



Monikulttuurinen ja monikielinen työyhteisö ja johtaminen



Euroopan unionin
osarahoittama



Tavoitteet

1. Vahvistaa esihenkilöiden ja tiimien kykyä toimia onnistuneesti monikulttuurisessa työyhteisössä.
2. Antaa käytännön työkaluja monikulttuurisen ja monikielisen työyhteisön johtamiseen.
3. Kehittää esihenkilöiden kykyä tukea positiivisen ja turvallisen työilmapiirin rakentamista.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Agenda

Osa 1. Monikulttuurisuus ja monikielisyys työelämässä

Osa 2. Esihenkilöiden rooli toimivan yhteistyön rakentamisessa monikulttuurisessa työyhteisössä

- Esimerkkitilanteet

Osa 3. Miten jokainen meistä voi edistää positiivista työilmapiiriä?

- Keskusteluharjoitus



Euroopan unionin
osarahoittama



Työtavat

- Luodaan turvallinen paikka oppia ja keskustella.
- Keskustelemme sekä pienryhmissä että yhdessä.
- Kaikki saavat osallistua keskusteluun.
- Kuuntelemme muita.
- Kunnioitamme erilaisia ajatuksia, ideoita ja mielipiteitä.
- Jaamme tietoa ja autamme muita oppimaan.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Osa 1

Monikulttuurisuus ja monikielisyys työelämässä



Monikulttuuristen tiimien hyötyjä

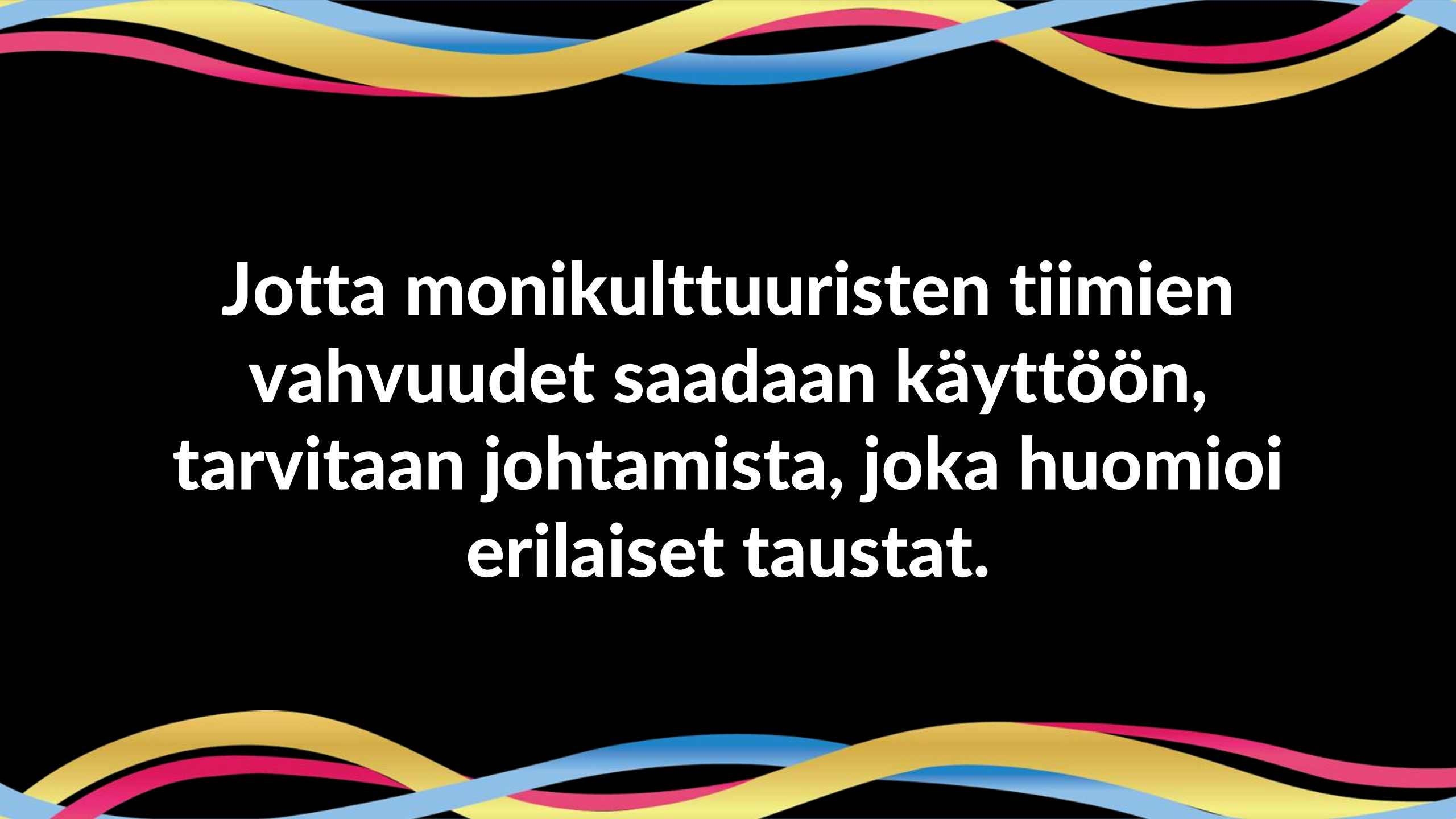
- Yritys pystyy jatkamaan toimintaansa
- Yritys saa parhaita osaajia kun rekrytointipooli laajenee. Työpaikan houkuttelevuus voi lisääntyä.
- Innovatiivisuus, luovuus ja uusien tuotteiden kehittäminen voivat lisääntyä.
- Erilaisten asiakkaiden tavoittaminen ja heidän huomioimisensa tuotteissa ja palveluissa paranee.

1. Niemi, M.K. & Välimäki M. & Niskanen V. (2024) *PK-yritysten ja kansainvälinen rekrytointi: kokemuksia, tukea, tukea*. PIKEUS
2. Valtioneuvosto (2024) *Monimuotoisuudesta menestystä - tietoa ja työkaluja työnantajalle*



**Euroopan unionin
osarahoittama**





**Jotta monikulttuuristen tiimien
vahvuudet saadaan käyttöön,
tarvitaan johtamista, joka huomioi
erilaiset taustat.**

Johtamisella voidaan tukea monimuotoisuutta ja ehkäistä riskejä



Kitkaa ja ristiriitoja

Hitaampaa päätöksentekoa työyhteisössä

Väärinymmärryksiä ja virheitä



Ulos-sulkemista ja pahoinvointia



Euroopan unionin
osarahoittama



Osa 2

Esihenkilöiden rooli
toimivan yhteistyön
rakentamisessa
monikulttuurisessa
työyhteisössä



Miten huomioida eri kulttuureja?

Avoin keskustelu tavoista ja odotuksista vahvistaa yhteistä ymmärrystä

Yksilöön tutustuminen auttaa välttämään stereotypioita

Ennakkoluuloisten kommenttien käsittely tukee rakentavaa vuorovaikutusta

Kulttuurierojen huomioiminen vahvistaa yhteistyön sujuvuutta ja arvostuksen kokemusta.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Sujuva arki ja toimiva yhteistyö: Selkeys ja tiedonkulku

