



HELSINGIN YLIOPISTO
KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS
PALMENIA

**MONIARVOISEN TYÖYHTEISÖN
KEHITTÄMISMALLIEN OPAS**
MONATTA-HANKE 2011–2014





Monatta-hanke 2011–2014

Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia

Tekijät: VTM Jonna Roos ja FM Anneli Leini

Piirroksat: Marina Fedorova

ISBN 978-952-10-7776-0

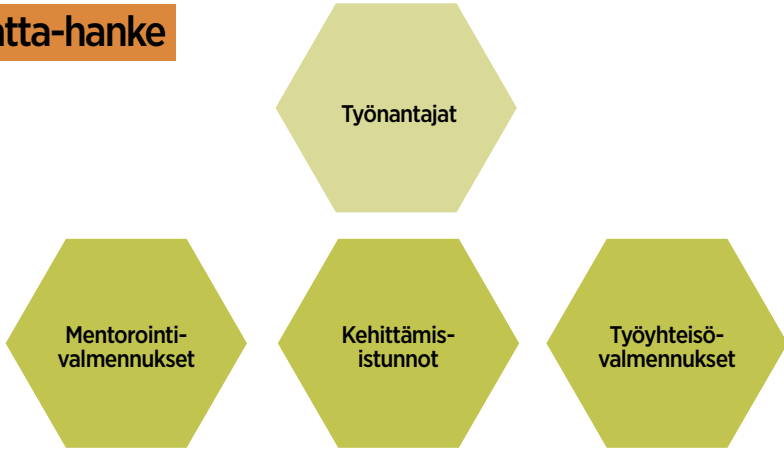
ISBN 978-952-10-7777-7 (pdf)



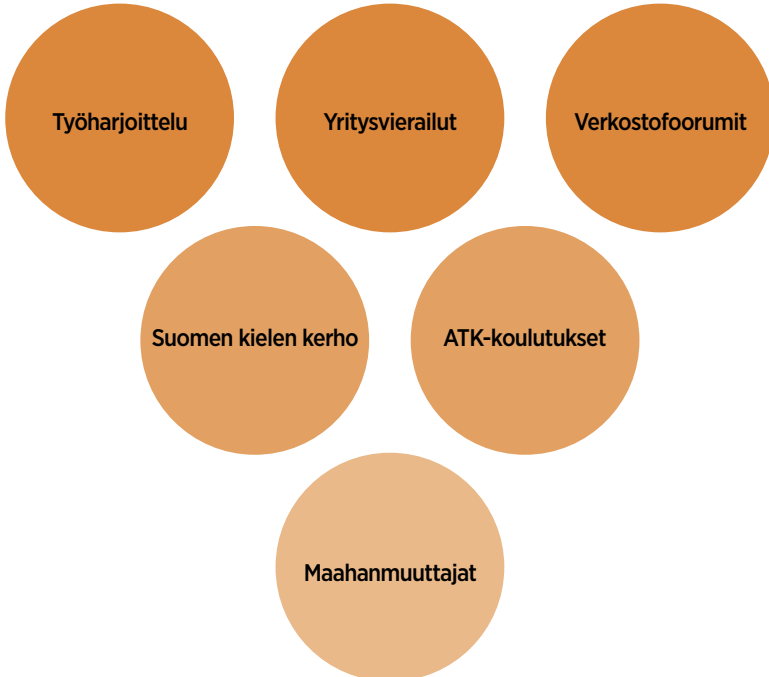
SISÄLLYSLUETTELO

1. Suomen kielen ja työvalmiuksien kehittäminen keskustelukerhossa **4**
2. Monikulttuurinen perehdyttäminen **10**
3. Työharjoittelu- ja työkokeilu **14**
4. Mentorit työyhteisön sisäisinä kehittäjinä **18**
Mallien hyödyntäminen tulevaisuudessa **24**
Lähteet **25**

Monatta-hanke



”Kulttuurisesti moniarvoinen työyhteisö”-tutkimus



Monatta-hankkeessa (Moniarvoisuudella työllisyys tasapainoon) on kehitetty työyhteisöihin erilaisia työkaluja ja malleja, jotka lisäävät kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen ja työn teon sujumista arjessa. Yhteistyökumppaneina hankkeessa ovat toimineet Arcada, Espoon työväenopisto, Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy, Kaunialan sairaala Oy, Palvelualojen ammattiliitto, Vantaan Rahtikeskus Oy, McDonalds Oy, RTK Palvelut Oy, Lilinkotisäätiö ja Ravioli liikelaitos. Hanke on saanut Euroopan sosiaalirahastolta Uudenmaan ELY-keskuksen myöntämää tukea.

Tässä oppaassa esittelemme hankkeessa luodut mallit, jotka on tuotettu ja kehitetty yhteistyökumppaneiden kanssa. Hankkeessa on kehitetty neljä eri mallia: Suomi-kerho, monikulttuurisen perehdyttämisen malli, työharjoittelu- ja työkokeilu- malli sekä mentorointi työyhteisön sisäisenä kehittäjänä- malli. Toivomme tästä oppaasta olevan hyötyä myös laajemmalle yleisölle ja monille erilaisille toimijoille, niin viranomaisille, päättäjille, maahanmuuttajille kuin organisaatioillekin. Jokaisesta mallista on ensin lyhyt esittely ja sen jälkeen tiivistetympin kuvattuna mallin eri vaiheet sekä kuvion avulla esitetty prosessin kuvaus.

Hankkeen yhtenä kohderyhmänä olivat maahanmuuttajat, joiden suomen kielen ja muita työelämässä vaadittavia taitoja on kehitetty suomen kielellä käydyssä keskustelukerhossa sekä selkokielellä tuetussa atk-koulutuksessa, tavoitteena kokonaisvaltainen hyvinvointi ja integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan.

Monikulttuurisen perehdyttämisen mallissa keskityttiin eri käytäntöihin kuten selkokieli, riittävä aika, perehdytysvastuun jakaminen, kirjoittamattomat pelisäännöt ja työkulttuuri.

Työharjoittelu- ja työkokeilumallissa kumppaniorganisaatiot ottivat monikulttuurisen työyhteisön kehittämiseksi työttömiä maahanmuuttajia työharjoitteluun tai työkokeiluun.

Mentoreiden valmennuksella vahvistettiin työyhteisöjen monikulttuurisuuden osaamista ja kunkin kumppaniorganisaation sisäisen kehittämistyön jatkuvuutta myös hankkeen jälkeen.

1. SUOMEN KIELEN JA TYÖVALMIUKSIEN KEHITTÄMINEN KESKUSTELUKERHOSSA

Maahanmuuttajien suomen kielen taidon kehittäminen keskustelukerhon avulla alkoi jo Moniverkko-hankkeessa vuosina 2008–2010 ja kerhon toimintaa on kehitetty pedagogisesti Monatta-hankkeessa vuosina 2011–2014. Suomi-kerhon tavoitteena on ollut toimia matalan kynnyksen paikkana, jossa voi kehittää erityisesti suomen kielen keskustelutaitoa ja saada valmiuksia työnhakuun ja uralla etenemiseen. Suomi-kerhon tavoitteena on ollut toimia myös paikkana, johon voi tulla saamaan vertaistukea muilta maahanmuuttajilta ja ystävystyä muihin samassa tilanteessa oleviin. Täten Suomi-kerholla on ollut tarkoituksena ehkäistä maahanmuuttajien syrjäytymistä ja tukea heidän integroitumistaan ja osallistumistaan täysivaltaisina jäseninä suomalaiseen yhteiskuntaan.

Suomi-kerhon toiminnassa maahanmuuttajia on tuettu kokonaisvaltaisesti, mutta erityisesti olemme huomioineet työllistymiskysymykset. Olemme tukeneet maahanmuuttajien aikaisemman hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä tarvittaessa tukeneet ja ohjanneet erilaisiin opintoihin ja suomen kielen kursseille.

Uuteen kulttuuriin sopeutuminen on usein pitkä ja haasteellinen prosessi. Olemme käyttäneet SPR:n luomaa kotoutumiskaarta tehdäksemme näkyväksi sopeutumisen eri vaiheita ja kuinka niistä selvitä parhain mahdollisin tavoin.

Keskustelujen aihepiirit ovat vaihdelleet ajankohtaisista aiheista itsensä tutkimiseen ja omien vahvuuksien löytämiseen. Aiheiden valinnassa on kuunneltu kerholaisten toiveita mutta on myös keskusteltu aiheista joita ohjaajat pitivät kotoutumisen kannalta tärkeinä, esim. rasismista ja sukupuolirooleista.

"Hyvä, että minulla on mahdollisuus puhua ja kuunnella Suomea"

Suomalainen työelämä on tuttu monelle suomi-kerholaiselle vain lyhytkestoisilta harjoittelu- ja työssäoppimisjaksoilta, pidempiaikainen työkokemus Suomesta on valitettavan harvinaista Suomi-kerholaisille. Yritysvierailut tarjoavat mahdollisuuden tutustua eri alojen työpaikkoihin ja saada tietoa suomalaisesta työelämästä ja -kulttuurista.

Suomi-kerhossa on käynyt useita vierailijoita kertomassa mm. työhaastattelutilanteesta ja LinkedIn-palvelusta. Monatta-hankkeessa on myös kehitetty video-cv:tä työnhakuvälineenä ja osalle se on tarjonnut oivan keinon erottautua muista työnhakijoista.

"CV:n tekemisessä on paljon hyötyä, kun sain sen laadittua suomalaisen tapaan. Sain kuulla neuvoja ja kertomuksia työpaikan hakemisesta. Nyt minulla on enemmän käsitystä miten työnhaku tapahtuu, ja vähemmän pelkoa tässä."

