

Asia: VN/1281/2020

## **Lausuntopyyntö hallituksen selonteosta kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista (luonnos)**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Yleiset selontekoa koskevat kommentit**

LAUSUNTO HALLITUKSEN SELONTEOSTA KOTOUTUMISEN EDISTÄMISEN UUDISTAMISTARPEISIIN /  
Oulun yliopisto

Lausuntopyyntö hallituksen selonteosta kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista (luonnos)

Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/1281/2020

#### Yleiset selontekoa koskevat kommentit

Selonteko on laaja ja kattava. Yleisenä huomiona todettakoon, että selonteon alussa mainitaan maahanmuuttajataustaisten olevan monimuotoinen joukko, mutta toimenpiteiden tasolla erilaisia tilanteita voisi huomioida kohdennetummin. Esimerkiksi yliopistoon opiskelemaan tai tutkijan työhön tulevan henkilön tilanne on tyypillisesti täysin eri, kuin humanitäarisistä syistä Suomeen saapuvan. Toimenpiteissä ja sisällöissä on myös jonkin verran päällekkäisyyttä eri kappaleiden välillä, ja otsikkotasolla saatetaan viitata kokonaisuuksiin, jotka eivät näy toimenpiteissä. Näitä olisi hyvä vielä täsmentää ja terävöittää, jotta selonteko ja toimenpiteet olisivat kohderyhmilleen mahdollisimman selkeät ja hyödynnettävät. Toivoisimme lisäksi useampien toimenpiteiden kohdentuvan Talent Boost -ohjelman kohderyhmien osajiin, kuten korkeakouluopiskelijoihin, erityisasiantuntijoihin ja tutkijoihin.

**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.**

Ei kommentoitavaa.

## **Kommentit lukuun 7: Maahanmuuttajien työllisyyden ja osallisuuden edistäminen**

Työelämän vastaanottavuutta lisääviin toimenpiteisiin olisi tarpeellista lisätä myös työnantajien tuki ja osaamisen kehittäminen oleskelulupaprosesseihin liittyen, erityisesti pienillä työnantajilla näissä asioissa koettu hankaluus nostaa kynnystä palkata maahanmuuttajataustaisia osaajia, vaikka tahtoa muuten löytyisi. Pienet työnantajat voisivat myös hyötyä vertaistuesta tutkimusorganisaatioiden kaltaisilta, kansainvälisten työntekijöiden palkkaamisessa kokeneemmilta, työnantajilta.

Perheen tukeen liittyvissä toimenpiteissä kohdassa 7.4 toivoisimme huomioitavaksi myös korkeakoulutetut puoliset, jotka muuttavat töihin saapuvan henkilön mukana Suomeen. Nämä puoliset ovat itsekin usein juuri niitä osaajia, joita esimerkiksi Talent Boost -ohjelmalla tavoitellaan, mutta he jäävät palveluissa katveeseen. Ulkomaantyöskentelyjaksojen suurimmaksi epäonnistumistekijäksi on todettu perheen ja erityisesti puolison asettautuminen ja mielekkään tekemisen löytäminen (esim. Cole 2011; Rosenbusch & Cseh 2012). Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa menetetään Suomeen palkattu ja tavoiteltu osaaja, puolison kokemien vaikeuksien vuoksi. Olisi myös hyvä huomioida, että kaikki mukana muuttavat puoliset eivät ole naisia, vaikka toimenpiteet ja tukirakenteet kohdentuvat tyypillisesti naisiin.

Toimenpiteissä ei juurikaan käsitellä osallisuuden edistämistä kappaleen otsikon mukaisesti.

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

Selonteossa käsitellään kotoutumisen käynnistymisen yhteydessä lähinnä vastaanottokeskusten toimintaa. Yliopistojen näkökulmasta kotoutumisen käynnistyminen on tärkeää myös opiskelemaan tai töihin saapuville osaajille. Tärkeä käytännön tekijä asettautumisessa on viranomaispalvelujen saatavuus ja sujuvuus. Esimerkiksi Digi- ja väestötietoviraston (DVV) käsittelyajat ulkomaalaisen rekisteröimiseksi ovat ongelmallisen pitkiä (7-11 viikkoa vuonna 2021). Ilman rekisteröitymistä ja kotikuntaa ei voi esimerkiksi saada suomalaista henkilökorttia, jota taas vaaditaan mm. vahvan tunnustautumisen saamiseksi. Myös pankit vaativat pääsääntöisesti suomalaisen henkilökortin pankkitilin avaamiseksi. Pitkät käsittelyajat hidastavat lisäksi henkilön mahdollisuutta hakeutua Suomen sosiaaliturvan ja esimerkiksi julkisten terveydenhuoltopalvelujen piiriin. Toivoisimme kotoutumisen nopeutusta tukevien toimenpiteiden laajentamista myös nämä haasteet huomioivaksi, sekä Suomeen töihin muuttavia osaajia koskevaksi.

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

Ei kommentoitavaa.

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

Kielen oppimisen tukemiseksi olisi hyvä tarjota kannusteita myös työnantajille, jotta jo työelämässä olevat maahanmuuttajat saisivat tukea kielen opiskeluun työn ohella. Esimerkiksi tuettu mahdollisuus opiskeluun työajalla helpottaisi opintojen järjestämistä ja parantaisi osallisuutta ja tulevaisuuden työllistettävyyttä kielen oppimisen kautta.

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

Sivulla 78 puhutaan Talent Boost -yhteydessä puolisoista yhtenäisenä ryhmänä. Tässä yhteydessä olisi hyvä tuoda esiin erityispiirteitä ryhmän sisällä, esimerkiksi kahden uran perheet tai miesten asema mukana muuttavana puolisona. Näitä ryhmiä palvelisi erityisesti uraohjaus, kulttuurivalmennukset, valmennus suomalaiseen työelämään ja työkuulttuuriin, neuvottelutapojen ja johtamiskulttuurin tuntemus.

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

Ei kommentoitavaa.

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

Osallisuuden edistämisen toimenpiteissä katveeseen jäävät opiskelijat sekä suoraan työelämään siirtyvät maahanmuuttajat, kuten tutkijat tai erityisasiantuntijat. Osallisuutta tulisi tukea näidenkin ryhmien osalta ja sen parantaminen tukisi asettautumista ja vahvistaisi kansainvälisten osaajien pitovoimaa Suomessa.

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

Pyydämme, että oleskelulupaa koskevaan kohtaan s.88 lisättäisiin erityisasiantuntijoiden ja start up -yrittäjien lisäksi tieteellisen tutkimuksen parissa työskentelevät tutkijat.

Nylund Päivi  
Oulun yliopisto