läpi, millaisista lähtökohdista Suomessa asuvat maahanmuuttajat ovat. Sen jälkeen esitellään joitakin maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä haasteita sekä edesauttavia tekijöitä niin kansainvälisten tutkimusten kuin Suomessa tehtyjen selvitysten, tilastointien ja tutkimusten näkökulmasta. Tekijät on jaettu yhteiskunnallisiin, työmarkkinoihin ja työnantajaan sekä työnhakijaan liittyviksi. Luvun lopussa esitehellään vielä joitakin korkeakoulutaustaan liittyviä maahanmuuttajien työllistymisen piirteitä.

#### **3.1 Maahanmuuttajat tulevat monista eri lähtökohdista**

Maahanmuuttaja on yleiskäsite, jolla viitataan maasta toiseen eri syistä muuttaneisiin henkilöihin (THL, 2021; Maahanmuuttovirasto, 2021). Maahanmuuton syyt vaihtelevat. Yleisesti maahanmuutto voidaan jakaa joko vapaaseen maahanmuuttoon tai pakolaisuuteen (Pehkonen, 2006).

Maahanmuutto ja maastamuutto vaikuttavat Suomen työvoimatilanteeseen. Suomi oli toisen maailmansodan jälkeisinä vuosina työvoimaa luovuttava maa maastamuuton ollessa maahanmuuttoa suurempaa ja kotimaisen työvoiman lähtiessä ulkomaille (Forsander, 2004). Tilanne muuttui 1980-luvulla maahanmuuttajien määrän ylittäessä maastamuuttajien määrän (Pehkonen, 2006). Maahanmuutto on kasvanut Suomessa tasaisesti vuosien aikana. 2000-luvun alussa Suomessa asuvien ulkomaalaisten määrä oli noin 100 000, 2010-luvun alussa noin 150 000 ja vuonna 2020 jo noin 279 000 (Tilastokeskus, 2021c).

Myös maahanmuuton syyt vaihtelevat. Eri aikoina Suomeen on muutettu hieman eri syistä. Forsanderin (2004) mukaan muista pohjoisen Euroopan maista poiketen Suomen maahanmuuttajaväestöstä vain pieni osa on heitä, jotka

muuttavat maahan ensisijaisesti työpaikan perässä. Suurin osa maahanmuuttajista on siis saapueissaan ilman työpaikkaa. Tämä johtuu osittain siitä, ettei Suomen maahanmuuttopolitiikan muokkauksen pohjalla ole ollut työmarkkinoiden tarpeet, vaan myös sukulaissuhde Suomessa sekä humanitaariset syyt ovat olleet perusteita maahanmuuttajien vastaanottamiselle (Forsander, 2004). Esimerkiksi Suomen sisäministeriön maahanmuutto-osaston (2019) tekemän selvityksen mukaan vuonna 2018 perheen yhdistäminen oli suurin syy Suomeen kohdistuvaan maahanmuuttoon, mutta työperusteisia oleskelulupahakemuksia oli tällöin kuitenkin aiempiin vuosiin nähden enemmän.

Maahanmuuton syiden lisäksi myös se, mistä Suomeen muutetaan, vaihtelee. Suurimman Suomeen muualta tulevan kansalaisuusryhmän muodostavat virolaiset, joita Suomessa asuvista ulkomaalaisista vuonna 2020 oli noin 50 000 ja venäläiset, joita samana vuonna asui Suomessa noin 30 000 (Tilastokeskus, 2021c). Yhteensä tämä oli Suomessa asuvista ulkomaalaistaustaisista henkilöistä siis noin kolmannes. Kuitenkin maahanmuuttajia oli myös useista muista kansalaisryhmistä. Suomessa vuoden 2020 lopussa kansalaisryhmiä asui noin 180, mukaan luettuna esimerkiksi ruotsalaisia, thaimaalaisia, intialaisia ja afganistalaisia (Tilastokeskus, 2021c).

Älittään suurin osa kaikista Suomessa asuvista maahanmuuttajista on työikäisiä. Esimerkiksi vuonna 2020 hieman alle 80 prosenttia kaikista Suomessa asuvista ulkomaan kansalaisista oli 15-64 -vuotiaita ja suurin osa noin 30-vuotiaita (Tilastokeskus, 2021c). Tästä voidaan päätellä työllistymisen koskettavan useita Suomessa asuvia maahanmuuttajia. Vertailun vuoksi voidaan todeta työikäisten määrän kantaväestön keskuudessa olevan noin 60 prosenttia (Tilastokeskus, 2021c).

Suomessa asuviin maahanmuuttajiin on sitoutuneena inhimillistä pääomaa. Yhtenä inhimillisen pääoman muotona voidaan pitää kielitaitoa. Suomessa asuvien maahanmuuttajien suomen tai ruotsin kielen taitotaso vaihtelee. Arvion mukaan Suomessa asuvista ulkomaalaistaustaisista henkilöistä vuonna 2018 noin 61 prosenttia puhui jompaa kumpaa kotimaista kieltä erinomaisesti tai keskivertaisesti ja noin 30 prosenttia alkeellisesti (Kotoutumisen indikaatto-

rit, 2021c). Voidaan siis olettaa, ettei suurimmalla osalla maahanmuuttajista ole suomen tai ruotsin kielitaidon suhteen merkittäviä ongelmia. Heistä vain noin 9 prosenttia ei puhunut kieltä lainkaan (Kotoutumisen indikaattorit, 2021c).

Eroja kielitaidossa esiintyi sukupuolittain. Yleisesti naisten kielitaidon taso oli hieman miesten tasoa korkeampi (Kotoutumisen indikaattorit, 2021c). Jos inhimillinen pääoma onnistuisi selittämään maahanmuuttajien työllistymistä aukottomasti, tämä tarkoittaisi sitä, että maahanmuuttajanaiset työllistyisivät usein helpommin tai paremmin palkatuille aloille, kuin maahanmuuttajataustaiset miehet. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa, vaan itseasiassa ulkomaalaistaustaisilla naisilla on Suomessa havaittu olevan enemmän vaikeuksia työllistyä, kuin ulkomaalaistaustaisilla miehillä (Larja & Sutela, 2015).

Kielitaidon lisäksi myös koulutus voidaan nähdä yhtenä inhimillisen pääoman osa-alueista. Vuonna 2020 ulkomailla syntyneistä Suomessa asuvista ulkomaalaistaustaisista tutkinnon suorittaneista hieman yli puolet oli suorittanut korkeakoulututkinnon (Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta, 2022b). Yhteensä Sutelan ja Larjan (2015) mukaan vuonna 2014 Suomessa asuvasta ulkomaalaistaustaisesta väestöstä noin joka kolmannella oli korkeakoulututkinto.

### **3.2 Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet**

Arajärven (2009) mukaan maahanmuuttajien työllistymisen esteisiin Suomessa liittyy kaksi näkökulmaa: ensinnäkin maahanmuuttajien työllistymistä estävät yleiset, maahanmuuttajista riippumattomat; erityisesti talouteen, työllisyyteen ja työnantajien halukkuuteen palkata maahanmuuttajia; liittyvät esteet sekä toisaalta maahanmuuttajiin erityisesti liittyvät esteet, kuten omat tiedot ja taidot, kannustinloukut sekä viranomaistoimenpiteiden ongelmat, jotka vaikeuttavat työllistymistä. Forsander (2002) puolestaan jakaa maahanmuuttajien työmarkkina-aseman tutkimuksen lähtökohdat toisaalta yhteiskunnallisiin rakenteellisiin tekijöihin ja toimijoihin keskittyvään syrjäntämekanismien tutkimukseen, toisaalta taas yksilöiden ja ryhmien ominaisuuksiin keskittyvään tutkimukseen, jossa maahanmuuttajien työmarkkina-aseman nähdään määräytyvän

heidän ominaisuuksiensa perusteella. Hän ei kuitenkaan usko, että yksittäisiä tekijöitä tarkastelemalla voidaan löytää maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa selittävää tekijää. Sen sijaan hänen mukaansa tutkimuksessa tulisi yhdistää useita selitysmalleja, metodeja, tieteenaloja ja näkökulmia.

**Yhteiskunnalliset tekijät.** Haasteita maahanmuuttajien työllistymiseen voivat aiheuttaa yhteiskunnalliset tekijät. Yhteiskunnallisella tasolla maahanmuuttajien uran esteitä voivat olla stereotypiat, ennakkoluulot ja syrjintä (Leong & Tang, 2016). Esimerkiksi yhteiskunnalliset normit ja asenteet koskien maahanmuuttoa sekä maahanmuuttopolitiikka voivat vaikuttaa maahanmuuttajien integroitumiseen ja ekonomiseen asemaan yhteiskunnassa (Constant ym., 2009). Suomessa maahanmuuttajien työllistymistä ovat haastaneet esimerkiksi viranomaisiin liittyvät tekijät kuten ohjausjärjestelmien heikkous, resurssien puute sekä viranomaisten tiedon puute ja riittämätön henkilöstökoulutus (Arajärvi, 2009).

Suomessa on havaittu aikuisille maahanmuuttajille suunnatussa koulutuksessa olevan puutteita. Arajärven (2009) mukaan väärin suunnattu ja riittämätön koulutus saattaa olla haasteena maahanmuuttajien työllistymiselle Suomessa. Kokeilulakia valmisteleavan strategiatyöryhmän (2009) mukaan puolestaan kotoutumiskoulutuksen ongelmana on esimerkiksi se, että osa maahanmuuttajista voi joutua odottamaan koulutuksen alkua pitkäänkin. Toisaalta ryhmän mukaan koulutuksessa ei huomioida riittävästi yksilöllisiä taustoja: esimerkiksi monilapsisten maahanmuuttajaperheiden äitien voi olla vaikeaa osallistua työllistymistä edistäviin monta tuntia kestäviin koulutuksiin.

**Työmarkkinoihin ja työnantajaan liittyvät tekijät.** Useat työnantajaan liittyvät tekijät saattavat haastaa maahanmuuttajien työllistymistä. Maahanmuuttajien työn saamista vaikeuttavia tekijöitä aiemman tutkimuksen valossa ovat esimerkiksi maahanmuuttajiin kohdistuvat ennakkoluulot (Lämsä ym., 2019), erilaisuuden näkeminen yritystoimintaa jarruttavana tekijänä (Janssen & Zanoni, 2005), pelko siitä, etteivät sidosryhmät hyväksy erilaisuutta ja vähemmistön hallussa pitämien resurssien näkeminen tarpeettomana yritykselle (Ortlieb & Sieben, 2013) sekä syrjintä rekrytointiprosessissa (Kingston ym., 2015).



Arajärven (2009) selvityksen mukaan Suomessa esimerkiksi tehtävän ylimitoitettu kielitaitovaatimus ja työhön perehdyttämisen kustannukset saattavat vaikuttaa työnantajan halukkuuteen palkata maahanmuuttajia.

Työnantajan asenteet ja ennakkoluulot voivat vaikuttaa siihen, miten mielellään hän maahanmuuttajia palkkaa. Lämsä ym. (2019) ovat havainneet, että ulkomaalaistaustaan voidaan pelätä liittyvän työnantajan kannalta negatiivisia piirteitä, kuten varastelua tai kantaväestöstä poikkeavia käsityksiä ja suhtautumista kollegoihin, joka heikentää työssä suoriutumista. Kuitenkin heidän mukaansa yrityksen eettiset arvot voivat estää näitä ennakkoluuloja vaikuttamasta ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen. Toisaalta ennakkoluulot voivat kohdistua maahanmuuttajan taitoihin. Työnantaja saattaa esimerkiksi epäillä maahanmuuttajatyöntekijän kieli- tai ammattitaidon riittävyyttä (Arajärvi, 2009).

Ennakkoluulojen lisäksi työnantajat voivat harjoittaa suoraa syrjintää maahanmuuttajia kohtaan. Syrjintää on havaittu esimerkiksi lähetettäessä nimiä lukuun ottamatta identtiset CV:t työpaikoille: ulkomaalaisen nimen on havaittu johtavan epätodennäköisemmin kandidaatin kutsumiseen työpaikka-haastatteluun kuin kantaväestön nimi (McGinnity & Lunn, 2011). Myös Suomessa on havaittu työnantajien suosivan suomalaisia hakijoita yli ulkomaalaistaustaisten (Ahmad, 2020). Maahanmuuttajien työmarkkina-aseman syrjintämekanismeihin keskittyvät tutkimukset lähtevät oletuksesta, että maahanmuuttajien kantaväestöä heikompi työmarkkina-asema on seurausta syrjivistä rakenteista tai toimijoista (Forsander, 2002).

**Työnhakijaan liittyvät tekijät.** Työnantajiin ja viranomaisiin liittyvien tekijöiden lisäksi työllistymisen esteet saattavat liittyä maahanmuuttajaan itseensä. Arajärven (2009) mukaan maahanmuuttaja-asemasta johtuvat työllistymisen esteet Suomessa voivat olla esimerkiksi tiedon puute suomalaisesta kulttuurista, puutteellinen suomen ja ruotsin kielen taito sekä puuttuva tai puutteellinen ammatillinen pätevyys. Kielitaidon on arvioitu olevan merkittävin tekijä maahanmuuttajien työllistymisen kannalta (esim. Forsander, 2002; Nieminen, 2015). Tämän lisäksi Suomen maahanmuuttajien työllistymisen haasteena voi olla hei-

kot verkostot sekä taitojen puute oman tilanteen parantamiseksi (Arajärvi, 2009).

### 3.3 Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät tekijät

Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät tekijät voidaan jakaa samoin kuin työllistymistä haastavat tekijät. Yhteiskunnalliset tekijät sekä työmarkkinat ja työnantajaan liittyvät tekijät voivat helpottaa työllistymistä. Toisaalta myös yksilöllisillä, maahanmuuttajaan itseensä liittyvillä, tekijöillä voi olla työllistymistä edesauttava vaikutus.

**Yhteiskunnalliset tekijät.** Yhteiskunnassa työllistymistä voidaan tukea esimerkiksi työvoimapalveluiden avulla. Työvoimapalveluiden palveluita, jotka ovat kaikkien käytössä, ovat työnvälitys ja siihen liittyvä neuvonta ja ohjaus, tiedot työpaikoista sekä ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelut ja koulutus- ja ammattitietopalvelut (Arajärvi, 2009). Työ- ja elinkeinotoimiston on huolehdittava siitä, että sen palvelut soveltuvat myös maahanmuuttaja-asiakkaille (Karinen ym., 2020).

Arajärven (2009) mukaan maahanmuuttajien työvoimapalvelut ovat Suomessa työ- ja elinkeinoministeriön vastuulla ja ne hoidetaan yhdessä työ- ja elinkeinokeskuksen kanssa. Hänen mukaansa palveluihin kuuluu esimerkiksi kotoutusta edistävien ja tukevien työvoimapalveluiden, kuten ohjauksen, neuvonnan, tiedottamisen, yhteiskuntaan perehdyttämisen, kotimaisten kielten opetuksen sekä työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen liittyvien toimenpiteiden (esimerkiksi opiskelu tai harjoittelu), järjestäminen. Yksi keino tukea maahanmuuttajien työllistymistä on tuettu työllistyminen, jolla tarkoitetaan toimintamallia, jossa asiakkaalle keskitytään etsimään työtä avoimilta työmarkkinoilta hänen henkilökohtaiset valintansa ja toiveensa huomioiden sekä tukien häntä yksilöllisesti koko prosessin ajan työvalmennuksen keinoin (Bond, 2004).

Palveluiden lisäksi yhteiskunnallinen lainsäädäntö voi vaikuttaa maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksiin. Suomessa yhdenvertaisuuslaki (2014) velvoittaa työnantajaa pitämään huolen, ettei työpaikalla syrjitä ketään

esimerkiksi kansalaisuuden, kielen tai uskonnon perusteella. Lain mukaan työnantaja ei saa työpaikasta tai virasta ilmoittaessaan edellyttää hakijalta oikeudettomasta näihin tekijöihin liittyviä seikkoja. Lisäksi laki velvoittaa työnantajan arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi henkilöstöä valitessa.

**Työmarkkinat ja työnantaja.** Maahanmuuttajien palkkaamisen taustalla edesauttavasti voi vaikuttaa työvoimapula, vaikeus löytää uusia kotimaisia työntekijöitä sekä talouden syklit (esim. Lämsä, ym., 2019; Moriarty ym., 2012; Ortlieb & Sieben, 2013). Työmarkkinoihin ja talouteen liittyvät tekijät saattavat edistää ulkomaisen työvoiman palkkaamista. Esimerkiksi työvoimapula ja vaikeus löytää pätevää kotimaista työvoimaa voi johtaa siihen, että yrityksen on selvitäkseen palkattava ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä (Lämsä ym., 2019; Moriarty ym., 2012). Forsanderin (2002) mukaan Suomen talous sekä työelämään liittyvät muutokset säätelevät eri aikoina Suomeen tulleiden maahanmuuttajien mahdollisuuksia työelämässä.

Yritykset voivat palkata etnisiä vähemmistöjä herkemmin silloin, kun kyseessä on enemmistön keskuudessa ei-toivottu tai matalapalkkainen työ, johon ulkomaalaistaustaisen väestön rekrytointi on helpompaa (Ortlieb & Sieben, 2013). Noususuhdanteen aikana taas on havaittu työmarkkinoiden olevan joustavia, ja joissakin tilanteissa työnantajat ovat tällöin valmiita palkkaamaan hakijoita käyttäen informaaleja valintakriteerejä, jolloin myös maahanmuuttajien työllistyminen helpottuu (Moriarty ym., 2012).

Myös Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa pystyäkseen vastaamaan työvoimapulaan luonnollisen väestönlisäyksen ollessa Suomessa negatiivista (Larja ym., 2021). Siihen, miten paljon ulkomailta palkataan työvoimaa, vaikuttaa esimerkiksi kunkin ammattialan poistuman määrä, sekä kantaväestön kouluttautuminen alalle (Aikuiskoulutuksen tehtävät maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi -valmisteluryhmä, 2009). Tavallisesti maahanmuuttajien on siis helpompi myös Suomessa työllistyä sellaisille aloille, joille kantaväestö ei ole halukas työllistymään. Esimerkiksi palkka, eri alojen houkuttelevuus sekä työn mielekkyys vaikuttavat siihen, miten mielellään kantaväestö koulut-

tautuu alalle (Aikuiskoulutuksen tehtävät maahanmuuttajien työllistymisen edistämässä -valmisteluryhmä, 2009). Voidaan siis päätellä, että maahanmuuttajien on helpompi työllistyä matalapalkkaisille sekä kantaväestön mielestä eimielekkäille tai -houkutteleville aloille. Maahanmuuttajia on tavallisesti Suomessa tarvittu esimerkiksi kausitöihin, mutta myös yritysten siirtyminen kansainvälisille markkinoille on vaikuttanut Suomessa työvoiman kysyntään ja tarjontaan (Aikuiskoulutuksen tehtävät maahanmuuttajien työllistymisen edistämässä -valmisteluryhmä, 2009).

Työmarkkinoiden lisäksi maahanmuuttajien työllistymistä edistävät tekijät voivat liittyä työnantajaan. Yritykseen ja työnantajiin liittyviä syitä maahanmuuttajien palkkaamisen taustalla aiemman tutkimuksen valossa ovat esimerkiksi yrityksen tietoisesti valitsemat arvot (Lämsä ym., 2019), mahdollisuus maksaa maahanmuuttajille pienempää palkkaa ja kulujen säästäminen (esim. MacKenzie & Forde, 2009; Moriarty ym., 2012), monimuotoisuuden näkeminen kompetenssina (esim. Janssen & Zanoni, 2005; Moriarty ym., 2012; Ortlieb & Sieben, 2013), syrjinnän välttäminen tietoisesti rekrytointiprosessissa (Ortlieb & Sieben, 2013) sekä positiiviset ennakkoluulot (esim. MacKenzie & Forde 2009; Scott, 2013).

Yrityksen arvot voivat vaikuttaa positiivisesti sen halukkuuteen palkata ulkomaalaistaustaista työvoimaa. Esimerkiksi rekrytointipolitiikassa tasa-arvon korostaminen tai yrityksen korostuneet eettiset ja moraaliset arvot voivat edistää ulkomaalaistaustaisten henkilöiden palkkaamista (Lämsä ym., 2019). Ortlieb ja Sieben (2013) nimeävät yhdeksi vähemmistöjen palkkaamista edistäväksi strategiaksi antidiskriminaatio-strategian, jonka mukaan organisaatio pyrkii houkuttelemaan ja pitämään palveluksessaan pätevimmat työntekijät sosiodemografisista eroista huolimatta.

Yksi keino käytännössä edesauttaa hakijoiden yhdenvertaista kohtelua rekrytointiprosessissa on anonyymi rekrytointi. Anonyymilla rekrytoinnilla tarkoitetaan käytäntöä, jossa hakijan tunnistetiedot piilotetaan rekrytoijalta (Åslund & Skans, 2012). Anonyymi rekrytointi saattaa vähentää syrjintää rekrytointiprosessissa (Krause ym., 2012).

Aina maahanmuuttajien palkkaamisen taustalla ei ole yrityksen tasa-arvoinen rekrytointipolitiikka. Sen sijaan maahanmuuttajia voidaan ottaa töihin taloudellisista syistä. Maahanmuuttajien palkkaamisen taustalla voi olla yrityksen halu säästää kuluissa: Ajatuksena voi olla, että maahanmuuttajille on mahdollista maksaa kantaväestöä alhaisempaa palkkaa (MacKenzie & Forde, 2009). Voidaan siis päätellä, että työnantaja saattaa pyrkiä käyttämään hyödyksi maahanmuuttajien heikompa asemaa työmarkkinoilla. Esimerkiksi Irlannissa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että ulkomailta palkatulle korkeasti koulutetulle työvoimalle oli mahdollista maksaa noin 10-15 prosenttia pienempää palkkaa kuin kantaväestölle samassa tilanteessa (Moriarty ym., 2012).

Toisaalta työnantajat voivat kohdistaa maahanmuuttajiin positiivisia ennakkoluuloja ja pyrkiä käyttämään hyväksi heidän kantaväestöä korkeampaa työmoraaliaan. Positiivisilla ennakkoluuloilla tarkoitetaan tilannetta, jossa maahanmuuttotaustaan liitetään joitakin työnantajan näkökulmasta positiivisia odotuksia, jotka voivat kohdistua esimerkiksi maahanmuuttajien työmoraalia ja -asennetta kohtaan: maahanmuuttajat voidaan nähdä ahkerina työntekijöinä, jotka ovat valmiita työskentelemään seitsemänä päivänä viikossa tarpeen vaatiessa (esim. McKenzie & Forde, 2009; Scott, 2013). Maahanmuuttajatyöntekijät nähdäänkin usein työnantajan näkökulmasta ”hyvinä työntekijöinä” ja matalapalkkaisen siirtotyövoiman käyttö on yleistä (Scott, 2013).

**Työnhakijaan liittyvät tekijät.** Yritykseen liittyvien tekijöiden lisäksi maahanmuuttajien työllistymiseen voivat vaikuttaa heihin itseensä liittyvät tekijät. Maahanmuuttajilla itsellään voidaan nähdä olevan hallussa sellaisia resursseja, jotka helpottavat työllistymistä. Esimerkiksi kielitaidon sekä maassa asumisajan on havaittu helpottavan maahanmuuttajien työllistymistä (maassa asumisajan on havaittu olevan yhteydessä lisääntyneeseen sosiaalisen ja inhimillisen pääomaan) (Forsander, 2002). Paikallisen kielen osaamisen on havaittu helpottavan työmarkkinoille integroitumista (Delander ym., 2005). Myös Suomessa maahanmuuttajat ovat itse arvioineet juuri kielitaidon olevan keskeistä heidän työmarkkina-asetukselleen sekä yhteiskunnalliselle selviämislle (Forsander, 2002).

Ortlieb ja Sieben (2013) puolestaan ajattelevat maahanmuuttajilla olevan hallussaan sekä etniseen taustaan liittyviä että muunlaisia kompetensseja. Etninen monimuotoisuus työpaikalla saattaa johtaa positiivisiin tuloksiin kuten esimerkiksi lisääntyneeseen tietoon, parempiin ongelmanratkaisukykyihin, rakentavaan konfliktiin ja keskusteluun sekä lisääntyneeseen luovuuteen (Shore ym., 2009). Työnantajat voivatkin suosia maahanmuuttajia palkkauksessa uusien taitojen ja tiedon toivossa (Moriarty ym., 2012). Maahanmuuttajilla voidaan nähdä olevan hallussaan esimerkiksi kieli- ja kulttuuritaitoja, henkilökohtaisia kontakteja ja sosiaalisia verkostoja sekä erilaisia perspektiivejä ja lähestymistapoja, joista on hyötyä yritykselle erityisesti prosessi- ja tuotantoinnovaatioissa (Ortlieb & Sieben, 2013).

Kansainvälisten tutkimusten mukaan maahanmuuttajien inhimillinen pääoma tai resurssit eivät kuitenkaan välttämättä kokonaan riitä takaamaan kantaväestön kanssa tasa-arvoista asemaa työmarkkinoilla. On esimerkiksi havaittu, etteivät paikallinen koulutus ja hyvä kielitaito vielä merkittävästi vähennä maahanmuuttajien työttömyysriskiä (Duvander, 2001). Koulutuksen ja kokemuksen vaikutuksen työllisyyteen on havaittu olevan pienempi ulkomailla syntyneiden kuin kantaväestön keskuudessa (Chiswick & Hurst, 2000).

### **3.4 Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen erityispiirteitä**

Inhimillisen pääoman teorian näkökulmasta koulutus on yksi tärkeimmistä työmarkkina-asemaan vaikuttavista tekijöistä, minkä perusteella korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla olisi automaattisesti parempi kuin matalammin koulutettujen (Forsander, 2002). Yhteys ei kuitenkaan ole näin yksiselitteinen. Esimerkiksi Suomessa vuonna 2014 lähes joka viides korkeasti koulutetuista ulkomaalaistaustaisista työskenteli työntekijäammateissa, kun taas kantaväestön vastaava osuus oli alle viisi prosenttia (Sutela, 2015). Forsanderin (2002) mukaan maahanmuuttajien asema Suomen työmarkkinoilla liittyy laajempaan maailmanjärjestykseen, jossa tietyt ryhmät; Suomessa esi-

merkiksi EU-kansalaiset, pohjoismaalaiset sekä suomalaissyntyiset; ovat paremmassa asemassa yhteisten, työpolkuja helpottavien, sopimusten ansiosta.

On havaittu, että koulutuksen tunnustamisen kanssa voi tulla kohdemaassa ongelmia. Kansainvälisissä tutkimuksissa on esimerkiksi todettu, että toisiinsa kohdemaan viranomaiset ovat haluttomia tunnustamaan maahanmuuttajien koulutusta tasavertaiseksi kantaväestön koulutuksen kanssa (esimerkiksi Li, 2001). Erityisesti koulutuksen kansallinen alkuperä näyttäisi vaikuttavan siihen, millainen arvo koulutuksella on uuden maan työmarkkinoilla (esim. Forsander, 2002). Friedbergin (2000) mukaan maahanmuuttajille voidaan maksaa esimerkiksi kantaväestöä vähemmän palkkaa, vaikka koulutus ja taidot olisivatkin samat. Hänen mukaansa eroja esiintyy myös, vaikka maahanmuuttajien koulutus olisikin hankittu kohdemaassa.

Koulutusasteen ei Suomessakaan ole todettu onnistuvan täysin selittämään maahanmuuttajien työllistymistä. Koulutuksen vajavaisuus tai soveltumattomuus ovat suurimpia maahanmuuttajien työllistymisen esteitä Suomessa (Arajärvi, 2009). Forsanderin (2002) mukaan Suomessa koulutukselleen vastetta ovat saaneet helpommin länsimaiset, ulkonäkönsä puolesta valtavirrasta eroamattomat, aasialaisista Suomeen alun perin töihin tulleet maahanmuuttajaryhmät sekä Suomen kansalaisuuden saaneet kansalaisuusryhmät. Sen sijaan koulutuksen hyväksymisessä ongelmia hänen mukaansa ovat kohdanneet erityisesti kehitysmaista tai pakolaisina Suomeen tulleet ryhmät. Suomessa maahanmuuttajien kotoutumissuunnitelmaan sisällytetään koulutukseen liittyviä toimenpiteitä, joilla pyritään edesauttamaan työllistymistä ja vähentämään koulutuksen puutteeseen tai soveltumattomuuteen liittyviä työllistymisen esteitä (Arajärvi, 2009).

Arajärven (2009) mukaan korkeasti koulutetut maahanmuuttajat voivat hyötyä maahanmuuttajien työvoimapalveluiden työvoimapolitiisesta aikuis-koulutuksesta esimerkiksi tarvitessaan kelpoisuutta kotimaassa suorittamallaan tutkinnolleen Suomessa: saatavilla on esimerkiksi täydennys- ja jatkokoulutusta. Toisaalta Arajärven selvityksessä käy ilmi, että mikäli Suomeen maahanmuuttajana tullut henkilö vasta haaveilee korkeakoulututkinnosta, mutta puut-

tuvat opinnot ovat esteenä kouluttautumiselle, tarjotaan hänelle lukio-opintoja tai jos hän on suorittanut vähintään puolet opinnoistaan ennen Suomeen muuttoja, korkeakoulututkintoon johtavaa opetusta.

Pelkkä koulutus ei kuitenkaan riitä yksin takaamaan henkilön parempaa työmarkkina-asemaa, vaan kielitaidon on havaittu olevan suuressa roolissa myös korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisessä. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat Suomessa ovat korostaneet juuri kielitaitoa merkittävänä tekijänä työmarkkinoilla selviämiseen sekä perusedellytyksenä muiden työelämän kompetenssien rakentumiselle (Forsander, 2002). Kieli onkin työväline, joka on avuksi niin työn haussa ja työyhteisöön kiinnittymisessä, kuin toisaalta työtehtävien ja sääntöjen oppimisessa (Parvinen ym., 2005). Arajärven (2009) selvityksestä käy ilmi, että kotoutumiskoulutuksessa tähdätään suomen tai ruotsin kielen oppimiseen ja yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja työhön ja koulutukseen liittyviä sisältöjä opiskellaan integroituna kielenopetukseen. Selvityksen mukaan kielenopiskelun tavoitteena on toimiva kielitaito, jonka avulla maahanmuuttaja selviytyy arki- ja työelämässä.



## 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää maahanmuuttajien sekä heitä työhaussa ohjanneiden asiantuntijoiden kokemuksia maahanmuuttajien, sekä erityisesti korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien, työllistymisen haasteista ja edesauttavista tekijöistä. Tämän lisäksi pyritään kartoittamaan heidän parannusehdotuksiaan työllistymisen prosessiin liittyen. Tavoitteena on tuottaa tietoa ilmiöstä maahanmuuttajien parissa työskenteleville asiantuntijoille, kuten esimerkiksi ohjaajille, valmentajille ja koulutussuunnittelijoille sekä työelämän toimijoille, kuten työnantajille, rekrytoijille ja henkilöstöpäälliköille, jotta heidän olisi omassa työssään mahdollista edesauttaa maahanmuuttajien työllistymistä ja tasapuolista kohtelua työelämässä sekä vastata haasteisiin ja ennaltaehkäistä estäviä tekijöitä, jota maahanmuuttajien työllistymiseen liittyy.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia työllistymistä haastavia tekijöitä haastateltavat kokevat maahanmuuttajien työhaussa olevan?
2. Millaisia työllistymistä edesauttavia tekijöitä haastateltavat kokevat maahanmuuttajien työhaussa olevan?
3. Millaisia muutoksia haastateltavat toivovat maahanmuuttajien työllistymisen ja työhaun kokonaisuuteen?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimuksen konteksti ja metodologinen tausta

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkittavana ilmiönä on korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistyminen. Tutkimus on laadullinen tutkimus, jossa on piirteitä fenomenologisesta tieteenfilosofiasta sekä kriittisestä tutkimuksesta. Laadullinen tutkimus pyrkii tutkittavan ilmiön ymmärtämiseen (Ahonen, 1994). Fenomenologian tavoin tutkielmassa pyritään lähestymään tutkittavaa ilmiötä tutkittavien kokemusten kautta. Kriittisen tutkimuksen tavoin pyritään tuottamaan tietoa sellaisista yhteiskunnallisista rakenteista, jotka mahdollisesti tuottavat epätasa-arvoa.

Fenomenologian perusajatus on selvittää kokemuksia tutkittavaan ilmiöön liittyen (esim. Patton, 1990). Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään maahanmuuttajia työllistymisessä ohjaavien asiantuntijoiden sekä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia maahanmuuttajien työllistymiseen liittyen. Kokemuksilla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan Metsämuurosen (2016) tavoin esimerkiksi yksilön henkilökohtaisia uskomuksia, havaintoja, käsityksiä, mielikuvia ja mielipiteitä, jotka pohjautuvat aiempiin elämäntapahtumiin. Ahosen (1994) tavoin tutkielmassa ajatellaan ihmisen rakentavan tietoisesti kokemistaan ilmiöistä käsityksiä sekä ilmaisevan näitä käsityksiä kielellisesti. Tutkimuksen analyysimenetelmä on teorialähtöinen sisällönanalyysi. Teorialähtöisen luokittelun sisällä haettiin tutkittavien autenttisia kokemuksia fenomenologisen lähestymistavan mukaisesti.

Haastatteluja toteuttaessa pyrittiin välttämään johdattelua ja kysymään avoimia kysymyksiä, jotta haastateltavien kokemukset saadaan aidosti esille. Tärkeäksi koettiin tarkastella tutkittavien kokemia rakenteellisia työllistymisen haasteita, sillä tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa ja suosituksia, joiden avulla maahanmuuttajille suunnattuja palveluita on mahdollista kehittää. Tämän vuoksi päätettiin käyttää taustateoriaa puolistrukturoidun haastattelurun-

gon muodostamisessa. Kriittinen teoria pyrkii esimerkiksi kehittämään yhteiskunnan rakenteita (ks. esim. Morrow ym., 1994). Tutkimuksessa on siis piirteitä myös kriittisestä tutkimuksesta, sillä tavoitteena oli lähestyä ilmiötä kriittisesti ja löytää epäkohtia sekä parannusehdotuksia.

## 5.2 Tutkimukseen osallistujat

Haastattelun antoi yhteensä kymmenen osallistujaa. Heistä neljä oli maahanmuuttajien parissa työskenteleviä asiantuntijoita ja kuusi maahanmuuttajia. Maahanmuuttajalla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan henkilöä, joka on muuttanut Suomeen toisesta valtiosta, ei ole syntynyt Suomessa ja asuu parhaillaan virallisesti Suomessa. Tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista kaikilla oli korkeakoulututkinto, joka oli hankittu joko Suomessa tai lähtömaassa. Heistä naisia oli neljä ja miehiä kaksi. He kaikki olivat tällä hetkellä joko työssä tai työllistymässä piakkoin. Lisäksi heillä kaikilla oli ammatillista osaamista ja kokemusta omalta alaltaan. Heidän ikänsä vaihteli 30 ja 45 vuoden välillä. Myös maahantulon syyt vaihtelivat. Syitä Suomeen muuttamiseen olivat pakolaisuus, työ sekä avioliitto. Haastateltavien maahanmuuttajien lähtömaat puolestaan vaihtelivat Eurooppaan sisäisistä ulkopuolisiin (ks. Taulukko 1).

Taulukko 1: Tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien lähtömaa maanosittain

Lähtömaan sijainti	frekvenssi
Eurooppa	2
Aasia	3
Afrikka	1

Kaikki haastatelluista maahanmuuttajista olivat asunut Suomessa vähintään yhdeksän vuotta (ks. Taulukko 2). Heidän kokemuksensa omasta suomen kielen taitotasostaan vaihtelivat. Heistä neljä pystyi työskentelemään suomen kielellä kun taas kaksi kuvasi suomen kielen taitotasoaan ”pienen lapsen tasoiseksi”. He kaikki osasivat puhua sujuvasti vähintään kolmea kieltä.

Taulukko 2: Tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien maassa asuttu aika

Suomessa asuttu aika	frekvenssi
Alle 10 vuotta	1
10-15 vuotta	3
Yli 15 vuotta	2

Jatkossa kaikista tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajien parissa työskentelevistä asiantuntijoista käytetään nimikettä ohjaaja. Todellisuudessa heidän ammattinimikkeensä vaihtelivat toisistaan, eikä kenenkään virallinen nimike ollut ohjaaja. Kaikille yhteisellä nimikkeellä pyritään kuitenkin välttämään yksilöimistä osallistujia, sillä tarkan nimikkeen avulla heidät voisi olla mahdollista yhdistää organisaatioon. Kaikkien asiantuntijoiden työnkuvaan yhtenä työtehtävistä kuului maahanmuuttajien ohjaaminen ja avustaminen työnhaussa, joten ohjaajan koettiin olevan sopiva termi heille kaikille. Ohjaajien työkokemus työtehtävissä, joissa he ovat työskennelleet maahanmuuttajien työnhaun ohjaamisen parissa, vaihteli muutamasta kuukaudesta yli kahteenkymmeneen vuoteen (ks. Taulukko 3). Heillä kaikilla oli ollut työuransa aikana asiakkainaan korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia ja heillä kaikilla oli kokemusta korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien avustamisesta työnhaussa.

Taulukko 3: Tutkimukseen osallistuneiden ohjaajien työkokemus maahanmuuttajien työllistymisen ohjaamisesta

Haastateltava	Työkokemus alalta
Ohjaaja 4	Alle 6kk
Ohjaaja 2	4 vuotta
Ohjaaja 3	14 vuotta
Ohjaaja 1	23 vuotta

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään keskittymään syvällisesti pieneen otokseen, joka valitaan tarkoituksenmukaisesti sen mukaan, kenellä on antaa tutkittavasta ilmiöstä tutkimuksen kannalta oleellista tietoa (Patton, 1990). Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita nimenomaan korkeasti koulutettujen

maahanmuuttajien työllistymisestä maahanmuuttajien korkean työttömyysprosentin vuoksi (ks. esimerkiksi Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta, 2022a), ja koska tilastojen tarkastelun perusteella juuri korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien saattaa Suomessa olla vaikea työllistyä, tai vähintäänkin työllistyminen omaa koulutusta vastaaville aloille saattaa olla haastavaa (ks. Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta, 2021b). Koska tavoitteena oli selvittää maahanmuuttajien ja erityisesti korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kohtaamia haasteita sekä mahdollista lisätuen tarvetta työnhaussa ja työllistymisessä, oli tarkoituksenmukaista kysyä juuri korkeasti koulutetuilta maahanmuuttajilta heidän omia kokemuksiaan. Toisaalta haastateltiin myös ohjaajia, koska heillä uskottiin olevan kokemusta useista erilaisista tapauksista työuransa varrella, minkä vuoksi heillä uskottiin olevan myös maahanmuuttajien kokemuksia ja näkemyksiä täydentävää informaatiota ilmiöön liittyen.

Haastateltavat rekrytoitiin joulukuun 2021 ja helmikuun 2022 välisenä aikana. Ensimmäiset kaksi haastateltavaa saatiin henkilökohtaisten yhteyksien kautta. Tämän jälkeen suurin osa haastateltavista kerättiin lumipallo-otannalla ensimmäisten haastateltavien yhteyksiä hyödyntäen. Korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia rekrytoitiin tämän lisäksi LinkedInin kautta. LinkedInissä laitettiin viestiä yhteensä neljälle henkilölle. Näistä kaksi olivat kiinnostuneita antamaan haastattelun, ja valikoituivat näin mukaan tutkimukseen.

Otettaessa yhteyttä tutkittaviin maahanmuuttajiin, heille välitettiin saatekirje, joka sisälsi tietoa tutkimuksesta. Dokumentti välitettiin haastateltaville sekä englanniksi että suomeksi (ks. Liitteet 1 & 2). Saatekirje sisälsi tietoa kriteereistä, joita tutkimukseen osallistuminen vaatii. Maahanmuuttajien kohdalla tutkimukseen osallistumisen kriteereinä oli, että heillä on suoritettuna korkea-koulututkinto, sekä kokemusta työnhausta Suomessa. Sillä, oliko henkilö parhaillaan työttömänä vai työssä, ei ollut väliä, sillä työelämässä olevien henkilöiden ajateltiin antavan arvokasta tietoa työllistymistä edesauttavista tekijöistä. Lisäksi koettiin mahdolliseksi, että heillä on kokemuksia myös työnhaun haasteista siitä huolimatta, että ovat onnistuneet työllistymään Suomessa. Oli satumaa, ettei parhaillaan työttömänä olleita henkilöitä valikoitunut mukaan tut-

kimukseen (lukuun ottamatta yhtä, jolla oli kuitenkin jo uusi työpaikka tiedossa ja työsuhde alkamassa piakkoin). Heitä yritettiin kyllä rekrytoida ohjaajien kautta. Työttömien puuttuminen osallistujien joukosta voi vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Voi olla, että mukaan valikoitunut maahanmuuttajien otos ei ole kohdannut yhtä paljon haasteita, tai heidän haasteensa ovat erilaisia, kuin sellaisten henkilöiden, jotka eivät ole syystä tai toisesta onnistuneet työllistymään.

Ohjaajien valinnan kriteerinä oli, että heillä on kokemusta maahanmuuttajien ohjaamisesta työhaussa, ja osa heidän asiakkaistaan on korkeasti koulutettuja. Yksi haastateltavista ohjaajista ei työskennellyt maahanmuuttajien ohjaustehtävissä enää haastatteluhetkellä, mutta hänet otettiin silti mukaan haastatteluun, sillä hänellä oli kokemusta korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien avustamisesta työhaussa. Rekrytointihetkellä hän oli ollut kyseisissä tehtävissä, eikä ollut tiennyt vaihtavansa työpaikkaa ennen haastattelua. Ei ollut todennäköistä, että työpaikan vaihdoksella olisi vaikutusta haastatteluun, sillä henkilön työnvaihdosta ei ollut kovinkaan kauaa aikaa. Tämän vuoksi hänen kokemustensa uskottiin olevan vielä muistissa ja koettiin, että hän oli edelleen soveltuva antamaan haastattelun.

### **5.3 Tutkimusaineiston keruu**

Aineisto kerättiin haastattelemalla etäyhteyksin Zoom-alustaa käyttäen neljää ohjaajaa ja kuutta korkeasti koulutettua maahanmuuttajaa. Haastattelut kestivät keskimäärin tunnin, mutta niiden kesto vaihteli puolesta tunnista kahteen tuntiin. Menetelmänä käytettiin haastattelua, koska tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita tutkittavien omista kokemuksista ilmiöön liittyen. Haastattelun avulla voidaan selvittää muun muassa haastateltavien ajatuksia ja kokemuksia (Hirsjärvi ym., 2009). Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna. Puolistrukturoitu haastattelu sopii esimerkiksi tilanteisiin, joissa aihe on arka (Metsämuuronen, 2006). Haastattelussa sivuttiin arkoja asioita, kuten mahdollista syrjintää ja enakkoluuloja rekrytointiprosessissa sekä työttömyyttä.

Haastattelu eteni pääkysymysten; joilla pyrittiin selvittämään maahanmuuttajien työhaussa kohtaamia haasteita, tukea, heidän omia resurssejaan, tukea sekä kehitysideoita; pohjalta. Maahanmuuttajien ja ohjaajien haastattelussa käytettiin hieman erilaisia haastattelupohjia, mutta ne pyrittiin rakentamaan niin, että ne vastaavat mahdollisimman tarkasti toisiaan (ks. Liitteet 3 & 4). Pääkysymysten lisäksi haastattelurungossa oli kirjattuna apukysymyksiä, joilla pyrittiin auttamaan haastateltavia, mikäli he olivat kovin vähäsanaisia tai eivät ymmärtäneet kysymystä. Kysymykset ja apukysymykset muodostettiin hyödyntäen taustateoriaa maahanmuuttajien työllistymiseen liittyen (ks. erityisesti luku 3). Ennen haastattelujen aloittamista haastattelurunko tarkistutettiin tutkielman ohjaajalla. Tarkistuksen ohessa havaittiin joidenkin kysymysten olevan liian johdatteluvia, ja ne poistettiin tai muutettiin avoimempaan muotoon.

Tulosten luotettavuutta arvioitaessa on hyvä huomioida, että haastattelurunko on muodostettu taustateoriaa hyödyntäen. Vaikka haastattelutilanteessa on pyritty välttämään johdattelua ja selvittämään haastateltavien aitoja kokemuksia, saattaa haastattelurunko kuitenkin vaikuttaa siihen, millaisia kokemuksia haastattelutilanteessa nousi esiin. Ensimmäinen varsinainen haastattelukysymys maahanmuuttajille oli "Voisitko kertoa oman tarinasi Suomessa työllistymisen näkökulmassa?". Näin pyrittiin saamaan hakijan oma autenttinen kertomus ilmiöstä. Koska haastattelu oli puolistrukturoitu, mukautettiin jatkokysymyksiä haastattelijan tarinan mukaan.

Osa haastatteluista toteutettiin suomen ja osa englannin kielellä. Englanninkielinen haastattelurunko pyrittiin kääntämään niin, että se vastaisi mahdollisimman hyvin suomen kielistä versiota (Ks. liite 5). Käännös tarkistettiin ulkopuolisella henkilöllä ennen haastattelujen toteuttamista. On huomattava, että kielierot haastattelussa saattavat vaikeuttaa sen tulkitsemista, mitä haastateltava tarkoittaa sanomallaan (Patton, 1990). Se, että suurimman osan haastateltavista äidinkieli oli jokin muu kuin suomi, saattaa siis vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen jonkun verran.

## 5.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin teorialähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan sisällönanalyysi aloitetaan kuuntelemalla haastattelut ja litteroimalla aineisto, minkä jälkeen haastattelut luetaan läpi ja sisältöön perehdytään. Litteroitua aineistoa syntyi yhteensä 110 sivua (Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1,5). Litteraatit luettiin läpi useaan kertaan ennen aineiston analyysin aloittamista. Haastattelukysymykset oli muodostettu taustateoriaa hyväksikäyttäen, mikä mahdollisti analyysin toteuttamisen teorialähtöisesti.

Litteraatteihin perehtymisen jälkeen seuraava vaihe analyysissä on Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan aineiston pelkistäminen eli redusointi etsimällä ja alleviivaamalla aineistosta pelkistettyjä ilmaisuja. Weberin (1990) mukaan yksi keskeisin ja tärkein päätös sisällönanalyysin tekemisessä on se, millä tasolla yksiköitä tallennetaan. Analyysiyksikkönä käytettiin ajatuskokonaisuutta, jotta aineistoa ei pelkistettäisi liikaa, eikä analyysin kuluessa menetettäisi ilmauksen merkitystä.

Analyysissä edettiin vaiheittain tutkimuskysymys kerrallaan. Aineisto analysoitiin Microsoft Word -ohjelmaa käyttäen. Pelkistettyjen ilmausten etsinnässä käytettiin alleviivaus -työkalua. Eri kysymysten kohdalla käytettiin eri väristä alleviivausta.

Tämän jälkeen Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään etsimällä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia listatuista pelkistetyistä ilmauksista, ja yhdistämällä näistä toisiinsa liittyvistä ilmauksista alaluokkia löydettyjen yhtäläisyyksien perusteella. Ajastuskokonaisuuksien listaamisen jälkeen yhdistettiin samaa ilmiötä kuvaavat ilmaukset toisiinsa. Näistä toisiinsa liitetyistä merkitysyksiköistä muodostettiin alaluokkia nimeämällä ne parhaiten ryhmää kuvaavalla ilmaisulla.

Tuomi ja Sarajärvi (2009) nimittävät sisällönanalyysin viimeistä vaihetta abstrahoinniksi, eli teoreettisten käsitteiden luomiseksi. Heidän mukaansa tässä analyysin vaiheessa etsitään vielä alaluokista yhtäläisyyksiä ja samankaltaisuuksia, joiden perusteella muodostetaan ensin yläluokkia ja lopulta yläluokista



yhdistetään pääluokkia, jotka toimivat ikään kuin kokoavana käsitteenä. Muodostettujen luokkien frekvenssit on esitelty tarkemmin taulukossa 4. Taulukossa 5 puolestaan havainnoillistetaan esimerkein analyysin etenemistä työllistymisen haasteita koskien.

Taulukko 4: Pelkistettyjen ilmauksien, klustereiden ja luokkien frekvenssit

	Kysymys 1	Kysymys 2	Kysymys 3	Yht.
Pelkistetyt ilmaukset	204	329	64	597
Klusterit	46	66	16	128
Alaluokat	15	20	8	43
Yläluokat	6	8	4	18
Pääluokat	3	3	2	8

Weberin (1990) mukaan sisällönanalyysin ongelmat liittyvät pääsääntöisesti datan pelkistysprosessiin. Hänen mukaansa yksi ongelma voi olla luokittelujen reliabiliteetti ja yhdenmukaisuus, eli esimerkiksi se, käytetäänkö tekstien analysoinnissa jatkuvasti ja yhdenmukaisesti samoja koodaussääntöjä ja ovatko luokittelut keskenään yhdenmukaisia. Luokitteluissa pyrittiin olemaan mahdollisimman johdonmukainen. Aineistoa oli kuitenkin paljon ja analyysiä tehtiin manuaalisesti, mikä on hyvä huomioida analyysimenetelmän luotettavuutta arvioitaessa.

Taulukko 5: Analyysin eteneminen vaiheittain (mukaillen Tuomi & Sarajärvi, 2009; Weber, 1990)

Analyysin vaiheet	Esimerkkejä
1. Aineiston pelkistäminen ajatuskokonaisuuksia etsimällä ja listauttamalla	<p>”On ollu esimerkiks että on halunnu tunnistaa tutkintonsa Suomessa, mutta sit se on ollu sen verran hintava, että ei oo rahat riittäny”</p> <p>”Ne on silleen aika haastavia, että nehän maksaa aika paljon. Ja monelle asiakkaalle, ketkä on sitte työttömyysturvalla, niin eihän heillä saata olla sellasia rahoja”</p> <p>”Sehän on oma prosessi ja vaatii aika paljon [tutkin-</p>

	<p>non tunnistaminen]. Että ensin kääntää niitä suomeksi tai englanniksi tai jonkun muun Euroopan maan kielellä, että pystyy tunnistamaan. Ja sitten maksaa se ja kuka maksaa ja miten.”</p> <p>”Nehän on aika pitkiä prosesseja, että pystyy saamaan saamaan sen -- keneltä sit pyytää niitä selvennyksiä et pystyy tunnustamaan, että ne on myös Suomessa päteviä tutkintoja -- se prosessi itsessään on niin vaikee ja raskas”</p>
<p>2. Klusterien muodostaminen ryhmittämällä yhteenkuuluvat ajatuskokonaisuudet yhteen</p>	<p>Tutkinnon tunnistamisen hinta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ”On ollu esimerkiks että on halunnu tunnistaa tutkintonsa Suomessa, mutta sit se on ollu sen verran hintava, että ei oo rahat riittäny”</li> <li>• ”Ne on silleen aika haastavia, että nehän maksaa aika paljon. Ja monelle asiakkaalle, ketkä on sitte työttömyysturvalla, niin eihän heillä saata olla sellasia rahoja”</li> </ul> <p>Tutkinnon tunnistamisen prosessin vaativuus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ”Sehän on oma prosessi ja vaatii aika paljon [tutkinnon tunnistaminen]. Että ensin kääntää niitä suomeksi tai englanniksi tai jonkun muun Euroopan maan kielellä, että pystyy tunnistamaan. Ja sitten maksaa se, ja kuka maksaa ja miten.”</li> <li>• ”Nehän on aika pitkiä prosesseja, että pystyy saamaan saamaan sen -- keneltä sit pyytää niitä selvennyksiä, et pystyy tunnustamaan, että ne on myös Suomessa päteviä tutkintoja -- se prosessi itsessään on niin vaikee ja raskas”</li> </ul>
<p>3. Alaluokkien muodostaminen klustereista</p>	<p>Korkeakoulututkinnon rinnastamiseen liittyvät vaikeudet (alaluokka)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutkinnon tunnistamisen hinta</li> <li>• Tutkinnon tunnistamisen prosessin vaativuus</li> <li>• Muualla hankitun osaamisen tunnistaminen</li> </ul>
<p>4. Yläluokkien muodostaminen alaluokista</p>	<p>Koulutusjärjestelmään liittyvät haasteet (yläluokka)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Korkeakoulututkinnon rinnastamiseen liittyvät vaikeudet</li> <li>• Kansainväliseen Suomessa suoritettuun tutkintoon liittyvät haasteet</li> </ul>
<p>5. Pääluokkien muodostaminen</p>	<p>Yhteiskunnalliset ja kulttuurilliset haasteet (pääluokka)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutusjärjestelmään liittyvät haasteet</li> <li>• Suomalaisen yhteiskunnan aiheuttamat haasteet</li> </ul>

Weberin (1990) mukaan toinen luotettavuuden ongelma koskee muuttujien validiteettia sisällön luokittelujen perusteella. Hänen mukaansa muuttuja on validi silloin, kun se mittaa sitä, mitä tutkija haluaa sen mittaavan. Muuttujien avulla haluttiin mitata, millaisia haastavia ja edistäviä tekijöitä sekä muutostoiveita haastateltavien mukaan maahanmuuttajien työllistymiseen liittyy. Weberin (1990) mukaan validiteettiongelmia sisällön analyysiin aiheuttavat sanamerkityksien, kategorioiden ja muuttujien määritelmien moniselitteisyys. Hänen mukaansa suuria tekstiosioita voi olla vaikeaa koodata yksiköksi, sillä niissä saattaa olla useita, osittain ristiriitaisia vihjeitä, joiden perusteella ne voisivat sisältönsä puolesta sopia useampaan kategoriaan. Haastavaksi osoittautui luokkien muodostaminen, sillä toisinaan haastateltavien kuvaamat kokemukset liittyivät läheisesti useampaan jo muodostettuun luokkaan. Toisinaan oli vaikeaa päättää, mihin luokkaan ilmaus liitetään. Toisaalta jotkin ilmaukset olivat niin laajoja, että niille oli vaikea löytää paikkaa. Eräs haastattelija esimerkiksi kuvasi kielitaidon merkitystä sanomalla ”kielellä on merkitystä”. Tällöin jouduttiin päättämään, koodataanko ilmaus työllistymistä haastaviin vain edistäviin tekijöihin. Tässä tilanteessa päädyttiin haastaviin tekijöihin, sillä ilmaisu oli osa haastateltavan vastausta kysymykseen ”Millaiset tekijät ovat haastaneet maahanmuuttajien työnhakua”.

## 5.5 Eettiset ratkaisut

Eettisyys on pyritty huomioimaan läpi koko tutkimusprosessin. Tutkimukseen kuuluu keskeisesti itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, eli yksilön oikeus päättää, osallistuuko hän tutkimukseen vai ei (Kuula, 2015; Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019). Tämä otettiin huomioon, kun tutkittaviin otettiin yhteyttä. Heille kerrottiin tutkimukseen osallistumisen olevan vapaaehtoista. Ennen tutkimusta tutkittavat saivat myös joko englanniksi tai suomeksi joko saattekirjeen tai tiedotteen (ks. Liite 6), jossa kerrottiin tutkimuksen perustiedot, kuten aihe ja tutkimuksen tarkoitus, niin hyvin kuin ne olivat tiedossa. Yksilön

oikeus päättää vapaasti tutkimukseen osallistumisestaan toteutuu vain, jos tutkittava tietää tarpeeksi tutkimuksesta, johon häntä on pyydetty (Kuula, 2015).

Tiedotteeseen lisättiin kohta ”Osallistumalla haastatteluun annat oikeuden käyttää haastatteluasi aineistona tässä pro gradussa. Sinulla on kuitenkin oikeus kieltää vastauksesi käyttö aineistona ja keskeyttää osallistumisesi milloin tahansa.” Tutkimuksen eettisyyden kannalta keskeistä on, että tutkijalla on tutkittavan suostumus tietojen käsittelyyn (Kuula, 2015). Lisäksi hyvien tutkimuseettisten periaatteiden mukaan haastateltavalla tulee olla mahdollisuus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019). Myös jokaisen haastattelun alussa haastateltavalle kerrottiin, että vastaamalla hän antaa suostumuksen vastauksen käyttöön tutkielmassa.

Lisäksi ennen haastattelujen toteuttamista tutkittaville lähetettiin tietosuojailmoitus joko englanniksi tai suomeksi (ks. Liite 7 & Liite 8). Ennen tutkimukseen osallistumista tutkittavalla on oikeus tietää aineiston käyttötavoista, käytäjästä, muokkaustavoista ja säilyttämisestä (Kuula, 2015). Nämä tiedot sisällytettiin tietosuojailmoitukseen. Lisäksi ilmoituksessa tuotiin esiin, että tutkimuksessa kysytään arkaluonteisia tietoja (etnistä taustaa). Arkaluonteisten tietojen käyttö vaatii sopimista tutkittavan kanssa (Kuula, 2015). Tutkittavat ilmaisivat, että ymmärtävät miksi tietoa kysytään, ja että he ovat valmiita vastaamaan etnistä taustaa koskevaan kysymykseen.

Haastattelun alussa myös kerrottiin, että tutkimuksessa kysytään etnisestä taustasta, koska se on tutkimuksen aiheen kannalta oleellista. Samalla kuitenkin kerrottiin, ettei yhteenkään kysymykseen ei ole pakko vastata, jollei tutkittava niin halua. Tällä pyrittiin varmistamaan, että tutkittavat ovat ymmärtäneet oikeutensa, joista olivat saaneet tietoa jo ennen haastattelua. Etninen tausta on erityinen henkilötieto (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019). Tämän vuoksi etnisestä taustasta kysymisestä ja sen käytöstä tutkimuksesta mainittiin erikseen niin tietosuojailmoituksessa kuin haastatteluiden alussa sanallisesti.

Aineistoa säilytettiin mahdollisimman tietoturvasuosittavasti. Tutkimuksen eettisyyden kannalta on keskeistä ihmisten yksityisyyden suojaaminen ja kunnioittaminen esimerkiksi käyttämällä, käsittelemällä ja säilyttämällä aineistoa kuten

on etukäteen sovittu sekä suojaamalla henkilötiedot niin, etteivät asiattomat pääse niihin käsiksi (Kuula, 2015). Tämä huomioitiin suojaamalla aineisto kuten tietosuojailmoituksessa luvattiin. Aineistoa säilytettiin salasanan ja käyttäjä-tunnuksen takana tietokoneella, jonne muilla kuin tutkijalla ei ollut pääsyä. Aineistoa ei myöskään käsitelty esimerkiksi pilvipalveluissa. Tutkielman valmistuttua aineisto tullaan hävittämään tietoturvallisesti.

Ihmisten yksityisyyden kunnioittamiseen kuuluu myös se, etteivät yksittäiset ihmiset saa olla tunnistettavissa esimerkiksi tutkimusteksteistä tai tiedoista, joita tutkittavista annetaan (Kuula, 2015). Tämä on huomioitu anonymisoidulla aineisto sekä tutkielman kirjoituksessa. Lainaukset on pyritty kirjoittamaan ja tutkitut kuvaamaan siten, ettei heitä ole mahdollista edes tietoja yhdistelemällä tunnistaa tutkielmasta. Tutkittavien henkilötietoja tai muita tunnistetietoja ei myöskään ole sisällytetty tekstiin ja ne on poistettu litteraateista.

## 6 TULOKSET

Tutkimuksen tulokset esitellään tutkimuskysymyksiensä mukaisessa järjestyksessä. Ensimmäisenä käsitellään työllistymisen haasteita, sitten työllistymistä edistäviä tekijöitä ja lopuksi tutkimukseen osallistujien muutostoiveita. Tulokset on jäsennetty teoreettisen viitekehyksen mukaan. Aineistokatkelmissa viitataan ohjaajiin ”ohjaaja”-koodilla ja korkeasti koulutettuihin maahanmuuttajiin koodilla ”KM”.

### 6.1 Työllistymisen haasteet

Työllistymistä haastavat tekijät jakaantuivat kolmeen eri pääluokkaan, jotka olivat yhteiskunnalliset ja kulttuurilliset, työnhakijaan liittyvät sekä työmarkkinoihin ja työnantajaan liittyvät haasteet. Yhteiskunnalliset ja kulttuurilliset haasteet liittyivät koulutusjärjestelmään sekä laajemmin suomalaiseen yhteiskuntaan. Työnhakijaan liittyvät tekijät taas liittyivät työnhakijan resursseihin sekä yksilöllisiin tekijöihin. Työmarkkinoihin ja työnantajaan liittyvät tekijät sen sijaan liittyvät työmarkkinoiden tilaan sekä työnantajan asenteisiin sekä haasteisiin, joita työnantajat kohtaavat maahanmuuttajien palkkaamiseen liittyen. Haasteet on esitelty tarkemmin taulukossa 6.

Taulukko 6: Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet

<b>Yhteiskunnalliset ja kulttuurilliset haasteet</b>	<b>Työnhakijaan liittyvät haasteet</b>	<b>Työmarkkinoihin ja työnantajaan liittyvät haasteet</b>
Koulutusjärjestelmä	Resurssit ja pääoma	Työnantaja
<i>Korkeakoulututkinnon rinnastamiseen liittyvät vaikeudet</i> <i>Kansainvälinen Suomessa suoritettun tutkinnon haasteet vastata työelämän vaatimuksiin</i>	<i>Työnhakutaidot</i> <i>Taidot ja kokemus</i> <i>Suhteet</i>	<i>Stereotypiat ja ennakkoluulot</i> <i>Ulkomaalaistaustaisten hakijoiden erottelu hakuprosessissa</i> <i>Vaikeus palkata maahanmuuttajia</i>

Yhteiskunta	Yksilölliset tekijät	Työmarkkinat
<i>Kulttuuri Työllisyys- ja asiantuntijapalveluiden haasteet vastata hakijan tarpeisiin</i>	<i>Tausta Persoonallisuus ja asenteet Työttömyys</i>	<i>Tuntematon syy työllistymättömyyden taustalla Englannin kielellä työllistymisen haastavuus Suomessa</i>

### 6.1.1 Yhteiskunnalliset ja kulttuurilliset tekijät maahanmuuttajien työllistymisen haasteena

**Koulutusjärjestelmän liittyvät haasteet** jakautuivat kahteen osaan. Ensinnäkin ulkomailla suoritettun korkeakoulututkinnon rinnastaminen Suomessa koettiin vaikeaksi ja toisaalta Suomessa suoritettun kansainvälisen tutkinnon ei koettu valmistavan työelämään. Korkeakoulututkinnon tunnistamisen prosessin nähtiin olevan itsessään niin *vaikee ja raskas*. Myös tutkinnon tunnistamisen hinta nähtiin haasteena:

Ne on sillä tavalla aika haastavia, että nehan maksaa aika paljon. Ja monella asiakkaalla, ketkä on työttömyysturvalla niin eihän heillä saata olla sellasia rahoja. (Ohjaaja 2)

Toisaalta haastateltavat kokivat, ettei Suomessa tunnisteta muualla hankittua osaamista. Eräs haastateltava esimerkiksi totesi, ettei muualla hankitulla osaamisella ole Suomessa mitään merkitystä, sillä opetusjärjestelmä ei tunnista muualla suoritettua tutkintoa. Ongelmana pidettiin juuri suomalaisen koulutusjärjestelmän erilaisuutta verrattuna muiden valtioiden koulutusjärjestelmiin:

Suomessa ei osata tunnistaa maahanmuuttajien osaamista tarpeeksi hyvin. Monet ovat opiskelleet jopa yliopistossa, mutta kun heidän koulutusjärjestelmänsä on todella vieras suomalaisille, eikä vastaa Suomen koulutusjärjestelmää, niin ei voida ainakaan mun kokemuksen mukaan tarpeeksi hyvin tunnistaa asiakkaan tai maahanmuuttaneen osaamista. (KM3)

Korkeakoulututkinnon rinnastamisen vaikeuden lisäksi koulutusjärjestelmä nähtiin työllistymisen haasteena siten, ettei Suomessa suoritettun kansainvälisen tutkinnon nähty valmistavan opiskelijoita työelämään. Kaikilla alueilla Suomessa *ei pysty työllistymään englannin kielellä, vaikka voi opiskella englannin kielellä*. Haastateltavat kokivat, etteivät kansainväliset tutkinto-opiskelijat opi opinnoissaan suomea riittävästi työelämän vaatimuksiin nähden:

Lähihoitaja tai sairaanhoitaja on aika hyvin työllistyviä aloja, joilla pitäis olla helppo työllistyä. Mutta maahanmuuttaja, joka on suorittanu [tutkinnon] englannin kielellä vaikka täälläkin, sitten tulee haasteita työllistyä, kun ei osaa suomea. Sitten verrattuna johonkin muuhun alaan, jolla on niinku muutenkin vaikea työllistyä. (Ohjaaja 1)

Kansainvälinen opiskelija, joka tulee suorittamaan korkeakoulututkinnon täällä. -- Siellä ne järjestää muutaman opintopisteen -- viisi tai kymmenen opintopistettä [suomen kielen opetusta]. Sen jälkeen se on siinä. -- Kun hän valmistuu, hänen pitäis työllistyä. Kielitaito mitä vaaditaan, oliko se B1 piste jotain -- On olemassa kielitaitosia ihmisiä, jotka oppii nopeesti, mutta ei kukaan voi kymmenen opintopisteen aikana saada sitä B piste jotain tason kieltä. (Ohjaaja 3)

Ongelmana nähtiin myös se, ettei kansainvälisille opiskelijoille kerrota ajoissa kielitaidon vaatimuksesta suomalaisilla työmarkkinoilla. Osa haastateltavista koki kielitaidon merkityksen olevan ikään kuin salaisuus, jota opiskelijoille ei paljasteta ajoissa ennen valmistumista. Esimerkiksi sijamuotojen opettelu ajateltiin olevan keskeistä työllistymisen kannalta. Samaan aikaan ajateltiin, etteivät opiskelijat tiedä tästä tärkeydestä, eivätkä näin ollen opiskele kieltä riittävästi ja ajoissa.

Toisaalta Suomessa suoritettavien tutkintojen ongelmana nähtiin myös se, etteivät Suomeen tutkintoa suorittamaan tulleet kansainväliset opiskelijat ole muiden maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden piirissä. Tämä nähtiin haasteena erityisesti kielen oppimisen mahdollisuuksien kannalta:

Suuri osa tulee ihan opiskelijastatuksella ja sitten kun hän opiskelee, hän ei oo oikeutettu kotoutumispalveluihin tai maahanmuuttajille suunnattuihin palveluihin. Eli hänellä ei oo mahdollisuutta opiskella oman tutkinnon rinnalla lisää suomen kieltä. -- Omasta pussista pitää maksaa ite. -- Hänellä on rakenteissa jo blokki. Hänellä ei oo oikeutta missään. (Ohjaaja 3)

**Yhteiskunnalliset haasteet** liittyivät kulttuuriin ja asiantuntijapalveluihin. Ensinnäkin Suomen kulttuurin ajateltiin olevan erilainen kuin suurin osa muista kulttuureista ja näin ulkomaalaistaustaiselle henkilölle vaikea integroitua. Myös suomen kieli koettiin vaikeaksi oppia ja näin ollen sen koettiin vaikeuttavan integroitumista. Toisaalta haastateltavat kokivat, että Suomen yksilöllinen kulttuuri vaikeuttaa suhteiden luomista ja näin myös avun saamista. Tämän nähtiin vaikeuttavan työllistymistä välillisesti verkostojen muodostamisen haasteiden kautta sekä vaikeuttamalla kielen oppimista, sillä kantaväestöstä ei koettu saatavan helposti puheseuraa. Suhteiden muodostamisen haastavuutta kuvataan esimerkiksi seuraavissa puheenvuoroissa:



Kulttuuri ja rakenteet on täysin erilaisia kuin muualla maailmalla. Ei oo niinkun tämmöistä ulospäin suuntautunutta kulttuuria, vaan enemmän sisäänpäin suuntautunut. Jokaisella on oma elämä. -- Jos Suomen historiaa kattoo, niin ne suuttu, jos joku lähellä rakensi talon. -- Niin monet maahanmuuttajat sanoo, että tutustuminenki on tosi vaikeeta. -- Saunat ja semmoset on niinku hyviä paikkoja tutustua. Taas maahanmuuttajalle toisen ihmisen kanssa saunominen ei ole helpoin. (Ohjaaja 1)

Suomen kulttuurin keskuudessa on vähän vaikea löytää suomalaisia, jotka voi vaikka kadulla sinun kanssasi puhua. Naapuritkaan eivät ole sellaisia, jotka haluaisivat keskustella vieraskielisen ja vierasnäköisen henkilön kanssa. (KM 3)

Yhteiskunnallisten asiantuntijapalveluiden ei koettu aina vastaavan työnhakijan tarpeisiin riittävällä tavalla. Ensinnäkin korkeakoulutetuille maahanmuuttajille suunnatuista palveluista koettiin olevan pulaa. Maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden nähtiin usein keskittyvän vain matalamman koulutustason aloille. Sen sijaan ajateltiin, että *korkeakoulutetuille ei oo mitään hyviä palveluita, mihin niitä vois ohjata*. Eräs ohjaajista kuvasi palveluiden puutetta seuraavasti:

Musta tuntuu, että ainakin ne valmiit tukipaketit mitä löytyy, niin ne on oikeestaan kohdistettu just niinku matalammin kouluttautuneille. Niinku ammattitutkinnon tehneille. (Ohjaaja 4)

Toinen ohjaaja taas kertoi tilanteesta, jossa korkeakoulutettu asiakas oli ohjattu hoiva-alan suomenkielen kurssille, vaikka tämä ei ollut hakijan oma ala:

Kun hänen pitäis saada A1:sta tai A2:sta sinne B1-tasolle se suomenkielen taso, niin ne ehotti tälle tämmöstä niinkun hoiva-alan perusteet suomea. Kurssia, missä hän sais sitten niinkun A2:sta sinne B1:een sen suomen kielen taidon -- Mä aattelin että herran jestas sentää. Ymmärsin sitte ku keskusteltiin tästä, että hän oli puhunu, että häntä saattas kiinnostaa sit niinkun hoiva-alan ne -- Et niinkun sen hoiva-alan niinkun näitä datasysteemeitä, että se saattais kiinnostaa, että sillä tavalla siinä ehkä joku yhtymäkohta on. Mutta kun sen kurssin tarkoitus on se, että ne ihmiset, jotka siellä on, työllistyy hoiva-alalle (Ohjaaja 2)

