



Työperäinen maahanmuutto ja kielitaito superilaisten kokemana

Selvitys 2023



SUPER

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer

Työperäinen maahanmuutto ja kielitaito superilaisten kokemana.
Selvitys 2023.

Leena Kaasinen

Elina Kiuru

19.4.2023

www.superliitto.fi

SISÄLLYS

TAUSTAA	4
Vieraskielisten määrä kasvaa Suomessa ja SuPerissa.....	5
Hoitoalan työvoimapula on maailmanlaajuisia.....	6
Suosituksia ja ohjeistuksia kansainväliseen rekrytointiin	7
Kyselyn taustaa.....	8
TULOKSET	8
Vastaajien taustatiedot	8
Työpaikat monikulttuuristuvat nopeasti	9
Työperäinen maahanmuutto vielä pienimuotoista – suurin osa tulee Suomeen itsenäisesti.....	10
Yksityinen työnantaja rekrytoi enemmän työvoimaa ulkomailta	11
Aktiivisesti rekrytoitujen vieraskielisten työntekijöiden kielitaito	12
Työnantajan tuki kielenoppimiseen vähäistä.....	12
Työkielen käytöstä sovitaan liian harvoin.....	13
Työnantajan tuki suomen kielen oppimiseen olematonta.....	14
Pelisäännöistä sopiminen puutteellista.....	15
Arvot ja asenteet.....	15
Kulttuurierot työpaikoilla.....	18
Rasmin kokemukset ovat lisääntyneet vieraskielisten vastausten perusteella.....	20
JOHTOPÄÄTÖKSET	21
Yhteenvetoa avoimista vastauksista.....	24
Työperäinen hyväksikäyttö ja epäeettiset käytännöt.....	25
SUPERIN RATKAISUEHDOTUKSET	26
TERMIEN SELVENNYS	28
LINKIT	30

TAUSTAA

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto (myöhemmin SuPer) selvittää toistuvien jäsenkyselyjen avulla maahanmuuton vaikutuksia työpaikkoihin sekä superilaisten työhön ja työhyvinvointiin. Kyselyissä kartoitetaan tilannetta työpaikoilla ja jäsenten mielipiteitä. Seuraamme erityisesti miten työperäinen maahanmuutto ja aktiivisen rekrytoinnin käytännöt ovat kehittyneet.

SuPer haluaa ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä sekä löytää ratkaisuja haasteisiin, joita syntyy kun useista eri toiminta- ja tapakulttuureista tulevia ja eri kieliä puhuvia työntekijöitä kohtaa työpaikalla. Haluamme myös nostaa esiin hyötyjä, joita tämä monikulttuuristuminen tuo mukanaan koko palvelujärjestelmään ja jäsenten työhön.

Liiton tavoitteena ovat

- hyvinvoivat jäsenet
- sosiaali-, terveys- ja kasvatusalojen veto- ja pitovoima
- lähihoitajakoulutuksen korkea laatu

Esitämme tämän selvityksen lopussa SuPerin ratkaisuehdotukset. Näillä toimilla voidaan lisätä alan vetovoimaa sekä varmistaa nykyistä paremmin asiakas-, potilas- ja työturvallisuus. Toimilla tuetaan myös vieraskielisten kotoutumista. Työperäinen maahanmuutto voi olla yksi ratkaisu työvoimapulaan vain, jos rekrytoinnit hoidetaan hyvin. Parhaaseen lopputulokseen päästään yhteistyöllä.

Vieraskielisten määrä kasvaa Suomessa ja SuPerissa

Vuonna 2021 Suomen väestöstä oli ulkomaalaistaustaisia hieman alle 470 000 eli 8,5 prosenttia. Myös SuPerissa vieraskielisten jäsenten määrä kasvaa nopeasti; tällä hetkellä heitä on noin 5–10 prosenttia. Käytämme tässä selvityksessä nimitystä *vieraskielinen* kuvaamaan niitä henkilöitä, joiden äidinkieli on joku muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Suurin osa vieraskielisistä jäsenistä on tullut Suomeen perheen tai sukulaissuhteiden vuoksi.

Viime vuosina työnantajien ulkomaisen työvoiman aktiivinen rekrytointi on lisääntynyt nopeasti, ja valitettavan usein ei ymmärretä, että prosessi on pitkä ja kallis. Pitkäjänteistä integraatiotyötä ja resursseja tarvitaan yhä sen jälkeen, kun työntekijät ovat saapuneet Suomeen. Sekä edellisen, vuonna 2021 tehdyn selvityksen, että tämän uuden selvityksen perusteella näyttää siltä, että kotouttamistyötä on sysätty liikaa jo valmiiksi kuormittuneiden sosiaali-, terveyst- ja opetusalan työntekijöille.

Suuri osa vieraskielisistä SuPerin jäsenistä puhuu täydellistä suomea. Toisessa ääripäässä ovat ne jäsenet, jotka ovat kyllä terveydenhuollon ja sosiaalihuollon ammattihenkilörekistereissä, mutta joiden ammatillinen kielitaito ei ole riittävä kotoutumisen ja heidän oman oikeusturvansa näkökulmasta. Näihin haasteisiin on SuPerinkin löydettävä ratkaisuja omassa toiminnassaan ja palveluissaan. Seurannan avulla pystymme liittona nykyistä paremmin vastaamaan vieraskielisten jäsenten tarpeisiin.

”Monikulttuurisuus on rikkautta. Ulkomaalaiset työntekijät ovat tervetulleita töihin. He ovat ahkeria ja tuovat iloa työyhteisöön.”

”Hienoa että maahanmuuttajia palkataan lähihoitajien työhön mutta mielestäni pidän erittäin tärkeänä suomen kielen taitoa.”

Hoitoalan työvoimapula on maailmanlaajuista

Arvioiden mukaan sosiaali- ja terveysalalta (myöhemmin sote-ala) puuttuu maailmanlaajuisesti noin 15 miljoonaa työntekijää. Maailman terveysjärjestön WHO:n eettisen rekrytoinnin periaatteiden mukaisesti terveydenhuollon henkilöstöä ei tule systemaattisesti rekrytoida lähtömaista, joissa itsessään on pula terveydenhuollon henkilöstöstä. Uusin lista ongelmallisista rekrytointimaista on vuodelta 2023 ja listalta löytyy myös maita, joista rekrytoidaan tälläkin hetkellä työvoimaa Suomen sote-alalle.

Koska työmarkkinat ovat ylikansalliset, ei nykyinen lainsäädäntö riitä. Työvoimapulan ratkaiseminen työvoiman ulkomaisella rekrytoinnilla ei ole pelkästään työvoimapolitiikkaa, vaan siihen liittyy myös ulkopoliittisia ja kehityspoliittisia kysymyksiä. Lisäksi Suomen ulkomaalaislaki on hajanainen ja tarvitsee perusteellista uudistamista.

Suomesta puuttuu tarkka tieto ulkomailta sote-alalle aktiivisesti rekrytoidusta työvoimasta, eikä näitä tietoja ole saatavilla varhaiskasvatuksestakaan. Työvoiman ulkomainen rekrytointi ei ole luvanvaraista toimintaa eikä sitä valvota kuten esimerkiksi ammattihenkilöitä. Rekrytointiketjuun kuuluu usein monia toimijoita ja hankkeita, mutta näiden seuranta ja rekisteröinti puuttuu. Suomessa ulkomaisen työvoiman rekrytointimarkkinoilla toimitaan sote-alan rekrytointiyritysten pelisäännöillä.

Politiikan keskittyessä taloudelliseen tuottavuuteen, hoivasta täysin riippuvaisilla ruumiilla – joilta dementia on voinut viedä muistin ja minuuden – ei ole ääntä.

Tiina Vaittinen 2017

Sanna Marinin hallitusohjelmassa mainittiin tavoitteena työperäisen maahanmuuton voimakas lisääminen. Hoitoalan työvoimapulan vuoksi sosiaali- ja terveysministeriö perusti vuonna 2021 poikkihallinnollisia työryhmiä, joiden tarkoituksena oli ratkoa työvoimapulaa sote-alalla. Yksi näistä työryhmistä pohti erityisesti kansainvälistä rekrytointia ja työperäistä maahanmuuttoa. Työryhmien työskentelyn yhteenveto on sosiaali- ja

terveysministeriön julkaisu *Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen (2023)*.

SuPerin edustajien esiin nostamat teemat tulivat mainituksi julkaisussa varsin ympäröivästi: ”Kielitaidon kehittymisen tuki on sote-alalla erityisen tärkeää ja tarpeet ovat usein pitkäkestoisia. Toimivat ratkaisut edellyttävät riittävää julkista resursointia sekä tiivistä yhteistyötä valtion, kuntien ja työnantajien kesken.” Nyt nämä tarvittavat ratkaisut odottavat tulevan hallituksen toimia ja rahoitusta sekä eri tahojen tiivistä yhteistyötä.

Suosituksia ja ohjeistuksia kansainväliseen rekrytointiin

Maailman terveysjärjestö laati työvoiman kansainvälisen rekrytoinnin eettiset ohjeet jo vuonna 2010. Ohjeita ei ole käännetty suomeksi.

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi tänä vuonna 2023 vastuullisuus-suositukset, joiden tavoitteena on ehkäistä työvoiman hyväksikäytön riskejä. Suositukset laadittiin osana sosiaali- ja terveysministeriön koordinoiman *Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys ja saatavuus* -ohjelman työtä. Mukana oli myös SuPerin edustaja.

Julkisen sektorin liittojen FIPSU-verkosto on tehnyt pitkään työtä maahanmuuton eettisyyden edistämiseksi. FIPSU-verkoston jäsenliitot ovat Ammattiliitto Pro, Ammattiliitto Jyty, Ammattiliitto Unio, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Opetusalan ammattijärjestö OAJ, SuPer ja Tehy. Liitot ovat yhdessä ilmaisseet sitoutuvansa edistämään maahanmuuttajien kotoutumista ja osallisuutta suomalaisessa työelämässä yhteiskunnan tasavertaisina jäseninä. Verkosto on laatinut ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin eettiset ohjeet.

Kansainväliseen rekrytointiin liittyy lukuisia globaaleja eettisiä kysymyksiä eikä hoitajapula ole enää kansallinen työmarkkinakysymys. Tutkijat sekä ammattiliitot tuntevat rekrytoinnin ongelmat ja tietävät mitä pitäisi tehdä. Tätä jo olemassa olevaa osaamista kannattaa myös hyödyntää.

Kyselyn taustaa

Kysely lähetettiin SuPerin jäsenille 31.1.2023 ja vastausaikaa oli 19.2.2023 saakka. Lähetystä varten jäsenrekisteristä poimittiin kaikki suomenkieliset jäsenet, joilla oli voimassa oleva työsuhde. Tähän joukkoon sisältyi myös vieraskielisiä vastaajia, sillä suomi tai ruotsi olivat ainoat kielivaihtoehdot liiton jäsenrekisterissä kyselyajankohtana. Kysely lähti myös oppisopimus-opiskelijoille, sillä he ovat määräaikaisessa työsuhteessa.

Kaikista kyselyn saaneista jäsenistä 6 428 näki viestin ja kyselylinkin. Kyselyyn vastasi 4 128 jäsentä. Vastausprosentti kyselylinkin nähneillä oli 64. Erona vuonna 2021 toteutettuun selvitykseen, tähän kyselyyn tarkensimme kysymyksiä, joiden avulla selvitimme maahanmuuton syitä sekä aktiivisen rekrytoinnin määriä.

Säännöllisten selvitysten avulla SuPer haluaa seurata erityisesti työperäisen maahanmuuton ja aktiivisen rekrytoinnin kehittymistä ja vaikutuksia jäsenten työolosuhteisiin.

TULOKSET

Vastaajien taustatiedot

Vastaajia oli yhteensä 4 128. Heistä naisia oli 93 prosenttia ja 6 prosenttia oli miehiä. 1 prosentti ei halunnut vastata kysymykseen tai vastasi *muu*. Äidinkielekseen jonkin muun kuin suomen tai ruotsin ilmoitti 5 prosenttia (n = 206). Heistä käytämme tässä selvityksessä termiä *vieraskielinen*.

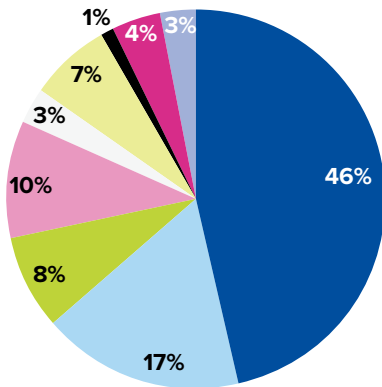
97 prosentilla vastaajista oli Suomessa suoritettu lähihoitaja-, perushoitaja- tai apuhoitajatutkinto. Ikäihmisten palvelut ja kotihoito ovat yleisimpiä su-perilaisten työpaikkoja. Vieraskieliset jäsenet työskentelivät suomenkielisiä useammin ikäihmisten palveluissa. Ulkomailta työntekijöitä rekrytoidaan

eniten ympärivuorokautiseen palveluasumiseen ja tarve työvoimalle, erityisesti lähihoitajille, on suuri.

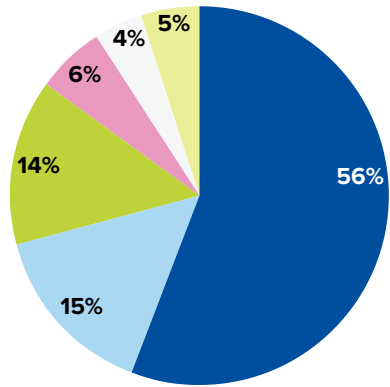
Kuva 1. Työpaikka

Työskentelen...

- ikäihmisten palveluissa
- kotihoidossa
- varhaiskasvatuksessa
- vammaispalveluissa
- mielenterveys- ja päihdepalveluissa
- sairaalassa
- koulussa
- terveyskeskuksessa, terveysasemalla, lääkärikeskuksessa
- muualla



Suomi äidinkielenä, n=3883



Vieraskieliset, n=221

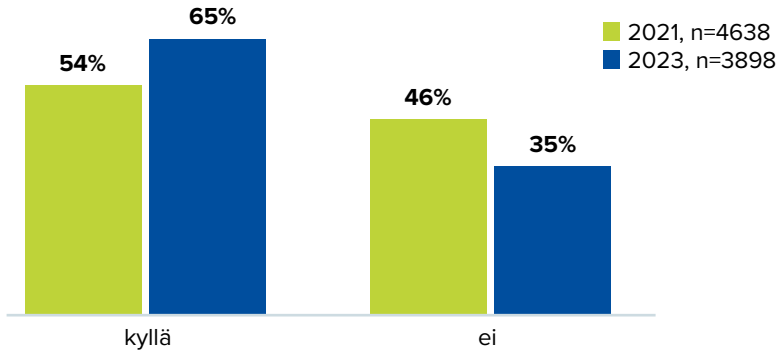
Suomenkielisistä vastaajista 40 prosenttia oli 50–59-vuotiaita. Vieraskieliset vastaajat olivat hiukan nuorempia. Yli 50-vuotiaita oli 42 prosenttia vieraskielisistä ja 59 prosenttia suomenkielisistä vastaajista.

Työpaikat monikulttuuristuvat nopeasti

Superilaisten työpaikat ovat entistä useammin monikulttuurisia. Edelliseen kyselyyn verrattuna monikulttuuristen työpaikkojen määrä on lisääntynyt 54 prosentista 65 prosenttiin. Selvityksen vastaajista 65 prosenttia oli töissä sellaisissa työpaikoissa, joissa oli vieraskielisiä työkavereita.

