



Maahanmuutto ja kielitaito superilaisten kokemana 2021 -selvitys



SUPER

**”Aina voi oppia uutta keneltä tahansa,
luottamus on työnteon tärkein kulmakivi ja se
tulee vain yhdessä tekemällä ja juttelemalla.”**

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin
selvitys maahanmuutosta ja kielitaidosta
superilaisten kokemana 2021


Leena Kaasinen ja Elina Kiuru

Helsinki 1/2022 | Copyright © SuPer ry | Kuvat © Mostphotos

www.superliitto.fi

SISÄLLYS

1	ULKOMAALAISTAUSTAISTEN MÄÄRÄÄ JA VÄESTÖENNUSTETTA TILASTOKESKUKSEN MUKAAN	5
1.1	Ulkomaalaistaustaiset – Väestö syntyperän ja taustamaan mukaan 1990-2016	5
1.2	Kyselyn taustaa	6
1.3	Vastaajien taustatiedot	6
1.4	Työpaikat monikulttuuristuvat	7
1.5	Työperäinen maahanmuutto vielä pienimuotoista	7
1.6	Ulkomaisen työvoiman aktiivista rekrytointia enemmän yksityisellä sektorilla	8
1.7	Työpaikoilla on vähän tietoa vieraskielisten rekrytoinneista etukäteen	8
1.8	Työnantaja ei varmista kielitaidon riittävyttä	10
1.9	Työnantajan tuki kielenoppimisessa puutteellista	10
1.10	Arvot ja asenteet	11
2	KULTTUURIEROT TYÖPAIKOILLA	13
3	AVOIMET VASTAUKSET	15
4	VIERASKIELISILTÄ RUNSAASTI VASTAUKSIA	18
4.1	Vieraskielisten äidinkieli on yleisimmin venäjä tai viro	18
4.2	Työnantaja ei varmista kielitaidon riittävyttä	19
4.3	Kielenoppimisen tuki työpaikalla	20
4.4	Vieraskieliset kokevat kuuluvansa työyhteisöön	20
4.5	Kulttuuriin tai uskontoon liittyvät vaikeat tilanteet työssä	21
4.6	Vieraskielisten kokemukset rasismista	22
5	VIERASKIELISTEN JÄSENTEN TOIVEET LIITOLLE	23
	SuPerin toimenpide-ehdotukset	24
	TERMIEN SELVENNYS, LINKIT	26–27



Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPeriin tulee runsaasti yhteydenottoja maahanmuuttoon ja kielitaitoon liittyen. Työpaikoilla huolta aiheuttavat liian alhainen henkilöstömäärä, työtehtäviin riittämätön kielitaito, uusien työntekijöiden perehdytys sekä suomen kielen opettajana toiminen. Yhteydenottojen syynä ovat usein työtehtäviin riittämätön kielitaidon taso ja tästä aiheutuvat vaaratilanteet. Yhteydenottoja tulee suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvilta jäseniltä, jotka ovat huolissaan vieraskielisten työntekijöiden jaksamisesta ja mahdollisesta työperäisestä hyväksikäytöstä.

Liiton tavoitteena on turvata sosiaali-, terveys- ja kasvatustalouden veto- ja pitovoima sekä hyvinvoivat jäsenet. Kyselyssä selvitettiin työpaikkojen nykytilannetta ja jäsenten mielipiteitä. Yhä suurempi osa työntekijöistä puhuu muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään. Tässä selvityksessä käytämme heistä nimitystä vieraskielinen.

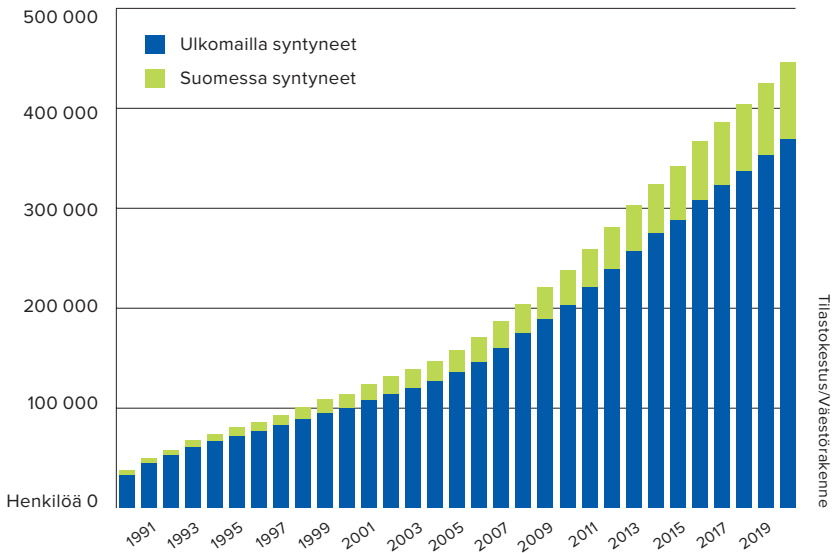
Työ- ja elinkeinoministeriön toimialaraportissa 2021:2 on arvioitu, että vuoteen 2035 mennessä Suomessa tarvitaan noin 200 000 uutta työntekijää sosiaali- ja terveyspalveluihin. Nykyisessä hallitusohjelmassa mainitaan tavoitteeksi työperäisen maahanmuuton voimakas lisääminen. Tarkkoja tietoja työvoiman riittävydestä eikä saatavuudesta ole vielä olemassa. Tämän vuoksi Sosiaali- ja terveysministeriö on perustanut poikkihallinnollisen työryhmän, jossa kansainvälinen rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto ovat yksi osa. SuPerin edustajat ovat mukana työryhmissä.

Nyt tarvitaan toimia, jotka tukevat kaksisuuntaista kotoutumista ja samalla työyhteisöjen hyvinvointia. Esitämme selvityksen lopussa toimenpide-ehdotuksia, joilla voitaisiin parantaa alan työolosuhteita erityisesti työperäisen maahanmuuton lisääntyessä.

1 ULKOMAALAISTAUSTAISTEN MÄÄRÄ JA VÄESTÖENNUSTETTA TILASTOKESKUKSEN MUKAAN

Vuonna 2020 ulkomaalaistaustaisten määrä Suomessa oli Tilastokeskuksen syntyperäluokituksen mukaan 444 000 henkilöä.

**Väestö syntyperän ja taustamaan mukaan 1990–2020
ULKOMAALAISTAUSTAISET YHTEENSÄ**



1.1 ULKOMAALAISTAUSTAISET – VÄESTÖ SYNTYPERÄN JA TAUSTAMAAN MUKAAN 1990–2016

Ulkomaalaistaustaisten määrä on kasvanut tasaisesti kahden viime vuosikymmenen aikana. Vuonna 2020 ulkomaalaistaustaisten määrä oli 444 031 henkilöä. Heistä ensimmäisen polven ulkomaalaistaustaisia oli 367 417 (83 %) ja toisen polven 76 614 (17 %). Ulkomaalaistaustaisten yleisin taustamaa oli vuonna 2020 entinen Neuvostoliitto.

Seuraavaksi suurimpiin taustamaaryhmiin kuuluivat Viro, Irak, Somalia ja entinen Jugoslavia. *Lähde: <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>*

1.2 KYSELYN TAUSTAA

Kysely lähetettiin SuPerin jäsenille 1.11.2021 ja vastausaikaa oli 22.11.2021 saakka. Jäsenrekisteristä poimittiin ne suomenkieliset jäsenet, joilla oli työsuhde voimassa. Tässä olivat mukana myös oppisopimusopiskelijat, sillä he ovat määräaikaisessa työsuhteessa. Kyselyn saaneista 8877 jäsentä näki viestin ja kyselylinkin. Kyselyyn vastasi 4992 jäsentä. Vastausprosentti kyselylinkin nähneillä oli 56.

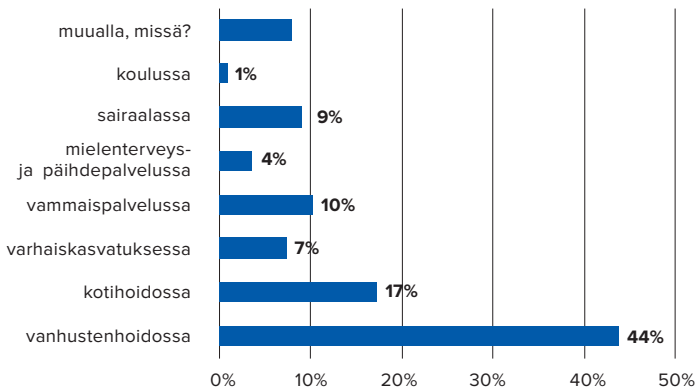
Suomenkieliset vastaajat ovat vastauksissaan huomioineet työpaikan kaikki vieras-kieliset työntekijät ja eri ammattiryhmät sekä opiskelijat, eikä pelkästään sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä.

1.3 VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT

Vastaajista 7 % oli miehiä, naisia oli 92 % ja 1 % ei halunnut vastata tai vastasi muu. Äidinkielekseen jonkin muun kuin suomi tai ruotsi ilmoitti 6,5 % (n=320). Kaikista vastaajista 97 %:lla oli Suomessa suoritettu lähihoitaja-, perushoitaja- tai apuhoitajatutkinto. 1 %:lla oli ulkomailla suoritettu sairaanhoitaja- tai lähihoitajakoulutusta vastaava

KUVA 1. Työpaikka

Vastaajien työpaikat (n =4958)



tutkinto. Lähes kaikki vieraskieliset työntekijät olivat suorittaneet toisen asteen tutkinnon Suomessa. Toisen asteen tutkinto, esimerkiksi lähihoitajatutkinto, on ehto SuPerin jäsenyydelle. Vanhustyö ja kotihoito ovat yleisimpiä työskentelypaikkoja kaikilla vastaajilla. Kaikkien vastaajien keski-ikä oli 48 vuotta, vieraskielisten vastaajien 44 vuotta. Vastaajista 67 % työskenteli julkisella sektorilla, yksityisellä 31 % ja muualla 2 %.

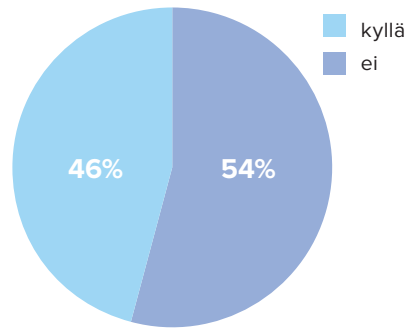
1.4 TYÖPAIKAT MONIKULTTUURISTUVAT

Vastaajista 54 % kertoo, että työpaikalla on muitakin työntekijöitä kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia.

1.5 TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO VIELÄ PIENIMUOTOISTA

Vain 10 % suomenkielisistä jäsenistä vastasi, että vieraskielisiä kollegoja on tullut työpaikalle myös aktiivisen rekrytoinnin kautta. Suurin osa on tullut töihin itsenäisesti.

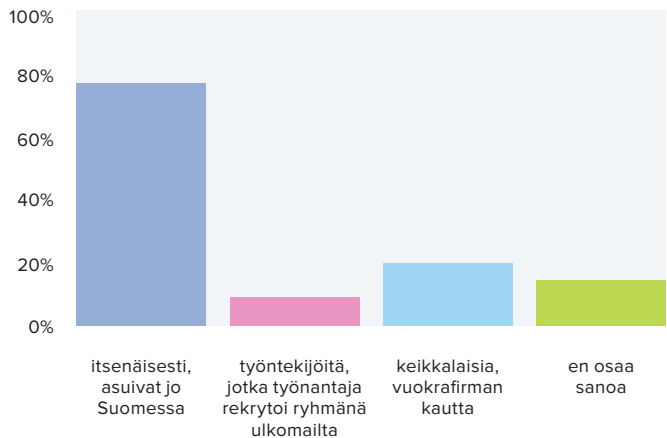
Onko sinulla muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia työkavereita? (n = 4638)



Kuva 2. Vieraskieliset työpaikoilla

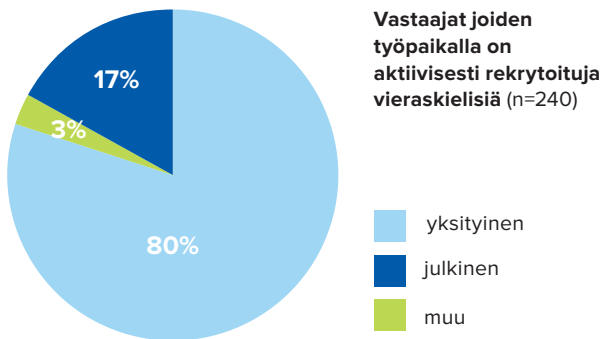
Kuva 3. Miten vieraskieliset tulivat työpaikoille?

Vieraskieliset työkaverini tulivat työpaikalleni (n=2498)



1.6 ULKOMAISEN TYÖVOIMAN AKTIIVISTA REKRYTOINTIA ENEMMÄN YKSITYISELLÄ SEKTORILLA

Ulkomaisten työvoiman aktiivinen rekrytointi on yleisempää yksityisellä sektorilla. 80 % niistä vastaajista, joiden työpaikalla on työnantajan aktiivisesti rekrytoimia työntekijöitä, työskentelee yksityisellä sektorilla. Julkisella puolella näistä vastaajista työskentelee 17 % ja muulla sektorilla 3 %. Aktiivisimmin vieraskielisiä on rekrytoitu vanhustyön ja kotihoidon työpaikoille.



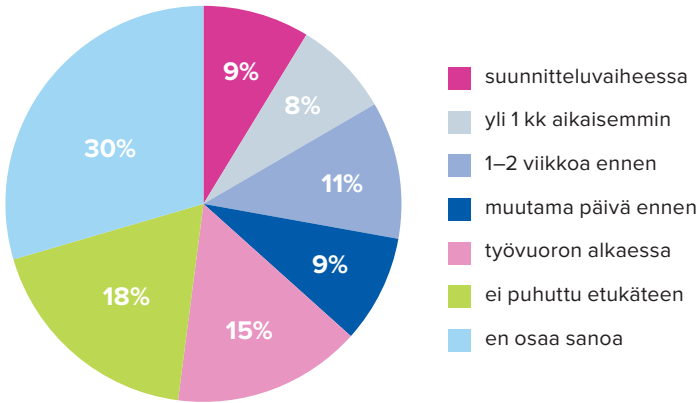
Kuva 4. Vastaajat, joiden työpaikalla on aktiivisesti rekrytoituja vieraskielisiä

1.7 TYÖPAIKOILLA ON VÄHÄN TIETOA VIERASKIELISTEN REKRYTOINNEISTA ETUKÄTEEN

Vastausten mukaan suomenkieliset työntekijät eivät ole mukana suunnittelemassa rekrytointiprosessia. Vieraskielisten kokemuksia ei vastausten perusteella hyödynnetä. Työyhteisöä useinkaan käytännössä perehdytetä vieraskielisten tuloon.

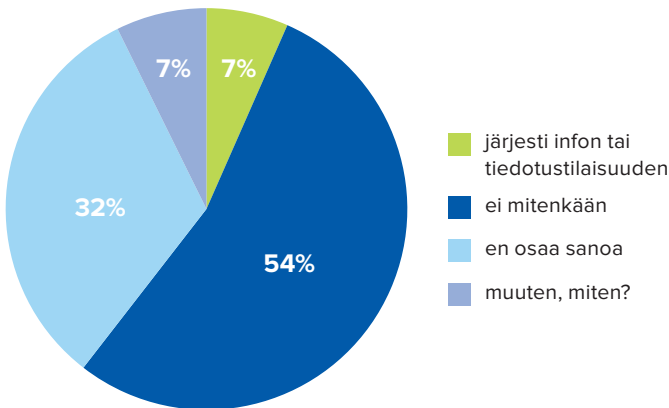
Hyvällä yhteistoiminnalla edistetään henkilöstön hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Hyvä yhteistoiminta edellyttää riittävää ja oikea-aikaista tiedon saantia. Yhteistoiminnan kautta henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään, työpaikkaansa, asemaansa ja työoloja koskevaan päätöksentekoon. Erityisesti aktiivisissa rekrytointihankkeissa on tärkeää ottaa henkilöstö mukaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Missä vaiheessa sinä tiesit vieraskielisen työvoiman saapumisesta? (n=2498)



Kuva 5. Tieto vieraskielisten saapumisesta

Miten työnantaja perehdytti työntekijöitä vieraskielisten työntekijöiden tulemiseen? (n=2498)

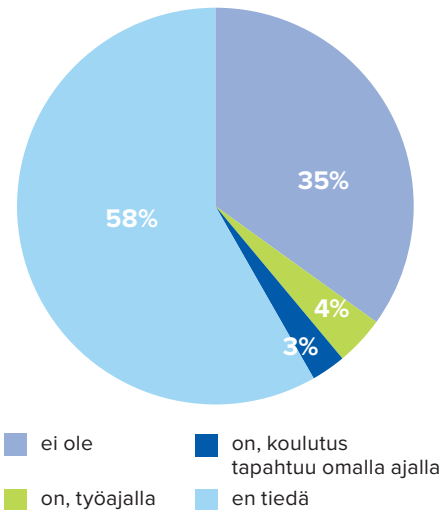


Kuva 6. Työyksikön perehdytys vieraskielisten tulemiseen

1.8 TYÖNANTAJA EI VARMISTA KIELITAIDON RIITTÄVYYTTÄ

Vain 11 % jäsenistä vastasi, että heidän näkemyksensä mukaan työnantaja on varmistanut vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon ennen työhönottoa. Vastaajista 17 % oli sitä mieltä, että työnantaja ei testaa millään lailla vieraskielisten työntekijöiden kielitaitoa. Jäsenistä 58 % vastasi, etteivät he osaa sanoa, miten työnantaja on varmistanut kielitaidon.

Onko työnantaja järjestänyt vieraskielisille työntekijöille kielikoulutusta? (n=2498)



Kuva 7. Työnantajan järjestämä kielikoulutus

Kun jäseniltä kysyttiin, onko työnantaja järjestänyt kielikoulutusta vieraskielisille työntekijöille, suurin osa vastaajista, 58 %, ei tiennyt. Jäsenistä 35 % vastasi, että työnantaja ei ole järjestänyt kielikoulutusta ja 4 % vastasi, että työnantaja on järjestänyt työajalla kielikoulutusta. Omalla ajalla koulutusta oli järjestetty 3 %:n mukaan.

Kyselyssä oli suuri määrä niitä vastaajia, jotka valitsivat vaihtoehtoksi en osaa sanoa tai en tiedä. Tämä kertoo siitä, että näistä asioista ei työpaikalla keskustella riittävästi. Puhumattomuus saattaa aiheuttaa epäselviä tilanteita ja vääriä tulkintoja.

1.9 TYÖNANTAJAN TUKI KIELENOPPIMISESSA PUUTTEELLISTA

Vastaajilta kysyttiin, onko työnantaja tukenut vieraskielisten suomen kielen oppimista työpaikalla. Vastaajista vain 6 % vastasi myönteisesti. Avoimissa vastauksissa pyydettiin kuvaamaan sitä, miten kielienoppimista on tuettu.

Luottaa siihen, että suomenkieliset opettavat työnsä ohella.

Luomalla välittömän tunnelman, jotta kaikki uskaltavat puhua ja tuoda asioita esille.

Suomen kielen opettaja on ollut työtilanteissa mukana työpaikalla.

Vyöryttää vastuun vakituisille työntekijöille, jotta nämä ”opettaisivat” kieltä.

Työnantaja käski käyttää Google-kääntäjää.

Vastaukset erosivat vain vähän niiden vastaajien välillä, joiden työpaikalle oli aktiivisesti rekrytoitu työntekijöitä ulkomailta. Näiden työpaikkojen vastaajista 14 % kertoi työnantajan tukeneen suomen kielen oppimista työpaikalla. Jäsenistä 33 % vastasi, ettei työnantaja ole tukenut suomen kielen oppimista. Yli puolet, 54 %, vastaajista ei tiedä, onko kielenoppimista tuettu.

Työnantajan tulee rohkaista työyhteisöä keskustelemaan hoitotyön kulttuurista ja kieleen liittyvistä asioista. Liika varovaisuus ja arvailu saattavat johtaa väärinymmärryksiin ja pahimmassa tapauksessa hoitoon liittyviin vaaratapahtumiin.

Jäsenten työpaikoilla työskennellään usein kiireessä ja kuormituksen alaisina, jolloin vuorovaikutukselle tai ammatilliselle kielenkehittymiselle ei jää aikaa. Hyväksyvä ilmapiiri ja yhteinen aika ovat edellytys sille, että kielikysymyksistä voidaan puhua rakentavasti ja avoimesti. On hyvä ajatella asiaa myös pitkällä tähtäimellä eli kielitaidon kehittämisestä hyötyvät koko työyhteisö ja asiakkaat.

Kyselyssä moni valitsi vaihtoehdon en osaa sanoa tai en tiedä. Tämä saattaa kertoa siitä, että näistä asioista ei työpaikalla keskustella riittävästi. Esimiehen puuttumattomuus asioihin ja puhumattomuus aiheuttavat epäselviä tilanteita ja vääriä tulkintoja.

1.10 ARVOT JA ASEENTEET

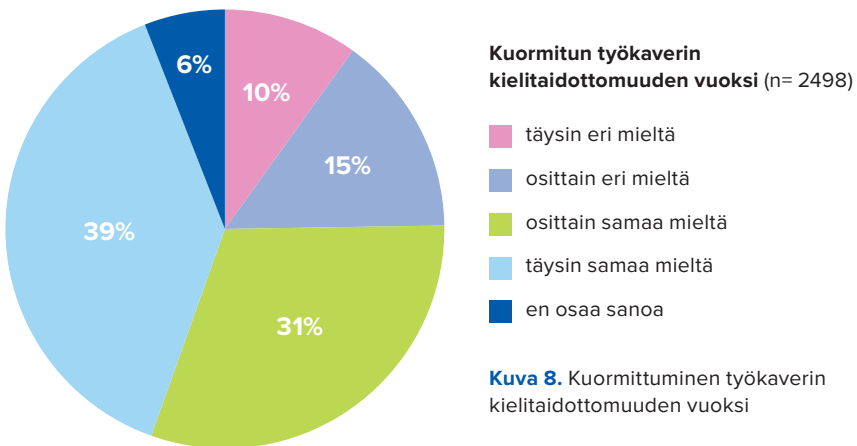
Kysyimme jäseniltä mielipiteitä eri väittämiin: Haluaisin oppia uutta vieraskielisiltä, työpaikassani vieraskieliset toivotetaan tervetulleeksi, vieraskieliset eivät tiedä oikeuksiaan, vieraskielisillä teetetään liikaa töitä, työpaikalla puhalletaan yhteen hiileen, työpaikallani on rasismia tai muuta syrjintää, työperäinen maahanmuutto on välttä-

mättömyys, vieraskieliset pelkäävät ammattiliiton jäsenyyttä, on epäeettistä että muualla koulutettu sairaanhoitaja tekee hoiva-avustajan tehtäviä ja kuormitun työ-kaverin kielitaidottomuuden vuoksi.

Asteikkona käytettiin 1 = täysin eri mieltä, 2 = osittain eri mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä ja 5 = en osaa sanoa

Näistä väittämistä työkaverin kielitaidottomuuden aiheuttama kuormitus nousi selkeimmin esille. Vastaajista 70 % kertoi kuormittuvansa työkaverin kielitaidottomuuden vuoksi.

Vastaajat ovat arvioineet työpaikan kaikkia vieraskielisiä työntekijöitä, eivät pelkästään ammattihenkilöitä, kuten lähihoitajia.



Kuva 8. Kuormittuminen työkaverin kielitaidottomuuden vuoksi

Jäseniltä kysyttiin keinoja kielenoppimisen tukemiseen työpaikalla. Suomenkielisten vastaajien (n=2498) mukaan kielenoppimista voidaan tukea parhaiten siten että:

- työpaikalla on tarpeeksi henkilökuntaa
- kielitaito testataan ennen työhönottoa
- maahanmuuttajat ottavat itse vastuun kielenoppimisesta
- työkielenä käytetään vain suomea

2 KULTTUURIEROT TYÖPAIKOILLA

Vastaajat ilmoittivat laajasti 74 %, että työpaikalla on helppo puhua työstä ja työn haasteista. Vastaukset erosivat vieraskielisten ja muiden välillä, kun kysyttiin uskoon ja kulttuuriin liittyvistä ristiriitatilanteista. Niistä vastaajista, joiden työpaikalla on vieraskielisiä, 14 % vastasi, että näitä ristiriitatilanteita on ollut.

Vieraskielisistä vain 7 % arvioi, että vaikeita tilanteita on ollut. Tässä voi olla kyse siitä, että vieraskielisille itsestään selvänä pitämä käytäntö on outo muiden näkökulmasta. Toisaalta voi olla kyse siitä, että vieraskielisille ei kerrota, että jotakin käytäntöä pidetään erilaisena tai outona ja mahdollisesti ristiriitoja aiheuttavana. Aikaa yhteiselle keskustelulle ei välttämättä ole tai pelätään puhua asioista mahdollisen rasismisyytöksen vuoksi. Kun asioista ei keskustella yhdessä työyksiköissä, mahdolliset ristiriidat jäävät ratkaisematta. Työpaikoilla on puhuttava toimintatavoista ja pelisäännöistä enemmän ja tähän on varattava aikaa.

Suomenkielisistä vastaajista 14 % kertoi työpaikalla esiintyneen erilaisia ristiriitatilanteita, esimerkiksi työvaatteisiin, rukoushetkiin, juhlapyyhiin, sukupuoleen tai ruokaan liittyen. Vastaajat kertoivat avoimissa vastauksissa, miten näitä ristiriitatilanteita on ratkaistu. Vain murto-osassa oli löydetty ratkaisuja.

Suoria lainauksia vastauksista:

Yksi rukoushetki työvuorossa on sallittu. Aikaisemmin jotkut kävivät rukoilemassa kolme kertaa työvuoron aikana. Työvuoroon kuuluu yksi kahvitauko, jolloin voi rukoilla.

Tilanne jäi roikkumaan ilman lopullista ratkaisua.

Kun kiire tai hoitaja yksin ryhmäkodissa, hän lähtee alakertaan rukoilemaan. Asiaa ei ole selvitelty työpaikalla.

Potilas kieltäytyi maahanmuuttajan hoidosta, vaihdettiin hoitajaa.

Esimies ei ota kantaa.

Kulttuuriin ja uskontoon liittyvät käytännöt työpaikalla edellyttävät samankaltaisia pelisääntökeskusteluja, kuten esimerkiksi oman puhelimen käyttö, tupakkatauko, pukeutuminen tai tekokynnet.

Vastauksista on tulkittavissa, että työntekijät kokevat vaikeaksi ottaa puheeksi esimerkiksi rukoushetkiä. Ristiriitatilanteista saatetaan keskustella työyhteisön sisällä pienemmissä ryhmissä, mutta ei koko yksikössä yhdessä. Avoimissa vastauksissa kuvataan myös sitä, että esimiehet eivät ota kantaa näihin asioihin ja tilanteet jäävät roikkumaan.

Esimiehet vastaavat siitä, että työpaikalla on sovittu, miten esimerkiksi rukoushetket hoidetaan työvuoron aikana. Kun pelisäännöistä on yhdessä sovittu, epäselvät tilanteet vähenevät. Pelisäännöistä laaditaan kirjalliset ohjeet ja ne on oltava kaikkien saatavilla.

”Jos haluat mennä nopeasti
mene yksin, jos haluat mennä
pitkälle mene yhdessä.”

– Afrikkalainen sananlasku

Jäsenet saivat kertoa avoimessa kysymyksessä, mitä he haluaisivat oppia toisesta kulttuurista tulevalta työntekijältä. Tähän avoimeen kysymykseen tuli 1 588 vastausta. Vastaajat kertovat kiinnostuksesta toista kulttuuria kohtaan ja halusta oppia erilaisuudesta.

Vastauksissa kerrottiin työhön liittyen, mitä halutaan oppia:

- Aina voi oppia uutta keneltä tahansa. Luottamus on työnteon tärkein kulmakivi ja se tulee vain yhdessä tekemällä ja juttelemalla, myös ennakkoluulottomuus on asia jota haluaisin itseni ja muiden työntekijöiden oppivan toisesta kulttuurista tulevilta työntekijöiltä!
- Miten muualla hoidetaan, kohdataan, rentoa työtettä vähemmän tekemistä enemmän aikaa seurustella, haluaisin myös koko työyhteisöni oppivan heiltä enemmän sydämellisyyttä/lämpöä, jolla he usein kohtaavat asukkaat yksilöinä ja kunnioittavasti.
- Uusia ideoita ja toimintatapoja, miten sosiaali- ja terveydenhuollon toiminta on järjestetty.
- Rennompi tapa tehdä töitä, toisessa kulttuurissa työkaverit eivät puhu kenestäkään pahaa selän takana, he keskittyvät töihin kuten pitääkin.
- Asiakkaina tulee olemaan entistä enemmän maahanmuuttajia, on tiedettävä.

Yleisiä kommentteja:

- Ruoka ja ruuanlaitto
- Kulttuuri ja tavat toimia, arvomaailma
- Tavat ja tottumukset, kohtaamistapoja
- Arvot, käytös, pukeutuminen
- Positiivista asennetta, ystävällisyys
- Juhlapyhät ja miten vietetään
- Miten tulee puhutella ettei loukkaa

Vastauksissa ilmaistiin vain muutamia kriittisiä kommentteja:

- EN mitään Suomessa eletään SUOMEN kulttuurin mukaan. PISTE.
- En mitään, turhauttaa tehdä töitä sellaisen kanssa, joka ei ymmärrä kunnolla suomea. Joudut jatkuvasti varmistelemaan meneekö ymmärrys perille (olet käytännössä vastuussa työkaverista SEKÄ asiakkaasta). Se ei ole oikein asiakasta, eikä työntekijää kohtaa.
- He tänne tulevat. Toisen kulttuuri ei kuulu työpaikalle. Olen aina pitänyt oman ja työajan erillään.

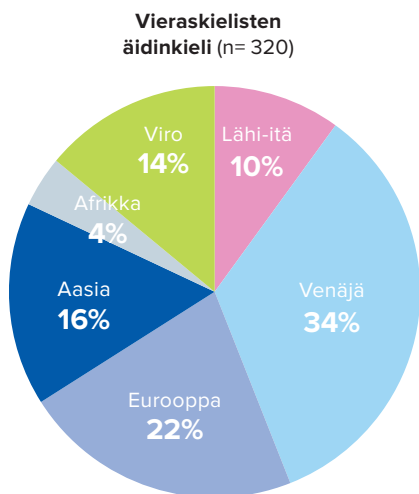
Vastaajien viestit liitolle työperäiseen maahanmuuttoon ja kyselyyn liittyen:

- Työperäiset maahanmuuttajat ovat tervetulleita minun puolestani, mutta työnantajat eivät saa käyttää hyväksi heidän asemaansa tai tietämättömyyttään.
- Varmistetaan heidän kielitaitonsa, ja että he ymmärtävät suomalaisten kulttuuria.
- Mietityttää usein kohdellaanko heitä työvuoroissa tasavertaisesti, saavatko he palkat oikein maksettuna. Ovat itsekkin epä tietoisia asiasta. Kuka valvoo heidän etujaan.

- Suomessa on suomalaisia ammattilaisia, kun huolehditaan vain palkka ja työssä jaksaminen. Ei tarvita ulkomailta.
- Kouluttamattomia, kielitaidottomia ei voida laittaa hoiva-avustajan nimikkeellä minnekään, missä tehdään välitöntä asiakastyötä. Virheiden ja vahinkojen oikominen vie aikaa ja muutenkin vähissä olevia voimavaroja vakkareilta.
- Kyllä hoitajalla pitää olla suomen kieli edes auttavasti hallussa, että pystyy tekemään töitä lasten parissa.
- Tietyt asiat, säädökset, säännöt, ja tavat tulisi opettaa/kertoa ulkomaalaiselle työntekijälle ja tietenkin velvollisuudet ja oikeudet, mitä työntekijällä on Suomessa
- Kielitaitovaatimukset ennen työn aloittamista. Suullinen sekä kirjallinen. Työtehtävien selkeyttäminen työpaikoilla kielitaidon vs. suomalainen hoitaja. Jaetaanko kielitaidottomalle enemmän perushoidettavia potilaita, jos suomalainen joutuu hoitamaan kaikki kirjalliset työt, yhteydenotot jne.
- Hoitajien palkat ei nouse ikinä, jos tänne aletaan tuoda halpatyövoimaa.
- Tärkeä asia, koska ilman maahanmuuttajia emme pärjäisi nyt eikä tulevaisuudessa
- Maahanmuuttajien täytyy osata suomenkieli hyvin, että on tasavertainen työntekijä. Muuten se on äärimmäisen raskasta
- Suomessa pitäisi enemmän ottaa huomioon koulutustausta. Olen ohjannut useita, joiden taustalla yliopistotausta muuhunkin lähihoitajan työhön, mutta heitä ohjataan lähihoitajiksi, vaikka eivät tahtoisi.
- Kielitaidottomuus on työturvallisuusriski.

4 VIERASKIELISILTÄ RUNSAASTI VASTAUKSIA

Niiltä jäseniltä, joiden äidinkieli ei ollut suomi eikä ruotsi, saatiin 320 vastausta. Heistä käytämme tässä yhteydessä nimitystä vieraskielinen. Vieraskielisten vastaajien osuus kaikista vastaajista oli 6,5 %.



Kuva 9. Vieraskielisten äidinkieli

4.1 VIERASKIELISTEN ÄIDINKIELI ON YLEISIMMIN VENÄJÄ TAI VIRO

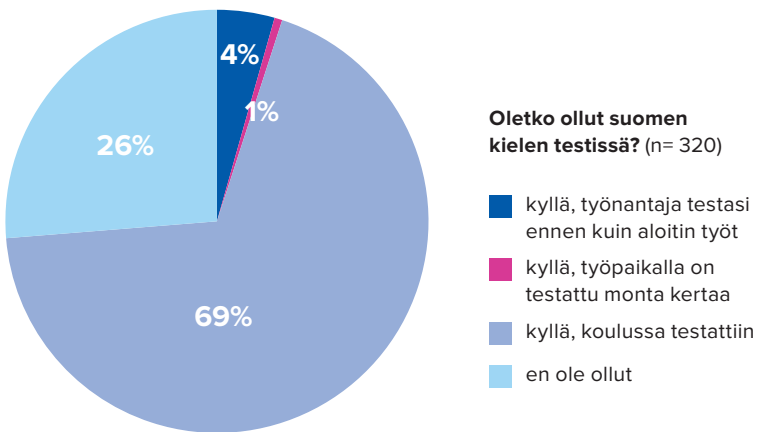
Vieraskielisistä 34 % vastasi äidinkielekseen venäjän ja 14 % vastasi äidinkielekseen viron, sen jälkeen muut kieliryhmät jakaantuivat tasaisesti Euroopasta 22 %, Aasiasta 16 %, Lähi-Idästä 10 % sekä Afrikan maista 4 %.

Vieraskielisistä vastaajista 63 % työskentelee julkisella sektorilla ja 33 % yksityisellä sektorilla, vastaajista 4 % vastasi muu, esimerkiksi keikkatyö. Vanhustyössä ja kotihoidossa työskentelee 62 %, varhaiskasvatuksessa 13 %, sairaalassa 10 % ja vammaistyössä 9 %.

Vieraskielisten työsopimus on hiukan useammin määräaikainen 14 %, kun suomea äidinkielenään puhuvilla vastaajilla 9 %.

4.2 TYÖNANTAJA EI VARMISTA KIELITAITON RIITTÄVYYTTÄ

Vieraskielisistä 60 % arvioi suomen kielen taitonsa riittäväksi aloittaessaan hoitotyön Suomessa. Vain 4 % vieraskielisistä vastaajista kertoo työnantajan testanneen suomen kielen taidon ennen työsuhteen alkua. Koulussa kielitaitoa on testattu 69 %:lta. Vieraskielisistä 26 % vastasi, että ei ole tehnyt testiä. Monta kertaa työpaikalla testattuja vastaajia on 1 %.



Kuva 10. Vieraskielisten suomen kielen testaus

Vastaajissa oli todennäköisesti myös niitä vieraskielisiä, jotka ovat asuneet Suomessa pitkään tai syntyneet täällä. Heidän kielitaitonsa on todennäköisesti sillä tasolla, että testaaminen ei ole tarpeellista. Emme kysyneet tässä kyselyssä vieraskielisiltä, miten ja miksi he ovat tulleet Suomeen tai ovatko kenties syntyneet täällä. Se on yksi jatkotutkimuksen aihe.

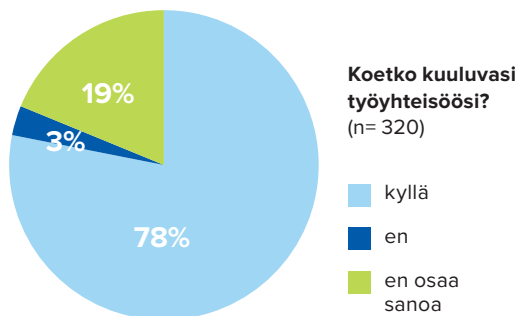
4.3 KIELENOPPIMISEN TUKI TYÖPAIKALLA

Vieraskielisiltä vastaajilta kysyttiin, mitä apua he toivovat suomen kielen oppimiseen ja sen käyttöön työssä. Vastaajat valitsivat seitsemästä vaihtoehdosta tärkeysjärjestyksessä seuraavat neljä:

- **40 %** vastaajista toivoi, että työkaverit puhuisivat selkeällä ja yksinkertaisella tavalla.
- **38 %** vastaajista toivoi, että epäselvistä tilanteista keskusteltaisiin työpaikalla yhdessä.
- **24 %** toivoi, että olisi enemmän energiaa opiskella työpäivän jälkeen.
- **23 %** toivoi, että työkaverit puhuisivat enemmän vastaajan kanssa.

4.4 VIERASKIELISET KOKEVAT KUULUVANSA TYÖYHTEISÖÖN

Vieraskielisistä vastaajista 78 % kokee kuuluvansa työyhteisöön. Jopa lähes joka neljäs 22 % koki, ettei kuulu työyhteisöön tai ei osannut sanoa. Tämä kysymys esitettiin vain vieraskielisille jäsenille. Saattaa olla, että suomea äidinkielenään puhuvien vastaukset olisivat olleet samansuuntaiset.



Kuva 11. Vieraskielisten kokemus työyhteisöön kuulumisesta

4.5 KULTTUURIIN TAI USKONTOON LIITTYVÄT VAIKEAT TILANTEET TYÖSSÄ

Vieraskielisiltä jäseniltä kysyttiin, onko työpaikalla ollut kulttuuriin tai uskontoon liittyviä vaikeita tilanteita. Vain 7 % vastasi, että vaikeita tilanteita kulttuuriin tai uskontoon liittyen on ollut. Suomenkielisistä vastaajista 14 % oli sitä mieltä, ristiriitatilanteita on ollut kulttuuriin tai uskontoon liittyen.

Erossa saattaa olla kyse siitä, että vieraskielisille itsestään selvänä pitämä käytäntö on outo muiden näkökulmasta. Lisäksi voi olla, että vieraskielisille ei kerrota, että jotakin käytäntöä pidetään työpaikalle sopimattomana ja ristiriitoja aiheuttavana.

Avoimessa kysymyksessä vastaajat saivat kertoa mihin vaikeat tilanteet liittyivät ja miten ne ratkaistiin:

Asiakas oli rasistinen minulle, sanoi suoraan, että ei tykkää minusta, koska en ole suomalainen. Tilanteeseen ei tullut ratkaisua.

Me puhumme ja yritämme löytää vaihtoehdon.

Kielimuuri.

Olen ilmoittanut pomolle.

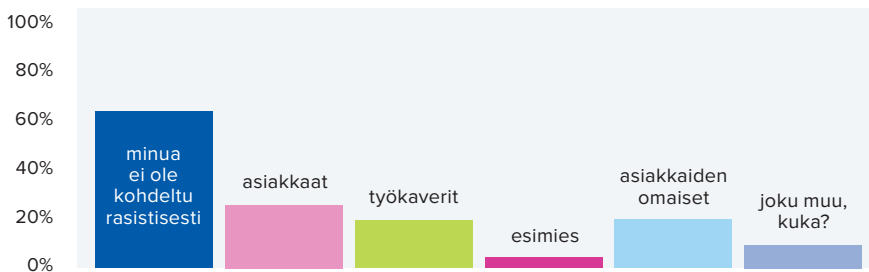
Ei ole ratkaistu.

Yksi työtoveri ei tykännyt maahanmuuttajista. Yritin ensin keskustella hänen kanssaan, jotta tilanne rauhoittuisi, mutta kun se toistui pari, kolme kertaa, niin puhuin suoraan esimiehen kanssa.

4.6 VIERASKIELISTEN KOKEMUKSET RASISMISTA

Vieraskielisistä 57 % vastasi, ettei ole kokenut rasismia työpaikalla. Ne vastaajat, jotka ovat kokeneet rasismia, kertoivat kohdanneensa sitä asiakkaiden ja omaisten taholta. Rasismia esiintyy jonkin verran myös työkavereiden ja esimiehen taholta.

Onko sinua kohdeltu rasisestisesti työpaikallasi, jos on niin kuka tai ketkä ovat kohdelleet sinua rasisestisesti? (n= 320)



Kuva 12. Vieraskielisten kokemus rasismista

Rasismien kokemukset ovat samansuuntaisia kuin Euroopan Unionin Tummaihoisena EU:ssa -tutkimuksen mukaan eli rasismien kokemukset ovat sitä yleisempiä, mitä kauempaa maantieteellisesti vastaaja on Suomesta äidinkieltensä perusteella.

- Työpaikalla sovitaan siitä, miten vastataan asiakkaalle, jos hänen käytöksensä ei ole hyväksyttävää.
- Työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimiin häirinnän poistamiseksi, jos työntekijä joutuu työssään häirinnän kohteeksi. Häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu työpaikalla voi vaarantaa työntekijöiden terveyden.
- Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijöitä välttämään työpaikalla muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua.
- Työelämän pelisäännöt ovat kaikille reilut ja työolosuhteet ovat kunnossa. Epäasiallisessa käytöksessä, syrjinnässä ja rasismissa on työpaikoilla nollatoleranssi. (Fipsu-verkosto)

5 VIERASKIELISTEN JÄSENTEN TOIVEET LIITOLLE

Lopuksi kyselylomakkeessa haluttiin selvittää vieraskielisten jäsenten toiveita SuPerille. Monet toiveet olivat sellaisia, jotka kuuluvat työnantajan tehtäviin ja vastuulle. Tällaisia olivat esimerkiksi täydennyskoulutus, kielikoulutus, työkäyttäytyminen ja pelisäännöt. Lisäksi oli sellaisia toiveita, jotka voisivat olla osa ammattiosaston toimintaa.

Avoimissa vastauksissa toivottiin palkkauksen ja työolojen parantamisen lisäksi mm seuraavaa:

Järjestetään enemmän iltatapaamisia, joissa voi tavata muita superilaisia ja saada vertaistukea ja apua.

Yhteisiä tapaamisia muitten superilaisten kanssa superilaisuudesta.

SuPerin tavoitteena on turvata jäsenten työhyvinvointi, yhdenvertaisuus, alan vetovoima sekä laadukas lähihoitajakoulutus.

Parhaaseen lopputulokseen päästään yhteistyöllä.



Toimenpide-ehdotukset

- 1 Valtakunnalliset karsivat soveltuvuus- ja pääsykokeet otetaan käyttöön lähihoitajakoulutuksessa. Koulutukseen pääsyn ehtona on kielitaitotaso B1. Lähihoitajilla on valmistuessa vähintään taso B2.
- 2 Vieraskielisten motivaatio, peruskoulutus ja kielitaito huomioidaan alan valinnassa. Tuet ja etuudet eivät saa ohjata lähihoitajatutkintoon ilman valmistavaa koulutusta.
- 3 Kielitaito lisätään lakiin sosiaalihuollon ammattihenkilöistä, kuten on jo laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä.
- 4 Valvira laatii tarkennetut ohjeet riittävästä kielitaidosta. Valvira ohjeistaa omavalvontasuunnitelmaan kirjattavan henkilöstön riittävyyden, määrän ja rakenteen lisäksi kielitaitotason ja sen kehittämissuunnitelman.
- 5 Oppilaitos huolehtii ennen työssäoppimisjaksoa siitä, että opiskelija ymmärtää lait ja asetukset sekä tutkinnon perusteet, jotka ohjaavat lähihoitajan työtä. Esimerkiksi: kaikki hoidetaan sukupuolesta riippumatta, ravitsemus, huivin käyttö, rukoushetket.
- 6 Rekrytointipalveluyrityksissä on tieto säädellyn alan lainsäädännöstä, kelpoisuuksista, tutkinnon perusteista sekä työyhteisöistä, joihin rekrytoidaan. Rekrytointi tapahtuu eettisesti, eikä työntekijältä peritä maksuja.
- 7 Luodaan yhtenäinen, valtakunnallinen käytäntö kielitaitotason määrittelyyn. Kielitaidon testaamisessa käytetään S2-asiantuntijoita.
- 8 Työnantaja varmistaa työntekijän riittävän kielitaidon tason ja laatii suunnitelman sen kehittämiseksi. Lähihoitajilla lähtötaso on B2. Työnantaja sitoutuu tutkinnon tunnustamisprosessiin. Työnantaja järjestää koko työyhteisölle valmennusta.
- 9 Tutkinnon tunnustamisen polkua selkiytetään (Valvira, STM, OKM ja OPH) ja tilastoidaan laillistukset ja nimikesuojaukset.
- 10 Ammattiliiton osaamista ja kokemusta hyödynnetään rekrytoinneissa.



TERMIEN SELVENNYS

Aktiivinen rekrytointi = Työntäjä rekrytoi useimmiten rekrytointipalveluyrityksen avulla työntekijöitä ulkomailta.

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

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

Kotouttaminen, kotoutuminen = Maahanmuuttajien sopeuttamista elämään ja toimimaan Suomessa.

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

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

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

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

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

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

Tutkinnon tunnustaminen = Työntekijä hakee omassa maassaan suoritettulle tutkinnolle virallista vahvistusta Valvirasta (sosiaali- ja terveysala) tai OPH:sta (kasvatusala). EU- ja ETA-maista tulevat laillistetut (lääkärit ja sairaanhoitajat) ammattihenkilöt tunnustetaan automaattisesti. Nimikesuojatut kuten lähihoitajat tunnustetaan siten, että toisessa maassa suoritettua tutkintoa verrataan suomalaiseen lähihoitaja-tutkintoon. EU ja ETA-maiden ulkopuolisista maista tulevien tutkinnon tunnustamista on selkiytettävä.

Työperäinen maahanmuutto = Työntekijöiden hakeutumista työhön Suomeen itsenäisesti tai työntäjän käyttämän aktiivisen rekrytointipalveluyrityksen kautta.

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

LINKIT

https://www.uudenmaanliitto.fi/files/17194/Kaksisuuntainen_kotoutuminen_-_tavoiteohjelma.pdf

https://hpl.fi/wp-content/uploads/2020/07/HPL_Ulkomaalaisen-tyo%CC%88ntekija%CC%88n-rekrytoinnin-pelisa%CC%88a%CC%88nno%CC%88t_digi.pdf

Lehtimaja, I. & Kurhila, S. (2018). Sairaanhoidajan ammatillisen kielitaidon kehittäminen työyhteisössä. Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 9(5)

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

<https://tem.fi/-/toimialaraportti-sote-alalle-on-haasteellista-houkutellessa-tyovoimaa-ja-pitaa-nykyisista-kiinni-alan-tyooloja-kehitettava>

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-being-black-in-the-eu-summary_fi.pdf

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>

<https://yhdenvertaisuus.fi/nain-puutut-rasismiin>

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/yhdenvertaisuus-ja-syrjinta>

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

<https://www.pam.fi/wiki/epaasiallinen-kohtelu-hairinta-ja-kiusaaminen.html#:~:text=Jos%20t%C3%A4m%C3%A4%20ei%20tehoa%20tai%20jos%20et%20uskalla,niin%2C%20ett%C3%A4%20v%C3%A4hint%C3%A4%20yksin%20muu%20henkil%C3%B6%20on%20l%C3%A4sn%C3%A4>

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Kyselyn ovat tehneet Leena Kaasinen,
Elina Kiuru ja Niina Laitinen sekä Joni Vainikainen.

Kysymyksiä ja raporttia on kommentoinut jo valmisteluvaiheessa
dos. Yrjö Lauranto (Helsingin yliopisto).

TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

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

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

faksi 09 2727 9120

www.superliitto.fi

www.superlehti.fi



superliitto



SUPER