

The logo for Spring House, featuring two orange circles of different sizes, one above the other, to the left of the text.

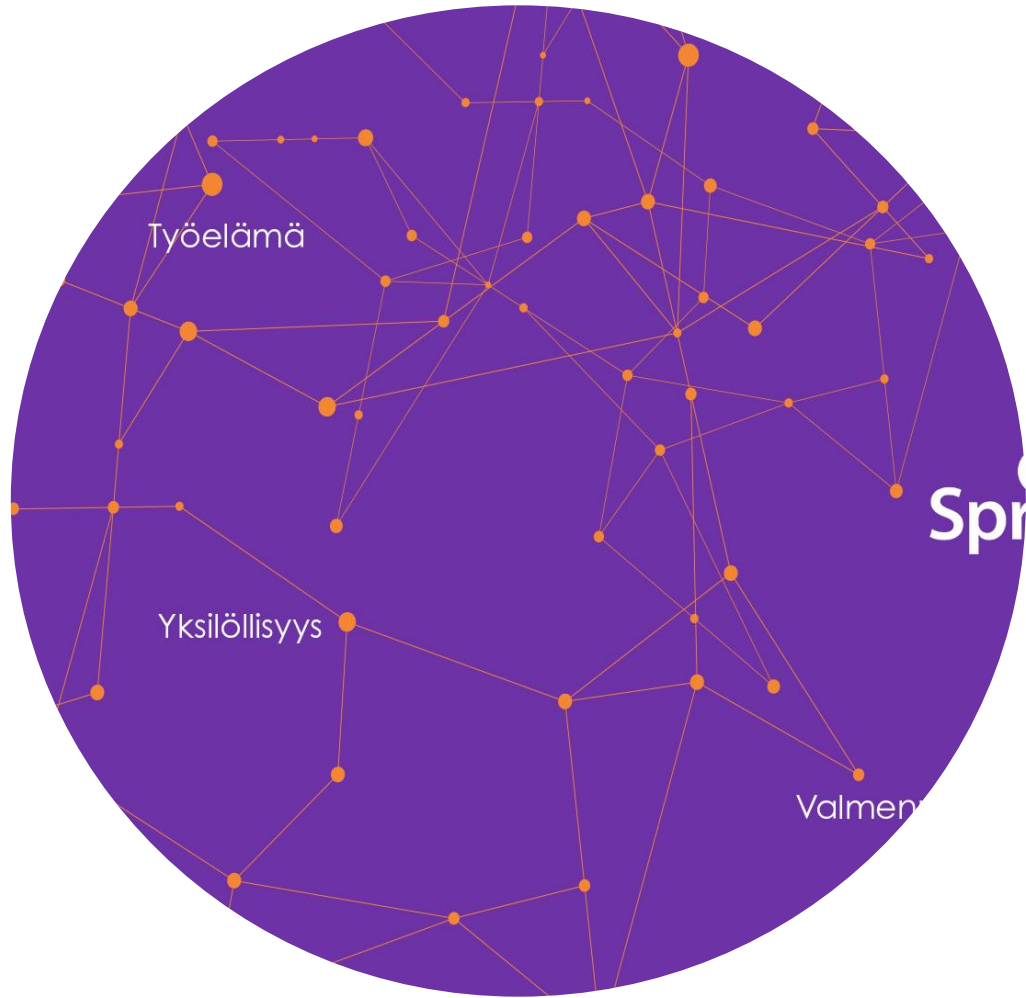
Spring House

Selonteko kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista

Kuuleminen hallintovaliokunnassa 22.2.2022

Kristel Kivisik, maahanmuuttajien palveluiden johtaja

Spring House Oy



- Spring House Oy on vuonna 2002 perustettu valmennus- ja koulutusyhtiö.
- Järjestämme työnhaku- ja uravalmennuksia sekä aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutusta valtakunnallisesti.
- Spring House Oy on osa StaffPoint konsernia.
- Annamme lausunnon aikuisten maahanmuuttajien kotoutumisen näkökulmasta.



