

*Koolitust rahastatakse Euroopa Sotsiaalfondi TAT „Tööturul osalemist toetavad hoolekandeteenused“ 2015-2023 2.02.001.01.-15-0002“ meetme raames.*

**Saade 1. Mitmekultuuriline töökeskkond hoolekandeesutuses.** *Taskuhääling on salvestatud 11.12.2023 reklaamiagentuuri La Ecwadori meediaruumis, produtsent: Uku Nurk; koordinaator: tellija Tervise Arengu Instituudi projektijuht Kersti Peterson. Küsib **Lianne Teder**, sisu tutvustab **Liina Käär**. Joonealused täiendused on lindistuse järgselt lisanud Liina Käär.*

00:00 *Tere tulemast kuulama taskuhäälingut mitmekultuurilisest töökeskkonnast hoolekandeesutuses. Vestlus leiab aset Tervise Arengu Instituudi juhitud ja Euroopa Sotsiaalfondist toetatud programmi „Tööturul osalemist toetavad hoolekandeteenused“ hoolekandeesutuste dementsuse teemalise sisekoolitajate koolitusprogrammi raames. Mina olen täiskasvanute koolitaja Lianne Teder ja minuga on siin mitmekultuurilise töökeskkonna teemat hoolekandeesutuses avamas Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö õppejõud Liina Käär. Tere Liina.*

00:38 Tere Lianne.

00:40 *Dementsuse teemalise sisekoolitajate programmi läbinutest tekkis koostöövõrgustik „Ühiskodu“, kes töö ühe olulise teemana välja hooldajate mitmekultuurilisuse. Palun tutvusta alustuseks, kuid võrd aktuaalne mitmekultuurilises hoolekandeesutuste töökeskkonnas täna tervikuna sinu hinnangul on ning keda see puudutab või kui suure tõenäosusega see iga töötajat võib puudutada.*

01:09 Mitmekultuurne elu- ja töökeskkond on Eestis olnud tegelikult aastasadu juba, sest Eestis on väga palju erinevaid rahvusvähemusi elanud meie ümber, nad on tööl käinud. Nii et see multikultuursus kui selline on aktuaalne, aga ta muutub hoolekandes täna sel päeval ka üha aktuaalsemaks, sest kui vaadata kasvõi viimaseid rahvaloenduse andmeid, siis Eesti rahvaarv on võrreldes 2011. aastaga 3% kasvanud ja tegelikult selle taga on kasvanud ka sisseränne.<sup>1</sup> Eestisse jõuab üha rohkem inimesi välismaalt, teistest kultuuridest erinevatel põhjustel, olgu selleks tööle tulek, õppima tulek, on see mingisugune konflikti- või kriisiolukord oma koduriigis või siis tullaakse Eestisse elama koos eestlasest partneriga. Need inimesed on sageli ka need, kes ühel või teisel hetkel, kui nad on Eestis kohanenud, jõuavad tööturule ja sealt kaudu võivad jõuda juba ka hoolekandeesutusse tööle.

02:18 Teiselt poolt... Kuna ma juba ütlesin, et Eestis on olnud mitmerahvuseline ja mittekultuurne riik juba mõnda aega, siis jõuavad hoolekandeesutustesse ka inimesed, kes on Eestis juba pikka aega elanud, on jõudnud juba teatud vanusesse<sup>2</sup> ja jõuavadki hoolekandeesutusse pigem kui klient, mitte töötaja.

---

<sup>1</sup> Täna elab Eestis 211 erinevat rahvust ning räägitakse 243 erinevat keelt.

- Statistikaamet (2023). Rahvaloenduse tulemused on avaldatud. Loetud aadressil: <https://rahvaloendus.ee/et/uudised/rahvaloenduse-tulemused-avaldatud>.

- Statistikaamet (2023). Sisseränne ületas väljarännet enam kui viis korda. Loetud aadressil: <https://www.stat.ee/et/uudised/sisseranne-uletas-valjarannet-enam-kui-viis-korda>.

- Statistikaamet (2023.). Rahvastiku demograafilised ja etno-kultuurilised näitajad. Loetud aadressil: <https://rahvaloendus.ee/et/tulemused/rahvastiku-demograafilised-ja-etno-kultuurilised-naitajad>.

<sup>2</sup> Paljud 20. sajandil Eestisse elama tulnud eri rahvuste, mitmesuguste vähemusrahvuste esindajad on tänaseks juba siin olnud mitmeid põlvkondi, näiteks romad.

- Tammaru, T., & Kulu, H. (2003). The Ethnic Minorities of Estonia: Changing Size, Location, and Composition, *Eurasian Geography and Economics*, 44:2, 105-120, DOI: 10.2747/1538-7216.44.2.

- 02:43 Lisaks eelnevale mõjutab mitmekultuursus ja mitmekesisus asutusi läbi ka erinevate väljakutsete, näiteks töajõuturul, kus töötajate leidmine ei pruugi alati väga lihtne olla<sup>3</sup> ja siis hakataksegi töötajaid ka mujalt otsima, mitte ainult Eesti kohalikult töajõuturult. Samuti tuleb siia mängu veel haridussüsteem, erinevad programmid, kus maailma noored otsivad praktikavõimalusi ja vabatahtlikku rakendust sotsiaalvaldkonnas. Nõnda nad võivadki jõuda meie hoolekandeesutusse kas siis praktiseerima või vabatahtlikku tegevust tegema.<sup>4</sup>
- 03:22 *Kuivõrd erineva kultuuritaustaga inimeste mõtlemine, käitumine on oma kultuurist mõjutatud ning kuidas need töökeskkonda kaasa tulevad ja kuidas need seal tegelikult avalduvad?*
- 03:35 Võib-olla alustame siin kõigepealt sellest, et mis see kultuur on ja kuidas see erisus väljendub. Kui üldse kultuurist rääkida, siis võib tunduda, et igaühel on selle kohta midagi öelda, kõik puutuvad sellega kokku, aga kui seda lahti seletama hakata, siis võib see üsna keeruliseks minna. Kui proovida seda lahti defineerida või mõtestada, siis võib kultuuriks pidada kõike inimese loodud, olgu selleks tema tegevused, ideed, arusaamad, väärtused, reeglid või mis iganes muu, millele inimene ise on andnud tähenduse. Kultuur on tähenduse omandanud maailm meie ümber ja meie sees ka tegelikult. Siia alla me loeme looduse, keskkonna, ehitised, asutused, mis meie jaoks midagi tähendavad. Teiselt poolt siis see, kuidas ja mida me mõtleme, kuidas me seda ümbritsevat maailma üldse tajume, mida me peame oluliseks, heaks, halvaks ja nõnda edasi.<sup>5</sup> Kõik see mõjutab meie mõtlemist ja käitumist, see meie arusaam, kes me oleme suhtes ümbritseva maailmaga. Kui natukene kultuuri rohkem piiritleda, siis võib selle jagada komponentideks ehk kultuur koosneb kolmest komponendist, milleks on materiaalne – kõik see, mis on füüsiliselt inimese loodud, millele on tähendus antud; on seal normatiivne komponent, mis viitab kõikidele reeglitele, normidele, mis on loodud inimese käitumise suunamiseks, ohjamiseks, süstematiseerimiseks; ja siis on kognitiivne komponent ehk arusaam, miks me midagi teeme, miks ühed või teised tegevused on meie jaoks olulised, millise tähenduse me oleme neile andnud<sup>6</sup>.
- 05:28 Kui kultuurist edasi veel mõelda, siis tegemist on hästi universaalse nähtusega, üksipuha kuhu me maailmas läheme, kõikjal elavad inimesed, kes on andnud enda käitumisele, endale, end ümbritsevale mingisuguse tähenduse. Samal ajal, kui see kultuur on kõikjal olemas, siis ta on ka äärmiselt varieeruv. Maailmas on miljardeid inimesi, kes elavad väga erinevates keskkondades, väga erinevates kooslustes, ja seetõttu lihtsalt ei ole võimalik, et kõik inimesed mõtlevad või käituvad ühtemoodi. Kultuuriuurijate, üldse inimeste huviks on olnud aru saada, mis on kultuuris just see,

---

- Eesti romad. (2023). *Ajalooline ülevaade ja traditsiooniline eluviis*. Loetud aadressil: <https://www.eestiromad.ee/eesti-romad/aialooline-ulevaade-ja-traditsiooniline-eluviis/>.

<sup>3</sup> - Pihl, K., & Krusell, S. (2021). Tulevikuvaade töajõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Uuringu lühiaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda.

<sup>4</sup> Ka sellistel juhtudel on oluline mõelda, kuidas teisest kultuurist praktikanti või vabatahtlikku kaasata.

<sup>5</sup> - Raud, R. (2013). Mis on kultuur? Sissejuhatus kultuuriteooriasse. Archimedes, Haridus- ja Teadusministeerium. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.

Annist, A., & Kaaristo, M. (Toim.) (2023). Sotsiaal- kultuuriantropoloogia. Õpik kõrgkoolidele. Haridus- ja Teadusministeerium, Archimedes. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.

<sup>6</sup> Kognitiivne komponent sisaldab seda, kuidas maailma lahti mõtestame, mis tähendust omavad materiaalsed ja normatiivsed elemendid, aga ka kognitiivne osa. Kuidas me kasvõi oma väärtuseid ise lahti tõlgendame.

mis meid teeb erinevaks, mis on need peamised komponendid, kust võivad tekkida kultuuribarjäärid ja erinevad konfliktikohad.<sup>7</sup> Ma pakun mõned teoreetilised lähenemised välja.

- 06:31 Näiteks Erin Meyer<sup>8</sup>, kes on kultuurierinevusi vaadelnud väga erinevates ühiskondades. Tema on toonud välja sellised elemendid, mis tihtipeale kultuuriti väga palju erinevad. Näiteks kommunikatsioon, suhtlus, et kas see toimub madalas või kõrges kontekstis. Madala konteksti puhul on oluline see, mida me ütleme ehk ma mõtlen seda, mida ma sõnades väljendan. Samal ajal, kui kõrge kontekstiga kultuurides sõnade tähendus võib-olla ei ole nii oluline, aga loeb kõik see keskkond, milles suhtlus aset leiab – kui kiiresti, kes mu ümber parasjagu on, millisel ajahetkel on; see mõjutab kommunikatsiooni tähendust. Kui nüüd juhtuvad kokku kaks inimest, kes tulevad erinevatest suhtlustüüpidega kultuuridest, siis üks ei saa aru, miks teine ei kuula tema sõnu ja teine ei saa aru, et miks ma pean ta sõnu kuulama, kui tema ümbrus ei toetanud seda, mida ta ütles. See on üks konflikti tekke kohti. Oluliseks kultuurierisuseks peab Erin Meyer ka seda, kuidas me üksteisele tagasisidet anname<sup>9</sup>, kuidas me teisi veeneme oma ideedes või õigsuses<sup>10</sup>, kuidas toimub juhtimine, otsustamine, kuidas me kedagi usaldame, kuidas me mittenõustume ja kuidas me ka oma aega planeerime – kas aeg on see, mis ühes hetkes hakkab, teises hetkes lõpeb ja see vahepealne aeg tuleb võimalikult efektiivselt ära kasutada, või on aeg suhteline ja sõltub sellest, kuidas mu päev ja suhtlus teiste inimestega läheb; et aega on võimalik painutada, suhted on märksa olulisemad.
- 08:13 Richard Lewis<sup>11</sup> on teine selline uurija, kes kogu maailma on jaganud kolme suure rühma ehk tema eristab multiaktiivseid, lineaaraktiivseid ja rekreatiivseid kultuure. Multiaktiivsed kultuurid on meie jaoks sellised hästi emotsionaalsed, perekesksed, palju rääkivad ladina-ameeriklased, lõuna-eurooplased. Nende jaoks on oluline perekond, hierarhia, staatus ja see mõjutab ka seda, mida nad oma igapäevases töökeskkonnas hindavad – käsuahel peab selge olema. Kui on perega seotud tegevusi, siis pere kõigepealt, siis võib-olla tuleb alles töö. Oma staatust on tähtis välja näidata, et kui keegi teeb karjääri, siis ta näitab seda ka ühel või teisel moel välja. Samal ajal, kui suur osa Euroopast ja Skandinaavia kuulub pigem lineaaraktiivsete kultuuride hulka, mida iseloomustab selge ajaplaneeritus, olulised on tulemused, sõnade ja tegude vastavus. Sellistes kultuurides on viisakas teised ära kuulata, asju on kombeks teha õigel ajal. Kui keegi näiteks hilineb, siis püütakse sellest natukene aega varem teist poolt teavitada. Samal ajal, kui multiaktiivsetes kultuurides hiline mine on loomulik, sest lihtsalt midagi tuli vahele ja sellega tulebki arvestada. Kolmas tüüp on rekreatiivsed kultuurid, mis eelkõige iseloomustavad Aasias Hiinat, Indoneesiat, Tai, Jaapani ühiskondi. Need on sellised kultuurid, mis pigem on kuulavad kultuurid, nad ise väga harva sekkuvad, nad lasevad teisel kõik ära rääkida, nad on väga viisakad. Oma tegevuses on nad orienteeritud teistele inimestele. Kui sellised inimesed, nende

<sup>7</sup> Huvi on tuntud, mille järgi võiks kultuure uurida ja siis erinevatesse rühmadesse, kategooriatesse jaotada.

<sup>8</sup> - Meyer, E. (2015). *The Culture Map. Decoding how people think, lead, and get things done across cultures.* United States of America: Public Affairs.

<sup>9</sup> Otsene või kaudne tagasiside andmise viis.

<sup>10</sup> Teooria *versus* rakendatavus.

<sup>11</sup> - CrossCulture. *The Lewis Model – Dimensions of Behavior.* Retrieved from: <https://www.crossculture.com/the-lewis-model-dimensions-of-behaviour/?cn-reloaded=1>

kultuuride esindajad on töökeskkonnas, siis nad ongi pigem vaiksed, nad on väga head teiste eest hoolitsejad, nad kuulavad. Nende puhul tuleb arvesse võtta seda, et neil peab olema alati võimalus oma mainet või au hoida; isegi, kui tekib mingi olukord, kus nad on midagi kogemata valesti teinud, siis kohe neile öelda, et „vot, sa tegid nüüd midagi valesti“, see mõjutab nende mainet või au ja nad võtavad seda üsna suure solvanguna; sellisel juhul ei ole viisakas negatiivset tagasisidet neile kellegi teise ees anda, vaid see peaks toimuma väga diskreetselt, et see töösuhe toimiks edasi väga positiivselt.<sup>12</sup>

- 11:02 Nii et kui me räägime mitmekultuursetest töökeskkondadest, on hästi hea eelnevalt uurida, millisest maailmajaost see inimene tuleb ja mis iseloomustab seda ühiskonda kõige tüüpilisemalt. Siis lihtsalt hakata inimesega suhtlema ja kõige aluseks on ikkagi avatus, sõbralikkus, viisakus ja sealt edasi saab juba ka erisustega tegelema hakata.
- 11:34 *Saime juba päris mitu head nippi, aga kas on midagi veel, mida erinevad osapooled saavad teha, et sellest mitmekultuurilisusest võimalikult rohkem kasu saada töökeskkonnas?*
- 11:46 Jaa. Tegelikult multikultuurne või mitmekesine töökeskkond omab väga palju selliseid positiivseid omadusi. Sealjuures on ka negatiivseid, muidugi. Ma proovin nad mõlemad välja tuua. Positiivne kogemus, kui erinevatest kultuuridest inimesed kokku tulevad, on võimalus õppida ja kogeda midagi uut, mida teiselt kultuurilt, teise ühiskonna esindajalt õppida ja avastada, et „oi, ma pole selle peale kunagi varem mõelnudki“ või osanud probleemile ühel või teisel moel läheneda. Silmaringi, oma mõtte avardamine, võimalus leida teistsugune inimene, kellega suhelda, see on kahtlemata üks multikultuurse töökeskkonna positiivseid jooni. Mitmed uuringud on näiteks välja toonud, et kui töötada multikultuursetes keskkonnas, siis see võib tõsta töötajate intelligentsust, avatust ja probleemide lahendamise oskust. Lihtsalt vaatenurki, kuidas seda probleemi näha, tuleb rohkem juurde.
- 13:06 Aga teiselt poolt võib mitmekesine töökeskkond kaasa tuua ka murekohti, erinevaid kultuuribarjääre, mille peale võib-olla ei pruugi kohe tullagi, aga üsna kohe läbinähtav on keeleprobleem. Lihtsalt ka suhtlusstiil, ajaplaneerimine, arusaam viisakusest on need, mis võivad takistada üksteisega läbisaamist. Kui me võtame üksipuha millise asutuse, olgu see hoolekandetasutus, mingi muu asutus, siis see koosneb inimestest, meeskonnast, selle dünaamikast ja kui ilmnevad mingisugused probleemid, barjäärid, siis igal inimesel või igal meeskonnal on oma moodus seda lahendada. Kui need barjäärid tekivad kultuuri tõttu, siis võib tekkida olukord, et kas keegi jääb infosulgu, kedagi tõrjutakse, hoitakse eemale, ei pühendata teda meeskonna mitteformaalsetesse tegevustesse ja see võib viia suuremate, maailmvaateliste konfliktideni, mille lahendamine omakorda võib veel keerukamaks minna. Multikultuurse töökeskkonna puhul on oluline eristada, et mis on isiksusevahelised konfliktikohad, mis võivad

---

<sup>12</sup> Need on sellised puhtad tüübid, aga enamikes ühiskondades on teatud segu nendest kolmest ehk Eestis leiame nii lineaaraktiivsele kui rekreatiivsele kultuurile omaseid jooni. Seega, üksipuha millises töökeskkonnas, kus on mujalt ühiskonnast tulnud inimesi, tasub eelnevalt uurida, mis tüüpi kultuuriga tema ühiskonnas tegemist on. Näiteks kui on teada, et tööle tuleb inimene Indiast või Bangladeshist, siis on need inimesed harjunud vältima otsest vastandumist ja nad ei ütle kunagi otse välja, kui neile miski ei sobi, ei meeldi või nad ei oska. Nad naeratavad, noogutavad ja nõustuvad, ent hiljem ilmneb siiski, et nad on midagi jätnud tegemata, sest ei ole kas aru saanud või lihtsalt väldivad teatud ülesandeid, kuna nad ei oska seda teha või ei sobi see nende arusaamist mööda nende staatuse või religiooniga.

tekkida eri inimtüüpide koostöös, aga mis võivad tuleneda konkreetsetelt just kultuurilisest eripärast. Nagu ma eelpool tõin erinevaid kultuuri eristamise dimensioone välja, kui tulebki inimene multiaktiivsest kultuurist, siis ta ei pruugigi aru saada, miks me teeme minutilisest hilinemisest siin probleemi. Siis tulebki neid teemasid eelnevalt meeskonnas, selle sama inimesega läbi arutada, miks me asju niimoodi teeme. Kui me lihtsalt ütleme „nii jälgi kella“, sellest on vähe abi, ikkagi tuleb põhjalikumalt rääkima hakata, miks see meile on oluline.<sup>13</sup>

15:20 Kui mõelda natukene veel koostööst ja üldse kultuurierisusest, kuidas see meid mõjutab, siis igasugune kultuuritundlik töö algab sellest, et me mõistame ise, kes me kultuuriliselt oleme, mis on see meie filter<sup>14</sup>, mille järgi me infot maailmast vastu võtame ja mille kaudu me oma käitumisi, oma sõnumit maailma välja saadame. Olles eestlane, ma tõlgendan maailma nagu eestlane, ma räägin selles keeles, ma pean endale olulisi asju oluliseks ja eks me kipume eeldama, et teised ka samu asju peavad oluliseks, aga teistel võivad hoopis teistsugused filtrid ees olla ja nad tõlgendavad ja kogevad ja tajuvad maailma hoopis teistmoodi. Nii et kui me sellest aru saame, siis on loodud juba väga hea alus edasiseks koostööks.<sup>15</sup>

16:15 *Kas on veel mõni hea nõuanne, mida võiksid meiega jagada?*

16:19 Jaa. Kui töötada mitmekultuurilises keskkonnas, on teisest rahvusest töökaaslased, siis tegelikult on üks hästi hea nipp see, et hoolimata erinevast kultuurist on inimesed ikka inimesed, kes tahavad ennast hästi tunda, et neil oleks kõht täis, katus pea kohal, turvatunne tänase ja homse suhtes. Sealt edasi on igaühel vajadus tunda, et tal on sõpru, et tal on võimalik kuhugi kuuluda, et ma olen kellegi jaoks oluline ja minu elu

---

<sup>13</sup> Siin on ka üks ohukoht: kui kultuurilise eripära tõttu hakatakse kedagi normist erinevalt kohtlema, kas eelistama või tõrjuma. Näiteks pööratakse rohkem tähelepanu teisest kultuuriruumist tulnud inimesele ja teised jäetakse samaväärselt tähelepanust või toetusest ilma.

<sup>14</sup> Lisan juurde veel ühe aspekti, et igal inimesel on oma kultuurifilter, mille järgi ta saadud infot töötleb ja seda ka välja saadab. Seepärast on vaja, et inimesed kas ise või keegi asutuses aitab selgitada erinevaid kultuure ja sellest tulenevaid eripärasid. Enesetõhusus aitab töötajal uues töökeskkonnas ja kultuuriruumis paremini hakkama saada. Mida paremini ja kindlamalt töötaja ennast uues keskkonnas tunneb seda paremini täidab ta oma tööülesandeid tuues kasu ka ettevõttele.

- Mäemets, T. (2023). Eestisse tööle asunud välismaalaste kohanemine töökeskkonna ja kultuuriga. (Lõputöö). Loetud aadressil: <https://dspace.ut.ee/items/cd154ed5-24fe-48b9-b583-7d0d50f00716>

<sup>15</sup> Igaüks on kasvanud ja sotsialiseerunud oma kultuuriruumi ning sellest perspektiivist lähtudes näeb ja mõistab maailma, sealhulgas ka teisi inimesi. Kultuur on nagu filter, mille peab läbima igasugune info, mis inimeseni jõuab ning läbi nõ selle kultuurifiltri läheb ka kogu see info, mida inimene siis ise väljendab. See filter töötab kogu aeg ja igasugustes suhtlussituatsioonides. Sellest tulenevalt ongi oluline, et iga kultuuriteadlik töötaja, olgu siis hoolekandenasutuses või mujal, mõistaks, milline on tema filter ja kuidas see tema arusaamu, suhtlusstiili ja käitumist mõjutab. Igasugune kultuuridevaheline koostöö ja teiste mõistmine algab iseendast ja enda kultuuri mõistmisest. Seda iseloomustab kultuuritundlikkus, aga ka kultuuriteadlikkus ehk kui palju me teisest kultuuriruumist teame ja kui huvitatud me sellest oleme.

Üldiselt kipuvad inimesed oma kultuuri kõrgemalt hindama ja õigemaks pidama, sest esiteks on see sünnist saati omandatud, teada-tuntud ning turvaline. Teiseks on see kultuuriline pagas aidanud meil oma maailmas hästi toime tulla ja kolmandaks, üsna raske on end teise inimese asemele panna, ning kui seda oskust, võimalust pole olnud, ei olegi lihtne teistsugust maailmakäsitlust mõista. Tihti tekibki küsimus, et miks ta nii käitub, mina teeksin hoopis teistmoodi. Aga me tegelikult ei tea selle inimese ajalugu, traditsioone, võimalusi, kuidas teda on õpetatud, mis vahendid on talle kättesaadavad olnud, mis raamatuid lugenud, mis ideoloogilises keskkonnas viibinud jne. Selleks on vaja seda teist kultuuri tundma õppida, võimalusel ise selles teises kultuuriruumis viibida ja võibolla isegi samas rollis olla ja tegutseda. Kas ja kui palju siis selle inimese käitumine muutub?

on mõte.<sup>16</sup> Kui selline samastumine, arusaam teisest rahvusest pärit inimesega on olemas, siis see on üks kõige olulisemaid esmaseid samme, et hakata kultuurilist koostööd ja vastastikust kohanemist<sup>17</sup> tegema. Kuidas uues keskkonnas üldse hakkama saada, alustuseks näiteks, kui meil on uus inimene, kes on teisest rahvusest, ta tuleb meile tööle, tuleb lõunapaus. Me lähme kõik sööma, süüa on ju vaja. Järgmine samm ongi see, ta tuleb teisest kultuurist, „lähme koos, ma aitan sul üles leida, kus on söökla“; see võib olla hoopis teise loogika järgi majas paigutatud, kui tema koduriigis. Teine pool on siin ka see, et sa lähed temaga kaasa ja tutvustad, et „näed, meil on selline menüü, me pakume selliseid toite“, siis on sellel uuel inimesel võimalus kohe anda ka tagasisidet „aa, mis see menüü tähendab“, mida see tema toiduvalikus võib-olla muudaks, kuidas see eristub. Tal on võimalus kohe kellelegi oma muret jagada, kui ta näiteks ei saa aru, mida ta sööma hakkab või et ta näiteks ei olegi nõus midagi sööma. Võib-olla see esimene ehmatuse on tal lihtsam kellegi teisega koos üle elada, ta saab kohe mure välja jagada ja siis see kolleeg või on see asutuse juht saab kohe ka leida, läbi arutada selle võimaliku lahenduse.<sup>18</sup> Kokkuvõtteks – me kõik oleme inimesed, lihtsalt mõningate erisustega igapäevases toimetulekus.<sup>19</sup>

18:45 *Aitäh nende heade nõuannete eest Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö õppejõud Liina Käär.*

18:52 *Aitäh, mul on alati hea meel rääkida ja arutleda kultuuri teemade üle.*

18:58 *Mina olen täiskasvanute koolitaja Lianne Teder. Teiega kohtume jälle Tervise Arengu Instituudi taskuhäälingu saadetes.*

Lisad:

### **Kasutatud materjale.**

**Töölehed** õpitu kinnistamiseks: Tööleht sisekoolitajale ning Tööleht sisekoolitusel osalejale.

**Viitamine** sellele allikale: Käär, L. (2023). Mitmekultuuriline töökeskkond hoolekandeesatuses. Saade 1. Taskuhääling, 11.12.2023. Tervise Arengu Instituut.

---

<sup>16</sup> Vaata Maslow vajaduste hierarhia.

<sup>17</sup> Üldiselt on nii, et kui töökeskkonda tuleb üks või mitu uut, teise kultuuritaustaga inimest, siis eeldatakse, et tema ülesanne on kohaneda. Siinjuures aga ei tohi unustada, et kohanemiseks on mõlemat osapoolt vaja: nii vastuvõtjate kui sissetulijate valmisolekut olla avatud ja tegema pingutusi.

<sup>18</sup> Probleemid tekivad enamasti nn kultuuribarjääride tõttu, milleks võivad suhtlemise puhul mingi sõnum või teema, millest erinevates kultuurides kas räägitakse või ei räägita, keele mõistmatuses või siis muudes kultuurielementide osas, millest eespool ka juttu oli. Barjääride ületamiseks on oluline kohe need välja selgitada, mis need on, milliseid probleeme võivad tekitada ning kuidas neid on võimalik ületada.

Graham, J. R., Bradshaw, C., & Trew, J. L. (2009). Adapting Social Work in Working with Muslim Clients, *Social Work Education*, 28:5, 544-561, DOI: 10.1080/02615470802400729

<sup>19</sup> Kokkuvõttes sooviksin lisada, et hoolimata kultuurilistest erisustest, töötab alati hästi viisakus ja sõbralikkus teise inimese suhtes. Kui me naeratame oma kliendile, töökaaslasele, siis see on esimene samm parema suhtluse poole. Ning õppige kindlasti ära oma kliendi/töökaaslase nimi, isegi kui alguses ei oska hääldada, siis küsige kuidas seda teha. Nimi on inimese identiteet ja selle selgeksõppimisega tunnustate juba teda kui inimest.



## KASUTATUD MATERJALE

- Annist, A., & Kaaristo, M. (Toim.) (2023). Sotsiaal- kultuuriantropoloogia. Õpik kõrgkoolidele. Haridus- ja Teadusministeerium, Archimedes. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- CrossCulture. The Lewis Model – Dimensions of Behavior. Retrieved from: <https://www.crossculture.com/the-lewis-model-dimensions-of-behaviour/?cn-reloaded=1>
- Eesti romad. (2023). Ajalooline ülevaade ja traditsiooniline eluviis. Loetud aadressil: <https://www.eestiromad.ee/eesti-romad/ajalooline-ulevaade-ja-traditsiooniline-eluviis/>
- Graham, J. R., Bradshaw, C., & Trew, J. L. (2009). Adapting Social Work in Working with Muslim Clients, *Social Work Education*, 28:5, 544-561, DOI: 10.1080/02615470802400729
- Meyer, E. (2015). *The Culture Map. Decoding how people think, lead, and get things done across cultures.* United States of America: Public Affairs.
- Mäemets, T. (2023). Eestisse tööle asunud välismaalaste kohanemine töökeskkonna ja kultuuriga. (Lõputöö). Loetud aadressil: <https://dspace.ut.ee/items/cd154ed5-24fe-48b9-b583-7d0d50f00716>
- Pihl, K., & Krusell, S. (2021). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Uuringu lühiaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda.
- Raud, R. (2013). Mis on kultuur? Sissejuhatus kultuuriteooriatesse. Archimedes, Haridus- ja Teadusministeerium. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Statistikaamet (2023). Rahvaloenduse tulemused on avaldatud. Loetud aadressil: <https://rahvaloendus.ee/et/uudised/rahvaloenduse-tulemused-avaldatud>
- Statistikaamet (2023). Rahvastiku demograafilised ja etno-kultuurilised näitajad. Loetud aadressil: <https://rahvaloendus.ee/et/tulemused/rahvastiku-demograafilised-ja-etno-kultuurilised-naitajad>
- Statistikaamet (2023). Sisseränne ületas väljarännet enam kui viis korda. Loetud aadressil: <https://www.stat.ee/et/uudised/sisseranne-uletas-valjarannet-enam-kui-viis-korda>
- Tammaru, T., & Kulu, H. (2003). The Ethnic Minorities of Estonia: Changing Size, Location, and Composition, *Eurasian Geography and Economics*, 44:2, 105-120, DOI: 10.2747/1538-7216.44.2.

***Taskuhäälingu saade 1. Mitmekultuuriline töökeskkond hoolekandeesutuses.***

Täiskasvanute koolitaja **Lianne Tederi** vestluskaaslaseks on Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö õppejõud **Liina Käär**.

**TÖÖLEHT SISEKOOLITAJALE**

1. koosta omale mõistekaart kultuurist ja selle väljendumisest ning lisa selle juurde näiteid Eesti mitmekultuurilisest töötajaskonnast.
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. koosta omale enesearengu plaan, tuues välja vähemalt kolm võimalust, mida ja kuidas saad õppida oma teisest kultuurist pärit kolleegidelt, ning vähemalt kolm võimalust, kuidas saad olla avatud, märgata ja mõista mitmekultuurilisuse märke töökeskkonnas.

**ENESEARENGU PLAAN**

Minu mitmekultuurilisest töökeskkonnast õppimise võimalused	Omaduste ja oskuste arendamise võimalused erinevatest kultuuridest töötajate toetamiseks
1)	AVATUS
2)	MÄRKAMINE
3)	MÕISTMINE
4)	
5)	



**Taskuhäälingu saade 1. Mitmekultuuriline töökeskkond hoolekandeesutuses.**

Täiskasvanute koolitaja **Lianne Teder**i vestluskaaslaseks on Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö õppejõud **Liina Käär**.

**TÖÖLEHT SISEKOOLITUSEL OSALEJALE**

1. too välja oma asutuse näitel kultuuri tunnused ning erinevate kultuuride esindajate käitumises ilmnevaid erisusi.

Kultuuri tunnused	Näited töökeskkonnas käitumisest ja kultuuri ilmnemisest

2. kaardista olukorrad, kus teisest kultuurist inimesel võib teie asutuses olla kõige keerulisem toime tulla ning paku võimalikke viise, kuidas aidata igäihel neis olukordades parimal viisil hakkama saada.

Keerulised olukorrad erinevate kultuuride esindajatele	Lahendused ja tugi olukordades sujuvalt toimetulekuks