

# Edelläkävijällä ei ole esikuvia

Esiselvitys toimintamallista koulutuksen järjestäjien, yritysten ja kuntien yhteistyölle kansainvälisiä rekrytointeja koskien

13.9.2022 - 31.1.2023

Suomen Oppisopimusosaajat ry  
Kevätseminaari 24.3.2023 Scandic Aviacongress Vantaa

Ammattikasvatusneuvos  
Timo Karkola  
Selvityksestä vastaava konsultti, HR excellence

# Esiselvityksen lähtökohta: työvoimapula yritysten kasvua hidastavana tekijänä

- Työvoiman saatavuus, erityisesti osaavan työvoiman saatavuus, on merkittävin yritystoiminnan kasvua hidastava tekijä
- Työvoimapula vaikeuttaa myös kuntien toimintaa, erityisesti sote –henkilöstön, varhaiskasvatuksen ja teknisen alan henkilöstön saannissa vaikeuksia

## Kysymyksenasettelu:

- Mikä voisi olla kuntien ja Kuntaliiton rooli työvoiman saatavuuden edistämisessä?

## Esiselvityksessä keskityttiin ammattiosaajiin ja pysyvään työvoimaan

- Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat ja suomalainen korkeakoulusektori,
- pakolaispoliittisista syistä maahan saapuvat yksilöt ja perheet sekä
- kausi- ja komennustyöntekijät tms. suljettiin tarkastelun ulkopuolelle.

# Esiselvityksen sisälllys

Kansi

Sisällysluettelo

1. Esiselvityksen tarkoitus ja rajaukset
2. Taustaa
3. Maahanmuuton ja KV-rekrytointien toimijat ja vastuut
4. Järjestöjen näkemyksiä työperäisen maahanmuuton ja KV-rekrytointien kehittämiseksi
5. Liikkeessä olevat voimat
- 6. Haastattelutuloksia ja valittuja case-esimerkkejä**
7. Kuntien rooli, asema ja mahdollisuudet KV-rekrytointien verkostoissa ja prosesseissa
- 8. Johtopäätöksiä, mm. mahdollisuuksien tunnistaminen**
9. Esitykset kuntien ja Kuntaliiton palveluiden kehittämiseksi ja edunvalvontaan
- 10. Haastatellut asiantuntijat**
- 11. Lähteet**

Liitteet

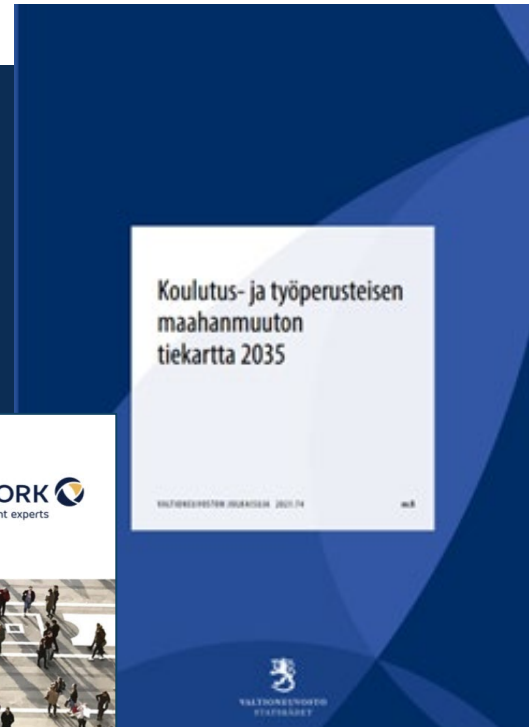
Takakansi



# **Taustaa**

**ja ajantasainen tilannekuva**

# Näkökulmia (työperäiseen) maahanmuuttoon



Mielipiteitä

Tutkittua tietoa

Poliittisia valintoja

Hyviä käytänteitä

# Vieraskielisiä kunnassa 2021

lähde: [Vieraskieliset | Tilastokeskus \(stat.fi\)](#) (koko maa 458 042)



- Ilmiön polarisoituneisuus (esim.):
  - Espoo noin 59 610 (20,1%)
  - Multia 24
- Reagointia vai ennakointia?
- Olemassa olevat palvelurakenteet, -prosessit ja palvelut vai yhteisen vision ja jaettujen päämäärien mukaiset?

# Suomen vetovoimatekijät ja heikkoudet työperäisen maahanmuuttajan kannalta

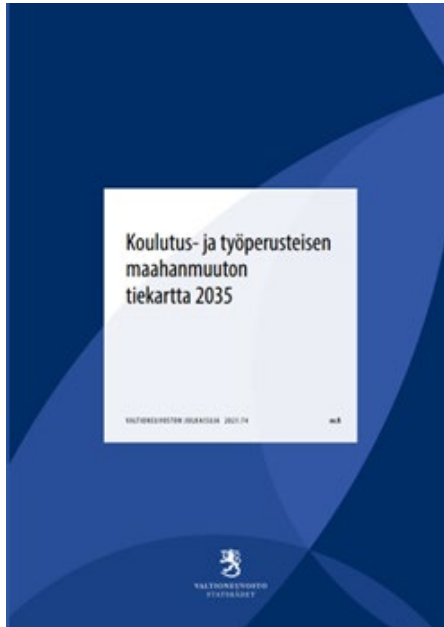
## VETOVOIMATEKIJÄT

- Korkea elintaso
- Paikallinen työkuulttuuri; matala hierarkia, työn itsenäisyys ja vastuullisuus sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino
- **Julkisen koulutuksen laatu ja kustannukset**
- **Luottamus viranomaisiin ja julkiseen valtaan, vähän korruptiota**
- **Toimiva infrastruktuuri, arjen toimivuus**, esim. terveydenhuolto
- **Demokraattinen ja tasa-arvoinen yhteiskunta, ratkaisukeskeisyys, hyvä hallinto**
- Puhdas luonto, ympäristönsuojeluun panostaminen
- **Turvallisuus**

## HEIKKOUEDET

- Suomen heikko tunnettisuus
- Asenteet maahanmuuttajia kohtaan niin yhteiskunnassa kuin työpaikoillakin
- Sopivan työpaikan löytäminen ja urapolun rakentaminen
- Palkkataso eräissä ammateissa
- Maahanmuuttajalla olevan osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- Kielitaitovaatimukset; harvinainen ja vaikea kieli, vrt. englanninkielisten julkispalveluiden saatavuus
- Perheen yhdistäminen; toimeentuloedellytysten tuloajat sekä puolison vaikea työllistyminen
- Pieni maa
- Korkeat elinkustannukset, esim. asumisen hintataso
- Kylmä ja pimeä talvi

# Tiekartalla pitkäjänteistä sitoutumista osaajien maahanmuuton edistämiseen



Visio:

*Suomi on kansainvälisesti kilpailukykyinen ja vetovoimainen paikka kouluttautua, työskennellä, yrittää ja asua.*

- Tiekartta on hallituksen kestävyystiekarttaa tarkentava, julkista taloutta vahvistava toimenpidekokonaisuus
- Tiekartan toimenpiteet rakentavat ja vahvistavat Suomea globaalisti houkuttelevana paikkana osaajille ja heidän perheenjäsenilleen
- tavoitteena työperäisen maahanmuuton vähintään kaksinkertaistaminen nykytasosta vuoteen 2030 mennessä
- uusien ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä pyritään kolminkertaistamaan; opiskelijoiden Suomeen työllistyminen ja jääminen pyritään nostamaan 75 prosenttiin



# Eettisyys kansainvälisissä rekrytoinneissa

case: Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL ry



Henkilöstöpalveluyritykset ovat aktiivisesti mukana työperäisen maahanmuuton edistämisessä.

Näiden pelisääntöjen tarkoituksena on sitouttaa Henkilöstöpalveluyritysten liiton HPL:n jäsenyritykset toimimaan eettisesti ja lainmukaisesti ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnissa ja sitä kautta parantaa ulkomaisten työntekijöiden asemaa Suomessa. Pelisäännöt koskevat tilanteita, joissa henkilöstöpalveluyritys (HPY) tuo tai rekrytoi ulkomaisen työntekijän Suomeen itse tai yhteistyökumppanin avulla.

Näissä pelisäännöissä kuvatut asiat on suositeltavaa käydä läpi ulkomaisen työntekijän kanssa sekä suullisesti että kirjallisesti.

1. Pelisääntöjen tarkoitus	4
2. Alihankkijoiden tai muiden yhteistyökumppaneiden käyttö	4
3. Eettisyys ja työntekijältä perittävät korvaukset	6
4. Luvat ja muut työnteon edellytykset	8
5. Työsopimus ja työsuhteen ehdot	12
6. Työntekijän opastaminen ja kotouttaminen yhteiskuntaan	15
7. Työturvallisuus	16
8. Järjestäytyminen	16
9. Työsuhteen päättymisen	18
10. Henkilöstöpalvelualan toiminta- ja vastuullisuusperiaatteet	18

# Monimuotoisuuden hyödyt työpaikoilla

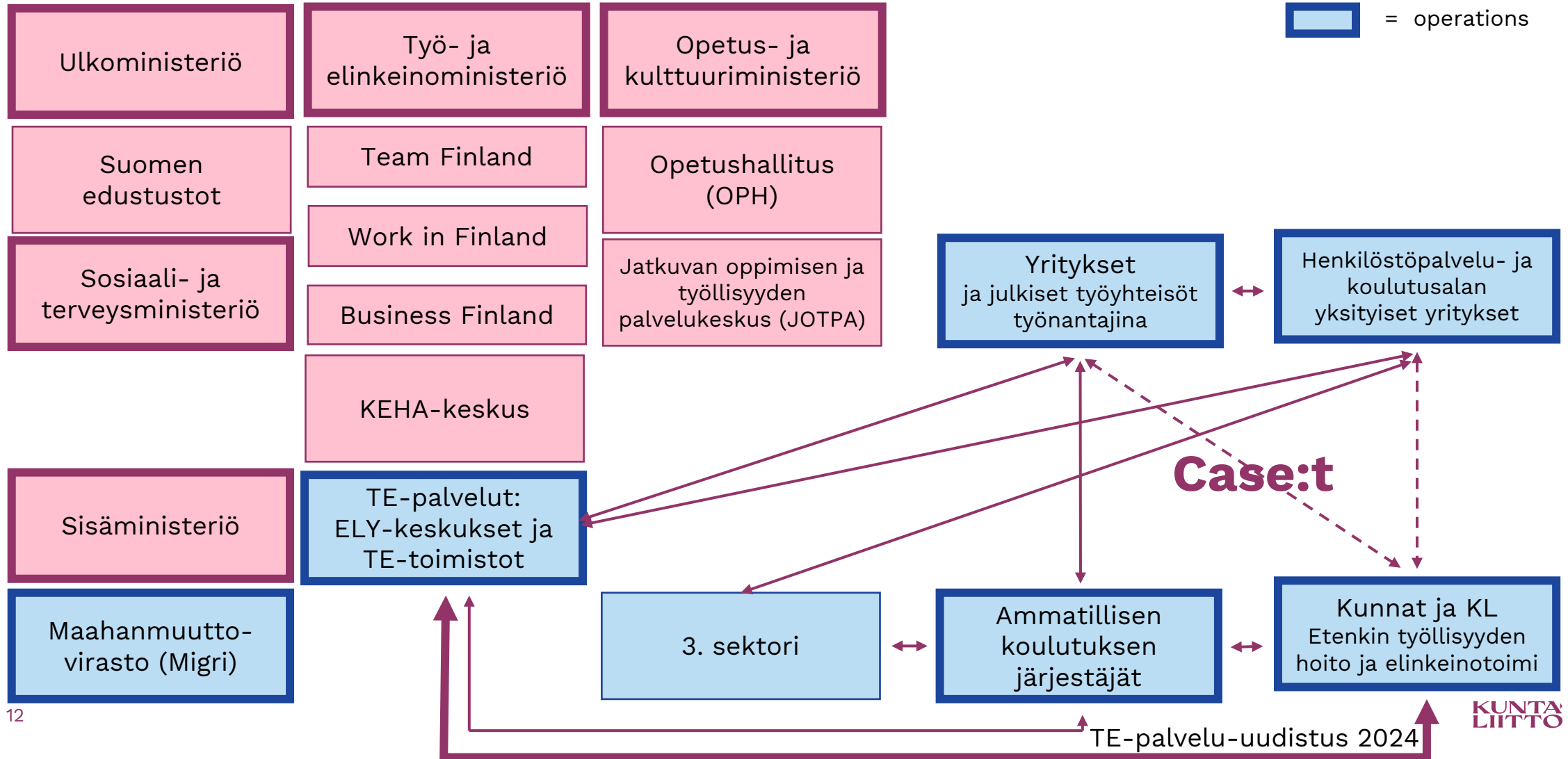
- Innovatiivisuuden lisääntyminen
- Osaamispääoman kasvu
- Asiakaspalvelun parantuminen
- Suvaitsevaisuuden, erilaisuuden arvostamisen ja ymmärryksen lisääntyminen
- Useimmiten mainittu monimuotoisuuden hyöty oli innovatiivisuuden lisääntyminen ja uudet sekä monipuolisemmat ideat ja näkemykset.
- Organisaation kehittymiskykyyn linkitettiin innovatiivisuuden lisäksi myös henkilöstön monimuotoisuuteen (erityisesti erikäisyys) liittyvä osaamispääoman laajeneminen ja syveneminen sekä toinen toisiltaan oppiminen.
- Monimuotoisen työyhteisön mainittiin kykenevän palvelemaan paremmin monimuotoistuvaa väestöä ja asiakaskuntaa ja kykenevän paremmin ottamaan huomioon eri asiakassegmenttien tarpeet. Tässä yhteydessä monimuotoisuuden ulottuvuuksista mainittiin erityisesti kulttuuritaustat, työyhteisön monikielisyys ja eri kielten hallinta.
- Avovastauksien joukossa oli useita mainintoja siitä, että monimuotoisuus lisää erilaisuuden ymmärtämistä ja arvostamista ja parantaa näin työyhteisön vuorovaikutusta ja ilmapiiriä.

# **Rakenteet ja toimijat ... haastattelut ja case:t**

**”edelläkävijöiden kokemuksia”**

# Työperäisen maahanmuuton toimijat ja vastuut pääpiirteittäin

= "back office"  
 = operations



# PROSESSI JA PÄÄVASTUUT

Prosessin kesto rekrytoinnin aloittamisesta JulkiTerhikki-pätevyyteen n. 18-20kk.



## SUUNNITTELU

- Sopimus
- Tavoiteasetanta
- Rekrytointikriteerit
- Aikataulu
- Ohjausryhmän vastuiden määrittely
- Oppilaitoksen valinta

## REKRYTOINTI

- Haastattelut ja testaukset
- Taustaverifiointi
- Alustavat terveystarkastukset
- Valinnat-

## LÄHTÖMAA-VALMENNUS

- Kielikoulutus
- Perehdytys työkuulttuuriin
- Kohdemaavalmennus

## VALMISTELUT LÄHTÖMAASSA

- Dokumentit
- Työ- ja oleskeluluvat
- Suomeen tulon järjestelyt
- Työsopimus

## RELOKAATIO-PALVELUT

- Saapumisjärjestelyt
- Asumisjärjestelyt
- Viranomaisrekisteröinnit
- Valmennukset työyhteisöille ja saapujille

## PÄTEVÖITYMINEN

- Oppisopimuksen solmiminen
- Koulutuksen sisällön tarkentaminen
- Työssäoppimisen ohjaajan valinta

