



Työelämän edustajien taitojen kehittäminen vastaamaan monikulttuurisen ja -kielisen työ- ja opiskelijatiimin tarpeita

VIERKO – HANKE TP5: TYÖELÄMÄN MONINAISUUDEN
TUKEMINEN

MINNA UUSI-SIMOLA JA PIRITA NIEMI, TYÖTEHOSEURA RY

Rahoittaja:

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERVISNINGS- OCH KULTURMINISTERIET

Sisällys

1 Johdanto	2
2 Työpaikkaohjaajien kyselyn analysointi	2
2.1 Perehdytysprosessi vieraskielisille	2
2.2 Perehdytysmateriaalit ja -menetelmät	4
Menetelmät	5
2.3 Kulttuurien väliset erot	5
2.4 Kielitietoinen ohjaus ja ymmärryksen varmistaminen	6
2.5 Vieraskielisen työntekijän tukeminen ja ohjaus	6
Tuki- ja ohjaustoimet	6
Palautteen antaminen ja sen hyödyntäminen	8
3 Monikulttuurisen työyhteisön johtaminen	9
4 Työpaikkaohjauksen kehittäminen	10
4.1 Oppilaitosten tuki työpaikkaohjaajille	10
5 Yhteenveto	12
6 Lopuksi	14
Lähdeluettelo	15

1 Johdanto

Monimuotoiset työ- ja opiskelijatiimit ovat yleistyneet työelämässä, mikä tuo mukanaan mahdollisuuksia mutta myös uusia haasteita. Yksi tärkeimmistä kehityskohdista on työelämän edustajien taitojen päivittäminen siten, että he pystyvät vastaamaan monikulttuurisen ja -kielisen työvoiman tarpeisiin. Tämä raportti tarkastelee kolmea keskeistä teemaa, joita vieraskielisten työntekijöiden ohjauksessa tulisi erityisesti huomioida: selkeäkielisyys (kielitietoinen ohjaus), ohjausprosessin mukauttaminen ja kulttuurien väliseen ymmärrykseen liittyvä koulutus.

Selkeäkielisyys ja kielitietoinen ohjaus ovat avainasemassa, kun ohjataan vieraskielisiä työntekijöitä. Ohjauksen tulee olla selkeää ja ymmärrettävää, jotta vältetään väärinkäsityksiä ja edistetään työntekijöiden sopeutumista sekä oppimista. Ohjausprosessin mukauttaminen on tärkeää, jotta voidaan huomioida yksilölliset tarpeet ja kyvyt eritaustaisilla työntekijöillä. Tämä vaatii ohjaajilta joustavuutta ja kykyä tunnistaa, mitkä menetelmät tukevat parhaiten oppimista erilaisissa tilanteissa. Kulttuurien välisen ymmärryksen kehittäminen auttaa ohjaajia ja työyhteisöjä ymmärtämään ja arvostamaan monikulttuurisuutta ja -kielisyyttä. Tämä koulutus tarjoaa tietoa ja työkaluja, joiden avulla voidaan rakentaa yhteisymmärrystä ja tukea monikulttuurisen työyhteisön hyvinvointia.

Raportin tavoitteena on tarjota konkreettisia suosituksia ja toimintamalleja, joiden avulla työelämän edustajat voivat kehittää taitojaan ja tehostaa ohjausprosessia vieraskielisten työntekijöiden kanssa. Tavoitteena on luoda ohjauskäytäntöjä, jotka tukevat monikulttuurista ja -kielistä työelämää ja edistävät tasa-arvoista ja osallistavaa työympäristöä.

2 Työpaikkaohjaajien kyselyn analysointi

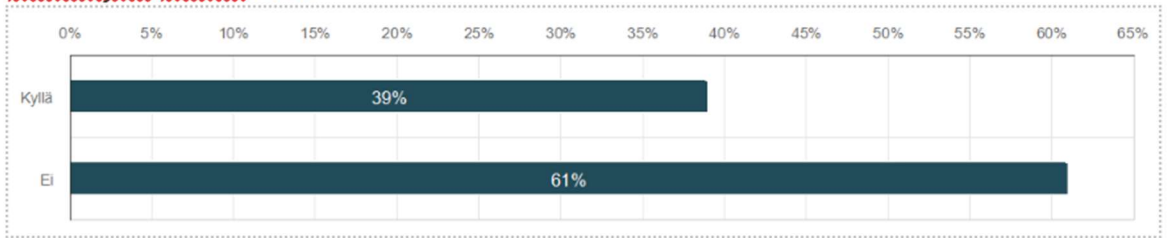
2.1 Perehdytysprosessi vieraskielisille

Työpaikkaohjaajille toteutettu kysely osoittaa, että monikulttuurisessa työyhteisössä on paljon mahdollisuuksia kehittää perehdytysprosesseja ja työpaikkaohjauksen käytäntöjä. Lisäkoulutus, paremmat tukivälineet ja tiivis yhteistyö eri toimijoiden välillä ovat avainasemassa näiden haasteiden ratkaisussa.

Perehdytykseen ja työpaikkaohjaukseen tarvitaan riittävästi resursseja. Huolelliseen perehdytykseen käytetty aika säästää koko työyhteisöä jatkossa. Kyselyn perusteella työpaikkaohjaajat tekevät yleensä kaikkensa auttaakseen ja tukeakseen vieraskielistä työntekijää.

Onko perehdytysprosessi erilainen vieraskieliselle työntekijälle?

Vastaaajien määrä: 586



Kyllä-vastaukset:

- **Perehdytyksen tahti ja sisältö:** Useissa vastauksissa korostettiin, että perehdytysprosessi vieraskieliselle työntekijälle on hitaampi ja aikaa vievämpi kuin samankielisille. Asioita täytyy käydä läpi yksityiskohtaisemmin ja kerrata useammin. Usein käytetään selkokieltä ja asioita selitetään yksinkertaisemmin, jotta työntekijä ymmärtäisi ne paremmin.
- **Kielimuuri ja toistot:** Moni vastaaja mainitsi kielimuurin aiheuttamat haasteet. Perehdyttäjien täytyy käyttää selkokieltä, varmistaa ymmärrys ja tarvittaessa toistaa ohjeet useita kertoja. Välillä käytetään myös visuaalisia apuvälineitä, kuten kuvia tai videoita.
- **Kulttuurierot:** Joissakin vastauksissa mainittiin kulttuurierojen merkitys perehdytyksessä. Esimerkiksi työn tekemisen tavat tai suhtautuminen ohjeisiin voivat erota eri kulttuureissa, mikä vaikuttaa perehdytyksen sisältöön.
- **Kielen ja kulttuurin opetus:** Useissa vastauksissa tuotiin esiin, että vieraskielisille perehdyttävillä annetaan enemmän tukea suomen kielen ja työkulttuurin oppimisessa. Kieliopetusta voi olla esimerkiksi ammattisanaston tai arkikielen osalta.
- **Tulkkien käyttö:** Joissain tapauksissa tulkin käyttöä pidetään tarpeellisena, etenkin tilanteissa, joissa yhteistä kieltä ei löydy.

Ei-vastaukset:

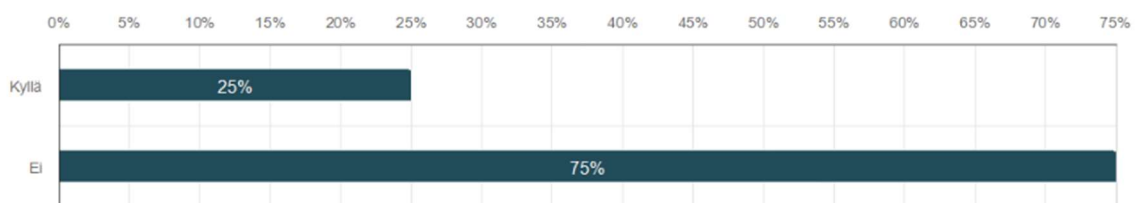
- **Yleinen prosessi:** Useat vastaajat olivat sitä mieltä, että perehdytysprosessi ei eroa merkittävästi vieraskieliselle työntekijälle, vaan asiat on käyty läpi samalla tavalla kuin suomenkieliselle työntekijälle.
- **Kielitaito ja selkokieli:** Vaikka perehdytys on periaatteessa samanlainen, monet vastaajat huomauttivat, että selkokielen käyttö ja asioiden selkeyttäminen ovat tärkeitä kaikille työntekijöille, riippumatta heidän kielitaustastaan.

2.2 Perehdytysmateriaalit ja -menetelmät

Monilla työpaikoilla on käytössä erilaisia menetelmiä ja materiaaleja tukemaan vieraskielisten työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytystä ja työtehtävien oppimista. Kyllä-vastaukset korostivat erityisesti kuvallisten ohjeiden ja teknologian, kuten käännösohjelmien, merkitystä. Näillä visuaalisilla ja teknologisilla apuvälineillä pyritään helpottamaan viestintää ja työn ymmärtämistä silloin, kun yhteistä kieltä ei ole. Lisäksi sanalistojen ja nimikylttien käyttö ovat osoittautuneet hyödyllisiksi työkaluiksi monessa työpaikassa. Toisaalta on myös työpaikkoja, joissa ei ole käytössä erityisiä perehdytysmateriaaleja, ja näissä ympäristöissä vieraskielisten työntekijöiden odotetaan oppivan kielen ja työtehtävät työtä tekemällä. Seuraavassa käsitellään tarkemmin näitä eri käytäntöjä ja niiden vaikutuksia vieraskielisten työntekijöiden perehdytysprosessiin.

Onko käytössä erilaisia perehdytysmateriaaleja ja -menetelmiä kielimuureja varten, kuten nimikylttejä eri koneissa/laitteissa, kuvallisia käyttöohjeita, sanalistoja jne.?

Vastaaajien määrä: 585



Kyllä-vastaukset:

- **Kuvalliset ohjeet:** Monissa vastauksissa mainittiin, että käytössä on kuvallisia ohjeita tai materiaaleja, kuten koneiden ja laitteiden käyttöohjeita kuvina. Näitä käytetään erityisesti selkeyttämään työnopastusta, etenkin silloin, kun yhteistä kieltä ei ole.
- **Sanalistat ja sanastot:** Useissa työpaikoissa on käytössä sanalistoja tai sanastoluetteloita, jotka auttavat vieraskielisiä työntekijöitä ymmärtämään työssä käytettävää sanastoa. Sanalistat voivat olla esimerkiksi suomi-englanti-käännöksiä.
- **Käännösohjelmien ja teknologian käyttö:** Google Translate tai vastaavat käännösohjelmat mainittiin monissa vastauksissa apuvälineinä kielimuurien ylittämiseksi. Näitä käytetään erityisesti silloin, kun yksityiskohtia täytyy tarkentaa nopeasti.
- **Nimikyltit ja visuaaliset apuvälineet:** Joissakin työpaikoissa on käytössä nimikylttejä ja muita visuaalisia apuvälineitä, jotka helpottavat vieraskielisten työntekijöiden työskentelyä. Esimerkiksi laitteissa tai työtiloissa on merkitty nimikylteillä eri osat ja työvaiheet.
- **Kuvalliset ohjeet päivittäisissä toiminnoissa:** Joissakin organisaatioissa käytetään kuvallisia kortteja tai kuvia selkeyttämään päivittäisiä työtehtäviä,

kuten ruokailua tai siivousta. Tämä on erityisen yleistä esimerkiksi hoiva- ja varhaiskasvatusaloilla.

Ei-vastaukset:

- **Ei erityisiä materiaaleja:** Monissa vastauksissa todettiin, ettei työpaikalla ole erityisiä perehdytysmateriaaleja kielimuurien varalta. Tämä voi johtua siitä, ettei työpaikalla ole ollut tarvetta kehittää sellaisia tai vieraskielisiä työntekijöitä ei ole ollut riittävästi.
- **Kielen oppiminen työpaikalla:** Joissakin tapauksissa todettiin, että työntekijöiden odotetaan oppivan kieltä työssä. Erityisiä apuvälineitä ei siis ole kehitetty, vaan kielitaito kehittyy työtä tehdessä ja perehdyttäjien tuella.

Menetelmät

Työpaikkaohjaajat pyrkivät selkokielen käyttöön ohjattaessaan vieraskielistä työntekijää. Englannin kieltä saatetaan käyttää apukielenä ohjauksessa tai jos yhteistä kieltä ei ole, voidaan käyttää Google Translatea tai muita käännösohjelmiä.

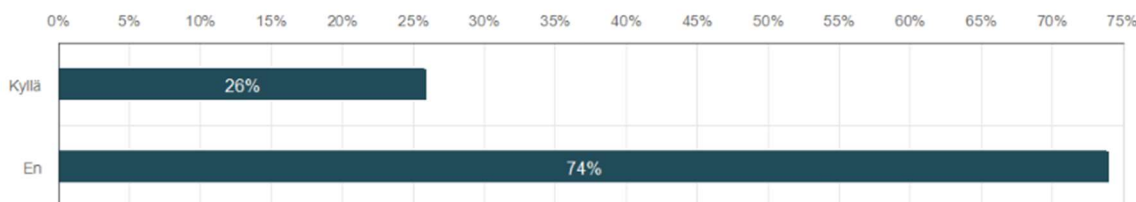
Vieraskielisten suullisen ohjauksen ymmärtämistä varmistetaan toistamalla kysymys tai pyytämällä työntekijää kertomaan, miten hän on ymmärtänyt ohjeistuksen. Työpari tai mentori, joka opastaa kädestä pitäen, näyttää malliesimerkkiä ja seuraa vieressä sekä varmistaa, että työtehtävät ja käytännöt omaksutaan oikein.

Kulttuuriset erot pyritään huomioimaan ohjauksessa. Eri kulttuurista tulevalle voi olla haasteita omaksua työpaikan käytäntöjä tai työntekijä ei uskalla sanoa, että ei ole ymmärtänyt annettuja ohjeita.

2.3 Kulttuurien väliset erot

Oletko saanut koulutusta kulttuurien välisten erojen ymmärtämiseen ja eri kulttuureista tulevien työntekijöiden ohjaamiseen?

Vastaajien määrä: 584



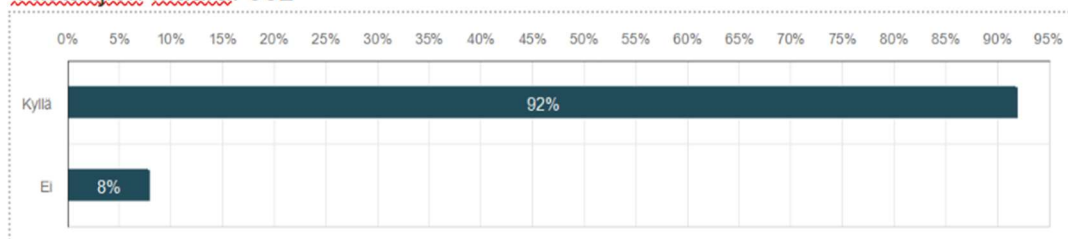
Noin neljännes vastaajista on saanut koulutusta kulttuurien välisen ymmärryksen kehittämiseksi. Vastaajat kokivat lisäkoulutuksen tarpeelliseksi ja hyödylliseksi työssään monikulttuurisessa työyhteisössä tai opiskelijoiden ohjauksessa.

Kulttuurien välistä vuorovaikutusta on opittu myös käytännön kokemuksen kautta sekä internetistä hakemalla tietoa kulttuurien erityispiirteistä, kuten uskonnoista, tavoista ja tottumuksista sekä kommunikaatiokulttuurista. Lisäkoulutukset tulisi olla helposti tavoitettavia eivätkä ne saisi viedä liikaa aikaa tai resursseja varsinaiselta työltä.

2.4 Kielitietoinen ohjaus ja ymmärryksen varmistaminen

Ohjaatko vieraskielistä työntekijää kielitietoisesti (puhut hitaammin ja selkeämmin, vältät murre-sanoja, käytät toiminnallisia esimerkkejä, jäsennät ohjausta, varmistat ymmärryksen jne).

Vastaajien määrä: 582



Kielitietoinen tai ilman yhteistä kieltä ohjaaminen vaatii enemmän aikaa ja resursseja ohjaajalta. Käytössä on monia keinoja, joita työpaikkaohjaajat yhdistelevät luovasti ja yksilöllisesti hyvän lopputuloksen varmistamiseksi.

Yksi yleisimmistä tavoista varmistaa ymmärrys on asioiden konkreettinen näyttäminen sekä selkokielen käyttö. Toisto ja yksinkertaistaminen ovat avainasemassa. On tärkeää kysyä useaan otteeseen, onko asia ymmärretty, ja pyytää toistamaan ohjeet omin sanoin. Eleillä, pantomiimilla ja kuvien käytöllä voidaan asiaa selkeyttää lisää.

Samankielisiä työntekijöitä hyödynnetään tulkkeina ja apuna viestinnässä. Englannin kieltä pidetään tärkeänä apukielenä, mutta senkin kanssa on varmistettava, että ymmärrys on molemminpuolista. Vastaajat kokivat käännösohjelmat hyödyllisiksi, mutta niiden haasteena esimerkiksi se, etteivät ne välttämättä käännä ammattitermejä oikein.

2.5 Vieraskielisen työntekijän tukeminen ja ohjaus

Tuki- ja ohjaustoimet

Työyhteisöön sopeutuminen

Vieraskielisen työntekijän tukeminen työyhteisöön liittymisessä vaatii aktiivisuutta koko työyhteisöltä. Monikulttuurisuus nähdään yleisesti rikastuttavana tekijänä työyhteisössä. Useat vastaajat toivat esille, että heidän työpaikoillaan monikulttuurisuus on ollut osa arkea jo pitkään, eikä siihen enää liity erityisiä

haasteita tai ongelmia. Monikulttuurisissa työyhteisöissä työntekijöiden erilaiset taustat nähtiin voimavarana, ja kulttuuriset erot pyritään ottamaan huomioon.

Monikulttuurinen työyhteisö toimii kuten mikä tahansa muukin hyvä työyhteisö. Yleinen avoimuus, jossa kaikki työyhteisön jäsenet huomioidaan tasapuolisesti, osallistava keskustelukulttuuri ja aktiivinen osallistaminen ja osallistuminen työpaikan toimintoihin auttavat vieraskielistä työyhteisöön sopeutumisessa.

Vastauksissa suomen kielen oppiminen ja sen käytön kannustaminen nähtiin tärkeänä asiana, mutta samalla ymmärrettiin, että se vie aikaa ja vaatii kärsivällisyyttä. Kun koko työyhteisö sitoutuu viestimään selkeästi käyttäen selkokieltä ja rauhallista ja selkeää puhetapaa, vieraskielisen on helppo ymmärtää tehtävät ja toimia työyhteisössä.

Vaikka vieraskielisten tukemiseen käytetään useita erilaisia yksilöllisiä menetelmiä, monilla työpaikoilla ei ole käytössä virallisia tai erityisesti suunniteltuja työkaluja monikulttuurisen tiimityöskentelyn edistämiseksi. Tämän alueen kehittäminen on tarpeellista oppilaitosten ja yritysten yhteistyönä.

Tuki oppilaitokselta

Suuri osa kyselyyn vastaajista on saanut oppilaitokselta tukea ja ohjausta tutkintojen arviointiin. Vastaajat kokivat tyytyväisyyttä tapauksissa, jossa opettaja tai muu taho on ollut tukena arvioinneissa.

Tutkinnonperusteet ja arvioinnin kriteerit koettiin vaikeaselkoisiksi. Moni vastaaja koki arviointilomakkeet vaikeasti ymmärrettäviksi ja kapulakielisiksi. Arvioinnista tulee työläs ja aikaa vievä prosessi, jos ohjaajan täytyy ensin "suomentaa" kriteerit itselleen ennen kuin hän pystyy arvioimaan opiskelijaa. Tutkintoa arvioiva työelämän edustaja kaipaa selkeyttä etenkin arvioinnin kriteerien tasojen ymmärtämiseen arviointilomakkeella. Opiskelija tarvitsee tukea ymmärtääkseen, millaisia käytännön työtehtäviä tutkinnon perusteiden lauseet tarkoittavat sekä millaista osaamista heidän tulee osoittaa arvioinnin kriteerien eri vaatimustasoilla. Nämä ovat haasteita jopa suomenkielisille. Tutkinnon perusteiden ja arviointikriteerien sekä arviointiohjeistusten muuttaminen selkokielisiksi palvelisi kaikkia, ei pelkästään vieraskielisiä.

Oppilaitosten järjestämä työpaikkaohjaajien ja -arvioijien koulutus koettiin tarpeelliseksi, vaikka työntekijällä olisi jo pitkä ohjaus- ja arviointikokemus. Erityisesti uusille kokemattomammille ohjaajille ja arvioijille koulutus on tärkeää arvioinnin laadun takaamiseksi. Työpaikkaohjaajien koulutuksia toivottiin lisää kieli- ja kulttuurisuusteemoista.

Kielimuuri sekä kulttuurierot voivat aiheuttaa vaikeuksia arviointien tekemisessä. Oppilaitoksilta toivottiin tukea erityisesti kielellisten ja kulttuurillisten näkökohtien

huomioimisessa. Eri kulttuuritaustaisen opiskelijoiden arvioinnissa opettajan tai työpaikkaohjaajan näkemys oikeasta arvosanasta voi erota merkittävästi toisistaan, jolloin toinen saattaa antaa liian joustavia arviointeja, mikä herättää kysymyksiä arviointien yhdenmukaisuudesta.

Palautteen antaminen ja sen hyödyntäminen

Palautteen antaminen oppimisesta

Palautteen antaminen on palvelus, jonka tarkoituksena on auttaa toista oppimaan ja kehittymään. Jos palautetta ei anneta, virheelliset tulkinnat ja väärinymmärrykset lisääntyvät. Ilman palautetta on myös lähes mahdotonta tietää, milloin on onnistunut työssään. Palautteen antaminen onkin osoitus siitä, että välität toisen onnistumisesta.

Palautteen antaminen oikea-aikaisesti työntekijän kulttuuritausta ja kielitaito huomioiden on tärkeää, jotta palaute ymmärretään oikein. Eri kulttuuritaustojen normit saattavat vaikuttaa palautteen vastaanottamiseen. Palautteen annossakin selkeä rauhallinen puhetyyli ja asioiden toistaminen varmistavat viestin ymmärtämistä.

Rakentava palaute antaa kuulijalleen mahdollisuuden vaikuttaa omaan käyttäytymiseensä ja toimintaansa. Tällaisen palautteen tavoitteena on ennen kaikkea oppiminen ja virheen korjaaminen. Rakentava palaute ja kehityskohteista puhuminen kannatta tehdä kahden kesken, turvallisessa ja kannustavassa ilmapiirissä. Kannustavaa ja positiivista palautetta kannattaa antaa aina, kun siihen on pienikin syy. Mitä tahansa palautetta annetaankin, on tärkeää tehdä tasa-arvoisesti kaikkia työntekijöitä samanarvoisesti kohdellen.

Monikulttuurisessa työyhteisössä palautekeskustelut ja palautteen kerääminen ja hyödyntäminen nähdään tärkeänä. Niiden avulla voidaan kehittää toimintatapoja ja helpottaa sopeutumista.

Palaute työyhteisöön sopeutumisesta

Kyselyn vastausten perusteella työntekijöiltä kerätään vaihtelevasti palautetta siitä, miten työyhteisöön sopeutuminen on sujunut. Palautetta kerätään kyselyjen ja keskustelujen kautta, joillakin on käytössään muodollisia palautelomakkeita. Saatua palautetta käsitellään tiimipalavereissa ja epämuodollisesti kahvihuonekeskusteluina. Jotkut vastaajat mainitsivat, että palautetta käsitellään tiimi- tai esihenkilötasolla ja sen pohjalta tehdään muutoksia toimintatapoihin tai perehdytyskäytäntöihin. Usein palautetta ei kuitenkaan hyödynnetä tai tehdä muutoksia toimintatapoihin.

Palauttejärjestelmän puuttuminen tai sen epäyhtenäisyys kertoo siitä, että organisaatiolla ei ole laadittuna monimuotoisuus- tai monikulttuurisuusstrategiaa eikä toimenpidesuunnitelmia.

3 Monikulttuurisen työyhteisön johtaminen

Huolimatta siitä, onko työyhteisö monikulttuurinen vai ei, esihenkilön rooli on samanlainen. ”Toimivassa työyhteisössä esihenkilö on perillä arjen haasteista. Hän käy jatkuvaa vuoropuhelua vastualueellaan työskentelevien henkilöiden kanssa työn tavoitteiden selkeyttämiseksi ja sujumisen kehittämiseksi. Esihenkilön toiminta on osallistavaa ja mahdollistavaa. Työstä ja sen kehittämisestä keskustellaan avoimesti yhdessä. Erilaiset näkökulmat koetaan hyödyllisiksi. Organisaation ja työpaikan johto huolehtii sujuvan työn tekemisen turvallisista ja terveellisistä olosuhteista. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajia huolehtimaan työntekijöiden henkisestä terveydestä, tarkkailemaan ja seuraamaan työyhteisön tilaa ja kehittämään työoloja.” (Työturvallisuuskeskus.)

Monikulttuurinen työyhteisö tuo myös johtamiselle omat haasteensa. Esihenkilöidenkin olisi hyvä olla tietoisia monikulttuurisuuteen liittyvistä erityispiirteistä. Jos esihenkilö ei ole työtehtävänsä tasalla, se näkyy työyhteisössä epävarmuutena ja vaikeuttaa koko työyhteisön toimintaa.

Vastauksissa työyhteisössä toimivat työpaikkaohjaajat kokivat, että heillä ei ole riittävästi aikaa keskittyä opiskelijoiden ohjaamiseen ja samalla hoitaa omat työtehtävänsä. Erityisesti kielitaidottomien opiskelijoiden kanssa ohjaaminen vie paljon aikaa, ja ohjaajat toivoivat, että tähän kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Useat ohjaajat kaipasivat lisäkoulutusta monikulttuurisuuden kohtaamiseen, erityisesti siitä, miten tukea opiskelijoita, joilla on puutteita kielitaidossa tai jotka tulevat hyvin erilaisista kulttuureista. Työyhteisön rooli nousi myös esiin. Moni toivoi, että koko työyhteisö otettaisiin paremmin mukaan ohjaukseen, sillä monikulttuuristen opiskelijoiden integroiminen on yhteinen haaste.

Tuki oppilaitokselta

Opiskelijoiden asenne ja motivaatio vaikuttavat merkittävästi ohjauksen onnistumiseen. Hyvällä asenteella ja motivaatiolla varustetut opiskelijat pärjäävät yleensä hyvin, vaikka kielitaito olisikin heikko. Ohjaajat toivoivat, että oppilaitokset kiinnittäisivät enemmän huomiota siihen, että opiskelijat ymmärtävät, mitä opiskelu ja harjoittelu vaativat ja että he ovat motivoituneita oppimaan sekä suomea että ammattitaitoja.

Työnantajat toivoivat, että opiskelijat aloittaisivat suomen kielen opiskelun jo ennen työelämässä oppimista, sillä liian heikko kielitaito tekee ohjauksesta ja työskentelystä vaikeaa. Suomen kielen opiskelun toivottiin jatkuvan työelämässä oppimisen aikana, jotta työtehtävien ymmärtämisestä ja kommunikoinnista tulee sujuvampaa. Ammatti kielen ja termien hallinta ennen työelämäjaksoa varmistaa työturvallisuutta ja asiakasturvallisuutta.

Monissa vastauksissa korostettiin, että vieraskielisten opiskelijoiden on tärkeää ymmärtää, miten suomalaisessa työyhteisössä toimitaan, ja että heidän tulee omaksua suomalaisen työelämän perusperiaatteet. Työajat, työpaikan säännöt ja työn tekemisen tapa ovat alueita, joissa kulttuurierot voivat aiheuttaa väärinymmärryksiä. Työntekijöiltä ja opiskelijoilta odotettiin sopeutumista suomalaiseen työkuulttuuriin, mutta toisaalta ohjaajat toivoivat myös oppivansa eri kulttuureista. Oppilaitokset voivat tarjota selkeämpää ohjausta näistä asioista sekä opiskelijoille että ohjaajille.

Yhteistyö oppilaitoksen kanssa on ratkaisevan tärkeää. Ohjaajat toivoivat, että oppilaitokset olisivat enemmän läsnä työpaikoilla ja että opettajat tulisivat käymään paikan päällä seuraamassa opiskelijoiden työtä. Tiedonvälitys oppilaitoksen ja työpaikan välillä on tärkeää. Ohjaajat toivoivat, että oppilaitokset antaisivat ohjeet ja tiedot suoraan ohjaajille, eivätkä luottaisi siihen, että opiskelijat itse välittävät tarvittavat tiedot.

4 Työpaikkaohjauksen kehittäminen

Kyselyssä tiedusteltiin, kannustaako työnantaja kehittämään työpaikkaohjauksen prosesseja ja käytännön toimintoja esimerkiksi lisäkorvauksen tai lisäkoulutuksen muodossa. Monissa vastauksissa mainittiin, että ohjaaminen katsotaan osaksi työnkuvaa, eikä siitä makseta erikseen. Tämä lisää työtaakkaa ja vähentää motivaatiota toimia ohjaajana, etenkin jos kyseessä on vaativa tehtävä, kuten monikulttuuristen työntekijöiden tai opiskelijoiden ohjaus.

Työnantajat tarjoavat koulutuksia, mutta lisäkorvauksia ohjaamisesta tai työpaikkaohjauksen kehittämisestä ei ole tarjolla. Koulutuksia pidetään yleisimpänä kannustimena, mutta ne eivät aina ole tarpeeksi kattavia tai säännöllisiä. Joillakin työpaikoilla lisäkorvaus on käytössä, mutta se on usein pieni, eikä sitä koeta riittäväksi kannustimeksi.

Moni vastaaja toivoi, että työnantajat lisäisivät kannustimia, kuten korvauksia tai koulutuksia, jotta ohjaajien työtä voitaisiin tukea paremmin. Etenkin monikulttuuristen tiimien ohjaaminen koettiin vaativaksi ja aikaa vieväksi, ja tämän työn tärkeyttä ei aina tunnusteta taloudellisten kannustimien muodossa.

4.1 Oppilaitosten tuki työpaikkaohjaajille

Eri oppilaitokset ovat toteuttaneet monipuolisia kehitystoimenpiteitä työpaikkaohjauksen tukemiseksi erityisesti vieraskielisten työntekijöiden ja opiskelijoiden tarpeita silmällä pitäen. Näitä toimenpiteitä on kohdistettu sekä työpaikkaohjaajille että opiskelijoille, ja niissä on pyritty edistämään selkeäkielisyyttä, kulttuurien välistä ymmärrystä ja ohjausprosessin mukauttamista.

Yksi keskeisimmistä kehityksistä on ollut työpaikkaohjaajakoulutusten ja -materiaalien päivittäminen. Useat oppilaitokset ovat kehittäneet verkkokoulutuksia ja opetusmateriaaleja, jotka painottavat monikulttuurisuusosaamista ja kielitietoisuutta. Näihin koulutuksiin on sisällytetty muun muassa käytännön ohjeita selkeän kielen käyttämiseksi sekä kulttuurien erojen ymmärtämiseksi työyhteisössä. Lisäksi on luotu selkokielistä arviointikriteereitä ja ohjeita, jotka tukevat erityisesti vieraskielisiä työpaikkaohjaajia ja opiskelijoita.

Oppilaitokset ovat myös pilotoinneissa testanneet uusia koulutusmalleja ja -materiaaleja. Esimerkiksi laajoja ohjausosaamisen kokonaisuuksia on pilotoitu, jotta työpaikkaohjaajat voivat saada kattavaa perehdytystä ohjaustyöhön. Monikulttuurisuusosaamisen verkkokoulutuksia on kehitetty ja päivitetty vastaamaan nykypäivän tarpeita, ja oppilaitokset ovat tuottaneet tukimateriaaleja sekä ohjeita koulutuksen järjestämiseksi paikallisille toimijoille.

Työpaikkojen tukeminen on ollut vahvasti esillä myös tapahtumien, kuten foorumien ja keskustelutilaisuuksien, muodossa. Oppilaitokset ovat järjestäneet tilaisuuksia, joissa työpaikkojen edustajat voivat jakaa ajatuksiaan ja oppia työllistymisen tukipoluista sekä saada tietoa monimuotoisuuden hyödyistä työyhteisöissä.

Erityistä tukea tarvitsevien tai maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kohtaamiseen on kehitetty erilaisia webinaareja ja käytännön oppaita. Näissä koulutuksissa käsitellään työelämässä oppimista, näyttöjen arviointia sekä perehdyttämisen ja ohjaamisen prosesseja. Lisäksi oppilaitokset ovat jakaneet materiaaleja, kuten esitteitä ja oppaita, jotka tukevat vieraskielisten työpaikkaohjaajien kielitietoisuutta ja helpottavat heidän rooliaan ohjaustyössä.

Kaiken kaikkiaan oppilaitokset ovat sitoutuneet kehittämään työpaikkaohjaajien osaamista siten, että työpaikoilla voidaan entistä paremmin tukea monimuotoisia opiskelija- ja työntekijätiimejä. Näiden toimenpiteiden avulla pyritään edistämään inklusiivista ja osallistavaa työelämää, jossa kaikki työntekijät voivat kokea olevansa osa yhteisöä ja saavat tarvitsemansa tuen.

Kieli- ja kulttuuritietoisuutta pyritään tuomaan läpileikkaavana aiheena työpaikkaohjaajakoulutukseen. Nyt on jo kehitetty ja kehitteillä on lukuisia koulutuksia ja aineistoja, joiden avulla työpaikkaohjaajat voivat parantaa ohjausosaamistaan, kieli- ja kulttuuritietoisuutta sekä palautteenantotaitoaan. Työpaikkaohjaajien koulutuksia järjestetään pääsääntöisesti verkossa. Osa oppilaitoksista järjestää työpaikkaohjaajille brunssseja tai treffejä, joissa on alustettu aihe ja keskustelua.

Koulutukset ovat usein oppilaitoskohtaisia, eikä niitä ole viety osaan.fi-sivustolle. Toisaalta osa koulutusten materiaaleista ja aiheista on hyödynnetty sivustolla

olemassa olevasta aineistosta. Tämän raportin liitteenä (liite 3.1) on luettelo oppilaitosten kehittämistä koulutuksista sekä kehitystoimenpiteistä.

5 Yhteenveto

Monikulttuuristen ja -kielisten työympäristöjen yleistyessä vieraskielisten työntekijöiden perehdytys on noussut tärkeäksi osaksi organisaatioiden toimintaa. Perehdytyksen onnistuminen edellyttää sopeutumista moniin eri haasteisiin, kuten kielimuurin ylittämiseen, kulttuurierojen ymmärtämiseen ja selkeään kommunikointiin varmistamiseen. Tämä raportti tarkasteli vieraskielisten työntekijöiden perehdytysprosessin eri osa-alueita ja antoi käytännön esimerkkejä siitä, kuinka työpaikat voivat tukea monimuotoisia tiimejä. Seuraavassa on tiivis yhteenveto keskeisistä havainnoista, jotka liittyvät perehdytyksen ja työpaikkaohjauksen toteutukseen monikulttuurisissa ja -kielisissä ympäristöissä:

Yhteenvetona voidaan nostaa esille muutamia keskeisiä havaintoja:

1. **Perehdytysprosessi vieraskielisille:** Vieraskielisten työntekijöiden perehdytys on useimmiten hitaampi ja vaatii selkokielen käyttöä, asioiden kertaamista ja visuaalisten apuvälineiden hyödyntämistä. Kulttuurierot ja kielimuuri aiheuttavat usein haasteita, minkä vuoksi erityisesti suomen kielen opetus ja tuki työkuulttuurin oppimisessa ovat olennaisia.
2. **Materiaalit ja menetelmät:** Kuvalliset ohjeet, sanalistat ja käännösohjelmat ovat yleisiä apuvälineitä perehdytyksessä. Erityisten materiaalien käyttö kielimuurien ylittämiseksi vaihtelee työpaikoittain, mutta visuaaliset apuvälineet ovat tehokas keino monissa tilanteissa.
3. **Kielimuurin ylittäminen ja ymmärryksen varmistaminen:** Käännösohjelmat, selkokieli ja työn konkreettinen näyttäminen ovat yleisiä keinoja varmistaa, että työntekijä ymmärtää annettuja ohjeita. Kielimuuri vaatii kuitenkin aikaa ja ylimääräisiä resursseja, mikä voi vaikeuttaa perehdytysprosessia.
4. **Kulttuurien väliset erot ja koulutus:** Kulttuurierot vaikuttavat työkäytäntöihin ja voivat aiheuttaa väärinymmärryksiä. Moni työntekijä ja ohjaaja kokee, että kulttuurien välinen ymmärrys ja koulutus ovat tärkeitä työkaluja monikulttuuristen tiimien tukemiseksi.
5. **Palautteen anto ja sen hyödyntäminen:** Palautteen antamisessa kielitaidon ja kulttuuritaustan huomioiminen on tärkeää. Rakentava ja kannustava palaute auttavat työntekijöitä kehittymään, mutta palautteen keräämisen ja sen hyödyntämisen käytännöissä on eroja eri työpaikoilla.
6. **Tuki ja ohjaus:** Ohjaajat kaipaavat lisäkoulutusta ja tukea monikulttuurisissa tiimeissä työskentelyyn. Erityisesti kielimuurin ylittämiseen ja kulttuurierojen ymmärtämiseen tarvittaisiin enemmän resursseja. Työpaikan ja oppilaitoksen välinen yhteistyö on keskeistä perehdytyksen onnistumisessa.

Vieraskielisten työntekijöiden perehdytys ja ohjaus asettavat organisaatioille erityisiä haasteita, mutta samalla tarjoavat mahdollisuuksia kehittää toimintatapoja, jotka hyödyttävät koko työyhteisöä. Monikulttuuriset ja -kieliset tiimit voivat menestyä ja kehittyä parhaiten silloin, kun niiden erityistarpeet huomioidaan suunnitelmallisesti perehdytysprosesseissa ja työpaikan arjessa. Tämä vaatii yrityksiltä ja organisaatioilta joustavuutta, avoimuutta sekä resursseja, jotka mahdollistavat yksilöllisen tuen ja oppimisen.

Kielimuurin ylittäminen on tärkeä osa onnistunutta perehdytystä. Selkokielen käyttö, kuvalliset ohjeet ja visuaaliset apuvälineet ovat tehokkaita keinoja auttaa vieraskielisiä työntekijöitä ymmärtämään työtehtävät ja työpaikan käytännöt. Käännösohjelmien ja selkokielisen materiaalin hyödyntäminen ovat osoittautuneet hyviksi käytännöiksi, mutta näiden välineiden käyttö vaatii aikaa ja sitoutumista. Organisaatioiden kannattaa myös harkita mahdollisuuksia tarjota suomen kielen opetusta osana työtehtäviä, mikä tukee työntekijöiden integroitumista työpaikalle ja yhteiskuntaan.

Kulttuurien väliset erot vaikuttavat usein työntekijöiden ja esihenkilöiden väliseen vuorovaikutukseen ja voivat aiheuttaa väärinymmärryksiä, jotka hidastavat perehdytystä. Tämän vuoksi kulttuurien välinen ymmärrys on tärkeä osa monikulttuuristen ja -kielisten tiimien toimintaa. Työyhteisön tarjoamat koulutukset ja keskustelut, jotka auttavat ymmärtämään eri kulttuureista tulevien työntekijöiden arvoja ja näkemyksiä, voivat merkittävästi parantaa tiimityötä ja vähentää konfliktitilanteita. Työnantajien on hyödyllistä panostaa kulttuuritietoisuuden koulutukseen sekä ohjaajille että työntekijöille, sillä se lisää arvostusta erilaisuutta kohtaan ja vahvistaa työpaikan yhtenäisyyttä.

Palautteen antaminen on keskeinen osa tehokasta perehdytystä. Rakentava palaute auttaa vieraskielisiä työntekijöitä kehittämään osaamistaan ja sopeutumaan työpaikan vaatimuksiin. On tärkeää, että palaute annetaan selkeästi, ymmärrettävästi ja työntekijän kielitaito huomioiden. Palautteen antamisen lisäksi myös palautteen kerääminen on arvokasta, sillä sen avulla voidaan kehittää perehdytysprosesseja entistä paremmiksi. Monikulttuurisissa ja -kielisissä tiimeissä toimivien kannattaa kiinnittää erityistä huomiota rakentaakseen palautekulttuurin, joka rohkaisee avoimeen keskusteluun ja työn kehittämiseen yhdessä.

Monikulttuurisen ja -kielisen tiimin tukemisessa ja ohjaamisessa on tärkeää, että työpaikat tekevät yhteistyötä oppilaitosten ja muiden asiantuntijoiden kanssa. Usein juuri tämä yhteistyö mahdollistaa lisäresurssit ja koulutuksen, joita työpaikoilla tarvitaan monikulttuuristen ja -kielisten tiimien ohjaamisessa. Ohjaajien koulutus ja jatkuva tuki auttavat varmistamaan, että työpaikkaohjaajat voivat vastata erilaisten oppijoiden ja työntekijöiden tarpeisiin ja luoda kaikkia työntekijöitä hyödyttävän, osallistavan työympäristön.

Yhteenvedon voidaan siis todeta, että monimuotoiset työtiimit vaativat räätälöityjä ja joustavia toimintamalleja, joissa kieli- ja kulttuurierot otetaan huomioon kokonaisvaltaisesti. Tällainen panostus ei ainoastaan tue vieraskielisten työntekijöiden sopeutumista vaan myös rikastuttaa työyhteisöä ja parantaa organisaation kykyä toimia globaalissa toimintaympäristössä.

6 Lopuksi

Monikulttuurinen työyhteisö koetaan rikkaaksi ja paljon mahdollisuuksia tarjoavaksi. Työpaikkaohjaajat tarvitsevat kuitenkin yrityksen johdolta tukea ohjaustyöhön, jossa perehdytysprosesseja ja työpaikkaohjauksen käytäntöjä voidaan kehittää laadukkaasti. Oppilaitosten järjestämät koulutukset, aineistot ja tukivälineet sekä tiivis yhteydenpito yhteistyökumppaneihin ovat avainasemassa työpaikkaohjauksen kehittämisessä.

Valmista yhteisesti pätevää aineistoa tarvitaan lisää. Jokaisella oppilaitoksella on omat käytänteensä, mutta yhteiset työpaikkaohjaajien koulutukseen tarkoitetut aineistot takaisivat kansallisesti ohjauksen laadun ja saatavuuden. Oppilaitosten järjestämät tapahtumat työpaikkaohjaajille ovat erinomaisia tilaisuuksia jakaa tietoa ja hyviä käytänteitä. Tapahtumien säännöllisyys ja toistuvuus tai esimerkiksi mahdollisuus katsoa tallenne tapahtumasta ovat tärkeitä tiedonkulun varmistamiseksi.

Lähdeluettelo

Työturvallisuuskeskus: <http://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/>. Haettu 11.10.2024.

Tämä materiaali on tuotettu VIERKO-hankkeessa vuonna 2024.

VIERKO on toteutettu Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2023 myöntämällä ammatillisen koulutuksen strategiarahoituksella. VIERKO on kuudenkymmenen- kahden (62) koulutuksen järjestäjän yhteisponnistus. Työtä on koordinoanut Keski-Uudenmaan koulutus- kuntayhtymä Keuda.

Hankkeessa on kehitetty vieraskielisen koulutuksen laatua ja kotimaisten kielten opetuksen tarjontaa ammatillisessa koulutuksessa.

Lisätietoa:

<https://www.keuda.fi/keuda/hankkeet/vierko/>

Tämä materiaali:



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Hankkeessa tuotetut pppimateriaalit:



[CC BY-SA 4.0 Deed](#) | [Nimeä-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen](#) | [Creative Commons](#)