



# Keusoten filippiiniläistaustaisten hoiva-avustajien kotoutuminen suomalaiseen työyhteisöön

Emmi Enckell

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

# Keusoten filippiiniläistaustaisten hoiva-avustajien kotoutuminen suomalaiseen työyhteisöön

Emmi Enckell  
Sairaanhoitaja  
Opinnäytetyö  
marraskuu, 2023

Emmi Enckell

**Keusoten filippiiniläistaustaisten hoiva-avustajien kotoutuminen suomalaiseen työyhteisöön**

Vuosi

2023

Sivumäärä 29

---

Opinnäytetyöllä kartoitettiin Keusoten keväällä 2022 rekrytoitujen filippiiniläistaustaisten hoiva-avustajien (n=24) kotoutumista suomalaiseen työyhteisöön. Kyselylomakkeella pyrittiin selvittämään kotoutumista edistäviä ja hidastavia tekijöitä sekä hoiva-avustajien kokemuksia siinä onnistumisessa. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisin ja määrällisin menetelmin. Kyselylomake sisälsi suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeeseen saatiin vastauksia hie-  
man alle puolelta kohderyhmästä (42% n=10). Avoimet vastaukset avattiin pelkistämällä ja luokittelemalla ne ala- ja yläluokkiin. Suljetut vastaukset esim likert-asteikolliset taulukoitiin.

Opinnäytetyön aihe on tärkeä ja ajankohtainen, sillä ulkomailta tarvitaan hoitoalan ammattilaisia vastaamaan Suomen hoitajapulaan. Työperäinen maahanmuutto ja monikulttuuriset työyhteisöt tulevat lisääntymään jatkossa, jotta saadaan lisättyä hoitohenkilökunnan resursseja. Opinnäytetyön tuloksista kotoutumista edistävinä tekijöinä koettiin suomalaista työympäristöä ja työyhteisön ystävällisyyttä. Puolestaan hidastavana tekijänä koettiin suomen kielen haastava oppiminen.

Jatkotutkimusaiheena voisi kehittää hyvän kotoutumisen mahdollistavan mallin ja jalkauttaa se käytännön työhön. Tulosten avulla voitaisiin kehittää ja edistää ulkomaalaistaustaisten hoitajien kotoutumista työyhteisöön. Lisäksi kyselyn voisi toistaa isommalle tutkimusryhmälle.

Opinnäytetyön yhteyshenkilön mukaan opinnäytetyöllä saatiin tärkeää tietoa filippiiniläisten hoiva-avustajien kotoutumisesta työyhteisöön ja saadulla tiedolla tullaan kehittämään kansainvälisen rekrytoinnin käytäntöjä.

Asiasanat: hoiva-avustaja, kotoutuminen työyhteisöön, kokemukset suomalaisesta työyhteisöstä

**Keusote's integration of care assistants with a Filipino background into the Finnish work community**

Year 2023

Pages 29

---

This thesis mapped the integration of care assistants of Filipino background (n=24) recruited by Keusote in the spring of 2022 into the Finnish work community. The questionnaire was used to examine the factors that promote and slow down integration as well as the care assistants' experiences of integration. The thesis was carried out using qualitative and quantitative methods. The questionnaire contained close-ended and open-ended questions. Answers to the questionnaire were received from slightly less than half of the target group (42% n=10). The open-ended answers were analyzed by reducing and classifying them into lower and upper categories. The close-ended answers, e.g. Likert scales, were tabulated.

The topic of the thesis is important and current, because nursing professionals from abroad are needed to respond to Finland's shortage of nurses. Work-based immigration and multicultural work communities will increase in the future in order to increase the resource base of nursing staff. According to results of the thesis, the Finnish work environment and the friendliness of the work community were perceived as factors promoting integration. On the other hand, the challenging learning of the Finnish language was perceived as a slowing factor.

A further research topic could be to develop a model enabling good integration and implement it into practical work. The results could be used to develop and promote the integration of nurses with a foreign background into the work community. In addition, the survey could be repeated for a larger research group.

According to the contact person of this thesis the thesis gained important information about the integration of Filipino care assistants into the work community and the information gained will be used to develop practices for international recruitment.

**Keywords:** care assistant, integration into the work community, experiences of the Finnish work community

## Sisällys

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Johdanto.....                                      | 6  |
| 2   | Tarkoitus ja tavoite .....                         | 7  |
| 3   | Keskeiset käsitteet .....                          | 7  |
| 4   | Kotoutumista edistävät ja hidastavat tekijät ..... | 8  |
| 4.1 | Kielen opetus .....                                | 8  |
| 4.2 | Esimiehen ja työyhteisön asenteet .....            | 9  |
| 4.3 | Työntekijän kokemukset ja vahvuudet.....           | 9  |
| 4.4 | Perehdytys .....                                   | 10 |
| 5   | Aiheen valinta ja tutkittava kohderyhmä .....      | 11 |
| 6   | Opinnäytetyön toteutus .....                       | 11 |
| 6.1 | Tiedonhaku.....                                    | 12 |
| 6.2 | Pilotointi .....                                   | 12 |
| 6.3 | Kyselylomake .....                                 | 13 |
| 6.4 | Työn menetelmät .....                              | 13 |
| 7   | Luotettavuus ja eettisyys .....                    | 15 |
| 8   | Tulokset .....                                     | 17 |
| 9   | Pohdinta .....                                     | 21 |
| 10  | Kehittämisehdotukset ja työelämäpalaute .....      | 22 |
|     | Lähteet.....                                       | 24 |
|     | Liitteet .....                                     | 27 |

## 1 Johdanto

Työyhteisöön kotoutuminen on tärkeää, jotta maahanmuuttajataustainen työntekijä voisi onnistua työssään. Tällöin on tärkeää selvittää mitkä asiat edistävät kotoutumista (Airila, Toivanen, Väänänen, Bergbom, Ylikaitala & Koskinen 2013, 5.) Maahanmuuttajataustaisten hoitajien työyhteisöön kotoutumista voidaan siis tarkastella edistävien ja hidastavien tekijöiden avulla.

Kotoutumista edistäviä tekijöitä ovat muun muassa työyhteisön ja esimiehen tuki, hyvät työolot, hyvä perehdytys, työssä onnistuminen, hyvä kielitaito ja työntekijän vahvuudet. Kotoutumista hidastavia tekijöitä ovat puolestaan huono kielitaito, negatiiviset kokemukset töissä, työnharjoittamisen haasteet sekä vieras kulttuuri (Hyvärinen, Metsälä, Koivula & Kaunonen 2017.)

Sosiaali- ja terveydenhuolto on ennen ollut hyvin vetovoimainen ala. Työmarkkinatilanne on kuitenkin muuttunut pienenevien ikäluokkien vuoksi, mikä on lisännyt kilpailua muiden alojen kesken. Tilanteen korjaamiseksi on ehdotettu muun muassa hoitotyökoulutusten aloituspaikkojen nostamista, hoitajien osaamisen päivittämistä sekä työperäistä maahanmuuttoa. (ETENE 2004, 32.) Ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaaminen sosiaali- ja terveysalalle on nähty yhtenä ratkaisuna hoitajapulaan ja suomeen on tullut enemmän ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. On odotettavissa, että maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä tulee kasvamaan entisestään (Hyvärinen ym. 2017; Koivuniemi, 2012; Airila ym. 2013, 5).

Sosiaali- ja terveysalan työvoimatarpeen vastaaminen on ollut erityisen vaikeaa ja rekrytointiongelmien ratkaisemiseksi tarvittaisiin lisää hoitajia. Työvoiman määrää tarvitaan arvioiden mukaan huomattavasti enemmän, vaikka sosiaali- ja terveysalan tuottavuutta kasvatettaisiin ja hoitomenetelmiä kehitettäisiin (Koivuniemi 2012, 10.) On tärkeää, että ulkomailta rekrytoidut hoitajat kotoutuvat hyvin Suomalaiseen työyhteisöön sillä se mahdollistaa työn sujumisen ja laadun. Lisäksi sillä on merkitystä ilmapiiriin ja työhyvinvointiin. (Hyvärinen ym. 2017.)

Suuri osa hoitoalan ammattilaisista eläköityvät ja työntekijöiden tarve kasvaa erityisesti vanhustaluuhiin. (Korkiakangas ym. 2022 & Dai ym. 2021). Kunta-alalta eläköityy arvion mukaan 24,6 prosenttia sairaanhoitajista ja 31,2 prosenttia terveydenhoitajista seuraavalla kymmenvuotiskaudella 2022-2031 (sairaanhoitajat 2023a). Vuoden 2023 analyysin mukaan Uudellamaalla on noin 6000 ja koko maassa noin 16600 sairaanhoitajan vaje. Sairaanhoitajavajeen lisäksi lähihoitajia puuttuu tällä hetkellä noin 8800. (Keva 2023.)

## 2 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kotoutumista edistäviä ja hidastavia tekijöitä sekä selvittää Keusoten keväällä vuonna 2022 rekrytoitujen filippiiniläistaustaisten hoiva-avustajien kotoutumisen onnistumista suomalaiseen työyhteisöön. Tavoitteena oli, että filippiiniläisten hoiva-avustajien kokemusten avulla voidaan arvioida kotoutumisen onnistumista. Opinnäytetyön tulosten avulla voidaan mahdollisesti myös kehittää ja edistää työyhteisöön kotoutumista.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitkä tekijät edistävät filippiiniläisen hoiva-avustajan kotoutumista työyhteisöön?
2. Mitkä tekijät hidastavat filippiiniläisen hoiva-avustajan kotoutumista työyhteisöön?

## 3 Keskeiset käsitteet

Hoiva-avustaja ei ole sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilö eivätkä he tarvitse lähihoitajan tai sairaanhoitajan koulutusta. Hoiva-avustajat pitävät huolen asiakkaiden perustarpeista. (Tehy 2023) Työ on ihmisläheistä, mikä vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja sekä ryhmätyötaitoja (Duunitori 2023). Hoiva-avustajat eivät saa toteuttaa lääkehoitoa. Hoiva-avustaja voi olla töissä esim. palvelutaloissa, hoivakodeissa tai asumispalveluyksiköissä. (Tehy 2023) Hoiva-avustaja voi olla suomalainen tai esim. ulkomaalaistaustainen tai maahanmuuttaja.

Ulkomaalaistaustainen on henkilö, joka on syntynyt Suomessa tai ulkomailla ja hän on Suomen tai muiden maiden kansalainen. Henkilön vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. (THL 2023). Maahanmuuttaja on henkilö, joka on syntynyt ulkomailla eikä ole Suomen kansalainen, mutta asuu Suomessa ja on saanut oleskeluoikeuden. (Kotoutuminen 2023a) Maahanmuuton syynä voi esimerkiksi olla työ, perhe, opiskelu tai lähtömaan tilanne (THL 2023).

Kotoutumista pidetään yksilön henkilökohtaisena prosessina, joka tapahtuu yhdessä yhteiskunnan vuorovaikutuksesta. Kotoutuminen mahdollistaa sen, että maahanmuuttaja kokee olevansa suomalaisen yhteiskunnan aktiivinen ja täysivaltainen jäsen. Hän omaksuu yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Samalla hänellä on mahdollisuus ylläpitää oma äidinkieltään ja kulttuuriaan. Laki kotoutumisen edistämisestä tukee ja edistää kotoutumista sekä aktiivista osallistumista suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Lain mukaan maahanmuuttajan on saatava kotoutumispalveluita ja kotoutumista edistäviä toimenpiteitä. Kotoutumisen edistämisessä keskeistä on syrjimättömyyden, yhdenvertaisuuden ja väestösuhteiden edistäminen. (Kotoutuminen 2023a; Kotoutuminen 2023d.) Vastaavasti kotoutumisen hidastavia tekijöitä voidaan pitää näiden keskeisten asioiden heikentämisenä.

Monikulttuurisuus tarkoittaa monien kulttuureiltaan erilaisten ryhmien rinnakkain elämistä yhteiskunnassa (Rastas, Huttunen & Löytty 2005, 108). Yhteiskunnan on tuettava eri ihmisryhmien sovussa elämistä kulttuurieroista huolimatta. (ETENE 2004, 24). Monikulttuurisuus voi näkyä työyhteisössä erilaisena tapana ratkaista tai tarkastella asioita erilaisen kulttuurinsa vuoksi (Kytökangas 2019, 10). Työyhteisölle jää tärkeä tehtävä ottaa uusi työntekijä avoimesti vastaan. Onnistunut ensikohtaaminen vaikuttaa myönteisesti uuden työntekijän viihtymiseen, mikä edistää kotoutumista työyhteisöön.

#### 4 Kotoutumista edistävät ja hidastavat tekijät

Kotoutumista edistäviä tekijöitä ovat muun muassa työyhteisön ja esimiehen tuki, hyvät työolot, hyvä perehdytys, työssä onnistuminen, hyvä kielitaito ja työntekijän vahvuudet. Kotoutumista hidastavia tekijöitä ovat puolestaan huono kielitaito, negatiiviset kokemukset töissä, työnharjoittamisen haasteet sekä vieras kulttuuri (Hyvärinen ym. 2017.) Kaikki nämä tekijät vaikuttavat siihen, miten ulkomaalaistaustainen työntekijä kokee uuden työympäristön.

Työnantaja voi järjestää uudelle työntekijälle asettautumispalveluita, jotka tukevat asettautumista ja kotoutumista. Asettautumispalveluita ovat muun muassa asumisen järjestäminen, suomen kielen opetus, työntekijän perehdytys ja verokortin hankkiminen. (kotoutuminen 2023b.) Työnantajan järjestämällä asettautumispalveluilla on suuri merkitys ulkomaalaistaustaisen työntekijän työyhteisöön kotoutumiselle.

##### 4.1 Kielen opetus

Suomen kielen opetus on tärkeä osa kotoutumista ja se parantaa työelämävalmiuksia. Ammatillinen kielitaito kehittyy usein työnteon yhteydessä ja on tärkeää, että työyhteisö tukee kielen opiskelua. Kielitaidon tavoitteena on osallisuuden, vastavuoroisuuden ja molemminpuolisen ymmärryksen edistäminen. (kotoutuminen 2023c.) Ulkomaalistaustaiset työntekijät ovat kokeneet positiiviseksi kollegoiden ja potilaiden halun opettaa kieltä (Hyvärinen ym. 2017). Puutteet suomen- tai ruotsinkielentaidossa aiheuttavat monia haasteita. Haasteina on muun muassa pidetty kirjaamista, omaisten ja vanhusten kanssa kommunikointia, puhelinkeskusteluja sekä murteiden ymmärtämistä. Puutteellinen kielitaito vaarantaa potilasturvallisuutta ja kuormittaa työntekijöitä. Lisäksi puutteellinen kielitaito voi johtaa työyhteisön syrjimiseen ja luottamattomuuteen (Koivuniemi 2012, 40.)

Ulkomailta rekrytoivien terveydenhuollon yksiköiden tulee huolehtia, että työntekijä saa mahdollisimman pian paikallisen kielen opetusta (Hyvärinen ym. 2017). Myös työnantajalla on velvollisuus huolehtia, että työntekijä saa tarvittavan kielenopetuksen. Lisäksi työyhteisön olisi opittava kommunikoimaan selkeästi ulkomaalaistaustaisen työntekijän kanssa (Koivuniemi 2012, 40.) Työntekijälle on myös järjestettävä mahdollisuus kehittää kielitaitoaan myö-

hemmässä vaiheessa. (Hyvärinen ym. 2017). Maahanmuuttajilla, joilla on parempi suomen tai ruotsin kielen taito on parempi työkyky (Airila ym. 2013, 26). Vastaavasti puutteellisempi kielitaito vaikeuttaa työskentelyä ja työyhteisöön kotoutumista (Aalto, Elovainio, Heponiemi, Hietapakka, Kuusio & Lämsä 2013, 26). Toisaalta ulkomaalaistaustaisen työntekijän oma kieli on myös vahvuus ja sitä voidaan hyödyntää monikulttuuristen potilaiden hoidossa (Hyvärinen ym. 2017).

#### 4.2 Esimiehen ja työyhteisön asenteet

Esimiehellä on tärkeä rooli maahanmuuttajataustaisen työntekijän työssä onnistumiseen (Airila ym. 2013, 51). Esimiehen rooli työntekijän arjessa on koettu tärkeäksi ja esimiehen läsnäoloa on toivottu enemmän (Lautaniemi 2019, 11). Esimiehet suhtautuvat pääasiassa myönteisesti uusien ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden tuloon, mutta monikulttuurisen työyhteisön johtaminen nähdään haastavana (Hyvärinen ym. 2017). Esimies, joka on kannustava ja kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti sekä oikeudenmukaisesti lisää työntekijöiden työkykyä ja työssä onnistumista. Tämä lisää myös työn ilon kokemista, työn ja kodin tasapainoa sekä yhteenkuuluvuuden ja arvostetuksi tulemisen tunnetta. (Airila ym. 2013, 51.) Työntekijän ja esimiehen välinen hyvä suhde edisti työhön kotoutumista. (Hyvärinen ym. 2017).

On tärkeää, että työyhteisön jokainen jäsen ymmärtää kulttuurin vaikutukset työntekijän käyttäytymiseen, koska eri kulttuureissa on erilaisia toimintatapoja (Lautaniemi 2019). Työyhteisön avoimuus ja hyvä tasapuolinen kohtelu on tärkeää maahanmuuttajan työssä onnistumiselle. Tämä mahdollistaa työntekijöiden paremman sitoutumisen työhön. (Airila ym. 2013, 9 & 54.) Ulkomaalaistaustaisille työntekijöille on tärkeää kokea olevansa työyhteisön täysivaltainen ja tasa-arvoinen jäsen. (Hyvärinen ym. 2017). Työyhteisön tuki edistää työntekijän työkykyä ja työn iloa. (Airila ym. 2013, 54.) Työyhteisön tuella tarkoitetaan muun muassa riittävän ajan ja tuen antamisella työn oppimiseen (Hyvärinen ym. 2017)

Ulkomaalaistaustaisen työntekijän kotoutumista estivät negatiiviset kokemukset töissä kuten työyhteisön, potilaiden ja esimiehen ennakkoluulot, epäluottamus, rasismi, eriarvoinen kohtelu ja syrjintä (Hyvärinen ym. 2017). Avoin ja arvostava suhtautuminen monikulttuurisuuteen puolestaan edisti työntekijän sitoutumista työhön (Airila ym. 2013, 11). Maahanmuuttajien määrä työyhteisöissä tulee kasvamaan ja olisi tärkeää opettaa ja harjoitella työyhteisön, työntekijöiden, potilaiden sekä omaisten monikulttuurisuus- ja suvaitsevaisuustaitoja. (Koivuniemi 2012, 42; Hyvärinen ym. 2017).

#### 4.3 Työntekijän kokemukset ja vahvuudet

Kotimaahan verrattuna Suomen paremmat työolot ja työehdot edistävät kotoutumista. Työpaikan joustavuus ja korkeampi palkkataso kotimaahan nähden lisäävät ulkomaalaistaustaisten hoitajien tyytyväisyyttä. Tyytyväisyys työpaikkaan lisää kotoutumista uuteen hoitokult-

tuuriin ja työympäristöön. Lisäksi kokemukset työssä onnistumisessa lisäävät kotoutumista. (Hyvärinen ym. 2017.) Työnilo, henkinen työhyvinvointi sekä myönteiset kokemukset työpaikalla ovat merkittäviä tekijöitä työssä onnistumisen kannalta. Myönteisiä kokemuksia lisäsivät erityisesti hyvä esimiestoiminta, työn merkitykselliseksi kokeminen ja työyhteisön asenteet (Airila ym. 2013, 29.) Negatiiviset kokemukset puolestaan hidastavat työyhteisöön kotoutumista. Muun muassa ennakkoluulot, epäluottamus ja huono kohtelu maahanmuuttajataustaista työntekijää kohtaan vähentää työtyytyväisyyttä ja hidastaa kotoutumista (Hyvärinen ym. 2017.)

Myös työntekijän vahvuudet ovat keskeisessä asemassa työyhteisöön kotoutumisessa. Työntekijän vahvuudet kuten sinnikkyys ja halu oppia sekä usko itseensä ja omiin kykyihin edistävät kotoutumista. Alussa kohdattujen vaikeuksien hyväksyminen edistää kotoutumista työyhteisöön (Hyvärinen ym. 2017.) Myös itsestä lähtevät voimavarat ovat tärkeitä työn onnistumiselle. Maahanmuuttajan työn arvostus ja oma aktiivisuus sekä aloitteellisuus vaikutti työssä onnistumiseen, työkykyyn ja työniloon. Työyhteisö koetaan tärkeämmäksi, jos työ on koettu merkitykselliseksi. (Airila ym. 2013, 54-55.) On kuitenkin muistettava, että työyhteisöllä on suuri merkitys yksilön hyvinvoinnille, eikä pelkästään yksilön voimavarat riitä työssä onnistumiseen.

#### 4.4 Perehdytys

Hyvä perehdytys tukee ulkomaalaistaustaisen työntekijän ammatillisen osaamisen rakentumista sekä kotoutumista (Airila ym. 2013, 9). Rauhallisesti ja vaiheittain etenevä perehdytys osoittaa työntekijälle, että työnantaja on aidosti kiinnostunut työntekijän oppimisesta. Perehdytys voi olla aikaa vievää, mutta se on koettu maksavan itsensä takaisin. (Lautaniemi 2019, 12-13) Hyvä perehdytys viestii mm, että työyhteisö arvostaa työntekijää ja tehtävää työtä. (Sairaanhoitajat 2023b). Hyvä perehdytys lisää myös työn iloa ja tunnetta siitä, että on tärkeä osa työyhteisöä (Airila ym. 2013, 52).

Ulkomaalaisten työntekijöiden työkyky oli selvästi parempi, kun perehdytys oli erittäin hyvää (Airila ym. 2013, 52). Perehdytys sitouttaa työntekijän uuteen työyhteisöön ja antaa hyvät lähtökohdat työntekoon (Sairaanhoitajat 2023b). Heikommin onnistunut perehdytys puolestaan heikentää ulkomaalaisten työntekijöiden työkykyä. (Airila ym. 2013, 27). Perehdytys kuuluu jokaisen uuden työntekijän oikeuksiin ja on tärkeää, että se toteutuu myös ulkomaalaistaustaisten hoitajien kohdalla. Esimiehellä on vastuu perehdytyksen toteutumisesta (Sairaanhoitajat 2023b).

Selkeästi, yhdenvertaisesti ja ymmärrettävästi jaettu tieto on koettu tärkeäksi. Monikulttuurisessa työyhteisössä on tärkeää ottaa huomioon eritasoiset kielitaidot ja osata viestiä selkokielellä. Lisäksi on tärkeää kysyä onko viestinvastaanottaja ymmärtänyt ohjeet. Esimiehellä on tärkeä rooli siinä, että työntekijä uskaltaa sanoa, jos hän ei ole ymmärtänyt mitä hänelle on

sanottu. Tietoa ja perehdytysmateriaaleja voidaan jakaa englanniksi tai selkokielellä erilaisien viestikanavien kautta. Työntekijää, jolla on uuden työntekijän kanssa yhteinen äidinkieli voidaan myös hyödyntää perehdyttäjänä. (Lautaniemi 2019, 8&12.)

## 5 Aiheen valinta ja tutkittava kohderyhmä

Keusote on yksi Laurea-ammattikorkeakoulun avainkumppaneista. Opinnäytetyön aihe valikoitui Keusoten opinnäytetyöaiheitoiveiden ja oman kiinnostukseni mukaan. Laureassa on käytössä opinnäytetyötori, jossa esitetään opinnäytetyöaiheita opiskelijoille. Opinnäytetyötorissa esitettiin Keusoten opinnäytetyöaiheita, joista yksi aihe oli: ” Ulkomailta Keusoteen rekrytoitujen työntekijöiden kokemukset”. Kiinnostuin tästä aiheesta ja otin yhteyttä Keusoten yhteyshenkilöön Jaakko Antikaiseen. Rajasimme yhdessä aihetta ja lopulta saimme tämän opinnäytetyön aiheen: ”Keusoten filippiiniläistaustaisten hoiva-avustajien kokemukset kotoutumisesta Suomalaiseen työyhteisöön”. Aiheen rajaamisen lisäksi kysyin Keusoten yhteyshenkilöltä mitä asioita Keusote toivoisi minun selvittävän kyselylomakkeen avulla (Liite 1).

Filippiiniläistaustaisten hoiva-avustajien kokemuksia päädyttiin kartoittamaan kyselyllä eikä haastattelulla, koska tutkittava kohderyhmä oli pieni ja oli tärkeää, että vastauksia saatiin mahdollisimman paljon. Kyselylomakkeeseen oli mahdollisesti myös helpompaa vastata, koska filippiiniläisillä hoiva-avustajilla saattoi olla haasteita suomen ja/tai englannin kielen kanssa. Kyselylomake mahdollisti sen, että siihen pystyi vastaamaan omassa rauhassa eikä esim. kiire tai kielihaasteet ollut samalla tavalla esteenä kuin mitä se olisi voinut olla haastattelun suhteen.

Keusote rekrytoi Filippiiniläistaustaisia hoiva-avustajia kahdessa erässä, joista ensimmäiset kaksitoista rekrytoitiin maaliskuussa ja loput kaksitoista toukokuussa. Tutkittavana kohteena oli Filippiiniläistaustaisia hoiva-avustajia (n=24), joista suurin osa työskentelee tehostetuissa palveluasunnoissa ja osa kotihoidossa. Filippiiniläiset hoiva-avustajat opiskelevat töiden ohella ammatillisessa oppilaitoksessa ja samalla annetaan suomen kielen opetusta.

## 6 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimustyönä. Opinnäytetyöllä pyrittiin selvittämään työyhteisöön kotoutumisen onnistumista kyselylomakkeella (Liite1). Filippiiniläisten hoiva-avustajien kokemuksia ja mielipiteitä tuotiin esille. Kyselylomakkeeseen saadut vastaukset analysoitiin joko määrällisesti tai laadullisesti. Määrälliset tulokset analysoitiin taulukoiden ja numeroiden avulla, kun taas laadulliset tulokset aineistolähtöisellä analyysillä.

Opinnäytetyö toteutettiin kyselylomakkeen avulla, johon vastatattiin anonymisti (Liite1). Kyselylomake tehtiin Google Formsilla, joka on ilmainen kyselyhallintaohjelmisto. Valitsin Google Formsin, koska se helppokäyttöinen, ilmainen ja minulle ennestään projektitoista tuttu kyselyhallintaohjelmisto. Tämän lisäksi pidin Google Formsia helppokäyttöisenä ja lähestyttävänä omasta ja vastaajien näkökulmasta. Google Formissa kyselyyn oli mahdollista vastata ilman, että omalle google tililleen tai Gmail- sähköpostiin tarvitsee kirjautua. Lisäksi Google Forms on hyvin yleinen kyselyhallintaohjelma, joka on monille tuttu.

Google Forms oli helppokäyttöisyyden ja tuttuuden lisäksi hyvä valinta, koska kyselyhallintaohjelma tekee itse havainnollistavat kuviot saatujen määrällisten vastausten perusteella. Kuvioissa on nähtävissä vastaajamäärä, vastaajaprosentti ja annetut vastaukset. Tämä helpottaa työtä ja tekee kuvioista luotettavampia, koska kuvioiden luomisessa ei voida vahingossa antaa vääriä arvoja.

## 6.1 Tiedonhaku

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käytettiin erilaisia sähköisiä ja painettuja lähteitä. Lähdehaku rajattiin niin, että vanhimmat lähteet olivat 10 vuotta vanhoja. Aloitin teorian tiedon etsimisen tammikuussa 2023 ja tiedon haku lopetettiin marraskuussa 2023. Tietoa etsittiin siis 11 kuukauden ajalta. Etsin tietoa ProQuestista, Finnasta, Finlexistä ja Julkarista. ProQuest ja Finna ovat Laurea-ammattikorkeakoulun käyttöliittymätietokantoja, joista etsin tietoa hakusanoja käyttäen. ProQuestista löytyi useampi ajankohtainen tutkimus, josta sain teorian tietoa opinnäytetyöhöni. Julkari on avoin julkaisuarkisto, josta löysin mm. THL:n ja Työterveyslaitoksen raportteja ja tutkimuksia. Finlexistä tarkastelin suomen lakeja. Näiden lisäksi hain tietoa Googlen hakusivuston kautta. Google hakusivuston kautta etsin luotettavia verkkosivuja ja lähteitä mm. hoitajapulasta, etiikasta, analysointimenetelmistä ja käsitteistä. Kirjastosta lainasin kaksi tietokirjaa ulkomaalistaustaisista hoitajista.

Selvitin eri lähteiden avulla mitkä asiat edistävät ja hidastavat kotoutumista. Lähteitä etsittiin laajasti eri hakusanoja käyttäen. Yleisimmin käytetyt hakusanat olivat: kotoutuminen, työyhteisöön kotoutuminen, ulkomaalistaustainen työntekijä, maahanmuuttajataustainen työntekijä, työyhteisöön integroituminen, kotoutumista edistävät tekijät ja kotoutumista hidastavat tekijät. Suurin osa lähteistä olivat suomalaisia ja suomenkielisiä, mutta etsin lähteitä myös englanniksi. Vanhin käytetty lähde oli vuodelta 2004 ja otin sen mukaan opinnäytetyöhön, koska lähteessä käsiteltiin kattavasti monikulttuurista terveydenhuoltoa.

## 6.2 Pilotointi

Pilotointi on tärkeää, jotta kaikki mahdolliset ongelmatilanteet havaittaisiin. Kyselylomakkeen testaamisen avulla voidaan selvittää onko vastaaja ymmärtänyt oikein kysymykset ja ohjeet, onko kyselylomakkeessa turhia kysymyksiä ja onko jotain olennaista jäänyt kokonaan

kysymättä. Pilotoinnin avulla voidaan siis korjata suurimmat ongelmat ennen varsinaista tiedon keräämistä. (Vehkalehti 2014, 48.)

Englanninkielistä kyselylomaketta olisi ollut hyvä testata ennen filippiiniläisille hoiva-avustajille lähettämistä kyselyn ymmärrettävyyden ja kyselyn vastaamisen käytetyn ajan näkökulmista. Kyselyn esitestaaajia yritettiin saada Keusoten yhteyshenkilön kautta, mutta Keusotella ei ollut antaa testaaajia. Myös Laurean englanninkielisen opetusryhmän kautta yritettiin etsiä testaaajia. Vastauksia odotettiin kolme viikkoa tuloksetta, muistutuksesta huolimatta vastauksia ei saatu. Opinnäytetyössä päätettiin jatkaa eteenpäin

### 6.3 Kyselylomake

Kyselylomakkeen kysymyksiä oli pohdittu yhdessä toimeksiantajan yhteyshenkilön ja ohjaajan kanssa (Liite1). Kyselylomakkeessa kysymykset olivat sekä englanniksi että suomeksi, jotta se olisi ollut mahdollisimman ymmärrettävä. Rekrytoituilla Filippiiniläistaustaisilla hoiva-avustajilla on luultavasti eritasoista osaamista suomen ja englannin kielestä. Jompikumpi kielestä oli mahdollisesti vahvempi ja hoiva-avustajalla saattaa olla helpompi ymmärtää kysymys jommallakummalla kielellä. Kysymykset molemmilla kielillä mahdollisti sen, että virheitulkintoja kysymyksistä ei tullut ja että useampi pystyy vastaamaan kysymyksiin.

Alun perin oli suunniteltu, että kysely on lähettamisestä auki kaksi viikkoa. Keusoten yhteyshenkilö oli kuitenkin sitä mieltä, että kyselylomake olisi hyvä pitää pidempään auki, jotta mahdollisimman moni ehtisi vastata kyselyyn. Päätimme tämän jälkeen, että kysely pidetään auki neljä viikkoa. Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse filippiiniläistaustaisille hoiva-avustajille. Kaksi viikkoa kyselylomakkeen lähettämisen jälkeen lähetettiin muistutusviesti, jotta halukkaat vastaajat muistaisivat vastata kyselyyn. Lisäaika lisäsi vastaajien määrää. Ensimmäisen kahden viikon aikana kyselylomakkeeseen vastasi kuusi henkilöä ja loput neljä vastasivat viimeisten kahden viikon aikana.

Kyselylomake tehtiin kaksiosaiseksi (Liite1). Kyselylomakkeen toinen osio avautui riippuen vastaajan ensimmäisen osan vastauksista. Ensimmäisessä osassa oli kysymyksiä, joihin vastattiin likert-asteikolla 1-5. Likert asteikko on yleisesti käytetty viisiportainen vastausasteikko, jonka vastausvaihtoehdot voivat olla esim. täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä. (Peda 2023.) Likert asteikon lisäksi kyselylomakkeessa oli kysymyksiä, joihin vastattiin: kyllä, ei tai en ole varma. Toisessa osiossa taas oli pelkästään laadullisia kysymyksiä, joihin vastattiin omin sanoin.

### 6.4 Työn menetelmät

Opinnäytetyö on sekä määrällinen että laadullinen tutkimustyö, koska opinnäytetyön kyselylomake sisältää määrällisiä ja laadullisia osia (Liite1). Määrällisiä ja laadullisia tutkimusme-

netelmiä voidaan käyttää samassa tutkimuksessa, vaikka niiden välistä eroa korostetaan usein (Jyväskylän yliopisto 2015). Analysoin laadulliset ja määrälliset kyselylomakkeen vastaukset eri menetelmillä.

Onnistuneessa kyselylomakkeessa on otettu huomioon monia asioita kuten lomakkeen laajuus, ulkoasu, rakenne, kysymysten yksinkertaisuus ja ymmärrettävyys. Lisäksi kielivähemmistöt ovat tärkeitä ottaa huomioon. Kyselyn nähtävissä oleva pituus ja ulkoasu vaikuttavat vastaajien ensivaikutelmaan ja siten vastausprosenttiin. Kysymysten on oltava yksinkertaisia ja ymmärrettäviä, jotta vastaajat osaavat vastata kysymyksiin. Lisäksi on harkittava tarkoin laaditaanko kysymykseen valmiit vastausvaihtoehdot vai luodaanko avoin kysymys. (Tietoarkisto 2010). Olen pyrkinyt noudattamaan onnistuneen kyselylomakkeen ohjeita, jotta kysely olisi mahdollisimman kiinnostava ja helposti lähestyttävä rakenteeltaan. Lisäksi minulle oli tärkeää, että jokainen ymmärtää kysymykset, jonka takia kysymykset olivat yksinkertaisia, kahdella kielellä esitetty ja tarkasti harkittuja.

Määrällisissä eli kvantitatiivisissa osissa kyselylomakkeen tutkimuskysymyksiin vastatattiin numeroasteikon avulla 1-5. Lisäksi kyselylomakkeessa oli yksi monivalintakysymyskysymys, johon vastattiin kyllä, ei tai en ole varma. Määrällisen tutkimusmenetelmän avulla tulokset esitettiin tilastojen ja numeroiden avulla (Jyväskylän yliopisto 2015). Esitin opinnäytetyössä määrällisten kohtien tulokset frekvenssin, prosenttien ja havainnollistavien kaavioiden avulla.

Laadullisissa eli kvalitatiivisissa osissa vastaaja kirjoitti vastaustekstin omista kokemuksistaan ja mielipiteistään. Laadullisessa tutkimuksessa tulosten ominaisuuksia, laatua ja merkityksiä pyritään ymmärtämään ja esittämään kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän yliopisto 2015). Raportoin laadullisten osioiden tulokset esittämällä ne kokonaisvaltaisesti ja tekemällä taulukoita, joissa näkyy pelkistys, ala- ja yläotsikko.

Sisältöanalyysin idea on, että suuresta tekstiaineistosta saadaan esille tekstissä esiintyvät merkitykset tiiviisti ilman, että mitään aineiston tietoa menetetään. Aineiston yhtäläisyydet ja erot tuodaan esiin sisällönanalyysissä. (Leinonen 2018). Koodaamisessa on kyse laadullinen menetelmäoppi, jossa esim. haastattelun lauseita yhdistellään ja erotellaan jonkin ominaisuuden mukaan. Tästä syntyy luokkia ja alaluokkia, jotka syntyvät tutkijan näkökulmasta. (Juhila 2023.)

Analysoin kyselylomakkeen avoimien kysymysten vastaukset tutustumalla niihin ensin. Kaikki vastaajat olivat vastanneet englanniksi, jonka takia käänsin lauseet ensin suomeksi. Vastaus-ten kääntämisen jälkeen pelkistin ne ja yhdistelin lauseet kategorioihin ominaisuuksiensa mukaan. Kun olin löytänyt yhdistäviä aiheita, loin aiheille alaluokat. Alaluokille muodostin vielä yläluokat alaluokkien ominaisuuksien perusteella. Lopuksi loin sanallisen kuvauksen tuloksista. Analysoin kyselylomakkeen määrälliset tulokset numeraalisesti taulukoiden avulla, jonka jälkeen avasin tulokset sanallisesti. Taulukot muodostuivat valmiiksi Google Formsin

avulla, jonka takia jouduin ainoastaan kuvailemaan sanallisesti saadut tulokset. Analysoinnin lopuksi arvioin vastausten luotettavuutta eri näkökulmista.

## 7 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuseetiikka on osa hyvää tieteellistä käytäntöä ja kyse on toimintatavoista, joita tutkijan tulee noudattaa tuottaakseen kestäväää tietoa ja kohdellakseen tutkimuskohdetta hyvin. Eettisten periaatteiden mukaisesti tutkijan täytyy kunnioittaa tutkimusryhmän oikeuksia kuten ihmisarvoa, yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta. Lisäksi on hyvin merkittävää välttää aiheuttamasta tutkimuskohteelle riskejä, vahinkoja ja/tai haittoja. Vahingon ja haitan välttäminen on erityisen tärkeää silloin, kun tutkitaan esim. vähemmistöjä. (Vuori 2023.)

Kyselylomakehaastattelun aikana yritin kohdella tutkimuskohdetta hyvin kunnioittamalla ihmisarvoa, yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta. Olin kyselylomakkeen saatetekstissä kertonut, että kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseksi. Lisäksi saatetekstissä kerrottiin mitä kyselylomakkeella tutkitaan, jotta vastaaja tietäisi mitä siihen vastaaminen merkitsisi (Liite1). Ennen kyselylomakkeen lähettämistä tein tarvittavat sopimukset, jotka olivat Keusoten tutkimuslupahakemus ja Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyösopimus.

Tutkimuksen eettisyyteen kuuluu pyrkimys tuottaa uutta ja merkityksellistä tutkimustietoa, minkä vuoksi on syytä pohtia jo ennen tutkimuksen aloittamista, millä tavalla tutkimus on hyödyllinen ja kenen kannalta. (Vuori 2023.) Pyrin tekemään opinnäytetyön, joka on ajankohdainen ja merkityksellinen. Suunnitteluvaiheessa selvitin minkälaista opinnäytetyötä Keusote pitäisi tärkeänä ja tein opinnäytetyön yhteyshenkilön toiveiden sekä oman kiinnostukseni mukaan. Kyseessä oli ensimmäinen tekemäni opinnäytetyö ja koin myös tärkeänä, että valitsemani aihe ei ole liian vaikea toteuttaa.

Anonymiteetillä tarkoitetaan sitä, että tutkimukseen osallistuneiden nimiä ei julkaista eikä tutkimukseen osallistujaa voida tunnistaa yhdistämällä tietoja toiseen aineistoon tai tekemällä päätelmiä yksittäisestä henkilöstä. (Turun yliopisto 2023; Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2023.) Anonymiteetti säilyi koko opinnäytetyön ajan. Jos vastauksissa ilmeni vastaajan suora tunnistettavuus, se muutettiin tai poistettiin opinnäytetyöstä.

Tietosuojalla suojellaan tutkimuskohteena olevia henkilöitä koko tutkimuksen ajan. Tietosuojaan kuuluu suunnittelu, tiedon kerääminen ja käsittely sekä henkilötietojen poistaminen. (Tietosuojatietokeskus 2023.) Olen pyrkinyt suojelemaan tietosuojaa koko opinnäytetyön ajan valitsemalla luotettavan ja turvallisen kyselylomake hallintaohjelmiston, varmistamalla anonymiteetin säilymisen, tallentamalla vastaajien antamat vastaukset Google Driveen, jonne muilla ei ole

pääsyä sekä tuhoamalla lopullisesti tallennetut vastaukset 31.12.2023. Tutkimusryhmälle on annettu saatekirjeessä tieto siitä, minne saadut vastaukset tallentuvat ja milloin ne tuhotaan.

Eettisyyteen kuuluu rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksen kaikissa vaiheissa ja tämä näkyy tutkimuksen raportissa, jossa kerrotaan avoimesti tehdystä ratkaisusta. Ratkaisut perustellaan ja niiden merkitystä lopputulokselle arvioidaan. Myös virheistä tulee kertoa. (Vuori 2023.) Olen pyrkinyt noudattamaan eettisiä ohjeita esittämällä opinnäytetyön vaiheet ja raportoimalla kyselylomakkeen kaikki tulokset.

Reliabiliteetti (luotettavuus) ilmaisee sen, miten luotettava ja toistettava käytetty tutkimusmenetelmä mittaa tutkittavaa ilmiötä. Reliabiliteettia voidaan arvioida toistomittauksella. (Hiltunen 2009; Avoin tiede 2018.) Tämän opinnäytetyön vastaajamäärä oli pieni, mutta vastauksista saa kuvailevan ja suuntaa antavan vaikutelman kotoutumisesta. Toistomittauksilla olisi mahdollista nähdä kuinka luotettava ja toistettavissa tämän opinnäytetyön tulokset ovat.

Kyselylomakkeen avointen kysymysten vastaukset analysoitiin luotettavasti eikä tuloksiin vaikuttavaa kerättyä aineistoa jätetty pois. Vastaajien vastauksia ei muutettu tulosten analysointiprosessissa. Opinnäytetyössä kävi ilmi mitä menetelmiä on käytetty aineiston käsittelyyn ja miten tuloksiin on päästy, jotta tulosten luotettavuutta voidaan arvioida. Opinnäytetyön tulokset esitettiin objektiivisesti eettisiä periaatteita noudattaen. Kyselylomakkeen vastaukset käännettiin mahdollisimman tarkasti englannista suomeksi kadottamatta sen merkitystä. Tulokset pyrittiin esittämään selkeästi ja oma pohdinta esitettiin erikseen. Vastausten kääntäminen suomeksi oli ajoittain haastavaa, koska useissa vastauksissa esiintyi paljon kirjoitusvirheitä. Korjasin ensin vastausten kirjoitusvirheet, jonka jälkeen käännsin lauseen mahdollisimman tarkasti englannista suomeksi.

Luotettavuutta lisättiin käyttämällä teoriaosuudessa monia eri lähteitä eri tietokannoista. Tässä opinnäytetyössä käytettiin Laurea-ammattikorkeakoulun lisensoituja tietokantoja sekä ilmaisia nettisivustoja ja artikkeleita. Lisäksi luotettavuutta on lisätty perustelemalla ja avaamalla opinnäytetyössä tehtyä tiedonhakuja ja käytettyjä lähteitä. Tiedonhaku tuntui ajoittain haastavalta, koska tiedonhaku oli jokseenkin uutta. Google hakusivusto oli ennestään hyvin tuttu, mutta tietokannat kuten ProQuest olivat jossain määrin vieraita, mikä lisäsi aluksi haastetta tiedonhaussa.

Validiteetti (oikeellisuus) kertoo sen, kuinka hyvin tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä mittaa valittua tutkimuskohdetta. Validiteetissa arvioidaan yleensä, kuinka hyvin tutkimusote ja käytetyt menetelmät vastaavat tutkittavaa ilmiötä. Tällöin on tärkeää valita sopiva tutkimusmenetelmä ja oikeat tutkimuskysymykset. (Hiltunen 2009; Avoin tiede 2018.) Hyvien tutkimuskysymysten luominen oli aluksi haastavaa, mutta Keusoten yhteishenkilön ja ohjaajan kanssa keskusteleminen auttoi hyvien tutkimuskysymysten luomisessa. Koen, että kyselylo-

makkeen kysymykset olivat onnistuneet, koska saadut vastaukset vastasivat kysymyksiini. Sopivien kysymysten avulla sain tärkeää tietoa opinnäytetyöhön.

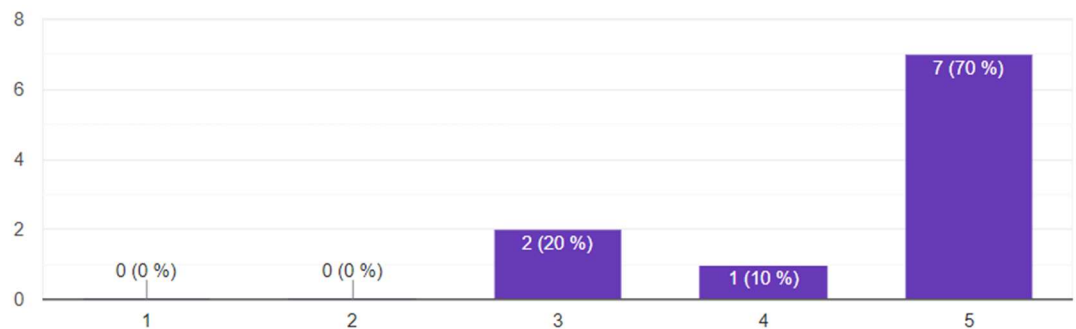
## 8 Tulokset

Ensimmäinen kysymyksessä selvitettiin miten prosessi meni, kun työt alkoivat Suomessa. Vastaaajista (70% n=7) ovat olleet erittäin tyytyväisiä kotoutumisprosessiin. Vastaaajista (20 % n=2) antoivat numeroasteikolla numeron 3 eli nämä vastaajat olivat kohtalaisen tyytyväisiä prosessiin. Yksi vastaajista antoi numeroasteikolla numeron 4 eli vastaaja oli hyvin tyytyväinen prosessiin. (Kuvio 1).

How was the process when you started working in Finland?

Miten prosessi meni, kun aloitit työt Suomessa?

10 vastausta

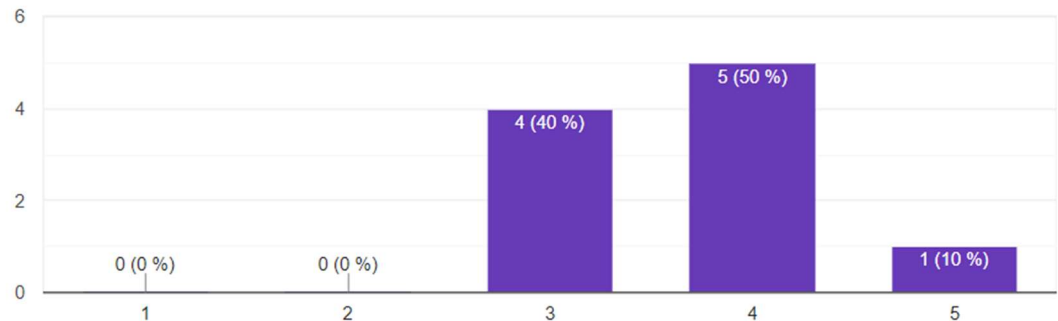


Kuvio 1: Miten prosessi meni, kun aloitit työt suomessa?

Toisessa kysymyksessä haluttiin selvittää kuinka hyvin työntekijä on kotoutunut suomalaiseen työympäristöön. Yksi vastaajista antoi numeroasteikolla numeron 5 eli tämä vastaajat oli erittäin hyvin kotoutunut suomalaiseen työympäristöön. Vastaaajista (50% n=5) antoivat numeroksi 4 eli nämä vastaajat olivat kotoutuneet hyvin suomalaiseen työympäristöön. Vastaaajista (40% n=4) arvioivat kotoutuneensa kohtalaisesti suomalaiseen työympäristöön eli nämä vastaajat olivat antaneet numeron 3 kotoutumisesta. (kuvio 2).

Kuinka hyvin olet sopeutunut suomalaiseen työympäristöön?

10 vastausta



Kuvio 2: Kuinka hyvin olet kotoutunut suomalaiseen työympäristöön?

Kolmannessa kysymyksessä haluttiin selvittää olisivatko työntekijät toivoneet enemmän tukea suomalaiseen työympäristöön. Vastaajista (100% n=10) vastasivat kyllä (Kuvio 3).

Olisitko toivonut saavasi enemmän tukea suomalaiseen työympäristöön sopeutumiseen?

10 vastausta



Kuvio 3: Olisitko toivonut saavasi enemmän tukea suomalaiseen työympäristöön kotoutumiseen

Neljännessä kysymyksessä haluttiin selvittää mitkä asiat koettiin hankalaksi työskentelyssä suomalaisessa työyhteisössä. Kysymykseen vastattiin omin sanoin. Useilla nousi ylös suomen

kielen haastavuus ja kielimuuri. Suomen kielen vaikeus mainittiin vaikeuttavan ideoiden ja mielipiteiden ilmaisua. Lisäksi suomen lait, kulttuuria ja tapoja pidettiin haastavana. (taulukko 1).

Taulukko 1: Asiat, jotka koettiin hankalaksi työskentelyssä suomalaisessa työyhteisössä

| Pelkistetty ilmaus  | Alaluokka                                       | Yläluokka                    |
|---|---|------------------------------|
| "Suomen kieli on vaikea."   | Suomen kieltä on vaikeaa puhua ja oppia         | Suomen kieli on haastava     |
| "Kieltä on vaikea oppia."   |   |                              |
| "Minusta kielimuuri on haastava."                                 |   |                              |
| "Minulla on puutteita suomen kielessä."                           |   |                              |
| "Kielen takia on vaikeaa ilmaista ideoita ja mielipiteitä"        |   |                              |
| "Kaikkeen tekemiseen liittyy laki. Omaan vaittoa ei voi seurata." | Suomen lait, määräykset ja tavat ovat haastavia | Suomen lainsäädäntö ja tavat |
| "Haastavaa on paikalliset lait ja määräykset"                     |   |                              |
| "Haastavaa on kulttuuri ja tavat."                                |   |                              |

Lisäksi haluttiin selvittää mitkä asiat koettiin hyväksi työskentelyssä suomalaisessa työyhteisössä. Suomalaisten ystävyys ja auttavaisuus nousi esille useaan otteeseen. Lisäksi työympäristö, uuden oppiminen ja työaika koettiin hyvänä (Taulukko 2).

Taulukko 2: Asiat mitkä koettiin hyväksi työskentelyssä suomalaisessa työyhteisössä

| Pelkistetty ilmaus  | Alaluokka                    | Yläluokka                          |
|---|------------------------------|------------------------------------|
| "Kollegat ovat lähestyttäviä ja auttavaisia."                   | Työyhteisön tuki             | Tukeva ja ystävällinen työyhteisön |
| "Työskentely kollegoiden ja esimiehen kanssa on iso apu."       |                              |                                    |
| "Työkaverit ja työyhteisö ovat tukeneet minua."                 |                              |                                    |
| "Työkaverit ovat hyviä."  | Hyvät työkaverit             |                                    |
| "Kaikki ovat ystävällisiä."                                     | Ystävällisyys                |                                    |
| "Suomalainen terveydenhuolto on hyvä."                          | Hyvä työympäristö            | Antoisa työpaikka                  |
| "Joka päivän haasteet ja uuden oppiminen uudessa ympäristössä." | Uuden oppimisen mahdollisuus |                                    |
| "Voin oppia uusia asioita suomalaisessa työyhteisössä."         |                              |                                    |
| "Työaika on erittäin kätevä."                                   | Hyvä työaika                 |                                    |

Viimeisessä kysymyksessä selvitettiin missä asioissa työntekijä olisi toivonut enemmän tukea. Tämä kysymys avautui näkyviin kaikille, jotka vastasivat kyllä kysymykseen kolme: "olisitko toivonut saavasi enemmän tukea suomalaiseen työympäristöön kotoutumiseen?" Suomen kielen oppiminen mainittiin useaan kertaan. Lisäksi mainittiin, että enemmän tukea olisi tarvittu jokapäiväisessä työnteossa sekä sosiaalisissa asioissa (Taulukko3).

Taulukko 3: Asioita missä työntekijä olisi toivonut enemmän tukea.

| Pelkistetty ilmaus   | Alaluokka                                      | Yläluokka               |
|--|--|-------------------------|
| ”Enemmän tukea suomen kielessä.”   | Enemmän tukea ja ymmärrystä kielen oppimisessa | Tuki kielen opiskelussa |
| ”Enemmän tukea ja ymmärrystä kielen oppimisessa.”                          |  |                         |
| ”Haluan, että kollegani hyväksyvät paremmin, että en puhu sujuvaa suomea.” |  |                         |
| ”Kielessä, minkä vuoksi minulla on vaikeuksia puhua asukkaiden kanssa.”    |  |                         |
| ”Enemmän suomen kielen opiskelua.”   |  |                         |
| ”Esimiehen ohjaus ja yhteistyö työnteossa.”                                | Esimiehen ja työyhteisön tuki                  | Työyhteisön tuki        |
| ”Haluaisin enemmän sosiaalista tukea.”                                     |  |                         |

## 9 Pohdinta

Huono suomen kielen taito ja kielimuuri nousi huolenaiheeksi useaan otteeseen kyselylomakkeen vastauksista. Vastausten mukaan kielimuuri vaikeuttaa kollegoiden ja asukkaiden kanssa keskustelua. Yhden vastaajaan mukaan omien ideoiden ja mielipiteiden ilmaiseminen on haastavaa vieraan kielen vuoksi. Nämä tulokset vahvistavat aiempia tutkimustuloksia, joista on tullut ilmi, että huono kielitaito vaikeuttaa mm. kommunikaatiota ja lisää työntekijöiden kuormitusta (Koivuniemi 2012, 40). Useat kyselylomakkeen vastaajat toivoisivat lisää suomen kielen opetusta sekä tukea kielen opiskelussa. Lisäksi toivottiin, että olisi enemmän tukea ja ymmärrystä kielivaikeuksien suhteen. Uuden kielen oppiminen vie aikaa ja on tärkeää, että koulutusta järjestetään tarpeeksi, jotta ulkomaalaistaustainen hoitaja pystyy ilmaisemaan

itseään ja keskustelemaan kollegoidensa ja potilaidensa kanssa. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että kollegoiden tuki kielen oppimisessa on koettu positiivisena. (kotoutuminen 2023c.)

Vaikka suomen kielitaitoa ja kielimuuria pidettiin haastavana asiana, on tärkeää muistaa, että ulkomaalaistaustaisen työntekijän oma kieli on myös vahvuus. Ulkomaalaistaustainen hoitaja pystyy hyödyntämään kielitaitoaan esim. monikulttuuristen potilaiden hoidossa (Hyvärinen ym. 2017). Suomen kielen lisäksi haastavana pidettiin suomen lakeja ja määräyksiä. Yhdessä kyselylomakkeen vastauksessa kerrottiin, että jonkin määräyksen seuraaminen voi olla vaiston vastaista. Näiden lisäksi uusi kulttuuri oli myös koettu hankalaksi. Aiempien tutkimuksien mukaan vieras kulttuuri voi hidastaa työyhteisöön kotoutumista. Kotoutumista voidaan kuitenkin edistää mm. hyvällä perehdytyksellä ja lisäämällä työntekijän tyytyväisyys työpaikkaan. (Hyvärinen ym. 2017.)

Kyselylomakkeen tuloksista kävi myös ilmi, että vastaajien mielestä suomalainen työympäristö koettiin hyvänä. Näitä asioita olivat suomalainen terveydenhuolto, joka päivän haasteet, uuden oppiminen ja kätevä työaika. Tähän tulokseen vaikutti todennäköisesti positiiviset kokemukset nykyisestä työpaikasta. Vastausten perusteella suomalaista terveydenhuoltoa pidetään todennäköisesti muutenkin hyvänä, koska eri työympäristöt tarjoavat uusia haasteita ja vaativat uuden oppimista. Työaikaan on myös yleensä mahdollista vaikuttaa riippuen työpaikasta. Aiempien tutkimusten mukaan mm. positiiviset kokemukset, hyvät työolot ja tyytyväisyys työpaikkaan lisäävät ulkomaalaistaustaisten hoitajien tyytyväisyyttä, kun taas huonot työolot hidastavat kotoutumista. (Hyvärinen ym. 2017; Airila ym. 2013, 29)

Filippiiniläiset hoiva-avustajat pitivät hyvänä suomalaisten työntekijöiden ystävällisyyttä. Työyhteisön apua pidettiin tärkeänä ja se oli myös toteutunut. Kollegoiden sekä esimiehen apua ja tukea olisi kuitenkin toivottu enemmän. Aiempien tutkimusten mukaan työyhteisön ja esimiehen tuki edistää ulkomaalaistaustaisen työntekijän kotoutumista työyhteisöön mm. lisäämällä työntekijän työniloa ja työkykyä (Hyvärinen ym. 2017; Airila ym. 2013, 54). Pidän erityisen tärkeänä sitä, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät otetaan avoimesti vastaan uuteen työyhteisöön ja, että työntekijöille annetaan riittävästi perehdytystä ja tukea esimieheltä sekä työyhteisöltä. Työyhteisön tuki edistää työntekijän työkykyä ja työn iloa ja perehdytys antaa tunteen siitä, että on tärkeä osa työyhteisöä (Airila ym. 2013, 52&54).

## 10 Kehittämisehdotukset ja työelämäpalaute

Opinnäytetyön tutkimusryhmä oli pieni, mutta tulokset antoivat suuntaa antavaa ja kuvailevaa tietoa aiheesta. Tutkimusta voitaisiin toistaa isommalle tutkimusryhmälle, jotta opinnäytetyön luotettavuutta ja toistettavuutta voitaisiin parantaa. Haastatteluilla voitaisiin saada

enemmän ja monipuolisemmin dataa aiheesta. Jatkotutkimusaiheena voisi myös kehittää hyvän kotoutumisen mahdollistavan mallia ja jalkauttaa se käytännön työhön. Tulosten avulla voitaisiin myös kehittää ja edistää ulkomaalaistaustaisten hoitajien kotoutumista työyhteisöön.

Opinnäytetyön yhteyshenkilö Jaakko Antikainen antoi positiivista palautetta opinnäytetyön lopullisesta tuotoksesta. Hänen mukaansa opinnäytetyöllä saatiin tärkeää tietoa filippiiniläisten hoiva-avustajien kotoutumisesta työyhteisöön ja saadulla tiedolla tullaan kehittämään kansainvälisen rekrytoinnin käytäntöjä. Erityisesti lisätään suomen kielen opetusta ja perehdytysmateriaaleja. Yllättävänä pidettiin kyselyyn vastanneiden filippiiniläistaustaisten hoiva-avustajien hyvin positiivista kokemusta rekrytointiprosessista ja työn aloittamisesta suomalaisessa työyhteisössä.

## Lähteet

### Painetut

Wellman, E. 2017. Eri kulttuurien tuntemus hoitotyössä. 103-104. Viitattu 1.3.2023.

### Sähköiset

Aalto, A., Elovainio, M., Heponiemi, T., Hietapakka, L., Kuusio, H. & Lämsä, R. 2013. Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa. THL. Viitattu 15.2.2023. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104416/URN\\_ISBN\\_978-952-245-857-5.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104416/URN_ISBN_978-952-245-857-5.pdf)

Airila, A., Toivanen, M., Väänänen, A., Bergbom, B., Ylikaitala, K. ja Koskinen, A. 2013. Maahanmuuttajan onnistuminen työssä. Työterveyslaitos. Viitattu 15.2.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114879/Maahanmuuttajat.pdf?sequence=1>

Avoin tiede. 2018. Todennettavuus ja toistettavuus. Viitattu 13.11.2023.

<https://avointiede.fi/fi/ajankohtaista/todennettavuus-ja-toistetta->

[vuus#:~:text=1%20Oikeellisuus%20%28validiteetti%29%3A%20ilmaisee%20sen%2C%20miten%20hyvin%20tutkimuksessa,mittaus%20tai%20tutkimusmenetelmä%20mittaa%20haluttua%20ilmiötä.%20Lisää%20kohteita](https://avointiede.fi/fi/ajankohtaista/todennettavuus-ja-toistetta-vuus#:~:text=1%20Oikeellisuus%20%28validiteetti%29%3A%20ilmaisee%20sen%2C%20miten%20hyvin%20tutkimuksessa,mittaus%20tai%20tutkimusmenetelmä%20mittaa%20haluttua%20ilmiötä.%20Lisää%20kohteita)

Dai, F., Liu, Y., Ju, M. & Yang, Y. 2021. Nursing students' willingness to work in geriatric care: An integrative review. ProQuest. Viitattu 2.2.2023.

<https://www.proquest.com/docview/2560901148?parentSessionId=bJ8NiZxS2gtrhqt9iwgx3NE n3ScO1vc3IYPvCoFel0%3D&pq-origsite=primo&accountid=12003>

Duunitori. 2023. Hoiva-avustaja. Viitattu 15.11.2023.

<https://duunitori.fi/ammattiopas/sosiaali-ja-hoiva-ala/hoiva-avustaja>

ETENE. 2004. Monikulttuurisuus Suomen terveydenhuollossa. Viitattu 10.8.2023.

<https://etene.fi/documents/1429646/1559086/ETENE->

[julkaisu+11+Monikulttuurisuus+Suomen+terveydenhuollossa.pdf/24ffa4b2-1ac7-4926-984e-e99555630342](https://etene.fi/documents/1429646/1559086/ETENE-julkaisu+11+Monikulttuurisuus+Suomen+terveydenhuollossa.pdf/24ffa4b2-1ac7-4926-984e-e99555630342)

Finlex. 2022. Laki kotoutumisen edistämisestä annetun lain muuttamisesta. Viitattu 26.1.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20220936>

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 13.11.2023.

[http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf)

Hyvärinen, N., Metsälä, J., Koivula, M. & Kaunonen, M. 2017. Maahanmuuttajasairaanhoitajien kokemuksia sopeutumisesta työhön ja työyhteisöihin: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. ProQuest. Viitattu 14.2.2023.

<https://www.proquest.com/docview/2300555510/457647E87798470BPQ/1?accountid=12003>

Juhila, K. 2023. Koodaaminen. Tietoarkisto. Viitattu 15.11.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>

- Jyväskylän yliopisto Koppa. 2015. Määrällinen tutkimus. Viitattu 10.8.2023.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- Keva. 2023. Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa. Viitattu 8.11.2023. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-hoitajapula-kaksinkertaistui-kahdessa-vuodessa/>
- Koivuniemi, S. 2012. Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon yhteisöissä. Tehy. Viitattu 10.8.2023.  
[https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2012/2012\\_b\\_1\\_maahanmuuttajataustainen\\_koulutettu\\_hoitohenkilosto\\_id\\_28.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2012/2012_b_1_maahanmuuttajataustainen_koulutettu_hoitohenkilosto_id_28.pdf)
- Korkiakangas, E., Koivisto, T., Olin, N. & Laitinen, J. 2022. Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. ProQuest. Viitattu 2.2.2023  
<https://www.proquest.com/docview/2723217606/A6D5027388124D88PQ/1?accountid=12003>
- Kotoutuminen 2023a. Keskeiset kotoutumiseen liittyvät käsitteet. Viitattu 26.1.2023  
<https://kotoutuminen.fi/keskeiset-kasitteet>
- Kotoutuminen. 2023b. Miten voin tukea työntekijäni kotoutumista ja asettautumista? Viitattu 14.2.2023. <https://kotoutuminen.fi/miten-tuen-tyontekijani-kotoutumista->
- Kotoutuminen. 2023c. Kielitietoinen työympäristö on työntekijän ja työnantajan etu. Viitattu 14.2.2023. <https://kotoutuminen.fi/kielitietoisuus-tyoelamassa>
- Kotoutuminen 2023d. Lainsäädäntö ohjaa kotoutumisen edistämistä. Viitattu 19.11.2023.  
<https://kotoutuminen.fi/kotoutumisen-edistamisen-painopisteet>
- Kytökangas, A. 2019. Kulttuurisesti moninaisen työyhteisö johtaminen. Vaasan yliopisto. Pro Gradu. Viitattu 16.11.2023.  
[https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/9338/osuva\\_8756.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/9338/osuva_8756.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lautaniemi, E. 2019. Maahanmuuttajat suomalaisilla työpaikoilla SAK. Viitattu 16.11.2023.  
<https://www.sak.fi/serve/maahanmuuttajat-suomalaisilla-tyopaikoilla-millaista-hyva-monikulttuurinen-henkilostopoliikka>
- Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Viitattu 15.11.2023. <https://spoken.fi/sisallonanalyysi/>
- Rastas, A, Huttunen, L. & Löytty, O. 2005. Suomalainen vieraskirja: kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino. Viitattu 13.3.2023.  
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100626/061paananen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sosiaali- ja terveysalan tietolupaviranomainen Findata. 2023. Anonyymien tulosten tuottaminen. Viitattu 13.11.2023. <https://findata.fi/palvelut-ja-ohjeet/anonyymien-tulosten-tuottaminen/>
- Sairaanhoitajat 2023a. Tilastotietoa sairaanhoitajista. Viitattu 1.3.2023. <https://sairanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/tilastoja-sairanhoitajista-2/>
- Sairaanhoitajat. 2023b. Perusasiat kuntoon työpaikalla. Viitattu 8.11.2023.  
<https://sairanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/perusasiat-kuntoon-tyopaikalla/>
- Tehy. 2023. Hoiva-avustaja. Viitattu 15.11.2023.  
<https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/koulutus-ja-osaaminen/hoiva-avustaja>

THL. 2023. Käsitteet. Viitattu 14.2.2023. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>

Tietokirjasto. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 4.12.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Tietoturva. 2023. Tieteellinen tutkimus ja tietosuoja. Viitattu 14.11.2023. <https://tietosuoja.fi/tieteellinen-tutkimus>

Turun yliopisto. 2023. Eettiset periaatteet ja tietosuoja. Viitattu 13.11.2023. <https://sites.utu.fi/smak/fi/eettiset-periaatteet-ja-tietosuoja/>

Peda. 2023. Likert. Viitattu 15.11.2023. <https://peda.net/ohjeet/ty%C3%B6v%C3%A4lineet/lomake/likert>

Vehkalahti, k. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Viitattu 15.11.2023. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>

Vuori, J. 2023. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Viitattu 15.11.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

## Liitteet

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| Liite 1: Kyselylomake ..... | 28 |
| 29                          |    |
| 30                          |    |

## Liite 1: Kyselylomake

Osio 1/2

## Survey on adapting to the Finnish work environment



This thesis work is carried out by nursing student Emmi Enckell from Laurea University of Applied Sciences. The purpose of the thesis is to map factors that promote and slow down integration and to find out the success of integration of care assistants of Filipino background into the Finnish working community. Care assistants were recruited by Keusote in 2022. The goal is that the experiences of these Filipino care assistants can be used to evaluate the success of integration into the working community. Integration can also be developed with the help of the results of the thesis. With this survey the factors that promote and slow integration are mapped and the success of integration into the Finnish working community is investigated. By answering the survey you consent to the processing and publication of your answers. This survey is anonymous and your identity will not be revealed at any stage of the research. If the answer reveals the identity of the responder it will be changed or removed from the survey. Answering the survey is voluntary. The results will be published in a thesis commissioned by Keusote. It takes about 5 minutes to answer this survey. The survey is open for four weeks. This survey can be answered with or without logging into your Google account. The answers to the survey will be saved in Google Drive and will be deleted no later than 31 December 2023. Only the author of the thesis has access to the saved answers.

Opinnäytetyön toteuttaa sairaanhoitajaopiskelija Emmi Enckell Laurea-ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kotoutumista edistäviä ja hidastavia tekijöitä sekä selvittää Keusoten vuonna 2022 rekrytoitujen filippiiniläistäustaisten hoiva-avustajien kotoutumisen onnistumista suomalaisen työyhteisöön. Tavoitteena on, että filippiiniläisten hoiva-avustajien kokemusten avulla voidaan arvioida kotoutumisen onnistumista. Opinnäytetyön tulosten avulla voidaan mahdollisesti myös kehittää työyhteisöön kotoutumista. Tämän kyselyn avulla kartoitetaan siis kotoutumista edistäviä ja hidastavia tekijöitä sekä selvitetään kotoutumisen onnistumista Suomalaiseen työyhteisöön. Kyselyyn vastaamalla annat suostumuksen vastaustesi käsittelyyn ja julkaisuun. Tulokset julkaistaan Keusoten tilaamassa opinnäytetyössä. Tämä kysely on anonyymi eikä henkilöllisyytesi tule missään tutkimuksen vaiheessa esille. Halutessa kyselyyn voi vastata ilman Google tilille kirjautumista. Jos vastauksissa ilmenee vastaajan suora tunnistettavuus, se muutetaan tai poistetaan tutkimuksesta. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaamiseen kestää noin 5 minuuttia. Kysely on auki neljä viikkoa. Kyselyn vastaukset tallennetaan Google Driveen ja ne poistetaan viimeistään 31.12.2023. Ainoastaan opinnäytetyön tekijällä on pääsy tallennettuihin vastauksiin.

How was the process when you started working in Finland? \*

Miten prosessi meni, kun aloitit työt Suomessa?

1 2 3 4 5

Extremely poorly/ Erittäin huonosti      Extremely well/ Erittäin hyvin

How well have you adapted to the Finnish work environment? \*

Kuinka hyvin olet sopeutunut suomalaiseen työympäristöön?

1 2 3 4 5

Extremely poorly/ Erittäin huonosti      Extremely well/ Erittäin hyvin

Would you have liked to receive more support in adapting to the Finnish work environment? \*

Olisitko toivonut saavasi enemmän tukea suomalaiseen työympäristöön sopeutumiseen?

- Yes
- No
- I'm not sure

What things do you find difficult when working in a Finnish work community? \*

Mitkä asiat koet hankalaksi työskentelyssä suomalaisessa työyhteisössä?

Pitkä vastausteksti

What things do you find good about working in a Finnish work community? \*

Mitkä asiat koet hyväksi työskentelyssä suomalaisessa työyhteisössä?

Pitkä vastausteksti

Thank you for answering this survey.

Kiitos kun vastasit kyselyyn.

Kuvaus (valinnainen)

Osio 2/2

Osion otsikko (valinnainen)



Kuvaus (valinnainen)

---

In which matters would you have liked to receive more support? \*  
Missä asioissa olisit halunnut saada enemmän tukea?

Pitkä vastausteksti

---

---

Thank you for answering this survey.  
Kiitos kun vastasit kyselyyn.

Kuvaus (valinnainen)