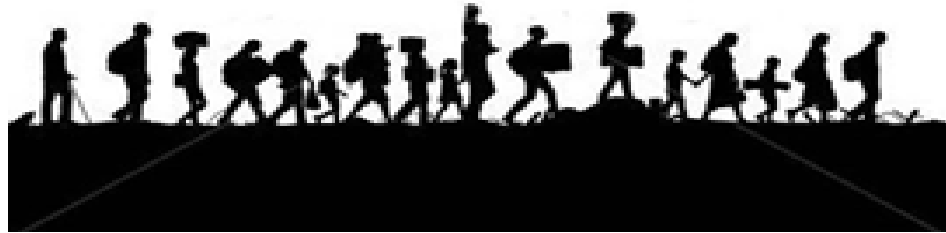


QualiProAIR



6. päivä

Työskentely Suomessa ja monikulttuurisessa organisaatiossa



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Johdanto päivään

- Edellisen päivän lyhyt kertaus
- Huomiot suomalaisessa organisaatiossa työskentelystä
- Kieli
- Suvaitsevaisuus vs. epäily
- Toinen toistensa ymmärtämisestä
- Brainstorming ja ryhmätyöskentely
- Päivän yhteenveto

Suomalainen työyhteisö ja - kulttuuri

- Pääsääntöisesti suomalaiset ovat vapaamielisiä, suvaitsevaisia ja auttamishaluisia.
- Kuitenkin:
 - kansainvälisissä tutkimuksissa on todennettu, että pitkien taantumien aikana ihmisten arvot koventuvat ja suvaitsemattomuus lisääntyy;
 - 2015 räjähdysmäinen turvapaikanhakijoiden ja pakolaisvirtojen kasvu yhdistettynä sosiaalietuuksien leikkauksiin ja työttömyyden kasvuun, alkoivat asenteet koventua ja mahdollistivat myös populististen ja maahanmuuttajavastaisten liikkeiden kasvun.
- Sosiaalisen pääoman käsite on yksi lähestymistapa käsitellä yhteiskunnan, organisaatioiden ja yksilöiden tasapainoisuutta, kykyä omaksua ja suvaita uutta, ottaa nopeasti uusia innovaatioita käyttöön. Käsittelen sitä seuraavassa hieman tarkemmin.

Mitä on sosiaalinen pääoma?

- Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yleensä sellaisia sosiaalisen rakenteen ulottuvuuksia, jotka edistävät verkoston jäsenten välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja sen kautta tehostavat yksilöiden tavoitteiden toteutumista. Tällaisia ulottuvuuksia voivat olla verkostot, normit ja luottamus. Verkosto, joka kykenee muodostamaan normeja ja ylläpitämään niitä, tuottaa sosiaalista pääomaa.
- Sosiaalisen pääoman ns. mekanismit / ilmenemismuodot ovat kommunikaatio ja luottamus. Sosiaalinen pääoma voidaan käsittää myös tukena ja kontrollina.
- Sosiaalisen pääoman muotoja on Colemanin (mt. 101–102) mukaan kolme erilaista: ensimmäinen on vastavuoroisuuden velvoite, eli luottamus siihen, että saat odottamasi vastapalveluksen sellaisen tehdessäsi. Tässä oleellista on nimenomaan luottamus, sillä se mahdollistaa resurssien jakamisen. Toinen sosiaalisen pääoman muoto on sosiaaliin suhteisiin sitoutuva informaation kulku. Sosiaalinen pääoma verkostoina toimii edullisena informaatiokanavana, joka tehostaa yksilöiden päätöksentekokykyä. Kolmas sosiaalisen pääoman muoto on erottaa normit verkostoissa. Erityisen tärkeitä ovat sellaiset normit, jotka edellyttävät lyhyen tähtäimen omasta edusta luopumista kollektiivisen edun nimissä, sillä ne ehkäisevät vapaamatkustajaongelmaa yhteisössä. Normit ovat tehokkaita, mikäli niistä poikkeaminen sanktioidaan. Normien ylläpito edellyttää sosiaalisen rakenteen sulkeutuneisuutta, sillä silloin kaikki toimijat vastaavat teoistaan toisilleen. Sulkeutunut verkostorakenne mahdollistaa toimijoiden toisiinsa kohdistaman jatkuvan tarkkailun, sillä yksilöiden välinen luottamus, toimivat informaatiokanavat, vastavuoroiset velvoitteet, jaetut normit ja niiden kontrollointi vahvistavat yhteisön sosiaalista pääomaa (Jonna Stenberg , 2013, 16-17; Coleman 1988, 105–108 106).

Mitä on sosiaalinen pääoma?

- Kajanojan ja Simpuran (2000, 80) mukaan kolmannen sektorin toimijat, kuten järjestöt, ovat tärkeässä roolissa sosiaalisen pääoman tuottamisessa, koska niillä on laajat sosiaaliset vaikutukset. Kolmas sektori kykenee vastaamaan tarpeisiin joustavasti ja ihmisten tarpeita ymmärtäen. EU:ssa on tuettu kolmannen sektorin aloitteita, jotka tukevat työllistymistä ja vahvistavat sosiaalista yhteenkuuluvuutta. (Stenberg , 2013, 16-17).
- Suomessa ja Pohjoismaissa laajemminkin on tutkitusti havaittu olevan vahva yhteiskunnallinen pääoma. Vastavuoroisesti Etelä-Euroopan maissa yhteiskunnallisen sosiaalisen pääoman määrä on pienempi, mikä heijastuu suurena epäluulona poliittista ja virkamiesjohtoisia yhteiskunnallisia instituutioita kohtaan.
- Yhteisöllisyys liittyy vahvasti sosiaalisen pääoman käsitteeseen. Yhteisöä voidaan pitää sellaisena vallitsevana tilana, joka ylläpitää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja siten se toimii sosiaalisen pääoman edellytyksenä . Sisään pääsy, ulossulkemiset, poisjättäytymiset ja vaihtoehtoisuudet määrittävät sosiaalisten resurssien rakentumista ja niihin käsiksi pääsemistä. (Stenberg , 2013, 18).
- Yrityksissä sosiaalinen pääoma luo mm. hyvää työilmapiiriä, innovatiivisen ja uuden oppimisen ympäristön, sitoutuneisuutta työhön, se vähentää sairaspöissaoloja, mahdollistaa joustavuutta taloudellisesti tiukoissa tilanteissa. Hyvän sosiaalisen pääoman tason omaavissa organisaatioissa on myös yleisesti matalan hierarkkisuuden johtamisrakenne, paljon tiimityöskentelyä ja vastuita kyetään jakamaan.
- 3. sektorin organisaatioissa tukityöllistetyt, niin kuin pitkäaikaistyöttömillä yleensä, sosiaalinen pääoma on kaventunut. Tämä näkyy usein kovissa asenteissa esim. maahanmuuttajia kohtaan. Toisaalta, kun he ovat tutustuneet maahanmuuttajiin yksilöinä, asenne muuttuu: Mohammedista tulee ”Matti, joka on ihan hyvä jätkä”.

Sosiaalinen pääoma yksilötasolla

- Sosiaalinen pääoma lisää yksilön terveyttä tutkitusti.
- Sosiaalista pääomaa omaava yksilö kykenee myös empaattisuuteen ja sitä kautta suvaitsevaisuuteen. Hän suhtautuu uusissa sosiaalisissa tilanteissa ihmiseen luottavaisemmin, ilman ennakkoluuloja.
- Ystävyys on ihmisen identiteetin kannalta olennaista. On musertavaa, jos hän jää vertaistensa ulkopuolelle. Esim. monikulttuuriset nuoret kokevat usein syrjintää puuttuvan kielitaitonsa, erilaisten kulttuuriperinteiden ja fyysisen erilaisuuden johdosta. Ystävyys on monikulttuuriselle nuorelle tärkeä asia, sillä se merkitsee yhteydenpitoa ikätovereihin ja hyväksytyksi tulemistä. Monikulttuuristen nuorten ystävät ovat usein muita monikulttuurisia nuoria, vaikka eivät välttämättä samasta kulttuurista tai maasta kuin nuori itse, mutta heillä on myös suomalaisia ystäviä. (Stenberg, 2013, 26-27).
- Eri kulttuureissa annetaan erilaisia merkityksiä ystävyydelle. Esimerkiksi suomalaisilla on usein tapana pitää kavereita vähemmän merkityksellisinä kuin ystäviä. Ystävyyttä pidetään syvällisempänä ihmissuhteena kuin kaveruutta, ja ystäville ollaan valmiit kertomaan enemmän itsestä kuin kavereille tai tutuille. (Stenberg, 2013, 27).



Keskustelua sosiaalisesta pääomasta!

Kielikysymys

- Suomenkielen edes kohtuullinen taito on monien suomalaisten tutkimuslaitosten mukaan keskeisessä asemassa työpaikan löytämisessä Suomessa.
- Maahanmuuttajien työttömyys on tunnetusti korkeammalla tasolla kuin etnisten suomalaisten työttömyys. Maahanmuuttajat eivät kuitenkaan ole työttömyyden suhteen homogeeninen ryhmä, vaan työttömyys vaihtelee suuresti lähtömaan mukaan. Kansallisuuden lisäksi mukaan työttömyysprosenttiin vaikuttavat ainakin seuraavat asiat:
 1. Sukupuoli - Maahanmuuttajanaiset ovat useammin työttöminä kuin miehet.
 2. Koulutus - Hyvin koulutetut työllistyvät paremmin kuin huonosti koulutetut. Myös sillä on väliä missä maassa koulutus on suoritettu. Työpaikka ei usein vastaa koulutusta.
 3. Suomessa asutut vuodet - Työttömyys on sitä epätodennäköisempää mitä pidempään maahanmuuttaja on asunut Suomessa.
 4. **Kielitaito** - Suomen (tai ruotsin) kielen oppiminen lisää mahdollisuuksia työllistyä. Tosin englannin kielellä pärjää tietyillä aloilla. Jos maahanmuuttaja osaa vain ns. eksoottisia kieliä, työllistyminen on vaikeampaa.
 5. Työmarkkinatilanne maahan tullessa - Suoraan työhön tulevat ovat todennäköisemmin töissä myöhemminkin .
 6. Maahanmuuttoikä - Nuorena Suomeen muuttaneet työllistyvät paremmin kuin muut.
- Suomalaisen työnantajan status liittyy kielikysymykseen: a) toimiiko kansainvälisillä markkinoilla; b) mikä on sen tuotteen / palvelun jalostusarvoaste; c) toimiiko se vain paikallisella tasolla, vai laajemmin; d) onko yritys osana kansainvälistä konsernia; e) onko yrityksellä paljon t&t toimintaa ja sitä kautta paljon kontakteja esim. kansainväliseen tiedeyhteisöön. Em. Yrityksillä on paljon englanninkielistä toimintaa / kontakteja ja jossain tapauksissa koko organisaation virallisena kielenä saattaa olla englanti.
- Sen sijaan matalantason osaamista edellyttävät työtehtävät, kuten siivous, kauppa jne., joihin mm. matalan kielitaidon ja osaamisen tason omaavat maahanmuuttajat voisivat helpommin ja nopeammin maahanmuutosta Suomeen laskettuna hakea, ovat niitä työpaikkoja, joihin vaaditaan suomenkielen taitoja; erityisesti, jos kyseessä ovat asiakaspalvelutehtävät.



Keskustelua nk. kielimuurin merkityksestä omien kokemusten pohjalta!

Suvaitsevaisuus vs. epäily

- Suomalainen integraatiopolitiikka on ollut siinä mielessä monikulttuurinen, että maahanmuuttajille on myönnetty oikeus ylläpitää omaa kieltään matkalla suomalaiseseen yhteiskuntaan integraatiossa.
- Suomalainen korkean sosiaalisen pääoman taso antaa hyvän lähtökohdan suvaitsevaisuuden rakentamiselle. Kuitenkin tiettyjen poliittisten puolueiden ja liikkeiden argumentoinnissa on näkynyt vahvoja viitteitä epäilyksen ilmapiirin luomisesta. Tämä on erittäin huolestuttava piirre nykysuomalaisessa yhteiskunnassa.

Toinen toistensa ymmärtämisestä

- Toisen, erityisesti toisenlaisen ihonvärin, uskonnollisen taustan tai muuten ”pääjoukosta eroavan ihmisen” ymmärtämisen kulttuuri lähtee jo koti- ja varhaiskasvatuksessa, peruskoulutuksessa, armeijassa.
- Suvaitsevaisuuden ja toinen toistensa ymmärtämisen laajemman kulttuurin pitää läpivalaista myös koko suomalaisen julkisen hallinnon eri toimijoiden (mm. poliisityössä tämä korostuu) sekä myös yksityisen sektorin toimijoiden. Suvaitsevaisuus on kirjoitettava esim. yrityksen arvoihin.



Keskustelua omiin kokemuksiin perustuen ja esipuhe brainstormingiin sekä ryhmiin.

Brainstorming

- Jokaisella on edessään keltaisia tarralappuja.
- Jokainen ideoi 3-5 väittämää suvaitsevaisuuden lisäämiseksi työyhteisössä ja/tai yhteiskunnassa keltaiselle tarralapulle siten, että yhdelle lapulle tulee vain yksi väittämä.
- Aikaa on 15 minuuttia.
- Taustana voi käyttää omia koulutus- ja työkokemuksiaan, päivän keskusteluja / alustuksia.
- Ajan päätyttyä, laput sekoitetaan ja järjestetään erilliselle työpöydälle toisensa sekoittaen.
- Sekoittamisen jälkeen laput järjestetään siten, että 2-4 toisiaan lähellä olevaa / sivuavaa teemaa löydetään. Aikaa käytetään noin 15 min.

Ryhmätyöskentely

- Brainstromingista saatujen teemojen pohjalta kokoonnutaan 2-3 henkilön työryhmiksi.
- Teemat arvotaan, eli kukaan ryhmä ei tiedä etukäteen, minkä teeman se saa käsiteltäväkseen.
- Tavoitteena on ideoida kunkin kehitysteeman alle 3-5 konkreettista toimenpide-ehdotusta, miten kehitysteeman ajatusta voisi viedä eteenpäin.
- Kullekin ryhmälle varataan aikaa 30 min. Tämän jälkeen ideat kerätään.
- Kouluttaja tekee niistä yhteenvedon ja ne käsitellään viimeisenä koulutuspäivänä.

Yhteenveto / loppukeskustelu

- **Jäikö koko moduulin tavoitteet, sisältö rakenne selväksi?**
- **Mitä päivänä esitettyjä osa-alueita haluaisitte korostettavan jatkopäivinä?**
- **Mitä haluaisitte moduulissa tuotavan enemmän esiin (ryhmätyöt, keskustelut, harjoitteet)?**

