

# Miten kielellisesti ja kulttuurisesti moninaisten hoitotyöntekijöiden osallisuutta voidaan tukea terveydenhuollon työyhteisöissä?

## Hotus NÄYTTÖVINKKI® 9/2023



ISSN 2489-9577  
verkkolehti  
15.12.2023  
Hotus.fi

### TULOKSET

#### Ulkomaisten hoitotyöntekijöiden\* osallisuutta terveydenhuollon työyhteisöissä tukee:

##### Organisaatioiden sisäinen tuki ja vastuu<sup>1</sup>

- Organisaation ja johtajien tuki ja toimintakäytännöt
- Työyhteisön moninaisuus ja työntekijöiden kohtelu
- Kollegiaalinen tuki ja vertaistuki

Suotuisat työehdot, -olosuhteet, -ilmapiiri ja -ympäristö sekä riittävä työvoima ja saatavilla oleva johtajien tuki edistävät ulkomaisten hoitotyöntekijöiden työelämän osallisuutta. Riittävät resurssit mahdollistavat osallisuutta tukevien käytänteiden, kuten pidennetyt perehymisajan ja mentoroinnin, käyttöönoton työyhteisöissä.\*\*

Yhdenvertaiset rekrytointikäytännöt edistävät ulkomaisten hoitotyöntekijöiden työllistymistä koulutustasoaan vastaaviin tehtäviin sekä edistävät työyhteisöjen moninaisuutta. Yhdenvertaisuutta edistävät johtajien kyky hallinnoida henkilöstöresursseja sekä huomioida ja ohjata kielellisesti ja kulttuurisesti moninaista työyhteisöä. Nämä keinot vahvistavat ulkomaisten hoitotyöntekijöiden osallisuutta. Rasismien ja syrjinnän vastaiset käytännöt voivat ehkäistä epäasiallista ja loukkaavaa kohtelua.\*\*

Kollegiaalisuus ja vuorovaikutus sekä saman taustan omaavien hoitotyöntekijöiden vertaistuki edistävät työelämän osallisuutta ja lievittävät negatiivisia kulttuurikokemuksia.

##### Sosiokulttuurinen tuki<sup>1</sup>

- Kulttuurista osaamista vahvistavat koulutukset, oppiminen ja tuki
- Sosiaalinen tuki ja ystävyyssuhteet
- Kielitietoiset toimintatavat
- Henkilökohtaisten taitojen kehittäminen

Kulttuurinen osaaminen työyhteisössä tukee ulkomaisten hoitotyöntekijöiden työhön sitoutumista, työyhteisön viestintää ja kulttuuritietoisuutta sekä hoitotyöntekijöiden positiivisia kokemuksia. Työyhteisön tieto ja ymmärrys eri kulttuureista sekä kulttuurien välinen tuki lieventävät stereotyyppioita, ehkäisevät väärinkäsityksiä ja edistävät työyhteisön moninaisuutta.\*\*

Sosiaalisen tuen järjestäminen ulkomaisille hoitotyöntekijöille edistää työyhteisöjen hyvinvointia ja parantaa mielikuvaa työtä tarjoavasta terveydenhuollon organisaatiosta. Lisäksi sillä voidaan ehkäistä syrjäytymistä sekä vaikuttaa positiivisesti ulkomaisten hoitotyöntekijöiden elämänlaatuun. Järjestetyt kohtaamiset ja ystävyyssuhteet tukevat osallisuutta työelämässä sekä omaa ammatillista roolia. Kollegiaalinen sosiaalinen toiminta sekä vertaistapaamiset tukevat työyhteisön moninaisuuteen sopeutumista, kommunikaatiota ja kulttuurien välistä osaamista.

Kielikoulutus sekä räätälöidyt kieli- ja viestintäkurssit tukevat ulkomaisten hoitotyöntekijöiden ammatillisen kielitaidon vahvistumista.\*\*

Joustavuuden, itseluottamuksen, päättäväisyyden ja toivon tukeminen auttaa ulkomaisten hoitotyöntekijöiden sopeutumista ja siirtymähaasteissa.\*\*

##### Ammatillinen kehittymisen tuki<sup>1</sup>

- Pätevöitymisen saavuttaminen ja työhön orientoituminen
- Uran ja ammatillisen osaamisen kehitys
- Mentorointi ja ohjaus työpaikalla

Ulkomaisten hoitotyöntekijöiden ammatinharjoittamisoikeuden saavuttamiseen tarvitaan organisaation tukea pätevytyksessä ja osaamisen tunnistamisessa sekä tunnustamisessa. Organisaatio voi tukea hoitotyöntekijää esimerkiksi pätevytyksen saavuttamiseen liittyvistä asioista tiedottamalla ja järjestämällä aikaa prosessin eri vaiheissa.

Organisaation järjestämä yksilöity ja tarpeen mukaan sovellettava orientaatio sekä siirtymäaika, joissa tuetaan työntekijän kulttuurista, ammatillista ja kielellistä osaamista, voivat tukea ulkomaista Suomeen saapuneen hoitotyöntekijän työelämän osallisuutta. Ammatillisen osaamisen kehittämistä voidaan tukea hoitotyöntekijän olemassa olevan ammatillisen osaamisen tunnistamisella, osaamisen lisäämiseen kohdennetulla koulutuksella, oppimisen tuella ja tarjoamalla mahdollisuuksia urakehitykseen. Kaikkien hoitotyöntekijöiden ammatillisen osaamisen vahvistaminen tukee hoitotyöntekijöiden välistä avoimuutta ja vastaanottavuutta.\*\*

Mentoroinnilla voidaan tukea ulkomaista hoitajaa hyödyntämään olemassa olevaa osaamistaan, kehittämään ammatillista ja kielellistä osaamistaan sekä saavuttamaan tyytyväisyyttä työstään. Lisäksi mentoroinnilla voidaan vahvistaa hoitotyöntekijöiden kokemusta hyväksytyksi tulemisesta.\*\*

### TAUSTA

Ulkomaisten työvoiman aktiivinen rekrytointi on lisääntynyt terveydenhuollossa viime vuosina<sup>2</sup>. Taustalla on osin pula hoitotyöntekijöistä. Tämän maailmanlaajuisen pulan odotetaan pahenevan tulevina vuosina suurten ikäluokkien eläköityessä.<sup>3</sup> Ulkomaisten työvoiman käyttöön liittyy tekijöitä, jotka vaikuttavat ulkomaisten hoitotyöntekijöiden osallisuuteen työyhteisöissä heidän omasta<sup>4</sup> sekä työyhteisön näkökulmasta<sup>5,6</sup>. Kansainvälisesti on havaittu, että ulkomaisten hoitotyöntekijöiden\* uralla etenemisen mahdollisuudet ovat heikommat kuin kotoperäisillä hoitotyöntekijöillä. Ulkomaalaistaustalla on koettu olevan merkitystä siihen, miten hoitotyöntekijät kohdataan työssään potilaiden sekä kollegoiden taholta, ja osa on kokenut vähättyä ja rasismia.<sup>7</sup> Myös Suomessa ulkomaiset hoitotyöntekijät kohtaavat edellä kuvatun kaltaisia haasteita kulttuuriseen taustaan, etnisyyteen ja kielitaitoon liittyen<sup>8</sup>. Työyhteisön näkökulmasta työelämän osallisuuden haasteina ovat muun muassa kielen oppiminen sekä käsitteiden, roolien ja tehtävien erilaiset tulkinnat<sup>9</sup>. Ulkomaisten työvoiman rekrytoinnissa tulee varmistaa, että siinä noudatetaan eettisen rekrytoinnin periaatteita<sup>9</sup>. Lisäksi edellytyksenä on, että ulkomaisten hoitotyöntekijöiden osallisuutta työelämässä tuetaan monipuolisesti.

\* Tässä Näyttövinkissä ulkomaisilla hoitotyöntekijöillä tarkoitetaan Suomeen ulkomailta saapuneita kielellisesti ja kulttuurisesti moninaisia hoitotyön ammattilaisia.



# Miten kielellisesti ja kulttuurisesti moninaisten hoitotyöntekijöiden osallisuutta voidaan tukea terveydenhuollon työyhteisöissä?



### AINEISTO JA MENETELMÄT

Näyttövinkki perustuu vuonna 2022 julkaistuun hyvälaatuiseseen sateenvarjokatsaukseen<sup>1</sup>. Katsauksen tarkoituksena oli koota ajankohtaisin näyttö kielellisesti ja kulttuurisesti moninaisten hoitotyöntekijöiden työelämään osallistumisen tuen strategioista ja toimintamalleista, jotka tukevat ulkomaisten hoitotyöntekijöiden sopeutumista terveydenhuoltojärjestelmään. Katsaukseen sisällytettiin 27 katsausta (n = 13 752; 10 integratiivista katsausta, 17 järjestelmällistä katsausta), jotka oli julkaistu vuosien 2006 ja 2018 välillä. Katsaukset oli tehty Australiassa (7), Yhdysvalloissa (5), Kanadassa (4), Kiinassa (1), Suomessa (1), Saksassa (2), Hongkongissa (1), Singaporessa (1), Norjassa (1), Isonsa-Britanniassa (1) ja Uudessa-Seelannissa. Katsausten arviointiin käytettiin JBI:n järjestelmällisen katsauksen arviointikriteeristöä, sovellettuna sateenvarjokatsauksen tarpeisiin. Kaikki sateenvarjokatsaukseen valitut katsaukset oli arvioitu hyvätaoisiksi (7—11/11). Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalysillä. Katsauksen menetelmällinen toteutus on kuvattu yksityiskohtaisemmin alkuperäisessä julkaisussa<sup>1</sup>. Sateenvarjokatsauksen laatu arvioitiin JBI:n järjestelmällisen katsauksen arviointikriteeristöllä.<sup>\*\*\*</sup>

### KÄYTTÖ- KELPOISUUS SUOMESSA

Sateenvarjokatsauksen tulokset ovat sovellettavissa suomalaisen terveydenhuoltojärjestelmään. Tuloksia voidaan hyödyntää ulkomaisten hoitotyöntekijöiden työelämän osallisuuden edistämässä niin organisaatio-, alue- kuin yksikkötasolla.

### YHTEENVETO

Ulkomaisten hoitotyöntekijöiden osallisuuden tukeminen edellyttää terveydenhuollossa moninaisia toimia. Riittävien resurssien varmistamisella ja organisaation järjestämisen yksilöllisesti sovellettavan perehdyttämisen avulla ulkomaisten hoitotyöntekijöiden osallisuus terveydenhuollon työyhteisössä vahvistuu. Siten he pääsevät työurallaan alkuun ja pystyvät hyödyntämään jo olemassa olevaa osaamistaan. Osallisuuden vahvistuminen edellyttää myös lisäkoulutuksen järjestämistä kielen oppimisen ja ammatillisen osaamisen tueksi. Organisaation tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimet sekä johtajien osaamisen vahvistaminen kielellisesti ja kulttuurisesti moninaisista työyhteisöistä tukevat työyhteisön toimintaa. Kielelliseen ja kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvät koulutukset hyödyttävät koko työyhteisöä ja tuovat lisäarvoa yhteisöllisyydelle. Ulkomaisten hoitotyöntekijöiden työelämän osallisuuden kehittämällä edistetään yhdenvertaisuutta työyhteisössä ja potilastyössä sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia.

- 1 Kangas, Maija**<sup>1</sup>, sh, TtM  
**2 Lotvonen, Sinikka**<sup>1</sup>, ft, TtT, tutkijatohtori  
**3 Saarela, Kaisa-Mari**<sup>1</sup>, ft, TtM, yliopisto-opettaja  
**4 Siira, Heidi**<sup>1</sup>, ft, TtT, yliopistolehtori  
**5 Nykänen, Sanna**<sup>2</sup>, sh, TtM, suunnittelija

**Editointi:** Eskolin, Silja-Elisa<sup>3</sup>, nuorempi tutkija ja Palonen, Mira<sup>3</sup>, vanhempi tutkija

<sup>1</sup>GeroNursing Centre, Oulun yliopisto, <sup>2</sup>Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL), <sup>3</sup>Hoitotyön tutkimussäätiö sr

### ALKUPERÄINEN JULKAISU

- Kamau S, Koskenranta M, Kuivila H, et al.** Integration strategies and models to support transition and adaptation of culturally and linguistically diverse nursing staff into healthcare environments: An umbrella review. *Int J Nurs Stud* 2022; 136: 104377.

\*\*\*Katsauksen laatu: 9/10, JBI: Checklist for Systematic Reviews and Research Syntheses.

### MUUT KÄYTETYT LÄHDEVIITTEET

- Kaasinen L & Kiuru E.** *Työperäinen maahanmuutto ja kielitaito superilaisten kokemana*. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer (2023). Saatavilla internetissä: [https://www.superliitto.fi/site/assets/files/173471/tyoperainen\\_maahanmuutto\\_ja\\_kielita\\_ito\\_superilaisten\\_kokemana\\_2023.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/173471/tyoperainen_maahanmuutto_ja_kielita_ito_superilaisten_kokemana_2023.pdf)
- World Health Organization**, 2020. State of the world's nursing: 2020. WHO, Geneva.
- Dywili S, O'Brien L & Anderson J.** "It's only the skin colour, otherwise we are all people": the changing face of the Australian nurse. *Australian Journal of Advanced Nursing* 2020; 38(2), 13–22.
- Koivuniemi S (toim.)** *Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä*. Tehy ry. Multiprint Oy, Vantaa 2012.
- Calenda D, Pitkänen P & Sippola A.** Integration of foreign-born nurses in Finnish social and health care organizations: Evidences, challenges and responses. *Journal of Immigrant and Refugee Studies* 2019; 17(2), 152–167.
- Hoyt CR, Housten AJ, Harris KM, Millsap M, Pearson AC, Taff SD, et al.** Open Space Technology: A Novel Strategy to Build an Inclusive Environment and Attract a More Diverse Workforce. *Journal of Best Practices in Health Professions Diversity: Education, Research & Policy* 2021; 14(1), 25–35.
- Isakov T, Kamau S, Koskenranta M, Kuivila H, Oikarainen A, Ropponen P & Mikkonen K.** Culturally and linguistically diverse nurses' experiences of how competence facilitates integration into the working environment: A qualitative study. *Nurse Education in Practice* 2023; 67, 103553.
- World Health Organization (WHO).** National reporting instrument - WHO Global Code of Practice on the international recruitment of health personnel. *Seventy-Fifth World Heal Assembly* 2022; 1–6.

### \*\*LISÄTIETOA

Tutustu THLn antirasismikoulutukseen sekä materiaaleihin hyvistä kielellisesti ja kulttuurisesti moninaisen työyhteisön käytänteistä, kuten kulttuurisensitiivisestä ja kokonaisvaltaisesta työotteesta sekä kielitietoisesta työskentelystä osoitteessa: [www.thl.fi/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus](http://www.thl.fi/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus).