

**TALOUTTA
JA TYÖELÄMÄÄ
1/2025**



E2 Tutkimuksen selvitys STTK:lle:

**Maahanmuuttajanaisten
työllistyminen**

© E2 Tutkimus 2025 | E2 Tutkimuksen työryhmä: Ville Pitkänen, Rolle Alho ja Roosa Veijola

STTK:n julkaisusarja





STTK:n julkaisusarja 1/2025

**E2 Tutkimuksen selvitys STTK:lle:
MAAHANMUUTTAJANAISTEN TYÖLLISTYMINEN**

© E2 Tutkimus 2025

E2 Tutkimuksen työryhmä: Ville Pitkänen, Rolle Alho ja Roosa Veijola

Taitto Julia Hannula, Luova toimisto Pilke

Paino Aksidenssi Oy

ISBN 978-952-69624-7-4 (pehmeäkantinen)

ISBN 978-952-69624-8-1 (PDF)

Sisältö

Saatteeksi	4
Tutkimuksen tavoitteet	6
Aineisto	7
1 Työllistymisen esteet	8
1.1 AJANKOHTAISET TILANNETEKIJÄT	9
Moni kokee yhteiskunnallisen ilmapiirin heikentyneen	9
Työmarkkinoiden alakulo heijastuu kielteisesti etenkin maahanmuuttajanaisiin	10
Resurssien puute vaivaa työllisyys- ja kotoutumispalveluja	11
Ohjataan maahanmuuttajanaisia työllisyyspalveluissa matalapalkka-aloille?	12
Hallituksen maahanmuuttopoliittiset ratkaisut huolestuttavat monia	13
1.2 PITKÄAIKAISET TYÖLLISTYMISEN ESTEET	14
Kielimuri hidastaa työllistymistä	14
Kielikurssitarjonnassa ja kielenopetuksessa taso ja saatavuus vaihtelevat	15
Verkostojen puuttuminen vaikeuttaa työpaikan löytymistä	16
Työnantajat eivät aina tunnista maahanmuuttajien osaamista	17
Ulkomaisten tutkintojen tunnustamiseen liittyvä prosessi hidastaa työllistymistä	18
Moni kokee syrjintää työmarkkinoilla	19
Rekrytointiin liittyvä syrjintä on yleistä	20
Osalla hoivavastuu ja perhe vaikeuttavat työllistymistä	20
YHTEENVETO: Työllistymisen ja työuralla etenemisen esteet	21
2 Työllistymistä edistävät tekijät	22
2.1 TYÖMARKKINAT	23
Sosiaaliset taidot, suomalainen koulutus ja aiempi työkokemus tukevat työllistymistä	23
Verkostot ovat olleet monelle työllistymisessä ratkaisevan tärkeitä	25
Työnhakijoiden oma aktiivisuus painottuu	26
Työkulttuurin tunteminen tukee työpaikalle asettumista ja uralla etenemistä	28
2.2 TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVAT PALVELUT JA MUU TUKI	29
Tukea työllistymiseen saadaan työvoimatoimistosta sekä maanmiehiltä ja -naisilta	29
Suomen maahanmuuttajille suunnattu palveluverkosto on pitkälle kehittynyt	30
Puoliso-ohjelmista hyviä kokemuksia	31
Yhteyksien luomista yrityksiin pidetään tärkeänä	32
Mentorointi koettu hyödylliseksi	32
YHTEENVETO: Työllistymistä edistävät tekijät	33
3 Lopuksi	34
Lähteet	37
Liitteet	38

Saatteeksi



Töitä maahanmuuttajanaisille!

Maahanmuuttaneiden työllisyys on tärkeä yhteiskunnallinen kysymys. Yhä useampi suomalainen on eläkeläinen ja lapsia syntyy erittäin vähän, joten emme kansakuntana selviydy ilman uutta työvoimaa. Työelämässä mukana olevat maahanmuuttajat ovat Suomelle tärkeä työllisyyden ja tuottavuuden lähde. He tuovat Suomeen myös uutta osaamista ja verkostoja.

Tilastoja tutkimalla on ilmeistä, että hyvässä talouden suhdanteessa maahanmuuttajamiesten työllisyys on lähes muun väestön tasolla, mutta naiset voivat olla pitkäänkin työvoiman ulkopuolella. Asiaa ei korjaa koulutus, työkyky ja -halu, eikä välttämättä kielitaitokaan. Työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on STTK:lle tärkeä strateginen tavoite. Siksi meitä kiinnostavat syyt maahanmuuttajanaisten heikon työllisyyden taustalla. Keskeistä on kuulla naisten omia näkemyksiä työllistymisestä, sen esteistä ja toisaalta myös koetuista onnistumisista.

Ulkomailla syntyneen väestön osuus Suomen väestöstä on länsimaisiin verrokkimaihin nähden edelleen varsin pieni, noin kahdeksan prosenttia. Meillä on maailmalla valitettava maine Euroopan rasisisimpana maana. Siksi oli tärkeää kuulla haastateltujen näkemyksiä myös hallituksen tekemistä ajankohtaisista päätöksistä, jotka esimerkiksi vaikeuttavat maahanmuuttajien asemaa työttömyyden kohdatessa ja kiristävät kansalaisuuden saamisen edellytyksiä. Nämä jo voimaan tulleet lakimuutokset koettiin haastateltavien enemmistössä merkkeinä yhteiskunnallisen ilmapiirin heikentymisestä ja negatiivisesta asenteesta ulkomaalaisia kohtaan.

Tähän E2:n tekemään tutkimukseen on haastateltu työllistyneitä ja työtä hakevia maahanmuuttajanaisia sekä työvoima- ja kotouttamispalveluissa työskenteleviä asiantuntijoita. Rahoitukseen kohdistuvat leikkaukset ovat asiantuntijoiden suurin huolenaihe ja este sujuvan työllistämisen tiellä. Toisaalta tutkimuksesta nousee useita esityksiä, miten juuri maahanmuuttajanaisten työllistymistä voisi edistää.

Maahanmuuttajien hyvä työllisyys edellyttää sekä valtiovallalta että työelämän toimijoilta panostuksia. Meidän on parannettava maahantulon ja kotoutumisen prosesseja- ja palveluita, osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä työelämän pitovoimaa. Lisäksi on purettava työelämän syrjiviä käytäntöjä.

Antti Palola

STTK:n puheenjohtaja

Tutkimuksen tavoitteet

Monilla maahanmuuttajanaisilla on vaikeuksia työllistyä ja heidän työllisyysasteensa on huomattavasti alhaisempi kuin koko väestön sekä maahanmuuttajamiesten. Raportin tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan edistää maahanmuuttajanaisten työllistymistä ja esittää suosituksia ja toimenpide-ehdotuksia poliittiseen päätöksentekoon.

Tutkimuksen pääkysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät edistävät ja mitkä asiat estävät Suomeen muuttaneiden, korkeasti koulutettujen naisten työllistymistä ja uralla etenemistä?
2. Millaisilla keinoilla voitaisiin edistää heidän työllistymistään?

Lisäksi tutkimuksessa on selvitetty kohderyhmän näkemyksiä hallituksen maahanmuuttopolitiikan kiristyksistä.

Raporttia varten on haastateltu maahanmuuttajanaisia sekä julkisissa kotoutumis- ja työllisyyspalveluissa työskenteleviä ammattilaisia. Lisäksi on toteutettu maahanmuuttajanaisille suunnattu kysely.

Haastatteluiden ja kyselyiden aiheena oli maahanmuuttajanaisten työllistyminen, uralla eteneminen sekä palvelutarpeet. Maahanmuuttajanaisille tehdyn kyselyn ja haastatteluiden avulla saatiin tietoa kohderyhmän kokemuksista – työllistymistä heikentävistä ja tukevista tekijöistä. Työllisyyspalveluissa työskentelevien haastatteluiden avulla saatiin tietoa palvelujärjestelmän toiminnasta, sen vahvuuksista ja haasteista – erityisesti tilanteesta, jossa työllisyys ja kotoutumispalvelut siirtyivät kunnille vuoden 2025 alussa.

Aineistot

Haastattelut

Tutkimusta varten haastateltiin kahtatoista **maahanmuuttajanaista sekä kymmentä maahanmuuttajien työllisyys- ja kotoutumispalveluissa työskentelevää virkamiestä.**

Laadulliset teemahaastattelut tehtiin Teamsissä vuoden 2024 lopulla sekä vuoden 2025 alkupuolella. Haastattelut kestivät keskimäärin vajaan tunnin ja ne tehtiin englannin ja suomen kielillä. Raportissa käytetyt haastattelusitaatit on käännetty suomen kielelle.

Kaikilla haastatelluilla **maahanmuuttajanaisilla** on joko korkeakoulututkinto tai suoritettuja korkeakouluopintoja. Haastateltavat ovat muuttaneet Suomeen eri syistä (opiskelu, perhesyyt, työ) ja he edustavat eri lähtömaita ja kansallisuuksia. Haastateltavat edustavat eri ammatteja ja koulutustaustoja ja he asuvat eri puolilla Suomea.

Haastatellut edustavat seuraavia kansalaisuuksia: Espanja, Filippiinit, Intia (3), Nepal, Pakistan, Ranska, Saksa, Ukraina, Venäjä, Yhdysvallat. Lisäksi neljällä haastatellulla on myös Suomen kansalaisuus.

Haastateltujen Suomessa asuma aika vaihtelee muutamasta vuodesta lähes kahteen kymmeneen vuoteen.

Työllisyys- ja kotoutumispalveluissa työskentelevistä yhdeksän työskenteli kunnissa, yksi yliopiston maahanmuuttajille suunnatussa neuvontapalvelussa. Osa heistä työskenteli johtotehtävissä, osa asiakaspalvelutehtävissä. Raportissa näihin henkilöihin viitataan asiantuntija-käsitteellä.

Kaikille haastatelluille on luvattu anonymiteetti, eli heidän henkilöllisyytensä ei tule esille tässä raportissa. Haastattelusitaatteja on tiivistetty poistamalla niistä puhekielelle tyypillisiä täytesanoja ja toistoa.

Kysely (N=287)

Kyselyn kohderyhmänä olivat ensimmäisen sukupolven työikäiset, korkeasti koulutetut maahanmuuttajanaiset. "Ensimmäisellä sukupolvella" viitataan ulkomailla syntyneisiin ulkomaan kansalaisiin, jotka ovat muuttaneet Suomeen.

Aineisto kerättiin 21.11.2024–13.2.2025 välisenä aikana suomen-, ruotsin- ja englanninkielisellä Webropol-kyselyllä. Kyselyä jaettiin maahanmuuttajien sosiaalisen median ryhmissä, maahanmuuttajajärjestöjen sähköpostilistoilla, kaupunkien ja ELY-keskusten sähköpostilistoilla ja somessa, maahanmuuttajien ryhmissä, International House -toimijoiden somessa.

Kyselyyn vastasi 287 maahanmuuttajanaista. Vastaajat ovat pääosin korkeasti koulutettuja. Heistä 87 prosentilla on ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinto. Vastaajista noin 40 prosenttia oli muuttanut Suomeen perhesyistä, 30 prosenttia oli tullut Suomeen opiskelemaan ja 15 prosenttia oli saanut Suomesta töitä. Kyselyyn vastanneet olivat asuneet Suomessa keskimäärin seitsemän vuotta.

Vastaajien taustat on esitelty yksityiskohtaisemmin liitteessä 1.

1 Työllistymisen esteet



1.1 Ajankohtaiset tilannetekijät

Moni kokee yhteiskunnallisen ilmapiirin heikentyneen



Kyselyn ja haastattelujen perusteella suomalainen yhteiskunta näyttäytyy monille maahanmuuttajanaishille kielteisessä valossa. Noin puolet kyselyn vastaajista arvioi, että Suomen yhteiskunnallinen ilmapiiri on maahanmuuttajien näkökulmasta heikentynyt.

Reilu viidennes arvioi kuitenkin ilmapiirin parantuneen.

Kyselyn avovastauksissa osa liitti huonontuneen ilmapiirin istuvaan hallitukseen ja sen politiikkatoimiin, osa työmarkkinoiden torjuvuuteen ulkomaalaisia kohtaan. Joidenkin mielestä maahanmuuttopolitiikkaan tehdyt muutokset antavat vaikutelman, etteivät maahanmuuttajat ole erityisen tervetulleita Suomeen.

Osa kyselyn vastaajista ja haastatelluista toi esiin myös positiivisia muutoksia ja nosti esiin suomalaisen työelämän myönteisiä puolia, kuten työ- ja vapaa-ajan välistä hyvää tasapainoa sekä työelämän matalia hierarkioita.



Myönteistä kehitystä on olemassa: ammattiliitot ovat aikaisempaa kansainvälisempiä, maahanmuutosta ja sen tarpeesta on enemmän myönteistä keskustelua. Ollaan ymmärretty, että ulkomaisia työntekijöitä tarvitaan, ja että heidän kotoutumisensa on talouden kannalta tärkeää.

Samanaikaisesti kuitenkin nykyhallitus tekee pelkästään negatiivisia päätöksiä, mitä tulee maahanmuuttoon ja viestii aiheesta vielä negatiivisemmin.”

Kyselyn avovastaus

Työmarkkinoiden alakulo heijastuu kielteisesti etenkin maahanmuuttajanaisiin

Suomeen ulkomailta muuttaneet naiset ovat ryhmä, johon työllisyyden muutokset vaikuttavat nopeasti, sillä heidän asemansa työmarkkinoilla on hauraampi kuin väestön keskimäärin. He ovat selvästi ylliedustettuina esimerkiksi määräaikaisissa osa- ja kokoaikaisissa palkkatyösuhteissa. Lisäksi ulkomaan kansalaisilla työsuhteen epätyypillisuus on harvemmin oma valinta kuin Suomen kansalaisilla. (Tilastokeskus 2023).

Työpaikkojen heikot näkymät ja työllisyystilanteen heikentyminen heijastuvat suoraviivaisesti monen maahanmuuttajanaisen arkeen. Suomen heikko taloudellinen tilanne ja työmarkkinoiden imun heikentyminen kävivät ilmi myös tutkimushaastatteluista. **Useat haastatellut maahanmuuttajanaiset** kertoivat, että työharjoittelupaikkojenkin saaminen on vaikeutunut:

”Minulla ei ole mitään varmuutta siitä, että onnistun saamaan työpaikan Suomesta, koska työllisyystilanne ei ole hyvä, enkä etsi satunnaisia keikkatöitä, joita niitäkään ei enää ole tarjolla.”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen

Myös haastatellut **maahanmuuttajien kanssa työskentelevät asiantuntijat nostivat** esiin vaikean työmarkkinatilanteen ja lisääntyneen työttömyyden.

Epävarmempi asema näkyy tilastoissa: naisten, joilla ulkomaan kansalaisuus työttömyys nousi jonkin verran nopeammin kuin miesten, jotka ovat ulkomaan kansalaisia (sekä koko väestön) aikavälillä 2/2024-2/2025 (TEM 2025). Haastateltavat arvioivat, että työnantajilla on aiempaa enemmän valinnanvaraa, jolloin esimerkiksi kielitaitoa voidaan painottaa rekrytointipäätöksissä vieläkin enemmän kuin normaaleina aikoina.

Resurssien puute vaivaa työllisyys- ja kotoutumispalveluja

Suomen heikko taloudellinen tilanne heijastuu myös työllisyys- ja kotoutumispalveluihin. Kotoutumista edistävät palvelut siirtyivät vuoden 2025 alussa kuntien vastuulle, kun ne aiemmin järjestettiin valtion ja kuntien kesken. Uudistuksen myötä kotoutumispalvelujen kohderyhmää on myös laajennettu: palveluja tarjotaan myös työvoiman ulkopuolella oleville henkilöille. Samalla aikaa, jolloin kotoutumispalveluja tarjotaan, on lyhennetty kolmesta vuodesta kahteen.

Vastaavasti työvoimapalvelut on siirretty 45 työllisyysalueen vastuulle ja osaksi kuntien peruspalvelua. Muutosten tavoitteena on parantaa palveluita tuomalla ne lähemmäs asiakkaita sekä tarjota paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin paremmin räätälöityjä palveluita.



Nyt sitten [rahoitusta] leikattiin valtakunnallisesti, niin kyllähän se meilläkin tulee näkymään... kyllähän se huolestuttaa, ja sitten ylipäättänsä tämä julkinen keskustelu tästä, että halutaan kovasti tehostaa sitä kotoutumista, lyhennetään kotoutumisaikaa, pitäisi saada kaikki nopeasti tehokkaasti töihin, mutta sitten kuitenkin viedään niitä määrärahoja.”

Haastattelu, asiantuntija

Haastateltujen työvoima- ja kotoutumisasiantuntijoiden mukaan työllisyyspalveluiden siirtyminen valtiolta kunnille vuoden 2025 alussa on lisännyt henkilökunnan työtaakkaa. Lisäksi sekä kotouttamis- että työllisyyspalveluista on tällä hallituskaudella leikattu rahoitusta.

Haastateltavien mukaan resurssien niukentuminen ja heikentyneestä työllisyystilanteesta johtuva asiakasmäärien kasvu ovat johtaneet siihen, että yksilöllistä tukea tai työllisyyttä tukevia valmennuksia on aikaisempaa vähemmän tarjolla asiakkaille. Aikaa henkilökohtaiseen asiakaspalveluun jää myös vähemmän.



Meillä on aika rajallinen kyky itse lähteä välttämättä ajamaan yksittäisen henkilön asiakasprosesseja tai työllistymistä ihan kauhean pitkälle, koska resurssit on sillä tavalla, että asiakkaita on aika paljon.”

Haastattelu, asiantuntija

Ohjataanko maahanmuuttajanaisia työllisyyspalveluissa matalapalkka-aloille?

Osa haastatelluista maahanmuuttajanaisista kertoi omista tai heidän tuttaviensa kokemuksista työllisyyspalveluiden tai kotouttamispalveluiden edustajien kanssa. Heidän mukaansa työllisyyspalveluissa maahanmuuttajanaisia ohjataan työvoimapula-aloille, kuten hoito- ja varhaiskasvatusalalle, vaikka heidän koulutuksensa ja kiinnostuksensa eivät vastaisi näitä tehtäviä. Moni suhtautuu tähän kielteisesti.

Haastatellut työllisyyspalveluiden asiantuntijat eivät ole asiasta täysin eri mieltä. Työllisyyspalveluissa tausta-ajatukse-
na voi heidän mukaansa olla se, että nopein tie työelämään ovat lyhyet ammatilliset koulutukset sekä työt matalapalkka-
aloilla. Esimerkiksi hoiva-ala voi toimia hyvänä ponnahduslautana työelämään, vaikkei alalle työllistyminen olisikaan
pysyvää.

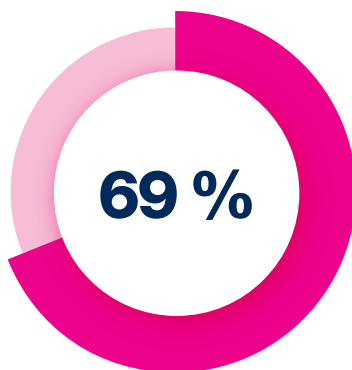
Osa työllisyyspalveluiden asiantuntijoista näkee asenteellisuuden myös sukupolvikysymyksenä: erityisesti vanhemmil-
la työntekijöillä voi olla tiedostamattomia sukupuoleen tai etniseen taustaan liittyviä ajatusrakenteita, jotka vaikuttavat
maahanmuuttajanaيسille suositeltuihin uravalintoihin.

On mahdotonta sanoa, kuinka usein asiakkaita ohjataan tiettyihin koulutuksiin ja ammatteihin sukupuolen tai etnisyyden
perusteella. Ilmiö kuitenkin nousi esille sekä haastatteluissa että kyselyssä ja menettelytapa on hyvin ongelmallinen
tasapuolisen kohtelun näkökulmasta.

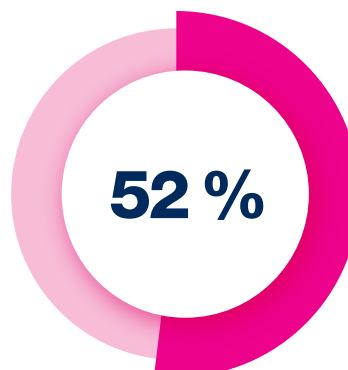
” – – Hän [työvoimaneuvoja] kehotti minua hankkimaan sairaanhoitajan tai varhaiskasvatuksen tutkinnon. Mutta en ollut kiinnostunut sellaisesta, koska minulla on korkeakoulututkinto. Ja se olisi ollut totaalinen uranvaihto minulle. He [työvoimaviranomaiset] yleensä sanovat, että kannattaa hankkia ammatillinen koulutus, koska sille on enemmän kysyntää.”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen

Hallituksen maahanmuuttopoliittiset ratkaisut huolestuttavat monia



69 prosenttia vastaajista suhtautuu kielteisesti lakimuutokseen, jonka seurauksena muiden kuin EU- tai ETA-maiden kansalaiset menettävät oikeutensa asua Suomessa, mikäli työttömyys kestää yli 3 kuukautta. 18 prosenttia suhtautuu asiaan neutraalisti, 14 prosenttia myönteisesti.



52 prosenttia vastaajista suhtautuu kielteisesti pysyvän oleskeluluvan edellytysten tiukennuksiin. 29 prosenttia suhtautuu asiaan neutraalisti, 19 prosenttia myönteisesti.

Monien haastateltavien sekä kyselyyn vastanneiden maahanmuuttajajanaisten mielestä hallituksen toteuttamat ja kaavailemat muutokset maahanmuuttopoliittikkaan ja kansalaisuuden saamiseen vaikeuttavat maahanmuuttajien kotoutumista ja tulevaisuuden suunnittelemista erityisesti heikentyneessä työllisyystilanteessa.

Työperusteiset oleskeluluvat edellyttävät työntekoa ja tietyn ansiotason täyttymistä. Koska nämä oleskeluluvat ovat sidottuja työntekoon, vaikeuttavat ne kohderyhmän tilannetta Suomessa.

Osa haastatelluista ja kyselyn vastaajista koki, että vaikka maahanmuuttopoliittikan kiristykset eivät suoranaisesti koskettaisi heitä itseään, signaali vaikutus on olemassa: ulkomaalaiset eivät ole erityisen tervetulleita Suomeen.

Toisaalta osa vastaajista ja haastatelluista myös tukee hallituksen maahanmuuttopoliittisia linjauksia. Nämä näkemykset ovat kuitenkin selvästi harvinaisempia kuin uudistuksiin kielteisesti suhtautuvien.

