

TAMPEREEN YLIOPISTO
Johtamiskorkeakoulu

**MONIMUOTOISEN TYÖYHTEISÖN SOSIAALINEN
TOIMIVUUS HOITOALALLA**

Työhyvinvointi Kaunialan sairaalan kulttuurisesti monimuotoisessa
työyhteisössä

Hallintotiede
Pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2012
Ohjaaja: Juha Vartola

Maria Taskula

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto	Johtamiskorkeakoulu, hallintotiede
Tekijä:	TASKULA, MARIA
Tutkielman nimi:	Monimuotoisen työyhteisön sosiaalinen toimivuus hoitoalalla. Työhyvinvointi Kaunialan sairaalan kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä
Pro gradu -tutkielma:	91 sivua, 3 liitesivua
Aika:	Toukokuu 2012
Avainsanat:	Työhyvinvointi, sosiaalinen toimivuus, monimuotoisuus, monikulttuurisuus, hoitoala

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa hoitoalan työntekijöiden kokemuksia siitä, miten kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskentely vaikuttaa heidän kokemaansa hyvinvointiin työssä. Työhyvinvointia lähestytään sosiaalisen toimivuuden kautta tarkastelemalla työilmapiiriä, vuorovaikutusta ja kommunikaatiota sekä yhteistoimintaa ja töiden jakaantumista työntekijöiden kesken. Tutkimuksen kohteena on hoitoala ja kohdeorganisaationa Kaunialan sairaala Oy.

Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita työhyvinvoinnista ja kulttuurisen monimuotoisuuden kokemuksesta työyhteisötasolla. Työyhteisö muodostuu tämän tutkimuksen kontekstissa Kaunialan sairaalasta, tarkemmin hoitotyöntekijöistä sekä sairaalan tukipalveluissa työskentelevistä työntekijöistä. Tutkimuksen aineisto on kerätty helmikuussa 2012 Kaunialan sairaalan työntekijöitä haastattelemalla. Tutkimusta varten suoritettiin teemahaastattelumenetelmällä yhteensä 13 haastattelua.

Tutkimuksessa havaittiin, että erityisesti kieliongelmillä on huomattava merkitys kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön sosiaalisen toimivuuteen. Operationaalisessa ja sosiaalisesti painottuneessa hoitoalan työssä kielitaidon asettamat haasteet heijastuvat myös töiden jakaantumiseen ja työntekijöiden kokemaan kuormittuneisuuteen. Yhteistoiminnan ja töiden jakaantumisen kannalta kulttuuri- ja uskontoeroilla oli lisäksi merkittävä vaikutus käytännön työhön. Työhyvinvoinnin osalta merkitykselliseksi koettiin myös potilaiden rooli osana työyhteisöä.

Tutkimusaineistossa korostuu kauttaaltaan se, että kulttuurisia tai etnisiä tekijöitä ei pidetty suoranaisesti selittävinä tekijöinä erilaisuuden korostumisessa, ongelmatilanteiden kohtaamisessa tai suorana vaikuttajana työhyvinvointiin. Suurin osa haastateltavista korosti tilanteiden olevan pikemminkin henkilökemioista tai persoonallisuuksien kirjosta seuraavia. Kulttuurinen monimuotoisuus nousi kuitenkin haastatteluissa esille uskonnon ja tapojen erilaisuutena, joka osaltaan koettiin vaikuttavan työyhteisön sosiaalisen toimivuuteen. Erilaisuuteen suhtautuminen koettiin osittain hyvinkin ristiriitaisena, kun suomalaiset työntekijät pohtivat sitä, kuka sopeutuu kenenkin tapoihin. Toisaalta erilaisuus nähtiin rikkautena ja voimavarana työyhteisölle, jolloin Kaunialan sairaalassa oleva monikulttuurisuusosaaminen korostui erityisesti haastatteluissa.

1. JOHDANTO	4
2. AIKAISEMPI TUTKIMUS	8
3. KESKEISET KÄSITTEET	12
3.1 TYÖHYVINVOINTI	12
3.1.1 <i>Työhyvinvointi organisaation sosiaalisena pääomana.....</i>	<i>15</i>
3.1.2 <i>Työyhteisön sosiaalinen toimivuus</i>	<i>17</i>
3.2 MONIMUOTOISUUS.....	20
3.2.1 <i>Moninaisuusosaaminen työyhteisöissä</i>	<i>23</i>
3.2.2 <i>Monimuotoisuuden johtaminen</i>	<i>25</i>
3.3 HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN JOHTAMINEN OSANA TYÖHYVINVOINTIA	27
3.4 TUTKIMUSKOhteena HOITOALA	29
4. TUTKIMUKSEN PERUSASETELMA	32
5. TUTKIMUSKOhteena KAUNIALAN SAIRAALA	35
6. TUTKIMUSaineiston KERUU JA KÄSITTELY.....	37
6.1 LÄHESTYMISTAPA.....	38
6.2 TIEDONKERUUMENETELMÄNÄ PUOLISTRUKTUROITU TEEMAHAASTATTELU	39
6.2.1 <i>Haastattelujen toteutus.....</i>	<i>41</i>
6.2.2 <i>Haasteet haastattelujen toteuttamisessa</i>	<i>42</i>
6.3 TUTKIMUKSEN LAATU JA LUOTETTAVUUS.....	44
6.3.1 <i>Reliabiliteetti</i>	<i>44</i>
6.3.2 <i>Validiteetti</i>	<i>45</i>
7. SOSIAALINEN TOIMIVUUS KAUNIALAN SAIRAALAN KULTTUURISESTI MONIMUOTOISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ.....	47
8. VUOROVAIKUTUS JA KOMMUNIKAATIO.....	49
8.1 KIELITAIDOSTA AIHEUTUVAT HAASTETILANTEET	50
8.2 KIELEN KEHITTÄMISESTÄ.....	55
9. YHTEISTOIMINTA JA TÖIDEN JAKAANTUMINEN HENKILÖSTÖN KESKEN.....	59
9.1 POTILAAT OSANA TYÖYHTEISÖÄ.....	60
9.2 TULEVAISUUDEN MONIKULTTUURISUUSNÄKYMÄT.....	65
9.3 KULTTUURI- JA USKONTOEROJEN VAIKUTUS TYÖYHTEISÖN TOIMINTAAN.....	67
10. TYÖILMAPIIRI.....	70
10.1 SYRJINTÄ JA RASISMI	70
10.2 KOKEMUKSET MONIKULTTUURISUUDEN JOHTAMISESTA.....	74
10.3 MONIMUOTOISUUS TYÖYHTEISÖN RIKASTUTTAJANA.....	77
11. PÄÄTELMÄT	81

LÄHTEET	85
LIITTEET	92
LIITE 1: TUTKIMUKSEN SAATEKIRJE	92
LIITE 2: HAASTATTELURUNKO	94

1. JOHDANTO

Tulevaisuudessa työpaikoilla ja työyhteisöissä kulttuurinen monimuotoisuus tulee lisääntymään Suomessa huomattavasti. Muutosta tapahtuu ja tulee enenevässä määrin tapahtumaan sekä muuttuvan väestörakenteen että työmarkkinoiden ikärakenteen vuoksi. Työmarkkinoille tulevien ikäluokkien pieneneminen, yritysten suuntaaminen kansainvälisille markkinoille sekä työvoiman vapaa liikkuvuus Euroopan unionin sisällä vaikuttavat kaikki osaltaan kulttuurisen moninaisuuden lisääntymiseen työelämässä (Colliander ym. 2009, 42; Mor Barak 2000, 49).

Kulttuurisesti monimuotoinen työyhteisö on organisaatiolle yhtäläillä sekä haaste että voimavara. Niillä organisaatioilla, jotka ottavat monimuotoisen työvoiman tarjoamat mahdollisuudet jo nyt huomioon, on etulyöntiasema (Sippola ym. 2006, 3). Työyhteisöt muuttuvat entistä heterogeenisemmiksi, kun työntekijäkunta ei koostukaan enää pelkästään kantasuomalaisista työntekijöistä ja maahanmuuttajien työpanos saa entistä merkittävämmän roolin (Sippola 2007, 111). Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana maahanmuutto Suomeen on ohittanut maastamuuton Suomesta. Tänä aikana muiden kuin Suomen kansalaisten määrä Suomessa on kasvanut 15 000:sta lähes 114 000:een, mikä on noin 2 % koko Suomen väestöstä (Sippola & Leponiemi 2007b, 112.) Yhä useammalla työntekijällä tulee tulevaisuudessa olemaan muusta maasta tai kulttuurista lähtöisin oleva työntekijä työtoverinaan, ja työtä tullaan tekemään monikulttuurisessa, sosiaalisessa ympäristössä (Bergbom ym. 2010, 664).

Yhteiskunnan väestörakenteen muuttumisen lisäksi kulttuurisesti monimuotoiset työyhteisöt ovat relevantti ja tärkeä osa nyky-yhteiskunnan työelämärakennetta esimerkiksi työvoiman saatavuuden takaamiseksi sekä organisaatioiden kilpailukyvyn ylläpitämiseksi. Kulttuurierot ja kulttuurinen monimuotoisuus saavat lisää painoarvoa myös yritysten kansainvälistymiskehityksen myötä, kun kilpailu on siirtynyt kustannusperusteisesta kilpailusta enemmän innovaatio- ja osaamiskilpailuun (Ylänkö 2000, 23). Globalisaation myötä rahan, tavaran ja tuotannon lisäksi myös työvoima liikkuu entistä vilkkaammin rajojen yli. Kyse ei ole enää pelkästään ”Kiina-ilmiöstä”, teollisen tuotannon siirtymisestä halvempiin maihin, vaan maailmalla liikkuu

työntekijöitä rakennustyöntekijöistä tutkijoiden kautta hoivatyöntekijöihin (Wrede 2010, 20.) Hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa todetaan väestön ikääntymisen sekä työvoiman tarjonnan vähenemisen vaikuttavan yhteiskunnassamme huomattavasti työvoiman määrään sekä työmarkkinoiden rakenteisiin. Vaikka maahanmuuton avulla työvoiman vähenemisen vaikutuksiin voidaan vastata vain osittain, ohjelman pääpaino on siitä huolimatta työperusteisen maahanmuuton edistämisessä (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006, 3.) Vaikka EU-maista Suomessa asuvien ulkomaalaisten määrä onkin yksi alhaisimmista ja nettomaahanmuutto on edelleen pienissä lukemissa, myös suomalainen työelämä tarvitsee ulkomaista työvoimaa toimiakseen – tämä puolestaan merkitsee sitä, että monikansallisuus työpaikoilla tulee tarvitsemaan entistä enemmän huomiota (Ojala & Ahonen 2003, 34–35). Puute erityisesti hoitoalan työntekijöistä on maailmanlaajuisista, ja länsimaissa väestön ikääntyminen aiheuttaa kaksinkertaisen ongelman, kun kasvava vanhusten joukko hoitaa vanheneva työvoima – tämä ongelma koskee myös Suomea (Markkanen & Tammisto 2005, 16). Työmarkkinoiden näkökulmasta maahanmuuttajat voidaan jakaa kahteen ryhmään; työvoiman kysyntään perustaviin eli työvoimapolitiittisiin muuttajiin sekä niihin, joiden maahanmuuton syy on muu kuin työperusteinen (Forsander & Ekholm 2001, 60). Tarve molempien ryhmien työpanokselle tulee korostumaan Suomen työmarkkinoilla.

Työelämän monimuotoisuuden lisääntyessä huomio kääntyy myös työyhteisöjen sisäiseen toimintaan ja työntekijöiden hyvinvointiin. Kun globalisaation, väestön ja työmarkkinoiden rakenteellisten muutosten sekä kansainvälisen muuttoliikkeen myötä myös työyhteisöjen etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus lisääntyy, niiden seurauksena erityisesti työelämän tarjoamat yhtäläiset mahdollisuudet, etninen tasa-arvo ja yhdenvertainen kohtelu nousevat keskeisiksi asioiksi syrjäytymisen ja työttömyyden torjumisessa (Sippola ym. 2006, 13). Muutokset edellyttävät panostamista työilmapiiriin, toisten kunnioittamiseen ja suvaitsevaisuuteen, sillä mitä enemmän työpaikoilla on erilaisuutta, sitä tärkeämpää on työhyvinvoinnin asettaminen tavoitteellisen ja järjestelmällisesti kehitettävän toiminnan tavoitteeksi (Ojala & Ahonen 2003, 34–35.)

Kulttuurista monimuotoistumista voidaan pitää merkittävänä muutostekijänä työmarkkinoilla, ja konkreettisimmin se koetaan erilaisissa työyhteisöissä. Kun

työyhteisöt moninaistuvat, sen huomioimisesta työn arjessa ja johtamisessa muodostuu tärkeä osa työhyvinvointia. Erilaisuutta sisällään pitävien työyhteisöjen kannalta erityisesti työyhteisöjen sosiaalinen toimivuus on tärkeä työhyvinvoinnin osa-alue, sillä sosiaalinen toiminta ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus muuttuvat erilaisiksi työyhteisön muuttuessa kulttuurisesti ja/tai etnisesti monimuotoisemmaksi. Työyhteisöjen sosiaalinen toimivuus on indikaattori työhyvinvoinnista, ja sen keskeisiä ulottuvuuksia ovat tehtävien ja töiden jakautuminen työntekijöiden kesken, yhteistoiminta, viestintämuodot ja työilmapiiri (Nurmela 1993, 17). Jotta työssä voidaan hyvin, työyhteisöissä tulee sukupuolisen tasa-arvon, eri-ikäisten huomioon ottamisen ja työn ja muun elämän yhteensovittamisen lisäksi kiinnittää huomiota myös eri kulttuuritaustoista tulleiden työntekijöiden huomioimiseen (Suonsivu 2011, 20). *Tässä tutkimuksessa työyhteisön sosiaalisen toimivuuden nähdään olevan yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin työssä. Työhyvinvointia tarkastellaan sosiaalisen toimivuuden teoriakehyksen kautta, kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön kontekstissa. Työyhteisön sosiaalisen toimivuuden nähdään rakentuvan yhteistoiminnasta, vuorovaikutuksesta ja kommunikaatiosta sekä työilmapiiristä.*

*Tutkimuksen kohdeorganisaationa on Kaunialan sairaala Oy. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita työhyvinvoinnista ja kulttuurisen monimuotoisuuden kokemuksesta työyhteisötasolla. Tämä tarkoittaa sitä, että kiinnostuksen kohteena ovat sekä kantasuomalaiset että muuta kansallista kulttuuria edustavat operatiivisen tason työntekijät. Työyhteisö muodostuu tämän tutkimuksen kontekstissa Kaunialan sairaalasta, hoitotyöntekijöistä sekä sairaalan tukipalveluissa työskentelevistä työntekijöistä. Suuri osa monimuotoisuuden tutkimisesta koostuukin juuri johtamisen tutkimisesta, mutta myös työntekijöiden näkökulman tarkastelu on perusteltua jo siitä syystä, että se auttaa organisaatiota saamaan tietoa siitä, mitä työntekijät arvostavat. Kaunialan sairaala Oy:n ydintoiminta rakentuu hoitotyön ympärille. Suomen muuttuvan väestörakenteen ja työvoiman ikärakenteen vuoksi erityisesti vanhustenhoidossa on herätty viime vuosina huolehtimaan hoitotyöntekijöiden riittämättömyydestä. Monien muiden työelämän alueiden mukaan myös hoitoala tulee tarvitsemaan työvoimaansa vahvistuksia maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä. *Kulttuurisen monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä hoitoalan näkökulmasta.**

Tiedonkeruumenetelmäksi on valikoitunut puolistrukturoitu teemahaastattelu. Tutkimuksessa halutaan selvittää ennen kaikkea työntekijöiden omia, työelämäpohjaiseen kokemukseen perustuvia näkemyksiä työskentelystä monikulttuurisessa työyhteisössä, ja sen mahdollisista yhteyksistä hyvinvointiin työssä. Tutkimuksen näkökulmaksi on täten valikoitunut operatiivisen työn työntekijätaso, johon luetaan mukaan hoitotyöntekijät sekä siivouspalveluissa työskentelevät sairaala-apulaiset. Esimiehet ja johtajataso on suljettu tutkimuksen ulkopuolelle jo siitä syystä, että kohdeorganisaatio on mukana Monatta - monikulttuurisuushankkeessa, jonka puolesta monikulttuuristen työyhteisöjen johtamista jo tutkitaan. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa Kaunialan sairaalan työntekijöiden kokemuksia siitä, miten kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskentely vaikuttaa heidän kokemaansa hyvinvointiin työssä, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden tematiikan kautta työhyvinvointia tarkastellen.

Työhyvinvoinnin rakentumista sosiaalisen toimivuuden kautta osana kulttuurisesti monimuotoisia työyhteisöjä tarkastellaan ensin teoreettisesti. Teoriaosuudessa esitellään tämän tutkimuksen kannalta olennaista aiempaa tutkimusta sekä käydään läpi tutkimukselle keskeiset käsitteet. Lisäksi tarkastellaan lyhyesti hoitoalaa tutkimuksen näkökulmana. Teoriaosuuden jälkeen siirrytään itse tutkimukseen, jonka alussa käsitellään aineiston keruuseen ja valittuun tiedonkeruumenetelmään liittyvää problematiikkaa. Lisäksi esitellään tarkemmin kohdeorganisaationa toimiva Kaunialan sairaala. Aineiston analyysiosassa käsitellään niitä haasteita, jotka monimuotoisessa työyhteisössä työskentely hyvinvoinnin rakentumiselle asetti, tutkijan tekemien teemoittelujen mukaan. Lopuksi esitellään tutkimuksen tärkeimmät päätelmät.

2. AIKAISEMPI TUTKIMUS

Monimuotoisuuden (engl. diversity) huomioiminen työelämäkontekstissa on saanut alkunsa Yhdysvalloissa, missä keskityttiin monimuotoisuuden johtamisen tutkimukseen. Diversity management eli monimuotoisuusjohtaminen on liikkeenjohdollinen työelämän monimuotoisuutta tarkasteleva tutkimussuuntaus, joka on levinnyt Yhdysvalloista myös muualle maailmaan. Yhdysvallat on väestörakenteeltaan huomattavan monimuotoinen sekä etnisesti että kulttuurisesti, ja tarve monimuotoisuuden tutkimukselle on ollut pinnalla pitkään ja se on pitkälle kehiteltyä. Huomionarvoista kuitenkin on, että monimuotoisuuden tutkimus ja teoriasta kehitellyt sovellukset työelämään ovat kontekstisidonnaisia. Toimivaksi havaittu käytäntö Yhdysvalloissa ei automaattisesti toimi Suomen työmarkkinoilla, sillä kansallinen kulttuuri vaikuttaa monilla tavoin niin työelämän rakenteisiin, käyttäytymiskonventioihin kuin siihen, millaisia ominaisuuksia työelämässä arvostetaan. Euroopassa monimuotoisuusjohtamista on lähestytty lähinnä organisaatioiden näkökulmasta (Sipari 2010, 7) ja painopiste on usein ollut taloudellisen hyödyn löytämisessä (Sippola 2007, 9). Monimuotoisia työyhteisöjä on tutkittu monimuotoisuusjohtamisen tarjoaman tulkintakehikon kautta jo pitkään. Suurin osa tutkimuksesta keskittyy monimuotoisuuden johtamiseen, ja työntekijänäkökulmasta tutkimuksia on toteutettu huomattavan vähän.

Suomi kuuluu niihin väestörakenteeltaan suhteellisen homogeenisiin maihin, jotka vasta viimeisen vuosikymmenen aikana ovat alkaneet kohdata kulttuurisen ja etnisen monimuotoisuuden tuomia haasteita työelämä-rakenteissa (Sippola 2007, 9). Trux (2000, 15) huomauttaakin, että Suomi on muuttunut maastamuuttomaasta maahanmuuttomaaksi vasta 1990-luvulla. Maahanmuutosta seuraaviin työelämän haasteisiin on yritetty hakea toimintamalleja muista länsimaista, jolloin suoran vertailun vaikeus maiden välillä on sivuutettu yhteiskuntien ollessa hyvin erilaisia (Trux 2000, 15–16; Sippola 2007, 13.) Jotta suomalaisen työ-kulttuurin erityispiirteet ja suomalaisessa kontekstissa toimivat monimuotoisuuden johtamismallit saataisiin nostettua esille, monimuotoisuutta on tärkeä tutkia erityisesti kotimaan organisaatioissa (Sipari 2010, 6). Suomessa kulttuurista monimuotoisuutta on tutkittu jonkin verran, erityisesti monimuotoisuuden johtamisen näkökulmasta.

Väitöskirjassaan Sippola on keskittynyt monimuotoisuuden tutkimiseen taloudellisesta, tarkemmin henkilöstövoimavarojen johtamisen näkökulmasta (Sippola 2007, 9). Trux (2000) on tutkinut monimuotoisten työyhteisöjen johtamista puhtaanapito- ja tietoturva-aloilla. Sippola, Leponiemi ja Suutari (2006) ovat tutkineet kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittämistä toteuttaessaan pitkittäistutkimuksen 15 työkuulttuurin välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta.

Kaiken kaikkiaan monimuotoisuutta työpaikoilla sen laajemmassa mittakaavassa on tutkittu myös esimerkiksi sukupuolien välisen tasa-arvon tai ikäjohtamisen kannalta, mutta kulttuurisen monimuotoisuuden tutkiminen ei ole vielä kovinkaan kattavaa. Esimerkiksi Colliander, Ruoppila ja Härkönen tarkastelevat monimuotoistuvia työyhteisöjä laajalti ottaen monimuotoisuudessa huomioon niin työntekijäkunnan vaihtelevan ikärakenteen, sukupuolijakauman, etnisen taustan jne. Kaiken kaikkiaan kulttuurisen moninaisuuden tutkimuksessa työntekijöiden kokemusten kartoittaminen on jäänyt vähäiseksi, ja tutkimus näyttää perustuvan joko monimuotoisuuden johtamisen tutkimiseen ja esimiesten kokemusten kartoittamiseen tai toisaalta maahanmuuttajien työmarkkina-aseman tarkasteluun.

Kulttuurisesti monimuotoisen työvoiman kysymyksiä on tarkasteltu pitkälti työnhakijan näkökulmasta (Trux 2000, 270), ja toisaalta aihetta on lähestytty maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa tarkastelemalla (kts. esim. Vartia ym. 2007). Joronen on tarkastellut artikkelissaan (2005) maahanmuuttajien työmarkkina-asemien ongelmia, kun Sutela (2005) puolestaan on tutkinut ansiotyön merkitystä maahanmuuttajille. Myös Annika Forsanderin (2000) tutkimukset keskittyvät maahanmuuttajien työmarkkina-aseman tarkasteluun. Maahanmuuttajien kokemuksista työssä tai monikulttuurisen työyhteisön sosiaalisesta kanssakäymisestä tai toimivuudesta ei tiedetä paljoakaan (Vartia 2007, 19).

Työhyvinvointi on tutkimusaiheena moninainen ja paljolti tutkittu. Käsitteenä työhyvinvointi on laajentunut pelkästään yksilötason näkökulman huomioivasta myös työympäristötekijöitä koskevaksi. Alkujaan työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle lääketieteen parista, kun tutkijat toteuttivat fysiologisia stressitutkimuksia 1920-luvulla. Perinteisiin työhyvinvoinnin malleihin ei lainkaan kuulunut työn,

työorganisaation tai työyhteisön käsitteistö, ja nämä ovatkin tulleet tutkimukseen mukaan vasta ns. modernissa, laaja-alaisessa työhyvinvoinnin viitekehyksessä (Manka ym. 2007, 5-6.) Suomessa työhyvinvointitutkimuksella on pitkät perinteet, ja sen yleisenä tavoitteena on tunnistaa, poistaa ja arvioida työympäristössä esiintyviä epäkohtia sekä edistää mahdollisuuksia hyvien työolojen syntymiselle – sen avulla pyritään parantamaan työntekijöiden työssä selviytymistä ja työn hallintaa (Suonsivu 2011, 8; Suonsivu 2008, 9).

Työhyvinvointia on tutkittu erilaisten käsitteiden kautta, muun muassa työniloa, työtyytyväisyyttä, työpahoinvointia tai työn imua tarkastelemalla. Työhyvinvointi on nähty koostuvan myös muista kuin pelkästään työhön liittyvistä tekijöistä, kuten yksityiselämän liittyvistä tapahtumista tai yleensä kokonaiselämän työhyvinvoinnista (Suonsivu 2011, 16). Nykyään työhyvinvoinnin tutkimuksessa halutaan korostaa työn voimaannuttavia piirteitä, jolloin painoarvo on nimenomaan hyvinvoinnissa pahoinvoinnin sijaan. Tutkimuksessa pyritään selvittämään sitä, mistä työn iloa tai myönteistä motivaatiota voi syntyä. Yksi uusimmista käsitteistä on työn imu, joka kuvaa hyvinvointia työssä positiivisena tilana, jolle ominaisia piirteitä ovat työhön uppoutuminen, omistautuminen ja tarmokkuus (Manka 2007, 3-6.)

Yhteenvetona aikaisemmasta tutkimuksesta voidaan todeta, että vaikka monimuotoisuutta ja työhyvinvointia ollaankin niiden monien eri määritelmien kautta ja eri näkökulmista tutkittu erikseen paljon, työhyvinvoinnin tarkastelu kulttuurisesti monimuotoisessa kontekstissa on hyvin vähäistä. Kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskentelemisen haasteita ja niiden myötä syntyviä mahdollisuuksia voi löytää listattuna tutkimuskirjallisuudesta, mutta etenkin työntekijätason kokemuksia ei ole paljolti tutkimuksessa kartoitettu.

Findler, Wind ja Mor Barak (2007) hahmottelevat tutkimuksessaan monimuotoisuuden, organisaatiokulttuurin, työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin välistä suhdetta. Heidän mukaansa monimuotoisuudella on huomattava vaikutus organisaatiokulttuuriin ja työpaikalla vallitseviin käsityksiin siitä, miten esimerkiksi sosiaalinen tuki, osallistuminen tai oikeudenmukaisuus koetaan. Nämä tekijät puolestaan vaikuttavat siihen, miten työntekijät kokevat hyvinvointinsa työpaikalla tai kuinka sitoutuneita he työnantajansa ovat (Findler ym. 2007, 64.) Kaiken kaikkiaan

työhyvinvoinnin tarkastelu kulttuurisesti monimuotoisessa kontekstissa on jäänyt pitkälti huomiotta. Työhyvinvointi nousee lähinnä esille onnistuneen monimuotoisuuden johtamisen tuloksena (Sipari 2010, 7), mutta työntekijöiden kokemusta työhyvinvoinnistaan osana kulttuurisesti moninaista työyhteisöä ei ole tutkimuksessa huomioitu. Kun organisaatiot kehittyvät monimuotoisuuden luomiin tarpeisiin työelämärakenteissa, työelämässä lisääntyvää monimuotoisuutta on hedelmällistä tarkastella myös työhyvinvoinnin näkökulmasta (Sippola, Leponiemi, Suutari 2006, 7).

Monimuotoisuutta ja työhyvinvointia on molempia tutkittu paljon erikseen, mutta myös niiden yhdistäminen tutkimuksessa on ajankohtaista ja tärkeää muuttuvien työyhteisöjen kannalta. Jos työyhteisölliset tekijät ovat yhteydessä työhyvinvointiin, mitä ulottuvuuksia tähän tulee, kun työyhteisö muodostuukin kulttuurisesti monimuotoisesta työntekijäkunnasta? Tutkimuksissa on määritelty niin monimuotoisuuden työpaikoille mukanaan tuomia hyötyjä kuin haittojakin. Monimuotoisuuden aiheuttamina etuina tai hyötyinä (organisaationäkökulmasta) mainitaan muun muassa parantunut ongelmanratkaisukyky, kohentunut innovointitaso sekä asiakaspalvelun laadukkuus. Esille nousevia haasteita ovat sen sijaan kielitaitojen puutteellisuus, kulttuuristen erojen mukanaan tuoma tarve lisääntyneelle joustavuudelle ja eri käsitykset työn sisällöstä (Sippola & Leponiemi 2007b, 111–112.)

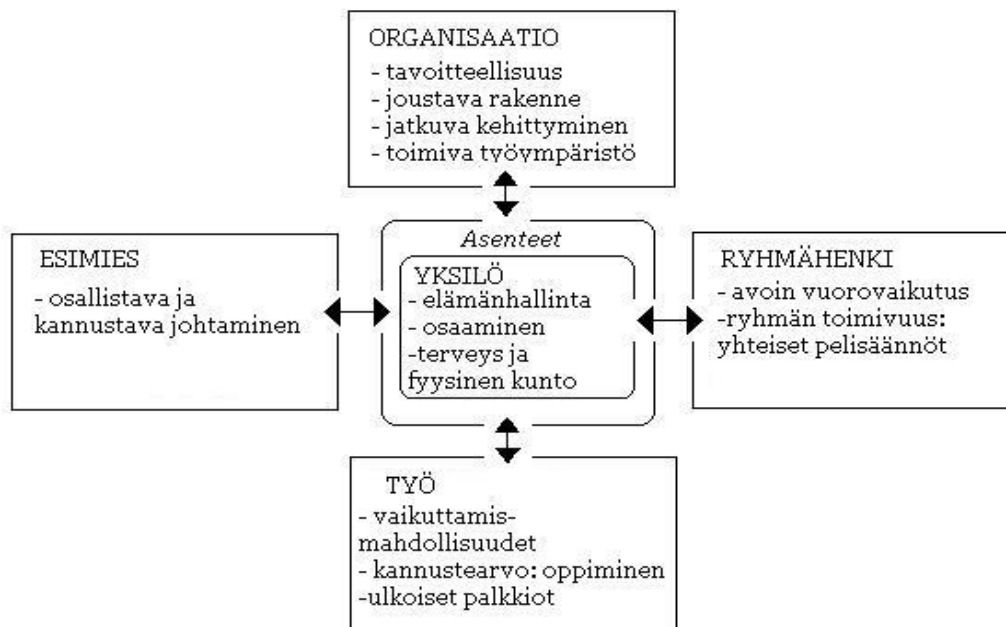
3. KESKEISET KÄSITTEET

3.1 Työhyvinvointi

Työ on tärkeä osa yksilön minäkuva ja identiteettiä. Hyvä ja toimiva työyhteisö antaa työntekijälle voimaa haasteiden ja vaikeuksien kohtaamiseen työssä (Colliander ym. 2009, 61.) Työhyvinvointi on tärkeä tekijä jokaisen työyhteisön menestyksekkään toiminnan kannalta (Suonsivu 2008, 5). Yhteiset arvot ja luottamus, oikeudenmukaisuus ja moninaisuus, hyvä ilmapiiri ja yhteisöllisyys (me-henki), vaikutus ja osaamismahdollisuudet työhön sekä vuorovaikutteinen viestintä ovat tekijöitä, joiden toteutuminen mahdollistaa hyvinvoinnin toteutumisen työpaikalla (Ojala 2000). Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös sosiaalisen integraation kautta. Hyväksytyksi tuleminen, työyhteisöön kuuluminen ja kokemus arvostetuksi tulemisesta ovat tärkeitä hyvinvoinnin lähteitä työssä (Vartiainen 2007, 106.) Kaiken kaikkiaan työhyvinvoinnille voidaan löytää lukematon määrä erilaisia määritelmiä, riippuen tutkimuksen aihealueesta ja näkökulmasta. Olennaista kuitenkin on se, että työhyvinvointi koostuu useista eri yksilöllisistä, työyhteisöllisistä ja yhteiskunnallisistakin tekijöistä (Vesterinen 2006, 7).

Työelämäntutkija Manka (2010) korostaa työhyvinvoinnin laaja-alaista määritelmää, jolloin siihen kuuluu sekä yritykseen, työyhteisöön että yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä. Organisaatitasolla työhyvinvointia edistävät yhteiset visiot, joustava organisaation rakenne ja jatkuva kehittäminen. Työssään hyvin voivat työntekijät kerryttävät organisaatiolle aineetonta pääomaa, joka on menestykselle entistäkin tärkeämpi tekijä. Yksilötasolla taas työhyvinvointi edellyttää elämän- ja työnhallintaa, kasvumotivaatiota sekä toimivaa työyhteisöä (Manka 1999, 6; Manka 2010, 14.) Vaikka työyhteisötason toimivuus onkin tärkeää työhyvinvoinnin rakentumisessa, on myös yksilöllä vastuu omastaan ja muiden työhyvinvoinnista. Tällä tarkoitetaan yksilön työyhteisötaitoja. Työyhteisötaitoinen työntekijä kykenee olemaan avoin vuorovaikutukseltaan, ratkaisemaan ristiriitoja ja olemaan empaattinen. Työyhteisön hyvinvointia voidaan yksilötasolla tukea ennen kaikkea ottamalla vastuu siitä, miten itse työyhteisössä käyttäytyy (Manka 2010, 30–31.) Kaiken kaikkiaan työhyvinvointi

rakentuu hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, osaamisesta ja vuorovaikutteisesta toimintatavasta.



KUVIO 1: Työhyvinvoinnin viitekehys (Lähde: Manka 2010, 8).

Kuviossa 1 esitetään Mankan (2010) mukaan työhyvinvoinnin laaja-alainen viitekehys. Kaikki tekijät vaikuttavat osaltaan työhyvinvointiin. Esimiestyö perustuu ihmisten ja toiminnan oikeudenmukaiseen johtamiseen, ja hyvä ryhmähenki vaatii toimiakseen ryhmän jäsenten keskinäisen luottamuksen ja se ilmenee vuorovaikutuksena sekä työyhteisötaitoina. Työhyvinvointi myös perustuu hyvään johtamiseen, jolloin organisaation tavoitteet on perusteltu työntekijöille. Kun oman työn yhteys organisaation tavoitteisiin on mahdollista ymmärtää, syntyy motivaatiota sekä sitoutumista tavoitteisiin. Erityisen tärkeää on myös arvostetuksi tuleminen, täysivaltaisuus työyhteisön jäsenenä sekä oikeudenmukainen kohtelu (Manka 2010, 8-9.)

Hyvinvoivan työyhteisön ominaispiirteenä voidaan mainita se, että erilaisuus huomioidaan työyhteisössä ja sitä pidetään vahvuutena – tutkimusten mukaan innovatiivisuutta edistääkin juuri se, että työyhteisö koostuu erilaisista ihmisistä.

Palautteen saaminen ja antaminen, keskinäinen luottamus ja työyhteisön yhteiset pelisäännöt lisäävät työhyvinvointia entisestään. Manka korostaakin arvostetuksi tulemisen, oikeudenmukaisen kohtelun sekä täysivaltaisuuden työyhteisön jäsenenä olevan erityisen tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Manka 2010, 8-9.) Erilaisuuden huomioiminen työyhteisöissä edesauttaa työhyvinvoinnin kokemuksen rakentumista, ja sen voidaan nähdä olevan osa jo edellä käsitellyä moninaisuusosaamista.

Työyhteisö on erittäin tärkeä työhyvinvoinnin voimavara, missä tapauksessa työyhteisön sosiaaliset suhteet ovat avainasemassa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Yhteisöllisyys työyhteisöissä on voimavaroja nostattava tekijä, keskinäisen luottamuksen ja avoimen vuorovaikutuksen ollessa keskeisinä tekijöinä (Colliander ym. 2009, 14–15.) Työyhteisön toimivuutta korostetaan useiden tutkijoiden teksteissä yksilön työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä (ks. esim. Suonsivu 2008, 6). Jotta työssä voidaan hyvin, työyhteisöissä tulee sukupuolisen tasa-arvon, eri-ikäisten huomioon ottamisen ja työn ja muun elämän yhteensovittamisen lisäksi kiinnittää huomiota myös eri kulttuuritaustoista tulleiden työntekijöiden huomioimiseen (Suonsivu 2011, 20). Monimuotoistumisen myötä yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden merkitys tulee korostumaan työpaikoilla (Sippola ym. 2006, 3). Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu on monimuotoisuuden hyväksymistä ja ymmärtämistä (Colliander ym. 2009, 66). *Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita työhyvinvoinnista erityisesti osana kulttuurisesti monimuotoista työympäristöä.*

Työhyvinvointi on hyvin moniulotteinen ilmiö, mutta sitä tutkitaan usein yksittäistenkin osa-alueiden kautta. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan työyhteisön sosiaalisen toimivuuden kautta. Kulttuurinen monimuotoisuus on ensisijaisesti sosiaalisten prosessien kautta esiin nouseva ilmiö, jolloin työyhteisön sosiaalinen toimivuus nähdään avaintekijöinä työhyvinvoinnin ja kulttuurisen monimuotoisuuden välisten yhteyksien tutkimisessa. Organisaatio koostuu aina vuorovaikutussuhteiden suhteellisen pysyväisluonteisista verkostoista, ja kulttuurisen monimuotoisuuden nähdään tässä tutkimuksessa tuovan oman vivahteensa näiden vuorovaikutussuhteiden toimintaan.

Työhyvinvointia voidaan tutkia useasta eri näkökulmasta, eri osa-alueiden tarkastelemisen korostuessa näkökulman valinnan mukaan. Kun näkökulmaksi on valittu kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön näkökulma, työpaikalla olevien sosiaalisten suhteiden voidaan nähdä olevan avainasemassa. Sosiaalisen kanssakäymisen ja vuorovaikutuksen tematiikka korostuu, kun työyhteisö koostuu erilaisista kulttuurisista lähtökohdista tulevista ihmisistä. *Tässä tutkimuksessa mielenkiinnon kohteena ovat kulttuurisen monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin väliset yhteydet. Työhyvinvointia tarkastellaan tällöin työyhteisötason ilmiönä, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden kautta aihetta tarkastellen.*

3.1.1 Työhyvinvointi organisaation sosiaalisena pääomana

Organisaation sosiaalinen pääoma on osa sen aineetonta pääomaa. Yrityksen aineetonta pääomaa käsiteltäessä työhyvinvoinnin merkitys on entistä tärkeämpi – aineetonta pääomaa onkin alettu korostaa yrityksen menestystekijänä ja työhyvinvointiin sijoittaminen nähdään ensisijaisesti menestystä tuovana tekijänä. Yritysten kilpailuetu löytyy yhä enemmän taloudellisten ja fyysisten resurssien sijaan inhimillisistä tekijöistä. Aineeton pääoma muodostuu Mankan mukaan immateriaalioikeuksista, sosiaalisesta pääomasta sekä yksilön omista voimavaroista (Manka 2010, 8, 14.) Ihmisten osaaminen ja yrityskulttuuriin sijoittuneet onnistuneet toimintatavat ovat aineettoman pääoman ytimessä, ja ne liittyvät ensisijaisesti organisaation palveluksessa oleviin ihmisiin (Juuti 2004, 145). Sosiaalisen pääoman muodostava työyhteisö on tämän tutkimuksen kannalta olennainen työhyvinvointia tutkittaessa. Sosiaalinen pääoma muodostuu työyhteisössä olevasta yhteisöllisyydestä, jonka syntymiseen vaikuttavat luottamus, vastavuoroisuus, aktiivinen toiminta yhteiseksi hyväksi sekä yhteisölliset arvot ja normit (Manka 2010, 14).

Yhteisöllisyyden käsite on noussut tärkeäksi osaksi työelämää ja sen tutkimusta. Sen toteutuminen työpaikalla tarjoaa jäsenilleen turvaa ja luo yhteenkuuluvuutta. Yhteisöllisyys ja sen jäsenten välinen vuorovaikutus ovat juuri niitä tekijöitä, jotka synnyttävät organisaatiolle arvokasta sosiaalista pääomaa. Yhteisöllisyyden on todettu tukevan niin terveyttä, oppimista, hyvinvointia ja tuloksellisuuttakin. Perusta yhteisöllisyyden rakentumiselle mahdollistetaan erilaisuuden hyväksynnällä. Hyvä

työyhteisö hyväksyy jäsentensä erilaisuuden ja auttaa jokaista toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään – yksilöiden erilaisuus tuokin työyhteisöön juuri sitä energiaa, jonka avulla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Tällöin rakentuvasta sosiaalisesta pääomasta muodostuu sekä koko työyhteisön että yksilön voimavara (Manka ym. 2007, 16.) Yhteisön yhdessä pitävä voima muodostuu yhteisistä arvoista ja yhteisestä tavoitteesta. Arvot luovat pelisäännöt yhteiselle toiminnalle ja tavoite syyn, miksi yhteistyötä tehdään. Arvoihin pohjautuu myös hyvä ilmapiiri (Ojala & Ahonen 2003, 144.)

Sosiaalisella pääomalla voi olla myös kielteisiä vaikutuksia. Mikäli positiivista yhteisöllisyyttä ei synny ja työyhteisössä ei opita sietämään erilaisuutta, tuloksena voi olla myös sulkeva ja kapeuttava vaikutus. Yhteisöllisyydellä voi olla myös kielteinen puolensa, jolloin tiiviit sosiaaliset suhteet saattavat aikaansaada ei-toivottuja ilmiöitä kuten kuppikuntaisuutta, kiusaamista tai kateutta. Erilaisuuden hyväksyminen, riippumatta viitataan sillä eri persoonallisuuksiin, eri kansallisiin, etniseen tai ulkonäköön perustuvaan erilaisuuteen, on avainasemassa. Se on haaste, joka herättää ihmisissä usein pelkoa ja epävarmuutta. Erityisen haasteelliseksi erilaisuuden hyväksymisen tekee juuri se, että se edellyttää omien ajatusten ja ajattelutapojen koettelemista ja niiden todellista kohtaamista. Jotta toista ihmistä voi tavoitella ymmärtävänsä, on oltava valmis kohtaamaan asiat toisen näkökulmasta oman näkökulman lisäksi (Manka ym. 2007, 16.)

Erot ja erilaisuuden ymmärtäminen ovat osa oikeudenmukaista kohtelua, mutta ymmärtäminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikki pitäisi hyväksyä. Samaan tapaan tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla ei viittaa siihen, että kaikkia pitäisi kohdella samalla tavalla (Manka ym. 2007, 16–17.) Erilaisuuden hyväksymisen kautta muotoutuva positiivinen yhteisöllisyys auttaa parhaillaan luomaan niitä yhteisöllisiä piirteitä, jotka vahvistavat työyhteisön luottamusta ja vastavuoroisuutta - organisaation sosiaalista pääomaa. Myös johtamisella on tärkeä rooli työhyvinvoinnin rakentumisessa ja ylläpitämisessä työyhteisöissä. Seuraavaksi siirrymmekin käsittelemään henkilöstövoimavarojen johtamista osana työhyvinvointia.

3.1.2 Työyhteisön sosiaalinen toimivuus

Työyhteisön sosiaalinen toimivuus voidaan nähdä osaksi kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin muodostumista. Kuten edellä mainittu, työyhteisön sosiaaliset suhteet ovat avainasemassa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä (Colliander ym. 2009, 14–15). Työyhteisön sosiaalinen toimivuus on käsitteenä liitetty osaksi organisaatioiden tuloksellisuuden rakentumista, sillä tehokkaan ja taloudellisen organisaation voidaan nähdä olevan myös sosiaalisesti toimiva. Työyhteisön sosiaalisen toimivuuden käsite on lähellä organisaation sosiaalisen pääoman käsitettä, jolla viitataan työyhteisöjen sosiaalisen ympäristön ominaisuuksiin. Näiden sosiaalisten verkostojen avulla luodaan edellytyksiä organisaatioon arvoa tuottaville toiminnoille, kuten tiedonkululle tai innovaatioille, jolloin organisaation henkinen pääoma saadaan käyttöön ja tuottamaan lisää arvoa (Mäkipeska & Niemelä 2005, 15.)

Lumijärvi (1992) määrittelee työyhteisön sosiaalisesti toimivuudeksi sen, missä määrin organisaatio kykenee ottamaan huomioon henkilöstönsä työelämän laatuun kohdistamat odotukset (Lumijärvi 1992, 1). Työelämän laatu on käsitteenä kuitenkin hyvin laaja ja monivivahteinen, ja Lumijärven määritelmä korostaa organisaationäkökulmaa. Tässä tutkimuksessa ollaan ensisijaisesti kiinnostuneita työntekijänäkökulmasta, ja tutkimusasetelmaa rakentaessa onkin tärkeää määrittellä, mitkä osat työelämän laadussa nähdään olennaisesti määrittävän työyhteisön sosiaalista toimivuutta. Partanen (1992) määrittää työyhteisön sosiaalisen toimivuuden koostuvan seuraavista ulottuvuuksista; tehtävien ja töiden jakautuminen henkilöstön kesken, yhteistoiminta, työolosuhteet, viestintämuodot sekä työilmapiiri.

Nakari & Valtee (1995) tarkastelevat työyhteisöjä niiden kehittämisen näkökulmasta, jolloin työyhteisöjä tulee heidän mukaansa tarkastella niiden johtamisen, sisäisen toimintatavan sekä toimintakyvyn, työroolien ja koetun työelämän laadun kautta. Menestyvässä työyhteisössä työyhteisön vuorovaikutus on toimivaa ja sille annetaan mahdollisuus toteutua. Keskinäinen vuorovaikutus, keskustelu ja tiedottaminen ovat olennainen osa arjen toimintaa. Kaikilla työyhteisöön kuuluvilla on realistinen käsitys työn tavoitteista ja omasta roolistaan työyhteisössä. Tähän kuuluu olennaisena myös se, että työyhteisön ilmapiiriä luonnehtivat avoimuus, luottamuksellisuus, peittelemättömyys sekä rehellisyys (Nakari & Valtee 1995, 28–32.)

Hallinnon tutkimuksen alueella ihmissuhdelähestymistavan sekä työelämän laadun tutkimuksessa on korostettu henkilöstön hyvinvoinnin arvoa organisaation tuloksellisuuden osana (Nakari 1994, 164). Organisaation sisäinen sosiaalinen toimivuus on sekä tuloksellisuuden osa-alue että keino tuloksellisen toiminnan saavuttamiseksi. Sosiaalinen toimivuus työyhteisöissä korostuu Lumijärven (1992) mukaan erityisesti palveluorganisaatioissa, joihin myös hoitoalan työyhteisöt kuuluvat, sillä niissä häiriöt sosiaalisessa toimivuudessa näkyvät erityisesti asiakaskontakteissa heikentäen palvelun laatua ja/tai määrää (Lumijärvi 1992, 4.)

Sekä Nakari, Lumijärvi että Partanen korostavat työyhteisön sosiaalisen toimivuuden näkökulmaa organisaation tuloksellisuuden osa-alueena. Nakarin (1994) mukaan tuloksellisessa organisaatiossa työn ja työyhteisön tulee olla sekä instrumentaalisesti, sosiaalisesti sekä henkilöstön kasvumahdollisuuksien suhteen palkitseva ja toimiva. *Tässä tutkimuksessa työyhteisön sosiaalinen toimivuus nähdään ensisijaisesti työhyvinvoinnin lähteenä.* Tuloksellisuutta ja tulosjohtamista ajatellen työyhteisön sosiaalisen toimivuuden myötä parantunut työhyvinvoinnin taso voidaan toki nähdä myös parantavan organisaation tuloksellisuutta, mutta sen tarkastelu ei ole keskeistä tälle tutkimukselle.

Kun tutkimuksen näkökulmana työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ja laajemmin työhyvinvointiin on kulttuurinen monimuotoisuus työyhteisöissä, sosiaalisten prosessien tarkastelu korostuu. Monimuotoisuus on ensisijaisesti sosiaalisten prosessien kautta esiin nouseva ilmiö, ja se määrittääkin sitä, minkä ulottuvuuksien kautta sosiaalista toimivuutta työyhteisöissä tässä tutkimuksessa tarkastellaan. *Näkökulmiksi työyhteisöjen sosiaalisen toimivuuden tarkasteluun on valittu yhteistoiminta ja töiden jakautuminen henkilöstön kesken, vuorovaikutus ja kommunikaatio sekä työilmapiiri.*

Yhteistyön ja yhteistoiminnan määrittely ei ole yksiselitteistä, sillä kyseessä on moniulotteinen ja laaja käsite. Sillä voidaan viitata niin esimiehen ja alaisen välisiin suhteisiin, ammattiryhmien tai organisaation välisiin suhteisiin (Partanen 1992, 23.) *Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan operationaalisessa työssä olevien työntekijöiden välisiä suhteita työyhteisön sosiaalisen toimivuuden kannalta.*

Ollakseen sosiaalisesti toimiva, työyhteisössä pitää työntekijöiden kesken olla yhteinen, kaikille selvä työn tavoite (Keskinen 1999, 8). Tätä näkökulmaa voidaan pitää keskeisenä tekijänä määriteltäessä työntekijöiden yhteistoimintaa työyhteisössä. Jotta yksilöiden tai organisaatioiden välistä toimintaa voidaan nimittää yhteistyöksi, olennaisena kriteerinä on yhteisen ongelman ja keskinäisen riippuvuuden tunnustaminen – ts. yhteisen tavoitteen määrittely (Pohjola 1991, 118.) Hoitotyössä sosiaalinen kanssakäyminen ja vuorovaikutus ovat avainasemassa, jolloin työyhteisön yhteistoimintaa ja yhteistyön toteutumista voidaan pitää merkittävänä tekijänä työyhteisön toimivuuden kannalta.

Toimivaa vuorovaikutusta voidaan pitää osana työyhteisössä vallitsevaa ilmapiiriä. Simola & Kinnunen (2005) mainitsevat hyvän työilmapiirin tunnusmerkeiksi muun muassa työtovereilta saatavan tuen sekä työryhmän kyvyn käsitellä ristiriitoja rakentavalla tavalla (Simola & Kinnunen 2005, 136), jotka liittyvät läheisesti vuorovaikutuksen ja kommunikaation osa-alueisiin työyhteisön sosiaalista toimivuutta tarkasteltaessa. Vuorovaikutus- ja kommunikaatioteeman tarkastelu on olennaista erityisesti kulttuurisesti monimuotoista työyhteisöä tutkittaessa, sillä kielitaidon voidaan olettaa olevan hyvin eritasoista. Esimerkiksi Sippola & Leponiemi (2007) havaitsivat tutkimuksessaan kielitaitojen puutteellisuuden olevan merkittävä haaste kulttuurisesti monimuotoisten työyhteisöjen toiminnalle (Sippola & Leponiemi 2007b, 111–112). Mikäli työpaikan yhteinen kieli hallitaan kovin eritasoisesti, kommunikaation voidaan olettaa olevan haasteellisempaa, joka puolestaan voidaan nähdä vaikuttavan työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Yhteisen kielen hallitseminen työyhteisön jäsenien kesken edesauttaa työyhteisöön sisälle pääsemistä sekä oman paikan löytämistä työyhteisön sisällä. Erityisesti kommunikaation epäonnistuminen sekä monikulttuurisessa työyhteisössä asioiden erilaiset kulttuuriset merkitykset voivat aiheuttaa väärinymmärryksiä työssä, joka vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen (Bergbom & Giorgiani 2007, 66.)

Työilmapiiri itsessään on laajempi käsite, johon vuorovaikutus ja kommunikaation sujuvuus osaltaan kuuluu. Hyvä työilmapiiri on toimivaa organisaatiota kuvaava tekijä, ja parhaimmillaan työyhteisön hyvät suhteet sekä ilmapiiri tukevat yhteistyötä, jolloin energia ei kulu ristiriitojen selvittelyyn. Työntekijöiden keskinäinen luottamus, työtovereilta saatava tuki, työryhmän kiinteys sekä hyvä yhteistyö ja moraalit ovat

hyvän työilmapiirin tunnusmerkkejä. Työntekijöiden subjektiivisten arvojen on todettu liittyvän erityisesti myönteiseen työilmapiiriin, hyväksi koettuun yhteistyöhön, työryhmän moraaliiin sekä työtovereiden keskinäiseen luottamukseen työpaikalla. Työilmapiiriä tutkittaessa usein nostetaan esille myös työryhmän kiinteiden käsite. Mikäli työn tavoitteet jaetaan ja ymmärretään yhteisesti ja niihin sitoudutaan, ryhmän kiinteys vahvistuu. Tällöin työntekijät kokevat ryhmään kuulumisen palkitsevana. Toisaalta liian voimakas kiinteys voi jopa haitata työryhmän toimintaa. Simola & Kinnunen lainaavat Janisin (1992) teoriaa ryhmäajatteluksi kutsumastaan ilmiöstä, joka viittaa vahvaan yhdenmukaisuuden paineeseen. Tällöin työyhteisössä voi syntyä sosiaalisia normeja, jotka estävät enemmistön kannasta poikkeamisen, ja tällöin ryhmän kyky kyseenalaistaa asioita tukahtuu. Tehokkaan ja uudistavan toiminnan kehittäminen jää tällöin taka-alalle, ja vähemmistöön jääviä ryhmiä kohtaan saatetaan käyttäytyä painostavasti (Simola & Kinnunen 2005, 136–138.)

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön näkökulmasta ja työyhteisön sosiaalisen toimivuuden käsittein. Vaikka työhyvinvointia tässä tutkimuksessa tarkastellaankin työyhteisötason ilmiönä operationaalisessa työssä olevien työntekijöiden näkökulmia tarkastellen, sen ylläpitäminen lähtee liikkeelle johtamisesta ja henkilöstövoimavarojen arvostamisesta. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan henkilöstövoimavarojen johtamista, joka on niin ikään olennainen osa työhyvinvoinnin rakentumista työyhteisöissä.

3.2 Monimuotoisuus

Monimuotoisuudella (diversity) viitataan monenlaisuuteen joko yhteiskunnassa, tai tietyssä ryhmässä vallitsevaan erilaisuuteen suhteessa enemmistöön (Mor Barak 2005, 122). Monimuotoisuus voidaan määritellä usealla eri tavalla – yksinkertaistettuna työyhteisön tai laajemmin koko organisaation moninaisuus kuvaa siinä toimivien ihmisten erilaisuutta (Colliander ym. 2009, 30). Monimuotoisuus voidaan ymmärtää myös vaihtelevuutena tai arvostusten eroavuutena (Milliken & Martins 1996). Erilaisuudesta puhuminen on muuttunut moninaisuudesta puhumiseksi, sillä erilaisuuden on koettu korostavan roolia normaalin vastakohtana (Colliander ym. 2009, 29). Mor Barak (2005) määrittelee monimuotoisuuden kolmijakoisesti. Suppeasti määriteltynä se viittaa henkilön ikään, sukupuoleen, rotuun, etnisyyteen tai

esimerkiksi vammaisuuteen. Tämä määritelmä viittaa pelkistettyyn monimuotoisuusmääritelmään, jonka mukaan työntekijät nähdään olevan osa tiettyjä identiteettiä määrittäviä ryhmiä (Sippola & Leponiemi 2007b, 113). Seuraava, astetta laveampi määritelmä ottaa mukaan myös henkilön lahjakkuuden, persoonallisuuden, koulutustaustan, uskonnon, kansallisen kulttuurin tai sosiaalisen aseman. Kolmas, ja samalla laajin määritelmä katsoo monimuotoisuuden kattavan myös erilaiset näkökulmat, työskentely- ja ajattelutavat (Mor Barak 2005, 124.)

Monimuotoisuuden muodostumista työyhteisöissä voidaan hahmottaa erilaisuuden ja samanlaisuuden avulla. Koettu erilaisuus voi johtaa työntekijöiden erkanemiseen toisistaan ja täten vahvistaa erilaisuuden tunnetta. Vastaavasti samanlaisuuden kokemusta taas voivat vahvistaa tasaisesti jakautunut valta, yhdenvertaiset asemat ja samankaltaiset tavoitteet. Koetun samanlaisuuden on nähty johtavan vuorovaikutuksen lisääntymiseen ja stereotyyppisten ajatusten hylkäämiseen, kun taas koettu erilaisuuden tunne työpaikan ryhmien välillä on taipuvainen vahvistumaan ja aiheuttamaan ristiriitatilanteita (Heikkinen 2005, 6.)

Monimuotoisuus työyhteisöissä voidaan nähdä monesta eri näkökulmasta, esimerkiksi huomioimalla työntekijöiden ikärakenne tai sukupuoli. Työvoimasta moninaisen voi tehdä myös muun muassa työntekijöiden koulutus, työkokemus, työsuhteiden laatu, yksityiselämän tila, kielelliset ja kulttuuriset taustat, työkyky tai terveydentila (Colliander ym. 2009, 15). *Tässä tutkimuksessa monimuotoisuutta lähestytään kulttuurisen ja etnisen monimuotoisuuden käsitteiden kautta.*

Kulttuurisella monimuotoisuudella tarkoitetaan tässä kontekstissa erilaisiin etnisiin ja kansallisiin alkuperiin perustuvaa työyhteisön jäsenten erilaisuutta. Hautaniemi (2001) korostaa käsitteinä etnisyyden ja kulttuurin monitulkintaisuutta – sanaa kulttuuri käytetään hyvin usein synonyymina sanalle etnisyys, vaikka ne viittaavatkin käsitteinä eri ilmiöihin. Etnisyys viittaa ensisijaisesti ihmisten tunteisiin kuulumisesta tiettyyn ryhmään, kun kulttuuri voidaan ymmärtää eräänlaisena kollektiivisena kokonaisuutena (Hautaniemi 2001, 13.) Kulttuuri määrittää ihmisten tiettyjä ajatus-, toiminta- ja käyttäytymismalleja, se on opittua, kollektiivista ja peräisin sosiaalisesta ympäristöstä (Hofstede 1993, 19–21). Hofsteden (1993, 20) mukaan tähän kulttuurin laajempaan määritelmään kuuluvat elämän nk. tavalliset asiat, kuten tervehtiminen,

tunteiden osoittaminen tai osoittamatta jättäminen - kulttuuri onkin aina opittua, ei perittyä. Kulttuurinkin mukanaan tuomilla uskomuksilla ja asenteilla on vaikutusta siihen, miten maailma koetaan ja tulkitaan (Colliander ym. 2009, 26). Kulttuuria voidaankin pitää ajatteluamme syvällisesti muokkaavana tekijänä.

Kulttuurinen monimuotoisuus tai useammin käytössä oleva termi monikulttuurisuus on käsitteenä moniulotteinen ja epämääräinen. Se voidaan ymmärtää kulttuurisena monimuotoisuutena; kaikissa yhteiskunnissa elää rinnakkain erilaisia alakulttuurisia ryhmiä sekä etnisiä kulttuureja, ja ihmisten nähdään kuuluvan samanaikaisesti useampaan kulttuuriseen kokonaisuuteen. Ongelmaksi tässä määritelmässä nousee se, että näin määriteltynä monikulttuurisuus ei kerro mitään ryhmien välisistä suhteista, ja sen avulla voidaan ainoastaan määritellä yhteiskunnan tila. Toisaalta monikulttuurisuutta voi pitää myös poliittisena terminä sen mukanaan tuoman arvolutautuneisuuden vuoksi. Forsander (2001) huomauttaa termin tuovan poliittiseen keskusteluun mukaan myönteisiä miellelyhtymiä suvaitsevaisuudesta ja rauhasasta rinnakkainelosta. Käsitteenä monikulttuurisuutta onkin kritisoitu siitä, että keskustelussa huomio on alkanut siirtymään erilaisuuteen arvon tuottajana. Erilaisuus nostetaan herkästi arvoksi sinänsä, ja kulttuuri onkin alettu ymmärtämään pikemmin erilaisuutta kuin yhtenäisyyttä tuottavaksi tekijäksi (Forsander 2001, 44.)

Etnisyys puolestaan voidaan ymmärtää osaksi kulttuuria. Etnisyys määrittää osaltaan ihmisten kulttuurista taustaa, jonka olennaisia ilmenemismuotoja ovat erityisesti kieli ja uskonto (Proudford & Nkomo 2006, 325.) Riippumatta siitä, puhutaanko etnisyydestä vai kulttuurisesta monimuotoisuudesta, erilaisuus ja eriytyneisyys ovat keskeisesti esillä. Esimerkiksi kulttuurisesti ja etnisesti monimuotoisessa työssä toiminnan keskipisteiksi muodostuvat erilaisuuden kohtaamispisteet, joka osaltaan määrittää työtä (Hautaniemi 2001, 14.)

Kulttuurinen monimuotoisuus on kasvavassa roolissa osana yhteiskuntaamme. *Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kulttuurisen monimuotoisuuden ilmenemisestä työyhteisötasolla.* Kulttuurisesti tai etnisesti monimuotoiseksi työyhteisöksi voidaan määritellä työyhteisö, joka itsessään muodostaa kulttuurisen ´sulatusuunin´. Tällaisen työyhteisön työntekijöiden (sekä johtajan ja alaisten että työntekijöiden) välisissä suhteissa on merkittäviä eroja (Trux 2000, 265). Monimuotoisuustutkimuksessa

heterogeenisyyden perustana on aina ryhmä, sillä yksilötasolla kukaan ei ole samanlainen vaan jokaisessa on jotain erilaista suhteessa toisiin (Heikkilä 2005, 7).

Moninaisuus itsessään ei ole seikka, jota voi pitää työyhteisölle etuna tai haittana. Ratkaisevaa kuitenkin on se, miten moninaisuuteen työpaikalla suhtaudutaan – nähdäänkö se ristiriitoja ratkaisevana vai niitä aiheuttavana tekijänä? (Colliander ym. 2009, 15.) Esimerkiksi organisaation käytännöt ja toimintatavat vaikuttavat osaltaan siihen, miten monimuotoisuuteen organisaatiossa suhtaudutaan – esimerkiksi resurssien jakaminen työntekijöiden kesken tai organisaation rekrytointipolitiikka ovat sen kaltaisia organisaatiotekijöitä, jotka määrittävät suoraan monimuotoisuutta (Heikkilä 2005, 7).

Vaikka kulttuurinen moninaisuus voidaan nähdä organisaation rikkautena, se ei muodostu työyhteisön voimavaraksi itsestään, vaan sen luomiseen on panostettava. Moninainen työvoima tuottaa työyhteisöille väistämättä haasteita erilaisten työtapojen- ja tottumusten puolesta, ja mahdollisesti myös puutteellinen kielitaito tai eriävät elekielen tulkintatavat (ilmeet, eleet, puhujien etäisyydet) voivat pahimmillaan aiheuttaa epäluuloja, mitkä vaikuttavat työyhteisön toimintaan (Colliander ym. 2009, 60.) Työyhteisön sopeutuessa kulttuuriseen moninaisuuteen työpaikallaan moninaisuusosaaminen eli se, miten moninaisuuteen työpaikalla suhtaudutaan, voi olla avaintekijä.

3.2.1 Moninaisuusosaaminen työyhteisöissä

Tässä tutkimuksessa tarkastelunäkökulmana on työyhteisötason näkökulma. Työyhteisön käsitettä voidaan lähestyä tarkastelemalla yleisemmin käsitettä yhteisö. Käsitteellä yhteisö viitataan ihmisten väliseen suhteeseen ja vuorovaikutuksen tapaan, siihen mikä on tietyille ihmis- ja/tai ammattiryhmälle yhteistä (Seppälä 2000, 6). Juuri yhteisöt ovat sosiaalista pääomaa synnyttäviä yksiköitä. Tavallisimmin yhteisöjä syntyy ja kehittyy juuri työn ympärille valtaosan työikäisestä väestöstä kuuluessa työyhteisöihin (Mäkipeska & Niemelä 2005, 16.) Kulttuurisesti monimuotoisissa työyhteisöissä moninaisuusosaaminen kuuluu tärkeisiin taitoihin työyhteisön sosiaalisen toimivuuden kannalta.

Colliander ym. (2009) summaa työyhteisön moninaisuusosaamisen työyhteisön taitavuudeksi arvostaa ja hyödyntää omaa moninaisuuttaan. Moninaisuusosaamisella tarkoitetaan ihmisten ja ihmisarvon yhdenvertaisuuden kunnioittamista ja niiden huomioon ottamista työn arjessa. Työ on edelleen tärkeä tekijä yksilön identiteetin muodostamisessa, ja ideaalitalanteessa työyhteisöt tukevat yksilön työnteossa menestymistä. Työyhteisöissä ideaalitalanteessa koettu yhteisöllisyys tuo yksilöille ja sen kautta myös organisaatioille sosiaalista pääomaa työyhteisön ollessa olennainen yhteisöllisyyttä luova voimavara. Avoimen vuorovaikutuksen ja keskinäisen luottamuksen puuttuessa työyhteisöjen yhteisöllisyys heikkenee (Colliander ym. 2009, 45, 61, 66.) Työpaikan ollessa monimuotoinen työyhteisön yhteisöllisyyttä, tuloksellisuutta ja siten myös työhyvinvointia voidaan edesauttaa arvostamalla ja hyödyntämällä kyseistä moninaisuutta – toisin sanoen panostamalla työyhteisön moninaisuusosaamiseen.

Visti & Härkönen (2005, 11) määrittelevät moninaisuusosaamisen koko työyhteisössä toteutuvan moninaisuuden ja erilaisuuden arvostamiseksi, yksilöiden tasa-arvoiseksi kohteluksi, yhdenvertaisiksi vaikutusmahdollisuuksiksi sekä moninaisuuden kunnioittamiseksi ja siitä oppimiseksi. He ovat tutkineet moninaisuusosaamista osana Mosaiikki – erilaisuus vahvuudeksi -hanketta, joka oli osa työmarkkinajärjestöjen tutkimus- ja kehittämisohjelmaa, jonka avulla pyrittiin löytämään hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan piirteitä. Visti & Härkönen (2005) käsittelevät hankkeen loppuraportissa moninaisuusosaamista viittaamalla moninaisuudella kaikkeen erilaisuuteen työpaikalla, mukaan lukien kulttuuriseen ja etniseen erilaisuuteen. Syitä siihen, mitkä asiat tekevät työyhteisöistä moninaisia on useita, mutta lopulta moninaisuusosaamista tarvitaan työpaikoilla niin erilaisten koulutus- kuin kansallisten kulttuuritaustojenkin vuoksi. Moninaisuusosaamisen voidaankin käsittää olevan hyvin laaja-alainen käsite, joka sisältää sekä yksilöiden että koko organisaation osaamisen. On kuitenkin huomionarvoista tuoda esille myös se, että moninaisuusosaamista tarvitaan kaikilla työpaikoilla – myös niillä, jotka koostuvat pelkästään kantasuomalaisista työntekijöistä. Vaikka moninaisuusosaamista sovelletaankin tässä tutkimuksessa koskemaan etnistä ja kulttuurista moninaisuutta työpaikoilla, se kattaa myös monet muut erilaisuutta työpaikoille luovat tekijät.

Organisaatiot voivat erota suuresti siinä, millaiset edellytykset moninaisuusosaamiselle työyhteisössä luodaan. Keskeiset moninaisuusosaamiseen vaikuttavat tekijät organisaatioissa ovat vaikutusmahdollisuuksien jakaminen, moninaisuuteen suhtautuminen sekä se, miten moninaisuutta hyödynnetään. Kunkin yksilön kohdalla moninaisuusosaaminen edellyttää arvostelu- ja harkintakykyä, jonka varassa erilaisuus voidaan kohdata. Myös arvojen ymmärtäminen ja tiedostaminen on tärkeää – jotta moninaisuusosaaminen voi kehittyä niin työyhteisö- kuin yksilötasollakin, tietoisuus omien arvojen perustasta on avainasemassa (Colliander ym. 2009, 38–41.) Yksilön pitää siis olla tietoinen Hofstedenkin (1993) mainitsemista mielen ”ohjelmoinneista”, jotta perusteet omille arvoille ja tätä kautta mielipiteille ovat selvät. Moninaisuusosaamista tullaan tarvitsemaan Suomen työelämässä jo sen vuoksi, että työvoiman ikärakenne tulee muuttumaan suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Koska nuoret ikäluokat eivät yksinään riitä korvaamaan eläkkeelle jääneiden jättämää aukkoa työelämässä, tarvitaan mukaan myös esimerkiksi maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä (Colliander ym. 2009, 42.)

3.2.2 Monimuotoisuuden johtaminen

Laajasti määriteltynä monimuotoisuuden johtamisella viitataan organisaation pyrkimykseen rekrytoida, ylläpitää ja kunnioittaa henkilöstönsä monimuotoisuutta (Ivancevich & Gilbert 2000, 76–77). Monimuotoisuuden johtaminen on osa henkilöstöjohtamisen kenttää, kun kansainvälistyvässä työelämässä ja työyhteisöissä työntekijöiden monimuotoisuus sekä kulttuurienvälisyys nousevat esiin (Kempainen 2009, 332). Monimuotoisuuden johtamista ovat kansainvälisellä tasolla määritelleet muun muassa Dass & Parker sekä Thomas & Ely, ja Suomessa teemoja on käsitelty muun muassa Sippola.

Monimuotoisuuden johtamisen näkökulmat jakautuvat lähtökohtaisten näkemystensä perusteella – sen mukaan, miten monimuotoisuuteen pohjimmiltaan suhtaudutaan. Yhden näkökulman mukaan erilaisuus nähdään ennen kaikkea voimavarana, toisessa korostetaan kulttuurisen oppimisen näkökulmaa. Yhtäältä monimuotoisuuteen voidaan suhtautua myös vastustamisen näkemyksen kautta. Neljäntenä näkökulmana Dass & Parker (1999) nostavat esiin syrjinnän ja oikeudenmukaisuuden näkökulman. Samankaltaiseen jaotteluun perustuen Ely & Thomas (2001) jakavat

monimuotoisuuden johtamisen kolmeen eri näkökulmaan: integraation ja oppimisen näkökulmaan, hyödyntämisen ja laillisuuden näkökulmaan sekä lakiin perustuvan tasavertaisen kohtelun edistämisen ja syrjinnän poistamisen näkökulmaan. Nämä monimuotoisuuden johtamisen näkökulmat viittaavat kukin eri tasolla olevaan moninaisuusosaamiseen, ja ne johtavat Collianderin ym. (2009) mukaan myös erilaiseen tasa-arvon toteutumiseen työpaikoilla (Colliander ym. 2009, 56).

Monimuotoisuuden kaksi perinteistä lähestymistapaa ovat Diversity management and Inclusion- (DM) tai Equal Opportunities Approach (EO) -suuntaukset. EO ja DM määrittelevät sen, lähestytäänkö monimuotoisuutta korostamalla yhdenvertaisuutta tai samanlaisuutta vai painotetaanko monimuotoisuuden johtamisessa erilaisuuden arvostamista (Sippola 2007a, 10). Suuntausten aatetaustat eroavat toisistaan; EO -suuntauksessa monimuotoisuuteen keskittyminen ymmärretään veloitteeksi ylläpitää tasa-arvoa, kun DM -teoriassa monimuotoisuutta pidetään pikemminkin tapana saavuttaa ja löytää organisaatioille taloudellisia etuja (Sippola 2007a, 23). EO -suuntauksen lähtökohtana on suojella vähemmistöjen oikeuksia, kun DM -suuntaus puolestaan korostaa moninaisuuden luoman potentiaalın maksimointia ilman, että mitään tiettyä ihmisryhmää suositaan (Sippola 2007a, 23–24). Diversity Management and inclusion, suomeksi monimuotoisuusjohtaminen, on liikkeenjohdollinen työelämän monimuotoisuutta tarkasteleva tutkimussuuntaus, joka on levinnyt Yhdysvalloista myös muualle maailmaan. Suuntauksen ydin piilee siinä ajatuksessa, että samanlaisuuden johtamisesta on siirryttävä kohti erilaisuuden johtamista (Sippola 2007a, 24). Englanninkielisen termin ”inclusion” merkitys häviää suuntauksen suomennoksessa ”monimuotoisuusjohtaminen”, jolla halutaan korostaa erilaisuuden sisällyttämistä kaikkeen organisaation toimintaan (Konrad ym. 2006, 2). Trux (2000) kuvailee DM -suuntauksen olevan hyvin lähellä monikulttuurisuusideologiaa (multiculturalism), sillä molemmat suuntaukset pyrkivät lähtökohtaisesti luopumaan sulatusuuni-ajattelusta ja tarjoamaan mahdollisuuden kulttuuristen ja etnisten ryhmien rinnakkaiseen kukoistukseen (Trux 2000, 269).

Tässä tutkimuksessa kulttuurista monimuotoisuutta lähestytään DM -suuntauksen kautta. DM -suuntaus sopii tämän tutkimuksen kontekstiin paremmin kuin EO -suuntaus, sillä lähtökohtaisesti tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kulttuurisen monimuotoisuuden sisällyttämisestä osaksi työyhteisötasoa ja työyhteisöjen toimintaa.

Tarkastelemalla työyhteisöä, jolle kulttuurinen moninaisuus on osa arkipäivää, voidaan muodostaa parempi ymmärrys vastaavien työyhteisöjen toiminnasta ja siitä, millaisia vaikutuksia monimuotoisuudella voi mahdollisesti olla työhyvinvointiin.

Vaikka monimuotoisuuden johtamiselle on mainittu tutkimuksessa lukemattomia tapoja ja keinoja edistää monimuotoisuutta organisaatioissa, monimuotoisuuspyrkimysten vaatima organisaatiokulttuurin muutos kohti monimuotoisuuden hyväksymistä on kuitenkin avainasemassa, jotta monimuotoisuus voidaan todella integroida osaksi organisaatiota. Pelkkä ohjeiden noudattaminen organisaation muuttumiseksi monimuotoisuutta kunnioittavaksi ei riitä, vaan muutoksen on lähdettävä syvältä arvoista ja asenteista – organisaatiokulttuurin on todella oltava monimuotoisuuden sallivaa ja hyväksyvää. Tämä puolestaan vaatii merkittävän määrän sekä aikaa että resursseja (Joplin & Daus 1997, 33, 45.)

Joplin & Daus (1997) hahmottelevat organisaation monimuotoisuuspyrkimyksiä jatkumolla, jonka mukaan organisaatiot voivat olla joko suvaitsemattomuuden (intolerance), suvaitsevaisuuden (tolerance) tai arvostuksen (appreciation) tilassa. Tilat määräytyvät sen mukaan, miten monimuotoisuuden henkilökunnan keskuudessa suhtaudutaan. Suvaitsemattomat organisaatiot toteuttavat monimuotoisuuden kannalta ainoastaan lain vaatimia toimenpiteitä, ja suvaitsevissa organisaatioissa pyritään lisäämään henkilöstön moninaisuutta. Monimuotoisuutta arvostavat organisaatiot arvostavat ihmisten erilaisuutta, hyväksyvät sen täysin ja pyrkivät lisäämään sitä aktiivisesti (Heikkinen 2005, 8-9; Joplin & Daus 1997, 33.)

3.3 Henkilöstövoimavarojen johtaminen osana työhyvinvointia

Henkilöstövoimavarojen johtamisella tarkoitetaan organisaation ihmisjärjestelmän hankintaa, kehittämistä, motivointia, huoltoa ja palkitsemista (Kauhanen 2001, 14). Henkilöstövoimavarojen johtaminen (Human Resource Management), suuntaus jossa korostetaan ihmisvoimavarojen merkitsevyyttä organisaation toiminnalle, erotetaan alkujaan ihmissuhdekoulukunnan kehittämästä henkilöstöjohtamisesta (Personnel Management). Henkilöstövoimavarojen johtamisella halutaan ymmärtää organisaation

inhimillisiä voimavaroja organisaatio- ja työyhteisölähtöisestä näkökulmasta ja nk. inhimillisen pääoman kautta (Stenvall ym. 2007, 34.)

Keskeisin henkilöstövoimavarojen johtamista jaotteleva tekijä on se, puhutaanko pehmeästä vai kovasta henkilöstövoimavarojen johtamisesta. Pehmeän johtamisen taustalla on uskomus, jonka mukaan sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö tuottaa optimaalista kilpailuetua organisaatiolle (Viitala 2007, 38.) Tällöin toiminta tähtää ensisijaisesti henkilöstön sitoutumisen ja luottamuksen lisääntymiseen (Nakari & Sjöblom 2009, 21). Kova tai strateginen henkilöstövoimavarojen johtaminen (Strategic Human Resource Management) puolestaan viittaa johtamistoimiin, joiden avulla organisaatio voi saavuttaa erilaiset strategiset päämääränsä. Henkilöstö nähdään tällöin kokonaisuutena, joka ensisijaisesti työskentelee organisaation päämäärien mukaisesti (Syväjärvi 2005, 19; Salojärvi 2009, 25.)

Organisaatioissa työhyvinvointia tutkittaessa henkilöstövoimavarojen johtamisella on tärkeä rooli, sillä onnistunut esimiestyö parhaillaan luo perustan yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnille (Manka ym. 2010, 9). Pohjimmiltaan työhyvinvoinnin edistämiseksi onkin kyse henkilöstövoimavarojen lisäämisestä ja ylläpidosta (Vesterinen 2009, 273). Henkilöstövoimavaroilla viitataan niihin inhimillisiin tekijöihin, jotka kasvattavat yrityksen sosiaalista pääomaa ja luovat organisaation menestykselle vahvuutta (Manka 2010, 14; Vesterinen 2009, 273). Myös henkilöstövoimavarojen johtaminen voidaan määritellä monella tavalla, mutta erityisesti työhyvinvointiin liitettäessä sillä on tarkoitettu organisaation inhimillisten resurssien, sosiaalisten voimavarojen pitkäkatseista tietoon ja oppimiseen perustuvaa hallintaa. Henkilöstövoimavarojen johtaminen ilmenee myös organisaatiossa käytännössä tehtävissä valinnoissa, sillä sen avulla toteutetaan tiettyjä organisaation strategioita; muun muassa rekrytointistrategia voi määrittää hyvin pitkälle sen, minkälaisia työntekijöitä organisaatioon halutaan mukaan (Vesterinen 2009, 274.) Henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteena onkin saada rekrytoitua halutunlaisia henkilöitä sekä pyrkiä pitämään heidät organisaatiossa motivoinnin, kannustamisen ja kehittämisen keinoin (Kauhanen 2001, 14). Henkilöstövoimavarojen johtamisen kentällä tehdyt valinnat voivat myös hyvin pitkälti määrittää sen, kuinka organisaatiossa suhtaudutaan monimuotoiseen työvoimaan.

Olellaisena osana yrityksen henkilöstövoimavaroja ja siten sen sosiaalisen pääoman muodostumista on henkilöstön työhyvinvointi. Sen johtaminen on keskeinen elementti esimiestyössä ja johtamisessa. Henkilöstöpolitiikan toteutuminen, riittävät henkilöstövoimavarat, hyvän osaamistason ylläpitäminen sekä henkilöstön sitoutuminen työhön ovat olellaisia työhyvinvoinnin johtamisessa. Tarkemmin tähän voidaan määritellä myös riittävästä työhön perehdyttämisestä huolehtiminen, kehityskeskustelut sekä muut työhyvinvoinnin tukimuodot. Työhyvinvointi tulisikin nähdä osana yrityksen strategista toimintaa suunnitelmallisena, pitkäjänteisenä ja ennakoivana toimintana (Suonsivu 2008, 26–27.) Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden välisiä yhteyksiä on viime aikoina myös tutkittu paljon – hyvinvoivat ihmiset tekevät hyvää tulosta, ja sen vuoksi työhyvinvoinnin kehittämiseen käytetyt resurssit tulevat moninkertaisina takaisin (Manka ym. 2007, 6).

3.4 Tutkimuskohteena hoitoala

Tutkimuksessa huomioidaan myös hoitoalan asettamat erityispiirteet kulttuurisen monimuotoisuuden ilmenemiselle työyhteisössä. Hoitoalalla työskentelevän henkilöstön työtä on usein luonnehdittu eräänlaiseksi kutsumustyöksi, vaikkakin tutkimusten ja käytännön myötä on käynyt ilmeiseksi, etteivät ihminen hoidon arvokkaana kohteena ja terveys hoidon tärkeänä päämääränä riitä hoitoalalla työmotivaation aikaansaamiseksi (Sihvonen 1990, 1). Hoitoalan henkilökunnan hyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle on annettu paljon sille kuuluvaa huomiota viime aikoina, ja työtä leimaakin ei ainoastaan sen henkinen vaan myös fyysinen vaativuus. Tutkimusten mukaan hoitoalalla työskenteleviä vaivaavat työn aiheuttama henkinen kuormitus, epäasiallinen kohtelu sekä työn rankka fyysisuus (Kivimäki ym. 2006, 3). Työ vaatii sosiaalista sensitiivisyyttä, pitkäjänteisyyttä sekä rutiinien sietokykyä. Suonsivun mukaan vanhusten hoidossa työssä jaksaminen on useiden eri osatekijöiden summa – se piilee vanhusten tarpeiden, palveluiden antamisen mahdollisuuksien ja resurssien, työympäristön, henkilöstön keskinäisten suhteiden, omaisten odotusten, työkuulttuurin ja esimiestyön laajalla kentällä (Suonsivu 2009, 17). Kulttuurinen monimuotoisuus saatetaan kokea eri tavoin fyysisessä työssä, jossa on mukana vahva sosiaalinen aspekti, kuin vaikkapa käänköspalveluita tuottavassa yrityksessä. Trux (2007) huomauttaa, että vaikka samankaltaisuuksia eri

organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kokemuksissa kulttuurisesta monimuotoisuudesta onkin, eri toimialat tai ammattikulttuurit muodostavat hyvin erilaiset olosuhteet (Trux 2007, 45). Hoitoalan ammattilaiset saattavat pitää mahdollisuutta auttaa muita tärkeänä tyydytystä tuottavana tekijänä, ja heidät koulutetaan sitoutumaan potilaidensa hyvinvoinnin edistämiseen (Liebkind 2001, 56).

Hoitoalaan liittyvässä tutkimuksessa kulttuurinen monimuotoisuus huomioidaan usein asiakkaan kulttuurisen taustan osalta, mutta tutkimusta kulttuurisesti monimuotoisesti hoitoalan työyhteisöstä ei ole kartoitettu. Aihetta on lähestytty lähinnä monikulttuurisen hoitotyön käsitteellä, jolla viitataan erilaisten kulttuurien parissa tehtävään hoitotyöhön tai työyhteisöön, missä asiakkaat ja hoitohenkilökunta ovat peräisin erilaisista kansallisista kulttuureista (Abdelhamid ym. 2009, 18). Painoarvo tämän kaltaisessa tutkimuksessa onkin kuitenkin usein siinä ajatuksessa, että monimuotoisuus muodostuu yksinomaan asiakkaiden kirjosta, ja hoitohenkilökunnasta itsestään on paljon homogeenisempi näkemys. Monikulttuurisessa hoitotyössä korostetaan erilaisuuden kunnioitusta, tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta (Abdelhamid ym. 2009, 19), jotka ovat olennaisen tärkeitä tekijöitä niin kulttuuriltaan erilaisten asiakkaiden kohtaamisessa kuin kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön toiminnassa. Tällä tavalla kulttuurisesti monimuotoinen työyhteisö kuitenkin ymmärretään monimuotoiseksi juuri asiakkaiden myötä, ei niinkään työyhteisön monimuotoisuuden kautta. Niin hoitoalalla kuin työelämässä yleensä työyhteisöjen tulee kehittyä huomioimaan eri kulttuurista tulevien asiakkaiden lisäksi myös työntekijät. Hoitoalalla asiakkaan ja terveydenhuollon ammattilaisen kohtaaminen on työn ytimessä, jolloin tarvitaan tietoja ja ymmärrystä tilanteessa mukana olevista arvomaailmoista ja yhteisön tavoista (Abdelhamid 2004, 26–27.) Työn sosiaalinen luonne asettaakin erityisiä vaatimuksia työntekijälle. Työskenneltäessä vieraassa kulttuurissa työntekijä tarvitsee täydennyskoulutusta niin kulttuuriin, arvoihin kuin tapoihinkin liittyvissä asioissa (Abdelhamid 2004, 26–27).

Markkanen ja Tammisto (2005) ovat selvittäneet tutkimuksessaan maahanmuuttajien asemaa ja kokemuksia hoitoalan työyhteisöissä työskentelystä. Tutkimus paljasti, että vaikka suurin osa tutkimukseen vastanneista hoitoalalla työskentelevistä maahanmuuttajista koki, että heitä kohdellaan samoin kuin muita työntekijöitä, silti

lähes puolet oli jossain vaiheessa uraansa kokenut rasismia joko potilaiden, omaisten, työtovereiden tai työnantajan taholta. Rasistiset kokemukset liittyivät nimittelyyn, ammattitaidon aliarvointiin, kielitaitoon, epäluottamukseen ja epätasa-arvoiseen kohteluun (Markkanen & Tammisto 2005, 16.)

Hoito- ja terveydenhuollon alalla työvoimapula on tänä päivänä akuuttia, ja alan ammattilaisten työperäinen maahanmuutto on jo nyt osa hoitoalan arkipäivää. Toistaiseksi sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien ulkomaalaisten osuus on vielä erittäin pieni; vuosien 1989–2001 välisenä aikana Suomeen muuttaneista ulkomaan kansalaisista vain noin 2,3 % sijoittui sosiaali- ja terveysalan työtehtäviin (Markkanen & Tammisto 2005, 19). Kaunialan sairaalassa kulttuurisesti monimuotoista työntekijäkuntaa on sekä hoitotehtävissä että sairaalan tukipalveluissa, joista sairaala-apulaisten siivoustyössä yhä useampi työntekijä on maahanmuuttotaustainen. Hoitoalalla työntekijöiden kulttuurinen monimuotoisuus tulee olemaan pikemminkin elinehto kuin valinta.

4. TUTKIMUKSEN PERUSASETELMA

Tässä tutkimuksessa mielenkiinnon kohteena on työyhteisön sosiaalinen toimivuus kulttuurisen monimuotoisuuden työyhteisökontekstissa. Työyhteisötasolla monimuotoisuus on hyvin laaja käsite, ja tässä tutkimuksessa se onkin rajattu viittaamaan ainoastaan kulttuuriseen sekä etniseen monimuotoisuuteen. Täten tutkimuksen ulkopuolelle jäävät muun muassa ikään, sukupuoleen tai vammaisuuteen viittaava monimuotoisuus. Työyhteisön kulttuurista monimuotoisuutta tutkitaan työhyvinvoinnin tarjoaman tulkintakehikon kautta, työntekijöiden kokemuksia kartoittaen. Organisaatioissa toteutuessaan moninaisuuden arvostaminen saa työntekijät voimaan ja jaksamaan paremmin ja kannustaa innovatiivisuuteen (Colliander ym. 2009, 18). Organisaationäkökulmasta nähdyt haasteet ja mahdollisuudet toteutuvat henkilöstön kautta, henkilöstön luomien mahdollisuuksien vuoksi tai vaihtoehtoisesti henkilöstön kustannuksella – myös henkilöstön näkökantaa on siis hedelmällistä tutkia.

Työhyvinvointi on tutkimuskohteena erittäin laaja-alainen aihealue, ja täysin kattavaa katsausta kohdeorganisaation työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista on pro gradu -tasoisessa tutkimuksessa mahdoton tehdä. Vaikka työhyvinvointi nähdäänkin hyvin moniulotteisena ilmiönä, sen tutkiminen yksittäisten osa-alueiden kautta on myös mahdollista. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan työyhteisön sosiaalisen toimivuuden kautta. Kulttuurinen monimuotoisuus on ensisijaisesti sosiaalisten prosessien kautta esiin nouseva ilmiö, jolloin työyhteisön sosiaalisen toimivuuden tematiikka nähdään avaintekijänä työhyvinvoinnin ja kulttuurisen monimuotoisuuden välisten yhteyksien tutkimisessa. Organisaatio koostuu aina vuorovaikutussuhteiden suhteellisen pysyväisluonteisista verkostoista, ja kulttuurisen monimuotoisuuden nähdään tässä tutkimuksessa tuovan oman vivahteensa näiden vuorovaikutussuhteiden toimintaan.

Työyhteisön sosiaalista toimivuutta kulttuurisen monimuotoisuuden kontekstissa tutkitaan työntekijöiden näkökulmasta työyhteisötasolla. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskentelevien työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkimus sijoittuu hoitoalan työhön, tarkemmin

kohdeorganisaationa toimivan Kaunialan sairaalan työyhteisötason tarkasteluun. Tutkimuksen näkökulmaksi valittiin kohdeorganisaation operatiivisen henkilöstön näkökulma, joka koskee sekä hoitotyöntekijöitä että sairaalan tukipalveluissa siivoustyössä työskenteleviä sairaala-apulaisia. Työntekijänäkökulman valinta on perusteltua, sillä tutkimuksessa haluttiin ensisijaisesti kartoittaa työyhteisöissä syntyvää ensi käden tietoa kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskentelystä. Tämä toive esitettiin myös Kaunialan sairaalan puolelta, missä tutkimuksen toteuttamisen aikaan on käynnissä myös esimiestasolle suunnattu monikulttuurisuutta koskeva tutkimus. Työntekijöiden näkemysten tarkastelu auttaa organisaatiota saamaan tietoa siitä, mitä työntekijät arvostavat. Työntekijät omaavat myös organisaation toiminnan kannalta arvokasta hiljaista tietoa siitä, millaista monikulttuurisessa työyhteisössä työskentely on ja mitä haasteita se työlle asettaa.

Tutkimusmenetelmäksi on valikoitunut puolistrukturoitu teemahaastattelu. Koska tutkimuksen intressinä ovat erityisesti kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön työntekijöiden näkemykset työhyvinvoinnista, haastateltavaksi pyrittiin saamaan erilaisen kulttuurisen ja etnisen taustan omaavia työntekijöitä. Monikulttuurisen työyhteisön tutkiminen tarkoittaa sekä suomalaisten että muun kansallisen kulttuuritaustan omaavien työntekijöiden haastattelemista. Haastattelut perustuivat vapaaehtoisuuteen ja anonymiteettiin.

Tutkimuksen päätehtävänä on kartoittaa Kaunialan sairaalan työntekijöiden kokemuksia siitä, miten kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskentely vaikuttaa heidän kokemaansa hyvinvointiin työssä, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden rakenteen kautta työhyvinvointia tarkastellen. Kun tarkoituksena on kartoittaa monikulttuurisen työyhteisön ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä teemahaastattelun toimiessa tutkimusmenetelmänä, tulkintojen tekeminen työntekijöiden kokemuksista on välttämätöntä tutkimustulosten muodostamiseksi. Tutkimus onkin otteeltaan hermeneuttinen, sillä tarkoituksena on etsiä tulkintoja työntekijöiden omasta organisaatiotodellisuudesta. Koska tutkimuksen tehtävänä on työntekijöiden kokemusten kartoittamisen lisäksi muodostaa mahdollisimman syvällistä tietoa tutkittavasti aiheesta, voidaan tutkimusta pitää luonteeltaan myös kuvailevana. Kuvailevan tutkimuksen ideana on esittää tarkkoja kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä, sen näkyvimmistä käyttäytymismuodoista ja prosesseista sekä

dokumentoida keskeisiä, kiinnostavia piirteitä (Hirsjärvi ym. 2007, 134–135). Toisaalta tutkimuksessa pyritään myös selittämään työyhteisöjen monikulttuurisuuden sekä koetun työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä, ja tältä osin tutkimuksen voi sanoa edustavan selittävää tutkimusta. Selittävä tutkimus etsii syitä ja selityksiä tutkittavalle ilmiölle sekä pyrkii tunnistamaan syy-seuraussuhteita (Hirsjärvi ym. 2007, 134).

Teoreettisilta lähtökohdiltaan tämä tutkimus pohjautuu pitkälti teoriaan työhyvinvoinnista, tarkemmin työyhteisön sosiaalisesta toimivuudesta. Sosiaalisen toimivuuden nähdään tässä tutkimuksessa olevan suorassa yhteydessä koettuun hyvinvointiin työssä. Työyhteisön sosiaalista toimivuutta tarkastellaan yhteistoiminnan, vuorovaikutuksen ja kommunikaation sekä työilmapiirin kautta. Lisäksi tärkeänä teoreettisena viitekehyksenä toimii kulttuurisen monimuotoisuuden teoria sekä työyhteisötason kannalta olennainen moninaisuusosaamisen problematiikka. Kun tutkimuksen näkökulmana työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ja laajemmin työhyvinvointiin on kulttuurinen monimuotoisuus työyhteisöissä, sosiaalisten prosessien tarkastelu korostuu. Monimuotoisuus on ensisijaisesti sosiaalisten prosessien kautta esiin nouseva ilmiö, jolloin työyhteisön sosiaalisen toimivuuden tarkastelu monikulttuurisen työyhteisön kontekstissa on työhyvinvoinnin tutkimisen kannalta perusteltua.

5. TUTKIMUSKOHTENA KAUNIALAN SAIRAALA

Tutkimuskohteena olevan organisaatio on Kaunialan Sairaala Oy. Myös Kaunialan sotavammassairaalan tunnettu organisaatio on toiminut sotainvalidien hoito- ja kuntoutuslaitoksena vuodesta 1946 lähtien. Toiminnan ydinpalvelut koostuvat pitkäaikaisesta hoidosta, laituskuntoutuksesta ja avo- ja kotipalveluista sekä näitä tukevista palvelumuodoista. Kaunialan Sairaala Oy muodostaa monipuolisen vanhushuollon osaamiskeskuksen, missä palvelee sotainvalideja, veteraaneja, heidän puolisojaan ja leskiä. Vantaan kaupungin kanssa vuonna 2006 tehdyn sopimuksen mukaan Kaunialan palveluja käyttävät myös Vantaan vanhuspalveluiden asiakkaat.

Organisaatio rakentuu hallituksesta ja toimitusjohtajasta, jonka alaisena ovat johtava ylihoitaja, ylilääkäri, talous- ja hallintopäällikkö sekä kehittämisspäällikkö. Tämä joukko muodostaa Kaunialan sairaalan johtoryhmän. Jokainen johtoryhmän jäsen vastaa omasta toimintasektoristaan, ja heidän alaisinaan ovat osastonhoitajina toimivat lähiesimiehet.

Kaunialan sairaalassa on kuusi potilasosastoa, joiden lisäksi organisaation osana toimivat myös päivätoimintakeskus Marski sekä erillinen fysioterapiaosasto. Potilasosastoiden vastuuhenkilöinä toimivat kunkin osaston osastonhoitajat. Edellä mainitut osastot kuuluvat hoitotyön sektoriin, jota johtaa johtava ylihoitaja vastuullaan hoitotyö. Johtavan ylihoitajan alaisena työskentelee vuoden 2012 tilastojen mukaan noin 140 hoitohenkilöstöön kuuluvaa työntekijää. Organisaatiossa toimii ylilääkärin lisäksi neljä muuta lääkäriä, joista osa osa-aikaisesti. Ylilääkärin alaisuudessa toimivat myös erityistyöntekijät, kuten toimintaterapeutit sekä sosiaalityöntekijät. Hoitotyön sektorin lisäksi osana Kaunialan sairaalan organisaatiota on myös talouden ja hallinnon sektori. Sektorista vastaa talous- ja hallintopäällikkö, jonka alaisuudessa toimivat taloustiimi, IT, huolto sekä laitoshuolto. Organisaatiossa toimiva kehittämisspäällikkö puolestaan vastaa erilaisista projekteista, hankkeista sekä laadunhallinnasta.

Organisaatiossa on 200 ympärivuorokautisen hoidon paikkaa, joista osa toimii kuntoutus- tai päivätoiminnan paikkoina. Joulukuun 2011 lopussa henkilöstöä Kaunialan sairaalassa on ollut yhteensä 255, joista 67 % hoitohenkilöstöä. Loput 33 % henkilöstöstä koostuu hallinnon, huollon, laitospalvelujen sekä ravintokeskuksen puolen työntekijöistä. Henkilöstöstä maahanmuuttajataustaisia henkilöitä on 11 eri maasta. Heidän osuutensa henkilöstön kokonaismäärästä on noin 11 %, tarkemmin 29 työntekijää.

Kaunialan sairaalassa kulttuurinen monimuotoisuus työntekijöiden osalta on ollut osa työn arkea enenevässä määrin 2000-luvun puolella. Organisaatio on mukana Monatta-hankkeessa, jossa pyritään kehittämään työnantajien valmiuksia ja osaamista maahanmuuttajien huomioimisen eri osa-alueilla työelämässä, sekä vahvistamaan maahanmuuttajien taitoja mm. työnhaun, työelämävalmiuksien, suomen kielen ja tietoteknisten taitojen saralla.

6. TUTKIMUSAINEISTON KERUU JA KÄSITTELY

Tämän tutkimuksen alkuperäisenä tarkoituksena oli tarkastella työyhteisötasolla työntekijöiden hyvinvointia oikeudenmukaisuuden ja syrjimättömyyden käsittein. Käsitteet ovat laajoja ja monivivahteisia, ja niiden merkityksen on todettu nousevan tärkeiksi erityisesti kulttuurisesti monimuotoisissa työyhteisöissä (kts. Sippola ym. 2006, 3; Manka 2007). Kun erilaiset uskonto-, tapa- ja kulttuurierot nousevat työelämässä esiin erisuuntaisina arvostuksina ja arvomaailmoina sekä tapoina, oikeudenmukaisuuden ja syrjimättömyyden huomioiminen työelämässä on ensiarvoisen tärkeää. Kyseinen tutkimusasetelma olisi kuitenkin edellyttänyt monimuotoisempaa osallistujien joukkoa haastatteluihin. Tausta-ajatuksena oikeudenmukaisuuden ja syrjimättömyyden yhteydessä työhyvinvointiin on juuri erilaisten kansallisten kulttuurien, uskontoerojen ja tapojen tuomat erilaiset käsitykset siitä, millainen toimivan työyhteisön tulee olla ja minkälaiset arvot työelämässä ensisijaisesti vaikuttavat tai ovat tärkeitä. Haastatteluihin ilmoittautui neljätoista työntekijää, joista kymmenen suomalaisia. Tutkimuksessa haluttiin painottaa haastateltavien vapaaehtoisuutta tutkimukseen osallistumisessa jo siitä syystä, että monikulttuurisuuden tarkasteleminen työhyvinvoinnin kontekstissa voi olla arkakin aihe, erityisesti käsiteltäessä esimerkiksi syrjintää. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli suomalaisia, mikä muutti tutkimusasetelmaa sen verran, että oikeudenmukaisuuden ja syrjimättömyyden temasta päätettiin luopua. Tutkimuksessa säilytettiin edelleen työyhteisötason tarkastelu sekä kiinnostunut monikulttuurisen työyhteisön tematiikkaan, mutta työhyvinvoinnin tarkastelu siirrettiin sosiaalisen toimivuuden kautta arvioitavaksi. Työyhteisön sosiaalista toimivuutta tarkasteltiin yhteistoiminnan ja työn jakautumisen, vuorovaikutuksen ja kommunikaation sekä työilmapiirin kautta. Näiden sosiaalisen toimivuuden näkökulmien nähdään tuovan syvyyttä kulttuurisen monimuotoisuuden tarkasteluun, sillä monikulttuurisuuden voi nähdä nousevan esille erityisesti sosiaalisten prosessien myötä, jotka puolestaan ovat työyhteisön toiminnalle keskeisiä.

Tutkimukseen osallistuminen perustui ensisijaisesti vapaaehtoisuuteen sekä anonymiteettiin. Vaikka Kaunialan sairaalassa työskenteleekin ympäri maailmaa kotoisin olevia työntekijöitä, valitettavasti vain kolme muun kuin suomalaisen kansallisen kulttuuritaustan omaavia työntekijää ilmoittautui tutkimukseen mukaan.

Kun tutkittava työntekijöiden joukko muuttuikin yllättäen luonteeltaan, tutkimuksessa päätettiin keskittyä edelleen monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelyn sekä työhyvinvoinnin tematiikkaan, mutta eri näkökulmasta katsottuna. Oikeudenmukaisuuden ja syrjimättömyyden aiheista luovuttiin, sillä työntekijöiden näkemykset näiden toteutumisesta työyhteisössä olisi perustunut hyvin pitkälti kantasuomalaisen näkemyksiin. Kulttuurista monimuotoisuutta ajatellen suomalaisten työntekijöiden voi nähdä oleva yliedustettuina aineistossa. Toisaalta tarkastelun kohteena on kuitenkin työyhteisötaso, ja haastatteluaineisto korreloi suhteellisen hyvin Kaunialan sairaalan työntekijöiden kulttuurista taustaa (työntekijöistä 11 prosenttia maahanmuuttajataustaisia). Kulttuurin merkitys ajatuksiamme huomattavasti muokkaavana tekijänä on kuitenkin keskeinen tämän tutkimuksen teoreettisille lähtökohdille, ja tutkimusjoukon koostuessa suurilta osin kantasuomalaisista työntekijöistä haastateltavien kulttuurista seuraavien arvojen ja uskontokäsitysten voi olettaa olevan samankaltaiset. Oikeudenmukaisuuden ja syrjimättömyyden näkökulman sijaan työhyvinvointia päätettiin tarkastella työyhteisön sosiaalisen toimivuuden kautta. Vaikka haastateltavien joukko muodostuikin erilaiseksi kuin mitä tutkimuksessa alun perin ajateltiin, saatiin tutkimukseen kuitenkin kerättyä arvokasta tietoa työntekijöiden kokemuksista kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskentelystä. Työyhteisötason tarkastelu, kulttuurinen monimuotoisuus sekä työhyvinvoinnin tutkiminen säilyivät tutkimuksessa mukana tutkimussuunnitelman mukaisesti, mutta näkökulma työhyvinvointiin päädyttiin muuttamaan oikeudenmukaisuuden ja syrjimättömyyden teemasta työyhteisön sosiaalisen toimivuuden näkökulmaan.

6.1 Lähestymistapa

Tähän tutkimukseen sovelletaan laadullista tutkimusotetta, jolloin aihetta lähestytään ihmisten toiminnan ja sosiaalisten prosessien kautta. Tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä työhyvinvoinnista kulttuurisesti monimuotoisissa työyhteisöissä, tarkemmin Kaunialan sairaalan sisäisessä työyhteisössä. Lähtökohtana on siis todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi ym. 2002, 152). Tämä tutkimus onkin laadullisen otteensa lisäksi myös tapaustutkimus – sen avulla pyritään tuottamaan intensiivistä tietoa pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia (Hirsjärvi

ym. 2002, 123). Laadullinen tutkimusote on erityisen hyödyllinen, kun tutkimuksen tavoitteena on nostaa esille tutkimuskohteena olevien ihmisten ajatuksia ja näkökulmia tutkittavasta aiheesta (Sippola 2007b, 119). Tutkimukseen ei valittu määrällistä tutkimusotetta, sillä ihmisten toiminta, sosiaaliset prosessit ja työntekijöiden omat näkökulmat ja ajatukset ovat tutkimuksen keskiössä. Laadullisen tutkimuksen keinoin näistä saadaan tuotettua syvällisempää tietoa, kun haastatteluissa on tilaa myös vapaalle keskustelulle, asioiden selventämiselle ja kysymyksille. Haastattelu valittiinkin tutkimusmetodiksi osittain sen vuoksi, että se jättää tulkinnalle tilaa. Tutkijalla on mahdollisuus selventää ja selittää esittämiään kysymyksiä, ja samoin haastateltaville on mahdollista pyytää selvennystä, mikäli kysyttävien aiheiden sisältö joo epäselväksi. Lisää painoarvoa tähän tuo se, että tutkijalla ja osalla haastateltavista on eri äidinkieli, jolloin liikkumatilaa kysymysten tarkennukselle on hyvä jättää. Esimerkiksi kvantitatiiviseen lähestymistapaan perustuva lomakekysely ei olisi ottanut yhtä tasavertaisesti eritasoisia suomen kielen puhujia huomioon, jolloin vastaukset eivät olisi muodostuneet yhtä vertailukelpoisiksi.

6.2 Tiedonkeruumenetelmänä puolistrukturoitu teemahaastattelu

Haastattelun toteuttaminen edellyttää tutkijalta suoraa lähestymistapaa tutkittavaan aiheeseen, mitä tapahtuu esimerkiksi silloin, kun haastateltavilta kysytään hänen uskomuksistaan, kokemussisällöistään tai arvostuksistaan (Hirsjärvi & Hurme 2011, 41).

Haastattelua käytetään tutkimuksessa tiedonkeruutapana erityisesti silloin, kun kysymyksessä on vähän kartoitettu tai tuntematon aihealue, tai jos haastateltavan puhe pyritään sijoittamaan laajempaan kontekstiin. Kun kyseessä on arka tai vaikea tutkimusaihe, tutkijat ovat eri mieltä haastattelun sopivuudesta aineiston keruumenetelmäksi. Toisaalta haastattelu antaa mahdollisuuden haastateltavalle syventää näkemystään tutkittavaan aiheeseen ja selittää oma subjektiivinen kokemuksensa, kun taas toisaalta kyselylomakkeen koetaan antavan haastateltavalle mahdollisuuden jäädä anonymiksi tai tarkoituksellisesti etäiseksi aiheen ollessa arempi (Hirsjärvi & Hurme 2011, 35.)

Kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön tutkimista voidaan osittain pitää arkanakin aiheena, mikäli esille nousevat muun muassa mahdollisesti koetut epäkohdat työssä, syrjintä erilaisuuden vuoksi tai muu vastaava aihealue. Haastattelussa on tiedonkeruumenetelmänä hyötyjensä lisäksi myös omat haittapuolensa. Se on menetelmänä työläs, ja etenkin vapaammasta keskustelusta muodostuvassa teemahaastattelussa tutkimusaineistoon kertyy myös paljon tutkimusaiheen kannalta epärelevanttiäkin materiaalia. Toisaalta esiin on nostettu haittana myös se seikka, että haastattelussa ei voida taata haastateltaville samankaltaista anonymiteettia kuin kyselylomakkeilla (Hirsjärvi & Hurme 2011, 36.)

Kun kyseessä on työntekijöiden henkilökohtaisen kokemuksen kartoittaminen, haastattelu sopii tiedonkeruumenetelmäksi hyvin, sillä se antaa mahdollisuuden tulkita kysymyksiä, on menetelmänä joustavampi ja lisäksi se sallii täsmennykset aiheeseen haastattelun aikana. Lisäksi haastattelun avulla voidaan nostaa esiin kuvaavia esimerkkejä tutkimusaiheesta (Hirsjärvi & Hurme 2011, 36.)

Tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi valittiin puolistrukturoitu teemahaastattelu. Puolistrukturoidulle teemahaastattelulle ei ole muodostunut täysin vakiintunutta tieteellistä menetelmää, mutta useimmiten haastattelu jaetaan aihepiiriltään tiettyihin teemoihin, joihin haastattelija on etukäteen laatinut teemarungon (Hirsjärvi & Hurme 2006, 47–48.) Menetelmän avulla on mahdollista tarkastella haastateltavien subjektiivisia kokemuksia tutkimusaiheesta, ja nostaa siten esiin syvällisempää tietoa aiheesta. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä jo sen vuoksi, että haastattelussa käsiteltävät teema-alueet ja aihepiirit ovat kaikille haastateltaville samat (Hirsjärvi & Hurme 2011, 48). Toisaalta kyseinen menetelmä jättää myös varaa variaatiolle, sillä haastattelija voi ohjata tiedonkeruuta vielä haastattelutilanteessa tekemällä lisäkysymyksiä tai pyrkimällä selvittämään vastausten takana piileviä motiiveja (Hirsjärvi & Hurme 2006, 43).

Haastatteluja tutkimusaineiston keräysmenetelmänä käyttämällä pyritään nostamaan esille työntekijöiden tietovarantoa siitä, millaista työskenteleminen monikulttuurisessa työyhteisössä on ja miten he kokevat työhyvinvointinsa muodostuvan työskennellessään tällaisessa ympäristössä. Sekä maahanmuuttajataustaisten että suomalaisten työntekijöiden haastatteleminen on perusteltua, sillä tutkimuksessa

olla kiinnostuneita työyhteisöstä. On tärkeää pyrkiä nostamaan esille myös maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden näkemyksiä työskentelystä ja kokemuksia työhyvinvoinnista, vaikka haastattelua voidaankin pitää haasteellisena esimerkiksi kieli- ja kulttuurierojen vuoksi. Toisaalta esimerkiksi lomakekyselyyn verrattuna haastattelua voi menetelmänä pitää perusteluna samasta syystä – haastattelu antaa enemmän pelivaraa käsitteiden avaamiselle ja tutkimusaiheen selvittämiseksi. Haastattelun suurimpana etuna pidetäänkin sen joustavuutta aineistoa kerätessä (Hirsjärvi ym. 2002, 191).

6.2.1 Haastattelujen toteutus

Haastattelut toteutettiin helmikuussa 2012. Haastateltavat valikoituivat tutkimukseen vapaaehtoisuuden perusteella, koulutusvastaava Merja Korhosen avustuksella. Joulukuussa 2011 tutkija toimitti Kaunialan sairaalaan lyhyen tutkimusesittelyn ja kutsun haastatteluihin, jonka avulla haastateltavat saatiin kerättyä. Tutkimusesittely ja kutsu haastatteluun julkaistiin kohdeorganisaation sisäisessä, sähköisessä tiedotuskanavassa. Ilmoittautumisten jälkeen haastatteluun osallistuville toimitettiin sähköpostitse tarkempaa tietoa tutkimuksen tarkoituksesta, käytetystä tiedonkeruumenetelmästä ja tutkimusetiikasta. Lisäksi mukaan liitettiin teemahaastattelurunko, jotta tutkimukseen osallistuville oli mahdollista tutustua tutkimuksen valintoihin ja aihepiireihin etukäteen. Etukäteen lähetetyssä infokirjeessä korostettiin muun muassa tutkimukseen osallistuvien anonymiteetin säilyttämisen tärkeyttä sekä sitä, että kyseessä on tutkijan aloitteesta syntynyt opinnäytetutkielma, ei työnantajasta lähtöisin oleva toimeksiantotutkimus.

Haastattelut toteutettiin Kaunialan sairaalan tiloissa, ja haastatteluja varten pyrittiin löytämään mahdollisimman yksityinen ja rauhallinen tila. Kaikki haastattelut toteutettiin samassa tilassa, ja ne pyrittiin aikatauluttamaan tutkimukseen osallistuvien työvuorojen mukaisesti. Kaikki haastattelut ajoittuivat kello 12–15 välille, mikä osui hoitotyön kannalta parhaaseen ajankohtaan – aamuvuorossa olevat pystyivät sisäisiin järjestelyin irtautumaan osastolta, ja iltavuoroon tulevat pääsivät aloittamaan vuoronsa haastatteluun osallistumalla.

Haastatteluihin ilmoittautui yhteensä neljätoista työntekijää, joista yksi perui henkilökohtaisten syiden vuoksi. Haastatteluja toteutettiin kaiken kaikkiaan kolmesta kappaletta. Haastateltavat olivat kaikki Kaunialan sairaalan vakituudessa työsuhteessa olevia työntekijöitä, ja mukana oli sekä hoitotyöntekijöitä että sairaala-apulaisia. Tutkimukseen osallistuneet edustivat kahden eri osaston työntekijöitä. Sairaala-apulaiset ovat yhtä lailla tiivis osa työyhteisön arkea ja työskentelevät päivittäin osastoilla, hoitotyöntekijöiden seassa. Haastateltavien nimekkeisiin kuului lähihoitajia, apuhoitajia, sairaanhoitajia sekä sairaala-apulaisia. Tutkimukseen osallistui kaksitoista naista ja yksi mies, ja he edustivat kahta kansallisuutta – suomalaisia kymmenen ja virolaisia kolme henkilöä.

Tutkimusta varten valmisteltiin yksi teemoihin perustuva haastattelurunko, jota käytettiin kaikissa kolmessatoista haastattelussa. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työyhteisötasoa työntekijöiden näkökulmasta, jolloin esimiesnäkökulmaa varten ei ollut tarpeellista muodostaa omaa haastattelurunkoa. Tutkimukseen osallistuneet edustivat kaikki jo työelämässä jonkin aikaa mukana olleita. Työkokemusta Kaunialan sairaalan palveluksessa haastateltavilla oli 3-33 vuotta. Ikäjakauma asettui 37–64 ikävuoden välille.

6.2.2 Haasteet haastattelujen toteuttamisessa

Tutkimukseen haastateltiin kolmesta Kaunialan sairaalan työntekijää, joista kolme oli muita kuin Suomen kansalaisia. Vaikka tutkimuksessa tarkastellaankin koko työyhteisötasoa, tutkimuksen perusvalinnoille osoittautui kuitenkin haasteelliseksi se, että suurin osa vastaajista oli suomalaisia. Tutkimuksen perusvalinnoille ja kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön tutkimusaiheelle olisi ollut suotavaa saada haastatteluihin heterogeenisempi joukko, mutta toisaalta haastattelut perustuivat vapaaehtoisuuteen, jolloin työntekijöitä ei voitu erityisemmin valikoida osalliseksi haastatteluihin. Toisaalta Kaunialan sairaalan työntekijöistä vasta noin 11 prosenttia on maahanmuuttajataustaisia, jolloin haastatteluihin osallistuneiden määrää voidaan pitää hyvin kohdeorganisaation todellisuutta kuvaavana. Kuten aikaisemmin mainittu, myös tutkimuksen teoreettista kehystä jouduttiin hieman muuttamaan haastateltavien homogeenisyyden vuoksi. Tutkimussuunnitelmassa mukana ollut oikeudenmukaisuuden ja syrjimättömyyden näkökulma työhyvinvointiin

monikulttuurisessa työyhteisössä perustui hyvin pitkälti oletukseen, että kulttuuri-, tapa- ja uskontoerot olisivat selkeämmin esillä haastateltavien joukossa.

Haastatteluihin pohjautuvassa laadullisessa tutkimuksessa sekä tutkijan tekemät tulkinnat aineistosta että haastateltavien tulkinnan esitetyistä kysymyksistä ovat avainasemassa. Jo lähtökohtaisesti haastattelun tekeminen on haastavaa, sillä kysymysten tulee olla sen kaltaisia, että kaikki tutkimukseen osallistuvat ymmärtävät kysymykset ja asiayhteyden samalla tavoin. Myös itse haastattelutilanteessa tapahtuva vuorovaikutus voi osaltaan vaikuttaa siihen, miten haastattelu etenee ja millaisia vastauksia haastateltavilla on antaa. Lisäksi on muistettava, että ihmisten tulkinnat ja käsitykset eri asioista saattavat vaihdella ajan kuluessa (Hirsjärvi & Hurme 2006, 189). Erityisesti kulttuurisesti monimuotoista työyhteisöä tutkittaessa vuorovaikutus ja kommunikaatio ovat avainasemassa haastatteluja toteuttaessa, sillä tulkintaerojen lisäksi mukana on myös eri kieltä äidinkielenään puhuvat henkilöt.

Vastausten laajuus esitettyihin keskusteluaiheisiin vaihteli suuresti eri haastateltavista riippuen. Osittain tätä voidaan käsitellä sen valossa, että kaikki haastateltavat eivät käyttäneet äidinkieltään haastattelutilanteissa. Erot kielitaidoissa eivät kuitenkaan yksinään selitä vastausten syvällisyyden tai laajuuden kirjoa, jolloin myös vastaajien persoonallisuuserojen voidaan nähdä vaikuttavan vastausten syvällisyyteen. Vaikka osa haastateltavista kertoi hyvin monisanaisesti omista kokemuksistaan ja näkemyksistään liittyen tutkimusaiheeseen, ongelmaksi muodostui osaltaan myös se, että kaikki haastateltavat eivät osanneet kertoa omista kokemuksistaan. Osittain tämän voi nähdä johtuvan siitä, että kaikki haastateltavat eivät saaneet vastata kysymyksiin omalla äidinkielellään, toisaalta taas omakohtaisia kokemuksia ei välttämättä kaikilla ollut. On myös mahdollista, että haastattelutilanteen tapahtuessa kasvotusten tutkijan kanssa kaikki haastateltavat eivät halunneet vastata täysin kokemuksiinsa vastaavasti. Tämä nousi esille huolena Kaunialan sairaalan maineesta ja sen menettämisestä. Lisäksi osa haastateltavista korosti vastauksissaan sitä, että kyseessä eivät olleet heidän omat mielipiteensä tai kokemuksensa, vaan että ne olivat kuulopuheisiin perustuvia. Tämän kaltaista vastausten hajontaa on vaikea lähteä arvioimaan, koska toisaalta voidaan myös olettaa, että osalla vastaajista ei yksinkertaisesti ollut omakohtaisia kokemuksia käsitellyistä aiheista. Arkoja aiheita käsitellessä kuulopuheisiin pohjaava vastaustyyli voi toisaalta toimia haastateltavaa suojelevana

mekanismina, jos esimerkiksi rasismia tai syrjintää käsitellessä pelätään kasvojen menettämistä tai organisaation maineen tahraamista.

Haastatteluihin toi lisähaastetta myös se, että Kaunialan sairaala on tällä hetkellä käymässä läpi erilaisia muutoksia. Erityisesti potilaskanta on muuttumassa, jolloin sairaala muuttuu puhtaasti sotaveteraanisairaala potilaskannaltaan moninaisemmaksi. Tämä seikka nousi toistuvasti esille haastatteluissa, erityisesti työhyvinvoinnin tematiikkaa käsiteltäessä. Vastaavanlaiset organisationaaliset muutokset eivät varsinaisesti liittyneet kyseessä olevaan monikulttuurisuustutkimukseen, mutta keskustelu siirtyi usein tähän haastateltavia askarruttavaan asiaan. Teemahaastattelun varjopuoliin tosin kuuluukin se, että tutkimusmenetelmän ollessa vapaaseen keskusteluun perustuva, myös paljon tutkimuksen kannalta irrelevanttia tietoa kertyy tutkimusaineistoon paljon.

6.3 Tutkimuksen laatu ja luotettavuus

6.3.1 Reliabiliteetti

Haastattelumenetelmää käytettäessä tutkimuksen reliabiliteettia voitaisiin arvioida joko siten, että samaa haastateltavaa toisen kerran haastatellessa tulokset olisivat samat, tai vaihtoehtoisesti siten, että kaksi eri tutkijaa saisi tutkimuksesta saman tuloksen. On kuitenkin hyvin epätodennäköistä, että kaksi tutkijaa tulkitseisi haastateltavan vastauksen juuri samalla tavalla (Hirsjärvi & Hurme 2006, 186.)

Lähtökohtaisesti laadullisiin tutkimuksiin on haastavaa soveltaa alun perin kvantitatiivisiin tutkimusmenetelmään käytettäviä arviointimenetelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa objektiivinen todellisuus ei ole tutkimuksen lähtökohtana, vaan todellisuuden luonne nähdään rakentuvan sosiaalisten merkitysten kautta (Hirsjärvi & Hurme 2006, 185.)

Laadullisessa haastattelututkimuksessa tilanne on aina otettava huomioon tuloksiin vaikuttavana tekijänä, ja lopulta kyse on kuitenkin tulkintojen tekemisestä – haastateltava tekee omat tulkintansa esitetyistä kysymyksistä haastattelun aikana, ja tutkija puolestaan muodostaa muun muassa tutkimuksen rakenteen oman tulkintansa

varaisesti. Mietittävä kuitenkin on, miten tutkimuksen luonne tai esimerkiksi tutkimusaihe ovat mahdollisesti vaikuttaneet siihen, kuinka tutkimukseen osallistuneet ovat vastanneet (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä tutkimuksessa haastateltavien vastauksiin ovat voineet vaikuttaa haastattelupaikka, organisaatiossa aiemmin toteutetut tutkimukset tai koulutukset monikulttuurisuusteemaa koskien, työtoverit tai mahdollisesti organisaatiossa tapahtuneet muutokset. Haastatteluissa käsiteltiin myös arkoja aiheita, kuten syrjintää. Vastaavanlaisia aiheita tutkittaessa tulee muistaa, että haastateltavat saattavat pyrkiä vastaamaan esitettyihin kysymyksiin ”hyväksytyllä” tavalla sen sijaan, että kertoisivat asioiden todellisen tilanteen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

6.3.2 Validiteetti

Validiteetissa on kyse tutkimuksen pätevydestä. Pätevyyttä arvioitaessa voidaan tarkastella muun muassa sitä, onko tutkimus perusteellisesti tehty tai ovatko saadut tulokset päteviä. Laadullisessa tutkimuksessa sosiaalisen todellisuuden kuvaamispyrkimyksen pätevyyttä on kuitenkin hankala arvioida, ja pätevyyttä voidaan arvioida pikemminkin tutkimuksen uskottavuutena tai vakuuttavuutena (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Uskottavuuden tai vakuuttavuuden tarkastelulla voidaan arvioida sitä, kuinka hyvin tutkija on kyennyt kuvaamaan tutkimiaan sosiaalisia konstruktioita ja kuinka hyvin hän on kyennyt tuomaan sen ymmärrettäväksi muille (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Toisaalta validiutta arvioitaessa voidaan tarkastella myös sitä, heijastavatko tutkimuksessa käytetyt käsitteet tutkittua ilmiötä (Hirsjärvi & Hurme 2006, 187).

Tämän tutkimuksen keskeiset käsitteet, kulttuurinen monimuotoisuus tai monikulttuurisuus sekä työhyvinvointi ovat suhteellisen yksiselitteisiä, joskin monikulttuurisuus on termi jota käytetään yhä useammassa yhteydessä. Termien käyttöä haastattelutilanteissa voidaan muun muassa arvioida tutkimuksen validiteettia tarkastellessa. Kulttuurinen monimuotoisuus sekä työhyvinvointi hahmotettiin tutkimuksessakin tarkoitetulla tavalla, mutta esimerkiksi alkuperäinen tarkoitus tutkia oikeudenmukaisuutta ja syrjimättömyyttä aiheutti jonkin verran haasteita. Tämä johtui tutkijan arvion mukaan osittain abstraktin aihealueen vuoksi, ja toisaalta taas vastassa

olivat kielieroista johtuvat väärinymmärrykset. Syrjintä ymmärrettiin esimerkiksi syrjäytyneisyydeksi yhdessä haastattelussa, joka kävi ilmi haastateltavan vastauksesta.

Vaikka laadullisen tutkimuksen, kuten haastattelututkimuksen, pätevyyttä on hankala arvioida, tutkimuksen luotettavuutta voidaan kuitenkin lisätä vertaamalla tuloksia muihin tutkimuksiin, jolloin tutkimustulosten voidaan parhaassa tapauksessa nähdä saavan vahvistusta (Hirsjärvi & Hurme 2006, 189). Tässä tutkimuksessa tuloksia pyritään vertaamaan muihin kulttuurisesti monimuotoisia tutkimuksia tarkastelleisiin tutkimuksiin, vaikkakin on muistettava, että samansuuntaiset tulokset eivät vielä tee tutkimuksesta sinänsä pätevää.

7. SOSIAALINEN TOIMIVUUS KAUNIALAN SAIRAALAN KULTTUURISESTI MONIMUOTOISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

Tutkimuksen empiirisessä osiossa siirrytään tarkastelemaan Kaunialan sairaalassa työyhteisön sosiaalista toimivuutta kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön kontekstissa. Tutkimukseen on nostettu kolme eri näkökulmaa sosiaalisen toimivuuden teoriapohjan perusteella, joiden kautta kulttuurisen monimuotoisuuden aihepiirejä työyhteisötasolla tarkastellaan. Näitä ovat vuorovaikutus ja kommunikaatio, yhteistoiminta ja töiden jakautuminen henkilöstön kesken sekä työilmapiiri. Jokaista aihepiiriä käsitellään omassa luvussaan tarkemmin tutkijan tekemien teemoittelujen perusteella.

Tutkimusaineistossa korostuu kauttaaltaan se, että kulttuurisia tai etnisiä tekijöitä ei pidetty suoranaisesti selittävinä tekijöinä erilaisuuden korostumisessa, ongelmatilanteiden kohtaamisessa tai suorana vaikuttajana työhyvinvointiin. Suurin osa haastateltavista korosti tilanteiden olevan pikemminkin henkilökemioista tai persoonallisuuksien kirjosta seuraavia. Kulttuurinen monimuotoisuus nousi kuitenkin haastatteluissa esille uskonnon ja tapojen erilaisuutena, joka osaltaan koettiin vaikuttavan työyhteisön sosiaalisen toimivuuteen. Suurimpana kehityskohteenä ja ongelmatilanteita esiin nostavana tekijänä kaikki haastateltavat nostivat esille kielitaidon. Puutteellisesta kielitaidosta seurasi haastattelujen perusteella useita erityyppisiä haasteita työyhteisölle, muun muassa lisätyön aiheutuminen sekä kommunikaatio-ongelmista aiheutuneet väärinymmärrykset. Monimuotoisuus nosti esille myös tiettyjä hoitoalakeskeisiä elementtejä, mitkä muunlaisessa työyhteisössä saattaisivat jäädä kulttuurisen monimuotoisuuden osalta huomiotta. Tämä painottui erityisesti huolena potilaista ja heidän tarpeidensa tyydyttämisestä. Erilaisuuteen suhtautuminen koettiin osittain hyvinkin ristiriitaisena, kun suomalaiset työntekijät pohtivat sitä, kuka sopeutuu kenenkin tapoihin. Toisaalta erilaisuus nähtiin rikkautena ja voimavarana työyhteisölle, jolloin Kaunialan sairaalassa oleva monikulttuurisuusosaaminen korostui haastatteluissa erityisesti.

Vuorovaikutusta ja kommunikaatiota käsittelevässä luvussa tarkastellaan erityisesti kielitaidon merkitystä osana työyhteisön sosiaalista toimivuutta, sillä juuri kielitaidon nähtiin haastattelujen perusteella olevan merkityksellisin kulttuurisesti

monimuotoiselle työyhteisölle haasteita aiheuttava tekijä. Tarkastelussa on myös kielen kehittymisen näkökulma, sillä sitä pidettiin avaintekijänä monikulttuurisen työyhteisön toimivuudelle. Luvussa 9 siirrytään tarkastelemaan yhteistoimintaa ja töiden jakaantumista henkilöstön kesken. Käsittelyssä ovat erityisesti hoitoalan näkökulma työyhteisön toimintaan sekä kulttuuri- ja uskontoerojen merkitys. Työilmapiiriä koskevassa luvussa 10 puolestaan käsitellään syrjinnän ja rasismien sekä monikulttuurisuuden johtamisen kokemuksia sekä kulttuurista monimuotoisuutta työyhteisöä rikastuttavana tekijänä.

Seuraavaksi vuorovaikutuksen ja kommunikaation, yhteistoiminnan ja töiden jakautumisen sekä työilmapiirin näkökulmia siirrytään tarkastelemaan haastatteluaineiston pohjalta. Kutakin aihepiiriä tarkastellaan työyhteisön sosiaalisen toimivuuden näkökulma mielessä pitäen, sillä sosiaalisen toimivuuden nähdään tässä kontekstissa rakentuvan juuri näistä elementeistä.

8. VUOROVAIKUTUS JA KOMMUNIKAATIO

Haastattelija: ”Miten kuvailisit että monikulttuurisuus näkyy sun työssä?”

Haastateltava: ”No osiltaan se näkyy ahkerina ihmisinä, ja toisaalta huonona kielitaitona.”

Tässä tutkimuksessa vuorovaikutus ja kommunikaatio ovat osa työyhteisön sosiaalista toimivuutta, ja sen myötä koettua hyvinvointia työssä. Kielitaidon puutteellisuus nousi tutkimusaineistosta esille eniten työyhteisön toiminnalle haasteita aiheuttavana tekijänä. Sen nähtiin vaikuttavan niin suoriutumiseen operationaalisesta työstä kuin työntekijöiden välisiin suhteisiin, ja sen myötä työhyvinvointiin. Tämä tutkimus on teemoitettu kolmeen eri aihealueeseen Kaunialan sairaalan kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön sosiaalista toimivuutta tarkastellessa; vuorovaikutukseen, yhteistoimintaan sekä työilmapiiriin. On kuitenkin huomattavaa, että kielitaidon puutteellisuuden aiheuttamat haasteet ovat nähtävissä myös yhteistoimintaa käsittelevässä luvussa 9 sekä viimeisessä, työilmapiiria käsittelevässä luvussa 10. Kielitaito ja sen vaikutus työyhteisön toimintaan osoittautuikin olennaisimmaksi työyhteisön toimintaan vaikuttavaksi tekijäksi, minkä työntekijät haastatteluissa nostivat esille. Vuorovaikutus ja dialoginen kanssakäyminen onkin ensiarvoisen tärkeää avoimen vuorovaikutuskulttuurin, ja sen myötä sosiaalisen pääoman rakentumiselle. Kieli luo pohjan dialogiselle kanssakäymiselle. Sillä on monia merkityksiä – sen avulla ylläpidetään sosiaalisia suhteita, se on ajattelun ja tunteiden ilmaisun väline, sen avulla synnytetään ja välitetään tietoa ja se muokkaa vuorovaikutusta (Manka ym. 2007, 17.)

Kielitaidolliset haasteet vaikuttivat työntekijöiden kokemuksiin työyhteisön sosiaalisesta toimivuudesta merkittävästi. Tässä tutkimuksessa työyhteisön sosiaalista toimivuutta tarkastellaan henkilöstön yhteistoiminnan, vuorovaikutuksen ja kommunikaation sekä työilmapiirin kautta, ja puutteellisen kielitaidon nähtiin haastattelujen perusteella olevan merkityksellinen kaikkien näiden edellä mainittujen näkökulmien tarkastelussa. Erityisesti kommunikaation epäonnistuminen sekä monikulttuurisessa työyhteisössä asioiden erilaiset kulttuuriset merkitykset voivat aiheuttaa väärinymmärryksiä työssä, joka vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen (Bergbom & Giorgiani 2007, 66.) Kielitaidon puutteellisuuden aiheuttamia haasteita

käsitellään seuraavassa niin aiheutuneiden väärinymmärrys- ja konfliktitilanteiden sekä lisääntyneen työmäärän näkökulmista. Lisäksi erilliseksi aiheeksi käsittelyyn on nostettu luku kielen kehittymisestä jo sen vuoksi, että työntekijät korostivat kielitaidon tärkeyttä ja merkitystä työnteon kannalta enemmän kuin mitään muuta kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä esille nousutta haastetta.

8.1 Kielitaidosta aiheutuvat haastetilanteet

Kun työyhteisö koostuu eri kieltä äidinkielenään puhuvista ihmisistä, väärinymmärrykset nousevat herkästi keskeisiksi haastetilanteiden aiheuttajiksi. Kaunialan sairaalassa yhteinen toimintakieli on suomen kieli, mutta työntekijöiden kesken kielen hallinta vaihtelee suomea äidinkielenään puhuvista kieltä vasta opiskeleviin. Kielellä on monia merkityksiä – sen avulla ylläpidetään sosiaalisia suhteita, se on ajattelun ja tunteiden ilmaisun väline, sen avulla synnytetään ja välitetään tietoa ja se muokkaa vuorovaikutusta (Manka ym. 2007, 17). Kielen ja kommunikaation aiheuttamat haastetilanteet nousivat keskeisinä esille jokaisessa haastattelussa. Erot kielitaidossa näkyivät osaltaan käytännön työn hankaloitumisena, ja toisaalta taas osana vuorovaikutusta ja henkistä hyvinvointia työssä.

Yksi näkökulma kielen aiheuttamiin haastetilanteisiin olivat kommunikaatio-ongelmista seuraavat väärinymmärrykset ja niistä seuraava mielipaha ja mahdolliset konfliktitilanteet. Juutin (2002) mukaan väärinkäsitysten syntyminen ihmisten välisissä kommunikointitilanteissa on hyvinkin todennäköistä, ja ne voivat saada ihmiset toimimaan jopa päinvastaisesti kuin on tarkoitettu (Juuti 2002, 72). Tämä koskee kaikkia kommunikointitilanteita, riippumatta siitä, käyttävätkö keskustelijat kommunikointiin äidinkieltään tai eivät. Mahdollisuus väärinymmärryksiin toki lisääntyy kielen ollessa keskustelijoille vieraampi ja heikommin hallittu, jolloin se luo haasteita erityisesti työyhteisöissä, missä monimuotoisuuden myötä yhteinen kieli on työntekijöillä eritasoisesti hallussa. Haastatteluissa kielestä johtuvien väärinkäsitysten osalta nousi haasteelliseksi väärinkäsityksistä seuraavat mahdolliset konfliktitilanteet ja mielipaha, ja toisaalta työnteon hankaloituminen.

”On ollu selvää väärinymmärrystä. Et vaikka hoitaja on puhunu hoitajalle niin ei oo niinkun ymmärretty asiaa. Ja sitten ei oo osannu kysyä tai ei oo kehdannu kysyä sitä uudestaan, et sit on tullu niitä tulkintavirheitä.”

”Kieli ei oo välttämättä hallussa kaikilla. Et välillä joutuu tosi tarkasti sanoon sen asian mikä on, mitä tehdään. Ja sit se ei aina ihan mee perille se asia.”

”Kieliongelma on aina aluks ainakin tosi iso, ihan suullinen ja kirjallinenkin. Joka tapauksessa vaikka oliskin tavallaan hyvä suomenkieli, niin aina tulee tilanteita. Siis niinku sekä asiakkaan kanssa ja sitten ihan tämmöset käytännön toimet. Lääkärin kanssa asioiminen, kirjallisten määräysten toteuttaminen ja vieminen eteenpäin, niissä on ongelmaa.”

”Ne kieliasiat vaikuttaa sit sillä lailla et ne hidastaa tietenkä töitä. Et toi kieliasia on kyllä aika isokin haaste.”

Kielitaidon vaikutus työn arkeen nousi esille jokaisessa haastattelussa, erityisesti sen aiheuttaman lisätyön muodossa mutta myös aiheutuvien väärinkäsitysten myötä. Monet haastateltavat nostivat esille väärinkäsitysten saavan aikaan tulkintavirheitä, joka puolestaan vaikuttaa käytännön työn toteutumiseen - työnteko koettiin haasteellisemmaksi kielitaidon ollessa puutteellista. Kyseinen näkökulma nousi esiin erityisesti suomalaisten työntekijöiden haastatteluissa tietynlaisena luottamuksen puutteena. Kielitaidottomuuden koettiin vaikuttavan oman työmäärään lisääntymiseen, ja toisaalta paljon aikaa ja resursseja koettiin kuluvan kielitaidon aiheuttaman epävarmuuden vuoksi. Työparin kielitaidon ollessa puutteellinen, aikaa koettiin kuluvan sen huolehtimiseen, että työ on varmasti ymmärretty oikein ja että sen toteutus on myös tarkoituksen mukaista.

”Kun ei voi luottaa heihin sitten, kun ei tiedä että onko se nyt kuitenkaan menny niinku on ollu tarkoitus.”

Haastattelija: ”Osaatko kertoa esimerkkiä et mitenkä ne kieliongelmat sitten ilmenee?”

Haastateltava: ”No ehkä mä silleen tarkkailen, että ymmärsikö hän mitä mä tarkoitin. Tuntuu että mä joudun vähän niinkun pitämään silmällä niin sanotusti. En varsinaisesti mitenkään huonolla tavalla, mutta kuitenkin katson että olimmeko niinkun yhteisymmärryksessä.”

”Kun ne on vähän raskaita tilanteita kun saa arvailla et ymmärsikö hän. Ja sit saa usein seuraavana päivänä huomata et hän ei ollu ymmärtäny sitä mitä mä olin antanu ohjeeksi. Et silloin se on aika kuormittavaa ja stressaavaa.”

Epävarmuus, joka väärinymmärryksistä ja kommunikoinnin haasteellisuudesta nousi haastattelussa esille, koettiin vaikuttavan työhön sitä hidastavana ja hankaloittavana tekijänä. Epävarmuuden myötä työaika kuluu myös jo tehdyn työn tarkisteluun, jolloin puutteellisesta kielitaidosta nähtiin seurauksena työmäärän lisääntyminen. Useat haastateltavat kokivat työyhteisössä puutteellisen kielitaidon lisäävän työtaakkaa niille, jotka kielen hallitsevat. Kahdessa haastattelussa esille nousi myös vastuun problematiikka.

”Musta tuntuu että mulle kasaantuu semmonen vastuu. Ja se mua rasittaaakin sillä tavalla että niinkun me suomalaiset joudutaan ottaan sitten niin paljon vastuuta siitä että kun toinen ei ymmärrä. Ja tuntuu että odotetaan, että kun toinen ei ymmärrä niin se vastuu on sit sulla, kun sä ymmärrät.”

”Jos sulle sanotaan et tuo sitä ja tota ja ei ymmärrä, niin aika vaikea se on, pitää aina ottaa kädestä kiinni ja näyttää. Että se on toiselle työntekijällekin aika väsyttävää.”

”Monella on sitten nimenomaan tämä kielitaito, kommunikointivaikeudet, ymmärtämistä vaikeudet. Niin tämä sitten tuottaa niin paljon tuskaa, aikaa vieviä asioita että sitten kaikki niinkun kaatuu päälle, sanottasko näin. Että sitten kun voi itse huonosti, niin antaa sen näkyä. Menee ehkä helposti vähän takanapäin puhumiseksi.”

Kun työyhteisön toimintakieli on suomen kieli, ja työntekijät sen eritasoisesti hallitsevat, kielitaitoerojen voi nähdä aiheuttavan tietynlaista epäluottamusta työyhteisöön. Kielitaitoeroista aiheutuva epävarmuus kommunikoinnin onnistuneisuudesta ja töiden hoitamisesta oikein vaikuttavat osaltaan työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen heikentävästi. Mäkipeskan & Niemelän (2005) mukaan vuorovaikutus, jossa kielellisellä kommunikaatiolla on tärkeä rooli, määrää työyhteisössä useiden tekijöiden toimivuutta. Näitä ovat esimerkiksi yleisten normien selkeys ja niiden hyväksyminen, arvojen yhteisyys ja tiedon kulku. Nämä tekijät luovat puitteet vuorovaikutukselle, mutta itse vuorovaikutuksen toimivuudesta riippuu näiden tekijöiden arvo sosiaalisen pääoman tekijöinä. Jos vuorovaikutus ja kommunikaatio eivät toimi, myös työntekijöiden välinen luottamus voi heiketä. Työyhteisössä ihmisten välinen kommunikaatio, sen puitteet ja sille asetetut normit luovat parhaimmillaan jäsenilleen turvallisuuden tunteen ja mahdollisuuden samaistua ryhmään (Mäkipeska & Niemelä 2005, 24–25.) Erot kielitaidossa aiheuttavat tässä yhteydessä työyhteisöön epäluottamusta sen myötä, että työntekijöiden välinen kommunikaatio ei aina toimi. Osa suomalaisista työntekijöistä koki puolestaan tämän

aiheuttavan lisätyötä sekä käytännön työn että vastuun jakautumisen kannalta, jolloin töiden ei koettu jakaantuvan tasaisesti.

Kaiken kaikkiaan kieli koettiin avaintekijäksi kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä toimimiseen. Yhteistä kieltä pidettiin tärkeimpänä tekijänä työyhteisöön sisälle pääsemiseen sekä käytännön työn suorittamiseen. Tutkimuskohteena olevalla hoitoalalla kielen merkitys nousee entisestään työn painottuessa sosiaaliseen vuorovaikutukseen sekä ymmärtämisen ja ymmärretyksi tulemisen tärkeyteen. Edellä on käsitelty kielitaidon asettamaa haasteellisuutta työyhteisön toimintaan jo väärinkäsitysten sekä koetun työn hankaloitumisen kannalta. Näiden näkökulmien kautta katsottuna puutteellista kielitaitoa voidaan pitää työn käytäntöön, itse käytännön työhön vaikuttavana seikkana. Haastatteluissa nousi esille kuitenkin myös sosiaalisen kanssakäymisen puoli, ja kielitaidon vaikutus työyhteisön henkiseen hyvinvointiin.

”Kaikkien pitää puhua suomen kieltä, et se ole niinkun tärkeää. Se on huono kun ihminen ei ymmärrä ja sitten se tuntee itsensä niinkun ulkopuoliseksi.”

”Minusta on ihan mukavaa jos on erilaisia ihmisiä, tai on mukavaa jos kaikki ymmärtää mitä pitää tehdä. Se vaan et se kieli pitää olla. Et se pohjakieli pitää olla suomenkieli. Että muuten ei ymmärrä ja aika vaikee on ihmisen sopeutua.”

”Mun mielestä se kieli on se avainasia, siinä voi jäädä sitten monta asiaa epäselväksi. Voi olla että ajattelee ihan erilaisesti, tai että luulet että sinusta puhutaan jotain pahaakin vaikei puhutakaan.”

”No jos työpaikalla on parikin virolaista esimerkiksi, ja he puhuvat keskenään viroa, niin siitä voi tulla suomalaisille sitten mielipaha et puhutaanko meistä, tai semmosta kielijuttua.”

Kielitaito nousi kaikissa haastatteluissa esille tärkeänä työyhteisöön sopeutumista ja työnteon onnistumista edellyttävänä tekijänä. Kielitaidottomuuden pelättiin aiheuttavan ulkopuolisuuden tunnetta, ja sen myötä mielipahaa. Tämä nousi esille sekä suomalaisten että virolaisten haastatteluissa. Tässäkin yhteydessä erot kielitaidoissa aiheuttavat tietyn asteista epävarmuutta työyhteisön toimintaan. Juutin (2002) mukaan väärinymmärryksien sattuessa tapahtumiin liittyy usein arvailua ja monenlaisia tulkintoja, jotka saattavat jossittelun ja huhupuheiden kautta muuttua väärintulkinnoksi, ja lopulta jopa syytelyksi ja vihantunteiksi. Ihmisten erilaisuudesta seuraavat väärinkäsitykset luovat työyhteisöön helposti raja-aitoja,

jotka estävät avoimen kommunikaation ja ovat edelleen omiaan synnyttämään kieroutuneita mielikuvia ja säröjä työpaikalla vallitseviin ihmissuhteisiin (Juuti 2002, 72.)

Haastatteluissa vuorovaikutuksen problematiikka kielitaitoerojen myötä nousi esille huolena ulkopuolisuuden tunteesta sekä toisaalta väärinymmärrysten asettaman problematiikan kautta. Vuorovaikutus ja sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisössä koettiin osaltaan haasteellisemmaksi kielitaitoerojen myötä.

Haastateltava: ”Kyllähän siinä (vuorovaikutuksessa) on esteitä kun on kieliongelmaa ja kielimuuria. Niinku esimerkiks tämmösiä huumoritilanteita, et jos jostain lasketaan leikkiä niin sitten toinenhan ei ymmärrä sitä ja sit voi tulle niitä väärinkäsityksiä ja voi pahoittaa toisen mieltä.”

Haastattelija: ”Tuleeko sulle jotain esimerkkiä mieleen vastaavanlaisista tilanteista?”

Haastateltava: ”No, siis just tällasia. Et sit kun ymmärretään väärin niin sit hän pahoittaa mielen ja sit ollaan niinku monta päivää niin. Ja sit siitä voi nousta isokin juttu.”

Haastatteluissa nousi esille myös se, että vastaavanlaiset haasteet kommunikaatiossa saattoivat aiheuttaa konfliktitilanteita työyhteisössä, jotka puolestaan vaikuttavat työilmapiiriin. Erojen kielitaidoissa voi ymmärrettävästi nähdä aiheuttavan väärinkäsityksiä ja haasteita työyhteisön vuorovaikutukseen, mutta tilanteet voivat haastateltavien mukaan myös päästä kärjistymään. Osassa haastatteluja nousi esille muun muassa se, että työntekijät kokivat palautteen antamisen olevan haasteellisempaa kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä.

”Sitä näkee kyllä et se palautteen vastaanottaminen on niinku joillakin vähän vaikeeta tai sellasta, et he kokee sen aina negatiivisuutena. Niinku ihan heti. Et se ei oo kehittävää vaan se on niinku aina moite. Että kun hän ei oo suomalainen niin sitten koetaan että voidaan niinku sanoo jotenkin erilailla.”

Palautteen antaminen ja sen vastaanottaminen on kaikessa työssä tärkeää, mutta tässä tutkimuksessa se nousi osassa haastatteluja haasteelliseksi työyhteisön toiminnan kannalta. Palautteen antaminen liittyy samaan problematiikkaan kuin muukin vuorovaikutus työyhteisössä; kielitaitoeroista johtuvat väärinymmärrykset ovat omiaan aiheuttamaan ongelmia käytännön työhön, hankaloittamaan työyhteisöön

sopeutumista ja niiden voidaan tätä kautta nähdä hidastavan työyhteisön sosiaalisen pääoman rakentumista. Ulkopuolisuuden tunne, epäilykset selän takana puhumisesta ja kielitaitoeroista seuraava epäluottamus osoittautuivat niin ikään haasteiksi kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskentelylle. Kielestä johtuvien väärinkäsitysten ja väärinymmärrysten skaala osoittautui haastatteluissa laajaksi. Niiden vaikutus käytännön työn onnistumiseen sekä mielipahan aiheuttaminen nousivat usein esille, vaikkakin niiden ymmärrettiin olevan kielitaidon tasosta johtuvia. Vaikutukset käytännön työhön ja työn ilmapiiriin olivat silti mainittavia, sillä ne nousivat esille lähes kaikissa haastatteluissa. Äärimmilleen vietyinä väärinymmärryksistä seuraavat konfliktitilanteet johtivat syytöksiin syrjinnästä tai jopa rasismista, jota käsitellään tarkemmin luvussa 10.1. Työyhteisön sosiaalisen toimivuuden ja sen kautta työhyvinvoinnin tarkastelun osalta voidaan todeta, että kielitaidon puutteellisuus vaikuttaa olennaisesti etenkin vuorovaikutukseen, ja osittain myös siihen, kuinka työt jakaantuvat henkilöstön kesken. Esille nousseiden konfliktitilanteiden myötä kielitaitoerot vaikuttavat osaltaan myös työyhteisön ilmapiiriin. Kielitaito osoittautuikin haastattelujen perusteella olennaisimmaksi haasteeksi Kaunialan sairaalan kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön toiminnalle.

Kielitaidon ollessa keskeisin esille noussut tekijä kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskentelystä, seuraavaksi siirrytään käsittelemään haastatteluissa nähtävissä olevaa teemaa kielen kehittämisestä. Kun kielitaito koettiin suurimmassa osassa haastatteluja keskeisimmäksi haasteita aiheuttavaksi tekijäksi työssä kulttuurisen monimuotoisuuden näkökulmasta, esille nousi myös selkeä tarve kielitaidon kehittymiselle.

8.2 Kielen kehittämisestä

Kuten jo edellä mainittu, kaikissa haastatteluissa kielitaidon merkitys nostettiin esille haasteita aiheuttavana tekijänä. Monet haastateltavista myös korostivat, että ongelmatilanteista on selvitty molempien osapuolien halutessa ymmärtää toisiaan ja panostaa kommunikaation toimivuuteen. Kuitenkin huoli kielen kehittämisestä mainittiin useissa haastatteluissa, sillä kielitaidon nähtiin olevan ratkaisevassa roolissa työyhteisöön sopeutumisessa ja työnteon sujuvuudessa. Työyhteisön sosiaalisen toimivuuden kannalta kielen kehittämisen nähtiin olevan tärkeässä roolissa, sillä juuri

puutteellisen kielitaidon nähtiin aiheuttavan haasteita kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön toiminnalle. Pääpiirteittäin asenne kielitaitoa kohtaan oli ymmärtäväinen, mutta lisäopille ja kehittymiselle nähtiin kuitenkin tarvetta.

”Kun mulla on vähän se kokemus että sitten kun he oppii sen kielen tietyllä tapaa et he just pärjää, niin sitten se saattaa se opiskelu tyssätä siihen. Et sitten se vähän niinkun harmittaa, et jos ei työnantajakaan kiinnitä siihen huomiota eikä vaadi sitä koulutusta, kielikoulutusta.”

”Et siitä kielitaidosta, niin tietysti toivois et he niinku sitten opettelis niinku enemmän sitä kieltä ja että siihen kiinnitettäis enemmän huomiota. Ettei sitä vaan tuolla oppilaitoksissa ja koulutuksissa sivuuteta ja ajatella että kyllähän ne sit oppii.”

Toive kielitaidon kehittymisestä nousi esille useissa haastatteluissa jopa niin, että työnantaja nousisi esiin kielikoulutuksen tarjoajana tai sitä vaativana tahona. Se ratkaiseminen, kuinka paljon työnantajan tulisi tarjota kielikoulutusta, on toki haasteellista, sillä työnantaja itsessään ei kuitenkaan edusta kyseistä liiketoimintaa. Trux (2000, 321) huomauttaakin, että suomen kielen opiskelu on suomalaisten mielestä sitoutumishalua osoittava tekijä, samoin kuin yhteiskunnan hyväksi tehty työ. Hoitoalalla kielitaito on kuitenkin tärkeässä asemassa työn sosiaalisesti painottuneen luonteen vuoksi. Kommunikoinnin tärkeys ja asiasisällön ymmärtäminen työyhteisön sisällä on ensiarvoisen tärkeää työtovereiden, potilaiden ja lääkäreiden kanssa, ja toisaalta hoitotyössä korostuu myös vuorovaikutus omaisten kanssa. Kielen kehittymisen esteille olennaisimpina seikkoina nousivat esille muun kuin suomen kielen käyttäminen työyhteisössä sekä työntekijöiden oma halu oppia kieltä.

”Mä oon kyllä sitä ihmetellykin että vaikka he osaa puhua sitä suomee mut he ei yhtään enempää halua sitä oppia. Et he niinku treenais sitä. Sit ku he on keskenään niin he puhuu omaa kieltään ja he ei tavallaan puhu sitä suomee sit ollenkaan. Et he niinku harjottelis sitä aktiivisesti. Et kun täällä työpaikallakin puhutaan sitä omaa kieltä. Mä annan asian olla kun se ei periaatteessa mulle kuulu jos he haluaa puhua sitä kieltään, mut eihän se kieli ainakaan siitä kehittymään pääse.”

”Mut ihmiset on myös kovia oppimaan, et täällon nytkin yks tullut tänne, ja ei osannut niinkun yhtään suomen kieltä. Ja sitten meni kaks kuukautta ja se vaan niinkun hups, tietää kaikki. Että pitää olla halua oppia, tutkia kirjasta ja. Et kuka haluaa pärjätä se pärjää.”

Kielitaidon kehittyminen on toki koko organisaation ja työyhteisön intresseissä, jotta käytännön työ olisi kommunikaation kannalta sujuvampaa. Lisäksi kielitaidon kehittyessä voidaan myös nähdä kohentumista työhön sitoutumisessa sekä työmotivaatiossa, joka puolestaan parantaa hyvinvointia työssä. Kielitaidon kehittymistä on kuitenkin hankala kontrolloida, ellei työnantaja aseta sen seuraamiselle erikseen tavoitteita. Kaunialan sairaalassa työntekijöiden suomen kielen taitoa kontrolloidaan työhaastatteluissa, missä varmistetaan riittävä suomen kielen osaaminen. Työn vastuullisuus ja työntekijän asema työyhteisössä on myös huomioitu kielitaidon kannalta. Mikäli esimerkiksi maahanmuuttajataustaisella Valviran laillistamalla sairaanhoitajalla todetaan haastattelussa olevan puutteellinen kielitaito, on työntekijä mahdollista palkata aluksi lähihoitajaksi. Kielitaidon karttuessa siirtyminen pätevyyden mukaisiin, enemmän vastuuta sisältäviin sairaanhoitajan tehtäviin on mahdollista. Varsinaisia kielikoulutuksia organisaatiossa ei ole järjestetty, mutta Monatta -hankkeen myötä maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä on mahdollisuus ottaa osaa kielitaitoa edistävään Suomi-kerhoon.

Bergbom & Giorgiani (2007) korostavat kielellisen kommunikaation kaksisuuntaisuuden merkitystä monikulttuurisissa työyhteisöissä, joissa yhteistyön sujuvuus riippuu usein myös kantaväestöön kuuluvien asenteista ja halukkuudesta olla vuorovaikutuksessa kielellistä vähemmistöä edustavien kanssa. Kommunikaatio voi onnistua vähälläkin kielitaidolla, mikäli osapuolet pyrkivät ymmärtämään toisiaan ja suhtautuvat toisiinsa myönteisesti (Bergbom & Giorgiani 2007, 66–67.) Pääpiirteittäin haastateltavien asenne kielitaitoeroja kohtaan oli ymmärtäväinen, ja tutkimusaineistossa kuitenkin korostui näkökulma siitä, että tilanteista on kuitenkin aina selvitty. Vaikka puutteelliset kielitaidot koettiin osittain työtä hidastavina ja hankaloittavina tekijöinä, esille nousivat myös tarinat kielen kehittymisestä ja sen myötä käytännön työn paremmasta sujuvuudesta.

”Ei se kieli oo kuitenkaan sillä lailla ongelma, et jos jotain on niin sitten käsillä kyllä selitetään, että kommunikoidaan sitten näin (käsieleitä). Et välillä ei tuu mieleen, kun sulla on monta kieltä.”

”No kyllähän se kieli totta kai oman aikansa vie, mutta ei se kuitenkaan rasitteena ole. Sitä paitsi mä ajattelen näin että kyllähän se kieli kehittyy koko ajan, että eihän hän pysy samalla tasolla koko ajan vaan että se kehittyy. Ja he oppivat tuntemaan potilaat, ja kaikki tavallaan niinku sujuu sitten helpommin.”

Tutkimusaineiston perusteella voidaan todeta, että kielitaidosta johtuva kommunikoinnin haasteellisuus työntekijöiden kesken käytännön työssä on työntekijöiden näkemysten pohjalta tehdyn tulkinnan mukaan keskeinen haastekohta Kaunialan sairaalan työyhteisöjen toiminnalle sekä työhyvinvoinnille. Vuorovaikutuksen ja kommunikaation teema on merkityksellinen sosiaalisen toimivuuden kannalta erityisesti kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä, missä työntekijöiden kielitaito suomen kielen osalta vaihtelee suuresti. Kielitaidolla on roolinsa myös yhteistoiminnassa ja töiden jakaantumisessa työntekijöiden kesken, kuten tässä luvussa on jo alustavasti käsitelty.

Kommunikaatio työntekijöiden kesken nousi työnteon kannalta haastavaksi, mutta eniten huolta aiheuttivat havaitut kielellisen vuorovaikutuksen ongelmat potilaiden ja hoitohenkilökunnan välillä. Hoitoalaa koskevassa työyhteisötason tutkimuksessa potilaiden asemaa ei voikaan sivuuttaa, ja myös tässä tutkimusaineistossa haastateltavat nostivat potilaat tärkeäksi osaksi työyhteisön toimintaa ja rakentumista. Seuraavassa yhteistoimintaa käsittelevässä luvussa siirrytäänkin tarkastelemaan hoitoalan näkökulmaa kulttuurisesti monimuotoisten työyhteisöjen toimintaan, missä erityisesti potilasnäkökulmaa nostettiin haastatteluissa esille erilaisten haasteiden kannalta.

9. YHTEISTOIMINTA JA TÖIDEN JAKAANTUMINEN HENKILÖSTÖN KESKEN

”Minusta se on aika suuri haaste et miten suhtaudutaan ihmisiin. Ja tosi suuri haaste on se, että saadaan heidät oppimaan lisää tätä kieltä. Koska meidän vanhukset ei puhu mitään muuta kun tätä suomen kieltä. Myöskin kirjaamiset, kaikki tällaset, mitenkä hoitotyötä nyt tehdään kokonaisvaltasesti.”

Yhteistoiminta ja töiden jakautuminen henkilöstön kesken nähdään tämän tutkimuksen kontekstissa olevan osa työyhteisön sosiaalista toimivuutta. Yhteistoiminnan kannalta hoitoalan näkökulma on nostettu erityisesti esille, sillä hoitoalaspesifisyyden nähtiin haastateltavien kesken olevan erityisen tärkeä seikka kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön kontekstissa. Hoitoalanäkökulman lisäksi yhteistoimintaa ja töiden jakautumista käsittelevässä luvussa tarkastellaan myös kulttuuri- ja uskontoerojen vaikutusta työyhteisön toimintaan, sillä niiden koettiin vaikuttavan olennaisesti yhteistoimintaan ja sen myötä sosiaaliseen toimivuuteen. Hoitoalalla sekä kulttuuri- ja uskontoeroilla nähdään olevan vaikutusta työyhteisön yhteistoimintaan sekä töiden jakautumiseen henkilöstön kesken.

Kun työ on sosiaalista luonteeltaan ja työn ytimessä on päivittäinen potilaiden terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen, kulttuurinen monimuotoisuus nousi erityisesti potilaiden näkökulman kautta peilattuna haastatteluissa esille. Kun hoitoalan työ on hyvin pitkälti sosiaalisiin prosesseihin nojautuvaa ja vahvasti sosiaalisesti painottunutta, ja samalla kulttuurisen monimuotoisuuden voidaan nähdä olevan ensisijaisesti sosiaalisten prosessien kautta esiin nouseva ilmiö, nämä kaksi näkökulmaa kohtasivat tutkimuksessa mielenkiintoisella tavalla.

Liebkind (2001) on tarkastellut eri ammattiryhmien välisiä eroja monikulttuurisuuteen suhtautumisessa, ja vaikka ne voivatkin johtua useista eri tekijöistä, ne voivat olla seurausta muun muassa ammatillisesta sosialisatiosta. Esimerkiksi hoitoalan työntekijät koulutetaan sitoutumaan potilaidensa hyvinvoinnin edistämiseen (Liebkind 2001, 56), jonka osaltaan voidaan nähdä vaikuttavan myös monikulttuurisuuteen suhtautumiseen. Hoitoalaspesifisyys nousi kauttaaltaan esille haastatteluissa erityisesti potilasnäkökulman korostamisessa, sekä ajatuksina tulevaisuuden tilasta. Lisäksi keskusteluun nousi omaisten vaikutus työyhteisön toimintaan. Ajatukset

monikulttuurisuuden vaikutuksesta potilaiden hyvinvointiin sekä positiivisena että negatiivisena tekijänä ja toisaalta potilaiden kuuluminen osaksi työyhteisöä nousivat toistuvasti esille haastatteluissa, joten hoitoalan näkökulman käsitteleminen osana sosiaalisen toimivuuden rakentumista on perusteltua.

9.1 Potilaat osana työyhteisöä

Tutkimuksen kohdeorganisaatio, Kaunialan Sairaala Oy on hoitoalan toimija, ja tutkimukseen osallistuneista suurin osa on hoitotyöntekijöitä. Haastatelluista kaksi työntekijää edusti sairaalan tukipalveluita, tarkemmin he toimivat sairaala-apulaisina siivoustehtävissä. Myös sairaala-apulaiset toimivat kuitenkin tiiviisti osana hoitotyöyhteisöjen toimintaa. Hoitoalaspesifisyys työyhteisöjen monikulttuurisuuteen nousi luonnollisesti kauttaaltaan esille haastatteluissa, erityisesti potilaiden huomioon ottamisessa.

”Kun me vedetään niinku yhtä asiaa, yhdessä tehdään ja potilaiden takia, et potilaille ois hyvä. Jos me pystymme sitä tarjoamaan vaikka ollaankin eri puolilta maailmaa, musta tärkeää on se päämäärä, et miks me ollaan täällä.”

”Pitää kuitenkin ottaa huomioon nämä potilaat. Kun hehän on just se minkä takia me täällä ollaan.”

Potilaiden näkökulma ja potilaiden huomioon ottaminen oli keskeinen teema, minkä haastateltavat nostivat esille. Tämän voi ajatella olevan hoitoalan työssä keskeinen piirre, sillä potilaat ovat keskeisesti osana työyhteisöjä ja työn arkea. Pyydettyäessä kuvailemaan omaa työyhteisöään, kahdeksan kolmestatoista haastateltavasta mainitsi myös potilaiden olevan osa työyhteisöä. Kulttuurista monimuotoisuutta käsiteltäessä potilaiden asema nousi esille erityisesti kommunikaatio-ongelmien, hyvinvoinnin sekä ennakkoluulojen näkökulmista.

Aikaisemmin tutkimuksen luvussa 8 on jo käsitelty kielitaidon puutteellisuuden problematiikkaa kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön sosiaalisen toimivuuden kannalta. Sama kielitaidon aihepiiri nousi esille myös erityisesti hoitoalalle ominaisesta näkökulmasta, potilasnäkökulma huomioon ottaen.

”No tietysti kieli on se juttu. Et se on hirvittävän tärkeää että nää potilaat tulee ymmärretyks.”

”Se aina mietityttää että kun yrittää saada sen viestin perille. Kun sitten sitä ajattelee että mitä jos tällöinen henkilö toimii yksin, että mitä sitten, meneekö aina sit kaikki oikein.”

Kielitaitoerot nousivat haastatteluissa esiin erityisesti huolena siitä, toimiiko kommunikaatio potilaan ja hoitajan välillä. Hoitajan tulee ymmärtää potilasta ja potilaan hoitajaa, ja erityisesti potilaan ymmärretyksi tulemista korostettiin haastatteluissa. Työntekijät ilmaisivat myös huolensa siitä, tulevatko potilaat hoidettua tarkoituksen mukaisesti tai oikein. Kyseessä voidaan nähdä olevan sama epävarmuuden tunne tai luottamuksen pula, jota käsiteltiin tutkimuksen edellisessä luvussa. Kun kommunikaatio on puutteellista, työntekijät eivät voi olla varmoja työn ja kommunikaation tuloksista, jolloin epäluottamusta syntyy. Kaikki Kaunialan sairaalan hoitotyöntekijät ovat alan koulutuksen saaneita ja ammattilaisia työssään, mutta säröt kommunikaatiossa ovat omiaan aiheuttamaan epäluottamusta ja epävarmuuden tunteita. Hoitoalan työssä sen voi ajatella näkyvän juuri huolena potilaiden hyvinvoinnista. Tämä huolehtiminen ja työtehtävien tarkistelu koettiin usein työmäärää lisäävänä tekijänä. Hoitoalalla, haastateltujen työntekijöiden kesken työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä vaikuttaa olevan myös potilaiden hyvinvointi ja huoli heidän hyvinvoinnistaan.

Oman haasteellisuutensa monikulttuurisuuden ja hoitoalan luomaan asetelmaan luo lisäksi juuri vanhusten parissa tehtävä hoitotyö. Potilaskannan ollessa iäkkäämpi myös kokemukset kulttuurisesta erilaisuudesta saattavat olla suppeammat ja kielitaito heikompaa myös vanhusten puolelta. Tämä puolestaan voi tuoda oman vaikutuksensa siihen, millä tavalla työt voidaan jakaa työyhteisössä.

”Aina pitää kuitenkin ottaa huomioon meidän potilaat, et he ei välttämättä myöskään tykkää kaikista hoitajista.”

Vaikka potilailla ei suoraa päätäntävaltaa olekaan siitä, kuka hoitaja heitä päivittäisissä rutiineissaan avustaa, on kulttuurisella monimuotoisuudella kuitenkin oma vaikutuksensa asiaan. Erityisen mielenkiintoiseksi asetelman luo se, että

kohdeorganisaationa on sairaala, missä erikoistutaan sotainvalidien hoitoon ja kuntoutukseen. Vaikka kaikki Kaunialan sairaalan potilaista eivät enää olekaan sotainvalideja tai veteraaneja, suuri osa potilaskannasta kuitenkin edelleen koostuu tästä joukosta.

”Välillä on totta kai semmosia haasteellisia tapauksia. Kun vanha sotainvalidimies sanoo että minuahan ei se neekerimies sitten hoida. Että ei voi hoitaa silloin. Ja hän antaa myöskin sitten ymmärtää tämän hoitajan että sinä et tule minua hoitamaan. Ja hän joutuu sitten poistumaan siitä, ja sit se täytyy hoitaa eri tavalla, koska ei vanhalle sotainvalidille voi enää yrittää sitä opettaa.”

Vastaavanlaisia tilanteita nousi esiin useassa haastattelussa, mutta potilaan suunnalta tulevaa ennakkoluuloisuutta muita kuin suomalaisia työntekijöitä kohtaan ei pidetty suurena haasteena työyhteisön toimintakyvyn kannalta. Työntekijöiden etnisyys voi kuitenkin olla vaikuttavana tekijänä työn jakautumisen käytännöissä, kuten haastatteluissa ilmeni ristiriitoina hoitajien ja potilaiden välillä. Samankaltaiseen tulokseen ovat päätyneet myös Laurén ja Wrede (2010) tutkimuksessaan lähihoitajien työkäytännöistä ja institutionaalisesta rasismista. Kaunialan sairaalassa potilaiden osalta ennakkoluuloja oli havaittavissa, mutta yhtä lailla monikulttuurisen työyhteisön nähtiin olevan myös rikastava tekijä potilaille.

”Että varmaan potilaistakin on kiva kuulla, tällä tapaa niinkun tutustua muihin ihmisiin muista maista. Et jos potilaskaan ei pääse enää matkustelemaan niin voi sit kuitenkin keskustella.”

”En oo kyllä huomannu (ennakkoluuloja). Asiakkaista mä en ole huomannu mitään, päinvastoin, he on sitä ikäluokkaa et he tietää paljon esimerkiks Virosta ja Viron pojista ja me puhutaan paljon näitä sotajuttuja. Mut et heillä ei oo mitään vastaan, mut voi olla et jos on tummaihonen niin asiakkailla on vähän eri suhtautuminen.”

Toisaalta työn sosiaalisen luonteen vuoksi kulttuurisen ja etnisen erilaisuuden aiheuttamat haastetilanteet tulee kuitenkin ottaa eri tavalla huomioon hoitoalan työssä kuin esimerkiksi työssä, jossa toimiminen edellyttää vaikkapa pelkkää verkossa toimimista. Hoitotyössä tullaan ihmistä lähelle, joka voi olla erilaisuutta kohdatessa hyvinkin ristiriitaisia tunteita aiheuttava kokemus esimerkiksi iäkkäämmälle potilaalle, joka ei kulttuurista tai etnistä erilaisuutta ole elämänsä aikana paljoa kokenut. Toisaalta asiaa voi tarkastella myös hoitotyöntekijöiden näkökulmasta, mikä tarkoittaa usein epäasiallisen ja loukkaavankin kohtelun kohtaamista työssä oman

etnisen taustan tai kulttuurin vuoksi. Vartia & Bergbom (2007) ovat tutkineet maahanmuuttajien kohtaamaa epäasiallista kohtelua työssä sekä asiakkaiden että työyhteisön jäsenten suunnalta. Majasalmen (2001) tekemän selvityksen mukaan 72 % lähi- ja perushoitajista oli joutunut vähintään jossain määrin nimittelyn, haistattelun tai arvostelun kohteeksi selvitystä edeltäneen vuoden aikana (Vartia & Bergbom 2007, 132). Epäasiallinen kohtelu etnisen tai kulttuurisen taustan vuoksi on haasteellista kohdata, mutta tässä tutkimuksessa aihe nousi esiin vain suomalaisten haastateltavien kokemusten pohjalta, eikä suinkaan omakohtaisina syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kokemuksina.

”Meillä potilaatkin joskus kyllä sanoo suoraan näille ulkomaalaisille, venäläisille... Eihän nyt sodankäyneet miehet nyt hirveesti venäläisistäkään oo tykänny. Taikka sitten ihan tummaihoista ihmistä. Niin kyllä siinä tämmösiä, varmasti potilaankin puolelta tulee niinkun sanomista. Ja sit tulee tietysti sen ulkomaalaisen hoitajankin puolesta että tuo on sanonu mulle jotain niin minäpä en sitä hoida.”

Tutkimukseen osallistuneet virolaiset työntekijät eivät olleet kokeneet epäasiallista kohtelua työyhteisössään niin työtovereiden kuin potilaidenkaan puolelta. Virolaistaustaiset työntekijät koetaankin Vartian & Bergbomin tutkimuksen mukaan lähimmiksi suomalaisia työntekijöitä sekä työyhteisötasolla että asiakkaiden puolelta, ja virolaiset kokivatkin vähiten maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa työssä. Lisäksi virolaisten kulttuurinen etäisyys suomalaiseen kulttuuriin on verrattain lyhyt, maat ovat naapurimaita ja viron- ja suomenkieli muistuttavat toisiaan. Lisäksi ulkonäöltään virolaiset muistuttavat enemmän suomalaissyntyisiä kuin esimerkiksi Afrikasta tulleet. Näin ollen Virosta tulleille voikin monesta syystä olla helpompaa sopeutua suomalaisiin työyhteisöihin kuin muista maista tulleilla (Vartia & Bergbom 2007, 122, 136).

Hoitoalalla yhteistyö potilaiden kanssa on olennainen osa työn arkea, ja suurin osa haastateltavista mainitsikin potilaat tärkeäksi osaksi kuvaillessaan työyhteisöään. Monikulttuurisessa työyhteisössä myös potilaiden suhtautuminen erilaisuuteen, kulttuurisesti ja etnisesti suomalaisista hoitajista eroaviin hoitotyöntekijöihin on osaltaan mukana muodostamassa työilmapiirin rakentumista ja työntekijöiden kokemaa hyvinvointia työssä. Potilaiden lisäksi vuorovaikutus omaisten kanssa muodostaa myös olennaisen osan hoitotyöntekijöiden työnkuvaa. Omaisten

suhtautuminen kulttuuriseen monimuotoisuuteen hoitotyöntekijöissä herätti myös ajatuksia haastateltavissa:

Haastateltava: ”Vaikka nää meidän vanhukset suhtautuukin pääpiirteittäin aika positiivisesti, niin omaisilta saattaa sitten tulla välillä jotain semmosta rasististakin.”

Haastattelija: ”Mistä sä arvelet että se johtuu jos sellasta tulee?”

Haastateltava: ”No siinäkin voi olla mun mielestä se kieliongelma että he kokee että.. Se on tavallaan pelottavaa heidän mielestään että tää kommunikointi ei suju, ja pelkäävät että vanhus ei ehkä saa sanottua, tai sitä tarvettaan tyydytetyksi. Et ehkä siinä on se pelko tai huoli et hoidetaanko sitä omaa omaista hyvin.”

Yhteistyö omaisten kanssa on yhtäläillä tärkeä osa hoitotyöntekijöiden ammattitaitoa kuin potilaidenkin kanssa työskenteleminen, joten myös omaisten suhtautuminen kulttuuriseen monimuotoisuuteen voi osaltaan vaikuttaa siihen, kuinka arjen työskentely sujuu. Tässä yhteydessä kielitaito nousi jälleen keskeiseksi tekijäksi, kun haastateltava arvioi kommunikoinnin haasteiden aiheuttavan osaltaan epäluottamusta työntekijöiden ammattitaidon suhteen. Edelleen nämä kokemukset perustuivat kuitenkin suomalaisten työntekijöiden kokemiin tai kuultuihin tilanteisiin, ja yksikään haastateltava ei niistä kertonut omakohtaisina kokemuksina. Kaunialan sairaalassa työntekijöitä on kuitenkin yhdestätoista eri maasta, ja jatkossa olisikin mielenkiintoista tarkastella nimenomaan heidän kokemuksiaan kielen aiheuttamista haastetilanteista työssä. Hoitoalan organisaatiota tutkittaessa kulttuuriselta tai etniseltä taustaltaan monimuotoisten työntekijöiden vuorovaikutus erityisesti potilaiden ja omaisten kanssa olisi myös mielenkiintoinen tutkimusaihe.

Pääpiirteittäin työyhteisö koettiin toimivaksi kokonaisuudeksi, tosin kielitaidon ollessa edelleen haasteita luova tekijä vuorovaikutuksen ollessa avaintekijä työyhteisön toiminnassa. Hoitoalan organisaation ollessa tutkimuskohteena, monikulttuurisen työyhteisön tarkasteluun tulee omat ominaispiirteensä. Hoitoalalla erityisesti potilaiden ja omaisten huomioiminen osana työyhteisön toimintaa tuo omat haasteensa monikulttuurisuuden sisällyttämiseen osaksi työyhteisöä. Suomen muuttuvan ikärakenteen vuoksi tulevaisuudessa entistä useampi hoitotyöntekijä tulee olemaan kulttuuriselta taustaltaan muu kuin suomalainen, jolloin kulttuurinen monimuotoisuus tulee osaksi yhä useamman hoitotyöyhteisön arkea.

Hoitotyöyhteisön sosiaalista toimivuutta myös potilaiden näkökanta tulee ottaa huomioon, sillä potilaat koetaan työntekijöidenkin puolesta tiiviisti osaksi työyhteisöä. Tämä koskee etenkin pitkäaikaishoitoon perustuvaa vanhustenhoitoa, jolloin potilaat joko asuvat osastoilla pysyvästi tai viettävät siellä suurimman osan ajastaan. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan tulevaisuuden monikulttuurisuusnäkyä haastateltavien näkemysten mukaisesti.

9.2 Tulevaisuuden monikulttuurisuusnäkökulmat

Hoitoalan näkökulmaa monikulttuurisuuteen työyhteisöissä tarkastellaan tässä tutkimuksessa myös tulevaisuuden monikulttuurisuusnäkökulmien kautta. Kaikki haastateltavat olivat asiasta kysyttäessä sitä mieltä, että kulttuurinen monimuotoisuus tulee tulevaisuudessa lisääntymään hoitoalalla. Työministeriön selvityksen mukaan vuoteen 2020 mennessä terveydenhuollon piirissä ns. megatrendeinä ovat muun muassa väestön ikääntyminen, väestön eliniän kasvu sekä kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus. Tähän luetaan mukaan sekä palveluiden ja työvoiman hankintaan liittyvä problematiikka että asiakkaiden ja potilaiden monikulttuuristuminen (Työministeriön selvitys: Terveydenhuolto 2015.) Ajatukset tulevaisuuden näkökulmista osana monikulttuurista hoitoalan työyhteisöä on olennainen osa hoitoalan näkökulmaa aiheeseen, sillä muutosta on aiheellista odottaa.

”Mulla on sellanen olo että tää (monikulttuurisuus) tulee nyt vaan lisääntymään, ehdottomasti. Ja täähän on tapahtunu hirveen nopeesti, muutamassa vuodessa vahvistunu ihan huomattavasti. Minä olen kyllä sitä mieltä et minua esimerkiks hoidetaan sitten paljon erilaisemmin työvoimin kun mitä mä nyt hoidan näitä vanhuksia.”

”Varmaan tulee oleen entistä enemmän väkeä muualta. Mut ehkä ne on sitten syntyperäisiä suomalaisia, taikka et ne on sit suomessa syntyny ja osaa kielen. Et ihan varmasti helpottais jos osais puhua. En tiedä, ehkä ne sit tulevaisuudessa pikkusen samanlaistuu.”

Ajatukset kulttuurisen monimuotoisuuden lisääntymisestä toistuivat kaikissa haastattelussa. Myös tulevaisuuden työyhteisöjen asetelmaa arvioitiin kielitaidon osaamisen kannalta, joka haastattelujen perusteella koettiin suurimmaksi haasteeksi monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelyssä. Työntekijät huomioivat arvioissaan

myös tilanteiden kehittymisen, ja kulttuurisen monimuotoisuuden mukanaan tuomien haastetilanteiden arvioitiin tässä mielessä tasaantuvan työyhteisötasolla. Ajan myötä ihmiset muuttuvat ja sopeutuvat kohdatessaan vieraita kulttuureja, ja toisaalta eri kulttuurit puolestaan muokkaantuvat ihmisten kohtaamisen myötä. Lopulta kulttuurien kohtaaminen vaatii aina puolin ja toisin sopeutumistyötä (Liebkind 2006, 171.) Tulevaisuuden näkymiä pohtiessa myös potilasnäkökulma nousi edelleen vahvana esille. Toisaalta huoli oli myös hoitajien jaksamisessa, sillä monikulttuurisuus nähtiin niin ikään hoitajien kuin potilaskannankin erilaistumisena.

”Meistä tulee paljon monivärisempiä, sekä hoitajina että potilaina. Ja silloin musta tuntuu kauheen hyvältä et mullon islaminuskonen potilas niin mullon myöskin islaminuskonen hoitaja. Mä ajattelen et tällä hetkellä meillä on islaminuskosia hoitajia, meillä ei oo vielä islaminuskosia potilaita, mut huomenna meillä on. Eli se tarkoittaa et meillä on jo asiantuntevuus paikallaan.”

”Oon miettinyt, et mitä sitten kun se alkaa potilaskannassakin näkyyn. Miten sä hoidat sellasta potilasta jolla on vaikka Ramadan, että syöttäminen pitää hoitaa ihan eri aikaan kun muilla? Kun nää osastot kuitenkin pyörii tietyn aikataulun mukaan.”

Tulevaisuudessa hoitoalalla kulttuurinen monimuotoisuus ei tule näkymään ainoastaan työyhteisötasolla työtovereina, vaan todennäköisesti myös potilaiden kulttuurisena ja etnisenä erilaisuutena. Kulttuurisesti ja etnisesti erilaistuvien potilaiden kohtaamisen taustalla vaikuttavat monet asiat, kuten yksilöiden ja kulttuurien arvot, käytännöt ja uskomukset. Potilaskannan erilaistuessa näitä asioita on pyrittävä kunnioittamaan ja tunnistamaan, sillä monikulttuuristuva asiakaskunta on tulevaisuudessa niin ikään hoitoalan henkilökunnalle haaste (Sainola-Rodriquez 2009, 11; Hassinen-Ali-Azzani 2002, 16.) Kulttuurista erilaistumista voidaan siis toisaalta pitää haasteellisena sekä työyhteisössä tapahtuvan muutoksen myötä, mutta myös asiakkaiden tai potilaiden muuttuessa entistä erilaisemmiksi. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan erilaisuuteen suhtautumista Kaunialan sairaalassa kulttuuri- ja uskontoerojen tuomien vaikutusten myötä.

9.3 Kulttuuri- ja uskontoerojen vaikutus työyhteisön toimintaan

Eri kulttuurien ja erityisesti uskontojen vaikutus työyhteisön toimintaan nousi esille ennen kaikkea käytännön työhön eri tavoilla vaikuttavina seikkoina. Hoitotyön pohjautuessa tiimityöskentelylle, työn käytäntöön vaikuttavien kulttuuri- ja uskontoerojen koettiin vaikuttavan aika ajoin suurestikin siihen, miten kukin työpäivä osaltaan etenee. Eniten keskustelua herättivät eri uskontojen vaikutus työn arkeen, mutta haastateltavat analysoivat myös koettuja kulttuurieroja. Kulttuurieroiksi hahmotetut eroavaisuudet käyttäytymisessä koettiin pikemminkin vivahde-eroina työnteossa, kuten lämpimänä suhtautumisena potilaisiin sekä koskettamisen käyttöä osana vuorovaikutusta.

”Näkyhän se siinä työskentelytavassakin sillä tavalla että joissain kulttuureissa arvostetaan vanhuksia erittäin paljon, ja sitten suhtaudutaan vanhuksiin myöskin vähän eri lailla. Sanotaanko kauniimmin, hellemmin, syvällisemmin kuin suomalaiset.”

”Sit tietysti jossain, mä en nyt osaa sanoa onko se kulttuuriero vai mikä, mutta ehkä jotkut menee sitten vähän liikaa, vähän ammatillisesti eri lailla siihen, ehkä liian lähelle. Mutta sitten, mikä mä oon sanomaan mikä se on se oikee tapa.”

Varsinaisten kulttuurierojen sijaan eniten hämmennystä haastateltavien kesken aiheuttivat uskonnon harjoittamiseen liittyvät eriävyydet. Osa haastateltavista korosti, että esimerkiksi islaminuskoon liittyvän rukoilun vaikutus työpäivän kulkuun aiheutti haastetilanteita työssä. Kun työ rakentuu tarkkaan suunnitellulle aikataululle, ja tietyt asiat on hoidettava järjestelmällisesti ja päivittäin, uskonnon myötä tulevien tapaerojen vaikutus työyhteisöön näkyi tietynlaisena oireiluna.

”Kyllä ne on välillä aika kovassa ristiriidassa niinku nää rukoilutilanteet tän meidän hoitotyön kanssa. Yks mikä tuo hankaluuksia on tää ramadan. He on heikkoja, heikossa kunnossa silloin kun he ei syö muuta kun pimeen aikaan. Niin sen oon huomannu et heillä on heikkoo aikaa ja semmosta että on pahoinvointia ja verensokerit laskee. Ja se vaikuttaa sit muuhun työhön.”

”En mäkään voi lähtee jos nyt, et sori vaan jos aletaan toimittamaan vatsaa et mullon nyt rukousaika. En mä voi lähtee, et mä meen nyt rukoilemaan, et tee sä niitä hommia.”

”Periaatteessa tuntuu siltä et he saa esimerkiksi sen uskontonsa kautta melkein niinku erivapauksia. Et kun noi muslimijutut, se on kyllä ihan, ihan erilaista kun täällä. Just kaikki lääkkeiden käyttö ja kaikki tämmöset, ne on aivan erilaisia.”

Uskonnon harjoittamisen ja käytännön työn yhteensovittaminen koettiin osittain ongelmalliseksi työyhteisön toiminnan kannalta. Vastaavanlaisia näkemyksiä tuli esiin kolmella haastateltavalla kolmestatoista, joten uskonnon harjoittamista ei voida nostaa esiin saman laajuisena haastetilanteena työyhteisön toiminnalle kuin aiemmin käsiteltyä kielitaidon puutteellisuutta. Erot uskonnon harjoittamisessa ovat kuitenkin osa kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön arkea, ja niiden käsittely on perusteltua niiden työn organisoinnille asettaman haasteellisuuden vuoksi. Osa haastateltavista koki tilanteen epätasa-arvoisena, kun rukoilun aiheuttama katkos työhön koettiin osittain taukona rukoilua harjoittavalle, ja toisaalta lisätyönä paikalle jäävälle työparille. Esiin nousi myös ajatus siitä, että työpaikalla ei esimiesten puolesta huomioida kulttuuri- ja uskontoerojen aiheuttamaa lisätyötä työyhteisölle, josta tarkemmin luvussa 10.3. Työn tasapuolinen jakautuminen nousi esiin erityisesti uskontoeroja käsiteltäessä, sillä työntekijät korostivat haastatteluissa sitä, kuinka kulttuurista ja uskonnosta riippumatta kaikkien tulee hoitaa työt samalla panostuksella. Kuitenkin uskonnollisten vakaumusten nähtiin osaltaan aiheuttavan käytännön ongelmia työn arkeen.

”Se on toki heidän oma juttunsa toi uskonto, jokaisella on omat juttunsa. Et täytyy vaan pitää se, kun meillä on selkee hoitolinja mikä meilläkin täällä on niin me pidetään se, olkoon sitten kyse ihan mistä tahansa uskonnosta tai muusta.”

Esimerkiksi rukoilun aiheuttamat katkokset työn tekoon nähtiin osaltaan epätasa-arvoisena; osittain työn jakautumisen vuoksi ja toisaalta sen vuoksi, että asetettua hoitolinjaa koettiin toteutettavan eri panostuksella työntekijästä riippuen. Suomen asema voimakkaasti evankelis-luterilaisena maana on vankka, ja valtaväestölle erilaisuudet uskonnon harjoittamisessa ja sen merkityksessä voivat olla vaikeita sisäistä (Isotalo 2010, 31). Tutkimuksen kannalta on mielenkiintoista, että koettuja kulttuuri- ja uskontoeroja toivat haastatteluissa esille ainoastaan suomalaiset työntekijät. Toisaalta aineistoa tulkitessa tulee ottaa huomioon myös se, että tutkimukseen osallistuneiden joukko oli suhteellisen homogeeninen kulttuuriselta ja etniseltä taustaltaan. Haastatteluissa suomalaisten osuus kuitenkin heijastelee Kaunialan sairaalan työntekijäkuntaa kulttuurisen monimuotoisuuden osalta, jolloin tutkimuksen tavoite työyhteisötason tarkastelusta toteutuu. Muiden kuin suomalaisten

työntekijöiden vaihteluaisuutta kulttuurierojen vaikutuksesta työyhteisöön voidaan toisaalta tarkastella myös Niemisen (2010) mainitseman maahanmuuttajakategoriasta pois pyrkimisen näkökulman kautta. Maahanmuuttajaksi kategorisoiminen voi aiheuttaa toiseuden tunteita työntekijöissä, kun maahanmuuttajataustaan kohdistetaan huomiota ja se nostetaan yhdeksi tärkeimmistä henkilöä työntekijänä määrittävistä tekijöistä. Tällöin oman kulttuurisen taustan ja eroavaisuuksien merkitystä ja toisaalta ilmenemistä pyritään minimoimaan (Nieminen 2010, 154.)

Työyhteisötasolla kulttuuri- ja tapajeroja havaittiin erityisesti niiden aiheuttaessa haasteita käytännön työn toteuttamisessa. Eniten niitä analysoivat suomalaistaustaiset työntekijät. Sama painottuneisuus on nähtävissä myös tutkimuksen seuraavassa luvussa, kun seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan syrjinnän ja rasismien tematiikkaa osana työilmapiiriä kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä.

10. TYÖILMAPIIRI

”Toisen ihmisen kunnioittaminen on mun mielestä lähtökohta. Koska meillä saattaa olla erilaisia näkemyksiä, maailmankuva saattaa olla jollakin lailla erilainen, uskonnollinen kokemus voi olla jollain tapaa erilainen, ja ne voi tietysti jollain tapaa vaikuttaa siihen et millä tavalla me vuorovaikutetaan yksilöinä.”

Se, miten erilaisuuteen suhtaudutaan ja miten erilaisuutta siedetään, on avainasemassa kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön toimintaa tarkastellessa. Kun työyhteisössä on erilaisuutta, oli se sitten kulttuurista, sukupuolijakaumaan perustuvaa tai koulutustaustoihin pohjaavaa, erilaisuuteen suhtautuminen vaikuttaa aina osaltaan siihen, millainen ilmapiiri työyhteisöön muodostuu. Tässä luvussa tarkastellaan erilaisuuteen suhtautumista ja sen vaikutusta työilmapiiriin Kaunialan sairaalan työyhteisössä, joka puolestaan on osa tässä tutkimuksessa olevaa työyhteisön sosiaalisen toimivuuden teoriarakennetta. Tutkimusaineistosta on nostettu esiin kolme eri näkökulmaa, joiden tässä tutkimuksessa nähdään vaikuttavan työilmapiirin muodostumiseen ja sen myötä työhyvinvointiin; syrjintä ja rasismi, työntekijöiden näkemykset monikulttuurisuuden johtamisesta sekä monimuotoisuus työyhteisön rikastuttajana.

10.1 Syrjintä ja rasismi

Kulttuurisen monimuotoisuuden ollessa vielä suhteellisen uusi ilmiö suomalaisilla työmarkkinoilla, työyhteisöjen kohtaamat haasteet vaativat osaltaan vielä opettelua. Näitä ovat muun muassa edellä käsitellyt kielitaitoon ja kulttuuri- ja uskontoeroihin liittyvät tekijät. Suomalaisille työskentely maahanmuuttajataustaisen kollegan kanssa voi olla suhteellisen uusi ilmiö, jolloin asenteellisuutta ja ennakkoluuloja esiintyy vielä varsin paljon (Sipari 2010, 78–79). Tässä tutkimuksessa syrjinnän ja rasismin tematiikka nousi esiin lähinnä suomalaisten kokemuksina. Tällöin kyseessä oli eräänlainen käännteinen ajattelu rasismista, jolloin suomalaistaustaiset työntekijät kokivat hämmennyneisyyttä rasismisyytöksistä. Puolet haastateltavista mainitsi heidän työyhteisössään olleen keskustelua rasismista osastotasolla, joten aihetta on työyhteisössä käsitelty aikaisemmin. Toisaalta monikulttuurisuusteemaa pidettiin maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä peräti suosivana aiheena, jolloin huomion koettiin siirtyvän suomalaisten työntekijöiden hyvinvoinnista pois päin. Sekä

suomalaisten että virolaisten haastatteluissa nousi lisäksi esiin ajatus ambivalentista rasismista, jolloin rasismia tai syrjintää epäiltiin tapahtuneeksi, mutta omakohtaisia kokemuksia ei osattu kertoa (ks. Nieminen 2010, 159). Huomionarvoista oli myös se, että haastattelussa ei otettu lainkaan esille käsitettä rasismi kysymysten muodossa, vaan tutkimukseen osallistuneet nostivat aiheen itse keskusteluun. Haastattelussa työntekijöiltä kysyttiin sen sijaan, ovatko he nähneet tai kokeneet syrjintää työssä.

Yksikään haastatteluun osallistuneista ei kertonut kokeneensa syrjintää omakohtaisesti työpaikallaan, mutta kuulopuheiden perusteella syrjinnän kokemuksen nousivat kuitenkin esille. Nieminen (2010) kategorisoi vastaavanlaisen ilmiön ambivalentiksi rasismiksi, jolloin rasismia epäillään kohdatuksi vailla omakohtaisia kokemuksia. Tällöin puheessa korostuu toisten kokeman rasismin tai syrjinnän esiin tuominen, samalla kun omat kokemukset vastaavista tilanteista kielletään. Nieminen tulkitsee tämän jo edelläkin mainituksi pyrkimykseksi välttää yhdenmukaistavia kategorisointeja työntekijöiden etnisen tai kulttuurisen taustan perusteella (Nieminen 2010, 159–160.) Vastaavia kuulopuheisiin tai epäilyksiin perustuvia syrjintäkokemuksia nousi esiin kuitenkin myös suomalaisten haastatteluissa. Rasismi ja syrjintä ovat aiheena hyvin arkaluontoisia, jolloin siitä kertominen muiden kuin subjektiivisten kokemusten kautta saatetaan kokea helpommaksi erityisesti, kun kyseessä oli kasvotusten tapahtuva, kahdenkeskinen haastattelutilanne.

Kaiken kaikkiaan työntekijät kokivat, ettei heidän työyhteisössään ollut syrjintään liittyviä ongelmia; kohtelua esimiesten osalta, työnjakoa ja vastuun jakautumista pidettiin suhteellisen tasa-arvoisena, lukuun ottamatta tiettyjä edellä käsiteltyjä kielitaidon puutteesta johtuvia seikkoja sekä uskontoerojen vaikutusta käytännön työnjaon toteutumiseen. Työntekijöiden arvioiden mukaan kulttuuriseen monimuotoisuuteen osataan pääpiirteittäin suhtautua hyvin työyhteisössä. Haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi, että työyhteisössä on ollut konfliktitilanteita, joiden myötä rasismista oli käyty keskustelua osastoilla. Ainoastaan suomalaiset työntekijät nostivat rasismin esille haastatteluissa, ja aiheeseen liittyikin paljon hämmennystä. Työntekijät kokivat työyhteisön sosiaalisen toimivuuden olevan haasteellisempaa kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä, sillä rasismin koettiin nousevan liiankin herkästi keskusteluun.

”Tuntuu et se rasismi tuodaan esiin vähän niinku sillä viisiin että jos toinen ei niinku tykkää toisesta ihmisestä. Sanotaanko näin. Et se on heti rasismia kun mä sanon sen ulkomaalaiselle, mut jos mä sanon sen suomalaiselle niin se ei oo rasismia. Kun niitä pitäis käsitellä niinkö tapauskohtaisesti näitä asioita.”

”Se on aika hämmentävää. Et nyt käytetään tollasta voimakasta ilmasua ja et meillä ois nyt niinku rasismia täällä ja et me ollaan rasistisia kaikki muut hoitajat paitsi ulkomaalaistaustaset. Se kyllä tuntu omasta mielestä jotenkin yliampuvalta. Ja väärältäkin, et nyt ei kyllä olla oikeessa.”

Mielenkiintoisena ilmiönä syrjinnän teemaa käsitellessä esille nousivat suomalaisten kokemukset aiheesta. Työntekijöiden kesken oli selvästi esillä epäselvyyttä ja hämmennystä siitä, miten esitettyihin rasismi- tai syrjintäsyytöksiin tulisi suhtautua. Osittain työntekijät olivat jopa loukkaantuneita esitetystä syytöksistä, ja kokivat niiden olevan liioiteltuja ja perusteettomia. Työelämän ja yhteiskunnan muuttuessa entistä monikulttuurisemmaksi rasismin aihe on toki ajankohtainen ja tarpeellinenkin, mutta ennen kaikkea arka. Työntekijät olivatkin pääpiirteittäin sitä mieltä, että varsinaista rasismia vähemmistöjä kohtaan työyhteisössä ei ole. Kuitenkin aiheen sensitiivisen luonteen vuoksi sen koettiin nousevat keskusteluun välillä jopa perusteettomasti, ja samasta syystä sitä ajateltiin käytettävän jopa aseena.

”Tavallaan mietityttää et tekevätkö he itte sitten siitä omasta taustastaan jonkun syyn, tai että pelätäänkö sitä talon puolesta sitä rasismia niin hirveesti että se alkaa kääntyyn itteensä vastaan. Että tavallaan kaikki mitä tehdään niin siihen taustaan on sitten helppo vedota. Ja että ne käännetään ne asiat. Koska, tästä me ollaan puhuttu että jokaisen täytyy kuitenkin hoitaa se työ samalla tavalla, olit sä sitten mistä kansallisuudesta vaan.”

Lisäksi esille nousi osittainen turhautuneisuus monikulttuurisuusteeman käsittelyyn suomalaisten työntekijöiden kesken. Rasismi, syrjintä ja monikulttuurisuus yleensä ovat haasteellisia teemoja kaikille työyhteisöille, ja niiden käsittely onkin perusteltua, mutta osaltaan monikulttuurisuusteeman käsittely koettiin jo muista työntekijöistä huomiota pois päin vievänä.

”Siis monesti tuodaan esille se, että meidänkö (suomalaisten) pitäis muka sopeutua? Et miks näitä hyysätään ja mietitään? Et mitäs me? Tuntuu et kaikki mikä on tätä, mikä liittyy siihen (monikulttuurisuuteen), niin sit aina koetaan et mitä hitto siihen nyt taas, et miks ei meihin.”

”Jos sattuu jotain virheitä tai tällasia, tai et jos ei tahdo jotain potilasta hoitaa, niin mennään heti just siihen et kun se ei kuulu heidän kulttuuriin, et ymmärretään sit mieluummin sitä toista puolta kun meidän puolta. Et siinä mä koen eriarvosuutta.”

”Mun mielestä molempien pitäis jotenkin sopeutua. Et liikaa keskitytään täällä hoitoalalla siihen että meitä (suomalaisia) pitää kouluttaa ja meitä opastetaan et miten meidän pitää suhtautua. Mun mielestä enemmän pitäis keskittyä sinne puolelle et kuinka he suhtautuu meihin.”

Monikulttuurisuusteeman käsittely koettiin osittain jo työyhteisön valtaväestöä syrjivänä huomion kiinnittyessä vähemmistöä edustaviin työntekijöihin. Puhe sopeutumisesta nousi esille useissa haastatteluissa, kun erilaisuuden hyväksyminen osoittautui aika ajoin myös haasteelliseksi. Erilaisuuteen suhtautuminen vaihtelee riippuen kulttuurista ja ajasta (Ikonen 1997, 5). Usein keskusteluun liittyy tietämättömyyttä, välinpitämättömyyttä, negatiivisia asenteita ja uskomuksia tai jopa pelkoa (Korpi 1996, 133). Erilaisuuteen suhtautumisessa on aina omat haasteensa, ja tämän tutkimuksen puitteissa se nousi esille osittain pohdiskeluna siitä, kenen tehtävä on sopeutua, rasismiaiheen tulenarkana luonteena ja toisaalta taustalla piilevänä ajatuksena siitä, että kyseessä ovat enemminkin persoonallisuus- kuin kulttuurierot. Kulttuuri- tai etnisiä taustoja ei niinkään pidetty selittävänä tekijänä erilaisuuteen, vaan pikemminkin persoonien ja luonteiden erilaisuus oli määrittävämpi taho.

”Mä uskon siihen et nää henkilökemiat, ei ne välttämättä tietysti oo aina positiivisia, mut voidaanko sitä sanoa syrjinnäks? Se ei liity siihen minkä maalaisia me ollaan, tai mistä kulttuuritaustasta me tullaan. Se liittyy siihen miten me viihdytään keskenämme, sinä ja minä.”

Työpaikan kulttuurisen monimuotoisuuden aste on sosiaalisesti merkittävä tekijä kaikille työntekijöille kulttuurisesta tai etnisestä taustasta riippumatta. Tällä tarkoitetaan sitä, kuinka paljon työpaikalla on eri kulttuureista ja maista tulleita työntekijöitä. (Bergbom 2007, 109.) Sillä, onko työpaikalla vain muutama maahanmuuttajataustainen työntekijä vai koostuuko työyhteisö heistä kokonaan, on olennainen merkitys työyhteisön rakentumisen kannalta. Haastatteluissa esille nousut, suomalaisten työntekijöiden kokema hämmentyneisyys rasismisyytöksistä sekä toisaalta turhautuneisuus monikulttuurisuusteeman käsittelyyn voi osaltaan olla seurausta siitä, että Kaunialan sairaalan työntekijöistä edelleen vain yksitoista prosenttia on etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan muita kuin suomalaisia. Tämä yhdentoista prosentin osuus työntekijöistä on kuitenkin jo sen verran huomionarvoinen, että aihe on noussut käsittelyyn työyhteisössä, ja toisaalta

monikulttuurisen työvoiman nähdään myös olevan tulevaisuudessa kasvussa. Työyhteisön ilmapiirin kannalta rasismi- ja syrjintäkeskusteluilla oli merkittävä vaikutus, sillä työntekijöiden kesken aihe aiheutti hämmennystä ja jopa loukkaantuneisuutta. Rasismia tai syrjintää ei kuitenkaan ollut muiden kuin suomalaisten työntekijöiden mielestä, ja se ei noussut esiin enemmistön suhtautumisena vähemmistöä kohtaan, vaan pikemminkin juuri enemmistön kokemana. Varsinaista syrjintää tai rasismia enemmistön edustajat eivät kuitenkaan varsinaisesti koe, vaan kyseessä ovat haasteet erilaisuuteen suhtautumisessa. Keskeiseksi kysymykseksi, mikä työyhteisössä haastattelujen myötä nousi esiin, oli se, kenen tulee tehdä erilaisuuden hyväksymiseksi tehtävä sopeutumistyö? Erilaisuutta on kaikissa ihmisten välisissä vuorovaikutustilanteissa joka tapauksessa, riippumatta siitä, onko kyseessä kulttuuriselta taustaltaan heterogeeninen tai homogeeninen työyhteisö. Seuraavaksi siirrytään käsittelemään työntekijöiden näkemyksiä siitä, kuinka kulttuurisen monimuotoisuuden vaikutuksen työyhteisön toimintaan on huomioitu Kaunialan sairaalan johtavalta taholta.

10.2 Kokemukset monikulttuurisuuden johtamisesta

Haastatteluissa työntekijöiltä kysyttiin erikseen myös heidän kokemuksistaan monikulttuurisuuden johtamisesta. Myös johtotason vaikutusta käytännön työhön monikulttuurisuuden kannalta haluttiin käsitellä, sillä työntekijöiden kokemukset organisaation johtamistoimista ovat olennainen osa työilmapiirin muodostumista ja työyhteisön rakentumista. Se, miten johtajatasolla suhtaudutaan erilaisuuteen, voi nähdä vaikuttavan myös työntekijätason suhtautumiseen. Työnjohdollisten kysymysten käsittely työntekijöiden vertaissuhteiden rinnalla on perusteltua, sillä työnjohdollisten ratkaisujen voi nähdä vaikuttavan hoitotyöntekijöiden työhön. Kaikki haastateltavat pitivät johtajan merkitystä työyhteisön toiminnan kannalta hyvin tärkeänä. Kulttuurisen monimuotoisuuden ja työyhteisön hyvinvoinnin kannalta esiin nousi kuitenkin muutama tema, joita on syytä käsitellä tässä tutkimuksessa tarkemmin. Kuten jo edellä syrjinnän aihetta käsitellessä tuli esille, suomalaisten työntekijöiden haastatteluissa haastateltavat nostivat esille työyhteisössä koetun suomalaisten heikentyneen aseman. Samankaltainen ilmiö nousi keskusteluun myös monikulttuurisuuden johtamista koskevassa keskustelussa.

”Mun mielestä esimiesten puolesta on kyllä puututtu tilanteisiin. Oikeestaan ehkä vähän liikaakin meidän mielestä, että meistä on tuntunu et me jäädään vähän niinku alakynteen. Et meidän pitää olla varpaillaan, et sekään ei tietysti oo kauheen hyvä.”

”Esimerkiks osastonhoitaja hyvää tarkottaen otti yhdenkin ulkomaalaisen vähän niinku siipiensä suojaan ja anto erityisvapauksia. Joissakin asioissa siis, ottaen huomioon et hän on ulkolainen ja ei osaa kieltä ja niin. Kun se käänty sit vähän niinku sitä ihmistä vastaan. Et just koettiin et taas hyysätään.”

Monikulttuurisuusteeman käsittely sai usean haastateltavan siirtymään ikään kuin puolustuskannalle, jolloin huomio siirtyi siihen, että valtaväestöä tai nk. ”kantasuomalaisia” työntekijöitä ei monikulttuurisuuden kustannuksella enää huomioida työyhteisössä riittävästi. Vaikka johtamisen koettiin Kaunialassa olevan hyvin toimivaa ja johtajan roolia pidettiin tärkeänä osana työyhteisön toimintaa, keskustelun siirtäminen maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden huomioimiseen johtamisessa herätti osittain vastareaktioita suomalaisten työntekijöiden kesken. Osittain tätä voi selittää se, että maahanmuuttajien huomioimisen työyhteisössä noustessa keskusteluun, ”suvaitsevaisuuspuheeksi” tunnistettavan väitteen rivien välistä luetaan herkästi ajatus siitä, että monikulttuurista työyhteisöä rakennetaan vain ja ainoastaan maahanmuuttajien ehdoilla (Trux 2000, 308). Johtamista käsiteltäessä tietty pelko oman aseman menettämisestä nousi siis esille, vaikkakin johtamistoimiin oltiin muuten pääpiirteittäin tyytyväisiä. Käytännön työhön vaikuttavat toimet aiheuttivat lisäksi keskustelua johtamisesta. Edellä luvussa 8 esitellyn kielitaitoerojen luoman haasteellisuuden myötä käsittelyyn nousi erityisesti käytännön työhön resursoitu aika.

”Niitä (kieli ongelmia) ei vaan huomioida (johtamisessa). Siinä ei oo mun mielestä mitään erityistarvetta resursoitu. Kun nimenomaan tämä perehdytys vie enemmän aikaa heidän kohdallaan. Niin se on puutteellista, kun se perehdytysvaihe on kuitenkin aika avainasemassa heillä.”

Kielihaasteita käsiteltäessä esille nousi toistuvasti ajatus siitä, että monikulttuurisessa työyhteisössä kielitaitoerojen aiheuttama haasteellisuus lisää työntekijöiden työmäärää ja osaltaan hankaloittaa työn tekemistä, kuten aikaisemmin luvussa 8 on käsitelty. Kysyttäessä monikulttuurisuuden huomioimisesta organisaation johdon

osalta, neljä haastateltavaa nosti esille kielitaidon puutteellisuuden mukanaan tuoman aikaresursoinnin ongelman. Haasteet kielen hallinnassa aiheuttavat lisätyötä työyhteisölle, kun perehdyttäminen ja kommunikointi yleensä vievät enemmän aikaa. Perehdytysvaihe koettiin aikaa vievänä, jolloin kieliongelmat nousivat erityisesti esille. Erityisesti lähihoitajan ammatti muotoutuu ainakin vanhustyössä pääpiirteittäin juuri työpaikalla, jolloin perehdyttäminen on avainasemassa. Perehdyttäminen tulisikin nähdä perusedellytyksenä, jonka avulla edistetään maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kykyä integroitua suomalaiseen työelämään (Laurén & Wrede 2010, 186.) Se, että perehdytykselle ei pystytä tarjoamaan riittävästi aikaa tai työvoimaa voi osaltaan olla merkki niukoista resursseista, vaikkakin se erityisesti maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kohdalla tulisi huomioida erityisen tarkasti. Tämä puoli työyhteisön toiminnasta jätetään usein huomiotta kulttuurisesti monimuotoisissa työyhteisöissä, ja Larssonin ym. (2003) mukaan etenkin pienemmät yritykset usein olettavat, että ulkomaalaisten työntekijöiden integraatio on nopeaa ja että työntekijät pystyvät aloittamaan työt heti (Larsson ym. 2003, 79).

Perehdyttämiseen annetut resurssit koettiin monikulttuurisuuden johtamisen kannalta puutteellisiksi, ja osittain keskustelua herätti myös suomalaisten työntekijöiden aseman huomioiminen kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön rakentumisessa. Lisäksi haastatteluissa tuotiin ilmi tiettyä ylpeyttä oman työyhteisön monikulttuurisuudesta, ja se nähtiin myös voimavarana. Kuten edellä luvussa 9.2 on käsitelty, haastateltavat olivat yksimielisesti sitä mieltä, että monikulttuurisuus tulee tulevaisuudessa heidän työyhteisössään lisääntymään. Tulevaisuuden monikulttuuristumisnäkymät huomioon ottaen haastatteluissa nousi esille myös monikulttuurisuus Kaunialan sairaalan voimavarana, jota niin ikään arvioitiin johtamisaihetta käsiteltäessä.

”Mun mielestä tässä talossa on aika hyvä lähtökohta sen (monikulttuurisuuden) suhteen. Jo ihan se että tänne otetaan töihin monikulttuurisia ihmisiä niin se kertoo jo paljon. Että ei he nyt sentään oo se ainoa mahdollisuus, et kai meillä työmarkkinoilla muitakin liikkuu. Et se on nyt mun mielestä semmonen, niinku viitteellinen, että ei katsota ihmistä pelkästään sillä et mistä maasta se tulee.”

”Mä ajattelen et tällä hetkellä meillä on islaminuskosia hoitajia, meillä ei oo vielä islaminuskosia potilaita, mut huomenna meillä on. Eli se tarkoittaa et meillä on jo asiantuntemus paikallaan.”

Kulttuurista monimuotoisuutta pidettiin Kaunialan sairaalan voimavarana erityisesti sen vuoksi, että työntekijät arvioivat monimuotoisuuden lisääntyvän tulevaisuudessa. Osa haastatelluista korosti organisaation myönteistä suhtautumista monikulttuurisuuteen rekrytoinnin kannalta hyvänä tekijänä, kun muutamassa haastattelussa sen sijaan tuli esille erilainen näkemys kulttuurisesti monimuotoiset työvoiman rekrytoinnista.

Haastateltava: ”Välillä tuntuu et näitä ulkolaisia pitäis niinkun käsitellä silkkihansikkain. Et heitä ei koske samat säännökset ja määräykset kuin meitä muita. Et annetaan niinkun, vähän katsotaan sormien läpi.”

Haastattelija: ”Mistähän se sitten johtuu?”

Haastateltava: ”Mä luulen et kun on hoitajista niin kova pula. Et kun niitä saa kiven alta hakee, et mä luulen että niinkun paremmin pidetään sitten hyvänä kun että päästettäis pois.”

Kulttuurisesti monimuotoisen työntekijäreservin ylläpitäminen nähtiin osittain työnantajan perusteltuna ennakointina hoitoalan muuttuvaan työelämärakenteeseen, ja sen myötä Kaunialan sairaalalle voimavarana, mutta toisaalta työntekijänäkökulman mukaan johtajien suunnalta ulkomaalaisten rekrytointi johtui siitä syystä, että hoitoalan työntekijöitä on niukasti saatavilla. Ennen kaikkea haastatteluissa kuitenkin oli esillä positiivinen suhtautuminen Kaunialan sairaalan johtajatason toimiin, niin ylempään johdon kuin lähiesimiestenkin osalta; eroavaisuudet perustuivat lähinnä siihen, millä asenteella kulttuuriseen erilaisuuteen pohjimmiltaan suhtauduttiin.

10.3 Monimuotoisuus työyhteisön rikastuttajana

Tutkimuksen viimeisessä luvussa tarkastellaan haastateltavien näkemysten pohjalta monimuotoisuutta työyhteisöä rikastuttavana tekijänä. Kuten edeltävissä luvuissa on käsitelty, kulttuurinen monimuotoisuus koettiin työyhteisön toiminnalle haastavana tekijänä erityisesti kielitaitoon liittyvän vaihtelun sekä uskonnon harjoittamisen erojen aiheuttamien vaikutusten kautta. Vaikka haastatteluissa korostuikin esimerkiksi kielitaidon negatiivinen vaikutus työyhteisön toimintaan ja työn kuormittavuuteen, kulttuurinen monimuotoisuus koettiin kuitenkin myös positiivisena, työyhteisöä

rikastuttavana tekijänä. Tämä tuotiin esiin esimerkiksi oppimisen näkökulman kautta, ja toisaalta ulkomaalaisia työntekijöitä pidettiin työyhteisölle positiivisuuden lähteinä.

”Työtoveruudessa mä en näe sitä mitenkään muuta kun rikastuttavana. Koska me saadaan sit toisaalta eri puolella maailmaa kasvaneiden ihmisten kokemuksia ja semmosta yhteistä jakamista ja se on mun mielestä äärettömän hyvä.”

”No tuleehan siitä sitä sellasta väriä meidän työskentelytyymiin. Ja sillä tavalla että voitais oppia ehkä myöskin toiselta jotain. Esimerkiks sellasessa ihan niinku lähestymisessä. Et hehän tulee niinku aika lähelle, ihan niinku vaikka oltais aika vieraita niin koskettaa ja sillä tavalla. Ja puhuvat potilaillekin sillai aika läheisesti.”

”Tää on kiinnostavaa, mielenkiintosta. Että minusta olis kiva jos sais vielä englantiakin puhua. Tykkäisin, et olis enemmän ihmisiä muualtakin, että sais niinku oppia.”

Uuden oppimista pidettiin yhtenä kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön ansiona ja positiivisena seikkana. Erilaisuuden nähtiin tuovan myös mahdollisuuksia työyhteisölle, ei ainoastaan yleisellä tasolla hoitoalan monikulttuuristumisen myötä vaan myös henkilökohtaisen oppimisen näkökulmasta. Monikulttuurisuuden nähtiin olevan omalla tavallaan mahdollistava tekijä sekä työntekijöiden, potilaiden kuin koko työyhteisönkin maailmankuvan laajenemiselle. Tämä näkemys nousi esiin sekä suomalaisten että virolaisten haastatteluissa. Myös Sippola & Leponiemi (2007) ovat päätyneet samaan tulokseen. Heidän mukaansa työyhteisöille monimuotoisuuden aiheuttamia hyötyjä ovat erityisesti kohonnot ongelmanratkaisukyky, parantunut oppimiskyky ja asiakaspalvelun laadukkuus (Sippola & Leponiemi 2007b, 111–112). Vaikka tässä tutkimuksessa Kaunialan sairaalassa työyhteisön oppimiskykyä ei varsinaisesti tutkittu tai mitattu, työntekijöiden kokemukset parantuneista oppimismahdollisuuksista ja sen inkorporoimisesta työhön ovat silti olennaisia. Asiakaspalvelun laadukkuuden osalta työntekijät pitivät monimuotoisuutta kaksijakoisena työyhteisöön vaikuttavana tekijänä. Toisaalta kulttuurinen monimuotoisuus luo Kaunialan sairaalalle tietotaitoa ja asiantuntevuutta se ajatus mielessä pitäen, että myös potilaskannan voi jossain vaiheessa nähdä muuttuvan entistä monimuotoisemmaksi kulttuurisesti, ja toisaalta hoitoalan itsessään voi nähdä muuttuvan työntekijöidenkin osalta samaan suuntaan. Asiantuntevuuden jo ollessa paikallaan myös asiakaspalvelun voi nähdä olevan monimuotoiseen myötä laadukkaampaa. Puutteellisen kielitaidon taas nähtiin vaikuttavan asiakaspalvelun

laatuun heikentävästi, erityisesti työn aloitusvaiheessa ja vuorovaikutuksen tapahtuessa esimerkiksi omaisten tai lääkärien kanssa.

Oppimisenäkökulman lisäksi kulttuurisen monimuotoisuuden nähtiin olevan työyhteisöä rikastuttava tekijä erityisesti maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden iloisesta ja reippaan työmoraaalin kannalta. Suomalaiset työntekijät kuvasivat heidän olevan ahkeria ja motivoituneita työntekijöitä, jotka tuovat iloisuutta työyhteisöön.

”Kyllähän he tuovat semmosta omaa väriänsä siihen työyhteisöön ja uusia ajatuksia ja oman iloisuutensa, positiivisuutensa, ahkeruutensa ja työpanoksensa. Me autetaan toisiamme, ja he on aina heti valmiina auttamaan.”

”Meillä on virolaisia enemmän, meidän osastolla aika paljon. Hirveen kivoja tyttöjä on kaikki, mukavia. Ja mun mielestä he on niinku tosi kovia tekeen töitä ja ihan, joskus sanoinkin et me ei pärjättäis ilman teitä. He on tosi mukavia, semmosia reippaita, aina auttamassa.”

”Kieli on kyllä haaste, mutta heillä on kyllä yleensä hyvä se työkuulttuuri, sillä tavalla että ovat ahkeria. Ja kunnioittavat vanhuksia, et se on niinkun mun mielestä iso plussa.”

Iloisuuden ja ahkeruuden korostuessa on kuitenkin hyvä pitää mielessä eri kulttuureille ominaiset tavat ilmaista tunteita. Esimerkiksi Aasian kulttuureissa kasvojen menettäminen on hyvin merkityksellinen tekijä, eikä hymy tarkoita kaikissa kulttuureissa samaa asiaa. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kategorisoiminen yhteen ”ulkomaalaiset” -kategoriaan onkin riskialtista, sillä kulttuurien kirjo myös Kaunialan sairaalassa on suuri, vaikka työntekijöistä vain 11 % edustaa kansallisuudeltaan muita kuin suomalaisia. Vaikka iloisuus ja positiivisuuden tuominen työyhteisöön on toki hyvä asia, sitä ei pidä tehdä sen varjolla, että ulkomaalaiset typistetään yhdeksi kategoriaksi. Kulttuurintutkija Olli Löytyn (2006) mukaan tuotetut representaatiot ovat lopulta vain yhden kulttuurin kuvia toisesta kulttuurista, eivätkä ne välttämättä lainkaan heijasta sitä, miten kulttuurin edustaja itse itsensä kokee (Löytty 2006, 48). Tässä tutkimuksessa tarkoituksena on kuitenkin tarkastella nimenomaan työntekijöiden näkemyksiä monimuotoisen työyhteisön toiminnasta, ja olennaista on monimuotoisuuden mukanaan tuoma tunne positiivisuudesta työyhteisöön.

”Siinä vaiheessa kun oppii tuntemaan tämän henkilön, joka on tullu muualta ja vaikka suomenkielen taito onkin puutteellinen, niin siinä vaiheessa, työparina, jotenkin ihmiset osaa kuitenkin ajatella samalla tavalla, vaikka ei oo sitä samaa kieltä. Siinä vaiheessa se kyllä toimii, nimenomaan siinä konkreettisesti työssä. Että enemmän se on siitä kiinni että oppii tuntemaan toisen tavat.”

Työntekijöiden haastatteluissa korostui se, että vaikka erot kielitaidossa aiheuttavatkin etenkin työn alkuvaiheessa hankaluuksia työn käytännön tason toteuttamiseen, ajan myötä haasteet muuttuvat mahdollisuuksiksi, ja kulttuurinen monimuotoisuus nähdään työyhteisöä rikastuttavana tekijänä. Erot toimintatavoissa liittyivät kulttuurien erilaisuuden kannalta lähinnä juuri kielitaitoon sekä fyysiseen läheisyyteen, jota suomalaiset työntekijät pitivät positiivisenakin ominaisuutena hoitotyössä. Tämän tutkimuksen kontekstissa kulttuurisen monimuotoisuuden voikin nähdä olevan työyhteisöä rikastuttava tekijä sekä positiivisen asenteen ja työilmapiirin että oppimisenäkökulman kannalta. Tutkittava otos on kuitenkin niin pieni, ettei sitä voi yleistää. Tämän tutkimuksen perusteella Kaunialan sairaalassa monimuotoinen työyhteisö kohtaa erityisesti perehdytysvaiheessa haasteita juuri kielitaidon kannalta, mutta ajan myötä näiden haasteiden nähtiin tasaantuvan ja muuttuvan työyhteisöä rikastuttavaksi. Monien positiiviseksi koettujen näkökulmien lisäksi monimuotoisen työyhteisön kohtaamat haasteet nostavat esiin lisääntyneen joustavuuden tarpeen, johon myös Sippola & Leponiemi (2007b, 111–112) tutkimuksessaan päätyvät. Huomionarvoista on se, että sekä suomalaiset että virolaiset työntekijät korostivat juuri oppimisen mahdollisuutta monikulttuurisessa työyhteisössä sekä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden elävöittävää vaikutusta työyhteisöön.

11. PÄÄTELMÄT

”Mun mielestä hyvät työntekijät voi olla ihan mistä tahansa kotoisin, ja heillä on aina oma panoksensa annettavana. Erilaisuutta täytyy hyväksyä ja kaikkihan me olemme erilaisia. Se vuorovaikutus on tärkeätä, että tullaan ymmärretyksi ja potilaiden tarpeet tulee hoidettua.”

Tässä tutkimuksessa on kartoitettu Kaunialan sairaalan työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön kontekstissa. Työssä on tarkastelu sitä, kuinka monimuotoisen työyhteisön sosiaalinen toimivuus koetaan työyhteisötasolla. Sosiaalisen toimivuuden nähdään tämän tutkimuksen kontekstissa olevan yhteydessä työhyvinvointiin. Tutkimuksessa kulttuurisen monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin lisäksi erityistä huomiota on saanut myös hoitoala, jota Kaunialan sairaala tutkimuksen kohdeorganisaationa edustaa. Kaunialan sairaalassa yksitoista prosenttia työntekijöistä edustavat kansallisuudeltaan muita kuin suomalaisia, ja maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä on kaiken kaikkiaan yhdestätoista eri maasta.

Tutkimuksen alkuperäisenä tarkoituksena oli tarkastella syrjimättömyyden ja oikeudenmukaisuuden aihepiiriä monikulttuurisessa työyhteisössä, mutta valitettavasti haastateltavien joukko ei muodostunut yhtä monimuotoiseksi kuin oli alun perin tarkoitus. Tutkimukseen osallistuminen haluttiin pitää vapaaehtoisuuteen perustuvana. Haastateltavat koostuivat yhteensä kolmestatoista työntekijästä, joista kymmenen suomalaista ja kolme virolaista. Kulttuuritaustaltaan haastateltavat muodostivat suhteellisen homogeenisen joukon, jolloin erilaisuuteen pohjautunut ajatus syrjimättömyyden ja oikeudenmukaisuuden kokemuksista työyhteisötasolla sekä niiden vaikutus työhyvinvointiin päätettiin muuttaa. Tutkimuksessa säilytettiin edelleen työyhteisötason tarkastelu sekä kiinnostus monikulttuurisen työyhteisön tematiikkaan, mutta työhyvinvoinnin tarkastelu siirrettiin sosiaalisen toimivuuden kautta arvioitavaksi. Työyhteisön sosiaalista toimivuutta tarkasteltiin yhteistoiminnan ja työn jakautumisen, vuorovaikutuksen ja kommunikaation sekä työilmapiirin kautta. Näiden sosiaalisen toimivuuden näkökulmien nähdään tuovan syvyyttä kulttuurisen monimuotoisuuden tarkasteluun, sillä monikulttuurisuuden voi nähdä nousevan esille erityisesti sosiaalisten prosessien myötä, jotka puolestaan ovat työyhteisön toiminnalle keskeisiä.

Tutkimuksen päätehtävänä oli kartoittaa Kaunialan sairaalan työntekijöiden kokemuksia siitä, miten kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskentely vaikuttaa heidän kokemaansa hyvinvointiin työssä, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden rakenteen kautta työhyvinvointia tarkastellen. Haastatteluihin osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen, ja haastateltu kolmentoista työntekijän joukko oli kooltaan riittävä pro gradu -tasoisen tutkimuksen toteuttamiseen sekä kohdeorganisaation koko mielessä pitäen. Haastateltua työntekijöiden joukkoa voidaan lisäksi pitää edustavana otoksena Kaunialan sairaalan työntekijöistä; he edustavat sekä hoito- että siivoushenkilökuntaa, jotka molemmat työskentelevät tiiviisti osana osastojen päivittäistä toimintaa, ja suomalaisten työntekijöiden määrä suhteessa maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin korreloi koko organisaation työntekijäkantaa. Tästä näkökulmasta tutkimuksen voi olla yleistettävissä Kaunialan sairaalaan, mutta otoksen pienen koon ja tutkimuksen hoitotyön erityisluonteen huomioimisen vuoksi sitä ei voida yleistää muihin kulttuurisesti monimuotoisiin työyhteisöihin. Tutkimuksia vertailtaessa voidaan kuitenkin huomata yhtäläisyyksiä muihin monikulttuurisia työyhteisöjä tarkastelleisiin tutkimuksiin, mutta jatkotutkimusta tarvittaisiin ilmiöiden yleisyyden selvittämiseksi.

Kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön sosiaaliselle toimivuudelle olennaisimmiksi haasteiksi nousivat puutteellinen kielitaito sekä erot uskonnon harjoittamisessa. Nämä seikat vaikuttivat työntekijöiden arvioiden mukaan eniten työn käytäntöön, ja ne ilmenivät muun muassa kokemuksina työn lisääntyneestä kuormittavuudesta. Haasteiden kommunikoinnissa koettiin vaikuttavan työyhteisöön käytännön työtä vaikeuttavana ja sitä hidastavana tekijänä, ja työntekijät korostivatkin perehdytysvaiheen olevan monikulttuurisessa työyhteisössä äärimmäisen tärkeää. Kaiken kaikkiaan kulttuurisen monimuotoisuuden nähtiin tuovan mukanaan tarvetta lisääntyneelle joustavuudelle sekä työyhteisön että johtajatasen toiminnan suunnalta. Työntekijät arvioivat työyhteisönsä moninaisuusosaamisen olevan hyvällä tasolla, mutta esimerkiksi uskonnon harjoittamisen eroissa ja sen vaikutuksessa työn arkeen oli esillä hyvinkin vaihtelevaa suhtautumista erilaisuuteen. Vaikutukset työn käytännön toteuttamiseen ovat huomattavan tärkeitä tutkittaessa juuri hoitoalaa, missä käytännön työn toteuttaminen on ensiarvoisen tärkeää kunkin osaston toiminnan kannalta.

Hoitotyö on sosiaalista, tarkkaan rytmiin sidottua työtä, joka pohjautuu vuorovaikutukseen muiden työntekijöiden sekä potilaiden kanssa. Tässä tutkimuksessa puutteellisen kielitaidon merkitys nousi esiin kaikki työn alueita leimaavana tekijänä, sillä ensisijaisesti potilaiden ymmärretyksi tuleminen ja ymmärtäminen piilevät työn ytimessä. Potilaiden rooli osana työyhteisöä nähtiin olennaisena, ja työyhteisön sosiaaliseen toimintaan vaikuttivat myös potilaat. Tämä pätee erityisesti pitkäaikaishoidon osastoihin, jolloin sairaalan osasto on potilaan ensisijainen koti. Potilaat toivat oman osansa sosiaalisen toiminnan muotoutumiseen, sillä haastatteluissa nousi esille toisaalta hoitotyöntekijöiden ja omaisten huoli siitä, kuinka hyvin potilaat saavat tarpeensa tyydytetyksi, ja osittain potilaiden oman suhtautumisen myötä maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin.

Pääpiirteittäin tutkimusaineistosta nousi esille se, että suomalaiset työntekijät halusivat olla vuorovaikutuksessa ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa, erilaisuutta pidettiin osittain jopa rikkautena ja työntekijät olivat valmiita oppimaan uusia asioita kulttuurierojen myötä. Kuitenkin haastateltavien puheessa oli havaittavissa myös varauksellisempaa suhtautumista ulkomaalaisiin työntekijöihin. Tämä nousi esille erityisesti keskustelun siirtyessä syrjinnän tai rasismien aiheeseen. Saman huomion on tehnyt myös Trux (2000). Hänen mukaansa suomalaiset työntekijät ottavat herkästi ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden huomioimisesta kysyttäessä puolustuskannan käyttöön, jolloin huomioon nostetaan erityisesti se, että nyt ollaan kuitenkin Suomessa ja ensisijaisesti tulisi noudattaa suomalaista kulttuuria (Trux 2000, 307). Kysymys siitä, kenen pitää sopeutua kenenkin tapoihin, oli keskeinen suomalaisten työntekijöiden puheessa. Ristiriita sen välillä, että monikulttuurisuutta saatettiin pitää yhtä aikaa sekä työyhteisöä rikastuttavana tekijänä että toisaalta siirtyminen ”maassa maan tavalla” -näkemys ja puolustuskannalle, voi osaltaan selittyä pelkona oman aseman tai työskentelytapojen menetyksestä. Maahanmuuttajien huomioimisen työyhteisössä noustessa keskusteluun, ”suvaitsevaisuuspuheeksi” tunnistettavan väitteen rivien välistä luetaan herkästi ajatus siitä, että monikulttuurista työyhteisöä rakennetaan vain ja ainoastaan maahanmuuttajien ehdoilla (Trux 2000, 308). Tämä puolestaan aiheuttaa työntekijöissä vastareaktion.

Truxin (2000, 308) mukaan ”suvaitsevaisuuden opettaminen voi helposti kääntyä suvaitsevaisuuden lopettamiseksi”, kuten osittain tässä tutkimuksessa työntekijöiden haastatteluissa nousi esille; pelko oman aseman menettämisestä ja turhautuminen monikulttuurisuusteeman käsittelyyn johtaa helposti siihen, että suomalaiset työntekijät kokevat jäävänsä huomiotta. Tällöin puhe suvaitsevaisuudesta ja erilaisuuden sietämisestä kääntyy päälaelleen ja saattaa jopa herättää vastustusta. Tämän vuoksi johtamisen merkitys työyhteisön toiminnalle on huomattavan tärkeä. On otettava huomioon se, että kaikkien työntekijöiden, niin suomalaisten kuin maahanmuuttajataustaisten, on koettava kohtelunsa työpaikalla oikeudenmukaiseksi. Erityisesti suomalaisten työntekijöiden kohdalla tämä tarkoittaa huomion kiinnittämistä myös siihen, että kulttuurinen monimuotoisuus tai keskustelu siitä ei tarkoita sitä, että työyhteisöä rakennetaan ainoastaan maahanmuuttajien ehdoilla (Trux 2000, 310.)

Mielenkiintoisimpana tutkimuslöydöksenä olikin juuri edellä kuvailtu suvaitsevaisuuden kääntöpuoli, joka osassa työntekijöiden haastatteluja nousi esiin. Kulttuurista monimuotoisuutta pidettiin kuitenkin myös rikkautena oppimismahdollisuuksien ja työyhteisön kohonneen asiantuntevuuden myötä. Monikulttuuristumisen nähtiin tulevaisuudessa olevan kasvussa, mikä onkin mahdollista erityisesti hoitoalaan vaikuttavan muuttuvan ikärakenteen vuoksi. Lisäksi muutos voi olla suurempaa erityisesti pääkaupunkiseudulla, missä Kaunialan sairaalakin sijaitsee, monikulttuuristumisen kehityksen ollessa siellä vilkkainta.

Jatkoa ajatellen olisikin mielenkiintoista tutkia myös potilaiden näkemyksiä kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön toiminnasta, heidän ollessa tämän hoitoalaan liittyvän tutkimuksen kontekstissa kuitenkin olennainen osa työyhteisön toimintaa. Toisaalta mielekästä olisi tarkastella myös laajemmalla juuri maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemuksia kielen aiheuttamista haastetilanteista työssä. Kaunialan sairaalassa on työntekijöitä kuitenkin yhdestätoista eri maasta. Hoitoalan organisaatiota tutkittaessa kulttuuriselta ja etniseltä taustaltaan monimuotoisten työntekijöiden vuorovaikutus erityisesti potilaiden ja omaisten kanssa olisi mielenkiintoinen tutkimusaihe.

LÄHTEET

Abdelhamid Pirkko 2004. Hoitamisen itsestäänselvyydet ja näkymättömät haasteet – hoitajien kertomuksia etnisesti erilaisten potilaiden hoitosuhteista.

Lisensiaatintutkimus. Kuopion yliopisto, Hoitotieteen laitos.

Abdelhamid, Pirkko; Juntunen, Anitta; Koskinen, Liisa 2009. Monikulttuurinen hoitotyö. WSOY Pro. Helsinki.

Bergbom, Barbara; Kinnunen, Ulla; Väänänen, Ari 2010. Maahanmuuttajat suomalaisissa työyhteisöissä; työtoverien väliset sosiaaliset suhteet. Työ ja ihminen, lisänumero 2: monikulttuurisuus. Työterveyslaitos, aikakauskirja 21. Vuosikerta. Juvenes Print: Tampere, s. 663- 681.

Bergbom, Barbara; Giorgiani, Terhi 2007. Maahanmuuttajien suomen kielen taito. Teoksessa Monikulttuurisuus työn arjessa. Toimittanut Vartia, Maarit; Bergbom, Barbara; Giorgiani, Terhi; Rintala-Rasmus, Anita; Riala, Riitta; Salminen, Simo. Työterveyslaitos, Työministeriö. Tampere, 65–84.

Bergbom, Barbara 2007. Maahanmuuttajien sosiaalinen integraatio suomalaisiin työyhteisöihin. Teoksessa Monikulttuurisuus työn arjessa. Toimittanut Vartia, Maarit; Bergbom, Barbara; Giorgiani, Terhi; Rintala-Rasmus, Anita; Riala, Riitta; Salminen, Simo. Työterveyslaitos, Työministeriö. Tampere, 105-124.

Colliander, Annaliisa; Ruoppila, Isto; Härkönen, Leena-Kaisa 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. WS Bookwell Oy. Juva.

Dass, Parshotam; Parker, Barbara 1999. Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. *Academy of Management Executive*. Vol. 13, no. 2, 68-80.

Findler, Liora; Wind, Leslie H.; Mor Barak, Michálla E. 2007. The Challenge of workforce management in a global society: modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well-being, job satisfaction and organizational commitment. *Administration in Social Work*. Vol. 31, no. 3, 63–86.

Forsander, Annika 2001. Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa Monietnisyyt, yhteiskunta ja työ. Toimittanut Annika Forsander. Palmenia kustannus: Helsinki, 31–56.

Forsander, Annika & Ekholm, Elina 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Monietnisyyt, yhteiskunta ja työ. Toimittanut Annika Forsander. Palmenia kustannus: Helsinki, 57–82.

Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueella. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos: Helsinki.

Hassinen-Ali-Azzani, Tuulikki 2002. Terveys ja lapset ovat Jumalan lahjoja. Etnografia somalialaisten terveystieteistä ja perhe-elämän hoitokäytännöistä suomalaisen kulttuuriin siirtymävaiheessa. Väitöskirja. Hoitotieteen laitos. Kuopion yliopisto.

Hautaniemi, Petri 2001. Etnisyys ja kulttuuri. Teoksessa Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Toimittanut Annika Forsander. Palmenia kustannus: Helsinki, 11–30.

Heikkinen, Maarit 2005. Monimuotoisuus organisaatioissa. Monimuotoisuustutkimuksen pääpiirteitä ja kehityslinjoja. Hallinnon tutkimus 24 (1); s. 3-13.

Hirsjärvi, Sirkka; Hurme, Helena 2006. Teemahaastattelu. Helsinki University Press. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko; Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Hofstede, Geert 1993. Kulttuurit ja organisaatiot: mielen ohjelmointi. Suomentanut Ritva Liljamo. WSOY. Helsinki.

Ikonen, O. 1997. Suvaitsemisesta ja sietämisestä. Teoksessa Suvaitsevaisuus – erilaisuuteen suhtautuminen koulussa. Toimittanut O. Ikonen. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 27. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus, Jyväskylä, 1-7.

Ivancevich, J. M. & Gilbert, J. A.: Diversity Management: Time for a New Approach. Public Personnel Management, 29(2000):1, s.75-92.

Joplin, J. R. W. & Daus, C. S.: Challenges of Leading a Diverse Workforce. Academy of Management Executive, 11(1997): 3, s. 32-47.

Juuti, Pauli 2004. Onko henkilöstö sittenkin yrityksen tärkein voimavara? Teoksessa Suomalainen yritys – henkilöstön tärkein voimavara. Toimittanut Pauli Juuti. Otava. Helsinki.

Juuti, Pauli; Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus. Jyväskylä.

Kauhanen, J. 2001. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY. Helsinki.
Kivimäki, Mika; Elovainio, Marko; Vahtera, Jussi; Virtanen, Marianna 2005. Johtaminen ja työntekijöiden hyvinvointi. Teoksessa Terveys ja johtaminen: terveyshallintotiede terveydenhuollon työyhteisöissä. Toimittanut Jari Vuori. WSOY. Helsinki, 150-161.

Kemppainen, Raija Pini 2009. Kansainvälinen johtajuus ja monikulttuurisuus. Teoksessa Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Toimittanut Martti Helsilä & Sari Salojärvi. Talentum. Helsinki, 329–350.

Keskinen, Soili 1999. Päiväkoti ja työyhteisön toimivuus. Teoksessa Päiväkoti työyhteisönä. Toimittanut Soili Keskinen ja Nana Virtanen. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Kivimäki, R.; Karttunen, A.; Yrjänheikki, L.; Hintikka, S. 2006. Hyvinvointia sairaalatyöhön. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma 2004–2006. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:69. Yliopistopaino. Helsinki.

Korpi, J. 1996. Vammaisten henkilöiden asema vähemmistönä Suomessa. Teoksessa Vähemmistöt ja niiden syrjintä Suomessa. Toimittanut Dahlgren, T.; Kortteinen, J.; Lång, K.J.; Pietikäinen, M. & Scheinin, M. Ihmisoikeusliitto ry, Helsinki, 133–154.

Laaksonen, Hannele 2008. Lectio praecursoria: luottamukseen perustuvan voimistavan johtamisen prosessimalli ja työyhteisön hyvinvointi: mallin testaus sosiaali- ja terveydenhuollon dementiayksiköissä. Hallinnon tutkimus 27:2, 87–89.

Larsson, Teija; Malin, Sanna; Mäkelä, Terhikki 2003. Maahanmuuttajien ohjaaminen ja työssäoppiminen kotoutumisen tukena. Teoksessa Ohjaus ammatillisissa oppimisympäristöissä. Toimittanut Heikki Pasanen. Helia, Helsinki, 11-94.

Laurén, Jeannette; Wrede, Sirpa 2010. Työkäytännöt ja institutionaalinen rasismi – lähihoitajien työ. Teoksessa Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Toimittanut Sirpa Wrede ja Camilla Nordberg. Palmenia-kustannus. Helsinki, 172-192.

Liebkind, Karmela 2006. Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Gaudeamus. Helsinki.

Lumijärvi, Ismo 1992. Tuloksellisuuden arvioiminen julkisessa hallinnossa. Vaasan korkeakoulun julkaisuja, Vaasa.

Löytty, Olli 2006. Ambomaamme. Suomalaisen lähetyskirjallisuuden me ja muut. Vastapaino. Tampere.

Manka, Marja-Liisa 1999. Toptiimi: kohti tuottavaa, oppivaa ja positiivista työyhteisöä sekä henkilökohtaista hyvinvointia. Toimintatutkimus broilertehtaan transformaatioprosessista – tiikerinloikalla ja kukonaskelin. Vammalan kirjapaino. Vammala.

Manka, Marja-Liisa; Kaikkonen, Maija-Leena; Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere.

Manka, Marja-Liisa; Hakala, Liisa; Nuutinen, Sanna; Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tammerprint Oy. Tampere.

Milliken, Frances J; Martins, Luis L. 1996. Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. Academy of Management Review, Vol. 21, 402-433.

Mor Barak, M.E. 2000. Beyond Affirmative Action: Toward a Model of Diversity and Organizational Inclusion. *Administration in Social Work*. Vol 23:3, 47-68.

Mor Barak, M.E. 2005. *Managing Diversity: Towards a Globally Inclusive Workplace*. Thousand Oaks, CA. Sage.

Mäkipeska, Marja; Niemelä, Terttu 2005. Haasteena luottamus. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Edita Prima Oy. Helsinki.

Nakari, Risto 1994. Muutokset työelämän laadussa. Teoksessa Uudistumisen voimavarat. Toimittanut Kasvio, A., Nakari, R., Kalliola, S., Kuula, A., Pesonen, I., Rajakaltio, H., Syvänen, S. Tampereen yliopisto. Tampere, s. 159–213.

Nakari, Risto; Valtee, Pasi 1995. Menestyvä työyhteisö. Yhteistoiminnallisuuden näkökulmia työyhteisön kehittämiseen. Helsingin kaupunki.

Nieminen, Suvi 2010. Neuvotteluja ammatillisesta jäsenyydestä – maahanmuuttajasairaanhoidajat terveydenhuollon työyhteisöissä. Teoksessa Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Toimittanut Sirpa Wrede ja Camilla Nordberg. Palmenia-kustannus. Helsinki, 147–171.

Otala, Leenamajja 2000. Hyvä ja tasa-arvoinen työyhteisö. Helsinki. Työministeriö.

Otala, Leenamajja; Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Partanen, S. 1992. Tuloksellisuuden arviointi kunnissa. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 33/1992. Tampere.

Pohjola, A. 1991. Yhteistyöstä yhteiseen työhön. Teoksessa *Palvelutilkuista yhteiseen työhön*. Toimittanut Hokkanen, L., Kinnunen, P., Pohjola, A., Urponen, K., Väärälä, R. Lapin täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja 32, 111–126.

Proudford, Karen L.; Nkomo, Stella 2006. Race and Ethnicity in Organizations. Teoksessa *Handbook of Workplace Diversity*, edited by Konrad, Alison M; Pushkala, Prasad; Pringle, Judith K. Sage Publications. London, 323-344.

Pushkala, Prasad; Pringle, Judith K.; Konrad, Alison M. 2006. Examining the Contours of Workplace Diversity: Concepts, Contexts and Challenges. Teoksessa *Handbook of Workplace Diversity*, edited by Konrad, Alison M; Pushkala, Prasad; Pringle, Judith K. Sage Publications. London, 1-22.

Sainola-Rodriquez, K. 2009. Maahanmuuttajien ja hoitohenkilökunnan kohtaaminen mielenterveyspalveluissa – transnationaalinen taitoko? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2007;44.

Salojärvi, Sari 2009. Henkilöstöjohtamisen kokonaisuus. Teoksessa *Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt*. Toimittanut Martti Helsilä & Sari Salojärvi. Talentum. Helsinki, 21–34.

Seppälä, Tarja 2000. Työyhteisön sosiaalinen toimivuus yliopistollisessa sairaalassa. Tampereen yliopisto, Tampere.

Sihvonen, Marja 1990. Työmotivaatio perusterveydenhuollossa: Analyysi neljästä terveystieteisestä. Yliopistopaino. Helsinki.

Simola, Ahti; Kinnunen, Ulla 2005. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toimittanut Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno. PS-kustannus. Keuruu.

Sippola, Aulikki 2007a. Essays on Human Resource Management. Perspectives on Diversity Management. University of Vaasa. Juvenes Print. Vaasa.

Sippola, Aulikki & Leponiemi, Jussi 2007b. Implications of an emerging diverse workforce in HRM. A Multiple case-study among Finnish organizations.

Sippola, Aulikki 2007c. Diversity management paradigms and HRM: implications of cultural diversity for strategic and operational HRM.

Sippola, Aulikki; Leponiemi, Jussi; Suutari, Vesa 2006. Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen: pitkittäistutkimus 15 työyhteisön välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta. Työministeriö. Helsinki.

Sipari, Aino 2010. Monimuotoisuuden johtaminen sisääntuloalalla. Monikulttuurisuus voimavarana Palmian siivouspalveluissa. Tampereen yliopisto, Tampere.

Stenvall, J., Majoinen, K., Syväjärvi, A., Vakkala, H. & Selin, A. (2007): ”Mees romppeines siihen”. Henkilöstövoimavarojen hallinta ja muutoksen johtaminen kuntafuusioissa. Acta-sarja nro 191. Lapin yliopisto ja Kuntaliitto. Helsinki.

Suonsivu, Kaija 2008. Katsaus henkilöstön työhyvinvointiin ja sen johtamiseen. Julkaisuja 8/2008. Tampereen yliopistopaino Oy. Tampere

Suonsivu, Kaija 2009. Työhyvinvointi – hyvän hoidon tae. Teoksessa Aikamoisia arvoja. Pohdintoja hoitamisen etiikasta. Tehyn julkaisusarja F:1/2009. Helsinki.

Trux, Marja-Liisa 2000. Monimuotoinen työyhteisö. Teoksessa Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Toimittanut Marja-Liisa Trux. WS Bookwell Oy. Juva, 262–316.

Trux, Marja-Liisa 2007. Ruoholahti-San Jose: monikulttuurisuutta etsimässä. Teoksessa Suomalainen johtajuus puntarissa. Toimittanut Risto Tainio. WS Bookwell Oy: Porvoo, 43–108.

Vartia, Maarit; Bergbom, Barbara 2007. Yhteisöllinen kiusaaminen ja asiakkaiden kohdistama epäasiallinen kohtelu. Teoksessa Monikulttuurisuus työn arjessa. Toimittanut Vartia, Maarit; Bergbom, Barbara; Giorgiani, Terhi; Rintala-Rasmus, Anita; Riala, Riitta; Salminen, Simo. Työministeriö. Helsinki.

Vartia, Maarit; Bergbom, Barbara; Giorgiani, Terhi; Rintala-Rasmus, Anita; Riala, Riitta;
Salminen, Simo 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Työministeriö. Helsinki.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.

Vesterinen, Pirkko-Liisa 2009. Työhyvinvoinnin edistäminen. Teoksessa Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Toimittanut Helsilä, M.; Salojärvi, S. Talentum: Helsinki, 269–278.

Wrede, Sirpa 2010. Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä. Teoksessa Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Toimittanut Sirpa Wrede ja Camilla Nordberg. Palmenia-kustannus. Helsinki, 7-31.

Yläntö, Maaria 2000. Kansainvälistymisen kahdet kasvot – muuttoliikkeet ja kulttuurien globalisaatio. Teoksessa Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Toimittanut Marja-Liisa Trux. WS Bookwell Oy. Juva, 22–84.

DIGITAALISET LÄHTEET:

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Työhallinnon julkaisu 2006.
<http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisu/07_julkaisu/thj371.pdf> 11.11.2011

Härkönen, Leena-Kaisa; Visti, Annaliisa 2005. Mosaiikki – erilaisuus vahvuudeksi. Tasa-arvo- ja moninaisuustyön ABC. Diversity for strenght. Työelämän kehittämisohjelma. Tykes-raportteja 42. Helsinki.
<<http://mosaiikki.org/pdf/Tasa-arvo-%20ja%20moninaisuustyon%20ABC.pdf>> 7.3.2012

Isotalo, Leena 2010. Maahanmuuttajataustaisten uskonnot ja moniuskontoinen työyhteisö. Teoksessa Näkökulmia monikulttuuriseen esimiestyöhön ja henkilöstöjohtamiseen. Toimittanut Tea Seppälä.
<<http://blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Nakokulmia-monikulttuuriseen-esimiestyohon-ja-hlostojohtamiseen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf>> 23.3.2012

Markkanen, Kirsi; Tammisto, Soile 2005. Maahanmuuttajan hoitoalan työyhteisöissä. Tehyn selvitys monikulttuurisuudesta. Tehyn julkaisusarja B: selvityksiä 3/2005.
<<http://www.tehy.fi/@Bin/45363/Maahanmuutto.PDF>>11.1.2012

Saaranen-Kauppinen, Anita; Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].
<<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. 7.3.2012

Suonsivu, Kaija 2011. Henkilöstön työhyvinvointi laitoshoidon tuotantoalueella. Työhyvinvoinnin tarkastelua vanhusten hoitotyössä. Tampereen kaupungin tietotuotannon ja laadunarvioinnin julkaisusarja A14/2011.

<http://www.tampere.fi/material/attachments/s/5ySC6RXOW/A_14_Tyohyvinvointi_laitoshoidon_tuotantoalueella.pdf> 9.11.2011

Työministeriön selvitys. Terveystieteiden tutkimuskeskus 2015.

<<http://tymi.fakirimedia.com/esitykset/popup.php?esitys=22&teksti=Taustaa>> 22.3.2012

LIITTEET

LIITE 1: Tutkimuksen saatekirje

TYÖHYVINVOINTI KULTTUURISESTI MONINAISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

Tutkimus Kaunialan sairaalan työyhteisöstä

Hyvä Kaunialan sairaalan työntekijä,

Kiitos osallistumisestasi haastatteluihin! Tämän infokirjeen tarkoituksena on selventää tutkimuksen taustoja ja tutkimusetiikkaa, sekä antaa haastateltaville taustatietoa siitä, mihin aihealueisiin haastattelussa tullaan keskittymään. Osallistumiseen haastatteluihin on erittäin tärkeä osa tutkimuksen muodostumista, sillä juuri työntekijöiden kokemusten kartoittaminen piilee työn ytimessä. Haastattelut järjestetään Kaunialan sairaalan tiloissa 8.-10.2.2012 kello 12-15 välisenä aikana.

TUTKIMUKSEN TAUSTASTA

Haastattelut muodostavat tutkimusmateriaalin, jonka pohjalta lopullinen tutkimus muodostuu. Kyseessä on pro gradu -tutkielma, joka on osa hallintotieteen opintojani Tampereen yliopistossa. Kyseessä ei ole puhtaasti toimeksiantotutkimus, vaan olin itse yhteydessä Kaunialan sairaalaan tutkimussuunnitelmani tiimoilta, ja ilokseni työnantajan otti idean mielenkiinnolla vastaan. Tutkimus valmistuu kesään 2012 mennessä, jolloin tutkimuksesta tulee myös julkista, kaikille saatavissa olevaa materiaalia. Valmis tutkimus tulee löytymään Tampereen yliopiston tutkielmatietokannasta, osoitteesta <http://tutkielmat.uta.fi/>.

TUTKIMUSETIIKASTA

Vaikka tutkimuksen julkisuus on yksi tieteellisen tutkimuksen peruspiirteitä, vielä olennaisempaa on tutkimukseen osallistuvien anonymiteettisuoja. Haastattelut perustuvat anonymiteettiin, ja tutkimusmateriaalia tullaan käsittelemään siten, että yksittäistä haastateltavaa ei voi tunnistaa lopullisesta tutkimuksesta. Nimi, asema työpaikalla tai muut yksilölliset tiedot jätetään täysin tutkimuksen ulkopuolelle. Haastattelutilanne on yksinomaan luottamuksellinen haastattelijan ja haastateltavan

väläinen tilanne, eikä haastattelumateriaalia tule missään vaiheessa käsittelemään kukaan muu kuin tutkija itse.

HAASTATTELUSTA

Haastattelu muodostuu vapaamuotoisesta keskustelutilanteesta, johon tutkija on valmistellut aihepiirejä, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. Tämän infokirjeen liitteenä löydätte haastattelurungon, johon kyseiset aihepiirit on merkitty. Aiheisiin ei ole olemassa oikeita tai vääriä vastauksia, vaan ideana on kartoittaa työntekijöiden omia kokemuksia – vastaukset piilevätkin haastateltavien omassa ammattitaidossa, kokemuksissa ja siinä, mitä itse ajattelette aihepiireistä osana päivittäistä työtänne. Kun tutkimusmenetelmänä on keskustelunomainen teemahaastattelu, tarkoituksena ei ole käydä ennalta valmisteltua kysymyslistaa läpi, vaan muodostaa vapaata keskustelua ennalta asetetuista aiheista. Haastattelut nauhoitetaan tutkimusmateriaalin jälkikäsitteilyn helpottamiseksi, ja niihin on varattu aikaa n. 40 min/haastateltava.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista osana kulttuurisesti monimuotoista työyhteisöä. Kiinnostuksen kohteena on erityisesti monikulttuurisuuden ilmeneminen työyhteisössänne sekä sen tuomat näkökulmat työhyvinvointiin, niin kuin ne työnne arjessa toteutuvat. Pääasiallisena tutkimuskysymyksenä onkin, miten työhyvinvointi koetaan Kaunialan sairaalan monikulttuurisessa työyhteisössä? Monikulttuurisuudella viitataan tutkimuksessa erilaisiin etnisiin ja kansallisiin alkuperiin perustuvaan työyhteisön jäsenten erilaisuuteen, ja työhyvinvointia tarkastellaan työyhteisön näkökulmasta, oikeudenmukaisuuden ja syrjimättömyyden käsittein.

Mikäli tutkimuksesta tai haastatteluista heräsi kysymyksiä, voit ottaa yhteyttä sähköpostitse maria.taskula@uta.fi. Kiitos yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin,

Maria Taskula
Hallintotieteen maisteritutkinto-opiskelija
Tampereen yliopisto

LIITE 2: Haastattelurunko

HAASTATTELURUNKO

1. TYÖURA

2. YHTEISTYÖ JA SOSIAALINEN TUKI

2a) TYÖYHTEISÖ

2b) TYÖHYVINVOINTI

3. JOHTAMISKOKEMUKSET

3a) JOHTAJAN JA JOHTAMISEN MERKITYKSESTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

4. VUOROVAIKUTUS

4a) KIELI JA KOMMUNIKAATIO

5. ARVOT

5a) OIKEUDENMUKAISUUS

5b) SYRJINTÄ/SYRJIMÄTTÖMYYS

5c) KULTTUURIEROT

6. TAUSTATIEDOT