

**Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ammatillinen
toimijuus ja ohjaus työssä**

Sabrina Somersaari

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Syyslukukausi 2020

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Somersaari, Sabrina. 2020. Maahanmuuttajataustaisen työntekijöiden ammatillinen toimijuus ja ohjaus työssä. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 69 sivua.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ammatillisen toimijuuden ja ohjauksen kokemuksia. Tutkielman tavoitteena oli kuvata sitä, miten maahanmuuttajataustaiset työntekijät kuvaavat kokemuksiaan ammatillisesta toimijuudesta ja sen rakentumisesta työssä. Lisäksi tutkielmassa selvitettiin sitä, millaisia kokemuksia heillä on työyhteisössään tapahtuvasta ohjauksesta, ja miten ohjauksella tuetaan ammatillisen toimijuuden kehittymistä.

Tämän laadullisen tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla. Haastatteluihin osallistui kahdeksan ensimmäisen polven maahanmuuttajataustaista työntekijää. Tutkimus toteutettiin kolmessa sosiaali- ja terveysalan palveluita tarjoavassa asumisyksikössä. Tutkimusaineistoa analysoitiin hyödyntämällä teorialähtöistä sisällönanalyysia ja teemoittelua.

Haasteltavat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä ja kehittämään omia työtapojaan. He kokivat, että voivat kehittää myös omaa lähityöyhteisöään sekä tulevat siinä kuulluksi, mutta eivät pysty vaikuttamaan laajemmin koko organisaation tasolla. Haastateltavat kuvasivat itseään aloitteellisina ja aktiivisina toimijoina työyhteisöissään, mutta heikko suomenkielentaito heikensi työntekijän osallistumista työyhteisössä kehittämiseen ja päätöksen tekkoon. Ohjausta kuvattiin sekä yksilö, yhteisö että organisaatiotasolla. Parhaiten ohjaus oli haastateltavien mukaan toteutunut vertaisohjaustilanteissa ja perehdytyksessä. Ohjauksessa ei kuitenkaan huomioitu eri kulttuurista tulevan ohjattavan tarpeita riittävästi.

Asiasanat: Toimijuus, Ohjaus, Maahanmuuttaja, Monikulttuurisuus, Työyhteisö

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO	5
2	MAAHANMUUTTAJAT TYÖELÄMÄSSÄ	8
	2.1 Maahanmuuttajat ja työ.....	8
	2.2 Maahanmuuttajat sosiaali- ja terveysalalla.....	10
3	AMMATILLINEN TOIMIJUUS	12
	3.1 Toimijuus	12
	3.2 Ammatillinen toimijuus ja identiteetti	15
	3.3 Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa.....	17
4	OHJAUS TYÖYHTEISÖISSÄ.....	20
	4.1 Ohjaustyö	20
	4.2 Ohjaus monikulttuurisessa työyhteisössä	21
	4.3 Ohjaus ammatillisen toimijuuden tukena.....	25
5	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	27
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	28
	6.1 Tutkimusote.....	28
	6.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	30
	6.3 Aineiston analyysi.....	32
	6.4 Eettiset ratkaisut.....	34
7	AMMATILLISEN TOIMIJUUDEN KOKEMUKSIA	36
	7.1 Vaikuttaminen työssä	36
	7.1.1 Vaikuttaminen omaan työhön.....	36
	7.1.2 Vaikuttaminen lähityöyhteisössä	37
	7.1.3 Vaikuttaminen organisaation tasolla	37

	4
7.2 Työkäytäntöjen kehittäminen	38
7.2.1 Omien työkäytänteiden kehittäminen	38
7.2.2 Työyhteisön työkäytänteiden kehittäminen.....	39
7.3 7.3 Ammatillisen identiteetin neuvottelu	40
8 OHJAUKSEN MUODOT	43
8.1.1 Ohjaus yksilön tasolla.....	43
8.1.2 Ohjaus työyksikön tasolla	47
8.1.3 Ohjaus organisaation tasolla.....	50
9 POHDINTA.....	52
9.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	52
9.1.1 Ammatillista toimijuutta tukevat käytänteet	52
9.1.2 Ammatillinen toimijuus ja ohjaus monikulttuurisessa työyhteisössä.....	53
9.2 Tutkimuksen luotettavuus	55
9.3 Jatkotutkimushaasteet	57
LÄHTEET.....	59
LIITTEET.....	64

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelee paljon maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä ja työvoimapulan seurauksena heitä tullaan tarvitsemaan yhä enemmän. Jo vuonna 2006 tehdyssä hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa keskeisimpänä viestinä oli muualta tulevan työvoiman saaminen Suomeen aloille, joihin ei riitä suomalaisia työntekijöitä. (Suokonautio 2007). Tammikuussa 2018 valmistuneessa maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa viesti on sama: Suomi tarvitsee maahanmuuttajia vastaamaan eri aloilla olevaan työvoimapulaan ja kohentamaan väestön ikääntymisestä johtuvaa huoltosuhdetta, mutta myös houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia ja yrittäjiä Suomeen (Intermin 2018). Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrän kasvaessa työpaikoilla, on työyhteisöjen yhä tärkeämpää ottaa huomioon monikulttuurisuus työpaikalla tapahtuvassa ohjauksessa.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden on vaikeampaa löytää töitä sosiaali- ja terveysalalta kuin suomalaisten. Yhtenä vaikuttavana tekijänä on suomen kielen puutteen lisäksi maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osaamisen tunnistaminen. Syynä voivat olla myös suomalaisten asenteet maahanmuuttajia kohtaan. Suomi osoittautui yhdeksi Euroopan syrjivimmistä maista EU:n perusoikeusviraston tekemän tutkimuksen mukaan (Repo, 2017). Tutkimuksessa haastateltiin 500 ensimmäisen tai toisen polven maahanmuuttajaa pääkaupunkiseudulta. Syrjintää koetaan etenkin työnhaussa ja julkisissa palveluissa.

Usein työyhteisöjen työnohjauksesta ja perehdytyksestä vastaavat eivät ole saaneet kulttuurikompetenssia kehittävää koulutusta. Ohjauksessa ei silloin välttämättä osata ottaa huomioon eri kulttuurista tulevan ohjattavan tarpeita.

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdytystä on tutkittu ja kehitetty muun muassa Petmo-projektissa ja Mukaan! -hankkeessa. Hankkeissa läh-

tökohtana on ollut kehittää niin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämistä ja ohjausta työyhteisöissä, kuin myös suomalaisten työntekijöiden valmiuksia toimia monikulttuurisessa työyhteisössä. (Vartiainen-Ora 2013)

Tampereen yliopiston kasvatustieteellisessä tiedekunnassa toteutettiin vuosina 2013-2017 Suomen Akatemian rahoittama toimintatutkimushanke MULTI-TRAIN, jonka tavoitteena oli auttaa sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjä kehittämään hyvin toimivia käytäntöjä monikulttuurisen työn arkeen. Tutkimuksen kohteena tässä toimintatutkimushankkeessa olivat muun muassa monimuotoisuuden johtaminen, kulttuurien välinen vuorovaikutus ja oppiminen. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä viiden eri sosiaali- ja terveysalan organisaation kanssa eri puolilla Suomea. Tutkimuksessa selvisi, että tutkimuksen kohteena olleissa organisaatioissa vallalla oli yksisuuntainen integraatioprosessi, jossa vain ulkomailta tulleiden hoitajien ajateltiin olevan integraatioprosessissa, jolloin työyhteisön tuki muualta tulleille hoitajille oli ehdollista, eivätkä perehdyttämiskäytänteet tukeneet molemminpuolista oppimista. Suomalaisuus näyttyi työyhteisössä normina. (Vartiainen 2017.)

Toimijuuden käsitettä on tutkittu usein hyvin kulttuurispesifisessä kontekstissa länsimaissa. Tässä tutkimuksessa halutaankin selvittää, miten kulttuurinen moninaisuus voi näkyä ammatillisessa toimijuudessa. Kiinnostuksen kohteena on myös tutkia, minkälainen ohjaus tukee maahanmuuttajataustaisen työntekijöiden ammatillisen toimijuutensa vahvistumista työyhteisössä.

Tutkielman ensimmäisissä luvuissa määrittelen tutkimuksen viitekehystä. Ensimmäisessä luvussa avaan maahanmuuttajataustaisen työntekijän asemaa sosiaali- ja terveysalalla, jonka kontekstissa tämä tutkimus on tehty. Seuraavissa luvuissa esittelen toimijuuden ja ohjauksen keskeisiä käsitteitä. Tässä tutkielmassa keskityn tarkastelemaan ammatillista toimijuutta, mutta esittelen myös muita toimijuuden määritelmiä. Ohjausta tulen tarkastelemaan varsinkin monikulttuurisen ohjauksen näkökulmasta ja miten monikulttuurinen ohjaus voi tapahtua työyhteisössä. Sen jälkeen esittelen tutkimusasetelman, tutkimuksen toteuttamisen ja analyysin vaiheita, joiden jälkeen esittelen tutkimuksen tulokset.

Lopuksi tarkastelen tuloksia ja esittelen näistä johtopäätöksiä. Viimeisenä esitän myös jatkotutkimusideoita ja haasteita sekä otan kantaa tämän tutkielman luotavuuteen liittyviin kysymyksiin.

2 MAAHANMUUTTAJAT TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Maahanmuuttajat ja työ

Maahanmuuttajien Suomeen saapumisen syyt voidaan jakaa neljään muuttajatyyppeihin: perheperusteisiin muuttajiin, humanitaarisiin muuttajiin, paluumuuttajiin ja työperäisiin muuttajiin (Pitkänen 2006). Tavanomaisin Suomeen muuton syy on perheperusteinen muutto. Perheperusteisesti Suomeen muuttavat ovat hyvin heterogeeninen joukko niin lähtömaiden, koulutustaustansa kuin sosioekonomisen asemansakin suhteen. Humanitaarisista syistä Suomeen tullaan pakolaisina tai turvapaikanhakijoina. Humanitaarisen aseman perusteella tulevien maahanmuuttajien työllistymiseen ja kotoutumiseen Suomessa vaikuttaa vahvasti heidän koulutustaustansa, kielitaito sekä työkokemus. Työperäinen maahanmuutto yksinään on Suomessa varsin vähäistä. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus työvoimasta kuitenkin kasvaa voimakkaasti lähes kaikkialla Euroopassa (SOPEMI 2017; Matinheikki-Kokko 2009). Suomen maahanmuuttopolitiikan nykyisenä tavoitteena on aktiivisesti edistää työperusteista maahanmuuttoa (Maahanmuuttopoliittinen ohjelma). Suomessa on tarve työikäiselle väestölle. Samalla kun vanhenevan väestön osuus kasvaa, syntyvyys pienenee ja huoltosuhde vääristyy.

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät kattavat 6% koko Suomen työikäisestä väestöstä (Sutela 2015) ja heistä suurin osa työllistyy työntekijäammatteihin palvelu- tai sosiaali- ja terveydenhuollon aloille (Sutela 2015; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018). Harvemmin maahanmuuttajataustaiset työntekijät työllistyvät asiantuntijatehtäviin. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työsuhteille on tyypillistä osa- ja määräaikaisten työsuhteet sekä vuokratyö. Tällöin tyypillistä on myös alityöskentely, eli työntekijä saa vähemmän työtunteja kuin haluaisi.

Maahanmuuttajamiesten työllistymisessä on kuitenkin eroja verrattuna saman ikäluokan suomalaistaustaisiin työntekijöihin. Siivoojan ammatissa toimivista miehistä yli puolet ovat ulkomaalaistaustaisia, kuten myös ravitsemusalan avustavissa tehtävissä toimivista miehistä. Terveystieteiden alalla (esimerkiksi lähihoitaja) 13 % kaikista miehistä on ulkomaalaistaustaisia samoin kuin 12% terveydenhuollon erityisasiantuntija-asemassa (esimerkiksi lääkäri) olevista miehistä. Vastaavasti maahanmuuttajataustaisten naisten osuus kaikista työllisistä naisista on 5%. Suurin osa naisista työllistyy avustaviin työtehtäviin. Siivoojana toimivista naisista ulkomaalaistaustaisia on 17%, teollisuuden ja rakentamisen avustavissa työtehtävissä 14 %, ja avustavista keittiö- ja ruokatyöntekijöistä 10%. Maahanmuuttajanaiset työllistyvät suomalaisia naisia heikommin. (THL 2018.) Tähän syitä voivat olla naisten varhainen perheellistyminen, työkokemuksen puute ja heikko kielitaito.

Useat maahanmuuttajataustaiset työkäset myös työllistivät itsensä yrittäjinä (Sutela 2015). Yrittäjien osuus työllisistä on sama kuin suomalaistaustaisilla, mutta toimialana maahanmuuttajataustaisilla on useimmiten majoitus- tai ravitsemustoimiala, kun taas vastaavasti suomalaistaustaisilla maa- ja metsätalous. Syitä maahanmuuttajataustaisten innokkuuteen lähteä yrittäjiksi on selitetty esimerkiksi puutteellisella kielitaidolla, työnantajien ennakkoluuloilla ja sillä ettei ulkomailla hankittua koulutusta tunnusteta Suomessa.

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat usein nuoria ja työkykyisiä, mutta silti heidän työllistymisprosenttinsa on alhaisempi kuin kantaväestön (Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitos 2018). THL:n vuoden 2014 selvityksen mukaan maahanmuuttajataustaisista työkäisistä 60% oli työllistynyt, kun taas vastaava osuus suomalaistaustaisista työntekijöistä oli 69%. Maahanmuuttajataustaisten työttömien työnhaku on kuitenkin aktiivista (Sutela 2015). Maahanmuuttajataustaiset työntekijät itse kokivat heikon kielitaidon suurimpana esteenä työllistymiselle. Kielitaidon lisäksi esteenä koetaan työnantajien huonot asenteet maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan sekä koulutuksen ja työkokemuksen puutteet.

Maahanmuuttajataustaisista helpoiten työllistyvät korkeakoulututkinnon suorittaneet ja huonoiten pakolaistaustaiset. Heidän kohdallaan heikkoon työllistymiseen vaikuttivat niin koulutuksen puute kuin traumakokemuksetkin, sekä psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin ongelmat. (Rask ym. 2016.)

2.2 Maahanmuuttajat sosiaali- ja terveysalalla

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden hakeutuminen sosiaali- ja terveysalalle on haasteellista (Koivuniemi 2012). Potilaiden kanssa työskennellessä ensisijaista on riittävä kielitaito, jotta potilasturvallisuus ei vaarannu. Useat työtehtävät sosiaali- ja terveysalalla ovat myös luvanvaraisia eikä muualla hankittu ammattiosaaminen välttämättä riitä suomalaisiin ammattitaitovaatimuksiin. Usealla sosiaali- ja terveysalalle pyrkivällä maahanmuuttajataustaisella työntekijällä on myös vaikeuksia tutkinnon tunnustamisessa Suomessa. Tehyn teettämässä selvityksessä, jossa tutkittiin maahanmuuttajataustaista koulutettua hoitohenkilöstä, jopa 42 prosenttia vastaajista raportoi ongelmista tutkintojen tunnustamisessa. Työsuojelurahaston ja Työterveyslaitoksen rahoittaman ”Osaamisen ja työn yhteensopivuus monikulttuuristuvilla työpaikoilla” -tutkimus- ja kehittämishankkeessa todettiin, että maahanmuuttajataustaisten henkilöiden on vaikea edetä koulutustaan ja kykyjään vastaavaan työhön (Toivonen, Väänänen, Kurki, Bergbom & Airila 2018). Maahanmuuttajataustaisissa työntekijöissä oli muuhun väestöön nähden selkeästi enemmän sellaisia työntekijöitä, jotka olivat ylikoulutettuja nykyiseen työhön. Sosiaali- ja terveysalalla tämä ylikoulutus näkyy muun muassa sairaanhoitajaksi kouluttautuneiden työntekijöiden toimimisena lähihoitajan työssä (Koivuniemi 2012).

Vartiainen, Pitkänen, Asis, Raunio ja Koskela (2016) tutkivat filippiiniläisten sairaanhoitajien odotuksia työskentelystä suomalaisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tutkimuksessaan he keräsivät tietoa Suomeen työskentelemään muuttamista harkitsevien sairaanhoitajien motiiveista muutolle. Tärkeimmäksi

motiiviksi nousi palkka ja mahdollisuus lähettää rahaa kotimaahan, mutta yhtenä suurena motiivina oli myös eteneminen uralla ja lisäkouluttautumismahdollisuus. Tutkimuksessa otettiin myös kantaa siihen, miten realistisesti hoitajien esiin tuomat motiivit voisivat täyttyä Suomessa työskenneltäessä. Eteneminen uralla, samoin kuin lisäkoulutus sosiaali- ja terveysalalla, vaativat kuitenkin suomen kielen taitoa ja muualla suoritettujen tutkintojen tunnustamista Suomessa, mikä tällä hetkellä koetaan ongelmalliseksi ja aikaa vieväksi prosessiksi.

Maire Antikaisen (2010) väitöskirjassa ”Matkalla suomalaisiksi ja hoiva-alan ammattilaisiksi” tutkittiin suomalaisuuteen kuulumisen rakentumisen prosessia ja sitä minkälaisia toimijuuden positioita mahdollistuu maahanmuuttajataustaiselle naiselle. Tutkimuksen kohteena olivat venäläis- ja virolaistaustaiset maahanmuuttajanaiset. Tutkimuksessa kävi ilmi, että maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja opiskelijoiden tuli rakentaa itsensä länsimaisen kulttuurin ihanteiden mukaisesti, jotta heidät koettiin kelvolliseksi yhteisöön. Maahanmuuttajataustainen työntekijä nähtiin kohteena, jota muokattiin suomalaiseen työelämään sopivaksi. Tutkimuksessa osoitettiin myös, että vaikka maahanmuuttajataustaiset naiset olivat kouluttautuneet suomalaisessa yhteiskunnassa, pääsivät he vain tiettyihin positioihin asti, mikä osaltaan rajasi heidän toimijuuttaan.

3 AMMATILLINEN TOIMIJUUS

3.1 Toimijuus

Toimijuutta on tutkittu useilla eri tieteen aloilla, joten toimijuuden käsitettä voidaan määritellä myös usealla eri tavalla. Sosiologi Anthony Giddensin (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä, & Paloniemi, 2013) mukaan toimijuus on yksilön tarkoituksenmukainen toiminta suhteessa ärsykkeeseen. Toimijuus vaatii Giddensin mukaan aina tarkoituksen tai suunnitelman, eli toimijuutta ei ole pelkästään reagointi ärsykkeeseen. Yksilö siis toimii tilanteessa tietynlaisesti, koska olettaa toiminnallaan olevan tietty tulos. Toiminnan edellytyksenä on kuitenkin se, että ihmisellä on kykyä ja valtaa toimia tilanteessa tietyllä tavalla. Giddensin määritelmä ei niinkään ota kantaa toiminnan kontekstiin tai toimijan identiteettiin.

Psykologiassa toimijuus yhdistetään motivaatioon ja kiinnittymiseen. Motivaatiolla tarkoitetaan yksilön tahtoa johonkin toimintaan, toimijuudella viitataan taas yksilön tai ryhmän aloitteellisuuteen ja toimintaan. Toimijuus voi näkyä vahvana motivaationa, mutta toimijuutta voi olla myös motivaation tason vaihdellessa. (Vehviläinen 2015.)

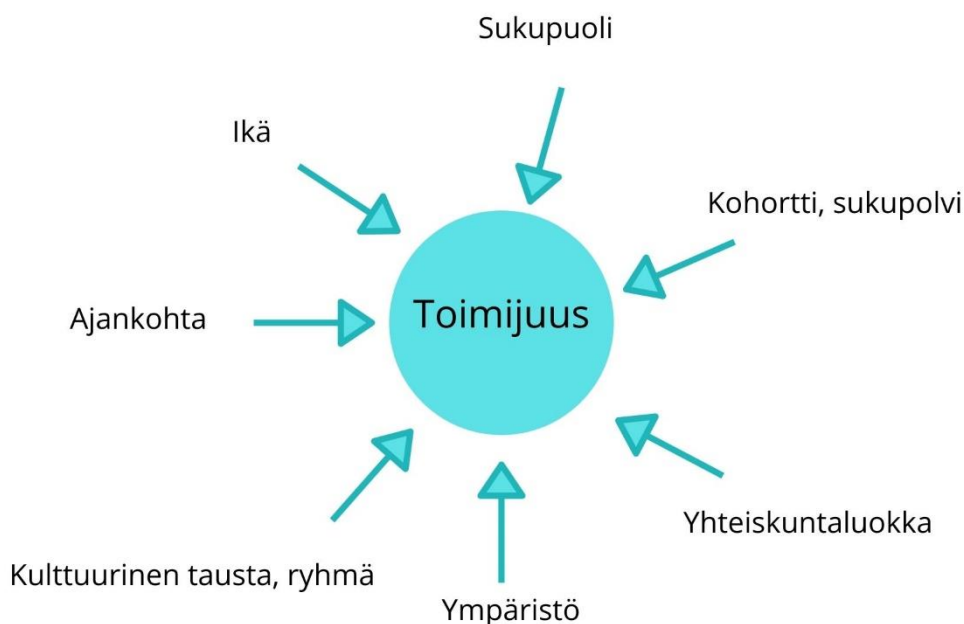
Sosiologi Sherry Ortnerin (Miller 2014) mukaan liian paljon painoa annetaan toimijuuden käsitteelle yksilön ominaisuutena. Yksilön toimijuus rakentuu aina osana yhteisöä, vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, jolloin yksilön päätöksen tekoon vaikuttaa aina myös yhteisön toiminta.

Toimijuuden käsitteeseen on pyritty tuomaan moniulotteisuutta ottamalla huomioon tutkittaessa myös historialliset, materiaaliset, kulttuuriset ja sosiaaliset ehdot sekä vallan ulottuvuudet. (Ojala, Palmu & Saarinen 2009.) Tässä tutkimuksessa on kiinnostuttu toimijuudesta, joka rakentuu nimenomaan tilanteissa ja vuorovaikutuksessa.

Toimijuuden tarkastelussa täytyy myös ottaa huomioon toimijuuden ajallinen ulottuvuus. Tavat toimia tilanteissa pohjautuvat menneisyyden kokemuksiin ja tottumukseen. Yksilö pyrkii suunnittelemaan ja vaikuttamaan toimintaansa myös pitkällä tähtäimellä, esimerkiksi koulutussuunnittelun avulla. Tätä kutsutaan elämänkaaritoimijuudeksi. Yksilön tulevaisuuden tavoiteltu minuuus vaikuttaa valintoihin, joita hän tekee nykyisyydessään. Päätökset elämäntähtäimillä osoittavat yksilön aktiivista toimijuutta. (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2010.)

Sosiaali- ja terveystieteiden toimijuuden tutkimuksissa on käytetty usein Jyrkämän (2014) määritelmää toimijuudesta. Jyrkämän mukaan toimijuutta voidaan lähestyä kolmesta toisiinsa liittyvästä näkökulmasta. Ensimmäinen näkökulma on elämänhistoriamme, jonka kautta olemme päätyneet siihen pisteeseen, jossa nyt olemme, ja jonka kautta liitymme toisiin ihmisiin. Toinen näkökulma on paikantaminen tiettyihin rakenteisiin. Näillä Jyrkämä tarkoittaa etnistä ja kulttuurista taustaamme, sekä yksilön elämistä tietyssä ympäristössä ja tietyssä ajassa. Kuulumme esimerkiksi tiettyyn yhteiskunnalliseen luokkaan, sekä tiettyyn sukupolvi- tai ikäjärjestykseen. Näillä tekijöillä on vaikutusta siihen, minkälaisia valintoja yksilö tekee ja minkälaisia vaihtoehtoja hänellä on. Kolmas toimijuutta rakentava tekijä Jyrkämän mukaan on henkilön kulloinenkin tilanne, ja miten hän tämän tilanteen kokee: minkälaisia esteitä ja vaihtoehtoja tilanteessa on, sekä miten henkilö itse reflektoi omaa tilannettaan.

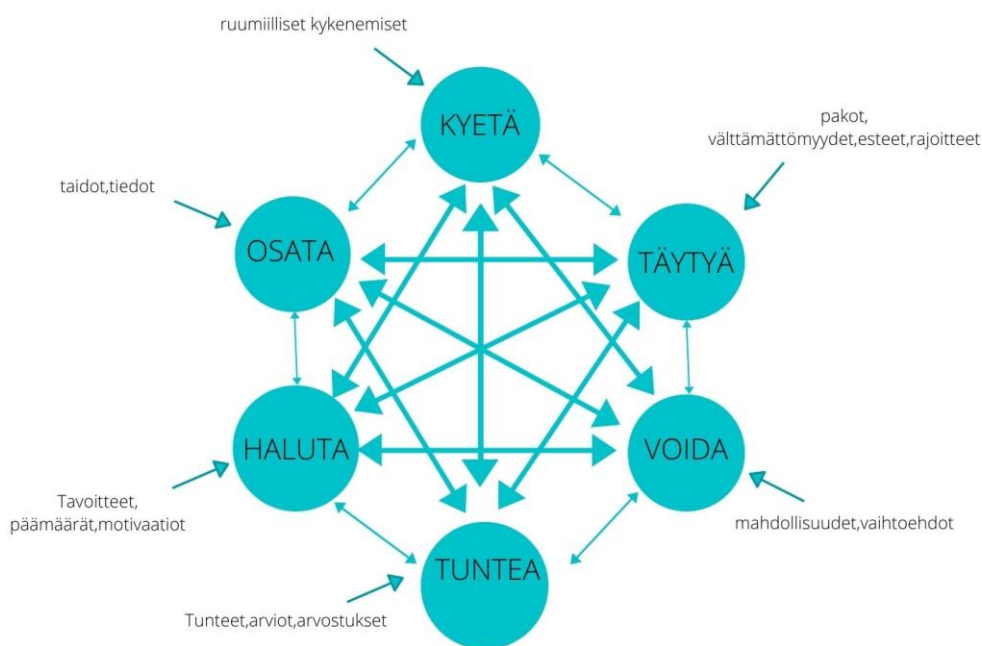
Jyrkämä (2008) puhuu toimijuuden rakenteellisista koordinaateista, kun toimijuutta tarkastellaan ulkoapäin. Keskeistä on ymmärtää tarkastelussa koordinaattien yhteisdynamiikka ja keskinäinen vuorovaikutus. Jyrkämän toimijuuden koordinaatit ovat havainnollistettuna alla olevassa kuviossa 1.



KUVIO 1. Toimijuuden koordinaatit (Jyrkämä 2008, 194.)

Jyrkämä (2008) on muokannut modaliteettiteoriasta viitekehyksen toiminnan toimintatilanteiden, toimintakyvyn ja toimijuuden tutkimiseen. Jyrkämä näkee toimijuuden modaliteetteina, eli ulottuvuuksina, kuusi erilaista, mutta toisiinsa linkittyvää teemaa: kyetä, täytyä, voida, tuntea, haluta ja osata.

Kyetä-ulottuvuudessa on kyse fyysisestä ja psyykkisestä kyvykkyydestä. Täytyä-ulottuvuuteen kuuluvat psyykkiset ja fyysiset esteet ja rajoitukset. Voida-ulottuvuudella viitataan niihin mahdollisuuksiin, joita kyseessä oleva tilanne mahdollistaa tai avaa. Tuntea-ulottuvuudella tarkoitetaan sitä, miten henkilö arvottaa ja kokee kulloisetkin tilanteet. Haluta-ulottuvuus liittyy henkilön motivaation ja omiin päämääriin. Viimeisellä ulottuvuudella, eli osata-ulottuvuudella viitataan henkilön tietoihin ja taitoihin. Nämä kuusi modaliteettia yhdessä rakentavat henkilön toimijuutta. Toimijuuden rakentavia modaliteetteja on havainnollistettu kuviossa 2.



KUVIO 2. Toimijuuden modaliteetit (Jyrkämä 2008, 195.)

3.2 Ammatillinen toimijuus ja identiteetti

Ammatillinen toimijuus voidaan tarkemmin määritellä ammatillisen toimijan ja työpaikan sosiokulttuurisen kontekstin suhteessa. Ammatilliseen toimijaan vaikuttavat ammatillinen identiteetti, ammatillinen osaaminen, työhistoria ja työkokemukset. Työpaikan sosiokulttuuriseen kontekstiin vaikuttavat taas työpaikan materiaaliset ehdot, valtasuhteet, työkuulttuuri ja ammatilliset positiot (Eteläpelto ym. 2013; Ojala ym. 2009.)

Toimijuus rakentuu siis suhteessa yhteisöön, instituutioon ja rakenteeseen, sekä niihin kiinnittyvien normien, sääntöjen, odotuksien ja käytänteiden väliseen suhteeseen. Yksilöiden välisien erojen, kuten etnisyyden, sukupuolen, iän ja seksuaalisuuden, voidaan ajatella olevan sosiaalisesti tuotettuja ja rakenteellisesti järjestyneitä kategorioita. Nämä erot voidaan käsittää myös yksilön positioina, jotka voivat mahdollistaa tai rajata pääsyä tiettyihin, esimerkiksi taloudellisiin,

kulttuurisiin ja sosiaalisiin resursseihin, ja näin vaikuttaa yksilön toimintaan tiettyssä kontekstissa. Kategoriat vaikuttavat myös olettamuksiin yksilön toiminnasta. Toimijuuden voidaankin ajatella olevan yksilön oletetun, mahdollisen ja toteutuneen toiminnan välinen suhde. Toimijuutta ei tule ymmärtää ainoastaan näkyvinä tuottavina toimintoina, vaan toimijuutta ilmentävä toiminta voi myös olla rutinoitunutta toimintaa, tai ajattelu- ja valintaprosesseja. Yksilö voi toimia tilanteessa rutinoituneesti oman historiansa ja yhteisön odotuksen mukaisesti. (Ojala ym. 2009.)

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan sitä, minkälainen käsitys yksilöllä on itsestään ammatillisena toimijana. Siihen vaikuttaa se, mitä yksilö kokee työsäänsä tärkeänä, minkälaiseksi hän haluaa ammatissaan tulla, minkälaiseen ammatilliseen rooliin hän samaistuu ja haluaa sitoutua, sekä miten hän kokee työnsä arvot ja kuinka haluaa näihin sitoutua. Ammatillisen identiteetin muodostumiseen vaikuttaa niin yksilön antamat persoonalliset merkitykset työlle kuin hänen omat käsityksensä työn asemasta yksilön omassa elämässä, sekä merkitykset, joita yhteiskunta antaa yksilön työlle ja sen arvoille. (Eteläpelto 2008, 26-28.)

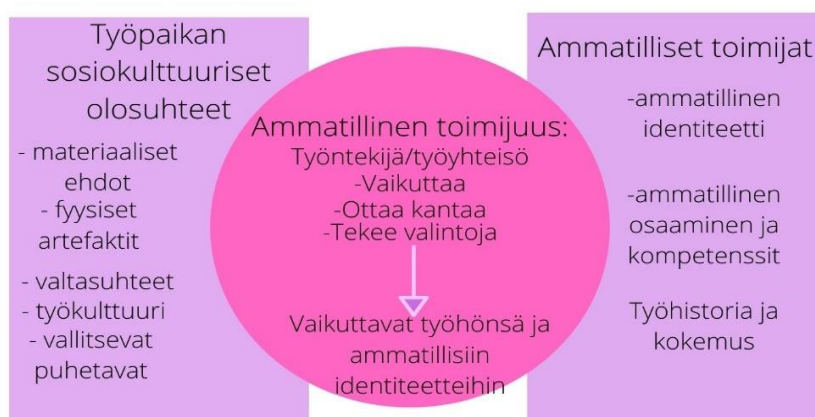
Kira ja Balkin (2014) esittelevät mallin sille, miten kokemukset työstä, reaktiot työhön ja tehtyjen toimintojen seuraukset vaikuttavat ammatillisen identiteetin muodostumiseen. Jos yksilö kokee haluamansa ammatillisen identiteetin ja tosiasiallisen tilanteen välillä epäsuhdetta, voi hän kokea ahdistusta ja stressiä työstään. Yksilö vastaa tähän tilanteeseen pyrkimällä muuttamaan työtään tai kehittämällä omaa suhdettaan työhön, jolloin koettu ammatillinen identiteetti lähenee haluttua identiteettiä, jolloin henkilö voi kokea työnsä uudella tavalla motivoivaksi. Jos työntekijä ei pysty muuttamaan työtään tai työolojaan, jatkuu työntekijän kokema stressi työstä, joka osaltaan vaikuttaa ammatilliseen identiteettiin. Jos henkilön haluama ammatillinen identiteetti ja työolot ovat sopusuhdessa keskenään, kokee työntekijä työnsä merkitykselliseksi.

Ammatillinen identiteetti, esimerkiksi arvot, ihanteet ja eettiset vakaumukset, vaikuttavat siihen, minkälaisia valintoja ihminen työssään tekee ja mihin

suuntaan työtään ja työuraansa kehittää, sekä siihen miten hän kokee voivansa vaikuttaa työhönsä ja miten vaikuttamisen mahdollisuus heijastuu hänen käsitykseensä itsestään työntekijänä tai työnsä kehittäjänä. (Eteläpelto ym. 2017.)

3.3 Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa

Tässä työssä tarkastelen ammatillista toimijuutta subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan kautta. Tutkimuksessa käsitän toimijuuden tavoitteellisenä toimintana, jossa yksilö ei toimi tyhjiössä, vaan toimintaan ja toimijuuteen vaikuttaa taustalla useita tekijöitä. Yksilön ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavat olosuhteet, joissa hän työskentelee sekä hänen oma ammatillinen identiteetinsä. Myös sosiaaliset rakenteet, kuten etninen tausta, sosioekonominen asema ja yksilön sukupuoli vaikuttavat toimijuuden rakentumiseen. (Eteläpelto ym., 2013.) Subjektikähtöisyys merkitsee lisäksi sitä, että ammatillinen toimijuus on yhteydessä myös työntekijöiden ammatillisiin identiteetteihin, osaamiseen ja työhistoriaan (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkö & Paloniemi 2013, Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkö & Paloniemi 2017). Kuviossa 3. esitellään toimijuutta subjektikeskeisestä sosiokulttuurisesta lähestymistavan kautta.



KUVIO 3. Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen näkemys ammatillisesta toimijuudesta (Vähäsantanen, Paloniemi, Hökka, ja Eteläpelto 2017, 8)

Vähäsantanen, Paloniemi, Hökka ja Eteläpelto (2017) selvittivät tutkimuksessaan ammatillisen toimijuuden rakennetta, sekä validoivat mittarin käytettäväksi toimijuuden tutkimuksessa ja työelämän kehittämisessä. Tutkimuksen tulokset osoittivat ammatillisen toimijuuden rakenteen sisältävän kolme ulottuvuutta: vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen sekä ammatillisen identiteetin neuvottelu. Omassa tutkimuksessani hyödynnän tätä samaa määritelmää toimijuuden kolmesta ulottuvuudesta. Tutkimuksessaan he määrittelivät näitä kolmea ammatillisen toimijuuden ulottuvuutta seuraavasti:

Päätösten tekeminen. Toimijuutta on usein määritelty päätösten tekemisen kautta. Päätöksiä tehdessään työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisön yhteisiin käytäntöihin, kuten esimerkiksi työtehtäviin, työkuultuuriin ja resursseihin. Tämä edelleen edistää oppimista ja organisaation kehittymistä.

Kuulluksi tuleminen työssä. Toimijuus korostaa yksilön merkitystä sosiaalisissa suhteissa. Yksilö voi esittää omia mielipiteitään ja ideoitaan, sekä kokee tulensa kuulluksi työyhteisössä, ja näin vaikuttaa työn käytäntöihin ja organisaation kehittämiseen.

Yhteisiin työkäytänteisiin osallistuminen. Osallistumisen nähdään olevan yhteydessä oppimiseen. Osallistumisella ja sitoutumisella työhön tarkoitetaan myös omien mielipiteiden esiintuomista suhteessa työhön ja yhteistyöhön, sekä organisaation kehittämiseen osallistumista.

Työkäytänteiden uudistaminen. Työntekijä on mukana uusien ideoiden, työkäytänteiden ja organisaation kehittämisessä. Myös yksilön aktiivinen oppiminen ja muutoshakuinen toimijuus on oleellisen tärkeää

Ammatillisen identiteetin neuvottelu. Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan arvoja, periaatteita, tavoitteita ja mielenkiinnon kohteita, sekä tulevaisuuden suunnitelmia, joita yksittäisellä työntekijällä on. Ammatillinen toimijuus voidaan ymmärtää tekoina, jotka ohjaavat yksilön työskentelyä oman ammatillisen identiteettinsä mukaiseen suuntaan. Muutoksessa toimijuus kohdistuu taas ammatillisen identiteetin rakentamiseen muuttuvassa tilanteessa.

Uran rakentaminen. Uraa koskevat päätökset voivat johtaa vahvempaan sitoutumiseen nykyisessä työssä ja oman uran edistämiseen siinä, tai täysin uuden urapolun valintaan ja irtisanoutumiseen nykyisestä työstä.

Kuviossa 4. on esitelty kolme ammatillisen toimijuuden ulottuvuutta: vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu.



KUVIO 4. Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa toimijuuteen (mukailten Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä & Eteläpelto 2017; Hökkä, Paloniemi, Vähäsantanen, Mahlakaarto, Paavola & Rossi 2017, 13).

Useiden tutkijoiden mukaan toimijuus nähdään siis osana yhteisöä ja kulttuuria, eikä pelkästään yksilön omana toimintana. Toimijuutta tutkiessa täytyy ottaa huomioon myös eri kulttuurikontekstien vaikutukset. Usein maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä on kokemusta työskentelystä useassa eri yhteisössä eri kulttuurialueilla, jotka usein poikkeavat heidän omasta kulttuuristaan. Mielestäni juuri tästä syystä on mielenkiintoista tutkia aikuisten maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ammatillista toimijuutta.

4 OHJAUS TYÖYHTEISÖISSÄ

4.1 Ohjaustyö

Ohjaus on yhteistoiminnallinen prosessi, jolla voidaan tukea, vahvistaa ja edistää ohjattavan oppimisen, kasvun, työn tai ongelmaratkaisujen prosesseja. Ohjauksella pyritään vahvistamaan ohjattavan omaa toimijuutta. Ohjausprosessit ovat usein pitkäkestoisia erityisesti esimerkiksi opintojen ohjauksessa. Työelämässä ohjausprosessit voivat olla usein myös kestoltaan lyhyitä ja sijoittuvat usein työn siirtymävaiheisiin tai nivelkohtiin. (Vehviläinen 2014, 12.)

Tutkimuksessani keskityn työyhteisössä tapahtuvaan ohjaukseen. Tyypillisin ohjauksen muoto työyhteisössä on *työnohjaus*, jossa keskeistä on työntekijän ammatillinen kasvu ja itsereflektointi oman työn äärellä. Toinen usein käytetty ohjauksen muoto työyhteisöissä on *vertaismentorointi* (Vehviläinen 2014.) Mentoroinnilla on aiemmin tarkoitettu kokeneemman ja aloittelevan kollegan ohjauksellista kahdenkeskistä toimintaa, mutta nykyään mentorointi -käsite nähdään enemmän vuorovaikutuksellisenä ja osallistavana yhteistyönä. (Korhonen & Puukari 2013.)

Ohjaus -prosessin tavoitteena on, että ohjattavat tunnistavat oman paikkansa yhteisössä, kokevat motivaatiota kuulua yhteisöihin sekä haluavat kehittää tapoja toimia niissä. (Vehviläinen 2014.) Usein ohjauksen voidaan ajatella olevan vain yksilöiden välinen prosessi, mutta ohjausta tapahtuu usealla eri tasolla. Yksilötasolla ohjausta tapahtuu kahdenvälisissä ohjaustilanteissa, mutta myös ryhmä voi olla ohjaava toimija. Ohjausta tapahtuu myös yhteisön ja organisaation tasolla. Organisaation tasolla tapahtuvalla ohjauksella tarkoitetaan niitä virallisia ja epävirallisia järjestelyjä ja rakenteita, joista on yhdessä sovittu ja joiden avulla tuetaan ohjauksen kohteena olevia prosesseja. Näitä yhteisön ja organi-

saation toimia ovat esimerkiksi organisaation järjestämät kurssit, ohjaustapaamiset, arviointitilanteet, sekä lisäksi ohjeet ja manuaalit, joiden mukaan toimitaan. (Vehviläinen 2014.)

Tutkimuksessani olen kiinnostunut työyhteisössä tapahtuvasta ohjauksesta ja erityisesti vertaismentoroinnista ja koko organisaation tasolla tapahtuvasta ohjauksesta. Tämän tyyppistä ohjausta tapahtuu usein työyhteisöissä siirtymä- ja nivelvaiheissa. Näitä vaiheita ovat esimerkiksi työyhteisöön uutena tuleminen ja työyhteisöön ja sen tapoihin perehtyminen, sekä työtehtävien muuttuminen. Myös esimerkiksi yhteisön toimintatavoissa tapahtuvien muutoksien ohjaus, kuten uusiin kirjausohjelmiin siirtyminen, voidaan katsoa olevan siirtymävaihe työpaikalla.

4.2 Ohjaus monikulttuurisessa työyhteisössä

Ohjauksella tarkoitetaan kaikkia niitä vuorovaikutuksen muotoja, joilla pyritään auttamaan yksilöä löytämään tapoja elää oman yhteisön ja yhteiskunnan jäsenenä, sekä keinoja oman elämänsä ongelmien ja haasteiden voittamiseen. Monikulttuurinen ohjaus on ohjauksen muoto, jossa kulttuurinen erilaisuus nousee keskeiseen rooliin. Monikulttuurisen ohjauksen kaikissa vaiheissa pyritään ottamaan huomioon kulttuurieroista nousevat haasteet. Monikulttuurisen ohjauksen kautta ohjaaja tulee yhä tietoisemmaksi omasta kulttuuritaustastaan ja omista ennakkoluuloistaan ja oppii suhtautumaan kulttuurisensitiivisesti muista kulttuureista tuleviin ohjattaviin, sekä etsimään menetelmiä ja lähestymistapoja, jotka ottavat huomioon ohjattavien kulttuuritaustan. (Korhonen & Puukari 2013.)

Monikulttuurisen ohjauksen taustalla vaikuttavat kaksi pääsuuntausta: *universaali ja kulttuurispesifinen* suuntaus. Näiden kahden suuntauksen ei ajatella olevan toisistaan erillisiä vaan toisiaan täydentäviä suuntauksia. Monikulttuurisella ohjauksella pyritään laajemmin ymmärtämään, kuinka kokonaisvaltaisesti kulttuuri vaikuttaa tapaamme hahmottaa maailmaa. Universaali lähestymistapa

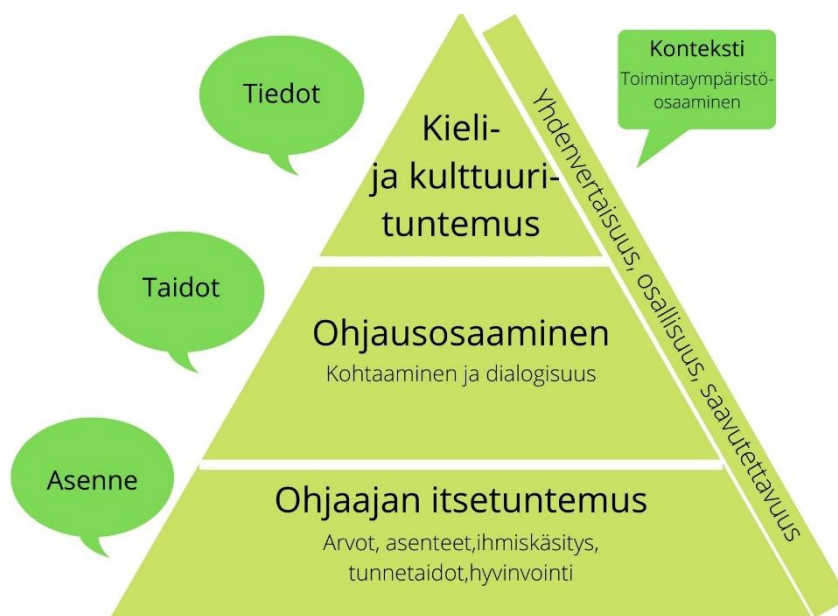
korostaa eri kulttuurien yhtenäisyyksiä ja samankaltaisuutta. Lähestymistavan mukaan keskeisintä ohjauksessa on ottaa huomioon ohjattavien yksilölliset erot, kun taas kulttuurispesifi lähestymistapa näkee yksilön esimerkiksi oman etnisen ryhmänsä edustajana. (Korhonen & Puukari 2013.)

Monikulttuurinen ohjaus liittyy ohjaustilanteisiin, joissa pyritään edistämään eri kulttuuri- tai kielitaustasta tulevan yksilön tai ryhmän integroitumista yhteisöön, sekä tuetaan yhteisössä tarvittavien monimuotoisuusvalmiuksien kehittämistä (Korhonen & Puukari 2013). Työelämä moninaistuu ja tässä muutoksessa tarvitaan ohjausta. Maahanmuuttajat tarvitsevat ohjausta päästäkseen jäseniksi työyhteisöihin, mutta myös työyhteisöt, perehdyttäjät ja esimiehet tarvitsevat ohjausta monikielisen ja -kulttuuritaustaisen työyhteisön toimintaan. Toisesta kieli- ja kulttuuritaustasta tuleva työntekijä tarvitsee erilaista ohjausta ja perehdytystä, kuin koko ikänsä Suomessa asunut työntekijä. Hyvä perehdytys ja ohjaus työtehtäviin ja työyhteisöön tukee työntekijän ammatillisen osaamisen ja identiteetin kasvua ja samalla sopeutumista ja sulautumista uuteen työkuulttuuriin. Myös työyhteisö oppii itsestään ja tavastaan toimia. Yhteisön uudet, erilaisesta työkuulttuurista tulevat työntekijät, näkevät yhteisön ulkoapäin. Työyhteisöllä on mahdollisuus oppia tavastaan sietää työtapoja ja vuorovaikutusta, mutta myös mahdollisuus kehittää työtapojaan, sekoittamalla uusia ja vanhoja tapoja keskenään. Tätä kutsutaan kaksisuuntaiseksi perehdytykseksi, jossa myös työyhteisö kehittää toimintatapojaan ja toimivaa työyhteisöä rakennetaan yhdessä. (Vartiainen-Ora 2013.)

Monikulttuurisuuden huomioiminen työntekijän ohjauksessa on pitkälti työnantajan panostamisen ja paneutumisen varassa. Onkin tärkeää, että työorganisaatio kokonaisuudessaan luo edellytykset monikulttuurien toimintakulttuurin kehittymiselle, esimerkiksi tarjoamalla työntekijälle selkokieliä ohjeita ja perehlymismateriaaleja tai mahdollistamalla lisäajan käytön toisesta kulttuurista tulevan työntekijän ohjauksessa ja perehdytyksessä. (Vartiainen-Ora 2013.) Mo-

nikulttuurisuuden huomioiminen työyhteisössä tapahtuvassa ohjauksessa merkitsee koko organisaatiossa tapahtuvaa kehittämistoimintaa, jossa työntekijöitä valmistetaan kohtaamaan monikulttuurisuuden tuomat haasteet, mutta myös rakennetaan monikulttuurisuudelle myönteistä ilmapiiriä. Tarkoituksena ei ole, että kaikki työntekijät olisivat monikulttuurisuuden asiantuntijoita, mutta että he osaisivat tunnistaa tekijöitä, jotka mahdollisesti aiheuttavat ongelmia omassa toimintaympäristössä. Toimintatapojen muutokset vaativat kulttuurisen hiljaisen piilotiedon esiintuomista ja tiedostamista. (Korhonen & Puukari 2013, 53.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun vuosina 2016-2019 käynnissä olleessa ”OSMO - monikulttuurista osaamista ohjaamoihin” -projektissa kehitettiin monikulttuurisen ohjauksen työkalupakki (Osmo 2019). Työkalupakissa kulttuurisensitiivinen monikulttuurinen ohjaus on esitetty kolmiona, jonka perustan luo ohjaajan asenne. Asenteen yllä kolmiossa on ohjaajan ohjaukselliset taidot ja päällimmäisenä kulttuurinen tietous. Kuviossa on myös huomioitu, kuinka ohjaus tapahtuu aina tietyssä toimintaympäristössä, mikä pitää huomioida ohjauksessa. Kuviossa 5. on esitelty monikulttuurisen ohjauksen kolmio.



KUVIO 5. Monikulttuurinen ohjausosaaminen (OSMO 2019)

Monikulttuurisessa ohjauksessa on erityisen tärkeää tarkastella omaan toimintaan vaikuttavia arvoja ja asenteita, sekä tunnistaa oman kulttuurin vaikutus

omaan toimintaan ja ajatteluun. Ohjaaja tarvitsee myös vahvoja tunnetaitoja, jotka tarkoittavat kykyä säädellä omia ja toisten tunteita. Ohjaustilanteen onnistumisen kannalta on välttämätöntä, että ohjaaja tunnistaa tunteiden vaikutuksen ohjaustilanteeseen ja osaa esimerkiksi tarpeen mukaan rohkaista tai rauhoitella. (OSMO 2019.)

Monikulttuurisen ohjauksen kuuluu kieli- ja kulttuuriosaaminen. Ohjaajan tulee ymmärtää kulttuurin vaikutus ohjausprosessiin, jolloin ohjaaja osaa välttää syrjiviä ja toiseutta tuottavia kulttuurillisia rakenteita, kuten stereotyyppistä ajattelua. Kielitietoisuuden huomioiminen ohjausprosessissa tarkoittaa sitä, että ohjaaja on tietoinen siitä, kuinka kielitaidon merkitys vaikuttaa ohjaukseen ja pyrkii aktiivisesti poistamaan ymmärtämisen tai osallistumisen esteitä esimerkiksi käyttämällä tulkkia tai selkokieltä. (OSMO 2019.) Työyhteisön ohjauksessa tämä tarkoittaisi, että työntekijöiden ohjauksessa ja perehdytyksessä voitaisiin käyttää esimerkiksi selkokielistä kirjallisia ohjeita ja monikielistä ohjausta tukemaan ohjeiden ymmärtämistä. Ohjeet voitaisiin esimerkiksi tulkata äidinkielelle tai englanniksi.

Monikulttuurisessa ohjauksessa on myös tärkeää olla tietoinen toimintaympäristöstä ja toimintakulttuurista, jotka vaikuttavat ohjaukseen. Näitä ovat esimerkiksi lainsäädäntö, joka koskee yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja tiedon saatavuutta. (OSMO 2019.)

Ihmiset tulkitsevat toisiaan oman kulttuurinsa olettamuksien, arvojen ja normien kautta (Keisala 2012). Keisalan mukaan, kun viestitään monikulttuurisessa ympäristössä, tulisikin viestinnässä pyrkiä luomaan ns. kolmatta kulttuuria, jolla tarkoitetaan uutta ja yhteistä kulttuurista viitekehystä. Tällaisessa viitekehyksessä kaikki kulttuurit olisivat tasa-arvoisessa asemassa toisiinsa nähden.

4.3 Ohjaus ammatillisen toimijuuden tukena

Ohjauksen tavoitteena on vahvistaa ohjattavan toimijuutta siten, että ohjauksessa käytettävät keinot valitaan niin, että ne auttavat ohjattavaa tunnistamaan omat tietonsa, taitonsa ja voimavaransa sekä arvioimaan käyttämiään toimintatapoja ja harjoittelemaan uusia (Vehviläinen 2014). Ohjattava on siis ohjausprosessissa aktiivinen ja tavoitteellinen. Hän kokee ohjausprosessin merkitykselliseksi osaksi elämäänsä ja pyrkii tekemään omia valintoja ja päätöksiä prosessin suhteen.

Toimijuutta korostavassa ohjauksessa ohjauksen keinot valitaan siten, etteivät ne luo riippuvuutta ohjauksen tukeen, eivätkä kavenna ohjattavan osallisuutta. Ohjauksen prosessi lähtee liikkeelle ohjattavan omista tarpeista ja pyrkimyksistä, jolloin ohjattava myös itse suunnittelee toimintaa ja prosessin etenemistä ja pystyy esittämään näkemyksiään ohjausprosessin kulusta, mutta voi lisäksi tukeutua muiden osaamiseen ja apuun sitä tarvitessaan. (Vehviläinen 2014.)

Aina ohjaus ei kuitenkaan pysty tukemaan toimijuutta. Ohjaus voi epäonnistua esimerkiksi, jos työyhteisö ei halua tarjota aktiivisen toimijan roolia kaikille sen jäsenille, ohjausta pyritään käyttämään muiden työntekijöiden tai alaisten ohjailemiseen, tai ohjattava ei itse halua tai pysty asettumaan aktiiviseen rooliin ohjauksessa. Myös työyhteisön keskinäiset välit voivat olla niin huonot, että se vaikeuttaa yhteistä työskentelyä, jolloin aktiivista toimijuutta ei tapahdu. (Vehviläinen 2014.)

Avoin dialoginen ohjaustilanne mahdollistaa rakentavan ja luovan toiminnan, jonka kautta ohjattava voi havaita omia kasvu- ja kehitystarpeita. Dialogisessa ohjaussuhteessa niin ohjaaja kuin ohjattava ovat subjekteja, jotka yhdessä selvittävät opittavaa asiaa. (Ojanen 2003.) Dialoginen ohjaus koostuu kolmesta keskeisestä ohjattavan toimijuutta tukevasta periaatteesta (Leiman 2015): eteneminen ohjattavan hahmotus- ja sietokyvyn rajoissa, ohjattavan toimijuuden tu-

keminen keskittymällä niihin kohteisiin, joihin ohjattava voi omaksua ns. subjektiposition, sekä niiden vuorovaikutusasetelmien välttäminen, jotka voisivat toistaa tai syventää ohjattavan ongelmia. Ojasen (2003) mukaan dialoginen ohjaussuhde on kasvatussuhte, jossa ohjaajalla on vastuu ohjattavan kasvun edistämisestä. Ohjaustilanteessa ohjaaja käyttää myös omaa persoonaa dialogin vahvistamiseksi.

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ammatillisen toimijuuden ja ohjauksen kokemuksia työssä. Tutkimuksellani halusin selvittää, miten sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät maahanmuuttajataustaiset työntekijät itse kokevat ammatillisen toimijuutensa ja monikulttuurisen ohjauksen työssään. Lisäksi tarkastelin heidän näkemyksiään siitä, millainen merkitys ohjauksella on heidän ammatillisen toimijuutensa kehittymiseen.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät maahanmuuttajataustaiset työntekijät kuvaavat kokemuksiaan ammatillisesta toimijuudesta työssä?
2. Millaista ohjausta haastateltavat ovat saaneet työssään?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusote

Ammatillinen toimijuus ja identiteetti ovat subjektiivisesti koettavia asioita ja niitä tutkittaessa mielenkiintoista onkin päästä käsiksi työntekijöiden omiin kokemuksiin. Tutkimukseni on laadullinen haastattelututkimus, jossa tutkin maahanmuuttajataustaisten sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden omia näkemyksiä ammatillisesta toimijuudestaan ja identiteetistään, sekä ohjauksesta työyhteisössä heidän omien kokemuksensa kautta.

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa tuloksiin vaikuttavat niin yksilön käsitykset kokemuksista, että niille annettavat merkitykset tutkittavasta ilmiöstä, sekä tutkimuksessa käytettävät keinot (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tutkimuksessani on piirteitä myös fenomenologiseen tieteenteoriaan, sillä tarkoituksena on tutkia maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemuksia. Kokemukset syntyvät ihmisten niille antamista merkityksistä. Merkitykset koostuvat ihmisten omista tunnekokemuksista, havainnoista, mielipiteistä, käsityksistä ja arvostuksista, mutta tämän lisäksi myös mielikuvista, kuvitelmista ja uskomuksista. (Virtanen 2006.) Merkitykset rakentuvat osana toimintaympäristöä ja kulttuuria ja ne ovat jatkuvasti läsnä toiminnassamme (Tuomi & Sarajärvi 2009). Ihmisen toiminta on tarkoituksenmukaista ja sisältää ajatuksen siitä, että merkitykset, joiden kautta katsomme todellisuuttamme, eivät ole meissä sisäsyntyisesti, vaan niiden lähteenä on yhteisö ja kulttuuri, jonka parissa yksilö kasvaa.

Tässä tutkimuksessa näen maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemukset omasta toimijuudestaan ja sitä tukevasta ohjauksesta olevan sidoksissa siihen ympäristöön ja niihin tilanteisiin, joissa he työskentelevät. Vaikkakin yksilön kokemukset ovat subjektiivisia, eivät merkitykset kuitenkaan ole täysin yksilöllisiä (Eskola & Suoranta 2014). Merkitykset kertovat aina yhteisön ja kulttuu-

rin rakentamista yhteisistä merkityksistä. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemukset siis heijastavat sekä heidän omaa näkemystään tilanteesta, että ympäröivän yhteiskunnan näkemyksiä.

Jotta kokemuksia voidaan ymmärtää, täytyy niitä tulkita. Tulkinnassa apuna käytetään hermeneutiikkaa. Hermeneutiikka on tulkinnan ja ymmärtämisen teoria, jolla pyritään vähentämään vääriä tulkintoja ja ymmärtämään merkityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009). Hermeneutiikan ydinkäsitteisiin kuuluu esiymmärrys. Esiymmärryksellä tarkoitetaan tutkijan aiempaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ennen tutkimuksen toteuttamista (Laine 2010; Tuomi & Sarajärvi 2009). Tässä tutkimuksessa yhtenä ohjaavana tekijänä on tutkijan suhde ilmiöön ja kontekstiin. Olen itse työskennellyt samassa työyhteisössä ja osittain samoissa työtehtävissä, joissa haastateltavat työskentelevät. Minulla on myös itselläni kokemusta työskentelystä kotikulttuurini ulkopuolella ulkomailla, eri kulttuuria edustavana työntekijänä samantyyulisessä organisaatiossa. Katson siis tutkimusaihetta väistämättä myös omien käsityksieni valossa. Tutkimuksen toteuttamisen osiossa pyrin tuomaan esille omaa esiymmärrystä, joka on ollut suuntaamassa tutkimuksen asetelmaa, ja joka näkyy tulosten tulkinnassa. Esiymmärryksen lisäksi toinen hermeneutiikan ydinkäsitteistä on hermeneuttinen kehä. Hermeneuttisella kehällä tarkoitetaan tulkinnan ja päättelyn kehää, joka alkaa siitä, miten kohde ymmärretään ennestään, eli esiymmärryksestä, ja jatkuu ymmärtämisen ja tulkinnan etenevänä kehämäisenä liikkeenä eteenpäin (Tuomi & Sarajärvi 2009).

Lähtökohtana tälle laadulliselle tutkimukselle on ajatus siitä, että jokaisen maahanmuuttajataustaisen työntekijän ajatukset omasta ammatillisesta toimijuudesta ja identiteetistä ovat yksilöllisiä ja subjektiivisia merkityksiä saavia kokemuksia. Tavoitteena tutkimuksella ei niinkään ole saavuttaa absoluuttista totuutta, vaan luoda synteisiä, jonka avulla ilmiötä voidaan ymmärtää (Tuomi & Sarajärvi 2009).

6.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tutkimukseeni haastattelin kahdeksaa maahanmuuttajataustaista työntekijää pääkaupunkiseudulla toimivasta ympärivuorokautista palveluasumista tarjoavasta organisaatiosta. Haastateltavat valikoituivat tutkimukseen harkinnanvaraisesti sekä lumipallo-otannalla. Koska kiinnostuksen kohteena olivat haastateltavien kokemukset ja heidän niille antamat merkitykset, haastattelujen lukumäärää ohjasi aineiston kylläntyminen eli saturaatio (Edwards & Holland 2013).

Tutkimukseen osallistuneet haastateltavat olivat kolmesta eri sosiaali- ja terveysalan palveluasumisen yksiköstä. Iältään he olivat 32–58 -vuotiaita (keski-ikä 44 vuotta). Haastateltavat olivat työskennelleet palveluasumisen yksiköissä puolesta vuodesta viiteen vuoteen, keskimäärin 2 vuotta. Haastateltavissa oli sekä naisia että miehiä. Koulutukseltaan haastateltavat olivat joko sosiaali- ja terveysalan ammatillisen koulutuksen (n=6) tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita (n=2). Kaksi haastateltavista oli saanut koulutuksen kotimaassaan, muut olivat opiskelleet tutkinnon Suomessa. Kaikilla oli taustalla suomen kielen opintoja Suomessa. Haastateltavat olivat kotoisin seitsemästä eri maasta. He olivat asuneet Suomessa 5–19 -vuotta, suurin osa alle kymmenen vuotta. Haastateltavat olivat ensimmäisen polven maahanmuuttajia ja jokainen heistä oli muuttanut Suomeen täysi-ikäisenä. Haastateltavien tunnistamisen ehkäisemiseksi ja anonymiteetin suojelemiseksi heidän taustatietojaan ei tuoda esille tutkimuksen tuloksia kuvattaessa.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Teemahaastattelu valikoitui haastattelumenetelmäksi, koska se on avointa haastattelua strukturoidumpi, mutta huomioi strukturoitua haastattelua enemmän haastateltavien omia tulkin-toja ja käsityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2002). Haastateltavien kielitaito vaihteli laajasti, ja teemahaastattelu mahdollisti kysymyksien esittämisen selkeämmin sekä tarvittaessa lisäkysymyksien esittämisen, jokaisen haastateltavan kielitaidon huomioiden. Haastattelutilanteissa kielen lisäksi on pyritty huomioimaan haas-

tateltavien kulttuurierot. Erot kokemusmaailmassa heijastuvat kysymyksien ymmärtämiseen (Puumala & Kynsilehto 2017; Rastas 2005), jolloin kysymyksiä on tarvittaessa tarkennettu ja haastateltavien vastauksien perusteella esitetty lisäkysymyksiä.

Teemahaastattelurunko (Liite 1) koostui kolmesta teemasta tutkimuskysymysten ohjaamana. Ensimmäinen teema koski haastateltavien taustatietoja kuten ikää, asumisaikaa Suomessa ja koulutustaustaa sekä työskentelyä. Toisen osan haastattelukysymykset pohjautuivat Vähäsantasen ja kollegoiden (2013;2017; 2019) tutkimuksessaan esittämään toimijuuden kolmeen ulottuvuuteen: vaikuttamiseen työssä, työkäytänteiden kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvotteluun. Kolmannessa osassa kysymyksiä ohjaavina tekijöinä olivat ohjauksen ja monikulttuurisen ohjauksen teoriat (Vehviläinen 2014).

Ennen varsinaisia haastatteluja teemahaastattelurunkoa esiteltiin kolmella haastateltavalla, jotka kaikki työskentelivät sosiaali- ja terveysalalla ja olivat toisen polven maahanmuuttajia. Näiden haastatteluiden perusteella ammatillista toimijuutta koskevien kysymyksien muotoa ja järjestystä muutettiin lomakkeessa. Lisäksi taustatiedoista poistettiin kysymys koskien perhetaustaa, jolla ei tutkimuksen kannalta ollut oleellista merkitystä. Yksi esihaastatteluista tehtiin englanniksi, jonka jälkeen haastattelun englanninkielisiin kysymyksiin tehtiin muokkauksia sananvalintojen suhteen, jotta ne saatiin suomenkielisen haastattelurungon kanssa yhtenäisemmiksi.

Haastattelut toteutettiin huhti-kesäkuussa 2018. Haastattelut kestivät 21–55 minuuttia (keskimäärin 36 minuuttia) ja yhteensä haastatteluaineistoa kertyi 284 minuuttia. Haastatteluista kolme tehtiin kahvilassa, kaksi haastateltavan kotona ja kolme haastateltavan työpaikalla. Haastatteluista neljä toteutettiin suomeksi ja neljä englanniksi. Jokaisen haastateltavan työskentelykielenä on suomi, mutta halutessaan he saivat päättää haastattelukieleksi englannin.

Haastattelutilanteet tallennettiin ja litteroitiin sanatarkasti. Litteroitua aineistoa kertyi fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5 yhteensä 86 sivua. Litterointiprosessi oli haastava. Vaikka tallenteiden äänenlaatu oli hyvä, tuotti kieli ongelmia vastausten litteroinnissa, ja paikoin oli haastavaa ymmärtää mitä haasteltavat olivat tarkoittaneet. Kielellisiä vaikeuksia oli sekä suomenkielisissä että englanninkielisissä haastatteluissa.

6.3 Aineiston analyysi

Aineisto on analysoitu sisällönanalyysin ja teemoittelun keinoin. Tässä tutkimuksessa hyödynsin analyysivaiheessa teorialähtöistä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysissa teorialähtöisyydellä tarkoitetaan sitä, että analyysiä ohjaa aieman tiedon perusteella luotu kehys (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97). Tämä tarkoitti, että aineiston analyysin tukena käytin ohjauksen viitekehyksien lisäksi ammatillisen toimijuuden kolmea ulottuvuutta. Analyysin tarkoituksena oli selkiyttää ja tiivistää aineistoa, kuitenkin samalla säilyttäen aineiston tutkimusta koskeva tieto (Eskola & Suoranta 1998, 138). Teorialähtöinen sisällönanalyysi on siis analyysitapa, jota ohjaa teoria, aiempi tutkimus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113). Analyysiä ohjaa analyysirunko, joka tässä tutkimuksessa muistuttaa haastatteluissa käytettyä teemoittelua.

Analyysin ensimmäinen vaihe oli litteroituun haastatteluaineistoon tutustuminen, jolloin luin aineistoa useaan kertaan. Lukiessani litteroitua aineistoa huomioin jokaisella lukukerralla hieman eri asioita tutkimuskysymysten ohjaamana. Ensimmäisellä kerralla etsin vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni, toisella kerralla toiseen ja kolmannella kerralla yhteyksiä näiden kysymysten välillä. Lukukerroilla koodasin haastatteluja käyttäen eri värejä, jolloin pystyin tarkastelemaan eri haastatteluja myös rinnakkain.

Keräsin yhteen samaan aiheeseen liittyviä vastauksia aineistosta. Analyysirunko ohjaa analyysin alkuvaiheessa aineiston luokittelua (Hirsjärvi & Hurme

2004.) Tuomen ja Hirsjärven mukaan teemoittelu on analyysin vaiheena kaltaista, mutta siinä painottuu, mitä teemoista on sanottu. Tässä vaiheessa on tarkoituksena pilkkoa ja ryhmitellä aineisto erilaisten aihepiirien mukaan. Aineistosta on tarkoitus etsiä tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Teemoittelussa aineisto jaotellaan osiin ja järjestellään eri teemojen alle. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Teemoittelussa etsitään samaan teemaan kuuluvia näkemyksiä. Esimerkiksi teemahaastattelussa käytetyt teemat voivat toimia myös analyysin teemoina, jolloin analysointi on melko yksinkertaista. mutta näiden lisäksi voi nousta esiin myös muita teemoja aineistosta (Hirsjärvi & Hurme 2004; Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Tässä tutkimuksessa teemoittelua ohjasi vahvasti teoria subjektikeskeisestä sosiokulttuurinen lähestymistavasta toimijuuteen ja sen esittämät kolme toimijuuden ulottuvuutta: vaikuttaminen työssä, työkäytänteiden kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu.

Taulukko 1. Esimerkkejä monikulttuuristen työntekijöiden haastattelujen teemoittelusta

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Teema
"me voi, työntekijät voi vaikuttaa omaan työhön. Haluatko tehdä näin vai haluanko minä tehdä näin. järjestän omaa työtä porukan kanssa ketä on paikalla"	Voin vaikuttaa siihen, miten teen työni huomioon ottaen resurssit	vaikuttaminen omaan työhön
"when if I feel something is going wrong, and I believe I know the right way. So I thoroughly give my opinion on what I think that I don't believe this is supposed to be done this way"	oman mielipiteen esiintuominen	kuulluksi tuleminen lähityöyhteisössä
"First I go with my co-workers. I discuss with them and look at the challenges. And then most times they are able to give support I need	vertaisohjaus	Ohjaus yksilötasolla

<p>”Mä olen koko ajan huutanut että vois vaikka meille järjestää jotain. Mutta he sanoivat että kaikki muut kurssit mutta ei suomen kieltä saa ottaa.”</p>	<p>opintoihin ja opintopiireihin osallistuminen</p>	<p>Ohjaus organisaation tasolla</p>
--	---	-------------------------------------

6.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksen toteuttamisessa on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisia tutkimuksen toteuttamisen ajankohtana voimassaolleita tutkimuseettisiä ohjeita (Tutkimuseettinen neuvottelukunta). Koko tutkimusprosessin ajan on toimittu Jyväskylän yliopiston eettisen toimikunnan ohjeiden ja eettisten periaatteiden mukaisesti (Jyväskylän yliopisto).

Ennen haastateltavien rekrytointia sain tutkimusluvan tutkimuksen toteuttamiseen yhteistyötahon eettiseltä toimikunnalta. Haastateltavat saivat ennen haastattelua tutustua rauhassa tiedotteeseen tutkimukseen osallistumisesta (Liite 2), joka lähetettiin heille sähköisesti. Tiedotteessa kävi ilmi tutkimuksen tarkoitus ja haastateltavien osuus tutkimuksessa sekä tutkimuksen tulosten julkaisuun liittyvä tieto. Ennen haastattelua haastateltavat allekirjoittivat suostumuksensa osallistumisesta tutkimukseen (Liite 3). Suostumuslomakkeessa haastateltaville on selvitetty, että osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista, ja he voivat keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen missä tutkimuksen vaiheessa tahansa. Lomakkeessa kerrottiin myös, että haastatteluissa saatuja tietoja käytetään ainoastaan tähän kyseiseen tutkimukseen, ja että sitoudun hävittämään aineiston tutkimuksen päätyttyä.

Lomakkeessa tutkimukseen osallistuville myös luvattiin, että työntekijän henkilöllisyys jää ainoastaan minun tietooni eikä tutkimusraportista voi tunnistaa yksittäistä työntekijää. Tämä on huomioitu erityisesti tutkimuksen tulosten raportoinnissa. Osa haastatelluista olisi helposti tunnistettavissa sukupuolen, al-

kuperämaan tai koulutustaustan perusteella. Näiden tietojen raportoimatta jättäminen tulososuudessa on keskeistä osallistujien anonymiteetin säilyttämiseksi.

Tutkimuksen toteuttamiseen ja eettisiin ratkaisuihin liittyy vahvasti myös oma asemani tutkijana, mutta samalla myös työyhteisön jäsenenä. Tätä kahta laista asemaani pyrin aineistoa kerätessäni häivyttämään sillä, etten tehnyt haastatteluja työaikana. Lisäksi toin haastateltaville ilmi haastattelutilanteessa, että tutkimus on arkityöstä erillinen ja siihen kuulumaton kokonaisuus. Olen myös tuloksia kirjoittaessa pyrkinyt huomioimaan esiyymmärrykseni aiheesta, ja pyrkinyt hermeneuttisen tutkimusotteen mukaan myös kirjoittamaan sen auki (Laine 2010)

7 AMMATILLISEN TOIMIJUUDEN KOKEMUKSIA

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kuvauksia ammatillisesta toimijuudestaan tarkasteltiin kolmen ammatillisen toimijuuden osa-alueen valossa. Ensimmäinen alaluku kuvaa vaikuttaminen työssä osa-alueen toimijuutta, toinen alaluku työyhteisön kehittämiseen liittyviä kuvauksia ja kolmas ammatillisen identiteetin neuvotteluun liittyvää ammatillista toimijuutta.

7.1 Vaikuttaminen työssä

7.1.1 Vaikuttaminen omaan työhön

Haastateltavista suurin osa koki tulevansa lähityöyhteisössä kuulluksi, mutta useimmat eivät kokeneet samaa suhteessa koko organisaatioon nähden. Haastateltavista lähes kaikki kertoivat, että työntekijöiden poissaolot sekä siitä syntyvä työntekijävaje ja kiire, vaikuttavaa paljon arkityöhön. Omat mahdollisuudet vaikuttaa näissä tilanteissa koettiin vähäisinä.

Haastateltavat kertoivat, että pystyvät yleensä vaikuttamaan päivittäiseen työhönsä. Jokainen haastateltava koki, että pystyi itse vaikuttamaan työhön, jota tekee potilaiden parissa. Haastateltava (H3) toi esiin, kuinka työn vaativuutta on juuri se, kuinka itsenäisesti työntekijät voivat tehdä valintoja potilaan hyväksi. Jokaisen potilaan tilanne on yksilöllinen ja vaihteleva, jolloin päätöksiä kuin esimerkiksi potilaan kanssa tietyssä tilanteessa toimitaan, joudutaan tekemään nopeasti ja usein yksin.

7.1.2 Vaikuttaminen lähityöyhteisössä

Kaikki haastateltavat kokivat, että pystyvät osallistumaan ja osallistuvat lähityöyhteisön yhteiseen päätöksentekoon pienemmässä ryhmässä, muun muassa työjakoon ja arjen työtehtävien jakamiseen. Kaksi haastateltavaa (H2 ja H6) kertoi, että aamun tai iltapäivän työjaossa he voivat tuoda esiin omia mielipiteitään ja ehdotuksiaan. Samalla he kuitenkin kertoivat kokevansa, etteivät uskalla samalla tavalla esittää asiaa suuremmissa kokouksissa, joissa kokoontuu koko työyhteisö.

Useimmat haastateltavista kuitenkin kertoivat, että työyhteisön tasolla ja lähiesihenkilön kanssa keskusteltaessa, he tulevat kuulluksi ja heidän mielipiteitään arvostetaan päivittäisiä työn organisointiin tai työyksikön kehittämiseen liittyvissä asioissa. Yksi haastateltava (H4) kertoi myös, kuinka oma osallistuminen on riippuvainen niistä henkilöistä, joita on tilanteessa läsnä. Sama haastateltava toi esiin kokeneensa työyhteisössä rasistisia kommentteja, joiden seurauksena hän välttelee keskustelua tiettyjen työntekijöiden kanssa.

7.1.3 Vaikuttaminen organisaation tasolla

Haastateltavista suurin osa koki, ettei heidän mielipiteitään oltu kiinnostuneita laajemmin organisaation tasolla. Yksi haastateltava (H8) koki, ettei työntekijöiden hyvinvoinnista välitetty lähityöyhteisön ulkopuolella. Hän koki, että organisaationtasolla koetaan riittäväksi, että tarpeellinen työ tulee tehdyksi, ja tällöin työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen unohtuu. Alla oleva sitaatti kuvaa tilannetta, jossa haastateltava kuvaa vaikuttamismahdollisuuksiaan oman yksikön sisällä, mutta ei laajemmin organisaation tasolla

”Just the daily routines we can affect. But I don’t think we can really make any huge changes in the way the organization works. I guess you could say something, but I don’t think it would make any difference” (H7)

Lähiesimiesten merkitys tuli keskeisesti esille haastateltavien kuvauksissa. Osa haastateltavista koki, etteivät lähiesimiehet kannustaneet omien mielipiteiden ilmaisuun tai ottaneet mielipiteitä huomioon ja vieneet niitä eteenpäin organisaatiossa. Organisaatiotasolla epäkohdista puhuminen koettiin ongelmalliseksi. Haastateltavat kokivat, ettei heillä ollut muuta kanavaa tuoda esiin työn epäkohdita kuin omalle lähiesimiehelle kertominen, mutta kokivat tämän usein turhaksi. Haastateltavat (H3 ja H7) toivat esille, että vaikka samoista epäkohdista olisi keskusteltu, usean vuoden ajan usean eri esihenkilön kanssa, ei siltikään asiaan ole saatu ratkaisua. Pidempään työskennellyt haastateltava (H4) koki, että aiemmin vaikuttaminen organisaation tasolla oli helpompaa ja esihenkilöt, oman lähiesihenkilön lisäksi, helpommin tavoitettavissa ja enemmän läsnä yksiköiden arjen haasteissa.

7.2 Työkäytäntöjen kehittäminen

7.2.1 Omien työkäytäntöiden kehittäminen

Kaikki haastateltavat toivat esille haluavansa itse kehittää suomen kielen taitojaan, ja kokivat kielitaidon puutteen vaikuttavan myös omaan toimijuu-teensa ja ammatilliseen kehittymiseensä. He kokivat, etteivät välttämättä tule ymmärretyksi suomen kielellä työyhteisössä, ja osa heidän mielipiteistään ja ehdotuksistaan jää tämän vuoksi toteuttamatta. Osa myös koki, että heidän mieli-piteitään ja ehdotuksiaan väheksytään ulkomaalaistaustan vuoksi. Kaikki haas-tateltavista sanoivat kokeneensa jossain vaiheessa työuraansa epäasiallista koh-telua tai kommentteja maahanmuuttajataustastaan.

Haastateltavat (H2 ja H3) toivat esiin, kuinka he kokevat, että siinä on suuri ero, kuinka työyhteisössä reagoidaan virheeseen, jonka tekee maahanmuuttaja-taustainen, verrattuna virheeseen, jonka tekee kantasuomalainen työntekijä. He kokivat, että yksittäinen virhe saattoi vaikuttaa siihen, miten heidät nähdään

työntekijöinä ja taas kantasuomalainen työntekijän virheitä voidaan vähätellä. Samat haastateltavat kokivat, että maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työskentelyn laatua arvioitiin työyhteisössä paljon kriittisemmin ja työntekijöinä he eivät ainoastaan edustaneet itseään tai työyhteisöä vaan kaikkia maahanmuuttajia tai tietyn uskonnon edustajia kuten seuraavassa sitaatissa:

”if a foreigner comes in especially like a muslim like me and they perform badly here. Then you feel like it’s some kind of mark against all muslim people and then the next muslim that comes then they’re like ” oh another one of them”, you wouldn’t say ah great another finnish women, and it feels bad, like I am not me, I’m a everyone before me aswell” (H3)

7.2.2 Työyhteisön työkäytänteiden kehittäminen

Haastateltavat kokivat osallistuvansa työyhteisön kehittämiseen aktiivisesti, mutta kokivat myös, ettei heidän mielipiteitään oteta työyhteisössä samalla tavalla huomioon johtuen kielitaidon puutteesta tai kulttuurieroista.

Kaikki haastateltavat toivat esiin tilanteita, joissa he olivat osallistuneet kehittämiseen työpaikalla. Enimmäkseen haastateltavat kokivat, että työyhteisössä uudet ideat ja käytänteet otettiin positiivisesti vastaan ja he kokivat, että pystyivät kehittämään myös omaa ammattitaitoaan oppimalla muilta varsinkin työskentelemällä pareittain kokeneemman työntekijän kanssa.

Suurin osa haastateltavista kertoi kokevansa työyhteisön säännölliset ”kehittämispäivät” sopivana tilaisuutena tuoda esiin omia kehittämisideoitaan ja mielipiteitään. Useimmat haastateltavista toivat kuitenkin esille, että osallistuvat yhteiseen kehittämiseen useimmiten toiminnan kautta, koska kokivat haastavaksi selittää suomeksi kehittämisideoitaan. Haastateltavat toivoivatkin mahdollisuutta käyttää työyhteisössä vuorovaikutustilanteissa tarvittaessa esimerkiksi englantia apukielenä. Haastateltavista kaksi (H2 ja H8) toi esiin oman toiminnan merkityksen keskustelun sijasta. Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaa tällaista tilannetta:

”I try to put in little day-to-day issues, try to discourse them. I think during that so many colleagues of mine too started doing that. I’ve gone to work with a colleague in a patient’s room and they are there quiet, not talking to patient and all the time I’m asking

questions from the patient, all the time talking, all the time singing, all the time dancing, You know? The next time I went with that same colleague to that same patient's room, I found the same colleague SINGING! That made me glad. So I feel like OK. I did something good" (H2)

7.3 Ammatillisen identiteetin neuvottelu

Eniten haastateltavat kuvasivat ammatillisen identiteetin neuvotteluun tuomalla esiin sosiaali- ja terveysalalla työskentelyyn liittyvän arvojaan, kuten empaattisuutta ja ihmiskeskeisyyttä. Useimmille haastateltavista hakeutuminen sosiaali- ja terveysalalle oli jo itsessään arvokysymys.

Kaikki haastateltavat toivat useaan kertaan esille omat arvot ja myös oman kulttuurin arvot työssä tehtyjen valintojen pohjana. Useimmille haastateltavista hakeutuminen jo sosiaali- ja terveysalalle oli arvokysymys. Useimmat haastateltavista toivat esille halun työskennellä alalla, jossa heidän työllään on merkitystä muiden hyvinvoinnille. Osa haastateltavista (H3, H4 ja H8) kokivat, että heillä oli velvollisuus auttaa apua tarvitsevia, koska heillä oli siihen vaadittava koulutus ja kyky. He toivat myös esiin, että he olivat Suomeen saapuessaan saaneet avusta ja työ oli myös heidän tapansa korvata takaisin tämä saatu apu. Kaikki haastateltavista kokivat, että he pääsevät työnsä kautta vaikuttamaan toisen ihmisen elämään positiivisesti, ja nostivat tämän yhdeksi tärkeimmistä syistä työskentelyyn alalla. Haastatteluissa useimmat toivat esille toisille tehdyn työnmerkityksestä omaan hyvinvointiin. Haastateltavat kokivat tekevänsä merkityksellistä työtä, jolla on suuri vaikutus muihin. He myös kokivat työn haasteelliseksi ja useat haastateltavista toivat myös esille, että he kaipaisivat organisaatiolta tai lähiesihenkilöltä työn arvo näkemistä ja hyvin tehdyn työn huomioimista:

"---there could be more positive reinforcement of what we're doing. I know we're not babies, like we don't need somebody to hold our hands tell us that we're good. But it's hard work sometimes and it's challenging and sometimes it doesn't feel that nice. And I don't feel like that often people really thank us for what we do." (H3)

Kaikki haastateltavat toivat esiin sen, kuinka he kokevat työn olevan palkitsevaa ja varsinkin työ potilaiden parissa ja potilastyön kautta koetut onnistumisen hetket koettiin palkitsevana:

"I feel like what I do affects their lives every single day. That many people are sitting on a chair because of you. It's a big deal" (H7)

Useat haastateltavista kertoivat jatko-opintosuunnitelmistaan ja halustaan suorittaa esimerkiksi erikoisammattitutkintoja. He kokivat kuitenkin kielitaidon vaikuttavan opiskeluun ja toivoivat organisaatiolta tukea kielenopiskeluun ja muuhun opiskeluun työn yhteydessä. Kaikki haasteltavat kokivat, että tarvitsivat lisäopetusta suomen kielessä, jota käytetään työyhteisössä. Kaikki olivat myös motivoituneita opiskelemaan lisää suomen kieltä ja yksi haastateltavista (H3) oli hakeutunut omalla ajalla opiskelemaan suomea, mutta koki kuitenkin tarvitsevansa opetusta sosiaali- ja terveystieteiden sanaston käytössä. Kolme haastateltavaa (H2, H3 ja H8) kokivat, että organisaation tarjoamat työhön liittyvät kielikurssit helpottaisivat maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä integroitumaan työyhteisöön paremmin. Useimmat haastateltavista olivat osallistuneet organisaation opintopiireihin ja kokivat nämä hyödyllisenä lisänä työskentelyssä, mutta osa haastateltavista kaipasi tavoitteellisempia, tutkintoon johtavia opintoja, jotka voisivat edesauttaa urakehitystä:

"I think I'd like to know MORE about doing the last stage of the patient, you know? We have patients there or like "Saattohoito". When they are DYING. I've learned and I know what it is, but I've really not been opportuned to really focus on it. All the courses are in Finnish and learning in Finnish takes extra time, more than in Swedish." (H2)

Kaksi haastateltavista (H1 ja H3) toivat esille, ettei nykyinen työ ollut enää motivoivaa tai haastavaa. Nämä haastateltavat olivat myös opiskelleet kotimaassaan korkeakoulututkinnon ja työskentelivät tällä hetkellä lähihoitajan toimessa. Heistä molemmat toivat esille motivaationsa opiskella Suomessa lisää ja myöhemmin hakeutua joko toiselle alalle tai esihenkilön asemaan. He kokivat, etteivät tämänhetkisessä työssään tai työyhteisössä pääse etenemään haluamallaan tavalla ja aktiivisesti etsivät uusia töitä.

"I guess that's one problem that I have in this job, it's that I don't feel like there's really that much, there's really not anywhere that I could really go from here professionally" (H1)

Osa haastateltavista (H4, H7 ja H8) toivat esille, kuinka kehityskeskusteluissa ovat keskustelleet lähiesihenkilön kanssa, että he kaipaavat uusia haasteita työhönsä. Kaikki heistä kokivat, että lähiesihenkilöt olivat suhtautuneet kannustavasti kaikkeen työyhteisössä kehittämiseen ja uusiin kokeiluihin. Yksi haastateltavista kertoo, kuinka oli arkaillut kysyä mahdollisuutta pitää taidekerhoa asumisyksikössä, ja työkaverin kannustamana oli kysynyt lähiesihenkilöltä mielipidettä ja saanut erittäin kannustavan vastaanoton idealleen. Sama haastateltava tuo nyt esille, että uskaltaa nyt vapaammin keskustella esihenkilön kanssa uusista ideoistaan, koska kokee työyhteisön turvalliseksi paikaksi kokeilla uutta.

8 OHJAUKSEN MUODOT

Tämän tutkimuksen toisena tutkimuskysymyksenä oli selvittää, millaista ohjausta haastateltavat ovat työyhteisössään saaneet. Teemoittelin haastattelun kautta saatuja vastauksia kolmeen alateemaan, joiden kautta eri ohjauksen muotoja on selkeämpi esitellä.

Ensin esittelen saadut vastaukset kootusti ja alakappaleissa eritellen näiden teemojen kautta. Nämä teemat ovat ohjaus yksilön tasolla, ohjaus työyksikön tasolla ja ohjaus organisaation tasolla.

8.1.1 Ohjaus yksilön tasolla

Eniten haastateltavat olivat kokeneet yksilöohjausta niin vertaisohjaustilanteissa esimerkiksi kysyessään neuvoa tai opastusta uudessa toimintatavassa tai mentorointitilanteissa kuten perehdytys. Jokainen haastateltavista toi esille saaneensa työyhteisössä vertaisohjausta tai mentorointia, jossa kokeneempi kollega on ohjannut ja opastanut. Yksi tällainen ohjaustilanne on uuden työntekijän perehdytys työyhteisöön ja työskentelytapoihin. Haastateltavat toivat perehdytyksen esiin tärkeimpänä ohjauksen muotona työyhteisössä. Kaksi haastateltavista (H2 ja H4) kuvasivat myös onnistuneen perehdytyksen lisäävän heidän mahdollisuuksiansa kehittää omaa työskentelyään ja samalla osallistua myös työyhteisön toimintatapojen kehittämiseen. Hyvin toteutettuna perehdytys nähtiin toimivuutta tukevana.

Useimmat haastateltavat toivat kuitenkin esiin, ettei perehdytyksessä ollut onnistuttu, ja haastateltavat toivat esille omia kehittämisideoitaan perehdytykseen liittyen. Yksi haastateltavista ei ollut saanut perehdytystä ollenkaan, ja muilla perehdytyksen kesto vaihteli päivästä viikkoon. Haastateltavat toivat myös itse esiin kehittämisideoitaan perehdytykseen. He kehittäisivät perehdytystä ottamaan huomioon yksilön ja tämän ominaisuudet esimerkiksi kielen ja

kulttuurin suhteen. Haastateltavat kokivat perehdytyksen tukevan toimijuutta silloin, kun se on strukturoitua ja myös ohjattava oli itse aktiivinen toimija ja perehdytys ei ainoastaan suuntaudu työtehtäviin vaan myös työyhteisöön, henkilöihin ja työyhteisön kokonaisvaltaiseen toimintaan.

Useimmat haastateltavista toivat esille perehdytykseen sopivan mentorointimallin, jossa perehdytys myös jatkuisi pidempään, mutta muuttuisi alun opastamisesta enemmän ohjaukseen ja neuvonantoon. Osa haastateltavista toi myös esille, että toivoisivat, että uusille työntekijöille voitaisiin työyhteisössä nimetä mentoreita tai tukihenkilöitä, jotka olisivat itse myös koulutettuja perehdyttämään varsinkin monikulttuurisia henkilöitä. Haastateltavat toivat myös esiin, että mentorointimallissa, jossa alun perehdytys muuttuu myöhemmin ammatillista kasvua tukevaksi ohjaukseksi, myös ohjattava pääsee aktiiviseen rooliin, koska ohjauksen tarve on lähtöisin ohjattavasta.

Haastateltavat toivat ilmi, ettei perehdytyksessä ollut huomioitu esimerkiksi kielellisiä ongelmia. Alla olevassa sitaatissa haastateltava tuo esiin varsinkin kielelliset ongelmat perehdytyksessä.

"I won't really say I had good orientation. I had one or two days when one or two people showed me one or two things, I think that was not enough. For me I think that was not enough. That was basically not enough. Also to tell you I allowed to discover most of the things by myself. Which I think that's not good for such a serious place, because this is a very very technical field and mistakes can be DEADLY. They should really make you understand EVERYTHING especially if you are that person with a low capacity in the language. They should do more. And I think I've seen with many others who are like me, who are low in language like me, they've had that same issue to like." (H2)

Perehdytys koettiin myös liittyvän täysin vain työtehtäviin, ei niinkään työyhteisöön, ja useimmat tunsivat jääneensä ulkopuolelle, jolloin myöhemmin työyhteisön muiden jäsenten kanssa keskusteleminen ja neuvon kysyminen perehdytyksen jälkeen koettiin haastavaksi.

Haastateltavien työyhteisössä työskennellään kolmivuorotyössä, jolloin vuorossa olevien työntekijöiden määrä vaihtelee ja voi olla pidempiäkin aikoja, jolloin ettei näe tiettyjä työkavereita. Yksi haastateltava toi esille esimerkin on-

nistuneesta perehdytyksestä toisessa työyhteisössä, jossa perehdytys oli strukturoidumpaa ja perehdytys sisälsi myös ryhmäytymistoimintoja, jolloin uudet työntekijät pääsevät helpommin mukaan työyhteisöön.

Haastateltavat kertoivat hakeutuvansa itse yksilöohjaukseen esimerkiksi kysymällä neuvoa kokeneemmilta työkavereiltaan. Vertaisohjaustilanteet nähtiin hyvin epävirallisina, mutta ammatillista osaamista ja kehittymistä tukevin tapahtumina. Kaksi haastateltavista (H2 ja H8) kertoi pyytäneensä työkaverilta apua varsinkin kielellisillä ongelmissa esimerkiksi potilastietojen kirjaamisessa, lähetteen tekemisessä ja hoitosuunnitelmien luomisessa. Kielellisten ongelmien lisäksi haastateltavat kertoivat pyytäneensä työkavereiden apua uusien potilaiden kanssa tilanteissa, joissa kyseinen potilas oli toiselle hoitajalle tutumpi ja potilaan rutiinien tietäminen helpotti potilaan kanssa työskentelyä.

Haastateltavat kertoivat myös hakeutuneensa esihenkilön tai kokeneemman työkaverin ohjaukseen koskien uusia tietojärjestelmiä, hoitosuunnitelmien kirjaamista, erilaisien mittareiden ja testien käytössä, sekä potilaiden kanssa työskentelyyn tarvittavien laitteiden käyttöä. Alla olevassa sitaatissa haastateltava on pyytänyt apua liittyen toimintakyky ja avuntarvetta mittaavan RAVA-mittarin käyttöön.

”I was asked to do RAVA for my own patient. I didn’t know how to do it at all. I was just staring at the computer and finally I went to my supervisor and she said that ask (name) to help you, she is good at it. I was hesitant to ask her as we had not work together that much, but I didn’t know how to do it so I asked her. And she said she was pleased to help, sat next to me while I was doing it and every time I had problem she guided me through it, I was blessed and now I know how to next time” (H1)

Useimmat haastateltavista toivat esiin, että he toivoisivat esihenkilön ottavan enemmän ohjaavaa roolia työyhteisössä. He kokivat, että lähiesihenkilö pystyi ratkaisemaan työyhteisössä olevia konflikteja useimmiten hyvin, mutta lähiesihenkilöt eivät osanneet ohjata tai neuvoa potilaiden hoitoon liittyvissä tilanteissa, mitä useimmat haastateltavista toivoi. Useimmat haastateltavista kokivat, että lähiesihenkilöltä saatava ohjaus liittyi hallinnollisiin kysymyksiin kuten pal-

kanmaksuun, verotietoihin ja äitiyslomaan liittyviin asioihin. Monet haastateltavista toivat kuitenkin esille sen, kuinka he näkevät esihenkilön myös kannustavana hahmona, jonka luokse työntekijä pystyi hakeutumaan tarvitessaan neuvoa tai opastusta. Alla olevassa sitaatissa haastateltava kuvaa tilannetta, jossa häntä on pyydetty ensimmäistä kertaa tulemaan yövuoroon, jossa hän tulee työskentelemään yksin ja hän on epävarma kuin osaa yövuorossa toimia. Tilanteessa hän keskusteli lähiesihenkilönsä kanssa:

"She said: You feel bad about anything here you tell me. I'm the boss." So I talk to her.. I feel like... I'm not a finnish person. The people here can not accept me. With my colour." The people during the night, some of them don't like black people. She said "If that's the problem, I don't think it's a problem. these people here they know you. They have seen you. But if there is any problem you can call the second person downstairs that will come and help you". So after saying that she put in sort of more courage in me. She said "you can do it! You can go and you can do it!". I did the night shift and everything went fine. So kind of strength and courage came to me. "Oh! I can do it!" (H7)

Kolmea haastateltavaa lukuun ottamatta, muut haastateltavat olivat osallistuneet organisaatiossa työskentelyn aikana kehityskeskusteluun. Yksi haastateltavista (H8) toi ilmi, että oli aluksi kokenut kehityskeskustelun ahdistavaksi. Hänen aiemmat kokemuksensa keskusteluista esihenkilön asemassa olevan henkilön kanssa oli omasta kotimaastaan, jossa koki, että henkilökohtaiset keskustelutilanteet olivat vain työntekijän moittimista varten. Toinen haastateltavista (H7) toi myös ilmi haastattelussa saman tyylisiä kokemuksia ja kertoi, että oman asenteen muuttaminen, palautteen vastaanottamiseen ja sen perusteella oman ammatillisen osaamisen kehittämiseen, oli haastavaa. Vasta useamman kehityskeskustelun jälkeen hän on oppinut antamaan itse myös palautetta ja valmistautumaan keskusteluihin pohtimalla omia tavoitteitaan, eikä pelkästään ottamalla vastaan lähiesihenkilön esittämiä kehittämistavoitteita.

8.1.2 Ohjaus työyksikön tasolla

Useimmat haastateltavista toivat esiin esihenkilön ohjauksen asiana, jota he toivoisivat työyhteisössä olevan enemmän. Useimmat haastateltavista kokivat esihenkilön enemmän hallinnollisena hahmona, joka laatii tilaukset ja työlistat, mutta ei niinkään työyksikön toimintatapojen kehittäjänä. Haastateltavat kertoivat esihenkilöt osallistuvat harvoin esimerkiksi päivittäisiin raportointitilaisuuksiin. Jokainen haastateltava toi kuitenkin esille, että he toivoisivat esihenkilöiltä enemmän osallistumista yksiköiden arkityöhön. Haastateltavat kokivat, että esihenkilöt eivät voineet ohjata työskentelyssä työryhmää, jos he ei ole omaa kokemusta työskentelystä ja kuvaa yksikön arjen toiminnasta työntekijöiden näkökulmasta.

Kaikki haastateltavat olivat osallistuneet työyhteisössään yksikkökokoukseen ja kokivat nämä kokoukset paitsi koko työyhteisön toimintatapoja kehittävänä ohjaustilanteina myös heidän yksilöllistä ammatillista kasvuaan kehittävä tilanteena. Yksikkökokouksissa keskusteltiin sekä koko yksikön toimintaa koskevista muutoksista esimerkiksi hoitajamitoituksista, potilaiden tilanteista ja yksikön toiminnan kehittämistä esimerkiksi kehittämällä uusia virkistystoiminnan mahdollisuuksia potilaille, että uusista koulutustilaisuuksista tai uusista menetelmistä, joiden kautta haastateltavat pystyivät kehittämään omaa ammattitaitoaan. Kaikki haastateltavat kokivat yksikkökokoukset toimintaa kokonaisvaltaisesti kehittäväna ohjauksena.

Useimmat haastateltavista olivat osallistuneet kehittämispäivään työyhteisössä. Useimmissa haastateltavien työyhteisöissä oli kuitenkin tapana jättää kehittämispäivän ulkopuolelle ne, joilla ei ole pysyvää työsuhdetta työyhteisöön. Tämä tarkoittaa niin pitkäaikaisia kuin lyhytaikaisia sijaisia, jotka eivät pääse tämän tavan seurauksena osallistumaan työyhteisön kehittämiseen. Sama tapa, jättää sijaiset kehittämispäivän ulkopuolelle ei ollut kuitenkaan kaikissa yksiköissä, joista oli haastateltavia tässä tutkimuksessa eli kyse ei ollut organisaation vaan työyksikön toiminnasta. Ne haastateltavat, jotka olivat osallistuneet kehittämispäivään, kokivat tilanteen työyhteisöä kehittäväksi, mutta useat heistä kokivat,

että heidän mielipiteitään ja ideoita ei niinkään huomioitu tai heidän oli vaikea saada esitettyä omia kehittämisideoita suomeksi, eikä tarjolla ollut muuta mahdollisuutta ideointiin kuin keskustelu. Useat haastateltavista myös kokivat, että usean ihmisen osallistuessa keskusteluun ja keskustelun ollessa nopeatempoista, he eivät kielellisistä syistä pysyneet mukana keskustelun kulussa. Alla olevassa sitaatissa haastateltava kertoo, kuinka osallistuessaan ensimmäistä kertaa kehittämispäivään hänellä oli vaikeuksia ymmärtää nopeatempoisesta puhekielestä:

Like for example when my first kehityspäivä, really early on when I started, people speak a lot of like "puhekieliä" slang. I said " what are they saying ". Like it's not what we learned at school. If you're not living with a finnish person there's no way that you can know these things. So I was like what are they even talking about? so I sat back and didn't really particpate, I didn't know what we were talking about"(H3)

Kaksi haastateltavaa (H3 ja H5) toivoivat kehittämispäivistä myös konkreettisimpia, joissa käytetään monia erilaisia menetelmiä, joissa myös kielivaikeudet huomioidaan.

Kolme haastateltavaa (H2, H3, H8) nosti esille myös osallistuneensa työn ohjaukseen koko työyhteisön kanssa. Työnohjauksen tavoitteena näillä kerroilla oli tukea työyhteisöä haastavien potilaiden hoitamisessa ja samalla pyrkiä löytämään kompromissiratkaisuja työyhteisöissä nousseisiin ongelmiin esimerkiksi työnjaosta. Kaikissa työnohjauksen tilanteissa, joihin haastateltavat osallistuivat, käytettiin ulkopuolisia työnohjaajia tukemassa keskustelua. Tämän kaikki haastateltavat kokivat työyhteisön toimintaa tukevaksi. He kokivat, että pystyivät kertomaan mielipiteitään ja niihin suhtauduttiin objektiivisemmin kuin esimerkiksi yksikkökokouksessa.

Suurin osa haastateltavista toi esille, että heidän lisäksi heidän omassa työyhteisössä työskenteli muita aikuisena Suomeen muuttaneita työntekijöitä, mutta myös Suomessa syntyneitä ns. toisen polven maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Haastateltavat kokivat, että työyhteisöissä monikulttuurisuutta huomioidaan, mutta työyhteisön ohjauksessa suomalainen kulttuuri nähdään normina ja käytänteiden kyseenalaistamista välttämättä katsota hyvällä. Yksi

haastateltavista kertoi ehdottaneensa yksikkökokouksessa tiettyä virkistystoimintaa asukkailla, mutta toinen työyhteisön jäsen oli ilmaissut, etteivät (suomalaiset) potilaat olisi tästä toiminnasta kiinnostuneita. Haastateltava koki, että työntekijän asenne oli rasistinen, eikä tilanteeseen puututtu niin kuin hän olisi toivonut. Haastateltavista useat kokivat jäävänsä työyhteisön ulkopuolelle. He kokivat, että muuttamalla omaa käytöstään vastaamaan enemmän suomalais-taustaisen työntekijän käytöstä heidät hyväksyttiin yhteisöön paremmin.

Haastateltavista useat toivat myös ilmi, ettei työpaikalla toivota puhuttavan muita kieliä kuin suomea. Kaksi haastateltavaan (H2 ja H7) totesivat, että heille olivat muut työyhteisön jäsenet huomauttaneet negatiivisesti muiden kielten käytöstä työyhteisössä tilanteissa, joissa he olivat keskustelleet esimerkiksi pukuhuoneessa töihin saapuessa vaatteita vaihtaessa toisen samaa kieltä puhuvan kanssa omaa äidinkieltään. Nämä haastateltavat toivat ilmi, että he kokivat, jotta he saisivat työyhteisössä esimerkiksi ohjausta tai avustusta (tietyiltä työntekijöiltä), tuli heidän muuttaa omaa käyttäytymistään. Haastateltavat myös kertoivat, että he toivoisivat voivansa esitellä omaa kulttuuriaan työyhteisössä ja tulla hyväksytyksi myös tämän kulttuurin edustajana. He kokivat, etteivät muut työyhteisön jäsenet olleet kiinnostuneet heidän kulttuuristaan.

Kolme haastateltavaa (H2, H3 ja H7) toivat myös esiin, että toivoisivat työyhteisöön monikulttuurisuusvalmiuksia vahvistavaa ohjausta, jolloin työyhteisössä siirryttäisiin enemmän yhteisen kulttuuriin luomiseen. Alla olevassa sitaatissa työntekijä kertoo, kuinka koko työyhteisössä tulisi huomioida maahanmuuttajataustaiset työntekijät ja kuinka monikulttuurisuuden huomioiminen ohjauksessa hyödyttäisi maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä integroitumaan paremmin työyhteisöön:

“Like culture diversity training. It would be really really helpful. I think that a lot of times the workers AND the management behave really inappropriately. And I think they could use a lot of training. Even though I don't think it comes necessarily from a really really bad place. But they act stupid sometimes in my opinion. And think that if they just maybe learned a little bit about where people are coming from or maybe consider where people are coming from just for a minute, maybe they would behave differently...also to hold people responsible. Like YOUR behaviour is also part of the problem. It's not just language skills or how well --- intergrated to finnish working life. It's also YOU. How well are you making an effort to intergate them. How much of an effort are you making

to be open to their things. If you're not willing to explain anything in english. How helpful are you being really? If you're not even willing to try. If you're not even willing to let somebody speak their own language for a few minutes. Is it that bad? Does it bother you that much? Maybe you need to also reflect a little bit and see that you're not making an effort." (H1)

8.1.3 Ohjaus organisaation tasolla

Tässä tutkimuksessa keskityin tutkimaan ohjausta yksilö ja työyhteisön tasolla, mutta haastatteluissa tuli kuitenkin esiin myös organisaation vaikutus ohjaukseen työyhteisössä.

Neljä haastateltavaa (H1, H2, H5 ja H7) olivat osallistuneet organisaation järjestelmään viralliseen tutkintoon johtavaan erikoistumiskoulutukseen. Myös muut haastateltavat olivat osallistuneet useisiin organisaation järjestämiin koulutuksiin yhdessä työyhteisön kanssa, mutta myös erikseen. Organisaation järjestämistä koulutuksista esillä haastattelussa olivat varsinkin lääkelupiin liittyvät koulutukset ja pätevyitymiset. Jokaisessa työyhteisössä, joissa haastateltavat työskentelivät, oli käytettävissä organisaation tuottamia materiaaleja, joita käytettiin uusien työntekijöiden perehdyttämisessä, mutta myös koulutustilaisuuksissa, joita järjestettiin työyhteisössä.

Jokainen haastateltava toi esiin, että toivoisi organisaation panostavan enemmän maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kielikursseihin. Haastattelujen hetkellä organisaatio ei mahdollistanut työntekijöille suomen kielen kursseja työaikana. Kielten opetuksen lisäksi haastateltavat toivoivat myös organisaation tuottavan materiaalia myös muille kielille, ei pelkästään suomeksi. Useat haastateltavista kokivat, että myös potilaiden turvallisuus voi vaarantua, koska tärkeimmät ohjeet ovat vain suomeksi ja usein haastavia lukea. Alla olevassa sitaatissa haastateltava kertoo ruokailun järjestämisestä vaikeasti allergiselle asiakkaalle:

"I think it's a presumption that every one speaks good Finnish, so everything is in Finnish. And it's okay, when you're in Finland, but when some patient might be in risk because his difficult allergens are only in Finnish, I don't think that's okay" (H3)

Suomen kielen kurssien lisäksi, haastateltavat toivoivat työkuultuuriin opastusta organisaation tasolla. Kolmelle haastateltavista (H1, H2 ja H3) organisaatio oli ensimmäinen työpaikka Suomessa. Useat työkäytännöt tulivat heille yllätyksenä: esimerkiksi poissaoloihin, palkanmaksuun ja vapaisiin sekä esimerkiksi äitiyslomaan liittyvät käytännöt eivät olleet heille selkeitä.

9 POHDINTA

Tässä tutkielmassa tarkoituksena oli tutkia maahanmuuttajataustaisen sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden ammatillisen toimijuuden kokemuksia ja työyhteisössä tapahtuvan ohjauksen muotoja. Tutkimuksen aineisto kerättiin hyödyntäen teemahaastattelua ja analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla. Tuloksissa esittelin ammatillisen toimijuuden ja identiteetin kuvauksia sekä ohjauksen muotoja, joita työntekijät olivat työyhteisössä kokeneet.

Tutkielmani pohdintaluvussa arvioin aiemmin esiteltyjä tuloksia suhteessa tutkielman viitekehykseen ja tutkimuskysymyksiin. Tuon myös esille tutkielman luotettavuuteen liittyvää pohdintaan ja viimeisenä esittelen tutkimuksen ja tutkielman kirjoittamisen aikana esiin tulleita jatkotutkimushaasteita.

9.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

9.1.1 Ammatillista toimijuutta tukevat käytänteet

Tässä tutkielmassa toimijuutta tutkittiin subjektilähtöisen sosiokulttuurisen lähestymistavan kautta. Tuloksissa aineistosta tehdyt havainnot ovat teemoiteltu toimijuuden rakenteen kolme ulottuvuuden: vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen sekä ammatillisen identiteetin neuvottelu kautta (Vähäsantanen ym., 2017).

Yksilön ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavat ne olosuhteet, joissa hän työskentelee sekä hänen oma ammatillinen identiteettinsä. Myös sosiaaliset rakenteet, kuten etninen tausta, sosioekonominen asema ja yksilön sukupuoli vaikuttavat toimijuuden rakentumiseen. (Eteläpelto ym., 2013.) Haastateltavat olivat monikulttuurisia työntekijöitä monikulttuurisessa ympäristössä. Usealla oli myös taustalla työskentelyä monessa eri maassa ja kulttuurissa.

Haastateltavat toivat esille, kuinka osallistuvat työyhteisössä päätöksen tekoon ja kehittämiseen. He vaikuttivat niin omaan työhönsä kuin myös yhteisön työtapoihin. Haastateltavat toivat myös esille kuvauksia työyhteisöön kuulumisesta. He kaikki toivat ilmi ongelmia ja tilanteita, joissa he kokivat olevansa työyhteisön ulkopuolella ja kokivat myös, etteivät saa tarvittavaa tukea esihenkilötasolta, jotta he voisivat kokea kuuluvuutta yhteisöön. Kielen ja kulttuurin ymmärtämisen ongelmat nostettiin suurimmaksi selittäväksi tekijäksi kuulumattomuuden tunteeseen. Jokainen haastateltava työskenteli vieraassa kieliympäristössä ja usealla oli vaikeuksia ymmärtää niin kieltä kuin myös toimintakulttuuria. Mielenkiintoista haastateltavien toimijuuden kuvauksissa oli mielestäni se, kuinka toimijuus on tiettyyn tilaan ja hetkeen sidonnainen. Haastateltavat toi esille, toimijuuden toteutuvan esimerkiksi työyhteisössä tai vain omassakin työssä, mutta ei kuitenkaan laajemmin.

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan arvoja, periaatteita, tavoitteita ja mielenkiinnon kohteita, sekä tulevaisuuden suunnitelmia, joita yksittäisellä työntekijällä on. Ammatillinen toimijuus voidaan ymmärtää tekoina, jotka ohjaavat yksilön työskentelyä oman ammatillisen identiteettinsä mukaiseen suuntaan. (Vähäsantanen ym.,2017). Haastatteluissa kävi ilmi, kuinka vahvasti haastateltavat itse osallistuivat oman toimijuuden rakentamiseen, ja kuinka heidän arvonsa vaikuttavat työskentelyyn.

9.1.2 Ammatillinen toimijuus ja ohjaus monikulttuurisessa työyhteisössä

Monikulttuurisen ohjauksen kaikissa vaiheissa pyritään ottamaan huomioon kulttuurieroista nousevat haasteet (Korhonen & Puukari 2013). Monikulttuurisessa työyhteisössä toimimisessa olisi tärkeää, että monikulttuurisuuteen ja osallisuuteen liittyvät linjaukset olisivat näkyvillä koko organisaation läpi. Vaikka nämä linjaukset löytyisivät organisaation strategiasta tulisi huolehtia, että sama viesti välittyy myös käytännön arjen työhön.

Keisalan (2012) mukaan ihmiset tulkitsevat toisiaan oman kulttuurinsa oletamuksien, arvojen ja normien kautta. Kun viestitään monikulttuurisessa ympäristössä, tulisikin viestinnässä pyrkiä luomaan ns. kolmatta kulttuuria, jolla tarkoitetaan uutta ja yhteistä kulttuurista viitekehystä. Tällaisessa viitekehyksessä kaikki kulttuurit olisivat tasa-arvoisessa asemassa toisiinsa nähden. Haastattelusta kävi ilmi, että suomalainen kulttuuri nähtiin työyhteisössä normina ja tästä normista poikkeava käytös herätti ihmetystä. Työyhteisöissä, joissa haastateltavat työskentelivät, ei ollut vallalla kaksisuuntaista perehdytystä, jossa myös työyhteisö kehittää toimintatapojaan. Uuden, toisesta kulttuurista tulevan työntekijän kautta työyhteisöllä on mahdollisuus oppia tavastaan sietää työtapoja ja vuorovaikutusta, mutta myös mahdollisuus kehittää työtapojaan, sekoittamalla uusia ja vanhoja tapoja keskenään. (Vartiainen-Ora 2013.) Työyhteisöissä työskentelykieli oli suomi, muiden kielten käyttöä työyhteisöissä paheksuttiin, jolloin esimerkiksi neuvon kysyminen omalla äidinkielellä tai englanniksi koettiin ongelmalliseksi.

Perehdytyksessä ei huomioitu uuden työntekijän osaamista tai hänen kieltä ja kulttuuritaustaan. Haastatteluissa tuli ilmi myös useita tilanteita, joissa haastateltaviin työntekijöihin oli suhtauduttu asenteellisesti. Monikulttuurista ohjauksesta erityisesti perehdytystilanteessa hyödyntämällä mahdollistettaisiin uusien työntekijöiden ammatillisen toimijuuden rakentuminen sekä pääseminen täysivaltaiseksi työyhteisön jäseneksi. Monikulttuurisen ohjauksen kautta ohjaaja tulee yhä tietoisemmaksi omasta kulttuuritaustastaan ja omista ennakkoluuloistaan ja oppii suhtautumaan kulttuurisensitiivisesti muista kulttuureista tuleviin ohjattaviin, sekä etsimään menetelmiä ja lähestymistapoja, jotka ottavat huomioon ohjattavien kulttuuritaustan. (Korhonen & Puukari 2013.)

Kielellisen osaamisen lisäksi suuressa roolissa on myös työpaikkaosaaminen, joka nousi myös haastatteluissa esille. Työpaikka osaamisella tarkoitetaan työyhteisössä jaettu ymmärrystä työnkokonaisuudesta: rooleista, osallistumisen tavoista, suomalaisen työpaikan ja tietyn työyhteisön pelisäännöistä, sekä työterveydestä ja turvallisuudesta. (Toivonen ym., 2018) Haastatteluissa kävi ilmi, että

nämä koettiin haasteellisiksi ja haastateltavat kokivat, etteivät saa tarpeeksi tukea työyhteisössään työpaikkaosaamisen kehittämiseen.

Vehviläisen (2014) mukaan ohjauksen tavoitteena on vahvistaa ohjattavan toimijuutta siten, että ohjauksessa käytettävät keinot valitaan niin, että ne auttavat ohjattavaa tunnistamaan omat tietonsa, taitonsa ja voimavaransa sekä arvioimaan käyttämiään toimintatapoja ja harjoittelemaan uusia. Haastateltavat toivat esille ohjauksen muotoja, joiden voidaan ajatella tukevan heidän toimijuuttaan. Varsinkin keskusteltaessa perehdytyksestä työyhteisössä ja lähiesihenkilön kanssa käydyistä kehityskeskusteluista, mutta myös oman arkityön suunnittelusta, kävi haastatteluista vahvasti ilmi myös haastateltavien aktiivinen rooli, jossa he itse loivat itselleen tavoitteita ja päämääriä. Haastateltavat toivoivat, että ohjaustilanteet työyhteisöissä varsinkin perehdytystilanteet olisivat enemmän ohjattavan ehdoilla, joissa ohjausta suunnitellaan huomioon ottaen ohjattavan osaaminen. Haastateltavat kokivat myös, että pystyivät hakeutumaan vertaisohjaukseen tarvittaessa ja omaehtoisesti.

Lähiesihenkilön johtajuus nähtiin myös toimijuuden rakentumista tukevana työyhteisössä. Lähiesihenkilöllä ei kuitenkaan ollut aina tarjota riittäviä resursseja: esimerkiksi aikaa toimijuuden tukemiseksi.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkielman luotettavuuteen liittyvissä kysymyksissä mietin erityisesti yhteisen kielen puuttuminen haastatteluissa. Joidenkin haasteltavien kohdalla kielelliset ongelmat vaikuttivat vastauksiin ja samalla toistettiin myös ongelmia, jotka ovat jo työyhteisöstä tuttuja, eli he eivät päässeet kokonaisvaltaisesti osallistumaan kielen ymmärtämisen vuoksi tai eivät voineet ilmasta itseään haluamallaan tavalla. Niiden ääni, joiden kielitaito oli jo valmiiksi parempi, kuuluu tutkimuksessa enemmän. Haastattelujen jälkeen mietin myös, että tutkittaville olisi voinut antaa mahdollisuuden vastaamiseen myös kirjallisesti, jolloin he olisivat voineet

rauhassa kirjoittaa vastauksensa ilman kielellisiä paineita. Toinen tutkimuksen luotettavuuteen vahvasti liittyvä tekijä on kuinka haastateltavat ovat ymmärtäneet haastattelun kysymykset. Haastatteluja tehtiin suomeksi ja englanniksi. Kukaan haastateltavista ei puhunut äidinkielenään suomea, ja englantia äidinkielellään puhui ainoastaan kolme haastateltavista, joten viidessä haastattelussa käytetty kieli ei ole ollut haastateltavan oma äidinkieli. Myös esimerkiksi kuvien käyttö tai piirtäminen haastattelutilanteessa olisi voinut vähentää väärinkäsityksien mahdollisuutta, joita saattoi syntyä, kun haastattelut tehtiin pelkän keskustelun kautta. Haastatteluihin ei ollut mahdollista saada tulkkia, mikä olisi osaltaan lisännyt molemminpuolista ymmärtämistä, mutta myös tehnyt haastattelutilanteesta muodollisemman. Osa haastateltavista käytti puheen tukena vahvasti käsieleitä, mutta koska haastatteluista tallennettiin pelkkä ääni, ei näihin käsieleisiin ollut mahdollista palata enää myöhemmin aineiston analyysivaiheessa.

Luotettavuuteen liittyvänä tekijänä on huomioitava myös haastattelupaikkojen valinta. Haastatteluihin pyrittiin valitsemaan mahdollisimman rauhalliset paikat, joissa ei ole häiriötekijöitä. Useimman haastattelutilanteen kanssa näin tapahtuikin. Aikataulutusergelmiin takia yksi haastatteluista jouduttiin suorittamaan työpaikalla, jolloin haastattelu keskeytyi useaan otteeseen ja haastattelutilanne oli hyvin rikkonainen. Pohdin myös työpaikalla tapahtuvien haastatteluiden vaikutusta tutkittavien anonymiteetin säilymiseen, ja tästä keskusteltiin näissä tapauksissa myös haastateltavien kanssa, jotka itse kuitenkin tekivät ratkaisun haastattelun järjestämisestä työyhteisössä.

Yksi luotettavuuteen liittyvä näkökulma on myös haastateltavien määrä. Haastateltavien määrä jäi pieneksi, vaikka haastateltavia etsittiin kahdessa otannassa. Ensimmäiset haastateltavat löytyivät omien kontaktien kautta, ja loput lumipallo-otannalla ensimmäisten haastateltavien kautta. Näin ollen tutkimusjoukko jäi pieneksi ja edustaa hyvin pientä otantaa koko isosta organisaatiosta. Jos tutkimus olisi tehty esimerkiksi kyselynä, olisiko tutkittavien joukko voinut olla isompi, jolloin myös tutkimuksessa kuuluisi laajemman joukon ääni ja tulok-

set olisivat enemmän yleistettävimmässä. Mutta koska toimijuus on subjektiivista kokemuksta, ovat myös tämän tutkimuksen tulokset aineistosta tehtyjä tulokintoja ja sen perusteella tilannesidonnaisia ja yksilöllisiä, eikä tutkimuksella ole tarkoitus olla yleistävä.

9.3 Jatkotutkimushaasteet

Haastatteluissa nousivat esiin vahvasti perehdytyksen ongelmat tai sen puute. Useat haastelluista koki, että kattavalla, osallistavalla ja monikulttuurisuuden huomioivalla perehdytyksellä olisi suuri vaikutus uuden työntekijän osallistumiseen työyhteisössä ja tämän myötä myös työntekijän toimijuuden rakentumisen tukemiseen.

Mielenkiintoista mielestäni olisi tutkia, miten toimijuus toteutuu sellaisessa työyhteisössä, jossa on käytössä monikulttuurisuuden huomioiva perehdytys tai työyhteisössä on panostettu monikulttuurisuuteen ja kaksisuuntaiseen perehdytykseen. Monikulttuurisen ohjauksen huomioivissa työyhteisöissä huomioitaisiin myös kielelliset ongelmat. Tämän tutkimuksen haastatteluissa varsinkin suomen kielen ymmärtämättömyys vaikutti osallistumiseen ja vaikuttamiseen työyhteisössä. Olisiko monikulttuurisuuden huomioivassa työyhteisössä helpompi päästä työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi. Tutkimuksen kohteena olisi myös työyhteisö ja työyhteisö kulttuurin välisen oppimisen ympäristönä.

Toinen jatkotutkimusaihe on monikulttuurisen työntekijän ammatillisen toimijuuden johtaminen. Monikulttuurinen työntekijä ei välttämättä ole vain ns. ”ulkomaalainen” työntekijä vaan myös Suomessa syntynyt ns. toisen polven maahanmuuttajataustainen työntekijä, jonka kotikulttuuri on ns. valtakulttuuria erilaisempi. Kuinka tällaisessa työyhteisössä voidaan johtaa ammatillista toimijuutta tukevalla tavalla. Johtamisen käytänteistä minua kiinnostaa erityisesti monikulttuurisen organisaation johtamisen lisäksi työyhteisöissä käytettävät viestintäkeinot.

Vaikka aloitin tutkimuksen tekemisen haastatteluilla jo vuonna 2018, on aihe edelleen erittäin ajankohtainen. Terveystenhuollon työyhteisöt tulevat tulevaisuudessa tarvitsemaan ennätysmäärän uusia työntekijöitä. Ensimmäisen ja toisen polven maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrät tulevat kasvamaan niin sosiaali- ja terveydenhuollossa kuin myös muilla aloilla. Työyhteisöissä on herättävä monikulttuurisuuteen ja muutetta johtamisen ja ohjaamisen käytäntöjä paremmin monikulttuurisuuden huomioivimmiksi. Tällöin työyhteisöt pääsevät toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla, jossa otetaan huomioon kaikkien työntekijöiden tarpeet ja osaaminen, hyödyntäen ja huomioiden heidän kulttuurisen-, kielellisen-, ja ammatillisen taustan.

LÄHTEET

- Antikainen, M. (2010) Matkalla suomalaisiksi ja hoiva-alan ammattilaisiksi – Venäläis- ja virolaistaustaisten naisten ja suomalaisuuden kohtaamiset kuulumista rakentamassa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Edwards, R., Holland, J. (2013) What is Qualitative interviewing. London: Bloomsbury.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (2010) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2008). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A & Onnismaa, J (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45-65.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2017). Tutkimus- ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökka, P. & Eteläpelto, A. Ammatillinen toimijuus – Rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto, 5-13
- Hökkä, P, Paloniemi, S, Vähäsantanen, K, Mahlakaarto, S, Paavola, V & Rossi, M (2017) Kohtaa, Osallista, Ediatä: KOE! Toimijuusjohtamisen askeleet. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino
- Intermin (25.1.2018) Maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Haettu osoitteesta <http://intermin.fi/maahanmuuttopoliittinen-ohjelma>
- Jyrkämä, Jyrki (2014) Asuminen, koti, toimijuus. Teoksessa Marja-Liisa Laapio & Katariina Hänninen (toim.) Kaikki hyvin kotona? Ikääntyneiden arjen

hallinta tuetun aumisen yksiköissä Sininauhaliitto, 116-127

https://storage.googleapis.com/sininauhaliitto-production/2017/12/9fe4cdcc-kaikki_hyvin_kotona.pdf, viitattu 27.9.2020

Jyväskylän yliopisto. Vastuulliseen tieteeseen ja tut-ki-musetiikkaan liittyvät oh-jeistukset. Luettu 8.11.2020. Haettu

<https://www.jyu.fi/fi/tutkimus/tutkimusetiikka/tutkimuseettiset-ohjeet>

Keisala, K. 2012. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. Tampere: Juvenes Print.

Kira, M. & Balkin, D.B. (2014). Interactions between work and identities: thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review* 24 (2), 131-143

Koivuniemi, S (toim.) (2012) Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. Vantaa: Tehy Ry. Luettu 29.9.2020. Haettu osoitteesta https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2012/2012_b_1_m_aahanmuuttajataustainen_koulutettu_hoitohenkilosto_id_28.pdf

Korhonen, V. & Puukari, S. (toim.) (2013). Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus.

Korhonen, V. & Puukari, S. (2013) Kulttuurien moninaisuuden huomioiminen työyhteisössä. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S. & Säävälä, M. (Toim.) (2013) Olemme muuttaneet - ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto, 48-60

Laine, T (2010) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. 2010. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus

- Leiman, M. (2015) Dialoginen ohjaus. Teoksessa Päivi Annika Kauppila, Jussi Silvonon & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) Toimijuus, ohjaus ja elämänkulku. Helsinki: Kopio Niini Oy
- Miller, E.R. (2014) Language of Adult Immigrants - Agency of Making. Bristol: Multilingual Matters
- Ojala, H. Palmu, T. & Saarinen, J. (toim.) (2009) Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Ojanen, S. 2003. Ohjauksesta oivallukseen - ohjausteorian kehittelyä. Teoksessa R. Silkelä (toim.) Tutkimuksia opetusharjoittelun ohjauksesta. Joensuu: Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja N:o 1.
- Osmo - monikulttuurisen ohjauksen työkalupakki (26.9.2020), haettu osoitteesta: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/monikulttuurinenohjaus/1-kulttuuriosaaminen/>
- Pitkänen, P. (2006) Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä. Helsinki: Edita.
- Puumala, E., Kynsilehto, A. (2017) Turvapaikanhakijoiden ja paperittomien haastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. 357-377
- Rask, S., Castaneda, A., Härkänen, T., Koponen, P., Bergbom, B., Toivanen, M., Gould, R., & Koskinen, S. (2016). Työttömistä maahanmuuttajista suuri osa on työkykyisiä ja työhaluisia. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 53(1) .Luettu 4.6.2018. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/sla/article/view/55565>
- Rastas, A. (2005) Kulttuurit ja erot haastattelutilanteissa. Teoksessa Ruusuvuori, J., Tiittula, L. (Toim.) Haastattelu - tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino
- Repo, P. (11.12.2017). Raportti: Suomi on Euroopan syrjivimpiä maita. Helsingin Sanomat. Luettu 25.2.2018. Haettu osoitteesta <https://www.hs.fi/paivanlehti/11122017/art-2000005485238.html>

- Sopemi (2017) International Migration Outlook 2017. Luettu 4.6.2018. Haettu osoitteesta <http://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>
- Suokonautio, J. (2007) Osaavaa työvoimaa meiltä ja muualta – Ajatuksia maahanmuuttajien työllistymisestä ja ulkomaisen työvoiman käytöstä Keski-Suomessa. Teoksessa Taajama, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. 73-78
- Sutela, H. (17.12.2015) Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Tilastokeskus. Luettu 4.6.2018. Haettu osoitteesta https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_003.html
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2018) Maahanmuuttaja ja monikulttuurisuus – työelämä. Luettu 4.6.2018. Haettu osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-osallisuus-ja-kotoutuminen/tyoelama>
- Toivonen, M., Väänänen, A., Kurki, A-L, Bergbom, B & Airila, A (toim.) (2018) Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Luettu 29.9.202. Haettu <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136165/Moni%20osaa%20%20ty%c3%b6paikkaosaaminen%20monikulttuurisilla%20ty%c3%b6paikoilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Tammi
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) Ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin ohje. Luettu 8.11.2020 Haettu <https://tenk.fi/fi>
- Vartiainen, P., Pitkänen, P., Asis, M., Raunio, P., & Koskela, M (2016) From the Philippines to Finland: Nurses' Expectations and Finnish Realities. *Journal of Population and Social studies*, 24. 30-46

- Vartiainen, P., Alenius, P., Pitkänen, P. & Koskela, M. (2017). Ulkomailta muuttaneiden sairaanhoitajien integraatio ja oppimisen polut sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. *Työelämän tutkimus* 15(2), 148-162.
- Vartiainen-Ora, P. (2013) Kulttuurienvälinen ohjaus ja kaksisuuntainen perehdytys työelämässä. Teoksessa Korhonen, V. & Puukari, S. (toim.) (2013). *Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö*. Jyväskylä: PS-kustannus. 330-342
- Vehviläinen, S. (2014) *Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta*.
Tallinna: Gaudeamus.
- Virtanen, J. (2006). Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa Metsämuuronen, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Helsinki: International Methelp, 151-215.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Rääkkönen, E., Hökka, P. & Eteläpelto, A. (2017) Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittäminen. Teoksessa Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökka, P. & Eteläpelto, A. (2017) *Ammatillinen toimijuus - Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto, 14-33

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Ohjaus maahanmuuttajataustaisen työntekijän ammatillisen toimijuuden tukena

Teemahaastattelukysymykset:

Ensimmäinen osa: tausta

kerro itsestäsi? Tell me about yourself

Tarkentavia kysymyksiä?

- Minkäikäinen olet? How old are you or what is your age
- Mistä olet kotoisin? Where are you from
- Kuinka kauan olet asunut Suomessa? How long have you lived in Finland
- (Millainen on perheesi?)
- Mitä olet opiskellut ja missä? What have you studied and where
- Miksi hakeuduit työskentelemään kyseiselle alalle? What was the reason you started working in this field
- Miksi hakeuduit työskentelemään nykyiseen työpaikkaasi? Why did you want to start working in your current workplace

Toinen osa: työ

Kertoisitko nykyisestä työstä? Tell me about your current work

Tarkentavia kysymyksiä:

Vaikuttaminen työssä:

- Miten pystyt vaikuttamaan työhösi sinulla? työnkuvaa? How can you affect your current work
- Millä tavalla vaikutat työyhteisössäsi In what way can you affect your current work community
- Miten tuot mielipiteesi ilmi työyhteisössä? minkälaisissa tilanteissa? In what way do you tell your opinions at work and in what kind of situation
- Miten työntekijöiden mielipiteet ja näkemykset huomioidaan työyhteisössäsi? kerro esimerkkejä? How are employees' opinions and visions taken into consideration in your work community. Please give examples.

Työkäytänteiden kehittäminen

- Miten haluaisit kehittää itseäsi työssäsi? How would you like to develop yourself at work
- Mitä haluaisit vielä oppia (lisää)? What more would you like to learn
- Millä tavalla osallistut työyhteisösi toimintaa ja kehittämiseen? Kerro esimerkkejä? In what way do you participate in how your work community functions and how it can be developed, Please give examples

Ammatillisen identiteetin neuvottelu

- Millainen merkitys työllä on elämässäsi? What does work mean to you, what sort of a meaning does work have for you
- mikä tekee työstäsi mielenkiintoista? Arvokasta? What makes your work interesting or valuable
- mistä et pidä työssäsi? Kerro esimerkkejä? What do you not like in your work. Please give examples

- Missä olet hyvä? Kerro esimerkkejä What are you especially good at. Please give examples
- Minkälaisia onnistumisen kokemuksia koet työssäsi? viimeisin kerta koit onnistumisia? What kind of moments of success do you experience at work. Describe the last time you had a successful moment at work
- Mitkä ovat vahvuuksiasi työssä, kerro esimerkkejä? What are your strengths at work. Please give examples
- Minkä koet haastavaksi työssäsi? What do you feel is challenging in your work
- Oletko opiskellut valmistumisesi jälkeen jotain lisää? Have you studied something additional after your graduation
- Miten näkisit urasi etenevän? How do you see your career progressing or advancing

Kolmas osa: tuki

- Millainen perehdytys sinulla oli, kun tulit työyhteisöön? What kind of an induction or orientation did you have when you started working here
 - o Mikä perehdytyksessä onnistui? What was successful in the orientation
 - o Mikä perehdytyksessä epäonnistui? What was not successful
 - o Miten itse kehittäisit perehdytystä?mitä huomioisit? How would you develop the orientation. What would you take into consideration
- Minkälainen tuki arkityössä? What kind of support do you have in your daily work
 - o keneltä saat tukea arjen työssäsi, anna esimerkkejä? Who gives you support in your daily work. Please give examples

o oletko itse auttanut/tukenut muita? Have you yourself helped or given support to others

- Minkälaista tukea olet saanut työyhteisössäsi? What kind of support have you received in your work community

- minkälaista tukea kaipaisit lisää työyhteisöltä/esimieheltä/organisaatiolta/työnohjaukselta? What kind of support would you like to have from your work community, superior, organization, supervisor

- Miten kulttuurinen moninaisuus on huomioitu työyhteisössäsi? How has cultural diversity been taken into consideration at your work community

- Miten kulttuurinen moninaisuus mielestäsi tulisi huomioida työyhteisössä? In your opinion, how should cultural diversity be taken into consideration in a work community

Haluaisitko vielä kertoa jotain lisää? Is there anything more you would like to tell me

Liite 2 Tiedote tutkimukseen osallistuville

Hei,

Teen tutkimusta maahanmuuttajataustaisen työntekijän ammatillisuuden ja identiteetin kokemuksista ja työyhteisön tuesta. Tutkimuksessani haastattelen palveluasumisessa työskenteleviä maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä viidestä eri asumisyksiköstä. Työntekijät voivat olla sijaisia tai vakituisia työntekijöitä. Olisi kuitenkin hyvä, että olisit työskennellyt vähintään yhden (1) kuukauden verran työyhteisössä.

Tutkimus toteutetaan yksilöhaastatteluna. Haastattelu kestää noin tunnin ja voit itse päättää haluatko haastattelun tapahtuvan työpaikalla vai jossain muualla yhdessä sovitussa paikassa.

Haastatteluaineisto analysoidaan ja tutkimukseen liittyvä aineisto säilytetään luottamuksellisesti siten, että henkilöllisyytesi ei paljastu. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltava saa keskeyttää osallistumisensa, milloin tahansa ilman perusteluja. Haastattelut on tarkoitus toteuttaa huhti-toukokuun aikana 2018. Tutkimus liittyy aikuiskasvatustieteen maisteriopintoihini Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksella. Ohjaajani yliopistolla on yliopistonlehtori Susanna Paloniemi (susanna.paloniemi(at)jyu.fi)

Tutkimustulokset julkaistaan sähköisesti pro gradu -tutkielmana Jyväskylän yliopiston jykdok-tietokannassa sekä Helsingin diakonissalaitoksen verkkosivuilla.

Mikäli haluat osallistua tutkimukseen, pyydän Sinua ilmoittamaan siitä alla olevaan sähköpostiosoitteeseen, tai henkilökohtaisesti minulle.

Annan mielelläni lisätietoja, mikäli haluat kysyä tarkemmin tutkimuksesta. Yhteystietoni ovat alla.

Liite 3. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Ohjaus maahanmuuttajataustaisen työntekijän ammatillisen toimijuuden tukena

Tutkimuksen tekijä: Kasv. yo. Sabrina Somersaari

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää miten maahanmuuttajataustaiset työntekijät itse kokevat ammatillisen toimijuutensa. Ovatko työntekijät kokeneet työyhteisöissään monikulttuurista ohjausta esimerkiksi perehdytystilanteissa ja miten uskovat ohjauksen vaikuttavan heidän ammatillisen toimijuuden kehittämiseen. Aineistonkeruumenetelmänä on yksilöhaastattelu. Tutkimus on Pro gradu -tutkimus. Tutkimustulokset julkaistaan sähköisesti pro gradu -tutkielmana Jyväskylän yliopiston jykdok-tietokannassa sekä xxx- verkkosivuilla.

Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksessa käytettävät

tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon, minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Suostun siihen, että minua haastatellaan ja antamiani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin. Voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumisen, milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa minun työsuhteeseen.

Päiväys _____

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys
