

Monimuotoinen työelämä

Koordinaattorit:

Marianne Nylund, lehtori, VTT marianne.nylund@diak.fi

Katja Päällysaho, lehtori, VTM katja.paallysaho@diak.fi

Työelämä on monimuotoistunut eri yhteiskunnissa väestörakenteen ja työperäisen muuton seurauksena. Tämä edellyttää uudenlaista johtajuutta ja työkäytänteitä. Monimuotoisuus tarkoittaa, että samassa työorganisaatioissa työskentelee eri-ikäisiä ihmisiä yhdessä, joilla voi olla hyvin erilaiset taustat (mm. kansalaisuus, etnisyys, uskonto, sukupuolinen suuntautuminen, fyysinen ja psyykinen terveys). Esimerkiksi Suomen Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että kaikkia kohdellaan tasavertaisesti. Toteutuuko tämä rekrytoinnissa, työnhaussa ja uusien työntekijöiden palkkauksessa? Organisaatioiden työkäytännöissä on paljon hiljaista tietoa, mikä ei helposti avaudu uusille työntekijöille, jotka tulevat toisenlaisesta työkuulttuurista. Kuinka perinteiset työelämän käytännöt muuttuvat paikallisesti ja globaalisti? Minkälaisia uudenlaisia haasteita monimuotoinen työyhteisö luo työkuultuureihin? Miten uuden ja vanhan henkilökunnan perehdytyksessä huomioidaan monimuotoisuus? Mikä merkitys on paikallisen kielen osaamisella?

Työryhmään toivotaan esityksiä (suomeksi tai englanniksi) tutkimuksista, kehittämishankkeista ja hyvistä käytännöistä, jotka liittyvät monimuotoisiin työyhteisöihin.

Working life has become diverse in different societies because of changes in demographic structures and work-related immigration. These changes require new types of leadership and work practices. Diversity means that people in different ages and backgrounds (citizenship, ethnicity, religion, sexual orientation, physical and mental health) are working together in a same organization. For example, in Finland, the Non-Discrimination Act requires that people are treated equally. Does this happen in recruitment, job searching and employing new employees?

Work organisations have plenty of tacit knowledge that is often unknown for new employees who come from different kinds of work cultures. How traditional work practices change locally and globally? What kind of new challenges diverse work organisations bring for work cultures? How diversity is taken in consideration when orientating new and old employees? What is the meaning of the local language?

For our workshop, we welcome presentations (in English or in Finnish) based on research, projects and good practices related to diverse work organisations.

Maahanmuuttajuuden institutionaaliset kategoriat

Ulla Buchert, Kuntoutussäätiö, (ulla.buchert@kuntoutussaatio.fi)

Suomessa tutkitaan yhä enemmän julkisten hyvinvointipalvelujen ammattilaisten työtä maahanmuuttajien kanssa. Tutkimuksissa määritellään usein ensin, millä perusteella siinä luokitellaan ihmisiä maahanmuuttajiksi, ja analysoidaan sitten ammattilaisten näiden ihmisten kanssa tekemää työtä. Teen kuitenkin väitöstutkimuksessani toisin.

Selvitän tutkimuksessani, millaisia työnjakoja ammattilaiset toteuttavat ja ovat toteuttaneet julkisissa hyvinvointipalveluissa maahanmuuttajuuden institutionaalisten kategorioiden avulla. Tutkimukseni teoreettinen viitekehys rakentuu institutionaalisia kategorioita, ammatillista työtä sekä ammattien ja hyvinvointivaltion välistä suhdetta käsittelevien teorioiden varaan. Käytän tutkimukseni aineistona julkisissa hyvinvointipalveluissa sekä muutamissa järjestöissä työskentelevien ammattilaisten teemahaastatteluja. Aineiston analyysimenetelmänä käytän kategorioita ja kategorisointia koskeviin käsitteellistykseen nojaavaa teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

Tutkimukseni tulokset osoittavat, että ammattilaiset toteuttavat ja ovat toteuttaneet maahanmuuttajuuden insitututionaalisten kategorioiden avulla monenlaisia epätyypilliseksi määrittyvää asiakkuutta ja ammatillista työtä koskevia työnjakoja. Suosittelen tutkimukseni tulosten perusteella, että maahanmuuttajuuden institutionaaliset kategoriat puretaan erottamalla toisistaan kategorioiden maahanmuuttajuuteen viittaavat nimet ja niiden sisällöt, eli suomalaisten julkisten hyvinvointipalvelujen piirissä jollakin tavoin epätyypilliseksi määrittyvä asiakkuus ja ammatillinen työ.

Monimuotoisen työyhteisön johtaminen

Kirsti Kujanpää, Helsingin yliopisto (kirsti.kujanpaa@helsinki.fi)

Esitykseni tavoitteena on kuvata monimuotoisen työyhteisön johtamisen haasteita. Monimuotoisuuden johtamisella tarkoitan tässä erityisesti etnisesti monimuotoisen ja

monikulttuuristuvan työyhteisön johtamista. Tutkimukseni on osa laajempaa kokonaisuutta, jossa selvitetään tapaustutkimuksen kautta henkilöstövoimavarojen johtamista ja työhyvinvointia etnisesti moninaistuvassa työorganisaatiossa. Tässä esityksessä tarkastelun kohteena on työpaikalla valtaväestön ja maahanmuuttajatyöntekijöiden kulttuurieroista mahdollisesti aiheutuneet ristiriidat ja niiden ratkaisukeinot.

Tutkimusaineisto sisältää haastatteluja ja kyselytutkimuksen. Käsiteltävänä olevaa aihetta kysyttiin kyselytutkimuksen avokysymyksenä. Suomalaisen työkulttuurin tuntemus, maahanmuuttajien ammatti- ja kielitaitoasiat samoin kuin uskonto ovat perinteisesti niitä esille nousevia asioita, joiden huomioiminen henkilöstöjohtamisessa ovat toimivan työyhteisön edellytyksiä.

Ratkaisukeinot olivat perinteisiä, keskustelua ja ratkaisukeinojen hakemista yhdessä. Vastaajien näkökulma laajeni työyhteisön ulkopuolelle ja tärkeimmät onnistumisen edellytykset liittyivät jo ennen työllistymistä tapahtuviin yhteiskunnan toimenpiteisiin ja ratkaisuihin.

Kohtaaminen ja avoimuus monikulttuurisessa järjestötyössä

Marianne Nylund, Diakonia-ammattikorkeakoulu (marianne.nylund@diak.fi)

Monikulttuuriset työyhteisöt-hanke (2014-2015) on OKM:n rahoittama projekti, jota koordinoi Haaga-Helia ja kumppaneina ovat Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Metropolian ammattikorkeakoulu. Projektin keskeisiä tavoitteita ovat ammattikorkeakoulujen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan mallin kehittäminen sekä innovatiivisten toimintamallien kehittäminen maahanmuuttajien integroimiseksi työorganisaatioihin.

Oman osahankkeen tavoitteena on kartoittaa erään pääkaupunkiseudun järjestöä monikulttuurisena ja monimuotoisena työyhteisönä. Haastattelin palkkatyössä olevat yhdeksän työntekijää keväällä 2015. Toteutin haastattelut yksilö-, pari- ja ryhmähaastatteluina. Haastattelukysymykset jakaantuivat neljään pääteemaan: tulo järjestöön, työpaikan käytännöt, tiedot ja taidot sekä

haastateltavan aikaisempi työ- ja koulutustausta. Tässä esityksessä keskityn teemaan tiedot ja taidot. Ainoastaan yhdessä haastattelukysymyksessä käytin sanaa monikulttuurisuus. Yksi kiinnostavista tuloksista oli, että haastateltavat mainitsivat sanan monikulttuurisuus vain muutaman kerran. Asiakastyössä korostuivat kohtaaminen, avoimuus, joustavuus ja suvaitsevaisuus. Työntekijöiden erityistaitoina pidettiin samoja ominaisuuksia ja lisäksi koristettiin uuden oppimista, verkostoitumista, sosiaalisia taitoja, innovatiivisuutta ja reflektiivisyyttä.

Maahanmuuttaja työntekijänä leikkipuistossa - kynnyksiä, murroksia, muutoksia

Katja Päällysaho, Diakonia-ammattikorkeakoulu (katja.paallysaho@diak.fi)

Toimin lehtorina Diakonia-ammattikorkeakoulun englanninkielisessä sosionomi-koulutusohjelmassa. Opiskelijat tulevat koulutusohjelmaan eri puolilta maailmaa. Vain pieni osa heistä on suomalaisia. Opiskelijoiden tutkintoon kuuluu teoriaopintojen lisäksi useita harjoittelujaksoja. Harjoittelupaikkojen saaminen ulkomaalaiselle opiskelijalle on kuitenkin puutteellisen kielitaidon vuoksi vaikeaa. Olen haastatellut Helsingin leikkipuistoissa työntekijöitä ja siellä harjoitteluaan tekeviä opiskelijoita ja kartoittanut, millaisia haasteita monikulttuurisessa työyhteisössä on ja toisaalta millaisia mahdollisuuksia monikulttuurinen työyhteisö tarjoaa. Työni tavoite on käytännöllinen: tarkoitus on edistää kansainvälisten opiskelijoiden siirtymistä suomalaiseen työelämään.