Olemme kehittäneet Suomi-kerhoa monin eri tavoin. Olemme kehittäneet työparimallin, jossa pedagogisesti pätevyityneet opettajat – valtakulttuurin jäsen ja maahanmuuttaja – yhdessä ohjaavat kerhoa. Valtaväestöön kuuluva opettaja on vastuussa kerhon toiminnasta ja ohjauksesta, mutta maahanmuuttajataustainen opettaja monesti tarjoaa kerholaisille korvaamatonta vertaistukea ja kielellistä tukea ja apua. Tätä hyväksi havaittua käytäntöä voidaan mieluusti suositella myös muihin opetus- ja ohjaukseenkäytäntöihin ja oppilaitoksiin.

Suomi-kerhon pedagogiseen kehittämiseen on olennaisena osana kuulunut erilaisten opetusmenetelmien monipuolinen käyttö. Olemme kiinnittäneet huomiota ryhmäytymiseen ja käyttäneet monia toiminnallisia menetelmiä, kuten pienryhmätyöt, vuorovai-
kutusharjoitukset ja esitelmät juhlien, pelien ja leikkien huumoria unohtamatta. Toisinaan toiminnalliset menetelmät ja konstruktivis-
tinen oppimiskäsitys ovat aiheuttaneet hämmennystä osallistujis-
sa, mutta erilaisista oppimiskäsityksistä ja menetelmistä keskuste-
leminen on tuottanut uusia näkemyksiä ja havaintoja siihen miten ja
miksi Suomessa toimitaan kuten toimitaan.

*"Sain paljon tietoa suomalaisesta työelämästä,
työpaikan hakemisesta ja CV:n tekemisestä."*

*"Erittäin mielenkiintoinen kerho, tutustuin uusiin ihmisiin
eri puolilta maailmaa, kiinnostavat aiheet ja vierailut."*

"Olen aina arvostanut suomen-kerhoa tilaisuutena, jossa voi avoimesti jakaa ajatuksia, mielipiteitä ja toivomuksia. Sain sieltä myös paljon henkistä tukea maahanmuutajana Suomessa. Toivon että kerhon toiminta jatkuu vielä pitkään!"



"Minä olen saanut tietoja mistä voi löytää työn informaatiot ja sen, että ammatin muutos on mahdollista. Millä tavalla tehdä hyvä CV ja millaiset asiat ovat tärkeitä. Tiedän millä tavalla voi hakea työtä Suomessa ja mitä on hyvä työhaastattelu."

Suomi-kerhon malli



Suomi-kerhon kuvaus lyhyesti

Suomi-kerho on kaikille maahanmuuttajille tarkoitettu suomen kielen keskusteluryhmä. Suomi-kerhon toiminnassa maahanmuuttajaa tuetaan kokonaisvaltaisesti, mutta erityisesti huomioidaan työllistymiskysymykset.

Suomen kieli

- sanastoa
- keskustelua
- itsenäiseksi kielenkäyttäjäksi oppiminen

Suomi-kerhon keskeisimpiä tavoitteita on osallistujien kielitaidon vahvistaminen. Suomen kielen sanastoa lähestytään eri aihepiireistä niin, että sanastoa karttuu monelta eri alalta. Monella kerholaisella ei ole mahdollis-

suutta suomen kielen säännölliseen käyttämiseen. Tavoitteena on puhumaan rohkaiseminen mahdollisista virheistä huolimatta.

Identiteetin vahvistaminen

- oma kulttuuri voimavarana
- hyvinvoinnin edistäminen ja liikunta
- ryhmästä sosiaalinen verkosto ja ystäviä
- osallisuus
- voimaantumisen

Tavoitteena on kotoutuminen, jossa maahanmuuttaja omaksuu piirteitä uudesta kulttuurista, mutta säilyttää myös kosketuksen entisen kotimaansa kulttuuriin. Vahvistamme maahanmuuttajien identiteettiä mm. keskustelemalla heidän lähtömaansa kulttuurista. Vahvistamme maahanmuuttajien osallisuutta kertomalla heille vapaaehtoistyön ja harrastusten tarjoamista mahdollisuuksista.

Kulttuurien vuoropuhelu

- entisen kotimaan ja suomalaisen kulttuurin muuttuminen
- ryhmän sisäinen moninaisuus

Maahanmuuttajien osallisuuden vahvistuessa suomalainen kulttuuri ei voi olla muuttumatta. Maahanmuuttajat oppivat elämään suomalaisessa yhteiskunnassa, mutta samalla tuovat suomalaiseen yhteiskuntaan jotain uutta. Suomi-kerhossa rohkaistaan kaksisuuntaiseen kotoutumiseen, jossa myös suomalaiset ja suomalainen kulttuuri ja yhteiskunta muuttuvat ja oppivat uusilta tulijoilta. Suomi-kerholaiset oppivat myös toisiltaan.

Työnhaku ja opiskelu

- CV ja työhakemus
- työhaastattelu

- tietoa opiskelu- ja työpaikoista
- sosiaalinen media työnhaussa
- uraohjaus

Maahanmuuttajan työllistymisen esteenä voivat olla riittämättömän kielitaidon lisäksi puutteelliset työnhaun dokumentit. Suomi-kerhossa maahanmuuttajalle tarjotaan mahdollisuus ohjattuun CV:n, työhakemuksen ja LinkedIn-profiilin laatimiseen, kerrotaan avoimesta työhakemuksesta sekä siitä, mistä saa tietoa avoimista työpaikoista ja miten sosiaalista mediaa voi hyödyntää työnhaussa. Suomi-kerhossa järjestetään mahdollisuus valokuvauttaa itsensä työnhakupapereita varten. Halutessaan maahanmuuttaja voi varata hankkeen suunnittelijalta ajan keskusteluun, jossa voi pohtia työnhakunsa tai opiskelunsa eri vaihtoehtoja.

Työelämä

- aikaisemmin hankitun osaamisen hyödyntäminen
- oikeudet ja velvollisuudet
- yritysvierailut
- ammatillinen järjestäytyminen

Suomalaisen työelämän kirjoittamattomat pelisäännöt eivät ole tuttuja monelle suomi-kerholaiselle. Yritysvierailujen aikana maahanmuuttajalla on mahdollisuus tutustua eri alojen työpaikkoihin, saada tietoa suomalaisesta työelämästä ja –kulttuurista. Suomi-kerhossa kerrotaan työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä tarjotaan tietoa ammatillisten järjestöjen toiminnasta ja niihin kuulumisen eduista. Maahanmuuttajan kanssa pohditaan, miten hänen aikaisempaa, mahdollisesti entisessä kotimaassaan, hankittua työkokemusta ja osaamista voidaan hyödyntää Suomessa.

2. MONIKULTTUURINEN PEREHDYTTÄMINEN

Monatta-hankkeessa olemme kehittäneet monikulttuurista perehdytysmallia. Monissa työyhteisöissä on nykyisin perehdytysohjelma ja se voi olla tallennettuna intranettiin tai perehdytyskansioon. Hyvin usein perehdytysohjelma ei kuitenkaan huomioi maahanmuuttajia, heidän kielitaitoaan tai monikulttuurista työyhteisöä. Varsin usein maahanmuuttaja-taustaiset työntekijät tarvitsisivat pidemmän ajan perehtyäkseen organisaatioon, sen työkuulttuuriin ja tehtäviin. Kokemustemme mukaan johdon olisi hyvä huomioida tämä ja resursoida myös perehdyttäjien aikaa tarpeeksi.



Maahanmuuttajien onnistumista työssään tukevat onnistunut perehdytys, toimiva esimiestyö, toverituki ja työyhteisöjen avoimuus (Airila ym. 2013). Täten myös työyhteisöjen valmiutta perehdyttää, vastaanottaa ja toivottaa maahanmuuttaja tervetulleeksi työyhteisöön tulee kehittää. Toteutimme niin sanottua kaksisuuntaista perehdytystä (Airila ym. 2013), jossa myös valtaväestön jäseniä perehdytetään monikulttuuriseen työyhteisöön. Ajatus kaksisuuntaisesta perehdytyksestä pohjaa myös lakiin kotoutumisen edistämisestä (2010), jonka mukaan maahanmuuttajien kotouttamisen ja integroinnin tulee olla kaksisuuntaista.

Mentorointivalmennuksissa kävimme keskusteluiden ja toiminnallisten harjoitusten avulla lävitse sitä, miten tällä hetkellä maahanmuuttajia perehdytetään. Selkokielisen opettajan avulla pohdimme myös miten tulevaisuudessa tulisi uusia työntekijöitä perehdyttää. Tarvitsevatko materiaalit esimerkiksi selkokielistämistä? Entä miten puhuttu kieli? Miten puhumme uudelle työntekijälle ja kuinka hän



ymmärtää meitä? Onko viestin perille menossa syytä pohtia myös lähettäjän viestiä eli perehdyttäjän käyttämää kieltä ja ammattisanastoa?

