

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Vartiainen, P. & Härkönen, E. (2019) Maahanmuuttajat, kotoutuminen ja työllisyys. Teoksessa Härkönen, E. (toim.) Työ paras kotouttaja? : työssä kotoutumisen mallin kokeilu Pirkanmaalla 2017–2019. Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, raportti 44, s. 6 - 11.

URL: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-818-5>

MAAHANMUUTTAJAT, KOTOUTUMINEN JA TYÖLLISYYS

PÄIVI VARTIAINEN JA ENE HÄRKÖNEN

Tässä kappaleessa pohditaan kotoutumista ja kotoutumiseen liittyvää lainsäädäntöä sekä avataan alan keskeisiä käsitteitä. Lisäksi tähän kappaleeseen on koottu maahanmuuttajiin liittyviä tilastoja Suomessa ja Tampereella. Lopuksi esitellään maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä palveluita Pirkanmaalla.

Kotoutumisen käsite ja kotoutumista ohjaava lainsäädäntö Suomessa

Kotoutumista ja kotouttamista ohjaa Suomessa laki kotoutumisen edistämisestä (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010). Tämän lain kolmannessa pykälässä määritellään, että *kotoutumisella* tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. *Kotouttamisella* puolestaan tarkoitetaan kotoutumisen monialaista edistämistä ja tukemista viranomaisten ja muiden tahojen toimenpiteillä ja palveluilla.

Laiassa kotoutuminen ymmärretään siis selvästi kaksisuuntaisena prosessina, johon osallistuu muuttajien lisäksi vastaanottava yhteiskunta; molemmat joustavat ja kehittyvät yhdessä. Taustalla näkyy moniarvoisen eli pluralistisen integraation periaate, jossa päämääränä nähdään sellainen yhteiskunta, jossa yksilöt ja ryhmät saavat käyttää omia kieliansa ja ilmaista kulttuuriansa, ja silti yhteiskunnassa tunnetaan riittävästi yhteenkuuluvuutta (ks. esim. Vartiainen 2019, 37).

Suomessa siirryttiin aktiiviseen maahanmuuttopolitiikkaan vuoden 2006 maahanmuuttopoliittisen ohjelman myötä, jota jo voidaan pitää luonteeltaan moniarvoisena (ks. esim. Pitkänen 2006, 19–21). Myös myöhemmin hyväksytyistä asiakirjosta esimerkiksi *Valtion kotouttamisohjelma (2012)* ja *Maahanmuuton tulevaisuus 2020 (2013)* ovat luonteeltaan moniarvoi-

sia. Useissa tutkimuksissa on kuitenkin osoitettu, että käytännössä Suomessa harjoitettu politiikka on usein enemmän tai vähemmän sulauttavaa, eli odotetaan, että vähemmistöt muuttuvat enemmistön kaltaisiksi. Esimerkiksi Forsander (2004) on todennut, että kotoutumiskeskustelua käydään Suomessa usein ongelmälähtöisesti, ja että maahanmuuttajien ongelmana nähdään usein eräänlainen suomalaisuuden puute.

Moniarvoinen kotouttamispolitiikka on saanut viime aikoina osakseen kritiikkiä niin Suomessa kuin muuallakin Euroopassa. Globaalit ja kansalliset yhteiskunnalliset ongelmat, kuten Euroopan ulkopuolelta tulleiden pakolaisten lukumäärän tilapäinen kasvu vuosina 2015–2016, maahanmuuttajien uhkaava marginalisointuminen ja islamististen ääriliikkeiden pelko ovat johdaneet vaatimukseen vähemmistöjen sulauttamisesta kunkin kohdemaan valtakulttuuriin.

Kotoutumislaki takaa oikeuden kotoutumissuunnitelmaan

Tämä luvun tiedot perustuvat Kotouttaminen.fi-sivustoon, jota ylläpitää työ- ja elinkeinoministeriön kotouttamisen osaamiskeskus.