” Ei-EU-kansalaisena [Maahanmuuttopoliittiset] lakimuutokset tekevät tilanteeni paljon epävarmemmaksi ja elämäni vaikeammin ennakoitavaksi. Erittäin todennäköisesti muutan pois Suomesta lähitulevaisuudessa.”

Kyselyn avovastaus

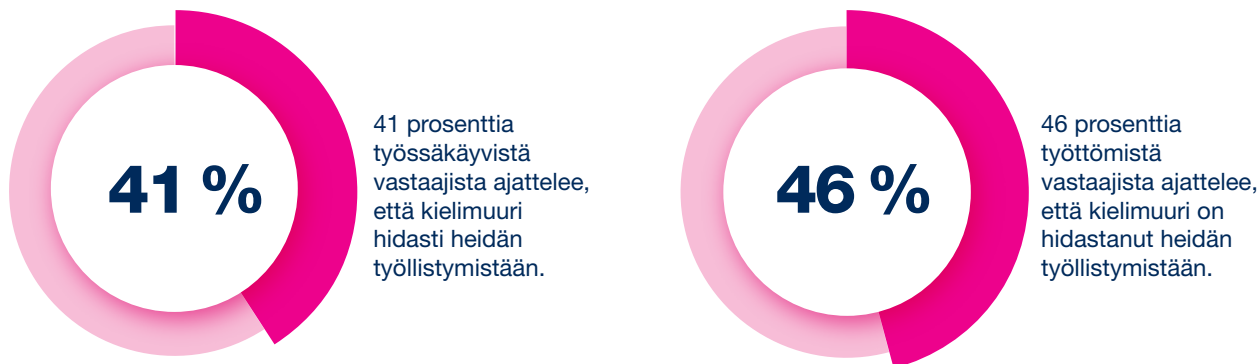
” Kolmen tai kuuden kuukauden työttömyyssääntö on täysin järjetön, kesäloman aikana Suomi pysähtyy 1–2 kuukaudeksi, työmarkkinatilanne on huono, ulkomaalaiset eivät uskalla perustaa perhettä/ottaa mukaan omaa perhettä ulkomailta, jos vaara on koko ajan olemassa, että täytyy muuttaa pois Suomesta.

– olen jo nähnyt monta maahanmuuttajajanaista, joiden lapset kasvavat kotimaassa ilman äitiään sukulaisten, isovanhempien luona – tämä on minusta kohtuutonta ja toivotonta.”

Kyselyn avovastaus

1.2 Pitkäaikaiset työllistymisen esteet

Kielimuuri hidastaa työllistymistä etenkin vaikeassa työllisyystilanteessa



Kyselyn perusteella suurin yksittäinen työllistymistä estävä tekijä liittyy kieleen: työnantajat edellyttävät usein työntekijöiltä sujuvaa tai jopa virheetöntä suomen kieltä. Naisten kohdalla kielitaidon merkitys korostuu, sillä naisvaltaisilla aloilla (esim. sote, varhaiskasvatus, opetus) työtehtävät vaativat yleensä suomen ja/tai ruotsin kielen taitoa työtehtävien luonteen vuoksi, ja vaatimus on useissa tehtävissä lakisääteinen.

Kyselyn taustamuuttujien tarkastelu osoittaa, että suomea lähes äidinkielen tasoisesti tai edistyneellä tasolla puhuvien työttömyys on lähellä nollaa. Sen sijaan suomea keskitasoisesti puhuvien sekä kieltä täysin osaamattomien vastaajien joukossa työttömien osuus on lähes yhtä suuri, noin kolmannes vastaajista.

Haastatellut työllisyys- ja kotoutumispalveluiden edustajat toivat esille, että silloin kun työvoimasta on pulaa, työnantajat joustavat enemmän kielitaitovaatimuksista – ja päinvastoin.

”Tuntuu, että varsinkin nyt viimeisen vuoden aikana, kun työmarkkinatilanne on ollut niin haastava. Kilpailua on ihan hirveästi. Niin vaikuttaa siltä, että työnantajat tavallaan on alkanut jopa ehkä enemmän vaatia suomen kielen taitoa, koska nyt on niin paljon mistä valita.”

Haastattelu, asiantuntija

Monen haastatellun maahanmuuttajanaisten mukaan vaadittava suomen kielen taidon osaamisen asetetaan työtehtäviin nähden tarpeettoman korkealle. Sama seikka tuli esille työllisyyspalveluiden edustajien haastatteluissa.

Tilanne on samanlainen ruotsinkielisillä tai vahvasti kaksikielisillä alueilla. Puutteet ruotsin kielen osaamisessa vaikeuttavat työllistymistä.

Toimiala- ja tehtäväkohtaiset erot ovat kuitenkin suuria. Työtehtäviä, joissa pärjää pelkällä englannin kielellä, löytyy jonkin verran eri toimialoilta. Esimerkkeinä toimivat teknisen alan asiantuntijatehtävät sekä englanninkieliset päiväkodit.

Kielikurssitarjonnassa ja kielten opetuksessa taso ja saatavuus vaihtelevat

Kielikurssitarjonnan merkitys korostuu Suomen kaltaisessa maassa, jossa harva maahanmuuttaja osaa maahan muuttaessaan kumpaakaan kansallista kieltä.

Suomessa maahanmuuttajille suunnattua kielikoulutusta tarjoavat monet eri tahot: esimerkiksi oppilaitokset ja koulutuskeskukset, kansanopistot, järjestöt ja muut kolmannen sektorin toimijat, seurakunnat sekä yritykset. Ne tarjoavat maahanmuuttajille kielikurssitarjontaa sekä epämuodollisia mahdollisuuksia oppia suomen ja ruotsin kieltä (ks. esim. Alho 2010; Ainonen ym. 2023).

Tyypillisesti kielikoulutuksen piiriin hakeudutaan osana kotoutumis- tai työvoimakoulutuksia. **Monien haastateltujen maahanmuuttajanaisten mukaan** julkisen sektorin tarjoamien kielikurssien laatu vaihtelee.

Haastatellut maahanmuuttajanaiset kokivat, etteivät nykyiset kielikurssit aina palvele kielen oppimista, sillä ne eivät ole tarpeeksi räätälöityjä oppijoiden tason ja kykyjen mukaisesti. Samoilla kursseilla on oppijoita, joiden kyky oppia voi olla hyvin erilainen.

Ongelmallisena pidettiin myös kieltenopettajien vaihtuvuutta kursseilla. Toisaalta kiitosta sai se, että julkisin varoin tarjottavaa maksutonta suomen ja ruotsin kielen opetusta on ylipäättään tarjolla.

Haastatellut asiantuntijat kertoivat, että resurssien puutteen vuoksi kielikursseille on jonoa.



Siinä on 6–12 kuukauden, siis pahimmillaan jopa vuoden mittainen jono [kotouttamiskoulutukseen, jossa opetetaan suomen kieltä]. Jonojen kohdalla kun ajattelet kotoutumisaikaa, se oli ennen kolme vuotta ja nyt se lyhennettiin kahteen vuoteen, niin puolet siitä ajasta vietetään jonossa.”

Haastattelu, asiantuntija

Osa haastatelluista piti ongelmallisena myös sitä, ettei opettajilla ole aina aikaa arvioida opiskelijoiden oppimisvalmiuksia. Tämän seurauksena kursseilla saattaa istua pitkään opiskelleita osallistujia, joiden kielitaito ei ole kehittynyt odotetulla tavalla, koska opiskelunvalmiudet ovat niin heikot. Tämä ei tosin koske korkeasti koulutettuja maahanmuuttajanaisia.

Verkostojen puuttuminen vaikeuttaa työpaikan löytymistä



Maahanmuuttajanaiset tunnistavat, että Suomessa verkostoilla ja suosittelijoilla on suuri merkitys työnhaussa. Noin viidennes (21 %) työssäkävivistä vastaajista kertoi työllistyneensä, kun heidän verkostoihinsa kuuluva suositteli heitä työpaikkaan ja yhtä suuri osuus (21 %) kuulleen nykyisestä työpaikastaan verkostojensa välityksellä.

Erilaisten arvioiden mukaan jopa 75 prosenttia työpaikoista on niin sanottuja piilotyöpaikkoja eli työpaikkoja, joita ei laiteta avoimeen hakuun. Ilman tuttavien työnhakijan on vaikea saada näistä tietoa.

Piilotyöpaikkojen hakemisessa verkostoilla on iso merkitys. **Monille haastatelluille** tämä tuli yllätyksenä. Muualla verkostojen avulla työllistymiseen ei suhtauduta aina yhtä myönteisesti kuin Suomessa. Eräs haastateltava piti verkostoihin pohjautuvaa rekrytointia jopa arveluttavana, sillä sen seurauksena paras mahdollinen hakija ei ehkä tule valituksi tehtävään.



Verkostoidun kunnossapitohenkilökunnan, siivoojien, kaikkien kanssa, koska kenen tahansa kautta voin saada työpaikan. Verkostoitumisen opin väitöskirjatyöni aikana.”

Haastattelu, maahanmuuttajanaisten



Ranskassa ei katsota hyvällä jos saat työpaikan suhteiden avulla. Jos kerrot, että tarvitset verkostoja työllistymiseen, se tarkoittaa, että et ole todennäköisesti kovin hyvä työssäsi. Lisäksi se kuulostaa erittäin nepotistiselta.”

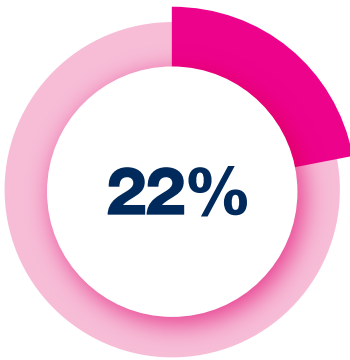
Haastattelu, maahanmuuttajanaisten



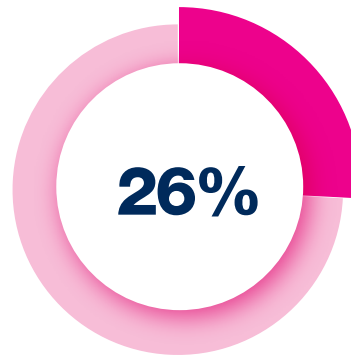
– kun muutin tänne [Suomeen] tuntui, että ainoa mahdollisuus saada työtä oli tuntemalla joku. Tämä on ristiriitaista ja ehkä yllättävää. Siis että korkeamman statuksen töissä tarvitset [työllistyäksesi] jonkinlaisia suhteita, tai että sinun pitää tuntea joku.”

Haastattelu, maahanmuuttajanaisten

Työnantajat eivät aina tunnista maahanmuuttajien osaamista



22 prosenttia vastaajista arvioi, että suomalaisen tutkintotodistuksen puute vaikeutti/vaikeuttaa heidän työllistymistään.



26 prosenttia vastaajista ajattelee, etteivät suomalaiset työnantajat arvosta ulkomailla hankittua osaamista.

Noin neljännes kyselyn vastaajista koki, etteivät suomalaiset työnantajat arvosta ulkomailla hankittua osaamista ja reilu viidennes arvioi, että suomalaisen tutkintotodistuksen puute on vaikeuttanut heidän työllistymistään.

Myös aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että monet ulkomaalaiset osaaajat kokevat, etteivät suomalaiset työnantajat osaa arvostaa heidän ulkomailla hankkimaansa työkokemusta tai tutkintoja (Välimäki et al. 2023). Suomalaisten työnantajien asenteista ei ole olemassa kattavaa tietoa, mutta esimerkiksi 2024 Pk-yrityksille tehdyn kyselyn mukaan noin kolmanneksen (31 %) mielestä sopivimmat kansainväliset työntekijät tulevat Suomessa opintonsa suorittaneiden keskuudesta (E2 Tutkimus 2024).

