

Terveydenhuoltoalan maahanmuuttajat työelämässä

Sari Koivuniemi
Kansainvälisten asioiden päällikkö
Tehy



Maahanmuuttaja työelämään Suomessa

- ❖ Tilastoja
- ❖ Eettinen rekrytointi – pelisäännöt
- ❖ Tehyn maahanmuuttajaselvitys



Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla

- Suomessa asui 244 499 ulkomaan kansalaista vuoden 2016 lopussa (Tilastokeskus)
- Ulkomaalaistaustaiset muodostivat noin kuusi prosenttia (144000) kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä vuonna 2014. (Tilastokeskus)
- Maahanmuuttajien osallistuminen työelämään on hieman alhaisempaa kuin kantaväestöllä.
- Maahanmuuttajataustaisten miesten työllisyys on lähellä suomalaistaustaisten miesten tasoa, sen sijaan naisten työllisyys on 17 % matalampi kuin suomalaistaustaisilla naisilla (UTH tutkimus, 2016)

Maahanmuuttajat sote-alalla

- Sote –alalla 386 364 henkilöä vuonna 2013
- 73 % työskenteli julkisella sektorilla, yrityksissä yli 17 prosenttia ja järjestöissä 10 prosenttia. Sosiaalipalveluissa 1/3 työskenteli yksityisellä sektorilla.
- 29,3 % Suomen työllisistä naisista sote-alalla. Miehistä 4,1 %.
- Naisten osuus alalla 88 %
- Suomessa ammatinharjoittamisoikeuden omaavista terveydenhuollon ammattilaisista ulkomailla 7400 (työikäiset) (2014)

Maahanmuuttajat sote-alalla

- Ulkomaalaistaustaisia vähän suhteessa alan koko henkilöstöön.
- THL tilastot: vuoden 2012 lopussa työskenteli terveys- ja sosiaalipalveluissa syntyperältään muita kuin suomalaisia noin 16 204 (4,2%), joista ulkomaiden kansalaisia oli 7 324 (<2%). Määrät ovat kasvaneet 2000-luvulla. Terveyspalveluissa 6993 henkeä ja sosiaalipalveluissa 9211 henkeä.
- Ammatissa toimivia syntyperältään muita kuin suomalaisia oli sairaanhoitajina, terveydenhoitajina ja kättilöinä vuonna 2012 yht. 2 637 (3%), joista ulkomaiden kansalaisia oli 1128 henkilöä (1%).
- Alan koulutuksen saaneista maahanmuuttajataustaisista työttömänä 9,7 % tai poissa työelämästä 10,8 % (Suomessa syntyneet 3,3 % ja 3,8 %) vuonna 2013

Taulukko 1. Sairaanhoidajan, terveydenhoitajan tai kätilön koulutus - ulkomaan kansalaiset - sijoittuminen sosiaali- ja terveydenhuollon eri ammatteihin lähtömaan mukaan 2012 (Ailasmaa 2015).

| Ammatti | Ruot- si | Viro | Venä- jä | Muu EU | Muu Eu- roop- pa | Aa- sia | Afrik- ka | Ame- rikka | Muu | Yht. % (n) |
|---|-------------|------------|-------------|------------|---------------------------|------------|--------------|---------------|------------|------------------|
| Sairaanhoi- taja, ter- veyden- hoitaja tai kätilö | 82,7 | 81,0 | 50,0 | 78,5 | 54,5 | 74,0 | 79,2 | 65,0 | 50,0 | 76,2 (860) |
| Lähihoitaja | 4,9 | 12,0 | 22,1 | 7,0 | 15,2 | 10,0 | 11,9 | 10,0 | 12,5 | 11,4 (129) |
| Sairaala- tai laitosapu- lainen | | 1,0 | 5,8 | | 3,0 | 3,0 | 0,6 | | | 1,3 (15) |
| Erityis- asiantuntija (taso 3) | 1,2 | 1,2 | | 3,8 | 9,1 | 3,0 | | 5,0 | 12,5 | 1,9 (21) |
| Muut työn- tekijät (taso 9) | 3,7 | 2,1 | 20,9 | 3,8 | 12,1 | 6,0 | 5,7 | 10,0 | 12,5 | 5,2 (59) |
| Kaikki muut ammatit | 7,4 | 2,7 | 1,2 | 7,0 | 6,1 | 4,0 | 2,5 | 10,0 | 12,5 | 3,9 (44) |
| <i>Yhteensä %</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> |
| Lukumäärä yht. | 81 | 483 | 86 | 158 | 33 | 100 | 159 | 20 | 8 | 1128 |

Taulukko 2. Ulkomaan kansalaisten sijoittuminen sosiaali- ja terveystalouteen sairaanhoitopiireittäin vuonna 2012 (Suomen virallinen tilasto 2015c).

| Ulkomaan kansalaiset | %-osuus henkilöstöstä | Lukumäärä | % | Ruotsi | Viro | Venäjä | Muut yhteensä |
|---|-----------------------|-----------|-----|--------|------|--------|---------------|
| Koko maa | 1,9 | 7 324 | 100 | 8,0 | 31,5 | 12,7 | 47,8 |
| Helsingin ja Uudenmaan shp ^a | 3,9 | 4 108 | 100 | 4,7 | 38,1 | 10,1 | 47,2 |
| Varsinais-Suomen shp | 1,6 | 550 | 100 | 7,3 | 27,6 | 11,1 | 54,0 |
| Satakunnan shp | 0,6 | 102 | 100 | 2,0 | 28,4 | 14,7 | 54,9 |
| Kanta-Hämeen shp | 1,0 | 112 | 100 | 2,7 | 37,5 | 18,8 | 41,1 |
| Pirkanmaan shp | 1,1 | 365 | 100 | 3,0 | 27,7 | 11,0 | 58,4 |
| Päijät-Hämeen shp | 1,3 | 188 | 100 | 4,3 | 38,8 | 16,0 | 41,0 |
| Kymenlaakson shp | 1,7 | 204 | 100 | 2,0 | 29,4 | 30,4 | 38,2 |
| Etelä-Karjalan shp | 1,4 | 113 | 100 | 2,7 | 23,0 | 38,9 | 35,4 |
| Etelä-Savon shp | 0,8 | 67 | 100 | 6,0 | 26,9 | 28,4 | 38,8 |
| Itä-Savon shp | 0,9 | 31 | 100 | 6,5 | 22,6 | 51,6 | 19,4 |
| Pohjois-Karjalan shp | 0,7 | 88 | 100 | 4,5 | 20,5 | 47,7 | 27,3 |
| Pohjois-Savon shp | 0,7 | 144 | 100 | 3,5 | 31,9 | 15,3 | 49,3 |
| Keski-Suomen shp | 0,8 | 152 | 100 | 7,9 | 24,3 | 22,4 | 45,4 |
| Etelä-Pohjanmaan shp | 0,6 | 91 | 100 | 4,4 | 34,1 | 16,5 | 45,1 |
| Vaasan shp | 2,9 | 404 | 100 | 22,8 | 9,7 | 6,7 | 60,9 |
| Keski-Pohjanmaan shp | 1,3 | 71 | 100 | 14,1 | 15,5 | 15,5 | 54,9 |
| Pohjois-Pohjanmaan shp | 0,5 | 160 | 100 | 15,6 | 15,6 | 14,4 | 54,4 |
| Kainuun shp | 0,7 | 36 | 100 | 5,6 | 27,8 | 33,3 | 33,3 |
| Länsi-Pohjan shp | 1,1 | 45 | 100 | 20,0 | 17,8 | 20,0 | 42,2 |
| Lapin shp | 0,7 | 64 | 100 | 20,3 | 7,8 | 17,2 | 54,7 |
| Ahvenanmaan maakunta | 8,4 | 229 | 100 | 62,4 | 1,7 | 0,0 | 35,8 |

^a Sairaanhoidtopiiri

Lähtökohtia kansainväliseen rekrytointiin

- Työvoiman rekrytoinnissa on ensisijaisesti kiinnitettävä huomiota koulutetun työvoiman pitämiseksi sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja saamiseksi takaisin alalle.
- Toiseksi on kiinnitettävä huomiota maassa jo olevaan ulkomaiseen työvoimaan ja tuettava maassa jo olevien ulkomaalaisten kouluttautumista ja työllistymistä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle.
- Kolmanneksi on tuettava ulkomailla asuvien suomalaisten terveydenhuoltoalan ammattilaisten paluumuuttoa Suomeen mm. tarjoamalla sopivaa alalle paluuta helpottavaa koulutusta.
- Jos ulkomailta rekrytoidaan, sen tulee tapahtua eettisin periaattein; ei rekrytoida maista, joilla on itsellään pulaa terveydenhuoltohenkilöstöstä → Suomen ei tule ratkaista omaa työvoimapulaansa kehittyvien maiden kustannuksella.

Kv-rekrytoinnin pelisäännöt

- Kansainvälisen rekrytoinnin periaatteena ei voi olla kaksien työmarkkinoiden luominen; maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä tulee olla samat oikeudet ja velvollisuudet kuin kantaväestöllä.
- Työnantajan on noudatettava kaikkien työntekijöiden työsuhteissa työlainsäädäntöä ja alalla sovellettavaa työehtosopimusta.
- Rekrytoinnin tulee olla eettistä !
- Esimerkki eettisestä rekrytoinnista: ulkomailta rekrytoidaan ammattilaisia niihin tehtäviin, joihin he ovat saaneet koulutuksen ja pätevyyden. Sairaanhoitajia tulee siis rekrytoida sairaanhoitajiksi, ei lähihoitajiksi tai hoiva-avustajiksi.
- CASE filippiiniläiset sairaanhoitajat hoiva-avustajiksi (Tehy-lehti 4/2017)

Eettisen rekrytoinnin ohjeet

- Tehyn eettisen rekrytoinnin ohjeet
- EU:n sairaalasektorin työmarkkinaosapuolet (EPSU ja HOSPEEM) (Tehy EPSUn jäsen, KT Hospeemin jäsen) vuonna 2008
- Suomen Julkisen alan ammattiliittojen EU-yhdistys FIPSU
- WHO:n eettisen rekrytoinnin ohjeet

http://www.who.int/hrh/migration/code/WHO_global_code_of_practice_EN.pdf

- Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL ulkomaalaisten rekrytoinnin pelisäännöt joulukuu 2009

Yhteenveto - Eettinen rekrytointi

- Suomen ei tule siirtää omaa työvoimapulaansa kehitysmaiden kannettavaksi
- Suomen ei tule rekrytoida maista joilla itsellään pulaa terveydenhoitohenkilöstöstä
- Ei luoda kaksia työmarkkinoita polkemalla maahanmuuttajien työehtoja
- Rekrytoinnissa on tunnettava sote-alan erityispiirteet ja hyväksyttävä eettisen rekrytoinnin periaatteet
- Rekrytointiin liittyvät välitysmaksut eivät hyväksyttäviä
- **Riittävä resursointi työehtojen noudattamisen valvontaan**
(→ saatavuusharkinnan poistaminen ?)

Tehyn maahanmuuttajaselvitys

- Tehyn maahanmuuttajaselvitykset 2005 ja 2012
- Maahanmuuttajien määrän kasvu sote-alalla
- Keskustelu sote-alan työvoimapulasta
- Rekrytointiyritysten aktiivisuus
- Rekrytointihankkeiden määrän kasvu
- Eettisen rekrytoinnin nousu keskusteluun
- Lainsäädäntömuutokset kuten ammattipätevyysdirektiivi

Työyhteisöt - kielitaito

- 28 % (n=14) ei järjestänyt kielikoulutusta, 50 % järjesti (n=25)
- Työajalla kielikoulutusta oli järjestetty 47 % (n=17)
- Kielitaitoon liittyviä haasteita:
- ”Kirjoitustaito on suurin ongelma. Mikäli huonosti suomea puhuvia/kirjoittavia on liian monta, niin se työllistää liikaa suomalaisia työntekijöitä, koska kaikki kirjalliset tehtävät jäävät heille.” → Ammattihenkilön oikeusturvakysymys
- ”Kielitaidon vajeet saattavat viivästyttää hoitoa tai jopa vaarantaa potilasturvallisuutta”
- Asiakaspalvelutilanteet, puhelinpalvelu, puhekieli ja murteet, iäkkäiden ja muistisairaiden hoito, kirjalliset työt (esim. hoitosuunnitelmat), työn nopeus (esim. päivystys)

Kielitaito

- Huono kielitaito voi olla yksi työyhteisössä syrjimisen peruste. Työyhteisössä työtehtäviä ei uskota niille, joilla on riittämätön kielitaito. Tämä johtaa maahanmuuttajien turhautumiseen ja vaikuttaa työssä jaksamiseen työn kuormittuessa kielitaitoisille.
- Huono suomenkielentaito ei saa johtaa siihen, että omien työtehtävien ohella joudutaan toimimaan tulkkeina tai kirjaajina.
- Perehdytyksen, täydennyskoulutuksen ja opetuksen tulee Suomessa tapahtua suomeksi tai ruotsiksi mikäli halutaan maahanmuuttajien työllistyvän Suomessa ja sitoutuvan Suomen työmarkkinoihin.

Kielitaito – kv-rekrytointi

- Rekrytointitilanteessa jo lähtömaassa on maahanmuuttajille annettava oikeaa tietoa tarjottavasta työpaikasta ja työtehtävistä, palkkauksesta jne.
- Kielenopetuksen aloitus jo lähtömaassa
- Työntekijällä on oltava selkeä käsitys kustannustenjaosta; mikä kuuluu rekrytoivalle yritykselle, mikä työnantajalle ja mikä työntekijälle.
- Työnvälitykseen liittyvien palkkioiden periminen rekrytoitavilta henkilöiltä on kielletty. Sääntöä ei saa kiertää perimällä rekrytoitavilta työntekijöiltä erilaisia kieltenopetukseen, kotouttamiseen tai asumiseen liittyviä maksuja.

Yhteenveto - Kielitaito

- Työntekijällä oltava lain mukaan riittävä kielitaito
- Osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen, pätevyisyysprosessi
- Kielitaitovaatimus myös EU-maista tuleville
- Työnantajan on huolehdittava riittävästä kielitaidosta
- Riittävä kielitaito on arvioitava tehtäväkohtaisesti = ammattitehtävien hoidon kannalta välttämätön kielitaito
- Työntekijän oikeusturva: kirjaamista ei voi siirtää huonon kielitaidon vuoksi muille
- Opetus ja perehdytys tapahduttava suomeksi ja/tai ruotsiksi
- Maahanmuuttajan kielitaidon hyödyntäminen työyhteisössä

Työyhteisöt - perehdyttäminen

- Monikulttuurisuuden mainitseminen työpaikan henkilöstösuunnitelmassa (vain kolmasosalla)
- Erityistä perehdytystä maahanmuuttajille
26 % kyllä, 53 % ei
- Erilaisia tukihenkilöohjelmia: mentori, tukihenkilö, kummi

Työyhteisöt - monikulttuurisuuskoulutus

- Onko koulutusta, joka on suunnattu erityisesti maahanmuuttajataustaisille työntekijöille (n=15)
- Koulutusta henkilöstölle maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kanssa työskentelyyn (n=11)
- Koulutusta henkilöstölle maahanmuuttajataustaisten potilaiden kanssa työskentelyyn (n=13)
- Koulutusta työyhteisöille monikulttuurisuuden kohtaamisesta (n=16)
- Työturvallisuuskoulutusta (n=2)

Onko olemassa seikkoja, jotka saattavat hankaloittaa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja muiden työntekijöiden työskentelyä? (kyllä 78%)

- ”Kielitaidon puute vaikeuttaa kaikkea työskentelyä, vaikka sinänsä itse hoitotyö sujuisikin. Kirjalliset työt ja suunnitelmat jäävät helposti suomenkielisten harteille.”
- ”Maahanmuuttajavastaisuus on olemassa ja se on ikävä piirre. Sitä tulee hallita johtamisella, koulutuksella ja muilla tukitoimilla. ”
- ”Erilaiset kulttuurista nousevat asiat kuten esim. miehen ja naisen erilaiset roolit, aikakäsitys, suhde esimieheen jne.”
- ”Kieliongelmat. Tavat ja kulttuuri, mikä voi olla myös rikkaus.”

Onko olemassa seikkoja, jotka saattavat hankaloittaa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja potilaiden kohtaamista? (kyllä 89%)

- ”Kielitaito. Varsinkin vanhukset saattavat puhua epäselvästi ja/tai murteella, huonosti suomea ymmärtävä hoitaja ei silloin ymmärrä mitä potilas tarvitsee.”
- ”Työtoveri joutuu toimimaan välillä tulkkina ja potilaat ovat epäluuloisia ammattitaidosta.”
- ”Kielelliset erot voivat ajoittain aiheuttaa hankaluutta. Kulttuurierot vaikuttavat joskus työskentelymalleihin, mutta usein positiivisella tavalla.”
- ”Huono kielitaito. Eri maissa on erilaisia tapoja toimia. Vanhukset vierastavat ulkomaalaisia, varsinkin Venäjältä tulleita hoitajia.”

Työyhteisöt - syrjintä

- Esimiehistä 17 prosenttia tiesi syrjintätapauksista
- ”Esimiehen taholta on epäilty ammattitaitoa ja arvioitu kielitaitoa erittäin puutteelliseksi.”
- ”Muun henkilökunnan taholta, mm. siten että kaikki ”ikävät” työt pyritään teettämään maahanmuuttajilla. On ilmennyt myös ikävää takanapäin puhumista ja nimittelyä.”

Maahanmuuttajat - syrjintäkokemukset

- Kyllä 26 %, Ei 64 %, EOS 10%
- ”Pari työtoveria eivät tervehdi, kävelevät ohi kun olisin näkymätön. Mun apu työtehtävissä luonnollisesti kelpaa mainiosti, mutta ei kiitoksia.”
- ”Ennakkoluulot, tarkkaillaan melkein jokainen liike, ei sanota asiaa suoraan vain juorutaan selän takana, jos jotain sattuu epäillään että syyllinen varmasti on tämä ulkomaalainen, ei arvosteta ammattitaitoa, kohdellaan kun ilma.”
- ”Kaikki suomalaiset eivät vaan hyväksy eri kulttuureista tulleita.”

Työyhteisö – tasa-arvo

- Kyllä 64 %, Ei 9 %, EOS 27 %
- ”En saa tietoa tulevista työtä koskevista suunnitelmista ja/ tai muutoksista. Minun ehdotukset ovat hyvät kun sen sanoo ääneen syntyperäinen suomalainen.”
- ”Yksi maahanmuuttaja työpaikallani puhuu niin huonoa suomea, että se vaikuttaa hänen työnsä laatuun ja samalla työtovereiden kohteluun. Häntä pitäisi kehottaa käymään Suomen kielen kurssilla, muttei kukaan uskalla sanoa sitä, koska se olisi syrjintä, eikö?”

Maahanmuuttajat – tutkintojen tunnustaminen

- 42 % (n=52) tutkintoa ei hyväksytty ongelmitta
- ”Pystyin työskentelemään vain perus/lähihoitajana.”
- ”Kuusi vuotta olen yrittänyt selvittää, miten saisin pätevyyden Suomesta...”
- 45 % (n=66) vastasi joutuneensa täydentämään tutkintoaan Suomeen saavuttuaan
- Tutkintoja on täydennetty erilaisin pätevöitymis- ja täydennyskoulutuksin, osa joutunut suorittamana alusta lähtien koko tutkinnon uudestaan.
- Kokonaan alusta lähtien pääsykokeen kautta.

Maahanmuuttajat - työsuhdeasiat

- 72 % palkkataso sama kuin suomalaisilla
- 88 % työsuhteen ehdot samat kuin suomalaisilla
- Yhteydenottoja Tehyyn kirvoittivat mm. seuraavat asiat: työsuhteen jatkuminen, työaikaan liittyvät asiat, irtisanominen, äitiyslomaan liittyvät asiat, työttömyyskassan jäsenyys, työttömyyspäivärahat ja vuosiloma-asiat.
- Vastaajista 8 % oli osallistunut Tehyn ammattiosaston toimintaan, 82 % ei ollut osallistunut ja 10 % ei tiennyt oliko osallistunut

Maahanmuuttajien kokemuksia

- Tutkintojen tunnustamisessa vaikeuksia koska Suomessa ei tunneta kaikkia tutkintoja, opintokokonaisuuksia ja erikoistumista
- Tiedon ja neuvonnan puutetta, turhautumista
- Haluttaisiin kokoaikaista ja vakituista työtä
- Toivovat että heidän ammattitaitoaan arvostetaan
- Maahanmuuttajat haluavat tulla kohdelluksi tasa-arvoisesti
- Tarvitsevat mentoria ja kielen opetusta
- Toivovat että heidän kulttuuritaustansa ja kielitaitonsa koettaisiin työyhteisöä rikastuttavana asiana

Työyhteisön monikulttuurisuusvalmiudet

- Työnantajan vastuulla koko työyhteisön valmentaminen monikulttuurisuuteen
- Työyhteisöjen monimuotoisuuden johtaminen osaksi johtamiskoulutusta
- Maahanmuuttajien perehdyttämiseen panostettava
- Maahanmuuttaja nähtävä työyhteisössä resurssina
- Ammattihenkilön osaamisen mitätöinnissä, työpaikkakiusaamisessa ja syrjinnässä nollatoleranssi
- Työyhteisöjen monikulttuurisuusvalmiuksia vahvistettava
- Tavoitteena monimuotoinen ja monikulttuurinen työyhteisö

Lopuksi

- Ammattijärjestöt eivät vastusta maahanmuuttoa!
- Maahanmuuton tulee tapahtua eettisesti niin että se ei tuo haittaa lähtömaalle, mutta hyödyttää liikkuvaa työntekijää, työnantajaa ja potilasta
- Potilasturvallisuus ei saa vaarantua
- Tutkintojen tunnustaminen ja osaamisen tunnistaminen
- Kielitaito !!
- Työntekijöiden työssä jaksamisesta ja työturvallisuudesta tulee huolehtia
- Maahanmuuttajien järjestäytyminen haaste!
- Työyhteisöjen monikulttuurisuus haaste!

- ”Itse asiassa olen hyvin kiitollinen Suomelle ja suomalaisille! Olen onnellinen joka aamu herätessä, että pääsen tekemään työtä, josta pidän eniten, minulla on lämmin koti, minulla on perhe-elämä, minä pystyn ostamaan ruokaa, ja minun poika on tyytyväinen kouluun. Työelämästä vain niin paljon vielä, että toivon, että minut hyväksyttäisiin joskus vakituiseen toimeen, riippumatta siitä, että en ole suomalainen. Kotimaasta muuttaminen ei ole helppoa, mutta jos on miellyttävä työpaikka ja lämminsydämiset työkaverit, itse halukas tekemään haasteellista työtä, perhe tukena ja mukana, saa riittävästi kielikoulutusta ja perehdytystä kyllä se siitä onnistuu hyvin.”

Kiitos!
sari.koivuniemi@tehy.fi

