

# Maahanmuuttaja osalliseksi ja työhön

Kosonen, R., Saari, E., Aaltonen, S., Heponiemi, T., Jauhiainen, S., Kankaanpää, R., Palander, J., Pöllänen, P., Steel, T., Yijälä, A.

## Johdanto

Maahanmuuttajilla on paljon voimavaroja, jotka voivat vahvistaa työllistymisastetta ja rikastuttaa suomalaista työelämää. Työ edistää maahanmuuttajien kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja parantaa heidän hyvinvointiaan monin tavoin. Työelämään osallistuminen auttaa omaksumaan uuden maan kieltä ja kulttuuria sekä helpottaa perheen yhdistämistä. Työllistymisen nopeutuminen on erityisen tärkeää Suomen kaltaisessa maassa, jossa väestö ikääntyy nopeasti ja useilla aloilla on pulaa osaajista ja tekijöistä.

Maahanmuuttajat ovat monimuotoinen ryhmä, jonka työllistymiseen vaikuttavat lähtömaa, muuton syyt ja koulutustaso. Nämä tekijät vaikuttavat osaltaan myös siihen, kuinka muuttajat työllistyvät ja kotoutuvat suomalaiseen yhteiskuntaan. Myös maassa asumisen kesto vaikuttaa työllisyystilanteeseen ja tulotasoon, ja jopa vuosien maassa asumisen jälkeen ero kantaväestöön saattaa olla suuri. Työllistymisen nopeutuminen edellyttää, että kotouttamispolitiikka tunnistaa maahanmuuttajaväestön heterogeenisyyden ja toimenpiteet kohdentuvat tarkasti erilaisten ryhmien tarpeisiin.

Strategisen tutkimuksen hankkeissa on tutkittu eri ryhmiin kuuluvien maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä ja estäviä tekijöitä hyvinvoinnin, perheenyhdistämisen, naisten kotoutumisen, työllistymiskokeilujen, eri aloille työllistymisen sekä yrittäjyyden näkökulmista. Nämä maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvät politiikkasuositukset perustuvat hankkeissa tehtyyn tutkimukseen ja keskittyvät oleskeluluvan saaneiden maahanmuuttajien työllisyyden edellytysten kehittämiseen. Ehdotukset on tarkoitettu maahanmuuttoa edistävien viranomaisten, politiikkatoimijoiden, palveluntarjoajien ja työnantajien käyttöön.

## Suosituks

- Myös lyhytkestoinen ja osaamista vastaamaton työ auttaa maahanmuuton alkuvaiheessa omaksumaan uuden maan kieltä, kulttuuria ja työelämätaitoja sekä edistää myöhempää työllistymistä Suomessa, siksi siihen tulee tarjota mahdollisuuksia. Samalla on varmistettava, ettei synny kannustinloukkuja eli tilannetta, jossa työn vastaanottaminen ei juuri lisää tuloja.
- Perheenyhdistämisen toimeentuloedellytystä on kohtuullistettava ja tulorajasta voitava joustaa kun maahanmuuttaja on työllistynyt. Toimeentuloedellytyksestä on voitava poiketa myös vaikeasti työllistyvien kohdalla.
- Perheenyhdistämistä on edistettävä panostamalla maahanmuuttajien koulutukseen riittävän tulotason saavuttamiseksi.
- Naisten kotoutuminen tukee koko maahanmuuttajaperheen kotoutumista.
- Naisten kotoutumis-, kielikoulutus- ja työllistymispalveluja tulee kehittää järjestämällä kotoutuskursseja, jonne maahanmuuttajanaiset voivat ottaa lapset mukaan sekä tarjoamalla tukea digitaalisten työllisyyspalvelujen käyttöön.
- Tulee vakiinnuttaa yhteiskuntakummi-toiminta, jossa kantasuomalaiset tai pidemmän aikaa Suomessa olleet maahanmuuttajat avaavat verkostonsa ja neuvovat maahanmuuttajia työllistymisen ja kotoutumisen edistämiseksi.
- On edistettävä ja vakiinnutettava yhdistysten tarjoamia kokeiluja, joissa maahanmuuttajat osallistuvat kotoutuspalvelujen kehittämiseen mm. yhteiskunnallisen markkinoinnin keinoin. Näin palvelut huomioivat paremmin kulttuuriset taustat ja tehostavat kotoutumistoimenpiteitä suuntaamalla ne homogeenisille pienryhmille.
- Onnistuneet työllistymistä edistävät järjestöjen kokeilut on arvioitava systemaattisesti oppien siirtämiseksi pysyviksi käytännöiksi ja kustannusvaikutusten täsmentämiseksi.
- Työnantajien tulee edistää ulkomaalaistaustaisten hoitajien ja lääkäreiden työllistymistä tarjoamalla yksilöllisesti räätälöityä ammatillista täydennyskoulutusta ja kielikoulutusta.
- Kieliopinnot on integroitava osaksi työtä/työpäivää.
- Kulttuurisen osaamisen kehittämiseen on panostettava ammatillisessa koulutuksessa, jotta varmistetaan asiakastyössä toimivien riittävät taidot toimia monikulttuuristuvissa työyhteisöissä.
- Maahanmuuttajien kotouttamistoimien on oltava toistuvia ja pitkäjänteisiä, sillä ohjauksen tarve jatkuu myös maahanmuuton ja kotoutumisen alkuvaiheen jälkeen.
- Kunnat, maakunnat, uusyrityskeskukset ja yrittäjäjärjestöt voivat tukea maahanmuuttajien yrittäjyyttä järjestämällä eritaustaisille yrittäjille yhteisiä, yrittäjyyden haasteita ratkovia tilaisuuksia, joihin myös yritystoiminnan rahoittajat kutsutaan mukaan.
- Monimuotoisuuden huomioivaan yritysneuvontaan kannattaa panostaa paikallistasolla.

# Työllistyminen integraation ja hyvinvoinnin edistäjänä

Työllisyys vaikuttaa myönteisesti ihmisen hyvinvointiin ja pitää sitä yllä. Maahanmuuttajien keskuudessa työntekoa pidetään merkittävänä hyvinvointia edistävänä tekijänä: työ aktivoi ja rytmittää päivää, kartuttaa sosiaalista pääomaa, auttaa ylläpitämään positiivista identiteettiä ja antaa kokemuksen oman paikkansa ansaitsemisesta yhteiskunnassa (Yijälä & Luoma 2018, vrt. Jahoda 1982). Työn ohella myös kielitaito ja sosiaalinen tuki edistävät hyvinvointia ja kotoutumista (esim. Matanov 2013; Tinhög ym. 2010; Snellman ym. 2014).

Osalla Suomeen saapuvista maahanmuuttajista on jo ennestään korkeakoulututkinto, tai tutkinto on jäänyt kesken. Lähtömaan työvoiman tarve on voinut olla hyvin erilaista kuin Suomessa. Maahanmuuttajat tarvitsevat usein apua kotoutuakseen suomalaisille työmarkkinoille ja osatakseen tarjota työvoimaansa työnantajille tai ryhtyäkseen yrittäjäksi. Työnantajien puolestaan tulisi nähdä koulutusta vastaamattomista töistä kertynyt työkokemus tärkeänä kulttuurisen tietämyksen ja päämäärätietoisuuden osoituksena.

Maahanmuuttajat haluavat kohdata suomalaisia ja kokea itsensä hyödylliseksi uudessa kotimaassaan esimerkiksi veroja maksamalla (Yijälä & Luoma 2018).<sup>1</sup> Myös lyhytkestoinen ja osaamista vastaamaton työ auttaa työelämään siirtymistä etenkin maahanmuuton alkuvaiheessa. Työ auttaa omaksumaan uuden maan kieltä, kulttuuria ja työelämätaitoja.

On kuitenkin varmistettava, etteivät lyhytkestoiset ja osa-aikaiset työt estä työllistymistä osaamistasoa vastaaviin tehtäviin tai johda kannustinloukkuihin, jossa työn vastaanottaminen ei johda parempiin tuloihin. Hyvinvointia ja osallisuutta edistetään luomalla työllistymisen nopeuttamiseen tähtäviä toimenpiteitä.

## Työllistyminen on perheenyhdistämisen edellytys

Perhe vahvistaa maahanmuuttajan hyvinvointia ja yhteiskuntaan kiinnittymistä. GLASE-hankkeessa on tutkittu perheenyhdistämisen merkitystä arjen turvallisuuteen.<sup>2</sup> Perheenyhdistäminen edellyttää kuitenkin pääsääntöisesti palkkatyöllä turvattua toimeentuloa. Lainsäädännön tarkoituksena on integroida Suomessa olevat perheenkokoajat paremmin työmarkkinoille. Nykyiset tulorajat perheen yhdistämiseksi ovat kuitenkin korkeat ja estävät monen ulkomaalaisen perheenjäsenen pääsyn Suomeen. Erityisesti toissijaista suojelua saavat ja yksin tulleet alaikäiset ovat vaikeassa asemassa (Hiitola, Leinonen, Palander, Pellander ja Sormunen 2019 (tulossa)).

---

<sup>1</sup> Polkuja työhön -hankkeen tutkimukseen haastateltiin 41:tä eri kulttuuritaustaista Suomeen tullutta maahanmuuttajaa, joilla oli kokemusta työmarkkinaintegraatiosta Suomessa. Haastatellut työkäiset maahanmuuttajat olivat asuneet Suomessa eripituisia aikoja ja edustivat eri koulutustaustoja.

<sup>2</sup> GLASE-hankkeessa perheenyhdistämistä on tutkittu sekä haastattelu- että asiakirjatutkimusten kautta. Tarkastelussa ovat olleet erityisesti hallinnolliset ja lainsäädännölliset esteet sekä niiden vaikutukset arjessa. Lisää tietoa: [www.glase.fi](http://www.glase.fi).

Perheenyhdistämiseen vaadittu tuloraja riippuu oleskelulupaa hakevien perheenjäsenien määrästä: esimerkiksi puolison ja kahden lapsen tapauksessa tuloraja on 2600 euroa nettona kuukaudessa, mikä vastaa suomalaisten keskiansiotasoa. Ainoastaan kustannuksia korvaavat sosiaalietuudet huomioidaan tulorajaa arvioitaessa, ja niistäkin käytännössä vain lapsilisä. Tutkimuksessa on saatu viitteitä siitä, että useat Suomessa oleskelevat perheenkokoajat tekevät useampaa työtä samanaikaisesti. Tämä voi vaikeuttaa kielen oppimista ja yhteiskuntaan integroitumista. Maahanmuuttajien hyvinvoinnin ja kotoutumisen edistämiseksi olisi muutettava lainsäädäntöä tai soveltamiskäytäntöä niin, että tulorajasta voitaisiin joustaa, mikäli työllistymisen tavoite on täyttynyt (Palander 2017). (Ks. myös Pellander 2019 (tulossa).)

Tulotasoon ja sen kehitykseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työn määrä, palkkataso, kielitaito, erityisosaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä osaamista vastaavan työn saaminen. Perheenyhdistämisen mahdollistamiseksi on tärkeää panostaa toimiin, jotka tukevat maahanmuuttajia riittävän tulotason saavuttamisessa.

Tarvitaan muun muassa kotouttamiseen liittyvien kieliopintojen integroimista kiinteästi osaksi työtä tai opintojen mahdollistamista työn ohella. Tärkeää olisi myös kielitaidon kehittämisen mahdollistaminen opiskelun ohella, eikä niin että vaaditaan täydellistä kielitaitoa, jotta pääsisi opiskelemaan. Sitä vastoin maahanmuuttajille kaavailtu alempi palkkataso ei ole perheenyhdistämistä edistävää politiikkaa.

## Naisten työllistymisen edistäminen

Huomattava osa maahanmuuttajanaisista ei ole ollut mukana työelämässä huolimatta useamman vuoden asumisesta Suomessa tai muissa OECD-maissa. Maahanmuuttajanaisten työllistymistä vaikeuttaa esimerkiksi hoivavastuiden kasautuminen naisille (Steel & Tuori 2017; Steel & Jyrkinen 2017<sup>3</sup>) erityisesti OECD-maiden ulkopuolelta tulleissa maahanmuuttajaperheissä, mutta muitakin syitä on. Käytännössä muun muassa kotona lapsia hoitavat äidit saattavat lastenhoitoavun puutteessa jäädä kielikoulutuksen ulkopuolelle, ja kielitaidon tai lukutaidon puute vaikeuttaa työpaikan saamista.

Naisten työllistyminen kasvattaa valtion verotuloja ja pienentää sosiaaliturvakustannuksia. Naisten työllistyminen, kotoutuminen ja kielen oppiminen tukevat myös lasten koulutuspolun sujumista ja lasten integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Lisäksi maahanmuuttajaäitien työllistyminen vahvistaa perheissä käsitystä naisen tasa-arvoisesta asemasta suomalaisessa yhteiskunnassa ja perheissä.

Naisten työllistämistä voidaan edistää järjestämällä kieli- ja kotoutumiskursseja, joihin naiset voivat tuoda lapset mukanaan tai joissa lastenhoito on järjestetty koulutuksen yhteyteen. Myös työn ja kielikoulutuksen integrointi helpottaisivat naisten arjen järjestämistä. Varsinkin OECD-maiden

---

<sup>3</sup> WeAll-hankkeessa on tutkittu korkeasti koulutetuille ulkomaalaistaustaisille naisille suunnattuja työllisyyspalveluita laadullisin menetelmin. Aineisto koostuu 21 haastattelusta sekä etnografisista kenttätymuistiinpanoista.

ulkopuolelta tulevat naiset tarvitsevat myös erityistä koulutusta ja tukea digitaalisten palvelujen käyttämisessä.

