

# YHTEISET ARVOT - MONIKULTTUURISEN TYÖYHTEISÖN PERUSTA

Merja Anttonen c31369  
Susanna Kouhia c31422  
Opinnäytetyö, kevät 2018  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Diak, Helsinki  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Sairaanhoitaja (AMK)  
Terveystenhoitaja (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Anttonen, Merja & Kouhia, Susanna. Yhteiset arvot – Monikulttuurisen työyhteisön perusta. Helsinki, kevät 2018. 53 sivua, 4 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja (AMK)/Hoitotyön koulutusohjelma, terveydenhoitaja (AMK).

Opinnäytetyö on kehittämispainotteinen. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää yhteisten arvojen merkitystä monikulttuurisessa työyhteisössä terveydenhoitoalalla.

Opinnäytetyö pohjautuu Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteistyökumppanin maahanmuuttajataustaisille työntekijöille tekemiin haastatteluihin, joiden pohjalta toteutettiin keväällä 2016 ”Arvot ja asenteet” -työpaja. Työpajan tarkoituksena oli löytää yhteisiä työvälineitä työyhteisön arvomaailman löytämiseksi ja herättää keskustelua työyhteisölle tärkeistä arvoista.

Tarkoituksena opinnäytetyössä oli tarkastella haastatteluissa sekä työpajassa esiin tulleita haasteita, joita monikulttuurisessa työyhteisössä usein on. Kulttuurien välinen ymmärrys, avoimuus sekä työyhteisön jäsenten välinen kunnioitus ja luottamus lisäävät monikulttuurisen työyhteisön yhteisöllisyyttä ja sen jäsenten yhdenvertaisuutta.

Opinnäytetyössä tarkastellaan ja kuvataan erilaisia kulttuurillisia arvoja, terveydenhuoltoalan arvoja sekä monikulttuurisen työyhteisön haasteita. Opinnäytetyössä etsitään ratkaisumalleja yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen työilmapiirin luomiseksi.

Opinnäytetyössä korostetaan eri kulttuurillisten arvojen ymmärtämistä ja avoimuutta sekä ulkomaalaistaustaisen työntekijän perehdytystä ja sopeutumista uuteen työyhteisöön ja suomalaiseen työkuulttuuriin.

Asiasanat: monikulttuurisuus, työyhteisö, arvot, perehdytys, yhdenvertaisuus

## ABSTRACT

Anttonen, Merja & Kouhia, Susanna. Common values - The basis of multicultural work community. 53 pages, 4 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2018. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Nursing. Degree: Nurse/Option in Health Care. Degree: Public Health Nurse.

The thesis is development-oriented, aiming to discuss the importance of common values in a multicultural work community in the healthcare sector. The purpose was to collaboratively define and develop a set of shared values for the work community and to awake discussions around the values and principles that were important for them.

The development process began by interviewing employees with an immigrant background from DIAK (UAS) partnership organization and continued by conducting a workshop "Arvot ja Asenteet" in the spring 2016. The challenges that came up in interviews and workshops are often found in a multicultural work community. The thesis examined and described different cultural values, the values of the health care industry and the challenges of a multicultural work community. Solutions were sought to create an equal work environment.

The understanding about different cultural values as well as a new employee's work orientation, adaptation to a work community and to Finnish work culture were emphasized in the thesis. Especially, was stated that understanding, mutual respect and trust between the members of the work community increase the communality of the multicultural work community and the equality of its members.

Keywords: multiculturalism, work community, values, orientation, equality

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	7
2.1 Opinnäytetyön taustaa .....	7
2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja työn tavoitteet .....	8
3 MONIKULTTUURISUUS SUOMESSA .....	10
3.1 Monikulttuurinen väestö .....	10
3.2 Maahanmuuttaja .....	13
3.3 Monikulttuurisuus sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla .....	13
3.4 Monikulttuuriset työyhteisöt .....	15
4 ARVOT .....	17
4.1 Tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus .....	17
4.2 Omat ja yhteiset arvot .....	18
4.3 Arvot terveydenhuoltoalalla .....	20
4.4 Monikulttuurisuus ja jaetut arvot .....	23
4.5 Monikulttuurisen henkilöstön perehdyttäminen .....	25
5 ARVOTYÖPAJAN TOIMINNALLINEN PROSESSI .....	28
6 ARVOTYÖPAJASTA SAADUT TULOKSET .....	31
6.1 Kolme tärkeintä arvoa .....	31
6.2 Posterinäyttely Terveys- ja sosiaalityön valtakunnallisilla päivillä .....	34
7 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	37
8 POHDINTA .....	39
8.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus .....	40
8.2 Oma ammatillinen kasvu .....	41
LÄHTEET .....	42

## 1 JOHDANTO

Suomen terveydenhuolto on kokenut viimeisten vuosien aikana suuria muutoksia. Resurssien vähentäminen, terveysmenojen kasvaminen ja vastuu terveydenhuollon järjestämisestä kunnille ovat lisänneet eettistä arvokeskustelua yhteiskunnassa entisestään (Leino-Kilpi & Välimäki 2012, 16). Työvoiman vapaan liikkuvuuden ja maahanmuuton lisääntyessä eri kulttuuritaustaisten työntekijöiden osuus Suomen työvoimasta kasvaa. Hoitoalalla tämä näkyy monikulttuurisuuden lisääntymisenä sekä hoitohenkilökunnassa että potilaissa, lisäksi hoitokulttuurin muutoksena.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työyhteisöjen monikulttuuristuksessa tarvitaan ymmärrystä erilaisista kulttuureista, niiden arvoista sekä arvojen yhteensovittamisesta työyhteisöissä. Monikulttuurisissa työyhteisöissä yhteisiä sääntöjä tarvitaan työn sujuvuuden vuoksi sekä vallitsevien asenteiden korjaamiseksi. Yhteiset arvot auttavat työyhteisössä kaikkia sen jäseniä noudattamaan sovittuja toimintatapoja, varmistavat työn sujuvuuden ja takaavat potilaan hyvän hoidon.

Suomen monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen on varsin ajankohtaista. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituskaudella aloitetussa Työelämä 2020 -kärkihankkeessa on erikseen huomioitu hyvien työelämäarvojen merkitys. Hankkeen päämääräksi on määritelty työllisyysasteen, työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden parantaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työelämä 2020 -hanke.) Hanke on edelleen käynnissä pääministeri Sipilän hallituskaudella, ja nykyisen hallitusohjelman yhtenä osa-alueena onkin edistää Suomen talouden kansainvälistymistä edistämällä työperäistä maahanmuuttoa. ”Maahanmuuttajat vahvistavat Suomen innovaatiokykyä ja osaamista tuomalla oman kulttuurinsa vahvuuksia osaksi suomalaista yhteiskuntaa” (Valtioneuvosto 2015. Sipilän hallitus: Hallitusohjelma.) Työelämä 2020 -hankkeessa on määritelty neljä työelämälle tärkeää arvoa: tarkoitus, rohkeus, luottamus ja sinnikkyys. Nämä arvot eivät kuitenkaan korvaa työpaikkojen ja työyhteisöjen omia arvoja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työelämä 2020 -hanke.)

Monikulttuurisissa työyhteisöissä yhteiset arvot ovat merkittäviä työyhteisön toimivuuden kannalta. Eri kulttuuritaustaisilla ihmisillä on useita erilaisia tapoja ja arvoja. Muiden kulttuurien tuntemista sekä molemminpuolista ymmärrystä ja avoimuutta tarvitaan, jotta yhteistyö monikulttuurisen työyhteisön jäsenten välillä toimisi mahdollisimman hyvin.

Opinnäytetyömme perustana oli toiminnallinen arvotyöpaja, jonka toteutimme yhdessä Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajien ja opiskelijatyöryhmän kanssa eräässä monikulttuurisessa työyhteisössä pääkaupunkiseudulla. Työpajasta saamiemme tulosten perusteella valitsimme opinnäytetyön viitekehikseksi erilaiset kulttuurilliset arvot, niiden yhteensovittamisen monikulttuuriselle työyhteisölle sekä perehdytyksen, jolla on keskeinen merkitys monikulttuurisessa työyhteisössä.

Opinnäytetyömme pohjautuu kaksivuotiseen KV-METRO -hankkeeseen, jonka tavoitteena oli edistää metropolialueen yritysten kansainvälistymistä.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme on toiminnallinen ja työelämälähtöinen opinnäytetyö ja se pohjautuu kehittämishankkeeseen, jonka Diakonia-ammattikorkeakoulu on toteuttanut yhdessä pääkaupunkiseudulla toimivan terveydenhuollon yksikön kanssa. Opinnäytetyömme koostuu toiminnallisesta työpajatyöskentelystä ja posterinäytelyyn osallistumisesta sekä teoriaan pohjautuvasta raportista.

### 2.1 Opinnäytetyön taustaa

Diakonia-ammattikorkeakoulu osallistui kaksivuotiseen KV-METRO -hankkeeseen, jossa kehitettiin uusia innovatiivisia työmalleja monikulttuuristen työorganisaatioiden ja ammattikorkeakoulujen väliseen työskentelyyn (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014.) Diakonia-ammattikorkeakoulu on tehnyt pitkäjänteistä työtä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kanssa heidän rekrytoimisen sekä perehdyttämisen kehittämiseksi. Keväällä 2015 Diakonia-ammattikorkeakoulun edustajat toteuttivat eräässä pääkaupunkiseudun terveydenhuollon yksikössä viisi ryhmähaastattelua, joihin osallistuivat kaikki osastonhoitajat sekä 12 maahanmuuttajataustaista työntekijää.

Haastateltavista maahanmuuttajista osa oli suorittanut sairaanhoitajan koulutuksen kotimaassaan ennen Suomeen tuloa ja osa Suomeen muuttamisen jälkeen. EU/ETA -maiden ulkopuolella sairaanhoitajaksi opiskelleet olivat Suomeen tultuaan osallistuneet 1,5 vuotta kestävään pätevöittämisskoulutukseen, johon kuului suomen kielen opiskelua, alan lainsäädäntöä, suomalaisen terveydenhuoltoalan sääntöjä sekä harjoittelua terveydenhuoltoalan eri yksiköissä. Täydennyskoulutuksen jälkeen he saivat tutkinnon, jolla voi harjoittaa sairaanhoitajan ammattia EU:n alueella.

Haastattelut toteutettiin yksikön työntekijöille teemahaastatteluina pienryhmissä. Haastateltavat saivat haastattelukysymykset sekä suullisesti että kirjallisesti.

Haastattelut tehtiin suomeksi. Haastatteluissa esiin nousseita ongelmia ja haasteita olivat muun muassa kielelliset haasteet kuten puutteellinen kielitaito ja ammattisanaston ymmärtäminen, potilaiden asenteet ulkomaalaistaustaista hoitajaa kohtaan, vaikeus saada vakituista työpaikkaa (usein palkattu keikkalaisena), suomalaisen hoitokulttuurin ero muiden maiden hoitokulttuureihin (esim. Baltian maihin, joissa sairaanhoitaja ei useinkaan osallistu potilaiden perushoittoon). Myös ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työhön perehdytys jäi monen haastateltavan mielestä puutteelliseksi.

Ensimmäisessä Diakonia-ammattikorkeakoulun ja työyhteisön edustajien ryhmätapaamisessa syntyi idea luoda työpajoja yhteistyökumppanin työntekijöille haastattelumateriaalin pohjalta. Työpajojen teemat ja aiheet tarkentuivat keväällä 2016, kun opiskelijat olivat saaneet litteroidut haastattelut luettua. Haastattelujen pohjalta Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja-, terveydenhoitaja- sekä sosionomiopiskelijat toteuttivat pienryhmissä kolme työpajaa. Työpajojen aiheiksi valikoituivat arvot ja asenteet, työskentelykulttuuri sekä vuorovaikutus ja palautteen anto. Tässä opinnäytetyössä kerromme oman Arvot ja asenteet -työpajamme prosessista ja tarkastelemme työpajatyöskentelyn tuloksia.

## 2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja työn tavoitteet

Opinnäytetyömme tavoitteena on selvittää yhteisten arvojen merkitystä monikulttuurisessa työyhteisössä terveydenhoitoalalla. Työmme lähtökohtana on ollut ajatus siitä, kuinka eri kulttuurien erilaiset arvot saadaan yhdistettyä työyhteisön yhteiseksi arvopohjaksi. Opinnäytetyön keskeisinä kysymyksinä on, miksi monikulttuurinen työyhteisö tarvitsee yhteisiä arvoja ja mikä merkitys yhteisillä arvoilla ja perehdytyksellä monikulttuurisessa työyhteisössä on.

Tarkastelemme ja kuvaamme opinnäytetyössämme erilaisia kulttuurillisia arvoja, monikulttuurisen työyhteisön haasteita ja asenteita monikulttuurisessa työyhteisössä terveydenhuoltoalalla sekä yritämme esittää ratkaisumalleja suvaitsevan ja tasa-arvoisen työilmapiiriin löytymiseksi. Opinnäytetyössämme olemme tutustuneet monikulttuurisuuteen, kulttuurillisiin arvoihin sekä ulkomaalaistaustaisen



työntekijän perehdytykseen, jolla on suuri merkitys uuden työntekijän sopeutumisessa uuteen työyhteisöön ja suomalaiseen työkuultuuriin.

Opinnäytetyömme on suunnattu kaikille monikulttuurisen työyhteisön työntekijöille ja työssä oppijoille sekä opiskelijoille. Lisäksi työ on hyvä niille, jotka ovat kiinnostuneet monikulttuurisuudesta, työyhteisön kehittämisestä ja työhyvinvoinnista sekä yhteisten arvojen tärkeydestä. Työmme on hyvä myös henkilöille, jotka perehdyttävät maahanmuuttajia työhön sekä esimiehille, jotka johtavat monikulttuurista työyhteisöä.

### 3 MONIKULTTUURISUUS SUOMESSA

Monikulttuurisuus on käsitteenä laaja ja sillä tarkoitetaan erilaisten ihmisten ja ihmisryhmien rinnakkaiseloja. Monikulttuurisuus sisältää sekä etnisen että kulttuurisen taustan. (Abdelhamid, Juntunen & Koskinen 2010, 18.)

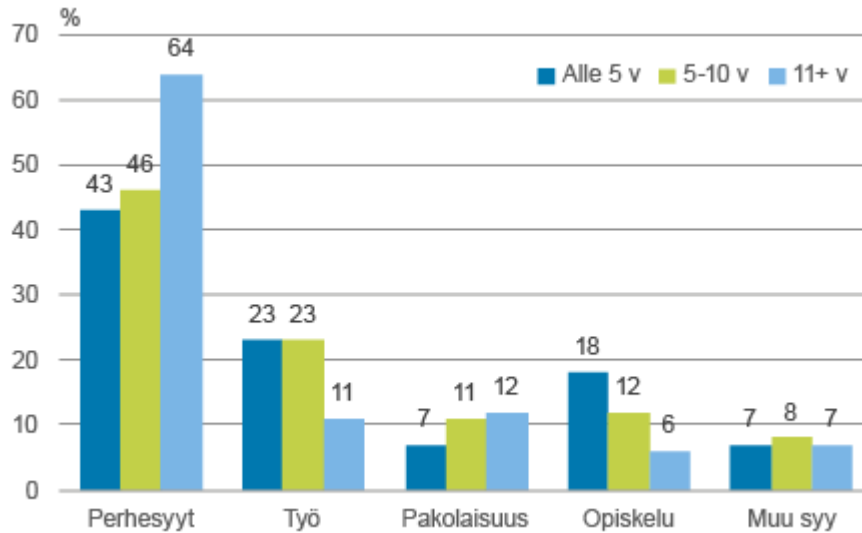
Työssämme käsittelemme monikulttuurisuutta lähinnä maahanmuuttajatyöyhteisöjen näkökulmasta, vaikka monikulttuurisuuteen liittyy paljon muutakin, kun pelkkä etninen kulttuuritausta. Maahanmuuttajien lisäksi Suomessa on kulttuurivähemmistöjä, kuten romanit ja inkerinsuomalaiset. Lisäksi Suomessa on seksuaalivähemmistöjä sekä kieli- ja uskontovähemmistöjä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Kieli- ja kulttuurivähemmistöt Suomessa.)

#### 3.1 Monikulttuurinen väestö

Suomen virallinen väkiluku vuoden 2016 lopussa oli 5 503 297, joista äidinkieltään vieraskielisiä oli 353 993 henkilöä. Vieraskielisten määrä kasvoi runsaalla 24 000 henkilöllä, joista pääkaupunkiseudulle muuttavien osuus oli runsaat 16 000. (Tilastokeskus 2017. Väestörakenne. Arabia nousi kolmanneksi suurimmaksi vieraskieliseksi ryhmäksi.)

Vuosina 2014 – 2015 tehdyn ulkomaista syntyperää olevien työ- ja hyvinvointitutkimuksen mukaan Suomessa asuneista 15-64-vuotiaista ulkomaalaistaustaisista henkilöistä 41 000 (18 %) muutti Suomeen työn takia. Muita syitä Suomeen muuttamiseen olivat perhesyyt, pakolaisuus, opiskelu tai muut syyt. (Sutela & Larja, 2015.)

Kuvio 1 osoittaa maahanmuuton tärkeimmän syyn prosentteina Suomen ulkomaalaistaustaisesta 15-64-vuotiaasta väestöstä vuonna 2014. Kuvioista käy ilmi Suomessa asumisaika. Perhesyiden jälkeen suurin syy Suomeen muuttoon oli työperäinen maahanmuutto. (Sutela & Larja 2015.)



Kuvio 1. Maahanmuuton tärkein syy Suomessa asumisajan mukaan ulkomaalaistaustaisesta 15–64-vuotiaasta väestöstä vuonna 2014. (Sutela & Larja 2015.)

Taulukosta 1 käy ilmi, että Suomessa vuonna 2014 asui yhteensä 229 000 15-64-vuotiaasta ulkomaalaistaustaista henkilöä, joista työperäisesti maahan muuttaneita oli noin 41 000. Myös opiskelun takia Suomeen tulleita oli 23 000 henkilöä. Nämä luvut antavat suuntaa sille, kuinka monikulttuurinen Suomen työikäinen väestö on.

Taulukko 1. Ulkomailla syntyneen ulkomaalaistaustaisen (15–64-v.) väestön maahanmuuton tärkein syy sukupuolen mukaan vuonna 2014. (Sutela & Larja 2015.)

	<b><u>Naiset</u></b>	<b><u>Miehet</u></b>	<b><u>Yhteensä</u></b>
Perhesyyt	75 000	48 000	123 000
Työ	14 000	27 000	41 000
Pakolaisuus	9 000	15 000	24 000
Opiskelu	8 000	16 000	23 000
Muu syy	<u>8 000</u>	<u>9 000</u>	<u>17 000</u>
<b>Yhteensä</b>	<b>114 000</b>	<b>115 000</b>	<b>229 000</b>

Taulukosta 2 selviää Suomen ulkomaalaisväestö kansalaisuuden, äidinkielen tai syntymämaan mukaan vuonna 2014. Taulukon mukaan Virolaisten ja Venäläisten lisäksi Suomessa asuu suuri määrä mm. Ruotsalaisia, Irakilaisia, Somalialaisia, Kiinalaisia ja Thaimaalaisia. Näistä luvuista voidaan päätellä, että Suomessa tarvitaan hyvin monenlaisien kulttuurien ymmärtämistä.

Taulukko 2. (Väestöliitto 2017. Maahanmuuttajat. Maahanmuuttajien määrä.)

<b>Ulkomaan kansalaisia</b>	<b>Vieraskielisiä</b>	<b>Ulkomailla syntyneitä</b>
<u>243 639 (4,4%)</u>	<u>353 993 (6,4%)</u>	<u>357 541 (6,5%)</u>
Viro 51 499	Venäjä 75 444	Ent. NL 56 476
Venäjä 30 970	Viro, eesti 49 241	Viro 45 659
Irak 9 813	Arabia 21 783	Ruotsi 32 147
Kiina 8 480	Somali 19 059	Venäjä 13 668
Ruotsi 8 040	Englanti 18 758	Irak 13 825
Somalia 7 018	Kurdi 12 226	Somalia 11 102
Thaimaa 7 487	Kiina 11 334	Kiina 10 447
Intia 5 016	Persia, farsi 10 882	Thaimaa 10 184
...	...	...

Käytännössä yllä mainitut luvut tarkoittavat, että Suomessa vuonna 2015 asuvista 25-44-vuotiaista noin joka 10. oli ulkomaalainen. Pääkaupunkiseudulla asuvista 25-44-vuotiaista noin joka 5. oli ulkomaalainen. (Tilastokeskus 2016. Väestörakenne. Joka kymmenes 25-44-vuotias on ulkomaalainen.)

### 3.2 Maahanmuuttaja

Maahanmuuttoviraston (2017) mukaan maahanmuuttaja on yleiskäsite ulkomalaiselle Suomeen muuttaneelle henkilölle. Usein maahanmuuttajat käsitellään yhtenä isona ryhmänä, vaikka Suomeen muuttamisen syyt ja lähtökohdat on moninaiset (Kyhä 2011, 23). Suomessa maahanmuuttaja -sana liitetään useimmiten ihonväriin ja etniseen taustaan. Moni syntyperäinen 2. tai 3. polven suomalainen on kertonut, että häntä kohdellaan ihonväriinsä vuoksi maahanmuuttajana. Suomalaisien ennakoasenne kantaväestöstä ihonväriältään poikkeavia kohtaan on, että he ovat maahanmuuttajia, sillä Suomen väestörakenteen muutos on vielä melko tuore. Väestöliitto (2017) määrittelee maahanmuuttajan henkilöksi, jonka aikomuksena on pidempiaikainen asuminen Suomessa. Suomessa ei ole määriteltä, milloin maahanmuuttaja lakkaa olemasta maahanmuuttaja (Abdelhamid ym. 2010, 19).

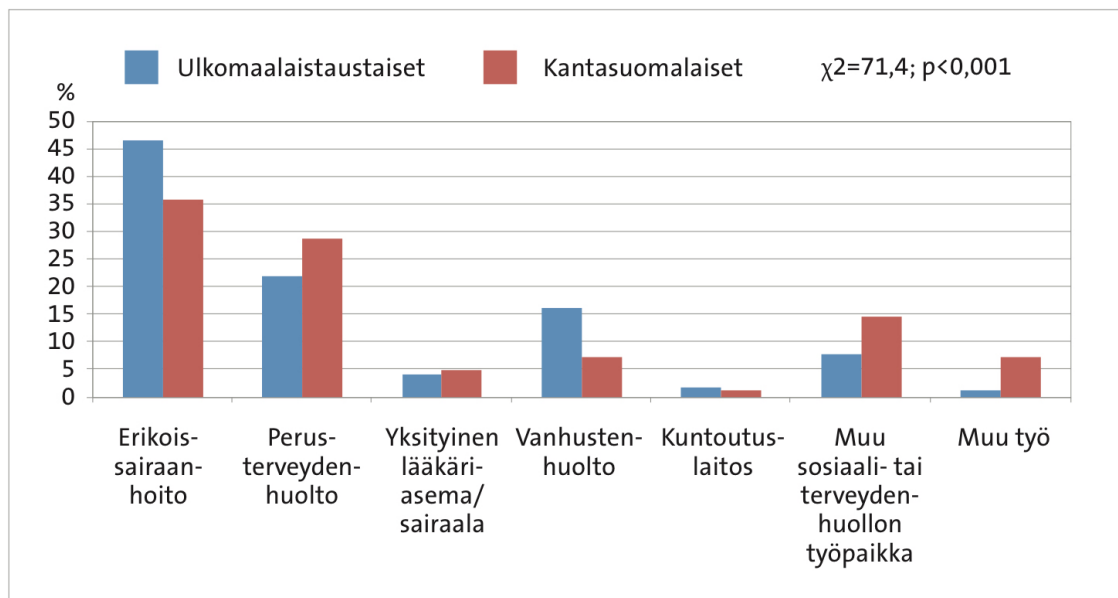
### 3.3 Monikulttuurisuus sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla

Maahanmuuttajien kotouttamisesta vastaa työ- ja elinkeinoministeriö, jonka tehtävänä on huolehtia työelämän laadusta ja edistää työllisyyttä. Ministeriön tavoitteena on uudistaa työelämäkäytäntöjä, jolloin yritysten halukkuus palkata uutta työvoimaa kasvaa ja työnhakijan mahdollisuudet sijoittua työelämäänsä paranevat. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Vastuualueet. Työelämä.) Yhteiskunnan tarjoama tuki sekä maahanmuuttajan oma aktiivisuus varmistavat jatkuvan, kaksisuuntaisen kotouttamisprosessin, jonka tavoitteena on löytää molemmille osapuolille yhtenäiset yhteiskunnassa sekä työelämässä tarvittavat tiedot ja taidot. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työelämä. Maahanmuuttajien kotouttaminen.)

Ulkomaalaisten työntekijöiden määrä on lisääntynyt 2000-luvulla terveydenhuollossa, mutta heidän määränsä on silti muihin Euroopan maihin verrattuna vähäinen. Vuonna 2012 Suomen terveydenhuollossa työskenteli syntyperältään muita kuin suomalaisia 16 204 henkilöä. Heistä ulkomaiden kansalaisia oli 7 324 henkilöä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Maahanmuuttajat sosiaali- ja terveysalalla.)

Vuonna 2012 sosiaali- ja terveystalveluiden henkilöstöstä Suomessa yli 4 % oli ulkomaalaistaustaisia. Heistä suurin osa oli tullut Suomeen lähialueilta: Venäjältä ja Virossa. Ulkomaalaistaustaiset työntekijät työskentelevät usein perusterveydenhuollossa ja vanhustenhuollossa, jossa henkilöstövaje on suurinta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Maahanmuuttajat sosiaali- ja terveysalalla.)

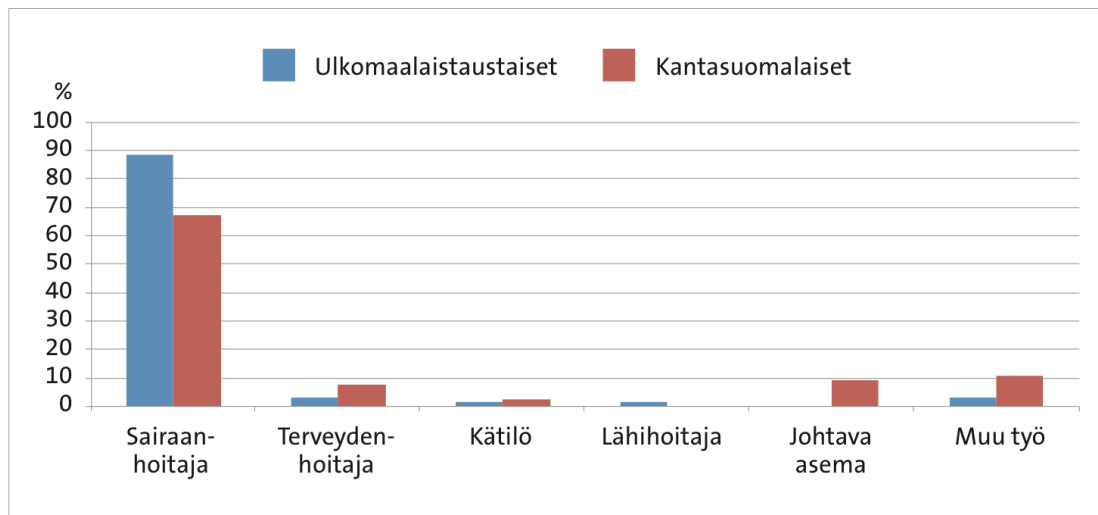
Kuvio 2 osoittaa, kuinka ulkomaalaistaustaiset hoitajat sijoittuivat kantasuomalaisia hoitajia useammin erikoissairaanhoidon sekä vanhustenhuoltoon.



Kuvio 2. Ulkomaalaistaustaisten ja kantasuomalaisten hoitajien sijoittuminen työelämään (%). (Aalto, Elovainio, Heponiemi, Hietapakka, Kuusio & Lämsä 2013, 67.)

Ulkomaalaiset hoitoalan ammattilaiset kohtaavat usein eriarvoisuutta Suomessa jo ennen työllistymistään. Rekrytointivaihe, ammatinharjoittamiseen vaadittavan toimiluvan saaminen sekä perehdyttäminen ovat osoittautuneet työllistymisen haasteiksi. Usein myös potilaiden ennakoasenteet ja -luulot saattavat vaikeuttaa työn tekemistä. (Hietapakka 2017, 251 – 254.)

Kuvio 3 näyttää hoitoalan ammattihenkilöiden sijoittumisen hoitoalan työtehtäviin. Ulkomaalaistaustaisten virkanimike oli kantasuomalaisia useammin sairaanhoitaja. Myös lähihoitajana toimi useampi ulkomaalaistaustainen, kun taas vastavasti terveydenhoitajana tai johtavassa asemassa toimi useammin kantasuomalainen. (Aalto ym. 2013, 66.)



Kuvio 3. Ulkomaalaistaustaisten ja kantasuomalaisten hoitajien virkanimikkeiden jakauma (%). (Aalto ym. 2013, 67.)

### 3.4 Monikulttuuriset työyhteisöt

Monikulttuurinen työyhteisö koostuu ihmisistä, joilla voi olla esimerkiksi erilaiset taustat, äidinkieli, arvot ja uskonto. Monet maahanmuuttajat tuovat oman kulttuurinsa vahvuuksia ja osaamista työyhteisöön ja näin ollen vahvistavat sitä. Kotimaassaan hankittu koulutus ja ammattitaito usein riittää, mutta haasteita terveydenhoitoalan ammatissa toimimiseen Suomessa asettavat vieras kieli, uusi ympäristö ja erilainen hoitokulttuuri. (Lehtonen 2014, 4.) Lisähaasteita tuovat vallitsevat asenteet maahanmuuttajia kohtaan.

Monikulttuurisissa työyhteisöissä erilaiset tavat ja näkemykset voivat aiheuttaa suuriakin ristiriitoja. Työntekijöiden erilaiset tavat, hygienia, täsmällisyys ja ajankäyttö, pukeutuminen, ruokavalio ja uskonnolliset rituaalit voivat aiheuttaa sekä

työyhteisössä että potilaiden keskuudessa hämmennystä. Myös erilainen temperamentti, potilaan ja omaisten kohtaaminen ja asioiden puheeksi ottaminen voivat vaihdella eri kulttuureissa. Siksi näihin asioihin liittyvistä käytänteistä olisi hyvä sopia etukäteen, jolloin koko henkilöstöllä ja työyhteisöllä olisi yhtenäinen linja. Monikulttuurisesti yhdenvertaista työyhteisöä tavoiteltaessa olisi tärkeää lisätä kaikkien työyhteisön jäsenten kulttuuritietoisuutta sekä keskustelua yhteisistä toimintatavoista. Parhaimmillaan oman ja muiden kulttuurien ymmärtäminen lisää molemminpuolista tutustumista ja auttaa eriarvoistavien käytänteiden häviämistä. (Hietapakka 2017, 251 - 254.)

Monikulttuurisen työyhteisön hyvinvointia ja tasa-arvoa voidaan edistää henkilöstön kehittämisellä, johon myös johdon on sitouduttava. Esimiehillä on oltava osaamista ja tilanneherkkyyttä sekä riittävät vuorovaikutustaidot. Jo rekrytointivaiheessa on huomioitava työntekijän kielitaito ja tarvittaessa ulkomaalaistaisille työntekijöille on järjestettävä kielikursseja. Myös tietoa pätevyisyysprosessista, potilasturvallisuudesta, koulutuksesta ja harjoitteluista on oltava saatavilla. (Työterveyslaitos 2017. Monikulttuurinen työelämä.)

Suomessa terveydenhuollon ammattihenkilöiden laillisuutta valvoo Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä (559/1994) on säädetty turvaamaan potilasturvallisuuden toteutumista sekä terveydenhuollon palveluiden laatua. Maahanmuuttajasairaanhoitajien ammattitaidon tunnustaminen perustuu Suomen lakiin ja asetukseen terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Lisäksi asiasta säädetään EU:n ns. ammattipätevyysdirektiivissä. Maahanmuuttajasairaanhoitajien oikeudesta harjoittaa sairaanhoitajan ammattia Suomessa päättää Valvira. Tutkintoa tunnustettaessa Valvira ei ota kantaa EU-kansalaisen kielitaitoon, vaan suomalainen työnantaja määrittelee itse riittävän suomenkielentaidon sairaanhoitajan työtehtäviin nähden työyksikkökohtaisesti. (Lehtonen 2014, 13,16 – 17.)



## 4 ARVOT

Puhuessamme ja ajatellessamme arvoja, ajattelemmekin sitä, mikä on tärkeää omassa elämässämme. Meillä jokaisella on useita henkilökohtaisia arvoja, joilla kaikilla on erilainen merkitys. Arvot ovat tunnesidonnaisia uskomuksia, jotka ohjaavat ja motivoivat ihmistä saavuttamaan tavoitteita. Arvot toimivat standardeina tai kriteereinä ja ne voidaan järjestää tärkeysjärjestykseen, minkä vuoksi ne erottaa normeista ja asenteista. Ne ohjaavat tekemistä, käytäntöjä, henkilöiden ja tapahtumien valintaa ja arviointia. (Schwartz i.a.) Arvot ovat kulttuurin mukanaan tuomia, opittuja asioita, joihin turvaudutaan vaikeissa valintatilanteissa (Puohiniemi 2012).

Yksilöllisesti arvot perustuvat tarpeisiin ja motivoivat toimintaa ja päätöksiä. Usein ihmisillä on kyky liittää asioihin erilaisia mielikuvia, kuten parempi tai huonompi. Koska arvot ovat henkilökohtaisia, ei niitä voi vertailla. Arvottaminen on kyky, jota voidaan kehittää, opetella ja siihen voidaan vaikuttaa. Tieto ei itsessään muuta ihmisen arvoja, mutta uuden tiedon myötä ihminen oppii laajentamaan niitä osaluokkia, joihin hän kokee päätöksensä voivan vaikuttaa. (Rubin 2004.)

### 4.1 Tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus

”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimitettava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä.”

YK: N IHMISOIKEUKSIEN JULISTUS, 1.

(Suomen YK-liitto 2018. YK:n ihmisoikeuksien julistus 1948.)

YK:n ihmisoikeuksien mukaan kaikki ihmiset ovat tasa-arvoisia. Tämä tulisi jokaisen muistaa ja siihen tulisi jokaisen pyrkiä. Omassa elämässämme tapamme

ihmisiä erilaisista kulttuureista niin vapaa-ajalla, työssä kuin harrastuksissakin. Jokainen kohtaaminen ja ihminen on ainutlaatuinen. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) on säädetty, että kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia eikä ketään saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työelämässä työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työoloja ja toimintatapoja niin, että ne toteutuvat myös henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Työyhteisöissä yhdenvertaisuus on kaikenlaisen erilaisuuden huomioimista riippumatta henkilön taustasta tai ominaisuuksista; iästä, sukupuolesta, kansalaisuudesta, uskonnosta, vammasta, terveydentilasta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia, jotka lisäävät potilaiden oikeudenmukaista kohtelua, työhyvinvointia ja asiakastyytyväisyyttä. (Nuutinen 2017, 3 – 4.) Siksi etenkin hoitotyössä korostetaan ihmisten yhdenvertaisuutta. Onhan hoitotyön keskiössä aina ihminen.

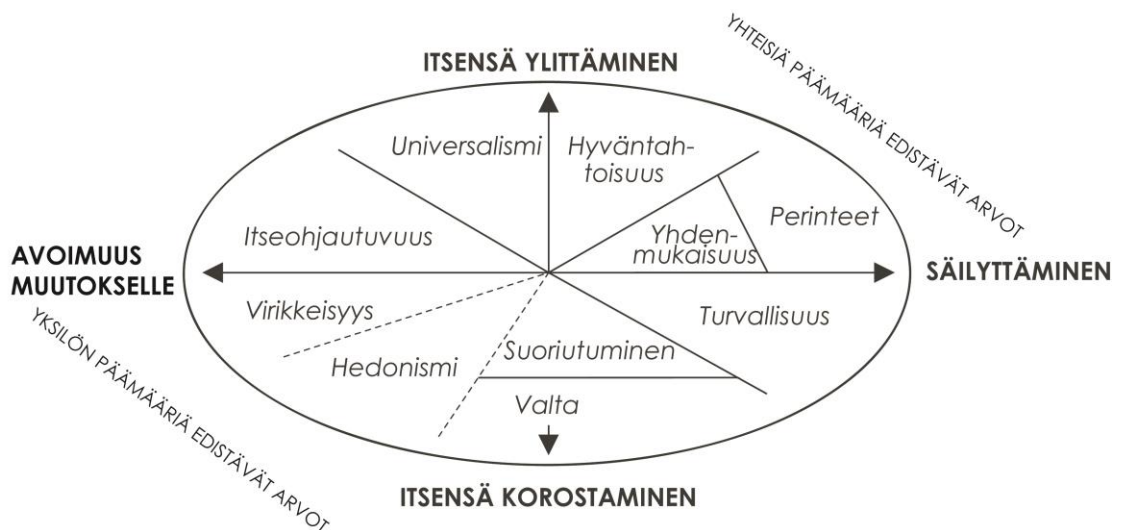
#### 4.2 Omat ja yhteiset arvot

Eri kulttuuritaustaisilla ihmisillä, ryhmillä ja organisaatioilla on usein toisistaan poikkeavia arvoja (Leino-Kilpi & Välimäki 2012, 18). Näiden arvojen yhteensovittamista tarvitaan monikulttuurisen työyhteisön yhteisten sääntöjen löytämiseksi. Etenkin hoitoalalla erilaisten kulttuurillisten arvojen tuntemista tarvitaan potilastyössä päivittäin.

Työyhteisön yhteisellä arvopohjalla on todistettavasti työhyvinvointia lisäävä vaikutus (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 50). Yhteiset arvot auttavat luomaan turvallisuutta, yhteisöllisyyttä ja antavat työyhteisölle yhteisen identiteetin. Ne auttavat ymmärtämään, kuinka toimia erilaisissa tilanteissa ja antavat perustan päätöksenteolle. Yhteiset arvot auttavat myös asioiden priorisoinnissa ja kohtaamaan toisia ihmisiä kunnioittavasti. (Lonia utveckling 2018.)

Koska yksilön omat arvot ohjaavat hänen toimintaansa, muodostavat ne hänen oman identiteettinsä. Yhteinen arvomaailma on voimakas yhdistävä tekijä, joka koostuu jokaisen työntekijän omista arvoista. Jotta työntekijä voi samaistua yrityksen arvomaailmaan, on yrityksellä ja sen johdolla oltava yhteiset ääneen lausutut arvot. (Niiranen 2015.) Työntekijän olisi hyvä pysähtyä välillä tutkiskelemaan, kohtaavatko hänen omat ja työyhteisön arvot. Jokainen työyhteisön jäsen voi olla luomassa kestävästä huomista osallistumalla keskusteluun hyvien arvojen puolesta. Arvostettuja arvoja työelämässä ovat rohkeus, luottamus, sinnikkyys ja työn tarkoituksen ymmärtäminen. Arvot vaikuttavat työntekijän omiin asenteisiin ja toimintaan niin työssä kuin vapaa-ajalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työelämä2020 -hanke.)

Yksilöiden arvoja käsittelevä teoria (Schwartz) kiteyttää ihmisen arvomaailman kymmenen arvon muodostamaksi arvokehäksi, jossa arvot ovat joko täydentävät toisiaan tai ovat keskenään konfliktissa. Kuvio 4 havainnollistaa, miten arvot asetuvat ihmismielessä suhteessa toisiinsa ja mitkä arvot edistävät yksilön päämääriä ja mitkä arvot edistävät yhteisiä päämääriä. (Limor Oy, 2010.) Kuvion mukaan yhdenmukaisuus, hyväntahtoisuus, perinteet ja turvallisuus ovat arvoja, jotka edistävät yhteisiä päämääriä. Näiden arvojen tulisi ohjata myös työyhteisöjä.



Kuvio 4. (Puohiniemi 2012, 7.)

Vaikka yhteisten arvojen löytäminen ja niiden toteuttaminen onkin haastavaa, kannattaa niihin panostaa eikä niiden merkitystä pidä aliarvioida. Arvojen malliesimerkkinä toimivat organisaation johto ja esimiehet. Jos johdon päätökset ja teot ovat ristiriidassa organisaation arvojen kanssa, voivat työntekijät alkaa kyseenalaistamaan organisaation arvoja, jolloin luottamuksellinen vuorovaikutussuhde työntekijöiden ja johdon välillä kärsii. Henkilöstön ottaminen mukaan yhteisen arvopohjan luomiseksi tuo sitoutumista ja luottamusta, jolloin arvot on helppompi omaksua työyhteisössä. Arvokeskustelu kannattaa aloittaa jo uutta henkilöstöä rekrytoidessa. Yhteinen arvopohja tekee työnteosta mieluisaa ja tehokkaampaa. Henkilöstö myös tietää parhaiten, miten arvot kohtaavat arjessa. (Sarpola 2014.)

Arvojen ymmärtäminen on johdon tehtävä. Esimiehen tulee tietää yrityksen, työntekijöidensä sekä omat arvonsa. Arvot voidaan tuoda näkyviksi ja sijoittaa ne arvokartalle. Kun kaikki ovat tietoisia siitä, mitä arvot merkitsevät juuri hänen työssään, voi hän tehdä työnsä niin hyvin kuin mahdollista. Jos arvot on tuotu näkyviksi ja ne on ”ääneen lausutut”, voivat kaikki työyhteisön jäsenistä sisäistää ne. Näin arvoihin voidaan turvautua haasteiden edessä ja ratkaista niiden avulla useimmat työyhteisön ristiriitatilanteet. (Jabe 2011.)

