



Työperäinen
maahanmuutto ja kielitaito
– jäsenten kokemuksia
Seurantatutkimus 2024



SUPER

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer

Työperäinen maahanmuutto ja kielitaito – jäsenten kokemuksia.
Seurantatutkimus 2024.

Elina Kiuru
Heta Siranko

8.1.2025

www.superliitto.fi

SISÄLLYS

TAUSTAA	4
TULOKSET	5
Vastaajien taustatiedot	5
Monikulttuurisuus kasvussa työpaikoilla	6
Aktiivinen rekrytointi on lisääntynyt	7
Aktiivisesti rekrytoitujen vieraskielisten kielitaito on heikko	8
Suunnitelmat vieraskielisten kielitaidon kehittämiseksi puuttuvat työpaikoilta edelleen	9
Työnantajan tuki kielen oppimiseen on työpaikoilla vähäistä	10
Vieraskielisiä rekrytoitiin eniten lähihoitajan ja hoiva-avustajan tehtäviin	11
Aktiivisesti rekrytoitujen vieraskielisten laskeminen vahvuuteen	11
Työkielen käytöstä sopiminen lisääntynyt työpaikoilla	13
Työpaikoilla syntyy vaaratilanteita työntekijöiden heikon kielitaidon vuoksi	14
Vaaratapahtumista ilmoitetaan liian harvoin	18
Vieraskielisten perehdytys työpaikalla	18
Työyhteisöissä kaivataan tukitoimia vieraskielisen työkaverin saapuessa työyhteisöön	20
Suuri osa työtehtävistä jää suomen kieltä osaaville	20
Kuormitus työkaverin heikon kielitaidon vuoksi	22
Kulttuuriin liittyvät vaikeat tilanteet työpaikoilla	23
Vaikeat tilanteet jäävät edelleen ratkaisematta työpaikoilla	26
Vieraskielisten kokemuksia suomen kielen käytöstä työssä	28
Vieraskielisten rasismien kokemukset työpaikalla	30
JOHTOPÄÄTÖKSET	32
TERMIEN SELVENNYS	34
LÄHTEET	37

TAUSTAA

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer on selvittänyt vuosittain jäsenkyselyllä työperäisen maahanmuuton vaikutuksia superilaisten työhön ja työhyvinvointiin. Kyselyn avulla kartoitetaan tilannetta työpaikoilla ja jäsenten kokemuksia. Seuraamme erityisesti miten työperäinen maahanmuutto ja aktiivisen rekrytoinnin käytännöt ovat kehittyneet. SuPer haluaa ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä ja puuttua tunnistetuihin epäkohtiin. Työperäinen maahanmuutto voi olla yksi ratkaisu työvoimapulaan, mutta vain jos rekrytoinnit hoidetaan eettisesti oikein. Parhaaseen lopputulokseen päästään yhteistyöllä.

Liiton tavoitteita ovat

- jäsenten hyvinvointi
- sosiaali-, terveys- ja kasvatusalojen veto- ja pitovoima
- lähihoitajakoulutuksen korkea laatu

Esitämme tämän selvityksen lopussa SuPerin suositukset työpaikoille. Uskomme, että ottamalla suositukset käyttöön monikulttuuristen työpaikkojen ilmapiiri ja asiakas- ja potilasturvallisuus paranevat.

Suuri osa vieraskielisistä SuPerin jäsenistä puhuu täydellistä suomea. Toisessa ääripäässä ovat jäsenet, jotka ovat terveydenhuollon ja sosiaalihuollon ammattihenkilörekistereissä, mutta joiden ammatillinen kielitaito ei ole riittävä työtehtävien hoitamiseen. Puutteellinen kielitaito voi vaarantaa myös vieraskielisten oman oikeusturvan. SuPer pyrkii vastaamaan tähän haasteeseen kehittämällä toimintaansa ja palveluitaan. SuPer on käynnistänyt pilottihankkeen vieraskielisten verkostoitumiseksi. Verkoston tapaamisissa luodaan kontakteja ja tarjotaan lisätietoa suomalaisesta työelämästä.

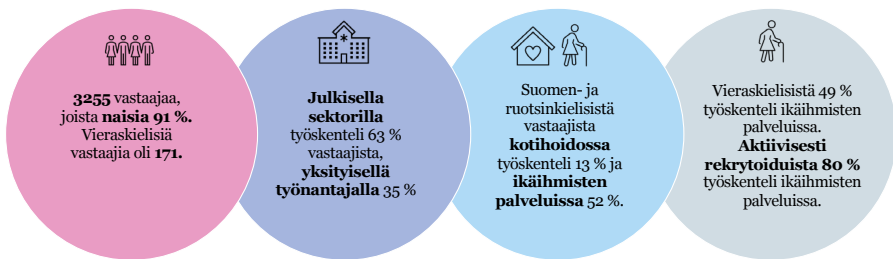
Selvityksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella 2.9-22.9.2024. Kysely lähetettiin SuPerin varsinaisille jäsenille, joilla oli voimassa oleva työsuhde. Suomenkielisiä vastauksia saatiin yhteensä

3255. Tässä joukossa oli mukana myös vieraskielisiä vastaajia, sillä kysely oli jäsenrekisterin kielivaihtoehtojen vuoksi saatavilla vain suomeksi ja ruotsiksi. Kysely lähetettiin myös oppisopimusopiskelijoille, jotka ovat määräaikaisessa työsuhteessa.

TULOKSET

Vastaajien taustatiedot

Kuva 1. Vastaajien työpaikat



Vastaajia oli yhteensä 3255. Heistä 91 prosenttia oli naisia ja kahdeksan prosenttia miehiä. Yksi prosentti ei halunnut vastata tai valitsi vaihtoehdon 'muu'. Viisi prosenttia ilmoitti äidinkielekseen muun kuin suomen tai ruotsin (n=171). Heistä käytämme tässä selvityksessä nimitystä 'vieraskielinen'. Vastaajista 97 prosentilla oli Suomessa suoritettu lähihoitaja-, perushoitaja- tai apuhoitajatutkinto. Ikäihmisten palvelut ja kotihoito ovat yleisimpiä superilaisten työpaikkoja. Kaikista vieraskielisistä jäsenistä 49 prosenttia työskenteli ikäihmisten palveluissa. Ulkomailta rekrytoidaankin eniten työntekijöitä juuri ikäihmisten ympärivuorokautiseen palveluasumiseen. Erityisesti lähihoitajien tarve on suuri. Rekrytointipalveluyritysten kautta palkatuista työntekijöistä 80 prosenttia työskenteli ikäihmisten palveluissa.

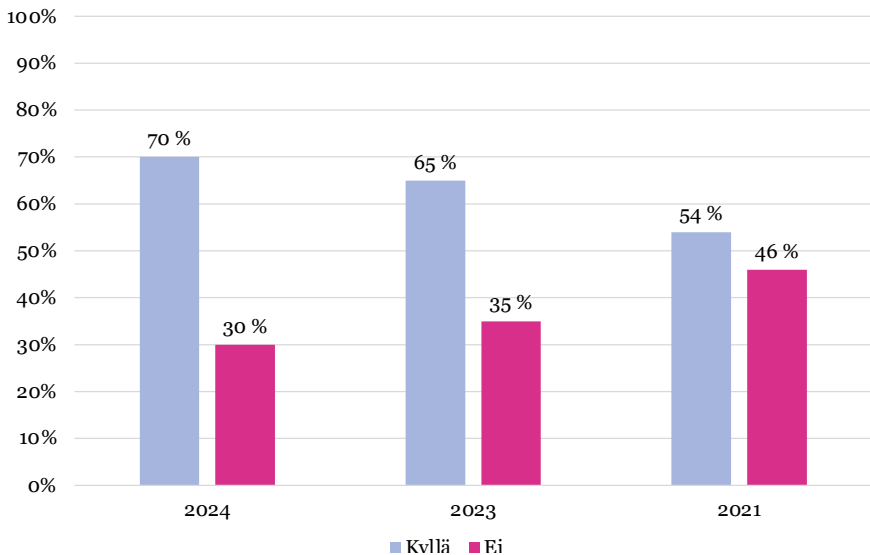
Monikulttuurisuus kasvussa työpaikoilla

Superilaisten työpaikoille tulee jatkuvasti lisää työntekijöitä erilaisista kulttuuritaustoista. Vastaajista 70 prosenttia kertoi, että heidän työpaikallaan oli vieraskielisiä työkavereita.

Kolmannes vastaajista kertoi haluavansa oppia vieraskielisiltä työntekijöiltä heidän kulttuuristaan. ”Yhteistyö maahanmuuttajien kanssa on useimmiten mukavaa, sujuvaa, lämminhenkistä ja ystävällistä. He ovat rauhallisia iloisia ja empaattisia. Tykkään.”

Kuva 2. Vieraskieliset työkaverit työpaikalla

Onko sinulla vieraskielisiä työkavereita?



2024, n= 3083

2023, n= 3898

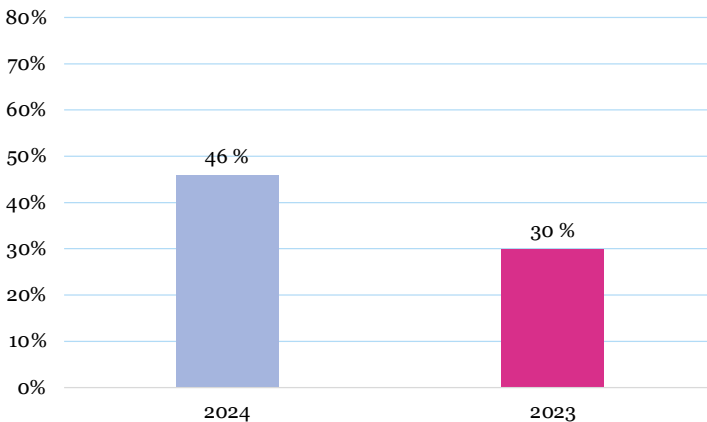
2021, n= 4638

Aktiivinen rekrytointi on lisääntynyt

Aktiivinen rekrytointi rekrytointipalveluyritysten kautta on kasvanut selvästi viime vuodesta. Vastaajista 46 prosenttia kertoi, että vieraskieliset työkaverit ovat tulleet aktiivisen rekrytoinnin kautta eli työnantaja rekrytoi rekrytointipalveluyrityksen kautta työntekijöitä ulkomailta. Vuonna 2023 aktiivisen rekrytoinnin osuus oli 30 prosenttia. Aktiivisesti rekrytoitujen osuus on siis kasvanut 16 prosenttia, ja se on edelleen hieman yleisempää yksityisellä sektorilla ja ikääntyneiden palveluissa.

Kuva 3. Miten vieraskieliset työntekijät rekrytoitiin työpaikallasi

Aktiivisen rekrytoinnin kautta tulleet vieraskieliset työkaverini?



2024, n= 1715

2023, n= 2543

Aktiivisesti rekrytoitujen vieraskielisten kielitaito on heikko

Selvitimme vieraskielisten kielitaitoa sekä aktiivisesti rekrytoitujen että muulla tavoin työhön rekrytoitujen vieraskielisten osalta. Kaikkien ammattiryhmien kielitaitoa arvioitiin, eli vastaajat arvioivat sote-ammattilaisten lisäksi muun muassa hoiva-avustajien ja oppisopimusopiskelijoiden kielitaitoa.

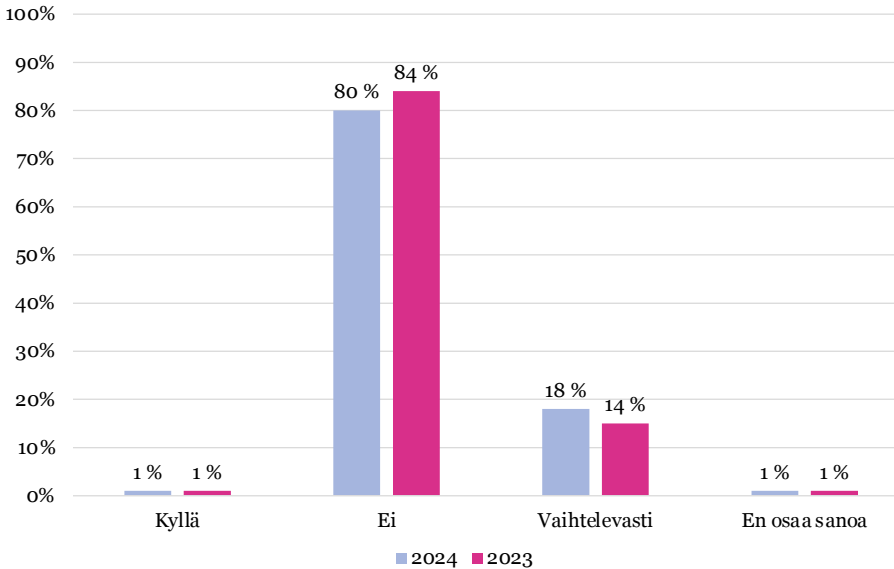
Vastaajat olivat äidinkieleltään suomenkielisiä. He kokivat, että ulkomailta **ryhmänä rekrytoituilla vieraskielisillä** työntekijöillä oli pääosin riittämätön ammatissa tarvittava kielitaito. Ainoastaan yksi prosentti koki, että heillä oli riittävä kielitaito toimia ammatissa. Vastaajista 80 prosenttia arvioi, että kielitaito ei ollut riittävä ja 18 prosenttia arvioi tulijoiden kielitaidon olevan vaihtelevaa.

Kaikkien vieraskielisten kielitaitoa arvioitiin niin, että ammatissa riittävä kielitaito oli kolmella prosentilla. Vastaajien mukaan 61 prosentilla vieraskielisistä työkavereista ei ollut riittävää kielitaitoa ja 25 prosentilla heistä arvioitiin olevan kielitaitoa vaihtelevasti. Kielitaitoa ei osannut arvioida kymmenesosa vastaajista.

Avovastauksissa suurin osa vastaajista oli huolissaan vieraskielisten työkavereiden riittämättömästä ammatillisesta kielitaidosta. Vastaajat kokivat erityisen kuormittava asiana työntekijän heikon kielitaidon. Moni työtehtävä jäi suomea puhuvan työntekijän hoidettavaksi. Huoli nousi myös asukkaiden- ja potilaiden turvallisuudesta. Vastaajat olivat vahvasti sitä mieltä, että ammattiosaaminen ja kielitaito tulisi testata ja varmistaa ennen töiden aloittamista. Hoitoalalla tarvitaan hyvät vuorovaikutustaidot, jolloin erityisesti muistisairaiden ja ikääntyvien parissa työskentely nähtiin haasteena.

Kuva 4. Aktiivisesti rekrytoitujen kielitaito

Oliko ulkomailta rekrytoituilta työntekijöillä ammatissa tarvittava riittävä kielitaito? (aktiivisesti rekrytoidut)



2024, n= 789

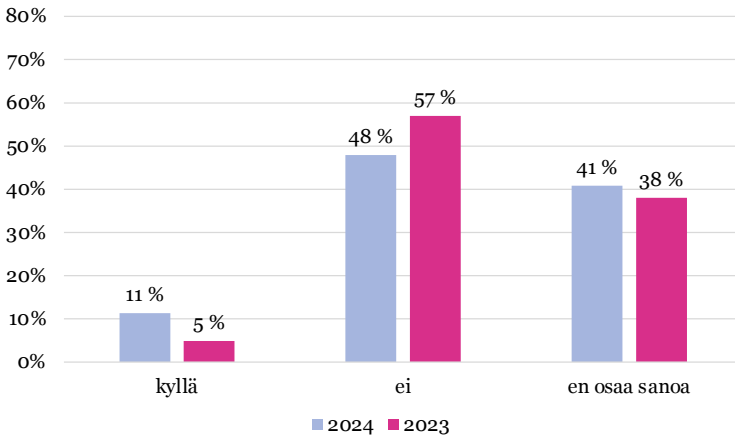
2023, n= 371

Suunnitelmat vieraskielisten kielitaidon kehittämiseksi puuttuvat työpaikoilta edelleen

Vuoden 2023 selvityksessä annoimme työpaikoille suosituksen laatia suunnitelma kaikille vieraskielisille työntekijöille suomen kielen kielitaidon kehittämiseksi. Suosituksesta huolimatta tämän vuoden vastausten perusteella kovin suurta parannusta tähän ei ole saatu. Tänä vuonna ainoastaan 11 prosenttia vastaajista kertoi, että heidän työpaikoillaan kielitaidon kehittämissuunnitelma tehdään. Liki 90 prosenttia vastaajista sanoi, että suunnitelmaa ei tehdä tai he eivät osanneet sanoa tehdäänkö suunnitelmaa vai ei.

Kuva 5. Kielitaidon kehittämissuunnitelmat työpaikoilla

Onko työpaikallasi tehty suunnitelma vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon kehittämiseksi?



2024, n= 2157

2023, n= 1787

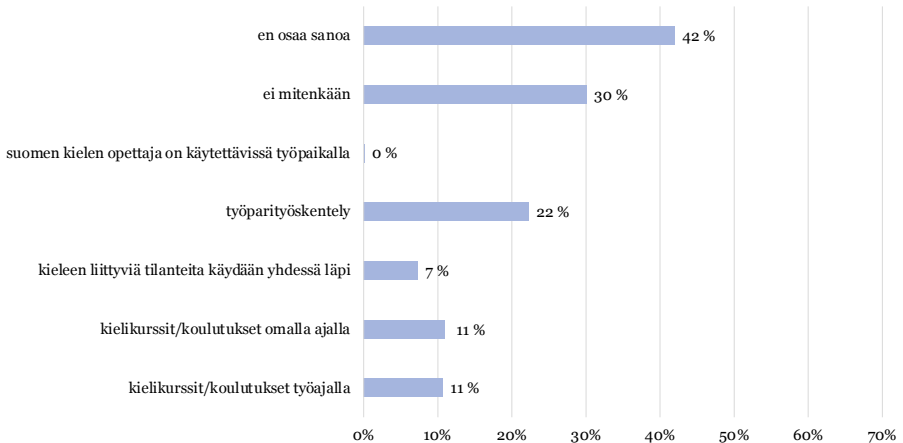
Työnantajan tuki kielen oppimiseen on työpaikoilla vähäistä

SuPer on kehottanut työnantajia panostamaan vieraskielisten suomen kielen oppimiseen voimakkaammin. Kielitaidon kehittämiseksi tehdään kuitenkin vieläkin liian vähän. Vastaajista 30 prosenttia ilmoitti, että vieraskielisten kielen oppimista ei tueta työpaikoilla millään tavalla ja 42 prosenttia ei tiennyt onko tukea tarjolla.

Noin joka viidennessä työpaikassa hyödynnettiin työparityöskentelyä kielen oppimisen keinona. Muita keinoja, kuten kielikursseja tai koulutuksia työajalla tai omalla ajalla toteutti noin kymmenen prosenttia työpaikoista. Työnantajalle maksuttomia keinoja, esimerkiksi kieleen liittyvien tilanteiden läpikäyntiä yhdessä, tehtiin noin seitsemällä prosentilla työpaikoista.

Kuva 6. Työnantajan tarjoamat kielen oppimisen tukikeinot

Miten työnantaja tukee vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen oppimista työpaikallasi? (Vastaajat saivat valita useita vaihtoehtoja)



2024, n= 2157

Vieraskielisiä rekrytoitiin eniten lähihoitajan ja hoiva-avustajan tehtäviin

Suurin osa vieraskielisistä rekrytoidaan lähihoitajan tai hoiva-avustajan tehtäviin. Aktiivisen rekrytoinnin kautta tulevat vieraskieliset työntekijät aloittavat yleensä oppisopimusopiskelijoina, jonka aikana he tekevät enimmäkseen lähihoitajan tai hoiva-avustajan tehtäviä.

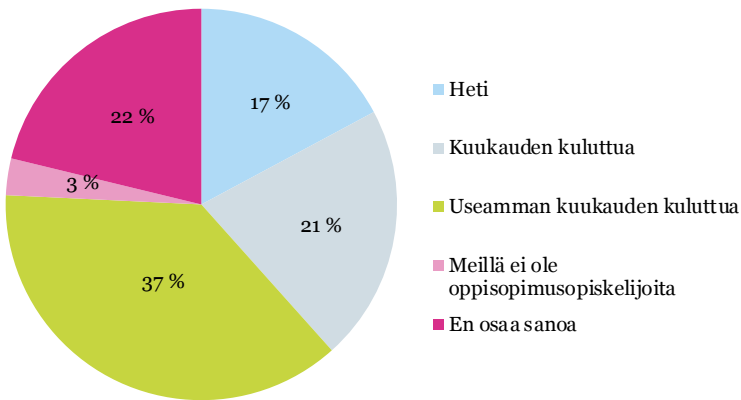
Aktiivisesti rekrytoitujen vieraskielisten laskeminen vahvuuteen

Jäseniltä saatujen yhteydenottojen perusteella tiedetään, että vieraskielisten oppisopimusopiskelijoiden laskeminen vahvuuteen on kovin vaihtelevaa työpaikoilla. Tämän vuoden kyselyssä halusimme selvittää tätä tarkemmin aktiivisesti rekrytoitujen osalta. Vastaajista 17 prosenttia ilmoitti, että vieraskieliset oppisopimusopiskelijat lasketaan vahvuuteen heti. Kuukauden kuluttua aloituksesta heidät laskettiin vahvuuteen 21 prosentissa työpaikoja. Vastaajista 37 prosenttia kertoi, että oppisopimusopiskelijat lasketaan

vahvuuteen useamman kuukauden kuluttua, 22 prosenttia ei osannut sanoa, milloin vahvuuteen laskeminen heidän työpaikallaan tapahtuu.

Kuva 7. Oppisopimusopiskelijoiden laskeminen vahvuuteen (vastaajina ne, joilla on aktiivisesti rekrytoituja työkavereita)

Milloin vieraskieliset oppisopimusopiskelijat lasketaan mukaan vahvuuteen?



2024, n= 789



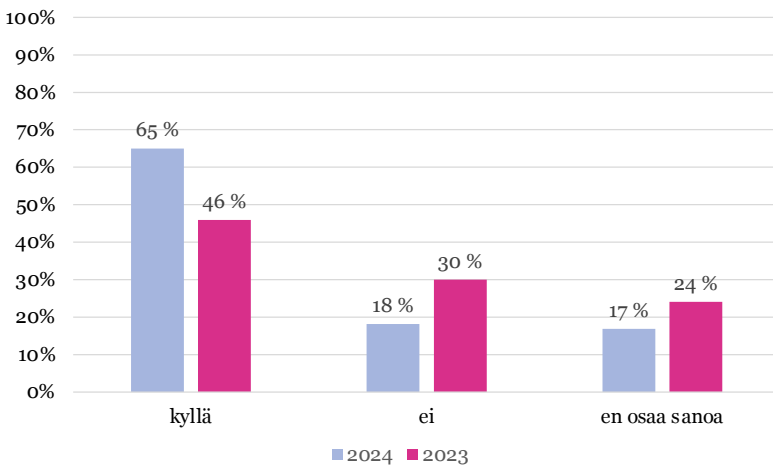
- Työnantajan tehtävä on arvioida, milloin oppisopimusopiskelijan osaaminen on riittävää, jotta hänet voidaan laskea mukaan vahvuuteen.
- Vastuu opiskelijan riittävästä osaamisesta ja kielitaidon arvioinnista on aina työnantajalla.

Työkielen käytöstä sopiminen lisääntynyt työpaikoilla

SuPer on aktiivisesti suositellut sopimaan työkielen käytöstä työpaikoilla. Tämän vuoden kyselyyn vastanneista 65 prosenttia kertoo, että heidän työpaikallaan on sovittu työkielen käytöstä. Tässä on viime vuodesta tapahtunut kehitystä oikeaan suuntaan. Noin joka viides vastaaja kertoi, että heidän työpaikallaan ei ole sovittu työkielen käytöstä ja 17 prosenttia ei osannut arvioida asiaa.

Kuva 8. Työkielestä sopiminen työpaikoilla

Onko työpaikallasi sovittu työkielen käytöstä? (kaikki vastaajat)



2024, n= 2157

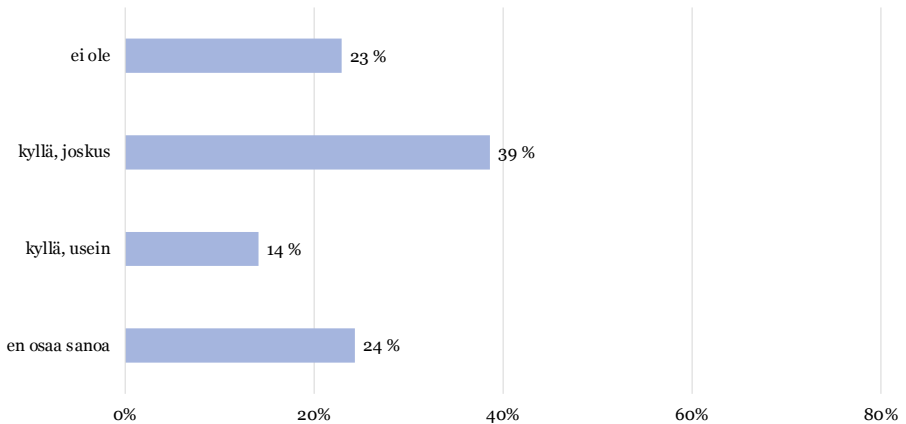
2023, n= 1787

Työpaikoilla syntyy vaaratilanteita työntekijöiden heikon kielitaidon vuoksi

SuPeriin tulleiden yhteydenottojen perusteella kysyimme tänä vuonna kielitaidon puutteista johtuvista vaaratilanteista työpaikoilla. Niitä arvioitiin olevan paljon. Yli puolet vastaajista oli havainnut heikosta kielitaidosta johtuvia vaaratilanteita. Joka viides vastaajista ei ollut havainnut kielitaitoon liittyviä vaaratilanteita. Avovastauksista kävi ilmi, että vieraskielisten kielitaidon heikko taso sekä asiakkaiden ja työkavereiden ennakkoluulot vieraskielisiä kohtaan aiheuttavat väärinymmärryksiä ja lisäävät vaaratilanteita asukas- ja potilastyöhön.

Kuva 9. Heikosta kielitaidosta johtuvat vaaratilanteet työpaikoilla

Onko vieraskielisen työkaverin kielitaidon puute aiheuttanut vaaratilanteita työpaikallasi?



2024, n= 2157

Kuva 10. Tiivistelmä vaaratilanteista



RIITTÄMÄTÖN AMMATILLINEN KIELITAITO AIHEUTTAA VAKAVIA VAARATILANTEITA TYÖPAIKOILLA

Pyysimme jäseniämme kertomaan tarkemmin, vaaratilanteista, joita vieraskielisen työkaverin riittämätön kielitaito oli aiheuttanut. Kirjallisia kommentteja jätti 839 vastaajaa. Vastaukset teemoiteltiin. Eniten kuvattiin **tiedonkulkuun ja kommunikointiin, lääketurvallisuuteen sekä muuhun kliiniseen hoitotyöhön** liittyviä vaaratilanteita. Vastauksissa nousi esiin myös eri taustoista tulevien erilainen käsitys asiakkaan ja potilaan **itsemääräämisoikeudesta**.

Tiedonkulkuun ja kommunikointiin liittyviä vaaratilanteita ilmeni sekä kuullun ja puhutun että luetun kielen ymmärtämisessä. Vastaajien mukaan potilaiden/asiakkaiden on usein vaikea ymmärtää vieraskielisiä hoitajia ja päinvastoin. Haasteita koettiin myös kollegoiden välisessä kommunikoinnissa sekä hoitajan ja lääkärin välisessä ymmärryksessä. Vieraskielisten hoitajien kirjalliset raportit koettiin usein epäselviksi, ja heillä kerrottiin olevan vaikeuksia ymmärtää kirjallisia ohjeita. Ohjeiden tulkinnessa esiintyi myös toistuvia ongelmia, ja vaaratilanteita syntyi myös silloin, kun vieraskielinen kollega ei ilmoittanut, jos ei ollut ymmärtänyt annettua ohjetta.

“Asukas kertoi, että tulee liian kuumaa vettä, hoitaja ei ymmärtänyt. Asukas sanoo, että ei jaksakaan enää kävellä, hoitaja ei ymmärtänyt.

“Kerrottu että aina jarrusukat asukkaalle hoitaja ei ymmärtänyt, joten asukas kaatui.”

“Kirjaamisen virheellisyys, niin että kukaan ei tiedä mitä pitäisi lukea. Asukkaiden ahdistuneisuus/aggressiivisuus, kun eivät ymmärrä hoitajaa eikä hoitaja heitä.”

Lääketurvallisuudesta kannettiin paljon huolta. Potilaat saivat hoitajan kielitaidon puutteista johtuen usein vääriä lääkkeitä, vääriä annoksia ja väärään aikaan. Vastaajat kertoivat myös, että vieraskieliset hoitajat eivät aina ymmärtäneet lääkelupien merkitystä. Lääkehoitoa toteutettiin ilman lääkelupia eikä ymmärretty, kun sanottiin ettei niin voi toimia. Hoitajan riittämättömästä kielitaidosta johtuen potilaat saattoivat saada lääkkeitä väärin, esim. silmätippoja on laitettu juoman sekaan ja astmasuihkeita silmiin. Lääkemääräysten ymmärtämisessä kerrottiin olevan vakavia puutteita. Riittämätön kielitaito näkyi esimerkiksi siten, että lääkelistoja ei osattu lukea oikein ja muutokset lääkemääräyksissä saattoivat jäädä tekemättä.

“Lääkemääräyksiä tulkitaan väärin, vääriä lääkkeitä, vääriä annoksia menee väärille ihmisille, haavoja hoidetaan väärin, lääkärin määräyksiä jää toteuttamatta koska ei ymmärretä eikä aina edes kysytä, jos ei ymmärretä.”

Muussa kliinisessä hoitotyössä vieraskielisten hoitajien riittämätön kielitaito näkyi esimerkiksi siirtotilanteissa. Potilassiirtoja saatettiin tehdä yksin, koska ei ymmärretty ohjeista, että siihen tarvitaan useampi hoitaja. Joskus tämä johti potilaan tippumiseen/kaatumiseen. Apuvälineiden kanssa oli ongelmia, koska ei ymmärretty niiden käyttöohjeita. Ruokailuun liittyen

kerrottiin syntyvän vaaratilanteita, kun ei ymmärretty huomioida esimerkiksi allergioita tai ruuan koostumuksen merkitystä. Potilaat eivät aina saaneet esimerkiksi sosemaista ruokaa tai kala-allergikko sai kala-aterian. Myös potilaan kokonaisvaltaisessa huomioimisessa ja tarkkailussa koettiin olevan haasteita. Riittämätön kielitaito saattoi johtaa esimerkiksi siihen, että hoitaja ei ymmärtänyt potilaan kipua tai tulkitsi oireet väärin. Äkillisissä tilanteissa riittämätön kielitaito koettiin suurena riskinä, koska esimerkiksi lääkärin konsultointi ei onnistu ilman yhteistä kieltä.

“Puutteellisen kielitaidon vuoksi asiakkaat saaneet vääränlaista ravintoa, keliakikot vehnäleipää, ravinnotta oleville annettu ruokaa, soseruokailijoille annettu kiinteää ruokaa.”

“Ohjeiden ymmärrys puutteellista, joten vaaratilanteita saattaa syntyä helposti sekä asukkaat eivät tule ymmärretyksi. Lisäksi kielitaidon puutteesta esim. jos asukas kertoo jostakin vaivasta/kivusta ei tieto välttämättä kulkeudu riittävän ajoissa muulle hoitohenkilöstölle.”

Vastaajat kuvailivat, että asiakkaiden ja potilaiden itsemääräämisoikeutta ei osattu aina kunnioittaa. Tämä näkyi esimerkiksi kovakouraisena kohteluna ja asiakkaiden toiveiden laiminlyöntinä.

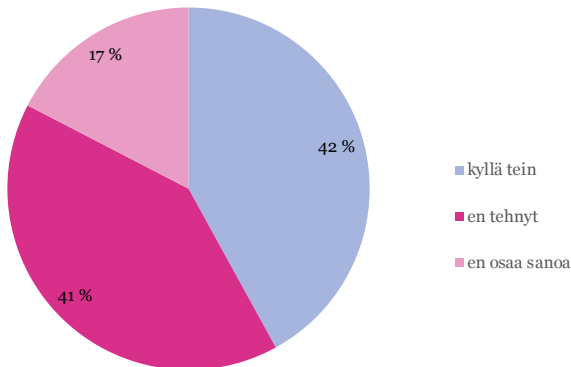
”Ohjeita ymmärretään väärin, ikääntyneen itsemääräämisoikeutta ei kunnioiteta, kun ei ymmärretä mitä ikääntynyt tarkoittaa.”

Vaaratapahtumista ilmoitetaan liian harvoin

Selvitimme myös heikosta kielitaidosta johtuneiden vaaratilanteiden ilmoittamisesta eteenpäin (esim. HaiPro tai muu poikkeamailmoitus). Vastaajista 42 prosenttia kertoi, että oli tehnyt poikkeamailmoituksen tapahtuneesta vaaratilanteesta, 41 prosenttia ei ollut tehnyt ilmoitusta ja 17 prosenttia ei osannut vastata.

Kuva 11. Vaaratilanteista ilmoittaminen

Jos vastasit kyllä, niin teitkö vaaratilanteesta poikkeamailmoituksen?



Vaaratilanteista ilmoittamista ei tehdä ainoastaan tilastoimista varten. Tarkoitus on, että vaaratilanteet käsitellään yhdessä ja niistä opitaan.

Vieraskielisten perehdytys työpaikalla

Jäsenet viestivät liitolle jatkuvasti, että perehdytykseen ei varata riittävästi aikaa eikä sitä oteta huomioon työvuorosuunnittelussa. Perehdytys koetaan usein kuormittavaksi, kun se toteutetaan oman työn ohessa. Olemme aiemminkin selvittäneet, miten **aktiivisesti rekrytoitujen** vieraskielisten

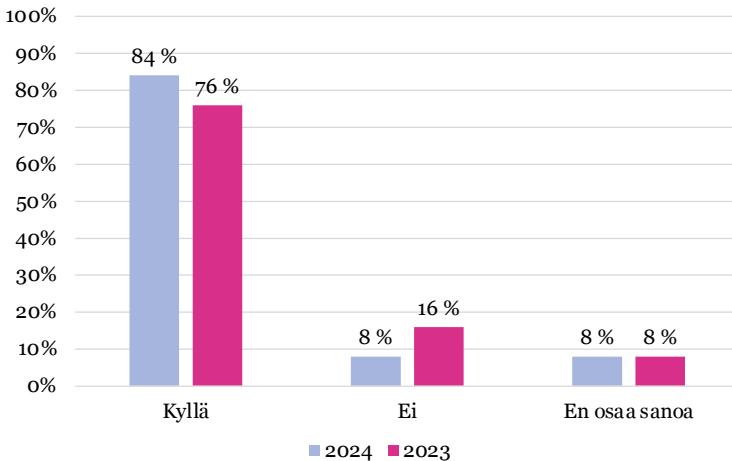
perehdytyksestä on sovittu työpaikoilla. Viime vuoteen verrattuna perehdyttäjistä sopiminen on hieman lisääntynyt.

Perehdyttäminen vaatii aina työkaverilta paljon, ja vieraskielisten perehdyttäminen on usein vaativaa jo kielimuurinkin vuoksi. Siksi SuPer on antanut suosituksen työnantajille maksaa palkanlisää vieraskielisten perehdyttäjälle. Valitettavasti suurimmassa osassa työpaikoista lisäkorvausta ei vielääkään makseta. Ainoastaan yhdeksän prosenttia vastaajista kertoi, että perehdytyksestä maksetaan lisäkorvaus.

Myös avoimista vastauksista nousi esiin se, että perehdyttämiseen kaivataan enemmän aikaa ja siihen menevä aika on huomioitava paremmin työvuorosuunnittelussa. Vieraskielisten ohjaukseen ja opettamiseen halutaan myös kunnollinen palkanlisä.

Kuva 12. Ulkomailta rekrytoidun työntekijän perehdytys

Sovittiinko työpaikallanne, kuka toimii perehdyttäjänä ulkomailta rekrytoidulle työntekijälle?



2024, n= 789

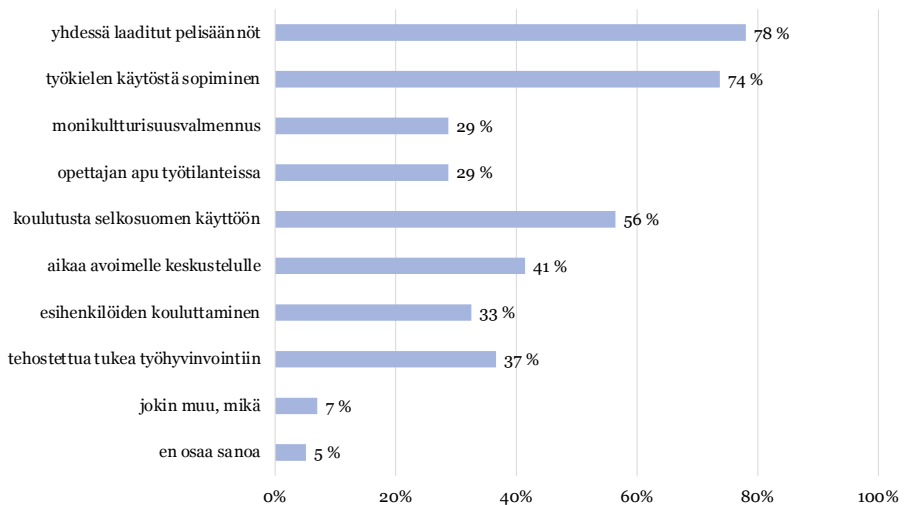
2023, n= 371

Työyhteisöissä kaivataan tukitoimia vieraskielisen työkaverin saapuessa työyhteisöön

Yhdessä laaditut pelisäännöt ja työkielestä sopiminen koetaan tärkeimmiksi tukimuodoiksi vieraskielisen työkaverin tullessa työyhteisöön. Tarpeet ovat samankaltaisia edelliseen selvitykseen verrattuna. Viime vuoden tapaan myös selkosuomen opetus koetaan merkittävänä tukena. Avoimelle keskustelulle tarvitaan yhä enemmän aikaa. Myös opettajan apua työtilanteissa kaivataan aiempaa enemmän.

Kuva 13. Työyhteisön tukitarpeet

Millaista tukea työyhteisö tarvitsisi vieraskielisen työntekijän tullessa työyhteisöön? (vastaajat saivat valita useita vaihtoehtoja)



2024, n= 2157

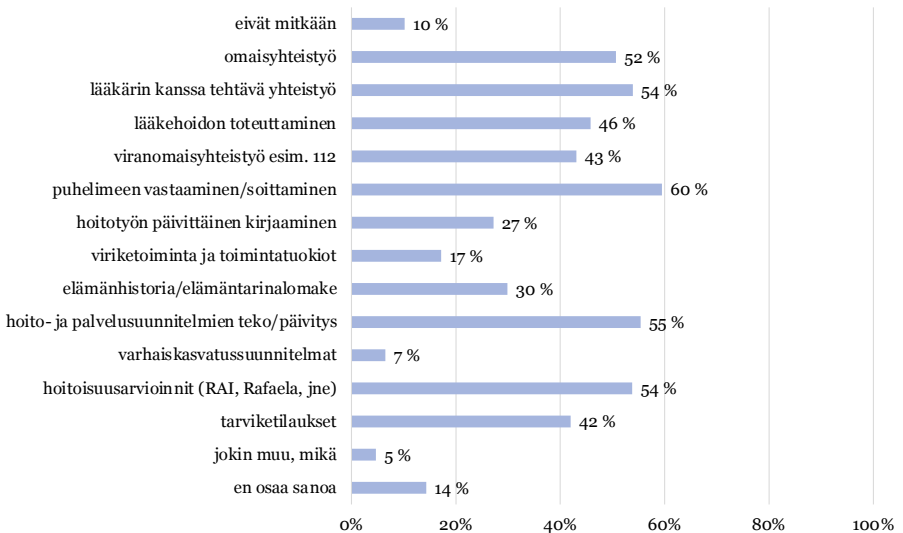
Suuri osa työtehtävistä jää suomen kieltä osaaville

Saamiemme viestien mukaan työntekijöiden työkuorma kasvaa tilanteissa, joissa vieraskielisten hoitajien työtehtäviä on rajattu kielitaidon puutteiden

vuoksi. Nämä tehtävät siirtyvät kielitaitoisille hoitajille hoidettavaksi. Ainoastaan joka kymmenes vastaaja kertoi, että työtehtäviä ei ole rajattu heikon kielitaidon vuoksi. Yli puolet vastaajista kertoi, että puheluihin vastaaminen ja soittaminen, hoito- ja palvelusuunnitelmien teko ja päivitys, hoitoisuusarvioinnit (kuten RAI), lääkärin kanssa tehtävä yhteistyö ja omaisyhteistyö on rajattu pois, jos ammatillinen kielitaito ei ole riittävällä tasolla. Yli 40 prosenttia kertoi, että heidän työpaikoillaan myös lääkehoidon toteuttaminen, viranomaisyhteistyö ja tarviketilaukset on rajattu pois.

Kuva 14. Työtehtävien rajaaminen puutteellisen kielitaidon vuoksi

Ovatko jotkut seuraavista työtehtävistä rajautuneet pois puutteellisen kielitaidon vuoksi? (vastaajat saivat valita useita vaihtoehtoja)

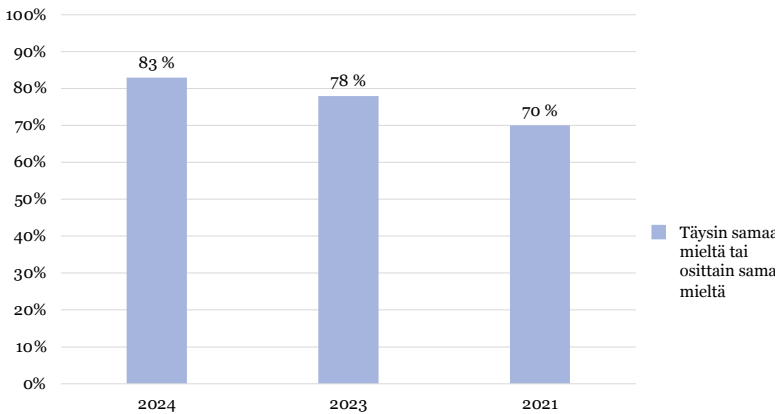


Kuormitus työkaverin heikon kielitaidon vuoksi

Jäsentemme kuormittuneisuus vieraskielisten työkavereiden kielitaidon vuoksi on ollut haasteena jo useita vuosia, ja se näyttää edelleen kasvavan. Vastaajista 83 prosenttia ilmoitti olevansa osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että työkaverin puutteellinen kielitaito lisää heidän työkuormaansa.

Kuva 15. Kuormitus työkaverin puutteellisesta suomen kielen taidosta johtuen

Väite: Kuormitun työkaverin kielitaidottomuuden vuoksi



2024, n= 2157

2023, n= 2543

2021, n= 2498



- Kielitaidon varmistaminen on aina työnantajan vastuulla!
- Työnantajan on varmistettava, että työntekijällä on ammatissa tarvittava kielitaito.
- Työnantajan velvollisuus on tukea kielitaidon kehittymistä.

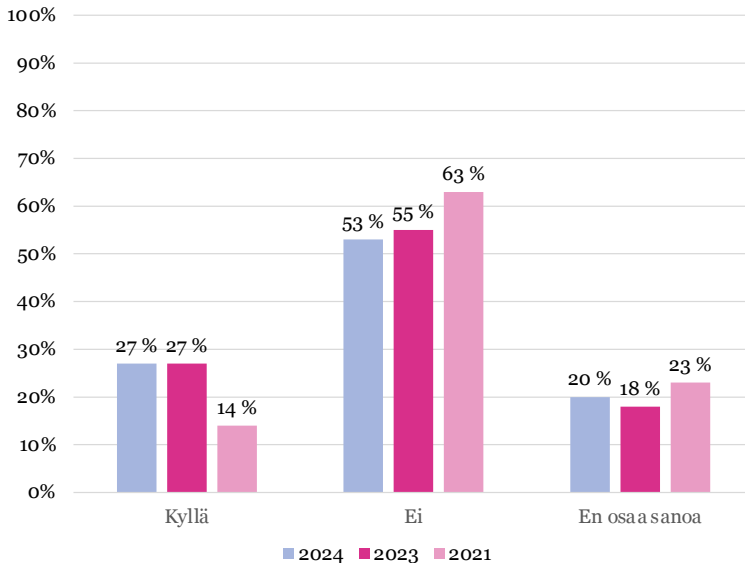
Kulttuuriin liittyvät vaikeat tilanteet työpaikoilla

Suomenkielisillä ja vieraskielisillä on edelleen melko erilaisia kokemuksia kulttuuriin liittyvistä vaikeista tilanteista. Suomenkielisistä vastaajista lähes kolmasosalla oli ollut kokemuksia haastavista tilanteista, vieraskielistä noin joka kymmenes koki näin.

Myös se, mihin vaikeat tilanteet liittyivät, vaihteli vastaajaryhmittäin. Suomenkielisten vastaajien mukaan tilanteet liittyivät sukupuoleen, vaatetukseen, rukoushetkeen ja työaikoihin. Vieraskielisillä vaikeat tilanteet liittyivät eniten tasa-arvon kokemuksiin (67 %).

Kuva 16. Kulttuuriin liittyvät vaikeat tilanteet

Onko työssäsi ollut kulttuuriin liittyviä vaikeita tilanteita? (suomenkieliset vastaajat)



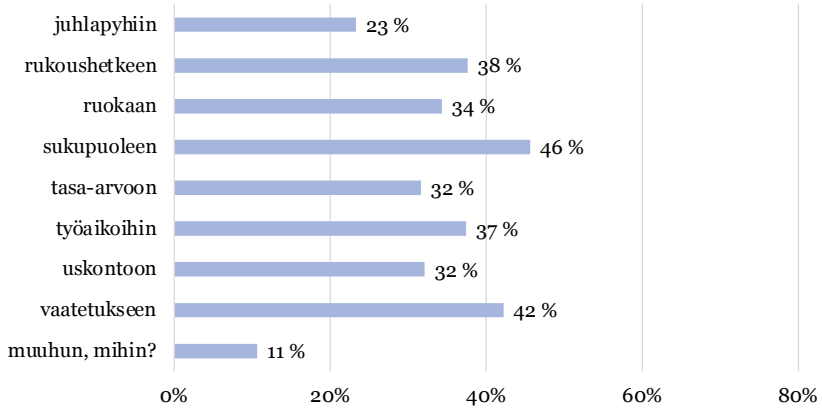
2024, n= 2157

2023, n= 2543

2021, n= 2498

Kuva 17. Kulttuuriin liittyvät vaikeat tilanteet (suomenkieliset vastaajat)

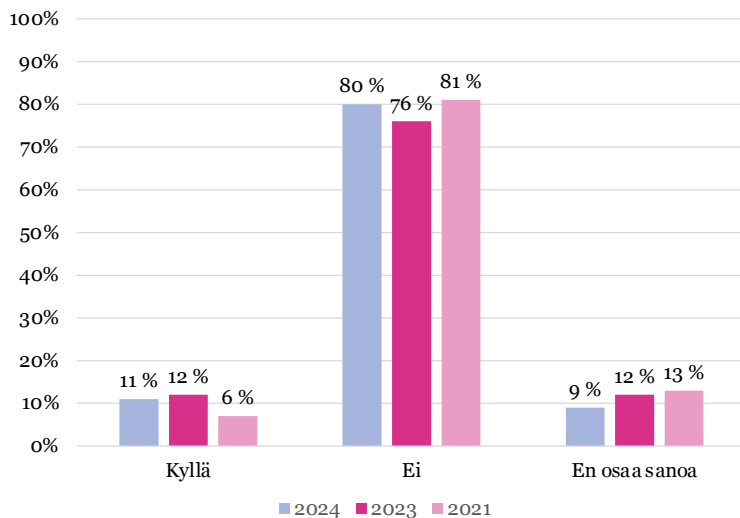
Mihin vaikeat tilanteet liittyvät? (vastaajat saivat valita useita vaihtoehtoja)



2024, n= 583

Kuva 18. Kulttuuriin liittyvät vaikeat tilanteet (vieraskieliset)

Onko työssäsi ollut kulttuuriin liittyviä vaikeita tilanteita?



2024, n= 171

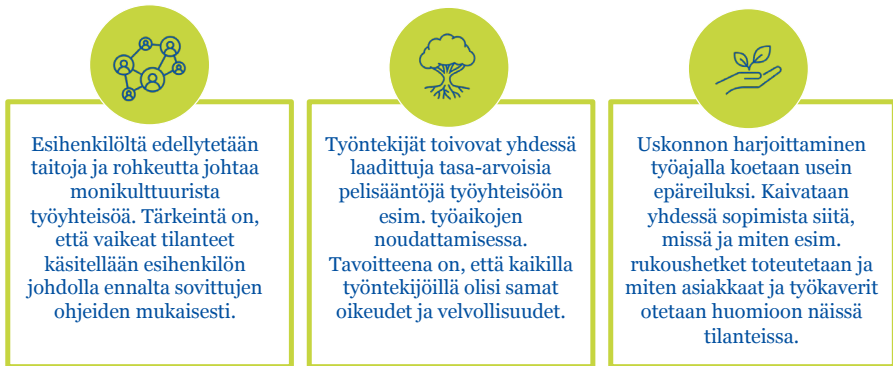
2023, n= 206

2021, n= 320

Vaikeat tilanteet jäävät edelleen ratkaisematta työpaikoilla

Kaikista vastaajista kolmasosa (sekä suomenkieliset että vieraskieliset) kertoi, että vaikeat tilanteet jatkuvat työpaikalla edelleen. Noin kolmasosa suomenkielisistä vastaajista kertoi, että vaikeita tilanteita ei selvitetty lainkaan. Vieraskielisistä 17 % koki samoin. Vajaa kolmannes vieraskielisistä vastaajista koki vaikeiden tilanteiden ratkaisut oikeudenmukaisina, kun taas suomenkielisistä vastaajista tätä mieltä oli 15 prosenttia. Kummassakin vastaajaryhmässä noin kymmenen prosenttia kertoi, että työpaikalla käsiteltiin vaikeita tilanteita etukäteen sovittujen ohjeiden mukaisesti. Avovastauksissa erityisen tärkeänä pidettiin, että maahan muuttaneiden ja kantaväestön työkuultuureiden yhteensovittamiseen saadaan tukea ja koulutusta.

Kuva 19. Vaikeat tilanteet työpaikalla



HAITALLINEN KUORMITUS LISÄÄNTYY, JOS VAIKEITA TILANTEITA EI SELVITETÄ TYÖPAIKOILLA

Kysyimme, miten vaikeat kulttuuriset tilanteet pitäisi vastaajien mielestä käsitellä työpaikoilla. Vastauksista nousi esiin kaksi pääteemaa:

- työnjohdolliset asiat
- kulttuuriin ja uskontoon liittyvät huolet

Vastaajat kaipasivat esihenkilöltä vahvempaa johtamista työpaikoissa, joissa oli ollut vaikeita kulttuuriin ja toimintatapoihin liittyviä tilanteita.

Esihenkilöiltä kaivattiin ennaltaehkäisevää ja ohjaavaa otetta sekä tasapuolisuutta. Vastauksissa korostui esihenkilön vastuu rekrytoitavan työntekijän kielitaidosta. Esihenkilöiltä toivottiin jämäkkää puuttumista ja ohjeita esimerkiksi työaikojen noudattamisessa ja uskonnon harjoittamisessa työpaikalla.

Yhdessä sovitut ja tasa-arvoiset pelisäännöt koettiin erityisen tärkeiksi. Vastajaat toivoivat, että kaikilla työntekijöillä olisi samat oikeudet ja velvollisuudet. Kuormittavina kuvailtiin tilanteet, joissa suomenkieliset työntekijät joutuivat tekemään vieraskielisen työt esimerkiksi riittämättömän kielitaidon tai kulttuuriin tai uskontoon liittyvien tekijöiden vuoksi. Tällaisia oli esimerkiksi työt, joita vieraskielinen hoitaja ei kokenut voivansa tehdä sukupuolensa tai uskontonsa vuoksi. Osa vastaajista koki tärkeäksi, että vieraskielisten, eri kulttuuritaustoista tulleiden kanssa käydään työelämän pelisäännöt läpi työsuhteen alussa tarvittaessa tulkin välityksellä. Kulttuurieroista toivottiin keskustelua niin työyhteisössä kuin asukkaidenkin kanssa.

Vastajaat kantoivat huolta myös siitä, miten toisesta kulttuurista puhutaan. Oikeiden termien käyttö koettiin tärkeäksi, esimerkiksi se, että puhuttaisiin huivista eikä kaavusta. Uskontoon liittyvissä asioissa toivottiin tasapuolisuutta ja kaikille samat mahdollisuudet taukoihin oli tauon syy mikä tahansa.



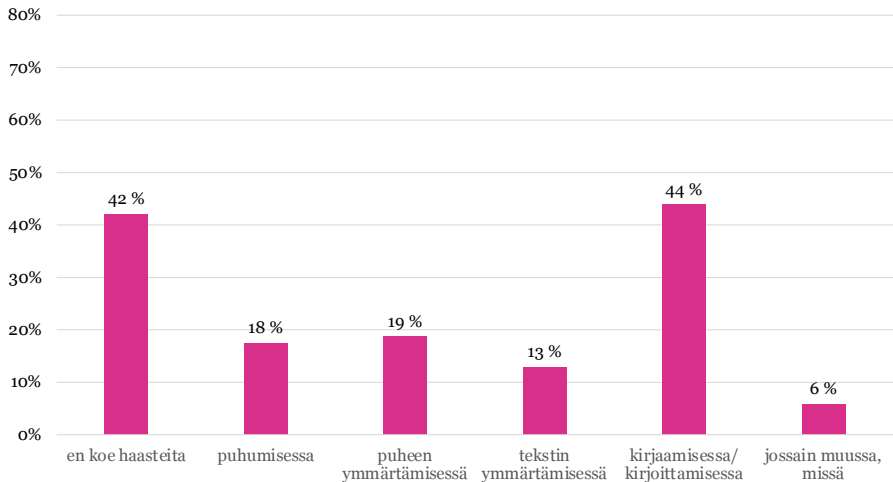
- Vaikeita tilanteita voidaan ehkäistä luomalla yhteiset pelisäännöt esihenkilön johdolla ja yhdessä keskustellen.
- Yhdessä sopiminen helpottaa sääntöihin sitoutumista.
- Yhteisten sääntöjen tulee olla kaikkien saatavilla myös kirjallisesti ja osana perehdytystä.

Vieraskielisten kokemuksia suomen kielen käytöstä työssä

Vieraskielisten vastaajien suomen kielen haasteissa korostui kirjoittaminen ja kirjaaminen. Heistä 44 prosenttia koki nämä vaikeiksi. Reilu 40 prosenttia vastaajista ei kokenut kielitaitoon liittyviä ongelmia.

Kuva 20. Vieraskielisten suomen kielen käytön haasteet työssä

Koetko haasteita suomen kielen käytössä nykyisessä työssäsi?



2024, n= 171

Vastaajien mukaan selkeä ja yksinkertainen kieli on kielenoppimisessa ja työssä käytettävän kielen hallinnassa erittäin tärkeää. Kielen oppimista auttaisi myös se, että virheelliset sanavalinnat korjataan ystävällisesti. Lisäksi vieraskieliset toivoivat, että työkaverit puhuisivat heidän kanssaan enemmän, mikä edistäisi kielen oppimista ja työssä viihtymistä.

Kuva 21. Suomen kieltä helpottavat asiat

Mitkä asiat helpottaisivat suomen kielen oppimista ja sen käyttöä työssäsi?



2024, n= 171

Eettisen rekrytointin ohjeiden mukaan ([fipsu 2024 fin web.pdf](#)) työnantajan kuuluu vastata kaikista rekrytointiin liittyvistä kuluista, esimerkiksi matkakuluista, oleskeluluvasta, viisumista, vakuutuksista ja rokotuksista. Kysyimme aktiivisesti rekrytoituilta jäseniltämme, mitä maksuja heille jäi maksettavaksi. Lähes kaikki vastaajat (86 %) kertoivat, että olivat joutuneet maksamaan matkakulunsa itse. Muitakin työnantajalle kuuluvia maksuja jäi työntekijän maksettavaksi. 14 vastaajasta 12 oli maksanut matkakulunsa itse.

Vieraskielisten rasismien kokemukset työpaikalla

Aiempi vuosina olemme kysyneet vieraskielisten kokemuksia rasismista työpaikalla. Kysymyksenasettelu oli nyt erilainen verrattuna aikaisempiin vuosiin, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia.

Tässä selvityksessä 18 prosenttia vastaajista kertoi kokeneensa rasismia työpaikallaan. Yleisimmin rasismia koettiin työkavereiden ja asiakkaiden taholta. Rasismia kokeneista 16 prosenttia kertoi kokeneensa sitä esihenkilöidensä taholta.

Kuva 22. Rasismien kokemukset

Vieraskieliset kokivat rasismia eniten työkavereiden ja asiakkaiden taholta

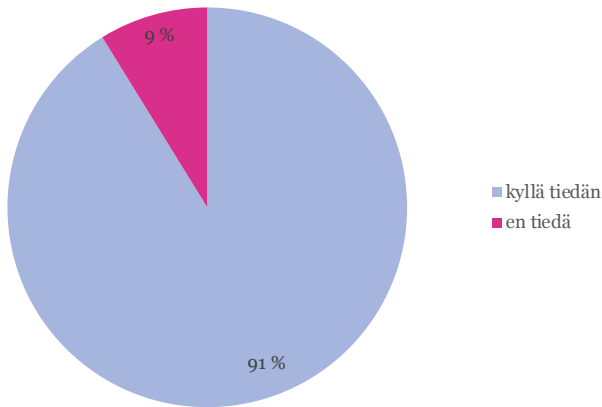


2024, n= 171

Halusimme selvittää, onko vieraskielisillä tietoa keneen olla yhteydessä tarvittaessa. Avasimme kysymyksessä mahdollisia ongelmatilanteita. Vastaajista 91 prosenttia kertoi tietävänsä, keneen ottaa yhteyttä mahdollisissa ongelmatilanteissa.

Kuva 23. Vieraskielisten tietämys, jos tulee ongelmia työssä

Jos sinulle tulee työssäsi ongelmia, tiedätkö keneen otat yhteyttä?



2024, n= 171

JOHTOPÄÄTÖKSET

Vieraskielisten työntekijöiden määrä sosiaali- ja terveydenhuollossa, mukaan lukien aktiivisen rekrytoinnin kautta tulleet työntekijät, on edelleen kasvussa myös hyvinvointialueilla. Väestömme ikääntyessä tämä on oikea suunta. Hoitoala ei pärjää ilman työperäistä maahanmuuttoa.

Selvityksen mukaan myös työperäiseen maahanmuuttoon liittyvät haasteet ovat kasvussa. Olemme erityisesti huolissamme siitä, että työnantajat eivät edelleenkään täytä velvoitteitaan rekrytoitavien työntekijöiden kielitaidon varmistamiseksi. Tilanne on vaikea niin kantasuomalaisille hoitajille kuin vieraskielisillekin. Ei ole vieraskielisen työntekijän syy, jos hänet palkataan kielitaidottomana, eikä suomenkielisten työntekijöiden pitäisi kuormittua siitä, että joutuvat tekemään oman työn lisäksi myös toisen työt.

Merkittävin havaintomme on, että heikko ammatillinen kielitaito aiheuttaa runsaasti erilaisia vaaratilanteita ja potilasvahinkoja. Olemme asiakas- ja potilasturvallisuuden lisäksi erityisen huolissamme siitä, että tämäkään ei ole herättänyt työnantajissa huolta tai riittäviä toimia. Kun heikko kielitaito aiheuttaa vakavia vaaratilanteita ja läheltä piti -tilanteita, olisi työnantajan välittömästi reagoitava tilanteeseen riittäväällä vakavuudella ja toimilla.

Vaikuttaa siltä, että asioiden on annettu luisua käsistä. Vieraskieliset työntekijät joutuvat kohtuuttomaan tilanteeseen työpaikoilla. Heidän oikeusturvansa on todellisessa vaarassa. Heikko kielitaito altistaa myös työperäiselle hyväksikäytölle. Monet suomenkieliset vastaajat olivat huolissaan vieraskielisten epätasa-arvoisesta kohtelusta työpaikoilla. Pelkona on myös se, että kantasuomalaisten kanssa samat työehdot eivät aina täyty vieraskielisten kohdalla. SuPerissa kannamme huolta siitä, että vieraskieliset joutuvat maksamaan pitkään rekrytointiin liittyviä maksuja ja ne vähennetään suoraan heidän palkastaan. On herännyt myös epäilyksiä siitä, että vieraskielisille työntekijöille ei aina makseta työehtosopimuksen mukaisia palkkoja, lomakorvauksia tai muita etuja. Tässä tilanteessa näemme merkittävän riskin kahdentasoisten työmarkkinoiden syntymiselle ja normalisoitumiselle.

Oppisopimusopiskelijoiden laskeminen henkilömitoitukseen tapahtuu usein liian aikaisin. Lähtökohtana tulisi olla, että riittävä ammatillisen kielitaidon taso ja ammatillinen osaaminen määrittävät sen, milloin opiskelija voidaan laskea mitoitukseen. Jäsentemme edunvalvojana edellytämme, että työnantaja toimii vastuullisesti ja eettisesti oikein. Mitoitukseen laskemisessa pitää aina ottaa huomioon potilas- ja asiakasturvallisuus sekä työntekijöiden työturvallisuus.

Kulttuuriin liittyvät vaikeat tilanteet vaativat hyvää johtamista, jossa on huomioitu eri kulttuureista tulevat työntekijät. Selvityksen tulosten perusteella havaintomme on, että uskontoon liittyviin tapoihin ja tottumuksiin on työpaikoilla vaikea puuttua. Moni vastaaja koki, että esihenkilöt antavat työntekijöiden uskonnollisen vaikutuksen työssä liikaa. Esimerkiksi työtehtävien valikoiminen uskontoon vedoten koettiin isoksi haasteeksi, jossa kaivattiin työnantajan oikeudenmukaista puuttumista ja ohjeistusta. Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu sekä selkeiden, yhdessä sovitujen pelisääntöjen luominen vähentäisivät työpaikoilla esiintyviä kulttuurieroista johtuvia haastavia tilanteita. Samalla vaikeiden tilanteiden selvittäminen helpottuisi.

Työpaikoilla koetaan edelleen rasismia. Suomenkielisten avoimissa vastauksissa pohdittiin, että oma väsymys, pelisääntöjen puuttuminen ja huono johtaminen saattavat näyttäytyä rasismina. Jos esimerkiksi työkaverina puuttui uskonnosta nousevaan käyttäytymiseen, voitiin se tulkita rasismiksi. SuPer kannustaa työpaikoilla avoimeen keskusteluun vaikeistakin aiheista, kuten uskonnosta ja kulttuurieroista. Tällä hetkellä monilta työpaikoilta näyttää puuttuvan avoin ja turvallinen keskustelukulttuuri. Pelkona on rasistiksi leimautuminen. Työpaikoilla olisi hyvä käydä läpi yleisellä tasolla esimerkiksi sitä, mikä on rasismia ja syrjintää ja mikä työnjohdollista tai työn tekemiseen liittyvää ohjeistusta.

Toivomme, että työpaikoilla keskusteltaisiin ja ratkottaisiin asioita yhdessä, me-hengessä, ilman vastakkainasettelua ja syyttelyä. Kaikilla tulee olla sama tavoite eli tehdä parasta mahdollista hoitotyötä, työssä viihtyen yhteisten asiakkaiden ja potilaiden parhaaksi.

TERMIEN SELVENNYS

Aktiivinen rekrytointi Työntäjä rekrytoi useimmiten rekrytointipalveluyrityksen kautta työntekijöitä ulkomailta.

Eettinen rekrytointi tarkoittaa lähtömaan tilanteen kunnioittamista, lakien ja työehtojen noudattamista, realistisen kuvan antamista työstä ja työpaikasta rekrytoitavalle.

Henkilöstöpalveluyritys (rekrytointifirma) Yritys, joka tuo ulkomailta työntekijöitä töihin Suomeen.

Kotouttaminen viittaa niihin toimiin ja palveluihin, joita yhteiskunta (esimerkiksi kunnat, valtiot tai työnantajat) tarjoaa maahanmuuttajille. Sen tavoitteena on helpottaa maahanmuuttajien sopeutumista ja integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Tämä voi sisältää esimerkiksi kielikoulutusta, kulttuuriin perehdyttämistä tai työllistymistä tukevia palveluita.

Kotoutuminen tarkoittaa maahanmuuttajan omaa prosessia, jossa hän oppii kieltä, kulttuuria ja tapoja, sekä löytää paikkansa yhteiskunnassa. Se on henkilökohtainen ja osin itsenäinen prosessi.

Kaksisuuntainen kotoutuminen työelämässä on luonteeltaan jatkuva maahanmuuttajan ja työyhteisön vuorovaikutteinen kehitys. Se edellyttää sitoutumista työntäjalta, esimiehiltä ja kaikilta työntekijöiltä.

Laillistaminen Terveydenhuollon ja/tai sosiaalihuollon ammattihenkilöiden laillistus eli tekeminen viralliseksi, hyväksytään toimimaan ammatissa. Valvira myöntää hakemuksen perusteella oikeuden harjoittaa ammattia. Tutkinnon suorittanut hakee laillistuksen tutkinnon suorittamisen jälkeen.

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

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

Oppisopimuskoulutus Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jossa työnantaja vastaa työntekijän ammatillisesta kouluttamisesta työtehtävien kautta. Oppisopimuksella voi suorittaa minkä tahansa toisen asteen tutkinnon. Oppisopimuksen osapuolet ovat opiskelija, työntantaja ja oppilaitos.

Tutkinnon tunnustaminen Työntekijä hakee Valvirasta virallista vahvistusta ulkomailla suorittamalleen tutkinnolle (sosiaali- ja terveysala) tai Opetushallituksesta (kasvatusala). EU- ja ETA-maista tulevat laillistetut (lääkärit ja sairaanhoitajat) ammattihenkilöt tunnustetaan automaattisesti. Nimikesuojatut kuten lähihoitajat tunnustetaan siten, että toisessa maassa suoritettua tutkintoa verrataan suomalaiseen lähihoitajatutkintoon. EU ja ETA-maiden ulkopuolisista maista tulevien tutkinnon tunnustamista on selkiytettävä.

Työperäinen maahanmuutto tarkoittaa työntekijöiden hakeutumista töihin Suomeen itsenäisesti tai työntantajan käyttämän rekrytointipalveluyrityksen kautta.

SUPERIN SUOSITUKSET TYÖPAIKOILLE

1. Työnantaja kantaa vastuun rekrytoitavan riittävästä ammatillisesta kielitaidosta.
2. Työnantaja vastaa siitä, että vieraskielinen työntekijä lasketaan mitoitukseen vasta sitten, kun ammatillinen kielitaito on riittävällä tasolla.
3. Työnantaja vastaa työntekijän kielitaidon kehittämissuunnitelmasta.
4. Työnantaja ottaa vakavasti jokaisen kielitaidosta johtuvan vaaratilanteen ja varmistaa, että tilanne käydään läpi ja siitä opitaan.
5. Työnantaja varmistaa, että kaikki vaaratilanteet raportoidaan.
6. Työpaikoilla sovitaan yhteisesti työn tekemisen säännöistä.
7. Työpaikoilla käsitellään vaikeat tilanteet yhdessä sovitulla tavalla.
8. Työpaikoilla sitoudutaan siihen, että rasismiin on nollatoleranssi

LÄHTEET

[tyoperainen_maahanmuutto_ja_kielitaito_superilaisten_kokemana-2023.pdf](#)

[maahanmuutto_ja_kielitaito_2021-selvitys_02022022.pdf](#)

[fipsu_2024_fin_web.pdf](#)



TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

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

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

www.superliitto.fi

www.superlehti.fi

    superliitto



SUPER