

SISÄASIAINMINISTERIÖ

23. 06. 2010

INRIKESMINISTERIET

22.6.2010
DNRO 523/10

Sisäasiainministeriö
Osastopäällikkö Pentti Visanen
Maahanmuuttojohtaja Mervi Virtanen
PL 26
00023 VALTIONEUVOSTO

**LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYKSEN LUONNOKSESTA EDUSKUNNALLE KOSKIEN
KOTOUTUMISEN EDISTÄMISTÄ (SM024:00/2009)**

Kiitämme saamastamme lausuntopyynnöstä ja haluamme tuoda esille seuraavia seikkoja:

Yleistä

Maahanmuuttajien osallisuuden ja vaikutusmahdollisuuksien sekä kaksisuuntaisen kotouttamisen edistäminen on lain keskeisenä tarkoituksena erittäin merkittävää kotoutumisen onnistumiseksi.

Eri maahanmuuttajaryhmien, myös työperusteisten ja työssä olevien maahanmuuttajien tasavertainen kohtelu eli oikeus alkuvaiheen ohjaukseen ja kotouttavaan koulutukseen (riittävä kielitaito, yhteiskunta- ja kulttuuritietous, tieto työmarkkinoista) on hyvä periaate.

Kotoutumiskoulutuksessa / maahanmuuttajakoulutuksessa kielitaito, perustieto suomalaisesta yhteiskunnasta ja kulttuurista sekä erityisesti työelämälähtöisyys ja joustavat koulutusratkaisut eri maahanmuuttajaryhmille ovat tärkeitä. Kotoutumiskoulutuksessa on hyvä tuoda esille työllistymisen vaihtoehtona myös yrittäjyys.

Suomi toisena kielenä –kouluttavien ja muiden maahanmuuttajatyössä toimivien opettajien täydennyskoulutuksesta on pidettävä huolta.

Monialainen yhteistyö

Viranomaisten kotouttamistoimenpiteiden järjestäminen koskee monia hallinnonaloja ja tasoja. Tarvitaan monialaista yhteistyön koordinoitua, selkeää työnjakoa ja hyvää yhteistyötä kotouttamistoimien onnistumisessa.

Alueellinen maahanmuuttoasiain neuvottelukunta on kannatettava ja siinä tulee olla edustettuna eri näkökantoja edustavat tahot mm maahanmuuttajille koulutuspalveluja tuottavat koulutuksen järjestäjät.

Perustieto suomalaisesta yhteiskunnasta

ESR-rahoitteisessa Cofi-projektissa on kehitetty työelämäsertifikaatti, johon on koottu työelämätaitojen ja suomalaisen työelämäkulttuurin keskeiset asiat. Pilotoinnissa saatujen kokemusten perusteella sertifikaatti yhtenä työkaluna voi helpottaa maahanmuuttajan oman osaamisen arviointia sekä madaltaa työnantajan rekrytointikynnystä.

Ohjaus, neuvonta, alkukartoitus

Alkuvaiheen koulutukseen ohjaukseen on olemassa ja kehitteillä projektipohjaisia ratkaisuja työhallinnon ja koulutuksen järjestäjien yhteistyönä (Testipiste Helsingissä, Koulutusportti).

Erityisesti ammatillisen osaamisen kartoittamiseksi alkukartoituksen toteuttamisessa tarvitaan suomen ja ruotsin kielen lisäksi muunkielisiä palveluja ja tulkkausta, jotta henkilö pystyy löytämään mahdollisimman nopeasti hänelle soveltuvat etenemisväylät koulutuksen kautta tai suoraan työhön. Kartoittajien osaamiseen ja kartoitusmenetelmien kehittämiseen tulee panostaa.

Kotoutumiskoulutus

Koulutuksessa on jo nykyisin joustoa - moduulirakenne mahdollistaa henkilökohtaistetut ratkaisut eli opiskelijoiden yksilöllisen siirtymisen koulutusputkessa edistymisensä ja tarpeidensa mukaan. Kilpailutusjärjestelmää tulee kuitenkin kehittää, jotta puitesopimuksen sisällä voidaan mallia edelleen hioa. Työvoimapoliittisen kotoutumiskoulutuksen hankintajärjestelmän tulee mahdollistaa pitkäjänteinen suunnittelu, jotta opiskelijoille voidaan turvata kotoutumiskoulutuksen jatkuvuus ja koulutuksen järjestäjälle resursoinnin tehokkuus.

Ohjaavaan koulutukseen tulee edelleen panostaa ja ohjauksen merkitystä kotoutumisprosessin onnistumiselle sen kaikissa vaiheissa korostaa - sekä kotoutumiskoulutuksen aikana että sen jälkeen.

Kotoutumiskoulutuksen suomen kielen tavoitetaso B1 on asetettu työelämässä riittävän kielitaidon kannalta järkevästi. Ongelmana on, että käytännössä 40 opintoviikossa päästään useimmiten vain tasolle A2.2. Työharjoittelujakson jälkeen monille opiskelijoille syntyy tarve opiskella lisää ja he saavat käsityksen, mitä he todella tarvitsevat.

Täydentävät ammattialakohtaiset suomen kielen kurssit voisivat olla yksi ratkaisu maahanmuuttajien ammattikoulutukseen siirtymisen nivelvaiheen ongelmiin. Ehdotuksen perusteluissa mainittu 1,5 -kertainen resurssi olisi saatava maahanmuuttajakoulutuksessa käyttöön kautta linjan.

Erityistä huomiota olisi syytä kiinnittää suomen kielen opetukseen työpaikoilla sekä kotoutumiskoulutuksessa (työharjoittelujaksot, työssäoppiminen) että työperusteisten ja työssä olevien maahanmuuttajien kohdalla (riittävä ammatillinen kielitaito). Työnantajat tulisi sitouttaa maahanmuuttajatyöntekijöidensä kieli- ja kulttuurikoulutukseen tarjoamalla siihen sekä työyhteisöjen monimuotoisuuden kehittämiseen tukea (erilaiset rekrykoulutukset, 50-50 -rahoitusmallit jne.).

Oppisopimuskoulutus soveltuu hyvin myös työperustaisesti maahan muuttaville, mutta se edellyttää riittävästi tukipalveluja työpaikalla niin maahanmuuttajille kuin työyhteisön muille jäsenille ja esimiehille.

Maahanmuuttajan integroitumisprosessi ei pääty kotoutumisajan päättyessä, ja myös kielitaidon pitäisi voida kehittyä edelleen. Aikaa, jona maahanmuuttajalla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan, mahdollisesti pidentyy enintään kahdella vuodella, lisää joustomahdollisuutta ja henkilökohtaistamista. Maahanmuuttajien kotoutumista ja mahdollisuuksia edistää myös, jos sairaus tai vamma tai äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa ei lyhennä kotoutumisaikaa vaan se pidentäisi jo sovittua kotoutumisaikaa vastaavasti. Kolmessa vuodessa harva saavuttaa täysin toimivan kielitaidon - riittävä kielitaito, joka mahdollistaa ammatillisen toiminnan työelämässä sekä myös aktiivisen osallistumisen suomalaiseen yhteiskuntaan, kehittyy tutkimusten mukaan noin seitsemässä vuodessa. Kielitaitoa täytyy voida kehittää osana työyhteisöä oikeassa kontekstissa, jotta ammattialakohtainen kielitaito voi kehittyä.

Työperusteisten maahanmuuttajien kielikoulutus lähtömaassa tarjoaa myös kaivattuja joustomahdollisuuksia; sen laatua ja vaikuttavuutta tulisi myös voida valvoa jollakin tavoin, kuten koko rekrytointiprosessia, jotta toiminnan eettisyys kaikissa vaiheissa kyettäisiin varmistamaan.

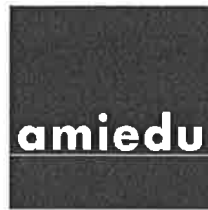
Maahanmuuttajien yrittäjyyden edistäminen on tärkeää, koska halukkuutta siihen on runsaasti, mutta käytännössä henkilöt kohtaavat monenlaisia haasteita ja heillä on tiedon puutetta osittain kielitaidon heikkoudesta johtuen tai aineiston vaikeaselkoisuuden johdosta. Ylipäänsä selkeän kielen käyttö työpaikoilla ja viranomaistiedotuksessa helpottaisi merkittävästi ymmärtämistä ja viestin perille menoa.

Kielikoulutusta tarvitsevat kaikki maahan muuttavat, myös työn perusteella maahan tulleiden perheenjäsenet. Työnantajien on kannettava oma vastuunsa työntekijöidensä kielitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Heikossa asemassa oleville maahanmuuttajille tarvitaan joustavaa ja lyhytmuotoista kotoutumiskoulutusta esim. kotiäideille 2 – 3 kertaa viikossa suomenkieltä, yhteiskunta- ja kulttuuritietoutta sekä tietoa työmarkkinoista. Tarvitaan myös toiminnallisia opetusmenetelmiä esimerkiksi luku- ja kirjoitustaidottomille. Traumoista ja erityisen vaikeista oppimisvaikeuksista kärsivät maahanmuuttajat tarvitsevat kuntoutusta ja pitkäkestoista rauhallisessa tahdissa etenevää opetusta.

Osallisena Suomessa -kokeilu

Työvoimapolitiittinen intensiivinen työelämälähtöinen koulutus on tarpeen edelleen. Pääkaupunkiseudun tilanne on täysin erilainen kuin muualla maassa - sekä koulutusta että työpaikkoja on tarjolla ja maahanmuuttajien määrät ovat moninkertaiset. On kannatettavaa etsiä ja kokeilla uusia toteuttamismalleja. Kokeiluun valittavien kuntien



joukossa tulisi olla jokin suurista pääkaupunkiseudun kunnista, johon maahanmuuttajien enemmistö on sijoittunut.

Timo Karkola
rehtori, johtaja

Auli Härkönen
toimialajohtaja