



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

KIRSI-MARJA KUJALA

Maahanmuuttajanuorten sitoutuminen sosiaali- ja terveysalan työhön

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä Kujala, Kirsi-Marja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2021
	Sivumäärä 30	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Maahanmuuttajanuorten sitoutuminen sosiaali- ja terveysalan työhön		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
<p>Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula pahenee Suomessa muun muassa väestön ikääntymisestä johtuvan hoivan tarpeen kasvamisen vuoksi. Tämä on työvoiman saatavuudelle suuri haaste, sillä työntekijöiden rekrytoiminen ja sitouttaminen työhön ei ole yksinkertaista. Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden rekrytoiminen sosiaali- ja terveysalalle on nähty yhtenä ratkaisuna ongelmaan.</p> <p>Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tavoitteena on selvittää maahanmuuttajanuorten sitoutumista sosiaali- ja terveysalan työhön. Sisältöluvuissa 2 ja 3 kuvataan sote-alan työhön sitoutumista sekä maahanmuuttajanuorten koulutuspolkua/alalle ohjautumista.</p> <p>Varsinainen tutkimusaineisto on kerätty keväällä 2021 toteutettujen sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten teemahaastatteluilla (4 kpl). Tutkimuksessa vastataan tutkimuskysymykseen: Mitkä asiat sitouttavat maahanmuuttajanuoria sote-alalle? Tutkimus on laadullinen tutkimus ja aineisto analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella maahanmuuttajataustaisten nuorten työntekijöiden sitoutumista sosiaali- ja terveysalan työhön tukee työn merkityksellisyys, motivaatio ja etenemismahdollisuudet. Sen sijaan alalle sitoutumista haastaa tutkimuksen mukaan eriarvoinen kohtelu/huono johto sekä ulkopuolisuuden tunne/syrjintä.</p>		
Asiasanat maahanmuuttajataustaiset, nuoret, sosiaali- ja terveysala, hoivatyöhön sitoutuminen		

Author Kujala, Kirsi-Marja	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2021
	Number of pages 30	Language of publication: Finnish
Title of publication The commitment of young immigrants to working in social and health care organizations		
Degree program Bachelor of Social Services		
<p>The labor shortage in the social and health care sector is getting worse in Finland mainly to the aging population. This is a major challenge for labor availability, as it's not easy to recruit and engage employees. Recruiting people with an immigrant background for the social and health care sector has been seen as a unified solution to the situation.</p> <p>On the basis of this research thesis, the commitment of immigrant youth to social and health care work must be investigated. Chapters 2 and 3 describe those who are committed to work in the social services sector and the educational path/orientation of young immigrants.</p> <p>The actual research material collected in spring of 2021 was carried out through thematic interviews with social and health care professionals (4 participants). The study answers the research question: What things engage immigrant young people in the social and health care sector. The research is a qualitative study, and the material analyzes the material-based content analysis of something else.</p> <p>In the context of the results of the study, the commitment of young workers with an immigrant background to work in the social and health care sector is the relevance, motivation and opportunities for advancement of the work. Instead, according to the study, unequal treatment /poor management and a difference in feeling/discrimination challenge the commitment to the industry.</p>		
Key words immigrants, young, social services and health care, commitment to nursing		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN TYÖHÖN SITOUTUMINEN	6
2.1 Sosiaali- ja terveysalan työ ja työvoimatilanne.....	6
2.2 Sitoutuminen sosiaali- ja terveysalalle.....	8
2.2.1 Työhön sitoutumista edistävät tekijät	9
2.2.2 Työhön sitoutumista heikentävät tekijät	11
3 MAAHANMUUTTAJANUORET SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA	12
3.1 Maahanmuuttajanuorten koulutuspolku	12
3.2 Maahanmuuttajanuorten ohjautuminen sote-alalle	15
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
4.1 Tutkimuksen tavoite ja menetelmä	18
4.2 Tutkimusaineisto ja analyysi.....	20
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	22
5.1 Sitoutumista tukevat/auttavat tekijät	22
5.2 Sitoutumista haastavat/heikentävät tekijät	25
6 LOPUKSI.....	28
6.1 Johtopäätökset	28
6.2 Pohdinta	29
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Ovatko sosiaali- ja terveysalalla (myöhemmin myös sote-ala) työskentelevät maahanmuuttajanuoret sitoutuneita alalle? Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää maahanmuuttajanuorten sitoutumista sosiaali- ja terveysalan työhön. Aiemman tutkimuksen, (esim. Kurki 2018) perusteella maahanmuuttajanuoria ohjataan systemaattisesti sote-alalle. Toisaalta sote-alalla on suuri työvoimapula ja työntekijöitä tarvitaan, mm. koska Suomessa väestö vanhenee, hoivan tarve lisääntyy ja työntekijöitä eläköityy.

Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden sitoutumista alalle on tutkittu, muttei maahanmuuttajataustaisten nuorten näkökulmasta. Oman kokemukseni perusteella sote -alalla työskentelee kuitenkin paljon maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, minkä vuoksi näen aiheen tutkimisen relevanttina. Aihepiiriä käsiteltäessä maahanmuuttajanäkökulmaa tulee huomioida sensitiivisellä tavalla, ettei valitettavasti paikoin rasisia rakenteita (Kurki 2018) vahvisteta, vaan mieluummin puretaan tällaisia haitallisia ja eriarvoistavia toimintamuotoja.

Tutkimuksellani on kaksi painopistettä, 1. sosiaali- ja terveysalalle sitoutuminen 2. maahanmuuttajanuorten koulutuspolut ja ohjautuminen sosiaali- ja terveysalalle. Tutkimuksessani yhdistän nämä näkökulmat ja pyrin lisäämään ymmärrystä ja tietoa tästä aihepiiristä eli maahanmuuttajataustaisten nuorten sitoutumisesta sosiaali- ja terveysalan työhön. Tutkimukseni tavoitteena on myös yrittää löytää lisää keinoja erityisesti maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden sitouttamiseen, koska alalla on jatkuva työvoimapula (Ammattibarometri 2020) ja tiedossa on, että työntekijöiden sitoutuminen hyvinvointialalle ei ole kovin suurta (Wallin 2012, 16). Tavoitteena on selvittää maahanmuuttajanuorten sitoutumista sote-alan töihin: mikä tekijä tukee/haastaa/lisää/estää sitoutumista. Tutkimuskysymykseni on: ”*Mitkä asiat sitouttavat maahanmuuttajanuoria sote-alalle?*”

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa haastatellaan neljää sosiaali- ja terveysalan ammattilaista laatimani teemahaastattelulomakkeen (ks. LIITE 1) avulla. Haastattelumateriaalin analysointimenetelmänä on tutkimuksessani käytetty sisällönanalyysiä, jossa pyritään nostamaan esiin aineistossa esiintyvät yhtäläisyydet ja erot sekä kuvaillaan tutkimusaihetta ilmiönä.

Kuluvan vuoden aikana asteittain voimaan astuvan, vuonna 2020 täydennetyn, ”hoitajamitoituslain” (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista) 980/2012, 20§ myötä sosiaali- ja terveysalan työvoiman tarve on taas keskeinen puheenaihe. Aiheeni on siis paitsi yhteiskunnallisesti ajankohtainen myös alan tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta tärkeä toteuttaa.

2 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN TYÖHÖN SITOUTUMINEN

2.1 Sosiaali- ja terveysalan työ ja työvoimatilanne

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset tukevat ihmisten elämää ja hyvinvointia koko elämänkaaren läpi, kattaen kaikki hoitotarpeet. Työt ovat yleensä varsin käytännönläheisiä liittyen lähes aina ihmisten auttamiseen. Sosiaaliala painottuu ihmisten kokonaisvaltaiseen tukemiseen, ohjaamiseen ja neuvontaan kohti parempaa hyvinvointia, kun taas terveysala keskittyy nimensä mukaisesti edistämään väestön terveyttä, sairauksien ja syrjinnän ennaltaehkäisyä sekä parantamista. Ala on paljon puhuttu mm. väestön vanhenemisen myötä kasvavan työvoimapulan vuoksi. (Oikotie 2021.)

Sosiaalihuoltolain määritelmän mukaan sosiaalihuollon ammattihenkilöiden ja muun asiakastyöhön osallistuvan henkilöstön tehtävänä on edistää ja ylläpitää yksilön, perheen ja yhteisön toimintakykyä, sosiaalista hyvinvointia, turvallisuutta ja osallisuutta (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 3§ 1. mom). Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tehtävänä on tukea ihmisiä terveyden, työ- ja toimintakyvyn

ylläpitämisessä ja parantamisessa sekä olla vaikuttamassa terveyden taustatekijöihin, sairauksien, tarttutarmien ja muiden terveysongelmien ehkäisemiseen ja mielenterveyden vahvistamiseen sekä väestöryhmien välisten terveyserojen kaventamiseen sekä olla läsnä kohdentamassa terveyttä sitä edistävällä tavalla (Terveydenhuoltolaki 1326/2010 3 § 1.mom).

Tilastokeskuksen tilastoaineistosta (2018) yhteenlaskettuna sote-alan ammattiryhmiin perustuvien työllisten määrä oli 333 345 henkilöä. Sote-alan ammateissa toimimiseen kohdistuu sääätelyä. Niin terveydenhuollossa kuin sosiaalihuollossakin on ammatteja, jotka ovat laillistettuja sekä nimikesuojattuja ammattinimikkeitä. Lakisääteisen edellytyksen täytyessä tietyissä ammateissa laillistetun ammattihenkilön tehtävässä voi tilapäisesti toimia myös esimerkiksi alalle opiskeleva henkilö. (Tevameri 2021, 30-31.)

