

TIINA MONTONEN

KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN KIINNITTYMINEN SUOMALASEEN YHTEISKUNTAAN

Mitä Suomeen muuttaneista kansainvälisistä osaajista tiedetään 2010-luvulla kirjoitetun tutkimuskirjallisuuden perusteella?



3

2017



Helsingin kaupunki
Tietokeskus

TYÖPAPEREITA
ARBETSPAPPER
WORKING PAPERS

2017:3

SISÄLLYS

1 Johdatus kansainvälisten osaajien uuteen maahan kiinnittymistä kuvailevaan tutkimukseen	3
2 Kansainväliset osaajat 2010-luvun eurooppalaisessa ja pohjoismaisessa tutkimuskirjallisuudessa	6
3 Sopeutuminen ja kiinnittyminen suomalaiseen yhteiskuntaan	9
3.1 Perhe ja työ tuovat monen kansainvälisen osaajan Suomeen, mutta onnistunut sopeutuminen ei aina johda yhteiskuntaan kiinnittymiseen	9
3.2 Suomen kielen taito avaa ja sulkee ovia	11
3.3 Asuinympäristön turvallisuutta arvostetaan, mutta asumisen laatua moititaan	13
3.4 Sosiaalisten suhteiden luominen suomalaisiin vaikeaa	13
3.5 Perhesuhteet ohjaavat monen kansainvälisen osaajan muuttopäätöksiä	14
4 Kansainvälisten osaajien työmarkkinoille integroituminen	16
4.1 Muualla kuin Suomessa hankitun osaamisen hyödyntäminen hukkaamisen sijaan	17
4.2 Etnisten verkostojen ja etnisen taustan merkitys työnhaussa	18
4.3 Kansainvälisten osaajien polut työyhteisöihin ja niihin sopeutuminen	19
4.4 Kansainvälisten osaajien työmarkkinaintegraatiota edistäviä hankkeita	22
5 Mitä seuraavaksi?	24
Kirjallisuus	27

1 JOHDATUS KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN UUTEEN MAAHAN KIINNITTYMISTÄ KUVAILEVAAN TUTKIMUKSEEN

Suomen ja Helsingin väestö on muuttunut merkittävästi viimeisimpien vuosikymmenten aikana. Maahanmuutto on teema, joka puhuttaa suomalaisia, ja etenkin vuonna 2015 Suomeen saapuneet turvapaikanhakijat ovat herättäneet keskustelua siitä, kuinka paljon maahanmuuttajia Suomi on valmis ottamaan vastaan ja mihin jo maahan muuttaneet tai tulevaisuudessa muuttavat työllistyvät. Työttömyysaste on ollut Suomessa korkea viime vuosina, mikä on osaltaan jakanut mielipiteitä siitä, onko Suomessa tarvetta ulkomaalaiselle työvoimalle, kun maassa on jo ennestään paljon työttömiä. Elinkeinoelämän valtuuskunnalle analyysin tehneiden Myrskylän ja Pyykkösen (2015) mukaan Suomi tarvitsee kuitenkin vuosittain noin 34 000 nettomaahanmuuttajaa, jotta työvoima ei supistuisi tulevina vuosikymmeninä esimerkiksi väestön ikääntymisen vuoksi. Suomessa työvoiman ulkopuolella olevat ryhmät, kuten opiskelijat, kotiäidit tai eläkeläiset, eivät riitä kattamaan työvoiman tarvetta, minkä vuoksi maahanmuuttajat nähdään Suomen tärkeimpänä työvoimareservinä. (Myrskylä & Pyykkönen 2015.) Suomi tarvitsee osaajia myös globaalisti kilpailluilla markkinoilla: työvoiman, tiedon ja teknologian liikkueissa rajojen yli Suomella ei ole varaa jäädä kehityksen ulkopuolelle (ks. esim. Pethe & Hafner 2013, 240–241).

Vaikka Juha Sipilän hallituksen strategisessa ohjelmassakin mainitaan maahanmuuttajat Suomen innovaatiokyvyn ja osaamisen vahvistajina (Valtioneuvoston kanslia 2015), työperäisen ja humanitaarisen maahanmuuton sovittamisessa osaksi suomalaista yhteiskuntaa on kuitenkin vielä tehtävää (Raunio 2015, 9). On tärkeää pohtia, nähdäänkö Suomeen tulleet maahanmuuttajat yhteiskuntaa hyödyttävänä työvoimana, joiden integroitumisen tukemiseen riittävät työllistymistä edistävät toimenpiteet, vai huomioidaanko maahanmuuttajien kotoutumisessa työllisyyden lisäksi muutkin elämän osa-alueet. Kiinnostava kysymys on myös se, miten maahanmuuttaja määritellään käsitteenä: Kuka on maahanmuuttaja ja kuka ei? Kenet Suomi haluaa ja keitä ei? Kuka tarvitsee kotoutumistoimenpiteitä ja kuka ei? (ks. Mügge & van der Haar 2016.) Esimerkiksi Leinonen (2012b) on kritisoinut *maahanmuuttaja*-käsitteen käyttöä, sillä se on hänen mielestään voimakkaasti rasistinen ja luokitteleva kategoria Suomessa. Leinosen (2012b) mukaan kansainvälistymisen myönteisiä puolia korostavasta julkisesta puheesta huolimatta maahanmuutto nähdään Suomessa usein problemaattisena ilmiönä, johon yhdistetyt negatiiviset diskurssit koskettavat kaikkia maahanmuuttajaryhmiä esimerkiksi työllistymiseen liittyvien vaikeuksien muodossa.

Maahanmuuttajat ovat heterogeeninen ryhmä, ja eri kansallisuuksien välillä on merkittäviä eroja esimerkiksi koulutuksessa ja työllisyydessä. Tilastojen valossa korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työllistyvät paremmin kuin matalasti koulutetut. Tilastokeskuksen tekemän selvityksen mukaan korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työttömyysaste oli 11,5 prosenttia vuonna 2014, kun taas matalasti koulutettujen työttömyysaste oli yli 18 prosenttia (Nieminen 2015, 124). Tilastokeskuksen selvityksestä ilmenee myös se, että korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllisyydessä on eroja, kun työllisyystilannetta vertaillaan esimerkiksi naisten ja miesten sekä eri kansallisuusryhmien välillä. Vuonna 2014 korkeasti koulutettujen maahanmuuttajataustaisten miesten työllisyysaste oli 83 prosenttia, kun vastaavan tasoisen koulutuksen suorittaneiden suomalaisten miesten työllisyysaste oli 88 prosenttia. Sen sijaan korkeasti koulutettujen maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyys näyttää tilastojen perusteella miesten tilannetta synkemmältä: maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyysaste oli vain 63 prosenttia verrattuna suomalaisten naisten 83 prosenttiin. Eri kansallisuusryhmien tilannetta vertailtaessa korkeasti koulutetut virolaiset näyttävät työllistyvän hyvin, sillä heidän työllisyysasteensa oli 86 prosenttia vuonna 2014. Muista EU-maista ja Pohjois-Amerikasta tulevien työllisyysaste ylsi 81 prosenttiin. Heikoimmin ovat tilastojen mukaan työllistyneet Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta tulevat korkeasti koulutetut henkilöt, joiden työllisyysaste oli vain 62 prosenttia, sekä latinalaisesta Amerikasta ja Itä-Euroopasta kotoisin olevat henkilöt, joiden työllisyysaste jäi 65 prosenttiin. Venäläistaustaisten korkeasti koulutettujen henkilöiden työllisyysaste oli myös melko matala: 69 prosenttia. (UTH-tutkimus 2014.)

Vaikka korkea-asteen koulutus selkeästi edistää maahanmuuttajien työllistymistä, korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työskentelevät suomalaisia useammin työntekijäammateissa. Päätyminen koulutusta vastaamattomaan työhön johtuu usein esimerkiksi siitä, että ulkomailla suorittettua korkeakoulututkintoa ei ole tunnustettu Suomessa tai puutteellinen kielitaito vaikeuttaa työllistymistä. (Sutela 2015, 89.) Innovaatiotalouden maahanmuuttopolitiikkaa tutkineen Raunion (2015) mukaan monet matalapalkka-alojen työt synnyttävät kuitenkin vain vähän tai ei lainkaan arvonlisää taloudelle. Elinkeinoelämän olisikin pystyttävä luomaan maahanmuutosta uutta yritystoimintaa, työpaikkoja, talouskasvua ja yhteiskunnallista vaurautta. Tavoitteena ei siis pitäisi olla ainoastaan työvoiman tarjonnan tai työllisten lisääminen, vaan se, että maahan muuttaneiden osaamisesta voidaan tuottaa arvonlisää. (Raunio 2015, 9.) Jos siis lähtökohtana pidetään sitä, että Suomi tarvitsee tulevaisuudessa lisää työvoimaa, on tärkeää pohtia, mitkä tekijät houkuttelevat osaavaa työvoimaa maahan ja mitkä seikat taas vaikuttavat siihen, että maahan muuttanut henkilö päättää jäädä tai lähteä.

Tässä katsauksessa tarkastelen ja vertailen kansainvälisistä osaajista kirjoitettua tutkimuskirjallisuutta, joka on julkaistu 2010-luvulla. Koskela (2010) on kartoittanut kansainvälisistä osaajista ennen vuotta 2010 tehtyä tutkimusta, ja Kyhä (2011) on tarkastellut väitöskirjatutkimuksessaan korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä ja työurien alkua Suomessa. Kansainvälisten osaajien asettumista pääkaupunkiseudulle ja heidän näkemyksiään alueen vetovoimasta on taas tutkittu vuosina 2006–2010 toteutetussa ACRE-hankkeessa (*Accommodating Creative Knowledge – Competitiveness of European Metropolitan Regions within the Enlar-*

ged Union) ja siitä kirjoitetussa raportissa (Kepsu ym. 2009). Edellä mainittujen tutkimusten vuoksi tässä kirjallisuuskatsauksessa onkin aiheellista keskittyä viime vuosina tehtyyn tutkimukseen.¹

Kansainvälisellä osaajalla tarkoitan Eskelän (2011) määritelmää mukaillen henkilöä, jolla on ulkomaan kansalaisuus ja joka työskentelee asiantuntijuutta ja erityisosaamista vaativissa työtehtävissä. Eskelän määritelmässä kansainvälisellä osaajalla on korkeakoulututkinto, mutta vaikka näin usein on ja viittaa paikoitellen itsekin korkeasti koulutettuihin maahanmuuttajiin tässä katsauksessa, oman tulokintani mukaan kansainväliseksi osaajaksi voidaan luokitella myös sellainen henkilö, jolla ei ole korkea-asteen tutkintoa mutta joka on saavuttanut korkeatasoista asiantuntijuutta vaativan aseman työelämässä. Kansainvälisessä kirjallisuudessa kansainvälisistä osaajista käytetään muun muassa määritelmiä *highly educated*, *highly skilled* ja *highly qualified*, mutta Csedő (2008) on halunnut tehdä eron käsitteiden *highly skilled* ja *highly qualified* välille. Hänen mukaansa henkilö, jolla on korkeakoulututkinto (*highly qualified*) ei ole osaaja (*highly skilled*), ellei hän osaa hyödyntää osaamistaan ja inhimillistä pääomaansa työmarkkinoilla. Korkea-asteen koulutus ei näin ollen ole ainoa työelämässä menestymistä määrittävä tekijä, vaan yksilön muutkin taidot voivat vaikuttaa siihen, pääseekö maahan muuttanut henkilö osaamistaan vastaaviin tehtäviin.

Lähden kirjallisuuskatsauksessani liikkeelle muissa Pohjoismaissa tehdystä tutkimuksesta. Sitä ennen sivuan paria keskieuropalaista tutkimusta, mutta tarkoitukseni on ottaa lähempään tarkasteluun maita, joiden kulttuuriset piirteet ja työmarkkinat ovat samankaltaiset kuin Suomessa. Ulkomainen tutkimuskirjallisuus toimii kuitenkin vain ilmiötä taustoittavana tekijänä, sillä tämän kirjallisuuskatsauksen pääpaino on suomalaisessa tutkimuksessa. Jotta Suomeen muuttaneiden henkilöiden kotoutumista voidaan tarkastella ja yhteiskuntaan kiinnittymistä edistää, poliittisissa toimenpiteissä ja kotoutumisen tukemisessa on otettava huomioon yksilön kokonaisvaltainen sopeutuminen. Työllistymistä pidetään yleisesti merkittävimpänä maahanmuuttajien kotoutumisen edistäjänä, mutta uuteen maahan sopeutumiseen ja yhteiskuntaan kiinnittymiseen vaikuttavat myös monet muut tekijät (ks. esim. Forsander 2013). Tässä kirjallisuuskatsauksessa, erityisesti luvussa 3, huomioni kiinnittyykin juuri niihin seikkoihin, joiden on huomattu edistävän tai hidastavan Suomeen muuttaneiden kansainvälisten osaajien sopeutumista ja maahan kiinnittymistä. Poliittisissa linjanvedoissa painotetaan työperäistä maahanmuuttoa ja tarvetta osaavalle maahanmuutolle, mutta ensiarvoisen tärkeitä kysymyksiä ovat, mitkä ovat kansainvälisten osaajien näkökulmasta Suomen vetovoimatekijät ja miten tänne jo muuttaneet työllistyvät ja myös jäävät maahan. Samalla, kun Suomi pyrkii houkuttelemaan koulutettua työvoimaa, huomioitavaa on se, että heikon työllisyystilanteen kurittamasta Suomesta valuu korkeasti koulutettuja työntekijöitä ulkomaille (esim. HS 2016; Łobodzińska 2011). Kirjallisuuskatsauksen loppupuolella, luvussa 4, kokoan yhteen kansainvälisten osaajien työmarkkinaintegraatiosta kirjoitettuja tutkimuksia ja luvussa 5 pohdin aiheita mahdollista jatkotutkimusta varten.

1 Myös Yijälän (2012) väitöskirjatutkimuksen yhtenä kohderyhmänä ovat olleet Euroopan kemikaalivirastoon rekrytoidut kansainväliset työntekijät, mutta koska Yijälän tutkimus painottuu Suomeen muuttaneiden ennakoivaan, eli ennen maahan muuttoa tapahtuvaan, sopeutumiseen, en tässä kirjallisuuskatsauksessa esittele hänen tutkimustaan yhtenä kansainvälisten osaajien Suomeen sopeutumista kuvaavana tutkimuksena.

2 KANSAINVÄLISET OSAAJAT 2010-LUVUN EUROOPPALAISISSA JA POHJOISMAISESSA TUTKIMUSKIRJALLISUUDESSA

Maahanmuuttajien taustat vaihtelevat voimakkaasti esimerkiksi lähtömaan sekä aiemmassa kotimaassa hankitun koulutustason ja työkokemuksen vuoksi. Myös kansainvälisiä osaajia voidaan pitää heterogeenisena ryhmänä, jolla on erilaiset lähtökohdat ja tarpeet kotoutumista ja sopeutumista ajatellen. Pethe ja Hafner (2013) ovat tarkastelleet Alankomaissa ja Saksassa sitä, millaiset yhteiskunnalliset käytännöt ja toimenpiteet edistävät kansainvälisten osaajien ja heidän perheidensä työelämäintegraatiota mutta myös heidän sosiaalista sopeutumistaan. Pethen ja Hafnerin mukaan on tärkeää ottaa huomioon se, edustaako uuteen maahan muuttanut yksilö yhteiskunnalliseen tarpeeseen perustuvaa työvoimaa (*demand-related workforce*) vai onko hän osa työvoiman tarjontaan (*supply-related workforce*) perustuvaa maahanmuuttoa. Ensin mainittuun ryhmään kuuluvat osaajat ovat muuttaneet maahan yleensä sen vuoksi, että kansainväliset yritykset tarvitsevat osaavia työntekijöitä; jälkimmäinen ryhmä taas muodostuu maahanmuuttajista, jotka eivät ole tulleet maahan yritysten työvoimatarpeiden takia vaan omasta aloitteestaan ja omien henkilökohtaisten syidensä vuoksi. Pethe ja Hafner painottavat, että näillä kahdella ryhmällä on erilaisia tarpeita, mikä täytyy ottaa huomioon suunniteltaessa maahanmuuttajille kohdistettuja palveluita. Pethen ja Hafnerin mukaan työvoiman tarpeen perusteella maahan muuttaneet korkeasti koulutetut ja etenkin heidän perheenjäsenensä hyötyvät sosiaalisten verkostojen vahvistamisesta, kun taas omasta aloitteestaan muuttaneet henkilöt tarvitsevat työelämäverkostoja. Monen itsenäisesti maahan muuttaneen ongelmana voi olla myös se, että heidän osaamisen tunnustamiseen ei ole riittävästi keinoja uudessa kotimaassa, mikä voi vaikeuttaa työelämään integroitumista. (Pethe & Hefner 2013, 240–259.)

Kansainvälisten osaajien työurista tehty tutkimus on jäänyt Al Arissin ym. (2012) mukaan kouluttamattomasta työvoimasta tehdyn tutkimuksen varjoon. Al Ariss ym. huomauttavat myös, että oma-aloitteisesti työn takia muuttaneista osaajista (SIE = self-initiated expatriates)² tehty tutkimus on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana (ks. myös esim. Farcas & Gonçalves 2016), mutta kirjallisuus keskittyy lähinnä länsimaista tuleviin osaajiin ja jättää länsimaiden ulkopuolelta ja kehittyvistä maista tulevat huomiotta. Tarkasteltaessa etniseltä taustaltaan erilaisia ryhmiä voidaan puhua myös näkyvistä vähemmistöistä (*visible minorities*), jotka erottuvat valtaväestöstä ulkonäkönsä puolesta (ks. esim. Strömblad & Malmberg 2015). Oma-aloitteisesti työn takia muuttaneisiin osaajiin verrattuna monet erityisesti länsimaiden

2 Englanninkielisessä kirjallisuudessa käytetään kahta eri käsitettä oma-aloitteisesti työn takia ulkomaille muuttaneista. Esimerkiksi Al Ariss ym. (2012) ja Farcas & Gonçalves (2016) käyttävät oma-aloitteisesti muuttavista osaajista käsitettä SIE eli *self-initiated expatriates*, kun taas esimerkiksi Yijälä (2012) on käyttänyt väitöskirjassaan ulkomaisista osaajista nimitystä SFE eli *self-initiated foreign employees*. Ekspatriaateiksi (tai *corporate migrants*) taas kutsutaan sellaisia kansainvälisiä osaajia, jotka muuttavat toiseen maahan työnantajansa lähettämänä ja jotka eivät siis ole omatoimisesti hakeneet työpaikkaa ulkomailta (esim. Pethe & Hafner 2013).

ulkopuolelta tulevat ja näkyviin vähemmistöihin kuuluvat osaajat ovat kuitenkin epätasa-arvoisessa asemassa, sillä he kokevat usein syrjintää työnhaussa, eikä heillä ole samanlaista vapautta ja mahdollisuutta tehdä uraansa koskevia valintoja (Al Ariss ym. 2012). Al Arissin ym. (2012) aiemman kirjallisuuden pohjalta tekemät havainnot ovat linjassa Pethen ja Hafnerin (2013) kansainvälisiä osaajia koskevan jaottelun kanssa: kansainväliset osaajat muodostavat heterogeenisen joukon, jonka tarpeet vaihtelevat voimakkaasti.

Norjassa kansainvälisten osaajien työelämäintegraatiota ja yhteiskuntaan sopeutumista ovat viime vuosina tutkineet etenkin Fossländ ja Aure. Fossländin (2012, 2013) mukaan Norjassa on paradoksaalinen tilanne: maassa on pulaa osaavasta työvoimasta, mutta siitä huolimatta kansainvälisten osaajien on vaikeampi työllistyä kuin kantaväestön. Fossländ (2012, 2013) mainitsee kansainvälisten osaajien työllistymisen esteiksi muun muassa sen, että osaamista vaativissa töissä edellytetään niin korkeaa norjan kielen taitoa kuin paikallisen kulttuurin tuntemustakin ja että muualla kuin Norjassa hankitut tiedot ja taidot täytyy osoittaa ja neuvotella norjalaiseen työkulttuuriin sopiviksi. Fossländ (2013) kiinnittää huomiota myös korkeasti koulutettujen naisten asemaan ja toteaa, että vaikka naiset olisivat lähtömaassaan panostaneet uraansa, Norjassa he ovat vaarassa ajautua perinteisiä sukupuolirooleja uusintaviin positioihin. Kun työllistyminen on vaikeaa ja työpaikan löytäminen pitkittyy, lasten hoitaminen kotona voi näyttäytyä ratkaisuna vaikealta tuntuvaan tilanteeseen. Fossländ (2012) painottaa kuitenkin, että maahanmuuttajien kohtaamat työllistymisen esteet eivät ole kohdennettavissa joihinkin yksittäisiin tekijöihin, vaan erilaiset sosiaalisiiin ja kulttuurisiin neuvotteluihin liittyvät tekijät kietoutuvat yhteen, eikä niitä näin ollen pitäisi hänen mielestään tarkastella erillisinä ilmiöinä.

Auren (2013) mukaan kansainvälisten osaajien työllistymiseen liittyviä tunteita on tutkittu vain vähän, vaikka tunteet kietoutuvat keskeisesti uuteen maahan muuttamisen prosessiin. Aure painottaa, että tunteet määrittävät keskeisesti kansainvälisten osaajien maahanmuuttokokemuksia, sillä erityisesti vaikeudet integroitua työelämään voivat aiheuttaa voimakkaitakin negatiivisia tunteita. Töissä käyminen on keskeinen osa aikuisen ihmisen elämää ja yhteisön täysivaltaisena jäsenenä toimimista, mutta jos kansainvälisen osaajan tietoja ja taitoja ei tunnusteta eikä hän näin ollen työllisty osaamistaan vastaaviin tehtäviin, yksilö saattaa kokea tunnetta oman minuutensa kadottamisesta ja yhteisön ulkopuolelle jäämisestä. Auren (2013) mukaan julkisessa keskustelussa korostettu osaavan työvoiman tarve ja globaali liikkuvuus voivat näyttäytyä työtä etsivälle kansainväliselle osaajalle ristiriitaisena ilmiönä: työnhaussa epäonnistuminen ja työttömyys määrittyvät yksilön henkilökohtaisiksi ongelmiksi, kokemuksiksi ja häpeää aiheuttaviksi tekijöiksi.

Ruotsissa Aygören ja Wilińska (2012) ovat tarkastelleet kahden korkeasti koulutetun turkkilaistaustaisen naisen kertomuksia ruotsalaisesta työelämästä ja siitä, millaisia erilaisuuden kokemuksia naisilla on. Tutkimukseen haastatelluilla naisilla on molemmilla hammaslääkärin koulutus kotimaastaan, mutta siitä huolimatta heidän ammatilliset polkunsu ovat muotoutuneet Ruotsissa hyvin erilaisiksi. Aygören ja Wilińska osoittavat, että yksilöillä on käytössään erilaisia strategioita kohdata ja käsitellä yhteiskunnan asettamia haasteita, kuten aikaisemman koulutuksen tunnustamista ja työelämässä tapahtuvaa syrjintää. Aygörenin ja Wilińskan tuloksia ei voida otoksen pienuuden vuoksi yleistää, mutta tutkimus valaisee kuitenkin sitä,

kuinka myös samanlaisista taustoista tulevilla maahanmuuttajilla on yksilöllisiä keinoja sopeutua yhteiskuntaan ja työmarkkinoille, eikä edes korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia tai kansainvälisiä osaajia ylipäätään pitäisi nähdä homogeenisenä ryhmänä.

Axelsson (2016) on tutkinut IT-alalla työskentelevien kansainvälisten osaajien kokemuksia Ruotsin työperäistä maahanmuuttoa koskevista käytännöistä. Vaikka Ruotsin maahanmuuttopolitiikka on OECD:n mittareiden mukaan liberaali ja korkeasti koulutettua työvoimaa suosiva, maassa on myös sellaisia työntekijöitä, joiden työlupahakemusten käsittelyajat venyvät kuukausien mittaisiksi. Työluvan tai pysyvän oleskeluluvan hakemiseen kuluva aika on monen Axelssonin haastatteleman maahanmuuttajan näkökulmasta stressaavaa ja epävarmuutta aiheuttavaa aikaa. Byrokratia ja hitaasti etenevät prosessit voivat muokata työn perässä muuttaneen yksilön näkemyksiä yhteiskunnallisten järjestelmien toimivuudesta, mikä taas saattaa vaikuttaa päätökseen jäädä maahan tai lähteä muualle. (Axelsson 2016.) Suomessa EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevat tarvitsevat työntekijän oleskeluluvan, mutta esimerkiksi asiantuntija- ja johtotehtävissä työskentelevät eivät tarvitse työntekijän oleskelulupaa, vaan he hakevat ainoastaan oleskelulupaa (Maahanmuuttovirasto 2017b). Työntekijän oleskeluluvan käsittelyajaksi on säädetty neljä kuukautta, mutta poikkeustapauksissa käsittely voi venyä pidemmäksi (Maahanmuuttovirasto 2017a). Suomessa ei ole tehty vastaavaa tutkimusta korkeasti koulutetun työvoiman työlu-
paprosesseista, mutta byrokratian on tutkimuksissa mainittu olevan yksi Suomen vetovoimaa heikentävistä tekijöistä (esim. Haukilahti ym. 2012). Myös Talouselämä uutisoi vuonna 2015 suomalaisten start up -yritysten kärsivän oleskelu- ja työlupien noin puolen vuoden käsittelyajoista: pelkona on, että yritykset karkaavat Suomesta muualle käsittelyaikojen venymisen vuoksi (Talouselämä 2015).

3 SOPEUTUMINEN JA KIINNITTYMINEN SUOMALASEEN YHTEISKUNTAAN

Tarkastelen tässä kirjallisuuskatsauksessa kansainvälisistä osaajista tehtyä tutkimusta useasta eri näkökulmasta. Jotta työllistymistä ja työmarkkinaintegraatiota ei nähtäisi ainoana väylänä maahanmuuttajien menestyksekkääseen kotoutumiseen ja yhteiskuntaan sopeutumiseen, on tärkeää kiinnittää huomiota myös sellaisiin psykologisiin, sosiaalisiin ja kulttuurisiin tekijöihin, jotka vaikuttavat siihen, kiinnittykö kansainvälinen osaaja Suomeen, päättääkö hän palata kotimaahansa vai siirtykö hän mahdollisesti johonkin toiseen maahan, jonka houkuttelevuus on suurempi kuin Suomen. Huomioitavaa kuitenkin on, että sopeutumiseen vaikuttavat tekijät limittyvät ja kietoutuvat toisiinsa, minkä vuoksi maahanmuuttajan kiinnittyminen tai kiinnittymättömyys voi olla usean tekijän summa.

3.1 Perhe ja työ tuovat monen kansainvälisen osaajan Suomeen, mutta onnistunut sopeutuminen ei aina johda yhteiskuntaan kiinnittymiseen

Kansainväliset osaajat tulevat Suomeen ja lähtevät Suomesta monista eri syistä. Seuraavaksi kuvailen tutkimuskirjallisuuden pohjalta niitä seikkoja, jotka ovat saaneet kansainvälisen osaajan valitsemaan Suomen. Tarkasteltaessa kansainvälisten osaajien Suomeen sopeutumista ja kiinnittymistä on kuitenkin tärkeää kiinnittää huomiota myös siihen, miksi täällä asuneet ja työskennelleet osaajat päättävät muuttaa pois. Syvennän sopeutumiseen liittyvää tematiikka myös luvun 3 muissa alaluvuissa.

Haukilahti, Virjo ja Mattila (2012) ovat selvittäneet ETA-alueen ulkopuolella tutkintonsa suorittaneiden lääkäreiden Suomeen tulon syitä, työllistymistä ja aikeita jäädä maahan pysyvästi. Heidän tutkimuksensa mukaan maahanmuuttajataustaiset lääkärit ovat päässeet hyvin sisään suomalaisille työmarkkinoille, ja 93 prosenttia kyselyyn vastanneista lääkäreistä ($N = 311$) ilmoitti haluavansa jäädä Suomeen. Lääkäreiden yleisin syy muuttaa Suomeen oli puoliso tai perhe, ja muina Suomen houkuttimina mainittiin uudenlainen elämäntapa, parempi elintaso, ammatillinen kunnianhimo ja oman maan vaikeat olosuhteet. Ne harvat vastaajat, jotka ilmaisivat halunsa muuttaa pois Suomesta, kertoivat syyksi muun muassa sopeutumattomuuden suomalaiseen elämäntapaan, kotimaan parantuneen tilanteen, avioeron, Suomen ilmaston, korkean verotuksen ja byrokratian. Haukilahti ym. toteavat kuitenkin, että lääkäriksi pätevytyymiseen vaadittavat kuulustelut ja niissä tarvittava suomen kielen taito edellyttävät ponnisteluja, minkä vuoksi lääkäreillä on todennäköisesti tavoitteena jäädä maahan pysyvästi: voidakseen työskennellä Suomessa lääkärinä ETA-alueen ulkopuolella tutkintonsa suorittaneen täytyy osallistua kolmiosaiseen kuulusteluun, jonka avulla selvitetään, että tutkinto ja osaaminen vastaavat Suomessa suoritettua lääkärin koulutusta (Valvira 2016). Suomen kielen oppiminen

kuulustelujen kautta voi edistää yksilön yhteiskuntaan sopeutumista, ja ennen kaikkea selkeä ja systemaattinen pätevytymisjärjestelmä edesauttaa maahanmuuttajataustaisten lääkäreiden osaamisen tunnustamista (Haukilahti ym. 2012).

Eskelä (2013, 2015) on tutkinut suomalaisissa korkeakouluissa opiskelevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden syitä Suomeen muuttamiseen. Tutkimuksensa yhteydessä Eskelä pohtii myös sitä, voiko kansainvälisiä opiskelijoita verrata työn perässä muuttaviin osajiin, sillä aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa opiskelijat ja työperäinen maahanmuutto on nähty erillisinä ilmiöinä. Opiskelijoita ja työvoimaa ei pitäisi Eskelän mielestä kuitenkaan tarkastella toistensa vastakohtina, sillä opiskelijan ja työntekijän roolit voivat vaihdella maassaolon aikana. Eskelä painottaa, että Suomen pitäisi keskittyä korkeakouluopiskelijoiden mutta myös osaavan työvoiman houuttelemisessa maan erilaisuuden ja epätavallisuuden korostamiseen verrattuna esimerkiksi englanninkielisiin maihin: opiskelijoiden muuttamista ohjaavana motiivina voi toimia puhdas seikkailunhalu tai mielenkiinto uutta kulttuuria kohtaan, ja myös Saarentalo-Vuorimäki (2015) on nimennyt yhdeksi monikulttuuriseen ympäristöön sopeutumista edistäväksi ominaisuudeksi juuri seikkailunhalun. Eskelä (2013, 2015) toteaaakin, että Suomeen tulleet korkeakouluopiskelijat eivät ole välttämättä tienneet maasta paljon etukäteen, mutta korkeakoulujen opintotarjonta ja laatu ovat vaikuttaneet merkittävästi muuttopäätökseen. Maassa, jossa ei ole maailmankuuluja yliopistoja, korkeakoulujen kannattaisikin Eskelän mukaan panostaa omien erityisten osaamisalueidensa markkinoimiseen ja kehittämiseen sen sijaan, että pyrittäisiin imitoimaan tunnettuja instituutioita. Eskelän (2013, 2015) ja Saarentalo-Vuorimäen (2015) mainitsema seikkailunhalu muuttoa ja sopeutumista ohjaavana tekijänä ei kuitenkaan välttämättä johda siihen, että kansainvälinen osaja olisi ensisijaisesti kiinnittymässä Suomeen. Tätä seikkaa vasten olisi kuitenkin kiinnostavaa pohtia, miten maasta toiseen liikkuvia ja eri kulttuureista arvokasta kokemusta kerääviä ”kosmopoliitteja” voisi saada jäämään Suomeen ja tuottamaan Raunion (2015) mainitsemaa arvonlisää – vai onko sellainen edes mahdollista.

Myös Habti (2012) mainitsee yhdeksi Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikan maista tulevien osajien Suomeen tulon syyksi instituutioiden ja organisaatioiden laadukkuuden. Habtin mukaan erityisesti insinööriopiskelijoita ja tutkijoita kiinnostaa Suomen maine teknologian ja innovaatioiden huippumaana, ja monen hänen tutkimukseensa osallistuneen Suomeen muuton motiivina onkin ollut sekä henkisen pääoman kasvattaminen että parempi urakehitys, kuin mitä lähtömaassa olisi mahdollista saavuttaa. Habtin (2013) tutkimuksessa korkeasti koulutetut arabitaustaiset naiset kertovat olevansa tyytyväisiä suomalaiseen hyvinvointivaltioon, joka on ollut naisille merkittävä Suomeen vetävä ja maassa pitävä tekijä. Kobak (2013) on saanut samansuuntaisia tuloksia kuin Habti (2012, 2013) haastatellessaan pääkaupunkiseudulla asuvia venäjänkielisiä osajia. Kobakin (2013) mukaan Venäjältä ja Ukrainasta tulevat kokevat, että Suomessa heillä on mahdollisuus itsensä kehittämiseen: Suomen laadukas koulutusjärjestelmä ja kotimaata valoisimmat uranäkymät houkuttelevat osajia Suomeen ja pääkaupunkiseudulle. Kobakin haastattelemiin osajien puheissa myös elämänlaatu, elintaso ja korruption puute mainitaan syyksi Suomeen muuttamiseen.

Anniste ja Tammaru (2014) ovat tutkimuksessaan tarkastelleet, millaisia eroja etniseltä taustaltaan virolaisilla ja venäläisillä Viron kansalaisilla on Suomeen kiinnittymisessä ja paluumuuttoaikeissa Viroon. Annisten ja Tammarun tutkimuksen mukaan etniseltä taustaltaan virolaiset sopeutuvat suomalaiseen yhteiskuntaan paremmin kuin venäläistaustaiset. Sopeutumisesta huolimatta virolaistaustaisilla on enemmän paluumuuttoaikeita kuin venäläistaustaisilla, mikä voi johtua siitä, että vähemmistöaseman vuoksi venäläistaustaiset kohtaavat Virossa jopa suurempia sopeutumisen esteitä kuin Suomessa. Annisten ja Tammarun tutkimuksesta ilmenee, että työssä käyvät maahanmuuttajat palaavat Viroon todennäköisemmin kuin työttömät, mutta koulutustaustalla ei vaikuttaisi olevan merkitystä paluumuuton todennäköisyyteen. Esimiesasemassa työskentelevät ilmaisivat kuitenkin eniten halukkuutta palata kotimaahansa, mikä tukee Annisten ja Tammarun mukaan myös aiempia tutkimuksia siitä, että kaikkein osaavimmat maahanmuuttajat ovat liikkuvimpia ja vähiten kiinnittyneitä kulloiseenkin asuinmaahansa. Annisten ja Tammarun tutkimus siis osoittaa kiinnostavalla tavalla, että onnistunut sopeutuminen yhteiskuntaan ei välttämättä tarkoita sitä, että yksilö haluaisi jäädä uuteen kotimaahansa. Aiemmin de Haas ja Fokkema (2011) ovat todenneet, että korkea koulutustaso ja sen avulla saavutettu taloudellinen asema voivat vaikuttaa positiivisesti paluumuuttoaikeisiin, mikä kertoo siitä, että taloudellinen menestys uudessa maassa ei välttämättä johda yhteiskuntaan kiinnittymiseen tai että paluumuutto johtuisi epäonnistuneesta sopeutumisesta toiseen maahan.

3.2 Suomen kielen taito avaa ja sulkee ovia

Suomen kielen osaamisen merkitystä korostetaan niin työllistymisestä kuin yhteiskuntaan sopeutumisestakin puhuttaessa. Tarnanen, Rynkänen ja Pöyhönen (2015) ovat tarkastelleet kahden maahanmuuttajataustaisen naisen kertomusten avulla, miten suomen kielen käyttö ja kielenoppiminen vaikuttavat integroitumiseen ja identiteettien rakentumiseen. Heidän tutkimuksensa mukaan maahanmuuttajien kielenoppimisen polut ovat yksilöllisiä ja että ne ovat yhteydessä koulutusjärjestelmään, työmarkkinoihin ja kokonaisvaltaiseen sosiaaliseen elämään. Koulutusjärjestelmän ja työmarkkinoiden välillä ei sen sijaan ole sellaista vahvaa suhdetta, joka edistäisi maahanmuuttajien työllisyyttä: koulutuksesta huolimatta maahanmuuttajat saattavat ajautua sisääntuloammatteihin tai jäädä työttömäksi. Kielenoppimisesta Tarnanen ym. (2015) mainitsevat, että heidän tutkimukseensa haastatellut kaksi naista pitävät suomen kieltä tärkeänä tekijänä työelämään integroitumisessa, mutta etenkin toisen haastateltavan kertomuksista ilmenee se, kuinka vähän Suomessa on tarjolla kielikursseja edistyneille kielenoppijoille (ks. myös Hahl & Paavola 2015). Tarnanen ym. (2015) mukaan vaikuttaa myös siltä, että sosiaalisissa tilanteissa ja työelämässä tapahtuva kielenoppiminen on jäänyt vähälle huomiolle pedagogisessa ja poliittisessa keskustelussa, vaikka uuden kielen opiskelussa koko elinympäristö on potentiaalista oppimisympäristöä erilaisine yhteisöineen ja vuorovaikutustilanteineen. Kaiken kaikkiaan integraatio ja identiteettien rakentuminen voidaan Tarnanen ym. (2015) mukaan nähdä päättymättömänä tarinana, johon sisältyy monenlaisia vaiheita ja niin integraatioon kuin kielenoppimiseenkin liittyviä tunnekokemuksia.

Vaikka suomen kielen osaaminen etenkin työelämäintegraatiota edistävänä tekijänä korostuu monessa tutkimuksessa (esim. Leinonen 2012a, 2012b; Tarnanen ym. 2015), Pöyhönen ym. (2013) ja Rynkänen (2015) toteavat venäjänkielisiä IT-ammattilaisia käsittelevässä tutkimuksessaan, että suomen kielen taidon ja työyhteisöön integroitumisen välillä ei ole aina selkeää yhteyttä. Etenkin IT-alan ammattiteissa ja akateemisissa tehtävissä englanti on yleinen työkieli, mutta tällöin myös venäjänkielisten osaajien sosiaaliset verkostot rajoittuvat usein venäjän- tai englanninkielisiin yhteisöihin. Pöyhösen ym. (2013) ja Rynkäsen (2015) mukaan suomen kielen osaamisen merkitys korostuu erityisesti lama-aikoina, jolloin puutteellinen kielitaito saattaa vaikeuttaa korkeasti koulutetun maahanmuuttajan työllistymistä, sillä työnantajille on tarjolla paljon myös suomen kieltä osaavia työnhakijoita. Toisaalta heikko englannin kielen taitokin voi olla työtehtävistä suoriutumisen este Suomessa (Pöyhönen ym. 2013; Rynkänen 2015), ja joissain työtehtävissä, esimerkiksi valtion virkamiesten viroissa, vaaditaan myös ruotsin kielen osaamista.

Leinonen (2012a, 2012b) on kiinnittänyt tutkimuksissaan huomiota siihen, kuinka korkeasti koulutettuja yhdysvaltalaisia ei välttämättä nähdä Suomessa tyypillisinä maahanmuuttajina, mikä saattaa sulkea heidät joidenkin maahanmuuttajille kohdistettujen palvelujen, esimerkiksi kielenopetuksen, ulkopuolelle ja hidastaa näin heidän sopeutumistaan ja työmarkkinaintegraatiotaan. Kulttuuri- ja koulustaustasta juontuvasta korkeasta statuksestaan ja jopa tyydyttävästä työtilanteestaan huolimatta koulutetut yhdysvaltalaiset voivat tuntea itsensä ulkopuolisiksi Suomessa, sillä etenkin puutteet suomen kielen taidossa ja suomalaisten maahanmuuttajia kohtaan tuntemat ennakkoluulot vaikeuttavat monen Leinosen haastatteleman yhdysvaltalaisen mielestä yhteiskuntaan sisälle pääsemistä (Leinonen 2012a, 2012b). Leinonen (2012b) toteaa myös, että vaikka vaaleaihoiset yhdysvaltalaiset saattavat ulkonäkönsä puolesta sulautua suomalaisten joukkoon, he erottuvat kuitenkin suomalaisista kielenkäyttönsä vuoksi. Suomalaiset suhtautuvat jokapäiväisissä tilanteissa usein myönteisesti englantia puhuvaan amerikkalaiseen, mutta puutteellisen suomen puhuminen saattaa kategorisoida yhdysvaltalaisen maahanmuuttajaksi, joka voi olla käsitteenä negatiivisia mielikuvia herättävä. Kaiken kaikkiaan suomen kieli on Leinosen (2012b) mukaan se, mikä erottaa maahanmuuttajan kantaväestöstä ja tekee hänet näkyväksi yhteiskunnassa.

Suomen kielen merkitystä maahanmuuttajien kokonaisvaltaiselle sopeutumiselle korostetaan siis monessa tutkimuksessa. Chang (2014) toteaa kuitenkin, että aikuisten maahanmuuttajien suomen kielen oppimisesta ei ole vielä olemassa riittävästi tutkimusta. Hänen mukaansa etenkin työelämässä tarvittavaan suomen kieleen liittyvää kielenopetusta pitäisi kehittää ja aikuisten kielen oppimisesta saatavaa tutkimustietoa syventää: kehittämisestä ja tutkimuksesta hyötyisivät niin kielen opiskelijat kuin opettajatkin.

3.3 Asuin ympäristön turvallisuutta arvostetaan, mutta asumisen laatua moititaan

Asuin ympäristö ja muut asuinolosuhteet muodostavat merkittävän osan ihmisen arjesta ja elinpiiristä. Eskelä (2011, 2015) on tutkinut väitöskirjassaan kansainvälisten osajien asumistyytyväisyyttä asuntomarkkinoiden, asumisen laadun ja asuinalueiden näkökulmasta, sillä asumisen laatu voi vaikuttaa merkittävästi yksilön päätökseen asettua tiettyyn paikkaan. Eskelän mukaan on kiinnostavaa, kuinka samansuuntaisia havaintoja Suomeen muuttaneilla kansainvälisillä osajilla on pääkaupunkiseudulla asumisesta, vaikka hänen tutkimukseensa haastatellut henkilöt muodostavat taustojensa puolesta heterogeenisen joukon. Keskeinen havainto Eskelän (2011, 2015) tutkimuksessa on se, että kansainväliset osajat pitävät pääkaupunkiseudun asuntoja kalliina, ahtaina ja yksipuolisina. Asumisympäristön turvallisuus on pääkaupunkiseudulla asumisen myönteinen puoli, ja lapsiperheet arvostavat myös kansainvälisten koulujen läheisyyttä. Eskelä (2015) toteaa myös, että asunnon omistaminen ei välttämättä tarkoita sitä, että kansainvälinen osaja olisi oikeissa jäädä maahan, vaan asunnon ostamisen syynä voivat olla myös pääkaupunkiseudun korkea vuokrataso ja asunnon ostamisen helppous. Eskelän (2011) tutkimukseensa haastattelemat asiantuntijat, jotka tuntevat maahanmuuttoa ja jotka kuuluvat pääosin kantaväestöön, painottavat kuitenkin pääkaupunkiseudun asumistilanteen negatiivista vaikutusta seudun vetovoimaan ja kilpailukykyyn. Eskelän (2011) mukaan ongelmaan ei näytä olevan selkeitä ratkaisuja: sosiaalisten ja laadullisten tekijöiden sijaan pääkaupunkiseudun asuntopolitiikassa on panostettu asuntojen määrään ja rakennustekniikkaan.

Myös Kobakin (2013) haastattelemat venäjänkieliset osajat pitävät pääkaupunkiseudun vuokra-asumista kalliina ja asuntojen saamista vaikeana. Ne osajat, jotka ovat ostaneet oman asunnon, kokevat omistusasunnossa asumisen kaikkein taloudellisimpana vaihtoehtona. Asunnon ostopäätöstä ohjaavana tekijöinä ovat olleet muun muassa lainan saannin helppous ja lainan edulliset ehdot verrattuna kotimaan käytäntöihin. Samoin kuin Eskelän (2011, 2015) haastattelemat kansainväliset osajat, myös Kobakin (2013) tutkimukseen osallistuneet venäjänkieliset osajat, erityisesti lapsiperheet, arvostavat asuinalueen turvallisuutta. Turvallisuuden lisäksi myös hyviä liikenneyhteyksiä ja palveluiden saatavuutta pidetään tärkeinä asumistyytyväisyyttä lisäävinä tekijöinä.

3.4 Sosiaalisten suhteiden luominen suomalaisiin vaikeaa

Kansainvälisistä osajista tehtyä tutkimusta tarkasteltaessa myytti suomalaisten sulkeutuneisuudesta ja varautuneisuudesta näyttää pitävän ainakin osittain paikkansa. Esimerkiksi Euroopan kemikaaliviraston työntekijöistä tehdyssä tutkimuksessa todetaan, että monen virastoon töihin tulleen on ollut vaikea solmia sosiaalisia suhteita suomalaisiin (Yijälä ym. 2009, 98), ja seuraavaksi kuvailen 2010-luvulla tehdyistä tutkimuksista saatuja tuloksia sosiaalisten suhteiden merkityksestä kansainvälisten osajien uuteen maahan kiinnittymiseen. Tässä luvussa tarkasteluni kohteena ovat ystävyysuhteet ja arkipäivän vuorovaikutustilanteet sopeutumista edistävänä tai hidastavana tekijänä, kun taas luvussa 4.2 lähestyn sosiaalisia verkostoja työmarkkinoille integroitumisen näkökulmasta.

Eskelä (2015) on määritellyt tutkimuksessaan kansainvälisten osaajien yhdeksi asumistyytyväisyyden osa-alueeksi nimenomaan sosiaaliset suhteet. Eskelä toteaa, että Suomeen muuttaneiden osaajien on ollut vaikea solmia kontakteja kantaväestöön kuuluvien suomalaisten kanssa, mikä on havaittu myös muissa tutkimuksissa (esim. Kaljonen 2014). Sosiaalisten suhteiden puute onkin yksi asumistyytyväisyyttä heikentävistä tekijöistä, ja kansainvälisestä näkökulmasta tarkasteltuna pääkaupunkiseudun asuinolojen sosiaalinen ulottuvuus on Eskelän (2015) mukaan poikkeuksellisen kehittymätöntä, minkä vuoksi ilmiön syventäminen olisi hänen mielestään tärkeää tulevilla tutkimuksilla.

Myös Habtin (2012) haastattelemat Lähi-idän ja Pohjois-Afrikan maista tulevat osaajat ja Kobakin (2013) tutkimukseen osallistuneet venäjänkieliset osaajat kokevat ystävyysuhteiden luomisen suomalaisiin vaikeana. Niin Habtin kuin Kobakinkin haastattelemat henkilöt pitävät sekä kulttuurisia eroja että suomalaisten varauksellista asennoitumista maahanmuuttajia kohtaan syinä siihen, että heidän ja suomalaisten välillä tuntuu olevan seinä, jota on hankala murtaa. Kansainvälisten osaajien mielestä suomen kielen osaaminen edistää vuorovaikutusta arkipäiväisissä sosiaalisissa tilanteissa, mutta puutteellinen suomen kielen taito voi kuitenkin vaikeuttaa suhteiden luomista (Habti 2012; Kobak 2013). Habtin (2012) tutkimien osaajien sosiaaliset verkostot ovatkin melko pieniä, ja ne koostuvat pääasiassa perheenjäsenistä, kollegoista ja saman etnisen ryhmän jäsenistä. Sama tilanne on Kobakin (2013) tutkimuksen mukaan venäjänkielillä osaajilla: he seurustelevat lähinnä perheenjäsentensä, työtovereidensa sekä venäläistaustaisten ja kansainvälisten ystäviensä kanssa. Kobak kuitenkin huomauttaa, että venäjänkielisten osaajien joukossa on myös sellaisia, jotka eivät tunne oloaan ulkopuoliseksi suomalaisessa yhteiskunnassa ja jotka pystyvät aktiivisesti edistämään omien sosiaalisten verkostojensa luomista. Kobakin (2013) huomion pohjalta on siis mahdollista olettaa, että myös kansainvälisten osaajien henkilökohtaiset piirteet voivat vaikuttaa siihen, kuinka he pyrkivät itse solmimaan kontakteja suomalaisiin.

3.5 Perhesuhteet ohjaavat monen kansainvälisen osaajan muuttopäätöksiä

Perheen merkitys korostuu monessa kansainvälisiä osaajia käsittelevässä tutkimuksessa. Leinonen (2012a) on tarkastellut korkeasti koulutettujen yhdysvaltalaisen syytä jäädä Suomeen tai lähteä muualle, ja hän toteaa tutkimuksensa perusteella, että vaikka korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien liikkuvuutta on usein lähestytty työurien näkökulmasta, sosiaaliset verkostot ja perhesuhteet ovat myös keskeisiä muuttopäätöksiä ohjaavia tekijöitä. Esimerkiksi monet Leinosen haastattelemat yhdysvaltalaiset osaajat ovat valinneet perheen vuoksi asuinmaakseen Suomen, vaikka muutto on vaikuttanut negatiivisesti heidän työuriinsa. Huomioitavaa Leinosen (2012a) tutkimuksessa on kuitenkin se, että vaikka kansainvälinen osaaja muuttaisi uuteen maahan perheensä vuoksi, edes perhesuhteet eivät välttämättä takaa yhteiskuntaan sopeutumista. Leinosen haastattelemilla yhdysvaltalaisilla on saattanut olla vaikeuksia sopeutua Suomeen kielen tai yhteiskunnallisen ilmapiirin takia, mikä on vaikuttanut aikeisiin muuttaa pois maasta. Toisaalta Leinonen myös toteaa, että erilaiset vaiheet vaihtelevat kansainvälisten osaajien elämässä ja vaikka

henkilö muuttaisi puolisonsa ja perheensä vuoksi uuteen maahan, puolisoiden roolit saattavat vaihtua, mikä voi taas johtaa toisenlaisiin muuttopäätöksiin. (Leinonen 2012a.)

Lähi-idän ja Pohjois-Afrikan maista Suomeen muuttaneita osaajia tutkinut Habti (2012, 2013) ja venäjänkielisiä, pääkaupunkiseudulla asuvia osaajia haastatellut Kobak (2013) toteavat, että perhesuhteet ovat yksi tärkeimmistä syistä jäädä Suomeen. Habtin mukaan suomalainen puoliso on merkittävä Suomeen asettumisen syy, mutta vaikka paikallista puolisoa ei olisikaan, monet Lähi-idän ja Pohjois-Afrikan maista tulevat pitävät Suomen demokraattista yhteiskuntaa turvallisenä kasvuympäristönä lapsilleen. Myös monet Kobakin haastattelemat venäjänkieliset osaajat ovat päättäneet jäädä pääkaupunkiseudulle perheen, lastensa ja muiden ihmissuhteiden takia, vaikka perhe ei olekaan ainoa asettumista määrittelevä tekijä: niin työ, elämänlaatu kuin turvallinen ympäristökin painottuvat osaajien puheissa Suomen vahvoina puolina.

Perheen merkitystä kansainvälisten osaajien sopeutumisessa ei siis voi jättää kirjallisuuden perusteella huomioimatta. Pethen ja Hafnerin (2013) mukaan kansainvälisille osaajille kohdennetuissa palveluissa ja käytännöissä täytyisi ottaa huomioon osaajan mukana muuttavat perheenjäsenet, sillä heidän työhön ja sosiaaliseen elämään liittyvät verkostot ovat usein heikommat kuin työn perässä muuttavalla osaajalla. Myös Mähönen, Leinonen ja Jasinskaja-Lahti (2013) painottavat sosiaalisten suhteiden huomioon ottamisen tärkeyttä, kun maahanmuuttajien alkuvaiheen sopeutumiseen suunnitellaan palveluja, sillä esimerkiksi perheen hyvinvointi ja turvallisuus saattavat olla tärkeämpiä sopeutumista edistäviä tekijöitä kuin taloudelliset seikat.

4 KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN TYÖMARKKINOILLE INTEGROITUMINEN

Maahanmuuttajien työmarkkinoille kiinnittymisestä on Suomessakin olemassa jo paljon tutkimusta (esim. Krutova, Lipiäinen & Koistinen 2016), mutta kansainvälisten osaajien tai korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiota on tutkittu vielä melko vähän (esim. Kyhä 2011). Aiemmissä tutkimuksissa on todettu, että myös korkeasti koulutetut maahanmuuttajat kohtaavat esteitä urapoluillaan. Esimerkiksi Krutova ym. (2016), jotka ovat tutkineet eri maahanmuuttajaryhmien työmarkkinoille kiinnittymistä, toteavat, että edes Suomessa hankittu korkea-asteen tutkinto ei välttämättä takaa tarkoituksenmukaista työtä tai sujuvasti etenevää urapolkua. Vielä heikompi tilanne on sellaisilla maahanmuuttajilla, joiden tutkinto on Suomen rajojen ulkopuolelta: varmistaakseen itselleen työpaikan monet korkeasti koulutetut maahanmuuttajat joutuvat usein täydentämään tutkintoaan tai jopa suorittamaan vastaavan suomalaisen tutkinnon kokonaan (Lasonen & Teräs 2013; Pöyhönen ym. 2013).

Työmarkkinaintegraation näkökulmasta tarkasteltuna lääkärit vaikuttavat olevan Haukilahden ym. (2012) tutkimuksen mukaan erityisessä asemassa verrattuna muihin korkeasti koulutettuihin maahanmuuttajiin. Maahanmuuttajataustaisten lääkäreiden työllisyystilanne näyttää Haukilahden ym. tutkimuksen perusteella valoisalta: heidän kyselynsä vastanneesta 311 lääkäristä vain kolme prosenttia oli työtä vailla, ja työssä olevista valtaosa toimi lääkärin tehtävissä. Huomioitavaa kuitenkin on, että Haukilahden ym. tutkimuksessa havaittu maahanmuuttajataustaisten lääkäreiden hyvä työllisyystilanne on ristiriidassa Pöyhösen ym. (2013) tekemien havaintojen kanssa. Pöyhönen ym. toteavat, että venäläistaustaisten lääkäreiden on vaikea työllistyä Suomessa, jossa lainsäädäntö tai työnantaja edellyttää tietynlaista suomen kielen taitoa. Mielenkiintoiseksi Pöyhösen ym. (2013) venäläistaustaisten lääkäreiden työllistymisen hankaluutta koskevan huomion tekee se, että Haukilahden ym. (2012) tutkimuksessa suurin kyselyyn vastannut ryhmä oli nimenomaan venäläiset.

Vaikka lääkäreiden työllisyystilanne on todettu ainakin yhdessä tutkimuksessa hyväksi, korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistyminen näyttää valtaosassa tutkimuksista ongelmalliselta. Seuraavaksi esittelenkin tekijöitä, joiden on havaittu vaikuttavan kansainvälisten osaajien työmarkkinaintegraatioon. Käyn myös läpi muutamia hankkeita, joita on viime vuosina toteutettu kansainvälisten osaajien työllisyyden edistämiseksi.

4.1 Muualla kuin Suomessa hankitun osaamisen hyödyntäminen hukkaamisen sijaan

Suomessa arvostetaan yleisesti koulutusta, ja moneen työtehtävään vaaditaan vähintään toisen asteen ammattitutkinto. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustamisesta vastaa Suomessa Opetushallitus, alakohtainen viranomaisen, työnantaja, oppilaitos tai korkeakoulu sen perusteella, mihin tarkoitukseen tutkinnon tunnustamista tarvitaan (Opetushallitus 2016). Lasonen ja Teräs (2013) ovat tarkastelleet tutkimuksessaan maahanmuuttajien osaamisen tunnustamista, ja heidän mukaansa esimerkiksi tietyissä ammateissa vaadittava tutkintojen rinnastaminen (ks. Opetushallitus 2016) ei takaa työpaikkaa Suomessa, joskin se saattaa edistää työllistymistä. Lasosen ja Teräksen (2013) tutkimuksesta ilmenee myös se, että korkeasti koulutetut maahanmuuttajat saattavat hakeutua edellytyksiään alemmalle koulutustasolle Suomessa ja että uusi tutkinto suoritetaan Suomessa yleisimmin ammatillisessa koulutuksessa, vaikka maahanmuuttajalla olisi kotimaastaan korkeakoulututkinto.

Chang (2014) on tutkinut väitöskirjassaan korkeasti koulutettujen taiwanilaisnaisen itsehyväksynnän ja sosiaalisen aseman etsintää Suomessa. Changin haastattelemat naiset ($N = 10$) ovat pyrkineet lisäämään kulttuurista pääomaansa opiskelemalla suomen kieltä ja täydentämällä aiemmin hankittua osaamistaan suomalaisissa koulutusinstituutioissa. Ponnisteluistaan huolimatta naiset, kolmea poikkeusta lukuun ottamatta, eivät ole onnistuneet löytämään Suomesta työtä, joka vastaisi heidän koulutustaan tai kykyjään. Naisista viisi onkin kouluttautunut lähihoitajaksi taatakseen itselleen työpaikan, ja myös tilastojen valossa terveys- ja sosiaalialan koulutus on yleistä maahanmuuttajataustaisten naisten keskuudessa: Tilastokeskuksen tekemän selvityksen mukaan lähes puolet 25–54-vuotiaiden ulkomaalaistaustaisten naisten suorittamista ammatillisista tai korkeakoulututkinnoista on joko terveys- ja sosiaalialalta tai palvelualalta (Sutela & Larja 2015, 39).

Changin (2014) tutkimuksessa taiwanilaisten naisten urakehitystä ja sosiaalista asemaa kuvaa alaspäin kulkeva viiva, mikä kertoo Changin mukaan suomalaisessa työelämässä ilmenevistä etnisyyden perusteella eriarvoistavista käytännöistä. Edes korkea-asteen koulutus ei ole mahdollistanut taiwanilaisnaisten työllistymistä, mutta naisten keskiluokkainen asema on vaikuttanut kuitenkin siihen, millaista kulttuurista pääomaa he haluavat siirtää lapsilleen. Naiset pitävätkin tärkeänä sitä, että heidän lapsensa kouluttautuvat ja saavuttavat keskiluokkaisen sosioekonomisen aseman tulevaisuudessa. Changin, mutta myös Lasosen ja Teräksen (2013), tutkimustulokset herättävät kysymyksiä siitä, kuinka paljon tietoa ja taitoja mutta myös yhteiskunnan varoja menee hukkaan tilanteessa, jossa maahanmuuttajan aiemmin hankkimaa osaamista ei tunnusteta ja jossa Suomeen tulleet joutuvat uudelleen kouluttautumaan päästäkseen sisään työelämään (ks. myös Kyhä 2011).

Raunio (2015) on lähestynyt maahanmuuttajien inhimillisen ja sosiaalisen pääoman hyödyntämistä innovaatiotalouden näkökulmasta. Hänen mukaansa maahanmuutto pitäisi nähdä ennemminkin resurssina kuin sosiaali- tai turvallisuuspoliittisena haasteena ja huoltosuhteen korjausta painottavan näkemyksen sijaan maahanmuuttopolitiikassa pitäisi korostaa maahanmuutosta saatavan lisäarvon merkitystä. Raunio pitää tärkeänä sitä, että Suomessa kiinnitettäisiin alueellisesti

huomiota erilaisiin mahdollisuuksiin hyödyntää maahanmuuttajien ammatillista ja kulttuurista osaamista sekä sosiaalisia verkostoja, sillä osaavan työvoiman houkuttelemisen ei yksinään riitä ratkaisemaan työvoimapoliittisia kysymyksiä. Raunio korostaa, että yhteiskunnallinen vauraus ei lisäänty korjaamalla huoltosuhdetta vaan tarvitaan myös arvonnaisia tuottavaa toimintaa. Olennaista onkin pyrkiä kiinnittämään mahdollisimman suuri osa alueiden asukkaista, niin kantaväestöön kuuluvat kuin maahanmuuttajatkin, osaksi taloudellista ja tuottavaa toimintaa, mikä voidaan toteuttaa osallistavan innovaatiopolitiikan avulla. Raunio painottaa, että globaalissa ympäristössä yhteisöllisyys ei rakennu suljetun kansallisvaltion vaan vertaisyhteisöjen ja paikallisuuden varaan. Maahanmuuttajien työmarkkinoille integroimisen lähtökohtana pitäisikin olla maahanmuuttajien aktivoiminen elinkeino- ja innovaatiolähtöiseen toimintaan ja heidän kiinnittämisenä erilaisiin yhteisöihin, esimerkiksi mentoriohjelmiin. (Raunio 2015, 74–76.)

Raunio (2015) korostaa siis kansainvälisten osaajien kulttuurillisen ja ammatillisen osaamisen sekä sosiaalisten verkostojen hyödyntämisen tärkeyttä, sillä maahanmuuttajat voivat esimerkiksi lisätä pienyritysten kansainvälistymispotentiaalia. Raunion tutkimissa innovaatio- ja maahanmuuttajayhteisöissä on paljon korkeasti koulutettuja jäseniä, joilla on mittava työkokemus ja joiden vuoksi yhteisöjen kansainvälisyyden taso ja osaamispotentiaali ovat suuria. (Raunio 2015, 22.) Vaikka Raunio (2015) tarkastelee monipuolisesti kansainvälisten osaajien kiinnittämistä erilaisiin työelämän verkostoihin ja yhteisöihin, lukemani tutkimuskirjallisuuden perusteella on vaikea sanoa, kuinka paljon ja millä tavalla kansainvälisten osaajien osaamista hyödynnetään suomalaisessa työelämässä. Korkeasti koulutettuja venäläistaustaisia naisia tutkinut Lahtikin (2013) toteaa tutkimuksessaan, että naisten venäläisyyttä ei ole osattu juuri hyödyntää organisaatioiden kehittämisessä vaan naiset ovat hyödyntäneet taustaansa ainoastaan henkilökohtaisissa asiakaskontaktissaan. Vaikka julkisessa puheessa kansainväliset osaajat nähdään Suomea hyödyntävänä voimavarana, on kiinnostavaa, kuinka vähän heidän osaamisensa hyödyntämisestä näyttää olevan suomalaista tutkimusta.

4.2 Etnisten verkostojen ja etnisen taustan merkitys työnhaussa

Monessa tutkimuksessa on todettu etnisten verkostojen edistävän maahanmuuttajien työllistymistä (esim. Bevelander & Pendakur 2012). Suomessa Ahmad (2011, 2015) on tutkinut maahanmuuttajien etnisiä ja sosiaalisia verkostoja ja niiden vaikutusta työmarkkinaintegraatioon. Ahmad (2015) on myös halunnut haastaa näkemyksen, jonka mukaan etniset verkostot edistävät myönteisellä tavalla maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiota. Haastattelututkimuksestaan saamien tulosten perusteella Ahmad (2015) toteaa, että etniset ja sosiaaliset verkostot rajoittavat maahanmuuttajien työmahdollisuuksia. Maahanmuuttajat hyötyvät verkostoistaan siinä mielessä, että niiden kautta on töitä usein saatavilla, mutta verkostoista hankitut työt sijoittuvat pääasiassa matalapalkka-aloille. Myös korkeasti koulutetut maahanmuuttajat päätyvät verkostojensa kautta usein esimerkiksi ravintola-alalle, ja tällöin yksilön urakehitys saattaa muotoutua horisontaaliseksi vertikaalisen sijaan: uralla eteneminen vie ennemminkin keittiöstä tarjoilijaksi tai pitseriatyöntekijäksi kuin tarjoilijan tehtävistä omaa koulutusta vastaaviin ja asian-

tuntijuutta vaativiin tehtäviin. Ahmad (2015) on havainnut, että maahanmuuttajan mahdollisuudet päästä koulutustaan vastaavaan työhön heikkenevät ajan saatossa, sillä monet maahanmuuttajat saattavat vain tyytyä tilanteeseensa matalan statuksen töissä. Sen sijaan, että maahanmuuttajat tukeutuisivat ensisijaisesti etnisiin verkostoihinsa, ammatilliset kontaktit kantaväestöön olisivat Ahmadin (2011, 2015) mukaan ehdottoman tärkeitä: maahanmuuttajan hakiessa etenkin asian-tuntijatehtäviin suomalaisilla kontakteilla on suuri merkitys työpaikan saamiselle. Ahmad kuitenkin (2011) painottaa, että maahanmuuttajien työnhakustrategioista on Suomessa tehty verrattain vähän tutkimusta.

Työhaussa tapahtuvaa etnistä syrjintää ovat tutkineet Liebkind, Larja ja Brylka (2016). Heidän kokeellisessa tutkimuksessaan (*situation testing method*) suomalaiset hammaslääkäripiskelijat lukivat tekaistuja ansioluetteloita ja tekivät rekrytointipäätöksiä avoimena oleviin hammaslääkärin tehtäviin. Ansioluette-loissa merkittävimmät erot olivat hakijoiden kansalaisuudessa ja maissa, joissa pätevyystutkimus oli suoritettu. Liebkindin ym. (2016) tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten jonkin etnisen ryhmän asema etnisessä hierarkiassa vaikuttaa syrjintään työhaussa: suomalaisia hakijoita verrattiin itävaltaisiin, jotka edustavat Liebkindin ym. mukaan korkean statuksen vähemmistöryhmää, ja puolalaisiin, jotka taas kuuluvat matalan statuksen vähemmistöön. Tutkimuksen mukaan puolalaisten hakijoiden on vaikeampi tulla valituksi avoimiin hammaslääkärin tehtäviin kuin suomalaisten tai itävaltalaisten. Itävaltalaisiin hakijoihin ei sen sijaan näytä kohdistuvan syrjintää verrattuna suomalaisiin. Liebkindin ym. mukaan tutkimuksesta saatu tulos osoittaa sen, että kuuluminen etniseen vähemmistöön ei johda suoraviivaisesti syrjintään työhaussa, vaan merkittävämpi syrjintää aiheuttava tekijä on hakijan asema etnisten ryhmien hierarkiassa. Liebkind ym. kuitenkin painottavat, että heidän tutkimuksensa on tehty laboratorio-olosuhteissa ja että sen otos on pieni, minkä vuoksi tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää koskemaan kattavasti eri rekrytointitilanteita. Tulokset voivat silti lisätä työnantajien tietoisuutta rekrytointiprosessien taustalla vaikuttavista tekijöistä, mikä voi puolestaan edistää tasa-arvoisten työmarkkinoiden kehittymistä (Liebkind ym. 2016; ks. myös Larja ym. 2012 rekrytointisyrjinnästä Suomessa).

4.3 Kansainvälisten osaajien polut työyhteisöihin ja niihin sopeutuminen

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden on tutkimusten perusteella usein kantaväestöä vaikeampi integroitua työmarkkinoille. Työn tekeminen ja sitä kautta erilaisiin työyhteisöihin ja organisaatioihin sopeutuminen ei ole tärkeää ainoastaan yksilön työhyvinvoinnin näkökulmasta, vaan tutkimuksissa on osoitettu onnistuneen työsopeutumisen edistävän maahan muuttaneen henkilön ja hänen perheensä kokonaisvaltaista hyvinvointia ja uuteen elinympäristöön asettumista (ks. esim. Pernice ym. 2009). Organisaatiotasolla työntekijöiden sopeutumista edistäviä tekijöitä on todettu olevan erityisesti organisaation tarjoama tuki ja työpaikan oikeudenmukaisuus, esimerkiksi esimiesten tasapuolisuus alaisiaan kohtaan, sillä niiden on huomattu lisäävän työntekijöiden organisaatioon samastumista (esim. Tyler & Blader 2000). Suomessa on saatu vastaavanlaisia tuloksia kansainvälisiä osaajia käsittelevissä

tutkimuksissa, mutta suomalaisissa tutkimuksissa otoskoot ovat olleet pieniä (esim. Kaltiainen 2013; Yijälä ym. 2009). Työympäristöllä ja siellä koetulla hyvinvoinnilla näyttää siis olevan keskeinen merkitys uuteen maahan muuttaneen henkilön työpaikkaan mutta myös yhteiskuntaan kiinnittymiselle. Seuraavaksi tarkastelenkin, millaista tutkimusta kansainvälisten osaajien työyhteisöihin pääsemisestä ja niihin sopeutumisesta on Suomessa tehty 2010-luvulla.

Pöyhönen ym. (2013) ovat tutkineet kolmen IT-alalla työskentelevän venäjänkielisen osaajan kokemuksia suomalaisiin työyhteisöihin integroitumisesta identiteettien, osallisuuden kokemusten ja kielitaidon näkökulmasta.³ Heidän tutkimuksessaan integroituminen työyhteisöihin on jaettu kolmeen ympäristöön: valmistautumisen, saavuttamisen ja syrjäytymisen ympäristöihin. Valmistautumisen ympäristöllä Pöyhönen ym. tarkoittavat tilaa, jossa maahanmuuttajat valmistautuvat työllistymään ja jossa he päivittävät osaamistaan esimerkiksi kotoutumiskoulutuksessa tai ammatillisiin opintoihin valmistavassa koulutuksessa. Saavuttamisen ympäristöön sijoittuvat ne maahanmuuttajat, jotka ovat työllistyneet ja ovat näin ollen työyhteisön jäseniä. Syrjäytymisen ympäristö taas koskettaa maahanmuuttajia, jotka eivät ole toiveistaan huolimatta työllistyneet ja jotka saattavat jopa olla luopuneet tavoitteesta työllistyä. (Pöyhönen ym. 2013.)

Maahanmuuttajien siirtyminen ympäristöstä toiseen ei ole Pöyhösen ym. (2013) mukaan välttämättä lineaarista, vaan ympäristöt voivat vaihdella ja limittyä eri aikoina. Pöyhösen ym. tutkimuksesta ilmenee, että venäjänkielisten maahanmuuttajien integroituminen työyhteisöihin ja suomalaiseen työelämään on monimutkainen prosessi, eikä yksilön urapolkuja tai liikkumista integroitumisen eri ympäristöissä määrittele mikään yksittäinen tekijä, esimerkiksi tutkinto, suomen kielen taito tai työkokemus. Työmarkkinoille siirtymiseen liittyy monenlaisia neuvotteluja ja valintoja sekä yksilön itsensä että vastaanottavan yhteiskunnan kanssa, minkä vuoksi Pöyhönen ym. (2013) toteavatkin, että maahanmuutto ei välttämättä tarkoita korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille automaattista ammattiaseman laskua, vaan se voi olla myös ponnahduslauta uuden ammattiuran luomiseen.

Aalto ym. (2014) ovat vertailleet maahanmuuttajataustaisten ($n = 533$) ja kantaväestöön kuuluvien ($n = 3646$) lääkäreiden työhyvinvointia. Heidän kyselytutkimuksensa mukaan maahanmuuttajataustaiset lääkärit työskentelevät useammin yleislääkärinä julkisen puolen perusterveydenhuollossa ja tekevät enemmän päivystysvuoroja kuin kantaväestöön kuuluvat lääkärit. Tämä ei välttämättä ole heidän itsensä valinta vaan seurausta siitä, että maahanmuuttajataustaiset lääkärit ajautuvat tehtäviin, joita on muuten vaikea täyttää. Maahanmuuttajataustaisten lääkäreiden työympäristöön liittyvät käsitykset eivät sen sijaan ole merkittävästi negatiivisempia kuin kantaväestöön kuuluvien lääkäreiden, mutta lääkiryhmiiä kuormittavat tekijät ovat erilaiset: maahanmuuttajataustaiset lääkärit kärsivät ammatillisen tuen ja konsultaatiomahdollisuuksien puutteesta, kun taas kantaväestöön kuuluvia lääkäreitä kuormittavat huonosti toimivat tietojärjestelmät. Maahanmuuttajataustaisten lääkäreiden työhön liittyvä hyvinvointi vaikuttaa kuitenkin olevan heikompi kuin kantasuomalaisten lääkäreiden, mikä saattaa Aallon ym. mukaan johtua siitä, että

3 Pöyhösen ym. (2013) tarkastelevat artikkelissaan kolmen venäläistaustaisen IT-ammattilaisen kokemuksia, mutta kolmen yksilön otos on osa suurempaa venäjänkielisiin aikuisiin liittyvää tutkimuskokonaisuutta, joka koostuu 35:stä vuosina 2011–2012 tehdystä haastattelusta.

uuteen maahan muuttaminen saattaa laskea lääkärin statusta ja että puutteellinen kielitaito voi vaikeuttaa potilaiden hoitamista. Aalto ym. (2014) painottavat, että tulevaisuudessa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että maahanmuuttajataustaisilla lääkäreillä olisi oikeudenmukaiset mahdollisuudet edetä urallaan ja saada ammatillista tukea työpaikoilla. Toisaalta heidän tutkimuksensa tulokset viittaavat myös siihen, että maahanmuuttajataustaisten ja kantaväestöön kuuluvien lääkäreiden näkemykset työhön ja työympäristöön liittyvistä asioista lähenevät sitä mukaa, mitä kauemmin Suomeen muuttanut lääkäri on työskennellyt maassa.

Lahti (2013) on tutkinut Suomessa asuvien korkeasti koulutettujen venäläistaustaisten naisten ($N = 10$) kulttuurisia identiteettejä jokapäiväisissä työpaikan vuorovaiikutustilanteissa. Lahden mukaan keskustelu venäläisten ja muiden maahanmuuttajien ympärillä keskittyy pääsääntöisesti ennakkoluuloihin ja syrjintään, mutta Lahden tutkimuksessa edes ne haastateltavat, jotka ovat kokeneet stigmatisointia etnisyytensä vuoksi, eivät ole halunneet määrittyä uhreiksi. Lahden haastateltavien naisten venäläisyys ilmenee työpaikoilla eri tavoin ja eri intensiteetillä, ja naiset käyttävät venäläisyyttään muun muassa voimana ja arvokkaana resurssina. Kaikki naiset eivät Lahden mukaan kuitenkaan koe venäläisyyttä asiana, jota pitäisi työpaikalla korostaa. Lahti painottaakin, että syrjinnän kokemuksia ei pidä väheksyä, mutta kulttuurinen identiteetti ei ole aina se, minkä kautta työntekijä määrittelee itsensä ja ympäröivän maailmansa; tällainen käsitys myös haastaa Lahden (2013) mukaan tutkimuskirjallisuudessa vallitsevan oletuksen, jonka mukaan työntekijän kulttuuritausta vaikuttaa aina siihen, miten yksilö haluaa tulla nähdyksi ja kohdelluksi työyhteisössä.

Etenkin Pöyhösen ym. (2013) ja Lahden (2013) tutkimuksia tarkasteltaessa huomio kiinnittyy siihen, kuinka maahanmuuttajien sopeutumisesta työyhteisöihin ei voi kuvailla tyhjentävästi lauseella tai parilla. Kuten olen jo aiemmin todennut tässä kirjallisuuskatsauksessa, maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumisen polut sekä työelämässä toimimisen tavat ovat usein hyvin yksilöllisiä. Sekä Pöyhösen ym. (2013) että Lahden (2013) tutkimukset ovat otoskooltaan pieniä, minkä vuoksi niiden tuloksia ei voida yleistää. Yksilöiden henkilökohtaisiin kokemuksiin perustuvat tutkimukset voivat kuitenkin antaa viitteitä siitä, millaisia asioita esimerkiksi juuri kansainväliset osaajat kohtaavat suomalaisessa työelämässä.

4.4 Kansainvälisten osaajien työmarkkinaintegraatiota edistäviä hankkeita

Kansainvälisten osaajien työllistymistä on pyritty edistämään erilaisten hankkeiden avulla. Jotta kansainvälisistä osaajista ja heidän tilanteestaan 2010-luvun Suomessa saisi mahdollisimman kattavan käsityksen, kuvailen seuraavaksi kronologisessa järjestyksessä muutamaa nimenomaan koulutetuille maahanmuuttajille suunnattua hanketta Suomessa ja pääkaupunkiseudulla.⁴

Vuosina 2010–2013 Hämeen ammattikorkeakoulu, Helsingin yliopisto ja Euroopan sosiaalirahasto rahoittivat ja toteuttivat yhdessä erilaisten paikallisten ja kansainvälisten toimijoiden kanssa korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille suunnatun REKRY-AMARE-hankkeen. Hankkeen tavoitteena oli muun muassa edistää koulutettujen maahanmuuttajien osaamisen ja aiemmin hankitun koulutuksen tunnustamista, lisätä ymmärrystä monikulttuurisista työympäristöistä ja hyödyntää hyväksi havaittuja käytäntöjä muista EU-maista. Hankkeen aikana ilmeni, että aiemmat hankkeet ja projektit ovat tuottaneet joukon hyviä toimintamalleja, minkä vuoksi REKRY-AMARE-hankkeessa ei ollut niinkään olennaista luoda uusia malleja vaan levittää toimivia käytäntöjä. Erityisesti haluttiin edistää työperäiseen maahanmuuttoon liittyviä myönteisiä asenteita, sillä hankkeen aikana todettiin, että viranomaiset ja työnantajat eivät tunnusta riittävästi sitä, että Suomi todella tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa. Sen vuoksi olisikin tärkeää lisätä eri tahojen tietoisuutta siitä, millainen maahanmuuttajataustainen työntekijä on ja miten hänet voidaan rekrytoida. Hankkeen raportissa mainitaan, että uusien toimintamallien kehittäminen ei auta, ellei huomiota kiinnitetä myös rekrytoinnin kognitiivisiin ja kommunikatiivisiin puoliin. Hanketta arvioitaessa hyväksi eri toimijoiden maahanmuuttoa koskevaa tietoisuutta lisääväksi käytännöksi osoittautuikin paikallisten ja interaktiivisten tilaisuuksien ja seminaarien järjestäminen. (REKRY-AMARE 2013.)

Tampereen yliopiston toteuttamassa ja Tekesin rahoittamassa *Kohti osallistavaa inhimillisen pääoman käyttöä – Innovaatioyhteisöt ja ulkomaalaisen inhimillisen pääoman integroituminen suomalaiseen innovaatiotoimintaan* -hankkeessa (INCO) tutkittiin vuosina 2013–2015 yhteisöjen merkitystä innovaatiotaloudessa sekä maahanmuuttoa voimavarana, joka voisi innovaatiotalouden välineitä soveltaen tuottaa Suomelle arvonn lisää ja hyvinvointia. INCO-hankkeen tavoitteena oli selvittää, millaisia näkyviä yhdistyksiä, järjestöjä tai epävirallisia järjestöjä Suomessa on ja miten niiden toiminta voi kiinnittää kansainvälisiä osaajia liike- tai innovaatiotoimintaan. (Raunio 2015, 9–12, 29–30; ks. myös Raunio & Mustikkamäki 2014.) Raunio (2015) on kirjoittanut INCO-hankkeesta kattavan raportin, jossa hän nostaa esiin suosituksia siitä, millainen maahanmuuttopolitiikka voi edistää maahanmuuttajien roolia innovaatiotaloudessa. Raunion (2015) keskeisimpiä ehdotuksia ovat muun muassa maahanmuuton alkuvaiheen asettautumis- ja kotoutumispalveluiden kehittäminen eri viranomaisten, korkeakoulujen, elinkeinoelämän ja järjestöjen yhteistoimintana, mentorointitoiminta sekä kasvuyritystoiminnan kehittäminen entistä kansainvälisemmäksi.

4 Muita kansainvälisille osaajille suunnattuja hankkeita ovat olleet muun muassa usean maan yhteistyönä vuosina 2006–2010 järjestetty ACRE (*Accommodating Creative Knowledge – Competitiveness of European Metropolitan Regions within the Enlarged Union*) ja Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen vuosina 2008–2011 toteuttama InterProf (*Factors Ensuring Integration among International Highly Skilled Professionals in Finland*), joka tutki Euroopan unionin kemikaaliviraston työntekijöiden sopeutumista Suomeen. Koska edellä mainitut hankkeet on toteutettu pääosin ennen vuotta 2010, jätän niiden esittelyn vain maininnan tasolle tässä kirjallisuuskatsauksessa tekemäni aikarajauksen vuoksi.

Helsingin kaupunki ja Euroopan sosiaalirahasto rahoittivat vuosien 2014–2015 aikana HERIEC-pilottihanketta. *Helsinki Region Immigrant Employment Council* -palvelumalli (HERIEC) pyrki edistämään pääkaupunkiseudulla asuvien kansainvälisten osaajien työllistymistä koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Toimenpiteiksi, joiden avulla palvelumalli voisi edistää pääkaupunkiseudulle muuttaneiden osaajien työllistymistä, verkostoitumista ja seudulle asettautumista, määriteltiin työharjoittelu- ja mentorointiohjelmat, työelämälähtöisen kielikoulutuksen kehittäminen ja Helsinki Region Welcome Weeks -tapahtumakokonaisuus. (Helsingin kaupunki 2015.) HERIEC-projekti jatkui huhtikuuhun 2015 asti, jonka jälkeen Helsingin kauppakamarin *Chamber of Multicultural Enterprises* -projekti (COME), joka on osa Euroopan sosiaalirahaston ja Uudenmaan liiton rahoittamaa *Töissä Suomessa* -hanketta, on jatkanut HERIEC:n perintöä vastavalmistuneille tai valmistumassa oleville kansainvälisille korkeakouluopiskelijoille suunnatun EntryPoint-mentorointiohjelman kautta. Elokuuhun 2018 asti kestävä *Töissä Suomessa* -hanke taas keskittyy kansainvälisten osaajien osaamiseen hyödyntämisen ja työmarkkinoille pääsyn edistämiseen metropolialueella. Yksi hankkeen päätavoitteista on International House Helsingin perustaminen: maahanmuuttopalvelut ja palveluntarjoajat pyritään kokoamaan saman katon alle, jotta maahanmuuttajien, viranomaisten ja työnantajien asiointi ja yhteistyö helpottuisivat. (COME 2016.)

Helsingin kaupungin tietokeskus on mukana Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamassa ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen koordinoimassa *Polkuja työhön* -hankkeessa. Hanke käynnistyi huhtikuussa 2016, ja se jatkuu vuoden 2019 maaliskuuhun. Hankkeen tavoitteena on selvittää muun muassa työelämän muuttuvien vaatimusten ja työntekijöiden taitojen yhteensovittamista sekä työikäisten osaamista ja sopeutumista ammattirakenteiden murrokseen. (Polkuja työhön 2017.) Tietokeskus osallistuu *Polkuja työhön* -hankkeeseen SHIFT-projektilla (*Societal Support and Human Capital in Immigrant Integration and Finnish Labor Market Transitions*), jossa tarkastellaan maahanmuuttajien työllisyyttä ja kannustinongelmia sekä kvantitatiivisin että laadullisin menetelmin (Yijälä 2016). Huomioitavaa on, että tutkimusprojektin yhtenä keskeisenä kohderyhmänä ovat länsimaista Suomeen muuttaneet henkilöt, joista monet ovat nimenomaan korkeasti koulutettuja.

5 MITÄ SEURAAVAKSI?

Olen tarkastellut tässä kirjallisuuskatsauksessa kansainvälisistä osaajista tehtyä tutkimusta useasta eri näkökulmasta. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on ollut kartoittaa, mitä kansainvälisistä osaajista tiedetään 2010-luvulla tehdyn tutkimuksen perusteella, mutta myös pohtia sitä, mitä kansainvälisten osaajien Suomeen sopeutumisesta ei vielä tiedetä. Suurimmassa osassa tutkimuksista, joihin tässä kirjallisuuskatsauksessa viitataan, tutkijat mainitsevat tutkimuksen aiheen olevan vähän tutkittu ja sen vuoksi lisäselvityksen arvoinen. Jos peilaan viime vuosina tehtyä tutkimusta aiempaan, on myös mahdollista todeta, että monet teemat toistuvat melko samanlaisina sekä ennen että jälkeen vuoden 2010. Kyhän (2011) tutkimuksen keskeinen tulos siitä, että korkea koulutuskaan ei välttämättä takaa maahanmuuttajille työtä ja että koulutettujen maahanmuuttajien työurat voivat olla hyvinkin erilaisia keskenään, on ilmennyt myös tässä kirjallisuuskatsauksessa. Samoin esimerkiksi Eskelän (2011, 2013, 2015) tekemät huomiot kansainvälisten osaajien asumisesta ja sosiaalisista suhteista ovat samansuuntaisia kuin ACRE-hankeesta saadut tulokset (Kepsu ym. 2009). Jos kuitenkin tarkastelen kansainvälisistä osaajista tehtyjä tutkimuksia etäältä ja pyrin hahmottamaan kokonaiskuvan ilmiöstä, muutama teema nousee muita kiinnostavammaksi. Seuraavaksi kokoankin lyhyesti ehdotuksia mahdollisille jatkotutkimuksille.

Jos vertailen eri maahanmuuttajaryhmistä tehtyä tutkimusta, tekemäni kirjallisuuskatsauksen ja Kyhän (2011) väitöskirjatutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että venäläistaustaisista ja/tai entisen Neuvostoliiton alueelta tulevista osaajista on jo olemassa melko paljon tutkimusta (esim. Anniste & Tammaru 2014; Kobak 2013; Lahti 2013; Pöyhönen ym. 2013; Tarnanen ym. 2015). Myös oma-aloitteisesti työn perässä muuttavista osaajista (*SIE* ja *SFE*) on saatavilla sekä kansainvälistä (ks. esim. Farcas & Gonçalves 2016) että kotimaista tutkimusta (esim. Yijälä 2012), mutta kuten Al Arissia ym. (2012) ja Habtia (2013) mukailen on mahdollista todeta, muihin kuin entisen Neuvostoliiton alueen etnisiin vähemmistöihin kuuluvista ja länsimaiden ulkopuolelta tulevista osaajista on tehty Suomessa verrattain vähän tutkimusta. Esimerkiksi Ahmadin (2011) esiin nostamat maahanmuuttajien työnhakustrategiat ja Al Arissin ym. (2012) mainitsevat näkyviin vähemmistöihin kuuluvien osaajien työurat vaikuttavat tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella tarvitsevan lisätutkimusta. Ajankohtainen aihe voisikin olla esimerkiksi Suomeen turvapaikanhakijoina tai pakolaisina tulleiden osaajien työmarkkinaintegraation ja kokonaisvaltaisen yhteiskuntaan sopeutumisen tutkiminen. Tätä kirjallisuuskatsausta kirjoittaessani osaavista irakiläistaustaisista turvapaikanhakijoista on ilmestymässä Yijälän ja Nymanin (2017) tekemä tutkimus, jossa keskitytään turvapaikanhakijoiden alkuvaiheen kokemuksiin Suomessa. Yijälän ja Nymanin tutkimus on tärkeä avaus keskustelulle siitä, millaista tietoa ja taitoa löytyy ihmisryhmästä, jonka ei julkisessa puheessa ensisijaisesti oleteta tuovan Suomelle kansainvälistä kilpailukykyä lisäävää osaamista.

Raunion (2015) INCO-hanketta kuvailevassa raportissa etsitään kysymyksiä siihen, miten erilaiset yhdistykset ja järjestöt voivat kiinnittää kansainvälisiä osaajia liike- ja innovaatiotoimintaan. Raunio esittää lukuisia kehittämisehdotuksia maahanmuuttajien työllisyyden ja osallisuuden edistämiseksi, mutta tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että tutkimustietoa siitä, miten suomalaisissa yrityksissä on hyödynnetty kansainvälisten osaajien tietoja ja taitoja, on vähän. Mainitsin luvussa 4.1 Lahden (2013) tutkimuksesta, jossa myös todetaan, että venäläistaustaisten korkeasti koulutettujen naisten kulttuurista osaamista on hyödynnetty vain vähän organisaatioiden tasolla. Kansainvälistymisen merkityksen korostuessa sekä yhteiskunnassa että yrityksissä olisikin kiinnostavaa tietää, millaista arvoa kansainväliset osaajat ovat tuoneet suomalaisille yrityksille tai julkisen puolen toimijoille sekä millaisia odotuksia yrityksillä on kansainvälisten osaajien hyödyntämisestä.

Monessa tarkastelemassani tutkimuksessa korostetaan perheen ja muiden sosiaalisten suhteiden merkitystä kansainvälisten osaajien sopeutumiselle. Suomalaisiin näyttäisi olevan vaikea luoda kontakteja (esim. Eskelä 2015), ja useassa tutkimuksessa kansainvälisten osaajien sosiaalisten yhteisöjen kerrotaan koostuvan pääasiassa omaan etniseen ryhmään kuuluvista ja muista kansainvälisistä osaajista (Habti 2012; Kobak 2013; Pöyhönen ym. 2013). Vastaavanlaisia tuloksia sosiaalisten suhteiden muodostamisen vaikeudesta on saatu myös ennen vuotta 2010 tehdyissä tutkimuksissa (esim. Kepsu ym. 2009; ks. myös Koskela 2010), joten ilmiö näyttää pysyneen melko muuttumattomana. Huomioitavaa kuitenkin on, että kansainväliset osaajat tuovat usein perheensä mukanaan, minkä vuoksi sopeutumisen tarkastelussa ja sen edistämässä on tärkeää ottaa myös perheiden tarpeet huomioon. Pethen ja Hafnerin (2013) mukaan erityisesti työn takia muuttaneiden osaajien perheet kärsivät sosiaalisten verkostojen puutteesta, mutta suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa ei näyttäisi olevan kattavaa tietoa kansainvälisten osaajien perheistä eikä etenäkään sellaisista korkeasti koulutetuista puolisoista, joilla ei maahan muuttaessa ole tietoa työpaikasta. Leinonen (2012a) sivuaa aihetta yhdysvaltalaisia osaajia käsittelevässä tutkimuksessaan ja toteaa, että perheen mukana Suomeen muuttaminen on merkinnyt joillekin hänen haastateltavilleen urakehityksen hidastumista. Kiinnostavaa olisikin tietää, miten kansainvälisten osaajien puolisoitten osaamista olisi mahdollista tukea ja hyödyntää tulevaisuudessa. Jos Suomeen puolisonsa kanssa muuttanut henkilö on vailla työtä ja riippuvainen puolisonsa verkostoista, jotka nekin saattavat koostua pääasiassa työyhteisön kansainvälisistä jäsenistä, sopeutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan voi olla vaikeaa. Pohtimisen arvoinen kysymys on myös se, mikä on kansainvälisiä osaajia työllistävien organisaatioiden rooli työntekijöidensä sosiaalisten verkostojen laajentamisessa kohti kantaväestön jäseniä ja mitä yhteiskunnallisella tasolla voidaan tehdä kansainvälisten osaajien ja perheidensä sopeutumisen hyväksi.

Muutokset perhesuhteissa koskettavat myös kansainvälisiä osaajia. Suomen väestön muuttuessa yhä kansainvälisemmäksi avioliitot ja niiden myötä myös avioerot eri kansallisuuksien välillä ovat yleistyneet. Habti (2013) mainitsee Suomessa asuvia arabitaustaisia naisia ($N = 9$) käsittelevässä tutkimuksessaan, että hänen haastattelemistaan naisista neljä on eronneita, vaikka he ovat aiemmin olleet Suomessa naimissa joko suomalaisen tai jonkin muun maan kansalaisen kanssa. Avioerosta huolimatta naiset ovat jääneet Suomeen. Habtin tutkimuksessa ei juuri käsitellä

naisten avioerokokemuksia, mutta avioero ilmiönä herättää kysymyksiä tarkasteltaessa etenkin suomalaisen puolison takia saapuneita kansainvälisiä osajia. Mitä tapahtuu, jos pariskunta eroaa ja heillä on lapsia? Jos eronnut kansainvälinen osaja päättää jäädä Suomeen esimerkiksi lastensa takia, millaiseksi hänen sosiaaliset verkostonsa muotoutuvat ja miten eroaminen parisuhteesta vaikuttaa sopeutumisprosessiin? Säävälän (2013) mukaan kansainvälisiä liittoja on Suomessa tutkittu jonkin verran, mutta tutkimukset ovat keskittyneet pääasiassa kansallisuusryhmiin, esimerkiksi venäläis- tai thaimaalaistaustaisiin puolisoihin. Sen sijaan sellaiset tutkimukset, joissa kansainvälisiä avioliittoja tarkasteltaisiin esimerkiksi juuri koulutustaustan näkökulmasta, ovat Säävälän mukaan saaneet vain vähän huomiota. Säävälän (2013) huomio puoltaa siis sitä, että eronneista ja Suomeen jääneistä kansainvälisistä osajista näyttäisi olevan tutkimuksellinen aukko.

Tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella vaikuttaa siltä, että kansainvälisistä osajista tiedetään Suomessa jo jonkin verran. Monet tutkimukset näyttävät kietoutuvan maahanmuuttoon liittyvän problematiikan ympärille, mikä on perusteltua: jos yhteiskunnassa vallitsevat epäkohdat tunnistetaan, niille voi olla mahdollista myös tehdä jotain. Tutkimuksissa toistuvat teemat liittyvät muun muassa työmarkkinoille integroitumisen vaikeuksiin, suomalaisten ennakkoluuloisiin asenteisiin muualta tulevia kohtaan ja suomen kielen osaamisen merkitykseen sopeutumisessa. Maahanmuuttajien sopeutuminen ei kuitenkaan ole aina pelkkää ongelmien kanssa kamppailua, vaan yksilöillä voi olla myös myönteisiä kokemuksia Suomeen muuttamisesta ja yhteiskuntaan kiinnittymisestä (esim. Habti 2013; Haukilahti ym. 2012). Voisiko siis tutkimus keskittyä tulevaisuudessa vaikeuksien kartoittamisen lisäksi myös positiivisiin sopeutumisen kokemuksiin ja niitä edistäviin käytäntöihin: mitä suomalaiset ovat tehneet hyvin ja millaisia käytäntöjä olisi hyvä jatkaa ja kehittää tulevana vuosina?

