

MONIKULTTUURISUUTTA TYÖELÄMÄÄN!

Koulutusmateriaaleja työyhteisöjen käyttöön

Teema: Maahanmuuttaja työyhteisön jäseneksi

Esityksen nimi: Maahanmuuttaja työyhteisön jäseneksi

Tekijä: Antti Maunu, Valt. tri, tutkija, kouluttaja, trubaduuri

maunuan@gmail.com, 040 832 5057, www.anttimaunu.fi

Esitys on osa monikulttuurisuutta työelämään -koulutuskokonaisuutta, josta [löydät ohjeet työyhteisösi koulutukseen nettisivuiltamme.](#)



SISÄLTÖ

1. Tutkimus: *Työelämä opettaa, mutta mitä ja miten?*
2. Millainen on ihanteellinen uusi työntekijä?
3. Mitä odotuksia ja piileviä ehtoja suomalainen työkuulttuuri asettaa?
4. Voidaanko toivottuja vuorovaikutustapoja oppia vai ovatko ne persoonallisia ominaisuuksia?
5. Kuinka taitojen ohjaus järjestetään? Kuka ohjaa, ketä ja miten?
6. Lopuksi – kyse on vuorovaikutuksesta.



TUTKIMUS: TYÖELÄMÄ OPETTAA, MUTTA MITÄ JA MITEN?

- 330 työelämän asiantuntijan vastaukset – yhteensä 355 vastausta:
 - Viiden seminaarin sarja pidettiin v. 2017.
 - 210 vastaajista oli työelämän edustajia, joista valtaosa oli työpaikkaohjaajia.
 - Loput olivat ammatillisia opettajia, kehittäjiä (esim. hankkeet) sekä ammatillisen koulutuksen johtoa ja hallintoa.
- Osa vastauksista annettiin pienryhmissä, osa yksilöllisesti kännykkäsovelluksen avulla.
- Tämä oli ilmaisuvoimainen tapaustutkimus työelämän tarpeista.
- **Tutkimuksessa kysyttiin, mitä työpaikoilla pitää oppia tai osata, jotta työelämässä pärjää**



TAIDOT, JOITA TYÖELÄMÄSSÄ ARVOSTETAAN

	Mainintoja: koko aineisto (%)	Mainintoja: ryhmät (%)	Mainintoja: yksilövastaukset (%)
1. Oman toiminnan ohjaaminen	97 (27,3 %)	31 (34,4 %)	66 (24,9 %)
2. Sosiaaliset taidot	92 (25,9 %)	19 (21,1 %)	73 (27,5 %)
3. Sisältöosaaminen	85 (23,9 %)	17 (18,9 %)	68 (25,7 %)
4. Konteksti-osaaminen	71 (20 %)	20 (22,2 %)	51 (19,2 %)
5. Kasvaminen	10 (2,8 %)	3 (3,3 %)	7 (2,6 %)
YHTEENSÄ	355 (99,9 %)	90 (99,9 %)	265 (99,9 %)

OMAN TOIMINNAN OHJAAMINEN

- **”Sinulla on oma paikka – sillä, mitä teet on merkitystä”**
 - Tärkeitä asioita tutkimuksen mukaan olivat:
 - Vastuullisuus, luotettavuus ja sitoutuminen yhteiseen työhön
 - Oma-aloitteisuus ja itseohjautuvuus työn tekemisessä sekä epäselvien asioiden selvittämisessä

Opiskelijan/ työntekijän tulee nähdä oman toimintansa osana työyhteisön yhteistä tekemistä.

Opiskelijan/ työntekijän pitää ymmärtää, että omat teot vaikuttavat koko työyhteisöön ja siinä tehtävään työhön.



SOSIAALISET TAIDOT

- ”Sietokyky, hyväksyminen, joustavuus, vuorovaikutus ja itsehillintä = työyhteisötaitoja”
- Tärkeitä asioita tutkimuksen mukaan olivat:
 - Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa
 - Vuorovaikutus työkavereiden ja työyhteisön kanssa
 - Tilannetaju eli sen ymmärtäminen, mihin työtilanteissa voi tarttua ja puuttua

Opiskelija/ työntekijä sovittaa omaa toimintansa toisten toimintaan työpaikan eri tilanteissa



KONTEKSTIOSAAMINEN ELI TYÖELÄMÄN PELISÄÄNNÖT

- ”Työpaikan rutiinit ja kulttuuri. Työelämän pelisäännöt – kännykät sun muut”
- Tärkeitä asioita tutkimuksen mukaan olivat:
 - Ollaan ajoissa paikalla ja tehdään sitä, mitä töissä kuuluu tehdä eikä tehdä muuta (esim. olla puhelimella).

Opiskelija/ työntekijä tuntee työelämän ja erilaisten työpaikkojen tavat ja säännöt.

Opiskelija/ työntekijä sovittaa itse omaa toimintansa niihin.



SISÄLTÖOSAAMINEN

- **”Oikeaa työntekoa oikeissa puitteissa”**
- Tärkeitä asioita tutkimuksen mukaan olivat:
 - Temput ja tekniikat, mitä työssä tarvitaan: työprosessit, laitteet, asiakaskohtaukset jne.
 - Sen oppiminen ’käytännössä’, mikä koululla opitaan ’teoriassa’

Tämäkin on tärkeää – mutta oman toiminnan ohjaaminen, sosiaaliset taidot ja työelämän pelisäännöt vielä tärkeämpiä



MILLAINEN ON IHANTEELLINEN UUSI TYÖNTEKIJÄ?

- *”Saa suunsa auki, me opetetaan kyllä jos se vaan pyytää”*
- *”Oma-alotteinen, reipas ja rohkee. Semmonen kuka uskaltaa kysyä”*
- *”Tarttuu siihen toimeen ja osaa kysellä”*
- *”Innokas, tiedonjanoinen, oma-alotteinen. Haluaa oppia ja vastaanottaa”*
- *”Ahkera ja tiedonhaluinen, halua oppia jotain uutta”*

Oma-aloitteisuus, itsenäisyys ja aktiivinen kysely ym. asioiden selvittäminen on työnantajille tärkeintä.



MITÄ ODOTUKSIA JA PIILEVIÄ EHTOJA SUOMALAINEN TYÖKULTTUURI ASETTAA?

- Kaikissa kulttuureissa ja kulttuurieroissa on kyse niistä tavoista, joilla ihmiset ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja kohtelevat toisiaan.
- Suomalainen työkuulttuuri ajatellaan usein asiakeskeiseksi ja suoraviivaiseksi. Samalla siihen kuuluu vuorovaikutukseen liittyviä odotuksia ja kirjoittamattomia sääntöjä.
- Joka pystyy noudattamaan odotuksia ja sääntöjä, saa arvostuksen – mutta tämäkin pitää usein ymmärtää itse.
- Jos tätä ei huomaa tai tunnista, voi helposti jäädä työyhteisön ulkopuolelle.



MITÄ TYÖNTEKIJÄLTÄ ODOTETAAN?

- Työntekijän odotetaan kysyvän ja selvittävän asioita itse – muiden työntekijöiden ei ole yhtä sopivaa neuvoa kysymättä.
- Työnantaja ja muut työntekijät eivät välttämättä ohjaa oma-aloitteisesti, vaan työntekijällä on vastuu itse selvittää työtehtävät ja työskentelytavat.
- Työtä ei osoiteta tai tehdä esimiehille tai pomoille, vaan jokainen tekee työtä itsenäisesti – ja samalla yhteisesti koko työpaikalle.
- Työntekijän odotetaan näyttävän omilla teoillaan, että osaa työn ja tietää säännöt – teot puhuvat enemmän kuin sanat.



VOIDAANKO TOIVOTTUJA VUOROVAIKUTUSTAPOJA OPPIA VAI OVATKO NE PERSOONALLISIA OMINAISUUKSIA?

- Työelämässä vaikuttaa kaksi vastakkaista näkemystä:
 1. Oma-aloitteisuus ja toivotut vuorovaikutustavat nähdään persoonallisena ominaisuutena, joita ihmisellä vain on tai ei ole.
 - ***”Jos sitä hyvää tyyppiä ei oo, ni sitä ei opiskella. Sä joko oot tai sä et oo.”***
 2. Oma-aloitteisuus ja toivotut vuorovaikutustavat nähdään taitona, jotka kehittyvät työyhteisössä ja joita voidaan opettaa ja ohjata.
 - ***”Työssä tekemällä oppii, se on vaan fakta”***



TUTKIMUKSEN NÄKÖKULMA ON SELVÄ: TAIDOT OPITAAN 1/2

- Oma-aloitteisuus ja vuorovaikutustaidot kehittyvät sellaisissa ympäristöissä, jotka kannustavat työntekijää ja tarjoavat monipuolista toimintaa sekä palautetta.
- Taidot kehittyvät, kun toimija oppii suhteuttamaan ja arvioimaan omaa toimintaansa eri näkökulmista ja asiayhteyksissä.
 - Suomalaisessa työkulttuurissa tätä ei aina tapahdu kovin paljoa.



TUTKIMUKSEN NÄKÖKULMA ON SELVÄ: TAIDOT OPITAAN 2/2

- Oma-aloitteisuutta ja vuorovaikutusta ei voi oppia yksin, vaan ne ovat vahvasti myös työyhteisön ja -ympäristön ominaisuuksia.
 - **Itseohjautuvuudesta puhutaan paljon – se on aina myös yhteisohjautuvuutta.**
 - **Yhteisohjautuvuus tarkoittaa sitä, että työyhteisö opettelee toimimaan ja ratkomaan asioita yhdessä**
- Oma-aloitteisuuden ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen voi edellyttää tiivistä ja pitkäkestoistakin ohjausta.
- Taitojen kehittyminen edellyttää pysyviä, ennakoitavia ja turvallisia puitteita.
- Ensin on opittava työn puitteet ja työympäristö – vasta sitten voi oppia oman toimintansa vaikutuksia niihin.



KESKEINEN KYSYMYS: KUINKA TAITOJEN OHJAUS JÄRJESTETÄÄN?

- Lähtökohta: se kuuluu kaikille, kuten kaikki ohjaus. Jokainen ohjaa omalla paikallaan
- Mitkä keinot auttaisivat maahanmuuttajataustaisia?
 - Hyvää ohjausta oppilaitoksiin
 - Oppilaitosten työntekijöitä työpaikoille
 - Ohjauksen koulutusta työpaikoille
 - Työnhakijoiden ja aloittavien työntekijöiden vertaisryhmistä hyviä kokemuksia: ne voivat toimia hyvinä tuen ja ohjauksen lähteinä
 - Hankkeilla voidaan kokeilla ja kehittää erilaisia ohjauksen malleja sekä lisätä tietoisuutta ohjauksesta sekä työelämän omista kulttuurisista käytännöistä
- **Hyviä keinoja on paljon. Tärkeintä on, että niitä otetaan käyttöön – mitä enemmän, sitä parempi**



KYSY JA KESKUSTELE! OHJAA KYSYMÄÄN JA KESKUSTELEMAAN!

Työntekijä:

Kysy ja ota selvää – pyydä palautetta, joka ohjaa ja kannustaa!

- Suomalaisessa työkulttuurissa toisilla työntekijöillä (ja joskus esimiehilläkin) on korkea kynnyks ottaa asioita puheeksi työntekijän kanssa, mutta työntekijän kysymyksiin ja aloitteisiin vastataan mielellään.

Työkaveri, työpaikkaohjaaja, esimies:

Ohjaa, älä olet! Tee kysyminen ja keskustelu helpoksi. Auta työntekijää olemaan aktiivinen.

- Kerro, missä asioissa voit omasta puolestasi auttaa ja ohjata.
- Selvitä, millä tavalla työntekijä haluaisi itselleen ohjausta ja palautetta.



KYSY JA KESKUSTELE! OHJAA KYSYMÄÄN JA KESKUSTELEMAAN!

Opettaja, ohjaaja, hanketyöntekijä:

Ohjaa opiskelijoita ja aloittavia työntekijöitä – ja lisää työpaikoilla tietoisuutta ohjauksen tärkeydestä sekä sen kulttuurisista ulottuvuuksista!

- Miksi ohjaus on tärkeää, millainen ohjaus on hyvää, ja mitkä ovat ohjauksen sudenkuoppia?
- Kulttuurisensitiivisen ohjauksen tuntemus ja toimintatavat – sekä suomalaisen työkulttuurin omien erityispiirteiden tuntemus ovat hyviä lähtökohtia ohjaukselle.



LOPUKSI – KYSE ON VUOROVAIKUTUKSESTA

”Olen ollut työyhteisöissä, joissa minuun on luotettu ja kykyihini uskottu. Se on kasvattanut entistä voimakkaamman halun tehdä oma työni hyvin. Parhaimmillaan tunnustuksen saaminen on johtanut siihen, että työ on alkanut palkita tekijäänsä. Siitä on tullut nautinto. Yhdessä olemme saaneet aikaan jotain paljon enemmän ja laadukkaampaa kuin mihin kukaan meistä olisi yksin pystynyt.” (*Heikkinen & Huttunen 2002, 278.*)

Tämä on hieno lopputulos – aina tämä ei ole kuitenkaan lähtökohta.

Tähän pääseminen vaatii oikeita tekoja kaikilta osapuolilta.



KOMMUNIKAATIO ON KAIKEN LÄHTÖKOHTA

”Mutta muistan joskus myös kokeneeni työyhteisössä epäluottamusta ja arvostuksen puutetta. Silloin työn tekemisestä on mennyt täysin maku. Olen yrittänyt aktiivisesti välttää näkemästä joitakin ihmisiä, joilta olen tottunut vastaanottamaan epäluottamusta. Lopulta pelkkä ajatus siitä, että tietty hapannaama tulee vastaan, on alkanut rasittaa. Työstä on tullut vastenmielistä, ja työpaikalle tuleminen on tuntunut yhä hankalammalta joka aamu.” (Heikkinen & Huttunen 2002, 278.)

Kyse on siitä, kuinka ihmiset kommunikoivat ja kuinka kommunikaatio saadaan toimimaan – ei juurikaan työtehtävien sisällöstä.



LÄHTEET

Maunu, A (2020): *Työelämä opettaa, mutta mitä ja miten? Työelämätaidot työpaikkaohjaajien ja ammattikoulutuksen työntekijöiden näkökulmasta*. Artikkelikäsikirjoitus julkaisuprosessissa

Heikkinen & Huttunen (2002, 278) "Huomaa minut, arvosta minua!" *Opetus tunnustuksen dialektiikkana*. Teoksessa Sallila & Malinen (toim.): *Opettajuus muutoksessa. Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura.



LAATINUT

Antti Maunu, Valt. tri, tutkija, kouluttaja, trubaduuri
maunuan@gmail.com, 040 832 5057, www.anttimaunu.fi

Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoima [hanke](#) saa rahoitusta Euroopan sosiaalirahasto