Sosiaali- ja terveysalalla mahdollisia työnimikkeitä ovat esim. sosionomi, sosiaaliohjaaja, sairaanhoitaja, sosiaalityöntekijä, lähihoitaja, lääkäri ja psykologi. Alan merkittävimpiä työllistäjiä ovat mm. sairaalat, terveyskeskukset, vanhainkodit, palvelutalot, perheneuvolat, koulut ja sosiaalitoimistot. Useat ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut ja yliopistot tarjoavat sosiaali- ja terveysalan koulutusta Suomessa. Alalle soveltuvia tutkintonimikkeitä ovat esim. sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitaja), sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi) sekä yhteiskuntatieteiden maisteri. (Arene 2021.)

Tulevaisuus sote-alan työvoiman saatavuuteen liittyen näyttäytyy haastavana. Sosiaali- ja terveydenhuollon julkisilla puolilla on krooninen henkilöstöpula hallituksen sote-uudistusta koskevan esityksen (2020) mukaan. Tämä näyttäytyy ongelmina perustason palvelujen käytettävyydessä. Alueilla ja ammattiryhmillä sote-alan sisällä on kuitenkin vaihtelevuutta henkilöstön saatavuudessa. Seuraavan 15 vuoden aikana sote-alalle tarvitaan jopa 200 000 uutta työntekijää valtiovarainministeriön arvion mukaan. Haasteet rekrytoinnissa ovatkin yleisempiä kuin toimialoilla yleisesti ottaen. (Tevameri 2021, 49.)

Väestö vanhenee ja suuret ikäluokat ovat tulossa hoivapalvelujen asiakkaisiksi. Erityisesti vanhuspalveluissa tuntuu ja näkyy jo nyt alan huono vetovoima (Pirilä

2021). Uuden hoitajamitoituksen sekä vanhenevan väestön lisäksi hoitajapulaan vaikuttaa nykyisten hoitajien eläköityminen koko alaa koskeva merkittävä arvostuksen puute (Pirilä 2021). Näiden edellä mainittujen tekijöiden lisäksi matala palkka, huonot työolot, johdon ja yleisen arvostuksen puute, säästötoimet, muutokset työoloissa sekä työn- ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeudet vaikeuttavat uuden henkilöstön rekrytointia (Coco & Roos 2020, 8). Kunta-alan sosiaali- ja terveystalvelujen henkilöstöstä vuodelta 2014 noin 44% saavuttaa 65-vuoden iän 2030 -vuoteen mennessä THL:n arvion mukaisesti (Coco & Roos 2020, 6). Sote-alan toimijat turvautuvat yhä enenevissä määrin ulkomailta tulevien hoitajien apuun (Pirilä 2021).

Vuoden 2021 alusta alkaen asteittain voimaan tulevan uuden hoitajamitoituslain laatimisen yhteydessä on arvioitu Suomessa tarvittavan noin 30 000 hoitajaa lisää vuoteen 2030 mennessä (Super 2021). Heinäkuussa 2020 vahvistetun lain myötä ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoitus on huhtikuuhun 2023 mennessä vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohti (Coco & Roos 2020, 7). Hoitajamitoituksella tarkoitetaan sitä, millä henkilöstömäärällä pystytään vastaamaan aina kyseessä olevan yksikön asiakkaiden tarpeisiin laadukkaasti ja turvallisesti, sekä niin, että hoito-, palvelu- ja kasvatus-/kuntoutussuunnitelmat toteutuvat päivittäin (Super 2021). Ympärivuorokautisen hoivan yksiköihin tullaan tarvitsemaan 4700 lähihoitajaa lisää vuoteen 2030 mennessä (Coco & Roos 2020, 7). Työntekijöiden määrä eli todellinen mitoitus perustuu asiakkaiden toimintakyvyn ja palvelutarpeen myötä määriteltyn tarpeeseen (Super 2021).

Eläköityminen ja kasvava palvelutarve lisäävät puutetta uusista työntekijöistä. Erilaiset lainsäädännölliset muutokset sekä ajantasaiset haasteet (kuten koronapandemia) vaikuttavat arvioihin työvoimatilanteesta ja siksi arviota joudutaan tarkentamaan jatkuvasti. (Tevameri 2021, 83.)

2.2 Sitoutuminen sosiaali- ja terveystalalle

Työhön sitoutunut henkilö tuo itsestään parhaat puolensa esiin, ja antaa itsestään mahdollisimman paljon niin fyysisesti, kognitiivisesti kuin henkisesti. Sitoutumisen taustalla voi olla kulttuuriin ja sosialisatioon liittyviä tekijöitä (mm.

persoonallisuus, työetiikka, halu tehdä työtä, henkilökohtainen arvomaailma, työn asema hänen elämässään), joiden vaikutuksesta yksilö suhtautuu tietyllä tavalla työntekoon. Työhön sitoutuminen koskettaa kaikkia työpaikkoja ja työntekijöitä kaikilla aloilla työpaikasta riippumatta. (Nederström 2019.)

Sitoutunut työntekijä seisoo selkä suorassa organisaationsa takana ja hänellä on positiivinen asenne organisaatiotansa kohtaan. Työntekijä voi sitoutua organisaation toimintaan ja/tai organisaation arvoihin. Sitoutumisessa on kyse kiinnittymisestä ja asennoitumisesta tiettyyn asiaan. Työhönsä sitoutunut henkilö yrittää parhaansa organisaation hyväksi, hänellä ei ole vaikeuksia sitoutua yrityksen arvoihin ja sen tavoitteisiin. Vahva sitoutuminen vähentää todennäköisyyttä lähteä organisaatiosta. Tunneperäinen-, jatkuvuus- ja normatiivinen sitoutuminen ovat kolme organisaatiositoutumisen muotoa. Kaikessa yksinkertaisuudessaan tunneperäisesti sitoutunut tuntee halua kuulua kyseiseen organisaatioon, jatkuvuussitoutunut henkilö pelkää lähtemisestä koituvia kustannuksia ja etujen menettämistä, ja normatiivisesti sitoutunut työntekijä on ikään kuin velvollisuussuhteessa organisaatioon. Sitoutumisesta puhuttaessa kyseessä on yksilön halu ottaa vastuu omasta työpanoksesta niin, että hän omalla toiminnallaan pyrkii viemään organisaatiota kohti yhteisiä tavoitteita. Sitoutumiseen vaikuttaa työntekijän suhde eri kohteisiin (mm. organisaatio, työtehtävät, asiakkaat, työyhteisö). Useampi kohde voi yhtä aikaisesti sitoa työntekijää työhönsä, kohteet voivat myös vaihdella. (Michelsson, Kinnunen & Laaksonen, 2017.)

2.2.1 Työhön sitoutumista edistävät tekijät

Oleellista sitoutumisen kannalta on se, että yksilö tuntee olevansa merkittävä osa organisaatiota. Sitoutumista tukevia tekijöitä ovat luottamus johtoon, oman työn merkitys, riittävät kehitysmahdollisuudet, tunnustus onnistumisesta sekä sosiaalinen tuki. (Nederström 2019.)

Työntekijöiden käyttäytymisestä heijastuu organisaation luottamus ja ilmapiiri. Kun ihmiset toimivat vapautuneesti ja energisoivasti, voidaan ajatella heidän nauttivan hyvästä luottamuksesta ja ilmapiiristä organisaatiossa. Työyhteisössä, jossa pelätään

väärinymmärretyksi tulemista, on varsin kuluttavaa tehdä töitä. Äärimmillään luottamuspulla johtaa koko työyhteisön toimintakyvyttömyyteen, aiheuttaa ahdistusta, turvattomuutta, pelkoa sekä epävarmuutta. Luottamuksen määrällä on selkeä vaikutus työntekijöiden käyttäytymiseen. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 27-29.)

Merkitykselliseltä ja mielekkäältä tuntuva työ kasvattaa työskentelymotivaatiota. Työntekijä, joka kokee tekevänsä tärkeää ja arvokasta työtä, työskentelee yhä tehokkaammin pyrkien kohti yhdessä laadittuja tavoitteita. Kun työntekijä löytää sisäisen kokemuksen työn merkityksellisyydestä sitouttaa se häntä vahvemmin työhön. (Nederström 2019.)

Palautteen antaminen ja riittävän monipuolisten kehittymismahdollisuuksien tarjoaminen työnantajan taholta vaikuttavat positiivisesti työntekijän sitoutumiseen. Sekä positiivinen, että korjaava palaute on työntekijälle merkki siitä, että hänen tekemisillään on merkitystä. Jos työntekijä on saavuttanut oman sisäisen motivaation, voi työnantaja tukea sen pysyvyyttä sosiaalisella tai taloudellisella tunnustuksella. Sosiaalinen tuki työpaikalla on useimmille ihmisille varsin merkittävä asia. Sosiaalista tukea voidaan mitata työyhteisön sosiaalisena tukena ja esimiehen sosiaalisena tukena. Työoloilla on vahva vaikutus työhön sitoutumiseen. (Nederström 2019.)

Cocon ja Roosin tekemässä kyselyssä arvioitiin sote-alan hyviä ja huonoja tekijöitä lähihoitajien näkökulmasta. Työn merkityksellisyyttä ja tärkeyttä kokivat kaikki vastanneet. Heistä 78% suosittelee työpaikkaansa tuttavilleen ja 62% vastanneista tunsi päivittäin iloa ja innostusta työssään. Samaan aikaan 49% vastaajista koki sote-alan vetovoiman heikoksi. (Coco & Roos 2020, 14.)

Sitoutumiseen ja sote-alalla työskentelyyn viitaten, on tärkeää muistaa, ettei kyseessä ole vain yksi yhtenäinen asia. Vetovoimatekijät voivat muodostua erilaisista asioista riippuen esimerkiksi ammatista sekä työntekijän elämäntilanteesta. (Tevameri 2021, 73.)

2.2.2 Työhön sitoutumista heikentävät tekijät

Mikäli edellä mainitut sitoutumista tukevat asiat eivät ole kunnossa, työntekijällä on lähtökohtaisesti haasteita työhön sitoutumiseen. Esimiestyöllä on vahva vaikutus. Mikäli työntekijä kokee tyytymättömyyttä tai epäluottamusta johtoa kohtaan, näkyy se pian heikkona sitoutumisena organisaatiossa. Se voi johtaa välinpitämättömyyteen, työn tulosten heikentymiseen sekä äärimmillään henkilöstön vaihtuvuuden kasvuun. Oman työn merkityksellisyyteen liittyen sekä liian helppo että liian vaikea työ heikentävät motivaatiota työn tekemiseen ja sitä myötä työhön sitoutumiseen. Kannustimiin, tunnustuksiin ja uralla etenemisen mahdollisuuksiin liittyen työntekijän sitoutumiseen vaikuttaa oleellisesti oikeudenmukaisuus. Työhön sitoutumista heikentää työntekijöiden epätasa-arvoinen huomioiminen ja kohtelu. Sote-alan heikko palkkaus ei varsinaisesti sitouta työntekijöitä tehtäviinsä ja sen vuoksi muut sitoutumiseen liittyvät tekijät korostuvat. (Wallin 2012.)

Yksi merkittävä sitoutumiseen vaikuttava tekijä tällä ihmisläheisellä alalla on väistämättä myös työyhteisö. Työilmapiiri voi joko parantaa tai heikentää työstä suoriutumista ja sitä myötä työmotivaatiota ja lopulta kaiken kaikkiaan työhön sitoutumista. (Wallin 2012.)

Coco & Roos tuovat julkaisussaan esiin sosiaali- ja terveysalalla tapahtuvan kognitiivisen kuormituksen. Siihen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. työtehtävien jatkuvat keskeytykset sekä yhtäaikainen tehtävien tekeminen. Kyselyn mukaan enin osa (63%) vastaajista arvioi työhyvinvointinsa hyväksi. Noin puolet (56%) tunsi kognitiivisen kuormituksen haittaavan. Tilannetta, jossa työntekijät joutuvat toimimaan vastoin eettisiä periaatteita, esim. siten, ettei oman työn tekeminen onnistu niin hyvin kuin he itse haluaisivat, kuvataan eettiseksi kuormitukseksi. Vajaa puolet vastaajista (40%) koki kuormittumista työssään. Erilaisia kuormittumisen aiheita olivat kiire (n=12), haasteet työilmapiirissä ja keuhko johto (n=8), työn epäsäännöllisyys (n=4), huonokuntoiset asukkaat (n=3), henkilökohtainen terveys (n=3) sekä perehdyttämisen heikkous (n=3). (Coco & Roos 2020, 17-18.)

Opiskelijat ovat pitäneet epidemia-aikaa opettavaisena. Ammattilaisten uupumus, työntekijöitä kuuntelematon johtamiskulttuuri sekä ristiriitaiset ohjeistukset olivat

aiheuttaneet hämmentyneisyyttä alan opiskelijoissa. Pandemiaan varautuminen koettiin opiskelijoiden taholta puutteelliseksi, ja se sai heidät pohtimaan maamme terveydenhuollon tilaa. Työ sairaanhoitajana voi olla riski sekä omalle terveydelle että turvallisuudelle alaa opiskelevien kokemusten mukaan. Sellaisia riskejä ei haluta ottaa ilmaiseksi. Koronapandemia-ajalla on ilmiselviä vaikutuksia alan opiskelijoihin sekä ylipäättään alan houkuttelevuuteen ja alalla pysymiseen. Sitoutumista ajatellen edellä mainitut voivat sekä lisätä että heikentää alalle omistautumista. (Tevameri 2021, 21.)

3 MAAHANMUUTTAJANUORET SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA

3.1 Maahanmuuttajanuorten koulutuspolku

Ulkomaalaistaustaisten määrä oli Tilastokeskuksen syntyperä-luokituksen mukaan noin kahdeksan prosenttia (423 000) Suomen väestöstä vuonna 2019. Kaikki ne henkilöt, joiden vähintään toinen vanhempi on syntynyt Suomessa ovat suomalaistaustaisia. Ulkomaalaistaustaisiksi luetaan puolestaan henkilöt, joiden molemmat (tai ainoa tiedossa oleva) vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla. Ensimmäisen polven maahanmuuttajiksi sanotaan ulkomailla syntyneitä henkilöitä, kun taas Suomessa syntyneistä puhutaan toisen polven ulkomaalaistaustaisina henkilöinä. (Tilastokeskus 2021.)

Henkilö, joka on muuttanut maasta toiseen, on yleistetysti sanoen maahanmuuttaja. Tällä käsitteellä viitataan yleensä ulkomailla syntyneisiin henkilöihin. Maahanmuuttaja- ja ulkomaalaistaustainen, ovat molemmat käsitteitä, joilla voidaan viitata kaikkiin eri perustein Suomeen muuttaneisiin henkilöihin. Esimerkiksi perhesyyt, työ, opiskelu tai lähtömaasta riippuva pakolaisuus voivat olla perusteita, (THL 2021.) Maahanmuuttajataustainen nuori on termi nuorelle, jonka jompikumpi tai molemmat huoltajat ovat syntyneet ulkomailla. Maahanmuuttajataustainen nuori voi olla sekä ensimmäisen polven maahanmuuttaja (syntynyt ulkomailla) tai toisen polven maahanmuuttaja (syntynyt suomessa, mutta vähintään toinen vanhemmista syntynyt ulkomailla). On mahdollista, että maahanmuuttajataustaisella nuorella on

joko suomen kansalaisuus, ulkomainen kansalaisuus tai molemmat. Maahanmuuttajista puhuttaessa olennaista on maan ulkopuolinen kulttuurinen sidos. (Kivirauma ym. 2019, 23-24.)

Kun puhutaan maahanmuuttajista, maahanmuuttajataustaisista tai monikulttuurisuudesta, on hyvä pitää mielessä, että eri kategoriat eivät automaattisesti ole toisiaan poissulkevia. On esimerkiksi mahdollista, että henkilö on samanaikaisesti maahanmuuttaja ja suomalainen. Suurta ja monipuolista ryhmää yhdeksi massaksi niputtava käsite, maahanmuuttaja, on saanut kritiikkiä, vaikka sen avulla voidaan myös kuvata varsin moninaista joukkoa, joita yhdistävä tekijä on todellisuudessa vain muutto Suomeen. (Kivirauma ym. 2019, 23-24.) Ulkomaalaistaustaisia tai maahanmuuttajia ja suomalaistaustaista kantaväestöä on jopa kyseenalaista verrata toisiinsa sinällään, huomioiden ulkomaalaistaustaisten henkilöiden hajanaisuuden verrattuna toisiinsa (Saukkonen & Peltonen 2018, 69).

Maahanmuuttajan kotouttaminen eli henkilön sopeuttaminen elämään uudessa kotimaassaan alkaa heti hänen saavuttuaan maahan. Tavoitteena on, että maahanmuuttaja oppisi uudessa kotimaassa tarvittavia tietoja ja taitoja (mm. kielitaito, koulutus, yhteiskuntatietous) kokeakseen mahdollisimman pian olevansa yhteiskunnan täysivaltainen jäsen. Kotouttamisella pyritään ehkäisemään maahanmuuttajien sosiaalista syrjäytymistä mm. kouluttamalla. Ihmisten kouluttautumismahdollisuudet sekä lähtömaiden koulutusjärjestelmät ovat varsin vaihtelevia, mitkä voivat vaikuttaa kouluttautumiseen ja oppimiseen myös Suomessa (Männikkö & Kirjavainen 2015, 6). Erot eri maahanmuuttajaryhmien välillä ovat toisinaan jopa suurempia valtaväestöön verrattaessa. Myöskään lähtömaa ei automaattisesti kerro sitä, että lähtökohdat olisivat samankaltaiset. Esim. 1990-luvulla somalialaisten pakolaisten joukko on ollut erittäin vaihteleva, korkeista liikemiehistä maanviljelijöihin. On tärkeää osata olla ajattelematta maahanmuuttajia tietynlaisena ryhmänä. Jokaisen nuoren koulutuspolku, eli erilaisesta koulutusinstituutiosta toiseen siirtyminen ja eteneminen, muodostuu omalla tavallaan, eikä identtisesti toisen maahanmuuttotautaisen kanssa. (Alitolppa-Niitamo 2004, 85.)

Maahamme muuttaneiden kotoutumista eli osallistumista työmarkkinoille ja muihin yhteiskunnan toimintoihin sekä muuta oman paikan löytämiseen liittyvää ja ylipäättään

yhdenvertaisuuden toteutumista pyritään edistää Suomessa. Siitä syystä maahanmuuttajien kotoutumisen seuraaminen on varsin tärkeää. Niin sanotun toisen sukupolven eli Suomessa syntyneiden elämäntilannetta on syytä seurata viime aikoina kasvaneen tiedon mukaan. (Saukkonen & Pelttonen 2018, 6.)

Maahanmuuttajanuorten koulutuspolut ovat kovin erilaisia valtaväestöön verrattuna. Siirtymien ja nuoren tekemien valintojen myötä syntyy jokaisen henkilökohtainen koulutuspolku. Ensimmäinen merkittävä omaan koulutuspolkuun vaikuttava päätös tapahtuu nuorten kohdalla peruskoulusta toiselle asteelle siirryttäessä. Siinä kohtaa maahanmuuttajanuorten koulutuspolut alkavat erkaantua yhä selkeämmin valtaväestöstä. Maahanmuuttajanuorille on tyypillisempää jättää opiskelut tässä kohtaa kesken epäröidessään jatko-opiskelupaikan valinnassa. Lisäksi omaa polkuaan miettiessä maahanmuuttajanuori päätyy valtaväestöön kuuluvaa nuorta useammin ammatilliseen koulutukseen lukion sijaan. Toiselle asteelle päästyään maahanmuuttajanuorilla on keskiarvoa yleisemmin haasteita opintojen edistämässä. Tilastojen valossa myös opintojen loppuun saattaminen on maahanmuuttajanuorille haasteellisempaa ja koulun keskeyttäminen onkin yleisempää heidän kohdallaan. (Hietarinta 2020.)

Sama suunta koulutuspolkujen eriytymisessä jatkuu myös korkeakouluihin siirryttäessä. Valtaväestöön verrattuna maahanmuuttajataustaiset nuoret siirtyvät harvemmin toiselta asteelta kolmannelle. Eroja maahanmuuttajaryhmien välillä korkeakouluopintoihin siirtymisessä ja koulumenestyksessä kuitenkin on. Toisen asteen koulutuksessa etenemiseen eroton korkeakouluopintoihin jatkaneet maahanmuuttajanuoret suorittavat opintonsa loppuun valtaväestöä nopeammalla aikataululla. Tähän vaikuttanee kuitenkin myös se, että Suomeen tullaan korkeakouluopintojen perässä ulkomailta, mutta ei niinkään lukio-/ammattiopintoja varten. (Hietarinta 2020.)

Sukupuoli, maahanmuuttotataustaisuus, ensimmäisen koulutusvalinnan onnistuminen ja henkilön sen hetkinen elämänvaihe yhteen kietoutuneina vaikuttavat valintojen ja päämäärien suhteeseen ja sitä kautta koulutuspolkuihin. Kokemukset tai pelot syrjinnästä ja rasismista sävyttivät haastattelupuheessa nuorten välillä olemassa

olevia ristiriitoja peruskoulun jälkeisten valintojen ja työelämätaavoitteiden välillä. (Holmberg ym. 2019, 133.)

Nuoren henkilökohtaisen koulumenestyksen, suomen kielen taidon sekä erityisen tuen tarpeen lisäksi erilaisille koulutusreiteille ohjautumiseen vaikuttivat perhetaustaan liittyvät tekijät, mm. perheen sosioekonominen asema ja maahanmuutajataustaisuus. Niin koulutuksen eri asteilla kuin myös siirtymävaiheissa ohjaus ja yhteiskunnallinen turvaverkosto ovat vahvoja ja laajamittaista Suomessa. Selkeästi normalisoitunut ohjaus voi olla luonteeltaan perin normatiivista eli helposti oletettavissa oleva sen suhteen, minkälaisia siirtymien tulisi olla. Nuorten omien kouluttautumishaaveiden havainnointi jää usein kasvatuksellisen ja kuntouttavien aktivointikeinojen varjoon, joilla pyritään ohjaamaan nuoria tavanomaisiin ja hyvänä pidettyihin koulutusvaihtoehtoihin. Erityistä tukea tarvitsevien sekä maahanmuuttotustaisten nuorten osalta suomalainen koulutuspolitiikka on esitetty osin epäonnistuneena edellä mainituin syin. (Niemi ym. 2019, 49-50.)

3.2 Maahanmuuttajanuorten ohjautuminen sote-alalle

Tutkimusten mukaan maahanmuuttajanuoret ohjautuvat Suomessa usein hoivatyöhön. Nuorten omia toiveita ei aina kuunnella. Heitä ohjataan systemaattisesti opiskelemaan kehnosti palkattua hoivatyötä, vaikka mielenkiinto olisi jossain ihan muualla. Maahanmuuttajien kotouttamisen tarkoitus on, että maahanmuuttaja kokee itsensä aktiivisena ja tasavertaisena suomalaisen yhteiskunnan jäsenenä. Kotouttamistoimenpiteillä voidaan kuitenkin valitettavasti edistää myös maahanmuuttajien marginalisointia ja syrjäytymistä. (Kurki 2019.)

Osa opiskelijoista on joutunut tekemään paljon töitä sen eteen, että ovat päässeet korkeakoulutukseen. Opinto-ohjauksen nähdään painostaneen tällaisissa tilanteissa opiskelijoita tietyille käytännönläheisille aloille (mm. sosiaali- ja terveysalat), mieluummin ammattikouluun kuin korkeakouluun. (Airas ym. 2019, 68.)

Kurjen (2019) tutkimus vahvistaa aiemmin saatuja tutkimustuloksia hoivatyön normalisoimisesta sekä poliittisessa keskustelussa että kotoutumisen käytännöissä

sopiviksi ja ihanteelliseksi ammatiksi maahanmuuttajataustaisille, erityisesti maahanmuuttajanaيسille. Maahanmuuttajien houkuttelu hoivatyöhön nähdään win-win-tilanteena, jossa sote-/hoiva-alalle saadaan sitoutuneita ja motivoituneita työntekijöitä ja maahanmuuttajat taas pääsevät osallistumaan ja kiinnittymään työelämään Suomessa. (Kurki 2019.)

Mediassa on tuotu useampaan otteeseen esiin maahanmuuttajataustaisten nuorten kertomuksia, siitä kuinka heitä on ohjattu korkeakouluopintojen sijaan lähihoitajakoulutukseen. Suomen Kuvalehden artikkelissa kuvataan, kuinka peruskoulun opinto-ohjaaja on kertonut maahanmuuttajataustaiselle lääketieteenopintoja suunnittelevalle nuorelle “helpommasta tavasta” päästä työskentelemään sairaalamaailmaan hakeutumalla ensin ammattikouluun lähihoitajaopintoihin ja ammattikorkeakouluun sairaanhoitaja- tai kättilökoulutukseen (Hautamäki 2018). Samanlaisen tarinan opinto-ohjauksen ennakkoluuloista ja rasismista kertoo Ylen artikkelissa esiintyvä nuori (Kangasvieri 2019).

Tuuli Kurki (2018) nostaa esiin väitöskirjassaan suomalaisessa koulutusjärjestelmässä esiintyvän piilevän rasismin. Hyväksyttävänä rasismina voidaan pitää mm. nuorten maahanmuuttajanaisten työntämistä hoiva-alalle. Hoivatyöhön houkutellaan ulkopuolelta vedoten naisten henkilökohtaisiin kokemuksiin ja toiveisiin sekä uskontoon ja kulttuuriin. Nuorten ohjaamista hoiva-alalle perustellaan myös työvoimapulalla. Hoiva-alalle kouluttautumisessa ja työn tekemisessä ei itsessään ole mitään väärää, päinvastoin, työ on hyvin arvokasta. Sen sijaan perustelut, joilla ihmisiä alalle ohjataan, tekee toiminnasta rodullistamista tai jopa rasismia. Syy ei ole ainoastaan opettajien, joiden taholta ohjaaminen tapahtuu osin tahtomattaan, vaan taustalla on koko järjestelmä: rakenteet ja instituutio. Kurjen tutkimukseen haastatellut koulutuksen ja kotouttamisen asiantuntijat, pitivät hoivatyötä sopivana ja realistisena vaihtoehtona maahanmuuttajille, koska alla on työvoimapulaa, mutta maahanmuuttajilla ajateltiin olevan luonnostaan kyky ja tarve hoivata. Hoiva-alalle ohjattiin vedoten opiskelijoiden uskontoon tai kulttuuriin, opettajien näkökulmasta hyvántahtoisesti ei rasistisin motiivein tai tarkoituksellisesti rodullistaen ei-valkoisia opiskelijoita, kuitenkin näin toimien opettajat olivat mukana pönkittämässä koulutusjärjestelmän rakenteellista rasismia. (Kurki 2019.)

Kun hoivatyöstä puhutaan sopivana, realistisena ja käytännöllisenä vaihtoehtona maahanmuuttajille voidaan mitätöidä heidän aiempi koulutuksensa, työkokemuksensa ja osaaminen sekä oma toive alasta, jolle haluaisivat kouluttautua ja työllistyä eli kotoutumisen perusteet. Maahanmuuttajien houkuttelua hoiva-alalle voidaan kutsua rasismiksi, jos peruste hoiva-alalle ohjaamiseen on työelämän tarpeissa ja alan työvoimapulassa eikä maahanmuuttajien henkilökohtaisissa taidoissa, kokemuksissa ja toiveissa ja jos hoiva-ala nähdään maahanmuuttajille sopivana kulttuuriseen ja “luonnolliseen” soveltuvuuteen vedoten. (Kurki 2019.)

Opiskelijat itse näkevät alalle hakeutumisen etenkin työllistymismahdollisuuksien kautta sekä kokevat positiivisena sote- ja hoiva-alan monikulttuurisuuden sekä suvaitsevaisuuden ei-valkoisen työntekijän näkökulmasta. Hoiva-alan opiskelu nähtiin maahanmuuttajaopiskelijoiden vastauksissa myös kiertotienä matkalla unelmien ammatin, kuten poliisi tai lääkäri, saavuttamisessa. (Kurki 2019.)

Hoiva-alalle ohjaaminen tapahtuu yhtäältä tällä hetkellä vallitsevaan ja yhä kasvavaan työvoimapulaan vedoten sekä toisaalta sillä perusteella, että maahanmuuttajilla olisi mm. kulttuurisidonnaisesti luontainen tarve hoivata. Tätä perustellaan myös sillä, että hoitoalaa pidetään maahanmuuttajille helppona alana opiskella ja työllistyä. Ilmiöstä puhutaan niin paljon, että sitä varmasti tapahtuu, vaikka sen tosiasiallisesta laajuudesta ei olekaan paljoa tutkimustietoa. (Kuukkanen 2019.)

Maahanmuuttajien toisen asteen opiskelua tutkineen Mira Kalalahden mukaan ohjaustyössä on vika, jos nuoret kokevat ohjautuvansa päinvastaiseen suuntaan omista tavoitteistaan. Kalalahti näkee väitteet nuorten maahanmuuttajien soveltumisesta hoitoalalle kulttuurinsa ja uskontonsa vuoksi rasismina. Opinto-ohjaajat näkevät nuoret osana tilastoja. Ammattiopisto- ja ammattikorkeakouluopinnot työllistävät helpommin ja siksi ohjaussuunta on se. Lisäksi Kalalahti puhuu oman perheen vaikutuksesta opiskelusuuntautumiseen: ”Jos vanhemmat ovat korkeasti koulutettuja, lapsi haluaa usein vastaavan koulutuksen”. Osaltaan ongelmaa lisää myös nuoren ja perheen heikko kielitaito ja puutteellinen käsitys koulutusjärjestelmästä. (Surenkin 2020.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tavoite ja menetelmä

Tutkimukseni on laadullinen teemahaastattelu, jossa selvitän nuorten maahanmuuttajien sitoutumista sote- ja hoiva-alan työhön. Tutkimuskysymykseni on: *“Mitkä asiat sitouttavat maahanmuuttajanuoria sote-alalle?”* Tutkimuksessani kartoitan alalle sitoutumista tukevia ja haastavia tekijöitä.

Tutkimuksessa, joka on tehty laadullisella tutkimusmenetelmällä, tutkitaan ja analysoidaan ihmisten välistä ja sosiaalista maailmaa. Pyrkimyksenä on ihmisen omien luonnehdintojen tavoittaminen heidän kokemastaan todellisuudesta. (Vilka 2015.)

Käytin tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadulliseen tutkimukseen kuuluu useita suuntauksia, tiedonhankinta- ja analyysimenetelmiä sekä aineistontulkintatapoja. Tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa on pyrkiä kuvaamaan jotain tapahtumaa tai ilmiötä sekä tulkitsemaan sitä kokonaisvaltaisemmin mahdollisimman aidosti tutkittavien näkökulmasta. Siihen perustuen on varsin tärkeää, että tutkittavilla olisi omakohtaista kokemusta tai tietoa tutkimusaiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86.)

Tutkimuksen eteneminen voidaan jakaa viiteen vaiheeseen, jotka ovat:

- Ideataso
- Sitoutuminen
- Toteuttaminen
- Kirjoittaminen
- Tiedottaminen

Tutkimusprosessin vaiheet voivat limittyä osittain päällekkäin etenemättä suoraviivaisesti. (Vilka 2015.)

Toteutin tutkimukseni teemahaastattelujen eli puolistrukturoidun haastattelun avulla. Mietin tutkimuksen toteuttamistapaa ja päädyin haastatteluun

aineistonkeruumenetelmänä, koska sen avulla voi saada moninaisempia vastauksia ja tarvittaessa tehdä täydentäviä ja tarkentavia lisäkysymyksiä. Teemahaastattelu etenee valmiiksi laaditun rungon, teemojen, mukaisesti. Etukäteen valitut teemat perustuvat jo tiedossa olevaan tietoon, siispä haastattelutilanteessa on hyvä olla herkkänä etenemään haastateltavan valitsemaan suuntaan noudattamatta orjallisesti omaa haastattelurunkoa. Teemahaastattelut vaihtelevat lähes avoimesta haastattelusta strukturoituun, toteutuksesta riippuen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88.)

Tutkimushaastatteluja tehtäessä teemahaastattelu on mahdollisesti yleisimmin käytössä oleva malli. Lähes synonyymi teemahaastattelulle on puolistrukturoitu haastattelu, joka on myös jonkin verran käytössä saman tyyppisestä haastattelusta puhuttaessa. Tutkimusongelman kannalta tärkeimmät aiheet nostetaan käsittelyyn teemahaastattelussa, jotta ongelmaan saataisiin ratkaisu. Haastatteluteemojen asettelu pyritään laatimaan vastaajan kannalta luontevaan järjestykseen niin, että haastateltavan on loogista edetä vastatessaan kaikkiin teemoihin omin sanoin. (Vilkkä 2015.)

Haastattelun teemat on mietitty etukäteen, ja ne muodostavat struktuurin, jolla edetä haastattelutilanteessa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87). Laatimani haastattelurunko (LIITE 1) muodostuu kolmesta teemasta: 1. Perustiedot, 2. Sosiaali- ja terveysalalle ohjautuminen sekä 3. Maahanmuuttajana sosiaali- ja terveysalalla. Nämä valitsemani teemat syntyivät tutkimusaiheen perusteella.

Eettisten, vastuullisten ja oikeiden toimintatapojen noudattamista ja edistämistä tutkimustoiminnasta kuvataan tutkimusetiikalla. Tutkijan eettiset ratkaisut vaikuttavat tutkimuksen uskottavuuteen. Uskottavuutta luo hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen, mm. rehellisyys, yleinen huolellisuus, tutkimustyön tarkkuus sekä muiden tutkijoiden töiden huomioiminen ja arvostus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150-151.) Ennen haastatteluja kävin jokaisen haastateltavan kanssa henkilökohtaisesti läpi, mistä on kyse, kuka olen ja millä roolilla olen tekemässä tutkimustani. Avasin haastateltaville opinnäytetyön tarkoitusta sekä työni ideaa. Haastatteluihin osallistuneet henkilöt täyttivät suostumuslomakkeet (LIITE 2). Lomakkeessa käy ilmi haastatteluun liittyvä vapaaehtoisuus sekä anonymiteetti. Kerroin myös, että haastateltavan ei ole pakko vastata kysymyksiin, joihin eivät halua.

Haastattelutilanteita edeltävästi olin kertonut osallistujille, että haastattelut tullaan äänittämään ja litteroitua ne, poistan äänitykset. Lisäksi painotin vielä sitä, että kaikki haastatteluissa syntynyt materiaali poistetaan tutkimuksen valmistuttua. Laadullisen tutkimuksen perusta on teoriapohjassa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 25). Laadullisen tutkimuksen tulokset eivät ole suoraan yleispäteviä, sillä tutkijan näkemys ja tulkinta vaikuttavat niihin väistämättä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 25). Tämän takia tutkimusprosessi on tärkeää avata huolellisesti tutkimuksen objektiviteetin lisäämiseksi.

4.2 Tutkimusaineisto ja analyysi

Laatu on avainasemassa nimensä mukaista, laadullista, tutkimusta tehtäessä, eikä tutkimusaineistoon kokoon tai määrään pidä takertua. Tutkimusaineiston tarkoituksena on toimia apuvälineenä asian tai ilmiön ymmärtämisessä tai teoreettisesti mielekkään tulkinnan laatimisessa. Määrällisessä tutkimuksessa pyritään selkeämmin tutkittavan aiheen yleistämiseen, kun taas laadullisen tutkimuksen tavoitteena sen sijaan on esim. ajatusmallien haastaminen ja ilmiön selittäminen loogiseksi. Määrällisesti pieni tutkimusaineisto voi saavuttaa tavoitteen, jos tutkimus on tehty huolellisesti. Lukija tarkastelee laadullisen tutkimuksen legitimitettä ja yleistettävyyttä tutkimustekstissä esitettyjen kuvausten, selvitysten, todisteiden, väitteiden sekä niiden täsmällisyyden ja uskottavuuden perusteella. (Vilka 2015.)

Tutkimusaineistoni muodostui teemahaastatteluna toteutetusta haastatteluaineistosta. Haastattelin neljää yksityisen ympärivuorokautisen hoivan yksikön työntekijää, joiden kaikkien työnkuva liittyy päivittäiseen hoivaan ja huolenpitoon. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Haastattelut toteutettiin suljetussa tilassa, joten itse haastattelutilanteet olivat häiriöttömiä. Haastattelut toteutettiin luottamuksellisesti eikä lopullisessa opinnäytetyössä ole haastateltavien tunnistetietoja. Nauhoitin kaikki haastattelut ja litteroin nauhoitukset. Nauhoitettua ja litteroitua haastattelumateriaalia käsitelin luottamuksellisesti ja se on ollut vain omassa käytössäni.

Tarkempana analyysimenetelmänä tutkimuksessani käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jossa käsitteitä yhdistelemällä pyritään hakemaan vastaus

tutkittavaan aiheeseen. Analyysi perustuu kokemusperäisesti aineistosta tehtyihin havaintoihin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.) Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sitä voidaan käyttää sekä menetelmänä, että laajahkona teoreettisena viitekehystenä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103.) Sisällönanalyysillä voidaan jäsentää dokumentteja järjestelmällisesti sekä yleispätevän puolueettomasti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.) Analyysin tavoitteena on järjestää kerätty aineisto kompaktiin muotoon sen saavuttamaa informaatiota kadottamatta. Hyvin strukturoitu aineisto auttaa pyrittäessä kohti luotettavia ja selkeitä johtopäätöksiä. Ensin aineisto pelkistetään, sitten ryhmitellään ja lopuksi kootaan uudelleen johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Tutkimusaineiston analyysi voidaan jakaa neljään kohtaan:

1. Aiheen rajaaminen
2. Aineiston läpikäyminen ja havaintojen erottaminen
3. Aineiston luokittelu, teemoittelu ja tyypittely
4. Yhteenvedon laatiminen

Tämän kuvauksen avulla pyritään tuomaan esiin laadullisen tutkimuksen suurimmat haasteet. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104-105.)

Oman aineistoni analyysiprosessi eteni kutakuinkin edellä mainittujen neljän kohdan mukaisesti. Kokonaisuus ja aihe alkoivat hahmottua ja selkeytyä haastattelujen litterointivaiheessa. Luin auki kirjoitetut haastattelut vielä useampaan kertaan läpi, jonka aikana tein havaintoja. Värikoodasin litteroidusta tekstistä havaitsemani asioita erottaakseni havainnot selkeämmin. Sen jälkeen loin niiden perusteella erillisen tiedoston, jonne keräsin havaitsemani ja värein koodatut teemat. Etsin teemoista erilaisuuksia ja samankaltaisuuksia, joiden avulla ryhmittelin aineistosta esiin nousseita asioita. Analyysini yläkäsitteiksi muodostuivat sosiaali- ja terveysalalle sitoutumista auttavat- ja heikentävät tekijät.

Luvussa viisi käsittelen tutkimukseni tuloksia, jotka analyysini perusteella jakautuvat sote- ja hoiva-alalle sitoutumista tukeviin ja haastaviin tekijöihin. Sitoutumista auttavia alakategorioita löytyi kolme, ja näitä ovat työn merkityksellisyys, motivaatio sekä etenemismahdollisuudet. Heikentäviä tekijöitä sitoutumisen näkökulmasta löytyi

puolestaan analyysistä kaksi: Eriarvoinen kohtelu työpaikalla/huono johto sekä tiimiin kuulumattomuuden tunne/ulkopuolisuus/syrjintä. (ks. KUVIO 1.)

Tutkimuskysymys	Yläkäsitteet	Alakategoriat
Maahanmuuttajanuorten sitoutuminen sote- ja hoiva-alalle	Sitoutumista edistävät tekijät	työn merkityksellisyys
		motivaatio
		etenemismahdollisuudet
	Sitoutumista haastavat tekijät	eriarvoinen kohtelu/huono johto
		ulkopuolisuuden tunne / syrjintä

KUVIO 1. Tutkimuksen tulokset taulukoituna

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Sitoutumista tukevat/auttavat tekijät

Sote- ja hoiva-alle sitoutumista auttaa monenlaiset tekijät. Tutkimukseni perusteella esiin nousi etenkin työn merkityksellisyys, halu auttaa ihmisiä sekä työstä saatu positiivinen, kannustava ja kiitollinen palaute. Toinen asia, joka nousi jokaisessa haastattelussa esiin, oli etenemismahdollisuudet. Yleisesti ottaen sote-alalle sitoutumiseen liittyen haastateltavat korostivat koulutuksen tarjoamaa monipuolisuutta: samalla ammattinimikkeellä on niin monia työskentelymahdollisuuksia.

Työn merkityksellisyys

Kaikki haastatellut toivat esiin työn merkityksellisyyden ja sen, kuinka vahvasti se on vaikuttanut alavalintaan ja ylipäättään sote-alalle hakeutumiseen ja sitoutumiseen. Asukkailta ja heidän omaisiltaan tullut positiivinen ja kannustava palaute vaikuttaa siihen, että työ tuntuu tärkeältä ja sitä arvostetaan. Tämä korreloi aiemman tutkimuksen kanssa, positiivinen palaute ja työn kokeminen arvokkaaksi nähdään keskeisenä sitoutumista lisäävänä tekijänä (Coco & Roos 2020, 14). Haastateltavat korostivat sitä, kuinka tärkeää on tuntea olevansa tärkeä ja tarpeellinen työssä, jota tekee.

“Mulle on tärkeää se, että saan auttaa ihmisiä. Haluan vaikuttaa ihmisten elämään positiivisella tavalla.”

“Esimerkiksi aikaisemmassa työpaikassa tulin hyvin toimeen yhden asukkaan ja hänen omaisten kanssa. Sain heiltä paljon kiitosta ja arvostusta mun työtä kohtaan. Sain tosi paljon iloa siitä, kun sain auttaa ihmisiä, jotka arvostaa, tulee tosi hyvä fiilis ku tiedän, että mua selvästi tarvitaan.”

“Minua kannustaa tosi paljon aina se, kun mä nään monia mummoja ja pappoja, jotka tarvitsevat apua ja hoitoa. Mun luonne todellakin on auttavainen. Tykkään auttaa ihmisiä.”

Työn merkityksellisyyteen ja työhön sitoutumiseen liittyen eräs haastateltava korosti omaa asennetta työtä kohtaan. Sisäisen motivaation saavuttaminen vaatii joskus yksilöltä vahvoja toimia. Sisäinen motivaatio on kuin leikin kaltaista, ja sillä tarkoitetaan yksilöstä itsestään kumpuavaa motivaatiota, joka ei ole ulkopuolisen ohjailtavissa (Martela 2016).

“Oon pitkään toivonut ammattia, josta saan nauttia ja iloita, ettei työ ole vain rahan takia tehtävää työtä.”

“Mä ajattelen, että sitoutuminen on enemmän sitä, että tekee sitä mistä tykkää. Sitä, että saa iloa omasta työstä, ja ettei tunnu siltä, että työ olisi pakkopullaa. Haluun pitää positiivisen ja kivan olon ja asenteen täällä töissä.”

Haastatteluissa nousi esiin myös haastateltavien kotimaissa vallitseva heikko osaaminen sote-alalla. Yksi haastateltavista korosti sitä, että jos tilanne helpottuu kotimaassa, hän haluaa olla parantamassa siellä tapahtuvaa terveydenhuoltoa:

“Kun tulevaisuudessa menen takaisin kotimaahani, voisin olla hyvä työntekijä siellä. Maa ei ole kehittynyt terveydenhuollossa, haluan auttaa kehittämistyössä ja olla opettamassa muita.”

Motivaatio

Työn motivaatioon vaikuttaa monet tekijät. Haastateltavani korostivat työkavereiden tärkeyttä ja työilmapiiriä, esimieheltä ja asiakkailta saamaa palautetta, kannustusta ja kiitosta sekä alan monipuolisuutta ja etenemismahdollisuuksia. Saman suuntaisesti puhui myös Nederström blogissaan vuonna 2019.

“Toiset työntekijät tekevät työstä helpompaa. Työntekijät, jotka auttaa ja tekee työt hyvin, auttaa jaksamaan.”

“Sain hyvää palautetta pomoni kautta asiakkailta, joiden kanssa olin työskennellyt. Se motivoi omassa työssäni. Tuntuu hyvältä, kun oma työ nähdään arvokkaana ja sitä kunnioitetaan.”

Sosiaali- ja terveysalan monipuolisuus ja etenemismahdollisuudet

Kaikki haastattelemani henkilöt pitivät tärkeänä alan monipuolisuutta. Sama tutkinto mahdollistaa työskentelyn elämänsäkaaren kaikissa vaiheissa. Osa haastateltavista keikkailee eri paikoissa ja saa sitä kautta vaihtelua omaan työhönsä. Jos joskus tuntuu, että haluaa nähdä ikäihmisten lisäksi muutakin, ei se vaadi välttämättä uutta tutkintoa,

vaan alan sisäisesti on mahdollista päästä kokeilemaan hyvinkin erilaisia töitä ja työpaikkoja.

“Lähihoitajana on myös mahdollisuus kokeilla eri suuntautumisia: lapset, nuoret, vammaiset, vanhukset... Monipuolisuus. Voin oppia vielä paljon ja saada erilaista kokemusta tältä alalta.”

Haastateltavista enin osa korosti itsensä kehittämisen ja etenemisen mahdollisuutta sosiaali- ja terveysalalla, ja sen tuovan lisää motivaatiota työskentelyyn ja alalle kiinnittymiseen. Haastateltavat pitivät tärkeänä perustyn osaamista ja etenemistä vaihe kerrallaan kohti korkeakoulua ja vielä siitä mahdollisesti eteenpäin. Moni korosti haastatteluissa työkokemuksen tärkeyttä ja jatkokouluttautumista työkokemusten jälkeen.

“Sosiaali- ja terveysalalle hakeutuessa alun perin mun toinen tavoite oli korkeakouluun eteneminen lähihoitajatutkinnon kautta.”

“On ollut tosi hyvä nähdä ja tärkeä nähdä eri paikkoja lähihoitajatutkinnon myötä ja sen kautta tuodut kokemukset ovat vahvistaneet haluani jatkaa sosiaalialalle. Nyt opiskelen sosionomiksi, koska haluan vaikuttaa ihmisten elämään. Sosionomina avautuu moni ovi, voin mennä useisiin paikkoihin ja katsoa, mikä olisi mulle sopiva ja hyvä ala. En usko, että se jää edes siihen vaan kokemusten jälkeen opiskelen lisää.”

“Vaikka opiskelu on mulle tosi haastavaa, niin totta kai haluan opiskella vielä jotain tämän tutkinnon päälle. Kaikenlaiset työelämäkokemukset ja eteneminen kiinnostaa.”

5.2 Sitoutumista haastavat/heikentävät tekijät

Jos sitoutumista tukevat tekijät eivät toteudu, kääntyvät kyseessä olevat asiat sitoutumista haastaviksi tekijöiksi. Analyysistä löytyneet sitoutumista haastavat tekijät

ovat esimiehen eriarvoinen kohtelu/huono johto sekä tiimiin kuulumattomuuden tunne/ulkopuolisuus/syrjintä. Vastaavia tuloksia on nostanut esiin myös Wallin (2012) väitöskirjassaan.

Eriarvoinen kohtelu työpaikalla/huono johto

Kaikki haastateltavat korostivat esimiestyön tärkeyttä. Esimieheltä toivotaan läsnäoloa ja saavutettavuutta. Sitä, että hän olisi läsnä työpaikan arjessa.

“Voi olla, että joskus on ollut hankalaa esimiehen kanssa. Alussa, kun aloitin keikkailun opiskelijana, eikä silloin oo vielä pätevä työntekijä. Silloin oli yks esimies, joka ei ollut sosiaalinen, eikä tuntenut työntekijöitä yhtään.. Niin se oli huono juttu.”

“Nykyisessä työpaikassa yhden entisen asiakkaan omaiset olivat erittäin rasistisia. Omaiset käyttäytyivät tosi rasistisesti, jouduin mennä väliin ja pyytää omaisia viemään palautetta suoraan esimiehellemme. Siitä reaktiona omaisen alkoi huutaa minulle. Ihmettelin sitä, kuinka muut maahanmuuttajat pitivät sitä käytöstä normaalina. Olen sitä mieltä, että näin ei voi olla. Tumma iho tai murteinen suomen kieli ei oikeuta kohtelevaan huonosti.”

Vastaajista enin osa puhui eriarvoisuudesta myös yleisellä tasolla. Siitä kuinka rasismia tulee kohdattua lähes päivittäin ja vähintään sivusta seuraten.

“Kyl tällä ulkonäöllä on vaikutusta, ihan keskellä liikennettäkin joku saattaa katsoa huonosti.”

“Työpaikka, kauppa, ihan sama, niin ihmiset olettavat, että “No niin tässä on maahanmuuttaja, joka ei osaa suomea”. Varmaan he kokevat, ettei tämä nyt ole suomen kansalainen (vaikka siis olen mä) ja, ettei hän tiedä, miten asioiden kuuluu mennä. Oon joutunut monta kertaa näyttämään, että tiedän kyllä ja sitten multa pyydellään anteeksi.”

Ihmisten äänensävy ja asenne muuttuvat sen jälkeen, kun kuulevat minun olevan ihan suomalainen.”

Eräs vastaajista kertoi kokeneensa esimiestaholta kumpuavaa eriarvoisuutta vahvasti ennen Suomeen muuttoa. Täällä hänen kertomansa mukaan tässä maassa noudatetaan lakia niin orjallisesti, että esimiehellä ei ole vara olla epäoikeudenmukainen.

“En usko, että esimies kohtelee eriarvoisesti. Esimiehet täällä kohtelee lain mukaisesti kaikkia työntekijöitä. Suomessa pitää noudattaa lakia ja ohjeistuksia orjallisesti.”

Tiimiin kuulumattomuuden tunne/ulkopuolisuus/syrjintä

Työsuoritusta, työmotivaatiota ja ylipäättään työhön sitoutumista voi heikentää työntekijän kokemaa huonoa ilmapiiriä työpaikalla (Wallin 2012). Vain yksi haastateltavista myönsi avoimesti maahanmuuttajataustansa vaikuttaneen kokemukseensa syrjityksi tulemisesta. Hän ei kuitenkaan puhunut sen automaattisuudesta uuteen paikkaan mentäessä, mutta kertoi tuovan jännitystä uuden työtiimin siirryttäessä.

“Töissä on välillä ollut tosi haastavaa, et monet ei tykkää mun taustasta. Oon kokenu ulkopuolisuutta tiimiin kuuluvuudessa. Täälläkin on ollut haasteita olla osana tiimiä, mutta nyt se on ohi.. Mulle riittää, että tuun toimeen parin tyypin kanssa. Mul ei oo ollu tässä työpaikassa ollenkaan ulkopuolinen olo.”

Myöntämättä rasismia, eräs haastateltava korosti työn tekemisellä ja omalla ahkeruudella olevan osansa oman paikan löytämisessä. Pitkääkö oma paikka ansaita työteliäisyydellä?

“Hetimit kun olen tehnyt minulle annetut työtehtävät, menen auttamaan niitä, joilla työt on kesken. En huomaa, että minua syrjitään tai etten pääse tiimin sisään, koska autan aina muita.”

Tuottakoon vielä esiin se, kuinka Coco & Roos mainitsevat matalan palkan hankaloittavan uusien työntekijöiden rekrytointia. Syystä tai toisesta, kukaan haastateltavistani ei myöntänyt avoimesti rahan merkitystä tai sillä edes ylipäättään olevan vaikutusta alalla työskentelyyn tai alalla sisällä etenemiseen.

“Ei ei, alavalinta ei liity lainkaan palkkaan. En edes tiedä, paljonko sosionomit tienaa, mut se vaan on ala, jota haluaisin tehdä työkseni.”

“Rahasta ei tarvii huolehtia. En mieti tätä työtä lainkaan rahan kautta. Jos teen aina paljon töitä, ei ole väliä mitä teen. Työ on aina parempi kuin työttömyys. Mun toive on kuukausipalkka, se motivoi.”

6 LOPUKSI

6.1 Johtopäätökset

Tutkimuksessani selvitin maahanmuuttajanuorten sitoutumista sosiaali- ja terveysalan työhön. Tutkimuskysymykseni oli “Mitkä asiat sitouttavat maahanmuuttajanuoria sote-alalle?” Tutkimukseni tulokset jakautuvat sosiaali- ja terveysalalle sitoutumista tukeviin ja heikentäviin tekijöihin. Alalle sitoutumista auttavat erityisesti työn merkityksellisyys, motivaatio sekä etenemismahdollisuudet. Saman suuntaisesti puhuu myös muun muassa Nederström (2019) blogitekstissään. Sosiaali- ja terveysalan työhön sitoutumista heikentävät etenkin eriarvoinen kohtelu/huono johto sekä työyhteisössä tapahtuva syrjintä/ulkopuolisuuden tunne työpaikalla. Tutkimustulokseni korreloivatkin aiempien tutkimusten kanssa, kuten Wallin väitöskirja (2012).

Minua yllätti, että haastateltavat eivät tuoneet vastauksissaan esiin alan resurssipulaa ja työkiireitä sekä pientä palkkaa, sillä useissa aiemmissa tutkimuksissa nämä asiat ovat nousseet esiin (Pirilä 2021). Mielenkiintoista oli, että haastateltavat korostivat alan etenemismahdollisuuksia positiivisena tekijänä. Tämä sai minut pohtimaan sitä,

näyttäytykö hoiva-alan työ haastateltaville ponnistuslautana muihin, mielenkiintoisempiin työmahdollisuuksiin ja koulutusaloihin (vrt. Kurki 2019: “Hoiva-alan opiskelu nähtiin maahanmuuttajaopiskelijoiden vastauksissa myös kiertotienä matkalla unelmien ammatin, kuten poliisin tai lääkäri, saavuttamisessa.” (Kurki 2019.))

6.2 Pohdinta

Tutkimukseni tuloksissa näyttäytyy se, että maahanmuuttajataustaiset näkevät sote- ja hoiva-alan työmahdollisuudet hyvinä. Vastauksista välittyy kuitenkin se, että tämän hetkinen työ ei ole haastateltavieni unelmatyötä. Mielestäni olisi tärkeää, että myös maahanmuuttajataustaiset saisivat tehdä aidosti alavalintansa mielenkiinnonkohteidensa mukaan, eikä vain helpoimpana ja hyväksyttävämpänä reittinä osaksi yhteiskuntaa.

Tevanmeri jää pohtimaan valtioneuvoston julkaisemassa raportissaan mm., mitä sote-alalla ja työpaikoilla on tarjottavana henkilöstölle, ja millä keinoin johtaminen palvelisi arjessa tapahtuvaa työtä. Mitkä asiat on saatava muuttumaan, ja mitkä ovat ehdottoman toimivia? Voidaanko alan työntekijävaihtuvuudelle tehdä jotain? Miten tunnistaa erilaisia vetovoima- ja kuormitustekijöitä eri työpaikoissa ja eri tilanteessa olevaa henkilöstöä ajatellen? Työn merkityksellisyys nähdään erinomaisena voimavarana, ja siihen myös tämän tutkimukseni tulokset pohjautuivat. Merkityksellisyys on vankka tukipilari, jos se osataan hyödyntää oikein. Tämä ei voi kuitenkaan olla ainoa pilari kannattamaan työhön sitoutumista, vaan työolojen ja työympäristön tulisi tukea ja antaa parhaat mahdolliset puitteet merkityksellisen työn tekemiseen. Tulevaisuutta ajatellen näiden tekijöiden kehittäminen on välttämätöntä, mikäli pyrkimyksenä on työntekijöiden veto- ja pitovoiman pysyvä parantaminen. (Tevameri 2021, 90-91.)

Hoiva- ja sote-alalle ohjaaminen kotouttamisnäkökulmasta on esimerkki rasisisesta rakenteesta ja käytännöstä, joka tulisi huomioida paremmin. Näin rodullistettujen ihmisten kohtaamat koulutus- ja työelämähaasteet voitaisiin ymmärtää ja havaita paremmin ja niihin voitaisiin myös puuttua. (Kurki 2019.)

Jatkotutkimuksen kannalta näkisin tärkeäksi kartoittaa myös sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien henkilöiden jaksamista. Lisäksi olisi mielenkiintoista saada laajempaa tietoa siitä, miten maahanmuuttajataustaiset kokevat taustaansa liittyvän kohtelun muuttuneen vuosien saatossa, vai onko niin käynyt, ja minkälaisiin tilanteisiin ulkomainen tausta on vienyt heitä työelämässä. Tämä kiinnostaa henkilökohtaisesti erityisesti esimiestyön näkökulmasta.

Sote- ja hoiva-alan työvoimapulan ja rakennemuutosten takia maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat tärkeä resurssi riittävän hoidon ja huolenpidon takaamiseksi. Työntekijöiden tarpeita tulee kuulla ja tukea heitä työssä työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja yksilöllisen mielekkään elämän rakentamiseksi, taustasta riippumatta.

LÄHTEET

Airas, M., Delahunty, D., Laitinen, M., Saarilampi, M-L., Sarparanta, T., Shemsedini, G., Stenberg, H., Vuori, H. & Väättäin, H. 2019. Taustalla on väliä. Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulu polulla. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 22:2019. Tampere: Punamusta Oy.
https://karvi.fi/app/uploads/2019/11/KARVI_2219.pdf

Alitolppa-Niitamo, Anne. 2004. Somali youth in the context of schooling in metropolitan Helsinki: A framework for assessing variability in educational performance. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 81–106.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n www-sivut. 2021. Viitattu 15.2.2021. www.arene.fi.

Coco, K. & Roos, M. 2020. Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima - lähihoitajan näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys osaaminen, työolot ja kuormitus. Helsinki: Tehy ry.

Hautamäki, T. 2018. Sinä sopisit hoitajaksi.
<https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/ysin-keskiarvolla-ja-sinisilmilla-saahaaveilla-yliopistosta-jos-sattuu-kayttamaan-huivia-tilanne-toinen/>

Hietarinta, A. 2020. Toisen sukupolven maahanmuuttajien koulutuspolut yliopistoon ja kokemukset suomalaisesta koulutusjärjestelmästä. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto: Kasvatustieteiden laitos.

Holmberg, L., Kalalahti, M., Varjo, J. & Janhukainen, M. 2019. Kohti ”omaa juttua”. Koulutusvalinnat nuorten elämänsäkulussa. Teoksessa M. Janhukainen, M. Kalalahti & J. Kivirauma (toim.) Oma paikka haussa. *Glaudeamus*, 106–134.

Kangasvieri, F. 2019. Noor Assad on espoolainen kymppin tyttö, joka haluaa lääkäriksi – koulussa hän todisteli äidinkielen taitoaan ja kieltäytyi lähihoitajaopinnoista. <https://yle.fi/uutiset/3-11014478>

Kivirauma, J. Zacheus, T. & Janhukainen, M. 2019. Monikulttuurisuus suomalaisessa yhteiskunnassa. Teoksessa Janhukainen, M., Kalalahti, M. & Kivirauma, J. (toim.) Oma paikka haussa: Maahanmuuttotaustaiset ja koulutus. Helsinki: *Glaudeamus*, 11-25.

Kurki, T. 2018. Immigrant-ness as (mis)fortune? Immigrantisation through integration policies and practices in education. Helsinki: Helsingin yliopisto.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/294719/immigran.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kurki, T. 2019. Marginalisoiko kotouttaminen maahanmuuttajia mukaan ommatmisen sijaan? <https://liikkeessaylirajojen.fi/marginalisoiko-kotouttaminen-maahanmuuttajia-mukaan-ottamisen-sijaan/>

Kuukkanen, T. 2019. Yle. Tutkija arvostelee maahanmuuttajien työelämään ohjaamista piilorasismista – "Ajatellaan, että heillä on luontainen tarve hoivata" <https://yle.fi/uutiset/3-10688097>

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980 muutoksineen.

Martela, F. 2016. Nelivuotias kohtasi autokorjaamolla Immanuel Kantin - Selvisi miksi moni johtaa ihmisiä väärin. Viitattu 29.4.2021. <https://frankmartela.fi/2016/05/10/nelivuotias-kohtasi-autokorjaamolla-immanuel-kantin-selvisi-miksi-moni-johtaa-ihmista-vaarin/>

Michelsson R., Kinnunen N., Laaksonen H. 2017. Tavoitteena työhön sitoutuminen. Viitattu 26.4.2021. <https://tamkjournal.tamk.fi/tavoitteena-tyohon-sitoutuminen/>

Männikkö, M. & Kirjavainen, T. 2015. Maahanmuuttajaoppilaat ja perusopetuksen tuloksellisuus. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 12/2015

Nederstöm, Mikael. Sitouttamisen viisi tekijää. 1.5.2019. Viitattu 18.2.2021. <https://www.psycon.fi/blogi/sitouttamisen-viisi-tekijaa>.

Niemi, A-M., Kalalahti, M., Varjo, J. & Jahnukainen, M. 2019. Neuvottelua ja sovittelua. Kriittisiä havaintoja ohjaustyöstä. Teoksessa Jahnukainen, M., Kalalahti, M. & Kivirauma, J. (toim.) Oma paikka haussa: Maahanmuuttotähtäiset ja koulutus. Helsinki: Gaudeamus, 49-70.

Oikotie www-sivut. 2021. Viitattu 15.2.2021. <https://tyopaikat.oikotie.fi/toimiala/terveydenhuoltososiaaliala>.

Pirilä, M. 2021. Hoitajapula pahenee Suomessa ja Filippiiniläishoitajia palkataan taas apuun – rekrytoinneissa eettisiä ongelmia. Viitattu 16.2.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11723255>

Saukkonen, P. & Peltonen, J. 2018. Eroja ja yhtäläisyyksiä. Ulkomaalaistaustaiset pääkaupunkiseudulla. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimuksen tietojen valossa. Helsingin kaupunki. https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/18_09_13_Tutkimuskatsauksia_2_Saukkonen_Peltonen.pdf

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301 muutoksineen.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry www-sivut. 2021. Viitattu 16.2.2021. www.superliitto.fi.

Surenkin, S. 2020. Maahanmuuttajataustaiset nuoret päätyvät Suomessa usein hoivatyöhön - Rasistista ohjailua vai kätevä reitti työelämään? <https://www.maailma.net/uutiset/maahanmuuttajataustaiset-nuoret-paatyvat-suomessa-usein-hoivatyohon-rasistista-ohjailua-vai>

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326 muutoksineen.

Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf

THL. 2021. Maahanmuutto ja kulttuurinen monimuotoisuus - käsitteet. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>

Tilastokeskus 2021. Ulkomaalaistaustaiset.
<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajavaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wallin, O. 2012. Hyvinvointietyöhön sitoutuminen. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuriteiden yksikkö.

Haastattelurunko

1. Perustiedot

- Ikä
- Peruskoulutus (peruskoulu, lukio/ammattikoulu)
 - o Oletko suorittanut koko koulutuspolun Suomessa?
- Milloin ja mistä syystä muutit Suomeen (paluumuutto, perhesyyt, paluumuuttaja, pakolainen, työperäinen muutto, muu)?
- Mikä on tämänhetkinen ammattisi?
- Sote- alan työkokemus kaiken kaikkiaan (ja) Suomessa?

2. Sosiaali- ja terveysalalle sitoutuminen ja ohjautuminen

- Miten löysit/päädyit sosiaali- ja terveysalalle?
- Milloin ja missä olet saanut nykyisen ammattitutkintosi?
 - o Jos ammattitutkinto on suoritettu ulkomailla, miten täydensit sen Suomessa?
- Koetko alavalintasi oikeaksi?
- Mitkä konkreettiset asiat motivoivat sinua alalla työskentelemiseen?
- Mitkä asiat houkuttelivat alavalinnassa? (kutsumus, arvostus, palkkaus, etenemismahdollisuudet?)

3. Maahanmuuttajana sosiaali- ja terveysalalla

- Miten suomenkielikoulutuksesi eteni Suomeen tultuasi?
 - o Saitko apua kielivaikeuksiin? Kielikurssi (kesto)?
 - o Koetko tarvitsevasi lisää kielikoulutusta/ammattisanaston täydennystä?
- Miten olet saanut tietoa vapaista työpaikoista?
- Kuinka monessa eri sosiaali- ja terveysalan työpaikassa olet työskennellyt Suomessa?
- Miten olet viihtynyt työpaikalla? Minkälaisen vastaanoton olet saanut? (Asiakkaat, työkaverit, esimies)
- Teetkö tällä hetkellä unelmiasi työtä? Jos et, millainen olisi unelmatyösi tällä alalla?

Suostumus haastattelututkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi ja mihin tutkimus tehdään

Maahanmuuttajanuorten sitoutuminen sosiaali- ja terveysalan työhön
Satakunnan ammattikorkeakoulu, sosiaaliala

Tutkimuksen tekijä

Kirsi-Marja Kujala

Aika

Haastattelut pidetään helmi- maaliskuussa 2021

Olen saanut tutkimuksesta tietoa etukäteen ja minulla on ollut mahdollisuus esittää tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle. Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on minulle vapaaehtoista ja voin keskeyttää tutkimukseen osallistumisen halutessani, milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Tiedän, että tutkimuksessa kerättävät tiedot säilytetään nimettöminä ja antamani tietoja käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä luovuteta sivullisille.

Tätä suostumuslomaketta on tehty kaksi samanlaista kappaletta, yksi molemmille osapuolille.

Paikka

Aika

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Suostumuksen vastaanottaja, Kirsi-Marja Kujala