

Selvitys Kunta- ja hyvinvointialueetyönantajat KT:lle

Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi: pullonkaulat ja hyvät käytännöt

© E2 Tutkimus

Tekijät: Roosa Veijola, Ville Pitkänen

KT 2024

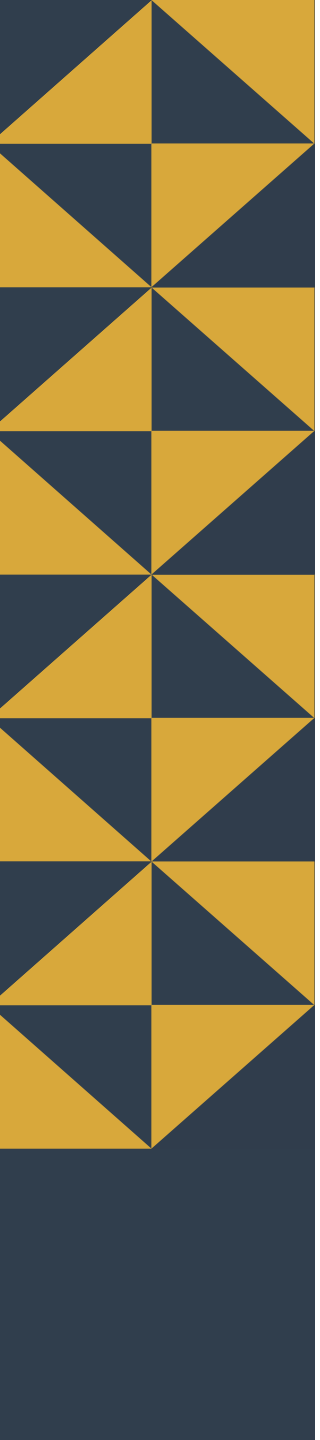
Graafinen suunnittelu: Timoteus Ojala, Sideways Studio,
Roosa Veijola ja Tuija Väyrynen
Taitto: Roosa Veijola

ISBN: 978-952-5895-21-6





TIETOA SELVITYKSESTÄ



Sisällys

<u>Tausta ja tarkoitus</u>	5
<u>Aineisto</u>	6
Tulokset	
I. <u>KANSAINVÄLINEN REKRYTOINTI</u>	8
<u>Kokemukset kansainvälisestä rekrytointiprosessista</u>	9
<u>Kokemukset kansainväliseen rekrytointeihin erikoistuneista palveluntarjoajista</u>	16
<u>Kokemukset rekrytointiprosessista Suomen sisältä</u>	25
<u>Kielitaitokysymykset ulkomaalaisten rekrytoinnissa</u>	33
<u>Kielikoulutukset</u>	41
<u>Ammatinharjoittamisoikeuteen liittyvä laillistusprosessi</u>	51
II. <u>TYÖPAIKKOJEN ARKI JA KÄYTÄNNÖT</u>	61
<u>Alalle houkuttelu ja alalla pysyminen</u>	62
<u>Perehdytyskokemukset ja hyvät käytännöt</u>	72
<u>Työyhteisön täysvaltaiseksi jäseneksi pääseminen</u>	84
III. <u>TOIMENPIDESUOSITUKSET</u>	92



Tausta ja tarkoitus

Selvitys tuottaa tietoa ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin liittyvistä pullonkauloista ja keinoista ratkaista niitä. Selvitys tarjoaa työkaluja siihen, kuinka kunnat ja hyvinvointialueet erityispiirteineen voivat parantaa valmiuksiaan ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnissa (ml. jo maassa asuvat).

Selvitystä varten on haastateltu kuntien ja hyvinvointialueiden henkilöstöjohtajia ja muita kansainvälisestä rekrytoinnista vastaavia sekä kunnille ja hyvinvointialueille työllistyneitä ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä sote- ja kasvatusaloilta.

Työn toimeksiantaja oli **Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT**.

Selvityksen toteutuksesta vastaa E2 Tutkimus. Vastuullisina tutkijoina hankkeessa toimivat MA **Roosa Veijola** ja dosentti, VTT **Ville Pitkänen** E2 Tutkimuksesta. Tutkimusryhmään kuuluivat lisäksi VTT **Jenni Simonen** ja VTT **Rolle Alho**.



Selvityksen aineisto

Aineisto on kerätty tammikuun ja maaliskuun 2024 välisenä aikana. Laadullinen aineisto koostuu 24 haastattelusta.

Työnantajahaastatteluihin osallistui 15 kuntien ja hyvinvointialueiden henkilöstöjohtajaa sekä muita kansainvälisestä rekrytoinnista vastaavia. Näihin haastateltaviin viitataan raportissa selkeyden vuoksi vain henkilöstöjohtajina, vaikka joukossa oli myös muutama muu eri nimikkeellä aiheen parissa työskentelevä.

Maahanmuuttajataustaisten haastatteluihin (N=9) osallistui kaksi sairaanhoitajaa, yksi sairaanhoitajana työskentelevä lääkäri, yksi hoiva-avustajana työskentelevä lähihoitajaopiskelija, yksi lähihoitaja, kaksi varhaiskasvatuksen opettaja ja kaksi opettajaa. Haastateltavat ovat eri kunnista ja hyvinvointialueilta. Osa haastateltavista oli rekrytoitu suoraan ulkomailta ja osa oli asunut jo pidempään Suomessa.

Ulkomaalaistaustaiset haastateltavat tulevat eri puolilta maailmaa. Heidän anonymiteettinsä suojaamiseksi kaikki tunnistetiedot on raportointivaiheessa poistettu.





II SELVITYKSEN TULOKSET



OSIO I.
KANSAINVÄLINEN
REKRYTOINTI

A photograph of a caregiver in blue scrubs assisting an elderly man in a wheelchair. The man is wearing a grey and blue long-sleeved shirt and grey pants. The caregiver is leaning over the wheelchair, providing support. The background shows a hospital room with a bed and a lamp. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter.

I.I Kokemukset kansainvälisestä rekrytointiprosessista

Taustaksi

Tässä osiossa tarkastellaan kunta- ja hyvinvointialueiden ja ulkomailta rekrytoitujen kokemuksia rekrytointiprosessista.

Koronan aiheuttama henkilöstövelka, henkilöstön eläköityminen, lisääntynyt työvoiman kysyntä ja sen rajallinen tarjonta ovat johtaneet vaikeutuvaan sote-alan työvoimapulaan viime vuosina (Koivuniemi 2023).

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2021 käynnistämässä henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden ohjelmassa kansainvälistä rekrytointia pidetään yhtenä keinona täydentää osaavan henkilöstön saatavuutta ja turvata hyvinvointivaltion palveluita.

Hyvinvointialueilla on pulaa erityisesti hoiva-avustajista ja lähi- ja sairaanhoitajista sekä vanhusten ja vammaisten kotihoidon työntekijöistä. Kunta-alueilla kansainvälinen rekrytointi on vielä vähäistä, mutta tarvetta on erityisesti varhaiskasvatuksen opettajille ja hoitajille (Kunta- ja hyvinvointialueiden työnantajat KT 2023).

Tiivistelmä tuloksista

- Kansainvälistä rekrytointiprosessia pidetään liian hitaana ja byrokraattisesti hankalana tilanteessa, jossa työntekijäpula kuormittaa työnantajia ja henkilöstöä. Prosessia tulisi sujuvoittaa nopeasti.
- Hyvinvointialueilla on myönteisiä kokemuksia yhteistyöstä palveluntarjoajien kilpailuttamisessa, mutta osa henkilöstöjohtajista toivoo keskitettyjä palvelupolkuja rekrytointiin sujuvoittamiseksi, jotta jokaisen alueen ja kunnan ei tarvitsisi luoda erillisiä käytäntöjä.

Rekrytointi- käytännöissä eroja alueittain – yhteistyöstä hyviä kokemuksia

Haastattelut osoittavat, että hyvinvointialueet ja kunnat ovat hyvin eri vaiheissa kansainvälisten rekrytointien organisoimisessa. Monilla hyvinvointialueilla käytännöt ovat vasta muotoutumassa ja toisaalta kunnista 97% ei ole vielä harjoittanut lainkaan kansainvälistä rekrytointia (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 2023).

Osa haastatelluista kertoo hyvinvointialueiden tehneen yhteistyötä palveluntarjoajien kilpailuttamisessa ja kansainvälisessä rekrytoinnissa. Kokemukset yhteistyöstä ovat olleet myönteisiä.

Toisaalta osa hyvinvointialueista kokee jääneensä yksin prosessin kanssa. Monet toivovat väylää, jonka kautta hyviä käytäntöjä voisi jakaa.



Jokainen [hyvinvointialue ja kunta] opettelee miten [ulkomailta rekrytoituille] saa henkilötunnukset ja pankkitunnukset ja miten ne työluvat sieltä Migristä. Joka ikinen tavallaan taapertaa sitä polkua eritahtisesti ja eri lailla. Tähän kun saisi volyymia ja jotkut palveluprosessit, niin mä en usko, että se olisi näin vaikeata kun se nyt on. Että jollain lailla näkisin sen sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla tai ainakin tässä murrosvaiheessa voisi joku ottaa siitä kopin. (Henkilöstöjohtaja)

Kansainvälistä rekrytointiprosessia tulisi sujuvoittaa nopeasti

Haastatellut henkilöstöjohtajat korostavat, että kansainvälinen rekrytointi ei yksin ratkaise osaajapulaa, mutta on tärkeä osa ratkaisukeinoja.

Osa suhtautuu kriittisemmin kansainväliseen rekrytointiin ratkaisuna osaajapulaan ja pitää panos-tuotossuhdetta nykyisellään liian pienenä.

Haastatellut henkilöstöjohtajat kuvaavat kansainvälistä rekrytointiprosessia liian hitaaksi ja byrokraattisesti hankalaksi tilanteessa, jossa työntekijäpula kuormittaa työnantajia ja henkilöstöä.

Haastatteluissa painotetaan, että monia asioita tulisi nopeasti ratkaista, jotta rekrytoinnista tulisi sujuvampaa ja nopeampaa.

Osa toivoo keskitettyjä palvelupolkuja rekrytoinnin sujuvoittamiseksi

Osa haastatelluista henkilöstöjohtajista toivoo vetoapua valtion taholta ja keskitettyjä palvelupolkuja rekrytoinnin sujuvoittamiseksi, jotta jokaisen alueen ja kunnan ei tarvitsisi luoda erillisiä käytäntöjä ja kilpailuttaa palveluntuottajia erikseen.

Kansainvälistä rekrytointia haittaa haastateltavien mukaan koordinoivan tahon ja keskitetyn tiedon puute.

Yhtenä kehitysehdotuksena nostetaan verkkosivut, joilta saisi suoraan ohjeita kansainväliseen rekrytointiprosessiin. Mukana olisivat eri toimijat Migristä Valviraan.



Nythän mä näen tän kyllä niin, että hyvinvointialueella jokainen pipertää itseksensä, kilpailuttaa erikseen. – – Että kyllä tää pitäisi keskittää ja sitten mä haastaisin kyllä opetusministeriön ja nää oppilaitokset tuottaa meille palvelupolkuja ja valmiita ratkaisuja ja siellä arvioimaan ne täydentävät tutkimukset.
(Henkilöstöjohtaja)

Rekrytoinneissa painopisteen toivotaan siirtyvän EU ja ETA- alueen ulkopuolelle

Osa haastatelluista henkilöstöjohtajista toivoo, että EU- ja ETA-maiden ulkopuolista rekrytointia tuettaisiin kansallisesti vahvemmin. Edeltävällä hallituskaudella rekrytointia tuettiin rahallisesti erityisesti EU-maiden sisältä. Haastateltujen henkilöstöjohtajien kokemus oli, ettei Suomi ollut riittävän vetovoimainen EU:n kansalaisille.

Haastateltavien havainnot ovat linjassa työ- ja elinkeinoministeriön johtaman kohdemaamallin valmistelun kanssa (Valtioneuvosto 2023). Mallissa pyritään kumppanuuksien puitteissa luomaan edellytykset sujuvaan ja eettiseen kansainväliseen rekrytointiin EU- ja ETA-alueiden ulkopuolelta. Painopistemaita mallissa ovat Intia, Filippiinit, Vietnam ja Brasilia.

”Minusta nyt pitäis valtakunnallisesti tukea enemmän EU:n ulkopuolista rekrytointia, laajentaa lähtömaita. Että nyt ne on hyvin rajottuneita ne lähtömaat, niin laajentaa ja antaa tukea myös näihin kv-rekrytoinnin hankkeisiin. (Henkilöstöjohtaja)

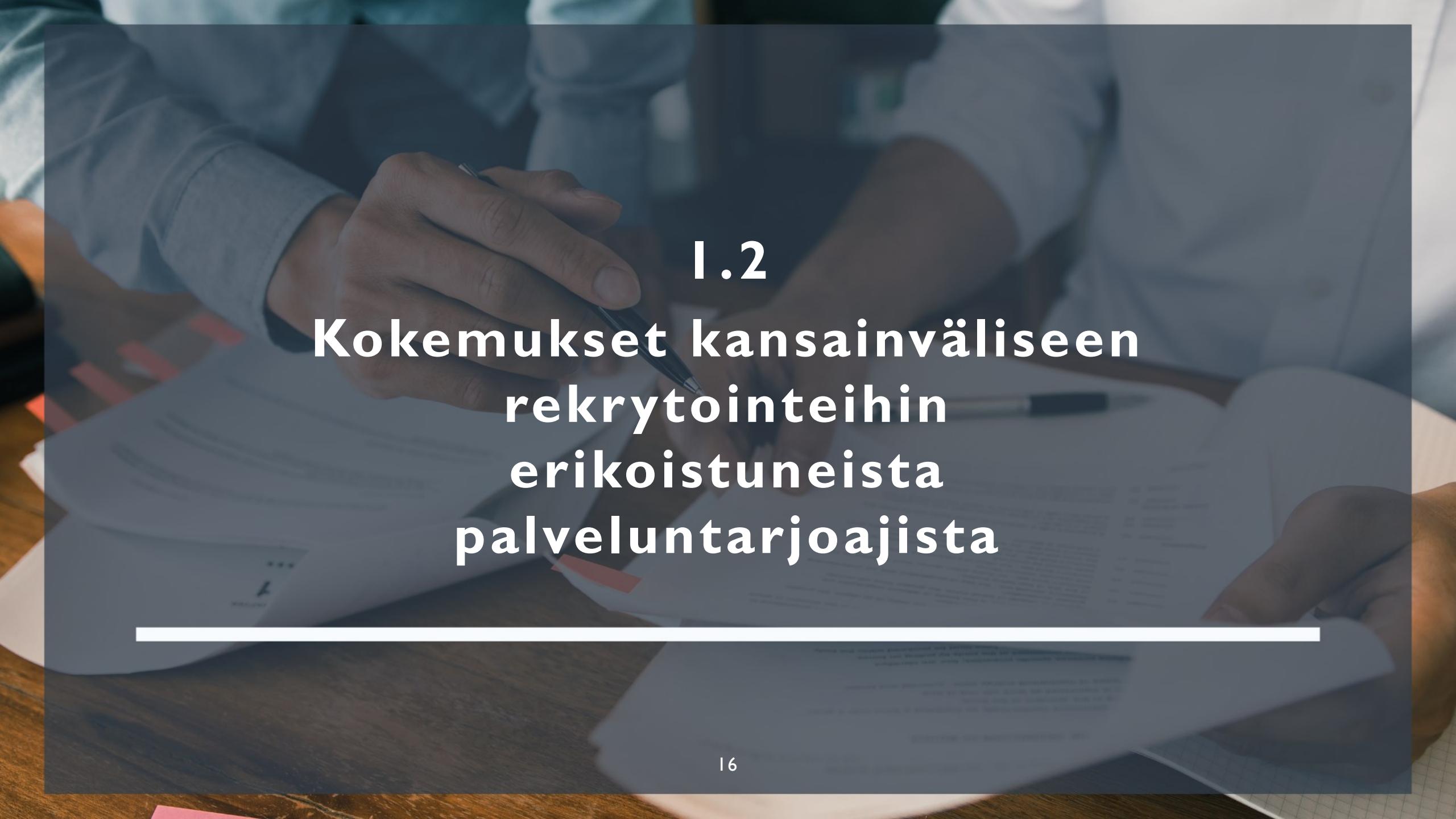
Osa haastatelluista henkilöstöjohtajista peräänkuuluttaa strategisesti suunnitelmallisempaa lähestymistapaa kansainväliseen rekrytointiin:

”Katsotaan kauhean lähelle. Elikkä kun nyt just on nippanappa että pärjätään, niin myöskin tästä johtamisesta puuttuu ehkä semmoinen strategisempi suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus, että 3-5 vuoden päähän tarvitaan. Eletään aika lailla siinä operatiivisessa arjen pyöryksessä, eikä osata katsoa kohti tulevaisuutta. (Henkilöstöjohtaja)

Strategisempaa otetta kaivataan myös organisaatioiden sisäiseen viestintään. Johdon pitäisi viestiä ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä positiivisemmin yhtenä ratkaisuna henkilöstövajeeseen. Nyt viestinnässä korostuu usein henkilöstön ylimääräinen kuormitus:

”Johdon rooli on myös tosi tärkeä. Ja jollain tavalla ehkä mä ite nään tällä hetkellä isona haasteena sen, että johtajat puhuu ulkomaalaisista hoitajista just usein taakkana ja semmosena, että on paljon sitä vaivaa ja kielen opiskelua. Heidän pitäis ehkä viestiä huomattavasti positiivisemmin. (Henkilöstöjohtaja)

Tutkimusten perusteella kansainvälisessä rekrytoinnissa on olennaista, että yhdenvertaisuuden periaatteet ja moninaisuuden hyväksyminen toteutuvat johtamisessa ja organisaation joka tasolla (Vartiainen 2019).



1.2

Kokemukset kansainväliseen rekrytointeihin erikoistuneista palveluntarjoajista

Taustaksi

Tässä osiossa tarkastellaan ensin kansainväliseen rekrytointiin liittyviä eettisiä kysymyksiä. Sen jälkeen käsitellään kunta- ja hyvinvointialueiden ja ulkomailta rekrytoitujen kokemuksia kansainväliseen rekrytointiin erikoistuneista palveluntarjoajista.

Hyvinvointialueet ja kunnat ovat ulkoistaneet kansainväliset rekrytointipalvelut yksityisille henkilöstöpalveluyrityksille. Yritykset tarjoavat ulkomailta asuville työnhakijoille myös lähtömaassa annettavaa kieli- ja kulttuurikoulutusta ja Suomeen tultaessa asettautumispalveluita, kuten asumisjärjestelyjen hoitamisen.

Viime vuosina kansainvälisessä rekrytoinnissa on tunnistettu monenlaisia epäkohtia. Sosiaali- ja terveysministeriön viime vuonna julkaisemat vastuullisuussuositukset korostavat, että läpinäkyvä ja dokumentoitu systemaattinen rekrytointiprosessi vähentää riskejä siihen, että työntekijät joutuisivat kokemaan lainvastaista tai epäasiallista kohtelua missään rekrytoinnin vaiheessa (sosiaali- ja terveysministeriö 2023).

Tiivistelmä tuloksista

- Osa haastatelluista henkilöstöjohtajista on huolissaan kansainväliseen rekrytointiin liittyvistä eettisistä kysymyksistä. Palveluntarjoajien eettisen toiminnan varmistamista pidetään tärkeänä, mutta haastavana.
- Hyvinvointialueiden ja kuntien kokemukset ulkomailta rekrytoinnista ovat pääasiassa myönteisiä.
- Osalla on aiempia huonoja kokemuksia edellisistä palveluntarjoajista, EU:n sisäisestä rekrytoinnista ja oppilaitosyhteistyöstä, mutta nykyisiin palveluntarjoajiin ollaan tyytyväisiä.

Haastatellut henkilöstöjohtajat korostavat, että kansainväliseen rekrytointiin liittyy monia eettisiä kysymyksiä, joita on tärkeä huomioida ennen rekrytointiprosessia ja sen aikana.

Monet kunnat ja hyvinvointialueet eivät rekrytoi lainkaan ulkomailta. Haastatellut henkilöstöjohtajat kertovat osasyiksi sen, että heidän on ollut vaikeaa löytää luotettavia palveluntuottajia. Haastateltavat nostavat esiin prosessiin liittyviä eettisiä huolia:

”*Meille tulee tosi paljon yhteydenottoja erilaisilta tahoilta, jotka tarjoavat ulkomaalaista työvoimaa. Se tuntuu aika villiltä tällä hetkellä, se markkina. Siellä on ehkä vielä sellaisia epäselvyyksiä, että millä tavalla toimitaan moraalisesti kestävällä tavalla, että voidaan lähteä tällaiseen mukaan. Ettei siellä ole minkäänlaisia ihmiskauppaan viittaavia asioita taustalla, eikä sitten aiheuteta myöskään lähtömaahan mitään, heidän yhteiskunnalleen ongelmia sillä, että rekrytoidaan sieltä osaavaa henkilökuntaa pois. Ei ole haluttu lähteä vielä siinä ihan tämän ensimmäisen aallon kärjessä ihan sen takia, että on vielä niin paljon epäselviä kysymyksiä.* (Henkilöstöjohtaja)

Suomi on sitoutunut siihen, ettei se rekrytoi WHO:n listaamista riskimaista, joiden oma terveydenhuolto on kriittisellä tasolla eikä kestä sitä, että suuri joukko terveydenhuollon ammattilaisia siirtyy ulkomaille töihin. ILO ja WHO suosittelevat käyttämään vain sellaisia yrityksiä, jotka sitoutuvat eettisen rekrytoinnin periaatteisiin toiminnassaan, eivätkä peri esimerkiksi rekrytointimaksuja työnhakijoilta (Koivuniemi 2023).

Osa henkilöstöjohtajista on huolissaan palveluntarjoajien auditoinnin puutteesta rekrytointiprosessissa. Auditoinnilla viitataan laadunvalvonnalliseen ja riippumattomaan prosessiin, jossa arvioidaan organisaation toimintaa, prosesseja ja dokumentaatiota ja verrataan niitä erilaisiin vaatimuksiin.

*Täytyy ihan rehellisyyden nimissä sanoa, että aina miettii sitä eettistä puolta. Eettisen puolen auditointi ja se, mitä
” tapahtuu siinä rekrytointiprosessissa siellä lähtömaassa, niin se kuva jää tilaajalle tosi hämäräksi. Ja sitä
viestiähän tulee paljon niiltä työntekijöiltä. (Henkilöstöjohtaja)*

Prosessia hankaloittaa lainsäädännön puuttuminen sote-alan kansainvälisessä rekrytointitoiminnassa (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022). Sääntelemätön toimintakenttä altistaa pahimmillaan eettisesti kestävämmälle toiminnalle.

Haastateltavat toivovat, että palveluntuottajat olisivat lisensoituja, jolloin toiminnan eettisyydestä pystyttäisiin paremmin varmistumaan kilpailutusprosessin aikana. Heillä on huolta myös kansainvälisen rekrytoinnin mainehaitoista, jos prosessissa ilmenee epäkohtia.

*Ehkä mulla on semmoinen pelko tässä kaiken kaikkiaan, että tämä oikeasti lähtee laukalle. Kun siellä on näitä
kaikennäköisiä yksityisyrittäjiä, jotka sitten lupaa kuun taivalta näille paremman elämän toivossa tänne lähteville.
” Ja sitten, jos siinä tapahtuukin näitä epäkohtia, niin sehän tahraa koko tämän kokonaisuuden maineen. Vähän on
semmoinen pelko, että tämä ei ole nyt kenenkään käsissä, tämä kv-rekrytointi. – – Pikkasen on sellainen villin
lännen meininki tällä hetkellä. (Henkilöstöjohtaja)*

Henkilöstöjohtajat kertovat pohtineensa eettisyyttä myös siitä näkökulmasta, millaisella profiililla he aikovat jatkossa rekrytoida ulkomailta. Osa piti ongelmallisena sitä, että sairaanhoitajakoulutuksen saaneita houkutellaan Suomeen hoiva-avustajiksi tai lähihoitajiksi. Heidän mukaansa ei ole kestäväää eikä eettistä, että korkeasti koulutettuja terveydenhuollon ammattilaisia rekrytoidaan avustaviin tehtäviin.

Suurin pula on heidän mukaansa nimenomaan hoiva-avustajista ja lähihoitajista vanhustenhoidon puolella, jolloin sairaanhoitajana tulleet eivät pääse helposti pätevöitymään koulutustaan vastaaviin töihin.

Henkilöstöjohtajat pohtivat rekrytoinnin eettisyyttä myös yksilölähtöisyyden kannalta. He peräänkuuluttavat, että työnantajien tulisi paremmin perehtyä siihen, mitä kansainvälinen työntekijä aidosti haluaa. Näin tehdään samoin myös muidenkin työntekijöiden kohdalla, kun heitä rekrytoidaan tiettyihin tehtäviin.

”*Kansainvälinen rekrytointi ei eroa siitä, että pitäis kuunnella enemmän näiden työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita. Kun he tulee kaukaa, niin erityisen tärkeää on se, että se kuuleminen tehdään siinä vaiheessa, kun ihmiset on ollu täällä vähän aikaa ja heille etsitään heille räätälöityjä ratkaisuja. Sillä myös pystytään sitä pitovoimaa parantaan.* (Henkilöstöjohtaja)

Haastatellut henkilöstöjohtajat kertovat, että esimerkiksi filippiiniläisiä sairaanhoitajia on rekrytoitu heidän alueilleen Lähi-idästä. Osalla **ulkomailta rekrytoiduilla haastateltavilla** oli huolta rekrytoinnin eettisyydestä silloin, kun sairaanhoitajia rekrytoidaan muualta kuin suoraan kotimaasta. Kahdenvälisen sopimusten puuttuminen ja muista maista rekrytoiminen saattaa altistaa hyväksikäytölle:

” *There is an ongoing trend at the moment that in Philippines alone, there is this recruitment from, not in the Philippines, but then they are recruiting Filipino nurses from the other countries like Saudi Arabia, Qatar. You know, it's a cross-country thing and this is quite a little bit alarming for us since the Philippine government is very clear that there might be ihmiskauppaa. (Sairaanhoitaja)*

Sosiaali- ja terveysministeriön johtama työryhmä on laatinut suunnitelman, jonka osana on valmisteltu kolmansien maiden kanssa tehtäviä sopimuksia, joiden on tarkoitus helpottaa sote-henkilöstön rekrytoimista Suomeen. Kahdenvälisiä sopimuksia pyritään tekemään ensisijaisesti Intian kanssa ja toissijaisesti yhteistyötä on harkittu Vietnamin ja Filippiinien kanssa. Taustalla on rekrytoinnin sujuvoittamisen lisäksi myös tarve varmistaa, että työllistäminen on eettisesti kestävää.

Henkilöstöjohtajat ovat palvelun- tarjoajiin pääosin tyytyväisiä

Valtaosa haastatelluista hyvinvointialueiden ja kuntien henkilöstöjohtajista on ollut pääosin tyytyväisiä valittuihin rekrytointipalveluntarjoajiin.

Monella on kokemusta siitä, että toimintaa on kehitetty yhdessä palveluntuottajan kanssa rekrytointiprosessin aikana ja sen jälkeen. Hyviä kokemuksia on saatu esimerkiksi säännöllisistä seurantakokouksista.

Osa kuitenkin kokee, ettei rekrytointiyritysten järjestämä kotouttaminen ole ollut riittävää.



No meillä on oikeastaan yhteistyö sujunut hyvin. Me pidetään säännöllisiä seurantakokouksia ja aina kun tulee uusi ryhmä, niin tämä meidän välittäjätaho on sitten mukana viikoittaisissa seurantakokouksissa, missä me katsotaan, miten hommat on toiminut, koska aina tulee jotain yllätyksiä. (Henkilöstöjohtaja)

Osalla huonoja kokemuksia EU:n sisäisestä rekrytoinnista ja oppilaitosyhteistyöstä

Osalla on aiempia huonoja
kokemuksia yhteistyöstä
palveluntarjoajien tai oppilaitosten
kanssa.

Huonoja kokemuksia on ollut osalla
myös EU:n sisäisestä rekrytoinnista.

Odotukset ja tulokset eivät olleet
kohdanneet, sillä prosessin päätteeksi
osaa rekrytoitavista ei oltu pystytty
työllistämään ja osa heistä oli myös
tippunut omasta halustaan pois
kesken prosessin saatuaan
houkuttelevamman tarjouksen
muualta.



*Oppilaitosten kanssa en ryhdy enää mihinkään
yhteistyöhön, että kyllä ne on nää tämmöiset
firmat, jotka sitten osaa sen homman Ja voi
luottaa sitten kaikkeen siihen eettisyyteen.
(Henkilöstöjohtaja)*

*On hyvin suunnittelematon prosessi ollu [EU-
rekryssä] ja erittäin vaikee rekrytointikumppanin
kanssa se yhteistyö. Ei oo sellasta
suunnitelmallisuutta, ei tunneta sote-maailmaa
oikeestaan, eikä sote-organisaation pelisääntöjä,
mikä tuo sit haasteita siihen. Sit siinä näkyy myös
ne tulokset sillä tavalla, että niitä henkilöitä ei oo
pystytty rekrytoimaan. EU:n sisäinen rekrytointi
on tosi vaikeeta ja ihmisillä on vaihtoehtoja, niillä
rekrytoitavillakin. (Henkilöstöjohtaja)*

Ulkomailta rekrytoitujen kokemukset rekrytointiprosessista ovat vaihtelevia. Osa Suomeen rekrytoiduista oli pääasiassa tyytyväinen saamaansa lähtömaakoulutukseen ja viestinnän läpinäkyvyyteen. He pitivät tärkeänä sitä, että rekrytointiprosessin alussa heille oli kerrottu avoimesti, millaisiin tehtäviin sairaanhoitajan koulutuksella voi hoiva-avustajana työllistyä.

”*They were very clear to us at that time that they were not hiring lähihoitaja nurses, but they are hiring nurse assistants for the different nursing homes in Finland. They were very clear about what's the work of the nurse assistant and that we don't handle any medications and it's all about basic care. And they are trying to be clear because we are nurses. So they are anticipating that there would be miscommunication with how we handle responsibilities when we move to Finland. And for us, it was very good that we know what's waiting for us here in Finland. (Sairaanhoitaja)*

Avointa viestintää pidetään tärkeänä myös oikeanlaisten odotusten asettamiseksi. Tutkimuksissa on tunnistettu, että ulkomaiset rekrytoijat markkinoivat työmahdollisuuksia Suomessa usein väärillä odotuksilla (Pitkänen & Vartiainen 2020, Alho 2023). Kuvamateriaali viittaa sairaanhoitajan kliiniseen työhön, vaikka todellisuudessa hoiva-avustajan työhön kuuluu yleensä perushoidollisia tehtäviä.

Haastateltavien kokemuksissa on eroja. Osa ulkomailta rekrytoiduista peräänkuuluttaa läpinäkyvämpää rekrytointiprosessia. Heillä oli ollut epäselvyyksiä muun muassa palkanmaksun ja oleskelulupien pituuksien suhteen, mikä oli heikentänyt heidän luottamustaan sekä palveluntarjoajiin että suomalaisiin työnantajiin.



1.3. Kokemukset rekrytointiprosessista Suomen sisältä

Taustaksi

Tässä osiossa tarkastellaan kunta- ja hyvinvointialueiden ja Suomessa jo asuneiden maahanmuuttajien kokemuksia rekrytointiprosessista Suomen sisällä.

Suomessa asuvien maahanmuuttajien rekrytointiin liittyvät osin erilaiset kysymykset kuin suoraan ulkomailta rekrytoituihin. Tiedostamattomat ennakkoluulot voivat tulla rekrytoinnin esteeksi silloin, kun hakijoiden joukossa on maahanmuuttajataustaisia henkilöitä (Mönkäre & Välimäki 2021).

Tutkimuksessa on tunnistettu, että maassa jo asuvien maahanmuuttajien kouluttaminen ja työllistäminen tulisi nähdä yhtenä keinona sote-alan henkilöstön riittävyyden turvaamiseen kansainvälisen rekrytoinnin rinnalla (Koivuniemi 2023).

Tiivistelmä tuloksista

- Haastatellut henkilöstöjohtajat eivät tunnista syrjintää työnhakuvaiheessa alalla vallitsevan työvoimapulan vuoksi.
- Myös maahanmuuttajataustaisten työnhakukokemukset ovat pääasiassa myönteisiä.
- Anonyymia rekrytointia on pidetty hyvänä keinona tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistamiseen ja sitä kautta työyhteisön diversiteetin kasvattamiseen.

Maahanmuuttaja- taustaisia ei erikseen huomioida työpaikka- ilmoituksissa Suomen sisältä rekrytoitaessa

Useimmilla haastatelluilla kunta- ja hyvinvointialueilla ei ole ollut erillistä mainontaa Suomessa asuville maahanmuuttajataustaisille. Markkinointia kohdennetaan heidän mukaansa yhtälailla kaikille. Osa **henkilöstöjohtajista** kuitenkin kertoo, että haluaa antaa itsestään monikulttuurisuutta tukevan työnantajakuvan diversiteettiä korostavan kuvamateriaalin avulla.

Osa hyvinvointialueista myös kertoo avoimesti työnhakuilmoituksissa tarjoavansa työaikana tapahtuvaa ja ammattisanaston kehittymistä tukevaa kielikoulutusta.

Toisaalta muutama sote-alan henkilöstöjohtajista ei pidä erillistä mainontaa tarpeellisena alueilla, joilla on jo paljon eritaustaisia työntekijöitä:

” Itse jotenkin näen, että osittainhan tässä hoitotyöllä ollaan jo ehkä ohitettu se vaihe, missä pitäisi erityisesti kohdentaa mainontaa maahanmuuttajille, koska se on nyt jo yleistä, että tulee hyvin paljon eritaustaisia työntekijöitä hoitotyölle. (Henkilöstöjohtaja)

Ulkomaalaistaustaiset haastatellut toivovat, että työpaikkailmoituksia julkaistaisiin myös englannin kielellä, jotta markkinointi olisi paremmin kohdennettua ja ymmärrettävää myös vasta suomen kieltä opetteleville.

Henkilöstö- johtajat eivät tunnista syrjintää työnhaku- vaiheessa

Hyvinvointialueiden **henkilöstöjohtajat** eivät tunnista, että työnhakuvaiheessa tapahtuisi syrjintää heidän alallaan. Monet haastateltavat kertovat noudattavansa rekrytoinnissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Kunta-alalla hyviä kokemuksia oli saatu esimerkiksi keskitetystä rekrytoinnista, jossa rekrytointiasiantuntija on mukana objektiivisena ulkopuolisena lähijohtajan tukena.

Heidän mukaansa vaikean henkilöstötilanteen vuoksi kaikki pätevät ja riittävän kielitaitoiset työntekijät palkataan taustasta riippumatta.

” *No tosta mulla ei siis oo kokemusta, että olis työnhaussa syrjintää. Se rooteloituu aika pitkälti siihen kielikysymykseen, että pystytäänkö palkkaamaan. Ja tässä resurssipulassa, niin jos kaikki, pätevyys on kunnossa ja on sopiva ja kielitaito on sellainen, että pystytään palkkaamaan, niin kyllä palkataan. Sillä ei ole väliä, että mistä se ihminen siinä kohti tulee. (Henkilöstöjohtaja)*

Saman havainnon työnhakuvaiheesta ovat tehneet myös kuntien henkilöstöjohtajat:

” *Ja sitten toisaalta, jos ajatellaan sitä varhaiskasvatustakin, niin siellähän on semmoinen työvoiman saamisen haaste, että jokainen käsipari on tervetullut. (Henkilöstöjohtaja)*

Toisaalta osa tunnisti, että vaikka syrjintää ja rasismia ei pääsääntöisesti ole työnhakuvaiheessa, työpaikoilla sitä kuitenkin esiintyy.

Suomessa asuvien maahanmuuttaja- taustaisten työnhaku- kokemukset myönteisiä

Valtaosalla sote-alalla työskentelevällä maahanmuuttajataustaisella haastateltavalla oli myönteisiä kokemuksia työnhasta, sillä myös heidän mukaansa työntekijäpulan vuoksi töitä on sote- ja vakapuolella hyvin tarjolla. Jotkut olivat kuitenkin kokeneet syrjintää työnhakuvaiheessa.

Työvoimapolitiittisella tilanteella ja alalla näyttäisi olevan vaikutusta syrjinnän kokemuksiin työnhakuvaiheessa. E2 Tutkimuksen (2023) kansainvälisiä osaajia käsittelevän tutkimuksen mukaan lähes 40 prosenttia työtä tekevistä tai hakevista sekä kumppanin vuoksi muuttaneista ulkomaalaisista on kokenut syrjintää suomalaisessa työelämässä. Syrjintää oli koettu erityisesti työnhakuvaiheessa.

Toisaalta myös tutkimuksen mukaan töiden löytämiseen liittyvät haasteet ovat ulkomaalaisten osaajien kohdalla osin alakohtaisia. Haastatteluaineiston perusteella sote-alalla ja varhaiskasvatuksessa vastaavat ongelmat eivät näytä painottuvan työnhakuun.

Moni maahanmuuttajataustaisista haastateltavista kertoi löytäneensä helposti omaa osaamistaan ja kiinnostustaan vastaavan työn. Töitä oli etsitty esimerkiksi Kuntarekryn ja Facebook-mainosten avulla sekä ystävien vinkkaamana.

Osalla henkilöstöjohtajista on hyviä kokemuksia anonyymista rekrytoinnista maahanmuuttaja-taustaisten työllistämisessä. Erityisesti kunta-alalla on kokemuksia siitä, että anonyymi rekrytointi on auttanut tunnistamaan tiedostamattomia ennakoluuloja ja sen avulla on tavoitettu monimuotoisempi hakijajoukko:

”Tykätään käyttää sitä ihan siitä syystä, että se jotenkin, vaikka kuinka on tietoinen niistä mahdollisista ennakoluuloista, niin se on silti helppo valita niitä omannäköisiä ja saman koulutuksen käyneitä ihmisiä haastatteluun. Musta on ollut hirveän hyvä systeemi ja mä näkisin, että meillä on myös jotenkin monimuotoistunut se hakijakunta sen anonyymirekrytoinnin kautta, että ehkä uskalletaan sitten mieluummin hakea, kun ei tarvitse pelätä sen nimen näkymistä.
(Henkilöstöjohtaja)

Myös aiempi tutkimus tukee havaintoa siitä, että työnantajilla voi olla tunnistamattomia ennakoluuloja, jolloin anonyymi rekrytointi voi auttaa monimuotoisuuden huomioimisessa (Rask & Nykänen et al. 2021). Se ei ratkaise työnhakuvaiheeseen liittyvää syrjintää, mutta se nähdään kuitenkin tärkeänä osa keinovalikoimaa.

Hyvinvointialueiden perustamisen ja eri organisaatioiden yhteensovittamisen aiheuttaman työmäärän vuoksi monilla alueilla ei ole vielä otettu anonyymia rekrytointia käyttöön. Moni haastateltava kertoo kuitenkin pohtineensa sen hyödyntämistä. Tarvetta on myös luoda mittareita, joilla saadaan dataa rekrytoinnin vaikuttavuudesta. Joillakin alueilla rekrytointijärjestelmää on kehitetty viime aikoina niin, että se mahdollistaa anonyymin rekrytoinnin. Myös Kuntarekry-järjestelmän kautta sen hyödyntämistä pidetään toimivana.

Paikataanko ilmaisilla harjoitteluilla työntekijäpulaa varhaiskasvatuksessa?

Osalla ulkomaalaistaustaisilla kasvatusalalla työskentelevillä on huolta ilmaisen työvoiman hyväksikäytöstä varhaiskasvatuksen yksiköissä. Heidän mukaansa ongelmat liittyvät TE-toimiston tarjoamaan kotoutumiskoulutukseen, johon kuuluu kieliharjoittelu osana pyrkimystä parantaa maahanmuuttajien valmiuksia työllistyä.

Maahanmuuttajia sijoittuu usein päiväkoteihin harjoittelemaan kieltä. Osa haastatelluista kasvatusalalla työskentelevistä maahanmuuttajista näkee, että ilmaisella harjoittelulla pyritään paikkaamaan varhaiskasvatuksen työvoimapulaa. Kielitaidon opettelu ei toteudu, jos harjoittelija joutuu yksin vastuuseen lapsiryhmästä.



There is one thing that I also believe should change. Right now the language training courses that take place via the TE unfortunately make the TE look like a temp agency and this leaves people open to vulnerability and exploitation. So these courses are used to actually supply staff to kindergartens, for example, for free. And this should end. (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Kunta-alan henkilöstöjohtajat kertovat rekrytoinnin vaikeuksista ukrainalaisten pakolaisten kohdalla. Joissakin kunnissa oli palkattu heitä määräaikaisiin päivähoidon avustaviin tehtäviin, mutta ilman lakisääteistä rikosrekisteriotetta työntekijöille oli pystytty tekemään vain kuukauden työsopimukset kerrallaan. Tilannetta oli vaikeuttanut se, ettei yhteistä kieltä välttämättä ollut, joten esihenkilöiden oli ollut vaikeaa opastaa työntekijöitä selvitysprosessissa. Rikostaustan selvittäminen oli lopulta osoittautunut mahdottomaksi.

Moni kunta-alan henkilöstöjohtaja tunnistaa tarpeen ulkomaalaiselle työvoimalle varhaiskasvatuksen puolella, mutta pitää prosessia liian byrokraattisesti raskaana jo muutenkin kuormittuneille rekrytoinnista vastaaville esihenkilöille:

” Se on mahdoton viidakko se lomakemäärä siellä. Että esimerkiksi yksittäinen päiväkodin johtaja, jolla ei välttämättä ole minkäänlaista aikaisempaa käsitystä näistä, niin hän saattaa olla rekrytoinnin este. Hän ei viitsi, kun hän näkee sen mahdottomuuden, ja päättää että hän ei tähän ryhdy.
(Henkilöstöjohtaja)

Myös **kasvatusalalla työskentelevillä haastatelluilla** on kokemusta, että heille on tarjottu vain määräaikaisia sopimuksia. Osa pitää käytäntöä ulkomaalaistaustaisia syrjivänä.

A photograph of a person in a blue cardigan assisting an elderly woman in a chair. The person is holding the woman's hands, possibly showing her something on a small device. The woman is wearing glasses and a light-colored top. The background is a bright, indoor setting.

I.4

Kielitaitokysymykset ulkomaalaisten rekrytoinnissa

Taustaksi

Tässä osiossa tarkastellaan kielitaitokysymyksiä ulkomaalaisten rekrytoinnissa.

Ammattioikeuksia hakevan terveydenhuollon ammattilaisen on osoitettava Valviralle kielitodistuksella, että hänen suomen tai ruotsin kielen taitonsa on riittävä työtehtävien vaatimuksiin. Kielitaitovaatimukset koskevat sekä suoraan ulkomailta rekrytoituja että Suomessa jo asuneita maahanmuuttajia.

Kielitaidon voi osoittaa valtionhallinnon kielitutkinnolla tai yleisellä kielitutkinnolla (YKI). Valtionhallinnon kielitutkinnosta vaaditaan vähintään tyydyttävä taitotaso kaikilta osa-alueilta. Yleisestä kielitutkinnosta vaaditaan vähintään keskitason tutkinto (tasot 3–4, B1–B2) siten, että kaikki osa-alueet ovat vähintään 3 samassa kokeessa (Valvira 2024).

Valtiontalouden tarkastusvirasto (2022) suosittelee, että ministeriöiden tulisi arvioida kielitaitoa koskevan pykälän täsmentämistä ja sitä minkä tasoista kielitaitoa nykypäivän sote-alan tehtävissä vaaditaan.

Tiivistelmä tuloksista

- Puutteellinen kielitaito nähdään merkittävänä kansainvälisen rekrytoinnin pullonkaulana.
- Osa haastatelluista hyvinvointialueiden henkilöstöjohtajista toivoo, että kielitodistuksen saamiseksi vaadittaa kielitaitotasoa nostettaisiin.
- Osa puolestaan näkee, että kielitaitovaatimuksista voitaisiin joustaa rekrytointivaiheessa ja panostaa laadukkaaseen kielikoulutukseen työn ohessa.
- Kunta-alalla ollaan hyvinvointialueita valmiimpia joustamaan kielitaitovaatimuksista.

Puutteellinen kielitaito rekrytoinnin pullonkaulana

Moni henkilöstöjohtaja näkee kielitaidon puutteet esteenä tai haasteena kansainvälisessä rekrytoinnissa. Potilasturvallisuuden vuoksi sote-alalla on välttämätöntä osata suomea tai ruotsia.

Kielikoulutukseen kaivataan valtakunnallisia ratkaisuja, jotta ulkomailta rekrytoitujen ja maassa jo pidempään asuneiden maahanmuuttajien kielen oppimista saadaan tehostettua ja joustavoitettua.

Kaksikielisillä alueilla haasteena on se, rekrytoidaanko suomea vai ruotsia osaavia ulkomaalaistaustaisia. Haastateltavien mukaan ei voida olettaa, että rekrytoitava osaa molempia vieraita kieliä.



*Juuri tämä kielitaitovaatimus on tietysti täällä sote-pela[pelastustoimi]-alalla toimiessa nyt se, mihinkä se [rekrytointi] on töksähtänyt. Vaikka me kuinka nyt haaveiltiin, et kun tännekin meidän alueelle tuli paljon Ukrainasta henkilöitä, että nyt varmaan saatas nopea työllistämisprosessikin aikaiseksi, niin tää on nyt se este kyllä.
(Henkilöstöjohtaja)*

Kielikysymyksistä voi aiheutua kitkaa työntekijöiden välille

Kielitaito ei haastateltujen henkilöstöjohtajien mukaan välttämättä kehity riittävästi, jos valtaosa työntekijöistä on vieraskielisiä. Tämä koskee erityisesti pääkaupunkiseutua, jossa on ulkomailta rekrytoitujen lisäksi huomattava määrä ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä:

”*Sit jos työyhteisössä on vaikka 70 prosenttia se vieraskielisten osuus, niin se kielitaitohan ei kartu sillon myöskään siinä ryhmässä. Siellä ei ole natiivipuhujia, jotka tavallaan tukisivat sitä ja olisivat ehkä korjaamassa ja auttamassa sen oikeen terminologian löytämisessä ja muussa, niin se korostuu kyl viel entisestään koko ajan ainakin pääkaupunkiseudulla.* (Henkilöstöjohtaja)

Kielitaidon puutteet kuormittavat henkilöstöjohtajien mukaan myös työyhteisöä ja aiheuttavat joissain tapauksissa myös kitkaa työntekijöiden välille:

”*Se kielitaito ei myöskään kehity, jos valtaosa on vieraskielisiä. Sit taas toisaalta se natiiviporukka siellä kuormittuu, koska he tavallaan varmasti selvittävät montaa eri asiaa myös sen oman työnsä lisäksi.* (Henkilöstöjohtaja)

Osa haastatelluista henkilöstöjohtajista kertoo, että joissakin tapauksissa ulkomailta rekrytoidun kielitaito on voinut myös taantua, jos suomen kielen käyttö jää työtilanteita lukuun ottamatta vähäiseksi.

Osa toivoo tiukempia kielitaitovaatimuksia

Hyvinvointialueiden henkilöstöjohtajat pitävät kielitaitovaatimusta tärkeänä potilasturvallisuuden takia. Näkemykset eroavat sen suhteen, pitäisikö kielitaitovaatimuksissa joustaa jonkin verran vai kiristää niitä. Osa toivoo tiukempia kielitaitovaatimuksia Valviran ammatinoikeusluvan saamiseen. Laillistamishakemuksen yhteydessä hakijan on esitettävä todistus siitä, että hän on suorittanut yleisestä kielitutkinnosta (YKI) vähintään keskitason tutkinnon eli tasot 3-4 kaikilta osa-alueilta.

Osa haastateltavista toivoo, että Valvira nostaisi kielitaitovaatimusta YKI4-tasolle, jotta ammattikorkeakoulujen tulisi panostaa vielä enemmän ulkomaalaistaustaisten kielikoulutukseen opintojen aikana ja valmistaa opiskelijoita paremmin työelämään. YKI4-taso vastaa eurooppalaisen viitekehyksen tasoa B2, jonka taitaja ymmärtää yleiskielistä puhetta useimmissa sosiaalisen elämän, työelämän ja koulutuksen tilanteissa.

” Jos Valvira nostais sen sinne YKI4:seen, mitä opetus- ja kulttuuriministeriö siis jo kymmenen vuotta sitten suositteli, niin se ohjais niitä ammattikorkeakouluja siihen, toisaalta myös lisäis sen henkilön omaa motivaatiota opiskella lisää, että voi tehdä sitä työtä. (Henkilöstöjohtaja)

Toisaalta on tärkeää huomioida, että tutkimuksissa on havaittu myös, että potilasturvallisuuden varmistamisen perusteella on voitu pitää hyväksyttävänä ulkomaalaistaustaisten sairaanhoitajien työskentelyä koulutustaan alemmissa tehtävissä. Tuolloin oletettu suomen kielen taidon heikkous on voinut estää hoitajia kehittämästä ammatillista osaamistaan (Vartiainen 2019).

Osa joustaisi
kielitaito-
vaatimuksissa
rekrytointivaiheessa
ja panostaisi
tehokkaaseen
kielikoulutukseen

Osa hyvinvointialueiden haastatelluista kuvaa, että kielitaito voi aidosti lähteä kehittymään vasta, kun ulkomailta rekrytoitu on kieliympäristössä, jossa suomen kieltä kuulee ja pääsee harjoittelemaan. Kielitaitovaatimuksissa voisi siten heidän mukaansa joustaa rekrytointivaiheessa ja panostaa kielikoulutukseen erityisesti sen jälkeen, kun työntekijä on saapunut maahan.

Tutkimus tukee havaintoja, sillä kieltä opitaan parhaiten vuorovaikutuksessa sen käyttöympäristössä ja osallistumalla yhteisön käytäntöihin (Vartiainen 2019). Työkielen voi siten oppia parhaiten vain osana yhteisöä.

Osa pohtii vaatimusten madaltamista tulevaisuudessa myös tekoälyn kannalta:

Itse ajattelen jopa niin, että me voisimme olla avoimempia sille, että tarvitseeko sitä kielitaitoa tulevaisuudessa, kun meillä on tekoälyt, jotka voi muuntaa sen suomen kielelle tästä näin vaan sen oman puheen. Vaikeita kysymyksiä, mutta tekoälyn aikana, niin kyllähän se tekoäly varmaan kääntäis aika nopeasti sen filippiinin kielellä kirjoitetun tekstin sinne Apottiin suomen kielellä, jos se sinne ohjelmoidaan. (Henkilöstöjohtaja)

Kuntapuolella ollaan valmiimpia joustamaan kielitaitovaatimuksista. Kunta-alan haastateltavat peräänkuuluttavat joustoa kielitaitovaatimuksiin ja tehtävänkuvien muokkaukseen:

Siitä pitäisi julkisella puolella tulla entistäkin ketterämpää. Se on tavallaan tehty siihen samaan himmeliin: vakanssi, kelpoisuusvaatimus, tehtäväkohtainen palkka. Ne sitovat toinen toisiaan. Se on tehty eri aikakaudella, mitä me nyt eletään. (Henkilöstöjohtaja)

Aineistossa nousee esille kriittisyys englanninkielisiä sairaanhoitajien tutkinto-ohjelmia kohtaan. Maahanmuuttajien on mahdollista suorittaa sairaanhoitajan tutkinto Suomessa englanninkielisissä ohjelmissa, eikä Valvira edellytä heiltä YKI3-kielitaitotasoa, koska tutkinto lasketaan suomalaiseksi.

Haastateltavien mukaan englanninkielisissä ohjelmissa opiskelleiden suomen kielen taito jää puutteelliseksi ja vastuu kielenopetuksesta työnantajalle:

”Valtaosahan niistä osaajista, jotka on siis englannin kielellä opiskelleet, niin on vielä tosi paljon alle sen tason, mitä Valvirakaan edellyttää. – Työpaikoilla tietenkin järjestetään runsaasti sitä kielikoulutusta, mutta sehän ei tietenkään oo yhtä tehokasta kun mitä se ois, jos se ois semmosta systemaattista opintojen ohessa suoritettuna. (Henkilöstöjohtaja)

Haastateltavien mukaan englanninkielisen tutkinnon suorittaneet lähtevät myös todennäköisemmin ulkomaille töihin puutteellisen kielitaidon vuoksi. Heidän mukaansa englanninkielisen tutkinnon suorittaneille tulisi asettaa samat kielitaitovaatimukset kuin ulkomailla tutkinnon suorittaneille.

”Sitten tulee nää aivan täysin ummikkona rekrytoidut, jotka käyvät täysin englanninkielisen koulutuksen. Ne saa hirveän hyvän suomalaisen tutkinnon, jolla ne ei tee mitään, koska ne eivät työllisty, koska ne eivät osaa suomen kieltä. Sittenhän sen varmaan aika nopeastikin pystyy kyllä laskemaan yks ynnä yks, että sittenhän he lähtevät jonnekin muualle töihin. (Henkilöstöjohtaja)

Kielen oppimista tulisi arvioida työssäoppimisen aikana

Osalla henkilöstöjohtajista on huolta siitä, osataanko työpaikoilla arvioida riittävän hyvin työntekijöiden kielitaitoa.

Osa liitti tässäkin tapauksessa kielitaidon puutteet myös potilasturvallisuuden vaarantumiseen.

Kielen oppimista tulisi heidän mukaansa porrastaa erilaisilla kielitaitotesteillä työn aikana, eikä vain rekrytointivaiheessa.



*Kielitaitoa pitäisi varmaan arvioida jotenkin. Nythän se jää esihenkilöiden mutu-arvioinniksi, eli siihen pitäisi luoda joku järjestelmä, että miten voidaan sitten arvioida sitä kielitaitoa ja sen kehittymistä. Kielitaidon kehittyminen vie aikaa ja siinä pitäisi olla enemmän ehkä tällaisia selkeitä porrasopasteita.
(Henkilöstöjohtaja)*



I.5

Kielikoulutukset

Taustaksi

Tässä osiossa tarkastellaan sekä lähtömaassa että työpaikoilla tarjottavaa kielikoulutusta.

Lähtömaakoulutuksessa rekrytoitaville terveydenhuollon ammattilaisille opetetaan suomen tai ruotsin kieltä, kulttuuria ja työelämätietoisuutta jo ennen Suomeen saapumista.

Koulutuksen lähtökohtana on se, että työnhakijalla on jo työpaikka Suomessa, jota varten hän opettelee kielen voidakseen aloittaa työtehtävät heti maahan saapuessaan.

Käytettävä opetustapa ja koulutuksen kesto arvioidaan yhdessä työnantajan kanssa, mutta yleensä se kestää 5-10 kuukautta. Opetusta voidaan järjestää sekä lähi- että etäopetuksena tai niiden yhdistelmänä.

Kielikoulutus jatkuu yleensä työnantajan järjestämänä työntekijöiden aloitettua työt Suomessa, sillä lähtömaassa annettu koulutus ei riitä ammattioikeuden pätevoimiseen vaadittavan kielitestin läpäisemiseen.

Tiivistelmä tuloksista

- Palveluntarjoajien tuottamassa lähtömaassa annettavassa kielikoulutuksessa nähdään puutteita. Rekrytoitavien kielitaito ei usein vastaa työnantajan toiveita tai odotuksia.
- Sekä henkilöstöjohtajat että ulkomailta rekrytoidut tunnistavat kielitaidon puutteet potilasturvallisuutta vaarantavaksi tekijäksi ja esteeksi työyhteisöön integroitumiselle.
- Kielitaidon ja –koulutuksen puutteet hidastavat myös pätevoitymistä osaamista vastaaviin tehtäviin.
- Valtakunnallisesta kielikoulutusmallista toivotaan ratkaisua kielikoulutukseen liittyviin kysymyksiin.

Lähtömaassa annettavassa kielikoulutuksessa nähdään puutteita

Moni haastatelluista henkilöstöjohtajista pitää lähtömaassa annettavaa kielikoulutusta riittämättömänä ja liian heikkolaatuisena työtehtävien vaatimuksiin.

Havainnot saavat tukea tutkimuksesta (ks. Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022). Suoraan ulkomailta rekrytoituilla on usein todellisuudessa heikompi kielitaito kuin mitä palveluntuottajat antavat rekrytointivaiheessa olettaa.

Haastateltavien mukaan kieliopetus ei ole riittävän aktiivista, vaan perustuu usein etäopetukseen ja itseoppimiseen.



Lähes kaikki tulee alle sen kielitaidon tänne, mitä heillä on asetettu alkuperäiseksi vaatimukseksi. Sekään ei oo tarkoituksenmukaista. Se luo ristiriitaa niiden odotusten kanssa. Täällä henkilökunta ja esihenkilöt odottaa, että kielitaito on hyvä. Sit huomataan, että kielitaito on huono. Ja siitä tulee aika iso ristiriita niiden odotusten ja todellisuuden kanssa. (Henkilöstöjohtaja)

Kielitaidon ja - koulutuksen puutteet hidastavat pätevöitymistä

Ulkomailta rekrytoidut tarvitsevat puutteellisen kielitaidon vuoksi kieliopetusta työn ohessa.

Vastuu kielikoulutuksesta jää suomalaisille työnantajille, mutta henkilöstöjohtajien mukaan työpaikan organisoima opetus on usein liian vähäistä, joten monen ulkomailta rekrytoidun on vaikeaa saavuttaa riittävää kielitaitoa päteväytyäkseen nopeasti koulutustaan vastaaviin tehtäviin.

Osa henkilöstöjohtajista kertoo kuulleensa työpaikoilta, että suomen kielen tunneille voi olla vaikea lähteä työaikana vaikean henkilöstövajeen vuoksi.



Sitten osa on tullut lähihoitaja-oppisopimukseen ja niidenkin opintojen aloittaminen on sitten kangerrellut sen vuoksi, että se kielitaito on ollut niin puutteellinen. Ja se tarkoittaa sitten myös sitä, että näitä henkilöitä, jotka tulevat siihen lähihoitajan oppisopimukseen niin ei voi ottaa sinne hoitajamitoitukseen sillä tavoin siinä aikataulussa kun me olemme laskeneet. (Henkilöstöjohtaja)

On paljon hoitajia, heil on muuten vaikka lähihoitajakoulutus tai ne opinnot täynnä, mut he ei pysty tekemään lähihoitajan työtä, kun he ei saa läpi niitä lääkehoidon opintoja. Ja sit siinä on syy aina se, että se on vaikee, koska se on suomen kielellä. (Henkilöstöjohtaja)

Ulkomailta rekrytoidut: Kielitaidon ja –koulutuksen puutteet vaikeuttavat työhön sopeutumista ja uralla etenemistä

It was a total shock when I came to Finland. It felt like the [suomen kielen] course that I had in the Philippines was nearly turha because it was like, I'm starting from zero. I know the basics, the very basics. But when I came here, it was like I didn't understand a thing. (Sairaanhoitaja)

Myös moni haastatelluista ulkomailta rekrytoiduista piti kielikoulutusta riittämättömänä ja omaa kielitaitoaan liian heikkona Suomeen tultaessa, mikä vaikeutti työhön sopeutumista ja uralla etenemistä.

Osa oli tyytyväinen lähtömaassaan saamaansa suomen kielen koulutukseen, mutta piti silti kielitaitoaan riittämättömänä työn vaatimuksiin. Vaikeuksia tuottivat erityisesti erilaisten murteiden ymmärtäminen, vieras ammattisanasto ja suomenkielisten kollegoiden nopea puhe. Osa toivoikin, että kieliopetuksessa keskityttäisiin enemmän puhekieleen kirjakielen sijaan.

Aiempi tutkimus vahvistaa haastateltujen kokemukset. Yhtenä työelämäintegraatiota hidastavana tekijänä on havaittu erityisesti kieli- ja viestintäongelmat (Dahle & Seeberg 2013). Kielitaidon puute nähdään yhtenä työyhteisön jäseneksi pääsemisen keskeisimmistä esteistä (Vartiainen & Alenius et al. 2017). Siten kielitaidon kehittämiseen panostaminen edistää myös nopeampaa sopeutumista.

Kenen vastuulla kielikoulutuksen kustannusten pitäisi olla?

Tutkimuksissa on havaittu, että kielikoulutuksesta aiheutuvat kustannukset saattavat olla yksi tekijä, joka vähentää työnantajien kiinnostusta palkata suomea tai ruotsia puutteellisesti puhuvia (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022).

Myös näissä haastatteluissa nousevat osin esiin kysymykset koulutuksen rahoituksesta. Huolta on erityisesti alueilla, joilla on paljon vieraskielisiä työntekijöitä, mutta moni henkilöstöjohtaja pohtii yleisesti, kenelle koulutuksen järjestämisen ja rahoittamisen tulisi kuulua.

Vaikeassa henkilöstötilanteessa koulutuksen järjestäminen ja työntekijöiden osallistuminen koulutuksiin rasittaa työnantajia.



Sen takia, kun näitä suomi toisena kielenä olevia työntekijöitä on niin paljon, niin se kurssien kaikki ostaminen, organisointi ja niille osallistuminen rasittaa muutenkin vaikeassa henkilöstötilanteessa kamppailevia toimijoita, siis sitä työnantajaa. – – Kysyn vaan sitäkin, että onko se aina työnantajan velvollisuus tää kielikouluttaminen. Ne on semmoset, mitkä kaatuu tänne. (Henkilöstöjohtaja)

Ulkomailta rekrytoiduilla huolta kielikoulutuksen nykytilasta

Myös osa ennen hyvinvointialueiden perustamista Suomeen rekrytoiduista terveydenhuollon ammattilaisista oli huolissaan työpaikkojen tarjoaman kielikoulutuksen nykytilanteesta.

He kertoivat kuulleensa, että jotkut viime aikoina ulkomailta rekrytoidut eivät olleet saaneet kielikoulutusta saavuttuaan Suomeen. Haastateltavat näkevät tilanteen hankalana myös potilasturvallisuuden kannalta silloin, kun tulijoiden kielitaito on vielä hyvin puutteellinen.

Osan mukaan kielitaidon puutteet saattavat johtaa myös siihen, ettei työntekijä ymmärrä omia oikeuksiaan työpaikalla.



They have been [working in Finland] like four months, five months, and they haven't started their language training yet. – They say that it's hard for them, even though they want to help and expressing stuff that they cannot even express. And most especially if there are instances of emergency. So it makes the workload heavier. (Sairaanhoitaja)

I would like to emphasize, especially for the employers who wants to get employees from outside Finland, they must provide necessary and enough time for this language training in future employees to be integrated, especially with the language itself. (Sairaanhoitaja)

Kielikoulutukseen kaivataan monipuolisuutta

Sekä henkilöstöjohtajat että ulkomailta rekrytoidut toivovat monipuolisuutta kielikoulutukseen.

Lähtömaassa annettu kielikoulutus ei **ulkomailta rekrytoitujen haastateltavien** mukaan tarjonnut riittävästi mahdollisuuksia harjoitella kieltä, vaan perustui pitkälti itsenäiseen opiskeluun.

Myös osa **henkilöstöjohtajista** peräänkuuluttaa uudenlaisia keinoja opettaa erilaisilla opetusmenetelmillä sekä lähtömaassa että Suomessa, koska opiskelijoiden joukossa on monenlaisia oppijoita.



We were just given modules, online study, and we were to meet every week, like 30 minutes, and that's it. I wish it would have been, like, at least an online class where there are more conversations. (Lähihoitajaopiskelija)

Joustavasta kielikoulutuksesta hyviä kokemuksia

Joillakin hyvinvointialueilla ja kunnissa on kehitetty erilaisia joustavia käytäntöjä työntekijöiden kielitaidon kehittämiseksi ja sopeutumisen edistämiseksi.

Kunnissa on saatu hyviä kokemuksia muun muassa jatkuvasti käynnissä olevasta kielikoulutuksesta, johon on voinut hypätä mukaan joustavasti.

Kielikoulutuksen joustava tarjoaminen nähdään myös osana työnantajamielikuvan rakentamista.



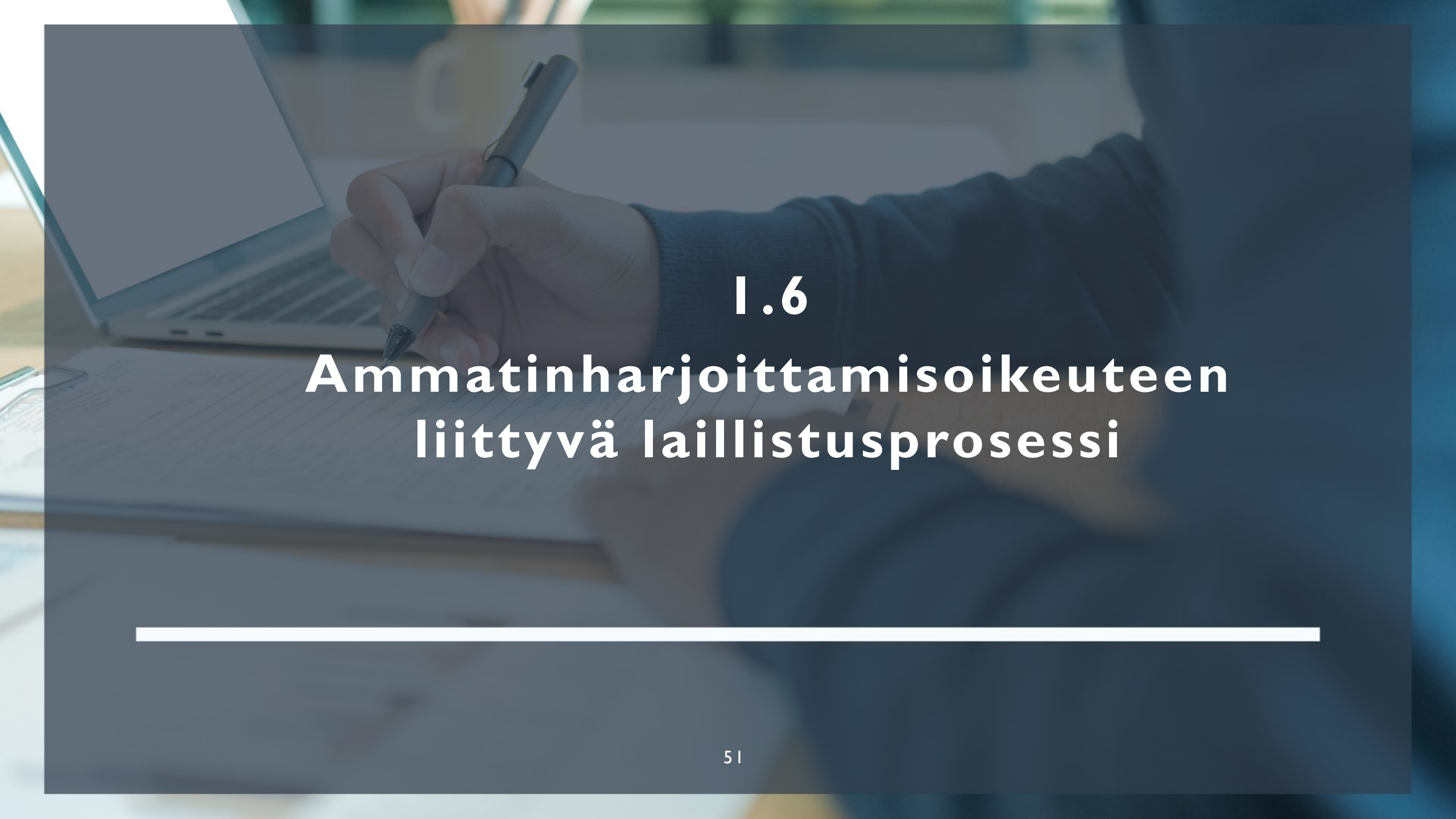
*Meillä toteutetaan suomen kielen tai ruotsin kielen koulutusta non-stoppina. Meillä on toki aikaisemminkin ollut näitä tällaisia suomen kielen opintoja, mahdollisuutta on tarjottu, mutta se on aina ollut vähän semmoista, että kurssi lähtee nyt ja nyt ja nyt. Nyt se on tosissaan, että se on non-stoppia. Sehän helpottaa myös juurikin sitä kotouttamista ja työntekijän integroitumista yleensäkin Suomeen.
(Henkilöstöjohtaja)*

Valtakunnallisesta kielikoulutusmallista toivotaan ratkaisua kielikoulutukseen

Haastateltavat henkilöstöjohtajat korostavat, että ulkomailta rekrytoitujen ja Suomessa asuvien maahanmuuttajien kielikoulutukseen tulee panostaa. Osa tunnistaa kuitenkin haasteen siinä, etteivät yksittäiset hyvinvointialueet tai kunnat pysty järjestämään keskitettyä kielikoulutusta, vaan sen järjestäminen jää työnantajien tehtäväksi.

Rahoituskysymysten ratkaisemiseksi ja kielikoulutuksen kehittämiseksi osa toivoo valtion tasolla rahoitettavaa valtakunnallista kielikoulutusmallia. Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt selvityksen sosiaali- ja terveysalalle yhtenäisestä kielikoulutuksesta syksyllä 2023 (sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Mukana valmistelussa ovat opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja Valvira oman toimialansa puitteissa.

Selvitystyön tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva kielikoulutuksen järjestämisestä osana EU/ETA-valtioiden ulkopuolelta Suomeen tulevien terveydenhuollon ammattilaisten laillistamisprosessia. Tarkoituksena on tehdä ehdotuksia kielikoulutuksen kehittämiseksi ja eri ammattiryhmille yhtenäisen kielikoulutuksen järjestämiseksi. Selvityksen tavoitteena on toimeenpanna malli kansallisen yhtenäisen kielikoulutuksen tarjoamiseksi (sosiaali- ja terveysministeriö 2024).



I.6

Ammatinharjoittamisoikeuteen liittyvä laillistusprosessi

Taustaksi

Ulkomailla valmistuneiden terveydenhuollon ammattihenkilöiden on haettava Valviralta oikeutta harjoittaa ammattia Suomessa tai oikeutta käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä.

Tässä osiossa käsitellään tähän laillistusprosessiin liittyviä haasteita kansainvälisen rekrytoinnin ja Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten rekrytoinnin pullonkaulana.

EU/ETA-alueen ulkopuolella terveydenhuollon tutkinnon suorittaneet joutuvat läpikäymään monivaiheiseen laillistusprosessin ennen kuin he saavat luvan harjoittaa ammattiaan Suomessa.

Koulutusten välisiä eroja arvioitaessa kriteerinä on, että hakijan koulutuksen on vastattava vastaavaa suomalaista koulutusta. Tämän seurauksena hakijoille määrätään aina lisäopintoja. Hyväksytysti suoritettujen lisäopintojen ja esitetyn kielitodistuksen jälkeen hakijat laillistetaan. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022.)

Tiivistelmä tuloksista

- Kansainvälisen rekrytoinnin pullonkaulana tunnistetaan tutkintojen tunnistamisen vaikeus ja pysyvän pätevyitysmis-koulutusmallin puuttuminen.
- Pätevyitysmiskoulutuksiin liittyvä byrokratia kuormittaa vaikeassa henkilöstötilanteessa olevia työnantajia. Pätevyitysmiskoulutusten hanke pohjainen rahoitusmalli vaikeuttaa maahanmuuttajien pätevyitymistä.
- Pitkä laillistusprosessi hidastaa ulkomailla sairaanhoitajiksi kouluttautuneiden urakehitystä Suomessa ja kuormittaa heitä taloudellisesti. Osaaminen jää koulutusta alemmissa tehtävissä usein hyödyntämättä.

Laillistusprosessia tulisi sujuvoittaa

Valtaosa haastatelluista henkilöstöjohtajista korostaa, että ammatinharjoittamisoikeuteen liittyvää laillistusprosessia pitäisi sujuvoittaa. Prosessia pidetään monimutkaisena ja epäselvänä. Tämä koskee sekä ulkomailta rekrytoituja että jo Suomessa asuvia maahanmuuttajia, joiden tutkintoja ei tunnisteta Suomessa.

”Kyllä tietyllä tavalla onhan se myös potilasturvallisuuskysymys ja meidän Suomen terveydenhuollon laatukysymys, että pidetään näistä huolta, mutta kyllä mä näkisin, että sitä Valviran laillistamisprosessia vois jollakin tavalla sujuvoittaa, että tunnustettais tai tunnistettais paremmin sitä lähtömaassa hankittua osaamista.
(Henkilöstöjohtaja)

Valmisteilla on laillistusprosessin ja sitä tukevan koulutuksen toteutussuunnitelman toimeenpanoon tarvittavien mallien, kustannusten jakautumisen ja muutostarpeiden arviointi ja muutosesitysten valmistelu, jota sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin laillistamisprosessin ja sitä tukevan koulutuksen asiantuntijaryhmä valmistelee (Kirkonpelto & Mäntyranta 2023). Työ jatkui maaliskuun 2024 loppuun, joten haastattelujen toteutusten aikaan ehdotetut muutokset eivät vielä olleet haastateltavilla tiedossa.

Monet henkilöstöjohtajat pohtivat, kenen kuuluisi vastata pätevytymiskoulutuksen kustannuksista ja Valviran ammatinharjoittamislupien maksamisesta. Tämä koskee sekä ulkomailta rekrytoituja että jo maassa asuvia maahanmuuttajia.

Hyvinvointialueet ovat maksaneet pätevytymiskoulutuksia tilauskoulutuksina ulkomailta rekrytoidulle hoitajille. Maahanmuuttajataustaisille, Suomessa jo asuneille sairaanhoitajille suunnattuja pätevytymiskoulutuksia on puolestaan rahoitettu ja kehitetty viime vuosina pääasiassa hankerahoituksella, sillä pysyvää rahoitusta ei ole löytynyt. Erilaisia pätevytymispolkuja on siten rakennettu useissa erilaisissa hankkeissa (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022).

Hankepohjaista rahoitusmallia vaivaa jatkuvuuden puute. Osa ehdottaa rahoituskysymyksen ratkaisemiseksi, että pätevytymiskoulutus tuotaisiin osaksi ammattikorkeakoulujen vakiotarjontaa, jonne voisi hakea osana yhteishakua. Pysyvän pätevytymiskoulutusmallin rakentaminen selkeyttäisi kustannuksiin ja prosessin epäselvyyteen liittyviä kysymyksiä.

Osan mielestä kansainvälistä rekrytointia edesauttaisi se, että joku muu taho kuin työnantaja maksaisi pätevytymiskoulutuksen. Monet korostavat, että hyvinvointialueiden perustehtävä on tuottaa palveluita asiakkaille.

Ei tää hyvinvointialueiden näkökulmasta ole kestävää. Ei se ole sellainen toimintamalli, mitä me vois jatkaa, että me maksetaan tai ostetaan ne koulutukset. Se on vain hyvinvointialueiden talouden näkökulmasta yksinkertaisesti liian kallista. (Henkilöstöjohtaja)

Pätevöitymis- koulutuksen kustannukset voivat olla työllistymisen este

Hankepohjaisen rahoituksen lisäksi maahanmuuttaja on voinut itse maksaa oman pätevöitymiskoulutuksensa. Henkilöstöjohtajien mukaan Suomessa jo asuville, muualla koulutetuille sairaanhoitajamaahanmuuttajille saattaa tulla työllistymisen esteeksi se, jos he joutuvat itse maksamaan pätevöitymiskoulutuksen ja Valviran ammatinharjoittamisluvan.

Osa pitää nykyistä pätevöitymispolkua taloudellisesti mahdottomana yksittäisille maahanmuuttajille, jotka eivät pääse mukaan hankepohjaiseen koulutukseen:

Jos mä oisin täällä Suomessa asunut nyt vaikka kahdeksan vuotta, ja mä haluaisin töihin sairaanhoitajaks. Mulla on nyt kielitaitoakin ja mun pitäisi käynnistää se Valviran prosessi. No se maksaa. Mistä minä repäsen muutamia tonneja versus kymppitonnin rahaa siihen koulutukseen ja siihen Valviran prosessiin, jotta mä pääsisin ammattia harjoittamaan? En mä ainakaan repäsis yhtään mistään. Mä pysyisin siivoojana. (Henkilöstöjohtaja)

Osan mukaan kynnystä pitäisi madaltaa, jotta maahanmuuttajataustaiset pääsisivät helpommin osaamistaan vastaavaan työhön Suomessa. Nykyistä hankepohjaista mallia ei pidetä kestäväenä ratkaisuna maahanmuuttajien täydennyskouluttamiseen.

Pätevöitymis- koulutukseen liittyvä byrokratia hankaloittaa työllistämistä

Koska pätevyitymiskoulutuksia on eri nimikkeillä eri oppilaitoksissa ja hankkeissa, työnantajille on usein epäselvää, minkälaisia työtehtäviä tai harjoittelupaikkoja maahanmuuttajataustaiselle hakijalle voi tarjota.

Haastateltavat kertovat, että osa työnantajista ottaa mieluummin suomalaisen opiskelijan töihin, koska mahdollisten työnimikkeiden selvittäminen ja siihen liittyvä byrokratia kuormittaa ja vie työnantajalta liian paljon aikaa.

Osa toivoo, että pätevyitymiskoulutukseen liittyvät tiedot löytyisivät selkeämmin Valviran sivuilta.



Meidän oppilaitoksethan ottaa aika paljon tämmösiä kansainvälisistä lähtökohdistä tulevia opiskelijoita sisään pätevyitymisprosessiin. Niitä on eri hankenimikkeillä, vaikka ne kaikki tarkoittaa samaa. Aina polkastaan joku uusi hanke, jolloin se sekoittaa sitä pakkaa täällä päässä, että anteeks, mikä tämä on, tarviiko tämä nyt harjoittelupaikkaa vai mitä tämä tarvii päästäkseen eteenpäin. (Henkilöstöjohtaja)

EU/ETA-alueiden ulkopuolella sairaanhoitajiksi kouluttautuneet joutuvat yleensä aloittamaan Suomessa työt hoiva-avustajana, ennen kuin voivat pätevöityä lähihoitajan tai sairaanhoitajan työhön.

Osa **haastateltavista henkilöstöjohtajista** on huolissaan pätevöitymiskoulutusten päällekkäisyyksistä. Heillä oli kokemusta, että joillakin paikkakunnilla ulkomailla sairaanhoitajan koulutuksen saaneet ovat voineet Suomessa suorittaa lähihoitajan opintojen ohessa pätevöityvän sairaanhoitajan opintoja samaan aikaan. Lähtömaassaan sairaanhoitajiksi pätevöityneiden päällekkäistä koulutusta pidettiin sekä yhteiskunnallisten että ulkomaalaistaustaisten henkilöiden omien resurssien väärinkäyttönä.

Sellanenkin on mahdollista, että nyt kun näit pätevöitymiskoulutuksia on niin paljon, nyt kun ne vielä laajenevat niin, että ne tulee kattamaan koko Suomen kaikki ammattikorkeakoulut, – – että he voivat suorittaa ikään kun kahta tutkintoa yhtä aikaa, sekä lähihoitajan että sairaanhoitajan, siis pätevöityä sairaanhoitajaks, joka on aivan järjettömän kuulosta. Se on yhteiskunnalle aivan kestämatöntä. Sitten toisaalta onhan tälle yksilölle myöskin, et hän tekee, ihan todella rankka ajatuskin. (Henkilöstöjohtaja)

Myös ulkomaalaistaustaisilla haastateltavilla oli kokemusta päällekkäisistä koulutuksista. Yksi lähtömaassaan sairaanhoitajaksi opiskellut oli opiskellut lähihoitajaoppisopimuskoulutuksen jälkeen täydennyskoulutuksessa sairaanhoitajaksi, mutta aloittanut kesken koulutuksen vielä suomalaisen sairaanhoitajakoulutuksen kuultuaan, ettei pelkkä täydennyskoulutus pätevöittänyt häntä hakemaan töitä muualta EU- ja ETA-alueilta.

Osa haastatelluista ulkomailta rekrytoituista sairaanhoitajista oli pätevöitynyt suomalaisessa täydennyskoulutuksessa sairaanhoitajiksi käytyään ensin lähihoitajan oppisopimuskoulutuksen ja sen jälkeen sairaanhoitajan pätevöitymiskoulutuksen. Tie hoiva-avustajasta ja lähihoitajasta sairaanhoitajaksi oli kuitenkin vienyt useita vuosia ja kuormittanut heitä sekä taloudellisesti että henkisesti. Tutkimuksissa on tunnistettu, että sairaanhoitajan laillistusprosessi on voinut viedä 10 kuukaudesta jopa kuuteen vuoteen (Koivuniemi 2023).

Suurimman osan opiskeluajastaan haastatellut olivat työskennelleet osaamistaan alemmissa tehtävissä, koska he eivät saaneet pätevöitymiskoulutuksen aikana mitään opintososiaalisia etuja. He kertoivat joutuneensa irtisanoutumaan työstään lähihoitajana siinä vaiheessa, kun heidän täytyi tehdä pakolliset sairaanhoitajaharjoittelut ilmaiseksi. Tilanne oli ollut taloudellisesti erittäin kuormittava. Osa haastatelluista lähihoitajista kertoi puolestaan suunnitelleensa sairaanhoitajaksi pätevöitymistä, mutta piti prosessia liian taloudellisesti hankalana yhdistää nykyiseen työhön.

Haastateltavien kokemukset osaamista vastaavan uran rakentamisen vaikeudesta vastaavat aiemmissa tutkimuksissa kuvattua deskilling-ilmiötä. Päivi Vartiainen (2019) on kuvannut väitöskirjassaan, kuinka sairaanhoitajien ammatillinen osaaminen jää Suomessa suurelta osin käyttämättä, koska he työskentelevät pääasiassa hoivakodeissa koulutustaan alemmissa avustavissa tehtävissä, eikä heidän tutkintonsa tunnistamiseen ole olemassa suoria väyliä.

Yksi hyvinvointialue oli ratkaissut tuplakoulutukseen ja pitkiin pätevyitymispolkuihin liittyvät ongelmat rekrytoimalla suoraan ulkomailla sairaanhoitajatutkinnon suorittaneita pätevyityvän sairaanhoitajan tehtävään ilman, että rekrytoitavat joutuvat tekemään ensin lähihoitajaopintoja.

”*Mehän ollaan nyt sitten ruvettu tekeen täällä ihan omalla mallilla tätä sairaanhoitajarekrytointia. Me ollaan haluttu nyt murtaa se huono maan tapa, mikä nyt on syntynyt tähän, että korkeakoulutetut sairaanhoitajat koulutetaan lähihoitajaksi oppisopimuksella. Me ollaan luotu ihan tällainen pätevyityvän sairaanhoitajan nimike. Kun me ollaan rekrytoitu heidät, niin he tulevat tekemään töitä pätevyityvänä sairaanhoitajana ja aloittavat siinä samassa kieliopinnot ja pätevyitymiskoulutuksen.*
(Henkilöstöjohtaja)

Pätevyityvän sairaanhoitajan on myös suoritettava harjoittelu, jota on haastatellulla hyvinvointialueella tarjottu poikkeuksellisesti palkallisena. Yleensä sairaanhoitajaksi pätevyityvät joutuvat tekemään palkattoman harjoittelujakson, jolloin he joutuvat ottamaan työvapaata tai irtisanoutumaan omasta työstään. Toimeentulon puuttuminen harjoittelujaksojen aikana johtaa henkilöstöjohtajien mukaan siihen, ettei kaikilla ole varaa pätevyityä.

Vastaavia malleja on käytössä muissa EU-maissa. Saksassa käytössä olevassa Triple Win –mallissa ulkomailta rekrytoidut sairaanhoitajat opiskelevat oppisopimuksella sairaanhoitajiksi, ja heille maksetaan oppisopimuskoulutuksen aikana laillistetun sairaanhoitajan palkkaa (Pitkänen & Vartiainen 2020).

Osa toivoo, että päteväytyvät ulkomaalaiset laskettaisiin hoitajamitoitukseen mukaan

Niitä gäppejä on erittäin tärkeää saada kapenemaan. Se helpottaisi tätä prosessia huomattavasti, koska kyllähän se aika kallis kaiken kaikkiaan on, että me koulutetaan näitä osaavia ihmisiä pari kolme vuotta ja sitten he saa vasta oikeuden toimia täyspäin ja lukeutua mitoitukseen. Oppisopimus-ihminen, joka ei ole suorittanut vielä mitään, niin se on ylimääräinen.
(Henkilöstöjohtaja)

Osa henkilöstöjohtajista pitää ongelmallisena sitä, että Valviran laillistamisprosessissa oleva ei ole samassa asemassa kuin kotimainen opiskelija, joka voi työskennellä työsuhteessa sairaanhoitajan tehtävissä jo ennen valmistumista.

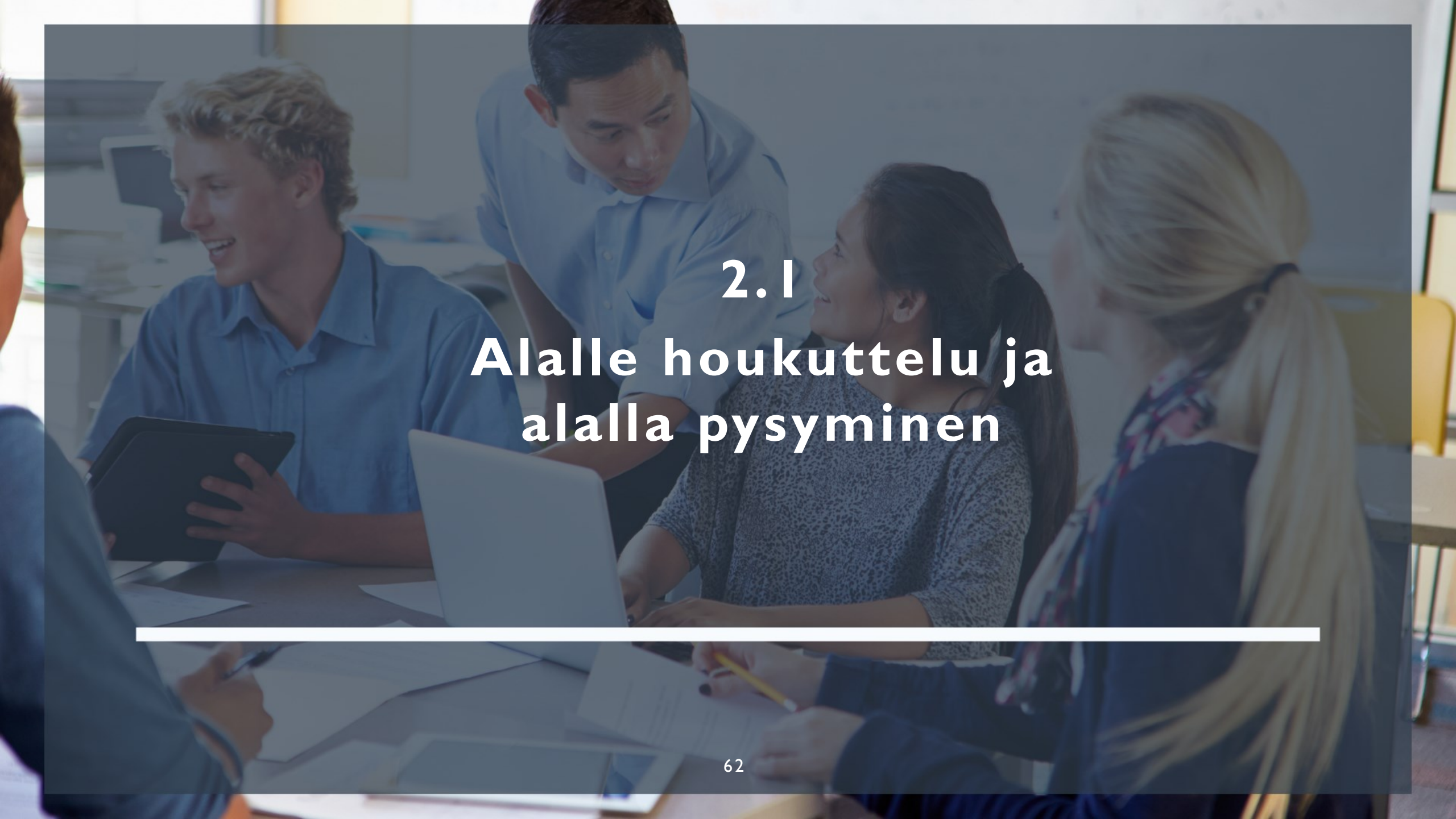
”*Meillähän niin sanottu kotimainen opiskelija voi 180 opintopisteen jälkeen tehdä sairaanhoitajan sijaisuutta, sairaanhoitajaopiskelija. Hän on silloin työsuhteessa, häntä koskee ne työntekijän lait, asetukset, sopimukset, kaikki. No, mutta Valviran pätevytymisprosessissa oleva ei ole samassa asemassa kuin kotimainen opiskelija. Eli vaikka hän on kotimaassaan tunnustettu sairaanhoitaja, hänelle puuttuu niitä tiettyjä opintoja täällä, niin me ei voida palkata häntä sillä sairaanhoitajaopiskelijan tittelillä, kun se ei ole rinnastettavissa.* (Henkilöstöjohtaja)

Usein yksityisellä puolella päteväytyvä lasketaan mitoitukseen, mutta julkisella puolella ei. Osa toivoi hoitajamitoituksen lieventämistä niin, että päteväytyvät ulkomaalaisetkin laskettaisiin siihen mukaan.

Osa haastateltavista henkilöstöjohtajista piti sekä pätevyysvaatimuksia että koulutetun henkilöstön määrävaatimusta liian korkeana, kun huomioidaan työvoimapula ja henkilöstön saatavuushaasteet. Pulaa on avustavasta henkilöstöstä ja mahdollisuus hyödyntää heitä nähdään liian heikkona.

A high-angle photograph of a woman with long brown hair, wearing a light pink long-sleeved shirt, sitting at a wooden table. She is looking down at a piece of paper. Several children are also at the table, engaged in drawing. One child with curly hair is sitting on a wooden chair, holding a green marker. Another child is lying on the floor, holding a purple marker. The table is covered with various drawing materials, including colored pencils, markers, and sheets of paper. A semi-transparent white box with text is overlaid in the center of the image.

OSIO 2. TYÖPAIKKOJEN ARKI JA KÄYTÄNNÖT

A group of four people are gathered around a table in a meeting. A man in a light blue shirt is standing and pointing at a laptop screen. A woman with dark hair is sitting and looking at the laptop. A man with blonde hair is sitting and holding a tablet. A woman with blonde hair is sitting and looking at the laptop. The background is a blurred office setting.

2.1 Alalle houkuttelu ja alalla pysyminen

Taustaksi

Tässä osiossa tarkastellaan sote- ja kasvatusalojen veto-voimaisuutta ja alalla pysymistä sekä ulkomailta rekrytoitujen että maassa jo pidempään asuneiden maahanmuuttajien näkökulmasta.

Kansainvälistä rekrytointia voidaan pitää kaksivaiheisena prosessina, jossa varsinaisen työvoiman hankkimisen jälkeen työnantajan on myös panostettava työvoiman pysymiseen alalla ja Suomessa (Sulenko 2016).

Kansainvälisessä rekrytoinnissa täytyy keskittyä siten myös työntekijöiden sitouttamiseen suomalaiseen työyhteisöön, jotta rekrytointiin laitettu rahallinen ja ajallinen panos hyödyttää sekä työnantajia että työntekijöitä. (ibid.)

Tiivistelmä tuloksista

- Yhteisöllisyys ja työntekijöiden kuuleminen siinä, millaisille alueille he haluavat sijoittua edistävät alan houkuttelevuutta ja ulkomailta rekrytoitujen kotoutumista.
- Perheenyhdistäminen edistää työpaikalle sitoutumista ja vaikuttaa siihen, millaisella profiililla alueelle voidaan rekrytoida ulkomaalaisia työntekijöitä.
- Työnantajiin ollaan pääasiassa tyytyväisiä, mutta mielikuvat työstä eivät ole aina vastanneet todellisuutta ulkomailta rekrytoitujen sairaanhoitajien kohdalla.
- Monikulttuurinen työympäristö, matalat hierarkiat ja työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino lisäävät suomalaisen työelämän ja työnantajien vetovoimaa.

Tulijoiden profiili muuttumassa

Osa haastatelluista henkilöstöjohtajista kertoo, että ulkomailta rekrytoitujen profiili on muuttunut viime vuosien aikana.

Haastateltavien mukaan Suomen vetovoima on vähentynyt sairaanhoitajien parissa, joten joillakin alueilla lähihoitaja-oppisopimuskoulutukseen on ollut vaikeampi saada osallistujia.

Toisaalta hoivatyötaustalla tuleville suomalainen koulutus ja vakituinen työ on yhä vetovoimatekijä.



Nyt meillä on kokonaan muuttunu se tilanne sillai, että aiemminhan meille tuli sairaanhoitajia. Siinä kohtaa vielä oli ikään ku vetovoimaa sairaanhoitajille, mut tällä hetkellähän ei oo semmosta enää. Kyllä saadaan varmaan filippiiniläisiä sairaanhoitajia lähihoitajaksi tänne opiskelemaan, mut pääsääntöisesti kyllä sielläkin alkaa oleen tietoisuus siitä, että täällä ei pääse siihen sairaanhoitajapolkuun tämän meidän rekrytoinnin kautta. Ja ne uudet tulokkaathan on enemmän tällasia, jotka tulee jo hoiva-avustajataustalla. Enää sairaanhoitajia lähihoitaja-oppisopimuskoulutukseen ei oo niin helppoa saada. (Henkilöstöjohtaja)

Henkilöstöjohtajat pitävät yhteisöllisyyttä merkittävänä Suomessa ja alalla pysymistä edistävänä tekijänä. He korostavat, että sote-alan pitovoimaa ei tulisi tarkastella vain koulutuksen mukaisen työn tarjoamisen kannalta, vaan myös siten, pystyykö alue tarjoamaan yhteisön, johon ulkomaalaistaustainen työntekijä voi kotoutua.

Omaan etniseen taustaan perustuvien tai muuten kansainvälisten yhteisöjen muodostumista pidetään tärkeänä pitovoimatekijänä erityisesti alueilla, joille on muuten vaikeaa houkutella työntekijöitä. Osa haastateltavista kertoo huomioivansa yhteisöllisyyden myös rekrytoitujen sijoittamisessa:

”*Ja sitten kun vaikkapa nyt kaukomailta tulevat, niin hehän ovat hyvin yhteisöllisiä ihmisiä, niin me olemme senkin ottaneet huomiota. Ei tuonne peräkylän hikiälle panna yhtä henkilöä yksinään, vaan että yritetään saada vähintään kaksi sitten aina jonnekin [isommalle paikkakunnalle] tai minne nyt vaan, jolloin sitten rakennetaan sinne vähän lisää porukkaa.* (Henkilöstöjohtaja)

Haastateltavat peräänkuuluttavatkin sitä, että jo rekrytointivaiheessa tulisi kuulla rekrytoitavia siinä, minkälaisiin paikkoihin he haluaisivat mennä asumaan. Jos tarve on rekrytoida syrjäseuduille, siitä pitäisi heidän mukaansa avoimesti kertoa hakijoille jo lähtömaassa. Osalla henkilöstöjohtajista oli kokemusta siitä, ettei hoitajille ole kerrottu, minne heidät tullaan sijoittamaan, jolloin he ovat pettyneet maahan tullessaan. Sen vuoksi haastateltavien mukaan on tärkeää, että tehtäviin etsitään sopivat tekijät.

Perheenyhdistäminen edistää kotoutumista ja alalla pysymistä

Henkilöstöjohtajat korostavat, että perheenyhdistäminen edistää kotoutumista ja työpaikalle sitoutumista. Heidän mukaansa rekrytointiprosessissa pitäisi huomioida aiempaa kokonaisvaltaisemmin sitoutuminen alueelle arjen palvelujen, kuten päivähoidon avulla.

Osa pitää perheenyhdistämiseen liittyviä tulo- ja elämäntilanteen rajoja kohtuuttomina, sillä terveydenhuollon alalla työskentelevien on vaikea tienata riittävästi tuodakseen perheensä maahan. **Haastatelluilla ulkomailta rekrytoiduilla** oli kokemusta prosessin vaikeudesta ja henkisestä kuormittavuudesta.

Perheenyhdistämisen vaikeus vaikuttaa joidenkin henkilöstöjohtajien mukaan siihen, millaisia henkilöitä voidaan rekrytoida:

Jos sitä perheenyhdistämistä ei ole, niin me saadaan sit tietynlaisia hoitajia. He on nuoria tai sit he on jossain sellasessa elämäntilanteessa, että pääsääntöisesti he on ei-perheellisiä, tai sit tietyllä tavalla he ei välttämättä ole parasta joukkoa sitoutumaan. (Henkilöstöjohtaja)

Tulijoiden perhetilanne vaikuttaa haastateltavien mukaan myös heidän pysymiseensä tietyllä hyvinvointialueella. Perheelliset pysyvät todennäköisemmin pienimmillä paikkakunnilla kuin nuoret ja naimattomat työntekijät, jotka kaipaavat usein vauhdikkaampaa ympäristöä.

Monikulttuurinen työympäristö on vahvuus

Osalla **ulkomaalaistaustaisista haastatelluista** on kokemusta sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työskentelystä. Osa oli tyytyväisempi julkisen sektorin tarjoamiin etuihin ja toiset taas pitivät yksityisen sektorin tarjoamia joustavia tai vain päivääikaan tehtäviä työaikoja parempana.

Valtaosalle ei kuitenkaan ole merkitystä, onko työ julkisella vai yksityisellä sektorilla. Tärkeämpänä pidetään esimerkiksi sitä, onko työyhteisössä muita ulkomaalaisia ja millaisia mahdollisuuksia heillä on työskennellä osaamista ja kiinnostusta vastaavassa työssä.

Haastateltujen henkilöstöjohtajien mukaan monikulttuurinen ympäristö näkyy asiakaskunnan monimuotoistumisessa erityisesti pääkaupunkiseudulla ja asettaa uusia haasteita palveluiden tuottamiselle. Osassa kaupungeista asiakaskunnan monimuotoisuus on huomioitu kaupunkistrategiassa siten, että työntekijöitä tulisi olla samassa suhteessa maahanmuuttajataustaisten määrään alueella.

Haastateltavat kuvaavatkin, että monikulttuurinen työyhteisö auttaa ymmärtämään myös asiakaskuntaa paremmin. Sekä haastatellut maahanmuuttajataustaiset työntekijät että henkilöstöjohtajat näkevät työyhteisöjen monimuotoisuuden siten vahvuutena.

Ulkomailta rekrytoiduille sote-alalla työskenteleville kohdema ei ollut ratkaiseva tekijä, vaan tärkeintä oli päästä ulkomaille hankkimaan parempaa toimeentuloa itselleen ja perheelleen. Moni oli pohtinut englanninkielisiin maihin hakeutumista, mutta päätynyt Suomeen edullisemman rekrytointiprosessin vuoksi. Osa oli kuitenkin joutunut pohtimaan kumpaa painottaa: edullista vai nopeaa työllistymisprosessia. Heidän arvionsa mukaan Suomeen työllistyminen vie kauemmin kielikoulutuksen vuoksi, mutta prosessin edullisuus painaa enemmän:

„ *I think financially, [Finland] is way better than the others. Because, for example, I also tried to look for applications to Canada, New Zealand, Australia, UK, and they're very expensive.* (Sairaanhoitaja)

Paremman toimeentulon lisäksi monelle haastatellulle oli tärkeää päästä myös kehittämään ammatillista osaamistaan. Kokemukset ovat linjassa aiemman sote-alalle työllistyneitä käsittelevän tutkimuksen kanssa, jonka mukaan lähtömaista lähdetään yleensä paremman palkkauksen, perheen tukemisen ja ammatillisen kehittymisen vuoksi (Vartiainen 2019).

Valtaosa haastatelluista ulkomailta rekrytoiduista ei tuntenut Suomea lainkaan entuudestaan, mutta osa tunnisti Suomen hyvän maineen maailmalla. Haastateltavat olivat useimmiten nähneet lähtömaassa toimivan rekrytointiyrityksen mainoksen somessa tai kuulleet työmahdollisuuksista ystäviltään.

Monet ulkomailta rekrytoidut pitävät suomalaisen yhteiskunnan turvallisuutta tärkeimpänä pitovoimatekijänä. Osa kertoo pohtineensa myöhemmässä vaiheessa muuttoa englanninkielisiin maihin helpomman kielen ja paremman palkkauksen toivossa, mutta pitävänsä turvallisuutta parempaa toimeentuloa merkittävämpänä tekijänä.

Matalat hierarkiat sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino vetovoimatekijöitä

Ulkomailta rekrytoidut kiittelevät suomalaisen työskulttuurin matalia hierarkioita. He kokevat, että työpaikoilla on turvallista esittää omia mielipiteitä ja antaa palautetta. Lähtömaassa palautteen antamisella on voinut olla kielteisiä seurauksia ja se on voinut johtaa pahimmillaan työn menettämiseen:

„ *Because in our culture back at home, we are afraid to voice out our concerns because it would be taken against us. And when it would be taken against us, it would also affect our career, our future, and at worst times, our family.*
(Lähihoitajaopiskelija)

Moni arvostaa myös työn ja vapaa-ajan tasapainoa ja mahdollisuutta rajata työntekoa suomalaisessa työelämässä. Osa kertoo joutuneensa tutustumaan työpaikoilla siihen, että töiden aikana voi pitää taukoja ja töistä lähteä sovittuna aikana, sillä lähtömaissa on usein vaadittu palkattomien ylitöiden tekemistä.

„ *There is a clash with how Asians work and Finnish way of working. Because Finnish people are quite sensitive with time. If they have 15 minutes of break, they will have it. If during lunch time 30 minutes, they will have it. – When it comes to Asian work ethic, we just work, work, work.* (Sairaanhoitaja)

Työnantajiin ollaan tyytyväisiä – moni toivoo joustoa loma-ajoissa

Valtaosa sote-alalla työskentelevistä ulkomaalaistaustaisista haastateltavista on tyytyväinen työnantajaansa. Moni oppisopimuskoulutuksessa ollut kiittelee työnantajia mahdollisuudesta käyttää työaika myös opiskeluun.

Myös **henkilöstöjohtajat** ovat saaneet samankaltaista viestiä. Moni pitää onnistumisena erityisesti työntekijöiden pitämistä alueella, sillä usein ulkomailta rekrytoidut haluavat heidän mukaansa muuttaa pienemmiltä paikkakunnilta isompiin pääkaupunkiseutujen keskuksiin.

”No palaute näiltä meidän filipiiniläisiltä hoitajilta on ollu se, että he ovat olleet tosi tyytyväisiä meihin työnantajana. Ja toki vielä ovat olleet siitä, että me ollaan maksettu sitä koulutusta ja he on saanu käyttää työaika opiskeluun. On tullut jopa sellaista palautetta, että osalla on sitten puolisoita tullut ympäri Suomea jonnekin muille hyvinvointialueille tai yksityisille, että saisivatko he ne puolisoitkin tänne meille töihin. Ja se kertoo tietysti viestiä, että ollaan onnistuttu ja toivotaan, että he meillä pysyy. (Henkilöstöjohtaja)

Kehitysehdotuksena osa ulkomailta rekrytoiduista toivoo työnantajilta joustoa loma-aikojen suhteen, sillä moni toivoo voivansa matkustaa lomilla kotimaahansa tapaamaan perhettään, erityisesti jos lapset ja puoliso asuvat edelleen lähtömaassa. Usein pitkiä yhdenmittaisia lomia on heidän mukaansa kuitenkin vaikea järjestää.

Mielikuvat hoiva- avustajan työstä eivät aina vastaa todellisuutta

Osa haastatelluista ulkomailta rekrytoiduista sairaanhoitajista kuvaa, että heidän oli aluksi vaikeaa sopeutua työskentelemään osaamistaan ja koulutustaan alemmissa tehtävissä hoiva-avustajana, vaikka he olivatkin kiitollisia työmahdollisuudesta.

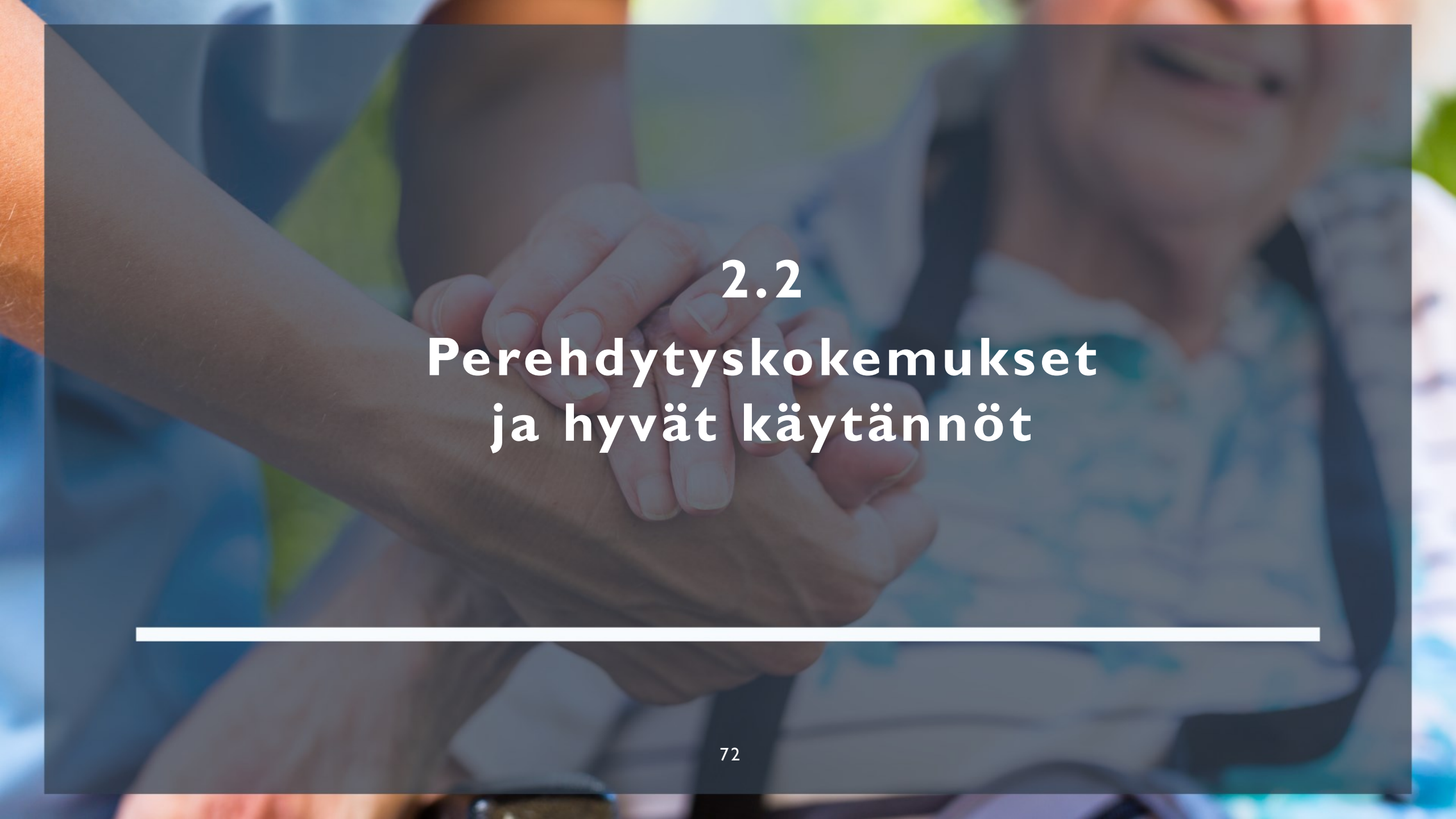
Toisaalta osa pitää hoiva-avustajana työskentelyä hyvänä tapana päästä osaksi suomalaista työelämää ja kehittää suomen kielen osaamistaan ennen vaativimpiin töihin siirtymistä.

Osa kertoo, ettei mielikuva työstä vastannut todellisuutta. He ovat olleet yllättyneitä hoiva-avustajan työn fyysisestä kuormittavuudesta. Osin eroja selitetään myös kulttuurieroilla:



I think the physical part of the work was very intense. I haven't really been carrying patients before [lähtömaassa] because there was always someone, a family member who is doing these physical things and the nurses will just instruct, give the medications, assisting the procedures.
(Sairaanhoitaja)

It did feel like a downgrade. First job that was given to me when I came here, which actually made me question my decisions coming here, was that they let me clean a two-story hoivakoti.
(Sairaanhoitaja)



2.2

Perehdytyskokemukset ja hyvät käytännöt

Taustaksi

Tässä osiossa käsitellään perehdytyskokemuksia ja siihen liittyviä kunta- ja hyvinvointialueilla luotuja hyviä käytäntöjä. Selvityksessä tarkastellaan perehdytystä, ei vain yksittäistä ulkomaalaistaustaista työntekijää, vaan koko työyhteisöä koskevana ilmiönä.

Tutkimuksissa on havaittu, että työyhteisön monikulttuurisia valmiuksia tulisi kehittää aktiivisemmin osana perehdytyskäytäntöjä (ks. Koivuniemi 2012). Työyhteisön valmennuksella voidaan tukea koko työyhteisön sopeutumista erilaisiin kulttuureihin ja toimintatapoihin.

Perehdytys tulisi tutkimusten mukaan nähdä kaksisuuntaisena sosialisatioprosessina, jonka päätteeksi kaikki työntekijät voisivat käyttää ammatillista ja sosiokulttuurista osaamistaan töissä ja toimia työyhteisössä hyväksytyinä täysjäseninä (Vartiainen 2019).

Tiivistelmä tuloksista

- Sote-alalla työskentelevät ovat pääasiassa tyytyväisiä perehdytykseen, mutta osa kaipaa lisää tukea asettautumisvaiheessa ja läpinäkyvämpää viestintää työnantajilta.
- Kasvatusalalla työskentelevät ovat kokeneet perehdytyksen usein riittämättömäksi henkilöstövajeen ja kiireen vuoksi.
- Kaksisuuntaista oppimisprosessia ja työyhteisön valmennusta pidetään tärkeänä monikulttuurisilla työpaikoilla. Selkosuomen käytöstä ja kielitietoisuudesta on hyviä kokemuksia.
- Työyhteisöjen hyvinvointiin on kiinnitettävä huomiota, jotta kansainvälinen rekrytointi ei lisää kuormitusta ja aiheuta perehdytysstressiä.

Sote-alalla
työskentelevät
tyytyväisiä
perehdytykseen,
mutta
kehittävääkin
tunnistetaan

Useimmilla alueilla on järjestetty erillistä perehdytystä ulkomailta rekrytoiduille ja maahanmuuttajataustaisille. Joissakin kunnissa ja hyvinvointialueilla on jo niin pitkä kokemus maahanmuuttajataustaisten rekrytoinnista, että heillä ei ole erillistä perehdytyskäytäntöä.

Osa henkilöstöjohtajista korostaa, että perehdytyksessä tulee huomioida eri tavalla suoraan ulkomailta rekrytoidut ja jo Suomessa kauemmin asuneet, koska ulkomailta tulleille valtaosa suomalaiseseen työelämään ja -kulttuuriin liittyvä on vierasta.

Sote-alalla työskentelevät haastatellut olivat pääosin tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Moni kiittelee opiskelijavastaavia ja työpaikkaohjaajia henkilökohtaisesta opastuksesta ja tuesta. Hyviä kokemuksia on esimerkiksi normaalia pidemmistä kielitaitoa vahvistavista perehdytysjaksoista.

Myös kehitettävää on: osa toivoo selkeämpää ja läpinäkyvämpää kommunikointia perehdytyksen aikana. Monet työsuhteeseen liittyvät käytännöt, kuten koeaika olivat osalle vieraita ja epäselviä, eikä rekrytoiduille aina ollut selvää, kenen vastuulla niiden hoitaminen oli:

„*There is no transparency. I mean, it wasn't even explained to us like, okay, you'll be six months in probationary. We don't even know who's going to evaluate us. We were just like, on the first five months, we were just like puppies and just following around who we can follow.* (Lähihoitajaopiskelija)

Kasvatusalalla perehdytys- kokemukset vaihtelevia

Haastatelluilla varhaiskasvatuksen opettajilla ja opettajilla oli vaihtelevia kokemuksia perehdytyksestä. Osa koki saaneensa riittävästi ohjausta, mutta tunnisti, että työssä koettu kiire ja kuormitus haittasi perehdytystä.

Erityisesti varhaiskasvatuksessa työskentelevät kokivat ohjauksen riittämättömäksi. Varsinaista perehdytystä ei oltu tarjottu, vaan työntekijä oli heti laitettu vastuuseen lapsiryhmästä:

„*It felt as though you're kind of thrown at the wolves the very first day and you're kind of left to your own devices. I ended up on my second or third day all by myself looking after a group of children whose names I didn't quite know just yet. So as far as I was concerned when the parents came to collect them, they could have been a stranger. So I was completely shocked.* (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Kasvatusalalla työskentelevät kertovat kokeneensa stressiä kiireen ja henkilöstövajeen aiheuttamien ongelmien vuoksi. He toivovat lisää perehdytystä ja resursseja myös oppilaiden turvallisuuden varmistamiseksi. Haastatteluissa nousevat esiin samat huolet, jotka vaivaavat koko varhaiskasvatusalaa.

Asettautumis- vaiheeseen kaivataan enemmän tukea

Osa ulkomailta rekrytoiduista koki tarvinneensa enemmän tukea ja tietoa asettautumisvaiheessa. Haastateltavat toivoivat erillistä verkossa järjestettävää asettautumisperehdytystä suomalaisen välittäjätahon kanssa, jossa he olisivat voineet kysyä kysymyksiä esimerkiksi asumiseen liittyen.

Haastateltavat kertovat sopineensa välittäjätahon kanssa vuokrasopimuksen vuodeksi osana rekrytointiprosessia. He toivoivat, että välittäjätaho olisi ollut heihin yhteydessä vuoden aikana, jolloin he voisivat voineet antaa palautetta ja auttaa välittäjää kehittämään toimintaansa.

Toiveet liittyivät myös osaltaan siihen, että osalla oli ollut epäselvyyksiä vuokranmaksun kanssa. Välittäjätaho oli haastateltavan mukaan laskuttanut vuokraa sovittua enemmän, eikä ollut vastannut reklamaatiopyyntöihin riittävän nopeasti, jolloin lasku oli mennyt perintään. Epätietoisuus ja pelko luottotietojen menetyksestä oli kuormittanut haastateltavaa.

”*Even the billing, I can see there are discrepancies. And I was sad because they billed us more. And then when we tried to make a complaint, they don't respond to us right away because their reason was that they only had a few people manning the company, but it was just an email complaint.* (Lähihoitajaopiskelija)

Henkilöstöjohtajat pitävät kaksisuuntaista integraatioprosessia tärkeänä

Henkilöstöjohtajat pitävät kaksisuuntaista oppimista tärkeänä. Ei vain niin, että työyhteisö perehdyttää ja opettaa tulijaa, vaan myös tulija opettaa työyhteisöä omiin tapoihinsa ja kulttuuriinsa. Aiemman tutkimuksen mukaan integraatio tapahtuu työyhteisöissä usein yhteen suuntaan. Vain ulkomaalaistaustaisten nähdään olevan integraatioprosessissa, vaikka perehdytyskäytäntöjen tulisi tukea molemminpuolista oppimista ja vuorovaikutusta (Vartiainen & Alenius et al. 2017).

”Mä nään, että hirveen tärkeä on sitte se, – – että sinne työyhteisöön luotais semmonen vuorovaikutteinen malli. Et toki tätä uutta perehdytetään, mutta myös hän voi sitten tietyllä tavalla perehdyttää sitä työyhteisöä siihen omaan kulttuuriin, siihen omaan osaamistasoonsa. (Henkilöstöjohtaja)

Moni henkilöstöjohtaja korostaa, että aito kohtaaminen ja kiinnostuksen osoittaminen toisen ihmisen taustaa ja kokemuksia kohtaan on tärkeää. Hyviä kokemuksia oli saatu esimerkiksi monikulttuurisuusseminaarista, jossa eri kulttuureista tulleet työntekijät olivat saaneet esitellä omaa kulttuuriaan työnantajien edustajille, erityisesti työpaikkaohjaajille ja esihenkilöille.



Haastatelluilla ulkomaalaistaustaisilla kokemusta, ettei heidän näkemyksiään arvosteta työpaikoilla

Vaikka henkilöstöjohtajat pitivät kahdensuuntaista integraatioprosessia tärkeänä, osalla haastatelluista ulkomaalaistaustaisista oli kokemuksia siitä, ettei heidän näkemyksiään tai kokemustaan arvosteta työpaikoilla. He toivoivat, että työpaikoilla oltaisiin myös kiinnostuneempia heidän kulttuuristaan.

Osa maahanmuuttajataustaisista haastateltavista tunnistaa normatiivisen vaatimuksen toimia työpaikoilla vakiintuneiden, ”suomalaisiksi” määriteltyjen käytäntöjen mukaisesti, joista neuvottelemiseen he eivät päässeet osallistumaan (Vartiainen & Alenius et al. 2017):

„ *But then, I just get told, "No, that's not the Finnish way."* (Opettaja)

Myös aiempien tutkimusten mukaan ulkomailla hankittua osaamista ei usein arvosteta tai hyödynnetä työyhteisöissä (Vartiainen-Ora 2015, Välimäki et al. 2023). Toisaalta tutkimusten mukaan työssä koettu kiire vaikeuttaa työyhteisöjen valmiutta kaksisuuntaiseen integraatioon, vaikka halua siihen olisikin (Vartiainen & Alenius et al. 2017). Tämän tunnisti myös osa haastatelluista henkilöstöjohtajista.

Työyhteisön valmennus tärkeää monikulttuurisilla työpaikoilla

Haastatellut henkilöstöjohtajat pitävät työyhteisövalmennusta erittäin tärkeänä. Koulutuksessa valmistetaan työyhteisöä ymmärtämään monimuotoisuutta ja vastaanottamaan muista kulttuureista tulevia työntekijöitä. Osa haastatelluista korostaa, että työyhteisöjen monikulttuurisuusvalmennus tulisi nähdä myönteisenä asiana, joka luo samalla osaamista koko työyhteisöille. Avointa keskustelua pidetään tärkeänä luottamuksen ja myönteisen vastaanoton mahdollistajana ja tapana välttää ristiriitoja eri tapojen kohdatessa.

Hyviä kokemuksia on saatu esimerkiksi kulttuurisensitiivisyyskoulutuksesta ja perehdytystyöpajoista:

„*Jokainen työyksikkö tekee sen oman perehdytys suunnitelman näille työntekijöille meidän valmennusten perusteella. Ja sitten me käydään yhteisessä työpajassa ne perehdytys suunnitelmat etukäteen läpi. Ja kaikki voi kommentoida ja myös sitten ottaa niiltä muilta hyviä käytäntöjä, matkia niitä tai varastaa niitä, niin sillä tavalla tehdään tätä yhdessä.*
(Henkilöstöjohtaja)

Työyhteisön valmennuksella on haastateltavien mukaan merkittävä vaikutus siihen, kuinka positiivisesti ulkomailta rekrytoituihin työntekijöihin suhtaudutaan työpaikoilla.

„*Paljon pidetään yllä sitä keskustelua tästä monikulttuurisuudesta ja kansainvälisen rekrytoinnin merkityksestä. Se on jotenkin nyt ehkä iskostunu sitten henkilöstöönkin se näkökulma, et se on nyt se toivo, minkä kautta me saadaan myöskin sitten palveluja turvattua ja ylläpidettyä.* (Henkilöstöjohtaja)

Osa hyvinvointialueista tarjoaa suomenkieliselle henkilökunnalle selkosuomen koulutusta, jotta kommunikointi kieltä opettelevien kanssa olisi sujuvampaa. Koulutuksesta on saatu hyviä kokemuksia. Pääkaupunkiseudun ulkopuolisilla alueilla on lisäksi tarjottu kantasuomalaisille englannin kielen koulutusta, jotta kommunikointi työpaikoilla olisi helpompaa.

Joissakin kunnissa on hyviä kokemuksia myös kielitietoisien toimintakulttuurin edistämisestä. Lähestymistavalla pyritään arvostamaan eri kielimuotoja ja poistamaan ymmärtämisen ja osallistumisen esteitä, jotta toiminta ja tieto olisi saavutettavaa kielitaidosta riippumatta (Rask et al. 2021). Henkilöstöjohtajien mukaan johdolla on suuri merkitys kannustavan kieli-ilmapiiirin luomisessa:

” On eri kielitasoja ja siitä puhutaan avoimesti tiimissä, että on ok, että me emme kaikki puhu samalla tavalla suomea. Olen ajatellut sitä itse, että se on myös meidän päälliköiden ja esihenkilöiden vastuulla tuoda esiin sitä, että on ihan ok, että aina ei ymmärrä. Siihenkin on pyritty sitten rohkaisemaan, että myös meidän suomalaiset tai suomalaistaustaiset työntekijät uskaltaisivat sitten sanoa vaan jos eivät nyt ole ymmärtäneet. Sehän ei ole mitenkään loukkaavaa, vaan edistää sitä yhteistyötä.
(Henkilöstöjohtaja)

Joissakin kunnissa perehdyttämisen apuna on hyödynnetty myös ohjeiden kuvallistamista ja pelillistämistä kirjallisen ohjeistuksen rinnalla.

Sekä hyvinvointialueilla että kunta-alalla työskentelevät ulkomaalaistaustaiset haastateltavat toivovat, että perehdytysmateriaalia olisi paremmin saatavilla myös englanniksi. Osa pitää materiaalien puuttumista työ- tai potilasturvallisuusriskinä.

Osa henkilöstöjohtajista näkee, että työvoimapula voi heikentää perehdytysprosesseja ja heikentää mahdollisuuksia valmentaa työyhteisöä. Ulkomaalaisia hoitajia rekrytoidaan usein yksiköihin, joissa on jo erittäin vaikea työvoimatilanne. Perehdytys nähdään siinä hetkessä kuormitusta lisäävänä tekijänä, vaikka uudet työntekijät parantavatkin tilannetta pitkällä aikavälillä.

Haastateltavat kertovat saaneensa pääluottamusmiehiltä viestiä, että työyhteisöä kuormittavat erityisesti kielitaidon puutteet ja sitä kautta rajalliset työtehtävämahdollisuudet. Osa korostaa, että sekä suomalaisten opiskelijoiden että ulkomailta rekrytoidun työvoiman perehdyttäminen edellyttäisi lisäresursseja työyhteisöihin, jotka kamppailevat muutoinkin henkilöstön saatavuustilanteen kanssa.

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että kansainvälisen rekrytoinnin onnistumisen kannalta on tärkeää huolehtia työyhteisöjen hyvinvoinnista (Vartiainen & Alenius et al. 2017). Monikulttuurisissa tiimeissä työskenteleminen vie lisäenergiaa, mikä tulisi huomioida myös työn resurssien suunnittelussa (Wagner-Egger et al. 2012). Liiallinen kuormitus työyhteisössä hidastaa työyhteisöjen valmiuksia ja halua kaksisuuntaiseen integraatioon (Vartiainen & Alenius et al. 2017).

Osa haastatelluista nostaa esille myös, että hoivatyön todellisuus itsessään vaikeuttaa työyhteisövalmennuksen järjestämistä. He toivovatkin, että työyhteisöissä luotaisiin tapoja, jolla valmennusta voitaisiin tuoda osaksi työarkea ja siten helpottaa sekä kantasuomalaisten että ulkomaalaistaustaisten sopeutumista.

” Se arki ei mahdollista sitä, että me pystyttäis ottamaan ne työyhteisöt sieltä tämän [työyhteisövalmennuksen] äärelle, kun ihmisten pitää olla kolmivuorotyössä ja työvuoroissa. (Henkilöstöjohtaja)

Luottamuksen rakentaminen tärkeää työnantajan ja ulkomailta rekrytoitujen välillä

Työnantajilla on hyviä kokemuksia esimerkiksi erilaisista mentorointi- tai kummitoiminnoista, joissa ulkomailta rekrytoituille järjestetään tapaamisia oman kummin kanssa. Tapaamisissa on käyty läpi asettautumiseen ja suomalaiseen työkulttuuriin liittyviä kysymyksiä ja toisaalta työntekijät ovat voineet välittää kummin kautta kysymyksiään lähijohtajille.

Luottamuksen rakentamista työnantajan ja ulkomailta rekrytoitujen välillä pidetään tärkeänä sekä henkilöstöjohtajien että ulkomaalaistaustaisten haastatteluissa, jotta epäkohtia uskalletaan nostaa esille.



Filippiineiltä heillä on aika vahva semmoinen onnellisuuden muuri. Kaikki on varsinkin alussa tosi hyvin ja välttämättä kaikissa maissa ei kohdella työntekijöitä niin hyvin kuin meillä Suomessa, niin pelätään nostaa vaikka epäkohtia tai tuoda mitään asioita esiin. – He ovat [kummitoiminnassa] pystyneet rakentamaan sellaista luottamusta, niin sitten alkaa nousta myös niitä sellaisia kysymyksiä paremmin esiin, mitä he ei aluksi uskalla ehkä kysyä. (Henkilöstöjohtaja)

Osa pitää myös
asiakkaiden ja yhteisön
perehdytystä tärkeänä
erityisesti pienemmillä
paikkakunnilla

Osa henkilöstöjohtajista kuvaa, että myös asiakkaiden ja omaisten perehdytys on tärkeää silloin, kun paikkakunnalle tai hoivakotiin on tulossa ulkomailta rekrytoituja työntekijöitä.

Terveystenhuollon asiakkaita ja kunnan asukkaita on tiedotettu uutisoimalla kansainvälisestä rekrytoinnista paikallislehdissä ja asiakasviestinnässä. Joissakin työyksiköissä on myös pidetty asukasilloja tai tiedotustilaisuuksia kuntalaisille, asiakkaille ja omaisille.

Osa kokee, että asiakasperehdytykseen voisi panostaa vielä vahvemmin ja nykyistä ennakoivammin. Osa haastateltavista kuitenkin kertoo, ettei heillä järjestetä erillistä asiakasperehdytystä ja erityisesti pääkaupunkiseudulla siihen ei nähdä erityistä tarvetta, koska terveydenhuollossa on jo totuttu monikulttuuriseen ympäristöön.



2.3 Työyhteisön täysvaltaiseksi jäseneksi pääseminen

Taustaksi

Tässä osiossa käsitellään työyhteisön täysvaltaiseksi jäseneksi pääsemistä.

Vastaanottavien työyhteisöjen ja asiakkaiden kielteiset asenteet on mainittu eri tutkimuksissa integraatiota estävinä tekijöinä (ks. Vartiainen 2019). Työyhteisön tuella on tärkeä rooli niin kielen oppimisen, perehdytyksen kuin työyhteisön täysvaltaiseksi jäseneksi pääsemisen kannalta.

Johdon rooli on keskeinen monimuotoisen työyhteisön tukemisessa. Monimuotoisuuden näkeminen vahvuutena helpottaa ulkomaalaisten sopeutumista työpaikoille.

Tiivistelmä tuloksista

- Ulkomaalaistaustaisten kokemukset vastaanotosta työpaikoilla ovat vaihtelevia. Osa kokee saaneensa työympäristöltään tukea ja ymmärrystä, mutta toisilla on kokemusta syrjinnästä tai varautuneesta suhtautumisesta.
- Henkilöstöjohtajat ovat saaneet ulkomailta rekrytoiduista työntekijöistä myönteistä palautetta.
- Johdon roolia pidetään tärkeänä monimuotoisen työyhteisön tukemisessa ja turvallisen sekä monikulttuurisuutta arvostavan työympäristön luomisessa.

Kokemukset vastaanotosta työpaikoilla vaihtelevia

Haastatelluilla ulkomaalaistaustaisilla oli vaihtelevia kokemuksia vastaanotosta työpaikoilla. Osa koki saaneensa työpaikalla tukea ja ymmärrystä kehittyvän suomen kielen taidon vuoksi. Heillä oli kokemusta myös siitä, että työkaverit olivat pitäneet heidän puoliaan, jos omaiset tai asiakkaat olivat pyytäneet kantasuomalaista hoitajaa ulkomaalaisen sijaan.

Yeah, with colleagues, they were very helpful and understanding and very patient. And they were very supportive with learning the language and learning the culture and letting me know the different kinds of [Finnish] foods or different kinds of activities. (Sairaanhoitaja)

Myös osa kunta-alalla työskentelevistä opettajista oli pääosin tyytyväisiä vastaanottoon työpaikalla. Yhteistä kokemuksille näyttää olevan se, että ulkomaalainen työntekijä kokee olevansa työyhteisössä tasavertainen ja arvostettu jäsen.

We have a very good spirit among the teachers. I myself haven't experienced any problems. Everything goes quite well. – – We all tend to get along, we all are respectful to each other. (Opettaja)

Osa ulkomaalaistaustaisista oli kokenut varauksellista tai syrjivää suhtautumista työpaikoillaan. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että ulkomaalaisvastaiset asenteet eivät usein tule esille suoraan, vaan moni joutuu lukemaan tilanteen rivien välistä (Vartiainen 2019). Haastateltavien kokemukset olivat samansuuntaisia:

” *The discrimination is not that direct, that they tell you that "Go home!" or "Why are you here?", but they [ulkomaalaistaustaiset työntekijät] get this feeling about it. And you know that if you have also Finnish workmates, and you talk about what happened with another workmate, who is also from a foreign background, then they tell you, "Yeah, it's the same. I feel the same". So, you get to confirm about it. It's a very subtle issue. But you just, you feel it.* (Sairaanhoitaja)

Erityisesti kasvatusalalla työskentelevillä oli kielteisiä kokemuksia vastaanotosta työpaikoilla. Monella oli kokemuksia ulkopuoliseksi joutumisesta. Osa oli yrittänyt tutustua suomalaisiin kollegoihinsa, mutta jäänyt vaille vastakaikua.

” *You feel very lonely. You just sit there in complete and utter silence, which is quite sad. So, you don't feel like you're getting to know people or that this is a nice warm welcoming environment.* (Opettaja)

Ulkopuolisuuden tunne on myös tutkimuksissa havaittu sopeutumisen esteeksi tai hidastajaksi (Alexis ym. 2015).

Joissain tapauksissa ulkomaalaistaustaisilla haastateltavilla oli kokemusta, ettei kukaan työpaikalla ollut tervehtinyt heitä tai vastannut heidän kysymyksiin. Osa toivoi, että kollegat olisivat osoittaneet kiinnostusta heitä tai heidän kulttuuriaan kohtaan. Varhaiskasvatuksessa työskentelevä haastateltu oli kokenut epäasiallista kohtelua:

„ *I've asked is there anything that I could do? And I get no reply. And then you just get kind of shouted at school like a child. So I didn't really like it and there was no will to learn a little bit more about me, my own culture.* (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Huonoa kohtelua selitettiin kulttuurieroilla ja erityisesti varhaiskasvatuksen henkilöstön suurella vaihtuvuudella. Kiire ja vaihtuvuus kuormittavat henkilöstöä, mikä heijastuu myös työntekijöihin.

Haastatellut henkilöstöjohtajat pitävät keskijohdon roolia tärkeänä monimuotoisen työyhteisön tukemisessa. Johdolla on merkittävä vastuu turvallisen ja monikulttuurisuutta arvostavan työympäristön luomisessa:

„ *Luulen, että esimerkiksi johtotasolla kuntapuolella ja varmaan tuolla vakessakin oikein hyvin se tunnistetaan, että tarvetta olisi ja pitäisi asiaa edistää ja pitäisi tottua siihen, että työyhteisö on monimuotoinen. Mutta sehän vaatii myös sitä keskijohdon sitoutumista ja sitten sitä, että he pystyvät tavallaan viemään sitä viestiä sinne ihan ruohonjuuritasolle asti. Että se on kuitenkin sitten esihenkilöiden vastuu turvata se, että siellä ei tosiaan ole mitään rasistista käytöstä, tai ulossulkemista kielitaidon takia.* (Henkilöstöjohtaja)

Ulkomaalaisista työntekijöistä hyvää palautetta

Henkilöstöjohtajien haastatteluissa korostuvat hyvät kokemukset ulkomaalaistaustaisista henkilöistä työpaikoilla.

He kertovat saaneensa paljon myönteistä palautetta työpaikoilta, jonne on rekrytoitu ulkomailta työntekijöitä.

Työnantajat arvostavat ulkomaalaisten työntekijöiden korkeaa työmoraalia, ahkeruutta, kunnioittavaa suhtautumista toisiin ihmisiin sekä iloisuutta.



Ainakin ehkä sen voi loppukaneetiks sanoo, että nyt nää ryhmät, jotka täs nyt viimeks on ollu meille tulossa, filippinoja, niin nehän on tosi lämpimiä ihmisiä, jotka kunnioittaa ja arvostaa toista ihmistä. Saavat sitä kautta paljon sitä puuttuvaa kielitaitoansa esimerkiksi paikattua puhtaasti, et ovat henkilöinä sentyyppisiä. Paljon me voidaan oppia heiltä. (Henkilöstöjohtaja)



Yhteisöllisyys nähdään tärkeänä työssä viihtymistä edistävänä tekijänä

Henkilöstöjohtajat näkevät yhteisöllisyyden ja suomalaisiin työkavereihin tutustumisen myös merkittävänä työssä viihtymistä edistävänä tekijänä. Osa kokee, että työyhteisöissä tapahtuvan kanssakäymisen lisäksi myös epävirallisemmat tavat, kuten työkavereiden tapaaminen työyhteisön ulkopuolella ja ystävyyssuhteiden solmiminen tukevat työyhteisön täysvaltaiseksi jäseneksi pääsyä.

Osa kuitenkin kuvaa, että ulkomaalaistaustaiset ja erityisesti ulkomailta rekrytoidut hoitajat hakevat usein tukea toisistaan ja viettävät vapaa-ajalla aikaa vain keskenään toisten ulkomaalaisten kanssa, jolloin kanssakäyminen suomalaisten kanssa jää vähäiseksi.

Yhdellä alueella oli mietitty yhteisöllisen tekemisen tukemista myös rahallisesti, jotta ulkomaalaiset työntekijät saisivat rakennettua sosiaalisia suhteita ja harjoitettua kielitaitoa myös vapaa-ajalla. Hyviä kokemuksia oli saatu myös esimerkiksi kansainvälisen juhannuksen ja pikkujoulun juhlimisesta, jossa oli huomioitu työntekijöiden erilaiset uskonnolliset taustat.

Osa tunnistaa jännitteitä työpaikoilla – kulttuuritietouden kasvattamisesta apua niiden purkamiseen

Osa tunnistaa jännitteitä kantasuomalaisten ja ulkomaalaistaustaisten välillä erityisesti kielitaidon puutteen ja kulttuurierojen vuoksi. Jännitteet johtuvat erityisesti aiemmassa luvussa mainituista kuormitustekijöistä.

Kokemuksissa on havaittavissa alueellisia eroja. Erityisesti pääkaupunkiseudun hyvinvointialueilla ja kunnissa on rekrytoitu ulkomaalaistaustaisia henkilöitä jo niin kauan, ettei varsinaisia jännitteitä tunnistettu, vaan diversiteettiä oli työpaikoilla jo totuttu. Pääkaupunkiseudun kunnissa oli myös saatu hyviä kokemuksia turvallisen tilan periaatteiden noudattamisesta.

Osalla oli hyviä kokemuksia jännitteiden purkamisesta kulttuuritietoutta kasvattamalla:

”*Meillä ainakin on vahvasti noussu myös tietynlaisia ristiriitoja. Osittain ne johtuu puutteellisesta kielitaidosta, osittain ne johtuu ehkä erilaisista kulttuuritaustoista, erilaisista vuorovaikutuskyvyistä ja tavoista, kulttuurista. Eli, tavallaan nyt kun voidaan joltain osin verrata näitä kahta tapausta meillä, jossa [toisessa kunnassa] on ollu hieman erilainen se kotouttamisen malli, niin siellä tilanteet ovat olleet helpompia. Eli, kun yhteisöä on aidosti panostettu siihen monimuotoisuuden ymmärtämiseen jo ennen näiden uusien tulijoiden tulemistakin, niin silloin ehkä sitä kärsivällisyyttä ja hyväksymistäkin on ollut enemmän ja se on ollut helpompaa. (Henkilöstöjohtaja)*



TOIMENPIDESUOSITUKSET

Työvoimapulaan on vastattava sujuvoittamalla kansainvälistä rekrytointiprosessia nopeasti

Kansainvälistä rekrytointiprosessia pidetään nykyisellään liian monimutkaisena ja panos-tuotossuhteeltaan hitaana ratkaisuna hyvinvointi- ja kunta-alojen työvoimapulaan.

Palvelupolkuja tulisi kehittää ja prosessia koordinoida keskitetysti rekrytoinnin sujuvoittamiseksi, jotta jokaisen alueen ja kunnan ei tarvitsisi luoda erillisiä käytäntöjä ja kilpailuttaa palveluntuottajia erikseen.



Kielikoulutukseen ja kielitaidon kehittämiseen on panostettava

Kielitaidon puutteet tunnistetaan merkittäviksi kansainvälistä rekrytointia, maahanmuuttajien työllistämistä, uralla etenemistä ja työyhteisöön sopeutumista vaikeuttaviksi tekijöiksi.

Kielikoulutuksen laatuun ja tarjontaan on panostettava enemmän. Sekä ulkomaalaistaustaisia että työyhteisöjä on tuettava kieliopinnoissa riittävän kielitaidon mahdollistamiseksi.

Kielen opetusta tulisi kehittää ja yhdenmukaistaa esimerkiksi valtakunnallisella kielikoulutusmallilla. Huomiota on kiinnitettävä myös kielikoulutuksen rahoituspohjaan, jonka työnantajat kokevat nyt kuormittavan liikaa kuntia ja hyvinvointialueita.



Ammatinharjoittamisoikeuteen liittyvää laillistusprosessia on sujuvoitettava

Tutkintojen tunnistamisen vaikeus ja pysyvän pätevöitymiskoulutusmallin puuttuminen vaikeuttavat kansainvälistä rekrytointia. Ammatinharjoittamisoikeuteen liittyvää laillistusprosessia pidetään monimutkaisena ja epäselvänä. Tilauskoulutukset kuormittavat työnantajia taloudellisesti ja hankepohjainen rahoitusmalli estää maahanmuuttajien työllistämistä tukevan mallin jatkuvuuden.

Laillistusprosessia pitää sujuvoittaa luomalla pysyvä pätevöitymiskoulutusmalli.



Kansainvälisen rekrytoinnin eettisyyteen on kiinnitettävä huomiota

Lainsäädännön puuttuminen sote-alan kansainvälisessä rekrytointitoiminnassa altistaa pahimmillaan eettisesti kestävämmälle toiminnalle. Rekrytoinnissa on noudatettava eettisiä periaatteita ja sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemia vastuullisuussuosituksia, jotta ulkomaalaiset työntekijät eivät joudu kokemaan lainvastaista tai epäasiallista kohtelua missään rekrytoinnin vaiheessa.

Rekrytointiyritysten valvontaan ja niiden toiminnan eettisyyteen täytyy kiinnittää enemmän huomiota. Yksi keino parantaa tilannetta olisi edellyttää palveluntuottajilta rekisteröitymistä ja vastuullista toimintaa edellyttävää sertifiointia, jolloin toiminnan eettisyydestä pystyttäisiin paremmin varmistumaan kilpailutusprosessin aikana.

Rekrytoitavien profiilivalintaan olisi hyvä kiinnittää huomiota, sillä ei ole kestävää eikä eettistä, että korkeasti koulutettuja terveydenhuollon ammattilaisia rekrytoidaan avustaviin tehtäviin.

Työyhteisöjen monimuotoisuutta on vahvistettava työyhteisövalmennuksella

Työyhteisöjen monimuotoisuutta ja –kulttuuriosaamista tulee vahvistaa työyhteisövalmennuksen avulla. Johtoa on sitoutettava turvallisen ja monimuotoisuutta arvostavan työympäristön tukemiseen.

Työyhteisöjen hyvinvoinnista on samalla pidettävä huolta niin, ettei kansainvälinen rekrytointi lisää kuormitusta.



Lähdeluettelo (I)

Alho, R. (2023). Maahanmuuttajien kokemuksia työskentelystä ja asumisesta Suomessa. Tulevaisuuden Suomen tekijät – tutkimushankkeen raportti. E2 Tutkimus: Helsinki.

Alexis, O. (2015). Internationally recruited nurses' experiences in England: A survey approach. *Nursing outlook* 63 (3), 238–244.

Dahle, R. & Seeberg, M.L. (2013). 'Does she speak Norwegian?' Ethnic Dimensions of Hierarchy in Norwegian Health Care Workplaces. *Nordic Journal of Migration Research* 3 (2), 82–90.

Kirkonpelto, T.-M., & Mäntyranta, T. (toim.). (2023). Tiekartta 2022–2027. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. ([Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:8](#)). Sosiaali- ja terveysministeriö.

Koivuniemi, S. (2023). *Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan kansainvälinen rekrytointi*. Tehyn julkaisusarja B1/23.

Kunta- ja hyvinvointialueiden työnantajat KT (2023). Ajankohtaistiedustelu.

Mönkäre, A., Välimäki, E. 2021. Ennakkoluulot esteenä onnistuneelle rekrytoinnille. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Rask, S., Nykänen, S. & Teräsaho, M. (2021): *Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi. Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia*. Työpaperi 10/2021. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-636-7>

Rask, S., Nykänen, S. & Teräsaho, M. (2021): : [Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolitietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä](#). *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 12:2. Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022

Sulenko, S. (2016). *Lähtömaakoulutus osana kansainvälistä rekrytointiprosessia ja työperäistä maahanmuuttoa: Esimerkkinä espanjalaisten hoitajien rekrytointi Suomeen*. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto.

Lähteluettelo (2)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2024). [Toimeenpanosuunnitelma 2024–2027 Sosiaali- ja terveysalan sekä pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen.](#)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2023). [Vastuullisuussuosituksia sosiaali- ja terveysalan henkilöstön kansainväliseen rekrytointiin.](#)

Pitkänen, P. & Vartiainen, P. (2020) Työvoiman kansainvälinen liikkuvuus: Esimerkkinä filippiiniläiset hoitajat. Teoksessa Martikainen, T. & Pitkänen, P. (toim.) Muuttoliikkeiden vuosisata. Siirtolaisuusinstituutti, s. 36 - 42.

Valtioneuvosto (2023). [Talent Boost 2023–2027: Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelma.](#)

Vartiainen, P. (2019). *Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen: Tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa.* Väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Valvira (2024). Terveystieteiden tutkimuskeskus. Kielitaito. <https://valvira.fi/ammattioikeudet/riittava-kielitaito>

Valtiontalouden tarkastusvirasto (2022). Työperusteinen maahanmuutto: Maahanmuuttohallinnon tehokkuus, asiakaslähtöisyys sekä ulkomaisen työvoiman rekrytointi sosiaali- ja terveysalalle. Tarkastusmuistio 13/2022.

Vartiainen, P., Alenius, P., Pitkänen, P. & Koskela, M. (2017). Ulkomailta muuttaneiden hoitajien integraatio ja oppimisen polut sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. *Työelämän tutkimus* 15 (2), 148–162.

Välimäki, M., Pitkänen, V., Niemi, M.K. & Veijola, R. (2023). *Kansainväliset osaajat ja Suomi: mielikuvat, kotiutuminen, työelämä ja tuentarpeet.* Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushankkeen loppuraportti. E2 Tutkimus: Helsinki.

Wagner-Egger P., Gyga P. & Ribordy F. (2012). *Racism in soccer? Perception of challenges of black and white players by white referees, soccer players, and fans.* Percept Mot Skills.