KAMK • University of Applied Sciences

B

Näkökulmia kansainvälisen rekrytoinnin kehittämiseen

Terhi Kukkonen ja Gitta Palomäki (toim.)

KAMK • University of Applied Sciences

Näkökulmia kansainvälisen rekrytoinnin kehittämiseen

Terhi Kukkonen ja Gitta Palomäki (toim.)

Yhteystiedot:

Kajaanin Ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 240, 87101 KAJAANI

Puh. 044 7157042

Sähköposti: amkkirjasto@kamk.fi

http://www.kamk.fi

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B

Raportteja ja selvityksiä B 180/2024

ISBN 978-952-7522-40-0

ISSN 1458-915X

CC-BY-NC 4.0

Kansikuva: Microsoft 365 kuvapankki

Sisällys

Esipuhe 1

1 Työperäisen maahanmuuttopolitiikan kehitys ja alueelliset tukitoimet 7

Tiivistelmä 7

1.1 Valtakunnalliset tukirakenteet loivat työperäisen maahanmuuton edellytykset 8

1.2 Työperäisen maahanmuuton tukitoimet Kainuussa 10

1.3 Tukitoimet vaativat myös työnantajien osallistumista 12

Lähteet 14

2 Sairaanhoitajien työperäinen maahanmuutto globaalissa kontekstissa 16

Tiivistelmä 16

2.1 Sairaanhoitajat ovat iso ja globaali ammattiryhmä 17

2.2 Sairaanhoitajien kansainvälisestä rekrytoinnista on monia hyötyjä 19

2.3 Eettisiä näkökulmia sairaanhoitajien kansainväliseen rekrytointiin 19

2.4 Työperäisen maahanmuuton ja vastuullisen rekrytoinnin kansallinen ohjaus 21

2.5 Johtopäätökset 22

Lähteet 24

3 Kansainvälinen rekrytointi Kainuun hyvinvointialueella 26

Tiivistelmä 26

3.1 Johdanto 27

3.2 Kansainvälisen rekrytoinnin prosessit 27

3.3 Käytännön kokemukset kansainvälisestä rekrytoinnista 30

3.4 Suomen kielen työpaikkakoulutus ja opiskelumahdollisuudet urakehityksen tukena 30

3.5 Asettautumisen tukeminen 31

3.6 Alueellinen yhteistyö 32

3.6.1 SOKA-hanke yhteistyö 32

3.6.2 Yhteistyö Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa 35

3.7 Johtopäätökset 36

Lähteet 37

4 Kulttuurierojen ymmärtäminen avaimena hyvään vuorovaikutukseen ja maahanmuuttajien integroitumiseen monikulttuurisissa työyhteisöissä 40

Tiivistelmä 40

4.1 Monikulttuurinen työyhteisö on rikkaus sekä haaste 41

4.2 Kulttuurierot työyhteisöjen vuorovaikutustilanteissa 41
4.3 Kulttuurienvälisellä osaamisella kohti parempaa vuorovaikutusta 46
Lähteet 48

5 Asettautumispalvelut ja kansainvälisen rekrytoinnin palvelut 50
Tiivistelmä 50
5.1 Johdanto 51
5.2 Kotoutuminen, asettautumispalvelut ja relokaatio 52
5.3 Maahanmuuttajien matalan kynnyksen ohjaus- ja neuvontapalvelut Kajaanissa 53
5.4 Asettautumispalvelut Kajaanissa 54
5.5 Kajaanin kaupungin kansainvälisen rekrytoinnin palvelut 56
Lähteet 59

6 Perhemyönteisyys työpaikoilla tukee työperäisesti maahan muuttaneiden integraatiota 61
Tiivistelmä 61
6.1 Työn ja perheen yhteensovittamisen teema Suomen vetovoimatekijänä 62
6.2 Perhemyönteisyys työpaikoilla 63
6.3 Perhemyönteisen työkulttuurin hyödyt 65
6.4 Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet työperäisesti Suomeen muuttaneilla 66
6.5 Perheystävällisyys avaimena työperäisten maahanmuuttajien integroitumiseen ja Kainuun elinvoiman vahvistamiseen 68
Lähteet 69

7 Sairaanhoitajaksi Suomeen, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen 71
Tiivistelmä 71
7.1 Johdanto 71
7.2 Sairaanhoitajaksi Suomeen pätevöitymispolkua tai laillistamisväylää pitkin 73
7.3 Valviran laillistamisprosessi 73
7.4 Työskentely koulutusta alemmassa tehtävässä, deskilling 75
7.5 Pätevöitymiskoulutusten toteuttaminen ja kehittäminen hankkeissa 75
7.6 Kehittämisen kohteet ja tulevaisuuden toimintamallit 76
Lähteet 79

8 Terveydenhuollon ammattilaisten KV-rekrytointi korkeakouluvetoisen suorarekrytointitoiminnan kautta Case KAMK SOKA 81
Tiivistelmä 81
8.1 Sairaanhoitajakoulutuksen tarpeen tilannekuva Suomessa 81

8.2 Kansainvälinen rekrytointi ja korkeakoulujen rooli....83
8.3 Case KAMK SOKA....85
8.4 KAMK_SOKA hankkeen tuloksista....87
8.5 Pohdintaa....88
Lähteet....90

9 Building a sustainable healthcare workforce in Finland: Strategies for retaining immigrant nurses....91
9.1 Sustainable solutions for employee's retention....92
9.1.1 Job satisfaction....93
9.1.2 Language skills training....93
9.1.3 Recognition of foreign qualifications....94
9.1.4 Promotion of workplace diversity and mentorship....95
9.1.5 Developing strategies to prevent discrimination and racism....96
9.2 Conclusion....97
Reference....97

Tekijät....101

Esipuhe

Artikkeliraportissa käsitellään työperäistä maahanmuuttoa niin historian, nykytilan kuin tulevaisuudenkin viitekehyksessä. Aihetta tarkastellaan yksilön, yhteiskunnan, Kainuun alueen ja globaalin näkökulman kautta. Raportissa pohditaan kansainvälisen rekrytoinnin eettisyyttä sekä kuvataan hankkeiden merkitystä kehittämisessä, Kainuun eri toimijoiden muodostamaa verkostoa ja alueellista yhteistyötä. Raportti on toimitettu Kajaanin ammattikorkeakoulun KAMK_SOKA-hankkeen toimesta.

Ensimmäinen artikkeli luo kokonaiskuvan työperäisen maahanmuuton moniulotteisuudesta Suomessa, huomioiden sen historian, nykytilan ja tulevaisuuden. Artikkeli tarkastelee työperäisen maahanmuuton kehityskulkuja, alueellisia erityispiirteitä ja niitä toimenpiteitä, joilla Suomi ja Kainuu pyrkii vastaamaan kansainvälisen työvoiman rekrytoinnin haasteisiin ja mahdollisiin vaikutuksiin. Artikkelissa käsitellään osaavan, pysyvästi maahan asettuvan työvoiman saatavuutta ja kotouttamista. Työperäinen maahanmuutto ja kansainvälisen työvoiman tarve on ollut ensimmäisen kerran Suomen hallitusohjelmassa 2003.

Kansainvälisen sairaanhoitajaliikkuvuuden kasvavaa tarvetta ja globaalia haastetta sairaanhoitajien tasaisessa jakautumisessa käsitellään raportin toisessa artikkelissa. Globaalisti on tehtävä yhteistyötä terveydenhuoltopalveluiden turvaamiseksi. Kansainvälisen rekrytoinnin tulee tapahtua valtioiden tasolla suunnitelmallisesti ja eettisyys huomioiden. Rekrytointia sellaisista maista, joiden oma kantokyky ammattihenkilöiden saatavuudesta on uhattu, tulee välttää. Valtiokohtaisen tarkastelun ja toimenpiteiden ohessa on kuitenkin huomioitava yksilön oikeus parantaa toimeentuloaan ja työolojaan. Perheenyhdistämisen helpottamisella voidaan tukea asettautumista ja perheenyhdistämisellä on myös vahva eettinen ja lakiperusta.

Kolmas artikkeli tuo esiin, kuinka Kainuun hyvinvointialue on edistänyt työperäistä maahanmuuttoa hoitajatyövoiman turvaamiseksi kansainvälisen rekrytoinnin hankkeiden avulla. Alueelle on luotu kansainvälisen rekrytoinnin prosessimalli, joka huomioi monipuolisesti eri kuntapalvelut ja tukee hoitajien sekä heidän perheidensä asettautumista. Yhteistyötä tehdään alueen oppilaitosten kanssa rekrytoitujen hoitajien urakehityksen tukemiseksi. Rekrytoinnissa noudatetaan eettisiä periaatteita mahdollistamalla hoitajien valinnanvapaus kouluttautumisessa.

Kansainvälinen rekrytointi lisää työyhteisöjen monikulttuurisuutta, tuoden mukanaan monipuolista osaamista mutta myös haasteita. Kulttuurierot voivat aiheuttaa ristiriitoja ja vaikeuttaa maahanmuuttajien sopeutumista. Raportin neljäs artikkeli avaa kulttuurienvälisen osaamisen merkitystä. Esihenkilöt ja työyhteisön jäsenet tarvitsevat valmennusta maahanmuuttajataustaisten työkavereiden kohtaamiseen. Toiminen ja viestintä monikulttuurisessa ympäristössä edellyttää kaksisuuntaista sopeutumista ja uuden oppimista.

Viides artikkeli perustelee työperäisen maahanmuuton merkitystä Kainuun alueen kehitykselle ja kasvulle. Kajaanin kaupunki houkuttelee osaajia sekä kotimaasta että ulkomailta tarjoamalla tukipalveluja, kuten asettautumispalveluja ja kansainvälisen rekrytoinnin palveluja. Palvelut auttavat maahanmuuttajia sopeutumaan uuteen ympäristöön ja työnantajia rekrytoimaan uusia osaajia Kainuuseen.

Kansainvälisiä työntekijöitä houkuttelee Suomeen hyvä työn ja vapaa-ajan tasapaino. Suomen vahvuuksia ovat maan vakaus ja perheystävällisyys. Kuudes artikkeli nostaa keskiöön perhemyönteisyyden, joka voi olla ratkaisu Suomen väestön ikääntymiseen ja siitä seuraavaan työvoimapulaan. Alueellisesti haasteita voi aiheuttaa maahanmuuttajien keskittyminen kasvukeskuksiin. Ratkaisuksi ehdotetaan perhemyönteisiä työpaikkoja ja kulttuurisen ymmärryksen lisäämistä. Erilaisten perhetilanteiden huomioiminen ja joustavat käytänteet edistävät työyhteisöön integroitumista. Työyhteisön veto- ja pitovoima parantaa työnantajien kilpailukykyä.

Seitsemäs artikkeli käsittelee EU- ja ETA-alueen ulkopuolella suoritetun koulutuksen tunnistamista ja tunnustamista ammattioikeuden hakuprosessiin peilaten. EU- ja ETA-alueen ulkopuolella suoritetulla tutkinnolla ei voi suoraan saada laillistusta toimia sairaanhoitajana Suomessa vaan tutkintoa on päivitettävä vastaamaan suomalaista tutkintoa. Laillistamiseen tähtääviä koulutuksia toteutetaan hankerahoituksella. Kansallisena tavoitteena on yhtenäistää koulutuksen sisältö ja toteutus, joustavoittaa laillistumisprosessia sekä saada pysyvä rahoitusmalli pätevöitymiskoulutukselle. Kajaanin ammattikorkeakoulussa pilotoidaan pätevöitymiskoulutusta Nursing Pathway hankkeessa. Laillistamisprosessin korkeaksi nousevat kulut voivat muodostua haasteeksi laillistumiskoulutukseen osallistumiselle.

Kahdeksannessa artikkelissa tarkastellaan kansainvälisen sairaanhoitajarekrytoinnin ja korkeakoulutuksen välistä suhdetta sekä niihin liittyviä Suomen sairaanhoitajakoulutuksen ja -työvoiman haasteita. Artikkelissa keskeisiä teemoja ovat työvoimatarve, rekrytointiprosessi, yhteistyö

ja vastuunjako työnantajien kanssa, osaamisen tunnistaminen ja työntekijöiden integraatiota työyhteisöön. Haasteet työperäisessä maahanmuutossa ulottuvat yksilö-, korkeakoulu-, työyhteisö- ja yhteiskuntatasolle. Kansainvälisiä verkostoja ja toimintamalleja on tärkeä kehittää.

Yhdeksäs artikkeli tuo esille kestäviä ratkaisuja maahanmuuttajataustaisten hoitajien pitämiseen Suomen terveydenhuoltojärjestelmässä. Artikkelissa tarkastellaan työtekijän näkökulmasta erilaisia teemoja työperäiseen maahanmuuttoon kuten työtyytyväisyyden lisääminen organisaation tuen ja urakehitysmahdollisuuksien avulla, kattavan kielitaitokoulutuksen tarjoaminen, ulkomaisten tutkintojen tunnustamisen tehostaminen, työpaikkojen monimuotoisuuden ja mentorointiohjelmien edistäminen sekä vahvojen syrjinnänvastaisten toimien kehittäminen.

Raportissa tarkastellaan työperäistä maahanmuuttoa eri näkökulmista. Tarkastelu tuo esille työperäisen maahanmuuton kompleksisen, monitasoisen ja eettisesti herkän luonteen. Kansainvälisellä tasolla on riski, että korkeamman tulotason maiden laajamittainen rekrytointi uhkaa lähtömaan terveydenhuoltoa. Kansainväliset osaajat tekevät aktiivisia valintoja ja tulevaisuuden suunnitelmia muuttaessaan työn perässä Suomeen. Vaikka oikeus perhe-elämään on turvattu Suomen laissa ja nähdään kansainvälisissä sopimuksissa ihmisoikeutena, perheenyhdistämisen tulorajoja on nostettu. Tulorajojen nostamisen voi olla sekä eettinen että taloudellinen haaste.

Kaksituhatta luvun alkuvuosista alkaen kansallisilla ja alueellisilla hankkeilla on toteutettu rekrytointeja, järjestetty pätevöitymiskoulutuksia ja tuettu ulkomailla koulutettujen terveydenhuollon ammattilaisten integroitumista Suomeen. Orpon hallitusohjelmassa kansainvälisen rekrytoinnin osiossa mainitaan erityisesti sote-alan rekrytointipula. Hyvinvointialueita tuetaan rekrytoinnissa sekä rekrytoitujen kielitaidon varmistamisessa. EU- ja ETA-maiden ulkopuolella kouluttautuneiden ammattihenkilöiden ammattioikeuden saamisen nopeuttaminen ja sujuvoittaminen kuuluvat myös hallitusohjelman toimenpiteisiin.

Kainuun alueella hyvinvointialueen, kuntapalveluiden, oppilaitosten ja viranomaisten yhteistyö työperäisen maahanmuuton edistämiseksi on vahvaa. Hankkeiden kautta on pystytty kehittämään ja pilotoimaan toimintamalleja. Kainuussa on rakentumassa ekosysteemi, jossa alueelle asettautumisen palvelut, kouluttautumisen mahdollisuus ja työyhteisöt luovat perustan kestävälle rekrytoinnille ja alueen vetovoimalle.

Ajatuksia herättäviä ja yhteistyöhön innostavavia lukuhetkiä sinulle toivottavat artikkeliraportin kirjoittajatiimi ja raportin toimittajat

Terhi Kukkonen ja *Gitta Palomäki*

Foreword

This article report discusses labour migration in the context of the past, present and future. The topic is examined from the perspective of the individual, society, the Kainuu region and the global context. The report discusses the ethics of international recruitment and describes the role of projects in development, the network of actors in Kainuu and regional cooperation. The report has been prepared by the KAMK_SOKA project of Kajaani University of Applied Sciences.

The first article provides an overview of the multidimensionality of labour migration in Finland, considering its history, present and future. The article examines the trends, regional characteristics and measures that Finland and Kainuu are taking to address the challenges and potential impacts of international labour recruitment. The article discusses the availability and integration of skilled permanent workers. Labour migration and the need for international workforce was first mentioned in the Finnish government programme in 2003.

The growing need for international nurse mobility and the global challenge of an even distribution of nurses is discussed in the second article of the report. There is a need for global collaboration to secure health services. International recruitment must be carried out at the national level in a planned and ethical manner. Recruitment from countries whose own sustainability of the supply of healthcare workers is threatened should be avoided. However, the right of individuals to improve their livelihoods and working conditions must be considered alongside national considerations and measures. Facilitating family reunion can support the process of settling in, and family reunification also has a strong ethical and legal basis.

The third article highlights how the Wellbeing services county of Kainuu has promoted labour migration to secure the nursing workforce through international recruitment projects. The region has created a process model for international recruitment that considers a variety of municipal services and supports the settling in of carers and their families. Cooperation with the region's educational institutions to support the career development of recruited nurses. Recruitment will be conducted in accordance with ethical principles, allowing nurses freedom of choice in their training.

International recruitment increases the multiculturalism of working communities, bringing with it a diversity of skills but also challenges. Cultural differences can cause conflicts and make it difficult for immigrants to adapt. The fourth article in the report explores the importance of intercultural competences. Supervisors and members of the work community need training in how to

interact with colleagues from immigrant backgrounds. Functioning and communicating in a multicultural environment requires two-way adaptation and learning.

The fifth article discusses the importance of labour migration for the development and growth of the Kainuu region. The City of Kajaani attracts talent from both domestic and foreign sources by providing support services such as settling in and international recruitment services. These services help immigrants to adapt to their new environment and employers to recruit new talent to Kainuu.

International workers are attracted to Finland by the good work-life balance. Finland's strengths are its stability and family-friendliness. The sixth article focuses on family-friendliness, which could be the solution to Finland's ageing population and the resulting labour shortage. Regionally, the concentration of immigrants in growth centres may pose challenges. Family-friendly workplaces and increased cultural understanding are proposed as solutions. Consideration of different family situations and flexible practices will contribute to integration into the workplace. The attraction and retention of the work community improves the competitiveness of employers.

The seventh article deals with the recognition and validation of education and training outside the EU and the EEA, in the context of the application process for professional rights. A degree obtained outside the EU and EEA cannot be used directly to obtain legal authorisation to work as a nurse in Finland but must be updated to match the Finnish degree. Training for legalisation is carried out with project funding. The national objective is to unify the content and delivery of the training, to make the process of legalisation more flexible and to have a permanent funding model for qualification training. Kajaani University of Applied Sciences is piloting qualification training in the Nursing Pathway and SAILA projects. The high costs of the legalisation process can be a challenge for participation in legalisation training.

The eighth article examines the relationship between international nurse recruitment and higher education, and the related challenges facing the Finnish nursing education and workforce. The article focuses on workforce needs, the recruitment process, collaboration and responsibility sharing with employers, identification of competencies and integration of employees into the work community. The challenges of labour migration extend to the individual, higher education, workplace and societal levels. It is important to develop international networks and policies.

The ninth article highlights sustainable solutions for retaining migrant nurses in the Finnish healthcare system. The article looks at a range of themes in the field of labour immigration from a worker's perspective, such as increasing job satisfaction through organisational support and career development opportunities, providing comprehensive language skills training, enhancing recognition of foreign qualifications, promoting workplace diversity and mentoring programmes, and developing strong anti-discrimination policies.

The report examines labour migration from different perspectives. It highlights the complex, multi-level and ethically sensitive nature of labour migration. At the international level, there is a risk that large-scale recruitment from higher-income countries will threaten the health system in the country of origin. International professionals make active choices and future plans when moving to Finland for work. Although the right to family life is protected in Finnish law and is seen as a human right in international conventions, income limits for family reunification have been raised. Raising income limits can be both an ethical and an economic challenge.

Since the early 2000s, national and regional projects have been used to recruit, organise qualification training and support the integration into Finland of health professionals trained abroad. In the Orpo's government programme, the section on international recruitment specifically mentions the recruitment shortage in the social and health care sector. Wellbeing services counties will be supported in recruitment and in ensuring the language skills of recruits. Speeding up and streamlining the process of obtaining professional qualifications for professionals trained outside the EU and EEA countries is also part of the measures in the government programme.

In the Kainuu region, there is strong cooperation between the wellbeing services county, municipal services, educational institutions and authorities to promote labour migration. Projects have enabled the development and piloting of operational models. An ecosystem is being built in Kainuu, where settling in services, access to training and working communities create the basis for sustainable recruitment and the attraction of the region.

The authors and editors of the report wish you a thought-provoking and inspiring reading experience.

Terhi Kukkonen & *Gitta Palomäki*

1 Työperäisen maahanmuuttopolitiikan kehitys ja alueelliset tukitoimet

Karoliina Oikarinen, maahanmuuttoasiantuntija, Kainuun ELY-keskus

Tiivistelmä

Työ on yksi monista syistä, miksi ulkomailta muutetaan Suomeen. Tässä artikkelissa keskitytään työperäisen maahanmuuton historiaan, kehittymiseen ja nykytilaan Suomessa. Työperäisellä maahanmuutolla tarkoitetaan ensisijaisesti pysyväisluonteista muuttoa työn takia toiseen maahan (Työperäinen maahanmuutto 2012, 18). Artikkelin tavoitteena on pohtia niitä toimia, jotka ovat kuljettaneet työvoiman maahanmuuton kehittymistä Suomessa ja alueellisesti Kainuussa.

Suomella on pitkä historia maahanmuuton säätelystä, mutta maamme historia maahanmuuttomaana ja erityisesti työperäisen maahanmuuton kohdemaana on verrattain lyhyt. Artikkelissa keskitytään niihin toimiin, joita on toteutettu työvoiman saatavuuden turvaamiseksi ja kansainvälisen työvoiman houkuttelemiseksi Suomeen ja Kainuuseen. Artikkeli huomioi erityisesti työvoiman maahanmuuton edistämisen ohjelmat ja Kainuun alueelliset toimenpiteet kansainvälisissä rekrytoinneissa. Tukitoimet vaativat kuitenkin myös työnantajien osallistumista ja asenteenmuutosta, jotta kansainvälinen työvoima saataisiin täysimääräisesti hyödynnettyä.

Abstract

Employment is one of the several reasons to move to Finland from abroad. This article focuses on the history, development and the current state of the work-based immigration in Finland. Work-based immigration primarily refers to permanent relocation to another country for work (Työperäinen maahanmuutto 2012, 18). The objective of the article is to discuss the measures that have driven the development of work-based immigration in Finland and regionally in Kainuu.

Finland carries a long history of regulating immigrations, but its history as a destination country of immigration, and particularly as a destination of work-based immigration, is relatively short. The article focuses on the actions taken to ensure the availability of workforce and to attract international employees into Finland and Kainuu. The article pays special attention to programs promoting work-based migration and regional development activities in Kainuu for international

recruitment. However, the development activities also require the participation and attitude change of employers to fully utilize the international workforce.

1.1 Valtakunnalliset tukirakenteet loivat työperäisen maahanmuuton edellytykset

Suomi on kansainvälisempi yhteiskunta kuin koskaan aiemmin. Vuonna 2023 maahanmuutto Suomeen kohdistui pääasiassa työn ja opiskelun sekä perhesiteiden perusteella maahan muuttaneista, joista noin 20 000 oli työperusteisia oleskelulupia. Luku on hieman vähemmän kuin vuonna 2022, jolloin myönnettiin ennätysmäärä työperusteisia oleskelulupia. Vaikka talouden taantuma on jossain määrin vaikuttanut vuoden 2023 työperäisten oleskelulupien määrään, on kokonaishakemusmäärä pysynyt historiallisessa vertailussa korkeana. (Maahanmuutto Suomeen 1/24 2024.)

Vaikka työperäiset oleskeluluvat ovat 2020-luvulla Suomen mittakaavassa ennätyksellisissä lukemissa, Suomi on työperäisen maahanmuuton kohdemaana vielä varsin nuori. Vasta Matti Vanhasen hallitusohjelmassa vuonna 2003 on ensimmäistä kertaa mainittu, että Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa paikkaamaan työvoimatarvettaan tulevina vuosina. Maahanmuuton ilmiön tuoreutta Suomessa kertoo myös se, että vanhusväestön osuus maahanmuuttajista on pieni, ja maahanmuuttajat ovat ikärakenteeltaan valtaväestöä nuorempaa. Valtaosa heistä on työikäisiä. (Forsander ym. 2001, 58.) Maahanmuuttajien ikärakenne voi osaltaan olla ratkaisemassa Suomen huoltosuhdeongelmaa nyt ja tulevaisuudessa.

Suuremmassa kuvassa Eurooppaan kohdistuva maahanmuutto on kohdannut kolme merkittävää siirtolaisuusaaltoa. Toisen maailmansodan jälkeen vauraat Euroopan maat, kuten Saksa, Ranska ja Englanti, alkoivat rekrytoida kotimaisen työvoiman lisäksi ulkomaista työvoimaa Euroopan jälleenrakentamiseen. Työvoimaa rekrytoitiin erityisesti matalan koulutuksen teollisuus- ja palvelualoille vähemmän kehittyneistä maista, joihin Suomikin tällöin kuului. Yleisesti ottaen työvoimaa hankittiin niistä maista, joihin oli historiallisia siteitä, ja täten muuttoliike Suomesta ohjautui pitkälti Ruotsiin. Euroopan maahanmuuton ensimmäinen vaihe sijoittui 1950-luvulta 1970-luvulle. (Martikainen, Sintonen & Pitkänen, 2006, 26.)

Euroopan muuttoliikkeen toinen aalto sijoittuu 1970-luvun öljykriisin jälkeiseen aikaan, jolloin pakolaisaalto entisistä siirtomaista voimistui. Eurooppaan tuli runsaasti turvapaikanhakijoita ja pakolaisia. Tällöin myös Euroopan reuna-alueet, kuten Suomi, alkoivat vastaanottaa maahanmuuttajia. Ensimmäisessä aallossa siirtolaisuus tapahtui työvoimatarpeen vuoksi, mutta 1980-luvulla

matalasti koulutetulle työvoimalle ei ollutkaan samankaltaista tarvetta, ja monet maahan muuttaneet jäivät työttömäksi. Koska maahanmuuttajilla ei enää ollut työpaikkaa yhteiskuntaan kiinnittäjänä, valtiot alkoivat kiinnittää huomiota tarpeeseen integroida maahanmuuttajat ympäröivään yhteiskuntaan. (Forsander 2002, 17–19.) Asenne maahanmuuttajiin muuttui; aiemmin maahanmuuttajat nähtiin taloustekijänä, nyt asenne muuttui sosiaalityökysymykseksi. 1990-luvun lopulla julkaistiin myös Suomen ensimmäinen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, joka käsitteli Suomen pakolaispolitiikkaa ja pakolaisten kotouttamisen merkitystä suomalaisessa yhteiskunnassa (HE 66/1998).

Sanotaan, että 2000-luvulla Suomi ja Eurooppa siirtyi kolmanteen vaiheeseen, kun Euroopan hyvinvointivaltioiden väestön ikääntyessä työvoimapula alkoi nostaa päätään ja työvoimatarve tunnistettiin. Työvoimapoliittiset argumentit Suomessakin alkoivat lisääntyä, ja vuonna 2005 ehdotettu Suomen ensimmäinen maahanmuuttopoliittinen ohjelma on syntynyt maahanmuuton väistämättömästä tarpeesta. (Martikainen, Sintonen & Pitkänen, 2006, 28). Mikäli ajatellaan, että maahanmuuton kolmas aalto perustuu siihen, että maahanmuuttoa tarvitaan työvoimatarpeisiin vastaamiseen, voidaan ajatella kolmannen aallon olevan yhä käynnissä. Se on vahvistunut ja vaikeutunut entisestään 2020-luvulla, kun työvoimatarve on useilla toimialoilla kroonistunut.

Matti Vanhasen hallitus oli ensimmäinen maahanmuuton lisäämisen tarpeeseen herännyt hallitus, ja Vanhasen ensimmäisessä hallitusohjelmassa 2003 on kirjattu ylös tarve laatia maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Hallitusohjelmassa on myös ensimmäistä kertaa tunnistettu työperäisen maahanmuuton lisäämisen tarve: ”*Suomen väestökehitys johtaa jo kuluvan vuosikymmenen aikana väestön ikääntymisestä ja työvoiman tulovirran pienenemisestä johtuen kokonaan uuteen tilanteeseen. Huoltosuhteen edellyttäessä hallitus edistää työperusteista maahanmuuttopolitiikkaa. Tämä edellyttää laajaa yhteistyötä ja sitoutumista valtiovallan, kuntien, elinkeinoelämän ja työelämän osapuolten sekä kansalaisjärjestöjen välillä” (*Hallitusohjelma 2003, 22).

Vanhasen toinen hallitus sekä Kataisen hallitus jatkoivat työperäisen maahanmuuton ja maahanmuuttajien kotoutumista edistävien toimien linjaamista. Maahanmuuttovirasto perustettiin ja päivitetty kotoutumislaki astui voimaan. Sipilän hallituksen aikana työperäisen maahanmuuton edistämisessä siirryttiin askel eteenpäin: tunnistettiin, että Suomen tulee houkutella kansainvälisiä osaajia, jotta Suomi erottuisi muista Euroopan maista työvoiman saatavuudessa. Luotiin työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton Talent Boost -toimenpideohjelma, jonka avulla edistetään kasvua kansainvälisten osaajien avulla. Ensimmäisen Talent Boost -toimenpideohjelman toimenpiteisiin kuuluivat muun muassa kohdennettua maakuvamarkkinointia ja oleskelulupaprosessien kehittämistä. (Ratkaisujen Suomi: puolivälin tarkistus 2017, 10–11, 21). Sekä Marinin että

Orpon hallitukset ovat jatkaneet Talent Boost -toimenpideohjelman laatimista ja päivittämistä. Nykyinen voimassa oleva Orpon hallituksen Talent Boost -toimenpideohjelma noudattaa Orpon hallitusohjelman mukaisia painopisteitä ja tehostaa jo käynnissä olevia toimia (Talent Boost 2023–2027 2023, 3).

Keskeisimmät valtakunnalliset ja alueelliset toimijat, ELY-keskukset mukaan lukien, ovat toteuttaneet vuosien aikana ja toteuttavat edelleen osaltaan toimenpideohjelman mukaisia toimenpiteitä.

Talent Boost –toimenpideohjelma on luonut konkreettisia valtakunnallisia ja alueellisia rakenteita ja palveluja tavoitteiden saavuttamisen mahdollistamiseksi. Yhtenä kansallisena käytännön toimen esimerkkinä, joka on toiminut tärkeänä kärkihankkeena työperusteisen maahanmuuton vahvistamisessa ja kansainvälisten osaajien asettautumisessa, on Kokka kohti Suomea -koordinaatiohanke, jota hallinnoitiin Varsinais-Suomen ELY-keskuksessa vuosina 2019–2023. Keskeisenä osana hanketta oli valtakunnallisten hankehakujen toteuttaminen, jotta kaikille ELY-keskusalueille saataisiin synnytettyä hankkeita työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi ja kansainvälisten osaajien hyödyntämiseksi. Hanke koordinoi 14 alahanketta, joista yksi sijoittui Kainuuseen. (Kokka kohti Suomea loppuraportti 2023, 2, 4).

2020-luvun puolessa välissä on yleisesti tiedossa, että osaajia tarvitaan myös ulkomailta, jotta Suomea vaivaava työvoimapula saadaan ratkaistua. Valtion Work in Finland –palvelukokonaisuus yhdessä alueellisten tukipalvelujen kanssa muodostaa työnantajille laajat mahdollisuudet lähteä hakemaan työvoimaa ulkomailta tai rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia maan rajojen sisäpuolelta. Palvelut ovat olemassa juuri työnantajien tueksi.

1.2 Työperäisen maahanmuuton tukitoimet Kainuussa

Valtakunnallisten linjausten ja hallitusohjelmien alueelliseen toimeenpanoon herättiin myös Kainuussa 2010-luvulla. Valtakunnallisesti linjatut kärkihankkeet ja tukirakenteet mahdollistivat alueellisten systemaattisten toimenpiteiden jalkauttamisen maakunnissa. Kainuun ELY-keskuksen hallinnoimassa Kansainvälinen työvoima -projektissa luotiin Kainuun maahanmuuttotyön linjaukset 2012–2015-asiakirja, joka on alueellinen tarkennus valtakunnallisiin maahanmuutto-ohjelmiin. Linjausten tarkoituksena oli antaa maahanmuuttotoimijoiden yhteisen näkemyksen mukainen pohja Kainuun maahanmuuttotyölle. Linjausten laatimisen lähtökohdaksi tunnistettiin tarve-

lähtöisyys: väestön ikääntyminen, työvoiman määrän vähentyminen ja osaavaan työvoimaan liittyvät kysymykset, joiden ratkaisemiseksi edellytetään myös ulkomaisen työvoiman aktiivisempaa huomioimista ja potentiaalin hyödyntämistä. Linjausten yhtenä keskeisenä tavoitteena on nähdä työperäinen maahanmuutto osana osaavan työvoiman saatavuutta koko Kainuun alueella ja toimia aktiivisesti työperäisen maahanmuuton edistämiseksi, unohtamatta maakunnassa jo olevien maahanmuuttajien työllisyysasteen nostamista. (Neitola & Salonen 2012, 7, 14, 17).

Kainuun liitolla on Kainuun ELY-keskuksen tapaan aluekehittäjän ja maakunnan edunajajan roolissa ollut tärkeä merkitys tuoda ilmi kärkitoimialojen rekrytointitarpeita ja luoda edellytyksiä maakunnan kasvulle. Työvoiman riittävyys on herättänyt Kainuussa huolta jo vuosia ja erityisesti työvoimaan tulevien nuorten ikäluokkien pienuus, väestön korkea keski-ikä ja mittavat eläköitymiset ovat herättäneet työvoiman saatavuuden uhkakuvia maakunnassa. Työperäisen maahanmuuton roolia yhtenä ratkaisijana on väläytelty jo Kainuun maakuntaohjelmassa (2009–2014, 50), mutta Kainuun siltasopimus (2019–2020,) kiihdytti maakunnallisia toimenpiteitä työperäisen maahanmuuton edistämiseksi nopeasti ja tehokkaasti. Siltasopimus oli vuosille 2019–2020 laadittu valtion ja Kainuun alueen yhteinen prosessi, jonka tavoitteena oli Kainuun positiivisen rakennemuutoksen onnistuneen toteutumisen varmistaminen. Laadittiin 40 toimenpiteen toimenpidekokonaisuus, jolla tavoitetta lähdettiin yhdessä eri toimijoiden kesken saavuttamaan. Yhdeksi toimenpidekokonaisuudeksi työvoiman saannin varmistamiseen nostettiin kansainvälinen rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto. Näin työperäisen maahanmuuton kehittämishankkeita syntyi Kajaanin kaupungin hallinnon alle. (Kainuun siltasopimus 2019).

Kuten todettua, Kainuun demografiset haasteet ovat olleet Kainuun maahanmuuttotyön ja työperäisen maahanmuuton tarpeeseen heräämisen kulmakivi, ja erityisesti sotealan työvoimatarpeeseen haettiin ratkaisuja kansainvälisestä rekrytoinnista jo vuosia ennen kuin sotealan työvoimapula paheni nykyiselle tasolle. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä toteutti ensimmäisen täsmärekrytointinsa ulkomailta kansainvälisen työnvälityksen avulla vuonna 2014, jolloin Kainuun kunnat saivat seitsemän espanjalaista lääkäriä ja kaksi hammaslääkäriä akuuttiin lääkäripulaansa. (YLE 2014). Krooniseksi heikentynyt työvoiman saatavuus on johtanut Kainuun hyvinvointialueen etsimään ratkaisuja kansainvälisistä rekrytoinneista myös vuosia myöhemmin. 2020-luvulla käynnissä olleiden kehittämishankkeiden avulla hyvinvointialue on onnistunut saamaan resursseja kansainvälisen rekrytoinnin toimintamallien kehittämiseen ja oppinut rekrytointiprosessien hyviä käytäntöjä, jotta Kainuun pitovoimaa voidaan vahvistaa. Erityisesti Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle – sekä Maailmalta Kainuuseen – yh-

dessä töitä tekemään -hankkeet ovat kahden vuoden aikana tuoneet Kainuuseen kymmeniä sotealan osaajia, jotka räätälöidyn koulutuspolun läpikäytyään helpottavat osaltaan Kainuussa vallitsevaa sotealan työvoimapulaa.

Kansainvälisen rekrytoinnin kehittämistoimenpiteet hoiva-alalle Kainuussa ovat hyvä esimerkki siitä, kuinka hankeyhteistyöllä voidaan saavuttaa tavoitteita tehokkaasti yhdessä. Kainuun hyvinvointialueen kehittämishankkeet ovat tehneet yhteistyötä Kajaanin ammattikorkeakoulun SOKA- ja Nursing Pathway -hankkeiden kanssa. Niin ikään Kainuun ammattiopisto on ollut hyvinvointialueen keskeinen yhteistyökumppani. Yhteistyöllä on turvattu kansainvälisen rekrytoinnin avulla hyvinvointialueelle työskentelemään tulleiden työntekijöiden oppimispolut, jotta ammatillista osaamista voidaan vahvistaa ja osaaminen kulkee käsi kädessä työnantajan osaamistarpeiden kanssa.

Kajaanin kaupungilla on ollut merkittävä rooli kansainvälisten osaajien asettautumispalvelujen tarjoamisessa ja kehittämisessä. Kainuun siltasopimuksen myötä vuodesta 2020 eteenpäin Kajaanin kaupunki on hallinnoinut useita kansainväliseen rekrytointiin liittyviä hankkeita, joista keskeisimpinä kansainvälisten osaajien, kv-opiskelijoiden ja heidän perheidensä asettautumispalvelujen kehittämishanke TOPPA-hanke, täsmärekrytointeja metallialalle Kainuuseen toteuttava TÄSMÄ-hanke sekä kausityöntekijöitä Kainuuseen houkutteleva KAUSI-hanke. Lisäksi samanaikaisesti TE-ministeriön erillismäärärahalla rahoitettiin vieraskielisten ohjaus- ja neuvontapalveluja kehittävää International Info -hanketta. Hankkeet ovat jääneet osaksi Kajaanin kaupungin peruspalveluja, ja työnantajien on mahdollista saada kansainväliseen rekrytointiin ja kv-osaajien asettautumiseen tukea tänäkin päivänä.

Kainuu on kansainvälistynyt vauhdilla. Osansa siihen ovat antaneet alueelliset kehittämishankkeet ja kansainvälisiä rekrytointeja ja maahanmuuttajien työllistymistä edistävät toimijat, jotka ovat olleet työnantajien tukena. Seuraavana tehtävänä toimijoilla on tiivistää yhteistyötä entisestään ja verkostoyhteistyön avulla luoda kainuulaisille työnantajille entistäkin parempaa palvelua osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi.

1.3 Tukitoimet vaativat myös työnantajien osallistumista

2020-luvulle tultaessa Suomi on kansainvälisempi yhteiskunta kuin koskaan aiemmin. Kansainvälistyminen on tapahtunut nopeasti. Pelkästään 2000-luvulla maahanmuuttajien määrä kaksinkertaistui. Kasvu on jatkunut kiihkeänä; Vuoden 2011 lopussa Suomessa asui noin 183 000 ulkomaan

kansalaista (Valtioneuvoston periaatepäätös maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategiasta 2013, 5) ja vuoden 2023 lopussa puolestaan lähes 373 000 ulkomaan kansalaista (Tilastokeskus 2024). Samaan aikaan, kun muualla Euroopassa on kansainvälinen rekrytointi ja maahanmuuttajien työllistyminen on osa yritysten normaaleja käytäntöjä, on Suomessa viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana keskustelu kv-rekrytointien ja maahanmuuttajien työllistymisen ja integraation edistämisestä vasta päässyt kunnolla alkuun. Valtakunnalliset ja alueelliset toimet ja tukipalvelut ovat mahdollistaneet toimivan ympäristön työnantajille etsiä ja löytää osaavaa työvoimaa myös maahanmuuttajien joukosta ja ulkomailta. Tukitoimet kuitenkin voivat olla vain työnantajien tueksi, ja seuraavaksi työnantajien herättävä laajemmassa mittakaavassa siihen, että työvoimaa ei ole enää saatavilla entiseen tapaan.

Baronan (2021) tutkimus kuitenkin osoittaa, että työnantajilla on vielä paljon tehtävää, jotta kansainvälistä työvoimaa hyödynnettäisiin enemmän. Tutkimuksen mukaan 40 prosentilla suomalaisyrityksistä on hyvin heikot valmiudet palkata kansainvälistä työvoimaa. Tutkimus osoittaa, että puolella työnantajista ei ole koskaan ollut ulkomaista työvoimaa, ja 77 prosenttia näistä organisaatioista ei ole edes keskustellut kansainvälisen työvoiman palkkaamisesta. (Barona 2021.) Toisaalta edellytykset kansainväliselle rekrytoinnille koetaan kehittyneen paremmaksi viime vuosien vertailussa. Baronan (2023) tutkimus näyttää, että jopa kolmanneksessa työnantajista, jotka eivät ole palkanneet kansainvälistä työvoimaa, on alettu keskustella sen mahdollisuuksista. Nousua vuoteen 2021 on jopa 11 prosenttia. Suunta on siis oikea. Jotta tukitoimet kohtaisivat työnantajien tarpeet, on kuultava työnantajien toiveita kansainvälisen työvoiman rekrytoimisen helpottamiseksi. Kauppakamarin (2023) selvityksessä käy ilmi, että lähes puolet työnantajista, jotka ovat tehneet kansainvälisiä rekrytointeja, näkee työntekijöiden oleskelulupaprosessit kankeana. Oleskelulupaprosessien ohella suurimpana haasteena kansainvälisen työvoiman palkkaamiseksi on kuitenkin edelleen kieli (Barona 2023).

Työnantajat voisivat ottaa mallia sotealan ratkaisuista työvoimapulaan. Sotealalla kun on jo päädytty tilanteeseen, jossa uudenlaisia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi on lähdetty aktiivisesti etsimään. Kainuun hyvinvointialue on oiva esimerkki siitä, kuinka yhteistyöllä ja kehittämistoimenpiteillä ratkaistaan alueellista työvoimatarvetta.

Lähteet

Barona. (2021). Baronan työnantajatutkimus: lähes 40 %:lla suomalaisyrityksistä hyvin heikot valmiudet palkata kansainvälistä työvoimaa. Saatavilla 3.12.2024 https://barona.fi/barona/tiedotteet/baronan-tyonantajatutkimus-2021

Barona. (2023). Baronan työnantajatutkimus: Edellytykset kansainväliselle rekrytoinnille osin parantuneet – enemmistö työnantajista ei vielä koe hallituksen suunnitelmien vaikeuttaneen tilannetta. Saatavilla 3.12.2024 https://barona.fi/barona/tiedotteet/baronan-tyonantajatutkimus-edellytykset-kansainvaliselle-rekrytoinnille-osin-parantuneet

Forsander, A. (2002). Luottamuksen ehdot: Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöliitto.

Forsander, A., Ekholm, E., Hautaniemi, P., Ali, A., Alitolppa-Niitamo, A., Kyntäjä, E. & Quoc Cuong, N. (2001). Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus.

HE 66/1998. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta. https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1998/19980066

Kainuun siltasopimus 2019–2020. (2019). Saatavilla 4.11.2024 https://tem.fi/documents/1410877/4489136/Kainuu+siltasopimus.pdf/d4990538-0f66-5788-0f0f-5a6f65014fa5/Kainuu+siltasopimus.pdf?t=1576825126000

Kokka kohti Suomea - Kansainvälisistä osaajista kasvua ja kilpailukykyä kasvukeskuksiin. (2023). Loppuraportti. Saatavilla 4.11.2024 https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/54242583/Kokka+kohti+Suomea+-hankkeen+loppuraportti+2024.pdf/9c93fff9-55a8-ac3e-84b9-eb7c171a1c51?t=1707732688535

Kuopion alueen kauppakamari. (2023). Kauppakamarikysely: Byrokratia vaikeuttaa kansainvälisten osaajien rekrytointia – 47 % yrityksistä pitää työperäistä oleskelulupaprosessia kankeana. Saatavilla 3.12.2024 https://www.sttinfo.fi/tiedote/70050157/kauppakamarikysely-byrokratia-vaikeuttaa-kansainvalisten-osaajien-rekrytointia-47-percent-yrityksista-pitaa-tyoperaista-oleskelulupaprosessia-kankeana?publisherId=26487840&lang=fi

Maahanmuutto Suomeen 1/24. (2024). Maahanmuuttovirasto. Saatavilla 6.10.2024 https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto+Suomeen_1_2024.pdf/0a03233b-7b9b-654c-6773-65324cd63db7/Maahanmuutto+Suomeen_1_2024.pdf?t=1706674494969

Martikainen, T., Sintonen, T. & Pitkänen, P. (2006). Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt. Teoksessa T. Martikainen (toim.) Ylirajainen kulttuuri – Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. (9–41). Helsinki: Hakapaino Oy.

Neitola, E. & Salonen, A. (2012). Kainuun maahanmuuttotyön linjaukset 2021–2015. Kuopio: Kopijyvä.

Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma 24.6.2003. (2003). Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla 6.10.2024 https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/369117/hallitusohjelma-vanhanen.pdf/da627124-c0ee-4015-9642-197b11013c02

Ratkaisujen Suomi: Puolivälin tarkistus. Hallituksen toimintasuunnitelma vuosille 2017–2019. (2017). Valtioneuvosto. Saatavilla 4.11.2024 https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/4610410/Toimintasuunnitelma+H_5_2017+280417.pdf

Sisäministeriö (2013). Valtioneuvoston periaatepäätös maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategia. http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201706147188

Talent Boost 2023–2027. (2023). Talent Boost 2023–2027 Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelma. Valtioneuvosto. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-550-4

Tilastokeskus. (2024). Tunnuslukuja väestöstä alueittain, 2019–2023. [Valitut indikaattorit: Ulkomaan kansalaisia, vuosi: 2023, alue: KOKO MAA]. Saatavilla 4.11.2024 https://libguides.kamk.fi/c.php?g=657740&p=4630231#s-lg-box-wrapper-19356379’

Tuloksellisuustarkastuskertomus: Työperäinen maahanmuutto. (2012). Saatavilla 6.10.2024 https://www.vtv.fi/app/uploads/2012/09/29143513/tyoperainen-maahanmuutto-13-2012.pdf

YLE. (2014). Ulkomaalaiset paikkaavat lääkäripulaa – täsmärekrytoinnit kuitenkin vielä arveluttavat. Saatavilla 9.11.2024 https://yle.fi/a/3-7653778

2 Sairaanhoitajien työperäinen maahanmuutto globaalissa kontekstissa

Terhi Kukkonen, projektipäällikkö, Kajaanin ammattikorkeakoulu
Gitta Palomäki, projektipäällikkö, asiantuntija (TKI), Kajaanin ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Kansainvälinen sairaanhoitajien liikkuvuus on lisääntynyt viime vuosina ja tulee tulevaisuudessa yhä lisääntymään. Tarve sairaanhoitajista kasvaa ja sairaanhoitajien tasainen jakautuminen on globaalihaaste. Pula sairaanhoitajista edellyttää nyt jokaiselta maalta toimia, jotta maiden terveydenhuollon palvelut saadaan jatkossakin turvattua.

Valtion ja organisaatiotasolla kansainvälisen rekrytoinnin tulee toteutua suunnitelmallisesti globaaleja pelisääntöjä ja eettisiä periaatteita noudattaen. Ei kuitenkaan tule sivuuttaa yksilön tarvetta ja vapautta toimia toimeentulon, työolosuhteiden ja urakehityksen parantamiseksi. Liikkuvuus ja vapaus tehdä valintoja on aina oltava mahdollista yksilötasolla. Samoin perheenyhdistämistä tulee helpottaa kotoutumisen edistämiseksi

Abstract

The international mobility of nurses has increased in recent years and will continue to increase in the future. The demand for nurses is gro wing and the even distribution of nurses is a global challenge. Nursing shortage now requires every country to take action so that the health care services in these countries can be secured in the future.
At the state and organizational level, international recruitment must be carried out in a planned manner in accordance with global regulations and ethical principles. However, the individual's need and freedom to act to improve their livelihood, working conditions and career development should not be ignored. Mobility and freedom of choice must always be possible at the individual level. Likewise, family reunification must be facilitated to support settling in Finland.

2.1 Sairaanhoitajat ovat iso ja globaali ammattiryhmä

Sairaanhoitajat ovat suurin ammatillinen ryhmä terveydenhuoltoalalla ja heitä on noin 28 miljoonaa. Tästäkin huolimatta sairaanhoitajista on globaalisti pulaa. Sairaanhoitajien vähyys on haasteena etenkin Itäisen Välimeren alueella, monissa Afrikan maissa, Kaakkois- Aasiassa ja joissakin Etelä-Amerikan osissa. Globaalisti sairaanhoitajien pulaa pahentaa se, että seuravan kymmenen vuoden aikana joka kuudes sairaanhoitaja eläköityy. Maailman terveysjärjestö WHO raportissa (2020) korostetaan sitä, että globaalia terveydenhuollon työvoimaa tulee vahvistaa kiireellisesti. Sairaanhoitajien rooli on oleellinen terveysjärjestelmien toimivuuden kannalta ja heitä kuvataan järjestelmän selkärankana. Tulevaisuudessa maailma tulee tarvitsemaan miljoonia sairaanhoitajia lisää. Sairaanhoitajapulasta kärsivissä maissa tulisi lisätä sairaanhoitajaksi valmistuvia noin kahdeksalla prosentilla, työllistymistä alalle ja alalla pysymistä tulisi tukea. Edellä mainittujen toimien arvioidaan maksavan noin kymmenen Yhdysvaltain dollaria henkeä kohti vuodessa. (State of the World's Nursing 2020)

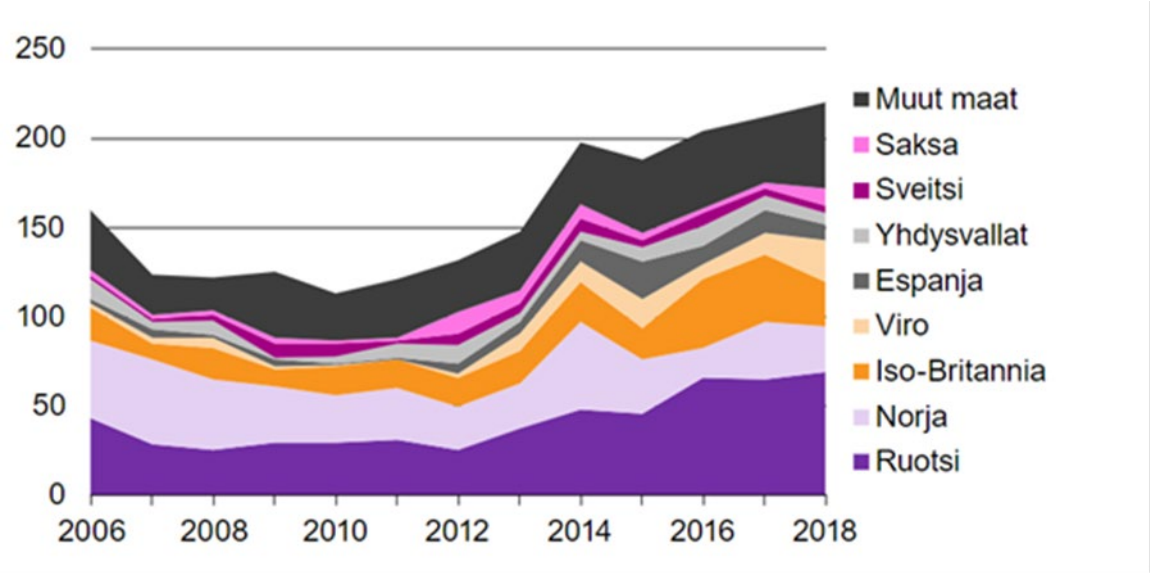
Suomessa on sairaanhoitajia ja kätilöitä maailmalaajuisesti mitattuna kuudenneksi eniten per asukas. Suomen edellä tässä tilastossa ovat vain Monaco, Norja, Sveitsi, Islanti ja Yhdysvallat. Suomessa työskenteli 73 000 sairaanhoitajaa vuonna 2020. Sairaanhoitajan ammateissa työskenteli vuonna 2022 yhteensä lähes 77 000 ihmistä, tämä tilasto pitää sisällään myös ne, joilla ei ole vielä sairaanhoitajan tutkintoa. Ulkoperäistä syntyperää olevien osuus näistä oli 4,5 %, heistä 23 % oli EU- maista ja loput EU- maiden ulkopuolelta.

Keskustelu kansainvälisestä viitekehyksestä rekrytoinnin osalta ei ole uusi ilmiö. Aiheesta on tehty erilaisia raportteja ja vuosikymmeniä hieman erilaisista tulokulmista. Mannila & Parviainen (2010) toteavat raportissaan, että kansainvälinen rekrytointi on yksi henkilöstöresurssien kehittämisen keino. Yksi tärkeimmistä syistä noin 20 vuotta sitten liikkumiseen oli palkkaus, tämän lisäksi kilpailuvaltteina nähtiin korkea teknologia ja ammattitaidon kehittäminen. Mannila & Parviainen (2010) totesivat jo silloin raportissaan monikulttuurisuuden osaamisen, perehdyttämisen ja syrjinnän vastaisen työn merkityksen.

Ulkomaille työnperässä muuttamisen taustalla ovat edelleen samat syyt, kuin 20 vuotta sitten; yksilön taloudellisen tilanteen ja toimeentulon parantuminen, paremmat työolosuhteet ja urakehitysmahdollisuudet. (Juuti 2020) Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastojen mukaan Suomeen muutti vielä vuonna 2006–2013 enemmän sairaanhoitajia, 220 hoitajaa vuodessa, kuin Suomesta ulkomaille muutti vastaavana ajankohtana 130 sairaanhoitajaa. Maahan- ja maastamuuton erotus oli plussan puolella. Käänne tapahtui 2013 jälkeen ja sen jälkeen sairaanhoitajien nettomuutto

on ollut miinuksella. Vuosina 2015–2017 Suomeen muutti vuosittain keskimäärin 140 sairaanhoitajaa, ja ulkomaille lähti noin 200 hoitajaa.

Suosituimmat maat, mihin hoitajat Suomesta lähtevät ovat Ruotsi, Norja ja Iso-Britannia. (Kuvio 1. Suomalaisten maasta muuttaneiden sairaanhoitajien kohdemaat vuosina 2006–2018.) Nuoret aikuiset iältään 26–30-vuotiaat ovat innokkaimpia muuttajia ja heitä on lähes 30 %. Alle 50 – vuotiaita töiden perässä maasta muuttaneita on yhdeksän kymmenestä.



Kuvio 1. Suomalaisten maasta muuttaneiden sairaanhoitajien kohdemaat vuosina 2006–2018 (Tilastokeskus 2024)

Sairaanhoitajien ammatti on kansainvälinen ja liikkuvuus on yhä lisääntynyt viime vuosina. Sairaanhoitajien koulutus kestää keskimäärin kolme tai neljä vuotta. WHO:n raportin mukaan jopa joka kahdeksas sairaanhoitaja on töissä muussa maassa, kuin missä on syntynyt tai kouluttautunut. Maailman sairaanhoitajista naisia on peräti 90 %, johtopaikoilla naisia nähdään kuitenkin varsin vähän. Olisikin tärkeää saada sairaanhoitajataustaisia henkilöitä enemmän johtotehtäviin. Kansainvälisessä viitekehyksessä olisi tärkeää, että kaikki maailman maat lisäisivät rahoitusta sairaanhoitajien kouluttamiseen, työllistämiseen ja keräävät dataa, jotta sairaanhoitajien potentiaali hyödynnetään parhaalla mahdollisella tavalla, työskentelyolosuhteet paranevat ja palkkaus olisi reilua.

2.2 Sairaanhoitajien kansainvälisestä rekrytoinnista on monia hyötyjä

Terveysjärjestö WHO:n vuonna 2020 julkaisemassa raportissa nähdään myös positiivisia elementtejä sairaanhoitajien liikkuvuudessa. Sen lisäksi, että kansainvälisessä rekrytoinnissa on yksilöllä paljon mahdollisuuksia parempaan palkkaan, työolosuhteisiin ja urakehitykseen, kansainvälinen rekrytointi auttaa täyttämään sairaanhoitajapulaa niissä maissa, joissa on akuutti tarve terveydenhuollon ammattilaisille. Samalla jaetaan myös osaamista, sillä kansainvälinen liikkuvuus mahdollistaa tiedon ja taitojen vaihdon eri maiden terveydenhuoltojärjestelmien välillä, ja tätä kautta uudet käytänteet leviävät globaalisti. Potilaiden nähdään hyötyvän monikulttuurisesta työympäristöstä; hoidon laatu voi olla parempi, kun ymmärrys eri kulttuureista lisääntyy.

Usein korostetaan teollisuusvaltioiden saamaa osaamispääomaa sairaanhoitajien liikkuvuudesta, mutta lähtömaille kansainvälinen rekrytointi voi tuoda taloudellista hyötyä rahalähetysten muodossa. Kansainvälinen rekrytointi voi turvata globaalia terveydenhuoltoa ja yhteistyötä maiden välillä. Tärkeää on huomioida, että kansainvälisen rekrytoinnin tulee olla vastuullista ja eettistä, jotta globaalin terveydenhuollon tasapaino säilyy, väärinkäytöksiä voidaan ehkäistä ja rekrytointi on kestävää kehitystä tukevaa.

2.3 Eettisiä näkökulmia sairaanhoitajien kansainväliseen rekrytointiin

Eettisestä näkökulmasta kansainvälisessä rekrytoinnissa on tunnistettavissa kansainvälisiä ja kansallisia haasteita sekä yhteisö- että yksilötason haasteita. Samalla kun pyrimme vastaamaan Suomea koskettavaan hoitajavajeeseen, meidän on huomioitava globaali tilanne. Pula terveydenhuollon henkilökunnasta on kansainvälinen. Sote-henkilöstön määrä maailmanlaajuisesti kasvaa, mutta henkilöstö jakautuu epätasaisesti. (Koivuniemi 2023, 6.) Yli 80 % maailman sairaanhoitajista työskentelee maissa, joissa asuu puolet maailman väestöstä (World Health Organization [WHO] 2020, 13). Suurimmat puutteet henkilöstöstä ovat pienituloisilla alueilla. Tämä korostaa rahoituksen ja koordinoinnin tarvetta sote-henkilöstön koulutuksessa, rekrytoinnissa ja sitouttamisessa alalle (GBD 2019 Human Resources for Health Collaborators 2022).

Kansainvälisestä rekrytoinnista riippuvaisten maiden tulisi pyrkiä lisäämään omavaraisuutta hoitohenkilökunnasta. Vastaavasti maiden, jotka menettävät maasta muuton vuoksi suhteettoman paljon sairaanhoitajia, tulisi korjata tilannetta esimerkiksi työoloja kohentamalla ja vahvistamalla

ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia. (WHO 2022.) Korona pandemia kasvatti maailmanlaajuista pulaa sairaanhoitajista. Kun korkean tulotason maat hakevat ratkaisua hoitajapulaan, tämä syventää entisestään sairaanhoitajien epätasaista jakaantumista. (Buchan, Catton & Shaffer 2022.)

WHO (2020) selvityksessä todetaan, että ministeriöiden, valvovien viranomaisten ja työnantajien yhteistyöllä voidaan kehittää sairaanhoitajien kansainvälistä liikkuvuuden seurantaa ja säätelyä. Sairaanhoitajien liikkuvuutta ja maastamuuttoa tulee seurata tehokkaasti ja johtaa vastuullisesti ja eettisesti. Kaikkien osapuolten, sekä rekrytoijien että valtiotason toimijoiden, tulisi toimissaan tehostaa WHO:n maailmanlaajuista suositusta terveydenhuollon kansainvälisen rekrytoinnin eettisten periaatteiden noudattamista. Vastuullisesti toteutettu kansainvälinen rekrytointi vaatii panostusta rekrytointikumppaneilta ja työnantajilta. (STM 2023).

WHO:n (2010) suositusten mukaan kansainvälisessä rekrytoinnissa on otettava huomioon lähtömaiden väestön oikeus parhaaseen mahdolliseen terveyden tasoon. Vastaavasti on huomioitava terveydenhuollon henkilöstön lainsäädännön mukaiset oikeudet muuttaa pois maasta. Kansainvälisen rekrytoinnin tulee tapahtua oikeudenmukaisuuden ja kehittyvien maiden järjestelmien kestävyyden edistämisen periaatteiden mukaan. Työperäisten maahanmuuttajien kohtelun tulee olla syrjimätöntä ja tasavertaista kotimaisen työvoiman kanssa. Tähän sisältyy mahdollisuus vahvistaa pätevyyttä. Suosituksen periaatteiden saavuttamiseksi tulee tehdä kansainvälistä ja kansallista tiedonkeruuta, tiedonvaihtoa ja tutkimusta. Suomessa kansainväliseen rekrytointiin liittyvää seurantatietoa keräävät muun muassa Tilastokeskus, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos ja ammattijärjestöt. (Kirkonpelto & Vallimies-Palomäki 2016, 17).

Konkreettinen esimerkki hoitajien ja lääkäreiden kansainvälisen liikkuvuuden seurannasta on WHO:n Safequards-suositus. WHO (2023) määrittää säännöllisin väliajoin maat, joilla on suurimmat haasteet terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden suhteen. Näitä maita suositellaan tuettavaksi ja suojeltavaksi aktiiviselta kansainväliseltä rekrytoinnilta, ellei maiden välillä ole solmittu kahdenvälistä sopimusta. Tällä pyritään varmistamaan, että listalla olevien maiden terveydenhuoltojärjestelmät eivät työvoimapulan vuoksi heikkene entisestään.

2.4 Työperäisen maahanmuuton ja vastuullisen rekrytoinnin kansallinen ohjaus

Kansainvälistä rekrytointia pyritään lisäämään ensisijaisesti EU/ETA-alueelta. Työperäisen maahanmuuton painopiste kolmansissa maissa ovat työntekijät työvoimapula-aloilta sekä korkeakoulutetut työntekijät. Hallituksen kohdemaamallissa yhteistyötä kansainvälisessä rekrytoinnissa kehitetään Vietnamin, Filippiinien, Intian ja Brasilian kanssa. (Valtioneuvosto 2023a, 205.) Lähes 29 % ulkomaalaisten työntekijöiden ensimmäisistä myönteisistä oleskeluluvista oli hallituksen kohdemaamallin kumppanuusmaista, suurimpana ryhmänä Filippiinit.

Kohdemaamallissa kumppanuuden kehittämisen tavoitteena on sujuva ja eettinen kansainvälinen rekrytointi. Yhteistyöllä pyritään väärinkäytösten, laittoman maahanmuuton ja hyväksikäytön riskien hallintaan. (Valtioneuvosto 2023b, 16.) Kansainvälistä eettistä rekrytointia edistetään kansainvälisin toimin hallitusohjelman mukaisten kumppanimaiden kanssa. Hallitusohjelman mukaisten kumppanimaiden yhteistyöllä voidaan edistää maakohtaisten riskitekijöiden tunnistamista, luotettavan tiedon välittymistä ja sopia yhteistyöstä väärinkäytöksiin puuttumisessa ja eettisten rekrytointikäytänteiden luomisessa. Yhteistyötä edistetään virkatason ja poliittisen tason vuoropuhelun, yhteisymmärryspöytäkirjojen ja valtiosopimusten avulla. (Työ- ja elinkeinoministeriö [TEM] 2024.)

Eettisen kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseksi kannustetaan työnantajia ja yrityksiä vastuulliseen rekrytointiin, työelämätiedon antamiseen ja työn teettämiseen. Work in Finland tuottaa tietoa valtakunnallisia kansainvälistä rekrytointia tukevia palveluita, joilla edistetään eettisesti kestävää kansainvälistä rekrytointia. Toimenpiteisiin kuuluu kumppanuusverkostojen rakentaminen Talent Boost -kärkikohdemaissa (EU/ETA-alue, Vietnam, Filippiinit, Intia ja Brasilia). Tunnistetut luotettavat rekrytointikumppanit voidaan yhdistää suoraan työnantajiin, julkiseen työnvälitykseen ja suomalaisiin henkilöstöpalvelualan yrityksiin. Tavoitteena on lisätä työperäisen hyväksikäytön ehkäisyn yleistä tiedotusta lähtömaissa jakamalla tietoa luotettavista rekrytointikumppaneista. Rekrytointiin, lähtövalmennuksiin ja matkajärjestelyihin liittyvien maksujen, ns. kynnysrahan, perimistä pyritään ehkäisemään. (Työ- ja elinkeinoministeriö [TEM] 2024.)

Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden ja heidän perheidensä kotoutumista, asettautumista ja yhteiskunnallista osallisuutta tuetaan. Toimenpiteisiin kuuluu muun muassa tiedotus yhteiskunnasta ja työelämän pelisäännöistä sekä Suomessa että lähtömaissa. Tähän kuuluu eri kielillä annettavan perustietoaineiston saatavuus ja tieto yleissitovista työehtosopimusten säädöksistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö [TEM] 2024.)

Valtioneuvostotason strategisilla kehittämistavoitteilla on pyritty edistämään työperusteista maahanmuuttoa ja 20 vuoden ajan. Maahanmuuttohallinnoinnin tehokkuudessa ja asiakaslähtöisyydessä on edelleen kehitettävää. Työperäisestä maahanmuutosta vastaavien viranomaisten tulisi panostaa työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä lupaprosessien sujuvoittamiseen. Oleskelulupaprosessin lisäksi myös EU/ETA alueen ulkopuolella tutkinnon suorittaneiden sote-ammattilaisten ammattioikeuden myöntämisprosesseja tulisi nopeuttaa. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022.)

2.5 Johtopäätökset

Kansainvälistä rekrytointia ei voi tarkastella pelkästään aluetason sairaanhoidon ammattilaisten puutteen tai kansainvälisen eettisesti kestävän rekrytoinnin hyvien periaatteiden toteutumisen näkökulmasta. Yksilötasolla kansainväliseen liikkuvuuteen kannustavia tekijöitä on monenlaisia. Toimeentuloon ja talouteen liittyvien syiden lisäksi moni tavoittelee parempaa elämälaatua. Suomi on turvallinen maa, jossa on puhdas ympäristö, halpa terveydenhuolto ja ilmainen perusopetus. Erityisesti nämä asiat ovat syitä, jotka houkuttavat valitsemaan Suomen. Monelle Suomen valinneelle motiivina voi olla taata lapsilleen turvallinen elämä ja hyvä koulutus Suomessa, mutta Suomen tiukat perheenyhdistämisen tulorajat voivat asettaa haasteen perheenjäsenien oleskeluluvan saamiselle. (Vartiainen, Koskela & Pitkänen 2018, 84–85.)

Mahdollisuudet perheenyhdistämiseen heikentyivät marraskuussa 2024, kun oleskelupien toimeentulorajat nousivat. Esimerkiksi saadakseen puolisonsa ja yhden lapsen Suomeen, Kajaanissa asuvalla hoitajalla tulisi olla 2190 euron nettotulot. Pääkaupunkiseudulla vastaavasti tuloraja olisi 2430 euroa (Maahanmuuttovirasto [Migri] 2024.) Hoiva-avustajan, hoitoapulaisen tai lähihoitajan tuloilla perheenyhdistäminen voi nousta mahdottomaksi haasteeksi. Hyvinvointialueella työskentelevän lähihoitajan keskimääräinen nettopalkka vuorolisineen on hieman alle 2050 euroa. (YLE, Perheenyhdistäminen hankaloituu 2024).

Monien tahojen toimesta on tuotu esille, että perheenyhdistämistä on helpotettava. Muun muassa Tehy (2024) toteaa perheenyhdistämisen helpottamisella edistettävän sote-alan ammattilaisten maahanmuuttoa. Keskuskauppakamari (2023, 27) toi esille jo ennen toimeentulorajan nostamista, että perheenyhdistämiseen liittyviä toimeentulorajoja on uudelleenarvioitava, ettei Suomi menettäisi osaajia tiukkojen tulorajojen vuoksi.

Vartiaisen ym. (2018, 103–105) mukaan perheenyhdistämisen mahdollisuus ja koulutusta vastaava työ voiviat olla tekijöitä, jotka saisivat kansainvälisesti rekrytoidut hoitajat viihtymään mahdollisimman pitkään Suomessa. Kestävän kansainvälisen rekrytoinnin edellytys on, että rekrytointi toteutetaan kansallisvaltioiden rajat ylittävänä prosessina, jossa prosessin kaikki vaiheet sekä kaikkien osapuolten tavoitteet otetaan huomioon.

Lähteet

Buchan, J., Catton, H. & Shaffer, F. (2022). Sustain and Retain in 2022 and Beyond. The Global Nursing Workforce and the Covid-19 Pandemic. International Council of Nurses. CGFNS International Centre of Nurse Migration. Saatavilla 24.10.2024

GBD 2019 Human Resources for Health Collaborators. (2022). Measuring the availability of human resources for health and its relationship to universal health coverage for 204 countries and territories from 1990 to 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. 399 (10341), 2129–2154. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)00532-3

Juuti, M. (2020). Sairaanhoitajien maastamuutto kasvussa ennen koronaa – muuttaneiden vuosittaiset määrät silti melko pieniä. Tilastokeskus. https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/sairaanhoitajien-maastamuutto-kasvussa-ennen-koronaa-muuttaneiden-vuosittaiset-maarat-silti-melko-pienia

Keskuskauppakamari. (2023). Kansainvälinen ja vetovoimainen Suomi. Saatavilla 27.11.2024 Kansainvalinen-ja-vetovoimainen-Suomi-Ratkaisu.pdf

Kirkonpelto, T-M. & Vallimies-Palomäki, M. (2016). Sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön kansainvälinen rekrytointi, Maailman terveysjärjestö WHO:n suosituksiin perustuvat eettiset pelisäännöt Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja- ja muistioita 2016:4. Sosiaali- ja terveysministeriö. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3695-9

Koivuniemi, S. (2023). Sosiaali- ja terveydenhuollon kansainvälinen rekrytointi. Tehyn julkaisusarja B1/233. Tehy ry. Saatavilla 22.10.2024 Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan kansainvälinen rekrytointi

Mannila, S. & Parviainen, U. (2010). Atraktiivinen Suomi. Terveydenhuollon osaajien liikkuvuuden edistäminen 1.11.2008-31.12.2010: loppuraportti. https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205084985

STM. (2023). Vastuullisuussuosituksia sosiaali- ja terveysalan henkilöstön kansainväliseen rekrytointiin. VN/4124/2023. Saatavilla 15.2.2023_Vastuullisuussuositukset+sote-henkilöstön+kansainväliseen+rekrytointiin.pdf

Tehy. (2024). Kotoutuminen ja perheenyhdistäminen. Saatavilla 27.11.2024 Kotoutuminen ja perheenyhdistäminen | Tehy

Tilastokeskus. (2024). Suomalaisten maasta muuttaneiden sairaanhoitajien kohdemaat vuosina 2006–2018. Työssäkäyntitilasto.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024). Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:3. Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto: Helsinki. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-767-0

Vartiainen, P., Koskela, M. & Pitkänen, P. (2018). Sairaanhoitajia Filippiineiltä, Näkökulmia kestävään kansainväliseen rekrytointiin. Suomen Yliopistopaino Oy: Tampere. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0699-1

Valtioneuvosto. (2023a). Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto: Helsinki. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8

Valtioneuvosto. (2023b). Talent Boost 2023–2027, Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelma. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:71. Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto: Helsinki. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-550-4

Valtiotalouden tarkastusvirasto. (2022). Työperusteinen maahanmuutto, Maahanmuuttohallinnon tehokkuus, asiakaslähtöisyys sekä ulkomaisen työvoiman rekrytointi sosiaali- ja terveysalalle. Valtiotalouden tarkastuskertomukset 13/2022. http://urn:isbn:978-952-499-529-0

World Health Organization. (2010). Global Code of Practice on the International Recruiment of Health Personnel. Saatavilla 23.10.2024 https://www.who.int/publications/i/item/who-global-code-of-practice-on-the-international-recruitment-of-health-personnel

World Health Organization. (2020). State of the world's nursing, Investing in education, jobs and leadership. Saatavilla 22.10.2024 https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/WHO-SoWN-English%20Report-0402-WEB-LOW%20RES_2020.pdf

World Health Organization. (2023). WHO health workforce support and safeguards list 2023. Saatavilla 24.11.2024 https://www.who.int/publications/i/item/9789240069787

Yle. (2024). Perheenyhdistäminen hankaloituu: näin paljon on jatkossa tienattava, mikäli työntekijä haluaa lapsensa Suomeen. Saatavilla 27.11.2024 https://yle.fi/a/74-20116540

3 Kansainvälinen rekrytointi Kainuun hyvinvointialueella

Pertti Kyllönen, kansainvälisen rekrytoinnin hankepäällikkö, Kainuun hyvinvointialue
Petra Pitkänen, kansainvälisen rekrytoinnin koordinaattori, Kainuun hyvinvointialue
Terhi Kukkonen, projektipäällikkö, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Hoitajatyövoiman turvaamiseksi Kainuussa on käynnissä toinen kansainvälisen rekrytoinnin hanke Maailmalta Kainuuseen- yhdessä töitä tekemään. Rekrytointihankkeiden myötä on luotu Kainuun hyvinvointialueen kansainvälisen rekrytoinnin prosessimalli. Hyvinvointialue on toteuttanut kansainväliset rekrytoinnit kaupallisen rekrytointiyrityksen sekä ammattikorkeakouluvetoisen SOKA-hankkeen kautta. Kainuun hyvinvointialueen kansainvälisessä rekrytointiprosessissa on huomioitu monialaisesti eri kuntapalvelut ja tehty yhteistyötä hoitajien ja heidän perheidensä asettautumisen tukemiseksi. Kainuuseen rekrytoitujen hoitajien urakehitystä tuetaan tekemällä yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa. Rekrytoinnin toteutuksessa on pidetty kiinni eettisistä periaatteista muun muassa avoimella tiedottamisella jo lähtömaassa sekä hoitajien valinnanvapaudella siinä, pätevöityvätkö hoitotyön ammattiin Suomessa suorittamalla lähihoitajan tutkinnon oppisopimuksella vai suorittamalla sairaanhoitajaksi laillistamiseen edellytettävät opinnot pätevöitymiskoulutuksessa.

Abstract

To secure the nursing workforce, another international recruitment project is underway in Kainuu called From the World to Kainuu - let's work together. With the recruitment projects, a process model for the international recruitment of the Wellbeing services county of Kainuu area has been created. The wellbeing services county has carried out international recruitments through a commercial recruitment company and the SOKA project led by the University of Applied Sciences. In the international recruitment process of the Wellbeing services county of Kainuu, various municipal services have been considered in a multidisciplinary manner and cooperation has been made to support the settlement of nurses and their families. The career development of nurses recruited to Kainuu is supported by cooperation with educational institutions in the area. Ethical principles have been taken into account in the implementation of the recruitment, including open information already in the country of origin and the nurses' freedom of choice in whether they choose

to enter the nursing profession in Finland by completing a practical nursing degree with an apprenticeship or by completing the studies required for legalization as a registered nurse in the qualification training.

3.1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula koettelee Suomea valtakunnallisesti. Vuositasolla hoitotyöntekijöitä puuttuu tuhansia, Kainuun alueella kymmeniä, vaikka kaikki sosiaali- ja terveysalalle valmistuneet henkilöt saataisiin työllistettyä (Larja & Peltonen 2002). Ennusteen mukaan Kainuun hyvinvointialueella eläköityy 1300 työntekijää vuoteen 2033 mennessä (Keva 2023). Eläköitymisen ja hoitoalan vetovoimahaasteiden myötä suomalainen työvoima eivät enää riitä turvaamaan hoitotyön toteuttamista. Kainuun hyvinvointialueella yhtenä toimenpiteenä haasteeseen vastaamiseksi aloitettiin taloudellinen ja toiminnallinen panostaminen kansainväliseen rekrytointiin. Kansainvälisen rekrytoinnin prosessia ryhdyttiin luomaan Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle hankkeessa vuonna 2023.

Hankkeen keskeisimpinä tavoitteina oli toimintamallien ja rakenteiden luominen hyvinvointialueelle, joiden avulla eri maista tulevien ja eri alojen työvoiman on helpompi muuttaa, kotoutua ja jäädä asukkaiksi Kainuuseen. Hankkeen tavoitteena oli luoda pitovoimaa kansainväliseen rekrytointiin panostamalla perheiden saamiseen alueelle sekä mahdollistamalla tehokkaiden opintopolkujen avulla pätevöitymisen sairaanhoitajaksi tai opiskelun lähihoitajaksi Kainuussa. Avainasemassa hankkeen aikana olivat toimivan prosessin luominen sekä verkostojen alueellinen rakentaminen (Kainuun hyvinvointialue 2024).

3.2 Kansainvälisen rekrytoinnin prosessit

Prosessin kuvaaminen ja luominen vaativat hanketoimijoilta tilannekuvan selvittämistä kansainvälisen rekrytoinnin käytänteistä, vaatimuksista ja mahdollisuuksista, joita etsittiin laajasti ympäri Suomea. Erilaisten toimintamallien kirjo oli moninainen, mutta perusperiaatteet pysyivät samoina. Yleisesti hyvänä toimintamallina koettiin tehdä valmistelevaa työtä yksiköissä, sekä tehdä yhteistyötä koulutuksien järjestämiseksi. Tutkimusten mukaan kansainvälisen rekrytoinnin haasteena ovat näyttäytyneet kielelliset haasteet (Habziabdic, ym. 2021; Viken, ym. 2018) ja työyksiköiden valmiudet vastaanottaa ulkomailta saapuvia työntekijöitä. Näihin haasteisiin hankkeessa

vastattiin muun muassa panostamalla kielenkoulutukseen työpaikkasuomea hyödyntäen sekä kouluttamalla työyksiköiden henkilöstöä kielen kehittymisen tukemisessa. Hankkeessa panostettiin myös alueelliseen verkostoyhteistyöhön asettautumisen kehittämiseksi alueella. Kototutumisessa pitäisi työn lisäksi ottaa huomioon myös ihmisarvoisen elämän mahdollisuudet alueella sekä perusoikeuksien toteutuminen (Näre 2024).

Hankkeen aikana luotiin prosessi (Taulukko 1. Kansainvälisen rekrytoinnin prosessin osat Kainuun hyvinvointialueella), joka koostui yhdeksästä osa-alueesta.

1. Rekrytointi tarpeen arviointi kansainvälisessä rekrytoinnissa
   - Prosessin osassa käsitellään kansainvälisen rekrytoinnin tarpeen arvioimista organisaatiossa. Lisäksi käydään läpi rekrytoinnin aloittamisen teknistä toteutusta organisaation sisällä.
2. Työnantajan vastuut kansainvälisessä rekrytoinnissa
   - Prosessin osassa käsitellään työnantajan vastuita kansainvälisessä rekrytoinnissa. Esimerkkinä työluvan tarkastamisen vastuut ja kansainväliseen rekrytointiin liittyvien ilmoitusvelvollisuuksien toteuttaminen.
3. Työyhteisöjen valmentaminen kansainvälisessä rekrytoinnissa
   - Prosessin osassa käydään läpi perusteita työyhteisöjen, ohjaajien ja esihenkilöiden valmentamisesta. Prosessin tässä osassa kerrotaan suunniteltu kokonaisuus koulutuksista ja ohjeistetaan tehokkaaseen koulutusten läpiviennin suunnitteluun yksiköiden toiminta huomioiden.
4. Palkanmaksuun vaadittavat tehtävät kansainvälisessä rekrytoinnissa
   - Prosessin osassa käydään läpi, mitä toimenpiteitä täytyy käydä läpi ennen kuin palkka saadaan maksuun. Kuvauksessa on yksityiskohtaisesti kerrottu eri viranomaiskäyntien rytmitys ja huomioon otettavat asiat niin, että ensimmäinen palkka saataisiin mahdollisimman pian maksuun.
5. Kansainvälinen rekrytointi ja perehdytys
   - Prosessin osassa käydään läpi perehdytyksen periaatteita kansainvälisessä rekrytoinnissa. Tässä prosessin osassa käsitellään muun muassa kuinka perehdytyksen askeleet etenevät ja millä keinoilla perehdytyksen onnistumiseen voidaan vaikuttaa erilaisilla keinoilla.
6. Koulutuspolut ja kielenkoulutus kansainvälisessä rekrytoinnissa
   - Prosessin osassa on kuvattuna, minkälaisia koulutuspolkuja Suomeen saapuville hoitajille on tarjolla Kainuussa. Prosessin osassa käsitellään, kuinka yhteistyössä oppilaitosten kanssa voidaan tukea opiskelijoiden jaksamista, esimerkiksi tekemällä yhteistyötä koulupäivien rytmityksessä.
7. Asettautuminen kansainvälisessä rekrytoinnissa
   - Prosessin osassa käsitellään asettautumiseen liittyvien asioiden huomioimista, kuten asuntojen sijoittamista lähelle kouluja ja päivähoitopaikkoja. Osiossa käsitellään erilaiset yhteistyön muodot ja vastuut asettautumisessa. Käsittelyssä on myös verkostoihin tehtävä informointi.
8. Rekrytoitujen tukemisen keinot kansainvälisessä rekrytoinnissa

	- Prosessin osassa käydään läpi kansainvälisesti rekrytoiduille suunnitellut tukitoimet. Esimerkkinä kuukausittain järjestettävät yhteistapaamiset ja henkilökohtaiset haastattelut asettautumisen, opintopolkujen, kielenkoulutuksen ja työn sujumisen kartoittamiseksi.
9.	Rekrytoitujen henkilöiden sijoittuminen yksiköihin - Prosessin osassa käydään läpi rekrytoitujen yksiköihin sijoittumisen periaatteet. Tässä prosessin osassa käsitellään, kuinka yksiköiden vastaanottokyky voidaan huomioida ja minkälaisiin yksiköihin kansainvälisesti rekrytoituja henkilöitä on syytä sijoittaa aloittamaan työ uransa Suomessa.

Taulukko 1. Kansainvälisen rekrytoinnin prosessin osat Kainuun hyvinvointialueella

Prosessissa otettiin huomioon kansainvälisen rekrytoinnin eettiset periaatteet, jotka ovat keskeisiä terveydenhoitohenkilöstön oikeuksien turvaamisen kannalta (Viken, ym. 2018). Nämä toimintaperiaatteet ovat eettisen ja oikeudenmukaisen kansainvälisen rekrytoinnin periaatteiden mukaisia (FiPSU, 2021). Osa vastuullisuuttamme on myös se, ettemme korvaa olemassa olevaa työvoimaa tai heikennä työehtoja alueellamme. Alla olevaan taulukkoon (Taulukko 2. Eettisiä toimenpiteitä kansainvälisessä rekrytoinnissa) on listattu esimerkkejä noudattamistamme eettisistä linjauksista kansainvälisessä rekrytoinnissa.

- Noudatamme Safeguards listauksen ohjeistuksia kohdemaan valinnassa.
- Työntekijöille mahdollistetaan kouluttautuminen tehokkaasti kohdemaan koulutusta vastaavaan koulutukseen.
- Työntekijöille kerrotaan ammattiliittoon kuulumisesta, työehtosopimuksen mukaisista korvauksista ja noudatetaan sote-sopimusta ja työlainsäädäntöä.
- Syrjimättömyyttä korostetaan työyksiköiden koulutuksessa, sekä annetaan ohjeistus syrjimättömyydestä saapuville työntekijöille.
- Työntekijöille järjestetään kielenkoulutusta kohdemaassa, sekä työajalla ensimmäisten kuukausien ajan Suomeen saapumisen jälkeen.
- Asettautumista tuetaan verkostoyhteistyöllä oppilaitosten, kaupunkien ja muiden alueen toimijoiden kanssa.
- Perheenyhdistämistä tuetaan, mutta päätavoitteena on saada puolisot ja lapset tulemaan Suomeen samaan aikaan, tai ensimmäisen vuoden aikana Suomeen saapumisesta.

Taulukko 2. Eettisiä toimenpiteitä kansainvälisessä rekrytoinnissa

3.3 Käytännön kokemukset kansainvälisestä rekrytoinnista

Vuonna 2024 aloitimme kansainvälisen rekrytoinnin Kainuun hyvinvointialueella kaupallisen yhteistyökumppanin kanssa. Kohdemaatoimijana toimi Sarastia Rekry Oy:n kilpailuttama Silkkitie Oy. Kilpailutuksessa kohdemaaksi oli määritelty Filippiinit. Kainuun hyvinvointialueelle on aiemmin rekrytoitu yksittäisiä kv-taustaisia työntekijöitä, suurempi mittakaava hankkeen kehittämässä toimintamallissa oli uutta.

Kevään 2023 aikana toteutettiin toiminnan suunnittelu ja rekrytoinnin tavoitteet tulevalle vuodelle. Perheen mukana tuominen perheiden yhdistämisen sijaan oli molemmille toimijoille uudenlainen toimintamalli. Ensimmäinen Kainuuseen saapunut ryhmä hoitotyöntekijöitä sijoittui työskentelemään Kajaaniin. Tavoitteena oli sijoittaa useampia rekrytoituja työntekijöitä eri kuntiin, jotta vertaistuki asettautumisessa toteutuisi. On tutkittu, että vapaa-ajalla vietetty aika muiden alueelle saapuneiden filippiiniläisten tuo hoitajille emotionaalista tukea ja tukee asettautumisen onnistumista (Vartiainen, ym. 2018).

3.4 Suomen kielen työpaikkakoulutus ja opiskelumahdollisuudet urakehityksen tukena

Yhden Suomeen jäämistä tukevista asioista koetaan olevan työn ja muun elämän tasapaino (Aukia 2024). SOKA-hankkeen toimintamallin mukaisena tavoitteena oli mahdollistaa kv-rekrytoiduille työntekijöille vaivaton koulutukseen hakeutuminen ja tukeminen opintojen etenemisessä.

Verkostoyhteistyö aloitettiin alueen oppilaitosten; Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Kainuun ammattiopiston kanssa. Kokoontumisissa käytiin läpi koulujen valmiuksia toteuttaa koulutusta kv-rekrytoiduille hoitotyöntekijöille sekä oppilaitosten vaatimuksia opiskelijavalintojen suhteen. Oppilaitosten realiteettien ja työnantajan tavoitteiden läpikäyminen auttoivat luomaan toimintatavan, jonka avulla voitiin taata nopea opintoihin hakeutuminen maahan saapumisen jälkeen. Toimintatavassa otettiin huomioon työntekijän työn ja koulun yhdistäminen jaksamista tukien. Konkreettisena esimerkkinä tästä on koulupäivien määrän ja rytmityksen suunnittelu huomioiden työantajan työvuorosuunnittelun rytmitys. Kaikki Kainuuseen saapuneet kv-rekrytoidut työntekijät on ohjattu hakeutumaan koulutuspoluille taustakoulutuksen ja oman mielenkiinnon mukaisesti. Kotimaassaan sairaanhoitajan opinnot suorittaneet työntekijät voivat halutessaan opiskella myös lähihoitajaopinnot.

Vuonna 2023 aloitettiin yhteistyö ELY-keskuksen ja TE-toimiston kanssa. Työllisyystoimijoita informoitiin kansainvälisen rekrytoinnin toteutuksesta ja etsittiin yhteistyön mahdollisuuksia työntekijöiden asettautumisen tukemisessa. Yhteistyön tuloksena vuonna 2024 on järjestetty kolme ELY-keskuksen tukemaa työpaikkasuomi-kielikurssia rekrytoitujen työntekijöiden suomen kielen kehittymisen tueksi. Työpaikkasuomi on osa Talent Boost -palvelukokonaisuutta ja sillä pyritään helpottamaan kansainvälisesti rekrytoitujen työntekijöiden selviämistä Suomessa (Suomi.fi).

3.5 Asettautumisen tukeminen

Asettautumisen onnistuminen vaikuttaa pitovoiman rakentumiseen (Vartiainen, ym. 2018). Riippuen kohdemaatoimijan kanssa tehdystä sopimuksesta ja vastuunjaosta, asuntojen järjestäminen kuuluu työnantajalle tai kohdemaatoimijalle. Työnantajan aluetuntemuksen avulla voidaan huomioida työpaikkojen, koulujen ja päiväkotien sijainti asuntoja valitessa, vaikka vastuu asuntojen etsimisestä kuuluisikin kohdemaatoimijalle.

Kainuussa yhteistyötä lähdettiin tekemään Kajaanin asunto-osakeyhtiö Pietarin, Sotkamon asunto-osakeyhtiö Sotkanmaan ja Kuhmon asunto-osakeyhtiö Terva-asuntojen kanssa. Yhteistyössä joustavan asumisen aloittamisen tukemiseksi kehitettiin toimintamalli, joka sisältää sähkösopimuksen avaamisen ensimmäisille kuukausille, ensimmäisen kuukauden vuokran jakamisen kolmen kuukauden ajalle, asumisen infon järjestäminen saapuville työntekijöille sekä takuuvuokran työnantaja nimellistakaamisen käytänteet. Näillä toimenpiteillä olemme onnistuneet luomaan toimivan mallin, jolla helpotetaan elämän aloittamista Suomessa.

Kansainvälisesti rekrytoitujen työntekijöiden mukana saapuvien lasten vuoksi oli tärkeää verkostoitua varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen toimijoiden kanssa. Kainuun hyvinvointialueen organisoimissa tapaamisissa käytiin läpi saapuvien lasten määrät ja ikäluokat. Kaupungin toimijat selvittivät, mihin lasten päivähoitopaikat ja valmistavat luokat sijoittuvat. Yhteistyössä sovittiin myös tutustumiset kouluihin ja päiväkoteihin. Onnistumisen kokemukset verkostoyhteistyössä auttavat työnantajaa luottamuksen rakentamisessa kohdemaahan tulevia rekrytointeja varten.

3.6 Alueellinen yhteistyö

Suomeen töihin saapuvien työntekijöiden kotouttamisen keskeisissä toimenpiteissä kehotetaan lisäämään työperusteisen maahanmuuton, kotouttamisen ja työnantajien yhteistyötä (Kotoutuminen.fi 2024). Integroitumista alueelle tuetaan kouluttamalla ohjaajia, työyhteisöjä ja esihenkilöitä monimuotoisuudesta (STM 2023). Kainuun hyvinvointialueella rekrytointiprosessin kehittämisen kannalta oli tärkeää ymmärtää eri toimenpiteiden vaikutukset verkoston muiden jäsenien toimintaan.

Laajemman alueellisen yhteistyön sekä organisaation oman kv-rekrytointiprosessin kehittämisen mahdollistajana on toiminut hankerahoituksen turvin saatu työpanos. Osana hanketta on kerätty alueen toimijoita yhteisiin tapaamisiin oppilaitoksista, kunnista, sekä työllisyyspalveluista. Näissä tapahtumissa on käsitelty hyvinvointialueen prosessin kehittymistä ja tulevaisuuden suunnitelmia kansainvälisessä rekrytoinnissa.

Kainuun hyvinvointialueella hanketyön tavoitteiden mukaisesti yhteistyöllä pyritään levittämään kokemuksia onnistuneista kv-rekrytoinneistamme ja lisäämään myös muiden alueen työnantajien kiinnostusta ja kyvykkyyttä tehdä kansainvälistä rekrytointia. Kainuun hyvinvointialueella on edustus Kainuun työperäisen maahanmuuton edistämisen toimijoiden verkostossa sekä Kainuun osaavan työvoiman saatavuuden turvaamisen koordinaatioryhmässä.

3.6.1 SOKA-hanke yhteistyö

Suurina alueellisina toimijoina Kajaanin ammattikorkeakoulu ja Kainuun hyvinvointialue ovat olleet yhteistyössä erilaisten hankkeiden osalta kymmenen vuoden, sekä opiskelijatyön kehittämisen tiimoilta useiden kymmenien vuosien ajan. SOKA- hankeen tavoitteena oli saada hoitotyöntekijöitä Kainuuseen, joten yhteistyön tekeminen sopi luontevaksi osaksi Kainuun hyvinvointialueen toimintaa.

SOKA-hankkeen kautta tavoittelimme hoitajia Sambiasta Kainuuseen jo vuoden 2023 keväällä. Tällöin yhteistyö ei vielä edennyt yhteisrekrytointiin, joten rekrytointi suuntautui Satakunnan hyvinvointialueelle (Poutiainen, 2023). Mahdollista rekrytointia SOKA-hanke yhteistyössä ryhdyttiin kartoittamaan uudelleen toukokuussa 2023. Yksi merkittävä selvitettävä asia oli Sambian nouseminen takaisin WHO:n Safeguards listalle.

WHO:n Safeguards listauksessa on lueteltu maat, joista ei tule tehdä kansainvälistä rekrytointia maiden oman terveydenhuollon kantokyvyn vuoksi. Rekrytointia voidaan kuitenkin tehdä, mikäli valtioiden välillä tehdään arvio rekrytoinnista ja linjaus tehdään yhteistyössä. (WHO 2023.) Huomioitavaa on, että 2020 Sambia ei vielä ollut listauksessa, kun SOKA-hanke aloitettiin ja yhteistyötä aloitettiin ensimmäisen kerran suunnittelemaan. Sambia nousi listaukselle vasta vuonna 2023, jolloin uudet suunnitelmat yhteistyöstä Kainuun hyvinvointialueen ja SOKA-hankkeen välillä oli jo aloitettu. Organisaationa Kainuun hyvinvointialue halusi selvittää, että rekrytointi voitiin tehdä eettisesti. Puoltava päätös STM:ltä rekrytoinnin etenemiselle saatiin keväällä 2024.

SOKA-hanke yhteistyössä ei ollut saman laajuista kohdemaatoimintaa, kuin aikaisemmissa rekrytoinneissamme. Oma osuutemme asettautumisessa oli moninaisempi ja antoi hyvinvointialueelle mahdollisuuden kokeilla prosessin toteutusta ilman kaupallista kohdemaatoimijaa. Hanke yhteistyössä osallistuimme asettautumiseen työntekijöiden lentokentältä hakemisesta alkaen. Kahden edeltävästi rekrytoidun ryhmän osalta olimme saaneet kokemusta asettautumiseen liittyvistä vaiheista, mikä helpotti toiminnan suunnittelua. Ehdoton edellytys asioiden kuntoon saattamiselle oli riittävän tarkalle tasolle laadittu vastuunjakotaulukko.

Alla olevassa taulukossa (Taulukko 3. Esimerkki vastuunjaosta kansainvälisessä rekrytoinnissa) on esimerkkejä vastuunjaosta eri osa-alueilla.

Vastuutaulukko	Kohde-maa-toimija	Työnte-kijä	Hva	Kau-punki/ Kunta	Muut toimijat
Rekrytointi					
Työnhakuilmoitus kohdemaahan					
Haastateltavien valinta					
Ennen maahan saapumista tehtävät asiat					
Lähtömaakoulutus sisältäen kulttuurin ja kielikoulun tietyillä tutkintotasoilla					
Kielitestit ja edistymisen seuranta					

Suomeen asettautuminen					
Asettautumisen tuki					
Pankkitilin järjestäminen					
Työntekijöiden perehdytys					
Työoikeudelliset vastuut					
Työsuojeluvastuu					
Työterveyshuollon järjestäminen					
Kouluttautuminen					
Oppisopimuskoulutus					
Kielikoulutus työpaikalla					

Taulukko 3. Esimerkki vastuunjakotaulukosta kansainvälisessä rekrytoinnissa

Verkostoyhteistyöhön Kajaanin kaupungin toimijoiden, kuten kansainvälisten palveluiden ja asunto-osakeyhtiön kanssa oli luotu valmiiksi toimintamalleja, joihin nojautuen asettautumista alueelle vietiin eteenpäin.

Rekrytoitavien työntekijöiden valinnan SOKA-hanke yhteistyössä toteuttivat rekrytoitavien hyvinvointialueen kansainvälisen rekrytoinnin toimijat ja rekrytointipäällikkö. Sovitut kriteerit täyttävien henkilöiden cv-tiedot toimitettiin hyvinvointialueelle, jonka jälkeen valittiin haastateltavat hakijat. SOKA- hanke järjesti haastatteluihin puitteet ja ohjasi tilannetta kohdemaassa. Työntekijät haastateltiin englannin kielellä. Haastateltavista valittiin kahdeksan työntekijää, sillä edellytyksellä, että Suomen kielen taitotaso on vaatimustemme mukaisesti A 2.2 ennen Suomeen saapumista. Lopulta kielitaitotavoitteeseen pääsi seitsemän sairaanhoitajaa.

Hyvinvointialueen tehtävänä oli järjestellä asettautumiseen liittyvät asiat, kuten asunnot, virastokäynnit, työterveyshuollon tarkastukset, puhelinliittymien hankkiminen ja työmatkojen ja alueen perehdyttäminen. Asunnot kalustettiin valmiiksi yhteistyössä kolmannen sektorin kanssa

niin, että työntekijät maksavat kalusteet takaisin tulevista palkoistaan ja työnantaja huolehti kalustamisesta aiheutuneista kustannuksista. Kalustuspaketin sisältö ja kustannukset oli hyväksytetty työntekijöillä kohdemaassa.

Muutamilla työntekijöillä henkilötunnuksen saaminen kesti ennakoitua pidempään. Ensimmäinen palkka saatiin tästä huolimatta maksettua kaikille työntekijöille kuukauden sisällä Suomeen saapumisesta. Palkan maksun nopea varmistaminen on olennaisen tärkeää, jotta elämä Suomessa pääsee käyntiin ilman ylimääräistä taloudellista painetta.

Oleskelulupaprosessin viivästymisen vuoksi, lapsia ei saapunut Sambiasta Suomeen samaan aikaan vanhempiensa kanssa. Lasten oleskeluluvat haettiin yhtä aikaa vanhempien kanssa ja lasten tulemiseen valmistauduttiin myös asuntoja kalustettaessa. Kouluihin ja päiväkoteihin informoitiin tulevista lapsista. Työntekijät aloittivat perehtymisjaksot työyksiköissä ja he ovat asettautuneet alueelle. Suomen kielen koulutusta toteutetaan työajalla Työpaikkasuomena vuoden 2024 loppuun saakka kaksi kertaa viikossa. Kielen kouluttajana toimii Kainuun opisto, jonka valikoimme tuottajaksi ELY-keskuksen palvelutarjottimelta. Työntekijät ovat valinneet opintopolkunsa ja ohjaaminen kouluihin on aloitettu.

3.6.2 Yhteistyö Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa

SOKA-hanke yhteistyö oli uudenlaista toimintaa Kainuun hyvinvointialueella. Aiemmin saatu kokemuksemme kansainvälisestä rekrytoinnista mahdollisti onnistuneen prosessin toteutumisen. Yhteistyön onnistumista tuki matalan kynnyksen viestintämahdollisuus alueellisesti eri toimijoiden kanssa.

Esihenkilöiden ja ohjaajien koulutukset toteutettiin suunnitelmallisesti yhteistyössä SOKA-hankkeen kanssa. Resurssia koulutusten suunnitteluun ja toteutukseen oli varattu molempiin hankkeisiin ja näin ollen oli helppoa aikatauluttaa ja suunnitella koulutukset yhteistyössä hanketoimijoiden kesken. Työyhteisöjen koulutukset toteutettiin omana toimintana. Maailmalta Kainuuseen-yhdessä töitä tekemään hankkeen aikana on tavoite kokeilla ja valikoida toimintamallit vakiinnutettavaksi perustoimintaan. Työyhteisökoulutusten tuottaminen on ensimmäinen koulutusmuoto, jonka järjestämme itse hyödyntäen oppimaamme kansainvälisestä rekrytoinnista.

Työnantajan näkökulmasta toimintamalli SOKA-hankkeen kanssa sitoi enemmän henkilöresurssia kuin aikaisemmat prosessit. Kustannusten puolesta hankkeena toteutettu kohdemaatoiminta on

edullisempaa kuin kaupallinen kohdemaatoiminta. Tähän vaikuttaa se, että hankeraha mahdollistaa esimerkiksi kohdemaakoulutusten rahoittamisen ilman työnantajan kustannuksia.

Yhteistyön lopputuloksena saimme Kainuun hyvinvointialueelle tavoitteenmukaisesti työntekijöitä. Prosessin toteutus oli onnistunut ja sen myötä saimme kehitettyä toimintamalleja verkostoyhteistyössä. Onnistuneen lopputuloksen mahdollisti jatkuva informaation jakaminen ja yhteistyö SOKA-hankkeen toimijoiden kanssa.

3.7 Johtopäätökset

SOKA-hanke yhteistyö oli uudenlaista toimintaa Kainuun hyvinvointialueella. Aiemmin saatu kokemuksemme kansainvälisestä rekrytoinnista mahdollisti onnistuneen prosessin toteutumisen. Yhteistyön onnistumista tuki matalan kynnyksen viestintämahdollisuus alueellisesti eri toimijoiden kanssa.

Esihenkilöiden ja ohjaajien koulutukset toteutettiin suunnitelmallisesti yhteistyössä SOKA-hankkeen kanssa. Resurssia koulutusten suunnitteluun ja toteutukseen oli varattu molempiin hankkeisiin ja näin ollen oli helppoa aikatauluttaa ja suunnitella koulutukset yhteistyössä hanketoimijoiden kesken. Työyhteisöjen koulutukset toteutettiin omana toimintana. Maailmalta Kainuuseen-yhdessä töitä tekemään hankkeen aikana on tavoite kokeilla ja valikoida toimintamallit vakiinnutettavaksi perustoimintaan. Työyhteisökoulutusten tuottaminen on ensimmäinen koulutusmuoto, jonka järjestämme itse hyödyntäen oppimaamme kansainvälisestä rekrytoinnista.

Työnantajan näkökulmasta toimintamalli SOKA-hankkeen kanssa sitoi enemmän henkilöresurssia kuin aikaisemmat prosessit. Kustannusten puolesta hankkeena toteutettu kohdemaatoiminta on edullisempaa kuin kaupallinen kohdemaatoiminta. Tähän vaikuttaa se, että hankeraha mahdollistaa esimerkiksi kohdemaakoulutusten rahoittamisen ilman työnantajan kustannuksia.

Yhteistyön lopputuloksena saimme Kainuun hyvinvointialueelle tavoitteenmukaisesti työntekijöitä. Prosessin toteutus oli onnistunut ja sen myötä saimme kehitettyä toimintamalleja verkostoyhteistyössä. Onnistuneen lopputuloksen mahdollisti jatkuva informaation jakaminen ja yhteistyö SOKA-hankeen toimijoiden kanssa.

Lähteet

Aukia, J-P. (2024) Veto- ja pitovoimaa koulutetuille ulkomaalaisille. Loimu-lehti (3). Saatavilla 3.10.2024 https://www.loimu.fi/verkkolehden-artikkeli/veto-ja-pitovoimaa-koulutetuille-ulkomaalaisille/

ELY- keskus. (N.d.) Tutkimus työvoiman kansainvälisestä liikkuvuudesta ja kansainvälisestä rekrytoinnista Suomessa. Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanke. Pohjois- Karjalan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Saatavilla 4.10.2024 https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57942/Tutkimus_tyovoiman_kansainvalisesta_liikkuvuudesta_ja_rekrytoinnista_Suomessa.pdf/0add8f49-9b2c-d19a-55ed-ee4e6e4ee6ef?t=1623659140178

FiPSU –verkkosivut (2021). Ulkomaisen työvoiman rekrytointi. Suomen julkisen alan ammattiliittojen kv-verkosto. Saatavilla 4.10.2024 https://www.sttinfo.fi/data/attachments/00874/75f9a3fe-3e86-4045-bddb-af31f1223a9c.pdf

Hadziabdic, E., Marekovic, A-M., Salomonsson, J. & Heikkilä, K. (2021) Experiences of nurses educated outside the European Union of a Swedish bridging program and the program's role in their integration into the nursing profession: a qualitative interview study. BMC Nursing 20 (7), 1-11. https://doi.org/10.1186/s12912-020-00525-8

Kainuun hyvinvointialue. (2024). Kansainvälinen rekrytointi -prosessikartta. Saatavilla 4.10.2024 Kainuun hyvinvointialue intranet.

Kainuun hyvinvointialue. (2024) Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle. Saatavilla 2.10.2024 https://hyvinvointialue.kainuu.fi/maailmalta-oppipolun-kautta-tyontekijaksi-kainuun-hyvinvointialueelle

Kemppainen, T., Kemppainen, L., Kuusio, H., Rask, S., & Saukkonen, P. (2020). Multifocal integration and marginalisation: a theoretical model and an empirical study on three immigrant groups. Sociology 54(4), 782-805. https://doi.org/10.1177/0038038520904715

Keva. (2023) Keva eläköitymisennuste. Saatavilla 2.10.2024. https://www.epressi.com/media/userfiles/148600/1701259591/keva_elakoitymisennusteet-2023_kooste.pdf

Koivuniemi, S. (2023) Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan kansainvälinen rekrytointi. Tehyn julkaisusarja B1 / 23. Saatavilla 4.10.2024 https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2023/2023_b1_sosiaali-_ja_terveydenhuoltoalan_kansainvalinen_rekrytointi_id_18252.pdf

Kotoutuminen.fi. (2024) Kotoutumisen edistäminen tukemaan osaajien pysyvyyttä ja osallisuutta. Saatavilla 3.10.2024. https://kotoutuminen.fi/osaajien-pysyvyys-ja-osallisuus

Larja, L. & Peltonen, J. (2002) Valtioneuvoston työvoimatiekartat -hanke. Loppuraportti.

Näre, L. (2024) Maahan muuttaneiden hoiva- ja siivousalan työntekijöiden kohtaama eriarvoisuus työelämässä. Saatavilla 2.10.2024 https://view.offceapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fhelda.helsinki.fi%2Fserver%2Fapi%2Fcore%2Fbitstreams%2Fff596c65-6f92-42f7-8c13-e37c4328fc0b%2Fcontent&wdOrigin=BROWSELINK

Poutiainen, E. (2023) Sambialaiset hoitajat Kainuun sijasta Satakuntaan. Kainuun Sanomat. 14.3.2024.

Saukkonen, P. (2020) Suomi omaksi kodiksi. Kotouttamispolitiikka ja sen kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus.

STM. (2023) Vastuullisuussuosituksia sosiaali- ja terveysalan henkilöstön kansainväliseen rekrytointiin. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla 4.10.2024 20230215+Vastuullisuussuositukset+sote-henkilöstön+kansainväliseen+rekrytointiin_siisti.pdf

Suomi.fi. (2024) Työpaikkasuomi. Saatavilla 3.10.2024 https://www.suomi.fi/palvelut/tyopaikkasuomi-ely-keskus/e34b2432-8065-4351-9a12-e9627ec12f4a

Tevameri, T. (2023) Sote-palveluala. Työvoima, yksityisen sektorin rooli ja kansainvälistyminen. TEM-toimialaraportit 2023:2.

Vartiainen, P. (2021) Säädellysti Suomeen – kohti hoitoalan kansainvälisen rekrytoinnin ratkaisuja. Työelämän tutkimus. 19 (2) 2021. Saatavilla 3.10.2024 https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/107423/64144

Vartiainen, P., Koskela, M. & Pitkänen, P. (2018) Sairaanhoitajia Filippiineiltä – näkökulmia kestävään kansainväliseen rekrytointiin. Tampereen yliopisto. Saatavilla 5.10.2024 https://library.oapen.org/bitstream/id/a45983aa-202a-4fa5-bea5-669fa028487e/646924.pdf

WHO. (2023) Safe guard list. Saatavilla 3.10.2024. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/366398/9789240069787-eng.pdf?sequence=1.

WHO. (2010) User's Guide to the WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. Geneva;2010. Saatavilla 3.10.2024. https://apps.who.int/iris/handle/10665/70525.

Viken, B., Solum, E. & Lyberg, A. (2018) Foreign educated nurses' work experiences and patient safety—A systematic review of qualitative studies. Nursing Open 5 (4), 455-468. https://doi.org/10.1002/nop2.146

Veijola, R. & Pitkänen, V. Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi: pullonkaulat ja hyvät käytännöt. Selvitys kunta ja hyvinvointivointialuetyönantajat KT:lle. Saatavilla 4.10.2024 https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/ulkomaalaisten-tyontekijoiden-rekrytointi-selvitys-e2-tutkimus-20240517.pdf

4 Kulttuurierojen ymmärtäminen avaimena hyvään vuorovaikutukseen ja maahanmuuttajien integroitumiseen monikulttuurisissa työyhteisöissä

Mari Möttönen, Team Finland kasvu- ja kansainvälistymiskoordinaattori, Kainuun ELY-keskus

Tiivistelmä

Kansainvälinen rekrytointi on viime vuosina lisännyt ja tulee tulevaisuudessa yhä lisäämään työyhteisöjen monikulttuurisuutta. Monikulttuurisuus tuo työyhteisöihin mukanaan monipuolista osaamista, taitoja ja erilaisia ajattelutapoja mutta samalla myös haasteita. Kulttuurieroista johtuvat erilaiset tavat kommunikoida, sekä käsitykset mm. työstä, työpaikan hierarkiasta ja säännöistä voivat aiheuttaa ristiriitoja työyhteisöissä sekä samalla estää maahanmuuttajien sopeutumista työyhteisöihin. Työyhteisöjen monikulttuuristuminen vaatii esimiehiltä ja työyhteisön jäseniltä niin ymmärrystä kulttuurieroista kuin myös kykyä toimia ja viestiä eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa. Näin vältetään väärinymmärryksiä, ristiriitoja sekä epävarmuutta ja autetaan maahanmuuttajataustaisten henkilöiden integroitumista työyhteisöön.

Abstract

In recent years, international recruitment has increased and will continue to increase the multiculturalism of work communities in the future. Multiculturalism brings diverse knowledge, skills and different ways of thinking to work communities, but at the same time also challenges. Cultural differences result in different ways of communicating, as well as perceptions of e.g. about work, workplace hierarchy and rules, can cause conflicts in work communities and at the same time prevent immigrants from adapting to work communities. The multiculturalization of work communities requires managers and members of the work community to understand cultural differences as well as the ability to work and communicate with people from different cultural backgrounds. This prevents misunderstandings, conflicts and uncertainty, and helps the integration of people with an immigrant background into the working community.

4.1 Monikulttuurinen työyhteisö on rikkaus sekä haaste

Monikulttuuriset työyhteisöt lisääntyvät Suomessa varsinkin hoitoalalla. Vuonna 2030 sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin tarve onkin arvioitu olevan 10 % alan koko työvoimasta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 21–22). Monikulttuurisessa työyhteisössä toimii ihmisiä monista eri kulttuuritaustoista ja myös erilaisilla elämänkokemuksilla. Monikulttuurisuus tuo mukanaan työyhteisöön monipuolista osaamista, taitoja sekä ajattelutapoja, jotka tukevat ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa ja ruokkivat luovuutta. Tällainen työyhteisö tarjoaa myös rikastuttavia oppimiskokemuksia, lisää erilaisuuden sietoa ja vahvistaa kulttuurien välistä ymmärrystä. (Raita 2016, Kiikka ja Takkinen 2012.)

Toisaalta monikulttuurisuus luo kuitenkin monenlaisia haasteita. Jopa kolmanneksessa monikulttuurisissa työpaikoissa on todettu ilmenneen kulttuurieroista johtuvia ristiriitoja (STTK 2022). Sen lisäksi, että yhteistä kieltä ei välttämättä alkuun ole, kansainvälinen työvoima tuo tullessaan myös täysin uusia tapoja kommunikoida ja toimia niin asiakkaiden kuin myös kollegoiden kanssa. Haasteita ja ongelmia ovat esimerkiksi ennakkoluulot sekä erilaiset käsitykset työstä, säännöistä, ajankäytöstä ja sukupuolirooleista. (Raita 2016, Keisala 2012, Kuntola 2023.)

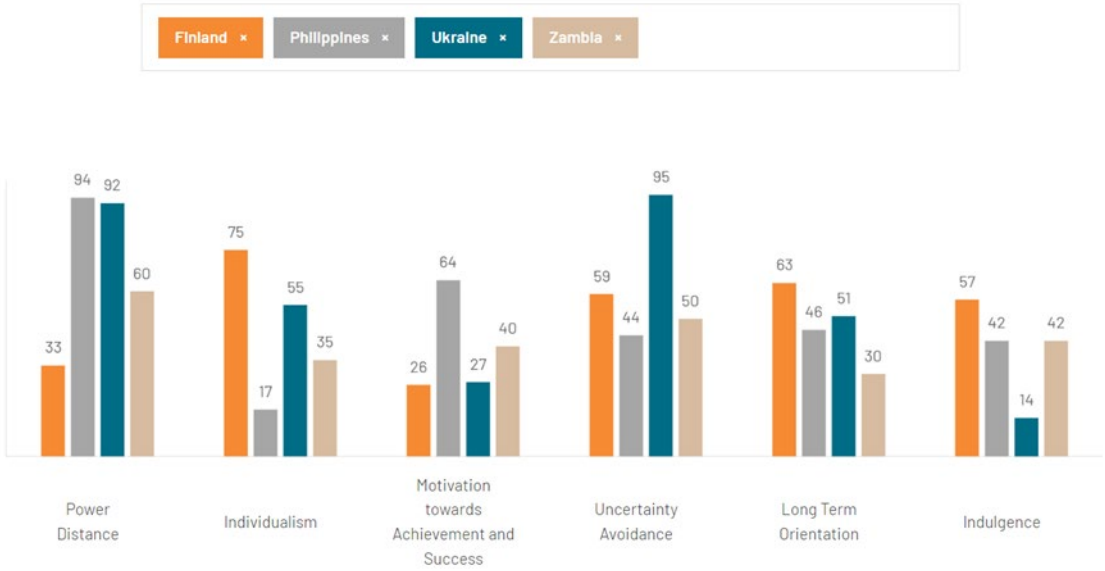
Erilaisten viestintähaasteiden, kulttuurierojen ja ennakkoluulojen vuoksi kansainvälisen osaajan on vaikeampaa tutustua suomalaisiin kollegoihin, integroitua työyhteisöön, viihtyä työssä ja sitoutua työyhteisöön. Varsinkin ne työntekijät, jotka tulevat Suomelle/meille etäisistä kulttuureista, ovat vaarassa jäädä sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle ja ilman sosiaalista tukea, mikä voi heikentää heidän hyvinvointiaan ja samalla haitata koko työyhteisön toimivuutta ja tuloksia (Bergbom 2007). Monikulttuurisessa työyhteisössä onkin ensiarvoisen tärkeää ymmärtää, miten kulttuuri vaikuttaa sekä omaan että toisen ihmisen käyttäytymiseen, tulkintoihin ja valintoihin (Kuntola 2023, Maneejun 2011.)

4.2 Kulttuurierot työyhteisöjen vuorovaikutustilanteissa

Ihmisen käyttäytymistä, asenteita ja viestintätyylejä ohjaa suurelta osin se kulttuuri, johon hän on kasvanut. Kulttuuria voi kuvata sipulina, jossa näkyvissä olevan uloimman osan muodostavat eri kulttuurien käytänteet. Sipulin piilossa olevan ytimen eli itse sipulin, muodostavat kunkin kult-

tuurin arvot. Nämä opitaan jo varhaislapsuudessa alitajuisesti ja ne ovat suurelta osin tiedostamattomia. Nämä piilossa olevat kulttuuriset arvot ja opit vaikuttavat kaikkiin käytänteisiin ja siihen, miten henkilö kommunikoi ja vuoro vaikuttaa muiden kanssa. Tämän tiedostaminen on tärkeä perusta ihmisten väliselle ymmärrykselle. (Hofstede ym. 2010.)

Kulttuurin vaikutusta erilaisiin vuorovaikutustilanteisiin voidaan havainnollistaa vertailemalla kansallisten kulttuureiden arvoulottuvuuksia. Hofsteden jo 1970-luvulla kehittämässä mallissa vertailtavia kulttuuriulottuvuuksia on kuusi: valtaetäisyys, yksilökeskeisyys, maskuliinisuus, epävarmuuden välttely, aikaorientaatio ja nautinto (Hofstede ym. 2010.)



Kuvio 1. Neljän eri maan kulttuuriulottuvuuksien vertailu (Hofstede Insights)

Kulttuuriulottuvuuksien vertailuun käytetään indeksejä. Kuvio 1 vertailee suomalaisia, filippiiniläisiä, ukrainalaisia ja sambialaisia, joista kustakin maasta on Suomeen ja Kainuuseen viime aikoina saapunut työntekijöitä. Näistä kulttuuriulottuvuuksista varsinkin erot valtaetäisyydessä ja yksilökeskeisyydessä näkyvät monissa työelämän vuorovaikutustilanteissa.

Suomalaisessa kulttuurissa valtaetäisyyden indeksi verrattuna esimerkiksi Filippiineihin tai Sambiaan on erittäin matala. Matalan valtaetäisyyden maissa esimiehet ja alaiset näkevät toisensa yhdenvertaisena. Korkean valtaetäisyyden maissa puolestaan esihenkilön ja alaisen välinen eriarvoisuus nähdään normaalina. Valta keskittyy harvoille, työpaikat ovat hierarkkisia eikä työntekijä ole tottunut olemaan tasa-arvoinen esihenkilönsä kanssa. (Hofstede ym. 2010, 61, 73–75.)

> *”Mun omassa maassa meillä on sellainen hierarkia, että jos oot esimies, niin sulla on erillinen toimisto ja pitää koputtaa oveen, että pääsee puhumaan. Suomessa se ei mene niin, vaan me istutaan samassa pöydässä esimiehen kanssa, ja jos on asiaa niin voi vaan mennä puhumaan. Tämä on iso ero verrattuna mun kotimaahan.”* (haastateltavan kommentti, SAK 2019)

Korkean valtaetäisyyden maasta tulleen työntekijän käsitykset johtajuudesta ja johtajan valta-asemasta saattavat poiketa suurestikin suomalaisen johtajan käsityksistä hyvästä johtajuudesta ja vastaavasti esihenkilö saattaa odottaa alaiseltaan jotain muuta, kuin mihin alainen on aiemmassa työkulttuurissa tottunut. Työyhteisöjen matala hierarkia, mikä meille tuntuu arkipäiväiseltä ja äärimmäisen tärkeältä tasa-arvon kannalta, voi maahanmuuttajan kokemana olla täysin erilainen ja pelottava. Autoritaariseen työkulttuuriin ja korkeaan hierarkiaan tottuneen maahanmuuttajan voi olla jopa vaikea ottaa ohjeita ja työtehtäviä vastaan henkilöltä, joka ei selkeästi ole heitä korkeammassa asemassa työpaikalla. Suomalaiset pyrkivät välttämään auktoriteetteja ja maahanmuuttajat puolestaan voivat jopa kaivata niitä (Keisala 2012, 114). Molemmat haluavat saada vuorovaikutuksen toimimaan luontevasti, mutta näkemykset tämän toteuttamisesta eroavat toisistaan täysin.

Valtaetäisyydestä johtuvat erot tulevat usein ilmi myös työntekijöiden itseohjautuvuudessa. Korkean valtaetäisyyden maissa esihenkilö antaa selkeät määräykset työtehtäviin eikä oma-aloitteisuus ole toivottavaa. Suomalainen, oma-aloitteista tekemistä ja kysymistä korostava tapa toimia voi hämmentää maahanmuuttajaa, ja se on myös integraatiota ja oppimista hidastava tekijä. (Vartiainen, Alenius, Pitkänen ja Koskela 2017.) Esihenkilön voikin olla tarpeen antaa kansainväliselle osaajalle tarkempaa opastusta työtehtävien suorittamisessa (Kuntola 2023, 58).

> *”…meilläkin on jonkun verran, aika paljon intialaisia täällä talossa, ja siinä on niinku ihan oman kokemuksen kautta tullut se, että heille pitää niinku paljon tarkemmin niin kun ohjeistaa. He vaatii paljon pikkutarkempaa ohjeistusta siitä, mitä pitää tehdä ja he kyllä suorittaa, mutta niinku se oma ajattelu vähän niinku välillä jää vähemmälle kuin mitä ehkä toivoisi ja odottaisi.”* (haastateltavan kommentti, Kuntola 2023)

Itseohjautuvuus tai paremminkin sen puute voi aiheuttaa työyhteisöissä suuriakin väärinymmärryksiä ja eripuraa (Kuvio 2). Siinä missä esimerkiksi korkean valtaetäisyyden maista tuleva työntekijä pitää passiivista, ohjeita ja määräyksiä odottavaa kollegaansa äärimmäisen kuuliaisena ja hyvänä työntekijänä, katsoo suomalainen tällaisen toiminnan laiskuudeksi (Maneejun 2011, 38).

Kuvio 2. Isotalus 2013, 12

Suomalaisten hyvä itseohjautuvuus ja omatoimisuus johtuu myös pitkälti äärimmäisen yksilökeskeisestä kulttuuristamme (kuvio 1) ja juuri yksilökeskeisyyden ja omatoimisuuden korostaminen vaikeuttavat suuresti ulkomaalaistaustaisen työntekijän sopeutumista suomalaiseen työyhteisöön (Forsander & Raunio 2005, 40).

Suomen kaltaisissa ns. individualistisissa yhteiskunnissa jokainen vastaa itsestään, tekee omat päätöksensä ja lapset opetetaan jo pienenä omatoimisuuteen. Kollektiivisissa eli yhteisöllisissä yhteiskunnissa, jollaiseksi esimerkiksi Sambia lasketaan, korostetaan yhteisöllisyyttä, jolloin ryhmän etu asetetaan yksilön edun edelle ja perhe, suku tai oman kulttuurin edustaja voi olla yksilöä merkityksellisempi. (Hofstede ym. 2010, 90–91.)

Ongelmalliseksi voivat tästä syystä muodostua myös meillä yleisesti käytävät kehityskeskustelut, joissa esihenkilö arvioi alaisen suorituksia suorassa kahdenkeskisessä tilanteessa. Yksilökulttuureissa esihenkilöiltä odotetaan kykyä suoraan palautteenantoon alaiselle ja sitä pidetään hyvänä johtajuutena. Kollektiivisesta kulttuurista tuleva työntekijä voi pitää tällaista suoraa esihenkilöalaiskeskustelua täysin mahdottomana, sillä hän voi kokea menettävänsä keskustelussa ns. kasvonsa. Yhteisöllisissä kulttuureissa vallitsevien normien mukaan palaute tulee antaa vain epäsuorasti käyttämällä välittäjää huonojen uutisten kertomiseen tai poistamalla saavutettuja etuja. (Hofstede 2010, 122.)

Kuvio 3. Eri maita jaoteltuna niiden kommunikaatiotavan mukaan (Mukaillen Lewis 2006)

Kulttuuri vaikuttaa myös tapaamme puhua ja elehtiä. Lewis (2006, kuvio 3) jakaa kulttuurit karkeasti kolmeen eri ryhmään niiden kommunikaatiotavan mukaan, joskin moni kulttuuri on sekoitus kahta kommunikaatiotapaa tai jostain niiden väliltä.

Tehtäväkeskeisissä, yksiulotteisesti toimivissa kulttuureissa, ihmiset ovat suoria keskustelukumppaneita, ja keskustelu on pääosin informaation välittämistä ilman tunteita. Myös suomalaiset lasketaan Lewisin mallissa yksiulotteiseksi. Vastakohta näille yksiulotteisesti toimiville ihmisille ovat moniulotteisesti kommunikoivat kansat. Moniulotteisissa kulttuureissa, kuten esimerkiksi Sambiassa ja muissa Afrikan maissa, ihmiset ovat puheliaita ja vuorovaikutuksessa näkyvät tunteet, eleet ja ilmeet. Keskustelut ovat eloisia, sillä moniulotteiset ihmiset pyrkivät sekä puhumaan että kuuntelemaan yhtäaikaisesti, eikä toisten puheenvuoron keskeyttämistä pidetä epäkohteliaana vaan sitä suorastaan odotetaan. (Lewis 2005, 69–74.)

Kolmas ryhmä ovat reaktiiviset kommunikoijat, joka myös hyvin kuvaa suomalaisia. Reaktiivisille kulttuureille tyypillisesti suomalaiset antavat mielellään muiden puhua ensin, pitävät kuuntelun jälkeen tauon ja vastaavat puheeseen vasta huolellisen harkinnan jälkeen. Keskustelu muistuttaakin enemmän useaa perättäistä monologia. Suomalaiselle keskustelulle tyypilliset ominaisuudet kuten hiljaisuus, tauot ja aktiivisen kuuntelun puute voivat saada moniulotteisessa kulttuurissa kasvaneen henkilön tuntemaan itsensä epämukavaksi (Lewis 2005, 69–74). Lisäksi meille tyypillinen, eleetön ja vähäsanainen tapa kommunikoida voi vaikuttaa ulkomaalaisten ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden silmissä jopa töykeältä. Vaikka Suomessa työskentelevät ulkomaalai-

set työntekijät pyrkivät ymmärtämään tätä töykeyttä pitämällä sitä suorapuheisuutena, rehellisyytenä tai olosuhteiden vaikutuksena (Keisala 2012) osa kuitenkin kokee kommunikointitapamme kylmäksi ja lukee virheellisesti rivien välistä, että heistä ei pidetä tai heitä ei haluta työyhteisöön (Vartiainen ym. 2017).

> *”Mä olin yllättynyt työkavereista. (...) Onko he vaan varautuneita vai onko he kylmiä? Koska meillä Filippiineillä sanotaan aina ”Hei!” ja kaikki hymyilee. En mä tiedä, ehkä se johtuu vaan kulttuurista... (…) Mä ymmärrän sen, mutta kaikki ei tykkää, että ulkomaalaisia tulee tänne.”* (haastateltavan kommentti, Vartiainen ym. 2017)

4.3 Kulttuurienvälisellä osaamisella kohti parempaa vuorovaikutusta

Kulttuuri vaikuttaa siihen, miten käyttäydymme sosiaalisissa tilanteissa, miten kommunikoimme ja miten tulkitsemme toisia ihmisiä. Olemme sisäistäneet oman kulttuurimme niin vahvasti, että se ohjaa meitä usein huomaamattamme eikä suurin osa ihmisistä edes tule ajatelleeksi, että omalla taustalla saattaisi olla vaikutuksia siihen, miten tulkitsemme tilanteita ja toimimme niissä (Keisala 2012). Ihmiset tulevatkin yleensä tietoisiksi omasta kulttuuristaan vasta kohdatessaan ihmisen, joka toimiikin eri sääntöjen ja normien mukaan – kuten esimerkiksi saadessaan työyhteisöönsä kollegan jostain toisesta kulttuurista. Tällaisissa tilanteissa on helpompaa pitää omaa näkökulmaa ja toimintatapaa ainoana oikeana ja olettaa muiden sopeutuvan niihin kuin pohtia, miten voisimme muokata työyhteisöissä käyttäytymistämme siten, että maahanmuuttajakollegat ymmärtäisivät meitä paremmin ja sopeutuisivat työyhteisöömme helpommin.

Eri tutkimuksissa haastateltavat ovat todenneet hyvinkin suorasanaisesti, että maahanmuuttajakollegan on sopeuduttava olemassa olevaan yhteisöön – ei toisinpäin. Vastaajat eivät myöskään yleensä pystyneet nimeämään mitään tekijöitä tai taitoja, millä voisi helpottaa sopeutumista tai tukea kulttuurien välistä vuorovaikutusta työyhteisössä. (Maneejun 2011, Vartiainen-Ora 2015.)

Päinvastaisiakin tutkimustuloksia toki löytyy. Keisalan (2012) tutkimuksessa havaittiin, että pääosin työyhteisöissä asennoidutaan maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan myönteisesti. Osa koki maahanmuuttajatyöntekijöiden vaikuttavan työyhteisön ilmapiiriin parantavasti ja monet työntekijät ovat kiinnostuneita maahanmuuttajakollegoidensa kulttuurisista taustoista ja innokkaita oppimaan niistä lisää. Myös Laitialan ja Liuksialan (2016) tutkimuksessa monikulttuurisuuteen suhtauduttiin pääosin positiivisesti. Yli 40 % haastateltavista ilmaisi positiivisen kantansa siihen,

että maahanmuuttajataustaisten kollegoiden oma kulttuuri ja erilaiset toimintatavat saavat näkyä työyhteisössä. Suhtautumisessa maahanmuuttajakollegoihin onkin varmasti paljon työyhteisökohtaisia eroja.

Voitaneen kuitenkin todeta, että työyhteisöjen monikulttuuristumisen seurauksena kulttuurienvälinen osaaminen on jo nyt ja tulee tulevaisuudessa entistä enemmän olemaan yksi tärkeimmistä työelämätaidoista. Väärinymmärrykset vähentyvät ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden integraatio työyhteisöön helpottuu, jos työpaikoilla onnistutaan lisäämään ymmärrystä siitä, miten kulttuuri vaikuttaa käytökseemme ja miten eri kulttuureissa ilmaistaan asioita. Samalla työntekijöille voidaan tarjota välineitä siihen, miten asioista uskalletaan keskustella avoimemmin ja osataan puuttua asioihin, jotka aiheuttavat eripuraisuutta. Esihenkilöiden lisäksi koko työyhteisö tarvitsee koulutusta ja perehdytystä maahanmuuttajataustaisten työtovereiden kohtaamiseen. Tärkeää on myös kaksisuuntainen monikulttuurisuus, jossa jokainen työyhteisön jäsen on oppijana. Vuorovaikutuksessa on loppupelissä kuitenkin kysymys yhteistyötaidoista ja –valmiuksista. (Juvonen 2023, Keisala 2012, Kiikka ym. 2012, Kuntola 2023, Maneejun 2011, Raita 2016.)

Lähteet

Bergbom, B. (2007). Maahanmuuttajien sosiaalinen integraatio suomalaisiin työyhteisöihin. Teoksessa Vartia, Maarit – Bergbom, Barbara – Giorgiani, Terhi – Rintala-Rasmus, Anita – Riala, Riitta – Salminen, Simo (toim.): Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos. Helsinki: Työministeriö. 105–124.

Forsander, A. & Raunio, M. (2005). Globalisoituvat työmarkkinat: asiantuntijamaahanmuuttajat Suomessa. Teoksessa Kulttuurien välinen työ (pp. 26–53). Edita.

Hofstede, G., Hofstede, G. Jan & Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations – Software of the Mind. Third Edition. England: McGraw-Hill Professional.

Hofstede Country comparison tool. (N.d.). Saatavilla 9.8.2024 https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool

Isotalus, E. (2013). Kun kulttuurit tulevat tiskille - Opas kulttuurienväliseen osaamiseen asiakaspalvelussa. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-257-788-7

Juvonen, M. (2023), Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen haasteet työyhteisöjen arjessa. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202303203850

Kiikka, E. & Takkinen, E. (2012). Sairaanhoitajaopiskelijoiden käsityksiä työtoveruudesta maahanmuuttajataustaisten hoitoalan ammattilaisten kanssa. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012121018818

Kuntola, S. (2023). ”Kyllä se pidemmän päälle alkaa kantaa hedelmää”. Monikulttuurisuuden implementointi henkilöstöjohtamisessa. https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231013140038

Laitiala, A-M. & Liuksiala, L. (2016). Monikulttuurinen työyhteisö hoitajien kokemana. Saatavilla 13.8.2024 https://core.ac.uk/download/38101001.pdf

Lewis, R. (2005). Finland, cultural lone wolf. Intercultural Press Boston.

Lewis, R. (2006). When cultures collide. Saatavilla 9.9.2024 https://www.mediaculture.fr/wp-content/uploads/2018/10/When-Cultures-Collide.pdf

Maneejun, N. (2011). Monikulttuuriset työyhteisöt: työllistyminen ja työyhteisöön integroituminen maahanmuuttajien näkökulmasta. Saatavilla 17.9.2024 https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201102172448

Raita, V. (2016). Kansainvälinen yhteistyö ja eri kulttuurien kohtaaminen työpaikalla – suomalaisten näkökulmia. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016111316102

SAK. (2019). Maahanmuuttajat suomalaisilla työpaikoilla. Saatavilla 12.8.2024 https://www.sak.fi/serve/maahanmuuttajat-suomalaisilla-tyopaikoilla-millaista-hyva-monikulttuurinen-henkilostopolitiikka

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023). Tiekartta 2022–2027. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden turvaaminen ja saatavuuden turvaaminen. Saatavilla 9.8.2024 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM_2023_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y

STTK. (2022) Selvitys monikulttuurisuudesta työelämässä. Saatavilla 12.8.2024 https://www.sttk.fi/materiaalit/selvitys-monikulttuurisuudesta-tyoelamassa-2022-osa-1/

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

Vartiainen-Ora P. (2015). Filippiiniläisen sairaanhoitajan tie kohti suomalaisen työyhteisön jäsenyyttä. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 17(2), 12–26.

5 Asettautumispalvelut ja kansainvälisen rekrytoinnin palvelut

Kaisa Törmälä, asettautumispalveluiden koordinaattori, Kajaanin kaupunki
Réka Tolonen, kansainvälisen rekrytoinnin koordinaattori, Kajaanin kaupunki
Gitta Palomäki, projektipäällikkö, asiantuntija (tki), opettaja, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Kainuu tunnettiin pitkään korkeasta työttömyydestään, kunnes positiivinen rakennemuutos on tuonut investointeja ja kasvua alueelle. Maakuntakeskuksena Kajaanin kaupungin on oltava veto- ja pitovoimainen ja pystyttävä houkuttelemaan osaajia muualta Suomesta ja ulkomailta. Tästä syystä tukea tarvitaan Kainuuseen muuttaneille ihmisille, lisäksi tukea tarvitsevat rekrytointia harkitsevat yritykset. Yksi tärkeistä tukipalveluista on ollut asettautumispalvelut, jotka ovat tukipalveluja ja auttavat ihmisiä sopeutumaan uuteen yhteiskuntaan ja elämäntilanteeseen. Matalan kynnyksen ohjausta ja neuvontaa tarjotaan vieraskielisille asukkaille oleskelulupa statuksesta riippumatta. Kajaanissa palveluun on helppo ohjautua yhden palveluluukun periaatteella. Asiantuntijat auttavat oleskelulupa, ajokortti tai pankkiasiointiin liittyvissä asioissa. Kajaanin kaupungin kansainvälisen rekrytoinnin palvelut tarjoavat tukea niin Kajaanissa jo asuvien vieraskielisten henkilöiden palkkaamisessa kuin ulkomailta tapahtuvan rekrytoinnin suunnittelussa, osaajan muutossa ja asettautumisessa.

Abstract

Kainuu was known for a long time for its high unemployment, until a positive structural change brought investments and growth to the area. As the regional center, the city of Kajaani must be able to attract and keep workers, as well as be able to attract experts from the rest of Finland and abroad. Support is needed for people who have moved to Kainuu, and companies considering recruitment also need support. One of the important support services has been settlement services, which are support services that help people adapt to a new society and life situation. Low-threshold guidance and counseling is offered to foreign-speaking residents, regardless of residence permit status. In Kajaani, it is easy to navigate to the service using the one-stop shop principle. Experts help with matters related to a residence permit, driver's license or banking. The city of Kajaani's international recruitment services offer support both in hiring foreign-speaking people already

living in Kajaani, as well as in planning recruitment from abroad, the transfer of skilled workers and settling down.

5.1 Johdanto

Kainuu tunnettiin pitkään korkeasta työttömyydestään, kunnes positiivinen rakennemuutos on tuonut investointeja ja kasvua alueelle. Alueen väestörakenteen ominaisuudet ja elinvoiman kasvu on johtanut rekrytointihaasteisiin; osaavasta työvoimasta on pula. Ennusteiden mukaan Kainuun työmarkkinoilta poistuu noin 500 henkilöä vuosittain. (Kainuun tilanne- ja kehityskuva, 2024). Ikääntymisen ja kaupungistumisen megatrendien lisäksi, tähän voi löytää monia syitä. Kainuun kasvun tukemiseksi ja elinvoiman ylläpitämiseksi on väestöennusteen saatava muutosta.

Kainuussa pyrittiin pitkään vastaamaan työvoimatarpeeseen pääosin palkkaamalla kotimaista työvoimaa, mikä voi osoittaa sen, että rekrytointihaasteisiin ei ole vielä riittävästi havahduttu. Työvoima ei tule kuitenkaan riittämään tulevaisuudessa. 2020 alusta alueella on kiinnitetty enemmän huomiota siihen, että tulevaisuudessa työvoimaa on turvattava lisäämällä työperäistä maahanmuuttoa (Kajaanin tilannekuva ja näkymät syksyllä 2021). Maakuntakeskuksena Kajaanin kaupungin on oltava veto- ja pitovoimainen ja pystyttävä houkuttelemaan osaajia muualta Suomesta ja ulkomailta. Ilman työperäistä maahanmuuttoa Suomessa ei voida turvata talouskasvua, innovaatioita tai edes peruspalveluiden saatavuutta (Talent Boost 2023–2027).

Yhdeksi vahvaksi vetovoimatekijäksi on todettu olevan kotoutumisen ja asettautumisen palvelut, joka edesauttavat niin työperäisesti muuttaneiden henkilöiden ja heidän perheidensä jäämistä Suomeen. Vuonna 2022 tehdyssä tarkastuksessa asiantuntijat olivat yksimielisiä tästä veto- ja pitovoimaan vaikuttavasta tekijästä (Hanhinen, 2022). Kotouttamis- ja koulutuspolitiikka ohjaa niitä siten, että maahanmuutto integroituu osaksi Suomen kestävää tulevaisuutta. Kaupungeissa on valmius parantaa asettautumispalveluita edelleen niin, että ne tukevat laajemmin työn perusteella maahan muuttavien ja heidän perheidensä asettumista ja kiinnittymistä alueelle.

Tässä artikkelissa käsitellään kotoutumisen ja asettautumispalveluiden merkitystä sekä kerrotaan siitä, kuinka asettautumispalvelut ja kansainväliset rekrytointipalvelut on kehitetty kaupungin omaksi toiminnaksi auttaakseen osaajien houkuttelemista ja kiinnittymistä alueelle.

5.2 Kotoutuminen, asettautumispalvelut ja relokaatio

Asettautumispalvelut ovat tukipalveluja, jotka auttavat ihmisiä sopeutumaan uuteen yhteiskuntaan ja elämäntilanteeseen. Ne voivat olla esimerkiksi kielen oppimisen jatkopolkujen löytämistä, hakemusten selventämistä, asunnon etsinnän tukea, viranomaisasioiden ymmärtämistä, työpaikan ja yhteisön sääntöjen tutustuttamiseen sekä muihin käytännön asioiden selvittämistä ja neuvomista. Näitä palveluita tarjoamalla heti muuttoa suunniteltaessa, muuton aikana ja sen jälkeen voidaan sitouttaa kansainvälisiä osaajia perheineen Suomeen ja varmistaa osaltaan onnistunutta integroitumista ja Suomeen jäämisen mahdollisuutta. (Asettautumispalvelut 2024.) Prosessista, missä työntekijä siirtyy uuteen maahan tai ympäristöön, käytetään termiä relokaatio. Kyseinen prosessi sisältää useita eri vaiheita aina oleskeluluvan hakemisesta, asettautumispalveluiden tarjoamiseen ja työtekijän integroimiseen uuteen työympäristöön. Relokaatiopalveluiden tarkoituksena on auttaa työntekijää sopeutumaan uuteen kulttuuriin ja ympäristöön. Nämä palvelut ovat tärkeitä kansainvälisessä rekrytointiprosessissa, jotta siirtyminen uuden maan työelämään sujuisi mahdollisimman vaivattomasti ja nopeasti. (Velikova 2021.)

Kotoutumisen ongelmakohtia on pyritty korjaamaan tulevilla kotoutumislain uudistuksilla (HE 208/2022). Työperusteiset maahanmuuttajat huomioidaan lakiuudistuksessa siten, että ensi kertaa lain tasolla säädettäisiin asettautumisen edistämisestä, joka on yksi osa kotoutumista. Lakiluonnoksessa asettautumisen edistämisellä tarkoitetaan viranomaisten toimia, joilla tuetaan kuntaan muuttavan maahanmuuttajan kotoutumista kunnan kotoutumisohjelman ulkopuolella. Asettautumista tukevilla toimilla helpotetaan maahanmuuton alkuvaiheessa tarvittavaa asiointia eri viranomaisten kanssa (HE 208/2022).

Palvelun tarve on kasvanut vuosien aikana Suomessa lisääntyneen maahanmuuton vuoksi. Onneksi tähän tarpeeseen on lähdetty vastaamaan, niin kuntien kuin yksityisten palveluntarjoajienkin toimesta. Kokka kohti Suomea -hankkeessa on kehitetty työnantajille kansainvälisen rekrytoinnin opas, joka myötäilee vahvasti kansallista Talent Boost- ohjelmaa. Oppaassa kerrotaan askelmerkein, miten toimia, kun halutaan lähteä miettimään rekrytointia ulkomailta ja miten palveluita tulisi järjestää, että kaikki sujuisi mallikkaasti. Tarkoituksena on helpottaa uusien asukkaiden integroitumista ja tukea heitä uuden elämän alkuvaiheessa.

Yritykset menettävät osaavaa työvoimaa, jos työntekijän ulkomaalaistaustainen puoliso ei työllisty Suomessa. Puolison tukeminen kotoutumisen alkuvaiheessa on tärkeää, että reitti sujuvaan suomen kielen opiskeluun ja mahdollinen työpaikan hakeminen nopeutuu. Suomessa asuvat ulkomaiset yritysjohtajat kokevat, että Suomeen muuton haasteena tai jopa esteenä on puolison

työllistymismahdollisuuksien hankaluus (Kansainvälisen rekrytoinnin opas, 2023). Todettakoon, että alueen elinvoimaisuuden takaamiseksi asettautumispalveluiden ketterä toimivuus on siis ensiarvoisen tärkeää.

Kotoutumisella tarkoitetaan jatkuvaa kaksisuuntaista prosessia, jossa yhteiskunta muuttuu väestön monimuotoistuessa ja maahanmuuttaja hankkii yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja sekä taitoja. Se edellyttää sitoutumista sekä maahanmuuttajilta itseltään että vastaanottavalta yhteiskunnalta. (Hanhinen, 2022.) Kotoutumista edistetään useiden eri toimialojen viranomaisten ja muiden tahojen monialaisena yhteistyönä. Tähän tarkoitukseen tarjotaan erilaisia neuvonta- ja ohjauspalveluja.

Kotoutumisen sujuvoittamiseksi laaditaan sekä kuntatason että kansallisen tason toimenpideohjelmia. Kuntatason ohjelman voi laatia yksittäinen kunta tai useampi kunta yhdessä. Kansallisen tason ohjelma edellyttää valtioneuvoston hyväksyntää. (Hanhinen, 2022.) Kainuun kunnille on luotu yhteinen kotouttamisohjelma 2023–2024. Ohjelman laadintaan ovat osallistuneet kaikki Kainuun kunnat yhteistyössä Kainuun hyvinvointialueen, alueen koulutusorganisaatioiden ja viranomaisten kanssa. Kotouttamisohjelma on lakisääteinen suunnitelma (L 1386/2010). Kainuun kotouttamisohjelman yhteinen visio vuosille 2023–2024:

”Kainuu on monikulttuurinen maakunta, jossa arvostaminen, yhteistyö ja vuorovaikutus ovat hyvän, turvallisen elämän perusta.” (Kajaanin Kaupungin kotouttamisohjelma 2023–2024)

Kotoutumislain uudistus astuu voimaan 1.1.2025 samanaikaisesti työllisyyspalvelujen uudistuksen kanssa. Kotoutumislain uudistus liittyy tiiviisti työvoimapalveluiden uudistukseen. (ELY-keskus, 2024.) Kainuu-Koillismaan työllisyysalueen kunnat ovat sopineet, että kotoutumisohjelmaa kuvaava asiakirja laaditaan yhteisesti työllisyysalueen kunnille. Asiakirjan laatimiseen osallistuu myös muita alueen viranomaisia.

5.3 Maahanmuuttajien matalan kynnyksen ohjaus- ja neuvontapalvelut Kajaanissa

2020- luvun alussa on havahduttu siihen, että maahanmuuttajille tarjottavat matalan kynnyksen ohjaus- ja neuvontapalvelut eroavat toisistaan eri puolilla Suomea. Owal Group Oy:n teettämä selvitys osoittaa, että palvelutarjonnaltaan ja resurssoinniltaan hajanaiset ohjaus- ja neuvontapalvelut vaativat kehittämistä ja yhtenäistämistä. (Karinen, Luukkonen & Oosi 2020) Työ- ja elin-

keinoministeriö on tukenut näiden palveluiden kehittämistä kunnille viimeisen neljän vuoden aikana. Loppuselvityksessä on annettu suosituksena vähimmäiskriteerit maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalveluiden lakisääteisen toteuttamiselle vuodesta 2025 lähtien.

Matalan kynnyksen ohjausta ja neuvontaa tarjotaan vieraskielisille asukkaille oleskelulupa statuksesta riippumatta. Kajaanissa palveluun on helppo ohjautua yhden palveluluukun periaatteella. Ohjausta ja neuvontaa annetaan kaupungin omita palveluista sekä ohjataan asiakasta muiden viranomaisten palveluihin. Asiantuntijat auttavat ajanvarauksella sellaisissa asioissa mihin tarvitaan syvempää asiantuntijuutta, kuten muun muassa oleskelulupaan, ajokorttiin tai pankkiasiointiin liittyvissä asioissa. Yhteistyötä tehdään muiden kaupungin sisällä olevien viranomaisten kanssa, kuten kieli- ja kulttuurikoordinaattoreiden kanssa, jotka auttavat muuttaneiden henkilöiden lasten päiväkotiin ja kouluun liittyvät asiat sujuvasti oikeille urille.

Kaupungin palveluiden rinnalla paikalliset järjestöt tarjoavat myös ohjausta, neuvontaa ja erilaisia kotoutumista edistäviä palveluita maahanmuuttajille. Paikallinen järjestötoimintaa on erittäin tärkeä monipuolisen palvelukokonaisuuden mahdollistamiseksi ja maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi.

5.4 Asettautumispalvelut Kajaanissa

Ulkomaisen työvoiman saamiseksi on tärkeää, että työn lisäksi työntekijöille sekä heidän perheilleen luodaan hyvät asettautumis- ja kotoutumispalvelut. Kaupungin strategian mukaan Kajaani pyrkii luomaan hyvän elämän ja menestymisen edellytykset asukkaille, yrityksille ja yhteisöille. (Kajaanin kaupungin strategia). Hyvät ja toimivat asettautumispalvelut ovat osa tätä pyrkimystä, ja ne auttavat varmistamaan, että kansainväliset muuttajat löytävät paikkansa yhteisöstä ja he voivat osallistua aktiivisena jäsenenä Kajaanin kehittämiseen.

Kajaanin kaupungilla on yli kahdenkymmenen vuoden kokemus kiintiöpakolaisten vastaanotosta ja turvapaikanhakijoiden palveluista. Työn perässä muuttaneet henkilöt ovat heterogeeninen joukko. Työn- tai opiskelun perässä muuttaneille ei kuitenkaan ole pitkään ollut tarjolla vastaavanlaisia alkuvaiheen palveluita. Työ-, opiskelu- ja perhesyistä Kainuuseen on kuitenkin muuttanut ihmisiä jo pitkän aikaa. Heidän osaltansa huomattiin, että heidän viipymisensä alueella jää monesti lyhytkestoiseksi. Kajaanin kaupunki tunnisti ongelman ja tarpeen laajentaa palveluja

aiemmin mainituille asiakasryhmille kaupungin veto- ja pitovoimaisuuden vahvistamiseksi. Kehitettävää oli erityisesti palveluissa, jotka tukevat kansainvälisten osaajien ja heidän perheittensä asettautumista alueelle.

Kajaanin kaupunki lähti kehittämään palveluita työn-, opiskelun ja perhesyiden takia Kainuun muuttaneille keväällä 2020 hankerahoituksen avulla (Kokka kohti Suomea koordinaatiohankerahoitus, TOPPA-hanke). Hankkeen aikana kehitettiin kyseiselle kohderyhmälle suunnattua perinteiseen kotoutumissuunnitelmaan ja alkukartoitukseen pohjautuva, mutta juuri heidän tarpeisiinsa sopiva asettautumissuunnitelma ja kehitettiin asettautumispalvelua. Kotoutumislain mukaisen alkukartoituksen tekee yleensä kunta tai työvoimaviranomainen. Alkukartoituksella on tarkoitus ensisijaisesti kartoittaa ja arvioida maahan muuttaneen työllistymis-, opiskelu- ja kotoutumisvalmiudet. (Alkukartoitus 2024).

Työn- ja opiskelun perässä muuttaneiden palvelua kehitettiin ihmiskeskeisellä ajattelumallilla. Ensin selvitimme kyseisen ryhmän ominaispiirteet ja tarkastelimme, millä tavalla heidän muuttonsa ja elämäntilanteensa eroaa muista syistä Suomeen muuttaneista. Sen jälkeen tehtyjen johtopäätösten pohjalta alettiin muokkaamaan perinteistä alkukartoitusta. Lähtökohtaisesti työ- ja opiskelun perässä muuttaneiden työllisyys- ja opiskeluvalmiuksien oletetaan olevan riittävä, koska he ovat jo itse löytäneet työ- tai opiskelupaikan Suomesta ja päättäneet muuttaa Suomeen. Heidän kotoutumisvalmiuksiaan oli kuitenkin syytä arvioida, koska kyseisen ryhmän viihtyminen alueella jäi usein lyhytkestoiseksi. Asettautumiskeskusteluissa lähdettiin vapaamuotoisesti keskustelemaan muutosta, sen mahdollisista haasteista, alkuvaiheen tarpeista, lasten päiväkoti- ja kouluasioista ja pyrittiin löytämään ratkaisuja kyseisiin aiheisiin.

Viranomaisasioiden ja asunnon löytämiseen liittyvien asioiden lisäksi asettautumiskeskusteluissa koettiin tärkeäksi kartoittaa yksilön tai perheen arkeen liittyviä asioita, kuten mielekkäät vapaa-ajan tekemiset ja harrastusten löytäminen sekä verkostojen rakentamisen mahdollisuudet. Asettautumiskeskustelussa kerrotaan myös yleisellä tasolla yhteiskuntaan liittyvistä asioista ja kaupungin tarjoamista palveluista. Lopulta työperäisten maahanmuuttajienkin kohdalla käytiin keskustelua tulevaisuuden ajatuksista, unelmista, jatkokouluttautumisesta ja urakehittämisen toiveista.

Vaikka asettautumiskeskustelu tehtäisiin asiakkaalle vain kerran vastaavalla tavalla kuin alkukartoitus, se ei tarkoita, että asiakas ei voi palata tähän keskusteluun asiantuntijan kanssa. Kajaanin kaupunki on vakiinnuttanut asettautumispalveluita kaupungin perustoiminnaksi. Asettautumis-

palvelut tarjoavat ohjaus- ja neuvontapalveluita erityisesti työn- ja opiskelun perässä muuttaneille sekä heidän lisäksi myös muille kotoutumispalveluiden ulkopuolella oleville maahanmuuttajille.

5.5 Kajaanin kaupungin kansainvälisen rekrytoinnin palvelut

Kansainvälisen osaavan työvoiman houkuttelu, rekrytointi ja kiinnittyminen alueelle on moniulotteinen, verkostoyhteistyötä vaativa tehtävä (Hanhike 2017). Kainuussa kansainvälisen rekrytoinnin palveluita on kehitetty asettautumispalveluiden rinnalla ja kehitetään edelleen. Pienenä maakuntana yhteistyön merkitys on äärimmäisen tärkeä. Yrityksillä ja työnantajilla voi olla samankaltaiset osaajatarpeet, mutta täysin erilaiset lähtökohdat. Osalla yrityksistä voi olla esimerkiksi enemmän mahdollisuuksia käyttää rahallista resurssia tarvittavan osaajan löytämisessä kuin toisilla. Kajaanin kaupungin palveluissa koetaan tärkeänä luoda tukipalveluita kaikille työantajille kansainvälisen rekrytoinnin edesauttamiseksi. Kajaanin kaupungin kansainvälisen rekrytoinnin palvelut tarjoavat tukea niin Kajaanissa jo asuvien vieraskielisten henkilöiden palkkaamisessa kuin ulkomailta tapahtuvan rekrytoinnin suunnittelussa, osaajan muutossa ja asettautumisessa.

Työnantajille on laadittu kansainvälisen osaajan rekrytointi polun neljän askeleen pohdintakartta (Kuvio 1). Tässä kansainvälisellä rekrytoinnilla tarkoitetaan pääsääntöisesti Suomen ulkopuolelta tapahtuvaa rekrytointia. Kansainvälinen rekrytointi on erittäin monipuolinen prosessi. Tarjolla on monenlaisia palveluita eri palvelutarjoajilta ja prosessin aikana on monta huomioitavaa viranomaisasiaa sekä muuta pohdittavaa. Polun tarkoituksena on käynnistää keskustelua siitä, millä todellisella tarpeella, valmiudella ja resurssilla yritys lähtee mukaan kansainväliseen rekrytointiin. Näin yritys voi aloittaa hahmottamaan mihin tarvitsee eniten apua rekrytointivaiheen suunnittelussa. Tässä vaiheessa tulee pohtia muun muassa sitä, mistä osaaja halutaan houkutella Kainuuseen töihin, pitääkö huomioida ensin Suomessa saatavilla oleva työvoima, millä kielellä ja mitä kanavia pitkin tavoitetaan näitä henkilöitä, tarvitaanko kenties erikoisosaamisen laillistamista? Monet näistä kysymyksistä voivat tuntua jo hyvin painavalta, kun työnantaja lähtee itse pohdiskelun polulle. Kajaanin kaupungin palvelut tarjoavat ohjausta ja neuvontaa työnantajille jokaisella polun askeleella. Ohjauksessa koetaan tärkeänä muun monialaisen asiantuntijaryhmän hyödyntämistä ja palveluihin ohjausta riippuen työnantajan tarpeista ja resursseista. Mikäli työantaja kokee, että omat resurssit eivät ole riittäviä kaikkiin kansainvälisen rekrytoinnin lähtökohtiin pereh-

tymiseen, on mahdollisuus palkata rekrytointiyritys prosessin helpottamiseksi. Rekrytointiyrityksillä on monesti ulkomaanpartneri, jonka kautta tietyn osaajan tai osaajaryhmän voi tavoittaa vielä systemaattisemmin.

Kuvio 1. Kansainvälisen osaajan rekrytoinnin pohdintakartta. (Kajaanin kaupunki)

Kansainvälinen rekrytointi ei kuitenkaan pääty siihen, että sopiva osaaja löytyy. Niin työntekijän, kuin työnantajankin on valmistauduttava Suomen muuttoon. Tukipalveluita oleskelulupa-asioihin, muuton suunnitteluun ja muuton jälkeisen alkuvaiheen asioiden hoitamiseen on saatavilla kirjava paletti sekä yksityiseltä että julkiselta palveluntuottajalta. Kajaanin kaupungin asettautumispalvelut tarjoavat neuvontaa jo ennen maahanmuuttoa ja myös heti sen jälkeen. Asettautumisopas tarjoa muuttajalle muistilistan alkuvaiheen viranomaisasioiden hoitamiseen (Asettautumisopas). On tärkeää, että perheineen muuttava osaaja saa hyvin varhaisessa vaiheessa tietoa muille perheenjäsenille tarkoitetuista palveluista, kuten työvoimapalveluista ja kouluista. Yritys voi halutessaan auttaa uuden osaajan muuton sujuvoittamisessa tarjoamalla yksityisen, yleensä rekrytointifirman tarjoaman relokaatiopalvelun. Näissä tilanteissa kuitenkin on toivottavaa yhteistyön ylläpitäminen kunnan palveluiden kanssa, josta pystytään sujuvoittamaan parhaiten perheenjäsenten palveluihin pääsyä. Muuton jälkeen Kajaanin kaupunki tarjoaa asettautumiskeskustelua, jonka tarkoituksesta on aiemmin kerrotulla tavalla helpottaa kotoutumista ja ohjata osaaja perheineen muun muassa paikallisten palveluiden ja vapaa-ajan vieton mahdollisuuksien äärelle.

Hankkeiden hyödyntäminen kansainvälisen rekrytointipalvelut palvelumuotoilussa

”Rekrytoi kansainvälisen osaajan” palvelupolun laatimiseen ja Kajaanin kaupungin kansainvälisen rekrytointipalvelun kehittämiseen on hyödynnetty erilaisia kokeiluja. Kajaanin kaupungin yksi isoimmista kokeiluista oli Kainuun Liiton siltarahoituksella toteutettu TÄSMÄ-hanke. Hankkeen päätavoitteena oli saada hitsaajia Kainuuseen eri työnantajien rekrytointitarpeen helpottamiseksi. Yksi iso ja pari pienempää työnantajaa on lähtenyt mukaan projektiin sen alkuvaiheessa. Kokeilussa on käytetty rekrytointiyritystä potentiaalisten henkilöiden tavoittamiseen lähtömaassa. Sen jälkeen pätevöitymiskoulutukset järjestettiin Kajaanissa. Rekrytoitavien henkilöiden matkustamisiin on hyödynnetty muun muassa Eures-tukia. Kokeilussa Kajaanin kaupunki palvelun kehittäjänä on ottanut ison roolin rekrytointivaiheen eri tehtävistä. Hankkeen lopputuloksena todettiin, että kunnan tehtävänä on ensisijaisesti tarjota ohjausta ja neuvontaa kansainvälisen rekrytoinnista kiinnostuneille yrityksille. Kunta ei pysty toimimaan rekrytointiprosessin toteuttajana niin laajalti kuin yksityiset rekrytointiyritykset.

Kainuun hyvinvointialue käytti rekrytointiyrityksen palveluita kansainvälisen rekrytoinnin kohdemaatoiminnassa. Rekrytointiyritys tarjosi palveluita hyvin laajasti kieliopetuksesta oleskelulupaasioiden hoitoon aina muuttoon valmistautumiseen ja muuton toteutukseen asti. Kajaanin ammattikorkeakoulun SOKA-hankkeessa pilotoitiin ammattikorkeakoulun koordinoimaa suorarekrytointimallia Sambiasta. SOKA-hanke tarjosi suomen kielen opetusta Suomeen hoitajaksi hakeutumisesta kiinnostuneille sairaanhoitajille kohdemaassa, selvitti hakijoiden rekrytointikelpoisuutta ja tuki rekrytoituja hoitajia maahan saapumiseen liittyvissä käytännöissä. Molemmissa rekrytoinneissa Kajaanin kaupunki on antanut tietoa alueesta ja ohjausta oleskelulupiin liittyen. Hyvinvointialue on toiminut aktiivisena työnantajana molempien rekrytointien osalta ja tukenut uusia työntekijöitään paikallistasolla viranomaisasioiden hoitamisessa sekä asumisen järjestelyissä. Kajaanin kaupungin kansainvälisen rekrytoinnin palvelut on tukenut hyvinvointialuetta ennen muuttoa erilaisten viranomaisasioiden selvittämisessä ja valmistelussa, sekä työntekijöitä muuton jälkeen asettautumiskeskustelun avulla muun muassa vapaa-ajan tekemisen löytämisessä. Työnantajan vahvalla läsnäololla rekrytoinnin ja asettautumisen jokaisessa vaiheessa on ollut positiivinen vaikutus kansainvälisten osaajien viihtyvyyteen ja alkuvaiheen kiinnittymiseen alueelle.

Lähteet

Alkukartoitus. (2024). Kotoutumisen osaamiskeskus. Saatavilla 4.11.2024 https://kotoutuminen.fi/alkukartoitus

Asettautumisopas. (2024). Kajaanin kaupunki. Saatavilla 7.11.2024 https://www.kajaani.fi/tiedostot/asettautumisopas_fin/?1657013569

Asettautumispalvelut. (2024). Kajaanin kaupunki. Saatavilla 28.10.2024 https://www.kajaani.fi/tyo-ja-elinkeino/kansainvaliset-palvelut/asettautumispalvelut/

ELY-keskus. (2024). Kotoutumislaki uudistuu 1.1.2025 – kunnille enemmän vastuuta. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Saatavilla 3.1.2025 https://www.ely-keskus.fi/-/kotoutumislaki-uudistuu-1.1.2025-kunnille-enemm%C3%A4n-vastuuta-pirkanmaa-

Hanhike, T. (2017). Talent Boost - kansainväliset osaajat yritysten kasvun ja kansainvälistymisen vauhdittamiseen. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työpoliittinen aikakausikirja 69 (3), 73–76. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-276-7

Hanhinen, S. (2022). Työn perustella maahan muuttaneille tarjottavat asettautumis- ja kotoutumispalvelut sekä palvelujärjestelmän tehokkuus. Diaarinumero: D/480/04.07.02/2021. Saatavilla 7.11.2024 https://www.vtv.fi/app/uploads/2022/12/VTV-Tarkastusmuistio-13-2022-Tyon-perusteella-maahan-muuttaneille-tarjottavat-asettautumis-ja-kotouttamispalvelut-seka-palvelujarjestelma.pd

HE 208/2022 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kotoutumisen edistämisestä ja siihen liittyviksi laeiksi. Saatavilla 17.10.2024 https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2022/20220208

Karinen, R., Luukkonen, T. & Oosi, O. (2020). Maahanmuuttajien matalan kynnyksen ohjaus- ja neuvontapalvelut. Selvityksen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:27. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-542-3

Kainuun kotouttamisohjelma 2024–2025. Saatavilla 17.10.2024 https://www.kajaani.fi/tiedostot/kainuun-kotouttamisohjelma-2023-2024/

Kainuun tilanne- ja kehityskuva. (2024). Kainuun Liitto Saatavilla: 1.11.2024 https://kainuunliitto.fi/assets/uploads/2024/01/Kainuun-ALKE-tilanne-ja-kehityskuva_verkkosivulle_2024.pdf

Kajaanin tilannekuva ja näkymät syksyllä 2021. Saatavilla 17.10.2024 https://www.kajaani.fi/tiedostot/kajaanin-kaupunkistrategia-2023-2026-liite/

Kajaanin kaupungin strategia. (2024). Kajaanin kaupunki. Saatavilla 10.10.2024 https://www.kajaani.fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia/?citationMarker=43dcd9a7-70db-4a1f-b0ae-981daa162054

Kansainvälisen rekrytoinnin opas. (2023). Business Finland. Saatavilla 17.10.2024 https://mediabank.businessfinland.fi/l/JQWn2SGF98rB

L 1386/2010 Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386. Saatavilla 10.10.2024 https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386

Talent Boost 2023–2027, Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelma. (2023). Valtioneuvoston julkaisuja 2023:71. Saatavilla 1.11.2024 Talent Boost 2023–2027 : Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelma - Valto

Velikova, M. (2021). Relokaatio, relocation, asettauttumispalvelut - Mistä on kyse? Saatavilla 16.12.2024 https://barona.fi/yrityksille/blogi/relokaatio-mista-on-kyse

6 Perhemyönteisyys työpaikoilla tukee työperäisesti maahan muuttaneiden integraatiota

Elina Kiviaho, projektipäällikkö, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Suomi tarvitsee lisää työperäistä maahanmuuttoa vastaamaan väestön ikääntymisen ja työvoimapulan haasteisiin. Nykyinen tilanne ei houkuttele riittävästi ulkomaista työvoimaa, mutta Suomea markkinoidaan ulkomailla vakaana ja perheystävällisenä maana, mikä voi olla vahva kilpailuetu. Suomen sisällä omat haasteensa ulkomailta tulevasta työvoimasta kilpailtaessa asettaa maahanmuuttaneiden keskuudessa tapahtuva maan sisäinen muuttoliike, joka vie osaavaa työvoimaa pois myös Kainuusta kohti suurempia etelän kasvukeskuksia. Ratkaisuna maakunnan houkuttelevuuden lisäämiseksi voisi olla alueellinen panostaminen työpaikkojen perhemyönteisyyteen kuten joustavien työaikojen, etätyömahdollisuuksien ja lastenhoitopalveluiden tarjoaminen, jotka tukevat erityisesti maahanmuuttajien sopeutumista. Myös kulttuuristen erojen ymmärtäminen ja sosiaalisten verkostojen luominen auttavat maahanmuuttajia integroitumaan paremmin suomalaiseen työelämään. Perhemyönteiset työpaikat ovat näin keskeisessä roolissa sekä maahanmuuttajien hyvinvoinnin edistämisessä että työnantajien kilpailukyvyn parantamisessa.

Abstract

Finland needs more labor immigration to address the challenges posed by an aging population and labor shortages. The current situation does not attract enough foreign workers, but Finland is being marketed abroad as a stable and family-friendly country, which could serve as a significant competitive advantage. Within Finland, an additional challenge in competing for foreign labor is internal migration among immigrants, which draws skilled workers away from regions like Kainuu toward larger growth centers in the south. To enhance the region's appeal, investing in family-friendly workplace practices could be a solution. Initiatives such as flexible working hours, remote work opportunities, and childcare services can particularly support the integration of immigrants. Furthermore, understanding cultural differences and fostering social networks can help immigrants integrate more effectively into Finnish working life. Family-friendly workplaces thus play a central role in promoting the well-being of immigrants and enhancing the competitiveness of employers.

6.1 Työn ja perheen yhteensovittamisen teema Suomen vetovoimatekijänä

Suomeen tarvitaan kipeästi lisää ulkomaista työvoimaa. ETLA on arvioinut raportissaan, että vuosittainen työperäinen maahanmuutto tulisi kasvattaa 44 000 henkeen, jotta työikäisten määrä saataisiin pysyvästi vakaantumaan (Alho, Kangasharju, Lassila & Valkonen 2023, 4). Raportin mukaan osasyy korkeaan lukuun on mm. se, että tällä hetkellä Suomeen muuttaa eniten miehiä ja maahan muuttavista naisistakin osa on jo ylittänyt synnytysiän. Vielä noinkaan korkea luku ei kuitenkaan auta pysäyttämään väestön ikääntymistä elinikien pidentymisen vuoksi (Alho ym. 2023, 4). Maahanmuutolla voidaan siis paikata osa kasvavasta työvoiman ja osaamisen tarpeesta. Tällä hetkellä emme ole kuitenkaan erityisen houkutteleva kohdemaa ulkomaalaisille työntekijöille (Räsänen, 2022). Kuinka voisimme tehdä Suomesta ja etenkin Kainuusta tulevaisuudessa entistä houkuttelevamman myös työperäisille maahanmuuttajille?

Suomea markkinoidaan ulkomaille vakaana, turvallisena maana, jossa on korkea elämänlaatu ja jossa on hyvä elää ja työskennellä (Haavisto & Latva-Teikari, 2023). Business Finlandin Work in Finland -yksikön johtajan Laura Lindemanin mukaan Suomi erottuu muista kansainvälisestä työvoimasta kilpailevista maista muun muassa työn ja vapaa-ajan tasapainolla, sillä meidän vanhempainvapaamme ja päivähoitojärjestelmämme tukevat hyvin työssä käyviä vanhempia (Haavisto & Latva-Teikari, 2023). Myös henkilöstöfirma StaffPointin toimitusjohtaja Anu Ahokas on Lindemanin kanssa samoilla linjoilla siitä, että Suomella on mahdollisuudet olla ”maailman onnellisin maa kansainvälisten osaajien perheille” ja hänen mielestään Suomen tulisi hyödyntää juuri perheellisten kannalta tärkeimpiä vetovoimatekijöitä (Haavisto & Latva-Teikari, 2023).

Vaikka saisimmekin houkuteltua kansainvälistä työvoimaa muuttamaan perheineen Suomeen, Kainuun ja muiden pienempien maakuntien kohdalla ongelmaksi muodostuu helposti alueelle alun perin asettautuneiden maahanmuuttajien maan sisäinen muuttoliike, joka kohdistuu mitä useimmiten eteläisen Suomen isoihin kasvukeskuksiin. Muuttoliike pääkaupunkiseudulle on voimakasta ja myös Kainuun maakunnan väestökadon osalta hyvinkin keskeisessä roolissa (Hanell, Mattila, Ahvenainen & Raunio 2023, 40). Yksi keskeisimpiä syitä isompiin kasvukeskuksiin muuttamiselle on maahanmuuttajien kokema yksinäisyyden tunne, sosiaalisten kontaktien puute sekä sukulaisten ja ystävien sijainti Suomessa (Kokko 2004, 26). On myös tutkittu, että maahanmuut-

tajataustaiset työllistyvät paremmin sellaisille alueille, jossa asuu jo entuudestaan enemmän samaa etnistä taustaa olevia henkilöitä, sillä se vaikuttaa myös työelämään integroitumiseen helpottavasti (Hanell ym. 2023, 35).

Kajaanin ammattikorkeakoulun hallinnoima Työn ja perheen Kainuu –hanke pyrkii kehittämään kainuulaisesta työelämäkentästä Suomen perhemyönteisintä. Hankkeen tavoitteena on auttaa paikallisia yrityksiä profiloitumaan perhemyönteisiksi työpaikoiksi yrityksen sekä koko maakunnan veto- ja pitovoiman lisäämiseksi. Ojasen (2017, 16–18) mukaan työn ja perheen yhteensovittamisen teema on ollut selvästi näkyvillä myös kansainvälisesti ja se on huomioitu kasvavasti myös erilaisissa strategioissa ja toimintaohjelmissa. Sosiaalipoliittiset keinot eivät kuitenkaan yksinään riitä ratkaisemaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ongelmia, vaan ratkaisuksi tarvitaan perhe-elämän ja työssäkäynnin yhdistämisen mahdollistavia työn organisoinnin tapoja (Ojanen 2017, 23). Perhemyönteisyyden ei tulisi näin ollen rajoittua Suomessa ainoastaan hyvään julkisten palveluiden saatavuuteen vaan sen tulisi ulottua myös työpaikoille. Työn ja perheen Kainuu –hanke auttaa kainuulaisia työnantajia huomioimaan paremmin myös maahanmuuttajataustaisten työntekijöidensä tarpeita, kuten laajemman perhekäsityksen, kulttuuristen erojen vaikutukset perhe-elämään ja tukiverkoston merkityksen. Nämä asiat voivat vahvistaa maahanmuuttajien sitoutumista alueelle, jolloin maahanmuuttajien tarve muuttaa kasvukeskuksiin vähentyisi. Maahanmuuttajien tarpeiden huomiointi voi paitsi lisätä heidän tyytyväisyyttään työpaikkaansa myös auttaa rakentamaan heidän ympärilleen vahvempia yhteisöjä, jotka korvaavat isompien keskusten tarjoamia sosiaalisia verkostoja. Tämä olisi keskeinen tekijä Kainuun pitovoiman vahvistamisessa.

6.2 Perhemyönteisyys työpaikoilla

Perhemyönteisyys työpaikoilla tarkoittaa kaikkia konkreettisia toimia, sekä arvoja ja asenteita, joiden avulla pyritään helpottamaan perheellisten työntekijöiden työn ja arjen yhteensovittamista (Kuvio 1). Perheellisten työntekijöiden huomioiminen on tärkeää, sillä siten pystytään parantamaan esimerkiksi työhyvinvointia sekä lisäämään yritysten veto- ja pitovoimaa. Työpaikkojen perhemyönteiset käytännöt voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri ryhmään: työajan- ja paikan joustot, esihenkilö- ja hr-työ sekä asenteet ja ilmapiiri.

Kuvio 1. Työpaikan perhemyönteisyys rakentuu eri osa-alueista. (Mukaillen Väestöliitto 2024)

Erilaiset joustot ja työaikajärjestelyt parantavat työn ja perhe-elämän välistä tasapainoa (Shemeikka, Aho, Jokinen, Järnefelt, Kaakinen, Kivimäki, Korkeamäki, Mertala, Mäkiaho, Parkkinen, Pitkänen, Terävä & Vuorento 2017, 62). Etätyö, osa-aikatyö ja työaikojen itsenäinen suunnittelu ovat perinteisimpiä esimerkkejä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista helpottavista joustoista. Työaikajoustoilla voidaan tarkoittaa myös työaikapankkeja tai liukuvaa työaikaa (Laakso 2017, 27). On kuitenkin huolehdittava siitä, ettei raja työnteon ja vapaa-ajan välillä pääse hämärtymään joustojen myötä. Perhemyönteisessä työpaikassa huolehditaan säännöllisesti myös siitä, ettei perheellisten työntekijöiden oleteta jäävän toistuvasti ylitöihin ja asettavan työtä perheen edelle (Laakso 2017, 25). Perhemyönteisessä työpaikassa huomioidaan myös kokousten ajankohdat ja sijoitetaan ne pääsääntöisesti ydintyöajalle esim. klo 9–15. Paljon työaikajoustojen mahdollisuuteen vaikuttaa kuitenkin työn luonne, sillä esim. terveydenhuoltoalalla työaikajoustoja esiintyy muita aloja harvemmin (Laakso 2017, 28).

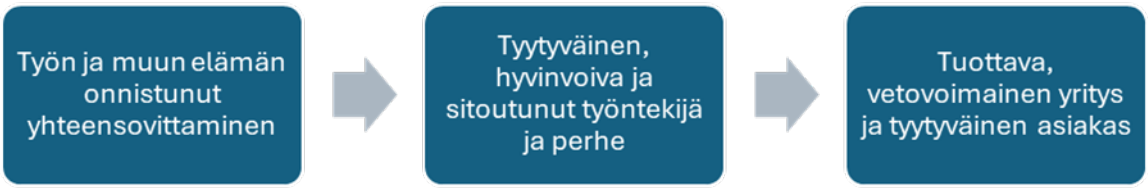
Perhemyönteisessä työpaikassa esihenkilötyöllä on suuri merkitys. Lähiesihenkilö nähdään keskeisenä tekijänä perhemyönteisen työilmapiirin luomisessa ja perhemyönteisen keskustelukulttuurin syntymisessä (Laakso 2017, 32). Esihenkilöille tulisi olla riittävästi koulutusta perhemyönteisten käytäntöjen toteuttamisesta työpaikoilla sekä esimerkiksi perheiden monimuotoisuudesta. On tärkeää huolehtia työntekijöiden välisestä tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta erilaisissa tilanteissa (Kokko 2013, 8). Yrityksen perhemyönteisyyttä on hyvä korostaa myös työpaikkailmoituksissa, sillä perhemyönteisen työkulttuurin on todettu olevan hyvä kilpailutekijä (Kokko 2013, 8).

Perhemyönteiset käytännöt työpaikoilla voivat olla myös asenteita ja tekoja (Kokko 2013, 8). Perhemyönteinen ilmapiiri ja avoin keskustelukulttuuri ovat hyvät lähtökohdat perhemyönteisen työyhteisön kehittymiselle. On myös tärkeää kunnioittaa jokaisen omaa perhemääritelmää. Toiveet työn ja perhearjen yhteensovittamisen helpottamiselle ovat usein yksilöllisiä, eikä joka tilanteeseen soveltuvia käytäntöjä ole mahdollista kehittää. On kuitenkin tärkeää, että olemassa olevia käytäntöjä pystytään helposti soveltamaan ja kehittämään erilaisten tilanteiden vaatimusten mukaisesti (Laakso 2017, 23). Tärkeää on myös kuunnella työntekijöiden omia kehittämisideoita ja luoda ilmapiiri, jossa he uskaltavat toiveitaan esittää.

6.3 Perhemyönteisen työkulttuurin hyödyt

Työ koetaan usein omaa hyvinvointia tukevana ja voimavaroja perhe-elämään antavana toimintana, sillä se tarjoaa hengähdystauon perhearjesta. Toisaalta perhe puolestaan auttaa irtautumaan työpäivän jälkeen työasioista (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 43–44). Sisällöltään mielekäs ja kehittymismahdollisuuksia sisältävä työ edistää työntekijän hyvinvointia. Tyytyväisyys työhön tulee näkyväksi työn mielekkyyden kokemuksena, työhön sitoutumisena ja vähäisempinä sairauspoissaoloina sekä hyvänä suoriutumisena erilaisissa työtehtävissä (Airila & Toivanen 2013, 97). Onnistuneesta työn ja perheen yhteensovittamisesta hyötyvätkin työntekijän ja hänen perheensä lisäksi myös työnantaja ja koko yhteiskunta (Laakso 2017, 8). Parhaimmillaan työ ja perhe-elämä siis tukevat toisiaan, mutta pahimmillaan ne voivat aiheuttaa jännitteitä, jotka koetaan arjessa kuormittavina (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 40).

Perhemyönteiset käytännöt työpaikalla ovat tutkimusten mukaan yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon ja vaikuttavat myönteisesti työntekijän sitoutuneisuuteen organisaatiota ja työnantajaa kohtaan. Lisäksi työpaikan perhemyönteisyys vähentää työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja (Kuvio 2). Perhemyönteinen työyhteisö huomioi erilaiset elämäntilanteet ja ymmärtää niiden vaikutuksen yksilön kykyyn suoriutua ja jaksaa työssään (Laakso 2017, 8). Tutkimuksissa onkin havaittu, että työn järjestämisen tavoilla, työajoilla ja työpaikan olosuhteilla on suora vaikutus työntekijän hyvinvointiin (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 38).



Kuvio 2. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikutukset. (Mukaillen Toppinen-TAnne & Kirves 2016, 277)

6.4 Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet työperäisesti Suomeen muuttaneilla

Työperäisesti Suomeen muuttaneiden perheiden kohtaamat haasteet liittyvät usein kulttuurisiin eroihin, erityisesti perhekäsityksessä, mikä voi vaikeuttaa integroitumista suomalaiseen työelämään. Monissa maahanmuuttajien lähtömaissa perhe on laajempi ja yhteisöllisempi kuin Suomessa, ja lastenhoitoon osallistuu usein laajempi verkosto, johon kuuluvat sukulaiset, kuten isovanhemmat, tai jopa naapurit (Siirto 2023, 1). Suomeen muuttaessa nämä luonnolliset tukiverkostot jäävät taakse, mikä voi johtaa väsymykseen ja arjen hallinnan haasteisiin, kun vastuu lastenhoidosta siirtyy kokonaan vanhemmille (Siirto 2023, 2).

Suomessa perhekäsitys on usein ydinperhekeskeinen, ja työpaikoilla ei välttämättä huomioida maahanmuuttajataustaisia perhekulttuureita, joissa esimerkiksi isovanhemmat tai muut sukulaiset asuvat usein samassa taloudessa tai lähellä ja osallistuvat lastenhoitoon. Tämä ero näkyy konkreettisesti, kun perheenyhdistämisen kautta ei välttämättä saada mukaan perheen keskeisiä kasvattajia, mikä voi johtaa vaikeuksiin sekä työssä että kotona (Siirto 2023, 3). Lahti (2014, 73–74) korostaa, että perhetilanne voi vaikuttaa työaikoihin, jaksamiseen ja ammatillisiin valmiuksiin, mutta samalla perhe voi myös tuoda työllistymisen kannalta etuja, kuten arvostusta ja verkostoja. Työpaikoilla olisi siksi tärkeää ottaa huomioon maahanmuuttajien perhetilanteet ja tukea integroitumista joustavilla käytännöillä. Työelämän joustavuus ja kulttuurinen ymmärrys ovatkin tärkeitä tekijöitä, jotta työperäisesti muuttaneet perheet voivat integroitua paremmin suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään.

Työyhteisön perhemyönteisyyden merkitys työperäisille maahanmuuttajille

Perheystävälliset työpaikat ovat merkittävässä asemassa tukemassa työperäisten maahanmuuttajien sopeutumista uuteen maahan. Perheen hyvinvointi on usein avainasemassa, kun maahanmuuttajat pyrkivät asettumaan aloilleen ja keskittymään työuraansa. Työpaikoilla, jotka tukevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, onkin ratkaiseva rooli integraation helpottamisessa. Esimerkiksi lastenhoitopalvelut ja joustavat työajat mahdollistavat sen, että maahanmuuttajat voivat keskittyä työhönsä ilman jatkuvaa huolta perheensä hyvinvoinnista. Tämä vähentää stressiä ja parantaa työtehoa merkittävästi.

Perheystävälliset työpaikat voivat myös edistää sosiaalisten verkostojen muodostumista. Monille maahanmuuttajille sosiaalinen verkosto uudessa maassa on aluksi kapea, mikä voi aiheuttaa yksinäisyyttä ja vaikeuttaa sopeutumista. Työpaikkojen järjestämät perhepäivät ja yhteiset tapahtumat auttavat maahanmuuttajia ja heidän perheitään tutustumaan muihin työntekijöihin ja heidän perheisiinsä, mikä voi luoda tärkeitä tukiverkostoja ja edistää yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Työ- ja perhe-elämän tasapainottaminen on monille maahanmuuttajille haaste, erityisesti jos omaa perhettä tai laajaa tukiverkostoa ei ole saatavilla. Joustavat työajat ja etätyömahdollisuudet ovat tärkeitä perheystävällisiä käytäntöjä, jotka voivat auttaa maahanmuuttajia hallitsemaan näitä haasteita paremmin. Näin he voivat olla työssään tehokkaampia ja keskittyneempiä. Kulttuurinen ymmärrys ja tuki ovat myös avaintekijöitä perheystävällisessä työympäristössä. Työpaikat, jotka arvostavat monikulttuurisuutta ja ymmärtävät erilaisia perhekäsityksiä, voivat tukea maahanmuuttajia huomioimalla esimerkiksi kulttuurisesti herkät perhevapaat ja juhlapäivät. Tämä lisää työpaikan kulttuurista sensitiivisyyttä ja antaa maahanmuuttajille mahdollisuuden tuntea itsensä arvostetuiksi osaksi työyhteisöä.

Perhemyönteiset käytännöt eivät pelkästään tue maahanmuuttajia, vaan myös parantavat työnantajan mainetta ja vetovoimaa. Yritykset, jotka tarjoavat tukea perheille, ovat houkuttelevampia työperäisille maahanmuuttajille, mikä auttaa heitä rekrytoimaan ja pitämään kiinni kansainvälisistä osaajista. Käytännön esimerkkejä perhemyönteisistä toimenpiteistä voi olla esimerkiksi lastenhoitopalvelujen tarjoaminen tai niiden järjestämisen tukeminen, joustavat työajat ja etätyömahdollisuudet sekä perhepäivien ja yhteisten tapahtumien järjestäminen. Nämä toimet auttavat maahanmuuttajaperheitä sopeutumaan paremmin uuteen elinympäristöön ja tukevat heidän työelämänsä ja perhearjen tasapainoa.

6.5 Perheystävällisyys avaimena työperäisten maahanmuuttajien integroitumiseen ja Kainuun elinvoiman vahvistamiseen

Perheystävällisyydellä on merkittävä rooli työperäisten maahanmuuttajien integroitumisessa uuteen maahan ja työyhteisöön. Perheystävälliset työpaikat tukevat maahanmuuttajien sopeutumista tarjoamalla konkreettisia apukeinoja, kuten lastenhoitopalveluja, joustavia työaikoja ja sosiaalisia verkostoja luovia yhteisiä tapahtumia. Tämä vähentää maahanmuuttajien stressiä ja parantaa heidän työssä jaksamistaan ja keskittymistä työhön. Työpaikkojen perhemyönteisyys ei ainoastaan edistä työ- ja perhe-elämän tasapainottamista, vaan myös mahdollistaa tärkeiden sosiaalisten verkostojen syntymisen. Erityisesti perhepäivien ja muiden yhteisten tapahtumien avulla voidaan vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja helpottaa sopeutumista uuteen yhteisöön.

Työelämän joustavuus ja kulttuurinen ymmärrys ovat keskeisiä tekijöitä, jotka auttavat maahanmuuttajia hallitsemaan kulttuurieroista johtuvia haasteita. Tämän lisäksi perheystävällisyys tekee työpaikoista houkuttelevampia ulkomaisille työntekijöille, mikä vahvistaa yritysten kilpailukykyä ja mahdollisuuksia houkutella kansainvälisiä osaajia. Perheystävällisten käytäntöjen laaja käyttöönotto on siten hyödyksi niin työntekijöille, työnantajille kuin koko yhteiskunnallekin. Työnantajia tulisikin kannustaa ottamaan käyttöön perhemyönteisiä käytäntöjä ja tukemaan myös tällä tavoin työperäistä maahanmuuttoa.

Työn ja perheen Kainuu -hankkeen merkitys korostuu erityisesti siinä, miten se voi auttaa kainuulaisia työnantajia omaksumaan perhemyönteisiä toimintatapoja, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista. Kehittämällä paikallista työelämäkenttää Suomen perhemyönteisimmäksi voidaan vahvistaa sekä Kainuun pitovoimaa että maahanmuuttajien integroitumista alueelle pysyvästi. Tämä on tärkeää, jotta Kainuu voi pärjätä kilpailussa osaavasta työvoimasta ja houkutella uusia työntekijöitä sekä perheitä asettumaan alueelle.

Lähteet

Airila, A. & Toivanen, M. (2013). Hyvinvointi työssä. Teoksessa: M. Toivanen, A. Väänänen & A. Airila (toim.) 2013. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Työterveyslaitos: Helsinki, 97–107 https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-316-5

Alho, J., Kangasharju, A., Lassila, J. & Valkonen, T. (2023). Maahanmuutto ja työvoiman riittävyys – taloudellisten vaikutusten arviointia. ETLA Raportti No 132. Saatavilla 7.10.2024 https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-132.pdf

Haavisto, P. & Latva-Teikari, K. (2023). Onko Suomen seuraava vahvuus ulkomaalaisten silmissä perhe-elämä? On, jos kokenut rekrytoija saisi päättää. YLE. Työelämä. Saatavilla 24.9.2024 https://yle.fi/a/74-20047920

Kokko, A. (2013). Perheystävällinen työpaikka. Hankkeen loppuraportti 2013. Väestöliitto. Saatavilla 7.10.2024 https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/c655bf7f-perheystavallinen-tyopaikka-loppuraportti-2013.pdf

Laakso, E. (2017). Töistä kotiin ja kotoa töihin. Perheystävällisen työpaikan jäljillä. Johtamisen ja organisoinnin Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201704055964

Lahti, L. (2014). Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ojanen, M. (2017). Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0324-2

Räsänen, M. (2022). Työtä ja tekijöitä Suomeen. Elinkeinoelämän keskusliitto. Saatavilla 24.9.2024 https://ek.fi/tavoitteemme/innovaatiot-digitalisaatio-ja-osaava-tyovoima/tyoperainen-maahanmuutto/

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2014). Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (toim.) Lapsiperheiden hyvinvointi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: Helsinki, 38–51

Shemeikka, R., Aho, S., Jokinen, E., Järnefelt, N., Kaakinen, M., Kivimäki, R., Korkeamäki, J., Mertala, S., Mäkiaho, A., Parkkinen, M., Pitkänen, S., Terävä, K. & Vuorento, M. (2017). Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 38/2017. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-385-9

Siirto, U. (2023). Monikulttuurisuus perheitten kohtaamisessa. Suomen Evankelisluterilainen Kirkko. Plus. Saatavilla 24.9.2024 https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2023/06/Uusi_Ulla-Siirto_Monikulttuurisuus-perheitten-kohtaamisessa.pdf

Toppinen-Tanner, S. & Kirves, K. (2016). Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla. Työelämän tutkimus – Arbetslivforskning 14(3), 276–294

Väestöliitto. (2024). Mitä työpaikan perheystävällisyys on? Saatavilla 7.10.2024 https://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/perheystavallinen-tyopaikka/mita-tyopaikan-perheystavallisyys-on/

7 Sairaanhoitajaksi Suomeen, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Terhi Kukkonen, projektipäällikkö. Kajaanin ammattikorkeakoulu
Tuula Kallioniemi, projektiasiantuntija, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

EU- ja ETA- alueen ulkopuolella suoritetulla sairaanhoitajan tutkinnolla ei voi saada suoraan laillistusta toimia sairaanhoitajana Suomessa, vaan tutkintoa on päivitettävä vastaamaan suomalaista sairaanhoitajan tutkintoa. Laillistamiseen tähtääviä koulutuksia on toteutettu ja toteutetaan hankerahoituksella. Kansallinen tavoite on luoda pätevöitymiskoulutukselle yhtenäiset opetussisällöt ja tavoitteet sekä saada koulutuksille pysyvä rahoitusmalli. Kajaanin ammattikorkeakoululla pilotoidaan pätevöitymisopintoja Nursing Pathway -hankkeessa. Yhtenäisen pätevöitymiskoulutuksen sisällön ja aikaisemman osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen toimintamallin lisäksi ammattioikeuden myöntämisprosessia tulee nopeuttaa.

Abstract

With a nursing degree completed outside the EU and EEA, you cannot directly obtain legalization to work as a nurse in Finland, but the degree must be updated to match the Finnish nursing degree. Training aimed at legalization has been implemented and will be implemented with project funding. The goal is to create nationally uniform teaching content and goals for qualification training. Kajaani University of Applied Sciences is piloting qualification studies in the Nursing Pathway project. In addition to the content of uniform qualification training, the process of granting professional rights must be accelerated.

7.1 Johdanto

Korkeakoulutuksen kehittämisessä on viime vuosina keskitytty erityisesti osaamisperusteisuuteen ja osaamisen näkyväksi tekemiseen. Tähän kehitykseen kuuluu aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT-prosessi). Tavoitteena on välttää opiskelijan kannalta päällekkäistä koulutusta, tehostaa koulutusta ja näin nopeuttaa työelämään siirtymistä. (Mäkinen-Streng, Ojala & Haltia 2017, 11.) Ammattikorkeakoululain (932/2014 § 37) mukaan opiskelija

saa ammattikorkeakoulun päätöksen mukaisesti lukea hyväkseen muussa kotimaisessa tai ulkomaisessa korkeakoulussa taikka muussa oppilaitoksessa suorittamiaan opintoja sekä korvata tutkintoon tai erikoistumiskoulutukseen kuuluvia opintoja muilla samantasoisilla opinnoilla. Opiskelija saa ammattikorkeakoulun päätöksen mukaisesti lukea hyväkseen sekä korvata tutkintoon tai erikoistumiskoulutukseen kuuluvia opintoja myös muulla tavoin osoitetulla osaamisella.

Osaamisen tunnistaminen on aikaisemman osaamisen selvittämistä ja tunnustaminen on tunnistetun osaamisen hyväksymistä osaksi tutkintoa tai koulutusta. Aiemmin hankittua osaamista selvitetään asiakirjojen, kuten tutkinto- ja työtodistusten perusteella. Osaamisen tunnistaminen voi perustua myös haastatteluun, osaamiskartoitukseen tai muuhun menetelmään. Tutkinnossa edellytettyä osaamista voidaan tunnustaa: sisällyttämällä, arvioimalla osaamisen vastaavuus ja ajantasaisuus, ohjaamalla opiskelija suoraan näyttöön tai muuhun osaamisen osoittamiseen sekä suunnitella puuttuvan osaamisen hankkiminen. Tunnustettavan osaamisen on vastattava tutkinnon perusteiden mukaisia osaamistavoitteita ja ammattitaitovaatimuksia. (Opetushallitus 2024, 2–4.)

Lähtökohtaisesti osaamisen tunnistaminen ja tunnistaminen voidaan tehdä riippumatta siitä, miten ja missä osaaminen on hankittu. Työssä hankittu osaaminen sekä koulutuksen kautta hankittu osaaminen ovat yhtä lailla tunnustettavia. (Mäkinen-Streng, Ojala & Haltia 2017, 12.) EU- ja ETA-alueen ulkopuolella suoritetun tutkinnon laillistamisprosessiin liittyvä aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ei ole vastaava prosessi kuin tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Pätevöitymiskoulutuksessa ja laillistamisväylällä olevat opiskelijat eivät saa opinnoistaan tutkintotodistusta. Sosiaali- ja terveysministeriön (2024, 55) työryhmän mukaan on selvitettävä, minkälainen tarve on säätää opiskelijoiden osaamisen täydentämisen arvioinnista ja osaamisen validoinnista ammattikorkeakoulujen tehtävänä, koska nykyisin arvioinnin tekemiseen ei ole oikeudellista perustaa.

Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistaminen on hankalampaa kuin Suomessa hankitun osaamisen tunnistamisen, vaikka ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista koskevat pääosin samat säädökset kuin Suomessa hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Syinä tunnistamisen haasteille voivat olla erot koulutusjärjestelmässä, kieli, todistukset tai erot työelämässä ja ammateissa. Tietyissä tapauksissa tunnustamisesta on erikseen säädetty. Saadakseen kelpoisuuden toimia säännellyssä ammatissa, ulkomailla tutkinnon suorittanut tarvitsee toimivaltaisen viranomaisen päätöksen. (Valtioneuvosto 2022, 25–26.)

Tutkinnon tunnustamisella tarkoitetaan päätöstä siitä, millaisen kelpoisuuden ulkomainen tutkinto antaa opiskelupaikkaa tai työtä haettaessa. Ulkomailla suoritetun tutkinnon tunnustamisesta vastaavat työnantajat, viranomaiset, oppilaitokset tai korkeakoulut riippuen siitä mihin tarkoitukseen tunnustamista on haettu. (Valtioneuvosto 2022, 25.)

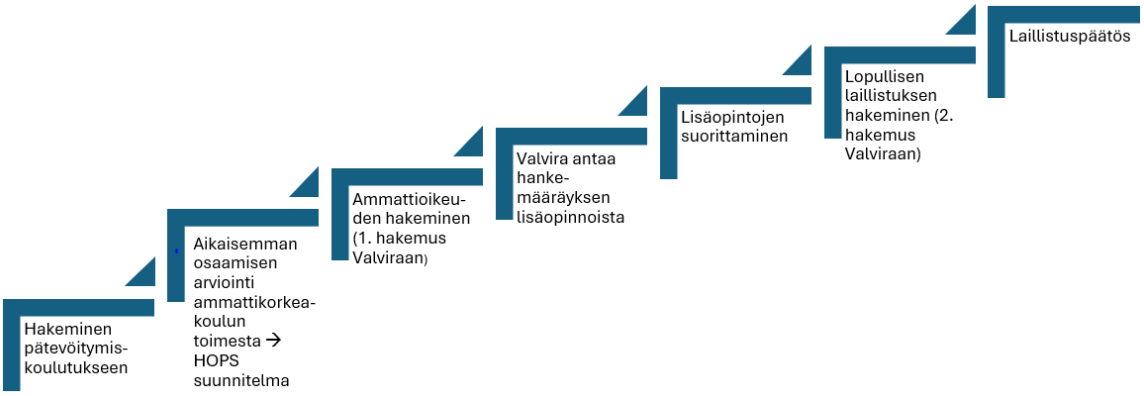
7.2 Sairaanhoitajaksi Suomeen pätevöitymispolkua tai laillistamisväylää pitkin

Oikeutta toimia laillistetussa terveydenhuollon ammattihenkilön tehtävässä haetaan Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastolta (Valvira). EU- ja ETA- alueen ulkopuolella koulutettu sairaanhoitaja ei voi saada suoraan laillistusta, vaan lähtömaassa suoritettua tutkintoa on täydennettävä vastaamaan suomalaista sairaanhoitajan tutkintoa. Pätevöitymiskoulutuksessa aikaisempaa sairaanhoitajan tutkintoa täydennetään lisäopinnoilla suomalaisessa ammattikorkeakoulussa Valviran määräyksen mukaisesti. Lisäopintojen suorittamisen jälkeen voi hakea laillistusta toimia sairaanhoitajana Suomessa. (Valvira 2024.)

Pätevöitymiskoulutus ei johda suomalaiseen sairaanhoitajan tutkintoon. Sosiaali- ja terveysministeriön (2024, 18) asiantuntijaryhmän mukaan EU- ja ETA alueen ulkopuolelta tulevien sote-alan ammattilaisten rekrytoinnin lähtökohdan tulee olla, että osaamistaan täydentämällä henkilö voi saada ammatinharjoittamisoikeuden ammattiin, johon hän on jo suorittanut tukinnon kotimaassaan. Tarkoitus on, ettei henkilö suorita uutta tutkintoa, vaan täydentää osaamistaan vastaamaan ammatinharjoittamisoikeuteen vaadittavaa koulutusta.

7.3 Valviran laillistamisprosessi

Valvira myöntää hakemuksen perusteella oikeuden harjoittaa sairaanhoitajan ammattia sekä ulkomailla että Suomessa koulutetuille hoitajille. (Valvira 2024.) Alla olevassa kuviossa on kuvattu pätevöitymiskoulutuksessa olevan sairaanhoitajan laillistamisprosessin vaiheet (Kuvio 1. Pätevöitymiskoulutuksessa olevan hakijan Valvira-prosessi).



Kuvio 1. Pätevöitymiskoulutuksessa olevan hakijan Valvira-prosessi

Hakijan suoritettavien lisäopintojen määrän arvioi ammattikorkeakoulu, joka järjestää laillistamiseen tähtäävää pätevöitymiskoulutusta. Ammattikorkeakoulussa verrataan pätevöityvän sairaanhoitajan tutkinnon vastaavuutta suomalaiseen sairaanhoitajan (AMK) tutkintoon. Opiskelijan työkokemus huomioidaan osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Pätevöitymiskoulutuksessa oleville hakijoille Valvira antaa ns. hankemääräyksen lisäopinnoista. Viimeistään lopullisen laillistushakemuksen yhteydessä hakijan tulee esittää todistus riittävästä suomen kielen taidosta. Kielitaidon voi osoittaa esimerkiksi yleisen kielitutkinnon (YKI) keskitason tutkinnolla tai todistuksella suomen kielellä suoritetusta ammattitutkinnosta. (Valvira 2024.)

Pätevöitymiskoulutuksessa olevalle ammattioikeuden hankkimisen kulut muodostuvat Valviran määräyksestä lisäopinnoista 520 € ja laillistamisesta 870 €. Minimissään laillistusprosessin Valvira maksut ovat 1390 €. Jos laillistusta hakeva henkilö ei ole ammattikorkeakoulun järjestämässä pätevöitymiskoulutuksessa, Valvira selvittää hakijan lisäopintojen tarpeen pyytämällä arviolausunnon joltakin lausuntoja tekevältä taholta. Maksu arviolausunnosta on 200–600 €. Kustannukset perustuvat Valviran ilmoittamiin hintoihin 12/2024. Edellä mainittujen kulujen päälle tulevat mahdolliset YKI-testi kustannukset ja dokumenttien virallistamiskulut. Kokonaisuutena laillistusprosessin kustannuksen voi arvioida olevan korkeat suhteessa kansainvälisesti rekrytoitujen hoitajien palkkatasoon. Kv-rekrytoidut hoitajat työskentelevät pääsääntöisesti hoitoapulaisen tai lähihoitajan tehtävänkuvaa vastaavissa tehtävissä ennen laillistusta tai suomalaisen tutkinnon suorittamista.

7.4 Työskentely koulutusta alemmassa tehtävässä, deskilling

EU- ja ETA-alueen ulkopuolella tutkintonsa suorittaneet sairaanhoitajat rekrytoidaan Suomeen hoiva-avustajiksi tai työskentelemään lähihoitajan tehtävissä. Näihin tehtäviin voi työllistyä suoraan ilman tutkinnon päivittämistä. Hoiva-avustajana toimimiseen ei tarvita Valviran myöntämää ammattioikeutta ja lähihoitajan tehtävänkuvaa vastaavissa tehtävissä voi toimia muunkin kuin lähihoitajakoulutuksen suorittanut henkilö. Tällöin työnantaja arvioi, että työntekijän ammattitaito, koulutus ja kielitaito ovat riittävät lähihoitajan tehtävissä toimimiseen. (Valtiontalouden tarkastuskertomus 2022, 7.) Lähihoitajan nimekesuojattua ammattioikeutta ei voi saada sairaanhoitajan koulutuksen perusteella. (Valvira 2024). Lähihoitajan tehtävänkuvassa voi työskennellä työnantajan tekemän arvion mukaan myös ilman lähihoitajan tutkintoa.

Deskilling on tyypillinen ilmiö kansainvälisillä työmarkkinoilla. Se tarkoittaa koulutettujen henkilöiden rekrytointia vähemmän koulutusta vaativiin tehtäviin, jotka eivät vastaa työntekijän tutkintoa ja työkokemusta. (Vartiainen 2019, 64; Wojczewski, Pentz, Blacklock, Hoffmann, Peersman & Nkomazana 2015) Sekä oleskelulupa että tutkinnon tunnustamiskäytännöt ovat yhteydessä deskilling ilmiöön. Suomeen saapumiseen tarvitaan oleskelulupa, jossa määritellään tulijan työtehtävä. Koska sairaanhoitajan tutkintoa ei voi etukäteen laillistaa, kv-hoitajat aloittavat uransa koulutustaan alemmissa tehtävissä. EU:n sisäalueella kouluttautuneen hoitajan ei tarvitse osoittaa kielitaitoaan tai suorittaa lisäopintoja laillistamisprosessissa.

7.5 Pätevöitymiskoulutusten toteuttaminen ja kehittäminen hankkeissa

EU- ja ETA-alueen ulkopuolella tutkinnon suorittaneille sairaanhoitajille pätevöitymiskoulutuksia on toteutettu vuodesta 2003 lähtien. Aiemmin oli mahdollista järjestää pätevöitymiskoulutuksia, jotka johtivat sairaanhoitaja AMK tutkintoon. Tutkintoon johtavien pätevöitymiskoulutusten rahoitus ELY-keskuksen taholta päättyi 2018. (Rajala & Takaeilola 2017; Sairanen & Takaeilola 2018.)

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) rahoittamana on toteutettu 2022 alkaen Sairaanhoitajaksi Suomessa -hanketta. Hanke pyrki helpottamaan EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevien sairaanhoitajien mahdollisuutta saada työoikeus Suomessa muun muassa keräämällä tietoa osaamisen arvioinnista, järjestämällä täydentävää koulutusta sekä ohjaamalla

opiskelijoita Valvira-prosessissa. Hanke päättyy 2024 lopussa. Hankkeessa laaditaan suositus, jota voi hyödyntää sairaanhoitajan pätevöitymispolun rakentamisesta. (Sairaanhoitajaksi Suomessa.)

Kajaanin ammattikorkeakoululla (KAMK) käynnistyi vuoden 2022 lopussa ESR-rahoitteinen Nursing Pathway -hanke, jossa pilotoidaan sairaanhoitajaksi pätevöitymiskoulutusta ja kehitetään toimintakäytäntöjä pätevöitymispolun sujuvoittamiseksi. Nursing Pathway -hankkeella on vahva alueellinen yhteys Kainuun hyvinvointialueen kansainväliseen rekrytointiin ja SOKA-hankkeen suorarekrytointiin.

Nursing Pathway -hankkeen opintosuunnitelman suunnitteluvaiheessa tehtiin benchmarking kehittämistä useiden pätevöitymiskoulutusta toteuttavien ammattikorkeakoulujen kanssa. Vertailukehittämisen myötä opetussuunnitelma rakennettiin vastaamaan tunnistettuja, Valviran kaikilta laillistusta hakevilta opiskelijoilta edellyttämiä lisäopintoja. Valviralta saatiin lupa antaa arviolausunnot pätevöityvien sairaanhoitajien lisäopintojen tarpeesta.

Nursing Pathway -hankkeessa opiskelijoiden lisäopintojen suorittamisen tarpeen arviointi on tehty vertaamalla opiskelijan suorittaman tutkinnon sisältöä ja hakijan työkokemusta suomalaisen sairaanhoitajan kompetensseihin. Hankkeen toisen toimintavuoden aikana siirryttiin Valviran aloitteesta käytäntöön, jossa Nursing Pathwayn opiskelijat saavat Valviralta vastaavan tyyppisen määräyksen lisäopinnoista kuin valtakunnallisissa pätevöitymiskoulutuksissa opiskelevat opiskelijat. Vuoden 2024 lopussa kolme eri aikaan aloittanutta ryhmää (yhteensä 25 henkilöä) opiskelee sairaanhoitajan laillistamiseen tähtääviä lisäopintoja Nursing Pathway -hankkeessa. Osaamistaan opiskelijat osoittavat verkko-opintojaksoja suorittaen, tenteillä sekä lähiopetustunneilla suoritetuilla näytöillä ja simulaatioilla.

7.6 Kehittämisen kohteet ja tulevaisuuden toimintamallit

Sosiaali- ja terveysministeriön (2024) asiantuntijaryhmä ehdottaa sairaanhoitajien laillistamisen toimintamalliin Valviran edellyttämää harjoittelua, käytännön tenttiä, kirjallista kuulustelua ja riittävää kielitaitoa. Sairaanhoitajilla tulisi olla mahdollista työskennellä rajoitetulla toimiluvalla laillistumiseen tähtäävän osaamisen täydentämisen aikana. Kainuun hyvinvointialue on ottamassa käyttöön pätevöityvän sairaanhoitajan tehtävänkuvan. Nursing Pathway -hankkeen pätevöitymiskoulutuksessa toteutetaan opintojaksoja, joiden suorittaminen on edellytys pätevöityvän sairaanhoitajan tehtävässä työskentelylle.

Laillistamisen edellyttämää kielitaitoa ei ole lainsäädännössä tarkemmin määritelty. (Valtiontalouden tarkastuskertomus 2022, 6.) Laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) todetaan, että ammattihenkilöllä tulee olla tehtäviensä hoitamisen edellyttämä riittävä kielitaito. Valvira edellyttää vähintään yleisen kielitestin keskitason kielitaitoa laillistumisen myöntämiseksi (STM 2024, 25). Pätevöitymiskoulutuksissa järjestetään suomen kielen koulutusta. Kielen opetuksen integroiminen kliinisen hoitotyön opetukseen ja työelämäjaksoille on tunnistettu merkittäväksi tekijäksi kielen oppimisessa. Tulevaisuudessa yksi tapa riittävän kielitaidon osoittamiseen voisi liittyä työelämäjaksojen aikana tapahtuvaan kielitaitotason arviointiin. S2-opettajien (suomi toisen kielenä) tarve tulee todennäköisesti kasvamaan. Substanssiopettajien ja S2 -opettajien yhteisopettajuus on osoittautunut tehokkaaksi tavaksi opettaa samanaikaisesti kieltä ja ammattitaitoa. (Niskanen & Nurminen 2024).

Haasteeksi pätevöitymiskoulutusten toteuttamisessa on noussut harjoittelupaikkojen löytäminen ja laadukkaan ohjauksen puute (STM 2024, 24). Kainuun hyvinvointialueen rekrytointihanke ja KAMKn Nursing Pathway -hanke valmistelevat ja pilotoivat uudenlaista tapaa järjestää pätevöityville hoitajille opinnollistetut eli palkalliset työelämäharjoittelut. Pilotoinnilla pyritään osaltaan vastaamaan harjoitteluun liittyviin taloudellisiin haasteisiin. Pätevöitymisopintoja suoritetaan avoimessa ammattikorkeakoulussa, mutta avoimen AMK:n opiskelijat eivät ole oikeutettuja opintoetuuksiin.

Eettisyyden ja osaamisen hyödyntämisen näkökulmasta on tärkeää edistää sairaanhoitajaksi laillistumista. Laillistamisprosessin sujuvoittaminen on lähtökohta ulkomailla pätevöityneiden hoitajien saamiseksi viivytyksittä työelämään. (STM 2024, 23.) Käynnissä olevat koulutushankkeet tuottavat materiaalia osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Laillistamisprosessia kehitetään yhteistyössä Valviran kansaa. Nykyisten koulutushankkeiden aikana Valviran käyttöönottama hankepäätös lisäopinnoista on esimerkki pätevöitymispolun sujuvoittamisesta.

Valtiontalouden tarkastuskertomuksessa (2022, 6) todettiin, että sote-alalta puuttuu pysyvä sairaanhoitajan pätevöitymispolku. Sairaanhoitajat ovat pätevöityneet yksittäisten hankkeiden kautta. Pätevöitymiskoulutusten toteutus ja kehittäminen hankerahoituksilla on ollut haaste pitkäjänteiselle kehittämistyölle. Tarkastuskertomuksessa tuotiin esille myös tarve nopeuttaa ammattioikeuden myöntämisprosesseja. Prosessi ammattioikeuden saamiseksi on pitkäkestoinen. (STM 2024, 20). Tutkintojen tunnustamisen vaikeus sekä pysyvän pätevöitymiskoulutuksen puuttuminen on tunnistettu haasteeksi sote-alan työperäiselle maahanmuutolle. Haasteiden ratkaisuun tarvitaan valtakunnallinen malli. (Koivuniemi 2023, 10.)

Vuoden 2024 alusta käynnistyneen Sairaanhoitajan laillistaminen Suomessa -hankkeet (SAILA), tarjoaa laillistamisväylän opintoja EU- ja ETA maiden ulkopuolella tutkinnon suorittaneille sairaanhoitajille. Laillistamisväylä on tarjolla 20 ammattikorkeakoulussa eri puolilla Suomea. Tavoitteena on kehittää valtakunnallinen malli laillistukseen liittyvään osaamisen arviointiin, kuulusteluille, kuulusteluihin valmentavalle koulutukselle sekä ammattioikeuteen vaadittavan kielitaidon kehittämiselle. (SAILA- Sairaanhoitajan laillistaminen Suomessa -hankkeet.) Pätevöitymiskoulutuksia järjestävien ammattikorkeakoulujen yhteistyö yhteistoiminta-alue ja valtakunnallisella tasolla antaa vahvan perustan yhtenäisten toimintamallien kehittämiselle. Hyvinvointialueen tasolla hankekehittäminen työnantajien ja ammattikorkeakoulujen välillä mahdollista ratkaisujen kehittämisen ja testaamisen pienemmässä mittakaavassa ja joustavasti muuttuviin tilanteisiin reagoiden.

Lähteet

Koivuniemi, S. (2023). Sosiaali- ja terveydenhuollon kansainvälinen rekrytointi. Tehyn julkaisusarja B1/233. Tehy ry. Saatavilla 22.10.2024 https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2023/2023_b1_sosiaali-_ja_terveydenhuoltoalan_kansainvalinen_rekrytointi_id_18252.pdf

L 559/1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559 Saatavilla 10.12.24 https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559

L 932/2014. Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. Saatavilla 10.12.2024 https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932

Mäkinen-Streng, M., Ojala, K. & Haltia, N. (2017). Opitulle tunnustusta. Aiemmin hankitun osaamisen (AHOT) yleisyys, käytännöt ja kokemukset korkeakouluopiskelussa. Eurostudent VI -tutkimuksen artikkelisarja. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:35. Opetus- ja kulttuuriministeriö. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-496-2

Niskanen, O. & Nurminen, A. (2024) Yhteisopettajuuden hyödyt hoitotyön ja suomen opetuksen kehittämisessä. LAB Pro. Saatavilla 20.1.2025 https://www.labopen.fi/lab-pro/yhteisopettajuuden-hyodyt-hoitotyon-ja-suomen-opetuksen-kehittamisessa/

Opetushallitus. (2024). Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ammatillisessa koulutuksessa. Saatavilla 24.11.2024 https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/9257775

Rajala, S. & Takaeilola, M. (2017). Ammatillisen kielitaidon kehittyminen sairaanhoitajien pätevöitymiskoulutuksessa. Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 8(5). Saatavilla https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-lokakuu-2017-2/ammatillisen-kielitaidon-kehittyminen-sairaanhoitajien-patevoitymiskoulutuksessa

SAILA- Sairaanhoitajan laillistaminen Suomessa -hankkeet. Metropolia ammattikorkeakoulu. Saatavilla 22.11.2024 https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/sairaanhoitajan-laillistamispolku?

Sairaanhoitajaksi Suomessa -hanke. Saatavilla 22.11.2024 https://sairaanhoitajaksi-suomessa.fi/hanke/

Sairanen, R. & Takaeilola, M. (2018). Moduulirakenteinen täydennyskoulutusmalli maahan muuttaneille sairaanhoitajille. Teoksessa T. Hirard & A. Eskola-Kronqvist (toim.) Maahanmuuttajien urareitit. HAMK Unlimited Journal 14.5.2018. Saatavilla 24.11.2024 https://unlimited.hamk.fi/ammatillinen-osaaminen-ja-opetus/moduulirakenteinen-taydennyskoulutusmalli

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). Sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin laillistamisprosessin ja sitä tukevan koulutuksen asiantuntijaryhmä, Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:10. Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto: Helsinki. URN:ISBN:978-952-00-7159-2

Valtioneuvosto. (2022). Osaamisen tunnistamisen työryhmä. Väliraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74. Valtioneuvosto: Helsinki http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-641-9

Valtiotalouden tarkastusvirasto. (2022). Työperusteinen maahanmuutto, Maahanmuuttohallinnon tehokkuus, asiakaslähtöisyys sekä ulkomaisen työvoiman rekrytointi sosiaali- ja terveysalalle. Valtiontalouden tarkastuskertomukset 13/2022. http://urn:isbn:978-952-499-529-0

Vartiainen, P. (2019). Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen. Tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa. Väitöskirja. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampereen yliopisto. PunaMusta Oy: Tampere. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0937-4

Valvira. (2024) EU- tai ETA-valtioiden ulkopuolella koulutettu sairaanhoitaja. Saatavilla 24.11.2024 https://valvira.fi/ammattioikeudet/eu-tai-eta-valtioiden-ulkopuolella-koulutettu-sairaanhoitaja#:~:text=Kun%20henkil%C3%B6%20hakee%20terveydenhuollon%20ammattioikeutta,ty%C3%B6kokemus%20ja%20lis%C3%A4-%20tai%20t%C3%A4ydennyskoulutus.

Wojczewski, S., Pentz, S., Blacklock, C., Hoffmann, K., Peersman, W. & Nkomazana, O. (2015) African Female Physicians and Nurses in the Global Care Chain: Qualitative Explorations from Five Destination Countries. PLoS ONE 10(6). doi: 10.1371/journal.pone.0129464

8 Terveydenhuollon ammattilaisten KV-rekrytointi korkeakouluvetoisen suorarekrytointitoiminnan kautta Case KAMK SOKA

Matti Sarén, rehtori, toimitusjohtaja, Kajaanin ammattikorkeakoulu
Kimmo Nikkanen, projektipäällikkö, Kajaanin ammattikorkeakoulu
Terhi Kukkonen, projektipäällikkö, Kajaanin ammattikorkeakoulu
Gitta Palomäki, projektipäällikkö, asiantuntija (TKI), Kajaanin ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Tässä artikkelissa peilataan kansainvälisen sairaanhoitajarekrytoinnin ja korkeakoulutuksen suhdetta Suomen sairaanhoitajakoulutuksen ja -työvoiman haasteisiin. Nämä haasteet koskevat työvoimatarvetta, rekrytointia, osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä työnantajan haasteita työntekijän integraatiossa työyhteisöön. Haastekenttä sisältää yksilön, korkeakoulun, työyhteisön ja yhteiskunnan tasot. Siksi kansainvälisten verkostojen ja toimintamallien rakentaminen, josta annetaan artikkelissa esimerkki, nähdään välttämättömäksi.

Abstract

This article reflects on the relationship between international nurse recruitment and higher education and the challenges of the Finnish nursing education and the nursing workforce. These challenges relate to workforce needs, recruitment, recognition and validation of competencies, and the challenges faced by employers in integrating employees into the work community. The scope of the challenges includes individual, academic, workplace and societal levels. Building international networks and frameworks, as exemplified in the article, is therefore seen as essential.

8.1 Sairaanhoitajakoulutuksen tarpeen tilannekuva Suomessa

Eurooppaa ja erityisesti Suomea on kohdannut perusteellinen muutos demografiassa. Keskimääräinen hedelmällisyysluku on laskenut alle 1,5. Tämä näkyy jo 2020 luvulla, jolloin EU:n osuus maailman väestöstä pienenee 6 %:sta arvion mukaan viidessäkymmenessä vuodessa noin 4 %:iin.

Samalla elintason nousu, terveyden huollon kehittyminen sekä tapaturmien ja väkivaltaisten kuolemien määrän väheneminen on nostanut elinajanodotetta. Tämä puolestaan heijastuu väestön ikääntymisenä. Yli 65-vuotiaden osuus väestöstä arvioidaan kasvavan. Nykyisin yli 65 osuus väestöstä on noin 20 % ja kasvaa vuoteen 2050 noin 30 % EU-alueella. (European Union 2023). Suomessa kehitys on EU:n keskimääräistä kehitystä vielä jyrkempi syntyvyysluvun ollessa alle 1,3 ja huoltosuhteen 45 % sen arvioidaan kasvavan vuoteen 2045 yli 60 %. (Tilastokeskus 2024a)

Väestörakenteen muutoksessa maahan muutolla on merkittävä rooli. Suomeen vuonna 2023 muutti 73 236 henkilöä, nettomaahanmuuton ollessa 57 914 henkilöä (Tilastokeskus 2024b), samalla luonnollisen väkiluvun kehitys on ollut negatiiviinen koko 2020-luvun (Tilastokeskus 2024 c). Merkittävä osa uusista korkeakouluopiskelijoista on kansalaisuudeltaan muita kuin Suomalaisia, vuonna 2023 uusista korkeakoulujen opiskelijoista heidän osuutensa oli 15,6 % (Vipunen).

Sairaanhoitajakoulutukseen ensisijaisesti hakeneiden määrä ja hakupaine on laskenut tasaisesti vuosina 2016–2023. Hienoisena poikkeuksena hakijoiden määrä nousi hieman vuonna 2020 samalla kun aloituspaikan vastaanottaneiden määrä nousi, samalla ensisijaisten hakijoiden osuus kaikista hakijoista oli kuitenkin jopa aiempaa pienempi (31 %). Sairaanhoitajaksi valmistuneiden määrä noudattaa viiveellä hakeneiden määrää. Vuosina 2019–2023 valmistuneiden määrä on laskenut noin 14 % nykyiseen noin 2850 tasoon. (Vipunen)

Sairaanhoitajana työskentelevistä ulkomaista syntyperää olevien osuus oli 4,5 % vuonna 2022. Osuus on kasvanut vuodesta 2019 1,2 %-yksikköä. Heistä 23 prosenttia oli EU-maista, heidän osuutensa on vastaavana aikana pienentynyt 6 %-yksikköä, EU-maiden ulkopuolelta tulleiden osuuden kasvaessa. Ulkomaista syntyperää olevista sairaanhoitajista 84 % oli naisia. (Suomen virallinen tilasto)

Sairaanhoitajien maastamuutto on ollut 80 ja 150 välillä viimeisten 12 vuoden aikana. Merkittävimmät kohdemaat ovat olleet Ruotsi, Norja ja Yhdistyneet kuningaskunnat. (Tilastokeskus) Kaksi kolmannesta muuttaneista ovat nuoria 19–35-vuotiaita sekä usein valmistuneet ruotsinkielisistä ammattikorkeakouluista. (Vipunen)

Väestön ikääntyessä ja tätä kautta hoitotarpeen kasvaessa, väestön taustan ja äidinkielien moninaistumisen sekä kulttuurillisen osaamisen tarpeen kasvaessa myös sairaanhoitoon liittyvän osaaminen ja kapasiteetti tulee haastetuksi. Kun hakupainetta suhteutetaan avoimiin aloituspaikkoihin, havaitaan pitkään jatkunut laskeva trendi. Näyttääkin siltä, että kansainvälinen sairaanhoitajien rekrytointi tulee olemaan yksi tärkeistä kehitettävistä komponenteista demografisiin muutoksiin varautuessa.

8.2 Kansainvälinen rekrytointi ja korkeakoulujen rooli

Kansainvälisen rekrytoinnin tekemiseen on useita syitä, joista merkittävimpiä ovat työvoiman ja työtehtävien kohtaanto-ongelmiin vastaaminen, globalisaation asettamat haasteet sekä eri alueiden demografinen kehitys. Organisaatiot myös laajentavat toimintaansa kansainvälisesti, mikä lisää tarvetta löytää osaajia, jotka tulevat eri maista.

Suomen julkisen alan ammattiliittojen kansainvälinen verkosto FiPSU on laatinut eettiset periaatteet ulkomaisten työntekijöiden rekrytoimiseen (FiPSU, 2021). Esiin tulleet työvoiman hyväksikäyttötapaukset ja ihmiskauppa korostavat tarvetta periaatteille.

Periaatteissa kiinnitetään huomiota siihen, että ulkomaisen työvoiman rekrytointi tapahtuu eettisesti eikä Suomi siirrä omaa työvoimapulaansa muiden maiden kannettavaksi. Ammattitaitoisen työvoiman maastamuutto lähtömaista ei saa rapauttaa lähtömaiden peruspalveluita eikä vinouttaa koulutusjärjestelmää tuottamaan ammattilaisia muiden maiden tarpeisiin ja rekrytointi on valvottua ja läpinäkyvää toimintaa. Tämä tavoite edellyttää maiden välistä dialogia sekä poliittista yhteisymmärrystä. Parhaimmillaan työvoiman kansainvälinen liikkuvuus tukee uusien toimintamallien, prosessien ja työn kehittämisen tavoitteita. Työelämäkorkeakoulun perustehtävänä on tukea työn kehittämistä myös kansainvälisessä yhteistyössä. Korkeakoulujen välinen verkostoituminen kehittää lisäksi koulutuksen kyvykkyyksiä ja yhteistyötä.

On selvää, että kaikkien työvoiman rekrytointiprosessiin liittyvin osapuolien tulee noudattaa lainsäädäntöä ja kulloinkin soveltuvaa suomalaista työehtosopimusta. Työnantaja vastaa siitä, että ulkomaalaisella työntekijällä on Suomessa oleskeluun, työntekoon ja ammatinharjoittamiseen tarvittavat luvat. Niin ikään rekrytoitavilta henkilöiltä ei saa periä työnvälitykseen liittyviä suoria tai välillisiä maksuja. Samoin ulkomaisen työvoiman rekrytoinnilla ei luoda rinnakkaisia työmarkkinoita. Kaikilla työntekijöillä tulee olla samat oikeudet ja velvollisuudet, muun muassa oikeus järjestäytyä, oikeus samaan palkkaan ja samoihin työehtoihin.

Suomeen töihin tuleville tulle tarjota kotoutumiskoulutusväylä, joka tukee sekä yleisen että ammatillisen kielitaidon sekä työelämätietouden oppimista. Monipuolinen kielenhallinta mahdollistaa työyhteisön ja yhteiskunnan täysivaltaisen jäsenyyden. Kotoutumisen ja työelämäintegraa-

tion onnistumista tulee tukea, siten että työelämän pelisäännöt ovat kaikille reilut ja työolosuhteet ovat kunnossa ja tämän varmistamiseen on riittävät resurssit. Epäasiallisessa käytöksessä, syrjinnässä ja rasismissa on työpaikoilla oltava nollatoleranssi.

Korkeakoulun näkökulmasta näiden edellytyksien täyttyminen rakentuu kolmikannalle valtioiden, työnantajien sekä yksilöiden välillä. Kansainvälisen rekrytoinnin näkökulmasta korkeakoulujen tulisi keskittyä osaamisen kehittämiseen sekä sen varmentamiseen, että yhteistyö edellä mainittujen tahojen välillä täyttyy. Toinen korkeakoulujen mahdollinen rooli on mahdollistaa kaksisuuntaisen kotoutumisen tarjoamalla henkilöstölle koulutusta ja valmentamalla esihenkilöitä monimuotoisuusjohtamiseen.

Korkeakoulut voivat tukea kansanvälistä rekrytointia tukemalla työnantajia esimerkiksi kieli- ja kulttuuritietoisuuskoulutuksilla, pätevyyksien tunnistamisella sekä rakentamalla polkuja, jotka varmistavat aiemmin mahdollisesti hankitun osaamisen tasoisen työmahdollisuuden. Tämä toiminta voidaan osittain rakentaa jo lähtömaassa tapahtuvaksi koulutukseksi.

Eettisten periaatteiden mukaan (FiPSU 2021) ulkomailta rekrytoitaessa työnantajan tulee vastata siitä, että työntekijä saa jo lähtömaassaan riittävästi tietoa tarjottavasta työpaikasta, työtehtävistä, kielitaito- ja ammattipätevyysvaatimuksista, työsuhteen ehdoista, työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, ammattiyhdistystoiminnasta sekä tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja lainsäädännöstä.

Samoin valtion, kuntien ja työnantajien tulee varautua ulkomaisen työntekijän perheenjäsenten maahanmuuttoon liittyviin haasteisiin ja kustannuksiin. Julkisten palvelujen tarve lisääntyy ja monimuotoistuu. On varauduttava myös siihen, että työntekijä perheenjäsenineen siirtyy suomalaisen sosiaalipalvelujärjestelmän osaksi.

Kansainvälisessä rekrytoinnissa on useita huomioon otettavia erityispiirteitä kuten eri kulttuuritaustat ja tähän liittyvät näkökulmat, erilainen koulutustausta, osaamisen ja asiantuntemuksen taso, työlainsäädäntö ja maahantuloedellytykset, kielitaitokysymykset, taloudelliset edellytykset, perheenyhdistämiseen liittyvät asiat. Joissakin maissa on nykyään myös erityisiä kansainvälisessä rekrytoinnissa tarvittavia rekrytointilupia, joita on haettava ennen kuin rekrytointia voidaan toteuttaa. Lisäksi kansainvälisten organisaatioiden suositukset saattavat olla määrittämässä ja rajoittamassa rekrytointia.

Oman lisänsä kansainväliseen rekrytointiin tuovat eri toimialojen hyvinkin kirjavat ja tulkinnanvaraiset vaatimukset rekrytoitavien henkilöiden lähtömaassa saadun koulutuksen hyväksiluettavuudesta Suomessa sekä suomalaisten koulutuspolkujen rakentamisesta kaikkia osapuolia kunnioittavalla ja nimenomaan suomalaisen yhteiskunnan kannalta mahdollisimman tehokkaalla tavalla.

Vaikka kansainväliseen rekrytointiin liittyvää varsinaista regulaatiota on vähän, asiaan liittyy paljon pohdittavia ja eettisesti monimutkaisia kysymyksiä.

8.3 Case KAMK SOKA

Kainuussa todettiin keväällä 2020, että käytettävissä ei ole eri toimijoille yhteistä mallia, prosessia, laajamittaisen, työperäisen maahanmuuton järjestämiseen koulutuslaitosten, viranomaisten ja työllistäjien yhteistyönä. Alueen toimijat olivat huolissaan nimenomaan sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten saatavuudesta.

Tiedossa oli, että noin 1000 ammattilaista tulee eläköitymään seuraavien 10 vuoden aikana. Kainuun sote kuntayhtymällä on ollut rekrytointihaasteita ja tämän takia nähtiin kehittäminen tarpeelliseksi. Työvoiman koulutuksen näkymä oli heikko, sillä suomalaisten opiskelijoiden hakeutuminen sairaanhoitajakoulutukseen oli selvästi laskenut ja samalla Kainuun väkimäärä väheni ja alue kärsii osaajien poismuutosta. Selvää oli, että yksittäisten henkilöiden kouluttamisella ja työperäisellä maahanmuutolla ei ratkaista osaajapulaa - työelämän edustajat etsivät ratkaisua, jolla voitaisiin menestyksellisesti kerralla kouluttaa suurempi määrä osaajia.

Yhdessä Kainuun soten, Kainuun liiton, Kainuun ammattiopiston ja Kajaanin ammattikorkeakoulun (KAMK) välillä aloitettiin ratkaisujen kehittäminen. Yhdeksi keskeiseksi linjaksi valittiin sosiaali- ja terveydenhuollon kansainvälisten osaajien rekrytointi Kainuuseen, josta ammattikorkeakoulu otti suunnittelu ja toteutusvastuun. Suunnitelman tavoitteeksi otettiin luoda käytännön toimintamalli, joka testataan ja jota voidaan kokemuksien karttuessa kehittää toimijoiden yhteistyönä.

Keväällä 2022 Kainuun Liitto myönsi suunnitelman ensimmäisen vaiheen rahoitukseen Työ- ja Elinkeinoministeriön AKKE-rahoitusta, ja suunnitelman täsmentäminen ja toteuttaminen aloitettiin määräaikaisena KAMK_SOKA-hankkeena 2022–2024.

Hankkeen muodostamisessa näkyy KAMK:n pitkä kokemus kansainvälisten koulutusten järjestämisessä eri lähtömaissa sekä opiskelijahankinta Kajaaniin. KAMK on kouluttanut Suomessa ja ulkomailla tuhansia kansainvälisen taustan omaavia osaajia. Koulutuksia on järjestetty mm. Intiassa, Japanissa, Tunisiassa, Vietnamissa, Pakistanissa, Pohjois-Irlannissa, Grönlannissa ja näissä on kerrytetty kansainvälisten toiminta-alueiden osaamista nimenomaan massakoulutusten näkökulmasta. KAMK on myös kehittänyt työkaluja ja oppimisalustan koulutusten menestykselliseen järjestämiseen. KAMK:lla on tälläkin hetkellä Kajaanissa opiskelemassa yli 400 kansainvälistä opiskelijaa, jotka tulevat yli 60 eri maasta ja joista vain pieni osa puhuu englantia äidinkielenään. KAMK on jatkuvasti tekemisissä KV-opiskelijoiden kanssa ja tietää, miten rikastetaan sekä suomalaisten että kansainvälisten opiskelijoiden arkea yhteistyöllä ja -tekemisellä.

SOKA-hankkeen tavoitteiksi asetettiin kuvata toimiva ja luotettava polku lähtömaasta täydennyskoulutukseen Kainuuseen ja työelämään; tutustuttaa ja sitouttaa opiskelijat, koulutustoimijat ja työnantajat uudenlaiseen tehokkaaseen malliin. Numeerisina tavoitteina oli ohjata 80–150 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista pääosin Kainuuseen koulutukseen ja töihin sekä antaa yksilöille mahdollisuus kouluttautumiseen ja työllistymiseen myös muualle Suomeen. Viestinnällisinä tavoitteina oli kuvata kehitetty malli ja kommunikoida hankkeen opit mahdollisimman laajasti eri toimijoille. Sisäisenä korkeakoulujärjestelmän kehitystavoitteena oli saada opiskeluvaihe virtaviivaistettua ja tehostettua siten, että osaajien rotaatio koulutusputkessa on mahdollisimman intensiivinen ennen töihin siirtymistä sekä tunnistaa koulutus- mutta myös maahanmuutto- ja rekrytointijärjestelmän haasteet, opiskelijoiden osaamispuutteet ja löytää näihin ratkaisuja, opastusta ja valmennusta monialaisessa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Näiden tuli lopulta johtaa motivoituneiden, hyvien ja osaavien työntekijöiden löytymiseen ja helpottaa opiskelijoiden työllistymistä.

Nämä tavoitteet kuvastavat konkreettista tekemistä ja toimintaa sen sijaan, että painopiste olisi ollut tutkimuksessa tai suunnittelussa. Alueelta tulleeseen pyyntöön arvioitiin parhaiten kyettävän vastaamaan kokemuksellisen oppimisen viitekehyksessä. Kokemuksellinen oppiminen on tapa altistaa toimijat kokemusten ja reflektoinnin kautta tapahtuvaan oppimiseen eli löytämään toimivat ja ei-niin-toimivat operatiiviset toimintatavat. Oppimisprosessi etenee konkreettista tekemistä ja toimintaa reflektoiden kohti ilmiöiden teoreettista ymmärtämistä ja parempia toimintamalleja.

Lähestymismallin valitsemiseen vaikutti myös alueen odotus siitä, että asiaan reagoitaisiin nopeasti ja että tuloksia odotettiin hyvin nopeasti. Käytännön kokeileminen, tekeminen, ongelmanratkaisu ja parhaiden käytäntöjen löytäminen arviointiin sopivan näihin odotuksiin parhaiten.

8.4 KAMK_SOKA hankkeen tuloksista

Lukumääräisesti sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia saapui hankkeen kautta Suomeen työskentelemään yhteensä 55 henkilöä. Hankkeessa toteutettiin kaksi suorarekrytointiprosessia, joista toinen kohdistui Kainuuseen ja toinen Satakuntaan. Hankkeen aikana todettiin Satakunnalla olevan valmiimpi kapasiteetti ottaa hoitajia vastaan, mikä johti 42 hoitajan ohjautumiseen Satakuntaan. Kainuussa kapasiteettiä kehitettiin hankkeen aikana ja lopulta edellisten lisäksi 7 hoitajaa siirtyi Kainuuseen.

Jokainen kulttuuri- ja kielikoulutukseen valituista osaajista opiskeli lähtömaassa suomalaisen S2-opettajan järjestämässä verkkokoulutuksessa. Koulutuksen tavoite oli saavuttaa eurooppalaisen viitekehyksen mukaan taitotaso A2.2 ennen työhaastatteluita. Koulutukseen osallistujat olivat alusta lähtien tietoisia siitä, että osallistuminen kulttuuri- ja kielikoulutukseen ei takaa työllistymistä Suomeen.

Lähtömaahan Sambiaan jäi hankkeen päättyessä vielä noin 4000 henkilöä, jotka olivat ilmoittaneet kiinnostuksensa verkkosivujen välityksellä päästä hankkeen järjestämään kieli- ja kulttuurikoulutuksen ja olla sen suoritettuaan Kainuun Hyvinvointialueen sekä yksityisten työnantajien työnhakijoina. Tämä luku kertoo ehkä parhaiten hankkeen onnistumisesta ja sen saamasta luottamuksesta lähtömaassa. Suomalaisilla voi olla vääriä ajatuksia siitä, että rekrytoitavista henkilöistä ei olisi kilpailua tai että kaikki haluaisivat ilman muuta tulla Suomeen. Näin ei valitettavasti ole tilanne. Suomi koetaan kaukaisena ja tuntemattomana maana, jonka maakuvaa ja kilpailuetua kansainvälisistä osaajista olisi syytä miettiä jokaisella alueella.

Kiitosta hakijat antoivat nimenomaan siitä, että työnantajaorganisaatiot olivat läsnä jo aikaisessa vaiheessa - ihmisiä kohdeltiin osaajina samalla arvostuksella kuin jos olisi oltu rekrytoimassa suomalaisia osaajia.

KAMK_SOKA-hankkeessa löydettiin monia force majeure -kipukohtia nimenomaan Suomen ja suomalaisten organisaatioiden toiminnasta, joita ei ole käsitelty eikä rakennettu toimiviksi, joustaviksi prosesseiksi kansainvälisen rekrytoinnin viitekehyksessä. Rekrytoinnin näkökulmasta voidaan todeta, että terveydenhuollon ammattilaisten KV-rekrytointi korkeakouluvetoisen suorarekrytoinnin kautta on uusi, toteuttamiskelpoiseksi todettu innovaatio.

Mallista saatu käytännön kokemus osoittaa, että prosessiin tulee varata ainakin 6kk, tyypillisesti 12kk per 100 henkilön rekrytointi Suomeen. Prosessin hallintaan tarvitaan vähintään yksi täysipäiväinen henkilö korkeakoululta. SOKA-hankkeen aikana kyvykkyyksiä kasvattaa kansainvälisen rekrytoinnin osaamista ja kotouttamiseen liittyviä kyvykkyyksiä nostettiin sekä Kainuussa, että Satakunnassa. Kainuussa tämä toteutettiin erillisellä hankkeella, Satakunnassa allokoimalla olemassa olevia henkilöitä hankkeeseen. Tavoitteena tulisi jatkossa olla se, että työnantajaorganisaatiolta ei vaadita nykyisen, jo olemassa olevan HR-yksikön lisäksi lisäresurssia itse rekrytointiin. Näin toimien kustannuksien arvioidaan olevan noin 20 % verrattuna konsulttitoimistolle ulkoistettuun massarekrytointiin. Arvio perustuu kaupallisten toimijoiden palveluhinnoittelun vertaamiseen hankkeessa toteutetun mallin mukaisesti, mikäli kotouttamisen prosessit eivät kuulu kaupallisen toimijan tai mallin kustannuksiin.

Hankkeessa on osoitettu, että hyvällä valmistautumisella, yhteistyöllä, tiedottamisella, faktantarkistamisella ja aiempien kokemusten huomioinnilla uusi malli toimii eikä tässä ole mitään sellaista, mitä työnantajaorganisaatiot eivät pystyisi korkeakoulun kanssa yhteistyössä hoitamaan.

Kansallisella tasolla demografisen muutoksen aiheuttama kansainvälisen rekrytoinnin paine edellyttää toimijat ylittävää yhteistyötä. Erityyppiset hankerahoitukset mahdollistavat toisistaan painotuksiltaan poikkeavien menetelmien kokeilun. Hankkeet kantavat siten riskiä eri menetelmien sovellettavuudesta sekä kannattavuudesta. Hankerahoitus ei kuitenkaan voi olla pysyvä ratkaisu rekrytointien toteuttamiseen. Toimivaksi todetuille malleille tulee siksi löytää itsensä kantavat rahoitusmekanismit.

8.5 Pohdintaa

KAMK_SOKA hanke saatiin toteutettua suunnitelman mukaisesti. Korkeakouluavusteinen KV-rekrytointiprosessia on pilotoitu ja prosessi on raportoitu.

Suorarekrytointiprosessin jatkosta ei vielä ole selvyyttä. Hankkeessa tehtiin monialaista yhteistyötä eri organisaatioiden välillä ja saatiin 55 sairaanhoitajaa Suomeen. Hankkeen aikana kävi selväksi, että esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla on edelleenkin monenlaisia näkemyksiä, joita ei ole monista yrityksistä huolimatta saatu systematisoitua. EU- ja ETA-alueen ulkopuolella kouluttautuneen sairaanhoitajan tutkinnon tunnistaminen ja tunnustaminen on hidas ja hakijalle monimutkainen prosessi.

Valvirasta saatavat tilastot näyttävät, että Suomeen hoitotyötä tekemään saapuvista vain pieni osa on saanut laillistuksen toimia sairaanhoitajana. Hieno periaate samalta koulutustasolta samalle koulutustasolle ei vielä toteudu optimaalisella tavalla. Joustavassa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessissa koulutusluvan omaavat korkeakoulut huolehtivat koulutustason arvioinnista ja täydennyskoulutuksesta. Sosiaali- ja terveysministeriön asiantuntijatyöryhmän (2024) mukaan tavoite on, että Suomeen hoitajaksi tulevien ei tarvitse suorittaa uutta tutkintoa, vaan he voivat täydentää osaamistaan vastaamaan tehtävissä vaadittavaa koulutusta ammatinharjoittamisoikeuden saamiseksi.

Rekrytointia suunnittelevan organisaation on tehtävä kauaskantoisia päätöksiä, jotka kattavat niin kohdemaatoiminnan kuin Suomeen saapumisen järjestelytkin. Työnantajan läsnäolo rekrytointiprosessin alusta alkaen rakentaa työnantajamielikuvaa. Suorarekrytoinnissa ihmisten välinen kommunikaatio alkaa ja suhteet solmitaan jo aikaisessa vaiheessa työnantajan ja rekrytoitavan henkilön välillä. Voidaan ajatella, että jo tässä luodaan pohja palkattavien uusien työntekijöiden sitouttamiseen.

Korkeakoulujen tehtäviin luetaan aluevaikuttaminen. KAMK_SOKA-hanke on pureutunut aluetalouden ja -kehityksen näkökulmista kriittiseen osaamiseen ja osaajiin. Samalla on rakennettu ja nostettu esille monitoimijaverkostojen välttämättömyyttä suurien kestävyyshaasteiden ratkaisemisessa. Korkeakoulusektorin rooli on tukea näiden kehittämistä, vaikka toteutusvastuu lopulta ei olisikaan korkeakoulun. Tästä näkökulmasta KAMK_SOKA-hanke on onnistunut nostamalla joukon pienempiä haasteita ja niiden ratkaisuehdotuksia keskusteluun.

Lähteet

European Union. (2023). The Impact of Demographic Change in a changing environment. Commission staff working document. Publications Office of the European Union. Saatavilla 17.11.2024 https://commission.europa.eu/system/files/2023-01/Demography_report_2022_0.pdf

FiPSU 2021: Ulkomaisen työvoiman rekrytointi. Saatavilla 17.11.2024 https://www.sttinfo.fi/data/attachments/00874/75f9a3fe-3e86-4045-bddb-af31f1223a9c.pdf

Suomen virallinen tilasto (SVT). Työvoimatutkimus. Saatavilla 17.11.2024 https://www.stat.fi/til/tyti/

Tilastokeskus. (2024a). Väestöennuste. Saatavilla 16.11.2024 https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaenn/statfin_vaenn_pxt_14wz.px/table/tableViewLayout1/

Tilastokeskus. (2024b). Maahan- ja maastamuutto kansalaisuuden, syntyperän ja kielen mukaan. Tietokanta 11a8. Saatavilla 17.11.2024 https://stat.fi/tilasto/muutl https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__muutl/statfin_muutl_pxt_11a8.px/

Tilastokeskus. (2024c). Väestömuutokset kuukausittain. Tietokanta 11ll Saatavilla 16.11.2024 https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vamuu/statfin_vamuu_pxt_11ll.px/table/tableViewLayout1/

Vipunen. Opetushallinnon tilastopalvelu. https://vipunen.fi/fi-fi

9 Building a sustainable healthcare workforce in Finland: Strategies for retaining immigrant nurses

Amos Mulu, projektipäällikkö, hoitotyön lehtori, Satakunnan ammattikorkeakoulu
Karimi Ngui, hoitotyön lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Abstract

The global healthcare sector faces a critical shortage of nurses, with estimates suggesting a need for 9-13 million additional nurses by 2030. Finland, like other high-income countries, is particularly affected by this shortage due to an aging workforce, declining birth rates, and high turnover rates. The country anticipates requiring approximately 200,000 healthcare workers by 2030. While Finland has turned to recruiting internationally educated nurses (IEN) as a solution, this approach presents its own set of challenges regarding integration and retention of the nurses. This article examines sustainable solutions for retaining nurses with immigrant backgrounds in Finland's healthcare system. The study identifies several key strategies: enhancing job satisfaction through organizational support and career development opportunities, providing comprehensive language skills training, streamlining the recognition of foreign qualifications, promoting workplace diversity and mentorship programs, and developing robust anti-discrimination measures. A survey by the Finnish nurses' union (Tehy) revealed that 63% of immigrant nurses have experienced workplace discrimination, highlighting the urgency of addressing these challenges. The article concludes that successful retention of international nurses requires a holistic approach that addresses both professional and personal needs, while fostering an inclusive work environment. Implementation of these strategies is crucial not only for addressing the immediate workforce shortage but also for developing a more diverse and sustainable healthcare system in Finland.

Tiivistelmä

Terveydenhuoltoalalla on kriittinen pula sairaanhoitajista, arvioiden mukaan vuoteen 2030 mennessä tarvitaan 9-13 miljoonaa sairaanhoitajaa lisää globaalisti. Suomeen, kuten muihin länsimaihin korkeaan työvoimapulaan vaikuttaa erityisesti työvoiman ikääntymisen ja syntyvyyden laskun vuoksi. Suomessa arvioidaan, että tarvitaan noin 200 000 terveydenhuollon työntekijää vuoteen 2030 mennessä. Suomi on yrittänyt ratkaista tätä haastetta kehittämällä hoitajien kansainvälistä rekrytointia ja pohtimalla pitovoiman elementtejä. Tässä artikkelissa tarkastellaan

kestäviä ratkaisuja maahanmuuttajataustaisten hoitajien pitämiseen Suomen terveydenhuolto-järjestelmässä.

Artikkelissa keskitytään useisiin erilaisiin näkökulmiin: työtyytyväisyyden lisääminen organisaation tuen ja urakehitysmahdollisuuksien avulla, kattavan kielitaitokoulutuksen tarjoaminen, ulkomaisten tutkintojen tunnustamisen tehostaminen, työpaikkojen monimuotoisuuden ja mentorointiohjelmien edistäminen sekä vahvojen syrjinnän vastaisten toimien kehittäminen. Suomen sairaanhoitajaliiton (Tehy) tekemä tutkimus paljasti, että 63 % maahanmuuttajahoitajista on kokenut työpaikkasyrjintää, mikä korostaa haasteiden ratkaisemisen kiireellisyyttä. Artikkelissa todetaan, että kansainvälisten sairaanhoitajien työssä pysyminen edellyttää kokonaisvaltaista lähestymistapaa, joka ottaa huomioon sekä ammatilliset että henkilökohtaiset tarpeet ja edistää osallistavaa työympäristöä. Näiden näkökulmien toteuttaminen on ratkaisevan tärkeää paitsi välittömän työvoimapulan ratkaisemiseksi myös monipuolisemman ja kestävämmän terveydenhuolto-järjestelmän kehittämisessä Suomessa.

9.1 Sustainable solutions for employee's retention

As Finland experience a rise in international mobility and an increasing percentage of residents with foreign background, it has become crucial to implement effective workplace integration strategies within healthcare sector. This integration is essential not only for enhancing patient safety but also for maintaining high standards of care and to retain workers (Pressley et al.,2022). Employee retention in the healthcare sector, particularly nurses, is vital for maintaining the quality and continuity of care (Caddy et al. 2018).

In Finland like many other countries, nursing shortages are a significant concern due to the aging workforce and high turnover rates (Ministry of Economic Affairs and Employment 2022; de Vries et al. 2023). To retain nurses especially those from immigrant backgrounds, a multifaceted approach focusing on well-being, career development and inclusivity is crucial. Sustainable healthcare workers retention strategies in healthcare especially nurse with immigrant backgrounds require a holistic approach that addresses professional, personal and cultural needs (Calenda et al. 2018).

The strategies are particularly important for immigrant nurses who face unique challenge but are crucial to filling the gap in healthcare system. And to succeed in retention of international nurses,

health care providers should increase support and development opportunities to meet the expectations of the immigrant nurses. (Pressley et al.,2022; Al Achkar et al., 2023). In addition, immigrant nurses should be hired and retained due to their qualifications abut not only to solve personnel shortage in healthcare (Calenda et al. 2018). Then, what are the main determinants for nurses' retention in:

9.1.1 Job satisfaction

Job satisfaction is a key strategy for nurse retention, and healthcare organizations are increasingly focusing on this aspect to address nursing shortage and high turnover rates. Job satisfaction can be defined as the extent to which the employee is contented with their job (Yao-Mei & Johantgen 2009). When nurses feel satisfied in their roles, they are more likely to stay with their employers, which in turn improves patient outcomes, organizational stability, and overall workplace culture. In her study, Wu et al., (2024) established turnover is always higher when nurses are dissatisfied with their job.

Job satisfaction as a predator to nursing turnover is influenced by several factors including organization, profession, competence, wages, work environment and opportunities for advancement. Perceived job control and organizational support have been found to significantly influence job satisfaction and greatly affect nurse's intention to stay (Li et al. 2020). In addition, A study conducted in Finland established that nurse resilience affected immensely job satisfaction and influenced quality of care, that was rated moderate (Sihvola et al., (2023).

To promote job satisfaction and intent to stay for internationally recruited nurses, nurse managers have a pivotal role in improving nurses' intention to stay by enhancing their perceived organizational support through providing opportunities of advancement through language course, areas of responsibility and career advancement courses (Nurmeksela et al., 2021).

9.1.2 Language skills training

Language skills training is a powerful tool for international nurses' retention because it helps to improve communication, foster inclusivity, enhance professional development and reduce work-

place misunderstanding. By offering language skills training, organizations signal their commitment to employees' growth, well-being and long-term success, which in turn leads to greater loyalty and lower turnover rates. Korpela (2008) indicated that healthcare workers qualifications should not be a problem with people, especially for those coming from European countries, because training systems have been harmonized, however, cultural differences, familiarity with legislation, and of course language skills could be a great challenge.

Language Support to Nursing Students through the Project Culture and language-aware nursing in South Ostrobothnia Project established that Top-up programme students were already nursing experts with a good background in nursing theories and years of nursing work experience and that they only needed professional Finnish language skills, which are needed in Finnish working life (Acharya 2024). This Is an implication that employers have a sole mandate to support nurses with immigrant background in language training to ensure quality of care. Kamau et al., (2022) reiterated that Cultural and language learning support, tailored orientation programs, and mentorship are vital organizational components that can support integration and competence development among culturally and linguistically diverse nurses. In addition, the role played by nurse managers and organizational strategies have also been highlighted to be integral for integration, work wellbeing and retention of nurses.

Language barriers slow down the integration process of international nurse, increases their frustration and jeoprodises their work satisfaction. The frustration is also reciprocated by nurses who are fluent in Finnish language hence also affecting their job satisfaction (Cubelo et al., 2024).

9.1.3 Recognition of foreign qualifications

Recognition of foreign nursing qualifications in Finland is an essential step for international nurses who wish to practice in the country. Recognition of qualifications refers to a decision on the eligibility that foreign qualifications provide when applying for a job or study place (Finnish National Agency for Education, 2024). Finland like many other European nations, has a structured process for verifying and recognizing the professional qualifications of nurses and other health care professionals who have been trained abroad (Act on Healthcare professionals 559/1994). The process though tedious and long, ensures that health care professionals meet Finnish standards of

healthcare, safety and quality. However, lack of a clear education model and recognition of foreign nursing qualifications leads to nurse deskilling which makes it difficult to practice as in the case of Filipino internationally educated nurses in Finland (Cubelo et al., 2023).

In Cananda, internationally educated nurses experienced deskilling and ambivalent skill recognition and it worsened the feeling of dissatisfaction more when registered nurses were licensed practical nurse (Salami et al. 2017), this has been experienced too recently in different parts of Finland. Will the Finnish universities of applied sciences provide various qualification training modules and legalization paths for persons who have completed a registered nurse's degree? Will they provide a long-lasting solution to nurses' recognition of foreign qualifications? The success of a pathway for the legalization of foreign nursing credentials will need a strong policy framework to be put in place to address practical and ethical dimensions of the process. Ensuring the ethical treatment of foreign-trained nurses throughout the recognition and integration process is essential for maintaining fairness and encourages nurse retention.

9.1.4 Promotion of workplace diversity and mentorship

A diverse workforce is more likely to foster an inclusive, supportive environment that values the unique backgrounds and experiences of all nurses, contributing to higher job satisfaction, team cohesiveness and reduced turnover. This ensures enhances patient care and promotes quality of care (James 2023). Holistically, the implementation of policies and practices that foster diversity and inclusion from equitable hiring and promotion practices to support migrant nurses ultimately leads to a more engaged and loyal nursing workforce.

On the other hand, mentorship has been established to have a great impact on nurse retention while promoting professional growth, reducing burnout, enhancing job satisfaction as well as fostering supportive work environment. Gayrama-Borines (2021) found that mentorship programs in emergency departments helped mentees to feel more supported and mentors more empowered. This significantly improved teamwork, intensified confidence levels, enhanced professionalism and boosted the morality of workers. Mentorship and workplace diversity increase elements of work engagement and satisfaction; establishing sustainability may arise as a challenge. In addition, Sustaining and expanding mentorship programs in workplaces can facilitate increased nursing job satisfaction and employee retention (Mijares, 2020) while promoting patient satisfaction (Zucker et al., 2006).

Nurse managers and organizations have the sole mandate to initiate mentorship programs that promote competence in cultural interaction, safety and cultural skills. Again, organizational acceptance and recognition of the competencies of immigrant nurses can aid in reducing deskilling practices and challenge the perception that foreign nurses are only motivated by opportunistic goals. Key strategies to support their integration and professional development including provision of cultural and language assistance, implementing tailored orientation programs and offering mentorship opportunities should be given priority (Kamau et al., 2022.)

9.1.5 Developing strategies to prevent discrimination and racism

Discrimination is defined by the Finnish Red Cross as; “any distinction, exclusion, restriction or preference based on race, colour, descent, or national or ethnic origin which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural or any other field of public life.”

Discrimination and racism have been in the limelight in Finland in the recent past. These can be due to the increase in the numbers of immigrants in the country openly voicing out their experiences or it could be due to an increase in the number of research that is being made around the topic. Discrimination in the health care field has gained the attention of the union of Nurses (Tehy), who conducted a survey amongst its foreign-born members. Regarding discrimination, the results revealed that 63% of their immigrant nurse respondents have face discrimination at their workplace. Of those respondents 62% faced discrimination from their colleagues and 35% from their managers. Racism had a direct negative effect on the physical and mental health of the victims (Stopforth et al. 2022)

It is therefore important for organization to hold antiracism training for their staff members, where everyone will be equipped with understanding what discrimination and racism is. Organizations should also be equipped with step-by-step plan on reporting dealing with racism. The Finnish Institute of Health and Welfare (THL) have a robust free antiracism training which should be used if the organization lacks funds for external training. (THL, 2024).

9.2 Conclusion

Discrimination is defined by the Finnish Red Cross as; “any distinction, exclusion, restriction or preference based on race, colour, descent, or national or ethnic origin which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural or any other field of public life.”

Discrimination and racism have been in the limelight in Finland in the recent past. These can be due to the increase in the numbers of immigrants in the country openly voicing out their experiences or it could be due to an increase in the number of research that is being made around the topic. Discrimination in the health care field has gained the attention of the union of Nurses (Tehy), who conducted a survey amongst its foreign-born members. Regarding discrimination, the results revealed that 63% of their immigrant nurse respondents have face discrimination at their workplace. Of those respondents 62% faced discrimination from their colleagues and 35% from their managers. Racism had a direct negative effect on the physical and mental health of the victims (Stopforth et al. 2022)

It is therefore important for organization to hold antiracism training for their staff members, where everyone will be equipped with understanding what discrimination and racism is. Organizations should also be equipped with step-by-step plan on reporting dealing with racism. The Finnish Institute of Health and Welfare (THL) have a robust free antiracism training which should be used if the organization lacks funds for external training. (THL, 2024).

Reference

Acharya, B. (2024). Culture and Language –Aware nursing in South Ostrobothnia– CareEP project. @SeAMK-verkkolehti. https://lehti.seamk.fi/verkkolehti/language-support-to-nursing-students-

through-the-project-culture-and-language-aware-nursing-in-south-ostrobothnia-project-and-its-initiatives/

Al Achkar, M., Dahal, A., Frogner B.K., Skillman, S.M. & Patterson, D.G. (2023). Integrating Immigrant Health Professionals into the U.S. Healthcare Workforce: Barriers and Solutions. J Immigr Minor Health 25(6), 1270-1278. doi: 10.1007/s10903-023-01472-7.

Caddy, A., Shaaban, B. & Stromer, D. (2018) Healthcare Employees' Retention Plan DOI:10.13140/RG.2.2.34545.76642

Calenda, D., Pitkänen, P. & Sippola, A. (2018). Integration of Foreign-Born Nurses in Finnish Social and Health Care Organizations: Evidences, Challenges and Responses. Journal of Immigrant & Refugee Studies 17(2), 152–167. https://doi.org/10.1080/15562948.2018.1428843

Cubelo, F., Langari, M., Jokiniemi, K. & Turunen H. (2023) Recognition of nursing qualification and credentialing pathway of Filipino nurses in Finland: A qualitative study. International Nursing Review published by John Wiley & Sons Ltd on behalf of the International Council of Nurses. https://doi.org/10.1111/inr.12901

de Vries N., Boone, A., Godderis, L., Bouman, J., Szemik, S., Matranga, D. & de Winter, P. (2023). The Race to Retain Healthcare Workers: A Systematic Review on Factors that Impact Retention of Nurses and Physicians in Hospitals. Inquiry. Jan-Dec; 60:469580231159318. Doi: 10.1177/00469580231159318.

Finnish National Agency for Education .(2024). Recognition of qualifications. Available 10.12.2024 https://www.oph.fi/en/services/recognition-qualifications

Finnish Institute of Health and Welfare (THL) .(2024). THL commits itself to Government's campaign against racism – racism can be eradicated only through concrete actions. Available 10.12.2024 https://thl.fi/en/-/thl-commits-itself-to-government-s-campaign-against-racism-racism-can-be-eradicated-only-through-concrete-actions

Gayrama-Borines, Z. (2022) Effectiveness of Mentorship Program in the Emergency Department. Journal for Nurses in Professional Development 37(2), 107–111 Doi: 10.1097/NND.0000000000000710

International Council of Nurses. (2021) The global nursing shortage and nurse retention. Available 15.12.2024 https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention.pdf

James, A. (2023) “Workplace Diversity and Inclusion in Nursing Management: Strategies for Creating Inclusive Healthcare Environments” Brio International Journal of Nursing Research. Available 15.12.2024 https://bijnr.in/wp-content/uploads/2024/03/3V4.pdf

Kamau, S., Koskenranta, M., Isakov, TM., Kuivila, H., Oikarainen, A., Tomietto, M. & Mikkonen, K. (2022) Culturally and linguistically diverse registered nurses' experiences of integration into nursing workforce - A qualitative descriptive study. Nurse Educ Today 121 (3),105700. doi: 10.1016/j.nedt.2022.105700.

Korpela, S. (2008). This is Finland. Finnish Health Care goes Multicultural. http://finland.fi/Public/default.aspx?contentid=160125&nodeid=41814&culture=en-US.

L 559/1994. Act on Healthcare professionals 28.6.1994/559 Available https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559

Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F. & Zhang, Y. (2020) Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. John Wiley & Sons Ltd. https://doi.org/10.1111/jan.14305

Mijares, A. & Radovich, P. (2020). Structured Mentorship and the Nursing Clinical Ladder. Clinical Nurse Specialist 34(6), 276-281. Doi: 10.1097/NUR.0000000000000558

Ministry of Economic Affairs and Employment. (2022). Occupational Barometer. Available 11.12.2024 https://tem.fi/en/-/occupational-barometer-increase-in-labour-shortages-has-slowed-down-but-health-and-social-services-continue-to-ac-count-for-top-shortage-occupations

Nurmeksela, A., Mikkonen, S., Kinnunen, J. et al. (2021). Relationships between nurse managers’ work activities, nurses’ job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: a correlational study. BMC Health Serv Res 21, 296 https://doi.org/10.1186/s12913-021-06288-5

Pressley, C., Newton, D, Garside, J., Simkhada, P., Simkhada, B. (2022) Global migration and factors that support acculturation and retention of international nurses: A systematic review, International Journal of Nursing Studies Advances 4, 10083 https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2022.100083.

Salami. B., Meherali, S. & Covell, C.L. (2017) Downward occupational mobility of baccalaureate-prepared, internationally educated nurses to licensed practical nurses. International Council of Nurses 65(2):173-181 https://doi.org/10.1111/inr.12400

Sihvola, S., Nurmeksela, A., Mikkonen, S. et al. (2023). Resilience, job satisfaction, intentions to leave nursing and quality of care among nurses during the COVID-19 pandemic – a questionnaire study. BMC Health Serv Res 23, 632 https://doi.org/10.1186/s12913-023-09648-5

Stopforth, S., Kapadia, D., Nazroo, J., & Bécares, L. (2022). The enduring effects of racism on health: Understanding direct and indirect effects over time. SMM population health Aug 28;19:101217 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9450139/

Tehy (2023). Tehy selvitti: Sote-alalla ei ole valmistauduttu riittävän hyvin ulkomaalaistaustaisten hoitajien vastaanottamiseen. https://www.tehy.fi/fi/tiedote/tehy-selvitti-sote-alalla-ei-ole-valmistauduttu-riittavan-hyvin-ulkomaalaistaustaisten-hoitajien-vastaanottamiseen

Tevameri, T. (2021). Katsaus sote-alan työvoimaan Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. TEM toimialaraportit 2012:2. Työ- ja elinkeinoministeriö. Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto: Helsinki http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7

Wu, F., Lao, Y., Feng, Y., Zhu, J., Zhang, Y. & Li, L. (2024) Worldwide prevalence and associated factors of nursing staff turnover: A systematic review and meta-analysis. Nursing Open published by John Wiley & Sons Ltd. 11:e2097 https://doi.org/10.1002/nop2.2097

Yle News. (2021). Nursing schools struggle to attract applicants, thousands of spots unfilled https://yle.fi/a/3-12265281

Zucker B., Goss C., Williams D., Bloodworth L., Lynn M., Denker, A. & Gibbs J.D. (2006) Nursing Retention in the Era of a Nursing Shortage: Norton Navigators. Journal for Nurses in Staff Development (JNSD) 22(6), 302-306

Tekijät

Elina Kiviaho
bioanalyytikko YAMK
projektipäällikkö
Kajaanin ammattikorkeakoulu

Terhi Kukkonen
sairaanhoitaja YAMK
projektipäällikkö
Kajaanin ammattikorkeakoulu

Pertti Kyllönen
sairaanhoitaja YAMK
kansainvälisen rekrytoinnin hankepäällikkö
Kainuun hyvinvointialue

Amos Mulu
sh YAMK, TtM
projektipäällikkö, hoitotyön lehtori
Satakunnan ammattikorkeakoulu

Mari Möttönen
FM
Team Finland kasvu- ja kansainvälistymiskoordinaattori
Kainuun ELY-keskus

Karimi Ngui
sh YAMK
hoitotyön lehtori
Kajaanin ammattikorkeakoulu

Kimmo Nikkanen
projektipäällikkö Soka-hanke (31.7.2024 asti)
Kajaanin ammattikorkeakoulu

Karoliina Oikarinen
tradenomi AMK
maahanmuuttoasiantuntija
Kainuun ELY-keskus

Gitta Palomäki
sairaanhoitaja YAMK, TtM
projektipäällikkö, asiantuntija (tki) ja opettaja
Kajaanin ammattikorkeakoulu

Petra Pitkänen
sairaanhoitaja AMK, TtK
kansainvälisen rekrytoinnin koordinaattori
Kainuun hyvinvointialue

Matti Sarén
FT, eMBA
rehtori, toimitusjohtaja
Kajaanin ammattikorkeakoulu

Réka Tolonen
tradenomi AMK
Kansainvälisen rekrytoinnin koordinaattori
Kajaanin kaupunki

Kaisa Törmälä
restonomi AMK
Asettautumispalveluiden koordinaattori
Kajaanin kaupunki