

Helsinki 9.3.2021

**Asia:** Tieteentekijöiden liiton lausunto luonnoksesta valtioneuvoston selonteosta kotoutumisen edistämisen uudistustarpeista (VN/1281/2020).

Yleiset selontekoa koskevat kommentit

Tieteentekijöiden liitto (jatkossa liitto) kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta valtioneuvoston selonteosta kotoutumisen edistämisen uudistustarpeista.

Liiton lausunto koskee erityisesti korkeakoulujen roolia kotouttamistoimissa, korkeakoulutettuja maahanmuuttajia sekä kansainvälisiä osaajia (ulkomaalaiset tutkijat; työn ja opintojen vuoksi Suomeen muuttavat).

Luvut 1–6 Tilannekuva ja keskeiset muutostekijät

Selonteossa käydään ansiokkaasti läpi maahanmuuton ja kotoutumisen ilmiöitä tutkitun tiedon valossa ja olemassa olevien selvitysten pohjalta. Selonteossa kiinnitetään asianmukaisesti huomiota maahanmuuttajiin hyvin heterogeenisenä ja moninaisena joukkona, mitä tulee maahanmuuton syihin ja maahanmuuttajien omaan taustaan.

Luku 7 Maahanmuuttajien työllisyyden ja osallisuuden kehittäminen

Työvoimapolitiikan kehittäminen, keskeiset toimenpiteet s. 37: työvoimapalveluiden osaamisen kehittämisessä on otettava huomioon maahanmuuttajien erilaisuus, jotta yksilölliseen palveluntarpeeseen voidaan vastata. Yhtenä erityisryhmänä voisi mainita myös korkeasti koulutetut maahanmuuttajat.

Lisätään työelämän vastaavuutta ja työssä oppimista, toimenpiteet s. 39: työelämän monimuotoisuus-koulutuksen sekä kotimaisten kielten opiskelun (Työpaikkasuomi/-ruotsi) laajentaminen on ehdottoman tärkeää. Kielten opiskelu tulee tehdä mahdolliseksi ja mielekkääksi joustavasti erilaisissa elämäntilanteissa. Kielikoulutuksen kehittämisessä on otettava huomioon paitsi maahanmuuttajien erilaiset tausta ja tarpeet, myös koulutuksen pedagoginen laatu.

Nykyisellään TE-toimistojen kautta tarjottava kotoutumiskoulutus on tarjolla työttömille maahanmuuttajille. Kielikoulutuksena se on arvokas, vaikkakin pedagogisesti haastava, sillä se koostuu hyvin intensiivisestä kielen opiskelusta yhtäjaksoisesti noin vuoden ajan. Oppijan näkökulmasta ajateltuna tällainen koulutus, jossa kokonaan uuden kielen opiskelu järjestetään päätoimisena kokopäiväisenä opiskeluna (lähiopetus sekä itsenäinen opiskelu) on todella haastava, eikä kaikilla koulutukseen osallistuvilla ole valmiuksia opiskella tai omaksua uutta vierasta kieltä näin nopeasti ja intensiivisesti. Kurssien välillä on myös laatueroja, kun opinnot on järjestetty monen eri koulutuksen tarjoajan toimesta. Toisaalta nämä kotoutumiskurssit on suunnattu etenkin vähäisen koulutustason omaaville maahanmuuttajille ja kurssien työelämävalmiudet on siten suunnattu aivan perusasioihin (kuten tietotekniset perustaidot) tai sellaisille aloille, jotka eivät vastaa esimerkiksi

korkeasti koulutettujen osaamista. Nykyisellään kotoutumiskurssit vastaavat siis varsin huonosti korkeasti koulutettujen, mutta (väliaikaisesti) työelämän ulkopuolella olevien maahanmuuttajien tarpeisiin. Tämä osaltaan selittänee selonteossakin mainitun kyselytutkimuksen (Karinen ym. 2020) tuloksia, joiden mukaan korkeasti koulutetut maahanmuuttajat ovat vähiten tyytyväisiä kotoutumista tukeviin palveluihin. Toisaalta TE-toimistojen asiantuntijoiden mukaan heiltä puuttuu osaamista palveluilla kaikkia maahanmuuttajia, ja asiantuntijat tarvitsisivat oman osaamisen kehittämistä/täydennyskoulutusta maahanmuuttajien parempaan ohjaukseen.

