

MONIKULTTUURISUUTTA TYÖELÄMÄÄN!

Koulutusmateriaaleja työyhteisöjen käyttöön

Teema: Kulttuurien välinen ohjaus ja perehdytys

Esityksen nimi: Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomen työyhteisöihin

Laatinut Opin portailta työelämään -hankkeelle: Päivi Vartiainen
paivi.vartiainen@tuni.fi

Alkuperäistä esitystä on tiivistetty ja kuvia poistettu, jotta esitys on voitu laittaa nettisivulle.

Esitys on osa monikulttuurisuutta työelämään -koulutuskokonaisuutta, jonka hyödyntämiseen [löydät ohjeen nettisivuiltamme](#).



SISÄLTÖ

1. Esitys perustuu tutkittuun tietoon
2. Millaiseen valintaprosessiin hoitajat osallistuivat?
3. Miltä tuntui tulla suomalaiseseen työyhteisöön?
4. Missä asioissa hoitajat tarvitsivat ohjausta esimiesten ja ohjaajien mukaan?
5. Mitkä asiat aiheuttivat ristiriitoja työyhteisössä?
6. Miten työtoveria voi tukea oppimaan suomea?

1. Materiaali perustuu tutkittuun tietoon

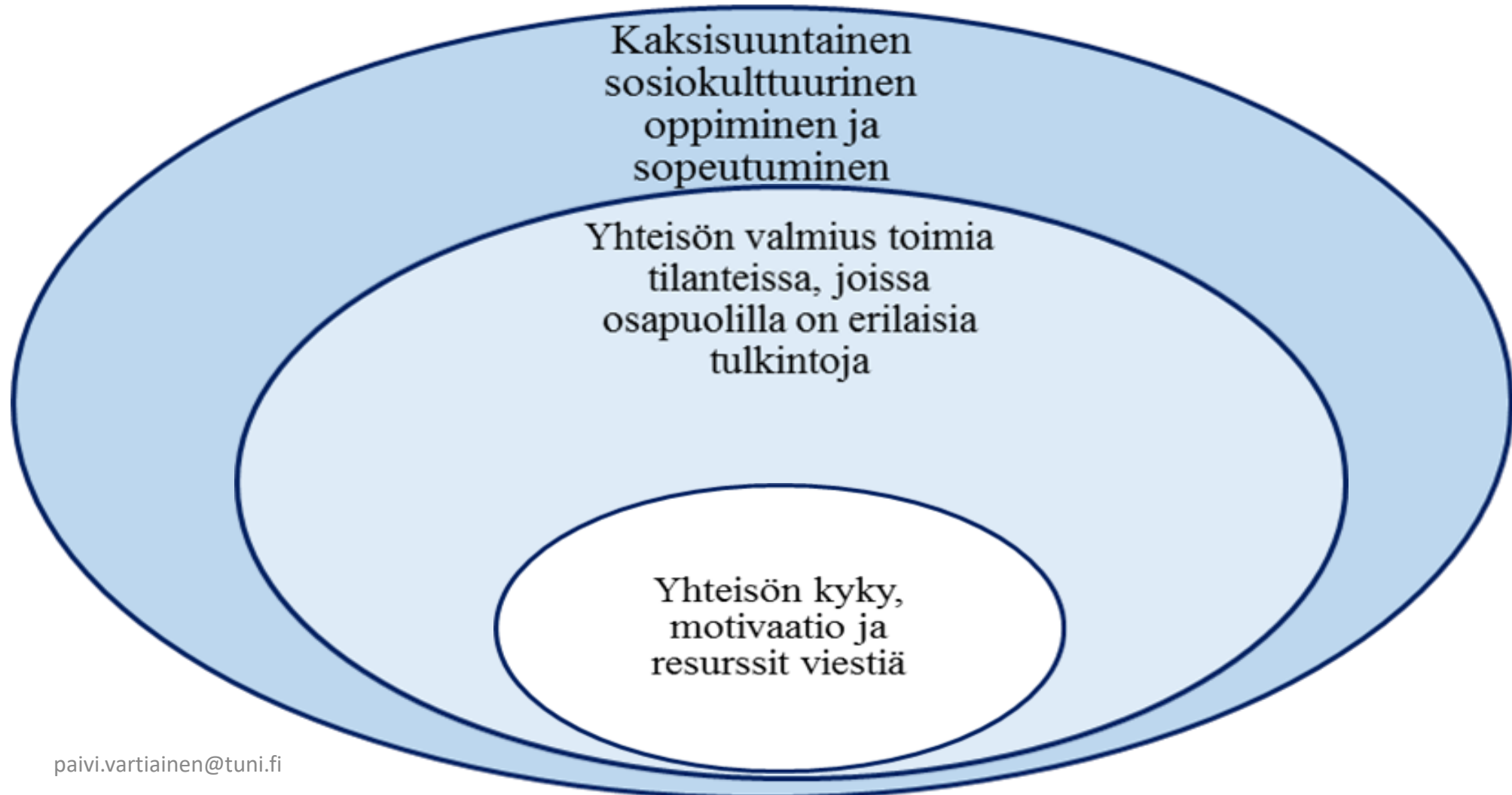
- Tutustu materiaalin perustana olevaan väitöskirjatutkimukseen ja tutkimuksiin:
- Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen -väitöskirja
- MULTI-TRAIN ja TRANS-SPACE tutkimushankkeet

Väitöskirjan päätulokset

- Filippiineillä kouluttautuneiden sairaanhoitajien ammatillinen osaaminen jäi Suomessa suurelta osin hyödyntämättä.
- Työyhteisöissä vallitsi toimintatapoja ja rutiineja, jotka miellettiin tarkemmin määrittelemättömästi ”suomalaisiksi” ja joista haluttiin pitää kiinni.
- Oppiminen katsottiin tutkimukseen osallistuneissa työyhteisöissä vahvasti tulijoiden tehtäväksi.
- Kun koko työyhteisön oppimisen tarve tunnistettiin, kiireisessä arjessa ei usein ollut aikaa toimia hyväksi tiedetyillä tavoilla
- Väitöskirjassa esitetään kaksisuuntaisen sosiokulttuurisen oppimisen ja sopeutumisen malli, jossa oleellista on, että koko työyhteisö osallistuu oppimiseen.

Kaksisuuntainen, koko yhteisön sopeutumista kuvaava sosiokulttuurisen oppimisen malli

(Vartiainen 2019, 49)



Deskilling-ilmio

- Filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytointi Suomeen edusti globaaleilla työmarkkinoilla tyypillistä *deskilling* ilmiötä.
- Tutkitut filippiiniläiset sairaanhoitajat työskentelivät Suomessa pääasiassa yksityisissä hoivakodeissa avustavissa tehtävissä.
- EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevien sairaanhoitajien ammatillinen osaaminen jäi Suomessa suurelta osin käyttämättä, koska heidän tutkintonsa tunnustamiseen ei ollut olemassa selviä väyliä.
- Käytettävissä olevat väylät soveltuivat heikosti sairaanhoitajille, joiden oleskelulupa perustui työpaikkaan.

2. Millaiseen valintaprosessiin hoitajat osallistuivat?

1. **Ansioluettelon luovuttaminen** filippiiniläiselle POEA-rekisteröidylle organisaatiolle
2. **Suomalaisen rekrytointiyrityksen järjestämä orientaatio**
3. **Ensimmäinen koe**
4. **Henkilökohtaiset haastattelut**
5. **Toinen koe ja psykologinen testi**
6. **Kielikoulutus, noin 8 kk:**
 - Tavoite A2.1
 - Suomen kielen perusteet, hoiva-alan sanastoa, kulttuuritietoa
7. **Lupa maasta poistumiseen ja valtion järjestämä lähtöseminaari**

3. Miltä tuntui tulla suomalaisen työyhteisöön?

- **Kaikki eivät päässeet vanhustyöhön → järkytys + oppisopimuskoulutuksen soveltumattomuus**
- **Enimmäkseen hoitajat oli otettu vastaan ystävällisesti ja perehdyttämiseen paneutuen.**
- **Osa koki joutuneensa valmistautumattomana työhön, eikä työyhteisö helpottanut tilannetta:**
 - *Toivon, että olisi ollut perehtymisaikaa, että olisin voinut seurata, miten työtä tehdään. Mutta me alettiin tehdä töitä heti.*
 - *Lähtömaakoulutuksessa kerrottiin, että ihmiset voi olla varautuneita Suomessa. Vaikka mä tiesin sen, se yllätti, en tuntenut itseäni tervetulleeksi.*

Vaikeimpia kielenkäytön tilanteita ja piirteitä sote-alan työpaikoilla olivat:

- Puhelimessa puhuminen
- Omaisten kanssa viestiminen
- Kiiretilanteet
- Tilanteet, joissa monta suomenkielistä
- Kirjaaminen
- Murre
- Nopea puhe

Vaikeita tilanteita

- *"They speak so fast and also they have some murre."*
= *He puhuvat niin nopeasti ja murteella.*
- *"My biggest problem is the phone (...) relatives, sometimes doctors, nurses can call there and it's a bit difficult to explain through the phone... You know, they are also in a hurry that "anteeksi, voitko puhua hitaasti". "*
= *Isoin ongelmani on puhelin (...) omaiset, joskus lääkärit ja hoitajat voivat soittaa, ja on vähän vaikea selittää asioita puhelimassa. Ihmisillä on myös kiire ja joudun sanomaan anteeksi, voitko puhua hitaasti.*

Työpaikkaohjaajan ja koko työyhteisön tuki tärkeää, mutta kiire haittaa ohjausta

- *"Maybe I just understand 20 %, and that 20 % that I understood I'm not still sure if it's..." = ymmärsin ehkä 20 %, enkä ole varma siitäkään...*
- *"then I repeat what they say if that's what... "Is this correct?" and then through actions also. " = sitten toistan kuulemani, että menikö se näin, ja myös toiminnan kautta.*
- *"They show how to do it and I appreciate those. " = He näyttävät, miten asia hoidetaan, ja sitä arvostan.*

4. Missä asioissa hoitajat tarvitsivat ohjausta esimiesten ja ohjaajien mukaan?

- Työtehtävät
- Suomen kieli
- Suomen sosiaali- ja terveysalan palvelujärjestelmä
- Suomalaiset kansansairaudet
- Työelämän pelisäännöt ja arjen käytännöt
- Tunne-elämään ja sopeutumiseen liittyvät asiat

5. Mitkä asiat aiheuttivat ristiriitoja työyhteisöissä?

- Filippiiniläisillä hoitajilla on korkea taustakoulutus omasta maastaan, mutta Suomessa hoiva-avustajan nimike ja palkka
- Jos filippiiniläinen sairaanhoitaja opiskelee Suomessa oppisopimuskoulutuksella lähihoitajaksi, millä nimikkeellä ja mitä työtehtäviä hän tekee?
- Mitä häneltä voi odottaa/edellyttää? (esihenkilöt, työyhteisö)
- Mitä saan/pitää tehdä? (filippiiniläistaustainen sh)

”Suomalaisuuden” normi

- Työyhteisöissä vallitsi toimintatapoja ja rutiineja, jotka miellettiin työyhteisöissä tarkemmin määrittelemättömästi ”suomalaisiksi” ja joista neuvottelemiseen ulkomaalaistaustaiset työntekijät eivät päässeet osallistumaan.
- Työyhteisön täysjäsenyyteen pääseminen edellytti ulkomaalaistaustaisilta hoitajilta vahvan suomen kielen lisäksi olemassa olevien toimintatapojen ja käytäntöjen omaksumista.
- Vaikka työyhteisöissä olisi haluttu tukea ulkomaalaistaustaisten kielen ja käytäntöjen oppimista, työn arjessa ei usein ollut aikaa toimia hyväksi tiedetyillä tavoilla.

(Vartiainen, P. 2019)

6. Miten työtoveria voi tukea oppimaan suomea?

- Puhu suomea!
- Opettelemalla yhdessä sanoja
- Kertaamalla, korjaamalla
- Antamalla tilanteita (puhelin!)
- Selittämällä eleitä ja toimintatapoja
- Tiedostamalla, että itsestään selvyyksiä ei ole

Lähteet

- Vartiainen, P. 2019. Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen, tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa. Väitöskirjatutkimus. Tampereen yliopisto. Saatavilla: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105048/978-952-03-0937-4.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Masselink & Lee, 2010. Nurses, Inc.: Expansion and commercialization of nursing education in the Philippines. Saatavilla: https://www.researchgate.net/publication/43182131_Nurses_Inc_Expansion_and_commercialization_of_nursing_education_in_the_Philippines

- **KIITOS!**
- **SALAMAT!**
- **THANK YOU!**

LAATINUT

Opin portailta työelämään -hankkeelle: Päivi Vartiainen
paivi.vartiainen@tuni.fi

Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoima [hanke](#) saa rahoitusta Euroopan sosiaalirahastolta.

