

28.4.2025

TIETOPAKETTI TYÖNANTAJILLE VIERASKIELISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTTÄMISEN TUEKSI

PUIJOLAN VALMENNUSPALVELUT ESR+-HANKE

SETLEMENTTI PUIJOLA

Kauppakatu 40–42, Kuopio

Setlementti
Puijola



Euroopan unionin
osarahoittama



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Sisällys

JOHDANTO	2
1. Työn hakeminen ja työhaastattelu	2
2. Perehdytys ja tuki	4
2.1. Kokemuksia uuteen työhön perehdyttämisestä.....	4
2.2. Toiveita perehdytykseen	4
3. Työyhteisön vastaanottavuus ja sen tärkeys.....	6
3.1. Toiveita kohdatuksi tulemiseen.....	7
3.2. Työyhteisöön sitouttavat tekijät	7
3.3. Tuki kielen oppimiseksi työpaikalla	8
3.4. Eroja vapaamuotoisessa kommunikoinnissa	8
4. Viestintä	9
5. Kulttuurierot ja työntekijän kokemat haasteet	10
5.1. Eroja työkuultuureissa	11
5.2. Vaikeaksi koetut asiat työtä aloittaessa	13
5.3. Hyväksi koettuja asioita suomalaisesta työelämästä	14
YHTEENVETO.....	15
LOPUKSI.....	15

JOHDANTO

Puijolan valmennuspalvelut ESR+- hankkeen työntekijät Helena Räisänen ja Leea Kankkunen toteuttivat kyselyn, jonka kautta saatiin tietoa, miten maahanmuuttajataustaiset, vieraskieliset henkilöt kokevat suomalaisen työelämän. Saatujen vastausten pohjalta hanke on koonnut tämän tietopaketin perehdyttämisen tueksi nimenomaan työnantajille ja työhön perehdyttäjille.

Tietopaketista saa hyvää lisätietoa siitä, mitä maahanmuuttajataustaiset työnhakijat ja -tekijät ihmettelevät, mitä he kaipaavat perehdyttämiseen, millaisia kulttuurieroja ilmenee ja millainen viestintä työpaikan sisällä tukisi työn tekemisessä. Tietopaketin avulla työnantajien ja työhön perehdyttäjien on mahdollista saada uutta näkökulmaa omaan työhönsä, helpottaa perehdyttämisprosessia sekä tukea vieraskielistä työntekijää uudessa työssä ja sopeutumisessa työyhteisöön. Tietopaketin lopussa on muistilistat, jotka voi esimerkiksi tulostaa työpaikan seinälle. Niissä on hyviä käytännön vinkkejä arjen kohtaamisiin.

1. Työn hakeminen ja työhaastattelu

Työn hakemisen tavoissa ilmeni isoja eroja ja se koettiin vaikeaksi. Toisaalta osa koki työn hakemisen helpommaksi kuin kotimaassaan. Monessa vastauksessa korostui se, että kotimaassa ei tarvinnut lähettää monia hakemuksia ja silti pääsi useammin työhaastatteluun. **Moni onkin oppinut kotimaassaan tavan, että CV ja hakemus ovat vain välineitä päästä työhaastatteluun ja sitten haastattelussa pääsee kertomaan itsestään lisää.**

“Mielestäni Suomessa työnhakeminen on vaikeampaa kuin kotimaassani, koska vaihdoin työpaikasta uuteen työpaikkaan niin nopeasti ja helposti milloin tahansa halusin. Muutama CV lähettäminen ja paljon työhaastatteluun kutsuja. Kuitenkin Suomessa lähetin noin yli sata CV:ta ja sain vain 5 työhaastatteluun kutsua joista 3 onnistui ja 2 epäonnistui eli en saanut työpaikkaa. Luulen, että ero oli siinä, että sain enemmän vastauksia hakemuksiini ja enemmän mahdollisuuksia haastatteluihin kotimaassa.”

“Hain yli 100 työpaikkaa Suomessa. Mielestäni on erittäin stressaavaa ja vaikeampaa löytää työtä nykyisillä järjestelmillä.”

Osalla vastaajista työhaastattelut olivat hyvinkin erilaisia kotimaassa kuin Suomessa, mutta osa ei nähnyt niissä eroja aiempiin kokemuksiinsa verrattuna. Joissain maissa ollaan enemmän kiinnostuneita siitä, pystyykö työssä käymään perheeseen liittyvien velvoitteiden vuoksi ja ketkä voivat auttaa ongelmatilanteissa. Suomessa ollaan kiinnostuneita osaamisesta ja ammattitaidosta. **Oman osaamisen sanoittaminen on isossa roolissa Suomessa ja siihen ei ole välttämättä kaikissa kulttuureissa totuttu.** Kulttuurieroja on siis erilaisia: osassa kulttuureista oman osaamisen sanoittaminen on totuttu tapa, toisissa taas se ei ole ollut haastattelussa pääasia eikä siihen näin ollen ole totuttu.

“Haastatteluissa kysyttiin perhesuunnittelusta, lasten läsnäolosta, pystyisivätkö sukulaiset auttamaan ongelmatilanteissa, keitä sukulaiset olivat ja missä he työskentelevät, miten arvioin kykyäni tehdä tätä työtä, tulevaisuuden suunnitelmista. Suomessa painopiste on ammatillisessa osaamisessa, koulutuksessa, ei perhesiteissä.”

“Kotimaassani on tärkeää, että joku kertoo työnantajalle, että pystyt tekemään työn (usein tuttavat/sukulaiset). Työnantajat katsovat harvoin koulutusta, he ovat kiinnostuneita hakijan taidoista ja kyvyistä. Erot ovat merkittäviä. Minun tapauksessani Suomessa työnantajat kiinnittivät enemmän huomiota koulutukseen, suoritettuihin kursseihin.”

Suomessa sähköinen hakeminen on arkipäivää, mutta sitä se ei ole kaikkialla. Hakeminen sähköisesti helpottaa työnantajan prosessia, mutta työnhakijalta se edellyttää kirjautumista moniin eri rekrytointijärjestelmiin, oman työnhakuprofiilin päivittämistä eri sivustoilla, hyviä IT-taitoja sekä suomen kielen osaamista ja tämä saatetaan kokea haastavaksi. Monissa maissa on myös totuttu siihen, että työnhakijoille ilmoitetaan, saako työn vai ei. Jos työnhakijalle ei ilmoiteta mitään, voidaan kokea ennakkoluuloisuutta työnantajan taholta maahanmuuttajataustaista työnhakijaa kohtaan.

“Suomen ulkopuolella työhakemuksiin liittyi usein perinteisiä menetelmiä ja suoraa rekrytoijakontaktia. Suomessa prosessi on jäsennellympää, ja siinä käytetään verkkoportaaleja ja erityisiä pätevyyskysymyksiä. Vaikka nämä selkeät ohjeet helpottavat hakemista, se on myös haastavaa kielimuurien, tiukkojen vaatimusten ja suomalaisten työnantajien suhtautuvan maahanmuuttajia ja ulkomaalaisia kohtaan varauksellisesti tai ennakkoluuloisesti.”

“Kotimaassani, jos en ollut sopiva tehtävään, minulle ilmoitettiin siitä. Suomessa työnantajat eivät useimmiten vastaa hakemuksiini ja jättävät niihin vastaamatta.”

Osa kokee, että Suomessa on **vaikea saada työtä, jos ei tunne verkostoja.**

“Vaikka olen hakenut yli 60 kesätyöpaikkaa, en ole vielä saanut positiivista vastausta. Tämä on saanut minut tuntemaan, että ilman asianmukaista kontaktia tai sisäistä referenssiä on vaikea saada haastattelua. Vaikka ymmärrän, että valintaprosessi voi olla erittäin kilpailtu, vastausten puute saa minut kyseenalaistamaan, onko verkostoitumisella merkittävämpää roolia työmahdollisuuksissa kuin pelkkä hakemusten lähettäminen.”

Osassa maita työtä on totuttu hakemaan niin, että **mennään suoraan paikan päälle ja kysytään työtä.** Haastattelu on tehty saman tien, jos työtä on tarjolla ja myös päätös on kerrottu heti. Osassa maita työntekijöitä haetaan myös niin, että liikkeen ikkunaan laitetaan ilmoitus avoimesta työpaikasta.

“Löysin työpaikan myymälöiden ja kahviloiden ikkunoihin sijoitetuista ilmoituksista. Jos olin kinnostunut avoimesta työpaikasta, menin heti sinne ja kommunikoin suoraan johtajan kanssa. Työn hakeminen maassamme on helpompaa.”

2. Perehdytys ja tuki

Perehdytys on aina ihmisten välistä kommunikaatiota, jossa siirtyy tietoa ihmisten välillä. Kuten kaikessa viestinnässä, myös perehdytyksessä voi tapahtua väärinymmärryksiä monista syistä johtuen. On **hyvä muistaa, että monet itsestäänselvyydet eivät ole itsestäänselvyksiä maahanmuuttajalle**. Siksi perehdytys on tärkeä osa työprosessia ja työhön sitouttamista. Perehdytystilanteet eivät ole koskaan samanlaisia, kuten eivät maahanmuuttajat ja työpaikatkaan. (www.tekoihin.fi)

Työyhteisöön ja työhön perehdyttämisen tavoitteena on, että uusi työntekijä pystyy itsenäiseen työskentelyyn oikealla ja turvallisella tavalla ja tulee osaksi työyhteisöä. Perehdytyksellä tarkoitetaan toimia, joiden avulla työntekijä ohjataan työtehtäviinsä sekä tutustutetaan työpaikkaan ja työympäristöön. Perehdytyksen aikana hän oppii työyhteisön ja työpaikan tavoitteet ja toimintaperiaatteet sekä tutustuu työtovereihin, esihenkilöön ja työpaikan keskeisiin toimijoihin. Vastuu perehdyttämisestä kuuluu esihenkilölle. **Perehdytyksen merkitys korostuu, kun työntekijöiden taustat eroavat esimerkiksi kulttuurin, kielen tai aiemman työkokemuksen ja koulutuksen suhteen.** (Työturvallisuuskeskus 2024).

Vastauksissa nousikin esiin mm. suvaitsevaisuus, syrjimättömyys ja selkeät odotukset.

“Olla paljon suvaitsevaisempi kaikkia kohtaan! Yrittää nähdä totuus!”

Opettaa oikealla tavalla! Ja viimeinen on luoda parhaat olosuhteet työpaikoille kaikille ilman syrjintää!”

“Tueksi arvostaisin selkeitä odotuksia, avointa palautetta ja yhteistyöympäristöä, jossa voin antaa ideoita vapaasti. --> kerrotaan selkeästi odotukset, annetaan palautetta ja mahdollisestetaan ideointi”

2.1. Kokemuksia uuteen työhön perehdyttämisestä

Kyselyssä kysyttiin: ”Miten sinut on perehdytetty uuteen työhön Suomessa, jos olet tehnyt työtä Suomessa?” Vastauksissa korostui toive siitä, että **perehdyttäjä on käytettävissä riittävän kauan** ja että **oppimiselle annetaan aikaa**. Toivottiin myös, että **odotukset oppimiselle ovat realistisia**.

“Tehtävien esittelyssä on yleensä mukana joku, jolla on kokemusta, ja hän pysyy yleensä luonasi pitkään kotimaassani.”

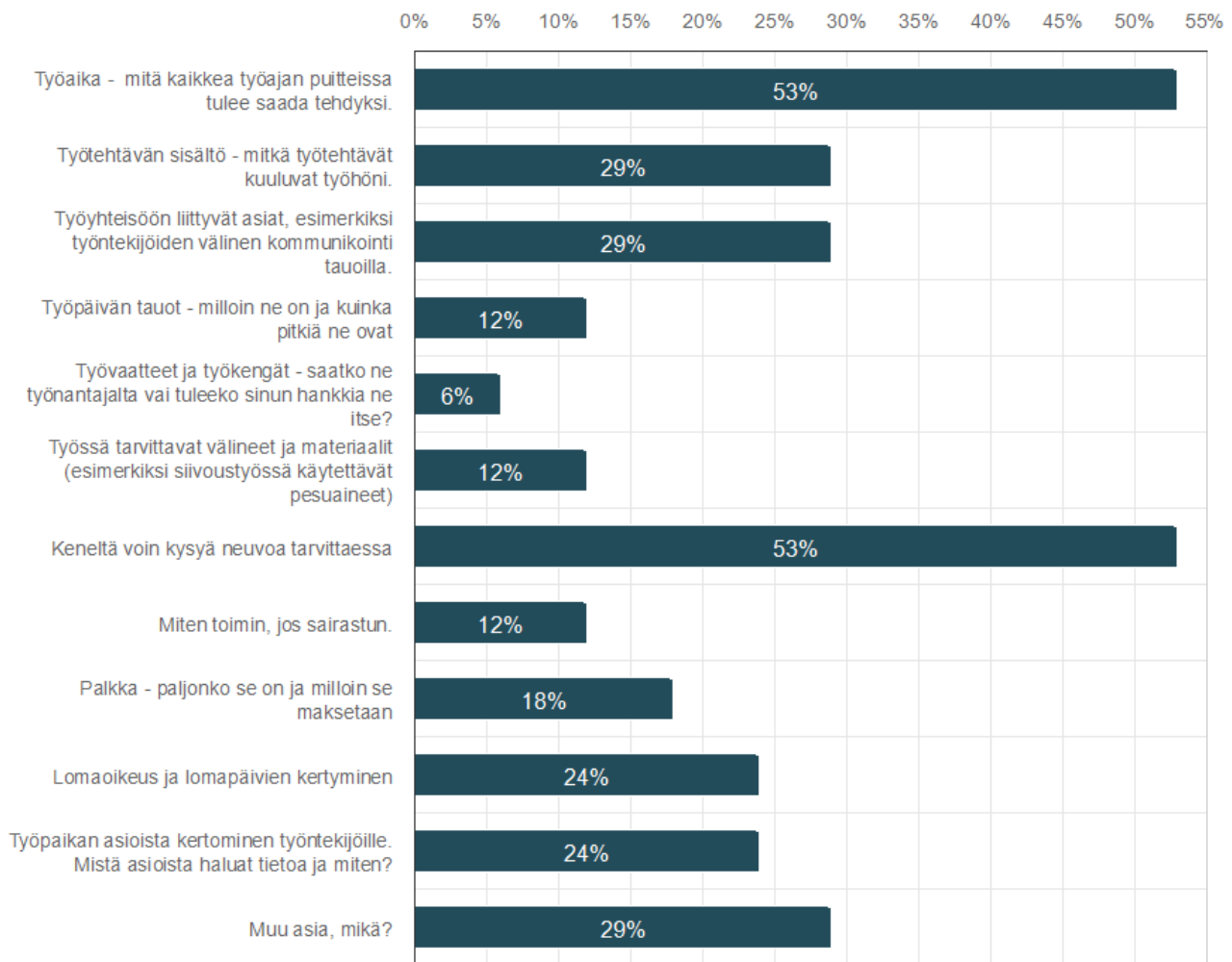
“Rajoitettu tietämys annettu ja enemmän odotuksia. Kielimuuriongelmat.”

“Heikosti. Perusasiat kerrotaan ja odotetaan sinun muistavan niitä kaikkia, vaikka sadan vuoden päästäkin. Antavat yleensä 3 työvuoroa ja siihen mennessä mitä mahtuu oppittavaksi, sillä alkaa matkaa uudessa työpaikassa.”

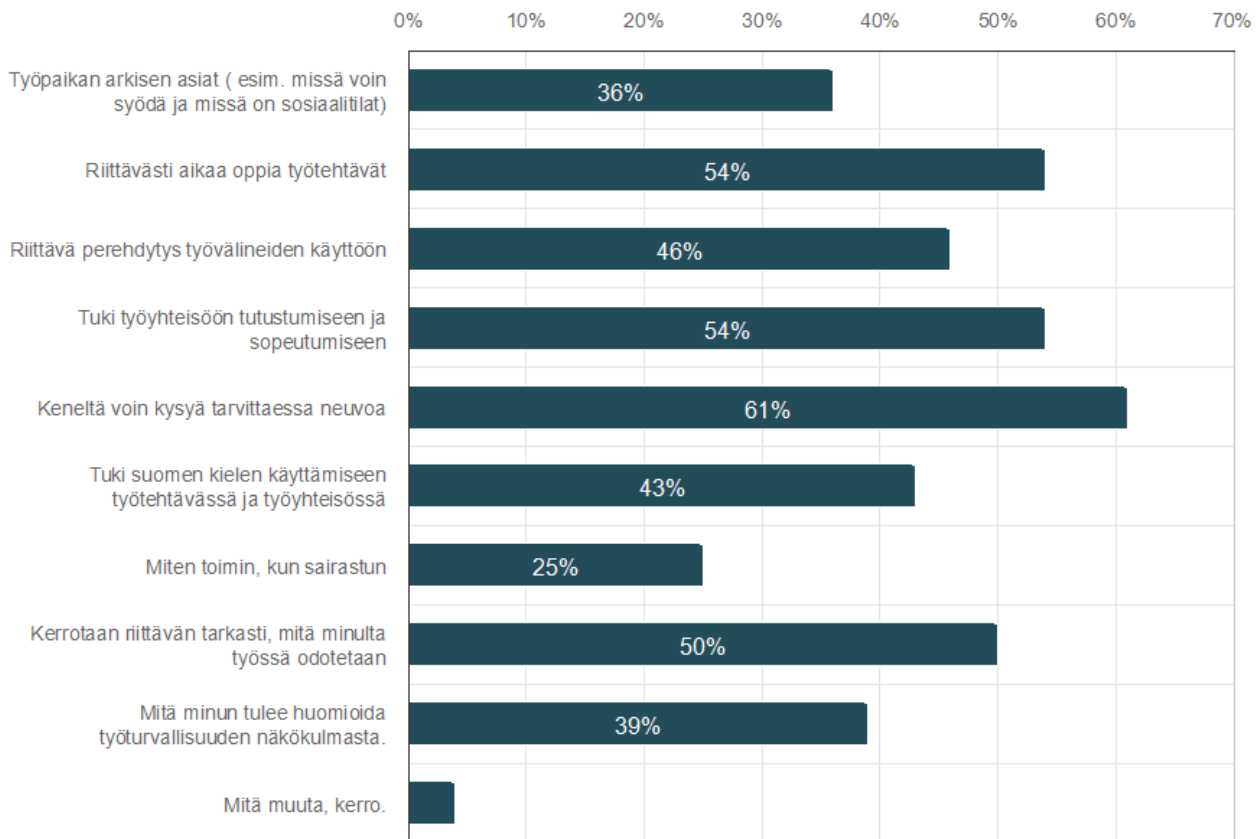
2.2. Toiveita perehdytykseen

Kyselyssä kysyttiin: ”Mihin asioihin olisit kaivannut enemmän tietoa perehdytyksessä, jos koit, ettet saanut riittävästi tietoa?” Tähän vastasivat ne, keillä oli jo työkokemusta Suomesta. Tämän kysymyksen

vastauksissa korostui erityisesti se, **mitä kaikkea työajan puitteissa tulee saada tehdyksi ja keneltä voi kysyä neuvoa tarvittaessa**. Myös **työtehtävän sisällön tarkka tuntemus** sekä **työyhteisöön liittyvät asiat** nousivat esiin. “Muu asia, mikä” alla korostui toive avoimuudesta ja läpinäkyvyydestä työntekijöitä kohtaan. Tähän kysymykseen vastaajilla oli jo kokemusta työelämästä Suomessa, ja vastausten perusteella työhön liittyvät perusasiat eivät ole olleet työntekijöillä riittävän selkeästi tiedossa.



Kyselyssä kysyttiin myös: ”Mitkä seuraavista asioista tulisi mielestäsi huomioida tai kertoa, kun aloitat työn Suomessa?” Tähän kysymykseen vastasivat kaikki, vaikkei olisi vielä ollut työkokemusta Suomesta. Vastauksissa korostui erityisesti se, keneltä voi kysyä neuvoa tarvittaessa. Toivottiin myös riittävästi aikaa oppia työtehtävät, tukea työyhteisöön tutustumiseen ja sopeutumiseen sekä riittävän tarkkaa tietoa siitä, mitä työntekijältä työhön liittyen odotetaan. Esiin nousi myös **riittävä perehdyttäminen työvälineiden käyttöön, tuki suomen kielen käyttämiseen työssä ja työyhteisössä sekä mitä tulee huomioida työturvallisuuden näkökulmasta**. Vastauksista voikin tehdä sen johtopäätöksen, että suomalaisen työelämän pelisäännöt eivät ole kaikille tuttuja ja niihin toivotaan perehdyttämistä, vaikka sitä ei välttämättä suoraan sanoiteta.



(*Vastausvaihtoehtoon ”Mitä muuta, kerro” on laitettu ruksi, muttei ole avattu asiaa enempää.)

Tässä joitakin asiakkaiden sanallisia vastauksia:

”Niin, että he kertovat yksityiskohtaisesti, mitä velvollisuuksiin sisältyy, keneltä pyydetään tarvittaessa apua, kuka voi opettaa/todistaa, mitä tehtäviin EI sisälly ja mitä tarkalleen ottaen ei pitäisi tehdä”

”Kunnon perehdyttäminen. Ja auttaisi paljon jos on olemassa yksi henkilö tai enemmän töissä johon uusi työntekijä saa ottaa yhteyttä milloin tahansa, kun hänellä tulisi jotain kysyttävä hänen töistä tai tehtävästä.”

3. Työyhteisön vastaanottavuus ja sen tärkeys

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän aloittaessa tuki esihenkilöltä ja työkavereilta on ensiarvoisen tärkeää. Huhta & Myllyntaus (2023) kirjoittavat kirjassaan *Monimuotoisuus työelämässä - 100 keinoa kasvattaa organisaation vetovoimaa* näin: **”Ihmisillä on valtava sisäsyntyinen tarve kuulua joukkoon.** Haluamme luoda ja ylläpitää itsellemme merkityksellisiä ja pitkäkestoisia sosiaalisia suhteita. Liittymällä sosiaalisiin ryhmiin täytämme tätä tarvettamme ja rakennamme identiteettiämme. Oli kyse perheestä, vapaa-ajasta tai työelämästä, ryhmään kuulumisen ja hyväksyntä auttavat ihmistä voimaan paremmin ja kukoistamaan. Vastaavasti **torjunta ja uhka ryhmästä ulos joutumisesta aiheuttavat stressiä, ahdistusta ja jopa kipua.”**

Ryhmään kuuluminen nähtiin vastaustenkin pohjalta tärkeäksi ja annettiin mm. vinkki siihen, miten työyhteisön jäsenet voisivat paremmin tutustua toisiinsa.