Kotouttamispalvelujen monipuolistamisen ja joustavoittamisen lisäksi palvelukokonaisuutta voidaan täydentää esimerkiksi yhteiskuntakummi-toiminnalla. Tampereella kokeiltu viranomaisille ja järjestöille suunnattu toimintamalli on tarkoitettu erityisesti pakolaistaustaisten tarvelähtöiseen tukemiseen ja kaksisuuntaisen kotoutumisen edistämiseen. Yhteiskuntakummit tukevat erityisesti maassaolon alkuvaiheessa pakolaistaustaisten osallistumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja avaavat omia verkostojaan maahanmuuttajanaisten kotoutumisen ja työllistymisen avuksi.

## **Työllistymistä edistävät järjestöjen kokeilut onnistuneita**

Oleskeluluvan saaneiden maahanmuuttajien työelämään siirtymisen nopeuttaminen vaatii osaamis- ja koulutustason mukaan räätälöityjä palveluja, jolla vastataan niin korkeakoulututkinnon suorittaneiden, opintonsa keskeyttämään joutuneiden kuin luku- ja kirjoitustaidottomien erilaisiin haasteisiin ja tunnistetaan työssä hankittu osaaminen. Nykyiset palvelut, joissa erilaisilla osaamistaustoilla olevat niputetaan samaan ryhmään ja esimerkiksi kielikurssilta toiselle siirtymistä saattaa joutua odottamaan pitkän aikaa, herättävät osallistujissa lähinnä turhautumista. Osaamisen lisäksi myös erilaiset kulttuuriset taustat ja kulttuurien erilaiset työelämävaatimukset on tunnistettava koulutuksessa työelämään siirtymisen nopeuttamiseksi.

Maahanmuuttajat tarvitsevat tukea ja apua kotoutuakseen suomalaisille työmarkkinoille ja osataksaan tarjota työvoimaansa työnantajille tai ryhtyäkseen yrittäjäksi. Työnantajien puolestaan tulisi nähdä koulutusta vastaamattomista töistä kertynyt työkokemus tärkeänä kulttuurisen tietämyksen ja päämäärätietoisuuden osoituksena ja erilainen kulttuurinen tausta mahdollisuutena vastata kansainvälistyvän toimintaympäristön haasteisiin. Kokeiluilla on mahdollista tunnistaa näitä työnhakijoiden ja työnantajien yhteisiä rajapintoja ja löytää käytäntöjä työllistymisen nopeuttamiseen.

Kokeiluissa maahanmuuttajilla on mahdollista osallistua palvelusuunnitteluun ja palvelujen kehittämiseen sekä luoda yhteyksiä kantaväestöön ja työnantajiin, niin sosiaalisesti kuin ammatillisesti. Uusien toimintatapojen luomisen lisäksi kokeilujen yhtenä keskeisenä tavoitteena on osallistujien voimaannuttaminen oman elämänsä ohjaajiksi ja antaa heille riittävät valmiudet uudessa maassa toimimiseen.

## **Maahanmuuttajien erilaiset tarpeet otettava palvelukokeiluissa huomioon**

Tutkijat kehittivät yhteistyössä itäsuomalaisten julkisten organisaatioiden ja yhdistysten kanssa vuosina 2014–2017 yhteiskunnallisen markkinoinnin malleja Suomeen saapuneiden pakolaistaustaisten<sup>4</sup> aikuisten kielitaidon, työllistymisen ja korkeakoulutuksen edistämiseksi.

---

<sup>4</sup> PROMEQ -hankkeen alaisessa New Start Finland! -projektissa kohderyhmänä olivat vuosina 2014–2017 Suomeen saapuneet kiittipakolaiset ja oleskeluluvan saaneet turvapaikanhakijat.

Kokeiluissa pyrittiin kasvattamaan työelämävalmiuksia käytännön harjoittein ja kartoittamaan työllistymis- ja jatkokoulutusmahdollisuuksia (Veszteg 2018).

Kotoutumista edistävässä palvelusuunnittelussa yhteiskunnallisen markkinoinnin (*engl. social marketing*). menetelmät osoittautuivat hyviksi keinoiksi räätälöidä palveluja eri käyttäjien tarpeisiin sekä parantaa palveluiden käyttäjien osallistumista palvelukehitykseen (Anand, Kankaanpää & Veszteg 2019). Yhteiskunnallisen markkinointi on lähestymistapa, jossa pyritään tunnistamaan sekä hyvät että ongelmalliset toimintatavat, ja muuttamaan tai ylläpitämään ihmisten käyttäytymistä siten, että se hyödyttää sekä yksilöitä että yhteiskuntaa.

Kokeilut alkoivat osallistujien tarpeiden kartoittamisella ja henkilökohtaisten tavoitteiden määrittelyllä. Kokeilut rakennettiin prosessimaisesti yhteistyössä yhdistyksissä toimivien ammattilaisten ja kokeiluihin osallistuvien maahanmuuttajien kanssa kartoittamalla tarpeita ja määrittelemällä tavoitteita, joiden pohjalta yhteinen toiminta suunniteltiin ja toteutettiin.

Kulttuurisessa vuorovaikutuksessa pystyttiin osoittamaan hankauspisteitä tarjottujen palveluiden ja palvelujen käyttäjien välillä. Kokeilut osoittivat, että palveluja tulee räätälöidä vastaamaan maahanmuuttajien tietoja ja osaamista. Työllistymistä edistävässä kokeilussa ryhmät jaettiin muun muassa kielen ja koulutustason mukaisesti, ja heti yrittäjiksi haluavista koottiin oma ryhmä. Ryhmät kokoontuivat säännöllisesti ja ammattiohjaajat viettivät aikaa osallistujien kanssa ymmärtääkseen paremmin kulttuurisia käytäntöjä ja osallistujien kotoutumisen edistymisen edellytyksiä. Kokeilussa tuli esiin myös tarve konkreettiselle toiminnalle ryhmässä käytyjen keskustelujen lisäksi sekä tarve henkilökohtaiselle työllistymistä edistävälle ohjaukselle.

## **Huomio kansalaisen perustaitoihin ja pitkäjänteiseen kotoutumisen tukeen**

Etenkin työllistymistä ja kielitaitoja edistävissä kokeiluissa korostui tarve keskittyä kotoutumisen ensiaskeliin ja perusasioihin. Kokeilut sisälsivät kokoontumisia, työpajamaista toimintaa ja tutustumista julkisiin palveluihin kuten julkiseen liikenteeseen ja kirjastoon. Kokeilujen mukaan uuden oppimisessa, oli paikka kyse palvelujen käytöstä tai kielestä, toistot ovat tarpeellisia, jotta kieli ja uudet asiat juurtuvat käytännöksi ja muuttuvat osaamiseksi.

Työttömät maahanmuuttajat tarvitsevat mahdollisuuksia toimintakyvyn ylläpitämiseen ja sosiaalisten suhteiden luomiseen säilyttääkseen työkykynsä ja hyvinvointinsa työttömyysjakson yli. Kokeiluissa tuli myös ilmi, että kotoutujia huolestutti kotoutuskoulutuksen lyhyt ajallinen kesto ja sen jälkeisen neuvon ja tuen puute. Kokeilut osoittivat, että pitkäjänteinen, tavoitteellinen ja henkilökohtainen ohjaus auttaa kaikenlaisista taustoista tulevia maahanmuuttajia etenemään työrullaan. Ohjauksen tarve jatkuu myös maahanmuuton ja kotoutumisen alkuvaiheen jälkeen, kun ihminen kartoittaa vaihtoehtojaan ja hakee omaa paikkaansa uuden kotimaan työmarkkinoilla, ja tämä tulisi huomioida kotoutumispalveluja suunniteltaessa ja kehitettäessä.

## Tutkimus tukee kokeilujen vakiintumista

Onnistunut kokeilu, kokeilun siirtyminen toimivaksi käytännöksi, vaatii systemaattista arviointia sekä kokeilujen aikana saatujen oppien siirtämistä osaksi käytäntöä ja palvelujen kehittämistä. Myös kustannusten ja vaikutusten arvioiminen on tärkeää, jotta palveluja voidaan kehittää mahdollisimman tehokkaiksi ja toimiviksi kokeilujen avulla. Kokeilujen tutkiminen helpottaa myös vaikuttaviksi todetuissa kokeilussa syntyneiden käytäntöjen levittämistä mm. kyseisillä aloilla toimivalle henkilökunnalle, päätöksentekijöille, akateemiselle tutkimusyhteisölle ja väestölle yleensä.

## Ulkomaalaistaustaisten hoitajien ja lääkäreiden työllistymistä voi edistää

Puutteellinen kielitaito oli suurin ulkomaalaistaustaisten hoitajien työllistymistä estänyt tekijä. (Lehtoaro et al. 2018)<sup>5</sup>. Lisäksi hoitajien työllistymistä estivät oma epävarmuus ja pelot työelämään siirtymisestä, vähäiset suhteet kantasuomalaisiin, työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet, työnantajien asenteet ja asunnon löytämisen vaikeudet. Työllistymistä ja työelämään osallistumista edistivät hoitajilla taas erityisesti ammatillinen koulutus työpaikalla tai sen ulkopuolella sekä työpaikan tai muun tahon järjestämä kielikoulutus.

Oma epävarmuus ja pelot olivat ulkomaalaistaustaisilla lääkäreillä yleisin työllistymistä ja työelämään osallistumista estävä tekijä. Lisäksi lääkäreillä esiin nousivat myös vähäiset suhteet kantasuomalaisiin sekä työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet. Työllistymistä ja työelämään osallistumista edistivät lääkäreillä erityisesti ammatillinen koulutus työpaikalla ja muu ammatillinen koulutus.

## Työhön perehdyttävä ammatillinen koulutus, kielikoulutus ja kulttuurinen osaaminen tukevat työhön integroitumista

Jotta ulkomaalaistaustaisten terveydenhuollon ammattilaisten työllistyminen ja työelämään osallistuminen helpottuisivat, heille tulisi järjestää ammatillista ja perehdyttämiskoulutusta työpaikoilla. Kielikoulutus on tärkeä osa perehdyttämistä ja tulisi sen tulisi painottua etenkin sosiaali- ja terveydenhuollon työssä tarvittavaan sanastoon.

Varmistamalla kantasuomalaisten ammattilaisten riittävä kulttuurinen osaaminen, kuten myönteinen ja avoin suhtautuminen sekä taidot kohdata eri kulttuureista tulevia ihmisiä, voidaan helpottaa ulkomaalaistaustaisten ammattilaisten työyhteisöön integroitumista. Kulttuurisen osaamisen kehittämiseen tulee panostaa alan perus- ja täydennyskoulutuksessa, jotta varmistetaan ammattilaisten riittävät taidot toimia monikulttuuristuvissa työyhteisöissä.

---

<sup>5</sup> Tutkimus on osa Strategisen neuvoston rahoittamaa Competent workforce for the future (Cope) -hanketta ja sen osahanketta "Tietojen ja taitojen optimaalinen hyödyntäminen monikulttuurisissa työyhteisöissä" (nro 303607). Tutkimusaineisto kerättiin Monikulttuurinen hoitajan ja lääkärin työ – kyselyillä syksyn 2017 aikana (vastanneiden N=590; 219 oli hoitajia ja 371 lääkäreitä), joissa selvitettiin ulkomaalaistaustaisten hoitajien ja lääkäreiden työoloja, Suomessa asumista ja työskentelyä sekä hyvinvointia.



Esimerkiksi verkkopohjaiset oppimisalustat, kuten COPE-hankkeessa kehitetty avoin Monikulttuurisuus asiakastyössä -verkkokoulu, tarjoavat mahdollisuuden ajasta ja paikasta riippumattomaan kouluttautumiseen. Monikulttuurisuus asiakastyössä -verkkokoulu on tarkoitettu avuksi sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille, erilaisten kulttuurisen moninaisuuden ymmärtämiseen ja vieraista kulttuureista tulevien kohtaamiseen.

## Maahanmuuttajien yrittäjyys yhteiskunnan hyödyksi

Maahanmuuttajien<sup>6</sup> yrittäjyysaktiivisuuden edistäminen palvelee yhteiskunnan etua laajasti yritysten tuodessa markkinoille lisää dynamiikka ja tarjontaa (Rath 2011). Maahanmuuttajien yritystoiminta on myös hyvä väylä työllistymiseen ja kotoutumiseen, ja yritystoiminta työllistää yrittäjän lisäksi usein muutakin henkilöstöä. Ensimmäisen ja toisen polven maahanmuuttajien yritykset työllistivät vuonna 2016 lähes 29 000 henkilöä ja niiden yhteenlaskettu liikevaihto oli 3,5 miljardia euroa (Luomaranta & Niemistö 2018). Taloudellisen hyödyn (Lee 2014) lisäksi maahanmuuttajien yrittäjyys lisää osallisuutta, osaamista (Ram & Jones 2015) ja integroitumista työelämään (Fornaro 2018).

Yrittäjinä toimivien maahanmuuttajien lukumäärä on lähes nelinkertaistunut Suomessa viimeisen 15 vuoden aikana. Maahanmuuttajien yrittäjyysaste on samaa luokkaa kuin kantaväestöllä, mutta vaihtelee suuresti kansallisuusryhmittäin (Tilastokeskus 2018) ja toimialoittain (esim. Fornaro 2018). Kolmannes maahanmuuttajien yrityksistä toimii ravintola- rakennus- ja henkilökohtaisten palvelujen alalla ja kaksi kolmannelle muodostuu laajasta joukosta eri alan yrityksiä liikkeenjohdon konsultoinnista ja terveydenhoidosta maatalouteen.

Koska maahanmuutto ja yrittäjinä toimivien ulkomaalaistaustaisten määrä kasvaa tulevaisuudessa, tarvitaan lyhytkestoisien hankkeiden sijaan pysyviä rakenteita, jotka tukevat kaikkien yrittäjien toimintaedellytyksiä.

Yrittäjyyden edistämiseksi tarvitaan rahoittajien ja yrittäjien sekä maahanmuuttaja- ja kantasuomalaisen yrittäjien kohtaamisareenoita, sillä yrittäjyyden alkuvaiheen haasteet ovat maahanmuuttajayrittäjillä pitkälti samoja kuin kantasuomalaisillakin (Aaltonen et al. 2015). Kohtaamisareenoilla yrittäjät voivat vaihtaa kokemuksia ja muodostaa yhteisiä näkemyksiä. Lisäksi areenat hälventävät maahanmuuttajayrittäjien sosiaalisen ja kulttuurisen vierauden tuomia ongelmia ja tukevat kielitaitoa. (Aaltonen 2018.)

---

<sup>6</sup> Tiedot perustuvat Swipe-hankkeessa toteutettuun 64 yrittäjänä toimivan maahanmuuttajan ja 20 palveluntarjoajan haastatteluun. Yrittäjät tulevat 29 eri maasta – suurimpina ryhminä virolaiset, turkkilaiset ja venäläiset. Yritysten toimialajakauma painottuu tietointensiivisiin palveluihin (kolmannes), muina suurina ryhminä ovat ravintola-alan, henkilökohtaisten palveluiden ja kaupan yritykset.



## Lähteet

- Aaltonen, S. (2018) Yrittäjyysneuvonnalla monimuotoisuutta yrityskenttään – suosituksia maahanmuuttajien yrittäjyyden tukemiseen. Smart Work in Platform Economy (SWiPE) -hankkeen Policy Brief, <http://www.smartworkresearch.fi/wp-content/uploads/SWiPE-Policy-Brief-toukokuu-2018-Maahanmuuttajien-yritta%CC%88jyyden-tukeminen-1.pdf> (haettu 4.3.2019).
- Aaltonen, S., Heinonen, J. & Valtonen, E. (2015) Maahanmuuttajayrittäjien palvelutarpeet ja yrittäjyyden edistäminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 23/2015.
- Anand, J., Kankaanpää, R. & Veszteg, C. (2019) Käyttäjälähtöisellä palvelusuunnittelulla kohti parempaa kotoutumista. Toimenpidesuositus 2/2019 PROMEQ-hanke. <https://www.promeq.fi/news/Kohdennetuilla-palveluilla-parempaa-kotoutumista/39387/d3a4954e-ab9e-43f7-899f-3b4b3c3af8c1> (haettu 1.3.2019).
- Fornaro, P. (2018) Immigrant Entrepreneurship in Finland. ETLA Report No 83, <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-83.pdf> (haettu 24.9.2018).
- Hiitola, J., Leinonen, J., Palander, J., Pellander, S. ja Sormunen, M. (2019, tulossa) Ihmisoikeusminimalismi ja poliittinen tahto erottaa perheitä. Poliitikasta.fi-kirjoitus, Katse rajaan ja yli rajojen -sarja. Saatavana: <https://politiikasta.fi/>.
- Jahoda, M. (1982) Employment and unemployment. A Socio-psychological analysis. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lee, N. (2014) Migrant and ethnic diversity, cities and innovation: Firm effects or city effects? Journal of economic geography, DOI: 10.1093/jeg/lbu032.
- Lehtoaro, S., Hietapakka, L., Kaihlanen, A., Heponiemi, T., Aalto, A-M. 2018. Ammatillinen koulutus ja kielikoulutus edistävät ulkomaalaistaustaisten hoitajien ja lääkäreiden työllistymistä Suomessa : Monikulttuurinen hoitajan ja lääkärin työ -tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksesta tiiviisti 13, 2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.
- Luomaranta, H. & Niemistö, J. (2018) Menestyvätkö ulkomaalaistaustaiset yritykset Suomessa? Tieto ja trendit. Tilastokeskus, <http://tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/menestyvatko-ulkomaalaistaustaiset-yritykset-suomessa/?listing=simple>.
- Matanov, A. (2013) Subjective quality of life in war-affected populations (report). BMC Public Health, 13, 1.
- Monikulttuurisuus asiakastyössä -verkkokoulu. Linkki verkkokouluun: <https://verkkokoulut.thl.fi/web/monikulttuurisuus>.
- Palander, J. (2017) Eurooppaoikeus ja pienipalkkaisten ulkomaalaisten työntekijöiden perheen yhdistäminen: tarkastelussa tulorajan lainmukaisuus ja suhteellisuus. Teoksessa Laura Kalliomaa-Puha ja Anna-Kaisa Tuovinen (toim.): Sosiaaliturvan rajoilla. Kirjoituksia kansainvälisestä sosiaalioikeudesta. KELA, Helsinki.
- Pellander, S. (2019, tulossa) Buy me love: Entanglements of citizenship, income and emotions in regulating marriage migration. Journal of Ethnic and Migration Studies.
- Ram, M. & Jones, T. (2015) The two faces of migrant entrepreneurship in the UK. e-Organisations & People, 22 (3), <http://www.amed.org.uk/page/welcome-to-e-o-p-autumn-2015-1>. (haettu 26.4.2018).
- Rath, J. (2011) Promoting ethnic entrepreneurship in European cities. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Snellman Olli; Seikkula, Jaakko; Wahlström, Jarl & Kurri, Katja (2014) Aikuisten turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten mielenterveyden ja psyykkisten ongelmien erityispiirteet. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 51, 203–222.
- Steel, T. & Jyrkinen, M. (2017) Searching for Employment: Highly Educated Immigrant Women and Combined Capabilities. *Research on Finnish Society*, 10(1), 35–42.
- Steel, T. & Tuori, A. (2016) ”Olenko minä niin eksoottinen?": Pakolaistaustaisten naisten työelämään liittyvä identiteettityö. *Elore* 2/2016, 1-25.