Laki kotoutumisen edistämisestä (2010) koskee kaikkia Suomessa asuvia maahanmuuttajia, joilla on oleskelulupa Suomessa. Suomessa kotikunnan saaneella työttömällä tai muuten kuin tilapäisesti toimeentulotukea saavalla maahanmuuttajalla on lain mukaan oikeus kotoutumissuunnitelmaan kolmen ensimmäisen maassaolovuotensa aikana.

Kotoutumissuunnitelma voidaan tehdä myös muulle maahan muuttaneelle henkilölle, jonka arvioidaan hyötyvän suunnitelmasta kotoutumisen edistämiseksi. Tällainen voi olla esimerkiksi kotona lasta hoitava vanhempi tai puolisona maahan tullut henkilö, joka voisi hyötyä valmiiksi tehdystä suunnitelmasta hakeutuessaan myöhemmin koulutukseen tai työelämään. Suunnitelman tekeminen alkaa alkukartoituksella; kuka tahansa maahanmuuttaja voi itse pyytää viranomaiselta alkukartoituksen tekemistä. Lisäksi kaikilla

maahanmuuttajilla on oikeus saada perustietoa Suomesta sekä alkuvaiheen ohjausta ja neuvontaa.

Kotoutumislain mukaan kunta ja TE-toimisto laativat kotoutumissuunnitelman yhdessä maahanmuuttajan kanssa. TE-toimistossa laaditaan kotoutumissuunnitelma niille, joiden tavoitteena on päästä työhön tai koulutukseen. Kunta laatii puolestaan kotoutumissuunnitelman niille, jotka eivät nykyisessä elämänvaiheessa ole suuntautumassa työelämään, kuten kotiaideille. Maahanmuuttajalle voidaan maksaa kotoutumissuunnitelman ajalta työttömyysetuutta tai toimeentulotukea. Oikeus etuuksiin määräytyy voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti: työttömyysetuuteen työttömyysturvain mukaisesti ja toimeentulotukeen toimeentulotuesta annetun lain mukaisesti.

Kotoutumissuunnitelmassa sovitaan:

- suomen tai ruotsin kielen opiskelun aloittamisesta tai jatkamisesta
- kotoutumiskoulutuksesta ja muista kotoutumista edistävistä toimenpiteistä
- työnhausta ja sen tavoitteista sekä työnhakua tukevista ja työllistymistä edistävistä palveluista.

Kotoutumissuunnitelmassa voidaan myös sopia oman äidinkielen opetuksesta ja yhteiskuntaan perehdyttävästä opetuksesta. Suunnitelmassa huomioidaan luku- ja kirjoitustaidon ja/tai perusopetusta täydentävän opetuksen tarve.

Kotoutumiskoulutus on tärkeä osa oppivelvollisuuden ylittäneiden henkilöiden kotoutumissuunnitelmaa. Kotoutumiskoulutuksen maksaa työvoimahallinto, ja sen tavoitteena on, että osallistuja oppii suomen tai ruotsin kieltä ja pääsee mukaan suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Kotoutumiskoulutus voi kestää noin vuoden ja koulutukseen sisältyy yleensä myös työharjoittelua. Kotoutumislaki edellyttää myös, että kunnilla on oma kotouttamisohjelma.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän työhönotossa ja työssä

Kotoutumislain ohella toinen tärkeä ulkomaalaistaustaisiin liittyvä laki on yhdenvertaisuuslaki (2014). Laki sisältää laaja-alaisen syrjintäkiellon. Sen mukaan ketään ei saa syrjiä työssä tai koulutuksessa eikä palveluiden ja tavaroiden tarjonnassa. Laki kieltää välittömän syrjinnän, välillisen eli epäsuoran syrjinnän,

häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Välillistä syrjintää on esimerkiksi erinomaisen suomen kielen taidon vaatiminen työssä, jossa voi toimia välttävällä suomen kielellä. Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, että työhönotot, työn johto ja päätöksenteko työpaikalla toimivat niin, ettei yhdenvertaisuuslainsäädäntöä rikota. Työsuojeluviranomaiset valvovat työnantajan toimintaa. Lisätietoa yhdenvertaisuudesta www.yhdenvertaisuus.fi

Ulkomaalaistaustaiset Suomessa

Ulkomaalaistaustainen on yleiskäsite, jolla tarkoitetaan kaikkia niitä henkilöitä, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. *Maahanmuuttaja* tarkoittaa henkilöä, joka on muuttanut maasta toiseen. Suomeen suuntautuvan maahanmuuton tavallisimpia perusteita ovat suuruusjärjestyksessä: perhesyyt, työ, opiskelu ja pakolaisuus. Joskus puhutaan myös *toisen polven ulkomaalaistaustaisesta* tai *toisen polven maahanmuuttajasta*. Näillä käsitteillä tarkoitetaan Suomessa syntyntä henkilöä, jonka vanhemmat tai toinen vanhemmista on muuttanut ulkomailta.

Vieraskielinen on puolestaan Suomessa asuva henkilö, joka on rekisteröinyt äidinkielekseen jonkin muun kielen kuin suomen, ruotsin tai saamen.

Suomessa asui vuoden 2018 lopussa 402 619 ulkomaalaistaustaista henkilöä, mikä oli 7,3 prosenttia koko väestöstä. Heistä ensimmäisen polven ulkomaalaistaustaisia oli 335 414 ja Suomessa syntyneitä eli toisen polven ulkomaalaistaustaisia 67 205. (Suomen virallinen tilasto SVT 2019). Ulkomaalaistaustaisten määrä on kaksinkertaistunut kymmenessä vuodessa.

Ulkomaalaistaustaiset ovat asettuneet niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa pääasiassa kaupunkeihin ja kasvukeskuksiin, työllisyys- ja koulutusmahdollisuuksien läheisyyteen. Vuonna 2016 koko maan ulkomaalaistaustaisista 58 prosenttia asui pääkaupunkiseudulla, Tampereella ja Turussa (Sisäministeriö 2018b, 16). Maahanmuuttajat ovat ikärakenteeltaan kantaväestöä nuorempia. Vuonna 2017 Suomessa asuvista ulkomaalaistaustaisista työkikäisiä

oli 75 prosenttia, kun taas suomalaissyntyisistä työkäisiä oli 61 prosenttia (Tilastokeskus 2019).

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2017 Pirkanmaalla asui 24 259 ulkomaalaistaustaista. Asukasluokun suhteutettuna Pirkanmaan kunnista eniten ulkomaalaistaustaisia asui tuolloin Tampereella, 17 439 henkilöä (7,5 prosenttia), Pirkkalassa 686 (3,6 prosenttia), Punkalaitumella 105 (3,6 prosenttia) ja Valkeakoskella 716 (3,4 prosenttia).

Ulkomaalaistaustaisten työllisyys

Vaikka maahanmuuttajia halutaan helpottamaan työvoimapulaa, heillä on usein vaikeuksia työllistyä. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste oli vuonna 2014 kymmenen prosenttiyksikköä heikempi kuin suomalaistaustaisten. Ero kuitenkin kapenee ajan myötä niin, että yli kymmenen vuotta maassa-asuneiden kohdalla eroa oli enää viisi prosenttiyksikköä. (Larja & Sutela 2015.)

Työllisyydestä puhuttaessa on muistettava, että maahanmuuttajat ovat erittäin moninainen ryhmä, johon kuuluu korkeasti koulutettuja erityisasiantuntijoita, eri alojen ammattikoulutettuja, mutta myös henkilöitä vailla peruskoulutusta (esim. Sisäasiainministeriö 2011). Näin ollen se, mitä maahanmuuttajista ryhmänä lausutaan, on väistämättä yksinkertaistusta, joka pätee vain kuvitteellisissa keskiarvotapauksissa. Tämä tulee pitää mielessä myös tätä raporttia lukiessa.

Ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten miesten työllisyysasteessa vuonna 2014 oli vain muutaman prosenttiyksikön ero, eli ulkomaalaistaustaiset miehet työllistyvät lähes yhtä hyvin kuin suomalaistaustaiset miehet. Sen sijaan ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste oli huomattavasti heikempi kuin suomalaistaustaisten. Ero oli noin 17 prosenttiyksikköä.

Kaikkein heikoin työllisyysaste oli aasialaisten ja afrikkalaisten naisten keskuudessa. Etenkin nuorten naisten kohdalla ero suomalaistaustaisten ja ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysasteessa on suuri, mikä selittyy pääosin varhaisella perheellistymisellä. (Larja & Sutela 2015.) Ulkomaalaistaustaisten naisten heikompaan työllisyyteen vaikuttavat myös kantaväestöä keskimäärin suuremmat perhekoot, kielitaidon heikkous ja vähäinen koulutus. Myös äitiyden ja perheen merkitys arvoina poikkeavat monesti eri kulttuuritaustoista tulevien kesken.

Ulkomaalaistaustaisten työttömyyden taustalla on samoja syitä kuin kantaväestönkin työttömyyden taustalla: esimerkiksi työnhakijan koulutus tai osaaminen ei vastaa työnantajan tarpeita, tai työtä ei ole siellä missä työnhakijat asuvat. Lisäksi on eriteltävissä vain ulkomaalaistaustaisia koskevia työllistymisen esteitä (taulukko 1). Nämä esteet voidaan puolestaan jaotella kolmeen ryhmään: ulkomailta muuttaneeseen henkilöön itseensä liittyvät, työnantajiin ja työyhteisöön liittyvät sekä yhteiskunnan rakenteisiin liittyvät esteet. (esim. Arajärvi 2009.) Yleiset ja erityiset työllistymisen esteet kietoutuvat myös toisiinsa.

Maahanmuuttajan yksilöllinen koulutus, kielitaito ja työkokemus vaikuttavat siihen, saako maahanmuuttaja uudessa maassa työtä. Myös muuttaneen uuteen maahan sopivat asenteet ja kulttuurin hallinta lisäävät työllistymisen mahdollisuuksia.

Ulkomaalaistaustaisiin itseensä liittyviä työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä ovat etenkin suomen tai ruotsin kielen heikkous, suomalaisten verkostojen puute sekä ulkomailla hankittu koulutus tai muodollisen koulutuksen puuttuminen. Myös suomalaisen työelämän puutteellinen tuntemus vaivaa niitä, jotka ovat olleet maassa vasta vähän aikaa. (esim. Sisäasiainministeriö 2011.) Joskus alun haasteena voi olla myös tottumattomuus Suomen työelämässä totuttuihin toimintatapoihin, kuten itseohjautuvuuteen ja matalaan hierarkiaan.

Taulukko 1. Erityisesti ulkomaalaistaustaisten työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä.

Työnhakijan ulkomaalaistaustaan liittyvät tekijät	Työnantajiin ja työyhteisöön liittyvät tekijät	Yhteiskunnan rakenteisiin liittyvät tekijät
Kielitaidon puutteet	Puutteelliset tiedot ja taidot kielen oppimiseen työpaikalla	Puutteet työelämälähtöisen kielen oppimisen rakenteissa
Sosiaalisten verkostojen vähäisyys tai yksipuolisuus	Ennakkoluulot ja tottumattomuus	Kotoutumiskoulutuksen tarjonta ja laatu
Suomalaisen työelämän ja sen käytäntöjen tuntemuksen puutteet	Puutteelliset resurssit edistää organisaation kulttuurien välistä osaamista	Puutteet aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisessa ja tutkintojen tunnistamisessa
Ulkomailla hankittu koulutus	Syrjintä	Työmarkkinoiden toiminta; maahanmuuttopolitiikka

Tutkintojen ja työkokemuksen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvät ongelmat lasketaan usein ulkomailta muuttaneeseen henkilöön itseensä liittyväksi ongelmaksi. Toisaalta tutkintojen tunnustamisen voi nähdä myös yhteiskunnan rakenteisiin kuuluvaksi haasteeksi: mitä enemmän maahan muuttaa ulkomailta kouluttaneita sitä tärkeämpää on kehittää osaamisen tunnistamisen ja tutkintojen tunnustamisen väyliä niin, että kaikkialla hankittu koulutus ja osaaminen saadaan käyttöön yhteiseksi hyväksi. Tämä kehittäminen on yhteiskunnan tehtävä.

Usein sanotaan, että työnantajien näkökulmasta rekrytoinnissa kyse ei ole siitä, että työnantaja palkkasi tietyn ryhmän edustajan, vaan henkilön, joka suoriutuu parhaiten tarjolla olevasta tehtävästä. Kuitenkin useissa tutkimuksissa on havaittu sekä työnantajien että työyhteisöjen parissa ennakkoluuloja maahanmuuttajia kohtaan ja jonkinlaisen ”puhtaan suomalaisuuden” odotuksia (esim. Pitkänen 2011; Vartiainen 2019). Tiedostamattomatkin ennako-oletukset voivat heikentää ulkomaalaistaustaisen henkilön mahdollisuuksia tulla valituksi avoimeen työtehtävään. Ulkomaalaistaustaisten kohtaamaa suoraa syrjintää työhaussa osoittavat tutkimukset, joissa täsmälleen saman ansioluettelon ja hakemuksen lähettämisen jälkeen suomalaisniminen hakija kutsutaan useammin haastatteluun kuin ulkomaalaisniminen (esim. Ahmad 2010).

Yhteiskunnan rakenteista johtuvia työllistymiseen vaikuttavia seikkoja ovat ennen kaikkea se, kuinka hyvin tai huonosti työmarkkinat maassa toimivat ja millaista maahanmuuttopolitiikkaa valtio noudattaa. Yhteiskunnan tarjoamien koulutus- ja työllisyyspalvelujen kohdalla ongelmiksi nimenomaan ulkomaalaistaustaisille saattaa muodostua esimerkiksi se, että heille ei ole opastusta heidän ymmärtämillään kielillä eikä koulutusjärjestelmä tunnista muuttajien tarpeita. (esim. Sisäasiainministeriö 2011). Myös viranomaisviestintä voi olla ulkomailta muuttaneille kulttuurisesti vaikeaa ymmärtää (esim. Hammar-Suutari 2010).

Ulkomaalaistaustaiset Tampereella

Tämän ja seuraavan luvun tiedot perustuvat Tampereen kaupungin verkkojulkaisuun Ulkomaalaistaustaiset Tampereella (Tampereen kaupunki 2019a). Julkaisuun on koottu tietoa Tampereen yleisimmis-

tä kansalaisuuksista ja kieliryhmistä, vieraskielisistä opiskelijoista ja työllisistä sekä pakolaistasuksen saaneista.

Vuonna 2018 Tampereella asui vieraskielisiä 18 030 henkilöä. Tämä on noin 7,7 prosenttia kaupungin väestöstä. Ulkomaita on muutettu Tampereelle samoista syistä kuin muuallekin Suomeen. Suuruusjärjestyksessä muuton syitä ovat: työ, opiskelu, perhesyyt ja pakolaisuus. Kaupungin väestönkasvusta vieraskielisten osuus oli 23 prosenttia vuonna 2018. Vieraskielisten osuutta Tampereella on kasvattanut pääosin muuttoliike. Lisäksi vieraskielisten osuus syntyneistä on kasvanut koko 2000-luvun. Vuonna 2017 vieraskielisten osuus Tampereella syntyneistä oli 16 prosenttia.

Vieraskielisen väestön kasvu on Tampereella kuitenkin selvästi alemmalla tasolla kuin pääkaupunkiseudulla. Vuonna 2018 Helsingin väestönkasvusta 75 prosenttia ja Espoon väestönkasvusta 73 prosenttia koostui vieraskielisistä. Vantaallakin vieraskielisten osuus on yli kymmenen prosenttiyksikköä suurempi kuin Tampereella.

Tampereella asui vuonna 2018 hieman enemmän Aasian maiden kuin Euroopan maiden kansalaisia. Tilanne on muuttunut selkeästi vuoden 2015 jälkeen: Aasiasta tulleiden määrä on kääntynyt kasvuun ja Euroopasta tulleiden laskuun. Tampereen maahanmuuttopolitiikka on koostunut lähes täysin Aasiasta tulleista muuttajista vuodesta 2016. Eniten kasvua on seuraavissa kansalaisuuksissa: Irak, Afganistan, Syyria ja Vietnam.

Yleisimmät kansalaisuudet Tampereella ovat Viro, Venäjä, Irak ja Afganistan. Suurin vieraskielisten ryhmä vuonna 2018 oli venäjänkieliset, jota seuraavat järjestyksessä arabiankieliset, persian/farsinkieliset, englanninkieliset ja vironkieliset. Vieraskieliset ovat keskimäärin kantaväestöä nuorempia: vieraskielisistä alle 30-vuotiaita on 47 prosenttia ja suomenkielisistä 37 prosenttia.

Tampereella asuvista vieraskielistä noin 12 prosenttia on pakolaistaustaisia. Vuonna 2018 Tampereella asui 1 308 oleskeluluvan saanutta pakolaista. Oleskeluluvan saaneiden pakolaisten määrässä näkyy piikki vuonna 2016, jolloin uusia oleskeluluvan saaneita pakolaisia tuli kaupunkiin 566 henkilöä (taulukko 2). Vuonna 2018 on palattu aiemmalle tasolle, ja uusia oleskeluluvan saaneita pakolaisia tuli kaupunkiin 209 henkilöä, joiden yleisimmät kansalaisuudet olivat Irak, Afganistan, Syyria ja Somalia.

Taulukko 2. Uusia oleskelulupia saaneet pakolaiset Tampereella vuosina 2014–2018.

Vuosi	2014	2015	2016	2017	2018
Yhteensä	221	208	566	337	209

Suurimmalla osalla Tampereella toukokuussa 2017 asuneista oleskeluluvan saaneista pakolaisista on merkitty koulutustaustaksi *tuntematon* tai *koulutusaste ei tiedossa*. Nämä luokituksen sisältävät tilanteet, joissa muodollista koulutusta ei ole, siitä ei ole todistusta, tai koulutus ei ole tunnistettavissa. Koulutuksen puute tai koulutuksen tunnistamisen ongelmat vaikeuttavat usein pakolaistaustaisten työllistymistä.

Ulkomaalaistaustaisten työllisyys Tampereella

Vieraskielisten työllisyysaste oli Tampereella muun maan tavoin alhaisempi kuin suomenkielisten. Vuonna 2016 vieraskielisten miesten työllisyysaste oli 44 prosenttia ja naisten työllisyysaste oli 37,3 prosenttia. Suomenkielisten työllisyysaste Tampereella oli samaan aikaan 61 prosenttia miehillä ja 66 prosenttia naisilla.

Työllistyminen vaihtelee suuresti eri kansalaisuusryhmien välillä. Suurin vaikuttava tekijä on maahanmuuton syy. Kun kyseessä on työperäinen maahanmuutto, työllisyys on oletetusti korkeimmalla. Opiskelemaan tulevat työllistyvät toiseksi parhaiten ja pakolaiset heikoimmin. Suomessa asumisen aika vaikuttaa kaikkien ryhmien työllistymiseen niin, että ero suomalaistaustaisiin kapenee maassa asuttujen vuosien myötä.

Euroopasta ja Amerikan mantereelta tulevista maahanmuuttajista suurin osa on erityisasiantuntijoita, jotka työllistyvät hyvin. Pakolaisina tulleet työllistyvät heikoiten, mikä johtuu usein sekä koulutustaustan ja kielitaidon heikkoudesta että vaikeista elämäkokemuksista. Huomion arvoista on, että myös suomalaisista yliopistoista valmistuneet vieraskieliset työllistyvät heikommin kuin suomenkieliset. Parhaiten työtä ovat löytäneet yliopistokoulutuksen Pirkanmaalla saaneet, mutta heistä vain noin puolet jää Pirkanmaalle.

Vuonna 2018 työttömiä tai työllistämispalveluissa olevia ulkomaalaistaustaisia oli 2 880 henkilöä, mikä oli peräti 60 % ulkomaalaisesta työvoimasta. Koko Tampereen työvoimasta vastaava prosentti oli noin 18. Työllistämispalveluissa oleminen tarkoittaa yleisimmin joko omaehtoista opiskelua tai työvoimakoulutusta.

Vieraskielisten perustamien yritysten lukumäärä on Tampereella kasvusuunnassa ja vieraskielisistä työllisistä noin 10 prosenttia on yrittäjiä. Vuonna 2017 vieraskieliset perustivat Tampereen kaupunkiseudulla 55 uutta yritystä, mikä on noin neljä prosenttia kaikista uusista yrityksistä.

Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät palvelut Pirkanmaalla

Maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä palveluita on tarjolla Pirkanmaalla useita kuten Pirkanmaan TE-toimisto, kuntien työllisyyspalvelut ja erilaiset kehittämishankkeet.

Nykyinen laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta astui voimaan 1.1.2013 (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012). Uudistuksen yhteydessä TE-toimistoihin perustettiin kolme palvelulinjaa: työnvälitys- ja yrityspalvelut, osaamisen kehittämispalvelut ja tuetun työllistämisen palvelut. Kaikki työnhakijat, myös maahanmuuttajat, ohjataan jollekin näistä palvelulinjoista. TE-palveluiden palveluvalikoimassa on työnvälityksen lisäksi tieto-, neuvonta-, ammatinvalinta- ja uraohjauspalveluita sekä valmennuksia ja kokeiluja, työvoimakoulutuksia, omaehtoista opiskelua, palkkatukea sekä yritystoiminnan käynnistämisen ja kehittämispalveluja. Kotoutumispalvelut järjestetään pääosin työvoimakoulutuksena.

Pirkanmaan TE-toimisto tarjoaa työttömille mm. työnhakuvalmennusta ja työhönvalmennusta. Työnhakuvalmennuksessa opitaan hakemaan työtä tavoitteellisesti ja itsenäisesti. Valmennuksessa opitaan mm. arvioimaan omaa osaamista ja muotoilemaan se työhakemukseksi ja CV:ksi. Työhönvalmennuksessa valmentaja auttaa henkilökohtaisesti etsimään sopivaa työpaikkaa, laatimaan työpaikkahakemuksen ja valmistautumaan työhaastatteluun. Se, pystyvätkö maahanmuuttajat käyttämään näitä palveluita, riippuu mm. kielitaidosta, digitaalisesta osaamisesta ja työelämävalmiuksista.

TE-palveluiden lisäksi työllisyyspalveluita maahanmuuttajille järjestävät myös kunnat. Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut tarjoaa tamperelaisille

työnhakijoille neuvoa ja tukea kuntoutumiseen, osaamisen kehittämiseen ja työllistymiseen. Tampereella asiakas saa kaupungin tuottamia työllistymistä edistäviä palveluita (esim. kuntouttava työtoiminta, työkyvyn arviointi ja Ohjaamo-toiminta nuorille) sekä palveluohjausta ja neuvontaa muun muassa koulutukseen, työllistymiseen ja työnhakuun liittyvissä asioissa. Kaikki palvelut ovat työnhakijalle maksuttomia.

KIITO-hankkeen aikana Suomessa järjestettiin alueellisia työllisyyskokeiluja, joissa kunta vastasi TE-palvelujen tarjoamisesta kokeilunsa kohderyhmille (Annala et al. 2019). Pirkanmaalla toteutettiin alueellinen työllisyyskokeilu kymmenessä kunnassa ajalla 1.8.2017–31.12.2018. Kokeiluun osallistuivat Tampereen kaupunki, Kangasalan kunta, Lempäälän kunta, Nokian kaupunki, Oriveden kaupunki, Pirkkalan kunta, Vesilahden kunta, Ylöjärven kaupunki, Sastamalan kaupunki ja Punkalaitumen kunta. Työllisyyskokeilun ajan Pirkanmaan TE-toimiston palvelut oli supistettu ja osa palveluista siirretty kuntien vastuulle. Kuntien kotoutumisen ja maahanmuuttajien palvelut oli työllisyyskokeilussa keskitetty Tampereelle ja jokaiselle asiakkaalle oli nimetty henkilökohtainen OMA-valmentaja. Vuoden 2019 alusta työnhakija sai työttömyyteen ja työnhakuun liittyvät lakisääteiset palvelut taas TE-toimistosta (Tampereen kaupunki 2018).

Edellä mainittujen palveluiden lisäksi Pirkanmaalla toteutetaan laajamittaisesti erilaisia projekteja ja kokeiluita, joiden kohderyhmänä ovat maahanmuuttajat. Palveluvalikoima Pirkanmaalla on laaja ja asiakkaita ohjataan erilaisiin toimenpiteisiin. Koulutustarjonta on niin ikään viimeisen kolmen vuoden aikana muuttunut; nyt voidaan osoittaa erilaisia etenemisreittejä myös kesken kotoutumiskoulutuksen. Esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriö suuntasi ammatillisille oppilaitoksille avustuksia vuosina 2017–2018 maahanmuuttajien osaamishjelman MAO:n kautta. Ohjelmalla rahoitettiin oleskeluluvan saaneiden maahanmuuttajien ammatillista koulutusta sekä työssä tarvittavaa kielitaitoa ja muita valmiuksia. Vuonna 2017 avustusten määrä oli 18,8 miljoonaa euroa (Opetus ja kulttuuriministeriö 2017).

KIITO-hankkeen kanssa samaan aikaan ja samalle kohderyhmälle suunnattuja kehittämishankkeita Pirkanmaalla oli useita. Kehittämishankkeilla on ollut sama ongelma: pula osallistujista. Lähimpänä KIITO-hankkeen toimintaa olivat sisällöltään koto-SIB -hanke, TOITA -hanke, Hidden Gems -hanke, Ote työhön -hanke ja Target-hanke.

- Koto-SIB –hankkeessa (rahoittaja TEM, 2016–2019, koordinaattori Epique Oy) tuettiin maahanmuuttajien työllistymistä ja kotouttamista työn ohessa vaikuttavuusinvestoinnin Social Impact Bond –mallilla. Kolmivuotinen hanke käynnistyi pääkaupunkiseudulla keväällä 2016 ja Tampereella toiminta aloitettiin kesällä 2018 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019c).
- TOITA – Maahanmuuttajien osaaminen työpaikoille (ESR 2016–2018, koordinaattori Tampereen ammattikorkeakoulu TAMK) -hankkeessa pyrittiin edistämään maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen jälkeistä työllistymistä ja kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan (TAMK 2019).
- Hidden Gems –hankkeessa (ESR 2018–2020, koordinaattori Tampereen yliopisto) keskeisenä tavoitteena on Tampereen korkeakoulujen kansainvälisten tutkijoiden ja muuhun henkilökuntaan kuuluvien puolisojen työllistyminen, ja sitä kautta tutkijoiden parempi kiinnittyminen korkeakouluihin sekä mukana saapuvien puolisojen osaamisen hyödyntäminen alueella (Tampereen yliopisto 2019).
- Ote työhön -hankkeessa (ESR 2017–2019, koordinaattori Työväen Sivistysliitto TSL) pyritään luodaan uusi tapa ohjata työhön ja koulutukseen pitkään poissa työelämästä olleita maahanmuuttajataustaisia henkilöitä (Työväen Sivistysliitto 2019).
- TARGET- tavoitteellista kotoutumista ja osallisuutta –hankkeessa (OPH 2018–2020, koordinaattori Tampereen seudun ammattiopisto Tredu) edistetään maahanmuuttajien osallisuutta omaan kotoutumisprosessiin ja kehitetään maahanmuuttajien osaamisen tunnistamista ja tunnustamista osaamiskartoitusten kautta (Tampereen kaupunki 2019c).

Muita kehittämishankkeita, joissa pyrittiin parantamaan maahanmuuttajien ammatillista osaamista ja työelämävalmiuksia Pirkanmaalla olivat esim. Ompu – Ohjausta maahanmuuttajan perusopetuspolulle (ESR 2016–2019, Tredu), Tavoitteena työ -hanke (Etappi ry), TEKO – Tehostettu kotoutuminen (ESR 2016–2019, Tampereen evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä), Hyvään työhön (työllisyyspoliittinen hanke 2017–2019, Suomen Punainen Risti SPR), AOSTE – opinnollistamista, kotouttamista ja sosiaalista sponsoria (työvoimapolitiittinen hanke 2016–2018, Nauha ry).