

MONIMUOTOISUUSVALMIUDET MAAHANMUUTTAJIA TYÖLLISTÄVÄSSÄ ORGANISAATIOSSA

Case: Holmet Oy

Tiivistelmä

Tekijä(t) Uusi-Uitto, Jade	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika Syksy 2018
	Sivumäärä 42, 3 liitettä	
Työn nimi Monimuotoisuusvalmiudet maahanmuuttajia työllistävässä organisaatiossa Case: Holmet Oy		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä Opinnäytetyö tehtiin Ossi2 – Osaajat töihin -hankkeen toiveesta kehittää menetelmä, joka parantaa maahanmuuttajia palkkaavan Päijät-Hämeen seudun yrityksen kieli- ja kulttuuritietoisuutta. Yhteistyöyritykseksi valikoitui konepajateollisuuteen ja metallitöihin erikoistunut yritys, Holmet Oy. Tietoisuuden lisäämisen parantamiseksi muodostui menetelmäksi ohjaustilaisuuden kehittäminen ja järjestäminen yrityksen toimihenkilökunnalle. Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin syksyllä 2017, päättyen opinnäytetyön julkaisuun syksyllä 2018. Opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta, teoriaosuudesta sekä toiminnallisesta osuudesta. Teoriaosuus selvittää, mitä työssä tarkoitetaan monimuotoisuudella sekä sen muodostumista ja vaikutuksia. Teoriaosuudessa perehdytään maahanmuuttajan integroitumiseen, koulutukseen, työllistymiseen sekä työyhteisön jäseneksi tulemiseen. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus keskittyy kartoittamaan kieli- ja kulttuuritietoisuus ohjaustilaisuuden tarvetta ja muodostumista, Lean-ajattelumallia hyödyntäen ohjaustilaisuuden suunnittelusta toteutukseen. Ohjaustilaisuudessa käsiteltävien asioiden runko muodostui Holmet Oy:n tarpeiden tunnistamisesta tuotantojohtajan tehdyn haastattelun perusteella. Tilaisuuden jälkeen kvalitatiivista tutkimusmenetelmää mukaillen kartoitettiin tilaisuuteen osallistujien näkemyksiä tietoisuuden tarpeen lisäämisestä ja tilaisuuden onnistumisesta. Työn tarkoituksena oli kehittää yrityksen maahanmuuttovalmiuksia sekä innovoida erilaisia käytäntöjä edistääkseen maahanmuuttajien työyhteisöön sopeutumista. Työn tulosten perusteella ohjaustilaisuus koettiin yrityksessä toimivana menetelmänä lisätä kieli- ja kulttuuritietoisuutta.		
Asiasanat Maahanmuuttaja, monimuotoisuus, työyhteisö, rekrytointi		

Abstract

Author(s) Uusi-Uitto, Jade	Type of publication Bachelor's thesis	Published Autumn 2018
	Number of pages 42, 3 appendices	
Title of publication Diversity skills in an organization that employs immigrants Case: Holmet Oy		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
Abstract The thesis was made for Ossi2 – Employing immigrants project. The project's request was to develop a method to improve the language and cultural awareness of the entrepreneurs employing immigrants in Päijät-Häme region. Holmet Oy, a company specializing in engineering and metalwork, was chosen as the co-operation partner. The method to improve the awareness of the staff of the company was to develop and organize a tutoring event. The development of the event was started in autumn 2017, ending with the publication of the thesis in autumn 2018. The thesis consists of two parts, the theoretical part and the functional part. The theoretical part clarifies what is meant by diversity, its formation, and its effects. The theoretical part examines immigrants' integration, education, employment and becoming a member of the work community. The functional part of the bachelor's thesis focuses on addressing language and cultural awareness through the Lean -thinking model, utilizing the planning of the tutoring session and its implementation. The tutoring event consisted of identifying the needs of Holmet Oy based on an interview with the production manager. The participants responded to a questionnaire to measure the success of the event. The survey structure followed the theoretical framework of the thesis. Purpose of the thesis was to create methods to develop the organization's capability to employ immigrants. Based on the survey results the event was a successful way to improve the language and cultural awareness of the organization.		
Keywords Immigrant, diversity, work community, recruitment		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	MAAHANMUUTTO JA MONIMUOTOISUUS	3
2.1	Monimuotoisuus käsitteenä	3
2.2	Maahanmuutto Suomessa ja Päijät-Hämeen maakunnassa	4
3	TOIMEKSIANTAJAN JA YHTEISTYÖ YRITYKSEN ESITTELY	6
4	MAAHANMUUTTAJAN TYÖLLISTYMINEN	8
4.1	Maahanmuuttajan pääsy työmarkkinoille	8
4.2	Työyhteisön jäseneksi tuleminen	10
4.2.1	Kaksisuuntainen perehdytys	12
4.2.2	Ohjaaja osallistajana	12
4.3	Diversiteetin vaikutukset	13
4.3.1	Yhdenvertainen kohtelu	15
4.3.2	Havaintoja diversiteetin haasteista	16
5	KIELI- JA KULTTUURITIE TOINEN OHJAUSTILAISUUS	18
5.1	Alkutilanne	18
5.2	Suunnittelutyön aloitus	19
5.2.1	Ohjaustilaisuuden tarpeen kartoitus	21
5.2.2	Tuotantotilaan tutustuminen	22
5.3	Lean-ajattelu suunnittelun työkaluna	25
5.3.1	Ohjausohjelman suunnittelu	27
5.3.2	Kyselylomakkeen muodostuminen	28
5.4	Ohjaustapahtuman toteutus	28
6	KEHITTÄMISEN NÄKÖKULMIA	32
6.1	Kyselyn tulokset	32
6.2	Kehitysehdotukset	35
7	YHTEENVETO	38
	LÄHTEET	40
	LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Ossi2 – Osaajat töihin -hanke halusi tämän toiminnallisen opinnäytetyön avulla parantaa maahanmuuttajien työllistymistä Päijät-Hämeen seudulla sijaitsevassa yrityksessä sekä kehittää toimintapa, jolla yhteisön kulttuuritietoutta saadaan parannettua. Työn tavoitteena on helpottaa maahanmuuttajien rekrytointia ja kouluttaa henkilökuntaa toimimaan paremmin monikulttuurisessa työyhteisössä. Monikulttuurisuudesta puhuttaessa käsitetään helposti ihmisen kansalaisuus, etniseen ryhmään kuuluminen, uskonto sekä kieli, mutta se kattaa myös muita ihmiseen kuuluvia asioita, jolloin sen rinnalla voidaan puhua ihmisten diversiteetistä eli monimuotoisuudesta (Lahti 2014, 18-20).

Opinnäytetyö käsittelee Päijät-Hämeen seudun maahanmuuttajia työllistävän yrityksen monimuotoisuusvalmiuksia konepajateollisuuteen ja metallitöihin erikoistuneen, Holmet Oy:n, näkökulman kautta. Monimuotoisuusvalmiuksien tarkastelu toteutetaan maahanmuuttajien, tässä tapauksessa ulkomailta Suomeen muuttaneiden henkilöiden työllistymiseen muodostuneiden käsitteiden pohjalta. Tarkastelun tulosten perusteella yrityksen toimihenkilöstölle järjestetään ”Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus työpaikalla” -tilaisuus. Tilaisuuden tarkoituksena on työyhteisön kulttuuritietoisuuden lisääminen.

Lahden ammattikorkeakoulu kehitti Koulutuskeskus Salpauksen kanssa Ossi2 – Osaajat töihin (jatkossa esiintyen nimellä Ossi2) -hankkeen visiona edistää maahanmuuttajien työllistymistä sekä vahvistaa Päijät-Hämeen seudun liiketoimintaa maahanmuuttajien tuoman osaamisen avulla. Hankkeen tarkoituksena on luoda toimintatapoja, joissa työyhteisöjä ohjataan kieli- ja kulttuuritietoiseen suuntaan, jotta maahanmuuttajiin kohdistuva rekrytointikynnys madaltuisi. (Hankehakemus 103365.) Hankkeen projektipäällikkönä toimii TKI- asiantuntija Marja Kijärvi-Pihkala ja opettajana Maija-Leena Pusa, jonka asiantuntijuutta on hyödynnetty opinnäytetyön toiminnallisen osuuden toteuttamisessa.

Ossi2-hankkeen kohderyhminä ovat

- maahanmuuttajat, jotka ovat kotoutumiskoulutuksen aikana työelämäjaksolla, opintojen aikaisella harjoittelu- tai työssäoppimisjaksolla, työkokeilujaksolla, ovat työpaikan hakijoita tai jo rekrytoituja henkilöitä
- opetus ja ohjaushenkilöt ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa
- yritysten työpaikkaohjaajat sekä muut ohjausta tekevät henkilöt

Opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta, teoriasta ja toiminnallisesta osuudesta. Teoriaosuudessa käsitellään, mitä maahanmuutto tarkoittaa, maahanmuuton kehitystä globaa-

listi sekä maahanmuuttajien palkkaamiseen liittyviä vaikutuksia. Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden tarkoituksena on parantaa yrityksen valmiuksia vastaanottamaan maahanmuuttajia työyhteisönsä sekä innovoida käytäntö, jota voi käyttää edistääkseen maahanmuuttajien työyhteisöön sopeutumista. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on toteuttaa työ, jossa yhdistellään ja kehitellään toimintaan soveltuvia työtapoja ja prosesseja, jolloin tarkoituksena on pyrkiä luomaan jokin toimiva ratkaisu havaittuun tarpeeseen (Lahden ammattikorkeakoulu 2018a, 39). Tämä opinnäytetyö on toteutettu Ossi2:n pyynnöstä yhteistyössä Holmet Oy:n kanssa.

Ohjaustilaisuuden jälkeen kartoitettiin henkilökunnan kokemat tarpeet ja ohjauksen kokemasta hyödyllisyydestä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää mukaillen. Tulokset kerättiin kyselylomakkeen avulla, johon tilaisuuden jälkeen osallistujat vastasivat (Liite 2 ja Liite 3). Kyselyyn vastaaminen tapahtui paikan päällä nimettömästi.

Toiminnallisessa osuuden ”Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus työpaikalla” -tilaisuudessa käytetyt materiaalit ovat pääasiassa Ossi2:n Maija-Leena Pusan omia, eikä siten tähän opinnäytetyöhön saatavilla. Maija-Leena Pusa koulutti materiaalien avulla luentomaisesti Holmet Oy:n toimihenkilökuntaa yrityksen omissa tiloissa Hollolassa. Taustatietoja ohjaustilaisuutta varten on kerätty yrityksen tuotantojohtaja Jukka Ahosen haastattelulla 21.3.2018, jonka perusteella koulutusmateriaali tilaisuuteen valikoitui. Holmet Oy työllistää yhteensä 60-65 henkilöä, joista vähintään kymmenen on ulkomaalaistaustainen (Ahonen, 2018). Opinnäytetyön avulla kerätyt tiedot ovat hyödynnettävissä Ossi2:n toiminnassa.

Opinnäytetyön keskeisimmät kysymykset ovat

- Miten monimuotoisuus ilmenee työyhteisössä?
- Kuinka työhön perehdytys hoidetaan työpaikalla?
- Minkälaisia tarpeita kohdataan työorganisaation henkilökunnan koulutuksessa?

Haasteina opinnäytetyötä tehdessä kohdattiin eräiden päijäthämäläisten yritysten negatiivisia asenteita käsitellä maahanmuuttajien palkkaamista. Ongelmia havaittiin yritysten avoimuudessa, haluttomuudessa järjestää koulutustilaisuus sekä tahtona matalan profiilin pitämiseen liittyen maahanmuuttajien palkkaamiseen. Tilaisuuden järjestämistä hankaloitti löytää yhteistyöhaluisen yritys, joka oli valmis perehtymään kieli- ja kulttuuritietoisuuteen sekä tarkastelemaan organisaation monimuotoisuusvalmiuksia. Opinnäytetyö valikoitui pitkästä yhteistyöstä OSSSI – Osaaminen esiin -hankkeen ja Ossi2:n parissa toimimisesta. Kokemusta hankkeista on koostunut Multicultural -opintojakson aikana, ”Puhutaan suomeksi” -kampanjan projektipäällikkönä sekä muihin tilaisuuksiin osallistumisesta. Nämä kokemukset olivat olennaisena hyötynä opinnäytetyötä tehdessä.

2 MAAHANMUUTTO JA MONIMUOTOISUUS

2.1 Monimuotoisuus käsitteenä

Yhteiskunnan monimuotoisuutta kuvaillaan usein käyttäen monikulttuurisuus-termiä. Monikulttuurisuutta saatetaan pitää yhteiskunnan ominaispiirteenä, jolloin saatetaan olettaa, että se tarkoittaa vähemmistöryhmän sulautumista suurempaan ryhmään. Oletamus sulautumisesta tapahtuu varsinkin silloin, kun puhutaan maahanmuuttajista. Monikulttuurisuuden kannattajat ajattelevat sulautumisen, eli integroitumisen tapahtuvan mieluiten niin, että vähemmistöryhmän edustajat pystyisivät säilyttämään omat käytäntönsä ja identiteettinsä. Positiivisesti monikulttuurisuutta ajattelevien näkökulmassa täysinäistä sulautumista yhteiskuntaan ei pidetä ihanteellisena, mikäli se tarkoittaa oman persoonan kadottamista. (Song 2016.)

Monikulttuurisuudesta puhuttaessa ei aina ole varmuutta, käsittääkö ihmiset sen samoin, minkä vuoksi käsitteen määrittely on tärkeää. Monikulttuurisuuden määritelmä ei ole rinnastettavissa ilmiöön, jossa eri kulttuurisuuden omaavat henkilöt elävät rinnakkain, tutustumatta toiseen kulttuuriin. Ilman ryhmien sekoittumista ei voida puhua monikulttuurisuudesta. Monikulttuurisuuden termin käyttäminen on myös muuttunut ajansaatossa, vuosikymmenien aikana. 1950-luvulla ajatusmallina oli, että oman kulttuurinsa edustajat voivat elää omaa elämäänsä rauhassa, rinnakkain toisen kulttuurin kanssa. 1980-luvulla käsitys monikulttuurisuuden muodostumisesta alkoi muuttua, jolloin omille näkemyksille annettiin tilaa muuttua ja kehittyä, joten kulttuurien sulautumisista toisiinsa ei enää pidetty pahana. Ajatusmallien sekoittumista ja erilaisuuden hyväksymistä sekä oman identiteetin kehitystä pidetään nykyisin myötämielisempänä ajatuksena, kuin ennen. (BBC News 2011.)

Monikulttuurisuus muodostuu ihmisten moninaisuuteen johtavista tekijöistä, kuten ihonväristä, persoonallisuudesta, sukupuolesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta, eli tekijöistä, jotka muodostavat sen kokonaisuuden, mistä ihminen muodostuu. Näistä asioista muodostuu diversiteetti, eli ihmisen monimuotoisuus. Diversiteetti muodostuu ihmisen pysyväluontoisista asioista, kuten ihmisen aikaisemmista kokemista asioista, hänen historiastaan kuin myös ihmiskaaren aikana tapahtuvien muutoksien myötä tapahtuvista asioista. Perhe, taloudellinen tilanne, ikä tai esimerkiksi toimintakyky sisältyvät ajan myötä muuttuviin diversiteetteihin. (Lahti 2014, 18-20.)

Koska monikulttuurisuus ja diversiteetti voidaan käsittää laaja-alaisesti johtuen monesta edellä mainituista eri tekijöistä, kuten yksilön historiasta tai totutuista näkökulmista, on tässä opinnäytetyössä tutkiminen rajautunut käsittelemään maahanmuuttajien työllisty-

mistä ja tähän käsitteeseen liittyvää monimuotoisuutta. Maahanmuuttajiksi kutsutaan sellaisia ihmisiä, jotka ovat ulkomaalaistaustaisia ja joiden tarkoituksena on asua maassa pitkäkestoisesti, joten työkomennuksella olevia ulkomaalaisia ei tilastollisesti pidetä olevan maahanmuuttajana (Miettinen 2018). Tässä opinnäytetyössä maahanmuuttajatermiä ei siten käytetä henkilöistä, jotka ovat rekrytoituneet työyhteisöön väliaikaisesti esimerkiksi työharjoittelun suorittamisen ajaksi. Maahanmuuttaja-termiä ei myöskään käytetä ihonväriin tai muihin ulkonäöllisiin tekijöihin liittyviin asioihin, eikä yksilötasolla tarkastella, minkä vuoksi maahanmuuttaja on päättänyt asuttumaan Suomeen. Opinnäytetyössä käsitellään, kuinka työyhteisössä kohtaavat eri kulttuurit vaikuttavat työyhteisön jäseneksi tulemiseen, jolloin monikulttuurisuutta pääsee muodostumaan ja mitä vaikutuksia sillä on. Kokonaiskuvan saamiseksi asiaa sivuutetaan myös yhteiskunnan näkökulmien kautta tarkastellen.

2.2 Maahanmuutto Suomessa ja Päijät-Hämeen maakunnassa

Suomessa tapahtuu pysyvää ja väliaikaista maahanmuuttoa ja maastamuuttoa. Maahanmuuttoa tapahtuu moninaisista syistä, kuten perheen, työpaikan, opiskelun tai humanitaaristen syiden vuoksi. Humanitaarisia syitä on esimerkiksi sota, jolloin tulija anoo oleskeluoikeutta tarvitakseen kansainvälistä suojelua. Maahanmuutto on Suomessa kasvavaa, minkä seurauksena monikulttuurisuus ja erilaisuus lisääntyy jatkuvasti. Suomeen saapuu eri kansalaisuuksia, joilla saattaa olla hyvin erilaiset taustat niin koulutuksien kuin koke-
muksien suhteen. Saapuvien joukossa on eri koulutustaustan omaavia, luku- ja kirjoitus-
taidottomista korkeakoulutettuihin, joten monimuotoisuuden kirjo on laaja. Maahanmuuttajan tapojen soveltaminen suomalaiseen kulttuuriin saattaa olla haasteellista, sillä kulttuurit saattavat poiketa merkittävästi totutuista tavoista. (Yli-Kaitala, Toivanen, Bergbom, Airila & Väänänen 2013, 10-14.)

Maahanmuuton syyt ovat 1990-luvun jälkeen monipuolistuneet. Aikaisemmin maahanmuuttoa tapahtui lähinnä humanitaarisista syistä. Humanitaarisiin maahanmuuttajiin kuuluvat pakolaiset ja turvapaikanhakijat. Nykyisin muuttoa Suomeen tapahtuu myös suhde- ja työperäisistä syistä. Nykypäivän maahanmuuton monipuolisuuden vuoksi kielen, kulttuurien, tapojen ja arvojen monimuotoisuus lisääntyvät tullen osaksi suomalaista yhteiskuntaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.) Maahanmuuton tilanne muuttui syksyllä vuonna 2015 äkillisesti, kun turvapaikanhakijoita saapui ennätysmäärä aikaisempiin vuosiin verrattuna. Suomessa ja kansainvälisesti maahanmuutto ja maahanmuuttajat ovat nykypäivän puhutumpiin kuuluva aihe. Maahanmuutto jakautuu Suomessa hyvin epätasaisesti, mikä tarkoittaa sitä, että suurimpiin kaupunkeihin muutetaan enemmän kuin pienempiin. Pääkaupunkiseudulle maahanmuuttoa on tapahtunut Suomen maakunnista eniten tarkoittaen sitä, että

joka kymmenes asukas on maahanmuuttaja. (Päijät-Hämeen maahanmuutto-ohjelma 2016-2020, 13 & 16.)

Vuonna 2017 Suomen väestöstä ulkomaalaistaustaisia oli 7 prosenttia eli 384 123 ihmistä. Yli puolet ulkomaalaistaustaisista asui Uudellamaalla, mutta Pohjanmaan ja Varsinais-Suomen maakunnissa asui koko maahan verrattuna suhteellisesti keskimääräisesti enemmän maahanmuuttajia. Koko maan keskiarvoa tarkastellen Ahvenanmaalla asui eniten ulkomaalaistaustaisia, 14,5 prosenttia. Vuonna 2017 Päijät-Hämeen maakunnassa ulkomaalaistaustaisia oli 10 446 henkilöä, eli ulkomaalaistaustaisten osuus oli 5,2 prosenttia. Ulkomaan kansalaisia oli Päijät-Hämeen maakunnassa 6 730 henkilöä. (Tilastokeskus 2018.)

Suomalaisten työikäisten määrä vähenee tulevaisuudessa. Arvion mukaan vuonna 2035 Suomen väkiluku kääntyy merkittävästi laskuun. Sisäministeri Kai Mykkäsen mukaan työperäistä maahanmuuttoa pitää tämän vuoksi lisätä houkuttelemalla osaavia tekijöitä ulkomailta. Mykkäsen mukaan Suomessa on olemassa työvoimapula ja työpaikkoja on täyttämättä sopivan osaamisen löytämisen vuoksi. Mykkäsen mukaan maahanmuuttajan työn teon ja Suomeen tulon lupaprosessia tulisi nopeuttaa, jotta työn teon aloittaminen sujuisi nopeammin. Työikäisten määrän vähentyminen ei ole ainoastaan Suomessa tapahtuva ongelma, sillä syntyvyys on laskussa koko Euroopassa. Maahanmuuttajien, kuten turvapaikanhakijoiden lupaprosessien käsittelyssä pitäisi Mykkäsen mukaan tehdä yhteistyötä Euroopan sisällä. Yhteistyön ansiosta osaavista ihmisistä ei tarvitsisi kilpailla Euroopan maiden välillä. (Räisänen 2018.)

Maahanmuuttajien asumisen keskittyminen ainoastaan pääkaupunkiseudulle ei todennäköisesti helpota pienempien paikkakuntien vallitsevaa työvoimapulaa, vaikka työnperäistä maahanmuuttoa saataisiin lisättyä. Tulevaisuudessa Mykkäsen ehdotuksen mukainen maahantulon lupaprosessien nopeuttaminen voisi kenties vaikuttaa työllistymisen hajaantumiseen pitkin Suomea. Tilastokeskuksen tulosten ja Mykkäsen näkemyksen mukaan työtä tekeviä ulkomaalaistaustaisia on ja lisää tarvittaisiin, jotta työvoimapula pienenesi. Näiden tietojen perusteella voisi olettaa, että jos mieluisaan työhön pääsee heti, työpaikan sijainti ei nousisi niin tärkeäksi tekijäksi. Hajaantuminen voisi edistää myös sopivan työpaikan löytämistä oman osaamisen ja kiinnostuksen mukaan. Tämä vaatii, että työyhteisöillä on kykyä työllistää maahanmuuttajia.

3 TOIMEKSIANTAJAN JA YHTEISTYÖ YRITYKSEN ESITTELY

Tämä opinnäytetyö on toteutettu Ossi2-hankkeen projektipäällikön Marja Kijärvi-Pihkalan pyynnöstä hankkeen opettajana toimivan Maija-Leena Pusan asiantuntevuutta hyödyntäen. Maahanmuuttajien työllistymistä sekä heidän tuomaa monimuotoisuutta ja diversiteettiä tarkastellaan tässä opinnäytetyössä yhteistyössä konepajateollisuuteen ja metallitöihin erikoistuneen yrityksen, Holmet Oy:n kanssa. Opinnäytetyön aihetta sivuutetaan yhteiskunnan yleisestä näkökulmasta katsottuna kokonaiskuvan saamiseksi. Yleisen näkökulman huomioiminen auttaa tarkastelemaan, mitä maahanmuuttajien työllistäminen ja työllistyminen tarkoittaa sekä vertaillun apuna käyttäen.

Maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi on kehitetty erilaisia ratkaisuja ja tapoja useiden toimijoiden taholta, niin yksityisten kuin julkisten organisaatioiden luomien hankkeiden ja projektien avulla, jotka tekevät yhteistyötä keskenään. Ossi2 on yksi toimija, jonka tavoitteena on edistää maahanmuuttajien työllistymistä Päijät-Hämeen seudulla. Hankkeen hallinnoija on Lahden ammattikorkeakoulu Oy yhteistyössä Koulutuskeskus Salpauksen kanssa. Lisäksi hanke tekee yhteistyötä eri alojen yritysten ja muiden toimijoiden kanssa. Hankkeen hallinnoijalla, Lahden ammattikorkeakoululla, on valmiiksi luotuna hyvät verkostot, joiden kanssa toimia yhteistyössä. Lahden ammattikorkeakoulu tekee alueellista osaamista- ja liiketoiminnan kehittämistä yhteistyönä muun muassa Finnveran, Hämeen ELY-keskuksen, Hämeen kauppakamarin, Hämeen TE-toimiston, Lahden kaupungin sekä Päijät-Hämeen liiton ja Päijät-Hämeen yrittäjien kanssa (Lahden ammattikorkeakoulu 2018b).

Ossi2 – Osaajat töihin

Ossi2 hyväksyttiin aloitettavaksi tammikuussa 2018 kestäen vuoden 2020 tammikuuhun. Hankkeen kohderyhmänä ovat maahanmuuttajat, opetus- ja ohjaushenkilöstö sekä yritysten työpaikkaohjaajat sekä muut ohjaustyötä tekevät tahot. Ossi2:n tarkoituksena on parantaa maahanmuuttajien työllistymistä erilaisia toimenpiteitä kehittäen. Hankkeen tarkoituksena on muun muassa suunnitella ja pilotoida yrityksille koulutuspaketti, jonka tarkoituksena on helpottaa rekrytointia. Hankkeen projektipäällikkönä toimii TKI-asiantuntija Marja Kijärvi-Pihkala. (Hankehakemus 103365.)

Monelle maahanmuuttajalle työllistyminen on hidasta johtuen työnantajien puutteesta osata toimia monikulttuurisessa ympäristössä. Tilanteeseen vaikuttaa puutteellinen kielitaito, mutta maahanmuuttajille ei organisaatiossa ole välttämättä järjestetty tarpeeksi resursseja riittävän perehdytyksen ja tuen onnistumiseksi. Ossi2:n tarkoituksena on edistää maahanmuuttajien työllistymistä sekä löytää erilaisia keinoja, kuinka työyhteisöt saataisiin

palkkaamaan maahanmuuttajia organisaatioonsa matalammalla kynnyksellä. (Hankehakemus 103365.)

Ossi2 on jatkumoa hankkeen edeltävästä OSSI – Osaaminen esiin -hankkeesta (jatkossa OSSI-hanke), joka päättyi tammikuussa 2018. OSSI-hankkeen tarkoituksena oli edistää Päijät-Hämeen alueen maahanmuuttajataustaisten nuorten työllistymistä ja edistää työelämävalmiuksia. OSSI- ja Ossi2-hankkeiden parissa työskentely on mahdollistanut havainnoimaan maahanmuuttajien työllistymispolkua opiskeluun pääsystä työelämään.

Holmet Oy

Holmet Oy on konepajateollisuuteen ja metallitöihin erikoistunut yritys, joka sijaitsee Päijät-Hämeen seudun Lahden alueella, tarkemmin Hollolassa. Yritys työllistää noin 60-65 henkilöä, joista maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä on noin kymmenen (Ahonen, 2018). Holmet Oy:n palveluihin kuuluvat muun muassa teräsrakenteiden valmistus ja asennus sekä niiden pintakäsittely, koneiden ja laitteiden konepajavalmistus, mekaaniset kone- ja laiteasennukset sekä konesuunnittelu. (Holmet Oy.)

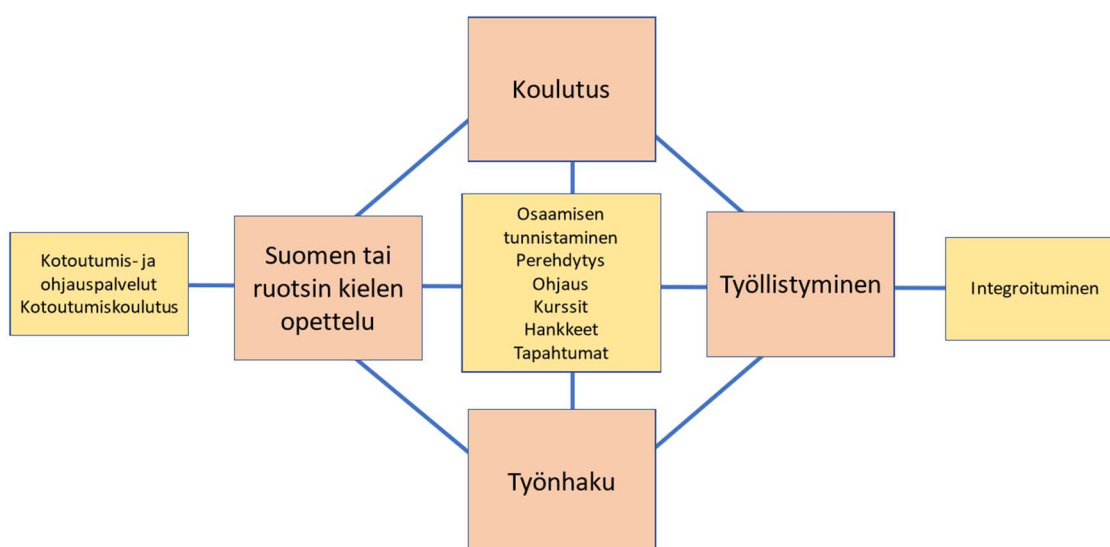
Yritys toimittaa suunnittelu-, valmistus- ja asennusosaamista eri alojen toimijoille. Asiakaina Holmet Oy:llä on yrityksiä muun muassa telakkateollisuudesta, kuljetusvälinevalmistuksesta sekä rakentamisen alalta. Tuotanto toimii 4600 m² kokoisissa tiloissa. (Holmet Oy.)

4 MAAHANMUUTTAJAN TYÖLLISTYMINEN

4.1 Maahanmuuttajan pääsy työmarkkinoille

Maahanmuuttajien integroituminen Suomeen aloitetaan alkukartoituksella, jonka jälkeen aloitetaan yksilöllisesti suunniteltu kotoutumiskoulutus. Kotoutumiskoulutuksen tarkoituksena on tutustuttaa henkilö suomalaiseen kulttuuriin ja työelämään. Koulutukseen liittyy tavallisesti suomen tai ruotsin kielen opiskelua. Maahanmuuttajien kotouttamiskoulutuksesta vastaa Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriö tekee monien eri tahojen kanssa yhteistyötä kotoutumisen onnistumiseksi. Kotoutuminen ja Suomenkulttuuriin integroituminen ei tarkoita, että maahanmuuttajan tulisi hylätä oma kulttuurinsa. Oma kieli ja uskonto voi olla integroitumisen ohella tärkeää pitää. (Infopankki.fi 2018.)

Työllistyminen on noussut maahanmuuttajiin kohdistuneissa keskusteluissa keskeisimmäksi asiaksi. Maahanmuuttajien pääsy työhön olisi tärkeää, niin maahanmuuttajan henkilökohtaisen talouden vuoksi, kuin kokonaisvaltaisesti Suomen talouden kannalta katsottuna. Maahanmuuttajien aikaisemmasta työkokemuksesta tiedetään kuitenkin usein melko vähän, mikä vaikeuttaa työllistymistä. Maahanmuuttajan osaamisesta ja aikaisemmasta koulutuksesta ei välttämättä saada kokonaisvaltaista ja totuudenmukaista kuvaa puuttuvien dokumenttien tai erilaisten vaatimusstandardien vuoksi. Työhön pääseminen vaikeutuu myös erilaisten muodostuneiden käsityksien vuoksi. (Busk, Jauhiainen, Nivalainen & Tähtinen 2016, 13-15.)



Kuvio 1. Maahanmuuttajan työllistymispolku (Lahden ammattikorkeakoulu 2018c)

Kuvio 1, on tehty Ossi2:n nettisivun tietoja hyödyntäen. Tarkoituksena on helpottaa näkemää maahanmuuttajien työllistymiseen pääsyn eri vaiheista. Maahanmuuttajan saapuesssa Suomeen ja työelämäänsä pääseminen aloitetaan kotoutumis- ja ohjauspalveluiden tekemällä kartoituksella sekä kotoutumiskoulutuksella. Ensimmäisenä tekijänä voidaan pitää kielen opettelu, suomen tai ruotsin, jolloin voidaan aloittaa yksilön osaamisen mukaan ohjaaminen opiskeluun tai työhön. Opiskelu- tai työpaikan saamiseen vaikuttaa moni eri tekijä, kuten aikaisempi osaaminen ja sen tunnistaminen. Työ- ja elinkeinoministeriö tekee yhteistyötä eri toimijoiden parissa, jotta maahanmuuttajien työllistyminen helpottuisi. Toimintaa on myös ulkoistettu eri toimijoille, kuten hankkeille. Kehittämistyön ulkoistaminen hankkeisiin on johtanut siihen, että asioiden hoitaja vaihtuu usein, minkä vuoksi toiminnan tarkkailua pitäisi seurata yksi taho, joka tietää toiminnan kaikki eri vaiheet (Kiijärvi-Pihkala 2017).

Oikeanlainen ja kohdistettu ohjaus, erilaiset kurssit ja hankkeet, kuten Ossi2, sekä muut maahanmuuttoon ja monimuotoisuuteen keskittyvät tapahtumat edesauttavat maahanmuuttajan työllistymistä. Koulutukseen ja työhön ohjaus aloitetaan hyvin pian kotoutumiskoulutuksen jälkeen tai osana sitä. Oikeanlainen ja kohdennettu ohjaus on tärkeää, jotta integroituminen pääsee käynnistymään. Nämä vaiheet eivät ole toisiaan pois sulkevia tekijöitä, vaan nivoutuvat yhdeksi kokonaisuudeksi. (Kuvio 1.)

Maahanmuuttajan työhön pääsyn edellytys Suomessa tarkoittaa osaamisen näyttämistä, ja tämä tapahtuu usein koulutuksen suorittamisella. Lahden ammattikorkeakoulussa on tarjolla kolme englanninkielistä koulutuslinjaa ja useita suomenkielisiä linjoja vuonna 2016. Koulutusta ei voida kuitenkaan tarjota, jos opiskelemaan pyrkivä ei osaa koulutuslinjaan kuuluvaa kieltä, esimerkiksi suomenkieliseen koulutukseen pääseminen edellyttää suomen kielen osaamista. Avoimessa ammattikorkeakoulussa saattaa löytyä suomen kielen opetusta, mutta tutkinto-opiskelijoilla pitää olla suomen kieli hallussa niin hyvin, että tällaiseen opetukseen ei ole tarvetta. Kieltä on osattava ennen opintoihin pyrkimistä niin paljon, että tulee hyväksytyksi koulun opiskelijaksi ja kykenee osallistumaan opetukseen. Koulutukseen pääsemisen edellytyksenä tarvitsee onnistua hakuprosesseissa, kuten kantaväestönkin. (Rantahalme 2016.) Yleiset käsitykset kuultujen keskusteluiden ja kirjoitettujen kommenttien maahanmuuttajan koulutukseen tai työhön pääsyyn liittyen ovat olleet negatiivisia. Usein oletetaan, että maahanmuuttaja ei ole hakeutunut koulutukseen tai työhön omasta tahdostaan, vaikka kouluun tai työhön pääseminen ei ole itsestäänselvyys. Organisaatioihin sisälle pääseminen ei ole helppoa erinäisten asioiden vuoksi, esimerkiksi, jos vaadittua kielitaitoa ei ole.

Kuvio 1 havainnollistaa, että organisaatioiden sisälle pääseminen ei noudata kaikilla maahanmuuttajilla samaa kaavaa. Kuvion avulla voidaan havainnoida, kuinka joiltakin henkilöiltä työllistyminen voi onnistua maahantulon jälkeen hyvin pian ja toiset joutuvat turvautumaan erilaisten tahojen, kuten projektien ja hankkeiden tarjoamaan apuun. Tämä riippuu maahanmuuttajan jo valmiina olevasta osaamisesta.

Useat maahanmuuttajat ovat päättäneet työllistää itsensä pienyrittäjänä. Maahanmuuttajien perustamat yritykset lisääntyivät jopa taantumavuosina pidettyinä vuosina 2013-2016. Suomen Yrittäjien mukaan maahanmuuttajien perustamat yritykset lisääntyivät kyseisten vuoden aikana yhdeksän prosenttia. Suomen Yrittäjät helpottavat maahanmuuttajien yritystoimintaan lähtemistä esimerkiksi siihen kehitetyn verkoston avulla. Maahanmuuttajayrittäjyyden koordinaattori Kaisu Keisala-Kaseja toteaa artikkelissa, että maahanmuuttajataustaiset yrittäjät kaipaavat tukea yritystoimintaan lähtemisessä, sillä se on vaikeaa kaikenlaisten lakien ja säännösten johdosta kantaväestön edustajallekin. Erilaisten työpajojen järjestäminen ja verkostojen luominen on tärkeää, jotta maahanmuuttaja innostuu yritystoimintaan lähtemisessä ja näin ollen kykenee ylläpitämään talouttaan yritystoiminnan avulla. (Talouselämä 2018.)

4.2 Työyhteisön jäseneksi tuleminen

Työyhteisöissä saatu suora palaute ei välttämättä ole kantaväestöön kuuluvien mielestä negatiivinen tai epämiellyttävä kokemus, vaikka sitä osaltaan usein tahdotaan välttää. Joissakin kulttuureissa palautteen saaminen tarkoittaa niin sanottua kasvojen menetystä, suurta häpeää, mikä saattaa vaikuttaa oman identiteettiin tai arvostuksen tunteeseen ja työhön ryhtymiseen. Tällaista kulttuuria, joissa häpeän tunne tulee hyvin voimakkaana suoran palautteen jälkeen, voidaan yleisesti havainnoida esimerkiksi Kiinasta tulevien henkilöiden kohdalla. (Poropudas 2012).

Useimmiten rekrytointi jää tapahtumatta työnhakijan huonon kielitaidon vuoksi. Kuitenkin parhaimpia tapoja kielen oppimiseen on työelämässä koetut tilanteet, jolloin ollaan vuorovaikutuksessa työtovereiden ja asiakkaiden kanssa. Ammattisanasto opitaan parhaiten työyhteisössä, kuten myös erilaiset käytännöt viestitellä. Työpaikan saaminen lisää motivaatiota opetella kieltä. Työhön sopeutumisessa työyhteisöön auttaa huolellinen perehdyttäminen. Perehdyttäminen on työnantajan vastuulla. Tämän määrittelee työsopimus- ja työturvallisuuslaki. Uusille työntekijöille työhön perehdyttäminen kannattaa aloittaa mahdollisimman pian, mielellään jo rekrytointitilanteessa. Perehdytys on olennaista kaikille työntekijöille, mutta erityisen tärkeää kieli- ja kulttuurillisesti poikkeavalle henkilölle. Eri kulttuurista tulevalle voi työlainsäädäntö, tavat ja koulutuksen taso poiketa lähtömaan totu-

tuista tavoista, jolloin asioiden sisäistämisessä voi mennä aikaa. Huolellinen perehdyttäminen työhön antaa riittävät taustatiedot organisaation menettelytavoista ja opettaa tarvittavat työtehtävät. Hyvin hoidettu perehdytys auttaa myös vahvistamaan työntekijän käsitteitä osaamisestaan. Perehdytyksessä tulee varmistaa, että työntekijä on tietoinen työturvallisuudesta, Suomen työlainsäädännöstä, omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan sekä on ymmärtänyt työhön liittyvät turvallisuusohjeet. Varsinkin sellaisissa tilanteissa, joissa kielitaito ei ole hallussa ja kommunikointi on hankalaa, tulee varmistaa, että työntekijä on ymmärtänyt organisaation säännöt ja toimintatavat. Asioiden ymmärtämisen voi varmistaa viestinnällisesti, työntekijän kielellisen osaamisen tason mukaisesti. (Yli-Kaitala ym. 2013, 25-32.)

Maahanmuuttajan kotoutumisen tärkeimpänä tekijänä on työyhteisöön sisälle pääseminen. Maahanmuuttajan tuntiessa kuuluvansa työyhteisöön, lisääntyy myös vuorovaikutustilanteet. Vuorovaikutustilanteet auttavat tutustumaan toiseen työntekijään ja kehittää kielitaitoa. Autenttiset, eli aidot elämässä koetut, tilanteet auttavat lisäämään kommunikointia ja kehittävät kielitaitoa. Jotta autenttiseen ympäristöön pääseminen nopeutuisi, olisi maahanmuuttajan pääsy työhön tärkeää jo heti peruskielitaidon saavuttamisen jälkeen. Työyhteisöön pääsy auttaa myös oman ammatti-identiteetin muodostumisessa. (Pusa, Lampinen & Ryyänen-Jussila 2017, 4.)

Yhteisön eri kulttuurit laittavat yhteisön toimintatavat laaja-alaisempaan tarkasteluun, mikä auttaa muokkaamaan valmiiksi muodostuneita näkökantoja ja kehittämään yhteisöä (Pusa ym. 2017, 4). Eri kulttuurien kohtaaminen ja uusien jäsenien tuleminen yhteisöön muokkaavat yhteisön asenteita ja totuttuja toimintamalleja. Organisaatioiden viestintä työntekijöilleen yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta sekä oikeudenmukaisuudesta auttaa organisaatiossa työskenteleviä maahanmuuttajia ja muita työyhteisön jäseniä kehittämään suhteita toisiinsa. (Yli-Kaitala ym. 2013, 55.)

Mahdollisimman innovatiivisen ja kehittävän työyhteisön saadakseen pitäisi kaikkien työyhteisön jäsenten tavoitteena olla hyvien vuorovaikutustaitojen rakentaminen keskenään. Tasa-arvoinen kuuntelu, omien näkemyksien esittäminen sekä huolehtiminen siitä, että viesti on ymmärretty kuten tarkoitettu, auttavat rakentamaan hyvää pohjaa vuorovaikutustaidoille. Edellä mainitut tekijät vaikuttavat positiivisesti niin työyhteisön jäseniin kuin toimimaan sen ulkopuolella olevien ihmisten parissa. Organisaatioiden työskentelypolitiikka, arvot ja normit tulisi olla jo valmiina toimivana pohjana organisaatiossa, etteivät jäsenet joutuisi aloittamaan niiden rakentamista täysin alusta. (Keisala 2012, 213-217.)

Jos organisaation jäsenillä on perustat luotu jo valmiiksi työyhteisön kulttuurin rakentamiselle, heillä on keskenään heti jotain yhteistä. Yhteiseltä pohjalta yhteisymmärrystä ja toimintatapoja aletaan luomaan helpommin kuin sellaisessa organisaatiossa, jossa perustat eivät ole valmiina. Väärinymmärryksiä ei silti aina voi kuitenkaan välttää, vaikka organisaatiossa olisikin toimiva systeemi rakennettuna työskentelytavoille. Tällöin yhteisymmärryksen löytämiseksi tarvitaan tapauskohtaisia viestinnän taitoja. (Keisala 2012, 213-217.)

4.2.1 Kaksisuuntainen perehdytys

Kaksisuuntainen perehdytys tarkoittaa oppimista, mikä tapahtuu kumpaankin suuntaan, eli oppija sekä opettaja saa hyödyn, eli molemmat opettavat toisiaan. Se voi olla uuden tiedon jakamista uusille työntekijöille sekä samalla myös organisaation omien toimintatapojen kyseenalaistamista ja uudelleen opettelemista. Kaksisuuntainen perehdytys on merkityksellistä monikulttuurisissa työyhteisöissä, sillä se auttaa vähentämään jännitteitä. Tämä toimintamalli auttaa huomaamaan, mitkä tekijät edistävät tai estävät ulkomaista syntyperää olevan työntekijän sulautumisen työyhteisöön. Kaksisuuntainen perehdytys kannattaa ottaa käyttöön etenkin silloin, kun työpaikalla ei ole ollut aikaisemmin monimuotoista taustaa. Sen voi kuitenkin ottaa käyttöön sellaisissakin organisaatioissa, joissa monimuotoisuutta on ollut jo valmiiksi. Kaksisuuntainen perehdytys auttaa muistuttamaan sellaisia organisaatioita, joissa monimuotoisuutta esiintyy jo valmiiksi, että tavat, jotka tuntuvat itseltään selviltä, eivät ole kaikille selviä toiminnan tapoja. (Yli-Kaitala ym. 2013, 56.)

OSSI- ja Ossi2-hankkeiden parissa työskennellessä maahanmuuttajiin liittyvissä tehdyissä havainnoissa sai huomata tapahtuvan kaksisuuntaista perehdytystä erilaisissa organisaatioissa ja yhteisöissä. Useat maahanmuuttajat ovat kertoneet avoimesti hankkeiden järjestämissä erilaisissa tilaisuuksissa, minkälaisia heidän omat toimintatapansa ovat olleet arkipäiväisissä asioissa, kuinka arki on poikennut totutusta verrattuna suomalaisen kulttuurin yleisiin toimintatapoihin. Jokainen yksilö on tuonut uuteen organisaatioonsa, kuten kouluun tai työpaikkaan, omaa näkökulmaansa ja kulttuuriansa siihen, miten hänellä on tapana toimia. Havaintojen perusteella kaksisuuntaista perehdytystä tapahtuu huomaamatta molempien hyödyksi.

4.2.2 Ohjaaja osallistajana

Osallistuminen ja osallisuus usein sekoitetaan toisiinsa, vaikka kyseessä on kaksi eri asiaa. Eriäväisyydestä huolimatta, käsitteet ovat yhteydessä toisiinsa; osallisuus on kuulamista johonkin ja osallistuminen vahvistaa osallisuutta. Osallistuminen vahvistaa osallistumista silloin, kun ihminen on päässyt vaikuttamaan yhteisöä tuomalla esille omia näkemyksiään. Osallistuminen kuuluu ihmisen perusluontaiseen olemukseen, joten kaikilla on

luontaisesti tarve päästä olemaan yhteydessä muihin ihmisiin. (Rahikka-Räsänen & Ryy-nänen 2014, 10.) Osallisuus on käsitteenä hankala määritellä, koska se liittyy osallistumi-seen. Osallisuuden voi tulkita laaja-alaisesti ainoastaan omien näkemyksiensä pohjalta. Osallisuudessa olisi hyvä määritellä se, missä ihminen on osallisena ja miten toiminta määritellään (Nivala & Ryy-nänen 2013, 25).

Osallisuus kuvaa ihmisen, yhteisöjen ja yhteiskunnan välisiä suhteita. Demokratia mielle-tään osallisuuteen, eli ajatus siitä, miten olemme toisten ihmisten parissa. Ihmisen hyvin-voinnin kannalta on tärkeää saada yhteenkuulumisen tunnetta yhteisöön. (Nivala, Ryy-nänen 2013, 10-16.) Ohjaajan rooli on tärkeää osallisuuden onnistumiseksi varsinkin, jos yh-teisön jäsenet ovat entuudestaan tuntemattomia toisillensa tai eivät ole tottuneet työsken-telemaan itseohjautuvasti. Yhteistoiminnallinen tekeminen on tärkeää yhteisöllisyyden luo-misessa. Yhteistoiminnallisessa tekemisessä tulosvastuu kasvaa, koska kaikki ajavat yh-teisen asian puolesta asioita eteenpäin. (Taipale 2005, 3-5.)

Ohjaajan rooli on maahanmuuttajan työyhteisöön jäseneksi tulemisen kannalta tärkeä te-kijä. Ohjaajan on tunnistettava, minkälaisia taitoja suomalaisella henkilöstöllä tulee olla, jotta monimuotoinen työympäristö onnistuu. Ohjaajan hyvä tahto palkata maahanmuuttajia tai halu auttaa on hyvä lähtökohta, josta on helppo lähteä liikkeelle, mutta tämä ei kuiten-kaan yksinään riitä. Olennainen osa hyvälle ohjaajalle on se, että pystyy tulemaan erilais-ten henkilöiden kanssa toimeen. Ohjaajan tehtävänä on ymmärtää hankalan tilanteen kohdatessa, mistä tilanne johtuu. Yleensä tilanteet, jotka ovat muodostuneet hankalaksi, johtuvat tyypillisesti väärinkäsityksistä ja -tulkinnoista. Toisesta kulttuurista tuleva ihminen ei osaa hahmottaa työympäristöä samanlailla kuin työntekijä, joka on ollut työssä jo pi-demmän aikaa. Yhteisen kielen löytäminen on myös hankalaa, ja tämän vuoksi on hyväk-syttävää käyttää monikielisyyttä, eli puhua esimerkiksi samassa lauseessa käyttäen eng-lannin- kuin suomen kielisiä sanoja. Pääasia on, että viesti menee perille. Pääsääntöisesti moni maahanmuuttaja haluaa mennä töihin, tehdä työnsä hyvin ja päästä osaksi työyhteis-ön jäseneksi. Tämän avulla pääsee yhteiskunnassa eteenpäin. Kaikista kulttuureista ei tarvitse ymmärtää kaikkea, mutta täytyy kuitenkin ymmärtää, että sopeutuminen vie aikaa, joillain enemmän ja joillain vähemmän. (Pusa 2018.)

4.3 Diversiteetin vaikutukset

Monen työyhteisön tavat ja toimet ovat vakiintuneet, eikä vakiintuneita tapoja nähdä tar-peelliseksi muuttaa, vaikka kehitykseen olisi tarvetta (Kiijärvi-Pihkala 2018). Pinttyneet ta-vat eivät välttämättä ole työn tulosten lisäämiseksi toimivaa yrityksen kehityksen ja tulos-ten parantamisen kannalta. Työn tulokset parantuvat motivaation lisääntyessä ja motivaat-ion saadaan lisääntymään monimuotoisella vaihtelulla. Yritykset globalisoituvat, jolloin

markkinat, asiakasryhmät ja yhteistyökumppanit tulevat monimuotoisimmiksi. (Lahti 2014, 54-56.)

Diversiteetin muodostumisen ja sen onnistumisen vuoksi yrityksen on tehtävä investointeja. Investoinneista tulee kuluja, minkä vuoksi yrityksissä ei välttämättä osata nähdä monimuodostumiseen laitettavan investointien hyötyjä. Diversiteetin täytyy olla hyvin suunniteltu ja johdettu yrityksen kaikilla tasoilla, taloudelliset tavoitteet realistisia ja henkilöresursien hyödyntäminen kohdillaan. Työyhteisön on tietoisesti pyrittävä ottamaan erilaisten ryhmien näkemykset ja osaaminen huomioon, jotta diversiteetti muodostuu yrityksille eduksi. Huomion pitää tulosten ja tavoitteiden ohella kiinnittyä myös eettiseen toimintaan ja tasavertaiseen kohteluun. Monimuotoinen vaihtelu lisää motivaatiota työntekoon. Motivoitunut työyhteisö on myös kustannustehokkaampi. (Lahti 2014, 54-56.)



Kuvio 2. Diversiteetin tuottamat hyödyt (Lahti 2014, 52-63.)

Kuvio 2 auttaa havainnollistamaan näkymää maahanmuuttajien palkkaamisen hyödyistä työntekijän kokemien näkemysten kautta. Hyödyt on kerätty Mukaan!-hankkeeseen osallistuneilta henkilöiltä. Tietoja näkemyksiin on kerätty kantasuomalaisilta, maahanmuuttajilta sekä heidän perheiltään ja työyhteisön jäseniltä. Kuvio pyrkii havainnollistamaan di-

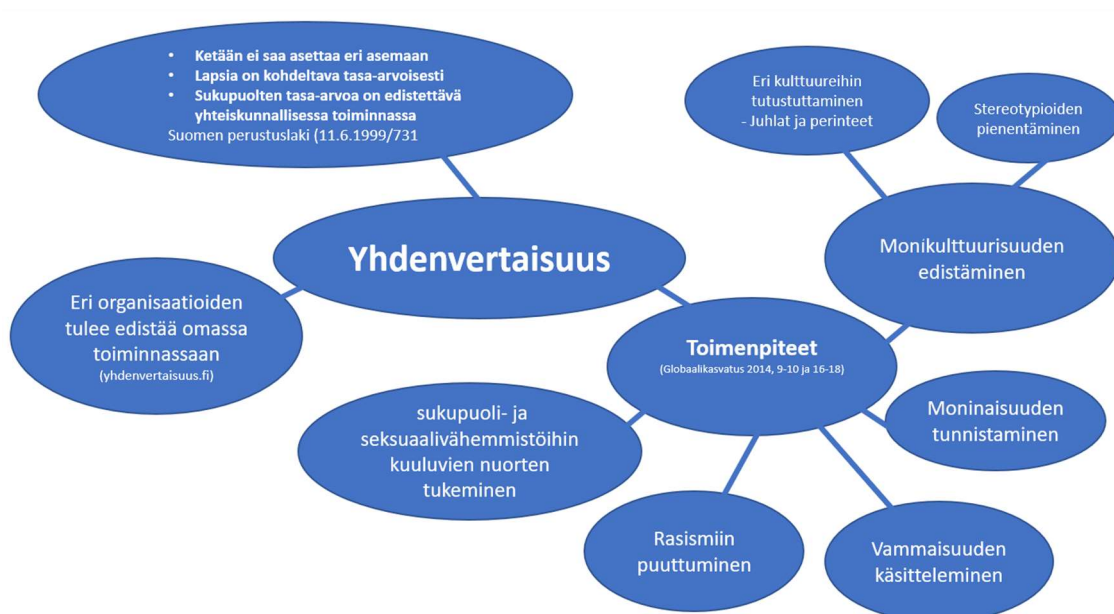
versiteetin muodostumista työyhteisössä ja sitä, kuinka se vaikuttaa yritykseen, työntekijöihin sekä työyhteisön ulkopuolella oleviin henkilöihin (kuviossa asiakas). Tulosten mukaan maahanmuuttajien palkkaaminen edistää tuloksen syntymistä, parantaa toimintakykyä ja tehokkuutta sekä auttaa tarkastelemaan omia näkökulmia.

Työntekijöiden näkökulmasta työyhteisön jäsenten mahdolliset ongelmat tulee ilmaista paremmin monimuotoisessa työympäristössä, jolloin epäkohtien parantaminen helpottuu. Tutkimuksen mukaan monikulttuurisuuteen perehtynyt henkilö parantaa myös oman itsensä ymmärtämistä ja oman identiteettinsä muodostumista. Myös itsensä kehittäminen tulee parempaan tarkasteluun. Työyhteisön ulkopuolella koetaan myös maahanmuuttajien palkkaamisen hyödyt. Asiakkaiden kokemusten mukaan maahanmuuttajien palkkaamisen myötä palvelun on koettu monipuolistuvan, yhteenkuuluvuuden tunteen lisääntyvän sekä ruvettu huomioimaan oma hyvinvointi ja sitä myöten kiitollisuuden tunnetta. Maahanmuuttajien palkkaaminen turvaa myös koko yhteiskunnan hyvinvointia. (Kuvio 2.)

4.3.1 Yhdenvertainen kohtelu

Suomen perustuslakiin 731/1999 § 6 on kirjattu asetukset yhdenvertaisuudesta. Suomen lain mukaan on määritelty, että ihmisiä tulee kohdella samanarvoisesti, eikä ketään saa asettaa eriarvoiseen asemaan. Lakiin on kirjattu myös lasten tasa-arvoisesta kohtelusta, sekä sukupuolten tasa-arvoa on edistettävä yhteiskunnallisessa toiminnassa. Eri organisaatioiden tulee edistää yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan, jotta yhdenvertaisuutta pääsee tapahtumaan (Yhdenvertaisuus.fi 2018).

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Suomen Perustuslaki 731/1999 § 6).



Kuvio 3. Yhdenvertaisuuden edistäminen. (Globaalikasvatus, 9-10 & 16-18, Suomen Perustuslaki 731/1999 § 6 & Yhdenvertaisuus.fi 2018)

Kuvion 3 tarkoitus on korostaa näkemystä erilaisista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuus vaatii erilaisia toimenpiteitä, joiden onnistumiseksi pitää osallistua niin yhteiskunnallisesti kuin yksittäisten toimijoiden puolesta. Toimenpiteitä yhdenvertaisuuden onnistumiseksi on suunniteltu ja on laadittu erilaisia toimintamalleja ja -tapoja. Yhdenvertainen kohtelu pitää pyrkiä muodostamaan yhdeksi strategiaksi organisaatiossa. Yhdenvertaisuuden edistäviin tekijöihin voi jokainen puuttua, esimerkiksi rasismia kohdatessa tulee sen poiskitkemiseksi puuttua heti, eikä antaa sille valtaa. Seksuaalivähemmistöjä tulee tukea ja vammaisuutta käsitellä eri toimijoiden taholta.

Moninaisuus edistää organisaatiossa yhdenvertaisen kohtelun syntyä. Mikäli havaitaan, että moninaisuutta ei pääse syntymään, voi organisaatio vaikuttaa siihen, että moninaisuutta ja sen hyväksymistä tulee jatkossa tapahtumaan. Moninaisuuden hyväksyminen tapahtuu stereotyyppien pienentämällä. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi voi järjestää myös erilaisia tapahtumia, jotta erilaisuuteen tutustumista pääsee muodostumaan. Juhlat ja tilaisuudet ovat usein miellyttäviä tapahtumia, jotka saa ihmiset osallistumaan yhteiseen tekemiseen. Yhdenvertainen kohtelu lisääntyy toiseen kulttuuriin tutustumalla. (Kuvio 3.)

4.3.2 Havaintoja diversiteetin haasteista

Kun tutkitaan maahanmuuttajien osallistumista työmarkkinoille peilaten aikaisempiin havaintoihin Ossi2:n tiimoilta, on syytä ottaa tarkasteluun työyhteisön avoimuus. Havaintojen perusteella diversiteetin onnistumisen muodostumiselle tai sen parantamiseksi ei monissa

työorganisaatioissa tehdä toimia. Maahanmuuttajataustaisilla henkilöillä työmarkkinoille osallistumiseen jarruttavana tekijänä saattaa olla palkkaavien yritysten asenteet rekrytoida maahanmuuttajia. Tämä asia tuli erittäin näkyväksi tämän opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa. Hankittaessa maahanmuuttajia palkkaavaa Päijät-Hämeen seudulla toimivaa yritystä yhteistyöhön suorittamaan tämän opinnäytetyön toiminnallista osuutta, muodostui alkutekijöissä hankalaksi löytää sellainen organisaatio, joka olisi valmis järjestämään työntekijöilleen tilaisuutta lisäämään kulttuuritietoisuutta.

Avoimuuteen pitäisi kannustaa jo lapsesta lähtien, jotta ihminen voi hyödyntää lapsena oppimiaan taitojaan nuoruudessa ja siten myös työelämässä kohdatessaan erilaisuutta esimerkiksi palkatessaan uusia työntekijöitä. Erilaisuus lisääntyy vuosien saatossa tietokoneiden ynnä muiden sellaisten liikenneyhteyksien kasvaessa, joten jokainen tulee tulevaisuudessaan kohtaamaan moninaisuutta, monikulttuurisuutta ja erilaisuutta jossain muodossa (Yli-Kaitala ym. 2013, 10-14).

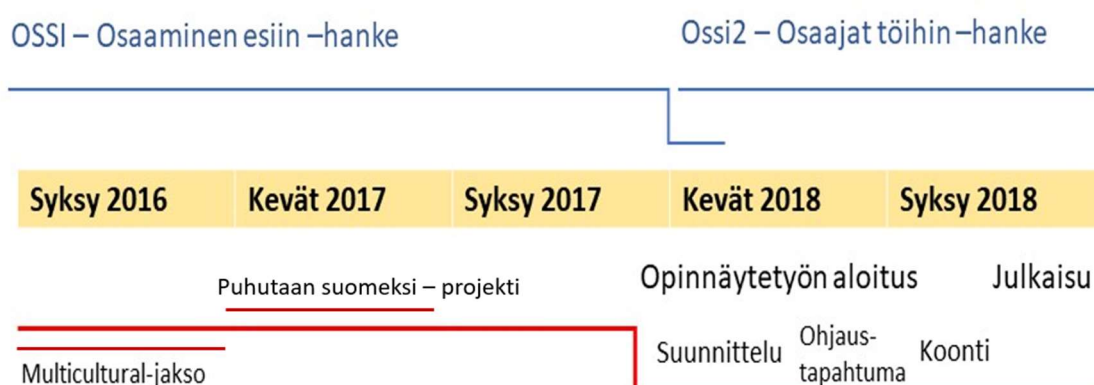
Eräiden yritysten mukaan osallistuminen saattoi olla puhtaasti kiinni resursseista, mutta yhteistyöhön lähtemättömyyden syynä olivat myös asenteet ja ennakkokäsitykset liittyen maahanmuuttajien palkkaamiseen. Negatiivinen suhtautuminen saattoi lähteä yhteisön johtoportaasta, yksittäisestä henkilöstä, eikä välttämättä liittynyt mitenkään koko organisaatiossa toimiviin arvoihin. Erään yrityksen johtoportaasta edustaja selkeästi koki maahanmuuttajien palkkaamisen haasteena, eikä sen vuoksi halunnut osallistua ohjaustapahtuman järjestämiseen. Kyseinen yritys ei halunnut nostaa esille maahanmuuttajien palkkaamista, eikä kertoa siihen liittyviä asioita yhteiskunnasta yleisesti johtuvien asenteiden vuoksi. Näiden havaintojen perusteella voi todeta, että joidenkin maahanmuuttajien palkkaavien yritysten asenteissa olisi parantamisen varaa ja näiden organisaatioiden tulisi aloittaa järjestelmälliset toimet asenteiden muuttamiseksi. Yrityksissä ei välttämättä myöskään tiedosteta tarvittavan ohjausta liittyen maahanmuuttajien palkkaamiseen, joten joskus tietoisuutta tarvitsee tarjota (Kiijärvi-Pihkala 2018).

5 KIELI- JA KULTTUURITIE TOINEN OHJAUSTILAI SUUS

5.1 Alkutilanne

Ossi2:n parissa sivusta seuraaminen hankkeen suunnittelusta toteutuksen on mahdollistanut tekemään havaintoja pidemmällä aikajaksolla, siitä kuinka käytännön tasolla maahanmuuttajien työllistyminen tapahtuu ja mitä taitoja maahanmuuttajalta siihen vaaditaan. Mukana olemisen Multicultural-jakson aikana Ossi2:ta edeltävässä OSSI-hankkeessa mahdollisti tutustumaan ja tarkastelemaan, miten kotoutumiskoulutuksesta siirtyminen työelämään maahanmuuttajilla tapahtuu. Näiden hankkeiden parissa osallistuminen erilaisiin tapahtumiin, kokouksiin ja koulutustilaisuuksiin on mahdollistanut tekemään havaintoja, siitä kuinka osaaminen erilaisissa organisaatioissa tunnustetaan ja tunnistetaan sekä miten erilaiset tahot pyrkivät edistämään maahanmuuttajien työllistymistä sekä koulutukseen pääsyä.

Aikajana hankkeiden parissa työskentelystä Syksy 2016 – Syksy 2018



Kuvio 4. Aikajana hankkeiden parissa työskentelystä

Kuvio 4 havainnollistaa hankkeiden parissa työskentelyn ennen tätä opinnäytetyötä ja opinnäytetyön aikana. Punainen viivaa kuvastaa mukana olemisen, sininen viiva hankkeiden keston ja näiden välissä on aikajana vuosilukuineen. Syksyllä 2016 Multicultural-jakso, keväällä 2017 Puhutaan suomeksi -projekti ja syksyn 2017 lopussa opinnäytetyön aloitus. Ossi2 alkoi hieman lomittain OSSI-hankkeen lopetuksen kanssa.

Toimeksiannon saannin, marraskuun 2017 jälkeen, tapahtuman suunnittelu käynnistyi Pusan kanssa suunnittelutyöllä. Kahden ensimmäisen palaverin jälkeen, joissa mukana oli

myös Kijärvi-Pihkala, muodostui linjaus, että tilaisuus järjestetään jollekin päijäthämäläiselle yritykselle. Selkeäksi muodostui myös, että Pusa toimii asiantuntijana ja kouluttajana lisätäkseen luennoiden organisaatiolle maahanmuuttajien palkkaamiseen liittyvää tietoisuutta. Ensimmäiseksi tehtäväksi tuli hankkia yritys, joka halusi ryhtyä yhteistyöhön tilaisuuden järjestämiseksi, liittyen maahanmuuttajien työllistymiseen. Muodostui selkeä linjaus toiminnallisen tutkimuksen käytöstä, eli toiminnallisesta opinnäytetyöstä. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on suunnitella ja toteuttaa ajan tasalla oleva tapahtuma tai tuote, mistä on hyötyä myös toimeksiantajalle (Vilkkä & Airaksinen 2003, 23).

Keväällä 2017 OSSSI-hankkeen pyynnöstä toimiminen Puhutaan suomeksi-projektin projektipäällikkönä antoi kokemusta tapahtuman järjestämisestä, sen suunnittelusta toteutukseen asti, eli koko tapahtuman toimimisen muodostumisen ajan. Lahden ammattikorkeakoulun vapaaehtoisista opiskelijoista koostunut tiimi kehitti leikkimielisen kilpailun motivoida tutkinto- ja vaihto-opiskelijoita käyttämään suomen kieltä arkipäiväisissä tilanteissa. Sen lisäksi, että kokemusta kertyi tapahtuman suunnittelusta, se myös mahdollisti tekemään havaintoja, kuinka moninaisesti eri kulttuureista tulevat henkilöt toimivat.

Tapahtuman järjestämisessä pitää ottaa monia asioita huomioon. Ensin pitää suunnitella tapahtuman tiedot, kuten tapahtuman nimi, missä tapahtuma pidetään, ketkä ovat tapahtuman yhteyshenkilöitä sekä kartoittaa tapahtuman tavoitteet. Tapahtumalla pitää myös olla idea, jonkinlainen tarve huomioituna. Pitää käyttää kysymyksiä ”miksi”, ”kenelle”, ”miten”. Tapahtuman kohderyhmä on kartoitettava, jotta tapahtuman markkinointi kohdentuu oikein. Osallistujamäärä pitää myös osata arvioida, jottei tapahtumaa tule järjestetyssä väärän kokoisissa tiloissa. Työnjako täytyy myös osata organisoida. Tapahtuman aikataulu täytyy laatia kuin myös kartoittaa suunnitteluun menevä aika. Tapahtuma analysointi on myös tärkeää tehdä. (Lahti Region Oy 2014, 8-10.)

5.2 Suunnittelutyön aloitus

Ensimmäinen tapaaminen oli FellmanniCampuksella 22.11.2017. Tällä tapaamiskerralla hankkeen työntekijät ilmoittivat toteutuksen olevan vapaamuotoinen. Mietintään tuli tapoja, kuinka opinnäytetyön kanssa olisi tarvetta edetä sekä kuinka tilaisuuden toteutus tulisi muodostaa. Ennen tätä tapaamista opinnäytetyön vaiheita ei oltu jäsennelty, koska tavoitteena oli ensin kuulla hankkeen sisältä tulevia ideoita, sillä näin toteutus pysyi hankesuunnitelman tavoitteissa. Hankesuunnitelman tavoitteina on parantaa maahanmuuttajien työllistymisen mahdollisuuksia sekä mahdollisesti lisätä organisaatioiden työhyvinvointia (Hankehakemus 103365). Tämän ensimmäisen palaverin aikana keskustelua käytiin siitä, tulisiko mahdollinen tilaisuus tarjota useammalle yritykselle samanaikaisesti vai ainoastaan yhdelle organisaatiolle, johon voivat osallistua organisaation itse valitsevat henkilöt.

Ennen toista palaveria, joka oli pari viikkoa myöhemmin, muodostui kuitenkin selkeä näkemys siitä, että organisaatioissa saattaa olla keskenään niin erilaiset toimintatavat, että yksilöllinen neuvon anto yleisessä tilaisuudessa olisi miltei mahdotonta. Yritimme keksiä ratkaisua jopa tilaisuuden videoimisesta, mutta tällöin organisaatio olisi menettänyt yksityisyytensä ja kenties jopa aroiksi muodostuneet asiat olisivat tulleet leviämään kaikkien saataville. Aikataulujen sovittamisessa olisi voinut myös tulla haasteita vastaan, mikä olisi hidastanut työn etenemistä.

Tässä vaiheessa ei ollut suunniteltu tilaisuudessa läpikäytäviä asioita, koska tarkoituksena oli modifioida ohjaustilaisuus mukaan lähtevän yrityksen tarpeisiin. Ossi2:n yhteistyö monen eri tahon kanssa voisi laittaa oletamaan, että työyhteisön, joka kaipaa monimuotoista perehdytystä, löytäisi helposti. Näin ei kuitenkaan ollut. Lukuisien sähköpostien ja Pusan soittamien puheluiden jälkeen koulutustilaisuuden järjestäminen tuntui mahdottomalta, koska yhteistyöyritystä ei meinannut löytyä. Ongelmat johtuivat yrityksen resursseista tai asenteista liittyen maahanmuuttajien palkkaamiseen sekä yrityksen näkökulmista käsitellä monimuotoisuutta omassa yrityksessään. Tarvetta koulutustilaisuudelle ei siis ainaakaan organisaatioiden omasta näkökulmasta huomattu olevan. Vuoden 2017 puolella asiat eivät siis edenneet muutamaa palaveria pidemmälle.

Tammikuussa 2018 aloitimme vuoden suunnittelukokouksella Pusan kanssa. Vielä tässäkin vaiheessa yhteistyöorganisaatiosta ei ollut varmuutta, vaikka muutama yritys olikin näyttänyt innostuvan ideasta henkilökunnan kouluttamisesta. Helmikuun alussa eräs yritys oli ilmoittanut Pusalle innokkuutensa osallistua yhteistyöhön, mutta ottaessani heihin yhteyttä, he ilmoittivat, ettei yrityksellä ole tässä vaiheessa taloudellisia resursseja osallistua, eikä muutenkaan halua nostaa esille sitä, että palkkaavat maahanmuuttajia organisaatioonsa. Tässä vaiheessa, suunnittelun alkupuolella, tuntui tilaisuuden järjestäminen erittäin vaikealta, miltei mahdottomalta.

Toteutukselle pohdittiin erilaisia ratkaisuja, kuten yritysmaailman organisaatioiden parista siirtymistä kouluorganisaatioihin ja siellä tapahtuvaan koulutus- tai opetustilaisuuteen. Suunnitelmasta toteuttaa jonkinlainen kielellinen ohjaustapa oli kuitenkin muodostunut näiden kuukausien aikana vahva visio. Epäonnesta huolimatta kulttuuritietoisien ohjauksen tarve vain vahvistui, vaikka oli vaikeuksia löytää halukkaita osallistumaan toiminnallisen pajan toteutukseen. Vaikeudet antoivat vahvan käsityksen, että ohjausta juuri tarvitaan.

Helmikuun puolella välissä löysimme yhteistyöhaluisen konepajateollisuuteen ja metallitöihin erikoistuneen yrityksen, Holmet Oy:n. Holmet Oy:n tuotantojohtaja Jukka Ahonen oli kiinnostunut mahdollisuudesta saada henkilökunnalleen asiantuntevaa neuvoa, minkä

vuoksi kiinnostus toteuttaa tilaisuus kävi mahdolliseksi. Spesifioidun tilaisuuden järjestämiseksi yrityksen tarpeet kartoitettiin haastatteleamalla Ahosta.

5.2.1 Ohjaustilaisuuden tarpeen kartoitus

”Kieli- ja Kulttuuritietoista ohjaus” -tapahtumaa suunnitellessa alkukartoitus tehtiin Ahosen haastattelulla 21.3.2018. Ahosen haastattelun tarkoituksena oli kartoittaa organisaation orientoitumista maahanmuuttajan sopeutumista työhön ja työyhteisöön. Ohjaustilaisuuden onnistumisen kannalta tärkeänä elementtinä oli saada tietoon, kuinka motivoituneena Holmet Oy:n työntekijät ovat tarvittaessa ohjaamaan maahanmuuttajia työn onnistumiseksi. Ahonen oli havainnut, että suurimmalla osalla maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä työhön sopeutumisessa oli ollut jossakin vaiheessa työuraa Holmet Oy:llä vaikeuksia esimerkiksi työtapoihin sopeutumisessa. Myöskään kielivaatimukset eivät olleet joissakin tapauksissa kohdanneet organisaation tavoitteita, minkä vuoksi kantaväestön työntekijät olivat ohjaustilanteissa joutuneet käyttämään viestin perille viemiseksi englannin kieltä tai jopa kuvia. (Ahonen 2018.)

Ahosen (2018) mukaan maahanmuuttajataustaiset ovat kiinnostuneempia metallialan työhön, kuin kantaväestö. Tämän ilmiön Ahonen oli huomannut rekrytoidessaan henkilökuntaa. Holmet Oy:n työntekijöistä vähintään 10% on ulkomaalaistaustainen työntekijä. Ulkomaalaistaustaiset työntekijät muodostuvat pääsääntöisesti virolaisista. Seuraavaksi suurin ryhmä on venäläiset, ja tämän jälkeen on saapunut muutama satunnainen henkilö erinäisistä maista, kuten Puolasta. Ahosen mukaan suomalaisia työntekijöitä on vaikea saada hakeutumaan alalle, joten ulkomaalaistaustaisten henkilöiden palkkaaminen on helpompaa. Suurimpia haasteita maahanmuuttajien rekrytoinnissa ja heidän kanssaan työskentelyssä Ahonen on havainnut kommunikoinnissa ja ymmärtämisongelmissa, joihin hän toivoi jonkinlaista helpotusta. Holmet Oy:ssä käytetään perehtymisen ymmärtämisen varmistamiseksi tarvittaessa englantia, mutta myös tulkkeja on käytetty. Tulkkina on saattanut toimia tuleva työkaveri tai työyhteisössä jo työskentelevä henkilö. Organisaation perehdytyksessä käydään yksityiskohtaisesti läpi perehdytyskaavake sekä käydään kiertämässä tuotantojohtajan kanssa organisaation tilat. Tapoihin kuuluu myös ohjeistaa toimintatavat niin, että työn alkuun päästään mahdollisimman pian alkuperehdytyksen jälkeen. (Ahonen 2018.)

Ahosen (2018) haastattelussa ilmeni, että tilaisuudessa on otettava esiin selkokieli ja sen käyttö. Selkokieli on selkeää suomen kieltä, jonka ymmärtäminen on kieltä kunnolla osaamattomalle helpommin ymmärrettävissä olevaa. On tärkeää, että perehdytys onnistuu ja jos toimintatapoja ei ymmärretä, koska ei osata kieltä, on selkokielen käytön huomiointi tärkeää.

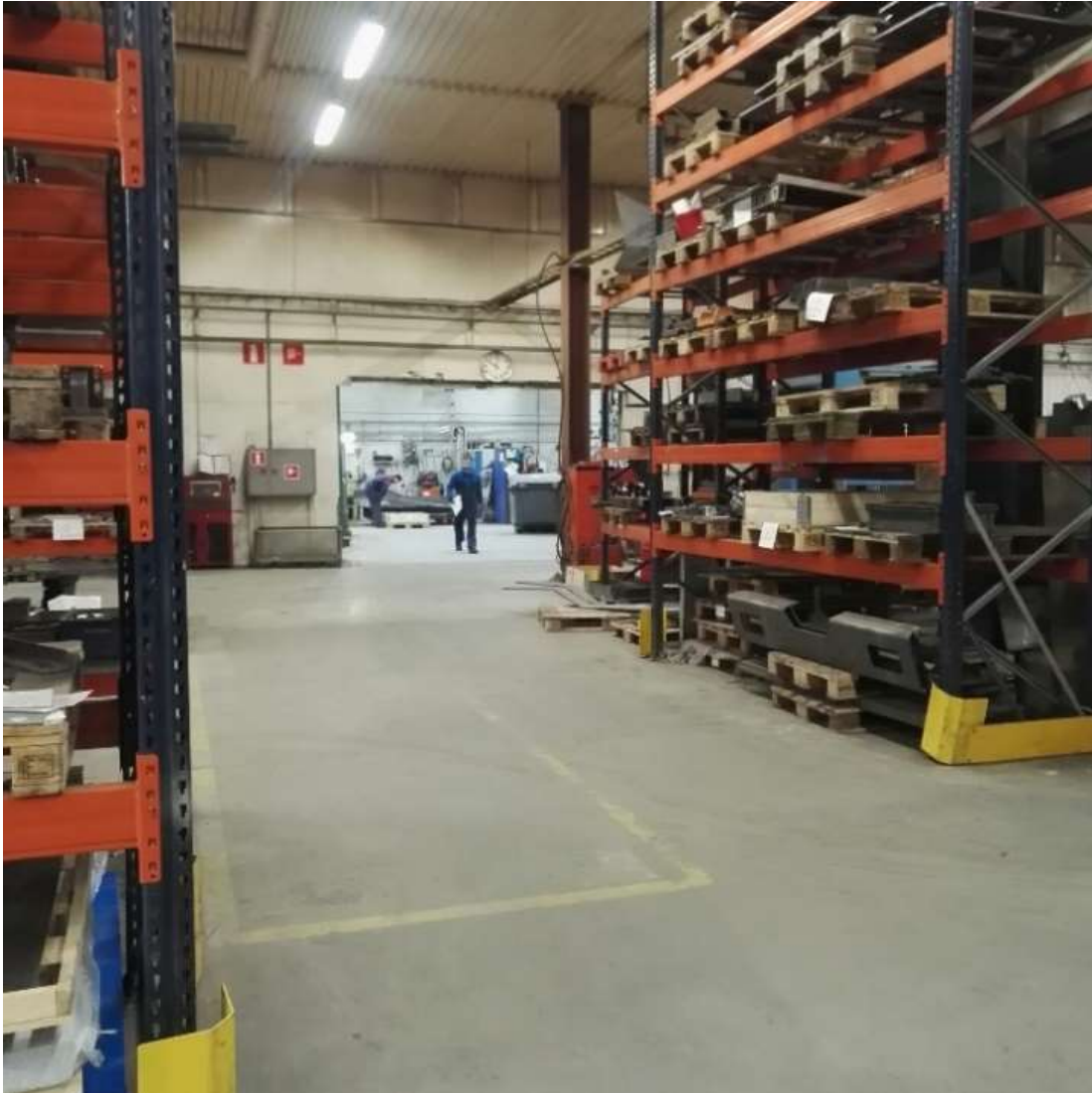
5.2.2 Tuotantotilaan tutustuminen

Tietoa on kerätty koko prosessin aikana jo aikaisemmin tehdyistä havainnoista sekä erilaisia lähteitä käyttäen, kuten hankkeen parissa tulleista kokemuksista ja tehdyistä havainnoista sekä materiaalien ja tapahtumien avulla. Tilaisuuden onnistumisen kannalta, ajatuksena tarjota kohdennettua ohjaustilaisuutta, oli tärkeää tutustua organisaatioon, johon ohjaustapahtuma suunniteltiin järjestettävän.

Holmet Oy:n toiveiden kartoitus alkoi, kun oli päätetty toteuttaa tapahtuma. Ajankohta ei vielä tässä vaiheessa ollut tiedossa, mutta oli sovittu toimeksiantajan kanssa aloitettavan mahdollisimman pian, kunnes tarpeellinen materiaali on kerätty kasaan. Materiaalin kasaan kerääminen alkoi yrityksen taustatiedon tutkimisella. Yrityksen taustatietojen tutkiminen sekä heidän kokemuksensa maahanmuuttajien rekrytoinnista oli tärkeää tilaisuuden tavoitteiden täyttämisen vuoksi. Haastattelun jälkeen tapahtui myös yrityksen tuotantotiloihin tutustuminen. Tiloihin tutustuminen toimi erinomaisena lisänä haastattelun ohella antaen perspektiiviä siitä, minkä kokoisesta yrityksestä on kyse ja minkälaisissa tiloissa organisaatiossa työskennellään. Tilojen kokoa voi tarkastella kuvien 1 ja 2 avulla.

Vierailulla tehtyjen havainnoiden perusteella pystyi ymmärtämään, miten tuotantotiloissa kommunikointi tapahtuu, miten suurien välimatkojen päässä työpisteet ovat toisistaan ja minkälainen meteli tiloissa on, esimerkiksi millaisena hitsauslaitteen tuottama ääni suuressa tuotantotilassa kuuluu. Näiden havaintojen perusteella pystyi huomaamaan, miten kommunikointiin täytyy käyttää selkeää ja kuuluvaa ääntä, joten henkilöllä, jolla vaikeuksia kuulemisessa tai ymmärtämisessä, esimerkiksi huonon kielitaidon vuoksi, voi työohjeistuksien sisäistäminen olla normaalia haasteellisempaa. Ison tilan ja sen tuomien haasteiden vuoksi myös työkaverin suorittama opetus tai ohjaus ei välttämättä tule onnistumaan niin helposti kuin hiljaisemmassa tai pienemmässä työtilassa. Ahonen (2018) kertoi haastattelussa, että kommunikaatio ja ymmärtämisongelmat ovat olleet haasteina rekrytoidessaan monikulttuurisia henkilöitä. Rekrytoitaessa hän ei kuitenkaan ollut huomannut, että eri kulttuurista tulevat henkilöt tarvitsisivat heidän työyhteisössään erilaista johtamisstrategiaa. Tämä saattaa johtua siitä, että heillä ei ole kielitaidon vaatimukset liian tiukkoja.

Ahonen koki kieli- ja kulttuuritietoisien koulutuksen ja ohjaustarpeen olevan ensisijaisesti esimiehille tarkoitettu. Monissa maahanmuuttajia koskevissa työllistymistapauksissa kielitaitovaatimukset ovat usein liian tiukkoja. Holmet Oy:llä kommunikointi tapahtuu Ahosen mukaan vaihtelevasti suomen ja englannin kielen välillä. Virolaisilla on kohtuullinen suomen kielen taito, mutta esimerkiksi puolalaisten kanssa kommunikointi on tapahtunut englanniksi. Toimivana ratkaisuna on myös käytetty nonverbaalista viestintää, kuten käsiä ja piirustuksia. (Ahonen 2018.)



Kuva 1. Tuotantotila

Tuotantotila oli hallia-muistuttava kokonaisuus, joka vaikutti koostuvan erilaisista osioista. Tilat olivat avarat, jotta suurien tuotteiden valmistaminen on mahdollista. Työpisteitä oli useita ja eri työpisteellä valmistettiin erilaisia objekteja erilaisiin tarpeisiin. Tuotanto tapahtui hyvin organisoiduissa ja siisteissä tiloissa, joissa välimatkaa oli työpisteeltä toiselle. Työtä ei suoritettu ahtaasti, vaan työntekijöillä oli tilaa työskennellä käyttämään myös isoja työvälineitä. (Kuva 1.)



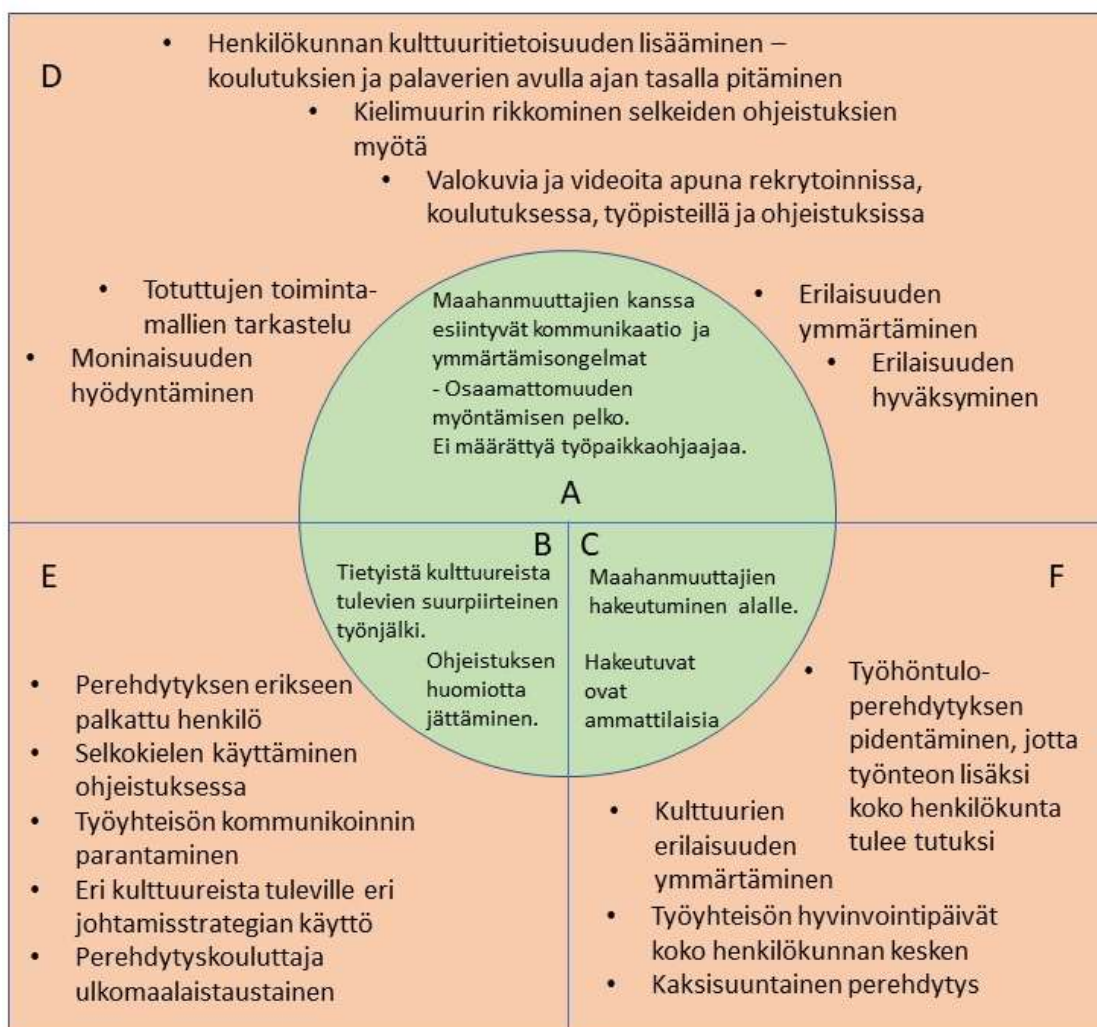
Kuva 2. Tuotantotila (hallinäkymä)

Tuotantotiloissa ei ollut juurikaan ylimääräistä seinätillaa tai tasoja, joihin voisi kiinnittää selkokielisiä ohjeita, kuinka kyseisellä toimipisteellä tulee toimia. Ongelmatilanteissa tai muussa avun tarpeessa välimatkat saattavat olla pitkiä toisen työntekijän luokse, jolta apua pitäisi saada nopeasti. Ahosen toiveena oli tämän opinnäytetyön avulla keksiä ratkaisu, miten tuotantotiloihin saataisiin kehitettyä toimivat ohjeistukset. Ohjeistuksien rakentaminen vaatisi konepajateollisuuteen- ja metallitöihin liittyvää asiantuntemusta. Opinnäytetyö keskittyy vain ohjaustilaisuuden järjestämiseen ja pitämiseen, mutta yrityksen toimintaa laajemmin tarkastellen ohjeistuksen rakentaminen voisi olla toimiva ratkaisu maahanmuuttajien kanssa työskennellessä.

5.3 Lean-ajattelu suunnittelun työkaluna

Lean-työkalut on kehitetty ketterän ajattelumallin avulla havainnoimaan laaja-alaisesti eri näkökulmia (Sarvas, Nevanlinna & Pesonen 2017, 1). Kuvio 5 Lean-ideointikartan tarkoituksena on auttaa havainnollistamaan mihin kysymyksiin ohjaustilaisuudessa tulisi keskittyä, minkälaisia positiivisia tai negatiivisia näkemyksiä maahanmuuttajien palkkaaminen herättää sekä mahdollistaa käyttää brainstorm-ajattelua. Brainstorm-ajattelun ideana on antaa ajatuksien ja ideoiden tulvia, jolloin huomatuksi tulee niin isot kuin pienet ajatukset ja ideat tarpeista (Sarvas ym. 2017, 15).

Lean-työkalun käyttäminen auttaa pohdinnan tapahtumisessa. Lean-ajattelu auttaa reflektoimaan tapoja ajatella sekä löytämään sellaisia näkökulmia, jotka eivät välttämättä olisi muuten tulleet mieleen. Tarkoituksena on Lean ideointimallin avulla kartoittaa tarpeet, joita organisaatiossa jo tiedetään ja joihin olisi syytä perehtyä tarkemmin. (Sarvas ym. 2017, 15.)



Kuvio 5. Lean – ideointikartta (Mukaillen Sarvas ym. 2017, 16)

Lean-ajattelun ideointiprosessin avulla aloitetaan kartoittamalla asiakkaan tarpeet ja edetään niiden parissa syntyisistä tunteista ratkaisuihin ja ongelmien eliminointiin, joista muodostuu positiivisten ideoiden käsittely. Kartoitus muodostui Ahosen haastattelun perusteella.

Lean ideointikartan tulkinnan selitys

- A. Ongelmien kartoitus
- B. Negatiiviset tunteet
- C. Positiiviset tunteet
- D. Ratkaisuideat
- E. Ongelman eliminointi
- F. Positiiviset ideat

A. ongelmien kartoitus -osio aloitettiin Ahosen haastattelulla sekä yrityksen tuotantotilassa vierailemalla. A-osion avulla tutkitaan, mihin ongelmiin halutaan apua ja mitkä ovat ratkaistavissa. Ahosen haastattelussa ilmeni, että maahanmuuttajien kanssa esiintyi usein kommunikaatio ja ymmärtämisongelmia. Ongelmat saattavat joskus hidastaa tai jopa keskeyttää työnteon, jos työ on suoritettu väärin tai jos joku toinen työntekijä joutuu keskeyttämään omat työnsä neuvomisen tarpeellisuuden vuoksi. Osalla maahanmuuttajista saattaa esiintyä myös häpeää osaamattomuudesta, jonka vuoksi apua ei uskalleta pyytää. (Kuvio 5) Lean – ideointiajattelun toisessa ja kolmannessa vaiheessa, eli osioissa B. ja C., tulee kartoittaa positiiviset ja negatiiviset tunteet, joita ilmenee A-osion aikana, eli minkälaisia ajatuksia ja tunteita on kartoituksen aikana tullut esille (Sarvas ym. 2017, 15).

B-osiossa tarkastellaan negatiivisia tunteita ja C-osiossa positiivisia. Haastattelussa ilmeni, että karkeasti sanottuna itäblokin kulttuureista tulevilla työntekijöillä on usein ollut karkeampaa. Syynä siihen saattaa Ahosen mukaan löytyä se, että monien ajatuksena on saada työ nopeasti tehtyä, jotta voi siirtyä seuraavaan, eikä tarkastelua työntekijästä ollut suoritettu loppuun. Työntekijä on oletanut näin olevan mahdollisimman tehokas. Ohjeituksia on siis tämänkaltaisella ripeällä toiminnalla laiminlyöty. Suomalaiset työntekijät eivät hakeudu metallialan töihin nykypäivänä samanlailla kuin muutamia vuosia takaperin, Ahonen (2018) toteaa. Positiivisena Ahonen pitää maahanmuuttajien hakeutumista alalle ja sitä, että työhön hakeutuvat ovat ammattilaisia, jotka osaavat asiansa. Työ tuleekin osata tehdä turvallisuussyiden takia sekä välineiden käyttöosaaminen on oltava hallussa, mikä töihin hakeutuvilla maahanmuuttajilla yleensä on. A-, B-, ja C -osio on tehty vihreälle pohjalle visuaalisen tarkastelun helpottamiseksi. Tarkoituksena on korostaa, että osiot liittyvät alkukartoitukseen, mutta tärkeänä huomiona on pidettävä, että kaikki osiot ovat sidoksissa toisiinsa, joten tätä osiota ei tule erottaa seuraavista. (Kuvio 5.)

D. Ratkaisuideat-osiossa kehitetään erilaisia ideoita, jonka ratkaisevat asiakkaan ongelman. Tarkoituksena on tuottaa kaikenlaisia ajatuksia, joita voisi hyödyntää ratkaisun selvittämiseksi. Idean ei tarvitse olla valmis ajatus, eikä yhden ajatuksen tarkoituksena ole välttämättä saada ratkaistuksi koko havaittua ongelmaa, vaan olla tukena isompaan seuraavaan ajatukseen. Aikaisempien osioiden pohjalta tuli huomioksi, kuinka erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen on tärkeää asioiden onnistumisen kannalta. Tämä voi vaatia organisaatiolta totuttujen toimintamallien tarkastelua ja erilaisuuden ottamista voimavaraksi. Kaikki tämä lähtee kuitenkin henkilökunnan kulttuuritietoisuuden lisäämisestä. (Kuvio 5.)

E- ja F -osioissa tarkoituksena on ideoida, kuinka ongelmat ovat eliminotavissa sekä sellaisia ideoita, jotka saavat aikaiseksi positiivisia mielikuvia. E. Ongelman eliminointi -osiossa tarkoituksena on yrittää luoda ideoita, jotka poistavat havaitut haasteet. F. Positiiviset ideat -osiossa keskitytään niihin tunteisiin, joista tulee hyvä mieli ongelmaa ratkoessa. Perehdytyksessä tulisi olla erikseen palkattu henkilö, joka voisi olla ymmärtämisiongelmien välttämiseksi ulkomaalaistaustainen tai kieltä osaava henkilö. Työyhteisön kommunikointia voi parantaa koko organisaation kesken yhteisellä tekemisellä, kuten TYKY-toiminnalla. TYKY-toiminta on työkykyä ylläpitävä toiminta, jonka tarkoituksena on saada koko yhteisö osallistumaan työhyvinvoinnin parantamiseen. (Kuvio 5.) ”Puhutaan suomeksi” -projekti mahdollisti havainnoimaan, kuinka yhteinen ja mielekäs tekeminen madaltaa kynnystä aloittaa toimintaa ja kommunikoidaan vieraalla kielellä.

5.3.1 Ohjausohjelman suunnittelu

Lean-ajattelun ja Ahosen haastattelun tulosten perusteella valikoitui, mitä asioita ohjaustilaisuudessa oli tarvetta käsitellä. Keskeisimpiin asioihin nousivat kieli- ja kulttuuritiedon lisääminen, josta muodostui myös ohjaustilaisuuden nimi: ”Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus”. Tilaisuuden materiaalit muodostuivat Pusan omista materiaaleista, joiden avulla Holmet Oy:n toimihenkilökunnan tietoisuutta monimuotoisesta työympäristöstä lisättiin. Materiaalit sisältöineen ovat Pusan sekä Ossi2:n käytettävissä, joiden sisällön Pusa oli huolella koonnut asiantuntemuksensa mukaan.

Ohjaustapahtuman aikataulun ajankohta vaati aikataulujärjestelyjä, jotta kutsutut pääsivät osallistumaan. Aikataulujen sovittaminen onnistui yllättävän helposti, muutamien sähköpostien ja ajatuksenvaihdon jälkeen. Ahonen ja Pusa kertoivat sopivat ajankohdat, jotka kävisivät heille parhaiten ja tämän mukaan tilaisuuden ajankohta muodostui. Ehtona tapahtuman onnistumiselle ja kaiken hyödyn saamiselle Pusa ilmoitti, että luennon tuli kestää noin tunnin. Koko tilaisuuden kesto suunniteltiin kahdeksi tunniksi, ja ohjaustapahtuman aikataulut suunniteltiin ohjausohjelmaan tätä noudattaen (Liite 1). Tilaisuus pidettiin

lyhyenä, jotta Holmet Oy:n toimihenkilöt pystyivät jatkamaan töitään vielä samana päivänä. Ohjelman luento-osuudessa käsiteltäviä asioita ei kirjattu ohjausohjelmaan. Näin jä-tettiin mahdollisuus käsitellä asioita tilanteen mukaan. Joitakin osuuksia käsiteltiin pidem-pään kuin toisia. Ohjausohjelmassa käytettiin yleisiä logoja, joita hankkeen parissa on käytetty. Logot ovat hankkeen käytössä olevia logoja, jotka suositeltiin hankkeen puolesta otettaviksi käyttöön. Logot ovat otettu Lahden ammattikorkeakoulun Ossi2:n nettisivuilta (Lahden ammattikorkeakoulu 2018c).

5.3.2 Kyselylomakkeen muodostuminen

Vaikka kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö, työn kokonaisvaltaisen kuvan saa-miseksi ja kehitysideoiden muodostumiseksi työhön on mukaillen käytetty kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kartoituksen ja työn tulosten tarkastelun helpottamiseksi muodostui kyselylomake (Liitteet 2 ja 3). Kyselylomakkeen kysymykset muodostuivat tekijän omien näkemyksen kautta, mitä asioita tuli kartoittaa, mutta kuitenkin Ahosen (2018) haastatte-lun tietoja pohjana käyttäen. Kysely jaettiin täytettäväksi osallistujille paikan päällä. Oh-jaustilaisuuden kesto oli rajallinen, minkä vuoksi tärkeänä katsottiin luennon keston riittä-vyys tietoisuuden lisäämiseksi.

Kyselylomakkeeseen muotoutui saateteksti, jossa kerrotaan tietoja, esimerkiksi tarpeesta ja täyttöohjeet. Tekstissä lukee myös tekijän nimi sekä yhteystiedot, jotka sai kirjata ylös tarpeen vaatiessa. Lomakkeessa mainitaan, että kysely koostuu A- ja B -osioista sekä pa-lautusohjeesta. Palautus tapahtui paikan päällä. Logot ovat samat kuin ohjausohjelmassa liitteessä 1. (Liitteet 2 ja 3.)

Kyselylomake on kvalitatiivista tutkimusmenetelmää mukaileva. Kyselyn tulosten on tar-koituksena olla tuotosten pohdinnan apuna. Ideana on selvittää, miten Holmet Oy:n tilai-suuteen osallistuva työntekijä havaitsee ja kokee asiat. Kyselylomakkeen kysymyksien määrä ja vastaajien lukumäärä oli pieni, minkä vuoksi tutkimustuloksia ei voi pitää oletta-muksena koko organisaation näkemyksestä. Kvalitatiivisessa, eli laadullisessa tutkimuk-sessa, kerätään tulokset valitulta ryhmältä ja pyritään ymmärtämään tutkittavan asian nä-kemykset syvällisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 164).

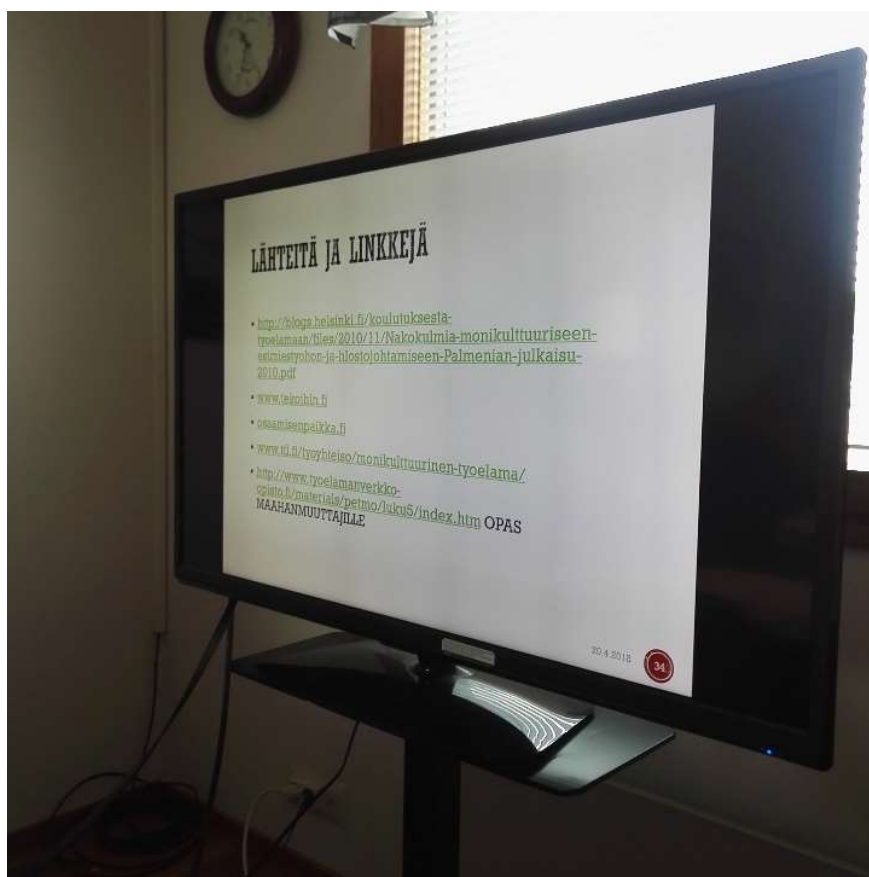
5.4 Ohjaustapahtuman toteutus

”Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus” -tapahtuma järjestettiin Holmet Oy:n tiloissa Hollolassa perjantaina 20.4.2018 kello 9 – 11. Tuotantojohtaja Ahonen oli kutsunut tilaisuuteen orga-nisaation toimihenkilöt sekä sellaiset työntekijät, joiden hän katsoi hyötyvän tilaisuudesta eniten. Tilaisuuteen osallistui alle kymmenen Holmet Oy:n työntekijää. Ennen tilaisuutta

pöydille oli jaettu liitteet 1, 2 ja 3. Liitteen 1 avulla pystyi seuraamaan tilaisuuden kulkua ja liitteet 2 ja 3 olivat tilaisuuden jälkeen täytettävä kysely, A- ja B-osiot. Pöydällä oli myös otettavaksi muutama opas kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen. Opas on Ossi – Osaa-minen esiin (ESR) -ja Vauhtia työllistymiseen (OKM) -hankkeiden yhteistyönä tehty Pusan, Lampisen ja Ryyränen-Jussilan ”Maahanmuuttajat voimavarana työpaikalla” kirjoittama opas vuodelta 2017.

Ohjauksessa Pusa piti sovitusti luentomaisen esitelmän, jossa tuotiin esille omat kokemukset, havainnot ja opit, joita hän on kohdannut maahanmuuttajien työllistymisessä ja monimuotoisten organisaatioiden tarpeiden tunnistamisessa. Asiantuntijan oli pidettävä tilaisuuden luento, jotta tieto oli paikkansapitävää ja asiantuntevaa. Tiedon lisääminen tukena käytettiin erinäisiä lähteitä, jotka näytettiin tilaisuuden päätteeksi (Kuva 3).

Ohjaustilaisuuteen osallistujat mahtuivat kokoontumaan yhden pöydän ääreen Holmet Oy:n kokoushuoneessa. Pöydän päässä oli televisioruutu, josta Pusa esitteli käsiteltävät asiat (Kuva 3). Luennon seuraamisen tukena Pusa käytti Power Point -esitystä, jonka hän oli luonut aikaisemmin, mutta muokannut tilaisuuteen sopivaksi.



Kuva 3. Ohjaustilaisuuden seuraaminen

Tapahtuman kulku oli seuraavalainen

- Avaus, esittely ja materian jako
- Maahanmuuttajat työpaikalla, Maija-Leena Pusan luento
- Keskustelua ja kyselyä

Tilaisuus aloitettiin ajatuksella, että saa kommentoida ja keskeyttää tilaisuuden, mikäli osallistujilla on tarvetta kysymyksille tai lisätiedoille. Ilmoitimme tilaisuuden alkaessa, että vapaan puheenvuoron saa ottaa ja keskustelua saa syntyä tilaisuuden aikana poiketen ohjausohjelmasta (liite 1). Vapaan puheenvuoron tarkoituksena oli kannustaa henkilöstöä osallistumaan keskusteluun ja kertomaan omia näkökantoja, jotka Pusa voisi oman osaamisen ja tietämyksen avulla pyrkiä ratkaisemaan tai kertomaan toimia asiaan liittyen. Ohjaustapahtumasta tehtiin tarkoituksella vapaamuotoinen tilaisuus muun muassa sen takia, että osallistujat olivat toisilleen entuudestaan tuttuja. Ohjaukseen osallistuneet tulivat samasta työyhteisöstä, jotka olivat pääasiassa toimihenkilöistä, kuitenkin työskennellen eri työtehtävissä. Osallistujia oli yhteensä alle kymmenen henkilöä. Tämän vuoksi vapaamuotoisen tilaisuuden muodostuminen syntyi automaattisesti, eikä tilaisuudesta tarvinnut väkisin yrittää luoda rentoa ympäristöä.

Tapahtuma alkoi kello 9 avauksella. Avauksen aikana tapahtui esittely sekä materiaalin jako. Pusa kokosi tilaisuudessa käsiteltävien asioiden materiaalit omista tiedoistaan sekä tuntemistaan luotettavista lähteistä, joten tilaisuutta varten osallistujille ei ollut tehty erillistä materiaalia osallistujille jaettavaksi, muuten kuin ohjaustilaisuudessa käsiteltävät asiat ohjausohjelmaa (Liite 1) sekä ohjaustilaisuuden jälkeen tehty kyselylomake (Liitteet 2 ja 3). Materiaalit oli pöydällä tutkittavaksi ja omaksi otettavaksi, myös muutama Opas kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen -vihko. Tilaisuus valikoitui pidettäväksi Holmet Oy:n toimihenkilöille, työntekijöille, jotka pystyivät parhaiten välittämään kulttuuritietoisuutta eteenpäin ja hyödyntämään saatuja tietoja esimerkiksi rekrytointitilanteissa.

Esittelyn ja materiaalin jaon jälkeen tilaisuus aloitettiin kello 9.15 ja se kesti ohjausohjelman (liite 1) mukaan 45 minuuttia. Tässä osiossa Pusa johti tilaisuutta kouluttamalla luentomuotoisesti Holmet Oy:n toimihenkilökuntaa. Käsiteltäviä asioita oli muun muassa se, kuinka monimuotoisuus usein ilmenee työyhteisössä ja miten siihen voidaan suhtautua työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta sekä mitä edistäviä ja estäviä tekijöitä maahanmuuttajien palkkaaminen tuo työyhteisöön mukanaan. Käsiteltäväksi asiaksi nousi, kuinka kulttuurinen sopeutuminen voi viedä aikaa ja mitä siihen vaaditaan. Kielellinen osaaminen ja kommunikoinnin eri muotojen käsittely oli tilaisuudessa keskeisempiä käsiteltäviä asioita. Keskeiseksi nousi myös, minkälaisia tarpeita kohdataan työorganisaation henkilökunnan

koulutuksessa. Osion kulku venyi, eli poikkesi ohjelmasta noin 20 minuutin verran ohjaus-tilaisuuden välissä tapahtuvien toivottujen puheenvuorojen, eli esitettyjen kysymyksien ja kommenttien vuoksi. Myös Pusan luennoiman ohjauksen jälkeen keskustelua syntyi tilaisuuteen ja kokemuksiin liittyen. Luennon keston pitkittymisen vuoksi kyselylomakkeen täyttöön ei jäänyt sille varattua aikaa, mutta tämä aika olikin ylimitoitettu. Myös kyselylomakkeen täyttämisen ohella esiintyi tilaisuuteen liittyen kommentteja, joissa osallistujat vaikuttivat olevan tilaisuuden järjestämisestä mielissään antaen suoraa positiivista palautetta.

Tilaisuus muodostui toivotusti vapaamuotoiseksi, jotta osallistujat pääsevät keskustelemaan asioista vapautuneesti. Luennon aikana osallistujat kuuntelivat tarkkaavaisesti ja kommentoivat vasta, kun esitettiin kysymyksiä kuten ”oletteko havainneet” tai ”mitä ajatuksia herättää”. Ohjauksen tarkoituksena oli neuvoa erilaisia käytäntötapoja työskentelyn monimuotoisen onnistumisen vuoksi, mutta myös auttaa henkilökuntaa havainnoimaan, minkälaisiin asioihin heidän organisaatiossaan tulee toimijoiden mielestä puuttua. Myös kriittisiä näkökulmia oli toivottavaa esittää. Keskustelua ja työntekijöiden kokemia tilanteita olisi kuunnellut mielellään enemmän, mutta aika kävi rajalliseksi ja henkilökunnan oli siirryttävä työntekoon. Vastaanotto ja avoimuus oli kuitenkin huomattavaa, joten tilaisuus positiivisen vastaanoton vuoksi katsottiin onnistuneeksi. Onnistumisen näkökulmaa lisäsi myös positiivinen suora palaute tilaisuuden jälkeen sekä Ahosen lähettämät sähköpostit yhteistyön jatkosta Ossi2:n kanssa.

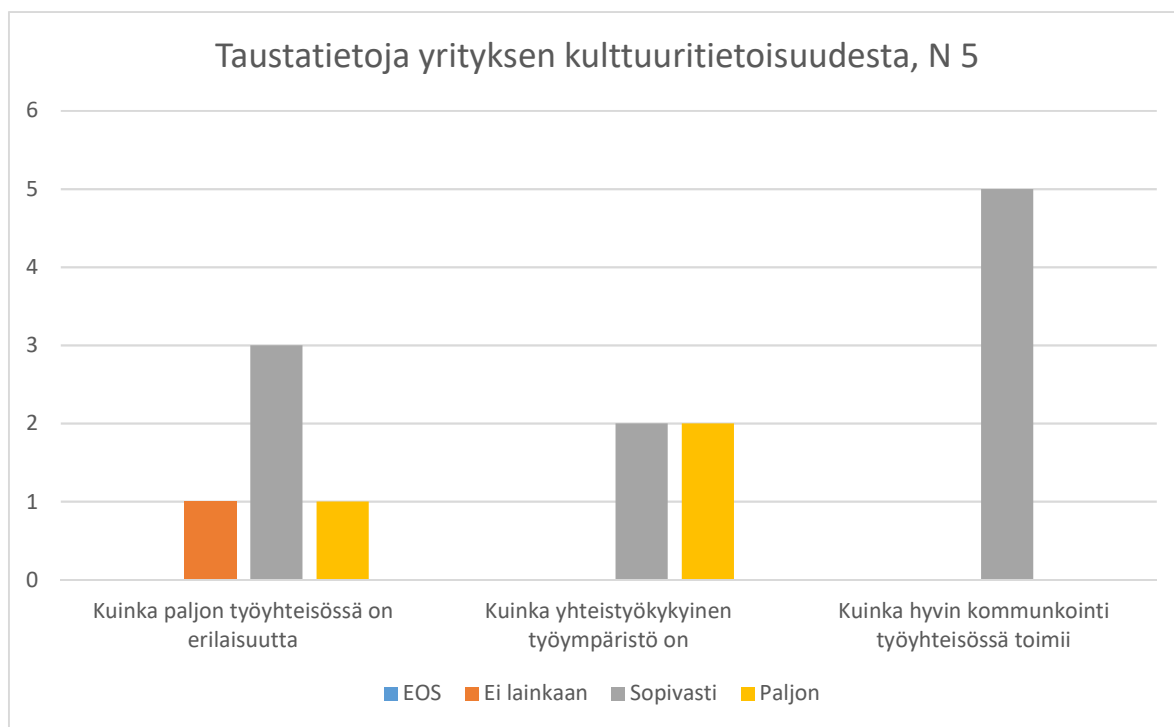
6 KEHITTÄMISEN NÄKÖKULMIA

6.1 Kyselyn tulokset

Holmet Oy:n toimihenkilökunta, joka osallistui Kieli- ja kulttuuritietoiseen -ohjaukseen, täytti heille tehdyn kyselylomakkeen (Liitteet 2 ja 3). Kyselylomakkeen tarkoituksena oli kartoittaa osallistujien näkemyksiä, kuinka yhteisössä koetaan monimuotoisuus ja nähdäänkö sen tietoisuuden lisäämistä tarpeellisenä. Kysymykset muodostuivat Ahosen haastattelun pohjalta tehtyihin tarpeen kartoitukseen. Kysely koostuu A- ja B -osioista, monivalintakysymyksiä sekä vapaamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakysymysten tulokset on kirjattu pylväskaavion muotoon tulosten tulkinnan yksinkertaistamiseksi. A-osiossa kerättiin taustatietoja yrityksen työkuulttuurista ja B-osiossa tapahtuman suunnitteluun liittyviä kysymyksiä. Vastaus tapahtui tilaisuuden jälkeen paikan päällä ja tulokset käsiteltiin luottamuksellisesti ja nimettömästi.

Monivalintakysymysten vastausvaihtoehdot olivat:

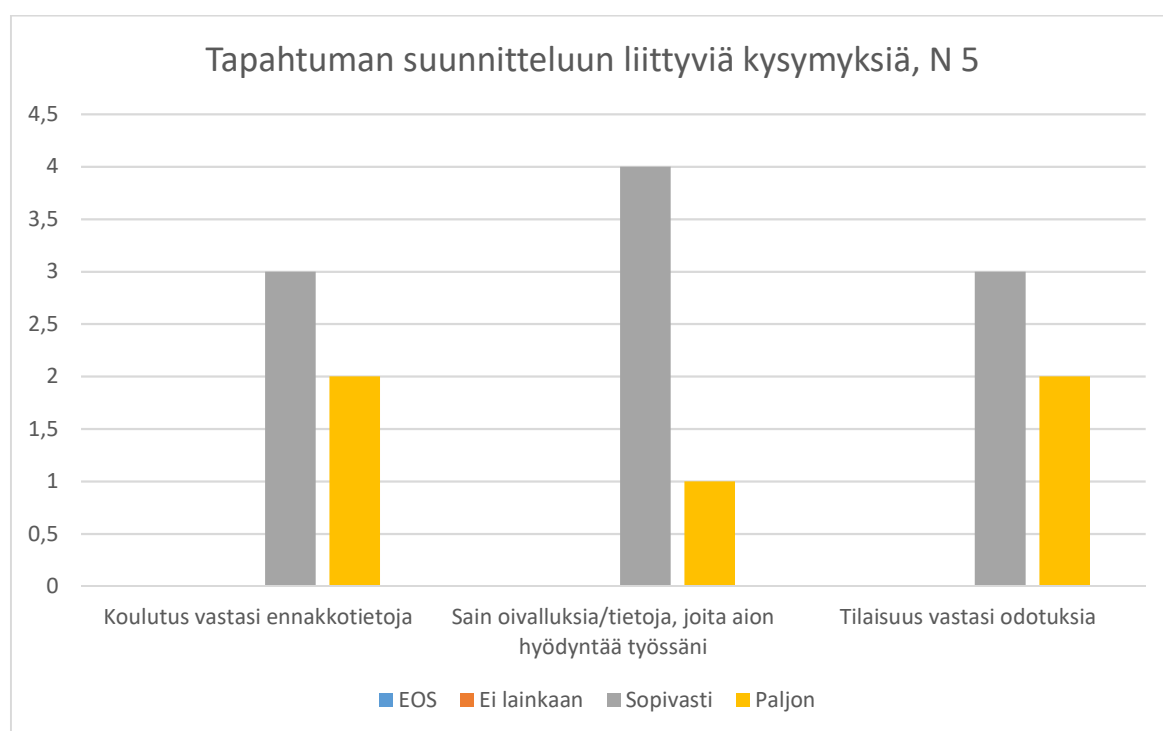
- 0 = En osaa/halua vastata
- 1 = Ei lainkaan
- 2 = Sopivasti
- 3 = Paljon



Kuvio 6. Taustatietoja kulttuuritietoisuudesta (Liite 2)

Osion A, liite 2, kysymyksien tarkoituksena oli kartoittaa toimihenkilöiden kokemat havainnot työkuulttuurista ja tämän osion monivalintakysymysten pohjalta rakentui tulkintaa helpottava kuvio 6. Taustatietojen kartoituksen avulla pystyy tunnistamaan, koetaanko toimihenkilöiden puolesta tarvetta kulttuuritietoisuuden lisäämiseen ja kuinka työyhteisössä sitä tietoisuutta voisi parantaa. Enemmistö koki työyhteisössä olevan erilaisuutta sopivasti. Erilaisuudella karkoitettiin tämän kysymyksen avulla ihmisyyteen kuuluva diversiteetti, kuten tausta, ikä ja sukupuoli. Osa vastaajista koki erilaisuutta olevan paljon ja osa ei lainkaan, joten vastauksissa oli suurta hajontaa. Työympäristön yhteistyökykyisyyttä koettiin vastausten perusteella olevan sopivasti tai paljon. Kaikista yksimielisemmin koettiin toimivan työyhteisössä kommunikointi, jota vastaajien mielestä oli sopivasti.

A-osiossa, liitteessä 2, kysyttiin myös, oliko vastaajan mielestä tarvetta lisätä työyhteisön kulttuuritietoisuutta, johon jokainen vastaaja koki tarvetta eli vastasi myönteisesti kysymykseen. Vapaamuotoisissa kysymyksissä vastaajilla oli näkemyksiä, kuinka kieli- ja kulttuuritietoisuutta voisi työyhteisössä parantaa. Kehitysehdotuksia oli muun muassa ”info-pläjäykset”, yhteinen kielen opiskelu sekä yhteisten arvojen ymmärtäminen. Toisen kulttuurin ymmärtäminen koettiin tärkeäksi ja sen kulttuurin tietoisuuden lisääminen. Tulkkauspalvelun löytäminen helposti oli myös parannusehdotuksena.



Kuvio 7. Tapahtuman suunnittelun tulokset (Liite 2)

Kuten kuviossa 7, eli liitteessä 3 esitetyistä kysymyksistä ilmenee, että vastaajat kokivat koulutuksen vastaavan ennakkotietoja sopivasti tai paljon. Suurin osa aikoo jatkossa hyödyntää tilaisuudessa saatuja oivalluksia ja tietoja työssään sopivassa määrin. Tilaisuus vastasi myös osallistujien odotuksia tarpeeksi tai paljon. Jokainen vastaaja tulee kyselyn mukaan suosittelemaan tilaisuutta. Vapaamuotoiseen kysymykseen, mitä olisi halunnut kuulla enemmän ja mitä vähemmän, ei juurikaan vastattu. Kyselyssä mainittiin kuitenkin toiveesta laatia jokin kirja, jossa on erilaisia esimerkkejä, millaisia ongelmia maahanmuuttajien palkkaamisessa on kohdattu ja kuinka ne on ratkaistu.

Tulosten arviointi

Ohjaustilaisuuteen osallistujat koostuivat pääosin toimihenkilökunnasta, joille kysely monimuotoisuudesta tehtiin. Osallistujien määrä oli pieni, alle kymmenen henkilöä, minkä vuoksi täydellistä otantaa yrityskulttuurista ja koko henkilöstön kokemista tarpeista ei kyselylomakkeen avulla pystytty muodostamaan. Koko henkilöstön näkemyksiä ei myöskään pyritty kyselyn avulla saamaan, mutta tilaisuuteen olisi voinut olla hyödyllistä osallistua useamman henkilön.

Taulukko 1. Kyselyn arvioinnin yhteenveto

Tilanne	Vaikutus
Pieni osallistujamäärä (osallistujia 6)	Suppean osallistujamäärän vuoksi koko yrityksen työntekijöiden näkemyksiä ei saanut kartoitettua, eikä tietoisuutta lisättyä koko henkilökunnalle
Kaikki ei toimittanut täytettyä kyselylomaketta (Täytettyjä kyselylomakkeita 5 kpl)	Kaikkien tilaisuuteen osallistuvien näkökantoja ei saatu
Vapaamuotoisiin kysymyksiin ei vastattu odotusten mukaisesti	Tarvittuja tietoja ei pystynyt keräämään – kokonaiskuvaa ei saanut muodostettua
Jokaiseen monivalintakysymykseen oltiin vastattu	Monivalintakysymykseen vastaaminen katsottiin ilmeisesti helpommaksi kuin sanallisiin, joten kysymyksiä olisi pitänyt olla enemmän laaja-alaisen tulkinnan vuoksi

Otanta vastauksista oli suppea myös siksi, että jokainen vastaaja ei vastannut kaikkiin kysymyksiin. Vapaamuotoisiin kysymyksiin vastaaminen oli vähäistä. Monivalintakysymyksiin vastattiin eniten, joten tulokinnan helpottamiseksi niitä olisi pitänyt olla enemmän. Myöskään osa osallistujista jätti vastaamatta kokonaan. Kyselylomaketta tehtäessä ajatus vapaamuotoisista kysymyksistä oli, että niiden avulla saa tietoon, mitä tietoja ja tarpeita henkilöstö kokee tarvitsevänsä. Monivalintakysymysten määrä oli suppea sen vuoksi, koska kysymysten suunnitteluvaiheessa niistä muodostui ajatus liian ohjaavista kysymyksistä, jotka eivät olisi antaneet oikeaa kuvaa tarpeesta. Tämän vuoksi vapaamuotoisiin kysymyksiin vastaamista erityisesti toivottiin ennen kyselylomakkeen täyttämisen aloitusta, kartoituksen onnistumisen vuoksi. Kyselylomake oli suppea myös sen vuoksi, että tilaisuuden ajankäyttö katsottiin Pusan kanssa hyödynnettäväksi pääasiassa ohjauksen pitämiseen tietoisuuden lisäämisen vuoksi. Kokonaisvaltaisesti tilaisuutta voi pienimuotoisuudesta huolimatta kuitenkin pitää tarpeellisenä ja onnistuneena. (Taulukko 1.)

6.2 Kehitysehdotukset

Monimuotoisuusvalmiudet vaikuttavat olevan Holmet Oy:llä kunnossa monimuotoisen työympäristön onnistumiseksi, mutta muutamia kehitysehdotuksia olisi tulosten perusteella esitettäväksi. Kehitysehdotuksia on esitettäväksi myös Ossi2:lle.

Ahosen haastattelussa ilmeni, että perehdytys kestää uudella työntekijällä puolesta tunnista tuntiin. Oletuksena kuitenkin on, että työhön hakeutuneella henkilöllä on tarvittava taito työn tekemiseen. Perehdytys on tämän vuoksi lyhyehkö, sillä ohjaus keskittyy lähinnä talon tapojen opetteluun ja välineiden löytämiseen. Alkuperehdytys on tehokas, mutta jatkuu kuitenkin pidemmän aikaan, koko työuran ajan, esimerkiksi lisäämällä hiljalleen vastuullisempia työtehtäviä. Ahonen on kuitenkin sitä mieltä, että perehdytysvaiheessa ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä voisi olla jokin osio hallin puolen viestinnässä, kuten video auttamassa työskentelyä ongelmatilanteissa. (Ahonen 2018.)

Taulukko 2. Kehitysehdotukset

Kehitysehdotukset Ossi2:lle	Kehitysehdotukset Holmet Oy:lle
Materiaaleja jaettavaksi	Video perehdytyksen ja ohjauksen tukena
Kohdennettu markkinointi tietoisuuden lisäämiseksi	Opetus- ja ohjaustilaisuus koko henkilökunnan kesken
Tietoisuuden lisäämistä myös muille seuduille	Kohdennettu ohjaus eri työkokemuksen omaaville
Info-paketit tietoisuuden lisäämiseksi	

Taulukossa 2 on koottuna kehitysehdotuksia tulevaisuudessa tapahtuvaa toimintaa ajatellen. Vasemman puoleisessa sarakkeessa on kehitysehdotuksia Ossi2:lle ja oikean puoleisessa Holmet Oy:lle.

Taulukossa 2 ehdotuksena on selkokiehityksen videon kehittäminen. Se voi olla kannattavaa, mutta vaatii organisaatiolta investointeja. Holmet Oy:n tuotantotiloissa vapaan seinätalon tai -talon ja siihen ohjeistuksien rakentaminen olisi vaatinut liian suuria muuteluja, ja se olisi täten olennaisesti häirinnyt tuotantoa sekä vaatinut myös alaan erikoistumista. Tämän vuoksi Ahosen toiveeseen oli vastattava ohjaustilaisuudessa kertomalla kielellisten ongelmien helpottavia tekijöitä, ja ohjeiden valmistus jää yrityksen vastuulle. Tietoisuuden lisäämisen hyödyllisyys saattaa muodostua haasteeksi, jos tarpeeksi kattavia perusteita ei osata esittää tai jos asenteet ovat liian vahvoja muokattavaksi. Kokonaisuuden kannalta Holmet Oy voisi järjestää vastaavanlaisen ohjaustilaisuuden kaikille työyhteisön jäsenille, niin maahanmuuttajataustaisille työntekijöille, kuin kantaväestölle. Todennäköisesti työuran eri vaiheessa oleva ihminen kokee asiat eri lailla. Tämän asian voi havaita myös eri kulttuureista tulevien kesken. Tämän opinnäytetyön ohjaustilaisuus järjestettiin kartoituksen ja Holmet Oy:n toiminnanjohtajan muodostuneiden näkökulmien mukaan. Jotta ohjaus saataisiin kohdennettua eri ryhmille, pitäisi näkökulmat selvittää laaja-alaisemmin, koko organisaatiossa työskentelevien henkilöiden kautta. Eri ihmiset myös tarvitsevat erilaista tietoisuutta, joten koko organisaatioon kohdistuva ohjaustilaisuus kannattaisi tehdä osissa käsittelemällä asiat ryhmittäin.

Holmet Oy:n toimihenkilökunnan positiivinen vastaanotto ja osallistuminen ohjaustilaisuuteen antoi käsityksen, että tämän kaltaiselle tilaisuudelle oli tarvetta. Yleisesti tehtyjen havaintojen perusteella organisaatioissa koetaan asiat eri tavalla. Ihmiset saattavat kokea asiat eri tavalla tai niistä jää erilainen muisto tai mielikuva. Jotkut ihmiset ovat vastaanottavaisempia ja uteliaampia vastaanottamaan eri tietoa, kuin toinen. Näiden ajatuksien pohjalta ohjaustilaisuus voisi olla hyvä järjestää koko henkilökunnan kesken, eikä vain pienelle osalle työntekijöistä. Tietoisuutta voisi jatkossa lisätä erilaisten koulutuksien, palaverien sekä yhteisen tekemisen avulla. (Taulukko 2.)

Kaikilla organisaatioilla ei ole mahdollisuutta tai resursseja järjestää minkäänlaista toimintaa, jolla voisi lisätä henkilökunnan kieli- ja kulttuuritietoisuutta. Haasteita saattaa olla myös tunnistamisessa, mikä osa henkilöstöstä, vai koko henkilöstö, tarvitsee tietoisuuden lisäämistä. Kaikki eivät pääse osallistumaan ohjaustilaisuuteen organisaation kiireiden tai muiden tekijöiden vuoksi. Tämän vuoksi ”info-pakettien” kasaaminen painettuun tai sähköiseen muotoon voisi olla hyvä rakentaa organisaation tarpeiden mukaan. Henkilöstö,

varsinkin ohjaajat, johtajat ja muut ylemmän portaan työntekijät pitäisi ensin saada huomaamaan tietoisuuden lisäämisen hyödyllisyys, mikäli vastahakoisuutta on havaittavissa. Info-paketin rakentaminen myös yleisesti jaettavaksi, voisi myös olla hyödyllinen lisä hankkeen tavoitteiden täyttämiseksi. Eri kokoisia materiaaleja voisi kehittää enemmän jaettavaksi, niin laajoja ja kattavia kuin lyhyitä oppaita tai tietopaketteja. Materiaalit voisivat olla suunnattuja niin maahanmuuttajille kuin myös kantaväestön edustajalle. (Taulukko 2.)

Ossi2 voisi järjestää ja markkinoida tämänkaltaista tapahtumaa, sillä tämän yhteistyö yrityksen asenteen perusteella vastaanotto olisi positiivista. Ne yritykset, jotka eivät vielä koe tarvetta henkilökunnan tietoisuuden lisäämiselle, voisi systemaattisesti aloittaa toimet tietoisuuden lisäämisen markkinoinnissa, esimerkiksi lähettämällä esitteitä sähköpostitse tai mainostamalla nettisivuilla. Tarkoituksena olisi kuitenkin saada lisättyä tietoisuutta mahdollisimman laaja-alaisesti, eri alojen edustajille. Hankeen kesto on kuitenkin rajallinen, joten pitkäaikaista suunnitelmaa ei hankkeen parissa pysty tekemään. Tietenkin yhteistyöyritykset voisi saada innostumaan ohjaustilaisuuden järjestämisestä niin, että tapahtumasta tulisi myös tuloja, jolloin tämänkaltaisen tietoisuuden lisääminen jatkuisi jonkun ylläpitämisen tahon johdolla hankkeen loppumisen jälkeenkin. (Taulukko 2.)

Holmet Oy:n yrityksen työntekijät vastaanottivat tilaisuuden positiivisesti. Tämän pystyi havainnoimaan helposti. Joillakin yrityksillä asia voi olla toisin. Maahanmuuttajiin positiivisesti suhtautuminen vaikuttaa selkeästi kehittämään omaa toimintaansa mahdollisimman monimuotoiseksi. Tämänkaltaisten avoimesti maahanmuuttajiin suhtautuvien yritysten asenteet mahdollistavat innovoimaan erilaisia ratkaisuja suurellakin budjetilla. Kommunikonin lisäämiseksi ja kielen ymmärtämisen helpottamiseksi tämänkaltaisten ohjaustilaisuuksien järjestäminen voisi tapahtua esimerkiksi vuosittain. Maahanmuutto lisääntyy, joten myös maahanmuuttajia löytyy työkavereina yhä enemmän. Työntekijöiden kouluttaminen voisi tapahtua koko organisaatiolle, eikä vain toimihenkilöille.

Kieli- ja kulttuuritietoisuuden lisäämiseksi voisi suunnitella tapahtumia, joihin yrityksen edustajat pääsevät osallistumaan ilman, että heidän toimitiloissaan järjestetään tilaisuutta. Tämänkaltaista on hankkeen parissa tapahtunut tämän opinnäytetyön ohjaustilaisuuden jälkeen. Ossi2-hanke keskittyy Päijät-Hämeen seudulle, mutta ideaa voisi olla järjestää tietoisuuden lisäämistä myös muilla seuduilla. Varsinkin pääkaupunkiseudulla, jossa maahanmuuttoa tapahtuu enemmän. Voisi ajatella, että kun yritykset huomaavat maahanmuuton lisääntyvän vuosi vuodelta ja tätä kautta myös monimuotoisen työympäristön muodostuvan väistämättä, huomaavat monet maahanmuuttoa vastustajatkin, että asiaan on aletava suhtautua toisin. Tämän vuoksi tarvetta ohjaustilaisuudelle voi löytyä enemmissä määrin.

7 YHTEENVETO

Maahanmuutto ja monimuotoisuus lisääntyvät jatkuvasti. Maahanmuuton seurauksena eri kulttuurin ja eri kokemuksilla olevat kansat yhdistyvät, jolloin syntyy monimuotoisuutta. Maahanmuuttajien kotoutuksen kannalta yksi tärkeimmistä tekijöistä on työllistyminen. Työllistyminen auttaa integroitumaan yhteiskuntaan ja parantaa selkeästi maahanmuuttajan hyvinvointia. Maahanmuuttajien työllistyminen voi usein olla hankalaa resurssien tai asenteiden vuoksi, jotka tulisi rikkoa erilaisin keinoin. Maahanmuuttajien työllistyminen on moninainen asia, johon vaikuttavat monet eri tekijät. Työhön ryhtyminen ei ainoastaan johdu työnhakijasta, vaan myös palkkaavien yritysten resursseista palkata maahanmuuttajia työhönsä, henkilökunnan kouluttamisesta sekä yleisistä asenteista. Maahanmuuttajien palkkaamisen ja työllistymisen edistämiseksi on kehitetty erilaisia projekteja ja hankkeita.

Yksi maahanmuuttajien työllistymiseen edistävä toimija on Ossi2 – Osaajat töihin, joka toimi tämän opinnäytetyön toimeksiantajana. Hankkeen toiveena oli tämän opinnäytetyön avulla kehittää tapahtuma kulttuuritietoisuuden lisäämiseksi Päijät-Hämeen seudulla olevan yrityksen kanssa. Yhteistyöyrityksen löytäminen oli haasteellista löytää maahanmuuttajiin rekrytoimiseen liittyvien asenteiden vuoksi. Yhteistyrytykseksi valikoitui Hollolassa sijaitseva konepajateollisuuteen ja metallitöihin erikoistunut yritys, Holmet Oy.

Yrityksen toimihenkilöille järjestettiin kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaustilaisuus opettaja Maija-Leena Pusan asiantuntevuutta hyödyntäen. Pusa luennoi tilaisuudessa oman ammattitaitonsa tuoman tietämyksen ja kokemuksen tuoman näkökulman ja niiden pohjalta rakentuneiden materiaalien sekä muista lähteistä otetuista materiaalien avulla. Maija-Leena Pusa piti luennon PowerPointin avulla helpottaakseen käsiteltävien asioiden seuraamista.

Maahanmuutto lisääntyy globaalisti niin Suomessa kuin koko Euroopassa. Tämä saattaa aiheuttaa kantaväestön asenteiden ja ennakkokäsityksien muodostumista, eikä kulttuurien yhteensovittaminen välttämättä onnistu helposti. Maahanmuuttajat eivät ole vain yksi ryhmä, vaan moninaisuutta löytyy eri kulttuureista tulevista henkilöistä, joilla on eri koulutustausta. Organisaatiossa voi kestää jokaisen yksilön tuoman potentiaalin löytäminen ja hyödyntäminen, mutta pidemmän aikavälin toiminnan puolesta se kannattaa yrittää tehdä. Erilaisen kielitaidon ja tapojen tuoma ominaisuuksien hyödyntäminen on organisaatiolle usein vain eduksi. Kulttuurien yhteensovittaminen, moninaisuuden hyödyntäminen sekä monimuotoisen työympäristön näkeminen hyötynä vaatii toimenpiteitä ja kuluttaa resursseja, mikä voidaan nähdä haasteellisena toteuttaa. Maahanmuuttajien rekrytoimisen posi-

tiivinen vastaanotto lähtee yleensä ylemmän portaan toimijoiden taholta. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin Holmet Oy:n moninaisuuden kohtaamiseen ja valmiuksiin vastaanottaa maahanmuuttajia työyhteisöönsä.

Kulttuuritietoisuuden lisäämiseksi Holmet Oy:n toimihenkilöille järjestettiin Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaustilaisuus yrityksen toimitilassa. Tilaisuuden tarkoituksena oli toimihenkilöiden tietoisuuden lisääminen. Tietoisuuden lisäämisen avulla tarkoituksena oli helpottaa yrityksen maahanmuuttajien vastaanottamista työyhteisöön sekä edistää toimia, jotta työskenteleminen monimuotoisessa työyhteisössä tulee laajempaan tarkasteluun ja omien käyttäytymismallien kehittämiseen. Ohjaustapahtumassa käsiteltävät asiat muodostuivat Holmet Oy:n tuotantojohtajan haastattelussa ilmenneiden asioiden pohjalta. Näiden kerättyjen tietojen perusteella ohjaustilaisuuden suunnittelun työkaluna käytettiin Lean-ajattelumallia. Lean-ajattelu auttoi tunnistamaan tarpeet ja näkemään asiat laaja-alaisesti, kuitenkin poissulkien ideat, jotka eivät työn tulosten tai toimivuuden kannalta olleet relevantteja toteuttaa. Ohjaustapahtuman jälkeen tilaisuuteen osallistuvilta kerättiin organisaatiossa työskentelyyn ja ohjaustilaisuuteen liittyviä tietoja kyselylomakkeen avulla, joista saatuja vastauksia Ossi2 voi hyödyntää tulevaisuutta ajatellen.

Holmet Oy:n tuotantotilat mahdollistavat suurienkin objektien valmistuksen, minkä vuoksi tuotantotilat ovat hallimaiset, väljät ja isot (Kuva 1 ja Kuva 2). Näiden kuvien avulla saa käsityksen, kuinka kaukana eri toimipisteillä työskentelevät henkilöt ovat toisistaan. Omalla toimipisteellään yksin ollessa ei apua välttämättä löydy ihan vierestä. Tämän vuoksi ohjeistuksia voisi löytyä työpisteiden läheltä, niin kirjallisena kuin valokuvien tai jopa videoiden avulla. Ymmärtämisen helpottamiseksi ohjeistukset tulisi olla erittäin selkokielisiä, koska monesti kiireessä tai ongelmatilanteessa ei ehdi perehtyä pitkiin ohjeistuksiin. Ohjeistuksia voisi tarkastella myös oman puhelimen avulla, kun itselle parhaiten sopii. Rekrytoinnissa ja kaikenlaisissa koulutuksissa edellä mainitut apuvälineet voisi myös ottaa käyttöön.

Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjauksen jälkeen tilaisuuteen osallistuvilta kerättiin kyselylomakkeen avulla tietoja heidän kokemistaan tarpeista. Kyselyn avulla kartoitettiin osallistujien monimuotoisen työympäristön ja maahanmuuttajien kanssa työskentelyyn liittyviä näkemyksiä sekä ajatuksia tilaisuuden onnistumisesta. Ohjaustilaisuus koettiin yhteistyöyhteyksessä positiiviseksi menetelmäksi lisätä kulttuuritietoisuutta.

LÄHTEET

Painetut lähteet

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Keisala, K. 2012. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. Tampere: Tampereen yliopisto-paino, Juvenes Print Oy.
- Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä – Hyväksi ihmiselle hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Päijät-Hämeen maahanmuutto-ohjelma 2016-2020. Ohjelman ohjausryhmä 22.10.2015. Maakuntahallitus 16.11.2015. Päijät-Hämeen liitto A228* 2016 Päijät-Hämeen Liitto.
- Pusa, M-L., Lampinen, M. & Ryyänänen-Jussila, S. 2017. Maahanmuuttajat voimavarana työpaikalla. Opas kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen. Lahti: M&P Paino Oy
- Rahikka-Räsänen, N. & Ryyänänen, S. 2014. Osallistuminen ja osallisuus lähidemokratiassa. Suomen Settlementiliitto ry:n Uusi paikallisuus -hankkeen kehitysprojekti osallistumisen ja osallisuuden mahdollisuuksien lisäämiseksi lähidemokratiassa 5/2014. Itä-Suomen yliopisto.
- Sarvas, R., Nevanlinna, H., Pesonen, J. 2017. Lean Service Creation.
- Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi
- Yli-Kaitala, K., Toivanen M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka – Opas esimiehille. Helsinki: Tammerprint Oy.

Elektroniset lähteet

- BBC News. 2011. Multiculturalism: What does it mean? BBC News [viitattu 15.8.2018]
Saataavissa: <http://www.bbc.com/news/magazine-12381027>
- Busk, H. Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S., Tähtinen, A. 2016. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – Tutkimus eri vuosina muuttaneiden työurista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. Helsinki. [viitattu 4.5.2018] Saataavissa: https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Maahanmuuttajat_tyomarkkinoilla.pdf
- Globaalikasvatus, 2018. Maailma koulussa. Globaalikasvatuksen mahdollisuudet -seminaari. [viitattu 10.7.2018] Saataavissa: <https://www.globaalikasvatus.fi/tiedostot/punainen-lanka-2014-web.pdf>
- Holmet Oy 2018. [viitattu 13.11.2018]. Saataavissa: <https://holmet.fi/osaaminen/>

Infopankki.fi 2018. Kotoutuminen Suomeen [viitattu 31.10.2018] Saatavissa:

<https://www.infopankki.fi/fi/elama-suomessa/maahanmuuttajana-suomessa/kotoutuminen-suomeen>

Lahden ammattikorkeakoulu 2018a. Opinnäytetyön ohje, liite 4 [viitattu 13.11.2018].

Saatavissa Lahden ammattikorkeakoulun intranetissä:

[https://lamkfi.sharepoint.com/sites/intranet/Dokumentit%20%20Ohje/Opinnäytetyön%20\(A MK\)%20ohje.pdf#search=toiminnallinen%20opinn%C3%A4ytety%C3%B6](https://lamkfi.sharepoint.com/sites/intranet/Dokumentit%20%20Ohje/Opinnäytetyön%20(A MK)%20ohje.pdf#search=toiminnallinen%20opinn%C3%A4ytety%C3%B6)

Lahden ammattikorkeakoulu 2018b. Alueellinen yhteistyö [viitattu 15.11.2018].

Saatavissa: <https://www.lamk.fi/fi/yhteistyö/alueellinen-yhteistyö>

Lahden ammattikorkeakoulu 2018c. Ossi2 – Osaajat töihin [viitattu 1.4.2018]. Saatavissa:

<https://www.lamk.fi/fi/hanke/ossi2-osaajat-toihin>

Lahti Region Oy 2014. Lahden seutu – Lahti Region Oy / IDEAL. Tapahtumajärjestäjän opas [viitattu 20.11.2018]. Saatavissa: [http://www.lahtiregion.fi/filebank/5590-](http://www.lahtiregion.fi/filebank/5590-Tapahtumajarjestajan_Opas2014.pdf)

[Tapahtumajarjestajan Opas2014.pdf](http://www.lahtiregion.fi/filebank/5590-Tapahtumajarjestajan_Opas2014.pdf)

Miettinen, A. Maahanmuuttajat. Väestöliitto [viitattu 7.8.2018]. Saatavissa:

www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat

Nivala, E. & Ryyänen, S. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia.

Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2013, vol. 14 [viitattu 20.8.2018].

Saatavissa:

https://www.uef.fi/documents/364780/1847612/Nivala_%26_Ryyänen_Kohti_sosiaalipedagogista_osallisuuden_ideaalia.pdf/82a018a3-5f0a-4c44-8937-7fd4ac2a3879

Poropudas, T. 2012. Kyllä minua nolotti. Talous Sanomat. [viitattu 12.3.2018] Saatavissa:

<https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000001746484.html>

Räisänen, K. 2018. Suomeen työperässä tuleville pitää saada luvat kuntoon päivässä ja EU:n ulkorajoille pystyttää keskuksia, vaatii sisäministeri Mykkänen. Helsingin Sanomat.

Artikkeli [viitattu 18.11.2018]. Saatavissa: [https://www.hs.fi/politiikka/art-](https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005902697.html?utm_source=facebook&utm_medium=toimitus)

[2000005902697.html?utm_source=facebook&utm_medium=toimitus](https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005902697.html?utm_source=facebook&utm_medium=toimitus)

Song, S. 2016. Multiculturalism. Stanford Encyclopedia of Philosophy. Artikkelii[viitattu

23.9.2018] Saatavissa: <https://plato.stanford.edu/entries/multiculturalism/>

Suomen Perustuslaki 731/1999 § 6 [viitattu 10.3.2018]. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Taipale, T. 2005. Osallistavat menetelmät. Kansan Sivistystyön Liitto. Tuki- ja virikeaineisto [viitattu 20.8.2018]. Saatavissa:

<https://www.jelli.fi/assets/files/sites/6/2017/07/osallistavatmenetelmat.pdf>

Talouselämä 2018. Maahanmuuttajat perustavat paljon yrityksiä – Suomen Yrittäjät perusti verkoston maahanmuuttajayrittäjille. Talouselämä. Artikkelit [viitattu 18.11.2018].

Saatavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/maahanmuuttajat-perustavat-paljon-yrityksia-suomen-yrittajat-perusti-verkoston-maahanmuuttajayrittajille/af2a62a8-b709-3178-9cf1-682ab40153b5?ref=facebook%3A79c5>

Tilastokeskus, 2018. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat [viitattu 23.9.2018].

Saatavissa:

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen_Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/007_ulkom_osuudet.px/?rxid=dc815f51-a7d0-4aec-a81a-49b8ce399d18

Työ- ja elinkeinoministeriö. Kotouttaminen [viitattu 26.7.2018]. Saatavissa:

<http://kotouttaminen.fi/maahanmuutto-kasvaa-ja-monipuolistuu>

Yhdenvertaisuus.fi 2018. Yhdenvertaisuussuunnittelu on yhdenvertaisuuden edistämisen työkalu [viitattu 15.7.2018] Saatavissa:

<https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu>

Suulliset lähteet

Ahonen, J. 2018. Tuotantojohtaja. Holmet Oy. Haastattelu 1.3.2018.

Kiijärvi-Pihkala, M. 2017. ”Osaaminen esiin – osaajat töihin: OSSI – hankkeen seminaari maahanmuuttajista suomalaisilla koulutus – työllistymispoluilla. Puheenvuoro Lahden tiedepäivässä 9.11.2017.

Kiijärvi-Pihkala, M. 2018. Kansainvälisten osaajien Päijät-Häme. Luento Lahden Tiedepäivässä 13.11.2018.

Pusa, M-L. 2018. Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus –tilaisuus. Luento 20.4.2018.

Rantahalme, E. 2016. Opinto-ohjaaja. Lahden ammattikorkeakoulu. Puhelinhaastattelu 2.12.2016.

Muut

Hankehakemus 103365. Sähköpostiviestin liite 2018. Vastaanottaja Uusi-Uitto, J. 30.1.2018

LIITTEET

LIITE 1. Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus -ohjelma



KIELI- JA KULTTUURITIE TOINEN OHJAUS

20.4.2018

AIKA JA PAIKKA	<u>Perjantai 20.4.2018 klo 9–11, Holmet Oy</u>
OHJELMA	Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus työpaikalla 9.00 – 9.15 Avaus Esittely ja materian jako Lahden ammattikorkeakoulun palveluliiketoiminnan tradenomiopiskelija Jade Uusi-Uitto 9.15 – 10.00 Maahanmuuttajat työpaikoilla Ossi2 – Osaajat töihin – hankkeen opettaja Koulutuskeskus Salpaus Maija-Leena Pusa 10.00 – 10.30 Keskustelu Keskustelua ja kyselyä Keskustelun yhteenveto 10.30 – 11.00 Palautekysely Kyselylomakkeen täyttö
KOULUTTAJA	FM Maija-Leena Pusa, Koulutuskeskus Salpaus maija-leena.pusa@salpaus.fi
SUUNNITTELIJA	Tradenomiopiskelija (AMK) Jade Uusi-Uitto, Lahden ammattikorkeakoulu jade.uusi-uitto@student.lamk.fi
HANKE	Ossi2 – Osaajat töihin Projektipäälikkö TKI-asiantuntija Marja Kijärvi-Pihkala marja.kijarvi-pihkala@lamk.fi

LAMKLahden ammattikorkeakoulu
Lahti University of Applied Sciences**salpaus**

Koulutuskeskus | Further Education

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto**Vipuvoimaa**
EU:lta
2014–2020

LIITE 2. Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus -kyselylomake



KYSELYLOMAKE

20.4.2018

Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus työpaikalla**KYSELYN SAATE**

Kysely liittyy opinnäytetyöhöni palveluliiketoiminnan koulutusohjelmaan, Lahden ammattikorkeakoulussa. Kyselystä tekemäni tulokset luovutan Ossi2 – Osaajat töihin –hankkeen käyttöön. Tulokset ja havainnot käsitellään luottamuksellisesti sekä nimettömästi.

Kysely koostuu A ja B osiosta. Kyselylomake täytetään ja palautetaan kyseessä olevassa tilaisuudessa 20.4.2018.

Kiittäen vastauksestanne

Jade Uusi-Uitto
 Palveluliiketoiminnan tradenomiopiskelija
 Lahden ammattikorkeakoulu, LAMK
 jade.uusi-uitto@student.lamk.fi

KYSELY

Vastatkaa kaikkiin kysymyksiin ja rastittakaa valitsemanne vaihtoehto [X].
 Voitte jatkaa vastauksianne tarvittaessa myös kääntöpuolelle.

0 = En osaa/halua vastata, 1 = Ei lainkaan, 2 = Sopivasti, 3 = Paljon

A. Taustatietoja yrityksen työkulttuurisuudesta	0	1	2	3
Kuinka paljon työyhteisössä on erilaisuutta (esim. tausta, ikä, sukupuoli)?	☐	☐	☐	☐
Kuinka yhteistyökykyinen työympäristö on	☐	☐	☐	☐
Kuinka hyvin kommunikointi työyhteisössä toimii	☐	☐	☐	☐

Onko työyhteisössä tarvetta lisätä kulttuuritietoisuutta (rasti)

☐ En tiedä ☐ Kyllä ☐ Ei

Kuinka kieli- ja kulttuuritietoisuutta voisi työyhteisössä parantaa

LAMK

Lahden ammattikorkeakoulu
 Lahti University of Applied Sciences

salpaus

Koulutuskeskus | Further Education



Euroopan unioni
 Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
 2014–2020

LIITE 3. Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus -kyselylomake



KYSELYLOMAKE

20.4.2018

0 = En osaa/halua vastata, 1 = Ei lainkaan, 2 = Sopivasti, 3 = Paljon

B.	Tapahtuman suunnitteluun liittyviä kysymyksiä	0	1	2	3
-----------	--	----------	----------	----------	----------

Koulutus vastasi ennakkotietoja ☐ ☐ ☐ ☐

Sain oivalluksia/tietoja, joita aion hyödyntää työssä ☐ ☐ ☐ ☐

Tilaisuus vastasi odotuksia ☐ ☐ ☐ ☐

Suosittelemme tilaisuutta (rasti)

☐ En tiedä ☐ Kyllä ☐ Ei

Mitä olisitte halunnut kuulla enemmän, mitä vähemmän

[illegible]