“Ideoita, ehkä yksi päivä tai enemmän voi järjestää töissä, jossa kanta suomalaiset ja kansainväliset työkaverit saavat tutustua toisiinsa enemmän.”

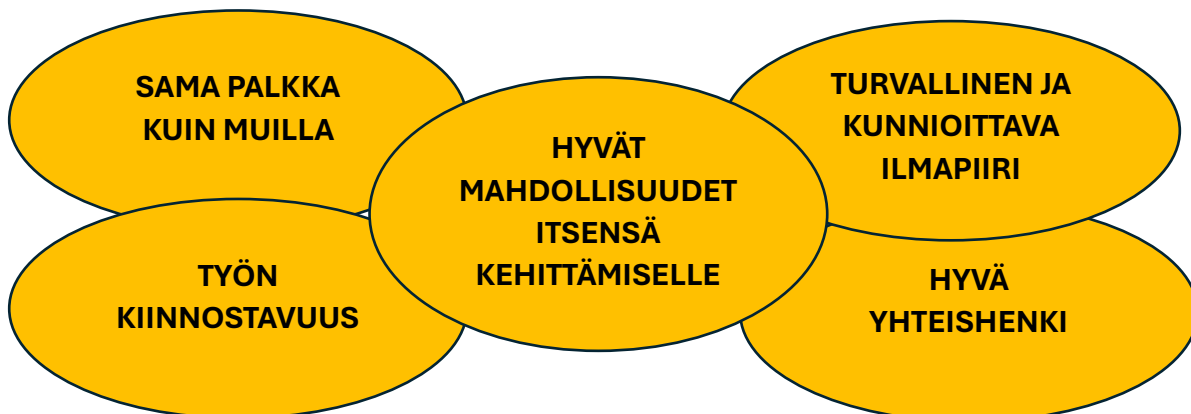
3.1. Toiveita kohdatuksi tulemiseen

Kyselyssä kysyttiin: ”Miten toivot tulevasi kohdatuksi suomalaisessa työyhteisössä?” Vastauksista nousi esiin asioita, jotka **tulisi toteuttaa jokaisessa työyhteisössä. Peruskäytöstavat ja ystävällinen kohtaminen** koettiin tärkeänä ja Ärlingin (2022) mukaan arkipäiväisestä kohtaamisesta ja kanssakäymisestä saatetaan tehdä liian monimutkaista, muodollista ja epäaitoa.



3.2. Työyhteisöön sitouttavat tekijät

Kyselyssä kysyttiin: ”Millaiset asiat saavat sinut pysymään työyhteisössä?” Vastauksista nousivat esiin muun muassa **hyvän työyhteisön merkitys** sekä **tasa-arvoinen palkkaus**.



3.3. Tuki kielen oppimiseksi työpaikalla

Kyselyssä kysyttiin myös: ”Miten haluaisit, että sinua tuetaan kielen oppimisessa työpaikalla?” Vastauksissa nousi esiin **kollegoiden tarjoama tuki**. Lehtimajan ym. (2022) mukaan ammatillinen kielitaito kehittyy vasta todellisissa työtilanteissa. Työpaikoilla on oltava valmius toimia niin, että työntekijä voi aloittaa työt puutteellisella kielitaidolla ja kehittää kielitaitoaan töissä ollessaan. Tärkeää on myös tiedostaa, **että virheet ja väärinymmärrykset eivät ole epäonnistumisia, vaan luonnollinen osa kielenoppimisprosessia sekä vuorovaikutustilanteita**. Aivotutkimuksen mukaan ne kielenoppijat, jotka uskaltavat yrittää ja erehtyä, oppivat parhaiten ja edistyvät nopeimmin. (Lehtimaja ym. 2022.)



3.4. Eroja vapaamuotoisessa kommunikoinnissa

Kyselyn avulla haluttiin myös tietää, millaisia eroja on kommunikoinnissa ja kysyttiin: ”Onko vapaamuotoisessa kommunikoinnissa työkavereiden kesken eroja? Jos on, niin millaisia? Miten koet kommunikoinnin suomalaisessa työyhteisössä?” Vastauksissa nousi esiin muun muassa **suomalaisten hiljaisuus**.



Useissa yhteisökuultuureissa on sallittua hoitaa perheasioita työajalla muulloinkin kuin tauoilla. Yhteisökuultuurissa toinen suuri ero suomalaiseen yksilökuultuuriin on se, että henkilökohtaisista asioista puhutaan työssä enemmän, kuin mitä suomalaisessa työkuultuurissa on totuttu ja myös ystävystyminen työkavereiden kanssa on tavallisempaa. **Kulttuurien eroavaisuuden vuoksi totutuissa kommunikointitavoissa voi olla aluksi suuriakin eroja, minkä vuoksi niistä keskusteleminen on tärkeää.** Vastaajat nostivat esiin myös kommunikoinnissa esiintyvän kiusaamisen sekä rasismien, joka voi olla sanallista tai porukan ulkopuolelle jättämistä, jolloin kommunikointia ei ole ollenkaan. **Ryhmän ulkopuolelle jättäminen ja yksinäisyys voi johtaa ajattelutapaan, jossa yksilö kokee olevansa vääränlainen ja hän haluaa vetäytyä sosiaalisista suhteista** (Pelo 2020). Negatiivisten asioiden tunnistaminen kommunikoinnissa on hyvin tärkeää, jotta niihin voidaan työyhteisössä puuttua.

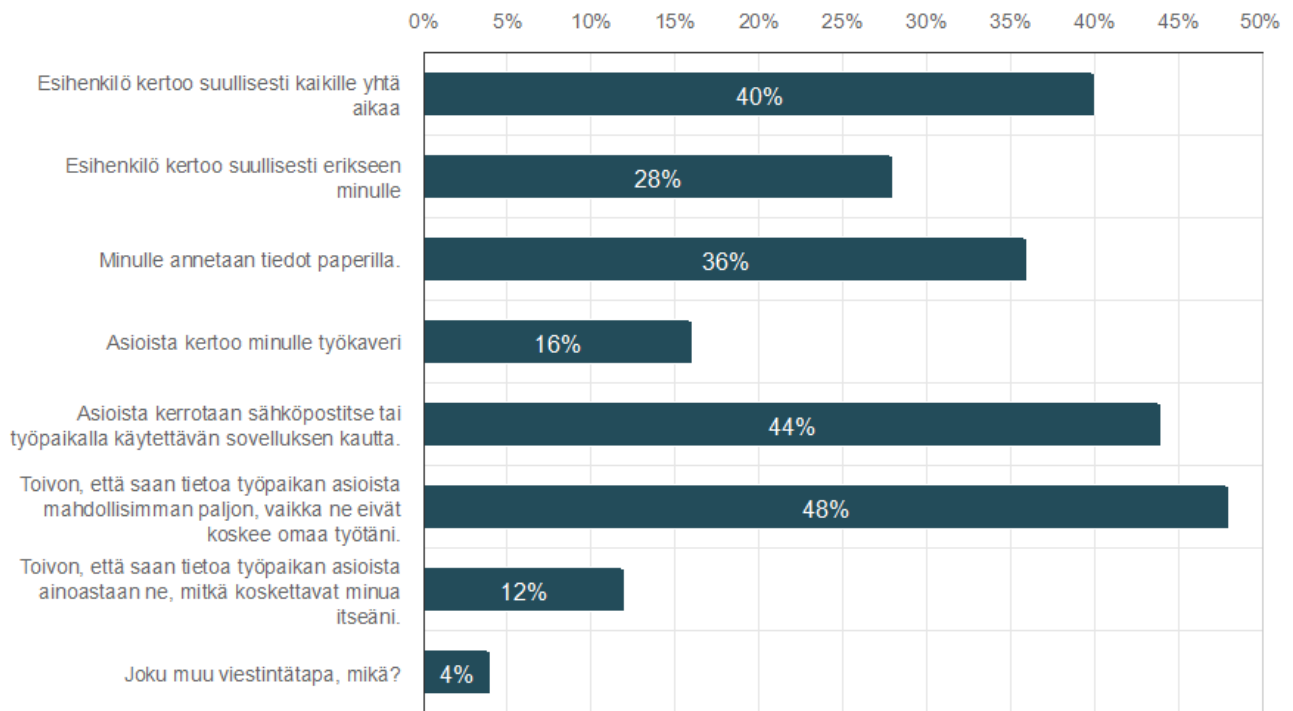
4. Viestintä

Työyhteisöviestinnällä tarkoitetaan työyhteisön sisäistä viestintää, johon kuuluu kaikki yhteisön sisällä tapahtuva kirjallinen ja suullinen viestintä. **Työyhteisöviestinnän tärkeimpänä tehtävänä on huolehtia siitä, että kaikki työyhteisön jäsenet ovat kartalla siitä, mitä tehdään ja missä mennään.** Jokaisen on oltava tietoinen omista tehtävistään ja vastuistaan sekä ainakin pääpiirteittäin siitä, mitä muualla työyhteisössä tapahtuu. Kun työntekijä kokee olevansa riittävän perillä asioista, hän voi rauhassa keskittyä tekemään omaa tehtäväänsä. ([Hyvä työyhteisöviestintä lisää työmotivaatiota ja vahvistaa yhteishenkeä | Piilo-osaajat](#))

Lehtimajan ym. (2023) mukaan **työyhteisön olisi hyvä pohtia työpaikan viestintätilanteita**, jotta saadaan **realistinen kuva työpaikalla vaadittavasta kielitaidosta**. Työpaikalla olisi hyvä linjata, voiko esimerkiksi palaveriinkin osallistua niin, että kieltä oppiva saa tilanteissa kielitukea joltakulta suomea puhuvalta, ja miettiä, millaisella kielitaidolla työssä pärjää, jotta pystyy lukemaan työpaikan kirjalliset viestit sekä tarvittaessa tuottamaan tekstiä. (Lehtimaja ym.2023).

Tiedon välittämisen lisäksi työyhteisöviestintä on myös vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyden rakentamista. **Hyvä viestintä parantaa työmotivaatiota, työyhteisön ilmapiiriä ja yleistä työhyvinvointia sekä vahvistaa jäsenten luottamusta työyhteisöön kohtaan.** ([Hyvä työyhteisöviestintä lisää työmotivaatiota ja vahvistaa yhteishenkeä | Piilo-osaajat](#))

Kyselyssä kysyttiin ”Millainen viestintä työhön liittyvistä asioista olisi sinusta toimivaa?” Viestinnässä selkeimmäksi toiveeksi nousi saada **tietoa työpaikan asioista mahdollisimman paljon**, vaikka ne eivät suoraan koskettaisi itseä. Viestinnän **välineinä** nähtiin sekä **sähköposti ja muut työpaikalla käytettävät sovellukset**, että nimenomaan **esihenkilön suullinen viestintä**. Työkavereiden toimimista tiedon välittäjänä ei nähty parhaimpana vaihtoehtona.



(*Vastausvaihtoehtoon "Joku muu viestintätapa, mikä?" on laitettu ruksi, muttei ole avattu asiaa enempää.)

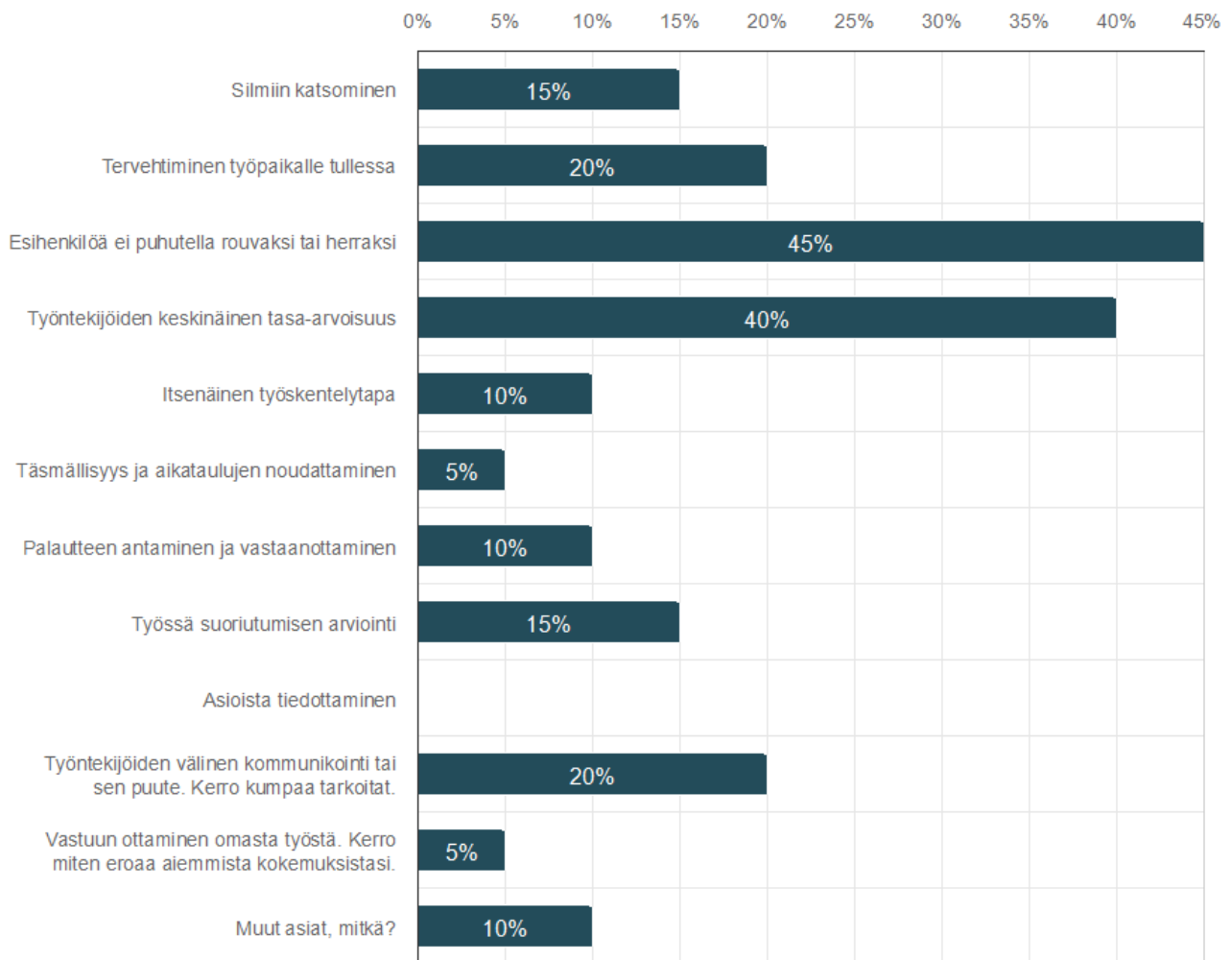
"Olen tällä hetkellä harjoittelussa, emmekä puhu paljon, koska kaikki ovat kiireisiä omien asioidensa kanssa. Viestintä tiimissä ja yhteiset tapahtumat ovat erittäin tärkeitä."

5. Kulttuurierot ja työntekijän kokemat haasteet

Suomi Sanakirjan mukaan kulttuurierot ovat eroja, jotka syntyvät erilaisten kulttuurien kehityksestä ja niiden ominaispiirteistä. Ne voivat koskea monia elämänalueita, kuten taidetta, ruokakulttuuria, sosiaalista käyttäytymistä, uskontoa ja tapakulttuuria. Kulttuurierot voivat vaikuttaa ihmisten välisiin suhteisiin, kommunikaatioon ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin. **Ymmärtämällä kulttuurieroja voidaan parantaa vuorovaikutusta ja ehkäistä väärinkäsityksiä eri kulttuuritaustojen omaavien ihmisten välillä.**

5.1. Eroja työkuultuureissa

Kyselyssä kysyttiin: ”Mitkä asiat sinusta olivat erilaisia suomalaisella työpaikalla aiempiin kokemuksiisi verrattuna?” **Suurimpia eroja** kyselyn mukaan oli se, että **esihenkilöä ei puhutella rouvaksi tai herraksi ja työntekijät ovat keskenään tasa-arvoisia**. Seuraavana erona kyselystä nousi esiin **tervehtiminen työpaikalle tullessa ja työntekijöiden välinen kommunikointi, valitettavasti kielteisenä**. Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä ei ole tervehditty työpaikalle tullessa ja heidät on jätetty keskustelujen ulkopuolelle. Kuten Huhta & Myllyntaus (2023) kirjoittavat, torjunta ja uhka ryhmästä ulos joutumisesta aiheuttavat stressiä, ahdistusta ja jopa kipua. Onkin **ensiarvoisen tärkeää huolehtia siitä, että kaikki työntekijät tulevat kohdelluiksi tasavertaisina työyhteisön jäseninä ja heidät huomioidaan tasapuolisesti niin esihenkilöiden kuin työntekijöiden puolelta**.



(*Vastausvaihtoehtoon ”Muut asiat, mitkä” on laitettu ruksi, muttei ole avattu asiaa enempää.)

Tässä lisäksi sanallisia vastauksia, joista käy ilmi mitä muita eroja vastaajat ovat huomanneet.

“Se, että Suomessa asenne työntekijää kohtaan voi olla huonompi vain siksi, että työntekijä on tullut Aasiasta/kolmansista maista.”

“Työelämässä olin yllättynyt, että työnjako voi olla huono (ei aina). Eli joku tekee kaikkea, joku vain kahvittelee. Tai esim. maahanmuuttajille ei ole kahvitaukoa, kun suomalaisille on sallittu.”

“Paljon sääntöjä, koska meillä ei ole niin paljon”

“Johtajan rooli on erilainen. Suomessa johtaja on sama henkilö/työntekijä kotimaassani - usein johtaja on iso pomo.”

“Tunnen itseni jatkuvasti vieraaksi. Haluaisin, että ihmiset auttaisivat toisiaan.”

“Kyllä, olin iloisesti yllättynyt työaikataulu ja tauot lounaalle ja kahville. Suomessa on parempi.”

Tässä **muutama huomio esihenkilöiden toimintaan liittyvistä eroavaisuuksista** vastaajan kotimaassa ja Suomessa:

“Kotimaani esimiehet auttavat sinua kehittämään taitojasi”

“He olivat ystävällisiä, he opettivat minulle pari asiaa. Työharjoittelua tehtiin. Täällä Suomessa ei mitään.”

“Kotimaassa pomo aina on iso pomo. Hänen kanssa vaikeampi keskustella perus asioista.”

“Se, että johtaja voi tulla työntekijäksi ja työskennellä hänen rinnallaan. On mahdotonta hyväksyä maassamme.”

Kyselyssä kysyttiin myös: ”Millaisia eroja on työ kulttuurissa Suomessa verrattuna aiempiin kokemuksiisi?” Vastauksista nousi **positiivisina asioina esiin muun muassa suomalaisten noudattama täsmällisyys työajoissa, työlainsäädännön noudattaminen ja työntekijöiden henkilökohtaisen ajan kunnioittaminen. Negatiivisina asioina** nousivat esiin **epäystävällisyys ja tervehtimättä jättäminen.**

“Suomen työ kulttuurissa on tosi korkea taso täsmällisyys ja vakavasti otettava joka on erittäin tärkeä ja positiivinen asia”

“Suomessa työsuojeluun kiinnitetään enemmän huomiota. Myös työntekijöiden henkilökohtaista aikaa kunnioitetaan enemmän.”

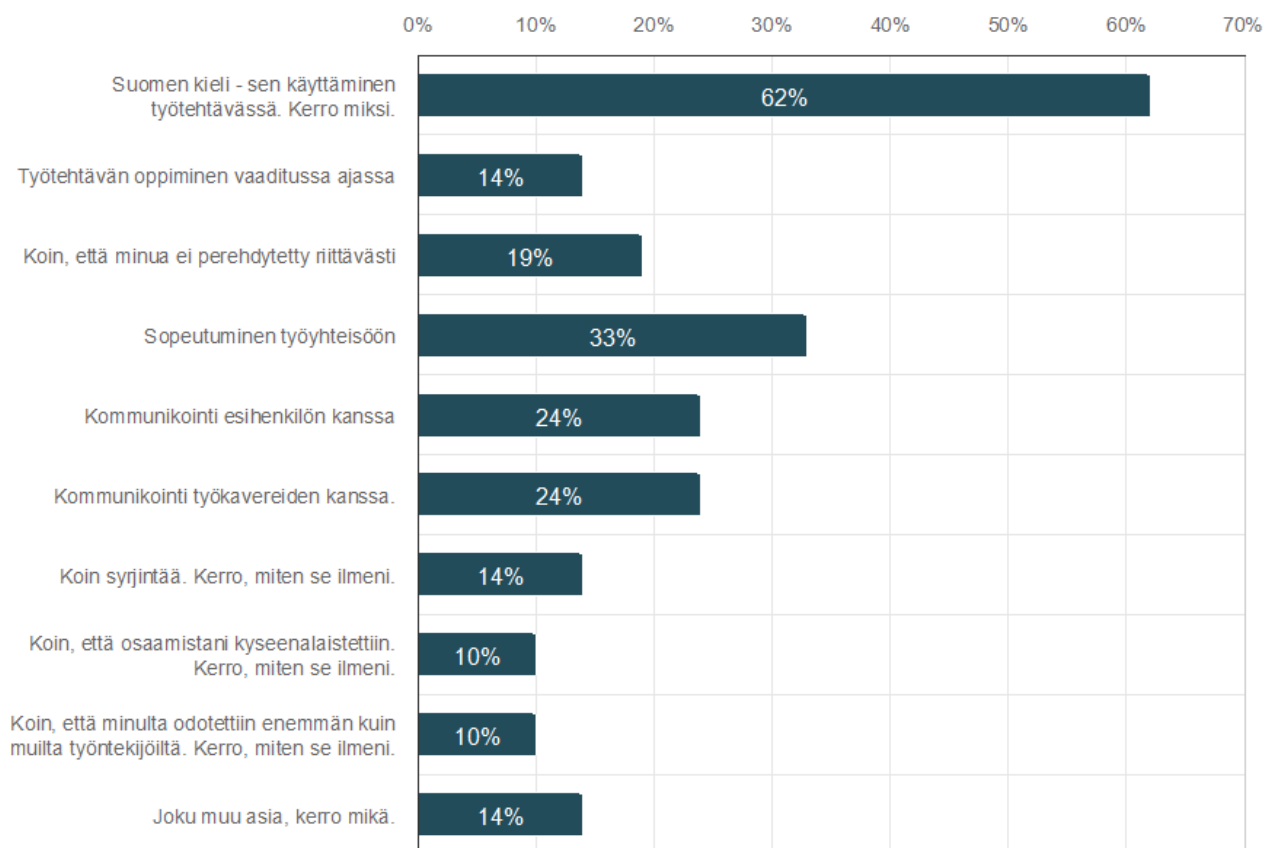
“Työlainsäädäntöä noudatetaan, on ammattiliittoja.”

“Ero on kollegoiden välisessä kommunikaatiossa. Se on aivan ja epäystävällistä ulkomaalaisia kohtaan.”

“Ei ollut suuri yllätys, että osa tiimistä ei edes tervehtinyt töissä Suomessa.”

5.2. Vaikeaksi koetut asiat työtä aloittaessa

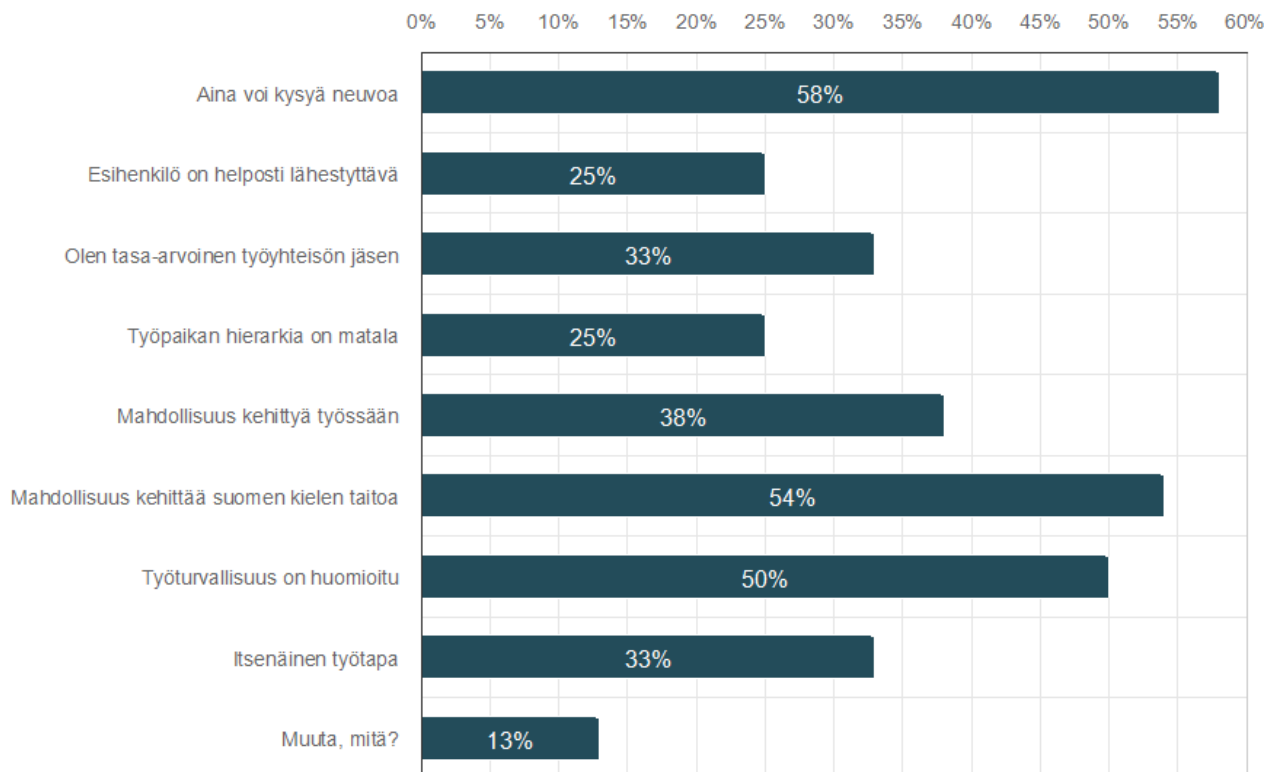
Kyselyssä kysyttiin lisäksi: ”Mikä sinusta oli vaikeaa, kun aloitit työt Suomessa?” Vastausten perusteella oletetusti nousi esiin **suomen kielen käyttäminen työtehtävässä**, mutta myös **sopeutuminen työyhteisöön sekä kommunikointi niin esihenkilöiden kuin työkavereiden kanssa** koettiin vaikeaksi. ”Joku muu asia, kerro mikä” alle oli kirjoitettu, että vaikeaksi koettiin satojen työhakemusten lähettäminen ja vastausten saaminen kuukausien jälkeen vain muutamasta työpaikasta.



“Maahanmuuttajille pitäisi olla joku perehdytys, jonkun kautta työntekijä osaa omia oikeuksia ja velvollisuuksia. Esim., joku ammattiliiton ammattilainen käy kertomassa TES-sta ja kaikesta, mitä se sisältää”

5.3. Hyväksi koettuja asioita suomalaisesta työelämästä

Kyselyn kautta haluttiin myös tietää mitkä asiat koetaan hyviksi ja toimiviksi ja kysyttiin: ”Mitä hyvää koet olevan suomalaisessa työelämässä?” Enemmistö vastaajista koki arvokkaaksi sen, että **aina voi kysyä neuvoa, työssä on mahdollisuus kehittää suomen kieltä sekä työturvallisuus on huomioitu.** Arvostettiin myös mahdollisuutta kehittyä työssään, itsenäistä työtapaa sekä tasa-arvoisuutta työyhteisön jäsenenä.



(*Vastausvaihtoehtoon ”Muuta, mitä” on laitettu ruksi, muttei ole avattu asiaa enempää.)

YHTEENVETO

Tässä tietopaketissa on haluttu antaa ääni maahanmuuttajataustaisille vieraskielisille työnhakijoille, joiden näkemykset harvoin tulevat julki. Tämän kyselyn kautta saatiin hyvin esiin asioita, jotka auttavat keskinäisen ymmärryksen lisäämisessä ja kulttuurierojen havaitsemisessa. Toisaalta erot eivät aina ole niin suuria kuin ajatellaan.

Uusien toimintatapojen oppiminen on aina aikaa vievää ja yksilöllistä. Aikaa on hyvä varata vielä enemmän, kun uusia toimintatapoja opetellaan vieraalla kielellä. Myös aiemmin opitut toimintatavat vaikuttavat työn suorittamiseen, jolloin niistä keskusteleminen on tärkeää. Keskustelu auttaa ymmärtämään toisen toimintatapoja ja mahdollisesti taustalla olevia kulttuurieroja. Vinkkejä työpaikan eri tilanteisiin löydät tietopaketin lopusta.

Kun vastauksista kiteytetään tärkein nosto, niin se on tasavertainen kohtaaminen. Vastauksissa toivotaan avointa ja ystävällistä suhtautumista sekä kohtaamista tasavertaisena yksilönä. Sehän on meidän kaikkien toive.

LOPUKSI

Tietopaketti on tehty Puijolan valmennuspalvelut ESR+-hankkeessa keväällä 2025. Hankkeen kautta helpotetaan työnantajia palkkaamaan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä sekä autetaan maahanmuuttajataustaisia osaajia työllistymään suomalaisille työmarkkinoille. Oppaan ovat laatineet hankkeen työntekijät projektipäällikkö Helena Räisänen ja valmentaja Leea Kankkunen. www.puijola.net/valmennuspalvelut/

Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 59. Kaavakuvien kohdalla vastaajien määrä vaihtelee, keskiarvon ollessa noin 30. Vastauksia kerättiin kahdella eri kyselyllä ja kyselyyn vastattiin anonymisti Webropol lomakkeen kautta. Kyselyyn pystyi vastaamaan suomeksi, englanniksi tai venäjäksi. Kyselyn linkkiä jaettiin Kohtaamispaikka Kompassille ja muulle maahanmuuttotyötä tekevälle verkostolle.

Lähdeluettelo:

[Hyvä työyhteisöviestintä lisää työmotivaatiota ja vahvistaa yhteishenkeä | Piilo-osaajat](#)

[Kulttuurierojen - Suomi Sanakirja](#)

Miikka Huhta & Visa Myllyntaus 2023: Monimuotoisuus työelämässä - 100 keinoa kasvattaa organisaation vetovoimaa

Lehtimaja, I., Korpela, E., Komppa, J., Kotilainen, L. & Kurhila, S. 2023. Monikielisen työyhteisön opas.

Opetus- ja kulttuuriministeriö, Tekoihin.fi <https://www.tekoihin.fi/>

Pelo, M. 2020. Nähdä ja kuulla on mielen terveydelle supertärkeää, siksi aitoa kuuntelemista voi ja kannattaa opetella – nämä viisi vinkkiä auttavat sinut alkuun
<https://yle.fi/a/20-305156>

Työturvallisuuskeskus 2024: Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä [Työelämän monimuotoisuus ja syrjimättömyys -webinaari 29.10.2024](#)

Ärling, M. 2022. Kohtaa ihminen, älä kulttuuria. [Kohtaa ihminen, älä kulttuuria – Dialogi](#)



Opas kielitietoiseen työyhteisöön



Rauhoita keskustelutilanne työntekijän kanssa.

Rajaa keskusteltava aihe ja puhu vain yhdestä aiheesta kerrallaan. Älä poukkoile aiheesta toiseen.



Puhu selkeästi, mutta älä korostetun hitaasti.



Kerro työntekijälle mitä teet ja miksi teet, kun teette töitä yhdessä.

Työntekijä kuulee samalla työssä tarvittavaa sanastoa ja työvälineiden nimiä.



Konkretisoi puhettasi, kun kerrot työstä: kirjoita, piirrä ja näytä.



Anna esimerkkejä ja toista.

Käytä tarvittaessa toisia sanoja. Kertaa sanoja konkreettisissa tilanteissa.



Varmista, että työntekijä ymmärtää.

Älä kysy "Ymmärrätkö?". Kynnys vastata "En" on korkea. Pyydä työntekijää kertomaan omin sanoin, mitä hän ymmärsi. Voit kysyä esimerkiksi "Mitä teet nyt?" tai "Mikä tämä on?"



Ole kärsivällinen, kun kuuntelet työntekijää.

Asioiden ilmaiseminen suomeksi vie aikaa.



Vältä kielikuvien ja sanontojen käyttöä.

Jos käytät sanontoja, selitä ne auki.



Älä käytä kieltosanalla alkavia ehdotuksia.

Kieltä harjoitteleva ymmärtää ne usein kielloiksi. • Sano mieluummin "Lähdetään kahville!" kuin "Eiköhän lähdetä kahville!".



Tee lista tärkeistä ammattisanoista.

Huolehdi, että sanastoa käytetään myös oikeissa työtilanteissa. Silloin kieltä opitaan parhaiten.



Opas kulttuuritietoiseen työyhteisöön

- ✓ **Tutustu työntekijään ja ota selvää hänen taustastaan.**
Se helpottaa yhteistyötä ja auttaa ymmärtämään. Voit kysyä esimerkiksi: "Mitä olet opiskellut?" tai "Millaista työtä olet tehnyt?"
- ✓ **Ota työntekijä mukaan työyhteisöön. Ryhmään kuulumisen motivoi ja tukee työssäoppimista.**
Kannusta mukaan yhteiseen toimintaan ja keskusteluun. Rohkaise työntekijää esittämään oma mielipiteensä.
- ✓ **Muista selkeys, kun perehdytät.**
Puhu selkeästi ja käytä apuna esim. perehdyttämismateriaaleja.
- ✓ **Varaa perehdyttämiseen tarpeeksi aikaa.**
Asioiden omaksuminen voi olla haastavaa vieraalla kielellä. Huolehdi, että perehdyttäminen on jatkuvaa, ja että työntekijällä on mahdollisuus kysyä. Asioita on hyvä kerrata ja varmistaa, että työntekijä on ymmärtänyt.
- ✓ **Anna sekä positiivista että korjaavaa palautetta.**
Kerro, että palautetta annetaan, jotta työntekijä voi kehittyä työssään. Kannusta, mutta ota rohkeasti puheeksi myös hankalat aiheet. Rohkaise työntekijää puhumaan ongelmista ja pyytämään apua.
- ✓ **Puutu ongelmatilanteisiin heti ja selkeästi.**
Yritä selvittää, mistä ongelmat johtuvat. Usein ongelmia aiheuttaa se, ettei työntekijä ole ymmärtänyt jotakin asiaa riittävän hyvin. Monissa kulttuureissa ei ole totuttu puhumaan työhön liittyvistä ongelmista.
- ✓ **Muista, että monet itselle tutut asiat voivat olla työntekijälle uusia ja vieraita.**
Älä oleta, että asiat ovat tuttuja kaikille. Selvitä, mitkä asiat ovat työntekijälle vieraita.
- ✓ **Luo työntekijän työpäivään selkeät rutiinit.**
- ✓ **Erota ammattitaito ja kielitaito toisistaan.**
- ✓ **Kiinnitä huomio vahvuuksiin puutteiden sijaan.**



Vinkkejä työyhteisölle/esihenkilöille

- ✓ **Luo työntekijälle osallisuuden kokemuksia työyhteisössä.**
Kielitaito kehittyy nopeammin, jos työntekijän kielenkäyttämistä tuetaan. Yhteisön jäsenet tarvitsevat kokemuksen osallisuudesta, jotta he voisivat oppia kieltä tehokkaasti.
- ✓ **Luo turvallinen ilmapiiri.**
Uuden kielen käyttöön ottaminen on sitä helpompaa, mitä turvallisemmassa ilmapiirissä puhuja kokee olevansa.
- ✓ **Luo turvallisia kielenkäyttötilanteita joissa virheet eivät haittaa.**
Muiden työntekijöiden tuki on tärkeää kieltä harjoittelevalle. Älä korjaa virheitä julkisesti.
- ✓ **Kanna vastuu vuorovaikutustilanteissa.**
- ✓ **Väärinymmärryksiä ei tarvitse pelätä, sillä niitä tulee vuorovaikutuksessa väistämättä.**
Tärkeintä on keskittyä siihen, miten väärinymmärrykset korjataan ja miten niistä päästään eteenpäin. Keskustelu väärinymmärryksistä auttaa näkemään eri kieliin ja työkuulttuureihin liittyviä piirteitä. Näin luodaan syvempää ymmärrystä sekä uusia oivalluksia.
- ✓ **Tauot ovat tärkeitä myös työntekijöiden palautumiselle ja yhteisöllisyydelle.**
Toisen kielen puhuminen on usein kuormittavaa, taukoja ei voi kokonaan valjastaa kielen harjoitteluun.
- ✓ **Keskustele tavoitteista työntekijän kanssa.**
Ole valmis muokkaamaan työtehtäviä ja lisäämään vastuuta kielitaidon karttuessa.
- ✓ **Kieltä harjoitteleva hyötyy konkreettisista malleista.**
Auta ottamaan haltuun keskeiset, toistuvat sanat ja ilmaukset. Konkreettisissa vuorovaikutustilanteissa avuksi riittää yllättävän pieni määrä sanoja ja ilmauksia.
- ✓ **Tarjoa mahdollisuuksia käyttää suomen kieltä. Panosta yhteisen ymmärryksen syntymiseen.**