



JHL-SOTE, MITEN RATKAISTA HENKILÖSTÖPULAA?

SOTE-KYSELYN ANALYYSI 8: MITEN MAAHANMUUTTAJIEN TULOJA SOTE-ALALLE VOISI LISÄTÄ? MITÄ ESTEITÄ SIIHEN ON?

Ammattiliitto JHL teki alkuvuonna 2024 sosiaali- ja terveysaloilla ja niiden tukipalveluissa työskenteleville jäsenilleen kattavan kyselyn, jossa tiedusteltiin alan ammattilaisten näkemyksiä soten henkilöstöpulan selättämiseksi.

Innolinkin toteuttamaan kyselyyn saatiin vastauksia lähes 3600 jäseneltä. Avoimia vastauksia kysely tuotti yli 31 000. Kysely on osa vuosien 2023–2027 JHL:n sote-alojen kärkihanketta.

Tässä koonnissa käsitellään avointa kysymystä: **Miten maahanmuuttajien tuloa sote-alalle voisi lisätä? Mitä esteitä siihen on?** Saimme siihen yhteensä 2 982 avointa vastausta.

Pääsanoma

Selvityksen mukaan maahanmuuttajien onnistunut työllistyminen sote-aloille edellyttää riittävän kielitaidon hallintaa ja kulttuurillista sopeutumista. Näiden toteutumiseksi tarvitaan huolellista ja suunnitelmallista perehdyttämistä sekä rakenteellista tukea. Myös työyhteisöiden asenteisiin tarvitaan muutosta.

Suurimpana haasteena vastaajien mukaan on riittävä suomen tai ruotsin kielen hallinta. Lisäämällä suomen tai ruotsin kielen osaamista vahvistetaan työntekijöiden jaksamista ja turvallista työskentelyä. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat arvokas kielellinen lisä työyhteisöön, jolloin heidän osaamistaan voidaan erityisesti hyödyntää samankielisten asiakkaiden kanssa.

Suomalaisen työkulttuurin ymmärtäminen on vastaajien mielestä tärkeää työyhteisöjen toiminnan sujuvuuden kannalta. Myös suomalaisen kulttuurin ymmärrys lisää sopeutumista suomalaisiin tapoihin. Kotouttaminen ja perehdyttäminen ovat vastaajien mielestä näissä avainasemassa. Perehdyttämiseen tulee varata riittävästi aikaa ja henkilöresursseja.

Myös työyhteisöt tarvitsevat perehdyttämistä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kulttuuriin ja taustoihin. Tällä vähennetään työpaikkojen ennakoluuloja, asenteita ja rasismia maahanmuuttajataustaisia työkavereita kohtaan. Näitä asenteita oli nähtävissä myös osassa tämän kyselyn vastauksissa.

Työyhteisöjen suvaitsevaisuutta ja kulttuurista osaamista tulisi vahvistaa, jotta maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokevat olonsa tervetulleiksi. Monimuotoisuuskoulutuksen ja avoimen keskustelun lisääminen työyhteisöissä vähentää vastaajien mukaan ennakoluuloja ja negatiivisia asenteita.





Rakenteellisissa haasteissa huomio tulisi kiinnittää hallinnollisiin esteisiin, koulutuksen ja pätevyyden tunnistamiseen, kielitaitovaatimuksiin, alan työoloihin ja palkkaukseen sekä tietoisuuden lisäämiseen sote-alan työllisyys- ja koulutusmahdollisuuksista.

Jäsenistön vastauksissa esiintuomat maahanmuuttajataustaisten sote-alalla työskentelyyn liittyvät keskeisimmät haasteet

Heikko suomen kielen tai ruotsin kielen taito

- Heikko kielitaito estää tehokkaan perehdytyksen ja vuorovaikutuksen työkavereiden ja asiakkaiden kanssa.
- Heikko suomen kielen taito voi aiheuttaa väärinymmärryksiä ja potilasturvallisuuden vaarantamista sekä kuormitusta työntekijöille.

Kulttuurierot

- Suomalaisten tapojen ja kulttuurin tunteminen edesauttaa työskentelyä sote-alan asiakkaiden kanssa.
- Suomalaisen työkulttuurin tunteminen mahdollistaa paremman sopeutumisen työyhteisöön.

Rakenteelliset haasteet

- Koulutus ja pätevyys: Ulkomaisten tutkintojen kelpoisuus ja niiden hyväksymiseen liittyvä hitaus ja byrokratia vaikeuttavat alalle tuloa. Kielitaitovaatimuksia koulutuksissa tulisi tarkastella.
- Hallinnolliset esteet: Maahanmuuttoon liittyvät prosessit ovat hitaita.
- Työolot ja palkka: Alan työolot ja palkkaus pitää saada kuntoon, jotta lisätään sote-alan houkuttelevuutta.
- Tietoisuuden lisääminen: Sote-alan laajasta ja monipuolisista työllisyys- ja koulutusmahdollisuuksista ei ole riittävästi tietoa.

Jäsenistön vastauksissa esiintuomat keskeisimmät ratkaisut maahanmuuttajataustaisten sote-alalla työskentelyyn liittyviin haasteisiin

1. Työelämälähtöisen kielikoulutuksen lisääminen

- Kielen opiskelun tulisi olla ammattisanastoon painottuvaa ja sidottu sote-alan käytäntöihin. Kielikoulutus voidaan integroida osaksi oppisopimuskoulutusta ja työharjoittelua.





2. Perekdyttäminen työkuultuuriin ja ammatillisiin käytäntöihin

- Perekdyttämisessä tulee huomioida maahanmuuttajien lähtökohdat ja oppimistarpeet. Perekdyttämisen tulee olla suunnitelmallista ja siihen tarvitaan aikaa ja resursseja.
- Perekdyttämisessä voidaan hyödyntää mentorointia ja parityöskentelyä. Myös tiimityöskentely tukee perekdyttämistä.

3. Työyhteisöjen suvaitsevaisuuden ja kuultuurisen osaamisen vahvistaminen

- Monimuotoisuuskoulutuksen, kuultuurisen mentoroinnin ja yhteisen keskustelun avulla voidaan vähentää ennakkoluuloja ja rasismia.
- Monikuultuuriset tiimit ja parityöskentely lisäävät vuorovaikutusta ja ymmärrystä arjessa.

4. Hallinnollisten esteiden purkaminen

- Koulutus ja osaaminen: aiemman osaamisen ja koulutuksen tunnustaminen, koulutusten räätälöinti, oppisopimuskoulutus, lisäkoulutuksen tarjoaminen.
- Kielitaitovaatimukset: eri tehtäviin eritasoiset kielitaitovaatimukset, englannin hyväksyminen työkieliksi.
- Hallinnolliset esteet: prosessien nopeuttaminen, perheen yhdistämisen helpottaminen, kohtuuhintaisten asuntojen tarjoaminen.
- Työolot ja palkkaus: työolojen ja palkkauksen parantaminen lisää alan houkuttelevuutta.
- Tiedon lisääminen: sote-alan työllisyys- ja koulutusmahdollisuuksista kertominen laaja-alaisesti eri kanavien kautta.

JHL:n asiantuntijoiden kokoamia lisäratkaisuehdotuksia

5. KV-rekrytoinnin hoitaminen kuntoon

- Varmistetaan, että kansainväliset rekrytointiprosessit ovat selkeitä ja eettisesti kestäviä. Hankkeiden sijaan luodaan pysyvät rahoitusmallit rekrytoinnille. Rekrytointiyritykset rekisteröidään ja niiden toimintaa valvotaan.
- Ulkomailta rekrytoitun työntekijän täydennys- ja kielikoulutukseen laaditaan selvät valtakunnalliset ohjeistukset, siten että työntekijä tietää mihin työhön ja millä ehdoilla on tulossa työhön ja niin, että kielitaito on riittävä asiakas- ja potilasturvallisuuden kannalta.

6. Psykososiaalisten riskien direktiivi voimaan

- Sote-ala koetaan henkisesti ja eettisesti kuormittavaksi, myös muualla kuin Suomessa. Sen vuoksi EU:ssa tulee saattaa voimaan psykososiaalisten riskien direktiivi. Suomen tulee tukea tätä tavoitetta.





Jäsenistön näkemyksiä kuvaavia sitaatteja

"Maahanmuuttajat ovat erittäin hyvä ja potentiaalinen työvoima sote-alalle. Kielitaito on ehkä suurin este, mutta siihen voidaan panostaa kielikurssilla ym. opetuksella. Mutta myös asiakaskunnassa on maahanmuuttajia jolloin työntekijän kielitaito on arvokas."

"Riittävällä kotouttamisella, koulutuksella. On tärkeää että maahanmuuttaja taustaiset ymmärtävät ja hyväksyvät asiakkaiden sekä työkavereiden erilaiset taustat ja kulttuurit. Tärkeää on opettaa miten työelämässä toimitaan lisäksi ehdottoman tärkeää on myös kotimaisten kielten vahva osaaminen."

"Kielitaito. Myös riittävä perehdytys. Työparityöskentely alkuun. Avoin kertominen mitä työ pitää sisällään myös toimintaperiaatteet. Tiimityöskentelyyn panostaminen"

"Riittävän hyvä suomenkielen taito, eli riittävä opetus siihen. Koulutuksen tulee olla heille myös kannustava ja alalle sopiva. Riittävää perehdytystä sekä kantaväestön ennakoluulojen kaataminen. Olisi tärkeää käydä siinä työyhteisössä, minne maahanmuuttaja menee, läpi maahanmuuttajan maan kulttuuria. Näin ymmärtää häntä paremmin ja varmasti maahanmuuttajallekin on helpompaa tulla mukaan yhteisöön, kun yhteisöllä on jotain tajua hänen kulttuuristaan. Heille olisi hyvä tarjota ainakin alkuun joku tuki, jos heille tulee kentällä ongelmia eivätkä he ymmärrä, mitä heille sanotaan."

"Isona esteenä rasismi, jonka olemassaolo usein naiivisti ja julmasti kielletään. Tarvitaan aktiivista antirasistista työtä, jotta kaikilla on tervetullut olo."

"Maahanmuuttajien suomenkielen taitoa voisi opettaa enemmän, että heillä olisi paremmin mahdollisuuksia sopeutua työpaikalle, kun he osaisivat jo suomenkieltä ja ymmärtäisivät sitä paremmin. Monella maahanmuuttajalla saattaa olla jo ammatti valmiina ja he voisivat tehdä sitä jo heti saatuaan töitä. Ettei tarvitsisi tehdä esim. hoiva-avustajan töitä ja opiskella sairaanhoitajaksi, kun on omassa kotimaassa valmistunut sairaanhoitajaksi."

"Kielimuuri voi olla esteenä, lisäämällä kielikoulutusta. Maaseudulle taas pitäisi saada kohtuuhintaista perhekokoisia vuokra-asuntoja, niin sekä ulkomaisten, että ihan suomalaistenkin olisi helpompi muuttaa pienille paikkakunnille työskentelemään hoitoalalla."

"Monikielisyyden mahdollistaminen toisi tukea myös perheille. Kielitaitovaatimus on joskus liian kova ja voisiko esim nykytekniikkaa (kääntöohjelmia) hyödyntää paremmin. Osa ihan käyttökelpoisia, myös työkielemö englannin hyväksyminen voisi olla tätä päivää. Sote alalla olisi suuri hyöty monikielisistä osaajista"

"Alan tutkinnon ulkomailla suorittaneet, eivät pääse helposti alalle (sosiaali) lisäkoulutuksella, vaan tutkintoa (länsimaistakaan) ei välttämättä voi hyväksilukea. Tämä voisi olla yksi väylä helpottaa jo ammattilaisten pääsyä töihin, kun kielitaito ja Suomen järjestelmä on tuttu."

"Kielitaito ja kulttuurin ymmärtäminen Työstä tulee saada kunnon korvaus ja työolot kuntoon. Ei maahanmuuttajat tule nykyisillä työehdoilla, koska monessa maassa, jossa on myös pula työntekijöistä on paremmat työehdot kuin Suomessa. Lisäksi Suomi on rasistinen maa."

"Suomen kielen osaaminen on useimmilla esteenä. Tuloa voisi lisätä kertomalla heille eri koulutusmahdollisuuksista sekä suomen kielen että sote-alojen osalta. Tarjota heille mahdollisuuksia ikään kuin nenän eteen koottuna. Pelkästään asiasta kertominen ei auta, vaan pitäisi sen jälkeen myös saada heitä sote-alalle opiskelemaan ja töihin."

