

Kolmen kokonaisuuden ennuste – Mihin toimenpiteisiin olisi hyvä ryhtyä nyt?

14.11.2025

Suomessa on viime aikoina käyty keskustelua sekä työttömyydestä, maahanmuutosta että väestönmuutoksesta. Nämä kaikki osa-alueet tulevat oleelliseksi osaksi kontekstissa, missä tarkastelemme maahanmuuttajien työllistymistä sekä työnantajien valmiuksia muodostaa monikulttuurinen työyhteisö. Jokaisen osa-alueen kohdalla voidaan käyttää tuotettuja ennusteita ja julkaisuja, joiden perusteella muodostetaan yhteinen tilannekuva ja näkemys tulevaisuuden muokkautumisesta.

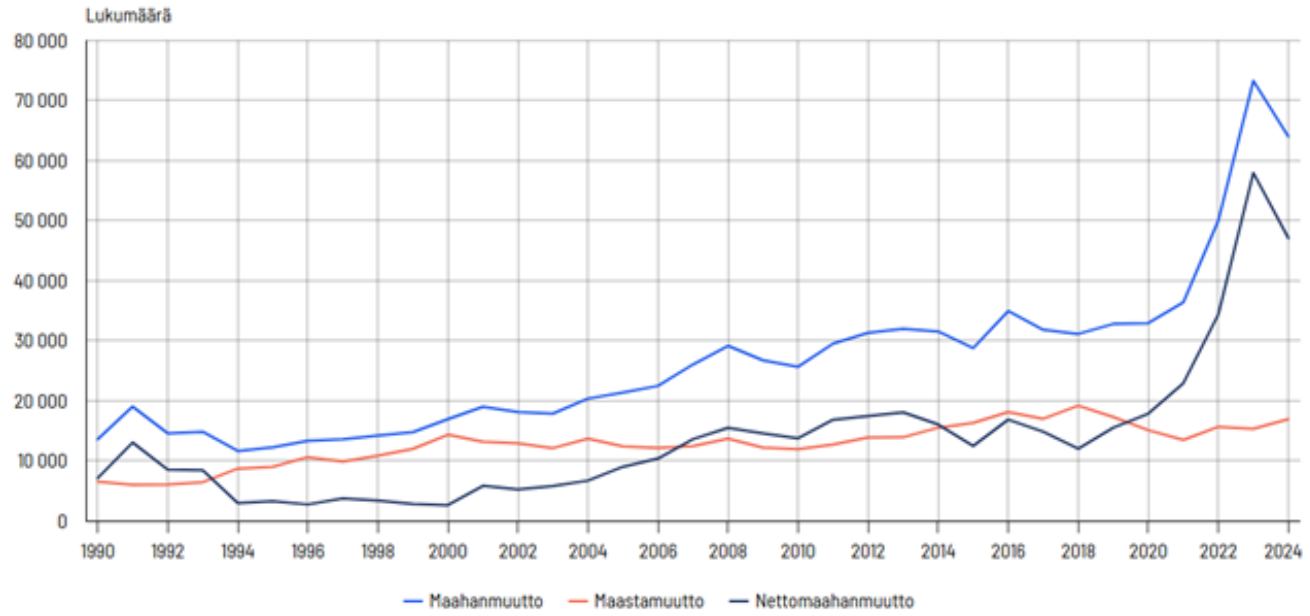
Työttömyys Suomessa

KEHA-keskuksen tuottamasta työllisyyskatsauksesta on nähtävissä, että tällä hetkellä kuntien tuottamissa työllisyyspalveluissa on 308 900 työtöntä työnhakijaa. Luku on 29 200 enemmän kuin edellisenä vuonna. Työttömistä työnhakijoista 46 100 on ulkomaan kansalaisia, ja luku on edellisen vuoden vastaavaan lukuun 2 200 suurempi (KEHA-keskus, i.a.).