#### 4.3 Arvot terveydenhoitoalalla

Terveydenhuollon ammattietiikka nojautuu pitkälti lainsäädäntöön, jonka vuoksi keskeisiä eettisiä arvoja ovat ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, ihmiselämän suojeleminen ja terveyden edistäminen. Hoitotyöntekijällä on velvollisuus huolehtia itsensä koulutuksesta ja näin varmistaa työnsä riittävä laatu. Lisäksi hänen on tunnistettava omat rajansa ja potilaan edun vaatiessa konsultoitava työtoveria tai toisen ammattikunnan edustajaa. (ETENE 2001. ETENE-julkaisu 1. Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet.)

Eettisiin arvoihin sitoutumista edellytetään kaikilta terveydenhuollon ammattilaisilta. Ammattilaisen täytyy kyetä asettamaan omat henkilökohtaiset etunsa ja

usein myös ennakkoluulonsa syrjään harjoittaessaan ammattiaan. Ammattilaisena omien asenteiden ja stereotyyppien tiedostaminen on tärkeää. Onhan jokaisella ihmisellä oikeus tulla kohdatuksi omana ainutkertaisena itsenään (Juu-järvi ym. 2007, 21, 81, 99).

Arvot ja eettisyys ovat ihmisten omia valintoja. Terveystieteiden ammattilaisia ohjaavat kuitenkin erilaiset lait ja eettiset velvoitteet. Hoitotyössä kohdataan potilaita, joita on kohdeltava kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti, samoin tulee kohdella työtovereita. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta (ETENE) on tehty ohjaamaan ammattihenkilöitä. Sen mukaan oikea resurssointi, selvä työnjako ja oikein tehdyt valinnat takaavat hyvän potilaan hoidon. Hyvä työilmapiiri sallii erilaisuutta ja on kannustava, jolloin myös työn tuloksellisuus paranee. (ETENE 2011. ETENE-julkaisuja 32. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta.)

Eettinen toimintatapa on sekä sosiaalinen että yksilöllinen prosessi. Eettinen oppiminen tapahtuu siinä hoitotyön ympäristössä ja kulttuurissa, jossa hoitajat työskentelevät. Omat, henkilökohtaiset arvomme ovat tärkeitä potilaan ja hänen omaistensa kohtaamisessa. Eettinen lähestymistapa eli se, miten suhtaudumme potilaisiin sekä heidän omaisiinsa, voi myös haastaa hoitajan omat arvot. Omien arvojen reflektointi on tärkeää, jotta voimme tarkastella omia eettisiä taitojamme ja luoda mahdollisuuksia uudelle ajattelutavalle sekä syventää niitä. Näin olemme avoimia myös uusille ajattelumalleille. (Svensk sjuksköterskeförening 2017.)

Hoitotyön arvoperusta tarkoittaa potilaille ja heidän omaisilleen kokemusta hyvästä hoidosta ja terveydestä. Hoitajan tehtävänä on kunnioittaa potilaan ihmisarvoa, yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta, niin että potilas kokee hoitotilanteessa luottamusta, merkitystä, toivoa ja kärsimyksen lievittämistä. Tämän tiedostaminen sekä sen yhdistäminen näyttöön perustuvaan hoitotietoon antaa perustan hyvälle hoidolle. (Svensk sjuksköterskeförening 2017.)

Hoitotyö perustuu humanistiseen ja eksistentiaaliseen lähestymistapaan. Koska jokainen ihminen ja kohtaaminen on ainutlaatuinen, on hoitajan tehtävä hoitaa

potilasta henkilökohtaisella tasolla. Hoitajan tulee ymmärtää ihminen kokonaisuutena. Hoitajan tulee ymmärtää terveyden ja hoitotyön merkityksen lisäksi potilaan ihmisarvo. (Svensk sjuksköterskeförening 2017.)

Jokaisella meistä on eettinen ymmärrys, emmekä näin ollen voi paeta vastuutamme tekemisistämme (Svensk sjuksköterskeförening 2017). Eettinen osaaminen on osa ammattitaitoa. (ETENE 2011. ETENE-julkaisuja 32. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta.) Jotta arvoperustaa voitaisiin hyödyntää kliinisessä työssä, on hoitajan reflektoitava omaa työskentelytapaansa ja arvojaan sekä yksilöllisesti että työyhteisön muiden jäsenten kanssa. (Svensk sjuksköterskeförening 2017.)

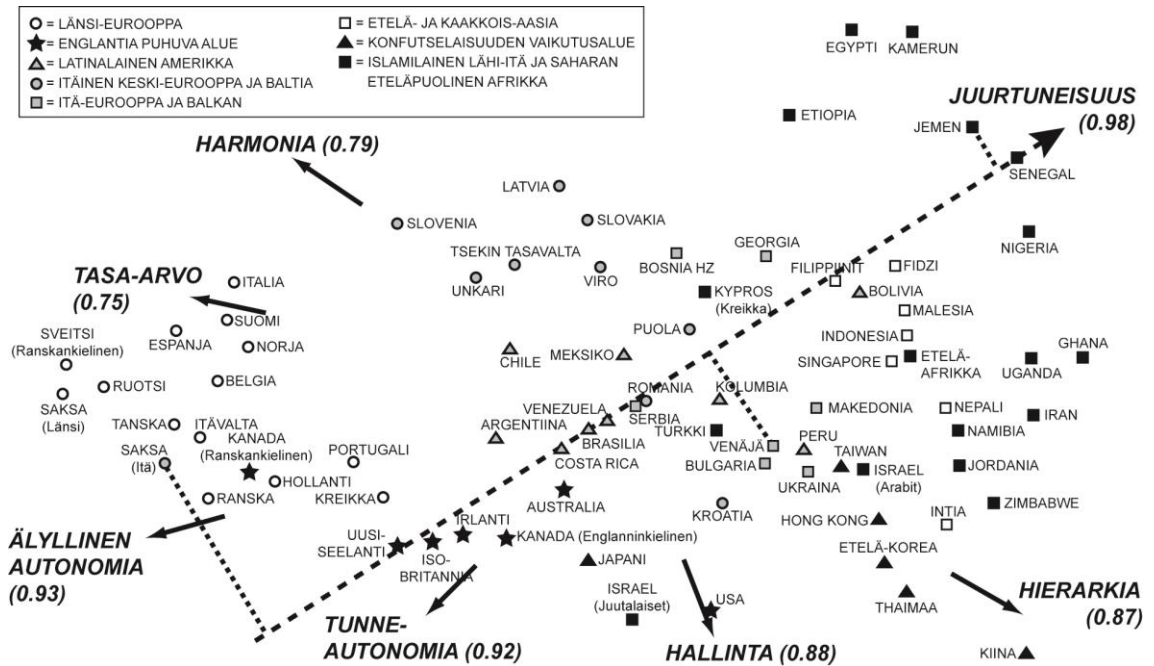
Asiakkaiden ja potilaiden sekä ammattilaisten välinen, sekä myös ammattilaisten keskinäisen vuorovaikutuksen on oltava toista arvostavaa ja inhimillistä. Hyvä vuorovaikutus edellyttää keskinäistä luottamusta, rehellisyyttä ja kaikkien osapuolten sitoutumista sovittuihin tavoitteisiin ja toimintaan. Vuorovaikutukseen sisältyy kollegiaalisuus työtovereita kohtaan. Toisten ammattitaidon ja kokemuksen arvostaminen sekä kuulluksi tuleminen ja tiedonsaanti ovat erityisen tärkeitä jokaisessa työyhteisössä. (ETENE 2011. ETENE-julkaisuja 32. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta.)

Sairaanhoitajaliitto (2014) on laatinut ammattikunnalle Sairaanhoitajien kollegiaalisuusohjeet, joiden tarkoituksena on tukea sairaanhoitajien kollegiaalisuutta päivittäisessä työssä. Nämä ohjeet velvoittavat sairaanhoitajia toimimaan kollegiaalisesti toisiaan kohtaan. Ohjeet perustuvat ammattietiikkaan ja niissä korostuu kunnioitus, arvostus ja luottamus omaa ammattikuntaansa kohtaan. Ohjeissa painotetaan sairaanhoitajien välistä kommunikaatiota, joka takaa avoimen, rehellisen, luottamuksellisen ja rakentavan työyhteisön. Vastuu kollegiaalisuuden toteutumisesta on kaikilla ammattikunnan jäsenillä. (Sairaanhoitajaliitto 2014. Sairaanhoitajien kollegiaalisuusohjeet.)

#### 4.4 Monikulttuurisuus ja jaetut arvot

Kuten muissakin tiimeissä, myös työyhteisöissä sen monikulttuurisuus on rikkaus. Toisinaan se voi myös vähentää luottamusta ihmisten välillä, johtaa konflikteihin tai lisätä turvattomuutta. Yhdessä jaettujen arvojen puuttuminen voi johtaa siihen, että eri ryhmät alkavat taistella vallitsevista arvoista. Tutkitusti osa arvoista on muita parempia ja rakentavia hyvinvoinnin kannalta, kaikki eivät kuitenkaan arvosta samoja asioita. Kulttuurit ovat erilaisia, joten niiden arvoja ei voi vertailla. Biologisesti ihminen on kuitenkin kaikkialla samanlainen, minkä johdosta niin tuhoisat kuin rakentavat arvot ovat universaaleja. Monikulttuurisissa työyhteisöissä on erilaisia arvoja ja identiteettejä. Ne eivät kuitenkaan saisi olla ristiriidassa keskenään. (Hakala 2017.)

Kuten kuvio 5 osoittaa meille suomalaisille tärkeitä arvoja ovat tasa-arvo, älyllinen autonomia ja harmonia, kun taas monelle afrikkalaiselle tai aasialaiselle tärkeitä arvoja ovat juurtuneisuus, hierarkia ja hallinta. Näiden kulttuurillisten arvojen vuoksi voidaan maailma karkeasti jakaa yksilöllisiä arvoja korostavaan kulttuuriin, joka on meille länsimaisille ihmisille tutumpi, ja yhteisöllisiä arvoja korostavaan kulttuuriin. Yksilöllisessä kulttuurissa ihmisen identiteetti ja maailmankuva on minäkeskeinen, kun taas yhteisökeskeisessä kulttuurissa se on me-keskeinen. (Väestöliitto 2017. Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri.) Tästä johtuen voimme arvottaa asioita eri tavalla kuin aasialaista syntyperää oleva kollegamme. Hoitotyössä tämä voi näkyä niin, että esim. palvelemaan hoitokulttuuriin (esim. Thaimaa) tottuneiden on vaikea sopeutua suomalaiseen kuntouttavaan hoitokulttuuriin (Sippola 2017, 5).



Kuvio 5. Kulttuuristen arvojen maailmankartta (Schwartz 2011, 35.)

Avoin keskustelu kulttuurien ja hoitokulttuurin erilaisuudesta vaikuttaa työn sujuvuuteen ja työyhteisön jäsenten kannustamiseen keskinäiseen vuorovaikutukseen estää työntekijöiden ryhmittymisen. (Työterveyslaitos 2018. Monikulttuurinen työelämä.) Sillä, että kaikki monikulttuurisen työyhteisön jäsenet osallistuisivat vuorovaikutukseen, on suuri merkitys yhteisöllisyyden ja työilmapiirin kannalta. Tällä ehkäistään esimerkiksi se, etteivät samasta maasta olevat hoitajat puhuisi keskenään vain omaa kieltään. Tasapuolinen kohtelu kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan varmistaa sen, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua työpaikan järjestämiin koulutuksiin, kehittää osaamistaan ja edetä urallaan (Työterveyslaitos 2018. Monikulttuurinen työelämä.)

Monikulttuurisessa työyhteisössä olisi erityisen tärkeää määrittää sille yhteiset arvot, jotka määrittävät sen, minkä mukaan toimitaan. Arvot toimivat tällöin työyhteisön sääntöinä, joita kaikki työyhteisön jäsenet sitoutuvat noudattamaan. Näiden arvojen mukaan tulisi myös rekrytoida ja perehdyttää henkilöstöä.



#### 4.5 Monikulttuurisen henkilöstön perehdyttäminen

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrää, että työntekijää perehdytetään riittävästi muun muassa työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin sekä niiden oikeaan käyttöön ja työturvallisuuteen. Perehdyttämisen tulee olla uuden työntekijän vastaanottamista ja ohjausta työskentelyn alkuun pääsemisessä. Tarkoitus on saada uusi työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi työyhteisöön. Näin huolehditaan uuden työntekijän selviytyminen uudessa työyksikössä. (Lehtonen 2014, 18 – 19.)

Maahanmuuttajien perehdyttäminen vaatii perehdyttäjältä kulttuurista ammattitaitoa; kykyä tulla toimeen ja olla vuorovaikutuksessa erilaisista kulttuureista lähtöisin olevien ihmisten kanssa. Suomessa on pääsääntöisesti ollut tapana perehdyttää kaikki työntekijät samalla tavalla. Tällöin maahanmuuttajien erityiset tarpeet jäävät huomioimatta. Haastetta monikulttuurisessa työyhteisössä perehdyttämislle luovat kielitaito, työpaikalla käytetty ammattikieli sekä uusi työkuultuuri. Uutta työntekijää perehdyttäessä tulisi aina huomioida yksilöllisyys. Uusien työntekijöiden työkokemus- ja historia, kielitaito, kulttuuritausta ja oppimistyyli pitäisi huomioida, eikä heidän voida olettaa tietävän kuinka suomalaisessa työyhteisössä toimitaan. (Lehtonen 2014, 24 - 25.)

Perehdyttäjältä vaaditaan ohjaamistaidon lisäksi erilaisten kulttuuristen asioiden aistimista sekä tasa-arvoista ja oikeudenmukaista lähestymistä. Erilaisuuden hyväksyminen ja kunnioitus muita ihmisiä kohtaan ovat hyvän perehdyttämisen lähtökohtia. Hyvän ammattitaidon lisäksi motivoitunut perehdyttäjä huomioi työntekijän kulttuurillisen taustan ja käyttää tarvittavan ajan perehdyttämislle. (Lehtonen 2014, 52, 58.)

Keskeisenä maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien perehdyttämislle on myös työntekijän oma asenne. Pätevyys ei aina riitä, jos kielelliset haasteet vaikeuttavat hoitotyön toteuttamista. (Lehtonen 2014, 58.) Myös työyksikön huono ilmapiiri voi pahimmillaan johtaa työyhteisöstä eristämislle tai työpaikkakiusaamiseen (Lehtonen 2014, 2). Maahanmuuttajahoitajat ovat kokeneet, etteivät he saa heidän odotuksiinsa nähden tarpeeksi apua ja tukea. Usein suora palaute

sekä potilaiden hyväksyntä auttavat työyhteisöön sopeutumisessa. (Lehtonen 2014, 50,52.)

Aulikki Sippola (2017) on yhdessä MULTI-TRAIN- tutkimusryhmän kanssa kirjoittanut esitteen Perehdytys monikulttuurisessa työyhteisössä, joka sisältää tietoa siitä, miksi perehdytys on tärkeää uuden työntekijän kannalta. Sippolan mukaan perehdytystä ei pitäisi nähdä yksittäisenä toimintona. Onnistuneen perehdytyksen edellytys olisi, että se alkaisi jo rekrytoinnista ja jatkuisi siihen saakka, kunnes työntekijän arki työyhteisössä olisi sujuvaa. Perehdyttämisen aikana uudet työntekijät oppivat, mikä organisaatiossa on arvokasta ja tärkeää ja mikä ei ole sallittua.

Perehdytyksen tulisi olla kaksisuuntainen prosessi, jolloin uusi työntekijä omaksuu uuden työpaikkansa toimintatavat ja organisaatio oppii uutta, myös kyseenalaistamaan omia toimintatapojaan. Monikulttuurisissa työyhteisöissä kaksisuuntaisen perehdytyksen merkitys korostuu, sillä kulttuurien välisissä vuorovaikutus- ja työtilanteissa esiintyy monenlaisia ristiriitoja. Organisaation tulisi varata ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden perehdyttämiseen riittävästi aikaa ja henkilöstöresursseja. Ongelmana koetaan usein, etteivät perehdyttäjät ole aina tietoisia siitä, mitä heidän tulisi ulkomaalaistaustaisille työntekijöille kertoa. Puutteellinen perehdytyksen seuranta sekä ymmärtämisen jatkuva varmistaminen kuormittavat myös perehdyttäjää. Perehdytysmateriaalin tulisi olla kaikille, myös ulkomaista syntyperää oleville soveltuvaa (Sippola 2017, 4 – 6).

Työpaikalla tulisi olla riittävä perehdytysmateriaali eri kulttuureista tulleille työntekijöille koskien työntekijöiden oikeuksia, velvollisuuksia sekä työpaikan käytäntöjä ja sääntöjä (Työterveyslaitos 2018. Monikulttuurinen työelämä.) Jatkuva kysely ja ohjaaminen saattavat aiheuttaa työyhteisössä ristiriitoja ja turhautumista. Hyvän perehdyttämisen myötä maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien osaaminen saadaan tehokkaasti käyttöön (Lehtonen 2014, 2).

Tampereen yliopiston MULTI-TRAIN -hanke (2013 - 2017) on tuottanut materiaalia monikulttuurisen työyhteisön käyttöön. Tavoitteena sujuva arki -esitteistä

löytyy mm. monikulttuurisen työyhteisön johtamisen, perehdyttämisen, yhdenvertaisuuden ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen oppaita monikulttuurisen työyhteisön käyttöön. Näistä esitteistä tulevat konkreettisesti ilmi myös työntekijöiden toiveet koskien perehdytystä.

Perehdyttämisen kulmakiviksi muodostuvat siis työyhteisön kommunikointi ja yhteistyö. Kiireen keskellä pitäisi löytää aikaa työntekijöiden perehdyttämiseen, sillä perehdyttämisen kehittäminen luo positiivisen työilmapiirin lisäksi myös henkilöstön pysyvyyttä. (Lehtonen 2014, 51 – 52.)

## 5 ARVOTYÖPAJAN TOIMINNALLINEN PROSESSI

Oma opinnäytetyöprosessimme sai alkunsa syksyllä 2015, jolloin tapasimme ensimmäisen kerran muiden opiskelijoiden ja opettajien kanssa. Allekirjoitimme vaihtolopimuksen ja saimme käyttöömmme litteroidut haastattelumateriaalit. Kaikki kolme opiskelijaryhmää saivat eri haastattelumateriaalit, jotta esiin nousisi mahdollisimman laajoja näkökulmia monikulttuurisen työyksikön haasteista. Haastatteluaineiston läpikäyminen oli mielenkiintoista, vaikka keskeisten asioiden poimiminen haastatteluista oli ajoittain vaikeaa.

Haastattelumateriaalin luettuamme tapasimme uudelleen helmikuussa 2016. Tapaamisessa oli läsnä kaikki projektiin osallistuvat opiskelijat sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun että yhteistyökumppanin edustajat. Tapaamisessa idea luoda työpajoja yhteistyökumppanimme työntekijöille syventyi entisestään ja tarkastelimme esiin nousseita teemoja. Opiskelijoiden työpajojen nimeksi valikoituivat Arvot ja asenteet, Vuorovaikutus ja palautteen anto sekä Työyhteisön toimintakulttuuri.

Valitsimme oman työpajamme aiheeksi Arvot ja asenteet, jonka pohjalta työpaja yhteistyökumppanimme henkilökunnalle suunniteltiin. Työpajan tavoitteena oli löytää yhteisiä työvälaineitä yhteisiin arvoihin. Tarkoituksemme oli nostaa esiin millaisia arvoja työntekijät kokevat työssään tärkeiksi ja herättää keskustelua yksikön omista arvoista ja niiden toteutumisesta. Suunnitelma työpajan toteuttamisesta löytyy liitteistä (liite 1).

Arvot ja asenteet -työpaja toteutettiin 20.4.2016 yhteistyökumppanimme juhlasalissa ja siihen osallistui 21 työntekijää yksikön eri osastoilta. Työpajaan osallistui eri kulttuuritaustaisia sairaanhoitajia, lähihoitajia, fysioterapeutteja sekä osastonhoitaja. Työpajan alussa esittelimme itsemme ja kerroimme, mikä työpajan tarkoitus on. Kerroimme päivän aiheesta, työpajan kulusta ja pohjustimme tulevia työpajoja. Myös osallistujat esittelivät itsensä ja kertoivat lyhyesti työhistoriansa työyksiköissään.

Työpajan osallistujia heräteltiin mm. kysymyksillä ”mitkä arvot ovat tärkeitä työssäsi?”, ”miten toivot, että nämä arvot näkyvät työyhteisössäsi?” ja ”mitä lupaat työtoverillesi?”.

Työpajan menetelmäksi valikoitui tuplatiimitekniikka käytettäväksi soveltavasti, jolloin kaikki työpajaan osallistujat saivat oman äänensä kuuluviin. Tuplatiimi on ryhmätyömenetelmä, jossa valitaan yksi aihe, jota tarkastellaan eri näkökulmista. Tuplatiimi- menetelmä sopii avoimien ongelmien ratkaisuun. Tarkoituksena on eri vaihtoehtojen ja ratkaisumallien karsiminen työskentelyn kuluessa. Avoimien ongelmien ratkaisemisessa ei ole yhtä oikeaa vastausta, vaan tärkeää on osallistujien näkökulmien esiin saaminen, niistä keskusteleminen ja vaihtoehtoisten ideoiden yhteensovittaminen. (Ulmanen 2018.)

Työpajan ensimmäisessä vaiheessa jokainen työntekijä kirjoitti ylös kolme heille itselleen tärkeää työhön liittyvää arvoa. Valikoiduista arvoista nousi esiin muun muassa luottamus, tasa-arvoisuus, toisten kunnioitus, vastuullisuus, ystävällisyys, yhteisöllisyys ja ammatillisuus.

Toisessa vaiheessa osallistujat jaettiin neljän – viiden hengen ryhmiin, joissa jokainen esitteli valitsemansa arvot muille ryhmän jäsenille. Yhdessä ryhmä valitsi esitellyistä arvoista kolme tärkeintä ryhmän yhteistä arvoa, jotka kirjoitettiin A4-paperille. Nämä arvot kiinnitettiin seinälle kaikkien osallistujien nähtäville. Ryhmät saivat rauhassa tutustua toisten ryhmien arvoihin, jonka jälkeen valitsivat kolme tärkeintä arvoa. Tämän jälkeen pidettiin pieni tauko.

Tauon aikana kokosimme kolme eniten ääniä saanutta arvoa seinälle. Työntekijöiden valitsemat kolme tärkeintä arvoa olivat Kunnioitus, Vastuullisuus ja Työyhteisön (positiivinen) ilmapiiri.

Tauon jälkeen osallistujat jaettiin uusiin kolmen hengen ryhmiin, joissa heidän piti keskustella näiden arvojen pohjalta konkreettisista toimenpiteistä, joilla sitoudutaan edellä mainittujen arvojen toteutumiseen. Nämä lupaukset kirjoitettiin pienille lehden muotoisille pahvilapuille, luettiin ääneen ja kiinnitettiin ”lupausten puuhun”. Puu jätettiin yhteistyökumppanimme koko henkilöstön nähtäville. Ajatus

puun viemisestä potilaiden ja omaisten nähtäväksi hylättiin toistaiseksi. Nähtäväksi jää, tuleeko puu jäämään yksikön käyttöön niin, että asiakkaat voivat tulevaisuudessa lukea henkilökunnan toisilleen ja heille tekemiä lupauksia.

Osallistujien kesken heräsi runsaasti keskustelua työyhteisön sekä yksilöiden arvoista. Useampi työntekijä otti keskusteluun osaa ja omia mielipiteitä tuotiin julki. Tunnelma työpajassa oli vastaanottavainen, ei vastustelevalta eikä kyseenalaistava. Kuulimme hyviä puheenvuoroja, jopa ahaa-elämyksiä oli havaittavissa. Koska työpajan tarkoituksena oli herättää osallistujia miettimään omaa asemaansa työyhteisössä, osallistumaan yleiseen keskusteluun ja saada heidät osallistumaan oman työyhteisönsä kehittämiseen, onnistuimme työpajan toteutuksessa mielestämme hyvin.

## 6 ARVOTYÖPAJASTA SAADUT TULOKSET

Työpajaan osallistujat olivat rehellisiä ja esiin nousi samoja teemoja, kuin mitä aiemmista haastatteluista kävi ilmi. Nämä ongelmat ja haasteet eivät koske ainoastaan monikulttuurisia työyhteisöjä, vaan varmasti kaikkia muitakin työyhteisöjä, joissa työntekijöiden omat arvot, muiden työntekijöiden arvot sekä työyhteisölle asetetut arvot eivät kohtaa.

### 6.1 Kolme tärkeintä arvoa

Työpajasta nousseet kolme arvoa olivat kunnioitus, vastuullisuus ja työyhteisön (positiivinen) ilmapiiri.

Kunnioitus toisia työntekijöitä sekä potilaita kohtaan koettiin tärkeänä arvona. Se ei kuitenkaan ole kaikille itsestänselvyyttä, mutta jokainen työyhteisön jäsen voi omalta osaltaan vaikuttaa sen toteutumiseen. Tasa-arvoinen kohtelu, erilaisuuksien hyväksyminen, toisten työntekijöiden ja toisen työn arvostus sekä yhteistyö olivat avainasemassa, kun lupauksia tehtiin. Kunnioitus ei tarkoita sitä, että asioista oltaisiin aina samaa mieltä. Kunnioitus on arvostusta toista työntekijää kohtaan, näkemyseroista huolimatta.

Työntekijöiden kunnioitusta koskevia lupauksia olivat muun muassa: ”Lupaamme, että pidämme yhtä (olemme samalla puolella)”, ”Kuuntelen toisen ongelmia ja odotan että minuakin kuunnellaan”, ”Autan muita”, ”Tervehdin työkavereita, potilaita ja omaisia”, ”En hauku, enkä juorua”, ”Kohtelen toista tasavertaisesti”, ”Lupaan puuttua epäasialliseen kohteluun” sekä ”Otan toiset huomioon”. Suvaitsevaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen ovat toisten ihmisten kunnioittamista. Tasa-arvoinen kohtelu luo yhdenvertaisen työyhteisön, jossa yhteistyö toimii. Yhdenvertaisuus välittyy myös potilaille ja omaisille, jolloin myös heidän ennakkoasenteensa hoitohenkilökuntaa kohtaan voivat muuttua.

Kunnioitusta voidaan osoittaa potilaita, omaisia sekä muita työntekijöitä kohtaan monin eri tavoin. Vaikka työntekijöillä olisi erilaisia työtapoja, voidaan niistä keskustella ja etsiä ratkaisuja yhteisille työtavoille. Hoitotyössä korostuu yhteistyötaidot ja muiden mielipiteiden kuunteleminen ja kunnioittaminen.

Hoitohenkilökunnan vastuullisuus on ammatillisuutta, luottamusta, omien rajojen ymmärtämistä, sovittujen käytäntöjen noudattamista sekä työn jatkuvuudesta huolehtimista. Vastuullisuus on tärkeä arvo sekä potilasturvallisuuden että työn mielekkyyden kannalta. Hoitotyö itsessään on vastuullista ja jokaisen hoitoalan työntekijän tulisi ottaa vastuu omasta työstään. Myös vastuun siirtäminen sekä työntekijöiden välinen informointi on tärkeää. Hoitotyössä vastuullisuus tulee esiin päivittäin esim. potilaskirjauksissa. Hoitotyön vastuullisuuden tulisi olla ammattilaiselle itsestäänselvyys ja sitä tulisi painottaa myös uusia työntekijöitä rekrytoitaessa ja perehdyttämisen prosessin aikana.

Vastuullisuuteen liittyviä konkreettisia lupauksia olivat ”Otan vastuun omasta tekemisestäni ja pidän sovituista asioista kiinni”, ”Pidän huolen, että työkaveri saa tarvittavan tiedon potilaan tilanteesta ja tarpeista”, ”Lupaan auttaa uutta työntekijää/opiskelijaa perehtymään työhön ja työyhteisöön”, ”Teen sovitut työni”, ”Kannan vastuuni enkä siirrä töitäni toisille” sekä ”Yhteisesti sovittujen käytäntöjen noudattaminen”.

Vastuullisuuteen liittyy usein myös potilaan toiveiden ja itsemääräämisoikeuden lisäksi hoitajan omien rajojen tiedostaminen. Joskus päätöksentekoon liittyy eettisiä ja moraalisiakin haasteita, joiden ratkaisemiseksi voidaan tarvita työyhteisön muiden jäsenten apua ja tukea. Omaan ammattitaitoon luottaminen sekä sen puuttuessa kollegan puoleen kääntyminen, ovat vastuullista ja ammattimaista toimintaa.

Työyhteisön (positiivinen) ilmapiiri ei itsessään ole arvo ja sen alle mahtuukin monta erillistä arvoa kuten ystävällisyys, kunnioitus, avoimuus ja rehellisyys. Positiivinen ilmapiiri syntyy pienistä eleistä, kuten tervehtimisestä ja toisten huomiomisesta. Nämä pienet eleet tuovat työyhteisön ilmapiiriin yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka auttaa sitoutumaan työyhteisöön.



Työpajaan osallistujien kesken nousi esiin toive siitä, että työntekijät kunnioittaisivat toisiaan ja heidän tekemäänsä työtä. Osallistujien omista puheenvuoroista sai kuvan, että työyhteisössä oli aiemmin eroteltu ”sinun ja minun työt”. Puheenvuoroissa toivottiinkin, ettei näin olisi, vaan jokainen auttaisi toista tarpeen mukaan. Tällä luotaisiin työyhteisöön yhteisöllisyyttä ja positiivista ilmapiiriä.

Näillä konkreettisilla lupauksilla voidaan tulevaisuudessa olla luomassa positiivista työilmapiiriä: ”En hauku, enkä juorua”, ”Kiitän työkaveriani hänen antamastaan avusta”, ”Olen positiivinen ja annan työtoverille rakentavaa palautetta”, ”Luopamme kuunnella toisten mielipiteitä, emmekä mitätöi niitä, vaikka olisimme eri mieltä”, ”Annan apua tarvittaessa”. Erittäin tärkeää on myös johdon ja työntekijöiden molemminpuolinen kunnioitus, jolloin inhimillisyys ja luottamus vallitsevat puolin ja toisin. Näin syntyy positiivinen työilmapiiri, joka välittyy myös potilaille.

Näiden kolmen arvon toteutumisen edellytyksenä on koko organisaation yhteistyö. Hoitohenkilökuntaa velvoittavat eettiset ohjeet, alan lainsäädäntö sekä sairaanhoitajien kollegiaalisuusohjeet, jotka työyhteisön kaikkien jäsenten olisi hyvä tiedostaa. Liitteistä 2 ja 3 löytyvät kolme arvoa sekä työntekijöiden konkreettiset lupaukset niiden toteuttamiseksi.

Vaikka työpajaan osallistujat olivat eri kulttuuritaustaisia ja yksikön eri osastoilla työskenteleviä, nostivat he esiin samankaltaisia arvoja. Kulttuuritaustastaan ja omasta arvomaailmastaan huolimatta voidaan ajatella, että hoitoalalle hakeutuvat arvostavat samoja asioita työyhteisössä, kuin itse hoitotyössä. Kuten Schwartzin kulttuurillinen arvokartta (kuvio 5) osoittaa, ovat eri kulttuurien arvoperustat hyvin erilaiset. Hoitoalan työntekijöitä ohjaavat kuitenkin samanlaiset eettiset arvot. Ammatillisesti olisi tärkeää erottaa omat henkilökohtaiset arvot ja omat eettiset näkemykset hoitotyön arvoperustasta ja työpaikan arvoperustasta. Hyvä työilmapiiri sallii erilaisuutta ja on kannustava. Yhteisillä säännöillä, toisten ammattitaidon arvostamisella, kuuntelemisella ja tiedonvälityksellä on suuri merkitys yhdenvertaista työyhteisöä ja yhteistä arvopohjaa luodessa.

Toivomme, että kaikki kolme työpajaa herättivät työyhteisön jäseniä keskustelemaan yhteisistä arvoista ja miettimään sekä työntekijöiden että potilaiden yhdenvertaista asemaa. Kunnioitus, vastuullisuus ja työyhteisön positiivinen ilmapiiri ovat tavoittelemisen arvoisia asioita meille kaikille. Ymmärrys yhteisten arvojen merkityksestä tiedetään, mutta käytännössä jokaisen työyhteisön jäsenen oma panos on merkittävässä roolissa niiden luomiseksi. Myös johdolla on iso rooli näiden arvojen toteutumisessa. Toisten kuunteleminen, tiedonkulun huomioiminen sekä tiimityöskentely ovat hyvän työyhteisön kulmakiviä. Ongelmien puheeksi ottaminen, niiden ratkaisu sekä rakentavan palautteen antaminen lisäävät työntekijöiden kollegiaalisuutta.

## 6.2 Posterinäyttely Terveyssozialityön valtakunnallisilla päivillä

Muut työpajaryhmät tekivät samassa yksikössä kaksi muuta työpajaa, joiden nimiksi valikoituivat Vuorovaikutus ja palautteen anto sekä Työkulttuuri. Työpajoissa esiin nousseita arvoja tarkastellessamme heräsi ajatus töiden jatkojalostamisesta. Kaikki kolme opiskelijaryhmää päättivät osallistua Tampereella järjestettävälle Terveyssozialityön valtakunnallisille päiville syksyllä 2016. Jokainen työpajatyöryhmä kokosi omat aiheensa postereiksi, joilla osallistuimme Terveyssozialityöpäivien posterinäyttelyyn. Arvotyöpajasta saamiemme vastausten pohjalta toteutimme liitteenä olevan posterin (Liite 4).

Työpajatyöskentelyn ja työntekijöiden arvojen pohjalta osallistuimme Tampereen ylioppilastalolla järjestettäviin Terveyssozialityön valtakunnallisille päiville 20.10.2016. Pääteema päivillä oli: terveyssozialityö kulttuurien kohtaamispiisteessä keskittyen ajankohtaiseen aiheeseen terveyssozialityön asemasta liittyen erilaisten kansallisuuksien, kulttuurien sekä ammatillisten ja organisatoristen kulttuurien yhdyspinnoilla. Valtakunnalliset Terveyssozialityön päivät järjestetään joka toinen vuosi ja tapahtuma kokoaa yhteen terveydenhuollon eri alueilla työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä, terveyssozialityön tutkijoita, opiskelijoita ja muita aiheesta kiinnostuneita. Ensimmäisen päivän aiheena oli ”Arvot ja kulttuurit globaalissa ajassa”. (Tampereen yliopisto 2017.)

Terveyssozialityön valtakunnalliset päivät sisälsivät luentoja, erilaisten työryhmien työpajoja sekä posterinäyttelyn, johon kaikki työpajatyöryhmämme osallistuivat. Aiheeksemme posteriin valikoitui otsikko ”ASENNE RATKAISEE MONIKULTTUURISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ – MIKÄ ON SINUN ARVOMAAILMASI?”.

Koska aiemmin tekemämme työpajan keskeisimmiksi arvoiksi nousivat kunnioitus, vastuullisuus sekä työyhteisön (positiivinen) ilmapiiri, teimme näiden arvojen pohjalta posterin, jonka tarkoituksena oli puhutella yleisöä visuaalisesti. Halusimme posterin herättävän lukijan kiinnostuksen, joten valitsimme siihen tekstin lisäksi kolme kuvaa. Näiden kuvien tarkoitus oli esittää työyhteisön erilaisia ongelmakohtia. Lisäotsikon ”Mitä sinä annat työyhteisöllesi?” oli tarkoitus asettaa katsoja miettimään omaa rooliaan omassa työyhteisössään. Myös sanat kunnioitus, positiivisuus, vastuullisuus, luottamus, avoimuus, välittäminen, tasavertaisuus, suvaitsevaisuus, yhteisöllisyys ja avuliaisuus kulkivat posterissa kuvien rinnalla. Mielestämme onnistuimme saamaan posteriiimme sanoman, jota lähdimme siihen hakemaan.

Ensimmäisen päivän kohdeyleisö posterinäyttelyssä oli hieman suppea. Osallistujista suuri osa oli erilaisia sosiaalialan edustajia ja ensimmäisenä päivänä osallistujista vain yksi henkilö oli maahanmuuttajataustainen. Työyhteisön arvokeskustelu oli ajankohtaisuuden vuoksi mielenkiintoa ja ajatuksia herättävä, ja moni vierailijoista koki aiheen erittäin tärkeäksi ja että siitä pitää puhua. Olimme tyytyväisiä posteriiimme, joka oli ensimmäinen laatuaan sekä osallistumiseemme Tampereen sosiaalityön päiville. Kävijöiltä saamamme palaute posterista oli positiivista. Toivomme, että aiheemme puhutteli vierailijoita myös seuraavana päivänä, vaikkemme itse enää silloin päiville osallistuneet. Posterinäyttelyyn osallistuminen oli ainutkertainen tilaisuus ja kokemuksena meille kaikille uusi.

Uskomme, että posterimme voisi toimia esimerkiksi jonkin kampanjan mainoksena. Kampanja voisi nostaa esiin työyhteisöissä vallitsevia arvoja ja haastaa erilaisten työyhteisöjen työntekijöitä tutkiskelemaan omia arvojaan sekä omaa toi-

mintaansa. Erilaiset terveydenhuollon ympäristöt ja -toimipisteet, koulut ja työpai-  
kat voisivat toimia kampanjan näyttämöinä ja herättää siellä ajatuksia ja keskus-  
telua, joka posterimme yksi tarkoitus onkin.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työyhteisöjen monikulttuuristuminen on haasteellista kaikille sen jäsenille. Usein ajatellaan, että uuden työntekijän on sopeuduttava työyhteisöön. Uusi työntekijä tuo työyhteisöön uusia asioita; arvoja, tapoja, kenties kielenkin. Yhtä tärkeää on ajatella jo olemassa olevan työyhteisön sopeuttamista uuden työntekijän tuloon. Perehdyttämisosuudesta tulisi tehdä koko työyhteisöä koskeva asia, sillä parhaimmillaan monikulttuuristuminen on sitä, että kaikki osapuolet oppivat toisiltaan.

Monikulttuurisissa työyhteisöissä työkavereiden vertaistuki on ensiarvoisen tärkeää ja usein kollegiaalinen tuki antaa maahanmuuttajatyöntekijälle lisää rohkeutta tehdä työnsä hyvin. Lisäksi vastaanottavainen ilmapiiri, molemminpuolinen ymmärrys toista kohtaan sekä yhteiset hoitokäytänteet luovat hyvän, kannustavan työilmapiirin, jossa työntekijät viihtyvät. Tähän voimme kaikki osaltamme vaikuttaa.

Terveystieteiden työyhteisöissä tarvitaan yhteistyötä sekä toimivaa vuorovaikutusta. Yhteiset arvot tulisi tuoda koko työyhteisön näkyville. Arvokarttaa käyttämällä saataisiin näkyviin työntekijöiden omat arvot, työyhteisön arvot yrityksen arvot sekä hoitotyön arvot. Näiden arvojen sijoittumista voisi jokainen työntekijä omassa yksikössään reflektoida. Arvot olisi hyvä tuoda esille niin, että myös potilaat näkisivät ne. Ääneen lausutut ja kaikkien näkyville asetetut konkreettiset lupaukset muistuttavat työntekijöitä niiden toteuttamisesta päivittäisessä työssä.

Opinnäytetyömme keskeisinä kysymyksinä olivat: miksi monikulttuurinen työyhteisö tarvitsee yhteisiä arvoja ja mikä merkitys yhteisillä arvoilla ja perehdytyksellä monikulttuurisessa työyhteisössä on. Monikulttuurisen työyhteisön yhteiset arvot lisäävät yhteisöllisyyttä, turvallisuutta ja työhyvinvointia, antavat perustan potilaiden hyvälle hoidolle ja lisäävät henkilöstön pysyvyyttä. Ne luovat työyhteisölle yhteisen identiteetin, joka välittyy potilaille kunnioituksena, vastuullisuutena ja positiivisena ilmapiirinä. Ymmärrys erilaisia arvoja kohtaan ja niitä koskeva avoin

keskustelu korostaa koko työyhteisön merkitystä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Henkilöstön mukaan ottaminen työpaikan arvoja laadittaessa, lisää kunnioitusta ja arvostusta työntekijöitä kohtaan.

Uuden työntekijän hyvällä perehdyttämisellä on suuri merkitys. Perehdyttämiseen käytetty aika ja resurssit maksavat ajan mittaan itsensä takaisin. Työntekijöiden keskinäinen arvostus ja uuden työntekijän perehdytykseen osallistuminen auttavat luomaan työyhteisöön hyvän työilmapiirin. Lisäksi uusien työntekijöiden yksilöllinen perehdyttäminen työtehtäviin ja työkuultuuriin lisäävät potilasturvallisuutta ja hyvinvointia monikulttuurisessa työyhteisössä.

Työyhteisön yhteisen arvomaailman konkretisoituminen näkyy työntekijöiden työhyvinvointina; sairauspoissaolot vähenevät ja työn mielekkyys lisääntyy. Tämä näkyy myönteisenä työilmapiirinä, jossa kaikki työntekijät tuntevat arvostusta ja tuntevat olevansa työyhteisössä yhdenvertaisessa asemassa. Työn laatu paranee, kun kaikki työyhteisön jäsenet tietävät yhteiset toimintatavat ja käytänteet.

## 8 POHDINTA

Tätä opinnäytetyötä on tehty pitkään ja sinnikkäästi. Alkuperäisen neljän hengen ryhmä pieneni matkan varrella kahden kirjoittajan työryhmäksi. Välillä kirjoitustyö oli pitkiäkin aikoja tauolla niin, että saimme jäsentää työtämme ajatustasolla. ”Poissa silmistä, poissa mielestä” ei kuitenkaan meidän kohdalla toiminut, vaan aika ajoin lisäsimme työhön uusia näkökulmia. Aiheen ajankohtaisuuden ja tärkeyden vuoksi koimme velvollisuudeksemme saattaa aloitettu työ loppuun mahdollisimman hyvin. Molemmat tekijät myös uskoivat aiheen valintaan alusta saakka. Mitä syvemmälle aiheeseen pääsimme, sitä enemmän siitä halusimme etsiä tietoa.

Aloitimme opinnäytetyöprosessin opintojemme 2. lukukaudella ja jatkoimme sitä aina 7. lukukaudelle saakka. Näillä lukukausilla näimme useita alan harjoittelu- paikkoja, tutustuimme lukuisiin uusiin ihmisiin ja saimme keskustella opinnäytetyön aiheesta loputtomasti. Saimme uusia näkökulmia työhömmе ja saimme paljon uutta tietoa maahan muuttaneilta, millaista on muuttaa Suomeen, työskennellä täällä ja kuinka suomalaiset työyhteisöt heitä kohtelevat. Heiltä saamamme tieto oli ensiarvoisen tärkeää opinnäytetyötä tehdessä.

Ajatustemme jäsentäminen johdonmukaisesti eteneväksi työksi on ollut alusta saakka vaikeaa. Kirjoitustyö itsessään on ollut helppoa, mutta aiheen liiallinen työstäminen sekä näkökulmien rajaaminen on tehnyt kirjoitusprosessista haastavan. Opinnäytetyön siistiminen, lähteistäminen ja viittaaminen veivät myös ennakoitua enemmän aikaa. Halusimme tuoda työhön mahdollisimman laajan näkökulman, jonka lopullinen valinta tuotti päänvaivaa. Turvauduimme matkan varrella usein ohjaaviin opettajiin, joilta saimmekin paljon tukea ja neuvoa opinnäytetyön rungon tekemiseen.

Opinnäytetyö on haastanut meitä opiskelijoina, työntekijöinä sekä kollegoina. Toivomme, että olemme onnistuneet opinnäytetyössämme tuomaan tärkeitä näkökulmia monikulttuuristuvien työyhteisöjen kehittämiseen, työhyvinvoinnin lisäämiseen sekä vallitsevien arvojen ja asenteiden korjaamiseen terveydenhoitoalalla.

Maailma muuttuu, työelämä muuttuu ja työyhteisöt muuttuvat, joten ymmärrystä, suvaitsevaisuutta ja joustavuutta yhteisen sävelen löytymiseksi tarvitaan meiltä kaikilta.

### 8.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöprosessin aikana törmäsimme useisiin eettisiin kysymyksiin, joita jouduimme sekä yhdessä että itsenäisesti pohtimaan. Tulimme muiden työpajatyöryhmien ja ohjaavien opettajien kanssa siihen tulokseen, että jätämme yhteistyökumppanimme nimen mainitsematta. Työpajoihin osallistujat pyysimme yksikön eri osastoilta niin, ettei haastatteluihin osallistuneiden henkilöllisyys selviäisi. Myöskään kenenkään haastateltavan yksittäisiä sanomisia ei ole lainattu. Alkuperäinen aiheemme piti sisällään pelkästään maahanmuuttajataustaiset työntekijät. Päädyimme lopulta opinnäytetyössämme käsittelemään monikulttuurisia työyhteisöjä, jotka pitävät sisällään paljon muutakin kuin yksinomaan maahanmuuttajat.

Olemme korostaneet tässä opinnäytetyössämme työyhteisön jäsenten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa alusta saakka. Yhteinen arvopohja on itsessään eettinen valinta. Monikulttuurisuuden tuomat haasteet, työntekijöiden asenteet toisiaan ja potilaita kohtaan, potilaiden ennakkoasenteet sekä maahanmuuttoa koskeva ajankohtainen keskustelu toi mukanaan eettisiä haasteita kirjoitustyöhön, jotka toivottavasti olemme onnistuneet ratkaisemaan.

Opinnäytetyön lähteitä valittaessa jouduimme poistamaan muutamia, joilla ei ollut työn lopputuloksen kannalta sille vaadittavaa arvoa. Myös muutaman lähteen kanssa jouduimme arvioimaan lähteiden luotettavuutta. Päädyimme kuitenkin jättämään ne lähteet, jotka perustuvat ajankohtaisuuteen ja eettisiin arvoihin. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää ajankohtaisen terveydenhuollon ammatillisen tiedon käyttö.

Ruotsin sairaanhoitajaliiton eettiset ohjeet valikoituivat työhömmme sen vuoksi, että Ruotsissa monikulttuurisuus sekä sen ymmärtäminen ovat Suomea edellä.



Ruotsalainen hoitokulttuuri sekä sen työyhteisöt ovat monikulttuuristuneet jo 80-luvulta saakka, kun taas vastaavasti Suomessa aletaan vasta totuttelemaan monikulttuurisuuteen myös työelämässä. Hoitotyötä ohjaavat kansainväliset sairaanhoitajaliiton eettiset ohjeet, joita sekä Suomen että Ruotsin sairaanhoitajaliitto käyttää. Siksi valitsimme lähteisiimme ne molemmat.

## 8.2 Oma ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen on lisännyt omaa ymmärrystämme siitä, millaista olisi olla työntekijänä täysin vieraskielisessä työyhteisössä ja kuinka meidän tulisi suhtautua eri kulttuuritaustaisiin kollegoihimme. Meidän täytyy olla työssämme avoimia, osoittaa kunnioitusta, luottamusta ja ymmärrystä toisiamme kohtaan. Hoitajan työtä tehdään omalla persoonalla. Siksi ammatillinen oppiminen ei pääty koskaan. Opinnäytetyöprosessi on ollut meille hyvä opettaja.

Opinnäytetyön tekeminen ja prosessiin osallistuminen ovat opettaneet meille tiimityöskentelyn lisäksi kriittistä ajattelua. Olemme joutuneet miettimään työn tekemisen lomassa omia arvojamme ja sitä, mitä itse voimme antaa nykyisissä ja tulevaisuudessa työyhteisöissämme. Kuinka otamme vastaan toisen kulttuurin edustajat niin potilaina, kuin kollegoinamme. Jokaisella ihmisellä on oma arvomaailmansa, jota täytyy kunnioittaa. Tosielämässä ihmisten arvot eivät aina kohtaa. Ammatillisesti tärkeää on ymmärtää myös muiden ihmisten arvoja. Näin voimme toimia monikulttuurisessa työyhteisössä yhdenvertaisesti. Mitä enemmän tutustumme erilaisiin kulttuureihin, sitä enemmän rikastumme.

Toivoa voi, että meillä kaikilla tulevilla hoitajilla on omassa työyksikössämme annettavana eettisesti kestäviä arvoja. Toivomme, että olemme saaneet opinnäytetyön lukijoita pohtimaan omia arvojaan ja oman kulttuurinsa arvoja sekä työ- tai opiskelupaikkansa arvoja. Lisäksi toivomme, että lukijat ovat saaneet ymmärrystä siitä, mikä merkitys työpaikan yhteisellä arvopohjalla on.

## LÄHTEET

- Aalto, Anna-Mari; Elovainio, Marko; Heponiemi, Tarja; Hietapakka, Laura; Kuusisto, Hannamaria & Lämsä, Riikka 2013. Raportti 7/2013. Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat Suomalaisessa terveydenhuollossa. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2017. Viitattu 10.12.2017. <https://www.julkari.fi/handle/10024/104416>
- Abdelhamid, Pirkko; Juntunen, Anitta & Koskinen, Liisa 2010. Monikulttuurinen hoitotyö. Helsinki: WSOYpro Oy.
- ETENE 2001. ETENE-julkaisuja 1. Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. Helsinki: ETENE. Viitattu 20.10.2017. <http://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE-julkaisuja+1+Terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468>
- ETENE 2011. ETENE-julkaisuja 32. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. Helsinki: ETENE. Viitattu 21.2.2018. <http://etene.fi/documents/1429646/1559058/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali-+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf/13c517e8-6644-4fa5-8c5f-193cfdce9841>
- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014. KV-METRO -hankkeessa tuetaan monikulttuurista työelämää ja yritysten kansainvälistymistä. Viitattu 5.3.2018. <https://www.haaga-helia.fi/fi/uutiset/kv-metro-hankkeessa-tuetaan-monikulttuurista-tyoelamaa-ja-yritysten-kansainvalistymista#.Wp15HOexU2w>
- Hakala, Lauri 2017. Blogissa Arvot ja monikulttuurisuus joukkueessa 27.4. Viitattu 2.11.2017. <https://coachhakala.com/2017/04/27/arvot-ja-monikulttuurisuus-joukkueessa/>
- Hietapakka, Laura 2017. Miten torjua eriarvoisuutta monikulttuurisissa terveydenhuollon työyhteisöissä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2017:54, 251-254.

- Jabe, Marjatta 2011. Näin tuot arvot yrityksen arkeen 26.4.2011. Talouselämä. Viitattu 11.11.2017. <https://www.talouselama.fi/uutiset/nain-tuot-arvot-yrityksen-arkeen/0d910dd6-f2cd-3892-9855-f8b461078054>
- Juujärvi, Soile; Myyry, Liisa & Pessa, Kaija 2007. Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.
- Kyhä, Henna 2011. Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. Viitattu 20.11.2017. <http://www.utupub.fi/handle/10024/72519>
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559. Viitattu. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>
- Lehtonen, Katja 2014. Maahanmuuttajasairaanhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä suomalaisessa terveydenhuollossa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -työ. Viitattu 21.11.2017. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95753/GRADU-1403174626.pdf?sequence=1>
- Leino-Kilpi, Helena & Välimäki, Maritta 2012. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: SanomaPro.
- Limor Oy 2010. Schwartzin arvokehä. Viitattu 5.3.2018. <https://www.arvoforumi.fi/Arvokeha/>
- Lonia utveckling 2018. Värdegrundsarbete. Viitattu 20.2.2018. <http://lonia.se/vardegrundsarbete.pdf>
- Niiranen, Samuli 2015. Näkökulma: Yhteiset arvot ajavat eteenpäin 18.9. Mylab. Viitattu 11.11.2017. <https://www.mylab.fi/yhteiset-arvot-ajavat-eteenpain/>
- Nuutinen, Krista 2017. Yhdenvertaisuus sosiaali- ja terveydenhuollon monikulttuurisissa työyhteisöissä. Tampereen yliopisto; MULTI-TRAIN 2013-2017. Viitattu 23.2.2018. [http://www.uta.fi/edu/tutkimus/tutkimushankkeet/multitrain/tutkimustulokset/tulokset/yhdenvertaisuus\\_sosiaali\\_ja\\_terveysalan\\_monikulttuurisessa\\_tyoyhteisossa.pdf](http://www.uta.fi/edu/tutkimus/tutkimushankkeet/multitrain/tutkimustulokset/tulokset/yhdenvertaisuus_sosiaali_ja_terveysalan_monikulttuurisessa_tyoyhteisossa.pdf)

- Maahanmuuttovirasto 2017. Sanasto. Viitattu 12.10.2017. [http://migri.fi/sanasto#M\\_fi](http://migri.fi/sanasto#M_fi)
- Pietilä, Irja 2013. Uuteen kulttuuriin sopeutuminen oppimisprosessina. Teoksessa Vesa Korhonen & Sauli Puukari (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Puohiniemi, Martti 2012. Sosiaalipsykologisen arvotutkimuksen historia, nykisyys ja tulevat haasteet. Viitattu 2.11.2017. [www.protsv.fi/ifs/luennot/2012\\_Puohiniemi.pdf](http://www.protsv.fi/ifs/luennot/2012_Puohiniemi.pdf)
- Rubin, Anita 2004. Arvon määritelmä. Viitattu 11.11.2017. <https://tulevaisuus.fi/filosofiset-perusteet/muuttuvat-arvot/arvon-maaritelma/>
- Sairaanhoitajaliitto 2014. Sairaanhoitajien kollegiaalisuusohjeet. Viitattu 22.2.2018. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2014/10/Sairaanhoitajien-kollegiaalisuusohjeet.pdf>
- Sairaanhoitajaliitto 2014. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet 2014. Viitattu 2017. <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>
- Sarpo, Joni 2014. Blogissa Arvotaan yhteiset arvot 22.7. Viitattu 11.11.2017. <https://blog.kauppalehti.fi/muutoksen-ammattilaiset/arvotaan-yhteiset-arvot>
- Sippola, Aulikki 2017. Perehdytys monikulttuurisessa sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisössä. Tampereen yliopisto; MULTI-TRAIN. Viitattu 21.2.2018. [http://www.uta.fi/edu/tutkimus/tutkimushankkeet/multitrain/tutkimustulokset/tulokset/perehdytys\\_monikulttuurisessa\\_sosiaali\\_ja\\_terveysalan\\_tyoyhteisossa.pdf](http://www.uta.fi/edu/tutkimus/tutkimushankkeet/multitrain/tutkimustulokset/tulokset/perehdytys_monikulttuurisessa_sosiaali_ja_terveysalan_tyoyhteisossa.pdf)
- Schwartz, Shalom H. 2011. Kulttuuriset arvo-orientaatiot. Espoo: Limor kustannus.
- Schwartz, Shalom H. i.a. Basic Human Values: Theory, Methods, and Applications. Viitattu 11.11.2017. <http://segr-did2.fmag.unict.it/allegati/convegno%207-8-10-05/schwartzpaper.pdf>
- Suomen YK-liitto 2018. YK:n yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus 1948. Viitattu 10.12.2017. <http://www.ykliitto.fi/yk70v/yk/ihmisoikeudet>

- Sutela, Hanna & Larja, Liisa 2015. Yli puolet Suomen ulkomaalaistaustaisista muuttanut maahan perhesyistä. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi tutkimus 2014 (Verkkójulkaisu) 15.10.2015. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 11.12.2017. [https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art\\_2015-10-15\\_001.html](https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-10-15_001.html)
- Svensk sjuksköterskeförening 2017. ICN:s etiska kod för sjuksköterskor. Viitattu 10.11.2017. [https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/etik-publikationer/vardegrund.for.omvardnad\\_reviderad\\_2016.pdf](https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/etik-publikationer/vardegrund.for.omvardnad_reviderad_2016.pdf)
- Tampereen yliopisto 2017. Terveys- ja hyvinvointipäivät. Viitattu 14.10.2017. <http://www.uta.fi/yky/terveys- ja hyvinvointipivat/index.html>
- Tampereen yliopisto 2018. MULTI-TRAIN -hanke 2013-2017. <http://www.uta.fi/edu/tutkimus/tutkimushankkeet/multitrain/index.html>
- Terveystieteiden tutkimuskeskus 2017. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Kieli- ja kulttuurivähemmistöt Suomessa. Viitattu 21.10.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat- ja monikulttuurisuus/kieli- ja kulttuurivahemmistot-suomessa>
- Terveystieteiden tutkimuskeskus 2018. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Maahanmuuttajat sosiaali- ja terveysalalla. Viitattu 20.2.2018. <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat- ja monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-osallisuus- ja kotoutuminen/tyoelama/maahanmuuttajat-sosiaali- ja terveysalalla>
- Terveystieteiden tutkimuskeskus 2015. Tilastoraportti 12/2015. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2012. Viitattu 20.1.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2015060810052>
- Tilastokeskus 2017. Väestö. Maahanmuutto uuteen ennätykseen vuonna 2016. Viitattu 21.2.2018. [https://www.stat.fi/til/muutl/2016/muutl\\_2016\\_2017-05-17\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/muutl/2016/muutl_2016_2017-05-17_tie_001_fi.html)

- Tilastokeskus 2017. Väestörakenne. Arabia nousi kolmanneksi suurimmaksi vieraskieliseksi ryhmäksi. Viitattu 19.1.2018.  
[https://www.stat.fi/til/vaerak/2016/vaerak\\_2016\\_2017-03-29\\_tie\\_001.fi.html](https://www.stat.fi/til/vaerak/2016/vaerak_2016_2017-03-29_tie_001.fi.html)
- Tilastokeskus 2016. Väestörakenne. Joka kymmenes 25-44- vuotias on ulkomaalaistaustainen. Viitattu 21.2.2018.  
[https://www.stat.fi/til/vaerak/2015/01/vaerak\\_2015\\_01\\_2016-09-23\\_tie\\_001.fi.html](https://www.stat.fi/til/vaerak/2015/01/vaerak_2015_01_2016-09-23_tie_001.fi.html)
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työelämä2020-hanke. Viitattu 3.2.2018  
<http://www.tyoelama2020.fi/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Vastuualueet. Työelämä. Viitattu 21.1.2018  
<http://tem.fi/tyoelama>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Vastuualueet. Maahanmuuttajien kotouttaminen. Viitattu 3.2.2018. <http://tem.fi/maahanmuuttajien-kotouttaminen>
- Työterveyslaitos 2018. Monikulttuurinen työelämä. Viitattu 29.1.2018.  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 14.11.2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Ulmanen Anne. Työnohjauksen teoriaa ja menetelmiä. Viitattu 20.2.2018.  
<https://anneulmanen.wordpress.com/menetelmia-2/ideointimenetelmia-ryhmassa/>
- Valtioneuvosto 2015. Sipilän hallitus: Hallitusohjelma. Viitattu 3.2.2018.  
<http://valtioneuvosto.fi/sipilan-hallitus/hallitusohjelma>
- Väestöliitto 2017. Maahanmuuttajat. Maahanmuuttajien määrä. Viitattu 24.11.2017 [http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/)
- Väestöliitto 2017. Maahanmuuttajat. Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri. Viitattu 20.2.2018. [http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/tietoa-monikulttuurisuudesta/monikulttuurinen\\_parisuhde/yhteisollinen\\_ja\\_yksilollinen\\_ku/](http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/tietoa-monikulttuurisuudesta/monikulttuurinen_parisuhde/yhteisollinen_ja_yksilollinen_ku/)
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 20.2.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

## LIITTEET

Liite 1 Työpajan toteutussuunnitelma

Liite 2 Työpajan kolme arvoa

Liite 3 Arvotyöpajan lupauksia

Liite 4 Posterit

## Liite 1:

### Arvot ja asenteet- työpaja suunnitelma

Kokonaiskesto: 2 tuntia

Tavoitteet: Tavoitteenamme on herättää ajatuksia ja rohkaista työntekijöitä pohdimaan omaa käyttäytymismallia sekä kartoittaa ja avata arvomaailmaa. Löytää yhteisiä työvälaineitä, yhteisiin arvoihin, joita olisi hyvä olla.

Aloitus – kesto 10 min.

- Pieni improvisaatio

Yksin pohdinta – kesto 5 min.

- Jokainen kirjoittaa kolme (3) itselleen tärkeää arvoa post it- lapulle

Pienryhmä pohdinta – kesto 10 min.

- Osallistujat jaetaan neljän hengen ryhmiin. Ryhmiä tulee noin 10.
- Jokainen ryhmän jäsen esittelee omat kolme arvoaan ryhmälleen.
- Ryhmä valitsee esitellyistä arvoista kolme ryhmän yhteistä arvoa.
- Arvot kirjoitetaan A4- paperille

Pienryhmä äänestys – kesto 10 min.

- Ryhmät kiinnittävät omat arvonsa huoneen seinälle.
- Ryhmät tutustuvat seinälle kerättyihin arvoihin.
- Ryhmällä on kolme ääntä, joilla he valitsevat seinällä olevista arvoista kolme tärkeintä
- Ryhmä voi antaa korkeintaan yhden äänen itse ehdottamalleen arvolle

Tauko – kesto 15 min.



Ryhmätuotosten kokoaminen – kesto 10 min.

- Ryhmitellään samaan ryhmään kuuluvat arvot yhteen
- Nostetaan kolme eniten ääntä saanutta arvoa esille
- Valintoja ei kommentoida

Ryhmän pohdinta – kesto 10 min.

- Ryhmä miettii, miten he voisivat sitoutua kolmen valitun arvon toteutumiseen
- Ryhmä suunnittelee esityksen (esitystapa vapaa), miten he sitoutuvat näihin valittuihin arvoihin, esimerkiksi konkreettisina lupauksina: ”Minä lupaan tervehtiä työtoveriani päivittäin”, ”Minä lupaan puhua kunnioittavasti työtoverilleni”...

Ryhmäesitykset – kesto 3 min. per ryhmä, aikaa varattu kaikkineen 40 min.

- Ryhmän aika kellotetaan
- Ryhmät esittelevät lupauksensa
- Lupauksia ei kommentoida

Loppukeskustelu – 10 min.

Tarvittavat välineet:

- post-it laput
- A4 papereita, erivärisiä
- tusseja
- teippiä

## Liite 2

Arvot ja asenteet- työpajan kolme keskeistä arvoa koostuivat seuraavanlaisista asioista:

### Kunnioitus:

- suvaitsevaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen,
- positiivisuus,
- tasa-arvoinen kohtelu,
- muiden huomioiminen,
- luottamuksen osoittaminen,
- kuunteleminen,
- arvostus,
- toisten auttaminen,
- asiallisuus muita kohtaan,
- ystävällisyys,
- yhteistyö

### Vastuullisuus:

- Omat rajat,
- hoitaa omat työnsä,
- työn jatkuvuudesta huolehtiminen,
- lupauksen pitäminen,
- parhaansa tekeminen,
- päätöksenteko,
- luottamus,
- ammatillisuus,
- sovittujen käytäntöjen noudattaminen,
- potilasturvallisuus,
- omien rajojen ymmärtäminen/ avun pyytäminen tarvittaessa,
- tiedonkulun huomioiminen,

- vastuu omasta työstä,
- epäasialliseen kohteluun puuttuminen

Työyhteisön ilmapiiri:

- tasapuolisuus,
- vuorovaikutus,
- työkaverin huomiointi/ auttaminen,
- reiluus,
- joustavuus,
- positiivisuus,
- rakentavan palautteen antaminen,
- ongelmien puheeksi ottaminen,
- erilaisuuden hyväksyminen
- tasavertainen kohtelu,
- erilaisten työtapojen hyväksyminen,
- toisen auttaminen,
- ongelmien ratkaisu,
- tiimityöskentely

Muita esiin nousseita arvoja olivat muiden muassa Ystävällisyys, toisen auttaminen, yhteistyö, vuorovaikutus, positiivisuus, sääntöjen ja ohjeiden mukaan toimiminen, arvostaminen, potilaslähtöisyys, empaattisuus, yhteisöllisyys.

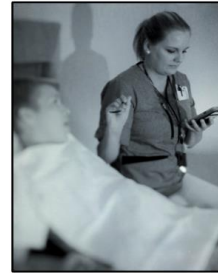
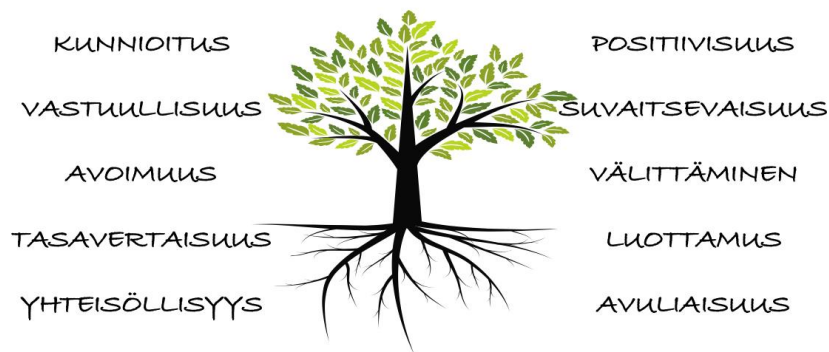
## Liite 3

Työntekijöiden lupauksia toisilleen olivat esimerkiksi:

- ”Lupaamme kuunnella toisten mielipiteitä, emmekä mitätöi niitä, vaikka olisimme eri mieltä”
- Lupaamme, että pidämme yhtä (olemme samalla puolella)
- ”Teen sovitut työni”
- ”Kohtelen toista tasavertaisesti”
- ”Lupaan auttaa uutta työntekijää/opiskelijaa perehtymään työhön ja työyhteisöön”
- ”En hauku ja enkä juorua”
- ”Kuuntelen toisen ongelmia ja odotan, että minuakin kuunnellaan”
- ”Autan muita”
- ”Lupaan puuttua epäasialliseen kohteluun”
- ”Annan työkaverille rakentavaa palautetta”
- ”Kannan vastuuni enkä siirrä töitani toiselle”
- ”Otan vastuun omasta tekemisestä ja pidän kiinni sovituista asioista”
- ”Annan apua tarvittaessa”
- ”Tervehdin työkavereita, potilaita ja omaisia”
- ”Olen positiivinen”
- ”Työn jatkuvuudesta huolehtiminen”
- ”Lupaan hyväksyä toisen sellaisena kuin hän on”
- ”Otan toiset huomioon”
- ”Kiitän työkaveria hänen antamastaan avusta”
- ”Pidän huolen, että työkaveri saa tarvittavan tiedon potilaan tilanteesta ja tarpeista”
- ”Yhteisesti sovittujen käytäntöjen noudattaminen”

## Liite 4

# ASENNE RATKAISEE MONIKULTTUURISSA TYÖYHTEISÖSSÄ -MIKÄ ONSINUN ARVOMAAILMAS?



## - MAAHANMUUTTAJATAUSTAISET TYÖNTEKIJÄT JA TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMINEN

TYÖPAJAN AIHE: ARVOT JA ASEENTEET

MENETELMÄ: TUPLATHIMITEKNIikka

OSALLISTUJAT: 21 TYÖNTEKIJÄÄ SAIRAALAN ERI OSASTOILTA (SAIRAANHOITAJIA, LÄHIHOITAJIA, FYSIOTERAPEUTTEJA SEKÄ OSASTONHOITAJIA)

TAVOITE: NOSTAA ESIIN OMAA TYÖTÄ OHJAAVIA ARVOJA JA ASEENTEITA SEKÄ POHTII MITEN TYÖYHTEISÖLLE VOIDAAN LUODA YHTEINEN ARVOMAAILMA IHMISTEN ERILAISESTA TAUSTASTA HUOLIMATTA

YHTEENVETO: TYÖNTEKIJÖIDEN VALITSEMAT JA ÄÄNESTÄMÄT KOLME TÄRKEINTÄ ARVOA

1. KUNNIOITUS
2. VASTUULLISUUS
3. TYÖYHTEISÖN ILMAPIIRI (POSITIIVISUUS)

TYÖPAJAN OSALLISTUJIEN LUPAUKSIA TYÖTOVEREILLEN: "Lupaamme kuunnella toisten mielipiteitä ja ettemme mitätöi niitä, vaikka olistimme eri mieltä", "Teen sovittu työtäni", "Kohtelen toista tasavertaisesti", "Lupaamme auttaa uutta työntekijää/opiskelijaa perehtymään työhön ja työyhteisöön", "En hauku ja enkä juorua"



TYÖRYHMÄ

Opiskelijat:  
Mervi Anttonen  
Anne Jukkara  
Susanna Kouhia

Tutkija:  
Marja Kattiko

Opettajat:  
Mika Alavaikko  
Ari Nieminen