



1.4.2021

# Maahanmuuttajien matka työelämään Suomessa -kotouttamiskoulutuksen kautta työhön siirtyminen

## Tiivistelmä

Essee paneutuu kriittisen näkökulman kautta maahanmuuttajien kohtaamiin haasteisiin työllistymisen polulla tarjoten ratkaisuja ongelmakohtiin.

Piia Cordoba

[cordobapiia@gmail.com](mailto:cordobapiia@gmail.com)

# Maahanmuuttajien matka työelämään Suomessa -kotouttamiskoulutuksen kautta työhön siirtyminen

Kotouttamiskoulutuksella on tärkeä rooli maahanmuuttajien kotouttamisessa ja työelämään integroitumisessa. Sen tarkoitus on antaa maahanmuuttajille työkalut yhteiskunnassa aktiiviseen toimimiseen. Maahanmuuttajien työmarkkinatilanteesta on tehty joitakin tutkimuksia, mutta itse kotouttamiskoulutuksen seurauksia ei ole juurikaan tutkittu. Antaako nykyinen koulutusjärjestelmä riittävän tuen työelämästä kiinni saamiseksi? Haluan nostaa esille tärkeimpiä ongelmakohtia ja haasteita niin kotouttamiskoulutuksessa kuin maahanmuuttajien työelämään siirtymisessä.

Ennen kotouttamiskoulutukseen pääsyä maahanmuuttajille tehdään alkukartoitus, jossa testataan heidän suomen kielen taitonsa. Alkukartoituksen jälkeen heidät sijoitetaan ryhmiin kielitason mukaan. Kotouttamiskoulutuksessa huomioidaan siis ihmisten väliset erot, kun kysymyksessä on kielitaito. Silti ryhmät ovat hyvinkin heterogeenisiä. Maahanmuuttajilla on erilaisia taustoja niin koulutuksen kuin kulttuurin ja äidinkielen suhteen. Samaan opetusryhmään voi esimerkiksi kuulua korkeakoulutettu diplomi-insinööri kuin maahanmuuttaja, joka ei ole koskaan käynyt minkäänlaista koulua lähtömaassaan. Miten näiden kahden ihmisen tarpeet saadaan tyydytettyä samassa luokassa? Tämä onkin päivittäinen haaste kotouttamispalvelujen opettajille.

Viime vuosikymmenellä kielikoulutuspolitiikassa on painotettu julkisen sektorin kulukuria. Kotouttamispalveluita tarjonneet toimijat ovat tyypillisesti olleet aikuiskoulutuksen organisaatioita, kuten ammattiopistoja, vapaan sivistystyön laitoksia ja aikuiskoulutuskeskuksia. Nykyään kotouttamispalveluja tarjoavat yhä useammin yksityisen sektorin koulutusyritykset ja kolmannen sektorin toimijat, jotka ovat erikoistuneet maahanmuuttajien kanssa työskentelyyn. (Pöyhönen, Suni & Tarnanen, 2019)

Kun kyseessä on yksityinen sektori, kouluttajien pätevydestä päättävät itse yritykset. Toisin sanoen yritykset määrittelevät itse kouluttajien osaamisen riittävyden kyseiseen tehtävään. Kelpoisuusvaatimukset eivät velvoita yksityisen sektorin toimijoita kotouttamispalveluiden järjestäjinä, kuten julkishallinnon puolella. Seurauksena yritykset kilpailevat keskenään alentamalla palveluidensa hintoja, joka taas vaikuttaa palvelun laatuun ja resurssien niukkuuteen. (Virtanen & Raitaniemi, 2019)

Kotouttamiskoulutuksen tarkoitus on valmistaa maahanmuuttajia ensisijaisesti kohti työelämää ja aktiivista osallistumista yhteiskunnassa. Toisin sanoen kotouttamiskoulutuksen tavoite on kaikilta

osin taloudellinen. Maahanmuuttajien toivotaan aloittavan työelämässä mahdollisimman pian, jotta valtio ja yhteiskunta toimisivat taloudellisesti tehokkaasti. Kaikesta huolimatta kotouttamiskoulutus perustuu kuitenkin enemmän kielenopetukseen kuin työelämään valmentamiseen. Työelämälähtöisyys ei juuri näy muualla kuin työssäoppimisjaksoilla (Pöyhönen, Suni & Tarnanen, 2019). Miten työelämää saataisiin liitettyä vahvemmin kotouttamiskoulutukseen?

Kielitaito on vahvasti liitoksissa työelämään ja se on yksi suurimmista haasteista maahanmuuttajien urapolulla. Kielitaito onkin nähtävissä eräänlaisena portinvartijana työmarkkinoilla. Digitalisaation ja työn kielellistymisen myötä työtehtävät vaativat nykyään yhä monipuolisempia kielenkäyttötaitoja ja erilaisia kehittyviä kirjallisen viestinnän muotoja. Usein työnantajat edellyttävät erityisesti elektronisten järjestelmien tuntemusta. Raportoinnin ja kirjallisen viestinnän lisääntyminen työmaailmassa tuovat haasteita työntekijöille, oli kyseessä sitten maahanmuuttaja tai natiivipuhuja. (Virtanen & Raitaniemi, 2019)

Jos ammatillista kielitaitoa vaaditaan työpaikan saamisessa, minkä takia työelämään liittyvää sanastoa ja kielikäytänteitä ei sitten integroida kotouttamiskoulutukseen? Syy tähän voi löytyä yleisestä käsitteestä, jonka mukaan ammatillinen sanasto ja kielitaito kehittyvät läpi uran töitä tehdessä. Ammatissa käytettävää erikoistunutta kieltä ei voi usein opetella etukäteen ennen varsinaiseen työelämään pääsyä (Virtanen & Raitaniemi, 2019).

Vaikka työelämän ja siihen kuuluvien erilaisten työtehtävien kielikäytänteiden oppiminen on aikaa vievä prosessi, tulisi kotouttamiskoulutusta tarjoavien yritysten silti ottaa harkintaan yksilöllisemmän ohjaamisen tarjoaminen ja oman alan sanaston integroiminen oppimistehtäviin, esimerkiksi jo A2 tason omaaville opiskelijoille. Ongelmana on, että tämänkaltainen yksilöllisempi ohjaus vaatii enemmän resursseja, joita valtion harjoittama kilpailuttamispolitiikka ei salli. Jos maahanmuuttajat eivät koulutuksen jälkeen integroidu työelämään, valtion kustannukset nousevat tukien myötä. Jos säästötoimia tehdään koulutuksen laadussa, lopullinen tulos ei ole nähtävänä kovinkaan taloudellisena.

Kotouttamiskoulutukseen kuuluu kieliharjoittelu- ja työssäoppimisjaksoja, joiden tarkoituksena on maahanmuuttajien yhteiskuntaan integroituminen ja ammatillisen sanaston kehittäminen. Näiden työelämäjaksojen erinäisyys itse kielikoulutuksesta on koettu haasteelliseksi. Kielenopettajien ja työelämäjaksojen ohjaajien yhteistyötä on pyritty jossakin määrin tiivistämään paremman oppimistuloksen toivossa. Työssäoppimisjakson tehokkuus onkin paljolti kiinni ohjaajista, ja siitä sitoutuvatko he maahanmuuttajaharjoittelijan avustamiseen kielellisissä kysymyksissä. (Pöyhönen, Suni & Tarnanen, 2019)

Toinen ongelmakohta työssäoppimisjaksoissa on omaa alaa vastaavan harjoittelupaikan löytäminen. Maahanmuuttajat saavat hyvinkin usein kieltävän vastauksen harjoittelupaikkaa etsiessään, vaikka kyseessä onkin niin sanotusti ilmainen työvoima. Tietenkin samaa ilmiötä nähdään myös kantasuomalaisen keskuudessa, mutta huomattavasti vähemmän. Voimaannuttavan kokemuksen sijasta harjoittelusta voi tulla lannistava kokemus. Osana ongelmaa on myös yritysten huono suhtautuminen heikosti suomea puhuviin työntekijöihin, ja heidän puutteellinen sitoutumisensa kielellisen tuen tarjoamiseen harjoittelun aikana.

Ratkaisuna näihin ongelmakohtiin voisi toimia kotouttamiskoulutuksen ja harjoitteluun sitoutuneiden yritysten entistä tiiviimpi yhteistyö. Olisi tärkeää panostaa yhteistyön kehittämiseen monialaisten yritysten kanssa, jotka ovat aidosti kiinnostuneita ja valmiita sitoutumaan harjoittelijoiden kielelliseen tukemiseen. Työyhteisön olisi tärkeää nähdä työpaikka myös kielenoppimisympäristönä ja tarjota tarkoituksenmukaisesti tukea ammattikielen kehittämiseen (Virtanen & Raitaniemi, 2019). Tällä tavalla työelämäjaksoista voitaisiin saada enemmän hyötyä maahanmuuttajien kielellisen repertuaariin laajentamisessa ja sitä myötä heidän ammattitaitonsa kehittämisessä. Lisäksi myönteinen kokemus työelämästä motivoisi kielen opiskeluun panostamiseen myös tulevaisuudessa.

Kotouttamiskoulutuksesta puhuttaessa on mainittava, että kaikki maahanmuuttajat eivät pääse osallistumaan Työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamille suomen kielen kursseille. Muun muassa työn perässä tulleet maahanmuuttajat tai kotona lapsia hoivaavat äidit jäävät usein ulkopuolisiksi. Kotoutumiskoulutuksen ulkopuolelle jääville maahanmuuttajille on onneksi tarjolla muita vaihtoehtoja, kuten yhdistyssektorin tarjoamat koulutukset. (Pöyhönen, Suni & Tarnanen, 2019)

Kolmanteen sektoriin kuuluu erilaisia organisaatioita, kuten järjestöjä ja yhdistyksiä, jotka osallistuvat yhä enemmän maahanmuuttajien kotouttamiseen. Organisaatiot tarjoavat tukea maahanmuuttajille monilla eri tavoilla, kuten esimerkiksi sähköisten palveluiden käytössä, oleskelulupahakemusten täyttämässä ja tietenkin kielikoulutuksessa. Yhdistykset tarjoavat myös tarvittavaa tukea kotouttamiskoulutusta odottaville maahanmuuttajille, jotka tarvitsevat tukea ennen koulutukseen pääsemistä. (Pöyhönen, Suni & Tarnanen, 2019)

Eri kunnissa toimii monenlaisia monikulttuurisia hankkeita, jotka tukevat maahanmuuttajia kotoutumisessa. Esimerkiksi kansainvälisiä osaamiskeskuksia on perustettu joissakin suurissa kaupungeissa, jotka ovat saaneet kyseiseen toimintaan rahoituksen. Muun muassa Jyväskylässä maahanmuuttajien osaamiskeskus on aloittanut toimintansa tämän vuoden alussa. Tämänkaltaisissa osaamiskeskuksissa asiakkaat saavat yksilöllisempää ohjausta kohti sopivaa koulutusta ja työmarkkinoita. (Yle uutiset, 2019).

Kotouttamiskoulutuksen päätyttyä seuraava vaihe on siirtyä varsinaiseen työelämään. Töitä hakiessa kielellisen osaamisen tärkeys korostuu. Työpaikan löytyessä toista kieltä oppivalla yksilöllä onkin usein vahva tarve päästä sekä kieliyhteisön että työyhteisön tasa-arvoiseksi jäseneksi. Arvostuksen ja niin sanotun kuulumisen tunne koetaan merkittäväksi osaksi uuden kieli-identiteetin positiivista kehitystä. On tärkeää, että maahanmuuttaja pystyisi kehittämään itseänsä niin kielellisellä kuin ammatillisella tasolla työpaikallaan. (Suni, 2017)

Pelkästään itse rekrytointiprosessin läpäiseminen on usein hankalaa, sillä pelkkä vieraskielinen nimi voi aiheuttaa syrjintää rekrytoinnissa. Tästä ilmiöstä huolimatta viime vuosina otsikoihin on noussut tarve ulkomaalaisen työvoiman Suomeen tuomisesta, vaikka maassa elää lukemattomia työttömyydestä kärsiviä maahanmuuttajia. Mistä tässä ristiriidassa onkaan kyse?

Tutkija Akhlaq Ahmadin vuonna 2019 teettämä tutkimus vieraskielisten rekrytoinnista tuo esiin karun totuuden Suomessa esiintyvistä maahanmuuttajiin kohdistuvasta etnisestä syrjinnästä. Tutkimuksessa Ahmad lähetti 500 työhakemusta suomalaisilla ja vieraskielisillä nimillä. Tutkimustulokset työnhakijan nimen vaikutuksesta työhaastatteluun kutumisesta olivat hätkähdyttävät. Tutkimuksessa kaikilla hakijoilla oli samantasoiset suomalaiset koulutustaustat sekä sujuva suomen kielen taito. Vierasperäisen nimen omaavat kohtasivat rekrytointisyrjintää alasta huolimatta (Akhlaq, 2019). Ahmadin tutkimus on hyvä esimerkki siitä, miten edes hyvä kielitaito ja ammattipätevyys eivät aina takaa töiden saantia. Monissa tapauksissa etninen tausta menee itse osaamisen edelle.

Eräs toinen pinnalle noussut ongelma maahanmuuttajien koulutuksessa on alojen etnistyminen. Alojen etnistymisen syy liittyy vahvasti Suomen koulutusjärjestelmään. Tohtoriksi väitelleen Tuuli Kurjen väitöskirjassa ilmenee, miten yleistä hoiva-alalle ohjaus on maahanmuuttajien parissa työskentelevien opettajien keskuudessa. Tutkimustulosten mukaan Suomen koulutusjärjestelmästä löytyy piilorasismia, sillä opettajat olettavat tietystä kulttuurista tulevien sopivan luonnollisesti hoiva-alalle etnisen taustansa takia. (Yle uutiset, 2019)

Maahanmuuttajia ohjataan yleisesti tietyille aloille, joihin kuuluvat hoivatyön lisäksi siivous- ja ravintolatyö. Nämä työsuhteet ovat myös usein osa- tai määräaikaista (Strömmer, 2019). Virallisena perusteluna näille aloille ohjaukseen käytetään työvoimapulaa ja tutkinnon kielellistä helppoutta muihin aloihin verrattuna. Toki siivoustyön kielisisältö ei ole yhtä vaativaa kuin asiantuntijatehtävissä vaadittava kielitaito. On toisaalta ymmärrettävää, että opettajat yrittävät ohjata oppilaita mahdollisimman realistisiin koulutusväyliin (Yle uutiset, 2019).

Lisäksi on hyvä ottaa huomioon, että maahanmuuttajille tarjotut tutkinnot ovat hyvinkin rajattuja. Tutkintojen monipuolistaminen voisi mahdollisesti ehkäistä alojen etnistymistä. Tällä tavalla maahanmuuttajat saisivat opiskella heitä aidosti kiinnostavia aloja. Yksi seuraus alojen etnistymisestä on myös köyhyyden etnistyminen. Aikaisemmin mainitsemani alat, kuten esimerkiksi siivousala on yksi huonommin palkatuista aloista Suomessa. Jos maahanmuuttajien ohjausta kyseisille aloille jatketaan, ekonominen ero kantasuomalaisten ja vieraskielisten välillä kasvaa, ja täten köyhyys leimataan etnisen taustan mukaan. (Yle uutiset, 2019)

Olen tarkastellut esseessäni maahanmuuttajien polkua työelämään kriittisestä näkökulmasta. Tarkoitukseni on ollut tuoda esiin keskeisimpiä ongelmakohtia maahanmuuttajien läpikäymässä kotouttamiskoulutuksessa ja sen jälkeisessä työelämään siirtymisessä. Päälimmäisiksi haasteiksi jäivät itse kotouttamiskoulutuksen laatu ja resurssien puute, työssäoppimisjaksojen kielellisen kehityksen vähyys ja kielellisen tuen tarve, ja lisäksi työelämää tukevien ammatillisten kielikäytänteiden integroiminen opetukseen.

Toin esille mahdollisia ratkaisuja mainittuihin ongelmiin, muun muassa tavoitteiden kirkastamista työelämälähtöisestä näkökulmasta. Lisäksi kommentoin työharjoitteluun sitoutuneiden yritysten ja kotouttamiskoulutuksen välisen yhteistyön tärkeyttä ja sitä, miten tärkeää työyhteisön jäsenten olisi tunnistaa kielellisen tuen tarve. Tuen tarjoaminen uudelle vieraskieliselle jäsenelle edistäisi merkittävästi maahanmuuttajan kielellistä kehitystä ja osallisuuden tunnetta. Ratkaisuna ammatillisen kielitaidon edistämiseksi tulisi puolestaan harkita ammattisanaston ja työelämäkäytänteiden integroimista opetukseen, mahdollisesti jo varhaisesta vaiheesta alkaen. Tämä tarjoaisi maahanmuuttajille tarvittavat tietotaidot työelämää varten sekä paremmat lähtökohdat työllistymiseen.

## Lähdeluettelo:

Pöyhönen, S., Suni, M. & Tarnanen, M. (2019). Kieli kotouttamispolitiikan ytimessä- aikuiset maahanmuuttajat matkalla työelämään. Teoksessa Saarinen, T., Nuolijärvi, P., Pöyhönen, S. & Kangasvieri, T. *Kieli, koulutus, politiikka* (s. 257-285). Vastapaino, Tampere.

Virtanen, A. & Raitaniemi, M. (2019). Työelämän kielikäytänteet monikielisissä yhteisöissä- Teoksessa Saarinen, T., Nuolijärvi, P., Pöyhönen, S. & Kangasvieri, T. *Kieli, koulutus, politiikka* (s.231-256). Vastapaino, Tampere.

Akhlaq, A. (2019) When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labour Market. *Sociological Inquiry*. <https://doi.org/10.1111/soin.12276>

Kuukkanen, Tatu. Yle uutiset. Tutkija arvostelee maahanmuuttajien työelämään ohjaamista piilorasismista- ”Ajatellaan, että heillä on luontainen tarve hoivata”. (18.3.2019) Haettava osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-10688097>.

Strömmer, M. (2019). *Työelämä ja talous*. Jyväskylän yliopisto.

Suni, M. (2017). *Working and Learning in a New Niche: Ecological Interpretations of Work-Related Migration*. Haettu osoitteesta:  
[https://moodle.jyu.fi/pluginfile.php/460321/mod\\_resource/content/1/Suni%20%282017%29.pdf](https://moodle.jyu.fi/pluginfile.php/460321/mod_resource/content/1/Suni%20%282017%29.pdf)