

Työ- ja elinkeinoministeriölle

## **Arenen lausunto hallituksen selonteosta kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista**

VN/1281/2020

### **Kommentit lukuihin 1–6: Tilannekuva ja keskeiset muutostekijät. Pyydämme tarvittaessa kirjaamaan vain tiiviin yleisen lausunnon luvusta ja yksityiskohtaisesti vain tärkeimmät kommentoitavat tai mahdollisesti puuttuvat asiat.**

Selonteon tilannekuvassa kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeet kytketään laajaan yhteiskunnalliseen kontekstiin ja Talent Boost -toimenpideohjelmaan. Taustoitus antaa monipuolisen katsauksen kotoutumisen keskeisiin ilmiöihin. Selonteon nykytilanteen kuvaus tarkastelee maahanmuuttajia monimuotoisena joukkona, ja tunnistaa siten erilaiset tarpeet ja haasteet kotoutumisen nykytilassa.

Selonteon alkupuolen kuvauksissa tulisi näkyä myös maahantuloon liittyvien prosessien ongelmat. Maahantuloprosessit ovat kotoutumisen ensimmäisenä vaiheena ja siksi niiden toimivuus ja asiakaslähtöisyys on merkittävä tekijä siinä, kokeeko maahanmuuttaja itsensä tervetulleeksi Suomeen. Maahantuloprosessit ovat merkityksellisiä kotoutumiselle erityisesti ulkomaalaisten erityisasiantuntijoiden ja opiskelijoiden kohdalla, sillä näillä henkilöillä on usein useita vaihtoehtoja maiksi, joihin he voisivat muuttaa.

### **Kommentit lukuun 7: – Vahvistetaan maahanmuuttajien työllisyyttä ja osallisuutta**

Koska maahanmuuttajat ovat hyvin monimuotoinen ryhmä, tulee kotouttamisen palvelurakenteiden perustua eri asiakasryhmät ja yksilölliset tarpeet tunnistavaan malliin. Tällainen malli tukisi parhaiten myös korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kotoutumisprosessia ja integroitumista yhteiskuntaan ja työmarkkinoille.

Prosesseissa, tilastoinnissa ja rahoitusmekanismeissa on tärkeää huomioida uudet kehitteillä olevat kotouttamisen rakenteet ja prosessit. Koulutusjärjestelmän nykyinen taloudellinen ohjausmalli ei tue laaja-alaista nopeaa osaamisen tunnistamista eikä osaamista täydentävän korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjonnan hyödyntämistä. Työ- ja elinkeinoministeriön rahoitusinstrumentit taas eivät edistä parhaiten ratkaisujen löytämistä, jolla varmistetaan kotoutumispalveluihin kuuluvien kieliopintojen laatu ja oppimistulosten parantaminen.

Prosessien kehittämisessä ja tiedon siirrossa digitalisaation tuomia ratkaisuja tulisi tarkastella myös poikkihallinnollisesti. Työvoimahallinnon ja koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä tulee edistää

kehittämällä Opintohallinnon tietokantojen ja URA-tietojärjestelmän yhteen toimivuutta. Samoin työmarkkinatorin ja opintopolun rajapintoja tulisi kehittää edelleen.

#### Korkeakoulutusta koskeva osio (s. 41-42)

Korkeakoulutusta koskevassa osiossa nostetaan kiitettävällä tavalla esiin korkeakoulujen kansainvälistä toimintaa ohjaavat linjaukset, kuten korkeakoulutuksen kansainvälisyysohjelma, kv-foorumien kehittämissuosituksiset ja Talent Boost -palvelulupaus. Konkreettiset esitykset pätevyitysmiskoulutusten kehittämisestä, S2-opetuksen digitalisoimisesta ja SIMHE-toimintamalli ovat kaikki keskeisiä kehittämiskohteita, joilla voidaan edistää kotoutumista ja työmarkkinoille pääsyä. Lisäksi osiossa nostetaan esiin korkeakoulutuksen saavutettavuusohjelmatyö, jossa käsitellään erilaisten ryhmien, kuten maahanmuuttajien ja eri kieliryhmien, pääsyä korkeakoulutuksen piiriin.

Korkeakoulutusta koskevassa osiossa käsitellään kuitenkin varsin kapeasti yleisempiä toimia, joilla voidaan edistää ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden kotoutumista ja maahanmuuttajien korkeakoulutukseen pääsyä.

