

**MAAHANMUUTTAJAT SOSIAALIALALLE
ITÄ-SUOMESSA
- ESISELVITYSHANKE -
1.8.2013 – 30.5.2014
loppuraportti**



SISÄLLYSLUETTELO

1 SELVITYKSEN LÄHTÖKOHTA, TAVOITTEET JA KOHDERYHMÄ

- 1.1 Taustaksi
- 1.2 Selvityksen konkreettiset tavoitteet
- 1.3 Selvityksen kohderyhmä

2 SELVITYKSEN TOTEUTUS JA YHTEISTYÖ

- 2.1 Ensimmäisen vaiheen toteutus ja toimenpiteet
 - 2.1.1 Työttömänä työnhakijana olevien maahanmuuttajien määrä – te-toimistojen aineisto
 - 2.1.2 Aineiston analyysi
 - 2.1.3 Täydentävä kysely kuntiin
 - 2.1.4 Asiantuntijahaastattelut
 - 2.1.5 Ensimmäisen vaiheen yhteistyö
- 2.2 Toisen vaiheen toteutus ja toimenpiteet
 - 2.2.1 Kuntakohtaiset haastattelut
 - 2.2.2 Asiantuntijahaastattelut
- 2.3 Kolmas vaihe – Koulutussuunnitelma

3 HANKKEEN KEHITTÄMISRYHMÄ

4 JULKISUUS JA TIEDOTTAMINEN

5 ONGELMAT JA SUOSITUKSET

6 SELVITYKSEN TULOKSET

- 6.1 Ensimmäisen vaiheen tulokset: koulutettavissa olevien maahanmuuttajien määrä
- 6.2 Toisen vaiheen tulokset: kuntien työllistämismahdollisuudet
 - 6.2.1 Yleistä
 - 6.2.2 Pohjois-Karjala
 - 6.2.3 Kainuu
 - 6.2.4 Pohjois-Savo
- 6.3 Vaihe kolme: koulutussuunnitelma
- 6.4 Tulosten pohdintaa

7 PROJEKTIN INNOVATIIVISUUS

8 PROJEKTIN TASA-ARVOVAIKUTUKSET

9 HYVÄT KÄYTÄNNÖT

10 TOIMINNAN JATKUVUUS

LÄHTEET

LIITTEET

1. SELVITYKSEN LÄHTÖKOHTA, TAVOITTEET JA KOHDERYHMÄ

1.1 Taustaksi

Tämä selvitys on syntynyt vastauksena yleiseen kysymykseen, mistä löytyy tulevaisuuden työvoimaa Itä-Suomessa sosiaalipalveluihin, joiden tarve väestön vähenemisestä huolimatta näyttäisi säilyvän. Selvityksen pohjana on vuosien takainen yritys löytää Pohjois-Savosta ja Pohjois-Karjalasta maahanmuuttajia, joista voitaisiin kouluttaa sosiaalityöntekijöitä silloiseen hyvin akuuttiin sosiaalityöntekijäpulaan. Tämä yritys ei aikanaan tuottanut tulosta, koska potentiaalisia henkilöitä löytyi vain muutamia. Kevään 2009 jälkeen tilanne on oleellisesti muuttunut, kun Itä-Suomessa asuvien maahanmuuttajien joukko on kasvanut ja myös monimuotoistunut. Siksi selvityksen kohdetta haluttiin laajentaa myös Kainuuseen. Lisäksi sosiaalipalveluissa on viime aikoina ilmennyt yhä enemmän tarvetta palkata alemman eli suorittavan tason henkilöstöstä, jota varsinkin pienille paikkakunnille on jo nyt ollut vaikea löytää. Kolmas tekijä on ollut muuttotappiokuntien huoli vakituisen asukaskunnan vähenemisestä. Näiden kolmen tekijän yhdistäminen on perusajatus tässä selvityksessä: Itä-Suomen kunnissa jo pitkään asuneen, koulutusta ja ehkä työkokemustakin hankkineen maahanmuuttajaväestön kouluttaminen ja työllistäminen sosiaalialan palveluntarvetta vastaaviin tehtäviin tekisi maahanmuuttajille mahdolliseksi pysyvän integroitumisen asuinkuntaansa, joka hyötyisi heistä veronmaksajina.

Työministeriön vuoden 2012 syksyllä julkaiseman selvityksen (TEM-analyyseja 43/2012 8.10.2012) mukaan sosiaali- ja terveysalalla tarvitaan ainakin 20 000 uutta työntekijää vuoteen 2025 mennessä, mutta tarve voi olla lähemmäs 60 000 henkilöä riippuen siitä, mitä enustetta käytetään. Selvityksen perusteella on ilmeistä, ettei alan palveluja kyetä turvaamaan, jos niitä ei uudisteta merkittävästi ja työntekijöitä rekrytoida alalle Suomen ulkopuolelta.

Syrjäalueilla, kuten Itä-Suomessa ja Kainuussa, on jatkuvasti pulaa myös sosiaalityöntekijöistä, jotka ovat korkeasti koulutettuja erityistyöntekijöitä. Huomattava määrä sosiaalityöntekijöitä on jäämässä alueen kunnista lähivuosiin eläkkeelle, mikä lisää pätevien sosiaalityöntekijöiden kysyntää työmarkkinoilla. Vuoteen 2015 ulottuvien arvioiden mukaan koulutuspaikat tulisi kaksinkertaistaa, jotta vaje saataisiin paikattua. Talentia ry on vaatinut koulutuspaikkojen lisäämistä jo hyvän aikaa. Suomessa on 2000-luvulla koulutettu akateemisia työttömiä maahanmuuttajia suomalaisen lainsäädännön edellyttämiin pätevyyyksiin (Specima) ja he ovat työllistyneet hyvin (Huttunen, Kupari 2007).

Työperäinen maahanmuutto on yksi mahdollisuus korvata vähenevää työvoimaa ja se on nykyisin maahanmuuttopolitiikan keskeinen painoalue. Itä-Suomessa on toteutettu useita hankkeita alueen työperusteisen maahanmuuton kehittämiseksi (esim. Polku-, MAKE, MOK). Maahanmuuttopolitiikassa kiinnitetään myös erityistä huomiota toimenpiteisiin, joilla maahanmuuttajien kotoutuminen nopeutuisi ja he kouluttautuisivat aloille, joilla on hyvät työllisyysnäkökymät ja heidän olemassa olevaa osaamistaan hyödynnettäisiin entistä paremmin. Sosiaaliala vetää tulevaisuudessa uutta työvoimaa muun muassa väestön ikääntymisen vuoksi ja erityisosaamista – kuten sosiaalityöntekijät – vaaditaan jo lainsäädännönkin kautta.

Maahanmuuttajien työllistyminen ei kuitenkaan ole yksinkertainen asia, vaikka työvoiman määrällistä kysyntää olisikin. Maahanmuuttajat ovat kärsineet talouden taantumasta muita työnhakijoita enemmän ja heidän kohdallaan työttömyys on kasvanut talouden hiipumisen myötä (esim. Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien työllistyminen viranomaiskeinoin – tutkimusraportti 2010, 4). Syynä ovat työtehtävien asettamat käytännön vaatimukset kuten ammattitaito, jota säätelevät Suomessa monet normit, sekä kielitaito.

Useassa yhteydessä (mm. Maahanmuuttajataustainen... 2012; Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien... 2010) on todettu, että maahanmuuttaja kyllä työllistyy, jos nuo mainitut tekijät ovat kunnossa. Työnantajat eivät palkkaa maahanmuuttajaa vaan osaajan, ja jos heillä on tarve ammattitaitoiselle työntekijälle, he palkkaavat tällaisen riippumatta kansalaisuudesta. Maahanmuuttajien osaamista on pyritty parantamaan eritasoisella koulutuksella, jota on järjestetty joustavasti työnantajien tarpeiden mukaan. Kotoutumisprosessin alkuvaiheessa yleensä yritetään panostaa myös työllistymiseen, koska työn kautta maahanmuuttaja pääsee parhaiten kiinni suomalaiseen yhteiskuntaan.

Mainitusta toimenpiteistä huolimatta työllistymisen este voi olla rakenteissa eli koulutetunkaan maahanmuuttajan osaamista ei osata tunnistaa suomalaisiin tehtäviin sopivaksi tai tehtäviä koskevat normit (esim. kielitaitovaatimus) estävät työllistymisen. Tässä tilanteessa maahanmuuttaja usein hankkii koulutusta koulutuksen päälle, mikä on yhteiskunnan kannalta epätarkoituksenmukaista. (Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien työllistyminen... 2010, 12.) Tai työllistyminen voi taloudellisen taantumana aikana olla kiinni työvoiman hinnasta; työnantaja saattaa työllistää maahanmuuttajan, jos tällä on alempi koulutus kuin suomalaisella ja tätä kautta hänelle voidaan maksaa ehkä alempaa palkkaa. Pohjois-Savossa tehdyssä selvityksessä nostettiin esille myös maahanmuuttajan henkilökohtaiset ominaisuudet; aktiivisuus tarjota omaa työpanostaan tai asenne tehdä työtä (Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien työllistyminen... 2010, 14). Voidaan siis päätellä, että kovin monen tason tekijät vaikuttavat sekä yleisellä että yksilöllisellä tasolla siihen, miten maahanmuuttaja onnistuu työllistymään.

1.2 Selvityksen konkreettiset tavoitteet

Selvityksellä on kolme toisiaan seuraavaa tavoitetta:

- A.** Selvittää Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon ja Kainuun kunnissa asuvien, sosiaalialalle koulutettavissa olevien maahanmuuttajien määrä; **paljonko maakunnissa asuu työttömänä työnhakijana tai tilapäistöissä olevia maahanmuuttajia, joilla on edellytykset kouluttautua alalle?**
- *hankesuunnitelmaa tehtäessä oli oletus, että potentiaalisia henkilöitä olisi vähän ja että erityinen maahanmuuttajien sosiaalialan koulutus ei olisi mahdollista.*
 - *hankesuunnitelmassa oletuksena oli myös, että jo potentiaalisia maahanmuuttajahenkilöitä olisi vähän, heitä haastateltaisiin systemaattisesti tietojen syventämiseksi selvityksen alkuvaiheessa.*

- B.** Selvittää, paljonko Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon ja Kainuun alueella on edellä mainitussa kohderyhmässä henkilöitä, joita voitaisiin kouluttaa erityisesti lain mukaan päteviksi sosiaalityöntekijöiksi.
- *oletus oli, ettei tällaisia henkilöitä työttömistä työnhakijoista löydy. Edellisen kerran v. 2009 kun asiaa selvitettiin, sopivia ja sosiaalityöhön koulutettavissa olevia henkilöitä löytyi alle kymmenen.*
- C.** Selvittää, mikä ovat **Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon ja Kainuun kuntien työllistämismisvalmiudet**, kun tiedetään, millainen joukko on työllistettävänä.
- *hankkeen suunnitteluvaiheessa oletus oli, että kunnissa olisi tarve saada sosiaalialalta eläkkeelle lähtevien tilalle uutta työvoimaa varsinkin kun ikääntyminen ja ikääntyneen väestön kotona asuminen tuovat lisäpaineita kotiin annettavaan hoitoon.*
 - *hankkeen käynnistyessä kuntien taloudellinen tilanne oli heikentynyt oleellisesti ja sen epäiltiin vaikuttavan maahanmuuttajien (koulutettujenkin) työllistämishalukkuuteen.*
- D.** Laatia sosiaalialalle valmentavan koulutuksen koulutussuunnitelma kokoon saadun kohderyhmän kouluttamiseksi; **tarvittavan koulutuksen taso, laajuus, erityisvaatimukset.**

1.3 Selvityksen kohderyhmä

Selvityksen ensisijaisena kohderyhmänä ovat Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon ja Kainuun kunnissa asuvat, työttöminä työnhakijoina tai tilapäisesti työllistettyinä olevat maahanmuuttajat, jotka haluavat työllistyä pysyvästi ja joilla on edellytykset kouluttautua sosiaalialan tehtäviin, erityisesti päteviksi sosiaalityöntekijöiksi.

Välillisesti kohderyhmänä ovat myös alueen kunnat, ELY-keskukset ja te-toimistot, jotka saavat hankkeen kautta kokonaiskuvan maahanmuuttajatyönhakijoiden kohderyhmästä. Tällä on myöhempää käyttöä maahanmuuttajien työllistymistoimenpiteitä suunniteltaessa.

2. SELVITYKSEN TOTEUTUS JA YHTEISTYÖ

Selvitys toteutettiin projektisuunnitelman mukaisesti kolmessa toisiaan seuraavassa vaiheessa. Seuraavassa toteutus kuvataan vaiheittain eri vaiheissa tapahtuneina toimenpiteinä.

2.1 Ensimmäisen vaiheen toteutus ja toimenpiteet

2.1.1 Työttömänä työnhakijana olevien maahanmuuttajien määrä – te-toimistojen aineisto

Hankkeen 1-vaiheen aineiston muodostivat Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon ja Kainuun maakuntien alueen kunnissa asuvat, te-toimistojen työttöminä työnhakijoina olevat ulkomaalais-taustaiset henkilöt. Ulkomaalaistausta tarkoittaa tässä tietoa ”kansalaisuus muu kuin Suomi”.

Tällaisia työnhakijoita oli yhteensä 3545 henkilöä päivämäärällä 4.9.2013. Lähtöhypoteesiin aineiston suuri määrä tuotti huomattavan yllätyksen ja siihen liittyvät toimenpiteet olikin mielettävä tässä vaiheessa uudelleen.

Aineiston käytölle oli haettu Työ- ja elinkeinoministeriöstä tutkimuslupa, joka sisälsi tiedot työnhakijan sukupuolesta, iästä, kielitaidosta (äidinkieli, suomenkielen kielitaitotaso), pohjakoulutuksesta, mahdollisesta ammatillisesta koulutuksesta/tutkinnosta, työhistoriasta sekä työllistymistiedoista. Tutkimuslupavaiheessa ei luvan kattaviin tietoihin sisältynyt henkilötunnusta; henkilötunnuksen käyttö ei missään vaiheessa tullut esille tietojen haltijankaan puolelta. Aineiston käsittelyn edetessä henkilötiedolla ei kuitenkaan ollut oleellista merkitystä, vaan henkilötason tietoja käsiteltiin ja yhdisteltiin asiakasnumeron avulla.

Käyttöön saatu aineisto sisälsi kolme eri ajoa: 1) Perusajo eli henkilötiedot (ikä, sukupuoli, äidinkieli), asuinkunta, koulutus pohja sekä suomenkielen suullisen kielitaidon taso. 2) Ajo kaksi sisälsi työnhakijana olevan ulkomaalaistaustaisen henkilön koulutushistorian niin Suomessa kuin ennen Suomeen tuloa. 3) Kolmas ajo sisälsi ulkomaalaistaustaisen henkilön työhistorian sekä Suomessa että sitä ennen ulkomailla (siltä osin kuin asia tiedossa). 4) Neljäs ajo antoi tietoa ulkomaalaistaustaisen henkilön hakuammattista eli siitä, mihin ammattiin hän Suomessa olisi halukas työllistymään. Kaikki neljä tilastoajoa tehtiin kussakin kolmessa maakunnassa.

2.1.2 Aineiston analyysi

Aineistoa lähestyttiin kuten tutkimusaineistoa ja sitä lähdettiin luokittelemaan tutkimuskysymyksen avulla. Tutkimuskysymykseksi otettiin edellä kuvattu tavoite A ja sen ohessa B. Jotta aineistosta saatiin rajattua ulos tavoiteltuun ryhmään kuuluvat henkilöt, piti päättää rajauskriteerit. Niiden löytämiseksi aineistolta kysyttiin

Mitä kaikkia edellytyksiä ulkomaalaistaustaisella työttömällä työnhakijalla täytyy olla, että hänen voidaan olettaa olevan koulutettavissa sosiaalialan tehtäviin Suomessa ja erityisesti päteväksi sosiaalityöntekijäksi?

Tällaisiksi edellytyksiksi eli rajaustekijöiksi valittiin:

- hakijan perustiedoista, työnhaku- ja työhistoriasta sekä hakuammattiksi asetetusta tiedosta valittiin merkitseviksi kriteereiksi:
 - o soveltuva tai mahdollinen pohjakoulutus: sosiaali- tai yhteiskunta-alan, humanistisen alan, ekonomin tai taloustieteiden, opettajan, psykologin tai päivähoidon korkeakoulutuksen saaneet SEKÄ sairaanhoitajan, päivähoidon, vapaa-aikatoimen ja sosiaali- ja terveysalan yleisen peruskoulutuksen (esim. lähihoitajat) saaneet
 - o Juristit ja lääkärit jätettiin pois, koska oletus on, että nämä haluavat työhön vastaavalle alalle Suomessa pitkän ja erikoistavan koulutuksensa vuoksi.

- kielitaitotaso B1.1; oletetaan että henkilön tulee pystyä puhumaan suhteellisen sujuvasti ja osallistumaan ammatillisesti suuntautuneeseen koulutukseen. Harkinnalla mukaan otettiin joitakin pitkään Suomessa asuneita, joilla oli kielitaitotaso A2.2
- työhistoria: mitä sieltä löytyy? Kohderyhmään valituksi tulivat henkilöt, joilla oli joko suoraan sosiaali (tai terveys)alan työkokemusta ensisijaisesti Suomessa TAI siihen läheisesti liittyvää työkokemusta (varhaiskasvatus- tai vapaa-aikatoimen tehtävistä). Jos henkilöllä oli muu kuin alussa mainittu koulutus, mutta kokemusta sosiaali- tai terveysalan työstä, otettiin hänet harkinnan mukaan kohdejoukkoon (mikäli muut em. kriteerit tukivat valintaa)
- työnhakuammatti: jos henkilö hakeutuu sosiaalialalle, otettiin hänet mukaan. Tässäkin käytettiin harkintaa ja tulkintaa em. valintaedellytysten mukaisesti.
- työnhakijan ikä: rajattiin ikä niin, että 52-vuotiaat ja sitä nuoremmat työnhakijat, jotka täyttivät muut edellytykset, otettiin mukaan tarkasteluun. Perusteluna se, että henkilöllä pitää olla mahdollinen valmentava koulutus mukaan lukien työvuosia jäljellä vielä riittävästi (noin 10 vuotta). Esim. eläkeikää lähestyvät henkilöt jätettiin suoraan valinnan ulkopuolelle.

2.1.3 Täydentävä kysely kuntiin

Marras-joulukuun vaihteessa 2013 kun määrällinen työnhakija-aineisto oli saatu pääosin analysoitua, lähestyttiin kuntien sosiaalityöntekijöitä, perusturvajohtajia ja työvoiman palvelukeskusten työntekijöitä ja kysyttiin heidän näkemyksiään omassa kunnassa asuvia maahanmuuttajia koskien. Kyselyn kohderyhmä valittiin sillä ajatuksella, että laadullista tietoa on kunnassa sellaisilla ammattihenkilöillä, jotka kohtaavat maahanmuuttajia tavanomaisissa sosiaalipalveluissa ja näin ollen todennäköisesti tapaavat myös muita maahanmuuttajia kuin te-toimistossa työttöminä työnhakijoina olevia. Näiltä ammattihenkilöiltä kysyttiin asioita, jotka perustuivat määrällisen aineiston antamaan kuntakohtaiseen kuvaan selvityksen kohteena olevista maahanmuuttajista.

Kaikista selvityksen kattamista kunnista pyrittiin löytämään ainakin yksi henkilö jolle kysely lähetettiin. Kysely tehtiin sähköisellä lomakkeella, jotta siihen vastaaminen olisi suhteellisen vaivatonta. Linkki kyselylomakkeeseen selvityksestä kertovan tiedotteen kera lähetettiin kolmen maakunnan alueella yhteensä 42 perusturvajohtajalle, sosiaalityön päällikölle, työvoiman palvelukeskuksen työntekijälle ja maahanmuuttajatyön erityisammattilaiselle. Viestiin oli liitetty kuntakohtaiset työnhakijoiden määrät kertova taulukko (liitetaulukko 1). Kyselyyn vastasi 16 henkilöä (vastausprosentti 36 %). Vastauksia tuli Pohjois-Karjalan 6 kunnasta, Pohjois-Savon 4 kunnasta ja Kainuun 2 kunnasta. Joukossa oli sekä pikkukuntia että suurempia paikkakuntia. Kuntapeittoa ei voida pitää kovin kattavana ja näin saadut tiedot antavatkin vain suuntaa määrällisen aineiston johtopäätösten tueksi.

Vastaajina olivat siis henkilöt, jotka tapaavat maahanmuuttajia henkilökohtaisesti ja tietävät heistä henkilöinä varsin paljon. Näin vastaajilla lienee myös käsitys siitä, onko henkilöstä sosiaalialan tehtäviin. Poikkeuksetta vastaajat katsoivat, että heidän kuntansa voisivat työllistää maahanmuuttajia avustaviin ja lähihoitajan tehtäviin, pari kuntaa myös ohjaajatasoisiin (sionomin) tehtäviin. Vain yhden vastauksen mukaan kunta saattaisi työllistää maahanmuuttajia korkea-asteen (sosiaalityöntekijät) tehtäviin. Kuntatasolla kysymykseen tulisi 5-10 henkilön työllistäminen.

Toisaalta vastaajien joukossa oli kuntia joissa tunnustetaan tulevaisuuden realiteetit; vanhustyön haasteet tulevat olemaan niin suuret, että siellä järjestettävien palvelujen onnistuminen edellyttää maahanmuuttajareservin hyödyntämistä. Näin on laita esim. Lieksassa. Eräs Pohjois-Savon vastaaja näki, että juuri vanhustyön saralla ollaan jo menettämässä tietty mahdollisuus maahanmuuttajien työpanoksen suhteen; alueelta on muuttanut pois maahanmuuttajia Etelä-Suomeen juuri sosiaalialan työpaikkojen perässä.

Vahvistusta tuli myös sille oletukselle, jota määrällisen aineiston kohdalla epäiltiin. Työnhakija-aineistosta tehdyt rajaukset antoivat liian pienen potentiaalisten henkilöiden joukon kunnittain ja tällä samalla kannalla oli 15 kunnan vastaajat. Eli sen lisäksi, mitä selvityksen alussa työstetty aineisto antaa odottaa, kunnissa asuu muitakin sosiaalialalle koulutettavissa olevia maahanmuuttajia. Kuten useat vastaajat mainitsivat, heitä on puolisoina kotona, opiskele-massa tai muuten ”näkyttömissä”. He ovat usein naisia ja kiinnostuneita sosiaalialan tehtävistä, joten enemmänkin potentiaalia löytyy.

Kyselyyn vastanneilta tiedusteltiin heidän käsitystään siitä, mitä tekijät auttavat maahanmuuttajia työllistymään. Kaksi jo tuttua tekijää nousi esille kaikista vastauksista: suomenkielen taito (mielellään erinomainen) ja ajan tasalla oleva ammatillinen koulutus. Maahanmuuttajan työllistymistä auttaa, jos hänellä on hyvät vuorovaikutustaidot, sosiaaliset verkostot ja paikallisen kulttuurin tuntemus. Näitä ominaisuuksia voisi olettaa olevan Suomessa pitkään asuneilla, joita myös tämän selvityksen työnhakija-aineistossa on runsaasti. Sosiaalipalvelujärjestelmän tuntemus on hyödyksi samoin kuin tietyt asenteelliset valmiudet. Mutta myös työnantajilla ja työyhteisöillä pitäisi olla vastaanottamisvalmiudet ja tahtotila ottaa töihin ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Tämä tarkoittanee työyhteisöjen jonkinasteista valmentamista vastaanottamaan maahanmuuttajia työntekijöinä.

Maahanmuuttajien työllistymisen kannalta heille suunnatun ammatillisen koulutuksen tulisi olla käytännönläheistä; he selviävät vastaajien kokemusten mukaan hyvin, jos pääsevät tekemään selkeitä konkreettisia työtehtäviä. Koulutuksen järjestämisen joustavuus olisi työvoiman kysynnän kannalta tärkeää; oppisopimuskoulutuksena annettu koulutus suoraan työpaikalle sopii maahanmuuttajien kouluttamiseen. Eräs vastaaja oli sitä mieltä, että työllistymistä haittaa liian kova kielitaitovaatimus; kaikissa tehtävissä ei vaadita täydellistä kielitaitoa itse työtehtävän suorittamiseksi vaan kielitaito karttuu työn myötä.

2.1.4 Asiantuntijahaastattelut

Selvityksen 1-vaiheessa vuodenvaihteessa 2013-2014 haastateltiin neljä (4) asiantuntijaa (Liite 3, kooste haastatteluista). Heiltä haluttiin näkemyksiä maahanmuuttajien työllistymisestä yleensä ja siihen vaikuttavista tekijöistä; siitä millainen työvoimatarve kuntasektorilla mahdollisesti on ja millaisia muita (esim. asenteellisia) tekijöitä kokemuksen mukaan työllistymiseen voi liittyä. Haastattelujen tarkoitus oli saada ymmärrys siitä, minkälaisen ilmiön/kysymyksen kanssa selvityksessä ollaan tekemisissä. Asiantuntijat olivat kehittämissä hankkeiden projektihenkilöitä ja käytännön tason työntekijöitä. Haastattelut täydensivät kuvaa siitä, mihin suuntaan selvityksen muita vaiheita kannattaa suunnata ja mitä asioita huomioida. Asiantuntijahaastattelujen pohjalta syntyi se käsitys, että maahanmuuttajat voivat joissakin – erityisesti pienissä kunnissa – olla mahdollisuus, kun palvelujen tuottamista ja niiden vaatimien henkilöressurssien kehittämistä mietitään.

Tätä loppuraporttia koottaessa useissa Itä-Suomen kunnissa tehdään päätöksiä Syyrian pakolaisten vastaanottamisesta ja tätä sivuttiin myös haastatteluissa. Pakolaisten kohdalla maahanmuuttajiin varaudutaan pitkällä tähtäimellä, jolloin myös heidän työvoimaresurssinsa nähdään pitkällä aikavälillä. Toisaalta asiantuntijahaastatteluissa tuli jo alkuvaiheessa esille, että vaikka maahanmuuttajiin (pakolaiset, työperäiset maahanmuuttajat) on Itä-Suomessa totuttu, heitä kohtaa on edelleen asenteellisuutta, mikä estää heidän integroitumisensa alueelle toivotulla tavalla. Vaikka kehittämissä hankkeet ovat kautta linjan pyrkineet asenneilmaston muokkaamiseen, siinä on edelleen työtä. Työllistymisen kannalta yksittäisen maahanmuuttajan tärkein onnistumisen taakka ovat suomenkielen taito ja ammatillinen osaaminen, mutta nekään eivät auta jos työnantajien tai yhteisön suhtautuminen ovat nuivaa ja ennakkoluuloista.

2.1.5 Ensimmäisen vaiheen yhteistyö

Ensimmäisen vaiheen aikana yhteistyö tapahtui lähinnä kuntien maahanmuuttajatyön asiantuntijoiden kanssa. TE-toimistoihin ei erikseen tai yksittäin ollut tarpeen olla yhteydessä, koska tarvittava tietoaineisto saatiin Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen kautta ja tiedot kokosi ELY-keskusten tietohallintoyksikkö. Kuntiin tiedotettiin ja niistä kerättiin täydentävää tietoa määrällisen aineiston lisäksi. Samanaikaisesti valmisteltiin jo toisen vaiheen toimia ja niitä silmällä pitäen luotiin yhteyksiä koulutusorganisaatioihin; tässä vaiheessa tiedon jakaminen myös niiden suuntaan oli tarpeen koulutussuunnitelmatyön pohjustamiseksi.

Yhteistyöryhmä, jossa oli muita paitsi kuntien edustus, kokoontui ensimmäisen vaiheen aikana yhden kerran. Lisäksi aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut AIKOPAn kanssa pidettiin kaksi kokousta haastattelujen toteutuksesta.

2.2 Toisen vaiheen toteutus ja toimenpiteet

Selvityksen toisen vaiheen tavoitteena oli selvittää, mitkä ovat Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon ja Kainuun kuntien työllistämismahdollisuudet eli työvoiman kysynnän tarve ja tehtäviin

vaadittavat osaamistarpeet kun tiedetään, millainen maahanmuuttajajoukko voisi olla työllistettävänä. Toisessa vaiheessa koottiin kokonaiskuvaa siitä, millaiselta maahanmuuttajien työllistyminen kuntien (julkisen sektorin) sosiaalipalveluihin näyttää ja mitä mahdollisuuksia työllistyä siellä on.

2.2.1 Kuntakohtaiset haastattelut

Kuntahaastattelujen pohjana käytettiin 1-vaiheessa koottua tietoa työttöminä työnhakijoina olleiden maahanmuuttajataustaisten henkilöiden määristä; kuntakohtaiset jakaumat henkilöistä, jotka olisivat potentiaalisia sosiaalialalle koulutettavia. Oletus oli, että tämä tieto eli henkilömäärä kiinnostaa kunnissa ja suhteessa muihin maakunnan kuntiin.

Määrät analysoitiin läpi maakunnittain/kunnittain ja pyrittiin tulkitsemaan, mitä määrät kertovat; mitä mahdollisuuksia niihin sisältyi ja onko kunnista muodostettavissa esim. alueellisia kokonaisuuksia tai työllistymisalueita määrien perusteella. Edellä mainituilla perusteilla pyrittiin valitsemaan 6-7 sellaista kuntaa/maakunta, joissa olisi eniten potentiaalisia maahanmuuttajia. Tarkoitus ei ollut tehdä kaikkia kuntia kattavaa haastattelukierrosta, vaan muodostaa riittävä kuva työllistämismahdollisuuksista kuntasektorilla.

Kunnista pyrittiin haastateltaviksi valitsemaan joko sosiaalipalvelujen esimiehiä tai palvelualueen johtajia tai pienemmissä kunnissa hallintojohtaja ja/tai henkilöstöpäällikkö. Haastateltavan henkilön tuli tietää konkreettisesti maahanmuuttajien rekrytoinnista ja siihen liittyvistä kokemuksista. Lisäksi henkilöllä oli hyvä olla jonkinlainen käsitys kunnan yleisestä maahanmuuttajastrategiasta, koska se antoi perspektiiviä tulevaisuuden tarpeista ja mahdollisuuksista.

Haastatteluissa pyrittiin saamaan tietoa jo työllistäneiden kuntien kokemuksista (miksi maahanmuuttajien työllistyminen oli onnistunut) ja visioita maahanmuuttajien työllistämisestä tulevaisuudessa. Näin oli tarkoitus muodostaa työllistämisedellytyksistä jonkinlainen kokonaisraami; mikä työllistämistä estää ja mitä mahdollisuuksia maahanmuuttajien työllistämiseen liittyy. (Liite 5)

Haastattelujen toteuttaminen ja haastateltavien löytyminen osoittautui varsin haasteelliseksi vaiheeksi. Sosiaalipalvelut on useissa tapauksissa järjestetty kuntayhtymien kautta (esim. Ylä-Savon sote Pohjois-Savossa ja Kainuun sote-kuntayhtymä), jolloin organisaatiosta oli jäljitettävä oikea henkilö. Asiaa tunteva oli yleensä henkilöstö- tai rekrytointipäällikkö. Kuntayhtymiin haastattelut onnistuivat pääsääntöisesti vaivattomasti. Samoin pienissä kunnissa onnistui oikean henkilön tavoittaminen parilla puhelinsoitolla.

Isommissa kunnissa (Joensuu, Kuopio), joissa potentiaalisia maahanmuuttajataustaisia henkilöitäkin oli paljon ja palveluorganisaatio laaja, maahanmuuttajia koskeva tieto on tavattoman hajallaan. Tietoa on heistä asiakkaina esimerkiksi sosiaalitoimessa tai erityispalveluissa (maahanmuuttajajaksikkö jos sellainen kunnassa on), työntekijöinä palveluyksiköissä (esim. vanhus tai hoivapalveluissa) tai kunnallisissa liikelaitoksissa. Tästä syystä esimerkiksi Joensuun kaupungin organisaatiosta ei kaikista yhteydenotoista huolimatta löytynyt oikeaa henkilöä haastateltavaksi, jolloin jonkintasoinen tieto etsittiin hankkeiden ja/tai maahanmuuttajien palvelupiste Sillan kautta.

Kuopion kaupungin organisaatiossa kehittämistoiminta on tuottanut tulosta; Kuopio on ollut mukana INTOA-hankkeessa kehittämässä maahanmuuttajien työllistämistä ja palveluja aikuissosiaalityön osana. Tästä syystä selvitykseen tarvittavan tiedon jäljille oli suhteellisen helppo päästä, vaikka sen keräämiseksi pitikin kaupungin organisaatiossa tehdä useampi haastattelu.

Haastatteluja tehtiin Pohjois-Karjalassa neljään (4) kuntaan, joissa oli jo työllistetty tai aiottiin työllistää maahanmuuttajia, Pohjois-Savossa kuuteen (6) kuntaan tai kuntayhtymään ja Kainuussa sote-kuntayhtymään ja Kajaanin kaupungin organisaatioon (yhteensä 7 haastattelua). Kooste haastatelluista on liitteessä 3 ja käytetty teemahaastattelurunko liitteenä 4.

Kainuussa haastattelut teki aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut AIKOPA. Kainuussa sosiaali- ja terveystieteiden vastaa Kainuun sote-kuntayhtymä, joten se oli perusteltu organisaatio kerätä tarvittava tieto. Yksi haastattelu tehtiin Oulunkaaren kuntayhtymään, joka tuottaa sote-palveluja Kainuun alueella Vaalan kunnalle. Kainuun kunnissa aineiston perusteella oli järkevää kerätä tietoa kaikista muista kunnista paitsi niistä, joista ei löytynyt yhtään potentiaalista maahanmuuttajahenkilöä. Siksi sote-kuntayhtymästä haastateltiin sekä virkamies- että luottamusmiesjohtoa; alueella vaikuttavan strategisen päätöksenteon näkökulma tuli näin huomioiduksi.

2.2.2 Asiantuntijahaastattelut

Kuntavirkamiesten lisäksi haastateltiin toisessa vaiheessa Pohjois-Karjalassa yhtä asiantuntijaa ja Pohjois-Savossa kahta (yhteensä 3). Tarkoitus oli saada tarkennusta kysymykseen, miten maahanmuuttajiin työnhakijoina ja rekrytoinnissa suhtaudutaan ja mihin heitä työllistyy. Näiden haastattelujen perusteella sai sen käsityksen, että maahanmuuttajataustaisissa henkilöissä on osaajia, jotka voivat työllistyä (vähintään) avustaviin tehtäviin – eli juuri sitä joukkoa, joka ensimmäisen vaiheen määrällinen aineisto toi esille. Tämä oli eritoten maahanmuuttajatyöntekijöiden kanta. Tässä kohdin tuli esille myös se näkemys, että kun kuntiin tulee uusia pakolaisia, heille tarvitaan palveluja ja niihin ulkomaalaisen tilanteen ymmärtäviä ammattihenkilöitä; tätä kautta voisi aueta myös kunnissa jo asuville maahanmuuttajille rekrytointimahdollisuuksia.

Kehittämishankkeiden puolelta sen sijaan välittyi se näkemys, että maahanmuuttajien osaaminen ei työnantajien kannalta katsottuna ole sittenkään riittävä ja jo alueella asuva ulkomaalaistaustainen työvoimareservi jää siksi käyttämättä. Mieluummin haetaan aivan oma osaajajoukko täyttämään tiettyjä rekrytointitarpeita esim. Etelä-Euroopasta. Lisäksi molemmilta tahoilta mainittiin vallitsevan taantuman vaikutus. Kuntien talous on heikko ja työtilaisuuksia vähän tarjolla. Suomalaistakin työvoimaa on riittävästi saatavilla jolloin maahanmuuttajataustaiset jäävät edelleen reserviksi.

2.3 Kolmas vaihe – Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelmaa alettiin koota jo vuoden 2013 loppupuolella, kun työnhakija-aineiston profiili alkoi olla valmis. Aineistosta saatiin tuolloin ennakoivaa tietoa siitä, miten koulutussuunnitelman sisältö tulisi rakentaa.

Suunnitelman pohjaksi koottiin tietoa eri koulutuksen järjestäjien maahanmuuttajille tarjoamasta sosiaali- ja terveysalan koulutuksesta ja perehdyttiin erityisesti sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) ja hoiva-avustajakoulutuksen opetussuunnitelmaan ja sisältöihin. Koulutussuunnitelmasta laadittiin kaikkiaan neljä eri versiota, joista kahta käsiteltiin yhteistyöryhmässä ja sieltä saatujen kommenttien perusteella suunnitelmaa tarkennettiin/korjattiin eteenpäin. Kokousten välillä kierrätettiin versioita yhteistyöryhmän jäsenille.

Lopullinen koulutussuunnitelmaversio on liitteessä 6. Koulutussuunnitelma jaetaan verkostossa mukana olleille koulutusorganisaatioille, jotka päättävät miten suunnitelman kanssa toimivat. Eri maakunnissa voi olla käytettävissä eri rahoitusinstrumentteja ja koulutusorganisaatioilla on myös paras tuntuma oman alueensa työnantajien koulutustarpeisiin, jotka koulutussuunnitelman toteuttamisessa on otettava huomioon.

3 HANKKEEN KEHITTÄMISRYHMÄ

Selvityshankkeelle ei nimetty varsinaista ohjausryhmää, vaan hankkeen etenemisen tueksi koottiin syksyllä 2013 kehittämisryhmä, jossa olivat mukana:

Sinikka Miettinen, koulutuspäällikkö, Savon ammatti- ja aikuisopisto, Kuopio
 Lisbeth Mattsson, maahanmuuttopäällikkö, Pohjois-Savon ELY-keskus
 Tuula Honkanen, johtaja, ja Kaisa Ottavainen-Nurkkala, suunnittelija, AIKOPA Kajaani;
 Anne Ahonen, koulutussuunnittelija, Savonia amk Iisalmi (1-vaiheessa)
 Aini Pehkonen, sosiaalityön lehtori, Itä-Suomen yliopiston yhteiskuntatieteiden laitos;
 Pehkonen ei päässyt osallistumaan yhteenkään kokoukseen, mutta hänet pidettiin ajan tasalla selvityksen etenemisestä muuten.
 Yhteistyöryhmän sihteerinä toimi Aducastesta projektipäällikkö Seija Okulov.

Vuoden 2014 alusta koulutussuunnitelmatyön tarkentumisen myötä kehittämisryhmään kutsuttiin lehtori Riitta Dal Maso, Karelia amk, Joensuu; koulutusjohtaja Anu Kuosmanen Kainuun ammattiopisto, Kajaani ja opettaja Jere Mutanen, Pohjois-Karjalan aikuisopisto, Joensuu. Rahoittajan edustajina kehittämisryhmässä olivat Raisa Lappeteläinen, Pohjois-Karjalan ELY (ei osallistunut kokouksiin), Jorma Teittinen, Kainuun liitto (ei osallistunut kokouksiin), Jarmo Heiskanen ja Maarita Mannelin, Pohjois-Karjalan maakuntaliitto (Mannelin osallistui kahteen kokoukseen).

Kehittämisryhmä kokoontui kolme (3) kertaa. Kokoukset pidettiin Kuopiossa, mutta osallistuminen oli mahdollista verkon kautta muilta paikkakunnilta.

4 JULKISUUS JA TIEDOTTAMINEN

Hankkeen ensimmäinen, pikatiedotus tapahtui Koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducaten facebook-sivuilla syyskuun alussa 2013; 66 henkilöä näki julkaisun. Lisäksi tiedotus kohdennettiin lähinnä sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöille ja -järjestöille näiden omien fb-ryhmien kautta (kaikkiaan 4 yhteiskunta- ja hoiva-alan ammattijärjestöjen ryhmää). Tiedotteissa kerrottiin yleisesti hankkeesta ja sen tarkoituksesta. Toinen tiedotus tehtiin siinä vaiheessa, kun määrällisen aineiston kuntatiedot olivat koossa (lokakuun loppu 2013); kaikkien kohdemaa-kuntien kunnanjohtajille ja n. 10 perusturvaajohtajalle tai tätä vastaavalle sosiaalitoimen virkamiehelle lähetettiin tiedote tuloksista ja miten ne kuntia koskevat. Selvityksen 1-vaiheesta laadittiin oma väliraporttinsa ja se toimitettiin kolmen maakunnan te-toimistoihin niille henkilöille, jotka olivat jotenkin olleet selvityksen kanssa tekemisissä.

Selvityksen toisessa vaiheessa tiedottaminen oli kohdennettua. Kuntahaastatteluja sovittaessa yhteydenoton jälkeen haastateltavalle lähetettiin tiedote selvityksen tarkoituksesta ja ko. kuntaa koskeva määrällinen työnhakijatieto.

Kolmas tiedotus tehdään selvityksen tuloksista eri tasoilla kun loppuraportti on valmis:

- a. selvityksen tulokset/loppuraportti lähetetään kaikille niille, joita haastateltiin tiedonkeruuvaiheessa.
- b. samoin loppuraportti toimitetaan kolmen maakunnan te-toimistoihin ja joillekin avainhenkilöille erikseen.
- c. kaikille kolmen maakunnan kunnanjohtajille loppuraportti lähetetään myös.
- d. Koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducate laatii tuloksista erillisen tiedotteen ja niistä tiedotetaan myös Aducaten eri uutiskirjeissä (kohderyhmä aiheen mukaan) asiakkaille. Aducaten sisällä on jo sovittu, mitkä hankkeet saavat selvityksen tulokset käyttöönsä.

5 ONGELMAT JA SUOSITUKSET

Ensimmäinen haaste projektin toteutuksessa tuli työnhakijatietojen kohdalla; lähtöhypoteesi hankesuunnitelmaa tehtäessä oli, ettei hakijoita olisi näin paljon. Edellisen, v. 2009 tehdyn alustavan selityksen perusteella hakijajoukon olisi voinut olettaa olevan luokkaa 300-500 henkilöä. Nyt aineistoa olikin kymmenkertaisesti sama määrä, joten se pakotti venyttämään selvityksen ensimmäistä vaihetta. Toisaalta tässä vaiheessa aineistoon tutustuminen oli eduksi jatkovaiheiden tiedon käsittelyssä; aineistoon perehtyminen antoi jo käsityksen, mihin asioihin kannatti jatkossa kerätä tarkentavaa tietoa.

Toinen tiedon keruuta hankaloittanut seikka oli maahanmuuttajia koskevan tiedon hajanaisuus (kts. luku 2.2.1); kunnissa tieto oli hajallaan eri viranomaisten takana ja kokonaiskuva kunnassa asuvista maahanmuuttajista ei ollut juuri kenelläkään. Lisäksi te-toimistojen aineistossa näkyy erilainen kirjaamiskäytäntö; tietyille ei-numeerisille tiedoille ei näyttäisi olevan yhtä yhteneväistä merkintätapaa ja tässä aineistossa se vaikeutti tietojen yhdistelyä.

Haastattelussa mukana olleet isompien kuntien työntekijät mainitsivat saman ongelman; edes oman organisaation sisällä ei tietoa noin vain löytynyt. Vastaavia kommentteja tuli myös yhteistyöryhmässä koulutusorganisaatioiden suunnasta, jotka tarvitsevat tietoa koulutustarpeen arvioinnin pohjaksi. Tähän samaan ilmiöön on viitattu jo vuoden 2010 selvityksessä (Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien työllistyminen....., 19). Tilanne ei liene oleellisesti parantunut, vaikka maahanmuuttajien määrä maakunnissa on yhä kasvanut.

Kolmas haaste, joka ei tämän selvityksessä lopputuloksiin kuitenkaan vaikuttanut, oli se miten muut kuin työttömänä työnhakijana olevat maahanmuuttajat tavoitetaan. Koska tämän selvityksen 1-vaiheen tavoite ”saatiin kiinni” ilman näitäkin tietoja täydentämällä te-toimistojen aineistoa viranomaisten takana olevalla tiedolla, asialla ei ollut käytännön merkitystä. Mutta jos todella lähdetään etsimään sosiaalialan koulutukseen soveltuvia muita potentiaalisia maahanmuuttajia kuin mitä nyt aineistossa oli, heidän tavoittamiseen pitäisi hyödyntää kolmannen sektorin toimijoita, terveydenhuoltoa (äitiys- ja lastenneuvolat), kotoutumiskoulutusta järjestäviä tahoja ja seurakuntia. Tämän selvityksen perusteella tiedetään, että koulutukselle on riittävä kohderyhmä, mutta todellinen kysyntä ei tässä käynyt selville. Tämäkin haaste oli tuotu esille jo aiemmin (Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien työllistyminen.... 2010, 19)

6 SELVITYKSEN TULOKSET

6.1 Ensimmäisen vaiheen tulokset: koulutettavissa olevien maahanmuuttajien määrä

Ensimmäisen vaiheen tavoite eli sen selvittäminen, asuuko kolmen maakunnan (Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon ja Kainuun) alueella riittävästi sosiaalialalle koulutettavissa olevia maahanmuuttajia, toteutui. Liitetaulukko 1 kertoo, että työnhakija-aineistosta tehtyjen rajaustenkin jälkeen Itä-Suomen alueella on 181 sellaista henkilöä, joilla olisi edellytykset koulutautua sosiaalialan tehtäviin. Joukossa on muun muassa lähihoitajia, jotka ovat saaneet koulutuksensa Suomessa (noin 30). Työnhakija-aineiston ohella kunnissa asuu vielä muita sopivia henkilöitä. Aineiston sisällä on kokoamisvaiheen syksyn 2013 jälkeen varmasti tapahtunut muutoksia, mutta todennäköistä on, että muutos ei esim. työttömänä työnhakijana olevien määrässä ole niin huomattava, että se vaikuttaisi koulutettavissa olevien määrän suuruusluokkaan; samaan aikaanhan lienee myös uusia potentiaalisia henkilöitä muuttanut alueelle ja/tai tullut työttömäksi työnhakijaksi.

Selvityksen ensimmäisen vaiheen antamien tietojen perusteella alueella ei ole kuitenkaan riittävästi henkilöitä koulutettaviksi lain mukaan päteviksi sosiaalityöntekijöiksi Suomessa (Liitetaulukko 2). Sosiaalityö on suomalaisessakin koulutusjärjestelmässä ja suomalaisen tutkinnon suorittaneelle hyvin säännelty ammatti ja edellyttää yliopistotason tutkinnon. Kokemukset esim. ulkomaalaisten farmaseuttien kouluttamisesta (Huttunen, Kupari 2007) ovat osoittaneet, että yliopisto-opiskelu tuottaa monelle ulkomaalaiselle vaikeuksia ja siksi moni keskeyttää koulutuksen. Jotta koulutusta edes kannattaisi harkita, tulisi potentiaalisen kohdejoukon olla n. 30 – siitä keskeytysten jälkeen jäisi ehkä 12-15 koulutuksen loppuun suorittavaa.

6.2 Toisen vaiheen tulokset: kuntien työllistämismuutokset

6.2.1 Yleistä

Kuntien työllistämismuutokset vaihtelivat jonkin verran maakunnittain, mutta yhtäläisiä linjoja löytyi. **Työllistämismuutoksilla** tarkoitetaan tässä tarjolla olevien mahdollisten työpaikkojen määrää ja siinä odotettavissa olevia muutoksia, kuntien tarpeita yleensä palkata henkilöstöä ja erityisesti sosiaalialalle (minkätasoisiiin tehtäviin, mitä osaamista edellyttäviin) sekä yleistä valmiutta maahanmuuttajien palkkaamiseen. Yhtenevä havainto kaikista maakunnista oli, ettei maahanmuuttajien työllistymiseen tällä hetkellä vaikuta ensisijaisesti maahanmuuttajuus, vaan kuntien taloudellinen tilanne. Valtakunnallisestikin realiteetti on, että maahanmuuttajien työllisyys reagoi kantaväestöä herkemmin taloudellisten suhdanteiden muutoksiin (Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013, 23-24); hyvinä nousujohteisina kausina maahanmuuttajille löytyy töitä, mutta taloudellisen taantuman aikana, kun työpaikkoja alkaa olla niukemmin tarjolla, juuri maahanmuuttajat ovat siinä marginaalissa josta pudotaan pois työmarkkinoilta.

Monessa selvityksen kohteena olevassa kunnassa on voimassa tehtävien täyttökielto ja varsinkin tilapäiset rekrytoinnit jätetään odottamaan. Kuntavastaajat eivät kuitenkaan poissulkeet tulevaisuuden näkymien paranemista. Myös kuntien palvelurakenteita koskeva sote-uudistus hakee vielä muotoaan ja tehtävien täyttö saattaa odottaa sitäkin.

Määrällisesti (liite 1) Pohjois-Karjalasta ja Kainuusta löytyi kutakuinkin saman verran potentiaalisia sosiaalialalle koulutettavia tai työllistettäviä maahanmuuttajia, mutta Pohjois-Savossa heitä oli selvästi enemmän. Tämä voi olla merkitsevä siinä, miten kuntasektori ilmiöön haavautuu; jos potentiaalisia henkilöitä on paljon, se voi herättää kiinnostusta hyödyntää tämän joukon tarjoama resurssi. Heidän työllistämisesään on samalla kysymys integroitumisesta kunnan vakituiseksi asukkaaksi ja veronmaksajaksi. Yhden asiantuntijahaastattelun perusteella Pohjois-Savosta löytyneen suuremman henkilömäärän voi selittää se, että Kuopiossa on yliopistosairaala, yliopisto ja useita eri oppilaitoksia; yksiköt houkuttelevat niin työhön kuin koulutukseen ja esimerkiksi Savon koulutuskuntayhtymän tarjoamalla maahanmuuttajakoulutuksella voi olla vaikutuksensa.

Toisaalta potentiaalisten, alalle koulutettavissa olevien henkilöiden määrä ei ohjannut ainaakaan yksittäisten haastateltujen käsityksiä kuntien työllistämismuutoksista. Pohjois-Karjalasta löytyi eniten myönteistä suhtautumista maahanmuuttajien kouluttamiseen ja työllistämiseen sosiaalialalle ja sieltä löytyi myös eniten kokemusta heistä työtehtävissä. Pohjois-Karjalassa on jo totuttu venäläisiin, joita maakunnassa asuukin paljon. Haastateltujen kokemukset maahanmuuttajista olivat yksittäisiä tapauksia lukuun ottamatta myönteisiä ja se rohkaisee edelleen työllistämään, jos henkilön muut ominaisuudet osuvat kohdalleen.

Kainuussa leimallista oli, että selvitykseen käytettävissä olevassa aineistossa (syksy 2013) työttömien maahanmuuttaja-työnhakijoiden koulutustaso oli kahta muuta maakuntaa alhaisempi; työnhakijoiden koulutus oli toisen asteen ammatteihin teollisuuden, maatalouden ja rakennuslalle enemmän kuin muualla. Koulutettuja henkilöitä Kainuun aineistossa oli vähemmän ja näin ollen myös sosiaalialalle potentiaalisia löytyi pienempi määrä.

Haastattelujen perusteella Kainuussa yleinen suhtautuminen maahanmuuttajien kouluttamiseen sosiaalialalle ei ollut yhtä varauksetonta kuin muissa maakunnissa. Lähihoitajista eli perustyön tekijöistä on maakunnassa tarvetta ja suomalaisia hoitajia on ollut tarjolla hyvin; ei ole ollut erityistä syytä käyttää maahanmuuttajareserviä tehtävien täyttämiseen.

Kokemusta maahanmuuttajista työssä Kainuussakin on ja se on pääosin myönteistä, mutta vastauksista on luettavissa varovaisuutta enemmän kuin esim. Pohjois-Karjalan alueella. Tämä vaikutelma saattaa selittyä edellä kuvatulla koulutustasotekijällä ja sillä, että tämän selvityksen kohderyhmä ei liene maakunnan maahanmuuttajajoukossa ensisijainen, vaan siellä painopiste on rakentamisen ja alkutuotannon ammattiryhmissä.

6.2.2. Pohjois-Karjala

Pohjois-Karjalassa haastatteluun valittujen kuntien edustajista kaksi ilmaisi selvästi, että kunnassa ollaan valmiita työllistämään/palkkaamaan maahanmuuttajia sosiaalialan avustaviin ja suorittaviin tehtäviin ja että tällaisia henkilöitä myös heidän kunnastaan löytyy. Lisäksi yhdestä kunnasta vastaus oli varovaisen myönteinen; tällä hetkellä ei ole tarvetta mutta mikäli kunnan talous kohenee, uusia työntekijöitä voidaan palkata. Maahanmuuttajat tulevat rekrytoitavina kysymykseen aivan kuten suomalaiset, jos osaaminen, asenne ja työtehtävä kohtavat.

Pohjois-Karjalassa tarvetta on avustavan ja suorittavan tason henkilöistä, korkeasti koulutetut mainittiin vain yksittäin (lääkärit ja sosiaalityöntekijät). Lähihoitajien löytyminen on ollut jo nyt haastavaa, sairaanhoitajia on vielä ollut saatavilla. Pohjois-Karjalassa haastatteluista kävi ilmi kaksi työllistymiseen vaikuttavaa asiaa: maakunnassa on jo totuttu maahanmuuttajiin, koska siellä on ollut vastaanottokeskus ja usealla paikkakunnalla ulkomaalaiset ovat luonteva osa väestöä. Näin heitä ei vieroksuta rekrytoinnissakaan ja he kilpailevat samoista työpaikoista suomalaisten kanssa. Toisaalta uusien pakolaisten tulo kuntiin aiheuttaa tarvetta heille suunnatuista erityispalveluista, missä maahanmuuttajataustaiset työntekijät voivat olla hyvä ratkaisu; vieraan kulttuurin kautta tullut osaa auttaa vieraasta kulttuurista tulijaa. Tähän viitattiin useammassakin haastattelussa.

Pohjois-Karjalasta haastatellut eivät suoraan tuoneet esille negatiivisia asenteita maahanmuuttajia kohtaan. Kuitenkin sellaiset vastaukset kuten ”johdolta edellytetään esimerkkiä rohkeudessa ja suhtautumisessa maahanmuuttajiin” viittaavat asenneilmastoon. Hankeasi-antuntijoilta tuli näkemyksiä siitä, että alueella voisi olla yhä korjattavaa maahanmuuttajiin suhtautumisessa. Suorissa keskusteluissa tämä ei kuulu, mutta käytännön toimitissa – esim. valitaanko johonkin tehtävään suomalainen vai ulkomaalaistaustainen henkilö – on ollut havaittavissa ennakkoluuloista suhtautumista. Asenteisiin vaikuttamisen paikkaa siis edelleen on, vaikka useiden hankkeidenkin kautta sitä on yritetty kehittää.

6.2.3 Kainuu

Kainuussa lähitulevaisuuden työvoiman saatavuuden ongelma on tiedostettu kaikilla aloilla ja tasoilla; erityisesti korkeasti koulutetuista ammattilaisista (sosiaalityöntekijät, psykologit, lastentarhanopettajat) on pulaa (Kainuun ammattibarometri 1/2014). Haastatteluvastauksista ei voi suoraan päätellä määriä, paljonko maahanmuuttajia oltaisiin valmiita

(lähinnä kuntayhtymän tehtäviin) palkkaamaan. Periaatteessa palkkaamiselle ei ole estettä; maahanmuuttajista on myönteisiä kokemuksia. Maahanmuuttajat ovat edenneet tyvestä puuhun esim. oppisopimuskoulutuksen tai harjoittelun kautta ja työllistyminen on mahdollista, jos oikea henkilö ja työtehtävä kohtaavat. Koska Kainuussa palvelujen käyttäjissä on jo paljon ulkomaalaisia, maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä olisi tässä mielessä hyötyä palveluprosesseissa.

Palvelujärjestelmän tuntemukselle Kainuussa haastatellut antoivat suuren merkityksen; Kainuun sote-kuntayhtymä alueen sosiaali- ja terveystalouden tuottajana on oma rakenteensa ja siellä työskentelevien on se sellaisena myös ymmärrettävä. Kainuun vastauksista välittyi myös se, että sote-palvelut nähdään kokonaisuutena eli sosiaali- ja terveystaloudet sekä niissä työskentelevä työvoima ovat yksi ”paketti”.

Maakunnan tasolla sosiaalialan työvoiman tarve vaikuttaa lähitulevaisuudessa työtä hakevan kannalta hyvältä, mutta työvoimaa tarvitsevan kannalta heikolta; lähihoitajille ja perushoitajille on kysyntää. Samoin sosionomeille ja lastentarhanopettajilla olisi kysyntää lyhytaikaisiin sijaisuuksiin, joiden täyttäminen on koettu ongelmalliseksi. (Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimukset 2013, 13-15). Erityisosaajia eli korkeammin koulutettuja työntekijöitä on jo nyt ollut vaikea maakuntaan saada eikä tulevaisuus lupaa parempaa.

6.2.4 Pohjois-Savo

Pohjois-Savossa oma erityinen työllistäjänsä on Ylä-Savon sote-kuntayhtymä, joka tuottaa sosiaali- ja terveystaloudet laajasti alueen kunnille. Ylä-Savon sotessa rekrytointi on hyvin suunnitelmallista ja johdettua ja kiinnittyy kuntayhtymän strategiaan. Sote-kuntayhtymä on koekäytetty yhtenä rekrytointisuuntana myös Etelä-Eurooppaa, mistä tarjolla olevia osaajia se on tuottanut omiin tarpeisiinsa. Tätä perustellaan sillä, että ulkomaalaiset työntekijät ovat tietoinen ja välttämätön vaihtoehto osaavan työvoiman saamiseksi; tämä koskee nimenomaan kaikkein koulutetuinta henkilöstöä. Tässä kohdin voi kuitenkin kysyä, että jos alueella on – kuten selvityksen määrällisestä aineistosta voi päätellä – jo valmiiksi ulkomaalaistaustaisia suomen kielen taitoisia ammattiosaajia, eikö kannattaisi suunnata heihin toimenpiteitä, esimerkiksi täsmäkoulutusta? Heistä voisi saada pysyviä työntekijöitä ja veronmaksajia muuttotappiokuntiin. Ylä-Savossa vaikuttaa haastattelujen mukaan olevan yleisesti varsin myönteinen suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin, joten valmiin työvoimareservin käyttöönotto tuskin vaatisi mittavia toimenpiteitä, mutta se voisi olla taloudellisesti hyvinkin kestävä ratkaisu.

Pohjois-Savon alueen kunnissa on yleisesti kokemusta ulkomaalaisista – lähinnä venäläisistä ja virolaisista – työntekijöistä ja ainakin haastateltujen mukaan kokemukset ovat olleet pelkäämistään myönteisiä. Maahanmuuttajat/ulkomaalaiset työntekijät huomioidaan tehtäviä täytettäessä siinä kuten suomalaisetkin ja näin toimitaan varmasti myös tulevaisuudessa. Erityisesti vanhuspalvelujen avustavissa ja suorittavissa tehtävissä (hoiva-avustajat, lähihoitajat) maahanmuuttajat ovat hyviä työntekijöitä ja asiakkaatkin ovat olleet heihin tyytyväisiä. Useimmissa Pohjois-Savonkin kunnissa säästöt ja tehtävien täyttökielto estää tällä hetkellä palkkaamasta muihin kuin määräaikaisiin tehtäviin ja kuten eräs esimiestason haastateltu

totesi, tässä tilanteessa menetetään hyviä osaavia maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä toisaalle. Työntekijät on päästy ”testaamaan” työharjoittelussa tai oppisopimuskoulutuksessa joten heidän soveltuvuutensa tehtäviin olisi valmiiksi selvillä.

Pohjois-Savon haastatteluissa tuli esille varteenotettava havainto siitä, että maahanmuuttajat joutuva työpaikan löytääkseen todistelemaan omaan osaamistaan ja persoonaansa enemmän kuin kantasuomalaiset. Tämänkaltainen havainto on tehty aiemminkin (Kyhä 2011, 228); jos maahanmuuttaja tässä onnistuu, työllistyminen jatkossa helpottuu. Tästä näkökulmasta oppisopimuskoulutus voisi toimia hyvänä askeleena pysyvään työhön. Se myös hälventäisi työnantajan epäluuloja.

6.3 Vaihe kolme: koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelma maahanmuuttajien sosiaalialalle valmentavaksi koulutukseksi (liite 6) laadittiin käyttäen pohjana sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) opetussuunnitelmaa sekä hoiva-avustajakoulutuksesta saatuja kokemuksia. Lähihoitajakoulutusta on toteutettu pitkään ja kattavasti kaikissa kolmessa maakunnassa ja se on tullut tutuksi kentällä. Lähihoitajien ”tuottaminen” on sujunut, koska kentän työpaikkojen ja koulutusorganisaatioiden välillä on ollut tiivis yhteistyö ja koulutuksen tarjonta on perustunut olemassa olevaan tarpeeseen; tämä mainittiin erityisesti Kainuussa.

Koulutussuunnitelmasta laadittiin ensin yleisten tietojen ja opetussuunnitelmien perusteella runko, jota ryhdyttiin täydentämään ja tarkentamaan kouluttajien asiantuntemuksella. Suunnitelmassa on otettu huomioon suomen kielen taidon painoarvo ammattitehtävistä suoriutumisessa. Sosiaalialalla se on erityisen tärkeää, kun työ perustuu ohjeisiin ja dokumentointiin (Maahanmuuttajataustainen... 2012, 39). Joillakin haastatelluilla, jotka vastaavat rekrytoinnista, oli kielitaitovaatimuksen suhteen näkemys, että se on liian tiukka; kielitaito karttuu työtehtävien myötä, joten onko välttämätöntä jo henkilöitä koulutukseen valittaessa pitää vaatimus niin korkeana, että se karsii hakijoita (vrt. Vainio, Hakkarainen 2013; Maahanmuuttajien palvelut... 2007, 33). Vastaajien mielestä tällä ”rimalla” menetetään monta mahdollista hyvää työntekijää. Toisaalta tästä samasta kielitaitovaatimuksesta koulutuksen järjestäjiltä tuli näkemys, että ilman riittävää suomen kielen taitoa ulkomaalaiset opiskelijat eivät selviä ammatillisesta koulutuksesta. Tässä selvityksessä esille saadun koulutettavien joukon suomen kielen taiton on kuitenkin niin hyvä, että heidän kohdallaan alempi vaatimus (tai ainakin sen soveltaminen) voisi olla perusteltua. Tästä syystä koulutussuunnitelmassa suomen kielen opetus on integroitu koko koulutuksen ajalle, jotta ammattikieli harjaantuu.

Aikaisemman osaamisen tunnistaminen ja hyväksi lukeminen herätti koulutussuunnitelman kokoamisvaiheessa monivaiheista keskustelua. Koulutussuunnitelman lähtökohdaksi löydetty työnhakijoiden joukko on jo sinällään Itä-Suomessa pitkään asuneita ja suomen kieltä taitavia, työkokemusta hankkineita ja monella on laajaakin koulutusta myös Suomesta. Jos tämänkaltaisia henkilöitä valmentavaan koulutukseen halutaan, pitäisi osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen olla joustavaa, jolloin säästetään myös kouluttamiseen käytettävää resurssia. Terveystieteiden alalla ollaan tietoisia siitä, miten aikaisempien tutkintojen rinnastaminen ja hyväksilukeminen on haasteellista ja miten se saattaa asettaa maahanmuuttajat eriarvoiseen asemaan riippuen asuinpaikasta.

Tämänkin valmentavan koulutuksen toteutuksessa kouluttavien oppilaitosten olisi mahdollista toimia yhteistyössä tutkintojen tunnustamisessa ja näin ainakin pienentää ongelmaa. (vrt. Maahanmuuttajataustainen... 2012, 39.)

Monet haastatelluista pitivät maahanmuuttajan palkkaamista työyhteisöön rikkautena ja työyhteisöä kehittävänä mahdollisuutena. Erilaisuus kasvattaa ja ulkomaalaisen hoivakulttuurin tuominen työhön voi avata uusia mahdollisuuksia nähdä asiakkaat ja työn luonne. Samalla se myös asettaa haasteita johtamiselle ja erilaisuuden suvaitsemiselle työyhteisössä. (vrt. Maahanmuuttajataustainen... 2012, 40-42.) Tämä näkökulma olisi koulutuksen toteutuksessa mahdollista ottaa huomioon työnantajien valmentamisena. Kuitenkin se ajatus, että koulutus voisi olla yhteinen sekä suomalaisille että maahanmuuttajataustaisille soveltuville henkilöille, haudattiin; koulutukseen tulisi liian paljon yksilökohtaisia sovellutuksia ja se taas lisäisi koulutuksen hintaa.

6.4 Tulosten pohdintaa

Tulosten tuottamisessa kuntien työllistämismahdollisuuksia koskevien haastattelujen määrä oli riittävä, koska vastaukset alkoivat toistaa toisiaan (saturaatio) paitsi maakuntien sisällä myös niiden välillä. Yleisesti tuloksista voidaan sanoa, että selvityksen tulokset ovat hyvin samankaltaisia muiden vastaavaa teemaa käsitelleiden valtakunnallisten selvitysten kanssa. Näin ollen tuloksissa ei ollut kovinkaan paljon uutta. Itä-Suomen alueen näkökulmasta tuloksissa on silti joitakin kiinnostavia kohtia.

Itä-Suomessa näyttäisi maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen näkökulmasta katsottuna olevan kahdenlaisia kuntia: pienemmät maalaiskunnat ovat ottaneet maahanmuuttajaväestön vakavasti huomioon resurssina palvelujen säilyttämisessä kun isommilla paikkakunnilla maahanmuuttajien työllistäminen ja halukkuus siihen on enempi sattumanvaraista ja riippuu siitä, onko suomalaista työvoimaa tarpeeksi tarjolla. Tämä havainto on päinvastainen kuin alkuoletus oli. Siellä missä maahanmuuttajia asuu, käyttävät he myös palveluja, jolloin omakulttuurinen ja –kielinen ammattihenkilöstö on tarpeen. Tässä on yksi perustelu maahanmuuttajien kouluttamiselle muun muassa sosiaalipalveluihin. Vaikka määrällisesti (liite 5) maakunnista tällä hetkellä löytyisi vain yksittäisiä työpaikkoja maahanmuuttajille sosiaalialalta, on valmius ja kiinnostus heidän palkkaamisensa tätä suurempi. Jos henkilöllä on selkeästi osaamista ja hän on ”hyvä tyyppi”, hänet kyllä palkataan. Tämä on syytä pitää mielessä, kun taloudellisesti paremmat ajat koittavat.

Kunnissa tuntuu olevan tarvetta hoivatyön ja lähihoidon osaajista. Kesällä 2013 voimaan astunut vanhuspalvelulaki ei ainakaan vielä vaikuta tarpeeseen, mutta useassa kunnassa on muutaman vuoden sisällä edessä isoja eläkkeelle poistumisia. Ainakaan kovin monessa haastatelluista kunnista ei ole vielä edes ryhdytty varautumaan poistuvan työvoiman synnyttävään osaajavajeeseen. Maahanmuuttajista näissä tehtävissä on jo hyviä kokemuksia, joita varmasti kannattaa pitää mielessä kun työpaikkoja alkaa aueta. Maahanmuuttajilla olisi näihin tehtäviin tarjota uudenlaista otetta, joka voisi kehittää vallitsevaa suomalaista hoivakulttuuria.

Tässä selvityksessä keskityttiin tarkastelemaan työllistymisnäkymiä sosiaalipalvelujen ja sinne halukkaiden näkökulmasta. Olisi ehkä ollut hyödyllistä hakea samalla esille myös terveydenhoitoalalle kiinnostuneita, koska nämä kaksi alaa nähdään rinnakkaisaloina ja useassa kunnassa rinnakkaisina palveluinakin; lisäksi useissa haastatteluissa sivuttiin terveydenhuollon työvoiman tarvetta, jolloin mahdollisia piileviä työpaikkoja olisi saattanut seuloutua pintaan enemmän. Kuten taulukko 2 osoittaa, aineistosta jo tällä ylimalkaisella tarkastelulla seuloutui esille terveydenhuollon alan potentiaalisia henkilöitä.

Haastatteluista ja yhteydenotoista kuntiin heräsi pohdinta, miten työnantajat/rekrytoijat ymmärtävät maahanmuuttajat? Nähdäänkö heidät pakolaisina, ulkomaalaisina vai ulkomaisena työvoimana – mikä on Itä-Suomen yhteinen käsitys tästä joukosta jos sellaista ylipäänsä on? Käytetyt käsitteet ohjaavat ajattelua ja nyt näyttää, että Itä-Suomessa asuvat maahanmuuttajat ymmärretään ensisijaisesti maahanmuuttajina, ei potentiaalisena työvoimana. Heidän oletetaan automaattisesti tarvitsevan joitakin erityisiä toimenpiteitä tai järjestelyjä, jotta heidät voidaan rekrytoida.

Toisaalta samaan aikaan alueelle tuodaan suoraan Etelä-Euroopasta ammattilaisia, joiden on opeteltava suomen kieli toisin kuin täällä jo pitkään asuneiden potentiaalisten henkilöiden. Tätä ei voi ymmärtää kuin suhtautumisen kautta; ryhmät ovat jonkin syyn (jota tässä ei voi päätellä) vuoksi erilaiset.

Työnantajien suhtautumista maahanmuuttajiin työntekijöinä ei tarkoituksella tietojen keruussa kysytty suoraan. Haastatteluissa asenteita yritettiin löytää rivien välistä muiden kysymysten takaa. Joissakin Itä-Suomen alueella toteutetuissa, maahanmuuttajiin kohdenne- tuissa kehittämishankkeissa on ollut tavoitteena vaikuttaa myönteisen suhtautumisen lisääntymistä maahanmuuttajia kohtaan. Tässäkin selvityksessä syntyi se vaikutelma, että työtä asenneilmaston eteen on vielä tehtävä; käytännön toimien tasolla näkyy se, mitä maahanmuuttajista todella ajatellaan, vaikka periaatteessa heihin suhtauduttaisiinkin myönteisesti. Työyhteisöissä asennemuokkaus tarkoittaa myös monikulttuurisen ja monimuotoisen johtamisen huomioimista (vrt. Maahanmuuttajataustainen... 2012, 44).

Koulutus- ja kehittämispalvelu Aducaten kannalta hanke oli oppimiskokemus siltä osin, että yllättäviin – tässä tapauksessa suuren aineiston tuottamiin – tekijöihin on syytä varautua vastaavia hankkeita toteutettaessa. Aineiston tuottaman yllätyksen seuraus oli lähinnä hanke-suunnitelman aikataulun uudelleen arviointi, mikä tässä tapauksessa onneksi oli mahdollista koska hankevaiheet limittyivät joustavasti. Selvityksessä oli myös mahdollista hyödyntää Aducatessa aiheesta jo koottua ja työstettyä tietoa, vaikka avainhenkilöt olivatkin jo siirtyneet toisaalle.

Itä-Suomen yliopiston näkökulmasta selvitys tuotti erinomaisen tutkimusaineiston, jota todennäköisesti hyödynnetään yliopiston Hyvinvointitutkimuskeskus KWRC:n alkavassa tutkimusohjelmassa. Asia ratkeaa syksyllä 2014. Lisäksi haastatteluissa tuli esille tarvetta maahanmuuttajasosiaalisuuden täydennyskoulutuksesta, jota Koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducate voisi järjestää Itä-Suomen alueella. Tällaista koulutusta on ollut tarjolla Etelä-Suomessa, mutta nyt sille voisi olla kysyntää myös omalla alueella. Selvityksen toteutuksessa yhteistyö aikuiskoulutuspalvelut AIKOPAn kanssa tuotti myös hyviä ja kannustavia kokemuksia, ja yhteistyötä kannattaa varmasti jatkossakin toteuttaa.

7 PROJEKTIN INNOVATIIVISUUS

Selvitys tuotti juuri Itä-Suomen aluetta koskevia havaintoja, joihin voidaan tarttua tänne sopivilla tavoilla. Voidaan ainakin todeta, että selvityksen jatkotoimissa löytyy kohtia, missä on hyödynnettävissä Itä-Suomessa toteutettujen maahanmuuttajahankkeiden kehittämiä työkaluja ja hyviä käytäntöjä (esim. Polku palvelumallina Kainuussa, INTOA-hankkeen kehittämä kielivalmennus). Innovatiivisuutta sen sijaan saattaa tuottaa mahdollinen tutkimushanke, missä aineistona käytettäisiin te-toimistojen työnhakija-aineistoa; aineistoa on tässä selvityksessä muokattu jo niin paljon, että sen jatkotyöstäminen olisi järkevää. Tutkimuksen tavoitteena olisi selvittää, millaisiin sisääntuloammatteihin juuri Itä-Suomessa maahanmuuttajat sijoittuvat.

Tämänkin selvityksen tuottamien havaintojen tulisi kohdistua siihen, miten maahanmuuttajien työvoimaresurssi viimein saataisiin Itä-Suomen hyväksi tuottavaan käyttöön. Jo 2010 on Pohjois-Savossa todettu, että maahanmuuttajien työllistymisen yhteinen visio ja tahtotila puuttuvat ja että se myös tuolloin on jäänyt laman jalkoihin (Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien.... 2010, 29). Voi edelleen nähdä, että maahanmuuttajien kohdalla Itä-Suomen mittakaavassa jää paljon potentiaalista resurssia käyttämättä. Nyt vielä, ennen kuin seuraava talouden nousu ja työvoiman tarpeen kysyntä lähtee vetämään, olisi aikaa tehdä tilanteen hyväksi jotain.

8 PROJEKTIN TASA-ARVOVAIKUTUKSET

Selvityshanke oli sukupuolineutraali, sillä selvityksen tulokset eivät erottele miehiä tai naisia. Samoin selvityksen tuottama koulutussuunnitelma ei erottele koulutuksen osallistujia sukupuolen, vaan koulutuksen valintakriteerien ja viime kädessä kohdeammatin vaatimusten mukaan. Alueellinen tasa-arvo selvityksessä toteutui niin, että kaikkien kolmen maakunnan aineistoja käsiteltiin samoilla kriteereillä.

9 HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Selvityksessä käytettiin onnistuneesti työvoimatoimistojen URA-järjestelmään kerättyjä tietoja. Pelkkien määrätietojen taakse peittyi kiinnostavaa ja arvokasta lisätietoa mm. juuri maahanmuuttajista. Selvitys osoitti, että tietoa tulkitsemalla ja yhdistelemällä on mahdollista saada esille laajempi kuva maahanmuuttajatyönhakijoista koulutuksen ja työllistämisen toimenpiteiden pohjaksi.

Selvityksen taustoituksessa ja johtopäätösten tekemisessä käytettiin pohjana alueella jo toteutettujen hankkeiden tuottamaa tietoa. Näissä samoissa hankkeissa kehitettyjä malleja ja työkaluja suositellaan hyödynnettäväksi laaditun koulutussuunnitelman toteutuksessa. Mallien käyttö antaisi lisää kokemuksia niiden soveltamisesta, mikä saattaisi vakiinnuttaa niitä ja edistää osaltaan maahanmuuttajien palvelujen tuloksellisuutta. Malleissa otettaisiin huomioon alueelliset erot, joiden merkitys tässäkin selvityksessä on tullut esille, mutta kaikkiaan Itä-Suomen alueella kokonaisuudessaan on tarve vakiinnuttaa hyvin toimivia menettelyjä.

10 TOIMINNAN JATKUVUUS

Selvityksen tuottama koulutussuunnitelma jää nyt toisen asteen oppilaitosten käyttöön ja nämä ratkaisevat itsenäisesti, miten sitä toteuttavat ja millä rahoituksella. Koulutusorganisaatioiden toimintaympäristö ja mm. maahanmuuttajien koulutus on hiukan erilainen eri alueilla ja jokainen koulutusyksikkö tuntee toiminta-alueensa parhaiten. Selvitys antaa pohjatietoa käydä keskustelua myös muiden kuin kuntaorganisaatioiden rekrytoinnista ja siihen liittyvistä osaamistarpeista.

Jos Itä-Suomen yliopistossa saadaan käyntiin tutkimus, jossa hyödynnetään selvitystä varten kerättyä työnhakija-aineistoa, tuottaa se lisää tietoa mm. sisääntuloammateista Itä-Suomen alueella. Tällä tiedolla taas voidaan täsmentää maahanmuuttajien koulutusta ja edistää heidän työllistymismahdollisuuksiaan. Tiedosta saavat hyötyä ainakin työvoimaviranomaiset. Myös työnantajat voivat hyvinkin kiinnostua tällaisesta tiedosta.

LÄHTEET

Huttunen Hannu-Pekka, Kupari Tiina (toim.) 2007. Specimasta opittua: korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään. Turku. Turun työvoimatoimiston kansainväliset palvelut.

Kaiken maailman osaajia. MAKE-hankkeen verkkojulkaisu. Syyskuu 2013. Osoitteessa <http://books.ilmoitusvalmistus.fi/ekirja/ely/>.

Kainuun ammattibarometri 1/2014; Kainuun ELY-keskus.

Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013. Ramboll Management Consulting. TEM raportteja 38/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Kyhä Henna 2011, Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012). <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/>

Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. toim. Koivuniemi Sari. Tehyn julkaisusarja B: 1/2012. 2012.

Maahanmuuttajien palvelut ja työllistyminen sosiaalialalle. Sosiaali- ja terveysministeriö, selvityksiä 2007:41.

MAKE-hanke, verkkosivut <http://www.maahanmuutonmahdollisuudet.fi/>

Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025
TEM-analyyseja 43/2012 8.10.2012

Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen viranomaiskeinoin. Laadullinen haastattelututkimus 2010.

Sinervo Timo, Koponen Eija-Leena, Syrjä Vesa, Hietapakka Laura. Hoiva-avustajaselvitys – joustava koulutus- ja työllistymisväylä sosiaali- ja terveyspalveluiden avustaviin tehtäviin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistiot 2013:40. Helsinki 2013.

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon, lähihoitaja, opetussuunnitelma. Espoon terveys- ja sosiaalialan oppilaitos (ETSO), 1.8.2012 alkaen.

Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimukset, Kainuu. Sosiaali- ja terveydenhuolto 2013. Kainuun ELY-keskus.

Vainio Kaarina, Hakkarainen Jenni. Somaliäidin matka töihin on pitkä. Savon Sanomat 24.10.2013.

LIITE 1.

YHTEENVETO TYÖNHAKIJA-AINEISTON (te-toimistojen työttömät työnhakijat 4.9.2013) HENKILÖMÄÄRISTÄ KUNNITTAIN.

MAAKUNTA	KUNTA	MAAHANMUUTTAJATYÖNHAKIJAT, KAIKKI YHT, henkilöä	MAAHANMUUTTAJATYÖNHAKIJAT, ensimmäinen rajausta koulutuksen ja työhistorian mukaan, YHT.	edelleen näistä POTENTIALIALLE SOSIAALIALLE KOULUTETTAVAT (kohdeammatti sos.ala; ikäkorjattu)
Pohjois-Karjala	Ilomantsi	26	3	1
	Joensuu	881	31	22
	Kitee	125	9	4
	Kontiolahti	97	9	5
	Outokumpu	63	6	3
	Lieksa	202	7	5
	Liperi	46	4	2
	Nurmes	34	0	0
	Polvijärvi	8	0	0
	Rääkkylä	27	1	1
	Tohmajärvi	80	3	2
	Valtimo	6	0	0
	Juuka	29	0	0
kaikki:		1624	73	45
<i>Kaikki maahanmuuttajat/maakunta</i>	3235*)			
Pohjois-Savo	Iisalmi	88	15	9
	Juankoski	15	4	3
	Kaavi	11	2	0
	Kiuruvesi	20	3	1
	Kuopio	799	167	51
	Keitele	1	0	0
	Lapinlahti	54	9	7
	Leppävirta	37	8	3
	Maaninka	3	0	0
	Pielavesi	20	5	3
	Rautalampi	7	2	1
	Rautavaara	3	1	0
	Siilinjärvi	32	4	1
	Sonkajärvi	17	1	1
	Suonenjoki	21	3	3
	Tuusniemi	8	2	0

MAAKUNTA	KUNTA	MAAHANMUUTTAJATYÖNHAKIJAT, KAIKKI YHT.	MAAHANMUUTTAJATYÖNHAKIJAT, ensimmäinen rajausta koulutuksen ja työhistorian mukaan, YHT.	edelleen näistä POTENTIALIALLE SOSIAALIALLE KOULUTETTAVAT (kohdeammatti sos.ala; ikäkorjattu)
	Tervo	4	0	0
	Varkaus	104	16	2
	Vesanto	10	1	0
	Vieremä	15	4	1
kaikki:		1268	247	86
<i>Kaikki maahanmuuttajat/maakunta</i>	3470*)			
Kainuu	Hyrnsalmi	12	2	2
	Kajaani	432	80	29
	Kuhmo	66	13	8
	Paltamo	14	1	0
	Puolanka	6	1	1
	Ristijärvi	7	1	0
	Sotkamo	48	9	4
	Suomussalmi	62	10	5
	Vaala	6	1	1
kaikki:		653	118	50
<i>Kaikki maahanmuuttajat/maakunta</i>	1395*)			
	KAIKKI YHT.	3545		181

*) 31.12.2011

LIITE 2. MAAKUNNITTAIN TE-TOIMISTOJEN TYÖNHAKIJA-AINEISTOSTA LÖYTYNEET MUUT KOULUTETUT AMMATTIRYHMÄT.

Opettajat: opettajankoulutuksen saaneet henkilöt, vähintään alempi korkea-aste, luokanopettajat ja aineen opettajat

Sairaanhoidajat: vähintään amk-taso

Varhaiskasvatus: lastentarhanopettajat, päivähoitajat ja lastenhoitajat

Sosiaalityö: henkilöt joilla on yhteiskunta- tai valtiotieteellinen yliopistokoulutus ulkomailta ja työkokemusta sosiaalityöstä (tai sen kaltaisesta työstä)

MAAKUNTA	OPETTAJAT	SAIRAANHOITAJAT	VARHAISKASVATUS	SOSIAALITYÖ
Pohjois-Karjala	18	9	8	6
Pohjois-Savo	7	6	7	4
Kainuu	18	3	7	1
yhteensä	43	18	22	11

*) määrät käsittävät vain työikäiset, eläkeikää lähestyvät poistettu

LIITE 3

KOOSTE SELVITYKSESSÄ TEHDYISTÄ HAASTATTELUISTA

Pohjois-Karjala (7)

1.11.2013	Anja Sarasoja	pakolaiskoordinaattori	Lieksa
10.1.2014	Päivi Moilanen	MAKE-hanke	Joensuu
28.1.2014	Soile Syrjäläinen	vt. sosiaalijohtaja	Lieksa
30.1.2014	Helena Majoinen	sosiaalityön johtaja	Tohmajärvi
7.2.2014	Hilkka Ikonen	hallintojohtaja	Ilomantsi
24.2.2014	Katriina Päivinen	tilaajohtaja	Kontiolahti
12.3.2014	Anne Päivinen	sosiaaliohjaaja, maahanmuuttopalvelut	Joensuu

Pohjois-Savo (11)

16.10.2013	Raimo Tuuliainen	Monikulttuurisuuskeskus Kompassi	Kuopio
1.12.2013	Aini Pehkonen	UEF/Yhteiskuntatiet. Laitos	Kuopio
17.2.2014	Kalle Lahoniitty	MOK-hanke	Kuopio
21.2.2014	Marjo Heikkinen	rekrytointipäällikkö Ylä-Savon sote	Iisalmi
21.2.2014	Sanna Koistinen	suunnittelusihteeri, INTOA-hanke	Kuopio
26.2.2014	Päivi Ahveninen	hoivapalvelujohtaja	Leppävirta
28.2.2014	Kaja Rahkema	maahanmuuttoneuvoja	Iisalmi/Ylä-Savon kunnat
20.3.2014	Oksanen Pirjo	aikuissosiaalityön ja työllistä- mispalvelujen päällikkö	Kuopio
24.3.2014	Päivi Pennanen	asiakkuusvastaava, sote-ala Sakky	Kuopio
27.3.2014	Bäck Tanja	sosiaalityöntekijä/TYP	Kuopio
28.3.2014	Laitinen Kirsi	hoivapalvelujohtaja	Varkaus

Kainuu (7)

5.3.2014	Huovinen-Tervo Marjo	hallintoylihoitaja	Kainuun sote-ky
6.3.2014	Torvinen Juha	henkilöstöpäällikkö	Oulunkaaren ky
6.3.2014	Myllylä Raili	pj, sote ky:n hallitus	Kainuun sote-ky
6.3.2014	Heikkinen Matti	perhepalvelujohtaja	Kainuun sote-ky
6.3.2014	Leinonen Tuula	rekrytointiyksikön päällikkö	Kainuun sote-ky
13.3.2014	Komulainen Asta	maahanmuuttajapalveluiden johtaja	Kajaani
17.3.2014	Ruokolainen Marja-Liisa	erikoissuunnittelija	Kainuun sote-ky

LIITE 5. KOOSTE TYÖLLISTYMISSALMIUKSISTA KUNTAHAASTATELUIJEN PERUSTEELLA MAAKUNNITTAIN.

MAAKUNTA	MAHDOLLINEN TYÖPAIKKOJEN MÄÄRÄ kpl*)	TYÖLLISTYmistÄ EDISTÄÄ	TYÖLLISTYmistÄ ESTÄÄ	MIHIN TEHTÄVIIN TYÖLLISTYISI? **)
KAINUU	3-5?	Ammatillinen koulutus + työkokemus =osaaminen, asenne, kielitaito , halu oppia uutta	Heikko suomen kielen taito, osaamisen puute, ei tunne palvelujärjestelmää	Lähihoitaja, sosiaalityöntekijä, (lääkäri, psykologi, lastentarhanopettaja)
POHJOIS-KARJALA	11-15	Ammatillinen koulutus + työkokemus =osaaminen, asenne, kielitaito ; työnantajan tahtotila	Kielitaito, asenne	Lähihoitaja, ohjaaja, hoiva-avustaja (sairaanhoitaja)
POHJOIS-SAVO	5-10	Ammatillinen koulutus + työkokemus =osaaminen, asenne, kielitaito , halu oppia uutta	Kielitaidon puute, väärä asenne työhön	Lähihoitaja, ohjaaja, hoiva-avustaja (sairaanhoitaja)

*) arvio haastattelujen antaman tiedon pohjalta

**) suluissa muut kuin sosiaalialan tehtävät

LIITE 6. KOULUTUSSUUNNITELMA



KOULUTUSSUUNNITELMA MAAHANMUUTTAJIA SOSIALIALALLE VALMENTAVAKSI KOULUTUKSEKSI

SISÄLLYS

1. TAUSTAKSI - KOULUTUSSUUNNITELMAN PERUSTELUT
2. KOULUTUKSEN KUVAUS
 - 2.1 Koulutuksen tavoite
 - 2.2 Koulutuksen kesto, laajuus ja sisältö
 - 2.3 Koulutuksen kohderyhmä ja osallistujien valinta
 - 2.4 Koulutuksen rakenne

1. TAUSTAKSI - KOULUTUSSUUNNITELMAN PERUSTELUT

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista eli ns. vanhuspalvelulaki astui voimaan 1.7.2013. Lailla tavoitellaan iäkkäiden henkilöiden elämänlaadun paranemista ja itsenäistä selviytymistä omassa kodissaan mahdollisimman pitkään. Lain painopiste on ennakoivissa toimenpiteissä; henkilön omien voimavarojen tukemisessa ja toimintakyvyn vajeiden ehkäisemisessä. Lain sisään kirjoitettu ajatus tarkoittaa myös palvelujen rakenteissa muutoksia; huomiota kiinnitetään erityisesti kuntoutumista edistäviin ja kotiin annettaviin palveluihin. Kun yhä enemmän tuotetaan palveluja iäkkään henkilön kotiin ja palvelut ovat enenevässä määrin yksilön arjesta selviämisen tukemista, tarvitaan myös avustavaa henkilöstöä näiden avun tarpeiden toteuttamiseen. Sosiaalihuollossa avustavat tehtävät kohdettavat sosiaalihuoltolain ja -asetuksen mukaisiin kotipalveluihin ja niihin liittyviin tukipalveluihin (Sinervo ym. 2013, 7).

Sosiaali- ja terveysministeriö on syyskuussa 2013 laatinut lyhyen toimintaohjelman kuntien velvoitteiden ja tehtävien vähentämiseksi ja tässä ohjelma-asiakirjassa viitataan myös tehtävärakenteiden keventämiseen. Tätä taustaa vasten avustaviin tehtäviin palkkattavien ammattihenkilöiden kysyntä todennäköisesti tulisi lisääntymään. Tällöin kunnat voivat palkata niihin esim. maahanmuuttajia. Työministeriö on puolestaan selvittänyt sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden työvoiman tarvetta ja sen perusteella puuttuva työvoimaresurssi joudutaan täyttämään maahanmuuttajilla (Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalla 2012). Maahanmuuttajien työvoimareservi olisi nyt siis syytä ottaa käyttöön.

Maahanmuuttajien sosiaalialalle valmentavan koulutuksen tavoitteena on luoda Itä-Suomen alueella (Pohjois-Karjala, Pohjois-Savo ja Kainuu) jo pitempään asuneille, mutta edelleen vakituista työtä vailla oleville maahanmuuttajille polku kouluttautua (ja edelleen työllistyä) avustaviin ja tästä eteenpäin lähihoitajan tehtäviin sosiaalialalle. Hoivaavustajia tarvitaan kunnissa mm. uuden vanhuspalvelulain mukaisten palvelujen tuottamiseen lähiaikoina runsaasti. Samoin lähihoitajia (sosiaali- ja terveysalan perustutkinto) työllistävät vanhus- ja vammaispalvelujen tehtävät kunnissa ja hoiva-alan yrityksissä. Valmentavan koulutuksen suunnitelma perustuu Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen sekä Kainuun ja Pohjois-Karjalan liittojen rahoittamaan esiselvitykseen Maahanmuuttajat sosiaalialalle Itä-Suomessa.

Koulutus ehdotetaan toteutettavaksi tämän koulutussuunnitelman pohjalta. Jokainen koulutuksen järjestäjä täsmentää koulutuksen opetussuunnitelmaa ja sen toteutusta oman organisaationsa ja tutkintovaatimusten mukaan.

Koulutussuunnitelmalla tarkoitetaan tässä suunnitelmaa rakenteista ja toimenpiteistä, miten ja millaisella yhteistyöverkostolla kohderyhmän (maahanmuuttajien) kouluttaminen toteutetaan niin, että suunnitelmassa mainitut tavoitteet saavutetaan. Toimenpiteiden pohjana on maahanmuuttajien aikaisemman osaamisen huomioiminen. Koulutussuunnitelma kokoaa yhteen sekä toimintaympäristöstä nousevat työvoimatarpeet että koulutettavien henkilöiden osaamistarpeet.

Opetussuunnitelmalla tarkoitetaan koulutussuunnitelman perusteella koottuja opetussisältöjä, menetelmiä ja järjestelyjä, joilla koulutussuunnitelmassa mainitut kohdat tehdään konkreettisiksi, toteutettavissa oleviksi oppimistavoitteiksi.

Opetussuunnitelman toteuttavat tässä koulutussuunnitelmassa mainitut koulutusorganisaatiot Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon ja Kainuun alueella.

Maahanmuuttaja on tässä suunnitelmassa henkilö, jonka kansalaisuus on muu kuin suomi ja joka on asunut Suomessa vähintään vuoden. Henkilön maahantulosityllä tai kansalaisuustiedolla ei ole tässä merkitystä.

2. KOULUTUKSEN KUVAUS

Maahanmuuttajien sosiaalialalle valmentavan koulutuksen aikana maahanmuuttajan on mahdollista saada todenmukainen kuva hoiva/sosiaalialan käytännön ammateista ja työelämästä, kehittää opiskelutaitoja ja työelämävalmiuksia sekä selkiyttää tulevaisuuden suunnitelmiaan. Koulutus varmistaa alalle aikovalle maahanmuuttajalle työssä vaadittavan suomen kielen taidon ja ymmärryksen tehtävistä, joihin hän voi hakeutua. Koulutus valmentaa opiskelijaa omaksumaan perustiedot koti- ja laitoshoidossa työskentelestä sekä tehtävien vaatimista ammatillisista valmiuksista. Koulutuksen aikana kehitetään myös työnhakuvalmiuksia ja oman osaamisen markkinointia.

Koulutuksen alussa opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HEKS), jossa määritellään yksilöllisen tuen tarve ja henkilökohtainen opintopolku. Kouluttava organisaatio vastaa tarvittavan ohjauksen järjestämisestä opiskelijalle.

2.1 Koulutuksen tavoite

Koulutuksen tarkoitus on valmentaa maahanmuuttaja-opiskelijat sote-/hoiva-alan tehtäviin johtavaan koulutukseen (tai työhön). Te-toimistojen työnhakijatiedoista on syksyllä 2013 selvitetty, että Itä-Suomen kolmen maakunnan alueella asuu lähemmäs 200 sellaista pitkään täällä jo oleskellutta ja ammattikoulutusta monipuolisesti hankkinutta

henkilöä, jotka tämän valmentavan koulutuksen kautta saattaisivat löytää pysyvän työpaikan. Koulutusta tulisi hakuvaiheessa markkinoida tällekin ryhmälle kohdennetusti avoimen haun lisäksi.

Koulutuksen tavoitteena on

- Löytää soveltuvat (potentiaaliset) henkilöt koulutettaviksi hoiva-alan tehtäviin (ensisijaisesti) kuntien ja kuntayhtymien palveluihin
- auttaa koulutukseen valittuja osallistujia hyödyntämään jo hankkimaansa kokemusta ja koulutusta Suomessa
- profiloida osallistujien osaaminen työelämän tarpeiden mukaiseksi
- auttaa osallistujia työllistymään asuinkuntaansa tai sen lähialueelle

2.2 Koulutuksen kesto, laajuus ja sisältö

Valmentavan koulutuksen kesto on 5 - 6 kuukautta = 120 tp. Koulutuksen kuvaus on tehty maksimilaajuuden eli 6 kk:n mukaan. Koulutuksessa lähiopetusta on 40 pv (2 kk) ja 1 kk etäopiskelua sekä työssäoppimista 60 pv (3 kk). Kesto perustuu esiselvityksen antamaan tietoon, jonka mukaan potentiaalisilla henkilöillä on suhteellisen laaja koulutus-pohja ja työkokemus, mutta silti työllistyminen vakituiseen työhön ei ole onnistunut. Valmentavassa koulutuksessa painotus on työssäoppimisessa, jolloin voidaan paneutua paremmin siihen, että työ ja tekijä saataisiin kohtaamaan.

A. Kartoitusmoduuli = Matching –jakso (10 tp teoriaopetusta)

- lähtötilanteen kartoitus: opiskelijan aikaisempi osaaminen tunnistetaan ja hyväksiluetaan koulutuksen alussa (heksit)
- ammattialan osaamisvaatimukset ja arviointi alalle soveltuvuudesta
- suomenkielen taidon testaus
- tuotteistaminen ja markkinointi, työpaikkojen etsintä, (tutustumis- ja seurantajakso useammalla työpaikalla?)
- **työelämäjakso 3 vkoa** työpaikalla; tunnistetaan opiskelijan käytännön taitojen osaaminen, oppimistarpeiden määrittely tehdään yhdessä työnantajan kanssa

B. Yleisten opintojen moduuli: (15 tp teoriaopetusta)

- suomalainen sosiaalipalvelujärjestelmä ja sen ammatit
- suomen kieli; soveltava kielitaito, ammattikieli – sosiaali- ja terveysalan ammattisastasto, suomi työkielenä. Kielen opetuksen pohjana on matching-jaksossa tehty testaus ja sen perusteella toteutetaan suomenkielen työelämälähtöinen valmennus esim. INTOA-hankkeessa kehitetyn mallin avulla
- TVT-taidot ja oppimisen työkalut työelämässä
- viestintä ja vuorovaikutus
- kulttuuri- ja työelämävalmennus sekä yleiset työelämävalmiudet
- atk:n käyttö sosiaali- ja hoivapalveluissa

- matematiikka
- hygieniapassikoulutus
- **työelämäjakso 4 vkoa**

C. Ammatillisten opintojen moduuli: (25 tp teoriaopetusta)

- Valmennus hoito- ja huolenpitotyön perusteisiin
- Asiakkaan toimintakyvyn edistäminen; kuntouttavan työotteen perusorientaatio
- Valmennus lääkehoidon perustietoihin
- Valmennus vanhussosiaalityön ja yhteisöllisen työn perusteisiin
- **työelämäjakso 7 vkoa**

2.3 Koulutuksen kohderyhmä ja osallistujien valinta

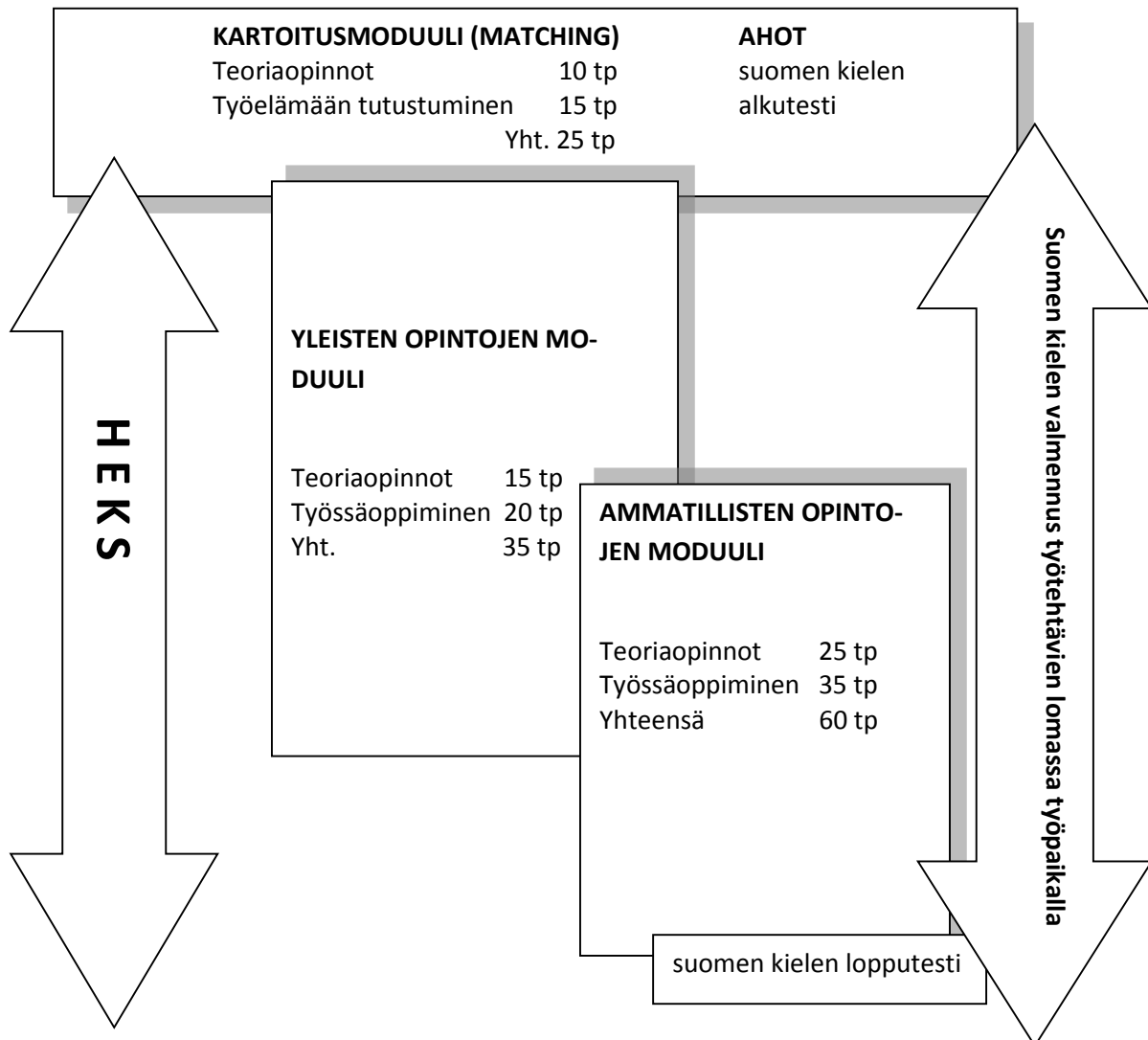
Koulutuksen kohderyhmä ovat työttömät ja/tai työttömyysuhan alaiset ulkomaalaistaustaiset henkilöt (maahanmuuttajat), jotka ovat kiinnostuneita työskentelemään hoiva-alalla esim. vanhusten ja vammaisten parissa ja jotka soveltuvat hoiva-alan tehtäviin henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ja terveydentilaltaan. Koulutus soveltuu toteutettavaksi työvoimakoulutuksena ja koulutusorganisaatio voi jättää koulutustarjouksen ELY-keskusten tarjouskilpailuun tämän suunnitelman pohjalta. Tarjouksen tekijä päättää tarjottavan koulutuksen laajuuden ja toteutuksen rakenteen. Koulutus voi olla mahdollista rahoittaa maakunnissa eri tavoilla, josta paikalliset toimijat voivat neuvotella alueen tarpeiden mukaisesti.

Koulutukseen valittavalla tulee olla työvoimapolitiittisten perusteiden lisäksi riittäväksi katsottava kokemus sosiaali- tai terveystalouden tehtävistä ja jokin soveltuva tutkinto. Koulutukseen valittavalla tulee olla myös tehtävästä suoriutumisen edellyttämä suomenkielen taito (vähintään B1 sujuva peruskielitaito; selviää tavallisimmissa käytännön puhe-tilanteissa sekä työssä että vapaa-aikana. Hallitsee jokapäiväisiin tilanteisiin liittyvän sanaston kohtalaisesti.). Koulutuksen hakuvaiheessa kielitaitoa tulee arvioida sen perusteella, mikä on hakijan kyky ja valmius vuorovaikutukseen, käytännön kielitaito karttuu koulutuksen aikana työssäoppimisessa. Teoriaopinnoista 1 kk (20 tp) suoritetaan etäopiskeluna.

Koulutukseen haetaan hakemuksella, ja kaikki valittavat haastatellaan ennen valintaa. Valitaan yksi ryhmä (ryhmän 15 ±2 henkilöä) kuhunkin maakuntaan. Pohjois-Karjalassa on potentiaalia kahteen ryhmään, mutta hakuvaihe näyttää, onko hakijoita realistisesti näin paljon. Koulutuksen toteuttajina ovat Savon ammatti- ja aikuisopisto, Pohjois-Karjalan aikuisopisto ja Kainuun ammattiopisto. Opiskelijoiden opinto-ohjauksen järjestää kukin kouluttajaorganisaatio omien käytäntöjensä mukaisesti.

Seuraavalla sivulla on kuvattu koulutuksen rakenne ja sisällön eri osien yhteydet.

Kuvio 1. Valmentavan koulutuksen sisällön eri osat.



2.4 Koulutuksen rakenne

Koulutuksen aluksi kaikki valitut osallistuvat **matching**- eli kartoitusmoduuliin. Siinä jokaiselle opiskelijalle laaditaan HEKS ja hänen aikaisemmin hankittu osaamisensa tunnistetaan ja hyväksiluetaan. Matching-moduulin alussa suomen kielen lähtötaso testataan ja arvioidaan, riittääkö se koulutuksesta selviämiseen. Kielitaidon tulisi tässä vaiheessa olla sellainen, että oppikirjojen lukeminen ja teoriaoppiminen onnistuu ja että henkilö selviytyy työtehtävistä työssäoppimisjaksoilla. Kielitaidon ei koulutuksen alkuvaiheessa tarvitse olla täysin ammattitehtävien vaatimusten mukainen. Kielitaitoa kartutetaan koulutuksen edetessä ja suomen kielen opetuksen tulee olla integroituna ammatin oppimiseen. Soveltuvuus alan tehtäviin arvioidaan pääsääntöisesti työelämäjaksojen ajan, jolloin nähdään henkilön suoriutuminen käytännön työtehtävistä kentällä.

Yleisten opintojen ja ammatillisten opintojen osuus koulutuksessa määräytyy kunkin opiskelijan osaamisen tunnistamisen kautta. Opintojen henkilökohtaistaminen tulee tehdä suhteessa ammattitaitovaatimukseen ja teoriaopetuksen määrä koulutuksessa riippuu henkilökohtaistamisesta ja HEKSistä. Teoriaopetusta korvataan työssäoppimisella, jos henkilökohtaistaminen ja osaamisen tunnistaminen perustelevat sitä. Näin opintopoluista koulutuksen sisällä voi tulla erilaisia eri opiskelijoiden kohdalla. Henkilökohtaisen opintopolun läpiviemisessä ohjauksen merkitys on huomattava ja sen järjestelyihin on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Yleisten opintojen moduulista kukin opiskelija suorittaa sen mikä heksissä hänelle määrätään.

Ammatillisten opintojen moduulissa pääpaino on ammattitehtävien ja – orientaation oppimisessa. Tässä moduulissa oppiminen tapahtuu pääosin työssäoppimisena, koska käytännön osaaminen terävöityy ammatillisten opintojen myötä. Ammatillisten opintojen loppuksi tehdään suomen kielen lopputesti, jossa arvioidaan koulutuksen aikana opittua ammatin suomen kieltä.

Koulutukseen sisältyvien opintojen pakolliset ja valinnaiset osat määräytyvät voimassa olevan valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteiden mukaan. Käytännön työtehtävien oppiminen tapahtuu työpaikalla. Työssäoppimisjaksot sijoittuvat koko koulutuksen ajalle ja niiden kesto määrittyy opiskelijan HEKSissä. Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.

Opiskelijalle on nimetty työssäoppimista ohjaava opettaja ja työpaikalla opiskelijaa ohjaa työpaikkaohjaaja. Työssäoppimisen aikana työnantajalle ja työssäoppimispaikalle kokonaisuudessaan on mahdollista järjestää valmennusta ulkomaalaisen työntekijän vastaanottamiseksi.