

*Maahanmuuttajien palvelut ja*  
**työllistyminen sosiaalialalle**

---





# KUVAILULEHTI

<b>Julkaisija</b> Sosiaali- ja terveysministeriö		<b>Julkaisun päivämäärä</b> 30.11.2007	
<b>Tekijät</b> (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Sosiaalialan henkilöstön osaamisen kehittämistyöryhmä Puheenjohtaja: Pirjo Sarvimäki Sihteeri: Anu Kallio		<b>Julkaisun laji</b> Selvitys	
		<b>Toimeksiantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	
		<b>HARE-numero ja toimielimen asettamispäivä</b> STM038:01/2005 27.5.2005	
<b>Julkaisun nimi</b> Maahanmuuttajien palvelut ja työllistyminen sosiaalialalle			
<b>Tiivistelmä</b> <p>Valtakunnallisen sosiaalialan kehittämishankkeen ”Henkilöstön saanti, osaaminen ja työolojen kehittäminen” -hankekokonaisuuden yhtenä keskeisenä tavoitteena on sosiaalialan henkilöstön osaamisen kehittäminen. Tämä raportti sisältää sosiaalialan henkilöstön osaamisen kehittämistyöryhmän ehdotukset siitä, millaisia ammatillisen osaamisen alueita sosiaalialan on tarpeen vahvistaa vastatakseen ulkomaalaistaustaisen väestön palvelutarpeisiin ja työllistymiseen. Kotoutettavien sekä työperäisten muuttajien kanssa työskennellessä ensisijaisia tavoitteita ovat syrjinnän ja rasismien ehkäisy kaikissa muodoissaan, sensitiivisyys suhteessa erilaisiin kulttuureihin ja kielikynnysten ylittäminen. Maahanmuuttajien kieliopetus on tärkeää paitsi osallisuuden edistämisen vuoksi myös koulutuksiin ja työmarkkinoille pääsyä helpottamassa, unohtamatta muuttajien tarvetta oman kielen ylläpitämiseen. Onnistuneen maahanmuuton perustana ovat kotoutumisen tueksi suunnatut yksilökohtaiset palvelut sekä perheiden kokonaisvaltainen tuki. Sosiaalialan palveluissa tullaan kohtaamaan yhä enemmän ulkomaalaistaustaisia muuttajia, jolloin eri kulttuureita edustavat muuttajat ja heidän palvelutarpeensa asettavat osaamisvaatimuksia sosiaalialan henkilöstölle. On tärkeää myös pohtia, missä määrin ja millaisiin uusiin palvelumuotoihin sosiaali- ja terveysalalla pitää ennakoivasti valmistautua. Suomalaiset hyvinvointipalvelut ovat pitkälle rakentuneet, mutta onko meillä tarjolla maahanmuuttajille sellaisia palvelumuotoja, joita he toivovat ja omista kulttuurisista lähtökohdistaan arvostavat? Entä onko sosiaali- ja terveydenhuoltomme työpaikkana niin houkutteleva, että se saa muuttajia hakeutumaan alan työtehtäviin? Sosiaaliala tarvitsee tulevaisuudessa runsaasti työntekijöitä ja rekrytointi maahanmuuttajien keskuudesta tulee kasvamaan. Jo nyt on aloitettava työyhteisöjen ja maahanmuuttajien rekrytoinnin kehittäminen sosiaalipalvelujen turvaamiseksi.</p> <p>Työryhmän antamat kehittämissuositukset jakautuvat kahteen osaan; palvelujen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä maahanmuuttajien rekrytoinnin ja perehdyttämisen kehittäminen.</p>			
<b>Asiasanat:</b> Henkilöstö, sosiaaliala, sosiaalipalvelut			
<b>Muut tiedot</b> www.stm.fi Julkaistaan vain verkossa			
<b>Sarjan nimi ja numero</b> Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:41		<b>ISSN</b> 1236-2115	<b>ISBN</b> 978-952-00-2409-3 (PDF)
<b>Kokonaissivumäärä</b> 47	<b>Kieli</b> Suomi	<b>Hinta</b>	<b>Luottamuksellisuus</b> Julkinen
<b>Jakaja</b>		<b>Kustantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	



# PRESENTATIONSBLAD

<b>Utgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet	<b>Utgivningsdatum</b> 30.11.2007		
<b>Författare</b> (Uppgifter om organet: namn, ordförande, sekreterare) Arbetsgruppen för utveckling av kompetensen hos personalen inom det sociala området Ordförande: Pirjo Sarvimäki Sekreterare: Anu Kallio	<b>Typ av publikation</b> Rapport		
	<b>Uppdragsgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet		
	<b>Projektnummer och datum för tillsättandet av organet</b> SHM038:01/2005 27.5.2005		
<b>Publikations titel</b> Invandrarservice och sysselsättning inom det sociala området			
<b>Referat</b> <p>Ett centralt mål för projekthelheten ”Personaltillgång, personalens kompetens och bättre arbetsvillkor för personalen” inom det riksomfattande utvecklingsprojektet för det sociala området är utveckling av kompetensen hos personalen inom det sociala området. Denna rapport innehåller förslag av arbetsgruppen för utveckling av kompetensen hos personalen inom det sociala området om vilka områden av yrkeskunnandet inom det sociala området det är befogat att förstärka för att möta servicebehoven hos befolkningen med utländsk bakgrund samt för att sysselsätta dem. Ytterst viktiga mål vid arbetet med invandrare som skall integreras och arbetsrelaterad invandring är att förebygga diskriminering och rasism i alla former, visa sensitivitet i fråga om olika kulturer och överbygga språkbarriärer. Språkundervisningen för invandrare är viktig förutom för att främja deltagande även för att underlätta för dem att komma in på utbildningar och arbetsmarknaden utan att glömma invandrarnas behov av att upprätthålla sitt eget språk. Grunden för en lyckad invandring är individuell service för att stödja integrering och övergripande stöd för familjerna. Servicen inom det sociala området kommer att möta allt fler invandrare varmed invandrare som representerar olika kulturer och servicebehoven ställer krav på kunskaper för personalen inom det sociala området. Det är även viktigt att begrunda i vilken utsträckning och på vilka nya serviceformer man inom social- och hälsovårdsområdet på förhand måste bereda sig på. De finländska välfärdstjänsterna är välutvecklade, men kan vi erbjuda invandrarna sådana serviceformer som de önskar och uppskattar utgående från sina egna kulturella utgångspunkter? Är vår social- och hälsovård som arbetsplats så pass lockande att den förmår invandrare att söka sig till arbetsuppgifterna inom den? Det sociala området behöver en mängd arbetstagare under de kommande åren och rekryteringen bland invandrare kommer att öka. Man måste redan nu påbörja utvecklandet av arbetsgemenskapen och rekryteringen av invandrare för att säkerställa socialservicen.</p> <p>Arbetsgruppens utvecklingsförslag är indelade i två delar: utvecklande av service och kompetens hos personalen och utvecklande av rekrytering och introduktion av invandrare.</p>			
<b>Nyckelord</b> Personal, sociala området, sociala tjänster			
<b>Övriga uppgifter</b> <a href="http://www.stm.fi/svenska">www.stm.fi/svenska</a> Endast tillgänglig som webbpublikation			
<b>Seriens namn och nummer</b> Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2007:41		<b>ISSN</b> 1236-2115	<b>ISBN</b> 978-952-00-2409-3 (PDF)
<b>Sidoantal</b> 47	<b>Språk</b> Finska	<b>Pris</b>	<b>Sekretessgrad</b> Offentlig
<b>Försäljning</b>		<b>Förlag</b> Social- och hälsovårdsministeriet	



## DOCUMENTATION PAGE

<b>Publisher</b> Ministry of Social Affairs and Health, Finland		<b>Date</b> 30 November 2007	
<b>Authors</b> Working Group for Development of the Skills of Social Services Staff Chairperson: Pirjo Sarvimäki Secretary: Anu Kallio		<b>Type of publication</b> Report	
		<b>Commissioned by</b> Ministry of Social Affairs and Health	
		<b>Date of appointing the organ</b> 27 May 2005	
<b>Title of publication</b> Services for immigrants and employment of immigrants in the social services sector			
<b>Summary</b> <p>One central aim of the project “Access to staff, staff skills and development of working conditions” under the National Development Project for Social Services is to develop the skills and knowledge of social services staff. The present report contains the proposals of the Working Group for Development of the Skills of Social Services Staff regarding which areas of professional skills and knowledge the social services sector should strengthen in order to respond to the service needs of the population with foreign background and to improve their access to employment. When working with immigrants being integrated and those who have immigrated for employment-related reasons the primary objectives are to prevent all forms of discrimination and racism, to increase sensitivity in relation to various cultures and to promote the crossing of language barriers. It is important to provide language instruction for immigrants – not only to promote their inclusion but also to facilitate their access to training and the labour market, not forgetting the immigrants’ need to maintain their own language. The basis for successful immigration is individual services in support of integration, as well as comprehensive support for families. Social services will have to deal with an increasing number of immigrants with foreign background, and the immigrants representing foreign cultures and their service needs pose different skills requirements for the social services staff. It is also important to consider what new types of services and to which extent the social and health care sector should be prepared to provide. In Finland the welfare service provision is mostly in place, but do we have such types of services for immigrants that they hope to receive and that they value from the point of view of their own cultures? And are our social and health care services as a workplace so attractive that immigrants want to seek jobs in the sector? In the next few years the social services sector will need a great number of employees and the recruitment from among immigrants will increase. The development of workplace communities and recruitment of immigrants have to be started now in order to secure social services.</p> <p>The development proposals issued by the working group are divided into two categories: development of services and staff skills, and development of the recruitment and introduction of immigrants.</p>			
<b>Key words</b> Social services, social services sector, staff			
<b>Other information</b> <a href="http://www.stm.fi/english">www.stm.fi/english</a> Available only as a web publication			
<b>Title and number of series</b> Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2007:41		<b>ISSN</b> 1236-2115	<b>ISBN</b> 978-952-00-2409-3 (PDF)
<b>Number of pages</b> 47	<b>Language</b> Finnish	<b>Price</b>	<b>Publicity</b> Public
<b>Orders</b>		<b>Financier</b> Ministry of Social Affairs and Health	





## Sisällys

<b>Kehittämisehdotukset .....</b>	<b>11</b>
<b>1 Johdanto .....</b>	<b>13</b>
<b>2 Sosiaaliala monikulttuurisessa ympäristössä.....</b>	<b>15</b>
<b>3 Kuka on maahanmuuttaja? .....</b>	<b>16</b>
3.1 Tulossyn mukainen määrittely.....	16
3.2 Perusoikeudet, tasa-arvo ja oikeudet palvelujen saantiin.....	17
<b>4 Maahanmuuttajat sosiaalihuollon asiakkaana .....</b>	<b>19</b>
4.1 Maahanmuuttajat sosiaalihuollon palvelujen käyttäjinä .....	19
4.2 Palvelujärjestelmän toimivuus .....	20
<b>5 Ammatillinen työskentely maahanmuuttajien kanssa .....</b>	<b>22</b>
5.1 Kotouttaminen.....	22
5.2 Opastus ja neuvonta .....	24
<b>6 Maahanmuuttajat sosiaalialan työmarkkinoilla .....</b>	<b>25</b>
6.1 Maahanmuuttajien työllisyystilanne .....	29
6.2 Ulkomailla suoritettut tutkinnot .....	29
6.2.1 Ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen.....	29
6.2.2 Sosiaalialalla suoritettujen ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen .....	31
6.3 Maahanmuuttajien osaamisen hyödyntäminen sosiaalialalla .....	33
<b>7 Työryhmän kehittämisehdotukset sosiaalialalla tarvittavan osaamisen kehittämiseksi ..</b>	<b>35</b>
7.1 Henkilöstön osaamisen varmistaminen.....	35
7.2 Asiakastyön ja palvelujen kehittäminen .....	36
7.3 Sosiaalialan työyhteisöjen kehittäminen .....	38
<b>Lähteet.....</b>	<b>40</b>



## **Kehittämisehdotukset**

### *Henkilöstön osaamisen varmistaminen*

- Sosiaalialan eri tutkintoihin johtavissa koulutuksissa tulee vahvistaa alalle koulutettavien valmiuksia kohdata työssään maahanmuuttajia asiakkaina ja työtovereina. Työyhteisöissä tietämystä ja osaamista maahanmuuttoon liittyvissä asioissa lisätään ja jaetaan maahanmuuttajien palveluissa toimivien ja muiden työntekijöiden keskinäisessä tiedonvaihdossa ja työssä oppimiseen tilanteissa sekä täydennyskoulutuksessa.
- Stakesin tulisi koordinoida osaamisen ja hyvien käytäntöjen kehittämistä maahanmuuttajien palveluihin yhteistyössä osaamiskeskusten ja kehittämisyksiköiden sekä alan korkeakoulujen ja oppilaitosten kanssa. Apuna osaamisen levittämisessä käytetään Stakesin ylläpitämiä Hyvät käytännöt [www-sivuja](#) ja Sosiaaliportin [www-sivuja](#).

### *Asiakastyön ja palvelujen kehittäminen*

- Maahanmuuttajia tuetaan yksilöllisesti ja tarpeenmukaisesti sosiaalihuollon perus- ja erityispalveluissa niin, että kaikissa tilanteissa painotetaan kulttuurisensitiivisyyttä ja toimia, joilla edistetään kotoutumista ja maahanmuuttajien mahdollisuuksia kehittää suomen tai ruotsin kielitaitoaan. Palveluja käyttäessään maahanmuuttajilla on tarvittaessa oikeus saada tulkkipalveluja äidinkielellään.
- Kunnissa tulee kartoittaa maahanmuuttajien tarve yleiseen ja tehostettuun opastukseen ja neuvontaan sekä huolehtia siitä, että maahanmuuttajilla on käytössään selkokieliset oppaat osallisuuden ja arkielämän sujuvuuden varmistamiseksi.
- Maahanmuuttajien kotoutumissuunnitelmien toteutumista tuetaan tarvittaessa sosiaalipalveluilla kotouttamisprosessin aikana ja sen jälkeen. Erityistä huomiota tulee kiinnittää myöhemmällä kouluiällä muuttaneiden nuorten ja ikäihmisten kotoutumiseen.
- Lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi painotetaan kasvatuskumppanuuden rakentamista perheiden kanssa. Suomen tai ruotsin kielen opetus vieraana kielenä aloitetaan jo varhaiskasvatuksessa. Perheille tiedotetaan päivähoito- ja varhaiskasvatuspalveluista sekä koulutusmahdollisuuksista.
- Sosiaalialan palvelumuotoja ja työmenetelmiä tulee kehittää maahanmuuttajien erityistarpeisiin yhteistyössä maahanmuuttajien kanssa.

### *Sosiaalialan työyhteisöjen kehittäminen*

- Maahanmuuttajien tukena toimivien työvoima-, sosiaali- ja terveys-, opetus-, kulttuuri- ja järjestösektoreiden yhteistyötä tulee tiivistää maahanmuuttajien työllistymisen ja arkielämän sujuvuuden edistämiseksi.
- Työpaikoilla tulee luoda työhön opastamisen malleja sekä vertaisoppimisen käytäntöjä niin, että tiedonvaihdossa ja oppimisessa hyödynnetään monipuolisesti maahanmuuttajien osaamista ja kulttuuritietoutta.
- Täydennyskoulutuksella lisätään tietoa maahanmuuttoon liittyvistä asioista, työoloja ja maahanmuuttoa koskevista säännöksistä sekä monikulttuuristen työyhteisöjen johtamisesta.
- Sosiaali- ja terveysministeriön tulee kehittää maahanmuuttajien rekrytointia sosiaalialalle yhteistyössä kuntien sekä työ- ja opetushallinnon kanssa valtakunnallisesti ja alueellisesti. Rekrytointitoimia tulee kohdistaa aktiivisesti maassa jo asuviin maahanmuuttajiin sekä muualta tänne tuleviin.

## 1 Johdanto

*”Työpaikan kahvilassa kuulen puheensorinan joukosta keskustelunpätkiä eri kielillä. Ennen kuin edes tarkemmin ehdin miettiä, sijoitan vierasmaalaiset työntekijät kasvopiirteidensä perusteella eri puolille maailmaa. Hetkinen – eihän näin voi todellisuudessa ajatella. Ulkoiset seikat, kieli ja omaksutut tavat kertovat jotain, mutta eivät muuttajan syntymäpaikkaa ja kotimaata. Hetkeä aiemmin kadulla kulki ryhmä kouluun menossa olevia lapsia. Vaatetuksesta näkyi osan lasten kulttuuritausta, kieli oli kaikilla yhteinen. Millaisena he ja heidän perheensä kokevat suomalaisuuden?”*

Maahanmuuton edistäminen aktiivitoimin lähti liikkeelle erityisesti tällä vuosikymmenellä. Suomessa on 2000-luvulla toteutettu pitkälti toistatun maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymismahdollisuuksien parantamiseen tähtäävää hanketta, tuettu perheiden osallisuutta sekä järjestetty erilaisia tukitoimia helpottamaan heidän kotoutumistaan yhteiskuntaan. Lisäksi maahanmuuton aihepiiristä on tehty laajasti tutkimusta. Muuttoon liittyvistä asioista on saatavissa runsaasti kirjallisuutta, tietoa internetin kautta sekä maahanmuuttajien palveluyksiköistä. Tiedon saannin sijasta ongelmana on pikemminkin, miten kotoutumisprosessin kautta tulevat muuttajat tai työn vuoksi muuttavat henkilöt saavat tarvitessaan parasta mahdollista palveluosaamista niin perus- kuin erityispalveluissa. Ja toisaalta, millaista osaamista organisaatiot ja yksittäiset työntekijät tarvitsevat tukeakseen ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kiinnittymistä suomalaiseen työelämään.

Väestön moninaisuus ja erilaisten ihmisten vuorovaikutus rikastuttaa yhteiskuntaa ja luo uusia oppimisen mahdollisuuksia. Ihmisten liikkuvuus on lisääntynyt, muuttojen määrä maasta toiseen kasvanut ja globaalisuus koskettaa jossain muodossa kaikkia. Suomeen muutetaan lähi-alueiltamme, EU- ja ETA-maista sekä niiden ulkopuolelta erityisesti kehittyvien talouksien maista. Muuttajia saapuu työn vuoksi tai turvapaikan hakijoina epävakaa oloista. Vastuu palvelujen järjestämisestä näissä tilanteissa on vaativaa, mutta tarjoaa samalla vastaanottaville tahoille mahdollisuuden kulttuurisen ja inhimillisen pääoman kasvattamiseen.

Suomeen muuttajien määrä kasvoi ensi kerran näkyvästi 1990-luvulla, kun pakolaisten vastaanotto yleistyi hallituksen vuonna 1997 hyväksymän ensimmäisen maahanmuuttopoliittisen periaateohjelman mukaisesti<sup>1</sup>. Vuonna 2006 maahanmuuttopoliittinen ohjelma<sup>2</sup> uudistettiin vastaamaan kasvavaa muuttokehitystä ja -tavoitteita. Vuodenvaihteen 2005 – 2006 väestötietojen perusteella Suomessa asui yhteensä yli 110 000 ulkomaan kansalaista ja heistä pakolaisena maahan oli saapunut noin 27 000. Heidän lisäksi maahan oli tultu tilapäisistä syistä opiskelun tai työn vuoksi, jolloin kaikki eivät kirjautuneet maahanmuuttajille tarkoitettujen palvelujen käyttäjiksi. Sikäli kuin lähtömaa tiedetään, muuttajia on tullut 171 eri maasta. Suurin osa heistä on saapunut perhesiteiden perusteella.<sup>3</sup>

EU-jäsenmaana Suomen toimintaa maahanmuutto- ja turvapaikkakysymyksissä ohjaavat Euroopan unionin yleiset linjaukset. Suomi on allekirjoittanut myös Lapsen oikeuksien yleisö-pimuksen<sup>4</sup>, jonka tarkoituksena on turvata lapsen oikeudet ja etu kaikissa maissa. Maahanmuuttajat saavat pysyväisluonteisesti maassa asuessaan samat palvelut ja sosiaaliturvan kuin muu väestö, minkä vuoksi jokaisella hallinnonalalla on vastuuta maahanmuuttajista myös normaalitoiminnoissaan<sup>5</sup>. Kolmannen sektorin järjestöjen tarjoamat tiedotus, neuvonta ja muu toiminta maahanmuuttajille täydentävät julkisen hallinnon tehtäviä.

Maahan muuttavien ulkomaalaisten mahdollisuudet olla mukana yhteiskunnan toiminnassa, päästä koulutukseen ja työelämään riippuvat siitä, miten johdonmukaisena syrjimättömyys kaikissa yhteyksissä toteutuu. Eläminen ja työskentely monikulttuurisessa ympäristössä edellyttävät ihmisiltä tahtoa ja kykyä suvaitsevaisuuteen. Ulkomaalaislain, yhdenvertaisuuslain ja kotouttamislain rinnalla myös perustuslaki määrittelee maahanmuuttajien asemaa osana muuta väestöä kieltäen henkilöön ja väestöryhmiin kohdistuvan syrjinnän. Kansalaisen perusoikeuksiin kuuluvat hyvä kohtelu, kieleen ja alkuperään katsomatta. Julkisen vallan tehtävänä on varmistaa kaikkien maassa asuvien perusoikeudet ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Sosiaalialan kehittämishanke antoi sosiaalialan henkilöstön osaamisen kehittämistyöryhmälle tehtäväksi vuoden 2006 aikana kartoittaa maahanmuuttajien sosiaalipalvelujen käyttöä ja palvelutarpeita normaalipalveluissa ja erityispalveluissa. Työryhmän tehtävänä oli myös selvittää palvelujärjestelmässä ja palvelujen käytössä esiintyviä ongelmia ja puutteita. Työryhmän tuli antaa ehdotukset palvelujärjestelmää koskevista kehittämistoimista sekä hyvien käytäntöjen ja kokemusten kokoamisesta ja hyödyntämisestä kehittämistoimissa.

Tämän julkaisun luvuissa 1 – 6 tarkastellaan maahanmuuttoa sosiaalialan näkökulmasta sekä kuvataan sosiaalialan ammatilliselta henkilöstöltä vaadittavaa osaamista<sup>6</sup> kohdattaessa maahanmuuttajat palvelun käyttäjänä ja työntekijänä alan toimiyksiköissä. Työryhmän antamat kehittämissuositukset on koottu yhteenvetona julkaisun alkuun. Kehittämissuosituksissa painotetaan maahanmuuttajien kotoutumisen ja arjen sujuvuuden edistämistä sekä maahanmuuttajien työllistymistä sosiaalialalle. Kuhunkin kehittämiskohtaan liittyvät perustelut esitetään tarkemmin luvussa 7.

## 2 Sosiaaliala monikulttuurisessa ympäristössä

Yhteiskuntapolitiikan yleisenä tavoitteena on ehkäistä tehokkaasti kulttuuristen konfliktien kärjistymistä ja edistää ihmisten osallisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriö korostaa Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiat 2015<sup>7</sup> -asiakirjassa, että kansalaisten hyvinvointi on kokonaisvaltainen tavoite ja strategisilla valinnoilla tulee luoda edellytyksiä elämän perusasioiden toteutumiselle kaikissa väestöryhmissä. Maahanmuuttajien kohdalla korostetaan *osallisuutta yhteiskuntaan*, jossa hyvinvointi ei ole sidoksissa kulttuuritaustaan.

Maahanmuuttajien kotoutumista edistää sijoittuminen työelämään sekä syrjimättömyys työssä ja koulutuksessa. Kansalaisten yhdenvertaisuuden toteutuminen näkyy suoraan ihmisten kanssakäymisessä. Kantaväestön asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat tutkimusten mukaan muuttuneet aiempaa myönteisempään suuntaan<sup>8</sup>. Viimeaikaisissa tutkimuksissa on todettu myönteisen asenteen kohdistuneen selkeimmin työn vuoksi saapuvaan ja osaavaan työvoimaan, mutta edelleen on kiinnitettävä huomiota myös rasistisen häirinnän vähentämiseen<sup>9</sup>. Sosiaali- ja terveydenhuollon tulee *tukea maahanmuuttajien omaehtoista selviytymistä*. Omaehtoisuus nähdään mahdollisuutena vaikuttaa omaan arkielämään, mutta myös muihin toimintaympäristöihin. Tavoiteltavaa on, että maahanmuuttajat voivat olla mukana myös työntekijöinä sosiaalialan toimiyksiköissä ja tuovat oman kulttuuritaustansa mukaista osaamista palveluihin, auttaen samalla maahanmuuttajia kotoutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Muuttajien osallisuuden edistäminen vaatii kaiken kaikkiaan laajaa työvoima-, sosiaali- ja terveys-, opetus-, kulttuuri- ja järjestösektorien yhteistyötä.

Viranomaisten monikulttuurista yhteistyötä tutkittaessa<sup>10</sup> on todettu, että eri kulttuuritaustaisten ihmisten tarpeisiin vastaamiseksi palveluja on pystyttävä mukauttamaan joustavasti maahanmuuttajien ja heidän perheidensä yksilölliseen tilanteeseen. Ihmisillä on erilaisia arvoja ja odotuksia, joita nykyisissä järjestelmissä ei välttämättä pystytä tunnistamaan. Maahanmuuttajien kanssa toimivien työntekijöiden ammattitaitoon kuuluu taito ottaa huomioon maahanmuuttajien kulttuurinen erilaisuus ja taito oppia havaitsemaan myös julkilausumattomia avun tarpeita.

Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarve kasvaa voimakkaasti vuoteen 2015 mennessä väestön ikääntymisen ja henkilöstön eläkkeelle siirtymisen seurauksena. Asiakaskunta muuttuneen kieli- ja kulttuuritaustaltaan entistä monimuotoisemmaksi ja työntekijät kohtaavat työssään tilanteita, joihin heillä ei ole vielä ammatillisessa peruskoulutuksessaan ollut mahdollisuuksia perehtyä. Maahanmuuttoa koskevat lait, niiden uudet säännökset ja soveltaminen tuovat käyttöön uutta käsitteistöä ja edellyttävät uudenlaista työorientaatiota ja -menetelmien kehittämistä. Myös eri kulttuurien ja erilaisen kielellisen taustan omaavien ihmisten osaamisen ja ammattitaidon yhteensovittaminen asettaa sosiaali- ja terveydenhuollon johtamiselle uusia osaamisvaatimuksia monikulttuuristen työyhteisöjen yleistessä.

### 3 Kuka on maahanmuuttaja?

Ulkomaalaislain (301/2004) mukaan maahanmuuttaja on henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen. Maahanmuuton taustalla voi olla työpaikan saaminen Suomessa, avioituminen, opiskelu, paluumuutto, pakolaisuus tai maahan on tultu pakolaisten perheiden yhdistämisen kautta. Turismi ja opiskelijavaihto jäävät varsinaisen maahanmuuttokäsitteistön ulkopuolelle.

Maahanmuuttaja-sanaa käytetään yleiskäsitteenä, jolla viitataan kaikkiin ulkomailta toiseen maahan pysyvässä asumistarkoituksessa siirtyviin henkilöihin. Juridisesti henkilö määritellään maahanmuuttajaksi myös palvelujen käyttöoikeuden mukaan, esimerkiksi kotouttamisen palvelujen ajallisen saannin perusteella.

Virallisista määritteistä huolimatta tosiasiallinen maahanmuuttajuuden päättyminen riippuu yksilöllisistä kokemuksista. Maahanmuuttajien iälläkin on merkitystä ja erityisesti pienten lasten on todettu keskinäisessä vuorovaikutuksessa kiinnittävän vähemmän huomiota ihmisten taustoihin kuin aikuisten.<sup>11</sup> Käsitteistä maahanmuuttajuudesta muodostuu aikuisiällä useimmiten työn yhteydessä tai omassa elinympäristössä. Monikulttuurisuutta on edistänyt, että kansainvälisyys on yrityselämässä jo nykyisin osa monenlaisia työtehtäviä.<sup>12</sup> Monikulttuurisuus on alkanut näkyä myös ikärakenteessa, kun eri-ikäisiä maahanmuuttajataustaisia ihmisiä on kahdessa tai kolmessa sukupolvessa. Maahanmuuttaja-käsitteen riippuessa yhtä aikaa viranomais-tulkinnoista ja henkilön omista kokemuksista, olisi oikeampi ja kattavampi käsite tulevaisuudessa puhua kanssaihmisistä erilaisen kulttuuritaustan omaavina henkilöinä.

#### 3.1 Tulossyn mukainen määrittely

Pakolaiset, paluumuuttajat ja turvapaikanhakijat sekä perheiden yhdistämiseen oikeutetut perheenjäsenet saapuvat Suomeen viranomaisjärjestelmän kautta.

Pakolaiset ja turvapaikan hakijat hakevat suojelua oman kotimaansa ulkopuolella. Heillä on oikeus kansainväliseen suojeluun YK:n pakolaissopimuksen mukaisesti. Suomi on sitoutunut vastaanottamaan hädänalaisista olosuhteista tulevia, poliittisesti, uskonnollisesti, rodun tai muun syyn seurauksena vainottuja ihmisiä. Pakolaisia voidaan ottaa myös kiintiösopimuksen mukaan tai yhdistämällä perheitä. Kansalliset viranomaiset päättävät pakolaisen asemasta turvapaikkahakemuksen ja yksilöllisen haastattelun perusteella. Kansainvälisen suojelun pohjalta oleskelulupaa hakevan ulkomaalaisen henkilöllisyyden, matkareitin ja maahantulon selvittää poliisi tai rajavartiolaitos.

Perheenkokoajia ovat ulkomaalaislain mukaan henkilöt, jotka oleskelevat jo maassa ja hakevat perhesiteiden perusteella perheensä yhdistämistä.

Paluumuuttajia ovat maassa aikanaan asuneet, mutta myöhemmin ulkomaille asettuneet henkilöt sekä Suomessa syntyperältään maan kansalaisiin rinnastettavat, muutto-oikeuden erikseen saaneet henkilöt kuten suomensukuiset inkeriläiset.



Itsenäisiä muuttajia tulee Suomeen EU:sta ja sen ulkopuolelta, passi- ja oleskelulupa-asiakirjojen mukaisin oikeuksin normaalipalvelujen piiriin. Euroopan unionin kansalaisuus antaa jokaiselle henkilökohtaisen perusoikeuden liikkua ja oleskella vapaasti jäsenvaltioiden alueella perustamissopimuksessa asetettujen rajoitusten ja ehtojen sekä sen soveltamiseksi toteutettujen toimien mukaisesti. Henkilöiden vapaa liikkuvuus on eräs sisämarkkinoiden perusvapauksista.

Työn vuoksi muuttavat ovat koulutus- ja ammattitaustaltaan hyvin erilaisia. Alasta riippuen työelämään sijoittumiseen vaikuttavat ulkomaisten tutkintojen rinnastus- ja täydentämismahdollisuudet. Muuttoa tukevana palveluina itsenäisesti maahan saapuville tarjotaan ensisijaisesti opastusta. Opastus sisältää työelämään ja muuttajan henkilökohtaiseen sekä perheen arkielämän sujumiseen liittyviä tukitoimia. Lisäksi valtio ja aluehallinto pyrkivät tehostetulla valvonnallaan ehkäisemään työperusteisen muuton yhteydessä työoliorikkomuksia ja muita laittomuuksia.

Muiksi itsenäisiksi muuttajiksi työn vuoksi saapuvien lisäksi katsotaan avioliittoon tai opiskelemaan tulevat henkilöt. Työelämään hakeutuvat henkilöt yleensä tavoitetaan, mutta perheen kanssa tai avioituakseen muuttavat saattavat jäädä tahattomasti opastustoimien ulkopuolelle.

Maahanmuuton lieveilmiöinä on myös Suomessa esiintynyt laitonta maahantuloa ja käyttöä läpikulkumaana esimerkiksi laittomassa ihmiskaupassa. Tähän ilmiöön on puututtu viranomaisvalvonnalla ja eri maiden ennakoivaa yhteistyötä lisäämällä.

### **3.2 Perusoikeudet, tasa-arvo ja oikeudet palvelujen saantiin**

Perustuslaillisen (§ 19) oikeutena maahanmuuttajilla samoin kuin muulla väestöllä on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon, jolleivät he kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen huoltajuuden tai huoltajan menetyksen perusteella. Julkisen vallan on taattava jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja edistettävä väestön terveyttä. Erilaisten vähemmistöjen perusoikeuksien turvaaminen tarkoittaa myös erityiskohtelun tarvetta, huomiota ja hyväksyntää mahdollisten yksilöllisten rajoitteiden vuoksi.

Muuttajan asema määrittyy maahantulovaiheessa saatujen oleskeluasiakirjojen perusteella. Maahantulon syy (turvapaikanhaku/työmuutto) vaikuttaa siihen, millaisia asiakirjoja tarvitaan. Maahanmuuttajat hakevat oleskelun pituudesta ja syystä riippuen joko oleskelulupaa, työntekijän oleskelulupaa tai elinkeinoharjoittajan oleskelulupaa. Pysyvän oleskeluoikeuden suhteen on olemassa erilaisia määräyksiä sen mukaan, miten pitkään henkilö on maassa oleskellut, onko hän Euroopan unionin maan vai muun maan kansalainen ja miten lainkuuliaisuuskytymykset täyttyvät. Vuoden 2006 lopulla on valmisteltu EU-direktiivien pohjalta ulkomaalaislain muutosta (HE 205/2006 vp), jossa määritellään Euroopan unionin kansalaisen ja hänen perheenjäsenensä, myös mahdollisesta unionin ulkopuolisesta maasta tulevan perheenjäsenen oleskeluasiakirjoista ja -oikeuksista vapaan liikkuvuuden edistämiseksi. Alle kolmen kuukauden oleskelussa EU-kansalaisella riittää passi tai henkilötodistus. Osa muuttajista tarvitsee oleskelukortin. Pakolaisen oleskelulupa myönnetään kaiken ikäisille suojelun tarpeen vuoksi

tai pakolaisten oikeusasemaa koskevan yleissopimuksen perusteella (Geneven pakolaissopimus / YK).

Ulkomaalaisvirasto myöntää maahanmuuttajien matkustus- ja oleskeluasiakirjat. Oleskelulupa on annettu ulkomaalaislain perusteella joko määräaikaisena tai pysyvänä oleskelulupana (P). Määräaikaiset luvat voivat olla jatkuvia (A) tai tilapäisluonteisia (B). Tilapäisluonteinen oleskelulupa (B) ei ole oikeuttanut työntekoon, kuntapaikkaan ja kotouttamistoimenpiteisiin eikä lapsilla koulupaikkaan. Pysyvään lupaan on ollut mahdollisuus neljän vuoden yhtäjaksoisen Suomessa oleskelun jälkeen tai henkilön saadessa Suomen kansalaisuuden tai EU-kansalaisuutta koskevien muiden säännösten mukaisesti.

Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) edellytetään kaikille kansalaisille kuuluvan samanlaisen kohtelun julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Lain mukaan maahanmuuttajien yhdenvertaisuuden tulee toteutua työelämässä, koulutuksessa, yhdistystoiminnassa, asepalveluksessa, asumisessa ja palveluissa. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän työhönotossa ja koulutuksessa, ihmistä ei myöskään saa syrjiä taustan perusteella esimerkiksi sosiaali- ja terveystoimissa. Yhdenvertaisuuslain perusteella valtion ja kuntien viranomaisten, samoin kuin itsenäisten julkisoikeudellisten laitosten, yhdistysten ja julkisia hallintotehtäviä hoitavien yksityisten toimijoiden ja valtion liikelaitosten velvollisuutena on laatia yhdenvertaisuussuunnitelmat siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii erilaisista kulttuureista tulleiden ryhmien osallisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaiseen kohteluun puututaan myös tasa-arvolaisissa (609/1986). Sen mukaan niin työelämässä kuin koulutuksessa on edistettävä tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Tasa-arvolla kasvatuksessa ja koulutuksessa on keskeinen merkitys myös lasten osallisuuden edistämiseksi yhteiskunnassa. Päivähoidon ja koulujen monikulttuurisessa ympäristössä on pidetty myönteisenä, että lapset sisäistävät kulttuurien vuorovaikutuksen luonnollisella tavalla ja sitä kautta myös vanhemmilla on kasvatustehtävässään mahdollisuudet vaikuttaa pitkällä aikavälillä ei-rasistisen ja tasa-arvoisen yhteiskunnan kehittämiseen.

Sosiaalihuollon ammatilliseen etiikkaan kuuluu asiakkaiden tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu kaikissa tilanteissa. Sosiaalihuoltoa toteutettaessa on otettava huomioon asiakkaan toivomukset, mielipide, etu ja yksilölliset tarpeet sekä hänen äidinkieltensä ja kulttuuritaustansa. Sosiaalihuoltolaissa (710/1982) todetaan, että sosiaalihuollon palvelujen tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön, perheen sekä yhteisön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä.

Sosiaalihuollon asiakkaan oikeuksista ja asemasta annetussa laissa (812/2000) todetaan asiakkaalla olevan oikeus saada laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää, ihmisarvoa loukkaamatta, vakaumusta ja yksityisyyttä kunnioittaen. Asiakaslain (4 § 3 momentti) mukaan asiakkaan äidinkieli on otettava huomioon sosiaalihuoltoa toteutettaessa. Oikeusturvan toteutumiseksi viranomaisen on järjestettävä tulkkaus tai käännökset, jos asiakkaan puutteellinen kielitaito sekä asioinnin luonne tätä edellyttävät. Lisäksi kaikessa tiedotuksessa tulisi kiinnittää huomiota henkilökohtaiseen viestintään ja kielelliseen selkeyteen sekä välttää ohjauksessa ja neuvonnassa vaikeasti ymmärrettävän viranomaiskielen käyttöä<sup>13</sup>.

## 4 Maahanmuuttajat sosiaalihuollon asiakkaana

Maahanmuuttajat tulevat sosiaalihuollon asiakkaiksi kotoutumistoimien kautta tai työn vuoksi muuttaessaan suoraan sosiaalipalvelujen käyttäjiksi muun väestön tapaan. Kunnilla on kotouttamislainsäädännön (493/1999) perusteella yleis- ja yhteensovittamisvastuu maahanmuuttajien kotoutumisen kehittämisestä, suunnittelusta ja seurannasta sekä sijoittumista tukevien ja edistävien palvelujen järjestämisestä. Ensimmäisenä kotoutumisen piirinä ja epävirallisena tiedonantajana toimii maahanmuuttajille oma kulttuurinen tai kielellinen yhteisö<sup>14</sup>. Perhe, suku ja yhteisö merkitsevät tärkeää hyvinvoinnin perustaa ja suojaa ympäristön aiheuttamilta stressitekijöiltä. Tiivis *perheyhteys tulee ottaa huomioon kaikessa asioiden käsittelyssä* ja hallinnollisissa toimenpiteissä.

Sosiaalihuollon tukea ja palvelua saattavat tarvita muutkin kuin kotouttamislainsäädännön piirissä olevat maahanmuuttajat. Perhesiteiden perusteella tulleet maahanmuuttajat ovat prosentuaalisesti suurin ryhmä ja siihen kuuluu myös työmarkkinoiden ulkopuolella olevia. Perhesyistä muuttavia on lapsista vanhuksiin. Kotiäidit ovat ryhmä, joka voi jäädä vaille kaikkia palveluja. Heidän joukossaan on niitä, jotka jäävät palvelujen ulkopuolelle luku- ja kirjoitustaidottomuuden vuoksi. Luku- ja kirjoitustaidottomia on ollut vuositasolla noin 10 % maahan tulleista<sup>15</sup>. Selvitettäessä vuonna 2005 Suomeen perusopetuksen loppuvaiheessa tulneiden maahanmuuttajanuorten opetuksen järjestämistä<sup>16</sup> todettiin, että nuoria luku- ja kirjoitustaidottomia (primaari- ja sekundaarilukutaidottomat) muuttajia olisi arvioilta noin 80 – 100 joka vuosi. Tässä luvussa on mukana myös 18 vuotta ylittäneitä nuoria.

Maahanmuuton ongelmien ja lieveilmiöiden ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi olisi tärkeää tunnistaa *piilossa olevia palvelujen tarvisijoita*. Lasten ja heidän perheidensä kotoutumiseen voidaan vaikuttaa merkittävästi toimivilla varhaiskasvatuspalveluilla ja peruskoulun tuella. Oman huomionsa tarvitsevat vanhukset, joiden asema palvelujen käyttäjänä on monilla tavoin haavoittuva. Heillä riskitekijöitä on ikäihmisten erityistarpeiden unohtaminen ja ikärasismi yhdistyneenä kulttuuriseen syrjintään.

### 4.1 Maahanmuuttajat sosiaalihuollon palvelujen käyttäjinä

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen sekä sosiaaliturvan piiriin siirtyminen on mahdollista maahanmuuttajan saatua oleskeluluvan Suomessa vähintään vuoden ajalle. Kunnan palvelujen ja sosiaaliturvan osalta on olemassa myös edellä olevasta poikkeavia säädöksiä sen mukaan, tuleeko muuttaja toisesta EU-jäsenmaasta. Voimassa olevan kotikuntalain (201/1994) perusteella maahanmuuttajilla on oikeus valita asuinpaikkakuntansa vapaasti. Vuonna 2006 on valmisteltu kotikuntalakiin muutosta (HE 206/2006 vp.), jossa ulkomaan kansalaisen kotikunnan saamisen edellytykset sidottaisiin nykyistä kiinteämmin maahanmuuttajalle myönnetyn oleskeluluvan sisältöön. Uusi säädös muuttaisi opiskelijoidenkin asemaa, sillä opiskelutarkoituksessa maahan muuttavilla henkilöillä olisi tietyissä tapauksissa mahdollisuus saada kotikunta Suomessa.

Kuntien tehtävänä on huolehtia kaikkien muuttajien, myös erityistä hoitoa ja huolenpitoa vaativien henkilöiden mahdollisuudesta hakeutua sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin. Eri-

tyisten palvelujen piiriin katsotaan kuuluviksi muun muassa työelämän ulkopuolella olevat nuoret, vanhukset ja vammaiset. Kaikissa palveluissa korostetaan asiakkaiden kulttuurisen taustan huomioon ottamista, jotta varmistetaan heidän todellinen mahdollisuutensa käyttää ja hyötyä palveluista<sup>17</sup>. Maahanmuuttajien sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkuutta käsittelevissä tutkimuksissa<sup>18</sup> on todettu, että he käyttävät sosiaalihuollon palveluja vähemmän kuin terveydenhuollon palveluja, sillä sosiaalihuollon palvelut eivät ole kaikille hyvinvointipalveluina tunnettuja. Muuttajat ja muu väestö ovat käyttäneet perusterveydenhuollon palveluja suhteessa lähes yhtä paljon. Sosiaalihuollon palveluissa maahanmuuttajien osuus laitoshoidosta, asunispalveluista ja kotihoidosta on ollut murto-osa suomalaisten palvelujen käytöstä.

Päivähoito on osoittautunut tärkeäksi palveluksi eri kieli- ja kulttuuritaustaisten / vieraskielisten lasten ja lapsiperheiden kotoutumisen edistämiseksi. Varhaiskasvatuspalveluiden käyttö lisää perheiden kiinnittymistä asuinalueeseen ja yhteisöön ja edistää kulttuuriin tutustumista. Palveluihin osallistuessaan eri kieli- ja kulttuuritaustaiset lapset toimivat vertaisryhmässä, jossa he oppivat ymmärtämään suomalaisen yhteisön toimintamalleja, kulttuuria ja perinteitä<sup>19</sup>. Valtakunnallisessa varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteisiin on linjattu, että julkisen varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea eri kieli ja kulttuuritaustaisten lasten mahdollisuutta oppia suomea tai ruotsia toisena kielenä. Hyvän äidinkielen taidon on todettu edistävän toisen kielen oppimista ja yleensä oppimisvalmiuksia. Lapsi voi hyvin saavuttaa toimivan kaksikielisyyden edellyttäen, että kummankin kielen osaamista aktiivisesti tuetaan. Varhaiskasvatuspalveluiden käyttämistä tulisi edistää ja tukea myös koulun aloittamiskynnyksen helpottamiseksi. Yhteistyössä vanhempien kanssa edistetään lapsen kulttuuriperinteen jatkumista ja tuetaan lapsen mahdollisuutta ilmentää omaa kulttuuritaustaansa.

Maahanmuuttajatyössä sosiaalityön tavoitteena on edistää yksilöiden ja perheiden voimavaroja ja etsiä ratkaisuja omaehtoisen elämän tukemiseksi<sup>20</sup>. Maahanmuuttaja-asiakkaiden määrä voi asuinalueesta riippuen kasvaa suureksikin ja edellyttää sosiaalityöntekijöiltä laaja-alaista osaamista toimeentulon, syrjinnän, päihteiden käytön, lastensuojelun ja mielenterveyden ongelmissa. Sosiaalityön tukena eri ammattiryhmien osaamista tulisi yhdistää monin tavoin maahanmuuttajien voimavarojen vahvistamiseksi.<sup>21</sup> Muun muassa lähisuhde- ja perheväkivallan toimintaohjelma<sup>22</sup> tuo esille moniammatillisen tukiverkoston keinona vaikuttaa väkivalta-tilanteisiin ja tunnistaa maahanmuuttajiin kohdistuvan välittömän ja välillisen väkivallan, syrjinnän ja hyväksikäytön merkit. Sosiaalihuollossa asiakkaan oikeusturvan takaaminen edellyttää, että kaikki väkivallan epäilyt tarkistetaan ja tapahtumat kirjataan.<sup>23</sup>

Ihmiskaupan on todettu olevan kasvussa ja uhriksi voi joutua sukupuoleen ja ikään katsomatta. Ilmiöön pyritään puuttumaan havaitsemalla ja löytämällä väkivallan, pakottamisen ja kaupan kohteena olevia. Moniammatillisena sosiaalipalvelujen ja muiden sektoreiden palveluna heille järjestetään psyykkistä tukea ja kuntoutusta, asuntoja, sosiaali- ja terveystalv palveluja, neuvonta- ja oikeuspalveluja sekä kotoutumisen tai valmistellaan turvallinen paluu kotimaahan.<sup>24</sup>

## 4.2 Palvelujärjestelmän toimivuus

Palvelujärjestelmien toimivuutta ja kehittämisen kohteita arvioitaessa maahanmuuttajien kanssa tehtävässä työssä on muistettava tiedontarpeen kaksisuuntaisuus. Työntekijät tarvitsevat välineitä, työmenetelmiä ja ammatillista osaamista kotouttamisen prosessien ja muiden palvelujen kehittämiseksi. Maahanmuuttajat puolestaan muodostavat käsityksen suomalais-

ta yhteiskunnasta niiden kokemusten perusteella, joita ovat saaneet palvelujärjestelmistä, työelämästä ja työyhteisöistä. Molemmipuoliset asenteet, tiedot, taidot ja toiminta yhdessä määrittävät kulttuurista osaamista. Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön tutkintoon johtavassa koulutuksessa ja täydennyskoulutuksessa voidaan laajentaa maahanmuuttajuuteen liittyviä näkemyksiä ja vaikuttaa myönteisten asenteiden kehittymiseen maahanmuuttajia kohtaan.

Kunnissa on maahanmuuttajatyöhön nimettyjä yhdyshenkilöitä sekä informaatio- ja palvelupisteitä<sup>a</sup>, joihin erityisosaamista on keskitetty. Maahanmuuttajien parissa lastensuojelun, päivähoito- ja varhaiskasvatuspalveluiden, vammais- ja vanhuspalveluiden ja päihdehuollon palveluissa toimivien työntekijöiden osaaminen on tullut myönteisesti esille kaupungeissa ja kunnissa, joilla on pitkä kokemus maahanmuuttajatyöstä. Palveluprosessien ohjauksessa on kuitenkin vielä puutteita johtuen siitä, että kotouttamista ja siihen liittyviä lakeja ei tunneta yleisissä palveluissa riittävässä määrin. Kaikkien työntekijäryhmien tulisi kiinnittää huomiota, miten maahanmuuttajille tiedotetaan palveluista ja miten heitä ohjataan esimerkiksi kasvatus-, hoito- ja sosiaalipalvelujen käyttäjinä.<sup>25</sup>

Verkostoyhteistyön mahdollisuuksia ja ulkomailta muuttaneiden työntekijöiden osaamista tulisi hyödyntää palvelujärjestelmässä monipuolisesti. Työyhteisöissä tarvitaan kokonaisnäkemystä muuttajien asemasta sekä palveluprosesseista, samoin koulutusta erilaisista kulttuuri-taustoista tulevien asiakkaiden kohtaamiseen. Missä määrin monikulttuurisia resursseja käytetään valmisteltaessa maahanmuuttajien tuloa maahan ja työmarkkinoille, vaikuttaa osaltaan prosessien hyvään etenemiseen.

Maahanmuuttaja-asiakkaiden kulttuuristen lähtökohtien huomioon ottaminen ja toisaalta maahanmuuttajien oma sensitiivisyys valtaväestön kulttuurin määrittelemille rajapinnoille ovat edellytyksenä yhdenvertaisen asiakkuuden ja työtoveruuden syntymiselle. Osaamisen kannalta palvelujärjestelmän toimivuus tarkoittaa tiedon jakamisen lisäksi työntekijöiden kykyä tunnistaa ja keinoja puuttua asiakkaiden elämäntilanteissa tapahtuviin muutoksiin. Maahanmuuttajien kanssa tehtävässä perhetyössä tarvitaan tietämystä vaihtoehtoisista työmenetelmistä sekä kykyä hahmottaa uudenlaisten palvelujen tarpeita.

---

<sup>a</sup> Esimerkiksi Helsingin kaupunki, [www.selma-net.fi](http://www.selma-net.fi)

## 5 Ammatillinen työskentely maahanmuuttajien kanssa

Ammatilliseen työskentelyyn maahanmuuttajien kanssa vaikuttaa, millä perusteella asiakkaat sosiaalihuollon piiriin tulevat. *Humanitäärisin syin maahan saapuvien* palvelujen tarve on laaja-alaista sisältäen yksilön ja perheen kotoutumista edistäviä toimenpiteitä, erityisiä ja yleisiä palveluja sekä palveluja asiointin tueksi. *Opastettavat maahanmuuttajat* ovat pääasiassa työperäisiä muuttajia ja heidän perheenjäseniään. Ryhmään kuuluvat myös suomalaisten ulkomaalaiset puoliset. Tarve kehittää opastusjärjestelmää kasvaa työperäisen muuton myötä. Alkuvaiheessa työskentely tarkoittaa ulkomaalaisen perehdyttämistä kieleen ja yhteiskuntaan. Sosiaalialalla opastuksen tarpeet liittyvät muun muassa asumiseen, päivähoitoon, sosiaalipalveluihin ja sosiaaliturvajärjestelmään. Lasten asemaa ja oikeuksia omiin palveluihin on syytä korostaa, sillä niille on tarve muulloinkin kuin perheiden kotouttamistoimenpiteiden aikana.

Hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (19.10.2006) korostetaan maahanmuuttajan kotouttamisprosessin vahvistamista. Ohjelmassa ehdotetaan, että neuvontaa, kuntoutusta ja mielenterveyspalveluita kehitetään traumatisoituneiden turvapaikanhakijoiden ja erityisesti erityisen tuen tarpeessa olevien lasten ja nuorten tarpeisiin. Lasten ja nuorten asemaa tulee turvata erilaisin tukitoimin ja palveluin yhdistäen nuorityön ja lastensuojelun osaamista. Myös lyhytaikaisiin työsuhteisiin tulevien ulkomaalaisten työntekijöiden sosiaaliturvan ja palvelujen kehittämistarpeita tulee selvittää, jotta erityisesti perheellisille muuttajille Suomi muuton kohdemaana olisi houkutteleva.

### 5.1 Kotouttaminen

Kotouttamislaki (493/1999) tuli voimaan toukokuussa 1999 ja säädöksiä uudistettiin 27.5.2005. Vuoden 2006 aikana on valmisteltu lainmuutosta koskien ihmiskaupan uhreille annettavaa apua ja tukea (HE 183/2006 vp.). Kotouttamislain mukaan maahanmuuttajien palvelut sisältävät kolme osakokonaisuutta: kotouttamisohjelman, kotoutumissuunnitelman ja kotoutumistuen. Tuki muodostuu työmarkkinatuesta ja toimeentulotuesta. Sitä maksetaan kotoutumissuunnitelman toteutuksen ajan.

Kotouttamisohjelman<sup>26</sup> avulla edistetään maahanmuuttajien kotoutumista kantaväestön keskuuteen ottamalla strategisesti kantaa maahanmuuttajien mahdollisuuksiin osallistua yhteiskuntaelämään ja tuomalla keinoja siihen. Kunta vastaa kotouttamisohjelman laatimisesta, toimeenpanosta ja kehittämisestä ja tekee sen yhteistyössä työvoimaviranomaisen ja muiden viranomaisten sekä Kansaneläkelaitoksen kanssa. Maahanmuuttajien kannalta pidetään keskeisenä, että muutkin hallintokunnat, erityisesti kunnan sivistystoimi tulevat mukaan kotouttamisohjelmien laatimiseen yhteistyössä työhallinnon ja sosiaalitoimen kanssa. Tällä hetkellä laatimiskäytännöt kunnissa vaihtelevat<sup>27</sup>.

Käytännön toimenpiteinä kotouttaminen tarkoittaa viranomaisten järjestämiä palveluja, joilla pyritään edistämään maahanmuuttajan kotoutumista. Kotouttamisprosessissa aikuiset maahanmuuttajat siirtyvät työhallinnon palveluista tarvittaessa sosiaalihuollon asiakkaiksi, kun taas vailla huoltajia maahan tulevat ala-ikäiset lapset siirtyvät suoraan sosiaalihuollon palvelujen piiriin ryhmäkodin tai perhesijoituksen kautta. Ne aikuiset, joilla on oikeus henkilökohtaiseen suunnitelmaan, mutta jotka eivät voi terveydellisistä tai muista siihen rinnastettavista

syistä osallistua työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin työvoimatoimisto ohjaa myös suoraan sosiaalihuollon palveluihin. Sosiaalihuollon palveluihin kuuluvat kotouttamisen aikana kaikki normaalit etuudet ja lisäksi taloudellisen tuen tarpeessa oleville maahanmuuttajille voidaan maksaa erillistä kotoutumistukea.

Maahanmuuttajan kotoutumissuunnitelmassa kunta, työvoimatoimisto ja maahanmuuttaja sopivat yhdessä toimenpiteistä, joilla muuttajaa ja hänen perhettään tuetaan yhteiskunnassa ja työelämään tarvittavien tietojen ja taitojen hankkimisessa. Kotoutumisella tarkoitetaan tällöin maahanmuuttajan yksilöllisen tilanteen arviointia ja keinojen etsimistä perehtyä yhteiskuntaan ja sen palveluihin oma kieli ja kulttuuri säilyttäen. Suunnitelmassa otetaan kantaa myös koulutuskysymyksiin. Kotoutumisen esteiden raivaaminen voi parhaimmillaan tuottaa paremman lopputuloksen kuin varta vasten suunnitellut tukitoimenpiteet. Oikeus henkilökohtaiseen kotoutumissuunnitelmaan on Suomessa asuvalla maahanmuuttajalla, joka on työtön ja rekisteröity työhallinnossa työnhakijaksi tai joka saa kunnalta toimeentulotukea. Oikeus kestää kolme vuotta siitä, kun maahanmuuttaja on merkitty ensimmäisen kotikuntansa väestörekisteriin.

*Sosiaalialan osaamista kotouttamisen yhteydessä* ovat erityisesti perhetyö, päivähoiton palvelut, ennaltaehkäisevän työn muodot, sosiaalityö ja psykososiaalinen tuki sekä moniammatillisissa verkostoissa toimiminen. Alussa työskentely kohdentuu asumiseen ja ympäristössä toimimiseen liittyvään neuvontaan, lähiohjaukseen erilaisissa päivittäistoiminnoissa sekä työ- ja opintotoimintaan. Muita palveluja ovat tulkki- ja oikeusapupalvelut, joista viimeksi mainitulla tarkoitetaan turvapaikanhakijan oikeusneuvontaa.<sup>28</sup> Kotoutumisen tueksi tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän uusia työmuotoja.

Hallituksen maahanmuuttopolitiisessa ohjelmassa todetaan olevan tarve lisätä lapsen etua koskevan arvioinnin osaamista. Tässä turvaututaan muun muassa lastensuojelun asiantunteemukseen, samoin kuin haettaessa keinoja ehkäistä maahanmuuttajanuorison alakulttuurien syntymistä ja samalla syrjäytymiskehitystä. Tämä vahvistaa tarvetta tehdä lasten ja nuorten kotoutumissuunnitelmia entistä systemaattisemmin myös nuorille. Suoraan oikeus kotoutumissuunnitelmaan on ollut Suomessa kotikunnan saaneella, työhallinnon asiakkaaksi ilmoitautuneella työttömällä maahanmuuttajalla, joka saa työmarkkinatukea ja/tai toimeentulotukea. Alle 18-vuotiaalle lapselle ja nuorelle on edellä olevan toimeentulokytkennän mukaan laadittu kotoutumissuunnitelma vasta omasta tai perheen pyynnöstä.

Kotoutumissuunnitelma on tehty viimeistään kahden kuukauden sisällä rekisteröitymisestä työhallinnon kirjoille. Suunnitelmaa käytetään keskeisenä välineenä kotoutumisen valmistelussa ja toimeenpanossa ja siksi sen tarkistaminen olisi tarpeen siirryttäessä aikanaan kotouttamistoimista normaalipalvelujen piiriin. Tutkittua tietoa maahanmuuttajien käsityksistä omasta kotoutumisestaan ei vielä paljonkaan ole. Asiakkaat eivät näytä aina ymmärtävän henkilökohtaisen suunnitelman funktiota, vaikka osallistuvat sen tekoon. Omaehtoiseen ja aktiiviseen osallistumiseen kannustavilla yhteistyötavoilla voidaan lisätä maahanmuuttajien omaa panosta suunnitelman laadinnassa.

## 5.2 Opastus ja neuvonta

Kaikki maahanmuuttajat tarvitsevat jossain vaiheessa ohjausta palvelujen tai työn hakemisessa, ohjausta asumiseen, koulutukseen ja niihin liittyvissä hallinnollisissa menettelytavoissa tai neuvoja arkielämän asioissa sekä tietoa oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (19.10.2006) todetaan opastuksen laajuuden riippuvan työntekijän ja perheenjäsenten maassaolon kestosta ja luonteesta, muuttajan iästä, aikaisemmasta koulutuksesta ja lähtömaasta. Sosiaalihuollossa maahanmuuttajille annetaan opastusta kunnallisista palveluista, mutta juuri heille soveltuvia ohjaamisen tapoja ja tiedon tuottamisen välineitä tulisi kehittää yhteistyössä työhallinnon ja muiden organisaatioiden kanssa.

Sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 4 §:n mukaan sosiaalihuolto toteutettaessa on laadittava palvelu-, hoito-, kuntoutus- tai muu vastaava suunnitelma, jollei kyseessä ole tilapäinen neuvonta ja ohjaus tai jollei suunnitelman laatiminen muutoin ole ilmeisen tarpeetonta. Viranomaisen on opastusta antaessaan toimittava myös hallintolain (434/2003) edellyttämän hyvän hallintotavan mukaisesti antaessaan toimivaltansa rajoissa asiakkailleen hallintoasian hoitamiseen liittyvää neuvontaa ja ohjausta. Muutamissa kaupungeissa toimii jo maahanmuuttajayksiköitä, jotka jakavat keskitetysti tietoa maahanmuuttaja-asiakkaille. Niihin kertyneen tietämyksen ja osaamisen jakaminen ja maahanmuuttajien ohjaaminen tietolähteille on eri sosiaalialan yhteistyötahojenkin tehtävä.

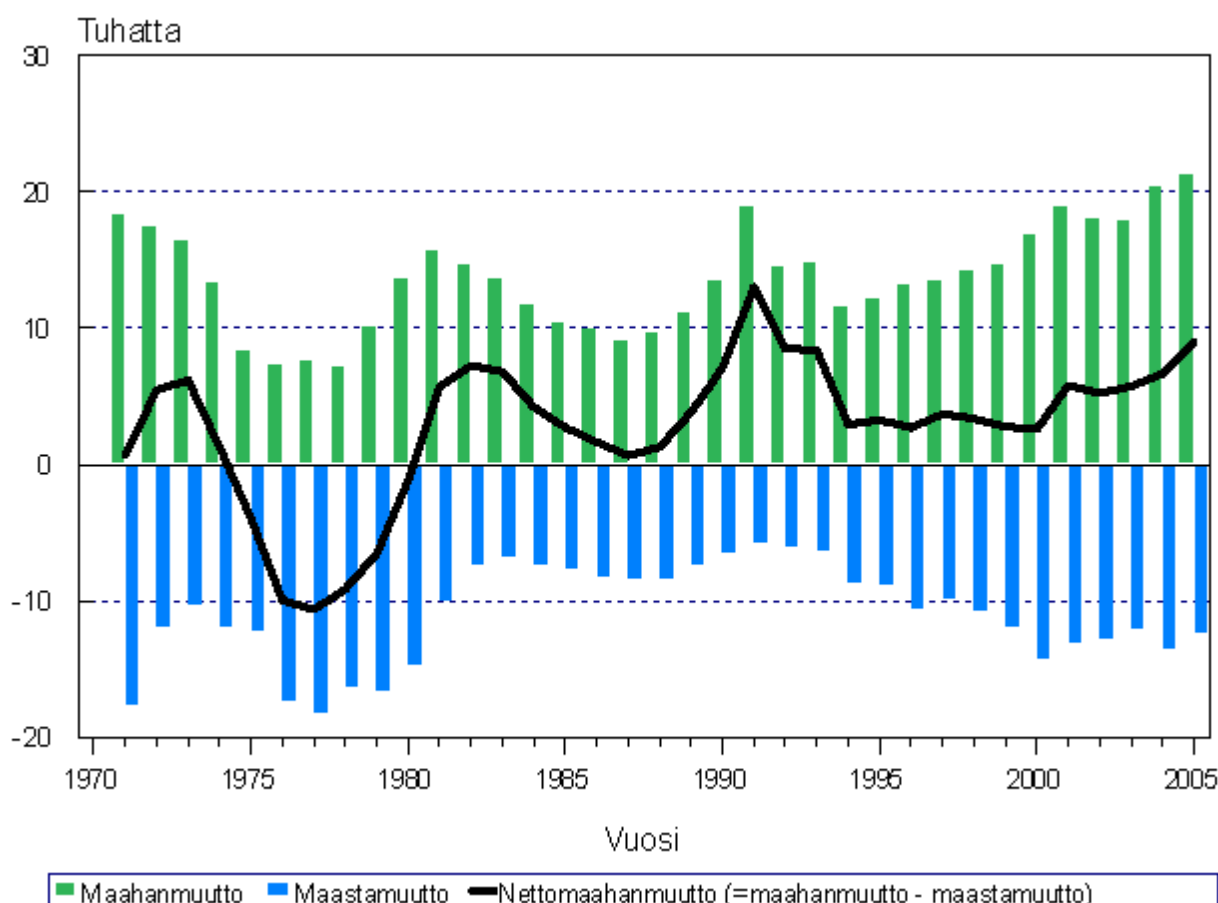
*Tehostetun neuvonnan ja ohjauksen* kehittäminen perus- ja erityissosiaalipalveluihin ja sosiaaliturvaetuuksiin liittyvään työhön vahvistaa maahanmuuttajan kotoutumista ja osallisuutta yhteiskuntaan. Tehostetun ohjauksen ja neuvonnan kokonaisuuteen tulisi sisällyttää myös lähtömaassa tapahtuva opastus tulomaassa saatavien ohjauksen ja neuvonnan lisäksi. Työvoiman liikkuvuuteen pyritään vaikuttamaan tehostetulla tiedottamisella eri ammattialoilla. Kokonaisuuteen tulisi kuulua kielikoulutuspalvelujen saatavuuden ja käytettävyyden kehittäminen.



## 6 Maahanmuuttajat sosiaalialan työmarkkinoilla

Maahanmuutto Suomeen oli tilastokeskuksen tietojen mukaan korkeimmillaan vuonna 2005. Maahan tuli 21 355 henkilöä ja pois muuttaneiden jälkeen nettomuuton määrä oli vielä 8 986 henkeä. Suomeen tuolloin muuttaneista 12 744 henkilöllä oli tullessaan muun maan kansalaisuus ja Suomen kansalaisuus oli 8 611 muuttajalla<sup>b</sup>. Vuonna 2005 Suomen kansalaisuuden sai 5 683 henkilöä. Heistä alle 15-vuotiaita oli 0,25 %, 15 – 64-vuotiaita 72 % ja 65-vuotiaita ja sitä vanhempia oli 3 %.

**Kuvio 1. Maahanmuutto, maastamuutto ja nettomaahanmuutto 1971 – 2005<sup>c</sup>**



Suomen Kuntaliiton maahanmuuttopoliittisissa linjauksissa todetaan, että maahanmuuttajille on tärkeää työllistyä koulutustaan vastaaviin töihin ja heidän työllistymistä tulee tukea esimerkiksi työharjoittelun tai oppisopimuskoulutuksen avulla. Työnvoiman tarjonnan ja kysynnän oikean kohdentumisen vuoksi alueiden työvoiman määrällisiä ja laadullisia tarpeita tulee ennakoida.

<sup>b</sup> Lähde: Maahanmuuttajatietoja. Tilastokeskus.

<sup>c</sup> Lähde: Väestötilastot. Tilastokeskus.

Maahanmuuttajien tilanteesta on ollut vuodesta 1994 lähtien saatavissa Tilastokeskuksen koottomajulkaisua Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus, johon on kerätty muun muassa Suomeen tulleiden ulkomaan kansalaisten demografiset tiedot ja työssäkäyntitilastosta pääasiallisesti väestön toimintaa, työllisyyttä, asumista, koulutusta ja perhesuhteita kuvaavia tietoja. Tiedostoa päivitetään vuosittain. Julkaisu on kohdennettu lähinnä sellaisille käyttäjille, jotka haluavat siirtolaisuudesta ja ulkomaalaisista nopeasti yhteenvetotietoa. Ulkomaalaisvirasto pitää ulkomaalaisrekisteriä, jonka tietoja voidaan käyttää tilastojen kokoamiseen kansallisten ja kansainvälisten tarpeiden mukaan ottaen huomioon mitä henkilötietolaissa (523/1999) säädetään henkilötietojen käsittelystä. Työministeriö laatii tilastoja ulkomaalaisista työnhakijoista. Perustiedot saadaan työvoimatoimistojen asiakasrekisteristä.<sup>29</sup> Maahanmuuttajien ammattikohtaisia sijoittumisia sosiaali- ja terveysalalle ei tilastoista suoraan käy ilmi.

**Taulukko 1. Ulkomaalaisten työnhakijoiden työnvälitys ja muut työllisyystapahtumat 2005<sup>d</sup>**

Työhön yleisille työmarkkinoille	13 600
Sijoitettu toimenpiteillä	12 200
Aloittanut työvoimakoulutuksen	14 200
Aloittanut muun koulutuksen	2 200

Vuonna 2005 maahanmuuttajia työskenteli yleisillä julkisilla ja yksityisillä työmarkkinoilla yhteensä 13 600 henkilöä. Lähes vastaava määrä työskenteli tukityöllistettynä tai muiden työhallinnon toimenpiteiden kautta työhön sijoitettuna.

---

<sup>d</sup> Lähde: Työhallinnon koottua tilastotietoa sivuilla [www.mol.fi/migration](http://www.mol.fi/migration)

**Taulukko 2. Kotoutumistuen piirissä olevat ja heidän osallistumisensa työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin ja sijoittuminen avoimille työmarkkinoille vuosina 2001 – 2005<sup>e</sup>**

<b>Vuosi</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Kotoutumistuen piirissä vuoden aikana	8 601	9 096	10 000	10 445	10 600
Vuoden aikana ensimmäistä kertaa laaditut kotoutumissuunnitelmat	5 871	3 807	3 058	3 048	3 506
<b>Työvoimapolitiisissa toimenpiteissä yhteensä henkilöitä:</b>	<b>6 463</b>	<b>7 152</b>	<b>8 248</b>	<b>8 727</b>	<b>8 912</b>
<b>Heihin kohdistuneet toimenpiteet:</b>					
- työvoimapolitiisessa koulutuksessa	5 871	6 610	6 589	5 785	5 817
- työvoimakoulutukseen rinnastettavassa koulutuksessa	1 344	1 526	2 522	3 571	3 851
- ESR-rahoitteisissa toimenpiteissä (koulutus, kuntoutus, työharjoittelu)	671	712	617	416	488
- työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa	1 185	1 478	1 743	2 166	2 217
- ammatinvalinnan tai kuntoutuksen toimenpiteisiin osallistuneet	73	78	54	42	34
<b>Avoimille työmarkkinoille sijoittumisia</b>	<b>3 311</b>	<b>4 046</b>	<b>5 033</b>	<b>5 504</b>	<b>6 363</b>

Edellä mainittujen työvoimapolitiisten maahanmuuttajakoulutusten päätteeksi maahanmuuttajia on ohjattu osallistumaan yleisten kielitutkintojen (YKI) suomen kielen keskitason tutkintoon (taitotasot 3 – 4). Tutkintoihin osallistui vuonna 2005 yhteensä 700 maahanmuuttajaa, heistä 87 % saavutti taitotason 3 tai 4. Inkerinsuomalaisille on kehitetty oma kielitutkinto, johon osallistui vuonna 2005 yhteensä 675 inkerinsuomalaista. Heistä lähes 72 % saavutti vähintään vaadittavan kielitaitotason.

<sup>e</sup> Lähde: Työhallinnon koottua tilastotietoa sivuilla [www.mol.fi/migration](http://www.mol.fi/migration)

**Taulukko 3. Maahanmuuttajien osuus kaikessa ammatillisessa peruskoulutuksessa vuonna 2004<sup>f</sup>**

<b>Ulkomaan kansalaisia</b>	<b>5 003 yht.</b>
Uusimaa	1 903
Varsinais-Suomi	380
Satakunta	103
Kanta-Häme	92
Pirkanmaa	307
Päijät-Häme	188
Kymenlaakso	301
Etelä-Karjala	115
Etelä-Savo	147
Pohjois-Savo	129
Pohjois-Karjala	165
Keski-Suomi	152
Etelä-Pohjanmaa	171
Pohjanmaa	206
Keski-Pohjanmaa	30
Pohjois-Pohjanmaa	191
Kainuu	51
Lappi	207
Itä-Uusimaa	118
Ahvenanmaa	47
<b>Ammattikorkeakoulut</b>	<b>3 769</b>
<b>Yliopisto</b>	<b>4 673</b>

Vuoden 2004 koulutustilastojen mukaan eri alojen opiskelijoina Suomessa valmistui yhteensä 5003 maahanmuuttajaa. Selvitettäessä maahanmuuttajien Suomessa suorittamien tutkintojen jakautumista koulutusaloittain on todettu, että vuosien 1989 – 2000 aikana koulutuksensa suorittaneiden 1 971 maahanmuuttajan joukossa sosiaali- ja terveysalan tutkinnon oli hankkinut 13 prosenttia opiskelijoista ja 45 prosentilla heidän joukostaan kyseessä oli korkeakoulututkinto<sup>30</sup>.

Maahanmuutto tarjoaa mahdollisuuksia laajentaa työelämän osaamis pohjaa ja tuoda uusia toimintamuotoja koko elinkeinorakenteeseen. Muuttajien asiantuntijuuden ja koulutuksen hyödyntäminen kokonaisuudessaan on voimavaratekijä. Sosiaalialalla kuten muillakin aloilla tulisi tarkastella maahanmuuttajuuteen liittyvää osaamista laajasti ja organisoitua uusilla tavoilla (alueelliset verkostot, aluetiimit ja uudet toimintamallit).

---

<sup>f</sup> Lähde: Opetushallinnon www-sivut, joissa viittaus alkuperäiseen tietoon Tilastokeskuksen tilastojärjestelmästä.

## 6.1 Maahanmuuttajien työllisyystilanne

Maahanmuuttajat jakautuvat kolmeen kategoriaan suhteessa työmarkkinoihin; maahan jo muuttaneisiin ulkomaan kansalaisiin, pysyvästi maahan muuttaviin, joista vuosittain lähes puolet on entisiä suomalaisia ja heistä huomattava osa jo eläkkeellä sekä tilapäisesti Suomessa työskenteleviin. Maahanmuuttajien tietoja, taitoja ja kokemuksia ei ole tähän mennessä hyödynnetty riittävässä määrin. Tämä tuli ilmi vielä vuoden 2002 tietoihin perustuvassa maahanmuuttajien elämää Suomessa koskevassa tutkimuksessa.<sup>31</sup> Hyvänsä koulutuksen omaavat eivät olleet edenneet työelämässä ilman suomalaista koulutusta ja työkokemusta. Parhaiten maahanmuuttajista ovat aivan viime vuosina työllistyneet virolaiset. Venäläisten työllisyys on ollut kasvussa myös, mutta edelleen heillä on ollut vaikea työllistyä oman pohjakoulutuksensa mukaisesti. Työhön pääsyn mahdollisuudet näyttävät huononevan, jos ulkomaisella työnhakijalla on heikko suomen kielen taito eikä ammattikoulutus ole Suomessa hankittu. Maahanmuuttajia on sosiaali- ja terveystalouden työpaikoilla ollut toistaiseksi vähän suhteessa muihin työntekijöihin, mutta tilanne tulee muuttamaan.

Maahanmuuttajien työllisyysaste on ollut noin 45 % eli vielä melko alhaalla ja työttömyysaste on vastaavasti ollut keskimäärin 28 %. Työllisiä on ollut vähiten pakolaisväestössä<sup>32</sup> johtuen osin käytössä olevasta tavasta rekisteröidä kaikki työtä vailla olevat maahanmuuttajat työttömiksi työnhakijoiksi heti maahantulon jälkeen<sup>33</sup>. Maahanmuuttajat ovat saaneet työtä avoimilta työmarkkinoilta, rekrytoinnin jäädessä kuitenkin kokonaisuudessaan alhaiseksi. Työllisyys-tilanteessa tapahtuvat muutokset vaikuttanevat maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan ja heitä tarvittaneen jatkossa asiakastyöhön ja johtotehtäviin. Tulevaisuudessa myös usealla kielellä saatavien palvelujen tarve lisääntyy.

## 6.2 Ulkomailla suoritettut tutkinnot

Suomessa opetushallitus vastaa korkeakoulututkinnon ammatillisesta tunnustamisesta ja toimii tutkintojen kansainvälisen vertailun tiedotuskeskuksena. Ulkomailla korkeakoulututkinnon suorittaneen hakiessa julkiselle sektorille työhön tietyn tasoisen tutkinnon, tietyn tutkinnon tai määrättyjen opintojen perusteella, opetushallitus on antanut päätöksen sen tuottamasta kelpoisuudesta valtion tai kunnan virkaan tai tehtävään Suomessa. Opetushallitus on antanut tarvittaessa myös asiantuntijalausuntoja ulkomaisista ammatillisista tutkinnoista sekä toisinpäin suomalaisista tutkinnoista. Ammatinharjoittamisoikeutta ulkomaisen tutkinnon perusteella haetaan alakohtaisilta viranomaisilta. Yksityisellä sektorilla ei ole vaadittu tunnustamispäätöstä, vaan työnantaja on ollut mahdollisuus itse arvioida ulkomaisen tutkinnon antama pätevyys päättäessään työntekijöidensä valinnasta. Sosiaalialalla on tosin muistettava tässä yhteydessä sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) säännökset.

### 6.2.1 Ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen

Ulkomailla korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö on voinut vuodesta 1987 lähtien saada Suomessa tunnustamispäätöksen kelpoisuudesta julkiseen virkaan. Ensimmäiset kymmenen

vuotta tunnustamispäätökset tehtiin opetusministeriössä. Vuonna 1997 päätöksenteko siirrettiin lainmuutoksella Opetushallitukseen. Toimintaa säätelee kaksi lakia: Laki ulkomailla suoritettujen korkeakoulututkintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta (531/1986) sekä laki Euroopan yhteisön yleisen tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaansaamisesta (1597/1992).

### **Laki Euroopan yhteisön yleisen tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaansaamisesta (EU-laki)**

EU-laki perustuu EU:n yleisestä tunnustamisjärjestelmästä annettuihin direktiiveihin: direktiiviin 89/48/ETY vähintään kolmivuotisesta korkeammasta ammatillisesta koulutuksesta annettujen tutkintotodistusten tunnustamista koskevasta yleisestä järjestelmästä ja direktiiviin 92/51/ETY edellä mainittua direktiiviä täydentävästä ammatillisen koulutuksen tunnustamista koskevasta toisesta yleisestä järjestelmästä. 2007 voimaan tuleva uusi direktiivi 2005/36/EY direktiivi korvaa em. direktiivit.

Toisessa EU/ETA-maassa opiskellut EU-maan kansalainen tarvitsee EU-lain mukaisen päätöksen kelpoisuudestaan, jotta hän voisi tulla valituksi virkaan tai tehtävään, jonka kelpoisuusvaatimuksena on korkeakoulututkinto tai ammatillisen korkea-asteen tutkinto tai opistotutkinto, jonka lukiopohjainen koulutus kestää vähintään kolme vuotta. Sosiaalialan ammanteista tällaisia ovat mm. sosiaalityöntekijä, sosiaalihojaaja ja lastentarhanopettaja.

Jos henkilö on suorittanut toisessa EU/ETA-maassa ammattiin pätevöittävän koulutuksen, hän on yleensä ilman eri päätöstä kelpoinen ammattitaitoaan vastaavaan virkaan ja tehtävään, jonka kelpoisuusvaatimuksena on alle kolmivuotisen koulutuksen vaatinut tutkinto. Käytännössä työhönottaja arvioi hakijan kelpoisuuden samoin kuin hän arvioi kotimaisen tutkinnon suorittaneen henkilön pätevyyden. Näin ollen esimerkiksi lähihoitajan tehtäviin hakeutuva ei voimassa olevan lainsäädännön mukaan tarvitse Opetushallituksen päätöstä. On todennäköistä, että tilanne tulee muuttumaan, kun tunnustamislainsäädäntöä uudistetaan vastaamaan uutta direktiiviä.

Euroopan unionin tutkintojen tunnustamisjärjestelmän ja siten myös kansallisen lainsäädännön lähtökohtana on, että unionin kansalaisen pääosin jossakin toisessa EU/ETA-valtiossa saavuttama ammattipätevyys tunnustetaan kaikissa jäsenmaissa. Tunnustamista koskevassa päätöksessä voidaan asettaa lisävaatimuksia koulutuksen keston tai koulutuksen ja tehtävien sisällön perusteella seuraavasti:

- Jos hakijan saama koulutus on vähintään vuoden lyhyempi kuin Suomessa vaadittava koulutus, häneltä voidaan vaatia asianomaisen alan ammattikokemusta enintään neljä vuotta. Uuden direktiivin toimeenpanon myötä ammattikokemuksen edellyttämismahdollisuus poistuu.
- Jos Suomessa vaadittavan koulutuksen ja hakijan suorittaman koulutuksen välillä on olennaisia eroja tai jos ammattitoiminnan sisällöissä on olennaisia eroja, voidaan kelpoisuuden saamiseksi vaatia, että hakija suorittaa enintään kolme vuotta kestävä sopeutumisajan tai kelpoisuuskokeen. Hakija voi pääsääntöisesti valita, suorittaako hän sopeutumisajan vai kelpoisuuskokeen.

## **Laki ulkomailla suoritetujen korkeakoulututkintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta (UO-laki)**

EU/ETA:n ulkopuolisista korkeakoulututkinnoista säädetään UO-laissa. Ulkomailla korkeakoulututkinnon suorittanut tarvitsee rinnastamispäätöksen, jos hän hakee Suomessa virkaa tai tehtävää, jonka kelpoisuusvaatimuksena on korkeakoulututkinto. UO-lainsäädännön nojalla voidaan rinnastaa vain korkeakoulututkintoja.

Vastaavuus suomalaiseen korkeakoulututkintoon määritellään tutkinnon tason perusteella vertaamalla tutkintojen laajuutta ja vaativuutta ja tarvittaessa opintojen sisältöä. Päätöksissä määrätään tarvittaessa lisävaatimuksena opintoja.

### **6.2.2 Sosiaalialalla suoritetujen ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen**

#### **EU-lain mukaiset päätökset**

EU-lain nojalla on tehty sosiaalityöntekijän (55 kpl) ja lastentarhanopettajan (9 päätöstä, joista 5:een sisältyy kelpoisuus antaa esiopetusta erilliselle opetusryhmälle) kelpoisuuden tuottavia päätöksiä. On oletettavissa, että lähivuosina käsiteltäväksi tulee näiden lisäksi ainakin sosiaaliohjaajan kelpoisuutta koskevia hakemuksia.

#### **Sosiaalityöntekijän kelpoisuus**

Sosiaalityöntekijäksi toisessa EU- tai ETA-maassa päteväitynyt EU- tai ETA-kansalainen voi hakea Opetushallitukselta päätöstä kelpoisuudesta sosiaalityöntekijän virkaan tai tehtävään. Päätöksenteossa noudatetaan samoja yleisiä periaatteita kuin EU- ja ETA-kansalaisten koulutuksen tunnustamisessa muutenkin. Pääperiaate on se, että hakija saa kelpoisuuden samaan ammattiin, johon hän on lähtömaassakin kelpoinen. Kun tutkinto on suoritettu ulkomailla, koulutuksen ja työtehtävien välillä voidaan katsoa olevan se ero, ettei ulkomaiseen koulutukseen ole sisältynyt tehtävissä tarvittavaa Suomen lainsäädännön tuntemusta. Lisävaatimuksena käytetään tarvittaessa edellä kuvattua sopeutumisaikaa tai kelpoisuuskoetta. Lisävaatimusta ei kuitenkaan määrätä, jos hakijalla on riittävä Suomessa hankittu työkokemusta sosiaalityöntekijän ammatissa tai jos hän on suorittanut Suomessa täydentäviä sosiaalityön opintoja.

Kun hakemus koskee kelpoisuutta sosiaalityöntekijän virkaan tai tehtävään, Opetushallitus pyytää lisävaatimuksen sisällöstä lausunnon valtakunnalliselta sosiaalityön yliopistoverkostolta SOSNETiltä. Tähän saakka kelpoisuuskokeen aihealueina on vaadittu yksi tai useampia seuraavista aihealueista: sosiaalioikeus/sosiaali- ja perheoikeus, suomalainen sosiaalialan palvelujärjestelmä ja sosiaalityön tutkimus. Koe on voitu suorittaa suomalaisen yliopiston sosiaalityön koulutusyksikössä. Vaihtoehtoisesti edellytettävän sopeutumisajan pituus on tavallisimmin ollut 1 – 2 vuotta.

Kelpoisuuskoetta tai sopeutumisaikea ovat keskenään valinnaiset. Kelpoisuuskokeen järjestää Suomessa sosiaalityön koulutusta antava yliopistoyksikkö. Kelpoisuuskokeen suorituspaikka ja sisältö määritellään Opetushallituksen päätöksessä. Sopeutumisaikea

suoritetaan siten, että hakija työskentelee Suomessa sosiaalityöntekijän tehtävässä päätöksessä määrätyn ajan. Sopeutumisaikaan voi sisältyä myös täydennyskoulutusta.

### **Lastentarhanopettajan kelpoisuus**

Lastentarhanopettajien kohdalla on tähänastisissa tapauksissa tarvittaessa käytetty lisävaatimuksena työkokemusta koulutuksen keston perusteella. Kun mahdollisuus edellyttää lisävaatimuksena työkokemusta poistuu, kelpoisuuskokeen ja sopeutumisaikojen käyttö lisävaatimuksena tulee tarpeelliseksi lastentarhanopettajien kohdalla.

### **UO-lain mukaiset päätökset**

UO-lain nojalla on rinnastettu ulkomaisia opintoja sosiaalityöntekijältä vaadittaviin opintoihin (3 päätöstä) ja lastentarhanopettajan kelpoisuuden antavaan kasvatustieteen kandidaatin tutkintoon (25 päätöstä). UO-lain periaatteiden mukaan tehdyt päätökset perustuvat opintojen sisällön vertailuun. Päätöksissä on pääsääntöisesti määrätty Suomessa suoritettavia täydentäviä opintoja.

Sosiaalityöntekijän kohdalla kelpoisuuden voi saada vain lähtömaassa täysin pätevä sosiaalityöntekijä. Lisäksi edellytetään, että tutkinto voidaan tasoltaan rinnastaa ylempään korkeakoulututkintoon. UO-lain mukaisissa päätöksissä määrätään yleensä lisävaatimuksena Suomessa suoritettavia täydentäviä opintoja. Täydentävien opintojen sisällöstä on pyydetty sosiaalityön koulutusta järjestävän yliopistoyksikön lausunto. Täydentävinä opintoina on kahdessa tapauksessa edellytetty sosiaalilainsäädännön opintoja (vähintään 3 ov) ja yhdessä tapauksessa sosiaalityön normiston ja sosiaaliturvajärjestelmän hallintaan liittyviä opintoja (vähintään 10 ov).

Lastentarhanopettajien kohdalla edellytyksenä on myös se, että hakijalla on lähtömaassa kelpoisuus työskennellä lastentarhanopettajan tehtäviä vastaavissa tehtävissä. Päätöksissä edellytettävät täydentävät opinnot perustuvat lastentarhanopettajan koulutusta järjestävien yliopiston tiedekuntien lausuntoihin.

### **Uuden ammattipätevyysdirektiivin aiheuttamat muutokset**

Syyskuussa 2005 annettiin uusi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/EY ammattipätevyyden tunnustamisdirektiivistä. Jäsenvaltioiden tulee sisällyttää sen määräykset omaan lainsäädäntöönsä kahden vuoden kuluessa.

Uuden direktiivin vaatimia säädösmuutoksia vasta valmistellaan. Periaate, että toisen yhteisön jäsenmaan kansalainen pääosin toisessa jäsenmaassa hankkima ammattipätevyys on tunnustettava, säilyy uudessa direktiivissä, mutta muutoksia tulee hakijalle mahdollisesti asetettaviin lisävaatimuksiin. Jos hakijan koulutuksen kestossa tai sisällössä tai ammattitoiminnan sisällössä on olennaisia eroja tulomaan vaatimuksiin verrattuna, hakijalle voidaan määrätä lisävaatimukseksi enintään kolme vuotta kestävä sopeutumisaika tai kelpoisuuskoee. Muita lisävaatimuksia ei voida asettaa.



Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa laissa on määritelty kahdeksan tehtävän kelpoisuusvaatimukset: sosiaalityöntekijä, sosiaaliasiamies, lastenvalvoja, sosiaaliohjaaja, lastentarhanopettaja, lähihoitaja, sosiaalihuollon erityistyöntekijä ja sosiaalialan johtotehtävät. Sopeutumisaajan ja kelpoisuuskokeen käyttö todennäköisesti lisääntyy. Tutkinnon tunnustamista voidaan hakea mihin tahansa edellä mainituista tehtävistä ja on syytä kehittää menettelyt, joilla niihin tarvittaessa voidaan järjestää kelpoisuuskoe. Niitä suunniteltaessa tarvitaan sosiaalialan ammattihenkilöstön asiantuntemusta.

Sopeutumisaikaa ja kelpoisuuskokeita koskevat direktiivit ovat valmisteluprosessissa vietäväksi Suomen lainsäädäntöön vuoden 2007 aikana. Lainsäädännöllisen työn edetessä eri ministeriöt tulevat tekemään yhteistyötä ja toimenpideohjeistusta kelpoisuuskokeiden sisällön ja muiden niihin liittyvien toimenpiteiden määrittelemiseksi.

### 6.3 Maahanmuuttajien osaamisen hyödyntäminen sosiaalialalla

Valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa eduskunnalle<sup>34</sup> todetaan, että koulutusjärjestelmän on kyettävä osaltaan myös edistämään maahanmuuttajaväestön integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja maahanmuuttajien osaamis potentiaalin hyödyntämistä. Maahanmuuttajanuoria kannustetaan hakeutumaan ammatilliseen sekä lukio- ja korkea-asteen koulutukseen. Joustavuuden lisääminen opiskelijavalinnoissa edistäisi maahanmuuttajien pääsyä opetuksen piiriin kuitenkin niin, että kielitaidon asettamat erityisvaatimukset otetaan huomioon valintamenettelyissä, opetusjärjestelyissä ja suoritusten arvioinnissa. Yleisiä opiskeluvälmiuksia vahvistettaisiin tarvittaessa ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavalla koulutuksella.

Kuntaliitto katsoo maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassaan (2006) maahanmuuttajien koulutussuunnittelun jakautuvan neljän kohderyhmän mukaisesti: ammattitaitoiset ja korkeasti koulutetut, koulunkäynnissään jo pitkälle edistyneet, jonkin verran koulua käyneet ja koulua käymättömät luku- ja kirjoitustaidottomat. Kaikissa ryhmissä ulkomailla tutkinnon suorittaneiden mahdollisuuksia lukea hyväkseen aiempia opintojaan pitäisi parantaa ja tutkintojen tunnustamiseen johtavia tukitoimia olisi yleisestikin lisättävä.

Viiden ministeriön (OPM, STM, TM, KTM, VM) yhteisessä maahanmuuttoasioita koskevassa työryhmämuistiossa<sup>35</sup> painotetaan ulkomaalaisten työmarkkinoille ohjaamisessa heidän oman osaamisensa tunnustamista. Koulutusten laatua ja sisältöä on arvioitava kriittisesti ja mietittävä uusia ratkaisuja, sillä esimerkiksi maahanmuuttajien ammattiin valmentavissa työvoimakoulutuksissa on tullut esille osaamattomuutta useidenkin koulutusten jälkeen. Käytännön työssä tapahtuva opiskelu on hyvä keino päästä sisään suomalaiseen työelämään, minkä vuoksi maahanmuuttajille tulisi suunnitella erilaisia yksilöllisiä työllistymispolkuja. Vaikka koulutuksessa on kehitetty paljon hyviä työikäytäntöjä<sup>36</sup>, on koulutusten järjestämisessä tulevaisuudessa syytä suuntautua yhä monipuolisempiin ja yksilöllisiin koulutusratkaisuihin muuttajien taustan mukaisesti.

Maahanmuuttajille asetettuja kielitaidon tasovaatimuksia pitäisi myös miettiä uudella tavalla. Kielitaitovaatimusten tiukkuus voi estää pätevien hakijoiden pääsyn suoraan työelämään ulkomaisen tutkinnon perusteella tai suomalaiseen ammatilliseen koulutukseen. Kielen ja oman ammattialan sanaston hallinta kehittyi luontevasti vuorovaikutustilanteissa opiskelun ja työ-

harjoittelujen aikana. Kielikoulutuksessa saadaan perustaidot arkielämässä selviytymiseen, mutta työelämässä tarvittava ammatillinen kielitaito viimeistellään työn yhteydessä.

Sosiaalialan työmarkkinoiden tulevaisuutta ovat toimivat monikulttuuriset työyhteisöt. Moninaisuus työyhteisöissä voi aiheuttaa samanaikaisesti pelkoa, ennakkoluuloja ja mielenkiintoa. Johtamisen tehtävänä on poistaa ennakkoluuloja ja pyrkiä luomaan koko henkilöstön osaamista hyödyntäviä toimintatapoja organisaatioon. Työyksiköissä tulee tunnistaa maahanmuuttajien osaaminen, jotta heidän osaamistaan voidaan hyödyntää ja ottaa huomioon henkilöstösuunnittelua tehtäessä. Erilaiset menetelmät ammatillisen osaamisen kartoittamiseksi ja muut näyttömahdollisuudet antavat yhdessä koulutus- ja työkokemustietojen kanssa parhaimman kuvan maahanmuuttajien osaamisen laajuudesta.<sup>37</sup>

## 7 Työryhmän kehittämisehdotukset sosiaalialalla tarvittavan osaamisen kehittämiseksi

Maahanmuuttajien yhdenvertaisuutta ja tasavertaista osallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa voidaan edistää sosiaalipalveluilla. Maahanmuuttajille suunnattujen sosiaalipalvelujen kehittäminen ja maahanmuuttajatyössä tarvittavan erityisosaamisen vahvistaminen on noussut esille yhä voimakkaammin eri puolilla maata. Keskustelua on käyty myös siitä, onko sosiaalipalvelujen kehittäminen erikseen maahanmuuttajaryhmälle välttämätöntä vai pitäisikö heille tarjota kunnan normaaleja sosiaalipalveluja.

Asiakasnäkökulmaa valottavien tutkimusten tulokset osoittavat, että esimerkiksi sosiaalitoimistojen palveluissa tulisi ottaa huomioon paremmin maahanmuuttajien erityistarpeita. Nyt maahanmuuttajat ovat aktiivisten toimenpiteiden kohteina heti maahantulon jälkeen, sen sijaan myöhemmin tilanne voi olla toinen. Vähitellen ongelmatilanteiden kehittyessä niitä ei mahdollisesti voida tunnistaa riittävän varhain, koska henkilö ei ole minkään erityisen palvelun piirissä eikä mahdollisesti itse osaa hakeutua normaalipalvelujen piiriin.

Maahanmuuttajien palvelutarpeisiin tulisi sosiaalipalvelujärjestelmän kyetä vastaamaan eri palvelusektoreilla ja yhteistyötä tulisi tiivistää maahanmuuttajapalveluihin erikoistuneiden toimintayksiköiden ja kunnan sosiaalipalvelujen kesken. Eri kulttuureista tulevien asiakkaiden kohtaamiseen tarvittavaa ammatillista osaamista pitäisi löytyä kaikilla niillä seuduilla, joissa maahanmuuttajataustaisia perheitä asuu. Erityisesti riskitilanteissa palvelujärjestelmän tulisi olla tehokas ja vastuukysymykset selviä niin, että vastuutaho ei jää määrittämättä ja tarvittavat palvelut saamatta.

### 7.1 Henkilöstön osaamisen varmistaminen

Hyvinvointipalvelujen tuottamisen perustana on korkeatasoinen osaaminen ja hyvä ammatillinen koulutus. Ammatillisen osaamisen ydintä ovat perushoidon ja -hoivan taidot ja ylempillä koulutusasteilla erityisosaamisen edistäminen ja hyödyntäminen. Sosiaalialan osaajat 2015 (SOTENNA) -tutkimuksessa (2006) katsotaan, että alan koulutusten volyymit tulee mitoittaa vastaamaan työmarkkinoiden sisällöllisiä ja määrällisiä tarpeita sekä lisätä eri koulutusasteiden yhteistyötä. Tiedontuotantoa tulee vahvistaa ja tutkimusta lisätä. Sosiaalialan vetovoimaisuuteen voidaan vaikuttaa panostamalla työoloihin ja palkkaukseen sekä tiivistämällä koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta niin perus- kuin täydennyskoulutuksessa.<sup>38</sup>

Viiden ministeriön (OPM, STM, TM, KTM, VM) virkamiestyöryhmän muistiossa (29.9.2006) nostetaan työllistyminen keskeiseksi tekijäksi maahan muuttaneen aikuisväestön kotoutumisessa. Maahanmuuttajien työllistäminen asettaa haasteita työyhteisöjen johtamiselle sekä edellyttää maahanmuuttajien rekrytoinnin, perehdyttämisen ja työssä ohjaamisen menetelmien jatkuvaa kehittämistä. Työyhteisöt saattavat tulevaisuudessa muodostua hyvinkin erilaisten ihmisten organisaatioiksi, joissa osataan yhdistää kulttuurisesti ja ammatillisesti monipuolinen osaaminen.

Kotoutumisprosessin kautta työelämään hakeutuvien maahanmuuttajien lisäksi työnhakua edistävää koulutusta tarvitsevat työn perusteella Suomeen muuttavat tai vasta muuttoa suunnittelevat henkilöt. Koulutus tulisi voida eriyttää kohderyhmien tarpeisiin. Omaehtoisen koulutuksen tarjontaan maahanmuuttajille tulee varautua, mikä lisää maahanmuuttajien mahdollisuuksia oman työpolun rakentamiseen. Tarjonnan tulisi ulottua ammatilliseen koulutukseen valmistavasta koulutuksesta ammatilliseen peruskoulutukseen sekä korkeakoulujen vieraskielisen opetuksen ja maahanmuuttajille soveltuvan koulutuksen kehittämistoimenpiteisiin. Lisäksi huomiota tulee kiinnittää lukion aineopintotarjontaan, vapaan sivistystyön kielikoulutukseen sekä muihin yhteiskuntaan integroiviin opintoihin. Vielä toistaiseksi sosiaalialalle suuntaavassa korkeakoulutuksessa on ollut vähän opetusta, jonka avulla ulkomailla suoritettut tutkinnot olisi saatu täydennettyä suomalaisia kelpoisuusvaatimuksia vastaaviksi.

Maahanmuuttajien kielikoulutuksen ja työelämäkynnystä madaltavien toimenpiteiden uudelleen suunnittelu ovat kohtaanto-ongelmienkin näkökulmasta ajankohtaisia. Kotoutumiskoulutuksen jälkeen ammatilliseen koulukseen pääsemistä saattavat rajoittaa hyvin korkealle asetetut suomen kielen taitovaatimukset. Sama ilmenee näyttötutkinnoissa. Maahanmuuttajille tulisikin tarjota tilaisuus saada mahdollisimman pian Suomeen muuton jälkeen työelämässä ja arkisessa kanssakäymisessä tarvittava suomen kielen taito ja tietoa suomalaisessa yhteiskunnassa toimimisesta riippumatta siitä millä perusteella he ovat Suomeen muuttaneet.

## KEHITTÄMISEHDOTUKSET

- Sosiaalialan eri tutkintoihin johtavissa koulutuksissa tulee vahvistaa alalle koulutettavien valmiuksia kohdata työssään maahanmuuttajia asiakkaina ja työtovereina. Tietämystä ja osaamista maahanmuuttoon liittyvissä asioissa tulisi lisätä täydennyskoulutuksella sekä jakaa maahanmuuttajien palveluissa toimivien ja muiden työntekijöiden keskinäisessä tiedonvaihdossa ja työssä oppimisen tilanteissa.
- Stakes koordinoi valtakunnallisesti maahanmuuttoon liittyvän osaamisen ja sen tietoperustan kehittämistä yhteistyössä kuntien, osaamiskeskusten ja kehittämissyösköiden sekä alan korkeakoulujen ja oppilaitosten kanssa. Apuna osaamisen levittämisessä käytetään Stakesin ylläpitämiä Hyvät käytännöt [www-sivuja](#) ja Sosiaaliportin [www-sivuja](#).

## 7.2 Asiakastyön ja palvelujen kehittäminen

Suurimmat kehittämistarpeet maahanmuuttajien asiakkuudessa liittyvät kotoutumiseen, neuvontaan, varhaiskasvatukseen, kouluvalmennukseen ja perheiden tukeen. Kotoutumispalvelut ovat oma kokonaisuutensa, jossa asiakkuuden kehittämiskohde on kotouttamisprosessin hyvä hallinta alusta loppuun tukien asiakkaan omaa etenemistä palveluiden avulla. Kotoutumisen onnistumiseen vaikuttavat sosiaalipalvelujen, koulutuksen ja työllistymisen palvelujen hyvä kokonaisuus ja saumattomuus<sup>39</sup>. Kieliongelmat saattavat muodostaa kynnyksen maahanmuuttajien avun hakemiselle ja saamiselle silloin, jos suomen kielen taito on puutteellinen eikä äidinkielen palveluun ole mahdollisuuksia. Maahanmuuttajilla voi olla varsin puutteellisesti tietoa palvelujärjestelmästä ja sosiaali- ja terveydenhuollon säädöksistä. Tämä vaikeuttaa pal-

velujärjestelmän käyttöä ja voi pahimmillaan estää kokonaan tarpeellisen palvelun piiriin ha-  
keutumisen.

Kaikki suomalaisen yhteiskunnan hyvänä pitämät sosiaalipalvelut eivät maahanmuuttajien  
näkökulmasta välttämättä vastaa tarkoitustaan ja ole heille edes soveltuvia tai odotettuja. Eri-  
tyiskysymyksiä voi liittyä lasten kotoutumiseen, naisten ja tyttöjen tukipalveluihin, miesten  
kanssa työskentelyyn, vaikeisiin lastensuojelutilanteisiin ja päihdepalveluihin. Esimerkiksi  
lääkäripalveluissa entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneiden hoito-odotuksissa korostuvat  
lääke- ja lääketieteellisen hoidon eri muodot.

Kotoutumisen prosessi on yksilöllinen ja voi kotoutumispalveluihin oikeutetuilla henkilöillä  
päätyä ennen kolmen vuoden määräaikaa tai tosiasiallisesti jatkua sitäkin pidempään. Sosiaa-  
lipalveluissa sekä työperäisten että humanitäärisistä syistä muuttaneiden kotoutumista tuetaan  
opastuksen, ohjauksen ja neuvonnan avulla normaali- ja erityispalveluissa. Varhaiskasvatuk-  
sen kasvatuskumppanuus antaa hyvän pohjan koko perheen kotoutumisen tukemiseen. Kotou-  
tumissuunnitelmien toteutumista seurataan nyt vaihtelevasti, mutta osallisuuden edistämiseksi  
ja mahdollisten syrjäytymisriskien ehkäisemiseksi eri-ikäisten maahanmuuttajien kotoutumis-  
suunnitelmia tulisi aika ajoin tarkistaa yhdessä heidän kanssaan.

Maahanmuuttajat toivovat, että eri kulttuurien perhekeskeinen elämäntapa otettaisiin nykyistä  
paremmin huomioon palveluissa. Kulttuuritaustalla on vaikutus paitsi perhekäsitykseen myös  
muihin toimintatapoja koskeviin odotuksiin. Mitä vanhemmista muuttajista on kyse, sitä to-  
dennäköisemmin kulttuurisidonnaisuus näkyy kaikessa asiakkuudessa. Maahanmuuttajien tu-  
lisikin voida olla mukana itselleen suunniteltujen palvelujen sekä työkäytäntöjen ja -mene-  
telmien suunnittelussa. Moninäkökulmainen kehittäminen palvelee pitkällä aikavälillä koko  
palvelujärjestelmän kehittämistä.

Maahanmuuttotyössä oleville työntekijöille on kertynyt osaamista ja kokemusta, mutta ne ei-  
vät nykyisessä järjestelmässä välity aina eteenpäin. Isoissa kaupungeissa maahanmuuttokyy-  
silyksissä painottuvat osin erilaiset kysymykset kuin pienemmissä kunnissa. Ulkomaalais-  
koordinaattorit pitävät yhteyttä valtakunnallisessa verkostossa, mutta yhteistyötä tarvitaan  
myös käytännön palvelujen tasolla. Siksi esimerkiksi suurten kaupunkien maahanmuuttaja-  
sosiaalityössä toimivien verkostoitumista tulisi edistää. Myös seudulliset ja alueelliset ratkai-  
sut maahanmuuttajien palveluissa olisivat tärkeitä osaamisen jakamiseksi ja palvelujen järjes-  
tämiseksi. Tämän toteuttamiseksi tarvitaan yhteistyön ja kehittämistarpeiden eteenpäin viejiä.  
Kyse on nimenomaan sosiaalihuollon palvelujärjestelmän kyvystä vastata kaikkien väestö-  
ryhmien palvelutarpeisiin tasavertaisesti.

## **KEHITTÄMISEHDOTUKSET**

- Maahanmuuttajia tuetaan yksilöllisesti ja tarpeenmukaisesti sosiaalihuollon perus-  
ja erityispalveluissa niin, että kaikissa tilanteissa painotetaan kulttuurisensitiivi-  
syyttä ja toimia, joilla edistetään kotoutumista ja maahanmuuttajien mahdollisuuksia  
kehittää suomen tai ruotsin kielitaitoaan. Palveluja käyttäessään maahanmuut-  
tajilla on tarvittaessa oikeus saada tulkkipalveluja äidinkielellään.
- Kunnissa tulee kartoittaa maahanmuuttajien tarve yleiseen ja tehostettuun opastuk-  
seen ja neuvontaan sekä huolehtia siitä, että maahanmuuttajilla on käytössään sel-

kokieliset oppaat maahanmuuttajien osallisuuden ja arkielämän sujuvuuden varmistamiseksi.

- Maahanmuuttajien kotoutumissuunnitelmien toteutumista tuetaan tarvittaessa sosiaalipalveluilla kotouttamisprosessin aikana ja sen jälkeen. Erityistä huomiota kiinnitetään myöhemmällä kouluiällä muuttaneiden nuorten ja ikäihmisten kotoutumiseen.
- Lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi painotetaan kasvatuskumppanuuden rakentamista perheiden kanssa. Suomen tai ruotsin kielen opetus vieraana kielenä aloitetaan jo varhaiskasvatuksessa. Perheille tiedotetaan päivähoito- ja varhaiskasvatuspalveluista sekä koulutusmahdollisuuksista.
- Sosiaalialan palvelumuotoja ja työmenetelmiä tulee kehittää maahanmuuttajien erityistarpeisiin yhteistyössä maahanmuuttajien kanssa.

### 7.3 Sosiaalialan työyhteisöjen kehittäminen

Maahanmuuttajien työvoiman käyttöön ottoon vaikutetaan koulutuksen ja henkilöstösuunnittelun keinoin. Ammatillisia valmiuksia lisäävien koulutusten vieminen työpaikoille edistää koko henkilöstön mahdollisuuksia osallistua ja sitä kautta vahvistaa yhteistä osaamista. Työpaikoilla ja/tai oppilaitoksissa järjestettyjen maahanmuuttajien ja muun henkilöstön yhteiskoulutusten avulla voidaan madaltaa muuttajien kynnystä päästä osallisiksi työyhteisöjen toimintaan. Henkilöstön jatkuvan saannin turvaamiseksi rekrytointia ja työvoimapalveluja tulee kohdistaa Suomessa jo oleviin maahanmuuttajiin, mutta sen lisäksi saatetaan tarvita myös aktiivista ja nykyistä enemmän kohdemaissa tapahtuvaa työvoiman rekrytointia.

Ammattipätevyysdirektiivi tulee voimaan vuonna 2007, jolloin myös sosiaalialalle työhön hakeutuville maahanmuuttajille ja muille ulkomaalaisille työntekijöille tulevat käyttöön eri ammattiryhmille kelpoisuuskokeet ja soveltuvuusaika. Näitä koskevia sisällöllisiä vaatimuksia ja ohjeistuksia laaditaan eri ministeriöiden yhteistyössä vuoden 2007 aikana.

Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustaminen sekä maahanmuuttajien ulkomailla suoritettujen aiempia opintojen hyväksi lukeminen heidän täydentäessään tutkintoaan suomalaiseksi tutkinnoksi mahdollistavat maahanmuuttajan työllistymisen heidän osaamistaan ja koulutustaan vastaavasti. Maahanmuuttajaryhmille suunnatun kieli-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen sekä ammatillista koulutusta kehittämällä voidaan tukea maahanmuuttajien työllistymistä ja kouluttautumista vaativampiinkin tehtäviin. Opastuksen ja neuvonnan tarve koskettaa kaikkia maahanmuuttajia, mutta erityisesti työn vuoksi muuttavien ja heidän perheidensä kohdalla opastustarpeen uskotaan kasvavan työperäisen muuton lisääntyessä EU-maiden sisällä ja ulkopuolella. Opastusta ja neuvontaa tarvitaan palvelujärjestelmän ohella myös työpaikoilla. Työnantajilla ja työyhteisöillä kokonaisuudessaan on vastuu siitä, että maahanmuuttajat pääsevät aidosti osalliseksi työyhteisöihin ja saavat antaa oman työpanoksensa toimintaan. Ammatillisen tiedon vaihtaminen eri kulttuureja edustavien työntekijöiden kesken voi luoda edellytyksiä laajemminkin uusille innovaatioille ja oppimiselle.

Tulevalla EU-ohjelmakaudella pyritään kehittämään myös koulutusjärjestelmiä siten, että maahanmuuttajien koulutus- ja ammattitaidolla päästään aiempaa joustavammin työelämään.

Työpaikat kouluttavat henkilöstöään eri tavoin, muun muassa työhallinnon osittain rahoittamalla yhteishankintakoulutuksilla, yhdistäen rekrytointi- ja henkilöstökoulutuksen. Näiden koulutusmuotojen hyödyntämistä on pohdittu maahanmuuttajahenkilöstön kohdalla yhtenä keinona madaltaa kynnystä päästä sisään erilaisiin työpaikkoihin.

Maahanmuuttajien kielikoulutus ja sen kehittäminen parantavat heidän työllistymistään, sillä paremmat kielelliset valmiudet edistävät heidän osallisuuttaan ja selviytymistään työyhteisöissä ja arkielämässä. Liian korkeita kielitaitovaatimuksia ei kuitenkaan saa asettaa työelämään tuleville maahanmuuttajille, sillä kielitaidon vahvistuminen edellyttää myös luonnollisissa ympäristöissä toteutuvaa vuorovaikutusta suomalaisten kanssa. Sosiaalialan työyhteisöissä tulisi kiinnittää huomiota myös maahanmuuttajien työssä viihtyvyyteen ja pysyvyyteen edistämällä maahanmuuttajien urakehitystä.

## **KEHITTÄMISEHDOTUKSET**

- Maahanmuuttajien tukena toimivien työvoima-, sosiaali- ja terveys-, opetus-, kulttuuri- ja järjestösektoreiden yhteistyötä tulee tiivistään maahanmuuttajien työllistymisen ja arkielämän sujuvuuden edistämiseksi.
- Työpaikoilla tulee luoda työhön opastamisen malleja sekä vertaisoppimisen käytäntöjä niin, että tiedonvaihdossa ja oppimisessa hyödynnetään monipuolisesti maahanmuuttajien osaamista ja kulttuuritietoutta.
- Täydennyskoulutuksella lisätään tietoa maahanmuuttoon liittyvistä asioista, työoloja ja maahanmuuttoa koskevista säännöksistä sekä monikulttuuristen työyhteisöjen johtamisesta.
- Sosiaali- ja terveysministeriön tulee kehittää maahanmuuttajien rekrytointia sosiaalialalle yhteistyössä kuntien sekä työ- ja opetushallinnon kanssa valtakunnallisesti ja alueellisesti. Rekrytointitoimia tulee kohdistaa aktiivisesti maassa jo asuviin maahanmuuttajiin sekä muualta tänne tuleviin.

## Lähteet

- 1 Työryhmän ehdotus hallituksen maahanmuuttopoliittiseksi ohjelmaksi. 2005. Työhallinnon julkaisu 355. Työministeriö.
- 2 Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. 2006. Työhallinnon julkaisu 371. Työministeriö.
- 3 Takalo Pirjo. Suomen pakolaispolitiikka. Julkaistuna 9.9.2006 internetsivuilla, [www.maailmanpakolaistilanne.net/ps\\_pakolaispolitiikka.html](http://www.maailmanpakolaistilanne.net/ps_pakolaispolitiikka.html) sekä ulkomaalaisviraston tilastoja ”Suomessa vakinaisesti asuvat ulkomaalaiset 31.12.2005”, [www.uvi.fi](http://www.uvi.fi) ja työministeriön tilastoja 1/2006 ”Suomen vastaanottamat pakolaiset ajalla 1973 – 30.4.2006”, [www.mol.fi](http://www.mol.fi)
- 4 YK:n yleiskokouksen 29.11.1989 hyväksymä Lasten oikeuksien sopimus (LOS) sekä Lisäpöytäkirja lasten osallistumisesta aseellisiin konflikteihin ja Lisäpöytäkirja lapsikau-pasta, lapsiprostituutiosta ja lapsipornografiasta, [www.unisef.fi/lapsen\\_oikeuksien\\_sopimus](http://www.unisef.fi/lapsen_oikeuksien_sopimus)
- 5 Monitori-lehti, numero 3/2005.
- 6 Kallio Anu ja Sarvimäki Pirjo (toim). 2006. Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6.
- 7 Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiat 2015 – kohti kestäväää ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. 2006. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- 8 Jaakkola Magdalena. 2005. Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987 – 2003. Työpoliittinen tutkimus 286. Työministeriö. Helsinki.
- 9 The Quality of Social and Health Care Services for the Minority Ethnic Older Persons. The Service Providers’ Perspective in Finland. WPII. (Stakes, tutkimuksia).
- 10 Hammar-Suutari Sari. 2006. Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksien ja yhdenvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen. Työpoliittinen tutkimus 300. Työministeriö.
- 11 Novitsky Anita. 2004. Artikkelii ”Saako maahanmuuttajalapsi olla lapsi?”. Väestöviesti 5/2004.
- 12 Trux Marja-Liisa. 2005. Artikkelii. ”Ei sitä meillä kukaan kato” – kansainvälisyys ja monietnisyys helsinkiläisellä IT-työpaikalla. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2005.
- 13 Uusikylä Petri, Tuominen Anniina, Mäkinen Anna-Kaisa ja Reuter Niklas. 2005. Maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen arviointi. Työpoliittinen tutkimus 267. Työministeriö.
- 14 Batumubwira Antoinette. 2004. Jokaisella on osuus kotouttamisprosessissa. Lähde: [www2.te-keskus.fi/new/uus/Viestinta/Julkaisut/Antoinette%20B.doc](http://www2.te-keskus.fi/new/uus/Viestinta/Julkaisut/Antoinette%20B.doc)



- 15 Työministeriön tilastotietoa, haastattelu johtaja Mervi Virtanen 28.8.2006 koskien maahanmuuttopoliittisen ohjelman painopisteitä.
- 16 Korpela Helena. 2005. Perusopetuksen loppuvaiheessa Suomeen tulleiden maahanmuuttajanuorten opetuksen järjestäminen. Selvitys 2005, tiivistelmä. Opetushallitus.
- 17 The Quality of Social and Health Care Services from the Minority Ethnic Older Persons. Perspective in Finland. WPII. (Stakes, tutkimuksia).
- 18 Gissler Mika, Malin Maili, Matveinen Petri, Sarvimäki Matti ja Kangasharju Aki. 2006. Maahanmuuttajat ja julkiset palvelut. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti 2006:1. Opetushallitus.
- 19 Svensk Merja. 2003. Päivähoito kotoutumisen edistäjänä. Artikkelijulkaisu Annetaan lapsille maapallo. Lastentarhaopettajaliitto.
- 20 Arki, arvot, elämä ja etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. Helsinki 2005.
- 21 Anis Merja. 2003. Artikkelijulkaisu. Lastensuojelu ja maahanmuuttajat – yhteisökeskeisen sosiaalityön ja käytännön opetuksen malli. Julkaistu teoksessa Käytännön opetus sosiaalityötä kehittämässä. Vuoropuhelua käytännön sosiaalityön, opetuksen ja kehittämisen tiimoilta. Merja Anis, Suvi Keskinen ja Synnöve Karvinen-Niinikoski (toim.) Turun yliopiston Sosiaalipolitiikan laitoksen julkaisu B: 27/2003. Turku.
- 22 Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäiseminen 2004 – 2007. STM esitteitä 2004:9. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- 23 Kyllönen-Saarnio Eija & Nurmi Reet. 2005. Maahanmuuttajanaiset ja väkivalta. Opas sosiaali- ja terveysalan auttamistyöhön. Sosiaali- ja terveysministeriö & työministeriö. Helsinki. Myös sivustossa [www.stm.fi](http://www.stm.fi) -> julkaisut -> maahanmuuttajaesitteet
- 24 Ihmiskaupan uhrien auttaminen. Työryhmän ehdotus palvelujen ja tukitoimien toteuttamiseksi. 2006. Työhallinnon julkaisu 368. Työministeriö.
- 25 Asiantuntijaryhmä 24.5.2006. Maahanmuuttajien palveluihin liittyvillä toimialoilla työskentelevän johdon edustajien ja asiantuntijoiden haastattelu. Kutsutut tahot: Helsingin, Vantaan, Oulun ja Tampereen kaupungit, Stakes, sosiaali- ja terveysministeriö ja sosiaalialan osaamiskeskus VASSO.
- 26 ”Kala kuivalla maalla”. Kotoutuminen maahanmuuttajan näkökulmasta. Etnisten suhteiden neuvottelukunta. 2005. Työhallinnon julkaisu 344. Työministeriö.
- 27 Yhteistyössä kotouttamiskoulutusta toteuttamaan. Työ- ja opetushallinnon työryhmän raportti Työhallinnon julkaisu 351. Työministeriö.
- 28 Lukkaroinen Riitta. 2005. ”Muutos on pysyvä olotila”. Turvapaikanhakijoiden vastaanotona järjestettävät palvelut ja niiden järjestämisestä aiheutuvat kustannukset. Työpoliittinen tutkimus 292. Työministeriö.

- 29 Muuttoliikkeet ja etniset vähemmistöt Suomessa 1999 – 2004. Tutkimukset ja tilastot. Työhallinnon julkaisu 343. Etnisten suhteiden neuvottelukunta.
- 30 Hämäläinen Kari, Kangasharju Aki, Pekkala Sari ja Sarvimäki Matti. 2005. 1990-luvun maahanmuuttajien työllisyys, tuloverot ja tulonsiirrot. Työpoliittinen tutkimus nro 265. Työministeriö.
- 31 Maahanmuuttajien elämää Suomessa. 2005. Paananen Seppo (toim.). Tilastokeskus. Lisäksi tiedote sivustoilla [www.stat.fi/ajk/tiedotteet/v2005/tiedote\\_013\\_2005-03-14.html](http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/v2005/tiedote_013_2005-03-14.html)
- 32 Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa. Työministeriön tulevaisuuskatsaus ensi hallituskaudelle. 2006. Työministeriö.
- 33 Työministeriön selvitys eduskunnan hallintovaliokunnalle maahanmuuttajista aiheutuvista kustannuksista. Toukokuu 2006. Työministeriö.
- 34 Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko eduskunnalle. Opetusministeriö.
- 35 Muutoksen ennakkointia ja hallintaa kysyntälähtöisellä aikuiskoulutuksella. Viiden ministeriön virkamiesryhmän muistio työ- ja koulutusasiainneuvostolle. OPM 29.9.2006.
- 36 Ruhanen Milla ja Martikainen Tuomas. 2006. Maahanmuuttajaprojektit: Hankkeet ja hyvät käytännöt. Käsikirjoitus 10.2.2006. MONIKKO-hanke, <http://www.monikko.net/>. Väestötutkimuslaitos. Väestöliitto.
- 37 Lindberg Eva & Toivanen Mia & von Hertzen Nina. 2006. Monikulttuurisuus työyhteisössä sekä Lindberg Eva & Toivanen Mia. 2006. Tavoitteena toimiva monikulttuurinen työyhteisö. MoniQ-hankkeen julkaisuja.
- 38 Vuorensyrjä Matti & Borgman Merja & Kempainen Tarja & Mäntysaari Mikko & Pohjola Anneli. 2006. Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakkointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Jyväskylän yliopisto. Sosiaaliryhmän julkaisusarja 4.
- 39 Maahanmuutto ja monikulttuurisuus koulutuksen haasteena. OAJ:n näkemyksiä. 2005. Helsinki.

**Näiltä sivuilta saat lisätietoa:**

Vähemmistövaltuutetun toimiston sivut ja julkaisut [www.mol.fi](http://www.mol.fi) kautta tai suoraan [www.vahemmistovaltuutettu.fi](http://www.vahemmistovaltuutettu.fi)

Työministeriön maahanmuuttokotisivut [www.mol.fi](http://www.mol.fi) ja sivuston linkit.

Sivustot [www.maaailmanpakolaistilanne.net](http://www.maaailmanpakolaistilanne.net) ja YK:n pakolaisjärjestö UNHCR, [www.unhcr.ch](http://www.unhcr.ch)

Ulkomaalaisvirasto (maahanmuuttovirasto), [www.uvi.fi](http://www.uvi.fi)

Helsingin, Vantaan, Tampereen ja Lahden maahanmuuttajayksiköiden sivut [www.hel.fi](http://www.hel.fi),  
[www.vantaa.fi](http://www.vantaa.fi), [www.tampere.fi](http://www.tampere.fi), [www.lahti.fi](http://www.lahti.fi)

Tutkintojen tunnustamisesta yleistietoa sivuilla [www.oph.fi](http://www.oph.fi)

- 2007: 1 Mikael Fogelholm, Olavi Paronen, Mari Miettinen. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveysliikunnan tila ja kehittyminen 2006.  
ISBN 978-952-00-2232-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2233-4 (PDF)
- 2 Jussi Huttunen. Lääkkeiden kustannusvastuun ongelmat ja ehdotuksia ongelmien ratkaisemiseksi. Selvityshenkilön raportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2237-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2238-9 (PDF)
- 3 Salme Kallinen-Kräkin, Tero Meltti. Sosiaalipalvelut toimiviksi. Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointikierroksen raportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2245-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2246-4 (PDF)
- 4 Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari. Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuus-toimintaan.  
ISBN 978-952-00-2247-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)
- 5 Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2255-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2139-9 (PDF)
- 6 Varhaiskasvatustutkimus ja varhaiskasvatuksen kansainvälinen kehitys. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2259-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2260-0 (PDF)
- 7 Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2261-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2262-4 (PDF)
- 8 Markku Lehto. Tie hyvään vanhuuteen. Vanhusten hoidon ja palvelujen linjat vuoteen 2015. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2263-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2264-8 (PDF)
- 9 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tulossopimukset kaudelle 2004-2007. Tarkistusvuosi 2007. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2265-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2266-2 (PDF)
- 10 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2007. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2267-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2268-6 (PDF)
- 11 Samapalkkaisuusohjelma. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2273-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2274-7 (PDF)
- 12 Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan arvioinnin loppuraportti. Toim. Jaana Kaakinen, Jarmo Nieminen, Jukka Ohtonen.  
ISBN 978-952-00-2279-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2280-8 (PDF)

- 2007: 13 Varhaiskasvatuksen kehittämisen suuntaviivoja lähivuosille. Väliraportti varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan työstä. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2281-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2282-2 (PDF)
- 14 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. Suomen eTerveys -tiekartta. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2283-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2284-6 (PDF)
- 15 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. eHealth roadmap - Finland. (Stencil)  
ISBN 978-952-00-2285-3 (pb)  
ISBN 978-952-00-2286-0 (PDF)
- 16 Opportunities to reconcile family and work. Ed. by Rolf Myhrman, Riitta Säntti.  
ISBN 978-952-00-2287-7 (pb)  
ISBN 978-952-00-2288-4 (PDF)
- 17 Tomi Hussi, Guy Ahonen. Business-oriented maintenance of work ability. (Stencil)  
ISBN 978-952-00-2289-1 (pb)  
ISBN 978-952-00-2290-7 (PDF)
- 18 Anita Haataja. Viisikymppisten työllisten työssä jatkamista ennakoivat tekijät.  
ISBN 978-952-00-2292-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2293-8 (PDF)
- 19 Sanna Parrila. Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja.  
ISBN 978-952-00-2294-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2295-2 (PDF)
- 20 Elina Renko. "Alkoholinkäyttö ei ole yksityisasia". Alkoholiohjelmaan ja alkoholipolitiikkaan liittyvä lehdistökirjoittelu 2004-2006.  
ISBN 978-952-00-2296-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2297-6 (PDF)
- 21 Nikotiinivalmisteiden seurantatyöryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2304-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2305-8 (PDF)
- 22 Leena Tamminen-Peter. Ergonomiaopetuksen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhoitoalan oppilaitoksissa. (Julkaistaan ainoastaan verkossa [www.stm.fi](http://www.stm.fi))  
ISBN 978-952-00-2306-5 (PDF)
- 23 Sosiaali- ja terveysministeriön taloussääntö 1.3.2007.  
ISBN 978-952-00-2315-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2316-4 (PDF)
- 24 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportti. Vuoden 2006 toiminta. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2321-8 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2322-5 (PDF)
- 25 Erityisryhmien asumisturvallisuuden parantaminen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2327-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2328-7 (PDF)
- 26 Markku Kuisma. Ensihoito- ja sairaankuljetuspalvelujen kehittäminen. Selvityshenkilön raportti.  
ISBN 978-952-00-2332-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2333-1 (PDF)

- 2007: 27 Koko perhe kierteessä. Lähisuhdeväkivalta ja alkoholi.  
ISBN 978-952-00-2342-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2343-0 (PDF)
- 28 Päivi Voutilainen, Eija Kattainen, Reija Heinola. Omaishoidon tuki sosiaalipalveluna. Selvitys omaishoidon tuesta ja sen vaihtelusta 1994-2006.  
ISBN 978-952-00-2344-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2345-4 (PDF)
- 29 Terveysalan opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2352-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2353-9 (PDF)
- 30 Aila Kumpulainen. Kehitysvammopalvelut vuonna 2004.  
ISBN 978-952-00-2356-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2357-7 (PDF)
- 31 Stefan Ehrstedt. Työelämän kehittämishankkeet ja –ohjelmat valituissa OECD-maissa sekä kansainvälisissä järjestöissä. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2362-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2363-8 (PDF)
- 32 Samapalkkaisuusohjelman seurantaryhmän (2006-2007) loppuraportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2370-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2371-3 (PDF)
- 33 Lapsiasiavaltuutetun toimintakertomus vuodelta 2006.  
ISBN 978-952-00-2374-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2375-1 (PDF)
- 34 Sairaanhoidovakuutuksen kehittäminen. Sairausvakuutuksen sairaanhoidovakuutuksen kehittämistyöryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2378-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2379-9 (PDF)
- 35 Palveluksessanne STM.  
ISBN 978-952-00-2390-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2391-2 (PDF)
- 36 Mirja Willberg, Hannu Valtonen. Pohjoismaiden terveydenhuollon rahoitus- ja palvelujärjestelmien vertailu.  
ISBN 978-952-00-2386-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2387-4 (PDF)
- 37 Mirja Willberg, Hannu Valtonen. Jämförelse av finansierings- och servicesystemen inom hälso- och sjukvården.  
ISBN 978-952-00-2388-1 (inh.)  
ISBN 978-952-00-2389-8 (PDF)
- 38 Raija Volk, Tuula Laukkanen. Palvelusetelin käyttö kunnissa.  
ISBN 978-952-00-2390-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2391-1 (PDF)
- 39 Janne Jalava, Tuomas Ketola, Nina von Hertzen, Petri Virtanen. Tasa-arvoa edistävien EU-hankkeiden arviointi.  
ISBN 978-952-00-2400-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2401-7 (PDF)

2007:40 Anita Haataja, Ossi Korkeamäki, Tomi Kyyrä. Soviteltu työttömyysetuus: kohdentuminen, toimeentulo ja vaikutus työllistymiseen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2406-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2407-9 (PDF)

41 Maahanmuuttajien palvelut ja työllistyminen sosiaalialalle. (Julkaistaan ainoastaan verkossa [www.stm.fi](http://www.stm.fi))  
ISBN 978-952-00-2409-3 (PDF)