

ULKOMAALAISTAUSTAISEN HARJOITTELIJAN TAI TYÖHÖNTULIJAN PEREHDYTYKSEN JA OHJAUKSEN

LIITE PEREHDYTYKSOPPAASEEN



OHJEITA JA VINKKEJÄ TYÖPAIKKAOHJAAJILLE, PEREHDYTTÄJILLE JA KOKO TYÖYHTEISÖLLE

Yhä useammin harjoittelija tai työhöntulija on kotoisin Suomen ulkopuolelta. Usein hän ei tunne suomalaisen työelämän määräyksiä, käytäntöjä eikä toimintatapoja, joten niistä on kerrottava hänelle selkeällä ja helpolla suomen kielellä. Lisäksi hänelle on kerrottava enemmän niistäkin asioista, joita pidämme itsestäänselvyyksinä.

Työpaikkaohjaajan on hyvä olla selvillä, millaisesta harjoittelusta on kulloinkin kysymys. Harjoittelusta käytetään erilaisia termejä riippuen mistä oppilaitoksesta ja millaisesta koulutuksesta on kyse. Kyseessä voi olla peruskoulun TET-jakso, kotoutumiskoulutuksen tai Valma-koulutuksen työelämäjakso, ammatillisen koulutuksen työpaikalla tapahtuva oppiminen joko koulutus- tai oppisopimuksella, työkokeilu, ammattikorkeakouluun valmentavan koulutuksen tai tutkinnon harjoittelujakso tai erilaisten hankkeiden työelämäjakso jne. On syytä keskustella harjoitteluun lähettävän organisaation kanssa, millaisesta harjoittelusta on kysymys ja mitä tavoitteita kullakin harjoittelujaksolla on. Lisäksi on hyvä tietää, miten maahanmuuttajatausta voidaan ottaa huomioon. Useimmiten maahanmuuttajat selviävät työpaikoilla hyvin, sillä he haluavat päästä eteenpäin elämässään ja ovat erittäin motivoituneita.

Huomioitava on myös, että harjoittelujakso voi olla tulijalle ensimmäinen kosketus työelämään Suomessa tai hänellä voi olla paljonkin aiempaa kokemusta erilaisista työpaikoista Suomessa.

ENNEN HARJOITTELUA SELVITÄ

- **mistä organisaatiosta ja millaisesta koulutuksesta** perehdytettävä tulee
- **mitkä ovat harjoittelun tavoitteet:** kielitaidon kehittyminen, suomalaiseen työelämään tai ammattialaan tutustuminen, ammattitaidon hankkiminen, projektityön tekeminen, opinnäytetyön laatiminen
- **mitä tulija osaa:** kielitaito, ammattitaito, onko ollut aikaisemmin suomalaisella työpaikalla, onko kokemusta ammattialalta, onko kielitaito käytännön perustaitoa vai osaako ammattikieltä, ymmärtääkö paremmin kirjoitettua vai puhuttua kieltä, voiko käyttää jotain apukieltä esim. englantia
- **millaisesta kulttuurista** tulija on kotoisin ja mitä siitä on tiedettävä, onko kyse yksilöllisestä vai yhteisöllisestä kulttuurista (Pohjois- ja Keski-Eurooppa, Pohjois-Amerikka, Australia ovat yksilöllisiä kulttuureja, muut yhteisöllisiä), vaikuttaako uskonto tai muu näkemys käyttäytymiseen työpaikalla. Jos kulttuuri on sinulle vieras, kysy rohkeasti oppilaitoksen yhteyshenkilöltä tai keskustele opiskelijan kanssa suoraan.

- **kuka on yhteyshenkilö** ja miten häneen saa yhteyden
- **miten pitää toimia vakuutusten, poissaolojen ja erilaisten sopimusten** kanssa
- **mitä sopimus tarkoittaa**, mihin työnantaja sitoutuu
- **miten vastaanottava työyhteisö suhtautuu tulijaan**, miten valmistat työyhteisöä siten, että suhtautuminen olisi mahdollisimman avointa.
- **millainen henkilö on hyvä työpaikkaohjaaja maahanmuuttajalle tai kv-opiskelijalle**, (asenne ja osaaminen)
- **mitä asioita tulijalle pitäisi opettaa, mitkä ovat ensikäden tiedoja ja mitä asioita voi opettaa myöhemminkin**
- **miten ohjataan ehkä vajavaisella kielitaidolla ja kulttuurituntemuksella olevaa työhöntulijaa**
- **riittävätkö yhteiset ohjeet vai tarvitaanko ohjeet selkokielellä; onko käytettävissä ohjeita eri kielillä.**

HARJOITTELUN/PEREHDYTYKSEN ALUSSA

- **varaa riittävästi aikaa**
- **käytä helppoa kieltä**, käytä havainnollistamista (helppo kieli - esimerkit, kuvat, videot)
- **älä luota siihen, että tulija ymmärtää, vaikka sanoo niin** – monessa kulttuurissa ei voi vastata kieltävästi mihinkään esimiehen esittämään kysymykseen
- **käytä mallia neuvo – pyydä kertomaan – näytä – pyydä tekemään**
- **anna mukaan kirjallista materiaalia, jos mahdollista**
- **kerro ammattiin liittyvien tehtävien lisäksi myös muista työpaikan asioista**, jotka tuntuvat suomalaisesta itsestäänselvyyksiltä, esimerkiksi seuraavista asioista:
 - ✓ tauot, omaan ruokaan tai ruokailuun liittyvät asiat
 - ✓ kulkuohjeet
 - ✓ palkkauksen perusteet, esim. urakkatyö
 - ✓ työajanseuranta tai kellokortti, kulkutagi
 - ✓ mitä voi kysyä työkaverilta, mitä ohjaajalta, mitä esimieheltä
 - ✓ tutustuminen työryhmään, johon tulee
 - ✓ työturvallisuusohjeet ja seuraukset niiden rikkomisesta
 - ✓ työaika, päivän pituus, mahdollinen liukuma