Kyselyiden perusteella ulkomaalaisista tutkinto-opiskelijoista suurempi osuus olisi halukkaita jäämään Suomeen opintojen päättymisen jälkeen. Valmistuneet ulkomaalaiset opiskelijat myös työllistyvät Suomessa systemaattisesti koulutustasoaan matalampiin työtehtäviin.

Maahanmuuttajien hakeutuminen korkeakoulutukseen on taas selkeästi kantaväestöä heikompaa.

Arene julkaisi 10.3. työnantajille tekemän kyselytutkimuksen, jonka mukaan vain 39 prosenttia vastaajista oli valmiita palkkaamaan ulkomaalaisen AMK-tutkinnon suorittaneen osaajan riippumatta heidän suomen tai ruotsin kielen osaamisestaan. Vastanneista yrityspäätäjistä 18 prosenttia ei näe ulkomaalaisten palkkaamista lainkaan houkuttelevana ja natiivitasoista suomen tai ruotsin kielen osaamista työntekijöiltä edellyttää 27 prosenttia vastaajista. Kuntien ja sairaanhoitopiirien johtajista 2 prosenttia ei näe ulkomaalaisten palkkaamista houkuttelevana ja 47 prosenttia edellytti natiivitasoista kotimaisen kielen osaamista.

Ulkomaalaisten opiskelijoiden ja maahanmuuttajien kotoutumista ja työllistymistä voidaan edistää korkeakoulujen toimesta parhaiten korkeakoulutukseen ja asiantuntijatehtäviin tukevien kieliopinnojen avulla, lisäämällä yhteistyötä työelämän kanssa, ulkomaalaisille opiskelijoiden suunnatun toiminnan systemaattinen kehittäminen hanketoiminnan sijaan sekä hyödyntämällä positiivista erityiskohtelua maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. Keskeistä on myös suunnata englanninkieliset ohjelmat sellaisille aloille, joissa työnantajilla on halukkuutta rekrytoida ulkomaalaisia opiskelijoista valmistumisen jälkeen.

#### **Kommentit lukuun 8: Nopeutetaan kotoutumisen käynnistymistä**

Turvapaikanhakijoiden työllistyminen ansiotyöhön jo lupaprosessin aikana mahdollistuu sujuvien prosessien kautta. Aktiivisuudesta ja oma-aloitteisuudesta tulisi palkita ja siihen löytää kannustimia.

Oleskelulupaperustetta tulisi pystyä muutamaaan sujuvasti tilanteessa, jossa työllistymisen tai opintojen takia henkilöllä olisi oikeus työ- ja opiskeluperusteiseen oleskelulupaan.

### **Kommentit lukuun 9: Parannetaan ohjauksen ja neuvonnan saatavuutta maahanmuuttajille**

Maahanmuuttotyön vastuukorkeakoulut tarjoamat ohjauspalvelut korkeakoulujen ulkopuolisille maahanmuuttajille pitäisi ottaa osaksi valtakunnallista ohjaustoimintaa jo kotoutumisen alkuvaiheessa. Nyt tietoisuus näistä palveluista vaihtelee, eivätkä korkeasti koulutetut maahanmuuttajat ohjautu palveluihin riittävän hyvin.

### **Kommentit lukuun 10: Luodaan kotoutumishjelma alkuvaiheen kotoutumisen tukemiseksi**

Alkuvaiheen kotoutumisen tukemiseksi kotoutumishjelmassa on tärkeää erilaisten ryhmien ja yksilöllisten tarpeiden tunnistaminen. Nykyisin korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien palvelut eivät kaikilta osin vasta heidän tarpeitaan ja siten tue tehokasta kotoutumista ja työllistymistä Suomeen. Korkeakoulujen koulutustarjontaa ja osaamisen tunnistamisen välineitä tulisi käyttää nykyistä tehokkaammin hyväksi erityisesti jo korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kotoutumisen ja työmarkkinoille pääsyn tukemiseksi. Tästä esimerkkinä on selonteossakin mainittu SIMHE-toimintamalli. Toimintamallilla pystytään tukemaan erinomaisesti erityiseksi kohderyhmäksi valittuja työvoiman ulkopuolella olevia naisia, joilla on korkeakoulutasoista osaamista.

Ohjelmassa esitetään, että kotimaisia kieliä koskevan kielitaidon tavoitetasoksi asetetaan B1.1. Maahanmuuttajien moninaisuuden vuoksi on syytä kysyä, voidaanko esimerkiksi lukutaidottomalle ja korkeasti koulutetulle maahanmuuttajalle asettaa samat suomen ja/tai ruotsin kielten taidon oppimisen vaatimuksen. B1.1. tason kielitaito ei riitä korkeasti koulutettujen työllistymiseksi, ja siksi ammattikorkeakoulut tarjoavat opinnoissaan edistyneempää S2-tason kotimaisten kielten opetusta.

### **Kommentit lukuun 11: Kotoutumisen edistäminen tukemaan osaajien pysyvyyttä ja osallisuutta**

Kotoutumisen edistämisessä tulisi tarkastella kattavasti kotoutumiseen liittyviä eri ekosysteemejä ja niiden toimijoita. Keskeistä olisi tarkastella kunkin toimijan roolia ja vastuita tarvelähtöisesti ja siten edistää mahdollisimman pitkäjänteisen toiminnan kehittymistä. Tässä työssä tulisi ottaa vahvasti huomioon valmisteilla oleva koulutus- ja työperäisen maahanmuuton tiekarttatyö.

Eryteisesti kotoutumiskoulutuksen jälkeen korkeakoulutettujen ohjautuminen korkeakoulujen S2-opintojen ja SIMHE-ohjauksen piiriin on tärkeää, sillä tällä hetkellä yhteistyö ja ohjaus on puutteellista. Myös työperusteisesti maahan muuttaneiden suomen kielen opiskelumahdollisuuksien lisääminen on tärkeää.

### **Kommentit lukuun 12: Vahvistetaan kumppanuuksia ja järjestöjen roolia**

Ei kommentoitavaa

### **Kommentit lukuun 13: Hyvät väestösuhteet ja osallisuus tukemaan kotoutumista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta**

Hyviä väestösuhteita ja osallisuutta tukevassa yhteiskunnassa koulutusjärjestelmän ja oppilaitosten merkitys on erityisen tärkeä kasvatuksellisesta näkökulmasta. Koulutusjärjestelmän tulee tukea niin kotimaisten kuin ulkomaalaisten oppilaiden ja opiskelijoiden valmiuksia toimia monikulttuurisessa ja monikielisessä yhteiskunnassa. Korkeakoulujen osalta tehtävä on erityisen tärkeä työelämän toimintamallien näkökulmasta. Merkittävä osa esimiesasemaan ja rekrytoinneista vastaaviin tehtäviin työllistyvistä henkilöistä koulutetaan korkeakouluissa. Heidän asemansa on keskeinen maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumisen kannalta.

Kaksisuuntaisen kotoutumisen teemat tulisivat nousta selonteossa laajemmin esiin, sillä kotoutumisen kannalta on keskeistä, miten vastaanottava yhteiskunta suhtautuu maahanmuuttajiin. Korkeakoulujen osalta hyviä väestösuhteita ja osallisuutta käsitellään myös valmistelussa olevassa korkeakoulutuksen saavutettavuusohjelmassa.

### **Kommentit lukuun: Kotoutumisen edistämisen suuntaviivat 2020-luvulle ja tiivistelmä askelista eteenpäin**

Arene katsoo, että kaikissa toimenpide-ehdotuksissa tulee huomioida asiakaslähtöisyys ja kohderyhmäsegmenttien tärkeys. Yksilöitä ja erilaisia ryhmiä paremmin toimivat palvelut tukevat yksilön kokoutumista, integroitumista ja työllistymistä Suomeen.

Selonteon loppuun tulee listata keskeiset mittarit, joiden perusteella kotoutumishjelman onnistumista tullaan arvioimaan.

#### **Muut kommentit:**

Selonteossa olisi hyvä huomioida seuraavat korkeakoulutusta ja kotoutumista koskevat tuoreet tutkimukset:

- *Taustalla on väliä - Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisut 22:2019.

- *Korkeakouluohjaus ulkomaisen opiskelijan työllistymisen ja integraation tukena*, Opetus ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:7.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry

Mervi Vidgrén  
puheenjohtaja

Petri Lempinen  
toiminnanjohtaja