

MONIKULTTUURISUUTTA TYÖELÄMÄÄN!

Koulutusmateriaaleja työyhteisöjen käyttöön

Teema: Monikulttuurinen ohjaus ja perehdytys

Esityksen nimi: Monikulttuurinen työpaikka – ohjaus ja koulutus

Esitys on osa monikulttuurisuutta työelämään -koulutuskokonaisuutta, jonka hyödyntämiseen [löydät ohjeen nettisivuiltamme](#).



SISÄLTÖ

1. Yksilö oman kulttuurinsa edustajana
2. Kulttuurierojen ilmeneminen ohjauksessa työpaikalla
3. Ohjaus ja perehdytys työpailla
4. Onnistunut perehtyminen työpaikalla
5. Ohjeita ja oppaita maahanmuuttajan ohjaamiseen työpaikalla



1. YKSILÖ OMAN KULTTUURINSA EDUSTAJANA



Kulttuuri on kuin jäävuori. Molemmista vain pieni osa on näkyvässä ja merkittävin osa on pinnalle näkymätön.

Huomaamme ihmisestäkin helposti vain "jäävuoren" näkyvät osat, mutta emme useinkaan pysty näkemään pinnan alla olevaa osaa.

Olemme kaikki oman kulttuurimme muovaamia, mutta kulttuuritaustan perusteella ei voi päätellä millainen yksilö on.



Kuva: Civet. Monikulttuuriosaaminen. Jäävuorimalli.

POHDITTAVAA:

Miten yksilön ikä ja elämänvaihe vaikuttaa uuden kulttuurin omaksumiseen?



Alle
kouluikäisenä



kouluikäisenä



työikäisenä

Elämä uudessa kotimaassa mm. arvot, kulttuuri, suomen kieli



2. KULTTUURIEROJEN ILMENEMINEN OHJAUKSESSA TYÖPAIKALLA



- Ennako-olettamukset ja stereotypiat tavallisia
- Erilaiset näkemykset työrooleista ja niiden omaksumisesta, taustalla kulttuurin valtaetäisyys
- Erot päätöksen teon tavoissa, taustalla kulttuurin yksilö tai yhteisökeskeisyys
- Itseilmaisun vaikeudet, taustalla kielellisen haasteen lisäksi myös kulttuuriset erot ilmaisun suoruudesta tai epäsuoruudesta
- Erot aikakäsityksessä, kulttuurisesti esim. myöhästelyä voidaan ymmärtää tai pitää loukkaavana ja rangaistavana
- Sukupuoli sekä taustalla vaikuttava maskuliininen tai feminiininen kulttuurikäsitys