- ✓ mistä syystä voidaan irtisanoa
 - ✓ terveydenhuolto
 - ✓ luottamushenkilöt
 - ✓ tietosuoja ja asiakkaiden tietojen käsittely
- **kerro selvästi, mistä syystä voi olla pois**, miten pitää ilmoittaa sairastumisesta, milloin tarvitaan lääkärintodistus
 - **ole kärsivällinen** ja muista, että alussa tehty kunnollinen perehdytys maksaa itsensä takaisin monin kerroin.

HARJOITTELUN/PEREHDYTYKSEN AIKANA OTA HUOMIOON

- **palaute ja sen antaminen**
Korjaava/negatiivinen palaute aina kahden kesken, monessa yhteisöllisessä kulttuurissa häpeää on vaikea kestää; kiinnitä tavallista enemmän huomiota myös positiiviseen palautteeseen, sillä toisesta kulttuurista tulija on usein epävarma omasta työsuorituksestaan.
- **työsuoritusten arviointi**
Arvioinnin yhteydessä tulisi kertoa arvioinnin perusteet selvästi arviointi olisi hyvä tehdä vahvuuksia korostaen, mutta myös virheistä tulisi kertoa niin, että harjoittelija/tulija ymmärtää varmasti, mitä pitää muuttaa ja mitä virheellistä toimintaa ei saa enää toistaa.
- **pääsy työyhteisön jäseneksi**
Työpaikkaohjaajan tai perehdytyksestä vastaavan olisi hyvä huolehtia myös siitä, että harjoittelija/tulija otetaan mukaan työyhteisöön, esim. ottamalla hänet mukaan kahvipöytäkeskusteluihin, vaikka kielitaito ei olisikaan vielä hyvä.
- **erilaisten sääntöjen ja määräysten kertaaminen**
Monissa maissa säännöt ovat viitteellisiä, Suomessa niitä on ehdottomasti noudatettava; siksi olisi hyvä kerrata tärkeitä sääntöjä useaan kertaan.
- **suomalaisen työelämän vaatimusten kertaaminen**
Toisen kulttuurin toimintatapojen omaksuminen vie aikaa, ehkä vuosikymmenien aikana opituista tavoista voi olla vaikeaa päästä heti eroon.
- **tärkeää on myös yhteydenpito lähettävään oppilaitokseen tai muuhun organisaatioon**
Pidä säännöllisesti yhteyttä opettajaan tai ohjauksesta vastaavaan henkilöön ja kerro ongelmatilanteista mahdollisimman pikaisesti.

HARJOITTELUN/KOKEILUJAKSON LOPUSSA

- kaikkien harjoittelujen lopuksi tehdään arviointi ja keskustellaan yhdessä kehittämiskohteista ja hyvistä saavutuksista; **käytä kannustavaa puhetta, mutta puhu silti selvästi asioista, joita harjoittelijan on vielä opittava**
- **kerro jatkomahdollisuuksista** yrityksessä tai alalla
- **voit antaa harjoittelijalle myös hyviä neuvoja**, joista saattaa olla hänelle hyötyä tulevaisuudessa
- **arvosta harjoittelijan antamaa panostusta ja kerro se hänelle**, useimmiten hän on yrittänyt parhaansa; maahanmuuttajataustaiselle saattaa arvostuksen ja kiitoksen osoittaminen olla koko tulevan työuran kannalta erittäin merkityksellistä
- **selvitä, millainen työtodistuksen tai harjoittelutodistuksen on oltava** tai onko kenties joku valmis lomake, joka täytetään.

Näillä ohjeilla pääset alkuun toisesta kulttuurista tulevan perehdytyksessä. Kulttuuritietoinen ohjaus ja perehdytys on osa kunkin perehdyttäjän ammattitaitoa, jota olisi hyvä kehittää jatkuvasti. Parasta tässä on se, että perehdytyksestä ja ohjauksesta vastaava oppii itsekin koko ajan uutta.

Tärkeää on, että työpaikkaohjaaja ei jää yksin ongelmineen ja vastuineen vaan johto ja koko työyhteisö on hänen tukena. Usein eri kulttuurista tulevien kanssa työskentely voi olla myös voimauttavaa ja antoisaa. Maahanmuuttajat ja ulkomailta Suomeen opiskelemaan tulleet ovat monissa työyhteisöissä voimavara. He tuovat usein uusia näkökulmia ja monenlaista osaamista työpaikoille. Tätä osaamista olisi osattava hyödyntää.

Lisätietoja työpaikalla järjestettävästä kieli- ja kulttuuritietoisen ohjauksen koulutuksesta voi tiedustella:

Koulutuskeskus Salpaus
Maahanmuuttajakoulutus
Opetusalanpäällikkö Kyllike Ladva
puh. 044 708 0288
kyllike.ladva@salpaus.fi