Joillain toimialoilla, erityisesti sote- ja kasvatusaloilla, ulkomaalaisten on haettava laillistusta, lupaa tai hyväksyntää ammatinharjoittamiseen. Usein koulutusta vastaavaan tehtävään työllistymisen esteenä on ammatinharjoittamisoikeuteen liittyvän laillistusprosessin hitaus ja pysyvän pätevyitymiskoulutusmallin puuttuminen (Veijola & Pitkänen 2024).

EU/ETA-alueen ulkopuolella terveydenhuollon tutkinnon suorittaneet joutuvat läpikäymään monivaiheiseen laillistusprosessin ennen kuin he saavat luvan harjoittaa ammattiaan Suomessa. Myös muissa EU/ETA-maissa suoritettut tutkinnot sote-alan tutkinnot vaativat Valviran hyväksynnän hakemista (Valvira 2025).



Suomessa on erittäin tärkeää, että tutkintosi on Suomesta. Suomessa ulkomaisia tutkintoja ei rinnasteta suomalaisiin.”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen

Ulkomaisten tutkintojen tunnustamiseen liittyvä prosessi hidastaa työllistymistä

Joissain tapauksissa ulkomailla suoritetut tutkinnot eivät täytä suomalaisia lainsäädännöllisiä vaatimuksia tietyissä ammateissa tai koulutuksiin pyrittäessä. Lisäksi eroa on siinä, onko tutkinto suoritettu EU/ETA-maassa vai ei. Säädellyissä ammateissa, kuten opettajan tai sairaanhoitajan ammatissa, ulkomainen tutkinto ei välttämättä päde Suomessa ilman lisäkoulutusta. Täydentävä koulutus voi puolestaan aiheuttaa tulonmenetyksiä ja edellyttää muuttoa toiselle paikalle.

Tutkimusaineistossa nousikin esille, että säädeltyihin ammatteihin muualla kouluttautuneiden on erityisen vaikea työllistyä koulutustaan vastaaviin tehtäviin Suomessa. Vaikeuskerrointa lisää se, että säädellyissä ammateissa vaaditaan myös ainakin toisen kotimaisen kielen korkeaa osaamista.

Sekä maahanmuuttajanaisten että työnantajien parissa on välillä epätietoisuutta ulkomaisiin tutkintoihin liittyen. Haastatellun yliopiston neuvontapalveluiden asiantuntijan mukaan maahanmuuttajat kyllä löytävät hyvin Opetushallituksen ja Valviran nettisivuilta perustietoa ulkomaisten tutkintojen tunnustamisesta. Heillä on kuitenkin epätietoisuutta siitä, minkälaisia ja kuinka paljon lisäopintoja tutkintojen tunnustaminen vaatii. Tämän takia neuvontapalvelut tulevat suureen tarpeeseen.

Tutkintojen tunnustamiseen liittyvät ongelmat koskettavat erityisesti korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia, jotka haluavat työllistyä koulutustaan vastaavaan ammattiin.



Minua auttoi [työnhaussa] että olin saamassa suomalaisen tutkinnon. Suomessa on erittäin tärkeää, että tutkintosi on Suomesta. Ulkomaisia tutkintoja ei rinnasteta suomalaisiin.”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen



On vaikea saada [ulkomainen] tutkintosi tunnustettua. Se on melko kallista ja prosessi on epäseltä.”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen

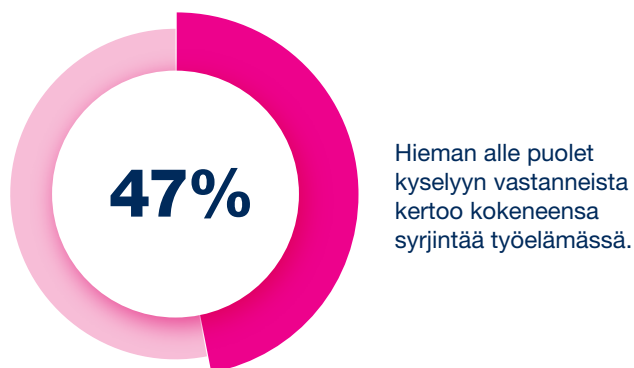
Haastatellut eivät sinänsä kyseenalaistaneet ulkomaisten tutkintojen tunnustamisen vaatimusta tietyissä ammateissa, ja sille löytyi tukeakin – vaikka prosessi voi olla aikaavievä:



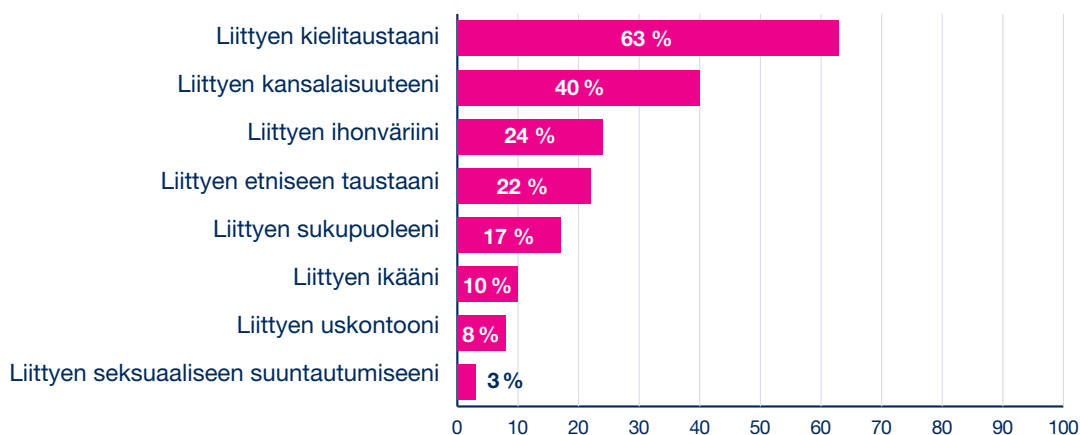
On hyvä, että on olemassa tietyt standardit. Ja ainoa tapa varmistaa se on, että varmistetaan, että ulkomaisten opettajien [ulkomailla] suoritetut opinnot ovat suomalaisten vaatimusten mukaiset.”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen

Moni kokee syrjintää työmarkkinoilla



Jos olet kokenut syrjintää työelämässä, mistä syistä? (N=134)



Tavallisimmin syrjinnän kokemukset liittyvät vastaajien kielitaustaan tai kansalaisuuteen. Ihonväriin tai etniseen taustaan syrjinnän liittyy noin viidennes vastaajista. Sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää kertoo kokeneensa vajaa viidennes vastaajista.

”Sukupuoleen liittyen minulle sanottiin hiljattain: ”Koska olet nätti, sinun kannattaisi etsiä suomalainen mies sen sijaan, että keskityt työnhakuun.” En edes tiedä, lasketaanko tuollaista syrjinnäksi, mutta se tuntui kuin iskulta vatsaan.”

Kyselyn avovastaus

Rekrytointiin liittyvä syrjintä on yleistä

Kyselyn mukaan tavallisimmin syrjintää oli kohdattu rekrytointivaiheessa ennen työhaastattelua. Monella oli se kokemus, että heitä ei kutsuttu edes työhaastatteluun heidän taustansa takia. Haastatteluissa tuli esille, että viime aikoina erityisesti venäläistaustaisten työnhaku on vaikeutunut, mikä liittyy Venäjän hyökkäykseen Ukrainaan.

Aiemmat tutkimukset osoittavatkin, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät kokevat heidän etnisyyteensä/kansallisuuteensa liittyvää syrjintää Suomessa (Ahmad 2020; 2025; Alho 2020). Esimerkiksi vieraskielinen sukunimi vähentää mahdollisuutta päästä työhaastatteluun ja erityisesti somalialaisiksi, irakilaisiksi ja venäläisiksi mielletyt sukunimet hankaloittavat työhaastatteluun pääsyä (Ahmad 2020; 2025).

Lisäksi moni oli kokenut syrjintää ja epäasiallista kohtelua myös työpaikalla. Osa haastatteluista kertoi kohtelun olleen työyhteisössä varautunutta, mikä oli aiheuttanut ulkopuolisuuden tunteita. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että ulkomaalaisvastaaiset asenteet eivät tule työpaikoilla esille kovin suoraan, vaan moni joutuu lukemaan tilanteen rivien välistä (Vartiainen 2019).



Kaikki työhakemukseni hylätään samalla vastauksella: "Suomen kielen taitosi ei riitä, tarvitsemme natiivipuhujan." En saa edes mahdollisuutta työhaastatteluun tai näyttää osaamistani – joskus en edes siivoustöihin."

Kyselyn avovastaus

Osalla hoivavastuu ja perhe vaikeuttavat työllistymistä

Korkeasti koulutetuille maahanmuuttajanaishille kodista ja perheestä kannettu vastuu on työllistymisen esteenä melko harvoin. Vajaa kymmenes kyselyyn vastanneista (7 %) arvioi yhdeksi työllistymisen esteeksi heidän kantamansa vastuun kodista ja perheestä.

Muutamissa haastatteluissa nousi esille myös perheenyhdistämisen vaikeuteen liittyvä psyykkinen kuormitus, joka voi osaltaan heikentää mahdollisuuksia kiinnittyä työelämään.

Osalla on kokemuksia siitä, että sukupuoli ja perhe ovat toimineet esteenä rekrytointitilanteessa. Myös palveluissa työskentelevät haastatellut tunnistivat tämän ilmiön.

Työnantajien sukupuoli- ja perheasenteissa on siis joskus parantamisen varaa. Seuraavat kaksi sitaattia kuvaavat kuinka työnantajien sukupuoleen liittyvä asenteet voivat rekrytointitilanteessa toimia naisia vastaan.



Raskaana ollessani työnhaku oli uskomattoman vaikeaa. Työnantajat eivät halua palkata raskaana olevia naisia. Monta kertaa tunsin, että raskaana oleminen oli syy, miksi en saanut työpaikkaa."

Kyselyn avovastaus



Usein minulta kysytään epäasiallisia kysymyksiä haastatteluissa siitä, että olen nainen, jolla on kolme lasta. Näin siitäkin huolimatta, että [edellisessä maassa] en koskaan ottanut äitiyslomaa tai päivääkään sairauslomaa, ja samalla tein uraa kokopäiväisesti.”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen

LUVUN 1 YHTEENVETO:

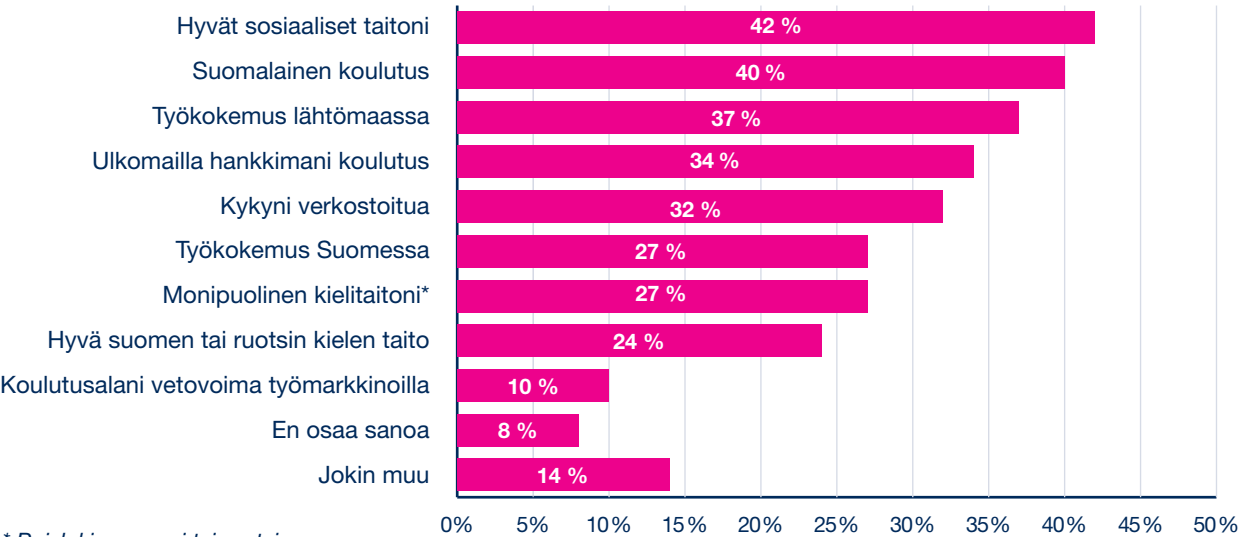
Työllistymisen ja työuralla etenemisen esteet

- SUOMEN HEIKENTYNYT TYÖLLISYYSTILANNE
- TYÖLLISTYMITÄ EDISTÄVIEN SOSIAALISTEN VERKOSTOJEN PUUTE
- ULKOMAILLA HANKITTUA TYÖKOKEMUSTA JA TUTKINTOJA EI AINA TUNNISTETA TAI ARVOSTETA SUOMESSA
- SUOMEN TAI RUOTSIN KIELEN TAIDON PUUTE
Toimialakohtaiset ja työtehtäväkohtaiset erot suuria.
- SYRJINTÄ, RASISMI JA ENNAKKOLUULOT
ULKOMAALAISIA KOHTAAN
- LASTEN HOIVAVASTUUT

2.1 Työmarkkinat

Sosiaaliset taidot, suomalainen koulutus ja aiempi työkokemus tukevat työllistymistä

Mitkä osaamiseesi liittyvät tekijät mielestäsi auttoivat sinua työllistymään?
(%) voi valita useamman vaihtoehdon N=216



* Poislukien suomi tai ruotsi

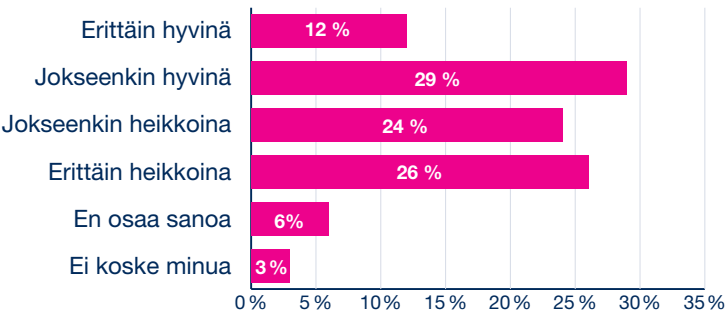
Työllistymistä yleisimmin tukevat asiat voidaan kyselyn perusteella jakaa karkeasti ottaen kahtia vastaajien henkilökohtaisiin ominaisuuksiin sekä työmarkkina- ja koulutustaustaan liittyviin ominaisuuksiin. Yleisimpiä työllisyyttä tukevia asioita ovat vastaajien mielestä hyvät sosiaaliset taidot sekä suomalainen koulutus.

Sekä kyselyn avovastauksissa että haastatteluissa nousi esille, että työnantajat arvottavat Suomessa hankitun työkokemuksen korkeammalle kuin ulkomailla hankitun. Kyselyssä lähtömaassa hankittu työkokemus nähtiin kuitenkin työllistymistä edistäneenä tekijänä useammin kuin Suomessa hankittu työkokemus. Ristiriitaiselta vaikuttavaa tulosta voi osin selittää se, kaikilla tutkimukseen osallistuneilla ei ole lainkaan työkokemusta Suomesta ja osalla Suomessa saatu työkokemus ei vastaa koulutusta.

Suomessa tutkintonsa suorittaneista lähes kaksi kolmesta (63 %) pitää suomalaista koulutusta tärkeänä työllistymiselleen. Samalla tavoin niistä, jotka puhuvat suomea äidinkielen tasoisesti tai edistyneesti, lähes kaksi kolmesta pitää suomen tai ruotsin kielen taitoa tärkeänä työllistymiselleen. Suomen kieltä taitamattomat tai vain vähän puhuvat sen sijaan korostavat muita useammin lähtömaassa hankittua työkokemustaan.

Tulokset osoittavat, että maahanmuuttajanaisten tausta vaikuttaa ratkaisevasti vastauksiin ja kertoo myös työllistymispolkujen heterogeenisyydestä.

Millaisena pidät mahdollisuuksia edetä urallasi Suomessa?



Kyselyyn vastanneista noin 40 prosenttia pitää uralla etenemisen mahdollisuuksiaan hyvinä, noin puolet heikkoina. Suomen kielen taito vaikuttaa ratkaisevasti uranäkymiin: suomea äidinkielen tasoisesti tai edistyneellä tasolla puhuvat näkevät uralla etenemisen mahdollisuudet huomattavasti useammin valoisina kuin suomea heikosti tai ei lainkaan puhuvat.

Myös maahantulosyy vaikuttaa: työn perässä muuttaneet näkevät uramahdollisuuksensa selvästi useammin myönteisenä kuin perhesyistä muuttaneet tai opiskelemaan tulleet. Monet perhesyistä muuttaneet naiset ovat tulleet Suomeen puolisonsa uran takia, eikä heillä ole ollut Suomessa työpaikkaa valmiina.

Asiaa käsiteltiin myös haastatteluissa ja kyselyn avovastauksissa. Osin esille nousivat asiat, jotka myös edistävät työllisyyttä eli kielitaito, koulutus ja aiempi työkokemus. Jos ne ovat kunnossa, uralla eteneminen tuntuu todennäköisemmältä. Tyypillisesti urasuunnitelmiin vaikuttavat paitsi omat uranäkymät, myös puolison työtilanne ja lasten sopeutuminen Suomeen. Puolison hyvä työtilanne lisää kohderyhmän halua tehdä uraa Suomessa, jonkun muun maan sijasta.

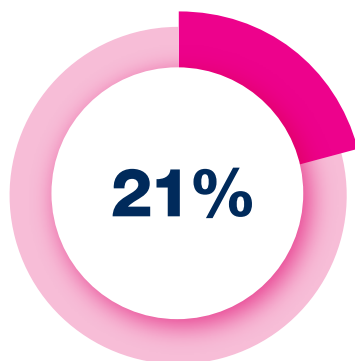
Osa haastatelluista koki, että heidän mahdollisuuksensa edetä urallaan olivat Suomessa heikommat kuin lähtömaassaan. Heidän mukaansa suomalaisiin työntekijöihin verrattuna heille tarjottiin vähemmän tilaisuuksia siirtyä vaativampiin tehtäviin, ja vakituisten työsopimusten saaminen oli vaikeampaa. Uran polkeminen paikallaan voi olla yksilötasolla hyvin raskasta:

”Kun näet, että ystäväsi ja luokkakaverisi kotimaassa etenevät työurallaan, ja sinä ole vielä täällä [Suomessa] ja urasi on pysähdyksissä, se vaikuttaa mielenterveyteesi.”

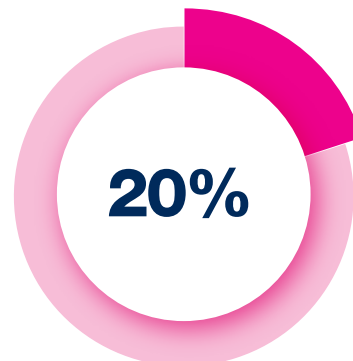
Haastattelu, maahanmuuttajanainen

Toisaalta haastatteluissa nousi esille myös kannustavia esimerkkejä omia tavoitteita ja koulutusta vastaavan työpaikan saamisesta. Näitä kokemuksia yhdisti usein työpaikan kansainvälisyys ja se, että työkielenä oli englanti ja/tai työpaikka, jossa ei edellytetä täydellistä tai hyvää suomen kielen taitoa.

Verkostot ovat olleet monien työllistymisessä ratkaisevan tärkeitä



21 prosenttia työssäkävivistä vastaajista oli löytänyt nykyisen työpaikkansa, kun heidän verkostoihinsa kuuluva suosittelee heitä työpaikkaan.



20 prosenttia työssäkävivistä vastaajista oli löytänyt nykyisen työpaikkansa kuultuaan siitä verkostojensa kautta.

Kuten kyselyn tulokset osoittavat, moni vastaaja koki verkostojen merkityksen olleen ratkaiseva tekijä työn saannissa. Verkostojen tärkeys on todettu aiemmissakin tutkimuksissa (esim. Alho 2020). Verkostojen kautta työnhakijat saavat tietoa avoimista työpaikoista, ja erityisen tärkeitä ne ovat piilotyöpaikkojen tunnistamisessa. Verkostoihin kuulumisen lisäksi myös haastateltujen mukaan luottamusta työnhakijaa kohtaan työnantajien parissa.

Monet haastatellut pitivät verkostojen merkitystä erityisen suurena Suomessa verrattuna lähtömaihinsa. On vaikea sanoa, onko verkostojen merkitys Suomessa todellisuudessa poikkeuksellisen merkittävä. Joka tapauksessa on selvää, että aktiivinen verkostoituminen hyödyttää työnhakijaa. Toimialakohtaiset erot vaikuttavat myös olevan huomattavia; joillakin toimialoilla verkostojen merkitys työnhaussa on suurempi kuin toisilla.

Monilla haastatteluilla oli hyviä kokemuksia verkostoitumista tukevista, maahanmuuttajille suunnatuista verkostoitumistapahtumista ja mentorointiohjelmista, joissa suomalaiset ja maahanmuuttajat kohtaavat. Positiivisina pidettiin myös työkokeiluja ja harjoitteluita, jotka auttavat luomaan kontakteja työelämässä. Niissä on mahdollisuus tutustua muihin työnhakijoihin ja työnantajiin ja saada tietoa suomalaisista työmarkkinoista.

”Täällä [Suomessa] hyvät suhteet ihmisiin ovat tärkeitä, koska luottamus on tärkeässä roolissa. On todennäköisempää, että saat työtä, jos joku on suositellut sinua. Näin on, vaikka olisit täysin pätevä.”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen

”Esimerkiksi Venäjällä, jos on avoin työpaikka, sen kun haet sitä. Et tarvitse verkostoja... Uskon, että Suomi on hyvin sulkeutunut yhteiskunta ([ja siksi tarvitaan suosittelemista ja verkostoja].”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen

Työnhakijoiden oma aktiivisuus painottuu

Yllättävää ei ole, että haastatellut maahanmuuttajat ja viranomaiset painottivat oman aktiivisuuden merkitystä työnhaussa onnistumisessa. Lannistumatonta asennetta sekä aktiivista osallisuutta ja verkostoitumista pidettiin tärkeinä työnhakua edistävinä tekijöinä. Jotkut nostivat esille myös vapaaehtoistoimintaan osallistumisen hyödyt, mitä tulee verkostoitumiseen. Lisäksi suomen (tai ruotsin) kielen oppimista ja tarvittavan lisäkoulutuksen hankkimista pidettiin keskeisinä tekijöinä.

Osa haastatelluista työllisyyspalveluiden virkailijoista kertoi, ettei heillä ole aina kattavaa tietoa kaikista saatavilla olevista koulutuksista. Siksi he pitivät tärkeänä, että työnhakijat etsivät myös itse aktiivisesti koulutusvaihtoehtoja:

”Tää liittyy tähän voimaantumiseen ja siihen omatoimisuuteen, että jos henkilö vielä tosiaan hankkii itse koulutuspaikan ja me voidaan se hänelle hyväksyä siihen kotoutumiseen kuuluvana palveluna, niin kyllä musta tuntuu, että siinä on jo sellaista potentiaalia siinä, että se työllistyminen menee eteenpäin.”

Haastattelu, asiantuntija

Tämän lisäksi osa haastateltavista toi esille, että päästäkseen sisälle työmarkkinoille on joskus voitava joustaa ja ottaa vastaan sellaisia työ- ja työharjoittelupaikkoja, jotka eivät vastaa omia toivomuksia.

”Se [työllistyminen] ei ole välttämättä kiinni pelkästään meistä [palvelua tarjoavista viranomaisista]. Se riippuu vähän myös asiakkaan omasta asenteesta ja motivaatiosta. Meillä on hyvin aikaa selittää, mutta heidänkin pitää olla valmiita ottamaan palveluja vastaan ja olla aktiivisia.”

Haastattelu, asiantuntija

”Mieheni ja minä rakastamme vapaaehtoistyötä ja uskon, että se osoittaa, että olemme proaktiivisia... Sinun on aloitettava jostakin, ja se voi tarkoittaa esimerkiksi opiskelijajärjestöä tai Punaista Ristiä. Sillä ei ole välttämättä väliä mitä. Kyse on enemmänkin siitä, että osoitat, että olet proaktiivinen, tiedät mitä haluat, ja että voit [työtä hakiessasi] osoittaa, että olet oppinut jotain taitoja siitä [vapaaehtoistyöstä].”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen

MINKÄ VINKIN ANTAISIT MUILLE MAAHANMUUTTAJANAISILLE, JOTKA PYRKIVÄT TYÖLLISTYMÄÄN SUOMESSA?

Kyselyn avovastauksia.

” Ole rohkea. Hio viestintätaitojasi ja käy tapahtumissa, jotka liittyvät osaamiseesi tai alaan, jolla haluaisit työskennellä. Kysy kysymyksiä, älä mainosta olevasi työtön. Kysy neuvoja oman maasi työllistyneiltä naisilta – mikä toimi heille?

” Opiskele ja hanki suomalainen tutkinto. Kokeile erilaisia töitä ja ole avoin uramuutoksille, jotka sopivat tähänhetkiseen työmarkkinatilanteeseen. Ole realistinen sen suhteen, millaisia töitä voit tehdä suomen kielen taidollasi.

” Opettele suomea ja opiskele sitä kunnolla, tee vapaaehtoistyötä, osallistu työharjoitteluihin ja -kokeiluihin, kerro avoimesti tarpeistasi ja kiinnostuksenkohteistasi ja kasvata verkostoasi ja näkyvyyttäsi LinkedInissä.

” Älä luovuta. Etsi sopiva mentorointiorganisaatio, kuten Think Career tai Startup Refugees, ja hanki mentori auttamaan sinua työnhaussa.

” Yritä rakentaa suomalaisia verkostoja. Verkostojen ja ihmissuhteiden rakentaminen auttaa ymmärtämään suomalaisia työmarkkinoita ja saamaan suosituksia sekä tietoa mahdollisuuksista. Tapahtumiin osallistuminen, ammatillisiin ryhmiin liittyminen tai vapaaehtoistyö ovat hyviä tapoja laajentaa kontakteja ja parantaa työllistymismahdollisuuksia.

” Joustavuudesta on hyötyä: on hyvä olla valmis kouluttautumaan uudestaan tai aloittamaan ura ”alusta”.

” Yritä löytää oman maasi tai alueesi yhteisö Suomessa, jotta saat neuvoja omalla kielelläsi. Me, jotka olemme asuneet täällä pidempään, olemme oppineet (joskus kantapään kautta), miten järjestelmä toimii.

” Älä luovuta. Etsi verkostoja, jotka sopivat sinulle ja tapaa ihmisiä. Suomessa on monia järjestöjä, jotka tukevat kansainvälisiä naisia. Etsi sellainen ja anna muiden naisten auttaa sinua omien kokemustensa avulla.

Työkulttuurin tunteminen tukee työpaikalle asettumista ja uralla etenemistä

Haastatellut maahanmuuttajanaiset nostivat esiin, että suomalaisen työkulttuurin ymmärtäminen on tärkeää uralla etenemisen kannalta. Tässä yhteydessä hyvinä esimerkkeinä esiin nostettiin esimerkiksi työvoimapalveluiden työhön liittyvät kurssit, erilaiset työharjoittelut sekä puoliso-ohjelmat. Ne tarjoavat maahanmuuttajille perustavanlaatuista tietoa suomalaisesta työkulttuurista.

Haastatellut nostivat esille seikkoja, joita he pitivät tyypillisinä, mutta myös myönteisinä suomalaisen työkulttuurin piirteinä:

- Täsmällisyys aikataulujen suhteen, on oltava ajoissa ja sovitusti paikalla, toisaalta työnantajalla ei myöskään ole oletusta, että työntekijöiden pitäisi tehdä ylitöitä, ainakaan korvauksetta.
- Itseohjautuvuuden vaatimus on korkea, esihenkilöt eivät valvo työntekijöitä samalla tavalla kuin monessa muussa maassa. Luottamus on korkea.

Vastaavia havaintoja on noussut esiin myös aiemmissa tutkimuksissa (Alho ym. 2023). Toisaalta suomalaisen työkulttuurin erityislemaisuutta ei tule kuitenkaan liioitella: haastattelujen perusteella toimiala- ja työpaikkakohtainen hajonta vaikuttaa suuremmalta kuin maakohtaiset erot.



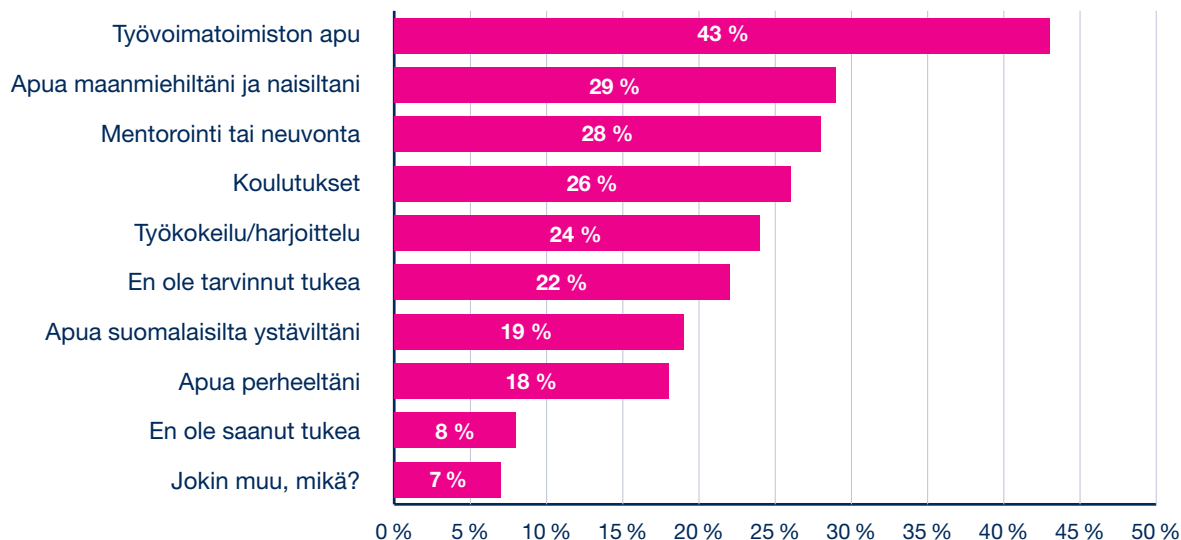
Mielestäni on hyödyllistä ymmärtää jonkin verran suomalaista kulttuuria ja osoittaa, että olet sopeutunut hyvin Suomeen. Työnantajat eivät ole vain kiinnostuneita siitä, mitkä ovat työtehtäväsi. He ovat myös kiinnostuneita sinusta henkilönä ja ihmisenä. Eli todellakin hyödyttää viestiä, että ymmärrät Suomen työkulttuuria.”

Haastattelu, maahanmuuttajanaisten

2.2 Työllistymistä tukevat palvelut ja muu tuki

Tukea työllistymiseen saadaan työvoimatoimistosta sekä maanmiehiltä ja -naisilta

Minkälaista tukea olet saanut työllistymiseen Suomessa? (%) (N=254)



Kyselyssä selvitettiin, mistä vastaajat olivat saaneet tukea työllistymiseen. Työvoimatoimiston apu nousi korkeimmalle sijalle yksittäisistä tekijöistä (42 %). Korkeaa lukua selittää se, että 72 % kyselyyn vastanneista on ollut jossain vaiheessa työttömänä työnhakijana Suomessa asuessaan. Näin ollen moni on vääjäämättä ollut jossain vaiheessa tekemisissä julkisten työvoimapalvelujen kanssa.

Toisaalta vain harva (6 %) on löytänyt nykyisen työpaikkansa työvoimatoimiston kautta, mutta tarvittavaa tukea ne tarjoavat suurelle osalle vastaajista, olipa kyse sitten kielikursseista, työkulttuuriin liittyvän tiedon välittämisestä tai työharjoitteluista.

Seuraavaksi merkittävimmiksi tuen lähteiksi nousevat apu maanmiehiltä ja -naisilta, mentorointi ja neuvonta, erilaiset koulutukset sekä työkokeilut ja -harjoittelut.

Suomen maahanmuuttajille suunnattu palveluverkosto on pitkälle kehittynyt

Kuten edellä todettiin, lähes puolet kyselyyn vastanneista oli saanut tukea työvoimatoimistolta. Vaikka suomalainen palvelujärjestelmä kärsii ajoittain resurssipulasta, kansainvälisessä vertailussa se on kuitenkin varsin kattava.

MIPEX-tutkimus (Migrant Integration Policy Index) tutkii sitä, miten 56 maan (mukaan lukien kaikki EU-maat) lainsäädäntö ja toimet mahdollistavat tai estävät maahanmuuttajien osallisuutta ja kotoutumista näissä maissa. Tutkimuksen toteuttaa kolmen vuoden välein Migrant Policy Group (MIPEX 2020). Suomi sijoittuu vertailussa varsin korkealle; uusimassa vertailussa vuonna 2020 Suomi oli neljäs.

Maksutonta tukea, koulutusta ja työllisyyttä edistäviä kursseja on moneen maahan verrattuna varsin laajasti tarjolla maahanmuuttajille. Palveluissa esimerkiksi selvitetään maahanmuuttajan kotoutumiseen ja työllistymiseen liittyviä palveluntarpeita ja ohjataan asiakasta tarvittaessa niiden pariin.

Osa haastateltavista nosti esille, että Suomessa palvelujärjestelmä on laaja ja tukea on tarjolla – joskus jopa liikaakin, kuten oheinen sitaatti osoittaa:

” Minulla ei ole kokemusta työhausta [lähtömaastani] Espanjasta, mutta minulla on ystäviä ja perheenjäseniä, joilla on. Mielestäni täällä [Suomessa] saa paljon enemmän tukea [työnhakuun]. Joskus jopa tuntuu siltä, että ihmiset tulevat tuesta riippuvaisiksi ja odottavat siltä paljon ja asettavat sille niin suuria odotuksia. Mutta vaikuttaa siltä, että tukea ei ole kaikille tarpeeksi tarjolla, mikä on ymmärrettävää, koska jokaisella on oma yksilöllinen tilanteensa.”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen

Kuten sitaatti osoittaa, parantamisen varaakin on. Suomalaista kotouttamisjärjestelmää on kritisoitu esimerkiksi siitä, että sen organisaatorakenne on hyvin monimutkainen ja tämä näkyy kielteisesti toimien tehokkaassa toimeenpanossa (Saukkonen 2016). Vielä on liian varhaista arvioida, miten kotoutumis- ja työllisyyspalveluiden siirtyminen valtiolta kunnille muuttaa tilannetta.

Puoliso-ohjelmista hyviä kokemuksia

Osalla haastatelluista maahanmuuttajanaisista oli kokemuksia puoliso-ohjelmista (spouse programs), jotka on suunnattu kansainvälisten työntekijöiden puolisoille heidän kotoutumisensa ja työllistymisensä edistämiseksi uudessa maassa. Puoliso-ohjelmia järjestävät muun muassa yliopistot ja osa suurimmista kaupungeista.

Puoliso-ohjelmiin osallistuneet kokivat niiden edistäneen heidän työllistymistään Suomessa. Haastateltavien mukaan he ovat saaneet ohjelmien kautta tietoa suomalaisesta työelämästä, työnhakuprosessista sekä työnantajien odotuksista työnhakijoita kohtaan. Tieto on myös auttanut heitä ymmärtämään Suomen työmarkkinoiden vaatimuksia ja eroja verrattuna heidän kotimaansa käytäntöihin. Saadut opit ovat vahvistaneet heidän valmiuksiaan hakea työpaikkoja Suomessa.

Erityistä kiitosta saavat puoliso-ohjelmien kautta syntyneet verkostoitumismahdollisuudet. Ohjelmien organisoimien tapahtumien kautta osallistujat ovat päässeet luomaan kontakteja eri alojen ammattilaisiin ja yrityksiin. Eräs haastateltava oli löytänyt harjoittelupaikan puoliso-ohjelman kautta.

”Täällä [puoliso-ohjelmassa] järjestetään erittäin hyvä tapahtuma, jossa kerrotaan suomalaisesta työ kulttuurista. Tapahtumassa saa mahdollisuuden verkostoitua eri yritysten edustajien kanssa. He tulevat pitämään vierailuluentoja ja kertovat, miten hakea työtä sekä mitä he odottavat ulkomaalaisilta ja niin edelleen. Se on ihan eri asia kuin mihin olemme tottuneet kotimaassamme. On hyvä saada tällaista informaatiota.”

Haastattelu, maahanmuuttajanainen

Yhteyksien luomista yrityksiin pidetään tärkeinä

Monille maahanmuuttajaisille ensimmäisen työpaikan löytäminen on vaikeaa ja työpaikan löydyttyä tilanne helpottaa. Tästä syystä yhteyksien luomista työnantajiin pidetään tärkeänä (ks. myös Välimäki ym. 2023)

Haastateltavat nostivat esiin monia hyviä toimintamalleja ja käytäntöjä, joiden avulla maahanmuuttajaiset voivat luoda tärkeitä yhteyksiä työnantajiin. Hyvänä ja toimivana käytäntönä esiin nostettiin gradu-yhteistyö yrityksen kanssa.

Myönteisenä pidettiin myös työllisyyspalveluiden ja yritysten yhteistyössä järjestämiä koulutusohjelmia, jotka tarjoavat mahdollisuuden verkostoitua. Ne tarjoavat tilaisuuden kehittää omaa osaamista ja saada jalkaa työnantajayritysten oven väliin. Tällä tavoin verkostoitumismahdollisuudet yritysten kanssa tukevat maahanmuuttajaisien urapolkuja myös pidemmällä aikavälillä.



Tein graduni yrityksessä. Jatkoin yrityksessä valmistumisen jälkeen. Se oli todella hyvä tapa päästä yritykseen sisään ja varmistaa työpaikka jo ennen valmistumista.”

Haastattelu, maahanmuuttajainen



Se oli itse asiassa yksi niistä TE-toimiston ohjelmista, ei työharjoittelu, vaan koulutusohjelma, jonka järjesti markkinointitoimisto. He yhdistivät työnhakijoita yrityksiin, ja jokainen yritys valitsi yhden henkilön, jonka kanssa halusi työskennellä – [yritys] valitsi minut. Ja jos kaikki sujui hyvin kuuden kuukauden jakson aikana, tarkoituksena oli työllistyä vakituisesti.”

Haastattelu, maahanmuuttajainen

Mentorointi koettu hyödylliseksi

Monilla haastatelluilla maahanmuuttajaisilla oli myönteisiä kokemuksia mentoroinnista. Maahanmuuttajien mentorointi työelämässä viittaa yleensä tilanteeseen, jossa toinen maahanmuuttaja tai ”kantaväestöön” kuuluva henkilö tukee ja neuvoo maahanmuuttajia työnhaussa ja työpaikalle sopeutumisessa. Mentor voi myös auttaa laajemmin yhteiskuntaan sopeutumisessa auttamalla ymmärtämään paikallista kulttuuria ja tapoja.

Työpaikalla on paljon ns. hiljaista tietoa liittyen esimerkiksi hierarkioihin ja siihen, mitä työntekijältä edellytetään. Vieraasta kulttuurista tulevalle monet asiat voivat olla uusia ja vieraita. Mentorointi ei korvaa lakisääteistä perehdytystä työpaikoilla, mutta se voi auttaa Suomeen ulkomailta muuttaneita sopeutumaan nopeammin ja sen avulla voidaan välttää tarpeettomia väärinkäsityksiä. Maahanmuuttajan mentor voi olla myös työpaikan ulkopuolinen henkilö; esimerkiksi useat kansalaisjärjestöt järjestävät heille mentorointia.

Mentorointia saaneiden haastateltavien ja kyselyyn vastanneiden mukaan keskustelu mentorin kanssa on tarjonnut turvallisen tilan jakaa kokemuksia ja saada konkreettisia neuvoja esimerkiksi CV:n laatimisessa, työhaastatteluihin valmistautumisessa tai verkostojen rakentamisessa. Erityisen tärkeäksi on koettu toisten kansainvälisten naisten välinen mentorointi ja vertaistuki.

” Olen osallistunut kuuteen mentorointiohjelmaan viimeisen kahdeksan vuoden aikana. Mentorointiohjelmat tarjoavat mahdollisuuden saada vertaistukea ja verkostoitua. Mentorointiohjelmien kautta voi tavata muita samanlaisessa tilanteessa olevia maahanmuuttajataustaisia ihmisiä sekä avomielisiä kantasuomalaisia ammattilaisia.”

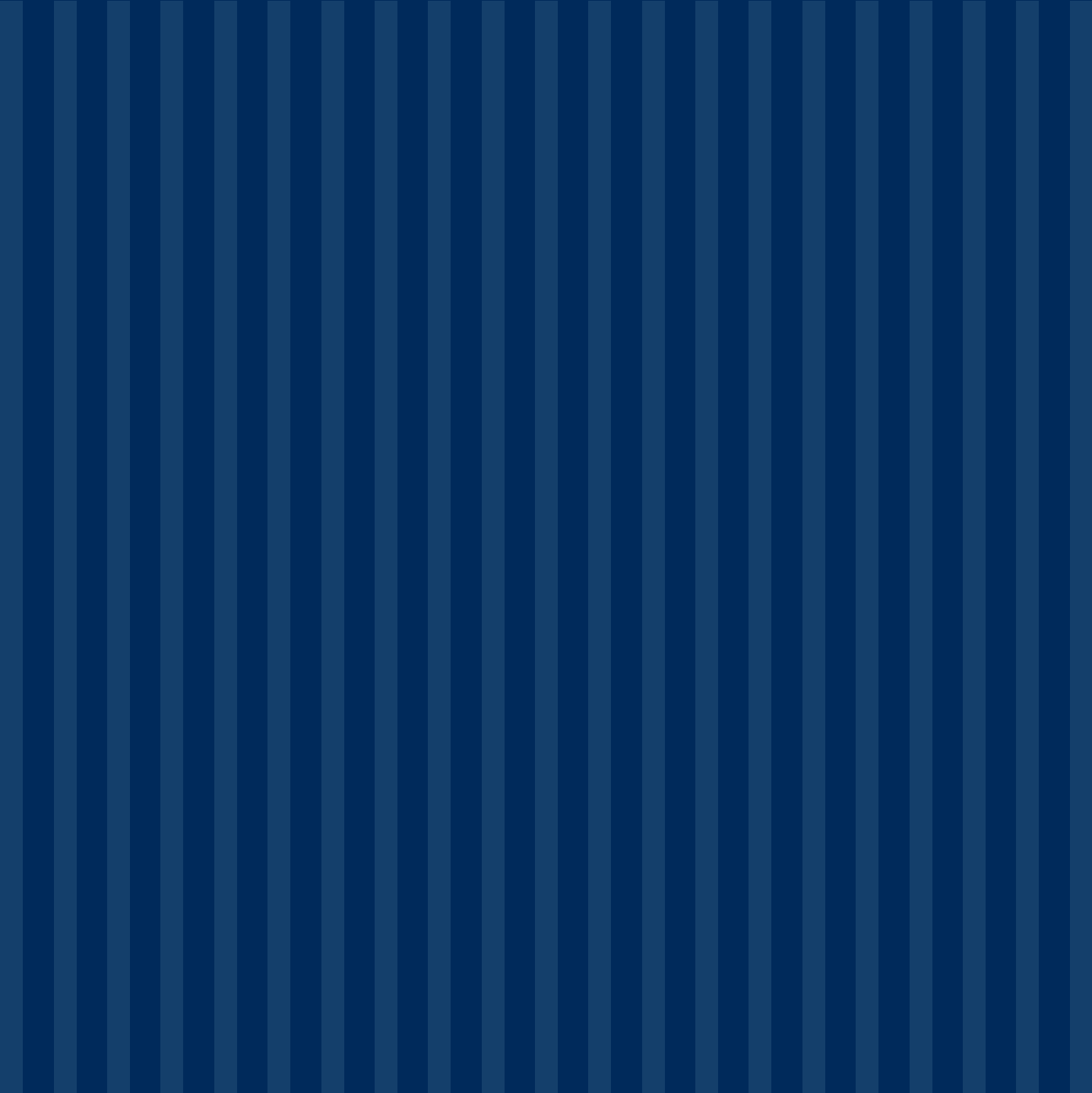
Kyselyn avovastaus

LUVUN 2 YHTEENVETO:

Työllistymistä edistävät tekijät

- SUOMESSA HANKITTU KOULUTUS JA TYÖKOKEMUS
- SUOMEN (TAI RUOTSIN KIELEN) TAITO
Toimialakohtaiset ja työtehtäväkohtaiset erot suuria.
- PUOLISON HYVÄ TYÖTILANNE LISÄÄ HALUA JÄÄDÄ SUOMEEN TEKEMÄÄN TYÖURAA
- SOSIAALISTEN VERKOSTOJEN HYÖDYNTÄMINEN
TYÖNHAUSSA, OMA AKTIIVISUUS
- TYÖVOIMATOIMISTON TARJOAMA TUKI,
TYÖKOKEILUT, TYÖHARJOITTELUT JA
PUOLISO-OHJELMAT

3 Lopuksi



Maahanmuuttajajanaisten työllistymisen edistäminen ja esteet

Tämän tutkimuksen aineisto välittää ristiriitaisen kuvan kotoutumiseen ja työllistymiseen liittyvästä nykypoliitiikasta. Yhtäältä Suomessa kannetaan huolta maahanmuuttajien – ja erityisesti maahanmuuttajajanaisten työllistymisestä. Maahanmuuttajien potentiaali haluttaisiin mahdollisimman hyvin palvelemaan työmarkkinoita. Toisaalta tällä hallituskaudella työllisyys- ja kotoutumispalveluista on leikattu rahoitusta. Leikkaukset näkyvät siinä, että palveluissa on aikaisempaa enemmän ruuhkaa, eikä palveluita voida tarjota samassa mittakaavassa ja yhtä yksilölähtöisesti kuin ennen. Ruuhkaa lisää myös heikentyneestä työllisyystilanteesta johtuva asiakasmäärien kasvu.