KIRJALLISUUS

- Aalto, A-M., Heponiemi, T., Keskimäki, I., Kuusio, H., Hietapakka, L., Lämsä, R., Sinervo, T. & Elovainio, M. (2014).** Employment, psychosocial work environment and well-being among migrant and native physicians in Finnish health care. *European Journal of Public Health* 24(3), 445–451.
- Ahmad, A. (2011).** Connecting with work. *European Societies* 13(5), 687–712.
- Ahmad, A. (2015).** "Since many of my friends were working in the restaurant": The dual role of immigrants' social networks in occupational attainment in the Finnish labour market. *International Migration & Integration* 16, 965–985.
- Al Ariss, A., Koall, I., Özbilgin, M. & Suutari, V. (2012).** Careers of skilled migrants: Towards a theoretical and methodological expansion. *Journal of Management Development* 31(2), 92–101.
- Anniste, K. & Tammaru, T. (2014).** Ethnic differences in integration levels and return migration intentions: A study of Estonian migrants in Finland. *Demographic Research* 30, 377–412.
- Aure, M. (2013).** The emotional cost of employment-related mobility. *Norwegian Journal of Geography* 67(5), 284–294.
- Axelsson, L. (2016).** Living within temporally thick borders: IT professionals' experiences of Swedish immigration policy and practice. *Journal of Ethnic and Migration Studies*.
- Aygören, H. & Wilińska, M. (2012).** "People like us": Experiencing difference in the working life immigrant women. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 32(6), 575–591.
- Bevelander, P. & Pendakur, R. (2012).** Citizenship, co-ethnic populations, and employment probabilities of immigrants in Sweden. *International Migration & Integration* 13, 203–222.
- Chang, C-C. (2014).** *Highly educated Taiwanese women seeking a self-acceptable social position in Finland*. Väitöskirja. Studies in Educational Sciences 253. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- COME (2016).** Chamber of Multicultural Enterprises. Luettu 5.1.2017. <http://come2.fi/fi/tietoa/tietoa-comesta/>.
- Csedó, K. (2008).** Negotiating skills in the global city: Hungarian and Romanian professionals and graduates in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34(5), 803–823.
- Eskelä, E. (2011).** Kansainvälisten osaajien asumistyytyväisyys pääkaupunkiseudulla. *Yhdyskuntasuunnittelu* 49(3), 7–23.
- Eskelä, E. (2013).** Migration decisions of skilled migrants: International degree students in an offbeat destination. *Nordic Journal of Migration Research* 3(3), 145–152.
- Eskelä, E. (2015).** *Housing talent. Residential satisfaction among skilled migrants in the Helsinki metropolitan area*. Väitöskirja. Department of Geosciences and Geography A33. Helsinki: Helsingin yliopisto.

- Farcas, D. & Gonçalves, M. (2016).** Do three years make a difference? An updated review and analysis of self-initiated expatriation. *Springer Plus* 5, 1–25.
- Forsander, A. (2013).** Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Martikainen, T., Saukkonen, P. & Säävälä, M. (toim.) *Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus, 220–244.
- Fossland, T. (2012).** Highly skilled migration in the urban Arctic: A Norwegian case study on skilled migrant labour market integration. *Polar Record* 48(3), 254–258.
- Fossland, T. (2013).** Crossing borders – getting work: Skilled migrants' gendered labour market participation in Norway. *Norwegian Journal of Geography* 67(5), 276–283.
- de Haas, H. & Fokkema, T. (2011).** The effects of integration and transnational ties on international return migration intentions. *Demographic Research* 25, 755–782.
- Habti, D. (2012).** *Highly skilled mobility and migration from MENA region to Finland: A socio-analytical approach*. Dissertations in Social Sciences and Business Studies 43. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- Habti, D. (2013).** Spatialities of work and home in a dual-career context of highly skilled Arab women in Finland. *Journal of Finnish Studies* 17(1/2), 92–125.
- Hahl, K. & Paavola, H. (2015).** "To get a foot in the door": New host country educated immigrant teachers' perceptions of their employability in Finland. *Australian Journal of Teacher Education* 40(3), 36–51.
- Haukilahti, R-L., Virjo, I. & Mattila, K. (2012).** ETA-alueen ulkopuolella perustutkintonsa suorittaneiden lääkäreiden Suomeen tulon syyt, työllistyminen ja jatkosuunnitelmat. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 49, 13–30.
- Helsingin kaupunki (2015).** HERIEC (Helsinki Region Immigrant Employment Council) -hanke. Luettu 5.1.2017. <http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/yritykset/yrityspalvelut/heriec/helsinki-hanke/>.
- HS (2016).** Koti on nyt muualla. Sunnuntai B1. 4.12.2016.
- Kaljonen, P. (2014).** EU:n ulkopuolelta tulleiden maahanmuuttajien kertomaa. Kokemuksia sosiaalisesta integraatiosta suomalaiseen arkeen. Teoksessa Ihamäki, K. & Kaljonen, P. (toim.) *Kotouttamista ja kohtaamisia*. Aatos-artikkelit 14. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, 12–36.
- Kaltainen, J. (2013).** Ekspatriaattien organisaatioon identifioitumisen yhteydessä olevat tekijät maahanmuuton eri vaiheissa. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalitieteiden laitos.
- Kepsu, K., Vaattovaara, M., Bernelius, V. & Eskelä, E. (2009).** Helsinki: An attractive metropolitan region for creative knowledge workers? The view of transnational migrants. ACRE report 7.5. Amsterdam: University of Amsterdam.
- Kobak, D. (2013).** Russian-speaking professionals in the Helsinki Metropolitan Area: Prospects and challenges. Study reports 2013:5. City of Helsinki Urban Facts.
- Koskela, K. (2010).** New explorations in Finnish migration studies: The emerging case of the skilled migrants. *e-migrinter* 5, 57–67.
- Krutova, O., Lipiäinen, L. & Koistinen, P. (2016).** Patterns of integration: A longitudinal view of the labour market attachment of immigrants in Finland. *Nordic Journal of Migration Research* 6(2), 102–114.

- Kyhä, H. (2011).** *Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa.* Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.
- Lahti, M. (2013).** Cultural identity in everyday interactions at work: Highly skilled female Russian professionals in Finland. *Nordic Journal of working life studies* 3(4), 21–43.
- Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Jasinskaja-Lahti, I. (2012).** Discrimination in the Finnish labour market – An overview and a field experiment on recruitment [Syrjintä suomalaisilla työmarkkinoilla – yleiskatsaus ja kenttäkoe rekrytointisyrjinnästä]. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ ja yrittäjyys 16/2012.
- Lasonen, J. & Teräs, M. (2013).** Tunnustamisen näkökulma maahanmuuttajien työllistymiseen ja ammatilliseen koulutukseen. Teoksessa Brunila, K., Hakala, K., Lahelma, E. & Teittinen, A. (toim.) *Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot.* Helsinki: Gaudeamus, 154–170.
- Leinonen, J. (2012a).** "Money is not everything and that's the bottom line": Family ties in transatlantic elite migrations. *Social Science History* 36(2), 243–268.
- Leinonen, J. (2012b).** Invisible immigrants, visible expats? Americans in Finnish discourses on immigration and internationalization. *Nordic Journal of Migration Research* 2(3), 213–223.
- Liebkind, K., Larja, L. & Brylka, A. (2016).** Ethnic and gender discrimination in recruitment: Experimental evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology* 4(1), 403–426.
- Lobodzińska, A. (2011).** Immigrants and immigration policy in ageing Finland. *Bulletin of Geography* 15, 43–55.
- Maahanmuuttovirasto (2017a).** Käsittelyajat. Luettu 10.1.2017. <http://www.migri.fi/nain-palvelemme/kasittelyajat>.
- Maahanmuuttovirasto (2017b).** Työntekoon tarvitaan oleskelulupa. Luettu 10.1.2017. <http://www.migri.fi/tyoskentely-suomessa/tyontekijat-ja-tyonteko>.
- Mügge, L. & van der Haar, M. (2016).** Who is an immigrant and who requires integration? Categorizing in European policies. Teoksessa Garcés-Masareñas, B. & Penninx, R. (Eds.) *Integration Processes and Policies in Europe. Contexts, Levels and Actors.* IMISCOE Research series. Springer Open, 77–90.
- Myrskylä, P. & Pyykkönen, T. (2015).** Tulevaisuuden tekijät. Suomi ei pärjää ilman maahanmuuttoa. EVA Analyysi 42.
- Mähönen, T. A., Leinonen, E. & Jasinskaja-Lahti, I. (2013).** Met expectations and the wellbeing of diaspora immigrants: A longitudinal study. *International Journal of Psychology* 48(3), 324–333.
- Nieminen, T. (2015).** Työttömyys ja työvoiman ulkopuolella olevat. Ulkomaalaistaustaisten ei-työllisten työnhaku on aktiivisempaa kuin suomalaistaustaisilla – kielitaito suurin este työllistymiselle. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014.* Helsinki: Tilastokeskus, 121–133.
- Opetushallitus (2016).** Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustaminen Suomessa. Luettu 12.1.2017. http://www.oph.fi/download/177024-Esite_2016_FL.pdf.

- Pernice, P., Trlin, A., Henderson, A., North, N. & Skinner, M. (2009).** Employment status, duration of residence and mental health among skilled migrants to New Zealand: Results of a longitudinal study. *International Journal of Psychiatry* 55 (3), 272–287.
- Pethe, H. & Hafner, S. (2013).** Internationalisation and policies towards transnational migration. Teoksessa Musterd, S. & Kovács, Z. (toim.) *Place-making and Policies for Competitive Cities*. Oxford: Wiley-Blackwell, 239–261.
- Polkuja työhön 2017.** Tietoja hankkeesta. Luettu 27.1.2017. <http://www.polkujatyohon.fi/tietoja-hankkeesta/>.
- Pöyhönen, S., Rynkänen, T., Tarnanen, M. & Hoffman, D. (2013).** Venäjänkieliset IT-alan asiantuntijat työyhteisöissä – monikieliset käytänteet, identiteetit ja osallisuuden kokemukset integroitumisessa. Teoksessa Keisanen, T., Kärkkäinen, E., Rauniomaa, P., Siitonen, P. & Siromaa, M. (toim.) *Osallistumisen multimodaaliset diskurssit – Multimodal discourses of participation*. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistyksen AFinLAN julkaisuja 71. Jyväskylä: Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys, 77–102.
- Raunio, M. (2015).** Innovaatiotalouden maahanmuuttopolitiikka. Kansainvälinen muuttoliike, maahanmuuttajat ja innovaatiopolitiikka. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Innovaatio 33/2015.
- Raunio, M. & Mustikkamäki, N. (2014).** Immigration policy as a part of innovation policy? Tekes. Aineettomuus. Policy Brief 1/2014.
- REKRY-AMARE (2013).** Promoting work-related immigration and spreading good practices in the EU. Final report. Luettu 30.1.2017. <http://www.jti.ee/public/Rekry-amare-final-report-100413.pdf>.
- Rynkänen, T. (2015).** Venäjänkieliset maahanmuuttajat suomalaisissa työyhteisöissä. *Idäntutkimus* 2/2015, 85–86.
- Saarentalo-Vuorimäki, J. (2015).** *Finnish expatriates' adaptation to a multicultural environment*. Väitöskirja. Publications of the Department of Social Research 2015/2. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Strömblad, P. & Malmberg, B. (2015).** Ethnic segregation and xenophobic party preference: Exploring the influence of the presence of visible minorities on local electoral support for the Sweden Democrats. *Journal of Urban Affairs* 38(4), 530–545.
- Sutela, H. (2015).** Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Ulkomaalaistaustaisten työsuhteet usein määrä- tai osa-aikaisia – ammattirakenne selittää suuren osan eroista. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus, 83–109.
- Sutela, H. & Larja, L. (2015).** Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus, 29–41.
- Säävälä, M. (2013).** Maahanmuutto perheilmionä. Teoksessa Martikainen, T., Saukkonen, P. & Säävälä, M. (toim.) *Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus, 101–122.
- Talouselämä (2015).** Työlupa viipyy puoli vuotta – Startup-yrietykset kärsivät. 21.3.2015. Luettu 18.1.2017. <http://www.talouselama.fi/uutiset/tyolupa-viipyy-puoli-vuotta-startup-yrietykset-karsivat-3473474>.

- Tarnanen, M., Rynkänen, T. & Pöyhönen, S. (2015).** Kielten käyttö ja oppiminen aikuisten maahanmuuttajien integroitumisen ja identiteettien rakennusaineina. Teoksessa Jakonen, T., Jalkanen, J., Paakkinen, T. & Suni, M. (toim.) *Kielen oppimisen virtauksia. Flows of language learning*. AFinLAN vuosikirja 2015. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistyksen julkaisuja 73. Jyväskylä: Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys, 56–72.
- Tyler, T. R. & Blader, S. L. (2000).** *Cooperation in groups. Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Philadelphia: Psychology Press.
- UTH-tutkimus 2014.** Ulkomaalaista syntyperää olevien työ- ja hyvinvointi -tutkimus. Sähköpostitse saatu tilastoaineisto. Tilastokeskus.
- Valtioneuvoston kanslia (2015).** Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015.
- Valvira (2016).** EU/ETA-alueen ulkopuolella koulutetuilta lääkäreiltä vaadittavat kuulustelut. Luettu 10.1.2017. http://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/eu_eta_valtioiden_ulkopuolella_koulutetut/laakarit/kuulustelut
- Yijälä, A., Likki, T., Stein, D. & Jasinskaja-Lahti, I. (2009).** The adjustment of highly skilled international professionals in Helsinki. Teoksessa Jasinskaja-Lahti, I. & Laine, M. (Eds.) *Founding the European Chemicals Agency: The perspectives of the employees and authorities of the City of Helsinki*. Research series 2009: 7. City of Helsinki Urban Facts, 17–113.
- Yijälä, A. (2012).** *Pre-acculturation among voluntary migrants*. Väitöskirja. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 2012:10. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Yijälä, A. (2016).** Maahanmuuttajien työelämäintegraatiota ja taloudellista sopeutumista selvitetään tarkemmin. *Kvartti* 4/2016. Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Yijälä, A. & Nyman, M. (2017).** *Living in limbo. Qualitative case study of skilled Iraqi asylum seekers in Finland*. Tutkimuksia 2017:1. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

TIEDUSTELUT

Anu Yijälä, p. 09 310 36522
etunimi.sukunimi@hel.fi
Katja Vilkkama p. 09 310 78396
etunimi.sukunimi@hel.fi

TAITTO

Lotta Haglund

JULKAISIJA

Helsingin kaupungin tietokeskus
PL 5500 (Siltasaarekatu 18–20 A)
00099 Helsingin kaupunki

PUHELIN

09 310 1612

INTERNET

WWW.HEL.FI/TIETOKESKUS/