Toisaalta poliittisen päätöksenteon ja yhteiskunnallisten sääntöjen nähtiin aiheuttavan haasteita estämällä maahanmuuttajia etsimästä itselleen sopivia ja heidän työllistämistään edistäviä palveluita vapaasti. Esimerkiksi omalle alalle työllistämistä edistäviin koulutuksiin hakeutuminen ei ole mahdollista työnteon ohella. Tämä nähtiin olevan *vähä semmonen sykli*. *Koska sit jos sä oot töissä, sä et voi lähtee niihin koulutuksiin. Ja sit, jos eroo työstä, niin työttömyysturva lähtee*. Eräs haastateltava taas kertoi omasta kokemuksestaan näin:

Minulle sanottiin, että et saa jatkaa kesäyliopistossa. Piti odottaa TE-hallinnon tarjoamia koulutuksia. Ja mä en voinut odottaa. Ja minua rangaistiin. -- Eli tuli jonkinnäköinen karrensi. -- Eli en voinut omaehtoisesti mennä etsimään kielikurssia ja saada tukia. -- Mä en

tiennyt, että minkälainen logiikka tää on. Että en saa opiskella suomen kieltä missä haluan opiskella. Vaan siksi, että TE-toimisto tarjoaa jossakin vaiheessa ehkä lähiaikoina mulle ilmaista suomen kieltä. -- Mä en ymmärtänyt, että miksi. Minun tarvitsee nyt oppia kieltä. Mä oon saanut koulutuspaikan. Se on koettu hyväksi. Haluan jatkaa. Miksi en saa sitten. (KM 3)

Asiantuntijapalveluiden haasteena nähtiin myös resurssipula sekä ohjaajien tiedon puute joidenkin hakijoiden alasta sekä siitä, minne korkeasti koulutettuja asiakkaita voisi ohjata. Resurssipula näkyi siinä, että yhdellä ohjaajalla saattoi olla vastuullaan runsaasti yli sata asiakasta, jolloin ajan puute vaikeutti henkilökohtaisen ohjauksen tarjoamista. Haastateltavat ohjaajat myös kuvasivat, että sellaisten asiakkaiden ohjaaminen on haastavaa, joilla on harvinaisempi ala. Tällöin esimerkiksi työpaikkojen löytäminen voi olla vaikeaa jopa ohjaajalle. Toisaalta jotkut ohjaajat kertoivat, että he eivät aina tienneet, minne korkeasti koulutettuja asiakkaita voisi ohjata:

Korkeesti koulutettujen kanssa ei oo hirveesti välineitä. Että heillä on jo niinku korkein mahdollinen tutkinto tehtynä. Ja heillä on tosi hyvät työnhakutaidot jollakin. Et mä en voi enää siinä tilanteessa niinku hirveesti tehdä. Et voin vaan osotella, että hae tonne, tonne ja tonne. Mutta ihan hyvin he itsekin löytävät ne työpaikat. Että siinä on aika kädetön niissä tilanteissa. (Ohjaaja 4)

### 6.1.2 Työmarkkinoihin ja työnantajaan liittyvät haasteet

Työnantajaan ja työmarkkinoihin liittyviä haasteita olivat työnantajien stereotyyppiat ja ennakkoluulot, kandidaattien epäoikeudenmukainen erottelu työnhakuprosessissa, työnantajien kokemat haasteet maahanmuuttajien palkkaamisessa, englannin kielellä työllistymisen haastavuus Suomen työmarkkinoilla sekä se, että syystä tai toisesta ulkomaalaistaustaisia henkilöitä ei haastateltavien kokemuksiin mukaan suomalaisilla työmarkkinoilla oteta palkkatyöhön.

**Työnantajiin liittyvät haasteet** näkyivät esimerkiksi siinä, että aiemmat negatiiviset kokemukset maahanmuuttajien palkkaamisesta saattoivat haastateltavien kokemuksiin mukaan vaikuttaa työnantajien asenteisiin:

Että jos on joku afrikkalainen kerran ollu, eikä toiminu hänen kanssa kaikki, sitte ei enää afrikkalaisia tänne, mutta muunmaalaiset käy. Et se on niinku aika stereotyyppisiä ennakkoluuloja -- jotka estää ja kohdistuu maahanmuuttajiin. Ja vaikeuttaa tätä työllistymistä. (Ohjaaja 1)

Toisaalta haastateltavat kuvasivat, että työnantajat saattavat yleisesti liittää maahanmuuttajiin negatiivisia piirteitä ja olla sen vuoksi palkkaamatta heitä:

Esimerkiksi eräs työnantaja -- kysyin yhdelle asiakkaalle töitä ja se sano, että tämä työ tehdään asiakkaiden kotona. Että ei voi ottaa maahanmuuttajaa siihen. Ihan niinku maahanmuuttaja varastaa, jos on ihmisten kotona (Ohjaaja 1)

Haastateltavat myös kokivat työnantajien erottelevan hakijoita epäoikeudenmukaisesti suosimalla suomalaisia hakijoita, hylkäämällä hakijoita ulkomaalaisen nimen perusteella sekä vaatimalla työilmoituksessa korkeampaa kielitaitoa, kun työtehtävässä onnistuminen oikeasti vaatisi. Haastateltavat ajattelivat joidenkin työnantajien lähtökohtaisesti työllistävän vain suomalaisia. Jotkut taas kuvasivat, että maahanmuuttajia kyllä rekrytoidaan, mutta työnantajat suosivat ensisijaisesti suomalaisia kandidaatteja. Eräs hakija kuvasi kokemustaan seuraavasti:

Kun kilpailin työpaikasta, sijoitun toiseksi yleisten arvioijien arviossa. Joten kun työpaikkaa tarjottiin ensimmäiseksi tulleelle, se oli normaalia ja hyväksyin sen, mutta kun ensimmäinen hakija hyväksyi toisen työtarjouksen -- Minä olin arvioinnissa seuraava, selkeästi. Ja he päättivät antaa työpaikan neljänneksi tulleelle. -- Se oli suomalainen henkilö. (KM 4)

Haasteena työllistymiselle nähtiin se, että maahanmuuttajien palkkaamisen ajateltiin olevan työnantajan näkökulmasta haastavaa. Ensinnäkin maahanmuuttajien palkkaamisesta ajateltiin aiheutuvan työnantajille ylimääräistä *perehdyttämisen ja ohjaamisen* työtä sekä muuta työtä, joka saattaa heikentää halukkuutta palkata heitä:

Esimerkiksi, jos yritys palkkaa ulkomaalaistaustaisen henkilön, pitää aina ilmoittaa maahanmuuttovirastolle. -- paperisotaa, mitä pitää aina ilmoittaa, että ihminen on siellä töissä ja mitä hän tekee ja kaikkea tuommoista. -- Monet työnantajat pelkää sitä. Se aiheuttaa niin paljon työtä. -- Monisivuinen se ilmoitus, mitä mä oon nähnyt, kuusi sivuu. Se ilmoitus, mitä tehdään. (Ohjaaja 3)

Toisaalta haastateltavat ajattelivat työnantajan toisinaan pelkäävän maahanmuuttotaustan vaikeuttavan työssä selviämistä. Yksi haastateltavista maahanmuuttajista esimerkiksi kertoi tilanteesta, jossa työnantaja olisi muuten ollut halukas työllistämään hänet, mutta pelkäsi, että työtehtävä voisi olla hänelle vaikea johtuen hänen lyhyestä Suomessa asutusta ajastaan.

**Työmarkkinoihin** liittyvä haaste oli esimerkiksi se, ettei suurimmassa osassa Suomea ole mahdollista työllistyä englannin kielellä. Toisaalta tähän luokkaan sisältyvät sellaiset kuvaukset, joissa se, miksei hakija ole saanut töitä,

on jäänyt tuntemattomaksi. Tällaista tuntematonta syytä on kuvattu seuraavissa esimerkeissä:

Se jää tosi usein itelle ja niille omille asiakkaille ihan mysteeriks et miksei tullu taaskaan niinku valituks. Et se voi olla et se ihminen ei ikinä, se laittaa sata hakemusta, ja se ei saa koskaan tietää et miks sitä ei tullu valittuu yhteenkään niistä. (Ohjaaja 4)

Mä oon hakenu monta kertaa -- en saanu ees kutsuu -- Eli nämä vaatimukset ja edellytykset, mulla on ne kaikki. -- Mä kysyin, mä kaipaen konkreettisia vastauksia, että miksi [ei saanut kutsua haastatteluun]. En saanut vastausta. (KM 3)

Eryityisesti palkkatyön sekä vakituisen työn saaminen Suomesta koettiin hankalaksi. Eräs haastateltava esimerkiksi koki *törmänneensä lasikattoon* yrittäessään saada vakituista työtä Suomesta. Toisaalta ilmaisen työn, kuten palkattoman työharjoittelun, koettiin olevan helpompaa kuin palkallisen työn saamisen. Näitä haasteita raportoineet haastateltavat eivät osanneet tarkemmin määritellä, mistä ilmiö mahdollisesti johtui.

### 6.1.3 Työnhakijaan liittyvät haasteet

Työnhakijaan liittyvät haasteet kuvaavat henkilön puutteellisia resursseja sekä muita yksilöllisiä työnhakijaan liittyviä tekijöitä, jotka aiheuttavat haasteita henkilön työllistymiselle. **Resurssipula** näkyi hakijan puutteina työnhakutaidoissa, taidoissa ja kokemuksessa sekä suhteissa. Puutteelliset työnhakutaidot ilmenivät siinä, etteivät maahanmuuttajat aina tunne yhteiskuntaa ja palveluita, eivätkä näin ollen myöskään tiedä miten edistää työnhakuaan tai mistä hakea apua. Toisaalta haastateltavat kuvasivat, etteivät maahanmuuttajat aina tiedä mistä ja miten Suomessa haetaan töitä tai mistä oman alan töitä löytää. Myös oman osaamisen esille tuomisen vaikeuden sekä haastattelutaitojen puutteen nähtiin aiheuttavan haasteita työnhaussa onnistumiselle. Oman osaamisen sanoittamisen koettiin tuottavan vaikeutta erityisesti korkeakoulutetuille työnhakijoille:

On tosi vaikee ollu kertoo omasta osaamisesta ja korkeakoulutetuille erityisesti, jos ei ole selkeää ammattia. -- Niinku valtiotieteet tai joku tällöinen erityisammatti, mitä yliopistossa opiskellaan. Se on tosi vaikea kertoa, että mitä minä oikeasti osaan. (Ohjaaja 1)

Taitojen ja kokemuksen puutetta haastateltavat taas kuvasivat työkokemuksen puutteena, suomen kielen kielitaidon puutteena sekä muun kielitaidon

puutteena. Näistä puutteellinen suomen kielen taito koettiin merkittävimpanä työllistymisen haasteena, ja jokainen haastateltava korosti haastattelussa kieli- taidon merkitystä. Puutteellista kielitaitoa kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

Monesti on tullut ihan suoraan, että me ei voida [palkata] jos hän ei pysty asiakkaiden kanssa kommunikoidaan suomeksi, kun meillä täällä tapahtuu kaikki suomeksi. Mulla- han on asiakas joutunu muuttamaan tämän takia täältä pois pääkaupunkiseudulle, siellä taas työllistyy vaikka osaa englantia, ei suomea (Ohjaaja 1)

Työkokemuksesta taas erityisesti Suomessa hankitulla työkokemuksella koettiin olevan merkitystä. Eräs haastateltavista esimerkiksi kertoi päässeensä useisiin haastatteluihin saavuttuaan Suomeen. Hän ei kuitenkaan ollut työllis- tynyt yhteenkään näistä, koska hänellä ei ollut työkokemusta Suomessa. Koke- muksen karttumisen jälkeen myös työn saaminen helpottui.

Suhteiden puuttuminen näkyi sekä työelämään liittyvien verkostojen puutteena sekä muiden suhteiden puuttumisena. Ensinnäkään korkeasti koulu- tettujen maahanmuuttajien ja työnantajien ei koettu kohtaavan. Toiseksi maa- hanmuuttajien muitakin verkostoja kuvattiin vähäisiksi. Yksi haastateltavista esimerkiksi kuvasi, että Suomeen muuttaessaan hän kohtasi työllistymisessään haasteita, koska hänellä ei ollut maassa sukulaisia, tuttavuuksia eikä ystäviä. Mui- den suhteiden puutteen koettiin vaikeuttavan avun ja tuen saamista työllisty- misprosessissa.

Muut haasteita aiheuttavat **yksilölliset tekijät** puolestaan liittyivät hakijan taustaan, persoonallisuuteen ja asenteisiin sekä pitkään jatkuneen työttömyy- den aiheuttamiin haasteisiin. Henkilön taustatekijöiden, kuten sukupuolen, perhetilanteen ja mahdollisen pakolaistaustan nähtiin aiheuttavan haasteita työllistymiselle. Naisten tilanteen nähtiin olevan työllistymisen kannalta haas- tavampi kuin miesten. Yksi haastateltavista maahanmuuttajista esimerkiksi ko- ki naisiin kohdistuvan väkivallan olevan maahanmuuttajien keskuudessa mo- ninkertaista aiheuttaen haasteita kotoutumiseen sekä työllistymiseen. Myös eri kulttuurien erilaisen käsityksen naisen vastuista ja velvollisuuksista kodinhoi- dossa sekä roolista työelämässä nähtiin vaikuttavan naismaahanmuuttajien työllistymiseen.

Perhevastuiden nähtiin haastavan työllistymistä yleisesti sukupuolesta riippumatta, mutta toisaalta toisinaan haastateltavat kokivat perhevastuiden kasautuvan nimenomaan naisille:

Heidän täytyy ennen kaikkea lähteä tyydyttämään esimerkiksi perheen miehen ja lasten asioita. Ja heidän odotuksen tai yhteisön odotuksen mukaan lähteä toimimaan. Ja ne on välillä ristiriidassa tämän suomalaisen kulttuurin kanssa. Ja se näkyy esimerkiksi siinä, kun vaikka korkeakoulutettu nainen, joka on opiskellut Suomessa. Kun hänestä tulee äiti, odotetaan, että vähintään muutamaksi kuukaudeksi jää lapsensa kanssa kotiin. Keskittyy lapsen hoitamiseen. -- Ja miten hän voi olla sekä äiti, eli siinä roolissa mitä yleisö odottaa ja olla samaan aikaan ikään kuin muiden suomalaisten rinnalla aktiivisesti. Tehdä töitä ja niin pois päin. -- Mutta erityisesti ne maahanmuuttaneet, jotka tulevat perhesiteen kautta Suomeen. He jäävät jopa pitkäksi aikaa kotiin lapsensa kanssa. -- Eli korkeakoulutettu nainen, joka on vaikka valmistunut juuri kotimaasta. -- Kuusi seitsemän vuotta ollut synnyttämässä, hoitamassa lasta kotona. Ensinnäkin, hän ei ole kerännyt valmistumisen jälkeä kokemusta. Toisaalta, koulutus on vanhentunut. (KM 3)

Nimenomaan lastenhoidon ja työnhaun yhdistämisen koettiin aiheuttaneen haasteita työllistymiselle.

Pakolaistaustan nähtiin rajoittavan henkilön voimavaroja esimerkiksi kielten opiskeluun ja vaikeuttavan ja pitkittävän näin työllistymistä. Pakolaisuuteen koettiin usein liittyvän traumoja, jotka kuluttavat henkilön voimavaroja. Lisäksi pakolaisena Suomeen muuttaneet henkilöt eivät olleet saapuneet maahan omasta halustaan, eivätkä entuudestaan tunteneet kulttuuria ja kieltä. Osa haastateltavista pakolaistaustaisista henkilöistä kuvasi Suomeen päättymisen aluksi masentaneen heitä. Näistä syistä johtuen moni haastateltavista koki, että pakolaistaustaisen henkilön työllistyminen voi olla haastavampaa kuin henkilön, joka on muuttanut maahan omasta tahdostaan.

Työttömyyden nähtiin jo itsessään haastavan työllistymistä. Pitkään jatkuneen työttömyyden ajateltiin aiheuttavan kierteen, jossa toisaalta hakijan *ammattitaito ruostuu*, toisaalta henkilö *menettää itseluottamusta* ja työttömyys vaikeuttaa *henkilön psyykkiseen tilanteeseen*, mikä puolestaan haastaa työllistymistä entisestään. Osa haastateltavista myös koki, että ongelma kasaantui juuri pakolaistaustaisille henkilöille, jotka voivat joutua odottamaan pitkiäkin aikoja vastaanottokeskuksessa ennen kuin heillä on mahdollisuus etsiä töitä Suomesta. Eräs haastateltava kuvasi, että pakolaiset jätetään *ruostumaan vastaanottokeskuksiin* ja heidän resurssinsa hukataan.

Haastavat persoonallisuuteen ja asenteisiin liittyvät tekijät liittyivät esimerkiksi hakijan oman aktiivisuuden ja rohkeuden puutteeseen sekä maahanmuuttajien ennakkoluuloihin suomalaisia työnantajia kohtaan. Aktiivisuuden puutteen omassa työnhakuprosessissa koettiin yleisesti olevan työllistymistä heikentävä tekijä. Esimerkiksi pelon siitä, etteivät suomalaiset työnantajat työllistä maahanmuuttajia, ajateltiin joskus vaikuttavan maahanmuuttajien omiin asenteisiin työnantajia kohtaan. Tämän nähtiin heikentävän rohkeutta lähestyä työnantajaa ja vähentävän työnhakijan työhaun aktiivisuutta. Toisaalta osa haastateltavista toi esiin, että myös maahanmuuttajilla voi olla ennakkoluuloja suomalaisia kohtaan, mikä saattaa heikentää heidän työllistymismahdollisuuksiaan.

## 6.2 Työllistymistä edistävät tekijät

Työllistymistä edistävät tekijät jakaantuivat kolmeen pääluokkaan kuten haasteetkin: työnhakijaan, työmarkkinoihin ja työnantajaan sekä yhteiskunnallisiin tekijöihin (ks. tarkemmin taulukko 7). Työnhakijan työnhakutaitojen, pääomien, yhteiskuntaan integroitumisen sekä persoonallisuuden nähtiin edistävän työn saantia. Työmarkkinoihin ja työnantajaan liittyen työllistymistä nähtiin edistävän työmarkkinalähtöiset ratkaisut sekä työnantajan asenteet ja tarjoamat mahdollisuudet. Yhteiskunnallisiin tekijöihin puolestaan liittyvät koulutus sekä asiantuntija- ja työllisyyspalvelut.

Taulukko 7: Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät tekijät

Yhteiskunnalliset edistävät tekijät	Työnhakijaan liittyvät edistävät tekijät	Työmarkkinoihin ja työnantajaan liittyvät edistävät tekijät
Työllisyyspalvelut ja muut maahanmuuttajille suunnatut palvelut	Työllistymistä ja työnhakua tukevat tiedot ja taidot	Työmarkkinat
<i>Työllistymistä tukevat palvelut</i> <i>Muut asiantuntijapalvelut</i>	<i>Työnhakuun liittyvät valmiudet</i> <i>Oman urapolun suunnittelu- ja kehittämistäidot</i>	<i>Vaihtoehtoiset ratkaisut</i> <i>Työmarkkinat</i> <i>Alueen vaihtaminen</i>
Koulutus	Pääoma ja resurssit	Työnantaja
<i>Suomalaisen koulutusjär-</i>	<i>Sosiaaliset verkostot</i>	<i>Työnantajan tarjoamat</i>

<i>jestelmän tasa-arvo ja yhdenvertaisuus</i>	<i>Kieli- ja vuorovaikutustaidot Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus Pätevyys Näyttö tai todistus omasta osaamisesta Muut yksilölliset tekijät</i>	<i>mahdollisuudet Positiiviset asenteet</i>
	<b>Integroituminen yhteiskuntaan</b>	
	<i>Osallisuus yhteiskunnassa Tiedot, taidot ja valmiudet suomalaisessa yhteiskunnassa toimimiseksi</i>	
	<b>Persoonallisuus</b>	
	<i>Työhaussa onnistumista tukevat luonteenpiirteet Työnantajan silmissä positiivisiksi koetut luonteenpiirteet</i>	

### 6.2.1 Yhteiskuntaan liittyvät edistävät tekijät

Yhteiskuntaan liittyvät edistävät tekijät koskivat erilaisia yhteiskunnallisia palveluita kuten asiantuntija- ja työllisyyspalveluita sekä koulutusta. Suomalaista yhteiskuntaa kuvattiin useimpien maahanmuuttajien haastatteluissa *turvalliseksi ja tasa-arvoiseksi*. Usein myös koettiin, että Suomessa *kaikilla on samat mahdollisuudet*. Lisäksi maahanmuuttajat tuntuivat arvioivan yhteiskuntaa positiivisemmin ja tasa-arvoisemmaksi kuin ohjaajat.

**Palveluista** nostettiin esiin työllistymistä tukevat palvelut, kuten palkkatuki, oppisopimus ja työkokeilun hyödyntäminen. Lisäksi muista maahanmuuttajille suunnatuista palveluista koettiin usein olleen hyötyä. Esimerkkeinä palveluista eräs haastateltava maahanmuuttaja mainitsi *identiteettitietoisuuspaajat, life coach -valmennukset ja kotoutumisvalmennukset*. Toisaalta esimerkiksi lastenhoitopalveluiden merkitys työllistymiselle nousivat esiin naisten kertomuksissa. Kolme haastateltavista naismaahanmuuttajista arvioi lapsen hoitopaikan löytymisen helpottaneen työnhakua tai työllistymistä.

Myös **suomalaista koulutusjärjestelmää** arvioitiin positiivisesti. Koulutusjärjestelmän nähtiin olevan tasa-arvoinen ja kaikkien opiskelijoiden olevan yhdenvertaisessa asemassa koulussa. Myös opiskelumahdollisuuksia kuvattiin tasa-arvoisiksi. Lisäksi haastateltavat kokivat, että koulussa tarjottiin usein yksilöllistä tukea opiskelijoiden tarpeisiin:



Mä oon kyllä tykänny, varsinki tästä niinku suomalaisesta koulutusjärjestelmästä tai miten siellä koulussa niinku huomioidaan yksilöiden -- Että huomataan hänen tausta, että jos on ollu niinku kielen kanssa ongelmaa, että osataan niinku miten autetaan ja millä keinoilla on voinut auttaa (KM 1)

## 6.2.2 Työmarkkinoihin ja työnantajaan liittyvät työllistymistä edistävät tekijät

Työmarkkinoihin ja työnantajaan liittyvät työllistymistä edistävät tekijät ovat erilaiset työmarkkinalähtöiset ratkaisut sekä työnantajaan liittyvät tekijät. **Työmarkkinalähtöiset ratkaisut** ovat sellaisia hakijan urapolullaan tekemiä ratkaisuja, jotka edistävät työllistymistä työmarkkinoilla. Esimerkiksi sellaisella alalle kouluttautuminen, jolla on paljon työllistymismahdollisuuksia sekä yrittäjäyys voidaan nähdä tällaisina ratkaisuna. Osaa näistä ratkaisuista ei kuitenkaan nähty hakijan kannalta mieluisina siitä huolimatta, että ne edistivät työllistymistä. Usein haastateltavat kuvasivat, että ratkaisuja tehtiin pakon sanelemana ja ne saattoivat olla ristiriidassa hakijan aitojen toiveiden kanssa. Työllistymistä edistäviä ratkaisuja olivat esimerkiksi alan vaihtaminen ja kouluttautuminen matalapalkkaisemmalle alalle sekä alueen vaihtaminen joko muuttamalla toiseen kaupunkiin tai pois Suomesta. Esimerkiksi työvoimapulasta kärsiville aloille kouluttautuminen nähtiin joissakin tilanteissa työllistymisen kannalta välttämättömänä ratkaisuna. Eräs ohjaaja esimerkiksi kertoi asiakastaan seuraavasti:

Oli opiskellut yliopistossa aika montaa. Hänellä on tohtorintutkinto. Hän on ollut apulaisprofessori jollain kurssilla ja vaikka mitä. Jos kattoo hänen CV:tä, niin tekee oikeasti mieli sanoa, että täällä heitetään kultaa roskeen. Tietkö missä se ihminen istuu tällä hetkellä. On [ammattiohjeissa] opiskelemassa lastentarhanopettajaksi. -- Kun hän tuli Suomeen hän yritti kaiken mahdollisen, ei onnistunut. -- Mielellään hän lähti hakemaan jokin, ihan mitä tahansa. (Ohjaaja 3)

**Työnantajan** tarjoamien mahdollisuuksien sekä positiivisten asenteiden nähtiin myös helpottavan työllistymistä. Yleisesti haastateltavat kuvasivat joidenkin työnantajan tarjoavan työllistymismahdollisuuksia ulkomaalaistaustaisille henkilöille. Tämän lisäksi koettiin maahanmuuttajien työllistymistä edistävänä tekijänä, jos työnantaja ei vaadi hakijoilta täydellistä suomenkielen taitoa tai tarjoaa mahdollisuuksia työllistyä englanniksi. Työnantajan asenteista haastateltavat nostivat esiin esimerkiksi työnantajien maahanmuuttajiin liittämät positiiviset ennakkoluulot:

Selkeesti on tällöisiä ennakkoluuloja ja käsityksiä myöskin ja ajatuksia siitä, että eri maalaiset on erilaisia niinku työntekijöitä. Niinku tääki oli tää, että thaimaalaiset naiset on niinku loistavia marjanpoimijoita -- Et niinkun ne on niinku hyviä ja reippaita tässä työssä ja niinku -- IT-alan tyyppi Aasiasta niin joo, se on varmaan tosi hyvä (Ohjaaja 2)

### 6.2.3 Työnhakijaan liittyvät edistävät tekijät

Työnhakijan työnhakutaitojen, pääoman ja resurssien, integroitumisen yhteiskuntaan sekä persoonallisuuden nähtiin edesauttavan hakijan työllistymistä. **Työnhakutaitoihin** lukeutuivat yleiset työnhakutaidot, haastattelutaidot, hyvät työnhakuasiakirjat, tieto siitä mistä töitä voi hakea Suomessa sekä omien vahvuuksien tunnistaminen. Haastattelutaitoihin liittyi myös suomen kielen taito, sillä *työhaastattelussa kaikki tapahtuu suomen kielellä*. Hyviä työnhakutaitoja kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

Et tietää mistä niinku suomalaisia työnantajia löytää, mistä niitä niinku etsitään ja vaikka minkälainen tyyli on työhakemuksissa ja työpaikkailmoituksissa. Et mitä kannattaa korostaa, kun haen tiettyä paikkaa. -- Työnantajalle joutuu kertoon, että miksi hänen pitää työllistää sut. Jos sä osaat siihen vastata, on helpompi työllistyä. (Ohjaaja 1)

Myös oman urapolun suunnittelu- ja kehittämistaidot tulivat esiin haastateltavien kuvatessa hyviä työnhakutaitoja. Tällaisina taitoina kuvattiin taitoa asettaa tavoitteita ja päämääriä, tehdä suunnitelmia tavoitteiden toteuttamiseksi sekä kehittää omaa osaamistaan päämääriin pääsemiseksi. Esimerkiksi varasuunnitelmien tekeminen, oman kielitaidon kehittäminen ja omien taitojen päivittäminen nähtiin tärkeänä työllistymisen kannalta.

**Pääomaan ja resursseihin** liittyivät henkilön sosiaaliset verkostot, kieli- ja vuorovaikutustaidot, kansainvälisyys- ja monikulttuurisuustaidot, pätevyys, todisteet omasta osaamisesta sekä itsestä riippumattomat yksilölliset tekijät, jotka edesauttavat työllistymistä. Useat hakijat kuvasivat, että työnhakijalla *pitää olla hyvät verkostot*. Eräs haastattelija koki, että *hyvä veli -verkosto* Suomessa on vahva. Kontaktit olivat auttaneet haastateltavia esimerkiksi löytämään avoimia työpaikkoja sekä saamaan tietoa Suomen työllisyyspalvelujen toiminnasta. Lisäksi ihmissuhteista koettiin saatavan apua esimerkiksi lastenhoidon järjestämisessä.

Kieli- ja vuorovaikutustaidoista suomen kielen taito koettiin ehdottomasti tärkeimpänä tekijänä kaikista työllistymistä edistävästä tekijöistä. Haastateltavat

kuvasivat, että *kieli on avain* Suomessa työllistymiselle. Myös muusta kuin suomen kielen kielitaidosta koettiin olevan hyötyä erityisesti, jos hakija oli työllistynyt monikulttuurisiin tehtäviin. Tämän lisäksi muiden viestintätaitojen kuten *sovittelutaidon* koettiin helpottavan työllistymistä. Eräs haastateltava myös kuvasi olevansa *sillanrakentaja*, minkä hän näki työllistymistään edistävänä tekijänä.

Maahanmuuttajien eduksi työmarkkinoilla koettiin se, että heillä on usein erilaisia kansainvälisyys- ja monikulttuurisuustaitoja. Haastateltavat kuvasivat esimerkiksi eri kulttuurien tuntemuksesta olevan hyötyä työelämässä. Yksi haastateltavista uskoi, että osasy sille, miksi hän oli tullut palkatuksi nykyiseen työhönsä, oli se, että hän oli asunut muissa valtioissa ja kerännyt osaamista ja kontakteja kansainvälisesti.

Myös työhön liittyvän pätevyyden, kuten työtaitojen ja asiantuntijuuden sekä erilaisten lisäkoulutusten nähtiin helpottavan työnhakua. Eräs hakija kuvasi oman alansa työllistymismahdollisuuksia sanomalla, että *kaikki haluavat sinut, jos olet hyvä*. Esimerkiksi *työn tason ja ammatillisten taitojen* nähtiin edesauttavan työn saamista.

Toisaalta usein tuotiin esille, että suomalaiset työnantajat vaativat yleensä todisteita ja näyttöä maahanmuuttajan osaamisesta ja soveltuvuudesta, ennen kuin uskaltavat palkata häntä. Esimerkiksi suosittelujen ja työkokemuksen koettiin auttavan työllistymistä. Osa ohjaajista kertoi heidän asiakkaidensa työllistyneen helpommin silloin, kun ohjaaja oli soittanut heidän puolestaan työnantajalle. Varsinkin Suomessa hankitulle työkokemukselle annettiin painoarvoa, vaikka se ei olisikaan oman alan kokemusta:

Et niinkun miten hyvä reitti sekin olis, jos niinku viiden vuoden ajan joka kesä olis jollain suomalaisella työnantajalla missä pääsis opiskelemaan sitä suomalaista työelämää ja suomen kieltä siellä työpaikalla käytännössä. Niin se antais jo ihan erilaiset valmiudet sitten sen valmistumisen jälkeen hakea työpaikkaa, kun pystyy osottaan, että mä oon ollu näin monella suomalaisella työnantajalla ja mä oon pärjänny siellä. (Ohjaaja 4)

Yksilöllisinä työnhakua tukevinä resursseina nähtiin myös jotkin yksilöstä riippumattomat tekijät. Näitä olivat identiteetti ja historia, Suomessa soveltuva koulutus sekä sattuma. Ensinnäkin oman identiteetin merkitystä työllistymiselle korostettiin joissakin haastatteluissa. Oman menneisyyden ja hyvästä tilan-

teesta Suomeen saapumisen nähtiin helpottavan työllistymistä. Toisaalta koulu-  
tutus, joka pystytään hyväksymään Suomen järjestelmässä, nähtiin työllistymistä  
tukevana resurssina. Näiden lisäksi sattumalla nähtiin olevan rooli työllistymi-  
sessä. Esimerkiksi suurin osa haastateltavista maahanmuuttajista kertoi olleensa  
*onnekas* tai koki itsellä *käyneen tuurin* työllistymisen suhteen.

**Onnistuneen integroitumisen** kuten yhteiskunnallisen osallisuuden ja yh-  
teiskunnassa toimimisen kannalta riittävien tietojen, taitojen ja valmiuksien  
nähtiin edesauttavan työllistymistä. Harrastusten, armeijan suorittamisen sekä  
vapaaehtoistoiminnan ajateltiin helpottavan työllistymistä. Hyvänä keinona  
yhteiskuntaan integroitumiseen nähtiin Suomessa hankittu koulutus sekä työ-  
harjoittelu. Osa haastatelluista maahanmuuttajista kertoi Suomessa hankitun  
koulutuksen helpottaneen kulttuuriin tutustumista. Työharjoittelun taas koet-  
tiin auttaneen esimerkiksi työelämysuhteiden luomisessa.

Integroitumisen kannalta tärkeänä pidettiin tietoja ja taitoja suomalaisesta  
yhteiskunnasta sekä siitä, miten suomalaisessa yhteiskunnassa toimitaan. Tär-  
keänä työllistymisen kannalta koettiin, että *ihminen kotoutuu, sopeutuu ja pärjää*  
*tässä yhteiskunnassa erinomaisesti*. Haastateltavat kokivat, että työllistymistä hel-  
pottaa tiedot siitä, mistä apua saa tarvittaessa; miten verkostoja rakennetaan  
Suomessa sekä millaiset ovat Suomen työmarkkinat ja kulttuuri.

Toisaalta hakijan **persoonallisuudella** nähtiin olevan rooli työllistymises-  
sä. Hakijat kuvasivat tiettyjen persoonallisuuden piirteiden helpottavan työn-  
haussa onnistumista. Erityisesti aktiivisuuden ja oma-aloitteisuuden sekä sin-  
nikkyyden nähtiin vaikuttavan positiivisesti. Myös motivaatiolla, rohkeudella  
ja itseluottamuksella koettiin olevan työllistymistä edistävä vaikutus. Kaikkien  
näiden piirteiden nähtiin edistävän sitä, että hakija hakee aktiivisesti ja vastoin-  
käymisistä lannistumatta töitä, minkä lopulta koettiin johtavan onnistumiseen.  
Lähes kaikki haastateltavista maahanmuuttajista kuvasivat itseään ja omaa  
työnhakuaan juuri tällaisilla aktiivisuuteen ja lannistumattomuuteen liittyvillä  
piirteillä. Eräs haastateltava esimerkiksi kertoi omasta työhaustaan seuraavas-  
ti:

Mä oon ollu niin aktiivinen -- Mä seurasin esimerkiksi kirjastojen puolella jonkinlaisia ilmoituksia. -- Erilaisia messuja, maahanmuuttaneiden koulutuksen messuja ja tälläisiä juttuja. Tai duunitoria ja tämmösiä. Mä aina osallistuin niihin, minä itse menin. (KM 1)

Eräs ohjaaja puolestaan kuvasi asiakkaidensa aktiivisuutta ja työllistymistä näin:

Kyllä silloin, jos on aktiivinen ja lähtee hakemaan sitä työtä ja hakee apua. Silloin niinku työllistyyki helpommin ja pääsee eteenpäin. Mullaki on ollu asiakkaita, jotka on tosi aktiivisia ja kysyy jatkuvasti ja haluaa työllistyä. Nehän myös työllistyy. (Ohjaaja 1)

Toisaalta joidenkin persoonallisuuden piirteiden nähtiin yleisesti vaikuttavan positiivisesti. Tällaisia olivat avoimuus, ystävällisyys ja sosiaalisuus. Avointen henkilöiden esimerkiksi ajateltiin olevan halukkaampia tutustumaan ja oppimaan suomalaista kulttuuria ja työelämää, minkä ajateltiin helpottavan työllistymistä. Sosiaalisuus ja ystävällisyys puolestaan koettiin yleisesti hyvinä luonteenpiirteinä, jotka helpottavat työllistymistä.

### 6.3 Ohjaajien ja maahanmuuttajien toivona työmarkkinoiden ja maahanmuuttajien palveluiden kehittäminen

Toivotut muutokset muodostivat kaksi pääluokkaa, jotka olivat työmarkkinoiden kehittäminen tasa-arvoiseksi sekä palveluiden kehittäminen vastaamaan maahanmuuttajien tarpeita (ks. tarkemmin taulukko 8). Työmarkkinoiden tasa-arvoistamiseksi haastateltavat toivoivat rekrytoinnin muuttumista tasa-arvoiseksi sekä työpaikkojen ja työnantajien kehittämistä. Palveluiden kehittämistarpeen koettiin kohdistuvan yhteiskunnallisten palveluiden ja koulutuksen kehittämiseen ja maahanmuuttajille suunnatun tuen kehittämiseen.

Taulukko 8: Haastateltavien muutostoiveet koskien maahanmuuttajien työllistymisprosessia

<b>Työmarkkinoiden kehittäminen tasa-arvoiseksi</b>	<b>Palveluiden kehittäminen vastaamaan maahanmuuttajien tarpeita</b>
Tasa-arvoinen rekrytointi	Yhteiskunnallisten palveluiden ja koulutuksen kehittäminen
<i>Taitoihin perustuva rekrytointi</i>	<i>Koulutuksen kehittäminen</i>

<i>Kielitaidon merkityksen vähentäminen työhaussa</i>	<i>Asiantuntijapalveluiden kehittäminen</i>
<i>Työpaikkojen ja työnantajien kehittäminen</i>	<i>Maahanmuuttajille suunnatun tuen kehittäminen</i>
<i>Työnantajien rohkaiseminen maahanmuuttajien palkkaamiseen Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen ja valvominen</i>	<i>Maahanmuuttajien ohjaus ja tukeminen Verkostoitumismahdollisuuksien kehittäminen</i>

### 6.3.1 Työmarkkinoiden kehittäminen tasa-arvoiseksi

Haastateltavat toivoivat työmarkkinoiden kehittyvän tasa-arvoiseksi rekrytoinnin, työpaikkojen ja työnantajan osalta. **Rekrytoinnin** toivottiin muuttuvan siten, ettei työhaussa vaadittaisi tehtävässä onnistumisen kannalta suhteetonta suomen kielen taitotasoa. Haastateltavat toivoivat myös, että työpaikoilla tarjottaisiin mahdollisuuksia kielenoppimiseen sen sijaan, että hakijalta vaaditaan jo valmiiksi erinomaista kielitaitoa. Hakijat painottivat, että kieltä opitaan nimenomaan työpaikalla:

*Kuitenkin kieltä ei opita niinkun vaan siellä kadulla tai niinku siellä niinku kurssilla, jossa joku on. -- Että ihan rohkeasti esimiehenä ottamaan näitä henkilöitä mukaan sinne työyhteisöön. (KM 1)*

Lisäksi hakijat toivoivat, että rekrytointi perustuisi aidosti hakija taitoihin. Useat haastateltavista toivoivat, että työnantajat oppisivat tunnistamaan ja hyödyntämään maassa asuvien maahanmuuttajien osaamisen. Eräs haastateltava esimerkiksi kuvasi, miten korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osaaminen tulisi oppia hyödyntämään:

*No siis ne, jotka on täällä jo. Me tarvitaan neki. Me ei tarvita niitä korkeesti koulutettuja henkilöitä siivoon meidän vessoja. Vaan me tarvitaan ne sinne missä he hyötyvät ja me hyödyimme. (Ohjaaja 2)*

Haastateltavat toivoivat, että rekrytointiprosessissa huomioitaisiin yhdenvertaisuus. Lisäksi he toivoivat, että yhdenvertaisuuden toteutumista myös käytännössä valvottaisiin. Yhtenä käytännön ratkaisuehdotuksena he toivat

esille, että työnantajia tulisi vaatia raportoimaan, miten he huomioivat yhdenvertaisuuden toteutumisen rekrytoinneissa. Toisena ratkaisuna rekrytoinnin tasa-arvoistamiseksi nähtiin esimerkiksi anonyymiin hakemukseen siirtymisen. Lisäksi useat haastateltavat kokivat, että olisi hyvä, jos työpaikoilla olisi henkilö, joka valvoisi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytoinneissa käytännössä.

**Työpaikkojen ja työnantajien kehittämiseksi** esitettiin, että työnantajia tulisi rohkaista palkkaamaan maahanmuuttajia ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista pitäisi kehittää ja valvoa. Osa haastateltavista uskoi, että muiden työnantajien näyttämä esimerkki rohkaisisi muitakin työnantajia palkkaamaan maahanmuuttajia. Tämän edistämiseksi ehdotettiin esimerkiksi työnantajien palkitsemista maahanmuuttajan palkkaamisesta. Toisaalta koettiin, että työnantajien asenteisiin tulisi vaikuttaa. Ratkaisuna ehdotettiin esimerkiksi *asennepajoja*. Myös työnantajien kouluttamisen ja tiedon lisäämisen ajateltiin edistävän työnantajien rohkeutta palkata maahanmuuttajia:

Meidän tarvitsee vielä kouluttaa työnantajia. Näistä monikulttuurisuusasioista ja muista. (KM 3)

Kuten rekrytoinnin, myös työpaikkojen ja työnantajien kehittämiseksi tärkeänä koettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen ja tukeminen. Siinä missä rekrytoinnin kehittämisessä haastateltavat painottivat organisaation roolia tasa-arvon tukemisessa, työpaikkojen ja työnantajien tasa-arvoistamiseksi yhteiskunnalla nähtiin olevan suuri merkitys. Haastateltavat toivoivat, että yhteiskunta tarjoaisi sellaiset lainsäädännölliset raamit, joka mahdollistaisi työpaikkojen yhdenvertaisuuden. Yksi toive oli, että perheen yhdistäminen olisi helpompaa:

Me halutaan, että ihmiset on täällä työssä ja voi hyvin. Miten mä voin olla täällä ja voida hyvin ja olla onnellinen työssä, kun minun vaimo ja lapset on toisessa maassa. Minä asun kahdessa maassa. (Ohjaaja 3)

Lisäksi haastateltavat painottivat konkreettisten toimien tekemistä tasa-arvon edistämiseksi. Heidän mukaansa tutkimustietoa ongelmista on jo, mutta konkreettiset toimet puuttuvat. Haastateltavat toivoivat, että tietoa hyödynnet-

täisiin enemmän käytännössä, ja että tutkimustulokset näkyisivät myös yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa sekä yrityksen strategioissa.

### 6.3.2 Palveluiden kehittäminen vastaamaan maahanmuuttajien tarpeita

Haastateltavat toivoivat, että palveluita kehitettäisiin niin, että ne vastaisivat paremmin maahanmuuttajien tarpeita. Toivottiin, että yhteiskunnallisia palveluita ja koulutusta sekä maahanmuuttajille suunnattua tukea kehitetään. **Asiantuntijapalveluihin** toivottiin lisää resursseja. Lisäksi palveluita toivottiin kehitettävän niin, että ne olisivat jatkossa koordinoitumpia ja niitä olisi enemmän. Yksi haastateltavissa maahanmuuttajista koki, että maahanmuuttajanaisiin kohdistuva väkivalta on ongelma, joka vaikeuttaa kotoutumista ja on työllistymisen este. Hän toivoi, että tämä huomioitaisiin jo kotoutumisprosessin palveluissa puuttamalla naisiin kohdistuvaan väkivaltaan.

**Koulutuksen** kehittämiseksi toivottiin, että Suomessa tarjottavia tutkintoja muutettaisiin niin, että ne mahdollistavat aidosti työllistymisen Suomessa. Eriyisesti toivottiin, että suomen kielen opiskelun tärkeyttä korostettaisiin opiskelijoille jo opintojen aikana:

Koska se suomen kielen taito on edelleen niin tärkeä suomalaisille työnantajille, enkä usko et se tulee niinku katoamaan tässä mitenkään lähivuosien aikana, niin ainaki se, että sit jos Suomeen tullaan tekemään ihan maisterin tutkinto. Tai tehdään koko niinku opinnot täällä. Niin painotetaan sitä että, et suomen kieltä pitää alkaa heti opiskelemaan. -- siinä hetkenä ku se ihminen tulee Suomeen. Et se suomen kieli ei tuu esille siinä vaiheessa ku valmistuu ja tulee meille -- asiakkaaks. (Ohjaaja 4)

Toivottiin myös, ettei maahanmuuttajia ohjattaisi oppilaitoksissa suoraan vain matalammin palkatuille tai työvoimapulasta kärsiville aloille:

Ei pitäis pelkästään maahanmuuttajia ohjata semmoseen niinku tehtäviin missä on työvoimapula. -- Kaikki työt on arvokkaita. Mutta välillä tuntuu, että niinkun yhteiskunnassa on keskustelua, että meillä on niinku lähihoitajavajetta tai meillä on sähköasentajien vajetta tai metallialalla on vajetta. -- pitää niinku kannustaa, että on mitkä vaan nää vaihtoehdot. Ei pelkästään ne, että raksa-alalle pääset tai lähihoitajaksi pääsee, koska heillä on yhtä arvokas rima kuin kantasuomalaisilla. (KM 2)

**Maahanmuuttajille tarjottavaa tukea** toivottiin kehitettävän esimerkiksi luomalla verkostoitumismahdollisuuksia ja parantamalla ohjausta ja tukea. Verkostojen luomisen helpottamiseksi suomalaisilta toivottiin avoimuutta ja vastaanottavaisuutta ulkomaalaistaustaisia henkilöitä kohtaan. Tämän lisäksi



haastateltavat korostivat, että osaajat ja työnantajat tulisi saattaa entistä paremmin yhteen:

Siellä korkeakoulussa ollaan aika hyvin siellä omassa kuplassa. Että siellä pitäis saada jotenki sitä korkeakouluverkostoo myös tänne niinku työkentälle enemmän. Että sais luo-  
tua niitä kontakteja jo siinä opintojenki aikana (Ohjaaja 2)

Että ois jotain semmosia vaikka yritys- ja työnantajavierailuja. Et sinne voidaan mennä  
paikanpäälle. Ja sit se työnantaja pääsee jotenki tutustumaan niihin työnhakijoihin ja  
työnhakijat pääsee tutustumaan yritykseen. Et jotenki lähennettäis (Ohjaaja 4)

Haastateltavat toivoivat erilaisia tilaisuuksia ja tapahtumia, jossa maahanmuuttajat ja työnantajat kohtaisivat. Tämän ajateltiin tukevan työllistymistä monella tapaa. Ensinnäkin suhteiden muodostumisen ajateltiin suoraan mahdollistavan työllistymisen työnantajien ja -hakijoiden löytäessä toisensa. Toisaalta ajateltiin, että tilaisuudet vähentäisivät ennakkoluuloja molemmin puolin. Tämän lisäksi osa haastateltavista koki, että maahanmuuttajien olisi tilaisuuksissa mahdollista oppia suomalaisesta työelämästä ja esimerkiksi saada tietoa siitä, miten työnantajiin voi olla yhteydessä.

Maahanmuuttajien ohjaamisessa koettiin tärkeäksi tiedon lisäämisen palveluista sekä maahanmuuttajien oman aktiivisuuden tukemisen. Tärkeänä pidettiin myös asiantuntijoiden avointa asennetta ja sitä, että maahanmuuttajat tulevat kuulluiksi ja heidän henkilökohtaiset toiveensa kunnioitetuksi. Tiedon lisäämisen suomalaisen yhteiskunnan rakenteista koettiin olevan tärkeää varsinkin alkuvaiheessa, jotta maahanmuuttajat oppisivat, miten omaa urapolkua voi suomalaisessa yhteiskunnassa rakentaa.

Toisaalta juuri maahanmuuttajia toivottiin motivoitavan ja heidän aktiivisuuttaan kehitettävän. Eräs haastateltava maahanmuuttaja koki, että suomalainen yhteiskunta on jo tarpeeksi tasa-arvoinen, eikä palveluiden tulisi muuttua muuten kuin siten, että ulkomaalaistaustaisten henkilöiden omaa aktiivisuutta kehitettäisiin. Toinen haastateltava maahanmuuttaja taas totesi kaiken lähtevän maahanmuuttajien motivoinnista.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Yhteenveto ja suhde aiempiin tutkimuksiin

Tässä pro gradu -tutkielmassa haastateltiin maahanmuuttajien ohjaajia sekä korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia. Tavoitteena oli lisätä tietoa maahanmuuttajien työllistymisprosessista ohjaajien sekä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien näkökulmasta, jotta maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä palveluita sekä ohjausta ja tukea voidaan kehittää. Kaksi ensimmäisestä tutkimuskysymystä käsittelivät työllistymistä haastavia ja edesauttavia tekijöitä. Kolmas kysymys puolestaan koski haastateltavien muutostoiveita työllistymiseen liittyen. Tarkoituksena oli tutkia, millaisena maahanmuuttajat ja heidän ohjaajansa kokevat työllistymisprosessin. Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä toimii inhimillisen pääoman teoria, jonka pohjalta ajateltiin tasa-arvoisen työllistymisen toteutuvan silloin, kun rekrytointi perustuu yksilön työsuorituksen kannalta oleelliseen inhimilliseen pääomaan, eli koulutukseen, kielitaitoon, työkokemukseen sekä ammatilliseen osaamiseen. Sen sijaan epäoleellisten tekijöiden, kuten etnisen taustan, ei tulisi vaikuttaa päätökseen rekrytoinnin ollessa tasa-arvoista.

Saadut tulokset koskien maahanmuuttajien työllistymisen esteitä ja edesauttavia tekijöitä olivat pitkälti aiempien tutkimustulosten mukaisia. Kahteen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyvät tulokset jäsenyivät yhteiskunnallisiin, työnantajiin ja työmarkkinoihin liittyviin sekä työnhakijaan liittyviin tekijöihin. Toivotut muutokset puolestaan liittyivät työmarkkinoiden sekä palveluiden kehittämiseen. Haastateltavat kertoivat myös sellaisista kokemuksistaan liittyen korkeasti koulutettujen ja tutkintonsa Suomessa suorittaviin maahanmuuttajiin, joita ei tämän tutkimuksen teoriataustassa esitettyissä aiemmissä tutkimuksissa ollut havaittu.

Inhimillisen pääoman osa-alueista kielitaidolla koettiin tässä tutkimuksessa olevan suuri merkitys maahanmuuttajien työllistymisen kannalta. Kuiten-

kaan muiden kielten kuin suomen kielen ei arvioitu vaikuttavan työllistymiseen yhtä voimakkaasti, vaikka kielitaidosta yleisesti ajateltiin olevan hyötyä työllistymisen kannalta. Muusta kielitaidosta ajateltiin olevan hyötyä lähinnä, jos henkilö työllistyy kansainvälisiin tai monikulttuurisiin tehtäviin. Suomen kielen kielitaidon puutteen sen sijaan nähtiin olevan suurin työllistymistä haastava tekijä ja kielen merkitys korostui myös työllistymistä edistävässä tekijöissä. Myös Forsander (2002) ja Nieminen (2015) ovat tutkimuksissaan havainneet suomen kielen kielitaidon puutteen olevan maahanmuuttajien oman arvion mukaan heidän työllistymisensä suurin este Suomessa.

Kielitaitoa voidaan pitää yhtenä inhimillisen pääoman muotona ja näin ollen myös yhtenä työssä suoriutumiseen liittyvänä tekijänä (Forsander, 2002). Tutkittavat kokivat riittävän suomen kielen taidon olevan edellytys joissakin työtehtävissä selviämiseksi. Esimerkiksi Tervolan (2019) mukaan lääkärintyössä suoriutumisen kannalta suomen kielen kielitaidolla on Suomessa väliä. Inhimillisen pääoman teorian mukaan tarkasteltuna ei ole epärationaalista vaatia hakijalta kielitaitoa, jos se liittyy oleellisesti työtehtävään, eikä kielitaidon vaatimus näin ollen itsessään ole vielä syrjivä käytäntö rekrytointiprosessissa.

Kuitenkin tämän tutkimuksen perusteella voidaan olettaa työnantajien toisinaan vaativan työtehtävässä onnistumisen kannalta kohtuutonta suomen kielen taitotasoa, minkä osa tutkittavista koki keinona erotella ulkomaalaistaustaiset hakijat ulos hakuprosessista. Myös Arajärvi (2009) on selvityksessään havainnut ylimitoitettun kielitaitovaatimuksen aiheuttavan haasteita maahanmuuttajien työllistymiselle Suomessa. Tutkittavat kokivat erityisesti, että korkeakoulututkintoa vaativilla aloilla kielitaitovaatimuksena voi olla erinomainen suomen kielen suullinen ja kirjallinen taito, vaikka sidosryhmien kanssa viestiminen onnistuisi yhtä hyvin englanniksi.

Muista inhimillisen pääoman osa-alueista nähtiin olevan kielitaitoa vähemmän hyötyä työnhaun onnistumisessa. Esimerkiksi muualla hankitusta koulutuksesta ei aina nähty olevan hyötyä, sillä tutkintojen tunnistaminen Suomessa koettiin haastavaksi. Yksi maahanmuuttajien työllistymisen haasteista aiempien tutkimusten perusteella onkin se, tunnistetaanko tutkinto kohde-

maassa (ks. esimerkiksi Forsander, 2002; Friedberg, 2000; Li, 2001). Osa haastateltavista jopa kuvasi korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen olevan haastavampaa kuin matalammin kouluttautuneiden. Myös ammatillisen osaamisen suhteen haastateltavat ajattelivat Suomessa hukattavan tärkeää pääomaa. Heidän mukaansa Suomessa ei riittävän tehokkaasti tunnisteta maahanmuuttajien osaamista. Suomessa hankitun työkokemuksen sekä koulutuksen sijaan arvioitiin vaikuttavan työllistymiseen merkittävämmiin kuin muualla hankitun. Erityisesti Suomessa hankitusta työkokemuksesta koettiin olevan hyötyä.

Inhimillisen pääoman lisäksi toisena keskeisenä työllistymiseen vaikuttavana tekijänä haastateltavat pitivät hakijan omaa aktiivisuutta työnhakuprosessissa. Tutkimukseen osallistuneet korkeasti koulutetut maahanmuuttajat kuvasivat olleensa itse hyvin aktiivisia työnhakuprosessissaan, minkä nähtiin edesauttaneen työllistymistä. Myös osa ohjaajista painotti hakijan oman aktiivisuuden merkitystä työnhaun onnistumiselle. Nieminen (2015) on havainnut ei-työllisten maahanmuuttajien etsivän töitä ei-työllistä kantaväestöä aktiivisemmin Suomessa. Brown ym. (2006) puolestaan ovat myös tutkimuksessaan havainneet proaktiivisen persoonallisuuden vaikuttavan merkittävästi korkeakoulututkinnon suorittaneiden työnhaun onnistumiseen.

Aiemmat tutkimukset tukivat myös tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia liittyen nimen vaikutukseen rekrytointipäätöksessä sekä ennakkoluuloista työnhakuprosessissa. Ulkomaalaisen nimen on havaittu myös Suomessa vaikuttavan siihen, millä todennäköisyydellä hakija kutsutaan työhaastatteluun (Ahmad, 2020). Osa tutkimukseen osallistujista uskoikin ulkomaalaisen nimen toisinaan vaikuttavan siihen, kutsutaanko hakijaa työhaastatteluun, vai "heitetäänkö hakemus suoraan roskeen".

Työnantajien ennakkoluulojen (esim. Lämsä, 2019) sekä pelon siitä, että maahanmuuttajan osaaminen ei riitä työssä selviämiseen (Arajärvi, 2009) on havaittu vaikuttavan siihen, työnantajien halukkuuteen palkata maahanmuuttajia. Myös tässä tutkimuksessa haastateltavat raportoivat työllistymisen haasteita liittyen työnantajien asenteisiin maahanmuuttajia kohtaan. Erityisesti oh-

jaajat kertoivat kohdanneensa työssään suoria maahanmuuttajiin kohdistuvia ennakkoluuloja, jotka ovat vaikeuttaneet heidän asiakkaidensa työllistymistä. Lisäksi tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat työnantajien kokevan erilaisuuden pelottavana asiana rikkauden sijasta. Myös esimerkiksi Janssen ja Zannoni (2005) ovat tutkimuksessaan havainneet sillä, miten työnantaja suhtautuu moninaisuuteen, olevan merkitystä sille, palkkaako työnantaja maahanmuuttajia vai ei.

Myös työnantajiin liittyvät, palkkaamista edesauttavat tekijät, olivat pitkälti yhteneviä aiempien tutkimusten kanssa. Esimerkiksi maahanmuuttajiin liittyvät positiiviset ennakkoluulot, eli maahanmuuttajien näkeminen hyvänä työntekijänä, koettiin yhtenä työllistymistä edesauttavana tekijänä. Positiivisten ennakkoluulojen on havaittu aiemminkin helpottavan maahanmuuttajien työllistämistä varsinkin matalapalkkaisille aloille (ks. esimerkiksi MacKenzie & Forde, 2009; Scott, 2013).

Työmarkkinoihin liittyvistä tekijöistä työvoimapulan havaittiin edesauttavan työllistymistä työvoimapulasta kärsiville aloille. Toisinaan ratkaisuna työttömyyteen nähtiin uudelleen kouluttautuminen työvoimapulasta kärsivälle alalle. Talouden syklien ja työvoimapulan on havaittu myös kansainvälisissä tutkimuksissa vaikuttavan siihen, mille aloille maahanmuuttajien on helppo työllistyä (ks. esimerkiksi Moriarty ym., 2012; Ortlieb & Sieben, 2013).

Maahanmuuttajiin liittyvistä työllistymistä haastavista tekijöistä Suomessa esimerkiksi maahanmuuttajien verkostojen puutteen ja tiedon puutteen yhteiskunnasta on havaittu aiheuttavan haasteita maahanmuuttajien työllistymiselle (Arajärvi, 2009). Myös tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat molempien tekijöiden heikentävän työllistymismahdollisuuksia. Tämän lisäksi tässä tutkimuksessa havaittiin Suomen kulttuurin olevan yleisesti haastava suhteiden muodostamisen kannalta. Suomen kulttuurin erilaisuus ja erityisesti sen yksilöllisyys nähtiin työllistymistä haastavana tekijänä.

Myös uusia ja vähän tutkittuja kokemuksia ilmeni haastatteluissa. Esimerkiksi kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden aseman heikkous ja heille tarjottavien palveluiden puute ei tullut esiin tutkimuksissa, joita käytiin läpi tutkiel-

maa varten. Myöskään kritiikki suomalaisten korkeakoulujen tarjoamia kansainvälisiä tutkintoja kohtaan ei ilmennyt taustatutkimuksia luettaessa.

Tuloksissa ilmenevä opiskelijoiden heikko asema näkyi siinä, ettei kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille, jotka suorittavat tutkintonsa Suomessa, kerrota tarpeeksi ajoissa suomen kielen taidon tärkeydestä työllistymisen kannalta. Lisäksi heidän koulutusohjelmiaan kritisoitiin siitä, ettei heille tarjota riittävästi suomen kielen opetusta, eikä heille opintojen aikana tarjota riittäviä verkostoitumismahdollisuuksia suomalaisten työnantajien kanssa. Myös yhteiskunnassa heidän koettiin jäävän palveluiden ulkopuolelle.

Lisäksi ongelmana liittyen korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymiseen nähtiin se, ettei korkeakoulutetuille ole riittävästi palveluita. Sen lisäksi kaikki maahanmuuttajien parissa työskentelevät ohjaajat eivät tämän tutkimuksen mukaan tiedä, minne heidän tulisi korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia ohjata. Osa haastateltavista jopa koki, että maahanmuuttajia pyritään palveluilla ohjaamaan suoraan matalamman koulutuksen aloille. Myös Arajärvi (2009) on selvityksessään havainnut esimerkiksi puutteellisen henkilöstökoulutuksen aiheuttavan haasteita maahanmuuttajien työllistymiselle Suomessa.

Sen lisäksi, että työnantajien asenteiden koettiin vaikuttavan maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksiin, koki osa haastatelluista myös rakenteellisten tekijöiden sekä ylimääräisen perehdytystyön asettavan työnantajille vaikeuksia maahanmuuttajien palkkaamiseen liittyen. Myös Arajärvi (2009) on selvityksessään havainnut työnantajille aiheutuvien ylimääräisten perehdytyskustannusten vähentävän heidän halukkuuttaan palkata maahanmuuttajia Suomessa.

## **7.2 Johtopäätökset ja suositukset**

Tämän pro gradu -tutkielman perusteella voidaan päätellä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen haasteiden liittyvän joko yleisesti maahanmuuttotaustaan ja sen mukanaan tuomiin haasteisiin, puutteellisiin kielitaitoihin, ylimitoitettuihin kielitaitovaatimuksiin tai siihen, ettei heidän osaamis-

taan yhteiskunnassa tunnusteta. Myös työnhakijalla itsellään voidaan päätellä olevan suuri rooli työllistymisen onnistumisen kannalta. Tulosten perusteella voidaan antaa suosituksia koulutuksen asiantuntijoille, maahanmuuttajien parissa työskenteleville asiantuntijoille, maahanmuuttajille itselleen sekä työnantajille ja henkilöstöhallinnolle.

Inhimillisen pääoman osa-alueet eivät täysin riittäneet selittämään maahanmuuttajien työllistymistä. Haastateltavat kokivat esimerkiksi palveluiden ja koulutuksen ohjaavan maahanmuuttajia matalammin koulutetuille aloille. Tämän perusteella voidaan päätellä, etteivät maahanmuuttajien työllistymismahdollisuudet Suomessa vielä ole täysin tasavertaisia kantaväestöön nähden.

Suomessa tarvitaan maahanmuuttoa vastaamaan työvoimapulan aiheuttamiin ongelmiin (Hallitusohjelma, 2019). Osittain on siis luonnollista ja tarpeellistakin, että maahanmuuttajia rekrytoidaan ulkomailta sellaisiin tehtäviin, joihin ei muuten saada tekijöitä. Sen sijaan sen, että esimerkiksi pakolaisena Suomeen tulleita henkilöitä pyritään ohjaamaan suoraan aloille, joille kantaväestö ei halua työllistyä, voidaan ajatella olevan ongelmallista. Samalla hukataan arvokasta osaamista ja potentiaalia. Nyt voidaan uskoa, ettei Suomessa osata vielä tunnistaa maahanmuuttajien osaamista tai hyödyntää inhimillistä pääomaa riittävän tehokkaasti. Erityisesti pakolaisena Suomeen tulleiden henkilöiden inhimillisen pääoman tunnistamiseen olisi hyvä jatkossa kiinnittää huomiota. Lisäksi pitkäaikaisen työttömyyden aiheuttamien haittojen vähentämiseksi olisi hyvä, että heillä olisi mahdollisimman varhain mahdollisuus päästä mukaan työelämään.

Koulutussuunnittelijoiden ja muiden maahanmuuttajien koulutuksen parissa työskentelevien asiantuntijoiden olisi hyvä huomioida työssään joitain maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä piirteitä. Ensinnäkin kansainvälisten tutkintojen rakennetta suunniteltaessa olisi hyvä huomioida kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden kielitaito. Kielitaidon tärkeyttä olisi hyvä painottaa opinnoissa, opiskelijoiden motivointiin olisi hyvä kiinnittää huomiota ja opiskelijoille tulisi antaa riittävät palvelut ja mahdollisuudet työllistymisen kannalta riittävän kielitaidon oppimiseen jo tutkinnon suorittamisen aikana.

Kielitaidon lisäksi koulutuksissa olisi hyvä tukea työllistymisen kannalta riittävien taitojen ja valmiuksien syntymistä ennen opiskelijan työelämään siirtymistä. Esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden verkostojen rakentamiseen sekä työkokemuksen muodostumiseen opintojen aikana olisi hyvä kiinnittää huomiota mahdollisuuksien mukaan. Vähintäänkin olisi hyvä, että opiskelijoille annettaisiin tietoa näiden tärkeydestä työllistymisen ja henkilökohtaisen urapolun kannalta. Myös erilaisista tapahtumista ja tilaisuuksista, joissa työnantajat ja korkeakouluopiskelijat kohtaavat, olisi varmasti hyötyä.

Toisaalta suomalainen kulttuuri nähtiin vaikeana integroitua, ja maahanmuuttajien tiedon, kielitaidon ja verkostojen puutteiden ajateltiin vaikeuttavan työllistymistä. Tästä johtuen voisi olla hyvä tarjota opiskelijoille tietoa suomalaisesta kulttuurista ja palveluista sekä suhteiden rakentamisesta Suomessa. Maahanmuuttajien lisäksi olisi hyvä kannustaa myös suomalaisia opiskelijoita ottamaan maahanmuuttajat rohkeasti mukaan ryhmään, jotta heillä olisi mahdollisuus opintojen aikana oppia suomalaisesta kulttuurista sekä kielestä opiskelijakavereilta. Kurseilla voisi olla hyvä pyrkiä tekemään ryhmätöitä ja muita aktiviteetteja, jotka edesauttaisivat kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista ryhmään.

Yleisesti maahanmuuttajien parissa työskentelevien asiantuntijoiden, kuten ohjaajien ja valmentajien, olisi hyvä tiedostaa työnhakijan oman aktiivisuuden, rohkeuden ja identiteetin merkitys työhaussa. Proaktiivisia persoonallisuuden piirteitä (vrt. myös Brown ym., 2006) voisi olla hyvä tukea työnhakuprosessissa esimerkiksi erilaisin valmennuksellisin keinoin. Lisäksi erilaisista tukitoimista identiteetin rakentumiseksi voisi olla hyötyä. Koska juuri työnhakijan oman aktiivisuuden ja sinnikkyuden nähtiin olevan avainasemassa työllistymisessä, olisi hyvä, että asiantuntijat ja ohjaajat tukisivat työnhakijan toimituutta työnhakuprosessissa. Toisaalta haastateltavat kokivat, että yksi työnhakua haastava tekijä on tiedonpuute suomalaisesta yhteiskunnasta ja työnhakusysteemistä. Tarpeelliset tiedot ja taidot työhausta Suomessa tulisi siis kuitenkin muualta Suomeen muuttaneelle työnhakijalle antaa, ennen kuin hänen on mahdollista itse olla aktiivinen.



Toisaalta haastateltavat ajattelivat, että ensiarvoisen tärkeää työllistymisen kannalta on tarjota sellaisia palveluita, joilla henkilön on mahdollista saavuttaa työllistymisen kannalta riittävät tiedot ja taidot työnhaussa suomalaisessa yhteiskunnassa. Tämän jälkeen liian tiukkojen sääntöjen ja väärin palveluiden tarjoamisen nähtiin kuitenkin ennemminkin haastavan työllistymistä kuin toimivan työnhakua edesauttavana tekijänä.

Olisi siis hyvä, että maahanmuuttajille annettaisiin mahdollisuuksia suunnitella omaa urapolkuaan ja käyttää omaa urakehitystään edesauttavia palveluita ilman liiallisia rajoituksia. Nyt sääntöjen ja byrokratian nähtiin jossain määrin rajoittavan juuri korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistämistä, sillä he eivät olleet saaneet aina käyttää vapaasti sellaisia palveluita, joiden ajattelivat omaa työllistymistään edistävän. Sen sijaan haastateltavat kokivat, että säännöt ja rakenteet ohjaavat maahanmuuttajia koulutustaustasta riippumatta matalammin koulutetuille aloille. Palveluita ja kursseja olisi siis hyvä lisätä myös korkeakoulutettujen tarpeisiin. Erityisesti korkeasti koulutetuille suunnattuja kielikursseja olisi hyvä olla myös työllisyyspalveluiden valikoimassa.

Toisaalta haastateltavat kertoivat, että korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille suunnattuja palveluita on viime vuosina kehitetty. Ongelmana kuitenkin nähtiin se, etteivät kaikki maahanmuuttajat tiedä palveluista, eivätkä kaikki ohjaajat osaa ohjata korkeasti koulutettuja oikeiden palveluiden piiriin. Tämän vuoksi olisi hyvä lisätä tietoisuutta palveluista niin ohjaajien kuin maahanmuuttajien suuntaan. Lisäksi palveluiden määrää ja resursseja olisi hyvä lisätä, sillä haastateltavat kuvasivat, etteivät kaikki halukkaat nyt mahdu palveluiden piiriin.

Palveluiden kehittämisessä olisi hyvä myös huomioida Suomeen korkeakoulututkintoa suorittamaan tulleet maahanmuuttajat. Nyt heidät nähtiin ryhmänä, joka elää opintojensa aikana ”korkeakoulukuplassa”, eikä saavuta työllistymisen kannalta riittäviä taitoja ja valmiuksia suomalaisessa kulttuurissa toimimiseksi. Olisi hyvä, että myös heidät otettaisiin palveluiden piiriin, ja heidän verkostoitumistaan, tietojaan suomalaisen yhteiskunnan ja työmarkkinoiden

den toiminnasta sekä kielen oppimistaan tuettaisiin mahdollisimman tehokkaasti mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Olisi myös hyvä suunnitella tapahtumia ja tilaisuuksia, joissa myös akateemisten alojen työnantajat ja korkeasti koulutetut maahanmuuttajat kohtaisivat ja pääsisivät tutustumaan toisiinsa.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan olettaa, ettei asiantuntijoiden tietämys ja taidot välttämättä aina vastaa maahanmuuttajien tarpeisiin. Asiantuntijoita olisi siis hyvä kouluttaa maahanmuuttajien kohtaamisessa sekä palveluiden tuntemuksessa. Erityisesti olisi hyvä, että ohjaajien työhön perehdyttämisessä käytäisiin läpi myös se, millaisia palveluita korkeasti koulutetuille on jo tarjolla, ja millaisia keinoja heidän työllistymisensä tukemiseksi on.

Tämän tutkimuksen perusteella juuri työnhakijan toiveiden aito kuuntelu sekä kannustaminen itselle henkilökohtaisesti tärkeälle urapolulle olisi tärkeää korkeasti koulutettujen työnhakijoiden kanssa työskennellessä. Asiantuntijoiden olisi syytä työssään panostaa vuorovaikutuksen laatuun. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan uskoa, että asiantuntijan empaattisesta ja aidosti asiakkaastaan kiinnostuneesta lähestymistavasta sekä kannustamisesta ja kuuntelusta on hakijalle hyötyä. Lisäksi esimerkiksi vertaistuen järjestämisestä työnhakijoille voisi olla hyötyä, sillä haastateltavat kokivat työnhaun toisinaan psyykkisesti kuormittavaksi.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan olettaa työnantajien toisinaan vaativan hakijalta ylimitoitettua kielitaitoa suhteessa työssä selviämiseen. Kielitaitovaatimukseen liittyen tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että taitavien henkilöiden ammattitaitoa on kyseenalaistettu esimerkiksi sen takia, etteivät he kykene kirjoittamaan suomen kielellä täydellistä tekstiä. Tällöin kyse ei välttämättä ole enää aidosti työtehtävässä onnistumisen kannalta keskeisestä taitojen puutteesta. Osa haastateltavista kritisoi suomalaista kulttuuria liiallisesta täydellisyyden vaatimuksesta, mikä saattaa osittain selittää ilmiötä

Työnantajien ja henkilöstöpuolen olisi hyvä tiedostaa, millainen merkitys työilmoituksen laatimisella on työnhaun yhdenvertaisuuteen. Heidän tulisi keskittyä työssään rekrytoinnin tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Ensinnäkin olisi syytä huolehtia, ettei työilmoituksissa vaadita koh-

tuutonta kielitaitoa. Sen sijaan kielitaitovaatimus tulisi suhteuttaa aidosti työssä selviytymisen vaatimukseen. Yksi keino, jolla yhdenvertaisuutta voitaisiin käytännössä tukea, on anonyymihakemus (vrt. Krause ym., 2012). Tämän lisäksi työnantajien tulisi tietoisesti kiinnittää huomiota asenteisiinsa ja ymmärtää, että maahanmuuttajilla on inhimillistä pääomaa ja annettavaa yritykselle siinä missä kantaväestölläkin.

Haastateltavat toivoivat myös, että työnantajat antaisivat mahdollisuuden oppia kieltä työpaikalla. Jos vain mahdollista, olisi varmasti hyvä tarjota kielen oppimismahdollisuuksia myös työpaikalla. Lisäksi työnantajien on hyvä huomata, että kielitaito kehittyy työssä. Haastateltavat korostivatkin työpaikan tärkeyttä kielen oppimiselle: heidän mukaansa työpaikka on parempi paikka oppia käytännössä kieltä kuin esimerkiksi formaalit kurssit.

Rekrytointiprosessissa työnantajien olisi hyvä keskittyä avoimuuteen. Esimerkiksi haastateltavat maahanmuuttajat toivat monesti ilmi, ettei heitä haittaa, jos työpaikan saa joku heitä pätevämpi. Sen sijaan epätietoisuus siitä, miksei toistuvista yrityksistä saa kutsua työhaastatteluun, koettiin psyykkisesti kuormittavana. Epätietoisuus siitä, miksei tule valituksi, ei myöskään anna mahdollisuutta kehittyä työnhaussa tai kehittää omaa osaamistaan työnsaamista edistävällä tavalla.

### **7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet**

Tämän tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava tutkijan rooli, otoksen koko ja vaikutus tuloksiin, haastattelutilanteen vaikutus tuloksiin, pelkistämismenettely sekä kielen vaikutus. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat tutkijan subjektiviteetti ja rooli tutkimusvälineenä (Eskola & Suoranta, 1998). On huomattava, että tutkijalla ollut suuri rooli vastausten analysoinnissa ja tulkinnassa. Jossain määrin tutkijan omat kokemukset ja tietorakenteet ovat voineet vaikuttaa siihen, miten haastateltavien kertomuksia tulkitaan ja ryhmitellään. Laadullisen tutkimuksen uskottavuuteen vaikuttaa juuri se,

vastaavatko tutkijan käsitteellistykset ja tulkinnat todellisuudessa tutkittavien käsityksiä (Eskola & Suoranta, 1998).

Tutkimuksen pienen otoksen vuoksi tuloksia ei voi yleistää. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei olekaan pyrkiä tilastollisiin yleistyksiin, vaan ymmärtämään tutkittavana oleva ilmiön rakennetta (Alasuutari, 2011). Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan noin 15 haastateltavan on laadullisessa tutkimuksessa todettu olevan riittävä määrä aineiston kylläntymiselle. Tässä tutkimuksessa otos jäi pienemmäksi. Mitään yleispätevää sääntöä haastateltavien määrälle ei kuitenkaan Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan voida asettaa. Heidän mukaansa otos on riittävä silloin, kun uudet tapaukset eivät enää tuota tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Tässä tutkimuksessa haastateltavat kertoivat keskenään samankaltaisista kokemuksista ja eri haastatteluissa ilmeni keskenään samankaltaisia tuloksia, joten voidaan uskoa tulosten kertovan jotain myös todellisesta maailmasta. Lisäksi tutkimuksen vahvistuvuuden voidaan ajatella olevan hyvä, sillä tulokset ja tulkinnat olivat suurimmaksi osaksi linjassa aiempien maahanmuuttajien työllistymistä tutkineiden tutkimusten kanssa. Vahvistuvuudella tarkoitetaan sitä, että aiemmat tutkimukset tukevat tehtyjä tulkintoja (Eskola & Suoranta, 1998).

On huomioitava, että tutkimukseen valikoitunut otos kertoo ilmiöstä omista kokemuksistaan lähtien. Tutkittavilla oli vahvoja mielipiteitä ja tutkimusaihe herätti heissä toisinaan vahvoja tunteita. Tutkimus kertookin maahanmuuttajien työttömyydestä juuri tämän tutkimuksen otoksen kokemuksia, ei yleispäteviä lainalaisuuksia tai totuuksia. Lisäksi on huomattava, että haastateltavat kuvasivat omia kokemuksiaan työnantajien käytöksestä. Nämä kokemukset kuvastavat siis haastateltavien näkemystä ja voi olla hyvä kriittisesti pohtia, vastaavatko ne työnantajien kokemuksia. Jatkossa ilmiötä olisi mielenkiintoista tutkia myös työnantajien näkökulmasta.

Otoksessa ei myöskään ollut mukana maahanmuuttajia, jotka eivät ole yrityksistä huolimatta onnistuneet työnhaussa. Ainoastaan yksi haastatelluista oli joutunut muuttamaan pois Suomesta työn perässä. Hänkin olisi kuitenkin saanut Suomesta työtä, jos olisi suostunut määräaikaiseen työ sopimukseen. Työl-

listymistä edistäviä tekijöitä kartoittavan tutkimuskysymyksen näkökulmasta oli hyvä, että aineistossa oli mukana työllistymisessä onnistuneita henkilöitä. Olisi ollut kuitenkin mielenkiintoista kuulla myös sellaisten henkilöiden kokemuksia, jotka eivät yrityksistä huolimatta ole onnistuneet työllistymään Suomessa. Tällaisia henkilöitä olisi hyvä rekrytoida mukaan jatkotutkimuksiin.

Koska tutkimuksessa pyrittiin arvioimaan yhteiskunnallisia rakenteita kriittisesti, käytettiin haastattelupohjana puolistrukturoitua haastattelurunkoa. Tämä saattaa kuitenkin vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Haastattelutilanteessa puolistrukturoitu haastattelu saattoi olla liian strukturoitu tulosten täydellisen objektiivisuuden kannalta. Se, että kysymykset oli muodostettu aiemman teorian pohjalta, saattoi vaikuttaa siihen, että haastateltavat kertoivat aiempien tutkimustulosten mukaisia tuloksia. Jatkossa maahanmuuttajien työllistymisen haasteita tutkittaessa voisi olla hyvä vaihtoehto käyttää täysin avointa haastattelua, joka antaisi enemmän tilaa myös uusien havaintojen ja kokemusten esiintymiselle.

Kielierot saattavat vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Yhtenä riskinä on esimerkiksi se, ettei tutkija ymmärrä haastateltavan puheenvuoron tarkoitusta (Patton, 1990). Esimerkiksi tutkielman lainauksissa olevat kielioppivirheet on korjattu. Vaarana on kuitenkin, että tutkija ei ole ymmärtänyt, mitä haastateltava on oikeasti tarkoittanut, jolloin lainauksia on muutettu liikaa.

Myös pelkistämiproessi koettiin osittain haastavaksi. Haastateltavien alkuperäisen idea pyrittiin säilyttämään pelkistetyissä ilmauksissa, mutta aineistoa koodatessa ja ilmauksia yhdistäessä oli toisinaan vaikeaa saada jotkin ilmaukset "mahdutetuksi" aineistoon. Vaarana on, että aineistoa pelkistettiin liikaa tai samaan luokkaan ryhmiteltiin kuvauksia, joita luokka ei kuvaa tarpeeksi hyvin haastateltavan alkuperäistä tarkoitusta ajatellen.

Weberin (1990) mukaan sisällönanalyysissä luotettavuuden ongelmat liittyvät usein esimerkiksi siihen, käyttääkö tutkija johdonmukaisesti samoja sääntöjä koodauksessa. Analyysiyksikkönä käytettiin ajatuskokonaisuutta, eikä koodauksia tehty esimerkiksi koodaamalla samoja sanoja sisältäviä ilmauksia automaattisesti samaan luokkaan. Sen sijaan pyrittiin ryhmittelemään saman

merkityksen omaavat ilmaukset yhteen toistensa kanssa. Tämä kuitenkin edellytti paljon tutkijan omaa subjektiivista tulkintaa aineiston analyysissä, jolloin tutkijan oma vaikutus tuloksiin on otettava huomioon tulosten luotettavuutta arvioidessa. Tämä on myös voinut vaikuttaa analyysin yhdenmukaisuuteen, sillä täysin yksiselitteisiä koodausyksiköitä oli tässä aineistossa vaikea muodostaa.

Mielenkiintoisia aiheita jatkotutkimuksiin tämän tutkimuksen perusteella olisi esimerkiksi ilmiön tutkiminen korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien toimijuuden ja identiteetin näkökulmasta, sillä tuloksissa korostui vahvasti hakijan oman aktiivisuuden ja persoonallisuuden vaikutus työllistymisen onnistumiseen. Olisi mielenkiintoista tietää, miten korkeasti koulutetut työttömät maahanmuuttajat rakentavat omaa identiteettiään suhteessa työnhakuun, ja millaisia yhteyksiä heidän toimijuudellaan on heidän työllistymiseensä.

Tutkimuksessa myös havaittiin, että Suomeen korkeakoulututkintoa suorittamaan tulleet maahanmuuttajat muodostavat oman ryhmänsä, jonka työllistymiseen liittyy omanlaisiaan erityispiirteitä. Heidät nähtiin yhteiskunnan muiden ulkopuolelle jäävänä ryhmänä, eikä heidän ajateltu saavuttavan tutkintonsa aikana valmiuksia työllistyä Suomessa. Tätä ryhmää ja heidän työllistämistään olisi hyvä tutkia enemmän.

Tämän lisäksi työllistymiseen ajateltiin vaikuttavan esimerkiksi pakolaistaustan ja naissukupuolen. Tulevissa tutkimuksissa voisi olla aiheellista rajata tutkimusotosta tällaisten taustatekijöiden suhteen. Esimerkiksi korkeakoulutetut naismaahanmuuttajat tai korkeasti koulutetut pakolaistaustaiset henkilöt voisivat olla mielenkiintoinen tutkimuskohde.

## LÄHTEET

- Ahmad, A. (2020). When the name matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labour Market. *Sociological Inquiry*, 90(3), 468-496. <https://doi.org/10.1111/soin.12276>
- Ahonen, S. (1994). Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa L. Syrjälä, S. Ahonen, E. Syrjäläinen & S. Saari (toim.), *Laadullisen tutkimuksen työtapoja* (s.114-161). Kirjayhtymä.
- Aikuiskoulutuksen tehtävät maahanmuuttajien työllistymisen edistämässä - valmisteluryhmä. (2009). *Aikuiskoulutuksen tehtävät maahanmuuttajien työllistymisen edistämässä*. Sisäministeriö.
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0 (4. uud. p.)*. Vastapaino.
- Alatalo, J., Larja, L. & Mähönen, E. (2020). *Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2020*. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Arajärvi, P. (2009). *Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut*. Sisäministeriö.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research, Columbia University Press.
- Blaug, M. (1976). The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey. *Journal of Economic Literature*, 14(3), 827-855. <http://www.jstor.org/stable/2722630>
- Bond, G-R. (2004). Supported employment: evidence for an evidence-based practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 27(4), 345-359. <https://doi.org/10.2975/27.2004.345.359>
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E. & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: a field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology* 91(3), 717-726. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.717>

- Chiswick, B. R. & Hurst, M. E. (2000). The Employment, Unemployment and Unemployment Benefits of Immigrants. *IZA Discussion Paper 129*.  
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.224237>
- Constant, A. F., Kahanec, M. & Zimmermann, K. (2009). Attitudes towards immigrants, other integration barriers, and their veracity. *International Journal of Manpower* 30(1/2), 5-14.  
<https://doi.org/10.1108/01437720910948357>
- Delander, L., Hammarstedt, M., Månsson, J. & Nyberg, E. (2005). Integration of Immigrants: The Role of Language Proficiency and Experience. *Evaluation Review*, 29(1), 24-41. <https://doi.org/10.1177/0193841X04270230>
- Duvander, A-Z. E. (2001). Do Country-Specific Skills Lead to Improved Labor Market Positions?: An Analysis of Unemployment and Labor Market Returns to Education among Immigrants in Sweden. *Work and Occupations*, 28(2), 210-233. <https://doi.org/10.1177/0730888401028002005>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Forsander, A. (2004). Tekeekö työ oikeaksi suomalaiseksi? Teoksessa T. Helne, S. Hänninen & J. Karjalainen (toim.), *Seis yhteiskunta – tahdon sisään!* Minerva Kustannus Oy.
- Forsander, A. (2002). *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*. Väestöntutkimuslaitos. Väestöliitto.
- Friedberg, R. M. (2000). You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics*, 18(2), 221-251. <https://doi.org/10.1086/209957>
- Hallitusohjelma. (2019). Hallituksen toimintasuunnitelma: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvosto.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Tammi.
- Janssens, M., & Zanoni, P. (2005). Many diversities for many services: Theorizing diversity (management) in service companies. *Human Relations*, 58, 311-340. <https://doi.org/10.1177/0018726705053424>



- Karinen, R., Kortelainen, J., Luukkonen, T. & Jauhola, L. (2020). *Kotoutuja-asiakkaiden ohjaus ja palvelut TE-toimistoissa*. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kingston, G., McGinnity, F. & O'Connell, P.J. (2015). Discrimination in the labour market: nationality, ethnicity and the recession. *Work, Employment and Society*, 29(2), 213–232. <https://www.jstor.org/stable/26655148>
- Kokeilulakia valmisteleva strategiatyöryhmä. (2009). Maahanmuuttajien tehokkaan kotouttamisen kolme polkua. Kokeilulailla toteutettava alkuvaiheen ohjauksen malli Osallisena Suomessa. *Sisäasianministeriön julkaisuja*, 33/2009. Sisäasianministeriö.
- Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta. (2022a). Työttömyysaste. *Taulukko: Työttömyysaste (Rek) muuttujina Alue, Vuosi ja Tiedot*. Kotouttamisen osaamiskeskus. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta. (2022b). Koulutus ja osaaminen. *Taulukko: Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus tutkinnon suorittaneista (Rek) muuttujina Syntyperä ja taustamaa, Vuosi ja Tiedot*. Kotouttamisen osaamiskeskus. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta. (2021a). Työllisyysaste. *Taulukko: Työllisyysaste (Rek) muuttujina Alue, Syntyperä ja taustamaa, Tiedot ja Vuosi*. Kotouttamisen osaamiskeskus. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta. (2021b). Ylikoulutusaste. *Taulukko: Ylikoulutusaste (Kys) muuttujina Alue, Syntyperä, Taustamaa (vain ulkomailla syntyneet ulkomaalaistaustaiset), Vuosi, Tiedot ja Sukupuoli*. Kotouttamisen osaamiskeskus. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta. (2021c). Suomen tai ruotsin kielen taito. *Taulukko: Suomen tai ruotsin kielen taito (Kys) muuttujina Alue, Syntyperä, Taustamaa (vain ulkomailla syntyneet ulkomaalaistaustaiset), Kielitaito, Vuosi, Tiedot, Sukupuoli ja Ikä*. Kotoutumisen osaamiskeskus. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kuula, A. (2015). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.

- Krause, A., Rinne, U. & Zimmerman, K. F. (2012). Anonymous job applications in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies* 1(5), 1–20.  
<https://doi.org/10.1186/2193-9012-1-5>
- Larja, L., Peltonen, J. & Ylikännö, M. (2021). *Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Larja, L. & Sutela, H. (2015). Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisella – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Tilastokeskus.
- Larjovuori, R-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. (2015). *Inhimillinen pääoma: Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria?* Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3580-8>
- Leong, F. T. L. & Tang, M. (2016). Career Barriers for Chinese Immigrants in the United States. *The Career Development Quarterly*, 64(3), 259-271.  
<https://doi.org/10.1002/cdq.12059>
- Li, P. S. (2001). The Market Worth of Immigrants' Educational Credentials. *Canadian Public Policy – Analyse De Politiques*, 27(1), 23-38.  
<https://doi.org/10.2307/3552371>
- Lämsä, A-M., Mattila, M., Lähdesmäki, M. & Suutari, T. (2019). Company values guiding the recruitment of employees with a foreign background. *Baltic Journal of Management*, 14(4), 658-675. <https://doi.org/10.1108/BJM-04-2019-0112>
- Maahanmuuttovirasto. (julkaisuaika tuntematon). *Sanasto*.  
 Maahanmuuttovirasto. Haettu 15.10.2021 osoitteesta  
<https://migri.fi/sanasto>
- MacKenzie R. & Forde, C. (2009). The rhetoric of the 'good worker' versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers. *Work, Employment and Society*, 23(1), 142–159.  
<https://doi.org/10.1177/0950017008099783>

- McGinnity, F. and Lunn, P.D. (2011). Measuring discrimination facing ethnic minority job applicants: an Irish experiment. *Work, Employment and Society*, 25(4), 693– 708. <https://doi.org/10.1177/0950017011419722>
- Metsämuuronen, J. (2006). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. International Methelp.
- Moriarty, E., Wickham, J., Krings, T., Salamonska, J. & Bobek, A. (2012). ‘Taking on almost everyone?’ Migrant and employer recruitment strategies in a booming labour market. *The International Journal of Human Resource Management* 23(9), 1871-1887. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610338>
- Morrow, R. A., Brown, D. D., Morrow, R. A. & David D. Brown. (1994). *Critical Theory and Methodology*. SAGE Publications.
- Nieminen, T. (2015). Työttömyys ja työvoiman ulkopuolella olevat: Ulkomaalaistaustaisten ei-työllisten työnhaku on aktiivisempaa kuin suomalaistaustaisilla - kielitaito suurin este työllistymiselle. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Tilastokeskus.
- Ortlieb, R. & Sieben, B. (2013). Diversity strategies and business logic: why do companies recruit ethnic minorities, *Group & Organization Management*, 38(4), 480–511. <https://doi.org/10.1177/1059601113497094>
- Parvinen, L., Helli-Kaymaz, R. & Kaikkonen, R. (2005) Suomen kielen opetus työnhaussa ja työpaikalla. Teoksessa U. Peltola & K. Härkäpää (toim.) *Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus – Majakka-Beacon -hankkeen loppuraportti*. Kuntoutussäätiön työselosteita 29/2005.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative research & evaluation methods* (3. uud. p.). Sage.
- Pehkonen, A. (2006). Immigrants’ Paths to Employment in Finland. *Finnish Yearbook of Population Research*, 42, 113-128. <https://doi.org/10.23979/fypr.45029>
- Ployhart, R. E., & Kim, Y. (2014). Strategic recruiting. Teoksessa K. Y. T. Yu & D. M Cable (toim.), *The Oxford handbook of recruitment*, 5-20. Oxford University Press.

- Scott, S. (2013). Migration and the employer perspective: pitfalls and potentials for a future research agenda. *Population, Space and Place*, 19(6), 703–713. <https://doi.org/10.1002/psp.1790>
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19, 117-133. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.004>
- Suomen sisäministeriön maahanmuutto-osasto. (2019). Suomen muuttoliikeraportti 2018–2019. *Sisäministeriön julkaisu 2019:3*. Sisäministeriö.
- Sutela, H. (2015). Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Tilastokeskus.
- Sutela, H. & Larja, L. (2015). Koulutus rakenne - Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Tilastokeskus.
- Tervola, M. (2019). *Maahanmuuttajalääkärien suomen kielen taito ja kielitaitotarpeet: Erityisalan kielitaidon näkökulma lääkärin työhön*. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1164-3>
- THL. (julkaisuaika tuntematon). Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. *Käsitteet*. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 15.10.2021 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>
- Tilastokeskus. (2022). *Työvoimatutkimus*. Suomen virallinen tilasto. Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>
- Tilastokeskus. (2021a). *Avoimet työpaikat*. Suomen virallinen tilasto. Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/atp/>
- Tilastokeskus. (2021b). *Avoimet työpaikat. Liitetaulukko 5*. Suomen virallinen tilasto. Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/atp/>

- Tilastokeskus. (2021c). *Ulkomaan kansalaiset*. Tilastokeskus. Haettu 15.10.2021 osoitteesta <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (6. uud. laitos.). Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelun ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja, 3/2019.
- Väre, A. (2019). *Maahanmuuttajien työllistymisessä on moni haasteita*. Oikotie työpaikat. Haettu 15.10.2021 osoitteesta <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/maahanmuuttajan-tyollistymisessa-on-monia-haasteita>
- Weber, R. (1990). *Basic Content Analysis*. SAGE Publications.
- Yhdenvertaisuuslaki. 2014. Finlex lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Åslund, O. & Skans, O. N. (2012). Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field? *ILR Review*, 65(1), 82–107. <https://doi.org/10.1177/001979391206500105>

## LIITTEET

### Liite 1: Saatekirje rekrytoitaville maahanmuuttajille (englanniksi)

# Request for an interview for a master's thesis "Challenges and support for the employment of highly educated immigrants in Finland"

Riina Kangasniemi

University of Jyväskylä

Department of Education

Hi!

I am a student of adult education at the university of Jyväskylä. I am writing my thesis "Challenges and support for the employment of highly educated immigrants in Finland" and I am looking for highly educated immigrants for interviews.

The topic of the thesis is the challenges and the support of job search for highly educated immigrants in Finland. I am interested in the problems that highly educated immigrants face in their job search, as well as the resources they need in looking for the job. I am interested in looking critically at the structures of the society and how they should be developed that employment would be equal between immigrants and the native population.

All the answers are valuable! The interviews will be conducted remotely in either English or Finnish, depending on your wishes, and will last approximately one hour. If you live in Finland but were born in another country, have a university degree (obtained in Finland or elsewhere) and have experience of unemployment or job search in Finland (note: you do not need to be unemployed at the moment), please contact me via Whatsapp or email to arrange an interview.

The data will be treated confidentially, and the identities of the respondents will be anonymised. Participation is voluntary and the participant may suspend their participation at any time during the study.

**Liite 2: Saatekirje tutkimukseen rekrytoitaville maahanmuuttajille (suomeksi)**

# Haastattelupyyntö pro gradu -tutkielmaan ”Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen haasteet ja tuki Suomessa”

**Riina Kangasniemi**

**Jyväskylän yliopisto**

**Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta**

Hei!

Olen aikuiskasvatustieteen opiskelija Jyväskylän yliopistosta. Teen parhaillaan gradua korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisestä ja työnhausta Suomessa, ja etsin Suomessa asuvia korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia haastateltavaksi graduuni.

Gradun aiheena on korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työnhaun haasteet ja tuki Suomessa. Erityisesti minua kiinnostaa millaisia ongelmia korkeasti koulutetut maahanmuuttajat kohtaavat työnhaussa, sekä millaisia resursseja he kaipaavat työnhakuun. Lisäksi olen kiinnostunut tarkastelemaan kriittisesti yhteiskunnan rakenteita ja miten niitä tulisi kehittää, jotta työllistyminen olisi tasa-arvoista kantasuomalaisten kanssa.

Kaikki vastaukset ovat arvokkaita! Haastattelut toteutetaan etäyhteydellä toiveesi mukaan joko englanniksi tai suomeksi, ja ne kestävät noin tunnin. Jos olet Suomessa asuva, mutta jossain toisessa valtiossa syntynyt, sinulla on korkeakoulututkinto (hankittu Suomessa tai muualla) ja sinulla on kokemusta työttömyydestä tai työnhausta Suomessa (sinun ei siis tarvitse olla parhaillaan työttömänä), otathan minuun yhteyttä esimerkiksi Whatsappin kautta tai sähköpostitse haastatteluajan sopimiseksi.

Haastatteluaineisto käsitellään luottamuksellisesti ja vastaajien tunnistetiedot anonymisoidaan.

Osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistuja voi missä tahansa vaiheessa tutkimusta keskeyttää osallistumisensa.

---

### Liite 3: Haastattelurunko korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille (suomeksi)

## Haastattelurunko: Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat (suomeksi)

### Taustatiedot

- Haluatko kertoa iän ja sukupuolesi?
- ikä saapuessa Suomeen
- Kansallisuus/etnisyys (haluatko kertoa kansallisuudestasi tai etnisestä taustastasi)
- Minkä takia tulit
- Suomessa vietetty aika (kauan olet asunut Suomessa?)
- Työtilanne nyt (töissä vai työtön?)
- Työkokemus (aiemmin ja Suomessa)
- Jos töissä Suomessa: Mikä työ? Vastaako työ omaa koulutusta?
- Inhimillinen pääoma
  - Kielitaito: Miten arvioit oman suomen kielen kielitaitosi saapuessasi Suomeen
  - Miten arvioit kielitaitosi nyt [suomi + erikseen muu kielitaito]
  - Koulutus
    - Koulutus saapuessa Suomeen
    - Onko lisäkoulutusta Suomesta
    - Onko parhaillaan opiskelijana?
  - Ammatitaito (Miten kuvailisit ammatillista osaamistasi nyt + saapuessasi Suomeen)

### Oma "työllistymistarina"

- Kerro lyhyesti oma tarinasi työllistymisen kannalta siitä hetkestä lähtien, kun tulit Suomeen

### Työllistymisen haasteet ja tuki (kokemuksellisuus, fenomenologia)

#### Haasteet

- Oletko kokenut työllistymisen haastavana Suomessa?
- Millaiset tekijät ovat aiheuttaneet haasteita työnhakuusi?
  - Miten arvioit kulttuurillisten tai ulkomaalaisuuteen liittyvien tekijöiden vaikuttavan/vaikuttaneen työllistymiseen?
  - Miten arvioit suomalaisen yhteiskunnan rakenteiden vaikuttavan työllistymiseen?
- Onko tutkintosi tunnustettu Suomessa?
- Koetko kohdanneesi työnhakuprosessissa ennakkoluuloja?



- o Jos kyllä: Onko se aiheuttanut haasteita työllistymisen kannalta?
- Koetko kohdanneesi syrjintää rekrytointiprosessissa?
  - o Jos kyllä: Onko se aiheuttanut haasteita työllistymisen kannalta?

#### Omat resurssit

- Koetko, että suomen kielen kielitaitosi on parantunut siitä, kun aluksi saavuit Suomeen?
  - o Jos kyllä: Uskotko sen vaikuttavan työllistymiseesi?
    - Jos kyllä: miten?
  - o Entä englannin kielen taito, onko sillä ollut vaikutusta?
  - o Muu kielitaito?
- Koetko, että Suomessa asuttu aika on helpottanut työllistymistä?
  - o Jos kyllä: miten?
- Millaista tietoa, taitoa tai osaamista sinulla on, joka edesauttaa (tai pitäisi edesauttaa) työllistymistäsi?
- Koetko, että sinulla on nimenomaan maahanmuuttotaustaasi liittyen sellaista tietoa, taitoa tai muita resursseja, jotka ovat edistäneet työllistymistäsi?

#### Työllistymistä edistäneet tekijät (ei itseen liittyvät)

- Millaisten tekijöiden koet mahdollisesti edistäneen työllistymistäsi (muiden kuin itseesi liittyvien tekijöiden)?
  - o esimerkiksi työnantajaan liittyvä, pätevyysvaatimuksiin liittyvät, työvoimapulaan liittyvät
  - o Millaisia positiivisia kokemuksia työllistymiseen liittyen

#### Tuki

- Millaista tukea koit/olet kokenut saavasi työllistymisessä ja miltä tahoilta (esim. lähipiiri, yhteiskunta)?
- Koetko saaneesi riittävästi tukea työllistymisprosessissa?
- Koetko, että olisit tarvinnut/ tarvitsisit lisää tukea?
  - o Jos kyllä: millaista?

#### Kehitysideat

- Millaisten asioiden toivoisit muuttuvan maahanmuuttajien työnhaun prosessin kokonaisuudessa, jotta työnhaku olisi tasa-arvoista kantaväestön ja maahanmuuttajien välillä?

#### Muuta / Vapaa sana

- Onko jotain muuta, jota haluaisit aiheeseen liittyen sanoa, mikä ei ole tullut vielä esille?

## Liite 4: Ohjaajien haastattelurunko

# Haastattelurunko ohjaajille

## Taustatiedot

- Työnimike
- Työnkuva (lyhyt kuvaus omasta työstä)
  - Jos auttaa myös suomalaisia työllistymään: onko jotain sellaisia eroja/erityispiirteitä maahanmuuttajien ja kantaväestön työllistymisen välillä, joita haluaisi nostaa esiin
- Työkokemus tässä tai vastaavassa työssä
- Kuinka paljon asiakkaista on korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia

## Työllistymisen haasteet ja tuki (sekä työllistymistä edistäneet tekijät)

### HAASTEET

- Onko maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa mielestäsi haastavaa? Entä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien?
- Millaisten tekijöiden uskot aiheuttaneen haasteita (korkeasti koulutettujen maahanmuuttaja) asiakkaidesi työhaussa?
  - Apukysymykset
    - Miten arvioit kulttuurillisten tai ulkomaalaisuuteen liittyvien tekijöiden vaikuttavan maahanmuuttajien työllistymiseen?
    - Miten arvioit suomalaisen yhteiskunnan rakenteiden vaikuttavan maahanmuuttajien työllistymiseen? (päättöksenteko & päätökset: eduskunta, hallitus jne; kunnat & kaupungit; puolueet & järjestöt, koulutusjärjestelmä)
- Onko asiakkaidesi tutkinnot yleensä tunnustettu Suomessa?
- Koetko, että maahanmuuttaja-asiakkaasi ovat kohdanneet työhaussa ennakkoluuloja? Entä erityisesti korkeasti koulutetut?
  - Jos kyllä: Onko tämä aiheuttanut haasteita työllistymiselle?
- Koetko asiakkaidesi kohdanneen syrjintää rekrytointiprosessissa?
  - Jos kyllä: Onko tämä aiheuttanut haasteita työllistymiselle?

### Resurssit

- Onko asiakkaidesi suomen kielen kielitaito yleensä parantunut maassa vietetyn ajan kuluessa?
  - Jos kyllä: Uskotko sen vaikuttaneen heidän työllistymiseensä?
  - Englannin kielentaito, onko vaikutusta?
  - Entä muu kielitaito, onko sillä ollut vaikutusta?

- Koetko, että Suomessa vietetty aika helpottaa yleensä asiakkaidesi työllistymistä?
- Millaisen tiedon, taidon tai osaamisen ajattelet auttavan asiakkaidesi työllistymistä?
- Koetko, että asiakkaillasi on nimenomaan heidän maahanmuuttajataustaan liittyen sellaista tietoa, taitoa tai muita resursseja, jotka ovat edistäneet heidän työllistymistään?

#### Työllistymistä edistäneet tekijät

- Millaisten tekijöiden koet mahdollisesti edistäneen korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä (muiden kuin heihin itseensä liittyvien)?
  - Esimerkiksi työnantajaan liittyvät, pätevyysvaatimuksiin liittyvät, työvoimapulaan liittyvät
  - Millaisia positiivisia kokemuksia asiakkaidesi työllistymiseen liittyen?

#### TUKI

- Millaista tukea olet tarjonnut maahanmuuttajille työllistymisessä?
  - Koetko, että pystyt tarjoamaan tukea riittävästi?
    - Haluaisitko tarjota tukea enemmän?
      - Jos kyllä: Mikä estää? / Millaista tukea haluaisit tarjota?
- Koetko, että asiakkaasi (korkeasti koulutetut maahanmuuttajat) ovat saaneet tukea riittävästi yleisesti? (muutenkin kuin vain sinulta? / **Millaisena koet korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien saaman tuen ja sen riittävyyden yleisesti (ei vain sinulta saatu)?**
- Koetko, että maahanmuuttajat, ja erityisesti korkeasti koulutetut, tarvitsisivat lisää tukea työllistymiseensä? Jos kyllä: Millaista?

#### Tarina

Tuleeko mieleen uran varrelta joku sellainen tarina koskien korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä, jonka haluaisit jakaa?

#### Kehitysideat

- Millaisten asioiden toivoisit muuttuvan maahanmuuttajien työnhaun prosessin kokonaisuudessa, jotta työnhaku olisi tasa-arvoista kantaväestön ja maahanmuuttajien välillä?

#### Vapaa sana/ muuta

- Onko jotain muuta, jota haluaisit aiheeseen liittyen sanoa, mikä ei ole tullut vielä esille?

## Liite 5: Maahanmuuttajien haastattelurunko (englanniksi)

### Haastattelurunko: Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat (englanniksi)

#### Personal data

- Age + age when you came to Finland
- Gender (would you like to tell your gender)
- Nationality and ethnic background (would you like to tell me about your nationality and ethnic background)
- Why did you move to Finland?/ What is the reason why you moved to Finland?
- How long have you lived in Finland?
- Employment situation at the moment
- Work experience (before and after moving to Finland)
- Human capital:
  - Language
    - How would you evaluate your **Finnish language skills** when you arrived in Finland?
    - How would you evaluate your **Finnish language skills at the moment**?
    - What other languages do you know and how would you evaluate your skills in them?
  - Education
    - Would you like to tell me about your educational back ground in general
      - before arriving in Finland and now
  - Professional skills and knowledge

#### Story of employment

- Could you tell me briefly your own story from the point of view of employment in Finland

#### Challenges

Have you found employment in Finland challenging?

- What factors have challenged your job search?
  - How do you assess the impact of cultural or foreign factors on employment?
  - How do you think the structures of Finnish society have affected your employment?
- Is your degree recognized in Finland?
- Have you experienced prejudices in the job search process?
  - If yes: Has it posed employment challenges?
- Have you experienced discrimination in the recruitment process?

- If yes: Has it posed employment challenges?

#### Own resources

• Do you feel that your language skills in Finnish have improved since you first moved to Finland?

- If yes: Do you think it has affected your employment somehow?
  - If yes: how?
- What about your skills in English?
  - has it had any effect on your employment?

◦ Other language skills?

- Do you feel that the time you have lived in Finland has made it easier to get a job?
  - If yes: how?
- What kind of knowledge, skills or competencies you have that helped (or should have helped) your employment?
- Do you think that you have some kind of knowledge, skills or other resources related to your immigration background, that have contributed to your employment?

#### Factors contributing to employment (not self-related)

• What factors (if any) do you feel may have contributed to your employment (factors that are not related to yourself or your skills)?

- For example, employer-related, qualification-related, labor shortage-related

◦ What kind of positive experiences (if any) you have related to employment in Finland

#### Support

• What kind of support have you received in employment and from which sources (eg close circle, society)?

- Do you feel that you have received enough support in the employment process?
- Do you feel that you would have needed / would need more support?
  - If yes: what kind of support?

#### Development ideas

• What would you like to see changed in the immigrant job search process as a whole so that job search would be equal between the native population and immigrants?

#### Free word

• Is there anything you would like to add or comment on the subject?

## Liite 1: Tiedote tutkimuksesta

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

KASVATUSTIETEEN JA  
PSYKOLOGIAN  
TIEDEKUNTA



22.2.2022

### TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

#### **Tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjä**

Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen haasteet ja tuki Suomessa -pro gradu tutkielma. Riina Kangasniemi.

#### **Pyyntö osallistua tutkimukseen**

**Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen**, jossa tutkitaan korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä sekä siinä ilmeneviä haasteita ja tukea. Sinua pyydetään tutkimukseen, koska tutkimuksessa on tarkoitus kerätä tietoa ilmiöstä kahdesta näkökulmasta; korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien itsensä, sekä heidän työllistymisensä parissa työskentelevien ammattilaisten näkökulmasta. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja siihen osallistumista. Liitteessä on kerrottu henkilötietojen käsittelystä.

*Mukaan pyydetään yhteensä noin kymmentä tutkittavaa.*

#### **Vapaaehtoisuus**

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisen, milloin tahansa.

Osallistumalla haastatteluun annat oikeuden käyttää haastatteluasi aineistona tässä pro gradussa. Sinulla on kuitenkin oikeus kieltää vastauksesi käyttö aineistona ja keskeyttää osallistumisesi milloin tahansa.

#### **Tutkimuksen kulku**

Tutkimuksessa tutkitaan korkeasti koulutettujen maahan muuttajien ja heitä työn haussa ohjanneiden ammattilaisten kokemuksia korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvistä haasteista ja tuesta, resursseista ja työllistymistä edistäneistä tekijöistä.

Tutkimus kestää noin puoli vuotta (lokakuusta 2021 toukokuuhun 2022). Aineisto kerätään haastatteluna, ja yhden haastattelun kesto on noin tunti.

Y-tunnus:  
02458947  
Sähköposti:  
etunimi.sukunimi@jyu.fi

Puhelin:  
(014) 260 1211  
Faksi:  
(014) 260 1021

Jyväskylän yliopisto  
PL 35  
40014 Jyväskylän yliopisto  
www.jyu.fi

**Tutkimuksen kustannukset**

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota.

**Tutkimustuloksista tiedottaminen ja tutkimustulokset**

Tutkimuksesta valmistuu pro gradu -tutkielma, joka julkaistaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

**Tutkittavien vakuutusturva**

Tutkittavan on hyvä olla tietoinen siitä, että Jyväskylän yliopiston henkilökunta ja toiminta on vakuutettu. Vakuutus sisältää potilasvakuutuksen, toiminnanvastuuvakuutuksen ja vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen. Tutkimuksissa tutkittavat (koehenkilöt) on vakuutettu tutkimuksen ajan ulkoisen syyn aiheuttamien tapaturmien, vahinkojen ja vammojen varalta. Tapaturmavakuutus on voimassa mittauksissa ja niihin välittömästi liittyvillä matkoilla. Tapaturman lisäksi korvataan vakuutetun erityisen ja yksittäisen voimanponnistuksen ja liikkeen välittömästi aiheuttama lihaksen tai jänteen venähdysvamma, johon on annettu lääkärinhoitoa 14 vuorokauden kuluessa vammautumisen. Korvausta maksetaan enintään kuuden viikon ajan venähdysvamman syntymisestä. Voimanponnistuksen ja liikkeen aiheuttaman venähdysvamman hoitokuluina ei korvata magneettitutkimusta eikä leikkaustoimenpiteitä.

## Liite 7: Tietosuojailmoitus (suomeksi)

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

KASVATUSTIETEEN JA  
PSYKOLOGIAN  
TIEDEKUNTA



22.2.2022

**Kuvous henkilötietojen käsittelystä tieteellisessä tutkimuksessa (tietosuojailmoitus EU (679/2016) 13, 14, 30 artikla)**

### 1. Tutkimuksessa Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen haasteet ja tuki Suomessa käsiteltävät henkilötiedot

Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoa korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisestä sekä sen haasteista ja tausta Suomessa ja näin edesauttaa työllistymisen tasa-arvoa korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ja kantaväestön välillä.

Tutkimuksessa Sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja: ammatti, työnkuva ja työkokemus. **Haastattelu nauhoitetaan, jolloin siitä jää myös äänitallenne.**

**Tämä tietosuojailmoitus on** lähetetty tutkittaville sähköpostitse.

### 2. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tutkimuksessa/arkistoinnissa

Käsitelly on tarpeen tieteellistä tai historiallista tutkimusta taikka tilastointia varten ja se on oikeasuhtaista, sillä tavoiteltuun yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden (tietosuojain 4 §:n 3 kohta)

Tutkimuksessa käsitellään/kysytään seuraavia erityisryhmiin kuuluvia henkilötietoja taikka rikkomuksia ja rikostuomioita:

Rotu tai etninen alkuperä

Erityisten henkilötietoryhmien käsittelykiellosta poiketaan seuraavalla perusteella:

[Jos kyse on tieteellisestä tutkimuksesta, käsittelyperuste on yleensä yleinen etu, **poista muut kohdat.**]

Yleisen edun mukainen tieteellinen tai historiallinen tutkimustarkoitus tai tilastollinen tarkoitus (tietosuojalaki 6 §)

Henkilötietojen siirto EU/ETA ulkopuolelle

Tutkimuksessa tietojasi **ei** siirretä EU/ETA -alueen ulkopuolelle.

Henkilötietojen suojaaminen



2 (3)

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilö. Henkilötietoja käytetään ja luovutetaan vain historiallista/ tieteellistä tutkimusta taikka muuta yhteensopivaa tarkoitusta varten (tilastointi) sekä muutoinkin toimitaan niin, että Sinua koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille.

#### Tunnistettavuuden poistaminen

Aineisto anonymisoidaan aineiston perustamisvaiheessa (kaikki tunnistetiedot poistetaan täydellisesti, jotta paluuta tunnistettuihin tietoihin ei ole eikä aineistoon voida yhdistää uusia tietoja).

#### Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan

käyttäjätunnuksella  salasanalla

Tutkijat ovat suorittaneet tietosuojaja tietoturvakoulutukset

Kyllä

#### HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSEN PÄÄTTÄMISEN JÄLKEEN

[Valitse ja poista tarpeettomat kohdat]

Tutkimusrekisteri hävitetään (08.2022 mennessä)

Lisätietoa arkistoinnin kestosta ja paikasta:

Rekisterinpitäjä(t) ja tutkimuksen tekijät

Rekisterinpitäjä on se, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tavoitteet ja keinot organisaatio(t) tai henkilö(t) sekä vastaa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta.

Tämän tutkimuksen rekisterinpitäjä ja vastuullinen johtaja on:

Riina Kangasniemi,

#### Rekisteröidyn oikeudet

Oikeus saada näky tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

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

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

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

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

3 (3)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

#### Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin yliopisto ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

#### Oikeuksista poikkeaminen

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

#### Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

#### Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista, voit olla yhteydessä rekisterinpitäjään:

Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilyistä ilmoittaminen hoviskolän yliopistolle  
<https://www.lyy.fi/B/Viljoisto/tietosuoja/Ilmoitus/Ilmoita-tietoturvaloukkauksesta>

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>

## Liite 8: Tietosuojailmoitus (englanniksi)

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

FACULTY OF EDUCATION  
AND PSYCHOLOGY



1.3.2022

***A description of the processing of personal data for scientific research purposes (privacy notice; Articles 13, 14 and 30 of Regulation (EU) 2016/679)***

### **1. Personal data processed in Challenges and support for the employment of highly educated immigrants in Finland**

The aim of the study is to increase information on the employment of highly educated immigrants and its challenges and support in Finland, and thus to promote equality in employment between highly educated immigrants and the native population.

The following personal data will be collected from you: ethnicity/nationality, profession, age, education, sex, audio recording (the meeting will be recorded).

This privacy notice has been given to the research subjects by email.

### **2. Legal grounds for the processing of personal data for research/archiving purposes**

Processing is necessary for scientific or historical research purposes or statistical purposes, and it is correctly proportional in relation to the goal in accordance with public interest (section 4.1(3) of the Finnish data protection act)

The following special categories of personal data or personal data about criminal activities or convictions will be processed/collected during the study:

Race or ethnic origin

The prohibition of processing special categories of personal data will be deviated from on the following grounds:

Scientific or historical research purposes or statistical purposes for the public interest (section 6 of the personal data act)

### **Transferring personal data outside the EU/EEA**

During this study, your personal data will not be transferred outside the EU/EEA.

### **Protection of personal data**

In this study, the processing of personal data is based on a proper research plan, and a responsible person has been appointed for the study. Your personal data will only be used and disclosed for purposes of conducting

Tel:  
(014) 260 1211  
Fax:  
(014) 260 1021

University of Jyväskylä  
P.O.Box 35  
FI-40014 University of Jyväskylä  
www.jyu.fi

2 (3)

historical or scientific research or for other similar purposes (statistics), and it is otherwise ensured that no data about you is disclosed to unauthorised parties.

**Prevention of identifiability**

Data will be anonymised when it is generated (all identifiers will be fully removed so that no persons can be identified from the data, and no new data can be merged with the data)

**Personal data used in the study will be protected by means of**

username  password

An advance ethical assessment of the study has been conducted.

Yes

The researchers have completed data protection and information security training.

Yes

**THE PROCESSING OF PERSONAL DATA AFTER THE STUDY**

The research register will be erased by (8/2022).

More information about the duration and location of archiving:

**Controller(s) and researchers**

The controller and person in charge of the study is:

Riina Kangasniemi, .

**Rights of data subjects**

Right to access data (Article 15, GDPR)

You have the right to obtain information about whether your personal data is processed, and which personal data is processed. If required, you can request a copy of the personal data processed.

Right to have data rectified (Article 16, GDPR)

If there are any inaccuracies or errors in the processing of your personal data, you have the right to request your personal data to be rectified or supplemented.

Right to have data erased (Article 17, GDPR)

You have the right to request your personal data to be erased in certain situations. However, the right to have data erased does not exist if the erasure prevents the purpose of processing from being fulfilled for scientific research purposes or makes it much more difficult.

Right to the restriction of processing (Article 18, GDPR)

You have the right to restrict the processing of your personal data in certain situations, such as if you deny the accuracy of your personal data.

Right to object (Article 21, GDPR)

3 (3)

You have the right to object to the processing of your personal data if processing is based on public or legitimate interest. As a result, the university cannot process your personal data unless it can prove that processing is based on a significantly important and justified reason which supersedes your rights.

Derogation from the rights of data subjects

Derogation from the aforementioned rights is possible in certain individual situations on the basis of the GDPR and the Finnish data protection act, insofar as the rights prevent scientific or historical research purposes or statistical purposes being fulfilled or make it much more difficult. The need for derogation must always be assessed separately in each situation.

Profiling and automated decision making

In this study, your personal data will not be used in automated decision making. In this study, the purpose of the processing of personal data is not to assess your personal characteristics, i.e. profiling. Instead, your personal data and characteristics will be assessed from the perspective of broader scientific research.

Executing the rights of data subjects

If you have any questions about the rights of data subjects, please contact the controller:

Any data breaches or suspicions of data breaches must be reported to the University of Jyväskylä.

<https://www.jyu.fi/en/university/privacy-notice/report-data-security-breach>

You have the right to file a complaint with the supervisory authority of your permanent place of residence or employment if you consider that the processing of personal data is in breach of the GDPR. In Finland, the supervisory authority is the Office of the Data Protection Ombudsman.

Contact for Office of the Data Protection Ombudsman: <https://tietosuoja.fi/en/home>