Lausunnon sisältö



Työssä kotoutuminen -
kotoutumiskoulutus osana työelämää

Yksilölliset kotoutumispolut – alkukartoitus
ja osaamisen tunnistaminen

Työelämän ja yhteiskunnan
vastaanottavuuden edistäminen

Johdanto

Maahanmuuttaneiden onnistunut kotoutuminen heijastuu yhteiskuntaan suoraan ja sen edistämiseksi ja onnistumisen varmistamiseksi tulee kaikkemme tehdä. Uudistukset ovat myös tarpeen, koska Suomen vieraskielisen väestön ennustetaan kasvavan voimakkaasti seuraavien vuosien aikana muun muassa siitä syystä, että tarvitsemme työvoimaa. On erinomaista, että selonteossa otetaan kantaan myös kv-asiantuntijoiden ja työntekijöiden kotouttamiseen ja mietitään ennakoivasti myös siihen keinoja. Siihen toivoisimme vahvempaakin otetta, koska tämä on tulevaisuuden kannalta erittäin tärkeä resurssi, jota ei saa hukata.

Suomessa on lähtökohtaisesti hyvin kehittävä ote mitä tulee aikuisten maahanmuuttaneiden kotouttamiseen ja sitä edistäviin palveluihin. Tälläkin hetkellä käynnissä on lukuisia kehittämishankkeita asian tiimoilta ja ympärillä. Alueilla luodaan palvelujen ekosysteemejä ja tarkastellaan prosesseja sekä eri toimijoiden rooleja, luodaan kumppanuuksia. Toivomme, että monet näistä kehitteillä olevista toimista löytävät tiensä rakenteisiin ja saavat pysyvän rahoituksen (esim. omakielinen orientaatio, Talent Hubit/ohjaus- ja neuvontapalvelut, yhtenäinen lähtötaso- ja päättöarviointi jne).

Kaiken keskiössä on kotoutuja ja hänen yksilölliset tarpeensa. Selonteossa korostetaan kiitettävästi osallisuutta ja esitellään toimia sen edistämiseksi sekä ennakoluulojen vähentämiseksi. Tähän on todella tärkeää panostaa, koska millään toimilla ei ole vaikutusta, ellei yhteiskuntamme vastaanottavuus kehity positiivisesti.

Työssä kotoutuminen - kotoutumiskoulutus osana työelämää

- Aikuisten maahanmuuttaneiden kotoutumisen edistämiseksi esitetty alkuvaiheen johdantojakso sekä kotoutumiskoulutuksen kehittämisen keskeiset toimenpiteet, mm. kilpailutuksen yhtenäisten kriteerien ja hankintajärjestelmän kehittäminen yleisestikin, koulutuksen laadun kehittäminen opettajien ammattitaidon kehittämisen myötä sekä verkkokoulutuksen kehittäminen ovat tärkeitä toimenpiteitä.
- Työnteon ja kotoutumiskoulutuksen (josta vain yhtenä esimerkkinä SIB-malli) yhdistämisen mallit ovat tervetulleita. Näihin tulisi vahvasti sitoa kannustimia sekä ohjelmaan osallistujille työnantajille että kotoutujille. Samoin tulisi varmistaa, että kotoutumisen prosessia jatketaan, kun siirrytään työelämään. Tarjolla tulisi myös olla jatkuvaa ohjausta urapolulla etenemisen tueksi, koska moni aloittaa osaamistaan alemmista tehtävistä ja tarvitsee tukea päästäkseen eteenpäin ammatillisesti. Työnteko kotoutumiskoulutuksen ohessa tulisi tehdä taloudellisesti kannattavaksi ja kannustavaksi. Erittäin kannatettavaa on kieliopintojen yhdistäminen myös palkkatuettuun työhön ja työkokeiluihin. Siten saadaan kotoutumisprosessi käyntiin luontevasti. Samoin työnteko kehittää ammatillista itsetuntoa, laajentaa ammatillisia ja sosiaalisia verkostoja. Lisäksi se edistää kaksisuuntaista kotoutumista vieden työpaikoilla monimuotoisuutta. Kotoutumiskoulutuksen palveluntuottajilla on paljon kokemusta myös työnantajien tukemisesta ja sitä resurssia tulisi myös hyödyntää työllistämiskynnyksen mataloittamiseksi ja työyhteisöjen tukemiseksi. Tässä samassa yhteydessä voidaan luoda järjestelmä myös työperäisten maahanmuuttaneiden kotouttamiseen, asettautumiseen (pitovoima). Tämä vaatii vastuiden ja roolien selkeyttämistä (oppilaitokset – työnantajat – julkiset palvelut: kunta & valtio) sekä kannustimia. Kielikoulutusmahdollisuuksien ja sen joustavan rahoituksen kehittämiseen tulisi panostaa.
- Koska kyseessä ovat aikuiset, tulee kotoutumiskoulutus nähdä ensisijaisesti työllistymistä edistävänä palveluna (kasvupalveluna), jona aikana opitaan suomen tai ruotsin kieli sekä aloitetaan ammatillisen urapolun ja työllistymisen suunnittelu. Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus on vuosien aikana hioutunut erittäin joustavaksi ja mahdollistaa monien kohderyhmien huomioimisen ja valmentamisen kohti työelämää. Täten kannatamme, että päävastuu työmarkkinoille pyrkivien työkäisten kotoutumisohjelman aikaisesta ohjauksesta olisi jatkossakin työllisyyspalveluilla, joka tekee tiivistä yhteistyötä sekä julkisten että yksityisten palveluntarjoajien kanssa. Näin taataan joustavat polut työelämään.



Yksilölliset kotoutumispolut – alkukartoitus ja osaamisen tunnistaminen

- Maahanmuuttaneet ovat heterogeeninen ryhmä, joiden osaamispotentiaalia ei toistaiseksi täysipainoisesti hyödynnetä. Tähän tarvitaan osaamisen tunnistamista ja ohjausta kotoutumisen eri vaiheissa. Ohjaus jatkumona läpi koko kotoutumisprosessin ja miksi ei sen jälkeenkin tule varmistaa. Nivelvaiheissa tulee varmistaa seuraavan vaiheen suunnitelman käynnistyminen tai päivittää se heti vastaamaan senhetkistä tilannetta. Tässä tulee hyödyntää palveluntuottajien ohjausosaamista.
- Alkukartoituksen, johdantojakson yms toimien lisäksi tulee kehittää ja varmistaa yhtenäinen ja laadukas osaamisen profilointi osana edellä mainittuja toimenpiteitä, mutta myös koko kotoutumisajan. Osaamisen profiloinnin tulisi olla systemaattista ja tapahtua mahdollisimman alkuvaiheessa (vaikka kaikille ei ole juuri hänelle räätälöityä palvelua/koulutusta olemassa tai tarjolla juuri sillä hetkellä/sillä paikkakunnalla, osaamisen näkyväksi tekeminen heti alkuvaiheessa voi kuitenkin suunnata ihmisen ajatuksia heti alkuvaiheessa "oikeaan" eli realistiseen ja kuitenkin tavoitteelliseen suuntaan, jolloin henkilö voi saada myös ns. "bulkkipalvelusta" enemmän irti ja pystyä itsekin ohjailemaan omaa prosessiaan + nähdä mihin mikäkin yksittäinen palvelu/polun osan on häntä viemässä. Lisäksi osaamisen näkyväksi tuleminen voi voimaannuttaa henkilöä itseään jo alkuvaiheessa.
- Eri tahoilla tehtävissä ohjauskeskusteluissa ja osaamisen tunnistamisessa olisi hyvä olla käytössä jokin työkalu, jotta ohjaus olisi ammattimaisempaa ja tasalaatuisempaa eikä riippuisi niin paljon yksittäisen ohjaajan kokemuksesta tai siitä, tunteeeko hän juuri tiettyä alaa.



Työelämän ja yhteiskunnan vastaanottavuuden edistäminen

- Kuten selonteossakin todetaan, yhteiskunnan ja työmarkkinoiden vastaanottavuuden merkityksestä kotoutumiselle on yhä enemmän tutkimusnäyttöä. Siksi näiden vastaanottavuuteen tulee panostaa vahvasti ja tukea yrityksiä/työnantajia konkreettisesti. Maahanmuuttajien kotouttamispalvelujen ammattilaisten tulisi olla tässä kehitystyössä laajasti mukana yhdessä kuntien, järjestöjen jne kanssa. Lainsäädännöllä ja ohjelmilla (yhdenvertaisuuslaki, työelämän monimuotoisuusohjelma, kumppanuusohjelma jne) toki luodaan puitteet, mutta tarvitaan konkreettista ja käytännöllistä tukea ja toimia ruohonjuuritasolle.



A blurred background image showing several people sitting around a table in what appears to be a meeting or collaborative work environment. The focus is on the text in the foreground.

KIITOS!

www.springhouse.fi

STAFFPOINT OY | SAIMA SOFT OY | SPRING HOUSE OY