

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kestilä, S., Kivistö, O. & Väyrynen, M. 2024. Olemmeko monikulttuurisuuden osaajia? Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (1/2024).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=d3459e1c-9ffd-46ae-80ea-0749d53247ca>



## Olemmeko monikulttuurisuuden osaajia?

*Sini Kestilä, TaM, asiantuntija, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu*

*Oona Kivistö, YTM, asiantuntija, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu*

*Minna Väyrynen, FM, lehtori, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu*

Asiasanat: vastuullisuus, monimuotoisuus, monikulttuurisuus



Monikulttuurisessa työyhteisössä työntekijät edustavat erilaisia kulttuureja, taustoja, kieliä ja arvoja. Tämä edellyttää, että organisaatiossa huomioidaan työntekijöiden yksilöllisiä piirteitä ja pyritään henkilöstön tasavertaiseen ja tasapuoliseen kohteluun. Monimuotoisuuden johtamisessa lähtökohdana on, että hyväksytään yksilöiden erot ja pyritään hyödyntämään tätä erilaisuutta. Jokaisella on siis oikeus kokea kuuluvansa joukkoon juuri sellaisena kuin on. (Työterveyslaitos 2021.)

Lapin ammattikorkeakoulu on sitoutunut kunnioittamaan korkeakouluyhteisömmme monimuotoisuutta. Eettisissä ohjeissa mainitaan, että “Meille jokainen on tervetullut ja arvokas sellaisena kuin on”. (Lapin AMK eettiset ohjeet [Eettiset ohjeet - Lapin AMK](#)) Miten tämä näkyy organisaation arjessa erityisesti monikulttuurisuuden näkökulmasta?

Monikulttuurisuus on tuonut mukanaan monikielisyyden. LUC-konsernitasolla laadituissa LUC-kielilinjauksissa todetaan, että korkeakoulujen työkielet ovat suomi ja englanti, mikä mahdollistaa yhteisön kaikkien jäsenten osallistumisen toimintaan ja tiedon välittämisen. Kielilinjaukset myös kannustavat kielten rinnakkaiskäyttöön konsernin sisäisissä toiminnoissa. (Kielilinjaukset 2024.)

Korkeakouluna olemme mukana kansallisessa Talent Boost -ohjelmassa, jonka tavoitteena on kansainvälisten osaajien houkuttelu, muutto ja juurtuminen Suomeen (TEM, Talent Boost).

Korkeakoulujen palvelulupauksen mukaisesti tuemme kansainvälisiä opiskelijoita kielitaidon kehittämisessä, työllistymisessä ja integroitumisessa.



Kuva 1. Monikulttuurinen työnantaja. Kuva: Lapland of Opportunity -hanke

Korkeakouluyhteisöömme kuuluvat henkilöstön lisäksi myös opiskelijat, joista osa on maahanmuuttajia, vaihto-opiskelijoita tai tutkintoaan englannin kielellä suorittavia ulkomaalaisia. Vuoden 2023 tilastojen mukaan Lapin ammattikorkeakoulussa opiskeli 286 kansainvälistä opiskelijaa, joista AMK-tutkintoaan suoritti 237 ja YAMK-tutkintoa 49. Miten kansainväliset opiskelijamme sitten kokevat korkeakouluyhteisöämme ja Suomessa asumisen? Talent Boost -ohjelma sisältää kansainvälisen opiskelijan polun, jossa kuvataan polun vaiheet sekä niihin liittyvät kontaktipisteet ja mahdolliset haasteet. Polun laadintaa varten Lapin ammattikorkeakoulun kansainvälisiltä opiskelijoilta kysyttiin muun muassa suomalaisesta kulttuurista, jonka he kokivat yhteisöllisenä, mutta yhteisön osaksi pääsemistä ja suomalaisten kanssa ystäväystymistä pidettiin vaikeana.

## Maahanmuuttostrategian toteuttaminen Lapin ammattikorkeakoulussa

Viime vuoden joulukuussa julkaistiin Lapin maahanmuuttostrategia 2030+ (Perälä ym. 2022). Lapin alueen oppilaitokset on mainittu strategiassa toimenpiteiden toimenpanijoina, joten strategia koskettaa myös meitä Maahanmuuttostrategiassa on päämäärinä juurtuminen, yhdessä

onnistuminen ja reilu kohtelu. Miten nämä päämäärät toteutuvat tai on suunniteltu toteutuvan Lapin ammattikorkeakoulussa?

Suomen kielen oppiminen on merkittävä tekijä ulkomaalaisen opiskelijan ja työntekijän kotoutumisessa ja Suomeen juurtumisessa, koska pelkästään englantia käytettäessä ulkomaalainen opiskelija tai työntekijä ei pääse kotoutumaan suomalaiseen arkeen, vapaa-ajan yhteisöihin eikä yhteiskuntaan. Lapin ammattikorkeakoulussa voimme edistää maahan muuttaneiden kollegoidemme ja kansainvälisten opiskelijoidemme käytännön kielitaidon ja oman ammattialan kielen oppimista erilaisin kielitietoisin keinoin.

Kielitietoisuus työssä tarkoittaa tietoisuutta kielen merkityksestä työn tekemisessä ja sen tuloksissa ja tietoisuutta siitä, että työntekijöinä toimimme oman alamme kielimalleina. Kielitietoisuus on myös valmiutta olla vuorovaikutuksessa erilaisten kielenpuhujien kanssa ja tietoa sekä taitoa käyttää kielenoppimista edistäviä keinoja. Kielitietoisessa työyhteisössä jokainen voi oppia ja opettaa kieltä ja kielten käyttöä erilaisissa tilanteissa. Näin suomen kieltä oppivalla on mahdollisuus osallistua työntekemiseen ja työpaikan sosiaalisiin tilanteisiin kaikissa kielenoppimisen vaiheissa, eikä vasta sitten kun hänellä on “sujuva” kielitaito. (Komppa 2023.) Kielitietoisuuden monikielisyys toteuttamiseksi on tärkeää perehdyttää ja sitouttaa jokainen työyhteisön jäsen kielitietoiseen toimintaan. Yhteisön kielitietoisuudessa voidaan hyödyntää kielitietoisuuden portaita (Kielibuusti 2024), joiden avulla työyhteisöä voidaan kehittää ja johtaa kohti selkeitä ja vakiintuneita kielitietoisuuden ja monikielisuuden toimintatapoja, joihin kaikki ovat sitoutuneet.

Strategiassa oppilaitosten yhtenä roolina todetaan olevan kansainvälisten osaajien houkuttelu sekä kiinnittymisen edistäminen paikkakuntiin ja työelämään. Paikkakunnalle kiinnittymisen osalta asettautumiseen liittyvät palvelut ja tuki ovat olennaisia. Suomeen saapuessaan niin kansainvälisen opiskelijan kuin uuden työntekijänkin tulee hoitaa monenlaisia asioita, jotta arki uudessa maassa alkaa rullaamaan. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi rekisteröityminen Digi- ja väestötietovirastossa suomalaisen henkilötunnuksen ja kotikunnan saamiseksi, asunnon varmistaminen, suomalaisen pankkitilin avaaminen ja tarvittavien vakuutuksien ottaminen. Maahan muuttanut henkilö tarvitsee usein ohjausta ja neuvoja edellä mainittujen asioiden hoitamiseksi. Asettautumiseen liittyvien prosessien tuleekin olla mahdollisimman sujuvia, jotta asettuminen alueelle sekä opintojen tai työn aloittaminen lähtevät liikkeelle parhaalla mahdollisella tavalla. Se, miten sujuvasti ja tuetusti alku lähtee liikkeelle, vaikuttaa varmasti ensivaikutelmaan korkeakoulustamme. Tulee kuitenkin ymmärtää, että pelkkien viranomais- ja muiden käytännön asioiden hoitaminen ei yksistään riitä,

vaan opiskelijan ja työntekijän tulee kokea, että hänet otetaan vastaan yhteisön jäsenenä. Tähän voi jokainen korkeakouluyhteisömme jäsen vaikuttaa omalla toiminnallaan.

Miten voisimme sitten edistää opiskelijoiden kiinnittymistä työelämään ja työpaikkoihin? Kansainvälisen opiskelijan polussa niin harjoittelu-, valmistumis- ja alumnivaiheeseen liittyen on tunnistettu mahdollisia haasteita, kuten työelämän vastaanottamattomuus, opiskelijoiden puutteelliset työnhakutaidot sekä pettymyksen tunne tutkintoaan kohtaan, jos työtä ei valmistumisen jälkeen löydy. Myös Lapin maahanmuuttostrategiassa todetaan, että kansainvälisillä opiskelijoilla on haasteita työllistyä alueelle valmistumisen jälkeen, ja erityisesti asiantuntijatoiden ja vakituisten työsuhteiden löytäminen on vaikeaa. Yrittäessämme taklata tätä, meidän tulisi panostaa entistä enemmän uraohjauspalveluiden ja työllistymisen tuen saatavuuteen sekä osaajiemme ja työnantajien systemaattiseen kohtauttamiseen. Voisiko Lapin ammattikorkeakoulu toisaalta toimia myös itse rohkeammin suunnan näyttäjänä kansainvälisten opiskelijoiden harjoitteluiden sekä kansainvälisten osaajien palkkaamisen suhteen?

## Jokainen voi edistää monikulttuurisuutta

Monikulttuurinen työyhteisö voi olla yksi organisaation vetovoimatekijöistä. Monikulttuurisuus voi olla rikastuttava voimavara, tuottaa uusia innovaatioita ja parantaa organisaation houkuttelevuutta uusien työntekijöiden silmissä. Monikulttuurisen työyhteisön eteen pitää olla koko organisaation sekä johdon, esihenkilöstön että jokaisen työntekijän valmis panostamaan, jotta mahdollisista haasteista selvitään.

Työterveyslaitoksen (2024) sivuilla on oppimateriaaleja, joita hyödyntämällä jokainen meistä voi toimia monikulttuurisuuden edistäjänä. Jokaista työntekijää tulee arvostaa omina yksilöinä ja luoda keskusteleva ilmapiiri, jossa jokainen voi tuoda oman mielipiteensä ja näkökulmansa esille sekä virheet ja niistä oppimiselle on tilaa. Avoin ilmapiiri kannustaa keskusteluun sekä pyytämään tarvittaessa apua.

Monimuotoinen lappilainen työelämä -hankkeessa (ESR+) yhtenä tavoitteena on lisätä yrittäjien, työnantajien ja työyhteisöjen ohjausosaamista sekä monikulttuurisen työyhteisön johtamisosaamista. Työyhteisöjen monikulttuurisuusosaamisen vahvistamisella on merkitystä siihen, miten esimerkiksi muusta kulttuuristaustasta tuleva sopeutuu yhteisöön. Työnantajille, työyhteisöille ja työnhakijoille järjestetään Pop-up-tilaisuuksia, joissa luodaan positiivisia kohtaamisia ja vähennetään ennakkoluuloja maahanmuuttajataustaisia kohtaan. Pop-up-tilaisuuksien kautta edistetään myös maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ja työnantajien

kohtaamista. Näihin tilaisuuksiin ovat tervetulleita kaikki, jotka haluavat vahvistaa omaa monikulttuurisuusosaamistaan.

## Lähteet:

Kielibuusti 2024. Kielitietoisien työyhteisön portaati. Viitattu 19.1.2024

<https://www.kielibuusti.fi/fi/tyonantajat/monikielinen-tyopaikka/kielitietoisien-tyoyhteison-portaati>

Kielilinjaukset 2024. Lapin korkeakoulukonsernin kielilinjaukset - osa vastuullista arktista korkeakouluyhteisöä. Viitattu 19.1.2024

<https://lucit.sharepoint.com/sites/LUC/Jaetut%20asiakirjat/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FLUC%2FJaetut%20asiakirjat%2FFIN%5Fkielilinjaukset%5Fluonnos2%5F20231113%2Epdf&parent=%2Fsites%2FLUC%2FJaetut%20asiakirjat>

Komppa, J. 2023. Kielitietoiseksi työyhteisöksi: tiedostamista, oppimisen mahdollisuuksia ja resursseja. Työelämän tutkimus Arbetslivsforskning 21 (3) 2023. Viitattu 19.1.2024

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/129334/89386>

Lapin ammattikorkeakoulu (AMK). 2023. Lapin ammattikorkeakoulun eettiset ohjeet. Viitattu 8.12.2023 [Eettiset ohjeet - Lapin AMK](#)

Perälä M., Huikuri S., Keränen T., Suopajarvi A-M., Tapalinen, J., Pekkala S., Pirkkalainen R., Peltoniemi S., Karinen R. (toim.) 2022. Lappi koti kaikille – Lapin maahanmuuttostrategia 2030+. Lapin elinkeino- liikenne – ja ympäristökeskus. Elinvoimaa alueelle 3/2022. Viitattu 8.12.2023. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/186234/Lapin-maahanmuuttostrategia.pdf?sequence=11&isAllowed=y>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Talent Boost. [Etusivu | Talentboost](#) . Viitattu 19.1.2024.

Työterveyslaitos 2024. Kaikki mukaan - yhteisöllisyyden ja verkostojen rakentaminen. Viitattu 18.1.2024 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/kaikki-mukaan-yhteisollisyyden-ja-verkostojen-rakentaminen>

Työterveyslaitos 2021. Monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta tulee edistää organisaation kaikilla tasoilla. Viitattu 8.12.2023 [https://www.tyoelamatieto.fi/fi/analyysit/monimuotoisuutta-ja-yhdenvertaisuutta-tulee-edistaa-organisaation-kaikilla-tasoilla?\\_\\_hstc=108755357.7ca0bc784b4db58b83ccd1fa833e6cac.1701943936641.1701943936641.1701943936641.1&\\_\\_hssc=108755357.1.1701943936641&\\_\\_hsfp=2840097546](https://www.tyoelamatieto.fi/fi/analyysit/monimuotoisuutta-ja-yhdenvertaisuutta-tulee-edistaa-organisaation-kaikilla-tasoilla?__hstc=108755357.7ca0bc784b4db58b83ccd1fa833e6cac.1701943936641.1701943936641.1701943936641.1&__hssc=108755357.1.1701943936641&__hsfp=2840097546)