

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

KANSAINVÄLINEN REKRYTOINTI JA ESIHENKILÖTYÖ

Työyhteisöön kiinnittymisen tukeminen

TEKIJÄ Anne Halonen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Anne Halonen			
Työn nimi Kansainvälinen rekrytointi ja esihenkilötyö: Työyhteisöön kiinnittymisen tukeminen			
Päiväys	6.10.2024	Sivumäärä/Liitteet	60/4
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Etelä-Savon hyvinvointialue			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kansainvälinen rekrytointi on yksi keino, jolla sosiaali- ja terveysalan kiihtyvään työvoimapulaan pyritään vastaamaan. Sen vuoksi on tärkeää ymmärtää, minkälaiset tekijät vaikuttavat kansainvälisten työntekijöiden työyhteisöön kiinnittymiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden näkemyksiä niistä tekijöistä, jotka edistävät tai toisaalta estävät työyhteisöön kiinnittymistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa, minkälaisiin asioihin työyhteisöön kiinnittymiseen liittyvät tekijät liittyvät ja millä tavoin esihenkilö ja työnantaja voivat tukea kansainvälisiä työntekijöitä. Tavoitteena oli myös tuottaa tietoa kansainvälisten työyhteisöjen esihenkilöiden päivittäisen johtamistyön tueksi.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Opinnäytetyön aineisto kerättiin haastattelemalla Etelä-Savon hyvinvointialueen ikääntyneiden asumispalveluyksiköissä työskenteleviä kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleita työntekijöitä. Tutkimuksessa oli mukana seitsemän haastateltavaa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin.</p> <p>Tulosten perusteella työyhteisöön kiinnittymiseen vaikuttavat tekijät jaettiin viiteen eri luokkaan. Osaan näistä liittyi sekä kiinnittymistä edistäviä että estäviä tekijöitä. Osa luokista kuvautui yksinomaan kiinnittymistä edistävinä. Kiinnittymiseen vaikuttavat tekijät ovat tämän opinnäytetyön aineiston perusteella työ ja työyhteisö, kielitaito, henkilöön itseensä liittyvät tekijät, esihenkilötyö ja johtaminen sekä asuinympäristö ja yhteiskunta.</p> <p>Tulosten mukaan esihenkilöllä on merkittävä rooli kansainvälisten työntekijöiden tukijana, samoin kuin työyhteisöllä. Myös työnantajalta toivotaan käytännön tukea työhön sopeutumisessa. Yksi keskeisimmistä kiinnittymiseen vaikuttavista tekijöistä on kielitaito, johon liittyy sekä kiinnittymistä edistäviä että estäviä tekijöitä. Kiinnittymistä edistää kielitaidon kehittyminen ja estää kielitaidon puutteellisuudesta johtuvat haasteet.</p> <p>Jatkotutkimusaiheena olisi hyödyllistä tarkastella kansainvälisten työyhteisöjen esihenkilöiden osaamisen ja tuen tarpeita sekä sitä, miten niihin voidaan vastata. Mielenkiintoista olisi selvittää myös eri kulttuureiden kommunikoinnin tapojen ilmenemistä kansainvälisten työyhteisöjen päivittäisessä toiminnassa. Tätä kautta olisi mahdollista saada tietoa keinoista edistää hyvää kulttuurien välistä vuorovaikutusta ja sen vaikutuksista esimerkiksi työilmapiiriin. Jatkotutkimusaiheeksi esitetään myös monisuuntaisen oppimisen ilmenemisen ja sen edistämisen tarkastelua kansainvälisissä työyhteisöissä.</p>			
Avainsanat kansainvälinen rekrytointi, monikulttuurisuus, johtaminen, esihenkilötyö, työyhteisö			

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals	
Author Anne Halonen	
Title of Thesis International Recruitment and Leadership: Supporting integration into the work community	
Date 6.10.2024	Pages/Appendices 60/4
Client Organisation /Partners Etelä-Savon hyvinvointialue (Etelä-Savo wellbeing services county)	
<p>Abstract</p> <p>International recruitment is one way to address the accelerating labor shortage in the social- and healthcare sector. Therefore, it is important to understand the factors that influence the integration of international employees into the work community. The purpose of this thesis was to investigate the views of employees recruited through international recruitment on the factors that promote or hinder integration into the work community. The aim of the thesis was to provide information on the factors related to integration into the work community and how supervisors and employers can support international employees in this process. The goal was also to provide information to support the daily management work of supervisors in international work communities.</p> <p>The thesis was conducted as a qualitative study. The data for the thesis was collected by interviewing international employees working in elderly care services in the Etelä-Savo wellbeing services county. The study included seven interviewees. The data was analyzed using data-driven content analysis methods. Based on the results, the factors influencing integration into the work community were divided into five different categories. Some of these included both promoting and hindering factors, while some categories were solely promoting. According to the data of this thesis, the factors influencing integration were work and the work community, language skills, personal factors, leadership and management, and the living environment and society.</p> <p>According to the results, the supervisor plays a significant role in supporting international employees as well as the work community. Practical support from the employers is also desired to help with adaptation to work. One of the most significant factors influencing integration is language skills, which include both promoting and hindering factors. Integration is promoted by the development of language skills and hindered by challenges due to lack of language skills.</p> <p>As a topic for further research, it would be beneficial to examine the skills and support needs of supervisors in international work communities and how these needs can be addressed. It would also be interesting to investigate the manifestation of different cultural communication styles in the daily operations of international work communities. Through this, it would be possible to gain insights into ways to promote good intercultural interaction and its effects, for example, on the work atmosphere. Another proposed topic for further research is the examination of the occurrence and promotion of multidirectional learning in international work communities</p>	
<p>Keywords</p> <p>international recruitment, multiculturalism, leadership, integration, work community</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	KANSAINVÄLINEN REKRYTOINTI.....	8
3	MONIMUOTOISUUS JA MONIKULTTUURISUUS	12
3.1	Monimuotoisuus työyhteisössä	12
3.2	Monikulttuurinen työyhteisö ja sen johtaminen	14
3.3	Inklusiivinen työyhteisö	16
4	TYÖYHTEISÖÖN KIINNITTÄMINEN	18
4.1	Vuorovaikutus ja kuuluminen työyhteisöön	18
4.2	Yhteisöllisyys osana työyhteisöön kiinnittymistä	19
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	22
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	23
6.1	Toimeksiantaja	23
6.2	Tutkimusaineiston hankinta	23
6.3	Tutkimusaineiston analyysi	27
6.3.1	Sisällönanalyysi	27
6.3.2	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	28
6.3.3	Opinnäytetyön aineiston analysointi	29
7	TULOKSET	32
7.1	Työ ja työyhteisö	32
7.2	Kielitaito	35
7.3	Henkilöön itseensä liittyvät tekijät	38
7.4	Esihenkilötyö ja johtaminen	39
7.5	Asuinympäristö ja yhteiskunta	41
8	POHDINTA	42
8.1	Työyhteisöön kiinnittymiseen vaikuttavat tekijät.....	42
8.2	Esihenkilön ja työnantajan keinot tukea työyhteisöön kiinnittymistä	45
8.3	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	49
8.4	Yhteenveto	53
8.5	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	54
	LÄHTEET	56
	LIITE 1: TUTKIMUSKUTSUN SAATEKIRJE	61

LIITE 2: COVER LETTER.....	62
LIITE 3: YKSILÖHAASTATTELUIJEN TEEMARUNKO.....	63
LIITE 4: RYHMÄHAASTATTELUN TEEMARUNKO	64

1 JOHDANTO

Väestön ikääntyessä hoidon tarve tulee jatkamaan maailmanlaajuisesti kasvuaan ja se lisää tarvetta työperäiselle maahanmuutolle (International Labour Organization 2024, 4). Suomessa sosiaali- ja terveysalan työvoimapula on ollut tiedossa ja otsikoissa jo pitkän aikaa. Tähän on herätty kuitenkin vasta aivan viime vuosien aikana. Haasteita henkilöstön saamisessa on ollut etenkin ikääntyneiden palveluissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 9).

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) on määritellyt useita erilaisia toimenpiteitä, joilla riittävää sote-alan henkilöstövoimaa pyritään varmistamaan. Yksi näistä keinoista on kansainvälisen rekrytoinnin lisääminen ja siihen liittyvien käytäntöjen ja prosessien kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa ”Tiekartta 2022–2027 – Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen”, arvioidaan kansainvälisen rekrytoinnin tarpeeksi 20 000 henkilöä vuoteen 2035 mennessä. Tämä tarkoittaa 10 % sote-alan kokonaistarpeesta. Edessä on siis nopea ja merkittävä harppaus kohti sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen kansainvälistymistä ja monikulttuurisuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 21–22.)

Työ- ja elinkeinoministeriö kertoi elokuussa 2024 tuoreessa tiedotteessaan yhteistyössä Maahanmuuttoviraston kanssa työ- ja koulutusperusteisten oleskelulupahakemusten määrän noususta alkuvuoden 2024 aikana viime vuoden vastaavaan ajanjaksoon verrattuna. Ensimmäistä työperäistä tai työperäistä jatkolupaa haki noin 2600 henkilöä enemmän kuin vuoden 2023 alkupuoliskolla. Yhteensä lupia haettiin noin 20 700. Hoiva- ja terveyspalvelut ovat kolmen suurimman alan joukossa, joihin työperusteisia oleskelulupia myönnettiin. Hallitusohjelmassa määritellyistä kansainvälisen rekrytoinnin kumppanuusmaista Brasiliasta, Intiasta, Filippiineiltä ja Vietnamista tuli 25 % ensimmäisen työperusteisen oleskeluluvan hakemuksista, noin 2250 kappaletta. Työ- ja elinkeinoministeriö tiedotti myös työperäisten oleskelulupahakemusten käsittelyajan selkeästä lyhenemisestä vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.)

Pohjois-Savon ELY-keskuksen vuonna 2023 teettämän kyselyn mukaan hyvinvointialueiden arvioima ulkomaisen työvoiman tarve seuraavan kahden vuoden (2024–2025) aikana koskien lähi- ja sairaanhoitajia sekä hoiva-avustajia on noin 4950 henkilöä. Näistä lähihoitajien ja hoiva-avustajien tarve kohdistuu suurimmaksi osaksi ikääntyneiden palveluihin. Hyvinvointialueet arvioivat kansainvälisen rekrytoinnin tarpeen olevan tulevaisuudessa noin 21 % kaikesta työvoiman tarpeesta. (Pohjois-Savon ELY-keskus 2023, 9–11, 24.)

Opinnäytetyön aiheena on kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden työyhteisöön kiinnittymisen tukeminen esihenkilötyön näkökulmasta. Kiinnostus aihetta kohtaan heräsi opinnäytetyön tekijän omista kokemuksista kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden esihenkilönä. Moni heistä on työskennellyt aiemminkin pitkiä aikoja ulkomailla, esimerkiksi Lähi-idän maissa tai Australiassa. Suomessa työntekijät tulevat kuitenkin kielellisesti, kulttuurisellisesti ja ilmastollisesti erilaiseen ympäristöön, missä he ovat aiemmin olleet. Tekijä on kiinnostunut syventämään ymmärrystä kansainvälisten työntekijöiden työyhteisöön kohdistuvista odotuksista ja tarpeista, jotka huomioimalla voidaan edistää heidän työtyytyväisyyttään ja sitoutumista työpaikkaan sekä mahdollisesti sitä kautta tukea kotoutumista yleisemmälläkin tasolla.

Työntekijöiden rekrytointi ulkomailta on työnantajalle merkittävä taloudellinen panostus. Rekrytoinnin tavoitteena on kouluttaa henkilöstöä pitkän tähtäimen tarpeisiin. Kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulevat henkilöt hakeutuvat maahan nimenomaan työn vuoksi. Tällöin työyhteisöllä ja esihenkilöllä on suuri vaikutus siihen, miten työntekijä sopeutuu ja kotiutuu uuteen työhön, uuteen paikkaan ja ylipäättään uuteen elämään suomalaisessa yhteiskunnassa. Näistä syistä työntekijöiden työyhteisöön kiinnittymisen tukemiseen on perusteltua kiinnittää erityistä huomiota. Jokainen onnistunut työyhteisöön kiinnittyminen kiinnittää henkilön tiiviimmin osaksi myös yhteiskuntaa (Rajamäki 2022).

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden näkemyksiä siitä, minkälaiset tekijät edistävät tai estävät heidän kiinnittymistään työyhteisöön. Tutkimuksesta saatavan tiedon avulla on mahdollista lisätä esihenkilöiden ymmärrystä kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden tuen tarpeesta ja tuottaa siten tietoa monikulttuurisen työyhteisön johtamisen tueksi. Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa konkreettisia keinoja, joilla kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden työyhteisöön kiinnittymistä voidaan edistää ja tukea.

Opinnäytetyön tilaajana toimii Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa. Hyvinvointialue on rekrytoinut ikääntyneiden palveluiden toimialueelle yhteensä noin 100 uutta kansainvälistä työntekijää. Rekrytoinnit on aloitettu viime vuonna ja ne ovat jatkuneet edelleen tänä vuonna. Kansainväliset työntekijät ovat sijoittuneet suurelta osin ikääntyneiden asumispalveluihin. Tänä syksynä on ensimmäistä kertaa sijoitettu kansainvälisiä työntekijöitä myös kotihoitoon.

Opinnäytetyö suuntautuu hyvinvointialueen ikääntyneiden asumispalveluysiköihin. Aineisto kerätään haastattelemalla asumispalveluysiköissä työskenteleviä kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleilta työntekijöitä. Kansainvälisen rekrytoinnin kautta tullutta työntekijä kutsutaan tässä opinnäytetyössä kansainväliseksi työntekijäksi.

2 KANSAINVÄLINEN REKRYTOINTI

Suomessa on hallitustasolla jo pitkään tunnustettu, että työperäisen maahanmuuton edistäminen kohtaa väestön huoltosuhdetta, helpottaa työvoimapulasta kärsivien alojen tilannetta sekä vahvistaa taloutta. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla on ollut nähtävissä yli 20 vuoden ajan, että alan työvoiman saatavuus heikkenee merkittävästi ja ulkomaisen työvoiman tarve tulee kasvamaan. Tästä huolimatta sosiaali- ja terveysministeriön rooli sote-alan ulkomaisen työvoimatarpeen ennakkoinnissa on ollut vähäinen. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa useat eri yritykset rekrytoivat työntekijöitä ulkomailta, mutta kansallinen työperusteista maahanmuuttoa koordinoiva työ on vasta aloitettu. Esimerkiksi koulutuspolkuja lähtömaassa suoritetun tutkinnon tunnustamiseksi Suomessa ei ole ennakoitu tai toimet on mitoitettu huomattavasti pienemmälle määrälle tulijoita. Myös jatko- ja täydennyskoulutustarpeisiin sekä työnantajan tukemiseen liittyviin keinoihin ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Tarkastuskertomuksessa todetaan, että koordinoivilla toimilla on jo kiire, koska tosiasia on, että sote-ala tarvitsee kipeästi työperusteista maahanmuuttoa yhtenä osana työvoimapulan ratkaisemista. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022, 27–29.)

Vastuu työperusteisen maahanmuuton edistämisestä on valtion hallinnossa ollut epäselvä. Erilaisia toimenpidesuunnitelmia on tehty, mutta niiden toimeenpanoissa on epäonnistuttu esimerkiksi riittämättömien resurssien vuoksi tai sen takia, että ne ovat olleet pääsääntöisesti hankeperustaisia ja päättyneet rahoituksen loppumisen myötä. Sittemmin vastuu koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton kehittämisestä ja lainsäädännön valmistelusta on siirretty työ- ja elinkeinoministeriölle. Tämän on koettu selkeyttävän ohjausta ja toimeenpanoa. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022, 18.)

Keskeiset toimet työperäisen maahanmuuton edistämisessä liittyvät aiemman tutkinnon tunnustamista edistäviin toimenpiteisiin, lisä- ja täydennyskoulutuksen selkeyttämiseen, maahanmuuttoon liittyvän lupaprosessin kehittämiseen ja nopeuttamiseen sekä kotouttamisen tehostamiseen. Myös perheenjäsenten lupaprosessia maahanmuuttoon liittyen tulisi nopeuttaa ja helpottaa. Nämä kaikki edellyttävät valtionhallinnon eri alojen toimia sekä yhteistyötä eri hallintorajojen välillä. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022, 4–7.)

Työ- ja elinkeinoministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö koordinoivat yhteistyössä poikkihallinnollista kansainvälisen rekrytoinnin sekä työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelmia Talent Boost. Edellinen Talent Boost ohjelma on hyväksytty vuonna 2020 ja nykyinen Talent Boost 2023–2027 ohjelma jatkaa aiempia toimenpiteitä noudattaen samalla pääministeri Orpon hallitusohjelman painopisteitä. Tämän mukaisesti kansainvälisen rekrytoinnin toimenpiteitä tullaan kohdentamaan selkeämmin tietyille toimialoille ja kohdemaihin. Suomen veto- ja pitovoimaa kehitetään laaja-alaisesti. Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden määrään tavoitellaan kasvua ja samalla pyritään edistämään heidän jäämistään maahan myös opintojen jälkeen. Aiempien ammattitutkintojen laillistamista edellyttävää osaamista ja kielikoulutusta tehostetaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023, 7–8)

Sosiaali- ja terveysministeriössä on tänä vuonna käynnistynyt Hyvän työn ohjelma – Vetoa ja pitoa sote-alalle. Sen yhtenä painopistealueena on rekrytoinnin laajentaminen sekä kotimaassa että kansainvälisesti. Kansainväliseen rekrytointiin isona kysymyksenä liittyvään osaamiseen tunnustamiseen

ja tutkinnon laillistamiseen liittyen työryhmä on esittänyt, että myös sairaanhoitajille luotaisiin lääkärin laillistamisprosessia läheisesti vastaava malli. Prosessi etenisi ammattikorkeakoulujen ja Valviran kanssa yhteistyössä ja edellyttäisi harjoittelua, kirjallisen kuulustelun ja käytännön tentin suorittamista sekä riittävän kielitaidon osoittamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 27–28.)

Laillistamisprosessin arvioidaan kestävän henkilön osaamisesta ja kielitaidosta riippuen jopa useamman vuoden. Prosessin tueksi ehdotetaan oikeutta hakea rajoitettua toimilupaa kirjallisen kuulustelun läpäisemisen jälkeen. Tällöin henkilö toimisi sairaanhoitajana laillistetun sairaanhoitajan valvonnassa. Tämän arvioidaan tukevan kielitaidon kehittymistä, käytännön taitojen opiskelua ja edistävän työllistymistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 32.)

Tällä hetkellä Suomessa on valmisteilla kansainvälisen rekrytoinnin ja työperäisen maahanmuuton toimintojen ja palveluiden siirtyminen kokonaisuudessaan KEHA-keskuksen (ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus) koordinoimaksi vuoden 2025 alusta. KEHA-keskus ja Business Finland muodostavat Work in Finland-toiminnon, joka kokoaa yhteen kansalliset kansainvälistä rekrytointia koskevat palvelut. Work in Finland on kohdistettu erityisesti yrityksille ja niille tarjottaviin palveluihin. Tavoitteena on, että vuoden 2025 alusta KEHA-keskuksen sekä Business Finlandin Work in Finland-tiimit yhteistyössä esimerkiksi maahanmuuttoviraston ja aluehallintojen kanssa muodostavat valtion tason työperäisen maahanmuuton ja kansainvälisen rekrytoinnin kokonaisuuden. Tämä mahdollistaa esimerkiksi valtakunnallisen tilannekuvan luomisen kansainvälisen rekrytoinnin tarpeesta ja avoimista työpaikoista, jotka on suunniteltu täytettäväksi kansainvälisen rekrytoinnin kautta. Myös mm. rekrytointeja tukevia tietojärjestelmiä ja alustoja kehitetään ja ylläpidetään. (KEHA-keskus, julkaisuaika tuntematon.)

Maahanmuuttoviraston tilastokannasta saa tietoa työperäistä ensimmäistä oleskelulupaa tai jatkolupaa hakeneiden lukumäärästä ja hakemusten määrän kehityksestä. Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2022 lopussa terveydenhuollon ja hoivapalveluiden työntekijöistä 9,7 % oli ulkomaalaistaustaisia, mikä tarkoittaa yli 19 000 henkilöä (Työssäkäynti 2022). Valtakunnallisesti koottua tilastotietoa siitä, minkä verran nimenomaan kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleita sote-alan työntekijöitä Suomessa on, ei ole saatavilla.

Maahanmuuttovirasto valvoo maahantuloa ja myöntää maassa olon edellytyksenä olevat oleskeluluvat. Valtiontalouden tarkastusviraston (2022) mukaan kansainvälistä rekrytointia ei Suomessa ohjata tai säädellä minkäänlaisilla laeilla tai säädöksillä. Rekrytointi tapahtuu rekrytointiyritysten luomilla säännöillä ja reunaehdoilla. Suomeen tuoda pääasiassa EU- ja ETA-alueen ulkopuolisista maista sairaanhoitajakoulutuksen saaneita henkilöitä hoiva-avustajaksi ja lähihoitajaksi. Käytännössä suurin osa tästä työvoimasta koulutetaan oppisopimuksella lähihoitajaksi. Sairaanhoitajien oppisopimuskoulutus ei ole Suomessa mahdollista. Toimintatavan epäeettisyys on tunnistettu, mutta se nähdään tällä hetkellä ainoaksi tavaksi rekrytoida kansainvälistä työvoimaa suoraan sote-alalle. Esimerkiksi Saksassa käytössä oleva Triple Win-malli, joka mahdollistaa sairaanhoitajatutkinnon suorittamisen oppisopimuksella, on arvioitu eettisemmäksi kuin Suomen toimintamalli. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022, 7, 51.) Myös Ruotsissa on mahdollista saavuttaa sairaanhoitajan pätevyys oppisopimuksella (Vartiainen 2019, 73).

Kansainvälisestä rekrytoinnista puhuttaessa esille nousee kysymys siitä, miten eettisesti kestävä rekrytointi järjestetään. Kansainvälistä rekrytointia koskevia suosituksia on löydettävissä runsaasti sekä kansainvälisellä että kansallisella tasolla. Monet näistä suosituksista pohjautuvat Maailman terveysjärjestö WHO:n vuonna 2010 julkaisemaan kansainvälistä rekrytointia koskevaan ohjeistukseen, johon myös Suomi WHO:n jäsenenä on sitoutunut. WHO:n suositusten mukaisesti kansainvälisen rekrytoinnin tulee perustua avoimuuteen ja oikeudenmukaisuuteen sekä kehittyvien maiden terveydenhuollon kestävyysedistämiseen. Eettisen rekrytointiin kuuluu, että rekrytointeja ei kohdenneta maihin, jotka kärsivät sote-alan työvoimapulasta. Ohjeissa korostetaan myös, että rekrytoitavat ovat tasa-arvoisessa asemassa kotimaiseen työvoimaan verrattuna. Jäsenmaiden tulee valvoa rekrytointiprosesseja, jotta ne toteutuvat asianmukaisesti eikä rekrytoitaviin kohdistu minkäänlaisia laittomia tai vilpillisiä toimia. (WHO 2010, 3–4.)

International Labour Organization (ILO) toteaa, että hoidontarve tulee edelleen kasvamaan maailmanlaajuisesti väestön ikääntyessä. Työperäinen muuttoliike jatkaa kasvuaan työperäisten maahanmuuttajien osuuden ollessa viisi prosenttia koko maailman työvoimasta. ILO toteaa, että on välttämätöntä investoida ja kehittää käytäntöjä, jotta hoitojärjestelmät ja työperäisen maahanmuuton rakenteet pystyvät vastaamaan kasvavaan hoidontarpeeseen sekä ylläpitämään ja tehostamaan palveluiden laatua ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden oikeuksia. Työperäisen maahanmuuton hallinnon ja oikeudenmukaisen rekrytoinnin varmistaminen edellyttää toimenpiteitä, joilla varmistetaan rekrytoinnin vastaavan työmarkkinoiden tarpeeseen ja vahvistetaan rekrytointiprosessin seurantaa ja säätelyä niin julkisten kuin yksityistenkin toimijoiden kohdalla. Työntekijöiden oikeuksien toteutuminen ja tasa-arvoinen kohtelu tulee varmistaa. ILO painottaa, että toimenpiteitä tulee toteuttaa osana laajempaa hoitokäytäntöjen ja -järjestelmien kehittämistä, joilla pyritään terveyden edistämiseen, taloudellisuuteen ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen. (International Labour Organization 2024, 4, 19.)

Suomessa eettisiä ohjeistuksia kansainväliseen rekrytointiin liittyen ovat antaneet esimerkiksi STM ja eri ammattijärjestöt. Sosiaali- ja terveysministeriön suositukset korostavat kansainvälisen rekrytoinnin läpinäkyvyyttä ja huolellista dokumentointia sen kaikissa vaiheissa. Rekrytoinnin tulee myös kunnioittaa ihmisoikeuksia ja estää työvoiman hyväksikäyttöä. Rekrytointipalveluja tarjoava kumppani on valittava huolellisesti ja sen osaamista, toimintatapoja ja vastuullisuutta on valvottava. Hyvinvointialueiden tulee noudattaa hankintalakia rekrytointipalvelujen hankkimisessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b.)

Sosiaali- ja terveysministeriö painottaa suosituksessaan rekrytoinnin maksuttomuutta työntekijöille. Kansainvälisten vastuuperiaatteiden mukaisesti rekrytoinnin kustannuksista vastaa työnantaja. Rekrytointipalveluja tarjoava yritys ei saa esimerkiksi tarjota lainaa työntekijöille matkakulujen tai muiden kustannusten kattamiseksi ja edistää siten heidän velkaantumistaan. Työntekijöiden tulee kuitenkin olla tietoisia niistä kuluista, joita maahantulosta aiheutuu, kuten esimerkiksi oleskeluluvan tai asunnon hankkimiseen liittyvistä kustannuksista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b.)

Työntekijöitä tulee tiedottaa heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan Suomessa ennen rekrytointipäätöksen tekemistä. Yleensä tämä on rekrytointikumppanin vastuulla, mutta työnantaja voi myös

itse jakaa tietoa. Työntekijöiden integroitumista työyhteisöihin tulee tukea esimerkiksi riittävän perehdytyksen ja kielitaidon kehittymisen tukemisen kautta. Tärkeää on huomioida, että myös työyhteisö ja esihenkilöt tarvitsevat perehdytystä tilanteessa, jossa työyhteisöön tulee kansainvälisiä työntekijöitä. Työntekijöiden kotoutumista voidaan tukea yhteistyössä kuntien ja kolmannen sektorin toimijoiden yhteistyönä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b.)

Suomen julkisen alan ammattiliittojen kansainvälinen verkosto Fipsu toimii kuuden eri julkisen ammattiliiton kansainvälistä edunvalvontaa ja EU-yhteistyötä tukevana tahona. Fipsu on laatinut kansainvälistä rekrytointia koskevat eettiset suositukset. Näiden suositusten mukaan ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin tulee olla eettistä ja oikeudenmukaista, eikä se saa heikentää lähtömaiden peruspalveluja. Kaikilla työntekijöillä tulee olla samat oikeudet ja velvollisuudet, kuten esimerkiksi oikeus samaan palkkaan ja lainsäädäntöä noudattaviin työehtoihin. Työntekijöiden tulee saada riittävästi tietoa esimerkiksi työtehtävistä sekä pätevyys- ja kielitaitovaatimuksista jo lähtömaassa rekrytointiprosessin alkuvaiheessa. Työnantajan tulee tarjota kielenopetusta, joka tähtää työtehtävissä tarvittavan riittävän kielitaidon varmistamiseen. Riittävällä kielitaidolla tarkoitetaan sitä, että asiakas- tai työturvallisuus ei vaarannu. Epäasiallista käytöstä, rasismia tai syrjintää työpaikoilla ei tule hyväksyä. (Fipsu 2024.)

3 MONIMUOTOISUUS JA MONIKULTTUURISUUS

Monimuotoisuus tarkoittaa sen ymmärtämistä, hyväksymistä ja kunnioittamista, että jokainen yksilö on ainutlaatuinen. Siinä on kyse erilaisuuden hyväksymistä ja molemmiin puoliseen kunnioituksesta. Monimuotoisuuteen liittyy se, miten ihmiset näkevät itsensä mutta erityisesti myös se, miten he näkevät muut. (Patrick & Kumar 2012.)

Monimuotoisuus ymmärretään usein tarkoittavan samaa kuin monikulttuurisuus. Monimuotoisuus on kuitenkin huomattavasti laajempi käsite, ja se sisältää yksilöllisten erojen hyväksymisen muutoinkin kuin etnisen taustan perusteella. Monimuotoisuuteen läheisesti liittyvää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä ei tässä opinnäytetyössä käsitellä, vaan viitekehystä rakennetaan monimuotoisuuden ja erityisesti monikulttuurisuuden näkökulmista opinnäytetyön aiheen ohjaamana.

3.1 Monimuotoisuus työyhteisössä

Monimuotoisuuden johtaminen tarkoittaa työyhteisön moninaisuuden ymmärtämistä kulttuuria laajempina käsitteenä. Monimuotoisuus käsittää etnisen taustan lisäksi esimerkiksi sukupuoleen, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai uskontoon liittyvää erilaisuutta. (Patrick & Kumar 2012; Lahti 2008, 18.) Monimuotoisuus voidaan nähdä vielä tätäkin laajempina käsitteenä. Moninaisuutta työpaikoilla luo elämäntavat ja -kokemukset, tottumukset tai koulutustausta ja sosioekonominen tilanne. Erittäin sosiaalisten ja toisaalta hyvin introverttien yksilöiden välille mahtuu hyvin monenlaisia ihmistyyppisiä. Monimuotoisuudesta tekee kestävän nimenomaan ihmisten erilaisuus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 10.) Erilaisuudesta huolimatta kaikilla tulee olla yhdenvertaiset edellytykset olla osallisia työyhteisössä (Kansonen & Nissilä 2022, 131).

Monimuotoisuuden johtamisen tarkoituksena on luoda myönteinen työilmapiiri, jossa jokaista arvostetaan ja joka kannustaa työntekijöitä antamaan täyden panoksensa perustehtävän toteuttamiseksi ja organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi (Patrick & Kumar 2012). Työelämän monimuotoisuuden edistämällä on merkittävä vaikutus maahan muuttaneiden työllistymiseen ja kotoutumiseen. Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa organisaatioiden henkilöstö heijastelee työikäisen väestön ikä-, sukupuoli-, kieli- tai väestöryhmien jakaumaa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2024.)

Jalosen, Uusikylän & Hyttisen (2019) mukaan monimuotoisuudella on sekä itseis- että välinearvoa. Monimuotoisuus voidaan nähdä ensisijaisesti ihmisarvokysymyksenä. Tällöin monimuotoisuuden itseisarvo keskittyy erityisesti yksilön tasa-arvoiseen kohteluun ja vähemmistöjen oikeuksien turvaamiseen työelämässä. Monimuotoisuuden välinearvo korostuu, kun sitä tarkastellaan organisaation näkökulmasta. Monimuotoisuuden nähdään parantavan suorituskykyä ja siihen panostetaan, kun sen oletetaan tuottavan organisaatiolle jotain, yleensä taloudellista hyötyä. (Jalonen ym. 2019, 251.)

Monimuotoisuusosaaminen on keskeinen osa esihenkilöiden ammattitaitoa monimuotoisessa organisaatiossa. Monimuotoisuuden johtamisessa on kyse kaikenlaisen ainutlaatuisuuden huomioimisesta ja mukaan ottamisesta. Kyky ymmärtää erilaisia kulttuureja, hyvät tunnetaidot ja positiivinen suhtautuminen monimuotoisuuteen ovat menestyksekkään johtamisen edellytyksiä. Esihenkilöltä vaaditaan uteliaisuutta ja kiinnostusta monenlaisia ihmisiä kohtaa. Esihenkilön on pystyttävä sopeutta-

maan omaa toimintaansa työntekijöidensä erilaisiin tarpeisiin. Tämä edellyttää kognitiivista ymmärrystä, sosiaalista havainnointikykyä sekä joustavuutta. Kognitiivinen ymmärrys monimuotoisessa työyhteisössä tarkoittaa sen ymmärtämistä, millaisia vaikutuksia monimuotoisuudella saattaa olla työyhteisön toiminnalle. Vaikutukset voivat olla toivottuja tai ei-toivottuja. Erilaisten ajattelumallien ja näkökulmien ymmärtäminen edistää ongelmatilanteiden rakentavaa käsittelyä. Esihenkilöltä edellytetään myös sensitiivisyyttä ja ymmärrystä kulttuurisidonnaisia kommunikoinnin tapoja kohtaan. (Kansonen & Nissilä 2022, 138–140.)

Avoimuus ja arvostus kulttuurieroja kohtaan sekä erilaisuuden huomioiminen johtamisessa edistävät työyhteisön monimuotoisuusilmapiiriä. Monimuotoisuusilmapiirillä tarkoitetaan organisaation yksilöllisiä eroja arvostavaa ilmapiiriä. Sen on osoitettu parantavan työtyytyväisyyttä, yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä tiedon jakamista. Erityisesti monikulttuuristen organisaatioiden on osoitettu hyötyvän vahvasta monimuotoisuusilmapiiristä. Se voi olla tehokas tapa saavuttaa kulttuurisen monimuotoisuuden myönteiset vaikutukset, ja minimoida kielteiset tai vähemmän toivotut vaikutukset. Tutkimuksen mukaan monimuotoisuusilmapiirillä on vahva yhteys avoimuuden ja luottamuksen syntyyn kulttuurisesti monimuotoisissa tiimeissä ja organisaatioissa. Tämän on osoitettu tehostavan erityisesti tiimien viestintää, joka puolestaan lisää osallisuuden tunnetta ja työtyytyväisyyttä. (Hofhuis, van der Rijt & Vlug 2016.)

Monimuotoisuus saattaa tehostaa ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa sekä parantaa luovuutta, mutta näitä hyötyjä ei saavuteta automaattisesti. Monimuotoisuuden synergioiden saavuttaminen vaatii organisaatioilta panostusta johtamiseen. Monimuotoisuuden johtaminen keskittyy usein monimuotoisuuden negatiivisten ulottuvuuksien, kuten syrjinnän ja syrjäytymisen ehkäisyyn. Tämä on tärkeää, mutta hedelmällistä olisi keskittyä enemmän monimuotoisuuden positiivisten vaikutusten saavuttamiseen, vahvistamiseen ja esille tuomiseen. Tässä tiiminvetäjillä, lähiesimiehillä ja johtajilla on tärkeä rooli. Heidän tulee selkeästi tuoda esille se, että osa tiimityöskentelyä on erilaisten, myös keskenään ristiriitaisten näkökulmien aktiivinen esilletuominen. Tavoitteena ei ole löytää yhtä ainoaa oikeaa ratkaisua käsittelyssä olevaan asiaan, vaan koota yhteen esitettyjen käsitysten parhaat puolet. Tärkeää on oppia aidosti kuuntelemaan erilaisia näkökulmia ja vaihtamaan tietoa. Tärkeää on myös oppia muiden näkemyksistä ja pohtia, miten erilaiset näkökannat voidaan yhdistää. Tiiminjäseniä tulee auttaa huomaamaan, miten tämä auttaa ongelmanratkaisussa ja tavoitteiden saavuttamisessa esimerkiksi luovempien ratkaisujen kautta. Monimuotoisuuden edistämisessä johtajien nähdään toimivan esimerkkeinä, jotka kannustavat tiimejä reflektiiviseen keskusteluun sekä erilaisten näkökulmien esille tuomiseen ja etsivät väyliä niiden yhdistämiseen. (van Knippenberg, Nishii & Dwertmann 2020, 75, 87–89.)

Myös Työterveyslaitos (2023) näkee monimuotoisuuden johtamisen keskeiseksi osaksi esihenkilötyötä. Esihenkilön ja tiimin vastuulla on, että työyhteisöön muodostuu moninaisuutta kunnioittava ja hyödyntävä työkulttuuri, jossa keskinäistä erilaisuutta arvostetaan ja ymmärretään. Tällöin mahdollistetaan monimuotoisuuden positiivisten hyötyjen saavuttaminen, joita ovat muun muassa työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden ja työpaikan veto- ja pitovoiman vahvistuminen sekä luovuuden ja innovatiivisuuden lisääntyminen. (Työterveyslaitos 2023, 6.)

Psykologinen turvallisuus ja luottamus ovat avaintekijöitä monimuotoisen työyhteisön toimivuudessa. Jokainen tuntee itsensä arvostetuksi ja uskaltaa ilmaista omia mielipiteitään ja näkemyksiään, kun työyhteisö koetaan turvalliseksi. Erilaiset näkökulmat myös hyväksytään. Epäonnistumiset nähdään mahdollisuutena oppia ja kehittyä. (Lahti 2008, 183; Työterveyslaitos 2023, 7–8.) Työyhteisön sisäinen luottamus kehittää työyhteisön resilienssiä ja auttaa ennakoimaan ja ratkaisemaan ongelmia. Luottamuksen rakentuminen on koko työyhteisön asia. Esihenkilö voi omalla toiminnallaan edistää luottamuksen syntymistä esimerkiksi kuuntelemalla ja olemalla läsnä, luomalla aitoja mahdollisuuksia vaikuttaa ja osallistua, asettamalla realistisia tavoitteita sekä tekemällä päätöksiä silloinkin, kun ne eivät ole kaikille mieluisia. (Työterveyslaitos 2023, 7–8.)

3.2 Monikulttuurinen työyhteisö ja sen johtaminen

Lahti (2008) toteaa, että ”monikulttuurinen johtaminen syntyy ihmisten ajatuksissa, ihmiskäsityksissä ja maailmankuvassa”. Kyse on pitkäaikaisesta prosessista, jossa suuntaudutaan ongelmien sijaan niihin mahdollisuuksiin, jota erilaisuus, uudet kyvyt, ominaisuudet ja kokemukset luovat työyhteisölle. Monikulttuurisen johtamisen tavoitteena on yksilön ja organisaation hyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja toimintakyvyn oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen edistäminen. (Lahti 2008, 17–18.) Lahti (2008, 18) määrittelee, että vastuu monikulttuurisesta johtamisesta on esihenkilöllä, mutta se edellyttää työyhteisön vastavuoroisuutta. Tämän toteavat myös Kansonen & Nissilä (2022) artikkelissaan.

Työpaikkojen kansainvälistyessä kehittämiskohteiksi on tunnistettu työyhteisöjen ohjaaminen monikulttuurisuuteen sekä johdon valmentaminen monikulttuurisen yhteisön johtamiseen (Koponen, Laiho & Tuomaala 2012, 32). Monimuotoisuus ja monikulttuurisuus tulee nähdä tulevaisuuden supervoimana ja kilpailuetuna, jolla on positiivisia vaikutuksia organisaation ja työyhteisöjen uudistumiskykyyn ja innovatiivisuuteen (Kansonen & Nissilä 2022, 144).

Suvaitsevaisuutta edistää kokemukset monenlaisista ihmisistä. Kun tehdään työtä yhdessä, persoonallisuus ja ammattitaito tulevat esiin. Tuolloin kulttuuriset erot jäävät pienempään rooliin. Se auttaa vähentämään ennakkoluuloja. On oletettavaa, että mitä enemmän henkilöllä on kokemusta erilaisuudesta, sitä vähemmän hänellä on negatiivisia asenteita erilaisuutta kohtaan. (Lahti 2008, 25.) Monimuotoisuus ikään kuin pakottaa työyhteisöön kuuluvat kohtaamaan ja arvioimaan omia ennakkoluulojaan. Samalla kun työpaikan kulttuuri muuttuu sallivampaan, avoimempaan ja arvostavampaan suuntaan, se myös alentaa kynnystä puuttua epäasialliseen kohteluun. (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 16.)

Usein monikulttuurisuudesta puhuttaessa ajatellaan ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, jotka ovat jostain muuta kansallisuutta kuin suomalaisia. On hyvä kuitenkin muistaa, että myös Suomessa on kulttuurisia vähemmistöjä. Näistä parhaiten tunnetut ovat saamelaiset ja romanit. Saamelaiset ovat ainoa alkuperäiskansa Euroopan Unionin alueella. Saamelaisten ja romanien yhteiskunnallista asemaa on pyritty vahvistamaan 1980-luvulta lähtien muun muassa lainsäädännöllä, jonka mukaan heillä on esimerkiksi oikeus kehittää ja ylläpitää omaa kieltään. (Lahti 2008, 34–35.)

Lahden (2008) mukaan hyvä monikulttuurinen työpaikka kuvautuu melko samanlaisena yli kulttuuri-rajojen. Fyysinen ja psyykkinen turvallisuus, sopuisuus, yhteenkuuluvuus, arvostus sekä mahdollisuus oppimiseen ja mielekkään työn tekemiseen ovat tärkeitä. Kuhunkin suhtaudutaan ensisijaisesti ihmisenä, ei esimerkiksi maahanmuuttajana, vammaisena tai tietyn sukupuolen edustajana. Myös näkemyksiä ja mielipiteitä esittävät ammattilaiset, eivätkä tietyn ryhmän edustajat. (Lahti 2008, 182–183.)

Hyvä monikulttuurisen työyhteisön johtaminen edellyttää kulttuurien ymmärtämistä ja niihin liittyviä viestinnän ja vuorovaikutuksen erojen tunnistamista (Lahti 2008, 160; Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 29). Kulttuurista johtuvat näkökulmaerot voivat muodostua suomalaisten ja kansainvälisten työntekijöiden välille, kansainvälisten työntekijöiden keskuuteen tai johdon ja työntekijöiden välille. Suomessa tavanomaiset ja hyväksyttävät käytännöt eivät välttämättä ole sopivia jossain muussa maassa ja myös päinvastoin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 29).

Keskeisiä eroja eri kulttuurien välillä ovat esimerkiksi käsitykset yhteisöllisyydestä ja yksilöllisyydestä. Yhteisöllisen taustan omaava henkilö voi kokea vaikeuksia ilmaista henkilökohtaisia, etenkin kritisoivia, mielipiteitä tai tuoda esille omaa rooliaan. Yksilöllisen kulttuurin omaksuneet tuovat rohkeasti esille omaa suoritustaan. Muita eroja tulee esille esimerkiksi siinä, ollaanko varautuneita vai välittömiä tai miten suhtaudutaan koskettamiseen ja katsekontaktiin. (Lahti 2008, 160–165.)

Kulttuurierot näkyvät myös erilaisina käsityksinä hierarkiasta, ajasta ja kommunikaatiomalleista. Erot voivat liittyä käsityksiin sukupuolirooleista tai uskonnollisista vakaumuksista. Työhön liittyvät kulttuurierot voivat tulla näkyviin erityisesti käsityksissä johtamistyyleistä ja työn merkityksellisyydestä. Esimerkiksi Suomen melko tasa-arvoinen työkulttuuri voi olla korkean hierarkian maasta tulevalle asia, johon on haasteellista sopeutua. Odotukset itsenäisestä suorittamisesta henkilön kohdalla, joka on tottunut hyvinkin tarkkaan mikrojohtamiseen, voi johtaa yhteentörmäyksiin. Työkulttuurin sisäistäminen on jatkuvan oppimisen prosessi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 29.)

Työterveyslaitoksen vuonna 2020 julkaiseman monimuotoisuusbarometrin mukaan monikulttuurisen työyhteisön etuja ovat muun muassa innovatiivisuuden ja ajattelun moninaisuuden lisääntyminen sekä uudet ideat ja näkemykset. Organisaatioiden kehittymistä tukee osaamispääoman kasvu ja toinen toiselta oppiminen. Monimuotoisuus tukee asiakaspalvelun laadun parantumista esimerkiksi monikielisyyden ja erilaisten asiakasryhmien tarpeiden parempana huomioimisena. Muita tunnistettuja hyötyjä ovat esimerkiksi suvaitsevaisuuden lisääntyminen ymmärryksen ja arvostuksen kasvaessa erilaisuutta kohtaan sekä työvoiman parempi saatavuus kansainvälistymisen myötä. (Bergbom ym. 2022, 14–16.)

Haasteet monikulttuurisilla työpaikoilla liittyvät esimerkiksi erilaisiin ajan ja täsmällisyyden käsityksiin, suhtautumiseen auktoriteetteihin, sopimuksiin ja työhön sekä työläinsäädännön ymmärtämiseen. Muita tunnistettuja haasteita ovat sanattoman ja sanallisen viestinnän ymmärtäminen ja tulkinta, kieliongelmat ja osallisuus työyhteisössä. Monikulttuurisuustaidoissa voi olla puutteita sekä eri kulttuurista muuttajalla kuin myös vastaanottavan työyhteisön jäsenillä. Ennakkoluuloja tai -käsityksiä voivat aiheuttaa muun muassa etninen tausta, ihonväri tai uskonto. (Bergbom ym. 2020, 17–19.)

Kielitaitoon liittyvät ongelmat nähdään yleisempänä monikulttuurisen työyhteisön haasteena. Kieliongelmat voivat liittyä myös esihenkilön ja muun henkilöstön heikkoon vieraan kielen osaamiseen. Kielimuuuri kulttuurieroihin yhdistettynä aiheuttaa helposti väärinkäsityksiä. Yhteisen kielen puuttuminen aiheuttaa myös ulkopuolisuuden tunteita. (Bergbom ym. 2020, 17–18.) Kielitaito voi osoittautua hankalasti kierrettäväksi esteeksi; puutteet kielitaidossa voivat estää työllistymisen jopa kokonaan, mutta samalla työpaikan puuttuminen estää tai hidastaa kielitaidon kehittymistä. Erityisesti naisilla puutteellinen kielitaidon vaikutus työllistymiseen näkyy miehiä enemmän. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2024.)

Työyhteisön jäsenten rajallinen kielitaito korostaa sanattoman viestinnän roolia vuorovaikutuksessa. Mikroilmeet, kuten kulmakarvojen, suun tai silmien asento ovat universaaleja ja tahdosta riippumattomia, joten niitä ei voi peitellä. Mikroilmeillä ilmaistaan monenlaisia tunteita, kuten iloa, surua, vihaa tai halveksuntaa ja pelkoa. Muita sanattoman viestinnän ilmenemismuotoja ovat kehonkieli, asennot, katsekontakti ja sen pituus, sekä erilaiset ilmeet. Myös hymy tai hymyttömyys, fyysinen etäisyys tai se, kosketetaanko toista vai ei, ovat osa sanatonta viestintää. Molemmipuolisten väärinkäsitysten välttämiseksi on tärkeää tutustua toiseen kulttuuriin ja sen tapoihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 28.)

Monikulttuurisissa työyhteisöissä ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden oletetaan usein sulautuvan joukkoon ja omaksuvan työyhteisön tavat ja käytänteet. Oppiminen nähdään olevan pääasiassa työntekijän yksilöllisen vastuun varassa. Perehtyminen tapahtuu niin sanotun mallioppimisen kautta, jolloin opittuja käytäntöjä toistetaan automaattisesti pohtimatta sen enempää, voisiko asioita tehdä myös toisin. Tällöin käy usein niin, että uusi työntekijä ei tuo esille omaa osaamistaan ja tilanteeseen ehkä paremmin soveltuvia toimintatapoja. (Vartiainen 2019, 78.)

Työyhteisöön integroituminen voi tapahtua myös monisuuntaisesti, jolloin oppiminen tapahtuu vastavuoroisesti työyhteisön jäsenten välillä. Näin saadaan käyttöön paljon arvokasta osaamista ja hyljaita tietoa. Yhteinen keskustelu toimintakäytännöistä vahvistaa monikulttuurisen työyhteisön potentiaalin käyttöön saamista. Tämä vahvistaa myös kansainvälisten työntekijöiden kokemusta siitä, että he kuuluvat työyhteisöön ja ovat aidosti osa sitä. (Vartiainen 2019, 82–83.)

3.3 Inklusiivinen työyhteisö

Erityisesti monimuotoisten työyhteisöjen kohdalla puhutaan myös inklusiivisuudesta. Sillä tarkoitetaan kaikkia työyhteisön jäseniä osallistavaa ja mukaan ottavaa toimintatapaa, joka korostaa yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Tärkeää on, että kaikki kokevat olevansa tervetulleita ja arvostettuja yhteisönsä jäseniä sekä kuuluvansa joukkoon. Inklusiivisessa työyhteisössä jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet vaikuttaa ja olla omia itsejään taustastaan riippumatta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 8; Työterveyslaitos 2022.) Inklusiivisilla toimenpiteillä edistetään niin fyysisesti, mutta ennen kaikkea myös psykologisesti turvallisen työilmapiirin ja työympäristön rakentumista, jossa kaikilla on hyvä ja turvallista olla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 8).

Työnantajien lakisääteinen velvollisuus on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tämän on oltava suunnitelmallista ja työtapoja ja -oloja kehittävää. Inklusiivisuuden edistä-

minen edellyttää kuitenkin aitoa halua ja sitoutumista yhdenvertaisuuden kehittämiseen. (Työterveyslaitos 2022.) Lakiin perustuva velvollisuus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen työpaikoilla luo pohjan inklusiiviselle organisaatiolle, mutta lakien noudattaminen ei vielä sinällään itsessään lisää inklusiivisuutta. Aidosti inklusiivisessa organisaatiossa monimuotoisuus ja inklusiivisuus näkyy organisaation kaikilla tasoilla. (Shore, Cleveland & Sanchez 2018, 185–186.)

Motivaatio inklusiivisuuden kehittämiseksi voi olla esimerkiksi työvoimapula. Organisaatiota halutaan tehdä houkuttelevaksi mahdollisimman laajalle joukolle niin kotimaisia kuin kansainvälisiäkin osaajia. Tuolloin on tärkeää, että organisaatio on pitovoimainen isolle joukolle erilaisia työntekijöitä. Motivaatio voi nousta esimerkiksi myös organisaation arvoista ja yhteiskunnallisesta vastuusta edistää oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta. Lisäksi inklusiivisuus voi olla organisaation tavoitteleva vahvuus ja liiketoimintaetu. Se, mikä kulloinkin motivoi monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen, voi vaihdella. Inklusiivisuuden kehittäminen vaatii kuitenkin aina johdon sitoutumista, avointa keskustelua ja kouluttautumista. (Työterveyslaitos 2022.)

Inklusiivisuuden edistäminen on pitkän aikavälin tavoitteellista ja jatkuvaa toimintaa. Organisaation kaikilla tasoilla tämä lähtee liikkeelle jokaisen tiedostettujen ja tiedostamattomien ennakkoluulojen ja stereotyyppien tunnistamisesta, sekä syrjinnän haittojen ja toisaalta taas syrjimättömyyden etujen ymmärtämisestä. Erityisen tärkeäksi koetaan se, että johto- ja esihenkilötehtävissä toimivat pystyvät tarkastelemaan ja refleктоimaan kriittisesti ennakkoluulojaan ja niiden mahdollisia vaikutuksia omaan toimintaansa ja päätöksiinsä. Yhtä lailla tärkeää on, että koko henkilöstö oppii tunnistamaan ennakkoluulojen aiheuttamat ajatusvinoumat omassa toiminnassaan. Oma ajatteluaan voi kehittää esimerkiksi koulutusten avulla. Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen edellyttää pitkäjänteistä ja pitkäkestoista koulutusta muutosten saavuttamiseksi. (Työterveyslaitos 2022.)

Inklusiivisen johtajan kuusi piirrettä ovat sitoutuminen, rohkeus, tietoisuus ennakkoluuloista, uteliaisuus, kulttuurinen ymmärrys ja yhteistyöhalukkuus. Inklusiivisen johtajan tulee pitää huoli siitä, että kaikkia työyhteisön jäsenet tuntevat kuuluvansa joukkoon ja heitä kohdellaan arvostavasti ja oikeudenmukaisesti. Tärkeää on tunnistaa omat ennako-oletukset ja ottaa huomioon muiden näkemykset ja mielipiteet. Johtaja toimii vuorovaikutuksessa ja rakentaa luottamusta monimuotoisessa työympäristössä. Johtajan toiminnalla on merkittävä vaikutus työyhteisössä. Jopa 70 % siitä, tuntee henkilö tulevansa hyväksytyksi työpaikallaan, johtuu esihenkilön sanomisista ja tekemisistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 19,22.)

Käytännön keinoja inklusiivisuuden edistämiseen on esimerkiksi monimuotoinen ja syrjimätön rekrytointi, viestinnän kehittäminen muun muassa niin, että vältetään stereotyyppisiä vahvistavia ilmaisuja tai kuvia ja kiinnitetään huomiota kielen selkeyteen tai toimitilojen suunnittelu esteettömiksi ja sukupuolineutraaleiksi. Inklusiivisuutta edistää myös erilaisten perhe- ja elämäntilanteiden ymmärtäminen ja työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukeminen sekä uskonnan ja vakaumuksen huomiointi. Myös esimerkiksi työn muokkaaminen työkyvyn mukaan on osa inklusiivisuutta. (Työterveyslaitos 2022.)

4 TYÖYHTEISÖÖN KIINNITTYMINEN

Työyhteisöön ja työhön kiinnittymistä kuvataan monin eri käsittein. Yhteistä näille käsitteille on niiden yhteys vuorovaikutukseen. (Rajamäki & Mikkola 2017, 251.) Tässä opinnäytetyössä työyhteisöön kiinnittymisellä käsitetään sekä työyhteisöön liittyminen että siihen kuulumisen. Näin kiinnittyminen nähdään pitemmän aikavälin prosessina, eikä se liity vain työyhteisöön tulemisen alkuvaiheeseen.

Työyhteisöön kiinnittymistä voi tarkastella useiden eri näkökulmien ja vaiheiden kautta. Tyypillisiä tarkastelukulmia ovat muun muassa assimilaation, identifioitumisen ja sosiaalistumisen käsitteet. Kiinnittymistä voi tarkastella myös työn imun, työhön uppoutuneisuuden tai sitoutumisen näkökulmista. Sosiaalinen integraatio sekä yhteisöllisyyden ja kuulumisen käsitteet ovat myös keskeisiä työyhteisöön sopeutumista ja siihen kiinnittymistä pohtiessa. (Rajamäki & Mikkola 2017, 251.)

Kuten edellä todettiin, on kiinnittymisen analysointiin monia eri näkökulmia. Tässä opinnäytetyössä työyhteisöön kiinnittymistä lähestytään vuorovaikutuksen ja työyhteisöön kuulumisen sekä yhteisöllisyyden kautta. Nämä näkökulmat nousivat selkeästi esiin opinnäytetyön haastattelumateriaalista.

4.1 Vuorovaikutus ja kuulumisen työyhteisöön

Yksi tärkeimmistä ryhmistä, johon suurin osa työikäisistä kuuluu, on työyhteisö. Työhön kuluu iso osa päivästä ja siihen liittyy lukemattomia vuorovaikutustilanteita työkavereiden, esihenkilön, asiakkaiden tai muiden ryhmien kanssa. Työpäivän aikaisella vuorovaikutuksella ja vuorovaikutussuhteilla on vaikutusta työyhteisön jäsenten työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. (Rajamäki 2022.)

Rajamäki & Mikkola (2017, 262) toteavat, että ”käsitys kuulumisesta työyhteisöön jäsentyy työyhteisön vuorovaikutuksessa”. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus luoda vuorovaikutussuhteita ja samalla säädellä itsestä syntyviä vaikutelmia. Vuorovaikutus tulee nähdä käsitteenä, joka koskee koko organisaatiota, ei vain työyhteisöä tai työntekijöitä. Vuorovaikutuksen syntymiselle on oleellista myös se, missä työtä tehdään ja millaisia merkityksiä työlle ja työympäristölle muodostuu. (Rajamäki & Mikkola 2017, 263.)

May (2011) toteaa, että tunne kuulumisesta syntyy, kun yksilö on sosiaalisessa kanssakäymisessä toisten kanssa. Käsitys kuulumisesta on yksilölähtöinen, mutta muodostuu yhteisön vuorovaikutuksessa. Se ei ole staattinen, kerran rakentuva käsitys, vaan muuttuu ajan kuluessa lähinnä yksilössä itsessään tapahtuvien muutosten seurauksena. Kuuluminen voidaan määritellä olemisen helppoudeksi niin itsensä kuin ympäristön kanssa. (May 2011, 368, 370–372.)

On tunnistettu, että vuorovaikutussuhteet kiinnittävät yksilön osaksi yhteisöä. Kiinnittynyt työntekijä on erittäin arvokas resurssi työnantajalle. Kiinnittyminen ei kuitenkaan tapahdu automaattisesti, vaan esimerkiksi hyvä, systemaattinen perehdytys on osa kiinnittymistä tukevia hyviä käytäntöjä. On tärkeää, että uusi työntekijä saa kattavan käsityksen työstä ja työyhteisöstä. (Rajamäki 2022.)

Rajamäki (2022) osoittaa tutkimuksessaan, että aktiivisen jäsenyyden saavuttaminen työyhteisössä vie kolmesta neljään kuukautta. Uusi työntekijä on aktiivinen toimija työyhteisöön liittymisen prosessissa. Alkuvaiheessa hän hakee ja saa tietoa sekä muodostaa vuorovaikutussuhteita. Samalla hän

hakee paikkaansa työyhteisössä. Tärkeää on vuorovaikutuksen vastavuoroisuus sekä hyväksynnän hakeminen ja kokeminen. (Rajamäki 2022.)

Varhaisten työyhteisön jäsenten välisten suhteiden syntyminen voidaan nähdä prosessina, jossa etsitään potentiaalisia vuorovaikutuskumppaneita ja jaetaan tietoa vastavuoroisesti. Työkavereiden osoittama huomaavaisuus vuorovaikutuksessa, uuden työntekijän asiantuntemuksen ja ammattitaidon arvostaminen sekä kokemus vertaisuudesta lisäsivät halua syventää suhteita työkavereihin. Työyhteisöön kiinnittyminen rakentuu vuorovaikutuksessa työpaikan muiden jäsenten kanssa. Kiinnittymistä ilmentää hyväksytyksi tuleminen, tasavertaisuuden kokemus sekä vastavuoroisuuden toteutuminen. Nämä vuorovaikutuksen ilmentymät ovat tärkeitä myös jo pitempään työyhteisössä olleille. (Rajamäki 2022.)

Kokemus siitä, että on työyhteisön aktiivinen jäsen, syntyy, kun työntekijä kokee tulevansa hyväksytyksi ja huomioduksi. Tätä tukee mukaan ottaminen yhteisiin keskusteluihin, osaamisen arvostaminen ja tuen tarjoaminen. Hyväksyvä vuorovaikutus vahvistaa myös tasavertaisuuden kokemusta. Kokemusta tasavertaisuudesta edistää mielipiteiden kysyminen ja jakaminen, kannustus ja rakentavan palautteen antaminen ja saaminen. Työyhteisöön kuulumisen kokemus syntyy, kun työntekijä on muodostanut vuorovaikutussuhteita, jotka tukevat työn tekemistä. Kaikille työyhteisön jäsenille on tärkeää kokea kuuluvansa joihinkin ryhmiin. (Rajamäki 2022.)

Kokemus työyhteisöön kuulumisesta voi vaihdella työuran eri vaiheissa. Tyypillistä on, että kokemus on yksilöllinen ja muuttuva, ja se rakentuu yhteisöllisesti työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Kuulumista vahvistaa se, että työntekijä tuntee olevansa hyväksytty ja arvostettu työyhteisössä niin oman työnsä asiantuntijana kuin työkaverinakin. (Rajamäki 2022.)

Ulkomaalaistaustainen työntekijä voi kokea integroituneensa voimakkaasti työyhteisöön, vaikka työyhteisön suomalaiset jäsenet näkevät asian toisin. Usein standardina pidetään suomea äidinkielenään puhuvaa ja Suomessa kouluttautunutta työntekijää, ja vertailu tapahtuu tästä lähtökohdasta käsin. Siten voidaan herkästi ajatella, että kansainvälinen työntekijä on integroitunut sitten, kun kielitaito on sujuvalla tasolla ja hän toimii työpaikan vakiintuneiden, suomalaisiksi miellettyjen, käytäntöjen mukaisesti. Tämä varsin yleinen ajattelutapa siitä, ulkomaalaistaustaisten oletetaan omaksuman enemmistön tavan toimia, estää heidän pääsemisensä mukaan työyhteisön ja työn kehittämiseen, ja aiemmin hankitun ammattitaidon ja työkokemuksen täysipainoisen hyödyntämisen. (Vartiainen 2019, 79–81.)

4.2 Yhteisöllisyys osana työyhteisöön kiinnittymistä

Ihmisen perustarpeisiin kuuluu tarve kuulua yhteisöön. Kokemus siitä, että tulee hyväksytyksi ja arvostetuksi omana itsenään, on hyvin tärkeää. Eräs merkittävimmistä työpaikkaan sitoutumiseen vaikuttavista ja työhyvinvointia edistävästä tekijöistä on yhteisöllisyyden kokemus. Kokemus jäämisestä työpaikalla ulkopuoliseksi lisää kuormittuneisuutta ja vähentää työpaikkaan sitoutumista. (Työterveyslaitos 2022.)

Työelämän yhteisöllisyys syntyy kokonaisuudesta, jonka muodostavat työelämän yhteisöllisyyttä selittävät tekijät ja yhteisöllisyyden tunteen seuraukset. Selittävät tekijät ovat yksilö-, kulttuuri- sekä

yhteistyö- ja vuorovaikutustekijät. Yhteisöllisyyden tunne ilmenee työntekijän työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin vahvistumisena, sitoutumisena ja parempana työn laatuna. (Lampinen 2019, 42.)

Yhteisöllisyyden tunne syntyy ihmissuhteiden kautta. Keskeistä on kuulumisen tunne, kunnioitus ja luottamus. Kommunikaatio ja hyvä tiedottaminen edistävät yhteisöllisyyttä. Sosiaalinen tuki, joka ilmenee työtovereiden ja esihenkilön antamana tukena, on myös merkittävää. Työhön liittyvät tekijät, jotka vahvistavat yhteisöllisyyden tunnetta, ovat esimerkiksi mielekäs työ, riittävän haasteelliset työtehtävät ja niistä suoriutuminen sekä työntekijän työpanoksesta saama arvostus. Tiimityö yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi edistää yhteisöllisyyttä. Tunne yhteisöllisyydestä lisää sitoutumista työhön, työkavereihin, työpaikkaan ja organisaatioon. Se myös vahvistaa työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä sekä parantaa työnlaatua, tehostaa tiimityötä ja lisää työntekijän henkilökohtaista suoritustasoa. (Lampinen 2019, 43.)

Yhteenkuuluvuuden tunne syntyy pitkäkestoisessa yhteisön tai ryhmän vuorovaikutuksessa. Erilaiset työpaikan verkostot ja niihin mukaan pääseminen on tärkeää. Verkostojen kautta on mahdollista muun muassa saada apua ja tukea, oppia ja saada uusia ideoita sekä vaikuttaa. Yhteisöllisyyden kehittyminen vaatii aktiivista panostusta etenkin monimuotoisissa työyhteisöissä. On tiedossa, että monimuotoisissa työyhteisöissä yhteisöllisyyden ja keskinäisen luottamuksen tunne vähenee. Vähemmistöihin kuuluvat työyhteisön jäsenet kokevat muita enemmän ulkopuoliseksi jäämisen tunnetta ja epäasiallista kohtelua. (Työterveyslaitos 2022.)

Yhteisöllisyyttä voidaan vahvistaa monilla eri keinoilla. Perehdytyksen toteutuminen siten, että se edistää työntekijän työyhteisöön liittymistä, on tärkeä osa työsuhteen alkuvaihetta. Esimerkiksi erilaiset mentorointikäytännöt tai tukeminen uusien työntekijöiden keskinäisen verkoston rakentumisessa ovat keinoja tähän. (Työterveyslaitos 2022.)

Psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä voi jokainen tuntea tulevansa arvostetuksi ja hyväksytyksi omana itsenään. Virheitä ei tarvitse pelätä, vaan niistä voidaan oppia ja kaikki voivat tuoda omat mielipiteensä ja ideansa esille ilman pelkoa joutua naurunalaiseksi. Työyhteisön jokainen jäsen voi omalla käytöksellään joko vahvistaa psykologisen turvallisuuden muodostumista tai heikentää sitä. Psykologisesti turvallista työilmapiiriä voi edistää esimerkiksi omien ennako-oletusten ja uskomusten tunnistamisella, yksilöllisyyden arvostamisella ja erilaisten näkökulmien ja mielipiteiden kunnioittamisella. Tärkeää on, että antaa tilaa myös muille ja pyytää ja tarjoaa rohkeasti apua. Vaikeiden asioiden esiin tuominen ja käsitteleminen rakentavasti ja avoimesti edistää myös psykologista turvallisuutta. (Työterveyslaitos 2022.)

Esihenkilöt voivat tukea psykologista turvallisuutta muun muassa luomalla tilaa keskusteluille ja varmistamalla, että jokaisella on mahdollisuus ilmaista mielipiteensä. Tärkeää on, että esihenkilö omalla esimerkillään osoittaa arvostavansa vastavuoroista ajatusten vaihtoa ja erilaisia näkökantoja ja mielipiteitä. Tätä tukee aktiivinen kuuntelu ja ajan priorisoiminen siihen. Esihenkilön on hyvin tärkeää myös osoittaa arvostavansa yksilöllisyyttä ja erilaisuutta niin työntekijöissä kuin yleisemminkin ihmisissä. (Työterveyslaitos 2022.)

Yhteisöllisyyttä edistää myös erilaisten verkostojen ja vertaistuen rakentaminen. Erilaisten tapahtumien tai tilaisuuksien järjestämisessä tulee huomioida työyhteisön monimuotoisuus esimerkiksi siten,

että tarjoiluissa on huomioitu mahdolliset kulttuuriset seikat. Hyvä olisi ottaa huomioon myös se, että ne eivät ajallisesti osu esimerkiksi mihinkään uskonnolliseen juhlapyhään. Näin kenenkään mahdollisuutta osallistua ei suljeta pois. (Työterveyslaitos 2022.)

Yhteisöllisyyden muodostumista tukee organisaation linjaukset siitä, minkälaista käyttäytymistä ja toisten kohtelua ei työyhteisöissä suvaita. Tärkeää on kuvata, mikä ei ole häirintää ja epäasiallista kohtelua ja mikä taas on. Esimerkiksi syrjintä, kaikenlainen häirintä, työpaikkakiusaaminen tai rasismi ovat asioita, joita ei tule hyväksyä. Tämän lisäksi on tärkeää, että organisaatiossa on olemassa toimintamalli, jolla ei-toivottuun käytökseen puututaan. Esihenkilöiden valmiutta puuttumiseen on tuettava esimerkiksi koulutusten ja vertaistuen avulla. (Työterveyslaitos 2022.)

Monikulttuurisissa työyhteisöissä yksi merkittävä tekijä yhteisöllisyyden rakentumista ajatellen on kieli. Tilanteissa, joissa paikalla on yksi tai useampi kieltä taitamaton henkilö, jäävät kyseiset henkilöt heti vuorovaikutuksen ulkopuolelle. Usein tämä on täysin tahatonta, onhan kommunikointi omalla äidinkielellä tai muulla hyvin hallitulla kielellä täysin luonnollista. Tiedetään kuitenkin, että tiedostettu tai tiedostamaton ulossulkeminen aiheuttaa epäluottamusta ja negatiivisia tunteita ja heikentää yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Työterveyslaitos 2022.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä opinnäytetyössä on kyseessä kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on selvittää kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden näkemyksiä työyhteisöön kiinnittymistä edistävistä ja toisaalta myös estävistä tekijöistä. Tutkimusaineisto kerätään haastattelemalla Etelä-Savon hyvinvointialueen ikääntyneiden asumispalveluyksiköissä työskenteleviä kansainvälisiä työntekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, minkälaisiin tekijöihin kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden työyhteisön kiinnittymistä edistävät ja estävät asiat liittyvät, ja millä tavoin erityisesti esihenkilö ja työnantaja voivat tukea heidän kiinnittymistään työyhteisöön. Lisäksi tavoitteena on tuottaa tietoa asumispalveluyksiköiden esihenkilöiden päivittäisen johtamistyön tueksi ja edistää siten ymmärrystä monikulttuuristen työyhteisöjen erityispiirteitä kohtaan.

Tutkimuskysymykset ovat:

Minkälaiset tekijät edistävät tai estävät kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden kiinnittymistä työyhteisöön?

Millä tavoin esihenkilö ja työnantaja voivat tukea kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden työyhteisöön kiinnittymistä?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2018) ovat koostaneet teokseensa useiden tutkijoiden ajatuksia laadullisen tutkimuksen tyypillisistä piirteistä. Näitä ovat esimerkiksi tutkimuksen perustuminen kokonaisvaltaiseen tiedonhankintaan ja aineiston keräämiseen luonnollisissa tilanteissa luonnollisilta henkilöiltä. Aineiston hankinnassa tutkittavien näkökulmat pääsevät esille. Pyrkimyksenä on tuottaa tietoa induktiivisesti analysoiden, ei niinkään testata aiempia teorioita tai hypoteeseja. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti perustellen, ei satunnaisesti. Laadullisen tutkimukselle tyypillistä on myös tutkimussuunnitelman muotoutuminen joustavasti tutkimuksen edetessä. Saatu aineisto käsitellään ja tulkitaan ainutlaatuisena. (Hirsjärvi ym. 2018, 164.)

Laadullinen tutkimus pyrkii todellisen elämän kuvaamiseen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tulokset ovat ehdollisia tulkintoja tiettyyn aikaan ja paikkaan yhdistettynä eivätkä ne siksi ole suoraan yleistettävissä. Tutkimuksen tavoitteena onkin ensisijaisesti löytää tosiasioita eikä niinkään todentaa olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2018, 161.)

6.1 Toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Etelä-Savon hyvinvointialue. Hyvinvointialue muodostuu Mikkelin, Savonlinnan, Pieksämäen, Enonkosken, Hirvensalmen, Juvan, Kangasniemen, Mäntyharjun, Pertunmaan, Puumalan, Rantasalmen ja Sulkavan kunnista. Väestöpohja on yhteensä noin 130 000 asukasta. Työntekijöitä hyvinvointialueella on sosiaali- ja terveystalvelujen sekä pelastustoimen palveluksessa noin 8000. (Etelä-Savon hyvinvointialue 2024.)

Opinnäytetyö kohdistuu hyvinvointialueen ikääntyneiden yhteisöllisen ja ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköihin. Asuminen näissä voi olla asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti niin tilapäistä jaksohoitoa kuin pitkäaikaista asumistakin. Osa yksiköistä toimii hybridiyksikköinä, jolloin asiakkaat voivat olla joko yhteisöllisen tai ympärivuorokautisen palveluasumisen asiakkaita. (Etelä-Savon hyvinvointialue 2023, 24.)

Yhteisöllinen asuminen tarkoittaa kevyemmin tuettua asumista, joka on tarkoitettu asiakkaille, jotka tarvitsevat hoitoa ja hoivaa päiväsaikaan, mutta yöaikaan hoidon ja valvonnan tarve ei ole jatkuvaa. Ympärivuorokautinen palveluasuminen edellyttää hoidon, valvonnan ja ohjauksen tarvetta kaikissa päivittäisissä toiminnoissa sekä tarpeen jatkuvalle yöhoidolle. Ympärivuorokautinen palveluasuminen tulee kysymykseen silloin, jos henkilön toiminta- ja päätöksentekokyky on merkittävästi alentunut, ja asuminen kotona palvelujen turvin tai kevyemmin tuetussa asumispalveluyksikössä ei enää onnistu turvallisesti. (Etelä-Savon hyvinvointialue 2023, 25.) Asumispalveluyksiköitä on hyvinvointialueella yhteensä 26 ja työntekijöitä niissä on noin 900.

6.2 Tutkimusaineiston hankinta

Aineistonkeruumenetelmäksi tähän opinnäytetyöhön valittiin teemahaastattelut. Tavoitteena oli saada mahdollisimman monipuolista tietoa haastateltavien näkemyksistä siitä, minkälaisen tekijöiden he kokevat edistävän ja toisaalta myös estävän kiinnittymistä työyhteisöön. Teemahaastattelu

antaa mahdollisuuden aiheen lähestymiseen määrittelemättä liikaa osa-alueita, joihin näiden tekijöiden oletetaan liittyvän.

Haastattelu on kvalitatiivisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruumenetelmä. Haastattelun eduiksi nähdään muun muassa sen joustavuus tilanteen mukaan. Haastateltavalle annetaan mahdollisuus kertoa vapaasti häntä koskevasta asiasta. Tällöin tietoa voidaan saada odotettua laajemmin ja monitahoisemmin. Haastattelussa on mahdollista selventää ja syventää annettuja vastauksia tekemällä lisäkysymyksiä tai pyytämällä perusteluja. Haastateltavat valitaan kohdennetusti sen mukaan, kennellä ajatellaan olevan tietoa tutkimuskohteesta. (Hirsjärvi ym. 2018, 205–206.) Haastattelun huolellinen suunnittelu ja siihen valmistautuminen on tärkeää. Näin varmistetaan, että haastattelulla todella saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35.)

Hirsjärven & Hurmeen (2001) mukaan haastattelun etuihin voidaan lukea esimerkiksi se, että se korostaa haastateltavaa merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena. Haastattelulla saadaan tietoa aiheesta, josta saattaa olla vain vähän tietoa aiemmastaan. Myös vastausten selventäminen ja syventäminen on mahdollista haastattelua tehdessä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35.) Haastattelu voidaan nähdä myös keskusteluna, jolle on etukäteen määritelty tietty tavoite (Puusa 2020a, 103).

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Strukturi haastatteluun tulee siitä, että valitut aihepiirit ovat kaikille haastateltaville samat. Muutoin tavoitteena on, että keskustelu etenee ilman tarkkoja kysymyslistoja. Teemahaastattelu antaa tilaa haastateltavien näkemyksille ja mielipiteille. Tällöin korostuu yksilöiden tulkinnat tutkittavasta ilmiöstä sekä heidän antamansa merkitykset asioille. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48.)

Teemahaastatteluun valmistaudutaan laatimalla runko teema-alueista eli niistä teemoista, joihin haastattelu varsinaisesti kohdistuu. Haastattelun kuluessa niitä tarkennetaan kysymyksillä ja syvennetään keskustelua niin pitkälle, että haluttu informaatio on saatu. Teemaluettelo auttaa kohdistamaan keskustelua tutkimusongelman kannalta olennaisiin asioihin. Teemat tulisi valita mahdollisimman väljästi niin, että se ei rajaa mitään pois vaan tuo esiin ilmiön moninaisuuden haastateltavien käsityksissä. Haastattelijan taito kuunnella aktiivisesti saattaa olla merkityksellisempää haastattelun onnistumisen kannalta kuin kysymysten esittäminen. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 66–67, 103.)

Teemahaastattelu sopi mielestäni tämän opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi hyvin. Tavoitteena oli selvittää kansainvälisten työntekijöiden näkemyksiä työyhteisöön kiinnittymistä edistävistä ja estävistä asioista ja siitä, miten esihenkilö ja työnantaja voivat heitä tukea. Tarkoitus oli kartoittaa mahdollisimman avoimesti esiin nousevia aihepiirejä ilman, että ne olisivat olleet haastattelukysymyksiin etukäteen liian tarkasti määritelty. Hirsjärven & Hurmeen (2001) mukaan teemahaastattelussa on keskeistä haastateltavien kokemukset, ajatukset, tunteet sekä uskomukset ja heidän tulkintansa asioista. Oleellista on haastattelun eteneminen keskeisten teemojen varassa yksityiskohtaisen kysymyslistan sijaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48.)

Haastattelussa on olennaista, että halutusta aiheesta saadaan mahdollisimman paljon tietoa, jonka avulla voidaan muodostaa monipuolinen kuva tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Haastattelutilanteessa on mahdollista kiinnittää huomiota myös ei-kielelliseen ilmaisuun, kuten ilmeisiin, puheen

tautuksiin tai katsekontaktiin. Tämä saattaa antaa vihjeitä siitä, mistä seikoista haastattelun kuluessa tulisi esittää tarkentavia kysymyksiä tiedon syventämiseksi. (Puusa 2020a, 107.)

Haastattelu on kohtalaisen työläs tapa kerätä tutkimusaineistoa. Haastattelun suunnittelu ja siihen valmistautuminen vie aikaa. Samoin itse haastattelut voivat olla pitkiä. Uhat haastattelun epäonnistumiselle voivat liittyä niin haastateltavaan, haastattelijaan kuin itse haastattelutilanteeseen. Haastateltava ei välttämättä halua vastata tai vastaa siten, miten hän ajattelee haastattelijan häneltä odotavan tai mitä hän pitää yleisesti ja sosiaalisesti hyväksyttävänä. Tämä voi heikentää aineiston luotettavuutta. Haastattelun konteksti- ja tilannesidonnaisuus tekee sen, että tulokset eivät välttämättä ole yleistettävissä. Myös aineiston analysointi voi olla haasteellista ja tuottaa jopa virheellisiä tulkin-
toja kiinnostuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35; Hirsjärvi ym. 2018, 206–207.)

Haasteelliseksi haastattelutilanteen voi tehdä se, jos haastateltava ei ole motivoitunut vastamaan tai hän jännittää tilannetta. Toisaalta tutkija voi johdatella haastattelua liikaa omien näkemyksiensä mukaisesti ja vaikuttaa siten tutkimustuloksiin. Myös kysymyksenasettelulla on merkitystä haastattelutilanteessa. Tärkeää on kiinnittää huomiota käytettyyn kieleen, jotta varmistetaan, että haastateltava ymmärtää kysymyksen oikein. Vieraita käsitteitä tai vaikeita ilmaisuja tulee välttää. (Puusa 2020a, 108.)

Tässä opinnäytetyössä haastattelut toteutettiin kahdessa eri vaiheessa, ensin yksilö- ja sitten ryhmähaastatteluna. Tavoitteena oli saada mukaan kuusi haastateltavaa. Hirsjärven ym. (2018) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen aineistona voi olla esimerkiksi vain yhden henkilön haastattelu. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole etsiä tilastollisesti osoitettuja säännönmukaisuuksia tai keskimääräisiä kyt-
köksiä, joten tutkimusaineiston laajuus ei muotoudu näiden tekijöiden mukaan. Pienikin tutkimusjoukko voi tuottaa suuren määrän litteroitua eli puhtaaksikirjoitettua aineistoa. Laadulliseen tutkimukseen liittyy ajatus ainutlaatuisuudesta. Näin ollen tutkimusaineistossa ei tapahdu saturoitumista, joka tarkoittaa sitä, että uutta tietoa ei tutkimuskysymysten kannalta enää tule. (Hirsjärvi ym. 2018, 181–182.)

