



POLICY BRIEF 1/2021

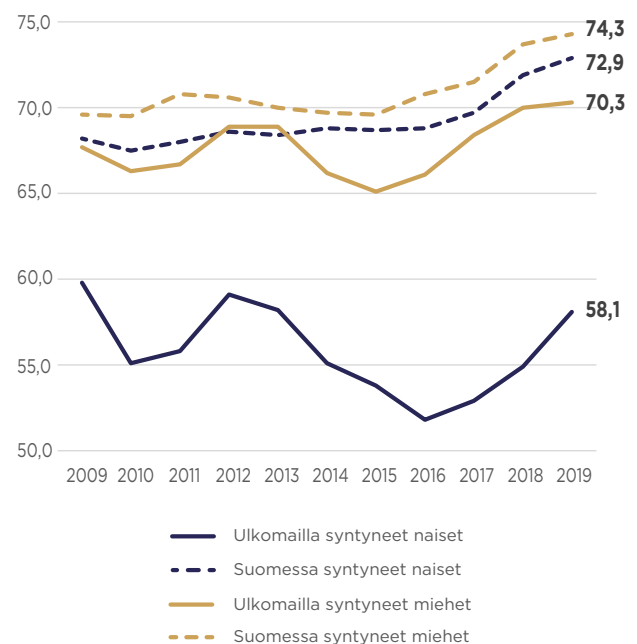
Maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyyden edistäminen

Taustaa

Maahanmuuttaneet naiset ovat hyvin moninainen joukko erilaisine koulutustaustoineen ja elämäntilanteineen. Heillä on monenlaisia voimavaroja, mutta työelämässä heistä on vain noin joka toinen. Työllä on kuitenkin monille maahanmuuttajille positiivinen hyvinvointia ylläpitävä vaikutus: se rytmittää päivää, luo sosiaalisia suhteita ja kuulumisen tunnetta ja tukee omaa identiteettiä (Yijälä & Luoma 2018). Ansiotulojen saaminen parantaa toimeentuloa ja mahdollistaa erilaisia valintoja. Työn kautta nainen pääsee osaksi laajempaa yhteisöä ja yhteiskuntaa, se edesauttaa kotoutumisessa ja perheellisillä naisilla voi sitä kautta myös vahvistaa vanhemmuutta.

Työvoimatutkimuksen mukaan ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste on melko samaa tasoa suomalaistaustaisten kanssa, mutta naisten työllisyys jää noin 15 prosenttiyksikköä suomalaistaustaisten työllisyysasteesta. Maahanmuuttajataustaiset naiset saavuttavat maahanmuuttajamiesten työllisyysasteen vasta 15 vuotta maahantulonsa jälkeen, mutta eivät silloinkaan suomalaistaustaisten naisten työllisyysastetta. (Larja 2019)

Työllisyysastetta parantavia toimenpiteitä voidaan suunnitella julkisen talouden kestävyyskannalta, jolloin kohdennus tapahtuu sen perusteella, mikä vaikuttaa työllisyyteen kokonaisuutena eniten. Koko väestön työllisyysasteen kannalta pienillä kieliryhmillä ei ole suurtakaan merkitystä. Sen sijaan venäjän- ja vironkieliset kattavat yhdessä 40 prosenttia vieraskielisten naisten väestöstä. Yhden prosenttiyksikön työllisyysasteen nousu näissä ryhmissä vastaa kaikkien vieraskielisten naisten työllisyysasteen nousua 0,4 prosenttiyksiköllä, kun arabian- ja somaliankielisten naisten työllisyysasteen nousun vastaava vaikutus olisi vain 0,08 prosenttiyksikköä. (Larja 2019.) Kuitenkin väestön yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja työllisyyden ylisukupolvisten vaikutusten takia on tärkeää pyrkiä nostamaan kaikkien väestöryhmien naisten työllisyyttä ja siten mahdollistaa taustasta riippumatta kaikille työllisyyden mukanaan tuomia etuja, kuten taloudellista turvallisuutta ja osallisuuden tunnetta.



KUVIO 1: Työllisyysaste työvoimatutkimuksen mukaan, 15–64-vuotiaat, syntymämaan ja sukupuolen mukaan.
Lähde: Tilastokeskus/Eurostat

Maahanmuuttajataustaisten naisten alhaista työllisyysastetta ja korkeaa osuutta työvoiman ulkopuolella selittävät niin yksilö-, perhe- ja ryhmätason tekijät kuin rakenteelliset tekijätkin. Maahan muuttaneet naiset kokevat merkittävimpinä työllistymisen esteinä kielitaidon puutteet, vähäiset suhteet kantasuomalaisiin sekä koulutukseen, työkokemukseen ja tiedonsaantiin liittyvät puutteet (Martelin ym. 2020). Kun halutaan edistää maahanmuuttajataustaisten naisten osallisuutta ja työllisyyttä, on tärkeää ymmärtää naisten moninaisuus ja eri selittävien tekijöiden vaikutukset.

Suuri osa maahanmuuttajataustaisista naisista on suorittanut korkea-asteen tutkinnon

Ulkomaalaistaustaisista 25–64-vuotiaista naisista joka toinen on suorittanut korkea-asteen tutkinnon – useammin kuin ulkomaalaistaustaiset miehet ja suomalaistaustaiset naiset ja miehet (Larja 2019). Korkeakoulutetuista kuitenkin vain vähän yli 60 prosenttia oli työelämässä vuonna 2014 (Larja & Sutela 2015). Osa korkeakoulutetuista on suorittanut tutkintonsa muualla kuin Suomessa ja siksi tutkintojen tunnustamisen ja pätevyysprosessien toimivuus on tärkeä. Lisäksi työnantajien olisi osattava hyödyntää paremmin korkeakoulutettujen naisten potentiaalia.

Vähän koulutettuja (peruskoulun oppimäärä tai vähemmän) on ulkomaalaistaustaista naisista noin 14 prosenttia (Larja 2019). Vähän koulutettujen osuus painottuu pakolaistaustaisiin. Vähäistä koulutustasoa vaativia matalapalkkatöitä ei ole Suomessa helppoa löytää ja kouluttautumisen reitti työmarkkinoille voi vaatia vuosien ponnistelun. Vähän koulutettujen työllisyysasteessa on kuitenkin eroja lähtömaa-alueen mukaan, mitä selittänee osin naisten työllisyysasteiden erot jo lähtömaiden välillä.

Korkeakoulutetuilla työllistymismahdollisuudet ovat paremmat, mutta monelle maahanmuuttajataustaiselle tarjolla on vain koulutusta vastaamatonta työtä, mikä ei välttämättä kannusta työmarkkinoille siirtymistä. Korkea-asteen koulutuksen saaneista työllisistä noin kolmasosa on tilastollisesti ylikoulutettu tehtävänsä. Varsinkin perheellisten naisten kohdalla kotiäitiys voi olla palkitsevampi vaihtoehto kuin pienipalkkainen, omaa osaamista vastaamaton työ. (Larja 2019.) Uusien tulijoiden osaamisen tunnustamisen, tutkintojen tunnustamisen ja pätevyysprosessien sujuvuus ovat tärkeitä. Näiden palveluiden tulisi olla systemaattinen osa jo kotoutumispalveluiden alkuvaiheen kartoitusta ja toimintaa myös neuvonta- ja palvelupisteissä.

Tutkimuksen mukaan naisten kielitaito on keskimäärin parempi kuin maahanmuuttajataustaisilla miehillä (Larja 2020). Naiset kuitenkin hakeutuvat tai heitä ohjataan aloille, joilla naisilla on yliedustus (terveys- ja sosiaaliala, asiakaspalvelu), joissa vaaditaan kohtuullisen korkeaa kielitaitoa. Hakeutuminen miehille tyypillisiin ammatteihin voisi nopeuttaa työmarkkinoille siirtymistä ja parantaa työmarkkina-asemaa. (Larja 2019)

Ikärakenne ja perhetilanne kotoutumisen alkuvaiheessa vaikuttavat naisten työmarkkina-asemaan

Maahanmuuttajataustainen väestö Suomessa on nuorta ja monet ovat perheellistymisensä. Perheellistyminen myös tapahtuu nuorempana kuin suomalaistaustaisilla: ulkomaalaistaustaisista 20–24-vuotiaista naisista 37 prosentilla on lapsia, kun vastaava osuus suomalaistaustaisilla on 16 prosenttia. Äitiys onkin vahva työmarkkina-asemaan vaikuttava tekijä: päivittäin kuin suomalaistaustaisilla naisilla, lapsettomien ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyys on lähes kaikissa taustamaaryhmissä merkittävästi äitien työllisyyttä parempi. Lisäksi monilapsisuus alentaa ulkomaalaistaustaisten työmarkkinoille osallistumista selvästi enemmän kuin suomalaistaustaisilla. (Sutela 2016)

Kotona lapsia hoitavat naiset saattavat lastenhoitoavun puutteessa jäädä kielikoulutuksen ulkopuolelle ja kielitaidon tai lukutaidon puute vaikeuttaa työpaikan saamista (Steel & Jyrkinen 2017). Ulkomaalaistaustaisilla naisilla työhön paluu lapsen syntymän jälkeen on suomalaistaustaisiin naisiin verrattuna hidasta ja monien pienten lasten äitien työllistymistä vaikeuttaa se, että heillä ei usein ole työpaikkaa, johon palata (Larja 2019).

Perheolosuhteiden ymmärtäminen on tarpeellista silloin kun tavoitellaan maahanmuuttajataustaisten, etenkin muualta kuin länsimaista muuttaneiden, naisten työllisyysasteen nostamista (Nordic Council of Ministers 2019). Vaikuttavien toimenpiteiden suunnittelu kuitenkin kannattaa, sillä valinnalla jäädä kotiin voi olla pitkäaikaisia seurauksia naisten itsensä kotoutumiselle, mutta myös heidän lapsilleen (Kilpi-Jakonen 2012). Varhaiskasvatuksella on puolestaan lasten kielen ja sosiaalisten taitojen kehitykselle erityisen suuri merkitys juuri haavoittuvaisissa olosuhteissa (pienituloiset, vähemmistöt) eläville lapsille (OECD 2018).

Kotona lapsiaan hoitavien maahanmuuttajavanhempien kotoutumista tukevien koulutusmallien haasteena on usein kohderyhmän tavoittaminen ja palveluiden saatavuuden vaihtelut. Koulutuksen onnistuminen voi edellyttää lastenhoidon järjestämistä koulutusten ajaksi. Onkin tarpeellista, että kotona lapsiaan hoitaville vanhemmille suunnattujen koulutusten lukumäärää ja tavoittavuutta lisätään. Tämä edellyttää kuntavetoista tavoitteellista toimintaa, jota vahvistaa yhteistyö kansalaisjärjestöjen kanssa. (ks. Eronen ym. 2016)

Terveys, hyvinvointi ja syrjinnän kokemukset vaikuttavat työkykyyn ja työmarkkina-asemaan

Terveys, terveyden riskitekijät ja työkyky ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa.

Maahanmuuttajataustaisilla naisilla on havaittu tiettyjä terveysriskejä, jotka vaikuttavat heidän työkykyynsä ja sitä kautta työmarkkina-asemaansa. Terveysongelmia aiheuttavat muun muassa toimintakykyyn, mielenterveyteen sekä seksuaali- ja lisääntymisterveyteen liittyvät kysymykset. Terveysteen liittyvät haasteet näyttävät myös kasaantuvan tiettyjen taustamaiden naisille: pakolaistaustaisilla (erityisesti Lähi-idän ja Pohjois-Afrikan alueilta muuttaneilla) on enemmän terveyshaasteita kuin muilla. (Laatikainen ym. 2020)

Ne maahanmuuttajataustaiset, jotka kokevat terveytensä hyväksi, ovat noin kaksi kertaa todennäköisemmin työssä kuin ne, joiden terveys oli heikompi. Ne, joilla ei ole psyykkistä kuormittuneisuutta, olivat maaryhmästä riippuen kaksi tai kolme kertaa todennäköisemmin työssä kuin psyykkisesti kuormittuneet. (Skogberg & Koponen 2019)

Kotoutumisvaiheessa erilaisissa palveluissa terveyden ja hyvinvoinnin kokonaisvaltaisen tuen merkitys on keskeistä. Terveys tulisi huomioida aina työkyvyn arvioinnissa. Lisäksi tarvitaan yhtäältä erityispalveluja, mutta toisaalta tulee koko väestölle suunnattujen palveluiden kehittämisessä huomioida myös maahan muuttaneiden erityisiä tarpeita. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää osatyökykyisten työllistymisen tukemiseen ja kuntouttavaan työtoimintaan. (Kuusio ym. 2017; ks. myös Rask ym. 2019)

Myös syrjinnällä on yhteys hyvinvointiin (Rask & Castaneda 2019). Ulkomaalaistaustaisista naisista 37 prosenttia oli kokenut syrjintää viimeksi kuluneen vuoden aikana (Rask ym. 2020). Vastuu syrjinnän tunnistamisesta ja syrjinnän vastaisesta toiminnasta on kaikkien vastuulla, mutta erityinen vastuu kuuluu päättäjille ja työnantajille.

Maahanmuuton syyt vaikuttavat työllisyysasteeseen

Työn vuoksi maahan saapuneiden miesten osuus on selvästi suurempi naisiin verrattuna (2019: 51 % vs. 29 %). Ulkomaalaistaustaisista naisista 52 prosenttia ja miehistä 30 prosenttia on taas muuttanut Suomeen perhesyistä. Kotoutumisen alkuvaiheessa perhetilanne saattaa ohjata naiset kunnan kotoutumispalveluihin TE-toimiston systemaattisemmin työmarkkinoille suuntaavien palvelujen sijasta.

Monilla perhesyistä muuttaneilla perheen perustamiseen ja lastenhoitoon liittyvät velvoitteet ajoittuvat usein kotoutumisen alkuvuosiin, mikä näkyy viivytyksenä työmarkkinoille siirtymisessä. Hidas pääsy työelämätaitoja vahvistaviin ja työmarkkinoille ohjaaviin palveluihin selittää sitä, että naiset saavuttavatkin maahanmuuttajataustaisten miesten työmarkkina-aseman vasta 15 vuoden kuluttua maahantulon jälkeen. (Larja 2019.) Pakolaistaustaisten työllisyysaste jää muita alemmaksi. Lasten lukumäärä vaikuttaa luonnollisesti siihen, missä vaiheessa työmarkkinoille siirtyminen tulee ajankoh- taiseksi. Siirtymää haittaa, jos aiempaa kontaktipintaa suomalaisiin työmarkkinoihin ei ole ja ohjaus kohti työmarkkinoita ei ole tehokasta.

Uusien maahan tulijoiden varhainen kontakti työmarkkinoille on kotoutumisen kannalta tärkeä (OECD 2018). Kuitenkin vain osa kunnista pyrkii systemaattisesti tavoittamaan työvoiman ulko- puolella olevia maahanmuuttajia ja ohjaamaan heitä kohti työelämää (Jauhola ym. 2020). Kuntien tulisi kehittää toimenpiteitä, joilla eri syistä muuttaneet naiset tavoitetaan niin, että heille voidaan tarjota perhetilanteeseen sopivia kotoutumista edistäviä ja työmarkkinoille johtavia palveluita.

Kuntien kotoutumispalveluissa on kuitenkin suurta vaihtelua sekä palvelujen laajuudessa että laa- dussa. Kuntien kotoutumispalveluissa painotus työmarkkinoille ohjaamisessa on TE-palveluita heikompi ja joskus kokonaan puuttuva. (OECD 2018, Jauhola ym. 2020) Kunnilla tulisi olla nykyistä parempi tilannekuva maahanmuuttajataustaisesta väestöstään ja heidän palveluiden tarpeestaan. Kunnilla tulisi myös olla matalankynnyksen neuvonta- ja ohjauspalveluita ko. väestön tavoittamiseen sekä erilaisia asiakastarpeita vastaavia palveluita ja palvelupolkuja. (Jauhola ym. 2020)

Maahanmuuttajien keskuudessa kotihoidontukea käyttävien osuus on hieman suurempi (lukuun ottamatta OECD-maista muuttaneita). Pakolaistaustaisten keskuudessa kotihoidontuen käyttö oli yleisintä. Maahanmuuttajaperheissä kuitenkin käytetään vähemmän kotihoidontuen sisarkorotusta, mikä viittaisi siihen, että vanhemmat lapset ovat varhaiskasvatuksessa. (Tervola 2015) Helsingissä tehdyn selvityksen (Ahtiainen ym. 2021) mukaan varhaiskasvatukseen osallistui lähes yhtä suuri osa 3–6-vuotiaista vieraiskielisistä lapsista kuin kotimaankielisistäkin (81 % vs. 82 %). Myös kotihoidon- tuen piirissä olevien tämän ikäisten lasten määrä oli Helsingissä lähes sama (3 % vs. 2 %).

Kotihoidontuki voi luoda taloudellisen kannustinloukun etenkin vähän koulutettujen naisten työllisty- miseen, joilla vaihtoehtona olisi pienipalkkaisen työn etsiminen (Larja 2019). Toisaalta kotihoidontuella voi olla lapsiperheköyhyyttä lieventävä vaikutus juuri niille perheille, joissa vanhemmat ovat kaukana työmarkkinoista ja ansiotuloista. Alemmat sosiaaliturvatasot sekä sanktiot näyttävät olevan yhteydessä korkeampaan työllisyysasteeseen, mutta ne aiheuttavat myös köyhyyttä niille, jotka joutuvat olemaan tukien varassa (Nordic Council of Ministers 2019). Lasten ekvivalentti pienituloisuusaste on ulkoma- laistaustaisten lasten kohdalla yli nelinkertaista (42,7%) verrattuna suomalaistaustaisiin lapsiin ja afrikkalaistaustaisista lapsista 57 prosenttia asuu pienituloisissa asuntokunnissa (Kazi ym. 2019).

Naisten työllisyysasteeseen vaikuttavat myös lastenhoitojärjestelyt. Pienten lasten vanhempien kanssa tulisi keskustella esimerkiksi neuvolassa siitä, milloin varhaiskasvatus on sopiva vaihtoehto kotihoidon sijasta.

Poliittisen tason päätöksissä (mm. sosiaaliturvauudistus) tulisi kehittää järjestelmää niin, että yksilöta- son kannustimet eivät olisi epätarkoituksenmukaisia kotoutumisen ja työllistymisen kannalta. Lisäksi lakia kotoutumisen edistämisestä tulisi uudistaa siten, että laki määritteli selkeämmät puitteet velvoit- teineen työvoiman ulkopuolella olevien palveluille. Palveluja voidaan parantaa myös vaikuttavammalla toimijoiden välisellä yhteistyöllä ja ennakoluulottomilla alueellisilla ratkaisilla. (Jauhola ym. 2020)

Aktiivisella työvoimapolitiikalla parempiin tuloksiin

TE-toimistoilla on päävastuu työnhakijoiksi ilmoittautuneiden maahanmuuttajien kotouttamisesta ja työllistymisen tukemisesta. Työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä voidaan edistää niiden maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymistä, jotka ovat valmiita pyrkimään työmarkkinoille. Suomessa työvoimapolitiikka on kuitenkin yleisesti passiivisempaa kuin muissa Pohjoismaissa: vain 35 prosenttia työvoimapolitiikan piirissä olevista osallistuu koulutukseen, on työllistettynä palkkatuella tai tuetussa työssä (Ruotsissa ja Tanskassa osuus on 70 %) (Alatalo ym. 2019). Suomessa myös maahanmuuttajille tarjottiin vuonna 2015 palkkatukea paljon harvemmin, vain noin 7 prosentille, kuin Suomessa syntyneille työnhakijoille. Yhtenä syynä tähän on, että kotoutumiskoulutusaikaa ei lasketa työttömyysajaksi, mikä rajoittaa tuen saamisen mahdollisuutta. OECD (2018) ehdottaa Suomelle tämän rajoituksen poistamista. Vaikka naisten aktivointiaste oli TE-toimistoissa hieman miesten aktivointiastetta korkeampi.

Passiivinen työvoimapolitiikka lienee haitallisinta erityisesti haavoittuvimmassa työmarkkina-asemassa oleville ryhmille, kuten sellaisille ulkomaalaistaustaisille naisille, joilla on matala koulutustaso ja/tai heikot työnhakutaidot ja verkostot työmarkkinoille. Ulkomaalaistaustaisilla naisilla palkkatuki voisi nopeuttaa työllistymistä, mutta toisaalta koulutus olisi mahdollisuus ammattitaidon parantamiseen ja työllistymiseen myöhemmin ”parempaan” työhön. (Larja 2019)

Vaikuttavimpia toimenpiteitä vähän koulutetuille naisille ovat sellaiset, jotka tähtäävät pitkällä tähtäyksellä taitojen (kielitaito, koulutus) hankkimiseen ja vahvistamiseen. Toisen asteen jälkeisellä koulutuksella näyttää olevan merkittävä pitkänaikavälin vaikutus työllisyyteen ja palkkatasoon. (Nordic Council of Ministers 2019.) Myös ammatillisella koulutuksella on yhteys parempaan työllisyyteen (Aho & Mäkiäho 2017). Työkokeilut, palkkatuet ja verkostoitumishankkeet, joissa työnhakija pääsee näyttämään osaamistaan työpaikalle, ovat tärkeitä välineitä korkeammin koulutetuille osoittaa osaamistaan.

Syrjintä työmarkkinoilla vaikuttaa myös naisten asemaan

Syrjintä työmarkkinoilla on usein tiedostamatonta ja rakenteellista, ja sen poistaminen on vaikeaa. Rekrytointisyrjintä ei näytä selittävän eroa työllisyydessä maahanmuuttajataustaisten miesten ja naisten välillä (Ahmad 2019), mutta toiminta syrjinnän vähentämiseksi parantaisi naisten työmarkkina-asemaa miesten rinnalla. Lähellä työmarkkinoita olevien työllistämistoimenpiteiden kautta työnhakija pääsee näyttämään osaamistaan työpaikalle, samalla kun työnantaja saa kokemusta maahanmuuttajataustaisen henkilön rekrytoinnista (Larja 2019).

Työnantajayhteistyötä olisi vahvistettava: Se voisi olla esimerkiksi eri aloja edustavien yritysten mukaan ottamista verkostotyöhön, työnantajien asenteisiin vaikuttamista ja tietoisuuden lisäämistä maahanmuuttajataustaisten naisten työvoimapotentialista, työnantajille tarjottavasta yrityskohdistaisesta tuesta ja ohjauksesta maahanmuuttajataustaisen työntekijän rekrytoimiseen ja tukeen työorganisaatioissa. Monimuotoisuutta edistävät rekrytointikäytännöt kuten monimuotoisuuslausekkeen käyttö hakuilmoituksessa, anonymi rekrytointi sekä verkostoissa viestiminen ja siten monipuolisemman potentiaalisen hakijakunnan tavoittaminen voivat hyödyttää maahan muuttaneiden naisten työllistymistä. Kielitaitovaatimuksia kohtuullistamalla ja kielitietoisella työskentelyllä voidaan mahdollistaa myös kehittyvällä suomen tai ruotsin kielen taidolla työskentely. Kielitaidon kehittymistä tukee myös työnantajan työpaikalla tai -ajalla mahdollistama kielikoulutus. Tarvitaan myös yhteistyön tiivistämistä TE-toimistojen, työnantajien, koulutusorganisaatioiden ja maahanmuuttajien välillä.

Naisten yrittäjyys – vähän käytetty mahdollisuus

Ulkomaalaistaustaisten yrittäjyysaste on suunnilleen samaa luokkaa kuin syntyperäisellä väestölläkin: noin yksi kymmenestä työllisestä työllistää itse itsensä. Yrittäjyysasteessa on tosin suurta vaihtelua eri lähtömaista tulleiden kesken. Toisin kuin suomalaistaustaisilla, sukupuolten välinen ero yrittäjyydessä ulkomaalaistaustaisten kohdalla ei ole kovin suuri: miehiä on yrittäjinä vain noin 3,5 prosenttiyksikköä enemmän kuin naisia. (Fornaro 2019.) Yhtenä maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyyttä parantavana toimenä olisi tukea naisia kannattavan ja kestävä yrittäjätoiminnan perustamisessa. Naiset tarvitsevat muun muassa verkostojen, operationaalisten taitojensa ja yrittäjyysympäristön ymmärryksen vahvistamista, joiden saavuttamiseksi esimerkiksi erilaiset koulutus-, vertaistuki- ja mentorointiohjelmat olisivat hyödyllisiä (Hajnal 2020).

Suosituksia

- ✓ **Kunnilla tulisi olla nykyistä parempi tilannekuva maahanmuuttajataustaisesta väestöstään ja sen erilaisten palveluiden ja palvelupolkujen tarpeesta.**
 - Kuntien matalan kynnyksen neuvonta- ja ohjauspalvelut, neuvola, varhaiskasvatus ja oppilaitokset voivat toimia tehokkaina tavoittamisen väylinä. Kotoutumisen osaamiskeskuksen ylläpitämät kototietokanta ja kotoutumisen indikaattoritietokanta antavat tilannetietoa maakunnittain ja suurimmille kunnille palveluiden kohdentamiseksi.
 - Palveluja voidaan kehittää toimijoiden välisellä yhteistyöllä ja kumppanuuksilla sekä ennakko-luulottomilla alueellisilla ratkaisuilla.
- ✓ **Kehitetään kotona lapsiaan hoitaville vanhemmille heidän elämäntilanteeseensa soveltuvaa kotoutumista edistävää palvelutarjontaa ja varmistetaan palvelun riittävyys ja tavoitavuus.**
 - Vanhempia ohjataan sopiviin palveluihin systemaattisesti jo perhevapaiden aikana. Monet pienten lasten vanhemmat tarvitsevat lastenhoidon järjestämistä. Tämä edellyttää kuntavetoista tavoitteellista toimintaa, jota vahvistaa yhteistyö kansalaisjärjestöjen kanssa.
 - Tulisi kiinnittää huomioita tehostettuun palveluohjaukseen kotoutumispalveluihin ja varhaiskasvatukseen niille perheille, joissa vanhempainvapaan tai kotihoidon tuen jakso lähenee loppuaan. Perheolosuhteet huomioidaan ja otetaan puheeksi silloin kun kotoutumista edistäviä palveluista keskustellaan.
 - Kotoutumislakia tulisi uudistaa siten, että laki määritteli selkeämmät puitteet velvoitteineen työvoiman ulkopuolella olevien (ml. kotona lapsia hoitavat vanhemmat) palveluille. Myös niin sanottu kahdenpolun järjestelmä tulisi purkaa niin, että kaikki työikäiset aloittavat kotoutumisen samalla johdantojaksolla, jossa on selkeä työmarkkinaorientaatio.
- ✓ **Terveyden ja hyvinvoinnin kokonaisvaltainen tuki jo kotoutumisen alkuvaiheessa on tärkeää.**
 - Terveys tulisi huomioida aina työkyvyn arvioinnissa.
 - Osatyökykyisten työllistymisen tukemiseen ja kuntouttavaan työtoimintaan luodaan mahdollisuuksia.
 - Toiminta- ja työkyvyn arviointi tulee toteuttaa kielellisesti ja kulttuurillisesti soveltuvilla menetelmillä, pyrkien jaettuun asiantuntijuuteen, arvioinnin kokonaisvaltaisuuteen ja systemaattisuuteen sekä palveluohjaukseen.
- ✓ **Huomioidaan maahanmuuttajanaiset työvoimapolitiikan erityiskohderyhmänä.**
 - Työvoimapolitiikan tulisi olla aktiivista. Erityisesti työelämää lähellä olevien palveluiden, kuten palkkatuen, työkokeilujen ja ammatillisen koulutuksen riittävästä tarjonnasta ja kohdentamisesta myös maahanmuuttajataustaisille naisille tulisi huolehtia.
- ✓ **Syrjinnän vastainen toiminta kaikilla tasoilla päättäjistä työnantajiin ja kuntalaisiin.**

- ✓ **Työnantajayhteistyön vahvistaminen avaa kanavia työllistymiseen.**
 - Asennevaikuttaminen ja tietoisuuden lisääminen maahanmuuttajataustaisten naisten työvoimapotentialista lisää työllistymisen mahdollisuuksia.
 - Työnantajille olisi tarjottava yritys kohtaista tukea ja ohjausta rekrytoimiseen ja perehdytykseen.
 - Kielitaitovaatimusten kohtuullistaminen, kielitietoinen työskentely ja kielikoulutuksen mahdollistaminen työpaikalla ja –ajalla vähentää kielitaitoon liittyvien esteitä työllistymisessä.
 - Kehitetään yhteistyötä TE-toimistojen, työnantajien, koulutusorganisaatioiden ja maahanmuuttajien välillä.
- ✓ **Poliittisen tason päätöksissä tulisi kehittää järjestelmää niin, että yksilötason kannustimet (esim. kotihoidontuki ja sosiaalietuudet) eivät johtaisi epätarkoituksenmukaisiin palvelupolkuihin.**
- ✓ **Olii lisättävä tietoisuutta maahanmuuttajanaisten parissa yritystoiminnan perustamisesta yhtenä työllistymisen muotona ja tarjottava siihen riittävää tukea muun muassa verkostojen ja osaamisen vahvistamiseksi.**
- ✓ **Vaikka naisilla voi olla osin samankaltaisia palvelutarpeita (esim. lastenhoidon järjestäminen, aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen), naisten koulutustaso määrittelee useinkin sen, millaisia tukitoimia tarvitaan työllisyyden edistämiseksi.**

Esimerkkejä tarpeellisista palveluiden elementeistä naisten koulutustaustan mukaan:

Luku- ja kirjoitustaidoiltaan rajoittuneet	Peruskoulutason ja 2.asteen suorittaneet	Korkeakoulutetut
• Kohderyhmän tavoittaminen ja motivoiminen. • Toimivat tiedotus-, neuvonta- ja ohjauspalvelut kunnassa. • Omakieliset palvelut. • Kokonaisvaltainen elämän hallinnan tukeminen, yhteiskunta- ja tasa-arvotietouden lisääminen ja identiteettityö. • Yhteistyö vapaan sivistystyön kanssa ja tehokas ohjaus vapaan sivistystyön järjestämään aikuisten peruskoulutukseen tai luku- ja kirjoitustaidon opintoihin. • Työkyvyn arviointi ja kohentaminen ja kuntoutuksen tarpeen arviointi. • Perhetilanteen huomioiminen, lastenhoito/yhteistyö varhaiskasvatuksen kanssa. • Yhteistyö maahanmuuttajajärjestöjen kanssa. • Tuetut työharjoittelut, työkokeilut, palkkatuki ja kielituetettu koulutus työpaikoilla. • Tutkintokoulutukseen rohkaiseminen ja ohjaaminen.	• Tehokas tiedotus koulutuksen ja työllistymisen mahdollisuuksista sekä ohjaus niihin. • Aiemmin hankitun osaamisen kartoittaminen, tunnistaminen ja tunnustaminen. • Tuki ja motivaatio etsiä työmahdollisuuksia myös perinteisesti miehisiltä ja työvoimapaaloilta. • Perhetilanteen huomioiminen, lastenhoito/yhteistyö varhaiskasvatuksen kanssa. • Työtehtäväspesifin kielitaidon hankkimisen tuki. • Työnhaku- ja työelämävalmennusta ja tutustumista yrityksiin. • Vahva työnantajayhteistyö, perehdys, koulutus ja tuki työpaikalla. • Tuetut työharjoittelut, työkokeilut, palkkatuki ja kielituetettu koulutus työpaikoilla. • Yhteistyön tiivistäminen TE-toimistojen, työnantajien, koulutusorganisaatioiden ja maahanmuuttajien välillä. • Yhteistyö maahanmuuttajajärjestöjen kanssa.	• Neuvonta ja ohjaus ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnistamisessa ja säänneltyjen ammattikelpoisuuskien hankinnassa. • Neuvonta ja ohjaus lisäopintoihin ja tutkintojen täydentämiseen yliopistoissa tai ammattikorkeakouluissa tunnistamispäätöksen jälkeen. Tarvittavien kielioptintojen tarjoaminen. • Yllämainittujen prosessien tekeminen työnantajille näkyväksi ja ymmärrettäväksi. Työelämän vastaanottavuuden lisääminen. • Perhetilanteen huomioiminen, lastenhoito/yhteistyö varhaiskasvatuksen kanssa. • Yhteistyötä vastuukorkeakoulujen kanssa ohjaukseen, neuvontaan ja pätevyyden täydentämiseen liittyen sekä kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden poluttamisessa. • Lisä-/täydennys-/pätevöittämisopinnoissa suomen/ruotsin kielen oppiminen integroidaan osaksi substanssin opetusta. • Mentorointi ja muu oman alan verkostoihin tutustuminen. • Työnhaku- ja työelämävalmennusta sekä tutustumista oman alan yrityksiin. • Työkokeilut ja palkkatuki.

Lähteet

- Ahmad, A. (2019). Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Teoksessa Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta, TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>
- Aho, S. & Mäkiäho, A. (2017) Maahanmuuttajat ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriö: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 26/2017. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80048>
- Ahtiainen, H., Mäki, N., Määttä, S., Saukkonen, P. & Yijälä, A. (2021) Ulkomaalaistaustaisten lasten ja nuorten hyvinvointi Helsingissä. Helsinki: Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot. https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/21_02_04_Tutkimuksia_5_Ahtiainen_Maki_Maatta_Saukkonen_Yijala.pdf
- Alatalo, J., Larja, L. & Räisänen, H. (2019) Työllisyysasteerot Pohjoismaissa ja eräitä taustatekijöitä niille, TEM-analyysija 91/2019. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161573>
- Eronen, A., Karinen, R. & Lamminmäki, K. (2016) Kielitaitoa ja hyvinvointia. Selvitys kotona lapsiaan hoitavien maahanmuuttajavanhempien kotoutumista tukevan koulutuksen malleista. Uudenmaan ely-keskus: Elinvoimaa alueelle 1/2016. <https://www.doria.fi/handle/10024/124261>
- EMN. Euroopan muuttoliikeverkosto, ylitarkastaja Tuukka Lammelta sähköpostiviestillä saatu tieto 1.9.2020.
- Fornaro, P. (2019) Maahanmuuttajien yrittäjäyys kotoutumisen keinona Suomessa. Teoksessa Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.), Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta, TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>
- Hajnal, A. (2020) Enhancing Competencies of Immigrant Women Entrepreneurs in Helsinki, Finland. Master degree dissertation, University of Liverpool. (ei julkaistu)
- Jauhola, L., Karinen, R., Kortelainen, J. & Luukkonen, T. (2020) Työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttaja-asiakkaiden ohjaus ja palvelut kunnissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:32. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-534-8>
- Laatikainen, T., Skogberg, N., Koponen, P. & Koskinen, S. (2020) Koettu terveys ja pitkäaikaiset sairaudet. Teoksessa Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.) Ulkomaalaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMonik-tutkimus 2018-2019- Raportti 1/2020. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kazi, V., Kaihovaara, A. & Alitolppa-Niitamo, A. (toim.) (2019) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Indikaattoritietoa kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-489-1>
- Kilpi-Jakonen, E. (2012). Does Finnish Educational Equality Extend to Children of Immigrants? Examining national origin, gender and the relative importance of parental resources, Nordic Journal of Migration Research, 2(2), 167–181
- Kuusio, H., Nykänen, E., Rask, S., Koponen, P., Weiste-Paakkanen, A., Luoma, M-L., Castaneda, A., Keskimäki, I., Koskinen, S. Maahanmuuttajien oikeus terveyspalveluihin ja terveyspalvelujen käyttö. Teoksessa: Nykänen E, Kalliomaa-Puha L, Mattila Y, toim. Sosiaaliset oikeudet – näkökulmia perustaan ja toteutumiseen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. 2017.
- Larja, L. (2019) Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella, Teoksessa Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta, TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>

Larja, L. (2020) Koulutus ja kielitaito. Teoksessa Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.) Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMoniktutkimus 2018–2019. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 1/2020. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>

Larja, L. & Sutela, H. (2015) Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisella – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus: Väestö. Helsinki: Tilastokeskus.

Nordic Council of Ministers (2019) Policies promoting higher employment for non-Western immigrant women. This policy brief is an excerpt from the report. Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets. <https://www.nordregio.org/wp-content/uploads/2019/05/FINAL-PB-Nielsen-Arendt-and-Schultz-Nielsen.pdf>

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

Rask, S. & Castaneda, A. (2019) Syrjintäkokemukset ja niiden yhteys hyvinvointiin ja kotoutumiseen ulkomaalaistaustaisessa väestössä. Teoksessa Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.), Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta, TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>

Rask, S., Castaneda, A. & Seppänen, An. (2020) Syrjintä ja väkivaltakokemukset. Teoksessa Laatikainen, T., Skogberg, N., Koponen, P. & Koskinen, S. (2020) Koettu terveys ja pitkäaikaiset sairaudet. Teoksessa Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.) Ulkomaalaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMonik-tutkimus 2018-2019- Raportti 1/2020. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Rask, S., Henriksson, M., Anttila, H. & Kuusio, H. (2019) Suositus toiminta- ja työkyvyn arvioinnista kotoutumisvaiheessa. TOIMIA-suositus. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019102935743>

Skogberg, N. & Koponen, P. (2019) Terveysten yhteys työssäoloon koko väestössä ja ulkomaalaistaustaisilla. Teoksessa Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.), Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta, TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>

Steel, T. & Jyrkinen, M. (2017) Searching for Employment: Highly Educated Immigrant Women and Combined Capabilities. Research on Finnish Society, 10(1), 35–42.

Sutela Sutela, H. (2016) Lähi-idästä ja Afrikasta kotoisin olevien naisten kotoutumiseen kiinnitettävä huomiota. Tieto&trendit 2/2016

Tervola, J. (2015) Maahanmuuttajien kotihoidontuen käyttö 2000-luvulla. Yhteiskuntapolitiikka 80 (2015):2.

Yijälä, A., & Luoma, T. (2018). ”En halua istua veronmaksajan harteilla, haluan olla veronmaksaja itse”: Haastattelututkimus maahanmuuttajien työmarkkinapoluista ja työnteon merkityksestä heidän hyvinvoinnilleen. (Tutkimuksia 2018:2). Helsingin Kaupunginkanslia. https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/18_06_20_Tutkimuksia_2_Yijala_Luoma.pdf

Policy Brief -koosteen on laatinut johtava asiantuntija Anne Alitolppa-Niitamo, kotouttamisen osaamiskeskus, työ- ja elinkeinoministeriö

Kyselyt ja kommentit osoitteeseen kotouttamisenosaamiskeskus@tem.fi