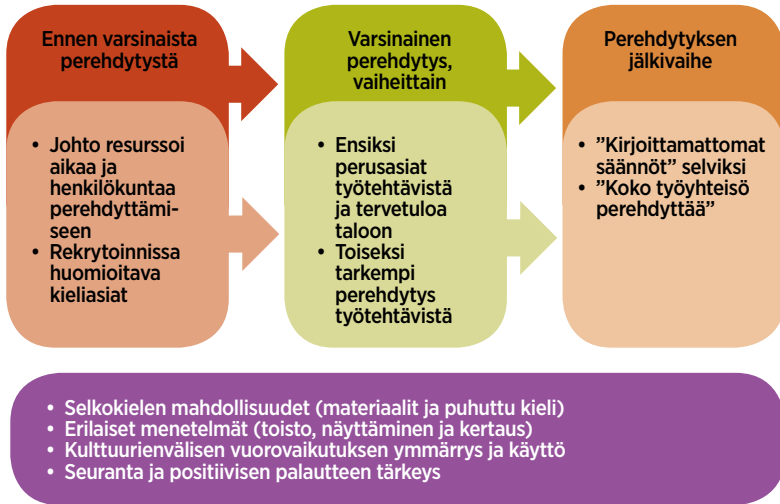
Erialaisten menetelmien kuten kuvien käyttäminen toiston ohella ovat ensiarvoisen tärkeitä perehdytyksessä. Lisäksi moni uusi työntekijä (myös valtaväestön jäsen) ei ehkä kehtaa, uskalla tai kasvojen menettämisen pelossa myönnä ymmärtämättömyyttään ja osaamattomuuttaan. Täten usein vain nyökkäillään ja sanotaan, että asia on ymmärretty. Uutta työntekijää voikin pyytää toistamaan omin sanoin juuri kerrottu asia tai pyytää näyttämään kuinka asia hoidetaan ja tehdään. Näin ymmärrys ja viestin perille meno voidaan varmistaa.

"Koko projekti motivoi toimintamallien haastamiseen ja kehittämiseen"

Mentorointivalmennuksessa yhtenä aihealueena ja moduulina oli selkokieli. Selkokieli on sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä helpommin luettavaa ja ymmärrettävää kieltä (Papunet). Selkokieli sisältää lyhyitä lauseita ja helppoja lauserakenteita. Selkielessä tulisi välttää vaikeita sanoja.

Monessa työpaikassa ja ammattialalla käytetään vakiintunutta ammattislangia. Tämä ammattislangi voi vaihdella samankin organisaation sisällä ja maahanmuuttajataustaisen voi olla vaikea ymmärtää ammattisanastoa ja/tai työpaikan sanastoa. Tavoitteena olisi myös yhdessä pohtia mitkä ovat työpaikan kirjoittamattomat pelisäännöt sekä miten ne avataan maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle. Koko työyhteisön olisi hyvä toivottaa uusi työntekijä tervetulleeksi ja ottaa hänet osaksi työyhteisöä. Perehdytyksessä voisi myös hyödyntää afrikkalaista sanontaa "koko kylä kasvattaa", "koko työyhteisö perehdyttää".

Monikulttuurisen perehdyttämisen malli



Prosessikuvaus monikulttuurisesta perehdytyksestä

Ennen varsinaista perehdytystä

- Johdon resurssoitava aikaa perehdyttäjälle ja perehdytettävälle
- Rekrytinnissa otettava huomioon kieliasiat (mitä kieltä puhutaan työyhteisössä, tarvitaanko lisäohjausta etc)

Varsinainen perehdytys

- Ensin tervetuloa taloon - perehdytys, perusinfoa, miten toimitaan työyhteisössä, perustyötehtävät
- Toiseksi tarkempi perehdytys työtehtävistä ja kohteesta

Perehdytyksen jälkivaihe

- ”Kirjoittamattomat säännöt” selväksi kaikille
- Koko työyhteisö osallistuu perehdyttämiseen (”koko kylä kasvattaa”)

Koko perehdytyksen ajan

- Erilaiset menetelmät (toisto, näyttäminen ja kertaus)
- Selkokielen mahdollisuudet (materiaali ja puhuttu kieli)
- Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen ymmärrys ja käyttö
- Seuranta ja positiivisen palautteen tärkeys

3. TYÖHARJOITTELU- JA TYÖKOKEILU

Työharjoittelu- ja työkokeilumallissa kukin Monatta-hankkeen yhteistyökumppani otti hankkeen aikana vähintään yhden maahanmuuttajataustaisen työttömän harjoitteluun. Muutamassa organisaatiossa oli useampi harjoittelija.

Hankkeen aikana työharjoittelulainsäädäntö muuttui ja TE-toimistojen organisaatiouudistuksen myötä korkeasti koulutettuja työttömiä palvellut Kluuvin TE-toimisto ja maahanmuuttajia palvellut Haapaniemen kadun TE-toimisto lakkautettiin. Nämä uudistustoimet hankaloittivat merkittävästi hankkeen työharjoittelu- ja työkokeilumallin kehittämistä. Hankkeen aikana neljä maahanmuuttajaa sai määräaikaisen työsuhteen samasta organisaatioista, jossa he olivat harjoittelemassa. Maahanmuuttajien työllistymisen vaikeudet on myös tiedostettu Työ- ja elinkeinoministeriössä (TEM 2014).

Hankkeessa kehitettiin prosessi, joka havaittiin hyväksi ja jota voi suositella muihinkin organisaatioihin tulevaisuudessa. Työyhteisössä tehtiin tarveanalyysi ja pohdittiin minkälaisiin tehtäviin tarvitaan maahanmuuttajataustaisen työntekijän osaamista. Monessa työyhteisössä pohdittiin myös mahdollisuuksia uudenlaisen toimintamallin kehittämiseksi harjoittelun puitteissa. Monatta-hankkeen suunnittelija saattoi myös ehdottaa harjoittelijaa tehtäviin, joissa ei vielä ollut maahanmuuttajataustaista työntekijää. Näin työyhteisössä voitiin saavuttaa kokemusta ja kehittää perehdyttämiskäytäntöjä ja arjen kulttuurienvälistä vuorovaikutusta.

Monatta-hankkeen suunnittelija toimitti halutunlaisen kuvauksen TE-toimistoille, jotka sitten välittivät mahdollisia ehdokkaita omien verkostojensa ja tietojensa kautta. Monatta-hankkeen suunnittelija

tapasi ja esihaastatteli ehdokkaat ja suositteli sitten työnantajalle, joka teki lopullisen valinnan. Työharjoittelu- ja työkokeilusopimus tehtiin TE-toimiston, työttömän työnhakijan ja organisaation välillä. Monatta-hankkeen suunnittelija välitti tietoa TE-toimistojen lomakkeista niin työnantajille kuin maahanmuuttajillekin. Monella työnantajalla ei ollut tietoa työkokeilusta ja oikeiden lomakkeiden löytämiseen ja täyttämiseen tarvittiin useasti apua.

"Harjoittelunaikana suomen kielen taito parantuu, koska puhumalla kieli vaan parantuu."

Monatta-hankkeen suunnittelija tapasi vähintään kerran sekä maahanmuuttajataustaisen harjoittelijan että työnantajan edustajan, joka oli ohjannut ja perehdyttänyt tätä. Ensimmäisellä tapaamisella sekä työnantajan edustaja että maahanmuuttajataustainen harjoittelija täyttivät hankkeessa pilotoidun alkukartoituslomakkeen, jossa kysyttiin mm. suomen kielen tukemisen tarvetta ja maahanmuuttajan erityisosaamista. Työnantajalta puolestaan tiedusteltiin mahdollista aikaisempaa kokemusta maahanmuuttajista. Tarvittaessa Monatta-hankkeen suunnittelija tapasi heitä myös useammin, mutta viimeistään harjoittelun lähestyessä loppuaan. Tällöin keskusteltiin mahdollisesta jatkosta ja siitä, miten työnantaja oli hyötynyt työharjoittelujaksosta ja voisiko maahanmuuttaja työllistyä ko. organisaatioon. Jos työllistyminen ei ollut mahdollista, niin suunnittelija pohti maahanmuuttajan kanssa muita mahdollisia vaihtoehtoja työllistymiseksi.

Myös Monatta-hankkeessa koettiin valtakunnallinenkin haaste erityisesti korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen edistämisessä. Varsin usein korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työtehtävät ovat asiantuntijatehtäviä, joissa vaaditaan

erinomaista suomen kielen taitoa, niin puhuttua kuin kirjoitettua-kin. Valitettavasti näitä ylimmän tason suomen kielen kurseja ei ole paljon tarjolla, eivätkä ne ole myöskään työvoimapolitiittisia eli osallistujien on maksettava ne itse. Muutaman sadan euron suomen kielen kurssimaksu saattaa olla este työttömälle korkeasti koulutetulle maahanmuuttajalle ja hänen kielitaitonsa kehittymiselle.

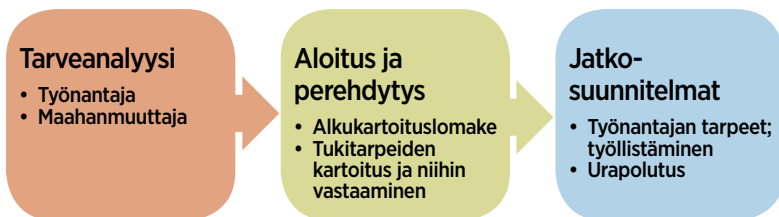
"Koska minulla on paljon erilaisia työkokemuksia, siihen luulen pärjäsin tässä työtehtävässä, missä minulle annetaan."

"Odotan harjoittelusta, että koulutuksestani olisi mahdollisesti paljon hyötyä"



Työkokeilumalli

Toimenpiteet ja tuki sekä työnantajalle että maahanmuuttajalle



Prosessikuvaus työkokeilumalli

Tarvekartoitus

- Työnantaja (mitä tarvitaan, mihin, kuka, onko uusia kehittämisen kohteita, joissa maahanmuuttajasta olisi hyötyä)
- Maahanmuuttaja (cv, urapolutus)

Tapaamiset, ”matchaus” ja haastattelut (tarvittaessa suunnittelija tukee työnantajaa, antaa tietoa)

Työkokeilijan valinta

Perehdytys työyhteisöön

Suunnittelija tapaa työkokeilijan ja työnantajan edustajan (perehdyttäjän ja/ tai ohjaajan) + tukitarpeiden kartoitus

Tukitarpeisiin vastaaminen

Loppukartoituslomake, työkokeilija ja työnantaja

Työkokeilijan urapolutus eteenpäin

4. MENTORIT TYÖYHTEISÖN SISÄISINÄ KEHITTÄJINÄ

Monatta-hankkeessa olemme valmentaneet moninaisuuden mentoreita, jotka toimivat työyhteisön sisäisinä kehittäjinä.

Mentorointi on vuorovaikutussuhde, jossa asiantuntija eli mentori jakaa osaamistaan, kokemuksiaan ja asiantuntijuuttaan aktorille eli mentoroitavalle, jolla on lyhyempi työkokemus ja joka usein on myös iältään nuorempi. Monatta-hankkeessa emme määrittäneet kuka on mentori ja kuka voi osallistua valmennuksiin. Nämä päätökset tehtiin työyhteisöissä. Varsin usein mentoriksi valikoitui maahanmuuttajien kanssa jo aiemmin toiminut henkilö, jolla oli jo aiempaa kokemusta monikulttuurisesta työyhteisöstä. Toisinaan mentoriksi valikoitui myös henkilöitä, joilla ei ollut aiempaa kokemusta maahanmuuttajien kanssa työskentelystä. Tällöin valmennuksissa tapahtui myös toisilta oppimista mentoreiden kesken.

Tyypillisimmin mentorointi on kahden yksilön välinen suhde, jossa mentori ja aktori välittävät tietoa, taitoa ja kokemusta keskenään. He voivat tavata työajan ulkopuolella tai sitten toimia työparina työpaikalla. (vrt. Unipoli Tampere mentorointiohjelma ja Korke-projekti) Suomessa on myös kehitetty viime aikoina vertaismentorointia ja ryhmämentorointia, jossa juuri valmistuneet opettajat saavat tukea työhönsä kokeneilta opettajilta. (Niemi 2013)

Monatta-hankkeessa loimme ja kehitimme mallin, jossa mentori toimii työyhteisön sisäisenä kehittäjänä. Tällöin mentorilla ei ollut aiemmin määriteltyä aktoria tai mentoroitavaa. Toki osa mentoreista toimi työpaikalla uuden maahanmuuttajataustaisen työntekijän tai harjoittelijan ohjaajana, jolloin perinteinen mentori-aktori malli

oli käytössä. Varsin usein mentorit kuitenkin toimivat työyhteisönsä sisäisinä kehittäjinä, monikulttuurisuuden asiantuntijoina, joilla oli myös valmennuksissa saatua lisätietotaitoa, näkemystä ja asiantuntijuutta muihin työntekijöihin ja/tai esimiehiin verrattuna. Tällöin mentorointi on abstraktimpaa työyhteisön kehittämistä.

*"Kyllä, paljon mielenkiintoisia teemoja ja keskustelua.
Tuntui, että aika loppui kesken"*

*"Lisännyt omaa ymmärrystä myös omaa
työyhteisöä kohtaan / monikulttuurisuudesta."*

*"Ehdottomasti viedään mentoroinneissa opittuja
tietoja eteenpäin omalle organisaatiolle."*

Mentorit pohtivat valmennuksissa mahdollisia tilanteita, joissa heidän osaamisellaan on käyttöä. Tällaisia tilanteita voi olla esimerkiksi perehdytysohjelman tekemisessä ja uudistamisessa, koulutuksien suunnittelussa, epäasialliseen käytökseen ja puheisiin puuttuminen, tiedon välittäjänä toimiminen, muutostilanteessa asiantuntijana toimiminen, kehittämistarpeiden havainnoimisessa, strategisissa linjauksissa asiantuntijana toimiminen, johdon ja toimihenkilöiden välillä toimiminen sekä konfliktitilanteiden ennakoijana, ehkäisijänä ja sovittelijana toimiminen, työ- ja menettelyohjeiden päivittäminen ja ylläpito => ymmärryksen lisääjänä.

Mentoreiden kanssa pohdittiin myös heidän asemaansa ja työyhteisöidensä erilaisuuksia. Mentorin mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisöönsä riippuvat paljon mentorin varsinaisista työtehtävistä, asemasta ja tilanteesta. Mentorit voivat myös olla vastuun rakentajia heidän tiedostaessaan asioita, joita muut eivät välttämättä näe. Tällöin mentorit voivat pohtia myös erilaisia ratkaisuja ja uusia työ- ja menettelyohjeiden päivittämistä ja ylläpitoa sekä toimia ymmärryksen lisääjinä. Mentorit voivat olla aloitteentekijöitä, mutta on tärkeää määritellä, mikä kuuluu mentorille ja mikä esimiehelle ja johtajalle.

Valmennuksissa olemme keskustelleet mentoroinnin merkityksistä ja mentoroinnin eri rooleista. Olemme myös mallintaneet mentoreiden monikulttuurisuuden valmennuksen, jonka moduulit koostuivat seuraavista sisällöistä:

- Johdanto monikulttuurisuuden ja mentoroinnin käsitteisiin sekä niiden merkityksiin omassa työssä
- Monikulttuurinen esimiestyö ja perehdyttäminen
- Moniarvoinen työyhteisö – yhdenvertaisuus laissa ja työn arjessa
- Kulttuurien välinen viestintä työyhteisössä ja selkokielen mahdollisuudet

"Asioita käsiteltiin syvällisesti ja vetäjät olivat inspiroivia"

*"Valmennusistunnoissa tuli hyvin esille konkreettista tietoa
esimerkkien kautta, jotka ovat hyvin sovellettavissa omaan
työhön! Myös toiminnalliset harjoitukset elävöittivät
luentoja."*



Mentorit työyhteisöjen sisäisinä kehittäjinä



Prosessikuvaus mentoreiden valmennuksesta työyhteisön sisäisiksi kehittäjiksi

Mentorien valmennukset, neljä eri moduulia

- Johdatus moniarvoiseen työyhteisöön
- Monikulttuurinen esimiestyö
- Moniarvoinen työyhteisö
- Viestintä moniarvoisessa työyhteisössä

Kehittämistehtävät

Yhteismentoroinnit: kaikki 10 kumppaniorganisaatiota yhdessä: toisilta oppiminen ja välitehtävät

Osaamisen kasvaminen

Kehittämisistunnot

- organisaatiokohtainen
- mentorit ja esimiehet yhdessä
- sitoutetaan johto
- mentorien hyödyntäminen omassa organisaatiossa => suunnitelma jatkoon

Työyhteisövalmennukset

- mentorit jakavat osaamistaan omalle työyhteisölleen

MALLIEN HYÖDYNTÄMINEN TULEVAISUUDESSA

Kokemuksemme Monatta-hankkeessa maahanmuuttajien ohjauksessa ja työyhteisöjen kehittämisessä sekä mallien luomisessa ja kehittämisessä tukevat tutkimustuloksia (mm. Kuukka 2013, TEM 2014) Maahanmuuttajat kaipaavat heille kohdennettuja palveluita ja he hyötyvät paljon näistä erityistoimista. Pitkällä tähtäimellä palveluiden ja työyhteisöjen kehittäminen tukee niin maahanmuuttajien kotoutumista ja integroitumista, edistää vuoropuhelua ja dialogia eri ryhmien välillä kuin myös edistää suomalaisen yhteiskunnan hyvinvointia.

Kiitämme yhteistyökumppaneita, Suomi-kerhoon osallistuneita maahanmuuttajia, Euroopan sosiaalirahastoa ja Uudenmaan ELY-keskusta. Te kaikki olette tehneet mahdolliseksi Monatta-hankkeen mallien luomisen ja kehittämisen. Hankkeessa kehitetyistä malleista on toivottavasti hyötyä muissakin työyhteisöissä, oppilaitoksissa sekä kuntien ja valtion organisaatioissa.

LÄHTEET

- Airila, Auli; Toivanen, Minna; Väänänen, Ari; Bergbom, Barbara; Yli-Kaitala, Kirsi & Koskinen, Aki (2013). Maahanmuuttajan onnistuminen työssä. Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista Suomessa. Julkaisija Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/maahanmuuttajat_ja_tyo/Documents/maahanmuuttajan_onnistuminen_tyossa2013.pdf
- Kuukka, Katri. Moniarvoisuus työyhteisössä (2013). Julkaisija Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. <http://www.helsinki.fi/palmenia/hankkeet/2013/monatta.pdf>
- Niemi, Hannele & Siljander, Anna Maija. Uuden opettajan mentorointi (2013). Julkaisija Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. <http://www.helsinki.fi/palmenia/hankkeet/2013/mentorointi.pdf>
- Laki kotoutumisen edistämisestä (2010). <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- Korke-projekti: www.korko-project.fi
- Papunet: <http://papunet.net>
- SPR:n kotoutumiskaari: <http://rednet.punainenristi.fi/kotoutumiskaari>
- TEM 2014: Maahanmuuttajien työllistyminen - Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut (2014). Julkaisija Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Unipoli Tampere mentorointiohjelma: <http://www.beglobal.fi/fi/tampere>
- Palautteet on kerätty hankkeen toimintoihin osallistuneilta henkilöiltä.



HELSINGIN YLIOPISTO



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto