



Monimuotoinen työllistäminen ja työllistymisen esteiden kartoitus

VIERKO – HANKE TP5: TYÖELÄMÄN MONINAISUUDEN
TUKEMINEN

MINNA UUSI-SIMOLA JA PIRITA NIEMI, TYÖTEHOSEURA RY

Rahoittaja:

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET

Sisällys

1 Johdanto	2
2 Yleiset havainnot	3
2.1 Monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat yrityksissä.....	4
2.2 Työyhteisön suhtautuminen monikulttuurisuuteen ja kielitaitohaasteet.....	4
2.3 Alueelliset erot ja erityispiirteet.....	5
2.4 Kielitaitovaatimukset ja koulutustarpeet	6
2.5 Tukitoimet.....	7
2.6 Yhteenveto.....	8
3 Vieraskielisyys ja työyhteisön monikulttuurisuus	8
3.1 Henkilöstön kouluttaminen.....	9
4 Kielitaito ja sen merkitys: työpaikkasuomi ja kielitietoinen työskentelymalli	9
4.1 Haasteet työelämässä	9
4.2 Suomen kielen oppiminen työyhteisössä	10
4.3 Kielitietoisia toimintatapoja suomen ja ruotsin kielen kehittämiseen työpaikoilla.....	10
5 Miten ammatillinen koulutus voi tukea vieraskielisten palkkaamista ja heidän suomen kielen taitonsa kehittymistä?	12
6 Työn muotoilu ja psykologinen turvallisuus monimuotoisuuden tukemisessa	13
6.1 Työn muotoilu monimuotoisuuden tukemiseksi	13
6.2 Työtehtävien suunnittelu ja kehittäminen Kielen oppimisen tukeminen työtehtävien avulla	14
Monikieliset tiimit	14
Joustavat työjärjestelyt.....	15
7 Alueelliset muut tutkimukset ja selvitykset liittyen monikulttuurisuuteen tai vieraskieliseen työvoimaan -kyselyn keskeiset tulokset.....	17
7.1 Ulkomailta saadun muuttovoiton vaikutus väestönkehitykseen	17
7.2 Kotoutumispalveluiden merkitys maahanmuuttajien pysyvälle asettumiselle alueelle ...	18
7.3 Rekrytoinnin haasteet	19
Kielitaito	19
Syrjintä rekrytoinnissa	19
Johtamisen merkitys.....	21
8 Osaamisen ja taitojen kehittämistarpeet työelämän edustajille	22
8.1 Koulutustarpeet ja tukitoimet työelämässä.....	22
9 Yhteenveto ja johtopäätökset.....	24
9.1 Keskeiset havainnot monimuotoisuuden ja työllistymisen edistämisestä.....	24
9.3 Suositukset ja kehitysehdotukset.....	25
9.4 Lopuksi	26
Lähdeluettelo.....	27

1 Johdanto

VIERKO-hankkeen työpaketin 5 ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää ja tukea työelämän valmiuksia monimuotoiseen työllistämiseen, erityisesti vieraskielisten ja monikulttuuristen työntekijöiden osalta. Työpaketin puitteissa kartoitettiin työelämän tarpeita ja vaatimuksia opiskelijoiden osaamiselle ja määriteltiin työkaluja työtehtävien muotoiluun, mukaan lukien käytänteet kielitietoisuuden lisäämiseksi työpaikoilla ja työpaikkasuomen käyttöönotto.

Työpakettiin liittynyt tiedonkeruu suoritettiin määrämuotoisen kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake valmisteltiin työpakettiin osallistuneiden 40 koulutuksen järjestäjän yhteistyönä. Kyselylomakkeella kerättiin tietoa vieraskielisten ja monikulttuuristen työntekijöiden tilanteesta Suomessa. Kysely lähetettiin yritysten johtajille, HR-henkilöille ja työnjohtajille. Saatujen vastausten analysoinnin jälkeen koulutuksen järjestäjät ovat voineet täydentää raporttia alueellisilla ja alakohtaisilla näkökulmilla. Tämä lähestymistapa mahdollisti kattavamman käsityksen aiheesta.

Kysely julkaistiin helmikuun 2024 puolivälissä, ja se oli avoinna maaliskuun loppuun asti. Kyselyä jaettiin työpakettiin 5 osallistuvien organisaatioiden työelämäverkostoihin, ja se suunnattiin työelämän edustajille (johtajat, esihenkilöt, HR), joilla oli tietämystä organisaation näkemyksistä ja toiminnasta. Vastauksia saatiin yhteensä 1011 kappaletta kattaen koko Suomen alueet ja lähes kaikki toimialasektorit.

Kyselyssä haluttiin selvittää seuraavat asiat:

- Millaisia tarpeita ja haasteita eri työyhteisöissä koetaan työelämän monimuotoisuuden tukemisessa?
- Mikä on työelämän monimuotoisuuden nykytila?
- Mitä ovat havaitut ongelmat ja kehityskohteet?
- Millaisia toiveita ja odotuksia työntekijöillä ja työnantajilla on sekä miten työelämää voitaisiin tukea entistä paremmin monimuotoisuuden näkökulmasta?
- Mitä konkreettisia toimenpiteitä tarvitaan monimuotoisuuden edistämiseksi työpaikoilla?
- Miten erilaiset työyhteisöt ja organisaatiot suhtautuvat monimuotoisuuteen?
- Miten niiden valmiudet ja halukkuus monimuotoisuuden edistämiseen vaihtelee?

Kyselyn keskeisimpinä tuloksia nousi esiin seuraavat kohdat:

- Monikulttuurisuuden arvostus työyhteisöissä on selkeä trendi. Vieraskieliset työntekijät tuovat uusia näkökulmia ja osaamista organisaatioihin.

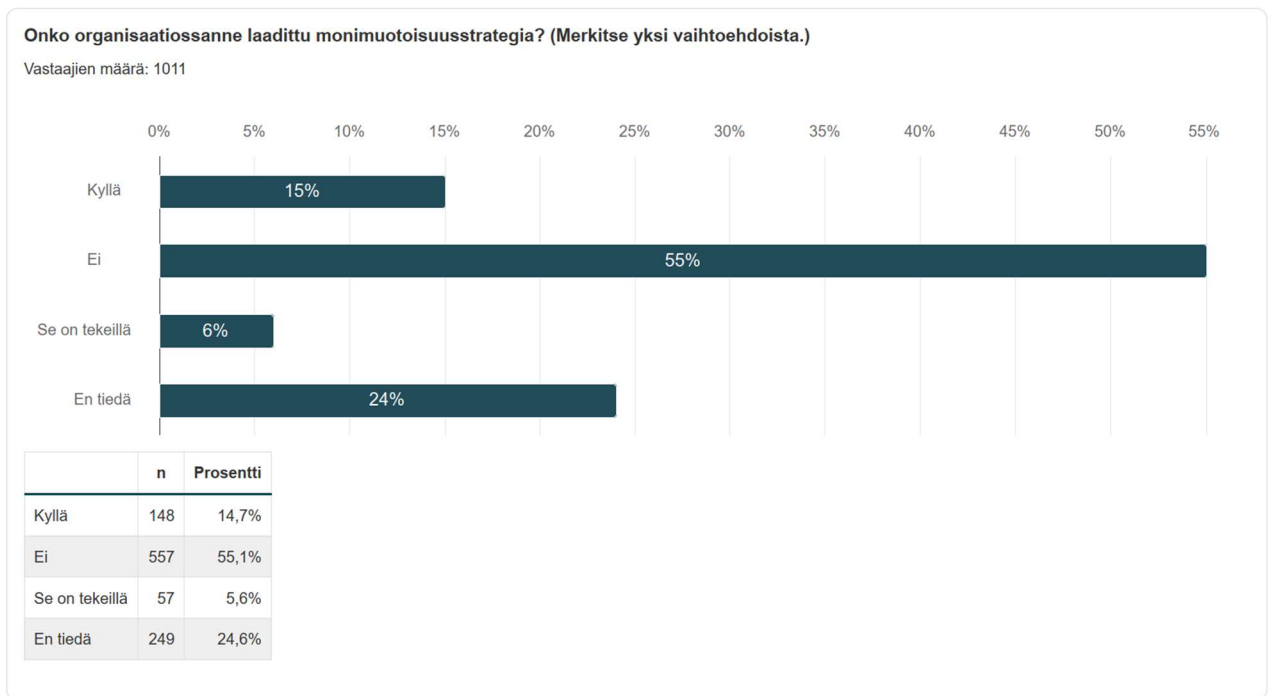
- Kielitaito on arvokasta: vieraskielisten ahkeruus ja motivaatio korostuvat monissa organisaatioissa.
- Suomen kielen taso ja osaaminen voi olla haaste kommunikaatiossa ja työturvallisuudessa. Kielitietoisuuden korostamista ja tukitoimia tulee kehittää.
- Monimuotoisuusstrategiat puuttuvat monista organisaatioista, vaikka niiden merkitys olisi suuri.

2 Yleiset havainnot

Webropol-kyselyyn, joka oli suunnattu yritys yhteistyökumppaneille, vastasi yhteensä 1011 henkilöä. Vastaajista 45 % oli esihenkilöitä, 38 % johtoryhmän jäseniä, 7 % HR-ammattilaisia ja 10 % muita, kuten yrittäjiä ja perehdyttäjiä. Vastaajista suurin osa työskenteli terveys- ja sosiaalipalveluissa (29 %). Matkailu- ja ravitsemusalalla työskenteli 14 %, muilla palvelualoilla 10 %, teollisuudessa 9 % sekä tukku- ja vähittäiskaupan alalla 8 %.

Pohjois-Savosta ja Varsinais-Suomesta saatiin eniten vastauksia, kummastakin 19 %. Pohjois-Karjalasta ei ollut mukana yhteistyöoppilaitosta, joten sieltä vastauksia ei saatu. Lähes neljännes vastaajista oli Savon koulutuskuntayhtymän tai Savon ammattiopiston yhteistyöyrityksistä. Pienyrityksistä saatiin eniten vastauksia (34 %). Keskimäärin kaikissa yrityksissä oli 11,3 % vieraskielisiä työntekijöitä.

2.1 Monimuotoisuusstrategiat ja toimenpideohjelmat yrityksissä



Monimuotoisuusstrategia oli laadittu vain 15 %:ssa kaikista yrityksistä. Yli puolet vastaajista kertoi, että strategiaa ei ollut laadittu (55 %) tai sellaisen olemassaolosta ei tiedetty (24 %).

Toimenpideohjelma oli olemassa 22 %:ssa yrityksistä. Lähes puolella (45 %) sitä ei ollut, ja miltei kolmannes (29 %) ei tiennyt sellaisesta.

2.2 Työyhteisön suhtautuminen monikulttuurisuuteen ja kielitaitohaasteet

Työyhteisön arvostus vieraskielistä ja monikulttuurista työvoimaa kohtaan arvoitiin asteikolla 1–5 (asteikossa 1= vähän, 5= paljon) keskiarvolla 3,3. Avoimissa vastauksissa työntekijöiden katsottiin olevan kiinnostuneita vieraista kulttuureista ja kansainvälisyydestä sekä arvostavan ahkeria ja mukavia työntekijöitä.

Monikulttuurisuus nähtiin suvaitsevaisuutta lisäävänä asiana. Puutteellinen suomen kielen taito koettiin sekä haasteeksi että mahdollisuudeksi. Suomen, ruotsin, englannin tai muun yhteisen kielen puute koettiin suurimpana ongelmana. Yhteisen kielen puute koettiin kuormittavana ja osassa vastauksista työpanosta heikentävänä tekijänä. Vaikka työntekijä olisi muuten ahkera, sitoutunut ja tunnollinen, puutteellisen kielitaidon nähtiin estävän tai vähentävän työpanosta. Vaaratilanteita on syntynyt, kun ohjeistusta

ei ymmärretä tai ei pystytä kommunikoimaan riittävän hyvin. Vieraskielisen perehdytysmateriaalin koettaisiin auttavan alkuperehdytyksessä.

Suomalaisilla työntekijöillä voi olla oman asenteen tai kielitaidon puutteiden takia vaikeuksia arvostaa toisesta kulttuurista tulevaa työntekijää. Kulttuuriset erot voivat vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti työn tekemisen tapoihin. Erilaiset toimintatavat voivat sujuvoittaa työntekoa, mutta saattavat myös kuormittaa paljon työyhteisöä, varsinkin jos asioista ei keskustella tai työntekijä ei ole halukas oppimaan suomalaista kulttuuria. Tietyistä kulttuureista tulevat voivat kokea vaikeuksia ottaa ohjeita vastaan naisoletetulta henkilöltä.

Kielitaitoa voidaan hyödyntää esimerkiksi asiakaspalvelussa ja uusien vieraskielisten työntekijöiden alkuperehdytyksessä, mutta monissa ammateissa hyvä suomen tai ruotsin kielen taito on välttämättömyys. Vastauksissa nousi esiin myös huoli eriarvoistumisesta, jos vieraskieliset laitetaan tekemään vain avustavia tehtäviä tai töitä, joissa suomen kielen taitoa ei tarvita.

2.3 Alueelliset erot ja erityispiirteet

Monikulttuurisuuden huomioimisessa työpaikoilla ei ollut alueellisesti juurikaan eroja. Kulttuurista taustaa merkittävämpi seikka palkkauksessa oli kielitaito. Uusimaa, Pirkanmaa ja Varsinais-Suomi olivat hiukan muuta maata tottuneempia vieraskieliseen työvoimaan. Tämä näkyy vastausten perusteella esimerkiksi siinä, että joidenkin työpaikkojen ensisijainen kieli on saatettu vaihtaa englanniksi.

Enemmän eroa suhtautumisessa vieraskieliseen työvoimaan voidaan nähdä tietyillä sektoreilla. Esimerkiksi rahoitus- ja vakuutus toiminnassa on havaittavissa halukkuutta monikulttuurisen työvoiman hyödyntämiseen, mutta käytännön esteet, kuten suomen kielen vaatimukset ja alakohtaisten säännösten tuntemus, ovat asettaneet haasteita. Rakennus alalla oli positiivisia kokemuksia monikulttuurisesta työvoimasta, mutta osin negatiiviset asenteet olivat muodostaneet merkittäviä esteitä vieraskielisten työntekijöiden palkkaamiselle ja integroitumiselle.

Pohjois- ja Itä-Suomessa korostettiin, että työvoimapula on merkittävä haaste ja vieraskieliset työntekijät ovat usein välttämätön ratkaisu. Vastauksista ilmeni, että näillä alueilla vieraskielisen työvoiman palkkaaminen on jopa välttämätöntä, vaikka kielimuuria ja kulttuurisia eroja pidettiin haasteina. Erityisesti maatalous, rakennusala ja palveluala ovat sektoreita, joilla vieraskielistä työvoimaa tarvitaan kipeästi, koska suomalaista työvoimaa ei ole tarpeeksi.

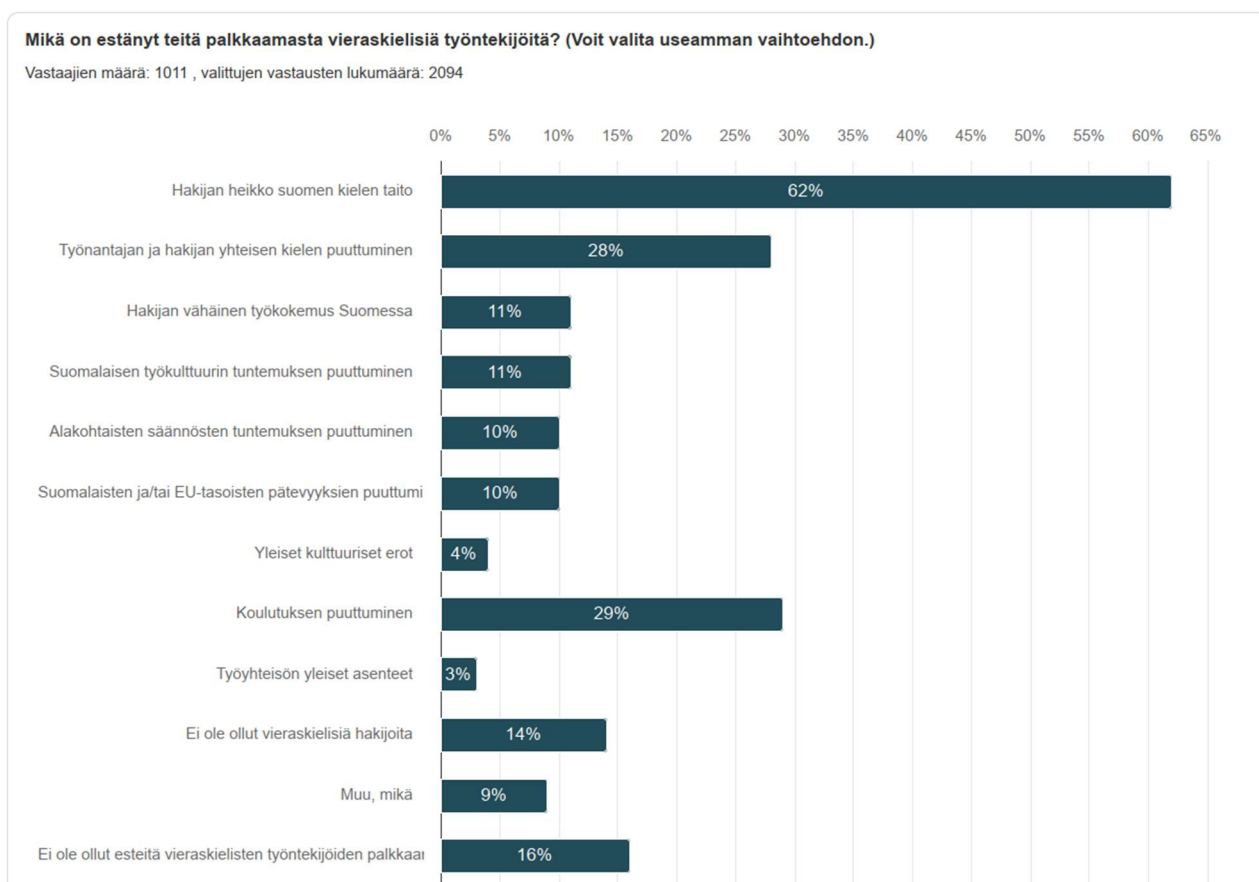
Kaksikielisillä alueilla, esimerkiksi Pohjanmaalla ja Lounais-Suomessa, missä ruotsin kieli on vahvasti läsnä, vieraskieliseltä työntekijältä voidaan edellyttää molempien kotimaisten kielten osaamista (suomi ja ruotsi). Näillä alueilla korostettiin, että työntekijän tulee pystyä kommunikoimaan molemmilla kielillä, mikä nostaa kynnystä palkata vieraskielisiä, joilla ei ole ruotsin tai suomen kielen taitoa. Vastausten

perusteella näyttää siltä, että ruotsin kielen osaaminen voi olla joillakin alueilla jopa tärkeämpää kuin englannin osaaminen.

Vastauksissa vieraskielisten arvostus työyhteisöissä oli korkealla tasolla ja monikulttuurisuus nähtiin rikkautena ja innovatiivisuuden lähteenä joka puolella maata. Monikulttuurista työvoimaa arvostetaan erityisesti heidän korkean työmotivaationsa ja ahkeruutensa vuoksi. Vieraskielisten työntekijöiden halu oppia ja kehittyä koettiin positiivisena tekijänä työyhteisössä. Vieraskielinen työvoima nähtiin uusien tapojen ja kulttuurin oppimisen lähteenä sekä tasa-arvokasvatuksen mahdollistajana.

2.4 Kielitaitovaatimukset ja koulutustarpeet

Vastaajien mukaan ammattitaito on suomen kielen taitoa tärkeämpi motiivi palkata työntekijöitä. Heikon kielitaidon kerrottiin rajoittavan kuitenkin yli puolessa tapauksista vieraskielisen työntekijän palkkaamista. Toiseksi suurimman syyn kerrottiin olevan se, että työnantajalla ja työnhakijalla ei ole yhteistä kieltä. Viidennes vastaajista kertoi, että heillä ei ole ollut ongelmia vieraskielisten palkkaamisessa. Hiukan yli puolet vastaajista on kokenut erilaisia haasteita vieraskielisten työntekijöiden kanssa.



Yritysten mielestä tärkeimmät kielitaitovaatimukset ovat suullinen kielitaito (91 %) ja kuullun ymmärtäminen (75 %). Kirjallista kielitaitoa (70 %) tarvitaan ohjeiden ymmärtämiseen, ja toiminnallista kielitaitoa asiakkaiden kanssa toimimiseen. Vieraskielisten kielitaitoa arvostetaan, ja se voi laskea kynnystä palkata muuta vieraskielistä työvoimaa. Kielitaitoa on hyödynnetty uusien vieraskielisten työntekijöiden alkuperähdytyksessä, ja se koetaan rikastaneen asiakaspalvelutyötä.

Lähes 80 % vastaajista edellytti peruskielitaidon hallintaa sekä ammattikielen hallintaa suomeksi. Terminologian hallintaa edellytti neljännes vastaajista. Kykyä lukea ja ymmärtää suomenkielisiä raportteja ja asiakirjoja edellytti noin puolet vastaajista. Kuullun ymmärtäminen koettiin kuitenkin sitäkin tärkeämmäksi taidoksi (65 %). Suulliseen esittämiseen toivottiin osaamista 55 %:ssa vastauksista. Riittävä kielitaito muodolliseen ja epämuodolliseen viestintään nousi esiin 62 %:ssa vastauksista. Ammattikielen sujuvaa käyttämistä edellytettiin 77 %:ssa vastauksista. Ammatillisilta oppilaitoksilta toivottiin lainsäädännön, alakohtaisten säännösten sekä suomalaisen työkuulttuurin tuntemuksen sisältämistä laajemmin ammatillisiin opintoihin.

2.5 Tukitoimet

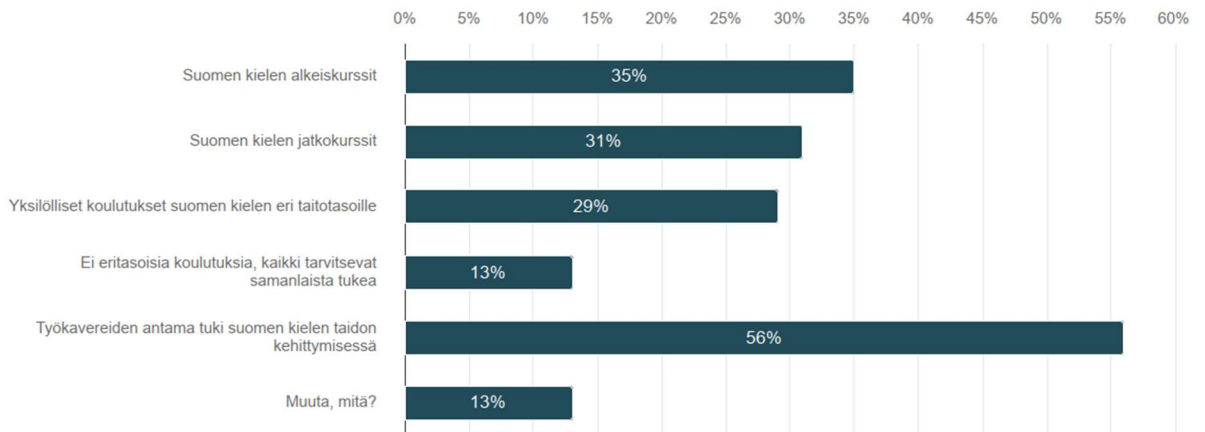
Vaikka kielitaitoa edellytettiin, 66 %:lla vastaajista ei ollut kielitaidon kehittämis- tai ylläpitämistoimenpiteitä käytössä. Vain 11 % vastaajista järjestää suomen kielen koulutusta työajalla. Työnantajan järjestämää kielikoulutusta ei katsota tarpeelliseksi, vaan vieraskielisiltä edellytetään oma-aloitteisuutta suomen kielen kehittämisessä.

Työkavereiden antama tuki suomen kielen taidon kehittämisessä koettiin parhaaksi tukimuodoksi (56 % vastauksista). Työpaikan kulttuuri kannustaa käyttämään suomen kieltä ja rohkaisee keskusteluun suomeksi. Puhetta ohjataan ja korjataan hyvässä hengessä.

Yritysten vastauksista näkyy toive ammatillisen koulutuksen tuesta kielitaidon kehittäjänä ja työllistymisen edistäjänä. 40 % vastaajista toivoi oppilaitoksilta tukea selkosuomen käyttöön ja vieraskielisten työntekijöiden ohjaamiseen. Alakohtaisen erityissanaston kielikoulutus, suomen kielen käyttöä harjoittavat kielikylpyohjelmat ja monikulttuuriset suomen kielen taitoa vaativat simulaatiotilanteet nousivat vastauksissa suositeltaviksi tukimuodoiksi vieraskielisten suomen kielen kehittämiseen.

Millaista tukea vieraskieliset työntekijät tarvitsevat työyhteisössänne? (Valitse 2 tärkeintä)

Vastaajien määrä: 1011 , valittujen vastausten lukumäärä: 1783



2.6 Yhteenveto

Webropol-kysely osoitti, että 63 %:lta yrityksistä puuttuu monimuotoisuusstrategia. Vastauksissa kielitaito koettiin merkittäväksi tekijäksi vieraskielisten työllistymisessä ja työyhteisön toimivuudessa. Vaikka työnantajat arvostavat ammattitaitoa, riittämätöntä kielitaitoa pidetään suurena esteenä palkkaamiselle ja työssä suoriutumiselle. Vastauksissa heikon suomen kielen taidon kerrottiin estäneen työntekijän palkkaamisen yli puolessa tapauksista.

Yritykset kaipasivat ammatillisen koulutuksen tukea kielitaidon kehittämisessä ja toimenpiteitä, kuten selkokielen ja simulaatiotilanteiden hyödyntämistä. Työkavereiden tuki koettiin tehokkaimmaksi tavaksi oppia suomen kieltä työelämässä.

3 Vieraskielisyys ja työyhteisön monikulttuurisuus

Yritysten valmius palkata vieraskielisiä työntekijöitä vaihteli sekä alueittain että sektoreittain. Paljon on kiinni yrityksen johdon suhtautumisesta vieraskieliseen työvoimaan. Alueellisesti voi ongelmana olla myös kohtaanto-ongelma: halua palkata vieraskielistä työvoimaa on, mutta työntekijöitä ei löydy. Vastauksissa yrittäjät ja yritysten johto näkivät vieraskielisen työvoiman kehittämisen kohteina ja osaamisen puutteina kielitaidon lisäksi oman ammattialan laajemman kontekstin ymmärtämisen, työkokemuksen myötä syntyneen osaamisen, muodollisen koulutuksen ja sosiaalisten verkostojen tuntemuksen.

3.1 Henkilöstön kouluttaminen

Yritysten tulee kouluttaa henkilöstöä kulttuurin normeista ja arvoista, etiketistä ja käyttäytymisestä työpaikalla konfliktien minimoimiseksi ja yhteistyön rohkaisemiseksi. Monikulttuurinen työvoima tuo mukanaan runsaasti erilaisia näkökulmia, kokemuksia ja ongelmanratkaisutapoja. Nämä vaihtelevat näkökulmat voivat edistää innovaatioita, jotka johtavat uusiin tuoteideoihin, markkinointistrategioihin tai ratkaisuihin monimutkaisiin haasteisiin.

4 Kielitaito ja sen merkitys: työpaikkasuomi ja kielitietoinen työskentelymalli

4.1 Haasteet työelämässä

Suomen kielen taidon puute on aiheuttanut merkittäviä haasteita monilla työpaikoilla, erityisesti asiakaspalvelussa ja turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä. Kielitaito on vaikuttanut sekä työtehtävien sujuvuuteen että työyhteisön toimintaan ja työilmapiiriin.

- Terveydenhuolto ja hoiva-ala kokivat kielelliset haasteet erityisen kriittisinä, koska ne voivat vaikuttaa suoraan potilasturvallisuuteen.
- Asiakaspalvelu- ja ravintola-alat korostivat asiakaskokemuksen ja tilausten käsittelyn sujuvuutta, joka kärsii, jos työntekijät eivät ymmärrä suomea.
- Teollisuus ja rakennusala painottivat työturvallisuuden tärkeyttä, ja kielelliset haasteet voivat aiheuttaa vaaratilanteita.
- Hallinto- ja toimistotyössä sekä opetus- ja kasvatustyössä kielitaidon puutteet näkyivät usein kirjallisessa viestinnässä ja raportoinnissa, mikä voi hidastaa työskentelyä ja aiheuttaa virheitä.

Yleisesti ottaen suomen kielen taitoa pidetään tärkeää monilla aloilla, mutta sen puute korostuu vastauksissa eri tavoin riippuen työn luonteesta ja vaatimuksista. Vieraskielisten kielitaidon hyödyntäminen riippuu suuresti toimialasta ja työtehtävistä. Kansainvälisillä ja monikielisillä aloilla, kuten matkailu- ja ravintola-alalla, vieraskielisten työntekijöiden kielitaitoa käytetään aktiivisesti hyödyksi asiakaspalvelussa ja perehdytyksessä. Toisaalta aloilla, joissa suomen kielen osaaminen on välttämätöntä, kuten terveydenhuollossa ja teollisuudessa, vieraskielisten kielitaitoa käytetään lähinnä poikkeustapauksissa.

4.2 Suomen kielen oppiminen työyhteisössä

Useat yritykset ilmoittivat kyselyssä, että he eivät tarjoa erillistä kielikoulutusta vieraskielisille työntekijöille, vaikka samalla korostavat sitä, että kielikoulutusta tarvitaan. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tärkein tuki suomen kielen kehittämiseen on työyhteisö.

Moni vastaaja koki, että vieraskielisille työntekijöille pitäisi tarjota enemmän perehdytystä suomen kielellä. Perehdytysmateriaalia pitäisi olla tarjolla selkokielellä tai useilla eri kielillä, jotta työtehtävät ja turvallisuusasiat tulevat ymmärretyiksi. Lisäksi kielikursseja ja tukipalveluita, kuten tulkkausta, voisi lisätä etenkin työpaikan ulkopuolella tapahtuvan arjen tukemiseksi. Työyhteisö tarvitsisi koulutusta selkosuomen käyttöön.

Jotkut vastaajat nostivat esiin, että kielitaidottomille työntekijöille ei ole tarjolla riittäviä taloudellisia tukimuotoja pitkän oppimisvaiheen kattamiseksi. Palkkatukia tulisi laajentaa siten, että työnantajat voisivat kouluttaa työntekijöitä pidemmällä aikavälillä ilman suurta taloudellista riskiä.

4.3 Kielitietoisia toimintatapoja suomen ja ruotsin kielen kehittämiseen työpaikoilla

Väliseminaarissa pohdittiin hyviä käytänteitä kielitietoisten mallien ja työpaikkasuomen ja -ruotsin jalkauttamiseen työpaikoille.

Monimuotoinen ohjaaminen:

- Käytä kuvitusta tai laputusta.
 - Laita keskeiset sanat suomeksi/englanniksi näkyviin työympäristöön.
- Käytä toistomenetelmää.
- Kuvita erilaiset työtehtävät.
- Tee kuvalliset työohjeet vaiheittain selkokielellä.
- Käytä taskuopasta tai muistiinpanovälineitä.
 - Kerää työvuoron aikana muistiin asioita, joihin voidaan palata myöhemmin.
- Hyödynnä ammattisuomi- ja työkaluviuhkoja, ammattisana- ja fraasilistoja tai sovellusta, jossa on alaan liittyvää sanastoa.
 - Näin tärkeimmät ammattisanat ovat helposti löydettävissä.
- Näytä työvaiheet konkreettisesti ja sanoita tekeminen selkeästi samaan aikaan.
- Pilko työtehtävät.
 - Seuraavalle työtasolle pääsee, kun hallitsee tietyt ammattisanastot ja työtehtävät.

Työyhteisön tuki:

- kulttuuri- ja kielitietoisuuden lisääminen (verkko)koulutuksilla
- positiivisen ilmapiirin luominen vieraskielisten palkkaukseen
- vertaistuki, jos työpaikalla on ennestään saman kielisiä
- oikeanlainen asenne myös vasta kehittyvään kielitaitoon
- aikaa dialogille ja keskustelulle myös muista aiheista kuin vain työhön tai koulutukseen liittyvistä
- työyhteisön yhteinen sopimus käyttää suomen/ruotsin kieltä, eikä vaihtaa esimerkiksi englantiin
- yhteisöllisyyden kokemuksen korostaminen työpaikalla
 - tauoilla, kun kaikki ovat yhdessä, on mahdollisuus tutustua työkavereihin muutenkin kuin työasioissa
- työpaikkakummi/omaohjaaja

Kielitietoisuus:

- selkokielen osaamisen vahvistaminen työssä
- kielitaitotasojen tunnettuuden lisääminen työpaikoilla
 - mitä tasoa missäkin ammatissa tai työtehtävässä tarvitaan
- työpaikoille jalkautuva suomen kielen opetus
 - myös robottivusteinen opetus
 - ammattialalle kohdennetut työntekijöille tarjottavat suomen kielen lisäkurssit
- kielimentorit/kieliagentit työpaikoilla

Digitaaliset menetelmät:

- Thinglinkin hyödyntäminen
- QR-koodit, esimerkiksi kuvat sekä videot eri työtehtävistä ja -vaiheista
- videoperehdytys
- videoita pystyisi katsomaan myös kotona ja palaamaan niihin uudelleen
- käännösohjelmat, tekoäly, puheen tulkkauslaitteet
- Seppo.io-peli

- (moninaisuusvastaava) Tällä hetkellä kehitämme jalkautuvaa kielitsempparitoimintaa Monimuotoinen lappilainen työelämä (ESR+) -hankkeessa. Tavoitteena on tukea sekä maahanmuuttaneen suomen kielen taitoa että koko työyhteisön kielitietoisuusosaamista.

- Workseed-malli otettu käyttöön Jyväskylän palvelualan opistossa syksyn 2024 aikana, ja se on sitouttanut sekä opiskelijoita että työpaikkoja yhdessä kielen oppimiseen ja lisännyt yhteisöllisyyttä.

5 Miten ammatillinen koulutus voi tukea vieraskielisten palkkaamista ja heidän suomen kielen taitonsa kehittymistä?

Kyselyn vastauksissa yritykset toivoivat oppilaitoksilta tukea selkosuomen käyttöön ja vieraskielisten työntekijöiden ohjaamiseen. Alakohtaisen erityissanaston kielikoulutus, suomen kielen käyttöä harjoittavat kielikylpyohjelmat ja monikulttuuriset suomen kielen taitoa vaativat simulaatiotilanteet nousivat suositeltaviksi tukimuodoiksi vieraskielisten suomen kielen kehittämiseen. Sähköisessä oppimisympäristössä tapahtuvaa suomen kielen opiskelua ei nähty yhtä tehokkaana tukimuotona.

Toimivina tukimuotoina on jo käytössä

- yleisten Suomessa edellytettävien työelämävalmiuksien vahvistaminen
- työelämässä oppimisen ajalle integroitu suomen kielen opetus
- 2+3 malli (tai vastaava), jossa opiskelijat ovat kaksi päivää koululla ja kolme työpaikoilla
- viikoittaiset (vapaaehtoiset) verkkotapaamiset kouluttajan ja muun opiskelijaryhmän kanssa
 - puretaan viikon aikana mieleen nousseet asiat
- työelämässä oppimisen aikana kokoontuminen säännöllisesti oppilaitokseen
 - käsitellään työelämässä oppimisen tapahtumia ja keskustellaan niistä kouluttajan ja vertaisryhmän kanssa
 - opiskelija saa kielellistä tukea kouluttajalta ja vertaisryhmältä
- kieli- ja kulttuuritietoisuuden lisääminen työpaikoilla.
 - lisätään työelämän ymmärrystä siitä, että vähäisemmälläkin suomen kielen taidolla voi aloittaa ja kielitaito kehittyy työssä
 - varmistetaan, että työpaikalla on ymmärretty opiskelijan kielitaidon taso ja se, mitä se tarkoittaa työssä
- työpaikkavierailuja ennen työelämässä oppimisjaksoja, tutustuminen
- samanaikaisohjaus ja samanaikaisopetus
 - yhteistyötyöpaikkoja, jossa myös teoriaopetus tapahtuu paikan päällä
 - suomen kielen opetus työpaikoilla mahdollisuuksien mukaan yhteistyössä työpaikkaohjaajien kanssa
- työpaikalla tarvittavan ammattisanaston ja fraasien opiskelu ennen työelämään siirtymistä
 - tekoälyavusteisuus, robottivusteinen suomen kielen opetus ennen työelämään siirtymistä ja sen aikana

- työpaikan ammattisanaston opettelu työelämässä oppimisen aikana
 - opiskelijat listaavat esim. puhekielen termejä, joita eivät ymmärrä. Näihin palataan yhdessä oppitunneilla
- kielisopimus työelämässä oppimisen ajalle
 - sovitaan yhdessä opiskelijan, työpaikkaohjaajan sekä työelämässä oppimista ohjaavan opettajan kanssa opiskelijan kielen oppimisen tavoitteista ja oppimisen tuesta ko. työelämässä oppimisen jaksolla
- sähköinen päiväkirja työelämässä oppimisen ajaksi
 - vastuuopettaja ja työpaikkaohjaaja voivat kommentoida ja antaa palautetta päiväkirjan kautta
- ammatillinen koulutus seuraa työelämän muutoksia pysyäkseen ajan tasalla työelämän vaatimuksista (tietotaito, kieli).

6 Työn muotoilu ja psykologinen turvallisuus monimuotoisuuden tukemisessa

6.1 Työn muotoilu monimuotoisuuden tukemiseksi

Työn muotoilussa työntekijä muokkaa oma-aloitteisesti työtään vastaamaan arvojaan, vahvuuksiaan ja tarpeitaan. Työn muotoilu on yhteydessä työn merkityksellisyyteen, työn iloon, työhyvinvointiin, hyviin työsuorituksiin ja siten myös yrityksen hyvään tulokseen. Työntekijä muokkaa aktiivisesti itse työtään, työhön liittyviä sosiaalisia suhteita ja omaa ajatteluaan. Työn muotoilu voi tukea sekä monimuotoisuutta että suomen kielen oppimista työyhteisössä. Työn rakenne, sisällöt ja tehtävät suunnitellaan siten, että ne vastaavat työntekijän kielitaidon tasoa. Oikein suhteutettu kielellinen vaatimustaso rohkaisee ja motivoi suomen kielen käyttöön.

Jotta työn muotoilu toteutuisi, tarvitaan usein tueksi koulutettua työpaikkaohjaajaa. Ohjauksen tulee olla säännöllistä ja jatkuvaa. Työntekijää askarruttavia työtilanteita käsitellään ja pohditaan työntekijän omia toimintatapoja, suhdetta työhön ja itseä työroolissa.

Ammatillisessa koulutuksessa ohjaus voi olla kouluttajan järjestämä keskustelutilaisuus verkossa työssäoppimisviikon päätteeksi tai säännölliset tapaamiset oppilaitoksessa työssäoppimisjakson aikana. Hyvin toteutettu ohjaus tukee työntekijän ammatillista kasvua, sosiaalisten taitojen kehittämistä ja työssä jaksamista.

Ammattitaitoa kehitetään keskustelemalla esimerkiksi erilaisista tilanteista työssä. Ohjaajan kanssa käydään läpi, mikä toimi hyvin ja missä on parantamisen varaa. Omien kokemusten reflektointi ja oman suoriutumisen arviointi auttaa oppimaan

kokemuksista ja kehittämään ratkaisuja vastaaviin tilanteisiin. Ohjaaja voi tarjota konkreettisia neuvoja haastavien tilanteiden hallintaan, kuten miten toimia, jos asiakas on tyytymätön tai hermostunut. Vuorovaikutustaitojen kehittäminen auttaa kuuntelemaan asiakasta, tunnistamaan hänen tarpeensa ja löytämään ratkaisuja rauhallisesti ja empaattisesti sekä viestimään tehokkaasti ja ystävällisesti. Ohjauksessa voidaan käsitellä työssä jaksamista ja stressinhallintaa. Ohjaaja voi tarjota työkaluja siihen, miten työntekijä voi pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan ja palautua kuormittavista tilanteista, niin fyysisistä kuin henkisistä.

Hyvä ohjaus auttaa työntekijää löytämään oman merkityksensä ja motivaationsa työssään. Konkreettiset, oikein suhteutetut tavoitteet, hyvien suoritusten tunnistaminen ja positiivinen kannustava palaute lisäävät sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Itseohjautuvuutta ja vastuunottoa voidaan tukea auttamalla työntekijää tunnistamaan omat vahvuutensa.

6.2 Työtehtävien suunnittelu ja kehittäminen

Kielen oppimisen tukeminen työtehtävien avulla

Työtehtävissä suomen kielen käyttö lisääntyy luonnollisesti, kun työntekijä saa tukea ja ohjausta kommunikointiin. Työtehtävien ohjeistus kannattaa muokata selkokieliseksi, jotta vieraskieliset työntekijät ymmärtävät helpommin tehtävät. Tämä ei vain tue työssä suoriutumista, vaan auttaa myös oppimaan suomen kieltä vaiheittain. Kielitaitoa vaativia tehtäviä lisätään sitä mukaa kuin työntekijän suomen kielen taito kehittyy. Työntekijälle voidaan esimerkiksi asettaa tavoitteeksi tiettyjen ammattitermien hallinta tietyn aikavälin sisällä. Työntekijöille tulee antaa kannustavaa ja rakentavaa palautetta, ei ainoastaan heidän työtaidoistaan, vaan myös kielen oppimisesta.

Kielitaitoa tukevia työn muotoilun menetelmiä voivat olla esimerkiksi

- kielitaitoa tukevat oppaat ja materiaalit, jotka auttavat työntekijöitä parantamaan suomen kielen taitojaan
- viestintäpohjat ja mallit, joissa käytetään selkeää ja ymmärrettävää suomen kieltä
- interaktiiviset verkkoalustat ja sovellukset, jotka tarjoavat harjoituksia ja tehtäviä suomen kielen oppimiseen ja käyttöön työympäristössä.

Monikieliset tiimit

Tiimit tai työparit, joissa eri taustaiset ja eri kielitasoilla olevat työntekijät työskentelevät yhdessä, tarjoavat vieraskielisille työntekijöille mahdollisuuden oppia

suomea käytännössä suomalaisilta kollegoilta. Yhteisöllinen työskentely auttaa myös integroimaan monimuotoisuutta, kun kulttuurit ja kokemukset kohtaavat.

Joustavat työjärjestelyt

Työn muotoilussa voidaan ottaa huomioon joustavat työajat ja työnjako, jotka helpottavat erilaisten työntekijöiden osallistumista. Esimerkiksi osa-aikainen työ tai etätö voivat tukea työntekijöitä, joilla on tarve kehittää kielitaitoa koulutuksen tai muiden opintojen kautta. Kielikoulutus voi olla myös lyhyitä opiskeluhetkiä työn ohessa. Työtehtäviin voidaan sisällyttää suomen kielen ammatillista käyttöä, kuten raporttien kirjoittamista tai suullisten esitysten pitämistä, joiden kautta työntekijät saavat harjoitusta oman alansa ammattikielen käyttöön.

Monikielinen viestintä

Työpaikalla voidaan ottaa käyttöön kaksikieliset tai monikieliset viestintäkanavat, jotka helpottavat tiedonkulkua ja tukevat suomen kielen oppimista. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi suomen ja englannin käyttöä rinnakkain, jolloin vieraskieliset työntekijät saavat kielellistä tukea ja oppivat vähitellen alan erityissanastoa ja toimintatapoja.

6.3 Työkalut monikulttuuristen työympäristöjen tueksi

Kulttuurien välisen ymmärryksen lisääminen

Työn muotoilu voi sisältää aktiviteetteja tai työpajoja, joissa käsitellään kulttuurien välistä viestintää ja yhteistyötä. Tämä tukee sekä monimuotoisuutta että kielen oppimista, kun työntekijät oppivat arvostamaan eri taustoista tulevien kollegoiden tuomaa osaamista ja kokemuksia. Työyhteisö voi hyötyä eri kulttuurien mukanaan tuomista näkökulmista ja työskentelytavoista. Työpajat ja aktiviteetit voivat rohkaista työntekijöitä jakamaan omia kulttuurisia käytäntöjään ja ideoitaan, mikä lisää luovuutta ja yhteistyötä. Tämä luo yhteisöllisen työympäristön, jossa kaikki kokevat tulevansa arvostetuiksi.

Työpaikan kulttuurin kehittäminen

Työn muotoilu voi tukea avoimen ja vastaanottavaisen työilmapiirin luomista, jossa monimuotoisuus nähdään vahvuutena ja suomen kielen oppiminen luonnollisena osana päivittäistä työtä. Tämä tarkoittaa, että työyhteisön jäsenet ovat valmiita antamaan vieraskielisille työntekijöille aikaa ja tukea kielen oppimisessa. Työyhteisössä voidaan kannustaa vuorovaikutukseen suomeksi rennolla ja epämuodollisella tavalla, esimerkiksi kahvitaukojen tai yhteisten lounastaukojen aikana, jolloin suomen kieltä harjoitellaan luontevissa sosiaalisissa tilanteissa.

Yhteenveto

Työn muotoilu voi tukea monimuotoisuutta ja suomen kielen oppimista monin eri tavoin, kuten mukauttamalla työtehtäviä kielitaidon tasolle, tarjoamalla monikielistä tukea, rohkaisemalla kulttuurien välistä vuorovaikutusta ja tarjoamalla mahdollisuuksia kielen oppimiseen työssä. Inklusiivinen ja monimuotoinen työyhteisö tukee kaikkia työntekijöitä menestymään ja oppimaan samalla kun se kehittää yrityksen toimintaa ja luo entistä avoimemman työympäristön.

6.4 Psykologinen turvallisuus

Psykologinen turvallisuus tarkoittaa turvallista tilaa, työyhteisöä tai ryhmää, jossa yksilöt tuntevat, että he voivat avoimesti ilmaista ajatuksiaan, ideoitaan, huoliaan ja kysymyksiään ilman pelkoa negatiivisista seurauksista, kuten nöyryytyksestä, häpeästä tai rangaistuksesta. Ryhmän ilmapiiri rohkaisee vuorovaikutukseen, kokeilemiseen ja oppimiseen ilman pelkoa siitä, että virheitä tehdessään joutuisi syytetyksi tai marginalisoiduksi.

Psykologinen turvallisuus perustuu luottamukseen ja kunnioitukseen, ja se mahdollistaa tehokkaan yhteistyön ja luovuuden. Se on erityisen tärkeää dynaamisissa ja innovatiivisissa ympäristöissä, joissa tarvitaan jatkuvaa oppimista ja muutosta. Turvallinen tila perustuu avoimeen dialogiin, jossa kaikki osallistujat ovat yhdenvertaisia ja heidän mielipiteitään ja panostaan arvostetaan. Ihmiset tuntevat, että he voivat ilmaista tunteitaan, huoliaan tai epävarmuuttaan ilman pelkoa, että heitä pidetään heikkoina tai vähemmän pätevinä.

Vieraskielisten työntekijöiden kanssa toimiessa nousee usein ongelmaksi se, että he eivät kysy, vaikka eivät olisi ymmärtäneet annettua ohjeistusta. Turvallisen tilan luominen korostuu, kun eri kulttuurista tulevalle opetetaan työpaikan käytänteitä, esimerkiksi kysymisen ja asioiden varmistamisen merkitystä.

Meidän on oltava tietoisia omasta kulttuuristamme ja arvoistamme. Nämä vaikuttavat siihen, kuinka näemme maailmaa ja analysoimme tilanteita ja muiden ihmisten käytöstä. Kun tunnemme itsemme ja pystymme itsereflektioon, voimme ymmärtää toisesta kulttuurista tulevan henkilön taustan ja arvojen vaikuttavan samalla lailla heidän käytökseensä ja arvomaailmaan.

7 Alueelliset muut tutkimukset ja selvitykset liittyen monikulttuurisuuteen tai vieraskieliseen työvoimaan -kyselyn keskeiset tulokset

Tässä kyselyssä pyydettiin oppilaitoksia kartoittamaan muita alueellisia tutkimuksia ja selvityksiä monikulttuurisuuteen tai vieraskieliseen työvoimaan liittyen. Kyselyyn vastasi 21 oppilaitosta. Valtakunnallisia ja alueellisia tutkimuksia on tehty paljon. Alueellinen maahanmuuttotarpeita koskeva tutkimus koetaan erittäin hyödylliseksi. Tutkimustiedon avulla voidaan todentaa työnantajille, kuinka tarpeellista alueen yrityksillä on palkata kansainvälistä työvoimaa.

7.1 Ulkomailta saadun muuttovoiton vaikutus väestönkehitykseen

Eniten ulkomailta muuttovoittoa saaneet alueet vuosina 2010–2023 olivat Uusimaa, Varsinais-Suomi, Pirkanmaa, Pohjois-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Pohjanmaa ja Satakunta. Uusimaalle, Varsinais-Suomeen ja Pirkanmaalle muuttovoittoa tuli muista maakunnista, vaikka ulkomaiset henkilöt olisi aluksi muuttaneet muualle Suomeen.

MDI:n vuoden 2024 väestöennuste nostaa esiin kolme pääaihetta.

1. Maahanmuuton tuleva taso määrittää Suomen väestönkehityksen tulevaisuuden – muut väestönkasvun edellytykset ovat heikentyneet entisestään. Ulkomailta saatujen muuttovoittojen vaikutus on erityisen korostunut työikäisen väestön ryhmässä.
2. Tulevina vuosikymmeninä lasten määrä vähenee voimakkaasti ja iäkäs väestö kasvaa voimakkaasti huolimatta maahanmuuton tasosta. Etenkin iäkkään väestön voimakas kasvu luo merkittävää painetta työvoiman määrän kasvulle.
3. Kuntatasolla pelkkä maahanmuuton kasvu ei ratkaise tulevan väestönkehityksen haasteita. Maahanmuutto jakaantuu erittäin epätasaisesti ja vieraskielisten asuinpaikkavalinnat voimistavat tätä. Etenkin keskisuurissa kaupungeissa ja osassa seutukaupunkeja väestönkehitys palautuisi mielekkäälle uralle, jos pitovoima vieraskielisten ryhmässä kasvaisi.

Esimerkki: Satakunta

MDI:n vuonna 2023 toteuttaman väestöennusteen mukaan kotimaista kieltä puhuvien määrä alenisi Satakunnassa yhteensä noin 33 000 henkilöllä (-16,3 %) ja vieraskielisten määrä kasvaisi samanaikaisesti yhteensä noin 9 800 henkilöllä (+100 %) vuoteen 2040 mennessä. Kotimaista kieltä puhuvien määrä vähenisi kaikissa ikäryhmissä lukuun ottamatta yli 75-vuotiaita. Satakunnan vieraskielisen väestön osuus nousisi väestöennusteen mukaan 7,6 prosenttiin vuonna 2040, jolloin vieraskielisten osuus olisi vuonna 2040 sama kuin sen ennakoituaan olevan koko maassa vuonna 2025.

Satakunnan työikäinen 15–64-vuotias väestö vähenisi ennusteen mukaan kotimaisia kieliä puhuvien osalta noin 25 200 henkilöllä ja kasvasi vieraskielisten osalta noin 7 200 henkilöllä. (MDI, Satakunnan maahanmuuttovirrat tilastojen valossa, 2024.)

7.2 Kotoutumispalveluiden merkitys maahanmuuttajien pysyvälle asettumiselle alueelle

Tutkimuksissa selvisi, että kotoutumispalveluiden saatavuudessa on eriarvoisuutta etenkin pienemmillä paikkakunnilla. Kotoutumistoimet ja -palvelut ovat ensisijainen mahdollistaja sille, että maahanmuuttajat asettuvat pysyvästi alueelle. Esimerkiksi Startti-projektin kyselytuloksista selvisi, että reilun viidenneksen mielestä suomen kielen taito on äärimäisen tärkeää maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden työllistymisessä ja suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumisessa. (STARTTI 1 -projekti; Avain työvoimapulan helpottamiseen ja työvoiman saantiin 2022–2023.)

Esimerkki: Pohjois-Pohjanmaa

Valtakunnallisten tutkimusten perusteella Pohjois-Pohjanmaan osalta maahanmuuttajien kotoutumisessa ja rekrytoinnissa voidaan havaita eroja ja yhtäläisyyksiä koko Suomen tilanteeseen verrattuna. Pohjois-Pohjanmaan tulokset ovat pitkälti yhteneväisiä koko Suomen trendien kanssa, mutta alueelliset erot työmarkkinoiden, maahanmuuttajanaisten kotoutumisen ja kielitaitovaatimusten osalta tekevät tilanteesta paikallisesti ainutlaatuisen. Maaseutumaisilla alueilla haasteet ovat suuremmat kotoutumispalveluiden ja työmarkkinoiden hajaantumisen vuoksi. Alueen erityispiirteenä on kuitenkin työmarkkinoiden hajaantuminen: maahanmuuttajat työllistyvät pääasiassa Oulun seudulle, kun taas syrjäisemmillä alueilla on vaikeampaa houkutella ja integroida kansainvälistä työvoimaa.

Suomen tilanteeseen verrattuna kielitaidon merkitys korostuu Pohjois-Pohjanmaalla, erityisesti koska alueella tarvitaan suomen kielen osaajia palvelualoille ja julkiseen sektoriin. Tämä on myös koko Suomen haaste, mutta pienemmillä paikkakunnilla kielen osaamisen vaatimus voi olla suurempi, kun taas pääkaupunkiseudulla englannin kielen käyttö on yleisempää. Koulutukseen pääsy ja sen laadun parantaminen ovat tärkeitä koko maassa, mutta Pohjois-Pohjanmaalla koulutusmahdollisuuksien saavutettavuus voi olla haaste syrjäisemmillä alueilla. Oulussa ja suurissa kaupungeissa koulutuspalvelut ovat kuitenkin hyvin kehittyneitä. Alueen erityinen haaste on tarjota riittävästi perheystävällisiä palveluita ja tukea maahanmuuttajanaisten työelämään integroimiseksi. Alueen kotouttamispalvelut ovat kehittyneet yhteistyössä eri toimijoiden kanssa, mutta haasteena on maahanmuuttajien eriarvoisuus kotoutumispalveluiden saatavuudessa, erityisesti pienemmillä paikkakunnilla. Maahanmuuttajien rekrytointi Pohjois-Pohjanmaalla on nähnyt kasvua, mutta samoin kuin muualla Suomessa, haasteena on saada rekrytointiprosessit sujuvammiksi ja kohdistaa ne paremmin työvoimapulasta kärsiville sektoreille. Alueen elinvoimaisuuden ylläpitämiseksi maahanmuuttajien määrän lisääminen nähdään keskeisenä, mutta

samalla korostuu tarve kehittää kotouttamispalveluita, jotka mahdollistavat maahanmuuttajien pysyvän asettumisen alueelle. (Pohjanmaan ELY- keskus. Vuosi 2023. Kokemuksia ja tukea kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön toimivuuteen (Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa.)

7.3 Rekrytoinnin haasteet

Monimuotoisuusbarometrin (2016) tulokset antoivat viitteitä siitä, että suhtautumisessa monimuotoisuuteen on tapahtunut myönteistä kehitystä viimeisen kymmenen vuoden aikana. Henkilöstöalan ammattilaiset arvioivat vuonna 2020, että omassa organisaatiossa hyväksytään monimuotoisuuden ilmenemismuodot ja kannustetaan työntekijöitä avoimuuteen merkittävästi useammin kuin vuonna 2011 arvioitiin. Henkilöstöalan ammattilaiset suhtautuivat nyt aiempaa myönteisemmin myös työperäisen maahanmuuton edistämiseen, joskin valtaosa heistä on suhtautunut siihen aiemminkin myönteisesti. (Monimuotoisuusbarometri 2016.)

Kielitaito

Lukuisissa tutkimuksissa ja selvityksissä puutteellinen kielitaito on nostettu tärkeimmäksi syyksi olla palkkaamatta vieraskielistä työvoimaa. Makkosen ryhmähaastattelujen koosteesta 2024 selvisi, että “vaikka Suomessa haluttaisiin työllistyä, suomen kieltä haluttaisiin oppia ja oma osaamisen haluttaisiin tarjota Suomen hyväksi, on työllistyminen omien vahvuuksien, koulutuksen ja osaamisen perusteella hyvin haastavaa. Jos työllistytäänkin, on tämä useammin uusille, matalammin koulutetuille aloille. Vaikka työyhteisöistä löydetään tukea työn suorittamiseen, on eri aloilla kohdattu myös syrjintää ja negatiivisia kokemuksia. Esihenkilöiden tarjoama perehdytys, tuki ja osallistaminen on koettu puutteelliseksi. Usein nämä koetaan liittyvän kielitaitoon tai ulkomaalaistaustaan liittyviin ennakkoluuloihin.”

Kieli- ja kulttuuritietoiset työtavat eivät vielä ole arkipäivää kaikilla työpaikoilla. Aina ei ymmärretä sitä, että kaikkien ihmisten samanlainen kohtelu ei välttämättä takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, koska lähtökohdat ja mahdollisuudet yhteiskunnassa ja työelämässä ovat erilaisia. Lisäksi kielikysymys nähdään usein joko-tai-asiana. Opiskelijalta tai työntekijältä saatetaan odottaa korkeampaa suomen kielen taitoa kuin mitä työtehtävät oikeasti edellyttävät. Tavallista on myös se, että englannin kielen käyttö nähdään ratkaisuna kielihaasteisiin monikielisyiden ja selkeän suomen kielen käytön sijasta. Työmarkkinoilta toivotaan rohkeutta ja ennakkoluulottomuutta nähdä tekijöiden taidot, ajatukset ja osaaminen eritoten kielimuurin takaa.

Syrjintä rekrytoinnissa

Monimuotoisuusbarometriin vastaajista joka kymmenes ilmoitti havainneensa omassa organisaatiossaan syrjintää rekrytoinnissa. Useimmiten havaittu syrjintä liittyi etniseen tai ulkomaalaiseen taustaan tai sukupuoleen. Syrjimättömiä rekrytointikäytäntöjä oli

kehitetty miltei joka kolmannen henkilöstöammattilaisen organisaatiossa. Kyselyn vastauksista näkyi, että 38 % vastaajista toivoi, että heidän työpaikkansa olisi monikulttuurisempi ja 31 % toivoi, että ei.

Mitä nuorempi oli vastaaja, sitä vähemmän monikulttuurisuutta toivottiin. Vähiten tätä toivottiin kuljetus- ja varastointialalla. 30 %:lla ei ollut kokemusta maahanmuuttajatyökavereista.

Barometriin osallistuneista 12 % vastasi kokeneensa rasismia ja alkuperään ja kansalaisuuteen liittyvää syrjintää työpaikalla, 23 % vastasi nähneensä sitä työpaikalla. Rasismia olivat kokeneet erityisesti yli 50-vuotiaat miehet erityisesti LVI-aloilla ja kiinteistöaloilla. Rasismia olivat nähneet erityisesti alle 35-vuotiaat miehet ja naiset. Syrjintää oli nähty eniten SOTE-alalla.

Näre (2013) havaitsi tutkimuksessaan, että Suomessa aivan kuten monessa muussakin maassa, työnantajat näkevät maahanmuuttajataustaiset työntekijät hyvin kaksijakoisesti: Toisaalta heitä pidetään ideaaleina työntekijöinä, koska he kunnioittavat vanhuksia ja heidän työetiikkansa on parempi kuin suomalaisilla. He ovat joustavia. Toisaalta ennako-oletuksena on, että maahanmuuttajataustaisilla on mahdollisesti puutteita taidoissa ja pätevydessä. Vaaditaan tietynlaista aksenttia tai puheentapaa, millä osoitetaan, että etninen suomalaisuus on normi. Maahanmuuttajataustaiset nähdään siis yhä toisena ("he"), jossa "me" on etnisyyteen, suomalaisuuteen perustuva verrokkiryhmä.

Sutelan raportissa (2023) kerrotaan, että jo aiemmin on havaittu, että naiset ovat miehiä yleisemmin sellaisissa töissä, joissa työllistyminen edellyttää suomen tai ruotsin kielen taitoa, esimerkiksi koulutus- ja hoiva-ala. Neljäsosa 25–64-vuotiaista ei ollut osallistunut kielikurssille. Suomeen muuttamisen jälkeen valtaosa maahanmuuttajista oli etsinyt töitä. Enemmistö ei ollut kokenut mitään erityisiä ongelmia työn löytämisessä. Noin joka kolmas oli kokenut työn löytämisessä vaikeuksia. Korkeasteen tutkinnon suorittaneilla oli vaikeuksia koulutustaan vastaavan työn löytämisessä enemmän kuin vähemmän koulutetuilla. Koulutuksesta riippumatta maahanmuuttajat mainitsivat useimmin syyksi työn löytämisen vaikeudelle puutteet suomen tai ruotsin kielen taidossa. Yli puolet niistä, joilla oli ollut vaikeuksia työn löytämisessä, koki puutteellisen kielitaidon olleen merkittävin este työn saamiselle. Kuitenkin myös syrjintää kokeneita oli paljon. Miehet mainitsivat kielitaidon puutteet ja syrjinnän syntyperän vuoksi hieman naisia useammin.

Yleisesti kyselystä selvisi, että koulutukseen ja työhön haun prosessien sujuvuus ja ymmärrettävyys täytyisi varmistaa. Koulutusväyliä määrää ja luonnetta tulee jatkuvasti päivittää ja työhön pääsyn kestoa arvioida myös heikomman kielitaidon omaaville. Aiempien muualta kuin Suomesta hankittujen tutkintojen tunnustamisen prosessia tulisi tarkastella. Jos kyse on vain puuttuvasta suomen kielen taidosta ja kulttuuristen tai suomalaisen työelämän käytäntöjen tuntemuksen puutteesta, onko väylä takaisin oman ammatin harjoittamiseen kohtuullinen vai kohtuuton?

Rekrytointiprosesseja tulisi tarkastella tasa-arvoisen ja syrjimättömän valinnan takaamiseksi. Työntekijän osaamista tulisi tunnistaa, vaikka tutkinto olisi suoritettu muualla. Osaaminen tulisi saattaa näkyväksi ja tarjota työtä aina osaamisen mukaan. Työnantajien tulee tarkastella vaadittavaa kielitaitoa realistisesti suhteessa työtehtäviin ja tukea maahanmuuttajataustaisen työntekijän kielenkehitystä tarvittaessa. Työntekijöille tulisi tarjota monikulttuurisilla työpaikoilla kulttuuri- ja kielitietoisuustietoutta. Työpaikkojen tulisi sitoutua ja sitouttaa työntekijät kulttuuri- ja kielitietoiseen ohjaukseen.

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdytykseen ja kielitettyyn ohjaukseen tulisi varata aikaa ja resurssia enemmän. Perehdytyksessä tulisi selkeästi antaa informaatiota tulijalle myös työpaikan säännöistä ja käytännöistä sekä yleisestä tapakulttuurista. Moninaisuus ja kulttuurinen moninaisuus tulisi nähdä ensisijaisesti voimavarana.

Johtamisen merkitys

Mikko Rantasen (2023) tutkimus osoitti, että monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvoinnin keskiössä ovat perehdytys, kielitaito, vuorovaikutus ja johtaminen. Organisaation strategia ja yläjohdon sitoutuminen monikulttuurisuuteen ovat myös työhyvinvoinnin menestystekijöitä monikulttuurisessa työyhteisössä.

Åstedtin (2023) tutkimuksessa käytetyn aineiston ja kirjallisuuden perusteella on yksiselitteistä, että monikulttuurisen työyhteisön johtaminen edellyttää erityistä monikulttuurista johtamisosaamista esihenkilöltä. "Monikulttuurisen työyhteisön johtaminen voi näkyä haasteena, jos siihen ei ole käytettävissä tai saatavissa riittävää osaamista. Monikulttuurisuusosaamisen kehittäminen ei kuulu pelkästään esihenkilöille, vaan sitä tehdään yhteistyössä perehdytyksestä ja työssäoppimisesta vastaavien henkilöiden kanssa. Lopulta kyse on kuitenkin koko työyhteisöstä, joka mahdollistaa eri kulttuuristaustaisten ihmisten kohtaamisen ja yhteistyön työpaikalla. Monikulttuurisen työyhteisön johtaminen sisältää verkostojen rakentamista ja yhdessä oppimista." (Åstedt 2023.)

Monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen tarvitaan monikulttuurista lähestymistapaa ja johtamisosaamista. Työpaikkojen tulisi laatia monikulttuurisuus- tai monimuotoisuusstrategia, jolla edistetään monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta työyhteisössä.

Monimuotoisuusbarometrin mukaan kulttuurierojen lisäksi vahvan yhteisen kielen puuttuminen aiheuttaa toisinaan väärinkäsityksiä ja loukkaantumisia. Ja tämä haastaa myös esimiehiä. Kehittämiskohteena nähdään se, että osan työntekijöiden puutteellinen suomen (tai ruotsin) kielen taito vaatii enemmän aikaa ja panostusta perehdytykseen, opastamiseen sekä tiedonkulkuun ja viestintään.

Yritykset ja työpaikat tarvitsevat tietoa, tukea ja rinnalla kulkemista jo ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista alkaen. Kansainvälisen rekrytoinnin tueksi on tehty esimerkiksi Kainuun ELY-keskuksen Rinnallakulkija-pilotti vuonna 2023.

8 Osaamisen ja taitojen kehittämistarpeet työelämän edustajille

8.1 Koulutustarpeet ja tukitoimet työelämässä

Esimerkiksi Pirkanmaalla yrityksissä ja organisaatioissa tarvitaan koulutusta ja tukea monikulttuurisen johtamisen kehittämiseksi. Koulutukseen ja työhön haun prosessien sujuvuus ja ymmärrettävyys täytyisi varmistaa. Koulutusväylien määrää ja luonnetta tulee jatkuvasti päivittää ja työhön pääsyn kestoa arvioida myös heikomman kielitaidon omaaville. Aiempien muualta kuin Suomesta hankittujen tutkintojen tunnustamisen prosessia tulisi tarkastella. Jos kyse on vain puuttuvasta suomen kielen taidosta ja kulttuuristen tai suomalaisen työelämän käytäntöjen tuntemuksen puutteesta, onko väylä takaisin oman ammatin harjoittamiseen kohtuullinen vai kohtuuton?

Rekrytointiprosesseja tulisi tarkastella tasa-arvoisen ja syrjimättömän valinnan takaamiseksi. Työntekijän osaamista tulisi tunnistaa, vaikka tutkinto olisi suoritettu muualla. Osaaminen tulisi saattaa näkyväksi ja tarjota työtä aina osaamisen mukaan. Työnantajien tulee tarkastella vaadittavaa kielitaitoa realistisesti suhteessa työtehtäviin ja tukea maahanmuuttajataustaisen työntekijän kielenkehitystä tarvittaessa. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdytykseen ja kielitettyyn ohjaukseen tulisi varata aikaa ja resursseja enemmän. Perehdytyksessä tulisi selkeästi antaa informaatiota tulijalle myös työpaikan säännöistä, käytänteistä ja yleisestä tapakulttuurista. Moninaisuus ja kulttuurinen moninaisuus tulisi nähdä ensisijaisesti voimavarana.

Pohjois-Savon alueella vain sosiaali- ja terveysalan työpaikkaohjaajat ovat tunnistaneet vieraskielisten opiskelijoiden ja työntekijöiden ohjaamisen merkittäväksi kehittämistarpeeksi omassa työssään. Haasteena on saada muut toimialat näkemään asian merkityksellisyys omassa toiminnassaan.

8.2 Kehitystarpeet

Työvoiman integrointi

On tärkeää kehittää tehokkaita tapoja integroida vieraskieliset työntekijät paikalliseen työelämään. Tämä sisältää kielikoulutuksen, kulttuurisen ymmärryksen lisäämisen ja mentorointiohjelmat.

Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Vieraskielisten työntekijöiden osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen on keskeistä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi täydennyskoulutusta ja ammatillista kehittymistä tukevia ohjelmia.

Monikulttuurinen johtaminen

Yrityksissä ja organisaatioissa tarvitaan koulutusta ja tukea monikulttuurisen johtamisen kehittämiseksi. Tämä auttaa luomaan inklusiivisia työympäristöjä, joissa monimuotoisuus nähdään voimavarana.

8.3 Mahdollisuudet

Innovaatio ja kilpailukyky

Monikulttuuriset työyhteisöt voivat tuoda uusia näkökulmia ja innovaatioita, jotka parantavat yritysten kilpailukykyä.

Kansainvälistyminen

Vieraskieliset työntekijät voivat auttaa yrityksiä laajentumaan kansainvälisille markkinoille.

Yhteisöllisyys ja osallisuus

Monikulttuurisuuden edistäminen voi vahvistaa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta paikallisyhteisöissä.

Esimerkki Satakunnasta

Satakunnassa tärkeimmiksi kehitystarpeiksi nousivat kielen tukeminen ja työnantajien realististen kielivaatimusten selvittäminen. Vieraskieliselle työvoimalle tulisi tarjota enemmän kielitukea korkeakoulutuksessa, vaikka tämä tarkoittaisi opintosuunnitelmien tarkastamista. Työnantajat voivat tukea suomen opiskelua silloin, kun se on mahdollista, mutta myös hyväksyä, että työyhteisössä voitaisiin jossain määrin kommunikoida enemmän englanniksi. On tärkeää selvittää tapaukset, joissa työ voidaan tehdä englanniksi, jolloin suomea ei oikeastaan tarvita.

Yritysten ja työnantajien tulisi tarkastella työtehtäviään ja todella nähdä, mitkä asiat tarvitsevat ehdottomasti suomea tai mitkä voitaisiin tehdä toisella kielellä. Työpaikkailmoitukset tulisi julkaista asianmukaisella kielellä: jos työtehtävässä tarvitaan suomea, julkaise työpaikkailmoitus suomeksi. Jos työssä ei tarvita suomea, julkaise työpaikkailmoitus englanniksi ja tee kielivaatimukset selviksi (suomea voidaan suositella viestintään yrityksen sisällä). Yritysten tulisi ottaa tavaksi lähettää virallista viestintää kahdella (tai useammalla) kielellä, jotta ei-äidinkielisten puhujien integraatiota voidaan tukea.

9 Yhteenveto ja johtopäätökset

9.1 Keskeiset havainnot monimuotoisuuden ja työllistymisen edistämisestä

Poliittinen päätöksenteko tarvitsee kansallisista ja alueellisista tutkimuksista saatua tietoa, jotta oikeanlaista päätöksentekoa voidaan tehdä pitkällä aikaperspektiivillä. Esimerkiksi Satakunnan kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelma on vahva asiakirja puolustamaan kansainvälisten osaajien tarvetta alueella. Työvoiman tarve on keskeinen motivoija palkata vieraskielistä työvoimaa. Yritysten tulee laatia monimuotoisuusstrategia ja toimenpideohjelma. Työpaikkaohjaajille tulee tarjota koulutusta monikulttuurisuudesta, kielitietoisista ohjaamiskäytännöistä ja selkosuomen käytöstä. Yritysten kulttuurin tulee tukea vieraskielisten ja erilaisista kulttuureista tulevien työntekijöiden kielen oppimista ja integroitumista työelämään ja yhteiskuntaan. Yritysten tulee luoda turvallinen tila tämän saavuttamiseksi.

Työn muotoilun keinot kannustavat vieraskielistä työntekijää ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan ja kehittämään niin ammatillisia taitojaan, kielitaitoaan kuin suomalaisen kulttuurin tuntemustaan. Työtehtävät tulee arvioida varsinaisen kielitaidon tarpeen suhteen: millaisissa työtehtävissä voi toimia alkavalla suomen kielen taidolla, missä oikeasti tarvitaan kehittyntä kielitaitoa.

9.2 Seuraavat askeleet ja jatkotoimenpiteet

Poliittisen päätöksenteon tueksi on tärkeää kerätä ja hyödyntää kansallisista ja alueellisista tutkimuksista saatua tietoa, jotta voidaan tehdä pitkän aikavälin suunnitelmia vieraskielisen työvoiman tarpeiden huomioimiseksi. Esimerkiksi Satakunnan kansainvälisen osaamisen strateginen ohjelma tarjoaa vahvan perustan, jolla voidaan puolustaa kansainvälisten osaajien merkitystä alueen työvoimatarpeiden

täyttämässä. Tietoperustan vahvistaminen auttaa päätöksentekijöitä ymmärtämään, miksi vieraskielinen työvoima on keskeinen ratkaisu työvoiman tarpeeseen.

Yritysten tulisi laatia monimuotoisuusstrategia ja siihen liittyvä toimenpideohjelma, joka tukee monikulttuurista työyhteisöä ja vieraskielisten työntekijöiden integroimista. Tässä strategisessa suunnitelmassa määritellään konkreettiset toimenpiteet, joiden avulla voidaan luoda työyhteisö, jossa vieraskieliset työntekijät voivat turvallisesti oppia kieltä ja sopeutua kulttuuriin. Lisäksi on tärkeää tarjota työpaikkaohjaajille koulutusta monikulttuurisuuden ymmärtämisestä, kielitietoisista ohjaamiskäytännöistä ja selkosuomen käytöstä. Tällä tavoin varmistetaan, että ohjaajilla on riittävät valmiudet tukea vieraskielisiä työntekijöitä ja edistää sujuvaa viestintää työpaikalla.

Yritysten tulee myös arvioida työtehtäviä sen perusteella, millaista kielitaitoa ne vaativat. On hyödyllistä tunnistaa ne tehtävät, joissa alkeellinen kielitaito riittää, ja toisaalta ne, joissa tarvitaan kehittynettä kielitaitoa. Työn muotoilun avulla voidaan kannustaa vieraskielisiä työntekijöitä ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan ja kehittämään sekä ammatillisia taitoja että suomen kielen osaamista. Tämän lisäksi työpaikkojen tulisi luoda ilmapiiri, joka tukee monimuotoisuutta ja edistää kielitaidon kehitystä osana työntekoa.

Tiedonkeruuta ja toimenpiteiden vaikuttavuutta tulee seurata säännöllisesti. Saatujen kokemusten ja palautteen perusteella strategiaa voidaan päivittää ja mukauttaa, jotta se vastaa jatkuvasti muuttuvia tarpeita ja varmistaa vieraskielisten työntekijöiden onnistuneen integroitumisen. Palautteen kerääminen työntekijöiltä ja ohjaajilta on keskeinen osa jatkuvaa kehitystyötä, sillä se auttaa tunnistamaan toiminnan vahvuudet ja kehityskohteet, minkä ansiosta yritykset voivat vahvistaa monimuotoisuutta tukevia rakenteitaan pitkällä aikavälillä.

9.3 Suositukset ja kehitysehdotukset

Monimuotoisuuden tukeminen lähtee yrityksen johdosta. Monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen tarvitaan monikulttuurista lähestymistapaa ja johtamisosaamista. Työpaikkojen tulisi laatia monimuotoisuus- tai monikulttuurisuusstrategia. Työntekijöille tulisi tarjota monikulttuurisilla työpaikoilla kulttuuri- ja kielitietoisuuskoulutusta. Työpaikkojen tulisi sitoutua ja sitouttaa työntekijät kulttuuri- ja kielitietoiseen ohjaukseen. Yritysten tulee taata riittävät resurssit perehdytykseen ja työpaikkaohjaukseen.

Oppilaitos voi tukea perehdytystä ja työpaikkaohjausta

- luomalla toimintamalleja tai viemällä jo luotuja malleja työyhteisön tiedoksi
- tiedottamalla vieraskielisten oppimishaasteista
- yksilöimällä työpaikkaohjausta

- synkronoimalla S2-opetuksen työssäoppimisjaksolle
- opettamalla suomalaista työkulttuuria ja kulttuurien moninaisuuden tuntemista
- tarjoamalla selkokielen koulutusta työpaikkaohjaajille
- muokkaamalla koulutuksia vastaamaan opiskelijoiden ja työelämän tarpeita.

9.4 Lopuksi

Lopuksi on tärkeää todeta, että monimuotoisuuden tukeminen työelämässä ei ole vain yhden organisaation tai tahon tehtävä, vaan se vaatii laajaa yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Yritykset, oppilaitokset, päättäjät ja muut sidosryhmät voivat yhdessä luoda ympäristön, jossa monikulttuurisuus nähdään voimavarana ja vieraskielisten työntekijöiden integraatio työelämään sujuu joustavasti. Tiedonkeruun, koulutuksen ja työtehtävien muotoilun kaltaiset toimenpiteet ovat avainasemassa, kun tavoitteena on edistää inklusiivista ja moninaisuutta arvostavaa työyhteisöä. Näin varmistetaan, että työelämä hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla kaikkien työntekijöiden potentiaalin ja työntekijät puolestaan saavat mahdollisuuden kehittää taitojaan ja sopeutua suomalaiseen yhteiskuntaan.

Lähdeluettelo

Kainuun ELY-keskus 2023. Kv-rekrytoinnin Rinnallakulkija-pilotti.

Makkonen, P. 2024. Hyvät väestösuhteet Itä-Suomessa: raportti kansainvälisten osaajien työelämäkokemuksia käsittelevistä ryhmähaastatteluista 2024
Yhteisötekijät: Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY), Joensuun seudun Monikulttuurisuusyhdistys ry, Monikulttuurisyö Mimosa ry, Savo Grow Oy, Setlementti Puijola Kansainvälinen kohtaamispaikka Kompassi.

MDI 2024: Väestöennuste. <https://www.mdi.fi/vaestoennuste/> . Haettu 30.9.2024.

Monimuotoisuusbarometri 2016: Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen.
Työterveyslaitos. Bergbom, Barbara; Toivanen, Minna; Väänänen, Ari.

Näre, S. 2013. Ideal workers and suspects: Employers' politics of recognition and the migrant division of care labour in Finland. Nordic Journal of Migration Research, 3, 2, 72–81

Pohjanmaan ELY- keskus 2023. Kokemuksia ja tukea kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön toimivuuteen (Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa). <https://www.ely-keskus.fi/-/kokemuksia-ja-tukea-kulttuurisesti-monimuotoisen-ty%C3%B6yhteis%C3%B6n-toimivuuteen-pohjanmaa-keski-pohjanmaa->

Rantanen, M. 2023. Käytänteitä monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvoinnin johtamiseen- integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkinto Sosiaali- ja terveysala (YAMK), uudistava johtaminen

STARTTI 1 -projekti; avain työvoimapulan helpottamiseen ja työvoiman saantiin 2022–2023.

Sutela, H. 2023. Maahanmuuttajien työllisyys Suomessa yli EU-keskitason – työmarkkina-asema heikompi kuin suomalaistaustaisilla
<https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/maahanmuuttajien-tyollisyys-suomessa-yli-eu-keskitason-tyomarkkina-asema-heikompi-kuin-suomalaistaustaisilla>.

Åstedt, M. 2023. Monikulttuurinen johtamisosaaminen.
Opinnäytetyö. LAB-ammattikorkeakoulu, sosionomi (YAMK), integroitujen hyvinvointipalveluiden kehittäjä ja johtaja, sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelma.

Tämä materiaali on tuotettu VIERKO-hankkeessa vuonna 2024.

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

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

Lisätietoa:

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



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

Oppimateriaalit:



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