

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Himanen, S., Salin, S. & Lietsala, R. (2023) Miten tukea maahanmuuttajataustaisten työyhteisöön integroitumista? TAMKjournal, 28.9.2023.

URL: <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/terveys/miten-tukea-maahanmuuttajataustaisten-tyoyhteisoon-integroitumista/>

# Miten tukea maahanmuuttajataustaisten työyhteisöön integroitumista? | Sari Himanen, Sirpa Salin ja Riitta Lietsala

28.9.2023



TAMKjournal | Artikkelin aineisto koottiin kirjallisuudesta ja työpajoista, joihin osallistui sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa eri tehtävissä toimivia suomalaisia ja maahanmuuttajataustaisia ammattilaisia ja opiskelijoita sekä oppilaitosten ja työllisyyspalveluiden henkilöstöä. Maahanmuuttajataustaisten työyhteisöön integroitumista tukeviksi keinoiksi nousi neljä teemaa: henkilöstön valmentaminen, maahan muuttaneiden perehdytys, kielitietoinen työskentely ja kulttuurierojen käsitteleminen.

---

Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa Vikkelästi töihin -hankkeessa (n.d.) on kehitetty keinoja, joilla voidaan tukea maahan muuttaneita osallistumaan sosiaali- ja terveysalan opiskeluun ja työelämään. Aiemmassa julkaisussamme tarkastelimme maahan muuttaneiden työllistymishaasteita tutkimustiedon avulla (Himanen & Salin 2023). Tässä artikkelissa kuvataan suosituksia työyhteisöille entistä toimivamman monikulttuurisen työyhteisön kehittämiseksi.

## Maahanmuuttajataustaisten haasteet työyhteisöissä

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokevat suomalaisessa työelämässä monenlaisia haasteita. Tyypillistä on, että maahanmuuttajataustainen ei pääse omaa koulutustaan ja taitotasoaan vastaaviin työtehtäviin (Busk ym. 2016), vaan tulee houkutelluksi hoiva-alalle (Kurki 2019). Toisaalta moni heistä työskentelee mielellään hoiva-alalla ja ymmärtää työntöön merkittävänä yhteiskuntaan integroitumista ja kotoutumista vahvistavana tekijänä (Vartiainen, Alenius, Pitkänen & Koskela 2017).

Vastaanotto työyhteisöissä ei ole aina integroitumista tukevaa (Wrede, Tiilikainen & Vartiainen 2020). Työpajoissa tunnistetut ilmiöt vahvistavat tältä osin aiempia tutkimustuloksia. Maahan muuttaneita ei aina oteta osaksi työyhteisöä, heihin kohdistuu epäasiallista kohtelua tai asiattomia oletuksia, heidän työsuorituksiaan varmistetaan jne. Epäluottamus ja sosiaalisen tuen puute heikentävät työhön sitoutumista ja työmotivaatiota (Nederström 2019) ja aiheuttavat osallisuuden puutetta, suorituspainetta ja itseluottamusongelmia. Puutteellinen kielitaito vaikeuttaa työyhteisöön integroitumista (Vartiainen ym. 2017), kun taas parempi integroituminen tukisi kielitaidon kehittymistä (Gupta & Sullivan 2013).

## **Henkilökunnan valmentaminen kulttuurisensitiivisyyteen**

Kulttuurisensitiivinen työote näkyy eri kulttuuritaustan omaavien ihmisten kunnioittamisena, syrjimättömän työilmapiirin rakentamisena ja jokaisen oikeutena oman kulttuurinsa ilmaisemiseen ja arvostavaan kohtaamiseen (THL 2021). Jokaisessa työyhteisössä olisikin hyvä keskustella, miten nämä asiat meidän työyhteisössämme toteutuvat. Jokaisen työntekijän taas olisi hyvä reflektoida omaa tapaansa viestiä ja kommunikoida työyhteisössä, etenkin maahan muuttaneiden kanssa kommunikoidessaan. Selkokielen perusteiden opetteleminen on yksi kulttuurisensitiivistä otetta ilmentävä tekijä samoin kuin selkokielen käyttäminen silloin, kun työyksikössä on työntekijöitä, opiskelijoita tai asiakkaita, joiden suomen kielen taito on vielä kehittymässä.

Työpajoissa nousi esiin tarve vahvistaa myös syrjimättömän työilmapiirin rakentamista ja parempaa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kohtaamista. Lähtökohdaksi voisi nostaa yhteiset keskustelut siitä, mistä työilmapiiri yleensä muodostuu ja miten yhteisöllisyyttä vahvistetaan, erityisesti maahanmuuttajataustaiset työntekijät huomioon ottaen. Eihierarkkisen toimintakulttuurin ja yhteisön luominen sekä perhemäisen toiminnan vahvistaminen tukevat yhteenkuuluvuuden tunteen muodostumista. Esihenkilön rooli nähtiin keskeisenä turvallisen ympäristön ja syrjimättömän yhteisön edistäjänä ja muun muassa resurssien kohdentajana.

Ohjaus, perehdytys ja mentorointi tukevat työntekijän työyhteisöön integroitumista ja ammatillista kasvua. Nämä vastuutehtävät voisi sisällyttää osaksi työuramallia, mikä tekisi ohjaustehtävistä entistä kiinnostavampia ja tavoitellumpia työrooleja. Perehdyttäjiksi pitäisi valita vain sellaisia henkilöitä, jotka aidosti haluavat ja sitoutuvat tehtävään. Toisaalta perehdyttäjiä kannattaisi nimetä aina vähintään kaksi, jotta vuorotyöstä ja loma-ajoista huolimatta ainakin toinen heistä olisi aina helposti tavoitettavissa.

## **Maahanmuuttajataustaisten perehdyttäminen ja ammatillisen kasvun tukeminen**

Perehdyttämisessä on kyse työntekijän ohjaamisesta uuteen työhön, työtehtäviin, työpaikan toimintaan, työvälineisiin ja työturvallisuuteen. Perehdyttäminen kuuluu työnantajan velvollisuuteen ja perustuu työturvallisuuslakiin (738/2002). Hyvin toteutettuna perehdyttäminen tukee työhön sitoutumista ja myönteisiä asenteita työtä ja työyhteisöä kohtaan (Ahokas & Mäkeläinen 2015). Maahanmuuttajataustaisten perehdytysohjelmaan on tärkeää sisällyttää myös erilaisesta kulttuuritaustasta johtuvien erityispiirteiden käsittelyä.

Mentori tukee oman persoonansa ja asiantuntijuutensa avulla mentoroitavan aktorin ammatillista kasvua.

Perehdyttämisen lisäksi maahanmuuttajataustaisen työntekijän integroitumista suomalaiseen työkuulttuuriin ja työyhteisöön tukisi, jos hänelle nimettäisiin henkilökohtainen mentori, jonka kanssa hän voisi ajoittain reflektoida ammatillisia kokemuksiaan (kts. Oikarainen 2022). Mentoroinnilla tarkoitetaan useita kuukausia kestävästä mentorin ja aktorin väliseen yhteistyösuhteeseen perustuvaa keinoa tukea työelämässä tapahtuvaa jatkuvaa oppimista. Mentorointia kuvataan luonteeltaan pohdiskelevaksi kollegiaaliseksi vuorovaikutussuhteeksi, jossa mentori tukee oman persoonansa ja asiantuntijuutensa avulla mentoroitavan aktorin ammatillista kasvua. (Kanniainen, Nylund & Kupias 2017.)

Organisaatioissa olisi myös hyvä kartoittaa tiedot eri kulttuuritaustan ja kielitaidon omaavista henkilöistä. Näin heidän osaamistaan voidaan tarvittaessa käyttää samasta kulttuuritaustasta tulevien uusien työntekijöiden perehtymis- ja mentorointivaiheissa.

## **Kielitietoiseen työskentelyyn kannustaminen**

Kielitietoinen työskentely on toimintatapa, jossa otetaan huomioon eri kieliä puhuvat henkilöt. Jotta turvallinen työskentely voidaan taata, tulisi jokaisen voida käyttää tarvittaessa sitä kieltä, jolla kokee saavansa asiantuntijuutensa parhaiten esille. Vastuullisessa työyhteisössä tuetaan koko henkilöstön kielitaidon kehittämistä, näin ollen sosiaali- ja terveysalan työyhteisössä voisi olla tarpeen tukea myös suomalaisten työntekijöiden englannin kielen taidon kehittämistä. Tärkeää on myös sopia, mitä kieliä ja millaisissa tilanteissa työyhteisössä voi käyttää, ja sallia se, että työtä voi tehdä myös vielä kehittyvällä kielitaidolla. Työyhteisön psykologinen turvallisuus ilmenee muun muassa siinä, että työntekijä uskaltaa olla oma itsensä ja ilmaista itseään, myös puutteellisella kielitaidollaan. (THL 2023.)

Useilla työpaikoilla tarvittaisiinkin valmennusta kulttuurierojen kohtaamiseen niin osaamisen kuin asenteiden osalta.

Selkokieli on sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä ymmärrettävämpää (Selkokeskus n.d.) ja olisi siksi suositeltava käyttökieli moniin työyhteisöihin. Selkokieli tukisi maahanmuuttajataustaisten suomen kielen käyttöä niin ammattisanaston haltuunotossa, puhumisessa, kirjoittamisessa kuin asiakastietojen kirjaamisessa ja helpottaisi ammattikielen ja puhekielen erojen ymmärtämistä. Käsitteellä vuorovaikutuskompetenssi tarkoitetaan kykyä osallistua sosiaaliseen toimintaan tavalla, joka on vuorovaikutuskumppaneiden ymmärrettävissä (Eilola 2023). Tässä lienee parantamistarpeita vielä monilla työntekijöillä, mikäli työyhteisössä on maahan muuttaneita.

## **Kulttuurierojen käsitteleminen**

Lisääntyneen maahanmuuton myötä sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset kohtaavat työssään yhä enemmän erilaisia kulttuureja, arvomaailmoja ja tilanteita, joita voi olla vaikea omasta näkökulmasta ymmärtää (Hietapakka & Rätty 2019). Useilla työpaikoilla tarvittaisiinkin valmennusta kulttuurierojen kohtaamiseen niin osaamisen kuin asenteiden osalta.

Maahan muuttaneilla saattaa olla tapoja ja tottumuksia, jotka voivat olla hyvin erilaisia riippuen siitä, mistä maasta henkilö on lähtöisin. Erot voivat liittyä

- itsenäisyyteen (onko keskiössä minälähtöisyys vai me/perhe/yhteisö)
- valtasuhteisiin (korostuuko hierarkian kunnioittaminen vai tasavertaisuus)
- epävarmuuden sietämiseen (onko epävarmuuden sietäminen hyväksyttävää tai pitääkö sitä välttää)
- sukupuolikysymyksiin, miehen ja naisen asemaan
- aikaorientaatioon (täsmällisyys/suurpiirteisyys)
- itseohjautuvuuteen
- tavoitehakuisuuteen ja päämääriin pyrkimiseen (muodostuuko motivaatio lyhyen vai pitkän aikavälin tavoitteista)
- suvaitsevaisuuteen, elämään suhtautumiseen, elämästä nauttimiseen, onnellisuuden lähteisiin
- uskonnon harjoittamisen tapoihin.

Kulttuurierojen käsitteleminen työyhteisössä on tärkeää, jotta kaikenlaisista taustoista tulevat henkilöt voidaan hyväksyä osaksi yhteisöä ja toimiva arki mahdollistuu.

Kuvaan 1 on koottu työyhteisön toimintaan koskevia suosituksia, jotka liittyvät maahan muuttaneen henkilön perehdytykseen, kielitietoisuuden vahvistamiseen sekä kulttuurierojen käsittelemiseen. Lisäksi kuvassa on ehdotuksia mentorointikeskustelujen aiheiksi.

Suosituksia työyhteisölle	Suosituksia mentorointikeskustelujen aiheeksi
<b>PEREHDYTYS</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maahanmuuttotaustaisten työntekijöiden perehdytyksessä käytetään aina hyvää selkokieltä, mikä helpottaa viestien ymmärtämistä.</li> <li>2. Perehdytysohjelma on jatkumo, jossa tunnustetaan uusien asioiden omaksumista hidastavina tekijöinä kielitaitohaaste ja kulttuurierot.</li> <li>3. Perehdytysohjelman suunnittelussa hyödynnetään kokeneempia maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä.</li> <li>4. Perehdytyksen tueksi kootaan avointa digitaalista materiaalia (Youtube-videot, podcastit) ja työsuhteeseen liittyvää selkokielistä materiaalia (työaika, koeaika, palkka, työterveyshuolto ym.)</li> <li>5. Perehtymisen eteneminen dokumentoidaan ”seurantalomakkeelle”.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maahan muuttaneen kokemukset siitä, miten hän on ymmärtänyt perehdyttäjän puhetta, käsitteitä ja asiayhteyksiä.</li> <li>2. Kokemukset siitä, miten hänen osaamistaan on tunnistettu ja arvostettu, ja miten se on näkynyt.</li> <li>3. Kokemukset tunnistetuista kulttuurien välisistä eroista.</li> <li>4. Kokemukset käytössä olleesta kirjallisesta perehdytysmateriaalista.</li> <li>5. Kokemukset työyhteisöstä ja sen sosiaalisista suhteista.</li> </ol>
<b>KIELITIETOINEN TYÖSKENTELY</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kannustetaan ja opetetaan koko henkilöstöä selkokielen käyttöön.</li> <li>2. Kootaan päivittäisen työn näkökulmasta keskeinen tukisanasto ja laaditaan kielen käytön osalta vaikeista työtilanteista tilannekuvausesimerkkejä.</li> <li>3. Laaditaan kirjaamista helpottamaan Potilaskirjaamisen ABC -opas.</li> <li>4. Nimetään yksikköön kieliagentteja eli kielen ymmärtämisen apuna olevia henkilöitä.</li> <li>5. Sovitaan jokaisen maahan muuttaneen kanssa tukikielen käyttämisestä, mikä kieli se on, millaisissa tilanteissa sitä käytetään ja milloin ei, jotta suomen kieli kehittyisi.</li> <li>6. Kartoitetaan organisaatiosta eri kieliä osaavia työntekijöitä, joita voidaan tarvittaessa käyttää tulkkeina tai tukikielten taitajina.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kokemukset suomen kielellä keskustelusta työkavereiden kanssa.</li> <li>2. Kokemukset suomen kielellä puhumisesta asiakkaiden/potilaiden kanssa.</li> <li>3. Kokemukset asiakastiöjen kirjaamisesta ja suomenkielisten tekstien lukemisesta.</li> <li>4. Tärkeät/vaikeat suomenkieliset ammattialan sanat ja sanonnat.</li> <li>5. Tukikielen käyttötarpeet ja erilaiset kielen oppimiseen ja käyttämiseen liittyvät apuvälineet, sovellukset ja ohjelmat.</li> <li>6. Havainnot kielitaidon kehittymisestä ja keskeisimmät kielitaidon kehittämiskohteet.</li> </ol>
<b>KULTTUURIEROJEN KÄSITTELEMINEN</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jokainen työntekijä pohtii omaa kiinnostuneisuuttaan kohdata ja ymmärtää eri kulttuuritaustaisia ihmisiä.</li> <li>2. Kartoitetaan millaista tietoa ja taitoa työyhteisön jäsenet tarvitsevat lisää.</li> <li>3. Pohditaan millaisissa tilanteissa tilannetajua ja hienotunteisuutta tarvittaisiin lisää.</li> <li>4. Jokainen työntekijä pohtii, millaisissa tilanteissa tarvitsisi enemmän rohkeutta, selkeyttä, hienotunteisuutta tai suorapuheisuutta.</li> <li>5. Jokainen työntekijä miettii, miten minä myötävaikutan työyhteisöimme kulttuurimyönteiseen ilmapiiriin.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yhteinen pohdinta kulttuurien ja viestintätapojen eroista. Kokemukset suomalaisille tyypillisestä hiljaisuudesta, aina ei puhuta paljon. Kokemukset fyysisestä etäisyydestä ihmisten välillä.</li> <li>2. Erilaiset ja eri ikäiset ihmiset työyhteisössä, näkökulmana moninaisuus, ihmisten erilaisuus.</li> <li>3. Kokemukset puheenvuoron ottamisesta ja oman mielipiteen esittämisestä työyhteisössä.</li> <li>4. Henkilökohtaisten suhteiden luominen, muodostuminen, ylläpitäminen, ystävystyminen</li> <li>5. Sopeutuminen työyhteisöön, koenko kuuluvani työyhteisöön.</li> </ol>

**Kuva 1** Suosituksia työyhteisöille maahan muuttaneiden työyhteisöön integroitumisen tukemiseksi ja mentorointikeskustelujen aiheiksi

# Muutoksen avaimet

Vastuu maahan muuttaneiden sopeutumisesta työyhteisöön on jokaisella työyhteisön jäsenellä. Lähihoitajille kohdistetussa laajassa selvityksessä kävi ilmi, että työyhteisöjä ei perehdytetä maahan muuttaneiden tuloon (Kaasinen & Kiuru 2021), joten aihetta on tarve työyhteisöissä käsitellä. Tästä julkaisusta saa joitakin konkreettisia vinkkejä sekä henkilökunnan kouluttamiseen että maahan muuttaneiden perehdyttämiseen ja mentorointikeskusteluihin.

Esihenkilöiden on myös syytä muistaa oma avainasemansa toimivan työyhteisön ja yhteisöllisen toimintakulttuurin rakentamisessa. Esihenkilöidenkin on varmasti hyvä ajoittain vahvistaa omaa osaamistaan eettisestä johtamisesta, rohkeammasta puuttumisesta ja työyhteisön hyvinvoinnin vahvistamisen keinoista. (Himanen 2022.)

---

## Lähteet

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2015. Perehdyttäminen ja työnopastus: ennakoivaa työsuojelua. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S. & Tähtinen, T. 2016. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla: tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2016. Viitattu 15.8.2023.  
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131159/>

Eilola, L. 2023. Aikuisten luku- ja kirjoitustaitoon tukea tarvitsevien suomenopiskelijoiden vuorovaikutuskompetenssi ja sen kehittyminen luokkahuoneen ja arjen vuorovaikutustilanteissa. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 31.8.2023.  
<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/146267>

Gupta, J. & Sullivan, C. 2013. The Central Role of Occupation in the Doing, Being and Belonging of Immigrant Women. *Journal of Occupational Science* 20(1), 23–35. Viitattu 15.8.2023. <https://doi.org/10.1080/14427591.2012.717499>

Hietapakka, L. & Rätty, M. 2019. Sote-alan töissä tarvitaan monikulttuurisuustaitoja. THL-blogi. Viitattu 24.8.2023. <https://blogi.thl.fi/sote-alan-toissa-tarvitaan-monikulttuurisuustaitoja/>

Himanen, S. 2022. Johdanto – Miksi esihenkilöosaamiseen kannattaa panostaa. Teoksessa Himanen, S. (toim.) Haasta ja reflektoi tapaasi toimia esihenkilönä. Digitaalinen esihenkilövalmennus Dimes. Tampereen ammattikorkeakoulu. Raportteja 140. Viitattu 15.8.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-70-0>

Himanen S. & Salin S. 2023. Maahanmuuttajien työllistymishaasteiden tarkastelua. TAMKJournal 8.6.2023. Viitattu 15.8.2023. <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/terveys/maahanmuuttajien-tyollistymishaasteiden-tarkastelua-sari-himanen-ja-sirpa-salin/>

Kaasinen, L & Kiuru, E. 2021. Maahanmuutto ja kielitaito superilaisten kokemana 2021 -selvitys. Viitattu 20.5.2023.

[https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/maahanmuutto\\_ja\\_kielitaito\\_2021-selvitys\\_02022022.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/maahanmuutto_ja_kielitaito_2021-selvitys_02022022.pdf)

Kanniainen, M., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. PDF-dokumentti. Viitattu 2.8.2023.

[https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4.pdf](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf)

Kurki, T. 2019. Immigrant-ness as (mis)fortune? : Immigrantisation through integration policies and practices in education. Helsingin yliopisto. Väitöskirja.

Nederstöm, M. Sitouttamisen viisi tekijää. Blogikirjoitus 1.5.2019. Viitattu 18.8.2023.

<https://www.psycon.fi/blogi/sitouttamisen-viisi-tekijaa>.

Oikarainen, A. 2022. Effects of an educational intervention on mentors' competence in mentoring culturally and linguistically diverse nursing students. Akateeminen väitöskirja. Oulun yliopisto. Viitattu 18.2.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789526233116>

Selkokeskus. n.d. Selkokieli. Viitattu 31.8.2023.

[https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4.pdf](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf)

THL. 2021. Kulttuurisensitiivinen työote. Viitattu 24.8.2023.

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/kulttuurisensitiivinen-tyoote>

THL. 2023. Kielitietoinen työskentely. Viitattu 24.8.2023.

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/kielitietoinen-tyoskentely>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Vikkelästi töihin -hanke. n.d. Tampereen ammattikorkeakoulu. Verkkosivu. Viitattu 19.5.2023. <https://projects.tuni.fi/sujuvastisoteen/>

Vartiainen, P., Alenius, P., Pitkänen, P. & Koskela, M. 2017. Ulkomailta muuttaneiden hoitajien integraatio ja oppimisen polut sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. Työelämän tutkimus 15(2), 148–162.

Wrede, S., Tiilikainen, M. & Vartiainen, P. 2020. Moninaistuva väestö ja ikääntyminen. Gerontologia 34(4), 354–358.

---

## Kirjoittajat

**Sari Himanen**

FT, sh

Projektityöntekijä, Vikkelästi töihin -hanke



sari.himanen@tuni.fi  
ORCID [0000-0002-5367-0337](https://orcid.org/0000-0002-5367-0337)

**Sirpa Salin**

TtT, sh, dosentti  
Projektipäällikkö, Vikkelästi töihin -hanke  
sirpa.salin@tuni.fi  
ORDIC [0000-0001-9877-7683](https://orcid.org/0000-0001-9877-7683)

**Riitta Lietsala**

TtM, sh YAMK  
Projektityöntekijä, Vikkelästi töihin -hanke  
riitta.lietsala@tuni.fi

Kuvituskuva: Pixabay