

**Paneeli: Monikulttuurisuus ja kulttuurien välinen osaaminen tulevaisuuden työyhteisöissä: MULTI-TRAIN –tutkimushanke, Tampereen yliopisto ja Itä-Suomen yliopisto sekä Kuntatyönantajat  
Kuntatalo, Huone A 3.8, 3. krs**

***Panelistit:***

Valtakunnalliset asiantuntijat:

*Tuomas Martikainen*, toimitusjohtaja, Siirtolaisuusinstituutti

*Kirsi Markkanen*, kehittämispäällikkö, Tehy

*Terttu Pakarinen*, kehittämispäällikkö, KT Kuntatyönantaja

***Tutkijat ja työyhteisöjen edustajat:***

*Kaisa Niiranen*, tohtoriopiskelija, Tampereen yliopisto, MULTI-TRAIN -hankkeen tutkija

*Minna Repo*, osastonhoitaja, Koukkuniemi, Tampere

*Kirsti Sainola-Rodriquez*, ylihoitaja, Siun sote, Joensuu, MULTI-TRAIN -hankkeen tutkija

*Marja Hietamäki*, henkilöstön kehittämispäällikkö, Kuopion yliopistollinen sairaala

***Paneelin moderaattorit:***

*Krista Nuutinen*, hankepäällikkö, Oikeusministeriö, MULTI-TRAIN -hankkeen tutkija,

*Vuokko Niiranen*, professori, MULTI-TRAIN-hankkeen Itä-Suomen yliopiston

tutkimusosuuden johtaja

## Kulttuurien välisen työn valmukseen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollon työssä -MULTI-TRAIN, Toimintatutkimushanke 2013-2017

Tavoitteena tuottaa tietoa:

- Miten monikulttuurisia sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioita tulisi kehittää.
- Hankkeessa selvitettiin työyhteisöjen kulttuurien välisen työn sujumista, kehitettiin uusia käytäntöjä, koulutettiin työyhteisöjen jäseniä ja arvioitiin toteutettujen kehittämistoimien vaikutuksia.
- Kehittämistoimien vaikutuksia arvioimalla ja analysoimalla selvitettiin, millaisia muutosprosesseja monikulttuurisissa sote-alan työyhteisöissä tarvitaan, jotta voidaan luoda edellytykset onnistuneelle kulttuurien väliselle työlle.

Toimintatutkimuksen teema-alueet:

- monimuotoisuuden johtaminen
- rekrytointi ja kvalifikaatiot
- kulttuurien välinen vuorovaikutus
- kulttuurien välinen oppiminen

Hankkeessa mukana:

- Hatanpään sairaala, Tampere
- Karhulan sairaala, Kotka
- Koukkuniemen vanhainkoti, Tampere
- KYS, Kuopio
- Mainio Vire, pk-seutu
- [Loppuraportti "Tavoitteena sujuva arki – kulttuurien välinen työ sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä" ilmestyy alkuvuodesta 2018](#)
- [Lisää hankkeesta verkkosivuilla www.uta.fi/multitrain](http://www.uta.fi/multitrain)



# Tuloksia Koukkuniemen vanhainkodista

Tutkija, MULTI-TRAIN -hanke Kaisa Niiranen, Tampereen yliopisto ja  
Osastonhoitaja Minna Repo, Koukkuniemen vanhainkoti

- Monikulttuurinen työyhteisö: ammatit, osastot, sukupolvet, sukupuolet, kielet, taustat...
- Arjen sujuminen edellyttää hyvää kulttuurien välistä vuorovaikutusta *kaikilta*
- Strategisen johdon sitouduttava monimuotoisen työyhteisön kehittämiseen – keski- ja lähijohdolle mahdollisuudet kehittämistyöhön
- Perehdytyksen uudenlainen toteutus on ydinkohde ja edellytys työn sujumiselle
- Aiheeseen panostettava ennen ongelmien kasaantumista

# Tuloksia Kuopion yliopistollisesta sairaalasta

Tutkija, MULTI-TRAIN-hanke Kirsti Sainola-Rodriguez, Itä-Suomen yliopisto ja henkilöstön kehittämispäällikkö Marja Hietamäki, KYS

- **Organisaatiotaso:** Linjaukset monikulttuurisuuteen ja kansainvälisyyteen. Niiden tulee näkyä läpi organisaatorakenteen, visiosta ja strategisista asiakirjoista sekä käytännön arjen toiminnassa eri kulttuurista tulevien kollegoiden kanssa
- **Työyksikkötaso:** Työ yliopistosairaalassa edellyttää kaikilta työntekijöiltä hyvää kielitaitoa ja korkeaa ammatillista osaamista, ei erityiskohtelua -> kriteerit ja mittarit osaamiselle  
Monimuotoisuuden johtamiseen osaamista  
Työyhteisöjen asenneilmapiiriin avoimuutta ja keskustelua  
**Työntekijätaso:** Perehdytys ja mentorointi toimivat  
Eri kulttuureista tulevien täysivaltaisen jäsenyyteen ja osaamisen hyödyntämiseen työyhteisössä huomiota

# Paneelikeskustelu ja yhteinen keskustelu

- Valtakunnallisten asiantuntijoiden kommentit ja panelistien yhteinen keskustelu
- Yleisökeskustelu ja kysymykset
- Loppuyhteenvedo

Krista Nuutinen ja Vuokko Niiranen

## Loppuyhteenveto; Krista Nuutinen

- Päivän aihe linkittyy sekä työyhteisöjen että palvelujen tuloksellisuuteen ja turvallisuuteen;
- Monikulttuurisuuden näkyminen strategisella tasolla on keskeistä; tulee myös olla resursseja johtaa monikulttuurista työyhteisöjä
- Teema liittyy keskusteluun laajemmasta monimuotoisuudesta, ei vain kulttuuriseen moninaisuuteen; Lähiesimiestasolla erityisesti tarvitaan koulutusta monimuotoisuuden johtamiseen. Mitä organisaatio mahdollistaa?
- Tärkeää on ulkomaalaistaustaisten osaamisen hyödyntäminen; tähän on hyvä olla toimintamallit, mm. eettinen rekrytointi tavoitteena; osaamisen tunnistaminen myös linkittyy innovaatioihin ja voimavarojen johtamiseen
- Teema kytkeytyy laajemmin asenteisiin ja kulttuurisiin hierarkioihin työyhteisössä; esim. millaista etnistä hierarkiaa tunnistetaan?
- Tämänhetkissä johtamisen trendeissä on selvä yhtys kulttuurijohtamiseen
- Ja lopuksi: mitä taitoja ns. kantasuomalaisten tulisi petrata? Kuunteleminen, oman ajattelun kyseenalaistaminen / ymmärtäminen, kontaktin ottaminen & avoimuus, palautteen anto