

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2023

Aikuissosiaalityö

Elisa Kössi, Anu Lumikare

PEREHDYTYS SUOMALAISEEN TYÖPAIKKAAN -TYÖKIRJA

– Raportti toteuttamisprosessista

Elisa Kössi, Anu Lumikare

PEREHDYTYKSEN SUOMALAISEEN TYÖPAIKKAAN - TYÖKIRJA

- Raportti toteuttamisprosessista

Tässä opinnäytetyöprojektissa toteutettiin perehdyttäjän esipuhe sekä kaksi oppimiskokonaisuutta, työelämän pelisäännöt ja työturvallisuus, Turun AMK:n KOMOTYÖ-hankkeenideoimaan monikulttuurisen perehdyttämisen työkirjaan. Kehittämistyön tavoitteena oli edistää monikulttuurisen työvoiman työllistämistä suomalaisilla työmarkkinoilla ja siten lisätä osallisuutta sekä vastata vallitsevaan työmarkkinakriisiin. Konkreettisenä tuotoksena syntyneen työkirjan tehtävät on suunniteltu perehdytettävän tehtäviksi kuitenkin dialogissa perehdyttäjän ja työyhteisön kanssa.

Teoreettisina lähtökohtina kehittämistyölle olivat monikulttuurisen työyhteisön ja oppivan organisaation viitekehykset, joiden valossa tarkastelimme onnistuneen perehdytysprosessin piirteitä tutkimus- ja hankekirjallisuuden avulla. Yhdeksi tärkeäksi kehittämisperiaatteeksi nousikin perehdytyksen kaksisuuntaisuus perehdytettävän suhteessa perehdyttäjään sekä työyhteisöön laajemmin. Käytännössä kehittämistyö tapahtui syklisen spiraalimallin mukaisesti yhteistyössä KOMOTYÖ-hankkeen hanketyöntekijöistä koostuvan asiantuntijaryhmän kanssa. Ryhmä kokoontui kolme kertaa huhti-kesäkuun 2023 aikana.

Työkirjan kohderyhmänä olivat suomalaista työelämää vielä tuntemattomat työllistyvät sukupuoleen, kulttuuritaustaan, kielitaitoon, suomessaoloaikaan tai työllistymisalaaan katsomatta. Laaja kohderyhmä haastoi suunnittelemaan tehtävyytyyppejä, joiden kautta monimutkaisia lainsäädännöllisiä ja kulttuurillisen hiljaisen tiedon sisältöjä voitiin välittää perehdytettävälle tiivistetysti, yksinkertaisesti ja omaan työpaikkaan konkreettisesti sitovalla tavalla. Osallisuuden periaate auttoi karsimaan sisältöjä olennaisimpaan. Lisäksi selkokieliisyys ja selkeä visuaalinen ilme kuvituksineen olivat tärkeitä ohjenuoria.

Opinnäytetyön puitteissa toteutettua työkirjaversiota ei ollut aikataulullisista syistä johtuen mahdollista pilotoida asiakasrajapinnassa, mutta hanketyöntekijöiden viimeistelemä työkirja pilotoitiin 25 maahanmuuttajalla syys-lokakuun 2023 aikana varsin positiivisin tuloksin. Työkirjan lopullinen versio on vapaasti ladattavissa KOMOTYÖ-hankkeen kotisivuilta seuraavan linkin takaa:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/808767/isbn9789522168559.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ASIASANAT:

perehdytys, perehdyttäminen, maahanmuuttaja, työkirja, monikulttuurisuus, monikulttuurinen työyhteisö, oppiva organisaatio

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services

2023 | 42 pages, 23 pages in appendices

Elisa Kössi, Anu Lumikare

INTRODUCTION TO THE FINNISH WORKPLACE WORKBOOK

- Report on the implementation process

In this thesis project, the introducer's foreword and two learning components, game rules of working life and occupational safety, were implemented in a workbook of multicultural orientation devised by Turku AMK's KOMOTYÖ project. The goal of the development work was to promote the employment of a multicultural workforce in the Finnish labor market and thereby increase inclusion and respond to the prevailing labor market crisis. The tasks of the workbook, which was created as a concrete output, are designed as tasks for the person to be introduced, however, in dialogue with the introducer and the work community.

The theoretical starting points for the development work were the reference frameworks of a multicultural work community and a learning organization, in the light of which we examined the features of a successful orientation process with the help of research and project literature. One of the important development principles was the two-way orientation of orientation, between the person being introduced and the introducer with the wider work community. In practice, the development work took place according to the cyclical spiral model in cooperation with an expert group consisting of project workers of the KOMOTYÖ project. The group met three times between April and June 2023.

The target group of the workbook was employees who were not yet familiar with Finnish working life, regardless of gender, cultural background, language skills, length of stay in Finland or field of employment. A broad target group challenged to design task types, through which complex legislative and cultural tacit knowledge contents could be conveyed to the trainee in a condensed, simple way, concretely relating to their own workplace. The principle of inclusion helped to cut down the content to the most essential. In addition, clear language and a clear visual appearance with illustrations were important guidelines.

Due to scheduling reasons, it was not possible to pilot the version of the workbook implemented within this thesis project in the client interface, but the workbook completed by the project workers was piloted with 25 immigrants between September and October 2023 with quite positive results. The final version of the workbook can be freely downloaded from the homepage of the KOMOTYÖ project via the following link:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/808767/isbn9789522168559.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

KEYWORDS:

introduction, initiation, immigrant, workbook, multicultural, multicultural work community, a learning organization

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Kehittämistyön tarve ja perustelut	9
2.2 Toimintaympäristön kuvaus	10
3 PEREHDYTTÄMINEN MONIKULTTUURISESSA KONTEKSTISSA	11
3.1 Ketterä oppiminen ja monikulttuurinen työyhteisö	11
3.2 Monikulttuurisen perehdyttämisen lähtökohtia	13
3.3 Työkirja osana monikulttuurista perehdyttämistä	16
4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	17
4.1 Tavoite ja kehittämistehtävä	17
4.2 Kehittämismenetelmä	17
4.3 Kehittämistyön eteneminen	20
5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	24
5.1 Työkirjamateriaalin rajaukset	24
5.2 Työkirjan sisältöosuudet	25
5.2.1 Työelämän pelisäännöt	26
5.2.2 Työturvallisuus	26
5.3 Tehtävätyypit	27
5.4 Selkokieliisyys ja kuvituksen käyttö työkirjassa	29
6 LOPUKSI	32
6.1 Kehittämistyön arviointi	32
6.2 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys	35
6.3 Tuotoksen juurruttaminen ja levittäminen	35
6.4 Pohdinta	36
LÄHTEET	39

LIITTEET

Liite 1. KOMOTYÖ työkirja.

KUVAT

Kuva 1. Opinnäytetyön kehittäminen syklisellä spiraalimallilla.	20
Kuva 2. Kehittämistyön eteneminen.	21
Kuva 3. Asiantuntijaryhmän tapaamiset osana työkirjan kehittämisprosessia.	23

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

KOMOTYÖ	Kohti monikulttuurista työyhteisöä (Turku AMK 2023)
OPH	Opetushallitus (oph.fi)
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö (tem.fi)
TTK	Työturvallisuuskeskus (ttk.fi)
TTL	Työterveyslaitos (ttl.fi)

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö toteutettiin marraskuuden 2022 ja 2023 välillä toimeksiantona Turun ammattikorkeakoulun KOMOTYÖ – kohti monikulttuurista työyhteisöä -hankkeelle. KOMOTYÖ-hanke rahoitettiin Euroopan sosiaalirahaston covid19-pandemiasta toipumiseen tarkoitettuin resurssein ja sen tavoitteena oli edistää monikulttuurisen työyhteisön mahdollistamista Suomessa. Hankkeen puitteissa kehitettiin ja koottiin niin yrityksille kuin maahanmuuttajataustaisille työntekijöille suunnattua koulutusmateriaalia sekä koulutuksia osaksi organisaatioiden perehdytysprosesseja. (Turku AMK 2023.) Opinnäyteprojektin lähtökohtia ja toimintaympäristöä KOMOTYÖ-hankkeessa esitellään tarkemmin tämän raportin luvussa 2.

Tämä opinnäyteprojekti keskittyi erityisesti työntekijöille suunnatun materiaalin tuottamiseen heille suunnatun PDF-muotoisen työkirjan oppimissisältöjen muodossa. Kuitenkin projektin teoreettisten lähtökohtien perusteella perehdyttäminen on aina kaksisuuntainen tapahtuma ja siten työkirjan tehtävät suunniteltu yhdessä perehdyttäjän ja laajemman työyhteisön kanssa tehtäviksi. Toiveemme on, että tämän kehittämistyön tuloksena syntynyt työkirjamateriaali voisi myös palvella työnantajaorganisaatioita dynaamisena osana heidän jatkuvasti kehittyviä perehdytyskäytäntöjään, joita oppivan organisaation ja monikulttuurisen työyhteisön hengessä yhdessä kehitetään monikulttuuristen työntekijöiden itsensä kanssa yhteistyössä. Tämän raportin luku 3 on omistettu näille teoreettisille pohdintoillemme.

Opinnäyteprojekti toteutettiin pääosin yhteistyössä tekijöiden ja KOMOTYÖ-hankkeen hanketyöntekijöiden muodostaman työryhmän avulla, jossa työkirjan oppimissisältöjä ja käytännön ratkaisuja pohdittiin ja kehiteltiin asiantuntijoina toimivien hanketyöntekijöiden avulla. Ryhmä kokoontui kolme kertaa noin kuukauden välein huhti-kesäkuun 2023 aikana. Kehittämistyössä panostettiin erityisesti kuvien tuettuun selkokieliisyyteen sekä muutenkin selkeään visuaaliseen ilmeeseen. Tehtävätyypit laadittiin mahdollisimman konkreettisen osallistaviksi ja oman työpaikan käytänteihin sitoviksi. Tuotoksena syntyivät työkirjaan sisällytettävät perehdyttäjän esipuhe sekä työelämän pelisääntöjen ja työturvallisuuden aihekokonaisuuksiin liittyvät opintosisällöt tehtävineen. Opinnäyteprojektin päätyttyä tuotettu materiaali siirtyi hanketyöntekijöiden jatkokehittäviksi ja laajennettavaksi, minkä seurauksena julkaistiin valmis työkirja *Perehdytys suomalaisen työpaikkaan – Työkirja uudelle työntekijälle* lokakuussa 2023. Kehittämistyön eteneminen

kokonaisuudessaan esitellään kehittämistehtävän ja -menetelmän ohessa raportin luvussa 4, kun käytännön toteutusta ohjanneista ratkaisuksista voi lukea lisää sitä seuraavasta luvusta 5.

Opinnäyteprojektin puitteissa ei ollut mahdollista pilotoida syntynyttä välivaihetta asiakasrajapinnassa, mutta KOMOTYÖ-hanke pilotoi valmiin version 25 maahanmuuttajalla syys-lokakuussa 2023. Pilotin tuloksia reflektoidaan lyhyesti tässä raportissa luvussa 6.1. Loppuluvussa 6 sanomme pilotoinnin lisäksi sanasen kehittämistyön eettisyydestä (6.2) ja tuotoksen juurruttamissuunnitelmista (6.3). Lopuksi pohdimme vielä kehittämistyömme implikaatioita monikulttuurisen työyhteisön kannalta sekä monikulttuurisen perehdyttämisen jatkokehitysideoita luvussa 6.4.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa kuvaamme opinnäytteenä toteuttamamme kehittämistyön tarpeen (2.1) ja toimintaympäristön (2.2).

2.1 Kehittämistyön tarve ja perustelut

Tämän opinnäytteen kehittämistyön taustalla on erityisesti kaksi suurempaa yhteiskunnallista kehityskulkua: yhtäältä väestön enenevä monikulttuuristuminen maahanmuuton kautta, toisaalta muuttuva työmarkkinatilanne ja työelämän murros laajemmassa mittakaavassa.

Eryteisesti huoltosuhteen vääristyminen vähäisen syntyvyyden sekä väestön ikääntymisen ja massaeläköitymisen vuoksi uhkaa kansantaloutta. Tähän realistisimmaksi ratkaisuksi yhä useampi työnantaja tunnustaa maahanmuuttoperäisen työvoiman rekrytoimisen niin houkuttelemalla työperäistä maahanmuuttoa Suomeen kuin hyödyntämällä esimerkiksi pakolaisuuden ym. aiheuttamaa spontaania maahanmuuttoa kriisialueilta. Eryteisesti jälkimmäisen ryhmän työllistäminen olisi ensisijaisen tärkeää, jotta nämä ihmiset saataisiin tukien varasta toimivaksi osaksi yhteiskuntaa. Kyse ei ole maahanmuuttajien haluttomuudesta hakeutua töihin, sillä kyselyjen mukaan suurin osa työikäisistä pakolaisista haluavat työllistyä uudessa kotimaassaan (Kotoutuminen.fi 2023). Kuitenkin tutkimukset osoittavat, että kynnys työllistää eri kulttuuritaustaisia henkilöitä yrityksiin koetaan vaikeana. Eryteisesti kielimuuri koetaan haasteena, samoin pelätään kulttuurierojen aiheuttavan ongelmia esimerkiksi työmotivaatioon ja työelämäkulttuuriin sopeutumisen suhteen. (Lehmuskunnas ym. 2020, 3–4.) On havaittu, että etenkin Euroopan ulkopuolelta saapuvien rekrytointisyrjintää ilmenee suomalaisella työllistämisen kentällä (TEM 2021.)

Samalla, kun väestö monikulttuuristuu, myös työelämä on yhä kiihtyvässä murroksessa, jossa teknologia korvaa ihmisten panosta rutiinitöissä ja muutenkin muovaa yhteiskuntaa ja työn edellytyksiä erilaisten digitaalisten alustojen vakiinnuttaessa roolinsa ihmisten jokapäiväisessä elämässä. Siispä ihmisten kontrolle jää entistä suuremmassa määrin suunnittelu-, kehittäminen- sekä asiakaspalvelutehtävät. (Ojala 2018.) Kiihtyvässä tahdissa muuttuva ja monimutkaistuva työelämä asettaa yhä enemmän vaatimuksia yksittäisen työntekijän osaamiselle ja yhdeksi olennaisimmista taidoista tulevaisuuden työelämässä nimetäänkin kansainvälisessä yritysmaailmassa oppimiskyky ja nopea reagoiminen

markkinoiden muuttuviin vaatimuksiin (esim. Ojala 2018; Ojala & Meklin 2022; Kallonen & Kuhmonen 2021; Kupias & Peltola 2019). Yritysten menestyksen kannalta tärkeää olisi siis tukea tällaisten ominaisuuksien kehittämiseen ohjaavaa työkuultuuria ja integroida myös maahanmuuttajataustaiset työntekijät osaksi sitä.

KOMOTYÖ-hankkeen puitteissa pyritään vastaamaan näihin haasteisiin ja tuottamaan yritysten käyttöön koulutus- ja perehdytysmateriaalia helpottamaan maahanmuuttope- räistä rekrytointia. Koska uuteen kulttuuriin saapuminen on aina kulttuurishokki ensi si- jassa maahanmuuttajalle itselleen, on heille suunnattavassa perehdytysmateriaalissa otettava tämä huomioon. Niin valtion johtamiskäytännöt, sosiaaliset systeemit, lainsää- däntö ja yleiset käytännöt voivat erota huomattavasti lähtömaahan verrattuna. Siksi en- nen kuin uusi työntekijä pureutuu tarkemmin juuri oman alansa spesifeihin vaatimuksiin, on hänen hyvä tietää, millaisia käytäntöjä, vaatimuksia ja oikeuksia työskentelyyn Suo- messa kuuluu yleisemmällä tasolla. Tämä opinnäytetyöprojektin tuottama työkirja pyrkii vastaamaan juurikin tähän tarpeeseen.

2.2 Toimintaympäristön kuvaus

Tämän kehittämistyön toimintaympäristönä oli Turun ammattikorkeakoulun 1.11.2022- 31.10.2023 toteuttama Euroopan sosiaalirahaston rahoittama KOMOTYÖ-hanke, jonka tarkoituksena oli edistää työnantajien valmiuksia ja osaamista työllistää monikulttuurisia työntekijöitä huomioiden heidän kykynsä sopeutua muuttuneen työmarkkinatilanteen vaatimuksiin. Hankkeella tähdättiin tuottamaan työyhteisöjen monikulttuuristumista tuke- vaa koulutusmateriaalia suomalaisten työnantajien käyttöön. Keskeisiä teemoja materi- aalin suunnittelussa olivat uuden osaamisen ja ymmärryksen tarjoaminen monikulttuu- risten työyhteisöjen kehittämiseen, maahanmuuttajataustaisten osaamisen ja monikult- turisen kausityövoiman työllistämismahdollisuuksien edistäminen sekä työnantajaor- ganisaatioiden perehdytyskäytänteiden kehittäminen. (Laakso 2022.)

Tämä opinnäytetyöprojekti osana KOMOTYÖ-hanketta keskittyi tuottamaan maahan- muuttajataustaisten työntekijöiden osaamisen kehittämiseen suunnattua materiaalia pe- rehdytyksen tueksi tarkoitetun työkirjan oppimissisältöjen muodossa. (Laakso 2022.) Yh- teyshenkilönä toimi KOMOTYÖ-hankkeen projektipäällikkö ja itse kehittämistyö tehtiin yhteistyössä KOMOTYÖ-hankkeen edustajista kootussa asiantuntijaryhmässä. Työryh- män hanketyöntekijät olivat myös vastuussa opinnäyteprojektin tuotoksen jatkokehitte- lystä, sisällön täydentämisestä ja lopullisen työkirjan pilotoinnista asiakasrajapinnassa.

3 PEREHDYTTÄMINEN MONIKULTTUURISESSA KONTEKSTISSA

Tässä teorialuvussa esittelemme opinnäyteprojektimme teoreettiset lähtökohdat. Olemme valinneet viitekeh्यkseksemme yhtäältä oppivan organisaation ja siihen liittyen ketterän oppimisen konseptit. Toisaalta monikulttuurisen perehdyttämisen kontekstissa kaksisuuntaisesti moinkulttuurisen työyhteisön konsepti tarjoaa oppivan organisaation malliin sopivan dynaamisen monikulttuurisia työntekijöitä työllistävän työyhteisön ideaalimallin. Ensiksi esittelemme ketterästi oppivan organisaation ja monikulttuurisen työyhteisön välillä havaitsemiamme yhteneväisyyksiä (3.1). Teorialuvun toisessa osassa (3.2) linkitämme tekemämme havainnot konkreettisemmin moinkulttuurisen perehdyttämisen ilmiöihin. Lopuksi pohdimme kehittämistyönä luoman tuotoksemme paikkaa kuvaamassamme viitekeh्यksessä (3.3).

3.1 Ketterä oppiminen ja monikulttuurinen työyhteisö

Työhön perehdyttämistä aihealueena käsitellään erityisesti johtamiskirjallisuudessa. Viime vuosina ihmisjohtamisen näkökulman korostuessa vallitsevissa johtamisteorioissa myös hyvän perehdyttämisen merkitys nousee keskeiseen rooliin. Samoin johtamiskirjallisuudessa painotetaan enenevässä määrin jatkuvan oppimisen näkökulmaa sekä valmentavaa johtamista menestyvän yrityksen valttikortteina. Siispä myös perehdyttäminen on sijoitettava tähän viitekeh्यkseen nykyajan yritysmaailmassa.

Leenamaja Ojala ja Soili Meklin erityisesti ovat työstäneet ketterän oppimisen viitekehystä suomalaisessa yritys-kontekstissa. Kuten Ojala (2018, 27–29) mainitsee, ketterän oppimisen käsite (engl. agile learning) ei ole saavuttanut suurta suosiota akateemisessa maailmassa vaan on kehitetty enimmäkseen yritys-kontekstissa. Ketterän oppimisen käsite vastaa Ojalan ja Meklinin mukaan monipuolisesti haasteisiin tulevaisuuden työelämän muutosten myötä. He toteavat, että tulevaisuuden työelämässä entistä suurempi merkitys on niin organisaatioiden kuin työntekijöidenkin kyvyllä reagoida nopeasti muuttuviin asiakkaiden tarpeisiin ja oppia uusia taitoja näihin vastatakseen. Siispä hyvän työntekijän tärkein kyky tulee olemaan kyky oppia ja omaksua uusia toimintamalleja nopeaan tahtiin. Puhutaankin oppimistyöntekijöistä. Samoin organisaation kulttuurin tulee olla oppimisen mahdollistava oppimis-, kokeilu- ja auttamiskulttuuri, jossa yhdessä pyritään yh-

teiseen päämäärään toisia auttamalla sekä sallimalla kokeiluja uusia toimivia toimintatapoja etsittäessä. Keskeistä on lisäksi oppimisstrategia sekä säännölliset osaamis- ja oppimiskartoitukset osana organisaation toimintaa. (Ojala 2018; Ojala & Meklin 2021.)

Vaikka yllä kuvatun ketterästi oppivan organisaation mallin implementointi asiakasyrityksiin ei ole tämän opinnäytetyöprojektin tehtävä, eikä sen kannalta tarkoituksenmukaista, olemme silti sitä mieltä, että ketterän oppimisen piirteitä omaavassa ympäristössä myös perehdytys solahtaa luonnollisemmin paikoilleen. Monet ketterän oppimisen aspektit ovat sovellettavissa perehdytystoimintaan. Erityisesti siihen läheisesti liittyvä mentoroivan tai valmentavan johtamisen korostaminen (Ristikangas ym. 2020; Kupias & Salo 2014) sekä jo mainitut oppimisen ja auttamisen kulttuurit sivuavat perehdytyksestä puhuttaessa olennaista ilmapiirin tärkeyttä (Joki 2021, 96). Mikäli oppiminen ja auttaminen on luonnollinen osa yrityksen toimintatapoja, perehtyjä ja perehdyttäjiä ovat jo lähtökohdaisesti tasa-arvoisemmassa asemassa. Kun lisäksi osaamiskartoituksilla voidaan kartoittaa eri ihmisten työpaikalle tuomia vahvuuksia, voi erilaisten mentoroinnin mallien kautta tukea molempien osapuolien sekä organisaation itsensä oppimista.

Erityisen selkeästi näemme organisaation oppimisen mahdollisuuden monikulttuurisessa kontekstissa. Työterveyslaitoksen sivustolta löytyvässä Moninaisesti parempi -hankkeen puitteissa kootussa oppaassa *Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa* suositellaan rakentavia käytäntöjä monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden periaatteita seuraavalle työyhteisölle, joihin kuuluu keskeisenä osana monimuotoisuus ensisijaisesti rikkautena. (TTL 2023.) Osana monimuotoisuutta on monikulttuurisuus ja siksi pä koemme näiden periaatteiden kuvastavan hyvin aidosti inklusiivisella tavalla monikulttuurista työyhteisöä. Samalla tavoin kuin ketterästi oppivassa organisaatiossa, monikulttuurisessa työyhteisössä monikulttuurisuutta kuvataan ennemminkin työyhteisökulttuurina, ei niinkään yksittäisiin työntekijäryhmiin kohdistuvina integraatiotoimenpiteinä. Tärkeää on, että kohdattuihin haasteisiin reagoidaan kokonaisvaltaisina muutoksina koko työyhteisönä olemisen tavassa ja pohditaan keinoja, joiden avulla vastavuoroisuus voi säilyä eri kulttuuritaustoista tulevien välillä. Esimerkiksi kielikysymyksiin, jotka usein koetaan haasteellisimmiksi monikulttuurisen työyhteisön toimimisen kannalta (mm. Pusa ym. 2017; SAK 2021), kehoitetaan etsimään luovia ratkaisuja, joissa yhteisen kielen löytäminen ei jää pelkästään muun kuin kotimaisten kielten puhujien kontolle. Sen sijaan kannustetaan luomaan ympäristöjä, joissa on mahdollista oppia kieltä joutumatta liiaksi työpaikan sosiaalisen yhteisön ulkopuolelle. (TTL 2023.) Tällaisia tilanteita varten ketterän oppimisen mallin omaksunut yritys on etulyöntiasemassa, kun luovien ratkaisujen kehittäminen yhdessä on osa organisaation kulttuuria.

Yksi mainitsemisen arvoinen aspekti Otalan kuvaamassa ketterän oppimisen mallissa perehdyttämisen näkökulmasta on adaptiivinen oppiminen. Adaptiivisella oppimisella tarkoitetaan teknologian avulla mahdollistettua oppimista, jossa digitaalinen oppimisolusta kartoittaa jatkuvasti oppijan oppimista ja muokkaa oppimateriaalia sen mukaisesti. Näin oppiminen voi tapahtua yksilöllisesti kunkin tarpeisiin vastaten. (Ojala 2018, 50–58.) Mielestämme tämän kaltainen teknologia voi kehittyessään olla korvaamaton apu myös erityisesti monikulttuurisen perehdyttämisen kontekstissa, sillä herkän teknologian avulla voitaisiin mahdollisesti vähentää osaa väärinkäsityksistä johtuvista hidastuksista perehdytysprosessissa, kun oppimisolusta pystyisi ennakoimaan ja ehkä reagoimaan juuri tietyille oppijalle tyypillisiä haasteita. Valitettavasti tämän opinnäytetyön puitteissa ei ole mahdollista tutkia adaptiivisen oppimisen mahdollisuuksia sen syvällisemmin, mutta mahdollisesti tulevaisuudessa tuottamaamme sisältöä voisi hyödyntää kuvatuilla alustoilla. Digitaaliset menetelmät perehdyttämisen tukena ovatkin olleet mielenkiinnon kohteena erityisesti viime vuosina tuotetuissa AMK-opinnäyteprojekteissa (mm. Leskinen 2021; Koskela 2020; Mattila 2019).

3.2 Monikulttuurisen perehdyttämisen lähtökohtia

Vaikka ketterän oppimisen kulttuuri ideaalilanteessa jakaa saman perusajatuksen ja toimintatavat hyvien perehdytyskäytäntöjen kanssa yksi perustavanlaatuinen ero uuden työntekijän perehdytyksessä on hänen integroimisensa organisaation visioon, strategiaan ja toimintatapoihin. Vähemmän selkeästi tämä käy ilmi perehdytettäessä organisaatiossa jo työskennellyttä työntekijää uusiin tehtäviin, erityisesti jos Otalan ja Meklinin ennusteiden mukaan työtehtävien vaatimukset vaihtuvat tulevaisuudessa yhä tiuhempaan tahtiin (Ojala 2018; Ojala & Meklin 2021). Samoin kuin oppimisstrategia ja oppimissuunnitelmat on kytkettävä osaksi organisaation toimintaa, yhtä tärkeää on perehdyttämissuunnitelma. Tämä toki muokkautuu jokaisessa yrityksessä ja kontekstissa niin organisaation mukautumisen kuin monikulttuurisuudenkin tuomien haasteiden mukaisesti (ks. 3.1 yllä). Kuitenkin on joitakin peruselementtejä, jotka poikkeuksetta kuuluvat asianmukaiseen perehdyttämiseen työpaikalla kuin työpaikalla. Erityisesti näihin lukeutuvat työhön liittyviin lakisääteisiin asioihin liittyvä tieto, kuten työsuojelu ja työehtosopimukset, sekä niiden sovellukset kyseessä olevassa yrityksessä. Samoin kyseessä olevan organisaation arvot ja niihin perustuvat senhetkiset toimintatavat, jotka toki ovat kyseenalaistettavissa ja keskusteltavissa eri tavoin kuin lainsäädännölliset asiat, ovat keskeinen osa

perehdyttämishjelmaa. Perehdyttämiskirjallisuudessa ja oppaissa on kattavia esimerkimuistilistoja onnistuneen perehdyttämisen sisällöistä (mm. Joki 2021, 89–91; Pusa ym. 2017, 15; TTK n.d, 6).

Eri kulttuurien ja kielten läsnäolo työelämässä ei voi olla vaikuttamatta työpaikkojen käytäntöihin. Myös perehdyttämisessä, ehkä jopa erityisesti siinä, monenlaiset väärinkäsitykset voivat korostua ennen kuin työntekijä on oppinut työpaikan tavoille. Monikulttuuriselle perehdyttämiselle tyypillisiä erityishaasteita ovat kielimuurin, kulttuurierojen sekä eriasteiset kulttuurishokin vaiheet. Monikulttuurisessa perehdyttämisessä onkin tärkeää tiedostaa kielen ymmärtämisen vaihtelevuutta, kantasuomalaiselta piiloon jääviä kulttuurisia itsestäänselvyksiä sekä vieraiden kulttuurien ominaispiirteitä väärinkäsitysten minimoimiseksi. (Pusa ym. 2017.) Monikulttuurisia työyhteisöjä käsittelevässä kirjallisuudessa monikulttuurisuudesta kumpuavaa eri tavoin tekemistä ja totuttujen menettelytapojen kyseenalaistamista ei kuitenkaan nähdä ainoastaan haasteena vaan myös potentiaalisena resurssina. Monikulttuurisen työyhteisön näkökulmasta perehdyttämiskäytäntöjen kehittämisen olisikin ideaalilanteessa oltava kokonaisvaltainen ja kaksisuuntainen muutosprosessi koko työyhteisön kulttuurissa eikä vain yksittäisten toimintatapojen muokkaus palvelemaan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. (TTL 2023.)

Seuraavassa on syytä tarkastella perehdyttämistä monikulttuurisessa työyhteisössä konkreettisin esimerkein kahden merkittävän siihen liittyvän usein haasteeksi koetun tematiikan alueilta, nimittäin kielen ja kulttuurierojen näkökulmasta. Aloittaaksemme kielestä, sen merkitystä työpaikoilla tapahtuvassa viestinnässä ei voi kieltää. Ihmisille keskeisimpänä viestinnän muotona kieli on läsnä työyhteisössä niin työtehtäviä suoritettaessa kuin tauoillakin. Ensimmäiseen aspektiin eli työtehtävien suorittamiseen liittyen keskeistä on, että työntekijät hallitsevat työyhteisölle ja ammattialalle keskeisen käsitteistön siihen liittyvine teknisine termeineen ja ilmaisutapoineen. Näin työntekijöiden väliselle kommunikaatiolle muodostuu yhteinen pohja. Työtehtävissä, jotka sisältävät kirjallisia tehtäviä, kuten viestintää, raportointia tai muita vastaavia tehtäviä kielitaito korostuu, sillä työntekijän on pystyttävä kommunikoimaan jopa erilaisten kohderyhmien välillä. Avain työyhteisön keskeisen käsitteistön ja ammattislangin oppimiseen on yhtäältä suomen kielen johdonmukainen käyttö, toisaalta asioiden selkokielineen ilmaisu. (Pusa ym. 2017, 17–21.) Kyselyjen perusteella maahanmuuttajatyöntekijät ovat lisäksi kaivanneet perehdytysprosessiinsa sanallisen ohjeistuksen lisäksi kuvia (Jonninen 2021, 54). Monikulttuurisessa työyhteisössä olisikin hyvä kiinnittää huomiota mahdollisimman selkokieliseen ja konkreettiseen sanalliseen ilmaisuun sekä kuvien ja näyttämisen käyttämiseen

sanallisen kommunikaation tukena. Tällaisesta kulttuurista hyötyisivät myös kantasuomalaiset perehtyjät.

Työtehtäviin liittyvä kommunikaatio on kuitenkin vain puolet kielen merkityksestä työntekijän perehdyttämisessä ja työyhteisöön integroimisessa. Toinen, hienovaraisempi aspekti on työntekijän integroiminen työyhteisöön sosiaalisessa mielessä. Tämä sosiaalisten suhteiden muodostaminen kollegoihin tapahtuu saman kielen (ja kulttuuritaustan) jakavilta lähes huomaamatta taukoajkojen ja työn ohessa tapahtuvan jutustelun yhteydessä. Vieraskielisen on kuitenkin vaikea osallistua täysipainoisesti näihin sosiaalisiin tapahtumiin erityisesti kielen oppimisen alkuvaiheessa. (Pusa ym. 2017, 14–15.) Siksi monikulttuurisessa työyhteisössä olisikin syytä pohtia, miten monikielisyyden voisi integroida osaksi työntekijöiden välisiin epämuodollisiin kommunikaatitilanteisiin helpottamaan eri kielisten inklusiota työpaikan sosiaaliseen yhteisöön. (TTL 2023.) Samalla Suomessa työllistyneiden maahanmuuttajien enemmistön mukaan ihanteellisin kieli itse perehdyttämiselle olisi suomi, sillä se edistää kielitaidottoman kielen oppimista ja siten nopeuttaa myös sosiaalista integraatiota. (Jonninen 2021, 53–54.) Yhdistämällä nämä käytännöt työyhteisö voi kehittyä yhä dynaamisemmaksi monikulttuurisuudessaan ja erilaisten työntekijöiden integroimisessa sekä nopeuttaa uusien työntekijöiden sopeutumista työyhteisöön.

Kulttuurierojen suhteen monikulttuurisessa työyhteisössä olisi hyvä tiedostaa yhtäältä eri kulttuuritaustoille tyypillisiä tapoja kommunikoida, reagoida ja suhtautua erilaisiin asioihin ja tilanteisiin. On olemassa tiettyjä yleisiä piirteitä tietystä kulttuuritaustasta tuleville. Esimerkiksi monissa yhteisöllisemmistä kulttuureista, joita ovat yleisesti ottaen Etelä-Amerikan, Afrikan ja Aasian kulttuurit, tuleville on luontaista puhua ja kysellä perheasioista töissä, mikä taas erityisesti Pohjois-Eurooppalaisessa kontekstissa voi tuntua tungettelevalta. Samasta kulttuuriympäristöstä tulevat saattavat myös olettaa, että lähiomaisten flunssa on syy olla pois töistä. Muita tilanteita, joissa kulttuurierot voivat tulla esille, ovat sukupuolien sekä johdon ja työntekijöiden väliset suhteet. Joissain kulttuureissa on epätyypillistä, että naiset työskentelisivät esimiesrooleissa. Samoin johdon auktoritaarisuus sekä negatiivisten tunteiden tai tietämättömyyden peittely on tyypillistä monille ei-läntisille kulttuureille. (Pusa ym. 2017, 9–12, 21–24; SAK 2019, 6–7.) Monikulttuurisessa työyhteisössä on siis hyvä, että sekä maahanmuuttajataustaiset että kantasuomalaiset työntekijät ovat tietoisia näistä perustavanlaatuisista eroista. On tärkeää, että toisen toimiessa tavalla, joka itsestä tuntuu epätavalliselta, jopa epäkunnioittavalta tai väärältä, taustalla voi olla tahaton kulttuurinen eroavaisuus. Toisaalta monikulttuurisessa työyhteisössä tiedostetaan, että kulttuuritaustoistaan huolimatta jokainen työntekijä on ensi

sijassa yksilö, joka ei ole määriteltävissä kulttuuriinsa liitetyillä stereotyyppioilla (SAK 2019, 7).

3.3 Työkirja osana monikulttuurista perehdyttämistä

Tämän opinnäyteprojektin puitteissa tuotetut oppimissisällöt ja perehdyttäjän esipuhe KOMOTYÖ-hankkeen perehdytyksen työkirjaan heijastelevat yllä kuvaamiamme oppivan organisaation ja monikulttuurisen työyhteisön piirteitä niin kieli- ja ulkoasun kuin tehtävätyyppienkin kautta. Kuvaamme näitä tarkemmin alla luvussa 5. Tässä kohden on kuitenkin hyvä mainita, että suunnittelemiemme tehtävien tavoitteena on nimenomaan kannustaa perehtyjää tekemään ne yhteistyössä perehdyttäjän, mutta ihannetilanteessa myös laajemmin työyhteisön kanssa. Vaikka emme voikaan päättää työkirjaa käyttävän työnantajan puolesta, miten työkirjaa kulloinkin sovelletaan, ilmaisemme esipuheessa toiveemme siitä, että se voisi integroitua luontevaksi osaksi kokonaisvaltaisempaa perehdytysprosessia. Pyrimme kannustamaan työnantajia kehittämään perehdytyskäytäntöitään yhteistyössä työntekijöidensä kanssa, jolloin opiivan organisaation malli voisi toteutua ja työyhteisöt siirtyä lähemmäs dynaamisen kaksisuuntaisen monikulttuurisuuden tilaa.

4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Tässä luvussa kuvaamme kehittämistyön toteutusprosessia. Aloitamme kuvaamalla lyhyesti projektin tavoitetta ja sen pohjalta käsilläolevaa konkreettista kehittämistehtävää (4.1). Kehittämistehtävän kuvausta seuraa metodologinen pohdinta opinnäytetyön kehittämismenetelmästä, joksi valikoitui asiantuntijaryhmän hyödyntäminen työkirjan toteutamisessa (4.2). Lopuksi valotamme kehittämisprosessin kulkua (4.3).

4.1 Tavoite ja kehittämistehtävä

Kehittämistyön tavoitteena oli edistää monikulttuuristen työntekijöiden perehdyttämistä suomalaiseen työelämään. Konkreettisena kehittämistehtävänä oli tuottaa perehdytysmateriaalia monikulttuurisen perehdyttämisen välineeksi. Tuotoksena oli toimeksiantajan pyynnöstä toteuttaa sisältöä PDF-muotoiseen työkirjaan perehdytysmateriaaliksi työnantajien käyttöön.

Koska ryhmässämme oli vain kaksi opiskelijaa ja toimeksiantajan puolelta kaavailtuja teemoja katettavaksi työkirjassa oli kolme, päädyimme jakamaan vastuun KOMOTYÖ-hankkeen asiantuntijaryhmän sekä opiskelijoiden kesken. Hanketyöntekijöiden vastuulle osui temaattisista kokonaisuuksista ensimmäinen eli yleiset työelämävalmiudet sekä perehtyjälle suunnattu esipuhe. Opiskelijoiden osuutena olivat kaksi jäljelle jäävää temaattista kokonaisuutta – työelämän pelisäännöt, työturvallisuus – sekä perehdyttäjän esipuhe. Opiskelijoiden tehtävänä oli saattaa oma osuutensa niin visuaalisesti kuin sisällöllisesti mahdollisimman valmiiseen muotoon hanketiimin jatkotyöstettäväksi ja harmonisoitavaksi levityskuntoon. Opiskelijoiden tuottama osuus ennen hankeryhmän harmonisointia ja editointia löytyy tämän raportin liitteistä (liite 1). Lopullinen työkirja julkaistaan hankkeen sivustolla, missä se on vapaasti ladattavissa työnantajien käyttöön.

4.2 Kehittämismenetelmä

Kari Salosen ym. (2017, 29) mukaan kehittämistoiminnan pohjana on käsitys kehitettävästä kohteesta perusteluineen ja rajauksineen sekä kehittämisen tavoitteista, menetelmistä, arvioinnista ja levittämisestä. Kehittämistyön kannalta onkin tärkeää, että siihen osallistuvilla on sama käsitys niin kehittämisen kohteesta, tavoitteesta, rajauksista kuin

metodeistakin. Siksi on hyvä tutustua kehittämisen taustalle asettuviin kehittämisen idealismalleihin, jotka tarjoavat käsitteellisen viitekehyksen käytännön kehittämistyölle. (Salonen ym. 2017, 29). Näitä malleja Salonen ym. (2017, 30–32) erittelevät Hyötyläistä (2007) mukaillen viisi: positivismi, interpretatismi, pragmatismi, konstruktivismi ja realismi. Käytännön kehittämistyössä luetellut mallit kuitenkin harvoin esiintyvät puhtaassa muodossaan, ja Salonen ym. (2017, 33–34) nimeävätkin erityisesti kolme jälkimmäistä tyypilliseksi ammattikorkeakouluissa tapahtuvalle kehittämistyölle. He korostavat erityisesti kehitystoiminnan monitoimijuutta (opiskelija, oppilaitos, työelämäkumppani), sykliisyyttä ja yhdessä tuotetun tiedon aspektia, jotka ovat eritoten konstruktivistisen mallin piirteitä (Salonen ym. 31, 33). Toisaalta ammattikorkeakoulujen kehittämistoiminnan orientoituminen käytännön muutoksen sekä käyttökelpoisten ja toimivien ratkaisujen aikaansaamiseksi kallistuvat pragmatismiin ja realismiin mallien eetokseen (Salonen ym. 30–31, 31–32, 33–34).

Tämäkin opinnäytetyöprojekti asettuu selkeimmin näiden kolmen kehitysmallin viitekehukseen. Projektin kompaktin aikataulun vuoksi pragmatismiin ja erityisesti realismiin näkökulmat korostuvat entisestään. Pragmatismiin näkökulmasta työkirjaprojektin tavoitteena on edistää käytännön muutosta uusien monikulttuuristen työntekijöiden tehokkaammassa suomalaisessa työelämään integroimisessa. Myös valitsemamme teoreettinen viitekehys (katso luku 3 yllä) tähtää lopulta käytännön muutokseen suomalaisessa työelämäkulttuurissa, jossa ketterän oppimisen ja kaksisuuntaisen monikulttuurisen työyhteisön näkökulmien kautta vastakkainasetteluja työntekijän ja johdon sekä eri etnisyyksien tai syntyperien välillä voisi kyseenalaistaa konkreettisesti työpaikan toimintakäytännöissä. Perehtyjän osallisuuden edistäminen ja koko työyhteisön perehdytysprosessiin osallistumisen mahdollistaminen onkin toiminut yhtenä tärkeimmistä kriteereistä tehtävätyypejä ja työkirjan layouttia mietittäessä (katso luku 5 alla).

Realismin näkökulma puolestaan on ollut selkeästi läsnä työkirjan kehittämisprosessissa, jossa pääfokuksena on ollut toimeksiannon mukaisesti kehittää toimivaa perehdytysvälinettä työnantajien käyttöön. Käyttökelpoisuuden kriteeri on ohjannut pitämään niin perehtyjän kuin työnantajan intressit mukana kehittämisprosessissa. Perehtyjän näkökulmasta merkittävimiksi tekijöiksi nousivat mahdolliset kielelliset haasteet sekä suomalaisen työlainsäädännön ja kulttuurin vieraus. Vastaukseksi näihin tarpeisiin kiinnitettiin erityistä huomiota työkirjan kielellisiin ja visuaalisiin Aspekteihin (selkokieli, kuvitus, tehtävätyypit) sekä sisällön tiivyyteen (katso luku 5.4 alla). Työnantajan näkökulmasta taas uuden työntekijän perehdyttäminen toimivaksi osaksi omaa organisaatiota on yk-

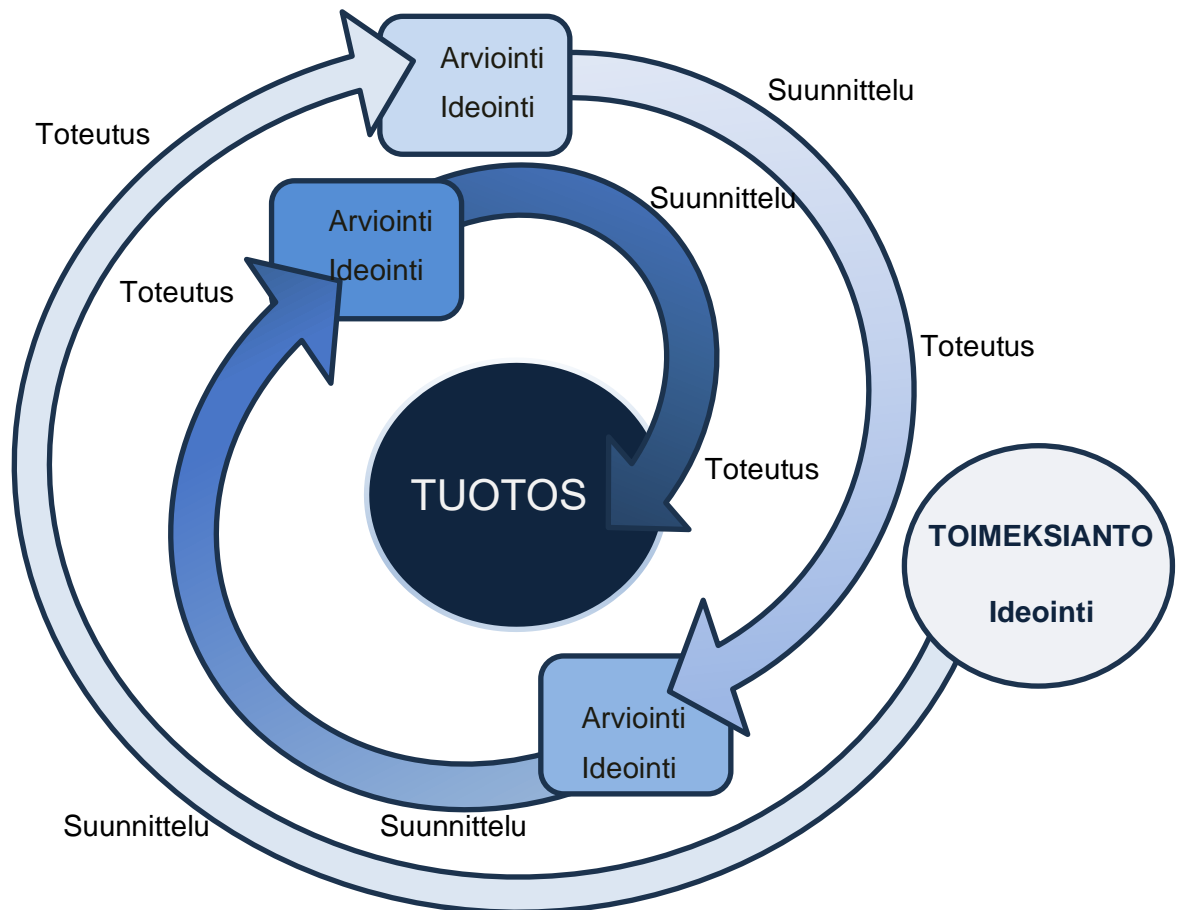
kösprioriteetti. Niinpä tehtävätyyppien suunnittelussa pyrittiin mahdollistamaan oppimisen kohdentaminen juuri oman työpaikan käytäntöihin ja toimintatapoihin (katso luku 5.3 alla).

Pragmatismien ja realismien näkökulmien keskittyessä kehittämistyön tuloksiin ja tavoitteisiin, konstruktivismien näkökulma selkeästi ohjasi itse kehittämispöytätyötä. Kaikki kolme Salosen nimeämää konstruktivismien piirrettä – syklisyys, monitoimisuus ja tiedon tuottaminen yhdessä – kuvaavat osuvasti kehittämispöytätyötämme. Ensinnäkin työkirjan kehittäminen tehtiin pääosin kolmesta KOMOTYÖ-hankkeen työntekijästä koostuvaa asiantuntijaryhmää hyödyntämällä. Hanketyöntekijöiden asiantuntijuus kattoi kokemusta ja erikoisosaamista niin perehdyttämisen kuin monikulttuurisen työyhteisönkin aihealueilta. Kun lisäksi hanketyöntekijöiden vastuulla oli yksi työkirjan kolmesta sisältöosuudesta sekä sen loppukehittäminen julkaisukuntoon, konstruktivismien mukainen tiedon luominen yhdessä korostui entisestään. Ryhmässä kaikki osallistuivat yhteisen diskurssin ja eetoksen luomiseen niin asiantuntemuksellaan kuin visioillaan ja käytännön kokemuksellaankin. Tämä näkyi muun muassa tehtävätyyppien kriteeristön muotoutumisena keskustelujen seurauksena (katso luku 5.3 alla). Toiseksi ryhmässä toteutui hyvin konkreettisella tavalla konstruktivismille tyypillinen monitoimisuus, kun toimeksiantajan (ja samalla oppilaitoksen) edustajat ja opiskelijat työstiivät projektia yhdessä. Kolmanneksi konstruktivismille tyypillinen syklisyys valikoitui meidänkin projektimme etenemistavaksi.

Salonen ym. (2017, 53–54) tarkastelevat kehittämistoiminnan etenemistä niin lineaarisen kuin syklisen mallin kautta. He määrittelevät kehittämistoiminnalle kaikkiaan seitsemän vaihetta: (1) nykykäytännön kehittämistarpeen tunnistaminen, (2) ideointivaihe, (3) suunnitteluvaihe, (4) toteutusvaihe, (5) tulos ja tuotos, (6) arviointivaihe ja (7) päätös-vaihe eli tulosten implementointi ja levittäminen (Salonen ym. 2017, 53). Oman kehittämistyömme päätimme hahmottaa syklisen mallin kautta, joka kuitenkin seurailee yllä luetellun lineaarisen mallin perusvaiheet: ideointi, suunnittelu, toteutus, arviointi. Salosen ym. 1- ja 7-vaiheet eivät itse työkirjan toteutusprosessin kannalta ollut keskeistä ja tapahtui oikeastaan hanketyöntekijöiden toimesta ennen ja jälkeen varsinaista opinnäytteen tekemistä.

Syklisen prosessimalli näkyi tässä opinnäyteprojektissa siten, että opiskelijoiden ja hanketyöntekijöiden tapaamiset toimivat työstövaihetta rytmittävinä arviointi- ja ideointirupeamina. Tapaamisten välisen työstövaiheen taas voi nähdä koostuvan suunnittelun ja toteutuksen vaiheista, kun opiskelijat työstiivät arvioinnin ja ideoinnin perusteella saavutettuja uusia oivalluksia konkreettisiksi tehtäviksi tai ulkoasuun liittyviksi valinnoiksi. Tämän syklisyyden voisi kuvata yksinkertaisesti toisiaan seuraavina sykleinä. Kuitenkin

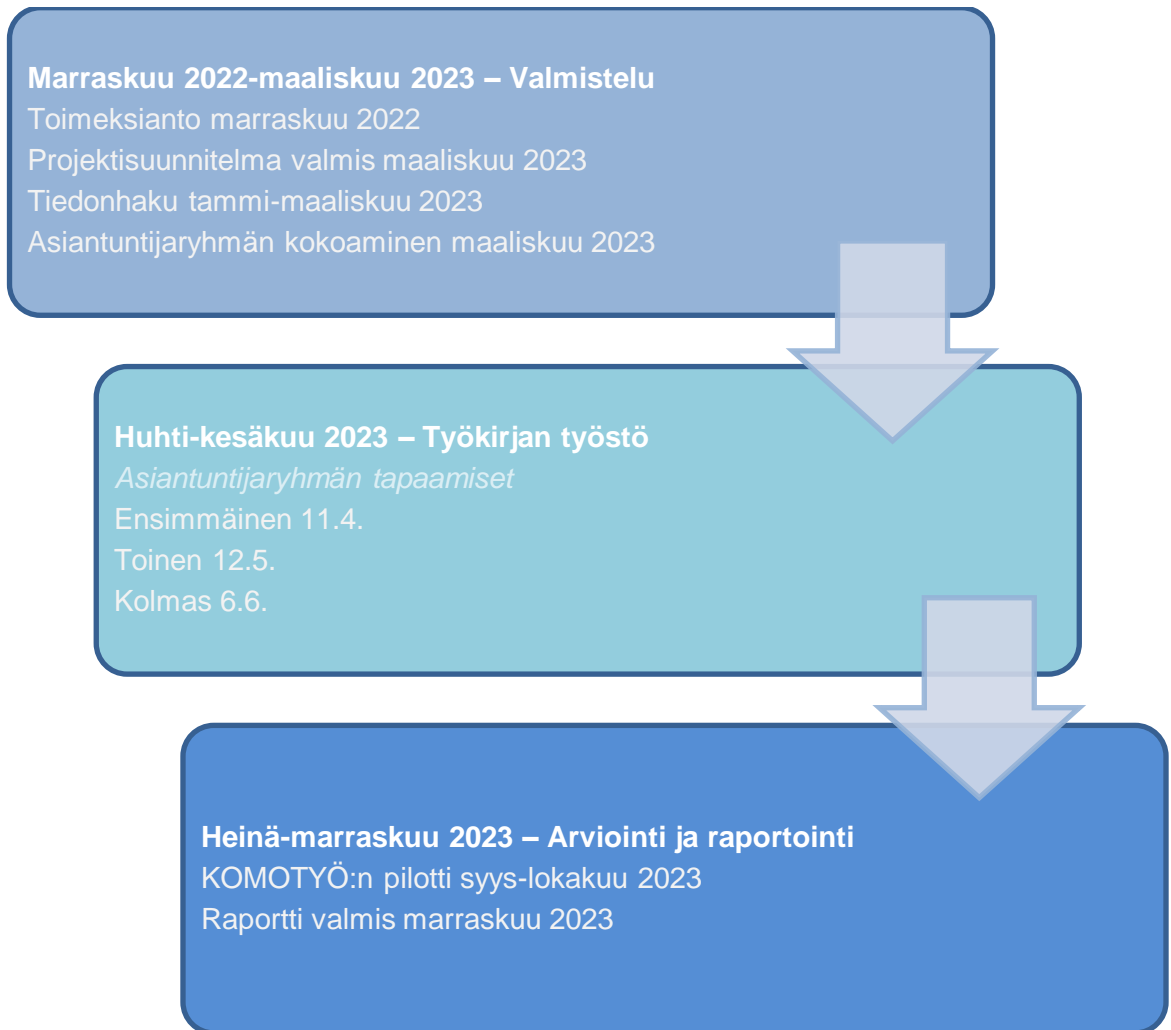
tätä skenaariota osuvampi kuva käyttämästämme menetelmästä on syklinen spiraalimalli, jossa prosessi etenee spiraalimaisesti sykli sykliltä kohti keskustaa. Ulkokehällä ollessa ideat ja suunnitelmat ovat vielä varsin fokusoimattomia, sisemmäs liikuttaessa ne alkavat ottaa muotoa kunnes lopulta tulokseksi kristalloituu konkreettinen tuotos. (Kuva 1.)



Kuva 1. Opinnäytetyön kehittäminen syklisellä spiraalimallilla.

4.3 Kehittämistyön eteneminen

Kuvassa 2 esittelemme tämän opinnäytetyöprojektin etenemisen, jota avaamme vielä tekstimuodossa kuvan alla.



Kuva 2. Kehittämistyön eteneminen.

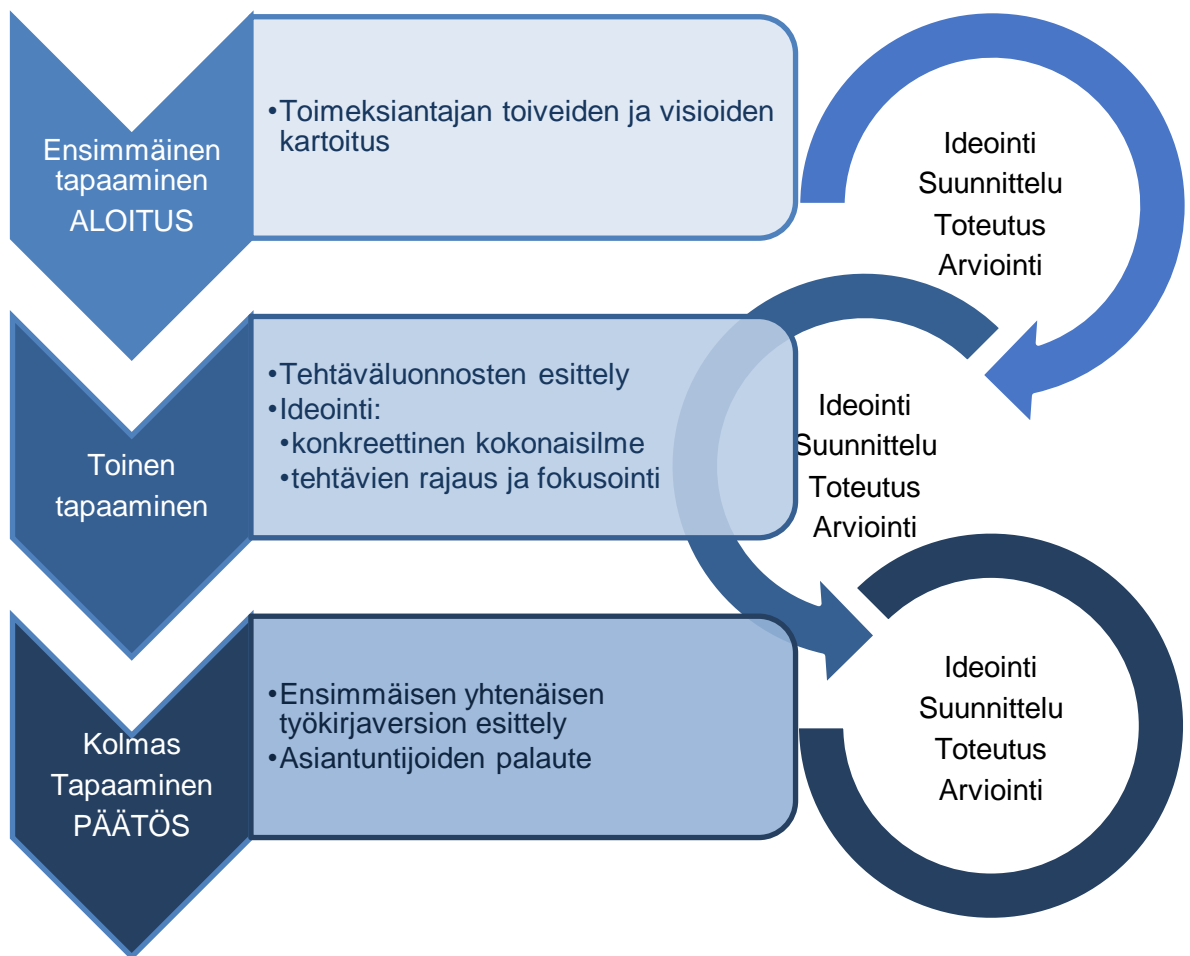
Tämä opinnäytetyöhanke aloitettiin marraskuussa 2022 toimeksiannon vastaanottamisella KOMOTYÖ-hankeelta. Projektin projektisuunnitelma valmistui maaliskuun 2023 puoliväliin mennessä. Toimeksiantajan yhteyshenkilö kokosi hanketyöntekijöistä asiantuntijaryhmän maaliskuun 2023 aikana.

Tammi-maaliskuun 2023 aikana opinnäytetyön tekijät kartoittivat toteutettavien työkirjan oppimissisällön kannalta olennaisimpia ilmiöitä tutkimus- ja hankekirjallisuuden sekä internetlähteiden avulla. Haimme tietoa perehdyttämiseen yleisesti, monikulttuurisen työyhteisön ja perehdyttämisen ominaispiirteisiin, yritysmaailman vallitseviin johtamistren-

deihin, selkokielisyyteen sekä oppimissisältöihin työelämän pelisääntöihin ja työturvallisuuteen liittyvään lainsäädäntöön ja käytäntöihin. Tiedonhakumme tulokset ovat pääasiassa nähtävissä tämän raportin luvussa 3, jossa luomme kehittämistyömme teoreettisen tietoperustan, sekä luvussa 5, jossa kuvaamme projektimme konkreettista tuotosta ja perustelemme sen työstöprosessissa tekemiämme valintoja.

Itse projektin tuotos, oppimissisältöä PDF-muotoiseen työkirja, toteutettiin KOMOTYÖ-hankkeen työntekijöistä koostuvan asiantuntijaryhmän tuella huhti-kesäkuun 2023 aikana ja jätettiin lopputyöstöön toimeksiantajahankkeelle 9.6.2023. Opiskelijoille osoitetut oppimissisällöt jaoimme siten, että Anu keskittyi työelämän pelisääntöjen kokonaisuuteen, Elisa työturvallisuuden. Opinnäytteen tekijät ja asiantuntijat tapasivat kolme kertaa kevään 2023 aikana noin kuukauden välein (11.4., 12.5., 6.6.). Tapaamisissa jaettiin ja kommentoitiin ideoita työkirjan sisällöistä, rakenteesta, kielestä ja tehtävätyypeistä sekä näiden toimivuudesta vapaan keskustelun muodossa. Lisäksi asiantuntijat kommentoivat opiskelijoiden edistymistä Microsoft Teamsin välityksellä suoraan luonnostiedostoon. Saatujen kommenttien ja käytyjen keskustelujen perusteella opinnäytetyön tekijät jatkoivat työkirjan kehittämistä tapaamisten välillä.

Tapaamisten rytmittävä prosessi mukaili syklistä spiraalimallia, kuten kuvasin yllä (luku 4.2). Ensimmäisessä tapaamisessa kartoitimme toimeksiantajan toiveita lopullisesta tuotoksesta sekä heidän omia visioitaan sen suhteen. Toisessa tapaamisessa esittelimme näiden pohjalta luonnostelemiamme tehtäviä. Lisäksi pallottelimme ideoita työkirjan konkreettisesta kokonaisilmeestä sekä sisällön rajaamisesta ja fokuosinnista. Kolmannessa ja yhteistyön päättävässä kokouksessa esittelimme ensimmäisen yhtenäisen version työkirjaosuusistamme ja otimme vastaan parannusehdotuksia työkirjan palautusta silmällä pitäen. (Kuva 3.)



Kuva 3. Asiantuntijaryhmän tapaamiset osana työkirjan kehittämisprosessia.

Käsillä oleva opinnäytteen kirjallinen raportti itsearviointeineen valmistui KOMOTYÖ-hankkeen päätyttyä marraskuussa 2023. Raportissa Elisa otti päävastuun luvuista 2, 3, 4, 5.1, 5.2.2, 5.3, 6.1, 6.3 ja 6.4 sekä loppueditoinnista. Anun vastuulla olivat luvut 1, 5.2.1, 5.4 ja 6.3. Opinnäyteprojektin aikataulun vuoksi ei ollut mahdollista toteuttaa sen puitteissa toteutetun työkirjaversioon pilotointia asiakasrajapinnassa. Kuitenkin työmme pohjalta työstetty päivitetty ja hanketyöntekijöiden oppimissisältöosuudella täydennetty versio pilotoitiin 25 maahanmuuttajalla syys-lokakuun 2023 aikana varsin positiivisin tuloksin (katso luku 6.2 alla).

5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Tämän opinnäytetyöprojektin aikana toteutettiin työkirjaan tehtäväkokonaisuudet kahdesta oppimissisällöstä: työturvallisuus ja työelämän pelisäännöt. Näihin aiheisiin liittyen tavoitteena oli avata niin lainsäädäntöä ja byrokratiaa (työsuojelu, tietosuoja, työ- ja työehtosopimukset jne.) kuin käytännön toimintatapoja. Materiaali on suunniteltu interaktiiviseksi siinä mielessä, että se kannustaa tekemään tehtävät perehdyttäjän tai jopa laajemman työyhteisön tuella. Tässä luvussa kuvaamme työmme tuloksia tarkemmin esittelemällä työkirjan kohderyhmän ja muut rajaukseen vaikuttaneet tekijät (5.1), sisällöt (5.2) ja tehtävätyyppejä (5.3) sekä avaamalla selkokielen ja kuvituksen merkitystä työkirjan toimivuuden kannalta (5.4).

5.1 Työkirjamateriaalin rajaukset

Ennen kuin voimme aloittaa työkirjan työstämisen, oli yhtenä tärkeimmistä tehtävistä määritellä kohderyhmä. Hanketyöryhmän kanssa käytyjen keskustelujen perusteella kohderyhmäksi muotoutui lopulta varsin laaja ryhmä maahanmuuttajia. Materiaalin olisi palveltava perehtyjä sukupuolesta, Suomessa oleskeluajasta, kielitaidosta, kulttuuritaustasta tai ammattialasta riippumatta – ainoana imperatiivisesti yhdistävänä tekijänä suunnittelulle kohderyhmälle oli aiemman kokemuksen puute suomalaisesta työelämästä. Tämä rajaus ohjasi niin sisältöjen kuin kielellisten ja ulkoasullisten tekijöiden valinnassa. Toinen materiaalin rajausta olennaisesti ohjaava tekijä oli meille käyttöön annettu sivumäärä, joka oli määritelty KOMOTYÖ-hankkeen puolesta lopullisen työkirjan taittotyötä ja -kustannuksia ajatellen.

Niin sivumäärään kuin kohderyhmäänkin liittyvät rajaukset ohjasivat keskittymään materiaalin valinnassa kaikkein olennaisimpiin asioihin, jotta materiaalin määrä ja ymmärrettävyys säilyisivät hallittavina ja mahtuisivat annettuun sivumäärään. Kohderyhmän laajuus yhtäältä sekä sen jaettu kokemuksen puute suomalaisesta työelämästä asettivat lisäksi tiettyjä vaatimuksia tehtävätyypeille ja niiden esitystavalle. Olettaen rajatun kohderyhmän sisältävän mahdollisesti hyvinkin rajallisen kielitaidon omaavia sekä suomalaisen työelämän keskeisiä käsitteitä ja käytäntöjä täysin hallitsemattomia perehtyjä selkokielisyydestä ja tekstin tukemisesta kuvituksen avulla tuli keskeisiä tavoitteita.

Toisaalta kohderyhmän laajuus ammattialan näkökulmasta haastoi meitä miettimään, miten tehtävien kautta voisi tuoda työkirjaan oman työpaikan käytäntöihin sitovaa konkretiaa. Kuten yllä (ks. luku 3) käsiteltiin, kaikessa perehdytyksessä, mutta aivan eritoten monikulttuurisessa, on tärkeää pitää abstraktitkin aihealueet käytännönläheisinä ja ymmärrettävinä parhaan oppimistuloksen takaamiseksi. Ymmärtämisen takaamisessa perehdyttäjän rooli on viime aikoina korostunut tutkimuskirjallisuudessa mentoroivien perehdytysotteiden sekä kaksisuuntaisen perehdyttämisen ideaalien muodossa. Mekin koimme tehtäväkirjan toimivan parhaiten, mikäli sen toiminnallisuutta lisättäisiin aktivoimaan niin perehtyjää kuin perehdyttäjääkin.

5.2 Työkirjan sisältöosuudet

KOMOTYÖ-hankkeen tuottama työkirja käsittää lopullisessa muodossaan neljä (alkuperäisessä suunnitelmassa kolme) sisällöllistä kokonaisuutta, joista tämän opinnäytetyön puitteissa toteutettiin kaksi: työelämän pelisäännöt ja työturvallisuus. Kuten indikoimme yllä luvussa 5.1, näitä sisältöjä oli rajattava tarkemmin kohderyhmän rajauksen perusteella. Tavoitteena oli puhutella sukupuolen, kulttuuritaustan, Suomessa vietetyn ajan, iän, ammattialan ja kielitason kannalta hyvin monipuolista kohdeyleisöä, jolle kuitenkin yhteisenä piirteenä olisi kokemattomuus suomalaisesta työelämästä.

Hyödynsimme tässä opinnäytetyössä pohjana Joen (2021, 89–91) esittelemää työhön perehdyttäjän esimerkkimuistilistaa ohjenuorana oman perehdytysmateriaalimme luomiseksi. Jotta työkirjan kokonaisuus pysyisi hallittavana, valikoimme listasta sisältöosa-alueillemme olennaisimmat asiat, joita edelleen karsimme sen mukaan kuin koimme olevan kaikkein olennaisimmat asiat monikulttuurista työntekijää ajatellen sekä toteutetavissa helppotajuisten tehtävien muodossa. Rajauksessa ja tarkennuksessa käytimme apuna aikaisempien monikulttuuriseen ja monimuotoiseen työyhteisöön liittyvien hankkeiden suosituksia perehdytykseen liittyen, mukaan lukien oppaat *Maahanmuuttajat voimavarana työpaikalla* (Pusa ym. 2017) ja *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä* (TTK n.d) sekä SAK:n selvitys *Maahanmuuttajat suomalaisilla työpaikoilla – Millaista on hyvä monikulttuurinen henkilöstöpolitiikka?* (SAK 2019) ja Diakoniaoppilaitoksen Opinportaila.fi-sivustolle keräämä koulutusmateriaali (Diak 2021).

Alla esittelemme tiivistetysti tuottamiemme oppimiskokonaisuuksien rakenteen, niiden alle valikoidut sisällöt sekä niihin pääsääntöisesti käyttämämme lähdemateriaalit.

5.2.1 Työelämän pelisäännöt

Työelämän pelisäännöt -osuuden sisällöiksi valikoitui konkreettisia asioita liittyen työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin suomalaisella työpaikalla. Päälähteinä tämän osuuden sisältöihin käytimme eri organisaatioiden tuottamia YouTube-videoita työelämän pelisäännöistä sekä työterveyslaitoksen oppaita suomalaiseen työelämään ja perehdytykseen liittyen.

Kannattelevina teemoina työelämän pelisääntöjen kokonaisuudelle pidimme tärkeänä nostaa esille lainsäädännön, työajan ja siihen liittyvät työvuorot ja tauot, palkka-asiat, sairasloman sekä työtehtävät. Suomessa on tarkka työlainsäädäntö, jota jokainen on velvollinen noudattamaan ja joka velvoittaa moniin asioihin niin työpaikalla kuin työajan ulkopuolella. Laki luo raamit suomalaisen työelämän pelisäännöille, jotka koskevat niin työntekijää kuin työnantajaakin. Tavoitteena on antaa työntekijälle tietoa häntä koskevista velvollisuuksista, mutta myös työnantajan velvollisuuksista häntä kohtaan. Muusta maasta tulevalle ei aina ole itsestäänselvää, miten rajoitetusti lainsäädäntö Suomessa antaa liikkumavaraa niin työntekijälle kuin työnantajallekin sääntöjen mielivaltaisen soveltamisen suhteen.

Yllä lueteltujen suomalaisessa työelämässä tarkasti säädeltyjen aiheiden lisäksi sisällytimme osuuteen oman henkilökohtaisen elämän harjoittamiseen liittyviä asioita työpaikalla. Tällaisia ovat esimerkiksi oman puhelimen käyttö työajalla tai oman kulttuurin harjoittamiseen liittyvä pelivara esimerkiksi huivien käytön ja mahdollisten rukoushetkien suhteen. Nämä aiheet kytkeytyvät voimakkaammin tietyn työtehtävän tai työnantajan erityisvaatimukseen ja ovat siten väljemmin neuvoteltavissa tilannekohtaisesti alasta riippuen. Niiden esille nostamisella halusimme vahvistaa perehdytettävän tietoisuutta omista oikeuksistaan suhteessa työnantajan toiveisiin ja vaatimuksiin.

5.2.2 Työturvallisuus

Työturvallisuuden oppimiskokonaisuuteen valikoitui viisi aihealuetta, joiden alle tehtävät ryhmiteltiin: turvallisuus työpaikalla, vaaratilanteet, työterveys, tietosuoja ja työsuojelu. Materiaaleja kerätessämme konsultoimme pääasiassa listattuihin osa-alueisiin liittyvää lainsäädäntöä sekä työterveyslaitoksen ja työturvallisuuskeskuksen kommentaareja.

Turvallisuus työpaikalla -osuudessa tavoitteena on tutustuttaa perehtyjä oman työpaikan työturvallisuusriskeihin, niiden ennaltaehkäisyyn sekä ergonomisiin työtapoihin omissa

työtehtävissä. Vaaratilanteiden alla rohkaistaan perehtyjää ottamaan selvää toimintavoista vaaratilanteen sattuessa. Lisäksi hänet tutustutetaan hätänumeroon 112, yleisiin varoitus- ja hätäpoistumismerkkeihin sekä oman työpaikan pohjapiirustukseen. Nämä osuudet suunniteltiin myös perehdytykseen kuuluvan turvallisuuskävelyn ohessa toimivaksi materiaaliksi.

Työterveyden, tietosuojan ja työsuojelun suhteen tavoitteena on tutustuttaa perehtyjä näihin työntekijän oikeusturvan kannalta tärkeisiin käytänteisiin. Erityisesti työterveyden ja työsuojelun kannalta on tärkeää, että perehtyjä ymmärtää, miten ja millaisissa tilanteissa hän voi turvautua kyseisiin palveluihin. Tietosuoja puolestaan on aihealue, jonka soveltaminen vaihtelee voimakkaasti eri ammattialoilla ja työtehtäviä suoritettaessa. Niinpä tässä osa-alueessa fokuksessa oli jälleen tutustuttaa perehtyjä oman työtehtävän kannalta keskeisiin tietosuojaan liittyviin käytäntöihin.

5.3 Tehtävätyypit

Mainitsimme yllä luvussa 5.1, että työkirjan tarkoituksena on palvella suomalaista työllistämisen kenttää laajemmin eikä vain spesifiä ammattiryhmää tai alaa. Niinpä sovellettavien tehtävätyyppien suunnittelu nousi avainasemaan työkirjaa valmistellessa. Prosesin edetessä meille muodostui kriteeripatteristo, joiden pohjalta kehitimme yksittäisiä tehtäviä mahdollisimman toimiviksi.

Ensiksikin tärkeää oli saada välitettyä monimutkaisia lainsäädännöllisiä työelämäkäytänteitä sekä suomalaisen työelämäkulttuurin niin kutsuttua hiljaista tietoa ymmärrettävässä muodossa toisesta kulttuuritaustasta saapuvalla työntekijälle. Mahdollisimman yksinkertaistetun esitystavan löytäminen kuitenkin tinkimättä työntekijän kannalta tärkeimmän informaation välittämisestä vaati selkokielisyyteen pyrkimisen (katso tarkemmin alla 5.4) lisäksi pureutumista aihealueisiin ja vähemmän relevantin tiedon karsimista. Kuten yksi kehittäjäryhmän asiantuntijoista huomautti toistuvasti kokouksissamme: ei edes suurin osa suomalaisperäisistä työntekijöistä tunne kaikkia kiemuroita vaan sen, mikä koskettaa hänen elämäänsä konkreettisesti tasolla. Kotouttamisen näkökulmasta yksi tärkeimmistä tavoitteista oli välittää perehtyjälle tietoa hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työelämässä hänen osallisuutensa tukemiseksi niin työelämässä kuin yhteiskunnassa laajemmin. Osallisuuden edistämisen tavoite auttoi karsimaan informaatiotulvaa olennaisimpaan.

Toiseksi tehtävien oli sidottava yleinen teoria oman työpaikan konkretiaan. Koska työkirjan kohderyhmänä on kuka tahansa suomalaista työelämäkulttuurista vielä tuntematon monikulttuurinen työntekijä missä tahansa työtehtävissä millä tahansa ammattialalla, tehtävistä oli mietittävä oman työpaikan käytäntöihin soveltavia. Miten työturvallisuuden eri osa-alueet näyttäytyvät käytännössä omalla työpaikalla ja mitä minun tulisi tietää pysyäkseni navigoimaan niitä omassa työelämässäni? Mitä ovat tärkeimmät työelämän pelisäännöt, joita noudattamalla selviän päivittäisistä työtehtävistä ja pääsen toimivaksi osaksi työyhteisöä? Niinpä tehtävissä pyrittiinkin jättämään mahdollisimman paljon tilaa työntekijän omalle äänelle täydennettävien tehtävätyyppien muodossa. Lisäksi tehtävissä rohkaistaan tutustumaan oman työpaikan käytänteisiin ja tärkeisiin dokumentteihin interaktiivisesti. Tähän liittyen pohdittiin paljon perehdyttäjän ja laajemman työyhteisön roolia perehdyttämisen tukena. Kuten yllä (ks. luku 5.1) mainitsimme, työkirja siinä muodossa kuin se visioitiin tämän opinnäyteprojektin aikana ei ole niin kutsuttu stand alone -metodi, vaan se on tarkoitettu täydennettäväksi läheisessä yhteistyössä perehdyttäjän kanssa. Perehdyttäjän rooli on olennainen perehtyjän mietteisiin ja kysymyksiin vastaamisessa sekä hänen ymmärtämisensä varmistamisessa.

Kolmantena kriteerinä yhdeksi johtavaksi ajatukseksi työkirjan kehittämiseen nousi luoda niin perehtyjälle kuin perehdyttäjällekin ikäänkuin muistilista tai käsikirja perehdytyksen tuloksena. Niinpä moni tehtävistä sisältää osion, johon perehtyjä voi konkreettisesti merkitä muistiin esimerkiksi omat työaikansa tai työterveyden yhteystiedot. Samoin työkirjassa pyritään teemoittain listaamaan työelämään liittyvää termistöä suomeksi lyhyesti selitettynä. Perehtyjän jatkuvan oppimisen tueksi työkirjaan myös kerättiin teemoittain linkkejä helppotajuisille nettisivustoille ja lisämateriaaleihin, joita perehtyjä voisi kiinnostuksensa mukaan konsultoida joko itse tai perehdyttäjän kanssa. Työkirjan ideana on lisäksi varata paljon tilaa perehtyjän omille muistiinpanoille, joita hän voi täyttää vaikkapa itselleen luonnollisimmalla kielellä tarkentaakseen oppimaansa. Perehdyttäjän näkökulmasta työkirjaan lopullisessa muodossaan lisätään tilaa eri osa-alueiden suoritusmerkinnöille sekä tilaa muistiinpanoille perehdytyksen väli- ja lopputapaamisille, kuten perehdyttäjän johdannossa kuvaamme (Liite 1, s. 1).

Neljäntenä vaikei suinkaan vähäisimpänä kriteerinä tehtäville oli visuaalisen ilmeen ja kielellisen ilmaisun selkeys, jota käsitellään tarkemmin nyt seuraavassa selkokielisyyden ja kuvituksen roolia käsittelevässä alaluvussa. Tiivistetysti työkirjan lyhyissä juontosuoksissa pyrittiin noudattamaan selkokielisyyden periaatteita yksinkertaisesta ja ymmärrettävästä kielestä sekä käyttämään kuvia niin havainnollistavan kuvituksen kuin kuvan yhdistämistehtävien muodossa.

5.4 Selkokieliyys ja kuvituksen käyttö työkirjassa

Työntekijän tulee tuntea työpaikkansa työkuultuuri pystyäkseen toimimaan hänelle määrättyssä työtehtävässä. Suomen kieli ei ole helppoa edes meille suomenkielisille, kun täytyy konkreettisesti selittää sanoja ja toimintamalleja ja tulla ymmärretyksi. Miten muotoilla sana työaika niin että se ymmärretään tarkoitetulla tavalla? Tai miten selittää selkokielisti työturvallisuuteen liittyvää sanastoa? Suomalainen työkuultuuri sisältää useita ammatillisia käsitteitä, joista osa on konkreettisia ja osa taas perehdyttäjällekin haastavia abstraktin tasonsa vuoksi. Tavoitteeksemme työkirjassa muotoutuikin kaksisuuntaisen perehdyttämisen näkökulmasta mahdollistaa yhteisen ymmärryksen muodostaminen perehdyttäjän ja perehdytettävän välille työelämän keskeisistä käsitteistä. Työkirjan tekoprosessissa oli siis keskeistä paneutuminen monikulttuurisuuden aihealueeseen ja sitä kautta ymmärrys maahanmuuttajista, heidän kulttuuritaustoistaan, kielitaidon kehittymisestä sekä jokaisen työntekijän yksilöllisestä kielitasosta riippuen niin Suomessa oleskeluajasta kuin siitä, miten paljon kieltä on käyttänyt päivittäisessä arjessaan. Lisäksi olennaista oli ymmärrys siitä, miten selkokieliyys sekä selkeä ulkoasu ja kuvat voivat tukea erityisesti kielitaidon haasteiden kanssa painivia.

Kielitaito jakaantuu tuottamis- ja ymmärtämistaitoihin. Tuottamistaidoilla tarkoitetaan puhumista ja kirjoittamista, ymmärtämistaidoilla puolestaan puhutun ja kirjoitetun kielen ymmärtämistä. Taidot ovat luontevasti kytköksissä toisiinsa eri viestintätilanteissa. Eri-laisten viestien ymmärtäminen eli merkityksen muodostaminen liittyy aina käsillä olevaan tilanteeseen. (OPH 2023.) Näin ollen kielitaito saattaa näyttäytyä eri tavoin eri tilanteissa, esimerkiksi arkinen kaupassakäynti voidaan kokea hyvinkin erilaisena kieliympäristönä kuin oman käsitteistön omaava työelämä. Siispä henkilön oman arjen kielitaito ei välttämättä automaattisesti takaa työelämän käsitteistön ymmärtämistä. Työelämäsanoja kommunikoidessa on siis hyvä kiinnittää erityistä huomiota perehdytettävän ymmärtämisen varmistamiseen, vaikka hän puhuisikin Suomea jo sujuvasti.

Selkokieli on suomen kielestä muoto, joka on yleiskieltä helpompaa luettavaa sanastollisesti, sisällöllisesti ja rakenteeltaan ymmärrettävämpää. Selkokieli on tarkoitettu ihmisille, joilla on haastetta ymmärtää ja lukea yleiskieltä. (Selkokeskus 2021.) Selkokieli tulee tärkeimmin juuri Suomeen tulleita maahanmuuttajia viranomaisten kanssa käydyssä kommunikoinnissa alkuvaiheessa. Selkokieli voi olla vain väliaikaisesti käytössä. Arjessa selkokielen käyttö voi puhujalta tai kirjoittajalta vaatia keskittymistä ja tarkkaa miettimistä, että kuulija tai lukija ymmärtää puhutun tai kirjoitetun viestin sisällön. Selkokielen rakenteessa käytetäänkin yksinkertaisia ja helppoja sanoja ja lauseita, joita voi kirjoittaa ja

puhua. (Kotoutuminen.fi 2021.) Oleellista on miettiä miten lyhyesti ja ytimekkääksi asian esittää. Selkokielen sanastossa käytetään arkisia sanoja ja vieraita sanoja selitetään niin, että ne on mahdollisimman helppo ymmärtää. Lisäksi selkokielinen sisältö on usein lukijaan ja kuulijaan henkilökohtaisesti liittyvää ja siitä puuttuvat abstraktit käsitteet eli asiat, jotka eivät ole konkreettisia tai ovat vain ajatuksen tasolla käsiteltäviä. Toisin sanoen selkokieliset käsitteet ovat aina konkreettisia asioita ja tekoja. Tällöin myöskään lukijan tai kuulijan oma tulkinta ei aiheuta väärinymmärryksiä yhtä todennäköisesti kuin abstrakteista asioista puhuttaessa.

Tarvittaessa selkokielisyyden tukena voi käyttää kuvia. Kuvakommunikaatiolla on tärkeä merkitys puhutun ja/tai kirjoitetun viestin sisällön havainnollistamisessa. Kuvien tulee liittyä saumattomasti viestintätilanteeseen ja oltava tarpeeksi selkeitä, jotta viestin konkreettinen ymmärtäminen mahdollistuu. (Aivoliitto 2023.) Kuvat helpottavat sanottamista ja auttavat ymmärtämään sisältöjä vastavuoroisesti. Varsinkin juuri Suomeen tulevilla henkilöillä voi olla suuri haaste kielen kanssa, ja tämä kuvallinen tuki työkirjassa helpottaa asioiden ymmärrystä ilman, että työntekijälle tulisi liiallista stressiä. Koska kuva kuin kuva on kuitenkin mahdollista ymmärtää eri tavoin, olisi työkirjan kontekstissa tärkeää, että perehdyttäjän syventyy ymmärtämään, mitä kuvilla pyritään viestittämään. Näin hän voi paremmin tukea perehdytettävän oppimisprosessia. Lisäksi monikulttuurisessa ohjauksessa pidetään tärkeänä asiana huomioida ohjaajan eli perehdyttäjän sekä ohjattavan eli työntekijän etnistä identiteettiä, kulttuurista sekä kuulumista tiettyyn kieliryhmään, etniseen ryhmään tai kulttuuriseen ryhmään (Näkki & Sayed, 2015). Pyrimme ottamaan tämän huomioon suunnitellessamme, millaisilla kuvilla havainnoisimme monikulttuurisella työpaikalla ilmeneviä kulttuurieroja sekä suomalaisen työelämän kirjoitettuja ja kirjoittamattomia sääntöjä.

Työkirjaa laatiessamme keskityimme erityisesti sen helppotajuisuuteen, missä keskeisessä osassa olivat sekä selkokielen periaatteiden mukainen mahdollisimman selkeä teksti että yksinkertaiset kuvat, jotka tukisivat selkokielistä tekstiä. Vaikka lopullinen työkirjaversio menikin vielä selkokielen tarkastukseen toimeksiantajan toimesta, oli meille tärkeää tuoda selkokieli konkreettisesti esille jo omassa versiossamme. Pyrimme pitämään virkkeet lyhyinä ja lauserakenteet yksinkertaisina. Valikoimme mahdollisimman konkreettisia sanoja ja vältimme sanojen liiallista korvaamista synonyymeilla, jottei samaa tarkoittavien sanojen vaihtelu aiheuttaisi turhaa hämmennystä. Pyrimme myös selittämään mahdollisimman konkreettisesti ja lukijaan itseensä sitoen työelämän keskeisiä termejä. Tehtävien kautta pyrimme sitomaan abstraktit käsitteet relevantilla tavalla pe-

rehdyttävän omaan työtehtävään. Kaiken kaikkiaan tarkoituksenamme oli tukea perehdyttävän ymmärrystä työelämästä ja sen pelisäännöistä perehdyttäjää kuitenkin unohtamatta. Kuten mainitsimme yllä, ei ole aina itsestään selvyyttä, että edes suomalaiset työntekijät tiedostavat ja ymmärtävät työelämään liittyvää haastellisempaa sanastoa – puhumattakaan siitä, osataanko tätä tietämystä sanoittaa toiselle ymmärrettävässä muodossa.

Myös kuvituksen suhteen lopullisen työkirjan kuvitus toteutui taittajan toimesta, jonka kilpailutusprosessiin kuului kuvituksen suunnittelu ja toteutus. Käsikirjoitusvaiheessa lisäsimme kuitenkin tekstiin viitteellisiä kuvituskuvia, jotta taittajalla olisi selkeä käsitys siitä, minkä tyylistä kuvitusta visioimme lopulliseen työkirjaan. Erityisesti työelämän pelisäännöt -kohdassa tekstiä on havainnollistettu konkreettisilla kuvilla työelämään ja työpaikkaan liittyvästä sanastosta, kuten työaika ja ruokatauko. Omassa versiossamme haimme viitteelliset kuvamme Papunet-sivustolta, joka tarjoaa paljon erilaisia kuvia eri tilanteisiin. Pyrimme valikoimaan kuvia, joissa ei ole liikaa muita asioita vaan nimenomaan konkreettisesti se, mitä halutaan perehdyttävälle kertoa. Kuten mainitsimme, työkirjan käytössä on kuitenkin tärkeää, ettei kuvia irroteta niiden luonnollisesta ja oppimista edistävästä kontekstista konkreettisessa viestintätilanteessa. Kuvat onkin siis nähtävä perehdytysprosessin kokonaisuuden tueksi suunniteltuina välineinä, eikä perehdyttäjän roolia niiden tulkitsemisessä ja sisällön viestimisessä tulisi väheksyä.

6 LOPUKSI

Raportin loppuun käsittelemme vielä kehittämistyön arvioinnin (6.1), luotettavuuden ja eettisyyden (6.2) sekä tuotoksen juurruttamisen ja levittämisen (6.3) teemat. Arviointiluvussa 6.1 esitellään KOMOTYÖ-hankkeen suorittaman lopullisen työkirjaversioon pilotoinnin tuloksia. Päätämme raporttimme pohdinnalla (6.4) kehittämistyön ja sen pilotoinnin tuloksista sekä näiden pohjalta tulevaisuuden näkymistä monikulttuurisen perehdyttämisen kentällä. Samalla sivuamme lyhyesti digitaalisten perehdytyskeinojen monipuolistumista ja niiden potentiaalia tulevaisuuden monikulttuurisessakin perehdyttämisessä, johon ei valitettavasti ollut mahdollista paneutua tarkemmin tämän opinnäyteprojektin tai KOMOTYÖ-hankkeen puitteissa.

6.1 Kehittämistyön arviointi

Kuten yllä jo mainittu (ks. luvut 1; 4.3 yllä), tämän opinnäytetyöprojektin aikana ei ollut aikataulullisista syistä johtuen mahdollista vielä pilotoida tuotosta asiakasrajapinnassa. Sen sijaan KOMOTYÖ-hanketyöntekijät pilotoivat työmme pohjalta rakentamansa ja omilla sisältöosuuksillaan täydentämänsä työkirjan syys-lokakuun 2023 aikana 25 maahanmuuttajalla. Pilotin päätteeksi maahanmuuttajilta ja heitä ohjanneilta sosionomiopiskelijoilta kerättiin palautekysely, johon vastasi 18 parivaljakkoa 25:stä. Kyselyssä oli viisi kysymystä, joista ensimmäinen oli valintakysymys kyllä / ei ja sen perusteella 17 vastaajasta 18:sta asiakkaasta oli kokenut työkirjan hyödylliseksi. Ensimmäisen kysymyksen tueksi ja tarkennukseksi palautekyselyyn kuului 4 avointa kysymystä, joista olemme jokaisen kysymyksen kohdalta nostaneet kolme esimerkkivastausta esille nousseista teemoista.

Kysymys 2: Sinun ja asiakkaasi yleistä palautetta työkirjasta.

”Asiakas tietää nyt uusia asioita. Ohjaajan mielestä monipuolisesti asioita.”

”Asiakas oli haluton käymään työkirjaa läpi, mutta viimeisellä ohjauksella totesi kuitenkin, että työkirjasta olisi voinut olla hyötyä jollekin muulle, jolla ei olisi niin paljon työkokemusta Suomesta.”

"Tärkeitä teemoja, jotka herättivät paljon keskustelua myös aiheiden ulkopuolelta. Selkeä jaottelu, ulkoasu ja kieli. Hyödyllisiä pieniä tehtäviä. Myös hyödyllisiä nettisivuja kirjan lopussa!"

Kysymys 3: Mikä työkirjassa toimii hyvin?

"Työkirja on jaettu selkeiksi aihe-kokonaisuuksiksi, joita on helppo käydä läpi. Keskeisempiä termejä on kerrottu auki ja teksti on selkokielistä. Lyhyet tehtävät näyttävät hyvin ohjaajalle onko ohjattava kuinka hyvin ymmärtänyt käytyjä asioita ja mihin tulisi vielä perehtyä paremmin, lisäksi ne tuovat mukavaa toiminnallisuutta ohjaustapaamisiin."

"Tehtävät olivat asiakkaan mielestä hyviä ja osallistavia."

"Se, että työkirjassa on selkeät otsikoinnit, yleinen selkeys, sivunumerot, kuvat apuna aiheiden tunnistamisessa/helpottamisessa. Tummennetut sanat, mihin on hyvä paneutua tarkemmin."

Kysymys 4: Mitä haasteita työkirjan käytössä oli sinulle ohjaajana tai mitä haasteita asiakas koki?

"Koin haasteeksi sen, että käsiteltävät asiat olivat asiakkaalle entuudestaan lähes kaikki tuttuja. Nämä haasteet eivät kuitenkaan johdu itse työkirjasta. Asiakas ei kokenut työkirjan käytössä mitään haasteita."

"Se ohjaajan näkökulmasta, että kirjan kohderyhmänä täytyisi olla juuri työssä aloittaneet henkilöt. Ei kauan töissä olleet."

"Asiakkaan kielitaito, joka oli hyvin heikko. Vaikka työkirja oli pääosin kirjoitettu selkosuomella, kääntämiseen meni meillä aikaa."

Kysymys 5: Mitkä asiat työkirjassa asiakkaasi koki perehdytyksen näkökulmasta tärkeäksi? Lisäsikö työkirja asiakkaasi tietoa suomalaisesta työelämästä?

"Kyllä lisäsi. Asiakkaani koki tärkeiksi palkasta, lomista, laista ja suomalaisesta työelämä kulttuurista kertovat osiot."

”Jonkin verran tuli uutta tietoa, erityisesti ammattiliitoista, palkasta ja palkkakuitista sekä lomista. Kuitenkin myös muut teemat tuntuivat asiakkaasta tärkeiltä kertauksen kannalta. Suomalainen työelämäkulttuuri oli melko hyvin hallussa, mutta hyvää keskustelua syntyi myös tutuista asioista, kuten työsuojelusta, työhyvinvoinnista, epäasiallisesta kohtelusta ja tasa-arvosta.”

”Esimerkiksi palkkaus sekä poissaoloihin liittyvät asiat olivat hänelle tärkeitä. Työkirja lisäsi tietoisuutta.”

Pilottiin osallistuneet maahanmuuttajat eivät täysin vastanneet tarkoitettua kohderyhmää, sillä suurimmalla osalla heistä oli jo työkokemusta Suomesta. Tämä näkyikin osassa palautteen avoimista vastauksista, joissa painotettiin tämän olevan niemnomaan Suomessa työelämää aloittelevien oppimateriaaliksi soveltuvaa sisältöä. Kuitenkin vain yksi vastanneista ei kokenut työkirjaa hyödylliseksi. Avointen vastausten perusteella moni pilottiin osallistuneista maahanmuuttajista koki hyötyvänsä erityisesti poissaoloihin, ammattiliittoihin sekä tasa-arvoon liittyvistä sisällöistä. Lisäksi avoimissa vastauksissa nousivat hyvin esille ulkoasuun ja työkirjan luettavuuteen liittyvät seikat, kuten selkokielisyys, hyödylliset sekä selkeät tehtävät ja kuvien käyttö tekstin tukemisessa. Palautteesta kävi myös selkeästi ilmi se, että kielitaidolla oli suuri merkitys työkirjan käyttökemukseen, kun yksi ohjaajista oli joutunut kääntämään sisältöjä ohjattavalleen riittämättömän kielitaidon vuoksi.

Kehityskohteena pilotin perusteella voisi nähdä sen, että osa pilottiin osallistuneista maahanmuuttajia ohjanneista opiskelijoista kertoi joutuneensa kääntämään työkirjan sisältöjä ja tehtäviä englannin kielelle ohjattavan suomen kielen taidon ollessa vielä hyvin rajallista. Vaikka kirjallisuuden mukaan niin asiantuntijoiden kuin maahanmuuttajien itensä mukaan suomen kieli olisi suositeltavaa perehdytyksessä, KOMOTYÖ-hankkeen työkirjan pilotista nousseiden kommenttien perusteella materiaalin kääntäminen ainakin englanniksi voisi palvella osaa perehtyjistä ainakin suomenkielisen materiaalin rinnalle.

Pilotin tulokset kuitenkin näyttävät kaiken kaikkiaan positiivista palautetta työkirjasta perehdytyksen työvälineenä. Pilottiin osallistuneet olivat oppineet uutta tai heidän oppimansa oli tarkentunut erityisesti työelämään liittyvän lainsäädännön ja työntekijän oikeuksien näkökulmasta. Lisäksi pilottiryhmän jäsenet olivat osoittaneet innostusta ja mo-

tivaatiota jatkokehittää työkirjaa esimerkiksi kääntämällä sen omalle äidinkielelleen. Tällainen aloitteen tekeminen vahvistaa näkemystä siitä, että maahanmuuttajat ovat motivoituneita osallistumaan monikulttuuristen perehdytysprosessien ja -materiaalien kehittämiseen. Tulokset antavat siis rohkaisevia näkymiä aidosti monikulttuurisiin ja kaksisuuntaiseen perehdytykseen perustuviin työyhteisöihin kasvamiseen suomalaisessa työelämässä, mikäli vain työnantajaorganisaatiot ovat avoimia hyödyntämään työntekijöidensä monimuotoisuuden tarjoamaa potentiaalia oppimisprosesseissaan.

6.2 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys

Käsillä oleva opinnäyte ei tapahtunut suoranaisesti asiakaskontaktissa, joten tähän liittyvät eettiset kysymykset eivät olleet olennaisia sen puitteissa toteutetussa kehittämisen vaiheessa. Toisaalta tämä seikka vähentää kehitystyön luotettavuutta, sillä asiakkaiden osallisuuden puuttuminen tarkoittaa, ettei tuotoksen toimivuutta sen suunnitellun kohderyhmän näkökulmasta pystytä arvioimaan realistisesti. Vaikka projekti perustuu tietoperustansa osalta asiakaskontaktissa tehtyyn tutkimukseen ja työelämästä kerättyihin kokemuksiin, olisi ollut tarkoituksenmukaista pilotoida sitä todellisuutta vastaavan kohderyhmän parissa, tässä tapauksessa monelta eri alalta, sen yleisen pätevyyden todentamiseksi. Kuitenkin hanketyöntekijöiden asiantuntijuus tässä ensimmäisen version luomisvaiheessa edisti sen luotettavuutta jatkokehittelyn kannalta. Lisäksi lopullinen versio pilotoitiin asiakasrajapinnassa, kuten edellä luvussa 6.1 kuvattiin.

Tutkimusetiikkaan liittyen hankkeessa ja sen raportoinnissa on huolehdittu lähdeviitteiden oikeellisuudesta plagioinnin ja muun vilpin välttämiseksi. Eettisyys näkyy lisäksi tuotetun materiaalin niin teksti- kuin visuaalisessakin materiaalissa, joka on suunniteltu sensitiiviseksi niiden käsittelemälle aiheelle ja kohderyhmälle.

6.3 Tuotoksen juurruttaminen ja levittäminen

Kuten toistuvasti olemme raportissamme todenneet, tämän opinnäytetyön puitteissa tuotettuja työkirjasisältöjä on tarkoitus jatkokehitetyssä muodossaan hyödyntää aidoissa monikulttuurisissa työelämän perehdyttämistilanteissa. Työkirjan lopullinen versio on hankkeen päätyttyä lokakuun 2023 lopussa vapaasti ladattavissa hankkeen kotisivuilta sekä suoraan seuraavan linkin takaa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/808767/isbn9789522168559.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Lisäksi työkirjan

teemoja hyödynnetään KOMOTYÖ-hankkeen puitteissa tuotetun muun monikulttuuriseen perehdyttämiseen liittyvän koulutusmateriaalin ohessa Turun avoimen ammattikorkeakoulun opintojaksoilla.

6.4 Pohdinta

Tämän opinnäytetyöprojektin puitteissa tuotettiin opintomateriaalia Turun AMK:n KOMOTYÖ-hankkeen monikulttuuriseen perehdyttämiseen tarkoitettuun työkirjaan. Työkirja toteutettiin PDF-muodossa ja sen kohderyhmänä olivat taustaan tai työllistymisalaan katsomatta sellaiset monikulttuuriset työntekijät, joilla ei ole aiempaa kokemusta suomalaisesta työelämästä. Oppivan organisaation ja kaksisuuntaisesti monikulttuurisen työyhteisön viitekehykset kehittämistyömme taustalla ohjasivat tehtävien suunnittelua työntekijöiden osallisuuden tukemisen sekä laajemman työyhteisön osallistamiseen perehdytysprosessiin. Niin yleisen perehdyttämisteorian kuin monikulttuurisesta perehdyttämisestä tähän asti tehdyt huomiot taas suunnoittivat muoto- ja ulkoasuvalintojamme. Tuloksena pyrimme panostamaan tehtävätyyppeihin, jotka sitoisivat yleisiä niin kirjoitettuja kuin kirjoittamattomia lakeja ja sääntöjä oman työpaikan konkretiaan. Esitysasun suhteen taas selkokieliisyys sekä selkeä visuaalinen ilme kuvituksineen nousivat tärkeiksi periaatteiksi.

Näin lopuksi haluamme vielä painottaa työyhteisön merkitystä uuden työntekijän perehdyttämisprosessissa. Kuten perehdytyskirjallisuus toistuvasti painottaa, perehdyttämisessä vain pieni vaikkakin olennainen osa on työntekijän tietojen kartuttaminen työhön liittyvistä oikeuksista, velvollisuuksista, säännöistä ja käytänteistä. Yhtä tärkeä osa onnistunutta perehdyttämistä on työyhteisöön integroiminen. Vaikka työkirjan sisällöt sellaisenaan vastaavat ensimmäiseen tarpeeseen, ajatuksenamme oli kuitenkin suunnitella tehtävät siten, että ne parhaassa tapauksessa tukevat myös jälkimmäistä. Perehtyjää kannustetaan tekemään tehtävät yhteistyössä perehdyttäjän kanssa sekä kysymään tarpeen tullen työkavereilta, miten asiat omalla työpaikalla näyttäytyvät. Perehdyttäjän tulee kuitenkin olla valmis sekä toimimaan aktiivisesti roolissaan että päivittämään tietojaan työelämästä jatkuvasti. Perehdyttäjän tulee huomioida jatkuvasti kulttuuristen erojen ja selkokieliisyyden vaatimukset ja tarvittaessa tukeutua esihenkilöön. Kuitenkin paljon jää työkirjaa käyttävistä yrityksistä kiinni, miten tämä toiveemme toteutuu.

Kuten aiemmin raportissa toteamme (luku 3 yllä), monikulttuuristen työntekijöiden työllistäminen haastaa työnantajaorganisaatioita muotoutumaan kulttuurissaan kohti dynaamisempaa otetta monikulttuurisuuden suhteen, jotta kaikkien työntekijöiden osallisuus

työyhteisössä ja siten työmotivaatio ja -hyvinvointi voitaisiin parhaiten taata. Yhtenä esimerkkinä on kielten käyttö. Vaikka muunkielisten työntekijöiden todistusten mukaisesti suomen kielen oppiminen on tavoiteltava tila, kuitenkin etenkin kielenoppimisprosessin ollessa vielä alkutekijöissään uusi työntekijä voi usein kokea ulkopuolisuutta. Siksi ympäristö, jossa sosiaaliset tapahtumat kuten kahvitauot voisivat tarjota kielellisesti joustavamman alustan tutustua työkavereihin, auttaisi työntekijää kotiutumaan omalle työpaikalle alusta asti. Työympäristössä, jossa kielten ja kulttuurien välinen avoin vuoropuhelu on arkea, niin kantasuomalaisten kuin muun kieli- ja kulttuuritaustaisten on helpompaa ja luontevampaa löytää toisensa ja muodostaa toimivia syrjimättömiä työyhteisöjä. Avoin kulttuurienvälinen keskustelukulttuuri edistää työntekijöiden osallisuutta ja muodostuu olennaisesti jokaisen näkemykset ja panos huomioon ottaen. Näin työyhteisössä voitaisiin jatkuvasti kehittyä ja muuntua juuri sillä hetkellä työllistyneiden tarpeiden mukaan. Perehdytys on olennainen osa tätä dialogista kehittymiskulttuuria, jossa ei pelkästään perehtyjä vaan koko työyhteisö hyötyy, kun perehdytyskäytäntöjä muokataan vuoropuhelussa kaikkien perehtyjien ja perehdyttäjien kanssa.

Yllä kuvattu työyhteisökulttuurin muutos kuitenkin edellyttää asenteiden muokkaamista johtorakenteissa asti. Tässä mielessä oppivat organisaatiot, joissa kannustetaan vastavuoroisen oppimisen kulttuuria niin vertikaalisessa kuin horisontaalisessa mielessä johdon ja työntekijöiden välillä, ovat etulyöntiasemassa. Jos organisaatiossa on avoimuutta kuunnella työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia sekä ottaa ne osaksi toiminnan ja käytänteiden kehittämiseen, sen on mahdollista myös taata työntekijöiden osallisuus kaikilla tasoilla sekä löytää toimivia toimintatapoja. KOMOTYÖ:n toteuttama valmiin työkirjan pilotti maahanmuuttajilla osoitti, että monikulttuuristen työllistyneiden itsensä puolelta löytyy kyllä intoa kehittää työkirjaa osana perehdytysprosessia heille toimivampaan muotoon. Tämä oli rohkaiseva osoitus siitä, että monikulttuuristen työntekijöiden kokemus-asiiantuntijuus ja ideat ovat olemassaoleva resurssi yhä toimivamman monikulttuurisen perehdyttämisen kehittämiseen, jos vain organisaatiossa otetaan tosissaan perehdytysprosessin olennaisesti kaksisuuntainen olemus. Pilotin perusteella muun muassa Turun AMK:ssa suunnitellaan jo työkirjan kääntämistä ainakin englannin kielelle tulevaisuudessa.

Monikulttuurisen työyhteisön vahvistamisen lisäksi näemme työkirjamme mahdollisena jatkokehityskohteena digitaalisten perehdytysvälineiden, kuten sovellusmuotoisten tehtävien tai virtuaali- tai lisätyn todellisuuden mahdollisuuksien yhä vahvempaa hyödyntämistä perehdytysprosesseissa, missä se on mahdollista. Tämän opinnäytetyön tai KOMOTYÖ-hankkeen puitteissa ei ollut mahdollista tutkia tämänkaltaisia mahdollisuuksia

sen tarkemmin, joten tuotos toteutettiin PDF-muotoisena. Kuitenkin jo KOMOTYÖ-hankkeen taustalla ollut VR FastTrack-hanke osoittaa, että tähän on löytynyt kiinnostusta ja juuri esimerkiksi virtuaalitodellisuuden hyödyntämisestä on positiivisia kokemuksia ja sen potentiaali perehdytysprosessien fasilitaattorina on tunnustettu. Tekoälyä käytetään jo laajalti erilaisilla oppimisalustoilla suuntaamaan tehtäviä oppijan tarpeiden mukaisesti identifioimalla hänelle haastavimmat opintosisällöt ja tarjoamalla näiden harjoitteluun soveltuvia tehtäviä tehtäväpankista. Tekniikan kehittyessä näitä ominaisuuksia voisi valjastaa yhä vahvemmin niin alkuperehdytyksen kuin sitä seuraavan jatkuvan oppimisen ja oppimisen päivittämisen hyödyksi siinä määrin kuin se on eri työelämän konteksteissa mielekästä.

LÄHTEET

Aivoliitto 2023. Kuvat arjen tukena. Viitattu 15.7.2023. <https://www.aivoliitto.fi/kommunikaatiokeskus/kehityksellinenkieliharjo/vinkkejä-arkeen/kuvat/#af7ec1d4>

Hartikainen, J. 2016. Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä – toimintatutkimus vanhustenhoitokeskuksessa pääkaupunkiseudulla. Väitöskirja. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 13.3.2023. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/17022/urn_isbn_978-952-61-2246-5.pdf

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja Kauppakamari.fi -ammattikirjastossa. Helsinki: Kauppakamari. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 13.3.2023. [https://kauppakamari-tieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)asiantuntijan\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://kauppakamari-tieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:Henkil((f6)st((f6)asiantuntijan((20)k((e4)sikirja)

Jonninen, K. 2021. Maahanmuuttajasta työvoimaksi: Perehdyttämisen kehittäminen palvelu-aloilla. Opinnäytetyö (YAMK). Matkailu-, ravitsemus- ja talousala. Savonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.3.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/499031/Jonninen_Kaisa.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen: Työelämän tärkein taito. E-kirja Kauppakamari.fi -ammattikirjastossa. Helsinki: Kauppakamari. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 13.3.2023. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/jatkuva-oppiminen-2021#kohta:Jatkuva\(\(20\)oppiminen\(\(20\)\(\(2013\)ty\(\(f6\)el\(\(e4\)m\(\(e4\)n\(\(20\)t\(\(e4\)rkein\(\(20\)taito](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/jatkuva-oppiminen-2021#kohta:Jatkuva((20)oppiminen((20)((2013)ty((f6)el((e4)m((e4)n((20)t((e4)rkein((20)taito)

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. E-kirja Alma Talent -verkkokirjahyllyssä. Helsinki: Alma Talent. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 13.3.2023. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/EAEBHXBTDG#kohta:10.\(\(20\)Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)n\(\(20\)osaaminen\(\(20\)ja\(\(20\)sen\(\(20\)kehitt\(\(e4\)minen\(\(20\):\(Oppiva\(\(20\)organisaatio\(\(20\)piste:b1796/haku:ty\(f6\)h\(f6\)n\(20\)perehdytt\(e4\)minen](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/EAEBHXBTDG#kohta:10.((20)Henkil((f6)st((f6)n((20)osaaminen((20)ja((20)sen((20)kehitt((e4)minen((20):(Oppiva((20)organisaatio((20)piste:b1796/haku:ty(f6)h(f6)n(20)perehdytt(e4)minen)

Koskela, E.-N. 2020. Digitaaliset menetelmät perehdytysprosessissa – mahdollisuudet, hyödyt ja haasteet. Opinnäyte (AMK). Liiketalous. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy. Viitattu 13.3.2023 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/339715/Digitaaliset%20menetelm%C3%A4t%20perehdytysprosessissa_Elli-Noora%20Koskela.pdf

Kotoutuminen.fi 2021. Selkokieli on helppoa suomen kieltä. Viitattu 27.1.2023. [Selkokieli on helppoa suomen kieltä | Kotoutuminen](https://www.kotoutuminen.fi/selkokieli-on-helppoa-suomen-kielta)

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. E-kirja Ellibs-kirjapalvelussa. Helsinki: Gaudeamus. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 13.3.2023. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523455634>

Kupias, P. ym. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. E-kirja Alma Talent -verkkokirjahyllyssä. Helsinki: Alma Talent. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 13.3.2023. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/BAXBXATEGDDC#kohta:ESIMIES\(\(20\)OSAAMISEN\(\(20\)KEHITT\(\(c4\)J\(\(c4\)N\(\(c4\)\)\(\(20\)piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/BAXBXATEGDDC#kohta:ESIMIES((20)OSAAMISEN((20)KEHITT((c4)J((c4)N((c4))((20)piste:b5)

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. E-kirja Alma Talent -verkkokirjahyllyssä. Helsinki: Alma Talent. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 13.3.2023. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/CAEBEXCTEB#kohta:2.\(\(20\)Mentorointiohjelman\(\(20\)rakentaminen\(\(:Mentorointi\(\(20\)on\(\(20\)ty\(\(f6\)el\(\(e4\)m\(\(e4\)n\(\(20\)arkip\(\(e4\)iv\(\(e4\)\)\(\(e4\):\(Mentorointi\(\(20\)taipuu\(\(20\)moneksi\(\(20\):\(Opiskelijamentorointi\(\(20\)oppilaitoksissa/piste:tDw](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/CAEBEXCTEB#kohta:2.((20)Mentorointiohjelman((20)rakentaminen((:Mentorointi((20)on((20)ty((f6)el((e4)m((e4)n((20)arkip((e4)iv((e4))((e4):(Mentorointi((20)taipuu((20)moneksi((20):(Opiskelijamentorointi((20)oppilaitoksissa/piste:tDw)

Laakso, T. 2022. KOMOTYÖ – Kohti monikulttuurista työyhteisöä. PowerPoint-esitys. Toimeksiantajahankkeen projektipäällikkö Tiina Laakso esitteli 1.11.2022 hankkeen opinnäytetyön tekijöille.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. E-kirja Alma Talent -verkkokirjahyllyssä. Helsinki: Alma Talent. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 13.3.2023. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/EAIBBXC-TDG#kohta:MONIKULTTUURI-NEN\(\(20\)TY\(\(d6\)EL\(\(c4\)M\(\(c4\)\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)Hyv\(\(e4\)ksi\(\(20\)ihmi-selle\(\(20\)hyv\(\(e4\)ksi\(\(20\)bisnekselle\(\(20\)/piste:b9](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/EAIBBXC-TDG#kohta:MONIKULTTUURI-NEN((20)TY((d6)EL((c4)M((c4)((20)((2013)((20)Hyv((e4)ksi((20)ihmi-selle((20)hyv((e4)ksi((20)bisnekselle((20)/piste:b9)

Lehmuskunnas, P. ym. 2020. Kotona Suomessa – selvitys maahanmuuttajien rekrytoinnista. Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen tutkimusraportti 09/2020. <https://www.doria.fi/handle/10024/178315>

Leskinen, M. 2021. Perehdyttämisen digimallit: Itä-Suomen yliopisto. Opinnäytetyö (AMK). Liiketalous. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.3.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508322/leskinen_mlnna.pdf?sequence=5

Mattila, J. 2019. Perehdyttämisen digitaalisuus. Case yritys x. Opinnäytetyö (AMK). Liiketalous. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.3.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/343236/Mattila_Juulia.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Mäkelä, R. & Saarinen, H. 2018. Työelämämentoreiden perehdytys kulttuurisensitiivisessä työssä. Opinnäytetyö (AMK). Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.3.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/154750/Makela_Riikka_Saarinen_Heli.pdf?sequence=1

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. E-kirja Alma Talent -verkkokirjahyllyssä. Helsinki: Alma Talent. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 13.3.2023. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/GABBCXCTDG#/kohta:2/piste:b255>

Näkki, P. & Sayed, T. 2015. Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Edita.

Ohjaan.fi 2023. Maahanmuuttajaa ohjaten – arjen haasteita ja ratkaisuehdotuksia. Viitattu 27.1.2023. <https://ohjaan.fi/ohjaamme/kielitetoinen-ja-monikulttuurinen-ohjaus/maahanmuuttajaa-ohjaten-arjen-haasteita-ja-ratkaisuehdotuksia/>

OPH 2023. Ymmärtämistaidot ja niiden kehittäminen. Viitattu 15.7.2023. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ymmartamistaidot-ja-niiden-kehittaminen>

Diak 2021. Monikulttuurisuutta työelämään! – Koulutusmateriaaleja työyhteisöjen käyttöön. Opinportilla.diak.fi. Viitattu 27.1.2023. [PowerPoint-esitys \(diak.fi\)](https://www.diak.fi/PowerPoint-esitys_(diak.fi))

Osaamisenpaikka.fi. 2021. Kulttuurisen monimuotoisuuden huomioiminen perehdytyksessä. Viitattu 13.3.2023. [Kulttuurisen-monimuotoisuuden-huomioiminen-perehdytyksessa-ERS-pohja-1.pdf \(osaamisenpaikka.fi\)](https://www.osaamisenpaikka.fi/Kulttuurisen-monimuotoisuuden-huomioiminen-perehdytyksessa-ERS-pohja-1.pdf_(osaamisenpaikka.fi))

Otala, L. & Meklin, S. 2022. Ketterä oppiminen 2. Strategiasta käytäntöön. E-kirja Kauppakamari.fi -ammattikirjastossa. Helsinki: Kauppakamari. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 13.3.2023. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/kettera-oppiminen-2-2021#kohta:Ketter\(\(e4\)\(\(20\)oppiminen\(\(20\)2\(\(20\)-\(\(20\)strategi-asta\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nt\(\(f6\)\(\(f6\)n](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/kettera-oppiminen-2-2021#kohta:Ketter((e4)((20)oppiminen((20)2((20)-((20)strategi-asta((20)k((e4)yt((e4)nt((f6)((f6)n)

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen. Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. E-kirja Kauppakamari.fi -ammattikirjastossa. Helsinki: Kauppakamari. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 13.3.2023. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/kettera_oppiminen#kohta:Ketter\(\(e4\)\(\(20\)oppiminen\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)keino\(\(20\)menesty\(\(e4\)\(\(20\)jatkuvassa\(\(20\)muutoksessa](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/kettera_oppiminen#kohta:Ketter((e4)((20)oppiminen((20)((2013)((20)keino((20)menesty((e4)((20)jatkuvassa((20)muutoksessa)

Pusa, M.-L. ym. 2017. Maahanmuuttajat voimavarana työpaikalla. Opas kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen. Koulutuskeskus Salpaus. 2. painos. ESR/OKM. Viitattu 13.3.2023. <https://view.24mags.com/mobilev/e5f43d46a15e11480d262296d568fc#/page=28>

Ristikangas, V. ym. 2020. Valmentava mentorointi. Opas tehokkaaseen vuorovaikutukseen. E-kirja Kauppakamari.fi -ammattikirjastossa. Helsinki: Kauppakamari. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 13.3.2023. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/valmentava_mentorointi_2_2020#kohta:Osa\(\(20\)l\(\(\(:\(20\)Valmentava\(\(20\)mentorointi\(\(20\)nyt\(:Kenelle\(\(20\)kirjasta\(\(20\)on\(\(20\)hy\(\(f6\)ty\(\(e4\)?\(\(20\)\)](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/valmentava_mentorointi_2_2020#kohta:Osa((20)l(((:(20)Valmentava((20)mentorointi((20)nyt(:Kenelle((20)kirjasta((20)on((20)hy((f6)ty((e4)?((20)))

SAK 2019. Maahanmuuttajat suomalaisilla työpaikoilla – Millaista on hyvä monikulttuurinen henkilöstöpolitiikka? SAK:n julkaisusarja 6/2019. Viitattu 13.3.2023. <https://www.sak.fi/serve/maahanmuuttajat-suomalaisilla-tyopaikoilla-millaista-hyva-monikulttuurinen-henkilostopolitiikka>

Salonen, K. ym. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Selkokeskus 2021. Selkokielen määritelmä. Viitattu 15.7.2023. <https://selkokeskus.fi/selki/selkokielen-maaritelma/>

TEM 2021. Työelämän monimuotoisuusohjelma. Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta. Viitattu 13.3.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162933/TEM_2021_10.pdf?sequence=1&isAlloved=y

TTL 2023. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa -opas. Moninaisesti parempi – nostetta maahanmuuttajataustaisten naisten asiantuntijauriin -hanke Viitattu 13.3.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa-opas>

TTK n.d. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Viitattu 13.3.2023. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyoyhteisossa.pdf>

Turku AMK 2023. KOMOTYÖ – Kohti monikulttuurista työyhteisöä. Viitattu 23.1.2023. <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hae-projekteja/komotyo-kohti-monikulttuurista-tyoyhteisoa/>

UEF. Vinkkejä toimivaan monikulttuuriseen työyhteisöön. Viitattu 13.3.2023. https://www.uef.fi/sites/default/files/2021-08/UEF_Jatkuva_Oppiminen_Opas_Toimiva_Monikulttuurinen_Tyoyhteiso.pdf

VRFastTrack. Viitattu 27.1.2023. <https://www.vrfasttrack.fi/>

Anu Lumikare, Elisa Kössi

KOMOTYÖ Työkirja

Johdanto

Tämä dokumentti sisältää opinnäytetyön tekijöiden panoksen KOMOTYÖ-projektin työkirjaan siinä muodossa kuin se jätettiin jatkuuokkukseen toimeksiantajaprojektin projektityöntekijöille. Dokumentti sisältää esipuheen perehdyttäjälle, sisällysluettelon sekä työlämän pelisääntöjä ja työturvallisuutta käsittelevät tehtäväosuudet. Lopussa on listattuna joitain aiheeseen liittyviä linkkejä.

Perehdyttäjälle

Tämä työkirja on suunniteltu sujuvoittamaan eri kulttuuritaustaisten työntekijöiden perehdyttämistä suomalaisen työelämään. Tavoitteenamme on ollut luoda kokonaisuus, joka tukee perehtyjän vuorovaikutusta uudessa työyhteisössä ja sitoo yleisiä pelisääntöjä oman työpaikan konkreettisiin käytänteisiin. Samalla työkirjaa voi käyttää vaikkapa perehdyttäjän check-listana ja alustana perehdytysprosessin väli- ja loppupalautekeskusteluihin.

Työkirja on jaettu kolmeen laajempaan aihealueeseen, jotka kattavat suomalaisen työelämään, sen käytänteisiin ja lainsäädäntöön liittyviä kokonaisuuksia. Ensimmäisenä aihealueena on yleiset työelämävalmiudet, jonka alla konkretisoidaan suomalaisen työeläinsäädännön, työ sopimuksen ja työehtosopimuksen perusteita. Lisäksi avataan suomalaisen työelämän perusarvoja, kuten tasa-arvo, ja työelämäkulttuuria laajemmin sekä ohjataan työntekijää kartoittamaan omaa osaamista. Toinen osio keskittyy työelämän pelisääntöihin Suomessa. Tässä osiossa käydään läpi palkkaukseen, työaikoihin sekä lomiin ja vapaisiin liittyviä käytänteitä, joiden suhteen kulttuurien välillä saattaa olla eroavaisuuksia. Kolmas osio on työturvallisuus ja se kattaa työpaikan turvallisuusriskit ja niiden ehkäisyyn, vaaratilanteissa toimimisen, työterveyden, tietosuojan ja työsuojelun teemat.

Jokaisessa osiossa on selkokielisesti esitetty aihealue, joka tehtävien kautta konkretisoidaan omalle työpaikalle sopivaksi. Siten perehtyjä voi koota työpaikkansa tärkeät faktat, käytänteet ja yhteystiedot yhteen paikkaan, johon hän voi myöhemmin palata kertaamaan opittua. Toiveenamme on rohkaista perehtyjää vuorovaikuttamaan perehdyttäjän ja laajemman työyhteisön kanssa tehtävien vastauksia pohtiessaan. Tällä tavoin työkirja voisi avata mahdollisuuksia tehokkaaseen työyhteisöön integroitumiseen. Olemme myös omistaneet runsaasti tilaa perehtyjän omille muistiinpanoille, jolloin hän voi tarkentaa opittua esimerkiksi omalla kielellään. Lisäksi jokaisen osion loppuun on koottu hyödyllisiä linkkejä, jos perehtyjä innostuu tutkimaan jotain osa-aluetta syvällisemmin.

Jotta työkirjan käyttö olisi mielekästä myös perehdyttäjän näkökulmasta, olemme lisänneet jokaisen osa-alueen kohdalle tilaa suoritusmerkinnöille päivämäärineen ja puumerkkeineen. Lisäksi työkirjan lopussa on varattu tilaa perehdytyksen väli- ja loppupalautekeskustelujen muistioidelle. Toivomme tämän muotoilun helpottavan työkirjan integroimista luonnolliseksi osaksi työpaikkane perehdytysohjelmaa. Tehtävät ovat toisistaan riippumattomia, joten voitte omalla työpaikallanne valikoida, mitkä niistä soveltuvat osaksi juuri teidän perehdytysprosessianne.

Näiden alkukaneettien saattelemana toivomme teille antoisia ja oppimisrikkaita monikulttuurisia perehdytyshetkiä!

Anu Lumikare, Elisa Kössi

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	1
Perehdyttäjälle	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
Työelämän pelisäännöt	3
Johdanto	3
Lainsäädäntö	4
Työaika, työvuorot, tauot	5
Palkka	8
Sairausloma.....	10
Työtehtävät, työntekijän velvollisuudet, oma työpaikka	11
Muuta huomioitavaa.....	13
Työturvallisuus.....	14
Johdanto.....	14
Turvallisuus työpaikalla	15
Vaaratilanteet.....	16
Työterveys.....	18
Tietosuoja	19
Työsuojelu.....	20

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Työelämän pelisäännöt

Johdanto

Työelämän pelisäännöt- osiossa saat tietoa palkastasi ja palkan maksustasi, työajastasi ja työajalla tapahtuvista tauoistasi, oikeudesta lomiisi sekä ohjeita muihin poissaolotilanteisiin. Saat tärkeää tietoa velvollisuuksistasi, työtehtävistä ja niiden tekemisestä. Näistä kaikista on meillä Suomessa laadittu lakeja, jotka sitovat työntekijää eli sinua sekä työnantajaa. Lainsäädäntö voi tuntua sinusta vaikealta, mutta perehdyttäjäsi tai esihenkilösi auttavat sinua ymmärtämään. Lait ja säädökset ovat tehty sinun turvaksesi.

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Lainsäädäntö

Tärkeimpiä lakeja sinun työsuhteessasi on työsopimuslaki, joka on työelämän peruslaki. Siinä sovelletaan sinun ja työnantajasi tekemää työsopimusta, sinun työsuhteesi määräytymistä eli sinulle määrättyt työtehtävät, työaika ja työpaikka.

Työaikalaki tarkoittaa milloin sinä olet velvollinen olemaan töissä työnantajan käytettävissä. Työaikasi voi vaihdella riippuen alasta missä työskentelet. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa. Sinun on tärkeä ymmärtää, että kodin ja työpaikan välinen matka ei ole työaikaasi.

Vuosilomalaki tarkoittaa, että sinulle kertyy vuosilomaa, jos teet töitä kuukaudessa vähintään 14 päivää tai 35 tuntia. Sinulle kertyy joko 2 päivää tai 2,5 päivää lomaa jokaiselta kuukaudelta riippuen, kauanko työsuhteesi on kestänyt.

Työsuhteesi pituus vaikuttaa vuosilomapäiviisi. Lomakausi on 2.5-30.9 välisenä aikana. Vuosiloman aikana sinulle maksetaan vuosilomapalkkaa ja lomapalkan ajalta saat myös lomapalkkalaskelman. Sinä neuvottelet työnantajasi kanssa, milloin haluaisit pitää lomaa.

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Työaika, työvuorot, tauot



Lähde: Papunet / Kokotyöaika



Lähde: Papunet / Osa-aika työaika

Työaika

Selvitä sinun työaikasi.

Minulla on:

- säännöllinen työaika kello 8-16 (tai 7-15)
- liukuva työaika ja voin tulla ja lähteä töistä minulle sopivana aikana kello 6-17
- vuorotyöaika, teen eri päivinä aamu-, päivä-, ilta- tai yövuoroa
- muu, mikä _____

Selvitä, miten ja mihin kirjaat työaikasi. Milloin saavut työkohteellesi ja koska lähdet kotiin. Työaikani kirjaan _____.

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Suomessa lähes kaikki ovat kristittyjä, vaikka eivät olisi hartaasti uskovia. Kulttuuriin kuuluu edelleen kristilliset tavat ja se näkyy kristillisinä juhlapyhinä. Nämä juhlapyhät ovat joulu, pääsiäinen ja helatorstai. Muita palkallisia pyhäpäiviä ovat vappu, juhannusaatto sekä Suomen itsenäisyyspäivä.

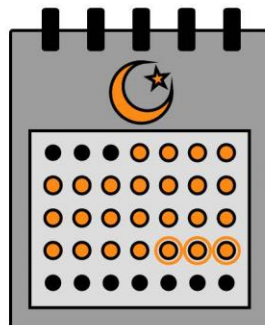
Selvitä, miten nämä edellä mainitut päivät vaikuttavat työhösi.

Nämä päivät sijoittuvat arkeeni ja vaikuttavat työaikaani _____

Nämä päivät sijoittuvat viikonloppuun ja eivät vaikuta työaikaani _____

Huomioitavaa on, että voit työssäsi tehdä vuorotyötä, jolloin vapaista juhlapyhistä sovit työnantajasi kanssa etukäteen.

Jos sinä kuulut Islamin uskontoon niin tämä asia sinun täytyy tietää, paaston aikana sinun kuuluu olla töissä. Työnantajan kanssa sovit etukäteen palkattomasta vapaasta liittyen paaston aikaan tai Id al-Fitr juhlaan osallistumisesta.



Lähde: Papunet / Ramadan

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Rukoushetket ja päähuivien käyttö työaikana

Suomessa ja suomalaiseen kulttuuriin työpaikoilla ei kuulu uskonnolliset tavat ja rituaalit. Jos sinun uskontoosi ja kulttuuriin kuuluu työaikana olevat rukoushetket, sinun täytyy keskustella tästä perehdyttäjäsi ja työnantajasi kanssa, miten nämä hetket toteutetaan. Huomioitavaa on se, että kaikilla aloilla ei voi rukoushetkiä pitää, vaikka se olisi sinulle tärkeää. Jos sinä haluat pitää rukoushetken kesken työaikasi niin sen täytyy pystyä toteutumaan sovittujen taukojen aikana, jos se työnantajalle sopii. Toivottavasti työyhteisössäsi pystyt tämän asian tuomaan esille, jos se kulttuurisesti kuuluu sinun elämääsi. Päähuivien käyttö Suomessa on sallittua, mutta työpaikallasi pitää noudattaa pukeutumissääntöjä. Nämä säännöt liittyvät sinun työturvallisuuteesi ja hygieniasääntöksiin.

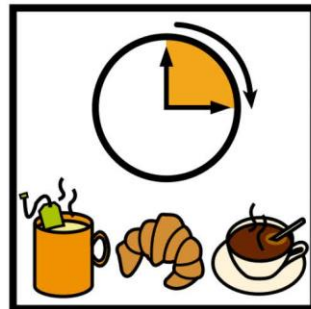
Ruokatauko /Lounastauko

Mitä ruokatauko/lounastauko tarkoittaa?

Jokaisella työntekijällä on oikeus työpäivän aikana pitää tauko, jolloin voi syödä. Yleisesti ruokatauko on puolen tunnin tai tunnin pituinen. Työntekijällä on oikeus ruokataukoon, kunhan työpäivä on yli kuusi tuntia pitkä. Huomioitavaa on, että ruokatauko ei aina ole työaikaa. Kahvitauot kuuluvat työaikaan ja ovat yleensä kymmenen tai viidentoista minuutin pituisia. (Selkokeskus.fi, 2022)



Lähde: Papunet / Ruokatauko



Lähde: Papunet / Kahvitauko

Selvitä, mihin aikaan voit pitää ruokatauon. Ruokataukoni on _____.

Selvitä, mihin aikaan voit pitää kahvitauon. Kahvitaukoni on _____.

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Palkka

Työnantaja maksaa sinulle palkkaa. Palkkasi voi olla esimerkiksi kuukausipalkka tai tuntipalkka. Kuukausipalkka on sama joka kuukausi. Tuntipalkkaa maksetaan sen mukaan, kuinka monta tuntia olet ollut töissä esimerkiksi kahden viikon tai kuukauden aikana.

Palkan lisäksi työnantaja voi maksaa sinulle ylimääräisen korvauksen, jos työsi täytyy tehdä illalla, yöllä tai viikonloppuna. Usein käytetään sanaa lisä, esimerkiksi iltalisä tai sunnuntailisä. Sunnuntain työstä voit saada kaksi kertaa enemmän rahaa.

Selvitä, milloin sinulle maksetaan palkka. Palkkapäiväni on _____.

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4

Lähde: Papunet / Kalenteri

Jos huomaat, että palkkasi on laskettu väärin tiliotteeltasi tai sinulla on kysyttävää siitä niin keneen olet yhteydessä?

Olen yhteydessä _____

Joissakin työpaikoissa saattaa olla erityöposteitä, joihin sinun pitää siirtyä työajallasi. Näihin siirtymisiin saatat tarvita joko omaa työautoa, työnantajan autoa tai yleistä kulkuneuvoja. Sinun kotisi ja työpaikan välinen matka ei ole työaikaa.

Jos sinä teet työmatkan omalla autollasi, työnantajasi maksaa sinulle verottomasti kilometrikorvauksen. Kilometrikorvaukseen vaikuttaa onko käytössäsi oma auto, työsuhdeauto ja kuljetatko muita matkustajia samalla.

Nämä vähennykset sinun pitää tehdä vero.fi sivuilla itse, joista saat vähentää omassa verotuksessa halvimman kulkuneuvon mukaan, useasti tämä tarkoittaa, että vähennykset lasketaan julkisen kulkuneuvon mukaan.

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Selvitä, pitääkö sinun siirtyä työajallasi eri työpisteiden välillä.

Minun a) tarvitsee siirtyä työajalla _____.

Minun b) ei tarvitse siirtyä työajalla _____.

Selvitä, onko työpaikallasi siirtymisiä varten ajoneuvo.

Työpaikalla on ajoneuvo käytettävissä _____.

Selvitä, miten ajoneuvo varataan omaan käyttöön.

Ajoneuvon varaus tapahtuu _____.

Selvitä käytätkö työajallasi omaa autoa siirtymisiin.

Minä käytän autoani siirtymisiin _____.

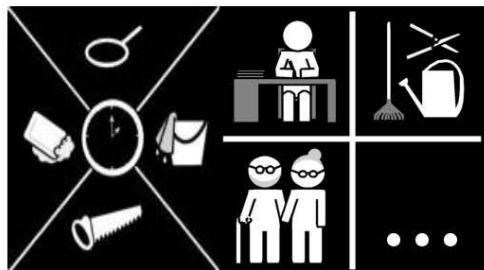
Minä en käytä autoani siirtymisiin _____.

Selvitä miten ilmoitat työnantajallesi kilometrit siirtymisistä.

Ilmoitan työnantajalleni kilometrit _____.

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Työtehtävät, työntekijän velvollisuudet, oma työpaikka



Lähde: Papunet / Työtehtäviä

Kerro sinun työnkuvasi. Mitä työtä sinä teet?

Mitä työpaikkasi valmistaa tai tuottaa?

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Missä säilytät tavarasi työpaikalla? Säilytän tavarani _____.



Pukukaappi, Kuva: Papunet

Selvitä kenen kanssa keskusteleet sovitusta menosta.

Jos olen poissa töistä sovin asiasta _____ kanssa.



Lähde: Papunet / Ilmoittaa poissaolosta

Miten toimit, jos läheisesi sairastuu omassa kotimaassasi ja lähdet häntä sinne katsomaan. Miten sovit poissaolostasi?

Selvitä työpaikkasi käytäntö asiasta.

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Muuta huomioitavaa

Työnantajasi voi määrittellä miten työpaikallasi ja työajallasi voit käyttää omaa puhelintasi.

Selvitä, mitkä ovat työpaikkasi yleiset käytännöt ja kirjalliset ohjeistukset oman puhelimen käytöstä.

Omaa puhelinta voin käyttää _____

Useissa työpaikoissa voi olla, että työntekijällä on erikseen oma työpuhelin eli oma henkilökohtainen puhelin ei ole työkäytössä. Työajalla olet velvollinen vastaamaan työnantajallesi, jos hän soittaa tai laittaa viestiä. Kaikki muu aika on vapaa-aikaa, jolloin sinun ei tarvitse vastata puhelimeen tai katsoa työsähköpostiasi.

Selvitä a) En voi käyttää työajallani omaa puhelinta _____

b) Voin käyttää puhelinta työajallani _____



Lähde: Papunet /Puhelin

Olen perehtynyt edellä oleviin kohtiin ja ymmärrän niiden sisällön. _____

Anu Lumikare, Elisa Kössi

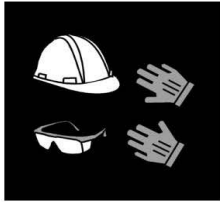
Työturvallisuus

Johdanto

Tässä osiossa tutustut oman työpaikkasi työturvallisuuteen. Tavoitteesi on oppia

- oman työpaikkasi vaaroista ja turvallisuuteen liittyvistä säännöistä
- miten toimit vaaratilanteessa
- työterveyshuollosta
- tietosuojasta
- työsuojelusta

Moninäistä sanoista saattaa tuntua vieraalta ja monimutkaiselta. Ei huolta, tehtävät tekemällä opit tärkeimmät asiat. Kysy myös perehdyttäjältäsi tai työkavereiltasi, jos et ole varma vastauksista!



Työturvallisuus, Kuva: Papunet

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Turvallisuus työpaikalla

Suomessa työnantaja huolehtii työntekijän turvallisuudesta. Työssä vaaroja voivat aiheuttaa esimerkiksi koneet, laitteet ja kemikaalit.

Minun työssäni vaarallisia työtehtäviä ovat:

Näitä vaaroja voin ennaltaehkäistä seuraavin tavoin:

Ergonomia on osa työturvallisuutta. Toistuva liike, istuminen tai painavien esineiden nostaminen voivat aiheuttaa vammoja ja rasitusvammoja. Näitä voit ennaltaehkäistä ergonomisilla työtavoilla.

Ergonomisia työtapoja minun työssäni ovat:

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Vaaratilanteet

Vaaratilanteita ovat esimerkiksi tulipalo, kaatuminen tai lääkintävirhe. Työnantaja määrittelee toimintatavat vaaratilanteessa työpaikalla.

Vaaratilanteessa toimin seuraavasti:

Vaaratilanteessa ja ennaltaehkäisyssä apunasi ovat esimerkiksi varoitusmerkit, palosammuttimet, hätäuloskäynnit ja hätänumero ____.

Yhdistä nimi ja symboli ja selitys (voi olla useampi oikea vastaus)

1. Hätäuloskäynti
2. Ensiapupakkaus
3. Palosammutusvälineet
4. Liukastumisvaara
5. Defibrillaattori
6. Kokoontumispaikka
7. Palohälytys

















Lähde: opastepaino.fi

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Tulosta tai piirrä kartta työympäristöstäsi (esim. rakennus, työmaa).

- Pyydä työkaveria näyttämään hätäuloskäynnit, palosammuttimet ja ensiapuvälineet.
- Merkitse karttaan hätäuloskäynnit vihreällä, palosammuttimet punaisella ja ensiapuvälineet sinisellä.
- Merkitse muilla väreillä myös muut tärkeät turvallisuusasiat sinun työpaikallasi. Liitä kartta tähän.
- (Jos työskentelet usealla eri työmaalla, voit piirtää oman kartan jokaiselle.)

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Työterveys

Suomessa työnantaja järjestää työterveyspalveluja työntekijöille. Työterveyspalveluja ovat esimerkiksi terveystarkastukset, neuvonta, ensiapu ja mielenterveyden palvelut.

Minun työterveyshuolto on:

<p>Työterveyshuolto</p> <p>_____</p> <p>Puhelinnumero _____</p> <p>Sähköpostiosoite _____</p> <p>Internet-sivusto _____</p> <p>Milloin voi soittaa? (päivät, kellonajat, päivystys) _____</p> <p>Voinko varata ajan netissä? _____</p>
--

Saan työterveyshuollosta seuraavia palveluja:

Miten toimit, kun varaat ajan työterveyshuoltoon? Järjestä numerojärjestykseen.

- Työterveyshuolto tutkii ja kertoo jatkotoimenpiteistä, kirjoittaa reseptin ym.
- Jos olen huononee, olen uudelleen yhteydessä työterveyshuoltoon
- Varaan ajan työterveyshuoltoon
- Noudatan työterveyshuollon ohjeita, kunnes olen paranee
- Menen vastaanotolle sovittuna ajankohtana
- Työterveyshuolto allekirjoittaa sairauslomatoistuksen
- Ilmoitan työnantajalle

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Tietosuojaja

Tietosuojaja on osa työpaikan turvallisuutta. Tietosuojajaan kuuluvat esimerkiksi yhteystietojen, potilastietojen tai liikesalaisuuksien suojeleminen.

Minun työpaikallani tietosuojauhkia ovat

Miten huolehdin tietosuojasta työpaikallani? Valitse vaihtoehdoista.

- Lukitsen tietokoneen, kun en käytä sitä.
- Voin antaa lasteni leikkiä koneellani kunhan vahdin vieressä.
- En kerro salasanojani kenellekään.
- En muuta työnantajalata saamaani salasanaa.
- Käytän työpuhelinia vain työasioiden hoitamiseen.
- En puhu työpaikan asioista ulkopuolisille.
- En puhu työpaikan asioista julkisilla paikoilla kuten junassa tai bussipysäkillä.
- Heitän tulostetut asiakastiedot roskikseen käytön jälkeen.
- Pistän tulostetut asiakastiedot silppurin läpi ennen pois heittämistä.

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Työsuojelu

Suomessa työnantajan pitää huolehtia työntekijän oikeuksista. Tätä kutsutaan työsuojeluksi.

Työsuojeluasiasta on kyse, jos

- olet huolissasi työpaikan turvallisuudesta.
- sinua kohdellaan epäasiallisesti työssäsi.

Epäasiallista kohtelua on esimerkiksi toisen työntekijän suosiminen, seksuaalinen häirintä tai kiusaaminen. Työpaikalla jokaisen pitää käyttäytyä asiallisesti toisia kohtaan.

Mitä on epäasiallinen käytös? Valitse vaihtoehdoista. Keskustele vastauksista perehdyttäjäsi kanssa.

Epäasiallista käytöstä on, jos

- pomo suosii toista työntekijää.
- pomo ei anna lupaa olla poissa töistä.
- työkaverit kiusaavat työpaikalla.
- asiakas käyttäytyy väkivaltaisesti.
- asiakas ei suostu ottamaan palvelua vastaan minulta.
- koen seksuaalista häirintää työpaikalla.
- en saa palkkaani työ sopimuksen mukaisesti.
- en saa palkkaa etukäteen, vaikka tarvitsen rahaa.
- pomo käyttäytyy ilkeästi työhyvinvointikäynnillä lähimuseossa.
- koen rasismia työpaikalla.

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Työsuojeluasioissa olen aina ensin yhteydessä esimieheeni

Esimieheni _____ Puhelinnumero: _____ Sähköposti: _____ Mihin aikoihin voin soittaa? _____
--

Jos esimieheni ei voi auttaa, olen yhteydessä työsuojeluvastaavaan (jos on)

Työpaikkani työsuojeluvastaava _____ Puhelinnumero: _____ Sähköposti: _____ Mihin aikoihin voin soittaa? _____
--

Jos kumpikaan ylemmistä ei voi auttaa, olen yhteydessä työsuojelulautamieheen

Työsuojelulautamieheni _____ Puhelinnumero: _____ Sähköposti: _____ Mihin aikoihin voin soittaa? _____
--

Anu Lumikare, Elisa Kössi

Lähteitä: (opiskelijat hakekaa tähän esimerkiksi videoita, podcasteja)

perhdytysvideo: työtuurvallisuuskeskus: [Perhdytys - Työelämään.fi \(työelamaan.fi\)](#)

Työhön perhdytys: [Työhön perhdytys - Bing video](#)

Työhön perhdytys Avarn: [\(56\) Millaisilla eväillä turvallisuusalan töihin? Näin perhdytys hoituu](#)
[Avarn Security & Duunitori - YouTube](#)

Ensiaskel et hyvään perhdytukseen: [\(56\) Ensiaskel et hyvään perhdytukseen - YouTube](#)

Suomalainen työku lttuuri: [\(303\) Millainen on suomalainen työku lttuuri? - YouTube](#)



Työoppimu s: [\(303\) Miten Suomessa tehdään töitä? - YouTube](#)

Anu Lumikare, Elisa Kössi



Työelämä sanasto: [Selkokeskus – suomi » Työelämäsanasto selkokielellä](#)

Koulutuspaketti/DIAK <https://ppinportaila.diak.fi/monikulttuurisuus-tyoyhteisoissa/>

<https://sakky.fi/sites/default/files/2022-11/Puhtauspalvelualan%20osaaminen.pdf> (amos-hanke)

Työturvallisuuskeskus: [Perehdytys - Työelämään.fi \(tyelamaan.fi\)](#)

Työkirja: työturvallisuus- osio

amos-hanke – kuvasanakirjat eri aloille: tehtävää tee kuvasanakirja omasta työpaikastasi. Näytä kuvasanakirjasi ohjaajallesi??? Voit lainata kuvat netistä tai jos otat kuvia työpaikalla sinun pitää kysyä lupa työtovereiltasi.

Papunet. <https://kuvapankki.papunet.net/>

[Osa 3: KOULUTUS JA TYÖ SUOMESSA \(peda.net\)](#)

Työelämän pelisäännöt lisätietolinkit:

Infonland.fi on kattava sivusto työelämään liittyvissä asioissa.

Selkokeskus.fi sieltä löytyy hyvin kattavaa sanastoa selkokielellä.

Papunet.fi sivustolta löytyy monipuolisia kuvia työelämään liittyvissä asioissa.

Verro.fi sivustolla veroasioihin liittyvää materiaalia.

Anu Lumikare, Elisa Kössi

<https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4d%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602>

<https://www.infofinland.fi/fi/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/annual-holidays>

https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/auto/kilometrikorvaus_ ja_paivaraha/