

VIERKO

Työnantajille suunnatun kyselyn vastausten tekoälyanalyysi

Manu Kivelä
Länsirannikon Koulutus Oy WinNova
manu.kivela@winnova.fi

SISÄLLYSLUETTELO

Mistä on kyse?.....	3
Miten analyysit on tehty?.....	3
Teknisiä tietoja	3
Huomio!	3
Toimialoittain	4
Informaatio ja viestintä	5
Julkinen hallinto ja maanpuolustus.....	6
Kiinteistöalan toiminta	7
Koulutus	8
Kuljetus ja varastointi	10
Maatalous, metsätalous ja kalatalous.....	11
Matkailu- ja ravitsemistoiminta.....	12
Muu palvelutoiminta.....	13
Rahoitus- ja vakuutus toiminta	14
Rakentaminen.....	15
Taiteet, viihde ja virkistys.....	17
Tekniikan alat	18
Teollisuus.....	19
Terveys- ja sosiaalipalvelut	20
Tukku- ja vähittäiskauppa.....	22
Toimialueittain	24
Ahvenanmaa	25
Etelä-Karjala	26
Etelä-Pohjanmaa.....	27
Etelä-Savo	28
Kainuu	29
Kanta-Häme	31
Keski-Pohjanmaa.....	32
Keski-Suomi	33

Koko Suomi	34
Kymenlaakso	36
Lappi.....	37
Päijät-Häme.....	38
Pirkanmaa.....	39
Pohjanmaa	40
Pohjois-Karjala	42
Pohjois-Pohjanmaa.....	43
Pohjois-Savo	44
Satakunta	45
Uusimaa	47
Varsinais-Suomi	48

MISTÄ ON KYSE?

Isojen datamäärien käsittely ja analysointi on ihmiselle työlästä ja aikaa vievää. Viime vuosien aikana kehittyneet tekoälymallit ovat riittävän edistyneitä tuottamaan käyttökelpoisia analyyseja. Tässä dokumentissa olevat analyysit ovat tekoälyn avulla tuotettuja.

MITEN ANALYYSIT ON TEHTY?

Isolle kielimallille (LLM, Large Language Model) syötetään raakadataa, joka koostuu Vierko-hankkeen työpaikoille kohdistetuista kysymyksistä ja niihin saaduista vastauksista. Kielimalli käsittelee datan ja tuottaa siitä analyysin, joka pitää sisällään positiivisia ja negatiivisia huomioita, kehitettäviä asioita sekä toimenpide-ehdotuksia.

Syötettävä data on jaoteltu toimialoittain sekä toimialueittain. Näin saadaan tarkempaa analyysiä eri alojen ja alueiden tilanteista.

TEKNISIÄ TIETOJA

Tässä dokumentissa olevat analyysit ovat tehty käyttäen gpt-4-1106-preview -kielimallia, jota on ajettu Microsoftin Ruotsin datakeskuksessa, Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan tenantissa. Datasta on poistettu yksilöiviä tietoja, kuten henkilöiden nimiä. Analyysit on tuotettu suomeksi.

HUOMIO!

Vaikka isot kielimallit ovat edistyneitä, ne eivät ole täydellisiä. On tärkeää muistaa, että tämä analyysi on automaattisesti tuotettu ja sitä tulisi tarkastella kriittisesti. Analyysin tulisi toimia lähtökohtana syvemmälle perehtymiselle aiheeseen.

Tästä eteenpäin teksti on kokonaan tekoälyn tuottamaa.

TOIMIALOITTAIN

Kyselytutkimuksesta kerätty data tarjoaa kattavan kuvan eri toimialoilla toimivien organisaatioiden suhtautumisesta vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiseen, suomen kielen taitoon ja monimuotoisuuteen. Vastaajien joukossa on ollut esihenkilöitä, johtajia ja HR-henkilöstöä, ja he edustavat laajasti eri maantieteellisiä alueita Suomessa. Vastaukset paljastavat sekä positiivisia että negatiivisia näkökulmia sekä tarvetta kehittää toimintatapoja ja strategioita.

Positiivisena huomiona toistuu monikulttuurisuuden arvostus ja vieraskielisten työntekijöiden tuomat uudet näkökulmat ja osaaminen työyhteisöihin. Monissa organisaatioissa arvostetaan vieraskielisten ahkeruutta ja motivaatiota, ja kansainvälisissä yrityksissä kielitaitoa pidetään arkipäivänä. Vieraskielisten kielitaitoa hyödynnetään myös asiakastyössä ja perehdytyksessä.

Toisaalta haasteena on suomen kielen taidon puute, joka estää tehokkaan kommunikoinnin ja voi johtaa väärinymmärryksiin ja työturvallisuusriskien kasvuun. Monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat puuttuvat monista organisaatioista, mikä viittaa siihen, että monikulttuurisuuden hallintaan ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Lisäksi työyhteisöjen asenteet vaihtelevat, ja joissain tapauksissa on raportoitu negatiivisista asenteista.

Kehitettävänä nähdään erityisesti suomen kielen opetuksen ja tukitoimien lisääminen, monimuotoisuusstrategioiden ja toimenpideohjelmien luominen, sekä työyhteisöjen valmiuksien parantaminen monikulttuurisen työvoiman vastaanottoon ja ohjaukseen. Ehdotettuja toimenpiteitä ovat suomen kielen koulutuksen tarjoaminen, monikulttuuristen työpajojen järjestäminen, yhteistyön lisääminen ammatillisten oppilaitosten kanssa ja sisäisen kommunikaation parantaminen.

Yhteenvedon voidaan todeta, että suhtautuminen monikulttuurisuuteen on pääosin myönteistä, mutta käytännön toimenpiteet kielitaidon kehittämiseksi ja monimuotoisuusstrategioiden toteuttamiseksi ovat puutteellisia. Työyhteisöt arvostavat vieraskielisiä työntekijöitä, mutta suomen kielen taito on usein esteenä palkkaamiselle. Kehittämistoimenpiteitä tarvitaan erityisesti kielitaidon tukemiseksi ja monimuotoisuuden edistämiseksi.

INFORMAATIO JA VIESTINTÄ

Vastaajien määrä: 9

Vastaukset antavat kattavan kuvan informaation ja viestinnän toimialalla toimivien yritysten näkemyksistä vieraskielisen henkilöstön palkkaamiseen ja suomen kielen taitoon liittyen. Selvästi esille tulee, että suurin osa organisaatioista (5/9) ei ole palkannut vieraskielisiä työntekijöitä ja monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa ei ole laadittu suurimmassa osassa organisaatioita (7/9 ja 6/9 vastanneista). Tämä osoittaa, että toimialalla on parantamisen varaa monikulttuurisuuden ja kielitaidon kehittämisessä.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Jotkut yritykset arvostavat vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa korkealle (kolme vastausta arvosanalla 5).
- Muutama yritys käyttää vieraskielisten kielitaitoa hyödyksi esimerkiksi asiakastyössä tai perehdytyksessä.
- Osa vastaajista on tietoisia siitä, että vieraskielisten palkkaaminen on tärkeää ja näkee sen mahdollisuutena.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suurin osa vastaajista ei ole palkannut vieraskielisiä työntekijöitä, ja suurimmalla osalla ei ole monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa.
- Hakijan heikko suomen kielen taito ja työnantajan ja hakijan yhteisen kielen puuttuminen ovat pääesteitä vieraskielisten palkkaamiselle.
- Yleinen suhtautuminen vieraskielisiin työntekijöihin vaikuttaa olevan haasteellista, ja kielitaitoa ei juurikaan tueta työyhteisöissä.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Ei ole laadittu monimuotoisuusstrategiaa', 'Toimenpideohjelma puuttuu').
- Vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon tukeminen ja kehittäminen ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämis- tai ylläpitotoimenpiteitä', 'Työkavereiden antama tuki suomen kielen taidon kehittämisessä').
- Kielitaidon arvostuksen ja hyödyntämisen lisääminen ('Arvostamme kovasti, mutta...', 'Ohjelmistoalalla työntekijän taustalla ei ole niin merkitystä').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehittää ja ottaa käyttöön monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma, jotka edistävät vieraskielisen työvoiman palkkaamista ja integrointia työyhteisöön.
2. Tarjota työnantajan tukemaa suomen kielen koulutusta sekä työajan ulkopuolella että työajalla.
3. Järjestää kielitaitoa ylläpitäviä tilaisuuksia, kuten kielikahviloita, ja hyödyntää vieraskielisten kielitaitoa asiakastyössä ja perehdytyksessä.
4. Vahvistaa työyhteisön asenteita vieraskielisiä työntekijöitä kohtaan positiivisemmiksi ja arvostavammiksi.

5. Kehittää yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa ja hyödyntää heidän tarjoamiaan resursseja vieraskielisten kielitaidon kehittämiseksi.

YHTEENVETO

Toimialalla on tarvetta kehittää monimuotoisuusstrategioita ja toimenpideohjelmaa, jotka tukevat ja edistävät vieraskielisen työvoiman palkkaamista. Kielitaidon tukeminen ja kehittäminen nähdään tärkeänä, mutta käytännön toimenpiteet puuttuvat monesta organisaatiosta. Työyhteisöjen asenteiden muokkaaminen positiivisempaan suuntaan voisi auttaa vieraskielisten työntekijöiden parempaa integroitumista ja kielitaidon kehittymistä. Lisäksi ammatillisen koulutuksen resurssien ja koulutustarjonnan hyödyntäminen voisi olla ratkaisevaa vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon parantamisessa.

JULKINEN HALLINTO JA MAANPUOLUSTUS

Vastaajien määrä: 33

Julkinen hallinto ja maanpuolustus -toimialan kyselyssä vastaajina oli 33 henkilöä, joiden asemat vaihtelivat esihenkilöstä johtajiin ja asiantuntijoihin. Vastaukset kattoivat laajasti eri maantieteellisiä alueita, kuten Pohjois-Savon ja Uusimaan. Vastauksista käy ilmi, että vieraskielisten työntekijöiden osuus on yleensä melko pieni, mikä heijastuu myös monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puuttumiseen monissa organisaatioissa.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Asiakaspalvelutehtävissä vieraskielisten työntekijöiden kielitaito arvostetaan ja heidän mahdollisuuttaan palvella asiakkaita omalla äidinkielellään pidetään tärkeänä.
- Osa vastaajista korostaa monikulttuurisen työyhteisön merkitystä ja sitä, että eri kulttuurien tuntemus on hyödyksi.
- Vieraskielisten kielitaitoa käytetään hyödyksi asiakastyössä ja perehdytyksessä, mikäli mahdollista.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suurin osa vastaajista raportoi, että organisaatiossa ei ole monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa.
- Vieraskielisten työntekijöiden palkkaamista estää usein heikko suomen kielen taito ja koulutuksen puuttuminen.
- Työyhteisöissä on havaittu haasteita suomen kielen taidon suhteen, mikä voi aiheuttaa kommunikation esteitä ja lisätä muiden työntekijöiden kuormitusta.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Ei ole monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa').
- Suomen kielen koulutuksen tarjoaminen ja tukeminen ('Heikko suomen kielen taito estää palkkaamista').

- Työyhteisön asenteiden muokkaaminen vieraskielisiä työntekijöitä kohtaan myönteisemmäksi ('Työyhteisön yleiset asenteet').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Laaditaan monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma, joka sisältää konkreettisia toimia vieraskielisten työntekijöiden integroimiseksi työyhteisöön.
2. Tarjotaan työntekijöille suomen kielen koulutusta, erityisesti suullista ja kirjallista kielitaitoa sekä toiminnallista osaamista edistäen.
3. Järjestetään kulttuurien välistä viestintää parantavia koulutuksia ja työpajoja, jotka edistävät ymmärrystä ja arvostusta eri kulttuuritaustoja kohtaan.
4. Kannustetaan työyhteisöä hyödyntämään vieraskielisten kielitaitoa ja osaamista esimerkiksi asiakastyössä, mikä myös antaa positiivista näkyvyyttä monimuotoisuudelle.
5. Tehdään yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa tarjoamalla kielikoulutusohjelmia ja työpajoja, jotka tukevat vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taitoa ja työllistymistä.

YHTEENVETO

Kyselyn vastauksista käy ilmi, että julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen toimialalla on tarve kehittää monimuotoisuusstrategioita ja toimenpideohjelmia sekä tarjota suomen kielen koulutusta työntekijöille. Työyhteisöissä on myös tilaa asenteiden muokkaamiselle ja vieraskielisten työntekijöiden osaamisen paremmalle hyödyntämiselle. Ammatillinen koulutus voi tukea näitä tavoitteita tarjoamalla kohdennettua kielikoulutusta ja työpajoja.

KIINTEISTÖALAN TOIMINTA

Vastaajien määrä: 39

POSITIIVISET HUOMIOT

- Työyhteisöissä arvostetaan vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa (arvioitu arvosanoin 4 ja 5 yhteensä 20 vastaajaa).
- Vieraskielisten kielitaitoa käytetään hyödyksi asiakastyössä ja perehdytyksessä (21 vastaajaa).
- Yleinen kielitaito ja ammattikielen käyttö koetaan tärkeiksi (valittu 35 ja 22 kertaa vastauksissa).
- Monikulttuurisuus nähdään rikkautena ja ulkomaalaisten vahvuuksia arvostetaan.
- Vieraskielisten työntekijöiden palkkaaminen katsotaan positiiviseksi kokemukseksi ja sen nähdään tuovan uusia näkökulmia innovointiin.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taito on merkittävä este vieraskielisten palkkaamisessa (23 vastaajaa mainitsi heikon suomen kielen taidon).
- Työyhteisöissä on ollut haasteita suomen kielen taidon suhteen (25 vastaajaa).
- Monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa ei ole laadittu suurimmassa osassa organisaatioita (24 ja 22 vastaajaa ilman).
- Kielitaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen ei ole erityisiä toimenpiteitä (21 vastaajaa).

- Vieraskielisten työntekijöiden koulutustarpeet voivat jäädä täyttymättä, mikä voi heikentää heidän integroitumistaan työyhteisöön.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen taidon kehittäminen ('Hakijan heikko suomen kielen taito').
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Ei', 'Se on tekeillä').
- Kielitaidon kehittämisen ja ylläpidon toimenpiteet ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämis- tai ylläpitotoimenpiteitä').
- Tietoisuuden lisääminen monimuotoisuudesta ja kulttuurien välisestä ymmärryksestä ('Suomalainen työkuulttuuri, toimintatavat pitäisi ymmärtää paremmin').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Järjestetään suomen kielen kursseja työajalla ja työajan ulkopuolella, jotta vieraskieliset työntekijät voivat kehittää kielitaitoaan.
2. Laaditaan monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma, joka sisältää konkreettisia toimia vieraskielisten integroimiseksi työyhteisöön.
3. Luodaan mentorointiohjelma, jossa suomenkieliset työntekijät tukevat vieraskielisiä kollegoitaan suomen kielen oppimisessa ja työkuulttuurin ymmärtämisessä.
4. Toteutetaan työpajoja ja koulutuksia, jotka keskittyvät monikulttuurisen työyhteisön rakentamiseen ja kulttuurien välisen viestinnän parantamiseen.
5. Kannustetaan ammatillisia oppilaitoksia tarjoamaan kielikoulutusohjelmia ja työpajoja, jotka tukevat vieraskielisten suomen kielen taitoa ja ammattikielen osaamista.

YHTEENVETO

Kiinteistöalalla työskentelevien vastaajien mukaan vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa arvostetaan työyhteisöissä, ja heidän kielitaitoaan hyödynnetään toisinaan asiakastyössä ja perehdytyksessä. Haasteena on kuitenkin suomen kielen taidon puute, joka estää vieraskielisten palkkaamista. Monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat puuttuvat useista organisaatioista, ja kielitaidon kehittämiseen ei ole kohdennettu erityisiä toimenpiteitä. Toimenpide-ehdotuksina suositellaan kielikursseja, monimuotoisuusstrategian laatimista, mentorointiohjelmia, työpajoja ja ammatillisten oppilaitosten tukeman kielikoulutuksen lisäämistä.

KOULUTUS

Vastaajien määrä: 58

Kerätyn kyselyn vastausten perusteella voidaan tehdä seuraavia huomioita VIERKO-hankkeen yhteydessä. Suurin osa vastaajista on esihenkilöitä ja johtajia, mikä tarkoittaa, että saatu palaute kuvastaa koulutusorganisaatioiden ylemmän tason näkemyksiä vieraskielisen opetuksen ja kielitaidon tilasta ja tarpeista. Vastaajat edustavat koulutussektoria useilta eri alueilta, mikä antaa kattavan kuvan ammatillisen koulutuksen kentästä Suomessa.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Monikulttuurisuuden ja vieraskielisten arvostaminen työyhteisössä on kohtalaisen hyvällä tasolla, mikä näkyy asteikolla 1–5 annetuissa arvioissa, joissa suurin osa vastaajista on valinnut arvosanat 4 ja 5.
- Osa vastaajista kokee, että monikulttuurisuus tuo suvaitsevaisuutta työyhteisöön ja edistää tasa-arvoa sekä rasismien vastaisuutta.
- Vieraskielisten työntekijöiden kielitaitoa käytetään hyödyksi asiakastyössä ja perehdytyksessä, ja tämä kielitaidon hyödyntäminen nähdään organisaatioissa rikkautena.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suurin este vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiselle on hakijan heikko suomen kielen taito.
- Monimuotoisuusstrategiaa ei ole laadittu suurimmassa osassa organisaatioita, ja vain pieni osa on laatinut toimenpideohjelman.
- Vastaajista 44 ilmoitti, ettei työyhteisössä ole erityisiä kielitaidon kehittämistä tai ylläpitotoimenpiteitä, mikä osoittaa, että kielitaitoa ei aktiivisesti tueta työpaikoilla.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- **Suomen kielen taito** ('Hakijan heikko suomen kielen taito', 'Kommunikointi lasten, kollegoiden ja vangempien kanssa. Ohjeiden ymmärtäminen')
- **Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puuttuminen** ('Monimuotoisuusstrategiaa ei ole laadittu', 'Toimenpideohjelmaa ei ole laadittu')
- **Aktiivisen kielitaidon tukeminen ja kehittäminen** ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämistä tai ylläpitotoimenpiteitä', 'Työkavereiden antama tuki suomen kielen taidon kehittämisessä')

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehitetään ja otetaan käyttöön monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat, jotka sisältävät konkreettisia toimia vieraskielisten työntekijöiden tukemiseksi ja kielitaidon kehittämiseksi.
2. Luodaan koulutusohjelmia ja työpajoja, jotka keskittyvät suomen kielen taidon parantamiseen ja ammattisanaston oppimiseen.
3. Tarjotaan käytännön kielikylpyohjelmia ja simulaatiotilanteita, joissa vieraskieliset voivat kehittää kielitaitoaan työtehtävissä.
4. Kannustetaan työyhteisöjä hyödyntämään vieraskielisten kielitaitoa monipuolisemmin, esimerkiksi asiakastyössä ja perehdytyksessä.
5. Järjestetään rekrytointimessuja ja työnhakutapahtumia, jotka kohdentuvat erityisesti vieraskieliseen työvoimaan ja heidän tarpeisiinsa.

YHTEENVETO

Kyselyn vastauksista voidaan päätellä, että monikulttuurisuuden ja vieraskielisyyden arvostus on koulutussektorilla pääosin positiivista, mutta käytännön toimenpiteet kielitaidon kehittämiseksi ja monimuotoisuusstrategioiden toteuttamiseksi ovat puutteellisia. Työyhteisöt arvostavat vieraskielisiä työntekijöitä, mutta suomen kielen taito on usein esteenä palkkaamiselle. Kehittämistoimenpiteitä tarvitaan erityisesti kielitaidon tukemiseksi ja monimuotoisuuden edistämiseksi.

KULJETUS JA VARASTOINTI

Vastaajien määrä: 35

Kuljetus- ja varastointialalla tehdyn kyselyn vastaajista suurin osa on esihenkilöitä ja johtajia, mikä antaa kattavan kuvan alan yritysten johtotasolta. Vastaajat edustavat laajasti eri toiminta-alueita, mikä mahdollistaa monipuolisen näkemyksen koko Suomen alueelta. Yhteistyötä tehdään monien ammatillisten oppilaitosten kanssa, mutta erityisesti Savon ammattopiston kanssa on aktiivista yhteistyötä. Henkilöstömäärissä on hajontaa pienistä yrityksistä suuriin, ja vastausten perusteella vieraskielisten työntekijöiden osuus on melko pieni, mikä korostaa suomen kielen taidon merkitystä alalla.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Työyhteisöt arvostavat hyviä työntekijöitä riippumatta kielestä tai kulttuuritaustasta.
- Monimuotoisuus ja monikulttuurisuus ovat tuttuja käsitteitä joillakin alueilla, ja maahanmuuttajataustaiset työntekijät on otettu hyvin vastaan.
- Suomen kielen taito nähdään vahvana työllistymisen ja kotoutumisen edistäjänä.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taidon puute on suurin este vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisessa, ja se aiheuttaa haasteita työyhteisöissä.
- Kielitaidon puutteiden vuoksi on koettu väärinymmärryksiä ja kommunikaatio-ongelmia.
- Monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa ei ole useimmissa organisaatioissa laadittu.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen taidon kehittäminen ('Hakijan heikko suomen kielen taito', 'Työtehtävät vaativat kommunikointia').
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Ei ole laadittu monimuotoisuusstrategiaa').
- Työyhteisön kielitaidon tukeminen ja kehittäminen ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämis- tai ylläpitotoimenpiteitä').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Järjestää suomen kielen kursseja sekä työajalla että sen ulkopuolella, jotta työntekijöiden kielitaito paranee ja työyhteisöön integroituminen helpottuu.
2. Kehittää selkeät monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat, jotka tukevat monikulttuurisuutta ja vieraskielisten työntekijöiden arvostusta työyhteisössä.
3. Luoda kumppanuuksia ammatillisten oppilaitosten kanssa tarjotakseen kielikoulutusohjelmia, jotka keskittyvät alan erityissanastoon ja käytännön työtehtäviin.
4. Kannustaa työkavereiden antamaan tukea vieraskielisten suomen kielen taidon kehittämisessä.

YHTEENVETO

Kuljetus- ja varastointialan työpaikoilla suomen kielen taidon puute on merkittävä haaste vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiselle ja työyhteisön toimivuudelle. Vaikka työntekijöitä arvostetaan heidän osaamisensa perusteella, kielitaidon kehittämiseen ja monimuotoisuuden tukemiseen tarvitaan enemmän

toimenpiteitä. Suositeltavia toimia ovat suomen kielen koulutus, monimuotoisuusstrategioiden kehittäminen ja yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa kielitaidon parantamiseksi. Näiden toimien avulla voidaan edistää vieraskielisten työntekijöiden integroitumista ja parantaa työilmapiiriä.

MAATALOUS, METSÄTALOUS JA KALATALOUS

Vastaajien määrä: 21

Kyselyyn vastanneet ovat pääosin johtajia tai esihenkilöitä maatalous-, metsätalous- ja kalatalousalalta eri puolilta Suomea. Vastaajista useimmat edustavat pieniä yrityksiä, joissa on alle kymmenen työntekijää. Suurimmalla osalla organisaatioista ei ole monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa, mikä viittaa siihen, että monikulttuurisuus ei ole vielä vakiintunut osa näiden organisaatioiden toimintaa. Vieraskielisten työntekijöiden osuus vaihtelee suuresti, ja osa organisaatioista ei ole palkannut vieraskielisiä työntekijöitä lainkaan.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielisiä työntekijöitä arvostetaan työyhteisöissä kohtalaisesti, sillä keskiarvo arvostukselle on 3/5.
- Jotkut organisaatiot hyödyntävät vieraskielisten kielitaitoa asiakastyössä ja perehdytyksessä.
- Vieraskieliset työntekijät koetaan ahkeriksi ja motivoituneiksi, ja hyviä kokemuksia monikulttuurisesta työympäristöstä on raportoitu.
- Ammatilliset oppilaitokset tarjoavat kielikoulutusohjelmia ja muita tukitoimia vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taidon kehittämiseksi.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Monilla organisaatioilla ei ole monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa.
- Työnantajan ja hakijan yhteisen kielen puuttuminen on esteenä vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiselle.
- Haasteita on ilmennyt suomen kielen taidon suhteen sekä työyhteisössä että työntekijöiden keskinäisessä kommunikoinnissa.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelmien kehittäminen ('Ei', 'Kyllä', 'Se on tekeillä', 'En tiedä').
- Suomen kielen taidon parantaminen ja yhteisen kielen löytäminen työnantajan ja hakijoiden välillä ('Hakijan heikko suomen kielen taito', 'Työnantajan ja hakijan yhteisen kielen puuttuminen').
- Työyhteisön asenteiden ja kulttuurisen ymmärryksen parantaminen ('Suomalaisen työkalukulttuurin tuntemuksen puuttuminen', 'Yleiset kulttuuriset erot').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehitetään ja otetaan käyttöön monimuotoisuusstrategioita ja toimenpideohjelmia, jotka edistävät monikulttuuristen työntekijöiden integroitumista työyhteisöön.
2. Tarjotaan suomen kielen kursseja ja työssä tarvittavaa kielikoulutusta, joka on suunnattu sekä suullisen että kirjallisen kielen taitojen parantamiseen.

3. Järjestetään työpajoja, joissa käsitellään suomalaisen työkuulttuurin erityispiirteitä ja edistetään kulttuurien välistä ymmärrystä.
4. Lisätään tietoisuutta ammatillisen koulutuksen tarjoamista mahdollisuuksista tukea vieraskielisten työntekijöiden palkkaamista ja kielitaidon kehittämistä.

YHTEENVETO

Maatalous-, metsätalous- ja kalatalousalan vastaajat arvostavat vieraskielisiä työntekijöitä ja hyödyntävät heidän kielitaitoaan, mutta monimuotoisuuden hallinnassa on parannettavaa. Suomen kielen taidon puute ja yhteisen kommunikaatiokielen löytämisen haasteet ovat esteenä vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiselle. Kehittämällä monimuotoisuusstrategioita, tarjoamalla kielikoulutusta ja edistämällä kulttuurista ymmärrystä voidaan parantaa vieraskielisten työntekijöiden integroitumista työyhteisöihin.

MATKAILU- JA RAVITSEMISTOIMINTA

Vastaajien määrä: 145

POSITIIVISET HUOMIOT

- Asiakaspalvelun monikielisyys nähdään rikkautena ja tukee kansainvälistä matkailuliiketoimintaa.
- Vieraskieliset työntekijät koetaan usein ahkeriksi ja motivoituneiksi.
- Suhtautuminen monikulttuurisuuteen on pääosin myönteistä, ja työyhteisöissä ymmärretään maahanmuuton tärkeys toiminnalle.
- Useat työyhteisöt ovat sopeutuneet työskentelemään englannin kielellä, mikäli suomen kielen taito puuttuu.
- Vieraskielisten kielitaitoa hyödynnetään asiakastyössä ja perehdytyksessä, esimerkiksi tulkkauksessa tai kielten opetuksessa.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taito nähdään usein kriittisenä työllistymisen kannalta, mutta monissa työyhteisöissä on haasteita kielitaidon suhteen.
- Suomen kielen puutteellinen osaaminen johtaa väärinkäsityksiin, viestintäongelmiin ja voi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin negatiivisesti.
- Työyhteisöissä, joissa ei osata englantia, kommunikointi vieraskielisen henkilön kanssa on haasteellista.
- Työnantajat kokevat, että suomen kielen alkeiskurssit ovat tarpeellisia, mutta niitä ei aina tarjota työyhteisöissä.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen koulutuksen tarjoaminen ja tukeminen ('Suomen kielen taito on ensisijaisen tärkeää työllistymisen helpottamiseksi', 'Suomen kielen alkeet ammattikoulussa ja heille puhutaan suomea ja ammattisanasto').
- Työyhteisön tuki vieraskielisten suomen kielen taidon kehittämisessä ('Työkavereiden antama tuki suomen kielen taidon kehittämisessä', 'Henkilöstömme puhuu selkosuomea ja pyritään puhumaan paljon').

- Kulttuurien välisten viestintätaitojen kehittäminen ('Kulttuurisensitiivinen viestintä', 'Yhteinen kieli (Suomi) on tärkeä, koska esim. palaverit vedetään suomeksi').
- Kielitaidon hyödyntäminen asiakastyössä ja perehdytyksessä paremmin ('Käytetäänkö vieraskielisten kielitaitoa hyödyksi esim. asiakastyössä tai perehdytyksessä?', 'Jos työpaikalle tulee toinen samaa kieltä puhuva, ensimmäisenä tullut voi yhteisellä kielellä perehdyttää oppimiaan asioita seuraavalle').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Tarjotaan tehokkaita suomen kielen koulutusohjelmia, jotka keskittyvät alan erityissanastoon ja käytännön työtehtäviin.
2. Lisätään kulttuurien välisten viestintätaitojen koulutusta ja työpajoja, jotka auttavat ymmärtämään erilaisia kulttuuritaustoja.
3. Kannustetaan työyhteisöjä tukemaan vieraskielisten kielen oppimista, esimerkiksi järjestämällä kielikahviloita tai muita vuorovaikutustilaisuuksia.
4. Hyödynnetään vieraskielisten kielitaitoa enemmän asiakaspalvelussa ja perehdytyksessä, esimerkiksi parantamalla tulkkauksen saatavuutta tai käännöspalveluita.
5. Ammatillisen koulutuksen tarjoajia kannustetaan kehittämään ja tarjoamaan kielikylyohjelmia, joissa suomen kieltä käytetään käytännön työtehtävissä.

YHTEENVETO

Kyselyn vastaukset osoittavat, että suhtautuminen monikulttuurisuuteen on pääosin myönteistä matkailu- ja ravitsemistoiminnassa, mutta suomen kielen taidon puute aiheuttaa haasteita työyhteisöissä. Kielitaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen kaivataan lisää tukea työnantajilta, ja ammatillisen koulutuksen tarjoajien rooli tässä kehityksessä on merkittävä. Työyhteisöjen on tärkeä tukea vieraskielisiä työntekijöitä suomen kielen oppimisessa, ja kulttuurien välisille viestintätaidoille sekä kielitaidon hyödyntämiselle asiakastyössä tulisi antaa enemmän painoarvoa.

MUU PALVELUTOIMINTA

Vastaajien määrä: 98

Kyselyyn vastanneista 98 henkilöstä suurin osa oli johtajia (49), seuraavaksi eniten oli esihenkilöitä (26). Vastaajat edustivat pääasiassa Muun palvelutoiminnan toimialaa ja sijoittuivat eri puolille Suomea, Varsinais-Suomesta Pohjois-Savoon ja Koko Suomeen. Kyselyssä korostui vieraskielisten työntekijöiden merkitys ja suomen kielen taidon kehittämisen tarve.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Työyhteisöt arvostavat vieraskielistä työvoimaa ja näkevät sen rikastuttavan työyhteisöä. Monissa vastauksissa korostettiin, että hyvä työntekijä on tärkeä riippumatta ihonväristä tai kielestä.
- Vieraskieliset työntekijät ovat motivoituneita oppimaan suomen kieltä ja integroitumaan yhteiskuntaan, mikä näkyy halukkuutena kehittyä ja ottaa vastaan haasteita.
- Ammatillinen koulutus on tunnustettu mahdollisuutena tukea vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taitoa ja heidän palkkaamistaan.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taidon puutteellisuus on este työllistymiselle monilla aloilla, ja se voi johtaa väärinymmärryksiin ja haasteisiin työssä.
- Heikko suomen kielen taito on ollut merkittävä syy, miksi vieraskielisiä työntekijöitä ei ole palkattu. Tämä korostuu asiakaspalvelu- ja ammattisanaston ymmärtämisen tärkeydessä.
- Tarjolla olevat tukimuodot eivät aina vastaa työnantajien tarpeita, kun kyse on vieraskielisen henkilön kouluttamisesta asiantuntijatehtäviin.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen opetuksen tarjonnan ja laadun kehittäminen ('Suomen kielen ymmärrys pitää olla hyvä', 'Työyhteisössä on tärkeää pystyä kommunikoidaan suomen kielellä').
- Vieraskielisten työntekijöiden koulutustarjonnan parantaminen ammatillisen sanaston ja työkuulttuurin osalta ('Ammattikieli', 'Suomalaisen työkuulttuurin tuntemuksen puuttuminen').
- Työnantajien tukimuotojen kehittäminen pitkäaikaiseen kouluttamiseen ja kotouttamiseen ('Työnantaja tarvitsee tukea kouluttamisvaiheessa', 'Ei sopivaa tukimuotoa pitkäaikaiseen kouluttamiseen').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehittää ja tarjota räätälöityjä suomen kielen koulutusohjelmia, jotka keskittyvät erityisesti ammatilliseen sanastoon ja työkuulttuuriin.
2. Luoda selkeämpiä ja joustavampia tukimuotoja työnantajille, jotka haluavat kouluttaa ja kotouttaa vieraskielisiä työntekijöitä asiantuntijatehtäviin.
3. Järjestää työpajoja ja simulaatiotilanteita, jotka tukevat monikulttuurisia työyhteisöjä ja suomen kielen taidon kehittymistä.
4. Ottaa käyttöön sähköisiä oppimisalustoja ja kielikylypohjelmia, jotka mahdollistavat käytännön työtehtävissä tapahtuvan kielen oppimisen.

YHTEENVETO

Vastauksista ilmeni, että vieraskielisten työntekijöiden arvostus on korkealla, mutta suomen kielen taidon puutteet muodostavat merkittävän esteen työllistymiselle. Työnantajat kokevat tarvetta kehittää suomen kielen koulutusta ja toivovat lisää tukimuotoja työntekijöiden kouluttamiseen. Ehdotuksena on luoda kohdennettuja koulutusohjelmia ja tukimuotoja, jotka auttavat vieraskielisiä työntekijöitä kehittämään kielitaitoaan ja integroitumaan suomalaiseen työelämään.

RAHOITUS- JA VAKUUTUSTOIMINTA

Vastaajien määrä: 5

Rahoitus- ja vakuutustoiminnan alalta saadut vastaukset ovat peräisin viideltä eri henkilöltä, jotka työskentelevät eri asemissa ja toiminta-alueilla. Vastauksista käy ilmi, että alalla on useita haasteita ja mahdollisuuksia vieraskielisten työntekijöiden osalta.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Työyhteisöissä arvostetaan vieraskielisiä työntekijöitä ja monikulttuurisuutta (arvioitu asteikolla 3-4).
- Joissakin työyhteisöissä työkielenä toimii englanti, mikä osoittaa kansainvälisyyden arvostamista.
- Harjoittelupaikkoja oltaisiin valmiita tarjoamaan eri kielitaidon omaaville henkilöille, mikäli suomen kielen taito on riittävä.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Työyhteisöissä ei ole vielä vieraskielisiä työntekijöitä, mikä saattaa kertoa rekrytointiprosessien esteistä.
- Vieraan kielen taito ja suomalaisen työkuulttuurin tuntemus nähdään esteinä vieraskielisten palkkaamiselle.
- Monimuotoisuusstrategiaa ja toimenpideohjelmaa ei ole kaikissa organisaatioissa laadittu.
- Heikko suomen kielen taito ja alakohtaisten säännösten tuntemuksen puuttuminen ovat merkittäviä esteitä.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Ei' vastauksia oli enemmistö).
- Suomen kielen taitovaatimusten selkeyttäminen ja tukeminen, jotta vieraskieliset voisivat työskennellä tehokkaasti ('Hakijan heikko suomen kielen taito' ja 'Suomalaisen työkuulttuurin tuntemuksen puuttuminen').
- Yhteistyön parantaminen ammatillisten oppilaitosten kanssa, jotta vieraskielisten palkkaaminen ja kielitaidon kehittäminen olisi sujuvampaa ('Ei ole vielä ollut vieraskielisiä työntekijöitä').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehittää ja toteuttaa monimuotoisuusstrategia sekä toimenpideohjelma, jotka tukevat monikulttuurisuutta ja vieraskielisten työntekijöiden integrointia työyhteisöön.
2. Järjestää suomen kielen koulutusta ja ammattisanaston opetusta vieraskielisille työntekijöille, mikäli heitä palkataan.
3. Luoda yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten kanssa kielikylyohjelmia ja työpajoja, jotka edistävät kielitaidon kehittymistä käytännön työtehtävissä.
4. Suorittaa sisäisiä koulutuksia henkilöstölle monikulttuurisuudesta ja selkokielisyydestä.

YHTEENVETO

Rahoitus- ja vakuutustoiminnassa on havaittavissa halukkuutta monikulttuurisen työvoiman hyödyntämiseen, mutta käytännön esteet kuten suomen kielen vaatimukset ja alakohtaisten säännösten tuntemus asettavat haasteita. Positiivista on, että monikulttuurisuutta arvostetaan ja kansainvälisyyttä pidetään tärkeänä. Kehitystoimenpiteinä tulisi panostaa monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman kehittämiseen, suomen kielen koulutuksen järjestämiseen ja tiiviimpään yhteistyöhön ammatillisten oppilaitosten kanssa.

RAKENTAMINEN

Vastaajien määrä: 49

Rakennusalalle kohdistuneessa kyselyssä saatiin 49 vastausta, jotka antavat kattavan kuvan alalla työskentelevien asenteista, haasteista ja kehitystarpeista vieraskielisten työntekijöiden suhteen. Vastaajat edustivat eri asemia yrityksissä, kuten johtajia, esihenkilöitä ja työntekijöitä, ja heidän toimintansa kattoi laajan alueellisen kirjon Varsinais-Suomesta Pohjois-Pohjanmaalle. Yhteistyötä tehtiin useiden ammatillisten oppilaitosten kanssa, joiden joukossa Savon ammattiopisto oli merkittävässä roolissa. Henkilöstön määrä vaihteli pienistä alle 10 hengen yrityksistä yli 1000 henkilön suuriin yrityksiin, ja vieraskielisten työntekijöiden osuus oli pääosin matala.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielisiä työntekijöitä arvostetaan heidän ahkeruutensa ja tunnollisuutensa vuoksi. Heitä pidetään usein hyvinä työntekijöinä, ja positiivisia kokemuksia on saatu monikulttuurisesta työvoimasta.
- Joillakin vastaajilla on ollut hyviä kokemuksia vieraskielisten työntekijöiden kautta työkokeiluissa ja rekrytoinneissa.
- Yksittäiset vastaajat mainitsevat, että monikulttuurisuus tuo työyhteisöön uusia näkökulmia ja käytäntöjä, jotka voivat edistää työn sujuvuutta.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taidon puute on suuri haaste, joka vaikuttaa työntekijöiden perehdytykseen, työturvallisuuteen ja asiakaspalveluun.
- Monet vastaajat kokevat, että vieraskielisillä työntekijöillä on heikko ammatillinen osaaminen tai kokemus Suomessa, mikä voi estää heidän palkkaamisensa.
- Kielitaidon puute voi aiheuttaa väärinymmärryksiä ja viestintäongelmia sekä asiakaskontakteissa että sisäisessä yhteistyössä.
- Monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma puuttuvat suurimmalta osalta organisaatioita, mikä viittaa siihen, että monikulttuurisuuden hallintaan ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Ei ole laadittu monimuotoisuusstrategiaa', 'Toimenpideohjelma puuttuu').
- Suomen kielen taidon kehittäminen ja ylläpitäminen ('Suomen kielen taito on erityisen tärkeä perehdytyksen ja työturvallisuuden vuoksi').
- Ammatillisen osaamisen ja kokemuksen lisääminen ('Hakijan vähäinen työkokemus Suomessa').
- Työyhteisön asenteiden kehittäminen ('Työyhteisön yleiset asenteet').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehittää ja toteuttaa monimuotoisuusstrategia sekä toimenpideohjelma, joka edistää vieraskielisten työntekijöiden integroitumista työyhteisöön.
2. Tarjota suomen kielen koulutusta ja tukea vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon kehittämiseksi.
3. Luoda yhteistyösuhteita ammatillisten oppilaitosten kanssa, jotka voivat tarjota kohdennettua kielikoulutusta ja työharjoittelupaikkoja.
4. Parantaa tiedotusta ja koulutusta suomalaisesta työ kulttuurista ja alakohtaisista säännöksistä.
5. Kannustaa työyhteisön jäseniä suhtautumaan avoimesti monikulttuurisuuteen ja erilaisiin taustoihin.

YHTEENVETO

Rakennusalalla on positiivisia kokemuksia monikulttuurisesta työvoimasta, mutta suomen kielen taidon puute, ammatillisen osaamisen vajavuus ja osin negatiiviset asenteet muodostavat merkittäviä esteitä vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiselle ja integroitumiselle. Alalla on tarve kehittää monimuotoisuusstrategioita ja toimenpideohjelmia sekä panostaa kielitaidon ja ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa voisi edistää näitä tavoitteita ja tukea vieraskielisten työntekijöiden työllistymistä alalle.

TAITEET, VIIHDE JA VIRKISTYS

Vastaajien määrä: 11

Kerätty kyselydata antaa arvokasta tietoa taiteiden, viihteen ja virkistyksen toimialan tilanteesta ja asenteista vieraskielisiä työntekijöitä sekä heidän kielitaitonsa kehittämistä kohtaan. Vastaajia oli 11, joiden joukossa oli eri asemissa olevia henkilöitä, kuten esihenkilöitä, johtajia ja työntekijöitä. He edustivat useita eri toiminta-alueita kuten Pohjois-Savo, Varsinais-Suomi ja Pohjois-Pohjanmaa. Yhteistyötä tehtiin monien eri ammatillisten oppilaitosten kanssa, mutta kaksi vastaajaa mainitsi, ettei yhteistyötä ole tehty lainkaan. Henkilöstön määrä vaihteli pienistä alle 10 hengen yrityksistä yli 1000 henkilön organisaatioihin. Vieraskielisten työntekijöiden osuus oli useimmissa tapauksissa alhainen (0-5 %).

POSITIIVISET HUOMIOT

- Moninaisuuden ja suvaitsevaisuuden arvostus (mainittu arvoina).
 - Ymmärrys monikulttuurisuuden rikastuttavasta vaikutuksesta.
 - Ammattitaito nähdään tärkeämpänä kuin kielitausta.
 - Vahva arvostus vieraskielistä työvoimaa kohtaan, jossa 5 arvostuksen asteikolla 1-5 sai eniten mainintoja.
-

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puuttuminen suurimmassa osassa organisaatioita.
 - Suomen kielen taidon puute ja sen vaikutus työskentelyyn, erityisesti kun työkieli on suomi.
 - Esteitä vieraskielisten palkkaamiseen, kuten heikko suomen kielen taito ja koulutuksen puuttuminen.
 - Vähäinen vieraskielisten hakijoiden määrä tai sopivan koulutuksen puute hakijoilla.
 - Kielitaidon kehittämiseen liittyvien toimenpiteiden puute.
-

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Ei ole laadittu monimuotoisuusstrategiaa', 'Toimenpideohjelma puuttuu').
- Vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisen esteiden poistaminen ('Hakijan heikko suomen kielen taito', 'Koulutuksen puuttuminen').
- Kielitaidon kehittämisen tukeminen työyhteisössä ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämis- tai ylläpitotoimenpiteitä').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Laaditaan ja toteutetaan konkreettinen monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma, joka sisältää tavoitteet ja toimet vieraskielisen henkilöstön rekrytoimiseen ja tukemiseen.
2. Järjestetään suomen kielen koulutusta ja työpaikkaan perehdyttävää kielikoulutusta, joka keskittyy erityisesti ammattisanastoon.
3. Luodaan yhteistyösuhteet ammatillisten oppilaitosten kanssa, jotka voivat tarjota kielikoulutusohjelmia ja kielikylpyohjelmia.
4. Kannustetaan ja tukitaan työyhteisöjä hyödyntämään vieraskielisten kielitaitoa asiakastyössä ja perehdytyksessä, mikä voi myös edistää kielitaidon kehittymistä.
5. Käynnistetään rekrytointikampanjoita, jotka tähtäävät erityisesti vieraskielisten työntekijöiden houkuttelemiseen ja heidän koulutustarpeidensa huomioimiseen.

YHTEENVETO

Kysely paljasti toimialan positiivisen asenteen moninaisuuteen ja ammattitaidon korostamisen kielitaustan yli. Kuitenkin vieraskielisen työvoiman vähäinen osuus ja monimuotoisuutta tukevien strategioiden puuttuminen osoittavat, että toimialalla on vielä kehittämisen varaa. Suomen kielen taidon puute koetaan esteeksi, joten kielikoulutuksen tarjoaminen on tärkeää. Ehdotukset keskittyvät strategioiden kehittämiseen, kielitaidon tukemiseen ja uusien rekrytointikanavien luomiseen.

TEKNIIKAN ALAT

Vastaajien määrä: 46

Kyselyn vastauksista käy ilmi, että tekniikan aloilla toimivat organisaatiot kohtaavat monenlaisia haasteita ja mahdollisuuksia vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisessa ja työyhteisöön integroitumisessa. Vastaajien asema organisaatioissa vaihtelee johtajista yksityisyrittäjiin, mikä antaa monipuolisen kuvan tilanteesta.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Monimuotoisuuden nähdään tuovan rikkautta ja osaamista työyhteisöihin.
- Vieraskieliset työntekijät ovat osoittautuneet ahkeriksi ja tuoneet lisäarvoa yrityksen toimintaan.
- Kansainvälisissä yrityksissä vieraskielisyys ei ole ongelma, ja englannin kielen taito on arkipäivää.
- Monet yritykset arvostavat monikulttuurista työvoimaa, ja osa organisaatioista on jo ottanut käyttöön monimuotoisuusstrategioita tai toimenpideohjelmia.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suurin osa vastaajista ei ole laatinut monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa.
- Suomen kielen taito koetaan usein esteeksi palkkauksessa, ja se voi aiheuttaa haasteita työyhteisön sisällä.
- Heikko suomen kielen taito estää tehokkaan kommunikoinnin ja voi johtaa väärinymmärryksiin ja riskeihin työtehtävissä.
- Vieraskielisten työntekijöiden perehdyttäminen ja koulutus koetaan haastavaksi.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategioiden ja toimenpideohjelmien laatiminen ('Ei ole laadittu monimuotoisuusstrategiaa', 'Toimenpideohjelma puuttuu').
- Suomen kielen taidon kehittämisen tukeminen työyhteisössä ('Suomen kielen taito koetaan esteeksi', 'Haasteita kielen taidon suhteen').
- Vieraskielisten työntekijöiden perehdyttämisen ja koulutusmateriaalien kehittäminen ('Perehdyttäminen on hankalaa', 'Vieraskielisten perehdytysmateriaalin puuttuminen').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehittää monimuotoisuusstrategioita ja toimenpideohjelmiä, jotka tukevat vieraskielisten työntekijöiden integroitumista ja monimuotoisuuden arvostusta työyhteisössä.
2. Tarjota suomen kielen koulutusta työntekijöille, sekä työajalla että sen ulkopuolella, ja kannustaa kielitaidon ylläpitämiseen.
3. Luoda selkeät perehdytysmateriaalit ja -prosessit, jotka huomioivat vieraskielisten tarpeet ja edistävät heidän työssäoppimistaan.
4. Järjestää työpajoja ja simulaatiotilanteita, jotka simuloivat monikulttuurista työympäristöä ja parantavat kommunikaatiota.
5. Hyödyntää ammatillisen koulutuksen tarjoamia resursseja, kuten sähköisiä oppimisalustoja ja kielikylpyohjelmia, vieraskielisten kielitaidon kehittämiseksi.

YHTEENVETO

Tekniikan aloilla toimivat yritykset kohtaavat haasteita vieraskielisten työntekijöiden osaamisen hyödyntämisessä, palkkaamisessa ja integroitumisessa työyhteisöihin. Vaikka monimuotoisuuden arvostus on tunnistettu, käytännön toimenpiteet ja strategiat puuttuvat usein. Suomen kielen taidon puute on merkittävä este monissa työyhteisöissä. Kehittämällä monimuotoisuusstrategioita, tarjoamalla kielikoulutusta ja kehittämällä perehdyttämismateriaaleja voidaan edistää vieraskielisten työntekijöiden integroitumista ja monimuotoisuuden arvostusta työpaikoilla.

TEOLLISUUS

Vastaajien määrä: 86

Teollisuuden alalla toteutetun kyselyn vastaukset paljastavat moninaisia näkökulmia vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiseen, suomen kielen taitoon ja työyhteisön monimuotoisuuteen liittyen. Otos koostuu 86 vastaajasta, jotka edustavat eri asemia yrityksissään, johtajista henkilöstöpäällikköihin. Vastaajat sijaitsevat laajasti ympäri Suomea, mikä antaa kattavan kuvan teollisuuden alasta maanlaajuisesti.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielinen työvoima koetaan elinehdoksi toiminnalle, ja sen arvostus kasvaa erityisesti asiantuntijatehtävissä.
- Monikulttuurisuus nähdään rikkautena, joka tuo uusia näkökulmia ja parantaa työyhteisön ilmapiiriä.
- Yritykset, jotka toimivat kansainvälisillä markkinoilla, arvostavat kielitaitoa ja kulttuuriosaamista.

- Monissa yrityksissä on positiivisia kokemuksia vieraskielisten työntekijöiden perehdyttämisestä ja heidän sopeutumisestaan työyhteisöön.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Kielimuuri nähdään suurena haasteena kommunikaatiossa ja työohjeiden ymmärtämisessä.
- Työturvallisuuteen liittyvät riskit, kun työntekijät eivät ymmärrä suomenkielisiä ohjeita.
- Vieraskielisten työntekijöiden puutteellinen kielitaito vaikeuttaa integroitumista työyhteisöön ja voi johtaa syrjäytymiseen.
- Monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat ovat harvinaisia tai vasta tekeillä.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman luominen ja toteuttaminen ('Se on tekeillä', 'Ei erityisiä kielitaidon kehittämis- tai ylläpitotoimenpiteitä').
- Työyhteisön asenteiden kehittäminen ja vieraskielisyyden parempi hyväksyntä ('Työyhteisön yleiset asenteet', 'Kielitaidottomuus').
- Suomen kielen koulutuksen tarjoaminen ja tuen lisääminen kielitaidon kehittämisessä ('Työnantajan tukema suomen kielen koulutus', 'Työpäivän ongelmatilanteiden yhteydessä opettamista').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Laadi ja toteuta selkeät monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat, jotka edistävät monikulttuurisuutta ja vieraskielisten työntekijöiden integroitumista.
2. Järjestä säännöllisiä koulutuksia ja työpajoja, jotka keskittyvät suomen kielen taitoon ja ammattisanaston hallintaan.
3. Kannusta ja tue työntekijöitä osallistumaan suomen kielen kursseille sekä tarjoa mahdollisuus kielikylpyihin työtehtävissä.
4. Paranna sisäistä viestintää ja varmista, että työohjeet ovat selkokielisiä ja ymmärrettäviä kaikille työntekijöille.
5. Lisää työyhteisön tietoisuutta ja ymmärrystä monikulttuurisuuden merkityksestä ja hyödyistä.

YHTEENVETO

Teollisuuden alalla on havaittu selvä tarve monimuotoisuusstrategioiden ja toimenpideohjelmien kehittämiselle. Vieraskielisten työntekijöiden integraatioon ja kielitaidon kehittämiseen tulee panostaa enemmän. Suomen kielen taitoa pidetään tärkeänä työtehtävien suorittamisen, työturvallisuuden ja yhteisön hyvinvoinnin kannalta. Positiivisina asioina nähdään monikulttuurisuuden tuoma rikkaus ja kulttuuriosaaminen, mutta kielimuurin ja työyhteisön asenteiden katsotaan olevan keskeisiä haasteita. Toimenpiteinä ehdotetaan koulutusohjelmien tarjoamista, viestinnän selkeyttämistä ja asenteiden kehittämistä.

TERVEYS- JA SOSIAALIPALVELUT

Vastaajien määrä: 298

Analyysi perustuu 298 vastaajan antamiin tietoihin terveys- ja sosiaalipalvelualan kontekstissa. Vastaajien joukossa oli esihenkilöitä, johtajia, HR-henkilöstöä ja työntekijöitä, mikä antaa monipuolisen kuvan työyhteisöjen näkemyksistä. Kyselyn vastauksista nousee esiin sekä kielen taidon merkitys että monikulttuurisuuden arvostus työyhteisössä.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Monikulttuurisuutta arvostetaan työyhteisöissä, ja monilla on positiivisia kokemuksia vieraskielisistä työntekijöistä.
- Vieraskieliset työntekijät ovat tuoneet uusia näkökulmia ja osaamista työyhteisöihin.
- Yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa on ollut aktiivista, ja monia eri koulutuksia käytetään hyväksi.
- Vieraskielisten työntekijöiden kielitaitoa käytetään hyödyksi esimerkiksi asiakastyössä ja perehdytyksessä.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taidon puute on merkittävä este työllistymiselle, ja se voi aiheuttaa haasteita työssä ja työyhteisön toiminnassa.
- Monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelmat ovat monissa organisaatioissa vielä tekeillä tai niitä ei ole lainkaan.
- Työyhteisöiden asenteet vaihtelevat, ja joissain tapauksissa on raportoitu rasistista asennoitumista.
- Kielitaidon puutteet lisäävät suomenkielisen työvoiman työn kuormittavuutta ja voivat vaarantaa potilasturvallisuuden.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen opetuksen ja tukitoimien lisääminen, erityisesti ammattisanaston ja työelämässä tarvittavan kielen oppimiseksi ('Suomen kielen taito on ratkaisevassa roolissa asukastyössä ja asukasturvallisuudessa', 'Kielitaidon puute voi aiheuttaa vaaratilanteita').
- Työyhteisöjen valmiuksien parantaminen monikulttuurisen työvoiman vastaanottoon ja ohjaukseen ('Koulutuksen suorittamisen vaatimuksena on suomenkielen taitaminen', 'Vuorovaikutustaitojen tukeminen laajemmalla ja molemminpuolisesti').
- Kielikoulutusohjelmien tarjoaminen, jotka kohdentuvat alan erityissanastoon ja tarjoavat tukea vieraskielisen työntekijän ohjaamiseen ('Työkieli on suomi ja meille pitää olla suoritettuna suomenkielen tasokokeet hyväksyksi', 'Opintojaksoja työelämässä').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Laajenna ja kehitä monimuotoisuusstrategioita ja toimenpideohjelmia, jotka tukevat vieraskielisten integraatiota työyhteisöihin.
2. Lisää suomen kielen koulutuksen saatavuutta ja joustavuutta, mukaan lukien työajalla tapahtuva kielikoulutus.
3. Toteuta monikulttuurisia työpajoja ja simulaatiotilanteita, jotka parantavat ymmärrystä kulttuurienvälisestä viestinnästä ja työelämän vaatimuksista.
4. Tarjoa työkaluja ja resursseja työyhteisöille, jotka parantavat valmiuksia vastaanottaa ja ohjata vieraskielistä työvoimaa.

5. Edistä työyhteisön sisäistä kommunikaatiota ja rakenna kielitaitoa ylläpitäviä tilaisuuksia, kuten kielikahviloita.

YHTEENVETO

Vierko-kyselyn vastaukset kuvastavat, että terveys- ja sosiaalipalvelualalla arvostetaan monikulttuurista työvoimaa, mutta suomen kielen taidon puute on merkittävä haaste. Positiivisina asioina nähdään vieraskielisten tuomat uudet näkökulmat ja osaaminen sekä yhteistyö oppilaitosten kanssa. Kehittämistä tarvitaan erityisesti suomen kielen opetuksessa ja työyhteisöjen valmiuksissa vastaanottaa monikulttuurista työvoimaa. Toimenpide-ehdotuksina esitetään muun muassa monimuotoisuusstrategioiden laajentamista, kielikoulutuksen lisäämistä ja monikulttuuristen työpajojen toteuttamista.

TUKKU- JA VÄHITTÄISKAUPPA

Vastaajien määrä: 78

Kyselystä saadun datan perusteella voidaan tehdä useita havaintoja liittyen vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiseen, monimuotoisuuteen ja suomen kielen taitoon tukku- ja vähittäiskaupan alalla. Vastaajien joukossa oli eri asemassa olevia henkilöitä, mikä antaa laajan näkökulman kyselyn tuloksiin. Enemmistö vastaajista oli esihenkilöitä (43), mutta mukana oli myös johtajia (21) ja HR-henkilöstöä (6).

POSITIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielisiä työntekijöitä arvostetaan monissa organisaatioissa, ja heidän katsotaan olevan täysivaltaisia työyhteisön jäseniä, jotka ovat motivoituneita ja ahkeria.
- Monikulttuurisuutta nähdään voimavarana ja asiakaskunnan monimuotoisuuden peilinä, mikä rikastuttaa omaa kulttuuria ja vastaa asiakasryhmien tarpeisiin.
- Jotkut organisaatiot ovat tehneet yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa, mikä voi edistää vieraskielisten työntekijöiden koulutusta ja työllistymistä.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suurin este vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiselle on ollut heikko suomen kielen taito (50 mainintaa), mikä korostaa kielen tärkeyttä asiakaspalvelutyössä.
- Yhteisen kielen puuttuminen työnantajan ja hakijan välillä sekä suomalaisen työkuulttuurin tuntemuksen puuttuminen ovat olleet muita merkittäviä esteitä.
- Monilla organisaatioilla ei ole monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa, mikä viittaa siihen, että vieraskielisten työntekijöiden integrointi ei ole systemaattisesti suunniteltua.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Ei ole laadittu monimuotoisuusstrategiaa', 'Toimenpideohjelmaa ei ole')
- Suomen kielen koulutuksen tarjoaminen ja tukeminen työntekijöille ('Työlupa', 'perehdytys vie liikaa aikaa kun kielitaito heikko')
- Työyhteisön asenteiden kehittäminen ja monikulttuurisuusvalmiuksien parantaminen ('Työyhteisön yleiset asenteet', 'Vähän kokemusta vieraskielisestä ja monikulttuurisesta työvoimasta')

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehitetään ja otetaan käyttöön monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelmat, jotka tukevat vieraskielisten integroitumista työyhteisöön.
2. Tarjotaan suomen kielen koulutusta työntekijöille, sekä työaikana että työajan ulkopuolella, ja kannustetaan heitä kielen aktiiviseen käyttöön.
3. Järjestetään kulttuurien välisen viestinnän koulutusta, joka parantaa ymmärrystä monikulttuurisessa työympäristössä.
4. Tehdään yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taitojen kehittämisessä.

YHTEENVETO

Tukku- ja vähittäiskaupan alalla arvostetaan vieraskielisiä työntekijöitä, mutta suomen kielen taidon puute on keskeinen haaste. Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puuttuminen sekä riittämätön kielikoulutus ovat kehitettäviä alueita. Toimenpiteinä suositellaan strategian kehittämistä, kielikoulutuksen tarjoamista ja kulttuurien välisen viestinnän parantamista. Yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa voi myös tukea vieraskielisten työntekijöiden kielen taitojen kehittämisessä.

TOIMIALUEITTAIN

Kyselytutkimuksen tulokset toimialueittain tarjoavat monipuolisen kuvan suomalaisen työelämän nykytilasta vieraskielisten työntekijöiden osalta. Analyysi paljastaa, että vieraskielisten työntekijöiden integraatio, suomen kielen taidon merkitys ja monikulttuurisuuden hallinta ovat keskeisiä teemoja kaikilla alueilla. Vastaajat edustavat laajasti eri toimialoja ja asemia, ja heidän kokemuksensa ja näkemyksensä antavat arvokasta tietoa alueellisten erojen ymmärtämiseksi.

Positiivisesti korostuu monikulttuurisuuden arvostus, vieraskielisten työntekijöiden ahkeruus ja motivaatio sekä heidän tuomansa uudet näkökulmat ja osaaminen työyhteisöihin. Monilla alueilla on tunnistettu monikulttuurisen työvoiman merkitys ja sen tuoma lisäarvo, mutta samalla on havaittu haasteita, kuten suomen kielen taidon puute, kommunikaatiovaikeudet ja työturvallisuusriskit.

Kehitettävien asioiden joukossa toistuvat monimuotoisuusstrategioiden ja toimenpideohjelmien puuttuminen tai niiden kehittämisen tarve. Suomen kielen koulutuksen tarjoaminen ja tukeminen työyhteisöissä sekä kielitaidon kehittämistoimenpiteiden lisääminen ovat keskeisiä kehityskohteita. Lisäksi työyhteisöjen asenteiden kehittäminen ja monikulttuurisuusvalmiuksien parantaminen ovat tärkeitä toimenpiteitä.

Toimenpideehdotuksina esitetään kielikoulutuksen lisäämistä, monimuotoisuusstrategioiden laatimista, monikulttuuristen työpajojen ja simulaatiotilanteiden toteuttamista sekä yhteistyön tehostamista ammatillisten oppilaitosten kanssa. Näiden toimien avulla voidaan tukea vieraskielisten työntekijöiden integroitumista työyhteisöön, parantaa heidän mahdollisuuksiaan menestyä työelämässä ja edistää monimuotoisuuden arvostusta.

Yhteenveto koko Suomen alueelta osoittaa, että organisaatioiden johtajat ja esihenkilöt tunnistavat vieraskielisen työvoiman tärkeyden ja haluavat kehittää toimintatapojaan vastaamaan monikulttuurisen työelämän tarpeita. Suomen kielen taidon kehittäminen on avainasemassa, ja sen tuen lisääminen nähdään välttämättömänä. Kehittämällä strategioita ja toimintamalleja voidaan luoda inklusiivisempia ja tuottavampia työympäristöjä, jotka hyödyntävät kaikkien työntekijöiden potentiaalia.

AHVENANMAA

Vastaajien määrä: 5

Ahvenanmaan alueen kyselyn vastaukset tarjoavat monipuolisen kuvan vieraskielisten työntekijöiden asemasta ja kielitaidon merkityksestä työyhteisöissä. Vastaajat kattavat matkailu- ja ravitsemistoiminnan, maatalous, metsätalous ja kalatalouden sekä taiteet, viihde ja virkistys -toimialat. Heidän asemansa vaihtelevat esihenkilöistä johtajiin ja administratiivisiin rooleihin. Yhteistyötä tehdään pääasiassa Axxell Utbildning Ab:n ja Yrkesakademin i Österbottenin kanssa. Suurin osa vastaajista edustaa pieniä yrityksiä, joissa on alle 50 henkilöä, ja vieraskielisten työntekijöiden osuus vaihtelee suuresti, 5%:sta 85%:iin. Monimuotoisuusstrategiaa ja toimenpideohjelmia ei useimmissa organisaatioissa ole laadittu.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Työyhteisöt arvostavat vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa korkeasti (arvosanat 4 ja 5).
- Vieraskielisten kielitaitoa hyödynnetään asiakastyössä ja perehdytyksessä.
- Ei ole merkittäviä esteitä vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisessa.
- Vieraskielisten työntekijöiden kielitaito nähdään rikkautena ja opettavaisena.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Organisaatioissa ei ole laajalti laadittu monimuotoisuusstrategioita tai toimenpideohjelmiä.
- Kielitaidon puutteesta johtuvia väärinkäsityksiä on ilmennyt.
- Työnantajan ja hakijan yhteisen kielen puuttuminen on esteenä rekrytoinnissa.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman luominen ('Ei ole laadittu monimuotoisuusstrategiaa').
- Suomen kielen taidon kehittäminen ja ylläpito ('kan uppstå missuppfattningar pga språkförbristningar').
- Vieraskielisten työntekijöiden tukeminen kielitaidon kehittämisessä ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämis- tai ylläpitotoimenpiteitä').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehitetään ja otetaan käyttöön monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat työyhteisöissä.
2. Tarjotaan työntekijöille kielikoulutusta ja luodaan tilaisuuksia kielitaidon ylläpitämiseen, kuten kielikahvilat.
3. Järjestetään kielikoulutusohjelmia, jotka kohdentuvat alan erityissanastoon ja käytännön työtehtäviin.
4. Toteutetaan työpajoja ja simulaatiotilanteita, joissa vieraskieliset voivat kehittää suomen kielen taitoaan.
5. Tukea vieraskielisten työntekijöiden ohjausta ja tarjota apua suomen kielen alkeis- ja jatkokursseilla.

YHTEENVETO

Ahvenanmaan alueen työyhteisöt arvostavat vieraskielisiä työntekijöitä, mutta haasteita esiintyy kielitaidon puutteesta johtuvien väärinkäsitysten muodossa. Monimuotoisuusstrategioiden ja toimenpideohjelmien puute sekä tarvittavan yhteisen kielen puuttuminen rekrytoinnissa ovat kehitettäviä alueita. Positiivisena huomiona on, että vieraskielisten kielitaitoa hyödynnetään ja sen nähdään tuovan lisäarvoa työyhteisöön. Toimenpide-ehdotukset keskittyvät näiden haasteiden ratkaisemiseen ja vieraskielisten työntekijöiden tukemiseen kielitaidon kehittämisessä.

ETELÄ-KARJALA

Vastaajien määrä: 29

Kyselytutkimukseen Etelä-Karjalan alueelta on vastannut 29 henkilöä, joista suurin osa on esihenkilöitä (21), seuraavaksi eniten on johtajia (7) ja yksi HR:n edustaja. Vastaajat edustavat useita toimialoja, joista terveys- ja sosiaalipalvelut (17) ovat eniten edustettuna, minkä jälkeen tulevat matkailu- ja ravitsemistoiminta (8), teollisuus (2) ja kiinteistöalan toiminta (2). Suurin osa vastaajista tekee yhteistyötä Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä / Saimaan ammattiopisto Sampon kanssa (28). Koko henkilöstömäärä Suomessa vaihtelee pienistä yrityksistä yli tuhannen työntekijän yrityksiin, mutta suurin osa sijoittuu alle 50 työntekijän yrityksiin. Vieraskielisten työntekijöiden osuus vaihtelee 0-40 % välillä, mutta eniten vastauksia kertyi 5 % kohdalle (11 vastausta). Monimuotoisuusstrategiaa ei suurimmassa osassa organisaatioita ole laadittu (14), ja suuri osa vastaajista (16) ei tiedä, onko heidän organisaatiossaan laadittu toimenpideohjelmaa.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Monimuotoisuuden koetaan olevan rikkaus ja vieraskielisten työntekijöiden ahkeruus ja joustavuus on noteerattu.
- Vieraskielisten työntekijöiden kielitaitoa käytetään hyödyksi asiakastyössä ja perehdytyksessä, kun asiakkaana on samankielisiä tai työyhteisössä on yhteinen kieli.
- Vieraskieliset työntekijät tuovat uusia näkökulmia ja osaamista, kuten uusia reseptejä ravintolatoiminnassa.
- Monikulttuurisuutta pidetään arvossa ja se kasvattaa suvaitsevaisuutta työyhteisössä.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen puutteellinen osaaminen aiheuttaa vaikeuksia kommunikoinnissa, vastuun jakamisessa ja turvallisuudessa.
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puute useissa organisaatioissa.
- Vaikeudet palkata vieraskielisiä työntekijöitä johtuvat usein heikon suomen kielen taidon lisäksi yhteisen kielen puutteesta ja suomalaisen työ kulttuurin tuntemuksen puutteesta.
- Vieraskieliset työntekijät kokevat haasteita suomen kielen taidon suhteen, erityisesti suullisessa ja kirjallisessa kielitaidossa.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman kehittäminen ('Ei monimuotoisuusstrategiaa', 'Toimenpideohjelmaa ei tiedetä').

- Suomen kielen koulutuksen ja tukemisen parantaminen ('Kielitaidon puute haasteena', 'Kielikoulutuksen tarve').
- Työyhteisön asenteiden kehittäminen vieraskielisiä kohtaan ('Työyhteisön asenteet', 'Monimuotoisuuden arvostus').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Laatia ja toteuttaa monimuotoisuusstrategia sekä toimenpideohjelma, joka sisältää konkreettisia toimia monikulttuurisuuden edistämiseksi.
2. Järjestää säännöllisiä suomen kielen koulutuksia sekä työaikana että työajan ulkopuolella, ja kannustaa vieraskielisiä osallistumaan niihin.
3. Kehittää työyhteisön kulttuurien välisiä viestintätaitoja ja suvaitsevaisuutta erilaisia työntekijöitä kohtaan.
4. Ottaa käyttöön selkosuomen ja muiden tukikielten käyttö kommunikaatiossa vieraskielisten kanssa, jotta ymmärrys molemminpuolista.

YHTEENVETO

Etelä-Karjalan alueen kyselytutkimus paljastaa, että vaikka vieraskielisten työntekijöiden ahkeruutta ja joustavuutta arvostetaan ja heidän kielitaitoaan käytetään hyödyksi, on suomen kielen taidon puute merkittävä haaste. Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puute on yleistä, ja työyhteisöjen asenteiden kehittämiselle on tarvetta. Toimenpiteitä suositellaan kohdistettavaksi monimuotoisuusstrategian kehittämiseen, suomen kielen koulutuksen lisäämiseen ja työyhteisön asenteiden parantamiseen.

ETELÄ-POHJANMAA

Vastaajien määrä: 36

Työpaikoilta kerätyn kyselyn vastausten perusteella Etelä-Pohjanmaan alueella on havaittavissa monia positiivisia asenteita ja käytäntöjä vieraskielisten työntekijöiden suhteen, mutta myös kehitettäviä alueita ja selkeitä haasteita. Vastaajien joukossa on monenlaisia aseman ja toimialan edustajia, mikä antaa kattavan kuvan alueen monimuotoisuudesta. Erityisesti suomen kielen taidon puutteet ja niiden vaikutukset työyhteisöihin nousevat esille.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Yritykset arvostavat vieraskielisiä työntekijöitä ja näkevät heidät rikkautena (rikkaus joka suhteessa, oppia puolin ja toisin, uusia kulttuureja ja tapoja toimia).
- Monet työntekijät ovat ahkeria ja motivoituneita (työmotivaatio on usein korkealla).
- Vieraskielisten kielitaitoa käytetään hyödyksi asiakastyössä ja perehdytyksessä, mikä lisää monikulttuurisen työyhteisön toimivuutta.
- Joissakin organisaatioissa on otettu käyttöön monimuotoisuusstrategioita ja -ohjelmia, vaikka niiden laajuus ja toteutusaste vaihtelevat.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taidon puute on merkittävin este vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisessa ja se aiheuttaa haasteita työyhteisössä (Hakijan heikko suomen kielen taito).
- Kielen opettelu koetaan pitkäksi prosessiksi, eikä kaikki ole valmiita opettelemaan suomea (Alallamme ei tule suomalaista työvoimaa, vieraskielisiä tarvitaan).
- Suomen kielen taito korostuu erityisesti asiakaspalvelussa ja terveydenhuollossa, jossa ohjeiden ymmärtäminen ja asiakassuhteiden hoito on tärkeää.
- Työnantajille ei ole tarjolla riittävästi taloudellista tukea vieraskielisten työntekijöiden koulutukseen ja perehdyttämiseen (Ei ole löydettävissä sopivaa tukimuotoa).

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen taidon kehittäminen ('Heikko suomen kielen taito', 'opetteleminen kestää kauan').
- Työyhteisön asenteiden parantaminen ('Työyhteisön yleiset asenteet', 'Osalle ei ole ongelmaa asian kanssa, mutta osalla saattaa olla ennakkoluuloja').
- Työnantajien tukimuotojen parantaminen ('Ei ole löydettävissä sopivaa tukimuotoa', 'Palkkatukea voi saada vain puoleksi vuodeksi').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Lisätä suomen kielen koulutustarjontaa, joka on kohdennettu työelämän tarpeisiin ja eri taitotasoihin sopiva.
2. Kannustaa ja tukea työnantajia monimuotoisuusstrategioiden ja -ohjelmien kehittämisessä ja toteuttamisessa.
3. Tarjota työnantajille taloudellista tukea vieraskielisten työntekijöiden koulutukseen ja perehdyttämiseen, jotta kielitaito ja työkuultuurin ymmärrys saadaan nopeammin kehittymään.
4. Järjestää työpajoja ja simulaatiotilanteita, jotka vahvistavat työyhteisön monikulttuurista osaamista.

YHTEENVETO

Etelä-Pohjanmaan alueella on positiivinen asenne vieraskielisiä työntekijöitä kohtaan, mutta suomen kielen taidon puute on merkittävä haaste. Työyhteisöt arvostavat monikulttuurisuutta ja käyttävät vieraskielisten kielitaitoa hyödyksi, mutta tarvitsevat lisää tukea ja resursseja kielen opetteluun sekä monimuotoisuusstrategioiden toteuttamiseen. Työnantajille tulisi tarjota parempia taloudellisia tukimuotoja, jotta he pystyvät panostamaan vieraskielisten työntekijöiden koulutukseen ja kotouttamiseen.

ETELÄ-SAVO

Vastaajien määrä: 11

Vastaukset kyselyyn osoittavat, että Etelä-Savon alueella vieraskielisten opetuksen ja työvoiman integraation kehittämisessä on sekä positiivisia että kehitettäviä аспектеja. Johtajat ja esihenkilöt eri toimialoilta ovat antaneet arvokasta palautetta, jota voidaan käyttää vieraskielisen työvoiman parempaan hyödyntämiseen ja koulutukseen.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Työyhteisöissä on havaittavissa arvostusta vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa kohtaan, vaikkakin arvostuksen taso vaihtelee.
- Joissakin organisaatioissa vieraskielisten kielitaitoa käytetään hyödyksi asiakastyössä tai perehdytyksessä.
- Vastauksista ilmenee, että muutamat organisaatiot ovat jo ottaneet askeleita monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman luomiseksi.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suuri osa organisaatioista ei ole laatinut monimuotoisuusstrategiaa ja toimenpideohjelmaa.
- Vastauksista ilmenee, että kielitaitovaatimukset ja työkuulttuurin ymmärtäminen ovat haasteita vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisessa.
- Useissa työyhteisöissä ei ole erityisiä kielitaidon kehittämisen- tai ylläpitotoimenpiteitä.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Ei ole laadittu', 'Se on tekeillä').
- Kielitaidon kehittämisen tukeminen ('Ei ole ollut tarvetta', 'Tarjotaan suomen kielinen ympäristö').
- Suomen kielen taidon kehittymisen tuki työyhteisössä ('Suomen kielen alkeiskurssit', 'Yksilölliset koulutukset suomen kielen eri taitotasoille').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Laatikaa ja toteuttakaa monimuotoisuusstrategia sekä toimenpideohjelma, joka sisältää selkeät tavoitteet ja toimenpiteet vieraskielisen työvoiman tukemiseksi ja integroimiseksi.
2. Tarjotkaa työntekijöille suomen kielen koulutusta, joka on räätälöity heidän työtehtäviensä ja kielitason mukaan, sekä työajan että työajan ulkopuolella.
3. Järjestäkää säännöllisiä kielitaitoa ylläpitäviä tilaisuuksia, kuten kielikahviloita tai keskusteluryhmiä, joissa sekä suomenkieliset että vieraskieliset työntekijät voivat harjoitella kielitaitoaan.
4. Kehittäkää ja toteuttakaa perehdytys- ja tukiohjelmaa, jotka huomioivat kulttuuriset erot ja edistävät sujuvaa työyhteisön integraatiota.
5. Tehkää yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa tarjoamalla työpaikalla toteutettavia kielikylpyohjelmia ja monikulttuurisia työpajoja.

YHTEENVETO

Etelä-Savon alueella on havaittavissa sekä positiivista suhtautumista että kehitystarpeita vieraskielisen työvoiman osalta. Suomen kielen taidon puute ja työkuulttuurin ymmärtämisen haasteet ovat pääesteitä vieraskielisten palkkaamiselle. Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puuttuminen sekä kielitaidon kehittämisen tukemisen vähäisyys ovat selkeitä kehityskohteita. Toimenpide-ehdotukset keskittyvät näiden puutteiden korjaamiseen ja monikulttuurisuuden parempaan hyödyntämiseen työyhteisöissä.

KAINUU

Vastaajien määrä: 38

VIERKO-hankkeen kyselyn vastausten perusteella Kainuun alueelta on saatu arvokasta tietoa paikallisten organisaatioiden kokemuksista ja tarpeista vieraskielisen työvoiman ja kotimaisten kielten opetuksen suhteen. Vastaajat edustavat laajaa kirjoa eri toimialoja, joista eniten vastauksia tuli teollisuuden (8), terveys- ja sosiaalipalveluiden (6) sekä muun palvelutoiminnan (6) alueilta. Vastaajista enemmistö oli esihenkilöitä (17) ja johtajia (15), mikä antaa viitteitä siitä, että kyselyn tulokset heijastavat organisaatioiden ylempien tasojen näkemyksiä.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Työyhteisöissä arvostetaan vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa: vastaajista 19 arvioi arvostuksen asteikolla 4-5.
- Vieraskielisten kielitaitoa hyödynnetään asiakastyössä ja perehdytyksessä 23 organisaatiossa.
- Monikulttuurisuuden arvostus näkyy myös siinä, että osa organisaatioista on jo laatinut monimuotoisuusstrategian tai toimenpideohjelman.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suurin osa organisaatioista (22) ei ole laatinut monimuotoisuusstrategiaa ja 16 ei ole laatinut toimenpideohjelmaa.
- Vieraskielisten työntekijöiden rekrytoinnissa suurimpia esteitä ovat hakijan heikko suomen kielen taito (20 mainintaa) ja yhteisen kielen puuttuminen (9 mainintaa).
- Kyselyn vastausten perusteella 26 organisaatiosta ei ole erityisiä kielitaidon kehittämistoimenpiteitä ja suomen kielen taidon puute on haaste 18 organisaatiossa.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman luominen ('Ei ole laadittu monimuotoisuusstrategiaa', 'Toimenpideohjelma puuttuu').
- Suomen kielen ja yhteisen kielen taidon tärkeys ('Hakijan heikko suomen kielen taito', 'Työnantajan ja hakijan yhteisen kielen puuttuminen').
- Kielitaidon kehittämistoimenpiteiden puute ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämistoimenpiteitä').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehitetään ja otetaan käyttöön monimuotoisuusstrategia sekä toimenpideohjelma, jotka edistävät vieraskielisten työntekijöiden rekrytointia ja integroitumista työyhteisöön.
2. Järjestetään suomen kielen koulutusta ja tukitoimia vieraskielisille työntekijöille, kuten alkeis- ja jatkokursseja sekä ammattisanaston opetusta.
3. Luodaan kumppanuuksia ammatillisten oppilaitosten kanssa tarjoamaan kielikylpyohjelmia ja työpajoja, jotka edistävät suomen kielen oppimista käytännön työtehtävissä.
4. Otetaan käyttöön sähköisiä oppimisalustoja ja kielikoulutusohjelmia, jotka tukevat vuorovaikutusta ja kohdentuvat alan erityissanastoon.
5. Kannustetaan työyhteisöjä hyödyntämään vieraskielisten kielitaitoa esimerkiksi asiakaspalvelussa ja perehdytyksessä laajemmin.

YHTEENVETO

Kainuun alueen organisaatiot arvostavat vieraskielistä työvoimaa ja hyödyntävät sen kielitaitoa, mutta kohtaavat haasteita erityisesti suomen kielen taidon puutteen vuoksi. Monimuotoisuusstrategian ja

toimenpideohjelman puuttuminen sekä kielitaidon kehittämistoimenpiteiden vähäisyys ovat keskeisiä kehittämiskohteita. Ammatillinen koulutus voi tukea vieraskielisten työntekijöiden palkkaamista ja suomen kielen taidon kehittymistä tarjoamalla kielikoulutusohjelmia ja käytännönläheisiä oppimismuotoja. Toimenpide-ehdotuksissa keskitytään näiden puutteiden korjaamiseen ja monikulttuurisuuden edistämiseen työyhteisöissä.

KANTA-HÄME

Vastaajien määrä: 13

Kanta-Hämeen alueella kyselyyn vastanneet edustivat eri toimialoja, joista terveystoimiala ja sosiaalipalvelut olivat yleisimpiä. Suurin osa vastaajista oli johtajia, mikä voi antaa viitteitä siitä, että tulokset kuvastavat organisaatioiden ylempien tason näkemyksiä. Vastaajat tekevät yhteistyötä lähinnä Koulutuskuntayhtymä Tavastian ja Hyria koulutus Oy:n kanssa, mikä korostaa näiden oppilaitosten merkitystä alueen työvoiman kehittämisessä. Henkilöstön määrä vaihteli suuresti organisaatioittain, mutta suurin osa vastaajista työskenteli suurissa organisaatioissa (250 henkilöä tai enemmän). Vieraskielisten työntekijöiden osuus oli useimmissa organisaatioissa matala, mutta yksi vastaaja ilmoitti jopa 80 prosentin osuuden, mikä on merkittävästi korkeampi kuin muilla.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielisten kielitaitoa käytetään hyödyksi asiakastyössä ja perehdytyksessä joissakin organisaatioissa.
- Työyhteisössä arvostetaan vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa keskimäärin hyvällä tasolla (keskiarvo 3-5).
- Peruskielitaito ja ammattikieli ovat selvästi tärkeitä taitoja organisaatioissa.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelmien puuttuminen on yleistä (suurin osa vastaajista ei tiennyt niiden olemassaolosta tai niitä ei ollut laadittu).
- Suomen kielen taito koetaan haasteelliseksi ja se on estänyt vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisen monissa organisaatioissa.
- Ei erityisiä kielitaidon kehittämis- tai ylläpitotoimenpiteitä suurimmassa osassa organisaatioita.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman luominen ('Ei', 'En tiedä').
- Vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon tukeminen ja kehittäminen ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämis- tai ylläpitotoimenpiteitä').
- Työyhteisön kielitaito ja sen kehittäminen ('Kielitaitotaso on ollut osalla matala', 'Asiakkaat ja työtoverit eivät aina ymmärrä vieraskielistä työntekijää').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehittää ja toteuttaa monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma, joka sisältää konkreettisia toimia vieraskielisten työntekijöiden tukemiseksi.

2. Tarjota työnantajan tukemaa suomen kielen koulutusta työajalla, joka on suunnattu eri taitotasojen tarpeisiin.
3. Järjestää säännöllisiä kielitaitoa ylläpitäviä tilaisuuksia, kuten kielikahviloita tai keskusteluryhmiä.
4. Ottaa käyttöön sähköisiä oppimisalustoja ja kielikoulutusohjelmia, jotka tukevat vuorovaikutusta ja kohdentuvat alan erityissanastoon.
5. Toteuttaa monikulttuurisia työpajoja ja simulaatiotilanteita, joiden avulla voidaan parantaa vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taitoa.

YHTEENVETO

Kanta-Hämeen alueen organisaatioissa on tunnustettu vieraskielisten työntekijöiden arvostus, mutta samalla on havaittu selkeitä haasteita liittyen kielitaidon puutteisiin ja niiden vaikutuksiin palkkaamisessa. Koulutus- ja kehittämistoimia on tarpeen lisätä, erityisesti monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman muodossa. Ammatillisen koulutuksen tarjoama tuki on keskeistä vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taidon kehittymisessä, ja sen merkitys korostuu entisestään, kun otetaan huomioon yhteistyön merkitys oppilaitosten kanssa.

KESKI-POHJANMAA

Vastaajien määrä: 8

Keski-Pohjanmaan alueelta saadut kyselyvastaukset tarjoavat kattavan näkemyksen alueen organisaatioiden kokemuksista ja näkemyksistä liittyen vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiseen ja suomen kielen taidon merkitykseen työyhteisössä. Vastaajien tausta on monipuolinen, sisältäen esihenkilöt, johtajat, yksityrittäjän ja vastaavan sairaanhoitajan, jotka edustavat terveys- ja sosiaalipalveluita, tukku- ja vähittäiskauppaa sekä koulutussektoria. Yhteistyötä tehdään useiden ammatillisten oppilaitosten kanssa, ja henkilöstön koko vaihtelee pienistä yrityksistä suuriin organisaatioihin. Vieraskielisten työntekijöiden osuus on pieni, ja monimuotoisuusstrategian tai toimenpideohjelman puuttuminen on yleistä. Työyhteisöt arvostavat vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa, mutta haasteita suomen kielen taidon suhteen on ilmennyt. Työyhteisöt kuitenkin näkevät monikulttuurisuuden rikkaana resurssina.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Työyhteisöt arvostavat vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa, mikä näkyy arvioiden keskiarvona 4 ja 5.
- Monikulttuurisuus nähdään rikkautena ja asenne työntekoon on hyvä.
- Vieraskielisten kielitaitoa käytetään hyödyksi esimerkiksi asiakastyössä ja perehdytyksessä, mikäli se on mahdollista.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielisten työntekijöiden palkkaamista on estänyt hakijoiden heikko suomen kielen taito ja yhteisen kielen puuttuminen.
- Ei ole ollut vieraskielisiä hakijoita, mikä voi viitata rekrytointikanavien tai -prosessien kehittämistarpeeseen.
- Monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma puuttuvat useista organisaatioista.

- Haasteita suomen kielen taidon suhteen on koettu, ja erityisesti asiakaspalvelussa sekä ymmärtämisessä on ollut ongelmia.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ja implementointi ('Monimuotoisuusstrategia puuttuu', 'Toimenpideohjelmaa ei ole laadittu').
- Rekrytointiprosessien ja -kanavien kehittäminen houkuttelemaan ja tukemaan vieraskielisiä hakijoita ('Ei ole ollut hakijoita', 'Hakijan heikko suomen kielen taito').
- Suomen kielen taidon kehittämisen ja ylläpitämisen tukeminen työyhteisössä ('Työyhteisössä on ollut haasteita suomen kielen taidon suhteen').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Laadi ja toteuta monimuotoisuusstrategia sekä toimenpideohjelma, joka edistää monikulttuurisen työvoiman palkkaamista ja integroitumista.
2. Paranna rekrytointikanavia ja -prosesseja vieraskielisten työntekijöiden houkuttelemiseksi ja tukemiseksi.
3. Järjestä suomen kielen koulutusta ja tukitoimia, kuten kielikahviloita tai kielikylpyjä, työntekijöille työajan puitteissa.
4. Käytä hyödyksi ammatillista koulutusta, joka tarjoaa kielikoulutusohjelmia ja tukee vieraskielisen työntekijän ohjaamista.

YHTEENVETO

Keski-Pohjanmaan alueen organisaatiot arvostavat monikulttuurista työvoimaa, mutta kohtaavat haasteita suomen kielen taidon ja rekrytointiprosessien suhteen. Vaikka monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat puuttuvat usein, on selvää, että alueella nähdään vieraskielisten työntekijöiden potentiaali. Kehittämällä edelleen kielen oppimista, parantamalla rekrytointiprosesseja ja hyödyntämällä ammatillista koulutusta, voidaan tukea vieraskielisten työntekijöiden integroitumista ja vahvistaa alueen monikulttuurista työvoimaa.

KESKI-SUOMI

Vastaajien määrä: 10

Keski-Suomen alueelta saadut kyselyn vastaukset tarjoavat kattavan kuvan paikallisten työpaikkojen näkemyksistä ja kokemuksista vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiseen ja integroimiseen liittyen. Vastaajat edustavat eri toimialoja, kuten terveys- ja sosiaalipalveluita, matkailu- ja ravitsemistoimintaa sekä tukku- ja vähittäiskauppaa. Heistä suurin osa on esihenkilöitä, mutta joukossa on myös johtajia.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Organisaatiot arvostavat vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa, mikä ilmenee vastauksista, joissa korostetaan työntekijöiden ahkeruutta, asiakaspalvelutaitoja ja positiivista asennetta.
- Työyhteisöissä on havaittu, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat hyvin motivoituneita ja heidän työpanostaan arvostetaan.

- Jotkut organisaatiot ovat aktiivisesti hyödyntäneet vieraskielisten kielitaitoa esimerkiksi asiakastyössä ja perehdytyksessä, jolloin vältetään tulkkipalveluiden käyttö ja palvellaan asiakkaita monipuolisesti.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taidon puute koetaan esteenä työntekijöiden palkkaamiselle, ja se vaikeuttaa asiakaspalvelutyötä sekä puhutun ja kirjoitetun viestinnän ymmärtämistä.
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puute ilmenee vastauksissa, mikä viittaa siihen, että organisaatiot eivät ole systemaattisesti valmistautuneet monikulttuurisen työvoiman integroimiseen.
- Vastaajat ovat todenneet, että työyhteisöissä on ollut haasteita suomen kielen taidon suhteen, mikä voi johtaa kommunikaatio-ongelmiin ja työtehtävien suorittamisen vaikeuteen.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen taidon kehittäminen ('Suomenkielen oppiminen ja motivoituminen opiskella sitä', 'Kieltä ei opiskella tarpeeksi paljon').
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Monimuotoisuusstrategiaa ei ole', 'Toimenpideohjelma puuttuu').
- Työyhteisön monikulttuurisuusvalmiuksien parantaminen ('Työyhteisön yleiset asenteet', 'Kaikki työntekijät eivät puhu hyvää englantia').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Järjestetään suomen kielen koulutusta, joka kohdentuu sekä peruskielitaitoon että ammattisanastoon ja otetaan huomioon työntekijöiden eri kielitaitotasot.
2. Laaditaan ja toteutetaan monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma, jotka sisältävät konkreettisia toimia vieraskielisten työntekijöiden integroimiseksi työyhteisöön.
3. Tarjotaan työntekijöille koulutusta monikulttuurisuudesta ja selkokielisyydestä, jotta he pystyvät toimimaan tehokkaammin monikulttuurisessa työympäristössä.
4. Kehitetään yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa, jotta voidaan tarjota tukitoimia ja kielikoulutusta, jotka ovat suunnattu erityisesti työelämän tarpeisiin.
5. Kannustetaan työyhteisöä hyödyntämään vieraskielisten kielitaitoa aktiivisemmin ja luomaan tilaisuuksia kielitaidon ylläpitämiseen, kuten kielikahvilat.

YHTEENVETO

Keski-Suomen alueen työpaikat arvostavat vieraskielisten työntekijöiden panosta, mutta kokevat suomen kielen taidon puutteen haasteelliseksi. Kehitettäviä alueita ovat suomen kielen koulutuksen tarjoaminen, monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen sekä monikulttuurisuusvalmiuksien parantaminen. Ehdotetuilla toimenpiteillä pyritään tukemaan vieraskielisten integroitumista työyhteisöön ja parantamaan heidän mahdollisuuksiaan menestyä suomalaisessa työelämässä.

KOKO SUOMI

Vastaajien määrä: 81

Kyselyyn vastanneista suurin osa on johtotehtävissä ja HR-alalta, mikä kertoo vastaajakunnan päätöksentekovaltaisesta profilista. Toimialaluokituksessa vastaajat jakautuvat monipuolisesti eri aloille, joista eniten edustettuina ovat muu palvelutoiminta ja teollisuus. Yhteistyötä tehdään laajasti eri ammatillisten oppilaitosten kanssa, joista Savon ammattiopisto on yleisimmin mainittu. Henkilöstömäärät vaihtelevat pienistä yrityksistä yli tuhannen henkilön organisaatioihin, ja vieraskielisten työntekijöiden osuus on useimmiten melko pieni, 0-10 % henkilöstöstä. Monimuotoisuusstrategian puuttuminen on yleistä, kuten myös toimenpideohjelmien puute. Työyhteisöjen asenne vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa kohtaan on keskimäärin positiivinen, joskin vaihtelua esiintyy.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielisiä arvostetaan ja heidän kielitaitoaan käytetään hyödyksi esimerkiksi asiakastyössä.
- Joillain toimialoilla, kuten IT- ja palvelualalla, monikulttuurisuus ja kielitaito nähdään selkeästi rikkautena ja resurssina.
- Joissakin yrityksissä on myönteisiä kokemuksia vieraskielisistä työntekijöistä, jotka ovat osoittautuneet ahkeriksi ja tunnollisiksi.
- Monimuotoisuus on osa yritysten arvoja ja sitä pidetään tärkeänä.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taito on usein puutteellinen, mikä aiheuttaa haasteita ymmärryksessä ja viestinnässä.
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puuttuminen on yleistä, mikä osoittaa kehittämisen tarvetta.
- On ilmennyt, että työyhteisöissä on asenteellisia haasteita ja ennakkoluuloja vieraskielisiä työntekijöitä kohtaan.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman kehittäminen ('Monimuotoisuusstrategia puuttuu', 'Toimenpideohjelmaa ei ole')
- Suomen kielen koulutuksen tukeminen ja kehittäminen ('Suomen kielen taito puutteellinen', 'Kielitaidon kehittämisen tuki puuttuu')
- Asenteiden ja kulttuurisen ymmärryksen parantaminen ('Työyhteisön yleiset asenteet', 'Kulttuurien väliset viestintätaidot')

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Luodaan ja otetaan käyttöön monimuotoisuusstrategia sekä toimenpideohjelma, joka sisältää konkreettisia toimia ja tavoitteita.
2. Investoidaan kielikoulutukseen ja tarjotaan tukea suomen kielen opiskeluun työajalla ja työajan ulkopuolella.
3. Järjestetään kulttuurien välistä koulutusta ja työpajoja, jotka edistävät ymmärrystä ja asennemuutosta.
4. Tehdään yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa kielikoulutusohjelmien kehittämisessä ja tarjoamisessa.
5. Kannustetaan yrityksiä hyödyntämään vieraskielisten työntekijöiden kielitaitoa esimerkiksi asiakaspalvelussa ja perehdytyksessä.

YHTEENVETO

Vastauksista voidaan päätellä, että monikulttuurisuuden ja vieraskielisen työvoiman arvostus vaihtelee yrityksissä. Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puute sekä suomen kielen taidon puutteellisuus ovat selkeitä kehittämisen kohteita. Toisaalta on myös positiivista nähdä, että monikulttuurisuus nähdään voimavarana ja siitä on hyviä kokemuksia. Toimenpide-ehdotuksissa korostuu tarve strategian luomiseen, kielikoulutukseen investointiin ja kulttuurisen ymmärryksen lisäämiseen.

KYMENLAAKSO

Vastaajien määrä: 45

Kymenlaaksossa suoritetun kyselyn tulokset tarjoavat monipuolisen kuvan alueen työpaikkojen kokemuksista ja haasteista vieraskielisten työntekijöiden kanssa. Vastaajat edustavat useita toimialoja, kuten terveys- ja sosiaalipalveluita, koulutusala ja kiinteistöalan toimintaa. Erityisesti korostuu suomen kielen taidon merkitys ja sen tuomat haasteet sekä vieraskielisten työntekijöiden arvostus työyhteisöissä. Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puuttuminen tai niiden olemassaolosta epätietoisuus on huomionarvoista, sekä se, että vieraskielisille ei ole järjestetty erityisiä kielitaidon kehittämistoimenpiteitä suurimmassa osassa organisaatioita.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielisiä työntekijöitä arvostetaan heidän ammattitaitonsa ja positiivisen työasenteensa vuoksi.
 - Monikulttuurisuus nähdään rikkautena ja monikieliset työntekijät voivat tuoda lisäarvoa asiakaspalveluun ja perehdytykseen.
 - Joissain tapauksissa vieraskieliset työntekijät ovat auttaneet tulkkaustehtävissä ja asiakaspalvelussa, kun asiakkaat ovat puhuneet samaa kieltä.
-

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taidon puute on suurin este vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisessa ja työyhteisössä toimimisessa.
 - Vieraskielisten työntekijöiden rekrytoinnissa on kohdattu haasteita, kuten heikko suomen kielen taito, kulttuuriset erot ja koulutuksen puuttuminen.
 - Työyhteisöissä on havaittu haasteita suomen kielen taidon suhteen, erityisesti ohjeiden ymmärtämisessä ja asiakaspalvelussa.
-

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman kehittäminen ('En tiedä', 'Ei', 'Se on tekeillä').
 - Vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taidon parantaminen (useita mainintoja suomen kielen taidon puutteesta ja sen aiheuttamista haasteista).
 - Vieraskielisten työntekijöiden tukeminen työyhteisössä (mainintoja työkavereiden antaman tuen tarpeellisuudesta).
-

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Laadittakoon monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma, jotka tukevat vieraskielisten työntekijöiden integroitumista ja edistävät monikulttuurisuuden arvostusta työyhteisöissä.
2. Järjestettäköön säännöllistä suomen kielen koulutusta työyhteisöille, jotta parannetaan vieraskielisten työntekijöiden kielen taitoa ja helpotetaan heidän työssään onnistumistaan.
3. Kehitetään perehdytys- ja tukiohjelmia, jotka ottavat huomioon vieraskielisten erityistarpeet ja hyödyntävät työkavereiden apua kielen oppimisessa.

YHTEENVETO

Kymenlaaksossa työpaikat kohtaavat merkittäviä haasteita vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taidon ja koulutuksen osalta. Positiivista on vieraskielisten työntekijöiden arvostus ja heidän tuomansa lisäarvo työyhteisöille. Kehitettävää on monimuotoisuuden strategisessa johtamisessa, suomen kielen koulutuksessa ja tukipalveluissa. Toimenpiteinä suositellaan monimuotoisuusstrategian laatimista, suomen kielen koulutuksen järjestämistä ja tukiohjelmien kehittämistä, jotka tukevat vieraskielisten työntekijöiden integroitumista ja edistävät heidän onnistumistaan työssään.

LAPPI

Vastaajien määrä: 28

Analysoimalla kyselytutkimuksen vastauksia voidaan havaita, että Lappiin kohdistuvassa VIERKO-hankkeessa on sekä onnistumisia että kehityskohteita. Vastaajat edustavat pääosin terveys- ja sosiaalipalveluita (25 vastaajaa) sekä matkailu- ja ravitsemistoimintaa (3 vastaajaa). Vieraskielisten työntekijöiden osuus vaihtelee organisaatioissa, mutta monissa työpaikoissa on havaittavissa suomen kielen osaamisen puute, joka aiheuttaa haasteita päivittäisessä työssä. Vastaajien joukossa on enemmistönä esihenkilöitä (17 vastaajaa), johtajia (10 vastaajaa) ja yksi HR-henkilö, mikä antaa kattavan näkemyksen organisaation johtotasolta.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielisten työntekijöiden arvostus työyhteisössä on pääosin positiivista, ja heidän ammattitaitoaan arvostetaan (11 vastaajaa arvioi arvostuksen tasoksi 4).
- Vieraskielisiä työntekijöitä pidetään ahkerina ja osaavina, ja he tuovat työyhteisöön iloa ja energiaa.
- Monikulttuurinen työvoima nähdään resurssina, joka tuo uusia ajattelu- ja toimintamalleja sekä monipuolistaa asiakastyötä.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suurin este vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiselle on heikon suomen kielen taidon ohella työluopaprosessin vaikeus (21 vastaajaa mainitsi kielitaidon puutteen).
- Kommunikointivaikeudet suomen kielen heikon taidon vuoksi aiheuttavat väärinkäsityksiä ja voivat pahimmillaan johtaa vaaratilanteisiin, erityisesti terveys- ja hoiva-alalla.
- Esihenkilöiden ja johtajien epäilyt vieraskielisten kielitaidosta voivat olla esteenä rekrytoinnissa.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ja niiden tunnettuuden lisääminen ('Ei' 12 vastaajaa, 'En tiedä' 10 vastaajaa).
- Työyhteisön sisäisen kielitaidon kehittäminen ja tukeminen (13 vastaajaa ei maininnut erityisiä toimenpiteitä).
- Vieraskielisten perehdytys ja koulutus suomen kielen alkeista edistyneisiin tasoihin ja ammattisanastoon (Suullista ja kirjallista kielitaitoa sekä toiminnallista osaamista tarvitaan kaikissa vastauksissa).

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehittää ja toteuttaa monipuolisia suomen kielen koulutusohjelmia, jotka ovat työaikana ja tukevat työntekijöiden kielitaidon kehittymistä.
2. Luoda kielikylpyohjelmia ja simulaatiotilanteita työpaikoilla, jotka auttavat vieraskielisiä työntekijöitä oppimaan suomen kieltä käytännönläheisesti.
3. Tarjota tukea ja resursseja monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman kehittämiseen ja toteuttamiseen.
4. Hyödyntää vieraskielisten työntekijöiden kielitaitoa asiakastyössä ja perehdytyksessä, mikäli se on mahdollista.
5. Järjestää vertaistukitoimintaa ja kielikahviloita, jotka edistävät vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon ylläpitoa ja kehittymistä.

YHTEENVETO

Lapin alueella ammatillisessa koulutuksessa ja työpaikoilla on tunnistettu vieraskielisten työntekijöiden arvostus ja heidän tuomansa lisäarvo työyhteisöihin. Kuitenkin suomen kielen taidon puute on merkittävä este työllistymiselle ja päivittäisen työn sujumiselle. Tämän vuoksi on tärkeää panostaa monipuolisiin kielitaidon kehittämisen ja tukemisen toimenpiteisiin. Lisäksi on tärkeää luoda selkeät monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat, jotka edistävät vieraskielisten työntekijöiden integroitumista työyhteisöön.

PÄIJÄT-HÄME

Vastaajien määrä: 20

Analyysissä huomioitujen vastausten perusteella Päijät-Hämeen alueelta kerätty aineisto kuvaa monialaista näkökulmaa vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiseen ja suomen kielen taitoon liittyen. Vastaajien joukossa oli johtajia, esihenkilöitä, yrittäjiä, ylihoitajia ja rehtori, jotka toimivat terveys- ja sosiaalipalveluiden, teollisuuden, kiinteistöalan ja muiden palveluiden parissa. Vastaajat olivat tehneet yhteistyötä pääasiassa Koulutuskeskus Salpauksen kanssa. Henkilöstön määrä vaihteli pienistä yrityksistä yli tuhannen työntekijän organisaatioihin, ja vieraskielisten työntekijöiden osuus oli useimmiten alle 10 %.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Arvostus monikulttuurista työvoimaa kohtaan oli läsnä ja työyhteisöissä oli havaittavissa halu arvostaa kaikkien ammattitaitoa.
- Joissain organisaatioissa kansainväliset opiskelijat tai työntekijät olivat saaneet hyvän vastaanoton ja pystyneet työllistymään.

- Vieraskielisten kielitaitoa oli käytetty hyödyksi asiakastyössä ja perehdytyksessä, mikä osoittaa monimuotoisuuden hyödyntämistä käytännössä.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taitovaatimukset asettavat esteitä vieraskielisten työllistymiselle, ja monessa tapauksessa heikko suomen kielen taito esti palkkaamisen.
- Työyhteisöissä oli haasteita suomen kielen taidon suhteen, erityisesti turvallisuusasioiden ja työhöjeiden ymmärtämisessä.
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puute oli yleistä, mikä viittaa siihen, että monikulttuurisuuden hallintaan ei ollut systemaattista lähestymistapaa.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen taitovaatimukset ('Hakijan heikko suomen kielen taito', 'Työnantajan ja hakijan yhteisen kielen puuttuminen')
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Ei ole laadittu monimuotoisuusstrategiaa', 'Toimenpideohjelma puuttuu')
- Työyhteisön kielitaidon kehittäminen ('Henkilökuntamme ei ole kovin kielitaitoista')
- Suomen kielen taidon ylläpitäminen ja kehittäminen ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämistä tai ylläpitotoimenpiteitä')

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Luodaan selkeät monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat, jotka huomioivat vieraskielisten integraation työyhteisöihin.
2. Tarjotaan systemaattista suomen kielen koulutusta työntekijöille, erityisesti niille, joilla on heikko suomen kielen taito.
3. Järjestetään kielitaitoa ylläpitäviä tilaisuuksia, kuten kielikahviloita, ja hyödynnetään vieraskielisten työntekijöiden kielitaitoa asiakastyössä ja perehdytyksessä.
4. Kehitetään yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa, järjestämällä työpajoja ja simulaatiotilanteita, jotka parantavat suomen kielen taitoa ja monikulttuurista ymmärrystä.

YHTEENVETO

Päijät-Hämeen alueen työpaikat arvostavat monikulttuurista työvoimaa, mutta kohtaavat haasteita suomen kielen taitovaatimusten ja kielitaidon puutteen vuoksi. Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puute sekä erityisten kielitaidon kehittämis- ja ylläpitotoimenpiteiden vähäisyys ovat selkeitä kehityskohteita. Toimenpide-ehdotusten avulla voidaan parantaa vieraskielisten työntekijöiden integraatiota ja kielitaitoa, mikä puolestaan edistää työyhteisön monimuotoisuutta ja tehokkuutta.

PIRKANMAA

Vastaajien määrä: 14

Kyselyn vastaukset Pirkanmaalta osoittavat, että terveys- ja sosiaalipalveluiden alalla on tunnistettu vieraskielisten työntekijöiden merkitys ja heidän kielitaitonsa hyödyntäminen organisaatioissa. Vastaajista

suurin osa toimii esihenkilöinä tai johtajina, mikä viittaa siihen, että kyselyyn on osallistunut henkilöitä, joilla on vaikutusvaltaa ja päätösvaltaa organisaatiossaan. Vastajat ovat työskennelleet pääasiassa Tampereen seudun ammattiopisto Tredun ja Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedun kanssa. Organisaatioiden henkilöstömäärät vaihtelevat, ja vieraskielisten työntekijöiden osuus on suhteellisen pieni, korkeintaan 45 %.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielisiä työntekijöitä arvostetaan ja heidän kielitaitoaan hyödynnetään työyhteisöissä.
- Organisaatioissa on tunnustettu vieraskielisen työvoiman merkitys esimerkiksi työntekijäpulan helpottamisessa.
- Monikulttuurista työvoimaa palkataan mielellään ja kaikki työntekijät otetaan hyvin vastaan.
- Vieraskieliset työntekijät tuovat arvokasta kielitaitoa ja kulttuurien tuntemusta.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taito on usein este vieraskielisten palkkaamiselle.
- Haasteita ilmenee, kun työntekijät eivät ymmärrä ohjeita tai asiakastyössä, jossa asiakkaat eivät hallitse edes välttävää englantia.
- Työturvallisuus ja asiakasturvallisuus voivat vaarantua, jos kielitaito ei ole riittävä.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen taidon parantaminen ('Suomenkielen taito erittäin heikko', 'ei ymmärretä ohjeita').
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen, sillä osa organisaatioista ei ole vielä laatinut niitä tai ei tiedä niiden olemassaolosta.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Järjestää suomen kielen koulutusta työajalla ja työajan ulkopuolella vieraskielisille työntekijöille, jotta he voivat kehittää kielitaitoaan.
2. Toteuttaa kielikylpyohjelmia ja työpajoja, jotka parantavat käytännön suomen kielen taitoa työyhteisössä.
3. Tarjota tukea vieraskielisen työntekijän ohjaamiseen, joka voi sisältää mentorointia ja kummitoimintaa.
4. Kehittää monimuotoisuusstrategiaa ja toimenpideohjelmia, jotka edistävät monikulttuurisuuden arvostusta ja hyödyntämistä työyhteisössä.

YHTEENVETO

Pirkanmaan terveys- ja sosiaalipalvelualan organisaatiot arvostavat vieraskielisiä työntekijöitä ja hyödyntävät heidän kielitaitoaan, mutta suomen kielen taito on usein haaste. Organisaatioissa on tarve kehittää suomen kielen koulutusta ja strategista lähestymistapaa monimuotoisuuteen. Toimenpiteinä suositellaan kielikoulutuksen lisäämistä, monikulttuurisuuden edistämistä ja ohjauksen tukemista.

POHJANMAA

Vastaajien määrä: 72

Kyselyn vastaukset tarjoavat laajan katsauksen Pohjanmaalla toimivien organisaatioiden kokemuksiin ja asenteisiin vieraskielisiä työntekijöitä ja monikulttuurisuutta kohtaan. Vastauksista ilmenee, että kielitaito, erityisesti suomen kielen osaaminen, on keskeinen tekijä työyhteisöissä, ja se vaikuttaa olennaisesti vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiseen ja integroitumiseen. Monimuotoisuusstrategioiden ja toimenpideohjelmien puuttuminen tai keskeneräisyys on myös ilmeistä, mikä viittaa siihen, että monikulttuurisuuteen liittyvä kehitystyö on vielä monissa organisaatioissa alkuvaiheessa.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Vastajat arvostavat monikulttuurisuutta ja näkevät sen rikastuttavan työyhteisöä.
- Vieraskielisten työntekijöiden kielitaitoa hyödynnetään asiakastyössä ja perehdytyksessä.
- Monissa organisaatioissa on jo olemassa positiivinen asenne vieraskielisiä työntekijöitä kohtaan.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Heikko suomen kielen taito on suurin este vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisessa.
- Organisaatioissa on koettu haasteita suomen kielen taidon suhteen, mikä vaikuttaa kommunikointiin ja työtehtävien suorittamiseen.
- Ei ole selkeitä toimenpiteitä vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon kehittämiseksi tai ylläpitämiseksi.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelmien kehittäminen ('Ei', 'Se on tekeillä')
- Kielitaidon kehittäminen ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämis- tai ylläpitotoimenpiteitä')
- Työyhteisöjen valmiuksien parantaminen monikulttuurisuuden kohtaamiseen ('Kommunikointi on todella hankalaa kun yhteistä kieltä ei ole')

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehitetään ja otetaan käyttöön monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat, jotka edistävät monikulttuurisuutta ja vieraskielisten työntekijöiden integrointia työyhteisöön.
2. Järjestetään suomen kielen koulutusta sekä alkeis- että jatkokursseina työntekijöille, jotka tarvitsevat sitä työtehtäviensä hoitamiseen.
3. Luodaan työyhteisöihin kielikahviloita tai muita kielitaitoa ylläpitäviä tilaisuuksia, jotka kannustavat kielen käyttöön ja oppimiseen.
4. Toteutetaan työnhakutapahtumia ja rekrytointimesseja, jotka kohdentuvat vieraskieliseen työvoimaan ja edistävät heidän työllistymistään.

YHTEENVETO

Pohjanmaalla toimivien organisaatioiden kyselyvastausten perusteella monikulttuurisuus nähdään positiivisena, mutta haasteita aiheuttaa puutteellinen suomen kielen taito. Organisaatioissa on tarve kehittää monimuotoisuusstrategioita ja toimenpideohjelmiä sekä tarjota tukea vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon kehittämiseen. Toimenpide-ehdotuksissa korostetaan kielikoulutuksen ja monikulttuurisuutta tukevien tapahtumien merkitystä.

POHJOIS-KARJALA

Vastaajien määrä: 3

Kyselyyn vastasi kolme henkilöä, jotka edustivat Pohjois-Karjalan alueelta toimivia yrityksiä. Vastaajien joukossa oli kaksi johtajaa ja yksi esihenkilö. Toimialaluokitusten mukaan vastaajat tulivat teollisuuden, tekniikan alojen ja muun palvelutoiminnan sektoreilta. Vastauksista ilmenee, että kaksi yritystä ei ole tehnyt yhteistyötä ammatillisen oppilaitoksen kanssa, kun taas yksi yritys on tehnyt yhteistyötä Savon ammattiopiston kanssa. Henkilöstömäärän suhteen kaksi yritystä kuuluu luokkaan 10 - 49 henkilöä ja yksi yritys on suurempi, 250 - 999 henkilöä. Vieraskielisten työntekijöiden osuus on kahdessa yrityksessä 5 % ja yhdessä yrityksessä ei ole vieraskielisiä työntekijöitä.

Monimuotoisuusstrategiaa ei ole laadittu kahdessa yrityksessä, mutta yhdessä se on olemassa. Toimenpideohjelma on kahdessa yrityksessä ja yhdessä ei. Vieraskielisen ja monikulttuurisen työvoiman arvostus työyhteisöissä vaihtelee: yksi arvostaa paljon (arvo 4) ja kaksi kohtalaisesti (arvo 3). Vastauksissa mainittiin, että vieraskielisyys voi aiheuttaa riskejä kriittisissä infran toiminnoissa ja että monikulttuurinen työyhteisö ja ulkomaalaisten työmotivaatio ovat hyvällä tasolla.

Esteeksi palkata vieraskielisiä työntekijöitä on koettu heikko suomen kielen taito ja suomalaisten sekä/tai EU-tasoisten pätevyysien puuttuminen. Kaksi yritystä mainitsi, ettei ole ollut vieraskielisiä hakijoita. Haasteita suomen kielen taidon suhteen on ollut kahdessa yrityksessä, etenkin ohjeiden ymmärtämisessä ja asiakaspalvelutyössä. Suomen kielen taitoa tarvitaan suullisessa ja kuullun ymmärtämisessä kaikissa yrityksissä, ja yhdessä yrityksessä myös kirjallisessa ja toiminnallisessa osaamisessa.

Vieraskielisten kielitaitoa hyödynnetään yhdessä yrityksessä esimerkiksi työohjeistusten käännösten tarkastamisessa ja rekrytointitapahtumissa. Ammatikieli ja peruskielitaito ovat tärkeimpiä yleisen kielitaidon osa-alueita. Tiedonhankinnassa ja -välityksessä korostuvat kuunteleminen ja kuullun ymmärtäminen sekä perus työohjeiden lukeminen ja ymmärtäminen. Työelämän viestinnässä muodollinen ja epämuodollinen viestintä ovat tärkeitä.

Tukea vieraskielisten kielitaidon kehittämiseen tarjotaan vähän: yksi yritys mainitsi kielitaitoa ylläpitävät tilaisuudet ja toinen yritys mainitsi "google kääntäjän tuen". Työkavereiden antama tuki suomen kielen taidon kehittämisessä on tärkeää kahdelle vastaajalle.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Monikulttuurinen työyhteisö ja ulkomaalaisten työmotivaatio on todettu hyväksi.
- Vieraskielisten kielitaitoa käytetään hyödyksi yhdessä yrityksessä rekrytointiin ja ohjeistuksiin liittyen.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielisyys nähdään riskinä kriittisessä infran toiminnoissa.
- Suomen kielen taidon puutteet aiheuttavat haasteita, erityisesti ohjeiden ymmärtämisessä ja asiakaspalvelutyössä.
- Vieraskielisten työntekijöiden puute joissakin yrityksissä.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen taidon kehittäminen ('Ohjeiden ymmärtäminen on haasteellista', 'Asiakaspalvelutyö koteihin vaatii kielitaitoa')
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman luominen yrityksissä, joissa niitä ei ole ('Monimuotoisuusstrategia puuttuu')

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Järjestä suomen kielen koulutusta työntekijöille, erityisesti peruskielitaidon ja ammattikielen osalta.
2. Luo monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma, joka sisältää konkreettisia toimia vieraskielisten työntekijöiden integroimiseksi ja kielitaidon kehittämiseksi.
3. Hyödynnä ammatillisia oppilaitoksia ja niiden tarjoamia koulutusohjelmia vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taidon parantamiseen.

YHTEENVETO

Pohjois-Karjalan alueelta vastanneet yritykset kohtaavat haasteita vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taidon kanssa, mikä vaikuttaa työtehtävien suorittamiseen ja asiakaspalveluun. Positiivisena asiana on mainittu monikulttuurisen työyhteisön hyvä työmotivaatio ja kielitaidon hyödyntäminen rekrytoinnissa. Kehitettävää on monimuotoisuusstrategiassa, toimenpideohjelmassa ja suomen kielen koulutuksessa. Suositeltavia toimenpiteitä ovat kielikoulutuksen lisääminen ja oppilaitosyhteistyön tehostaminen.

POHJOIS-POHJANMAA

Vastaajien määrä: 106

Kyselyyn vastasi 106 henkilöä Pohjois-Pohjanmaan alueelta, joista suurin osa oli johtajia (59 vastaajaa). Esihenkilöitä oli 33, HR-henkilöstöä 6 ja loput vastaajista jakautuivat muihin rooleihin, kuten yrittäjiin ja työntekijöihin. Vastaajien edustamat toimialat vaihtelivat terveys- ja sosiaalipalveluista (30 vastaajaa) matkailu- ja ravitsemistoimintaan (14 vastaajaa) ja teollisuuteen (13 vastaajaa). Muita mainittuja toimialoja olivat muun muassa tekniset alat, kuljetus ja varastointi sekä julkinen hallinto. Yhteistyötä tehtiin eniten Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä JEDUn (65 mainintaa) ja Koulutuskuntayhtymä OSAOn (40 mainintaa) kanssa. Henkilöstön määrä vaihteli suuresti, pienimmistä yrityksistä yli tuhannen henkilön organisaatioihin, ja vieraskielisten työntekijöiden osuus vaihteli 0-80 prosentin välillä.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Monilla vastaajilla oli positiivinen suhtautuminen vieraskieliseen ja monikulttuuriseen työvoimaan. Esimerkiksi matkailualalla vieraskielisen työvoiman nähtiin olevan lisäarvo.
- Joissakin työyhteisöissä vieraskieliset työntekijät oli otettu hyvin vastaan, ja heidän läsnäolonsa koettiin rikastuttavan työyhteisöä ja tuovan uusia näkökulmia.
- Vieraskieliset työntekijät arvostettiin ahkeriksi ja motivoituneiksi, ja heidän kielitaitoaan käytettiin hyödyksi asiakastyössä.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taito koettiin usein riittämättömäksi ja aiheutti haasteita työyhteisöissä. Kommunikointi saattoi olla hankalaa ja aiheuttaa väärinymmärryksiä.

- Monimuotoisuusstrategiaa ei ollut useissa organisaatioissa laadittu, ja monissa tapauksissa ei ollut erityisiä kielitaidon kehittämistoimenpiteitä.
- Vastaajat kokivat vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisessa esteitä, kuten heikko suomen kielen taito, yhteisen kielen puuttuminen ja koulutuksen puute.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen taidon kehittäminen ('kielitaidon puute usein ongelmana', 'Heikko kielitaito ja erilainen työkuulttuuri').
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Monimuotoisuusstrategiaa ei ole laadittu', 'Ei erityisiä kielitaidon kehittämistoimenpiteitä').
- Työyhteisön asenteiden kehittäminen ('Työyhteisön yleiset asenteet', 'Keskusteluista päätellen henkilökunnan asenteet...').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Suomen kielen koulutuksen järjestäminen sekä työajan ulkopuolella että työajalla, jotta vieraskieliset voivat kehittää kieltään ja integroitua paremmin työyhteisöön.
2. Monikulttuuristen työpajojen ja simulaatiotilanteiden toteuttaminen, jotka tukevat monikulttuuristen työyhteisöjen yhteistyötä ja kommunikointia.
3. Työkavereiden antaman tuen ja mentoroinnin vahvistaminen suomen kielen oppimisessa ja työyhteisöön sopeutumisessa.
4. Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ja implementointi, joka tukee monikulttuurisuutta ja edistää vieraskielisten työntekijöiden arvostusta.
5. Rekrytointiprosessien kehittäminen ja työnhakutapahtumien järjestäminen, jotka kohdentuvat vieraskieliseen työvoimaan ja helpottavat heidän työllistymistään.

YHTEENVETO

Vastaajien positiivinen suhtautuminen monikulttuurisuuteen ja vieraskielisiin työntekijöihin on ilahduttavaa. Kuitenkin useissa organisaatioissa on puutteita vieraskielisten työntekijöiden suomen kielen taidossa ja monimuotoisuusstrategian puuttumisessa. Tämä edellyttää konkreettisia toimia, kuten kielikoulutuksen järjestämistä ja monikulttuurisuuden edistämisen strategioita. Työyhteisöissä on tarpeen kehittää asenteita ja tukea vieraskielisten integroitumista suomalaiseseen työkuulttuuriin.

POHJOIS-SAVO

Vastaajien määrä: 192

Ammatillisen koulutuksen kehittämishanke VIERKO:n kyselyn vastauksista Pohjois-Savon alueelta on saatu kattava kuva työpaikkojen kokemuksista ja tarpeista vieraskielisen henkilöstön suhteen. Kyselyssä korostui tarve parantaa yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa, suomen kielen taidon merkitys sekä monimuotoisuusstrategian puuttuminen monista organisaatioista. Vastaajat edustivat laajasti eri toimialoja ja asemia, mikä antaa monipuolisen näkemyksen aiheesta.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Työyhteisöt arvostavat vieraskielisiä työntekijöitä ja näkevät heidät tärkeänä osana työvoimaa.
- On olemassa halukkuutta oppia ja ottaa käyttöön monikulttuurisuuteen liittyviä käytäntöjä.
- Jotkut organisaatiot ovat jo ottaneet käyttöön keinoja vieraskielisten kielitaidon kehittämiseksi, kuten kielikahvilat ja perehdytystilaisuudet.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taidon puute on merkittävä este työllistymiselle ja työyhteisöön integroitumiselle.
- Monimuotoisuusstrategioiden puuttuminen ja monikulttuurisuuden heikko tunnistaminen organisaatioissa.
- Työyhteisöissä on haasteita suomen kielen taidon suhteen, ja neuvottelu- ja kommunikaatiotaidot ovat usein puutteellisia.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen koulutusohjelmien tarve ('Suomen kielen taito on tosi tärkeä', 'Koulutuksen / kokemuksen puute').
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman luominen ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämis- tai ylläpitotoimenpiteitä', 'Työyhteisön yleiset asenteet').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehittää ja tarjota räätälöityjä suomen kielen koulutusohjelmia, jotka kohdentuvat erityisesti työelämän ja alan erityissanastoon.
2. Järjestää monikulttuurisia työpajoja ja simulaatiotilanteita, joissa sekä suomen kielen taitoa että kulttuurien välistä ymmärrystä voidaan kehittää käytännön tasolla.
3. Luoda monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma, jotka edistävät monikulttuurisen työvoiman arvostusta ja integraatiota työyhteisöön.
4. Tarjota tukipalveluita, kuten kielikylpyohjelmia ja opintojaksoja, jotka tukevat vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon kehittymistä.
5. Järjestää rekrytointitapahtumia ja messuja, jotka kohdentuvat vieraskieliseen työvoimaan ja edistävät heidän palkkaamistaan.

YHTEENVETO

Pohjois-Savossa on tunnistettu vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon ja integraation tärkeys työyhteisöissä. Kehitettävää on erityisesti suomen kielen koulutusohjelmissa ja monimuotoisuuden hallinnassa. Toimenpiteiksi ehdotetaan koulutuksen ja työpaikalla tapahtuvan perehdytyksen parantamista sekä rekrytointitapahtumien järjestämistä. Vieraskielisten työntekijöiden arvostus ja tuki heidän kielitaidolleen ovat avainasemassa työllistymisessä ja yhteiskuntaan integroitumisessa.

SATAKUNTA

Vastaajien määrä: 17

Kyselyyn vastanneet henkilöt edustavat Satakunnan alueelta monipuolisesti eri toimialoja, kuten terveys- ja sosiaalipalveluita, muuta palvelutoimintaa, matkailu- ja ravitsemistoimintaa ja teollisuutta. Vastanneista

henkilöistä suurin osa on esihenkilöitä tai johtajia, mikä antaa kuvan siitä, että vastaukset ovat kokeneiden ja organisaation toimintaa hyvin tuntevien henkilöiden näkökulmasta. Yhteistyötä tehdään enimmäkseen Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedun kanssa, mutta myös Raision Seudun Koulutuskuntayhtymän ja muiden oppilaitosten kanssa. Vastauksista ilmenee, että suurin osa organisaatioista on suuria, yli 1000 henkilön yrityksiä, mutta mukana on myös pienempiä yrityksiä. Vieraskielisten työntekijöiden osuus vaihtelee organisaatioittain, mutta useimmiten jää alle neljänneksen.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Työyhteisöissä arvostetaan vieraskielisiä ja monikulttuurista työvoimaa, joka nähdään uusien tapojen ja kulttuurin oppimisen lähteenä sekä tasa-arvokasvatuksen mahdollistajana.
- Vieraskieliset työntekijät mainitaan ahkeriksi ja motivoituneiksi, mikä on positiivista palaute työntekijöiden asenteesta ja työpanoksesta.
- Monikulttuurisuus koetaan rikkautena ja monipuolisuutena, ja hyvät kokemukset vieraskielisistä työntekijöistä ovat yleisiä.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taidon puute koetaan merkittäväksi haasteeksi ja esteeksi vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiselle ja integroitumiselle työyhteisöön.
- Tiedonkulku ja asiakaspalvelu kärsivät, kun yhteistä kieltä ei ole tai suomen kielen taito on riittämätön.
- Organisaatioissa on epävarmuutta vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisen ja kielitaidon kehittymisen osalta, eikä monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa ole aina laadittu.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen taidon kehittäminen ('Suomenkielen taidon puute aiheuttaa työyhteisössä turhautumista', 'asiakastyö ei onnistu ilman yhteistä kieltä').
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman laatiminen ('Monimuotoisuusstrategiaa tai toimenpideohjelmaa ei ole laadittu').

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Järjestää suomen kielen koulutusta vieraskielisille työntekijöille työajalla ja työajan ulkopuolella, tukien näin kielitaidon kehittymistä.
2. Luoda selkeät monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat, jotka tukevat vieraskielisten työntekijöiden integroitumista ja edistävät monikulttuurisuuden arvostamista työpaikoilla.
3. Lisätä tietoisuutta ja tukea työyhteisöissä vieraskielisten työntekijöiden kielitaidon kehittymiseen liittyen, esimerkiksi kielikahviloiden tai työkavereiden antaman tuen kautta.
4. Käyttää vieraskielisten kielitaitoa hyödyksi esimerkiksi asiakastyössä tai perehdytyksessä, jossa se on mahdollista.
5. Tehdä yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa tarjotakseen suomen kielen opetusta ja kielikylpyohjelmia, jotka tukevat käytännön työtehtävissä tarvittavaa kielitaitoa.

YHTEENVETO

Vastauksista käy ilmi, että Satakunnan alueen organisaatioissa on positiivinen asenne vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa kohtaan, mutta suomen kielen taidon puutteesta johtuvat haasteet ovat pysyviä

este työntekijöiden palkkaamiselle ja tehokkaalle integroitumiselle työyhteisöön. On selvää, että suomen kielen taito on avainasemassa sekä työntekijöiden että organisaatioiden menestykselle. Toimenpideehdotukset keskittyvät kielitaidon kehittämiseen ja monimuotoisuuden strategiseen johtamiseen. Koulutuskuntayhtymien aktiivinen rooli vieraskielisten kielitaidon tukemisessa on tärkeää ja tarjoaa mahdollisuuksia kehittää käytännön toimia, jotka hyödyttävät sekä työntekijöitä että organisaatioita.

UUSIMAA

Vastaajien määrä: 92

Ammatillisen koulutuksen ja työpaikkojen yhteistyö Uudenmaan alueella on aktiivista, ja kyselyaineisto tarjoaa arvokasta tietoa vieraskielisten työntekijöiden ja koulutuksen kehittämiseen. Vastaajat edustavat monipuolisesti eri toimialoja ja asemia, johtajista HR-ammattilaisiin ja työntekijöihin. Huomattava osa vastaajista toimii terveys- ja sosiaalipalveluissa, mutta myös matkailu- ja ravitsemistoiminta sekä koulutussektori ovat edustettuina. Vastaajista suurin osa työskentelee organisaatioissa, jotka työllistävät 10–49 henkilöä, mutta myös suuret yli 1000 henkilön organisaatiot ovat hyvin edustettuina.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Vieraskielisten arvostus työyhteisöissä on korkealla tasolla, ja monikulttuurisuus nähdään rikkautena ja innovatiivisuuden lähteenä.
- Työyhteisöjen sisäinen viestintä on monissa paikoissa vaihdettu englanniksi, mikä mahdollistaa tasa-arvoisemman osallistumisen.
- Monet organisaatiot ovat aktiivisesti yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten kanssa, mikä edistää vieraskielisten integroitumista työelämään.

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Suomen kielen taidon puute muodostaa merkittävän esteen vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiselle ja työyhteisöön integroitumiselle.
- Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman puuttuminen tai niiden kehitysaste on useassa organisaatiossa heikko.
- Kommunikaatiohaasteet ja väärinkäsitykset suomen kielen taidon puutteen vuoksi ovat yleisiä, mikä voi aiheuttaa turvattomuutta ja hankaluuksia niin asiakkaille kuin työntekijöille.

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- **Monimuotoisuusstrategian ja toimenpideohjelman kehittäminen** ('Ei ole laadittu monimuotoisuusstrategiaa', 'Toimenpideohjelmasta puuttuu')
- **Suomen kielen koulutuksen tarjoaminen työajalla** ('Työntekijät tarvitsevat suomen kielen alkeis- ja jatkokursseja')
- **Kommunikaatiohaasteiden ratkaiseminen** ('Kommunikaatiohaasteita suomen kielen taidon suhteen')
- **Kielitaidon kehittämisen ja ylläpidon tukeminen työyhteisössä** ('Ei erityisiä kielitaidon kehittämis- tai ylläpitoimenpiteitä')

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Kehitetään ja otetaan käyttöön monimuotoisuusstrategia sekä toimenpideohjelma, jotka edistävät vieraskielisten integroitumista ja monikulttuurisuuden arvostusta.
2. Järjestetään suomen kielen koulutusta työajalla, ja tuetaan työntekijöiden motivaatiota ja mahdollisuuksia osallistua kielikoulutuksiin.
3. Edistetään selkokielistä viestintää ja koulutetaan henkilöstöä kulttuurisensitiiviseen kommunikaatioon.
4. Luodaan kielikahviloita tai muita kielitaitoa ylläpitäviä tilaisuuksia, jotka mahdollistavat vuorovaikutuksen ja suomen kielen harjoittelun rennossa ympäristössä.
5. Ammatilliset oppilaitokset voisivat tarjota räätälöityjä kielikoulutusohjelmia, jotka keskittyvät juuri kyseisen alan erityissanastoon ja työelämän viestintään.

YHTEENVETO

Uudenmaan alueella on selvästi tunnistettu vieraskielisten työntekijöiden tärkeys ja heidän kielitaidon kehittämisen merkitys. Yritykset arvostavat monikulttuurista työvoimaa, mutta kielitaidon puute ja strategisen suunnittelun puute ovat esteenä täysipainoiselle integraatiolle. Kehittämällä monimuotoisuusstrategiaa ja tarjoamalla suomen kielen koulutusta, työyhteisöt voivat paremmin tukea vieraskielisten työntekijöiden kehittymistä ja hyödyntää heidän osaamistaan. Ammatillisen koulutuksen rooli vieraskielisten palkkaamisen ja kielitaidon kehittymisen tukena on merkittävä.

VARSINAIS-SUOMI

Vastaajien määrä: 191

Kyselyn vastaajat olivat pääasiassa johtajia ja esihenkilöitä, ja vastaukset kattoivat laajan kirjon eri toimialoja terveys- ja sosiaalipalveluista matkailu- ja ravitsemistoimintaan. Suomen kielen taito ja sen merkitys työyhteisöissä nousivat selkeästi esille vastauksissa. Monet vastaajat korostivat suomen kielen taidon tärkeyttä työturvallisuuden ja tehokkaan kommunikaation kannalta, mutta myös monikulttuurisuuden arvostus ja sen tuomat rikkaudet työyhteisöön tunnistettiin.

POSITIIVISET HUOMIOT

- Monikulttuurisuuden arvostus ja sen näkeminen rikkautena työyhteisössä
- Työyhteisöjen avoimuus ottaa vastaan vieraskielisiä työntekijöitä
- Tietoisuus monimuotoisuusstrategioista ja toimenpideohjelmista, vaikkakin niiden toteutusaste vaihtelee

NEGATIIVISET HUOMIOT

- Yleinen suomen kielen taidon puute ja sen aiheuttamat haasteet työyhteisössä
- Kielitaidon kehittämiseen liittyvät tukitoimet ovat heikkoja tai niitä ei ole lainkaan
- Vieraskielisten työntekijöiden palkkaamisen esteenä nähdään usein heikko suomen kielen taito ja työ kulttuurin tuntemuksen puute

KEHITETTÄVÄT ASIAT

- Suomen kielen opetuksen tarjonnan ja laadun kehittäminen ('Suomen kielen taito on ehdottomasti tärkein taito töissä')
- Monikulttuurisuusstrategian ja toimenpideohjelman luominen ja toteuttaminen ('Monikulttuurisuus on ehdottomasti plussaa, mutta edellytys on, että asiakaspalvelu pitää hoitua suomenkielellä edes auttavasti')
- Työkavereiden antaman tuen lisääminen ('Työkavereiden antama tuki suomen kielen taidon kehittämisessä')

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Järjestä säännöllisiä suomen kielen kursseja työntekijöille, sekä työaikana että työajan ulkopuolella.
2. Toteuta työpajoja ja simulaatiotilanteita, jotka keskittyvät monikulttuurisuuteen ja suomen kielen taitoon.
3. Luo selkeät monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat, jotka tukevat monikulttuurisen työyhteisön kehittymistä.
4. Lisää työyhteisön sisäistä koulutusta ja tietoisuutta kulttuurisensitiivisestä viestinnästä.
5. Kannusta ja tue vieraskielisiä työntekijöitä heidän suomen kielen opiskelussaan ja tarjoa työntekijöille mahdollisuuksia käyttää suomea käytännön työtehtävissä.

YHTEENVETO

Kyselyn vastaukset Varsinais-Suomesta osoittavat, että työyhteisöt arvostavat monikulttuurisuutta ja ovat avoimia vieraskielisille työntekijöille, mutta suomen kielen taidon puute on selkeä haaste. Tarvitaan lisää tukitoimia suomen kielen opiskelun ja kulttuurien välisen viestinnän osalta. Ammatillisten oppilaitosten rooli vieraskielisten kielitaidon kehittämisessä ja työelämään integroitumisessa nähdään tärkeänä. Toimenpideehdotuksissa korostetaan erityisesti suomen kielen koulutuksen järjestämistä ja monikulttuurisuuden huomioon ottamista työyhteisöissä.
