



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Pöyskö, A-M., Kotivesi, P. & Pasuri-Seppänen, N. 2022. Esihenkilön kulttuurisen osaamisen kehittymisestä hyötyy koko työyhteisö. Oamk Journal 98/2022. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022061747288>

Esihenkilön kulttuurisen osaamisen kehittymisestä hyötyy koko työyhteisö

17.6.2022 - Pöyskö Anne-Maria, Kotivesi Paula, Pasuri-Seppänen Noora

Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimapula on kansallisesti merkittävä. Maahanmuuttajataustaisia sairaanhoitajia ja sairaanhoitajaopiskelijoita on pohdittu yhdeksi vaihtoehdoksi helpottamaan työvoimapulaa. Heidän integraationsa sosiaali- ja terveystalouden työyksiköihin etenkin Pohjois-Suomen alueelle on ollut haasteellista. Integroitumisen tukemiseksi esihenkilöiden tulee olla perehtyneitä johtamisosaamisen, työperäisen maahanmuuton ja kulttuurisen osaamisen osa-alueisiin sekä ymmärtää perehdytyksen merkitys.

Suomessa hoitotyön työvoimapula on merkittävä. Seuraavan kymmenen vuoden aikana hoitoalalta arvioidaan eläköityvän yli 30 000 hoitotyön ammattilaista, joista sairaanhoitajia on reilu 13 000 [1]. Kansallisesti tällä hetkellä pulaa on yli 8 000 sairaanhoitajasta ja Pohjois-Pohjanmaalla reilusta 700 sairaanhoitajasta [2]. Koulutusperäinen maahanmuutto voisi olla yksi työvoiman saatavuutta helpottava tekijä. Oamk vastaa osaltaan haasteeseen lisäämällä opetustarjontaan syksystä 2022 lähtien Bachelor of Health Care (210 op) englanninkielisen sairaanhoitajantutkinnon, joka oli Oamkin vetovoimaisin hakukohde kevään 2022 yhteishaussa [3] [4].

Koulutusperäisen maahanmuuton onnistumisessa on huomioitava useita tekijöitä, kuten koulutuksen ja oppimisympäristön laatu, englanninkielisen koulutustarjonnan maine ja kiinnostavuus, koulutuspaikkakunnan houkuttelevuus ja tulevat uramahdollisuudet [5]. Jotta maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajat saadaan jäämään alueelle töihin, pitää huomioida kansallinen hintataso [6] ja työn palkkaus. Myös aiemmin maahan muuttaneilla tuttavilla on vaikutusta asiaan. [7]

Monikulttuurisissa työyhteisöissä esihenkilöllä on erityisen tärkeä rooli tukea maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien integraatiota [8]. Integraatio on

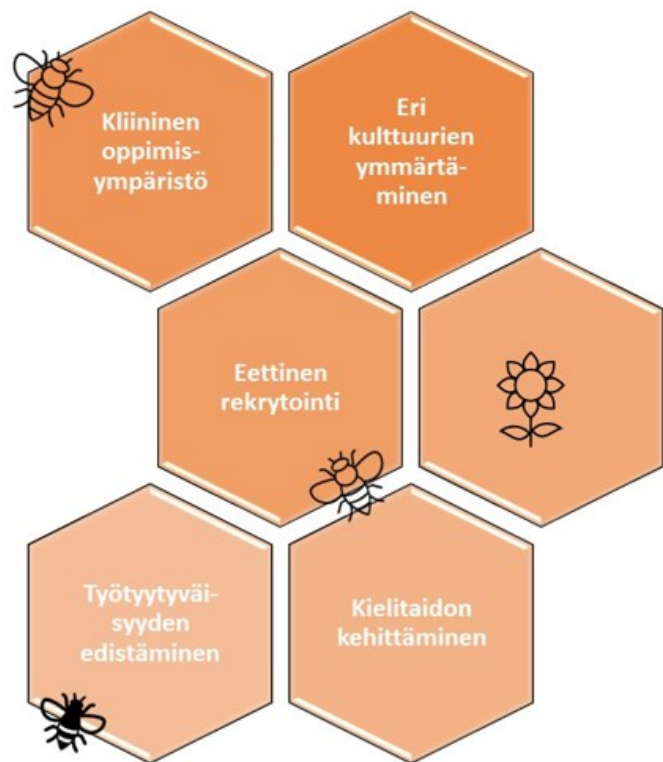
vastavuoroinen prosessi, mihin vaikuttavat esihenkilön, maahanmuuttajataustaisen työntekijän ja kantaväestöön kuuluvien työntekijöiden asenteet, suhtautuminen ja käyttäytyminen [9] [10]. Kotoutumisella, työllistymisellä ja sopeutumisella on positiivinen vaikutus integraatioon [11]. Usein maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden odotetaan omaksuvan nopeasti sekä paikalliskulttuurin että ammatillisen toimintakulttuurin. Vaarana tässä on kuitenkin, ettei tällöin saada hyödynnettyä monikulttuurisuudesta saatavia hyötyjä tai ne voi jäädä huomioimatta [12].

Esihenkilön kulttuurista osaamista kehitetään MOOC-koulutuksella

Oulun ammattikorkeakoulu (Oamk) on mukana KulttuuriOsaaja-hankkeessa, jossa luodun MOOC (Massive Open Online Course) -koulutuksen tarkoituksena on tarjota esihenkilöille tukea oman kulttuurisen osaamisen vahvistamiseksi, työyhteisön positiivisen ilmapiirin luomiseksi sekä maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien sitouttamiseksi osaksi sote-yhteisöjä. Kyseessä on ESR-rahoitteinen Oulun yliopiston, Oulun ammattikorkeakoulun ja Lapin ammattikorkeakoulun yhteishanke.

Oulun ammattikorkeakoulu on vastannut KulttuuriOsaajaksi! Monikulttuurinen johtaminen sosiaali- ja terveysalalla (0,5 op) -koulutuksen suunnittelusta ja MOOC-toteutuksesta. Koulutusta pilotoitiin keväällä 2022 ja sen pääteemat ovat kuvattu kuviossa 1. Pilotointia on tarkoitus jatkaa syksyllä 2022 myös lähikoulutuspäivien muodossa MOOC-koulutuksen lisäksi.

Positiivisen ilmapiirin luominen ja integraatio työyhteisöön



KUVIO 1. KulttuuriOsaajaksi! -koulutus (kuvio: Paula Kotivesi).

Integraation haasteet näkyvät jo sairaanhoitajakoulutuksen aikana

Maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajaopiskelijat kohtaavat useita haasteita harjoitteluissa ja myöhemmin työelämässä. Jo koulutuksen aikana maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajaopiskelijat ovat tyytymättömämpiä elämäänsä verrattuna kantasuomalaisiin sairaanhoitajaopiskelijoihin. [13] [14] [15] Sopeutuminen kulttuurisesti uuteen ympäristöön on usein haastavaa ja stressaavaa. Lisäksi maahanmuuttajataustaiset opiskelijat ovat kokeneet harjoitteluympäristössä ulkopuolisuuden ja eristäytyneisyyden tunteita, syrjintää ja kommunikointihaasteita. [14] Kulttuuriset eroavaisuudet voivat näkyä myös työskentelyssä ja aiheuttaa haasteita esimerkiksi miesten ja naisten rooleissa, erilaisissa aikakäsityksissä, esihenkilöiden ja alaisten rooleissa, mutta myös yleisissä työskentelytavoissa [6] sekä ammatillisen osaamisen esille tuomisessa [12].

Kielitaitoon liittyviä haasteita on jo koulutuksen aikana [15], mikä usein korostuu siirryttäessä työskentelemään terveydenhuoltoon. Puutteellinen kielitaito ilmenee erityisesti suullisessa kielitaidossa asiakaspalvelutilanteissa, puhekielen ja murteiden ymmärtämisen haasteena sekä puhelinkeskusteluissa. [6]

Hakeuduttaessa englanninkieliseen sairaanhoitajatutkintoon opiskelijalta vaaditaan A2-tason suomen kielen taitoa. Tämä tarkoittaa sitä, opiskelija hallitsee kielitaidon alkeet, hän ymmärtää tuttuja aiheita melko paljon ja kirjoittaa yksinkertaista kieltä. Opiskelija selviää yksinkertaisista ei-työelämän tilanteista. [16] Työyhteisön ilmapiirin pitäisi olla sellainen, että se sallii kehitymässä olevan kielitaidon karttua todellisissa työelämän tilanteissa [17].

Kulttuurisesti pätevä esihenkilö on tunneälykäs

Campinha-Bacoten [18] kehittämän kulttuurisen osaamisen mallin mukaan kulttuurinen osaaminen on taito, joka saavutetaan soveltamalla kulttuurisen tietoisuuden, kulttuurisen tiedon ja kulttuurisen herkkyyden osa-alueita. Kulttuurisen pätevyyden kehittymiseen vaikuttavat aika, omat asenteet, kulttuuriosaaminen ja työyhteisön kokemus monikulttuurisuudesta [19]. Esihenkilön on hyvä tarkastella omaa kulttuurista osaamistaan ja johtamistapaansa [20], jotta hän voi toimia asenne- ja ilmapiiri johtajana myös työyhteisölleen.

Esihenkilön tulisi ymmärtää alaistensa yksilöllisiä piirteitä, tarpeita ja vahvuuksia myös kulttuurisesta näkökulmasta sekä pyrkiä liittämään ne yhteen työyhteisön kulttuuristen tapojen kanssa. Eri kulttuureista ja etnisistä ryhmistä hankittua tietoa sovelletaan ja syvennetään vuorovaikutustilanteissa. [18] [19] Esihenkilöllä on hyvä olla tietoa myös sosiaali- ja terveystalouden työperäisen maahanmuuton syistä, maahanmuuttajien taustamaista sekä kulttuurisen moninaisuuden käsitteistä [21] [22] [11].

Tunneäly on taito, jota kannattaa vahvistaa, sillä se on vahvasti yhteydessä esihenkilön menestykseen. Tunneällyn avulla esihenkilö ymmärtää tunteiden merkityksen alaisten käyttäytymisessä sekä hyödyntää tunteita sopivien tunnetilojen aikaansaamiseksi [23] [24]. Tunneäly sisältää myös sosiaalisen älykkyyden [25], jota esihenkilö tarvitsee esimerkiksi positiivisen ilmapiirin luomisessa,

työhyvinvoinnin saavuttamisessa, työyhteisöön sitouttamisessa sekä muutoksen johtamisessa [26].

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstöjohtamisessa vaaditaan esihenkilöltä persoonallista ja sosiaalista osaamista [27] [28]. On havaittu, että tunneälykkäämpien esihenkilöiden yksiköissä on parempi ilmapiiri [29]. Esihenkilön tunneäly pitää sisällään erilaisia henkilökohtaisia ja sosiaalisia taitoja, joita on kuvattu kuviossa 2.



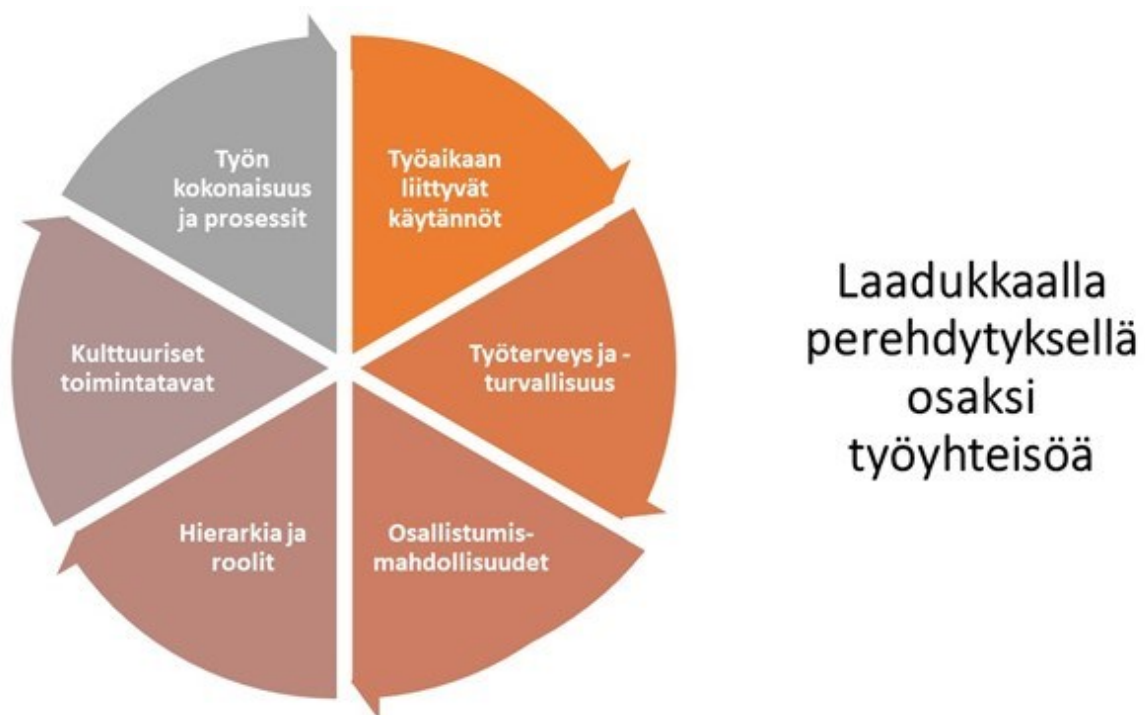
KUVIO 2. KulttuuriOsaajaksi! -koulutus (kuvio: Paula Kotivesi).

Esihenkilö positiivisen ilmapiirin luoja

Työyhteisössä, jossa on positiivinen ilmapiiri, yhteistyö on sujuvaa ja ongelmia ratkaistaan yhteistyössä. Sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin ja luottamus tulevaisuuteen on vahvempaa tällaisissa työyhteisöissä. Myös poissaoloja on vähän ja henkilökunnan vaihtuvuus on pientä. Työntekijöiden kykyjen, taitojen ja luovuuden oikein hyödyntäminen edistää samalla työyhteisön positiivista ilmapiiriä. [30] Sitoutuneet työntekijät ovat yleensä tyytyväisiä, tarmokkaita ja omistautuneita työllensä [31]. Esihenkilön tulee motivoida ja innostaa työyhteisöä ja huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista [32].

Hyvistä työoloista ja mahdollisuudesta tehdä koulutusta vastaavaa työtä tulee huolehtia jo rekrytointivaiheessa, jotta se olisi eettistä [6] [32]. Varsinkin EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevat hoitajat kokevat tutkinnon tunnustamiseen liittyvän prosessin hankalana, mikä voi heikentää työhyvinvointia ja vaikeuttaa sopeutumista [11] [32] [33]. Rekrytoinnin yhteydessä työnantajalla on vastuu tarkistaa terveydenhuollon ammattihenkilön oikeus toimia tehtävässä [34] sekä varmistaa riittävä ammatillinen kielitaito [35], sillä hoitoalalla kielivaatimukset voivat hieman vaihdella työyksiköittäin [36].

Esihenkilön tulisi luoda sellainen kliininen oppimis- ja työympäristö, jossa myös maahanmuuttajataustaisiin opiskelijoihin suhtaudutaan positiivisesti [15]. Erityisesti oppimiseen ja kehittymiseen panostamisen nähdään edistävän positiivista ilmapiiriä [30]. Kun työyhteisön työtehtävät, vastualueet säännöt ja toimintatavat ovat kaikille työntekijöille selvät ja sosiaalinen kanssakäyminen mahdollistetaan, on työyhteisön työilmapiiri usein positiivinen [30]. Riittävän pitkällä perehdytyksellä vähennetään haasteita ja vahvistetaan integraatiota työyhteisöön. Laadukkaan perehdytyksen osa-alueita on kuvattu kuviossa 3.



KUVIO 3. KulttuuriOsaajaksi! -koulutus (kuvio: Paula Kotivesi).

Oppivassa työyhteisössä kielitaidon ei tarvitse olla täydellistä

Osaava esihenkilö ymmärtää ja osaa hyödyntää erilaisuutta ja näkee sen itse positiivisena asiana [32]. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän osaaminen tulisi varmistaa yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kesken. Osaamisen ja uran kehityksen lähtökohtana tulisi toimia työntekijän osaaminen, koulutus, kokemus sekä työn asettamat vaatimukset. Erityiskoulutuksella voidaan varmistaa riittävä kielitaito. [37] Edellä mainitut keinot ovat tyypillisiä keinoja varmistaa maahanmuuttaja taustaisen sairaanhoitajan osaaminen. Kuitenkin erityisesti puutteellisen kielitaidon koettiin aiheuttavan haasteita esimerkiksi uralla etenemiselle. [8]

Riittävän kielitaidon hankkiminen alalle siirtyessä ei saa jäädä yksin työntekijän vastuulle, kuten usein on vaarassa käydä [38]. Kielitaidon kehittymisen tukeminen tulisi tapahtua maahanmuuttajan, koulutuksen järjestäjän ja työnantajan tiiviissä yhteistyössä [39]. Työyhteisöllä on erityisen merkittävä rooli maahanmuuttajataustaisen sairaanhoitajan kielitaidon kehittymisen tukemisessa. Vaikka maahanmuuttajataustainen sairaanhoitaja kävisi erillisiä kielikursseja, paras kielen oppiminen tapahtuu kuitenkin autenttisessa ympäristössä työpaikoilla. Kielen oppiminen vaatii aikaa, harjoittelua ja mahdollisuuksia kielen monipuoliseen käyttämiseen. [17] [40]

Perehdy ja perehdytä

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että monikulttuurisen työyhteisön johtaminen vaatii esihenkilöltä johtamisosaamista ja kulttuurista osaamista. Oman osaamisensa avulla esihenkilö pystyy luomaan työyhteisöön positiivisen ilmapiirin. Tähän kuuluu, että esihenkilö osaa rekrytoida eettisesti, jolloin hänen tulee olla perehtynyt hyviin rekrytointikäytänteisiin ja maahanmuuton taustoihin [6] [11] [12]. On myös tärkeää varmistaa, että maahanmuuttajataustaisiin opiskelijoihin suhtaudutaan positiivisesti

kliinisessä oppimisympäristössä, jotta he sopeutuvat ympäristöön ja haluavat työllistyä Suomeen [5] [14] [15].

Maahanmuuttajataustaisten hoitajien työtyytyväisyyteen panostaminen on tärkeää, koska se auttaa heitä sopeutumaan [41]. Esihenkilö voi edistää tätä mahdollistamalla hyvät työolot ja panostamalla hyvään yhteistyöhön ja perehdytykseen. Perehdytyksessä pitäisi kannustaa hoitajaa uskomaan itseensä ja omiin kykyihinsä ja painottaa onnistumisen kokemuksia työn ja kielitaidon osalta. [33]. Esihenkilön vastuulla on varmistaa, että kaikki ovat tasa-arvoisia työntekijöitä kulttuurisista taustoista huolimatta. Rasismia ja syrjintää voidaan vähentää esimerkiksi kouluttamalla henkilökuntaa [42].

KulttuuriOsaaja-hankkeen (kuviot 4) tavoitteena on kehittää toimintamalli, digitaalinen verkosto, virtuaalinen oppimisympäristö sekä digitaalinen koulutus, joiden avulla kehitetään sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjen opiskelijaohjaajien ja esihenkilöiden kulttuurista osaamista. Näillä tuetaan maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ja -sairaanhoitajien integroitumista suomalaiseen työelämään. [43]

Hankkeessa kehitettiin ja pilotoitiin digitaaliset KulttuuriOsaajaksi! -koulutukset sekä sosiaali- ja terveysalan esihenkilöiden että opiskelijaohjaajien kulttuurisen osaamisen kehittämiseksi. Molemmissa koulutuksissa yksi teemoista on kielitaidon kehittämisen tukeminen, koska se on merkittävä tekijä maahanmuuttajataustaisen henkilön kotoutumisessa ja integraatiossa työelämään [38].



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Kulttuuri Osaaja



KUVIO 4. KulttuuriOsaaja-hanke.

Pöyskö Anne-Maria, lehtori

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Kotivesi Paula, lehtori

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Pasuri-Seppänen Noora, terveystieteiden maisteriopiskelija

Oulun yliopisto, Terveystieteiden opettajan koulutusohjelma

Lähteet

[1] Keva. 2021. Joka kolmas kunnan ja valtion työntekijä eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Uutinen 12.2. Hakupäivä 28.3.2022.

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/joka-kolmas-kunnan-ja-valtion-tyontekija-elakkeelle-seuraavan-kymmenen-vuoden-aikana/>

[2] Keva. 2021. Kuntien työvoimaennuste 2030: Hoitajissa, sosiaalityöntekijöissä, ja lastentarhanopettajissa suurin osaajapula nyt ja tulevaisuudessa. Uutinen 18.2.

Hakupäivä 28.3.2022. [https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-](https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-2030)

[tyovoimaennuste-2030-hoitajissa-sosiaalityontekijoissa-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osaajapula-nyt-ja-tulevaisuudessa/](https://www.oamk.fi/fi/tyovoimaennuste-2030-hoitajissa-sosiaalityontekijoissa-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osaajapula-nyt-ja-tulevaisuudessa/)

[3] Oulun ammattikorkeakoulu. 2022. Oamkiin ennätysmäärä hakijoita – uusi Nursing vetovoimaisin. Tiedotteet medialle 19.1. Hakupäivä 19.4.2022.

https://www.oamk.fi/fi/oamk/ajankohtaista?kid=25&tiedote_id=69804

[4] Oulun ammattikorkeakoulu. 2022. Ammattikorkeakoulututkinnot. Bachelor of Health Care, Nursing, päivätoteutus. Hakupäivä 28.3.2022.

<https://www.oamk.fi/fi/koulutus/ammattikorkeakoulututkinnot/bachelor-of-health-care-nursing/bachelor-of-health-care-nursing-paivatoteutus>

[5] Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden maahantuloa ja integroitumista sujuvoitetaan yhteistyössä. Hakupäivä 26.4.2022.

Tiedote 16.9. <https://okm.fi/-/kansainvalisten-korkeakouluopiskelijoiden-maahantuloa-ja-integroitumista-sujuvoitetaan-yhteistyolla>

[6] Koivuniemi, S. (toim.) 2012. Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. Tehyn julkaisusarja 1/12, B Selvityksiä. Tehy. Hakupäivä 28.3.2022.

https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2012/2012_b_1_maahanmuuttajataustainen_koulutettu_hoitohenkilosto_id_28.pdf

[7] Nortvedt, L., Lohne, V. & Dahl, K. 2020. A courageous journey: Experiences of migrant Philippine nurses in Norway. Journal of Clinical Nursing 29 (3–4), 468–479.

Hakupäivä 6.5.2022. <https://doi.org/10.1111/jocn.15107>

[8] Kaumau, S., Koskenranta, M., Isakov, T., Kuivila, H., Oikarainen, A., Tomietto, M. & Mikkonen, K. 2022. Culturally and linguistically diversified registered nurses' experiences of integration into nursing workforce – qualitative study. Nurse Education Today. (Vertaisarvioinnissa.)

[9] Abdelhamid, P., Juntunen, A. & Koskinen, L. 2010. Monikulttuurinen hoitotyö. Helsinki: WSOYPro Oy.

- [10] Vartia, M. 2010. Tavoitteena monikulttuurinen työelämä. Pääkirjoitus. Työ ja ihminen aikakauskirja 21, lisänumero 2, 613–61. Työterveyslaitos. Hakupäivä 26.4.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018050419393>
- [11] Aalto, A-M., Elovainio, M., Heponiemi, T., Hietapakka, L., Kuusio, H. & Lämsä, R. 2013. Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa. Haasteet ja mahdollisuudet. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 7/2013. Hakupäivä 28.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-857-5>
- [12] Multi-TRAIN-hanke. Monimuotoisuuden johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollon työssä. Esite. Hakupäivä 30.3.2022. <https://docplayer.fi/32092285-Monimuotoisuuden-johtaminen-sosiaali-ja-terveydenhuollon-tyossa-monimuotoisuuden-johtaminen-kansainvalistyva-sosiaali-ja-terveydenhuolto.html>
- [13] Pitkjärvi, M., Erikson, E. & Pitkälä, K. 2013. Culturally diverse health care students's experiences with teaching strategies in Finland: a national survey. Nurse Education Today 33 (6), 590–595. Hakupäivä 6.5.2022. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.004>
- [14] Oikarainen, A., Mikkonen, K. & Tuomisto, S. 2018. Terveystalan kansainvälisten opiskelijoiden kokemuksia ohjatuista harjoitteluista. Näyttövinkki 8/2018. Hakupäivä 21.4.2022. <https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2019/03/nayttovinkki-2018-8.pdf>
- [15] Mikkonen, K., Elo, S., Miettunen, J., Saarikoski, M. & Kääriäinen, M. 2017. Clinical learning environment and supervision of international nursing students: a cross-sectional study. Nurse Education Today 52, 73–80. Hakupäivä 6.5.2022. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.02.017>
- [16] InfoFinland. Kielikurssien tasot. Hakupäivä 6.5.2022. <https://finnishcourses.fi/fi/language-course-levels>
- [17] Kotilainen, L., Kurhila, S. & Lehtimaja, I. 2022. Monikielinen työpaikka – tehokkuuden, vaivattomuuden vai kielenoppimisen ehdoilla? Kielikello Kielenhuollon

tiedotuslehti 1/2022. Hakupäivä 26.4.2022. <https://www.kielikello.fi/-/monikielinen-ty%C3%B6paikka>

[18] Campinha-Bacote, J. 2018. Cultural competemility: A paradigm shift in the cultural competence versus cultural humility debate – Part I. OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing 24 (1). Hakupäivä 6.5.2022. <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol24No01PPT20>

[19] Wellman, E. 2017. Eri kulttuurien tuntemus hoitotyössä.

[20] Mikkonen, K. 2017. Clinical learning environment and mentoring of culturally and linguistically diverse nursing students. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Hakupäivä 28.3.2022. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526215754>

[21] Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Hakupäivä 21.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus>

[22] Tilastokeskus. Ulkomaalaistaustaiset. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>

[23] Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Helsinki: Otava.

[24] Mayer, J. D., Caruso, D. R. & Salovey, P. 2016. The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. Emotion Review 8 (4), 290–300. Hakupäivä 6.5.2022. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1754073916639667>

[25] Riggio, R. E. & Reichard, R. J. 2008. The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach. Journal of Managerial Psychology 23 (2), 169–185. Hakupäivä 6.5.2022. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940810850808>

[26] Kempainen, E. 2022. Tunneälyjohtaminen. KulttuuriOsaajaksi! Monikulttuurinen johtaminen sosiaali- ja terveysalalla valmistujaiswebinaarin esitys 6.4.2022.

- [27] Kantanen, K. 2017. Kuntasektorilla toimivien hoitotyön johtajien johtamisosaaminen ja sen muutos. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Hakupäivä 28.3.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0341-9>
- [28] Zitting, J., Laulainen, S. & Niiranen, V. 2019. Lähi- ja keskijohdon osaamisvaatimukset sosiaali- ja terveystalvelujen integraatiossa. Yhteiskuntapolitiikka 84 (4), 380–392. Hakupäivä 29.3.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019091828780>
- [29] Kaupanalan esimiesliitto KEY. 2014. Tunneäly on työelämässä vahvuus. Palveluesimies 2/2014. Hakupäivä 28.3.2022. <https://www.esimiesliitto.com/wp-content/uploads/pe2014-2/files/assets/common/downloads/palveluesimies%202%202014%20nettivrs2.pdf>
- [30] Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuus ja työsuojelu. Työturvallisuuden perusteet. Työyhteisö. Hakupäivä 26.4.2022. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso#d7907a69
- [31] Bargagliotti, A. 2011. Work engagement in nursing: a concept analysis. Journal of Advanced Nursing 68 (6), 1414–1428. Hakupäivä 29.3.2022. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x>
- [32] Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskuksen ladattavat julkaisut. Hakupäivä 19.4.2022. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyosta_hyvinvointia_#d7907a69
- [33] Hyvärinen, N., Metsälä, J., Koivula, M. & Kaunonen, M. 2017. Maahanmuuttajasairaanhoidajien kokemuksia sopeutumisesta työhön ja työyhteisöihin: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva hoitotyö 15 (2), 3–13.
- [34] Valvira. 2021. Ammattioikeudet. Työnantajat. Hakupäivä 28.3.2022. <https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/tyonantajat>
- [35] Valvira. 2021. Kielitaito. Hakupäivä 19.4.2022. <https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/kielitaito>

[36] Mustonen, A. & Tuisku, S. 2019. Mihin tähtää, nursing-ohjelma? *Kieli, koulutus ja yhteiskunta* 10 (1). Hakupäivä 28.3.2022. Hakupäivä 27.4.2022.

<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-helmikuu-2019/mihin-tahtaat-nursing-ohjelma>

[37] EPSU-HOSPEEM code of conduct and follow up on Ethical Cross-Border Recruitment and Retention in the Hospital Sector. 2008. Hakupäivä 21.4.2022.

[https://www.hospeem.org/wp-content/uploads/2011/11/EPSU-HOSPEEM Code of conduct 07-04-08 with signatures-2.pdf](https://www.hospeem.org/wp-content/uploads/2011/11/EPSU-HOSPEEM_Code_of_conduct_07-04-08_with_signatures-2.pdf)

[38] Komppa, J. 2015. Työnantajan odotukset, työntekijän vastuu ja työyhteisön tuki. Näkökulmia korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillisen suomen oppimiseen. *Soveltavan kielitieteen tutkimuksia* 2015/n:o 8, 168–185. Hakupäivä 6.5.2022. <https://journal.fi/afinla/article/view/53778/16875>

[39] Lehtimaja, I. Virtanen, A. & Suni, M. 2021. Finnish L2 proficiency for working life: towards research-based language education and supervision practices. *Nordand* 16 (1), 57–76. Hakupäivä 26.4.2022. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-3381-2021-01-04>

[40] Lehtimaja, I. & Kurhila S. 2018. Sairaanhoidajan ammatillisen kielitaidon tukeminen työyhteisössä. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta* 9 (5). Hakupäivä 19.4.2022.

<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-syyskuu-2018/sairaanhoidajan-ammattillisen-kielitaidon-kehittaminen-tyoyhteisossa>

[41] Zanjani, M., Ziaian, T., Ullrich, S. & Fooladi, E. 2021. Overseas qualified nurses' sociocultural adaptation into the Australian healthcare system: A cross-sectional study. *Collegian* 28 (4), 400–407. Hakupäivä 6.5.2022.

<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2020.12.005>

[42] Snyder, C.R. & Schwartz, M.R. 2019. Experiences of workplace racial discrimination among people of colour in healthcare professions. *Journal of Cultural Diversity* 26 (3), 96–107.

[43] KulttuuriOsaaja-hanke. 2021. Hankesuunnitelma. KulttuuriOsaaja. Kulttuurinen osaaminen sote-alan työyhteisöissä. Hakupäivä 6.5.2022.

<https://kulttuuriosaaja.blogspot.com/>

METATIEDOT

Tyyppi: Artikkel

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 98/2022

Julkaisuvuosi: 2022

Tekijätiedot: Pöyskö Anne-Maria, Kotivesi Paula, Pasuri-Seppänen Noora

Oikeudet: CC BY-SA 4.0

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022061747288>

Tiivistelmä: Artikkelissa kuvataan työyhteisö hyötymistä esihenkilön kulttuurisen osaamisen kehittymisestä. Artikkelin perustuu Oulun ammattikorkeakoulun (Oamk) KulttuuriOsaaja-hankkeessa luotuun MOOC-koulutukseen Monikulttuurinen johtaminen sosiaali- ja terveysalalla, missä esihenkilöitä tuetaan heidän kulttuurisessa osaamisessaan, työyhteisön positiivisen ilmapiirin luomisessa ja maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien sitouttamisessa työyhteisöön. Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien ja sairaanhoitajaopiskelijoiden integraatioon ovat yhteydessä kotoutuminen, työllistyminen ja sopeutuminen. Esihenkilö voi tukea integraatiota perehtymällä johtamisosaamiseen, tunneälykkyyden merkitykseen, koulutus- ja työperäiseen maahanmuuttoon, kulttuurisen osaamisen osa-alueisiin, positiivisen ilmapiirin ominaispiirteisiin, kielitaidon kehittymisen tukemiseen sekä perehdytyksen merkitykseen. Kun esihenkilön kulttuurinen osaaminen kehittyy, osaa hän huomioida yksilölliset tarpeet jo suunnitellessaan maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien perehdytystä. Tämä edistää työtyytyväisyyttä ja luo positiivista ilmapiiriä työyhteisöön.