Nykyisellään kotoutumiskurssiin kuuluu hyvin niukasti sisältöjä suomalaisesta yhteiskunnasta ja kulttuurista, vaikka tällaiset teemat voisivat edistää integroitumista Suomeen ja suomalaiseen (työ-) elämään, sekä toisivat tervetullutta vaihtelua muuten hyvin kieliopintopainotteiseen kokonaisuuteen. Samaan aikaan haasteena kotoutumiselle on, että yksilöllä voi olla mahdollisuus kieliopintoihin vasta työttömänä työvoimapaalveluiden kautta tarjotun kotoutumiskurssin muodossa.

Korkeakoulutuksen keskeisiä toimenpiteitä (s. 41–42) koskien liitto haluaa huomioida, että korkeakoulujen (Talent Boost) palvelulupausten yhteydessä on tärkeää, että korkeakoulujen Talent Hubit palvelevat opiskelijoiden lisäksi myös tutkijoita ja korkeakoulujen ulkomaalaista ja/tai kansainvälistä henkilöstöä. Tutkijoiden eurooppalainen peruskirja (2005) jo edellyttää, että työnantajat tarjoavat urapalveluita koko henkilöstölleen. Näin urapalveluiden kehittäminen ja saataville asettaminen myös kaikille ulkomaalaisille tutkijoille ja korkeakoulujen henkilöstölle tulisi olla järjestelmällistä perustoimintaa kaikissa korkeakouluissa.

Lisäksi korkeakoulujen ja muiden paikallisten toimijoiden Talent Hub -toimintaa on kehitettävä laaja-alaiseksi kotoutumisen ja työllistymisen tueksi, johon on mahdollista osallistua joustavasti erilaisissa työ- ja elämäntilanteissa. Kotoutumisen tuen tulisi ulottua myös kansainvälisen osaajan perheenjäseniin: usein kansainvälisen osaajan/erityisasiantuntijan puoliso on hänkin korkeasti koulutettu tai ainakin korkeakoulutuksen valmiudet omaava henkilö, joten kotoutumisen tuen (ml. työllistymisen tuki tai ohjaus opintoihin) tulisi tavoittaa myös nämä yksilöt.

Selonteossa huomioidaan hyvin, että pätevyitysmiskoulutustarjonnan lisääminen ja monipuolistaminen edellyttää lisäresursseja, sama koskee myös laajempaa S2 opetusta, ts. korkeakoulujen tehtävien lisääminen edellyttää asianmukaisten resurssien turvaamista.

Luku 8 Nopeutetaan kotoutumisen käynnistymistä

Ei erityisiä huomioita.

Luku 9 Parannetaan ohjauksen ja neuvonnan saatavuutta

Ei erityisiä huomioita.

Luku 10 Luodaan kotoutumisohjelma alkuvaiheen kotoutumisen tukemiseksi

Alkuvaiheen kotoutumisen tuen kehittäminen, toimenpiteet s. 53: ehdotetut toimenpiteet ovat hyviä, mutta tässäkin otettava huomioon riittäväällä tavalla maahanmuuttajien yksilölliset tarpeet ja lähtökohdat, mikä edellyttää resursseja ja asiantuntemusta palveluiden tarjoajilta/ohjaajilta.

Sivun 54 toimenpide-ehdotuksiin nostaisimme myös yhteiskuntatietouden vahvistamisen (mihin viitataan tekstissä mutta ei toimenpiteissä): laajalti yhteiskuntaan ja kulttuuriin tutustuminen tukee maahanmuuttajien integroitumista ja toisi vaihtelua nykyiseen hyvin kieliopintopainotteiseen kotoutumiskoulutukseen.

Kotoutumispalveluiden erilaisten kohderyhmien tavoittaminen (s. 57): esitetyt toimenpiteet ovat hyviä. Myös järjestöt mukaan ottamalla voitaisiin erilaisten maahanmuuttajien tavoittamista parantaa osana neuvonnan ja ohjauspalveluiden tehostamista. Tervetullutta on tapa ajatella kotoutumispalveluita mahdollisuutena, jota maahanmuuttaja voi pyynnöstä/tarpeen mukaan hyödyntää missä vaiheessa tahansa, vaikka pääpainona ja tavoitteena onkin tavoittaa erityisesti hiljattain Suomeen muuttaneet.

Ajatus yhteisestä kotoutumisen johdantojaksosta on hyvä (s. 58). Yhteistyössä esim. kuntien, oppilaitosten ja järjestöjen kanssa voitaisiin kehittää myös yhteiskuntaorientaatiota, jonka sisältöjä voitaisiin mahdollisesti tarjota vapaaehtoisesti osallistuttavaksi kaikille maahanmuuttajille (työ-/elämäntilanteesta riippumatta) Suomeen tutustumisen ja kotoutumisen tueksi.

Yhteiskuntaorientaatioissa olisi hyvä huomioida myös kulttuuri: tutustuminen suomalaiseen kulttuuriin auttaa ja tukee maaymmärrystä, tarjoaa kiinnostavia sisältöjä ja näin potentiaalisesti lisää maahanmuuttajien yhteiskunnallista osallisuutta ja kontakteja valtaväestön kanssa.

Selonteossa huomioidaan, että nykyään kotoutumiskoulutuksen kielitaidon tavoitetason saavuttaa noin kolmannes (s. 60–61): tämänkin osalta on kiinnitettävä huomiota koulutuksen pedagogiseen laatuun (ml. opettajien osaaminen). Toimenpide-ehdotukset s. 62 ovat hyviä, yhteistyön lisääminen kotoutumiskoulutuksen järjestämisessä on toivottavaa, jotta koulutuksen sisältö vastaa maahanmuuttajien tarpeita ja kiinnostuksen kohteita.

Koulutuksen järjestäminen vaatii resursseja, kuten lukutaitokoulutuksen, vapaan sivistystyön maahanmuuttajakoulutuksen ja aikuisten perusopetuksen kohdalla asianmukaisesti huomioidaan (toimenpiteet s. 65).

Maahanmuuttajien monialaisen osaamiskeskustoiminnan kehittäminen (s. 67): toimintaa on seurattava ja arvioitava, ja sen perusteella laajennettava myös muihin kasvukeskuksiin sekä mahdollisesti digitalisaatiota hyödyntäen asetettava tarjolle myös kasvukeskusten ulkopuolella asuville maahanmuuttajille.

Kotoutumisohjelman keston osalta on huomioitava yksilöllinen tarve ja joustavuus eri tilanteisiin (s. 68): näin erityisesti, jos halutaan tavoittaa erilaisilla sisällöillä myös muita kuin keskeisiä kohderyhmiä, tulee toteutuksen keston ja ajan sopia ihmisten erilaisiin elämäntilanteisiin.

Järjestämisvastuut ja monialainen yhteistyö, toimenpide-ehdotukset s. 75: järjestämisvastuun selkeä jakaminen työvoimapalveluille ja kunnille on perusteltua. Monialainen yhteistyö viranomaisten, oppilaitosten ja järjestöjen/kolmannen sektorin kesken on hyvä kehittämisen kohde.

Tarkka selvitys/arvio kustannusvaikutuksista sekä kotouttamisen toimenpiteiden vaikuttavuudesta on tarpeen, mutta kuten selonteossa ennakoidaan, panostukset todennäköisesti parantavat merkittäväällä tavalla maahanmuuttajien työllisyyttä ja osallisuutta yhteiskunnassamme.

## Luku 11 Osaajien pysyvyys ja osallisuus

Työhön ja opiskelemaan muuttavien kotoutumisen vahvistaminen, toimenpiteet (s. 79): Korkeakoulujen (Talent Boost) palvelulupausten puitteissa on tärkeää, että korkeakoulujen Talent Hubit palvelevat opiskelijoiden lisäksi myös tutkijoita ja korkeakoulujen ulkomaalaista/kansainvälistä henkilöstöä. Tutkijoiden eurooppalainen peruskirja (2005) jo edellyttää, että työnantajat tarjoavat urapalveluita koko henkilöstölleen. Näin urapalveluiden kehittäminen ja saataville asettaminen myös kaikille ulkomaalaisille tutkijoille/korkeakoulujen henkilöstölle tulisi olla järjestelmällistä perustoimintaa kaikissa korkeakouluissa.

Tutkijoiden ja muiden työn perusteella muuttavien osaajien kotoutumisen vahvistamiseksi on tärkeää, että he voisivat suorittaa kieliopintoja työn ohessa. Kieliopintoihin osallistuminen työajalla tulisi tehdä mahdolliseksi ja kannustavaksi niin maahanmuuttajille kuin heidän työnantajilleen. Kieliopintojen suorittaminen työajalla edellyttäneen tukea työnantajille, mutta pitkällä tähtäimellä se hyödyttäisi sekä työnantajia/organisaatioita että yksilön kotoutumista ja jatkotyöllistymisen mahdollisuuksia Suomessa.

Korkeakoulujen ja muiden paikallisten toimijoiden Talent Hub -toimintaa on kehitettävä laaja-alaiseksi kotoutumisen ja työllistymisen tueksi, johon on mahdollista osallistua joustavasti erilaisissa työ- ja elämäntilanteissa. Kotoutumisen tuen tulisi ulottua myös kansainvälisen osaajan perheenjäseniin: usein kansainvälisen osaajan/erityisasiantuntijan puoliso on hänkin korkeasti koulutettu tai ainakin korkeakoulutuksen valmiudet omaava henkilö, joten kotoutumisen tuen (ml. työllistymisen tuki tai ohjaus opintoihin) tulisi tavoittaa myös nämä yksilöt.

Selonteossa mainitaan, että tällä hetkellä Suomeen muuttavilla kansainvälisillä osaajilla ei ole riittävästi mahdollisuuksia kielten opiskeluun tai yhteiskuntatietouden saamiseen. Esitetyt toimenpiteet koskevat kuitenkin pääasiassa vain kieliopintoja. Viranomaisten, kuntien, oppilaitosten ja kolmannen sektorin yhteistyöllä voitaisiin kuitenkin myös miettiä toimia ja keinoja, joilla tarjottaisiin kansainvälisille osaajille mahdollisuutta syventää tuntemustaan yhteiskunnan ja kulttuurin osalta ja näin edistää heidän kotoutumistaan, osallisuuttaan yhteiskunnassa, sekä kohtaamisia valtaväestön kanssa.

## Luku 12 Kumppanuudet ja järjestöjen rooli

Yhteistyön tiivistäminen ja tietoisuuden kasvattaminen viranomaisten, muiden paikallistoimijoiden, sekä järjestökentän välillä on hyvä ja tervetullut näkökulma. Järjestösektori voi esimerkiksi tukea erilaisia maahanmuuttajia yhteiskuntaan ja kulttuuriin tutustumisessa. Kun mukaan huomioidaan myös työmarkkinajärjestöt, voidaan yhteistyöllä vahvistaa maahanmuuttajien tuntemusta suomalaisesta työelämästä ja näin vähentää riskiä mm. ulkomaisen työvoiman hyväksikäytölle.

### Luku 13 Hyvät väestösuhteet

Hyvien väestösuhteiden edistämiseksi esitetyt toimenpiteet ovat hyviä. Tässä osiossa on myös huomioitu kulttuuripalvelut ja kulttuurin rooli, minkä olisi toivonut olevan enemmän esillä myös varsinaisen kotoutumisohjelman suunnitelmassa ja esittelyssä (luku 10).

### Kotoutumisen edistämisen suuntaviivat

Ei erityisiä huomioita.

Johanna Moisio  
Toiminnanjohtaja  
Tieteentekijöiden liitto

Miia Ijäs-Idrobo  
Erityisasiantuntija  
Tieteentekijöiden liitto