

**Tampereen alueen  
ihmistieteiliden eettinen  
toimikunta**

**Heikki Eilo  
Toimikunnan sihteeri  
p. 040 1901389  
[heikki.eilo@uta.fi](mailto:heikki.eilo@uta.fi)**

**Saatekirje ja perustelut eettisen ennakkoarvioinnin hakemiselle**

**Kulttuurien välisen työn valmiuksien kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä  
(MULTI-TRAIN)**

Monitieteisen MULTI-TRAIN -hankkeen tavoitteena on auttaa sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjä kehittämään hyvin toimivia käytäntöjä monikulttuurisen työn arkeen. Hankkeessa selvitetään arjen vuorovaikutuksen hankauspisteitä, kehitetään korjaavia toimenpiteitä sekä arvioidaan interventioiden vaikutuksia. Viime kädessä tavoitteena on saada aikaan kulttuurien välistä työtä tukevia käytäntöjä ja rakenteita, sillä vain siten muutoksista tulee pysyviä.

Toimintatutkimus toteutetaan vuosina 2013-2017 Tampereen yliopiston kasvatustieteiden yksikössä yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston kanssa. Hanketta rahoittaa Suomen Akatemia (600 000 euroa).

Tutkimuksesta vastaava henkilö on hankkeen johtaja, professori Pirkko Pitkänen:

Professori Pirkko Pitkänen  
Kasvatustieteiden yksikkö  
33014 TAMPEREEN YLIOPISTO  
puh. 050 420 1536  
sähköposti: [pirkko.pitkanen@uta.fi](mailto:pirkko.pitkanen@uta.fi)

MULTI-TRAIN -hanke hakee eettistä ennakkoarviointia Tampereen alueen ihmistieteiden eettiseltä toimikunnalta seuraavin perusteluin:

MULTI-TRAIN -hankkeen tutkimusryhmä haluaa varmistaa kaikin tavoin, että hankkeessa toimitaan eettisesti kestävästi sen joka vaiheessa. Lisäksi tutkimustuloksia suunnitellaan julkaistavaksi kansainvälisissä tieteellisissä julkaisuissa, jotka edellyttävät eettistä ennakkoarviointia.

## 2. Tutkimussuunnitelman tiivistelmä (suomeksi)

### **Kulttuurien välisen työn valmiuksien kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä (MULTI-TRAIN)**

Rahoittaja: Suomen Akatemia (600 000 euroa)

Tutkimus toteutetaan 1.9.2013-31.8.2017 Tampereen yliopistossa yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston kanssa. Hankkeen johtaja: Professori Pirkko Pitkänen, Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö. Itä-Suomen osuudesta vastaa professori Vuokko Niiranen, Itä-Suomen yliopisto, sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos.

MULTI-TRAIN -hankkeen tavoitteena on auttaa sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjä kehittämään hyvin toimivia käytäntöjä monikulttuurisen työn arkeen. Hankkeessa selvitetään arjen vuorovaikutuksen hankauspisteitä, kehitetään toimivia käytäntöjä ja korjaavia toimenpiteitä sekä arvioidaan interventioiden vaikutuksia. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä kuuden SOTE-alan organisaation kanssa. Viime kädessä tavoitteena on saada aikaan kulttuurien välistä työtä tukevia toimintakäytänteitä ja rakenteita, sillä vain siten muutoksista tulee pysyviä.

#### **2.1 Tutkimuksen tausta**

Kansainvälisen rekrytointin lisääntyminen ja kulttuurisen monimuotoisuuden kasvu sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä haastaa kehittämään sekä työskentely- ja kommunikointitapoja että osin myös organisatorisia rakenteita. Työvoimapula kasvaa SOTE-alan organisaatioissa suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä (Koponen, Laiho & Tuomaala, 2012; Sisäministeriö, 2008; Työministeriö 2007). Samaan aikaan monet Suomessa asuvat ulkomaalaistaustaiset hoitajat ja lääkärit ovat työttöminä, koska he eivät ole onnistuneet todistamaan pätevyyttään Suomessa. On myös todettu, että vaikka ulkomaalaistaustaiset SOTE-alan ammattilaiset saisivatkin työtä, työ ei läheskään aina vastaa heidän koulutustaan tai aiempaa työkokemustaan (Nieminen, 2010; 2011b).

Kansainvälisen rekrytointin lisääntyminen ja kulttuurisen monimuotoisuuden kasvu SOTE-alan työyhteisöissä haastaa kehittämään paitsi työskentely- ja kommunikointitapoja myös organisatorisia rakenteita. Työyhteisöt kokonaisuudessaan ovat uusien haasteiden edessä. Vaikka kulttuurisen monimuotoisuuden kasvu tarjoaa uusia mahdollisuuksia, se tuo mukanaan myös monia haasteita ja joskus ongelmia. Kulttuurisesti monimuotoisissa työyhteisöissä voidaan puhua monia eri kieliiä, ja henkilöstöllä voi olla erilaisia käsityksiä esimerkiksi työn tekemisen tavoista, työnantaja-työntekijä -suhteesta ja vuorovaikutustyyleistä. Toisaalta monikulttuurinen henkilöstö tuo työyhteisöön ammattitaitonsa ja -osaamisensa lisäksi sosiaalista, kulttuurista ja kielellistä osaamista, jotka voivat olla tärkeitä resursseja työssä monimuotoistuvan asiakaskunnan kanssa. (Cox & Blake, 1991; Kandola & Fullerton, 1998; Kofman, 2007; Pitkänen, 2011.)

SOTE-alalla tarvitaan erilaisia tukijärjestelmiä helpottamaan ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden sopeutumista uusiin työskentelyolosuhteisiin (Gerrish & Griffith, 2004; Laurén & Wrede, 2010; Nieminen, 2010; Magnusdottir, 2005). Kulttuurien välistä osaamista tarvitaan kuitenkin työyhteisössä kokonaisuudessaan. Yksinomaan ulkomaalaistaustaisen SOTE-alan henkilöstön oppiminen ja sopeutuminen eivät riitä, vaan sekä suomalais- että ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden on opittava kommunikoidaan rakentavasti. Toinen tärkeä kysymys on potilaiden kasvava kulttuurinen monimuotoisuus. Perustavanlaatuisen kysymys on, onnistuuko henkilöstökoulutus tarjoamaan koko henkilöstölle mahdollisuuden saavuttaa tiedot ja taidot, joita tarvitaan monimuotoisissa vuorovaikutustilanteissa ja olosuhteissa pärjäämiseksi.

Suotuisat olosuhteet päivittäiselle vuorovaikutukselle ovat välttämättömiä molemminpuolisen sopeutumisprosessin tukemiseksi ja positiivisen ilmapiirin luomiseksi työpaikalle. Toimiva kulttuurien välinen vuorovaikutus puolestaan luo pohjaa paitsi henkilöstön ja potilaiden hyvinvoinnille, pidemmällä aikavälillä myös organisaatioiden taloudelliselle menestymiselle. Potilasturvallisuuden, työtehon ja koko henkilöstön hyvinvoinnin turvaamiseksi on välttämätöntä kehittää henkilöstöhallinnon käytäntöjä. Kulttuurien välisen työn onnistuminen edellyttää, että työyhteisöissä kyetään omaksumaan sellainen moderni ja kestävä henkilöstöhallintoyhteisö, joka pystyy sopeutumaan kulttuuriseen muutokseen (ks. Adams & Kennedy, 2006: 43).

Koulutuksen rooli on keskeinen kulttuurien välisen työn onnistumisessa; niin johtajien kuin työntekijöidenkin kulttuurikompetenssia tulisi kehittää niin, että se tukee ja vahvistaa työskentelyä eri

TEHYn kehityspäällikkö Kirsi Markkanen; ja erikoistutkija Mika Raunio, Tampereen yliopisto. Lisäksi ohjausryhmässä on edustaja jokaisesta tutkimukseen osallistuvasta työyhteisöstä.

**Kansainvälisen ohjausryhmä:** Professori Peter Koehn, University of Montana (Department of Political Science); Dr. Erica Righard, Malmö Institute of Migration, Diversity and Welfare; ja Dr Nevel A. Vassel, Birmingham City University (Department of Public Health).

## 2.4 Eettiset kysymykset

Kulttuurien väliseen työhön liittyvä tutkimus vaatii tutkijoilta sensitiivisyyttä ja tutkimuseettisten kysymysten tiedostamista. Erityisesti silloin kun tutkimus kohdistuu arkaluonteisiin kysymyksiin tai haavoittuviin ryhmiin (esim. pakolaistaustaiset henkilöt), eettiset kysymykset nousevat keskeisiksi. MULTI-TRAIN -hankkeessa kiinnitetään erityistä huomiota sen varmistamiseen, että tutkimuksen suorittaminen tai tutkimustulokset eivät vaikuta osallistujiin millään tavoin haitallisesti. Toimintatutkimuksellinen orientaatio lisää osaltaan tutkijoiden vastuuta, sillä tutkijoilla on hankkeessa useita rooleja: tutkija voi olla sekä suunnittelija, kouluttaja, ohjaaja, kuuntelija, havainnoitsija, analyysoija ja raporttija.

MULTI-TRAIN -hankkeessa noudatetaan Tampereen yliopiston ja Itä-Suomen yliopiston tutkimuseettisiä periaatteita sekä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ([www.tenk.fi](http://www.tenk.fi)) ohjeita humanististen ja yhteiskuntatieteellisten alojen tutkimuksen etiikasta. Tutkimuksille haetaan Tampereen yliopiston ja Itä-Suomen yliopiston oman tutkimuseettisen toimikunnan lupa. Tutkimusaineisto säilytetään lukitussa paikassa, jonne vain hanketutkijat pääsevät. Osallistujien henkilöllisyys pidetään tiukasti luottamuksellisena, ja tutkimusraporteissa tieto yksittäisistä vastaajista esitetään sellaisessa muodossa, ettei heidän henkilöllisyyttään voida tunnistaa. Tämän lisäksi kaikki tutkijat, tulkit ja kääntäjät allekirjoittavat vaihtolopimuksen.

## 2.5 Tutkimustyön aikataulu (päivitetty versio)

|                     |   |
|---------------------|---|
| 1.9.-31.12.2013     | Tutkimusryhmä valmistelee tutkimusta  |
| 1.1.-31.12.2014     | Tutkimuksessa mukana olevat yksiköt ja kehittämisryhmän jäsenet sovitaan yhdessä työyhteisön kanssa. Järjestetään ryhmä- ja yksilöhaastatteluja toimintatapojen selvittämiseksi. Tutkimusryhmä työskentelee aktiivisesti kehittämisryhmän kanssa. |
| 1.10.2014-31.1.2015 | Suunnitellaan edellisen vaiheen pohjalta toteutettavat toimintatavat. Aikataulu sovitaan tutkimukseen osallistuvan organisaation kanssa.  |
| 1.1.-31.12.2015     | Koulutuksia, tiedon jakamista ja muita interventioita.  |
| 1.1.-31.8.2016      | Arviointi ja oppimisen erittely: Arvioidaan toiminnan vaikutuksia haastattelujen, havainnoinnin ja kehittämisryhmätyöskentelyn kautta. Jatkotoimenpiteiden suunnittelu ja toteutus  |
| 1.9.2016-31.8.2017  | Raportointi   |

## 2.6 Odotetut tulokset

Tavoitteena on, että tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää muissakin kuin tutkimukseen osallistuvissa SOTE-alan työyhteisöissä. Tutkimus tuottaa tietoa monikulttuuristen sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöjen arjesta. Tekemällä vallitsevat olosuhteet näkyviksi pyritään vastaamaan SOTE-alan kasvavan kulttuurisen monimuotoisuuden tuomiin haasteisiin. Avainkysymys on, kuinka johtamiskäytäntöjä tulisi kehittää vastaamaan uudenlaisten työympäristöjen mukanaan tuomiin haasteisiin.

Tutkimustuloksista julkaistaan suomenkielinen raportti tutkijoiden, SOTE-alan ammattilaisten, viranomaisten ja kouluttajien käyttöön. Hanke tuottaa myös kolme väitöskirjaa, tieteellisiä artikkeleita sekä esityksiä kansallisissa ja kansainvälisissä konferensseissa ja työpajoissa. Hankkeen loppupuolella järjestetään kansainvälinen konferenssi terveydenhuollon yllärajoista ammatillisista tiloista.

## 2.7 Lähteet

**TAMPEREEN YLIOPISTO  
TAMPEREEN ALUEEN IHMISTIETEIDEN  
EETTINEN TOIMIKUNTA**

Lausunto 13/2014 liittyen lausuntopyyntöön 7/2014: ”Kulttuurien välisen työn valmiuksien kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä/MULTI TRAIN (professori Pirkko Pitkänen, kasvatustieteiden yksikkö)

**Päätös/lausunto:** Toimikunta antaa puoltavan lausunnon, ei eettisiä ongelmia. Tutkimusryhmää pyydetään kuitenkin kiinnittämään huomiota seuraaviin seikkoihin ja tekemään asiakirjoihin seuraavat tarkennukset:

- Tutkimuksen tiedotteessa tulisi olla maininta siitä, miten pitkäksi aikaa tutkittavat sitoutuvat tutkimukseen.
- Lausuntopyynnössä todetaan, että kyseessä olisi eettisen toimikunnan antamasta luvasta: kyse on toimikunnan antamasta lausunnosta eikä luvasta. Lupa tulee pyytää kyseisestä organisaatiosta, jota tutkitaan.
- Tutkimuksen rekisteriselosteessa kohdassa 9 (rekisterin suojausperiaatteet) tulisi merkitä raksi kohtaan tiedot ovat *salassapidettäviä (Julkl 621/1999) 24 § 1 mom. 21) –kohta*. Lisäksi kohdassa 9 tulisi tarkasti mainita se, missä aineistoa säilytetään: esim. yliopistolla tai tutkijan kotona lukitussa kaapissa tms. Lisäksi kyseisessä kohdassa tulee olla maininta siitä, kuinka kauan aineistoa säilytetään.
- Aineistonhallintasuunnitelmassa todetaan, että haastattelunauhoitukset ja litteroidut tekstit säilytetään lukitussa tilassa ja että sähköisessä muodossa ne tallennetaan Tampereen yliopiston Moodle Groups – palvelimella MULTI TRAIN –tutkimusryhmän suljetulle työskentelyalustalle. Toimikunnan käsityksen mukaan Moodle groups ei ole tietosuojaan kannalta edellä mainitun tutkimusmateriaalin turvallinen säilytyspaikka, vaan materiaalia tulisi säilyttää tietokoneella, jota ei ole kytketty verkkoon ja josta on otettu varmuuskopio.
- Tutkimuksen kohdehenkilöt ovat tutkimussuunnitelman ja dokumenttien perusteella tunnistettavissa, joten tästä syystä Yhteiskunnallinen tietoarkisto ei ole tarkoituksenmukainen

tutkimusaineiston säilytyspaikka, vaan tutkimusaineistoa tulisi säilyttää esim. yliopistolla tutkimusryhmän hallussa tutkimuksen päätyttyä tietyn ajan.

edellä mainitut tarkistukset pyydetään lähettämään toimikunnan sihteerille toimikunnan puheenjohtajan ja sihteerin tarkistamista varten.

Tampereella 1.4. 2014

Puheenjohtaja

Merk.  
Markku Ojanen

Sihteerä

  
Heikki Eilo