



Työkavereita kaikkialta maailmasta

Yhä useampi ruokapalvelualan työntekijä on kotoisin muualta kuin Suomesta. Aluepäällikkö Mia Hänninen kertoo, miten se huomioidaan HUS Asviassa.

TEKSTI: Krista Korpela-Kosonen
KUVITUS: Freepik, Pikisuperstar

Monikulttuurisuus on arkea HUS Asvian potilas- ja henkilöstöruokailupalveluissa. Aluepäällikkö **Mia Hänninen** mukaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus työvoimasta on viime vuosina selvästi kasvanut ja sen ennustetaan tulevana vuosina edelleen kasvavan.

”Olemme saaneet maahanmuuttajista useita ahkeria työhön ja työpaikkaan sitoutuneita työntekijöitä. Työkielempä on pääosin suomi, mutta olemme hyötynneet siitä, että henkilökuntaamme kuuluu monia kieliä hallitsevia työntekijöitä”, Hänninen kertoo.

Hännisen mukaan vakituinen työpaikka on monelle maahanmuuttajalle tärkeä, vaikka uusi työntekijä usein työllistyykin ensin määräaikaisiin työtehtäviin. Yksi tyypillinen työllistymisen polku kulkee vuokratyövoimaa välittävän henkilöstöpalveluyhtiö Seuren kautta. Moni motivoitunut, oppimishaluinen ja työnsä hallitseva keikkatyöläinen on myöhemmin jatkanut HUS Asviassa vakituudessa työsuhhteessa.

Soveltuvuus ratkaisee

Toinen tyypillinen työllistymisen väylä on yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa. HUS Asvia tekee ammatillisten oppilaitosten kanssa säännöllistä yhteistyötä tarjoten alan opiskelijoille muun muassa oppisopimuskoulutusta ja koulutussopimuspaikkoja.

”Oppilaitosyhteistyö on suuri työllistymisen väylä. Meillä on monia maahanmuuttajataustaisia, jotka ovat tulleet meille opintojen loppuvaiheessa harjoitteluun ja sitten töihin”, Hänninen kertoo.

Työnhakua tapahtuu jonkin verran myös suorien yhteydenottojen kautta. Toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin haetaan HUS:n verkkosivujen avoimessa haussa. Valinnoissa työtehtävään korostuu soveltuvan koulutuksen merkitys, koska tutkinto on ammattialan työkokemuksen lisäksi yksi tärkeistä valintakriteereistä.

”Rekrytointitilanteessa emme valikoi henkilöitä kansallisuuden perusteella, vaan soveltuvuus tehtävään ratkaisee.”

Rekrytoinnin lähtökohtana on, että työntekijän on pystyttävä hoitamaan kaikki työtehtäviin normaalisti kuuluvat tehtävät, eikä esimerkiksi uskonnollinen vakaumus voi olla sille esteenä. Myös vuorotyön tulee sopia, sillä sairaalan keittiö toimii seitsemänä päivänä viikossa.

”Tavoitteenamme on monitaitoinen ja osaava, sairaalaympäristössä toimimisen hallitseva henkilökunta”, Hänninen sanoo.

Perusteellista perehdytystä

Hänninen kertoo, että maahanmuuttajan perehdytys työyhteisöön, työntekoon ja eri työtehtäviin voi viedä tavanomaista enemmän aikaa.

”Joillekin työ meillä on ensimmäinen työpaikka Suomessa, jolloin suomalaisen työelämän käytänteitä täytyy käydä perusteellisemmin läpi. Perehdyttävän yksilölliset taidot ja aiempi osaaminen vastaavista tehtävistä huomioidaan perehdytyksen suunnittelussa.”

HUS Asvian perehdytysohjelmaa päivitetään säännöllisesti. Yhä enemmän kiinnitetään huomiota muun muassa selkokielisyyden tarpeeseen sekä videoiden ja muiden digitaalisten materiaalien hyödyntämismahdollisuuksiin.

”Alalle tyypillistä on, että työntekijöiden koulutustausta ja työkokemus ovat erilaisia. Se täytyy ottaa perehdytyksessä huomioon. Kaikista tärkeintä on oppimisvalmius, motivaatio, asenne työtä kohtaan ja tahto kehittyä.”

HUS Asvia on koulutusmyönteinen organisaatio, jossa on hyvät sisäisen koulutuksen mahdollisuudet. Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä tuetaan muun muassa suomen kielen opiskelussa.

Vaatusuomen kielen taitotasosta voi vaihdella eri tehtävissä. Ammatillisen kielitaidon pitää kuitenkin olla riittävä työtehtävissä selviytymiseen.

”Esimerkiksi ravitsemus- ja erityisruokavalio-osaaminen korostuvat sairaalaympäristössä, koska meidän on tuotettava aterioita asiakkaillemme turvallisesti ja asiakaslähtöisesti.”

Muiden maiden makuja

Hännisen mukaan toimiva ja ymmärrettävä viestintä voi olla haaste monikulttuurisella työpaikalla. Joskus ilmenee ristiriitoja siksi, ettei kielimuurin takia ymmärretä toista oikein.

”Jos molemmilla osapuolilla on hyvä kielitaito, ristiriitoja ja väärintulkintoja syntyy vähemmän.”

Hänninen pitää monikulttuurisen työyhteisön yhtenä rikkautena sitä, että työpaikalla käydään paljon keskustelua eri kulttuurien ruoista ja juhlahyhistä. Työntekijät tuovat toisinaan ruokamaistiaisiakin työpaikalle. ”Sen myötä saamme tutustua eri ruokakulttuureihin.”

HUS Asvialla on tavoitteena, että työntekijöiden kohtelu on tasavertaista riippumatta siitä, mihin etniseen, kulttuuriseen, poliittiseen tai uskonnolliseen ryhmään he kuuluvat. Kaikki ovat samalla viivalla esimerkiksi työnhakijoina ja työnjakoon liittyvissä asioissa.

”Kaikilla on työntekijöinä samalaiset mahdollisuudet vaikuttaa, osallistua, edetä ja hankkia lisäosaamista. Jokainen voi omalla toiminnallaan luoda hyvää työilmapiiriä, jossa korostuvat avoimuus, suvaitsevaisuus ja toisten kunnioittaminen.”

Monikulttuurisuus ON TYÖYHTEISÖN RIKKAUS

Työyhteisön monimuotoisuus on yrityksille ja organisaatioille monella tapaa rikkaus. Johtava asiantuntija **Barbara Bergbom** Työterveyslaitoksesta kertoo, mitä työyhteisön monimuotoisuuden ja monikulttuurisuuden hyödyistä tutkimusten perusteella tiedetään.

Kehittää erilaisuuden ymmärrystä

”Kun ihminen kohtaa erilaisuutta, kaikenlaiset stereotyyppit ja ennakkoluulot hälvänevät. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunteen ja keskinäisen luottamuksen aikaansaaminen voi kuitenkin viedä työyhteisössä enemmän aikaa. Monikulttuurisissa työyhteisöissä saattaa esiintyä konflikteja, sillä erityisesti kulttuurierot ja ennakkoluulot yhdistettynä kielimuuriin voivat aiheuttaa väärinkäsityksiä. Työyhteisöä pitää johtaa niin, että näiden asioiden yli päästään. Kun ongelmiin puututaan varhaisessa vaiheessa ja niitä selvitetään ratkaisukeskeisesti, työpaikalla opitaan ymmärtämään erilaisuutta. Työyhteisön joustavuus lisääntyy, eikä vastaavia tilanteita jatkossa synny niin helposti.”

Lisää työn kiinnostavuutta

”Monikulttuurisuus voi vaikuttaa myönteisesti työpaikan houkuttelevuuteen. On viitteitä siitä, että monikulttuurisuus liittyy parantuneeseen henkilöstötyytyväisyyteen. Työyhteisön jäsenet kokevat, että monikulttuurisessa työyhteisössä on dynaamista ja kiinnostavaa työskennellä. Monikulttuurisuus tekee työstä kiinnostavampaa.”

Edistää innovatiivisuutta ja luovuutta

”Luovuutta ja innovatiivisuutta tarvitaan kaikilla työpaikoilla, kun asioihin mietitään uusia ratkaisuja. Kun työpaikalla on eri kulttuureista peräisin

olevia ihmisiä, he arvioivat asioita erilaisista näkökulmista, jolloin ajatukset ja ideat lähtevät jalostumaan.”

Parantaa asiakastytyväisyyttä

”Monikulttuurisuus lisää työpaikoilla ymmärrystä eri asiakasryhmien tarpeista. Se lisää asiakastytyväisyyttä ja edistää uusien asiakasryhmien tavoittamista. Ammattikeittiötyössä monikulttuurisuus voi esimerkiksi auttaa ymmärtämään erilaisten asiakasryhmien kulttuurisia ruokatarpeita.”

”

Kun ihminen kohtaa erilaisuutta, kaikenlaiset stereotyyppit ja ennakkoluulot hälvänevät.

Yhteiseen kieleen kannattaa panostaa

Barbara Bergbom sanoo, että hyötyjen saavuttamisen kannalta on välttämätöntä, että monikulttuurista työyhteisöä osataan johtaa oikealla tavalla. Osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen pitää panostaa, jotta kaikki työntekijät kokisivat olevansa tervetulleita, tasavertaisia ja arvostettuja työyhteisön jäseniä.

”Oleellista on johdon selkeä kanta yhdenvertaisuudesta, syrjimättömyydestä ja monikulttuurisuuden arvostamisesta. Kaikilla työyhteisön jäsenillä pitää olla mahdollisuus tuoda esiin omia mielipiteitään. Kaikenlaiselle häirinnälle, rasismille ja kiusaamiselle on oltava nollatoleranssi”, Bergbom painottaa.

Monikulttuurinen työyhteisö saattaa olla myös monikielinen. Kielitaito vaikuttaa työpaikoilla moneen asiaan,

kuten tiedon perille menemiseen, työturvallisuuteen, itseilmaisuuksiin ja sosiaalisiin suhteisiin.

”Jos riittävän vahvaa yhteistä kieltä ei ole, siihen kannattaa panostaa. Monet organisaatiot tarjoavat kielikoulutusta maahan muuttaneille ja selkosuomen opetusta esihenkilöille”, Bergbom sanoo.

Osaksi yhteistä työyhteisöä

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän kiinnittyminen osaksi työyhteisöä alkaa jo perehdytysvaiheessa. Perehdytykseen on varattava riittävästi aikaa, sillä läpikäytävänä on usein myös suomalaisen työelämään ja työyhteisöön liittyviä yleisiä asioita, joita varsinkaan ensikertaa Suomessa työllistyvää henkilöä ei välttämättä tunne ennalta.

Bergbomin mukaan perehdytyksessä on erityisen tärkeä pitää huolta siitä, että uusi työntekijä tutustuu työyhteisönsä.

”Koko työyhteisön täytyy ottaa vastuuta uuden työntekijän vastaanottamisesta työyhteisön jäseneksi.”

Barbara Bergbom