Haastateltavia lähdettiin kartoittamaan valitsemalla ikääntyneiden asumispalvelujen palvelualuepääl-
likön kanssa aluksi kuusi eri asumispalveluyksikköä eri puolilta Etelä-Savoa. Tavoitteena oli saada mukaan yksi haastateltava kustakin yksiköstä. Valinnalla pyrittiin saamaan mukaan mahdollisimman erilaisissa tilanteissa olevia yksiköitä. Joissakin työyksiköissä oli kokemusta kansainvälisistä työnteki-
jöistä jo pitemmältä ajalta ja toisissa tilanne oli uusi. Tavoitteena oli myös maantieteellisesti laaja kattavuus, joten mukana oli yksiköitä Mikkelin, Savonlinnan ja Pieksämäen alueilta.

Valittujen yksiköiden esihenkilöille lähetettiin 6.5.2024 sähköpostitse tutkimuksen suomen- ja eng-
lanninkieliset saatekirjeet (liite 1, liite 2) sekä tietosuojaselosteet välitettäväksi eteenpäin kun-
sikön kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulilleille työntekijöille. Ilmoittautumisaika oli kaksi viikkoa. Muistutusviesti asiasta lähetettiin esihenkilöille 12.5.2024. Näin saatiin mukaan tavoiteltu määrä haastateltavia, kuusi henkilöä, kahdesta eri asumisyksiköstä. Koska haastateltavien valinnassa tavoit-

teltiin myös alueellista ja työyksikkökohtaista monipuolisuutta, hyväksyttiin mukaan kolme haastateltavaa ilmoittautumisjärjestyksessä ja kolme muun henkilön kanssa sovittiin heidän jäämisestään tässä vaiheessa varalle.

Opinnäytetyön aihetta esiteltiin 22.5.2024 asumispalveluyksiköiden esihenkilöiden Teams-palaverissa. Tuolloin mukaan ilmoittautui kolme uutta yksikköä, joiden esihenkilöille lähetettiin samana päivänä sähköpostitse tutkimuksen saatekirje sekä tietosuojaseloste. Näistä yksiköistä ei halukkaita haastateltavia löytynyt.

31.5.2024 lähetettiin sähköposti kaikille asumispalveluyksiköiden esihenkilöille palvelualuekoordinaattorin välityksellä tavoitteena saada mukaan vielä kolme haastateltavaa eri puolilta Etelä-Savon hyvinvointialuetta. Ilmoittautumisaikaa oli viikko. Koska haastateltavia ei annettuun määräaikaan mennessä löytynyt, hyväksyttiin mukaan aiemmin varalle jääneet kolme ilmoittautunutta. Tämän jälkeen mukaan saatiin kuitenkin vielä yksi osallistuja.

Tämän opinnäytetyön tutkimusaineisto koostuu siis yhteensä seitsemän ($n = 7$) kansainvälisen rekrytinnin kautta tulleen työntekijän haastatteluista. Työntekijät tulevat kolmesta eri asumispalveluyksiköstä kahdelta eri paikkakunnalta. Vaikka alueellinen monimuotoisuus ei täysin toteutunut tavoitellun mukaisesti, mukana on yksiköitä, joissa on vaihtelevasti kokemusta kansainvälisistä työntekijöistä. Haastateltavat olivat olleet Suomessa haastatteluhetkellä kahdesta kuukaudesta kahteen vuoteen, joten tutkimusaineisto koostuu monipuolisesti sekä jo pitempään maassa olleiden että aivan hiljattain tulneiden työntekijöiden näkemyksistä.

Ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja toteutettiin harjoitushaastattelu tutkimuksen kohderyhmään kuulumattoman henkilön kanssa. Tässä haastattelussa testattiin haastatteluun suunniteltu runko teemojen ja apukysymysten osalta. Tärkeää oli testata myös tallennustapojen käyttö ja toimivuus sekä muut tekniset asiat.

Ensimmäiset haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina 30.5.-20.6.2024 välisenä aikana. Yhden haastateltavan kanssa tavattiin kasvokkain. Tätä haastattelua varten varattiin kirjastosta neuvotteluhuone. Muut haastattelut toteutuivat Teamsin välityksellä. Haastattelut kestivät 30–75 minuuttia. Keskimäärin yksi haastattelu kesti noin 60 minuuttia. Kaikki haastattelut nauhoitettiin litterointia ja aineiston analyysia varten. Etähaastatteluista otettiin Teams-tallenne, kasvokkain tapahtunut haastattelu nauhoitettiin puhelimen nauhurilla sekä Wordin litterointia hyödyntäen. Kaikista haastatteluista tehtiin varmuustallenne OBS Studio ohjelmaa käyttäen. Haastattelut tehtiin haastateltavien toiveiden mukaan englanniksi.

Yksilöhaastatteluiden tavoitteena oli selvittää tarkemmin niitä aihepiirejä, jotka liittyivät työntekijöiden näkemyksiin työyhteisöön sopeutumisesta. Haastattelujen teemat olivat työyhteisö, esihenkilötyö ja työyhteisöön kiinnittyminen. Teemoja lähestyttiin kartoittamalla haastateltavien näkemyksiä muun muassa hyvän työpaikan ja työyhteisön piirteistä, esihenkilöön kohdistuvista odotuksista sekä muista kiinnittymiseen mahdollisesti vaikuttavista seikoista. Teemarunko on liitteessä 3.

Ryhmähaastattelun ensimmäinen ajankohta oli 17.7.2024. Haastateltavista kukaan ei kuitenkaan päässyt osallistumaan tähän, joten haastattelua siirrettiin. Ryhmähaastattelu toteutui 2.8.2024. Haastattelu tehtiin Teamsin välityksellä. Osallistujista ryhmähaastatteluun pääsi mukaan viisi ($n = 5$)

henkilöä. Ryhmähaastattelun tavoitteena oli porautua syvemmälle yksilöhaastatteluista esiin nousseisiin keskeisiin teemoihin ja tunnistaa tämän avulla työntekijöiden hyödyllisiksi kokemat keinot tukea työyhteisöön kiinnittymistä. Ryhmähaastattelun teemat muodostuivat yksilöhaastatteluille tehdyn sisällönanalyysin perusteella. Teemat olivat kielen oppimisen tukeminen, perehdytys ja esihenkilön tuki (liite 4). Myös tämä haastattelu nauhoitettiin Teams-tallenteena sekä OBS Studio ohjelmalla.

6.3 Tutkimusaineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysin tavoitteena on kiinnostuksen kohteena olevan ilmiön kuvailu, tulkinta ja ymmärtäminen. Analyysin pohjana on se, että tutkija käy läpi aineistoa yhä uudelleen hahmottaakseen millaisiin teemoihin, luokkiin tai kategorioihin sen voi ryhmitellä. Aineiston käsittelytapa vaihtelee eri tutkimuksissa, eikä analyysitavan valintaan ole yksiselitteisiä ohjeita. Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysin perusta muodostuu sen systemaattisuudesta, avoimuudesta, tarkistettavuudesta ja perusteltavuudesta. (Puusa 2020b, 143–145.)

6.3.1 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Se voidaan nähdä sekä yksittäisenä metodina että teoreettisena viitekehyksenä, joka on liitettävissä erilaisiin analyysitapoihin. Tärkeää on erottaa kerätystä tutkimusaineistosta aiheen kannalta oleellinen ja kiinnostava sisältö ja rajata muu pois. Aineisto litteroidaan ja luokitellaan, teemoitellaan tai tyypitellään. Se tarkoittaa, että aineisto ryhmitellään eri aihepiirien mukaisesti. Tärkeää on huomioida, että pelkkä aineiston järjestely ei tuota johtopäätöksiä, vaan aineisto on tämän jälkeen vielä analysoitava huolellisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103–105, 117.)

Sisällönanalyysi on tekstin analysointia etsimällä siitä erilaisia merkityksiä. Se lähtee liikkeelle aineiston rajaamisesta tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön tutkimusongelman tai -tehtävän mukaisesti. Muu, mielenkiintoinenkin, materiaali tulee jättää aineistosta pois. Tutkimusdokumentit analysoidaan systemaattisesti ja objektiivisesti. Aineisto järjestellään tiivistettyyn ja selkeään muotoon huolehtien samalla siitä, että aineiston sisältämää informaatio säilyy. Laadullisen tutkimuksen dokumentit voivat olla hyvin monenlaisia, esimerkiksi artikkeleita, kirjeitä, haastatteluja, keskusteluita tai raportteja. Aineiston käsittely laadullisessa tutkimuksessa perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, joka muodostuu aineiston pilkkomisesta osiin, käsitteellistämiseen ja aineiston kokoamiseen uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, josta analyysin avulla luodaan selkeä ja sanallinen kuvaus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104, 117, 122.)

Aineiston litteroinnilla tarkoitetaan tallennettujen haastattelujen kirjoittamista tekstimuotoon. Litteroinnin tarkkuutta määrittelee tutkimuskysymykset sekä valittu analysointitapa. Nämä valinnat määrittävät myös sitä, litteroidaanko koko aineisto. Vaihtoehtoisesti tutkimusaineiston voi litteroida vain soveltuvien osien. (Ruusuvuori & Nikander 2017, 435.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kansainvälisten työntekijöiden näkemyksiä kiinnittymiseen vaikuttavista seikoista, joten aineiston analyysissa mielenkiinto kohdistui siihen, mitä sanotaan eikä niinkään siihen, miten haastateltavat puhetta tuottavat. Tällöin riittää litterointi sanasta sanaan.

Ruusuvuoren & Nikanderin (2017) mukaan tarkempi litterointitapa tuo esille esimerkiksi myös äänenpainot, puheen tauot sekä huokaukset ja muut äännähdykset. Sanasta sanaan litterointi on kuitenkin riittävä sisällönanalyysin aineistoksi. (Ruusuvuori & Nikander 2017, 427–435.)

Litterointi nähdään yhdeksi analyysin vaiheista. Tallenteiden purkaminen tekstiksi on tutkimuksen vaihe, jossa tutkija tutustuu materiaaliin, tekee ensitulkintoja ja hahmottaa aineiston ryhmittelyä. Tutkimusmateriaaliin kannattaa palata analyysivaiheessa ja käydä sitä läpi useita kertoja, jotta käsitys aineistosta muodostuu mahdollisimman kattavaksi. Litteraatio, eli haastattelujen tekstimuotoinen tuotos, on kuitenkin aina litteroijan tai tutkijan tulkinta tilanteesta eikä täydellistä litteraatiota ole mahdollista saavuttaa. Litteraatio voidaan nähdä alkuperäisen tilanteen muistiinpanona ja välineenä sen jäsentämiseen. (Ruusuvuori & Nikander 2017, 431, 437–438.)

Litteroinnin jälkeen sisällönanalyysi etenee aineiston luokitteluun, teemoitteluun tai tyypittelyyn. Luokittelu mielletään yksinkertaisimmaksi tavaksi järjestellä aineistoa. Tutkimusaineistosta määritellään luokkia, joiden esiintyvyys lasketaan ja esitetään esimerkiksi taulukon muodossa. Teemoittelussa aineisto pilkotaan ja järjestellään eri aihepiirien eli teemojen mukaisesti. Tyypittelyssä tehdään aineiston ryhmittelyä tiettyihin tyyppeihin ja pyritään siten muodostamaan tyyppiesimerkki, joka kuvaa yhteisiä näkemyksiä esimerkiksi kyseessä olevaan teemaan liittyen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–107.)

6.3.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi pyrkii muodostamaan tutkimusaineistosta teoreettisen kokonaisuuden. Aiempien teorioiden tai havaintojen ei tulisi ohjata analyysiä. Aineistolähtöinen analyysi voidaan nähdä prosessina, jossa on kolme eri vaihetta. Nämä vaiheet ovat aineiston redusointi (pelkistäminen), klusterointi (ryhmittely) sekä abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Miles & Huberman 1994 Tuomen & Sarajärven 2018, 122 mukaan.) Analyysiyksiköt, jotka voivat olla ajatuskokonaisuuksia tai yksittäisiä sanoja tai lauseita, valikoituvat aineistosta siten, että ne ovat tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimuskysymysten mukaisia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108).

Tutkimusaineiston pelkistäminen eli redusointi tarkoittaa sitä, että aineistosta jätetään pois tutkimuksen kannalta epäolennainen tieto. Informaatiota voidaan pilkkoa osiin tai tiivistää koodaamalla alkuperäisilmauksista olennainen. Olennaista on huomioida, että redusointi tapahtuu tutkimustehtävän ohjaamana. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.)

Klusteroinnissa eli aineiston ryhmittelyssä koodatusta aineistosta etsitään samankaltaisuutta ja/tai eroavaisuuksia kuvailevat käsitteet. Edelleen nämä käsitteet ryhmitellään ja yhdistellään ja nimetään luokaksi. Näin aineisto tiivistyy, kun yksittäiset tekijät muodostavat yleisempiä käsitteitä. Aineiston ryhmittelyn vaiheet voi kuvata seuraavanlaisesti yksityiskohtaisesta yleisempään: alkuperäisilmaukset, pelkistetyt ilmaukset, alaluokka, yläluokka, pääluokka. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–125.)

Abstrahoinnissa aineistosta poimitaan tutkimuksen kannalta keskeinen informaatio. Tämän tiedon perusteella pyritään muodostamaan teoreettisia käsitteitä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin käsitteitä yhdistelemällä. Analyysi etenee empiirisestä aineistosta tulkinnan ja päättelyn kautta käsitteelliseen näkemykseen tutkimuksen kohteena olevasta ilmi-

östä. Tuloksissa käydään läpi aineistoa kuvaavat teemat, käsitejärjestelmät tai käsitteet sekä luokittelun pohjalta laaditut kategoriat tai käsitteet sisältöineen. Johtopäätöksissä pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään asioita tutkittavien näkökulmista. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 125–127.)

6.3.3 Opinnäytetyön aineiston analysointi

Opinnäytetyön haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysia käyttäen. Alun perin tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työyhteisöön kiinnittymistä edistäviä tekijöitä. Haastatteluja tehdessä tuli kuitenkin hyvin pian ilmi, että tulosten kannalta oli hyödyllistä ottaa mukaan myös haastateltavien ilmaisemat työyhteisöön kiinnittymistä estävät seikat, koska niiden kautta oli mahdollista päästä mahdollisten haasteiden juurisyihin. Tämän huomion ohjaamana ensimmäistä tutkimuskysymystä tarkennettiin lisäämällä siihen kiinnittymistä estävät tekijät. Aineistosta lähdettiin siis tunnistamaan ilmaisuja, joilla haastateltavat kuvasivat työyhteisöön sopeutumista ja integroitumista edistäviä ja estäviä tekijöitä. Myös toista tutkimuskysymystä laajennettiin käsittämään ei vain esihenkilön vaan myös työnantajan antamaa tukea. Tämän perusteella aineistosta etsittiin haastateltavien ilmaisemia esihenkilöön ja työnantajaan kohdistuvia odotuksia ja toiveita. Näitä ilmaisuja läpikäymällä ja ryhmittelemällä aineisto järjesteltiin siten, että tutkimuskysymyksiin oli mahdollista löytää vastaukset.

Aineisto litteroitiin haastattelukielellä englanniksi. Litteroinnissa hyödynnettiin Teams-nauhoitteen litterointia tai Wordin litterointia, jotka tarkistettiin ja korjattiin. Tämän jälkeen haastattelu käännettiin suomeksi. Litteroinnista jätettiin pois joitakin tutkimuskysymysten kannalta epäolennaisia asioita sekä haastattelijan reaktioita kuten niin, kyllä, hmm ja niin edelleen. Myös saman sanan toistot jätettiin pois. Litteroitua ja käännettyä aineistoa oli yhteensä 162 sivua (fontti Calibri, 12, riviväli 1,15).

Aineistoa käytiin siis läpi etsimällä siitä haastateltavien ilmaisemia kiinnittymistä edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä esihenkilöön ja työnantajaan kohdistuvia toiveita. Analyysiyksiköt olivat ajatuskokonaisuuksia edellä mainittuihin liittyen. Haastatteluaineisto luettiin useampaan kertaan läpi sekä alkuperäiskielellä englanniksi että myös suomeksi. Tarvittaessa vielä suomennosta muokattiin paremmin alkuperäistä ajatusta vastaavaksi. Ryhmittelemällä aineisto järjesteltiin viiteen eri pääluokkaan, joista kolmessa kuvattiin työyhteisöön kiinnittymistä sekä edistäviä että estäviä tekijöitä ja kahdessa kiinnittymistä edistäviä tekijöitä. Haastateltavien kuvailemat työyhteisöön kiinnittymistä edistävien ja estävien tekijöiden kolme pääluokkaa olivat työ ja työyhteisö, kielitaito sekä henkilöön itseensä liittyvät tekijät. Lisäksi aineistosta tunnistettiin kaksi kiinnittymistä edistävää pääluokkaa, joita olivat esihenkilötyö ja johtaminen sekä asuinympäristö ja yhteiskunta. Viimeksi mainittu pääluokka haluttiin nostaa mukaan tähän opinnäytetyöhön kuvaamaan kiinnittymisen moninaisuutta. Vaikka kiinnostuksen aiheena oli erityisesti työyhteisöön kiinnittyminen, ei kokonaiskuvan hahmottamiseksi voinut mielestäni ohittaa myöskään muita tekijöitä, jotka nousivat haastatteluaineistosta esille. Onnistuneen asettumisen ja kotoutumisen kannalta huomiota tulee kiinnittää paitsi työpaikkatason toimiin, myös yhteiskunnalliseen vastaanottavuuteen (Sipola & Tevameri 2023).

Analyysin ollessa aineistolähtöinen, täydennettiin opinnäytetyön teoreettista viitekehystä aineiston analyysin edetessä analyysin ohjaamana. Viitekehystä tarkasteltiin työyhteisöön kiinnittymiseen liit-

tyen. Sitä tarkennettiin nostamalla käsittelyyn kiinnittymisen näkökulmia aineistosta nousseilla teemoilla. Näitä olivat vuorovaikutus ja kuuluminen työyhteisöön sekä yhteisöllisyys osana työyhteisöön kiinnittymistä.

Esimerkkinä analyysin etenemisestä seuraavassa taulukossa (taulukko 1) kuvataan pääluokan "Kielitaito" muodostuminen. Taulukossa esitetään pääluokkaan liittyvät kiinnittymistä sekä edistävät että estävät tekijät. Alkuperäisistä ilmaisuista muodostettujen pelkistettyjen ilmaisujen kautta edetään ala- ja yläluokkiin ja lopuksi kokoavaan pääluokkaan.

Pelkistetyistä ilmaisuista muodostui kuusi alaluokkaa, joista kolme kuvaa kielitaitoon liittyviä, kiinnittymistä edistäviä tekijöitä ja kolme kielitaitoon liittyviä, kiinnittymistä estäviä tekijöitä. Näistä johdettiin kaksi yläluokkaa, joista edistäviä tekijöitä kuvaa yläluokka kielitaidon kehittyminen ja estäviä tekijöitä yläluokka kielitaidon puutteellisuuden aiheuttamat haasteet. Nämä yhdessä muodostavat pääluokan "Kielitaito".

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kielen kuuleminen päivittäin	Suomenkielinen ympäristö	Edistää: Kielitaidon kehittyminen	Kielitaito
Kielen käyttäminen päivittäin			
Sanavaraston laajentuminen			
Työkaverit puhuvat suomea			
Halu oppia kieltä	Motivaatio kielen oppimiseen		
Asukkaat motivoivat kielen oppimiseen			
Kielitaito asioiden saavuttamisen mahdollistajana			
Kielitaito paremmin kommunikoinnin mahdollistajana			
Suomen- ja englanninkieliset materiaalit	Tuki kielen oppimiseen		
Kieliopinnot			
Mahdollisuus keskittyä aluksi vain kielen opiskeluun			
Englannin käyttäminen apukielenä			
Puhekielen käyttäminen	Haasteet kommunikoinnissa	Estää: Kielitaidon puutteellisuuden aiheuttamat haasteet	
Murteen käyttäminen			
Liian nopeasti puhuminen			
Suomen kieli koetaan vaikeaksi			
Turhauttaa, kun ei pysty puhumaan sujuvaa suomea	Turhautuminen puutteellisen kielitaidon vuoksi		
Huono kielitaito hankaloittaa elämää			
Toistuva uudelleen kysymisen nolottaa			
Teeskentely, että ymmärtää			
Ei jaksaa kuunnella, koska ei ymmärrä			
Palaaminen kotiin, jos kielitaito ei ole riittävä			
Itselle asetetut kielitaitovaatimukset			
Tunne siitä, että ei halua työpariksi puutteellisen kielitaidon vuoksi			
Tunne, että ei arvosteta puutteellisen kielitaidon vuoksi			
Tunne siitä, että on pettänyt työkavereiden odotukset kielitaidon suhteen			

TAULUKKO 1. Esimerkki analyysiketjusta pääloukassa "Kielitaito".

7 TULOKSET

Haastattelumateriaalista tunnistettiin viisi eri pääluokkaa, joilla haastateltavat kuvasivat työyhteisöön kiinnittymistä edistäviä ja/tai estäviä tekijöitä (kuva 1). Nämä pääluokat olivat työ ja työyhteisö, kielitaito, henkilöön itseensä liittyvät tekijät, johtaminen ja esihenkilötyö sekä asuinympäristö ja yhteiskunta. Kolmea ensin mainittua pääluokkaa kuvattiin sekä edistävien että estävien tekijöiden kautta. Kaksi viimeistä pääluokkaa nähtiin yksinomaan kiinnittymistä edistävinä tekijöinä.



KUVA 1. Työyhteisöön kiinnittymiseen vaikuttavat tekijät.

7.1 Työ ja työyhteisö

Edistävät tekijät

Tämän opinnäytetyön haastatteluaineiston mukaan työhön ja työyhteisöön liittyvät kiinnittymistä edistävät tekijät ovat kommunikaatio ja vuorovaikutus työyhteisössä, kannustava työilmapiiri, tiimityö ja vertaistuki sekä työn mielekkyys. Avoin kommunikointi koettiin merkittäväksi osaksi työyhteisöön kiinnittymistä. Toimiva vuorovaikutus ja kommunikaatio vahvistivat haastateltavien mukaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka kuvattiin yhdeksi erittäin tärkeäksi osaksi työyhteisöön kiinnittymistä. Tunne siitä, että kuuluu porukkaan ja on tervetullut, on tärkeää. Yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan vahvistaa pienillä arkisilla teoilla. Tervehtimällä, kutsumalla nimellä tai pyytämällä mukaan lounastauolle osoitetaan huomaavaisuutta ja hyväksyntää. Myös työntekijän omalla suhtautumisella työyhteisöön ja työkaveriinhin on iso merkitys työyhteisöön sopeutumisessa.

"They [co-workers] already know our names and then they will call us by our names." (He [työkaverit] tietävät jo nimemme ja kutsuvat meitä omilla nimillämme). (H7)

"I'm very thankful that they include us on in their conversation." (Olen tosi kiitollinen, että he ottavat meidät mukaan keskusteluun.) (H7)

"They tell us to *syömään*. So we eat together and we can... Even if we don't know what they're talking about, but at least we sit on the same table." (He pyytävät meitä syömään. Syömmme yhdessä ja...

Vaikka emme ymmärrä, mistä he puhuvat, mutta ainakin istumme saman pöydän ääressä.) (H7)

"I am going to my workplace as a second home which I am treating my colleagues, my co-workers, my co-staffs as my brothers and sisters." (Menen työpaikalleni kuin toiseen kotiin, jossa kohtelen työkavereitani veljinäni ja siskoinani.) (H5)

"For me it's important that there's like good communication between the co-workers." (Minulle on tärkeää, että työkavereiden kesken on hyvä kommunikaatio.) (H4)

Kannustava työilmapiiri kuvautui haastatteluissa työkavereiden osoittaman arvostuksen, hyväksynnän ja luottamuksen osoittamisen kautta. Erilaisten mielipiteiden kuunteleminen ja huomioonottaminen koettiin tärkeäksi, samoin kuin tasavertaisuus työyhteisössä. Työyhteisön aiempi kokemus monikulttuurisuudesta auttoi haastateltavien mukaan ymmärtämään kansainvälisten työntekijöiden kohtaamia haasteita esimerkiksi kielitaidon tai kulttuurierojen suhteen.

"I am feeling appreciated regarding my work. (--) So it's like it's really... It boosts my morale and gives me strength to work further." (Tunnen, että minua arvostetaan työssäni. (--) Joten se vahvistaa moraaliani ja antaa minulle voimia jatkaa työssäni.) (H5)

"The working environment on this workplace is supportive." (Työympäristö tällä työpaikalla on kannustava.) (H6)

"My mentors are really treating me well and they believe I can do it." (Ohjaajani todella kohtelevat minua hyvin ja he uskovat, että pärjään.) (H2)

"She asked me, what do I think (--) and I feel like it's good, I feel like I'm part of it [work community] 'cause she asked my opinion." (Hän kysyi minulta, mitä mieltä minä olen (--) ja se tuntui minusta hyvältä, tunsin olevani osa [työyhteisöä], koska hän kysyi minun mielipidettäni.) (H4)

"My colleague, they're trusting me (--) I'm happy for that." (Työkaverini luottavat minuun (--) olen siitä tosi iloinen.) (H3)

"I feel like because they have experienced us, the first ones, the first batch (--) so they can expect already what's gonna happen with the next batch." (Minusta tuntuu, että sen jälkeen, kun heillä on jo kokemusta meistä ensimmäisistä, (--) he osaavat jo odottaa, mitä tapahtuu seuraavien kanssa.) (H2)

Tiimityö koettiin tärkeäksi osaksi työyhteisöön kiinnittymistä. Haastateltavat arvostivat työkavereiden ja ohjaajien avuliaisuutta ja halua auttaa heitä sopeutumaan kieleen, työpaikkaan ja sen käytäntöihin. Kielimuurista huolimatta työtä tehtiin yhdessä asiakkaiden parhaaksi. Myös työyksikön muista ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä saatiin tukea. Samassa tilanteessa olevat ymmärtävät, mitä kukin käy läpi sopeutuessaan uuteen ympäristöön.

"Most of the people I met there [at work], they're really trying their best also to help the foreign workers to adapt in the workplace and also regarding the language." (Suurin osa [työssä] tapaamistani ihmisistä todella yrittää parhaansa auttaakseen ulkomaalaisia työntekijöitä sopeutumaan työpaikkaan ja kieleen.) (H6)

"Their [co-workers and mentors] willingness to help us and to teach us." (Heidän [työkavereiden ja ohjaajien] halukkuutensa auttaa ja opettaa meitä.) (H4)

"But I can see also their effort to teach us specially with the language, with the work itself." (Mutta kyllä minä huomaan myös heidän väkensä heidän opettaessaan meille kieltä ja itse työtä.) (H6)

"Although we have difficulty because of language barrier but at the end of the day we can support and give the patient the maximum care and support they need as a team." (Vaikka meillä on hankaluuksia kielimuurin takia, niin loppujen lopuksi voimme tiiminä antaa asukkaille parasta mahdollista hoitoa ja tukea.) (H6)

"And if in for one patient and there's need two *lähihoitaja* I'm the [other] one. (Ja jos asukkaalle tarvitsee kaksi lähihoitajaa, minä olen se toinen.) (H3)

"I feel good because I'm not the only one *ulkomaalainen* working in [workplace] (--) we understand each other." (Se tuntuu minusta hyvältä, että en ole ainoa ulkomaalainen, joka työskentelee [työpaikalla] (--) me ymmärrämme toisiamme.) (H1)

Työn mielekkyyttä vahvistaa aineiston mukaan kiinnostus vanhustyöhön. Haastateltavat usein kuvasivat suhtautuvansa asiakkaisiin kuin vanhempaisiin tai isovanhempaisiin, joille he haluavat tarjota parasta mahdollista huolenpitoa. Ymmärrys työn vaatimuksista sekä rutiinitehtävien hallitseminen lisäsivät työn mielekkyyttä. Haastateltavat suhtautuivat pääosin myönteisesti heiltä edellytettyihin lähihoitajaopintoihin. Aiempi työkokemus saattoi olla hyvinkin spesifiltä erikoisalalta, joten lähihoitajaopinnot koettiin mahdollisuutena päivittää osaamista, ja perehtyä suomalaisiin hoitotyön käytäntöihin. Sairaanhoitajataustasta ja aiemmasta työkokemuksesta katsottiin kuitenkin olevan hyötyä myös nykyisessä työssä.

"I always wanted to work in like this elderly homes." (Olen aina halunnut työskennellyt tällaisissa palvelukodeissa.) (H7)

"Because we are in a home care setting, so I am treating my clients as my grandparents or my mother or my father." (Koska olemme hoivakodissa, kohtelen asiakkaitani kuin isovanhempiani tai äitiäni ja isääni.) (H5)

"I already expected this and it was really clear that you will work at the elderly facility." (Odotin tätä jo ja se oli ihan selvää, että työ on vanhusten parissa.) (H4)

"(--) we already adjusted with the work itself, the routine, the everyday routine, what we will do." ((--) olemme jo sopeutuneet itse työhön, rutiineihin, päivittäisiin rutiineihin, siihen, mitä teemme.) (H6)

"With having a nursing background, it really makes our job in [workplace] easier for us." (Se, että on sairaanhoitajataustaa, tekee työstämme [työpaikassa] helpompaa.) (H2)

"It's your *lääke* law, is your law there that we have to do the basic things. (--) But it's OK for me because I realize that I had to do it". (Se on teidän lääkelakinne, teidän lakinne, että meidän pitää tehdä perusasioita. (--) Mutta se on minulle OK, koska ymmärrän, että minun täytyy tehdä niin.) (H1)

"I really need to start from the beginning because I can't just go directly to be a *sairaanhoitaja*. (--) It's not really an issue for me." (Minun pitää aloittaa alusta, koska en voi vain suoraan olla *sairaanhoitaja*. (--) Se ei ole oikeastaan minulle mikään ongelma.) (H7)

Estävät tekijät

Työhön ja työyhteisöön liittyviksi, kiinnittymistä estäviksi tekijöiksi kuvattiin epäystävälliseksi koettu työympäristö, riittämätön kommunikaatio sekä puutteellinen perehdytys. Työympäristö koettiin epäystävälliseksi esimerkiksi sen takia, että työntekijää ei huomioitu ja hänet jätettiin tiimin ulkopuolelle. Myös epäasiallinen käytös työyhteisössä heikensi kiinnittymistä. Ymmärtämättömyys eri kulttuureja ja kulttuuriin liittyviä tapoja kohtaan tuli esille haastatteluissa. Esimerkiksi se, minkä toinen kokee huumoriksi ja vitsailuksi, voi olla erittäin loukkaavaa eri kulttuurista tulevalle.

“There are shifts that you don't feel like you belong.” (On vuoroja, joissa tuntuu, että et kuulu joukkoon.) (H2)

“There were a lot of times that we're just there like we're not existing at all.” (Oli monta kertaa, että me vain olimme siellä kuin meitä ei olisi olemassakaan.) (H4)

“I'm not sure that she was just joking or something (--) but for me it's kinda hurtful.” (En ole varma, vitsailiko hän vain (--) mutta minusta se oli loukkaavaa.) (H4)

Puutteet kommunikaatiossa nousivat esiin työyhteisöön kiinnittymistä estävänä tekijänä. Haastatteluissa ilmeni, että tietoa ei aina jaeta tai keskusteluun on vaikea päästä mukaan. Tähän vaikuttanee osaltaan myös haasteet kielitaidossa.

“I was there working, I was with them and then I don't know nothing about what's happening on our department [because I wasn't told].” (Olin siellä töissä, olin heidän kanssaan ja sitten minä en tiedä mitään, mitä meidän osastollamme tapahtuu [koska minulle ei kerrottu]). (H5)

“We [international workers] don't know what to do unless you have to ask, because... They [coworkers] don't tell you.” (Me [kansainväliset työntekijät] emme tiedä, mitä tehdä, ellet kysy, koska... He [työkaverit] eivät kerro sinulle.) (H2)

“If you don't talk to them, they don't talk to you.” (Jos sinä itse et puhu heille, he eivät puhu sinulle.) (H7)

Saatu perehdytys koettiin jossain määrin puutteelliseksi tai vähäiseksi. Haastateltavat toivoivat saavansa tietoa työnantajasta, työyksiköstä ja työtehtävistä jo hyvissä ajoin ennen työskentelyn aloittamista. Järjestelmällinen perehdytysprosessi helpottaisi haastateltavien mukaan töiden aloittamista ja työpaikkaan tutustumista. Erityisesti toivottiin kirjallista sekä suomen- että englanninkielistä materiaalia. Perehdyttäjän oletettiin olevan yksikön esihenkilö.

7.2 Kielitaito

Edistävät tekijät

Kielitaito sekä siihen liittyvät haasteet nousivat merkittävässä määrin esiin tämän opinnäytetyön tutkimusmateriaalista kiinnittymiseen vaikuttavana tekijänä. Kielitaidon kehittyminen on ratkaisevassa roolissa työyhteisöön kiinnittymisen edistäjänä. Haastatteluiden perusteella kielitaidon kehittymistä edistää suomenkielinen ympäristö, motivaatio kielen oppimiseen sekä kielen oppimiseen saatu tuki.

“It [learning Finnish] is more easier when you can hear and you can hear how to use it every day.” (Se [kielen oppiminen] on helpompaa, kun kuulet joka päivä kieltä ja miten sitä käytetään.) (H6)

Kielen oppiminen nähtiin edellytyksenä sille, että voi tehdä hoitotyötä ja työskennellä Suomessa. Asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen ja vuorovaikutus niin asiakkaiden, omaisten, työkavereiden kuin lääkärinkin kanssa motivoivat haastateltavia opiskelemaan kieltä. Sujuvan suomen kielen oppiminen koettiin erittäin tärkeäksi ja siihen oltiin motivoituneita, joskin kieli koettiin myös erittäin vaikeaksi. Kielen oppimisen tukena käytössä oli esimerkiksi muistivihko, johon sanoja ja fraaseja kirjoitettiin ylös. Myös erilaiset kielisovellukset sekä käännösohjelmat olivat monelle jokapäiväisiä työkaluja.

"The Finnish language enable me to do the things in Finland." (Suomen kieli antaa minulle mahdollisuuden tehdä asioita Suomessa.) (H1)

"Motivation [to learn the language] is our *asukas*, the patient. (Motivaatio [kielen opiskeluun] ovat asukkaamme.) (H3)

"It is really important for us to learn the language itself to give them [residents] the... To know what they really need or what they want from us." (On todella tärkeää, että opimme kieltä, jotta voimme antaa heille [asukkaille]... Tietääksemme, mitä he todella tarvitsevat tai haluavat.) (H6)

"It's really essential for us to learn the language because we are dealing with people who are Finns. (--) How can you communicate well, how can you give resolutions to a residence issue or concern if we don't even understand what they're telling?" (On välttämätöntä, että opimme kieltä, koska olemme tekemisissä suomalaisten kanssa. (--) Miten voit kommunikoida kunnolla, miten voit antaa vastauksia asukkaiden huolenaiheisiin, jos emme edes ymmärrä, mitä he kertovat?) (H2)

Hyödylliseksi koettiin se, että perehdytys- ja muu materiaali olisi saatavilla kirjallisena sekä suomeksi että englanniksi. Haastateltavat toivat esiin, että ammatilliseen vuorovaikutukseen ja ammattisanastoon liittyvien kieliopintojen järjestäminen edistäisi ja tukisi kielen oppimista. Hyväksi nähtiin myös se, jos ennen lähihoitajaopintojen aloittamista olisi mahdollista keskittyä jonkin aikaa pelkkiin kieliopintoihin ja kielitaidon kohentamiseen.

Haastatteluaineiston perusteella työyhteisö voi tukea kielen oppimista paljon. Selkeä kommunikointi on avainasemassa. Esimerkiksi riittävän hitaasti puhuminen sekä sanotun toistaminen koettiin hyväksi tavoiksi kommunikoida. Tärkeää on myös varmistaa, että vieraskielinen työntekijä on ymmärtänyt, mitä hänelle sanottiin.

"(--) if I said *sanotko uudestaan*, then they talk slowly. So I understand." ((--)) jos sanon *sanotko uudestaan*, sitten he puhuvat hitaasti, joten sitten ymmärrän.) (H1)

Ennen Suomeen saapumista saatu kielen opetus oli haastateltavien kertoman mukaan hyvin vaihtelevaa ja tähtäsi pääasiassa kielikokeen suorittamiseen hyväksytyksi. Kommunikoiminen pelkästään suomen kielellä osoittautui käytännössä erittäin haastavaksi. Englannin käyttäminen apukielenä päivittäisessä kommunikoinnissa nähtiin helpottavan ja tehostavan suomen kielen oppimista.

"So they [co-workers] speak in Finnish and then they explain in English so it's good for us so that we learn. (--) And sometimes if our patients are telling something we don't understand, so they explain." (He [työkaverit] puhuvat suomeksi ja selittävät sitten englanniksi, joten se on hyvä, että opimme. (--) Ja joskus jos asukkaat puhuvat jotain, mitä emme ymmärrä, he selittävät.) (H7)

"It can help also to learn easily the language because the *ohjaaja* that can speak English fluently can translate from then the Finnish or the words that the student cannot understand." (Se myös helpottaa kielen oppimista, jos *ohjaaja* osaa puhua englantia ja voi kääntää suomesta tai ne sanat, joita opiskelija ei ymmärrä.) (H6)

"She [supervisor] also talks to me in English if I don't understand. (--) She has explained it in Finnish, then translate it in English if I don't understand it." (Hän [esihenkilö] puhuu minulle englantia, jos en ymmärrä. (--) Hän selittää suomeksi ja kääntää sitten englanniksi, jos minä en ymmärrä.) (H1)

Estävät tekijät

Kiinnittymistä estävänä, kielitaitoon liittyvänä tekijänä tulivat esille kielitaidon puutteellisuuden aiheuttamat haasteet. Vaikeuksia kommunikointiin toi esimerkiksi se, että vuorovaikutuksessa käytettiin puhekieltä tai murretta. Myös erilaiset, samaa tarkoittavat sanat, kielikuvat tai nopeasti puhumisen aiheuttivat haasteita ymmärtää keskustelua. Suomen kieli koettiin yleisesti vaikeaksi. Puutteellinen kielitaito aiheutti turhautumista kansainvälisille työntekijöille ja loi tunteen työyhteisön ulkopuolelle jäämisestä. Omien mielipiteiden ja esimerkiksi osaamisen ja ammattitaidon esille tuominen oli vaikeaa, koska kielitaito ei ollut riittävällä tasolla. Uudelleen kysyminen yhä uudestaan tai jatkuva toistamaan pyytäminen koettiin noloksi ja myös nöyryyttäväksi. Haasteet kielitaidossa ja kielen oppimisessa olivat joillekin haastatelluista jopa syy harkita Suomesta lähtemistä. Toisaalta henkilön itsensä asettamat kielitaitovaatimukset tai -tavoitteet saattoivat olla niin korkealla, että oma kielitaito arvioitiin heikommaksi, kuin mitä se käytännössä oli.

"If they speak slowly or in formal... Formal *kieli*, so I understand them so, but if *puhukieli tosi nopeasti*, I can't." (Jos he puhuvat hitaasti tai kirjakieltä, silloin ymmärrän heitä mutta jos *puhukieli tosi nopeasti*, niin en.) (H1)

"Most of them are speaking *savokieli*. Yes. So *savokieli*, they said, it's different than *puhukieli*. Like the whole language". (Useimmat heistä puhuvat *savoa*. Joo, joten *savokieli*, he sanoivat, on erilaista kuin *puhukieli*. Ihan oma kielenä.) (H5)

"They use different languages like *jauhaa*, *murskata*." (He käyttävät erilaisia sanoja kuten *jauhaa*, *murskata*.) (H2)

"It is like tiresome, or it is like embarrassing to ask again and again and again (--) it's really hard." (Se on rasittavaa ja noloa kysyä yhä uudestaan ja uudestaan ja uudestaan. --- se on tosi rankkaa.) (H2)

"But what makes me frustrated every day is not being able to talk fluently in Finnish. That is *turhauttavaa*, frustrated. Yes. It's major reason why I'm frustrated." (Mutta se mikä turhauttaa minua joka päivä, on se, etten pysty puhumaan sujuvasti suomea. Se on *turhauttavaa*. Se on suurin syy, miksi olen turhautunut.) (H4)

Jatkuva pinnistely puhutun ymmärtämiseksi koettiin kuormittavaksi ja väsyttäväksi. Puhekielen tai murteen käyttäminen tai nopeasti puhuminen johtivat helposti siihen, että kuuntelija ei jaksanut keskittyä kuuntelemaan ja seuraamaan keskustelua, koska puhetta oli liian vaikea ymmärtää. Tätä ei aina haluttu myöntää tai se koettiin nolona asiana, joten niissä tilanteissa saatettiin teeskennellä, että ymmärtää.

"Sometimes, honestly speaking, we pretend, we pretend to understand, even if we don't understand." (Joskus, ihan rehellisesti, me

teeskentelemme. Teeskentelemme ymmärtävämme, vaikka emme ymmärrä. (H2)

"They were talking fast and then you don't understand. I cannot get along or I cannot understand clearly what they were talking and dealing about. So it's like I just tend not to listen." (He puhuivat nopeasti ja sitten et vaan ymmärrä. En pysynyt mukana tai ymmärtänyt, mistä oli kysymys. Joten minulla on vain tapana olla kuuntelematta.) (H5)

7.3 Henkilöön itseensä liittyvät tekijät

Edistävät tekijät

Kiinnittymistä edistäviä tekijöitä, jotka liittyivät työntekijään itseensä, olivat motivaatio, positiivinen suhtautuminen asioihin sekä suomalaiseen kulttuuriin sopeutuminen. Motivaatiota vahvasti haastattelujen mukaan tilaisuus antaa perheelle paremmat mahdollisuudet. Myös onnistumisen kokemukset ja ylpeys omista saavutuksista lisäsivät motivaatiota. Työhön liittyviä motivaatiotekijöitä olivat mm. uuden oppiminen, sekä tyytyväisyys työpaikkaan ja palkkaukseen.

"My family motivates me. I came here to give them the good life. (--) I want to provide them." (Perheeni motivoi minua. Tulin tänne antaakseni heille hyvän elämän. (--) haluan elättää heidät.) (H5)

"I'm really proud of myself, that I was able to manage time working and studying at the same time." (Olen todella ylpeä itsestäni, että pystyin tekemään töitä ja opiskelemaan samaan aikaan.) (H4)

"Learning new things each day." (Joka päivä oppii jotain uutta.) (H4)

"We could look back (--) we have come so far!" (Voimme katsoa taaksepäin (--) olemme päässeet niin pitkälle!) (H2)

Positiivinen ajattelutapa ja suhtautuminen asioihin edistivät haastattelumateriaalin mukaan työyhteisöön kiinnittymistä. Se, että asioista pyritään haasteidenkin keskellä näkemään positiiviset puolet, auttaa eteenpäin vaikeissa tilanteissa. Myös aiemman kokemuksen ulkomailla työskentelystä koettiin vahvistavan resilienssiä ja antavan näkökulmaa asioihin.

"But at the end of the day, I will just say that still see the positive sides, so you can just forget the frustrating things that happened to you." (Loppujen lopuksi pitää kuitenkin nähdä positiiviset puolet, jotta voit unohtaa turhauttavat asiat.) (H6)

"Most of us are already worked with other countries, so I guess we are tough enough. Whatever is being thrown to us, we're tough enough." (Useimmat meistä on jo työskennellyt ulkomailla, joten luulen, että olemme tarpeeksi vahvoja. Mitä tahansa eteemme tuleekaan, olemme tarpeeksi vahvoja.) (H2)

Halu sopeutua suomalaiseen kulttuuriin ja oppia siitä lisää nousivat esiin tämän opinnäytetyön materiaalista kiinnittymistä edistävänä tekijänä. Haastateltavat kokivat, että heidän ulkomaalaisina pitää sopeutua suomalaiseen kulttuuriin, mutta nostivat esille toiveen siitä, että myös suomalaiset olisivat avoimia tutustumaan heidän kulttuuriinsa. Tämä vähentäisi mahdollisia kulttuureihin liittyviä väärinkäsityksiä ja ennakkoluuloja.

"To adapt to a new culture and customs can be daunting. I try to immerse myself in the local culture. And learn about their history and tradition of here in Finland." (Sopeutuminen uuteen kulttuuriin ja tapoihin voi olla pelottavaa. Yritän päästä sisälle paikalliseen kulttuuriin. Ja oppia Suomen historiasta ja perinteistä.) (H3)

"Since we're foreigners... So honestly, in my opinion, it's our job to adjust." (Koska olemme ulkomaalaisia, rehellisesti ottaen, mielestäni on meidän hommamme sopeutua.) (H4)

"We can create an activity that would share each and own culture, traditions and all. Like *suomalaiset* that would also showcase their own culture and us our own culture. (--) we can share our thoughts and then we will meet halfway. Like so that there will be no more negative feedbacks from each culture." (Voisimme keksiä tapoja jakaa kulttuurejamme, tapoja ja muuta. *Suomalaiset* voisivat esitellä kulttuuriaan ja me omaamme. (--) voimme jakaa ajatuksia ja tavata sitten puolivälissä. Siten ei tulisi negatiivista palautetta eri kulttuureista.) (H2)

Estävät tekijät

Työyhteisöön kiinnittymistä estävinä, henkilöön itseensä liittyvinä tekijöinä, kuvattiin työstä koettu kuormitus sekä epävarmuus tulevaisuudesta. Työn kuormitusta lisäsi kielen aiheuttamien haasteiden lisäksi epävarmuus omasta osaamisesta tai liian vastuulliseksi koettu työ. Haastateltavat kuvasivat, että vastuun lisääntyessä lähihoitajaopintojen edetessä tai valmistumisen jälkeen, työn kuormittavuus kasvaa. Tämä liittyi suurelta osin kielitaitoon liittyviin haasteisiin. Haastateltavat kokivat, että kielitaito ei täysin vastaa työn asettamia vaatimuksia. Tulevaisuuden suunnitelmiin vaikuttivat mm. perheen yhdistyminen ja puolison työllistymismahdollisuudet. Lisäksi omia tulevaisuuden suunnitelmia kuvailtiin avoimiksi eikä niitä ollut välttämättä ajateltu kovinkaan pitkällä aikajänteellä.

"I always wait for them [co-workers] to say to me what should I do. (--) I ask for them 'cause I feel like they know better than me. (--) I don't have that much confidence." (Minä aina odotan heidän [työkavereiden] sanovan, mitä minun pitäisi tehdä. (--) kysyn heiltä, koska minusta tuntuu, että he tietävät minua paremmin. (--) minulla ei ole kovin paljon itseluottamusta.) (H4)

"If you are *lähihoitaja*, you have lots of responsibility. (--) I told to myself that I don't want to be *lähihoitaja*. I just want to be *hoiva-avustaja*." (Sinulla on paljon vastuuta, jos olet *lähihoitaja*. (--) sanoin itselleni, että en halua olla *lähihoitaja*. Haluan olla vain *hoiva-avustaja*.) (H1)

"I cannot say I will stay now, or I cannot say that I will go. I don't know if he [spouse] can easily get a job from here (--) we don't know." (En voi sanoa, että jään tai että lähdän. En tiedä, saako hän [puoliso] helposti täältä töitä (--) emme tiedä.) (H6)

"I'm thinking, is it really good for me to stay here? Is it really like enough for me to bring my family here? Do I have to stay here longer or after you set a goal like 3-4 years or maybe 10 years and then I will go back to my country. (--) I don't know what will come in the near future." (Mietin, että minulle hyväksi jäädä tänne? Onko tämä tarpeeksi, että voin tuoda perheeni tänne? Olenko täällä pitempään vai asetanko tavoitteeksi 3–4 vuotta tai ehkä 10 vuotta ja palaan sitten takaisin kotimaahani. (--) en tiedä, mitä lähitulevaisuudessa tapahtuu.) (H5)

7.4 Esihenkilötyö ja johtaminen

Edistävät tekijät

Esihenkilön rooli kiinnittymisen tukijana on haastateltavien mukaan merkittävä. Esihenkilö nähtiin yksinomaan työyhteisöön kiinnittymisen edistäjänä. Tärkeimmät esihenkilön ominaisuudet opinnäy-

tetyön materiaalin perusteella olivat luotettavuus, työntekijöiden huomioiminen, palautteen antaminen sekä tasapuolisuus ja ennakkoluulottomuus. Esihenkilön nähtiin olevan avainasemassa tietoisuuden ja ymmärryksen edistäjänä monikulttuurisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyen. Esihenkilön toivottiin toimivan linkkinä työyhteisössä kansainvälisten ja suomalaisten työntekijöiden välillä esimerkiksi kulttuuriin liittyvissä asioissa, ja hälventävän siten ennakkoluuloja ja ehkäisevän mahdollisten väärinkäsitysten syntymistä.

Esihenkilön luotettavuus nousi yhdeksi tärkeimmistä esihenkilön ominaisuuksista. Haastateltaville oli tärkeää, että esihenkilölle voi puhua avoimesti ja luottamuksellisesti. Esihenkilö nähtiin työyhteisössä luontevaksi henkilöksi, jolle työntekijät voivat keventää sydäntään.

"I can freely express my thoughts [to supervisor]." (Voin vapaasti kertoa ajatuksistani [esihenkilölle].) (H2)

"We need someone who we can talk to (--) and I guess the best, the best person that we can talk to is the supervisor. (--) whatever we talk about, it should remain in the office and once you are confident enough that what you have talked about with your supervisor shouldn't be spread to any other." (Tarvitsemme jonkun, jolle puhua (--) ja luulenpa, että paras henkilö, jolle voimme puhua on esihenkilö. (--) puhumme sitten mistä tahansa, se jää toimistoon ja voit luottaa siihen, että mistä olet puhunut esihenkilösi kanssa ei leviä muille.) (H2)

"(--) you don't have to be scared to talk to the supervisor what you're going through." ((--) sinun ei tarvitse olla peloissasi kertoessasi esihenkilölle, mitä käyt läpi.) (H5)

Työntekijöiden huomioiminen esimerkiksi kuuntelemalla, auttamalla ja tukemalla koettiin myös tärkeäksi. Esihenkilöllä odotettiin olevan aitoa halua kuunnella ja olla läsnä. Esihenkilön puoleen käännyttiin myös muissa kuin työhön liittyvissä asioissa, esimerkiksi opiskeluun liittyen. Tuen ja kannustuksen osoittaminen vahvistivat työntekijöiden motivaatiota ja tyytyväisyyttä.

"She [supervisor] always ask me if I'm OK. She always talk to me. (--) that's the things that made me happy." (Hän [esihenkilö] aina kysyy minulta, olenko OK. Hän aina juttelee minulle. (--) nämä ovat asioita, jotka tekevät minut iloiseksi.) (H1)

"A good supervisor must have the willingness and the openness to listen." (Hyvällä esihenkilöllä pitää olla halua ja avoimuutta kuunnella.) (H5)

"(--) but because [supervisor] is confident that I can do it, it boosts my confidence as well and that really helps me too. (--) actually, it's a nice feeling, when someone believes in you that you can do it." ((--) mutta koska [esihenkilö] luottaa osaamiseeni, se vahvistaa myös itsevarmuuttani ja se auttaa minua. (--) itse asiassa, se tuntuu kivaltalta, kun joku uskoo siihen, että osaat.) (H2)

Esihenkilöltä odotettiin myös tasapuolisuutta. Haastateltaville oli tärkeää, että esihenkilö toimii aina tasapuolisesti huolimatta siitä, ketä asia koskee ja he voivat tuntea itsensä tasaveroisiksi työyhteisön jäseniksi. Ennakkoluulottomuus ja avoin suhtautuminen korostui kansainvälisen työyhteisön johtamisessa.

"A good supervisor is not judgmental... And it's not bias knowing that a supervisor is a *suomalainen*, so he/she should be like fair in all aspects regardless of race, regardless of how well we speak in Finnish. And a supervisor should not judge us and according to how we

“speak in Finnish.” (Hyvä esihenkilö ei ole tuomitseva... Ja vaikka hän on *suomalainen*, hänellä ei ole ennakoasenteita, joten hän on kaikin tavoin reilu huolimatta rodusta, huolimatta siitä, miten hyvin puhumme suomea. Ja esihenkilön ei pidä arvostella meitä sen perusteella, miten puhumme suomea.) (H2)

“ [Supervisor is] not bias --- being fair to everyone.” ([Esihenkilö] ei ole puolueellinen --- on tasapuolinen kaikkia kohtaan.) (H6)

7.5 Asuinympäristö ja yhteiskunta

Edistävät tekijät

Vaikka opinnäytetyö käsittelee kiinnittymistä erityisesti työyhteisön näkökulmasta, oli mielestäni tärkeää tuoda esiin myös muita haastatteluissa esiin nousseita, kiinnittymistä edistäviä tekijöitä hieman laajemmin, onhan kyseessä hyvin monitahoinen prosessi. Työn ja vapaa-ajan tasapaino nähtiin yhtenä tärkeänä kiinnittymistä edistävänä tekijänä. Työelämän koettiin olevan yleisesti vähemmän kuormittavaa verrattuna haastateltavien aiempiin työpaikkoihin muualla maailmassa muun muassa lyhyemmän työajan takia, ja mahdollistavan siten mielekkään vapaa-ajan vieton. Vaikka palkkataso saattoi olla matalampi kuin mitä aiemmin oli ansaittu, nähtiin vähemmän hektisen työelämän mahdollistavan elämän tasapainon ja mielenrauhan saavuttamisen.

Suomi koettiin turvalliseksi maaksi. Puhdas ja kaunis luonto sekä Suomen maine maailman onnellisimpana ja tasa-arvoisena maana houkuttelivat työntekijöitä hakeutumaan Suomeen. Yhteiskunnan tarjoamat palvelut, esimerkiksi oppisopimuskoulutus sekä lasten päivähoito- ja koulumahdollisuudet koettiin myös tärkeäksi. Hyvät peruspalvelut asuinpaikan lähellä sekä muiden palveluiden, esimerkiksi ostosmahdollisuuksien, helppo saavutettavuus ja julkisen liikenteen sujuvuus nousivat esiin pohdittaessa asuinpaikan merkitystä kiinnittymisen edistäjänä.

“The work life balance here is really nice compared to my own country.” (Työn- ja yksityiselämän tasapaino on täällä paljon mukavampi omaan maahani verrattuna.) (H4)

“And it's very safe. It's very safe to walk here in Finland. You don't need to worry of something that someone will hurt you.” (Ja on tosi turvallista. Suomessa on turvallista kävellä. Sinun ei tarvitse olla huolissasi, että joku satuttaisi sinua.) (H1)

“It is important [that you have something to do in your freetime] because like... to relax and... not to miss my family in my home country.” (Se on tärkeää [että on tekemistä vapaa-ajalla], jotta voin rentoutua enkä ikävöi kotimaassani olevaa perhettäni.) (H3)

“It is one of my key points that good services are easily and conveniently accessible to my place of residence.” (Minulle yksi keskeisimmistä asioista on, että hyvät palvelut ovat helposti ja kätevästi saavutettavissa asuinpaikastani käsin.) (H2)

Haastattelumateriaalista nousi esille, että työntekijöillä oli vain vähän tai ei lainkaan tietoa kuntien tarjoamista kotoutumista edistävästä palveluista. Tietoa on saatettu saada esimerkiksi vasta siinä vaiheessa, kun perhe on tullut paikkakunnalle. Tieto kuntien tarjoamista maahanmuuttajille tarkoitettuista palveluista koettiin hyödylliseksi, ja niiden nähtiin mahdollisesti myös tukevan paikkakunnalle asettumista.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden ajatuksia siitä, minkälaiset tekijät edistävät tai estävät heidän kiinnittymistään työyhteisöön. Tavoitteena oli tuottaa tietoa kansainvälisten työntekijöiden tarpeista ja odotuksista kiinnittymiseen liittyen ja siten tunnistaa keinoja, joilla työnantaja ja esihenkilö voivat heitä tukea. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa aineisto kerättiin haastattelemalla Etelä-Savon hyvinvointialueen iäkkäiden asumispalveluyksiköissä työskenteleviä kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleita työntekijöitä.

Opinnäytetyön materiaalista löydettiin useita työyhteisöön kiinnittymiseen liittyviä edistävästi tai estävästi vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa tunnistettiin myös esihenkilötyöhön kohdistuvia odotuksia ja toiveita työnantajan tarjoamaa tukea kohtaan. Näin ollen voidaan todeta, että tutkimuskysymyksiin löydettiin vastaukset ja opinnäytetyölle asetut tavoitteet saavutettiin. Tuloksia tarkastellaan kahdessa seuraavassa alaluvussa tutkimuskysymyksittäin.

Opinnäytetyön tulokset edustavat tietyn joukon käsityksiä tutkimusaiheesta eivätkä siten ole yleistettävissä. Tuloksissa on kuitenkin samankaltaisuutta aiemman tutkimus- ja kyselytiedon kanssa (esim. Sipola & Tevameri 2023; Välimäki, Pitkänen, Niemi & Veijola 2023; Kamau 2024), joten niiden voidaan ajatella olevan suuntaa antavia ja kuvaavan siten kansainvälisten työntekijöiden ajatuksia työyhteisöön kiinnittymisen tukemisesta ja toisaalta siihen liittyvistä haasteista yleisemmälläkin tasolla.

8.1 Työyhteisöön kiinnittymiseen vaikuttavat tekijät

Kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulevien työntekijöiden työyhteisöön kiinnittymisen tukeminen on tärkeää. He tulevat maahan nimenomaan työpaikan takia, eikä heillä ole useinkaan muuta sidettä Suomeen tai asuinpaikkakuntaan. Tällöin työllä, työyhteisöllä ja esihenkilöllä on valtavan iso rooli kiinnittymisen edistäjänä. Työn kautta jokaiselle tärkeä sosiaalinen tukiverkko lähtee luonnollisella tavalla rakentumaan. Rajamäki (2022) on todennut, että onnistunut kiinnittyminen työyhteisöön kiinnittää henkilön myös tiukemmin yhteiskuntaan.

Tässä opinnäytetyössä kiinnittymistä edistävät ja estävät tekijät jaotellaan viiteen eri luokkaan. Haastatteluiden perusteella kiinnittymiseen vaikuttavat hyvin monenlaiset seikat. Näitä ovat työhön ja työyhteisöön, kielitaitoon tai henkilöön itseensä liittyvät tekijät. Esihenkilötyöllä ja johtamisella on iso rooli, kun tarkastellaan kansainvälisten työntekijöiden työyhteisöön sopeutumista ja kiinnittymistä. Tämän toteaa myös Kamau (2024, 63) väitöskirjassaan. Laajemmin ajateltuna myös asuinympäristö sekä suomalainen yhteiskunta voi edistää ja tukea kiinnittymistä. Tätä vahvistaa työ- ja elinkeinoministeriön kyselyn tulokset (Sipola & Tevameri 2023). Myös Vartiainen (2019, 74) toteaa, että Suomi kiinnostaa kansainvälisesti rekrytoitavia työntekijöitä esimerkiksi ilmaisen koulutuksen, toimivan julkisen terveydenhuollon ja yhteiskunnallisen turvallisuuden ja vakauden vuoksi.

Esihenkilöltä kaivetaan tukea, kuuntelemista ja palautetta. Tärkeää on, että esihenkilö on tasapuolinen ja suhtautuu erilaisuuteen ennakkoluulottomasti. Esihenkilöllä on myös tärkeä rooli edistää työyhteisön jäsenten ymmärrystä monikulttuurisuutta kohtaan ja toimia ikään kuin linkkinä kansainvälisten ja suomalaisten työntekijöiden välillä. Kiviniityn ym. (2023, 6486) mukaan lähijohtajat luovat

omalla esimerkillään avointa, luottamuksellista ja turvallista työilmapiiriä, joka edistää myös oppimista ja tiedon jakamista. Esihenkilön rooli työyhteisössä on vastausten perusteella kansainvälisille työntekijöille merkittävämpi kuin mihin olemme tottuneet Suomen varsin tasa-arvoisilla työpaikoilla.

Työyhteisön vuorovaikutus ja kommunikointi on tärkeässä roolissa työntekijän sopeutuessa työyhteisöön. Pääseminen mukaan porukkaan ja tunne yhteenkuuluvuudesta on olennaista työntekijän työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden ja kiinnittymisen kannalta. Kannustava, hyväksyvä ja arvostava ilmapiiri työpaikalla sekä tiimityö tukee työyhteisöön sopeutumista. Muilta kansainvälisiltä työntekijöiltä saatu vertaistuki edistää ja tukee työyhteisöön asettumista. Vertaistuen merkitys tuodaan esiin myös sekä Kiviniityn ym. (2023, 6485) että Vartiainen (2019, 81) tutkimuksissa. Vertaistuen merkitys osana maahanmuuttajan kotiutumista korostuu myös Välimäen ym. (2023, 53) tutkimuksessa. Kamaun (2024, 81) toteaa, että työpaikan sosiaaliset suhteet ovat merkittävässä osassa työyhteisöön sopeutumisessa. Rajamäki (2022) korostaa vuorovaikutuksen merkitystä oleellisena osana työyhteisöön asettumista. Rajamäen & Mikkosen (2017, 260–261) mukaan yksi työyhteisöön kuulumista ilmentävä vuorovaikutuksen osatekijä on sosiaalinen tuki esihenkilöltä ja muilta työyhteisön jäseniltä. Tärkeää on myös suunnitelmallisen ja riittävän perehdytyksen saaminen.

Kommunikoinnin haasteet liittyvät pääasiassa kielitaidon puutteisiin. Myös Bergbom ym. (2020, 17) toteavat, että monimuotoisuuteen useimmin liitetty haitta ovat ongelmat kielitaidossa. Suomen kieli koetaan vaikeaksi ja haasteelliseksi oppia. Kielen oppimista tukee suomenkielinen työympäristö ja englannin käyttäminen tukena päivittäisessä kommunikoinnissa. Haastateltavat näkevät, että englanti apukielenä ennemminkin tehostaa suomen kielen oppimista kuin hidastaa sitä. Englantia käyttämällä voidaan tarvittaessa välittömästi selittää, mistä on kysymys ja vahvistaa siten myös sanaston ja asiayhteyksien oppimista. Vartiainen (2019, 77) toteaa, että työyhteisö on tärkeä kielen oppimisen ympäristö. Oppimisen tukena kansainväliset työntekijät käyttävät myös erilaisia sovelluksia sekä käännösohjelmia. Työnantajan toivotaan tukevan kielen oppimista esimerkiksi erillisten, erityisesti työhön ja ammattisanastoon liittyvien kielikoulutusten järjestämisellä. Tärkeä tekijä kielitaidon kehityksessä on henkilön oma motivaatio oppia kieltä.

Kiinnittymistä edistää henkilön positiivinen asenne. Sopeutumisprosessiin vääjäämättä liittyvien haasteiden hyväksyminen ja kyky käsitellä niitä tukee kiinnittymistä ja hyvinvointia muutoinkin kuin työhön liittyen. Aiemman kokemuksen ulkomailla työskentelystä koetaan antavan perspektiiviä ja auttavan sopeutumisessa. Kiinnostus ja halu oppia suomalaisesta kulttuurista auttavat työntekijöitä kiinnittymään. Myös Sipola & Tevameri (2023) toteavat, että kansainvälisellä osaajalla itsellään voi olla voimavaroja ja resilienssiä, jotka edistävät sopeutumista. Kamaun (2024, 61–62) mukaan työntekijän työkokemus, kiinnostus työtä kohtaan, motivaatio ja myönteinen asenne auttavat integroitumaan työpaikkaan. Tärkeänä henkilökohtaisena motivaatiotekijänä on halu antaa perheelle paremmat mahdollisuudet ja taloudellisesti turvattu tulevaisuus. Tämän on todennut myös Vartiainen (2019, 74) väitöskirjassaan.

Asuin ympäristön suhteen haastateltaville on tärkeää, että riittävät palvelut perustarpeista huolehtimiseen, kuten ruokakaupat, ovat lähellä tai helposti saavutettavissa. Toimiva julkinen liikenne edistää paikkakunnalle asettumista. Suomen maine turvallisena ja maailman onnellisimpana maana houkuttelee työntekijöitä tulemaan maahan. Tämä nousi esiin myös työ- ja elinkeinoministeriön vuonna

2023 kansainvälisille hoitotyön opiskelijoille ja työntekijöille teettämässä kyselyssä. Kyselyn tulosten mukaan Suomessa on paljon vetovoimatekijöitä, joita on mahdollista hyödyntää kansainvälisessä rekrytoinnissa. (Sipola & Tevameri 2023.) Välimäki ym. (2023, 34–35) toteavat niin ikään, että yleinen elintaso, luonnonläheisyys ja työn ja vapaa-ajan tasapaino ovat esimerkiksi palkkatasoa merkittävämpiä tekijöitä, kun ajatellaan Suomen vetovoimaa.

Työyhteisöön kiinnittymistä heikentää epäystävälliseksi koettu työilmapiiiri ja riittämätön kommunikatio. Ulkopuolisuuden tunne vaikuttaa henkilön hyvinvointiin syvästi ja syntyy huomiotta jättämisestä, keskustelujen ulkopuolelle jäämisestä ja arvottomuuden tunteesta. Kansainvälisessä työyhteisössä eri kulttuurien molemminpuolinen ymmärtäminen on tärkeää, jotta väärinymmärryksiä voidaan välttää. Esimerkiksi huumori on hyvä keino moneen tilanteeseen, mutta se ei toimi, jos ei olla tietoisia siitä, missä hyvän maun rajat menevät myös kulttuurillisesti. Bergbomin ym. (2020, 19) mukaan kulttuurierot ja kielitaidon haasteet synnyttävät hyvin helposti väärinymmärryksiä.

Kielimuurista syntyvät puutteet kommunikoinnissa heikentävät työyhteisöön kiinnittymistä. Välimäen ym. (2023, 56) mukaan kielimuuri on merkittävin kotiutumista vaikeuttava tekijä. Vartiainen (2019, 79) toteaa, että puutteellinen kielitaito vaikeuttaa kansainvälisten työntekijöiden osallistumista vuorovaikutukseen. Kommunikointia vaikeuttaa puutteellisen kielitaidon lisäksi se, jos keskustelua käydään puhekielellä tai murteella. Kieliopinnoissa käytetään kirjakieltä, joten esimerkiksi puhekieltä opitaan vasta ajan kuluessa vuorovaikutuksen myötä. Myös nopeasti puhuminen ja useat samaa tarkoittavat sanat tai kielikuvat aiheuttavat hämmennystä ja tekevät keskustelun seuraamisen vaikeaksi. Eräs haastateltavista kuvasi kieleen liittyviä kommunikaatiohaasteita osuvasti näin: "It's like if you are running and I 'm just jogging." (Se on kuin sinä juoksisit ja minä vain hölkkään perässä.) Tällä hän tarkoitti sitä, että vieraan kielen ymmärtäminen ja kääntäminen englanniksi tai omalle äidinkielelle vie aikaa ja jos keskustelukumppani ei ota tätä huomioon, on hän jo monta asiaa edellä ennen kuin ei-suomenkielinen henkilö on ennättänyt saada selville, mistä alun perin oli kyse.

Kansainvälisiä työntekijöitä turhauttaa oman kielitaidon heikkous ja se, että oppiminen on hidasta. Suomenkielinen työpaikka ja työympäristö ei yksin riitä kielitaidon kehittymiseen. Jatkuva pinnistely ja jännittäminen työvuoron aikana siitä, että ymmärtääkö ja tuleeko ymmärretyksi, on kuluttavaa ja kognitiivisesti erittäin kuormittavaa. Oman työkokemuksen, osaamisen tai kehittämisideoiden esille tuominen vaikeutuu tai estyy kokonaan. Saman havainnon on tehnyt myös Vartiainen (2019, 79), joka toteaa, että puutteet kielitaidossa hankaloittaa ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osallistumista työn käytänteiden kehittämiseen. Kielen opiskelu tapahtuu pääosin vapaa-ajalla eikä siihen aina ole energiaa työpäivän jälkeen. Haasteet kielen suhteen voivat olla jopa syy harkita Suomesta lähtemistä.

Henkilöön itseensä liittyviä työyhteisöön kiinnittymistä heikentäviä seikkoja on esimerkiksi epävarmuus tulevaisuudesta tai kokemus työstä liian kuormittavana. Epävarmuutta synnyttää muun muassa se, löytyykö puolisolalle töitä kyseiseltä paikkakunnalta tai miten perheen yhdistäminen onnistuu. Perushoitotyö koetaan helpoksi, mutta työn kuormitus lisääntyy, kun vastuuta, joka edellyttää esimerkiksi suomen kielellä kommunikointia vaikkapa lääkärin kanssa, tulee lisää. Nämä kielitaitoon liittyvät, työssä ilmenevät haasteet käyvät ilmi myös Kiviniityn ym. (2023, 6482) tutkimusartikkelissa.

Kamau (2024) esittelee väitöskirjassaan hypoteettisen mallin, jolla kielellisesti ja kulttuurillisesti moninaisten sairaanhoitajien työyhteisöön integroitumista voi edistää ja tukea. Tämän opinnäytetyön tuloksissa on paljon yhteneväisyyttä Kamaun kehittämää mallia katsottaessa. Esimerkiksi opinnäytetyön aineistosta nousseet kiinnittymiseen myönteisesti vaikuttavat tekijät, kuten perehdytys, esihenkilön rooli, kannustava työilmapiiri ja tiimityö, kielitaidon kehittymisen tukeminen sekä henkilön oma persoonallisuus ja motivaatio ovat osa myös Kamaun integraation mallia.

8.2 Esihenkilön ja työnantajan keinot tukea työyhteisöön kiinnittymistä

Opinnäytetyön tulosten perusteella esihenkilö voi tukea kansainvälisten työntekijöiden kiinnittymistä monin tavoin. Esihenkilön tulee olla aidosti ja vilpittömästi kiinnostunut työntekijöistä ja heidän taustoistaan. Keskusteleminen työntekijöiden kanssa auttaa ymmärtämään heidän tarpeitaan ja huolenaiheitaan ja edistää luottamuksen syntymistä työntekijän ja esihenkilön välille. Työntekijät odottavat esihenkilöltä aktiivista vuorovaikutusta sekä palautteen antamista.

Sekä suullinen että kirjallinen viestintä tulee olla selkeää ja ymmärrettävää. Riittävän yksinkertainen kieli ja tarvittaessa englannin käyttäminen apukielenä tukevat myös kansainvälisen työntekijän kielen oppimista. Viestinnän selkeyteen tulee kiinnittää huomioita erityisesti tilanteissa, joissa läsnä on sekä suomea äidinkielenään puhuvia kuin myös niitä työyhteisön jäseniä, joiden äidinkieli on joku muu kuin suomi. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi työpaikkakokoukset tai tiimipalaverit, mutta myös ei-viralliset tilanteet kuten lounas- tai kahvitaumat tai käytäväkeskustelut.

Kielen oppimisen tukeminen voidaan nähdä tehokkaana ja hyödyllisenä tapana tukea kansainvälisiä työntekijöitä. Kielen oppimisella, kyvylä kommunikoida ja olla vuorovaikutuksessa on valtavan iso, kokonaisvaltainen merkitys pohdittaessa esimerkiksi työyhteisöön kiinnittymistä, työn oppimista, sopeutumista, yhteenkuuluvuuden syntymistä ja työhyvinvoinnin edistämistä. Näiden kaikkien edistäminen ja tukeminen tukee tavoitetta saada kansainvälisistä työntekijöistä pitkäaikaisia työntekijöitä.

Tietoisuus ja ymmärrys eri kulttuureista ja kulttuurieroista helpottaa kansainvälisen työyhteisön esihenkilönä toimimista. Esihenkilön nähdään olevan henkilö, jonka tehtävänä on lieventää mahdollisia työyhteisön ennakoluuloja ja tukea myös työyhteisöä sopeutumaan uusiin työntekijöihin. Eri kulttuurien arvoihin ja tapoihin tulee suhtautua kunnioittavasti. Esihenkilön on hyvä olla tietoinen myös omista tiedostetuista ja tiedostamattomista ennakoasenteistaan. Työnantajalla ja työyhteisöllä tulee olla osaamista, kykyä ottaa vastaan ja tukea muualta tulleita (Bergbom ym. 2020, 19; Sipola & Tevameri 2023).

Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne on työyhteisöön kiinnittymisen perusta. Tätä voidaan tukea esimerkiksi luomalla mahdollisuuksia viettää aikaa yhdessä. Kulttuureiden huomioiminen eri tavoin, vaikkapa laittamalla eri maiden lippuja esille tai huomioimalla työyksikön tapahtumissa myös muut kuin suomalaiset tavat ja perinteet, auttavat kaikkia tuntemaan olonsa tervetulleeksi. Kulttuurin ja erilaisten tapojen esiintuominen ei kuitenkaan ole yksinomaan esihenkilön tehtävä, vaan myös kansainvälisiä työntekijöitä tulee kannustaa olemaan tässä aktiivisia. Esihenkilön rooli on toimia asioiden mahdollistajana.

Vinkit kansainvälisen työyhteisön esihenkilölle voisi tiivistää tämän opinnäytetyön tulosten pohjalta esimerkiksi seuraavanlaisesti:

1. Ole vilpittömästi ja aidosti kiinnostunut ja utelias.
2. Ole läsnä ja kuuntele.
3. Viesti selkeästi.
4. Rakenna luottamusta.
5. Edistä omalla esimerkilläsi suvaitsevaisuutta ja erilaisuuden arvostamista.
6. Huolehdi kattavasta perehdytyksestä työyhteisöön, työpaikan käytänteisiin ja kulttuuriin.
7. Edistä yhteisöllisyyttä työyhteisössä.
8. Tee yhteistyötä, tue ja auta.

Kansainväliset työntekijät toivoivat työnantajalta kielenoppimisen tukemista. Vaihtoehtoisia tapoja sen toteuttamiseen kannattaisi mielestäni pohtia. Tuki voisi olla esimerkiksi mahdollisuus käyttää viikoittain 1–2 tuntia työajasta kielen opiskeluun. Myös työnantajan järjestämiä kieliopintoja toivottiin. Haastateltavat kokivat ohjatut opinnot itseopiskelua tehokkaammaksi tavaksi oppia. Opetuksen toivottiin keskittyvän ammattisanastoon ja työhön liittyviin vuorovaikutustilanteisiin. Myös tehostettu 1–2 kuukauden ”kielikylpy” heti työsuhteen alussa ennen lähihoitajaopintojen aloitusta koettiin hyödylliseksi. Tähän voisi sisältyä intensiivisesti erillistä kieliopetusta sen lisäksi, että kieltä opetellaan käytännössä työpaikalla. Kielitaidon säännöllinen arviointi voisi haastateltavien mukaan toimia lisäksi kannustimena kielen opiskelussa. Työntekijät ovat motivoituneita kielen opiskeluun mutta siihen tarvitaan tukea.

Työ- ja elinkeinoministeriön kyselyn mukaan kielitaidon kehittämisen tukemista tulee kehittää. Tätä mieltä oli yli 70 % kyselyyn vastanneista. Suurin haaste työelämään liittyen on suomen kieli. 73 % vastaajista näkivät kielikoulutuksen tukevan parhaiten työyhteisöön sopeutumista (Sippola & Tevameri 2023.) Myös Välimäen ym. (2023, 94) tutkimuksen mukaan kielikoulutus on hyödyllisimmäksi koettu tuen muoto. Kamaun (2024, 46, 79) mukaan organisaation tarjoama tuki kieliopintojen järjestämiseen saattaa edistää ja tukea kulttuurisesti ja kielellisesti moninaisten työntekijöiden kielen oppimista. Samaiset seikat tulivat selkeästi esiin myös tämän opinnäytetyön tuloksissa.

Kansainvälisten työntekijöiden kielitaito nousi tänä kesänä myös valtakunnalliseksi puheenaiheeksi, kun aluehallintovirasto kiinnitti asiaan huomiota erään hoivakodin kohdalla (Aluehallintovirasto 2024). Laki edellyttää työnantajan varmistumaan työntekijän tehtävien edellyttämästä riittävästä kielitaidosta (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559, 18 a §). Esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön kanta on kansainvälistä rekrytointia koskeissa suosituksissaan se, että työnantajan tulee tukea kansainvälisten työntekijöiden kielitaidon kehittämistä ja sen tulisi olla mahdollista työpäivän aikana (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b).

Tilanteen tekee haasteelliseksi se, että valtakunnallisesti ei ole selkeästi määritelty, kenen vastuulla kielen opetus kansainvälisesti rekrytoitujen työntekijöiden kohdalla on. Yleinen tulkinta on, että kansainvälisen työntekijän etukäteen rekrytointikumppanina toimivalta yritykseltä saama kielikoulutus on riittävä. Tämän opinnäytetyön haastatteluissa nousi esille se, että saatu kielikoulutus on tasoltaan

vaihtelevaa ja tähtää lähinnä vaaditun kielitestin hyväksyttiin suorittamiseen. Siten odotus siitä, että työntekijä selviytyisi alusta alkaen yksinomaan suomen kielellä, ei ole realistinen.

Kattava perehdytys uusille työntekijöille on tärkeää. Työntekijät toivovat saavansa jo etukäteen tietoa työnantajasta, työpaikasta ja työhön liittyvistä käytännöistä. Myös työsuhteen eduista, kuten esimerkiksi työterveyshuollosta tai palkkauksesta halutaan tietoa ennen työsuhteen alkamista. Käytännön työtehtävistä ja toimintatavoista toivottiin myös tarkkaa kirjallista ohjeistusta. Hyvin yksityiskoh- taisia ohjeita ei aina välttämättä ole kuitenkaan mahdollista antaa. Jos ajatellaan esimerkiksi hoiva- työtä, jonka lähtökohtana on asiakaslähtöisyys ja asiakkaan kulloisetkin voimavarat, avuntarve voi vaihdella päivittäin. Perehdytysmateriaalin toivotaan olevan sekä suomeksi että englanniksi. Tämä tukee osaltaan kielen oppimista.

Etelä-Savon hyvinvointialueella on käytössä sähköinen Intro-perehdytysohjelma. Introssa on val- miina suomenkielinen yleisperehdytys Eloisasta työnantajana. Lisäksi siellä on mahdollisuus yksikkö- kohtaisen perehdytyksen laatimiseen. Perehdytys Intron avulla alkaa jo ennen kuin työntekijä aloit- taa työssään. Ohjelmaa voi käyttää suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. Tällöin esimerkiksi ohjelman toiminnot ja otsikot ovat valitulla kielellä. Varsinaista perehdytysmateriaalia ei kuitenkaan ole tällä hetkellä saatavilla kuin suomeksi. Ohjelma ei automaattisesti käännä suomenkielistä sisältöä valitulle kielelle, vaan se edellyttää vieraskielisen sisällön konkreettista tuottamista. Intron käytössä on myös paljon työyksikkökohtaisia eroja.

Intro on työnantajalla jo olemassa oleva perehdytyksen työkalu, jolla voidaan vastata myös kansain- välisten työntekijöiden tarpeeseen perehdytyksen kehittämisestä. Englanninkielinen yleisperehdytys antaisi paljon perustietoa työnantajasta kansainvälisille työntekijöille. Yksikkökohtaisten englannin- kielisten perehdytysmateriaalin tuottaminen ei tule olla pelkästään yksittäisten esihenkilöiden vas- tuulla, vaan siihen on järjestettävä tukea ja apua muun muassa käännöspalvelujen muodossa.

Organisaatiossa olisi hyvä pohtia ja selvittää, minkälainen muu suomen- ja englanninkielinen materi- aali olisi hyödyksi kansainvälisille työntekijöille ja tukisi työn tekemistä kokonaisvaltaisesti. Lähihoita- jaksi valmistumisen jälkeen merkittäviä haasteita tuo esimerkiksi lääkehoidon osaamisen osoittami- seen ja lääkelupien suorittamiseen vaadittu suomenkielinen verkkokoulutus ja tentit. Hyödyllistä voisi olla selvittää englanninkielisen lääkekoulutuksen mahdollisuutta sekä arvioida sen soveltuvuutta käytännössä. Myös esimerkiksi ajankohtaisista asioista voisi tiedottaa intrassa tiivistetysti myös eng- lanniksi. Tämä voisi lisätä kansainvälisten työntekijöiden itsenäisyyden tunnetta ja helpottaisi osal- taan myös esihenkilöiden työtä.

Työnantajan ja kuntien välistä yhteistyötä kansainvälisten työntekijöiden kotiutumisen tukena olisi hyvä tiivistää. Haastatteluaineistosta kävi ilmi, että kuntien tarjoamista, maahanmuuttajille suunn- tuista palveluista oli työntekijöillä tietoa vain vähän tai ei lainkaan. Työnantajan kautta voitaisiin vä- littää työntekijöille esimerkiksi kuntien kokoama tietopaketti maahanmuuttajien palveluista.

Välimäen ym. (2023, 90) tutkimuksen mukaan kielikoulutuksen lisäksi ulkomaalaistaustaiset työnte- kijät kaipaavat esimerkiksi veroneuvontaa, tietoa sosiaalipalveluista ja -etuuksista sekä mahdolli- suuksia luoda sosiaalista verkostoa. Tutkimuksessa todetaan, että tietoa on runsaasti saatavilla, mutta se on vaikeasti löydettävissä ja ymmärrettävissä. Kansainvälisten työntekijöiden tuen tarve on

yksilöllistä ja vaihtelee elämäntilanteen mukaan. Palvelujen suunnittelussa tarvitaan yhteistyötä kuntien, oppilaitosten ja työnantajien välillä. Hyvien toimintatapojen juurruttaminen käytäntöön edellyttää yhteistyön lisäksi myös taloudellista panostusta. (Välimäki ym. 2023, 99–100.)

Tällä hetkellä Etelä-Savon hyvinvointialueella ei ole valmista toimintamallia yhteistyöhön kuntien kanssa kansainvälisten työntekijöiden kotiutumisen tukemiseksi. Haasteelliseksi tämän tekee hyvinvointialueen toimiminen 12 eri kunnan alueella. Tähän olisi tärkeää etsiä ratkaisuja esimerkiksi osana kansainvälisen rekrytointiprosessin kehittämistä.

Pohjois-Karjan hyvinvointialue - Siun sote on kehittänyt kansainvälisen rekrytinnin prosessia määrätietoisesti. Hyvinvointialueella työskentelee henkilöstöpalveluissa yksi kokoaikainen henkilö, jonka tehtävänä on yhteistyössä rekrytointiyksikön, osaamisen kehittämisen palveluiden sekä palvelussuhdepalvelujen kanssa koordinoita kansainvälisen rekrytinnin kokonaisuutta rekrytointikumppanille annetusta toimeksiannosta alkaen siihen saakka, että kansainväliset työntekijät valmistuvat joko lähihoitajiksi tai suorittavat sairaanhoitajan pätevytymis- tai tutkinto-opinnot. Päävastuu kansainvälisestä rekrytinnista on rekrytointiyksiköllä ennen maahan tuloa ja osaamisen kehittämisen palveluilla maahan tulon jälkeen opintojen alkaessa. Valmennusta ja tukea on saatavilla koko prosessin ajan niin kansainvälisille työntekijöille, esihenkilöille kuin työyksiköihinkin. (Munne 2024.)

Ennen maahantuloa Siun sote järjestää kansainvälisille työntekijöille etänä vähintään kaksi eri info-tilaisuutta, joissa toisessa työntekijät saavat tietoa ja materiaalia esimerkiksi alueeseen ja paikkakuntaan liittyen sekä työnantajasta ja työsuhteeseen liittyvistä asioista. Toinen infotilaisuus keskittyy opiskeluun liittyviin asioihin. Näiden lisäksi ennen maahantuloa järjestetään myös yksikkökohtaiset tutustumistilaisuudet, joissa on mukana esihenkilö, mahdollisesti kansainvälisten työntekijöiden tulevat ohjaajat ja muita työyhteisön jäseniä. (Munne 2024.)

Ennen kansainvälisten työntekijöiden tuloa työyksiköt osallistuvat muutos- tai monikulttuurisuusvalmennuksen, jossa käydään läpi, mitä työyhteisön kansainvälistyminen käytännössä tarkoittaa. Valmennuksissa puhutaan esimerkiksi kielitaidosta ja sen kehittymisestä sekä kommunikaatiota tukevasta selkokielisyydestä ja kielitietoisesti toimimisesta. Nämä on koettu hyvinä tilaisuuksina käydä läpi asian herättämiä tunteita ja jännitystä, joka kansainvälisten työntekijöiden tuloon usein liittyy. (Munne 2024.)

On tärkeää tietää, mistä saa tukea ja tietoa. Siun sotessa on perustettu yhteinen Teams-kanava, jossa tiedotetaan ajankohtaisista kansainväliseen rekrytointiin liittyvistä asioista, koulutuksista, tulevista työntekijöistä, mahdollisista muutoksista jne. Tämä on tarkoitettu esihenkilöille ja rekrytointia koordinoiville tahoille. Tämän lisäksi hyvinvointialueella on käytössä yhteinen sähköposti, johon kuka tahansa voi ottaa yhteyttä ja lähetetyt kysymykset ohjautuvat oikean tahon vastattavaksi. (Munne 2024.)

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella saatujen kokemusten perusteella etukäteen annettu tieto ja kaikkien osapuolten tukeminen prosessin aikana on erittäin tärkeää niin kansainvälisten työntekijöiden kuin työyhteisöjenkin kannalta. Hyvinvointialue on kehittänyt käytäntöjään siten, että asioita pyritään hoitamaan ns. yhden luukun periaatteella. Tällöin tietoa ja tukea etsivän ei itse välttämättä tarvitse tietää, minkä tahon vastuualueeseen kyseessä oleva ongelma tai kysymys liittyy. Yhteistyötä

tehdään luonnollisesti myös oppilaitosten kanssa ja hyvinvointialue välittää työntekijöille tietoa myös kuntien maahanmuuttajapalveluista. (Munne 2024.)

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen käytännöt kansainväliseen rekrytointiin liittyen on mielestäni erinomainen esimerkki siitä, miten toimintaa kehittämällä saadaan luotua hyviä toimintamalleja, jotka vastaavat laaja-alaisesti kansainväliseen rekrytointiin liittyviin osaamisen ja tuen tarpeisiin. Tämä edistää sekä kansainvälisten työntekijöiden sopeutumista ja kotiutumista sekä tukee myös työyhteisöjä kansainvälistymisen mukanaan tuomassa muutoksessa.

8.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tuomen & Sarajärven (2018) mukaan hyvää tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus. Kirjoittajat käyttävät termiä ”eettinen kestävyys”, joka tarkoittaa laadukkuutta tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Eettiset kysymykset voidaan nähdä tutkimustoimintaan liittyvänä teknisempänä normina tai siten, että kaikki tutkimukseen liittyvät valinnat ovat moraalisia valintoja. Esimerkiksi tutkimusaihetta määrittää se, miksi tutkimusta tehdään ja kenen ehdoilla ja näkökulmasta aihe valitaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta linjaa, että hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu se, että tarvittavista suostumuksista, luvista sekä mahdollisesta eettisestä ennakkoarvioinnista huolehditaan ajoissa ennen kuin aineiston kerääminen aloitetaan. Hyvää tieteellistä tutkimuskäytäntöä tulee noudattaa tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tutkimustoiminta ei saa vaarantaa tutkittavien tai tutkijan terveyttä ja turvallisuutta. Arvostuksen osoitus niin kollegoita kuin tutkimuksen kohteena olevia sekä myös yhteiskuntaa, ympäristöä ja kulttuuriperintöä kohtaan kuuluu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tutkimuksen eettisiin periaatteisiin. Eri sidonnaisuuksien ja mahdollisten rahoittajien ilmoittaminen on olennaista läpinäkyvyyden kannalta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13.)

Cresswellin & Guettermanin (2021) mukaan eettisyyteen kuuluu se, että tutkimukseen osallistuvia informoidaan riittävästi. Yhteistyö, vastavuoroisuus ja avoimuus läpi koko tutkimusprosessin on tärkeää. Tutkijan pitää tiedostaa oma roolinsa ja toimia luottamuksen arvoisesti. Laadullisen tutkimuksessa pyritään syvälliseen ymmärrykseen jostain tietystä ilmiöstä. Näin ollen haastateltavat saattavat kertoa hyvinkin henkilökohtaisista ja vaikeista asioista. Tutkijalta edellytetään hienotunteisuutta ja myös kykyä saada ihmiset puhumaan. (Cresswell & Guetterman 2021, 265–266.)

Tämän opinnäytetyön tekemistä varten laadittiin oppilaitoksen ja työn tilaajan edellyttämät sopimukset heti opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa. Opinnäytetyösopimus on laadittu opinnäytetyötä ohjaavan opettajan, työn tilaajan sekä opiskelijan välillä. Lisäksi toimeksiantajan eli Etelä-Savon hyvinvointialueen ohjeiden mukaisesti on laadittu sopimus opinnäytetyöstä edellä mainittujen osapuolten kesken. Etelä-Savon hyvinvointialueen johtajaylihoitaja on myöntänyt opinnäytetyöllä tutkimusluvan 26.4.2024.

Opinnäytetyö ei edellyttänyt eettistä ennakkoarviointia. Kaikki haastateltavat olivat täysi-ikäisiä ja tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan eettinen ennakkoarviointi tehdään esimerkiksi tilanteissa, joissa tutkimus kohdistuu alle 15-vuotiaisiin ilman huoltajalta saatua suostumusta tai tutkimuksesta aiheutuu normaalia suurempaa henkistä haittaa tai uhka turvallisuudelle. Ennakkoarviointi tarvitaan myös silloin, jos tutkimuksessa

esitetään poikkeuksellisen voimakkaita ärsykeitä tai joudutaan puuttumaan tutkittavan fyysiseen koskemattomuuteen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 16.)

Opinnäytetyön tutkimusmateriaali kerättiin haastattelemalla ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Sen vuoksi oli kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että osallistujat ymmärsivät, mistä tutkimuksessa oli kysymys ja miten tutkimusaineistoa tuloksia tullaan käsittelemään. Tärkeää oli varmistaa, että haastateltavat olivat tietoisia myös tietosuojaan ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä seikoista. Nämä huomioiden tietosuojailmoitus sekä tutkimuksen saatekirje oli laadittu sekä suomeksi että englanniksi. Nämä lähetettiin tutkimukseen kutsutuille sähköpostitse yksiköiden esihenkilöiden välityksellä. Haastattelun aluksi varmistettiin haastateltavan halukkuus osallistua tutkimukseen, sekä käytiin vielä läpi tietosuojailmoituksen sisältö ja haastateltavan suostumus henkilötietojen käsittelyyn. Nämä suulliset luvat tallentuivat haastattelunauhoitteeseen. Haastateltaville kerrottiin myös mahdollisuudesta vetäytyä tutkimuksesta niin halutessaan sen missä vaiheessa tahansa. Kylmän & Juvakan (2007, 150) mukaan riittävä tiedonsaanti ei tarkoita pelkästään informaation antamista, vaan tulee myös varmistaa, että haastateltava ymmärtää saamansa tiedon. Tässä opinnäytetyössä tämä varmistettiin siis vielä suullisella tiedonannolla haastateltaville toimitettujen suomen- ja englanninkielisten dokumenttien lisäksi.

Tutkimusaineisto käsiteltiin ja muutettiin anonyymiksi heti haastattelujen purkuvaiheessa numeromalla haastateltavat satunnaisessa järjestyksessä (H1-7). Aineistoa muokattiin tai sitä käsiteltiin niin, että yksittäistä vastaajaa ei ole mahdollista tunnistaa vastauksen yksityiskohdista. Aineistoa käsiteltiin vain tutkijan toimesta, muilla henkilöillä ei ole ollut pääsyä haastattelumateriaaliin. Kaikki tutkimusmateriaali tallennettiin salasanalla suojattuihin sähköisiin kansioihin. Varmuuskopiot tallennettiin salasanalla suojatulle ulkoiselle kovalevyille. Aineisto tullaan hävittämään heti opinnäytetyön arvioinnin ja hyväksyminen jälkeen.

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on osa hyvää tutkimuskäytäntöä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole yksiselitteistä ohjetta. Luotettavuuden tarkastelu rakentuu useasta eri tekijästä. (Aaltio & Puusa 2011, 153.) Tutkimuksen tekijän tulee raportoida tutkimuksen eri vaiheet mahdollisimman tarkkaan ja siten, että lukija voi arvioida tulosten luotettavuutta. Tutkimusraportin tulee muodostaa selkeä kuvaus sekä tutkitusta ilmiöstä että tutkimusprosessista siten, että raportti on looginen ja johdonmukainen kokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 164.) Tutkimusaineiston käsittelyä ja analysointia on avattu tässä raportissa. Tulosten luotettavuutta vahvistaa niiden samansuuntaisuus aiemman tutkimustiedon sekä lähdekirjallisuuden kanssa.

Luotettavuuden arvioinnissa käytetään yleisesti käsitteitä validiteetti ja reliabiliteetti. Niiden käyttökelpoisuutta laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin on kuitenkin kyseenalaistettu menetelmäkirjallisuudessa. Reliaabelius tarkoittaa sitä, että saman henkilön tutkiminen kahdella eri kerralla tuottaa samat tulokset tai kaksi arvioitsijaa päätyy samaan lopputulemaan. Reliaabelius voidaan ymmärtää myös siten, että kahdelle rinnakkaisella tutkimusmenetelmällä saadaan sama tutkimustulos. Reliabiliteetti tarkoittaa siis tutkimustulosten toistettavuutta. Laadullisen tutkimuksen tutkimusmateriaali on usein kontekstisidonnaista ja tulokset ovat aina tutkijan tulkintoja aineistosta, joten ei lienee realistista odottaa, että täysin samanlainen tulos on saavutettavissa. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu tutkia. Tätä tehdään näkyväksi siten, että

tutkimuksen vaiheet ja päättelyketjut raportoidaan tarkasti. (Aaltio & Puusa 2011, 155–156; Tuomi & Sarajärvi 2018, 160–161.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa voidaan käyttää kriteereinä esimerkiksi tutkimuksen uskottavuutta, vahvistettavuutta, reflektiivisyyttä ja siirrettävyyttä. Uskottavuudella tarkoitetaan tulosten uskottavuuden osoittamista ja sen varmistamista, että tulokset vastaavat tutkimuksen tiedonantajien käsityksiä tutkimuksen kohteesta. Uskottavuutta voidaan vahvistaa esimerkiksi pyytämällä tutkittavilta palautetta tuloksista. (Kylmä & Juvakka 2007, 127–128.) Tutkimustulosten uskottavuutta lisää myös niiden linkittäminen aiempaan tutkimustietoon. Myös triangulaatio, tutkimuksen monimenetelmäisyys, lisää tulosten luotettavuutta (Kylmä & Juvakka 2007, 128; Colografu & Evans 2016, 7–8.)

Vahvistettavuus on osa koko tutkimusprosessia. Tavoitteena on kuvailla, miten tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. Laadullisen tutkimuksen luonteeseen kuitenkin kuuluu sen hyväksyminen, että todellisuuksia on monia, joten toinen tutkija ei välttämättä päädy samaan tulkintaan samasta aineistosta. Tämän vuoksi vahvistettavuus ei ole yksiselitteinen laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteeri. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.)

Reflektiivisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkija on tietoinen omien lähtökohtiensa vaikutuksesta tutkimuksen eri vaiheisiin. Omat oletukset tutkimusaiheesta tulee tunnistaa ja raportoida. Siirrettävyys luotettavuuden arvioinnissa kuvaa tulosten siirrettävyyttä muihin vastaavan kaltaisiin tilanteisiin. Siirrettävyys kuvaa siis tutkimustulosten hyödynnettävyyttä laajemmassa kontekstissa. (Kylmä & Juvakka 2007, 129; Colografu & Evans 2016, 8.)

Haastateltavaksi oli tavoitteena löytää kuusi kansainvälistä työntekijää. Ajattelin sen olevan kohtalaisen helppoa, koska Etelä-Savon hyvinvointialueella on tehty laajoja kansainvälisiä rekrytointeja sekä viime että tänä vuonna. Koin, että opinnäytetyön aihe on hyvä ja ajankohtainen ja se antaa mahdollisuuden kansainvälisille työntekijöille saada äänensä kuuluviin.

Haastateltavien mukaan saamisessa oli kuitenkin jonkun verran haasteita. Alkutilanteen kuudesta eri työyksiköstä etsintää laajennettiin lopulta kaikkiin hyvinvointialueen asumisyksiköihin. Näin saatiin mukaan loppujen lopuksi jopa enemmän haastateltavia kuin alun perin tavoiteltiin, seitsemän henkilöä. Lähestyin mahdollisia haastateltavia sähköpostitse yksiköiden esihenkilöiden välityksellä. Jälkikäteen ajateltuna olisi ollut järkevää järjestää lyhyt infotilaisuus esimerkiksi Teamsin välityksellä niiden työyksiköiden kansainvälisille työntekijöille, jotka alussa ensimmäisenä valittiin mukaan palvelualuepäällikön kanssa. Tämä olisi voinut lisätä näiden yksiköiden työntekijöiden kiinnostusta tulla haastateltavaksi.

Toimin esihenkilönä osalle tässä opinnäytetyössä haastatelluille kansainvälisille työntekijöille. Etukäteen pohdin sitä, vaikuttaako se jollain lailla rajoittavasti siihen, mitä nämä henkilöt haluavat tuoda haastattelussa esille. Pohdin myös asian vaikutusta omasta näkökulmastani: miten suhtaudun, jos koen haastateltavien esiin nostamat asiat esimerkiksi kritiikkinä omaa toimintaani kohtaan. Tehdäkseni selkeän eron roolien välille korostin haastattelujen aluksi, että olen tilanteessa täysin opiskelijana ja tutkijana, en esihenkilönä. Myös se, että olin opintovapaalla ja pois työstä opinnäytetyötä tehdessäni toi molemminpuolista etäisyyttä asiaan. Haastattelut sujuivat mielestäni hyvin sekä

omasta että haastateltavien näkökulmasta. Koin, että kaikki haastateltavat toivat rohkeasti esille omia ajatuksiaan ja näkemyksiään. Tästä kertoo mielestäni rikas ja erittäin runsas haastattelumateriaali. Myös oma toimintani on ollut objektiivista. Ajattelen, että tuttuus sai haastateltavat puhumaan jopa hieman suuremmin ja avoimemmin kun taas niiden kanssa, joiden kanssa emme tunteneet aiemmastaan, läsnä oli tietynlainen kohteliaisuus ja hienotunteisuus. Pyrin omalla toiminnallani luomaan rennon ja luottamuksellisen ilmapiirin haastattelutilanteisiin ja siten kannustamaan kaikkia kertomaan avoimesti omista ajatuksistaan.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että haastateltavia ei valittu ainoastaan omasta työyksiköstäni vaan mukana oli työntekijöitä myös muista Eloisan asumispalveluyksiköistä. Tavoitteena oli saada mukaan yksiköitä laajasti eri puolilta hyvinvointialuetta. Tätä tavoitetta ei kuitenkaan koko laajuudessaan saavutettu. Mukana on kuitenkin työyksiköitä, joissa on kokemusta kansainvälisistä työntekijöistä eri mittaisilta ajanjaksoilta ja haastateltavissa oli eri aikaan Suomeen tulleet työntekijöitä. Tämä tuo mielestäni monipuolisuutta ja syvyyttä tutkimusaineistoon ja vahvistaa siten tulosten luotettavuutta.

Päädyin valitsemaan tutkimusaineiston keruumenetelmäksi teemahaastattelut, koska uskoin, että siten on mahdollista saada runsaasti tietoa tutkimuksen aiheesta. Vaihtoehtoisena tapana kerätä aineistoa pohdin kyselyä, johon olisi vastattu avoimesti ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Näin siinä riskinä kuitenkin sen, että vastaajat eivät välttämättä pohdi vastauksiaan kovinkaan syvällisesti ja vastaukset saattaisivat olla yhden-kahden sanan mittaisia. Haastattelemalla oli mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä ja siten johdatella keskustelua ”pintaa syvemmälle”. Kysely olisi saattanut tavoittaa vastaajia useammasta työyksiköstä ja siten sitä kautta olisi ollut mahdollista saavuttaa tavoite alueellisesta monipuolisuudesta. Tämä ei olisi kuitenkaan välttämättä tuonut aineistoon uusia näkökulmia.

Tutkimuksen toteutuksessa oli erityispiirteitä kieleen liittyviin seikkoihin liittyen. Tutkimusaineiston muodostaneet haastattelut tehtiin englanniksi. Koska englanti ei ollut äidinkieli haastattelijalle eikä haastateltaville, tuli asiasisällön oikeinymmärrykseen kiinnittää erityistä huomiota. Vieraan kielen käyttäminen lisäsi väärinymmärrysten tai -tulkintojen riskiä. Haastattelutilanteessa oli kuitenkin mahdollista esimerkiksi kysyä samoja asioita eri tavoin tai pyytää haastateltavaa tarkentamaan vastaustaan. Litterointia tehtäessä haastattelutallenne kuunneltiin useaan kertaan läpi ja mahdolliset epäselviksi jääneet kohdat jätettiin pois aineistosta. Koska opinnäytetyö kirjoitettiin suomeksi, oli erityisen tärkeää olla huolellinen sen suhteen, ettei tutkimusmateriaalin sisältö muuttunut käännösvaiheessa. Sen vuoksi aineiston analyysin vaiheessa litteroitua aineistoa käytiin jälleen läpi useampaan kertaan asiakokonaisuuksien ymmärtämisen varmistamiseksi ja palattiin tarvittaessa tarkistamaan asia vielä haastattelutallenteesta. Vieraat sanat tarkistettiin käyttämällä apuna Googlen kääntäjää tai oppilaitoksen tarjoamaa MOT Kielipalvelua.

Vieraan kielen käyttö nähtiin tässä positiivisena haasteena, josta ei muodostunut ylitsepääsemättömiä vaikeuksia tutkimuksen toteuttamisessa ja joka oli loppujen lopuksi melko luontevaa. Englannin osaaminen on vahvaa monilla kansainvälisillä työntekijöillä. Oma kielitaitoni osoittautui olevan riittä-

vän hyvä tämän tutkimuksen toteuttamiseen. Koen sen myös vahvistuneen prosessin aikana esimerkiksi lisääntyneenä varmuutena puhua englantia, ilmaisun kehittymisenä ja sanaston laajentumisenä.

Opinnäytetyö on toteutettu ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä koskevaa eettistä suositusta (Arene 2020) sekä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvää tieteellistä käytäntöä koskevaa ohjeistusta noudattaen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023). Opinnäytetyön teoreettisen viitekehys on rakennettu lähdekritiikki huomioiden. Lähdeviitteet ja lähdeluettelo on tehty huolellisesti Savonian ohjeiden mukaisesti. Opinnäytetyölle on tehty myös plagioinnin tarkistus ennen sen palauttamista arvioitavaksi. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessissa on noudatettu tarkasti Savonian antamaa ohjeistusta.

8.4 Yhteenveto

Opinnäytetyöprosessi on ollut työläs ja vaativa, mutta myös valtavan mielenkiintoinen ja antoisa. Perehtyminen monikulttuurisuuden ja monimuotoisuuden johtamiseen on ollut palkitsevaa ja mukaansa tempaavaa. Tutkimushaastatteluissa oli mahdollista keskittyä kansainvälisten työntekijöiden tarpeisiin, toiveisiin ja odotuksiin eri tavalla, kuin se työn arjessa on ollut mahdollista. Tämä avasi itselle uusia näkökulmia esihenkilötyöhön ja monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen.

Varsin pian yksilöhaastatteluista nousi esiin, että on tärkeää tunnistaa myös kiinnittymistä estäviä tai heikentäviä tekijöitä sen lisäksi, että kiinnostuksen kohteena erityisesti oli kiinnittymistä edistävät tekijät. Kiinnittymistä edistäviä tekijöitä vahvistamalla ja estäviä tekijöitä korjaamalla luodaan edellytykset onnistuneelle työyhteisöön asettumiselle. Toisaalta prosessin monitahoisuus tekee sen, että kaikkiin seikkoihin ei voida vaikuttaa esihenkilötyön, työyhteisön tai työnantajan toimesta. Työntekijän motivaatiolla, asenteilla ja henkilökohtaisella tilanteella on sopeutumisen kannalta suuri merkitys.

Tärkeä oivallus on ollut se, että esihenkilön rooli on kansainvälisille työntekijöille merkittävämpi kuin olen osannut ajatella. Työntekijöille on tärkeää, että esihenkilö on tiiviisti ja näkyvästi läsnä ja saatavilla työpaikalla. Säännöllinen, aktiivinen kanssakäyminen ja palautteen saaminen on heille myös tärkeää. Esihenkilöön luotetaan ja häneltä odotetaan tukea ja apua. Esihenkilö nähdään myös työyhteisöä yhdistävänä linkkinä ja ennakkoluulojen lievittäjänä.

Vähintään yhtä iso merkitys on työyhteisöllä ja sillä, miten kansainväliset työntekijät pääsevät mukaan porukkaan. Siihen liittyviä haasteita selittänevät osaltaan kulttuurierot ja kieleen liittyvät haasteet, joten olisi tärkeää edistää suvaitsevaisuutta ja ymmärrystä erilaisuutta kohtaan myös työyhteisötasolla. Kokemus opettaa, mutta sen lisäksi tarvitaan monimuotoisuuskoulutusta. Sitä tosiasiaa, että työpaikat tulevat entisestään kansainvälistymään, ei voi sivuuttaa. Arviot kansainvälisen työvoiman tarpeesta sote-alalla tulevina vuosina vaihtelee 10–21 % välillä (Pohjois-Savon ELY-keskus 2023; Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a). Tämä tarkoittaa jopa kymmeniä tuhansia kansainvälisiä työntekijöitä seuraavan kymmenen vuoden aikana.

Opinnäytetyön haastatteluissa kävi ilmi, että perustyö ikääntyneiden parissa koetaan helpoksi. Työn haasteellisuutta lisää merkittävästi odotukset ja vastuut, joita työntekijät kohtaavat lähihoitajatutkinnon suoritettuaan. Haasteet liittyvät yksinomaan suulliseen ja kirjalliseen kielitaitoon. Työ edellyttää aktiivista kommunikointia esimerkiksi omaisten ja lääkärin kanssa ja tähän ei välttämättä olla vielä

valmiita. Kielitaidon riittävyyden suhteen on suurta epävarmuutta. Toisaalta työntekijän itselleen asettamat kielitaitovaatimukset voivat olla niin korkealla, että sinällään jo riittävä kielitaito koetaan liian heikoksi.

Kansainvälistyminen tuo väistämättä mukanaan kieleen liittyvät kysymykset ja haasteet. Kielitaidon haasteet näyttäytyvät monitahoisena niin työntekijän kuin työyhteisön ja työnantajan näkökulmista. Kielen oppiminen ja kielitaidon kehittyminen on avaintekijä työntekijän asettumisessa työpaikkaan sekä laajemminkin yhteiskuntaan. Tämän vuoksi kielen opetukseen on tärkeää myös työnantajien panostaa. Näen sen satsauksena, joka maksaa itsensä nopeasti takaisin sitoutuneina työntekijöinä, jotka saavuttavat aiempaa nopeammin kielitaidon tason, joka mahdollistaa myös kokonaisvaltaisen ja aiempaa itsenäisemmän työn tekemisen. Myös työn arjessa on hyvä pohtia keinoja, joilla kielen oppimista voidaan tukea ja edistää. Selkokielineen ja kielitietoinen viestintä edistää kielitaidon kehittymistä.

Tämän opinnäytetyön tuloksia voi käyttää esihenkilötyön tukena monenlaisissa monikulttuurisissa ja monimuotoisissa työyhteisöissä. Vaikka opinnäytetyön tutkimuskohteena olivat erityisesti kansainvälisen rekrytointin kautta tulleet työntekijät, jotka työskentelevät ikääntyneiden asumispalveluissa, ovat tulokset mielestäni hyödynnettävissä myös laajemmassa kontekstissa. Ja toisaalta voi pohtia myös sitä, poikkeavatko työntekijöiden tarpeet ja toiveet kovinkaan paljon toisistaan, olivat he sitten ulkomaalaistaustaisia tai suomalaisia. Ajattelen, että työntekijöiden toiveet ja odotukset ovat melko samankaltaisia mutta painottuvat hieman eri tavoin. Olennainen esihenkilötyöstä kiteytyy mielestäni seuraavaan sitaattiin tutkimusaineistosta: "We need someone with very big ears to listen."

8.5 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyössä selvitettiin kansainvälisten työntekijöiden näkemyksiä työyhteisöön kiinnittymistä edistävistä ja estävistä tekijöistä sekä siitä, millä tavoin esihenkilö ja työnantaja voivat heitä siinä tukea. Opinnäytetyöstä saatujen tulosten perusteella on mahdollista esittää seuraavanlaisia johtopäätöksiä:

1. Kielen oppimisen ja opiskelun tukemiseen panostaminen kannattaa. Kielitaidon kehittyminen on ratkaisevassa roolissa ja edistää kansainvälisten työntekijöiden sitoutumista sekä työpaikkaan että yhteiskuntaan. Oman motivaation lisäksi tarvitaan ulkopuolista tukea.
2. Esihenkilön ja työyhteisön tuki on keskeistä kansainvälisten työntekijöiden työyhteisöön kiinnittymisen edistämässä. Erityisesti esihenkilöltä saatu tuki on kansainvälisille työntekijöille erittäin tärkeää. Sekä esihenkilöiden että työyhteisöjen monikulttuurisuusosastamista tulee edistää ja tukea esimerkiksi koulutusten avulla.
3. Myös työnantajan tulee huomioida työyhteisöjen kansainvälistyminen. Työnantaja voi tarjota esimerkiksi tarkoituksenmukaisia työkaluja työhön perehtymisen tueksi sekä selvittää kustannustehokkaita tapoja järjestää suomen kielen opetusta kansainvälisille työntekijöille. Yhteistyö kuntien kanssa voisi myös auttaa työntekijöiden asettumista uudelle paikkakunnalle ja siten tehostaa kotiutumista ja kiinnittymistä.

Tämä opinnäytetyö keskittyi löytämään vastauksia työyhteisöön kiinnittymisen tukemisesta kansainvälisten työntekijöiden näkökulmasta. Jotta tässä on mahdollista onnistua hyvin, on tärkeää löytää keinoja tukea myös työyhteisöä ja lisätä tietoisuutta ja ymmärrystä siitä, mitä on monikulttuurinen työyhteisö ja millä tavoin se näkyy työn arjessa. Jatkotutkimuksena voisi selvittää työntekijöiden näkemyksiä siitä, minkälaista tukea ja osaamista työyhteisöissä tarvitaan niiden kansainvälistyessä ja monimuotoistuuessa ja millä tavoin tähän tarpeeseen olisi hyödyllisintä vastata. Myös kansainvälistymisen vaikutuksia työyhteisöön voisi tarkastella.

Esihenkilöiden rooli osoittautui merkittäväksi kansainvälisten työntekijöiden työyhteisöön kiinnittymisen edistäjänä. Näin ollen myös esihenkilöiden osaamistarpeiden selvittäminen kansainvälistymiseen liittyen olisi erittäin tärkeää. Erittäin tärkeää olisi saada lisäksi tietoa siitä, minkälaista tukea kansainvälisen työyhteisön esihenkilöt kaipaavat ja minkälaiset tukemisen keinot he kokevat hyviksi ja tehokkaiksi.

Vuorovaikutuksen on osoitettu olevan oleellisessa osassa työyhteisöön kiinnittymisessä ja yhteenkuuluvuuden tunteen muodostumisessa (Rajamäki 2022). Mielenkiintoista olisi selvittää eri kulttuurien kommunikoinnin tapojen ilmenemistä työyhteisön päivittäisessä toiminnassa. Tätä kautta voisi saada tietoa monikulttuurisen työyhteisön hyvän vuorovaikutuksen edistämisen keinoista ja sen vaikutuksesta esimerkiksi työilmapiiriin ja työtyytyväisyyteen.

Työpaikkojen kansainvälistyessä ripeään tahtiin olisi hyvä paneutua siihen, miten osaaminen saadaan mahdollisimman laajasti käyttöön ja työkokemusta hyödynnetään myös ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kohdalla. Jatkotutkimusaiheena voisi olla perehdytyksen tarkastelu kansainvälisen työntekijän näkökulmasta. Minkälaisia mahdollisuuksia kansainvälisillä työntekijöillä on työhön perehtyessään tuoda esille esimerkiksi aiemmin omaksumiaan hyviä toimintatapoja ja osaamistaan ja miten niihin suhtaudutaan? Tukeeko työpaikkojen perehdytysprosessi monisuuntaista oppimista ja miten sitä voitaisiin edistää?

LÄHTEET

Työssä on käytetty seuraavasti tekoälyä:

Copilot 2024. Microsoft. Käytetty kielentarkastukseen, syyskuu 2024. <https://copilot.cloud.microsoft>

Aaltio, Iris & Puusa, Anu 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimustavan valintaan. Vantaa: Johtamistaidon opisto, 153–166.

Aluehallintovirasto 2024. Aluehallintovirasto antoi määräyksen saattaa Attendo Saarijärven ikääntyneiden hoitokodin toiminta vastaamaan asiakkaiden palvelutarvetta ja vanhuspalvelulakia. Verkkojulkaisu. Päivitetty 1.7.2024. <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/70359386>. Viitattu 3.9.2024.

Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suostumukset. Pdf-tiedosto. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>. Viitattu 26.3.2024.

Bergbom, Barbara, Toivanen, Minna & Väänänen, Ari 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>. Viitattu 13.7.2024.

Colografi, Karen Jiggins & Evans, Bronwynne 2016. Qualitative Descriptive Methods in Health Science Research. HERD 9(4), 16–25. https://www.researchgate.net/publication/291396845_Qualitative_Descriptive_Methods_in_Health_Science_Research. Viitattu 24.4.2024.

Creswell, John W. & Guetterman, Timothy C. 2021. Educational Research. Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research. 6th edition. Pearson Education.

Etelä-Savon hyvinvointialue 2023. Ikääntyneiden palvelut. Palveluopas. https://etelasavonha.fi/wp-content/uploads/2024/01/Etela-Savon_hyvinvointialue_Eloisa_Ikaantyneiden_Palveluopas_2024_40s_TAITTO_2401_2024_OK_DIGI.pdf. Viitattu 27.9.2024.

Etelä-Savon hyvinvointialue 2024. Eloisa Etelä-Savon hyvinvointialue. Verkkojulkaisu. Päivitetty 27.2.2024. <https://etelasavonha.fi/eloisa/organisaatio-ja-toimielimet/tietoa-hyvinvointialueesta/>. Viitattu 29.8.2024.

Fipsu 2024. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70163690/fipsu-yhteisen-foorumi-selkeyttaa-tyoperaista-maahanmuuttoa?publisherId=4014&lang=fi>. Viitattu 23.8.2024.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2018. Tutki ja kirjoita. 22.painos. Helsinki: Tammi.

Hofhuis, Joep, van der Rijt, Pernill G A & Vlug, Martijn 2016. Diversity climate enhances work outcomes through trust and openness in workgroup communication. Springerplus 5 (1), 714. <https://doi.org/10.1186%2Fs40064-016-2499-4>. Viitattu 24.3.2024.

International Labour Organization 2024. Thematic Note: Ensuring fair recruitment for migrant care workers. ILO Fair Recruitment Initiative. <https://www.ilo.org/resource/policy/thematic-note-ensuring-fair-recruitment-migrant-care-workers>. Viitattu 24.8.2024.

Jalonen, Harri, Uusikylä, Petri & Hyttinen, Ritva 2019. Monimuotoisuuden kohtaaminen ja johtaminen. Teoksessa Ville Pietiläinen & Antti Syväjärvi (toim.) Johtamisen psykologia. Keuruu: PS-kustannus, 235–267.

Kamau, Suleiman 2024. Organisational integration of culturally and linguistically diverse nurses: a hypothetical model. University of Oulu. <https://oulurepo.oulu.fi/bitstream/handle/10024/49105/nbn-fioulu-202404102635.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 2.9.2024.

Kansonen, Milla & Nissilä, Laura 2022. Diversiteetistä yhteisön supervoima – ammattirekrytoijan näkökulmia moninaisuuden edistämiseen. Teoksessa Annastiina Mäki (toim.) Johtamisvainu. Näkemyksellisyyttä johtamiseen. Basam Books, 130–149.

KEHA-keskus. Julkaisuaika tuntematon. Kansainvälinen rekrytointi. Verkkojulkaisu. <https://www.keha-keskus.fi/web/guest/tehtavat-ja-palvelut/tyovoima-ja-kotoutuminen/kansainvalinen-rekrytointi>. Viitattu 28.6.2024.

Kiviniitty, Nina, Kamaus, Suleiman, Mikkonen, Kristina, Hammaren, Mira, Koskenranta, Miro, Kuivila, Heli-Maria & Kanste, Outi 2023. Nurse leader´s perceptions of competence-based management of culturally and linguistically diverse nurses: A descriptive qualitative study. Nursing Open 10(9), 5777–6614. <https://doi.org/10.1002/nop2.1899>. Viitattu 2.9.2024.

Koponen, Eija-Leena, Laiho, Ulla-Maija & Tuomaala, Mika 2012. Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle - työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025. TEM-analyyseja 43/2012. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162752/Mist%C3%A4%20tekij%C3%A4t%20sosiaali-%20ja%20terveysalalle%20-%20ty%C3%B6voimatarpeen%20ja%20-tarjonan%20kehitys%20vuoteen%202025.pdf>. Viitattu 24.3.2024.

Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Lahti, Leena 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559-L3P18>. Viitattu 3.9.2024.

Lampinen, Mai-Stiina 2019. Yhteisöllisyys sosiaali- ja terveystoimen esimiesyhteisössä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1202-2>. Viitattu 25.8.2024.

May, Vanessa 2011. Self, Belonging and Social Change. *Sociology* 45(3), 363-378.

<https://doi.org/10.1177/0038038511399624>. Viitattu 5.9.2024.

Munne, Tarja 2024. Osaamisen kehittämisen asiantuntija. Pohjois-Karjalan hyvinvointialue. Haastattelu 25.9.2024.

Patrick, Harold Andrew & Kumar, Vincent 2012. Managing Workplace Diversity: Issues and Challenges. *SAGE Open*. April-June 2012: 1–15. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244012444615>. Viitattu 8.7.2024.

Pohjois-Savon ELY-keskus 2023. Työvoimatarpeet SOTE-alalla 2023. https://tem.fi/documents/1410877/0/Haastattelututkimus+sote-alaan+ty%C3%B6nantajille_Kv.+ty%C3%B6voimatarpeet_3_2023.pdf/0487f919-f168-d4ec-7501-4ea31c3a692b/Haastattelututkimus+sote-alaan+ty%C3%B6nantajille_Kv.+ty%C3%B6voimatarpeet_3_2023.pdf?t=1680171679386. Viitattu 13.8.2024.

Puusa, Anu 2020a. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Tallinna: Gaudeamus, 103–117.

Puusa, Anu 2020b. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Tallinna: Gaudeamus, 143–156.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Tallinna: Gaudeamus, 75–85.

Rajamäki, Sari 2022. Kokemus työyhteisöön kuulumisesta rakentuu asiantuntijuutta arvostavassa ja hyväksyvässä vuorovaikutuksessa. *Prologi – viestinnän ja vuorovaikutuksen tieteellinen aikakauslehti* 18(1). <https://doi.org/10.33352/prlg.121816>. Viitattu 24.8.2024.

Rajamäki, Sari & Mikkola, Leena 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen: hoitohenkilökunnan käsityksiä. *Työelämän tutkimus* 15(3), 250–265. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85277>. Viitattu 27.3.2024.

Shore, Lynn M., Cleveland, Jeanette N. & Sanchez, Diana 2018. Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review* 28(2018), 176–189.

Sipola, K. & Tevameri, T. 2023. Kysely kansainvälisille hoitoalan opiskelijoille ja työntekijöille. Pdf tiedosto. https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/153287519/Kysely+kansainv%C3%A4lisille+hoitoalan+opiskelijoille+ja+ty%C3%B6ntekij%C3%B6ille_3_2023.pdf/d3329d58-fa49-dac4-7f58-32f20d838b98/Kysely+kansainv%C3%A4lisille+hoitoalan+opiskelijoille+ja+ty%C3%B6ntekij%C3%B6ille_3_2023.pdf?t=1716906460287. Viitattu 2.9.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a. Tiekartta 2022–2027 – Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:8. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7178-3>. Viitattu 21.3.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b. Vastuullisuussuosituksia sosiaali- ja terveysalan kansainväliseen rekrytointiin. https://stm.fi/documents/1271139/150123656/15.2.2023_Vastuullisuussuositukset+sote-henkil%C3%B6st%C3%B6n+kansainv%C3%A4liseen+rekrytointiin.pdf/9469080c-3bc0-2ba4-8443-a8c0822d9f12/15.2.2023_Vastuullisuussuositukset+sote-henkil%C3%B6st%C3%B6n+kansainv%C3%A4liseen+rekrytointiin.pdf?t=1676467134580. Viitattu 10.6.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin laillistamisprosessin ja sitä tukevan koulutuksen asiantuntijaryhmä. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:10. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165614/STM_2023_10_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 8.7.2024.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Työelämä. Verkkojulkaisu. Päivitetty 8.7.2024. <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/tyoelama>. Viitattu 23.8.2024.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf. Viitattu 30.3.2024.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Viitattu 26.3.2024.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Monimuotoisuudesta menestystä - tietoja ja työkaluja työnantajalle. TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1. <https://www.flipsnack.com/ilmio/ty-nantaj-an-monimuotoisuusopas-tem.html>. Viitattu 6.8.2024.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024. Työ- ja elinkeinoministeriö ja Maahanmuuttovirasto tiedottavat: Työ- ja koulutusperusteisten oleskelulupahakemusten määrä on noussut vuonna 2024. Verkkojulkaisu. Päivitetty 28.8.2024. <https://tem.fi/-/tyo-ja-koulutusperusteisten-oleskelulupahakemusten-maara-on-noussut-vuonna-2024>. Viitattu 29.8.2024.

Työ- ja elinkeinoministeriö; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023. Talent Boost 2023–2027: Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelma. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165274>. Viitattu 10.6.2024.

Työssäkäynti 2022. Verkkojulkaisu. Tilastokeskus. <https://stat.fi/julkaisu/clmfyyestsed40bw37zi6j800>. Viitattu 5.10.2024.

Työterveyslaitos 2022. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa>. Viitattu 26.3.2024.

Työterveyslaitos 2023. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2024/01/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyo%CC%88yhteiso%CC%88ssa%CC%88.pdf>. Viitattu 27.6.2024.

Valtiontalouden tarkastusvirasto 2022. Työperäinen maahanmuutto. Maahanmuuttophallinnon tehokkuus, asiakaslähtöisyys sekä ulkomaisen työvoiman rekrytointi sosiaali- ja terveysalalle. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 13/2022. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2022/12/VTV-Tarkastus-13-2022-Tyoperusteinen-maahanmuutto.pdf>. Viitattu 24.3.2024.

van Knippenberg, Daan, Nishii, Lisa H., Dwertmann, David J. G. 2020. Synenergy from diversity: Managing team diversity to enhance performance. *Behavioral Science & Policy* 6(1), 75–92. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/237946152000600108>. Viitattu 12.6.2024.

Vartiainen, Päivi 2019. Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen. Tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa. Väitöskirja. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105048/978-952-03-0937-4.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Viitattu 14.3.2024.

Välimäki, Matti, Pitkänen, Ville, Niemi Mari K. & Veijola, Roosa 2023. Kansainväliset osaajat ja Suomi: Mielikuvat, kotiutuminen, työelämä ja tuen tarpeet. Kansainvälisten osaajien Suomi – tutkimushankkeen loppuraportti. E2 tutkimus. <https://www.e2.fi/julkaisut/julkaisut/ajankohtaista-tutkimustietoa-kansainvalisista-osaajista-suomessa-ulkomaalaiset-tutkinto-opiskelijat-viihtyvat-suomessa-hyvin-silti-lahes-puolet-pitaa-todennakoisena-muuttoa-suomesta-opintojen-jalkeen>. Viitattu 21.9.2024.

WHO 2010. Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/3090/A63_R16-en.pdf?sequence=1. Viitattu 24.3.2024.

LIITE 1: TUTKIMUSKUTSUN SAATEKIRJE

Hei!

6.5.2024

Opiskelen sairaanhoitaja (YAMK) tutkintoa Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen – koulutuskokonaisuudessa Savonia-ammattikorkeakoulussa. Opintoihini kuuluu opinnäytetyön tekeminen.

Kutsun sinut kansainvälisen rekrytinnin kautta tullut, ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevä työntekijä mukaan opinnäytetyöhöni liittyvään tutkimukseen. Tavoitteena on löytää kuusi (6) henkilöä haastateltavaksi eri puolilta Etelä-Savon hyvinvointialuetta.

Opinnäytetyön aiheena on "Kansainvälisen rekrytinnin kautta tulleiden työntekijöiden työyhteisöön kiinnittymisen tukeminen esihenkilötyön näkökulmasta". Tarkoituksena on selvittää teidän näkemyksiänne siitä, mitä esihenkilö voisi tehdä hyväksenne ja millä tavoin tukea teidän työyhteisöön sopeutumistanne.

Tutkimukseen sisältyy kaksi haastattelukertaa. Haastattelut voidaan käydä joko englanniksi tai suomeksi. Ensin haastattelen jokaisen osallistujan erikseen. Tämän jälkeen toinen haastattelu toteutetaan ryhmähaastatteluna, johon osallistuvat kaikki tutkimukseen osallistuvat. Alustava aikataulun mukaan haastattelut tehdään kesäkuun aikana joko Teams-yhteydellä tai henkilökohtaisena tapaamisena. Haastattelut nauhoitetaan jatkokäsittelyä varten. Yksi haastattelu kestää arviolta noin tunnin.

Opinnäytetyön avulla saadaan tärkeää tietoa siitä, mitä esihenkilöiden tulisi huomioida monikulttuurisen työyhteisön johtamisessa. Teiltä saatava tieto on ensiarvoisen tärkeää, joten toivon, että innostuit aiheesta ja haluat tulla tähän mukaan!

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Osallistujien henkilöllisyys ei tule esille ulkopuolisille tahoille missään vaiheessa opinnäytetyöprosessia. Voit itse kertoa mukanaolostasi niille henkilöille, joille haluat. Yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa lopullisista tuloksista. Tarkemmat tiedot henkilötietojen käsittelystä löytyvät liitteenä olevasta tietosuojailmoituksesta.

Jos sinulla on jotain kysyttävää tai haluat lisätietoja, ota rohkeasti yhteyttä. Vastaan mielelläni sinua askarruttaviin kysymyksiin.

Toivon, että ilmoittaudut mukaan 21.5.2024 mennessä sähköpostitse [REDACTED]

Laita viestiin nimesi ja sähköpostiosoitteesi, josta sinut tavoittaa parhaiten. Otan sinuun yhteyttä haastattelun ajankohdasta sopimiseksi.

Yhteistyöterveisin,

Anne Halonen

Puh: xxx xxxxxxx

LIITE 2: COVER LETTER

Hei!

6.5.2024

I am a student in Master of Health Care Degree at the Savonia University of Applied Sciences. I'm studying in Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals. Part of my studies is to write a thesis.

I invite you to be part of my study. I am looking for employees who have come to Etelä Savo wellbeing services county (Etelä-Savon hyvinvointialue) through international recruitment and work in assisted living / nursing home unit for elderly. The aim is to find six (6) interested participants to interview.

The subject of my thesis is "Supporting the attachment of employees came through the international recruitment to the work community from supervisor's perspective". The purpose of this study is to find out your thoughts and opinions about what a supervisor can do for you and how she/he can support your attachment and integration into the work community.

This study consists of two interviews. In English or in Finnish, it's up to you! First, I interview each participant individually. The second interview is a group interview for all participants in this study. According to the estimate, interviews will be held in June in Teams or in some cases, in person. Interviews will be recorded for transcribing. One interview is estimated to last about an hour.

The thesis provides important information on what supervisors should take into account in leading a multicultural/diverse work community. The information given by you is especially important, so I hope you get excited about the topic (as much as I am 😊) and want to get involved in this!

Participation in the study is completely voluntary. The identity of the participants is not disclosed to external parties by the researcher at any stage of the thesis process. You can decide yourself, who you want to tell that you are taking part in this study. An individual respondent cannot be identified from the results. More detailed information on the processing of personal data can be found in the attached privacy notice.

If you have any questions or would like more information, please feel free to contact me. I am happy to answer any questions you may have.

Please register by 21.5.2024 at the latest by sending your name and e-mail address to

[REDACTED] I will contact you to schedule the interview.

Best regards,

Anne Halonen

Phone: xxx xxxxxxxx

LIITE 3: YKSILÖHAASTATTELUJEN TEEMARUNKO**THEMES FOR INDIVIDUAL INTERVIEWS****WORK COMMUNITY / WORKPLACE**

- Features of a good work community
- Things that are important at work
- Communication
- Support from colleagues
- Things to consider when having an international employee as a colleague
- Multicultural work community

MANAGEMENT / LEADERSHIP

- Features of good supervisor
- Support from a supervisor
- Things to consider when working as a supervisor for an international employee
- Support from employer

ASPECTS TO ATTACHEMENT TO THE WORK COMMUNITY

- Motivation
- Orientation
- Work experience
- Something else?

LIITE 4: RYHMÄHAASTATTELUN TEEMARUNKO**THEMES FOR GROUP INTERVIEW****LANGUAGE SKILLS**

- Ways to support the development of language skills

ORIENTATION

- Orientation from the perspective of international employees

SUPERVISORY

- Ways to support an international employee
- Ways to support international work community