



MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ HOITOALALLA

Anni Kettunen

Markus Vesa

Opinnäytetyö
Marraskuu 2013
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

ANNI KETTUNEN & MARKUS VESA:
Monikulttuurinen työyhteisö hoitoalalla

Opinnäytetyö 37 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Lokakuu 2013

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, kuinka eri kulttuureista tulleita hoitajia voi auttaa sopeutumaan suomalaiseen työympäristöön. Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, kuinka helpottaa muista kulttuureista tulleiden hoitajien sopeutumista, minkälaisia haasteita he ovat työympäristössä kokeneet ja millaisia tukemisen apukeinoja on käytettävissä. Teoreettisessa lähtökohdassa on käsitelty monikulttuurista työyhteisöä hoitotyössä, työhyvinvointia ja kulttuurien välistä viestintää. Tavoitteena oli selvittää työelämään keinoja, joiden avulla he voivat auttaa muista kulttuureista tulleita hoitajia sopeutumaan paremmin suomalaiseen työyhteisöön.

Opinnäytetyössä on käytetty kvalitatiivista tutkimusmenetelmää ja aineisto on kerätty teemahaastatteluin, joihin osallistui neljä sairaanhoitajaa (n=4). Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistoa analysoimalla muodostui kolme pääluokkaa, jotka olivat työyhteisöön sopeutuminen, sairaanhoitajien kohtaamat haasteet ja asenteet sekä työyhteisön apukeinot sopeutumisessa.

Haastatteluissa kävi ilmi, että kielitaito oli suurin sopeutumiseen vaikuttava tekijä. Mitä parempi kielitaito, sen helpompaa oli sopeutua työyhteisöön. Kielitaito koettiin myös haasteena, koska ammattisanasto on vaikeaa. Työ edellyttääkin, ettei väärinymmärryksiä kielen vuoksi pääse tapahtumaan. Haasteena koettiin ammattitaidon aliarviointi, jonka takia osaamista täytyi jatkuvasti todistella.

Hyviksi apukeinoiksi työpaikkaan sopeutumiseen koettiin hyvä ja huolellinen perehdytys, joka tapahtuisi korkeintaan kahden kokeneen perehdyttäjän toimesta. Mahdollisuus keskustella mielessä olevista asioista työkavereiden ja johdon kanssa koettiin tärkeäksi. Kehityskeskustelut nähtiin hyvänä kanavana arvioida omaa kehittymistä. Keskustelut koettiin myös hyvänä tilaisuutena antaa ja vastaanottaa palautetta.

Jatkokehitysehdotukseksi ehdotamme, kuinka kansainvälisiä työtapoja voitaisiin hyödyntää suomalaisessa käytännön hoitotyössä.

Asiasanat: monikulttuurisuus, työhyvinvointi, sopeutuminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree programme in Nursing and Health Care
Option of Nursing

ANNI KETTUNEN & MARKUS VESA:
Multicultural working community in nursing

Bachelor's thesis 37 pages, appendices 4 pages
October 2013

The purpose of this study was to discover how to help nurses from different cultures to integrate into the Finnish work community. The assignments were to find out what helped the nurses to adjust to the work community, what kind of challenges they met in working environment and how the work community could promote nurses' integration. The objective of this study was to discover means which could help foreign nurses to adapt into Finnish work environment more easily.

The methodological approach to the thesis was qualitative. The data were collected through themed interviews with four (n=4) nurses. The data was analyzed by means of qualitative content analysis.

The results of this thesis showed that the main thing that had an influence on the integration was language skills. The better their language skills were, the easier the integration was. A good orientation was one of the most important resources when integrating into the working community.

Key words: multiculturalism, work welfare, adapting

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE	6
3	TEOREETTINEN LÄHTÖKOHTA.....	7
	3.1 Monikulttuurinen työyhteisö hoitoalalla.....	7
	3.2 Työhyvinvointi.....	10
	3.3 Kulttuurien välinen viestintä.....	11
4	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	14
	4.1 Kvalitatiivinen menetelmä.....	14
	4.2 Aineiston keruu.....	15
	4.3 Aineiston analyysi.....	17
5	TULOKSET	20
	5.1 Työyhteisöön sopeutuminen	20
	5.2 Sairaanhoidtajien kohtaamat haasteet ja asenteet	22
	5.3 Työyhteisön apukeinot sopeutumisessa.....	23
6	POHDINTA.....	25
	6.1 Tulosten tarkastelu.....	25
	6.2 Eettisyys.....	27
	6.3 Luotettavuus.....	28
	6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	30
	LÄHTEET.....	32
	LIITTEET	34
	LIITE 1	34
	LIITE 2	35
	LIITE 3	36
	LIITE 4.....	37

1 JOHDANTO

Hoitotyö kansainvälistyy jatkuvasti, ja sitä mukaan potilaiden ja hoitajien erilaiset kulttuuritaustat yleistyvät. Terveysalalla vieraista kulttuureista tulleiden ammattilaisten osuus on kasvanut 2000-luvulla. Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien osuus on kuitenkin vielä pieni suhteessa Suomessa työskenteleviin sairaanhoitajiin. Hoitajapulan kasvaessa apua haetaan entistä enemmän maahanmuuttajahoitajista. (Nummi 2011, 10–13.) Suomeen viime aikoina tulleet vieraskulttuuriset hoitajat ovat pääosin tulleet Espanjasta ja Filippiineiltä. (Turunen 2013, 25). Esimerkiksi vuonna 2005 Suomessa oli vain 140 ulkomaista sairaanhoitajaa (Lahti 2007, 22).

Eri kulttuurien tuleminen työpaikoille luo monia uusia haasteita. Haasteisiin täytyy saada vastauksia ja se luo tarpeen uusille tutkimuksille. Suomalaisten ja maahanmuuttajien sopeutuminen samalle työpaikalle on työpaikkojen yhteinen haaste. Yhteisten toimintatapojen löytäminen on tärkeää työn sujuvuuden kannalta. Monikulttuurisessa työyhteisössä sosiaalista kanssakäymistä pidetään haasteena ja suurena mahdollisuutena. (Bergbom ym. 2007, 18.) Ajatellaan, että ihminen ja asiat kykenevät muuttumaan. Jo pienikin käytännön muutos voi tehdä yhteisöön positiivisen vaikutuksen. (Bredenberg ym. 2004, 12.) Monikulttuurisuuden hyötyjä voivat tuoda esiin ammattitaitoiset esimiehet, mutta onnistuakseen siinä, he tarvitsevat koko työyhteisön tuen (Sorainen 2007, 180).

Kuvaamme opinnäytetyön teoriaosuudessa kulttuurien välistä vuorovaikutusta ja sen vaikutusta työyhteisöön. Opinnäytetyömme tarkoitus on luoda työelämälle keinoja, kuinka eri kulttuureista tulleita hoitajia voidaan auttaa sopeutumaan suomalaiseen työympäristöön paremmin. Saimme aiheen Pirkanmaan sairaanhoitopiiriltä. Heidän toiveensa oli haastattelujen kautta selvittää tukemisen apukeinoja ja haasteita, mitä muista kulttuureista tulleet hoitajat ovat kokeneet. Halusimme opinnäytetyöllemme ajankohtaisen aiheen. Aiheesta ei ole vielä Suomessa tehty monia hoitotyön tutkimuksia ja sekin lisäsi kiinnostustamme aihetta kohtaan.

2 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on haastattelujen avulla selvittää, kuinka eri kulttuureista tulleita hoitajia voi auttaa sopeutumaan suomalaiseen työympäristöön.

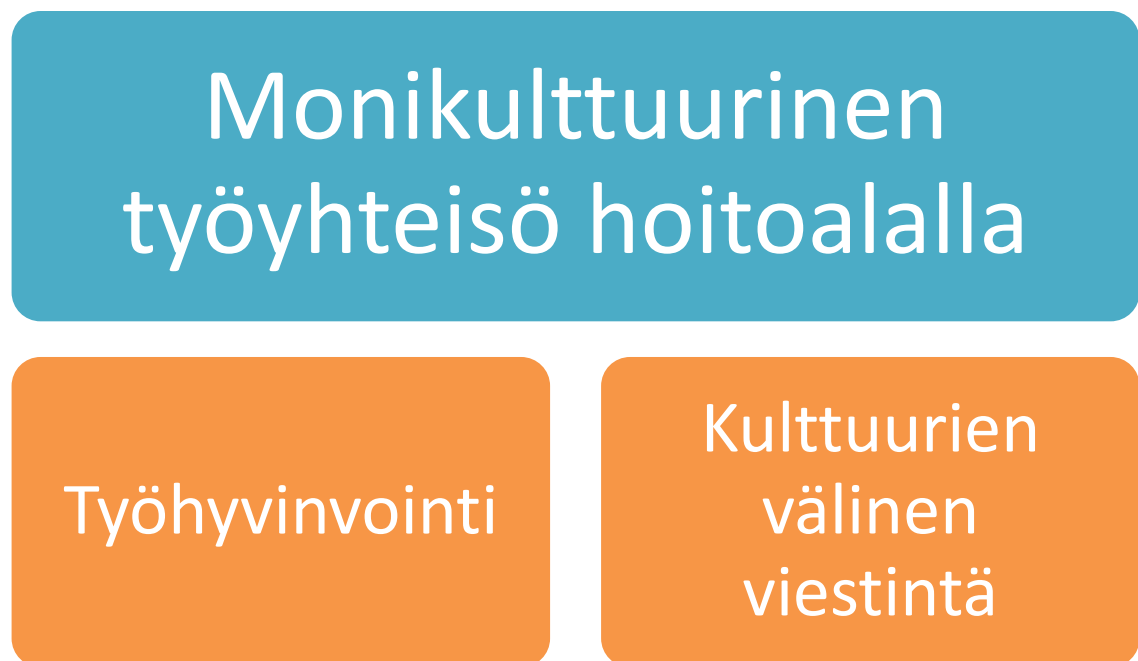
Opinnäytetyön tehtäviä ovat:

1. Miten helpottaa muista kulttuureista tulleiden hoitajien sopeutumista työyhteisöön?
2. Mitä haasteita he ovat kokeneet vieraskulttuurisessa työympäristössä?
3. Mitä tukemisen apukeinoja on käytettävissä?

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työyhteisölle keinoja, joiden avulla he voivat auttaa muista kulttuureista tulevia hoitajia sopeutumaan suomalaiseen työyhteisöön. Tavoitteenamme on lisätä omaa tietoa ja perehtyä aiheeseen syvemmin.

3 TEOREETTINEN LÄHTÖKOHTA

Alla olevassa kuvassa havainnollistetaan opinnäytetyömme keskeiset käsitteet (kuvio 1). Valittujen käsitteiden avulla halutaan käsitellä monipuolisesti monikulttuurista työyhteisöä ja sen toimivuutta. Opinnäytetyön teoriaosassa käsitellään monikulttuurista työyhteisöä hoitoalalla, työhyvinvointia ja kulttuurien välistä viestintää. Nämä käsitteet on valittu, koska viestinnän ja työhyvinvoinnin on koettu liittyvän olennaisesti kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön toimivuuteen. Tämän työn kannalta hoitajien kokemukset ovat avainasemassa, jotta voidaan luoda opinnäytetyön toimeksiantajalle kokemuksiin nojaavaa tietoa. Haastattelujen avulla pyritään kartoittamaan vieraissa kulttuureissa työskennelleiden hoitajien kokemia asenteita, kuinka heitä on tuettu työntekijänä ja miten he ovat sopeutuneet työyhteisöön.



KUVIO 1. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet.

3.1 Monikulttuurinen työyhteisö hoitoalalla

Yhä useammin potilaiden ja hoitajien kulttuurinen tausta on erilainen, koska hoitotyö kansainvälistyy (Nummi 2011, 13). Yleisimmin sanaa monikulttuurisuus käytetään, kun

puhutaan työyhteisöstä, jossa on usean kulttuurin edustajia (Bergbom ym. 2007, 178). Kulttuuri taas on ihmiselle luontaista toimintaa, joka muodostaa henkilön sivistyksen. Kulttuuria ei peritä, vaan se opitaan. Siihen vaikuttavia asioita ovat koulutus, elämäntilanne ja perhekulttuuri. (Sinkkonen 2009, 39–40.) Yleensä tiettyyn kulttuuriin kuuluvat ihmiset nähdään homogeenisenä ryhmänä, jossa yksilöiden arvot ja normit ovat samankaltaisia. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että kulttuuri on yksilöllisen identiteetin perusta ja kulttuurin sisällä vallitsee alueellisia erityispiirteitä. (Pitkänen 2005, 55.)

Globalisaation seurauksena työpaikkojen kulttuurinen monimuotoisuus on lisääntynyt tai sitä on lisätty, koska sen on koettu palvelevan työyhteisöjen etuja (Sorainen 2007, 19). Sosiaali- ja terveysalalla monikulttuurisuutta tuovat maahanmuuttajahoitajat (Lahti 2007, 22). Suomen terveydenhuoltoalan toimivuuden säilymisen kannalta edellytetään, että suomalainen hoitaja oppii luottamaan ulkomaalaiseen työkaveriinsa. On hyväksyttävä erilaiset uskonnot, työskentelytavat, ajatukset, kielet ja aksentit, koska hoitokulttuuri tulee muuttamaan Suomessa. (Surakka 2009, 61.)

Edellytyksenä toimivalle monikulttuuriselle työyhteisölle vaaditaan johtajilta kykyä ja halua tuoda eri kulttuurien rikkaudet osaksi työntekoa. (Lahti 2007, 22). Etenkin käytännön työssä odotetaan, että johtajat rohkaisevat työntekijöitään käymään läpi erilaisuutta (Surakka 2009, 61). Erittäin tärkeää moninaisen työyhteisön johtamisessa on palkitseminen. Palkittaessa aineellisesti eli rahallisesti täytyy olla tasapuolinen. Kunkin työntekijän erityispiirteet on pyrittävä ottaa huomioon aineettomassa palkitsemisessa. Erityispiirre on muun muassa kulttuurinen tausta, jonka työnjohto voi ottaa huomioon ja osoittaa joustavuutta työntekijälle tärkeissä asioissa, esimerkiksi työn ja yksityiselämän sovittamisessa tai uskonnon harjoittamisessa. (Colliander, Härkönen & Ruoppila 2009, 48.)

Monikulttuurisuus vaikuttaa työyhteisöön eri tavoin. Monissa organisaatioissa monikulttuurisuus on koettu rikkaudeksi, koska se laajentaa näkemyksiä ja tuo eri ratkaisumalleja. Jossain kulttuureissa korostuu yhteisöllisyys, joka voi vaikuttaa työilmapiiriin parantavasti. On raportoitu, että monikulttuurisen taustan omaavan työntekijän vahvuuksia ovat erityisesti tieto omaan taustaan liittyvästä kulttuurista, ja kielitaito, joka laajentaa organisaation kielellisiä vahvuuksia. (Bergbom ym. 2007, 52–53.) Joissain työyhteisöissä se voi luoda negatiivisiakin tuntemuksia. Se voi vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen, koska eri kulttuureissa on eri käsitykset ajankäytöstä, työstä ja sukupuoli-

rooleista. Muita haasteita, jotka nousevat esiin, ovat ennakkoluulot, kielimuuri ja ammatillisten taitojen puutteellisuus. Monimuotoisuuden myötä myös konfliktit voivat lisääntyä. (Sorainen 2007, 179–180.)

Monikulttuurisuus tuo haasteita työvoiman rekrytointiin. Suurin haaste on kielitaito. Ei esimerkiksi voida ajatella, että hoitotyöntekijä ei pysty kommunikoimaan suomen kielellä. Jos kielitaito on puutteellista, ongelmia tulee potilasasiakirjojen ymmärtämisessä ja kommunikaatiossa. Puutteellinen kielitaito voi olla turvallisuusriski, kun esimerkiksi lääkärin antamia ohjeita ei ymmärretä ja pystytään noudattamaan kielimuurin takia. (Surakka 2009, 60.) Tämän takia puutteellinen kielitaito voi olla rekrytoinnin kulmakivi, vaikka työntekijä muuten täyttäisi työn edellytykset. Vaikeana koetaan myös ulkomalaisen koulutuksen arviointi ja laillistukset. Etenkin hoitoalalla laillistukset ja asianmukainen koulutustason vastaavuus ovat tärkeitä. Niissä organisaatioissa, joissa monikulttuurisuus on vierasta, vaaditaan työntekijöiltä aluksi asennemuutoksia. Työntekijöiden ennakkoluulot voivat vaikuttaa asennemuutoksiin joko positiivisesti tai negatiivisesti. Perehdytykseen kuluu enemmän resursseja, kun perehdytettävänä on maahanmuuttajataustainen, koska usein tarvitaan kielitaitoisia perehdyttäjiä. Vieraskulttuuritaustaiselta vaaditaan tietoa sen maan kulttuurista, jossa hän työskentelee, ja työyhteisöltä tietoa vieraan kulttuurin taustoista. (Bergbom ym. 2007, 49–51.)

Työntekijöiden monikulttuuristuva joukko haastaa eri muodolliset ja kulttuuriset luokitukset, sekä käytännöt ja säännöt, jotka vallitsevat terveydenhuollon ammatti- ja työyhteisöissä. Kansainvälisen tutkimuskirjallisuuden mukaan ulkomaiset sairaanhoitajat ovat kokeneet ammatillisen statuksen laskun lisäksi ammattitaidon aliarvioimista, rasismia, sekä potilaiden että kollegoiden suunnalta ja voimattomuutta. (Nieminen 2010, 148.) Suomalainen työpaikkakulttuuri on koettu ulkomaisten hoitajien keskuudessa haastavaksi. Vaikeuksien koittaessa täytyy muistaa, että suurin osa asioista opitaan arjessa. On paljon kirjoittamattomia sääntöjä, joita ei perehdytyksessä huomata sanoa, koska suomalaiselle hoitajalle ne ovat arkipäivää ja sanomattakin selvää. (Surakka 2009, 61.)

3.2 Työhyvinvointi

Hoitajan sopeutuminen työyhteisöön alkaa työhyvinvoinnista. Varsinkin vieraasta kulttuurista tulleet hoitajat voivat kohdata epäluottamusta, joka heikentää uralla kehittymistä ja työyhteisössä viihtymistä. (Nummi 2011, 12.) Työhyvinvointi koostuu monesta eri osa-alueesta: työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä, hyvästä työilmapiiristä sekä hyvästä esimiestyöstä. Pohjan työhyvinvoinnille muodostaa työntekijän psyykinen ja fyysinen kunto. Työhyvinvointi koetaan yksilöllisesti ja sen vuoksi jokaisen täytyy huolehtia osuudestaan, esimerkiksi huolehtimalla kunnostaan ja terveydestään. Jotta työssä jaksetaan, tulee panostaa työolojen, ympäristön ja työturvallisuuden kehittämiseen sekä varmistaa työntekijöiden riittävyys. (Surakka 2009, 101–102.) Vastuu omasta ja toisen hyvinvoinnista on jokaisella työyhteisön jäsenellä (Surakka 2009, 61).

Toimiva työyhteisö ja hyvin tehty työ edesauttaa työhyvinvointia (Kaivola & Launila 2007, 128). Sen takia onkin tärkeää, että henkilö viihtyy omalla työpaikallaan. Työssä viihtyminen edesauttaa työhönsä sitoutumista, ja sitä parantavia asioita ovat tunne ryhmään kuulumisesta, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, itsensä kehittäminen ja riittävän hyvä kielitaito vuorovaikutuksen onnistumiseen (Pispala-Tapio, Rahkamaa-Alingue & Wellman 2011, 74). Työntekijät kokevat tullessa arvostetuiksi ja hyväksytyiksi, kun työnantaja ottaa huomioon työntekijöidensä fyysiset, sosiaaliset ja henkiset tarpeet. Fyysisillä tarpeilla tarkoitetaan turvallisuutta, esimerkiksi hyvien työvälineiden hankinta edesauttaa hyvää ergonomiaa. Sosiaaliset tarpeet pitävät sisällään hyväksynnän ja arvostuksen. Henkiset tarpeet ovat uuden oppimista, jolloin kehittyminen ammatillisesti on mahdollista. (Luukkala 2011, 21–22.)

Hyvä perehdytys uudelle työntekijälle luo pohjan palveluiden säilymiselle ja osaamiselle. Riittävän hyvä perehdytys lisää työmotivaatiota ja auttaa työntekijää pääsemään mahdollisimman pian kiinni työtehtäviin. Työmotivaatioon vaikuttaa uuden työntekijän kokemus saadusta vastaanotosta ja tunne huomioiduksi tulemisesta. (Laaksonen, Niskanen, Ollila & Risku 2005, 136–137.) Tämän takia työyhteisön järjestämän perehdytyksen tulisi olla henkilökohtaista huomioiden maahanmuuttajien mahdolliset erityistarpeet. Onnistunut perehdytys on avainasemassa työhyvinvoinnin kannalta. (Pispala-Tapio ym. 2011, 74.) Siitä hyötyy koko työyhteisö, esimies ja uusi työntekijä (Laaksonen ym. 2005, 137).

Pispala-Tapion ym. (2011) tutkimuksessa käy ilmi, että työyhteisön välisellä vuorovaikutuksella ja ilmapiirillä oli suuri merkitys sopeutumisessa. Tutkimuksen osallistujien mukaan kiinnostus heitä kohtaan ja positiiviset eleet, kuten hymy, edesauttoivat sopeutumista. He kokivat myös kielitaidon vahvistuessa yhteisöllisyyden tunteen kasvavan. Bergbom ym. (2007) kertovat sopeutumisen työyhteisöön olevan aina kaksisuuntainen prosessi, johon vaikuttavat uuden työntekijän käyttäytyminen ja asenne muita kohtaan, sekä muun työyhteisön suhtautuminen uuteen työntekijään. Työyhteisöön sopeutumiseen vaikuttavat monet tekijät. Luottamuksella ja avoimuudella voidaan edistää työpäivän sosiaalisia suhteita ja sopeutumista (Laaksonen ym. 2005, 162).

Vieraista kulttuureista tulleiden hoitajien taustat ovat hyvinkin erilaisia. Osa on muuttanut Suomeen avioliiton myötä, osa opiskeluiden takia ja osa taas pakolaisina. Nämä seikat luovat lisää haasteita suomalaisen työyhteisöön sopeutumisessa. Ulkomaalaisten hoitajien sopeutumisessa keskeiset tekijät ovat arvostava työilmapiiri ja riittävä perehdytys. Sopeutumista estää huono kielitaito ja kohtelu, epätasa-arvo ja puute perehdytyksessä. Vieraasta maasta tulleen hoitajan sopeutumista on koko työyhteisön tuettava. (Surakka 2009, 61.)

3.3 Kulttuurien välinen viestintä

Kulttuurinen erilaisuus voi aiheuttaa ihmisissä helposti ennakkoluuloja, jotka kasvattavat kynnystä tutustua vieraaseen ihmiseen. Eri kulttuuritaustaisten kommunikointia vaikeuttaa myös yleensä yhteisen kielen puuttuminen. Tutkimukset osoittavat, että ihmisten on helpompi lähestyä henkilöä, joka muistuttaa itseään. Kohtaaminen voi vaatia vähän normaalia enemmän ponnisteluja, ennen kun yhteinen kieli löytyy. Erilaisuus voi näin ollen johtaa helposti syrjäytymiseen, koska henkilö jää ryhmästä ulkopuoliseksi. (Bergbom ym. 2007, 121–124.) Mitä yhtenäisemmät kulttuuriset tavat keskustelijoilla on, sitä paremmin heidän viestintä toimii. Kahden yhdenmukaisen taustan omaavan henkilön on helpompi tehdä päätelmiä toistensa viesteistä ja muodostaa niille samanlainen merkitys. (Pitkänen 2005, 124.) Tasavertainen keskustelu ehkäisee konfliktien syntymistä ja mahdollistaa sovittelun (Nummi 2011, 12).

Kulttuureja tarkasteltaessa kulttuuria voidaan ajatella sipulina. Sipulin uloin kerros sisältää jokaisen henkilön käyttäytymismallit: vaatteet, kielen, tarinat, symbolit, riitit ja

rituaalit. Paksun kuorikerroksen alta paljastuu kulttuurin ydin, joka on kokoelma tiedostamattomia oletuksia, normeja, ideaaleja ja arvoja, jotka vaikuttavat pinnalla oleviin asioihin. Toinen yleinen tapa lähestyä kulttuuria on jäävuorimalli. Mallissa pinnalla oleva osuus kuvastaa kulttuurin näkyviä puolia, kuten kieltä kirjoitettua tekstiä, symboleja jne. Pinnan alla sijaitsee asioita, joita ei pystytä ulkoisesti havaitsemaan. Näitä ovat esimerkiksi käyttäytymismallit, uskomukset ja arvot. Kulttuurien välisissä kohtaamisissa jokainen henkilö käyttää omia luonnollisilta tuntuvia arvoja ja käytöstapoja. Toiselle luontainen tapa keskustella voi ulkopuolisen silmistä vaikuttaa oudolta, järjettömältä tai jopa uhkaavalta, jos ei tunne toisen kulttuurin tapoja. Väärinymmärryksiin ei tarvita aina edes kahta keskustelijaa eri kulttuureista, ristiriitoja ja erilaisia tulkintoja voi syntyä pelkästään kun keskustelijat ovat eri sukupuolta, tai omaavat erilaisen sosiaalisen taustan tai koulutuksen. (Keisala 2012, 20–23.)

Sipuli- sekä jäävuorimalli kuvaa kulttuuria liian pelkistetysti. Jokainen yksilö samasta kulttuurista määrittää oman kulttuurinsa eri tavalla, ja arvostaa eri arvoja ja tapoja, kun toinen samasta kulttuurista. Toisen näkemys kulttuurista voi olla täysin erilainen, jos sukupuoli ja koulutus ovat erilaiset. Jos käytämme toisen tulkitsemiseen pelkästään sipulimallia voi tilanteesta syntyä pahempia väärinymmärryksiä kuin tilanteessa, jossa toisen kulttuuri on ennestään täysin vieras. (Keisala 2012, 20–25.)

Työyhteisössä kohdataan monenlaisia viestinnän tilanteita. Erilaisissa viestinnän tilanteissa on kuitenkin huolehdittava, että työilmapiirin vuorovaikutus säilyy avoimena. Jokaisella on oikeus mielipiteeseen, eikä toisen mielipidettä saa arvostella, vaikka se eroaisi omasta. Hyvässä työilmapiirissä rohkaistaan myös hiljaisempia työyhteisön jäseniä osallistumaan keskusteluun. Toimivan työyhteisön viestinnän taustalla on yhteiset pelisäännöt ja kaikkien on oltava perillä työyhteisön tavoitteista. Menestyksekkään viestinnän taustatekijöitä ovat selkeys, yksiselitteisyys ja vastaanottajalähtöisyys. Avaintekijöitä ovat myös viestinnän tasapuolisuus, luotettavuus, aktiivisuus, johdonmukaisuus ja uskottavuus. Terveysalalla täytyy myös muistaa, että kommunikoinnin tulee olla eettisesti oikein sekä lakia noudattavaa. Tilanteissa, joissa tapahtuu virheitä, täytyisi pystyä keskustelamaan rakentavasti ja käyttää tilanne oppimismahdollisuutena. Ongelmatilanteista on tärkeä puhua ja pyrkiä etsimään niihin konkreettisia ratkaisuja. (Roivas & Karjalainen 2013, 104, 131–132.)

Työyhteisöissä suullista viestintää pidetään arvokkaana, koska se on välitöntä, tehokasta ja tarkoituksenmukaista. Suullisen viestinnän etuja ovat myös henkilökohtaisuus, asiakasalähtöisyys ja jämäkkyys. Ei saa unohtaa kirjallisen viestinnän painoarvoa työyhteisön viestinnässä. Lisääntyvässä määrin viestinnän sisältöä siirtyy tekstimuotoon erilaisien dokumenttien avulla. Onkin tärkeä miettiä mitä näihin sisällyttää, koska dokumentit kilpailevat huomiosta keskenään. (Roivas ym. 2013, 132.)

Viestinnän tarkasteluun vaikuttaa olennaisesti myös ajatus kulttuurista. Kulttuurien välisessä viestinnässä syntyy usein väärinymmärryksiä, jotka voivat johtua mm. viestien eri tulkintatavoista. Väärinymmärrykset voivat johtaa pahimmillaan jopa syrjintään. Kieli on vahva osa kulttuuria, eikä se ole vain viestinnän väline, vaan sillä voidaan luoda myös merkityksiä. (Pitkänen 2005, 123–124.)

Omaan sanattomaan viestintäänsä tulisi jokaisen kiinnittää huomiota, koska se täydentää sanallista viestintää. Sanattomaan viestintään vaikuttaa mm. puhetyyli, katse, ilmeet, ryhti ja äänensävy. Jos sanaton ja sanallinen viestintä ovat ristiriidassa keskenään, henkilö vastaanottaa enemmän sanatonta viestiä. Varsinkin sosiaali- ja terveystalalla tulisi pyrkiä ristiriidattomaan kokonaisviestintään, ettei synny väärinymmärryksiä. (Roivas ym. 2013, 20–21.)

4 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

4.1 Kvalitatiivinen menetelmä

Käsitteenä laadullinen tutkimus on laaja. Yksinkertaistetusti laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan kaikkea muuta empiiristä tutkimusta, lukuun ottamatta määrällistä. Laadullisen tutkimuksen yksi tyypillinen erityispiirre on kokonaisvaltainen tiedonhankinta, joka perustuu aina ihmislähtöisiin merkityksiin, joissa tulokset ovat ainutlaatuisia. (Tuomi 2007, 96–97; Sarajärvi & Tuomi 2009, 71.) Laadullinen tutkimus tulisi valita silloin, kun tutkitaan jotain ilmiötä, mistä ei ole ennestään paljoa tutkittua tietoa. Tutkimusmenetelmä sopii myös, jos halutaan löytää ennestään tutkittuun asiaan täysin uusi näkökulma. Tutkimuksella on tarkoitus tuottaa uutta tietoa tai teoriaa. (Juvakka & Kylmä 2007, 26–30.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa voi kerätä monella eri tavalla. Kokemusten selvittäminen haastattelemalla on yksi yleisimmistä tutkimusaineiston keräämisen muodoista. Yleinen oletamus on, että laadullinen tutkimus on synonyymi syvähaastattelulle. Todellisuudessa laadullinen tutkimus kattaa muitakin aineistonkeruumetodeja, kuten dokumentit, kuvanauhoitteet, kirjeet, elämäkerrat, ammattilehdet, päiväkirjat ja valokuvat. (Vilka 2005, 97–104.)

Laadullisen tutkimuksen haastatteluita kutsutaan tutkimushaastatteluiksi. Eri haastattelut voidaan jakaa kolmeen osaan; avoin haastattelu, teemahaastattelu ja lomakehaastattelu. Avoimessa haastattelussa tavataan haastateltavan kanssa useasti ja puhutaan vapaasti tutkittavasta aiheesta. Teemahaastattelu on yleisin käytetty haastattelukeino. Siinä on ennalta mietitty aiheeseen kuuluvia teemoja, joihin halutaan saada vastaus. Teemahaastattelussa ei ole väliä missä järjestyksessä kysymyksiä esitetään, tärkeintä on, että saadaan vastaus kaikkiin teemoihin. Lomakehaastattelussa on ennalta mietitty kaikki kysymykset ja kysymysten järjestystä ei enää voi muuttaa. Lomakehaastattelu soveltuu ainoastaan, jos tutkittava ilmiö ei ole kovin laaja. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena olisi aina lisätä tutkittavien ymmärrystä asiasta, näin ollen se voi vaikuttaa myönteisesti tutkittavan asian ajattelu- ja toimintamalleihin. (Vilka 2005, 97–104.)

Haastatteluissa on omat haasteensa, joihin on hyvä varautua jo ennakoon. Hyvästä valmistautumisesta huolimatta riskejä ei voida poistaa kokonaan. Ongelmakohdat liittyvät yleensä sanoihin, koska ne voivat olla erilalla tulkittavissa. Avoimen ja teemahaastattelun etuina ovat, että haastattelija voi kesken haastattelun tarkistaa onko haastateltava ymmärtänyt kysymyksen tai sanan oikein. Teemahaastattelussa täytyy varoa, ettei kysymyksissään sisällytä mitään ennakkokäsityksiään asiasta, koska se ohjaa vastaajaa vastaamaan tutkijan toivomalla tavalla. Laadullisessa tutkimuksessa painoarvo on saada sisällöllisesti laaja aineisto. Kysymyksiä laatiessa olisi hyvä pitää mielessä, että yhdessä kysymyksessä kysytään vain yhtä asiasisältöä. Tutkimushaastattelussa tutkimuksen laadun kannalta tärkeä asia on haastattelutila. Tilan tulisi olla semmoinen, missä saataisiin poissuljettua kaikki mahdolliset häiriötekijät, kuten taustamelu. (Vilkkä 2005, 104–112.)

Valitsimme opinnäytetyömme menetelmäksi kvalitatiivisen tutkimuksen yhdessä työelämän yhteyshenkilöiden kanssa, koska keräämme tietoa kokemuksista ja tuntemuksista. Aiheemme on henkilökohtainen ja arka, jonka takia haastattelu sopii paremmin kuin määrällinen menetelmä. Haastattelun avulla saamme kysymyksiin laajemmat ja tarkemmat vastaukset perusteluineen, jotka syventävät tietoa asiasta. Haastattelun etuna on sen joustavuus. Väärinymmärryksiltä voi myös välttyä haastattelun avulla, koska kaikki kysymykset voidaan tarvittaessa selittää ja täsmentää haastateltavalle. (Sarjajärvi ym. 2009, 73.)

4.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyössämme haastattelimme neljää eri hoitajaa teemahaastattelun avulla. Hoitajat haastatteluihin valikoitui työelämän puolesta. Haastateltavilla hoitajilla täytyi olla kokemusta vieraskulttuurisessa työympäristössä työskentelystä. Teemahaastattelu oli avoin ja siinä edettiin tiettyjen teemojen mukaan, joihin voitiin liittää tarkentavia kysymyksiä. Teemat toimitettiin etukäteen haastateltaville. Haastattelut nauhoitettiin niiden purkamisen ja niihin keskittymisen helpottamiseksi. Ihmisten tulkinnat asioista ja asioiden merkitykset korostuvat teemahaastattelussa. Kysymykset tulee muotoilla sellaiseen muotoon, että tutkimuksen ongelmaan saadaan merkityksellisiä vastauksia. (Sarjajärvi & Tuomi 2006, 77.)

Haastattelu on informaation keräämiseen tähtäävää ja päämäärähakuista, ennalta suunniteltua toimintaa. Strukturoimaton haastattelu pohjautuu avoimiin kysymyksiin. Haastattelutapa muistuttaa paljon keskustelua, missä vastaukset saavat aikaan kysymyksiä. Teemahaastattelu on strukturoimattoman ja lomakehaastattelun välimuoto. Teemahaastattelun kysymykset ovat ennalta valittuja, mutta niiden muotoa voi vaihdella kesken haastattelun. (Hirsijärvi & Hurme 2004, 44–47.) Laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien määrä on yleensä pieni, koska aineistoa tulee haastatteleamalla erittäin kattavasti. Jos haastateltavia olisi liikaa, aineistosta tulisi laaja. Aineiston laajuus tekee analyysivaiheen hankalammaksi, koska se vaikeuttaa löytämään aineistosta olennaiset asiat. Haastateltavien valinnassa tulee ottaa huomioon, että heillä on tarpeeksi kattava kokemus tutkittavasta ilmiöstä. (Juvakka ym. 2007, 26–27.)

Valitsimme teemahaastattelun, koska aihe on vaikea ja arkaluontoinen. Teemahaastattelun avulla saamme parhaiten esiin hoitajien mielipiteitä. Valitsimme teemahaastattelun, koska haluamme kohdentaa haastattelun tiettyyn teemaan. Oletuksena on, että teemahaastattelussa voidaan tulkita kaikkia henkilön ajatuksia, kokemuksia, uskomuksia ja tunteita. (Hirsijärvi ym. 2004, 35, 48.)

4.3 Aineiston analyysi

Aineisto on yleensä kattava, kun kyseessä on teemahaastattelu. Laadullisen analyysin pääpiirteitä ovat analysointi jo haastattelutilanteessa, suoraan tekemisissä oleminen analysoitavan materiaalin ja kontekstin kanssa, tutkijan käyttämä joko induktiivinen tai abduktiivinen päättely ja analyysitapojen monipuolisuus. (Hirsijärvi ym. 2004, 135–136.) Tutkimuksen tärkein asia on kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko. Analyysivaiheessa saadaan vastaukset tutkimusongelmiin. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 1997, 221.)

Opinnäytetyössä käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi alkaa aineiston keräämisestä ja tallennuksesta. Aineiston tallennuksen jälkeen on puhtaaksikirjoitus eli litterointi (Hirsijärvi ym. 2004, 139). Litteroinnissa tulee huomioida myös tauot, äänen painotukset ja muut puheilmaisuun liittyvät tekijät (Ahonen, Saari, Syrjälä & Syrjäläinen 1994, 163). Litterointi on työlästä, mutta se helpottaa aineiston analysointia, ryhmittelyä ja luokittelua (Vilka 2005, 115–116). Litterointia seuraa sisällönanalyysi, johon sisältyy monia vaiheita (kuvio 2).



KUVIO 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet (Sarajärvi ym. 2009, muokattu.)

Litteroinnin jälkeen aineisto redusoidaan eli pelkistetään (taulukko 1). Redusoitava aineisto voi olla auki kirjoitettu haastatteluaineisto, asiakirja tai dokumentti. Tässä vaiheessa aineistosta karsitaan pois kaikki tehtävälle epäolennainen. Pelkistämällä voidaan joko tiivistää tai pilkkoa aineistoa, jolloin tutkimustehtävä ohjaa aineiston pelkistämässä. Tutkimustehtävän kysymyksillä etsitään auki kirjoitetusta aineistosta niitä kuvaavia ilmauksia. Ilmaukset merkitään ja listataan esimerkiksi taulukkoon. Redusoinnin jälkeen seuraa klusterointi, jossa pelkistetyille ilmaisuille pyritään etsimään samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia kuvaavia sanoja. Samaa asiaa edustavat pelkistetyt ilmaukset luokitellaan yhden alaluokan alle. Jokaiselle pelkistetylle ilmaisulle tulisi löytyä vain yksi sisältöä kuvaava alaluokka. Ryhmittelyn tarkoituksena on muodostaa perusta tutkittavasta ilmiöstä ja saada alustavia kuvauksia aiheesta. (Sarajärvi ym. 2009, 109–111.)

TAULUKKO 1. Esimerkki pelkistämisestä ja alaluokan muodostamisesta.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
<i>”On harmittanut, kun ei ole oltu enemmän tekemisissä”</i>	Sosiaalinen kanssakäymisen vähäistä työkavereiden kanssa	Sosiaalinen kanssakäymisen
<i>”...on kestänyt aikaa, ennen kun joku luottaa siihen, et sä osaat”</i>	Joutunut todistelemaan osaamistaan	Luottamuksen puute

Kun aineisto on ryhmitelty kokonaan, aloitetaan aineiston abstrahointi, eli käsitteellistäminen (taulukko 2). Abstrahoinnissa ryhmitellyistä luokista muodostetaan yläluokkia ja pääluokkia. (Sarajärvi ym. 2009, 109–112.)

TAULUKKO 2. Esimerkki käsitteellistämisestä.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kielimuri	Viestinnän haasteet	Sairaanhoitajien kohtaamat haasteet ja asenteet
Kommunikaation puute		
Työn vaikea aloitus	Ylikuormitus	
Jännityksen ja stressin takia unohtelu		

Lopulta tutkimuskysymykseen saadaan vastaus, kun kaikki käsitteet on yhdistetty ja pystytään muodostamaan yksi yhdistävä luokka (taulukko 3). Koko analyysivaiheen aikana on olennaista muistaa, että tutkijat ymmärtävät tutkittavia heidän näkökulmas-
taan. (Sarajärvi ym. 2009, 112–113.)

TAULUKKO 3. Abstrahoinnista muodostettu yhdistävä luokka

Pääloukka	Yhdistävä luokka
Sairaanhoidtajien kohtaamat haasteet ja asenteet	Monikulttuurinen työyhteisö hoitoalalla
Työyhteisöön sopeutuminen	
Työyhteisön apukeinot sopeutumisessa	

5 TULOKSET

5.1 Työyhteisöön sopeutuminen

Hoitajat kokevat vieraskulttuuriseen työyhteisöön sopeutumisen pääosin haastavana. Eniten haasteita aiheutti työskentely vieraalla kielellä. Pelko väärinymmärretyksi tulemisesta ja vääristä sanavalinnoista synnyttivät tilanteita, jotka johtivat siihen, että hoitajat jopa joutuivat varomaan sanomisiaan. Kielen osaaminen koettiin tärkeäksi sopeutumisen kannalta. Yhteisen kielen löytyessä lähentyminen työkavereiden kanssa helpottui, esimerkiksi työkaverit uskalsivat tehdä enemmän aloitteita keskusteluissa. Kielitaidon karttuessa pystyttiin puhumaan muistakin kuin työasioista, jonka koettiin lisäävän kuuluvuuden tunnetta.

”...mä huomasin, että on tärkeää oppia kieli, silloin pärjää...”

Vieraista kulttuureista tulleiden hoitajien sopeutumiseen vaikutti ratkaisevasti oma asenne, avoimuus ja aktiivisuus. Itsetuntemuksen kasvaessa uskottiin enemmän itseensä ja omiin taitoihinsa. Työntekoa on helpottanut, kun on yrittänyt samaistua suomalaisiin työtapoihin. Suomalaisten sopeutuminen nähtiin olevan huomattavasti nopeampaa verrattuna vieraasta kulttuurista tulleeseen hoitajaan.

”...oon yrittänyt toimia niin kuin suomalainen toimii. Se on auttanut.”

Sopeutuminen on tuntunut välillä niinkin vaikealta, että työpaikan vaihto on käynyt haastateltujen hoitajien mielessä. Työnteko on tuntunut jatkuvalta osaamisen todistelulta, koska työkaverit eivät usko, että sinulla on sama ammattitaito. Jatkuva todistelun tarve on aiheuttanut päivittäisen stressitilan.

”...jokainen päivä oli kuin koe minulle... joka päivä saat todistaa, että osaat tehdä töitä...”

Hoitajilla oli ajoittain jo vahva tunne, että he olivat osa työyhteisöä, mutta jokin tilanne sai heidät kyseenalaistamaan sopeutumisensa. He tunsivat edelleen epävarmuutta ja

ulkopuolisuutta. He kokivat, ettei saa olla oma itsensä, koska he eivät kulttuurin vuoksi sovi yhteisöön. Heidän täytyi omaksua itselleen vieras rooli.

”Joka päivä et saa olla oma ihminen, sä olet ulkomaalainen.”

Ongelmatilanteen ilmentyessä pidettiin harmittavana, ettei asioista tultu puhumaan suoraan, vaan niistä sai kuulla yleensä kolmannen osapuolen kautta.

”...mulle ei tulla suoraan sanomaan... informaatio ei tule mulle ajoissa.”

”Lääkärit tulee puhumaan toiselle hoitajalle, vaikka asia koskee mun potilasta.”

Työyhteisöön sopeutumiseen vaikutti olennaisesti myös työtilat, jotka koettiin ahtaiksi. Aikaa ja tilaa ei löytynyt ajatustyöhön. Taustalla oli tunne, että koko ajan häiritsee ja on tiellä. Jatkuvan kiireen vuoksi koettiin vaikeaksi kehittyä työssään. Työyhteisön suuri koko häiritsi sopeutumista ja työntekijöiden vaihtuvuus oli suuri. Hoitajien toiveena oli halu viihtyä työpaikalla ja se, että kaikkia kohdeltaisiin tasavertaisesti.

”Mä tahdon, että työpaikalla on mukava olla.”

Haastatteluissa kävi ilmi, että hoitajia harmitti se, kuinka vähän työkavereiden kesken tuli puhuttua muuta kuin työasioita. Joissain tapauksissa kesti vuosia ennen kuin tultiin kysymään esim. perheestä ja elämästä työn ulkopuolella.

”Meni monta vuotta ennen kun joku tuli kysymään esimerkiksi omasta perheestä ja semmosista.”

Hoitajat kokivat luottamuksen puutetta muilta työyhteisön jäseniltä. Työskentely oli helpompaa niiden kanssa, jotka olivat olleet itse ulkomailla töissä. Enemmän työn arjessa näkyi kuitenkin työyhteisön kokemattomuus työskennellä ulkomaalaisten kanssa. Joidenkin oli vaikea hyväksyä ulkomaalaista työkaverina. Tämä johti tilanteisiin, joissa ulkomaalaiset hoitajat eivät kokeneet itseään hyväksytyksi työpaikalla. Pahimmillaan tilanne oli niin kärjistynyt, että työpaikan vaihto kävi mielessä. Ratkaisuksi tähän he keskittyivät työskentelemään niiden työkavereiden kanssa, joiden kanssa he tulivat toimeen.

”...joiden kanssa tulee toimeen, mä oon keskittynyt siihen että oon heidän kanssa tekemisissä.”

5.2 Sairaanhoidajien kohtaamat haasteet ja asenteet

Kieliongelmat nousivat vahvasti esiin haastatteluissa. Joitakin turhautti, ettei pystynyt selittämään asiaa haluamallaan tavalla, koska sanat eivät tulleet mieleen. Varsinkin ammattisanat aiheuttivat hankaluuksia. Vieraista kulttuureista tulleet hoitajat yllättyivät työkavereiden haluttomuudesta puhua vieraalla kielellä. Kielimuurin koettiin etäännyttävän hoitajat toisistaan. Epävarmuus kielen puhumiseen aiheutti päivittäistä jännitystä ja kynnyksen suomenkielellä puhumiseen kasvoi. Vaikeinta oli kirjoittaminen, esimerkiksi potilasasiakirjoihin kirjaamiseen olisi kaivattu enemmän aikaa virheiden minimoimisen takia.

”Jos joku huomaa, että ei pysty puhumaan samaa kieltä, niin ne yleensä ottaa etäisyyttä.”

Vieraista kulttuureista tulleet hoitajat kohtasi työpaikalla osaamisen todistelu. Alussa se saattoi olla päivittäistä, jolloin he joutuivat tekemään töitä kovemmin todistaakseen olevansa oikeita sairaanhoitajia. Useasti he joutuivat myös selittelemään taustojaan ja erityisesti työkavereita kiinnostikin se, missä he ovat opiskelleet sairaanhoitajiksi. Ajan kuluessa osaamisen todistelu oli kuitenkin vähentynyt ja vieraskulttuuriset hoitajat kokivat, että heidän osaamiseen luotettiin.

”Minusta tuntuu nyt, että ne tietää että mä osaan tehdä töitä.”

Niin kuin vieraista kulttuureista tulleet yleensä, myös haastattelemamme hoitajat törmäsivät työpaikalla ennakkoluuloihin. Esimerkiksi hoitajien suomenkielen taidot oletettiin mitättömiksi. Ennakkoluulojen ja työyhteisössä kohdattujen asenteiden takia hoitajilla oli jatkuvasti ulkopuolinen olo. Ulkopuolinen olo johtui muun muassa siitä, että joka päivä he tunsivat olevansa ulkomaalaisia. Myös työkavereiden haluttomuus ymmärtää heidän sanomisiaan ja välinpitämättömyys heitä kohtaan johti ulkopuoliseen oloon.

”Muutamaa ei kiinnostanut vaikka kysyi, ne vaan käveli pois.”

Hoitajia ihmetytti kuinka vähän heidän aikaisempaa ulkomailla hankkimaa osaamista hyödynnettiin hoitotyössä. Työpaikalla alkoi heti eri työskentelykäytäntöjen vertailu ja pyrittiin heti tekemään selväksi, että on vain yksi tapa tehdä tätä työtä. Haastattelemamme hoitajat toivoivat, että heidän aikaisempaa osaamistaan hyödynnettäisiin enemmän nykyisessä työssä.

”Aikaisempaa osaamista ei ole otettu tänne.”

Haastattelujen mukaan työ koettiin välillä niin kuormittavaksi, että se johti jopa päivittäisten työrutiinien unohteluun. Kuormittavuutta lisäsi sekä avunpyyntöjen väheksyminen, että työkavereiden suuri vaihtuvuus. Pahimmillaan joka päivä työskenteli uusien ihmisten kanssa, jonka takia työtavat eivät kerinneet vakiintua. Työtilojen ahtaudesta aiheutti myös ärtymystä. Päivän aikana ei ollut mahdollista olla hetkeäkään rauhassa, joka paikassa oli aina joku toinen. Paineita työntekoon lisäsi epävarmuus tulevaisuudesta, koska ei ollut varmuutta siitä, tuleeko seuraavaa työsopimusta.

”Joskus mä oon ollut niin jännittynyt ja stressissä että mä unohdan asioita, joita oon tehnyt monta vuotta”

5.3 Työyhteisön apukeinot sopeutumisessa

Hyvä perehdytys nousi esiin haastatteluissa yhtenä tärkeimmistä apukeinoista sopeutumisessa. Hyvää perehdytystä kuvailtaessa tuli ilmi etenkin perehdyttäjien määrä. Heitä toivottiin olevan enintään kaksi yhtä perehdytettävää kohden, koska jokaisen uuden perehdyttäjän kohdalla joutui aloittamaan työtapojen opettelu alusta. Perehdyttäjiltä toivottiin myös kokemusta ja rauhallisuutta. Osa kokikin saaneensa hyvän perehdytyksen silloin, kun perehdyttäjä oli pitkäjänteinen ja jaksoi opettaa asiat niin moneen kertaan kuin oli tarpeen.

”Hän opetti minulle kaiken mitä minä niinä viikkoina pystyin oppimaan.”

Ammattitaidon karttuessa koettiin sopeutumisen työpaikkaan olevan helpompaa. Toivottiin lisää tilaa ja aikaa, jotta pystyttiin kehittämään omaa ammattitaitoa ja opiskella lisää uusia asioita. Kielikurssitkin koettiin hyödyllisenä apuna työpaikkaan sopeutumisessa.

”Sit jos ne antaa tilaa, ihmiset pystyy opiskelemaan enemmän ja varmaan sopeutuu työpaikkaankin hyvin.”

Yleinen hyvä työilmapiiri ja ystävälliset työkaverit olivat oleellisia asioita sopeutumisessa. Myös tukihenkilön rooli koettiin tärkeäksi. Tukihenkilön sanottiin auttaneen paljon tarvittaessa. Asioista puhuminen, hyvä johtaminen ja kehityskeskustelut olivat hyviä työpaikan tarjoamia apukeinoja. Asioiden selvittämisen silloin, kun jokin menee huonosti, koettiin auttavan työntekijää. Myös osastonhoitajan hyvä asenne ja mahdollisuus jutella hänen kanssaan auttoivat sopeutumisessa. Erityisesti kehityskeskustelut olivat hyvä keino työntekijälle tuoda ilmi asioita, jotka olivat jääneet askarruttamaan ja saada palautetta esimieheltä. Kehityskeskustelut loivat työntekijälle tunteen, että heistä välitetään.

”...kehityskeskustelu, ollaan puhuttu semmosia asioita ja se on kiva että se on ottanut ne huomioon ja kysynyt multa.”

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Haastatteluissa nousi ilmi muutamia keskeisimpiä asioita, jotka vaikuttivat hoitajien sopeutumiseen. Näitä oli erityisesti kielitaidon osaaminen, asenne ja ammattitaidon aliarviointi. Nämä seikat kävivät ilmi jokaisen haastattelemamme hoitajan kohdalla. Vertailemme opinnäytetyömme tuloksia muihin samankaltaisista aiheista koostuviin tutkimuksiin, jotka olemme listanneet tutkimustaulukkoon (liite 4).

Kuten Baumgartnerin (2012) ja Taskulan (2012) pro gradu – tutkielmienkin tuloksissa, hoitajat kokivat suurimpana haasteena ja ongelmatekijänä kielitaidon. Myös opinnäytetyöhömmme osallistuneet hoitajat kokivat samankaltaisia tunteita. Sekä opinnäytetyösämme että Taskulan (2012) tutkimuksessa käy ilmi, että puutteellisen kielitaidon koettiin aiheuttavan väärinymmärryksiä ja lisätyötä. Samassa tutkimuksessa puutteellinen kielitaito ja siitä johtuva epävarmuus koettiin työtä hankaloittavana ja hidastavana tekijänä. Taskulan (2012), Baumgartnerin (2012) sekä meidän haastattelemat hoitajat kokivat yhteisen kielen avaintekijäksi työyhteisön sisälle pääsemiseksi.

Haastatteluissamme tuli ilmi, että hoitajan oma asenne, aktiivisuus ja avoimuus vaikuttivat myönteisesti työyhteisöön sopeutumisessa. Samoja luonteenpiirteitä tulee esiin myös Baumgartnerin (2012) tekemässä tutkimuksessa, joka tutki millaisia kokemuksia ulkomaisella hoitajalla on suomalaisessa työyhteisössä. Samassa tutkimuksessa esiin tulleet sopeutumiseen myönteisesti vaikuttavat luonteenpiirteet ovat omatoimisuus, sinnikkyys, ahkeruus, avoimuus ja rohkeus. Myös Nieminen (2011) pääsi samaan johtopäätökseen, että sinnikkyys ja aktiivisuus vaikuttivat olennaisesti sopeutumiseen ja ammattitaidon osoittamiseen.

Haastattelemamme hoitajat kuvailivat vaikeimmaksi ajaksi ensimmäiset kolme kuukautta, jolloin kaikki asiat olivat uusia ja oli paljon opeteltavaa. Baumgartner (2012) toteaa, että ensimmäiset kahdesta kuuteen kuukautta ovat kaikkein vaikeinta ja raskainta aikaa. Tähän syynä oli lisätutkinnon suorittaminen, joka ulkomailta tulleen hoitajan täytyy tehdä ennen kuin hänet voidaan laillistaa sairaanhoitajaksi Suomessa. Lisätutkinnon

suorittaminen koettiin vieraista kulttuureista tulleiden hoitajien keskuudessa turhauttavaksi.

Haastattelemamme sairaanhoitajat kokivat ammattitaidon aliarviointia ja mitätöintiä. He joutuivat esimerkiksi todistelemaan osaamistaan ja heidän työssään tekemät päätökset kyseenalaistettiin. Nämä johtuivat siitä syystä, että heillä oli erilaiset kulttuuritaustat. Nieminen (2011) väitöskirjassaan toteaaakin, että maahanmuuttajasairaanhoitajien osaaminen jäi helposti maahanmuuttajataustan varjoon, ja vaikka työympäristö oli tuttu, hoitajilla saattoi olla pitkään niin sanottu todistamisen taakka painolastina. Aikaisempaa ulkomailta hankittua osaamista ei osata arvostaa Suomessa. Tämä kävi ilmi Niemisen (2011) tutkimuksessa sekä meidän opinnäytetyön haastatteluissa.

Ennakkoluulot tulivat esiin sekä meidän että Niemisen (2011) väitöstutkimukseen osallistuneiden hoitajien haastatteluissa. Esimerkiksi kielitaito oletettiin mitättömäksi ja heidät nähtiin helposti homogeenisenä ryhmänä, vaikka he ovat kaikki yksilöitä. Heidän kokemuksiin liittyi olennaisesti myös ulkomaalaisen leima, jonka myötä he tunsivat olonsa ajoittain ulkopuolisiksi.

Vaikka työilmapiiri koettiin pääosin hyväksi, kokivat hoitajat silti ulkopuolisuutta. Esimerkiksi vihamielinen käyttäytyminen, työkavereiden puhumattomuus ja heikko informointi aiheuttivat ulkopuolisuuden tunnetta. Samoja asioita on Baumgartner (2012) käsitellyt tutkielmassaan. Lisäksi Baumgartner (2012) toteaa, että hoitajat kokevat olevansa voimattomia muuttamaan heikkoa tilannetta. Taskula (2012) korostaa, että ongelmatilanteet johtuvat pääosin huonoista henkilökemioista ja erilaisten persoonien kohtaamisesta.

Työkavereiden kanssa sosiaalisten kontaktien vähyys harmitti hoitajia. Se vaikutti heikentävästi sopeutumiseen ja sen vuoksi kesti pitkään ennen kuin työkaverit uskalsivat lähestyä haastateltuja hoitajia. Vastaavanlaisia sopeutumiseen vaikuttavia löydöksiä havaitsi Baumgartner (2012) tutkimukseen osallistuneilta. Sopeutumista vaikeuttavana asiana hän myös nostaa työkavereiden kanssa vähäisen työn ulkopuolisen vapaa-ajan vieton.

Haastatteluissamme hoitajat toivat ilmi, että hyvä johtaja on tärkeä osa työyhteisöön sopeutumisessa. Nieminen (2011) ja Taskula (2012) käsittelevät molemmat tuloksissaan

johtajuuden merkitystä monikulttuurisessa työyhteisössä. Taskula (2012) mainitsee johtajuuden korostuvan mitä kulttuurisesti monimuotoisempi työyhteisö on. Niemisen (2011) mukaan esimieheltä saatu tuki auttaa erityisesti ongelmatilanteissa ja ammatillisen identiteetin säilyttämisessä.

Hyvinä apukeinoina suomalaiseen työyhteisöön sopeutumisessa koettiin tukihenkilöt, hyvä perehdytys ja riittävä aika sopeutumiseen ja kehittymiseen. Baumgartnerin (2012) tuloksissa hyväksi apukeinoksi sopeutumisessa koettiin koko perehdytysvaiheen ajan käytössä oleva tukihenkilö. Erityisesti siitä oli apua suomalaiseen hoitotyön kulttuuriin sopeutumisessa. Riittävä perehdytykseen varattu aika helpotti Baumgartnerin (2012) mukaan työyhteisöön mukautumista. Taskulan (2012) tutkielmaan osallistuneet hoitajat korostivat perehdytyksen olevan äärimmäisen tärkeää monikulttuurisessa työyhteisössä. Baumgartner (2012) toteaa kielenopetuksen järjestämisen yhdeksi tärkeimmistä asioista, mitä maahanmuuttajahoitajille tulee järjestää. Etenkin ammattisanasto suomeksi tuottaa aluksi vaikeuksia.

6.2 Eettisyys

Vastuu tutkimuksessa noudatetuista hyvistä tieteellisistä käytännöistä ja tutkimuksen rehellisyydestä on tutkimuksen tekijällä (Tuomi 2007, 148–149). Eettiset ratkaisut liittyvät aina tutkimuksiin, ja etenkin ihmistieteisiin liittyvissä tieteissä kohdataan eettisiä kysymyksiä tutkimuksen joka vaiheessa. Tärkeimpinä eettisinä periaatteina tutkimuksissa, jotka kohdistuvat ihmisiin, pidetään informointiin perustuvaa suostumusta, luotamuksellisuutta, seurauksia ja yksityisyyttä. (Hirsijärvi ym. 2004, 19–20.)

Tutkimuksen kohdistuessa ihmisiin, eettisenä perustana toimivat ihmisoikeudet. Osallistujien on tiedettävä mihin tutkimukseen ovat osallistumassa, ja osallistuminen on oltava vapaaehtoista. Tietoja osallistujista ei luovuteta ulkopuolisille. (Tuomi 2007, 145–146.) Tutkimukseen osallistuvia henkilöitä on informoitava asioista kuten mistä tutkimuksessa on kysymys, sen tarkoituksesta ja mihin tutkimuksen tietoja tullaan käyttämään. Heidän on myös oltava tietoisia siitä, että tutkimuksesta voi vetäytyä missä vaiheessa tahansa. Tutkimukseen osallistuvilla on oltava koko tutkimuksen ajan keino, millä he voivat tavoittaa tutkijat. Riittävän tiedonsaannin lisäksi tutkijan tulee olla varma siitä, että osallistajat ymmärtävät saamansa tiedon. (Juvakka ym. 2007, 149–150.)

Lähtökohtana tutkimusetiikassa on nimettömyyden takaaminen jokaiselle tutkimukseen osallistujalle. Tutkimustulokset on raportoitava niin, että niissä on huomioitu luottamuksellisuuden ja kunnioituksen periaatteet. Etenkin raportointivaiheeseen liittyy eettisyys vahvasti. Tuloksia raportoیدessa täytyy muistaa avoimuus, rehellisyys ja tarkkuus. Tutkijan on raportoitava kuvaus tutkittavasta ilmiöstä niin totuudenmukaisesti kuin mahdollista, kuitenkin huomioiden osallistujien anonymiteetin. Tämän vuoksi tutkija joutuu miettimään milloin informaatio on riittävää ja milloin taas liiallista. Lainauksia käytettäessä on tutkijan oltava varma, ettei haastateltavaa ihmistä voi tunnistaa. Vaara paljastaa osallistujat on silloin suurempi, kun tutkittavien ryhmä on pieni. (Juvakka ym. 2007, 154–155)

Haastatteluihin osallistuminen sairaanhoitajille oli vapaaehtoista. Ilmoituksen haastattelusta (liite 2) hoitajat saivat vasta haastattelutilanteeseen tullessa. Tarkoituksena oli, että he olisivat päässeet tutustumaan teemoihin aiemmin. Haastattelut järjestettiin kuitenkin niin lyhyellä varoitusajalla, että kaikki eivät olleet ehtineet tutustumaan haastattelun teemoihin etukäteen. Ilmoituksessa kerroimme opinnäytetyöstämme ja mitä haastattelussa tulemme tekemään. Jokaiselta haastateltavalta saimme kirjallisen suostumuksen haastattelusta saamien tulosten käyttämiseen (liite 1). Opinnäytetyössämme hoitajien henkilöllisyydet pysyvät salassa. Tämän takia emme myöskään käytä haastatteluista suoria lainauksia, joista voisi käydä ilmi haastateltavan henkilöllisyys puhetyylin takia. Haastattelumateriaali hävitetään opinnäytetyön valmistumisen ja julkaisun jälkeen. Tutkimusluvan saimme Pirkanmaan sairaanhoitopiiriltä joulukuussa 2012.

6.3 Luotettavuus

Laadullisella tutkimuksella on neljä eri luotettavuuskriteeriä; uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Tutkimuksessa on pystyttävä osoittamaan tutkimuksen ja sen tulosten uskottavuus, eli tutkimustulosten ja tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden käsityksen tutkittavasta asiasta on kohdattava. Tutkimuksen vahvistettavuus vaatii tutkijalta tutkimusprosessin kirjaamista koko ajan, jotta toinen tutkija voi seurata tutkimuksen kulkua. Kirjaaminen korostuu etenkin laadullisessa terveystutkimuksessa avoimen suunnitelman takia. Refleksiivisyyteen liittyy tutkijan oma tietoisuus omista lähtökohdista tutkijana. Hänen on osattava arvioida itsensä vaikuttavuutta aineistoonsa.

Siirrettävyys tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta. Tällöin voidaan tutkimuksen tuloksia siirtää muihin samanlaisiin tutkimuksiin. (Juvakka ym. 2007 128–129.)

Hyvä tutkimuksen pätevyys edellyttää, että tutkimuksessa esitetyt kysymykset ovat oikein ymmärrettyjä, eivätkä ne voi aiheuttaa väärinymmärryksiä haastateltavissa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää kirjoittaa ja kuvailla mahdollisimman tarkasti tutkimuksen eri vaiheita. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226–228.) Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tutkimuksen jokaisessa eri vaiheessa. Luotettavuutta arvioidessa mietitään tutkittavan ilmiön tunnistettavuutta, kuinka tutkimuksen merkitys on perusteltu ja onko aihe eettisesti oikeutettu. Täytyy tarkastella myös, kuinka selkeä tutkimuksen tarkoitus on, soveltuvatko tutkimustehtävät laadulliseen tutkimukseen ja onko aineisto kerätty sopivin menetelmin sekä miten se on kuvattu. Analyysivaiheessa tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella arvioimalla onko valittu analyysimenetelmä tutkimustehtäviin soveltuva. Raportoinnin luotettavuuteen vaikuttaa se kuinka selkeä ja luettava raportti on, sekä pystyykö ulkopuolinen lukija tavoittamaan tutkittavan ilmiön ja sen tarkoituksen. Tarkasteltaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on aina otettava huomioon sen lähtökohdat. (Juvakka ym. 2007, 130–134.)

Tila, jossa haastattelimme, oli rauhallinen ja muilta suljettu. Se nostaa luotettavuutta, koska tällöin haastateltavat uskaltavat kertoa avoimesti kokemuksistaan. Luotettavuutta voi heikentää se seikka, ettei haastateltavat päässeet tutustumaan kysymyksiin ennen haastatteluun tuloa, jonka takia jouduimme tarkentamaan ajoittain kysymysten tarkoitusta. Muuten haastatteluissa etenimme teemahaastattelurungon mukaan. Jokainen haastateltava allekirjoitti kirjallisen sopimuksen, jolla he antoivat luvan haastattelutietojen käyttämiseen opinnäytetyössämme. Haastateltavilla oli mahdollisuus purkaa sopimus ja kieltää haastattelutietojen käyttö. Ennen haastattelua kerroimme haastattelun tarkoituksesta ja opinnäytetyöstämme, sekä kirjallisesti että suullisesti. Jokaiselle haastateltavalle oli varattu tunti aikaa haastatteluun, joka antoi haastateltaville mahdollisuuden miettiä rauhassa kysymyksiä ja vastauksia. Aikaa jäi myös haastattelijoilta valmistautua seuraavaan haastatteluun.

Kävimme haastatteluaineiston läpi useaan otteeseen. Haastattelut kuunneltiin monta kertaa, jonka jälkeen ne litteroitiin. Tämän jälkeen vielä tarkistettiin kirjoitetun ja nauhoitetun haastattelun yhteneväisyys. Perehdyimme myös tarkoin sisällönanalyysin eri

vaiheisiin, jotta meidän oli helppo aloittaa tulosten tarkastelu. Luotettavuutta heikentää kokemattomuutemme tutkijoina, mutta toisaalta meidän suuri kiinnostus tutkittavaan asiaan kompensoi kokemattomuutta. Teoriaosuudessa käytetyt lähteet olivat kaikki tuoreita, eli niiden julkaisu on tapahtunut viimeisen kymmenen vuoden sisällä.

6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyömme tulosten perusteella voidaan ajatella, että vieraasta kulttuurista tulleeseen sairaanhoitajan sopeutuminen on riippuvainen monista tekijöistä. Tuloksissa painottui kielitaidon tärkeys jokaisella osa-alueella. On tärkeää, että kielen opiskeluun varataan aikaa ja tarjotaan mahdollisuuksia esimerkiksi kielikursseihin. Kielikurssit ovat usein kalliita ja kaikilla ei ole niihin resursseja. Sen vuoksi onkin tärkeää, että kielen opiskelulle tarjottaisiin erilaisia vaihtoehtoja. Erityisesti ammattisanasto on vaikeaa ja siihen tulisikin kohdistaa voimavaroja.

Sopeutumisen kannalta ratkaisevassa roolissa nähtiin oma asenne. Sinnikkyys ja avoimuus osoittaa omaa halua sopeutua työpaikkaan mahdollisimman hyvin. Vaikka oma asenne olisi kohdillaan, vaikuttavat sopeutumiseen olennaisesti myös työkavereiden asenteet. Jos työkavereiden asenteet ovat kielteisiä, aiheuttaa se helposti vieraasta kulttuurista tulleelle hoitajalle ulkopuolisuuden tunnetta. Pahimmillaan työkavereiden osoittama luottamuksen puute ilmenee toisen ammattitaidon aliarvioimisena. Hyvällä johtamisella ja taitavalla esimiestyöllä on merkittävä asema sopeutumisen auttamisessa. Esimiehen tarjoama tuki on ensiarvoisen tärkeää vieraasta kulttuurista tulleelle hoitajalle. Onnistunut ja perusteellinen perehdytys auttaa hoitajia pääsemään sisälle työyhteisöön ja sen normeihin paremmin.

Opinnäytetyömme tulokset yllättivät meidät. Yllätyimme siitä, kuinka vähän suomalaisessa työyhteisössä on totuttu olemaan tekemisissä vieraista kulttuureista tulleiden työntekijöiden kanssa. Haastattelemamme hoitajat kertoivat useista sopeutumiseen vaikuttavista ongelmakohdista työyhteisössä, mutta heidän oli kuitenkin vaikea keksiä tapoja miten tilannetta voisi parantaa.

Aihetta on toistaiseksi tutkittu vähän siihen nähden kuinka yleistävä ilmiö kulttuurisesti monimuotoinen työyhteisö on. Aihetta voisi tutkia laajemmin ja selvittää, kuinka yleistä

haastava sopeutuminen vieraista kulttuureista tulleille hoitajille on. Mielenkiintoista olisikin, jos eri alojen monikulttuurisia työyhteisöjä vertailtaisiin. Hoitoalalla kansainvälistyminen on melko tuore ilmiö Suomessa. Näin ollen voisi olla hyödyllistä tuoda muiden alojen aikaisempaa tuntemusta toimivasta monikulttuurisesta työyhteisöstä ja soveltaa sitä hoitoalalle. Olisi myös mielenkiintoista kuulla potilaiden kokemuksia vieraskulttuurisista hoitajista.

LÄHTEET

Baumgartner, P. 2012. Ulkomaalainen hoitaja suomalaisessa terveydenhuollossa. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Colliander, A., Härkönen, L. & Ruoppila, I. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. 1. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 1. painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. 1. painos. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Keisala, K. 2012. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. 1. painos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. 1.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laaksonen, H., Niskanen, J., Ollila, S. & Risku A. 2005. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lahti, H. 2007. Monikulttuurinen työyhteisö - Haaste hoitotyön johtajille. Sairaanhoidajalehti 5/2007, 22–23.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. 1.painos. Helsinki: Tammi.

Multanen, L., Bredenberg, K., Koskensalmi, S., Lautio, L-M. & Pahkin, K. 2004. Parempi työyhteisö. Helsinki: Työterveyslaitos.

Nieminen, S. 2010. Neuvotteluja ammatillisesta jäsenyydestä. Maahanmuuttajasairaanhoitajat terveydenhuollon työyhteisöissä. Teoksessa Nordberg, C. & Wrede, S. (toim.) 2010. Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Loppuraportti. 1. painos. Helsinki: Gaudeamus.

Nieminen, S. 2011. Kuulumisen politiikkaa. Maahanmuuttajasairaanhoitajat, ammattikuntaan sisäänpääsy ja toimijuuden ehdot. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden laitos. Väitöskirja.

Nummi, V. 2011. Monikulttuurinen työyhteisö kysyy ja kyseenalaistaa. Sairaanhoidaja 5/2011, 10–13.

Pispala-Tapio, H., Rahkamaa-Alingue, K. & Wellman, E. 2011. Tutkimusraportti. COFI- Coping with Finns. Amiedu.

- Pitkänen, P. (toim.), Brevis, K., Forsander, A., Hammar-Suutari, S., Kantelinen, R., Keränen, S., Lappeteläinen, R-L., Raunio, M., Richardson, P., Sippola, A., Suutari, V., Tanner, A., Tiittula, L. & Verma, G. 2005. Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Roivas, M & Karjalainen, A. 2013. Sosiaali- ja terveysalan viestintä. 1.painos. Helsinki: Edita.
- Sinkkonen, R. 2009. Onnistu ulkomaankomennuksissa. 1. painos. Juva: WSOYpro
- Sorainen, O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. 1. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. 1. painos. Helsinki: Tammi.
- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Taskula, M. 2012. Monimuotoisen työyhteisön sosiaalinen toimivuus hoitoalalla. Työhyvinvointi Kaunialan sairaalan kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä. Tampereen yliopisto. Hallintotieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. 1. painos. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-4. painos. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. painos. Helsinki: Tammi.
- Turunen, V. 2013. Suomi uskoo tuontiin. Tehy 10/2013, 25.
- Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Riala, R., Rintala-Rasmus, A., & Salminen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. 1. – 2. painos. Helsinki: Tammi.

LIITTEET

LIITE 1

SUOSTUMUS HAASTATTELUTIETOJEN KÄYTTÖÖN

Allekirjoittamalla tämän kaavakkeen annat suostumuksesi haastatteluun, sen nauhoittamiseen ja tietojen käyttämiseen opinnäytetyössämme Monikulttuurinen työyhteisö hoitolalla.

Paikka ja aika

Allekirjoitus

Nimenselvennys



ILMOITUS HAASTATELTAVILLE

Olemme kaksi sairaanhoidon opiskelijaa Tampereen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötämme ja pyydämme Teitä ystävällisesti osallistumaan työhömmе liittävään haastatteluun. Opinnäytetyömme tarkoitus on selvittää, kuinka eri kulttuureista tulleita hoitajia voi auttaa sopeutumaan suomalaiseen työympäristöön.

Tulemme nauhoittamaan haastattelun, jotta pystymme analysoimaan haastatteluamme jälkikäteen. Osallistuminen tapahtuu täysin anonymisti, eikä henkilöllisyytenne tai taustanne tule paljastumaan millään keinoin. Haastattelumateriaali on luottamuksellinen ja tulemme käsittelemään sitä sen mukaan. Hävitämme materiaalin ohjeiden mukaan, kun opinnäytetyömme on valmis. Haastattelu kestää n. tunnin. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja Teillä on mahdollisuus kieltää haastattelumateriaalin käyttö jälkeenpäin.

Kiitämme Teitä vaivannäöstänne. Osallistumisenne haastatteluun merkitsee opinnäytetyömme kannalta paljon. Jos Teille ilmenee kysymyksiä opinnäytetyöhön tai haastatteluun liittyen, voitte ottaa meihin yhteyttä.

Yhteystiedot:

anni.kettunen@health.tamk.fi

markus.vesa@health.tamk.fi

TEEMAHAASTATTELU

1. Miten olette sopeutuneen työyhteisöönne?
 - i. Mitkä tekijät edistivät sopeutumistanne?
 - ii. Mitkä tekijät estivät sopeutumistanne?

2. Millä tavalla työyhteisöönne olisi voinut auttaa sopeutumistanne?

3. Millaisia asenteita ja haasteita olette kohdanneet työpaikallanne?
 - i. Millä tavalla asenteet ovat muuttuneet lähtötilanteesta?

Tutkimustaulukko.

Nimi ja vuosi, työn nimi ja luonne	Tarkoitus, tehtävät/ongelmat ja tavoite	Menetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Nieminen, Suvi. 2011.</p> <p>Kuulumisen politiikkaa.</p> <p>Maahanmuuttajasairaanhoitajat, ammattikuntaan sisäänpääsy ja toimijuiden ehdot.</p> <p>Väitöskirja.</p> <p>Julkaistu 2011.</p>	<p>Millaisia työnjaollisia asemia maahanmuuttajasairaanhoitajille avautuu Suomen terveydenhuollossa, sekä miten ja millaiset kulttuuriset, sosiaaliset ja rakenteelliset tekijät muovaavat maahanmuuttajasairaanhoitajien ammattikuntaan sisäänpääsyn ja siinä toimimisen ehtoja</p>	<p>Teemahaastatteluiden avulla tehty tutkimus (N=20), jota täydentää kyseilyaineisto (N=30).</p>	<p>Maahanmuuttajasairaanhoitajat helposti stereotypisoidaan, joka johtaa osaamisen aliarvioimiseen.</p>
<p>Taskula, Maria. 2012.</p> <p>Monimuotoisen työyhteisön sosiaalinen toimivuus hoitoalalla.</p> <p>Työhyvinvointi Kaulialan sairaalan kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä.</p> <p>Pro gradu -tutkielma</p> <p>Julkaistu 2012.</p>	<p>Tarkoituksena on tarkentaa hoitoalan työntekijöiden kokemuksia siitä, miten kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskentely vaikuttaa heidän kokemaansa työhyvinvointiin.</p>	<p>Tutkimus teemahaastattelun avulla (N=13).</p>	<p>Kieliongelmillä oli merkittävä vaikutus työyhteisön toimivuuteen.</p> <p>Kielitaidon asettamat haasteet kuormittavat lisää hoitajia.</p> <p>Kulttuurinen monimuotoisuus koettiin vaikuttavan uskonnon ja tapojen kautta työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen.</p>
<p>Baumgartner, Pia. 2012.</p> <p>Ulkomaalainen hoitaja suomalaisessa terveydenhuollossa.</p> <p>Pro gradu -tutkielma.</p> <p>Julkaistu 2012.</p>	<p>Tarkoitus kuvata ulkomaalaisten hoitajien kokemuksia suomalaisessa työskentelyssä.</p> <p>Tavoitteena oli koota tietoa ulkomaalaisten hoitajien kokemuksista ja lisätä ymmärrystä vieraaseen kulttuuriin sopeutumisesta.</p>	<p>Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelulla (N=9).</p>	<p>Sopeutumiseen vaikuttivat myönteisesti tekijät, kuten perehdytys, palkka, oma asenne ja kielitaito. Sopeutumista haittaavat tekijät olivat kielitaidon puute, huono ilmapiiri, kiire, huonot etenemisvaihtoehdot ja puutteellinen sosiaalinen verkosto.</p>