Kuva 2. Vieraskieliset työkaverit työpaikalla

Onko sinulla vieraskielisiä työkavereita?



Työperäinen maahanmuutto vielä pienimuotoista – suurin osa tulee Suomeen itsenäisesti

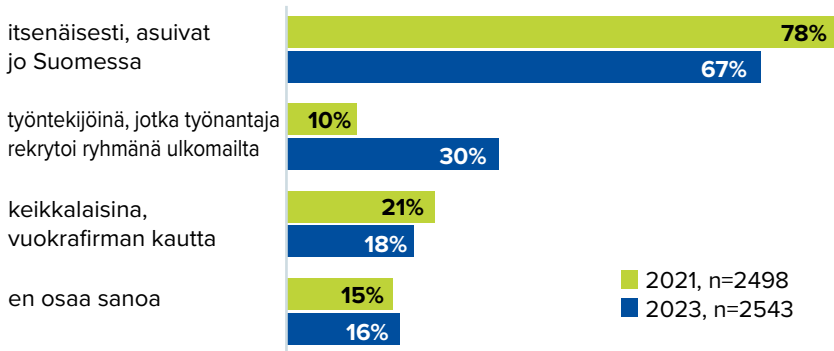
Aktiivinen rekrytointi yleistyy, mutta on vielä pienimuotoista. Tässä selvityksessä, toisin kuin edellisen kerran vuonna 2021, kysyimme Suomeen tulosta myös vieraskielisiltä itseltään. Suurin osa, eli 67 prosenttia vieraskielisistä, oli saapunut itsenäisesti.

Vieraskielisistä vastaajista 30 prosenttia oli tullut aktiivisen rekrytoinnin kautta eli työnantaja on rekrytoinut työntekijäryhmän ulkomailta. Aktiivisesti rekrytoitujen osuus nousi selvästi edelliseen kyselyyn verrattuna (20 prosentin muutos vuosina 2021–2023). Aktiivinen rekrytointi oli yleisempää yksityisellä sektorilla. Useimmiten rekrytointiin käytetään rekrytointiyritystä tai useampia yrityksiä, jolloin myös eettiset riskit kasvavat.

Uusin kysely oli otsikoitu ”Työperäinen maahanmuutto” -kyselyksi. Kyselyn otsikko saattoi rajata pois vastaajia, joiden työpaikalla oli Suomessa jo pitkään olleita vieraskielisiä työntekijöitä tai vieraskielisiä vastaajia, jotka olivat tulleet itsenäisesti maahan. Vuonna 2021 kysely oli otsikoitu ”Maahanmuutto”-kyselyksi.

Kuva 3. Miten vieraskieliset työkaverit tulivat? – Vertailu vuoteen 2021

Vieraskieliset työntekijät tulivat työpaikalleni



Yksityinen työnantaja rekrytoi enemmän työvoimaa ulkomailta

Selvityksen mukaan yksityisellä sektorilla aktiivista rekrytointia on enemmän kuin julkisella. Viime vuosina myös julkisen sektorin työnantajat ovat kuitenkin rekrytoineet aiempaa enemmän työvoimaa ulkomailta. Edelleen isoin osa työpaikkojen vieraskielisistä ovat tulleet itsenäisesti Suomeen.

Kuva 4. Miten vieraskieliset työntekijät tulivat työpaikalle?

	Kaikki vastaajat, n=2543	Julkinen työnantaja, n=1598	Yksityinen työnantaja, n=867	Keikkatyö, vuokratyö, muu, n=78
itsenäisesti, asuivat jo Suomessa	67%	72%	58%	53%
työntekijöinä, jotka työnantaja rekrytoi ryhmänä ulkomailta	30%	24%	42%	23%
keikkalaisina, vuokrafirman kautta	18%	20%	15%	27%
en osaa sanoa	16%	14%	18%	33%

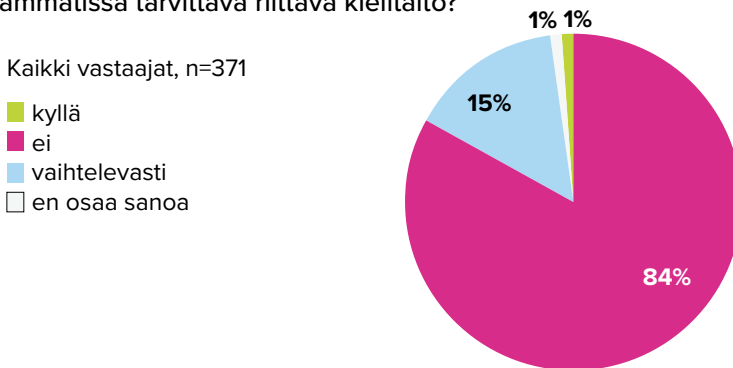
”Työperäinen maahanmuutto on ok, mutta tulevat työkaverit tarvitsevat koulutusta ja perehdytystä monessa asiassa (kieli, toimintatavat, kulttuuriin sopeutuminen) ja tähän on varattava riittävästi resursseja. Työyhteisöjen vastaanottavuus ei myöskään ole itsestään selvää. Työyhteisöjä tulee valmistaa vastaanottamaan työntekijöitä ulkomailta. Tämän valmistamisen tulee olla työyhteisöjä arvostavaa; esihenkilöt eivät voi vain marssia paikalle ja todeta, että nyt on sitten tilanne tämä.”

Aktiivisesti rekrytoitujen vieraskielisten työntekijöiden kielitaito

Pyysimme kyselyn vastaajia arvioimaan aktiivisesti rekrytoitujen vieraskielisten ammatissa tarvittavaa kielitaitoa heidän saapuessaan Suomeen. 84 prosenttia vastaajista ilmoitti, että tulijoiden ammatissa tarvittava kielitaito on riittämätön. Aktiivisen rekrytoinnin nivelvaiheeseen ja lähtömaakoulutukseen tulee kielitaidon suhteen kiinnittää nykyistä huomattavasti paremmin huomiota.

Kuva 5. Kielitaito tullessa

Oliko ulkomailta rekrytoituilla työntekijöillä Suomeen tullessa ammatissa tarvittava riittävä kielitaito?



Työnantajan tuki kielenoppimiseen vähäistä

Vastaajien mukaan työpaikoilla ei ole tehty suunnitelmaa vieraskielisten kielitaidon kehittämiseksi. Parannusta ei näytä tapahtuneen edelliseen selvitykseen verrattuna ja myös niiden vastaajien osuus, jotka eivät tiedä

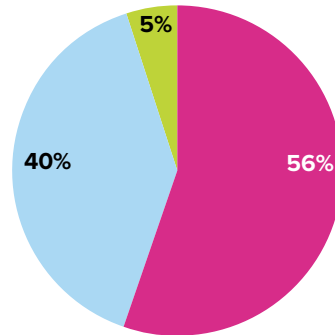
onko näitä suunnitelmia tehty, on suuri. Vain 5 prosenttia jäsenistä kertoi, että kielitaidon kehittämissuunnitelma oli laadittu. Vastauksissa jäsenet ovat ottaneet kantaa sekä aktiivisesti rekrytoitujen että itsenäisesti maahan tulleiden osalta.

Kuva 6. Kielitaidon kehittämissuunnitelmat

Onko työpaikallasi tehty suunnitelma vieraskielisten kielitaidon kehittämiseen?

n=1787

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa



Työkielen käytöstä sovitaan liian harvoin

Työpaikoilla ei välttämättä sovita työkielen käytöstä. Kyselyn vastaajista 46 prosenttia kertoi, että työpaikalla oli sovittu työkielen käytöstä. Yli puolet vastasi, että työkielen käytöstä ei ole sovittu tai he eivät osaa sanoa.

”Silloin jos työskennellään Suomessa, pitää osata kieli. Muutoin potilaat ja omaiset eivät ymmärrä. Tulee virheitä ja väärinkäsityksiä. Työkaverit voisivat enempi puhua maahanmuuttajille suomea, jotta oppisivat paremmin, nyt kun tiedetään, että on ulkomaalainen, aletaan heti puhua englantia, vaikka itse maahanmuuttajatkin ovat toivoneet, että heille puhuttaisiin suomea, jotta oppisivat.”

Työnantajan tuki suomen kielen oppimiseen olematonta

Selvityksen mukaan työnantaja ei tue vieraskielisten suomen kielen oppimista työpaikoilla. Yli 70 prosenttia vastasi joko ettei tiedä tai että kielen oppimista ei tueta mitenkään. 22 prosenttia vastasi, että kielenoppimista tuetaan työparityöskentelyllä. Työparityöskentely tukee vieraskielisten kielen oppimista.

Kuva 7. Miten työnantaja tukee vieraskielisten kielen oppimista työpaikalla

Miten työnantaja tukee vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen oppimista työpaikallasi?



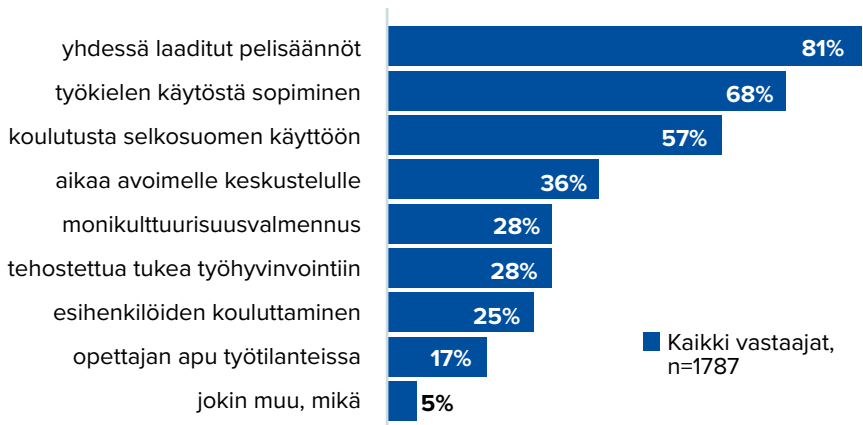
Vastaanottavien työyksiköiden valmennus on tärkeä osa rekrytointiprosessia. SuPerin selvitysten perusteella kuitenkin voidaan sanoa, että tähän nivelvaiheeseen liittyy suuria puutteita. Tilanne on entisestään huonontunut vuodesta 2021. Rekrytointiyritysten olemassa olevaa osaamista ja tietoa kannattaisi hyödyntää paremmin, mutta työnantajat eivät ole valmiita tästä maksamaan. Julkisuudessa tulisikin nykyistä selkeämmin kuvata koko työperäisen maahanmuuton prosessi sekä sen vaatimat todelliset resurssit ja tarvittava aika. Suomeen tulevista työntekijöistä puhutaan liian usein käsipareina tai hyödykkeinä. Usein he jäävät oman onnensa nojaan maahan saapuessaan.

Pelissäännöistä sopiminen puutteellista

Kyselyn vastauksista käy ilmi se, että työyksiköissä sovitaan melko huonosti pelissäännöistä eikä asioista juurikaan keskustella. Suomea puhuvien ja vieraskielisten kulttuurierot voivat aiheuttaa ongelmatilanteita työssä. Riittävä perehdyttäminen työpaikalla on tärkeää kaikille uusille työntekijöille. Monikulttuurisuus työpaikalla vaatii aina kahdensuuntaista oppimista, hyvää kommunikaatiota ja yhteisen työkulttuurin löytämistä. Tähän tarvitaan yhteistä aikaa sekä suunnitelmallisuutta.

Kuva 8. Millaista tukea työyhteisö tarvitsee?

Millaista tukea sinun mielestäsi työyhteisö tarvitsee ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden saavuttua?



Arvot ja asenteet

Kysyimme jäseniltä mielipiteitä eri väittämiin. Väitteestä työkaverin kielitaidottomuuden aiheuttamasta kuormittuvuudesta oli täysin samaa mieltä 37 prosenttia ja osittain samaa mieltä 41 prosenttia vastaajista. Väitettä puoltavissa vastauksissa kasvua edelliseen kyselyyn tuloksiin oli yhteensä 8 prosenttia, joskin myös vastauksissa käytössä ollut asteikko erii kahden vuoden takaisesta. Vastaajat ovat arvioineet työpaikan kaikkia vieraskielisiä

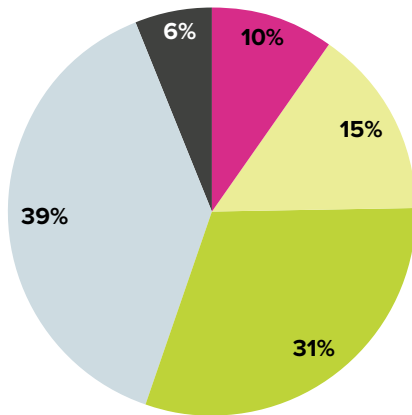
työntekijöitä, eivät pelkäästään ammattihenkilöitä kuten lähihoitajia, ja kyse on nimenomaan ammatissa tarvittavasta kielitaidosta. Kielitaidottomuuden arviointia vertailtiin niiden vastaajien kesken, joiden työpaikalla oli vieras-kielisiä työntekijöitä.

Kuva 9. Kielitaidottomuuden vaikutukset vuosina 2021 ja 2023

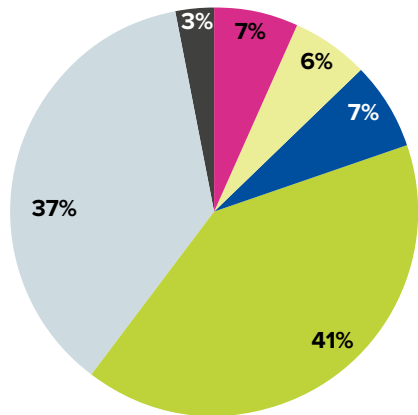
Väite: Kuormitun työkaverin kielitaidottomuuden vuoksi

- 1=täysin eri mieltä
- 2
- 3
- 4=täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

- täysin eri mieltä
- osittain eri mieltä
- ei samaa, eikä eri mieltä
- osittain samaa mieltä
- täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa



2021, n=2498



2023, n=2543

”Kielitaito pitää varmistaa. Sekä suullinen, että kirjallinen. Hoitajan pitää ymmärtää ja tulla ymmärretyksi paitsi työyhteisössä myös asukkaiden kanssa. Kirjauksissa ei saa jäädä epäselväksi mitä tarkoitetaan.”

”Työpaikalle tulee ulkomaalaisia työntekijöitä ja opiskelijoita, jotka eivät osaa suomea ja ruotsia tai englantiakaan. Nämä työparit kuormittavat valtavasti suomenkielisiä lähihoitajia. Yksityisellä puolella ei makseta edes kielilisää, vaikka joudumme puhumaan joka päivä vieraita kieliä ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa. Asukkaiden hoito tilanteissa heillä ei myöskään ole yhteistä kieltä. Koulut eivät saisi lähettää opiskelijoita harjoitteluun, jos ei suomea osata. Se on suuri taakka lähihoitajalle jo muutenkin raskaan työn päälle.”

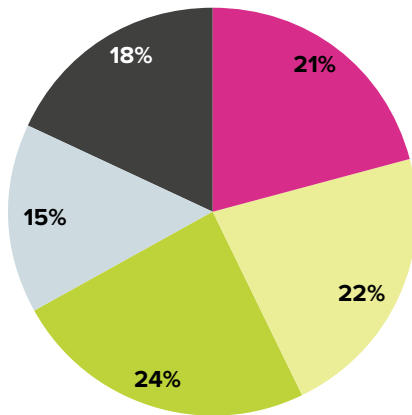
Jäsenten mielipide työperäisen maahanmuuton välttämättömyydestä on hiukan muuttunut. Uusimmassa kyselyssä jäsenistä 41 prosenttia oli sitä mieltä, että työperäinen maahanmuutto on välttämättömyys. Vuonna 2021 vain 39 prosenttia piti sitä välttämättömyytenä.

Kuva 10. Työperäisen maahanmuuton välttämättömyys – vertailu 2021 ja 2023

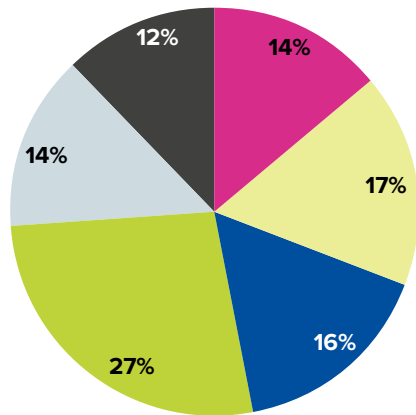
Väite: Työperäinen maahanmuutto on välttämättömyys

- 1=täysin eri mieltä
- 2
- 3
- 4=täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa

- täysin eri mieltä
- osittain eri mieltä
- ei samaa, eikä eri mieltä
- osittain samaa mieltä
- täysin samaa mieltä
- en osaa sanoa



2021, n=4638



2023, n=2543

”Maahanmuuttajat ovat mielestäni tervetulleita hoitoalalle. Kuitenkin asianmukainen koulutus alalle oltava kuten muillakin. Lisäksi kun työpaikoilla tulee uutta henkilökuntaa, muitakin kuin maahanmuuttajia, täytyy perehdytykselle varata siihen kuuluva aika.”

”On kaikkien etu, että he jäisivät pysyvästi sinne paikkakunnalle, missä on panostettu koulutukseen ja työssäoppimiseen. Olemme saaneet hyviä työntekijöitä työyhteisöömme, vaikka alkutaival on ollut usein haastavakin.”

Kulttuurierot työpaikoilla

Suomenkielisten ja vieraskielisten vastaajien näkemykset kulttuuriin liittyvistä haasteellisista tilanteista eroavat toisistaan. Yksi selitys tälle voi olla, että vieraskielisille ei edes kerrota, kun jotain käytäntöä pidetään erilaisena, outona tai mahdollisesti jopa ristiriitoja aiheuttavana. Tämä kertoo siitä, että työpaikoilla ei ole aikaa yhteiselle keskustelulle. Saatetaan myös pelätä puhua asioista mahdollisten rasismisyytteiden vuoksi. **Edelliseen selvitykseen verrattuna näitä haasteellisia tilanteita on molempien ryhmien mukaan nyt vuonna 2023 enemmän.**

Haasteellisten tilanteiden lisääntyminen kertoo siitä, että hyvät käytännöt ja pelisäännöt sekä yhteinen asioista puhumisen käytäntö puuttuvat työpaikoilta. Kun ei ole tietoa kulttuurisista eroavaisuuksista, jää liikaa tilaa olettamuksille. Suomalaisten mielestä nämä haasteelliset tilanteet liittyvät sukupuoleen, työaikoihin, vaatetukseen ja esimerkiksi rukoushetkiin. Vieraskielisten mukaan nämä haasteelliset tilanteet liittyvät erityisesti tasa-arvoon. Saattaa olla, että tällä he tarkoittavat nimenomaan työpaikan tasapuolisuutta.

Kulttuurierot tulevat hoitotyössä esille monella tavalla. Näitä eroja kuvattiin avoimissa vastauksissa:

”Myös hoitokulttuurin pitää olla kuten meillä eli asukkaan voimavaroja hyödyntävää. Varsinkin Aasian ja Afrikan maissa vanhoja kunnioitetaan niin, että heitä palvellaan. Meillä koitetaan pitää toimintakykyä yllä.”

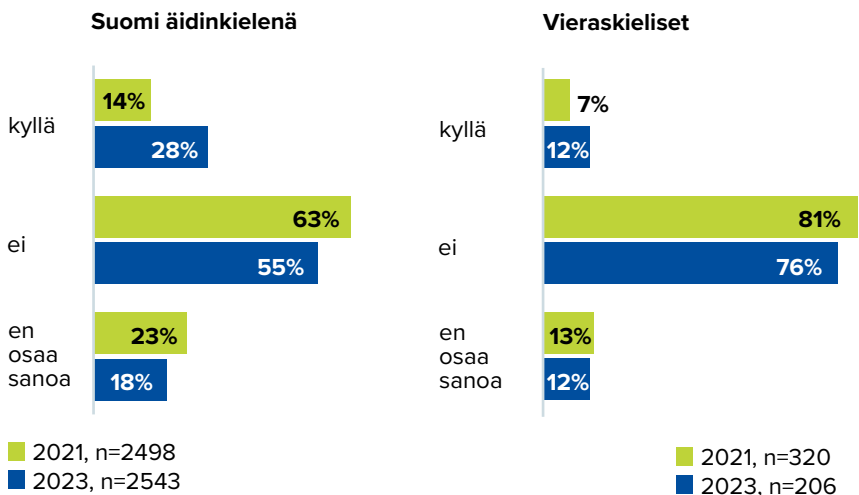
”Yhteiset palaverit työpaikalla lisäävät luottamusta eri kulttuurista olevien työntekijöiden kesken.”

”Usein käy niin, että kun kertoo ulkomaalaiselle mitä hoitotoimia tai ruokailun avustamisia toivoo hänen seuraavaksi tekevän, hän vastaa ’ok!’ ja alkaa tekemään jotakin aivan päinvastaista, ja loukkaantuu jos asiasta sanoo uudelleen tai ei edes ymmärrä.”

”Hyviä ja ahkeria työntekijöitä he ovat. Valitettavan suuri ongelma on yhteisen kielen puuttuminen. Nästisti hymyilevät ja vastaavat joo, mutta selvästi sanottu asia ei tule ymmärretyksi.”

Kuva 11. Kulttuurieroihin liittyvät vaikeat tilanteet

Onko työssäsi ollut kulttuuriin liittyviä vaikeita tilanteita (ruoka, sukupuoli, uskonto, vaatetus, yms.)?



Kysyimme myös, miten nämä kulttuurieroihin liittyvät tilanteet ratkaistiin. Suomalaisista vastaajista 64 prosenttia vastasi, että asiaa ei ratkaistu tai tilanteet jatkuvat edelleen. Joidenkin mukaan asia oli saatu ratkaistu yhdessä esihenkilön johdolla keskustelemalla. Vastaukset olivat samansuuntaisia myös vieraskielisillä.

Avoimissa vastauksissa nousi esiin vaikeus ottaa näitä asioita puheeksi. Yhteinen keskustelu on välttämätöntä ja pelisäännöistä on sovittava. Valitettavan harvoin ristiriitoja kuitenkin oli ratkaistu. Kun maahanmuutto lisääntyy ja iso osa lähihoitajaopiskelijoista on vieraskielisiä, on tähän kiinnitettävä nykyistä parempaa huomiota.

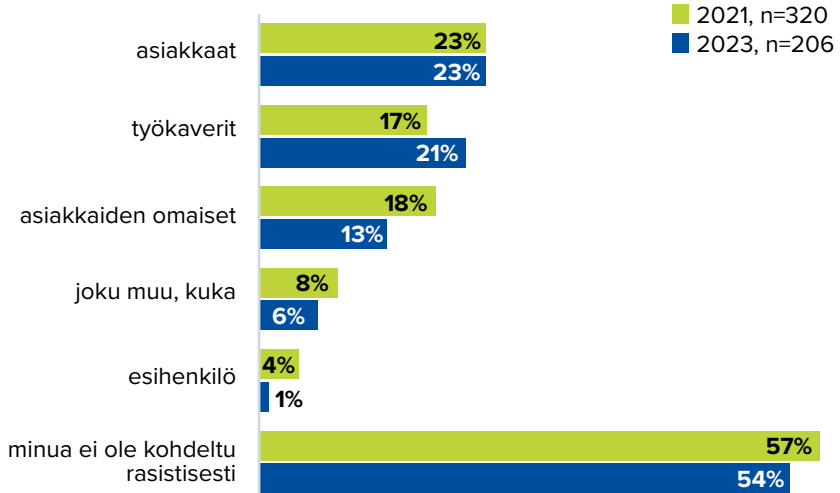
Epäselvät tilanteet vähenevät, kun pelisäännöt ovat selkeät. Esimiehet vastaavat siitä, että työpaikalla sovitaan pelisäännöistä. Pelisäännöt laaditaan kirjallisesti ja niiden tulee olla kaikkien saatavilla.

Rasismien kokemukset ovat lisääntyneet vieraskielisten vastausten perusteella

Vieraskielisiltä vastaajilta kysyttiin rasismien kokemuksista. Vuoteen 2021 verrattuna rasismia oli yleisesti koettu hiukan enemmän ja valitettavasti vieraskielisten kokemus työkavereiden rasismista näyttäisi lisääntyneen edelliseen selvyykseen verrattuna. Tämä selittyy sillä, että henkilöstö on kuormittunutta eikä asioista puhuta ääneen. Rekrytointi- ja integraatio-prosessi jää kesken. Ammattitaidon ja kielen opettaminen jää jo valmiiksi kuormittuneiden työntekijöiden tehtäväksi ilman, että siihen on saatu riittävää tukea tai resursseja.

Kuva 12. Vieraskielisten rasisminkokemukset – vertailu 2021 ja 2023

Onko sinua kohdeltu rasisestisesti työpaikallasi, jos on niin kuka tai ketkä ovat kohdelleet sinua rasisestisesti?



JOHTOPÄÄTÖKSET

Superilaisten työpaikat ovat muuttuneet monikulttuurisemmiksi ja aktiivinen työvoiman ulkomainen rekrytointi on lisääntynyt. Yksityisen sektorin työnantajat rekrytoivat enemmän työvoimaa ulkomailta, mutta myös julkisen sektorin työpaikat tavoittelevat työvoimaa ulkomailta sosiaali-, terveys- ja kasvatusaloille. Rekrytointiyritysten määrä on kasvanut nopeasti eikä niitä valvota kuten ammattihenkilöitä valvotaan.

Tämänhetkiset valtakunnalliset tavoitteet työperäisen maahanmuuton lisäämisestä painottuvat määriin. Määrien lisäksi on kuitenkin keskityttävä toimiin, joita edellytetään työpaikoilta ja työnantajilta. Kotoutumiseen ja kaikkien sitoutumiseen johtava työ alkaa siitä, kun hoitajat saapuvat

Suomeen, ja tämä työ tulee jatkumaan pitkään. Se ei tule onnistumaan ilman resursseja. SuPerin tuoreen selvityksen mukaan kotouttamistyö on nyt jätetty jo valmiiksi kuormittuneen hoitohenkilökunnan hoidettavaksi.

Suurin tarve työvoimalle on ikääntyvien ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Tarvetta on sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä, erityisesti lähihoitajista.

Superiin jäsenet suhteutuvat aikaisempaa myönteisemmin työperäiseen maahanmuuttoon ja tunnistavat työvoiman tarpeen. Kyselyyn vastanneista 41 prosenttia vastasi työperäisen maahanmuuton olevan välttämättömyys.

Työperäinen maahanmuutto voi olla yksi osaratkaisu työvoimapulaan, mutta vain jos se hoidetaan kunnolla. Superin selvitykset osoittavat, että rekrytointiprosessissa on puutteita ja se jää kesken. Työnantaja ei varmista kielitaitoa eikä laadi suunnitelmia kielitaidon kehittämiseen. Työnantajat eivät ole valmiita maksamaan kielitaidon kehittämisestä. Vastaanottavat työpaikat eivät saa etukäteen riittävästi tietoa tulijoista eikä valmennusta heidän vastaanottamiseen.

Kulttuuriin liittyvät haasteet ovat lisääntyneet työpaikoilla ja rasmin kokemukset työkavereiden taholta kertovat myös siitä, että rekrytointiprosesseja ei ole hoidettu mallikkaasti. Keskeinen puute liittyy ammatilliseen kielitaitoon. Tämä on huomattava asiakas-, potilas- ja työturvallisuusriski. Puutteellinen kielitaito altistaa tulijat myös työperäiselle hyväksikäytölle ja on selkeä este kotoutumiselle.

Kyselyyn vastanneista jäsenistä yhteensä 79 prosenttia oli joko täysin tai osittain samaa mieltä väitteestä työkaverin kielitaidottomuuden kuormittavuudesta. Jäsenten arviot kielitaidosta liittyvät ennen kaikkea vuorovaikutukseen ja ammatilliseen osaamiseen. Avoimissa vastauksissa ilmeni, että superilaiset eivät vaadi täydellistä suomen kielen osaamista vaan ymmärrystä ja ammatillisen vuorovaikutuksen sujuvuutta. Muistisairaat ovat suurin asiakasryhmä ympärivuorokautisessa palveluasumisessa, jolloin puheen ja vuorovaikutuksen merkitys korostuu turvallisuuden tunteen luomisessa.

Lähihoitajatutkintoa suorittavien vieraskielisten määrä Suomessa on noussut nopeasti 26 prosenttiin. Kielikokeet poistuivat vuonna 2018 lähihoitajakoulutuksesta, koska katsottiin että opiskelijan kielitaito kehittyy opintojen aikana.

”Meillä tilanne hieman eri mitä kysely yksin kysyy. On tullut hyvin paljon oppisopimuskoulutukseen. Menevät läpi näytöt, jotka verrattuna suomalaisten oppisopimuskoulutukseen verrattuna on lasten leikkiä. Niillä on koulutuksen opetus onnetonta ja näytöt erittäin suppeita. Henkilöinä ovat aivan huippuja, mutta huoli miten ne meillä koulutetaan. Tästä voisi tehdä oman tutkimuksen.”

Hoiva-avustajien määrä on lisääntynyt nopeasti erityisesti ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valviran kesäkuussa 2022 antamien ohjeiden mukaan hoiva-avustajien määrää voidaan niissä lisätä nykyisestäään. Usein työtehtävät ovat osittain samoja kuin lähihoitajilla ja joka tapauksessa hoiva-avustajat ovat mukana myös välittömässä hoitotyössä. SuPerin tekemässä hoiva-avustajaselvityksessä vain 9 prosenttia vastaajista arvioi vieraskielisten hoiva-avustajien kielitaidon riittäväksi työtehtävien hoitamiseen. Tässäkin tarvitaan nykyistä selkeämpää ohjeistusta Valviralta ja Aluehallintovirastoilta liittyen erityisesti kielitaitoon ja siihen, miten asia kirjataan omavalvontasuunnitelmiin.

Työperäisessä maahanmuutossa työnantajan on määriteltävä tulijoiden kielitaitotaso. Tällä hetkellä tulijoiden kielitaidon tulos on liian alhainen hoitotyöhön. Lähtömaassa tapahtuva kielikoulutus ei ole riittävä ja se on tasoltaan hyvin vaihtelevaa. Kielikoulutuksen tulee jatkua maahantulon jälkeen. Selvityksen mukaan tämä on suurin puute.

Kielitaitoa tulee myös testata säännöllisesti. Työpaikoilla tulee olla nykyistä paremmat mahdollisuudet puuttua lähihoitaja- ja hoiva-avustajaopiskelijoiden kielitaidon riittämättömyyteen. Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalojen työnantajien on tarjottava koulutusta kielitietoiseen työskentelyyn, jossa englantia käytetään apukielenä vain esimerkiksi silloin, kun riskinä on

asiakas- ja potilasturvallisuuden vaarantuminen. Koulutuksen järjestäjillä on vastuu opiskelijan osaamisen kehittymisestä. Nämä puutteet tulee korjata valtakunnallisesti ja määrärahat kielitaidon parantamiseen on sisällytettävä valtion budjettiin. Kyse on julkisista hyvinvointipalveluista sekä alan veto- ja pitovoimasta.

Yhteenvetoa avoimista vastauksista

Jäseniltä kysyttiin mitä he haluavat viestiä liitolle liittyen työperäiseen maahanmuuttoon. Vastaajat ilmaisivat huolensa riittämättömästä ammattiin tarvittavasta kielitaidosta. Vastaajat olivat sitä mieltä, että hoitoalalla korostuu hyvät vuorovaikutustaidot ja erityisesti ikääntyvien parissa työskentely nähtiin haasteena. Ikääntyvien palveluissa tarvitaan paljon vuorovaikutuksellista puhetta, puhe auttaa luomaan asiakkaalle turvallisuuden tunteen.

Töitä ei pystytä jakamaan tasapuolisesti työntekijöiden kesken puutteellisen ammattitaidon ja kielitaidon vuoksi.

Hoito- ja varhaiskasvatustyö nähdään erittäin vaativana alana. Työpaikoilla jaetaan lääkkeitä sekä tehdään kirjauksia potilas- ja asiakastietoihin. Virheelliset tulkinnat ja väärin kirjatut asiat voivat johtaa asiakkaan vaaratilanteeseen.

Työpaikoille toivotaan enemmän koulutusta. Lähi- ja perushoitajille halutaan koulutusta vuorovaikutuksesta, selkokielestä, avoimuudesta ja erilaisuuden hyväksymisestä.

Vieraskielisten ohjaukseen ja opettamiseen halutaan palkanlisä. Työ on vaativaa ja se tehdään oman työn ohessa. Resurssit ja ajankäyttö on huomioitava paremmin. Kielenoppimiseen on laadittava tavoitteet.

Työnantajan selkeä rooli ja perehdytys. Työnantajan pitää ottaa enemmän vastuuta!

Työperäinen hyväksikäyttö ja epäeettiset käytännöt

Kuka tahansa voi rekrytoida sote-alan työvoimaa ulkomailta. Rekrytointiketjussa mukana olevien toimijoiden rekisteröintiä ja valvontaa ei ole. Tämä tarjoaa mahdollisuuden työperäiselle hyväksikäytölle.

Hyväksikäyttöä ilmenee esimerkiksi seuraavilla tavoilla: laittomina rekrytointimaksuina, epämääräisinä työsopimuksina, passien takavarikoimisena, alipalkkauksena, katteettomina lupauksina työnkuvasta ja uhkasakkoina, jotka realisoituvat työpaikkaa vaihtaessa.

Rekrytointiprosessissa on myös lukuisia epäeettisiä käytäntöjä. Yksi suurimmista ongelmista on koulutuksen mitätöiminen eli *deskilling*. Tämä tarkoittaa sitä, että tulijalta vaaditaan korkeakoulutusta (sairaanhoitaja), mutta Suomessa hänelle on tarjolla hoiva-avustajan tehtäviä tai opintojen kautta lähihoitajuus. Näin työnantaja ostaa matalalla hoiva-avustajan palkalla enemmän osaamista.

Työperäistä hyväksikäyttöä voidaan ehkäistä esimerkiksi rekrytointiketjussa mukana olevien toimijoiden rekisteröinnillä ja valvonnalla, parantamalla työehtojen noudattamisen valvontaa, tiukentamalla rikkeistä annettavia sanktioita, tukemalla työntekijöiden järjestäytymistä sekä uudistamalla ja nopeuttamalla työperäisen maahanmuuton lupaprosesseja. Riittävä kieli-taito ehkäisee työperäistä hyväksikäyttöä.

”Olen ohjaajana sairaanhoitajalle, joka on nyt työskennellyt Suomessa puoli vuotta. Olen ainoastaan tyytyväinen hänen motivaatioonsa ja työpanokseen. Rekrytointifirma taas ei mielestäni ole toiminut hyvin. Ennen Suomeen tuloa työntekijät eivät tienneet esim. verotuksesta Suomessa tai vuokran määrää. On myös epäily, ettei heille makseta asiaankuuluvasti esim. hälytysrahoja. Olen nähnyt työntekijän palkkalaskelman eikä ollut hälytysrahaa maksettu, vaikka esimieheni oli sen ilmoittanut maksuun. Mielestäni he maksavat myös kohtuuttoman pitkään velkaansa rekrytointifirmalle.”

”Rekrytointifirma x toi ihmiskaupan rajoja hipoen Filippiineiltä ihmisiä Suomeen. Se oli jättänyt kertomatta monta oleellista asiaa ja mm. valehdellut palkan suuruuden. Myöskään kielenopetus ei ollut luvattua.”

SUPERIN RATKAISUEHDOTUKSET

- Valtakunnalliset karsivat soveltuvuus- ja pääsykokeet tulee ottaa käyttöön lähihoitajakoulutuksessa. Koulutukseen pääsyn ehtona tulee olla kielitaitotaso B1. Valmistuvien kielitaidon on oltava B2-tasolla, joka on myös ehto sosiaali- ja terveydenhuollon ammattioikeuksien saamiselle. Jos tulijan kielitaito on puutteellista lähihoitajaopiskeluun, hänet tulee ohjata tutkintoon valmentavaan koulutukseen.
- Valviran tulee laatia tarkennetut ohjeet riittävästä kielitaidosta. Valvira ohjeistaa palvelun tuottajia omavalvontasuunnitelmaan kirjattavista tiedoista, kuten henkilöstön riittävyys, määrä ja rakenne sekä työntekijöiden (myös hoiva-avustajien) kielitaito.
- Luodaan yhtenäinen valtakunnallinen käytäntö kielitaitotason määrittelyyn. Testaamiseen käytetään S2-asiantuntijoita. Kyse on julkisista palveluista ja määräraha tähän varataan valtion budjettiin.
- Työnantaja varmistaa työntekijöiden tosiasiallisen kielitaitotason ja laatii kehittämissuunnitelman. Valtion budjettiin varataan määräraha, joka ohjataan kielitaidon varmistamiseen ja kehittämiseen.
- Työnantaja vastaa siitä, että koko työyhteisö saa tukea ja valmennusta ulkomaisen työvoiman vastaanottamiseen sekä hankkii osaamista kielitietoiseen työskentelyyn ja selkokielen käyttöön.
- Rekrytointiyhtyritykset tulee rekisteröidä ja niitä tulee valvoa. Toiminta tulee tehdä luvanvaraiseksi. Myös koulutuksen järjestäjien tutkintovienti-, tilauskoulutus- ja muut hankkeet on rekisteriöitävä.
- Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnille tulee laatia valtakunnallisesti yhtenäinen prosessikuvaus.
- Maahanmuuttajia tulee käyttää kokemusasiantuntijoina.
- Tutkintovientiä ei tule käyttää työperäiseen maahanmuuttoon Suomessa.

”Hoitajapulaa ei ratkaista ulkomaalaisilla kuin pieneltä osin. Jossain määrin taitaa olla tarkoitus lisätä heidän hyväksikäyttöään. Vaikka ulkomaalaisia vahvistuksia tulisi satoja tuhansia, on hoitajilla oltava tietty taso ja palkkaus kohdillaan, mitä se ei ole vielä. Ulkomaalaiset osaajat tarvitsevat kielitaidon, jotta selviytyvät samoista työtehtävistä. Vakituista väkeä ei voi enää enempää kuormittaa. Työtä, vastuuta ja vaatimuksia on jo aivan liikaa tunteihin nähden. Miksi hoitajien uupumusta ei hyväksytä tosiasiksi. Miksi hoitajan ihmisarvolla ei ole järjestelmässä väliä. Henkilökuntapula johtuu juuri siitä. Ei nähdä työn vaativuutta ja kuormittavuutta, tunnusteta sitä.”

”Työperäinen maahanmuutto on hyvä asia ja sallittava, silloin kun se tapahtuu yksilön oman elämän ja edun suunnitelmallisuuden kautta. Mutta en näe sitä ratkaisuna jatkuvasti pahenevaan hoitajapulaan alan palkkauksen ja työolosuhteiden heikon aseman takia. Pidän suunnitelmia paikata hoitajapulaa ulkomaalaisella työvoimalla lähtökohtaisesti epäeettisenä ja hoitoalaa halventavana arvostusta laskevana tekijänä.”

TERMIEN SELVENNYS

Aktiivinen rekrytointi Työntäjä rekrytoi useimmiten rekrytointipalveluyrityksen avulla työntekijöitä ulkomailta.

Eettinen rekrytointi Lähtömaan tilanteen kunnioittaminen, lakien ja työehtojen noudattaminen, realistinen kuva työstä ja työpaikasta rekrytoitavalle.

Henkilöstöpalveluyritykset (rekrytointifirmat) Yritys, joka tuo ulkomailta työntekijöitä työntäjän tarpeisiin.

Kotouttaminen, kotoutuminen Maahanmuuttajien sopeuttamista elämään ja toimimaan Suomessa.

Kaksisuuntainen kotoutuminen työelämässä Jatkuva maahanmuuttajan ja työyhteisön vuorovaikutteinen kehitys. Se edellyttää sitoutumista työntäjäältä, esimiehiltä ja kaikilta työntekijöiltä.

Laillistaminen Terveystenhuollon ja/tai sosiaalihuollon ammattihenkilöiden laillistus. Valvira myöntää hakemuksen perusteella oikeuden harjoittaa ammattia. Tutkinnon suorittanut hakee laillistuksen tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Nimikesuojaus Terveystenhuollon ja/tai sosiaalihuollon nimikesuojaus haetaan Valvirasta. Valvira myöntää oikeuden käyttää nimikesuojattua ammatinimikettä. Tutkinnon suorittanut hakee nimikesuojausta tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Lähihoitajatutkinto Ainoa tutkinto, joka on nimikesuojattu sekä sosiaalihuollossa että terveydenhuollossa. Tutkinnon perusteet joko suomeksi tai ruotsiksi.

Oppisopimuskoulutus Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jossa työntäjä kouluttaa työntekijän. Oppisopimuksella voi suorittaa minkä tahansa toisen asteen tutkinnon. Oppisopimuksen osapuolet ovat opiskelija, työntäjä ja oppilaitos.

Talent Boost, Osaajien rekrytointi Hanke, joka keskittyy kansainvälisiin osaajiin. Käytännössä korkeakoulutettujen tehtävät sote-alalla ovat usein hoiva-avustajan tai lähihoitajan tehtäviä vanhustenhuollossa.

Tutkinnon tunnustaminen Työntekijä hakee omassa maassaan suoritetulle tutkinnolle virallista vahvistusta Valvirasta (sosiaali- ja terveysala) tai Opetushallituksesta (kasvatusala). EU- ja ETA-maista tulevat laillistetut (lääkärit ja sairaanhoitajat) ammattihenkilöt tunnustetaan automaattisesti.

Nimikesuojatut kuten lähihoitajat tunnustetaan siten, että toisessa maassa suoritettua tutkintoa verrataan suomalaisen lähihoitajatutkintoon. EU ja ETA-maiden ulkopuolisista maista tulevien tutkinnon tunnustamista on selkiytettävä.

Työperäinen maahanmuutto Työntekijöiden hakeutuminen töihin Suomeen itsenäisesti tai työnantajan käyttämän aktiivisen rekrytointipalveluyrityksen kautta.

Tutkintovienti Ammatillisen koulutuksen järjestäjät voivat järjestää tutkintovientiä vain tilauskoulutuksena. Tilauskoulutuksena myytävän tutkintokoulutuksen koulutuspaikkaa ei ole rajattu. Sitä voidaan järjestää joko Suomessa, EU-maissa tai EU-/ETA-alueen ulkopuolisissa maissa. Tutkintovientiä edistääkseen Opetushallitus voi poiketa tutkinnon perustemääräyksessä välttämättömiltä osin sellaisista tutkinnon perusteiden mukaisista ammattitaitovaatimuksista ja osaamistavoitteista, jotka liittyvät Suomen lainsäädäntöön, kulttuuriin tai olosuhteisiin taikka vastaaviin Suomeen sidoksissa oleviin seikkoihin, kuten kieleen. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintoviennin-toteutus>

Työvoimapolitiittinen koulutus Ammatillinen työvoimakoulutus on tarkoitettu ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhan alaisille aikuisille, jotka ovat suorittaneet oppivelvollisuutensa. Lähihoitajaksi voi opiskella työvoimakoulutuksena.

LINKIT

[maahanmuutto_ja_kielitaito_2021-selvitys_02022022.pdf \(superliitto.fi\)](#)

[Blogi: Suomeen ei saada riittävästi hoitajia ulkomailta hankkeilla ja epäeettisillä käytännöillä - SuPer \(superliitto.fi\)](#)

[avainkysymyksiä_tyoperaisesta_maahanmuutosta_2022.pdf \(superliitto.fi\)](#)

[Uudet vastuullisuussuositukset tukevat työnantajia sote-alan kansainvälisissä rekrytoinneissa - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#)

[131021_fipsu-rekry_2021.pdf \(superliitto.fi\)](#)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0657&from=EN>

[b_yleiskirje1203en-eettinen_rekrytointi.pdf \(kt.fi\)](#)

[Tiekartta 2022–2027 : Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#)

[The global health workforce stock and distribution in 2020 and 2030: a threat to equity and 'universal' health coverage? | BMJ Global Health](#)

[Monimuotoisuusbarometri 2020 : Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus \(julkari.fi\)](#)

[Tiekartta 2022–2027 - Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen \(valtioneuvosto.fi\)](#)

<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>

[Uudet vastuullisuussuositukset tukevat työnantajia sote-alan kansainvälisissä rekrytoinneissa \(valtioneuvosto.fi\)](#)

[131021_fipsu-rekry_2021.pdf \(superliitto.fi\)](#)

[Tarkastusmuistio 13/2022: Ulkomaisen työvoiman rekrytointi sosiaali- ja terveysalalle \(vtv.fi\)](#)

[WHO health workforce support and safeguards list 2023](#)

[Työvoimatiekartat - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#)

[Moni osaa! : työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla \(julkari.fi\)](#)

[Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

[Hoiva-avustajien määrää hoivakodeissa on mahdollista lisätä - Valvira](#)

[The Global Biopolitical Economy of Needs: Transnational entanglements between ageing Finland and the global nurse Reserve of the Philippines - Trepo \(tuni.fi\)](#)

[Ulkomaalaislaki 301/2004 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

SuPerin lehdessä on käsitelty maahanmuuttoa, kotoutumista ja eettistä rekrytointia monipuolisesti. Linkit lehden artikkeleihin:

[Moni Suomessa hoiva-avustajana työskentelevä filippiiniläinen on korkeasti koulutettu - SuPer verkkolehti \(superlehti.fi\)](#)

[SuPer kysyi jäsentensä ajatuksia maahanmuutosta ja hoitajien kielitaidosta - Työnantaja on vastuussa siitä, että suomen taito on työn edellyttämällä tasolla - SuPer verkkolehti \(superlehti.fi\)](#)

[Monikulttuurisen hoitotyön asiantuntija Saynur Soramies: ”Puhumme naisten oikeuksista mutta hyväksikäytämme filippiiniläisiä hoitajia” - SuPer verkkolehti \(superlehti.fi\)](#)

[Monikulttuurisessa työyhteisössä opitaan tekemään töitä yhdessä, mutta erilaisina - SuPer verkkolehti \(superlehti.fi\)](#)

[Kysele ja varmista – viisi vinkkiä vieraskielisten työkavereiden huomioimiseen - SuPer verkkolehti \(superlehti.fi\)](#)



TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveystalouden sekä kasvatustalouden toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

www.superliitto.fi

www.superlehti.fi

    superliitto



SUPER