BARONA

PROJEKTIVASTUU

REKRYTOINTI

KOHDEMAA-VALMENNUS

VAADITTAVAT DOKUMENTIT

REKISTERÖINNIT  
TYÖYHTEISÖ-  
VALMENNUS

TUKI JA SEURANTA

ASIAKAS

PEREHDYTYS JA  
TYÖNJOHTO

KIELI-  
KOULUTUS

A2.2 TAI B1

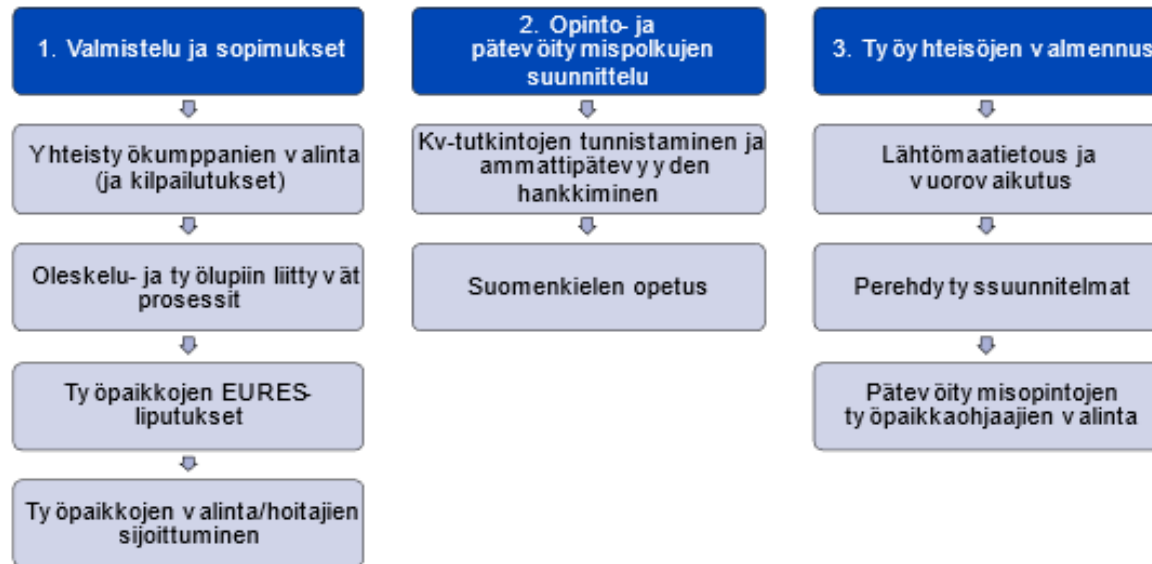
OPPILAITOS

SOVITTAAN  
ERIKSEEN

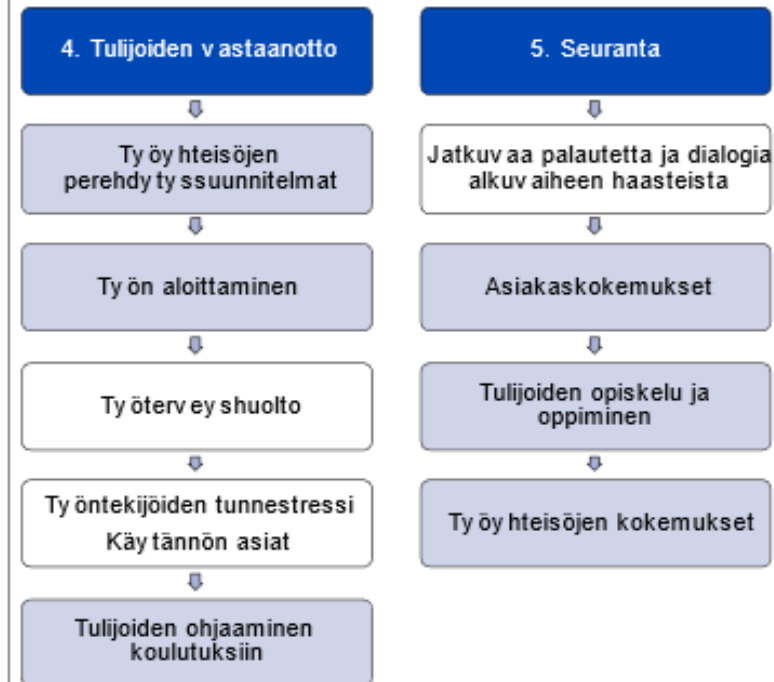
# Toimintamalli kansainvälisiin rekrytointeihin



## Ennen hoitajien saapumista

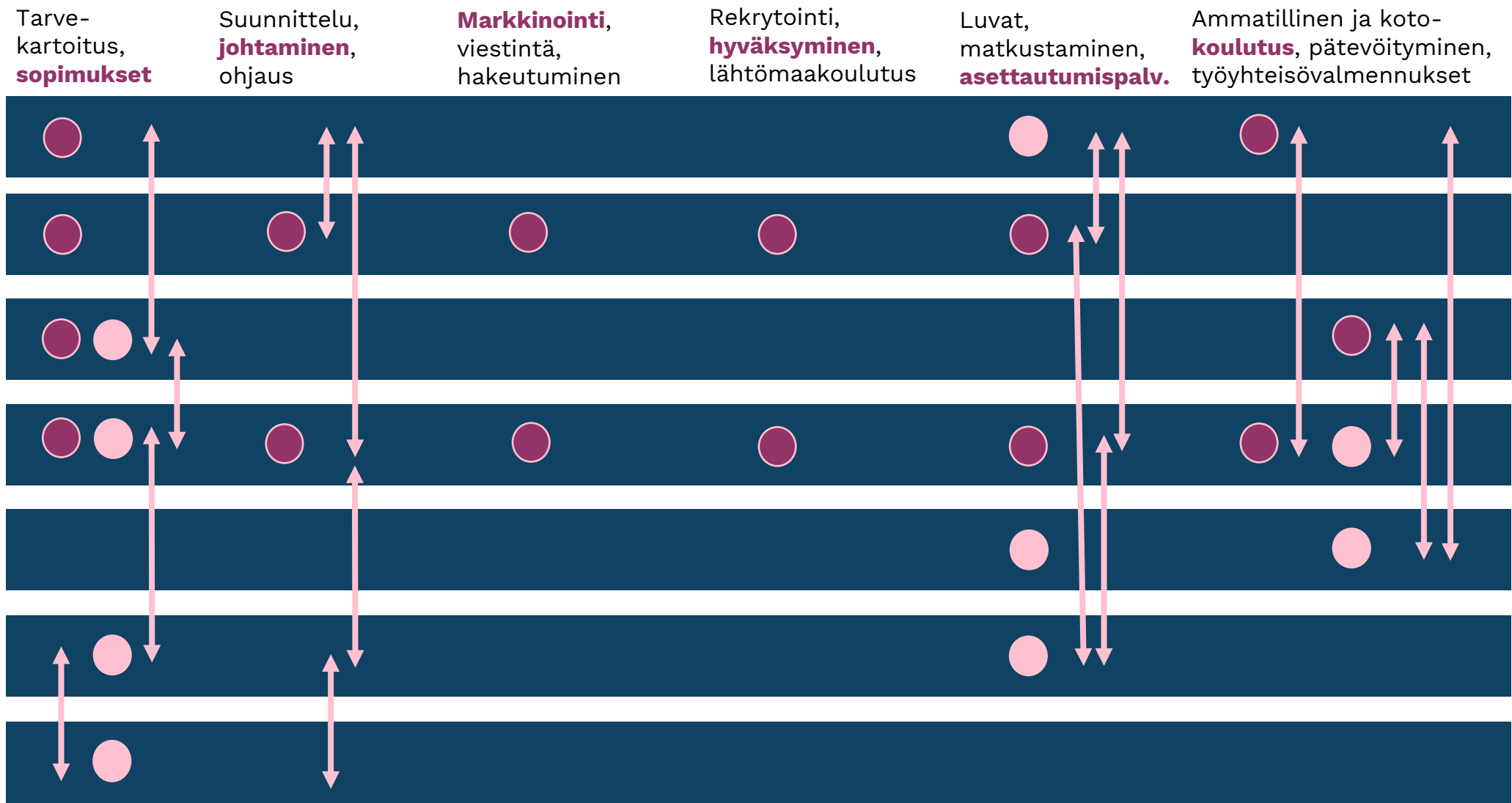


## Hoitajien saapumisen jälkeen

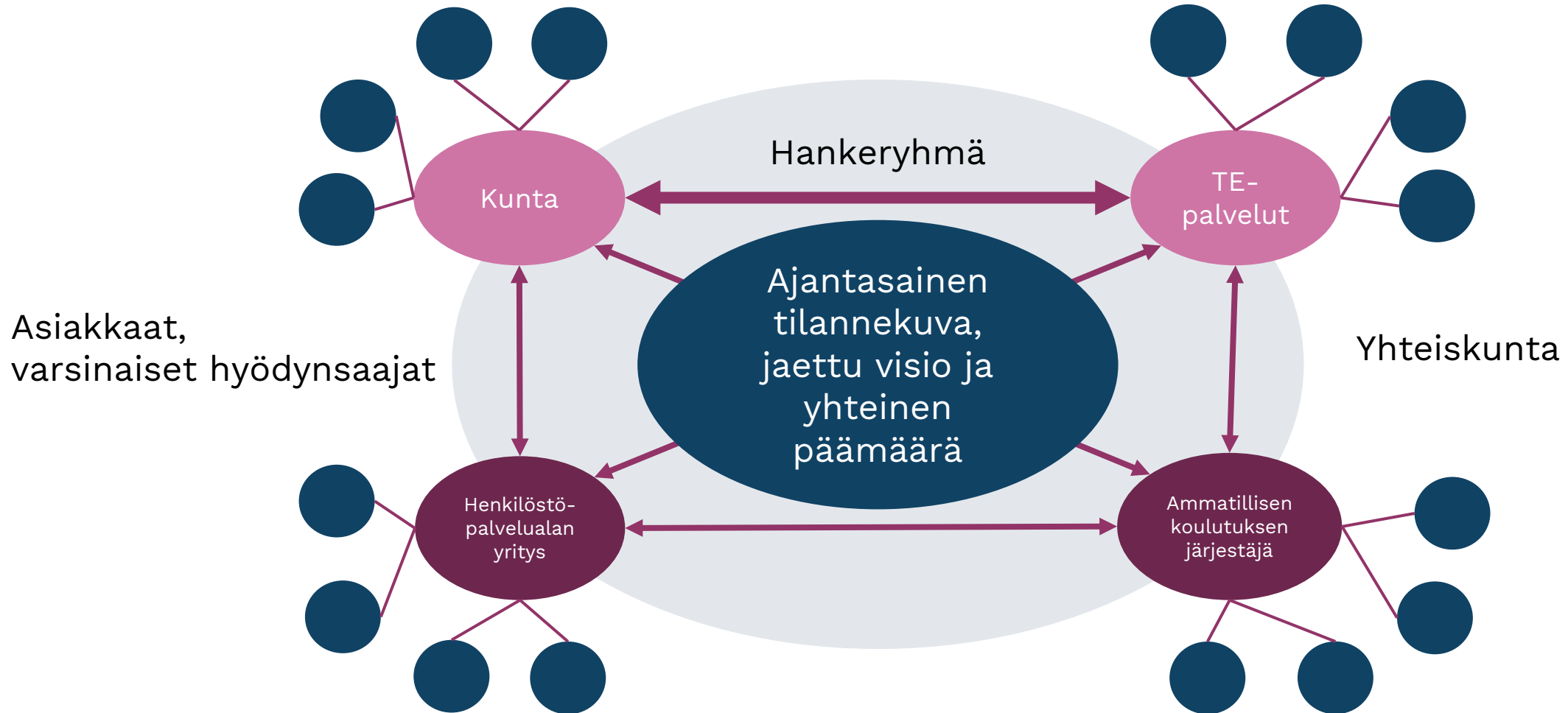


# Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton geneerinen prosessi

Ajankuva ei optimi



# Hankejohtaminen aluetasolla ... ”soiva peli”





# Kuntien rooli ja asema työperäisessä maahanmuutossa

## Vahvuudet

- Lakisääteisten tehtävien hoito
- Kuntien rooli ja yhteydet elinkeinotoimen, työllisyyden hoidon ja kotoutumispalveluiden tuottajana sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjänä (vahvistuu TE 2024 –hankkeen myötä)
- Ammatillisen koulutuksen järjestäminen suurelta osin kuntien poliittisen ohjauksen piirissä

## Heikkoudet

- Kuntakentän ja työllisyydenhoitoalueiden koko- ja olosuhde-erot ⇔ yksi malli ei sovi kaikille
- Toimialaorganisaatio matriisihaasteiden hoitajana (esim. maahanmuutto, elinvoima) ⇔ ohjelma-/hankejohtamisen puute
- Reaktiivisuus: kuntien palvelut odottavat, että ihminen tulee hakemaan niitä
- Englanninkielisten palveluiden rajallinen saatavuus
- Elinvoiman edistäminen osin yleisen toimialan puitteissa ⇔ kustannusvaikutus
- Kotoutumisen edistämisestä ja eräistä muista tehtävistä aiheutuvien kustannusten korvaus (vos)

## Mahdollisuudet

- Työperäinen maahanmuutto kunnan strategiassa, rakenteissa ja mittareissa
- Työllisyyden hoidon vahvistuminen (TE-palvelut 2024); maahanmuuttajat huomioidaan erityisenä kohderyhmänä– tavoitteena heillä olevan osaamisen täysmääräinen hyödyntäminen
- Kotouttamispalveluiden kokonaisvastuun siirtäminen kunnille
- Aktiivinen rooli ja ote rakentaa ja koordinoi työperäisen maahanmuuton verkostoja ja ekosysteemejä
- Positiiviset vaikutukset kuntatalouteen (asenne)

## Uhat

- (Maailman)politiikan yllätyksellisyys
- Eri väestöryhmien aseman ja asenteiden polarisoituminen
- Työperäisen maahanmuuton prosessin ”omistajuus” kateissa? ⇔ työntekijän ja –antajan asiakaskokemuksen saumattomuus, laatu ja vaikuttavuus julkishallinnossa?
- Rahoituspohja ikääntyvissä väestökatokunnissa ei rohkaise uusiin avauksiin elinvoimatehtävän kehittämiseksi

# Työmarkkinatoimijoiden näkemyksiä työperäisen maahanmuuton kehittämisestä

	EK	SAK	SY	HPL
Tarvitsemme aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ
Työvoiman saatavuusharkinnasta tulisi luopua	KYLLÄ	EI	KYLLÄ	KYLLÄ
Tutkinnon Suomessa suorittaneiden ulkomaisten opiskelijoiden tulisi saada automaattisesti työlupa	KYLLÄ		KYLLÄ	KYLLÄ
Ulkomaalaisten tutkintojen tunnistamis- ja tunnustamismenettelyyn tulee luoda nopeat palvelumallit	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ
Kotoutumista ja työllistymismahdollisuuksia voidaan parantaa nopealla kielikoulutukseen pääsyllä ja yhdistämällä kieliopintoja ammatillisiin opintoihin	KYLLÄ	KYLLÄ		KYLLÄ
Kuntien tulisi ottaa nykyistä aktiivisempi asema ja rooli työperäisessä maahanmuutossa	KYLLÄ		KYLLÄ	
Huomio tulee kiinnittää yhtä lailla jo maassa oleviin maahanmuuttajiin sekä heidän osaamiseensa ja työllisyyteensä		KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ
Kotouttaminen tulisi voida tehdä myös englannin kielellä			KYLLÄ	
Turvapaikanhakijoiden työnteko-oikeuden alkamista tulee nopeuttaa	KYLLÄ		KYLLÄ	KYLLÄ
Lupaprosessia tulee kehittää ja lupien käsittelyaikoja tulee nopeuttaa	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ
Työehtojen rikkominen ja sosiaalinen polkumyynti on estettävä	OSIN	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ
18 Tarvitsemme puolueetonta tutkimusta työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaantongelmista ja niiden syistä		KYLLÄ		

# Johtopäätöksiä

**vision, strategian, rakenteiden ja prosessien edelleen kehittämiseksi**

(  = Suomen Oppisopimusosaajilla ”pelin paikka”)

# Johtopäätöksiä


1. Arvot ja uskomukset – tiedolla johtaminen
2. Poliittinen ohjaus
3. Sääntely ja viranomaispalvelut
4. Toiminnan eettisyys
5. Kuntien rooli ja mahdollisuudet
6. Koulutus

# Johtopäätöksiä, arvot ja uskomukset – tiedolla johtaminen 1/3



- Työllisyydestä ja työttömyydestä sekä (työperusteisesta) maahanmuutosta tulisi pystyä puhumaan kiihkottomasti, **tutkittuun tietoon ja ajantasaiseen tilannekuvaan perustuen**. Sen pohjalta Suomi tarvitsee pikaisesti työperusteisen maahanmuuton **kansallisen vision, jaetut päämäärät sekä strategian päämääriin pääsemiseksi ja mittarit edistymisen seuraamiseksi**.
- Julkinen ja poliittinen keskustelu työperäisestä maahanmuutosta **jää usein makrotalouden tasolle** ja on etupäässä ilmiön, lähinnä työvoimatarpeen määrällistä kuvailua. Kyse on kuitenkin ihmisistä, ei pelkistä tilastoista. Laadullinen näkökulma olisi kysyä, **mitkä kansalliset ja alueelliset tekijät voivat muodostua kansainvälisen tason vetovoimatekijöiksi, millaiset työpaikat houkuttelevat maahanmuuttajia sekä miten saada heidät integroitua ja pidettyä maassamme**.
- Demografisesta kehityksestä ja kohtaanto-ongelmasta on puhuttu vuosien ajan Suomessa; trendinomaisesti heikkenevä kehitys ei voi olla yllätys kenellekään. Tästä huolimatta **työperäisen maahanmuuton ja kv-rekrytointien mahdollisuuksia työvoiman saatavuuden edistämisessä ei ole huomioitu riittävästi esim. rakenteiden ja palveluiden kehittämisen tasolla**.

# Johtopäätöksiä, arvot ja uskomukset – tiedolla johtaminen 2/3

- Maahanmuuttoa Suomeen on pitkään tarkasteltu humanitaariselta pohjalta; työperäisyydestä puhuminen tuli poliittisesti korrektiksi vasta 2000-luvun alussa. Tällä hetkellä yhteiskunnallisen keskustelun ytimessä on kysymys uusista suomalaisista.
- Työikäisen väestön määrä vähenee Suomessa, eikä kaikki TE-palveluiden piirissä olevat suomalaiset täytä työelämän uusia osaamisvaatimuksia kohtuullistenkaan toimenpiteiden jälkeen. Työperäisen maahanmuuton voimakas lisääminen on koettu erääksi keskeiseksi keinoksi parantaa työvoiman saatavuutta.
-  Kaikilla maahanmuuttajilla siinä missä myös kotoperäisillä pitkäaikaistyöttömillä ja kokonaan työvoiman ulkopuolella olevilla suomalaisilla oleva osaaminen on kyettävä nykyistä paremmin tunnistamaan ja tarvittaessa täydentämään koulutuksen tms. keinoin. Kohtaanto-ongelman ratkaiseminen vaatii monikanavaisia menetelmiä.

# Johtopäätöksiä, arvot ja uskomukset – tiedolla johtaminen 3/3

- Maahanmuuttajissa on ammatillisesti ja osaamisten suhteen samanlaista polarisaatiota kuin Suomen kantaväestössäkin. Tutkimusten mukaan opiskelijoina maahan muuttaneiden osuus on jo suuri erilaisissa innovaatioyhteisöissä. Opiskelijat yhdessä työperäisten maahanmuuttajien kanssa ovat edesauttaneet merkittävästi kasvuyrityssektorin kansainvälistymistä.
- ➔ • Maahanmuuttajien yrittäjyysaktiiviteetti on korkea; uusista yrityksistä noin puolet on maahanmuuttajien perustamia. Monet maahanmuuttajien perustamat yritykset haluavat kasvaa ja kansainvälistyä sekä työllistää. Kun työllistäminen tapahtuu lisäksi omasta viitekehyksestä, kasvu tukee muiden maahanmuuttajien integroitumista suomalaisille työmarkkinoille.
- ➔ • Tutkimusten mukaan monilla suomalaisilla yrityksillä ja yhteisöillä on jo monipuolisia ja positiivisia kokemuksia työperäisestä maahanmuutosta ja kv-rekrytoinneista. Vastaavasti monilta työpaikoilta kuitenkin puuttuu yhä perusvalmiudet tähän.

# Johtopäätöksiä, poliittinen ohjaus

- Työperäisen maahanmuuton vauhdittamiseksi on tehtävä päätöksiä, jotka ovat enemmän oikeita kuin helppoja.
- Onko Suomella yhteinen, riittävä ja ajantasainen tilannekuva työvoimapulasta ja työperäisestä maahanmuutosta? Millainen on kansallinen visiomme ja yhteiset päämäärämme?
- Vision ja päämäärien puuttuessa työperäistä maahanmuuttoa koskeva kehittämistyö on jäänyt projektiluontoiseksi ja hankevetoiseksi ikään kuin olettaen, että kohtaanto-ongelmissa olisi kyse ohimenevästä tilanteesta työmarkkinoilla.
- Hankerahoitus ei luo yhteiskuntaan työperäistä maahanmuuttoa tukevia pysyviä rakenteita, ohjausjärjestelmää tai palveluja, eikä tue verkostojen ja ekosysteemiajattelun kehittymistä.



# Johtopäätöksiä, säätely ja viranomaispalvelut

- Kotimainen säädösvalmistelu ja sen vaikutusten arviointi tulee toteuttaa jatkossa aiempaa monimuotoisemman yhteiskunnan ja työelämän näkökulmasta.
- Mahdollinen poliittisen ohjauksen sekä työperäiseen maahanmuuttoon liittyvien lupa-asioiden keskittäminen työ- ja elinkeinoministeriöön, samoin kuin erillisen työperäisen maahanmuuton kaistan perustaminen kannattaisi arvioida.
- Maakuvamarkkinoinnissa, työperäisessä maahanmuutossa ja lähtömaapalveluiden järjestämisessä tulee ottaa huomioon eri kohteiden mahdolliset ”herkkyydet”.
- Tuntevatko eri viranomaiset riittävästi toistensa vaatimukset ja palvelut, jotta asiointikokemus olisi saumaton, vaikuttava ja tehokas?
- Työhön tulleiden puolisoiden työllistyminen ja kiinnittyminen ovat merkittävä pitovoima.
- Työperäiseltä maahanmuutolta haettu vaikuttavuus edellyttää toimijoiltaan erikoistumista sekä jatkuvaa ja volyymiltaan riittävän suurta palvelutuotantoa.

# Johtopäätöksiä, kuntien rooli ja mahdollisuudet

- Pelkkä lakisääteisten perustehtävien hyväkään hoito ei riitä kunnille niiden toimintaympäristön muutoksessa.
- Kunnilla on työperäisen maahanmuuton ja kv-rekrytointien prosesseissa jo nykyisellään merkittävä tukirooli. Moniin kuntiin onkin perustettu maahanmuuttajakoordinaattorin virka.
- TE-palvelu-uudistus 2024 ei sinänsä paranna prosessien tai palveluiden laatua, vaikuttavuutta tai tehoa.
- Kuntaliiton ja kuntien tulisi yhteistyössä keskeisten sidosryhmiensä kanssa määritellä ja pilotoida kokonaisvaltaisia palvelupolkuja maahanmuuttajille; niin pakolais- ja työperusteisille kuin yrittäjillekin. Palvelupolut räätälöitäisiin huomioiden kansainväliset esimerkit sekä suurten, keskisuurten ja pienten suomalaisten kuntien erilaiset toimintaolosuhteet ja mahdollisuudet.
- Public - private partnership -periaatteella järjestettyjen palvelujen nykyistä laajempi hyödyntäminen maahanmuuttajien kv-rekrytoinneissa sekä asettautumis-, kotoutumis- ja työnvälityspalveluiden järjestämisessä.



# Johtopäätöksiä, koulutus 1/2

- Suomi on pitkälle kehittynyt yhteiskunta ja työmarkkina (so. työn tuottavuusvaade on korkea). Tämän vuoksi rekrytoitavalta edellytetään hyvää osaamista.
- Ammatillisen koulutuksen nykyistä rahoitusjärjestelmää ei ole suunniteltu, eikä rahoituksen määrää mitoitettu ajatellen EU- ja ETA -alueen ulkopuolisen työperusteisen maahanmuuton kasvavia tarpeita.
- Ammatillisen koulutuksen järjestäjien toiminnan tarkoituksessa ja strategiassa tulisi alleviivata työperäisen maahanmuuton kasvavaa roolia niiden toiminnassa; tässä kunnat voisivat toimia ”kirittäjinä” osana omistajaohjaustaan.
- Ammatillisen koulutuksen järjestäjien eräs keskeinen kehittämishaaste on lisätä opettajien osaamista ja tarjota heille sellaisia pedagogisia ”työkaluja”, jotka tukevat maahanmuuttajien integroitumista ja opiskelua oppilaitoksessa. (Työperäisten) maahanmuuttajien tarpeisiin vastaamisesta on vähitellen tultava oppilaitosten ”uusi normaali”.



# Johtopäätöksiä, koulutus 2/2

- Suomen yleiskielen riittävä hallinta sitoo työperäisen maahanmuuttajan yhteiskuntaan ja sen sosiaalisiin verkostoihin (so. osallisuus). Monissa tapauksissa suomen kielen koulutus käynnistyy jo työperäisen maahanmuuttajan lähtömaassa.
- Kotoutumistavoitteen kannalta on tärkeää panostaa maahanmuuttajan sosiaalisten siltojen ja siteiden rakentamiseen osaksi koti- ja/tai työpaikan yhteisöä.
- ➔ • Suomessa toisen asteen osalta ammatillisen koulutuksen järjestäjät tunnustavat tutkinnot ja aiemmin hankitun osaamisen osana järjestäjäkohtaista henkilökohtaistamisen prosessia.
- Suomessa sosiaali- ja terveysala, etenkin viranomaiset, suhtautuvat varsin pidättyvästi EU-/ETA-alueen ulkopuolella suoritettujen sairaanhoitaja- ja lähihoitajatutkintojen tunnustamiseen.

# Lisätietoja

- Ammattikasvatusneuvos  
Timo Karkola
- Kaksosmäki 3  
02400 Kirkkonummi
- Mobile 050 5995 278
- karkolatimo1@gmail.com



# KUNTA LIITTO

Ps. SASKY:ssä osaavat luovat maailmoja