

Projekti nro 1

Kotoutumisen tukeminen ja Maahanmuuttajien osaamisen vahvistaminen

Inkalotta Nuotio-Osazee (TEM), Venla Salmi (OM), Saara
Leppinen (STM) ja Pauliina Eskola (SM)

Osallistava korkeakoulutettujen kotoutuminen (OSAKOKO)

Projektiryhmä:

Inkalotta Nuotio-Osazee (TEM), Venla Salmi (OM), Saara Leppinen (STM) ja Pauliina Eskola (SM)

Sparraajat: Anne Kolehmainen (OPH) ja Satu Meriluoto (OPH)



Suomessa ulkomaalaistaustaiset korkeastikoulutetut ovat alihyödynnetty potentiaali

- Suomen väestöstä ulkomaalaistaustaisia on yli 400 000 eli 7,3 % väestöstä
- Joka kuudes helsinkiläinen on ulkomaalaistaustainen, 20 % pääkaupunkiseutulaisista puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea
- Yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa opiskelee yli 20 000 kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa, joiden työllistyminen on selvästi suomalaisopiskelijoita vaikeampaa.
- Kansainväliset tutkinto-opiskelijat suorittivat yli 4 900 korkeakoulututkintoa, joista yli 500 oli tohtorintutkintoja (2018)
- Korkeastikoulutetulla Suomessa työskentelevällä osaajalla on usein myös korkeastikoulutettu puoliso.

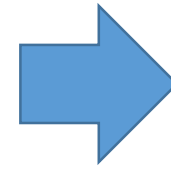


Projektin toimeksianto ja tavoitteet

Miten voimme auttaa aikuisia maahanmuuttaneita pääsemään paremmin kiinni työelämään jatkuvan oppimisen avulla?



- Mitkä ovat toimivia keinoja korkeasti koulutettujen työllistymisen edistämiseksi muissa maissa ja mitä voimme niistä oppia?
- Kuinka eri toimijoilla (ml. yrityksillä) voisi olla osallistavampi rooli korkeakoulutettujen maahanmuuttaneiden osaamisen hyödyntämisessä ja työllistymisen tukemisessa?
- Minkälaisia kokemuksia on työharjoitteluista ja niiden työllistymisvaikutuksista?



Tavoitteena löytää hyviä käytäntöjä ja tarjota syötteitä heille, jotka työskentelevät kotoutumisen tukemisen parissa.

Projektin eteneminen

Taustahaastattelu kohderyhmälle

Mitkä ovat keskeiset haasteet, jotka vaikeuttavat korkeasti koulutettujen maahanmuuttaneiden työllistymistä?

Benchmark-kohteen kartoittaminen

Miten näitä haasteita on ratkottu muissa maissa? Löytyykö ”menestystarinoita”?

Benchmark-matka virtuaalisesti

Mitkä ovat benchmark-hankkeen onnistumisen avaimet – mikä on johtanut hyviin tuloksiin? Etäpalavereissa mm. Ingenjörsvetenskapsakademien, Arbetsförmedlingen, Stockholm Stad - Integrationspakten, Tadamedical (yritysosallistuja).

Yhteiskehittämistyöpaja keskeisille toimijoille Suomessa

Miten voisimme hyödyntää ja kehittää benchmark-hankkeen hyviä toimintamalleja Suomessa?



Taustahaastattelu

- Yhteistyökumppanina International Working Women of Finland (IWWOF)
- Mitkä ovat korkeasti koulutettujen työllistymisen haasteet?
 - Suomen kielen taito
 - Ulkomailla saadun koulutuksen ei katsota olevan yhtä kovatasoinen kuin suomalaisen
 - TE-toimiston tarjonta (integraatiokoulutus) ei kohdistu korkeasti koulutettuihin
 - Oman alan verkostojen puute
 - Työharjoittelun käyttö ”halpatyövoimana” (työharjoittelu, joka ei johda työllistymiseen)
 - Piilotyöpaikat, työmarkkinat eivät ole aidosti avoimia
 - Ulkolaistaustainen sukunimi, ennakkoluulot ulkomaisia osaajia kohtaan
 - Työllistymisen aloille, jotka eivät vastaa koulutusta
 - Kansainväliset tehtävät ovat keskittyneet pääkaupunkiseudulle



Benchmarkkaus-kohde Ruotsista - Jobbsprånget

- Kokeilu korkeastikoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttamiseksi ”Jobbsprånget”
 - Kokeilu perustuu 4 kk työharjoitteluun yrityksissä (mukana myös kuntasektori)
 - Kung. Ingenjörsvetenskapsakademien ([IVA](#)) on ”välittäjänä” työvoimatoimiston sekä yrityksen välissä
 - 5000 hakijaa, välitettyjä harjoittelupaikkoja 2000, suoritettuja harjoittelujaksoja 770
 - 70 % harjoitteluohjelmassa (4kk) mukana olevista saa työpaikan heti työharjoittelujakson jälkeen
 - Harjoitteluun hakevien tiettyjen pätevyysvaatimusten on täytyttävä, mutta työntajat päättävät mahdollisista täydentävistä opinnoista
 - Työpaikat saavat itse valita harjoittelijat hakemusten joukosta
 - Ohjelman rahoittajana toimivat Knut ja Alice Wallenbergin säästö sekä valtio (Tillväxtverket)
 - Vuodesta 2016 yhteensä 300 eri työnantajaa on ollut mukana ohjelmassa mm. Nordea, Chalmers, Swedavia, Volvo, Tieto ja Unilever

Lisätietoja: <https://jobbspranget.se/>



Newcomer with an academic degree
in engineering, architecture, business
or science?

Join Jobbsprånget
– a fast track to working life in
Sweden through an internship

APPLY HERE



Jobbsprånget – Miten ja miksi se toimii?

Ulkomaalaistaustaiset korkeasti koulutetut:

- Ei vaatimusta ruotsin **kielen** osaamisesta eikä **tutkinnon** tunnustamisesta
- Ei välitöntä **lisäkouluttautumisen** tarvetta
- **Haku** on koettu yksinkertaiseksi ja helpoksi
- Tutkinnon sijaan painoarvo on **haastattelussa**
- **Työantajat** päättävät mahdollisista täydentävistä opinnoista
- **70 %** harjoitteluohjelmassa (4kk) mukana olevista on saanut työpaikan heti koulutusjakson jälkeen

Yritys:

- **Yksinkertainen** prosessi: päätös perustuu hakemukseen ja haastatteluun
- **Työpaikat** saavat itse valita harjoittelijat hakemusten joukosta
- Ei **lisäkustannuksia**
- Kokeilussa mukana olevissa yrityksissä on saatu aikaan **asenteiden muutos**

Valtio:

- Ulkomaalaistaustaisen **työllistymisen nopeutuu** kokeiluun osallistujilla 5-10 vuodesta viiteen kuukauteen
- Ohjelma on **työllistänyt lyhyessä ajassa** noin 650 ulkomaalaistaustaista korkeasti koulutettua (degree in engineering, architecture, science, or business/finance)
- Hanke on rakennettu niin, että sen tuloksia arvioidaan säännöllisesti mm. haastatteluin

Muut toimijat:

- **Yhteistyö** saatu toimivaksi: Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademi (IVA) erittäin aktiivinen rooli "**välittäjänä**" työvoimatoimiston sekä yrityksen välissä
- Ohjelman **rahoittajana** toimivat Knut ja Alice Wallenbergin **säätiö sekä valtio** (Tillväxtverket)
- Tiivis yhteistyö kolmannen sektorin ja työvoimapalveluiden kanssa

Lisähavainnot Ruotsista

- Virtuaalinen benchmark-matka tuotti Jobbsprånget-hankkeeseen tutustumisen ohella myös muita kiinnostavia havaintoja eri toimijoiden työstä maahanmuuttaneiden työllistämiseksi. Yhteisiä elementtejä toiminnassa olivat:
 - Painopiste verkostoitumiseen ja viestintään
 - Aktiivinen yhteistyö yrityssektorin kanssa
 - Nopeat reitit harjoitteluun/työllistymiseen
 - Toiminnan jatkuva seuranta ja kehittäminen kertyneen tiedon pohjalta
- Eri tahot kertoivat, että myönteinen asenne monimuotoiseen työelämään lisääntyi maahanmuuttaneita työllistäneissä yrityksissä. Tästä seurasi kiinnostus rekrytoida jatkossakin kansainvälisiä osaajia yritykseen.
- Jobbsprånget-hankkeen lisäksi Tukholman kaupungin tuore verkostohanke **Integrationspakten** osoittautui erityisen kiinnostavaksi

Integrationspakten, Tukholman kaupunki (1)

- Tukholman kaupunki käynnisti syksyllä 2019 verkostohankkeen, jossa pyritään helpottamaan vasta maahan tulleiden sekä muiden vaikeasti työllistyvien työnsaantia.
- Tavoitteina nopeuttaa maahanmuuttaneiden pääsyä koulutukseen ja työmarkkinoille sekä ruotsin kielen osaamista. Samalla tuetaan yritysten mahdollisuuksia saada tarvitsemaansa työvoimaa ja osaamista.
- Mukana verkostossa yli 300 erikokoista yritystä ja lisäksi kolmannen sektorin toimijoita.
- Verkostoon voi sitoutua eri tasoilla kevyemmästä osallistumisesta aina verkoston ”lähettilääksi” ryhtymiseen. **Verkosto toimii konkreettisen toiminnan lisäksi ideoinnin, tiedonjakamisen ja innovaatioiden foorumina.**



Integrationspakten, Tukholman kaupunki (2)

- Verkostolla käytössä edistyneet digitaaliset alustat, joissa voi osallistua ja josta löytyy paljon tukimateriaalia ja työkaluja.
- Hankkeessa vahva panostus yritysten sitouttamiseen ja niitä hyödyttävän sisällön tuottamiseen (mm. yritysten viestinnän tukeminen).
- Verkoston toiminta on toiminut joustavana alustana yhteistyölle korona-aikaan. Lomautettuja sekä työpaikkansa menettäneitä työntekijöitä on onnistuneesti siirtynyt verkoston sisällä toimivien yritysten välillä toimijalta toiselle.

Yhteiskehittämistyöpaja 23.4.2020

- Kysymyksinä "Mitä muutosta halutaan nykytilaan?" ja "Miten muutos voidaan tehdä?"
- **Fasilitaattorit:** Anne Kolehmainen ja Paula Paronen Opetushallituksesta
- **Osallistujia seuraavista organisaatioista:**
 - Työ- ja elinkeinoministeriö
 - Terveysten ja hyvinvoinnin laitos
 - Helsingin kaupunki
 - IWWOF
 - Stadin Osaamiskeskus
 - Koneen Säätiö
 - Wihurin säätiö
 - Säätiöiden ja Rahastojen Neuvottelukunta
 - Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiö
 - Akava
 - SimpleTec Solutions



Yhteiskehittämistyöpaja 23.4.2020 (1)

- **Osaaminen**

- osaamisen kattavampi tunnistaminen ja tunnustaminen, ei ainoastaan tutkintoihin liittyvää tunnustamista
- jos ulkomaista tutkintoa ei voida tunnustaa, kiinnitetään muodollisen osaamisen (tutkinnon) sijaan **enemmän huomioita tosiasialliseen osaamiseen**
- oppilaitokset ja työnantajat keskeisessä roolissa tarvittavan osaamisen tunnistamisessa
- tarve yksilöllisemmille ratkaisuille
- moninaisuuden (ml. **kielitaitovaatimukset**) hyväksyminen työnteon tavoissa

- **Yhteistyö**

- eri toimijoiden välistä yhteistyötä tiivistettävä (etenkin julkisen ja yksityisen sektorin)
- **verkostojen luominen** ja niiden hyödyntäminen tärkeää (mentoroinnit, kolmas sektori)
- **tiedonkulun kehittäminen** -> tiedettävä kattavammin, mitä on meneillään

Yhteiskehittämistyöpaja 23.4.2020 (2)

- **Kokonaiskuva**

- **pitkäjänteisempää työskentelyä** projektien sijaan -> hyvien käytänteiden juurruttaminen
- rekrytoinnissa moninaisempi joukko -> tuottaisi monimuotoisuutta rekrytoitaviinkin
- huomioitava, ketkä yhteistyötä ja maahanmuuttaneille suuntautuvia projekteja tekevät; **korkeasti koulutetut maahanmuuttajat mukaan prosesseihin** eikä nähdä heitä avuntarvitsijoina -> stereotyyppien, asenteiden ja ennakkoluulojen haastaminen

- **Strategiataso**

- valtion tulisi näyttää esimerkkiä rekrytoimalla kv-osaajia
- julkisten organisaatioiden harjoitteluohjelmat kv-opiskelijoille/kv-tutkinnon omaaville
-> kielitietoinen työelämä/kielitaitovaatimukset?
- **työnantajien asenteiden muuttaminen**, jotta kv-osaajien työn arvo tulee esiin
- kielitietoisuus -> oleellinen asia, johon tarvitaan muutos: **suomen kielen osaamattomuus ei saisi olla este** työhön pääsemiselle
- kotoutumista ja työllistymistä edistävät palvelut ja työelämän vastaanottavuus; vietävä rinnakkain eteenpäin



Havainnot

- Suomessa eri tasoja ja toimijoita runsaasti, toimijat eivät tiedä toisistaan, joten päällekkäistä ja hajanaista toimintaa yhteistyön sijaan
- Kehittämishankkeiden kesto niin lyhyt (1-2v) ettei toiminta ehdi implementoitua/juurtua eikä sen vaikuttavuutta ehditä havaita tai mitata
- Palvelut/palvelupolut osin hitaita ja kankeita - prosesseihin tarvittaisiin joustavuutta ja nopeutta
- Yritysten ja säätiöiden rooli toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa vielä vaatimaton
- Maahanmuuttaneet nähdään työllistymisen näkökulmasta vaikeasti työllistyvinä sen sijaan, että heidät pidettäisiin kansainvälisinä osaajina ja kilpailuvalttina
- Maahanmuuttaneet henkilöt eivät juurikaan itse osallistu työllisyyttä edistävien toimien suunnitteluun

Suosituksia 1/2

- **Parempaa koordinaatiota toimintaa toteuttavien tahojen välillä – sirpaleisuudesta yhteistyöhön ja yhteiskehittämiseen**
 - Koordinaatio- ja seurantavastuun vahvistaminen hallinnon ylätasolla (itsehallinnolliset alueet)
 - Välittäjäosaamisen lisääminen: eri toimijoiden ja tasojen yhteen tuominen ja yhteistyötapojen fasilointi
- **Viranomaisten ja yritysten välisen yhteistyön systemaattinen lisääminen**
 - Yritysten tarpeiden ja markkinatoimintamallien huomioiminen, jotta maahanmuuttaneiden rekrytointi nähdään kannattavana ja yrityksen toimintaa edistävänä
 - Mahdollisimman vähän byrokratiaa ja helppo toimintamalli työllistävälle yritykselle
- **Työmarkkinaosapuolet ja säätiöt yhteiskehittämistyöhön mukaan**
 - Osaamistarpeiden tunnistaminen, rahoitusmallien kehittäminen, välittäjätahoina toimiminen

Suosituksia 2/2

- **Korkeasti koulutettujen tosiasiallisen osaamisen tunnistaminen työelämän ehdoilla** (oppilaitokset, työnantajat, työmarkkinaosapuolet)
 - Ketteriä vaihtoehtoja tutkinnon tunnustamisen rinnalle
- **Maahanmuuttaneet mukaan toiminnan suunnitteluun – kokemukset ja asiakkaan näkökulma palvelumuotoiluun**
- **Aktiivinen asennetyö monimuotoisen työelämän rakentamisessa**
- **Kansainvälisen yhteistyön lisääminen (esim. Helsinki-Tukholma)**
 - Toimintamallien hyödyntäminen ja levittäminen