

Tytti Steel

FT, Tutkijatohtori
Helsingin yliopisto, WeAll-tutkimuskonsortio
tytti.steel@helsinki.fi



Korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymisen edistäminen

Avainsanat: ulkomaalaistaustaisten työllistyminen, kotoutumis- ja työllistymispalvelut, naisten työllistyminen, WeAll-tutkimushanke

Raportti ratkaisuriihen keskusteluista

Suomen Akatemian yhteydessä toimivan Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittama WeAll-tutkimushanke järjesti lokakuussa 2018 kaikille kiinnostuneille avoimen ratkaisuriihen, jossa etsittiin keinoja korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymisen edistämiseen. Tapahtuma järjestettiin yhteistyössä Monika-Naiset Liitto ry:n sekä työ- ja elinkeinoministeriön kotouttamisen osaamiskeskuksen kanssa. Yhteistyössä olivat lisäksi mukana Opetushallituksen tutkintojen tunnustamisen yksikkö sekä Helsingin yliopiston Urapalvelut.

Tilaisuuteen osallistui 55 henkilöä, joista suurin osa oli kokemusasiantuntijoita. Osallistujissa oli myös useita erilaisten maahanmuuttajataustaisille henkilöille palveluita tarjoavien järjestöjen edustajia. Alkupuheenvuorojen jälkeen osallistujat keskustelivat ryhmissä eri aihealueista, jotka liittyvät työllistymiseen. Tässä tekstissä raportoimme keskustelujen tuloksia erityisesti liittyen viranomaisten tarjoamiin palveluihin.

Ulkomaalaistaustaiset naiset tarvitsevat nykyistä räätälöidymppää apua työllistymiseen

Alkupuheenvuorossaan Monika-Naiset Liiton puheenjohtaja Bahar Mozaffari toi esiin,

että maahanmuuttajanaisten työllistyminen on vaikeampaa kuin maahanmuuttajamiesten. Ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymisaste on selvästi matalampi kuin suomalaistaustaisilla naisilla. Mitä kauemmin ulkomaalaistaustainen nainen on viettänyt aikaa Suomessa, sitä korkeampi on työllistymisaste, mutta aikakaan ei tasaa ulkomaalaistaustaisten naisten ja miesten välistä työllisyysasteen eroa. Ulkomaalaistaustaisten naisten vaikeuksia päästä työelämään ei voida selittää vain kielitaidon perusteella. Naisiin kohdistuu yleisesti rakenteellista syrjintää sukupuolen vuoksi esimerkiksi hoivavastuun ja palkkaepätasa-arvon muodossa, ja ulkomaalaistaustaisiin naisiin kohdistuu lisäksi moniperusteista syrjintää ja rasismia ulkonäön tai nimen perusteella. Ratkaisuksi Mozaffari esitteli sukupuolisensitiivisiä kotoutumispalveluita.

Sari Haavisto työ- ja elinkeinoministeriöstä toi keskusteluun julkisen sektorin näkökulman. Hän totesi, että ulkomaalaistaustaisia työnhakijoita kohtaavilla työntekijöillä ja palveluilla, järjestöillä ja yhteiskunnan vastaanottavuudella on tärkeä rooli ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymisen edistämiseksi. Maahanmuuttajanaishille työllistymisen haasteita aiheuttaa erityisesti äitiys – Haavisto mainitsi, että naisista miehiä useampi myös muuttaa Suomeen perhesyistä. OECD on raportissaan (2018) esittänyt, että

maahanmuuttajanaisten ohjausta työ- ja elinkeinotoimistoihin tulisi vahvistaa. OECD myös esittää, että perhevapaajärjestelmän kehittäminen olisi tärkeää erityisesti ulkomaalaistaustaisten naisten näkökulmasta, sillä heiltä puuttuvat usein työllistymistä tukevat verkostot uudessa kotimaassa. Ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymistä on pyritty edistämään esimerkiksi luomalla mahdollisuuksia opiskella kieliä jo kotona ollessa. Lisäksi kotoutumispalvelujen työelämäkäyttöisyyttä on yritetty parantaa ja työllistymiseen tarvittavia erilaisia taitoja on pyritty kehittämään rinnakkain heti maahanmuuton alkuvuosina. Haavisto painotti, että kansainväliset osaajat ovat Suomessa alihyödynnetty resurssi, josta yritykset voisivat hyötyä, sillä Suomessa on monien kielten ja kulttuurien tuntijoita. Ensimmäinen askel on tämän resurssin tunnistaminen. Ulkomaalaistaustaisten työllistymistä on pyritty edistämään myös kehittämällä pätevyötmisväyliä eri aloilla. Haavisto nostaa esille Talent Boost -ohjelman, johon kuuluu mento-rointiohjelma kansainvälisille osaajille. Marisel Soto Godoy Monika-Naiset Liitosta tarjosi aiheeseen järjestönäkökuلمان. Hän totesi, että vaikka ulkomaalaistaustaisten naisten osaamista osattaisiin nykyisin paremmin tunnistaa, se ei silti välttämättä paranna heidän työllistymistään. Heiltä puuttuu verkostoja ja heitä yritetään usein ohjata opiskelemaan jotakin uutta ja heille epäkiinnostavaa tutkintoa. Aktiivimalli on huonontanut tilannetta entisestään, ja nyt he saattavat joutua ottamaan minkä tahansa työkokeilun vastaan. Vaikeuksia aiheuttaa myös rekrytoinneissa tapahtuva syrjintä ja rasismi. Yleinen asenneilmapiiri on lannistava, mikäli ulkomaalaistaustaiset naiset eivät koe itseään tervetulleiksi Suomeen. Monika-Naiset Liitossa tuetaan naisia muun muassa esimällä työpaikkoja yhdessä ja auttamalla työhakemusten kirjoittamisessa. Erilaisista rekrytointitapahtumista tiedotetaan asiakkaille ja niissä käydään myös yhdessä hakijoiden kanssa. Liiton toimistosta vinkataan myös työpaikoille potentiaalisista työntekijöistä, jotka ovat osallistuneet kotouttavaan toimintaan. Monika-Naiset tarjoaa lisäksi työuramentoointia, jossa mentoreina toimivat työelämässä olevat naiset. Mentorointisuhte auttaa oman osaamisen tunnistamisessa ja suomen kielitaidon parantamisessa sekä tarjoaa rohkaisua, kun osallistujille tulee tunne kuulluksi tulemisesta.

Tutkintojen tunnistamisen haasteita

Alkupuheenvuorossaan Aino Ezeonodo ker-toi SOTE-silta -hankkeesta. Sosiaali- ja terve-

ysalan tutkintojen tunnistaminen Suomessa on tarkasti säänneltyä. Terveysthuollon laillistettuna ammattihenkilönä työskenteleminen Suomessa edellyttää Valviran myöntämää ammatinharjoittamisoikeutta. Ulkomailla suoritetun tutkinnon vastaavuus suomalaisen ammattitutkintoon on varmistettava Valviran kautta. Valviran lausuntoa varten tarvitaan mm. oikeaksi todistetut tutkintotodistukset, mikä edellyttää usein kääntämistä ja voi olla hyvin kallista. Terveysthuollon ammattihenkilöllä pitää lisäksi olla hänen hoitamiensa tehtävien edellyttämä riittävä suullinen ja kirjallinen kielitaito, vähintään YKI keskitason todistus suomen tai ruotsin kielestä. Sote-korkeakoulututkinnon omaavia henkilöitä ohjataan usein toisiin ammatteihin, esimerkiksi lähihoitajaksi. Tiedossa on joitakin tapauksia, joissa henkilöitä on edellytetty sairaanhoitajan työtehtävien hoitamista lähihoitajan nimikkeellä ja palkalla. Tavallista on myös, että saman tutkinnon on saattanut joutua suorittamaan alusta asti uusiksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö ei nykyään suosi tällaista tuplatutkinnon suorittamista vaan opintoja on mahdollista täydentää siltaopinnoilla, jotka kestävät noin puoli vuotta ja edellyttävät Valviran antamaa lausuntoa tutkinnon vastaavuudesta ja vaadittavista lisäopinnoista.

Opetushallituksen päätös ulkomaisen korkeakoulututkinnon tuottamasta virkakelpoisuudesta ei ole välttämätön kaikille korkeakoulututkinnon ulkomailla suorittaneille. Päätös saattaa kuitenkin auttaa työllistymisessä, koska työnantajalla on silloin parempi käsitys siitä, minkä tasoiseen Suomessa suoritettavaan korkeakoulututkintoon ulkomainen tutkinto on rinnastettu. Keskustelujen osallistujat toivat esiin tutkinnon tunnistamisen prosessin pitkän keston (esimerkiksi neljä kuukautta) sekä kalleuden. Opetushallituksen edustajat totesivat, että tutkinnon tunnistamisessa saattaa mennä pitkään siksi, että tarvitaan usein lisätietoja siitä korkeakoulusta, jossa tutkinto on suoritettu, mikä toisinaan voi kestää. Prosessi kannattaa siis käynnistää hyvissä ajoin. Lisäksi hakijan kannattaa toimittaa hakemuksen mukana kaikki vaaditut liitteet. Mahdollisuus siihen, että tutkinnon tunnistamisesta voisi puhua puhelimitse viranomaisen kanssa tuli osallistujille uutena tietona.

Ryhmäkeskusteluissa tuli esiin, että tutkintojen tunnistamiseen liittyvä kieli niin haku kuin päätösvaiheessa saattaa olla vaikeaa ymmärtää. Osallistujille esitelty kaavio, joka esitteli tutkintojen tunnistamisen prosessia, koettiin hankalana hahmottaa. Osallistujat esittivät toiveen myös siitä, että tutkinnon tunnistamiseen liittyviä ohjeistuksia olisi

käännetty muillekin vieraille kielille kuin englanniksi. Englannin osaamista pidetään usein itsestään selvänä, kun kyseessä on korkeasti koulutettu henkilö, mutta näin ei aina ole.

Viranomaisten tarjoamat palvelut

TE-palvelut olivat tilaisuuteen osallistuneille kokemusasiantuntijoille tutuimpia kotouttamiseen liittyviä palveluita, mutta harvalle oli tehty kotoutumissuunnitelma. Yleinen yhteinen kokemus oli, että TE-palvelut eivät tunnuta tarjoavan riittävästi apua korkeasti koulutetuille. Monet osallistujat näkivät TE-palvelut hyvin kapea-alaisina. Useilla keskustelijoilla oli kokemusta siitä, että heitä oli ohjattu hakemaan töitä, jotka eivät lainkaan vastaa heidän koulutustaan. TE-palvelut saivat kuitenkin myös kiitosta ja pidempään Suomessa asuneet kertoivat palvelujen parantuneen viime vuosina.

Osallistuneiden naisten mukaan TE-toimistojen tulisi huomioida paremmin myös korkeakoulutettujen tilanteet, eikä ohjata naisia automaattisesti naisvaltaisille ja matalasti palkatuille aloille. Usean työnhakijan puheenvuoroissa korostui tarve erillisille, nimenomaan korkeasti koulutettujen palveluille. Turhauttavana on koettu se, että kursseilla käsitellään samoja asioita, kuten ansioluettelon kirjoittamista, kerta toisensa jälkeen, eikä kumuloituvaa oppimista pääse tapahtumaan. Yksi konkreettinen tarve liittyi neuvoloiden ja TE-palveluiden yhteistyön kehittämiseen sekä siihen, että TE-toimistot voivat tavoittaa naiset paremmin järjestämällä lastenhoitoa tai sallimalla lasten ottamisen mukaan palveluihin. Lisäksi ehdotettiin, että palvelujen vaikuttavuutta ja tuloksia arvioitaisiin.

Sekä työnhakijat että palveluntarjoajien edustajat korostivat, että sirpaleisten ja projektimuotoisten palveluiden sijaan tarvitaan kestävämpiä ja pysyvämpiä ratkaisuja. Hankkeiden opit tulisi juurruttaa osaksi palvelujärjestelmää. Olisi hyödyllistä että tuotettaisiin materiaaleja, kuten videoita, enemmän hakijoiden omilla äidinkiellillä tai selkokielellä. Erilaisia palveluita on, mutta tietoa niistä ei aina tavoiteta kohderyhmää. Tietoa ei myöskään kulje järjestöjen ja viranomaisten välillä riittävästi hyvin. Tarvetta on kootuille ja selkeille verkkosivustoille.

Osallistujat toivat esiin tilanteita, joissa työnhakija joutuu tekemään useita työkokeiluja peräkkäin saamatta varsinaista palkkatyötä edes lyhyeksi aikaa. Näissä tilanteissa työkokeilun järjestäjän olisi hyvä käydä keskustelua työnhakijan kanssa ja varmistaa, että sama työnantaja ei teetä tällä tavoin ilmaista työtä ottamalla aina uuden henkilön

työkokeiluun. Toisaalta hakijan kanssa olisi tarpeellista käydä läpi työllistymisen tavoitteet. On mahdollista että pettymys siitä, että työkokeilu ei johda työllistymiseen vaikuttaa työnhakijan itsetuntoon. Osallistujat toivoivat enemmän vertaisryhmätoimintaa, jossa tukea saisi muilta työnhakijoilta.

Yrittäjyyden tarjoaminen vaihtoehtona työllistymiselle ei tuntunut realistiselta osallistujille. Yritystoimintaan liittyvä byrokratia ja taloudellinen epävarmuus nähtiin liian haasteellisina. Osallistujat totesivat, että vaikka suomea osaisikin jo melko hyvin, on viranomaiskieltä usein vaikeaa ymmärtää. Keskustelijat toivat esiin tarvetta kotoutumispalveluille tulijan omalla kielellä. Viestintään liittyvä haaste on myös erilaisten työllistymistä edistävien projektien kohdalla: osallistujilla oli hankaluuksia saada tietää, kenellä oli oikeus osallistua toimintaan, esimerkiksi tuleeko osallistujalla olla Suomen kansalaisuus.

Myös digitaalisten palvelujen saavutettavuutta ja käytettävyyttä tulisi osallistujien mielestä parantaa. Viranomaiset voisivat viestiä nykyistä enemmän esimerkiksi selkosuomella sekä eri kielillä toteutettujen ja suomeksi tekstitettyjen videoiden avulla. Monille korkeasti koulutetuille englanti on *lingua franca*, jonka avulla pärjää kansainvälisessä työpaikassa ja myös arkielämässä etenkin pääkaupunkiseudulla. Voisi olla tarpeellista hyväksyä tämä ja tarjota enemmän palveluita myös englanniksi.

Työ- ja elinkeinoministeriön edustajat kertoivat ajatuksesta keskittää palveluita kansainvälisiin hubeihin, mikä sai kannatusta osallistujilta. International House Helsinki ei vielä ollut tuttu osallistujille. Toivottiin, että ministeriö voisi myös pyrkiä vaikuttamaan nykyistä enemmän työnantajiin lisäämällä tietoa ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden työllistämisestä.

Ongelmana palvelujen projektiluonteisuus ja sirpaleisuus

Tilaisuuden osallistujat olivat yhtä mieltä siitä, että ulkomaalaistaustaisille korkeasti koulutetuille naisille tarkoitetut palvelut, joiden tulisi edistää työllistymistä, ovat sirpaleisia sekä vaikeasti löydettävissä. Esimerkiksi TE-toimiston henkilökunnalla ei ole ollut aina tietoa olemassa olevista projektimaisesti järjestetyistä palveluista. Osallistujat toivat esiin, että palveluiden tuottaminen erilaisissa projekteissa lisää pirstaleisuutta ja hankaloittaa hyvien käytäntöjen juurtumista. Monet kokemusasiantuntijat toivat esiin että erilaisista kursseista ja projekteihin osallistumisesta voi olla erilaista hyötyä, mutta työl-

listyminen oli jäänyt silti haaveeksi. Tilanne tuntui turhauttavalta monelle.

Työllistymiseen liittyvien palveluiden sukupuolisensitiivisyys on tärkeää. Ratkaisuriihen osallistujat arvelivat, että monet naiset eivät lähde koulutuksiin, koska lastenhoitoa on vaikea järjestää. Yksi osallistuja mainitsi, että hänelle oli hyödyllistä, kun TE-toimiston virkailija oli sanonut, että tapaamiseen voi ottaa lapsen mukaan, jos hoitopaikkaa ei saa järjestymään. Esimerkiksi Monika-Naiset Liiton työllistävässä toiminnassa tämä otetaan huomioon: kurssin tai kokouksen ajaksi järjestetään tarvittaessa lastenhoito lapsille, jotka eivät ole kunnallisessa päivähoidossa.

Osa kokemusasiantuntijoista toivoi myös miehille suunnattuun kotoutumistoimintaan enemmän keskustelua suomalaisesta työelämästä, jotta myös puoliso ymmärtäisi, että Suomessa naisten ja äitien työssäkäynti on tavallista ja suotavaa. Toisaalta jotkut osallistujat kokivat, että ulkomaalaistaustaisille suunnatut työllistymisprojektit ylipäättään tavoittivat enemmän miehiä. Työllistymispalveluiden vaikutusarviointi myös sukupuolen näkökulmasta onkin tärkeää jatkossa.

Yhteenvetona voi todeta, että osallistujat toivoivat lisää palveluita, joissa otettaisiin työnhakijoiden tilanne huomioon kokonaisvaltaisesti. Lisää neuvontaa sekä pitkäjänteistä ohjausta ja tukea tarvitaan, jotta ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymistä pystytään edistämään.

laistaustaisten naisten työllistymistä pystytään edistämään.

Kirjoittamiseen osallistuneet opiskelijat:

Minna Laukkanen

Matti Pihlajamaa

Maria Erma

Emma Louhelainen

Sanna Ojalehto

Sini Peltokorpi

Anna Ruokamo

Juulia Saari

Eeva Toivanen

Lauri Väänänen

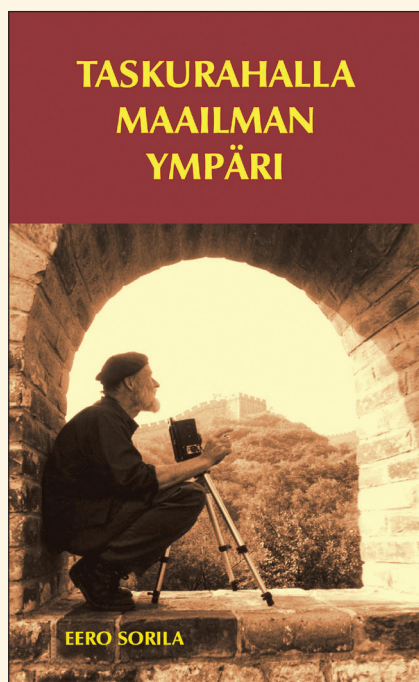
Muuta luettavaa / lähteitä

OECD (2018): *Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264305250-en>

Opetushallituksen esitteet tutkintojen tunnustamisesta: www.oph.fi/tutkintojentunnustaminen

Tutkintojen tunnustamisen esite on saatavilla 11 kielellä. Hakulomake on suomen-, ruotsin- ja englanninkielinen, mutta ohje sen täyttämiseksi on myös venäjän- ja arabiankielinen.

WeAll-hanke (Taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävä tulevaisuuden työelämä): www.weallfinalnd.fi



Maisemakuvaaja, omatoimibudjetti-matkailija Eero Sorila on reissannut 180 maassa. Hän on valinnut kirjaansa niskakarvoja nostavia seikkailuja 30 maasta. Sorilan teos "Taskurahalla maailmaan ympäri" on saatavilla kirja-kaupoista.