Sutela, H. (2015) Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Ulkomaalaistaustaisten työsuhteet usein määrä- tai osa-aikaisia – ammattirakenne selittää suuren osan eroista. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014 (s. 83–109). Helsinki: Tilastokeskus.

Tilastokeskus (2018) Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/tyokay/index.html> (haettu 24.9.2018).

Tinhög, Petter; Al-Saffar, Suad; Carstensen, John & Nordenfelt, Lennart (2010) The association of immigrant and non-immigrant-specific factors for mental ill health among immigrants in Sweden. *International Journal of Social Psychiatry* 56:1, 74 – 93.

Yijälä, A. & Luoma, T. (2018) “En halua istua veronmaksajien harteilla, haluan olla veronmaksaja itse” – Haastattelututkimus maahanmuuttajien työmarkkinapoluista ja työnteon merkityksestä heidän hyvinvoinnilleen. *Helsingin kaupungin kanslian tutkimuksia* 2018:2. <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/tietoa-helsingista/tilastot-ja-tutkimukset/julkaisut/tutkimussarjat-2018> (haettu 1.2.2019).

Veszteg, C. (2018) Co-creating Integration Services with Refugees in Regional Finland: Four Learning Case Studies. *European Social Marketing Conference* 2018, 4-6.9.2018. Antwerp, Belgium, Section 11. Migration, integration and community cohesion.

## Ohjelmat ja hankkeet

### **Osaavat työntekijät – menestyvät työmarkkinat**

[tyostn.fi](http://tyostn.fi)

### **Terveys, hyvinvointi ja elämäntavat**

[terveysstn.fi](http://terveysstn.fi)

Ohjelmajohtaja **Eveliina Saari**

### **Promeq** – Osallistava terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen

<https://www.promeq.fi/FI>

### **Polkuja työhön** – Ammattirakenteen muutos haastaa osaamisen

<http://www.polkujatyohon.fi/>

### **COPE** – Osaavan työvoiman varmistaminen sosiaali- ja terveydenhuollon murroksessa

<https://www.stncope.fi/>

### **SWiPE** – Fiksu työ alustatalouden aikakaudella

<http://www.smartworkresearch.fi/fi/swipe-fi/>

### **Tasa-arvoinen yhteiskunta**

<https://www.aka.fi/fi/strategisen-tutkimuksen-rahoitus2/ohjelmat-ja-hankkeet/tasa-arvoinen-yhteiskunta/>

Ohjelmajohtaja **Olli Kangas**

### **WeAll** – Tutkimuksella kohti tasa-arvoista työelämää

<http://weallfinland.fi/fi/etusivu/>

### **WIP** – Työ, tasa-arvo ja julkisen vallan politiikkatyö

<http://www.stn-wip.fi/>

### **Turvallisuus verkottuneessa maailmassa**

<https://www.aka.fi/fi/strategisen-tutkimuksen-rahoitus2/ohjelmat-ja-hankkeet/turvallisuus/>

Ohjelmajohtaja **Riitta Kosonen**

### **GLASE** – Globaalin turvallisuuden monikerroksiset rajat

<https://glase.fi/>

Strategisen tutkimuksen ohjelmien hankkeet saavat rahoitusta strategisen tutkimuksen neuvostolta (STN), joka toimii Suomen Akatemian yhteydessä.