Trendi näyttää tällä hetkellä olevan kasvusuuntainen, ja samaa ennustetta on esitetty Työ- ja elinkeinoministeriön suunnalta kevään 2025 lyhyen aikavälin työmarkkinaennusteessa. Nostona voidaan mainita myös pitkäaikaistyöttömyyden uhkaava kasvu ennätyslukemiin (TEM 2025).

Maahanmuuton tilannekuva

Maahanmuutto on kasvanut viimeiset 24 vuotta. Vuosittaisia eroja löytyy, mutta yleisesti ottaen 24 vuoden aikana sekä maahanmuutto että nettomaahanmuutto on kasvanut sadoilla prosenteilla (Muuttoliike 2025). Kuviosta 1 voidaan nähdä myös maastamuuton kehitys, joka ei ole kehittynyt maahanmuuton ja nettomaahanmuuton kaltaisesti.

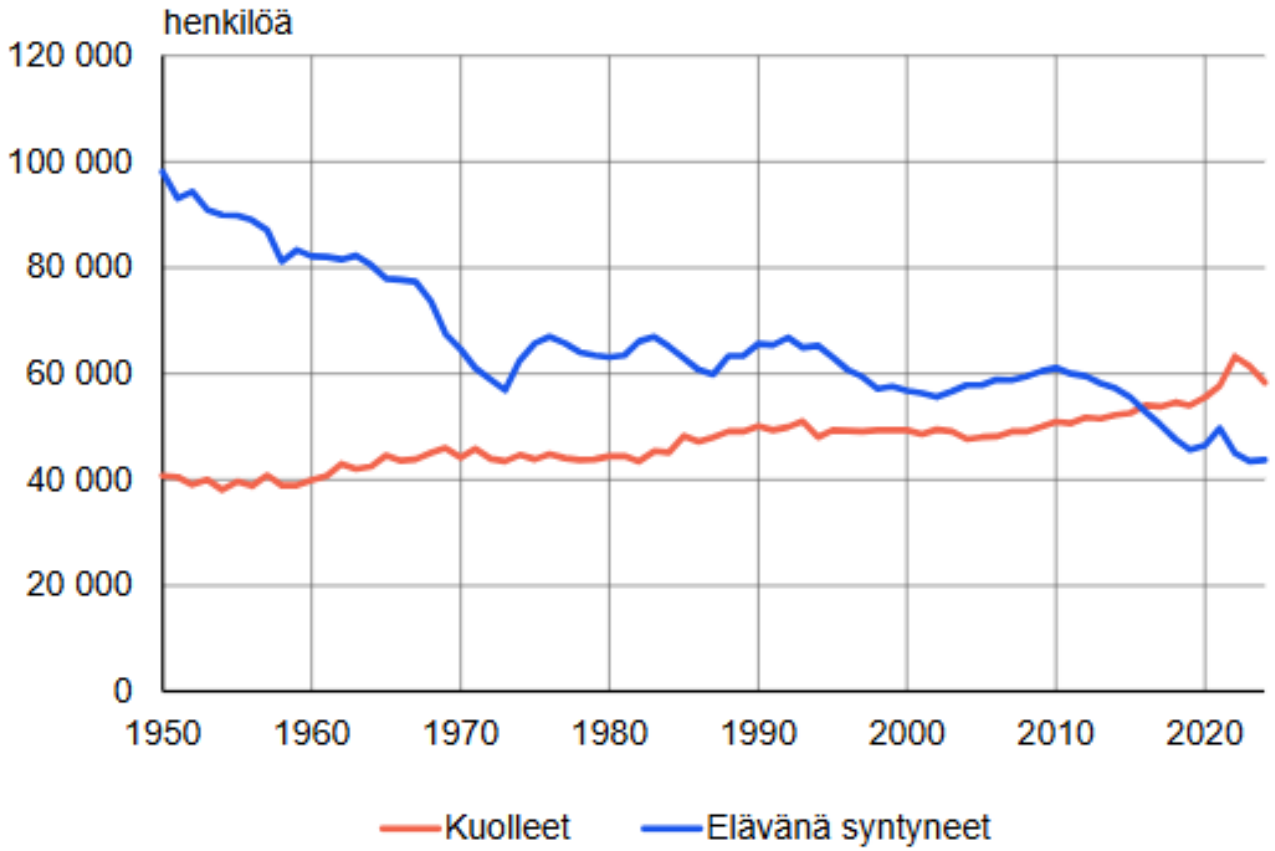


Kuvio 1. Kuluneen 24:n vuoden muutokset maahanmuuton, maastamuuton ja nettomaahanmuuton osalta (Tilastokeskus, 2025a).

Ukrainan sodan alkamisen seurauksena ukrainalaisten määrä on kasvanut merkittävästi, ja se on näkynyt koko maan tilastoissa. Huomioitava on kuitenkin, että maahanmuutto on silti jatkanut kasvua myös muiden kansalaisuuksien osalta.

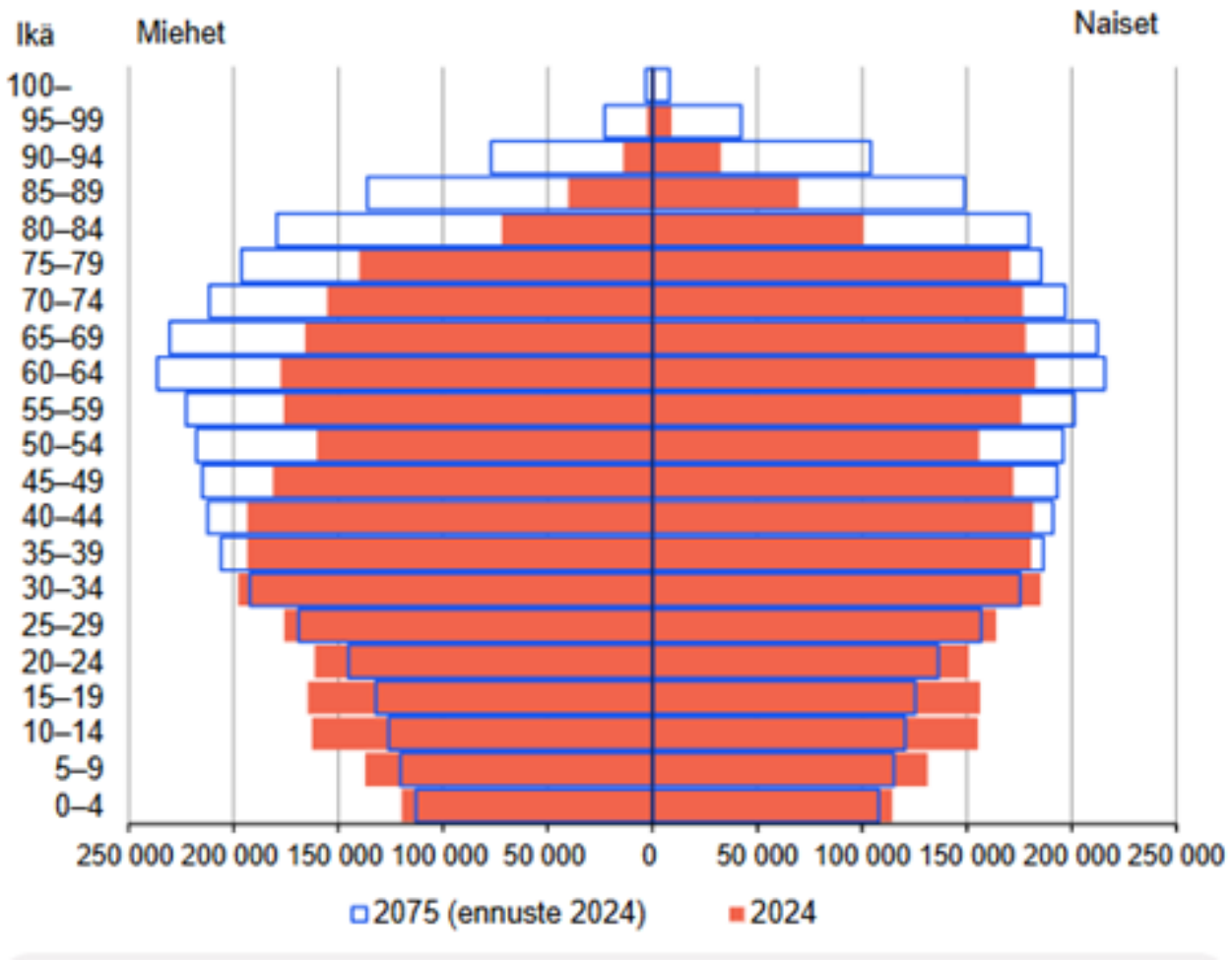
Väestönmuutoksen näkymä ja ennuste

Demografian alalla tilannekuva on huolestuttava. Erityisesti syntyvyyden ja kuolleisuuden suhdanne on kääntynyt laskuun vuonna 2016 (kuvio 2), eikä ole sen jälkeen enää käynyt voitollisena. Konsulttiyhtiö MDI:n tekemässä väestöennusteessa mainitaan tasapainottavana tekijänä maahanmuutto, mikä kykenee pitämään työikäisen väestönkasvun positiivisena 2040-luvulle asti (MDI 2025).



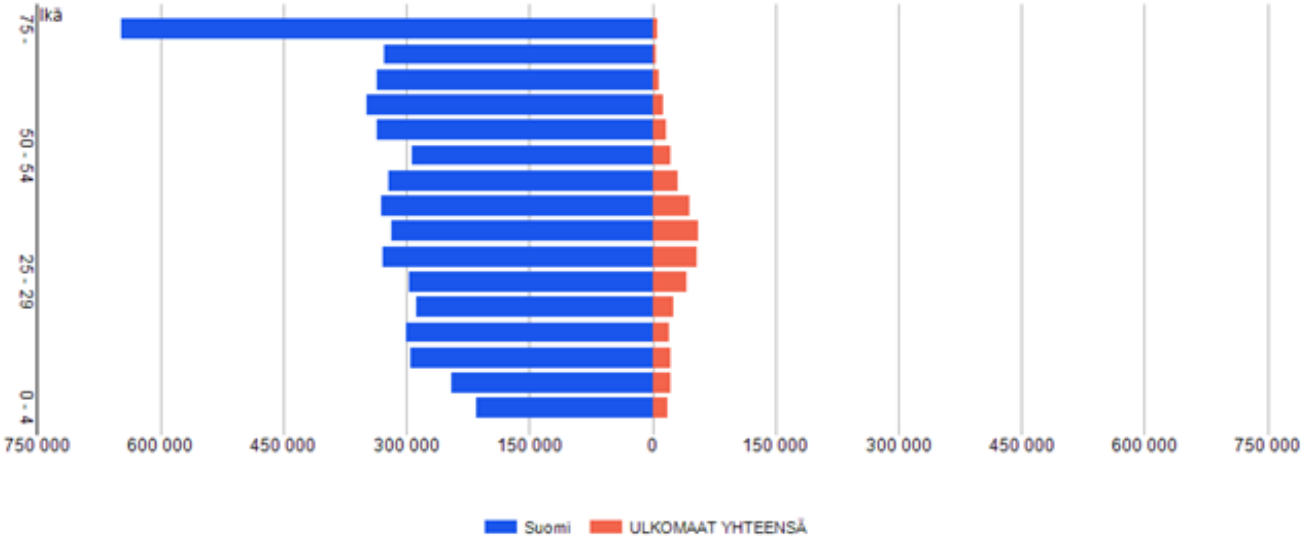
Kuvio 2. Elävänä syntyneiden ja kuolleiden määrät vuosina 1950 – 2024 (Tilastokeskus, 2025b).

Korkeammasta kuolleisuuden määrästä suhteessa elävänä syntyneisiin muodostuu tilanne, jossa väestön ikärakenne tulee muokkautumaan. Kuviossa 3 on esitetty vuoden 2024 ikärakenteen jakauma väestöstä sekä väestöennuste vuodelle 2075.



Kuvio 3. Ikärakennejakauma ja -ennuste (Tilastokeskus, 2025c).

Kun tietoon liitetään vielä tämän hetken väestön ikärakenteen jakautuminen suomalaisten ja maahanmuuttajataustaisten välillä (kuvio 4), voimme huomata tulevaisuuden työvoiman osalta suunnan, joka tulisi huomioida jo nyt.



Kuvio 4. Ikärakenne suomalaisten ja ulkomailla syntyneiden osalta vuonna 2024 (Tilastokeskus, i.a).

Mitä voimme päätellä tulevaisuudesta

Tulevaisuuden osalta työvoimatarjonta pysyy hyvin samankaltaisena, mutta alkaa painottumaan kantaväestön ikääntyvään ryhmään. Toisaalta kuten kuviosta 4 on nähtävissä, maahanmuuttajien osuus on ikärakenteen osalta painottunut erityisesti 25–49 ikävuoden kohdalle, mikä selittää MDI:n maininnan työikäisten kasvavasta määrästä 2040-luvulle asti.

Edellä esitettyjen tilannekuvien perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että tulevaisuudessa työnhakijan äidinkieli ei välttämättä ole suomi, mutta hänellä on suomen kielen osaamista. Tai hän on asunut Suomessa jo jonkin aikaa ja tullut tutuksi kulttuurin kanssa. Tilanne ei ole valtaosa kuvaillusta, mutta todennäköisyys suomea toisena kielenä puhuvalle työnhakijalle on tulevaisuudessa suurempi kuin mitä se on nyt.

Suomessa asunut henkilö on todennäköisesti myös kouluttautunut joko kotimaassa, Suomessa tai mahdollisesti molemmissa. Esimerkiksi SEAMKin kansainvälisten opiskelijoiden määrä osoittaa, että korkeasti koulutettua työvoimaa on tarjolla työvoimamarkkinoilla. Vaikuttaa siltä, että työnantajan näkökulmasta tulevaisuudessa on huomioitava entistä vahvemmin monimuotoinen ja monikulttuurinen työympäristö.

Monikulttuurinen työyhteisö

Monimuotoistuvaan ja -kulttuuristuvaan työympäristöön voi valmistautua. Lähestyminen voidaan toteuttaa esimerkiksi tutkimustiedon kautta, missä aiemmin työyhteisön rakenteiden ja toimintatapojen tutkimus on tuonut esille hyötyjä ja ennakoitavia tilanteita. Stahl ym. (2009) huomasivat, että monikulttuurisen työyhteisön hyödyt ilmenivät erityisesti innovatiivisuutena, parempana ongelmanratkaisuna ja laajentuneena kulttuuritietoisuutena joka tuki ongelmanratkaisua. Myöhemmin toteutetussa retrospektiivisessä katsauksessa nousi esille erityisesti organisaation tuen, koulutuksen ja rakenteiden merkitys monimuotoisen työyhteisön onnistumisessa (Stahl & Maznevski 2021).

Toimivan monikulttuurisen työyhteisön yksi merkittävimmistä tekijöistä tutkimustiedon perusteella on viestintä ja kommunikointi. Kulttuuriset erot saattavat synnyttää erilaisten toimintatapojen konfliktitilanteita, mikäli kulttuuriset erot eivät ole etukäteen tiedossa. Erilaisten kulttuuristen erojen tiedostaminen etukäteen ennaltaehkäisee mahdollisia konfliktitilanteita, synnyttäen kulttuuritietoisuutta ja siten se voi olla keino edesauttaa uuden työryhmän toimintaa (Stahl ym. 2009; DiStefano & Maznevski 2000).

Monikulttuurisella työyhteisöllä pystytään myös edesauttamaan yrityksen valmiutta laajentaa yritystoimintaa maan rajojen ulkopuolelle, mikäli se on tavoitteena. Tällöin erilaisen kulttuurin omaksuminen ja siihen integroituminen voi olla haasteita blokkaava tekijä, sillä esimerkiksi Beugelsdijk ym. (2020) totesivat meta-analyysissaan yrityslaajentamisen ulkomaille olevan vähemmän haasteellista, kun kohdemaan ja -markkinan kulttuuri on itselle läheisempi.

Tulevaisuuden ennusteiden osalta viitteet antavat perustan sille, että todennäköisyys suomea toisena kielenä puhuvien osaajien osuus tarjolla olevasta työvoimasta kasvaa. Mikäli haluaa kartoittaa koko tarjolla olevan osaajapoolin, kannattaa pohtia rekrytointivaihe myös monikulttuurisesta näkökulmasta. Lisäksi

monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen kannattaa panostaa, sillä todennäköisyys monikulttuuriselle työyhteisölle tulee kasvamaan tulevaisuudessa.

Jiri Kirsilä
Asiantuntija, TKI
SEAMK

Kirjoittaja on asiantuntijana Co-Work Työelämäkumppani -hankkeessa, jonka tavoitteena on edesauttaa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä Etelä-Pohjanmaalla. Hanke on Euroopan unionin osarahoittama.

Tutustu hankkeeseen: Co-Work Työelämäkumppani

Lähteet

Aro, T. (2025). *Väestöennuste – Vuoden 2025 MDI väestöennuste*. Haettu 3.11.2025, https://www.mdi.fi/vaestoennuste/

Beugelsdijk, S., Kostova, T., Kunst, V. E., Spadafora, & E., van Essen, M. (2018). Cultural distance and firm internationalization: A meta-analytical review and theoretical implications*. Journal of management, 44*(1), 89–130. https://doi.org/10.1177/0149206317729027

DiStefano, J. J., & Maznevski, M. L. (2000). *Creating value with diverse teams in global management.* Organizational dynamics, 29(1), 45–63. https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)00012-7

Mähönen, E., Larja, L., & Peltonen, J. (2025). *Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste* (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2025:25). Työ- ja elinkeinoministeriö. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-750-2

Stahl, G. K., Maznevski, M. L., Voigt, A., & Jonsen, K. (2009). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A meta-analysis of research on multicultural work groups. *Journal of international business studies, 41*(4), 690–709. https://doi.org/10.1057/jibs.2009.85

Stahl, G. K., & Maznevski, M. L. (2021). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A retrospective of research on multicultural work groups and an agenda for future research. *Journal of international business studies, 52*, 4–22. https://doi.org/10.1057/s41267-020-00389-9

KEHA-keskus. (i.a.). *Työllisyyskatsaus syyskuu 2025: Työttömyys jatkoi kasvuaan syyskuussa* (Työnvälitystilasto). Haettu 31.10.2025, https://www.tyollisyyskatsaus.fi

Tilastokeskus. (i.a.). *Kansalaisuus iän ja sukupuolen mukaan maakunnittain, 1990–2024.* Haettu 31.10.2025, https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rg.px/

Tilastokeskus. (28.5.2025a). *Maahanmuutto pysyi korkeana vuonna 2024*. Haettu 31.10.2025, https://stat.fi/julkaisu/cm1jbjfbr4g1907w28shdshjr

Tilastokeskus. (30.4.2025b). *Elävänä syntyneet ja kuolleet 1950-2024.* Haettu 31.10.2025, https://stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html

Tilastokeskus. (4.4.2025c). *Väestön ikärakenne 31.12.2024 ja väestöennuste 2075.* Haettu 31.10.2025, https://stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html