ERILAISUUS SALLITTU

Perehdymme monimuotoisuuteen
– käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle

ERILAISUUS SALLITTU

ERILAISUUS SALLITTU

Perehdymme monimuotoisuuteen
– käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle

Petmo-hanke
ESR

SAK

Käsikirjoitus ja toimitus: Päivi Vartiainen-Ora

Petmo-pilottikoulutuksen pohjalta

Perehdyttämällä monimuotoiseen työyhteisöön, Petmo

ISBN 978-951-714-250-2

Graafinen suunnittelu Harri Heikkilä Oy

Kirjapaino: Tummavuoren kirjapaino DARK 2007

Sisällys

ESIPUHE 6

JOHDANTO 8

LUKU 1 • TYÖYHTEISÖN PEREHDYTTÄMINEN MONIMUOTOISUUTEEN JA MONIKULTTUURISUUTEEN 9

1.1. Oma kulttuurinen taustamme – suomalaisuus ja mistä se on rakentunut 10

Mitä on kulttuuri? • Kulttuuri ei periydy biologisesti • Työhön liittyviä oletuksia ja perinteitä suomalaisessa kulttuurissa • Suora viestintä voi aiheuttaa väärinkäsityksiä • Tehtäviä ja harjoituksia •

1.2. Erilaisuuden kohtaaminen ja omien ennakko-oletusten tutkiminen 16

Etnosentrismi – oletus samanlaisuudesta • Olemmeko kaikki samanlaisia? • Meillä kaikilla on ennakkoluuloja • Sosiaalipsykologiset kokeet paljastavat ennakkoluulojen juuria • Miten tunnistan ennakkoluulon? • Mielen arvokentät -malli: Miten kohtaan erilaisuuden? • Yhteistyö erilaisten ihmisten kesken perustuu laajaan hyväksymiseen ja sietämiseen • Tehtäviä ja harjoituksia •

1.3. Monimuotoisuus – kunnioitamme erilaisuutta, arvostamme toisiamme 25

Onko monimuotoisuus vain muoti-ilmiö? • Yhdenvertaisuus toteutuu askel askeleelta • Tasa-arvon tikapuut • Tehtäviä ja harjoituksia •

1.4. Kulttuurien peruseroja: valtaetäisyys ja yhteisöllisyyden aste 29

Saako valta näkyä? • Pohjoismainen erikoisuus: tasa-arvo • Suuren valtaetäisyyden kulttuurit: vallan pitää näkyä • Yhteisöllisyydestä: minä vai me? • Maskuliinisuus merkitsee kilpailua ja kovuutta • Ahdistusta epävarmuudesta? • Tehtäviä •

1.5. Aikakäsityksistä 37

Yksiaikaisuus • Moniaikaisuus •

1.6. Uskonto kulttuurin osana 38

Islam keskellämme •

1.7. Kulttuurien väliset viestintätilanteet ja konfliktitilanteiden tulkinta 44

Ratkaisukeskeisyys ja toisen asemaan asettuminen • Suomi vieraana kielenä • Selkokieltä, kiitos! • Viestintätilanteiden erilaisia tulkintoja • Tehtäviä •

1.8. Suomen työmarkkinamalli ja sopimusyhteiskunta 50

1.9. Yhdenvertaisuuslaki 53

Positiivinen erityiskohtelu on sallittua • Hyvitys ja jaettu todistustaakka • Työelämän syrjintätilanteita • Tehtäviä •

LUKU 2 • PEREHDYTTÄJÄLLE AVUKSI 59

2.1. Perehdytyksen perusasiat 60

2.2. Työkulttuuriin ja maan tapoihin perehdyttäminen 60

Aikakäsitys on syvällä kulttuurissa

2.3. Työsuojeluun ja työturvallisuuteen perehdyttäminen 62

Työturvallisuuslaki • Työnantajan velvollisuudet • Työntekijän velvollisuudet • Työterveyshuolto • Työkykyä ylläpitävä toiminta

2.4. Mentorointi jatkuvan perehdyttämisen välineenä 65

2.5. Viiden askeleen opastusmenetelmä 67

Viiden askeleen opastusmenetelmä mallina • Koffi Owsun tapaus - esimerkki viiden askelen menetelmän käytöstä • Tehtäviä • Työnopastussunnitelma 5-askeleen mukaan •

LUKU 3 (LÄHES SELKOKIELELLÄ)

TERVETULOA SUOMALAISELLE TYÖPAIKALLE! – OPAS MAAHANMUUTTAJALLE 72

3.1. Suomalainen työkulttuuri ja tavat 73

Tasa-arvo • Oma-aloitteisuus • Tiimityö • Luotettavuus ja tarkat aikataulut • Vaatimattomuus • Suoruus • Hiljaisuus ja yksinäisyys •

3.2. Suomalainen viestintä 75

Tervehtiminen ja puhuttelu • Välimatka ja koskettaminen • Katse, eleet ja ilmeet • Vuorot ovat tärkeitä • Sallittuja ja kiellettyjä puheenaiheita •

3.3 Työsuhde ja työehdot Suomessa 76

Työsopimus • Työelämän perussanat •Toistaiseksi tai määräajaksi • Koeaika • Irtisanominen • Työaika • Ajankäytön valvonta • Ylityö • Lomat ja vapaat • Lomaraha • Jos sairastut • Sairausloma • Äitiys- ja isyysloma • Palkalliset poissaolot • Työehtosopimus TES • Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet • Palkka • Verot •

3.4. Työmarkkinajärjestöt 86

Työmarkkinaratkaisut eli ketkä päättävät palkoista ja muista työasioista • Ammattiliitto • Ammattiosasto • Luottamusmies

3.5. Työsuojelu ja työturvallisuus 88

Työsuojeluvaltuutettu • Tapaturmavakuutus • Työterveyshuolto.

3.6. Yhdenvertaisuuslaki 91

Työelämän syrjintätilanteita • Käytännön syrjintätilanteita – mitä voit tehdä? • Materiaaliliite •

Liitteet 95

Esipuhe

Kunnollinen työhön, työtovereihin ja työkulttuuriin perehdyttäminen on avain hyvän työsuhteen synnylle. Tämä koskee kaikkia uusia työntekijöitä, mutta erityisen tärkeää hyvä perehdyttäminen on maahanmuuttajatyöntekijälle, joka tulee eri kielialueelta ja eri kulttuurista. Aivan yhtä tärkeää on perehdyttää koko työyhteisöä uuteen tulijaan ja hänen kulttuuriinsa.

Perehdyttämällä monimuotoiseen työyhteisöön, Petmo, on hanke, jossa on pyritty helpottamaan maahanmuuttajien ja kantasuomalaisten yhteistä työelämää. Hankkeessa kiinnitetään huomio työsuhteen alkuun. Sekä maahanmuuttaja että koko työyhteisö tarvitsevat perehdyttämistä. Petmossa tavoitteena on ollut tällaisen kaksisuuntaisen perehdyttämisen kehittäminen. Jokainen uusi työntekijä on ansainnut olevansa tervetullut työyhteisöön.

Kun perehdyttäminen työhön ja työyhteisöön sujuu hyvin, sillä on monia myönteisiä vaikutuksia. Hyvä perehdyttäminen edistää työntekijän viihtymistä ja työn nopeaa oppimista. Se vähentää syrjintää, ennakkoluuloja ja työturvallisuusriskejä. Perehdyttämiseen käytetty aika ei ole hukkaan heitettyä, vaan tärkeä osa työyhteisön normaalia tuottavaa toimintaa.

Petmo lähentää maahanmuuttajia ja suomalaista työkulttuuria. Hanke ottaa huomioon sekä maahanmuuttajien että suomalaisten työntekijöiden näkökulmat. Se edistää työelämän tasa-arvoa, erityisesti erilaisuuden ja monikulttuurisuuden hyväksymistä ja parantaa siten osaltaan maahanmuuttajien työllistymistä. SAK:n hallinnoima Petmo on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke ja jatkoa monikulttuurisuutta työyhteisössä edistäneelle Etmo-projektille.

Petmon tavoitteena on monimuotoinen työelämä, jossa on sija kaikelle erilaisuudelle. Käytännön syistä olemme valinneet tässä hankkeessa lähestymistavaksi monikulttuurisuuden, mutta ajatuksena on kaiken aikaa ollut, että monikulttuurisen työelämän edistäminen voisi toimia siltana laajemmin monimuotoisen tai moninaisen työelämän saavuttamiselle. Toivottavasti Petmo on osaltaan edistänyt yhdenvertaisuutta työelämässä.

Petmon ympärille onnistuttiin heti alussa rakentamaan laaja kumppanuus. Työhön lähti mukaan kymmenen ammattiliittoa, joista kahdeksan SAK:laisia ja kaksi STTK:laisia. Samoin työnantajajärjestö EK ja koulutusorganisaatioista Kiljavan opisto, JTO ja TSL ovat antaneet oman tärkeän panoksensa hankkeeseen. Yhteistyösopimus solmittiin lisäksi Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa. Kumppanit ovat osallistuneet ohjausryhmätyöhön. Kumppanit, ohjausryhmän jäsenet ja Petmossa mukana olevat työyhteisöt on lueteltu tämän teoksen liiteosassa.

Projektiin valittiin ammattiliittojen ja työnantajien kanssa yhteistyössä 17 yritystä tai työyhteisöä, jotka olivat halukkaat kehittämään omaa perehdyttämisohjelmaansa ja jotka jo työllistivät maahanmuuttajatyöntekijöitä. Työpaikat edustavat monipuolisesti julkista ja yksityistä palvelualaa, hoitotyötä ja teollisuutta.

Projekti käynnistyi keväällä 2005 tarvekartoituksella. Tavoitteena oli muun muassa selvittää, miten maahanmuuttajia nykyisin perehdytetään, minkälaista osaamista työyhteisöjen mielestä monimuotoisuusperehdyttäjällä tulisi olla ja millainen

perehdyttämisprosessin pitäisi olla. JTO:n tutkija Abdirizak Mohamed haastatteli kaikista mukana olevista työyhteisöistä vähintään viittä henkilöä. Haasteltavina oli työnopastajia, esimiehiä, luottamusmiehiä ja maahanmuuttajia. Yhteensä haastateltiin 103 henkilöä.

Haastatteluista koottujen kehittämistarpeiden pohjalta laadittiin neljän opintoviikon (kuuden opintopisteen) laajuinen monimuotoisuusperehdyttäjän testikurssi, joka koostui kahdeksasta lähipäivästä ja kahdestatoista ohjatusta etäpäivästä.

Koulutusohjelma rakentui suomalaisesta kulttuurista ja suhteestamme muihin kulttuureihin, vuorovaikutus- ja viestintätaidoista, suomalaisesta sopimusjärjestelmästä, työturvallisuus- ja yhdenvertaisuusasioista, mentoroinnista ja tietenkin perehdyttämisestä.

Testikurssille osallistui yksi työyhteisön itsensä valitsema osanottaja kustakin 17 työyhteisöstä. Näin työyhteisöt osallistuivat aktiivisesti niin koulutusohjelman suunnitteluun kuin testaamiseen. Testikurssin opiskelijajoukko oli työtehtäviltään hyvin heterogeeninen. Mukana oli muun muassa kehittämispäällikkö, työnjohtajia ja luottamushenkilö. Kaiken kaikkiaan monimuotoisuusasioista ja työyhteisönsä kehittämisestä hyvin kiinnostunutta väkeä. Työtehtävien erilaisuus kuvastaa sitä miten erilaisia työorganisaatiot ovat ja miten eri tavalla muun muassa perehdyttäminen on järjestetty.

Kukin opiskelija teki testikurssin lopuksi oman työyhteisönsä perehdyttämisen kehittämissuunnitelman, jota työyhteisöt edelleen omissa prosesseissaan kehittävät. Koulutusohjelman tarpeellisuus lienee ilmeinen. Monimuotoisuuden ja perehdyttämisen osaamista on syytä syventää. Kiljavan opisto ja JTO ovatkin suunnitelleet ottavansa testikurssin kokemukset käyttöön tulevissa koulutuksissaan. Samoin TSL levittää Petmon kokemuksia Kymenlaaksossa toteutettavassa MOKS-hankkeessa.

Haluan kiittää kaikkia Petmon kautta työelämän monimuotoisuuden edistämiseen osallistuneita yrityksiä, työyhteisöjä niiden johtoa ja työntekijöitä, liittoja, koulutusorganisaatioita, testikurssin kouluttajia, ohjausryhmätyöhön osallistuneita, kansainvälisiä kumppaneitamme Englannista, Ranskasta ja Itävallasta sekä kaikkia niitä maahanmuuttajia, joita olen saanut tavata hankkeen aikana. Lämmin kiitos tämän aineiston toimittajalle Päivi Vartiainen-Oralle, joka on koonnut tämän oppimateriaalin työyhteisöjen käyttöön. Toivon sille ahkeraa ja runsasta käyttöä henkilöstökoulutuksessa, työkulttuurin välittäjäryhmissä ja ammattiosastoissa.

Erityisen kiitoksen haluan osoittaa työparilleni projektiassistentti Heidi Marjakaarrolle, jonka osaaminen ja reipas työote on tehnyt työstä iloista ja nautittavaa. Kiitos myös ohjausryhmän puheenjohtajalle Eine Mikkoselle rohkaisevasta esimiestyöstä ja kannustuksesta.

Tampereella 3.helmikuuta 2007

Auli Korhonen
koordinaattori-suunnittelija
Perehdyttämällä monimuotoiseen työyhteisöön, Petmo

Johdanto

Tämä käsikirja antaa materiaalia ja ideoita toisesta kulttuurista tulevan työntekijän perehdyttämiseen ja välineitä siihen, miten työyhteisöä perehdytetään monikulttuuriseen toimintaympäristöön. Käsikirja on tarkoitettu täydentämään työpaikan omaa perehdytysohjelmaa ja -materiaaleja.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan perinteisesti ja arkikielessä useimmiten niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja sen toiminta-ajatuksen, oman työnsä, siihen liittyvät odotukset ja oikeat työskentelytavat sekä työtoverit, asiakkaat ja yhteistyökumppanit.

Tässä käsikirjassa perehtymisellä tarkoitetaan kahdensuuntaista prosessia. Toisesta kulttuurista tuleva työntekijä perehtyy uuteen työhön ja työkulttuuriin ja työyhteisö perehtyy kulttuurien vaikutukseen työssä.

Monimuotoisuuteen perehtyminen auttaa työyhteisöä ymmärtämään itseään. Samalla se auttaa ottamaan kaikkien työntekijöiden osaamisen, taustan ja kokemukset koko työyhteisön käyttöön.

Kun molemminpuolinen perehtyminen onnistuu, monikulttuurinen työyhteisö on enemmän kuin osiensa summa. Kaikki osapuolet oppivat ja yhdessä rakennetaan työyhteisöä, jota voi sanoa monimuotoiseksi: sellaiseksi, joka on valmis ottamaan huomioon ja hyväksymään monenlaista erilaisuutta.

Käsikirjan luku 1. on tarkoitettu työyhteisöille oppaaksi ja oppimateriaaliksi. Sen avulla työyhteisö perehtyy monimuotoisuuteen ja erityisesti monikulttuurisuuteen. Perehdyttäjä, esimies tai muu asiasta kiinnostunut voi hakea luvusta tietoa ja ideoita ja käydä teemoja läpi yksinkin.

Luku 2. on tarkoitettu erityisesti perehdyttäjän avuksi. Se tarjoaa työkaluja perehdyttäjälle, jonka perehdytettävät ovat muitakin kuin kantasuomalaisia.

Luku 3. sisältää perehdytysmateriaalia helpoksi suomeksi. Se on pyritty kirjoittamaan niin, että suomen kielen taitotasolla 2–3 oleva vieraskielinen pystyy sitä lukemaan. Se on tarkoitettu annettavaksi ulkomailta muuttaneelle työntekijälle itselleen. Materiaalia voi ja kannattaakin muokata oman työpaikan tarpeiden mukaan.

Käsikirja on tehty Perehdyttämällä monimuotoiseen työyhteisöön Petmo-projektin pilottikoulutuksen ja työyhteisöissä tehdyn perehdytyskartoituksen pohjalta. Kiitos kaikille niissä mukana olleille.

Olen käsikirjoittanut ja toimittanut käsikirjan käyttämällä pohjamateriaalina Petmo-koulutuksen materiaaleja seuraavilta kouluttajilta: Pertti Lappalainen, Teija Larsson, Jyrki Sipilä ja Annaliisa Visti. Kiitos heille kaikille. Lisäksi olen käyttänyt omia materiaalejani sekä muuta lähdekirjallisuutta, joka on kerrottu kunkin luvun lopussa.

Käsikirjoitusta on kommentoinut pitkin matkaa projektikoordinaattori Auli Korhonen. Kiitän häntä arvokkaista huomioista ja hyvästä yhteistyöstä. Opettajat Jyrki Sipilä ja Vesa Kotaviita ovat kommentoineet kulttuurien peruseroihin ja työsuojeluun liittyviä jaksoja. Lämmin kiitos heille. Luvun 3 kieliasun on tarkistanut Pauliina Kyllönen Selkokeskuksesta. Muilta osin valinnat ja tulkinnat ovat minun vastuullani ja vastaan siten myös mahdollisista virheistä.

Hämeenlinnassa 4. helmikuuta 2007

Päivi Vartiainen-Ora
Työväen Sivistysliitto TSL ry

I . Työyhteisön perehdyttäminen monimuotoisuuteen ja monikulttuurisuuteen

1.1. OMA KULTTUURINEN TAUSTAMME – SUOMALAISUUS JA MISTÄ SE ON RAKENTUNUT

Kun maahanmuutto vähitellen lisääntyy, saamme työntekijöitä, jotka ovat kasvaneet muualla kuin Suomessa. Saamme heidän mukanaan uusia tapoja toimia ja viestiä. Saamme monenlaisia tapoja olla hyvä työntekijä, osaava esimies ja reilu työkaveri.

On selvää, että uudet tulijat tutustuvat suomalaiseen tapaan tehdä työtä. Samaan aikaan kantasuomalaisten on hyvä perehtyä siihen, mitä suomalainen työkulttuuri oikein tarkoittaa. Millaiset uskomukset ja arvot työtämme ohjaavat? Kun opimme, miten huomaamattamme omaksumamme normit, rutiinit ja tavat ohjaavat ajatteluamme ja tapaamme toimia, ymmärrämme paremmin eri tavalla tekemistä. Olemme myös valmiimpia muuttamaan toimintaamme ja oppimaan uutta.

Kun ymmärrämme omien tapojemme ja arvojemme taustalla vaikuttavat kulttuurin muovaamat peruslähtökohdat, tulevat toisesta kulttuurista tulevan ihmisen erilaiset tavat ja arvot ymmärrettävämmiksi. Esimerkiksi, kun tiedämme, että vaatimattomuus on tyypillisesti suomalainen arvo, meidän on ehkä helpompi ymmärtää mielestämme itseään korostavaa ulkomaalaista. Hän ei ehkä olekaan leuhka, vaan ihminen, joka ei ole oppinut pitämään vaatimattomuutta hyveenä.

Mitä on kulttuuri?

Mitä sinulle tulee mieleen sanasta kulttuuri? Miten sinä määrittelisit kulttuurin? Jos mahdollista, ota kynä ja paperia, ja kirjaa vastauksiasi paperille. Onko kulttuuri sama asia kuin tavat tai perinteet, vai jotain enemmän?

Kulttuuri voidaan ymmärtää suppeasti niinä asioina, joista kerrotaan sanomalehden kulttuurisivuilla tai laajasti, jolloin kulttuurilla voidaan tarkoittaa suurin piirtein samaa kuin elämäntapa.

Laajasti kulttuuriin kuuluvat kaikki ne asiat, joita ihmiset ja kansat ovat oppineet historiansa aikana tekemään, arvostamaan, ja joihin he ovat oppineet uskomaan ja joista he ovat oppineet nauttimaan. Näin ymmärrettynä kulttuuriin kuuluvia

Viisi peruskysymystä, joihin eri kulttuureissa vastataan eri tavalla:

- Millainen ihminen on synnynnäisesti? Hyvä, paha, neutraali?
- Millainen ihmisen suhde toiseen ihmiseen on luonnostaan? Auttava, hyväksikäyttävä, samanarvoinen, hierarkkinen eli kunkin omaan paikkaan perustuva?
- Millainen on ihmisen suhde luontoon ja yliluonnolliseen? Onko ihminen luonnon ylä- tai alapuolella vai samalla tasolla?
- Mikä on ihmiselämän ajallinen polttopiste: menneisyys, nykyisyys vai tulevaisuus?
- Mikä on ihmisenä olemisen luontainen tapa: oleminen, tekeminen vai jotain muuta?

(Kluckholm, 1974)

Omaa kulttuuriaan voi lähteä pohtimaan esimerkiksi näiden kysymysten kautta. Jos sinulla on tilaisuus pohtia kysymyksiä yhdessä toisesta kulttuurista muuttaneen kanssa, voitte löytää painotuseroja ja ehkä ymmärtää paremmin toistenne tapoja ja ajatuksia.

asioita ovat ainakin: elämäntapa, yhdessä jaettu ja opittu, arvot, normit, tavat.

Määritelmistämme puuttuu vielä se kulttuurille oleellinen piirre, että se erottaa tietyn ryhmän muista. Konkreettisesti: Se, että jokaisessa suomalaisessa talossa on sauna, on osa suomalaista kulttuuria, mutta se, että jokaisessa talossa on keittiö, ei ole.

Kulttuuriin kasvaessamme ja siinä toimiessamme me myös muokkaamme ja rakennamme kulttuuria. Mikään kulttuuri ei ole pysyvä ja ikuisesti samanlainen. Suomalaisuus tänään on erilaista kuin suomalaisuus 50 vuotta sitten ja erilaista kuin suomalaisuus 50 vuoden päästä.

Me ihmiset olemme samanarvoisia, mutta emme samanlaisia.

Kulttuurissa voidaan erottaa näkyvä ja näkymätön osa. Näkyvää kulttuuria on esimerkiksi se ruoka, jota syömme sekä tapa ja välineet, joilla sitä valmistamme. Näkyvää kulttuuria ovat vaatteet, joihin pukeudumme ja rakennukset, joita rakennamme suojaksemme. Näkyvissä ovat myös kulttuuriin kuuluvat ihmisten välinen vuorovaikutus ja vaikkapa äänen käyttö. Näkyvät osat muuttuvat nopeammin kuin pinnan alla olevat osat.

Näkymättömään kulttuurin osaan kuuluvat esimerkiksi arvot, normit ja käsitteet, joiden avulla ajattelemme ja ilmaisemme itseämme. Kaikkein syvimmällä kulttuurissa ovat perusoletukset, jotka koskevat ihmisen ja elämän perusluonnetta, ihmisen ja luonnon suhdetta, nykyisyyden ja tulevaisuuden suhdetta ja ihmisten suhdetta toisiinsa.

Näkymättömissä olevien kulttuurin osien tunnistaminen ja sen tulkitseminen, mitä ne tarkoittavat, on vielä vaikeampaa kuin näkyvän kulttuurin ymmärtäminen. Pahimmat kulttuurien törmäykset tapahtuvat näillä veden alaisilla alueilla.

”Kaikki olemme samanlaisia” -tyyppiset iskulauseet ovat tehneet mielestäni hallaa monimuotoisuudelle. Kulttuurisen herkkyyden ja kulttuurien ymmärtämisen näkökulmasta vaihetta, jossa kulttuurien samanlaisuutta korostetaan, kutsutaan minimoinnin vaiheeksi. Kulttuurieroja pidetään tässä vaiheessa pinnallisena tietona, jota voi oppia tapaoppaista. (Esim. Salo-Lee 1996)

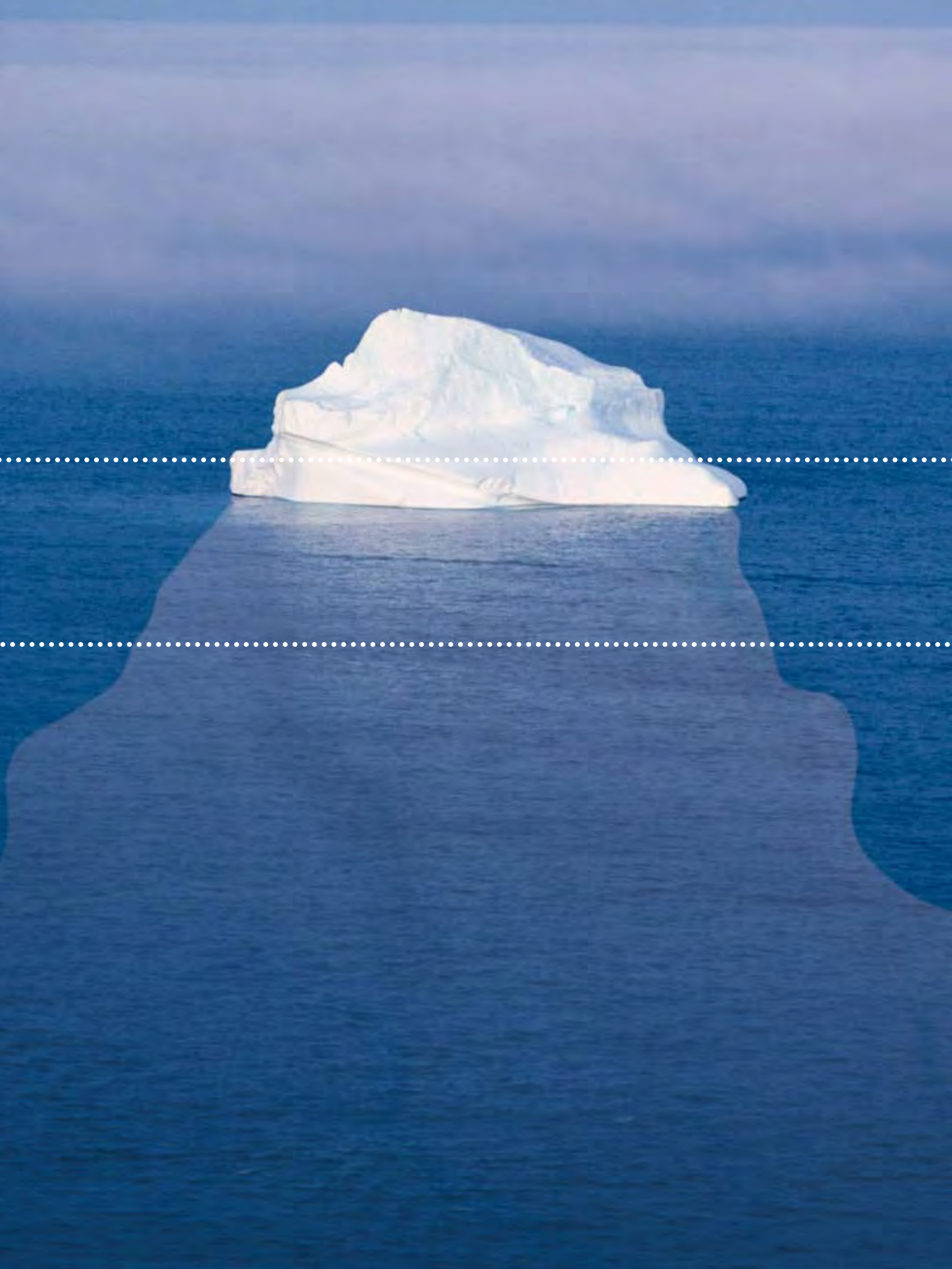
Minimoinnin vaiheessa, jossa Suomessakin monesti vielä ollaan, ajatellaan, että ”Koska ihmiset ovat pohjimmiltaan samanlaisia, ymmärrämme toisiamme, kun olemme vain oma itsemme.” Mitä ajatus sisältää pohjimmiltaan? Jos kuvittelemme toiset ihmiset kulttuurisesti samanlaisiksi, kuvittelemme heidät itsemme kaltaisiksi. Takana taitaakin piileksiä ajatus: ”Kaikki ovat samanlaisia kuin minä.”

Monen kulttuurien törmäyksen takana on toisen osapuolen tulkintojen ja toiminnan tarkoituksen olettaminen liian samanlaiseksi kuin omamme on.

Kun synnynnäistä yksilöllisyyttämme ovat muokanneet erilaiset kokemuksemme, ympäristömme ja kulttuurimme, kuinka voisimmekaan olla kaikki samanlaisia?

Me ihmiset olemme samanarvoisia, mutta emme samanlaisia.

Seuraavan sivun jäävuorikuvaa voit käyttää kalvopohjana, johon voitte yhteisessä koulutuksessa koota kulttuurin eri tasojen osia. Miettikää, mihin kohtaan – pinnan alle, päälle vai rajalle – mikin asia kuuluu.



Kulttuuri ei periydy biologisesti

Kulttuuriin liittyvät asiat ovat opittuja. Ne eivät siirry geeneissämme, vaan välittyvät yhteiskunnasta, johon olemme sattuneet syntymään. Tätä kulttuuriin kasvamista kutsutaan sosialisaatioksi. Meistä tekee suomalaisia se, että olemme sosiaalistuneet eli kasvaneet suomalaiseen kulttuuriin.

Sosiaalistuminen alkaa varhaislapsuudessa ”peilaamalla”. Peilaaminen tarkoittaa prosessia, jossa ympäristömme näyttää meille eri tavoilla, miten meidän oletetaan ajattelevan ja toimivan. Lapsi alkaa luoda kuvaa itsestään ja kulttuuristaan sen perusteella, miten ympäristö häneen suhtautuu, miten ympäristö häntä kuvaa ja miten se reagoi esimerkiksi hänen itkuunsa ja pyyntöihinsä. Vanhemmat ovat ensimmäinen ja tärkein peili, sitten tulevat leikki- ja koulukaverit, opiskelu- ja työtoverit, puoliso, omat lapset jne. (Esim. Keltikangas-Järvinen 2001)

Siitä, kuka ja miten hoivaa lasta, lapsi alkaa sisäistää kulttuurinsa käsityksiä työnjaosta, naisten ja miesten rooleista ja sukupuolten suhteista. Siitä, miten hänelle osoitetaan tunteita, lapsi alkaa oppia, mikä tässä kulttuurissa on sopivaa tunteiden näyttämistä ja mikä ei. Kasvuympäristöstään lapsi imee vähitellen tiedostamattaan malleja mm. elekieleen, puhenopeuteen, tervehtimistapoihin ja sopiviin puheenaiheisiin.

Se, että olemme erilaisia yksilöitä vielä aikuisinakin, on synnynnäisen temperamenttimme ansioita. Se, että pidämme samalla alueella kasvaneiden kanssa samoja asioita normaaleina, itsestään selvinä ja oikeina, johtuu yhteisestä kasvuympäristöstämme eli kulttuuristamme.

Uutta kulttuuria voi omaksua vanhempanakin, mutta sisäistäminen ei suju enää niin vaivatta kuin lapsena. Lapsena maahan muuttanut sosiaalistuu uuteen kulttuuriin paremmin kuin aikuinen, jolla on jo yksi kulttuuri. Aikuisella uuteen kulttuuriin kasvaminen on hitaampi prosessi, koska hänen täytyy ensin ikään kuin oppia pois vanhan kulttuurin oletuksia ja vasta sitten hän voi omaksua uutta tilalle.

Usein sanotaan, että muuttajan on sitä vaikeampi oppia uutta kulttuuria mitä erilaisempi uusi kulttuuri on vanhaan verrattuna. Näin varmasti onkin – ajatellaan perusoletuksista vaikkapa olemista ja tekemistä. Länsimaiseen tekemisen kulttuuriin tottuneen on vaikea tottua olemisen kulttuuriin ja toisin päin.

Toisaalta voi ajatella, että väärintulkintojen riski kasvaa mitä lähempänä lähtökulttuuri on tulokulttuuria ulkoisilta tavoiltaan. Tällöin riskinä on se, että ulospäin samanlainen oletetaan kaikissa suhteissa samanlaiseksi. Esimerkiksi ruotsalaisen ja suomalaisen kulttuurin näennäinen samanlaisuus voi hämätä. Päätöksen teossa ja neuvottelussa kulttuureissa on aika paljon eroja, joita ei ole

helppo ymmärtää, koska toinen osapuoli vaikuttaa muuten niin tutulta. (Esim. Suutari 2005)

Työhön liittyviä oletuksia ja perinteitä suomalaisessa kulttuurissa

Tietyn kulttuurin sisällä kasvaneet ja siinä aina eläneet ovat – paradoksaalista kyllä – usein huonoimpia kertomaan omasta kulttuuristaan. Tämä johtuu siitä kulttuurin luonteesta, että kasvamme oman kulttuurimme oletuksiin niin, että pidämme niitä itsestään selvyyksinä. Kala ei huomaa uivansa vedessä, eikä oman kulttuurinsa perusoletuksia ole helppo tiedostaa, saati saattaa sanoiksi.

Suomalaiseen työntekoon liittyviä, yleisimpiä vertailevissa tutkimuksissa esiin tulleita arvoja ovat vaatimattomuus, tasa-arvoisuus ja suoruus viestinnässä. (esim. Ali-Yrkkö ym., 2000; Suutari, 2005; Launiala 1998)

Vaatimattomuus sinällään on tuskin sen enempää hyvä kuin huonokaan asia. Ongelmalliseksi se voi tulla tilanteessa, jossa suomalaisen osaaminen jää vaatimattomuuden taakse piiloon. Näin voi käydä erityisesti silloin, kun toinen osapuoli – asiakas, esimies, työtoveri tai alainen – on lähtöisin sellaisesta kulttuurista, jossa oma osaaminen on totuttu tuomaan selkeästi esiin.

Vaatimaton käytös voidaan tulkita osaamattomuuden ohella myös välinpitämättömyydeksi tai hitaudeksi. Itsensä ja osaamisensa voimakas esille tuominen ei kuulu kulttuurissamme hyviin tapoihin. Ajattelemme pikemminkin sananlaskujemme tavoin ”Töistään mies tunnetaan.”, ”Työ puhukoon puolestaan.” ja lopuksi vielä ”Oma kehu haisee.”

Suomalaiseen vaatimattomuuteen kasvanut saattaa tulkita väärin vaikkapa keskiverto-pohjoisamerikkalaisen tai arabin tavan kertoa laveasti omista onnistumisistaan ja taidoistaan. Kerskuri suomalaisen silmissä käyttäytyy oman kulttuurinsa odotusten mukaisesti, eikä tiedosta aiheuttamaansa vaikutelmaa.

Tasa-arvoisuus suomalaisessa työssä näkyy muun muassa matalassa hierarkiassa, sinuttelussa ja epämuodollisessa käytöksessä työpaikoilla ja alaisten oikeudessa ja valmiudessa sanoa esimiehille vastaan. Nämä piirteet liittyvät Pohjois-Euroopalle tyypilliseen pieneen valtaetäisyyteen. Valtaetäisyys-teemaa käymme tarkemmin läpi jaksossa Kulttuurien peruseroja.

Suora viestintä voi aiheuttaa väärinkäsityksiä

Suomalaisen viestinnän suoruus, kruusailemattomuus ja lyhyys voi olla toisenlaiseen viestintään tottuneelle yllättävää.

Monissa maissa ihmiset osoittavat kiinnostusta toiseen ihmiseen ja haluaan ystävälliseen vuorovaikutukseen puhumalla. Puheen sisällöllä ei ole suurta merkitystä, vaan itse puhe – small talk – viestii välittämistä. Näin esimerkiksi USA:ssa, Britanniassa, Keski- ja Etelä-Euroopassa, Afrikan maissa ja Lähi-idässä.

Puhumalla luotavan suhteen vastakohtana puhumattomuus tulkitaan helposti vihamielisyydeksi, välinpitämättömyydeksi tai eristäytymisen haluksi. Vähän puhuva suomalainen perehdyttäjä tai työkaveri saattaa vaikuttaa tylyltä, epäystävälliseltä tai jopa rasistilta.

Suoraan viestintäkulttuuriimme kuuluvat myös suorat pyynnöt. Monissa kulttuureissa toimintakäskyksi tarkoitettu viesti muotoillaan kohteliaaksi pyynnöksi. ”Voisitko sinä viedä tuon roskapussin, jos ehdit, kiitos?” Suomalainen muotoilu samasta tilanteesta saattaisi kuulua: ”Hei, viepä tuo roskapussi!” Jälkimmäinen karahtaa tottumattoman korvaan tylysti. Toisaalta suomalainen

ei välttämättä ymmärrä ensimmäistä muuksi kuin ehdotukseksi, ja saattaa sivuuttaa sen. Kohteliaan pyytäjän näkökulmasta suomalainen on tuolloin kovakorvainen tai auttamishaluton.

Jyrki Ali-Yrkön ja kumppaneiden tutkimus kiinalais-suomalaisesta työyhteisöstä kertoo ehdotusten ja pyyntöjen väärintulkinnoista:

– Kiinalaisen ehdotukselta vaikuttava huomautus ”Mielestäni voisi olla parempi, jos tekisimme näin” saattaakin usein olla tarkoitettu varsin ehdottomaksi ja lopulliseksi mielipiteeksi kyseisen ratkaisun paremmuudesta. (...) Hongkongilaiset haastateltavat kokivat suomalaiset osittain jopa jääräpäisinä. Voimakkainta ilmaisua käytti eräs hongkongilainen haastateltava, jonka mukaan suomalaisten itsepintaisuudessa ja kovakorvaisuudessa ilmeni toisinaan jopa rasistisiksi tulkittavia piirteitä. (Ali-Yrkkö ym, 2000, 102)

TEHTÄVIÄ JA HARJOITUKSIA

1. Bingo-harjoitus

Suomalaisuuteen johdattavaksi alkuharjoitukseksi sopii Petmo-koulutuksessa käyttämämme Bingo! -harjoitus, jonka ohjeet ja lomakkeen löydät kirjan materiaaliliitteestä. Harjoitus on kehitetty Ymmärräks sää? ESR-projektissa.

Harjoituksen jälkeen on hyvä keskustella ainakin seuraavista asioista: Mihin ruutuun löytyi helpoimmin ”kyllä”-vastauksia? Mihin oli vaikein tai mahdoton löytää ”kyllä”-vastausta? Mitä nämä vastaukset kertovat meidän kulttuuristamme? Entä meistä yksilöinä?

2. Kulttuurimme peruskysymyksiä ja -vastauksia

Voimme kuvitella, että suomalaisella työpaikalla vastattaisiin tässä luvussa esiteltyihin kulttuurin peruskysymyksiin esimerkiksi näin:

Hämeen ammattikorkeakoulun Ihminen kansainvälistyvässä työyhteisössä Verkkokurssissa kerrotaan kulttuuristen erojen tiedostamisen vaikeudesta näin:

- Tutkimusten mukaan suomalaiset johtajat toimivat ulkomailla sijaitsevissa tytäryhtiöissä rationaalisesti ja asiakeskeisesti eivätkä ”lämmittele” tilanteita eivät keskustele tai neuvottele, vaan haluavat nopeasti päätöksiä, kysyvät alaistensa mielipiteitä ja ovat demokraattisia (voivat ajaa bussilla tai polkupyörällä). http://www.elearningcentre.hamk.fi/ikt/mina_sina.html

Samalle sivulle on koottu joidenkin Suomessa asuvien ulkomaalaisten käsityksiä suomalaisesta työelämästä:

- suomalaiset tekevät paljon töitä
- suomalaiset ovat ahkeria
- suomalaiset loukkaantuvat, jos kysyy palkasta
- suomalaiset loukkaantuvat, jos työkaverilta kysyy, onko lapsia
- suomalaisella työpaikalla ei voi puhua uskonnosta tai politiikasta
- ei saa myöhästyä
- työpaikalla suomalaiset laittavat oven kiinni työhuoneeseen ja ovat yksin
- eivät tuo kaikille tarjottavaa kahvilla

Suomalaisen viestinnän erityisyyksiin ja kulttuurien väliseen viestintään paneudumme vielä luvussa Kulttuurien väliset viestintätilanteet ja konfliktitilanteiden hallinta.

- *Ihminen ei ole synnynnäisesti hyvä eikä paha, vaan neutraali. Hyvät ja pahat teot ovat yksilöllisen kehityksen ja ympäristön vaikutusta.*
- *Ihmiset ovat luonnostaan samanarvoisia.*
- *Ihminen on luonnon yläpuolella.*
- *Tulevaisuus on tärkein. Elämme ja teemme työtä tähdätäksemme tulevaan.*
- *Ihmisen tehtävä on toimia ja kehittyä.*

Voimme edelleen kuvitella, että työpaikalle tulee uusi Aasiasta muuttanut työntekijä, jonka vastaukset olisivatkin:

- *Ihminen on synnynnäisesti paha. Ihmisen täytyy jatkuvasti ponnistella hyvää kohti.*
- *Jokaisella ihmisellä on oma paikkansa hierarkiassa. Noudattamalla oman paikkansa vaatimuksia tässä elämässä, ihminen voi päästä ylemmälle hierarkian tasolle seuraavassa elämässä.*
- *Ihminen on osa luontoa.*
- *Menneisyys on tärkein. Elämme ja teemme työtä ymmärtääksemme menneisyyttä.*
- *Ihmisen tehtävä on olla osa maailmankaikkeutta.*

Pohtikaa, miten vastausten erilaisuus saattaisi vaikuttaa yhteistyöhön ja toinen toisensa ymmärtämiseen teidän työtehtävissänne teidän työpaikallanne?

3. Tunnistammeko työyhteisömme kulttuurin muovaamia piirteitä?

Ottakaa tarkasteltavaksi joitakin työpaikkanne sisäisiä, kirjallisia ohjeita, määräyksiä tai tiedotteita. Lukekaa niitä tarkasti jokaista ilmausta pohtien ja miettikää, mistä kohdista, voisitte päätellä, että ohje/tiedote tms. on suomalainen. Jättäkää huomiotta suomenkieliset nimet ja paikannimet, ja yrittäkää löytää kulttuuriin kuuluvia viitteitä. Tällaisia voivat olla esim. pukeutumiseen, ruokaan, omistussuhteisiin, kasvatukseen, perhesuhteisiin, kokouskäytäntöihin, työmenetelmiin, elinoloihin jne. liittyvät viitteet.

Voitte tehdä saman tehtävän tutkimalla Harri Järvisen "Miljoona ihmetystä" tekstiä. Teksti on materiaaliliitteessä.

1.2. ERILAISUUDEN KOHTAAMINEN JA OMIEN ENNAKKO-OLETUSTEN TUTKIMINEN

Etnosentrismi – oletus samanlaisuudesta

Etnosentrismi tarkoittaa maailman tarkastelemista omasta kulttuurista käsin, niin että oma kulttuuri on normaalin mitta. Etnosentrismi saa aikaan sen, että pidämme oman elinympäristömme tapoja ja käsityksiä – usein virheellisesti – yleismaailmallisina, ja muita siten poikkeuksina säännöstä. Etnosentrismi-nimisessä ilmiössä on taustalla myös oman ryhmän suosiminen.

Milton Bennett on nähnyt etnosentrismissä keskeisiksi tekijöiksi omakulttuurikeskeisyyden, oman kulttuurin kaltaista samanlaisuutta koskevan perusoletuksen maailmantulkinnan perustana sekä omaan kulttuuriin perustuvan arvottamisprosessin (Bennett 1993).

Olemmeko kaikki samanlaisia?

Kun oletamme oman kulttuurimme kaltaista samanlaisuutta sinne missä sitä ei ole, saatamme todeta "ole oma itsesi kaikkialla" tai "terveellä järjellä pärjää missä vain". Oletamme, että ihmiset ovat pohjimmiltaan samanlaisia. Tämä pitääkin ehkä biologisesti paikkansa, mutta kulttuurisesti eroja on yleensä enemmän kuin oletamme.

Liisa Salo-Lee kertoo esimerkin suomalaisen nuoren myyntijohtajan etnosentrisestä ajattelusta. Myyntijohtaja kertoo: ”Ei minulla ole ollut mitään ongelmia kiinalaisten kanssa toimiessa.(...) Joka tapauksessa ihmiset ovat samanlaisia kaikkialla maailmassa.” Salo-Lee kertoo myöhemmän tutkimuksen osoittaneen, että kiinalaiset olivat kokeneet epäkunnioittavaksi mm. suomalaisen ei-kielellisen viestinnän. (Salo-Lee 1996, 23)

Vastaavia tapauksia tulee usein vastaan suomalaisilla työpaikoilla. ”Ei meillä mitään ongelmia ollut venäläisten sijaisten kanssa. Työt neuvotaan ihan niin kuin muillekin.” ja ”Meillä on ollut asiakkaita Irakista ja Iranista jo kauan. Koskaan ei ole mitään erityistä ollut, ihan samalla tavalla mennään asiat läpi kuin muidenkin kanssa.”

Jos kaksi kulttuuria kohtaa niin, ettei enemmistön edustajien – joiden kieltä ja kulttuuria vuorovaikutuksessa noudatetaan – mielestä tilanteessa tarvitse ottaa mitään erityistä huomioon, kysymyksessä on todennäköisesti enemmistön etnosentrinen tulkinta tilanteesta.

Esimerkiksi etnosentrismistä käy vaikkapa käsitys ihmisten tervehtimisestä ja muusta huomaamisesta. Suomalaiseen kulttuuriin kuuluu, ettemme tervehdi kuin tuttuja, ja emme yleensä puhu vieraiden kanssa. Uusi työntekijä, joka tervehtii ääneen ja ystävällisesti hississä olevia siihen astuessaan, vaikuttaa useimmista Suomessa kasvaneista oudolta. Se, ettemme aina tervehdi vieraita, mutta työpaikkamme tiloissa liikkuvia, vaikuttaa esimerkiksi Keski- ja Etelä-Euroopasta muuttaneista omituiselta.

Tuntematon, joka huudahtaa hyllyjen välistä ”Terveydeksi!”, kun aivastan, saa miettimään, tunnenko hänet jostain. Samanlainen käytös tuntemattomia ihmisiä kohtaan esimerkiksi Saksassa on normaalia. Tervehtimättä jättäminen ja toisen

huomiotta jättäminen vaikuttaa siellä tilanteesta ja alueesta riippuen joko hieman epäkohteliaalta tai täysin tylyltä.

Edelleen: arabikulttuureihin kuuluva tapa surra yhdessä muiden kanssa, ääneen huutaen ja itkien voidaan tulkita aggressiivisuudeksi Pohjoismaissa. Lähi-idän alueelta Pohjoismaihin muuttaneita puolestaan hämmentää meidän hiljaisuudessa ja yksityisesti sureminen, ja se voidaan tulkita tunnekylmyydeksi.

Mitä enemmän tunnemme eri kulttuureja ja erilaisia tapoja, sitä vähemmän pidämme omiamme ainoina normaaleina, ja huomaamme joustaa omastamme.

Etnosentrismi on osittain tiedostamatonta ja automaattista tulkintaa ja vahingollista vain, jos emme tunnista sitä. Erityisen negatiiviseksi etnosentrismi kääntyy, jos omaa kulttuuria, sen tapoja ja kansaa aletaan ihailla yltiöpäisesti muita aliarvioiden tai halveksien.

Meillä kaikilla on ennakkoluuloja

Stereotypia on kaavamainen ja pelkistetty yleistys jostain tyypistä. Stereotypioita ovat esimerkiksi: ”miehet ajavat paremmin autoa kuin naiset” ja ”savolaiset ovat kieroja kuin korkkiruuvit”. Tavallaan tarvitsemme stereotypioita tiedon luokitteluun ja maailman jäsentämiseen samoin kuin ennakkoluulojakin. Stereotypiat muuttuvat vahingollisiksi silloin kun emme näe yksilöä yksilönä, vaan ryhmänsä edustajana.

Stereotypioita – kaavamaisia ja yleistäviä käsityksiä – ja ennakkoluuloja on kaikilla. Tyypittely auttaa saamaan järjestystä monimutkaiseen maailmaan. Meidän ei tarvitse joka kerta lähteä hahmottamaan uutta ilmiötä alusta lähtien, vaan sapluuna on valmiina.

Richard Dyerin ja Stuart Hallin mukaan tyypittelyllä ja stereotyypittelyllä on ero. Hall kirjoittaa:

– Me ymmärrämme maailman sijoittamalla mielissämme yksittäiset objektit, ihmiset tai tapahtumat sellaisiin yleisiin luokittelukaavioihin eli skeemoihin, joihin ne kulttuurin mukaan kuuluvat. Siten tulkitsemme pöydäksi litteän, jalkojen päällä seisovan tason, jolla säilytämme esineitä. Emme ehkä koskaan aiemmin ole nähneet juuri kyseisen kaltaista pöytää, mutta meillä on mielessämme yleinen pöydän käsite tai luokka, johon sovitamme tietyt havaitsemistamme ja kohtaamistamme objekteista. (Hall, 2002, 189–1990)

Etnosentrismi on osittain tiedostamatonta ja automaattista tulkintaa ja vahingollista vain, jos emme tunnista sitä.

Stereotypioihin liittyy oman ryhmän suosiminen. Ryhmän jäsenten omat stereotypiat itsestään ovat yleensä positiivisempia kuin muiden tiettyyn ryhmään liittämät stereotypiat. Arvioimme oman ryhmämme edustajia positiivisesti siksi, että näin tiedostamattamme tuemme omaa identiteettiämme ja itsetuntoamme.

Ennakkoluulot liitetään usein stereotypioihin. Ennakkoluulo voidaan ymmärtää tarkoittavan negatiivista yleistystä jostain ryhmästä tai ilmiöstä.

Toisaalta ennakkoluulo tarkoittaa vain luulemista ennalta. Ennakkoluulot liittyvät tarpeeseen saada järjestystä maailmaan ja oman pään sisään. Koska emme voi tietää kaikkea ennalta, turvaudumme luokitteluun ja luulemiseen. Kaikilla ihmisillä on jonkinlaisia ennakkoluuloja, ja ensimmäinen askel ennakkoluuloista vapautumiseen on niiden tunnistaminen.

Sosiaalipsykologiassa on selitetty ennakkoluuloja eri tavoilla. Joskus on oletettu, että ennakkoluuloiset ihmiset ovat perimältään erilaisia ja ajattelevat rakenteellisesti eri tavalla kuin ns. suvaitsevat ihmiset. Tämä uskomus on saanut antaa tilaa näkemykselle, jonka mukaan kaikki ajattelumme vaatii luokittelua ja tyypittelyä järjestyksen ylläpitämiseksi. Tästä seuraa, että jokaisella, jolla on ajatustoimintaa, on myös ennakkoluuloja. (Liebkind, 1988)

Tarvitsemme yleistyksiä, nopeita jakoja, hahmotelmia ilmiöistä, jotta pystymme hallitsemaan informaatiota ympärillämme. Toisaalta tarvitsemme kykyä ymmärtää, että kaikki ryhmään ”pöydät” tai ”romanit” kuuluvat esineet tai henkilöt eivät ole samanlaisia.

Ensimmäinen askel ennakkoluuloista vapautumiseen on niiden tunnistaminen.

Pöytien kohdalla ymmärrämme helposti, ettei yleistys päde aina: tuskin kukaan väittää nähtyään yhden pöydän, tietävänsä, millaisia ne kaikki ovat! Toisten ihmisryhmien kohdalla tilanne on hankalampi, koska silloin kuvaan livahtaa mukaan tarpeemme kuulua ryhmään ja nähdä oma ryhmämme muita parempana.

Sosiaalipsykologiset kokeet paljastavat ennakkoluulojen juuria

Sheriffin pariskunnan klassikoksi noussut poikaleirikoe todistaa mielenkiintoisesti, kuinka ennakkoluulot juontavat juurensa yksilön ryhmäjäsenyydestä ja ryhmien välisistä suhteista. (Kts. kokeesta tarkemmin esim. Liebkind 1988)

Vuonna 1954 USA:ssa toteutetussa poikaleirikokeessa parikymmentä 12-vuotiasta valkoihoista, protestanttia keskiluokan poikaa osallistui vanhempien suostumuksella leirikokeeseen. Kokeen aluksi pojat jaettiin kahteen ryhmään, jotka aloittivat leirin tietämättä toisistaan.

Ensimmäisellä viikolla keskityttiin oman ryhmän ryhmähengen luomiseen. Toisella viikolla ryhmät saivat toisistaan vihiä niin, että ryhmät kokivat toisen ryhmän häiritsijäksi. Sitten julistettiin ryhmien välisiä kilpailuja mm. siisteydestä ja laulamisesta. Aluksi pojat noudattivat kilpailujen sääntöjä, mutta alkoivat pian häiritä ja halventaa toista ryhmää niin, että tuloksena oli avoimia tappeluita.

Neljännessä vaiheessa ryhmien välejä pyrittiin parantamaan yhteisellä tekemisellä. Huomattiin, ettei pelkkä kontakti toiseen ryhmään riitä: yhteiset ateriat tai elokuvaesitykset eivät vähentäneet vihaa. Vasta viidennessä vaiheessa, kun pojille luotiin oikea yhteinen tavoite – yhteisen juomavesipumpun ”rikkoontuminen” ja sen yhdessä korjaaminen – pojat alkoivat luoda suhteita yli ryhmärajojen ja vihamielisyys lientyi.

Miten tunnistan ennakkoluulon?

Ennakkoluulon tunnistaminen tarkoittaa sitä, että tunnistan tavatessani vaikkapa tuntemattoman romanin, että tämä ihminen herättää minussa yleistyksen, stereotyyppisen mielikuvan romaneista. Tunnistan, että yleistän, vaikka en vielä tiedä tästä ihmisestä yksilönä mitään. Tunnistan myös, että tuo yleistys ohjaa havaintojani ja tulkintojani.

Tunnistettuani yleistyksen minun pitäisi vielä uskaltaa ryhtyä purkamaan auki asioita, joita tuohon yleistykseen kuuluu. Esimerkiksi voin kysyä itseltäni, pidänkö romaneja luotettavina vai epäluotettavina, ahkerina vai laiskoina ja pyrin tunnistamaan, mitä tunteita minussa herää roma-

Poikaleiriltä oppia työpaikalle

Minimaalisista ryhmäkokeista ja Sheriffin poikaleirikokeesta voimme ottaa oppia työelämän arkeen ainakin seuraavasti:

1. Vältetään tarpeettomia, selvärajaisia ja pysyviä ryhmäjakoja. Onko välttämätöntä perustaa tiimejä ja työryhmiä, vai voisiko uuden homman hoitaa yhdessä tai tilapäisryhmien avulla?

2. Ei korosteta syntyperää tai kieltä siellä, missä se ei ole tarpeellista. Työparien tai työryhmien muodostamista äidinkielen tai kansallisuuden perusteella kannattaa harkita hyvin tarkkaan. Tehdään mieluummin sekaryhmiä ja sekapareja, eikä vahvisteta ryhmärajoja turhaan.

3. Tuetaan työntekijöitä kokemaan kuulumisen tunnetta monenlaisiin ryhmiin, jotka ovat ristikkäisiä, vaihtuvia ja päällekkäisiä. Silloin yhden ryhmän jäsenyydestä ei tule määräävää.

4. Jos ja kun ryhmiä on olemassa, järjestetään ryhmille ”rikkoutuneita pumppuja”. Luodaan yhteisiä tavoitteita, joiden saavuttamista kaikki pitävät ponnistelun arvoisena ja joiden saavuttamiseksi tarvitaan kaikkien panosta. Yhteiset tavoitteet voivat olla konkreettisia arkipäivän asioita, kuten uuden kahvinkeittimen hankkiminen taukotilaan.

5. Pohtikaa edelliseen liittyen maahanmuuttajien omien ammattiosastojen roolia.

neja ryhmänä ajatellessani (pelko, pettymys, epäluulo, kateus jne.).

Seuraava vaihe tunnistamisessa on sen läpikäyminen, mistä nuo mielikuvani sisällöt ja tunteet ovat peräisin. Millaiset kokemukset lapsuudessani tai aikuisuudessani ovat rakentaneet tiettyä mielikuvaa? Miten koulu ja media ovat vaikuttaneet mielikuviini?

Tällaista tunnistamisen ja itselleen tunnustamisen polkua edeten ennakkoluulo voi avautua ja voin oppia hallitsemaan sitä. Seuraavan kerran, kun kohtaan romanin, tiedän jo, että minulla on riski yleistykseen ja voin tietoisesti olla yleistämättä.

Voimme pyrkiä ymmärtämään tekojen ja tapojen syitä.

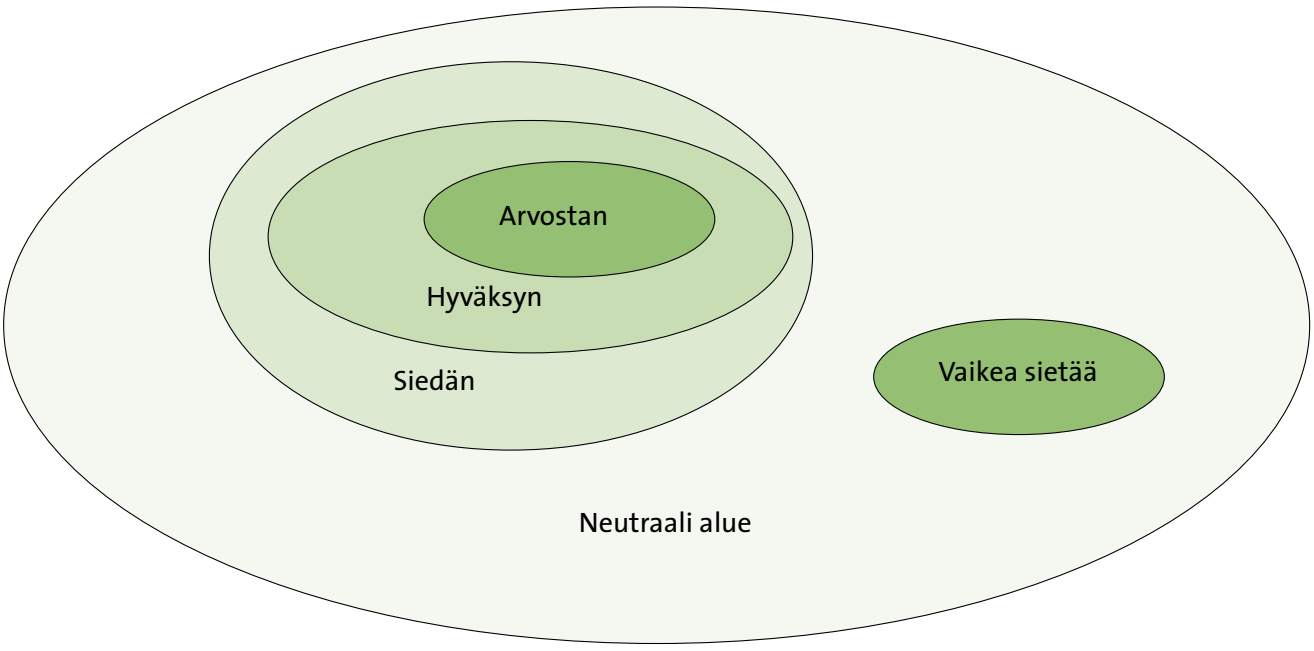
Mitä paremmin opettelen tunnistamaan omat ennakkoluuloni, sitä paremmin saan ne omaan hallintaani ja voin siirtää ne syrjään tosiasioiden ja yksilöllisten kohtaamisten edestä.

Mielen arvokentät -malli: Miten kohtaan erilaisuuden?

Kun ymmärrämme ilmiöiden taustaa, niitä on myös helpompi sietää. Mikä on oikein ja mikä on väärin, ei ole itsestään selvää ja mustavalkoista, kun otamme huomioon, että eri kulttuureissa pidetään hyvänä ja oikeana eri asioita. Tämä ei tarkoita sitä, että meidän pitäisi hyväksyä kaikkea, mitä kulttuurin tai perinteiden nimissä eri puolilla maailmaa tehdään, mutta voimme pyrkiä ymmärtämään tekojen ja tapojen syitä.

Omaa tapaansa kohdata erilaisuus ja sietää erilaisuutta voi pohtia Kari Helinin (Helin 1998, Vartiainen-Ora 2005) esittämien sisäisten arvokenttien avulla. Helin esittää mallin, jossa ihmisen mieli jaetaan neljään alueeseen: arvostan, hyväksyn, siedän ja vaikea sietää.

Arvostamisen alueeseen kuuluvat sellaiset asiat, joita pidämme tavoiteltavina ja tärkeinä asioina. Helin kutsuu tätä aluetta mielen johtokeskukseksi. Ne asiat ja ominaisuudet,



joita arvostamme, ohjaavat asenteitamme ja koko maailmankuvaamme.

Arvostamisen alue on hyvin vahvasti kulttuurisidonnainen. Meillä suomalaisilla arvostamisen alueelle sijoittuvat usein esim. suoruus, rehellisyys ja vaatimattomuus. Jossain muualla arvostamisen ydinalueeseen voi kuulua vaikkapa sosiaalinen taitavuus ja voitontahto.

Hyväksymisen alueelle sijoittuvat sellaiset asiat, toimintatavat ja ilmiöt, jotka hyväksymme, mutta joita emme erityisesti arvosta. Tälle alueelle kuuluvat esimerkiksi eri uskonnot, jos pidän eri uskontoja ihan hyvinä juttuina ja niiden edustajia ok-tyyppeinä, vaikka en itse uskokaan samoihin oppeihin.

Sietämisen alue on edellisiä vielä laajempi ja sen sisään mahtuvat arvostamamme asiat ja hyväksymämme asiat ja niiden lisäksi vielä kaikki ne asiat, joita siedämme, vaikkemme hyväksykään. Sietämisen alueelle voi siten sisältyä esimerkiksi murrosikäisen uhmakas ja rajoja kokeileva käytös, jonka syyt ja tarkoituksen vanhempana ymmärrän, mutta jota käytöstä en kuitenkaan hyväksy.

Sietämisen alueelle kuuluvat sellaiset asiat, joita voin sanoa ymmärtäväni, mutta joita en pidä hyvinä. Voin esimerkiksi sietää työkaverini myöhästelyä, kun ymmärrän, että hänellä on erilainen aikakäsitys kuin minulla, eikä hän huomaa ajan kulua samalla tavalla kuin minä. Sietämisestä huolimatta voin pitää oman mielipiteeni siitä, että ajoissa tuleminen osoittaa toisen ihmisen kunnioittamista.

Tunneasteikolla kolmen alueen kehä kuumenee keskustaansa kohti. Arvostamisen alueelle sijoittuvat asiat herättävät meissä vahvimpia tunteita, hyväksymisen alueelle kuuluvat vähän heikompia ja sietämisen alueelle viileimpiä tunteita. Arvokenttien välissä on vielä neutraali alue: ilmiöitä ja ihmisiä, jotka eivät herätä meissä minkäänlaisia tunteita.

Arvostamisen alueella ja erillisellä ”vaikea sietää” -alueella on suoraviivainen yhteys toisiinsa niin, että mitä suurempi ja tarkkarajaisempi ihmi-

sellä on arvostamisen alue, sitä suurempi ja jyrkempi on myös vaikean sietämisen alue. Vaikea sietää -asiat herättävät meissä negatiivisia tunteita ärtymyksestä aina inhoon ja yökötykseen saakka. (Helin 1998).

Arvostamisen alueelle kuuluvien asioiden kääntöpuoli kuuluu yleensä ”vaikea sietää” -alueellemme. Esimerkiksi, jos arvostan rehellisyyttä ja luotettavuutta, minun on todennäköisesti vaikea sietää erärehellisyyttä ja epäluotettavuutta. Arvostamisen ja vaikean sietämisen ilmiöt ovat vahvasti kulttuurisidonnaisia. Suomalaiset keskimäärin arvostavat esimerkiksi vaatimattomuutta ja tuntevat ärtymystä tai inhoa itsensä esiintuomista kohtaan. Jossakin toisessa kulttuurissa (esim. keskiverto valkoisessa Pohjois-Amerikassa) vaatimattomuutta puolestaan saatetaan pitää epäilyttävänä ja itsensä esiin tuomista arvostettavana tai ainakin hyväksyttynä käytöksenä.

Yhteistyö voi perustua joko samanmielisyyteen tai laajaan hyväksyntään.

Yhteistyö erilaisten ihmisten kesken perustuu laajaan hyväksymiseen ja sietämiseen

Ihmisten välistä yhteistyötä voi hahmottaa Helinin mallin pohjalta seuraavasti: yhteistyö voi perustua joko samanmielisyyteen tai laajaan hyväksyntään. Samanmielisyyteen perustuvan yhteistyön onnistumisen takeena ovat toimijoiden samanlaiset, selvät ja tiukat arvot. Tällaista yhteistyötä kuvaa se, että osapuolet ovat selvästi samaa mieltä toivottavista tavoista ajatella ja toimia. He ovat yhtä jyrkästi ja yhdessä rintamassa muita, toisin ajattelevia ja käyttäytyviä vastaan.

Toinen yhteistyön malli perustuu siihen, että ihmisen hyväksymisen ja sietämisen alue on laaja. Laajaan hyväksyntään ja sietämiseen sopii monenlaisia tapoja ajatella ja tehdä asioita.

Tiukka pipo vai Avara sydän?

Kirjan lopussa olevasta materiaaliosasta löydät kalvoilla arvokenttämallin sekä erilaisia yhteistyömalleja kuvaavat mallit. Malli A:lla on selkeä käsitys, siitä, mikä on oikein ja mikä väärin, mikä on hyvää ja mikä tuomittavaa. Hänen arvostuksen alueensa on suuri, mutta sietämisen ja hyväksymisen alueensa pienet. Jos jokin ilmiö tai ihmisryhmä ei sovi tämän tyypin arvostamisen alueelle, hänen on todennäköisesti vaikea hyväksyä tai edes sietää tätä ilmiötä tai näitä ihmisiä. Helin kutsuu tätä tyyppiä tiukkapipoksi. Monimuotoisuuden ja yhteistyön näkökulmasta tämä tyyppi ei ole tavoiteltava.

B:llä on laajat hyväksymisen ja sietämisen alueet. Henkilö hyväksyy ja sietää erilaisuutta laajasti: hyväksymisen alueeseen sopii monenlaisia tapoja ajatella ja tehdä asioita. Arvostamisen alue ja ”vaikea sietää” -alue ovat B:llä sen sijaan suhteellisen pieniä. Jos jokin ilmiö tai ihmisryhmä ei sovi tämän tyypin arvostamisen alueelle, hänen on todennäköisesti kuitenkin helppo hyväksyä tai edes sietää ko. ilmiö tai ihmiset. Helin kutsuu tätä tyyppiä avarasydämiseksi. Monimuotoisessa työyhteisössä, jossa on eri tavoin erilaisia ihmisiä, tämä tyyppi on tavoiteltava. Hän pystyy tekemään yhteistyötä monenlaisten kanssa.

Erityisesti esimiestehtävissä tai luottamustehtävissä työpaikalla toimivan olisi hyvä kehittää hyväksymisen ja sietämisen alueitaan. Joustavuus ja yhteistyö monenlaisten kanssa on tärkeää myös kaikissa palveluammateissa.

TEHTÄVIÄ JA HARJOITUKSIA

1. Eroja ja yhtäläisyyksiä -harjoitus, joka tuo esiin arkista erilaisuuttamme.

Ohjeet osallistujille: Täytä annettu lomake (alla). Koeta löytää joku, jolla on täysin samanlainen lista kuin sinulla. Jos et löydä, yritä löytää joku, jonka kanssa sinulla on edes neljä, kolme, kaksi tai yksi yhteistä piirrettä

Minulla on ..... lasta
Olen syntynyt .....
..... (syntymäpaikka)
Mielitelevisio-ohjelmani on .....
.....
Minulle tärkeitä arvoja ovat..... .....
.....
.....
.....
Pidän työkaverin tärkeimpänä ominaisuutena .....
.....
.....
.....
Ystävyyssuhteissa tärkeintä on..... .....
.....
.....
Inhoan..... .....
.....
.....
.....
Minun on vaikea hyväksyä.....
.....
.....

Keskustelu harjoituksesta.

2. Fläppi-harjoitus, jossa on tarkoituksena tunnustaa, tunnistaa ja konkretisoida ennakkokäsityksiä ja tyypittelyjä.

Kiinnitetään seinille ryhmän koon mukaan sopiva määrä fläppipapereita (esim. 4–6), joiden kunkin ylälaidassa on yksi sana isolla kirjoitettuna. Pyydetään osallistujia kirjoittamaan ensimmäinen reaktio tai mielleyhtymä kuhunkin fläppiin. Vetäjän kannattaa korostaa, että ottakaa päästänne se kontrolloija, joka sanoo, ettei noin ole sopivaa tai korrektia kirjoittaa, jättäkää se pöydälle, ja lähtekää kirjoittamaan ensimmäiset mielleyhtymänne vapaasti. Fläppien sanat voivat olla esimerkiksi joitain näistä: Venäläinen, Tukityöllistetty, Insinööri, Muslimi, Homoseksuaali, Musta, Pyörätuolia käyttävä, Sokea, Romani.

Tämän jälkeen olisi hyvä jättää fläpit hetkeksi seinälle rauhaan, ja käydä läpi esim. ennakkoluuloja alustusten tai luennon muodossa.

Luennon tms. jälkeen jatketaan fläppitehtävää. Pyydetään osallistujia lukemaan fläpit ja valitsemaan se, josta itse kukin keskustelisi mieluiten. Näin muodostetaan ryhmät eri sanojen ympärille. Pyydetään ryhmiä pohtimaan sitä kuvaa, joka ryhmästä fläpin pohjalta välittyy. Pohdinnan tueksi annetaan seuraavat apukysymykset, jotka on tarkoitettu ryhmälle harjoitukseen ja myös omia myöhempiä ennakkoluulojen avaamisprosesseja varten.

- *Mistä oma reaktionne tähän ryhmään mahtaa olla peräisin?*
- *Millaisia omia kokemuksia teillä on tämän ryhmän edustajista?*
- *Millaisia välillisiä kokemuksia? (esim. median kautta)*
- *Kertokaa konkreettinen esimerkki tilanteesta, jossa olette reagoineet ihmiseen tämän ryhmän edustajana eikä yksilönä.*

- *Miten työyhteisönne ottaisi vastaan tämän ryhmän edustajan työkaveriksi, esimieheksi?*

Keskusteluihin ja purkuun on hyvä varata aikaa noin puoli tuntia.

3. Harjoitus, jolla pyritään konkretisoimaan sietämistä ja hyväksymistä ja pohtimaan omia arvokenttiä.

1. Ota A4-paperi, ja kirjoita siihen, mitä asioita juuri sinulla kuuluu mielen eri kenttiin. Piirrä seuraavaksi arvokenttäsi. Piirrä ne kentät, joihin tuli helposti ja eniten asioita suuremmiksi ja vastaavasti ne, johon sinun oli vaikea saada asioita pienemmiksi.
2. Jos opiskelet ryhmässä, vertailkaa yhdessä kuvioitanne ja kertokaa arvokentistänne sen verran kuin tuntuu työn kannalta järkevältä.
3. Valitse yksin omasta kuviostasi tai valitkaa ryhmässänne yksi "vaikea sietää" -alueelle merkitty asia, jonka koet(te)sellaiseksi, että sen olisi hyvä olla sietämisen alueella. Pohtikaa seuraavia kysymyksiä:

- *Haittaako tämä asia vuorovaikutusta työyhteisössä?*
- *Haittaako tämä asia perustehtävämme toteuttamista?*
- *Onko tämä työyhteisömme/organisaatiomme arvojen vastaista?*

Jos vastaus em. kysymyksiin on EI, silloin asia lienee sellainen, joka olisi hyvä oppia siirtämään sietämisen alueelle.
Pohtikaa siis edelleen:

- *Mitä pitäisi tapahtua, että voisit siirtää tämän asian sietämisen alueelle?*
- *Miten se siirtyminen näkyisi työssä?*

Tässä vielä joitakin kysymyksiä, jotka voivat helpottaa kunkin kohdan asioiden löytymistä ja oivaltamista:

- *Arvostamisen alue: Mitä ominaisuuksia pidät arvossa muissa ihmisissä tai itsessäsi? Mistä et luopuisi? Mitä ottaisit mukaan autiolle saarelle? Jos saisit yhden toivomuksen, mitä toivoisit? Mistä et neuvottele?*
- *Hyväksymisen alue: Mistä voit sanoa, että tämä on ihan OK, mutta en haluaisi itse olla sellainen? Mihin et reagoi voimakkaasti puolesta tai vastaan, mutta et halua lapsellesi tapahtuvan? Mikä voisi olla jotenkin muuten, mutta saa olla sinun puolestasi näinkin? Et voi sanoa pyrkiväsi itse tähän samaan, mutta annat muiden olla?*
- *Sietämisen alue: Mitä ymmärrät, vaikka et hyväksy? Ymmärrät syitä, vaikka et pidä itse asiaa hyvänä? Et halua ollenkaan pyrkiä itse tähän, mutta annat muiden olla? Mitä voit antaa anteeksi, vaikka et hyväksykään?*
- *Vaikea sietää -alue: Mistä palaa pinna? Mitä päivittelet lehteä lukiessa? Mitä häpeäisit itsessäsi? Mistä suutut muille?*

1.3. MONIMUOTOISUUS – KUNNIOITAMME ERILAISUUTTA, ARVOSTAMME TOISIAMME

Moninaisuus, monimuotoisuus ja monikulttuurisuus ovat uusia sanoja suomen kielessä, eikä niiden merkitys ole vielä vakiintunut. Monimuotoinen työyhteisö tarkoittaa tarkkaan ottaen vain, että työpaikalla on monessa suhteessa erilaisia ihmisiä. Yleiskielessä monimuotoisuuteen sisällytetään usein myös yhdenvertaisuuden ajatus: monimuotoisessa työyhteisössä on erilaisia ihmisiä yhdenvertaisesti yhdessä. (Kts. esim. Moisio ja Martikainen 2006)

Teppo Sintonen on kuvannut asiaa näin: Monimuotoisuuden käsitteellä (engl. diversity) tarkoitetaan työelämässä organisaation henkilöstön ja sidosryhmien etnistä, kansallista, sukupuolista, iällistä ja uskonnollista moninaisuutta ja vaihtelua. Moninaisuusjohtamisella tarkoitetaan johtamista, jossa em. vaihtelu otetaan positiivisena asiana, ja sitä hyödynnetään organisaation parhaaksi. (luento 29.9.2005 Jyväskylän yliopisto)

Suomenkielen sanat moninaisuus ja monimuotoisuus ovat käännöksiä englannin diversity-sanasta. Käytän pääasiassa termiä monimuotoisuus. Jos lähteenä käytetty tekijä käyttää termiä moninaisuus, käytän sitä. Petmossa monimuotoisuus ymmärrettiin niin, että siihen sisältyy erilaisuuden lisäksi erilaisten yhdenvertaisuus.

Monimuotoisuus merkitsee erilaisuuden hyväksymistä ja hyödyntämistä itsessä ja muissa. Monimuotoisuusajattelun mukaan kaikkia ihmi-

siä ei tulisi suinkaan kohdella samalla tavalla, vaan ihmisiä tulee kohdella kullekin sopivalla tavalla.

Sen, että työyhteisössä on paljon erilaisuutta, ei voida sanoa olevan sinällään sen enempää hyvä kuin paha asia. Pahimmillaan moninaisuus ja erilaisuus työyhteisössä voi johtaa erilaisten ihmisten välisiin ristiriitoihin. Olennaista on se, miten työyhteisössä suhtaudutaan moninaisuuteen, millaisia asenteita ja toimintatapoja tuetaan ja miten työtä ja työyhteisöä johdetaan. (Visti & Härkönen 2005)

Moninaisuusajattelussa erilaisuus nähdään voimavarana: on monta oikeaa tapaa ajatella ja toimia. Erilaisuuden kanssa elämisessä ja erilaisuutta sisältävässä työyhteisössä toimimisessa keskeistä on kunnioitus ja kuunteleminen. Ei ole niin tärkeää, sujuuko esimerkiksi yhteinen kieli täydellisesti. Kunnioitus välittyy positiivisen asenteen ja mielenkiinnon kautta.

Monimuotoisuuteen pyrkivässä työyhteisössä erilaisuutta ei pyritä pelkästään sietämään, vaan erilaisuus nostetaan esiin ja sitä pyritään käyttämään aktiivisesti hyväksi työssä. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän erityiseen kieli- ja kulttuuriosaamiseen tutustutaan työpaikalla, ja mietitään tilanteita, joissa osaamista voidaan käyttää hyväksi. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi erilaisesta kulttuuripiiristä tulevan asiakkaan tarpeiden tunteminen.

Monimuotoisessa työyhteisössä lähtökohta on, että erilaisuus ei ole ongelma, johon on pakko yrittää sopeutua, vaan että eri tavalla ajatteleminen ja tekeminen on positiivista. Tavoitteena on erilaisen osaamisen, kokemuksien ja persoonallisuuksien hyväksikäyttö työilmapiirin ja työn tuottavuuden hyväksi. (esim. Savileppä, 2004)

Vuorovaikutustaidot nousevat tärkeään asemaan monimuotoisessa työyhteisössä. Erilaista ihmistä on keskityttävä kuuntelemaan, koska oletuksena ei voi olla, että tiedän ennakolta, miten hän ajattelee ja mitä sanoo. Että erilaisista ajattelutavoista saadaan hyötyä, esimiesten ja työyhteisön jäsenten on oltava kiinnostuneita toistensa ajatuksista, kokemuksista ja osaamisesta.

Monimuotoisessa työyhteisössä vuorovaikutus on dialogista, yhdessä ajattelevaa. Se tarkoittaa sitä, että emme pyri vain tuomaan omaa näkökantaamme esiin, vaan pyrimme ymmärtämään erilaisia näkökulmia ja itse kukin oppimaan niistä. Yksilöt ja heidän ajatuksensa muodostavat yhdessä jotain enemmän kuin osiensa summan.

Esimiehen rooli monimuotoisessa työyhteisössä on olla mahdollistaja ja valtuuttaja – se, joka luo tilaa, kuuntelee ideoita ja koordinoi tehokasta tekemistä. Esimiehen kenties tärkeimpänä tehtävänä pidetäänkin monissa esimiestaidon ajatussuunnissa (esim. Järvinen 2001) nimenomaan kuuntelemista. Itseohjautuvuuteen perustuvissa tiimeissä ja yhteisöissä jokainen on tavallaan esimiehen roolissa, ja kuunteleminen on siten avaintaito jokaiselle työntekijälle.

Esimieheltä odotetaan erilaisia asioita eri kulttuureissa. Erilaisuuden tiedostamisen ei tarvitse tarkoittaa luopumista omasta tavastaan toimia esimiehenä. Se kuitenkin auttaa näkemään, mitä seikkoja on syytä ottaa huomioon. Voi olla syytä harkita uudestaan, mitä periaatteita ja käytäntöjä aikoo noudattaa. Näiden - suomalaisessa kontekstissa ehkä itsestään selvien - lähtökohtien avaaminen myös sanallisesti alaisille on usein tarpeellista.

Annaliisa Visti on määritellyt ”Mosaiikki – erilaisuuden etu” -hankkeessa työyhteisön moninaisuuteen liittyviä käsitteitä tutkimuskirjallisuuden perusteella. Hän avasi käsitteitä Petmon pilottikoulutuksessa seuraavasti:

- Työryhmän moninaisuus on ihmisten eroavuutta esimerkiksi sukupuolen, etnisyyden, iän, uskonnon, sosiaaliluokan, fyysisen tai psyykkisen työkyvyn laskun ja/ tai seksuaalisen suuntautuneisuuden perusteella. Se on vaihtelevuutta, monimuotoisuutta tai arvonäkökantojen erilaisuutta.
- Moninaisuusjohtaminen on organisaation rakenteiden ja prosessien kehittämistä moninaisuuden hyödyntämiseksi sekä tasapuolisen ja reilun työympäristön kehittämistä moninaiselle työvoimalle. Se on kykyä johtaa heterogeenisiä ryhmiä, jolloin erilaisia ihmisiä ei kohdella samalla tavalla.
- Moninaisuusosaaminen on koko työyhteisön taholta toteutuvaa moninaisuuden ja erilaisuuden arvostamista, yksilöiden tasa-arvoista kohtelua, yhdenvertaisia vaikutusmahdollisuuksia sekä moninaisuuden kunnioittamista ja siitä oppimista.(Visti & Härkönen, 2005)

Onko monimuotoisuus vain muoti-ilmiö?

Monimuotoisuuteen suhtaudutaan joskus muoti-ilmiönä: ai niin, nyt puhutaan monimuotoisuudesta, kun ennen sanottiin tasa-arvo. Kysymys ei kuitenkaan ole pelkästä sanamagiasta. Tasa-arvo ymmärretään valitettavan usein työpaikoilla kaikkien samanlaisena kohteluna. Näin ymmärrettynä tasa-arvo on kaukana monimuotoisuuden tavoitteista.

Monimuotoisuusajattelulle on nyt tarvetta eri tavalla kuin ennen, kun työelämään alkaa tulla kulttuuritaustaltaan erilaisia ihmisiä ja samaan aikaan itseohjautuvuuden vaatimukset työelämässä kasvavat. Erilaisuus lisääntyy, kun uusien ryhmien rekrytoinnin tarve kasvaa suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Toisaalta dialogisen kuuntelemisen tarve kasvaa siksi, että suurten ikäluokkien hiljainen tieto ei saisi hävitä työpaikoilta eläkkeelle siirtyvien mukana.

Työelämän rytmin nopeutuminen, säästöt ja työsuhteiden epävarmuuden lisääntyminen kuormittavat työvoimaa enemmän kuin ennen. Siksi henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista on tuettava entistä enemmän. Monimuotoisuuteen liittyvä kuunteleminen, kunnioittaminen ja kunkin työntekijän tarpeiden huomioon ottaminen tukevat jaksamista.

Monimuotoisuuden ytimessä on erilaisuuden näkeminen tavoiteltavana asiana. Mikä sitten edistää tämän tavoitteen saavuttamista yksilötasolla? Ensinnäkin itsereflektio tai Jack Mezirovin termein kriittinen reflektio. Reflektioon kuuluu ennen kaikkea omien asenteiden ja ennakkoluulojen tunnustaminen ja tunnistaminen. Mezirovin termeillä voitaisiin puhua omien merkitysperspektiivien ja -skeemojen tunnistamisesta. (Mezirov 1995)

Reflektion lisäksi erilaisuuden ymmärtämistä edistää tieto. Omien kulttuuripiirteiden tunnistamisen lisäksi on hyvä tietää eri kulttuurien viestintäeroista sekä tuntea kulttuurien ja uskontojen pääperiaatteita.

Yhdenvertaisuus toteutuu askel askeleelta

Annaliisa Visti kuvaa moninaisuusosaamisen ja -johtamisen tasoja seuraavasti sivulla 98.

Visti kuvaili Petmo-koulutuksessa tasoja seuraavilla esimerkeillä:

- Moninaisuuden vastustamisen taso 1: Torjutaan erilaisuuden haasteet ja samalla menetetään erilaisuuden edut. Ei palkata virolaisia tai turkkilaisia, ei tule ongelmia.
- Lakiin perustuva tasavertaisen kohtelun edistämisen taso 2: Noudatetaan lakia. Maassa maan

tavalla. Sulautetaan vähemmistöt enemmistöön.

- Moninaisuuden hyödyntämisen taso 3: Erilaisia ihmisiä halutaan hyödyntää myynnissä ja asiakaspalvelussa. Moninaisuudesta ei pyritä oppimaan. Pidetään muun maalaiset myymässä omilleen.
- Moninaisuuden integroinnin taso 4: Integroidaan moninaisuus olemassa olevaan kokonaisuuteen. Moninaisuus on oppimisen voimavara. Moninaisuutta arvostetaan.

Tasa-arvon tikapuut

Join-projekti on kehittänyt tasa-arvon tikapuut, 37-portaisen mittariston, jolla organisaatiot voivat arvioida omaa syrjimättömyystilaansa. http://www.yhdenvertaisuus.net/tikapuut/

Testikurssilaisia kehotettiin pohtimaan tasa-arvon tikapuutestin käytettävyyttä oman työyhteisönsä kehittämisessä. Kysymysten avulla tarkastellaan organisaation profiilia seuraavilla alueilla: neuvontapalvelut, rekrytointi, henkilöstökoulutus, esteettömyys, asenneilmapiiri, ohjaavat dokumentit, seuranta, tiedotus, konfliktien ratkaisu ja syrjimättömyys asiakastyössä.

Monet olivat tehneet testin yksin ja todenneet, että se pitää käsitellä yhdessä työnjohdon kanssa. Osa oli kokenut, että työnjohtajien kiireet olivat estäneet testin tekemisen. Mahdollista olisi käsitellä testiä myös työkulttuurin välittäjäryhmässä ja johtoryhmässä.

Ne jotka olivat testin tehneet, totesivat, että asenneilmapiirissä on eniten kehittämistä. Huono asenneilmapiiri saattaa ilmetä esimerkiksi niin, että työkaverit kieltäytyvät opastamasta uutta tulijaa, koska hän ei osaa suomea! Huhut tulijasta liikku-

vat ja muuttuvat matkalla. Nimen perusteella saatetaan tehdä vääriä johtopäätöksiä kielitaidosta.

Toiseksi kehitettäväksi kohdaksi todettiin rekrytointi. Monesti vaaditaan hyvää suomen kielen taitoa, vaikka se ei olisi välttämätöntä, vaan välttävälläkin suomen kielen osaamisella pärjäisi. Osa totesi, että työhönotossa asenteet ovat jopa kiristyneet viime aikoina.

Annaliisa Visti esitteli Petmo-koulutuksessa OTM Organisaation tasa-arvo- ja moninaisuusmittarin, jossa tutkitaan organisaation moninaisuuden tilaa tikapuita tarkemmin. Siihen voi tutustua sivulla http://www.psykosoft.com/palvelut.shtml.

TEHTÄVIÄ JA HARJOITUKSIA

1. Tutkikaa liitteessä olevaa Annaliisa Vistin kuvaa moninaisuuden tasoista. Pohtikaa, millä tasolla teidän työyhteisönne ja organisaationne on nyt. Mitä pitäisi tapahtua, että pääsisitte seuraavalle tasolle?

2. Vastatkaa internetissä osoitteessa http://www.psykosoft.com/palvelut.shtml olevaan OTM Organisaation tasa-arvo- ja moninaisuusmittarin kysymyksiin. Käykää läpi tuloksenne tulkintaohjeiden avulla http://www.psykosoft.com/pdf/OTM-tulkintaohjeet.pdf.

3. Tutustukaa tasa-arvon tikapuut -mittariin internetissä. Vastatkaa kysymyksiin ja pohtikaa, miltä osin mittarin kysymykset soveltuvat teidän organisaatiollenne.

1.4. KULTTUURIEN PERUSEROJA: VALTAETÄISYYS JA YHTEISÖLLISYYDEN ASTE

Hollantilainen kulttuurintutkija Geert Hofstede on kehittänyt poikansa Gert Jan Hofsteden kanssa mallia, jossa kulttuureja voidaan verrata toisiinsa viiden perusjatkumon suhteen (Hofstede 1993 ja Hofstede & Hofstede 2005). Jyrki Sipilä käsitteli Petmo-koulutuksessa lyhyesti kaikkia jatkumoja, jotka ovat: valtaetäisyys, yhteisöllisyys – yksilöllisyys, maskuliinisuus – feminiinisyys, epävarmuuden sietäminen ja aikakäsitys.

Osallistujien kommenteista huomasi, että he ovat törmänneet pääjatkumoihin liittyviin kulttuurien välisiin ristiriitatilanteisiin käytännössä, mutta eivät kuitenkaan aina ole ymmärtäneet, mistä kitka tilanteessa on aiheutunut. Jatkumot herättivät kiinnostusta. Moni piti niitä ja niiden antamaa kuvaa kulttuurien eroista oikeaan osuvina.

Käsittelen tässä lähemmin valtaetäisyys-jatkumoa ja yhteisöllisyys – yksilöllisyys – jatkumoa, koska niiden vaikutus näkyy herkimmin työssä. Löydät Jyrki Sipilän Petmo-koulutukseen tekemät eri jatkumoja käsittelevät kalvopohjat kirjan lopussa olevasta materiaaliliitteestä.

Kun tutustut jatkumoihin, muista, että kyseessä on yleistävä malli, jolla haetaan kulttuurin keskimääräisiä piirteitä. Kunkin kulttuurin sisällä on jatkumoiden sisällä yksilöllisiä eroja.

Saako valta näkyä?

Työelämässä selkeästi näkyvä kulttuurinen tekijä on suhtautuminen valtaan. Valtaa käytetään kaikkialla, mutta suuria kulttuurisia eroja on siinä, mihin valta perustuu ja miten valtaeroihin suhtaudutaan.

Suuri valtaetäisyys.....Pieni valtaetäisyys

Hofstedejen mittausten mukaan Suomen ja monien Suomen maahanmuuttajien lähtömaiden välillä on erittäin selvä ero nimenomaan valtaetäi-

syydessä. Venäjällä, josta Suomeen on muuttanut eniten ihmisiä, oli Hofsteden valtaetäisyysjatkumolla 6. suurin valtaetäisyys ja Suomella 66. suurin. Tutkittuja maita oli 74. Näin suuri keskimääräinen valtaetäisyysero suomalaisessa ja venäläisessä kulttuurissa ei voi olla näkymättä työelämässä.

Eripituisiin valtaetäisyyksiin tutustuminen ja niiden tunnistaminen auttaa yhteistoimintaa työpaikalla. Turhia väärinkäsityksiä ja konflikteja voidaan ennalta ehkäistä, kun tiedetään, mistä asiat johtuvat, ja mihin asioita muuttajille kannattaa erityisesti painottaa.

Pohjoismainen erikoisuus: tasa-arvo

Pohjoismaisen työelämän erityispiirre on ilman muuta tasa-arvo. Hofsteden mittarin mukaan valtaetäisyys on pienimmillään Pohjoismaissa sekä Israelissa ja Itävallassa. Pienen valtaetäisyyden kulttuureissa korostetaan kaikkien tasa-arvoa niin työelämässä kuin muuallakin yhteiskunnassa. Jos epätasa-arvoa huomataan, siihen suhtaudutaan kielteisesti ja sitä pyritään pienentämään tai häivyttämään näkyvistä.

Pienen valtaetäisyyden kulttuureissa asema työelämässä saavutetaan koulutuksen ja kokemuksen sekä henkilökohtaisten ominaisuuksien pohjalta. Aseman edellytyksenä on koulutus ja ammattiosaaminen. Päättävässä asemassa oleva ihminen voi olla syntyperältään köyhä, nainen ja suhteellisen nuorikin. Valta ei periydy ainakaan virallisesti eikä saavutettu valta-asema ole ikuinen. Voit olla tänään projektin johdossa ja huomenna takaisin rivityöntekijänä tai työttömänä.

Hyväksytyt vallan merkit ovat vähäisiä. Sellaista johtajaa, joka korostaa asemaansa isolla huoneella, luksushuonekaluilla ja työsuhdemersulla katsotaan meillä karsaasti.

Pienen valtaetäisyyden kulttuureissa valta-asemat työssä eivät ole yksiselitteisiä. Valta ja vastuu perustuvat monesti enemmän tehtävään ja sen osaamiseen kuin muodolliseen asemaan. Ihmisiä kohdellaan ainakin periaatteessa samanarvoisina ihmisinä asemasta riippumatta, ja auktoriteettiasemassa olevia lähestytään yleensä luontevasti ilman pokkurointia.

Alaisen ja esimiehen suhde on käytännön työhön perustuva, eikä siihen yleensä sisälly tunteita, kuten ihailua tai ylenmääräistä ja yksipuolista kunnioitusta. Ihanteellisena esimiehenä pidämme demokraattista tyyppiä, joka kohtelee ihmisiä reilusti. Eri tehtävissä samalla työpaikalla työskentelevät ihmiset voivat seurustella niin työssä kuin vapaa-aikana keskenään.

Pieni valtaetäisyytemme aiheuttaa monenlaista hämmennystä ja edellyttää tulijoilta uuden oppimista. Moni maa, josta Suomeen on muutettu, sijoittuu Hofsteden valtaetäisyysjatkumolla huomattavasti lähemmäksi suuren valtaetäisyyden päätä kuin Suomi.

Suuremman valtaetäisyyden kulttuurista muuttavalle suurimpia muutoksia ovat tasa-arvoinen, alaistensa kanssa keskusteleva esimies, vähäinen työn valvonta ja oma-aloitteisuuden oletus. Moni saattaa aluksi olla sitä mieltä, että esimies, joka neuvottelee alaistensa kanssa ja paljastaa oman tietämättömyytensä, on huono esimies. Suuressa valtaetäisyydessä esimieheltä odotetaan asemaansa kuuluen päättämistä ja käskyjä, ei kyselemistä.

Suuren valtaetäisyyden kulttuureissa on myös totuttu siihen, että suorittavaa työtä tekevä tekee vain sen, mitä esimies on käskenyt. Esimerkiksi entisen Neuvostoliiton maiden työkulttuuriin kasvaneille saattaa oman työn suunnittelu olla hämmentävää. He ovat tottuneet siihen, että val-

Joitakin sijoituksia valtaetäisyysjatkumolla

1. = suurin valtaetäisyys ja 74. = pienin valtaetäisyys

1. Malesia
6. Venäjä
14. Kiina
17. Intia
25. Vietnam
27. Ranska
29. Puola
33. Turkki
43. Iran
46. Espanja
57. Viro
59. USA
64. Saksa
66. Suomi
67. Norja
68. Ruotsi
72. Tanska
73. Israel
74. Itävalta

lan mukana myös vastuu on esimiehillä. Suomessa tavallinen tiimissä töiden yhdessä sopiminen ja jakaminen on monelle muuttajalle uutta. Vertaiselta ohjeiden ottaminen tai oman mielipiteen sanominen ei ole itsestään selvästi helppoa.
Pieni valtaetäisyytemme näkyy lisäksi mm. epämuodollisessa pukeutumisessa työpaikalla, sinuttelussa, epämuodollisessa tavassa kysyä mielipidettä, kaikkien yhteisissä juhlissa ja siinä, että kaikkien oletetaan osallistuvan työpaikkapalavereihin ja että kaikilla on oikeus puhua niissä.

Tasa-arvoa korostavissa kulttuureissa virkamies on asiakkaansa palvelija. Asiakkaalla on sekä laillinen että moraalinen oikeus vaatia viranomaiselta tasapuolisuutta. Suuren valtaetäisyyden kulttuurista tuleville maahanmuuttajille tasa-arvoisesti ja ystävällisesti käyttäytyvä virkamies, opettaja tai vastaava saattaa olla hämmentävä kokemus: miten suhtautua tuohon ihmiseen, jonka pitäisi käyttää valtaa, mutta joka käyttäytyy kuin ystävä? (Esim. Räty 2002, 62)

Suuren valtaetäisyyden kulttuurit: vallan pitää näkyä

Suuren valtaetäisyyden kulttuureissa ero valtaa omaavan ja vallattoman välillä koetaan suureksi. Valtahierarkiat ovat työssä ja sen ulkopuolella selviä. Vallan käyttämistä ja näyttämistä ei juurikaan kyseenalaisteta. Sen, jolla on valtaa, odotetaan sitä myös käyttävän ja näyttävän asemansa ulospäin. Valta perustuu usein syntyperään, tai se voi perustua ikään tai muuhun saavutettuun asemaan. (Esim. Vartiainen-Ora, 2005)

Suuren valtaetäisyyden kulttuureissa katsotaan, että johtavassa asemassa oleville kuuluu erityisoikeuksia, eikä alaisten ole sopivaa niihin puuttua. Esimiehiltä ja johtajilta odotetaan näkyvää vallankäyttöä. Suuri työhuone yläkerroksessa monen sihteerin ja oven takana kertoo esimerkiksi monissa Aasian kulttuureissa sekä alaisille että vierailijoille, että tämä henkilö tekee tärkeää työtä. Upeat autot, kallis vaatetus ja muut statussymbolit palvelevat samaa tarkoitusta.

Johtajilta ja esimiehiltä odotetaan viisaita päätöksiä. Esimiehen täytyy osata päättää, ei keskustella. Hyvä esimies tietää ja osaa kaiken. Hänen odotetaan mieluummin pitävän yllä kuvaa osaamisesta ja tekevän väärin kuin kysyvän neuvoa muilta ja tekevän oikein. Työelämässä hierarkian eri askelmilla olevat eivät seurustele toistensa kanssa.

Suuren valtaetäisyyden vallitessa vallan mukana myös vastuu työn tekemisestä ja laadusta on esimiehillä. Tämän tyyppisessä kulttuurissa työntekijän ei tarvitse kantaa vastuuta muusta kuin siitä, mitä esimies on käskenyt tehdä. Esimies on viime kädessä vastuussa työn laadusta ja siitä, että työ tulee tehdyksi. Siksi tarkka valvonta ja ohjaaminen kuuluvat asiaan. Työntekijältä ei odoteta oma-aloitteisuutta.

Esimies voi tulkita työntekijän oma-aloitteisuuden kritiikiksi itseään kohtaan. Jos teet jotain, mitä ei ole käsketty, annat ymmärtää, että olisi pitänyt käskeä. Siten siis kritisoit esimiehen käskyjä.

Valtaetäisyys näkyy myös suhteessa asiakkaaseen. Suuren valtaetäisyyden kulttuureissa virkamies ei ole palvelija, vaan pikemminkin herra, joka käyttää valtaa asiakkaaseensa nähden. Asiakas ei tätä valtaa voi kyseenalaistaa. Tsaarin ajan Venäjä ja Neuvostoliitto sen jälkeen ovat mainioita esimerkkejä suuresta valtaetäisyydestä asiakassuhteessa (Sailas ym.1996).

Suurimman valtaetäisyyden kulttuurit löytyvät Aasiasta, Etelä-Amerikasta ja Afrikasta. Myös naapurimme Venäjä lukeutuu suuren valtaetäisyyden ääripäähän. Euroopan maista suurehkon valtaetäisyyden kulttuureja ovat mm. Slovakia, Ranska ja Belgia. Belgiasta Suomeen muuttanut tuttavani hämmästyi, kun huomasi, että saman työpaikan vahtimestari ja toimitusjohtaja kuuluvat samaan hirviporukkaan. Belgiassa se olisi hänen mukaansa aivan ennenkuulumatonta.

Jyrki Sipilä on opettanut pitkään aikuisia maahanmuuttajia. Hän kertoi Petmo-koulutuksessa esimerkkejä tilanteista, joissa hänen opiskelijansa sanovat Suomen pienen valtaetäisyyden näkyvän:

- presidentti kävelee kadulla kuin kuka tahansa
- kansalainen voi soittaa suoraan eduskuntaan
- työpaikalla esimies tekee joskus samaa työtä kuin alainen
- esimies noudattaa lakia
- esimies kuuntelee
- virallisesta päätöksestä voi valittaa
- ihmiset sinuttelevat toisiaan

Tämän palautteen antoivat 18 opiskelijaa, joiden syntymämaat ovat Azerbaidzhan, Espanja, Kiina, Meksiko, Puola, Ranska, Skotlanti, Valko-Venäjä, Venäjä ja Viro.

Yhteisöllisyydestä: minä vai me?

Hofsteden toinen pääjatkumo on yhteisöllisyys-yksilöllisyys -jatkumo. Jatkumo auttaa meitä ymmärtämään, miksi eri kulttuureissa suhtaudutaan esimerkiksi sukulaisten suosimiseen tai oman edun tavoitteluun eri tavoin. Myös lasten erilaista asemaa perheessä ja erilaisia kasvatusihanteita voi oppia ymmärtämään yhteisöllisyys-yksilöllisyys -jatkumon kautta.

.....

Vahva yksilöllisyys — Vahva yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyteen liittyviä piirteitä:

- Yksilö asettaa ryhmän edun ja päämäärät oman etunsa ja päämääriensä edelle.
- Kollektiiviset arvot ja normit sisäistyvät vahvasti kollektiivisissa kulttuureissa niin, ettei henkilökohtaisten ja yhteisöllisten päämäärien kesken tehdä eroa.
- Yksilö samastuu ryhmäänsä niin, että elämä ilman sitä voi olla mahdotonta.
- Yksilön käyttäytymistä ohjaavat hänen sosiaalinen roolinsa ja siihen liittyvät odotukset ja velvollisuudet.
- Tavoitteena on sopusointu. Yksilöllisyys ja yksilön mielipide eivät ole tärkeitä, vaan lapsesta

asti kasvetaan hakemaan yhteistä ryhmän mielipidettä ja mukautumaan siihen.
- Sopusoinnun rinnalla toinen tärkeä käsite on häpeä. Jos yksilö tekee väärin, hän tuntee häpeää koko perheensä, sukunsa tai työyhteisönsä puolesta. Jokainen ryhmän jäsen kantaa yhteistä vastuuta ryhmän kunniasta.
- Kasvojen säilyttäminen on tärkeää.

Suurin osa maailman kulttuureista on kollektiivisia. Vahvimmin kollektiivisia ovat Aasian, Afrikan ja Etelä-Amerikan kulttuurit. Kun yhteisöllisyyteen kasvetaan kotona, se näkyy koko elämässä, mm. kasvatuksessa, koulussa ja työssä. Mitä rikkaampi maa on taloudellisesti, sitä todennäköisemmin se sijoittuu yksilölliseen päähän maiden vertailussa.

Keskivertosuomalaista suurempi yhteisöllisyys näkyy palvelu- ja hoitoalan työpaikoilla asiakkaiden käytöksessä. Suomen tunnetuin ja vanhin yhteisöllinen kulttuuri on romanikulttuuri. Yhteisölliset romanit, irakilaiset tai somalialaiset tulevat sairaalaan suurin joukoin katsomaan kaukaistakin sukulaista. Yhteisöllisissä kulttuureissa yhteisön tukea arvostetaan ja odotetaan etenkin sairaustapauksissa. Vahvasti yhteisöllisissä kulttuureissa on häpeällistä jättää sairas yksin sairaalaan yöksi. Vakavasti sairaalle tai kuolevalle on tärkeää osoittaa kunnioitusta olemalla lähellä.

Monien Suomessa asuvien maahanmuuttajien alkuperämaan ja Suomen sijoitukset poikkeavat toisistaan melkoisesti myös Hofstedejen yhteisöllisyys-yksilöllisyys rankinglistalla.

Suomalaista kulttuuria vahvempi yhteisöllisyys näkyy esim. siinä, että yhden turkkilaisen saadessa työtä rakennustyömaalta, moni hänen yhteisöönsä kuuluva voi tulla hakemaan töitä samasta paikasta. Yhteisöllisessä kulttuurissa halutaan olla omaa yhteisöä lähellä ja toisaalta luotetaan siihen, että sukulainen tai ystävä auttaa aina myös työelämässä.

Työhönotossa hakijan yhteisöllä, suvulla ja perheellä on tärkeä sija. Suvun ja perheen oletetaan olevan kunkin jäsenensä mukana ja käytettävissä tavalla tai toisella myös työelämässä. Jyrki Sipilän edellä mainittu maahanmuuttajaopiskelijoiden

Joitakin sijoituksia yhteisöllisyys–yksilöllisyys -jatkumolla

1. = Vahvin yksilöllisyyden aste ja
74. = Vahvin yhteisöllisyyden aste

1. USA
2. Australia
3. Iso-Britannia
10. Tanska
13. Ranska
14. Ruotsi
16. Norja
18. Saksa
21. Suomi
22. Viro
24. Puola
31. Intia
36. Iran
38. Venäjä
41. Turkki
57. Kiina
60. Vietnam
69. Pakistan

Sipilä kokosi yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden aste-eroja työelämässä seuraavasti:

YKSILÖLLISYYS	YHTEISÖLLISYYS
ammatillinen liikkuvuus suurta	ammatillinen liikkuvuus vähäistä
työhönotto ja yleneminen taitojen, koulutuksen ja sääntöjen mukaan	työhönotossa ja ylenemisessä vaikuttaa sukulaisuus tai muu ryhmään kuuluminen
työntekijän ja -antajan suhde on työmarkkinasopimus	työntekijän ja -antajan suhde on pohjimmiltaan moraalinen kuten perhe-yhteys
arviointi ja palaute osa työtä ja johtamista	arvioiminen ja palaute pilaisi sopusoinnun
kaikki asiakkaat saavat saman kohtelun	omaan ryhmään kuuluvat saavat paremman palvelun
tehtävät ovat suhteita tärkeämpiä	suhteet ovat tehtäviä tärkeämpiä
johtaminen yksilöiden johtamista	johtaminen ryhmien johtamista

ryhmä sanoo Suomen suhteellisen vahvan yksilöllisyyden näkyvän seuraavissa asioissa:

- lapset muuttavat nuorina asumaan itsenäisesti
- eletään sinkkuelämää
- oma vapaa-aika ja elämä on tärkeää
- perheenjäsenillä ei ole sama ruoka-aikaa
- isovanhemmat eivät hoida lapsenlapsia
- suomalainen ei pyydä apua, vaan tekee kaiken itse
- vanhat ihmiset asuvat vanhainkodissa
- perheessä kaikilla on oma pankkitili

Maskuliinisuus merkitsee kilpailua ja kovuutta

Hofsteden kolmas jatkumo on maskuliinisuus-feminiinisyys -jatkumo. Työelämässä jatkumo näkyy suhtautumisessa kilpailuun.

Vahvasti maskuliiniseen kulttuuriin kuuluu Geert Hofsteden mukaan ennen kaikkea kilpailuhengen ja suorittamisen korostaminen. Kunnianhimo on arvostettua ja menestyminen arvokasta. Vahvan maskuliinisissa kulttuureissa ihmisten paremmuusjärjestykseen asettaminen on hyväksyttyä. Jo lapsia kannustetaan kilpailemaan keskenään. Etenkin poikien kunnianhimoa tuetaan. Vahvasti maskuliinisia kulttuureja ovat mm. Japani, Italia, Kiina, Saksa, Iso-Britannia ja USA.

Feminiinisen suunnan kulttuureissa korostetaan kilpailua oman itsensä kanssa. Vaatimattomuus ja solidaarisuus ovat arvostetumpia kuin voittaminen. Kovaa kunnianhimoa ei pidetä kovin hyvänä sen enempää tytöillä kuin pojilla. Vahvasti feminiinisen pään maita ovat mm. Vietnam, Venäjä, Viro, Suomi ja muut Pohjoismaat.

Ahdistusta epävarmuudesta?

Neljäs Hofsteden pääjatkumo on epävarmuuden välttämisen jatkumo. Sen yhteys työelämään on moniselitteisempi ja vaikeampi hahmottaa.

Geert Hofstede kuvaa epävarmuutta voimakkaasti välttäviä kulttuureja sellaisiksi, joissa ihmiset ahdistuvat helposti ja tarvitsevat ohjeita kuinka toimia epävarmoissa tilanteissa. Näitä voivat olla esim. työttömyys tai sairastuminen tai koko yhteiskunnan tasolla talouslama.

Epävarmuutta voimakkaasti välttävissä maissa ihmiset vaikuttavat Hofsteden mukaan kiireisiltä, hermostuneilta, tunnevaltaisilta, aggressiivisilta ja toimeliailta. Maissa, joissa epävarmuuden välttämispyrkimys on alhainen, vaikutelma ihmisistä pitäisi olla rauhallinen, rento, hillitty ja laiska.

Epävarmuuden välttäminen ei tarkoita samaa kuin riskin välttäminen. Pikemmin on kyse moniselitteisyyden välttämisestä: vahvaan epävarmuuden välttämiseen kuuluu halu tietää, mitä tapahtuu ja erilaisuuden pelkokin.

TEHTÄVIÄ

1. Millaisia konkreettisia pienen valtaetäisyyden piirteitä löydät omalta työpaikaltasi? Ota huomioon esimies-alainen -suhde, omatoimisuuden ja itsenäisyyden aste jne. Jos mahdollista, keskustele ulkomailta muuttaneen työtoverin kanssa ja kysy, miten hän näkee asian. Vertailkaa huomioitanne.

2. Pohdi omaa elämänkaartasi yhteisöllisyys-yksilöllisyys -jatkumon näkökulmasta. Millaisia yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden piirteitä muistat omasta lapsuudenkodistasi ja kasvatuksestasi, entä koulusta, perheen perustamisesta jne.? Jos sinulla on omia lapsia, mieti, onko heidän elämässään enemmän yksilöllisen kulttuurin piirteitä kuin sinun lapsuudessasi aikanaan. Keskustelkaa tarinoistanne työpaikalla.

3. Jos sinulla on maahanmuuttajataustaisia työkavereita, kysy heidän näkemyksiään: millaisena he näkevät työpaikkanne kulttuurin Hofsteden ulottuvuuksien näkökulmasta?

Joidenkin maiden sijoittuminen epävarmuuden välttämisen rankinglistalla.

1 = epävarmuuden välttäminen suurinta.

1. Kreikka
2. Portugali
7. Venäjä
10. Puola
11. Japani
25. Turkki
43. Saksa
47. Viro
48. Suomi
57. Norja
62. USA
64. Intia
69. Kiina
71. Ruotsi
72. Tanska

Tässä listassa kiinnostavinta on mielestäni se, että Suomi sijoittuu tällä – ja vain tällä ulottuvuudella – selvästi eri ryhmään kuin muut Pohjoismaat. Lieneekö tällä kulttuurin piirteellä yhteyttä siihen, että Suomi on ollut kulttuurisesti melko yksikulttuurinen maa pitkään ja siihen, että asenteemme ulkomaalaisia kohtaan ovat kovempia, tai ehkä pelokkaampia, kuin esim. Ruotsissa? Eroa voi ehkä selittää myös se, että muissa Pohjoismaissa yhteiskunnan tarjoamat turvaverkot ovat ainakin menneinä aikoina olleet tukevammat kuin Suomessa.

1.5. AIKAKÄSITYKSISTÄ

Käsitykset ajasta poikkeavat hyvinkin paljon eri puolilla maailmaa. Teollistuneessa lännessä ja pohjoisessa aika on rahaa. Aika on hyödyke, jota mitataan, säästetään ja tuhlataankin. Ajan mittaaminen on oleellista ja tarkkaa. Aikaa ostetaan ja myydään. ”Kiitos ajastasi”, saattaa suomalainen sanoa työpuhelun päätteeksi. Aika mielletään siis hyödykkeeksi, joka voi olla sinun tai minun omaa. Tämän tyyppistä aikakäsitystä kutsutaan lineaariseksi. Lineaarinen aika on kuin jana, jolla on alku ja loppu.

Aivan toisenlaista on se syklinen aika, jota eletään etenkin Aasian kulttuureissa, jos toki muuallakin. Syklisen aikakäsityksen mukaan aika on aluton ja loputon virta. Jos kiittäisin intialaista hänen ajastaan, hän todennäköisesti pitäisi minua hulluna – ei aika ole kenenkään; me elämme ajan virrassa. Jos jotain ei tule tehdyksi nyt, se tulee tehdyksi ehkä huomenna. Syklistä aikaa kuvataan usein aluttomalla ja loputtomalla kehällä.

Yksiaikaisuus

Yksiaikaisille eli monokronisille kulttuureille on ominaista nimensä mukaisesti se, että yleensä tehdään yhtä asiaa kerrallaan. Tämä näkyy erittäin selvästi vuorovaikutuksessa ja viestinnässä: monokronisissa kulttuureissa yhdellä ihmisellä on menossa yksi vuorovaikutustapahtuma kerrallaan. Tyypillistä on, että kun yksi puhuu, muut kuuntelevat.

Kuuntelijat eivät keskeytä, kysele tai puhu muutenkaan yhtä aikaa, vaan vain ja ainoastaan kuuntelevat. Kun kuuntelijan vuoro tulee olla puhuja, hän puhuu omalla vuorollaan ja järjestyksessä. Yksiaikaisen viestinnän kulttuureissa päälle puhuminen koetaan häirintänä, ja sitä pidetään epäkohteliaana.

Yksiaikaisuus näkyy palvelutilanteissa oman vuoron odottamisena ja siinä, että asiakaspalvelija keskittyy yhteen asiakkaaseen kerrallaan. Moniaikaisuuteen tottuneesta tällainen palvelu näyttää usein kankealta ja epäystävälliseltä.

Yksiaikaiseen vuorovaikutukseen liittyy lineaarinen aikakäsitys. Lineaarinen aikakäsitys tuo yksiaikaiseen vuorovaikutukseen mukaan lyhyyden ja asiassa pysymisen vaatimuksen: aika on rahaa. Monokroninen vuorovaikutus onkin tyypillisintä samoilla alueilla kuin lineaarinen aikakäsitys: Länsi- ja Pohjois-Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa.

Moniaikaisuus

Moniaikaisille kulttuureille on ominaista monien vuorovaikutustapahtumien yhtäaikaisuus, epätäsmällisyys ja ihmiskeskeisyys. Tyypillistä on, että vuorovaikutustilanteessa moni voi puhua yhtä aikaa joko samasta asiasta tai eri asioista. Kuuntelijan ja puhujan roolit eivät ole täsmällisiä ja pysyviä, vaan vaihtuvat nopeasti. Kuuntelija voi keskeyttää, kysyä tai aloittaa oman puheenvuoronsa yhtä aikaa toisen kanssa. Yhdessä ja yhteen ääneen puhuminen on sallittua.

Moniaikaiseen viestintään eivät kuulu jonot ja vuorot. Tärkeintä on tehtävän loppuun saattaminen – vuoroilla ja ajalla ei ole niinkään väliä. Palvelutilanteissa tämä näkyy niin, että esim. myyjä ottaa katsekontaktin ja usein puhekontaktinkin moneen asiakkaaseen kerrallaan ja näin pitää heitä ikään kuin verkossa, jossa huomio kohdistuu moneen ihmiseen yhtä aikaa. Tämän tyyppinen palvelukulttuuri on monelle suomalaiselle tuttua Etelä-Euroopan tai Lähi-idän turistimatkoilta. Yk-

siaikaisuuteen tottuneesta moniaikainen palvelu tuntuu usein sekavalta ja epäkohteliaalta.

Moniaikainen viestintä liittyy sykliseen aikakäsitykseen. Sykliselle aikakäsitykselle ominaista on käsitys siitä, että aika ei lopu. Sykliseen aikakäsitykseen liittyy myös tämän käsillä olevan hetken tärkeys: suunnitelmat voivat muuttua, jos tämä hetki niin vaatii. Aikataulut eivät ole tärkeitä. Ajan käsittäminen kiertokulkuna, sykleinä, liittyy luonnon kiertokulkuun. Syklisesti eletäänkin yleisemmin maaseutumaisissa yhteiskunnissa ja yhteisöissä.

Moniaikainen viestintä on vallitsevaa suurimmassa osassa Afrikkaa, useissa Aasian maissa, Eteläisessä Euroopassa ja Latinalaisen Amerikan maissa. Samoissa kulttuuripiireissä vallitsee useimmiten myös syklinen aikakäsitys.

Petmo-koulutuksessa Jyrki Sipilä käytti Hofstedejen termejä lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin kulttuurit, jotka ovat lähellä lineaarista ja syklistä aikakäsitystä.

1.6. USKONTO KULTTUURIN OSANA

Uskontojen merkitys kulttuurien osana on oleellinen. Ne määrittävät oikeaa ja väärää, kiellettyä ja sallittua eri kulttuureissa. Ne vaikuttavat kulttuurien taustalla ja niihin kietoutuneena myös niiden ihmisten arvoihin, jotka eivät tietoisesti noudata uskonnon määräyksiä.

Uskonnoissa on eroja siinä, kuinka vahvasti ne vaikuttavat ympäröivässä yhteiskunnassa ja ihmisten jokapäiväisessä arjessa. Erityisesti islamilaisissa maissa uskonto on vahva poliittinen ja yhteiskunnallinen vaikuttaja. Islamin laki on osassa islamilaisista maista maan virallinen laki, ja poliittinen ja uskonnollinen valta kietoutuu monissa maissa toisiinsa. Myös mm. kungfutselaisuus ja shintolaisuus ovat tällä tapaa yhteisöllisiä uskontoja.

Protestanttisissa maissa, kuten Suomessa, uskonto on yksilöllistä, ja sen harjoittaminen ja harjoittamistapa perustuu omaan valintaan. Yksilöllisenkin uskonnon kulttuurissa valtaus-

Lyhyt aikaväli:

- arvoina vapaus, oikeudet, saavutukset, itsensä ajatteleminen
- vapaa-aika tärkeää
- tämän vuoden tuottojen merkitys
- johto ja työntekijät psykologisesti eri leireissä
- meritokratia, palkkiot kykyjen mukaan
- polttopiste ”viimeisellä rivillä”
- henkilökohtainen lojaalisuus vaihtelee
- hidas kasvu tai ei kasvua 1970 – 2000
- pienet säästöt, vähän rahaa investointeihin
- sijoitukset rahastoihin jne.

Pitkä aikaväli:

- arvoina oppiminen, rehellisyys, mukautuvaisuus, tilivelvollisuus, itsekuri
- vapaa-aika ei niin tärkeää
- polttopiste asemassa markkinoilla
- tuotot tästä 10 vuotta eteenpäin
- omistaja-johdolla ja työntekijöillä samat pyrkimykset
- suuret sosiaaliset ja taloudelliset erot eivät suotavia
- investointi elinikäisiin henkilökohtaisiin verkostoihin
- nopea kasvu 1970 – 2000
- suuret säästöt, rahaa saatavissa investointeihin
- sijoitukset kiinteistöihin

konto on muokannut yhteiskunnan arvoja. Esimerkiksi protestanttisen uskonnon vaikutus Pohjois-Euroopan tiukkaan työmoraaliin on yleisesti tunnettu. Suomessa evankelisluterilaisen kirkon ja valtion yhteys näkyy lisäksi mm. tunnustuksellisessa uskonnon opetuksessa. Katolisissa maissa kirkon ja yhteiskunnan tehtävät sekoittuvat enemmän kuin protestanttisissa maissa.

Islam keskellämme

Suomessa on ollut muslimeja eli islaminuskoisia jo 1800-luvulta lähtien. Islamin uskonto on kuitenkin tullut Suomessa näkyvämmäksi vasta 1990-luvulta lähtien, kun aloimme saada islaminuskoisia muuttajia maahamme.

Koska islam on kristinuskon jälkeen Suomessa toiseksi suurin uskonto, ja sitä harjoittavia ihmisiä on meillä yli kaksikymmentä tuhatta ja Euroopan unionissa kymmeniä miljoonia, on hyvä tietää perusasioita tästä maailman toiseksi suurimmasta uskonnosta. Tässä islam-esittelyssä olen käyttänyt päälähteenä Jaakko Hämeen-Anttilan erinomaista Islamin käsikirja -teosta.

Monelle suomalaiselle islam on toistaiseksi tuttu enimmäkseen median kautta. Median antama kuva on kuitenkin hyvin yksipuolinen, koska tavallinen arki tai tasainen kehitys eivät yleensä ylitä uutiskynnystä. Islamista tulee meillä uutinen, kun maailmalla soditaan tai tehdään terrori-iskuja. Median esittämä muslimi on usein terroristi tai mystinen mustahuntuinen nainen.

On hyvä muistaa, että muslimeja on monenlaisia, ihan niin kuin kristittyjäkin. Toiset uskovat enemmän kuin toiset. Jotkut tulkitsevat pyhää kirjaa näin ja jotkut noin. Osa muslimeista samoin

kuin kristityistäkin noudattaa uskonnon ja pyhän kirjan määräyksiä tarkasti, osa taas soveltaa vain osia.

Maailman maista eniten muslimeja on Indonesiassa. Myös Intiassa, Pakistanissa ja USA:ssa elää paljon muslimeja. Muslimit ei siis ole sama asia kuin arabit. Euroopan maista muslimeja eniten on Ranskassa. Siellä islaminuskoisia on noin 5 miljoonaa. Suomessa muslimeja arvioidaan olevan vuoden 2006 lopussa noin 25 000.

Islamin pääsuunnat ovat sunnalaisuus ja shialaisuus. Sunnalaisia on yli 80 % islamilaisista. Islamin pyhä kirja on Koraani. Islamissa puhutaan kirjanuskonnoista – juutalaisuus, kristinusko ja islam – joista islaminuskoiset katsovat islamin olevan kehittynein muoto. Nämä kolme uskontoa ovat myös syntyneet samalla alueella, Lähi-idässä. Islam on monessa kohdin opiltaan lähellä kristinuskoa.

Islam on uskoa ja lakia

Islam jaetaan yleensä kahteen osaan: Yksi osa on usko, johon sisältyy usko Jumalaan ja koraaniin. Toinen osa on sharia eli islamin laki. Tämä pyhä laki käsitetään islamissa yhtä muuttumattomaksi kuin luonnonlait.

Islamin lakiin kuuluu länsimainen lakikäsitys siviili- ja rikosoikeuksineen sekä näiden lisäksi paljon yleiseen moraaliin ja puhtauteen liittyviä sääntöjä. Shariasta löytyy vastaukset mm. siihen, miten muslimin tulee pukeutua ja mitä ruokia hänen tulee välttää.

Ollakseen muslimi, täytyy omaksua sekä usko että islamin laki, mutta lakia tulkitaan monilla tavoilla. Sharia perustuu Koraanin lisäksi perimätietoon siitä, kuinka profeetta Muhammed eri tilanteissa oli toiminut. Usein yhteiskunnallisia ja perhekysymyksiä ratkotaan sen perusteella, miten profeetta oli vastaavassa tilanteessa menetellyt.

Islamin perusajatus on usko yhteen Jumalaan, joka on arabiaksi Allah.

Islamissa on viisi pilaria elämän ohjeena vähän samaan tapaan kuin kristinuskossa ohjaajana on kymmenen käskyä.

1. Uskontunnustus: ”Todistan, ettei ole muuta Jumalaa kuin Allah ja todistan, että Muhammed on Jumalan sanansaattaja. ”
2. Rukoukset: Viisi rukousta päivässä.
3. Almut on vuosittainen ”vero” kunkin omaisuudesta, joka annetaan hyväntekeväisyytenä tarvitseville.
4. Paasto: Paasto kuuluu Ramadan-kuukauteen, joka on islamilaisen kuukalenterin yhdeksäs kuukausi. Tänä kuukautena paastotaan ja pyritään hyvään.
5. Pyhiinvaellus: Pyhiinvaellus Mekkaan kerran elämässä on jokaisen muslimin velvollisuus, joka siihen kykenee.

Muslimi rukoilee viisi kertaa päivässä, joista ensimmäinen rukous on aamurukous herätessä ja viimeinen iltarukous nukkumaan käydessä. Päivän mittaan on kolme rukousaikaa. Monet muslimit tulkitsevat rukousaikoja väljästi niin, että niitä voi pakottavissa työtilanteissa ja vastaavissa siirtää myöhempään ajankohtaan.

Työpaikalla viidestä pilarista näkyvillä voi olla rukousten lisäksi paasto. Islamilainen paasto tarkoittaa ruuasta, juomasta ja nautintoaineista pidättäytymistä auringon noususta auringon laskuun. Suomessa, jossa päivä voi olla hyvin pitkä tai hyvin lyhyt, päivän pituus paastoaikana lasketaan esim. Kairon ajan mukaan. Aamulla syödään ja juodaan, päivällä ei laiteta mitään suuhun ja illalla taas syödään.

Nainen ja mies islamissa

Mies on Koraanin mukaan islamilaisessa perheessä perheen pää. Aviovaimolla on oikeus odottaa, että aviomies elättää hänet ja heidän lapsensa. Vaimo voi avustaa miestään perheen elannon kokoamisessa käymällä työssä, mutta vaimon ensisijainen ”ura” on äitinä ja vaimona.

Islamissa miehillä ja naisilla on erilainen rooli. Miehillä on enemmän velvollisuuksia kodin ulkopuolella, kun taas naisilla on enemmän vaikutusvaltaa kodin piirissä. Musliminainen käyttää paljon enemmän aikaa lasten kanssa kuin hänen aviomiehensä, ja sitä pidetään usein etuoikeutena.

Avioliitto ja seksuaalisuus ovat tärkeitä asioita islamissa. Avioliitto on seksuaalista kanssakäymistä ja suvunjatkamista varten. Avioliiton ulkopuoliset suhteet kielletään Koraanissa sekä miehiltä että naisilta. Yleensä muslimin oletetaan menevän naimisiin. Sellaisissa yhteisöissä, joissa sukupuolet elävät erossa toisistaan, suvut saatta-

vat vieläkin sopia avioliitoista, mutta yleensä molempien osapuolten suostumus tarvitaan.

Sopimusavioliitoissa, joita tavataan muidenkin uskontojen kuin islamin piirissä, on mukana ajatus siitä, että rakkaus ja kunnioitus ovat jotain, jota voidaan oppia vähitellen, kun ihmiset elävät toistensa kanssa. Liisa Salo-Lee kuvaa mainiosti sopimusavioliittoa (Salo-Lee 1996):-- *”Se on kuin kylmän kattilan panemista liedelle, jossa se alkaa vähitellen lämmetä.”* Meillä lännessä kattila laitetaan heti kiehumaan suurella tulella roihuten, mutta tuli saattaa sammua äkkiä.

Yhteisöllisissä muslimikulttuureissa, joissa naisten ja miesten elämänpiirit ovat melko erillään, aviosuhteelle ei aseteta niin suuria paineita ja vaatimuksia kuin länsimaisessa yksilökeskeisessä kulttuurissa. Aviomiehen ei tarvitse tyydyttää kaikkia läheisyyden, yhteenkuuluvuuden ja kunnioittamisen tarpeita, koska naisella on suuri naisten yhteisö omine lämpimine suhteineen ympärillään.

Miehellä saa olla 4 vaimoa, jos mies pystyy huolehtimaan tasapuolisesti kaikkien vaimojen taloudellisista ja muista tarpeista. Miehen on myös elätettävä kaikkien vaimojensa lapset. Naisella on oikeus vaatia avioliittosopimukseen ylimääräinen pykälä, jonka mukaan hänellä on oikeus avioeroon, jos hänen miehensä haluaa ottaa toisen vaimon. Näistä syistä avioliiton yleisin malli islamilaisillakin on ollut ja on yksiavioisuus.

Jos muslimi asuu maassa, jossa moniavioisuus on kielletty, hänen tulee noudattaa sen maan lakeja. Muissakin asioissa asuinmaan lakien noudattaminen on pääperiaate.

Avioero ei ole täysin kielletty, mutta se ei ole yleensä hyväksytty ratkaisu. Sekä mies että nainen voivat periaatteessa hakea avioeroa. Käytännössä

monissa islamilaisissa maissa naiselle eron hakeminen on paljon hankalampaa kuin miehelle.

Koraani kehottaa siveään pukeutumiseen

Islamilaisen ajattelun mukaan vähäpukeisuus luo sellaista erottista jännitettä, joka on tarkoitettu koettavaksi vain avioliitossa. Koraani ja perimätieto antavat siksi siveellisen pukeutumisen ohjeita sekä naisille että miehille. Uskovainen musliminainen käyttää peittävää, siveää vaatetusta, jota kutsutaan arabiaksi nimellä hijab. Muslimimies ei yleensä esiinny shortseissa tai hihattomassa paidassa julkisella paikalla.

– Sano myös uskoville naisille, että...heidän tulee heittää huntunsa povensa päälle eikä näyttää suloaan muille kuin miehilleen tai isilleen... Koraani 24:31

Se, onko naisen siveä vaate huntu tai huivi ja esim. pitkä puku, riippuu tulkinnasta. Hiusten, kaulan, säärien ja käsivarsien peittäminen on yleensä tärkeää, jos peittävää vaatetusta käytetään. On myös paljon muslimeja, jotka eivät pukeudu erityisen peittävästi. Esimerkiksi Itä-Afrikan islamilaiset eivät perinteisesti yleensä peitä uskonnollisista syistä itseä sen enempää kuin kristityt.

Naisten hunnun käyttö on ollut perinteisesti joillain alueilla, esim. Somaliassa, myös aseman osoittaja, statussymboli. Itseään kunnioittava keski- tai yläluokkainen nainen ei ole halunnut näyttäytyä julkisesti ilman huivia tai huntua.

Siveellinen ja peittävä pukeutumistapa koskee vain julkisia paikkoja. Musliminainen, joka julkisilla paikoilla peittää päänsä ja kaulansa huivilla, voi näyttää kotioloissa tai naisten juhlissa aivan erilaiselta kotimekossaan tai tyköistuvassa juhlapuvussaan. Hauska – ja ajattelemaan paneva – käytännössä havaitsemani ilmiö on, että kun minä, suomalainen nainen laittaudun lähtiessäni kotiovesta ulos, muslimiystäväni taas tulleessaan ovesta sisään.

Naisten peittävä pukeutuminen on koettu Suomessa ongelmaksi joissakin hoitoalan töissä. Käsivarret, hiukset ja kaulan peittäviä työvaatteita on olemassa, eikä niiden käyttöön otolle meilläkään liene ylivoimaisia esteitä.

Naisen asemasta käytännössä

Monissa Aasian ja Afrikan maissa poikalapsia suositaan perheessä. He pääsevät helpommin kouluun, heidän terveydestään huolehditaan paremmin jne. Tämä ei kuitenkaan johdu islamista, vaan köyhyydestä. Jos maassa ei ole sosiaaliturvaa, poikalasten kuuluu yhteisöllisissä kulttuureissa pitää huolta ikääntyvistä vanhemmista ja sisaruksistaan.

Tyttöjen ympärileikkaus on esim. Pohjois-Afrikassa sekä kristittyjen että muslimien elämään kuulunutta alueellista perinnettä. Kumpikaan pyhä kirja – Koraani tai Raamattu – ei sitä käske. Tietämättömiä naisia on alistettu vuosisadat väittämällä tuskallisen ja vaarallisen ympärileikkauksen kuuluvan uskontoon.

Monissa maissa miehet ovat tulkinneet islamin lakia naisten vahingoksi. Esim. vuoden 2003 rauhan nobelisti, iranilainen ihmisoikeusjuristi Shirin Ebadi sanoo, että islamin uskonnon ja ihmisoikeuksien välillä ei ole ristiriitaa, mutta islamin lain ja perimätiedon tulkinnoissa on paljon naista alistavia kohtia. Muutokset ovat mahdollisia vanhoillisia tulkintoja uudistamalla, uskosta ei tarvitse luopua, sanoo Ebadi.

Arabian niemimaan alueella, jossa islam syntyi, naisen asema oli ennen islamia erittäin heikko, lähellä eläimen asemaa. Naisen huonoa kohtelua löytyy vieläkin alueen kulttuureista, mutta ne eivät ole lähtöisin islamista.

Lännessä islamilaisesta huivista on tullut joillekin muslimeille oman uskonnon ja kulttuurin tunnus, jonka tehtäväksi on tullut vahvistaa omaa kulttuuri-identiteettiä. Muslimihuivia onkin verrattu monesti erityisesti katolilaisten käyttämiin näyttäviin ristiriipuksiin.

Islamin ruokasäännöistä

Islamin muutamat ruokasäännöt ovat yksi arjen asia, jossa moni muslimi törmää ongelmiin asuessaan muualla kuin islamilaisissa maissa. Koraani kieltää veren, sianlihan, itsestään kuolleiden eläinten lihan ja viinin nauttimisen. Perimätiedon perusteella on lisäksi kielletty mm. ja petoeläinten liha sekä suomuttomat kalat. (Esim. Sakaranaho - Pesonen 1999)

Mielenkiintoista on, että samalla alueella syntyneistä uskonnoista myös juutalaisuudessa kielletään sianlihan syöminen.

Islamissa on myös samantyyppiset ohjeet eläimen teurastamisesta kuin juutalaisilla: eläimen kaulavaltimo tulisi avata verien laskemiseksi ensimmäiseksi. Suomen lain mukaan eläin on tainnutettava ennen veren laskemista. Käytännössä osa länsimaissa elävistä muslimeista käyttää tavalliseen tapaan teurastettua lihaa. Islamilaisissa maissa käytetään islamilaista teurastustapaa, ja silloin lihan sanotaan olevan *halal-lihaa,* sallittua ja oikein teurastettua.

Islamin laki kieltää alkoholin käytön. Tiukasti tulkiten muslimi ei saisi olla missään tekemisissä alkoholin eikä sen valmistamisen kanssa. Vaikkapa olutrekan ajaminen saattaa olla uskovaiselle muslimille siten mahdoton ammatti. Etenkin kristityissä maissa elävien muslimien suhde alkoholiin on käytännössä useimmiten sallivampi: itse muslimi ei yleensä käytä alkoholia, mutta voi olla tilaisuuksissa, joissa muut käyttävät. Ja tietenkin löytyy myös niitä muslimeja, jotka eivät noudata alkoholikieltoa.

1.7. KULTTUURIEN VÄLISET VIESTINTÄTILANTEET JA KONFLIKTITILANTEIDEN TULKINTA

Kulttuurien välisissä vuorovaikutustilanteissa ovat läsnä kaikki ne asiat, joista olemme puhuneet edellä: erilaisuuden meissä herättämät tiedostamattomat tunteet ja tulkinnat, erilaiset valta- ja yhteisöllisyyskäsitykset, moninaiset aikakäsitykset, uskonnot ja perinteet.

Vuorovaikutuksen osapuolille voidaan kuvitella selkäreput, jotka ovat pullollaan noita kulttuurista riippuvaisia tekijöitä ja tulkintoja. Mitä enemmän reppujen sisältö poikkeaa toisistaan, sitä enemmän vuorovaikutukseen voi tulla erilaisten tulkintojen aiheuttamia häiriöitä.

Kulttuurien välillä on viestinnässä eroja muun muassa:

1. Sanojen merkityksissä. Esimerkiksi ”sunnuntai” -sanalla on sanakirjamerkityksensä, joka on kulttuurista riippumaton. Sanan sosiaalinen merkitys eli konnotaatio riippuu kulttuurista. Sana herättää erilaisia tunteita ja mielleyhtymiä eri kulttuureissa.

2. Puheakteissa, eli siinä, mitä puheella tarkoitetaan ja tehdään. Puheakteja ovat esimerkiksi kutsu, pyyntö, varoitus. Niitä käytetään eri tavoilla. Esimerkiksi kun suomalainen sanoo: ”Otatko kupin kahvia”, se on kutsu. Kiinalainen pitää tätä muodollisuutena, johon kuuluu vastata kieltävästi. Kiinalaiselle kutsu on kutsu vasta kun se esitetään

monta kertaa ja kutsuttavaa otetaan käsivarresta kiinni.

3. Puheenaiheissa ja niiden esittämisjärjestyksessä. Esimerkiksi suomalaisten puhumisen säännöt ovat tutkimusten mukaan vaativia. Suomessa viestivän pitäisi tietää, ettei täällä ole tapana puhua vieraille kuin poikkeustilanteissa, henkilökohtaisuuden aste on alussa hyvin alhainen, sopimattomia aiheita alussa ovat palkka, uskonnollinen vakaumus, poliittinen kanta, aviolliset ongelmat ja urasuunnitelmat.

4. Ei-kielellisessä viestinnässä. Katseen suunnalla, eleillä, ilmeillä, liikehdinnällä ja väreillä on eri kulttuureissa hyvinkin erilaisia merkityksiä. Katsekontaktia välttelevä aasialainen ei välttämättä ole ujo, vaan kohtelias. Suomalaisen naisen suora katsekontakti yhdistettynä paljastavaan pukeutumiseen voidaan puolestaan tulkita esimerkiksi monissa Aasian maissa eroottiseksi kiinnostukseksi.

5. Miltä jokin sanoma kuulostaa. Esimerkiksi suomalaisessa puheessa kuuluva laskeva sävelkulku, joka kuuluu usein puhuessamme vieraitakin kieliä, tulkitaan esim. Saksassa virheellisesti puheen lopetukseksi. Samoin suomen kielen pitkät tauot tulkitaan usein virheellisesti puheen lopetukseksi. Suomen kielen tasaiseen sävelkulkuun tottunut korvamme taas tulkitsee esimerkiksi arabian kielen ilmaisullisuuden ja vaihtelevuuden virheellisesti aggressiivisuudeksi. (Esim. Salo-Lee 1996)

Toisesta kulttuurista tulevan käyttäytyminen puhetilanteessa saattaa olla varsin erilaista. Kun suomalainen haluaa mennä suoraan asiaan ja pitäytyä työpaikalla työhön liittyvissä asioissa, esim.

Etelä-Euroopan, Afrikan tai Etelä-Amerikan alueelta tuleva maahanmuuttaja arvostaa sitä, että ensin luodaan ja ylläpidetään suhdetta puhumalla yksityisasioista kuten perheestä.

Kunnolliset aamutervehdykset ja vointien kyselyt ovat luonnollinen osa kanssakäymistä suuressa osassa maailmaa. Jos joku kiirehtii aamulla työpisteeseensä tervehtimättä, saattaa maahanmuuttaja luulla, että tuo toinen on suuttunut tai rasisti.

Ratkaisukeskeisyys ja toisen asemaan asettuminen

Koska kulttuurien välisessä viestinnässä on enemmän tahattomia väärinymmärryksen riskejä kuin yhden kulttuurin sisäisessä viestinnässä, siinä kannattaa muistaa kunnioitus ja toisen osapuolen kuunteleminen erityisen tarkkaan. Viestintätilanteille kannattaa myös varata tavallista enemmän aikaa ja rauhaa.

Ja hyvä neuvo taas kerran on asioiden kääntäminen toisin päin: entä jos olisin itse asunut vaikkapa Irakissa kaksi vuotta, ja olisin aloittamassa työntekoa arabian kielellä? Kuinka täydellisesti osaisin ääntää ja ymmärtää arabiaa ja mitä toivoisin arabiankielisten muistavan?

Suomi vieraana kielenä

Kulttuuristen tekijöiden lisäksi kulttuurien välisessä viestinnässä on haasteena kielitaito.

Kielitaidon osa-alueita ovat puhuminen, kirjoittaminen, kuunteleminen ja lukeminen. Eri ihmiset oppivat vierasta kieltä eri tavoin. Joku oppii ensin puhumaan sujuvasti, mutta kirjoittaminen tuntuu työläältä. Toinen taas ymmärtää kielen rakenteet ja kirjoittaa hyvin, mutta puhuminen ja puheen ymmärtäminen tuntuu vaikealta.

Vierasta kieltä opeteltaessa opitaan yleensä ensin kirjakieli ja vasta käytännössä pikkuhiljaa puhekieli. Tämän lisäksi maahan muuttaneen tulisi vielä oppia oman ammattialan sanasto ja ns. ammattislangi. Kullakin työpaikalla saattaa olla vielä oma slangisanasto. Lisäksi meistä kukin puhuu äidinkieltään omalla tavallaan, joten haastetta tulijalla riittää.

Teija Larsson kävi Petmo-opiskelijoiden kanssa läpi ratkaisukeskeisen vuorovaikutuksen 5 K:n periaatteen.

- Kunnioitus – Haastaa meidät tarkastelemaan sitä, mitä itse ajattelemme keskustelukumppanistamme. Erityinen haaste kunnioitukselle tulee eteen silloin, kun keskustelukumppanimme on ärtynyt, pettynyt tai tyytymätön.
- Kuuntelu – Edellyttää halua eläytyä toisen tarinaan. Hyvä keskustelukumppani pyrkii mielessään muovaamaan kuvaa siitä, mitä keskustelukumppani on kertomassa. Poikkeuksena ovat voimakkaita tunteita nostavat kuvaukset, jolloin asettuminen omaan rooliin auttaa tarkastelemaan tilannetta analyyttisesti.
- Keskittyminen – Alkaa keskustelutilanteen rauhoittamisesta, esim. järjestämällä rauhallisen tilan keskustelua varten. Tärkeää on aito läsnäolo ja kiinnostus.
- Keveys – Keskustelun ilmavuus, liikkuvuus ja pieni tilanteeseen sopiva leikkimielisyys lisäävät onnistumisen havaitsemista ja käynnistävät ajatuksissamme sellaisia prosesseja, joita karu rationaalisuus pyrkii kitkemään. On kuitenkin tärkeää kunnioittaa keskustelukumppanin tapaa kommunikoida.
- Kärsivällisyys – Keskustelun tasolla kärsivällisyys tarkoittaa yhteisten ideoiden hakemista monin eri tavoin. Vuorovaikutuksen tasolla kärsivällisyys merkitsee sen myöntämistä, että muutoksia tapahtuu, mutta ne ovat aluksi pieniä.

(Hirvihuhta, Litovaara 2003).

Ohjeita selkokielisyyteen:

- Käytä yleiskieltä ja tavallisia sanoja.
- Äännä sanat selvästi ja kohtalaisen hitaasti.
- Puhu selvää suomea. Sano: ”Sinä saat palkan kuun 15. päivä.” Älä sano: ”Meillä noudatetaan alan yleistä käytäntöä palkanmaksussa.”
- Vältä pitkiä sanoja.
- Käytä lyhyitä lauseita: kussakin lauseessa saa olla vain yksi tärkeä asia.
- Etene johdonmukaisesti.
- Kerro asian ydin, mutta vältä sirpaletietoa.
- Käytä suoraa sanajärjestystä (ensin kuka tekee, sitten mitä tekee, sitten missä, milloin ja miten).
- Käytä yksinkertaisia, konkreettisia esimerkkejä.
- Voit käyttää yleisesti tunnettuja puhekielen sanoja (esim. kännykkä), mutta älä käytä murreilmaisuja.
- Toista sama asia eri tavoin.
- Käytä myönteisiä ilmaisuja (”Tee tämä työ näin.” vrt. ”Älä tee näin.”)
- Havainnollista, näytä miten työ tehdään. Käytä esimerkkejä, kuvia ja piirrä.
- Tarkista, että tulit ymmärretyksi – pyydä kuulijaa toistamaan omin sanoin se, mitä hän on ymmärtänyt puheestasi.
- Käytä kuitenkin aikuista kieltä, sillä holhoava sävy aliarvioi kuulijaa ja asettaa hänet lapsen rooliin.

(Osuma 2006).

Suomea vieraana kielenä puhuvan kanssa puhuttaessa on hyvä muistaa, että näennäisen hyvästä suomen kielen taidosta huolimatta muuttajalla saattaa olla vaikeuksia ymmärtää joko puhuttuja tai kirjoitettuja viestejä. Puhutaan ns. pintakielitaidosta, jolla selviää kuulumisten kyselystä, mutta joka ei paljon auta työasioista keskustellessa. Varsinkin jos viestin ymmärtäminen vaatii suomalaisen kulttuurin tai tietyn työpaikan toimintatapojen tuntemusta, voi puuttuva taustatieto ja ammattisanaston hallinta haitata ymmärtämistä.

Suurin osa Suomessa asuvista maahanmuuttajista haluaa oppia suomea ja puhuu kieltä mielellään. Me äidinkieliset voimme kannustaa kielen käyttämiseen.

Suomen kieltä on hyvä kokeilla Suomessa ensimmäiseksi. On hyvä muistaa, ettei englanti ole läheskään kaikille Aasiasta, Venäjältä tai Afrikasta tuleville lainkaan tuttu kieli. Moni maahanmuuttaja pitää sitä myös imartelevana ja positiivisena eleenä: kiva, kun naapuri ymmärtää minun kuuluvan tänne ja puhuvan samaa kieltä, vaikka puhunkin murtaen.

Meillä on myös jo jonkin verran etnisesti muun kuin perinteisen suomalaisen näköisiä suomalaisia, jotka ovat syntyneet ja kasvaneet täällä ja joiden äidinkieli on suomi.

Suomea äidinkielenään puhuvan avaintaito maahanmuuttajan kanssa viestiessä on oman selkeän viestinnän ohella kuuntelemisen taito. Me suomalaiset emme ole oikein vielä tottuneet kuuntelemaan eri tavoilla puhuttua suomea, ja saatamme erehtyä pitämään huonona suomena vain eri tavalla äännettyä suomea.

Voimme kaikki auttaa maahanmuuttajaa selviytymään paremmin työpaikan vuorovaikutustilanteista. Keskity kuuntelemaan tavallista tarkemmin. Osoita kuuntelevasi eleillä, ilmeillä ja tarkentavilla kysymyksillä. Katsekontakti ja hymy kertovat puhujalle, että kuuntelet ja haluat ymmärtää. Maahanmuuttaja saattaa helposti tulkita Suomessa tyypillisen hiljaisen ja ilmeettömän kuuntelemisen niin, ettei kuulija ymmärrä.

Myös itse puhuessasi muista käyttää kehonkieltä, eleitä ja ilmeitä, ne auttavat ymmärtämistä silloin, kun puhuttu kieli on kuulijalle vieras kieli.

Selkokieltä, kiitos!

Suomea vieraana kielenä puhuvat ymmärtävät helpotettua ja selkeää kieltä paremmin kuin normaalia työpaikan puhekieltä. Käytämme usein työpaikalla murretta ja omassa piirissä käytettävää ammattislangia. Kun puhut, muista, ettet osaisi itsekään vierasta kieltä murteella. Henkilölle, jonka äidinkieli ei ole suomi, on toivottavinta käyttää selkokieltä.

Muista selkeä ääntäminen. Eri kielten puhujat eivät hahmota esimerkiksi eroja suomen Ä:n ja E:n välillä tai jos sanassa on kaksi eri vokaalia vierekkäin esim. ÄY, ÖY, ÖI, ÄI. Lisäksi kaksi vokaalia kuten sanoissa siika ja sika tai kaksi konsonanttia kuten sanoissa kuka ja kukka ovat suomea vieraana kielenä puhuvalle usein vaikea erottaa. Siksi äidinkielenään suomea puhuvan on äännettävä vaikeat sanat selvästi ja hitaasti. (esim. Osuma 2006)

Viestintätilanteiden erilaisia tulkintoja

Petmo-koulutuksen osallistujat tutustuivat seuraaviin Osuma-projektin keräämiin esimerkkeihin viestintätilanteiden kulttuurisesti erilaisista tulkinnoista. Näitä kannattaa tutkia, jos tuntuu, että työpaikalla tulee väärinkäsityksiä eri kulttuureista tulevien kesken.

Ilmaisun tapa

Kulttuurien välillä on eroja siinä kuinka paljon eleitä ja ilmeitä käytetään, miten voimakkaasti niitä voidaan käyttää ja miten niitä tulkitaan.

Voimakkaasti ilmaisullisiin kulttuureihin kuuluvat mm. Etelä-Euroopan ja Latinalaisen Amerikan maat. Tämä tarkoittaa sitä, että puheen ohella käytetään paljon ilmeitä ja esim. käsiliikkeittä tukemaan sanottavaa. Ilmeitä ja eleitä säästeliäämmin ilmaiseviin kulttuureihin kuuluvat Pohjoismaat, Keski-Eurooppa ja Kaukoidän maat.

Suuressa osassa aasialaisia kulttuureja kielteisten tunteiden ilmaiseminen ei ole soveliasta, sillä viestinnän eräs pyrkimys on säilyttää sopusointu keskustelijoiden välillä. Myös kielteisen vastauksen antaminen on aasialaiselle vaikeaa ja sitä joudutaan yleensä lukemaan rivien välistä erilaisista kiertoilmaisuista.

Suomalaisten melko vähäinen elekielen käyttö saattaa herättää ihmetystä voimakkaasti elekieltä käyttävien kulttuurien edustajissa. Tällaisesta kulttuurista tullut työntekijä pitää suomalaisia esimiehiä ja työpaikkaohjaajia vaikeaselkoisina, koska he eivät ilmaise esim. tyytyväisyyttään tai tyytymättömyyttään yhtä voimakkaasti kuin mihin hän on itse kotimaassaan tottunut.

Keskustelijoiden välinen etäisyys, kosketus ja katsekontakti

Suomessa fyysinen etäisyys toisesta puhujasta on maailman suurimpia. Liian lähelle tuleva keskustelukumppani koetaan kiusallisena. Lyhyeen fyysiseen välimatkaan tottunut henkilö vaikkapa Etelä-Euroopasta tai arabikulttuureista voi tulkita keskustelijoiden välisen pitkän etäisyyden kylmyydeksi ja ylimielisyydeksi.

Suomalainen suureen tilaan tottunut taas voi kokea hyvinkin tungettelevaksi tai jopa hyökkääväksi, jos toinen ihminen tulee liian lähelle. Tilankäytön säännöt vaihtelevat tietyn kulttuurinkin sisällä tilaisuuden ja vuorovaikutuksessa olevien henkilöiden sukupuolen, iän ja tuttavuusasteen mukaan.

Myös koskettelutavat tervehdittäessä ovat eri kulttuureissa erilaisia. Saksassa kättely on tervehdittäessä ja erottaessa hyvin tärkeää. Esim. työpaikalla esimies saattaa kätellä töihin tullessaan kaikki alaisensa. Islamilaisissa kulttuureissa miehet kättelevät toisiaan, mutta miehet eivät yleensä kättele muita naisia kuin lähiomaisiaan. Poskisuudelmat ovat asiaankuuluva tapa tervehtiä tuttavia esim. Ranskassa ja muissa Etelä-Euroopan maissa, mutta suomalaisista poskisuudelmien vastaanottaminen on usein hämmentävää.

Katsekontakti

Katsekontaktin ottamista ja sen kestoa säätelevät erilaiset kulttuuriset säännöt esim. siitä milloin ja kehen on soveliasta ottaa katsekontakti ja kuinka kauan se voi kestää. Koska katsekin tulkitaan oman kulttuurin säännöstön mukaan, liian pitkä tai liian vähäinen katsekontakti voi aiheuttaa väärintulkintoja. Se voidaan kokea esimerkiksi vihamielisyydeksi, epärehellisyydeksi, epäkunnioitukseksi tai flirttailuksi. Suomessa silmiin katsomista pidetään luotettavan ihmisen tunnusmerkkinä, katse ei saa olla kuitenkaan tuijottavaa, kun taas vaikkapa Itä-Aasiassa silmiin katsomista vältetään. Espanjalaiset puolestaan pitävät suoraa katsekontaktia yllä koko keskustelun ajan lisätäkseen tehoa puheeseensa. Islamilaisessa kulttuurissa naisen ja miehen välinen suora katsekontakti voidaan helposti tulkita seksuaalisesti tungettelevaksi.

Suoruuden aste

Epäsuoran ilmaisun kulttuureissa, joihin kuuluu suuri osa Aasian kulttuureista, mutta myös esimerkiksi Meksiko ja Ranska, ilmaistaan vain osa esitettävästä asiasta sanallisesti. Suuri osa viestistä

luetaan ympäristöstä: henkilön käyttäytymisestä ja muista sanattomaan viestintään liittyvistä seikoista. Keskustelutilanteissa tarkkaillaan kuulijan sanattomia reaktioita erityisen tarkasti ja omaa puhetta ohjaillaan vastaavasti. Näissä kulttuureissa siis tarkkaillaan enemmän sitä, miten sanotaan kuin sitä, mitä sanotaan. Kohteliaisuus on vuorovaikutuksessa hyvin tärkeää.

Suoran ilmaisun kulttuureissa, joihin kuuluvat mm. USA, Saksa, Suomi ja muut Skandinavian maat, sanoilla on suuri merkitys ja puheella pyritään tarkoittamaan suurin piirtein sitä, mitä sanotaan. Sanaton viestintä ei yleensä ole sanotun kanssa ristiriidassa.

Suomalaisessa puhekulttuurissa tärkeää on asiakeskeisyys ja se, että ihmisen puhuttuun sanaan voi luottaa. Suomalainen ei puhetilanteessa tarkkaile puhekumppaninsa muita viestejä niin paljon kuin ääneen lausuttuja sanoja. Suomalainen viestintä on niin suoraa, että kohteliaisuudetkin voidaan tulkita mielistelyksi tai jopa valehteluksi. Muunlaisesta kulttuurista tulevan silmissä suomalainen vuorovaikutus näyttää helposti epäkohteliaalta.

Yhteisöllisissä puhekulttuureissa (Afrikka, Aasia ja Etelä-Amerikka) puheen paljoudella hoidetaan vaikutelmaa siitä, että mukana viestinnässä ollaan. Vaikeneminen ja vähäpuheisuus saatetaan kokea vetäytymisenä pois viestinnästä, joskus peräti uhkaavana.

Esimerkkitilanne erilaisista tulkinnoista

Hoitokoti Kissanmintussa on aloittanut työharjoittelunsa keskiikäinen, venäjää puhuva Irina, joka suorittaa siivous- ja puhdistusalan perustutkintoa. Hän on tehnyt entisessä Neuvostoliitossa töitä kirjanpitäjänä liki 20 vuotta. Leila on siivousteknikko, joka vastaa hoitokodin siivouksesta ja toimii Irinan harjoittelun ohjaajana.

Seuraava keskustelu käydään Irina ja Leilan välillä kolmannen harjoittelupäivän aamuna.

Leila: Moi! Voisitko sä nyt aluksi ottaa tämän kahvihuoneen – lattian ja tolleen. Ehtisitkö sä sen jälkeen tuonne pesuille? Miten paljon sä tarvitset tähän kahvihuoneeseen aikaa? *(Työn-*

Nimien käyttö on erilaista eri maissa

Suomessa käytämme verraten harvoin toistemme nimiä puhutteluissa tai tervehdyksissä. Esimerkiksi Saksassa, Britanniassa ja yleensäkin Keski- ja Etelä-Euroopassa toisen nimen mainitseminen on oleellinen osa kohteliasta vuorovaikutusta. Venäjällä nimellä puhuttelu on myös tärkeää, ja nimistä kehitetään tuttavien ja ystävien kesken hellittelymuotoja, joiden käyttö yhdistää ja lujittaa suhdetta.

Ilmeiden ja eleiden tulkinnassa saattaa löytyä yllättäviäkin eroja:

- Esimerkiksi OK-käsimerkki voi olla positiivinen ele (Suomessa) tai sitten viestittää homoseksuaalisuutta tai ”olet nolla” (Ranskassa). Brasiliassa ja Espanjassa se on hyökkäävä ele.
- Ohimon naputtelu voi tarkoittaa joko ”päässä on jotain vikaa” tai älykkyyttä.
- Pään nyökyttely tarkoittaa yleensä myöntymistä, mutta pään lyhyt nakkaaminen taaksepäin merkitsee joissain kulttuureissa kieltoa kuten vaikkapa Bulgariassa.

tekijän on saatava kertoa mielipiteensä ja osallistuttava työn suunnitteluun.)

Irina: Hyvää huomenta, Leila. En tiedä. (*Outo tyyppi, ei tykkää venäläisistä, kun ei edes nimeä sanonut. Mitä tuo ”ottaa” tässä tarkoittaa – minne ottaa? Mitä se ”pesuille” on? Mitä varten hän kysyy minulta aikaa? Hänen pitäisi tietää.*)

Leila: No sinun tämä pitäisi siivota ja arvioida, paljonko tarvitset aikaa. (*Taas näitä venäläisiä, jotka ei ota vastuuta. Se niiden on kuitenkin opittava.*)

Irina: No, minä siivoan lattian yksi tuntia. (*Pakko sanoa jotain, hän on pomo.*)

Leila: Hyvä, ota siivousvälineet täältä komerosta. Pyyhit lattiat ja pöydät, tiskaat ja tyhjennät roskikset. *(Asia on selvä, ohjeet on annettu ja aika sovittu.)*

Irina: Selvä. (*Mitä ihmettä, hän sanoi siivota lattia ensin ja nyt monta muuta työtä. Minä en ehdi millään, mutta pakko yrittää.*)

Kun Leila tulee taukotilaan reilun tunnin kuluttua, Irinan työt ovat vielä kesken.

Leila: Jaha, sulla ei ole vielä valmista. Ehditkö sä puolessa tunnissa valmiiksi? *(Suunnitelma ei pitänyt, no korjataan.)*

Irina: Joo. (*Kauhea hiostaja. No, minä yritän ehtiä tehdä sen, mitä hän on käskenyt.*)

Leila tulee taukotilaan puolen tunnin kuluttua. Tila on muuten siivottu hyvin, mutta ikkunalaudalla olevat kuivuneet kukat ovat paikallaan ja koko ikkunalauta on täynnä varisseita lehtiä, siivousvälineet ovat huoneen nurkassa.

Leila: Sulta on jäänyt tuo ikkunalauta. Otatko vielä sen*? (Ärsyttävää, kun kaikesta pitää sanoa erikseen.)*

Irina: Kyllä. (*Mutta ei hän ollut sitä käskenyt. Mitähän sille pitää tehdä – ottaa roskat pois varmaan Riittääköhän se, vai pitäisikö se pestä?*)

Hetken kuluttua Irina on siivonnut ikkunalaudan ja tulee Leilan luokse.

Leila: Ja laitatko vielä imurin ja muut komeroon takaisin. *(Tällä ei ole mitään aloitekykyä.)*

Irina: Kyllä. (*Tämä ohjaaja ei ole hyvä, ei sano kerralla, mitä pitää tehdä.*)

TEHTÄVIÄ:

1. Pohtikaa työyhteisössänne tapahtuneita eri kulttuureista tulevien ihmisten välisiä väärinkäsityksiä tai ristiriitatilanteita. Voisiko niissä olla taustalla kulttuurien erilaisuus Hofsteden ulottuvuuksien suhteen, erilaiset aikakäsitykset tai jotkin tässä luvussa esitellyt viestinnän kulttuuriset erot? Voitte käyttää pohdinnassa apunanne edellä esitettyä Leilan ja Irinan esimerkkitilannetta.

2. Miettikää miten voitte hyödyntää 5 K:n periaatteita omassa työssänne? Päättäkää, mitä teette heti tänään.

3. Mitkä 5K:n periaatteet mielestänne korostuvat, kun kohtaatte muusta kulttuurista tulleen työtoverin? Perustelkaa.

4. Ottakaa jokin työpaikkanne ohje tai työntekijöille tarkoitettu esite esiin, ja muuntakaa se selkokielelle. Muistakaa erityisesti: tavalliset sanat, konkreettiset esimerkit, lyhyet lauseet, pääasiat selvästi, ei sirpaletietoa. Luettakaa mahdollisuuksien mukaan vanha ja uusi paperi ei-suomenkielisillä henkilöillä ja pyytäkää heidän kommenttinsa. Miettikää, voisiko selkokielinen versio korvata kokonaan alkuperäisen: toimisiko se paremmin myös suomenkielisille.

5. Sanokaa pareittain toisillenne sanat ”Ottaisitko sinä kahvia?” Pyrkikää käyttämään äänensävyjä, -voimakkuutta, eleitä, ilmeitä, kosketusta jne. siten, että saatte vähintään kolme erilaiseksi tulkittavaa viestiä täsmälleen samoja sanoja käyt-

täen. Esittäkää lopuksi keksimänne tavat viestiä muille pareille.

6. Seuratkaa televisiosta jotain ulkomaista sarjaa. Kiinnittäkää huomiota ja merkitkää muistiin, miten siinä ilmaistaan kohteliaisuutta kielellisesti ja ei-kielellisesti. Vertailkaa havaintojanne.

1.8. SUOMEN TYÖMARKKINAMALLI JA SOPIMUSYHTEISKUNTA

Oleellinen ero Suomen työmarkkinoilla verrattuna muuhun maailmaan ja useisiin Euroopan maihin on se, että meillä on sovittu kolmikantamallilla asioista, joista monissa muissa maissa on laki.

Valtio toimii Suomessa tiiviissä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Kolmikantayhteistyöllä ratkotaan myös monia sosiaaliturvan piiriin kuuluvia asioita. Tällä yhteistyöllä on neuvoteltu niin palkansaajien työttömyysturvasta, eläke-etuuksista kuin vanhempainlomistakin.

Tapa, jolla suomalaiset palkansaajat, työnantajat ja valtiovalta tekevät yhteistyötä on herättänyt laajaa kansainvälistäkin kiinnostusta hyvien tulosten vuoksi. Tulopoliittisilla keskitetyillä ratkaisuilla on ollut keskeinen rooli suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan rakentamisessa. Suomi on myös osoittautunut erilaisissa vertailuissa milloin maailman kilpailukykyisimmäksi, milloin tasa-arvoisimmaksi maaksi. (esim. Kauppinen 2005)

Vaikka globalisaatio ja EU-jäsenyys on nähty uhkaksi kolmikantayhteistyölle ja tulopoliittisille kokonaisratkaisuille, näyttää Suomen malli olevan voimissaan. Vuoden 2005 alussa tuli voimaan Suomen työmarkkinahistorian pisin tulopoliittinen ratkaisu. – *Sen syntyminen oli pieni ihme, kun otetaan*

huomioon puheet, joiden mukaan tulopoliittisten ratkaisujen pitäisi olla sosiaalisten keksintöjen museossa, toteaa Timo Kauppinen kirjassaan Suomen työmarkkinamalli (Kauppinen, 2005).

Suomen palkansaajista yli 80 % kuuluu oman alansa ammattiliittoon. Tällainen järjestäytymisaste on harvinaista maailman mittakaavassa. Oikeastaan vain muissa Pohjoismaissa on jotain vastaava. (esim. www.sttk.fi/fi/dokumentit/56/ulkomaalaisopas)

Myös työnantajapuoli on hyvin järjestäytynyt Suomessa. Työnantajilla on omat keskusliittonsa joka sektorilla; Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos, Maaseudun työnantajaliitto ja Kirkon Sopimusvaltuuskunta. Jokaisella työnantajakeskusjärjestöllä on omat jäsenliittonsa, jotka neuvottelevat palkansaajien liittojen kanssa työehtosopimukset.

Palkansaajien oikeuksia ja velvollisuuksia säädellään työehtosopimuksilla ja työlainsäädännöllä. Palkansaajien ja työnantajien liitot neuvottelevat työehtosopimukset yleensä vuosittain tai kahden vuoden välein. Näitä sopimuksia pitää noudattaa kaikkien, myös järjestäytymättömien työnantajien. Työlainsäädäntö takaa lisäksi minimiturvan esimerkiksi vuosiloman ja työaikojen osalta.

Monet muualta muuttaneet kauhistelevat Suomen korkeaa verotusta. Suomalaisesta keskipalkasta (2100 euroa/kk) on verojen ja maksujen osuus yhteensä 33,5 %. Jos muualta muuttanut työkaverisi ihmettelee tätä, on hyvä muistuttaa, minne ja kenen hyväksi verot ja maksut menevät.

Toinen puoli veroista menee kunnalle ja toinen puoli valtiolle. Sosiaaliturvan rahoitukseen suoraan menevät eläke-, sairaus- ja työttömyysvakuutusmaksut. On hyvä muistaa, että myös työnantajat suorittavat maksuja samoihin rahastoihin.

Kunnallisveroilla maksetaan muun muassa opetus, lasten päivähoito ja terveydenhuolto, jotka kuuluvat Suomessa kuntien tehtäviin.

1.9. YHDENVERTAISUUSLAKI

Suomessa syrjintä on kielletty useissa kansallisissa laeissa ja olemme sitoutuneet moniin yhdenvertaisuutta edistäviin kansainvälisiin sopimuksiin. Silti monet ihmiset kokevat päivittäin syrjintää työssä tai vapaa-aikana.

Tilanteeseen haettiin muutosta yhdenvertaisuuslailla, joka tuli voimaan helmikuun alussa 2004. Lain tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta ja toisaalta tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden mahdollisuuksia puuttua kohteluunsa.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy (esim. varallisuus, raskaus, perhesuhteet).

Laissa määritellään, mikä on syrjivää käyttäytymistä ja milloin eriarvoiseen asemaan laittaminen on sallittua. Lain keskeisimmät uudistukset ovat viranomaisten velvollisuus laatia etnistä tasavertaisuutta edistävä yhdenvertaisuussuunnitelma, syrjintää kokeneen mahdollisuus saada hyvitystä sekä jaettu todistustaakka.

Internetistä löytyy mainio esite yhdenvertaisuuslaista ”Yhdenvertaisuuslaki – työkalupakki syrjintää vastaan”. Siinä käsitellään lain keskeinen sisältö selkeästi ja lyhyesti sekä annetaan toimintaohjeita käytännön tilanteisiin. Tavoitteena on, että jokainen tietää oikeutensa ja velvollisuutensa sekä käytettävissä olevat keinot, joilla syrjintään voi puuttua ja sitä voi ehkäistä. Esitteen on tuotta-

nut SEIS-projekti. Esite löytyy sivulta: http://www.join.fi/seis/. Esite on siellä yhdeksällä eri kielellä. Esimerkiksi venäjäksi, ruotsiksi, arabiaksi ja somaliaksi.

Tässä luvussa käydään tiivistetysti läpi lain pääkohtia SEIS-projektin esitteen pohjalta.

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen sana tai tilanne, tai se voi olla seurausta yhteiskunnan rakenteista.

Välillistä syrjintää on esimerkiksi se, jos työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei työn tekemisen kannalta ole välttämätöntä.

Syrjintää on välitöntä ja välillistä. On tärkeää huomata, että laki kieltää sekä välittömän syrjinnän että välillisen syrjinnän, häirinnän sekä myös ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta.

Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi se, jos henkilö ei saa palvelua ravintolassa etnisen alkuperänsä vuoksi.

Välillistä syrjintää on se, että henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä tavoite.

Välillistä syrjintää on esimerkiksi se, jos työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei työn tekemisen kannalta ole välttämätöntä. Tällainen välillinen syrjintä on meillä valitettavan yleistä.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiasiallista loukkaamista kielletyllä syrjintäperusteella siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Laissa kielletään sekä tarkoituksellinen häirintä että menettely, jonka seuraukset ovat loukkaavia.

Esimerkiksi loukkaustarkoituksessa esitetyt rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan työkaverin nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä. Työhön perehdyttäjän velvollisuus on kertoa ulkomailta muuttaneelle, että tällainen häirintä on laissa kielletty.

Laissa kielletään myös ohje tai käsky syrjiä. Rikos on siis jo se, jos joku määrää toisen toimimaan syrjivästi. Esimerkki syrjivästä käskystä on tilanne, jossa ravintoloitsija kieltää henkilökuntaansa palvelemasta tiettyä etnistä ryhmää. Käsky on syrjintää, vaikka sitä ei ole vielä sovellettukaan.

Lain mukaan ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan sen vuoksi, että hän on valittanut syrjinnästä tai ottanut yhteyttä viranomaisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Vastatoimien kielto suojaa siis syrjinnän kohteeksi joutuneen lisäksi myös muita, jotka pyrkivät puuttumaan syrjintään ja edistämään yhdenvertaisuutta.

Positiivinen erityiskohtelu on sallittua

Kaikki eriarvoinen kohtelu ei ole syrjintää. Yhdenvertaisuuslain mukaan sallittua on sellaisten henkilöiden positiivinen erityiskohtelu, joiden katsotaan olevan vaikkapa alkuperänsä, ikänsä tai sosiaalisen asemansa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa.

Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on oltava yhdenvertaisuus ja sen tulee perustua jo todennetusta syrjinnästä aiheutuvien haittojen

ehkäisemiseen tai lievittämiseen. Esimerkiksi tiettyjen työtilaisuuksien varaaminen vain maahanmuuttajille on sallittua positiivista erityiskohtelua silloin, kun sillä pyritään korjaamaan maahanmuuttajien perusteetonta ja merkittävää aliedustusta kyseisellä ammattialalla.

Syrjintää ei ole myöskään se, kun toimitaan yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan tai kun työtehtävä edellyttää tiettyjä ominaisuuksia ja taitoja.

Myös ikään perustuva erilainen kohtelu on sallittua silloin, kun se voidaan perustella työllisyyspoliittisella, työmarkkinapoliittisella tai ammatilliseen koulutukseen liittyvällä syyllä tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- ja työkyvyttömyysetuuksien saamiseksi vahvistetuista ikärajoista.

Hyvitys ja jaettu todistustaakka

Yhdenvertaisuuslaissa ovat uusia, tärkeitä asioita hyvitys ja jaettu todistustaakka.

Rangaistukset syrjintärikoksesta määräytyvät vastedeskin rikoslain mukaan.

Yhdenvertaisuuslaki sisältää kuitenkin konkreettisen uudistuksen: lakia rikkonut voidaan tuomita maksamaan hyvitystä loukkauksesta syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneelle.

Hyvitystä ei kuitenkaan voi vaatia silloin, jos syrjintäperusteena on kieli tai muu henkilöön liittyvä syy, kuten yhteiskunnallinen asema tai varallisuus. Toisin sanoen esimerkiksi saamelainen, joka ei saa palvelua omalla kielellään, ei voi vaatia tästä hyvitystä.

Syrjintää kokeneen on vaadittava hyvitystä kanteella kotipaikkansa tuomioistuimessa kahden vuoden kuluessa syrjintähetkestä. Jos syrjintä on jatkuvaa, kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava jo vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Kannetta ei voi perustella pelkällä väitteellä, vaan syrjintää kokeneen henkilön on esitettävä sellaista konkreettista selvitystä, jonka perusteella hänen voidaan olettaa joutuneen syrjinnän kohteeksi.

Uutta ja oleellista on, että, jos riittävää näyttöä löytyy, syrjinnästä epäillyn on puolestaan esitettävä oma näyttönsä siitä, että hän ei ole rikkonut syrjintäkieltoa. Jaettu todistustaakka rohkaissee yhä useampia viemään syrjintäasian tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Hyvityksen enimmäismäärä on 15 000 euroa. Suuruus riippuu mm. syrjinnän laadusta ja kestosta, syrjijän suhtautumisesta tekoonsa sekä tekijän taloudellisesta asemasta. Hyvitys voidaan jättää tuomitsematta, tai enimmäismäärä ylittääkin, mikäli se katsotaan kohtuulliseksi.

Hyvitys on seuraamus syrjityn kokemasta loukkauksesta, ei mahdollisesta taloudellisesta menetyksestä tai henkisestä kärsimyksestä. Jos syrjinnästä on aiheutunut myös taloudellista vahinkoa, voi syrjintää kokenut hakea hyvityksen lisäksi korvausta vahingonkorvauslain mukaan.

Työelämän syrjintätilanteita

Yhdenvertaisuuslaissa puututaan erityisen tarkasti syrjintään, jonka perusteena on etninen alkuperä. Laki kieltää syrjinnän sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään kaikki syrjintä mm. silloin, kun kyse on:

1. Ammatin ja elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä sekä elinkeinotoiminnan tukemi-

sesta. Esimerkiksi päätökset yrittäjille myönnettävistä starttirahoista tai elinkeinoluvista eivät saa olla syrjiviä.

2. Työhönottoperusteista, työoloista ja -ehdoista sekä uralla etenemisestä. Työnantaja ei saa asettaa valittavalle työntekijälle sellaisia ammattitaito- tai koulutusvaatimuksia, jotka eivät ole tehtävän kannalta perusteltuja. Syrjintää on esimerkiksi se, jos työnantaja vaatii täydellistä suomen kielen taitoa työssä, jossa huonompi kielitaito riittää. Ketään ei saa syrjiä, kun päätetään työtehtävistä tai uralla etenemisestä. Epätäydellinen suomen kielen taito ei saisi olla este uralla etenemiseen, jos työ ei vaadi täydellistä suomen kielen taitoa.
3. Jäsenyydestä ja toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa ammattijärjestössä. Kaikilla on oikeus toimia ammattiosastossa ja ammattiliitossa.

Esimiesten sekä kaikkien ammattiosaston luottamustehtävissä toimivien on syytä tutustua yhdenvertaisuuslakiin, jotta he osaavat neuvoa mahdollisia syrjintää kokeneita työntekijöitä. Epäillyt syrjintätapaukset ilmoitetaan työsuojelupiiriin, joka tutkii ne. Voitte kysyä neuvoa myös vähemmistövaltuutetulta tai syrjintälautakunnalta. Yhteystiedot löytyvät luvusta kolme kohdasta Yhdenvertaisuuslaki.

Katso myös esimerkkitapaukset edellä mainitun luvun kohdalta.

TEHTÄVIÄ

Mitkä seuraavista tilanteista ovat rikoksia yhdenvertaisuuslain nojalla?

A. Lehti-ilmoitus: Haemme rakennussiivoojaa. Aiempi kokemus siivoustyöstä toivottavaa. Suomen kielen erinomainen taito edellytys. Yhteydenotot ASS oy, Pirkko Piilevä, puh. 040 1234567.

B. Mies vastaa puhelimeen. Hänellä on ollut kaupan ilmoitustaululla ilmoitus oman autonsa myymisestä. Hän vastaa puhelimeen, jossa Rainer-niminen mies soittaa myynti-ilmoituksen johdosta: ”Kyllä, autoni on myytävänä, mutta en myy sitä romanille.”

C. Vuoropäällikön ohje kahvilan uudelle työntekijälle: ”Somalinaisia tai muita huivipäisiä muslimeja ei meillä palvella.”

D. Työpaikkailmoitus: Haemme projektityöntekijää Inkerinmaan alueelta muuttaneiden työllistymisprojektiin. Inkeriläiset ja/tai venäjänkieltä äidinkielenä puhuvat etusijalla. Yhteydenotot toiminnanjohtaja Urho Suomalainen, www.tsl.fi

Luvun yksi lähdekirjallisuus:

ALI-YRKKÖ YM, 2000
Suomalaisyritysten kansainvälistyminen. Teoksessa Trux Marja-Liisa (toim.) Aukeavat ovet. Sitra, WS Bookwell Oy.

BENNETT, MILTON 1993
Towards Ethnorelativism. Teoksessa Paige R.M. (toim.) Education for the Intercultural Experience. Yarmouth ME: Intercultural Press Inc.

FORSANDER ANNIKA, 2002
Luottamuksen ehdot, maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002.

HALL, STUART, 2002
Identiteetti. 4. painos. Tampere: Vastapaino.

HELIN, KARI 1998
Yhdessä menestymisen taito. Innotiimi Oy. Hämeenlinna, Karisto.

HIRVIHUHTA – LITOVAARA
Ratkaisun taito, 2003.

HOFSTEDE, GEERT 1993
Kulttuurit ja organisaatiot, mielen ohjelmointi. WSOY.

HOFSTEDE, G. & HOFSTEDE, G.J. 2005
Cultures and Organizations. Software of the Mind. Revised and Expanded 2nd edition. McGraw-Hill.

HÄMEEN-ANTTILA, JAAKKO2004
Islamin käsikirja. Otava, Keuruu.

JÄRVINEN PEKKA, 2001
Onnistu esimiehenä. WSOY.

KELTIKANGAS-JÄRVINEN,LIISA, 2001
Tunne itsesi, suomalainen. WSOY, Juva.

KORAANI, 2002
Suom. Jaakko Hämeen-Anttila. 3. painos, Basam Books, Vantaa.

KLUCKHOLM, CLYDE,1974
Mirror for Man. Fawcett Publications, Inc.,Greenwich.

LAUNIALA, ANNIKA, 1995
Muu maa mustikkako? Suomalaisena kulttuureja kohtaamassa. Ulkoasianministeriö, Uusimaa Oy

LEHTONEN, M. & LÖYTTY, O. & RUUSKA, P., 2004
Suomi toisin sanoen. Vastapaino, Tampere.

LIEBKIND, KARMELA
Me ja muukalaiset – ryhmärajat ihmisten suhteissa. Gaudeamus, Helsinki 1988.

MOISIO, ELINA ja MARTIKAINEN TUOMAS 2006
Kykyjen mosaiikki.
Väestöliitto, Monikko-projekti.

OSUMA, 2006
Osuma-projektin raportti, Koulutuskeskus Salpaus.

RÄTY, MINTTU, 2002
Maahanmuuttaja asiakkaana. Tammi, Helsinki.

SAILAS, ANNE YM,1996
Venäjä, jättiläinen tuuliajolla. Edita, Helsinki.

SAKARANAHO, T. & PESONEN, H. (TOIM.), 1999
Muslimit Suomessa. Yliopistopaino, Helsinki.

SALO-LEE LIISA YM., 1998
Me ja muut. Kulttuurien välinen viestintä, YLE 1998. Kirja ja videotallenne.

SAVILEPPÄ, ANNA (2004)
Monimuotoisen työyhteisön kehittäminen. Artikkeli Monitulkki-kansiossa, Tampere: MORO-projekti.

SUUTARI, VESA, 2005
Suomalaisten ja ulkomaalaisten kokemuksia johtamiskulttuureista. Teoksessa Pitkänen, Pirkko (toim.) Kulttuurien välinen työ, Helsinki, Edita Prima.

VARTIAINEN-ORA, PÄIVI, 2005
Monikulttuurisuus työelämässä. Taskumatti-sarja, TSL 2005.

VISTI, ANNALIISA, HÄRKÖNEN LEENA-KAISA, 2005
Mosaiikki, Erilaisuus vahvuudeksi, Tasa-arvo- ja moninaisuustyön ABC, Tykes, Raportteja 42

YHDENVERTAISUUSLAKI

TYÖKALUPAKKI SYRJINTÄÄ VASTAAN
SEIS – SUOMI ETEENPÄIN ILMAN SYRJINTÄÄ –PROJEKTI.
Työministeriö, Edita Prima 2004.

Internet-lähteet:
http://www.elearningcentre.hamk.fi/ikt/mina_sina.html
http://www.kio.fi/etmo

2 . Perehdyttäjälle avuksi

2.1. PEREHDYTYKSEN PERUSASIAT

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä ohjataan tuleviin työtehtäviinsä ja työympäristöönsä sekä tutustutetaan yksikön ja organisaation tavoitteisiin ja toimintaperiaatteisiin.

Työntekijä perehdytetään työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Perehdytyksessä työntekijän on saatava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä.

Ennen uuden työn aloittamista tai työtehtävien muuttuessa on huolehdittava työnopastus kyseiseen työtehtävään.

Kun perehdytettävänä on toisesta maasta muuttanut, on otettava erityisesti huomioon kielen vaikutus, kulttuurierot, uskonto sekä erot turvallisuuden käsityksissä eri kulttuureissa. Työsuojelun ja työturvallisuuden ohjeita on varmistettava ja vahvistettava moneen kertaan. Erityisen tarkasti pitää varmistaa koneiden ja laitteiden toiminnan sekä tuotantoprosessien ja huolto-ohjeiden ymmärtäminen.

Perehdytys on työnantajan velvollisuus. Työnantaja vastaa myös siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet otetaan perehdytyksessä ja työssä huomioon.

Hyvin hoidettu perehdytys on tärkeää monesta eri syystä. Perehdytyksen avulla annetaan tulijalle myönteinen kuva työpaikasta ja organisaatiosta, autetaan työntekijää omaksumaan mahdollisimman tarkoituksenmukaiset työ- ja toimintatavat ja ennalta ehkäistään vaaratilanteita ja onnettomuuksia.

Ulkomailta muuttaneen työntekijän onnistunut perehdytys työsuhteen alussa säästää monelta vaivalta myöhemmin. Se edistää sekä uuden työntekijän että työyhteisön toistensa ymmärtämistä ja kaikkien työtyytyväisyyttä. Hyvin suunniteltu perehdytys on viesti siitä, että tulokas on tervetullut uuteen työpaikkaan ja perehdytyksen onnistuminen voi vaikuttaa myös siihen, jääkö tulokas taloon. Omalta tärkeältä osaltaan työhön perehdyttäminen palvelee myös koko yhteiskuntamme myönteistä monikulttuuristumista.

Hyvä keino jatkuvaan pitkäjänteiseen perehdyttämiseen on mentorointi.

2.2. TYÖKULTTUURIIN JA MAAN TAPOIHIN PEREHDYTTÄMINEN

Noudatamme työelämässä monia kirjoittamattomia sääntöjä ja vakiintuneita tapoja sen enempää pohtimatta. Koska niitä ei tarvitse miettiä, niitä ei yleensä myöskään huomata kertoa. Ja koska kyse on tietyn kulttuurin tai yhteisön tavoista, uuden tulijan on mahdoton niitä osata erikseen kysyä.

Maahanmuuttajataustaisia perehdyttävän olisikin hyvin tärkeää opetella astumaan mielikuvissaan oman kulttuurinsa ulkopuolelle ja tarkastella tapahtumia ulkoa päin. Näin on helpompaa tunnistaa arkipäivän sääntöjä, jotka ovat kulttuurin sisällä olevalle itsestäänselvyyksiä, mutta, jotka voivat olla muualta tulevalle vieraita.

Ulkopuolisuuden kokemuksensa ansiosta maahanmuuttajataustaisen perehdyttäjänä saattaa parhaiten onnistua henkilö, joka on itse elänyt ja tehnyt työtä muuallakin kuin Suomessa. Työpaikalla jo olevien muualta muuttaneiden osaamista kannattaa siis tässäkin käyttää hyödyksi!

Lue tämän kirjan luku I ajatuksen kanssa. Siellä käsitellyt asiat on hyvä pitää mielessä perehdytyksen kuluessa.

Ulkomailta muuttaneen perehdytykseen kannattaa laatia oma suunnitelmansa, jota sovelletaan yksilöllisesti kunkin tulijan kielitaidon ja kulttuurintuntemuksen mukaan.

Mitä tuoreemmasta muuttajasta on kysymys, sitä tarkempaan on pohdittava kielen ymmärrettävyyttä ja oman kulttuurin itsestään selvyyksiä, jotta perehdytys onnistuisi hyvin.

Jos maahanmuuttajataustainen työntekijä on asunut Suomessa pitkään, opiskellut tai työskennellyt Suomessa, perehdytys voi edetä tavanomaisella tavalla.

Perehdyttämissuunnitelmassa kannattaa muistaa ainakin seuraavia asioita:

1. Yleiset kulttuurierot ja niiden vaikutus työhön: esim. valtakäsitykset, yhteisöllisyyden aste ja aikakäsitykset
2. Erot käsityksissä turvallisuudesta ja työsuojelusta työpaikalla
3. Erot kotimaan ja Suomen työpaikkojen käytännöissä: esim. mikä on sopiva syy olla poissa töistä
4. Erot käsityksissä työntekijän roolista
5. Kielivaikeudet: puhe, lukeminen ja ei-kielellisten viestien tulkinta

Ja muista, että käytäntöjen sisäistäminen vaatii aikaa!

Hyvä nyrkkisääntö: Kuvittele itsesi aloittamassa omaa työtäsi irakilaisella työpaikalla. Mitä luulet, sopisiko ja riittäisikö sinulle tavanomainen irakilainen perehdytys? Varaa siis maahanmuuttajan perehdyttämiseen kunnolla aikaa, ja vaadi työnantajaa antamaan se aika!

Aikakäsitys on syvällä kulttuurissa

Kuten edellä luvussa yksi totesimme, käsitykset ajasta poikkeavat hyvinkin paljon eri puolilla maailmaa. Teollistuneessa lännessä ja pohjoisessa aika on rahaa.

Sykliseen aikaan tottuneelle aika on aluton ja loputon virta. Meidän mitattavan aikamme käsittäminen voi olla aluksi vaikeaa. Samalla tavalla kuin olisi meille tottua sykliseen kulttuuriin. Uuteen aikakäsitykseen tottuminen vie aikaa!

.

Työaikaan liittyviä asioita, joihin on hyvä kiinnittää erityistä huomiota, kun perehdytät ulkomailta muuttaneita työntekijöitä:

- Mitä työajan noudattamatta jättämisestä seuraa liittyen esimerkiksi koeaikaan ja irtisanomiseen.
- Milloin oltava paikalla: milloin työpäivä alkaa ja päättyy; mikä on ruokatauon asema – kuuluuko se työaikaan ja saako silloin poistua työpaikalta.
- Ilmoittaminen poissaoloista: ennen työvuoron alkua ja esimiehelle; ei tekstiviestillä; annettava arvio poissaolon kestosta; tuotava todistus vaadittaessa – onko kyseessä palkallinen vai palkaton poissaolo.
- Ymmärtämisen varmistaminen: asioiden kirjallinen ja suullinen konkretisointi sekä havainnollistaminen esimerkiksi kellotaulun avulla.
- Mitä tarkoittaa ajoissa: kun on työnantajan käytettävissä sovitusti.
- Työajan seuranta, esim. kellokortin käyttö.
- Työvuorolistat: kirjallisena ja selvitettynä; vuoron alku ja loppu; vuoron muuttaminen oma-aloitteisesti, sopimatta ei käy.
- Tauot: kesto, lukumäärä, peruste (kahvi, rukous, ruokailu).
- Erilaiset työajat: vuorotyö; viikkotyöajat, miten jakautuu.
- Muuta: kirjoittamattomat osasto-, yksikkö- tai talokohtaiset säännöt ja tavat; työaikalait; palkalliset vapaat; työvuorojen vaikutus palkkaan.

2.3. TYÖSUOJELUUN JA TYÖTURVALLISUUTEEN PEREHDYTTÄMINEN

Työsuojelu sisältää kaikki ne pyrkimykset ja toimenpiteet, joiden tavoitteena on ihmisen terveyden suojaaminen ja hyvinvoinnin edistäminen työprosessissa.

Työturvallisuuslaki

Työpaikan työturvallisuuden vähimmäistason sekä eri osapuolten velvollisuudet määrittelee työturvallisuuslaki.

Työturvallisuuslakia sovelletaan pääsääntöisesti toisen palveluksessa, työ- tai virkasuhteessa tai muussa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Tavanomainen harrastustoiminta ja ammattiurheilu jäävät lain ulkopuolelle.

Aivan aluksi muualta muuttaneelle uudelle työntekijälle täytyy kertoa, kuka mistäkin vastaa suomalaisessa työsuojelussa. Seuraavassa esitetään velvollisuudet niin kuin ne on esitetty Työturvallisuuskeskuksen materiaalissa http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vastuu/

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuus on järjestää turvalliset työolot. Jokaisella työpaikalla on työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö ja usealla työpaikalla työntekijöiden valitsema työsuojeluvaltuutettu.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Työnantaja ei saa syrjiä ketään esimerkiksi iän, sukupuolen, etnisen alkuperän, kielen, uskonnon, ammattiyhdistystoiminnan tai poliittisen toiminnan vuoksi.

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tällöin työhön, työoloihin ja työympäristöön sekä työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat on otettava huomioon.

Työnantajan tulee tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä selvittää vaarat ja arvioida niiden vaikutukset. Fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön sosiaalista toimivuutta tulee tarkkailla, jotta työn vaarat ja työilmapiiriongelmat havaitaan riittävän ajoissa.

Työnantajan on laadittava työpaikan turvallisuuden ja terveellisyyden edistämistä ja työkyvyn ylläpitämistä varten ohjelma ns. työsuojelun toimintaohjelma.

Työntekijän velvollisuudet

Työntekijöiden on saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä työkokemuksensa perusteella huolehdittava työssään omasta turvallisuudestaan sekä myös muiden turvallisuudesta niiltä osin kuin heidän työnsä vaikuttaa siihen.

Jokaisen on noudatettava työpaikan turvallisuusohjeita sekä ilmoitettava työympäristössään havaitsemistaan puutteista esimiehelleen ja työsuojeluvaltuutetulle. Ilmoitus on tehtävä myös siinä tapauksessa, että on jo poistanut havaitsemansa vaaran. Samalla pitää varoittaa muita vaarasta ja tehdä tarvittavat suojelutoimet.

Jokaisen on myös tunnettava omaa työtään koskevat määräykset ja ohjeet sekä oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja tiedettävä, miten niitä vastaan suojaudutaan. Jokaisen velvollisuutena on käyttää koneissa ja muissa teknisissä laitteissa niihin kuuluvia turvalaitteita ja -järjestelmiä sekä työssä tarvittavia henkilönsuojaimia. Myös henkilönsuojainten huolto kuuluu jokaisen työsuojeluvelvollisuuksiin.

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa omalle tai muiden hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista.

Kun perehdytät ulkomailta muuttanutta, muista, että työsuojelu ja työturvallisuus on erilaista eri maissa. Meidän tapamme tulee siksi käydä läpi hyvin tarkkaan.

Muista varmistaa, että ainakin seuraavat asiat tulevat ymmärretyiksi:

- Miten työvälineitä ja koneita käytetään oikein – muista, että meillä hyvinkin tuttu kone voi olla jossain muualla tuntematon!
- Miten työ tehdään turvallisesti – muista, että suojalasien, kypärän ja muiden turvavälineiden käyttö ei kaikissa maissa ole yhtä yleistä kuin Suomessa!
- Mitä tehdään, jos tapahtuu tapaturma – mistä koneet sammutetaan, kenelle ilmoitetaan, mistä soitetaan ambulanssi ja muuta tarvittavaa apua?
- Mitä tehdään, jos syttyy tulipalo – miten alkusammutus tehdään ja mistä saadaan apu nopeimmin?
- Ensiapuvälineet ja niiden käyttö – missä ensiapupakkaus on, miten ensiapua annetaan, milloin ja miten on mahdollista päästä ensiapukurssille?
- Missä on hätätie – milloin hätätietä saa ja pitää käyttää?
- Miten hätätie on merkitty.

Henkinen työsuojelu on hyvä käsitellä tarkkaan. Siihen olisi hyvä palata silloin tällöin työsuhteen kuluessa. Tiedämme useista tutkimuksista, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokevat kiusaamista ja syrjintää työelämässä enemmän kuin kantaväestö. Perehdyttäjän on siksi hyvä käydä läpi tulijan kanssa henkisen työsuojelun pe-

riaatteet sekä yhdenvertaisuuslaki. Olisi hyvä pyrkiä seuraamaan tilannetta myös alkuperehdytyksen jälkeen.

Ihanteellista olisi, jos koko työyhteisö voi käsitellä yhdenvertaisuuslakia ja syrjimättömyyttä työssä esimerkiksi yhteisenä tyky-päivänä.

Petmon pilottikoulutuksessa kouluttaja Jyrki Sipilä kokosi osallistujien kanssa heidän omia kokemuksiaan, mitä erityisesti tulee ottaa huomioon, kun muualta muuttanutta perehdytetään suomalaiseen työturvallisuuteen ja -suojeluun. Osallistujien kokemuksen mukaan erityisen tärkeää on:

- Selittää, miksi toimitaan niin kuin toimitaan – vieras systeemi alkaa tuntua tutulta ja ymmärrettävältä, kun työntekijä ymmärtää sen perustelut.
- Korostaa työntekijän omaa vastuuta ja työsuojelun hyötyä hänelle itselleen ja koko työyhteisölle. Näin tulija sitoutuu työsuojeluun ja työturvallisuuden ylläpitämiseen.
- Korostaa työntekijän omaa aktiivisuutta työsuojelussa ja -turvallisuudessa. Jokaisen velvollisuus ja oikeus on puuttua huomaamiinsa asioihin.
- Varmistaa työturvallisuusasioissa ymmärtäminen käyttämällä kuvia.

Työterveyshuolto

Työterveydenhoito siinä muodossa kuin meillä ei ole lainkaan tavallista. Monissa Euroopan maissa kaikki terveydenhoito on vakuutuspohjaista, eikä kaikkialla maailmassa tunneta työnantajan vastuuta työntekijöiden terveydestä. Siksi perehdytyksessä on hyvä käydä seikkaperäisesti läpi työpaikan terveydenhoitosopimus. Muualta muuttanut voi tarvita erityistä opastusta sen palvelujen käyttämiseen.

On hyvä keskustella myös siitä, miksi tuloterveystarkastus ja muita terveystarkastuksia järjestetään. Keskustelun arvoista on myös, miten työterveydenhoito voi vaikuttaa työoloihin ja ergonomiaan.

Miten työsuojelu- ja työturvallisuusasioista tulee kertoa ulkomailta muuttaneelle työntekijälle:

- Ajan kanssa – mieluummin liian hitaasti kuin liian nopeasti. Kuvittele itsesi kuuntelemaan vieraskielistä perehdytystä!
- Selkokielellä – vältä ammattislangia, murresanoja. Käytä lyhyitä lauseita ja yleisesti käytössä olevia sanoja.
- Havainnollista – puhu, kirjoita, piirrä ja näytä.
- Pyydä perehdytettävää toistamaan asia omin sanoin.
- Varmista kysymyksillä.
- Käytä mahdollisuuksien mukaan perehdytettävälle tuttuja kieliä tukena suullisesti ja/tai kirjallisesti.
- Käytä mahdollisuuksien mukaan ja tarvittaessa tulkkia.
- Näytä työsuojeluaineisto ja -varusteet. Kokeilkaa niitä.
- Varmista, että kaikissa toimipisteissä on sama materiaali.
- Kertaa säännöllisin väliajoin ja toista.
- Koneiden ja laitteiden turvamerkinnät on oltava kuvina paikallaan.
- Varmista, että hätätilanteen toimintaohjeet on käännetty eri kielille.

Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työnantajan velvoitteena ei ole kaikkialla tuttua. Käykää perehdytettävän kanssa läpi, mihin hän on oikeutettu, ja miksi terveydestä on meidän näkemyksemme mukaan niin tärkeä pitää huolta.

Maahanmuuttajataustaista uutta tulijaa on ehkä syytä erityisesti kannustaa käyttämään työnantajan tarjoamia työkykyä ylläpitävän toiminnan palveluja ja osallistumaan yhteisiin tykypäiviin.

2.4. MENTOROINTI JATKUVAN PEREHDYTTÄMISEN VÄLINEENÄ

Mentorointi on parityöskentelyä, jossa kokeneempi työntekijä ohjaa tulijaa. Mentorointi on yksi hyvä apuväline, kun mietitään, miten saada toisenlaisesta kulttuurista tuleva ja muuta kuin suomea äidinkielenään puhuva työntekijä perehdytetyksi työpaikan työtapoihin ja työkulttuuriin mahdollisimman tehokkaasti.

Maahanmuuttajataustaisen perehdyttämisessä jatkuvuus on hyvin tärkeää, sillä uutta työkulttuuria ei voi oppia muutamassa päivässä. Toisesta maasta tulevaa, muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvaa on erityisen tärkeä tukea löytämään paikkansa työssä ja sitoutumaan työyhteisöön. Siksi mentorointi sopii erityisen hyvin maahanmuuttajataustaisen työntekijän pitkäjänteiseen perehdyttämiseen.

Teija Larsson kertoi Petmo-koulutuksessa mentoroinnista. Mentoroinnista on viime aikoina alettu puhua yhä enemmän työelämään perehdyttämisen ja hiljaisen tiedon siirtämisen välineenä. Taustalla on ennen kaikkea suurten ikäluokkien eläköityminen. Myös uuden tyyppisten työntekijäryhmien enenevä tuleminen työelämään, luo tarvetta mentoroinnin käyttöön.

Mentorointi on vanha menetelmä, jonka avulla pyritään siirtämään vanhemman henkilön elämänviisautta ja kokemusperäistä tietoutta nuoremmalle henkilölle. Yrityselämässä

Mentorin rooli ja tehtävät:

- Kirkastaa mentoroitavan henkilökohtaisia tavoitteita sekä tehdä toimintasuunnitelmia niiden saavuttamiseksi.
- Rohkaista mentoroitavaa ajattelemaan asioita eri tasoilla ja eri näkökulmista.
- Antaa palautetta.
- Tunnistaa mentoroitavan vahvuudet ja kehittymistarpeet sekä löytää uusia oppimiskanavia.
- Kuunnella, esittää kysymyksiä ja kyseenalaistaa totuttuja ajattelutapoja.
- Olla kaikupohjana mentoroitavan ideoille.
- Rohkaista mentoroitavaa suoritustensa arviointiin sekä ongelmien käsittelyyn ja ratkaisemiseen.
- Ohjata mentoroitavaa omalla esimerkillä.
- Opastaa mentoroitavaa eri uramahdollisuuksista ja erilaisista vaihtoehdoista.
- Laajentaa mentoroitavan suhde- ja oppimisverkkoa.

(Mentoriopas, Teknillinen korkeakoulu)

mentorointia käytetään yleisesti yhtenä henkilöstön kehittämismenetelmänä.

Suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle on herättänyt huolen, kuinka paljon arvokasta osaamista poistuu näiden henkilöiden mukana. Yrityksen sisällä on paljon hiljaista tietoa, jonka jakamisesta ja toinen toiseltaan oppimisesta voi tulla keskeinen menestystekijä. Tieto siirtyy parhaiten henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa, ja mentorointi on siirtämiseen oiva keino.

Larssonin mukaan mentorointi edistää ennen kaikkea vastuun ottamista omasta oppimisesta. Oppimisen taidot, oppimisen tehostaminen, vastuun ottaminen omasta kehittymisestä, kokemuksesta oppiminen, yhdessä oppiminen ja osaamisen sekä tiedon jakaminen ovat avainsanoja organisaatioiden kehittämisessä. Mentorointi on menetelmä, jossa yhdistyvät kaikki nämä elementit.

Teija Larsson korosti, että työelämässä on paljonkin asioita, jotka pysyvät melko muuttumattomina, esim. ihmisen käyttäytymisen lainalaisuudet tai asioita, joiden rytmisyys toistuu, kuten talouselämän nousut ja laskut. Ne kannattaa siirtää kokeneelta uudelle tulijalle.

Maahanmuuttajataustaisen mentoroinnissa on hyvä muistaa, ettei mentorointi ole välttämättä tuttua tulijan omassa kulttuurissa, joten sen käyttö ja tarkoitus tulee perustella tarkasti.

Mentoroinnista kannattaa aina tehdä mentorointisopimus, jossa sovitaan tavoitteet, toimintatavat, aikataulut ja teemat. Sopimus kannattaa tehdä aloitusvaiheessa sekä suullisesti että kirjallisesti.

Tärkeintä ei ole mentorointisopimuksen muoto, vaan pääasia on, että kumpikin osapuoli tietää vastuunsa, velvollisuutensa ja tehtävänsä prosessissa.

Parin tulisi mielellään sopia seuraavista asioista:

- mentoroinnin tavoitteet
- keskustelujen luottamuksellisuus
- käsiteltävät aiheet /teemat
- mentorointiprosessin kesto
- kuinka usein tavataan
- yhden tapaamisen kesto
- yhteydenpitotapa tapaamisten välillä
- tapaamisten käytännön järjestelyt
- miten toimitaan, jos sovittu tapaaminen joudutaan peruuttamaan
- kuka maksaa mahdolliset kustannukset (esim. tapaaminen kahvilassa)
- tapaamisiin valmistautuminen.

(Mentorointiopas, Teknillinen korkeakoulu 2005)

Maahanmuuttajataustaisen mentoriksi sopii hyvin sekä kantasuomalainen että maahanmuuttajataustainen kokenut työntekijä. Kantasuomalaiselle toisenlaisesta kulttuurista tulevan mentorointi on varmasti avartava oppimiskokemus. Molemminpuolinen oppiminen onkin yksi onnistuneen mentoroinnin kriteereitä.

Viiden askeleen opastusmenetelmä mallina

Siirtyminen tavanomaiseen työntekoon

TAIDOT	VARMISTUS	• anna työskennellä yksin • anna palautetta • rohkaise kysymään • päätä opastus
TIEDOT	TAIDON KOKEILU JA HARJOITTELU	• anna oppilaan kokeilla • anna palautetta • anna kokeilla uudestaan • arvioi taitotaso
SISÄINEN MALLI	MIELIKUVAHARJOITTELU	• pyydä kertomaan • anna palautetta • kertaa ydinkohdat • pyydä toistamaan ajatuksissa
SÄÄNNÖT	OPETUS	• pyydä analysoimaan tehtävä • näytä, selosta, perustele • anna peukalosäännöt
TAVOITE	VALMISTAUTUMINEN	• motivoi, kerro tehtävän merkityksestä • arvioi tietojen ja taitojen taso • kuvaa tehtävä ja/tai tehtäväkokonaisuus • kerro materiaaleista ja koneista • aseta tavoite ja välitavoitteet

Alkuvalmistelut, jotta opastuspaikka ja muut olosuhteet ovat valmiit opastusta varten.
TKK, Matti Vartiainen

2.5. VIIDEN ASKELEEN OPASTUSMENETELMÄ

Pertti Lappalainen Johtamistaidon opistosta esitteli Petmon pilottikoulutuksessa viiden askeleen opastusmenetelmän.

Koffi Owsun tapaus – esimerkki viiden askelen menetelmän käytöstä

Viiden askeleen opastusmenetelmää sisäistettiin Petmo-koulutuksessa kuvitteellisen maahanmuuttajatyöntekijän Koffi Owsun työnopastussuunnitelman kautta.

Koffi Owsun tapausesimerkki on JTO:n ryhmän Abdirizak Mohamed, Raija Kemppainen ja Pertti Lappalainen käsialaa.

Tämä tarina perustuu pitkälti tosiseikkoihin, mutta on kuitenkin joltain osin kuvitteellinen.

Yritys:
Mielihyvä Oy

Tausta:
Kyseessä on keskellä kaupunkia sijaitseva perheyritys, joka 60-luvulta asti on harjoittanut teollista toimintaan yrityksen omistuksessa olevalla tontilla. Alussa päätuotteena oli tarjota asiakkaille ruokailupalveluja, mutta yritys kasvoi ja kehittyi huomattavaksi teollisuus- ja palveluyritykseksi. Tänään yrityksellä on liiketoimintaa viidessä maassa. Yrityksen liikevaihto on 86 miljoonaa euroa vuonna 2005. Henkilöstön määrä on noin 800.

Yrityksen missio on tarjota makuelämyksiä. Visio on turvata johtava markkina-asema ja kasvattaa liikevaihtoa 20 % vuoteen 2008 mennessä, rekrytoida 40 työntekijää Suomeen ja 20 muualle maailmaan. Yrityksen arvot ovat asiakastyytyväisyys, kunnioittaminen, tuloksellisuus ja innovatiivisuus. Koulutus ja henkilöstön osaaminen on tärkeä voimavara yritykselle. Tavoite on ylittää asiakkaiden odotukset.

Perehdyttäminen:
Jo 1970-luvun alussa on ollut kirjallinen perehdytysohjelma käytössä. Kuitenkin perehdyttäminen oli hyvin yleisellä tasolla. Työnjohto oli alkuvaiheessa vastuussa perehdyttämisestä, kunnes vastuu siirtyi kokeneille työntekijöille. Systemaattista perehdyttämisjärjestelmää ei ole ollut tuolloin käytössä. Perehdyttämiskesto oli 1–2 vko. Kokonaisuudessaan perehdytysjärjestelmää on kehitetty

v. -96 alkaen. Rekrytointi selvittää työntekijän taustan ja tämän perusteella valitaan työntekijä. Esimies osallistuu työntekijöiden perehdytykseen, valvoo ja seuraa sen toteutusta. Hänen kanssaan käydään läpi perehdytysohjelma, työsuhdeasiat ja ohjaukset esim. työterveyshuolto, ruokailu ja käytännön asiat. Perehdytysohjelman toteutus vaihtelee yksiköittäin. Perehdyttäjä opastaa käytännön asioista ja sopeuttamisesta.

Yritys hakee uusia työntekijöitä. Työhönotto valitsi työntekijöitä joista yksi on maahanmuuttaja. Hänet on palkattu makeislinjan konehoitajaksi.

Tulokas

Nimi: Koffi Owsu

Ikä: 27 v.

Kansalaisuus: Ghana. Ei suomen kansalainen

Koulutustaso: Kauppatieteiden kandidaatti kotimaassa. Suorittanut maisterin tutkinnon suomessa.

Kielet: suomi (taso 2) hawsa, englanti

Ajokortti: BE

Siviilisääty: Naimisissa, ei lapsia

Työkokemus: Myynti (kotimaassa), Suomessa 2 vuotta siivousalalla

Uskonto: Kristitty,

Hän on innovatiivinen ja uudet haasteet kiinnostavat.

TEHTÄVIÄ:

1. Tutustukaa viiden askeleen menetelmään ja Koffin tapaukseen. Pohtikaa eri vaiheita: mitä ne sisältäisivät omassa työssänne ja miten ne toteuttaisitte muualta muuttaneen perehdytettävän kanssa?

2. Kerratkaa työnantajan ja työntekijän velvoitteet työsuojelussa (esim. http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vastuu/).

Valitkaa yksi tai useampi työnantajaa koskeva velvoite ja pohtikaa keinoja siirtää tieto ja perehdytys asiasta maahanmuuttajalle?

3. Valitkaa yksi tai useampi työntekijää koskeva velvoite työsuojelussa ja pohtikaa keinoja, joilla niiden ymmärtäminen ja noudattaminen toteutuisi parhaiten?

4. Miten perehdyttäisitte maahanmuuttajan työterveyshuollon toimintaan? Mikä se on, miten se toimii, mikä on sen tarkoitus?

5. Aloitat uuden maahanmuuttajatyöntekijän mentorina työpaikallasi. Mentoroitava puhuu kohtalaisen hyvin suomea. Työpaikka on henkilön ensimmäinen työpaikka tällä alalla.

Laadi mentorointisuunnitelma. Mieti erityisesti:

- *Miten toteutat ensimmäisen tapaamisen?*
- *Mihin seikkoihin sinun tulee mentorin roolissa kiinnittää huomiota myös jatkotapaamisissa?*

Käytä apunasi internetistä löytyviä mentorointioppaita. Yksi hyvä on esimerkiksi Teknillisen korkeakoulun opas: http://www.alumni.tkk.fi/Mentorointiopas_1.pdf

6. Tutustukaa työturvallisuuskeskuksen perehdyttämisen tarkistuslistaan, ja ottakaa se käyttöönne. http://www.tyoturva.fi/julkaisut/ekirjat/perehdyttaminen_tarkistuslista.pdf

Kannattaa tutustua myös Työturvallisuuskeskuksen hyvään perehdyttämisoppaaseen http://www.tyoturva.fi/julkaisut/ekirjat

TYÖNOPASTUSSUUNNITELMA 5-ASKELEEN MUKAAN

OPASTETTAVA TEHTÄVÄ: Olet suunnitellut Koffin työnopastuksen ns. 5-askeleen menetelmää käyttäen. Mihin asioihin eri vaiheissa olet erityisesti kiinnittänyt huomiota?
TAVOITE (määrittely tavoitteesta, johon opetuksella pyritään)
Opastuksen jälkeen osaa käyttää tietokonetta
Massavalmistuksen käyttö
Taitava työsuoritus

0. TOIMENPITEET ENNEN OPASTUKSEN ALOITTAMISTA

Aikaa varattava
Sovitaan opastusaikataulu
Tarvittavat välineet, työohjeet, turvallisuusohjeet esille ”siisti” ympäristö
Kielitaidon huomioiminen
Selkokielisen materiaalin keruu
Varaa rauhallinen, ei meluisa opetustilanne
Varaa riittävästi aikaa
Varmistetaan koneen toimintakunto
Työ- ja opastusprosessin kuvaus opastettavalle!
Kaikki siinä kunnossa että voi aloittaa opastamisen
Kertaat itse opastusmenetelmän
Sovitetaan aikataulut
Välineistö-, työ- ja turvallisuusohjeet

1. OPASTUKSEEN VALMISTAUTUMINEN

Aikaa riittävästi
Taustatietojen perusteella -> lähtötaso o
Sanallisen kerronnan tueksi kuvia (kielitaito jkn), esimerkki toiminta
Rajattu, ennalta suunniteltu, valmis opastettava asia
Kerrotaan työn pääpiirteet
Miksi tehdään tämä työvaihe näin
Mitä tuotteelle tapahtuu seuraavaksi
Koneen toimintaperiaate
Turvallisuustekijät ja mahdolliset suojavälineet
Kulttuurin tuntemus / opastettava

2. OPETUS:

Opastettava tehtävä opetusjaksoihin jäsenneltynä

MITÄ
Työkoneen käyttöopastus
Työvaiheen opastus
Selkeä opastus
Selitä tehtävä vaiheittain
MITEN
Näyttämällä itse, kertomalla
Vaiheittain, perustellen
Näytä tehtävä
MIKSI
Selitä syyt: turvallisuus, laatu, ergonomia, ympäristö
Miksi asiat tehdään näin

3. MENTAALINEN (kuiva) HARJOITTELU

Pyydän Koffia kertomaan ”omin sanoin” koneenkäytön vaiheet, tärkeät seikat
Korjaan, mikäli ”virheitä” ja tarvittaessa näytän uudelleen
Pyydän miettimään vaiheet vielä läpi
Mielessä kertaaminen
Ääneen puhuminen
Pyydän kertomaan tehtävä
Anna palaute + / -
Pääkohtien kertaus
Sovellettava
Mielessä kertaaminen, ääneen puhuminen

4. TAIDON KOKEILU

Koffi saa valvottuna käyttää konetta
Korjaan ”virheet”, tarvittaessa palaamme kohtaan 2.
Toistetaan ”toiminto” uudelleen
Mikä meni hyvin, missä parannettavaa, mihin kiinnitettävä huomiota
Opastettava näyttää
Anna kokeilla, seuraa toimintatapaa ja anna palautetta
Tärkeä vaihe – varaa aikaa – mieti miten annat palautteen
Opastettava näyttää

5. TARKASTUS

Koffi saa suorittaa työvaiheen (työskennellä) itsenäisesti
Puutun asiaan vain mikäli turvallisuus vaarassa, tapahtumassa virhe
Palaute suorituksesta
Yhdessä kertaaminen
Yksintyöskentely -> rohkaise kysymään -> kysy mahd. kehitysehdotuksia
Kirjaa ylös kehittämisehdotukset
Ehdottomasti varmistuttava, että oppi on mennyt oikein perille

Luvun kaksi lähteet:

KAUPPINEN, TIMO, 2005
Suomen työmarkkinamalli. Helsinki, WSOY.

MENTOROINTIOPAS
Teknillinen korkeakoulu 2005

INTERNETLÄHTEET
http://www.tyoturva.fi/julkaisut/ekirjat/tyohon_perehdyttaminen_ja_opastus.pdf
http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus
http://www.sak.fi

3. Tervetuloa suomalaiselle työpaikalle! – opas maahanmuuttajalle

3.1. SUOMALAINEN TYÖKULTTUURI JA TAVAT – lähes selkokielellä

Ihmiset Suomessa ovat yksilöitä niin kuin muuallakin. Tässä luvussa kerrotaan jotakin suomalaisten tavoista ja kulttuurista – miten asiat yleensä ovat. Sinun voi olla hyödyllistä tietää nämä asiat. Mutta muista, että kaikki suomalaiset eivät toimi samalla tavalla. Eivätkä kaikki suomalaiset työpaikat ole samanlaisia.

Tasa-arvo

Suomessa tasa-arvo on hyvin tärkeää. Naiset ja miehet ovat samanarvoisia työssä. Monet johtajat ja esimiehet ovat naisia. Naiset opiskelevat Suomessa jopa pidemmälle kuin miehet. Opettajatkin ovat enimmäkseen naisia.

Naisten ja miesten työssäkäynti on Suomessa lähes yhtä yleistä. Suomessa on periaate, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa. Tämä ei aina käytännössä toteudu.

Suomen laki kieltää kaiken syrjinnän työpaikalla. Kaikkia pitää kohdella työssä samalla tavalla.

Työpaikalla johtajat ja esimiehet ovat tasa-arvoisia työntekijöiden kanssa. Täällä johtajan huone voi olla aika samanlainen kuin muiden huoneet. Johtajat ja työntekijät pukeutuvat myös yleensä aika samalla tavalla. Yleisesti: Suomessa ihmisen asema ja valta eivät näy ulospäin. Suuren yhtiön johtaja voi kävellä kadulla lippalakki päässä ja verkkarit jalassa. Näin tekee myös Suomen presidentti!

Oma-aloitteisuus

Työpaikalla tärkeitä asioita ovat tasa-arvon lisäksi oma-aloitteisuus ja tiimityö. Oma-aloitteisuus tarkoittaa sitä, että kun huomaat jotain mitä pitäisi tehdä, teet sen. Vaikka esimies ei ole käskenyt, voit tehdä sen. Voit myös sanoa esimiehelle, että sinun mielestäsi jokin työ pitäisi tehdä. Jos saat idean, miten työn voisi tehdä paremmin, voit kertoa sen esimiehelle.

Kun saat yhden työn valmiiksi, älä jää odottamaan. Aloita uusi työ itse. Jos et tiedä, mitä voit tehdä, kysy.

Tasa-arvo työpaikalla näkyy esimerkiksi näin:

- Yleensä työntekijät ja esimiehet sinuttelevat toisiaan. Jos esimies sanoo sinulle ”sinä”, sinä voit myös sanoa esimiehelle ”sinä” eli esimiestä ei yleensä teititellä.
- Esimies kysyy työntekijän mielipidettä. Jos esimies kysyy sinulta, sano, mitä mieltä olet. Sitten te voitte keskustella asiasta.
- Jokainen saa sanoa oman mielipiteensä.
- Työntekijä saa olla esimiehen kanssa eri mieltä. Jos esimies pyytää sinua tekemään jotain, eikä sinulla ole aikaa, voit sanoa sen. Voitte yhdessä katsoa milloin ja miten työ tehdään.
- Esimies sanoo työntekijälle vain pääasiat, mitä pitää tehdä. Hän odottaa, että työntekijä päättää itse yksityiskohdat.
- Työntekijät suunnittelevat usein itse, miten ja missä järjestyksessä tekevät työnsä.
- Johtajat ja alaiset voivat puhua keskenään muistakin kuin työasioista.
- Työpaikalla voi yleensä pukeutua rennosti. Palveluammateissa ja teollisuudessa käytetään yleensä työnantajan antamia työvaatteita.

Esimies voi sanoa sinulle esimerkiksi: ”Siivoa tämä huone.” Sinun tehtäväsi on silloin päättää, miten teet työn. Esimies ei sano kaikkea erikseen. Kun olet tehnyt työn valmiiksi, sano se esimiehelle.

Tiimityö

Suomessa tehdään usein työtä ryhmässä tai tiimityönä. Se tarkoittaa, että työntekijät ovat ryhmä, joka suunnittelee itse työnsä. Suunnittelu tarkoittaa, että tiimi sopii yhdessä, mitä yhdellä viikolla tehdään, miten työt jaetaan ja mitä välineitä käytetään.

Tiimityössä ei aina ole esimiestä. Tiimi päättää silloin yhdessä asioista.

Luotettavuus ja tarkat aikataulut

Luotettavuus on tärkeää: teet sen, mitä on sovittu. Kun Suomessa sovitaan jotain, luotetaan, että jokainen tekee niin kuin on sovittu. Esimerkiksi jos päätätte tiimin kokouksessa, että sinä teet jonkin työn, kukaan ei käske sinua uudestaan. Jos et ole varma, mitä sovitte, kysy!

Aikaan suhtaudutaan täällä vakavasti. Töihin on tultava täsmällisesti sovittuna kellon aikana.

Aikatauluista pidetään tarkasti kiinni. Aikaan suhtaudutaan täällä vakavasti. Töihin on tultava täsmällisesti sovittuna kellon aikana. Kello kahdeksan tarkoittaa tasan kello kahdeksan, eikä esimerkiksi kymmenen yli kahdeksan. Monilla työpaikoilla on nykyään käytössä liukuva työaika. Silloin voit tulla töihin liukuma-aikana esimerkiksi 7 ja 9 välillä ja lähteä 15–17. Silloinkin on tehtävä sovitun pituinen työaika.

Jos myöhästyt sovitusta tapaamisesta yli kymmenen minuuttia, ilmoita. Sananlasku sanoo: aika on rahaa. Jos toinen joutuu odottamaan sinua, se on kuin varastaisit hänen aikaansa.

Vaatimattomuus

Suomalaiset arvostavat vaatimattomuutta ja suoruutta. Vaatimattomuus tarkoittaa sitä, että suomalaiset eivät liioittele tai kehu itseään. Kerro, mitä osaat, mutta älä korosta asiaa paljon. Voit sanoa: ”Olen ahkera.” Mutta parasta on, kun näytät työssä, että olet ahkera.

Vaatimattomuus tarkoittaa myös sitä, että et ole kovaääninen, etkä puhu paljon itsestäsi. Suomessa ei kuulu hyviin tapoihin kehua itseään tai perhettään paljon.

Suoruus

Suomessa puhutaan yleensä suoraan ja lyhyesti. Jos et ymmärrä työohjetta, voit sanoa suoraan: ”En ymmärtänyt, sanotko uudestaan.” Jos sinulle annetaan liian vähän aikaa työhön, voit sanoa sen.

Suomessa pyydetään asioita suoraan. Jos haluat jotain, sinun pitää sanoa se suoraan, muuten suomalainen ei ehkä ymmärrä. Sinulta voidaan myös pyytää hyvin suoraan: ”Ota tämä!” Suomessa käytetään vähän sanoja ”ole hyvä”, ”kiitos” tai ”anteeksi”. Älä loukkaannu, jos muut eivät niitä käytä. Voit käyttää niitä itse, koska se on kohteliasta.

Myös oma mielipide sanotaan suoraan. Suomalainen saattaa sanoa sinulle työpaikalla: ”Ei sitä noin tehdä. Tämä pitää tehdä näin.” Tämä ei ole epäkohteliasta, vaan yleinen tapa. Myös sinä saat sanoa oman mielipiteesi.

3.2. SUOMALAINEN VIESTINTÄ

Suomessa ihmiset puhuvat yleensä melko lyhyesti. Töissä puhutaan monesti vain työasioista. Se ei tarkoita, että työkaverisi ovat vihaisia tai eivät pidä sinusta.

Tervehtiminen ja puhuttelu

Suomessa tervehditään lyhyesti. Töissä sanotaan vain ”hei” tai ”huomenta”. Työkavereita tai esimiestä ei kätellä joka päivä. Yleensä ei kysytä paljon kuulumisia eikä perheen asioita.

Suomessa ei käytetä usein nimeä, kun tervehditään. Sanotaan vain ”hei”, eikä sanota nimeä. On kohteliasta ja ihan hyvä sanoa myös nimi ”Hei, Noora!”, mutta se ei ole tavallista. Älä siis loukkaannu, jos sinua ei tervehditä nimellä.

Suomessa sanotaan muutenkin harvoin toisten nimiä puhuessa.

Välimatka ja koskettaminen

Suomessa ihmiset pysyvät mielellään aika kaukana toisistaan esimerkiksi silloin, kun he puhuvat keskenään. Voit testata tätä ojentamalla käsivarren suoraksi: saat sen mitan, jonka päässä suurin osa suomalaisista haluaa olla, kun puhuu toisen ihmisen kanssa.

Suomalaiset koskettavat toisiaan harvoin. Suomessa ei ole yleistä antaa poskisuudelmia. Käsi kädessä kävelevät yleensä vain lapset ja pariskunnat. Jos työkaverilla on esimerkiksi syntymäpäivä, voit kätellä tai halata häntä ja toivottaa onnea. Hyvät ystävät voivat halata toisiaan. Jos olet suomalaisen kanssa vain työkaveri, älä pidä häntä kädestä.

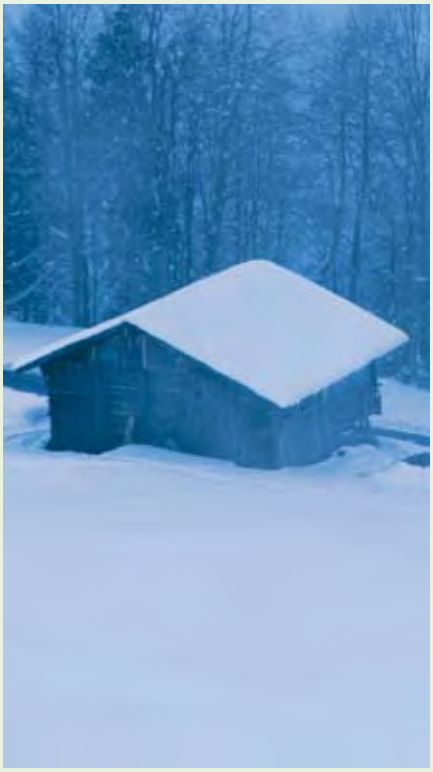
Suomessa on kohteliasta antaa ihmisten olla rauhassa. Se näkyy niin, että linja-autossa jokainen istuu yksin, jos on tilaa. Ravintolassa tarjoilija tulee paikalle vain, kun pyydät. Hississä ei puhuta tuntemattomille. Työpaikallakin voi olla hiljaisempaa kuin mihin sinä olet tottunut.

Hiljaisuus ja yksinäisyys

Monet suomalaiset pitävät hiljaisuudesta. Hiljaisuutta arvostetaan monella tavalla. Ihmiset ovat yleensä aika hiljaa junassa ja bussissa. Äänekästä puhetta pidetään epäkohteliaana.

Suomessa istutaan vaikkapa kahvipöydässä hiljaa, eikä sitä pidetä pahana. On ihan tavallista, että ollaan yhdessä, mutta ei puhuta koko ajan. Tietysti Suomessa on puheliaitakin ihmisiä, mutta hiljaisuus on tavallista. Älä siis loukkaannu, jos suomalainen työkaveri on hiljainen tai ei puhu paljon. Se ei tarkoita, että hän ei pidä sinusta.

Monet suomalaiset ovat mielellään yksin. Moni käy mielellään yksin lenkillä ja rentoutuu lomalla luonnon keskellä yksin.



Katse, eleet ja ilmeet

Kun kuuntelet tai puhut, katso toista silmiin. Sinun ei tietysti tarvitse tuijottaa koko ajan. Mutta olet epäkohtelias, jos et katso ollenkaan silmiin. Suomessa myös naiset katsovat miehiä silmiin, eikä se tarkoita muuta kuin, että nainen kuuntelee puhujaa.

Suomalaiset eivät käytä paljon eleitä ja ilmeitä. Suomalainen kuuntelee hiljaa. Se, ettei hän ehkä nyökkää tai kysy paljon, ei tarkoita, ettei hän kuuntele. Kun suomalainen puhuu, hän ei yleensä käytä kovin paljon käsiä eikä voimakkaita ilmeitä.

Suomessa ei yleensä näytetä tunteita julkisilla paikoilla. Ihmiset eivät yleensä itke tai naura äänekkäästi kaduilla.

Suomessa myös naiset katsovat miehiä silmiin, eikä se tarkoita muuta kuin, että nainen kuuntelee puhujaa.

Vuorot ovat tärkeitä

Suomessa on niin sanottu yksiaikainen kulttuuri. Se tarkoittaa, että vuorot ovat tärkeitä. Jokainen saa puhua omalla vuorollaan loppuun. Ei ole hyvä keskeyttää toista. Myös kaupassa tai muussa jonossa on odotettava omaa vuoroaan.

3.3. TYÖSUHDE JA TYÖEHDOT SUOMESSA

Työsopimus

Kun työnantaja on päättänyt ottaa työntekijän töihin, hän tekee työntekijän kanssa ensin työsopimuksen. Työsopimus voidaan tehdä suullisesti tai kirjallisesti, molemmat ovat yhtä päteviä.

Työsopimus on hyvä tehdä kirjallisesti. On turvallista, kun työntekijä ja työnantaja tietävät varmasti, mistä on sovittu. Työnantajan pitää pyydettäessä antaa työntekijälle paperilla selvitys työsuhteen ehdoista: siitä, paljonko saat palkkaa, mikä on työaika ja niin edelleen. Katso työsopimusmalli tämän kirjan lopusta Materiaali-liitteestä.

Sallittuja ja kiellettyjä puheenaiheita

Suomalaiset puhuvat töissä monenlaisista asioista. Säästä ja lomista puhutaan paljon. Muita tavallisia aiheita ovat televisio-ohjelmat, oman kaupungin uutiset ja iltapäivälehtien julkkisjutut. Etenkin naiset puhuvat myös lapsista ja perheestä.

On myös asioita, joista ei yleensä ole sopivaa puhua. Suomessa ei ole sopivaa kysyä, paljonko joku saa palkkaa. Omaa palkkaa ei Suomessa yleensä kerrota muille kuin hyville ystäville. Jos epäilet, että sinulle maksetaan vähemmän kuin työkaverillesi, kerro asiasta luottamusmiehelle.

Omaa poliittista kantaa ei yleensä kerrota. Politiikasta voidaan puhua työpaikalla yleisellä tasolla. Kun vaalit ovat tulossa, voidaan puhua esimerkiksi siitä, mitä eri ehdokkaat lupaavat. Mutta suomalaiset eivät yleensä puhu siitä, ketä he itse äänestävät.

Uskonto on Suomessa yksityisasia. Siitä ei yleensä puhuta työssä, eikä muutenkaan muuten kuin ystävien kanssa.

Naiselta ei ole sopivaa kysyä, miksi hänellä ei ole lapsia tai aikooko hän hankkia lapsia.

Työsopimusta tehdään kaksi kappaletta, toisen saa työntekijä ja toisen työnantaja. Kun teet työnantajan kanssa työsopimuksen, sinulla on työsuhde.

Työsopimuksella työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle tämän osoittamaa työtä. Työnantaja määrää työn laajuuden, laadun ja paikan. Työnantajalla on oikeus valvoa, että annettuja määräyksiä noudatetaan. Työnantajalla on työnjohto- ja määräämisoikeus.

Työsopimuksessa sovitaan, mitä sinä saat työstä: palkka ja muut edut. Niiden on oltava vähintään yhtä hyviä kuin työehtosopimuksessa sanotaan. Työnantaja ei saa maksaa vähemmän palkkaa kuin työehtosopimus määrää. Työnantaja saa kuitenkin maksaa enemmän palkkaa kuin työehtosopimuksessa sanotaan.

Työelämän perussanat

Työnantaja
Työnantaja voi olla jokin yritys, valtio, kunta tai yhdistys. Myös yksityinen henkilö voi olla työnantaja, esimerkiksi puuseppä voi olla työnantaja, kun hän palkkaa itselleen apulaisen.

Työntekijä
Työntekijä on se, jonka työnantaja on palkannut tekemään työtä. Työntekijä saa työstään palkkaa.

Työsuhde
Työsuhde syntyy, kun työntekijä on tehnyt työsopimuksen työnantajan kanssa ja aloittanut työn.

Työsopimus
Työsopimus on yksittäisen työnantajan ja työntekijän välinen sopimus työn tekemisestä.

Työehtosopimus
Koskee kaikkia saman alan työpaikkoja. Työehtosopimuksen neuvottelevat työntekijöiden ja työnantajien liitot keskenään. Työehtosopimukseen on kirjattu sellaisia asioita, joita sinun ja työnantajan pitää noudattaa. Siksi työsopimukseen on tärkeää kirjoittaa, mitä työehtosopimusta noudatetaan.

Esimies
Työnjohtaja, jolta voit kysyä neuvoa työtä tehdessä. Hänelle sinun pitää ilmoittaa, jos vaikka sairastut. Esimies voi olla myös nainen.

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu
Työntekijöiden valitsemat edustajat työpaikalla.

Työsopimuksessa pitäisi olla ainakin seuraavat asiat:

- työnantajan tiedot
- työntekijän henkilötiedot
- työsuhteen alkamisaika
- onko työsuhde voimassa toistaiseksi vai tietyn määräajan
- jos työsuhde on määräaikainen, milloin työsuhde loppuu
- mitä työntekijä tekee eli pääasialliset työtehtävät
- työaika päivässä, viikossa tai kuukaudessa
- palkan suuruus ja palkanmaksupäivä, mahdolliset luontaisedut
- mitä työehtosopimusta sovelletaan
- päiväys ja työntekijän ja työnantajan allekirjoitukset.

Katso lisätietoja osoitteesta (www.virtuopo.fi)

Toistaiseksi tai määräajaksi

Työsopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräajaksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus tarkoittaa, että työ jatkuu niin kauan kunnes sinä sanot itsesi irti tai työnantaja sanoo sinut irti. Työnantaja voi sanoa sinut irti vain työsopimuslaissa sovittujen syiden takia. Kun työsopimus on voimassa toistaiseksi, sinulla on vakituinen tai pysyvä työpaikka.

Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi, jos siihen on perusteltu syy. Syy voi olla esimerkiksi sijaisuus tai työtä riittää vain lyhyeksi ajaksi. Määräaikainen työsopimus on voimassa sovitun ajan tai niin kauan kuin sovitun työn tekeminen kestää. Moni työsopimus tehdään nykyisin määräajaksi. Kun työsopimus on määräaikainen, sinulla on määräaikainen työ tai pätkätyö.

Työsopimukseen pitää aina kirjoittaa, miksi työ on määräaikainen. Siihen pitää myös kirjoittaa, milloin työ päättyy. Jos työsopimus on määräaikainen, työnantaja ei voi irtisanoa sinua ennen määräajan loppua, muuta kuin yksilöperustein. Työntekijänkin on vaikea irtisanoutua kesken määräaikaisen työsopimuksen. Siksi työsopimukseen kannattaa kirjoittaa selvästi, millaisissa tapauksissa saat sanoa itsesi irti ennen työsopimuksen loppumispäivää.

Koeaika

Työsopimuksessa sovitaan usein koeaika. Se voidaan sopia sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen työsopimukseen. Koeaikana sinä katsot, onko työ sinulle sopiva ja työnantaja katsoo, oletko sinä työhön sopiva. Koeaikana sinä voit purkaa tai työnantaja voi purkaa työsopimuksen ilmoittamatta syytä. Koeaika on yleensä 3–4 kuukautta.

Irtisanominen

Työnantaja voi sanoa sinut irti vain työsopimuslaissa määriteltyjen syiden takia. Näitä syitä ovat esimerkiksi tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantajalla menee niin huonosti, että hänellä ei ole enää rahaa maksaa palkkaa.

Muu irtisanomisen syy voi olla esimerkiksi, että olet jättänyt jatkuvasti annetut työt tekemättä, olet tehnyt monia pahoja virheitä, myöhästyt jatkuvasti tai muuten rikot työsopimusta.

Sinä voit sanoa itsesi irti sillä tavalla kuin työsopimuksessa sovitaan. Yleensä työntekijä voi sanoa itsensä irti kuukauden irtisanomisajalla. Sinun pitää silloin tehdä töitä vielä kuukausi siitä päivästä lähtien, kun olet ilmoittanut, että sanot itsesi irti. Sinun ei tarvitse ilmoittaa syytä.

Työaika

Suomessa on 8 tunnin työaika. Työtä tehdään noin 8 tuntia päivässä eli 40 tuntia viikossa. Monilla aloilla työaika on lyhyempi, työtä tehdään esimerkiksi 37 tuntia viikossa. Jos työaika on alle 30 tuntia viikossa, työ on osa-aikainen työ. Sovi työaika, kun teet työsopimuksen.

Nykyaikana työaika on usein joustava. Joinakin päivinä voit olla työssä pidempään ja joinakin päivinä lähteä aikaisemmin. Työaika voi olla myös niin sanottu liukuva työaika, jolloin työntekijä voi itse päättää työajoistaan. Tämä tarkoittaa, että työntekijä tulee töihin hieman aikaisemmin tai myöhemmin ja lähtee pois töistä vastaavasti hieman aikaisemmin tai myöhemmin. Liukuma voi olla enintään kolme tuntia.

Monilla työpaikoilla tehdään vuorotyötä. Tällöin osa työntekijöistä on töissä päivällä, osa illalla tai jopa yöllä.

Ajankäytön valvonta

Työnantajan pitää tietää, milloin työntekijä on töissä. Ennen työpaikoilla oli kellokortit. Jokainen leimasi kortin, kun tuli töihin ja lähti töistä. Nykyään on käytössä yhä enemmän sähköisiä ajankäytön valvontalaitteita, ”sähköisiä kellokortteja”.

Joissakin työpaikoissa ei ole käytössä kellokorttia tai muita laitteita. Silloin riittää, että ilmoittaa esimiehelle, kun tulee töihin ja lähtee töistä.

Joillakin työpaikoilla ei ole sovittu aikaa, jolloin ruokatauko pidetään. Sellaisella työpaikalla voit pitää ruokatauon silloin, kun se on mahdollista. Joillakin työpaikoilla on sovittu, että työntekijä saa ruokailla työaikana.

Työnantajan on aina ilmoitettava irtisanomisen syy. Syy ei voi olla esimerkiksi:

- sairastut tai olet raskaana
- olet eri mieltä politiikasta tai uskonnosta työnantajan kanssa
- kuulut ammattiliittoon
- työnantaja sanoo, että olet liian vanha tai nuori.

Työaika viikossa

Yleensä työtä tehdään viisi päivää viikossa.

On paljon työpaikkoja, joissa työaika ei ole säännöllinen. Työntekijälle on kuitenkin aina annettava edes yksi lepopäivä viikossa. Viikkolevon on oltava vähintään 35 tunnin pituinen yhtäjaksoinen lepoaika.

Lepoajat eli tauot

Yleensä tavalliseen työpäivään kuuluu yksi ruokatauko ja kaksi kahvitaukoa. Ruokatauko tai lepoaika on yleensä tunnin tai puolen tunnin pituinen. Ruokataukoa ei lasketa työajaksi, sen sijaan kahvitauko on yleensä työaikaa. Ruokatauon aikana työntekijä voi poistua työpaikalta.

Ylityö

Joskus työnantaja voi pyytää työntekijää tekemään ylitöitä. Se on työtä, joka menee säännöllisen työajan yli.

Ylitöistä maksetaan korotettua palkkaa. Voit myös saada korvauksen vapaana. Sinulla on oikeus kieltäytyä ylitöistä.

Lomat ja vapaat

Kun olet työssä, ansaitset vuosilomaa. Kun olet ollut alle vuoden työssä, lomapäiviä kertyy 2 päivää kuukaudessa. Kun olet ollut yli vuoden samassa työpaikassa, lomapäiviä kertyy 2,5 päivää kuukaudessa.

Lomapäiviä kertyy, jos on työssä kuukauden aikana vähintään 14 päivänä. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä. Saat lomaa, vaikka olisit osa-aikaisessa työssä.

Yleensä lomaa pidetään kesällä noin kuukausi ja talvella noin viikko. Lomapäiviksi lasketaan kuusi päivää viikossa: viisi arkipäivää ja lauantai. Työehtosopimuksessa on luettelo niistä juhlapäivistä, jotka ovat vapaapäiviä ja joita ei lasketa lomapäiviksi.

Lomaraha

Työntekijä saa vuosiloman ajalta palkkaa. Se maksetaan ennen loman alkamista.

Työntekijä saa myös lomarahaa, joka on noin puolet lomapalkasta. Se maksetaan joko ennen tai jälkeen loman.

Lomiin ja lomarahoihin liittyvät säännöt on sovittu työehtosopimuksissa.

Jos sairastut

Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa. Jos sairausaika on pitkä, työntekijä saa sairauspäivärahaa Kansaneläkelaitokselta eli Kelalta. Lyhyt sairausloma ei vähennä vuosilomaa. Sairaudesta pitää toimittaa joko työterveyshoitajan tai lääkärin todistus työpaikalle.

Työntekijällä on oikeus:

- työehtosopimuksen tai virkaehtosopimuksen mukaiseen palkkaan
- suojaan, jonka lait ja sopimukset antavat
- järjestäytymiseen eli työntekijä voi kuulua ammattiliittoon
- terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön.

Työntekijällä on velvollisuus:

- tehdä työ huolellisesti
- noudattaa työnjohdon ohjeita
- noudattaa vaitiolovelvollisuutta
- kieltäytyä työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta
- pitää liike- ja ammattisalaisuus
- ottaa huomioon työnantajan etu.

Sairausloma

Työntekijän on ilmoitettava sairastumisesta heti työnantajalle. Jos olet sairaana alle kolme päivää, yleensä riittää, että soitat esimiehelle. Joillakin työpaikoilla sinun täytyy mennä heti työterveydenhoitajalle, jolta saat sairaustodistuksen. Lyhyistä sairauksista ei yleensä tarvitse toimittaa lääkärintodistusta työnantajalle.

Jos sairaus kestää kauemmin kuin kolme päivää, lääkärintodistus on toimitettava työnantajalle. Joskus lääkärintodistuksen sijasta riittää terveydenhoitajan tai työterveyshoitajan todistus.

Voit tarkistaa joko työsopimuksesta tai työehtosopimuksesta, miten sinun työpaikallasi toimitaan. Voit myös kysyä asiaa esimieheltäsi. Häneltä voit kysyä myös, miten menetellään, jos lapsesi sairastuu. Alle 10-vuotiasta lasta saa äiti tai isä jäädä hoitamaan 1-4 päiväksi.

Äitiys- ja isyysloma

Naisella on oikeus saada äitiyslomaa ja miehellä isyyslomaa lapsen syntymän aikoihin. Äitiysloman jälkeen äiti tai isä voi jäädä kotiin hoitamaan vauvaa. Tämä aika on hoitovapaata.

Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvistä vapaista saa lisätietoja Kansaneläkelaitoksen eli Kelan toimistoista.

Palkalliset poissaolot

Joskus työntekijä saa palkkaa, vaikka hän ei ole työssä. Jos työnantaja määrää sinut koulutukseen, sinä saat koulutuksen ajalta palkkaa.

Jotkut juhlapäivät ovat palkallisia. Tällaisia päiviä ovat omat tai lähisukulaisen vihkiäiset, hautajaiset sekä sinun omat 50- ja 60-vuotissyntymäpäiväsi. Jos olet nuori mies ja asevelvollinen, sinut kutsutaan kutsuntoihin ja saat siitä päivästä palkkaa.

Myös lääkärissäkäynnin ajalta työntekijä saa yleensä palkkaa. Näistäkin ehdoista on yleensä sovittu työehtosopimuksessa.

Voit lukea lisää osoitteesta www.virtuopo.fi. Siellä on tietoa työehdoista monilla eri kielillä.

Työehtosopimus TES

Työehtosopimus on sopimus, jonka ovat tehneet työnantajien ja työntekijöiden liitot. Se koskee kaikkia yhden alan työnantajia ja työntekijöitä. Liitot ovat sopineet muun muassa vähimmäispalkasta, työajoista, lomista, sairausajan palkasta ja irtisanomisen ehdoista.

Työehtosopimuksessa on siis kaikki yhden alan työehdot. Siksi työehtosopimus on oikeastaan vielä tärkeämpi kuin työsopimus.

Suurin osa työehtosopimuksista on niin sanottuja yleissitovia sopimuksia. Se tarkoittaa, että työehtosopimusta on noudatettava, vaikka et kuuluisi ammattiliittoon. Myös työnantajan on noudatettava työehtosopimusta, vaikka se ei kuuluisi työnantajien liittoon.

Sinun työpaikkasi työehtosopimuksen saat selville esimerkiksi luottamusmieheltä tai omasta ammattiliitostasi.

Oman alasi työehtosopimus löytyy myös Internetistä. Katso oman ammattiliittosi sivuilta.

Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työsopimuksessa mainitaan ne ehdot, jotka koskevat juuri tätä työpaikkaa: esimerkiksi työaika, palkka, mahdolliset palkan lisät, palkanmaksupäivä ja niin edelleen. Muut yleiset ehdot, joita Suomessa noudatetaan, löytyvät työehtosopimuksesta ja ammattiliittosi Internet-sivuilta.

Työnantaja ei saa syrjiä työntekijää, kun hän tekee päätöksiä. Työnantaja ei saa syrjiä ketään, kun hän jakaa työtehtäviä, edistää työntekijän uraa tai päättää työsuhteen. Työsyrjintä on rikos. Jos joudut työsyrjinnän kohteeksi, voit kysyä neuvoa työsuojeluvaltuutetulta, työsuojelupäälliköltä tai luottamusmieheltä. Voi myös ilmoittaa asiasta työsuojeluviranomaiselle tai vähemmistövaltuutetulle. Katso lisää www.mol.fi.

Kun haet työtä, sinulle kerrotaan palkka. Se on bruttopalkka. Bruttopalkasta menee verot ja maksuja.

Sinulla on työntekijänä velvollisuus tehdä sovittu työ niin hyvin kuin osaat. Esimiehen ohjeita on noudatettava. Sinun pitää noudattaa työaikoja, niin kuin on sovittu. Ilmoita ennen työvuoron alkua, jos olet sairas. Ota selvää, kuinka monen sairauspäivän jälkeen työnantaja vaatii lääkärintodistuksen.

Jos olet hoitotyössä, sinulla on hyvin todennäköisesti vaitiolovelvollisuus. Et saa kertoa kenellekään niitä asioita, joita saat tietoosi potilaista tai asiakkaista. Et saa kertoa kenellekään edes sitä, keitä asiakkaat ovat tai keitä näet työpaikallasi. Vaitiolovelvollisuus on otettava vakavasti. Sinun täytyy luvata kirjallisesti, että et kerro tietoja eteenpäin. Siksi allekirjoitat vaitiololupauksen, kun aloitat työn.

Työmarkkinaratkaisut eli ketkä päättävät palkoista ja muista työasioista

Kun keskusjärjestöt (SAK, STTK, Akava ja EK) sopivat maan hallituksen kanssa palkoista, se on tulopoliittinen kokonaisratkaisu eli tupo. Silloin sovitaan palkkojen lisäksi muista talouspolitiikan asioista, kuten veroista ja sosiaaliturvasta. Käytännössä palkat, verot ja hinnat pyritään pitämään sopusoinnussa keskenään.

Kun keskusjärjestöt tekevät keskenään sopimuksen palkoista ja muista työehdoista, on kyseessä keskitetty ratkaisu. Jäsenliitot neuvottelevat omat työehtosopimuksensa sen pohjalta. Valtio ei ole tässä mukana. Kun keskusjärjestöt päätyvät siihen, ettei keskitetty ratkaisu ole mahdollinen, liitot alkavat neuvotella keskenään. Tällöin syntyneet ratkaisut ovat liittoratkaisuja.

Työntekijä ei saa tehdä työajan ulkopuolellakaan mitään sellaista, mikä vahingoittaa työnantajaa.

Palkka

Palkka on raha, jonka saa työstä. Työnantaja maksaa palkkaa vähintään työehtosopimuksen mukaan. Työnantajaliitot ja ammattiliitot sopivat vähimmäispalkat työehtosopimuksessa.

Palkka voi olla:

1. Tuntipalkka. Esimerkiksi ompelija tai siivooja voi saada tuntipalkkaa.
2. Kuukausipalkka. Esimerkiksi opettaja voi saada kuukausipalkkaa.
3. Työpalkka, esimerkiksi urakkapalkka, jossa palkan saa, kun tekee sovitun työn. Esimerkiksi rakennusmies voi saada urakkapalkkaa.
4. Tulospalkka (provisio). Esimerkiksi myyntiedustaja voi saada tulospalkkaa. Kun hän myy tavaran, hän saa palkkaa tietyn prosentin mukaan. Jos hän myy paljon tavaraa, hän saa enemmän palkkaa. Jos hän myy vähän tavaraa, hän saa vähemmän palkkaa.
5. Työnantaja maksaa palkan myös vuosiloman ja sairausloman ajalta. Palkkapäivä on tavallisesti kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa. Palkkapäivä on yleensä 15. päivä tai kuukauden viimeinen päivä. Työnantaja maksaa palkan pankkitilille.

Verot

Kun saat palkkaa, maksat siitä veroa valtiolle ja kunnalle. Valtio ja kunta maksavat veroilla erilaisia palveluja ja sosiaaliturvaa, esimerkiksi sairaanhoidon, eläkkeet ja koulut.

Kun haet työtä, sinulle kerrotaan palkka. Se on bruttopalkka. Bruttopalkasta menee verot ja maksuja. Palkka, jonka sinä saat tämän jälkeen, on nettopalkka. Brutto- ja nettopalkan ero on

suuri. Nettopalkka on selvästi pienempi kuin bruttopalkka.

Kun menet työhön, sinun täytyy antaa työnantajalle verokortti. Jos sinulla ei ole sitä, saat sen verotoimistosta. Jos et toimita verokorttia työnantajalle, palkastasi menee veroa 60 prosenttia.

Työnantaja ottaa veron bruttopalkastasi ja maksaa sen kunnalle ja valtiolle. Lisäksi työnantaja laskee palkastasi pois sairausvakuutusmaksun, joka on 1,5 prosenttia palkasta. Sairausvakuutusmaksu menee KELAlle eli Kansaneläkelaitokselle. Raha menee sairaanhoitoa varten. Vielä työnantaja laskee palkastasi pois työeläkemaksun ja työttömyysvakuutusmaksun. Maksut menevät eläkettä ja työttömyyttä varten. Kun olet ammattiliiton jäsen, palkasta otetaan ammattiliiton jäsenmaksu, joka on 1 –1,5 prosenttia.

Sitten työnantaja maksaa sinulle nettopalkan.

Palkasta menee veroa sen verran kuin sinun verokortissasi sanotaan. Veron määrä eli veroprosentti riippuu siitä, miten paljon saat palkkaa vuodessa. Tätä kutsutaan progressiiviseksi veroksi: Jos saat vähän palkkaa, maksat vähän veroa. Jos saat enemmän palkkaa, maksat enemmän veroa.

Jos haluat, että verotoimisto muuttaa sinun veroprosenttiasi, voit mennä verotoimistoon ja kysyä asiaa. Muista ottaa verotoimistoon mukaan työsopimus, josta näkyy palkkasi.

Kirkollisveroa maksavat ihmiset, jotka kuuluvat evankelisluterilaiseen tai ortodoksiseen seurakuntaan. Kirkollisveroprosentti on noin 1,3 prosenttia.

3.4. TYÖMARKKINAJÄRJESTÖT

Työmarkkinajärjestöt ovat Suomessa tärkeitä. Ne neuvottelevat maan hallituksen kanssa. Ne saavat sanoa mielipiteensä siihen, millaisia työlakeja säädetään. Järjestöt sopivat hallituksen kanssa työelämän asioista. Tämä on kolmikantaisuuden periaate eli kolmikanta, kuten puhekielessä sanotaan. Kolmikanta tarkoittaa, että työntekijöiden ammattiliitot, työnantajien järjestöt ja maan hallitus tekevät yhteistyötä ja neuvottelevat.

Työntekijöiden keskusjärjestöt ovat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja akateemisesti koulutettujen AKAVA.

Työnantajien keskusjärjestöjä ovat Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos ja Kirkon sopimusvaltuuskunta.

Ammattiliitto

Suurin osa suomalaisista työntekijöistä kuuluu ammattiliittoon. Myös virkamiehet kuuluvat omiin ammattiliittoihinsa. Ammattiliittoon kuuluminen on Suomessa normaalia ja turvallista. Ammattiliitot eivät edusta mitään poliittista puoluetta. Ammattiliittoihin kuuluu sekä oikeistolaisia että vasemmistolaisia. Työnantajilla on myös omat liittonsa. Niistä suurin on EK.

Suurin osa suomalaisista työntekijöistä kuuluu ammattiliittoon.

Ammattiliitot kuuluvat keskusjärjestöihin. Ammattiliittojen keskusjärjestöjä ovat SAK, STTK ja AKAVA. Keskusjärjestöjen sivulta voit tarkistaa, mitä ammattiliittoja siihen kuuluu. www.sak.fi, www.sttk.fi, www.akava.fi

Ammattiliitto pitää huolta työntekijöiden eduista ja oikeuksista. Ammattiliitto neuvottelee työnantajien kanssa palkoista ja muista työnteon ehdoista. Ammattiliiton lakimies neuvoo sinua, jos sinulla tulee työnantajan kanssa ongelmia.

Jos jäät työttömäksi, saat ammattiliiton työttömyyskassasta ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa. Se on suurempi kuin tavallinen työttömyyspäiväraha. Ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa saat silloin, kun olet ollut ammattiliiton jäsen ja työssä 10 kuukautta.

Eri aloilla on eri ammattiliitot. Jos olet töissä palvelualalla (esimerkiksi kaupassa tai ravintolassa) tai siivousalalla, liittosi on Palvelualojen ammattiliitto eli PAM, www.pam.fi. Jos olet kaupungin tai kunnan palveluksessa, esimerkiksi päiväkodissa tai koulun keittiössä, liittosi on todennäköisesti Julkisten ja hyvinvointialojen liitto eli JHL, www.jhl.fi

Jos olet lähihoitaja tai muu hoitaja, liittosi voi olla JHL, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto eli SuPer www.superliitto.fi tai terveys- ja sosiaalialan koulutettujen ammattilaisten etujärjestö eli Tehy www.tehy.fi. Metallimiehet kuuluvat Metallityöväen Liittoon www.metalli.fi. Postilaisilla on oma järjestönsä: Posti- ja logistiikka-alan unioni, PAU, www.pau.fi.

Työpaikalla luottamusmies edustaa ammattiliittoa ja kaikkia työntekijöitä, jotka kuuluvat siihen.

Kun olet ammattiliiton jäsen, maksat liitolle jäsenmaksua. Jäsenmaksu on noin 1–1,5 prosenttia palkasta. Maksu on vähän erisuuruinen eri liitoissa.

Voit liittyä ammattiliittoon helposti, kun otat yhteyttä työpaikkasi luottamusmieheen. Kysy työkavereiltasi, kuka on työpaikkasi luottamusmies.

Aivan kaikissa työpaikoissa ei kuitenkaan ole luottamusmiestä. Ota silloin suoraan yhteyttä ammattiliittoon. Lisää tietoa ammattiliittojen toiminnasta ja niihin liittymisestä saat niiden Internet-sivuilta.

Internetistä saat lisätietoa ammattiliitoista esimerkiksi seuraavilta sivuilta. Infopankissa on tietoa 13 eri kielellä. Infopankin kieliä ovat muun muassa venäjä, ruotsi, arabia, englanti, somali, turkki ja kiina.

www.infopankki.fi
www.virtuopo.fi
http://virtuosi.pkky.fi/vilma/yleista/kielitaso2.htm
www.sak.fi
www.liityammattiliittoon.fi/liity2.shtml

Ammattiosasto

Ammattiliittoihin kuulutaan ammattiosastojen kautta. Ammattiosasto on ammattiliiton jäsen. Sinä liityt oman työpaikkasi ammattiosastoon. Ammattiosastosta saat tietoa työehtosopimuksesta: palkoista, erilaisista korvauksista ja lisistä, loma-asioista ja muista sinulle työpaikalla kuuluvista eduista ja oikeuksista.

Ammattiosasto puolustaa jäseniään. Se valvoo, että työpaikalla tehdään asiat lakien ja sopimusten mukaan.

Ammattiosasto puolustaa jäseniään. Se valvoo, että työpaikalla tehdään asiat lakien ja sopimusten mukaan.

Ammattiosastot järjestävät teatterimatkoja, juhlia ja muuta vapaa-ajantoimintaa. Ne järjestävät jäsenilleen myös koulutusta. Niissä tutustut muihin jäseniin. Kun olet ammattiosaston jäsen, voit ehdottaa ammattiosastolle, minkälaista toimintaa sinä haluaisit.

Ammattiosasto voi olla yhden työpaikan osasto tai sen jäseninä voi olla työntekijöitä monelta eri työpaikalta.

Kysy työtovereiltasi tietoja ammattiosastostasi. Työpaikan ilmoitustauluilla on tietoa ammattiosastosta. Voit myös soittaa

Työsuojelun tehtävänä on huolehtia, että:

- työ on turvallista
- työssä ei tapahdu onnettomuuksia
- työntekijät pysyvät terveinä
- työntekijälle ei tule ammattitauteja.

Työnantaja vastaa siitä, että kaikki voivat tehdä työtä turvallisesti. Uudelle työntekijälle pitää järjestää perehdytys uuteen työpaikkaan. Työnantajan täytyy huolehtia, että kaikki tietävät, mikä voi olla vaarallista tällä työpaikalla.

Työnantajan pitää opettaa sinulle:

- miten työvälineitä ja koneita käytetään
- miten työ tehdään, ettei satu vahinkoja
- mitä teet, jos sattuu vahinko
- mitä teet, jos syttyy tulipalo
- mitä teet, jos sattuu muu onnettomuus
- missä on ensiapuvälineet
- miten ensiapua annetaan
- missä on hätätie
- miten hätätie on merkitty.

liittoon tai kysyä liitosta sähköpostilla, mikä on sinun ammattiosastosi.

Luottamusmies

Työntekijät valitsevat työpaikalle luottamusmiehen. Luottamusmies on työntekijä, joka tietää työlait ja työehtosopimukset. Luottamusmies auttaa sinua, jos kuulut ammattiliittoon ja sinulle tulee ongelmia työpaikalla. Ongelmia voi tulla esimerkiksi ylitöistä, palkasta, lomarahasta ja niin edelleen. Jos työpaikka on iso ja siellä on paljon työntekijöitä, luottamusmiehiä voi olla monta. Silloin yksi luottamusmies on pääluottamusmies.

Luottamusmies voi olla yhtä hyvin nainen. Luottamusmies on vanha nimitys. Nykyään sanotaan myös ”luottamushenkilö”.

3.5. TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS

Työnantajan pitää järjestää työpaikalla työsuojelu. Työsuojelu sisältää kaikki ne asiat, joiden tavoitteena on työntekijän terveyden suojaaminen ja hyvinvoinnin edistäminen työssä. Työsuojelun tavoite on, että työntekijät pysyvät terveenä ja voivat hyvin.

Työsuojeluun kuuluu myös se, ettei ketään saa kiusata eikä syrjiä työpaikalla. Puhutaan henkisestä työsuojelusta: jokaisella on oikeus olla hyvä ja turvallinen olo töissä.

Kun työnantaja opettaa eli perehdyttää sinua, hänen on otettava huomioon, että et puhu suomea äidinkielenä. Hänen pitäisi antaa ohjeet helpolla suomella tai sinun omalla kielelläsi.

Työnantajalla on vastuu siitä, että hän opettaa ja neuvoo. Sinun velvollisuutesi on opiskella turvallisuusasiat. Sinun pitää tehdä työ niin kuin sinulle on neuvottu. Sinun pitää aina kertoa, jos jotain menee rikki tai sattuu muu vahinko. Älä tee työtä rikkinäisillä koneilla. Jos työ on hyvin vaarallista, voit kieltäytyä siitä.

Jos käytät työssäsi koneita, työnantajan on opetettava tarkasti, miten konetta käytetään oikein. Seuraavat asiat on hyvä tietää:

- Mistä koneen virta pannaan päälle?
- Millainen koneen ääni on, kun se toimii oikein?
- Mitä sinun pitää muistaa, kun käytät konetta?
- Miten virta katkaistaan?
- Miten virta katkaistaan hätätilanteessa?
- Keneltä voi pyytää apua?

Sinun täytyy opetella tekemään työsi ja kysyä, jos olet epävarma. Se että osaat tehdä työsi oikein ja huolellisesti, on osa ammattitaitoasi.

Työnantajan täytyy huolehtia, että työpaikalla on turvallista tehdä työtä. Työntekijällä täytyy joissakin töissä olla:

- suojakypärä
- suojalasit
- suojakäsineet
- kuulosuojain
- hengityssuojain.

Jos ohjeissa lukee, että työntekijällä täytyy olla esimerkiksi suojakypärä, työnantajan pitää antaa se sinulle ja sinun pitää käyttää sitä.

Työpaikalla pitää olla selvät ohjeet, mitä tehdään, jos sattuu onnettomuus tai tapaturma. Tapaturma voi olla esimerkiksi että joku kaatuu, putoaa tai loukkaa itsensä koneeseen. Sinun pitää tietää, missä on ensiaputarvikkeet ja miten ensiapua annetaan. Ensiapu voi olla esimerkiksi, että osaat sitoa haavan. Sinun pitää tietää, miten soi-

tetaan ambulanssi ja miten se pääsee paikalle. Ota selvää, missä ensiaputarvikkeet ovat!

Työpaikalla pitää olla selvät ohjeet, mitä tehdään, jos syttyy tulipalo tai sattuu muu iso onnettomuus. Sinun pitää tietää, missä on hätätie tai hätäuloskäynti eli mistä ja miten pääset ulos, jos on hätä. Sinun täytyy myös tietää, miten soitetaan palokunta ja miten se pääsee paikalle. Ota selvää, miten hätätie on merkitty!

Työsuojelussa myös työajat ovat tärkeät:

- ylityötä ei saa tehdä liian paljon
- työntekijällä täytyy olla lainmukaiset lomat.

Työsuojeluvaltuutettu

Työpaikalla on aina työsuojeluvaltuutettu. Jos sinulla on kysymyksiä, kysy työsuojeluvaltuutetulta. Hän on yksi työntekijä, jonka työntekijät ovat valinneet hoitamaan työsuojelun asioita.

Työsuojelupäällikkö on henkilö, jonka työnantaja on valinnut hoitamaan työsuojelun asioita.

Tapaturmavakuutus

Työtapaturma tarkoittaa, että työssä joku loukkaantuu. Jos työpaikalla sattuu tapaturma, siitä pitää heti ilmoittaa esimiehelle.

Kaikki työntekijät on vakuutettu tapaturman varalle. Tämä tarkoittaa sitä, että jos sinulle sattuu tapaturma töissä tai työmatkalla, vakuutus korvaa

sinun sairauskulusi. Jos esimerkiksi kaadut työssä tai työmatkalla, ja käsi menee poikki, vakuutus korvaa sen hoidon.

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on työssä käyvien ihmisten terveydenhuollon järjestelmä. Laki sanoo, että työnantajan täytyy huolehtia työterveyshuollosta. Se tarkoittaa, että työnantaja järjestää ja maksaa lääkärin ja terveydenhoitajan palvelut työntekijöille.

Käyt työterveysasemalla terveystarkastuksessa, kun tulet uuteen työhön. Työterveydenhoitaja antaa ohjeita, millä tavalla työtä täytyy tehdä, että se ei ole vaarallista terveydelle. Jos työpaikka on erityisen vaarallinen – jos siellä on esimerkiksi vaarallisia kemikaaleja tai paljon melua – saat säännölliset terveystarkastukset.

Laki määrää työnantajan järjestämään myös työkykyä ylläpitävää toiminta. Se on puhekielellä tyky-toimintaa. Tyky-toimintaa on esimerkiksi alennusliput uimahalliin tai kuntosalille. Työpaikalla voi olla tyky-päiviä. Silloin liikutaan yhdessä tai kuunnellaan luentoja terveydestä. Jokaisen velvollisuus on hoitaa omaa terveyttään ja osallistua tyky-toimintaan.

Monet työnantajat järjestävät työntekijöille myös sairaanhoidon. Silloin työntekijä voi mennä omalle työterveysasemalle, jos hän on sairaana. Jossakin työpaikalla työnantaja voi maksaa myös esimerkiksi hammaslääkärin tai fysikaalisia hoitoja.

Työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa lukee, mitä palveluja sinulle kuuluu. Jos et tiedä, kysy luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta.

Voit katsoa lisää tietoja työsuojelusta:

Työterveyslaitos:
http://www.occuphealth.fi/
Työturvallisuuskeskus:
http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/
Tapaturmapäivä:
http://www.tapaturmapaiva.com/

Käytännön syrjintätilanteita – mitä voit tehdä?

Mitä maahanmuuttaja voi tehdä, kun hän jäi ilman työtä, vaikka hänellä oli tehtävään paras koulutus ja kokemus?

1. Ota yhteys luottamusmieheen ja työsuojelupiiriin. Työsuojelupiiri neuvoo ja selvittää asiaa.
2. Jos kyseessä on syrjintä, hae hyvitystä käräjäoikeudessa viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun olet saanut tiedon valintapäätöksestä.

Etnistä syrjintää koskevissa asioissa voit ottaa yhteyttä vähemmistövaltuutetun toimistoon, puh. (09) 160 470 48, sähköposti: vahemmistovaltuutetun.toimisto@mol.fi
Syrjintälautakunnan osoite:
SYRJINTÄLAUTAKUNTA
PL 34
00023 VALTIONEUVOSTO
Syrjintälautakunnan sähköposti:
syrjintalautakunta@mol.fi
Lisätietoja syrjintälautakunnasta löytyy Internetistä osoitteesta www.mol.fi/syrjintalautakunta/

3.6. YHDENVERTAISUUSLAKI

Suomessa syrjintä on kielletty useissa laeissa. Tärkein niistä on yhdenvertaisuuslaki. Lain tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta ja antaa entistä enemmän apua syrjinnän kohteeksi joutuneille.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään kaikki syrjintä. Laissa sanotaan, että ketään ei saa syrjiä tai kohdella eri tavoin iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn, esimerkiksi varallisuuden, raskauden tai perhesuhteiden, perusteella.

Laki koskee siis sekä syntyperäisiä suomalaisia että Suomeen myöhemmin muuttaneita, kaiken ikäisiä lapsia, naisia ja miehiä. Laissa määritellään, mikä on syrjivää käyttäytymistä ja milloin eriarvoiseen asemaan laittaminen on sallittua.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää myös häirinnän. Esimerkiksi loukkaavat rasistiset vitsit tai nimittely ovat häirintää. Sinun ei tarvitse sietää niitä työpaikalla.

Jos sinua on syrjitty, voit vaatia hyvitystä oikeudessa kahden vuoden kuluessa syrjinnästä. Hyvitys tarkoittaa, että sen, jota on syrjitty, on mahdollisuus saada rahaa hyvityksenä. Hyvityksen enimmäismäärä on 15 000 euroa. Jos olet hakenut töitä, eikä sinua ole otettu työhön sen takia, että olet ulkomaalainen, voit vaatia hyvitystä oikeudessa vuoden kuluessa.

Syrjintää ei voi perustella oikeudessa pelkällä väitteellä. Ei siis riitä, että sanot, että sinua on syrjitty. Sinun on esitettävä konkreettinen selvitys, jonka perusteella voidaan olettaa, että olet joutunut syrjinnän kohteeksi.

Mitä teet, jos koet, että sinua on häiritty tai syrjitty työssä? Ota yhteyttä luottamusmieheen, joka tuntee yhdenvertaisuuslain.

Työelämän syrjintätilanteita

Yhdenvertaisuuslaissa puututaan erityisen tarkasti syrjintään, jonka perusteena on etninen alkuperä. Laki kieltää syrjinnän sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään kaikki syrjintä muun muassa seuraavissa tilanteissa:

1. Edellytykset harjoittaa ammattia ja elinkeinoa sekä elinkeinotoiminnan tukeminen. Esimerkiksi päätökset yrittäjille myönnettävistä starttirahoista tai elinkeinoluvista eivät saa olla syrjiviä.
2. Työhönoton perusteet, työolot ja työehdot sekä uralla eteneminen. Työnantaja ei saa asettaa valittavalle työntekijälle sellaisia ammattitaito- tai koulutusvaatimuksia, jotka eivät ole tehtävän kannalta perusteltuja.

   Syrjintää on esimerkiksi se, jos työnantaja vaatii täydellistä suomen kielen taitoa työssä, jossa huonompi kielitaito riittää. Tällaisia töitä voivat olla esimerkiksi rakentaminen, siivoaminen ja keittiötyöt. Jos ymmärrät työohjeet ja osaat tehdä työn, sen pitäisi riittää. Jos sinulle sanotaan, että et voi saada jotain työtä sen takia, että et osaa täydellisesti suomea, se voi olla syrjintää. Voit ottaa yhteyttä työsuojelupiiriin ja kysyä, mitä mieltä he ovat. www.tyosuojelu.fi

   Jos olet jo töissä, sinua ei saa kohdella huonommin kuin muita sen takia, että olet maahanmuuttaja. Työehtoja ovat muun muassa työaika, palkka ja vapaat, jotka ovat samat sinulle ja muille työntekijöille. Työnantaja ei saa esimerkiksi maksaa sinulle huonompaa palkkaa siksi, että et osaa täydellisesti suomea.

   Jos sinulle sanotaan, että et voi saada uutta tehtävää vain sen takia, että olet maa-

hanmuuttaja, ota yhteyttä luottamusmieheen tai työsuojelupiiriin.

3. Jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa ammattijärjestössä.

Kaikilla on oikeus toimia ammattiosastossa ja ammattiliitossa, myös ulkomaan kansalaisilla, jotka ovat töissä Suomessa.

Jos sinua on syrjitty työssä tai muissa laissa mainituissa tilanteissa, eikä keskustelu syrjivästi käyttäytyvän henkilön kanssa auta, älä jää yksin. Ota yhteys esimieheen, luottamusmieheen, työsuojelupiiriin, vähemmistövaltuutettuun tai syrjintälautakuntaan.

Mitä maahanmuuttaja voi tehdä, kun hän uskoo, että ei saanut luvattua ylennystä työnantajan ennakkoluulojen takia?

1. Keskustele esimiehen ja luottamusmiehen kanssa, jotta tilanne voitaisiin ratkaista.
2. Jos keskustelu ei auta, ota yhteys työsuojelupiiriin. Työsuojelupiiri neuvoo ja selvittää asiaa.
3. Jos kyseessä on syrjintä, hae hyvitystä käräjäoikeudessa viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun olet saanut tiedon valintapäätöksestä.

Yhdenvertaisuuslaista on laadittu hyvä esite. Esite löytyy syrjinnän vastaisen SEIS-tiedotushankkeen sivuilta osoitteesta http://www.join.fi/seis/.

Esite on siellä yhdeksällä eri kielellä, esimerkiksi venäjäksi, ruotsiksi, arabiaksi ja somaliaksi.

Työtä koskevissa syrjintäasioissa nopein tapa saada apua on ottaa yhteys oman alueen työsuojelupiiriin. Niitä on yhteensä kahdeksan:

HÄMEEN TYÖSUOJELUPIIRI, puh. (03) 2608 800, tampere.tsp@tsp.stm.vn.fi
ITÄ-SUOMEN TYÖSUOJELUPIIRI, puh. (017) 201 401, ita-suomi.tsp@tsp.stm.vn.fi
KAAKKOIS-SUOMEN TYÖSUOJELUPIIRI, puh. (05) 6264 100, lappeenranta.tsp@tsp.stm.vn.fi
KESKI-SUOMEN TYÖSUOJELUPIIRI, puh. (014) 697 211, jyvaskyla.tsp@tsp.stm.vn.fi
POHJOIS-SUOMEN TYÖSUOJELUPIIRI, puh. (08) 3159 511, oulu.tsp@tsp.stm.vn.fi
TURUN JA PORIN TYÖSUOJELUPIIRI, puh. (02) 2715 777, turku.tsp@tsp.stm.vn.fi
UUDENMAAN TYÖSUOJELUPIIRI, puh. (09) 774 711, helsinki.tsp@tsp.stm.vn.fi
VAASAN TYÖSUOJELUPIIRI, puh. 020 1236 200, vaasa.tsp@tsp.stm.vn.fi

Lisätietoja työsuojelupiireistä löytyy myös internetistä osoitteesta http://www.tyosuojelu.fi.

Luvun kolme lähteet:

PIHLAJA, LENITA (TOIM.)
Ymmärräks sää? Maahanmuuttajien koulutus, TSL 2005.

INTERNET-LÄHTEET:
http://netti.sak.fi/workinginfinland/fi/tietoa.html
http://www.infopankki.fi
http://www.virtuopo.fi
http://virtuoosi.pkky.fi/vilma/yleista/kielitaso2.htm
http://www.sak.fi
http://www.occuphealth.fi/
http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/
http://www.tapaturmapaiva.com/

PETMOSSA MUKANA OLEVAT TYÖYHTEISÖT

- ISS Palvelut
- Helsingin yliopisto, Tekninen osasto
- HK Ruokatalo Oy
- Suomen Posti Oyj, logistiikka
- Scandic Hotel Continental
  - N-Clean Oy
- Finnair Catering Oy
- Espoon kaupunki
  - Vihertuotanto
  - Sosiaali- ja terveystoimi, Vanhusten palvelut, Geriatrinen keskus
- Helsingin kaupunki, terveyskeskuksen laitoshuoltoyksikkö
  - Suursuon sairaala, Malmin sairaala, Kivelän sairaala ja Koskelan sairaala
- Helsingin kaupunki
  - Kivelän sairaala, osasto 2
- Lindström Oy
- Orion Oyj, ORION PHARMA
- Vantaan kaupunki, Katriinan sairaala
- VTI Technologies

Ohjausryhmä ja kumppanit

Varsinaiset jäsenet:

- Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Riitta Wärn
- Espoon kaupunki, Mari Pyy 9/2006 asti, Anne Panigrahi-Herler 10/2006 alkaen
- Ilmailualan Unioni IAU ry, Alpo Pehkonen ja Henry Appleton, Finnair Catering
- Kunta-alan ammattiliitto KTV ry, 1/2006 alkaen Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL ry, Sari Sirkiä
- Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry, 1/2006 alkaen Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL ry, Pirkko Hirvelä 5/2006 asti
- JTO-Palvelut Oy, Pauli Juuti
- Kemianliitto ry, May Nyman
- Kiljavan opisto, Riikka Tella 11/2005 asti, Anneli Sintonen 8/2006 asti, Vesa Kotaviita 9/2006 alkaen
- Metallityöväen Liitto ry, Pekka Sivill 8/2006 asti, Ari Kolehmainen 9/2006 alkaen ja Valeri Manninen, Constructor Finland Oy
- Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Sointu Toivonen 8/2006 asti, Reetta Kuosmanen 9/2006 alkaen ja Ahmet Akin, ISS
- Postiliitto ry, 6/2005 alkaen Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry, Jouni Kaiponen, Suomen Posti Oyj
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Eine Mikkonen, puheenjohtaja
- Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry, Henri Lindholm
- Tehy, Soile Tammisto 5/2006 asti, Sari Koivuniemi 6/2006 alkaen
- Toimihenkilöunioni ry, Pauli Konttinen, varapuheenjohtaja
- Työväen Sivistysliitto TSL ry, Mervi Ylitalo

Asiantuntijat:

- Työministeriö, projektikoordinaattori Leena Lyra
- Uudenmaan TE-keskus, ESR-koordinaattori Auli Vuorela

DEAL, kansainvälinen-kumppanuus (Diversity, Equality and Acces to Learning)

Projekti	*Hallinnoija*
High Road	TUC, Englanti
IN BEWEGUNG	ISOP- Innovative Sozialprojekte, Itävalta
AVERROES	ISM-CORUM, maahanmuuttajien palvelu- ja tutkimuslaitos, Ranska Rhone-Alpes

KOULUTTAJAT

Finnberg Inga, HuK, työsuojeluopettaja, Kiljavan opisto
Gustafsson Jouni, kulttuurisihteeri, projektikoordinaattori, TATSI ry
Juuti Pauli, VTT, tutkimusjohtaja, Johtamistaidon opisto JTO ry
Kemppainen Raija, Fil.tri, kehittämispäällikkö, Johtamistaidon opisto JTO ry
Korhonen Auli, YM, koordinaattori-suunnittelija, Petmo-projekti
Lappalainen Pertti, ins., kehittämispäällikkö, Johtamistaidon opisto JTO ry
Larsson Teija, VTM, lehtori, Laurea-ammattikorkeakoulu
Mietala Outi, YL, kuvataiteilija (AMK), kuvataidekasvatus, Kiljavan opisto
Mohamed Abdirizak, KTM, kehittämisasiantuntija, Johtamistaidon opisto JTO ry
Sintonen Anneli, YM, projektipäällikkö, Kiljavan opisto
Sipilä Jyrki, VTM, koulutusvastaava, Helsingin aikuisopisto
Soilanne Irma, KM, psykodraamaohjaaja (PDO), rehtori, Kiljavan opisto
Tella Riikka, OTM, projektipäällikkö, TM
Vartiainen-Ora Päivi, YTM, kouluttaja, Työväen Sivistysliitto TSL ry
Visti Annaliisa, PsT, kouluttaja, Psykosoft Oy

VALOKUVAT

Oksanen Raimo, Kiljavan opisto
Sundvall Keijo, Kiljavan opisto
Harri Heikkilä, Hhoy

PIIRROKSET

Ilkka Kumpunen, Kipinä Oy

Liitteet

BINGO!

1. Ota pari ja kysy häneltä kolme alla olevan ruudukon kysymyksistä. Kirjoita hänen nimensä niihin ruutuihin, joihin hän vastaa ”kyllä”.

2. Etsi uusi pari ja kysy kolme kysymystä. Kirjoita uuden parin nimi niihin ruutuihin, joihin hän vastaa ”kyllä”.
3. Vaihda paria niin kauan, että sinulla on jokaisessa ruudussa ainakin yksi nimi.
Huuda silloin ”Bingo!”

4. Se, joka huutaa ensimmäisenä ”Bingo!”, on voittaja.
HUOM! Saat kysyä aina vain 3 kysymystä yhdeltä ihmiseltä!

Onko sinulla tasan kaksi lasta?	Piipahdatko naapurissa vähintään kerran viikossa?	Oletko yleensä hississä vieraiden ihmisten kanssa hiljaa?
Oletko pyytänyt vanhempiesi hyväksynnän avioliitollesi?	Päätitkö itse osallistua tähän koulutukseen?	Onko sinusta hyvä, jos työpaikallesi valitaan töihin sellaisia ihmisiä, jotka joku johtoryhmästä tuntee entuudestaan?
Käytkö saunassa joka viikko?	Onko rehellisyys työ-kaverissa tärkeämpi ominaisuus kuin seurallisuus?	Hermostutko, jos ystäväsi myöhästyy tapaamisesta 20 minuuttia ilmoittamatta?
Oletko koskaan esittänyt kritiikkiä esimiehellesi?	Syötkö mielelläsi kaurapuuroa?	Onko esiintyminen sinusta helppoa?

MILJOONA IHMETYSTÄ

Viime viikon iltapäivälehdissä – ja entistä enemmän myös muissa medioissa – oli taas sivukaupalla sirkushuvia, kun vuoden 2005 verotiedot julkistettiin koko kansan hämmästeltäväksi. Ja onhan niissä ihmettelemistä.

Lähes jokainen lienee työpaikallaan tai muuten törmännyt työn vaativuuden arviointiin eli tuttavallisemmin TVA:han. Sen avulla pyritään määrittelemään työntekijän palkka niin, että jokainen samanarvoista – ei siis pelkästään samaa – työtä tekevä saa suunnilleen samansuuruista palkkaa. Ja tietenkin niin, että vaativammasta työstä saa enemmän rahaa kuin vähemmän vaativasta.

Kun tämän perusperiaatteen näkökulmasta tarkastelee median julkaisemia eri tehtävissä olevien henkilöiden ansioita, ihmettely vain lisääntyy. TVA-logiikan mukaan on mahdotonta ymmärtää, miten vaikkapa jonkun yrityksen johtamisesta voi tienata miljoonia euroja vuodessa, mutta normaalilla järjellä ajateltuna yhtä vaativaa tai lähes yhtä vaativaa työtä tekevät joutuvat miljoonatuloihin verrattuna tyytymään murusiin.

Esimerkiksi kelpaa valtion omistaman Fortumin johtajien ansiot. Kuka vääntäisi rautalangasta, miksi esimerkiksi tämän energiayhtiön toimitusjohtaja saa 30- tai jopa 50-kertaisesti enemmän rahaa kuin valtakunnan pääministeri. Ihan heti on vaikea uskoa, että Fortumin johtaminen olisi noin paljon vaativampi tehtävä kuin Suomen johtaminen. Samanlaisia esimerkkejä löytyy runsaasti.

Nykyaikana yrityksen/yhteisön taloudellisen tilan vaaliminen on entisestään korostunut. Johtajia ja heidän onnistumistaan tai epäonnistumistaan arvioidaan paljolti sen mukaan, minkälaisessa kunnossa johdetun organisaation talous/tuloskunto on. Enemmän olisi kuitenkin syytä kiinnittää huomiota myös siihen, miten vaikean tai helpon yhtälön kautta rahaa on tehty tai taloutta pidetty kunnossa. Väitän, että valtiontalouden tasapainossa pitäminen on huomattavasti hankalampaa kuin Fortumin tuloksenteko.

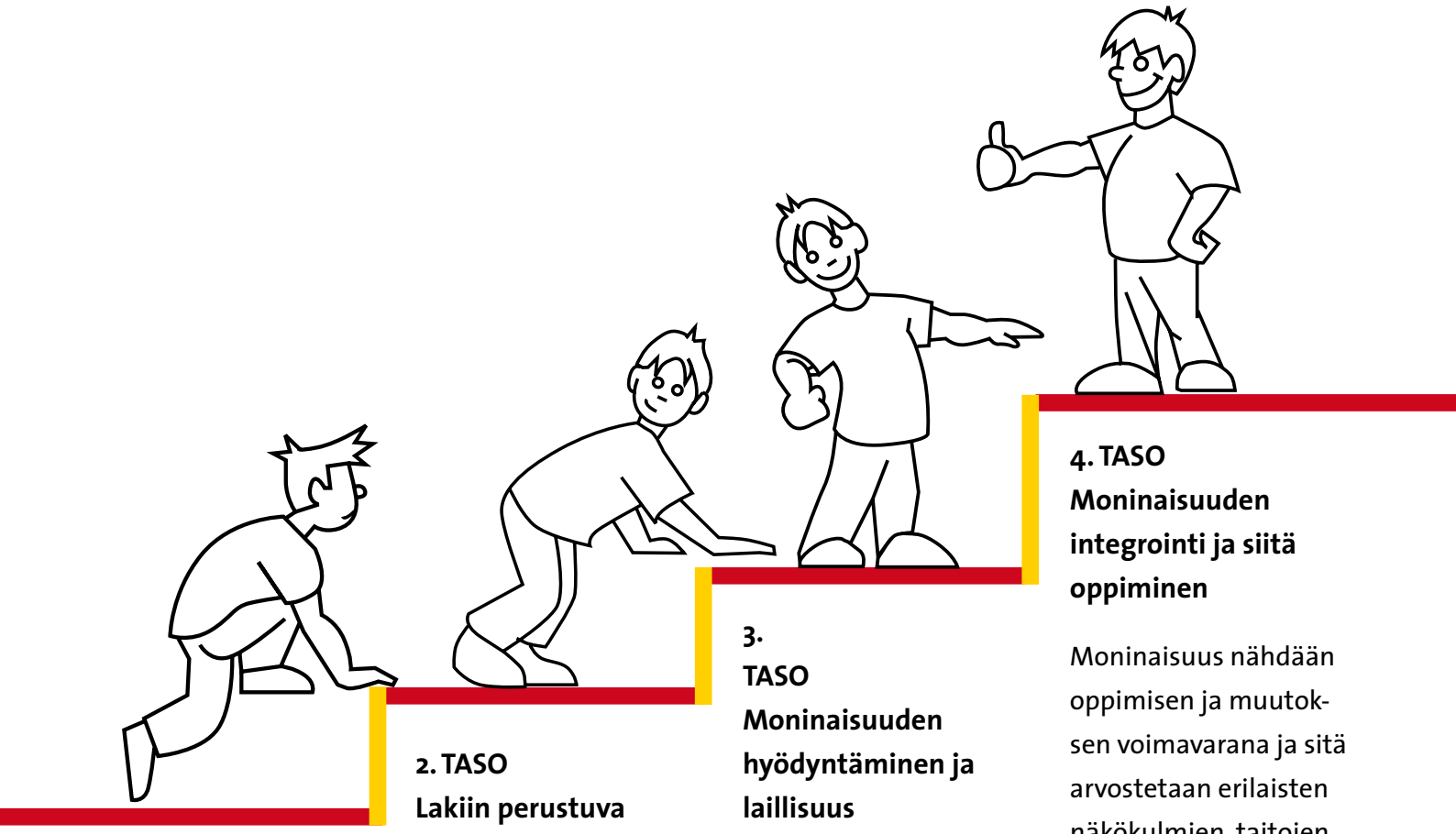
Yleisemminkin eräiden valtionyhtiöiden ja valtio-omisteisten yhtiöiden johtajien tähtitieteelliset palkat oudoksuttavat. Samaan aikaan kun valtio vähentää tuottavuusohjelmansa kautta useita tuhansia työntekijöitä lähivuosina, jonkun laskuopin mukaan samaiseen ”valtiokonserniin” kuuluvien Fortumin, Finnairin ja Sampon johtajille on varaa maksaa miljoonia. Oikea käsi ei tunnu tietävän mitä vasen tekee. Eikä selitykseksi riitä, että valtio on valtio ja pörssiyhtiö on pörssiyhtiö.

Harri Järvinen

SAK:n viestintäpäällikkö ja

Palkkatyöläisen päätoimittaja

Palkkatyöläinen 7.11.2006 nro 9/06



1. TASO
Moninaisuuden vastustaminen

Enemmistö pelkää menettävänsä asemansa ja näkee moninaisuuden hyödyttömänä tai uhkana.

Moninaisuuteen liittyvät haasteet torjutaan, mutta samalla myös siihen liittyvät mahdollisuudet menetetään.

2. TASO
Lakiin perustuva tasavertaisen kohtelun edistäminen ja syrjinnän poistaminen

Pyritään noudattamaan lain vaatimuksia syrjinnän välttämiseksi sekä parantamaan vähemmistöjen ja syrjäytyneiden työmarkkina-asemaa, mutta moninaisuudelle ei anneta todellista arvoa. Vähemmistöt pyritään sulauttamaan enemmistön ajatusmalleihin.

3.
TASO
Moninaisuuden hyödyntäminen ja laillisuus

Moninaisuutta hyödynnetään ja arvostetaanmarkkinoinnissa, myynnissä ja asiakaspalvelussa hyötynäkökulmasta mutta siitä ei opita.

4. TASO
Moninaisuuden integrointi ja siitä oppiminen

Moninaisuus nähdään oppimisen ja muutoksen voimavarana ja sitä arvostetaan erilaisten näkökulmien, taitojen, kokemuspohjien sekä innovatiivisuuden lähteenä.

(Ely & Thomas, 2001,Dass & Parker, 1999)

MIKSI ME JA MUUT?
Ennakkoluulojen selitysmalleja:

- Ennakkoluuloiset ihmiset ajattelevat rakenteellisesti eri tavalla kuin ns. suvaitsevat ihmiset (vanhentunut käsitys)
- Ennakkoluulot liittyvät luokittelun tarpeeseen: jokaisella, jolla on ajatustoimintaa, on myös stereotypioita ja ennakkoluuloja
- Juontavat juurensa ryhmään kuulumisesta ja ryhmien välisistä suhteista

Tunnistaminen ja tunnustaminen

- Ennakkoluulot eivät poistu kieltämällä, vaan tunnistamalla
- Luokittelulle ja tyypittelylle emme voine mitään, tiedostamalla voimme vaikuttaa
- Hidas prosessi, jossa kohdattava oma raadollisuutensa

TSL
Työväen Sivistysliitto

Kulttuurien väliset tiedot ja taidot

- TIETO: Tiedän eri kulttuureista.
- TIETOISUUS: Tiedostan kulttuurien vaikutusta itsessäni ja ympäristössäni.
- VIERAUDEN YMMÄRRYS: Osaan kyseenalaistaa omat stereotypiani ja kestän monitulkintaisuutta.

TSL
Työväen Sivistysliitto

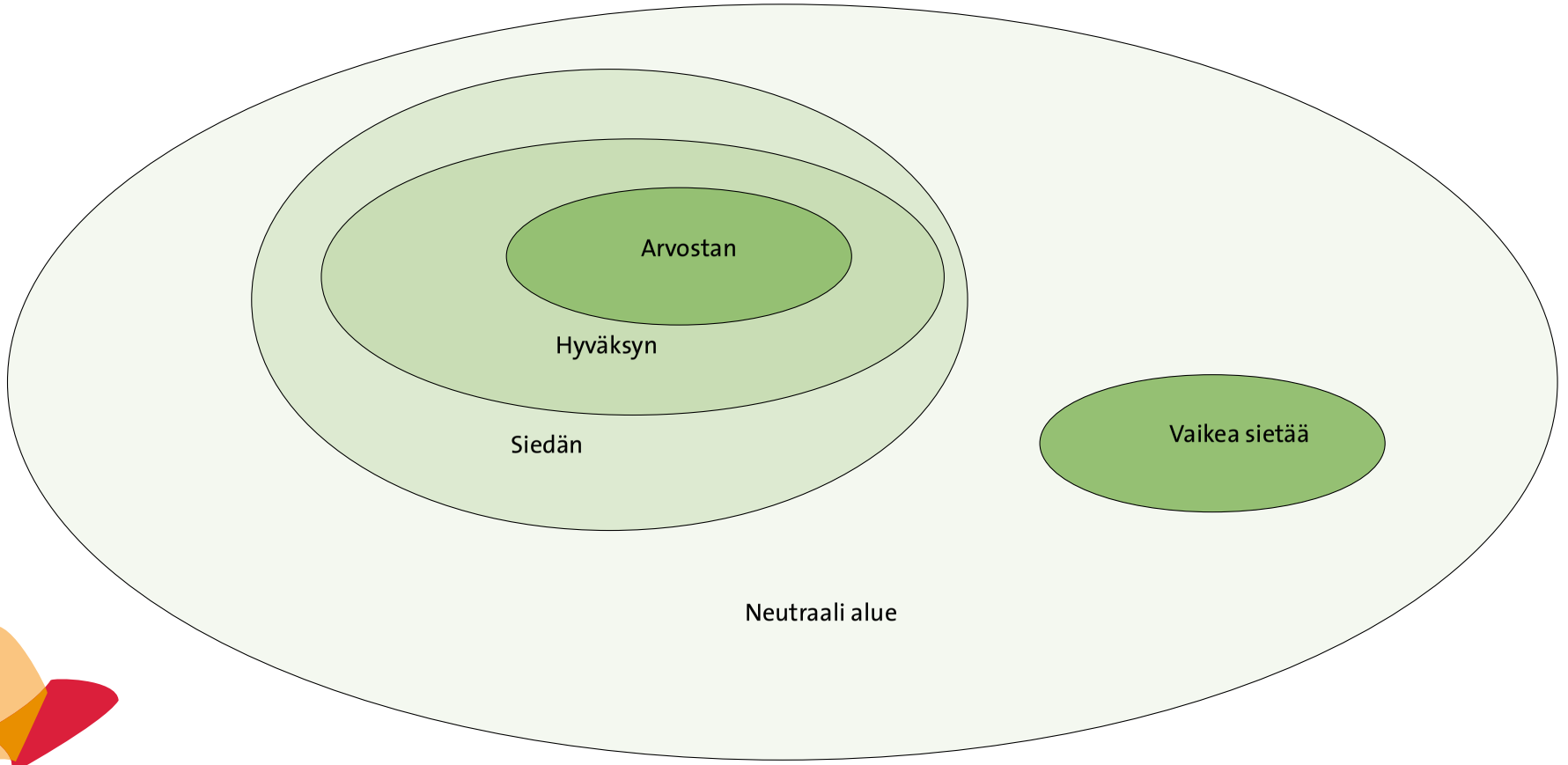
Vieraan kohtaaminen ja ennakkoluulot:

- Kulttuurien välisen vuorovaikutuksen suurin haaste ei ole vieraan kulttuurin tuntemus, vaan oman kulttuurin tuntemus ja sen vaikutuksen tiedostaminen omassa ajattelussa ja käyttäytymisessä.

(Nancy Adler)

TSL
Työväen Sivistysliitto

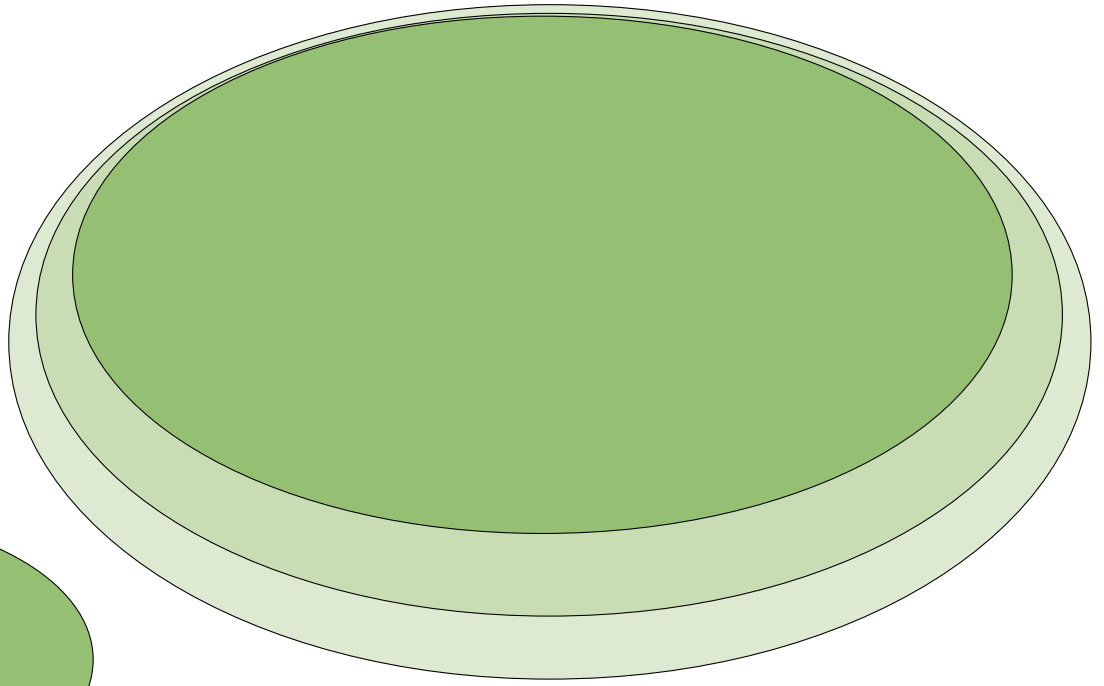
Mielen arvokentät
(Kari Helinin mukaan)

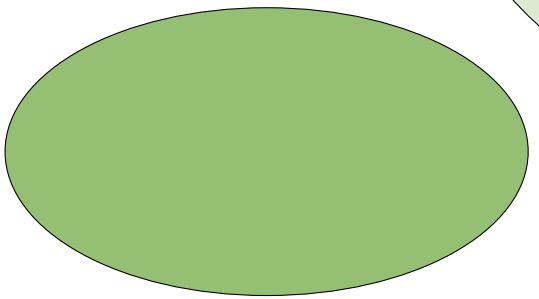


TSL
Työväen Sivistysliitto

Tiukat arvot –
Tiukka pipo

Yhteistyö toimii samanlaisten kanssa

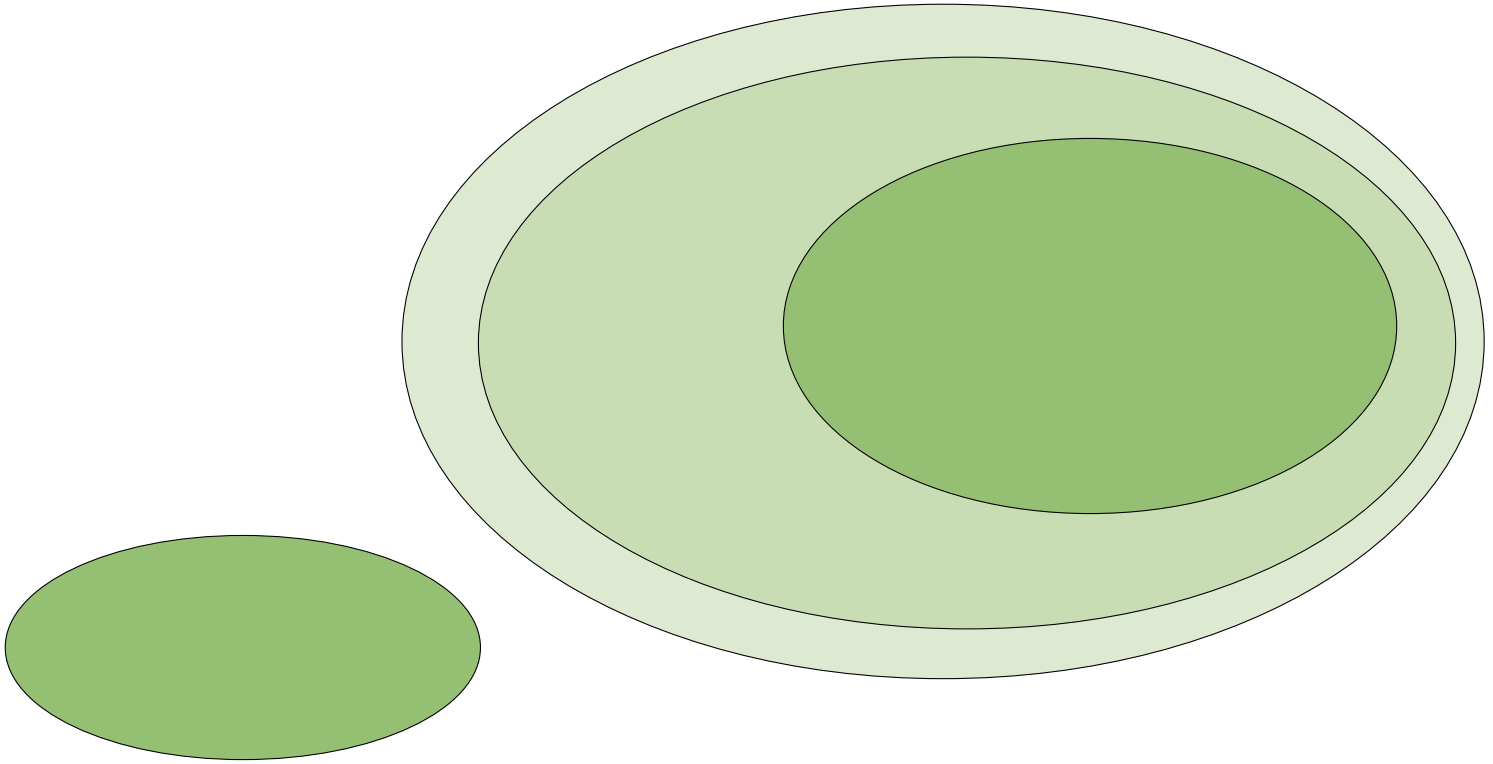




TSL
Työväen Sivistysliitto

Suuri hyväksymisen ja sietämisen alue – Avara sydän

Yhteistyö toimii monenlaisten kanssa



TSL
Työväen Sivistysliitto

Moninaisuusajattelua tukee

- Omien asenteiden ja ennakkoluulojen tunnistaminen
- Oman kulttuurin ja muiden kulttuurien perusoletusten ja käsitysten tunteminen
- Eri kulttuurien viestinnän tunteminen
- Oman ja muiden uskontojen pääperiaatteiden tunteminen

TSL
Työväen Sivistysliitto

Miten kulttuuria voi selittää?

Kulttuurien välisiä eroja
ja samankaltaisuuksia
selittäviä tekijöitä.

Selittäviä tekijöitä

I Valtaetäisyys

II Yksilöllisyys – yhteisöllisyys

III Maskuliinisuus – feminiinisyys

IV Epävarmuuden välttäminen

V Aikakäsitys

VI Uskonto

VII Asutus ja ilmasto/luonto

(Tekijät I – V Geert ja Gert Jan Hofsteden 2005 mukaan)

Valtaetäisyys työelämässä

PIENI

- hajauttaminen
- valvonta vähäistä
- pienet palkkaerot
- luotetaan omaan kokemukseen ja alaisiin
- konsultoidaan ja keskustellaan

SUURI

- keskittäminen
- valvontaa enemmän
- suuret palkkaerot
- ylempiin ja muodollisiin sääntöihin turvataan
- alaiset odottavat, että sanotaan mitä pitää tehdä

- roolien epätasa-arvo, helppouden vuoksi
- ihanteellinen esihenkilö on demokraatti, jolla on resurssit
- alainen-esimiessuhde käytännöllinen

- hierarkia heijastaa tasojen välistä epätasa-arvoa
- ihanteellinen esihenkilö on ”hyvä isä” tai ystävällinen, auttavainen itsevaltias
- alainen-esimiessuhde emotionaalinen

- paheksutaan erioikeuksia ja statussymboleja
- ”haalaritöillä” sama status kuin valkokaulustöillä

- erioikeudet ja statussymbolit normaaleja ja suosittuja
- ”valkokaulustöitä” arvostetaan enemmän kuin haalaritöitä

Yksilöllisyys työelämässä

YKSILÖLLISYYS

- ammatillinen liikkuvuus suurempi
- työntekijät panevat työnantajien edun muun edelle
- rekrytointi- ja ylennyspäätökset taitojen ja sääntöjen perusteella

YHTEISÖLLISYYS

- ammatillinen liikkuvuus pienempi
- työntekijät ovat ryhmien jäseniä ja ajavat niiden etua
- rekrytointi- ja ylennyspäätöksissä otetaan työntekijän ryhmä huomioon

- työnantaja-työntekijäsuhde on sopimus työmarkkinoilla olevien osapuolten välillä
- johtaminen on yksilöiden johtamista

- työnantaja-työntekijäsuhde on pohjimmiltaan moraalinen kuten perheyhteys
- johtaminen on ryhmien johtamista

- johtamiskoulutus opettaa tunteiden rehelliseen jakamiseen
- kaikkien asiakkaiden tulee saada sama kohtelu
- tehtävä on suhdetta merkittävämpi

- alaisten suora arvioiminen pilaa sopusoinnun
- oman ryhmän edustajat saavat paremman kohtelun
- suhde on tehtävää merkittävämpi

Maskuliinisuus ja feminiinisyys työelämässä

MASKULIINISUUS

- johtaminen jämäkkää ja aggressiivista
- konflikteissa vahvempi voittakoon
- palkkiot saavutuksista

FEMINIINISYYS

- johtaminen perustuu intuitioon ja konsensukseen
- konfliktin ratkaisuksi neuvoteltu kompromissi
- palkkiot perustuvat tasa-arvoon

- isommat yksiköt parempi
- ihmiset elävät tehdäkseen työtä
- raha vapaa-aikaa tärkeämpi
- ura pakollinen miehelle, naiselle ”valinnainen”

- pienemmät yksiköt parempi
- ihmiset työskentelevät elääkseen
- vapaa-aika rahaa tärkeämpi
- ura molemmille sukupuolille ”valinnainen”

- vähemmän naisia taitoja vaativissa töissä
- työn sisällön monipuolistaminen työn inhimillistäjänä
- kilpailukykyinen valmistussektori sekä bulkkimainen kemianteollisuus

- enemmän naisia taitoja vaativissa töissä
- kontaktit ja yhteistyö työn inhimillistäjinä
- kilpailukykyinen maatalous sekä palveluelinkeinot

Epävarmuuden välttäminen työelämässä

VAHVA

- vähän työnantajia, pitkiä palvelussuhteita
- sääntöjen tarve
- tarve olla kiireinen ja työskennellä kovasti
- aika on rahaa

HEIKKO

- paljon työnantajia, lyhyitä työsuhteita
- niin vähän sääntöjä kuin mahdollista
- kovaa työtä vain silloin, kun sitä tarvitaan
- aika antaa raamit toiminnalle

- vähemmän itsensä työllistäviä
- huonompi innovoimaan, parempi panemaan toimeen
- motivaatio turvallisuudesta, arvostuksesta tai kuulumisesta

- enemmän itsensä työllistäviä
- parempi innovoimaan, huonompi panemaan toimeen
- motivaatio saavutuksista, arvostuksesta tai kuulumisesta

Perehdyttämisen tarkistuslista YRITYS	LAATUKÄSIKIRJAOSA	
	ASIANKIRJATYYPPI	
OSASTO	TUNNUS	
AIHE	SIVU	REV.
ASIA		

Työvaiheet	Työssä huomioitavaa	Riskitekijät/ Vaaratekijät

LAATINUT	TARKISTANUT	HYVÄKSYNYT	HYV:PVM

PEREHDYTTÄMISEN KEHITTÄMINEN

Kehittämisehdotukset		Mitä toimenpiteitä se meiltä edellyttää	Mitä tukea tarvitsemme
Heti toimeen			
Vaatii valmistelua			
Haaveet, toiveet			

Lähde: Sujuva WFG- simulaatio, TKK/ Kansallinen tuottavuusohjelma

ESIMERKKI TYÖSOPIMUKSESTA

TYÖSOPIMUS

Työnantajan nimi .....

Työntekijän nimi .....

Henkilötunnus .....

Osoite .....

Työsopimus on voimassa

toistaiseksi alkaen ..... /..... tai määräajan ..... /.....

Työtehtävät .....

.....

Koeajaksi on sovittu ..... kuukautta

Säännöllinen työaika

..... tuntia / päivä ..... tuntia / viikko

Irtisanomisaika ja vuosiloma määräytyvät lain ja alan yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti.

Palkka työsuhteen alkaessa ..... /.....

Palkanmaksukausi ja palkkapäivät .....

Lopputili maksetaan:

• työsuhteen päättyessä

• viimeistään kolmantena arkipäivänä työsuhteen päättymisestä

Pankki ja tilinumero, jonne palkka maksetaan .....

Noudatettava työehtosopimus .....

Lisäksi olemme sopineet ..... _

Tätä sopimusta on tehty kaksi samanlaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle

.... / .....

....

Työnantajan allekirjoitus Työntekijän allekirjoitus