

MAAHANMUUTTANEEN LÄHIHOITAJAOPISKELIJAN TYÖELÄMÄTAITOJEN KEHITTÄMINEN

Tämä artikkeli julkaistaan osana kokoomajulkaisua Osallistaminen kehittämisen
ja johtamisen voimavarana

Heinikoski Taina
Sosionomi (YAMK)
Kaasalainen Anne
Sairaanhoitaja (YAMK)

Opinnäytetyöartikkeli

Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija

2025

Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija
Sosionomi YAMK ja Sairaanhoidaja YAMK

Tekijät	Taina Heinikoski Anne Kaasalainen	Vuosi 2025
Ohjaaja	Maarit Tihinen	
Toimeksiantaja	STEP-koulutus ja Vamia	
Työn nimi	Maahanmuuttaneen lähihoitajaopiskelijan työelämätaidojen kehittäminen	
Sivumäärä	36 + 7	

Opinnäytetyön aiheena on maahanmuuttaneen lähihoitajaopiskelijan työelämätaidot ja niiden vahvistaminen. Toimeksiantajina toimivat STEP-koulutus ja Vamia, jotka tarjoavat toisen asteen ammatillista koulutusta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kokemuksia maahanmuuttaneiden opiskelijoiden suomalaiseen työyhteisöön integroitumisprosessista. Tavoitteena oli tuottaa keskeiset työelämätaidojen aihekokonaisuudet, joilla voidaan tukea maahanmuuttanutta lähihoitajaopiskelijaa liittymään suomalaiseen työyhteisöön. Opinnäytetyön aihe on tärkeä ja ajankohtainen, sillä maahanmuuttaneen työvoiman pysyvyydessä on haasteita. Suomessa kalliisti koulutetut ammattilaiset muuttavat pois, elleivät he integroidu suomalaiseen työyhteisöön.

Opinnäytetyön tietoperustassa määriteltiin käsite maahanmuuttanut. Tulevaisuuden työelämätaitoja tarkasteltiin seuraavista näkökulmista: työelämän muutos, moninaistuva työyhteisö ja haasteet työelämään integroitumisessa sekä kulttuurin vaikutus työelämätaitoihin. Opinnäytetyö oli menetelmältään laadullinen. Tutkimusaineistoa kerättiin teemahaastatteluilla ja se analysoitiin sisällönanalyysillä.

Menetelmien kautta saadut tulokset osoittivat, että maahanmuuttaneet opiskelijat tarvitsevat tukea kehittääkseen Suomessa tarvittavia työelämätaitojaan. Johtopäätöksenä oli, että työelämätaidojen avulla maahanmuuttanut opiskelija liittyy työyhteisöön ja samanaikainen työyhteisön antama tuki mahdollistaa lopulta integroitumisen. Opinnäytetyön keskeinen tulos oli, että integroituminen edellyttää yksilön omaa aktiivisuutta sekä työyhteisön tukea. Opinnäytetyön tuotoksena muodostettiin aihekokonaisuudet Suomessa tarvittavista tiedoista ja työelämätaidoista. Opinnäytetyön tuloksista ja tuotoksista voivat hyötyä ammatilliset opettajat.

Avainsanat	maahanmuuttanut, maahanmuuttaja, työelämätaidot, opiskelija, ammatillinen koulutus
Muita tietoja	Artikkeli julkaistaan osana kokoomajulkaisua Osallistaminen kehittämisen ja johtamisen voimavarana, jonka on toimittanut Maarit Tihinen.

Expert in Foresight and Development
Master of Social Science and Master of Nursing Science

Authors	Taina Heinikoski Anne Kaasalainen	Year 2025
Supervisor	Maarit Tihinen	
Commissioned by	STEP Education and Vamia Vocational Education	
Title	Developing the work-life skills of an immigrant practical nursing student	
Number of pages	36 + 7	

The topic of the thesis is the work-life skills of immigrant practical nursing students and the reinforcement of those skills. The commissioning parties were STEP-Education and Vamia, both of which provide vocational education. The purpose of the thesis was to explore the experiences of immigrant students and their managers regarding the integration process. The aim was to identify key work-life skill areas that can support immigrant practical nursing students in integrating into the Finnish work community. This topic is important and timely, as there are challenges in retaining immigrant workers. Professionals who are costly trained in Finland may leave the country, if they do not integrate into the Finnish working environment.

The concept immigrant was defined in the theoretical framework. Future work-life skills were examined from the following perspectives: changes in the working life, increasingly diverse work communities, challenges in integrating into the workforce, and the impact of culture on work-life skills. A qualitative research approach was employed in the thesis. Data was collected through thematic interviews and analysed using content analysis.

The results obtained through the research methods indicated that immigrant students need support in developing the work-life skills required in Finland. The conclusion was that work-life skills help immigrant students become part of the work community, while simultaneous support from the work community ultimately enables full integration. The key finding was that integration requires both the individual's active participation and the support of the work community. The outcome of the thesis was a set of themes on the knowledge and working life skills needed in Finland. The results and outcome of the thesis can be beneficial for vocational teachers.

Keywords	Immigrant, work-life skills, student, vocational education
Special remarks	This article is published as part of a collective publication Involvement as a resource for development and leadership, submitted by Maarit Tihinen

MAAHANMUUTTANEEN LÄHIHOITAJAOPISELIJAN TYÖELÄMÄTAITOJEN KEHITTÄMINEN

Tekijät: Taina Heinikoski ja Anne Kaasalainen

JOHDANTO

Sitra luokittelee maailmanlaajuisen muuttoliikkeen yhdeksi kasvavaksi trendiksi ja toteaa, että Suomeen muutto lisääntyy ja kotoutuksen merkitys kasvaa (Dufva & Rekola 2023, 34). Tulevaisuudessa maahanmuuttaneiden määrä tulee kasvamaan Suomessa ja heidän työllistymistensä halutaan helpottaa (Säävälä 2020, 158; KELA 2024). Maahanmuuttaneen opiskelijan ammatilliset taidot ovat usein hyvät Suomessa saadun koulutuksen jälkeen, mutta työelämätaidoissa on puutteita. Maahanmuuttaneiden opiskelijoiden työllistämistä ja maahan jäämistä tulisi tukea enemmän, jotta he eivät lähde koulutettuina pois maasta (Säävälä 2020, 161). On siis tärkeää tukea maahanmuuttaneen opiskelijan integroitumista suomalaiseen työyhteisöön (Keski-Suomen ELY-keskus 2024). Yhteiskunnallisesti maahanmuuttaneiden opiskelijoiden työllistymisen kannalta avainasemassa on työelämän kyky ottaa vieraskieliset opiskelijat vastaan (Väisänen 2024), mutta tämän lisäksi myös maahanmuuttaneen opiskelijan omalla aktiivisuudella on merkitystä. Työelämään siirtymisen ja integroitumisen haasteet voivat johtaa heikkoon työhön sitoutumiseen.

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on työelämän ja toisen asteen ammatillisen oppilaitoksen yhteistyöstä noussut tarve tukea maahanmuuttanutta opiskelijaa suomalaisen työkultuurin omaksumisessa. Tavoitteena on tuottaa keskeiset työelämätaitojen aihekokonaisuudet, joilla voidaan tukea maahanmuuttanutta lähihoitajaopiskelijaa liittymään ja sitä kautta integroitumaan suomalaiseen työyhteisöön.

TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ TOISEN ASTEEN AMMATILLINEN OPPILAITOS

Toimeksiantajat

Opinnäytetyöllä oli kaksi toimeksiantajaa, STEP-koulutus ja Vamia. Molemmat tarjoavat ammatillista toisen asteen koulutusta, muun muassa lähihoitajakoulutusta (STEP-koulutus 2024b; Vamia 2024a). Ammatillisen koulutuksen yhtenä tärkeänä tavoitteena on vastata työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin (Opetushallitus 2024a). Koulutuksen suunnittelu, järjestäminen, arvioiminen ja kehittäminen toteutetaan yhteistyössä työelämän kanssa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531 § 2, 4). Molemmilla toimeksiantajilla oli selkeä tarve kehittää maahanmuuttaneiden työelämään siirtymisen prosessia ja työelämätaitoja.

STEP-koulutus on yksityinen ammattiopisto, kansanopisto ja opintokeskus, joka kuuluu Kirkkopalvelut-konserniin. STEP-koulutuksella on kampukset Järvenpäässä, Lapualla, Pieksämäellä, Ruokolahdella ja Uusikaarlepyyssä. Lisäksi koulutusta tarjotaan useilla paikkakunnilla, sekä seuraavilla toimipisteillä: Helsingissä, Kokkolassa, Kuopiossa ja Porissa. (STEP-koulutus 2024a.) STEP-koulutus tarjoaa ammatillista koulutusta vuosittain noin 3800 opiskelijalle, joista maahanmuuttaneiden osuus on noin 40 % (Sirkka 2025). STEP-koulutuksen asiantuntijan mukaan muun muassa sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa suorittavia lähihoitajaksi opiskelevia oli vuoden 2025 alussa 830, joista puolet on maahanmuuttaneita. Lisäksi hoiva-avustajakoulutuksessa opiskelevat tekevät kaksi tutkinnon osaa sosiaali- ja terveysalan perustutkinnosta, heitä STEP-koulutuksessa on 75 opiskelijaa. Kaiken kaikkiaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tutkinnon osia suorittavista lähes 60 % on maahanmuuttaneita opiskelijoita. (Peltola 2025.) Opiskelijoiden kieli- ja kulttuuritaustoista ei kerätä tilastotietoa, vaan edellä mainitut tiedot perustuvat anonymisoituihin selvityksiin organisaation sisällä.

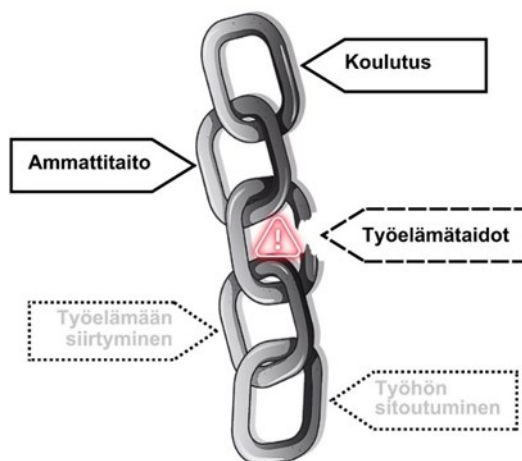
Vamia on Vaasan kaupungin omistama monialainen ammatillisen koulutuksen organisaatio. Opetusta tarjotaan kolmella kielellä, suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Koulutustarjonnassa on yli 60 perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoa. Vaasan kahden pääkampuksen ohessa opetusta

tarjotaan useilla paikkakunnilla Pohjanmaan alueella ja verkkoympäristössä. Tutkintoon johtavien koulutusten lisäksi Vamia tarjoaa TUVA-koulutusta lisäämään valmiuksia ammatilliseen koulutukseen. Vamialla opiskelee noin 5000 opiskelijaa vuosittain (Vamia 2024b). Vuonna 2024 sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa ja hoiva-avustajan koulutusta opiskeli yhteensä 820 opiskelijaa, joista 294 (35,9 %) puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. (Pakkala 2025.)

Maahanmuuttaneiden opiskelijoiden määrä kasvaa vuosittain ammatillisessa koulutuksessa (Väisänen 2024), mikä haastaa ammatillisen koulutuksen kehittämään valmiuksiaan kohdata ja tukea heitä (Shemeikka ym. 2021,22). Ammatillinen koulutus tarjoaa maahanmuuttaneille opiskelijoille mahdollisuuden hankkia ammatin ja päästä osalliseksi suomalaiseen työelämään (Opetushallitus 2024b). Ammatillisissa opinnoissa työpaikka toimii myös yhtenä oppimisympäristönä. Opiskelija hankkii ammatillista osaamista työpaikalla käytännön työtehtäviä tekemällä ja täydentämällä tarvittaessa osaamistaan muissa oppilaitoksen järjestämissä oppimisympäristöissä. (Opetushallitus 2024d; STEP-koulutus 2024c; Vamia 2024a.) Työelämän moninaistuminen tarvitsee uudenlaista lähestymistä työelämätaitoihin.

Työelämään siirtyminen

Voidakseen integroitua työyhteisöön opiskelijan tulee hallita vaadittavat työelämätaidot. Koulutuksen tuoma vahva ammatillinen osaaminen ei yksin riitä työelämässä. Työelämätaitojen merkitystä hahmotetaan kuviossa 1.



Kuvio 1. Työelämätaitojen merkitys työelämään siirtymisessä ja sitoutumisessa

Työelämätaitojen vahvistaminen tarjoaa opiskelijalle parempia valmiuksia liittyä työelämään, joka merkitsee työvoiman pysyvyyttä sekä maahanmuuttaneiden henkilöiden pääsyä osaksi suomalaista yhteiskuntaa.

TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄTAIDOT

Työelämän muutos

Väestö moninaistuu alati kiihtyvään vauhtiin (Tilastokeskus 2024). Ulkomaisen työvoiman määrää pyritään lisäämään (Dufva & Rekola 2023; Kirkonpelto & Mäntyranta 2023), koska sosiaali- ja terveysalalla on huutava pula työntekijöistä (Nieminen & Repo 2022, 9) ja suomalaisten työikäisten määrä tulee vähenemään kiihtyvästi 2040-luvulla (Aro, Aro & Mäkelä 2020, 153). Suomen hallituksen tavoitteena on työperäisen maahanmuuton kaksinkertaistaminen vuoteen 2030 mennessä. Vuodesta 2012 lähtien ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä on kasvanut Suomessa ammatillisessa koulutuksessa vuosittain tasaiseen tahtiin. Sitä ennen ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä oli melko tasainen. (Valtioneuvosto 2021.)

Suomessa on tehty linjauksia sosiaali- ja terveysalan työvoiman säilyttämiseksi muutoinkin kuin työvoimapolitiittista maahanmuuttoa lisäämällä. Sosiaali- ja terveydenhuollon alalla tulee henkilöstön jaksamista tukea vakauttamalla ja kehittämällä työoloja (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 18–19). Työterveyslaitos (2024) nostaa esiin huolta sosiaali- ja terveysalojen pitovoiman heikentymisestä muun muassa henkilökunnan työkyvyn heikentymisen takia. Nämä edellä mainitut osoittavat, että työolojen kehittämiseen kiinnitetään huomiota. Nykyisin puhutaan usein työyhteisöjen DEI-taidoista (Diversity, Equity ja Inclusion), eli moninaisuusosaamisesta ja sen kehittamisestä. Suomessa DEI-taitojen kehittäminen vilkastui työ- ja elinkeinoministeriön käynnistäessä maaliskuussa 2021 työelämän moninaisuutta ja inklusiivisuutta edistävän toimenpideohjelman (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021b, 8).

Tutkimukset osoittavat, että monimuotoisuuden ymmärtäminen, eri kulttuuritaustaisten henkilöiden tiedon ja kokemusten hyödyntäminen tarjoaa työyhteisöön tehokkuutta (Ely & Thomas 1996, 7–8; Ely & Thomas 2020). Maahanmuuttaneen työntekijän ei kuulu olla passiivinen avunsaannin kohde,

vaan hänet tulisi nähdä aktiivisena osapuolena, joka osallistuu omaan työelämään integroitumiseensa (Kyntäjä 2011, 52–54). Organisaatioissa tulisi jatkuvasti tarkastella minkälaisia toimintatapoja ihmisten välillä pidetään normaaleina. Totutut toimintatavat ja -periaatteet vaativat säännöllistä ravistelua kehittyäkseen. (Kalliokoski, Karvetti & Ratsula 2023, 22–24.) Moninaistuva työyhteisö tarvitsee toimenpiteitä toimiakseen eettisesti kestävästi. Eettisesti kestävässä organisaatiossa on huomioitava erilaisia arvoihin perustuvia näkökulmia lain sanelemien asioiden lisänä (Kalliokoski ym. 2023, 26).

Maahanmuuttaneet opiskelijat

Maahanmuuttaja ja maahanmuuttanut on määritetty kotoutumisen sanastoon. Maahanmuuttaja-termin rinnalle on nostettu uutena käsitteenä maahanmuuttanut sen yhdenvertaisuutta tukevan sävyn vuoksi. Maahanmuuttanut liitettiin uutena terminä kotoutumisen sanastoon, joka julkaistiin vuonna 2021. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021a, 4, 27.) Maahanmuuttanut-termistä on muotoutunut virallinen käsite. Myös Terveys- ja hyvinvoinnin laitos (2023) on liittänyt sen Maahanmuutto ja kulttuurien moninaisuus -käsitteistöön. Termien käyttöä politiikassa, viranomaiskielessä, asiakastyössä on pohdittu erityisesti niiden asennesävyn kautta. Käsitteiden välillä on vivahde-ero. Elinkeino ministeriö (2021, 27) määrittelee, että maahanmuuttaja on edelleen prosessin keskellä, mutta maahanmuuttanut on jo pysyvämpi tila. Lisäksi se huomauttaa, että näitä käsitteitä tulisi käyttää vain tilanteissa, joilla niillä on selittävää arvoa, kuten tutkimuksissa ja tilastoissa.

Tässä opinnäytetyössä puhutaan maahanmuuttaneista opiskelijoista. Opinnäytetyöstä rajattiin pois alle vuoden Suomessa olevat, vaihto-ohjelman kautta maahan tulleet opiskelijat. Yleisesti Suomessa käytetään kansainvälinen opiskelija -nimitystä puhuttaessa pysyvästi maahan muuttaneista tutkinto-opiskelijoista, etenkin vieraskielisissä koulutusohjelmissa (Korhonen 2015; Soini 2017). Vaihto-opiskelija ja kansainvälinen opiskelija -nimitysten käyttäminen rajaisi pois Suomeen muista syistä muuttaneet ja myöhemmin opiskelemaan hakeutuneet ulkomaalaistaustaiset opiskelijat.

Työelämään integroitumisen haasteet

On olemassa aineistoa ja tutkimuksia siitä, kuinka maahanmuuttaneilla henkilöillä on haasteita työllistyä uudessa asuinmaassaan. Esimerkiksi Martelin, Nieminen, Väänänen ja Toivanen (2019, 57) nostavat esiin, että yleisimpänä esteenä työelämään osallistumiselle pidetään puutteellista kielitaitoa. Jopa puolet eri alojen rekrytoijista, erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, on sitä mieltä, että pärjätäkseen työssä pitäisi työntekijän suomen kielen taidon olla lähes suomea äidinkielenään puhuvan tasoista (Lehmuskunnas, Kärpänoja, Roth, Sandqvist & Hietikko 2020). Työllistymisen esteenä ajatellaan olevan myös maahanmuuttaneen henkilökohtainen epävarmuudentunne, työelämään siirtymisen pelot, vähäiset kontaktit kantaväestöön, vaikeudet sovittaa yhteen työ ja vapaa-aika sekä työnantajien asenteet (Kosonen ym. 2019, 7).

Kulttuurisen ja sosiaalisen osaamisen puutteet sekä työhön perehdyttämisen heikkolaatuisuus heikentävät uuden työntekijän työyhteisöön integroitumista. Kokemukset erikaltaisuudesta ohjaavat suhtautumistapoja, minkä vuoksi toisenlaiseen kulttuuriin kuuluvaa henkilöä kohtaan saatetaan tuntee epäluottamusta, joka johtaa syrjivään toimintaan. (Korhonen ja Puukari 2013, 49–52.) Tutkimukset osoittavat työyhteisöissä ilmenevän luottamuksen puutteen olevan suorassa yhteydessä henkilön integroitumisen haasteisiin. Työyhteisön sisäisen luottamuksen mahdollistaa psykologisen turvallisuuden kokemukset (Newman, Donohue & Eva 2017, 525; Nembhard & Edmondson 2006, 947–959.)

Puutteet työyhteisön johtamisessa voivat estää uuden työntekijän liittymistä työyhteisöön. Inklusiivisuuden toteutuminen vaatii esihenkilöltä tiedostavaa, sekä osallistavaa että monimuotoisuutta tukevaa johtamista (Fredman 2021, 11). Tutkimuksissa ei kuitenkaan pureuduta etsimään keinoja, joilla voidaan tukea maahanmuuttaneen henkilön työelämään liittymistä hänen omaa tietoisuuttaan tai aktiivisuuttaan lisäämällä, kuten työelämätaitoja parantamalla. Aihe on ajankohtainen myös valtakunnallisissa hankerahoituksissa. Vuonna 2024 alkoi hankehaku, jonka tavoitteena on edistää kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista suomalaiseen työelämään (Keski-Suomen ELY-keskus 2024).

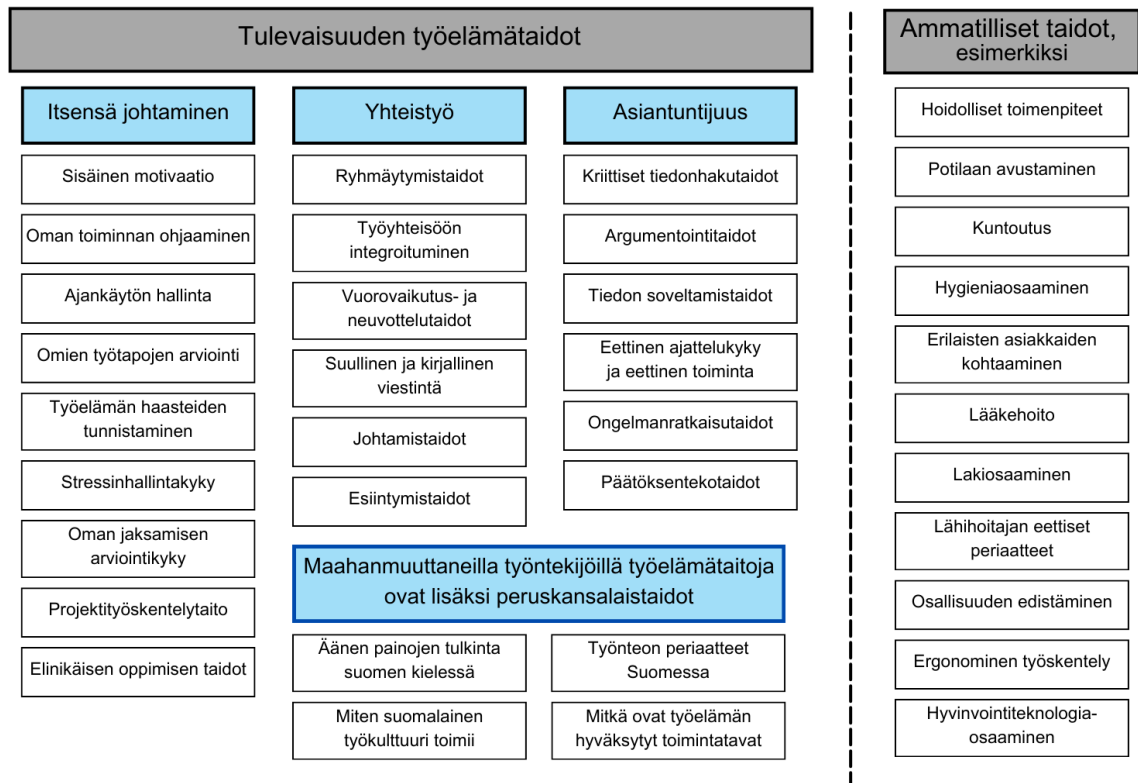
Ihmisten väliseen vuorovaikutus- ja kommunikaatiotilanteeseen sisältyy aiempien kokemusten luomat merkitykset, meneillään oleva tilanne ja fyysinen

tila, tilankäyttö, ihmisten roolit, eleet, ilmeet, äänensävyt, ympäristön äänet ja arvot. (Mustonen & Honko 2018, 120–122.) Eri kulttuureissa viestejä tulkitaan eri tavoin, ja sen vuoksi monikielisyys ja -kulttuurisuus ovat haaste vuorovaikutustilanteissa (Lahti 2014, 159). Yksilön kielellinen ja kulttuurillinen tausta vaikuttavat tilanteiden havainnointiin, vuorovaikutuksen tyylin ja kielellisten piirteiden valikointiin sekä osallistumiseen. Yhteenkuuluvuus mahdollistaa yksilön toimijuuden, osallistumisen ja uuden kielen omaksumisen, mutta ennen kaikkea kielen oppimisprosessi lähtee liikkeelle oppijasta itsestään. (Mustonen & Honko 2018, 123–124.) Työyhteisön turvallinen ja hyväksyvä ilmapiiri luo opiskelijalle hyvät puitteet suomen kielen oppimiselle ja yhteenkuuluvuuden tunteen kehittymiselle.

Työelämätaidot moninaistuvassa työyhteisössä

Työelämätaidot ovat yhtä tärkeitä kuin ammatillinen osaaminen (Sari, Yuanti & Soelistiyowati 2020). Työelämätaidot ovat yleisiä, ammatista ja ajasta riippumattomia, toisin kuin ammatilliset taidot. Työelämätaidot ovat työntekijän pääomaa, jonka hän vie mukanaan siirtyessään työyhteisöstä toiseen (Kolot, Lopushniak, Kravchuk, Varis & Ryabokon 2022). Ne sisältävät johtamistaitoja, itseohjautuvuutta, ajanhallintakykyä, tehokasta viestintäosaamista ja vuorovaikutustaitoja (Eklund 2021, 49–50; Kolot ym. 2022, 323).

Kuviossa 2 kootaan yhteen tulevaisuuden työelämätaitoja. Nämä voidaan yleisesti jakaa kolmeen kategoriaan mukailen Helsingin yliopiston yliopistopedagogiikan keskuksen mallia: itsensä johtaminen (ja oman toiminnan ohjaaminen), yhteistyötaidot (sekä viestintä- ja vuorovaikutustaidot) ja asiantuntijataidot.



Kuvio 2. Tulevaisuuden työelämätaidot Helsingin yliopistoa (2021, 3–6) ja Malinia (2018, 320) mukailten vs. lähihoitajan ammatilliset taidot

Itsensä johtaminen sisältää työntekijän sisäisen motivaation, ajankäytön hallintakyvyn, omien työtapojen arvioinnin, työelämän haasteiden tunnistamisen, stressinhallintakyvyn ja oman jaksamisen arviointikyvyn. Myös projektityöskentely- ja elinikäisen oppimisen taidot kuuluvat tähän kategoriaan. (Helsingin yliopisto 2021, 3–6.) Tulevaisuudessa työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän ongelmien ratkaisutaitoja ja kykyä oppia uusia asioita (Whittemore 2018, 15; Helsingin yliopisto 2021, 3). Digitalisaation lisääntyessä tulevaisuudessa rutiininomaiset tehtävät automatisoituvat ja työelämässä projektimainen kehittäminen korostuu (Pajarinen & Rouvinen 2018, 48). Itseohjautuvalla työntekijällä on paljon vapauksia, mutta se tuo myös lisää vastuuta itsestä ja omasta työstä suoriutumisesta. Oman työn suunnittelu- ja stressinhallintataidot korostuvat itseohjautuvalla työntekijällä. (Eklund 2021, 49–50.)

Yhteistyötaitoihin sisältyvät ryhmäytymistäidot, työyhteisöön integroituminen, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot, suullinen ja kirjallinen viestintä sekä johtamis- ja esiintymistäidot (Helsingin yliopisto 2021, 7–9). Tulevaisuudessa vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen merkitys kasvaa nopeasti (Eklund 2021, 49).

Suurin osa sosiaalisesta vuorovaikutuksesta on sanatonta elekieltä, äänen painotusta ja sanojen kaksoismerkitysten tulkitsemista. Ihmisten välinen viestintä on tärkeää myös tulevaisuuden työelämässä. (Pajarinen & Rouvinen 2018, 50.)

Asiantuntijuus sisältää työntekijän kriittiset tiedonhakutaidot, argumentointitaidot, taidon soveltaa tietoa, eettinen ajattelukyky ja eettinen toiminta. Myös ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaito korostuu asiantuntijuudessa. (Helsingin yliopisto 2021, 10–12.) Eettisiä, poliittisia ja moraalisia kysymyksiä ei voida, tai edes haluta automatisoida työelämässä. Suomen vallitsevat asenteet ja kulttuuri ovat sidoksissa työelämän eettisiin ja moraalisiin kysymyksiin. (Pajarinen & Rouvinen 2018, 50.)

Maahanmuuttaneilta työntekijöiltä vaaditaan lisäksi kulttuuriin sidottujen peruskansalaistaitojen oppimista: miten äänen painoa tulkitaan suomen kielessä, miten suomalainen työkulttuuri toimii ja mitkä ovat työelämän hyväksytyt toimintatapoja ja työnteon periaatteita Suomessa (Malin 2018, 320). Työelämätaidot ovat opiskelun tuottamia taitoja, joita on mahdollista hyödyntää erilaisissa tehtävissä ja nopeasti muuttuvissa työympäristöissä. Niiden oppimisessa oppilaitoksella on suuri rooli. Työelämässä tapahtuvan harjoittelun aikana opiskelija peilaa oppilaitoksessa opittuja taitojaan työelämän vaatimuksiin monipuolisesti. (Rättyä 2022, 194–196.)

Brandin ja Lannonen (2017, 3) tutki yritysten organisaatiotason oppimista useassa eri maassa. Tässä tutkimuksessa selvisi, että vaikka työelämätaitoja arvostetaan ja niitä jopa vaaditaan työntekijöiltä, ei organisaatiot panosta työelämätaitojen kehittämiseen läheskään yhtä paljon kuin ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Eklund (2021, 50) nostaa esiin, että työssä uupuminen ja konfliktit työyhteisössä voivat olla seurausta puutteellisista työelämätaidoista.

Työelämätaitojen kehittyminen kulttuurisissa ympäristöissä

Benedict (1947) kuvailee, että kulttuurisidonnaisten tapojen oppiminen alkaa heti synnyttyä. Kasvatukseen vaikuttavat elinympäristön vaatimukset ja resurssit sekä yhteisön arvot ja uskomukset (Kuittinen & Isosävi 2013, 81). Kulttuurien väliset erot lasten kasvatuksessa, lapsuuden kokemukset ja kulttuuriin sidoksissa olevat sosiaaliset normit vaikuttavat yksilön kasvuun ja siihen, miten he suhtautuvat asioihin aikuisena (Benedict 1947). Väitämmekin, että

työelämätaitojen oppiminen alkaa jo varhaislapsuudessa. Ihminen omaksuu varhaisista vuosistaan alkaen tietynlaisia kulttuuriinsa sidottuja toimintamalleja, jotka ohjaavat yksilöä läpi elämän ja siirtyvät myös hänen mukanaan työelämään. Työelämätaitojen oppimisen tarkoituksena ei ole maahanmuuttaneen oman kulttuuritaustan piilottaminen, vaan työyhteisössä on tärkeä yhdistää eri kulttuuriset arvot uudenaikaisiksi yhteisiksi toimintatavoiksi ja -malleiksi.

Hofsteden (1980) muodostama ja myöhemmin kehittämä teoria kuudesta kulttuurin ulottuvuudesta (The Cultural Dimensions Theory) on edelleen ajankohtainen ja käytetty. Teoria nostaa esiin ihmisen toiminnan kulttuurillisia eroavaisuuksia, jotka vaikuttavat työelämätaitojen omaksumiseen. Nämä, etenkin kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen vaikuttavat ulottuvuudet ovat: valtaetäisyys (Power Distance), joka kuvaa vallan epätasaisen jakautumisen hyväksymistä; epävarmuuden ja erilaisuuden sietämisen eroavaisuus (Uncertainty avoidance), eli suhtautuminen epävarmuuteen ja riskinottoon; yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden välinen ero (Individualism versus Collectivism), jossa painottuu joko yksilön autonomia tai ryhmään kuulumisen merkitys; naisen ja miehen arvon sekä heidän roolien korostuminen eri kulttuureissa (Masculinity versus Femininity), joka heijastaa sukupuoliroolien ja arvojen ilmenemistä eri kulttuureissa; erilaiset aikakäsitykset ja niiden vaikutukset omiin ponnisteluihin (Long Term versus Short Term Orientation), joka liittyy aikakäsityksen vaikutuksiin tavoitteiden asettamisessa ja toiminnan suunnittelussa; sekä erilaiset arvokäsitykset nautinnontavoittelun ja pidättyväisyyden välillä (Indulgence versus Restraint), joka määrittää kulttuurien suhtautumista elämäniloon ja itsekurin arvostamiseen. (Hofstede 2011, 7–15.)

Monikulttuurisessa työyhteisössä voi tulla yhteentörmäyksiä tapojen erilaisuuden takia. Kulttuuri on sosiaalisesta ympäristöstä opittua ja se on ainakin osittain yhteistä samassa sosiaalisessa ympäristössä olleille (Hofstede 1993, 21). Lapsuudessa omaksutut kulttuurisidonnaiset tavat ja vaikutteet ovat vahvoja. Työntekijälle aikaisemmista toimintatavoista poisoppiminen on työlästä, ja uudenlaisten toimintatapojen omaksuminen vaatii useita toistoja, sekä johdon sitoutumista muutosprosessiin (Lindström 2023, 55–56). Toisin kuin kansallisissa kulttuureissa, organisaatiokulttuurissa jäsen voi vaikuttaa siihen liittymiseen, kuulua siihen vain työaikana ja mahdollisuus vaihtaa kulttuuria

työpaikan vaihdoksen myötä (Hofstede 1993, 38). Työntekijöitä tulisi tukea työelämätaitojen kehittämisessä, ja koulutusta tulisi lisätä vastaamaan työnantajien kasvavia odotuksia työelämätaitojen ja itseohjautuvuuden osalta (Eklund 2021, 50).

TARKOITUS, TAVOITTEET JA KYSYMYKSENASETTELU

Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa maahanmuuttaneiden opiskelijoiden ja työpaikkojen esihenkilöiden kokemuksia muualta Suomeen muuttaneiden lähihoitajaopiskelijoiden integroitumisesta suomalaiseen työyhteisöön sekä kehittää opiskelijan sujuvaa työelämään siirtymisen prosessia. Tavoitteena on tuottaa keskeiset aihekokonaisuudet, joista voidaan jatkossa kehittää työelämätaitoja vahvistava oppimismateriaali. Tavoitteen saavuttamiseksi asetettiin kaksi tutkimuskysymystä: 1) Millaisia työelämätaitoja Suomessa tarvitaan? 2) Mitkä työelämätaidot edistävät maahanmuuttaneiden lähihoitajaopiskelijoiden työyhteisöön liittymistä?

Maahanmuuttaneiden opiskelijoiden lisäksi tutkimukseen valikoitui työelämästä esihenkilöitä, joiden vastuulla on työn aloittamisessa vaadittavat asiakirjat ja työyhteisöön sitouttaminen. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat lähihoitajaopiskelijat voivat valmistuessaan toimia usealla toimialalla, joten rajaus tehtiin koskemaan hoitoalaa.

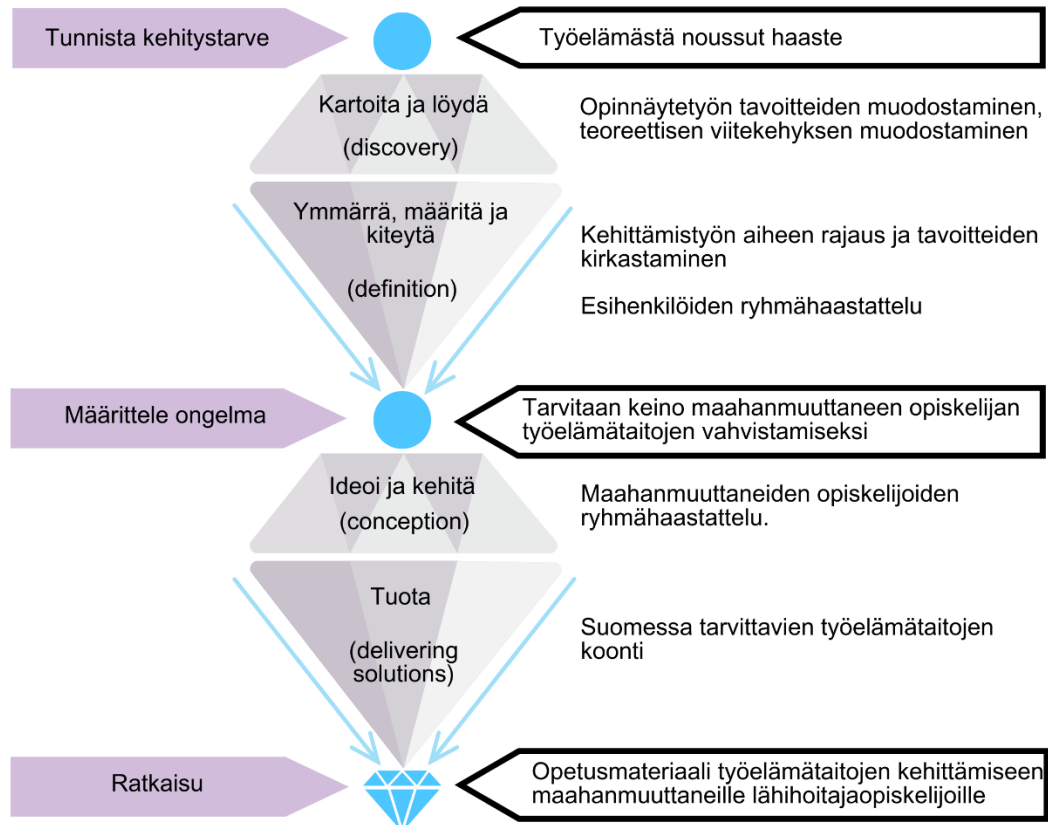
TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Palvelumuotoilulla kohti maahanmuuttaneen opiskelijan työelämätaitojen tukemista

Opinnäytetyön kehittämismenetelmäksi valittiin palvelumuotoilu, koska se korostaa asiakaskeskeisyyttä ja monialaista yhteistyötä. Näiden avulla voidaan toteuttaa kehittämisprosessi, jonka lopputuloksena kehitettävä palvelu vastaa aidosti käyttäjien tarpeita (Tuulaniemi 2011, Palvelumuotoilu). Tämän opinnäytetyön ihmiskeskeisessä kehittämisessä keskiössä ovat maahanmuuttaneet lähihoitajaopiskelijat. Palvelumuotoilussa käyttäjien kokemustiedot ovat keskeisiä, sillä niiden avulla voidaan kehittää palvelu, joka

vastaa juuri heidän tarpeitaan (Wang, Lee, Li & Zhu 2023, 4). Palvelumuotoilua menetelmänä avataan tarkemmin artikkelikokoelman yhteisessä tietoperustassa.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin palvelumuotoilun tuplatimanttia (kuvio 3), jossa prosessi voidaan jakaa neljään vaiheeseen (Wang ym. 2023, 4–5). Opinnäytetyön ensimmäisessä vaiheessa (discovery) työelämästä nousut ongelma jäsennettiin käyttämällä ongelmapuumenetelmää, jossa hahmotettiin ongelma ja muodostettiin kehittämistyön tavoitteet. Ongelmapuun avulla kehittämissryhmä hahmottaa paremmin ongelman, kehittämistyön tavoiteltavat muutokset ja vaikutukset sekä toimenpiteet, joilla niihin päästään (Opetushallitus 2024c). Opinnäytetyön jäsennyttyä alkoi teoreettisen viitekehyksen tekeminen ja monipuolisen aiheeseen liittyvän tutkitun tiedon etsintä. Prosessin seuraavassa vaiheessa (definition) aihetta rajattiin, määriteltiin tarkemmin opinnäytetyön ydintavoitteet sekä haastateltiin asiantuntijoita (esihenkilöt). Kolmannessa vaiheessa (conception) haastateltiin opinnäytetyön kohderyhmää (opiskelijat). Neljännessä vaiheessa (delivering solutions) kehitettiin malli interaktiivisen opetusmateriaaliin ja aihesisällöt työelämätaitojen opettamiselle.



Kuvio 3. Opinnäytetyön prosessi palvelumuotoilun tuplatimanttimenetelmällä

Tutkimus on tärkeä osa palvelumuotoilua, sillä sen avulla kehitystyöhön saadaan palvelun käyttäjiltä syvällisempää tietoa, ei pelkästään kehittäjätiimin oletuksia kehitettävästä aiheesta (Stickdorn, Hormess, Lawrence & Schneider 2018, 97). Palvelumuotoilun tutkimusmenetelmien tulee olla osallistavia ja käyttäjäkeskeisiä. Palvelumuotoilussa käytetään usein asiantuntija- ja ryhmähaastatteluita etenkin palvelumuotoiluprosessin alkuvaiheessa, siten saadaan laaja-alaista ja oikea aikaista tietoa palvelun käyttäjiltä. (Muotio 2022.) Palvelumuotoilun tarkoituksena on tuoda lisäarvoa palveluntuottajan (oppilaitoksen) toiminnalle ja samalla parantaa asiakkaan (opiskelijan) kokemuksia palvelusta (Ahonen 2017, 34).

Aineiston keruu

Aineiston keruuna käytettiin puolistrukturoitua haastattelua eli teemahaastattelua. Teemahaastattelurunko rakentuu tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta (Valtonen 2005, 228). Haastattelut toteutettiin kahtena ryhmähaastatteluna (group interview), ja ne kohdistettiin esihenkilöille ja maahanmuuttaneille lähihoitajaopiskelijoille. Tutkimuksessa pyrittiin luomaan vertaisasetelmia, joten siihen valikoituivat toisensa tuntevia (opiskelijat) ja samanlaista valta-asemassa käyttäviä henkilöitä (esihenkilöt). Haastateltavilla oli yhteinen tavoite saada työelämään siirtyminen sujuvaksi. Haastatteluilla kartoitettiin maahanmuuttaneiden lähihoitajaopiskelijoiden suomalaiseen työyhteisöön liittymistä ja työelämätaitoja. Lisäksi kartoitettiin asioita, jotka vaikuttavat maahanmuuttaneen lähihoitajaopiskelijan sujuvaan työelämään siirtymiseen.

Hyvällä ennakkosuunnittelulla ja haastattelijoiden harkitulla toiminnalla pyrittiin luomaan ryhmähaastattelutilanteisiin jokaiselle osallistujalle turvallisuuden tunne ja sen kautta herättämään vireää keskustelua ennalta valikoiduista teemoista. Haastattelut etenivät kysymys kerrallaan, ja haastateltavat tarkastelivat aiheita yhdessä sekä jakoivat henkilökohtaisia kokemuksiaan ja näkemyksiään. Haastattelutilanteet äänitettiin. Äänittäminen vapauttaa haastattelijan tarkkailemaan haastateltavaa ja syventymään keskusteluun sekä mahdollistaa palaamisen jälkeenpäin keskusteltaviin asioihin ja uusien näkökulmien ja puheensävyyden huomioimisen (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2021, 107).

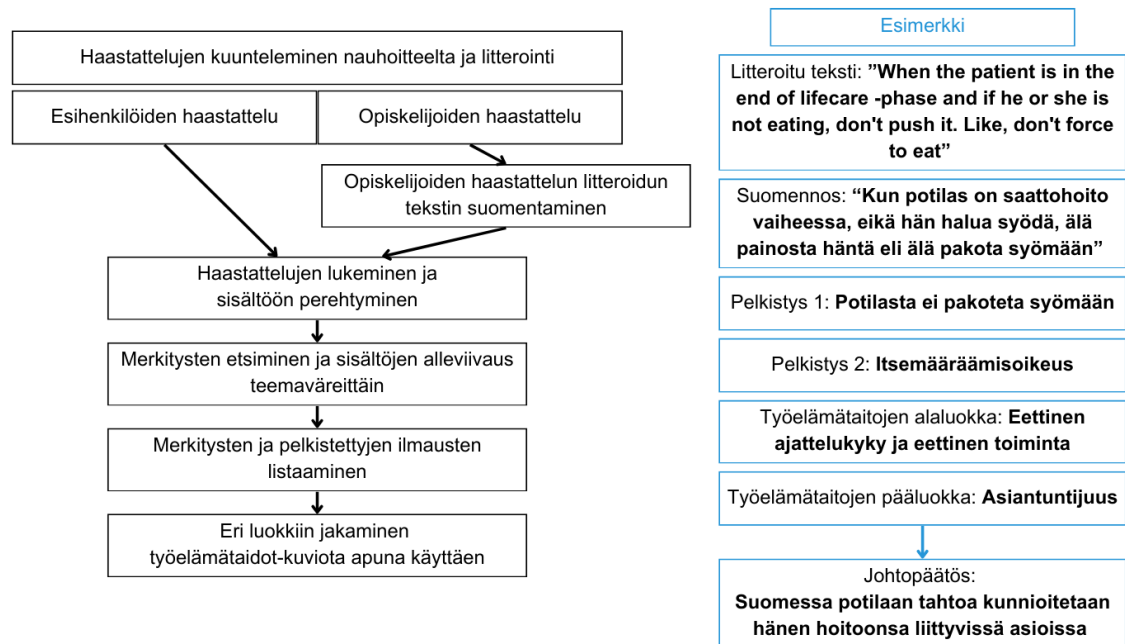
Tuplatimantin (kuvio 3) definition-vaiheessa toteutettiin esihenkilöiden teemahaastattelu. Esihenkilöille lähetettiin sähköpostitse kutsu ryhmähaastatteluun (liite 1) heinäkuussa 2024. Esihenkilöille kohdistettuun ryhmähaastatteluun ei ensimmäisellä kerralla elokuussa 2024 ilmoittautunut yhtään esihenkilöä. Haastattelu päätettiin siirtää syyskuulle, sähköpostilla lähetettiin uudet kutsut ja kutsuttuja motivoitiin osallistumaan myös puhelimitse. Haastatteluun osallistui lopulta kaksi esihenkilöä, kolmas perui osallistumisensa viime hetkellä. Haastattelutilaisuuden alussa haastattelija kysyi muutaman esitietokysymyksen varmistaakseen osallistujien kuulumisen kohderyhmään. Siten varmistettiin, että haastatteluun on valikoitunut maahanmuuttaneen opiskelijan työelämän tukemisen asiantuntijoita. Haastattelu toteutettiin suomen kielellä, ja siinä oli neljä puolistrukturoitua haastattelukysymystä, jotka löytyvät esihenkilöille lähetetystä kutsusta (liite 1).

Tuplatimantin (kuvio 3) conception-vaiheessa toteutettiin opiskelijoiden teemahaastattelu. Opiskelijaryhmälle jaettiin kutsukirjeet (liite 2) lokakuussa 2024, ja haastattelu toteutettiin saman vuoden marraskuussa. Haastatteluun osallistui seitsemän opiskelijaa. Tilaisuuden alussa haastattelija pohjusti aiheen ja kertasi vielä osallistujille heidän oikeutensa. Osallistujat allekirjoittivat suostumuksensa (liite 3) haastatteluun. Haastattelu toteutettiin englannin kielellä ja siinä oli viisi puolistrukturoitua haastattelukysymystä, jotka löytyvät opiskelijoille jaetusta kutsukirjeestä (liite 2).

Aineiston analysointi

Opinnäytetyön ryhmähaastatteluista saatu aineisto purettiin ja analysoitiin erikseen. Ruusuvuoren ja Nikanderin (2017, 427) mukaan aineistojen analyysit aloitetaan haastatteluiden litteroinnilla. Opinnäytetyötä litteroitaessa kiinnitettiin huomiota puheen sisältöön, sillä se oli merkityksellistä tutkimuksen kannalta. Puheen tyylillä tai tavalla tuottaa puheen sisältöä ei ollut merkitystä tässä tutkimuksessa. Litteroinnin aikana kaikki tunnistetiedot, kuten mainitut nimet ja työpaikat anonymisoidaan (Ruusuvuori & Nikander 2017, 438). Koska opiskelijoiden haastattelu tehtiin englanniksi, käännettiin litteroitu teksti suomeksi analyysiä varten. Analyysin aikana palattiin englanninkieliseen tekstiin, jolla vältyttiin mahdollisista käännetyn tekstin tulkintavirheiltä.

Tuplatimantin (kuvio 3) delivering solutions -vaihe alkoi haastatteluaineiston analysoinnilla, jossa menetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä. Se on laadullisten tutkimusten perusanalyysimenetelmä, jossa aineistosta etsitään merkityksiä. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 103.) Sisällönanalyysiä käsitellään yksityiskohtaisemmin artikkelikokoelman yhteisessä tietoperustassa, tämän työn osalta sisällönanalyysiä havainnollistetaan kuviossa 4.



Kuvio 4. Tutkimuksen aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen

Haastatteluaineiston litteroinnin jälkeen analyysiä jatkettiin lukemalla haastattelut useaan kertaan sisältöjen hahmottumiseksi, samalla etsimme tutkimuskysymysten kannalta tärkeitä merkityksiä aineistosta ja alleviivasimme ne teemaväreittäin. Teemat muodostuvat samaan aiheeseen liittyvistä merkityksistä, kuten potilaan kohtaamiseen ja hoitotyöhön tai työyhteisöön liittyvät aiheet. Alleviivatut merkitykset listattiin teemoittain, esimerkki listasta löytyy liitteestä neljä. Aineistosta löytyneet merkitykset pelkistettiin ja listattiin eri luokkiin käyttäen apuna työelämätaidot-kuviota.

Tutkimusaineistosta rajattiin pois muut kuin tutkimuskysymyksiin liittyvät aiheet. Yhdellä tutkimuksella ei voida tutkia kaikkia maahanmuuttaneen opiskelijan tukemiseen liittyviä asioita. Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysivaihe on tärkeitä aloittaa vahvalla päätöksellä mitä aineistosta haetaan, mikä juuri tätä tutkimusta vie eteenpäin (Tuomi & Sarajarvi 2018, 104). Aineistosta nousevien

merkitysten selkiyttämiseen tarvitaan tulkintaa, joista muodostetaan johtopäätöksiä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 229).

TULOKSET

Esihenkilöiden teemahaastattelun keskeiset tulokset

Esihenkilöt olivat yksimielisiä kaikista haastattelussa käsitellyistä teemoista, ja keskustelu eteni rakentavassa dialogissa. Haastateltavat korostivat työelämän pelisääntöosaamisen vahvistamisen tärkeyttä ja toivat esiin erityisesti seuraavat seikat: henkilökohtaisen puhelimen käytön rajoittaminen työaikana, ammatillinen pukeutuminen yksikön sääntöjen mukaisesti, työaikojen täsmällinen noudattaminen, tietotekniikan perusosaamisen hallinta sekä työpaikan yhteisen kielen käyttö.

Esihenkilöiden puheessa korostui kielitaidon (suullinen ja kirjallinen) merkitys, joka mainittiin haastattelun aikana useissa eri asiayhteyksissä. Esihenkilöt kannustivat käyttämään suomen kieltä, vaikka virheitä tapahtuisi, sillä kielitaito kehittyy parhaiten puhumalla. Esihenkilöt tunnistavat, että työyhteisöissä arvostetaan tilannetta, jossa maahanmuuttajat pyytävät tarvittaessa käänносapua kollegoiltaan sen sijaan, että turvautuisivat kääntäjäsovelluksiin. Tämä voisi lisätä heidän mukaansa myös opiskelijan viihtyvyyttä työyhteisössä. Opiskelijoilta toivottiin rohkeutta kommunikoida avoimesti työyhteisössä ja asiakastilanteissa. Erityisesti painotettiin, että opiskelijan tulisi rohkeasti tuoda esiin, jos hän ei osaa tai ymmärrä, ja olla aktiivinen oman oppimisensa edistämiseksi. Työyhteisössä ei myöskään saa unohtaa joustavuutta ja huumorintajua, mikä edistää myönteistä ilmapiiriä.

Haastateltavat pitivät tärkeänä lisätä tietoisuutta sanattoman viestinnän merkityksestä. Erilaiset kulttuuriset tavat viestiä, kuten äänensävyt ja fyysiset eleet, voivat aiheuttaa väärinkäsityksiä. Kulttuurierot vaikuttavat myös yksilöiden väliseen fyysisen etäisyyden ja turvallisuuden tunteen kokemiseen eri tavoin. Suomalaiseen kulttuuriin perehtymisen nähtiin tärkeänä asiakastyön sujuvuuden kannalta. Esimerkiksi perinteisten juhlien, kuten joulun, ja suomalaisen musiikin tuntemuksen katsottiin olevan olennainen osa suomalaista työkuulttuuria.

Opiskelijoiden teemahaastattelun keskeiset tulokset

Opiskelijoiden haastattelusta saatiin runsaasti aineistoa, jonka vuoksi haastattelutulokset ryhmiteltiin kolmeksi eri asiakokonaisuudeksi mukailen opiskelijan työelämään siirtymisprosessia. Selkiyttämiseksi näille kokonaisuuksille luotiin hoitotyön aihekokonaisuuksia kuvaavat otsikot: Suomalaisen työn käytäntöjä ja kulttuuri, Työyhteisössä toimiminen ja vuorovaikuttaminen sekä Asiakastyö suomalaisessa hoivayksikössä.

Ryhmähaastattelussa maahanmuuttaneiden lähihoitajaopiskelijoiden vastaukset tukivat toisiaan ja ajatukset olivat samankaltaisia. Haastattelusta nostetaan keskeisimmät löydökset työn tuloksiin. Jos haastattelussa ilmeni eriäviä mielipiteitä, ne mainitaan tässä työssä erikseen. Ryhmähaastattelussa maahanmuuttaneet lähihoitajaopiskelijat pohtivat asioita, joiden ymmärtäminen helpottaa heitä liittymään suomalaiseen työyhteisöön ja omaksumaan Suomessa tarvittavia työelämätaitoja. Haastateltavat eivät halua erottua työyhteisöstä, joka kertoo heidän motivaatiostaan integroitua suomalaiseen työyhteisöön tasavertaisina jäseninä. He olisivat halunneet tietoa suomalaisen työyhteisön käytännöistä ja integroitumisen keinoista jo ennen työelämään siirtymistä.

Suomalaisen työn käytännöt ja kulttuuri

Haastateltavat mukaan jo ennen työn aloittamista on tärkeää perehtyä suomalaisen työelämän käytäntöihin. Heti alkuun on hyvä tietää verokortin hankintaan ja veroprosentin määräytymiseen liittyvät asiat sekä tiedostaa Suomessa korostuva tarkka aikäkäsitys, joka ilmenee, että sovituista työajoista ja aikatauluista pidetään tiukasti kiinni. Lisäksi he nostivat esiin, että Suomessa työntekijän oikeuksia kunnioitetaan esimerkiksi tasapainottamalla työ- ja vapaa-aika.

Haastateltavat ovat huomioineet matalan hierarkian suomalaisessa työelämässä. Työpaikoilla vallitsee avoin ilmapiiri, jossa eri ammattiryhmien edustajat voivat keskustella keskenään esimerkiksi kahvihuoneessa. Heidän mukaansa myös opiskelijat voivat helposti jutella kaikkien työyhteisön jäsenten kanssa, mikä osoittaa arvostusta opiskelijoita kohtaan. Haastateltavien mielestä Suomessa esihenkilöön voi luottaa ja työssä tapahtuvista virheistä ei syyllistetä, vaan tärkeämpää on rauhallisesti selvittää, miksi virhe pääsi tapahtumaan.

Haastateltavat totesivat suomalaisen yhteiskunnan olevan digitalisoitunut, joka näkyy työelämässä (potilaskirjaamisen hallinta) ja vapaa-ajalla (pankkipalvelut). Lisäksi he ilmaisivat yllätyksensä suomalaisen työelämän kansainvälisyydestä. Vaikka maahanmuuttaneiden opiskelijoiden tulee ensisijaisesti omaksua suomalaisen kulttuurin tavat ja perinteet, hyötyvät he myös muiden kulttuurien tapojen oppimisesta.

Työyhteisössä toimiminen ja vuorovaikuttaminen

Haastateltavien mukaan maahanmuuttaneelta opiskelijalta tarvitaan joustavuutta muokatakseen aikaisemmin opittuja taitoja suomalaiseen työelämään sopivaksi. Heidän mukaansa suomalaisessa terveydenhuollossa tehdään paljon tiimityötä, mutta tiimin yksilöiltä vaaditaan oma-aloitteisuutta. Hoitajan tulee olla aktiivinen työtehtävissään eikä odottaa, että muut kertovat, mitä tehdä. Lisäksi sekä omien voimavarojen tunnistaminen ja rajojen asettaminen että omien vahvuuksien tunteminen ja itseluottamus nähtiin keskeisinä suomalaisessa työelämässä. Maahanmuuttaneen hoitajan tulee luottaa omaan ammattitaitoonsa. Haastateltavat muistuttivat, että perushoitotyö on samankaltaista kaikkialla maailmassa.

Haastattelussa nousi useaan kertaan puheeksi kielitaidon tärkeys. Opiskelijat kokivat, että kommunikointi on haastavaa, jos ei ole yhteistä kieltä. He havaitsivat, että kielitaidon kehittyessä myös ne kollegat, jotka aluksi eivät huomioineet heidän läsnäoloaan, alkoivat keskustelemaan ja osoittivat kiinnostusta maahanmuuttajien kotimaata ja perhettä kohtaan. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että työyhteisöön sisään pääseminen vie aikaa, mutta kärsivällisyys palkitaan. Suomen kielen kehittyessä ja luottamuksen kasvaessa yhteisöllisyyden tunne syvenee. Haastateltavat kannustavat puhumaan suomea rohkeasti, alkuun vaikka vain muutamia sanoja. He korostivat, että parhaiten oppii pyytämällä apua kollegoilta. Opiskelijat olivat yllättyneitä maahan muutettuaan, että suomen kielen lisäksi heidän tuli opetella ruotsia työpaikan sijaitessa ruotsinkielisellä alueella.

Eniten eroa haastateltavien kokemuksissa ja mielipiteissä oli heidän tulkinnassaan suomalaisten sanattomasta viestinnästä ja äänen painotuksesta työelämässä. Kaksi haastateltavaa koki, että suomalaiset kuulostavat ja

näyttävät usein vihaiselta, vaikeivat ole sitä. Neljä haastateltavaa taas oli sitä mieltä, että suomalaiset vain harvoin näyttävät vihaisilta. Heidän mukaansa suomalaisen kollegan käytös ei muutu, kun hän suuttuu, mutta hän voi sanoa, että on vihainen ja poistua paikalta. Yhdellä haastateltavalla ei ollut mielipidettä aiheeseen.

Haastateltavat pohtivat havaintojaan suomalaisesta työyhteisöstä ja siihen integroitumiseen vaikuttavista asioista. Opiskelijoiden integroitumiseen vaikutti alkuvaiheessa erityisesti työyhteisö ja sen jäsenten aktiivisuus tarjota heille mahdollisuuksia osallistua yhteisiin toimintoihin. He arvostivat, kun heidät liitettiin osaston WhatsApp-ryhmään, pyydettiin mukaan ruokatauolle tai syömään töiden jälkeen. Yhteenkuuluvuuden tunnetta lisää myös vastuun antaminen opiskelijalle, hänen mielipiteensä kysyminen ja kiinnostus opiskelijan omaa kulttuuria kohtaan.

Suomalaisesta kulttuurista haastateltavat nostivat esiin suorasukaisuuden, joka oli alkuvaiheessa hämmentänyt heitä. Heidän mukaansa keskusteluissa mennään suoraan asiaan, eikä alkuun puhuta ympäröivä asioita. Opiskelijat nostivat esiin, että suomalaisessa työyhteisössä on tärkeää, että sovitut asiat hoidetaan, ollaan rehellisiä, eikä luottamusta petetä.

Asiakastyö suomalaisessa hoivayksikössä

Haastateltavien mukaan on tiettyjä asiakas- ja potilaskohtaamiseen sekä ylipäänsä ihmisten kanssa toimimiseen liittyviä huomioita, joiden tiedostaminen helpottaa työskentelyä suomalaisessa työyhteisössä. Heidän kokemustensa mukaan Suomessa arvostetaan suuresti omatoimisuutta ja kuntoutusta. Hoitotyössä tämä näkyy siinä, että potilaalle ja asiakkaalle tarjotaan mahdollisuuksia itsenäiseen toimintaan eikä tehdä asioita hänen puolestaan. Heidän mukaansa on tärkeää osata kuunnella ja antaa aikaa kohtaamiseen, kaikkia tulee kunnioittaa ja kohdella tasa-arvoisesti.

Haastateltavat ovat panneet merkille, että suomalaiset arvostavat omaa tilaa ja yksityisyyttä, joten kosketuksessa on oltava hienovarainen. Haastateltavat kokevat, että suomalaiset kuuntelevat ja arvostavat muiden mielipiteitä. Tähän kuuluu jopa lasten mielipiteiden kuunteleminen ja kunnioittaminen. Suomalaiseen kulttuuriin kuuluu haastateltavien näkemysten mukaan kuoleamisen ja kuoleman kunnioittaminen. Suomessa ihmisen elämää ei pitkitetä, kun todetaan, ettei sille

ole enää toivoa. Potilaan tahtoa kunnioitetaan hänen hoitoonsa liittyvissä asioissa kuolemaan asti.

Tulosten yhteenveto

Sisällönanalyysin avulla saatiin muodostettua tutkimuskysymyksiin liittyvät aihekokonaisuudet. Tuloksista muodostuneiden teemojen pohjalta luotiin yhteenveto (kuvio 5).

	Tuloksista nousseet aihekokonaisuudet		
	Käytännöt ja kulttuuri	Työyhteisö	Asiakastyö
Työelämätaitoihin liittyvä osaaminen ja työelämään siirtymistä sujuvoittava tieto	<ul style="list-style-type: none"> - verokortti, tilinumero, - pankki - sosiaaliturvatunnus - sähköinen asiointitunnus - työehtosopimus - työntekijän oikeudet - ammattiliitot - luottamusmies - työvuorolista - lomatoiveet - palkkakuitin lukeminen - sairastaminen - työturvallisuus - ohjaus tiedon jakamiseen työyhteisössä 	<ul style="list-style-type: none"> - työaika - suomalaisuus - ammatillinen vuorovaikutusta työyhteisössä - ristiriitatilanteissa toimiminen 	<ul style="list-style-type: none"> - asiakkaan ja potilaan kohtaaminen ja kommunikaatio - suomalaisen hoitotyön periaatteet - omaisen kohtaaminen

Kuvio 5. Lähihoitajan tarvitsemat tiedot ja työelämätaidot aihekokonaisuuksittain

Kuviossa on koottuna työelämätaitoihin liittyvä osaaminen ja maahanmuuttaneen lähihoitajaopiskelijan työelämään siirtymistä sujuvoittava tieto. Aihekokonaisuudet mukailevat lähihoitajan työelämään siirtymisen prosessia, mikä helpottaa opiskelijaa linkittämään tiedon omaan työympäristöönsä.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Suomessa tarvittavat työelämätaidot

Tutkimuksen tulokset tukevat teoreettisen viitekehyksen pohjalta laadittua taulukkoa (kuvio 2), joka käsittelee Suomessa tarvittavia työelämätaitoja. Haastateltavien kokemukset antavat hyviä konkreettisia esimerkkejä tarvittavista työelämätaidoista. Itsensä johtamisen taidot näyttäytyvät työelämässä esimerkiksi sisäisenä motivaationa ja ajankäytön hallintana, joka ilmenee

työaikojen täsmällisenä noudattamisena ja aikatauluista kiinni pitämisenä. Stressinhallinta ja oman jaksamisen arviointikyky näyttäytyy omien voimavarojen tuntemisena ja rajan vetämisenä.

Yhteistyötaidoista kielitaidon merkitys korostuu hoitotyössä. Opiskelijalla tulisi olla rohkeutta käyttää suomen kieltä virheistä huolimatta. Ilman yhteistä kieltä vuorovaikutus on haastavaa. Opiskelijan riittävän hyvä kirjallinen ja suullinen kielitaito lisää potilasturvallisuutta.

Asiantuntijuustaidoissa maahanmuuttaneen oma kulttuuritausta vaikuttaa eettiseen toimintaan. Vaikka opiskelija tulee toisesta kulttuurista, on hänen opittava suomalaisen työelämän eettiset periaatteet. Kuoleman eettisessä kohtaamisessa voi olla suuria eroja eri kulttuurien välillä. Ammatillisen tiedon soveltamisessa maahanmuuttaneen opiskelijan on tärkeä luottaa taitoihinsa myös Suomessa työskennellessään. Lähtömaassa hankittu ammatillinen osaaminen on suureksi osaksi samanlaista kuin Suomessa, mutta työelämätaidot eroavat maiden välillä.

Peruskansalaistaitojen oppiminen korostuu etenkin maahanmuuttaneiden opiskelijoiden ja työntekijöiden keskuudessa. Suomessa kasvaessa on opittu suomalaiset tavat ja käytännöt jo ennen työelämään siirtymistä. Työnteon aloitusvaiheessa korostuu suomalaisen työelämän periaatteiden tunteminen. Maahanmuuttaneelle opiskelijalle tulisi selvittää työntekijän palkan saamiseen liittyvät käytännöt, kuten verokortin tärkeys ja palkanmaksun suoritus pankkitilille. Maahanmuuttaneen opiskelijan vuorovaikutustaidoissa korostuu suomalaisessa viestinnässä käytettävien ilmeiden ja eleiden tunteminen, väärinkäsitysten välttämiseksi.

Kielelliset taidot tulisi nostaa Tulevaisuuden työelämätaidot -kuvioon (liite 5). Tutkimuksessa nousi toistuvasti esiin kielitaito ja kommunikaatiotilanteiden merkitys. Tämä vahvisti käsitystä siitä, ettei kieli ole ainoastaan viestinnän väline, vaan se toimii myös osallisuuden mahdollistajana ja vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuutta. Näin ollen kielelliset taidot ovat olennainen osa työelämätaitoja, sillä yhteinen kieli on yksi keskeisimmistä tekijöistä, jotka helpottavat työyhteisöön liittymistä ja tukevat onnistunutta integroitumista. Kielellisten taitojen vahvistaminen tukisi entistä paremmin työyhteisöjen

monimuotoisuuden hallintaa sekä maahanmuuttaneiden työntekijöiden integroitumista.

Toisena lisäyksenä tulevaisuuden työelämätaidoiksi tulisi nostaa aloitekyky (liite 5), sillä se on näkyvä osa suomalaista työelämää. Suomessa opiskelijan toivotaan tarttuvan aktiivisesti niihin työtehtäviin, jotka hän jo hallitsee. Suomalaisessa työyhteisössä toivotaan rohkeutta kysyä ja pyytää apua.

Maahanmuuttaneen lähihoitajaopiskelijan työyhteisöön liittymistä edistävät taidot

Opinnäytetyön keskeisimpänä tuloksena saatiin, että maahanmuuttaneiden opiskelijoiden työelämään liittyminen edellyttää sekä yksilön omaa aktiivisuutta että työyhteisön valmiutta tukea integraatiota. Maahanmuuttaneen opiskelijan roolia ei tulisi nähdä passiivisena avunsaajana, vaan aktiivisena toimijana. Yksilön on tärkeää tunnistaa oman panoksensa merkitys integroitumisprosessissa. Samalla työyhteisön ja organisaation on toimittava aktiivisesti luodakseen toimintaympäristön, jossa erilaisista kulttuureista tulleiden jäsenten on helpompi liittyä osaksi yhteisöä. Päämääränä on inklusio työyhteisössä, jossa moninaisuudelle on tilaa ja sitä arvostetaan. Se johtaa jokaisen jäsenen osallisuuteen.

Tutkimustulokset vahvistavat maahanmuuttaneen opiskelijan perehdytyksen ja kulttuurisen osaamisen merkitystä suomalaiseen työyhteisöön liittymisessä. Työyhteisön tarjoama tuki, kuten kutsut yhteisiin taukoihin, osallistamisen kulttuuri ja rohkaisu aktiivisuuteen, lisäävät opiskelijoiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. Aikaisemmassa tutkimuksessa todetaan, että puutteet kulttuurisessa ja sosiaalisessa osaamisessa sekä heikko perehdytys työhön vaikeuttaa integroitumista työyhteisöön (Korhonen ja Puukari 2013, 49–52). Sen sijaan tämä haastattelututkimus osoitti, että opiskelijalta vaaditaan erityisesti valmiuksia olla oma-aloitteinen ja hänen tulee tarttua rohkeasti tarjottuihin sosiaalisiin tilaisuuksiin työyhteisössä. Luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin ylläpitäminen ja yksilöiden keskenään tasapainoinen sosiaalinen panostaminen auttavat maahanmuuttaneita opiskelijoita löytämään paikkansa työyhteisössä. Suomessa hoitoalan henkilöstö on monikulttuurinen, joten yhteistyötä myös

maahanmuuttaneiden työntekijöiden välillä tulisi tukea, ei vain suomalaisten ja maahanmuuttaneiden välisesti. Muuten integroituminen voi jäädä vaillinaiseksi.

Maahanmuuttaneelle opiskelijalle tiedon tarjoaminen suomalaisesta työelämästä ja tarvittavista työelämätaidoista jo ennen työelämään siirtymistä helpottaa sopeutumista ja työyhteisöön liittymistä ja lopulta integroitumista. Hänelle tulisi opettaa suomalaisen työelämän pelisääntöjä ja kulttuurisia erityispiirteitä, kuten täsmällisyyttä, tasa-arvoista kohtelua, työaikojen noudattamista ja sanattoman viestinnän merkitystä. Opiskelijoille tulee tarjota mahdollisuuksia oppia suomalaisia käytäntöjä ja toimintatapoja, muun muassa matalaa hierarkiaa, yksityisyyden kunnioittamista ja tutkittuun tietoon perustuvaa hoitotyötä.

Maahanmuuttaneiden opiskelijoiden liittymisessä suomalaiseen työelämään avainasemassa ovat kielitaito, suomalaisen työkulttuurin ymmärrys ja kyky huomioida kulttuurieroja. Kokemusten jakaminen ja yhteisön vuorovaikutuksen edistäminen luovat perustan toimivalle ja monikulttuuriselle työyhteisölle. Työyhteisössä ilmenevät kulttuuriset eroavaisuudet huomioidaan myös teoriassa kulttuurin kuudesta ulottuvuudesta (Hofsteden 2011, 7–15). Työyhteisöön liittymistä voidaan tukea vahvistamalla työelämätaitoja.

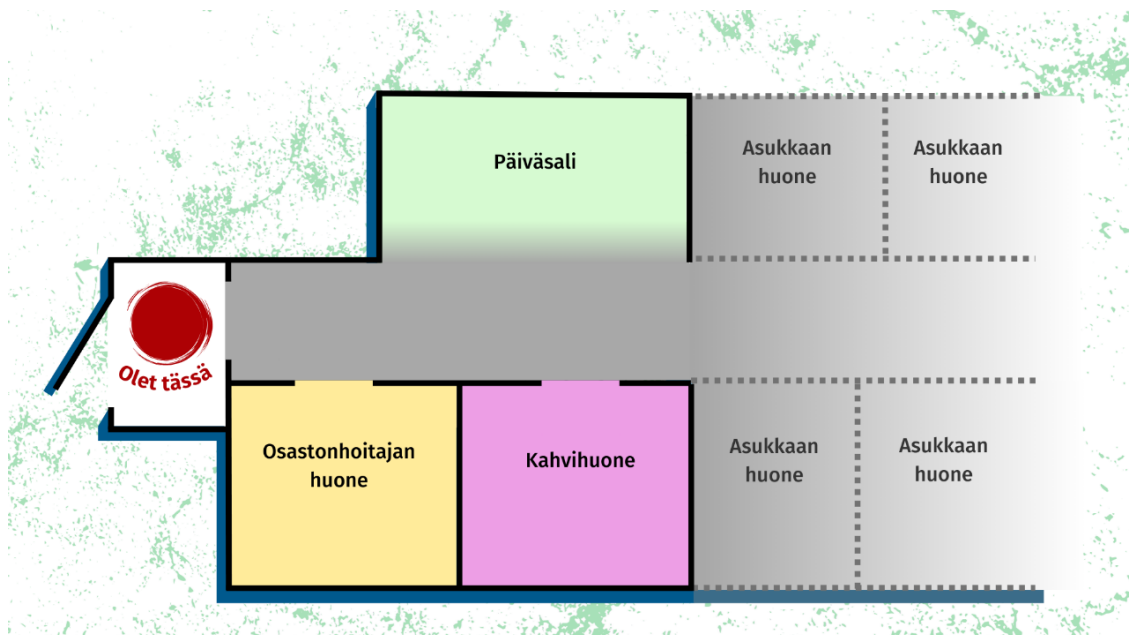
Haastattelututkimuksen tulosten sekä teoreettisen viitekehyksen pohjalta pystyttiin muodostamaan kokonaiskuva Suomessa tarvittavista työelämätaidoista. Sen sijaan selvittäessä, mitkä taidot edistävät maahanmuuttaneiden lähihoitajaopiskelijoiden liittymistä suomalaiseen työelämään, pohdinta kääntyi työntekijöiden toiminnan merkitykseen. Johtopäätöksemme on, että opiskelijat kokevat työelämään liittymisessä tärkeämpänä työyhteisön roolin kuin omansa. Ellei maahanmuuttaneelle opiskelijalle tarjota tilaisuuksia tulla osaksi työyhteisöä, ei hänen työelämätaidoillaan ole niin suurta merkitystä.

KEHITTÄMISEHDOTUS

Tutkimustulosten hyödynnettävyyttä voidaan parantaa esimerkiksi kehittämällä oppimismateriaali vahvistamaan eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden työelämävalmiuksia ja -taitoja. Toimeksiantajat toivovat omaan käyttöön pelillisen materiaalin kehittämistä. Oppimismateriaalin avulla opettaja voisi ohjata ja tukea

maahanmuuttanutta opiskelijaa tunnistamaan ja vahvistamaan omia työelämätaitojaan ja edistää opiskelijoiden työelämään liittymistä vahvistamalla opiskelijan toimijuutta. Toimijuudella tarkoitetaan käytännössä osallisena olemista, itsensä ohjaamisen taitoja, itseohjautuvuutta, tavoitteellista ja vastuuta ottavaa toimintaa, jossa itse voi vaikuttaa asioiden etenemiseen ja lopputulokseen (Vehviläinen 2014, 22–24).

Toimeksiantajille, STEP-koulutukselle ja Vamialle tullaan kehittämään oppimismateriaali, jonka aiheet linkitetään lähihoitajan työn käytäntöön. Pelilliseen materiaaliin muodostetaan pohjapiirros hoivaosastosta mallin mukaisesti (kuvio 6). Pohjapiirrokseen sijoitetaan kolme huonetta opinnäytetyön tuloksista nousseiden aihekokonaisuuksien mukaisesti (kuvio 5). Pohjapiirroksen tarkoituksena on hahmottaa työelämätaitojen linkittymistä lähihoitajan työympäristöön. Materiaalista tulee interaktiivinen sisältäen lyhyitä suomenkielisiä videoita. Lisäksi oppijalla tulee olemaan mahdollisuus lukea videoissa käsitellyt asiat englannin kielellä. Digitaalisuuden ansiosta oppimista on mahdollista pilkkoa osiin oppijan omien mieltymysten ja tarpeiden mukaan.



Kuvio 6. Maahanmuuttaneen lähihoitajan työelämätaitojen liittäminen työympäristöön pelillisessä opetusmateriaalissa

Pelillistämällä voidaan lisätä oppimismahdollisuuksia ja motivaatiota, tuoda leikkisyyttä sekä vahvistaa luovuutta ja sitoutumista osaamisen kehittämiseen (Hamari 2019). Pelillinen oppimismateriaali tukee uuden tiedon omaksumista,

sillä sen pariin voi hakeutua aina uudelleen, ja tällöin opittava voidaan sitoa ajankohtaisiin tavoitteisiin ja tilanteisiin. Samalla voi varmistua, että opittava tieto on oikea-aikaista ja sovellettavissa käsillä oleviin tilanteisiin. Teknologian hyödyntäminen oppimismateriaalissa voi motivoida ja tarjota vuorovaikutusta tiedon vastaanottoon (Khadidja 2020, 368).

POHDINTA, EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Pohdinta

Vaikka opinnäytetyöprosessi koetaan onnistuneeksi, suurempi osallistujamäärä esihenkilöiden haastatteluun olisi ollut toivottavaa, mutta toteutunut haastattelu toi kuitenkin riittävän kattavan aineiston. Opiskelijoiden haastattelussa päästiin tavoitteeseen. Opinnäytetyö eteni kronologisesti palvelumuotoilun prosessin mukaisesti ja siinä pysyttiin laaditussa aikataulussa. Opinnäytetyöstä rajattiin pois kielitaitoon liittyvät aiheet, sillä maahanmuuttaneiden opiskelijoiden suomen kielen opiskeluun on tarjolla runsaasti opetusmateriaaleja.

Opinnäytetyöllä päästiin tavoitteeseen, eli saatiin muodostettua keskeiset aihekokonaisuudet maahanmuuttaneiden lähihoitajaopiskelijoiden työelämätaitoihin. Aihekokonaisuudet muodostuvat taidoista, joita maahanmuuttanut tarvitsee liittyäkseen suomalaiseen työelämään. Tuloksia hyödyntämällä voidaan kehittää koulutusta, jotta se tukisi enemmän työelämään siirtymistä. Opinnäytetyöllä voi olla merkitystä yhteiskunnallisesti. Sen tuloksia voidaan käyttää parantamaan pitovoimaa suomalaisessa työelämässä.

Työyhteisössä olisi hyvä ottaa huomioon erilaisia kulttuureja, ilman että ohjataan kaikkia samaan muottiin. Tämä vaatii työyhteisöiltä uudistuvaa muotoutumista, ja erityisesti sen johtamista. Toiveena on, että opinnäytetyön lopputulos kannattelee tämänlaista ymmärryksen monimuotoistumista. Työelämätaitojen tulee kehittyä ja mukautua jatkuvasti vastaamaan muuttuvan ajan vaatimuksia. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia millaisia ennakkoluuloja maahanmuuttaneilla henkilöillä on suomalaisten asenteista maahanmuuttaneita kohtaan ja miten nämä mahdolliset ennakkoluulot vaikuttavat suomalaiseen työelämään liittymiseen.

Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä noudatettiin hyvää eettistä tutkimuskäytäntöä. Tutkimukseen ei tarvita ennakoarviointilausuntoa ihmistieteiden eettiseltä arviointikunnalta, ellei yhteistyökumppanit aseta sitä ehdoksi, eikä tutkimukseen sisälly ennakoarviointilausuntoa vaativaa asetelmaa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021). Tähän tutkimukseen ei ennakoarviointilausuntoa tarvittu. Tutkimukseen osallistujat informointi tehtiin eettisten periaatteiden ja tietosuojalainsäädännön mukaisesti. Tutkimuksessa ei käsitelty henkilötietoja, muiden tunnistetietojen käsittely selvitettiin haastateltaville sekä kuvattiin heille haastatteluaineiston käyttötarkoitus. Lisäksi haastateltavilta saatiin suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Haastateltavien informointi henkilötietojen käytöstä ja haastattelun vapaaehtoisuus ovat tärkeä osa eettistä tutkimuskäytäntöä (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 413–418). Tutkimuslupa tarvittiin tutkimukseen osallistuvien opiskelijoiden osalta, ja se haettiin Vamialta.

Opinnäytetyössä ei ollut merkityksellistä mistä maasta Suomeen tulleet henkilöt ovat lähtöisin tai tarvetta nimetä heidän kansallisuuttaan. Oleellista oli saada selvitettyä työelämätaidot, joita opiskelija tarvitsee kiinnittyäkseen suomalaiseen työelämään. Tämän vuoksi ja käytännöllisistäkin syistä haastattelu kohdistui samasta lähtömaasta kotoisin olevien lähihoitajaopiskelijoiden ryhmään. Tutkimukseen valikoitunut aikuisopiskelijaryhmä oli toiselle opinnäytetyön tekijöistä jo entuudestaan tuttu opettaja–opiskelija-astelemasta. Oletusarvona oli, että opiskelijat nostivat haastattelussa rehellisesti ja rohkeasti esiin heitä mietityttäviä asioita ja tuovat ilmi heille itselleen vaikeita työelämätaitoja, koska heihin oli jo muodostunut avoin ja luottavainen suhde. Turvallisen haastattelutilanteen luomisen kannalta on tärkeää, että haastattelija on ennalta tutustunut osallistujien kulttuuriin (Rautalinko 2023, 102). Tuttuudella pienennettiin riskiä, ettei haastateltavat vääristelisivät kokemuksiaan tai kerrontaansa.

Opinnäytetyössä avoin haastatteluilmapiiri lisäsi tutkimuksen pätevyyttä. Esihenkilöille sekä maahanmuuttaneille opiskelijoille suunnatut ryhmähaastatteluaineistot täydensivät toisiaan muodostaen tutkimuksellisesti eheän aineiston. Haastatteluiden nauhoitteet säilytettiin tietosuojan turvaamiseksi tutkijoiden omien tietokoneiden muistissa, jotka sai auki salasanan avulla. Kun

aineisto oli analysoitu, poistettiin haastattelunauhoitteet tietokoneilta. Litteroitu aineisto arkistoitiin, jotta sitä voidaan tarvittaessa hyödyntää muissa tutkimuksissa ja kehittämistöissä (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 413).

Tutkimuseettisten ohjeiden mukaan aineiston analyysissä tulee käyttää laajaa ja objektiivista tulkintaa (Vilkkä 2021, 37). Tätä ohjetta noudatettiin opinnäytetyön aineiston analyysissä. Molemmat tutkijat osallistuivat aineiston analysoimiseen, siten voitiin minimoida henkilön tulkinnasta johtuvia virheitä. Teemahaastatteluiden ja niistä tehtyjen sisällönanalyyysien avulla saatiin työn kannalta merkittävää aineistoa. Tämän pohjalta on mahdollista myöhemmin kehittää opiskelijaa palveleva oppimismateriaali. Haastattelututkimuksen eettisenä tavoitteena onkin tuottaa jotain uutta kehittämistyöhön liittyen (Rautalinko 2023, 136–137).

Toistettavuuden kannalta koettiin tärkeäksi kerätä tiedot opiskelijoiden opiskeltavasta tutkintonimikkeestä ja kuinka kauan he olivat opiskelleet, siten varmistettiin työelämäkokemus Suomessa. Haastatteluun osallistuvilta työelämän edustajilta tarvittiin taustatietoina, kuinka paljon heillä on kokemusta esimiehenä toimimisesta ja maahanmuuttaneista työntekijöistä. Koska aineiston analysointi oli tulkinnanvaraista, ei tutkimus ole välttämättä suoraan toistettavissa. Sen luotettavuutta voisi jatkossa kuitenkin parantaa laajentamalla otantaa ja vertaamalla tuloksia eri tutkimusasetelmissä.

LÄHTEET

Ahonen, T. 2017. Palvelumuotoilu Sotessa. Palvelumuotoilun käsikirja sosiaali- ja terveysalan palveluiden kehittämiseen. 2. painos. Espoo: Tarja Ahonen.

Aro, T., Aro, R. & Mäkelä, I. 2020. Väestöselvitys 2040. Sitra. Sitran taustaraportti. Viitattu 6.6.2024
<https://www.sitra.fi/app/uploads/2020/06/vaestonselvitys-2040.pdf>.

Benedict, R. 1947. The Chrysanthemum and the Sword. Patterns of Japanese Culture. London: Secker & Warburg. Viitattu 27.4.2024
<https://www.berose.fr/IMG/pdf/1947-chrysanthemum.pdf>.

Brandi, U. & Iannone, R. 2017. Learning strategies for competence development in enterprises. Industrial and commercial training. Vol. 49 nro 1(2017), 1–5.

Dufva, M. & Rekola, S. 2023. Megatrendit 2023. Sitran julkaisuja. Viitattu 28.5.2024 <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/>.

Eklund, A. 2021. Osaamiskartta: Osaamisen kehittäminen työelämässä. 1. painos. Helsinki: Brik.

Ely, R. J. & Thomas, D. A. 1996. Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. Harvard business review: Cross-Cultural Management. Viitattu 16.4.2024 <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

Ely, R. J. & Thomas, D. A. 2020. Getting Serious About Diversity: Enough Already with the Business Case. Harvard Business Review: Diversity and inclusion. Viitattu 16.4.2024 <https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case>.

Fredman, B. M. 2021. Inclusive Leadership – The Fulcrum of Inclusion. Teoksessa B. M. Ferdman, J. Prime & R. E. Riggio. Inclusive Leadership – Transforming Di-verse Lives, Workplaces, and Societies. New York and London: Taylor & Francis Group, 3–24.

Hamari, J. 2019. Gamification. Abstract. Julkaisussa Blackwell Encyclopedia of Sociology, G. Ritzer (toim.) Viitattu 26.5.2024
<https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeos1321>.

Helsingin yliopisto 2021. Tulevaisuuden työelämätaidot henkilöstön kehittämisen tueksi -opas. Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut (HY+). Viitattu 13.4.2024 <https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2021/06/Tulevaisuuden-tyoelamataidot.pdf>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 15.–17. painos. Helsinki: Tammi.

Hofstede, G. 1980. Culture's consequences: International differences in work-related values. Beverly Hills: Sage.

Hofstede, G. 1993. Kulttuurit ja organisaatiot: Mielen ohjelmointi. Helsinki: WSOY.

Hofstede, G. 2011. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). Viitattu 16.7.2024 <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>.

KELA 2024. Maahan muuttaneiden työllisyys on kasvanut vauhdilla – näin se näkyy Suomen taloudessa. Uutinen. Julkaistu 22.5.2024. Viitattu 23.5.2024 <https://tietotarjotin.fi/uutinen/2558817/maahan-muuttaneiden-tyollisyys-on-kasvanut-vauhdilla-nain-se-nakyy-suomen-taloudessa>.

Kalliokoski, S., Karveti, K. & Ratsula, N. 2023. Tavoitteena eettisesti kestävä työelämä. Helsinki: Kauppakamari.

Keski-Suomen ELY-keskus 2024. Eura 2021. Valtakunnallinen hankehaku: KV-osaajien ja erityisesti kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisen edistäminen Suomen työmarkkinoille. Viitattu 10.9.2024 <https://eura2021.fi/hakuilmoitukset/hakuilmoitus/d066c90c-d42d-4bca-a3d1-9278beecd159/>.

Khadidja, K. 2020. Constructivist theories of Piaget and Vygotsky: Implications for pedagogical practices. Viitattu 24.1.2025 <http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/23988>.

Kirkonpelto, T. M. & Mäntyranta, T. (toim.) 2023. Tiekartta 2022–2027. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 12.5.2024 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7178-3>.

Kolot, A., Lopushniak, H., Kravchuk O., Varis, I. & Ryabokon, I. 2022. Transferable competencies of HR manager under global socio-economic changes. Problems and Perspectives in Management. Vol. 20 nro. 1 (2022), 322–341. Viitattu 13.4.2024 [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.27](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.27).

Korhonen, V. 2015. Ajelehtien kulttuurien välisessä tilassa. Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden integraatiokokemukset ja odotukset sijoittumisestaan suomalaisille työmarkkinoille. Julkaisussa Ammattikasvatuksen aikakauskirja 17 (2015) 2, 44–60. Viitattu 25.2.2024 <https://journal.fi/akakk/article/view/90103/49292>.

Korhonen, V. & Puukari, S. 2013. Kulttuurisen monimuotoisuuden huomioiminen työyhteisössä. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä (toim.) Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto ry, 48–60. Viitattu 28.5.2024 https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/e38fea1b-olemme-muuttaneet-ja-kotoudumme_ilmankanta.pdf.

Kosonen, R., Saari, E., Aaltonen, S., Heponiemi, T., Jauhiainen, S., Kankaanpää, R., Palander, J., Pöllänen, P., Steel, T. & Yijälä, A. 2019. Maahanmuuttaja osalliseksi ja työhön. Policy Brief. Suomen akatemia. Viitattu 28.5.2024 <https://helda.helsinki.fi/items/1084860b-8449-4af5-bae6-e509c6078e2a>.

Kuittinen, S. & Isosävi, S. 2013. Vanhemmuus ja pienten lasten hoiva eri kulttuureissa. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä (toim.) Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto ry. 78–95. Viitattu 28.5.2024 https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/e38fea1b-olemme-muuttaneet-ja-kotoudumme_ilmankantta.pdf.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. Viitattu 12.6.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>.

Lehmuskunnas, P., Kärpänoja, J., Roth, S., Sandqvist, S. & Hietikko, M. 2020. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoinnista. Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Taloustutkimus Oy. Raportteja 09/2020. Viitattu 17.4.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-876-5>.

Lindström, M. 2023. Muutosjohtaminen: Vanhasta poisoppiminen - case Yritys X. YAMK opinnäytetyö. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.9.2024 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/799866/Lindstrom_Mirkka.pdf?sequence=2.

Malin, M. 2018. Monikulttuurisuus työelämässä. Teoksessa T. Michelsen, K.Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) Työelämän perustietoa. 1. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 315–334.

Martelin, T., Nieminen, T., Väänänen, A. & Toivanen, M. 2019. Teoksessa H. Kuusio, A. Seppänen, S. Jokela, L. Somersalo & E. Lilja (toim.). Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi. FinMonik-tutkimus 2018–2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisuja, Raportti 1/2020. Viitattu 18.6.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>.

Muotio, L. 2022. Palvelumuotoilussa käytetyt haastattelumenetelmät. Viitattu 12.5.2024 <https://www.muotoilu.info/index.php/tutkiva-muotoilu/menetelmat/palvelumuotoilussa-kaytetyt-haastattelumenetelmat/>.

Mustonen, S. & Honko, M. 2018. Monikielisyyttä tukeva pedagogiikka. Teoksessa M. Honko & S. Mustonen (toim.). Tunne kieli. Matka maailman kieliin ja kielitietoisuuteen. Helsinki: Finn Lectura. 118–141.

Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. 2006. Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(7), 941–966. Viitattu 3.12.2024 <https://doi.org/10.1002/job.413>.

Newman, A., Donohue, R. & Eva, N. 2017. Psychological safety: A systematic re-view of the literature. *Human resource management review*, 27, 521–535. Viitattu 3.12.2024 <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>.

Nieminen, J. & Repo, J. (toim.) 2022. Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:59. Viitattu 25.1.2024
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164395/TEM_2022_59.pdf.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2021. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus 2024a. Ammatillinen koulutus (a). Viitattu 11.6.2024
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus>.

Opetushallitus 2024b. Ammatillinen koulutus (b). Viitattu 11.6.2024
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus-0>.

Opetushallitus 2024c. Erasmus+ -vaikuttavuustyökalu. Viitattu 31.5.2024
<https://www.oph.fi/fi/ohjelmat/erasmus-vaikuttavuustyokalu>.

Opetushallitus 2024d. Työelämässä oppiminen. Viitattu 8.3.2024
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>.

Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2018. Digitalisaatio muuttaa ammattijakaumia, työn sisältöä ja rakennetta, mutta ihmistyö ei häviä. Teoksessa T. Michelsen, K.Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) Työelämän perustietoa. 1. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 47–52.

Pakkala, S. 2025. Exreport -organisaation sisäinen tilasto. Taustatietoa opinnäytetyöhön. Yksityinen sähköposti 10.1.2025. Saaja: Anne Kaasalainen.

Peltola, P. 2025. Kirkkopalvelut, STEP-koulutus. Työelämäasiantuntijan haastattelu 17.1.2025.

Ranta, J. & Kuula-Luumi, A. 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa M. Hyvärinen & P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 413–426.

Rautalinko E. 2023. Intervjumetod. Från frogeställning till rapportering. Stockholm: Natur & Kultur.

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen & P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 427–442.

Rättyä, L. 2022. Työelämätaidot ja yrittäjäyys – yhteisöllisyys opetuksen voimavarana. Teoksessa N. Heinonen, P. Nilivaara, M. Saarnio & M.-P. Vainikainen (toim.) Laaja-alainen osaaminen koulussa – Ajattelijana ja oppijana kehittyminen, 190–203. Tallinna: Gaudeamus.

Sari, Y., Yuanti, E. & Soelistiyowati, E. 2020. Soft Skills and Work Ethics of Language Program Graduates. Journal Polingua: Scientific journal of linguistics, literature and education. Vol. 9 nro. 2 (2020), 38–42. Viitattu 13.4.2024
<https://doi.org/10.30630/polingua.v9i2.143>.

Shemeikka, R., Schmidt-Thomé, K., Harkko, J., Paavola, J-M., Raunio, M., Alanko, L., Björk, A. & Kettunen, P., Kouvonen, A., Pitkänen, S., Ramadan, F., Varjonen, S. & Vuorento, M. 2021. Maahan muuttaneiden koulutus- ja työllisyyspolut. Helsinki: Valioneuvoston kanslia. Viitattu 12.6.2024 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163095/VNTEAS_2021_29.pdf.

Sirkka, C. 2025. Kirkkopalvelut, STEP-koulutus. Taustatietoa opinnäytetyöhön. Yksityinen sähköpostiviesti 7.3.2025. Viestin saaja: Taina Heinikoski.

Soini, S. 2017. Kansainvälisten maisteriopiskelijoiden integraatio. Julkaisussa Yliopistopedagogiikka 2017, Vol 24:1. 27–30. Viitattu 26.2.2024 https://yliopistopedagogiikka.files.wordpress.com/2017/07/soini_press.pdf.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Selvitys hyvinvointialueiden sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämistä vastuun toteutumisesta 2023. Viitattu 6.6.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5408-3>.

STEP-koulutus 2024a. Mikä on STEP-koulutus? Viitattu 12.6.2024 <https://step.fi/>.

STEP-koulutus 2024b. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Viitattu 12.6.2024 <https://step.fi/koulutukset/ammattilliset-perustutkinnot/sosiaali-ja-terveysalan-perustutkinto/>.

STEP-koulutus 2024c. Työelämässä oppiminen. Viitattu 12.6.2024 <https://step.fi/tyoelamalle-ja-verkostoille/tyoelamassa-oppiminen/>.

Stickdorn, M., Hormess, M. E., Lawrence, A. & Schneider, J. 2018. This Is Service Design Doing. O'Reilly Media, Incorporated, E-kirja.

Säävälä, M. 2020. Työtä, perhettä, turvaa — muuttajat ja Suomen väestöllinen tulevaisuus. Teoksessa Tiia Sorsa (toim.) Kestävän väestönkehityksen Suomi Väestöliiton väestöpoliittinen raportti 2020. Helsinki: Väestöliitto, 157–166. Viitattu 23.5.2024 https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/c847b683-kvs_saavutettava.pdf.

Terveys- ja hyvinvoinninlaitos 2023. Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Käsitteet. Päivitetty 8.12.2023. Viitattu 1.3.2024 <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyontueksi/kasitteet>.

Tilastokeskus 2024. Maahanmuuttojen määrä ennätysuuri Suomessa vuonna 2023. Tiedote 25.1.2024. <https://www.stat.fi/julkaisu/clmixlq2e5fnt0bw60d4l2t7g>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021. Ihmistieteiden eettisen ennakkoarvioinnin ohje. Viitattu 26.5.2024 <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-ennakkoarvioinnin-ohje#top>.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum Media Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021a. Kotoutumisen sanasto: 1. laitos. Teoksessa Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:54. Viitattu 25.2.2024 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-931-5>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021b. Työelämän monimuotoisuusohjelma: Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:10. Viitattu 27.8.2024 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-663-5>.

Valtioneuvosto 2021. Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035. Helsinki: Valtioneuvoston julkaisuja 2021:74. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-666-2>.

Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut – Millainen metodi? Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus, 223–241. Tampere: Vastapaino.

Vamia 2024a. Lähihoitaja. Viitattu 12.6.2024 <https://vamia.fi/tutkinto/lahihoitaja/>.

Vamia 2024b. Vamia. Viitattu 17.12.2024 www.vamia.fi/vamia.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Väisänen, V. 2024. Vieraskieliset aikuiset ammatillisessa koulutuksessa - selvitys. Suosituksia ohjaustyöhön, hakuprosessiin ja työllistymisen tukemiseen. Viitattu 11.6.2024 <https://peda.net/hankkeet/elotori/ajankohtaiskatsaus/nro30/6>.

Wang, X., Lee, C-F., Li, Y. & Zhu, X. 2023. Digital Transformation of Education: Design of a “Project-Based Teaching” Service Platform to Promote the Integration of Production and Education. Sustainability 2023 (08), Vol.15 (16), 12658. Viitattu 31.5.2024 DOI:10.3390/su151612658.

Whittemore, S. 2018. Transversal Competencies essential for future proofing the workforce. White paper. Skilla UK. Viitattu 16.4.2023 https://www.researchgate.net/publication/328318972_TRANSVERSAL_COMPE TENCIES_ESSENTIAL_FOR_FUTURE_PROOFING_THE_WORKFORCE.

LIITTEET

- Liite 1. Kutsu esihenkilöille ryhmähaastatteluun
- Liite 2. Opiskelijoille jaettu kutsukirje
- Liite 3. Opiskelijoiden suostumus tutkimukseen
- Liite 4. Esimerkki aineistosta löydettyjen merkitysten teemoittelusta
- Liite 5. Tulevaisuuden työelämätaidot – Päivitetty

Tervetuloa yhdessä kehittämään – Kutsumme Sinut, esihenkilö, ryhmähaastatteluun 25.9.2024 klo 10.30–11.30

Tavoitteenamme on kehittää maahanmuuttaneen opiskelijan sujuvaa työelämään siirtymisen prosessia. **Ryhmähaastattelulla kartoitetaan esihenkilötyötä tekevien kokemuksia muualta Suomeen muuttaneiden (lähihoitaja)opiskelijoiden integroitumisesta suomalaiseen työyhteisöön.** Ryhmähaastattelulla etsitään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaisia työelämätaitoja Suomessa tarvitaan?
2. Mitkä työelämätaidot edistävät maahanmuuttaneiden lähihoitajaopiskelijoiden työyhteisöön liittymistä?

Haastattelukysymykset:

- Mitkä ovat tärkeimmät työelämätaidot, joita toivotte lähihoitajaopiskelijalta, kun hän tulee teidän yksikköönne työelämässä oppimisen jaksolle?
- Mitkä työelämätaitoihin liittyvät asiat kokemuksesi mukaan voivat aiheuttaa, ettei maahanmuuttanut opiskelija pääse osaksi työyhteisöä?
- Ovatko kulttuurierot vaikuttaneet potilas-/asiakastyöhön? Jos ovat, niin miten?
- Mitkä ovat tärkeimmät taidot, joita maahanmuuttajat tarvitsevat menestyäkseen hoitoalalla tulevaisuudessa?

Ryhmähaastattelun ohessa tarjoamme sinulle pientä suolaista ja makeaa syötävää sekä kahvia/teetä. Ilmoita osallistumisestasi ja mahdollisista ruokarajoitteista 20.9.2024 mennessä tämän linkin kautta:

Ilmoittautuminen

Paikka: STEP-koulutus Järvenpää, G-rakennus Lastu, 2.krs, Neuvotteluhuone Saarni G226

Tulevaisuudessa vaadittavat työelämätaidot:

Työelämätaidot ovat yleisiä, ammatista ja ajasta riippumattomia taitoja, jotka ovat työntekijän pääomaa, jonka hän vie mukanaan siirtyessään työyhteisöstä toiseen. Työelämätaitoja ovat mm.:

- **Oman toiminnan ohjaamisen ja itsensä johtamisen taidot:** työntekijän sisäinen motivaatio, ajankäytön hallintakyky, omien työtapojen arviointitaidot, taito tunnistaa työelämän haasteita, stressinhallintakyky ja oman jaksamisen arviointikyky, sekä projektityöskentely- ja elinikäisen oppimisentaidot
- **Viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot:** ryhmäytymistäidot, työyhteisöön integroituminen, vuorovaikutus- ja neuvottelu, suullinen ja kirjallinen viestintä sekä johtamis- ja esiintymistäidot
- **Asiantuntijataidot:** kriittiset tiedonhakutaidot, taito soveltaa tietoa, eettinen ajattelukyky ja eettinen toiminta. Myös ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaito
- **Maahanmuuttaneilta työntekijöiltä vaaditaan lisäksi peruskansalaistaitojen oppimista:** miten äänen painoa tulkitaan suomen kielessä, miten suomalainen työkuultuuri toimii ja mitkä ovat työelämän hyväksytyt toimintatapoja ja työnteon periaatteita Suomessa
- Vastaan mielelläni kysymyksiin ryhmähaastatteluun liittyen.

Yhteistyöterveisin

Taina Heinikoski
työelämäasiantuntija
STEP-koulutus

Liite 2 1(2)

Tervetuloa kehittämään yhdessä – Kutsumme Sinut ryhmähaastatteluun 31.10.2024 klo 15.00–16.00

Tavoitteenamme on kehittää maahanmuuttaneen opiskelijan sujuvaa työelämään siirtymisen prosessia. **Ryhmähaastattelulla kartoitetaan maahanmuuttaneiden lähihoitaja opiskelijoiden kokemuksia omasta integroitumisesta suomalaiseen työyhteisöön.** Ryhmähaastattelulla etsitään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaisia työelämätaitoja Suomessa tarvitaan?
2. Mitkä työelämätaidot edistävät maahanmuuttaneiden lähihoitajaopiskelijoiden työyhteisöön liittymistä?

Haastattelukysymykset:

- Tunnetko että kuulut työyhteisöön tasavertaisena jäsenenä? Miten itse vaikutit siihen, että pääsit työyhteisön jäseneksi?
- Millaisia työelämätaitoja Suomessa mielestäsi tarvitaan?
- Mitkä työelämätaidot ovat vaikuttaneet integroitumiseen työyhteisössäsi?
- Millaisia työelämätaitoja olisit halunnut osata ennen kuin menit töihin Suomessa? Tai mitä asioita olisit halunnut tietää?
- Ovatko kulttuurierot vaikuttaneet potilas-/asiakastyöhön? Jos ovat, niin miten?

Tulevaisuudessa vaadittavat työelämätaidot:

Työelämätaidot ovat yleisiä, ammatista ja ajasta riippumattomia taitoja, jotka ovat työntekijän pääomaa, jonka hän vie mukanaan siirtyessään työyhteisöstä toiseen. Työelämätaitoja ovat mm.:

- **Oman toiminnan ohjaamisen ja itsensä johtamisen taidot:** työntekijän sisäinen motivaatio, ajankäytön hallintakyky, omien työtapojen arviointitaidot, taito tunnistaa työelämän haasteita, stressinhallintakyky ja oman jaksamisen arviointikyky, sekä projektityöskentely- ja elinikäisen oppimisentaidot
- **Viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot:** ryhmäytymistäidot, työyhteisöön integroituminen, vuorovaikutus- ja neuvottelu, suullinen ja kirjallinen viestintä sekä johtamis- ja esiintymistäidot.
- **Asiantuntijataidot:** kriittiset tiedonhakutaidot, taito soveltaa tietoa, eettinen ajattelukyky ja eettinen toiminta. Myös ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaito
- **Maahanmuuttaneilta työntekijöiltä vaaditaan lisäksi peruskansalaistaitojen oppimista:** miten äänen painoa tulkitaan suomen kielessä, miten suomalainen työkuulttuuri toimii ja mitkä ovat työelämän hyväksytyt toimintatapoja ja työnteon periaatteita Suomessa
- Vastaan mielelläni kysymyksiin ryhmähaastatteluun liittyen.

Yhteistyöterveisin

Anne Kaasalainen
Hoitotyön opettaja ja kansainvälisyyskoordinaattori

Liite 2 2(2)

Welcome to develop together - We invite you to a group interview on 31.10.2024 at 15.00-16.00.

Our goal is to develop a smooth transition process to the Finnish working life for migrant student nurses. **The group interview will explore immigrant nursing students' experiences of their own integration into the Finnish working community.** The group interview will seek answers to the following research questions

1. What kind of working life soft skills are needed in Finland?
2. What skills contribute to the integration of immigrant student nurses into the working community?

Interview questions:

- Do you feel that you belong to the work community as an equal member? How did you personally contribute to becoming a member of the work community?
- What kind of working life soft skills do you think are needed in Finland?
- Which working life soft skills have contributed to your integration in your work community?
- What kind of working life soft skills would you have liked to have acquired before you started working in Finland? Or what facts would you have liked to know before?
- Have cultural differences affected your patient/client work? If so, how?

.....
Working life soft skills in the future:

Work-life skills are generic, occupation- and time-independent skills that are an employee's capital that he or she takes with him or her when moving from one workplace to another.

Working life soft skills include:

- **Self-directive and self-management skills:** intrinsic motivation, time management, assessment of own work habits, ability to identify work-related challenges, stress management and personal performance evaluation, project work and lifelong learning skills.
- **Communication, interaction and cooperation skills:** team-building, integration into the work community, interaction and negotiation, oral and written communication, leadership and presentation skills.
- **Expertise:** critical information seeking skills, knowledge application skills, ethical reasoning and ethical behaviour. Also problem-solving and decision-making skills
- **Immigrant workers are also required to learn civic skills:** how to interpret the weight of a voice in Finnish, how Finnish working culture works and what are the accepted working practices and principles of work in Finland.

I am happy to answer questions about the group interview.

Kind regards:

Anne Kaasalainen
Nursing Teacher and International Coordinator

Liite 3

SUOSTUMUS OSALLISTUA TIETEELLISEEN TUTKIMUKSEEN

*Maahanmuuttaneen lähihoitajaopiskelijan työelämätaidot
– sujuvuutta työelämään siirtymiseen*

Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin milloin tahansa syytä kertomatta keskeyttää tai lopettaa osallistumiseni tutkimukseen. Tästä ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia. Keskeyttämiseen tai lopettamiseen asti minusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa.

Antamalla suostumukseni osallistua tähän tutkimukseen tutkittavana hyväksyn, että minulta kerätään tietoja ja aineistoja tiedotteessa kuvattuun tutkimukseen.

Antamalla suostumukseni osallistua tähän tutkimukseen tutkittavana:

Suostun siihen, että minusta voidaan ottaa ääninauhoitetta tutkimustarkoitusta varten, mutta ne on tutkimustuloksissa ja julkaisuissa käsitelty niin, että minua ei voi niistä tunnistaa
Kyllä Ei

Vahvistan, että en osallistu kasvotusten tapahtuviin mittauksiin tai esimerkiksi haastatteluihin flunssaisena, kuumeisena, toipilaana tai muuten huonovointisena.
Kyllä

Vahvistan, että olen saanut tiedotteen tutkittavalle sekä tietosuojailmoituksen, ja minulla on ollut mahdollisuus esittää tutkijoille tarkentavia kysymyksiä. Olen siten saanut riittävät tiedot tutkimuksen sisällöstä, sen kulusta ja mitä se minun osaltani tarkoittaa samoin kuin henkilötietojeni käsittelystä. Henkilötietojani käsitellään lain mukaisella yleisen edun perusteella.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Minua ei ole painostettu tai houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.
Kyllä

Tutkimukseen osallistuvan allekirjoitus, nimenselvennys ja päivämäärä.

Yhteystiedot:

Anne Kaasalainen

Paperista suostumusta säilytetään tietoturvasyistä, kuten muutakin henkilötietoa.

Liite 4

TEEMA: Potilaan kohtaaminen ja hoitotyö

MERKITYKSET OPISKELIJOIDEN HAASTATELUSTA TEEMAAN LIITTYEN:

- Suomessa ei kosketeta toisia, ei työkavereita eikä potilaita. Kun nähdään, riittää että sanotaan hei, Suomessa ei halata. Pitää aina pyytää lupa, että saa koskettaa potilasta
- Ole kärsivällinen etenkin potilaiden kanssa, kuuntele ja anna aikaa
- Muista aina miksi teet työtä, vanhukset ovat työn keskiössä. Kun tulee haasteita, muista vain, että olet siellä potilaiden/asukkaiden takia
- Kunnioitus ja tasa-arvo. Kunnioita kaikki tasa-arvoisesti. Suomi on tasa-arvoinen maa
- Suomalaiset arvostavat yksityisyyttä, jokaisella on oikeus yksityisyyteen
- Suomalaiset arvostavat omaa tilaa, kosketuksen kanssa on hyvä olla varovainen
- Suomalaiset kuuntelevat ja arvostavat kaikkien mielipidettä. Jopa lasten mielipidettä kuunnellaan ja kunnioitetaan
- Suomessa arvostetaan omatoimisuutta ja kuntoutusta. Aikaisemmin ajattelin, että vanhus on heikko ja hänelle pitää tehdä kaikki valmiiksi. Nyt arvostan, että heissä nähdään mahdollisuus omatoimisuuteen. Kuntoutetaan eikä tehdä kaikkea valmiiksi.
- Suomalaiset miehet ovat hyvin itsenäisiä, haluavat tehdä kaiken itse. Suomessa tuetaan omatoimisuutta
- Sairaalassa omaiset ja ystävät vain vierailevat, he eivät jää osastolle hoitamaan omaistaan. Välillä on vanhuksia, joiden omaiset eivät käy ollenkaan vierailemassa, se tekee surulliseksi
- Hoidon laadukkuus, hoitotyö ei ole vain tehtävien suorittamista vain potilaista välitetään ja hoitotyö kokonaisvaltaista.
- Hoitaja potilas määrä. Yhdellä hoitajalla vain muutama potilas, joista huolehditaan kokonaisvaltaisesti. Koska perhe ei ole hoitamassa
- **Kun potilas on saattohoitovaiheessa, eikä hän halua syödä, älä painosta häntä eli älä pakota syömään.** Ei laiteta nenämahaletkua eikä IV nesteitä
- Kiireessäkin keskitytään yhteen asiaan, yhteen potilaaseen. Tehdään työ kunnolla, tehokkaasti ja sitten siirrytään toisen potilaan luo. Ei tehdä montaa asiaa yhtä aikaa, se ei nopeuta asioiden hoitamista
- Kuolemaa ja kuolemista kunnioitetaan, ihmisen elämää ei pitkitetä, kun ei ole toivoa. Keskitytään rauhoittumaan ja hyvään hoitoon. Kun potilas on menehtynyt, ollaan kiitollisia, ettei hänellä ole enää kipuja

ESIMERKKI PELKISTYKSESTÄ:

Merkitys haastattelusta: "Kun potilas on saattohoitovaiheessa, eikä hän halua syödä, älä painosta häntä eli älä pakota syömään."

Pelkistys 1: Potilasta ei pakoteta syömään

Pelkistys 2: Itsemääräämisoikeus

Työelämätaitojen alaluokka: Eettinen ajattelukyky ja eettinen toiminta

Työelämätaitojen pääluokka: Asiantuntijuus

Liite 5

