

Maahanmuuttajat suomalaisilla työpaikoilla

– Millaista on hyvä monikulttuurinen henkilöstöpolitiikka?

Miten helpottaa monikulttuurisen työyhteisön toimintaa ja maahanmuuttajataustaisen työntekijän kotoutumista suomalaiselle työpaikalle? SAK:n Mahdollisuuksien aika -hankkeen selvitys tarkastelee monikulttuurisia työpaikkoja, joissa työskentelee SAK:laisten alojen työntekijöitä. Monikulttuurista työelämää rakentavat haastateltavat kertovat, miten monikulttuurisuus näyttäytyy työelämässä sekä henkilöstöpolitiikan että arjen vuorovaikutuksen tasolla.

Lisätietoja:

Eve Kyntäjä
eve.kyntaja@sak.fi

maah
dollin
suuk
sien
aika

Tämä raportti on osa Mahdollisuuksien aika -hanketta.

SAK:n Mahdollisuuksien aika -hanke luotaa työelämän uusia ilmiöitä. Hankkeen kautta haluamme kehittää tulevaisuuden työtä, työntekijöiden arkea ja työelämää inhimilliseksi ja oikeudenmukaiseksi. Sen taustalla on kolme työelämään ja palkansaajien arkeen vaikuttavaa muutosvoimaa:

- digitalisaatio
- globalisaatio sekä
- ilmastonmuutos ja luonnonvarojen ehtyminen.

Mahdollisuuksien aika -hanke keskittyy kahteen teemaan tai ilmiöön vuodessa. Tämä selvitys on osa kevään 2019 teemaa, jossa tarkastellaan maahanmuuton vaikutuksia työelämään. Syksyllä 2019 hankkeen teemana on ilmastopolitiikka ja sen merkitys työllisyydelle.

Kirjoittajan esittely

Selvityksen on toteuttanut **Ella Lautaniemi**, joka työskenteli keväällä 2019 SAK:n Mahdollisuuksien aika -hankkeessa.

Ella Lautaniemi (VTM) on sosiaalipsykologi, joka on kiinnostunut etsimään sekä tunnistamaan hyvinvointia ja oikeudenmukaisuutta lisääviä ja arjen vuorovaikutusta parantavia ratkaisuja. Aiemmin hän on työskennellyt erilaisten projektien parissa esimerkiksi Kelassa, Helsingin yliopistolla ja Helsingin kaupungilla.



Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	5
2	Kulttuuritausta merkitsee, mutta jokainen työntekijä on yksilö.....	6
3	Kielitaidolla on väliä.....	8
4	Selkeä viestintä ja kohtaamiset luovat avoimen organisaatiokulttuurin.....	10
5	Hyvän perehdytyksen rooli korostuu monikulttuurisuuden myötä.....	12
6	Henkilöstön kouluttamisella lisää ymmärrystä.....	14
7	Kuka neuvoisi työperäistä maahanmuuttajaa?.....	16
8	Johtopäätöksiä.....	18
	Muistilista monikulttuurisille organisaatioille.....	19



Raportti tiivistettynä

Selvityksen tavoitteena on

- luoda katsaus siihen, millaista monikulttuurista henkilöstöpolitiikkaa SAK:laisilla työpaikoilla tehdään
- tunnistaa hyviksi todettuja käytäntöjä, jotka sekä helpottavat monikulttuurisen työyhteisön toimimista että tukevat maahanmuuttajan integroitumista suomalaiseen työelämään.

Mitä teimme?

- 17 haastattelua neljällä monikulttuurisella työpaikalla
- Haastateltavina maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, luottamusmiehiä ja työnantajan edustajia.

Millaisia tuloksia saimme?

- Kulttuuriset erot näkyvät työpaikoilla, mutta myös moni muu asia vaikuttaa työpaikan arkeen. Jokainen työntekijä on myös yksilö, ei pelkästään kulttuurinsa edustaja. Työpaikalla vaikuttavat myös muut muutkin asiat, kuten ikä ja työkokemus.
- Kielitaidon puute on olennaisin haaste monikulttuurisessa työyhteisössä.
- Monikulttuurisessa organisaatiossa on erityisen tärkeää viestiä selkeästi ja varmistaa, että tieto tavoittaa kaikki työntekijät.
- Työyhteisön yhteiset tapaamiset, joissa työntekijöillä on aikaa kohdata toisensa ja esimies, luovat avoimuutta ja yhteisöllisyyttä työpaikalle.
- Monikulttuurisessa organisaatiossa kannattaa panostaa perehdytykseen ja huomioida eritasoiset kielitaidot.
- Kouluttamalla esimiehiä ja henkilöstöä monikulttuurisuuteen liittyvistä kysymyksistä voidaan luoda toimivampaa työyhteisöä ja ennaltaehkäistä väärinymmärryksiä.
- Maahanmuuttajien tieto ja ymmärrys ammattiyhdistysliikkeestä on puutteellinen.
- Työperäisten maahanmuuttajien integroituminen Suomeen riippuu tällä hetkellä työnantajan halusta auttaa.
- Haastateltavat kokivat monikulttuurisuuden luontevana tulevaisuuden ilmiönä ja työyhteisöä rikastavana asiana.

1 Johdanto

Maahanmuuttajien määrä on kasvanut Suomessa huomattavasti tällä vuosituhanella ja syntyvyyden laskiessa maahanmuuttoa pidetään olennaisena ratkaisuna Suomen väestönkehityksessä. Ilman maahanmuuttoa Suomen väkiluku laskee ja työikäisten määrä vähenee entisestään.¹

Maahanmuutosta ei kuitenkaan voida keskustella pelkkinä numeroina ja tilastoina. Tilastojen takana on ihmisiä, jotka elävät, tekevät valintoja, eivätkä muuta Suomeen vain maan väestörakenteen korjaamiseksi. Suomeen muutetaan enimmäkseen perheen perässä, töihin ja opiskelemaan. Lisäksi viime vuosina humanitäarisistä syistä tapahtuva maahanmuutto on korostunut tilastoissa vuoden 2015 pakolaistilanteen myötä.

Mistä tahansa syystä maahan muutetaan, on vastassa uusi yhteiskunta kielineen, kulttuureineen ja käytäntöineen. Uusia tapoja ja ihmisiä kohdataan muun muassa työelämässä, johon tämä selvitys keskittyy. Työ on parhaimmillaan erinomainen tuki uuteen maahan kotoutumiselle, mutta työelämässä saattaa tulla vastaan myös vääринymmärryksiä ja haasteita ja pahimmillaan maahanmuuttaja kohtaa työelämässä hyväksikäyttöä.

Me SAK:ssa halusimme luoda katsauksen monikulttuurisille työpaikoille, joissa työskentelee SAK:laisten alojen työntekijöitä. Tämän selvityksen tarkoituksena on antaa ääni yhdessä monikulttuurista työelämää rakentaville ihmisille ja kuunnella, miten monikulttuurisuus näyttäytyy työelämässä sekä henkilöstöpolitiikan että arjen vuorovaikutuksen tasolla. Lisäksi tavoitteena on ollut tunnistaa hyviksi todettuja käytäntöjä, jotka sekä helpottavat monikulttuurisen työyhteisön toimimista että tukevat maahanmuuttajan integroitumista Suomeen.

Selvitystä varten on tehty 17 haastattelua neljässä organisaatiossa. Mukana olleet työnantajat ovat Palvelukeskus Helsinki, Ikea Oy, SOL Palvelut Oy ja Jerodos Oy. Selvitykseen haluttiin valita mukaan eri alojen työnantajia, joilla on jo pidempiaikaista kokemusta monikulttuurisesta henkilöstöstä ja henkilöstöpolitiikasta. Haastatteluja on tehty suomeksi ja englanniksi. Kaikki sitaattit on käännetty tätä raporttia varten suomeksi ja muokattu sellaisiksi, ettei niistä voi tunnistaa puhujaa.

Kustakin organisaatiosta haastateltiin maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, luottamusmiestä ja työnantajan edustajaa. Organisaatiot eroavat paitsi toimialaltaan myös kooltaan, organisaatiokulttuuriltaan ja työkieleltään. Eroavaisuuksien lisäksi organisaatioista on kuitenkin tunnistettavissa myös yhtenäisiä piirteitä ja toimintatapoja.

¹ Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikalla.

2 Kulttuuritausta merkitsee, mutta jokainen työntekijä on yksilö

Tämän selvityksen perusteella monikulttuurisissa organisaatioissa tunnustetaan, että henkilöstön monikulttuurisuus tuo erityispiirteitä työpaikan arkeen. Vaikka joitain kulttuureihin liittyviä eroja tois-
tuikin haastateltavien puheessa, niin lähes kaikki haastateltavat korostivat, että monikulttuurisuus ei
vaikuta kokonaisvaltaisesti työpaikalla, vaan yhtä lailla on kyse yksilöiden henkilökohtaisista piirteistä.

”Mun omassa maassa meillä on sellainen hierarkia, että jos oot esimies, niin sulla on erillinen toimisto ja pitää koputtaa oveen, että pääsee puhumaan. Suomessa se ei mene niin, vaan me istutaan samassa pöydässä esimiehen kanssa, ja jos on asiaa niin voi vaan mennä puhumaan. Tämä on iso ero verrattuna mun kotimaahan.”

Kulttuureissa on todellisia eroja

Useat haastateltavista nimesivät erilaisiin kulttuureihin liittyviä toimintatapoja, jotka saattavat hanka-
loittaa maahanmuuttajan toimimista suomalaisessa työyhteisössä. Monikulttuurisen työpaikan arjes-
sa voidaan ymmärtää toista väärin, kun tehdään oman kulttuurin pohjalta päätelmiä toisten aikeista.
Monikulttuurisessa työpaikassa tarvitaan jokaiselle ymmärrystä siitä, miten kulttuuri vaikuttaa
käyttäytymiseen.

Haastattelujen perusteella tyypilliset kulttuurierot liittyvät siihen, että suomalainen työelämä on luon-
teeltaan suhteellisen epämuodollista ja hierarkia on organisaatioissa yleensä matala, mikä saattaa
poiketa työkulttuurista maahanmuuttajan kotimaassa. Toisenlaisessa kulttuurissa työskennellyt maa-
hanmuuttaja saattaa olettaa, että Suomessa on tavallista kommunikoida muodollisen kohteliaasti
esimiehen kanssa ja puhutella ylemmässä positiossa olevia muodollisilla titteleillä. Suomessa asiois-
ta myös puhutaan melko suoraan, kun taas maahanmuuttajan omassa kulttuurissa ei välttämättä ole
ollut soveliasta tuoda työpaikalla omia mielipiteitään esiin. Haastateltavien mukaan uuden kotimaan
työkulttuuriin sekä oman organisaation kulttuuriin totutaan vähitellen.

*”Jotkut käyttäytyvät eri lailla ongelmatilanteissa ja muissa. Että maahanmuuttajat odottavat ehkä
pidempään kuin suomalaiset, ennen kuin lähtevät selvittämään asioita.”*

”Aasialaisissa kulttuureissa on varmaan se, että katsotaan sitä esimiestä pelottavana.”

Haastatteluissa keskusteltiin myös erilaisista aikakäsityksistä ja niiden näkymisestä monikulttuurisissa
työyhteisöissä. Vaikuttaisi siltä, että useilla suomalaisilla työpaikoilla vallitsevat käytännöt tarkoista
työajoista opitaan nopeasti. Muutama haastateltavista mainitsi kuulleensa tapauksista, joissa maa-
hanmuuttajan on vaikeaa työskennellä yhdessä vastakkaisen sukupuolen kanssa – esimerkiksi
joistain kulttuureista tuleville miehille saattaa olla haastavaa ottaa vastaan käskyjä naiselta.

Näiden tapausten kuitenkin koettiin olevan harvinaisia. Kulttuurin lisäksi myös monet muut työelämän käytännöt vaihtelevat maiden välillä. Haastatellut maahanmuuttajataustaiset työntekijät kertoivatkin, että suomalaisessa työelämässä heille olivat uutta esimerkiksi palkalliset lomat.

Jokainen työntekijä on yksilö

Kaikissa haastatteluissa korostettiin kulttuurista keskustelemisen yhteydessä sitä, että jokainen työntekijä on lopulta yksilö. Haastateltavat kritisoivat ajatusta siitä, että työntekijöitä voitaisiin luokitella vain kulttuurien perusteella, ja koettiin, että sekä suomalaisten että maahanmuuttajien joukkoon mahtuu hyvin erilaisia ihmisiä. Esimerkiksi haasteet työntekijän ja esimiehen välillä johtuvat ennemminkin "henkilökemioista" kuin erilaisista kulttuuritaustoista.

"Ei niissä väärinymmärryksissä ole kysymys edes kansalaisuudesta, vaan ihmisillä on erilaiset luonteenpiirteet."

Haastateltavat haastoivat erilaisia kulttuuriryhmiä koskevia homogeenisiä näkemyksiä ja toivat esille sen, että kulttuuri ei suinkaan ole ainoa tekijä, jolla työyhteisössä on merkitystä. Työntekijän oma persoona ja etnisyyden ohella myös muut luokittelut, kuten ikä, vaikuttavat työyhteisöissä. Joillain työpaikoilla voi esimerkiksi olla pitkät perinteet siinä, että nuoremmat työntekijät tekevät tietynlaiset työtehtävät.

Toisaalta digitalisaation myötä vanhemmat työntekijät saattavat kokea epävarmuutta, joka heijastuu työyhteisön vuorovaikutukseen. Osa työnantajan edustajista toikin esille, että työnantaja miettii monikulttuurisuutta osana yleisempää henkilöstön moninaisuutta. Kyse ei siis ole vain siitä, miten huomioidaan monikulttuuriset työntekijät, vaan myös eri ikäisten työntekijöiden tai sukupuolivähemmistöjen huomioimisesta.

"Suomalaisissa ja maahanmuuttajissa on molemmissa hyviä ja huonoja työntekijöitä."

Yhteenveto

- Jotkin kulttuureista tulevat piirteet näkyvät olennaisesti työpaikoilla.
- Kaikki työntekijät ovat kuitenkin yksilöitä, ja niin maahanmuuttajiin kuin suomalaisiinkin mahtuu monenlaisia persoonia.

3 Kielitaidolla on väliä

Kielitaidon puutteen tuomat väärinymmärrykset olivat tämän selvityksen haastatteluiden mukaan suurin haaste monikulttuurisissa organisaatioissa.

”Totta kai niitä väärinymmärryksiä tulee. Että ei ymmärretä toisia tai ei ymmärretä ohjeita. Eli pitäisi aina varmistaa, että on ymmärretty.”

Selkokieltä ja rohkaisua kielen oppimiseen

Monikulttuurisessa organisaatioissa on tärkeää viestiä selkokielellä ja varmistaa kysymällä, että viestin vastaanottaja on ymmärtänyt asian. Toisaalta haastatteluissa nostettiin haasteeksi se, että työntekijä ei välttämättä uskalla sanoa, ettei ole ymmärtänyt, mitä hänelle on sanottu. Esimiehellä onkin tärkeä rooli siinä, että työntekijä tuntee voivansa kysyä, jos ei ole ymmärtänyt jotain asiaa. Kielitaito saattaa joissain tapauksissa toimia myös tekosyynä sille, että on toimittu väärin, jos työntekijä vetoaa kielitaidon puutteeseen kaikissa ongelmatilanteissa.

”Joo selkokieltä ehdottomasti, koska se englannin kieli sekään ei ole äidinkieli. Niin sitä englantiakin pitää puhua selkokielellä välillä ja sitten meillä on kaikki perehdytysmateriaali kuvallista ja selkokielellä, koska ne kuvat on ehkä kaikista parhaita aluksi, koska niillä sä pystyt näyttämään monia asioita, ettei tule virheitä kenellekään ja kaikki varmasti ymmärtää.”

”Puhutaan ensin rauhallisesti eli sanoja painotetaan kunnolla, ettei vaan puhuta nopeasti. -- Sitten voi kysyä toiselta, oletko sä ymmärtänyt, mitä mä selitin sulle ja sitten, jos huomaa, että hän ei ole ymmärtänyt ja tekee jotain väärin, niin voi sitten yrittää selittää uudelleen.”

Osa haastateltavista korosti, että joissain tapauksissa tarkat kielitaitovaatimukset ovat myös turvallisuuskysymys: työntekijän täytyy ymmärtää ohjeita rakennustyömaalla, kemikaalien käyttöohjeita siivoustyössä ja allergioiden merkitys ruokalatyössä.

”Se on pakko meillä olla se kielitaito. Jos sä mietit, että meillä on tosi allergisia asiakkaita, niin sun pitää ymmärtää, mikä on maitoallergia ja laktoosi-intoleranssi. Että se pitää ymmärtää, koska me pelataan asiakkaan hengellä.”

Eri äidinkielet ja yhteisen kielen puuttuminen näkyvät myös sosiaalisessa kanssakäymisessä työpaikoilla. Jos työyhteisössä on yksi työntekijä, joka ei puhu suomea, voi hän tuntea olonsa ulkopuoliseksi tai toisaalta, jos samalla työpaikalla on vahvasti edustettuina muutamia kieliä, saattaa työyhteisö jakautua tekemään töitä porukoissa, joissa puhutaan samaa kieltä.

Englanti työkielenä: uhka vai mahdollisuus?

Osa tutkimukseen osallistuneista organisaatioista vaatii jonkinlaista suomen kielen taitoa, kun taas toisille työnantajille riittää englannin kielen taito tai jonkin muun kielen osaaminen. Työporukassa voi

olla esimerkiksi tilanne, jossa esimies puhuu useampaa kieltä, ja riittää, että puhuu hänen kanssaan samaa kieltä. Työelämä on kotoutumisen kannalta tärkeää, joten maahanmuuttajan kannalta voidaan pitää jokseenkin hyvänä asiana, ettei kaikkiin työtehtäviin vaadita täydellistä kotimaisen kielen taitoa. Toisaalta haasteena on, että työelämän ollessa mahdollista ilman suomen tai ruotsin kielen taitoa, ei sen oppimiseen ole mahdollisuuksia tai motivaatiota. Lisäksi kielitaidon puuttuminen rajaa maahanmuuttajan mahdollisuuksia edetä uralla niin omassa organisaatiossaan kuin sen ulkopuolellakin.

”Jos on kokemusta ja riittävä kielitaito niin miksi ei, vaikka ei olisikaan täydellinen suomi. Toisaalta suomen kieltä arvostetaan, koska se ennaltaehkäisee virheitä, ongelmia ja niin edelleen.”

”Tottakai me halutaan, että ihmiset oppii sen suomen kielen ja näin, mutta mistä mä tykkään, kun yhteen aikaan ei otettu ketään, joka ei osannut suomea, että nythän se on, että englannilla pärjää, mikä on musta ihanaa.”

Kielitaito ei liity vaan töihin, vaan on osa laajempaa kotoutumista ja omien asioiden itsenäistä hoitamista. Kielitaidon puute rajoittaa yhteiskuntaan osallistumista, palveluiden käyttöä ja esimerkiksi lasten asioiden hoitamista. Vaikka englannin kielellä pärjää monissa tilanteissa, suomen tai ruotsin kielen taito tuo ihmiselle itsenäisyyttä, kun asiat saa hoidettua tarvittaessa kotimaisella kielellä. Suurin osa haastatelluista piti hyvänä ajatuksena, että työnantaja tarjoaisi maahanmuuttajille kieliopetusta. Kielen oppimisen tukemisessa korostettiin, että se voisi olla pidemmällä tähtäimellä myös työnantajan etu, kun työntekijä pystyisi hoitamaan omia asioitaan itsenäisemmin.

”Mitä nopeammin sä opit sitä kieltä, niin sitä enemmän sulla on mahdollisuuksia kehittää itseäsi. Että ylipäätänsäkin sun elämää on vaan helpompi pyörittää, kun ei tarvitse olla kenenkään varassa, jos käy lääkärikäynnillä tai lasten koulujuttuja hoitaa tai näin. Niin onhan se vaan helpompaa, jos osaa suomea.”

Yhteenveto

- Kaikissa haastatteluissa korostui kielitaidon puutteen merkitys kulttuurieroja olennaisempana haasteena.
- Mahdollisuus työskennellä englannin kielellä vähentää tarvetta oppia kotimaista kieltä ja saattaa siten hankaloittaa integroitumista yhteiskuntaan.

4 Selkeä viestintä ja kohtaamiset luovat avoimen organisaatiokulttuurin

Sisäinen viestintä on olennainen kysymys kaikissa organisaatioissa. Kun sisäinen viestintä toimii hyvin, tieto liikkuu työnantajalta työntekijälle ja toisin päin. Tiedon kulun merkitys tuli esiin myös tässä selvityksessä ja haastateltavat korostivat, että tiedon tarjoaminen selkeästi, ymmärrettävästi ja yhdenvertaisesti on tärkeää. Lisäksi työyhteisön yhteiset kokoontumiset koettiin tärkeiksi.

”Tärkeitä on sellaiset pienet asiat, kuten yhteiset taukotilat ja kohtaamiset työkavereiden, esimiesten ja isompien pomojen kanssa. Ei sellaista teennäistä kohtaamista, vaan aitoa.”

Yhdenvertaisuutta viestintään

Organisaation sisäisessä viestinnässä on tärkeää, ettei oleteta työntekijän etsivän itsenäisesti tietoa. Moni haastateltavista toi esiin, että työnantajalta saa kyllä tietoa ajankohtaisista asioista tai esimerkiksi henkilöstöeduista, jos osaa kysyä tai etsiä tietoa. Viestinnän tulisi olla mahdollisimman avointa ja organisaation eri tasot ylittävää, jotta sekä ongelmat että hyvät ideat tulevat esiin ja niihin on mahdollista reagoida.

”Kyllä ne tiedotuskanavat jotenkin pitäisi nykyaikaistaa. Nyt ehkä ollaan vähän silmälaput silmillä, että se henkilöstölehti lähtee jokaisen sähköpostiin ja tulostetaan muutama ruokalaan. Sitten, kun tieto on tullut henkilöstölehdessä, niin ei ehkä tarkisteta, että miten hyvin tämä tieto on tavoittanut työntekijät.”

”Tietoa saa aina kyllä, jos kysyy, mutta pitäisi nähdä enemmän vaivaa, että asioista kerrottaisiin jo etukäteen.”

Työnantajan pitäisi hyödyntää erilaisia viestintäkanavia ja selkokieltä, englantia tai muita kieliä, jotta informaatio on jokaisen työntekijän saatavilla. Esimerkiksi viestiminen pelkällä sähköpostilla ei ole riittävää, jos kaikilla työntekijöillä ei ole mahdollisuutta käyttää sähköpostia työssään. Esimiesten tulisi varmistaa, että organisaation sisäinen viestintä tavoittaa jokaisen työntekijän.

Kynnys keskustella madaltuu kohtaamalla

Työyhteisön yhteiset tapaamiset – sekä muodolliset että epämuodolliset – ovat tärkeä tapa luoda tilaisuuksia edellä peräänkuulutetulle avoimelle viestinnälle. Kun esimies ja työntekijät kokoontuvat säännöllisesti, on todennäköisempää, että työpaikalle syntyy luonteva keskustelukulttuuri. Tässä selvityksessä mukana olleissa organisaatioissa näkyy kuitenkin työelämän hektisyys ja organisaation jakautuminen useisiin toimipisteisiin. Yhteisiä kohtaamisia hankaloittaa huomattavasti, jos yhden esimiehen tiimi työskentelee useissa eri osoitteissa tai jos kiireinen työtahti ei salli palaverin pitämistä.

"Sitä kuulee paljon, että lisää kommunikaatiota. Ehkä joku tapaaminen joka aamu. Toisaalta monet haasteet syntyvät siitä, että työ on tosi hektistä ja ei meillä ole mahdollisuutta pitää kokousta joka aamu."

Työyhteisön kokoontumiset ovat tärkeitä, koska ne antavat työntekijöille mahdollisuuden kertoa asioita esimiehelle ja kysyä epäselviä asioita. Säännölliset tapaamiset voivat rohkaista ujompaakin työntekijää tuomaan ajatuksiaan esiin ja antavat työntekijälle mielikuvan, että esimies on kiinnostunut tutustumaan häneen. Haastatteluissa tärkeäksi koettiin myös se, että esimies jalkautuisi useammin työntekijän arkeen ja olisi läsnä useammin myös itse työn suorittamisen aikana.

"Se kommunikointi siitä, mitä työnantaja odottaa, miten toimitaan missäkin tilanteessa ja etenkin poikkeustilanteessa. Kommunikaatio on tärkeää ja työntekijän pitäisi nähdä useammin esimiestä, et vähemmän tule ongelmia niissä kohteissa, joissa esimies on paikalla."

Yhteenveto

- Monikulttuurisessa organisaatiossa on erityisen tärkeää viestiä selkeästi ja varmistaa, että tieto tavoittaa kaikki työntekijät.
- Työyhteisön yhteiset tapaamiset, joissa työntekijöillä on aikaa kohdata toisensa ja esimies, luovat avoimuutta ja keskustelua työpaikalle.



5 Hyvän perehdytyksen rooli korostuu monikulttuurisuuden myötä

Kaikissa tämän selvityksen haastatteluissa keskusteltiin perehdyttämisestä ja korostettiin hyvän perehdytyksen tärkeyttä. Perehdytyksessä ei ole kyse pelkästään itse työn toteuttamisen oppimisesta, vaan myös suomalaisen työelämän käytäntöjen ymmärtämisestä ja omaan työnantajaan tutustumisesta.

Perehdytykseen kannattaa panostaa

Perehdytykselle on tärkeää antaa aikaa ja edetä vaiheittain. Haasteensa perehdytykseen tuo, että moni maahanmuuttaja työskentelee työtahdillaan kiireisissä tehtävissä. Perinpohjainen ja riittävän rauhallisella tahdilla tehty perehdytys kuitenkin näyttää työntekijälle, että työnantaja on oikeasti kiinnostunut työntekijän oppimisesta. Perehdytys ei tietenkään koske vain maahanmuuttajia, vaan hyvä perehdytys hyödyttää yhtä lailla myös uusia suomalaisia työntekijöitä ja koko työyhteisöä.

"Myös suomalainen voi ymmärtää väärin suomenkieliset ohjeet."

"Kyllä perehdytykseen pitää käyttää enemmän aikaa kuin kantasuomalaisen kanssa - - Mutta se kantaa taas sitten hedelmää, että mä olen ollut siinä niin pitkään, että mä tykkään tosi paljon olla monikulttuurisessa yhteisössä töissä. En mä voi enää edes ajatella olevani vaan kantasuomalaisten kanssa."

Yksi monissa haastatteluissa esiin nostettu käytäntö on nimetä työntekijälle työyhteisöstä eräänlaiseksi oppaaksi tai mentoriksi kokeneempi työntekijä, jonka kanssa hän voi aluksi opetella asioita ja siirtyä pikkuhiljaa tekemään asioita itsenäisesti. Tähän selvitykseen osallistuneissa organisaatioissa tällaisessa perehdyttäjän roolissa hyödynnettiin usein henkilöä, jolla on uuden työntekijän kanssa yhteinen äidinkieli. Perehdytyksessä onkin tärkeää myös huomioida eri tasoiset kielitaidot. Työnantajan kannattaa tarjota mahdollisimman paljon perehdytysmateriaaleja eri kielillä ja hyödyntää esimerkiksi videoita, kuvia sekä selkokieltä.

"Meillä on niinkun koulutus- ja perehdytysmateriaalit monella eri kielellä ja me ollaan tehty omat perehdytysvideot."

Monikulttuurisen henkilöstön perehdyttämisessä on kyse myös oman organisaation rakenteen ja tapojen sekä suomalaisen työelämän käytäntöjen oppimisesta. Hyvän perehdytyksen kautta työntekijä saa alusta alkaen käsityksen siitä, miten organisaatio rakentuu ja mikä on hänen roolinsa siinä. Vaikka kyseessä ei olisikaan maahanmuuttajan ensimmäinen työpaikka Suomessa, voi esimerkiksi uusi ala tuoda mukanaan uudenlaisia käytäntöjä ja sääntöjä. Hyvä perehdytys onkin sellainen, jossa ei oleteta itselle tuttuun asioiden olevan itsestäänselvyksiä myös muille, vaan pidetään mielessä, ettei toisen olemassa olevista tiedoista voi tehdä oletuksia.

”Vaikka ulkomailta muuttanut työntekijä osaisi asioita hyvin, niin tukea tarvitaan, ja tarvitaan enemmän kuin suomalaisille, jotka ovat oppineet asiat Suomessa. Ulkomaalaisen täytyy sopeutua uuteen maahan, uuteen elämään ja kieleen.”

Esimiehen rooli on ratkaiseva

Haastateltavat kokivat, että esimiehellä on tärkeä rooli työntekijän perehdyttämisessä. Vaikka perehdytys ei olisikaan yksin esimiehen vastuulla, vastaa hän kuitenkin lopulta siitä, että työntekijä on oppinut olennaiset asiat. Esimieheltä vaaditaan motivaatiota ja aikaa huomioida monikulttuurisen henkilöstön tarpeet myös perehdytysvaiheessa. Monikulttuurisen henkilöstön perehdyttäminen saattaa vaatia enemmän aikaa, mutta haastateltavat korostivat hyvän perehdytyksen maksavan itsensä takaisin.

Esimiehellä on tärkeä tehtävä yhteisten toimintatapojen kertomisen lisäksi myös niiden perusteluissa. Esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvät käytännöt eivät välttämättä ole uudelle työntekijälle entuudestaan tuttuja ja voivat tuntua maahanmuuttajasta vieraalta. Esimiehen tehtävänä on perustella, että työturvallisuutta koskevat ohjeet eivät ole olemassa hovin vuoksi, vaan niiden taustalla on jokin syy.

Yhteenveto

- Perehdytyksessä voidaan hyödyntää eri kielille käännettyjä materiaaleja, kuvia ja videoita.
- Vertainen työntekijä voi toimia oppaana sekä työtehtäviin että työpaikan käytäntöihin tutustumisessa.
- Viime kädessä työntekijän lähiesimies varmistaa, että työntekijä osaa työnsä ja tuntee organisaation ja työelämän pelisäännöt.

6 Henkilöstön kouluttamisella lisää ymmärrystä

Vuorovaikutus työpaikoilla on harvoin luonnostaan sujuvaa, ja eri kieli- ja kulttuuristaustat tuovat tähän omat haasteensa. Tästä syystä monikulttuurisissa organisaatioissa on tarvetta koulutuksille, joissa opitaan ymmärtämään erilaisia kulttuureja ja joustavuus erilaisuutta kohtaan lisääntyy.

Koulutusta esimiehille ja koko työyhteisölle

Esimiehen roolin tärkeys on toistunut monia kertoja tässä raportissa, ja työelämän monikulttuuristuksessa esimiehille tarvittaisiinkin entistä enemmän osaamista aiheesta. Tätä selvitystä varten tehdyissä haastatteluissa nousi esiin, että eri etnisiin ryhmiin kohdistuu valitettavasti stereotyyppioita ja ennakkoluuloja. Näiden koettiin olevan harvinaisia, mutta johtavan kuitenkin joidenkin ryhmien suosimiseen ja toisten syrjimiseen esimerkiksi rekrytoinnissa ja työtehtävien jakamisessa. Esimiehille suunnatuilla koulutuksilla tulisikin pyrkiä puuttumaan niin tietoiseen kuin tiedostamattomaankin syrjintään.

"Niin tai sitten vähän jotain semmoista johtamiskoulutusta, että kun tulee uusi työntekijä mun tiimiin, niin mä osaisin niinkun johtajana ottaa hänet vastaan oikein. Ei niin että tuossa on avaimet käteen ja koita pärjätä, vaan että oikeasti hei tervetuloa ja muutaman minuutin, että mitä kuuluu ja muuta. Mutta kun me ollaan niin suorituskeskeisiä, niin siihen ei jää aikaa. Mennään niin nopeasti, että no niin siinä on se ja tuossa on tuo ja hae tuolta. Kun aikataulut on tosi tiukat ja meillä on mitoitukset vedetty tiukoille, niin ei siinä jää sitä aikaa keskustella kuulumisia ja ottaa pehmeästi vastaan. Että työelämässä ei ole siihen aikaa."

Selvityksen tulokset osoittavat, että muukin henkilöstö tarvitsee koulutusta maahanmuuttajataustaisten työtovereiden kohtaamiseen. Koulutusta tarvitaan esimerkiksi siihen, että ymmärretään puolin ja toisin, että eri kulttuureissa toimitaan eri tavoilla. Esimerkiksi väärinymmärrykset voisivat vähentyä, jos koulutusten kautta onnistutaan lisäämään ymmärrystä siitä, miten eri kulttuureissa ilmaistaan asioita. Kouluttamalla koko työyhteisöä voidaan myös tarjota työntekijöille välineitä siihen, että asioista uskaljetaan keskustella avoimemmin.

"Kyllähän työnantaja voisi kouluttaa jotain maahanmuuttaja-muutosagentteja tai jotain näiden maahanmuuttajien avuksi ja turvaksi. Että selkeä perehdytys on kaikille plussaa, myös suomalaisille työntekijöille."

"Suurin osa kouluttamisesta on sitä tehtävään kouluttamista, eli ei niinkään koulutusta kulttuurisiin asioihin."

"Tarvittaisiin myös sellaista itsetuntokoulutusta, että ihmiset puhuisivat vapaammin eivätkä pitäisi vaan asioita omassa päässään. Esimiehen pitäisi olla saatavilla ja kehottaa ihmisiä puhumaan."

Koulutuksen avulla uusi ala ja tietoa omista oikeuksista

Haastatteluissa tuli esille, että työnantajan järjestämä koulutus on myös tärkeä rekrytoinnin tukiväline. Esimerkiksi työvoimapulasta kärsivät organisaatiot voisivat kouluttaa rekrytointivaiheessa tehtävillä koulutuksilla työtehtäviin sellaisia työntekijöitä, joilla ei olisi muuten riittävää osaamista kyseisiin tehtäviin, mutta jotka ovat motivoituneita työhön. Myös oppisopimus mainittiin hyvänä käytäntönä kouluttaa monikulttuurista henkilöstöä työtehtäviin. Lisäksi pohdittiin tarvetta uudenlaisten käytäntöjen ja yhteistyömuotojen etsimiselle ja kehittämiseksi, jotta maahanmuuttajien olisi helpompi päästä kiinni työelämään.

Monikulttuuriselle henkilöstölle voitaisiin myös tarjota koulutusta ammattiliittojen toimesta, jotta työntekijän oikeudet tulisivat paremmin tutuiksi. Työelämän monikulttuurisuudessa on tärkeää huolehtia, että kaikki tuntevat oikeutensa. Maahanmuuttajat ovat usein haavoittuvaisessa asemassa työelämässä, kun esimerkiksi oikeus oleskella maassa saattaa riippua työstä. Tästä syystä he eivät ole välttämättä halukkaita puuttumaan ongelmiin työelämässä ja ilman tietoa omista oikeuksistaan he ovat alttiita hyväksikäytölle. Jos ammattiyhdistysliike ja sen rooli olisi tutumpi maahanmuuttajille, he tietäisivät, milloin työnantaja toimii väärin ja minne ongelmatilanteissa voi ottaa yhteyttä.

Yhteenveto

- Kouluttamalla esimiehiä ja henkilöstöä monikulttuurisuuteen liittyvistä kysymyksistä voidaan luoda toimivampaa työyhteisöä ja ehkäistä ennalta väärinymmärryksiä.
- Myös ammattiliitot voisivat järjestää monikulttuuriselle henkilöstölle koulutusta työntekijän oikeuksista.

7 Kuka neuvoisi työperäistä maahanmuuttajaa?

Haastatteluaineiston perusteella työperäisen maahanmuuttajan tilanne eroaa olennaisesti muulla tavalla Suomeen tulleista maahanmuuttajista. Opiskelemaan tullut on päässyt alkuun integroitumisessa opintojensa aikana, perheen perässä Suomeen muuttavalla on usein jo verkostoja maassa ja kotouttamispalvelujen piirissä olevat saavat välineitä kotoutumiseen yhteiskunnalta. Tämän selvityksen perusteella työperäisen maahanmuuttajan integroituminen jää usein työnantajan vastuulle.

”Meillähän esimiehet auttavat myös muissa kuin suoraan työhön liittyvissä asioissa. Että paitsi työluvissa, niin myös siinä, miten haetaan maistraatista veronumeroa tai henkilötunnusta ja näitä.”

Työnantaja tulkkina ja apuna

Tätä raporttia varten haastatellut työnantajan edustajat mainitsivat monia erilaisia asioita, joissa he tukevat työntekijöitään. Näitä olivat erilaisissa asioinneissa auttaminen, kuten tukeminen veroasioissa, soitto Kelaan yhdessä työntekijän kanssa tai neuvonta pankkitilin avaamisessa. Joillain työpaikoilla työnantaja voi myös tukea työntekijää lähtemällä mukaan tulkkiksi esimerkiksi lääkäriin tai maistraattiin. Lisäksi osa työnantajista tuki työntekijöiden perhe-elämää. Tällaista tukea voi olla tuki varhaiskasvatukseen liittyvien asioiden hoitamisessa tai työn tarjoaminen maahanmuuttajan puolisolle, jotta koko perhe voi asua Suomessa.

”Moni työntekijä ei osaa suomea, mistä tulee ongelmia asioiden hoitamisessa viranomaisten kanssa, esimerkiksi Migrin, Veron, Kelan tai poliisin. Että ei osata hoitaa näitä itse, vaan pyydetään auttamaan. Ja sitten jos joku haluaa vaikka nostaa veroprosenttia, niin me istutaan alas ja mä autan, vaikka se ei ole meidän velvollisuus, mutta se on parempi, että tämä asia on hoidettu.”

”Melkein tarvitsisi sellaisen Tervetuloa Suomeen -paketin, jossa kerrottaisiin esimerkiksi, miten pääsee käyttämään verkkopankkia. Mulla kesti melkein puoli vuotta ennen kuin joku osasi kertoa, miten asia hoidetaan.”

Haastatellut työnantajan edustajat kertoivat, että he pyrkivät tukemaan työntekijöitä tällaisissa tilanteissa tai ohjaamaan heidät oikeiden palveluiden piiriin. Haastateltavilla oli kuitenkin eriäviä näkemyksiä siitä, tulisiko tällaisen tuen olla työnantajan vai yhteiskunnan vastuulla.

”Kyllähän meidän intressissä olisi se, että valtio mahdollisimman pitkälle hoitaisi sen tulopuolen ja jopa kielikoulutuksen ja satsaisi siihen. Että tietenkin se olisi meidän tavoitteena, että nythän meillä on kova työvoimapula, että mielellään otetaan ihmisiä töihin.”

”Mutta ei mun mielestä Suomen hallituksen pidä maksaa siitä, että mä opin suomea. Mun työnantajan pitäisi panostaa siihen.”

“Ei ole oikeastaan mitään oletuksia, että oppisi suomea. Että miksi investoida siihen, että tuo jonkun ulkomailta Suomeen, jos ei panosta siihen, että hän integroituu myös yhteiskuntaan?”

Joka tapauksessa tällainen integraation tukeminen ei kuitenkaan ole virallisesti työnantajan vastuulla, joten on vaarana, että moni työperäinen maahanmuuttaja jää ilman tarvitsemaansa tukea. Usein tuen tarve voi johtua kielitaidon puutteesta, joten työperäisen maahanmuuttajan kielitaidon parantaminen tukisi myös tällaisten asioiden itsenäistä hoitamista.

Yhteenveto

- Työperäisen maahanmuuttajan integroituminen on työnantajan hyvän tahdon varassa.
- Tähän selvitykseen osallistuneissa organisaatioissa esimiehet ovat tarjonneet apua myös työelämän ulkopuoliseen integraatioon.



8 Johtopäätöksiä

Tässä selvityksessä nousee esille monia asioita, joihin sijoittamalla kansainväliset työntekijät voisivat integroitua vaivattomammin sekä työpaikalle että suomalaiseen yhteiskuntaan. SAK:n näkökulmasta maahanmuuttajien työllistäminen on tärkeä osa Suomeen kotoutumista. Työllistyminen ei kuitenkaan saa toteutua millä tahansa ehdoilla, vaan on huolehdittava, että työelämä on yhdenvertaista ja oikeudenmukaisuutta sekä pelisääntöjä noudatetaan kaikkien työntekijöiden kohdalla. Tämä vaatii myös työnantajilta halua huomioida monikulttuurisuus henkilöstöpolitiikassaan.

Yksi tämän selvityksen esiin nostamista kysymyksistä on vastuu maahanmuuttajan kielitaidon kehittymisestä sekä työperäisen maahanmuuttajan kotoutumisesta. Kotouttamispalvelujen piirissä oleva maahanmuuttaja saa mahdollisuuden oppia kieltä osana kotoutumista, vaikka näiden palveluiden heikosta laadusta ja vähäisiksi jääneistä tuloksista onkin ollut viime aikoina keskustelua. Ulkomailta saapuva korkeakouluopiskelija puolestaan saa usein mahdollisuuden opiskella kieltä osana opintojaan. Suomeen työn perässä muuttava on kuitenkin oman onnensa nojassa, sillä hänen kielitaitonsa kehittyminen ei ole kenenkään vastuulla.

SAK suosittelee työnantajia tukemaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kielitaitoa esimerkiksi järjestämällä kielikursseja työajalla. Lisäksi yhteiskunnan tulisi kehittää työperäisille maahanmuuttajille tarjottavaa neuvontaa ja varmistaa neuvontapalveluiden olevan sitä tarvitsevien tiedossa.

Tätä raporttia lukiessa on syytä huomioida, että selvityksessä mukana olleilla organisaatioilla on pitkät perinteet monikulttuurisen henkilöstön kanssa toimimisesta. Erilaisia käytäntöjä on etsitty, kokeiltu ja kehitetty. Näissä organisaatioissa monikulttuurisuus myös näyttäytyi melko normaalina asiana – jonain, johon ei enää jatkuvasti kiinnitetä huomiota ja jonka poistuminen tuntuisi ajatuksena erikoiselta. Haastateltavat kokivat monikulttuuristumisen luontevana osana Suomen tulevaisuutta ja näkivät, että monikulttuurisuus rikastaa työelämää. Toisaalta useat haastateltavat mainitsivat, että monikulttuurisilla työpaikoilla asia on huomioitava henkilöstöpolitiikassa.

Selvityksen pohjalta on laadittu muistilista monikulttuurisille organisaatioille. Listan tarkoituksena on suositella hyväksi todettuja tai tarpeellisiksi koettuja toimenpiteitä, joita kukin organisaatio voi soveltaa henkilöstöpolitiikassaan oman organisaationsa koon, toimialan ja resurssien puitteissa. Muistilista lukiessa on syytä huomioida, ettei monikulttuurisuutta tarvitse vetää irralleen muusta henkilöstön moninaisuuden ja hyvinvoinnin huomioimisesta. Jos työnantaja esimerkiksi tukee maahanmuuttajan kielitaidon kehittämistä, voi hän yhtä lailla tukea jonkun toisen työntekijän tietoteknisten taitojen kehittymistä. Esimiesten kouluttaminen ja sisäisen viestinnän kehittäminen puolestaan palvelee organisaation jokaista työntekijää, ei ainoastaan maahanmuuttajia.

Muistilista monikulttuuriselle organisaatiolle

Nimeä henkilöstön monikulttuurisuus ja moninaisuus jonkun tahon vastuulle työpaikalla

- Henkilöstön moninaisuutta voi huomioida kuuntelemalla erilaisten työntekijöiden ajatuksia ja tarpeita sekä osoittamalla toiminnallaan kuulleensa ne.
- Organisaation koosta ja rakenteesta riippuen kannattaa pohtia, olisiko omalla työpaikalla moninaisuuden huomioiminen ja kehittäminen jonkun tietyn henkilöstöhallinnon työntekijän vastuulla, vai voitaisiinko asiaa kehittää työntekijöitä osallistavilla foorumeilla.

Panosta perehdytykseen

- Hyvässä perehdytyksessä ei ole kyse pelkästään itse työn oppimisesta, vaan myös omaan organisaatioon ja suomalaisen työelämän käytäntöihin tutustumisesta.
- Älä oleta työntekijän tietävän asioita ennakkoon, vaan perehdytä kattavasti.

Työelämää paremmin tunteva työkaveri voi toimia oppaana ja mentorina työelämässä

- Monilla työpaikoilla on käytössä menetelmiä, joiden kautta työhön perehdyttäminen on osittain kokeneemman työkaverin vastuulla.
- Hyvänä käytäntönä voisi pitää sitä, että työyhteisöihin koulutetaan vertaisia työntekijöitä, jotka toimivat uudelle työntekijälle apuna itse työn sisällön oppimisen lisäksi myös organisaation kulttuuriin ja uuteen kotimaahan kotoutumisessa.

Tue työntekijän kielitaitoa

- Maahanmuuttajan kotimaisten kielten taidon karttuminen on kaikkien etu.
- Tukemalla kielitaitoa, esimerkiksi tarjoamalla mahdollisuuden opiskella suomea tai ruotsia työajalla, työnantaja osoittaa työntekijälle olevansa sitoutunut työntekijään ja haluavansa tukea tämän kotoutumista.
- Kielitaitoinen maahanmuuttaja pystyy toimimaan yhteiskunnassa itsenäisemmin ja tarvitsee vähemmän työnantajan apua.





Viesti ymmärrettävästi ja yhdenvertaisesti

- Käytä erilaisia viestintäkanavia ja selkokieltä, englantia tai muita kieliä, jotta informaatio on jokaisen työntekijän saatavilla.
- Esimiehillä on tärkeä rooli varmistaa, että organisaation sisäinen viestintä tavoittaa jokaisen työntekijän. Esimiehiä kannattaa kouluttaa paitsi viestinnästä, myös ylipäättään erilaisten kulttuurien kohtaamisesta.

Ammattiliitoista tarjottava lisää infoa

- Työnantaja voi helpottaa omaa työtänsä tarjoamalla mahdollisimman paljon näkyvyyttä ammattiliitoille työpaikalla, jotta maahanmuuttajat saavat tietoa ammattiliiton tehtävistä ja sinne liittymisestä.
- Kun ammattiliitto on osaltaan tarjoamassa työntekijälle tietoa oikeuksista ja antamassa neuvontaa työelämän käytännöistä, kevenee työnantajan vastuu näistä asioista.
- Haastateltavat kokivat monikulttuurisuuden luontevana tulevaisuuden ilmiönä ja työyhteisöä rikastavana asiana.



Maahanmuutto Suomessa

- Maahanmuuttajien määrä kasvaa Suomessa. Kun vuonna 2000 Suomessa eli noin 100 000 vieraskielistä asukasta, vuonna 2017 heitä oli jo noin 355 000. Kansainvälisesti vertailtuna Suomessa on kuitenkin vielä vähän maahanmuuttajia. Suomessa maahanmuuttajia on reilut viisi prosenttia väestöstä, kun taas Ruotsissa heitä on noin 17 prosenttia väestöstä ja Norjassa noin 15 prosenttia.
- Maahanmuuttajat tulevat suurilta osin lähimaista: yli puolet tulee Venäjältä ja Virosta. Näiden maiden jälkeen seuraavina tulevat Irak, Somalia ja Kiina (tilanne 2017).
- Suurin osa maahanmuuttajista tulee Suomeen perhesyistä, töihin tai opiskelemaan, mutta Suomeen tullaan myös humanitaarisista syistä.
- Maahanmuuttajat ovat asettuneet pitkälti kasvukeskuksiin (pääkaupunkiseutu ja suuret kaupungit).
- Työllisyys on alhaisempaa kuin kantaväestöllä, mutta paranee pidemmän maassaolon myötä.
- Töihin ja opiskelemaan muuttaneiden maahanmuuttajien työllisyysaste on parempi kuin humanitäärisistä syistä muuttaneiden.
- Maahanmuuttajille on tyypillistä, etteivät he työllisty koulutustaan vastaaviin töihin.
- Työt ovat usein osa-aikaisia ja määräaikaisia.
- Työikäisten määrä vähenee Suomessa. Väestönkasvu on maahanmuuton varassa, sillä ilman maahanmuuttoa väkiluku laskisi.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikalla.