

Kulttuurisen monimuotoisuuden huomioiminen perehdytyksessä

Perehdytyksen tavoitteena on mahdollisimman hyvin sujuva arki. Tämä tarkoittaa myös uuden työntekijän sujuvan sosiaalisaatioprosessin tavoittelemista uuteen työyhteisöön. Organisaatioon ja työyhteisöön soaalistumiseen liittyvät tarpeet painottuvat maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kohdalla, koska heidän lähtömaissaan työyhteisön sosiaaliset käytännöt voivat olla hyvinkin erilaiset kuin Suomessa. Nämä erilaiset käytännöt liittyvät esim. työn tekemisen tapoihin, työmoraaliin ja henkilöstön jäsenten rooleihin. Myös hoitokulttuuri on erilaista eri maissa. Esimerkiksi palvelevaan hoitokulttuuriin (esim. Aasian maat) tottuneilla voi olla haasteita sopeutua kuntouttavaan hoitokulttuuriin. Monesti myös ns. toisen polven maahanmuuttajat edustavat vahvasti omaa kulttuuriaan, jolloin myös heille suomalaisen työelämän ja työyhteisön käytännöt voivat olla vieraita.

Perehdytys voi olla myös kaksisuuntainen prosessi. Uusi työntekijä saa tietoa työyhteisöstä ja toimintavoista työyhteisössä, mutta myös työyhteisö voi oppia uutta ja saa mahdollisuuden kyseenalaistaa omia toimintatapojaan. Kaksisuuntainen perehdytysprosessi korostuu kulttuurisesti monimuotoisissa työyhteisöissä, sillä käytännön tilanteissa kulttuurien välinen kohtaaminen aiheuttaa ”kitkaa”. Esimiehen onkin hyvä tunnistaa mitä tekijät työyhteisössä vähentävät, ja mitkä lisäävät ”kitkaa”. Monet näistä ”kitkatekijöistä” voidaan poistaa tiedon avulla. Esimerkiksi työntekijöiden kohtelemisen stereotyyppisenä kulttuurinsa edustajan aiheuttaa monesti ”kitkaa”. Tämä voidaan estää sisällyttämällä perehdytykseen tilanne, jossa uusi työntekijä voi itse kertoa työyhteisölle suhteestaan omaan kulttuuriryhmäänsä, sen edustamiin arvoihin ja ns. harmittomiin puheenaiheisiin hänen kulttuurissaan.

Asiakkaiden / potilaiden näkökulmasta kulttuurisesti monimuotoinen työyhteisö pystyy kohtaamaan hyvin kulttuurisesti monimuotoiset asiakkaat / potilaat. Kulttuurisesti monimuotoinen työyhteisö on rikkaus - vaikka se saattaa arjessa haastaa!

Kaikkiaan maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttäminen vie tavallista enemmän aikaa. Arviolta aikaa kuluu noin 1,5 kertaa enemmän kuin suomalaistaustaisen työntekijän perehdyttämiseen. Seuraavaan on koottu joitain maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdytyksessä huomioitavia seikkoja:

1. Työtehtäviin perehdyttäminen

- Työpaikalla tulisi olla perehdytysmateriaalia ja -käytäntöjä, joissa on otettu huomioon maahanmuuttajien mahdolliset erityistarpeet esimerkiksi kielen osalta. Työtehtävistä olisi hyvä olla selkeästi tuotettua kirjallista perehdytysmateriaalia / ohjeita.
- Maahanmuuttajataustainen työntekijä on useimmin epävarma selviytymisestäään työtehtävistä. Siksi myönteisen henkilökohtaisen palautteen saaminen työtehtävistä on hänelle merkityksellistä työmotivaation kannalta.

2. Työpaikan pelisäännöt ja toimintatavat

- Perehdytys on hyvä aloittaa työntekijän vastuiden, velvollisuuksien ja oikeuksien selventämisellä. Suomalaiseen työelämään liittyvät oikeudet ja velvollisuudet voivat olla muualta tulleille vieraita. Esimerkiksi työajat, työsuhteen ehdot, päivittäiset tauot, vaitiolovelvollisuus, poissaolojen hyväksyttävät syyt.
- Esimiehen ja työntekijän rooleja on hyvä selkeyttää. Mitä työntekijältä odotetaan. Mistä asioista tulee selviytyä itsenäisesti ja missä asioissa kääntyään työkaverin ja missä esimiehen puoleen. Tämä tarkoittaa myös ns. oma-aloitteisuuden käsitteen selventämistä - mitä asioita työntekijän odotetaan ratkaisevan itse ja missä asioissa kääntyvän työkavereiden / esimiehen puoleen.
- Työpaikalla tulisi olla toimintaohjeet syrjintä- ja kiusaamistilanteisiin puuttumiseen ja niiden ratkaisuun. Perehdytyksessä on hyvä korostaa esimiehen roolia mahdollisten syrjintä- ja kiusaamistilanteiden ratkaisemisessa.

3. Kielitaito ja viestintä

- Työpaikan sisäisen viestinnän tulisi olla ymmärrettävää myös niille, jotka eivät puhu äidinkielenään suomea - kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä selkeän viestinnän merkitys korostuu. Perehdytyksessä on hyvä varmistaa perehdytettävän kielitaito ja miettiä yhdessä, miten häntä voidaan tukea työpaikan viestinnän ymmärtämisessä.
- Perehdyttäjän tulisi varmistaa viestinsä tulleen ymmärretyksi avoimilla kysymyksillä. Monessa kulttuurissa ei voi vastata kieltävästi esimiehen tai muutoin auktoriteettiasemassa olevan henkilön (esim. kokenut kollega) kysymykseen - tämän vuoksi kysymyksiä, joihin voi vastata kyllä tai ei, tulisi välttää.
- Hyvä malli ymmärtämisen varmistamiseksi on myös käyttää mallia: neuvo – pyydä kertomaan omin sanoin neuvon sisältö - ja jos mahdollista niin pyydä tekemään neuvon mukaan.
- Maahanmuuttaja voi olla arka kysymään asioita - monessa kulttuurissa kysyminen tarkoittaa tietämättömyyttä.
- Korjaavan palautteen vastaanottaminen tai antaminen voi olla vaikeaa yhteisöllisistä kulttuureista tulevalle. Lisäksi hän ei ole tottunut itse oman toimintansa arvioimiseen. Kollektiivisissa kulttuureissa pyritään säilyttämään harmonia ja varomaan ristiriitoja. Vaikeneminen voi olla kieltämisen merkki. Tämän vuoksi muiden työntekijöiden kuullen annettu korjaava palaute voi olla maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle raskaampaa kuin suomalaiselle. Hän saattaa kokea oman työyhteisönsä edessä ns. kasvojensa menettämisen. Perehdytyksessä tulisin keskustella avoimesti työpaikan tavoista antaa palautetta.

4. Työpaikan sosiaaliset suhteet ja ns. kirjoittamattomat säännöt

- Perehdyttämisen tulisi sisältää myös arkipäivän toimintaan liittyviä kirjoittamattomista säännöistä kertominen esim. kahvi- ja ruokatauko käyttäytymiseen liittyvät toimintatavat. Maahanmuuttajataustainen työntekijä olisikin hyvä ns. saattaa työyhteisön jäseneksi.
- Sosiaalisissa tilanteissa toimiminen työpaikalla on osa työyhteisön toimintatapojen omaksumista. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän ei ole helppoa päästä mukaan vapaamuotoisiin keskusteluihin esim. monien puhuessa yhtä aikaa ja nopeatempoisesti tai kulttuurisidonnaisen viestinnän vuoksi esim. murre sanat tai työpaikan oma "slangi". Maahanmuuttajataustaisen oma-aloitteista keskustelun aloittamista vaikeuttaa myös epävarmuus ns. harmittomista keskusteluaiheista työpaikalla. Perehdytyksessä tulisikin opastaa myös käyttäytymiseen työpaikan sosiaalisissa tilanteissa.

Lähteet ja lisätietoa:

Pusa, M-L., Lampinen, M. & Rynnänen-Jussila, S. 2017. Maahanmuuttajat voimavarana työpaikalla – opas kieli ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen. Saatavilla: <http://view.24mags.com/mobilev/e5f43d46a15e11480d262296d568fc76#/page=1>

Sippola, A. 2016. Perehdytys monikulttuurisessa sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisössä. Saatavilla: http://www.uta.fi/edu/tutkimus/tutkimushankkeet/multitrain/tutkimustulokset/tulokset/perehdytys_monikulttuurisessa_sosiaali_ja_terveysalan_tyoyhteisossa.pdf

Työterveyslaitos 2019. Monikulttuurinen työelämä verkkosivusto. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>

Teksti on tuotettu OSSI2-hankkeessa (Osaajat töihin, ERS-rahoitteinen hanke). Tekstin on kirjoittanut lehtori Sari Lappalainen LAMK:sta.



www.osaamisenpaikka.fi

