Monikulttuurinen työyhteisö voimavarana – koulutuspäivän antia

21.11.2025

Suomi muuttuu koko ajan monikulttuurisemmaksi. Meillä puhutaan jo yli 150 eri kieltä. Tilastokeskuksen (2025) tietojen mukaan Suomessa oli viime vuoden lopussa yli 600 000 vieraskielistä henkilöä. Tämä on 11 prosenttia Suomen väestöstä. Etelä-Pohjanmaalla ulkomaista syntyperää olevien osuus väestöstä on matalin ja vieraskielisiä alueella on neljä prosenttia väestöstä (Tilastokeskus 2025).

Monikulttuurisuus ja -kielisyys näkyy yhä vahvemmin myös sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla. Siellä kohdataan aiempaa enemmän maahanmuuttajataustaisia asiakkaita, mutta myös työkavereita. Väestön ikääntyminen näkyy muun muassa hoitoa tarvitsevien määrän lisääntymisenä ja sen myötä työvoimaa tarvitaan lisää. Suuri osa nykyisestä henkilöstöstä eläköityy samaan aikaan, kun hoivatarve väestössä kasvaa. Sote-alalle on arvioitu tarvittavan 200 000 uutta työntekijää seuraavan kymmenen vuoden aikana (STM 2023). Työperusteisella maahanmuutolla pyritään vastaamaan työvoimapulaan, joten monikulttuuriset työyhteisöt yleistyvät.

Maahanmuuttajien integroitumista ja työllistymistä edistetään kehittämällä kielitaitoa ja kieli- ja kulttuuritietoisuutta työyhteisöissä. Kieli- ja kulttuuritietoisuudesta on tullut tärkeä osa sote-ammattilaisten osaamista. Tämän asian äärellä olimme SEAMKin monialaisen vanhustyön asiantuntijaryhmän järjestämässä koulutuspäivässä lokakuun loppupuolella. Saimme kuulla innostavia ja asiantuntevia puheenvuoroja vierailevilta luennoitsijoilta ja paneelikeskustelun osallistujilta. Tapahtumaan osallistui opiskelijoitamme erityisesti geronomi-, sosionomi- ja terveydenhoitajatutkinnoista, mutta myös hyvinvointialueella työskenteleviä sote-ammattilaisia.

Mitä kieli- ja kulttuuritietoisuus tarkoittaa?

Kulttuurinen osaaminen on monimuotoinen kokonaisuus, joka käsittää kulttuurisensitiivisyyden, kulttuurisuuden tiedostamisen, tiedot, taidot sekä kyvyn kommunikoida eri taustaisten henkilöiden kanssa (Kaihlanen ym., 2019). Kulttuurisensitiivisyys tarkoittaa kunnioittavia vuorovaikutustaitoja sekä arvostavaa sanallista ja sanattomaa viestintää. Sen ytimessä on oikeus oman kulttuurin ilmaisuun sekä hyväksytyksi ja kuulluksi tulemiseen (THL, 2024). Esimerkiksi maahanmuuttajataustaisen vanhustyöntekijän on opittava suomalaista hoitokulttuuria, samalla kun kantasuomalaisten kollegoiden on osoitettava halua ja herkkyyttä ymmärtää hänen taustansa vaikutukset.

Kieli ja kulttuuri liittyvät erottamattomasti toisiinsa. Kielitietoisuus huomioi työyhteisössä eri kieliä puhuvat henkilöt. Sen tavoitteena on purkaa ymmärtämisen ja osallistumisen esteitä, mahdollistaa työskentely myös kehittyvällä kielitaidolla ja lisätä tietoisuutta ja arvostusta eri kielimuotoja kohtaan (THL, 2024). Koska kieli opitaan ensisijaisesti sosiaalisissa tilanteissa, on monikulttuurisissa työyhteisöissä tärkeää luoda aktiivisesti vuorovaikutustilaisuuksia ja kannustaa osallistumista keskusteluihin yli kieli- ja kulttuurirajojen.

Työyhteisöön sisään pääseminen voi olla vaikeaa

Tarve kuulua yhteisöön tai yhteen muiden ihmisten kanssa on yksi ihmisen psykologisista perustarpeista (Ryan & Deci, 2000). Työntekijöinä kaipaamme työyhteisöön kuulumisen tunteen lisäksi kokemusta siitä, että meitä arvostetaan ja meidät hyväksytään sellaisina kuin olemme (Bergbom & Vuorento, 2025). Tutkimusten mukaan yhteisöllisyyden kokemus on yksi merkittävimpiä työhyvinvointiin ja työpaikkaan sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Ulkopuolisuuden kokemukset taas kuormittavat, aiheuttavat pahoinvointia ja vähentävät työpaikkaan sitoutumista (mt).

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän työyhteisöön integroitumista voivat hidastaa kielimuuri, kulttuurierot ja ammattikäytäntöjen eroavuudet (Bergbom & Vuorento, 2025). Puhekielen, kuten murteiden, ymmärtämisen haasteet voivat heikentää työntekijän sosiaalista aloitteellisuutta ja vaikeuttaa tutustumista, mikä johtaa eristäytymiseen. Työyhteisön tulee aktiivisesti osallistaa uusi työntekijä keskusteluun. Erityisesti alkuvaiheessa, ennen kielitaidon karttumista, on tärkeää mukauttaa puhetta ymmärrettäväksi. Yksi keino on siltakielen käyttö, jossa perehdytettävä asia selitetään ensin englanniksi ja avainkohdat käydään sen jälkeen uudelleen läpi suomeksi (Bergbom & Vuorento, 2025). Sujuvaa kielitaitoa ei vaadita, sillä jo epätäydelliselläkin ”rallienglannilla” päästään hyvin eteenpäin. Tämä viestii suomea oppivalle työntekijälle, ettei virheiden pelkääminen ole tarpeen, vaan kieltä voi käyttää rohkeasti. Keskeistä on avoimuus, rohkeus ja kunnioitus erilaisuutta kohtaan.

Näkökulmia monikulttuuriseen vanhustyöhön

Koulutuspäivän aloitti kansainvälistymiseen innostavalla esityksellään projektipäällikkö, hoitotyön lehtori Terhi Voltti SEAMKista. Hän kuvasi todellisten case-esimerkkien kautta eri kulttuurien kohtaamista ja sopeutumisesta toisiinsa työyhteisössä. Terhi kertoi kulttuurin oppimisen olevan pitkä prosessi, joka etenee Hofsteden (2010) esittämän sipulimallin mukaan pinnallisemmista symboleista (esim. sanat, eleet, ruoka, pukeutuminen) roolimallien ja sosiaalisten käytänteiden oppimisen kautta ytimeen eli arvoihin, joiden oppiminen on vaikeinta ja aikaa vievintä. Hoivakodin johtaja Eija Rannikko Porista täydensi monikulttuurisen työyhteisön teemaa kertomalla arkipäivän kohtaamisista työyhteisössään. Eija korosti, että kulttuurinen ymmärrys on etenkin asenne- ja ilmapiiriasia. Eri kulttuureista tulevien osaajien johtaja edistää työyhteisössä arvokeskustelua, varmistaa arvojen kohtaamisen sekä rohkaisee vuorovaikutukseen ja keskinäiseen kunnioittamiseen.

Erilaiset kulttuurit ja näkökulmat rikastuttavat työyhteisöä kuten myös koulutuspäivän osallistujat totesivat kysyessämme heiltä monikulttuurisen työyhteisön vahvuuksista (kuvio 1). Monikulttuurisen työyhteisön koki rikkaudeksi myös Seinäjoella työllisyyspalveluissa omavalmentajana toimiva Bahria Korpela, joka johdatti kuulijat omakohtaisten ja maahanmuuttajien valmentamisessa syntyneiden kokemustensa kautta koskettavan konkreettisesti päivän teemaan. Monikulttuurista työyhteisöä ei pidä nähdä haasteena, vaan mahdollisuutena rakentaa parempaa yhteiskuntaa. Monikulttuurisuuden tulee juurtua osaksi työyhteisön arkea, se ei saa olla erillinen asia. Bahrian tapaan omakohtaisia kokemuksia maahan muuttaneena työyhteisön jäsenenä kertoi valloittavan huumorinsa höystämänä Muistiliitossa toimiva asiantuntija Sven Claes. Hän kertoi Muistiopas-hankkeesta, jonka tavoitteena on kehittää tukea eri kieli- ja kulttuuritaustaisille muistisairaille ja heidän läheisilleen sekä muististaan kiinnostuneille. Hankkeessa koulutetaan vapaaehtoisia maahanmuuttajia toimimaan tiedonlevittäjinä sekä tukihenkilöinä. Lisäksi hankkeessa tuetaan muistiluotsien sekä -yhdistysten kulttuurisensitiivistä osaamista koulutusten ja materiaalien avulla.

Kuvio 1. Sanapilvi koulutuspäivään osallistuneiden näkemyksistä monikulttuurisen työyhteisön voimavaroista.

Kielitaito ja kulttuurinen sopeutuminen

Koulutuspäivän päätteeksi oli paneelikeskustelu, johon osallistui Sven Claesin lisäksi kaksi filippiiniläistaustaista sairaanhoitajaopiskelijaa Angelique ja James, heidän aiempi esihenkilönsä Hanna Mähönen Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen ikäpalveluiden yksiköstä sekä Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen osaamisen kehittämisen asiantuntija Anne Isoniemi. Anne korosti työyhteisön psykologista turvallisuutta monikulttuurisen työyhteisön rakentamisessa. Paneeliin osallistuneet sairaanhoitajaopiskelijat olivat voineet työskennellä psykologisesti turvallisessa monikulttuurisessa ympäristössä. Seuraavassa heidän kokemuksiansa, jotka kokoavat yhteen tässä artikkelissa käsiteltyjä kieli- ja kulttuuritietoisuuden asioita:

Työelämään integroitumisessa keskeistä on suomen kielen oppiminen. Vaikka kieli on haastava, sen aktiivinen käyttö toimii tärkeänä välineenä vuorovaikutuksen rakentamisessa asiakkaiden ja kollegoiden kanssa. Kannustava ilmapiiri, positiivinen asenne ja oppimisen tuki on tärkeää erityisesti kielellisesti haastavissa tilanteissa. Nopean puhekielen ymmärtäminen on erityisen vaikeaa. Kielen oppimiseen kytkeytyvät vahvasti yksilön motivaatio, asenteet ja usko tulevaisuuteen Suomessa. Yhteisön myönteinen suhtautuminen oppimiseen edistää opiskelijoiden osallisuuden kokemusta ja lisää luottamusta omaan rooliin työyhteisössä. Myös työelämän avoimuus, tasa-arvo ja suora viestintäkulttuuri luovat oppimiselle suotuisan alustan.

Työhön kiinnittyminen tapahtuu opiskelijoiden kokemuksen mukaan erityisesti osoittamalla kiinnostusta ja oppimismotivaatiota sekä sosiaalista lähestyttävyyttä. Osallistuminen suomalaisiin perinteisiin sekä vuorovaikutus työyhteisön jäsenten kanssa tuottavat kokemuksia, jotka vahvistavat sekä kielellistä osaamista ja rohkeutta että sosiaalista sopeutumista. Vuorovaikutus, kulttuurinen sensitiivisyys, jatkuva oppiminen sekä myönteinen asenne muodostavat perustan monikulttuurisen työympäristön toimivuudelle. Opiskelijat kuvasivat työyhteisön tukea ja uusia ystäviä keskeiseksi voimavaraksi. He korostavat kiitollisuutta työyhteisöä ja mahdollisuutta kohtaan.

Opiskelijoiden kokemukset osoittavat, että kulttuurin hyväksyntä, yhteisön tuki ja oppimisorientaatio tukevat kielellistä ja ammatillista sopeutumista sekä työelämään kiinnittymistä. Ammattikorkeakoulu voi tukea heitä rohkaisemalla suomen kielen käyttöön erilaisissa oppimisympäristöissä ja tarjoamalla tukea työllistymiseen.

SEAMK on kieli- ja kulttuuritietoinen organisaatio

Koulutuspäivässämme olimme erittäin ajankohtaisen asian äärellä. Myös SEAMK on äskettäin julkaissut kieli- ja kulttuuritietoisen organisaation periaatteet. Yhteisössämme on yhdenvertaisuutta ja resilienssiä vahvistava, arvostava ja vastuullinen toimintakulttuuri. Edistämme toiminnassamme osallisuutta ja yhteisöön kuulumisen tunnetta, tuemme monikielisyyttä ja kielten oppimista osana arkea ja yhteistyötä sekä vahvistamme kulttuuriosaamista ja toimintaa monikulttuurisessa ympäristössämme.

Kieli- ja kulttuuritietoinen osaaminen on olennainen osa nykyajan moninaista yhteiskuntaa ja kaikkea

työelämää, ja siten jokaisen SEAMK-yhteisössä toimivan, meillä opiskelevan ja meiltä valmistuvan vahvuus.

Katri Turunen
TtT, yamk-yliopettaja
SEAMK

Hanna Mähönen
Geronomi (YAMK)
SEAMK

Virve Rinne
TtM, SH (AMK), AmO
SEAMK

Heli Ridanpää
Geronomi (YAMK)
SEAMK

Angelique Medrano
kv-opiskelija
SEAMK

James Sobrepeña
kv-opiskelija
SEAMK

Lähteet

Bergbom, B. & Vuorento, M. (2025). *Ulkomailta rekrytoidut hoitajat onnistuneesti osaksi työyhteisöä.* Työterveyslaitoksen verkkosivu https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/ulkomailta-rekrytoidut-hoitajat-onnistuneesti-osaksi-tyoyhteisoa

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.* Berlin: Springer Science & Business Media. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7

Hofstede, G. (2010). Cultures and organizations – software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival. McGrawHill.

Kaihlanen, A-M., Hietapakka, L., Aalto, A-M., Lehtoaro, S., Heponiemi, T. (2019). Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten kulttuurinen kompetenssi ja siihen yhteydessä olevat tekijät. *Yhteiskuntapolitiikka*, 84:4.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Sosiaali- ja terveysministeriö STM (2023). Tiekartta 2022–2027 Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen, *STM julkaisuja* 2023:8

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL (2024). *Kulttuurisensitiivinen työote.*https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/kulttuurisensitiivinen-tyoote

Tilastokeskus. 2025. *Tunnuslukuja väestöstä alueittain.*https://stat.fi/julkaisu/cm1jg8tr20lco07vwvoif9s6i?gsid=e019ab65-aff5-4f2d-9fb0-cbefbb8a0fc8