

## NÄKÖKULMA

**PILVI ARO-MARQUES, asiantuntija, Väestöliitto**

Aro-Marques koordinoi Väestöliiton Womento-mentorointiohjelmia, joka tarjoaa työuramentorointia korkeasti koulutetuille maahanmuuttajaisille.



## KOTONA SUOMESSA, AINAKIN TOISTAISEKSI

Miten olemassa olevia työn sisältöjä ja käytäntöjä voisi muokata niin että ne hyötyvät kansainvälisten osaajien erilaisesta osaamisesta? Eri aloilla työkäytäntöjä voisi kehittää joustavimmiksi. Ja kenties olemme valmiimpia myös arjen kielimaailman lisääntyvään moninaistumiseen kuin mitä ensi silmäyksellä olettaisi.

Suomeen muista maista muuttaneiden naisten koulutustaso on tilastollisesti korkea, mutta työllistyminen huomattavasti hitaampaa kuin maahan muuttaneiden miesten. Mataliin työllistymislukuihin on moninaisia perusteluja, jotka liittyvät paitsi erilaisiin maahantulon syihin ja naisille kasaantuvaan hoivavastuuseen myös työmarkkinoiden vastaanottavuuteen. Väestöliiton työuramentorointiin osallistuvat korkeasti koulutetut maahan muuttaneet naiset nostavat usein keskeisinä työllistymisen esteinä esiin kielitaidon haasteet sekä osaamisen tunnistamisen ja arvostamisen haasteet. Työmarkkinoille pääsyn haasteiden vastapainona ja henkilökohtaisina voimavaroina mainitaan sekä koko perheen kotoutuminen että toisaalta myös kansainvälisten osaajien valinnanvapaus muuttaa muualle.

### Kielitaidon haasteet

Yhtenä syynä hitaaseen työllistymiseen on nostettu Suomen työmarkkinoiden osittainen segregatio nais- ja miesvaltaisille aloille ja tästä johtuvat erilaiset kielen osaamiseen liittyvät vaatimukset töiden suorittamiseen. Esimerkiksi hoiva- ja opetusala on usein korkeammat osaamisvaatimukset suomen kielen taidon suhteen kuin kuljetus- ja rakennusaloilla. Likimain täydellisen kielitaidon vaatimus tuntuu usein maahan muuttaneista epärealistiselta työmarkkinoille pääsystä, erityisesti jos taskussa on

jo kaksi äidinkieltä sekä erittäin hyvä englannin kielitaito. Kielitaito luonnollisesti vaihtelee paljon taustan mukaan. Työ- ja opintoperusteisessa maahanmuutossa englanti on usein vahvana kielenä, mikä taas ei ole itsestään selvää silloin, kun maahanmuuton syynä on esimerkiksi kansainvälinen suojelu tai perheen yhdistäminen.

Suomen kielen osaamisen vaatimuksissa voisi joustaa. Riittäisikö joillakin työpaikoilla se, että muualta muuttanut osaisi välttävästi arkikieltä ja työkaverit kuuntelisivat rauhassa? Ammattisanastoa voi opetella myös käytännön työn tekemisen ohessa.

Vinkkeä voi myös vaihtaa ja katsoa tilannetta siltä kantilta, että miten olemassa olevia työn sisältöjä ja käytäntöjä voisi muokata niin että ne hyötyvät kansainvälisten osaajien erilaisesta osaamisesta. Työn tekemisen käytäntöjä voi kehittää joustavimmiksi. Voisiko tulevaisuudessa esimerkiksi kunnallisessa terveydenhoidossa valita vaihtoehdokseksi asiointikieleksi vaikka englannin tai somalin, jos niillä kielillä jonotusajat ovat lyhyempiä? Myös esimerkiksi renkaiden vaihdon, kampaamo- ja parturipalvelut tai kahvilan asiakaspalvelun voisi toimittaa muulla kuin kotimaisilla kielillä. Uudet tekemisen tavat ja palvelukonseptit voisivat virkistää. Vähäväkissä Islannissa tämä on ollut jo pitkään arkipäivää. "English or Icelandic?" tarkistetaan asiointialuksi.

Saatamme olla valmiimpia arjen kielimaailman lisääntyvään moninaistumiseen kuin mitä kenties ensi silmäykseltä olettaisi. Onhan Suomessa jo käy-

tössä useita virallisia kieliä, kuten eri saamen kieliä suomen ja ruotsin lisäksi. Sen lisäksi yhä nuoremmat käyttävät sujuvasti englannin kieltä arjessaan. Jos todella halutaan nopeuttaa sekä Suomessa jo asuvien että tulevaisuudessa Suomeen muuttavien kansainvälisten osaajien työllistymistä, kielikysymyksiä tulee pohtia tosissaan, vaikka tarvittavat muutokset tuntuisivatkin nyt haastavilta.

### Osaamisen tunnistaminen ja arvostaminen

Käsi kädessä kielitaidon arvioinnin ja arvostamisen kanssa kulkevat ammattitaidon tunnistaminen ja tunnustaminen. Säänneltyjen ammattien osalta on olemassa olevat reitit tutkintojen tunnistamiseen ja oikeuteen harjoittaa ammattia, mutta monien eri alojen ammattiosaamisen tunnistamiselle ei ole olemassa valmiita malleja. Eritasoisia ja -sisältöisiä tutkintoja on mahdollista suorittaa maailmalla monenlaisissa koulutuskeskuksissa ja korkeakouluissa. Jos samaistumispintaa ei ole siihen maahan missä työnhakijan tutkinto on suoritettu ja työkokemus kerätty, niin rekrytointiprosessin aikana hankalaksi tai aikaa vieväksi koetut työhakemukset saatetaan hylätä. Mitä tälle voisi tehdä? Anonyymi rekrytointi on yksi mahdollisuus, mutta kansainvälinen kokemus paistaa läpi hakemuksesta ja syrjinnän mahdollisuus on käsillä viimeistään haastattelussa. Jotkut myös kokevat, että oman identiteetin tarkoituksellinen piilottaminen työhaussa saattaa tuntua nöyrytyttävältä. Se, mikä itse koetaan vahvuudeksi ja myyntivaliksi, esittäytyykin muille poikkeavuutena, joka tulee piilottaa. Vaatii kantia jaksaa jatkuvasti todistaa omaa osaamistaan ja arvostaa sitä itse, vaikka olisi kokemuksia siitä, että sitä ei työhaun aikana arvosteta.

### Kotona Suomessa, ainakin hetken aikaa

Kestävä ja vastuullinen osaamisperusteinen maahanmuutto sisältää näkemyksen muuttavasta ihmisestä kokonaisuutena, joka kenties muuttaa Suomeen puolisonsa tai lastensa kanssa. Ihmisten elämänkaaret kattavat työntekoiän lisäksi myös syntymiset, kasvamisesta, ikääntymiset sekä kuolemat. Tähän ei helposti mahdu välineellinen ajattelutapa siitä, että vain tietyn ikäisiä, erityisten ennalta määriteltyjen alojen osaajia muuttaisi Suomeen töihin. Ihmiset viihtyvät perheissä ja perheissä on usein eri-ikäisiä ihmisiä, jotka kaikki koko ajan joko kasvavat tai vanhenevat. Koko

perheen kotoutuminen tarkoittaa yhteiskunnallisen osallisuuden toteutumista kaikkien perheenjäsenten kohdalla. Silloin puhutaan hyvinvoinnista laajemmin kuin vain maahanmuuton nettovoittona.

Koti Suomessa voi myös olla väliaikainen. Kansainvälisillä osaajilla on kansainväliset työmarkkinat. Suomeen töihin muuttavat ihmiset ovat usein harkinneet useampia vaihtoehtoja ja päättäneet valita juuri sen työpaikan, joka nyt sijaitsee Suomessa. Työnteon paikka saattaa vaihtua tai perhe päättää muuttaa uuden työn tai esimerkiksi sukulaisuuden takia toiseen maahan. Suomi voi olla myös läpikulupaikka, jolla on vain hetki aikaa vakuuttaa uudet muuttajat siitä, että tänne voisi jäädä pidemmäksi aikaa. Osaamisperusteiset muuttajat ovat etuoikeutettuja siinä mielessä, että toisin kuin esimerkiksi kansainvälisen suojelun perusteella tulleet, he jatkuvasti aktiivisesti päättävät jäädä Suomeen, uudestaan ja uudestaan, tilanteiden muuttuessa. Jos maahan on muutettu yhden aikuisen työ sopimuksen takia, perheen toisen aikuisen työllistyminen saattaa olla ehto pitkäaikaiselle jäämiselle.

Työ sopimuksia uusittaessa, työpaikkaa vaihtaessa sekä lasten kouluja valittaessa tehdään tietoisia päätöksiä siitä, miten tulevaisuutta hahmotetaan. Laitetaanko lapset esimerkiksi suomen- vai englanninkieliseen päivähoitoon? Onko tarjolla muita kuin lähikoulu? Pääseekö englanninkieliselle linjalle tai kansainväliseen kouluun? Kuinka helppoa on sopeutua seuraavaan maahan, jos lapset nyt opiskelevat suomeksi? Valinnanmahdollisuuksissa on myös huomattavia paikkakuntaeroja. Ns. "osaajaperheet" puntaroivat jatkuvasti tulevaisuuden suunnitelmiaan. Niissä otetaan huomioon sekä lasten tarpeet että esimerkiksi asuinympäristön vastaanottavuus, viihtyisyys sekä turvallisuus.

Käytännössä nähdään, että puolison työn, oman aiemman työn tai opintojen takia Suomeen muuttaneilla naisilla on usein vahvoja siteitä Suomeen sekä tahto jäädä. Enemmän kuin lähdetään pois siinä vaiheessa, kun kieltäkin on opittu, joustetaan. Joustetaan, otetaan hoitovastuuta perheen sisällä mutta myös joustetaan omista ammatillisista tavoitteista ja unelmista. Suomessa onneksi on paljon mahdollisuuksia jatko- ja uudelleen koulutautumiseen, tarpeen mukaan. Se vaatii sitkeyttä ja joustoa, kuten vaatii muuttaminen maasta toiseen. ■