

REKRY-AMARE-hanke

Hämeen ammattikorkeakoulun osahankkeen väliraportti 1
9.8.2010 – 17.12.2010



Marketta Jokinen

REKRY-AMARE-hanke

Hämeen ammattikorkeakoulun osahankkeen väliraportti 1

9.8.2010 – 17.12.2010

Marketta Jokinen, suunnittelija

Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskus

Marketta Jokinen
REKRY-AMARE-hanke
Hämeen ammattikorkeakoulun osahankkeen väliraportti 1

ISBN 978-951-784-536-6 (PDF)
ISSN 1795-424X
HAMKin e-julkaisu 1/2011

© Hämeen ammattikorkeakoulu ja kirjoittajat

JULKAISIJA – PUBLISHER

Hämeen ammattikorkeakoulu
PL 230
13101 HÄMEENLINNA
puh. (03) 6461
julkaisut@hamk.fi
www.hamk.fi/julkaisut

Ulkoasu ja taitto: HAMK Julkaisut

Hämeenlinna, tammikuu 2011

Sisällys

1. Johdanto	5
2. Hämeen ammattikorkeakoulun osahankkeen tavoitteet ja toiminta-alue	6
3. Maahanmuuttajien työllistymisestä	7
4. Taustatietoa Hämeenlinnasta.....	8
5. Verkkojen heittämissen vaihe	10
5.1 Sosiaali- ja terveysalan suurimmat rekrytoijatahot Hämeenlinnassa	10
5.1.1 Seuturekry Oy	10
5.1.2 Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri, Kanta-Hämeen keskussairaala.....	10
5.2 Julkiset viranomaiset ja organisaatiot; rekrytointinäkökulma.....	11
5.3 Julkiset viranomaiset ja organisaatiot; toimintojen ohjaus yms.	12
5.4 Yksityiset organisaatiot.....	13
5.5 Kolmassektori	13
5.6 Hankeyhteistyö	14
5.7 Oppilaitosyhteistyö	14
5.8 Yksittäiset maahanmuuttajat.....	15
5.9 Yhteenvetoa verkkojen heittämissen vaiheesta.....	16
6. Tilastotietoja sosiaali- ja terveysalan työnhakijoista väliraportin ajanjaksolta Hämeenlinnassa	17
7. Erilaiset yhteistyötilaisuudet ja seminaarit.....	18
7.1 Lahti.....	18
7.2 Hämeenlinna.....	18
7.3 Hämeen ammattikorkeakoulu, Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskus.....	18
7.4 Helsinki.....	20
8. Katse kevääseen 2011	21
Lähteet.....	22

1. Johdanto

REKRY-AMARE-hankkeen Hämeen ammattikorkeakoulun osahankkeen suunnittelijana lähdin, tavoitteiden mukaisesti (katso luku 2.), kartoittamaan Hämeenlinnan julkisyhteisöjen ja hyvinvointialan yrittäjien sekä kolmannen sektorin rekrytointitarpeita.

Työtä aloittaessani hypoteesini oli, että saan selvitystyöni perustaksi tietoja viranomaisilta siitä, kuinka paljon Hämeenlinnan alueella on sosiaali- ja terveysalan korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia. Olin aluksi yhteydessä Hämeenlinnan seudun TE-toimiston maahanmuuttajapalveluihin ja Hämeenlinnan työvoimatoimistoon. Minua informoitiin, ettei tilastotietoja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osalta ole saatavissa. (Komsu 2010; Ijäs 2010.) Tämän jälkeen otin yhteyttä Maahanmuuttovirastoon, josta sain vastauksen: ”...Valitettavasti Maahanmuuttovirasto ei myöskään tilastoi henkilöiden koulutustasoa. Aina siitä ei edes välity tietoa meille...” Maahanmuuttovirastosta pyydettiin ottamaan yhteys Opetushallitukseen: ”...he pitävät tietääkseni tilastoja siitä, mihin oppilaitoksiin menee mistäkin maasta opiskelijoita, ja kuinka paljon ym. Voi olla, että he myös tilastoivat lähtömaan koulutustasoa...” (Brewis 2010; Hyppönen 2010.)

Otin yhteyttä Opetushallitukseen ja sain vastaukseksi: ”...meillä on kyllä tieto koulutukseen hakeneista, mutta ei enää tutkinnon suorittaneista. Koulutukseen hakeneet ilmoittavat hakemuksessa, millä tutkinnolla hakevat, joten jonkinlainen tieto alkuperämaassa suoritetusta tutkinnosta olisi saatavilla. Sen sijaan rekisteristä on vaikea saada tietoa, ketkä ovat maahanmuuttajia: hakijoilta kerätään kyllä tieto kansalaisuudesta, mutta siitä ei vielä voi päätellä, onko kyseessä maahanmuuttaja...” (Kivipelto 2010; Mikkonen 2010.) Hypoteesini edellä mainittujen tilastotietojen käyttömahdollisuudesta oli näin osoittautunut vääräksi.

2. Hämeen ammattikorkeakoulun osahankkeen tavoitteet ja toiminta-alue

REKRY-AMARE-hankkeen projektisuunnitelmassa on Hämeen ammattikorkeakoulun osahankkeelle kirjattuna seuraavat tavoitteet:

- alueen julkisyhteisöjen ja hyvinvointialan yrittäjien ja kolmannen sektorin rekrytointitarpeiden ennakointi ja selvittäminen sekä alueen maahanmuuttajien koulutustarpeiden selvittäminen
- verkostomainen yhteistyö ja osallistuminen hyvien käytäntöjen levittämiseen paikallisella tasolla: työnantajien ja työntekijöiden kohtauttaminen; yhteistyö alueen työllisyyskehityksen ja hyvien kansainvälisten käytäntöjen levittämiseksi esim. Koheesio- ja kilpailukyky (KOKO) Hyvinvointiverkoston kanssa
- sosiaali- ja terveydenhuollon monikulttuuristen työyhteisöjen ja johtamisen kehittäminen ja koulutus. (ESR-projektisuunnitelma, 3.)

Projektin toteutusalueina ovat Kanta-Hämeen, Kymenlaakson ja Päijät-Hämeen maakunnat / Hämeenlinnan, Heinolan, Lahden, Kouvolan seutukunnat / Asikkalan, Hollolan, Hämeenlinnan, Heinolan, Iitin, Kouvolan, Kärkölan, Lahden, Nastolan ja Orimattilan kunnat. (em. teos, 8-9.)

Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Lahden yksikkö ja Hämeen Ammatillisen Korkeakoulutuksen kuntayhtymä, Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskus (HAMK) ovat allekirjoittaneet kumppanuussopimuksen 30.8.2010. Em. sopimuksessa on kirjattuna: "...Palmenian kehittämiskumppanina toimii HAMK, joka vastaa projektisuunnitelman mukaisesti toimenpiteiden toteuttamisesta Hämeenlinnassa..." (Kumppanuussopimus 2010, 2.)

Edellä esitettyyn viitaten Hämeen ammattikorkeakoulun osahankkeen toiminta-alueena on siis Hämeenlinna. Kävin haastattelemassa kuitenkin myös Eteva kuntayhtymän (Pääjärven kuntayhtymän ja Uudenmaan erityispalvelut kuntayhtymän yhdistymisestä muodostunut kuntayhtymä) kehittämispäällikköä ja kehittämiskoordinaattoria, koska Eteva on omistajana Seuturekry Oy:ssa. (Katso luku 5.1.1.)

3. Maahanmuuttajien työllistymisestä

Työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) vastaa työnhakijoiksi rekisteröityneiden maahanmuuttajien kotoutumista edistävien ja tukevien toimenpiteiden ja palvelujen järjestämisestä. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) auttaa silloin, jos maahanmuuttaja haluaa perustaa yrityksen.

Ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevat valtakunnalliset linjaukset on annettu valtioneuvoston päätöksellä. ELY-keskus antaa päätöksen alueellisesta työlupalinjauksesta, joka yhdenmukaistaa alueellisia työlupalausuntoja ulkomaisen työvoiman hankinnassa ja huomioi alueen työmarkkinoiden erityispiirteet.

Maahanmuuttajan työllistyminen ja yhteiskunnallinen osallistuminen edellyttävät tietoja ja taitoja, näitä kehitetään kotoutumista tukevilla toimenpiteillä. ([www.te-keskus.fi/Public/.](http://www.te-keskus.fi/Public/))

Maahanmuuttajat pääsevät töihin sitä paremmin, mitä pidempään he ovat olleet Suomessa. Vuosina 1989–1993 Suomeen tulleet olivat vuonna 2007 työllistyneet hyvin, heistä 58 prosenttia oli töissä, kun koko Suomen työllisyysaste oli 70 prosenttia. Nämä tiedot selviävät Helsingin kaupungin tietokeskuksen julkaisemasta tutkimuksesta Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Tässä tutkimuksessa seurattiin 10 500 Suomeen 1990-luvun taitteessa muuttanutta henkilöä vuoteen 2007 saakka. Tuloksista voidaan todeta, että erot naisten ja miesten välillä sekä eri maista tulleiden ja eri-ikäisten ihmisten työllisyysaste katosivat. Jopa pakolaisina Suomeen tulleet saavuttivat lopulta työllisyysasteen muut ryhmät. Puolet maahanmuuttajista asuu pääkaupunkiseudulla. Viime vuoden lopussa helsinkiläisistä joka kymmenes (yhteensä 62 200 henkilö) oli ulkomaalaistaustainen. (Sauvala 2010.)

Hämeenlinnan TE -keskuksen maahanmuuttajapalvelun työvoimaneuvojan mukaan osa maahanmuuttajista työllistyy hyvin, osa ei. Lääkärit, lähihoitajat ja laitoshuoltajat työllistyvät hyvin. Työvoimaneuvojalla on mielikuva, että kotouttamispalveluiden ansiosta yhä useampi maahanmuuttaja on voinut päivittää ammattitaitoaan. Työpaikan saantiin vaikuttaa erityisesti työnantajan hyvä kokemus maahanmuuttajataustaisen työntekijän palkkaamisesta.

Hämeenlinnan seudulla maahanmuuttajien työttömyysprosentti on yli 30. Naiset huolehtivat yleisesti perheestä, joten suomenkielenopiskeluun on vähemmän aikaa. Töiden etsiminenkin on hankalaa, jos ei osaa kieltä. (Jäske 2010.)

4. Taustatietoa Hämeenlinnasta

Suomen väestöllisessä keskipisteessä sijaitsevalla Hämeenlinnan kaupungilla on tuhatvuotinen perinne kauppakaupunkina Vanajaveden reitin ja maaliikenteen solmukohdassa. Kaupungin teollinen kehitys vauhdittui todenteolla vasta sotien jälkeen, vaikka tuotantolaitoksia oli Hämeenlinnassa jo aiemminkin. Eräänä nopean kasvun perustekijänä on kaupungin sijainti keskellä eteläistä Suomea. Hämeenlinnasta noin 150 kilometrin säteellä asuu yli kaksi miljoonaa suomalaista.



1.1.2009 tapahtunut kuntaliitos Hauhon, Kalvolan, Lammin, Rengon ja Tuuloksen kanssa kasvatti kaupungin maantieteellisen alueen yli 10-kertaiseksi. Asukasluku vuoden 2009 lopussa oli runsaat 66 600. (<http://www.hameenlinna.fi/Hameenlinna-tietoa/>)

Yleistä tilausbudjetista

Hämeenlinnan vuoden 2010 tilausbudjetin (talousarvion) valmistelu on ollut vielä normaalista poikkeava, koska käytettävissä ei ole yhtään uuden organisaation mukaista tilinpäätöstä. Lukujen lähtökohtana on ollut elokuun lopun toteutuma ja kaupunginvaltuuston 7.9.2009 hyväksymä vuoden 2009 käyttösuunnitelma. Tilaajan ja tuottajien välillä on neuvoteltu ensimmäiset palvelusopimukset ja siitäkin prosessista on paljon opittavaa seuraavan talousarvion valmistelua varten.

Tilausbudjetti painottuu nimensä mukaisesti tilaajan valmisteluun – tuotanto on tietysti koko ajan mukana palvelusopimuksista neuvoteltaessa. Tilinpäätös aikanaan painottuu tuotannon puolelle ja siinä kerrotaan, miten tavoitteet ja määrärahaennusteet toteutuivat. Vuoden 2009 tulos tulee Hämeenlinnassa ennusteen mukaan olemaan huono. Elokuun lopun tilanteen perusteella tehty ennuste osoitti -19 M€:n alijäämää mutta koko organisaatio pyrkii siihen, että lopullinen tulos olisi tätä ennustetta parempi.

Vuoden 2010 talousarviota on valmisteltu talouden epävarmuuden aikana. Maailmantalouden suhdanteet ovat hitaasti kääntymässä nousuun mutta epävarmuus talouden tulevasta kehittämisestä on edelleen suuri. Kuntaliiton viimeisimmän ennusteen

(7.10.2009) mukaan verotilitykset vuodesta 2009 alenevat -2,7 %. Hämeenlinnan talouden kehitys noudattaa kuntien yleistä kehitystä.

Vuoden 2010 talousarviossa tuloslaskelma ei ole tasapainossa ja tulo-rahoitus ei kata poistoja. Hämeenlinna-rahaston varoja varaudutaan jälleen käyttämään investointien kattamiseen. Talousarvion rahoituslaskelma puolestaan kertoo kasvavan kaupungin ongelmista selviytyä suurista investointitarpeistaan. Kaupungin tulo-rahoitus ei riitä kattamaan investointeja, vaan investointien rahoitus hoidetaan myymällä omaisuutta, käyttämällä kassavaroja ja rahastoja sekä ottamalla uutta velkaa.

Hämeenlinnassa oli vuoden 2009 alussa 66 131 asukasta. Vuoden 2008 aikana Hämeenlinnan asukasluku kasvoi 740 asukkaalla. Väestönkasvun tavoitteeksi on asetettu hallittu kasvu n. 500 asukasta vuotta kohti. Vuonna 2008 Hämeenlinnassa oli alle 15-vuotiaita 10 457 eli 15,8 % väestöstä. Lasten osuus oli vielä vuonna 1980 19,7 %. Ikäihmisten osuus väestöstä on 2000-luvulla noussut suuremmaksi kuin lasten osuus. 65-vuotta täyttäneitä oli 2008 19,5 % asukkaista kun se oli v. 1980 vain 13,9 %.

Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan lasten määrä hiukan kasvaa joskin heidän osuutensa väestöstä vähenee. Ennusteen mukaan 65-vuotta täyttäneiden määrä kasvaa vuoteen 2030 mennessä noin 8900 ikäihmisellä. Heidän osuutensa koko väestöstä nousee lähes 30 prosenttiin. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan asukasluku nousee vuoteen 2025 mennessä lähes 74 000 asukkaaseen. (<http://www.hameenlinna.fi/>)

Hämeenlinnan ikäjakauma huhtikuussa 2010

60–64	5 154	
55–59	4 898	
45–49	4 620	
50–54	4 539	
alle 20 v.	14 595	22,00 %
20–64 v.	38 753	58,30 %
65 v.	13 107	19,70 %

Työikäisiä ja nuoria 80,3 %, eläkeiässä olevia 19,7 % (<http://www.hameenlinna.fi/>)

Tarkasteltaessa vetovoimaisimpia kaupunkeja, Suomen sisäisessä muuttoliikkeessä vuosina 2005–2010, oli Hämeenlinna Seinäjoen jälkeen toiseksi vetovoimaisin (Siukonen 2010).

5. Verkkojen heittäminen vaihe

Verkkojen heittäminen vaiheessa haastattelin opetushallituksen, maahanmuuttoviraston, Hämeenlinnan julkisyhteisöjen, hyvinvointialan yrittäjien ja kolmannen sektorin edustajia sekä aiemmin Suomeen tulleita maahanmuuttajia. Lisäksi haastateltavina olivat johdannossa mainitut Eteva kuntayhtymän viranhaltijat.

5.1 Sosiaali- ja terveysalan suurimmat rekrytoijatahot Hämeenlinnassa

Hämeenlinnassa sosiaali- ja terveysalan suurimmat työnantajat kuuluvat Seuturekry Oy:n ja Kanta-Hämeen keskussairaalan rekrytointipalvelujen piiriin. Nämä rekrytointipalvelut toimivat erillisinä palveluina. (Rankila 2010).

Alla on esitelty nämä kaksi rekrytoijatahoa.

5.1.1 Seuturekry Oy

Seuturekry Oy on asiakkaidensa omistama yhtiö. Omistajina ovat Forssan kaupunki, Forssan seudun terveydenhuollon kuntayhtymä, Eteva kuntayhtymä (Pääjärven kuntayhtymän ja Uudenmaan erityispalvelut kuntayhtymän yhdistymisestä muodostunut kuntayhtymä) ja Seutukeskus Oy Häme. Hämeenlinnan kaupunki on osakkaana Seuturekry Oy:ssa. Yhtiö on perustettu vuonna 2008 ja sen toimialana on sijaistoimintajärjestelmien ja rekrytointipalvelujen tuottaminen. Seuturekry Oy on kunnallinen henkilöstöpalveluyritys, jonka kautta voi hakeutua lyhytaikaisiin sijaistuksiin sekä asiakasorganisaatioiden avoimiin työpaikkoihin. Yhtiön tuottaessa sijaistopalveluja, se toimii sijaisten työnantaja.

Seuturekryn tavoitteena on toimia laadukkaasti ja tehokkaasti tarjoten keskitettyjä palveluja sekä omistaja-asiakkaidemme että sijaisten ja työnhakijoiden hyödyksi. Suurimpia toimialoja, joille sijaisia välitetään, ovat hoito- ja hoivatyö, päivähoito sekä ruoka- ja siivouspalvelut.

Seuturekry ei tavoittele taloudellista voittoa, se on asiakkaidensa kanssa tuottamassa kuntalaisille peruspalveluja. Yhtiöllä on toimipaikat Hämeenlinnassa sekä keskustassa että Lammilla, Forssassa ja Lahdessa. (<http://www.seuturekry.fi/portal/seuturekry/>)

5.1.2 Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri, Kanta-Hämeen keskussairaala

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin kuntayhtymään kuuluu 11 jäsenkuntaa (Hämeenlinna, Forssa, Humppila, Jokioinen, Tammela, Ypäjä, Janakkala, Hattula, Hausjärvi, Loppi ja Riihimäki), joiden asukasmäärä on noin 173 000. Kuntayhtymän palveluksessa on noin 2 000 henkilöä.

Kanta-Hämeen keskussairaalan yksiköt sijaitsevat Hämeenlinnassa ja Riihimäellä. Keskussairaala tarjoaa haasteellista työtä, viihtyisän työympäristön ja hyvät koulutautuumismahdollisuudet. Keskussairaalaalla on myös tarjolla erikokoisia asuntoja sekä Hämeenlinnassa että Riihimäellä.

