

# **Elma 2.0**

## **Maahanmuuttajataustaisten hoitajien kokemuksia työyhteisön tu- esta**

LAB-ammattikorkeakoulu

Sairaanhoidaja AMK

2026

Diela Mathisen ja Jonna-Riitta Kojo

## **Selvitys tekoälyn käytöstä**

Tämän opinnäytetyön kirjoittajat, Jonna-Riitta Kojo ja Diela Mathisen vastaavat koko opinnäytetyön sisällön oikeellisuudesta eivätkä ole hyödyntäneet tekoälyä opinnäytetyön kirjoittamisessa.

Tämän opinnäytetyön aitous on tarkastettu Turnitin samankaltaisuuden tarkastusohjelmalla.

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Jonna-Riitta Kojo Diela Mathisen	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 22 + 3	Valmistumisaika 2026
Työn nimi <b>Elma 2.0</b> <b>Maahanmuuttajataustaisten hoitajien kokemuksia työyhteisön tuesta</b>		
Tutkinto ja koulutusala Sairaanhoitaja (AMK) Hyvinvointi		
ELMA 2.0		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kokemuksia työpaikalla saadusta tuesta sekä esihenkilön tuen ilmenemistä työsuhteen eri vaiheissa. Tulosten mukaan työpaikan tuki koettiin pääosin myönteisenä, mutta sen merkitys vaihteli työsuhteen vaiheen ja tukimuodon mukaan. Kollegiaalinen tuki korostui keskeisenä tukimuotona arjen työtehtävissä ja työyhteisöön sopeutumisessa, sillä epävirallinen tuki koettiin helposti saavutettavaksi ja välittömäksi. Esihenkilön tuessa havaittiin erityisesti työsuhteen alkuvaiheessa kehittämistarpeita perehdytyksen ja ohjauksen osalta, kun taas työsuhteen edetessä tuen merkitys painottui esihenkilön saavutettavuuteen, kuuntelemiseen ja joustavuuteen. Kehittävä ja kannustava tuki, kuten palautteen antaminen ja ammatillisen osaamisen tunnistaminen, lisäsi työntekijöiden motivaatiota ja työn merkityksellisyyden kokemusta.</p> <p>ELMA 2.0 – Kohtaantojen rakentaminen monikulttuuristuvalla sosiaali- ja terveysalalla on Euroopan sosiaalirahaston (ESR+) rahoittama kehittämisprojekti, jonka tavoitteena on tukea maahanmuuttajataustaisten henkilöiden integroitumista, kouluttautumista ja työllistymistä Suomen sosiaali- ja terveysalalle. Projekti toteutetaan vuosina 2023–2025 LAB-ammattikorkeakoulun, Päijät-Hämeen hyvinvointialueen ja Koulutuskeskus Salpauksen yhteistyönä. Projekti keskittyy kieli- ja kulttuuritietoisien ohjauksen kehittämiseen, työyhteisöjen vastaanottovalmiuksien vahvistamiseen sekä koulutuksen ja työelämän välisten kohtaantojen edistämiseen, mikä tukee opinnäytetyön tuloksia ja tuo esiin tarpeen kehittää systemaattista tukea ulkomaalaistaustaisille työntekijöille sosiaali- ja terveysalalla.</p>		
Asiasanat: Työpaikan tuki maahanmuuttajataustaisille, esihenkilötuki maahanmuuttajataustaisille, kollegiaalinen tuki maahanmuuttajataustaisille, työsuhteen vaiheet, ulkomaalaistaustaiset työntekijät		

## Abstract

Authors	Type of Publication	Published
Diela Mathisen	Bachelor's thesis in Nursing	2026
Jonna-Riitta Kojo	Number of Pages	
	22 + 3	
Title of Publication		
<b>Experiences of caregivers with an immigrant background regarding work community support</b>		
Degree, Field of Study		
Bachelor of Health Care, Nursing.		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
Lahti University of Applied Sciences/ ELMA 2.0		
Abstract		
<p>The aim of this thesis was to examine how employees with a immigrant background experience workplace support and how managerial support is manifested at different stages of the employment relationship. According to the results, workplace support was perceived as mainly positive; however, its significance varied depending on the phase of employment and the form of support. Collegial support emerged as a key source of support in everyday work tasks and integration into the work community, as informal support was considered easily accessible and immediate. In terms of managerial support, development needs were identified particularly during the initial phase of employment, especially related to induction and guidance. As the employment relationship progressed, the importance of managerial support was emphasized through accessibility, listening, and flexibility. Developmental and encouraging support, such as feedback and recognition of professional competence, enhanced employees' motivation and their experience of meaningful work.</p> <p>The thesis was conducted within the context of the ELMA 2.0 project (Building Encounters in a Multicultural Social and Health Care Sector), which is funded by the European Social Fund Plus (ESF+). The project is implemented between 2023 and 2025 in cooperation with LAB University of Applied Sciences, Päijät-Häme Wellbeing Services County, and Salpaus Further Education. ELMA 2.0 aims to support the integration, education, and employment of individuals with a immigrant background in the Finnish social and health care sector by developing language- and culturally responsive guidance, strengthening workplace readiness, and improving connections between education and working life. The findings of this thesis support the objectives of the ELMA 2.0 project and highlight the need for systematic, accessible, and culturally sensitive support for employees with a foreign background in the social and health care sector.</p>		
<p>Keywords: Workplace support for employees with an immigrant background, managerial support for employees with an immigrant background, collegial support for employees with an immigrant background, employment stages, employees with immigrant background</p>		



## Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tausta.....	1
1.2	Yhteistyökumppanin kuvaus.....	1
1.3	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset .....	2
2	Maahanmuuttajataustaisten hoitajien asema työelämässä .....	3
2.1	Työmarkkina-asema ja työllistymisen haasteet.....	3
2.2	Tutkintojen tunnustaminen ja osaamisen hyödyntäminen.....	4
2.3	Sote-alan toimintaympäristö ja maahanmuuttajataustaisten rooli .....	4
3	Maahanmuuttajataustaisen sopeutuminen ja integraatio työelämään .....	6
3.1	Työelämään sopeutuminen .....	6
3.2	Työelämään integroituminen ja ammatillinen identiteetti.....	6
4	Kielitietoisuus ja kulttuurisensitiivisyys sote-työyhteisöissä .....	9
4.1	Kielitaito ja kielitietoisuus.....	9
4.2	Kulttuurinen sensitiivisyys ja organisaatiokulttuuri .....	9
5	Työyhteisön ja esihenkilön rooli .....	12
5.1	Työyhteisön merkitys sopeutumisen tukena .....	12
5.2	Esihenkilötyö ja johtamisen rooli.....	12
6	Opinnäytetyön toteutus.....	15
6.1	Tutkimuksellinen opinnäytetyö.....	15
6.2	Tutkimusasetelma ja -aineisto .....	15
6.3	Aineiston keruu.....	16
6.4	Aineiston käsittely ja analysointi .....	16
7	Tulokset.....	18
7.1	Työntekijöiden kokemukset työpaikalla saadusta tuesta .....	18
7.2	Esihenkilön antaman tuki työntekijöiden kokemuksissa .....	19
8	Yhteenveto ja pohdinta .....	20
8.1	Tulosten johtopäätökset ja pohdinta .....	20
8.2	Eettisyys ja luotettavuus .....	20
8.3	Johtopäätökset.....	21
	Lähteet .....	23

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön tausta

Tämän opinnäytetyön merkitys perustuu siihen, että se tuottaa ajankohtaista ja käytännönläheistä tietoa maahanmuuttajataustaisten hoitajien kokemuksista sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työyhteisöjen kehittämisessä, esihenkilötyön vahvistamisessa sekä perehdytys- ja tukikäytäntöjen parantamisessa. Lisäksi tutkimus tukee yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistämistä suomalaisessa työelämässä, mikä on keskeinen tavoite kansallisessa työelämä- ja hyvinvointipolitiikassa (Sosiaali- ja terveysministeriö). Onnistunut integroituminen hyödyttää sekä yksittäistä työntekijää että koko työyhteisöä ja suomalaista yhteiskuntaa.

Suomen sosiaali- ja terveysalalla on pitkään ollut työvoimapula, joka korostuu entisestään väestön ikääntyessä ja palvelutarpeen kasvaessa. Yksi ratkaisukeino on ollut työperäinen maahanmuutto ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden ohjaaminen alan opintoihin ja työtehtäviin. Samalla on tunnistettu, että pelkkä työpaikan tai opiskelupaikan saaminen ei riitä, tarvitaan myös tukea, ohjausta ja osaavia työyhteisöjä, jotka mahdollistavat aidon kiinnittymisen suomalaiselle työelämälle ominaisiin toimintatapoihin. Maahanmuuttajataustaisilla hoitajilla voi olla erilaisia haasteita suomalaisessa työelämässä sopeutumisessa, kuten kielellisiä, kulttuurisia ja käytännön eroja. Näiden haasteiden helpottamiseksi tarvitaan tietoa siitä, millaista tukea he saavat työyhteisöiltään ja esihenkilöiltään, ja miten tämä tuki vaikuttaa heidän kokemukseensa työelämään integroitumisesta. (LAB 2024a.)

## 1.2 Yhteistyökumppanin kuvaus

Elma 2.0 – kohtaantojen rakentaminen monikulttuuristuvalla sosiaali- ja terveysalalla -hanke on ESR+ -rahoitteinen kehittämishanke, jonka keskeisenä tavoitteena on vastata sosiaali- ja terveysalan työvoiman saatavuuden ja työpaikkojen kohtaanto-ongelmiin. Hankkeen ovat toteuttaneet yhteistyössä Päijät-Hämeen hyvinvointialue, LAB-ammattikorkeakoulu ja koulutuskeskus Salpaus. LAB-ammattikorkeakoulu perustettiin uudistamaan korkeakoulutusta ja työelämää yhdistämällä Lahden ja Saimaan ammattikorkeakoulut vuoden 2020 alussa. Se toimii työelämän innovaatiokorkeakouluna Lahdessa, Lappeenrannassa ja verkossa tarjoten monialaista koulutusta sekä täydennys- ja avoimia ammattikorkeakouluopintoja. LAB.in toiminnan ytimessä on kestävä ja vastuullisen kasvun edistäminen yhteistyössä työelämän kanssa, keskittyen aineettomaan arvонуontiin ja ihmisten hyvinvointiin. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2025; LAB 2024b.)

Opinnäytetyö tuottaa syventävää ja kokemuksellista tietoa maahanmuuttajataustaisten hoitajien näkökulmasta, mikä täydentää hankkeessa kerättävää aineistoa ja tukee hankkeen tavoitteita monikulttuuristen työyhteisöjen kehittämisessä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää hankkeessa kehitettävien toimintamallien ja työkalujen arvioinnissa ja jatkokehittämisessä. (LAB 2024a.)

### 1.3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata maahanmuuttajataustaisten hoitajien kokemuksia saamastaan tuesta työyhteisöissä ja tarkastella, miten tämä tuki vaikuttaa heidän integroitumiseensa suomalaiseen sosiaali- ja terveysalan työelämään. Lisäämällä ymmärrystä näistä kokemuksista voidaan tunnistaa tekijöitä, jotka edistävät tai estävät integroitumista,

Tämä opinnäytetyö tarkastelee maahanmuuttajataustaisten hoitajien kokemuksia työelämään sopeutumisesta ja erityisesti siitä, millaista tukea he ovat saaneet työyksiköissä ja esihenkilöiltä. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä ymmärrystä työelämässä tapahtuvan tuen merkityksestä. Tarkoituksena on selvittää ulkomaalaisten hoitajien sopeutumista ja millaista tukea he ovat saaneet työyksikössä ja esihenkilöltä.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten työntekijät kokevat työpaikalla saamansa tuen?
2. Miten esihenkilön antama tuki näyttäytyy työntekijöiden kokemuksissa työsuhteen eri vaiheissa?

## 2 Maahanmuuttajataustaisten hoitajien asema työelämässä

### 2.1 Työmarkkina-asema ja työllistymisen haasteet

Viimeaikaisten tilastojen mukaan maahanmuuttajataustaiset henkilöt (foreign-born / ulkomaalaistaustaiset) ovat Suomessa merkittävä ja kasvava osa työvoimaa. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2024 noin joka kymmenes 20–64-vuotias työllinen henkilö oli ulkomaalaistaustainen, mikä kuvastaa maahanmuuttajataustaisten osaston kasvavaa osuutta Suomen työmarkkinoilla. Lisäksi nettopakolaisuuden ja muuttoliikkeen kasvu vuosina 2022–2023 lisäsi työikäisen väestön määrää ja siten myös maahanmuuttajataustaisten henkilöiden absoluuttista lukumäärää. (Tilastokeskus, 2024; Tilastokeskus, 2023.)

Maahanmuuttajataustaisten työllisyysaste on ollut taloussuhdanteista riippuvainen. Työllisyysaste ulkomaalaistaustaisten keskuudessa oli vuoden 2024 lopussa noin 59–61 % (vaihdellen lähteestä ja ajanjaksosta riippuen), mikä on selvästi alhaisempi kuin väestön kokonaiskeskiarvo mutta osoittaa myös, että suuri osa maahanmuuttajista on integroitunut työelämään. Viimeaikainen suhdannevaihtelu heijastui maahanmuuttajaryhmän työllisyysasteeseen, jonka kasvu pysähtyi tai hieman laski jossain ajankohdissa, vaikka pitkäaikainen trendi on ollut kasvusuuntainen. (Tilastokeskus 2024.)

Tilastokeskuksen analyysien mukaan maahanmuuttajataustaiset työntekijät sijoittuvat erityisesti palvelualoille, teollisuuteen ja sosiaali- ja terveysalalle. Erityisesti palvelusektori (ml. majoitus- ja ravitsemistoimiala, siivous ja henkilökohtaiset palvelut), teollisuus ja rakennusala sekä sosiaali- ja terveyspalvelut työllistävät merkittävän osan maahanmuuttajataustaisesta työvoimasta. Samanaikaisesti IT-ala ja asiantuntija-ammattilaisuudet ovat nousseet näkyviksi työllistäjiksi tietyissä maahanmuuttajaryhmissä, mikä viittaa työmarkkinoiden eriytymiseen koulutuksen ja osaamisen perusteella. Näiden rakenteellisten piirteiden taustalla ovat sekä työvoiman kysyntätarpeet että maahanmuuttajien koulutus- ja kieliprofiilit. (Tilastokeskus 2024.)

Kokonaiskuva on, että maahanmuuttajataustaisten osuus työvoimasta kasvaa määrällisesti, mutta heidän työllisyysasteensa ja sijoittumisensa toimialoille vaihtelevat. Tämä korostaa tarvetta kohdennetuille integraatio- ja työllistämistoimille, koulutuksen tunnistamiselle sekä osaamisen kohdentamiselle aloille, joilla on työvoimapulaa. Lisäksi tilastollinen seuranta (esim. työvoimatutkimus, Maahanmuuttoviraston tilastot, EMN-raportit) on tärkeää, sillä suhdannevaihtelut ja muuttoliikkeen määrä vaikuttavat nopeasti sekä absoluuttisiin lukuihin että työllisyysasteisiin. Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työmarkkina-asema on monissa OECD-maissa samankaltainen kuin Suomessa: heidän työllisyysasteensa on tyypillisesti alempi kuin syntyperäisellä väestöllä, ja työurat voivat olla

epävarmempia erityisesti maahanmuuton alkuvaiheessa. Osasyinä ovat kielitaito, tutkintojen tunnustamiseen liittyvät haasteet sekä se, että osa maahanmuuttajista ohjautuu työmarkkinoiden matalapalkkaisille ja työvoimavaltaisille aloille, joilla vaihtuvuus on suurta. (OECD 2020.)

ILO:n (International Labour Organization) mukaan maahanmuuttajat ovat globaalisti yliedustettuina niin sanotuissa essential work -ammateissa - terveydenhuollossa, hoivassa, siivouspalveluissa ja majoitus- sekä ravintola-alalla - eli juuri niillä sektoreilla, joilla työvoimapula on merkittävä ja joihin myös Suomessa suuri osa ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta sijoittuu (ILO 2022). Euroopan komission vuotuinen Migration and Integration Report korostaa, että työmarkkinoille pääsy on keskeisin integraation mittari, ja työmarkkinoiden eriytyminen syntyperän perusteella voi ylläpitää pitkän aikavälin eriarvoisuutta, mikä korostaa kohdennetun tuen merkitystä (European Commission 2022a).

## 2.2 Tutkintojen tunnustaminen ja osaamisen hyödyntäminen

Jeon S. (2019) mukaan kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että maahanmuuttajien osaamista ja koulutusta ei aina pystytä hyödyntämään täysimääräisesti vastaanottavien maiden työmarkkinoilla. Erityisesti ulkomailla hankittujen tutkintojen ja ammatillisen osaamisen tunnustamiseen ja tunnustamiseen liittyvät haasteet voivat vaikeuttaa koulutusta vastaaviin tehtäviin sijoittumista. OECD on todennut, että puutteet osaamisen tunnustamisessa, kielitaidossa sekä työmarkkinoiden rakenteissa voivat johtaa tilanteisiin, joissa korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työskentelevät tehtävissä, jotka eivät vastaa heidän osaamistaan. Vastaavia haasteita on tunnustettu myös Suomessa, erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, jossa työvoiman tarve on suuri, mutta osaamisen täysimääräinen hyödyntäminen ei aina toteudu. (Jeon S. 2019; Työterveyslaitos 2022.)

WHO:n (World Health Organization) mukaan terveysalan työvoiman globaali liikkuminen tekee pätevyyden tunnustamisesta erityisen tärkeää. Jos prosessi on hidas tai byrokraattinen, hoitajat ja muut ammattilaiset voivat työllistyä pitkiksi ajoiksi avustaviin tehtäviin, mikä hidastaa heidän urakehitystään ja integroitumistaan (WHO 2025). Osaamisen kartoitukset, kielikokeiden uudistaminen ja täydennyskoulutuksen selkeät polut ovat kansainvälisesti todettu tehokkaiksi keinoiksi nopeuttaa maahanmuuttajataustaisten hoitajien polkua kohti tutkintoa vastaavia tehtäviä (OECD 2020).

## 2.3 Sote-alan toimintaympäristö ja maahanmuuttajataustaisten rooli

Sosiaali- ja terveysala on yksi niistä toimialoista, joilla maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä kasvaa tasaisesti. Taustalla vaikuttavat sekä väestörakenteen muutokset

että sote-alan henkilöstöpula, joka on ollut näkyvässä erityisesti hoitotyössä jo usean vuoden ajan (THL 2024). Maahanmuuttajataustaisten hoitajien ja hoiva-avustajien rooli on siten merkittävä: he eivät ainoastaan täytä työvoimatarvetta, vaan tuovat myös kulttuurista osaamista ja monikielisiä taitoja, joista on hyötyä moninaisessa asiakaskunnassa (Science Direct 2023).

Maahanmuuttajataustaisten hoitajien työpanos on keskeinen sotealan kestävyuden kannalta tilanteessa, jossa henkilöstön saatavuus on heikentynyt ja palvelutarpeet kasvavat. Työyhteisöjen näkökulmasta tämä edellyttää suunnitelmallisia perehdytys- ja tukikäytäntöjä, jotta työntekijöiden osaaminen saadaan täysimääräisesti käyttöön ja työhyvinvointi säilyy. Organisaatioiden kyky tukea monimuotoista henkilöstöä vaikuttaa suoraan sekä työntekijöiden sitoutumiseen että palvelujen laatuun. (THL 2024.)

### 3 Maahanmuuttajataustaisen sopeutuminen ja integraatio työelämään

#### 3.1 Työelämään sopeutuminen

Maahanmuuttajataustaisilla hoitajilla voi olla erilaisia haasteita suomalaisessa työelämässä sopeutumisessa, kuten kielellisiä, kulttuurisia ja käytännön eroja. Sopeutuminen voi viedä aikaa ja edellyttää tukea esimerkiksi työyhteisöltä, kollegoilta ja esihenkilöltä. Näiden haasteiden helpottamiseksi tarvitaan tietoa siitä, millaista tukea he saavat työyhteisöiltään ja esihenkilöiltään, ja miten tämä tuki vaikuttaa heidän kokemukseensa työelämään integroitumisesta. (LAB 2024a; Muuse 2024.)

Kulttuurierot voivat aiheuttaa väärinkäsityksiä ja hankaloittaa työroolien hahmottamista, mikä saattaa johtaa kokemukseen ulkopuolisuudesta tai eristäytymisestä työyhteisössä (Karppinen 2021). Lisäksi maahanmuuttajataustaiset hoitajat saattavat kohdata ennakkoluuloja tai syrjintää, mikä kuormittaa henkisesti ja vaikuttaa työhyvinvointiin. Näiden haasteiden vuoksi on tärkeää, että työpaikoilla toteutetaan kattavia perehdytys- ja tukiohjelmia, jotka on räätälöity vastaamaan maahanmuuttajataustaisten erityistarpeita. (LAB 2024a.)

#### 3.2 Työelämään integroituminen ja ammatillinen identiteetti

Työelämään integroituminen tarkoittaa prosessia, jossa yksilö kiinnittyy työyhteisöön, oppii sen käytännöt ja rakentaa ammatti-identiteettiään uudessa kulttuurisessa kontekstissa. Keskeistä on, että työntekijä kokee olevansa osa yhteisöä ja että hänen osaamistaan arvostetaan. (Berry 1997.)

Kulttuurisesti sensitiiviseen perehdytykseen liittyy myös psykologinen turvallisuus, eli tunne siitä, että voi esittää kysymyksiä, tehdä virheitä ja oppia ilman pelkoa rangaistuksesta. Psykologisen turvallisuuden merkitys korostuu erityisesti maahanmuuttajataustaisille työntekijöille työyhteisöön integroitumisen alkuvaiheessa, sillä se edistää oppimista, sitoutumista ja ammatillista sopeutumista monikulttuurisessa ympäristössä. (Kaihlainen ym. 2019; Työterveyslaitos 2022.)

Soteala asettaa myös erityisiä vaatimuksia integroitumiselle. Vuorovaikutustilanteet potilaiden, omaisten ja kollegoiden kanssa ovat usein kielellisesti ja emotionaalisesti vaativia, ja virhetulkinnat voivat vaikuttaa potilasturvallisuuteen. Siksi kielitaitovaatimukset ovat alhaisia kynnyksiä korkeammat. Monille maahanmuuttajataustaisille hoitajille tämä tarkoittaa pidempää perehdytysvaihetta ja lisäkoulutusta ennen täyden vastuun saamista työtehtävissä. (LAB 2024a; Lindeberg 2024.)

Sosiaali- ja terveysala perustuu pitkälti vuorovaikutukseen, luottamukseen ja vastuulliseen päätöksentekoon. Työympäristöissä kohdataan potilaita, asiakkaita, omaisia ja moniammatillisia työryhmiä, joissa viestintä on usein samanaikaisesti kielellisesti, tiedollisesti ja emotionaalisesti vaativaa. Näissä tilanteissa pienetkin virhetulkinnat voivat johtaa väärinymmärryksiin, hoidon viivästymiseen tai pahimmillaan potilasturvallisuuden vaarantumiseen. (Park ym., 2005.)

Kielitaitovaatimukset sosiaali- ja terveysalalla ovatkin korkeammat kuin monilla muilla aloilla. Työntekijältä edellytetään kykyä ymmärtää ja tuottaa ammattikieltä, kirjata potilastietoja, noudattaa ohjeita sekä reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2024) mukaan puutteellinen kielitaito voi heikentää sekä asiakkaan osallisuutta että työntekijän mahdollisuuksia toimia täysipainoisesti osana työyhteisöä. Kielitaito liittyy näin suoraan hoidon laatuun, potilasturvallisuuteen ja palvelujen yhdenvertaisuuteen. Monille maahanmuuttajataustaisille hoitajille sote-alalle integroituminen tarkoittaa pidempää perehdytysvaihetta ja lisäkoulutuksen tarvetta ennen täyden vastuun saamista työtehtävissä.

Ammattikielen oppiminen, suomalaisen hoitokulttuurin omaksuminen sekä kirjallisen dokumentoinnin vaatimukset voivat hidastaa työssä varmuuden kehittymistä. Tämä ei kuitenkaan ole yksinomaan yksilön haaste, vaan edellyttää organisaatioilta suunnitelmallista tukea, kuten kielitietoista perehdytystä, mentorointia ja työyhteisön sitoutumista ohjaukseen. (Laurea 2025.)

Kielitietoisuus on keskeinen tekijä integroitumisen tukemisessa. Kielitietoinen työyhteisö tunnistaa, että kielen oppiminen on prosessi, joka tapahtuu pitkälti arjen vuorovaikutuksessa. Tällaisessa työyhteisössä pyritään käyttämään selkeää kieltä, varmistamaan ymmärrys ja antamaan rakentavaa palautetta. Kaihlasan ym. (2019) mukaan kulttuurisesti ja kielellisesti sensitiivinen ohjaus tukee maahanmuuttajataustaisten hoitajien ammatillista kehittymistä ja lisää työssä viihtymistä.

Integroituminen sosiaali- ja terveysalalle ei ole ainoastaan kielellinen prosessi, vaan siihen liittyy myös kulttuurinen sopeutuminen. Työntekijän on opittava suomalaisen työelämän toimintatavat, vastuunjako ja potilaan asemaa koskevat periaatteet. Campinha-Bacoten (2002) kulttuurisen kompetenssin mallin mukaan kulttuurinen tietoisuus ja vuorovaikutus ovat keskeisiä edellytyksiä onnistuneelle kohtaamiselle. Organisaatioiden vastuulla on luoda rakenteita, jotka tukevat tätä oppimista ja mahdollistavat turvallisen työympäristön kaikille työntekijöille.

Sosiaali- ja terveysalan korkeat kielitaitovaatimukset ja vuorovaikutuksen vaativuus tekevät integroitumisesta erityisen haastavaa, mutta samalla merkityksellistä. Riittävä perehdytys,

kielitietoinen ohjaus ja kulttuurisensitiivinen toimintakulttuuri tukevat sekä työntekijöiden ammatillista kehittymistä että potilasturvallisuuden ja palvelujen laadun toteutumista. Näin integroituminen nähdään paitsi yksilön myös koko organisaation yhteisenä vastuuna. (Campinha-Bacote 2002.)

Kulttuurisesti sensitiivinen työympäristö tukee erityisesti maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden integroitumista, työhyvinvointia ja ammatillista kehittymistä (National Library of Medicine). Sote-alan organisaatioissa kielitietoisuuden ja kulttuurisensitiivisyyden vahvistaminen edellyttää johdon ja esihenkilöiden aktiivista roolia, jatkuvaa koulutusta sekä avointa vuorovaikutusta työntekijöiden kesken (LAB 2024a). Näin työyhteisöstä muodostuu inkluusiivinen ympäristö, jossa erilaisuus nähdään voimavarana ja jossa jokainen työntekijä kokee tulevansa kuulluksi ja arvostetuksi (THL 2024).

## 4 Kielitietoisuus ja kulttuurisensitiivisyys sote-työyhteisöissä

### 4.1 Kielitaito ja kielitietoisuus

Sosiaali- ja terveysalan (sote) työyhteisöissä kielitietoisuus ja kulttuurisensitiivisyys ovat keskeisiä tekijöitä monikulttuurisen työympäristön onnistuneessa toiminnassa. Kielitietoisuus tarkoittaa tietoisuutta kielen merkityksestä vuorovaikutuksessa, erityisesti silloin, kun työyhteisössä ja asiakkaiden keskuudessa on monia eri kieli- ja kulttuuritaustoja (Lappalainen ym. 2020). Kielitietoisuus parantaa viestinnän laatua, vähentää väärinymmärryksiä ja edistää työyhteisön inklusiota (Garcia & Kim 2019).

Kielellä on keskeinen merkitys työyhteisössä toimimiseen. Selkokielen ja kielituen käyttö voi auttaa maahanmuuttajataustaista työntekijää ymmärtämään työohjeita ja osallistumaan täysipainoisesti tiimityöhön. Kielen oppimista helpottaa, jos työyhteisö mukauttaa omaa kielenkäyttöään oppijan tasoa lähemmäksi. Kannustaminen ja positiivinen palaute opettajalta, työkavereilta ja ohjaajilta auttaa ja motivoi oppijaa merkittävästi. (LAB 2024a; Lindeberg 2024.)

### 4.2 Kulttuurinen sensitiivisyys ja organisaatiokulttuuri

Kulttuurisensitiivisyys tarkoittaa kykyä tunnistaa, kunnioittaa ja arvostaa kulttuurisia eroja sekä sopeuttaa toimintatapoja niiden mukaisesti. Se on olennaista niin potilas- kuin työntekijävuorovaikutuksessa, sillä kulttuuriset tekijät vaikuttavat muun muassa terveystyöskäytännöihin ja hoidon vastaanottamiseen. (Barriers 2024.)

Kulttuuritietoinen ohjaus tukee vuorovaikutusta ja ehkäisee väärinymmärryksiä. Kulttuurisensitiivinen työote tarkoittaa ymmärrystä siitä, että ihmisillä voi olla erilaisia arvoja, tapoja ja näkemyksiä, ja että nämä otetaan huomioon kohtaamisissa ja ohjauksessa. Kulttuuritietoisuus ohjauksessa edellyttää myös aktiivista kuuntelua ja avoimuutta erilaisille näkökulmille sekä kykyä mukauttaa ohjaustapoja yksilöllisten tarpeiden mukaan. Tämä lisää ohjattavan luottamusta ja turvallisuuden tunnetta, mikä puolestaan vahvistaa oppimista ja ammatillista kehittymistä. Lisäksi esihenkilöiden ja ohjaajien kulttuurinen osaaminen luo pohjan inklusiiviselle työyhteisölle, jossa erilaiset taustat nähdään rikastuttavana voimavarana. Näin kulttuurisensitiivinen työote tukee työyhteisön hyvinvointia ja edesauttaa sujuvaa vuorovaikutusta kaikilla organisaation tasoilla (LAB 2024a).

Työelämään siirtyminen ei ole maahanmuuttajataustaisille hoitajille pelkästään muodollinen prosessi, vaan siihen liittyy usein moninaisia kulttuurisia, kielellisiä ja sosiaalisia haasteita. Kielitaito on keskeinen tekijä, joka vaikuttaa paitsi ammatilliseen suoriutumiseen myös työyhteisössä toimimiseen ja vuorovaikutukseen kollegoiden ja potilaiden kanssa. Riittämätön

kielitaito lisää työssä koettua stressiä ja vähentää työntekijän itsevarmuutta. Kielitaito on yksi merkittävimmistä työelämään integroitumista määrittävistä tekijöistä Sote-alalla. Kieleen kohdistuu erityisen suuria vaatimuksia, koska työn sisältö on vahvasti vuorovaikutteista ja edellyttää tarkkaa kielellistä ymmärrystä. (THL 2024.)

WHO:n raporttien mukaan terveydenhuollon monikielisissä tiimeissä potilasturvallisuus, työhyvinvointi ja ammatillinen varmuus ovat vahvasti sidoksissa työntekijöiden kielelliseen osaamiseen sekä työyhteisön kykyyn tarjota tukea joko perehdytyksen tai jatkuvan kielikoulutuksen muodossa (WHO 2022). Kielitaitoon liittyvät haasteet eivät koske vain itse kielen teknistä hallintaa, vaan myös ammatillista sanastoa, eettisiä keskusteluja ja vuorovaikutustilanteiden kulttuurista tulkintaa (Sabatello 2021). Tämä asettaa työnantajille veloitteen huomioida kielitaito rekrytoinnissa, perehdytyksessä ja työnohjauksessa.

Monikulttuurisen työyhteisön toimivuutta selittävät pitkälti organisaation asenteet ja rakenteet. Kansainvälisessä tutkimuksessa on osoitettu, että kulttuurisesti sensitiivinen työympäristö parantaa työhyvinvointia ja vähentää konflikteja monikulttuurisissa tiimeissä (Hofhuis ym. 2016). Kulttuurinen sensitiivisyys ei tarkoita kaikkien erojen poistamista, vaan kykyä tunnistaa oman toiminnan vaikutuksia toisiin ja huomioida mahdolliset kulttuuriset tulkintat erot esimerkiksi potilastyössä, tiimipalavereissa ja työnjaossa. EU:n sote-työvoiman monimuotoisuutta koskevat raportit korostavat, että kulttuurinen osaaminen vaikuttaa sekä työyhteisön ilmapiiriin että palvelun laatuun. (European Union Agency for Fundamental Rights 2021.)

International Organization for Migrationin mukaan kulttuurisesti sensitiivinen ja monimuotoisuutta arvostava työympäristö tukee työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua sekä edistää inklusiivisen ja toimivan työyhteisön rakentumista, mikä on erityisen tärkeää monikulttuurisissa organisaatioissa (IOM 2022). Monikulttuurisen työyhteisön toimivuutta selittävät pitkälti organisaation asenteet ja rakenteet. Hofhuis ja van der Rijt (2016) kertovat, että kulttuurisesti sensitiivinen työympäristö parantaa työhyvinvointia ja vähentää konflikteja monikulttuurisissa tiimeissä.

Mentorointi, harjoittelun aikainen ohjaus ja avoin vuorovaikutus ovat tukimuotoja, joita Elma 2.0 -hankkeessa on erityisesti kehitetty. Mentorointi ja vertaistuki ovat osoittautuneet tehokkain keinoiksi edistämään ammatillista kasvua ja sosiaalista integraatiota työyhteisössä. Mentorointi, harjoittelun aikainen ohjaus sekä avoin ja jatkuva vuorovaikutus ovat keskeisiä tukimuotoja, joilla voidaan edistää maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja integroitumista sosiaali- ja terveysalan työyhteisöihin. Näiden tukimuotojen merkitys korostuu erityisesti siirtymävaiheissa, kuten työharjoittelun aikana ja työsuhteen

alkuvaiheessa, jolloin uuden työntekijän on omaksuttava sekä ammatilliset käytännöt että työyhteisön toimintakulttuuri. (LAB 2024a.)

Tukimuotojen tulisi olla kokonaisvaltaisia ja monipuolisia, jotta ne tukevat sekä yksilön oppimista että koko työyhteisön kehittymistä. Pelkkä tekninen perehdytys ei ole riittävä, vaan rinnalle tarvitaan ohjausta, joka huomioi kielelliset, kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät. Avoin vuorovaikutus ja matalan kynnyksen mahdollisuus kysyä ja saada palautetta vahvistavat työntekijän turvallisuuden tunnetta ja tukevat oppimista arjen työtilanteissa. (Työterveyslaitos 2022.)

Mentorointi on yksi keskeisimmistä keinoista tukea ammatillista kasvua ja työyhteisöön kiinnittymistä. Mentoroinnissa kokeneempi työntekijä tukee uutta työntekijää tiedon, kokemuksen ja hiljaisen tiedon jakamisen kautta. Tutkimusten mukaan mentorointi edistää erityisesti ammatillista varmuutta, työssä jaksamista ja sitoutumista organisaatioon. (Kaihlainen ym. 2019.)

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kohdalla mentorointi voi myös tukea ammattikielen oppimista ja suomalaisen työelämän käytäntöjen ymmärtämistä. Vertaistuki täydentää mentorointia tarjoamalla mahdollisuuden jakaa kokemuksia samankaltaisessa tilanteessa olevien kanssa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan vertaistuki voi vahvistaa osallisuuden kokemusta ja ehkäistä ulkopuolisuuden tunnetta, joka saattaa heikentää työssä viihtymistä. Kun työntekijä kokee tulevansa hyväksytyksi ja ymmärretyksi, hänen on helpompi rakentaa ammatillista identiteettiään osana työyhteisöä. (THL, 2023.)

Ohjauksen ja mentoroinnin hyödyt eivät rajoitu vain yksilöön, vaan ne vaikuttavat myös koko työyhteisöön. Toimiva ohjaus tukee yhteisten toimintatapojen kehittymistä ja vahvistaa työyhteisön kulttuurista ja kielellistä tietoisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriön (2021) mukaan tällaiset rakenteelliset tukimuodot edistävät yhdenvertaisuutta ja parantavat palvelujen laatua. Lisäksi mentorointisuhteet parantavat maahanmuuttajatyöntekijöiden ammatillista kehittymistä ja sosiaalista integraatiota työyhteisössä. Emotionaalinen tuki, selkeä viestintä ja mahdollisuus kysyä ovat tärkeässä roolissa onnistuneessa työelämäintegraatiossa (Koskinen ym. 2015; Työterveyslaitos 2020).

## 5 Työyhteisön ja esihenkilön rooli

### 5.1 Työyhteisön merkitys sopeutumisen tukena

Mentorointi ja vertaistuki ovat tärkeä osa työelämään integroitumista. Mentorin tehtävä ei ole ainoastaan perehdyttää työntekijä työtehtäviin, vaan myös tukea ammatillisen identiteetin kehittymistä uudessa ympäristössä. Mentoroinnilla on myönteinen vaikutus oppimiseen, työuupumuksen ehkäisyyn ja työnhallinnan tunteeseen (Anurat ym. 2024). Vertaistuki puolestaan tarjoaa mahdollisuuden jakaa kokemuksia ja kehittää yhteisöllisyyttä. Työyhteisössä toimiva vertaistukiryhmä voi vähentää stressiä, normalisoida haasteita ja auttaa työntekijää tunnistamaan omia vahvuuksiaan (LAB 2024a).

Perehtymisen aikainen jatkuva ohjaus tukee oppimista ja sopeutumista, mikä puolestaan vähentää työperäistä stressiä ja vaihtuvuutta. Jatkuva ohjaus auttaa paitsi ammatillisen osaamisen kartuttamisessa myös työssä jaksamisessa ja itsevarmuuden vahvistamisessa. (Koskinen & Salminen 2022.)

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät voivat kokea suurempaa kuormitusta erityisesti silloin, kun kielitaito ei ole vielä vahvistunut tai kun työyhteisön asenteet ovat kaksijakoisia (WHO 2021). Työperäinen stressi voi liittyä muun muassa epävarmuuden tunteeseen, roolin epäselvyyteen, kulttuurisiin väärinymmärryksiin, työn kuormittavuuteen, syrjintä- tai rasismikokemuksiin ja useissa tutkimuksissa on todettu, että työyhteisön vastaanottavuus on suoraan yhteydessä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työssä jaksamiseen ja sitoutumiseen. (Akay & Ahmadi 2022.)

### 5.2 Esihenkilötyö ja johtamisen rooli

Esihenkilön toiminta on ratkaisevassa asemassa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työssä pysymiselle ja ammatilliselle kehitymiselle. OECD:n (2022) raportti toteaa, että työpaikat, joissa esihenkilöiden kulttuurinen osaaminen on vahvaa, onnistuvat paremmin rekrytoimaan ja sitouttamaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Hyvä johtaminen sisältää muun muassa: selkeän viestinnän, realistiset odotukset työntekijän kielitaidosta, mahdollisuuden kysyä ja saada tukea, yhdenvertaiset urakehitysmahdollisuudet, työyhteisön erilaisen kulttuurien huomioimisen.

Työyhteisöllä ja erityisesti esihenkilöillä on keskeinen rooli maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämisessä ja tukemisessa. Esihenkilön kulttuurinen lukutaito,

vuorovaikutustaidot ja ohjausosaaminen vaikuttavat merkittävästi siihen, kuinka hyvin uusi työntekijä sopeutuu ja kiinnittyy työyhteisöön (LAB 2024a).

Esihenkilöiden rooli on keskeinen: heidän kulttuurinen lukutaitonsa ja ohjausosaamisensa vaikuttavat merkittävästi siihen, kuinka hyvin maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokevat tulevansa kuulluiksi ja arvostetuiksi (LAB 2024a). Avoimen vuorovaikutuksen ja inklusiivisen ilmapiirin rakentaminen työpaikalla edistää kaikkien työntekijöiden hyvinvointia ja parantaa koko organisaation toimintakykyä (THL 2024).

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän onnistunut perehdytys ja työyhteisöön kiinnittyminen edellyttävät koko työyhteisön tukea, mutta erityisesti esihenkilön rooli on keskeinen. Esihenkilö vastaa perehdytyksen suunnittelusta, työn organisoinnista sekä siitä, millaiset edellytykset uudella työntekijällä on oppia ja kehittyä työssään. Esihenkilön toiminnalla on merkittävä vaikutus siihen, kuinka turvalliseksi ja vastaanottavaksi uusi työntekijä kokee työyhteisönsä (Työterveyslaitos 2022).

Esihenkilön kulttuurinen lukutaito on tärkeä osa monimuotoisen työyhteisön johtamista. Kulttuurinen lukutaito tarkoittaa kykyä tunnistaa kulttuuristen taustojen vaikutus vuorovaikutukseen, työskentelytapoihin ja odotuksiin. Kun esihenkilö ymmärtää kulttuurisia eroja ja reflektoi omaa toimintaansa, hän pystyy tukemaan työntekijän sopeutumista ja ehkäisemään väärinymmärryksiä (Työterveyslaitos, 2022). Myös Campinha-Bacoten (2002) mukaan kulttuurinen tietoisuus ja vuorovaikutus ovat keskeisiä edellytyksiä toimivalle ja luottamukselliselle yhteistyölle.

Vuorovaikutustaidot korostuvat erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä käyttää suomea toisena kielenään. Selkeä, rauhallinen ja kannustava viestintä sekä ymmärryksen varmistaminen tukevat oppimista ja vähentävät epävarmuutta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2023) mukaan kielitietoinen johtaminen edistää maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osallisuutta ja vahvistaa heidän mahdollisuuksiaan toimia täysipainoisesti työyhteisön jäseninä. Ohjausosaaminen on olennainen osa esihenkilön tehtävää, sillä maahanmuuttajataustainen työntekijä saattaa tarvita tavanomaista enemmän aikaa ja tukea työtehtävien, ammattikielen ja suomalaisen työelämän käytäntöjen omaksumiseen. Työterveyslaitoksen (2024) mukaan suunnitelmallinen perehdytys, riittävä ohjaus ja säännöllinen palaute edistävät työssä oppimista ja lisäävät työntekijän sitoutumista organisaatioon.

Myös työyhteisön asenteilla ja toimintakulttuurilla on merkittävä vaikutus integroitumiseen. Avoin ja hyväksyvä ilmapiiri tukee oppimista ja rohkaisee kysymään apua. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisöissä on keskeinen tekijä sekä työntekijöiden hyvinvoinnin että palvelujen laadun näkökulmasta. Kun työyhteisö toimii kielitietoisesti ja kulttuurisensitiivisesti, integroituminen helpottuu ja osaaminen

pääsee paremmin käyttöön. Esihenkilön kulttuurinen lukutaito sekä vuorovaikutus- ja ohjausosaaminen ovat keskeisiä tekijöitä maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdytyksessä ja työyhteisöön kiinnittymisessä. Tutkimusten mukaan kulttuurisensitiivinen johtaminen edistää luottamusta, vähentää väärinymmärryksiä ja tukee psykologista turvallisuutta monimuotoisissa työyhteisöissä. Kulttuurinen lukutaito tarkoittaa esihenkilön kykyä tunnistaa ja ymmärtää kulttuurisesti erilaisia toimintatapoja, arvoja ja viestintätyylejä sekä soveltaa tätä ymmärrystä johtamisessa ja arjen vuorovaikutuksessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö; Työterveyslaitos 2020; Hakanen ym. 2017.)

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdytyksessä on tärkeää huomioida kielelliset ja kulttuuriset erityistarpeet, tarjota selkeitä ja strukturoituja ohjeita sekä varata riittävästi aikaa ohjaukselle ja palautteelle. Aiempi tutkimus osoittaa, että suunnitelmallinen ja yksilölliset lähtökohdat huomioiva perehdytys tukee työntekijän ammatillista kehittymistä, työssä suoriutumista ja työyhteisöön kiinnittymistä sekä vähentää työyhteisön sisäisiä jännitteitä. (Liebkind ym. 2016.)

Panostaminen esihenkilön vuorovaikutus- ja ohjausosaamiseen on keskeinen tekijä monikulttuurisen työyhteisön toimivuuden ja työhyvinvoinnin tukemisessa. Kulttuurisesti sensitiivinen johtaminen, inklusiiviset käytännöt sekä kyky huomioida kielelliset ja kulttuuriset erot vahvistavat työntekijöiden välistä luottamusta, parantavat työilmapiiriä ja vähentävät väärinymmärryksiä. Tutkimukset osoittavat, että tällaiset toimintatavat tukevat työntekijöiden sitoutumista organisaatioon, edistävät ammatillista oppimista ja vaikuttavat myönteisesti palvelujen laatuun ja turvallisuuteen erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa. (Liebkind ym. 2016; Kaihlanen ym. 2019; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023; Työterveyslaitos 2022.)

## 6 Opinnäytetyön toteutus

### 6.1 Tutkimuksellinen opinnäytetyö

Tämä on tutkimuksellinen opinnäytetyö, jossa käytettiin laadullisia eli kvalitatiivisia menetelmiä. Laadullinen lähestymistapa soveltuu erityisesti sellaisten ilmiöiden tarkasteluun, joissa tavoitteena on ymmärtää yksilöiden kokemuksia, merkityksenantoja ja näkökulmia heidän omasta kokemusmaailmastaan käsin (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan maahanmuuttajataustaisten hoitajien kokemuksia työyhteisön ja esihenkilön tarjoamasta tuesta, minkä vuoksi laadullinen lähestymistapa on tutkimuksen tavoitteiden kannalta perusteltu.

Laadullisessa tutkimuksessa korostuu tutkittavien oma ääni sekä ilmiön tarkastelu luonnollisessa toimintaympäristössään. Tutkimuksen tavoitteena ei ole tilastollinen yleistettävyys, vaan ilmiön syvälinen ymmärtäminen ja kokemuksellisen tiedon esiin tuominen (Tuomi & Sarajärvi 2018). Laadullinen tutkimus mahdollistaa monimuotoisten ja yksilöllisten kokemusten tarkastelun, mikä on keskeistä maahanmuuttajataustaisten hoitajien työelämäkokemuksia tutkittaessa (Muuse 2024).

Opinnäytetyössä tutkimusprosessi eteni vaiheittain, mutta se oli luonteeltaan joustava ja osin syklinen. Tutkimuksen eri vaiheet voivat limittyä toisiinsa, ja tutkimuskysymyksiä tai aineistonkeruuta voitiin tarkentaa prosessin edetessä. Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää tutkittavaa ilmiötä syvällisesti tutkittavien kokemusten, merkitysten ja henkilökohtaisia näkökulmia tiettyihin ilmiöihin. (Tuomi & Sarajärvi 2018)

Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan tarkastella asioita syvällisesti yksilön omasta kokemusmaailmasta käsin, mikä mahdollistaa monimutkaisten sosiaalisten ilmiöiden tulkinnan ja merkitysrakenteiden avaamisen. Tällainen lähestymistapa tarjoaa tutkijalle mahdollisuuden kohdata ilmiö luonnollisessa ympäristössään ja tavoittaa sen moniulotteisuus, mikä tekee siitä soveltuvan erityisesti silloin, kun halutaan lisätä ymmärrystä ihmisten subjektiivisista kokemuksista ja arjen käytännöistä. Analyysivaiheen jälkeen tulokset tulkitaan ja suhteutetaan aiempaan tutkimukseen ja teoreettiseen viitekehykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

### 6.2 Tutkimusasetelma ja -aineisto

Tutkimusasetelma perustuu laadulliseen tutkimusotteeseen, jossa aineisto kerättiin kirjallisen kyselyn avulla. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat maahanmuuttajataustaiset hoitajat, jotka työskentelevät sosiaali- ja terveysalalla hyvinvointialueella. Tutkimuksessa

tarkasteltiin heidän kokemuksiin työyhteisön ja esihenkilön tarjoamasta tuesta sekä siitä, miten tuki näyttäytyy työsuhteen eri vaiheissa. (LAB 2024a.)

Tutkimusaineisto koostui vastaajien kirjallisista, esseetyyppisistä vastauksista avoimiin kysymyksiin. Aineisto oli luonteeltaan kokemuksellista ja kuvailevaa, ja se sisälsi vastaajien henkilökohtaisia näkemyksiä ja tulkintoja työelämästä ja siihen liittyvästä tuesta. Tällainen aineisto soveltuu hyvin laadulliseen tutkimukseen, jossa pyritään ymmärtämään ilmiöitä vastaajien omista lähtökohdista käsin. (Tuomi & Sarajärvi 2018)

### 6.3 Aineiston keruu

Aineistonkeruu toteutettiin Tuomi & Sarajärven (2018) mallin mukaan, jolloin vastaajilla oli mahdollisuus ilmaista itseään omalla tavallaan ja omassa tahdissaan. Tämä lähestymistapa sopi hyvin tutkimuksen laadulliseen luonteeseen, koska tavoitteena oli ymmärtää maahanmuuttajataustaisten hoitajien kokemuksia ja näkemyksiä työelämässä integroitumisesta.

Aineisto kerättiin osana Elma 2.0 -hanketta. Hankkeessa työskentelevät asiantuntijat vastasivat kyselyn välittämisestä tutkimukseen osallistuville työntekijöille. Opinnäytetyön tekijät eivät olleet suorassa yhteydessä vastaajiin, mikä osaltaan vahvisti vastaajien anonymiteettiä ja vähensi tutkijoiden vaikutusta vastausprosessiin. (LAB 2024a.)

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus huomioitiin koko prosessin ajan. Vastaajille kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, vapaaehtoisuudesta ja tietojen käsittelystä luottamuksellisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Näin varmistimme, että aineiston keruu ja analyysi toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti ja tutkimuksen tulokset perustuivat luotettavaan ja eettisesti vastuulliseen aineistoon.

Aineisto kerättiin hankkeessa työskentelevien asiantuntijoiden toimesta. He välittivät tutkimukseen osallistuvien, maahanmuuttajataustaisten hyvinvointialueen työntekijöiden kirjalliset vastaukset analysoitavaksi. Vastaajat kirjoittivat kyselyyn esseetyyppisiä vastauksia, joissa he kuvasivat kokemuksiaan työelämästä ja siihen saamastaan tuesta. Tämä aineistonkeruumenetelmä mahdollisti osallistujien syvällisen ja henkilökohtaisen ilmaisun sekä monipuolisten näkökulmien esiin tuomisen. (LAB 2024a.)

### 6.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Aineiston analyysimenetelmänä käytimme induktiivista eli aineistolähtöistä analyysiä. Sisälönanalyysi eteni vaiheittain valmistelu-, analysointi- ja raportointivaiheiden kautta. Valmisteluvaiheessa aineisto luettiin useaan kertaan kokonaiskuvan muodostamiseksi. Aineistosta poimittiin merkityksellisiä ilmauksia, jotka koodattiin ja ryhmiteltiin

samankaltaisuuksien perusteella. Ryhmittelyn pohjalta muodostettiin teemoja, jotka kuvaivat vastaajien kokemuksia työyhteisön ja esihenkilön tarjoamasta tuesta (Elo ym. 2022). Teemojen kautta pyrittiin muodostamaan kokonaiskuva siitä, millaiset tekijät ovat olleet osallistujien kokemusten mukaan olennaisia työelämäintegraation onnistumisessa.

Analyysin edetessä teemoja tarkasteltiin suhteessa tutkimuskysymyksiin ja yhdisteltiin laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Raportointivaiheessa analyysin tulokset jäsennettiin selkeäksi kokonaisuudeksi ja esitettiin tutkimuskysymyksiä vastaavassa muodossa. (Elo ym. 2022.)

Analyysin eteneminen on havainnollistettu kuviossa 1.



Kuvio 1. Sisällönanalyysin eteneminen (mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2018)

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus huomioitiin koko tutkimusprosessin ajan. Vastaajille kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, vapaaehtoisuudesta sekä tietojen käsittelystä luottamuksellisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019). Näin varmistettiin, että aineiston keruu ja analyysi toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, ja että tutkimuksen tulokset perustuivat luotettavaan ja eettisesti vastuulliseen aineistoon. Lisäksi opinnäytetyön tekijät ovat pyrkineet reflektoida omia ennako-oletuksiaan ja säilyttämään aineistolähtöisen näkökulman koko tutkimusprosessin ajan. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

## 7 Tulokset

### 7.1 Työntekijöiden kokemukset työpaikalla saadusta tuesta

Työntekijöiden kokemukset työpaikalla saadusta tuesta voidaan jakaa neljään teemaan.

#### **Kollegiaalinen tuki keskeisenä voimavarana**

Vastausten perusteella kollegoilta saatu tuki näyttää olevan kaikkein merkittävin ja konkreettisin tukimuoto. Kollegat ovat auttaneet erityisesti työtehtävien oppimisessa ja käytännön asioissa, kielen ja työyhteisön toimintatapojen ymmärtämisessä sekä epävarmoissa tilanteissa ja arjen haasteissa. Moni vastaaja kuvasi työyhteisöä ystävälliseksi ja helposti lähestyttäväksi, mikä on lisännyt turvallisuuden ja kuulumisen tunnetta. Eräskin vastaaja kertoo että

*Ohjaajani ovat todella ymmärtäviä, vaikka en silloin osannut puhua Suomea. He ovat todella avuliaita, antaneet vinkkejä joka tilanteessa ja ovat olleet hyvin kärsivällisiä auttaessaan minua.*

#### **Ohjaajien ja esihenkilöiden tarjoama rakenteellinen tuki**

Useat vastaajat toivat esiin saaneensa ohjausta ja neuvontaa esihenkilöiltä ja työpaikkaohjaajilta. Tämä tuki on sisältänyt perehdytystä ja työn opastusta, neuvoja ongelmatilanteissa, työvuoroihin ja aikatauluihin liittyvää joustoa. Eräs vastaaja kertoo

*Olen saanut tukea erityisesti työtehtävien opettelussa, uusien työkalujen käytössä. Ohjaaja on ollut aina valmis auttamaan ja vastaamaan kysymyksiin, työkaverit ovat myös olleet tärkeitä tukijoita päivittäisessä työssä.*

Kokemukset vaihtelivat kuitenkin niin että osa koki tuen riittäväksi, osa niukaksi tai satunnaiseksi.

#### **Tuen vastaavuus odotuksiin**

Tuen koettiin useimmiten vastaavan odotuksia ainakin perustasolla, mutta useissa vastauksissa korostui ajatus siitä, että tuki oli ”riittävää mutta ei runsasta”. Erityisesti kaivattiin aktiivisempaa ohjausta, säännöllisempää palautetta ja selkeämpää perehdytystä, etenkin työsuhteen alussa.

#### **Nykyiset tuen tarpeet**

Tällä hetkellä työntekijät kaipaavat työpaikalta lisäkoulutusta ja osaamisen kehittämistä, jatkuvaa vuorovaikutusta ja kuulluksi tulemistä sekä tukea työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

Tuki ei enää liity pelkästään työn oppimiseen, vaan myös ammatilliseen kasvuun kuten vastaajan kommentista voi päätellä.

*Nykyään haluaisin tukea erityisesti kehityskeskusteluista ja palautteen saamisesta, jotta tiedän miten voin kehittyä työssäni.*

## 7.2 Esihenkilön antaman tuki työntekijöiden kokemuksissa

Esihenkilön tuki hahmottuu vastauksissa ajallisesti muuttavana ja eri vaiheissa eri tavoin merkityksellisenä.

### **Työsuhteen alussa, perehdytyksen ja ohjauksen tarve**

Työsuhteen alussa työntekijät olisivat kaivanneet esihenkilöltä erityisesti selkeämpää ja systemaattisempaa perehdytystä, enemmän aikaa kysymyksille sekä aktiivista läsnäoloa ja rohkaisua. Osa vastaajista koki jääneensä alussa liian itsenäiseen asemaan, mikä lisäsi epävarmuutta.

*Työsuhteen alussa olisin kaivannut enemmän ohjausta ja tukea erityisesti uusien työtehtävien ja -välineiden kanssa. Olisi ollut hyödyllistä, jos esihenkilö olisi ollut aktiivisemmin mukana alkuvaiheessa ja antanut lisää käytännön neuvoja. Myös tuki haasteellisissa tilanteissa olisi tärkeää.*

### **Työsuhteen aikana, saatavilla oleva ja kuunteleva esihenkilö**

Työsuhteen edetessä esihenkilön tuki näyttäytyy ennen kaikkea saavutettavuutena, kiinnostuksena työntekijän kokemuksiin sekä käytännön joustoina esimerkiksi työvuoroissa ja aikatauluissa. Positiivisissa kokemuksissa korostui se, että esihenkilö kysyy aktiivisesti kuumisia ja osoittaa välittämistä.

*Esihenkilöni on aina valmis kuuntelemaan huolenaiheitani ja hän tekee kaikkensa auttaakseen ja tukeakseen minua työssäni. Hän varasi minulle myös keskusteluaikaa, jotta hän kuulee huoleni ja ongelmani työpaikalla ja opinnoissa. Hän myös kysyi, miten perheeni sopeutuu täällä Suomessa ja antaa myös ehdotuksia.*

### **Nykyhetki ja tulevaisuus, kehittävä ja kannustava tuki**

Nykyisessä vaiheessa työntekijät toivovat esihenkilöltä ammatillista ohjausta ja urakehityksen tukemista, palautetta osaamisesta ja suoriutumisesta sekä koulutusmahdollisuuksien tarjoamista. Esihenkilön rooli nähdään yhä enemmän valmentavana ja mahdollistavana, ei vain ohjaavana.

## 8 Yhteenveto ja pohdinta

### 8.1 Tulosten johtopäätökset ja pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten työntekijät kokevat työpaikalla saamansa tuen sekä miten esihenkilön antama tuki näyttäytyy työntekijöiden kokemuksissa työsuhteen eri vaiheissa. Tutkimustulokset osoittavat, että työpaikalla saatu tuki koetaan pääosin myönteisenä, mutta sen merkitys ja painopiste vaihtelevat tukimuodosta ja työsuhteen vaiheesta riippuen. Keskeinen havainto on kollegiaalisen tuen vahva rooli työntekijöiden kokemuksissa. Kollegat näyttäytyvät arjen työssä ensisijaisena tukena, joka auttaa työntekijöitä selviytymään käytännön työtehtävistä ja sopeutumaan työyhteisöön. Tämä viittaa siihen, että epävirallinen tuki on työyhteisössä helposti saavutettavaa ja usein välittömämpää kuin esihenkilöltä saatava tuki. Kollegiaalinen tuki voi toimia erityisesti silloin, kun esihenkilön resurssit tai läsnäolo ovat rajallisia.

Esihenkilön antaman tuen osalta tulokset osoittavat selkeitä kehittämiskohteita, erityisesti työsuhteen alkuvaiheessa. Perehdytyksen puutteellisuus ja ohjauksen vähäisyys voivat lisätä työntekijöiden epävarmuutta ja kuormitusta. Työsuhteen alku on keskeinen vaihe työntekijän sitoutumisen ja työssä suoriutumisen kannalta, minkä vuoksi esihenkilön aktiivinen tuki ja selkeä perehdytys ovat ratkaisevia. Tulokset viittaavat siihen, että perehdytyskäytännöt eivät ole kaikilta osin systemaattisia. Työsuhteen edetessä esihenkilön tuen merkitys muuttuu. Tuki ei näyttäydy enää ensisijaisesti työn opettamisena, vaan enemmän saavutettavuutena, kuuntelemisena ja joustavuutena. Tämä tukimuoto koetaan tärkeäksi työn arjen sujumuuden ja työhyvinvoinnin kannalta. Tulokset osoittavat kuitenkin, että esihenkilön tuki on usein reaktiivista, eli sitä tarjotaan vasta työntekijän pyynnöstä. Ennakoivan tuen puute voi heikentää mahdollisuuksia tunnistaa ajoissa työntekijän kuormitusta tai kehitystarpeita.

Nykyisessä työvaiheessa ja tulevaisuuteen suuntautuvissa odotuksissa korostuu kehittävä ja kannustava tuki. Työntekijät toivovat palautetta, osaamisen tunnistamista ja mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Tämä viittaa siihen, että esihenkilöltä odotetaan yhä enemmän valmentavaa otetta ja yksilöllistä huomiointia. Kehittävän tuen puute voi heikentää työntekijöiden motivaatiota ja kokemusta työn merkityksellisyydestä.

### 8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyötä tehdessä noudatettiin hyviä tieteellisiä käytäntöjä ja tutkimuseettisiä periaatteita, joita määrittelivät muun muassa TENK eli Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019). Osallistuminen oli vapaaehtoista, ja osallistujille oli kerrottu aineiston keruun

tarkoituksesta, käytöstä ja heidän oikeudestaan kieltäytyä osallistumisesta. Kaikki vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä vastaajia voi tunnistaa aineistosta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019).

Aineisto ei sisällä arkaluonteisia henkilötietoja, ja henkilöllisyyden suojaamiseksi osallistujista ei kerätty tunnistetietoja. Aineiston keräsivät hankeasiantuntijat, jotka huolehtivat vastauksien anonyymisoinnista ennen niiden toimittamista. Tämä menettely takasi osallistujien tietosuojan ja eettisesti kestävä prosessin. Selvityksen luotettavuutta pyrittiin vahvistamaan aineiston analyysin läpinäkyvyydellä ja huolellisella kirjaamisella. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus rakentuu ennen kaikkea tutkimusprosessin selkeydestä, aineiston riittävydestä sekä tutkijan reflektiokyvystä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Aineiston analyysi toteutettiin systemaattisesti, ja aineiston käsitelijä pyrki tarkastelemaan tulkintoja kriittisesti sekä tiedostamaan omat ennako-oletuksensa. Näin tulokset pohjautuvat vastaajien kokemuksiin eikä tutkijan omiin oletuksiin. Opinnäytetyön luotettavuutta pyrittiin vahvistamaan läpinäkyvällä prosessilla. Aineiston analyysissä käytettiin selkeää ja systemaattista sisällönanalyysin menetelmää, joka mahdollistaa aineiston jäsentelyn loogisesti ja perustellusti. Tutkimus-kysymykset ohjasivat analyysiä, ja analyysin eteneminen kuvattiin tarkasti. Tutkimuslupa oli Elma 2.0 hankkeella jo olemassa. Yhteistyösopimus tehtiin Elma 2.0 kanssa. Opinnäytetyöntekijät eivät keränneet kyselyyn osallistuvien henkilötietoja, joten henkilötietorekisteriä ei perusteta.

Tutkimuksen luotettavuutta tukee se, että aineisto on kerätty suoraan työntekijöiden omista kokemuksista ja vastaukset ovat olleet sisällöllisesti monipuolisia. Kvalitatiivinen lähestymistapa mahdollisti kokemusten syvällisen tarkastelun ja erilaisten näkökulmien esiin tuomisen.

Luotettavuutta heikentävänä tekijänä voidaan pitää sitä, että aineisto perustuu itsearviointiin, jolloin vastauksiin on voinut vaikuttaa vastaajien henkilökohtaiset kokemukset, tulkinnat ja hetkelliset tunnetilat. Lisäksi tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä laajasti, vaan ne kuvaavat tietyn kontekstin työntekijöiden kokemuksia. Aineiston koko ja vastaajien taustat vaikuttavat siihen, kuinka kattavasti ilmiötä voidaan tarkastella.

### 8.3 Johtopäätökset

Tutkimuksen tulokset korostavat työpaikan tuen kokonaisvaltaista merkitystä työntekijän hyvinvoinnille ja ammatilliselle kehitykselle. Kollegiaalinen tuki muodostaa vahvan perustan arjen työssä, mutta se ei korvaa esihenkilön vastuuta perehdytyksestä, ohjauksesta ja kehittävästä tuesta. Käytännön tasolla tulokset viittaavat tarpeeseen kehittää

perehdytyskäytäntöjä, lisätä esihenkilöiden läsnäoloa erityisesti työsuhteen alkuvaiheessa sekä vahvistaa palautteen ja vuorovaikutuksen rakenteita.

Esihenkilöiden roolia tulisi tarkastella yhä enemmän valmentavana ja työntekijöiden osamista tukevana. Jatkotutkimuksessa olisi hyödyllistä tarkastella esihenkilöiden näkökulmaa tuen antamiseen sekä vertailla työntekijöiden ja esihenkilöiden käsityksiä toisiinsa. Lisäksi määrällinen tutkimus voisi täydentää näitä tuloksia ja tuoda esiin tuen ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä laajemmassa aineistossa.

## Lähteet

Akay, P. A., & Ahmadi, N. (2022). The work environment of immigrant employees in Sweden — a systematic review. *Journal of International Migration and Integration*, 23(4), 2235–2268. Viitattu 27.1.2026. Saatavissa:

<https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-021-00931-0>

Anurat, K., Thamyongkit, S., Pakakasama, S., & Sumrithe, S. 2024. Assessing the role of mentors in mitigating burnout and enhancing professional development in medical education. *International Journal of Medical Education*, 15, 1–7. Viitattu 10.12.2025

Saatavissa: <https://www.ijme.net/archive/15/mentor-behaviours-associated-burnout-and-professional-identity-development/?ref=linkout>

Assessing the role of mentors in mitigating burnout and enhancing professional development in medical education. (2024). *International Journal of Medical Education*.

Viitattu 27.1.2026. Saatavissa: <https://www.ijme.net/archive/15/mentor-behaviours-associated-burnout-and-professional-identity-development/>

Barriers and facilitators to culturally sensitive care in general practice: A reflexive thematic analysis. (2024). Viitattu 27.1.2026. Saatavissa:

<https://link.springer.com/article/10.1186/s12875-024-02630-y>

Bergbom, B. (2023). Tavoitteena työhön johtava maahanmuutto ja yhdenvertainen työelämä. *Työterveyslaitos*. Viitattu 5.1.2026. Saatavissa:

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/tavoitteena-tyohon-johtava-maahanmuutto-ja-yhdenvertainen-tyoelama>

Bergbom, B., Yli-Kaitala, K. & Toivanen, M. (2022). Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa. *Työterveyslaitos*. Viitattu 9.11.2025. Saatavissa:

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa>

Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5–34.

Bruun, A. (2023). Työelämän monimuotoisuusohjelman loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 15.11.2025. Saatavissa:

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/c5781d23-d3ac-417b-bff5-8cf504be56a7/content>

- Campinha-Bacote, J. (2002). The process of cultural competence in the delivery of healthcare services: A model of care. *Journal of Transcultural Nursing*, 13(3), 181–184. Viitattu 25.10.2025. Saatavissa: <https://doi.org/10.1177/10459602013003003>
- Chu, W., & Wippold, G. (2022). A systematic review of cultural competence trainings for mental health providers. *Psychology Research and Practice*. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10270422/>
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A., & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34(4), 215–225. Viitattu 10.9.2025. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987>
- European Commission. (2022a). Annual Report on Migration and Asylum. Viitattu 15.12.2025. Saatavissa: [https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2023-07/00\\_eu\\_arm2022\\_report.pdf](https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2023-07/00_eu_arm2022_report.pdf)
- European Commission. (2022b). Diversity, inclusion and respect at the workplace. Viitattu 19.12.2025. Saatavissa: [https://commission.europa.eu/document/download/91926dd1-3dd2-4000-98e7-726597189d12\\_en](https://commission.europa.eu/document/download/91926dd1-3dd2-4000-98e7-726597189d12_en)
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2021). Fundamental Rights Report 2021. Viitattu 27.1.2026. Saatavissa: <https://fra.europa.eu/en/publication/2021/fundamental-rights-report-2021>
- Hakanen, J. (2018). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 5.11.2025. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/items/75db3ebe-b2f2-4f0e-9762-15ae65a9d7a7>
- Hofhuis, J., van der Rijt, P. G. A., & Vlug, M. (2016). Diversity climate enhances work outcomes through trust and openness in workgroup communication. *SpringerPlus*, 5(714). Viitattu 27.1.2026. Saatavissa: <https://link.springer.com/article/10.1186/s40064-016-2499-4>
- International Organization for Migration. (2022). Human resource guidebook on employer obligations and cultural sensitivity. IOM. Viitattu 6.12.2025. Saatavissa: <https://publications.iom.int/books/human-resource-guidebook-employer-obligations-and-cultural-sensitivity>
- Jeon, S. (2019). *Unlocking the Potential of Migrants: Cross-country Analysis*. OECD Publishing. Viitattu 25.10.2025. Saatavissa: [https://www.oecd.org/en/publications/unlocking-the-potential-of-migrants\\_045be9b0-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/unlocking-the-potential-of-migrants_045be9b0-en.html)

Kaihlanen, A.-M., Hietapakka, L., & Heponiemi, T. (2019). Increasing cultural awareness: Qualitative study of nurses' perceptions about cultural competence training. *BMC Nursing*, 18(38). Viitattu 5.11.2025. Saatavissa: <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0363-x>

Kuivalainen, S. (2025). Monikulttuurisuus ja kielitietoisuus hoitotyössä. Theseus. Viitattu 5.12.2025. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/897743/Laurea%20Long%202025\\_18.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/897743/Laurea%20Long%202025_18.pdf)

LAB-ammattikorkeakoulu. (2024a). Elma 2.0 – Kohtaantojen rakentaminen monikulttuuristuvalla sosiaali- ja terveysalalla. Viitattu 5.12.2025. Saatavissa: <https://lab.fi/projektit/elma-2-0-kohtaantojen-rakentaminen>

LAB-ammattikorkeakoulu. (2024b). Tietoa meistä. Viitattu 5.12.2025. Saatavissa: <https://lab.fi/fi/info/tietoa-meista>

Liebkind, K., Mähönen, T. A., Varjonen, S., & Jasinskaja-Lahti, I. (2016). Acculturation and identity. Viitattu 20.11.2025. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/d2960b9a-8959-4c5e-8c07-72432759c1f8/content>

Lindeberg, T. (2024). Emotionaalinen tuki on tärkeää kielenoppijalle työharjoittelussa. Viitattu 15.11.2025. Saatavissa: <https://www.labopen.fi/lab-pro/emotionaalinen-tuki-on-tarkeaa-kielenoppijalle-tyoharjoittelussa/>

Muuse, F. (2024). Eri kulttuureista ja eri kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien kokemuksia hoitotyössä. Theseus. Viitattu 20.11.2025. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/877941>

NIH. National Library of Medicine. (2007). Viitattu 27.1.2026. Saatavissa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27820022/>

OECD. (2020). International Migration Outlook 2020. Viitattu 5.11.2025. Saatavissa: [https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2020\\_ec98f531-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2020_ec98f531-en.html)

Park, E. R., Betancourt, J. R., Kim, M. K., Maina, A. W., Blumenthal, D., & Weissman, J. S. (2005). Mixed messages: Residents' experiences learning cross-cultural care. *Academic Medicine*, 80(9), 874–880. Viitattu 6.12.2025. Saatavissa: <https://doi.org/10.1097/00001888-200509000-00019>

Päijät-Hämeen hyvinvointialue. (2025). Tietoa meistä – Elma 2.0. Viitattu 5.11.2025. Saatavissa: <https://paijatha.fi/tietoa-meista/tutkimus-kehittaminen-ja-innovaatiot/hankkeet/elma-2-0/>

- Salmela-Aro, K., Nurmi, J.-E. & Feldt, T. (toim.). (2017). Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet (3. uud. p.). PS-kustannus.
- ScienceDirect. (2023). Sairaanhoidajan koulutus käytännössä. Viitattu 27.1.2026. Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S147159532300015X>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2025). Maahanmuuttajien hyvinvointi. Viitattu 5.12.2025. Saatavissa: <https://stm.fi/maahanmuuttajien-hyvinvointi>
- Tampereen yliopisto. Karppinen, K. (2021). Jaettu kulttuuri ja vuorovaikutus monikulttuurisissa työyhteisöissä. Viitattu 27.1.2026. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/125018/KarppinenKaroliina.pdf>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2024). Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Viitattu 9.11.2025. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/tyoelama>
- Tilastokeskus. (2024). Joka kymmenes työllinen ulkomaista syntyperää. Viitattu 27.1.2026. Saatavissa: <https://stat.fi/julkaisu/cm6uhzyb4edzf07uqd79p16ku>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2019). Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 5.11.2025. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (2. uud. laitos). Tammi.
- Työterveyslaitos. (2022). Kuusi keinoa rakentaa yhteisöllisyyttä monimuotoisella työpaikalla. Viitattu 5.1.2026. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/kuusi-keinoa-rakentaa-yhteisollisyytta-monimuotoisella-tyopaikalla>
- World Health Organization. (2025). Health workforce migration. Viitattu 27.1.2026. Saatavissa: <https://www.who.int/teams/health-workforce/migration>