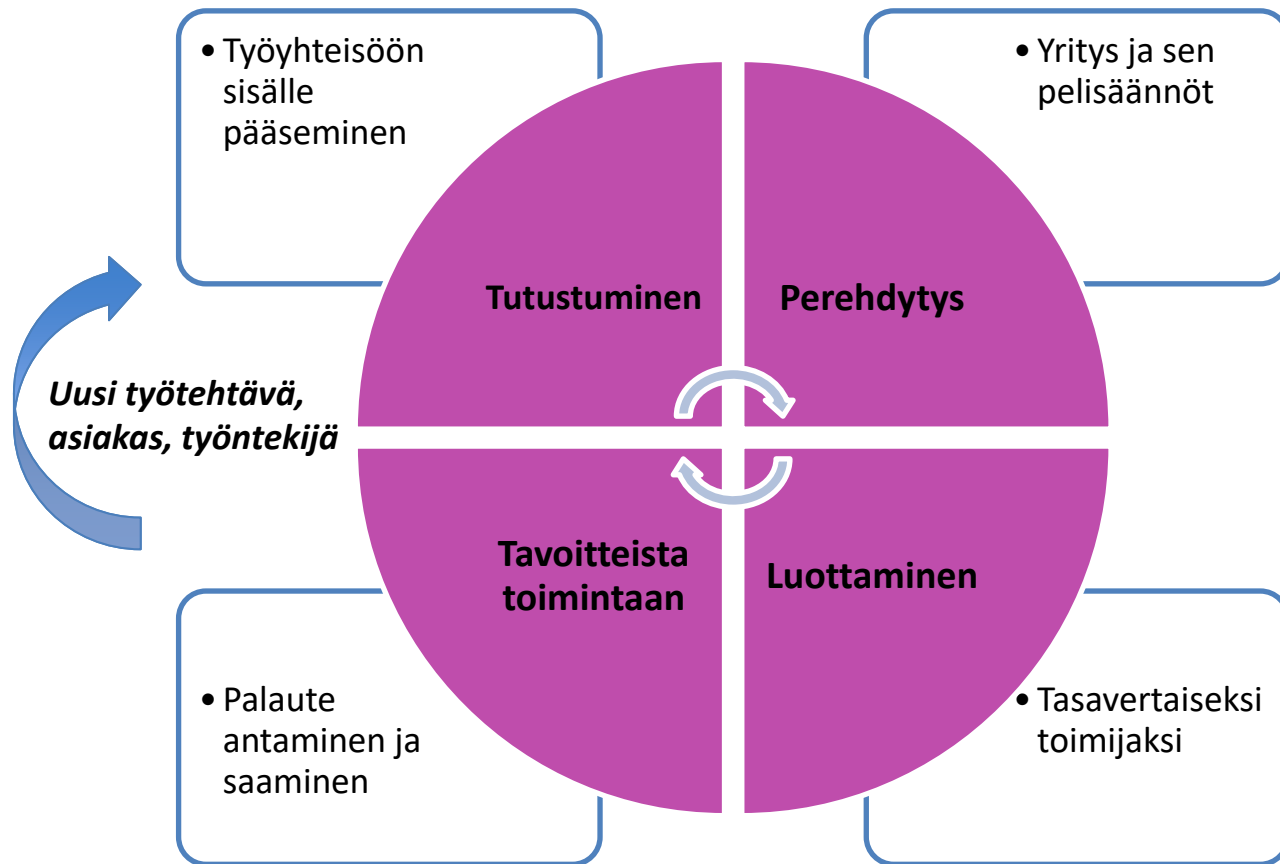


POHDITTAVAA:

- Työyhteisön uusi työntekijä on maahanmuuttajataustainen. Hän tulee toistuvasti työpaikalle myöhässä. Mistä voi olla kyse? Miten tilanteessa kannattaisi toimia?
- Ohjaamasi maahanmuuttajataustainen opiskelija ei vaikuta oma-aloitteiselta, vaan hän toimii tavallisesti vasta kehotettuna. Opiskelija kuitenkin tekee kaikki häneltä pyydetyt tehtävät tunnollisesti. Itseohjautuvuuden puute häiritsee sinua ohjaajana. Mikä voisi olla opiskelijan toiminnan taustalla? Miten ratkaiset tilanteen?



3. OHJAUS JA PEREHDYTYKSEN TYÖPAIKALLA



OHJAUKSEN VAIHEET 1

Ohjauksen aloitus työpaikalla, tutustuminen

- ***Luottamuksellisen*** suhteen solmiminen
- Millä asenteella ja ajatuksella menen ohjaustilanteeseen?
- Miten kantasuomalaiset näyttäytyvät muualta tulleille?
- Eri kulttuureissa tähän vaiheeseen käytetään eri tavoin aikaa.
- Työ ja vapaa-aika pidetään Suomessa erillään.



OHJAUKSEN VAIHEET 2

Pelissäätövaihe/perehdytysvaihe

- Suomessa usein aloitetaan suoraan tästä vaiheesta.
- Määritellään tavoitteet, työtehtävät, roolit, säännöt ja normit.
- Huomioidaan erot viestinnässä ja vältetään oletuksia siitä, mitä toinen osapuoli tietää.
- Perehdyttäjällä on oma tapansa tehdä työtä, mutta hyvä perehdyttäjä kykenee irtautumaan siitä ja asettumaan uuden työntekijän asemaan.



OHJAUKSEN VAIHEET 3

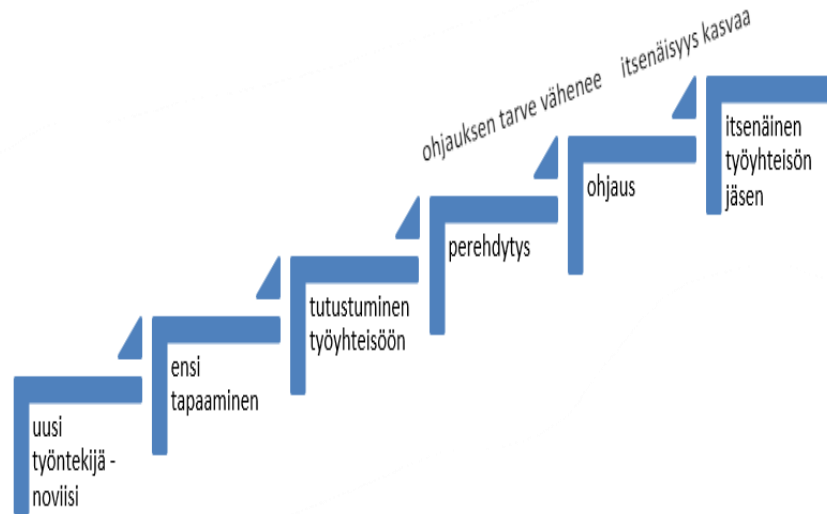
Luottamisen vaihe, vastuun siirtäminen vaiheittain

Ohjaaja **luottaa ja luovuttaa** vastuuta vähitellen ohjattavalle.

- On hyvä, jos ohjaava ja ohjattava etsivät vastauksia yhdessä, neuvottelevat ja keskustelevat.
- Ohjauksen vaiheet eivät etene lineaarisesti, eli tarvitaan toistoa, ja täytyy olla mahdollista palata ohjauksen aiempiin vaiheisiin.



UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYS JA OHJAUS PROSESSINA



Perehdytykseen on hyvä laatia selvät tavoitteet ja suunnitelma:

- Kuka perehdyttää?
 - Vastuiden määrittely tärkeää
- Mitä perehdytykseen kuuluu?
 - Erilaiset apulistat
- Miten ja millä aikataululla perehdytys tapahtuu?
- Miten perehdytyksen etenemistä seurataan?
 - Kehityskeskustelut



4. ONNISTUNUT PEREHTYMINEN

Maahanmuuttajien näkemyksiä työelämästä:

Valtaosa selvitykseen osallistuneista oli sitä mieltä, että

heihin luotetaan työyhteisössä,

heitä kohdellaan tasapuolisesti ja

heidän osaamisensa tunnustetaan. (Maahanmuuttajabarometri 2012)

Selvä enemmistö maahanmuuttajista arvioi suomalaisten esimiesten johtamistavan hyväksi (Juuti. 2005. Monikulttuurisuus voimavaraksi)

Lähde: Maahanmuuttajan onnistuminen työelämässä -hanke 2010–2013



VOIMAVARATEKIJÖITÄ TYÖSSÄ ONNISTUMISESSA

- **Työyhteisö** ja sen toimivuus keskeisessä asemassa:
 - työyhteisön avoimuus ja avoin vuorovaikutus
 - onnistunut ja huolellinen työhön perehdyttäminen
 - toimiva esimiestyö
 - työtovereilta saatava tuki
- Työyhteisössä **yksilötasolla** tärkeäksi koettiin:
 - myönteinen asennoituminen työhön ja työn arvostaminen
 - tunne, että työllä on merkitystä
 - tasapuolinen kohtelu työpaikalla

Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -hanke (2010–2013)



AVAINASEMASSA HYVIN TOIMIVA ESIMIESTYÖ

- Kannustava ja oikeudenmukainen esimies
-> edesauttaa työntekijöiden välisten suhteiden rakentumista
- Maahanmuuttajan omat mahdollisuudet vaikuttaa työssä onnistumiseen ovat vähäisempiä verrattuna muihin tekijöihin.
- Huomioitava, että maahanmuuttajat taustoiltaan hyvin erilaisia, yksilötasolla työssä onnistumisen edellytykset ovat hyvin erilaiset.

Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -hanke (2010–2013)



5. OHJEITA JA OPPAITA

- Yli-Kaitala, K. ym. 2013: Monikulttuurinen työpaikka –opas esimiehelle. - vinkkejä ja välineitä johtamiseen
- ks. Työterveyslaitos: Monikulttuurinen työelämä
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>
 - Monikulttuurisuusvalmiuksia mittaava resurssimittari monikulttuurisille työpaikoille: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>
 - Töissä Suomessa – tietoa maahanmuuttajalle 13 kielellä
 - Videomateriaalia ja vinkkejä oppilaitoksiin



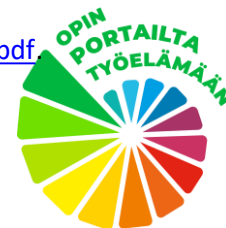
OHJEITA JA OPPAITA

- Apua ja ratkaisuehdotuksia arjen haasteisiin maahanmuuttajan ohjauksessa sivustolta [OHJAAN.FI](https://www.ohjaan.fi)



LÄHTEET:

- Airila, A., Toivanen, M. et al. 2013. Maahanmuuttajan onnistuminen työssä. Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurdi ja somalialaistaustaisista Suomessa. Työelämä ja tulevaisuus, Helsinki: Työterveyslaitos.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114879/Maahanmuuttajat.pdf?sequence=1>.
- Eri kieli- ja kulttuuritaustainen oppija: ohjaus, arviointi ja palaute. Oulun TOPPI. Osao.
<http://www.osao.fi/media/hankkeet/oulu-toppi/opiskelijan-ohjaaminen/eri-kieli-ja-kulttuuritaustainen-oppija.pdf>
- Juuti, P. 2005. Monikulttuurisuus voimavaraksi. Valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisössä. Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä. ETMO-hankkeen tutkimusraportti. Kiljavan opisto ja JTO-tutkimuksen sarja.
- Koivuniemi, S. 2012. Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveyshuollon työyhteisöissä. Tehy:n julkaisusarja B. Vantaa: Tehy ry.
- Kyhä, H. 2011. Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turku: Turun yliopisto.
- Linnanmäki-Koskela, S. 2010. Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Vuosina 1989– 93 Suomeen muuttaneiden tarkastelua vuoteen 2007 asti. Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuksia 2010:2.
- Maahanmuuttajaa ohjaten – Arjen haasteita ja ratkaisuehdotuksia. Työkalupakki.
Ohjeita työpaikkaohjaamisen arkeen. Ohjaan.fi. <https://ohjaan.fi/maahanmuuttajaa-ohjaten-arjen-haasteita-ja-ratkaisuehdotuksia/>
- Maahanmuuttajabarometri 2012 (2013). TEM-raportteja 11/2013.
Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Monikulttuuriosaaminen. Jäävuorimalli. Civet. Elinikäisen oppimisen toimintaohjelma. EU.
<http://civet.dedi.velay.greta.fr/sites/default/files/civet/Civet%20Finnish%20Guide%20%28temporary%20version%29.pdf>
- Monikulttuurisen ohjauksen työkalupakki. OSMO - Monikulttuurista osaamista
Ohjaamoihin -projekti 2016-2018. Jamk.fi. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/monikulttuurinenohjaus/>
- Peavy, R.V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Suom. Auvinen Petri.
Helsinki: Helsingin Painotuote Oy.



LÄHTEET:

- Pehkonen, A. 2007. Työhön perehdytys monikulttuurisessa työyhteisössä. Teoksessa A Pehkonen (toim.). Maahanmuuttajat, monikulttuurisuus ja työelämä. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Perehdyttämisen tarkistuslista. Parempi työ. Työturvallisuuskeskus (pdf 10. korjattu painos). TTK: Painojussit Oy. [https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttämisen_tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)
- Pitkänen, P. (toim.) 2005. Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita.
- Suutari, V. 2005. Suomalaisten ja ulkomaalaisten kokemuksia johtamiskulttuureista. Teoksessa: P Pitkänen (toim.). Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita.
- Toivanen, M., Väänänen, A. & Airila, A. (toim.) 2013. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa – samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Trux M-L (toim.) 2000. Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY.
- Työpoliittinen aikakauskirja. Sisäasiainministeriö 2010. Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelman väliarviointi. Sisäasiainministeriö, Maahanmuutto-osasto.
- Työterveyslaitos: Monikulttuurinen työelämä <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>
- Työturvallisuuskeskus 2010. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Vartiainen, P. 2019. Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen. Tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa. Tampereen yliopiston väitöskirjat 18. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/105048/978-952-03-0937-4.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka – opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos.



LAATIJAT

Marja Pinolehto, projektipäällikkö, Diak

Maija-Liisa Blomster, lehtori, opinto-ohjaaja, Diak

Sari Heinikoski, asiakkuuspäällikkö, SDO

Pirkko Kukkohovi, projektikoordinaattori, OAMK





Diak

SUOMEN
DIAKONIA
OPISTO

OAMK
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020




Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoima hanke saa rahoitusta Euroopan sosiaalirahastolta.