Avoimet työpaikkailmoitukset löytyvät keskussairaalan omilta nettisivuilta, josta löytyvät myös eripituiset sijaisuudet ja keikkatyöt. (<http://www.sairaalarekry.fi/>)

Kanta-Hämeen keskussairaala on itsenäisesti toimiva rekrytointiyksikkö (Rankila 2010; Teinilä 2010; Aitola 2010).

5.2 Julkiset viranomaiset ja organisaatiot; rekrytointinäkökulma

Haastateltavina ovat olleet: Työ- ja elinkeinotoimisto työvoimaneuvoja, Hämeenlinnan kaupunki maahanmuuttajatyön palvelupäällikkö, Hämeenlinnan kaupunki kehittämisyksikön johtaja, Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri hallintoylihoitaja, Seuturekry Oy Hämeenlinnan toimipaikan johtaja, Tekstiilitehdas Fintex johtaja, Hämeenlinnan kaupunki Ikäihmisten koti- ja asumispalvelut palvelujohtaja, Hämeenlinnan kaupunki Ikäihmisten pitkäaikaishoiva palvelujohtaja, Hämeenlinnan terveystalot -liikelaitos avosairaanhoidon ylihoitaja, Hämeenlinnan terveystalot -liikelaitos sairaala ja geriatriset palvelut ylihoitaja, Hämeenlinnan terveystalot -liikelaitos avosairaanhoidon ylilääkäri, Hämeenlinnan terveystalot -liikelaitos johtava ylihammaslääkäri, Mainiemen kuntoutumiskeskus johtaja, Eteva kuntayhtymän kehittämisspäällikkö ja kehittämiskoordinaattori, Hämeenlinnan kaupunki henkilöstöjohtaja, Kanta-Hämeen keskussairaala rekrytointiyksikön työntekijät.

Yhteenvetoa:

Hämeenlinnaan jo aiemmin tulleet korkeasti koulutetut maahanmuuttajat tulisi työllistää ensin, mutta miten heidät tavoittaa, ei minkäänlaisia tilastoja saatavilla?

Maahanmuuttajille kohdennettu valmentava koulutus on mahdollinen. Syksyllä 2010 Hämeen ammattikorkeakoulussa, Ammatillisella opettajakorkeakoululla on alkanut tällainen koulutus.

Ennakkoluuloja ja ennako-odotuksia puolin ja toisin, tukitoimet tulisi saada vahvoiksi.

Pätevistä sosiaalityöntekijöistä on pulaa.

Millaiset mahdollisuudet Hämeen ammattikorkeakoululla on kouluttaa maahanmuuttajia sairaanhoitajiksi?

Hoitohenkilöstössä tilanne suhteellisen hyvä; vakinaisiin työtehtäviin saadaan hyvin hakijoita, varahenkilöjärjestelmä toimii hyvin, eläköityminen tapahtuu maltillisesti ja vuokrafirmoista saatavilla tarvittava lisätyövoima.

Maahanmuuttajien rekrytointiin liittyy keskeisesti se, että voiko tehdä tietyllä nimikkeellä työtä (maahanmuuttajan tulee henkilökohtaisesti hakea Valviralta aikaisemman/alkuperämaan koulutuksen rinnastamispäätös), kielitaitovaatimukset ovat korkeat, työnantajien kanssa on keskustelu missä tehtävissä maahanmuuttaja voisi työskennellä. Tällä hetkellä on positiivisia kokemuksia maahanmuuttajien työllistymisestä, mutta ensisijaisesti toisen asteen pätevyyttä vaativiin tehtäviin, ei niinkään korkeakoulutusta vaativiin tehtäviin.

Ikäihmisten pitkäaikaishoivan ja koti- ja asumispalvelujen osalta on ensisijainen tarve toisen asteen koulutuksen suorittaneista. Vakituisiin työtehtäviin on riittänyt vielä ”alkuperäisiä suomalaisia” hakijoita hyvin. Vaikeaa kuitenkin arvioida, kuinka nopeasti muutos tapahtuu, varmasti tulee tarvetta myös maahanmuuttajien rekrytointiin. Eläköitymisiä on tulossa paljon. Suomessa alueelliset maahanmuuttajien rekrytointitarpeet ovat hyvin erilaiset. Maahanmuuttajataustaisia lääkäreitä ja hammaslääkäreitä on Hämeenlinnassa useita.

Hämeenlinnan terveyspalvelut -liikelaitoksella on tarvetta maahanmuuttajien rekrytointiin sijaisiksi erityisesti sairaalan puolella. Suomenkielen hallinta on perusedellytys. Organisaatioissa on havaittavissa monenlaista asennetta maahanmuuttajataustaisia kohtaan.

Hämeenlinnan kaupunki on perustanut rekrytinnin kehittämistyöryhmän.

Hoito- ja hoivapalveluiden asiakkaina on joitain maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, tällöin myös maahanmuuttajataustaisten henkilöiden rekrytointi työntekijöiksi olisi kenties tarpeellista. Nyt kuitenkin vielä kaikkiin avoinna oleviin tehtäviin on valittu ”alkuperäinen suomalainen” työntekijä.

Vammaispalveluissa korkeasti koulutettuja työntekijöitä on vain esimiesasemassa, muuten työntekijöillä toisen asteen koulutus pätevyys. Tällä hetkellä ei saada työntekijöiksi ”alkuperäisiä suomalaisia” psykologeja (puolalainen psykologi on työssä ko. työyhteisössä tällä hetkellä) eikä sairaanhoitajia, ei vakinaisiin työtehtäviin eikä edes sijaisuuksiin. Haastateltavien mukaan työyhteisössä on ”asennevikaa”, jolloin jokaisen uuden työntekijän, alkuperämaasta riippumatta, tulisi osata heti kaikki työtehtävät, ilman toisen työntekijän antamaa lisäohjausta! Työyhteisön asennetta tulisi, haastateltavien mukaan, saada korjattua! Sosiaalityöntekijöistä on pulaa jatkuvasti, sosiaaliohjaajia on palkattu em. tehtäviin. Kielitaito erittäin tärkeä, mutta vaihtoehtoisten kommunikointimuotojen hallitseminen, vuorovaikutustaidot sekä ihmisen arvostava kohtaaminen ovat yhtä tärkeitä!

Hoito- ja hoivapalveluihin hakeutuu sijaisiksi joitakin maahanmuuttajia. Heitä ei voida työllistää puutteellisen koulutuksen ja kielitaidon vuoksi.

Hämeenlinnan terveyspalvelut -liikelaitoksella ei ole ”polkua” maahanmuuttajalääkäreille. Organisaatioon otetaan mieluiten töihin valmiita tai europolveluja tekeviä lääkäreitä. Ko. lääkäreillä ovat vähintään potilastentit, kielitentit tehtynä ja oikeus toimia laillistettuina lääkereinä johdon alaisuudessa. Joskus organisaatio on hakenut Valviralta erityisluvan 2 potilastentin suorittaneelle lääkärille. Ulkomailta tuleva lääkäri vaatii selvästi enemmän ohjausta kuin Suomessa opiskelleet. Kielen kanssa on helposti ongelmia, varsinkin kun työ on ”yksintyöskentelyä potilashuoneessa”. Johtava lääkäri on vastuussa siitä, että työntekijät ovat ammattitaitoisia.

5.3 Julkiset viranomaiset ja organisaatiot; toimintojen ohjaus yms.

Haastateltavina ovat olleet: Kehittämiskeskus Häme Oy (elinkeinoyhtiö, joka palvelee Hämeenlinnan ja Hattulan yrityksiä) yrityspalvelupäällikkö, Sosiaalikehitys Oy tutkija, Maahanmuuttovirasto Euroopan muuttoliikeverkoston (EMV) tulosalueen johtaja, Maahanmuuttovirasto tulosalueen johtaja, Opetushallitus kehityspäällikkö, Hämeen

ELY-keskus projektipäällikkö, Kehittämiskeskus Häme Oy yritysasiainmies, Opetushallitus erityisasiantuntija, Hämeenlinnan työvoimatoimisto työvoimaohjaaja.

Yhteenvetoa:

Lue johdanto; tilastotietoja ei saatavilla.

Hämeenlinnan alueella haastateltu 2800 yritystä, vain alle 50 organisaatiota on kiinnostunut maahanmuuttajista tai yleensä kansainvälisistä asioista.

Hämeenlinnassa ei tällä hetkellä rekrytointitarpeita, tulevaisuudessa varmaankin eläköitymisien myötä kuitenkin tarvetta.

Voidaan rinnastaa ”tarve = halu” maahanmuuttajien rekrytointiin tällä hetkellä.

Maahanmuuttajista olisi hyvä laatia profiilirekisteri, jossa kirjattuna pohjakoulutus, esitiedot, suomen kielentaito sekä motivaatio opiskella suomenkieltä.

5.4 Yksityiset organisaatiot

Haastateltavina ovat olleet: Attendo MedOne -hoivakodit Keinukamari johtaja, Esperri care oy Esperri hoivakoti palvelujohtaja, Hämeenlinnan Validia-palvelut Invalidiliiton hoivapalvelut palvelupäällikkö, Perheryhmäkoti Mansikkapuisto johtaja, Hoitokoti Kultalampi johtaja, Kaurialan palvelutalo (Parolantie 22 ja Larin Kyöstin katu 29) toimitusjohtaja, Lomakoti Ilonpisara esimies, Hoivokoti Nuutintupa johtaja, Hämeenlinnan Sisälähetys ry johtaja, Erityisasuntosäätiön toimipisteet Kotipesä vastaava hoitaja, Mäyränpesä vastaava hoitaja, Mäyränkoti asumispalveluvastaava, Länsituuli vastaava hoitaja, Päivärinteen palvelutalo johtaja.

Yhteenvetoa:

Minkäänlaista henkilökuntatarvetta ei tällä hetkellä ole, ei ”alkuperäisten suomalaisten” eikä maahanmuuttajataustaisten.

5.5 Kolmassektori

Haastateltavina ovat olleet: Settlementti ry vs. johtaja, Vapaaehtoiskeskus Pysäkki toiminnanjohtaja, Hämeen Sininauha apulaistoiminnanjohtaja.

Yhteenvetoa:

Kolmannella sektorilla ei tarvetta korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien palkkaamiseen.

5.6 Hankeyhteistyö

Haastateltavina ovat olleet: Hämeenlinnan kaupunki Maahanmuuttoinfo –hanke projektipäällikkö ja projektityöntekijä, Hämeen ELY-keskus Opin Ovi projektikoordinaattori.

Yhteenvetoa:

Maahanmuuttoinfo Hämeenlinnan kaupungin hanke, ei vielä varsinaisesti kohdennettua yhteistyötä Hämeen ammattikorkeakoulun kanssa.

Maahanmuuttajan ohjaaja (30 op) oppisopimuskoulutus toteutetaan Saimaan ammattikorkeakoulussa – olisiko tällainen koulutusmuoto mahdollinen yhteistyössä Hämeen ammattikorkeakoulun ja Hämeenlinnan kaupungin kanssa?

Opin Ovi Osaamiseen = Aikuiskoulutuksen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittämisprojekti (2009 – 2012); Hämeen ammattikorkeakoulu on jo toteutuksessa mukana. REKRY-AMARE-hanke tulee mukaan järjestämään koulutuksien iltapäiviä Hämeenlinnan seudun TE-toimiston kanssa maaliskuussa 2011 maahanmuuttajateemalla.

5.7 Oppilaitosyhteistyö

Haastateltavina ovat olleet: Hämeen ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu kaksi yliopettajaa, Kiipulasäätiö opettaja Hyvinvointialan työryhmän johtaja, Koulutuskeskus Tavastia aikuiskoulutusjohtaja, osastonjohtaja ja lehtori, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu Sosiaali- ja terveysalan yksikkö lehtori, Vanajaveden opisto yhteiskunnallisten aineiden suunnittelijaopettaja, Hämeenlinnan kaupunki Lasten ja nuorten elämänlaadun vastuualue palvelupäällikkö, Hyria koulutus Oy kouluttaja GATEWAY -projekti.

Yhteenvetoa:

Keskusteluissa Suomen lait ja asetukset, EQF-asiakirja, Suomen NQF-asiakirja, erityis-pätevyysien näkökulma, ARENE, YRENE suositukset, AHOT, S2 (suomi toisena kieleinä) - paljon muutoksia menossa ja tulossa.

Oppisopimusryhmät mahdollisia; alkuperämaan korkeasti koulutettuja koulutetaan yleisesti lähihoitajiksi. Maahanmuuttajien osaamiskartoitus tehty Yrittäjyyden haasteet liikkuvilla työmarkkinoilla Monikulttuuristuva työelämä -hankkeessa.

Keski-Pohjanmaan amk on järjestänyt englannin kielistä sairaanhoitajatutkintoon jostavaa ”tilauskoulutusta” kiinalaisille. Opiskelijoilla on omassa maassa suoritettu sairaanhoitajatutkinto, tarkoituksena nostaa koulutustaso EU-tasolle. Alkuperämaa maksaa opintojen kustannukset. Opiskelijat eivät päässeet kesätöihin harjoittelujaksolle Helsingin vanhainkoteihin, suomen kielentaito oli puutteellista! Opiskelijoiden harjoittelujakso toteutettiin Pieksämäen vanhustenhuollon palveluissa.

Maahanmuuttajien ammattikorkeakouluopintoihin valmentavaa koulutusta annetaan esimerkiksi Hämeen ammattikorkeakoulussa Ammatillisella opettajakorkeakoululla.

Akateemisten oppisopimusmallien kehittäminen on tärkeää ja ajankohtaista.

Vanajaveden opistossa on korkeasti koulutettuja meneillään olevissa koulutusryhmissä.

5.8 Yksittäiset maahanmuuttajat

Haastateltavina on ollut kolme (3) Hämeen ammattikorkeakoulussa opettajana toimivaa maahanmuuttajaa. Haastateltavien alkuperämaat ovat Venäjä, Viro ja Tsekin tasavalta. Alkuperämaassa haastateltavat olivat suorittaneet lastentarhanopettajan ja koulupsykologin tutkinnot, kasvatustieteen maisterin ja luokanopettajan tutkinnot sekä filosofian maisterin tutkinnon.

Bulgarialaisen sairaanhoitajan haastattelu siirtyy vuodelle 2011, Hyrian (Hämeenlinna-Riihimäki -alueella toimivat ammatilliset oppilaitokset yhdistyivät HYRIA-koulutus Oy:ksi elokuussa 2009) mentori hoitaa tällä hetkellä ko. henkilön maahantuloa yms. käytännön järjestelyjä.

Yhteenvetoa:

Kaikki haastateltavat olivat jo alkuperämaassaan korkeasti koulutettua henkilöä. He ovat tulleet Suomeen 19 vuotta, 18 vuotta ja 9 1/2 vuotta sitten.

Suomeen tullessa heille tarjottiin vain joko hoitoapulaisen, lähihoitajan tai koulunkäyntiavustaja töitä.

Maahanmuuttajien valmentavan koulutuksen tulisi sisältää erityisesti erilaisia suomenkielen käsitteitä.

Suomen lainsäädännön ja koulutusjärjestelmän tunteminen on tärkeää.

Suomen kulttuurituntemus myös tärkeää, miten esimerkiksi Suomessa kohdellaan asiakasta, potilasta jne.

Opiskelujen räätälöinti eli aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT) on tärkeää etenkin Suomeen tulon alkuvaiheessa.

Alkuperämaassa hankittu ammattitaito rapistuu ja vanhenee, jos maahanmuuttaja ei pääse työhön. Maahanmuuttajilla on tarvetta räätälöityihin täydennyskoulutuksiin.

Maahanmuuttajan on oltava sitkeä, Suomessa tulisi olla selkokiehiset ohjeet esimerkiksi tutkintojen rinnastuspäätösten hakemiseen.

Koulutukseen pääseminen oli haastavaa, sopivia kursseja ei ollut tarjolla. Työvoimatoimiston kautta pääsi suomenkielen peruskurssille – ryhmät olivat erittäin heterogeeninen ja haastateltava oli toiminut ”ryhmäläisten opettajana”. Mahdollisuus päästä Suomessa ”eteenpäin”, oli vain suomenkielen opiskelun ja oppimisen kautta.

Viranomaiset eivät ohjanneet, miten alkuperämaan tutkintoa voisi hyödyntää Suomessa.

Haastateltava oli ollut Suomessa jo 18 vuotta ja vasta vuosi sitten selvitti itsenäisesti, että alkuperämaan tutkinto on myös Suomessa korkeakoulutustutkinto!

Useamman vuoden Suomessa oltuaan haastateltava sai vasta tietää alkuperämaan tutkinnon rinnastamismahdollisuudesta, johon kukaan viranomainen ei henkilöä ohjannut! Haastateltavan mielestä prosessi pitkä ja myös kallis itse maksettavaksi.

Haastateltava olisi halunnut ”infopaketti käteen” esimerkiksi ajokortin ja muiden asiakirjojen rinnastamismahdollisuudesta.

Suomen koulujärjestelmä oli outo ja vieras, haastateltava ”luuli opintojensa riittävän pedagogiseen pätevyYTEEN”.

5.9 Yhteenvetoa verkkojen heittämissä vaiheesta

Yhteistyö erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa on tässä vaiheessa sujunut pääsääntöisesti kiitettävästi. Joidenkin kanssa on jo sovittu yhteistyöstä keväälle 2011. Yhteisöissä on ollut kiinnostusta, ja myös huolta, eri medioissa yleisesti esitettyihin faktoihin maahanmuuttajien tulevasta suuresta työvoimatarpeesta. Toisaalta juuri tällä hetkellä rekrytointitarpeet, REKRY-AMARE-osahankkeen toiminta-alueella, ovat pääsääntöisesti vain hammaslääkäreitä koskevia.

Hyvin pieni osa yhteisöjä ei ole ollut kiinnostunut yhteistyöstä, jotkut eivät ole olleet myöskään yhteistyöhaluisia informaation antajia. Hankkeen suunnittelijana olen tavannut suurimman osan haastatelluista henkilökohtaisesti ja ollut heihin yhteydessä myös puhelimitse. Joissain keskusteluissa on sovittu minulle lähetettävistä, rekrytointiin liittyvistä tarkennetuista tiedoista. Jotkut lupaukset ovat jääneet vain lupauksiksi. Joidenkin organisaatioiden esimiehiä ei ole tavoitettu puhelimitse, eivätkä he ole vastanneet sähköposteihin. Entä esimerkiksi Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621 §20 Viranomaisen velvollisuus tuottaa ja jakaa tietoa?

6. Tilastotietoja sosiaali- ja terveysalan työnhakijoista väliraportin ajanjaksolta Hämeenlinnassa

Hämeenlinnan kaupungin tavoitteena on saada jokaiseen avoinna olevaan työtehtävään vähintään 5 työhakemusta. Seuturekry Oy on koonnut hakijatilastoja ajanjaksolta 1.9.2010 – 17.10.2010.

Kyseisenä ajankohtana on korkeasti koulutettujen, sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työtehtäviin ollut vähemmän kuin 5 hakijaa seuraaviin tehtävänimikkeisiin: perhepäivähoitaja, terveyskeskuslääkäri, lastentarhanopettaja, erityislastentarhanopettaja, sosiaalityöntekijä, sairaanhoitaja ja psykologi. (Jantola 2010a.)

Joulukuussa 2010 on Seuturekryn sivuilla avoimia työpaikkoja ja yli 3 kk sijaisuuksia sosiaali- ja terveysalan työtehtäviin seuraavasti:

Terveyskeskushammaslääkärin tehtäviä 5 kpl; kelpoisuusvaatimuksina hammaslääketieteen lisensiaatin tutkinto (Valviran rekisterissä), oikeus toimia hammaslääkärinä Suomessa, arvostettavina ominaisuuksina riittävä suomen kielen taito.

Sairaanhoitajien tehtäviä on myös auki 5 kpl; kelpoisuusvaatimuksina sairaanhoitajan, terveydenhoitajan tai muu vastaava pätevyys, terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (1194/559) osoittama pätevyys, opiskelija, jolla opintoja yli 140 opintopistettä suoritettuna.

Lastentarhanopettajien tehtäviä 2 kpl; kelpoisuusvaatimuksina lain 272/2005 7§:n pykälän mukainen kelpoisuus (vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhaopettajan koulutus, tai sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot sen laajuusina kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään), myös epäpätevät huomioidaan.

Edellä esitettynä ajankohtana oli auki 1 terveyskeskuslääkärin työtehtävä; kelpoisuusvaatimuksena laillistettu lääkäriin pätevyys.

Lisäksi avoinna oli 1 psykologin työtehtävä; kelpoisuusvaatimuksina laillistetun psykologin kelpoisuus.

Avoinna on myös 1 sosiaaliohjaajan työtehtävä; kelpoisuusvaatimuksena lain mukainen sosiaaliohjaajan kelpoisuus (tehtävään soveltuva sosiaalialalle suuntaava sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, tai vastaavan tasoinen tutkinto). (<http://www.seuturekry.fi/portal/>)

Viroon on lähetetty työnhakuilmoitus koskien erityisesti virolaisten hammaslääkäreiden mahdollisuutta siirtyä työtehtäviin Suomeen (Jantola 2010b).

Kanta-Hämeen keskussairaalassa on 8.12.2010 avoinna sairaanhoitajan sijaisuuksia sekä lasten ja nuorten yksikössä että leikkaus- ja anestesiayksikössä. Kliinisessä laboratoriossa on lisäksi laboratoriohoitaja-bioanalytikkojen tehtäviä sekä erikoislääkäri (kardiologia) tehtävä sisätaudeilla. (<http://www.sairaalarekry.fi/rekrytointi/default.aspx>.)

7. Erilaiset yhteistyötilaisuudet ja seminaarit

7.1 Lahti

Tavoite: Koko REKRY-AMARE-hankkeen ja osahankkeiden toteuttajien yhteistyö.

Hämeen ammattikorkeakoulun suunnittelija on osallistunut REKRY-AMARE-hankkeen asiantuntijaryhmän palaveriin raportointikauden aikana (7.6., 12.8., 6.9.), ohjausryhmän palaveriin 30.9. sekä Opening seminaariin 14.10 ja toimitti materiaalin Workshop -tilaisuuteen 15.10.

7.2 Hämeenlinna

Tavoite: Alueellisen verkostomaisen yhteistyön vahvistaminen.

Yrittäjyyden haasteet liikkuvilla työmarkkinoilla Monikulttuuristuva työelämä -seminaari, Koulutuskeskus Tavastia 13.10.2010.

Yhteistyö- ja suunnittelupalaveri 1.11.2010 TE-toimistossa; maahanmuuttajien koulutusmahdollisuuksien esittely maaliskuussa 2011.

Hämeenlinnan kaupungin Rekrytoinnin kehittämistyöryhmä 22.11.2010, keskustelussa esimerkiksi mahdollisuus kouluttaa maahanmuuttajia sairaanhoitajiksi. Keskustelu ja yhteistyö asian tiimoilta jatkuu vuodenvaihteen jälkeen. Kehittämistyöryhmälle lähetettiin informaatio tammikuun 13. päivä järjestettävistä rekrytointimessuista Hämeen ammattikorkeakoulussa, Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksessa.

Hämeenlinnan seudun Hyvinvointialan toimialaryhmän kokoontuminen 25.11.2010 ja REKRY-AMARE-hankkeen esittely.

7.3 Hämeen ammattikorkeakoulu, Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskus

Tavoite: Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksen koulutusohjelmien henkilöstön ja opiskelijoiden kiinnittäminen hankkeeseen osana koulutusohjelmien opetussuunnitelmia ja huomioiden hankkeen tavoitteet.

Hoitotyön koulutusohjelman aamuinfossa hankkeen esittelyä 25.8.

Sähköpostiviesti 6.9 hoitotyön koulutusohjelman henkilöstölle, ohjaustoiminnan koulutusohjelman henkilöstölle sekä sosiaalialan koulutusohjelman henkilöstölle Koulutuskeskus Tavastian koulutuspäivästä Yrittäjyyden haasteet liikkuvilla työmarkkinoilla Monikulttuuristuva työelämä -seminaarista 13.10.

Hyvinvointialan osaamiskeskittymän sivuille Moodleen ennakkotieto 7.9. Opening seminar 13.10. Lahdessa.

Hämeen ammattikorkeakoulun osahankkeen esitteet jaettiin 9.9. Hyvinvointialan osaamiskeskittymän palaverissa, Lahdensivun yksikön 5 ja 6. krs ilmoitustauluille sekä suunnittelijan työhuoneeseen.

Kirsi Liimataista pyydettiin 4.10. viemään Hämeen ammattikorkeakoulun portaaliin esitteet Opening seminar ja Hämeen ammattikorkeakoulun esite, virallinen Opening seminar -ohjelma laitettiin myös Hyvinvointialan osaamiskeskittymän Moodle-sivuille.

Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksen iltapäivässä 13.10. oli suunnittelijalla puheenvuoro, hankkeen esittely

3.11 koko hankkeen esitteen jako Hyvinvointialan osaamiskeskittymän palaveri, Sari Rämö, Leena Aaltonen, Hyvinvointialan koulutus- ja tutkimuskeskuksen johtaja, yliopettajat.

Ohjaustoiminnan koulutusohjelman Työelämäpäivässä 4.11. opiskelijoille hankkeen esittely, pääaineprojektimahdollisuus.

Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksen johtajalle annettu 9.11. koko hankkeen esitteitä, jotka hän vie laajennetun johtoryhmän tiedoksi.

Hoitotyön koulutusohjelma, henkilöstön palaverissa 11.11.2010, hankkeen projektiaiheiden, opinnäytetyöaiheiden yms. esittelyä. Hankkeeseen on kiinnitetty kaksi hoitotyön koulutusohjelman opinnäytetyötä 9.12.2010.

Sosiaalialan koulutusohjelman kaksi opiskelijaa tekevät opinnäytetyön hankkeeseen, yhteistyöpalaveri 14.12.

Hämeen ammattikorkeakoulussa suunnittelijan tukena toimii projektiryhmä, joka on kokoontunut syksyn 2010 aikana kaksi kertaa.

Suunnittelijan ja hankkeen projektipäällikön yhteistyöpalaveri pidettiin 18.11.

Suunnittelijan, projektikirjanpitäjän ja taloussihteerin yhteistyöpalaveri pidettiin 26.11.

Suunnittelijan, riskienhallintapäällikön, tutkuspäällikön, projektikirjanpitäjän ja hankkeen projektipäällikön yhteistyöpalaveri pidettiin 9.12.2010.

Suunnittelija, tutkuspäällikkö ja VAPA-hankkeen projektipäällikkö yhteistyöpalaveri Hoivayrittävävalmennushankkeen projektipäällikön Elina Laihon (Proagria) kanssa 10.12.

Hoitotyön koulutusohjelmasta on hankkeelle tässä vaiheessa sovittu tehtäväksi kaksi opinnäytetyötä.

7.4 Helsinki

Tavoite: Verkostoitua ja saada tietoja hyvistä käytännöistä sekä osallistua niiden levi-
tämiseen paikallisella tasolla.

Avoin Suomi. Kysymyksiä ja vastauksia työvoiman maahanmuutosta -seminaari
2.12.2010.

8. Katse kevääseen 2011

Ajankohta 3.1.2011 –

Kevään sisältö tarkentuu alkuvuodesta käytävissä neuvotteluissa.

Esimerkkinä tammikuulle sovitusta tapaamisista:

Yhteistyöpalaveri 11.1. Kehittämiskeskus Hämeen yritysasiemies, KOKO-koordinaattori Marjo Niemisen kanssa.

Yhteistyöpalaveri hyvinvointialan yrittäjien kanssa 12.1.

Yhteistyöpalaveri 13.1. Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksen koulutusohjelma-johtajien kanssa maahanmuuttajien ammattikorkeakoulututkintojen suorittamismahdollisuuksista.

Yhteistyöpalaveri 18.1. Ammatillisen opettajakorkeakoulun Maahanmuuttajien ammattikorkeakoulututkintoon valmentavan koulutuksen mentoriopettajien kanssa.

Palaveri 21.1. hoitotyön koulutusohjelman opiskelijoiden projektiopintojen kiinnittymisestä hankkeeseen.

Lähteet

Aitola, N. 2010. Kanta-Hämeen keskussairaalan rekryointipalvelut. Sähköpostiviesti 15.12.2010.

Brewis, K. 2010. Maahanmuuttovirasto. Puhelinneuvottelu 3.9.2010.

ESR-projektisuunnitelma. Euroopan sosiaalirahaston osittain rahoittamat projektit. Ohjelmakausi 2007–2013. REKRY-AMARE.

<http://www.hameenlinna.fi/>

<http://www.hameenlinna.fi/Hameenlinna-tietoa/>

<http://www.sairaalarekry.fi/>

<http://www.sairaalarekry.fi/rekryointi/default.aspx>

<http://www.seuturekry.fi/portal/>

<http://www.seuturekry.fi/portal/seuturekry/>

Hyppönen, A. 2010. Maahanmuuttovirasto. Sähköpostiviesti 23.9.2010.

Ijäs, A. 2010. Hämeenlinnan työvoimatoimisto. Johtava työvoimaohjaaja. Puhelinkeskustelu 24.8.2010.

Jantola, J. 2010a. Seuturekry Oy. Hämeenlinnan toimipisteen johtaja. Kopio tilastotiedoista yhteistyöpalaverissa 22.11.2010.

Jantola, J. 2010b. Seuturekry Oy. Hämeenlinnan toimipisteen johtaja. Puhelinneuvottelu 7.12.2010.

Jäske, U. 2010. Pieniperheiset maahanmuuttajat työllistyvät parhaiten. Artikkelit. Hämeen Sanomat 29.9.2010, 3.

Kivipelto, O. 2010. Opetushallitus. Sähköpostiviesti 8.10.2010.

Komsi, D. 2010. Hämeenlinnan seudun TE-toimisto maahanmuuttajapalvelut. Työvoimaneuvoja. Neuvottelut 10.8 ja 24.8.2010.

Kumppanuussopimus 2010. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Lahden yksikkö ja Hämeen Ammatillisen Korkeakoulutuksen kuntayhtymä, Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskus (HAMK) kumppanuussopimus, allekirjoitettu 30.8.2010.

Mikkonen, L. Opetushallitus. Puhelinneuvottelu 3.9.2010.

Rankila, L. 2010. Yritysneuvoja. Hämeenlinnan TE-toimisto. Puhelinneuvottelu 8.12.2010.

Sauvala, M. 2010. Maahanmuuttajien työllisyys paranee selvästi vasta vuosien myötä. Työuralle pääsy vie aikaa. Artikkel. Helsingin Sanomat 29.9.2010, 11.

Siukonen, T. 2010. Entinen tuppukylä on nyt ykkönen maan sisäisessä muuttoliikkeessä. Seinäjoki on vetovoimaisin. Artikkel. Helsingin Sanomat 5.9.2010, 6.

Teinilä, T. 2010. Kanta-Hämeen keskussairaalan rekrytointipalvelut. Puhelinneuvottelu 8.12.2010.

www.te-keskus.fi/