Maahanmuuttajille kohdennetut palvelut ovat kuitenkin kehittyneet vuosien varrella. Etenkin isoissa kaupungeissa palvelut ovat menneitä vuosia räätälöidympiä ja kokemusta maahanmuuttaja-asiakkaiden palvelusta ja tarpeista on kertynyt. Tämä tutkimus kuitenkin osoittaa, että korkeasti koulutettujen maahanmuuttajajanaisten parissa olisi tarvetta nykyistä räätälöidymmille työllisyyspalveluille. Suomeen ulkomailta muuttaneet naiset muodostavat heterogeenisen ryhmän osaamisen, koulutuksen ja ammattien suhteen, mikä parhaassa tapauksessa huomioidaan palveluissa.

Kyse on politiikasta ja siihen liittyvistä ideologioista: kuinka paljon kotoutumiseen ja työllistymiseen ollaan valmiita satsaamaan resursseja, ja kuinka paljon vastuuta jätetään yksilön harteille? Halutaanko maahanmuuttaja, hänen osaamisestaan huolimatta, ohjata nopeasti mihin tahansa työhön, missä sattuu olemaan työvoimapulaa? Vai pyritäänkö esimerkiksi täydentävällä koulutuksella kohentamaan asiakkaan mahdollisuuksia tulevaisuudessa löytää sellaista työtä, joka vastaa hänen osaamistaan, koulutustaan ja toiveitaan?

Tutkimusaineisto antaa politiikkatoimien lisäksi myös ristiriitaisen kuvan suomalaisesta työelämästä. Yhtäältä kiitosta saavat työntekijöiden oikeudet sekä kansainvälisesti katsottuna hyvä työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino. Työpäivät eivät esimerkiksi yleensä ole kohtuuttoman pitkiä, ja työelämä on monella tapaa perheystävällinen.

Toisaalta aineisto maalaa kuvan suomalaisista työmarkkinoista hyvin poissulkevinä, mitä tulee kykyyn ottaa vastaan erilaisista taustoista tulevia ihmisiä. Turhautumista kohderyhmän parissa aiheuttaa se, että jalansijan saaminen työelämään vaatii usein suosittelijoita Suomesta sekä erilaisiin sosiaalisiin verkostoihin kiinnittymistä – kielitaito, koulutus ja ammattitaito ei aina yksinään riitä. Ulkomaiset tutkinnot ja työkokemus eivät aina vakuuta työnantajia, ja ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustamisen prosessi tuottaa monelle maahanmuuttajalle päänvaivaa.

Monet korkeakoulutusta vaativat ammatit ja työtehtävät edellyttävät vähintäänkin hyvää suomen (tai ruotsin) kielen suullista ja kirjallista taitoa. Kielitaidon vaatimus näyttäisi kasvaneen viime aikoina heikentyneen työllisyystilanteen myötä, koska työnantajilla on rekrytointitilanteessa paljon valinnanvaraa. Maahanmuuttajajanaisten haastattelut toivat esille, että vaikka kielikursseja on tarjolla, on niille edelleen lisätarvetta, sillä tarjonta ei aina vastaa kysyntää. Kielikoulutusten tasossa vaikuttaa myös olevan vaihtelua.

Työpaikoilla olisi syytä pohtia pärjäisikö myös asiantuntija-ammateissa nykyistä useammin vajavaisella/kehittyvällä suomen kielen taidolla. Mikäli näin on, tämän voi myös tuoda esille työpaikkailmoituksissa kertomalla, että työtehtävä ei välttämättä vaadi virheetöntä kotimaisen/kotimaisten kielten osaamista.

Maahanmuutto- ja kansalaisuuspolitiikan kiristykset herättävät kyselyyn vastanneiden ja haastateltujen naisten keskuudessa selvästi enemmän kielteisiä kuin myönteisiä ajatuksia. Kiristykset lisäävät epävarmuutta tulevasta kohderyhmän parissa, ja välittävät monen mielestä vaikutelman, että maahanmuuttajat eivät ole erityisen tervetulleita Suomeen.

Lisäksi kiristykset ajoittuvat hankalaan ajankohtaan, mitä tulee heikentyneeseen työllisyystilanteeseen: ns. kolmannen maan kansalaisen oikeus asua Suomessa on sidottu siihen, että hänellä on työpaikka ja tietty tulotaso. Työpaikan menettäminen voi johtaa aiempaa herkemmin siihen, että oikeus asua Suomessa lakkaa. Tässä tilanteessa monelle korkeasti koulutetulle maahanmuuttajanaiselle työnhaku Suomen rajojen ulkopuolelta tulee ajankohtaiseksi.

Tilannetta ei helpota se, että etniseen tai kansalliseen taustaan liittyvät ennakkoluulot, syrjintä ja rasismi hankaloittavat monen elämää. Tämän lisäksi osa haastatteluista naisista oli työnhaussa kokenut sukupuoleen liittyvää syrjintää. Näihin puuttuminen on keskeinen maahanmuuttajien kotoutumista ja työllistymistä edistävä tekijä.

Työllistymistä hidastaa myös se, että suhteellisen harvalla ulkomailta Suomeen muuttavalla naisella on Suomessa työpaikka valmiina maahan muutettaessa; esimerkiksi kyselyyn vastanneista ainoastaan 15 prosenttia ilmoitti tärkeimmäksi muuttosyyksi sen, että oli löytänyt Suomesta työpaikan. Perheeseen ja opintoihin liittyvät syyt olivat huomattavasti yleisempiä syitä muutolle, ja sama seikka nousi esille tutkimushaastatteluissa.

Toisaalta myös myönteistä kehitystä on kohderyhmän mukaan havaittavissa. Suomi on muuttunut kansainvälisemmäksi vuosien saatossa ja esimerkiksi englannin kielellä pärjää yhä useammalla elämän alueella. Kiitosta saavat, kritiikin lisäksi, eri toimijoiden maahanmuuttajille suunnatut työ- ja urapalvelut. Vaikka palveluissa on kehittämisen varaa, ovat niiden taso ja kattavuus Suomessa korkeammalla tasolla kuin monissa muissa maissa. Vaikeuksista huolimatta moni haastateltu ja kyselyyn vastannut on löytänyt Suomesta uuden kodin ja mielekkään työn.

Lähteet

- Ainonen, M., Kestilä, S., & Mikkonen, P. (2023). Maahanmuuttajien työllistyminen Lapissa sosiaali- ja terveysalan yhteiskunnallisten yritysten näkökulmasta.
- Ahmad, A. (2025). A Comparative Analysis of the Reception of Immigrants into Finnish Working Life in 2016 and 2024.
- Ahmad, A. (2020). When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry*, 90(3), 468-496.
- Alho, Rolle; Vilma Niskanen & Ville Pitkänen (2023). Maahanmuuttajien kokemuksia Suomessa asumisesta ja työskentelystä. E2 Tutkimus. Uusi tutkimus: Ulkomaalaiset työntekijät kiittelevät suomalaista työelämää – uran alku on kuitenkin monelle vaikea - E2 Tutkimus <https://www.e2.fi/tutkimusteemat/hankkeet/sukupolvien-huolet-ja-voimat/nuorten-hyva-elama/uusi-tutkimus-ulkomaalaiset-tyontekijat-kiittelevat-suomalaista-tyoelamaa-uran-alku-on-kuitenkin-monille-vaikea-2.html>
- Alho, Rolle. (2020). 'You Need to Know Someone Who Knows Someone': International Students' Job Search Experiences. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(2). <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i2.120817>
- Alho, Rolle (2010). Kielikerhot harjoittavat arkipuhetta. Teoksessa Kotoutumisen tukena: Osa 3 :Toimintamalleja osastoille (pp. 5-8). (Vapaaehtoisen opas). Suomen Punainen Risti. <https://rednet.punainenristi.fi/sites/rednet.mearra.com/files/tiedostolataukset/kotoutumisen%20tukena%20-%20vapaaehtoisen%20opas%20%28toimintamalleja%20osastoille%29.pdf>
- E2 Tutkimus (2024). Kysely PK-yrityksille. Pikeus-hanke.
- Saukkonen, Pasi (2016). Ovatko kotouttamistoimemme kohdillaan? – Sitra <https://www.sitra.fi/artikkelit/ovatko-kotouttamistoimemme-kohdillaan/>
- Veijola, R, Pitkänen V. (2024). Selvitys Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:lle: Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi: pullonkaulat ja hyvät käytännöt. E2 Tutkimus. <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/ulkomaalaisten-tyontekijoiden-rekrytointi-selvitys-e2-tutkimus-20240517.pdf>
- Välimäki, M., Pitkänen, V., Niemi, M.K. ja Veijola, R. 2023. Kansainväliset osaajat ja Suomi: Mielikuvat, kotiutuminen, työelämä ja tuen tarpeet Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushankkeen loppuraportti. E2 Tutkimus. <https://static1.squarespace.com/static/617ecbfe0e14de2e5d8ee729/t/64102518a9971931b4799ba8/1678779677569/AAAAA+UUSi+rapso.pdf>
- Solano, G., & Huddleston, T. (2020). Migrant integration policy index. Migration Policy Group.
- Tilastokeskus (2023). Maahanmuuttajien Suomessa yli EU-keskitason – työmarkkina-asema heikompi kuin suomalaistaustaisilla. Tilastokeskus: Tieto & trendit.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2025). Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen. Helmikuun 2025 luvut. Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen helmikuun 2025 luvut: <https://kotoutuminen.fi/documents/56901608/236876487/Ulkomaan-kansalaisten-ja-vieraskielisten-tyottomuus-ja-palveluihin-osallistuminen-maaliskuu-2025.pdf/b3a4ce5a-f6c3-2d13-cc9d-652f07f95bb5/Ulkomaan-kansalaisten-ja-vieraskielisten-tyottomuus-ja-palveluihin-osallistuminen-maaliskuu-2025.pdf?t=1743169185963>
- Valvira (2025). EU- tai ETA-valtiossa koulutettu erikoislääkäri | Valvira <https://valvira.fi/ammattioikeudet/eu-tai-eta-valtiossa-koulutettu-erikoislaakari>

Liite 1: Määrällinen aineisto, vastaajien taustatiedot (N=287)