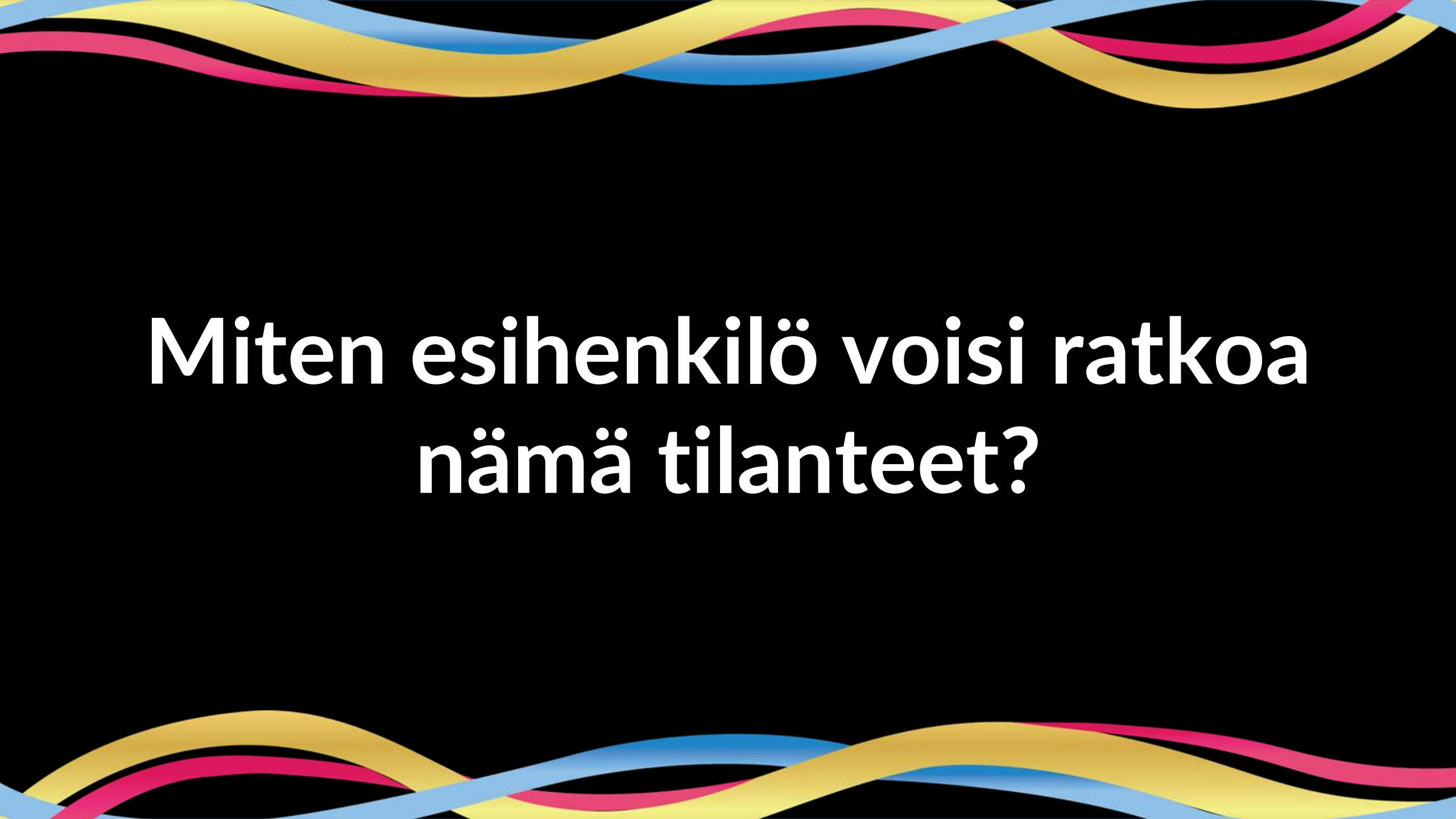
- **Selkeät roolit ja vastuut:** Käykää säännöllisesti läpi, kuka vastaa mistäkin.
- **Selkeät pelisäännöt:** Sopikaa yhdessä, miten toimitaan eri tilanteissa.
- **Yhteinen kieli arkeen:** Varmista, että ohjeet ja viestit ovat ymmärrettäviä.
- **Kielelliset tukikäytännöt:** Hyödynnä kielellisiä työpareja tai nimettyjä "tulkkeja".
- **Palautteen pyytäminen:** Kannusta työntekijöitä kertomaan, jos jokin jää epäselväksi.



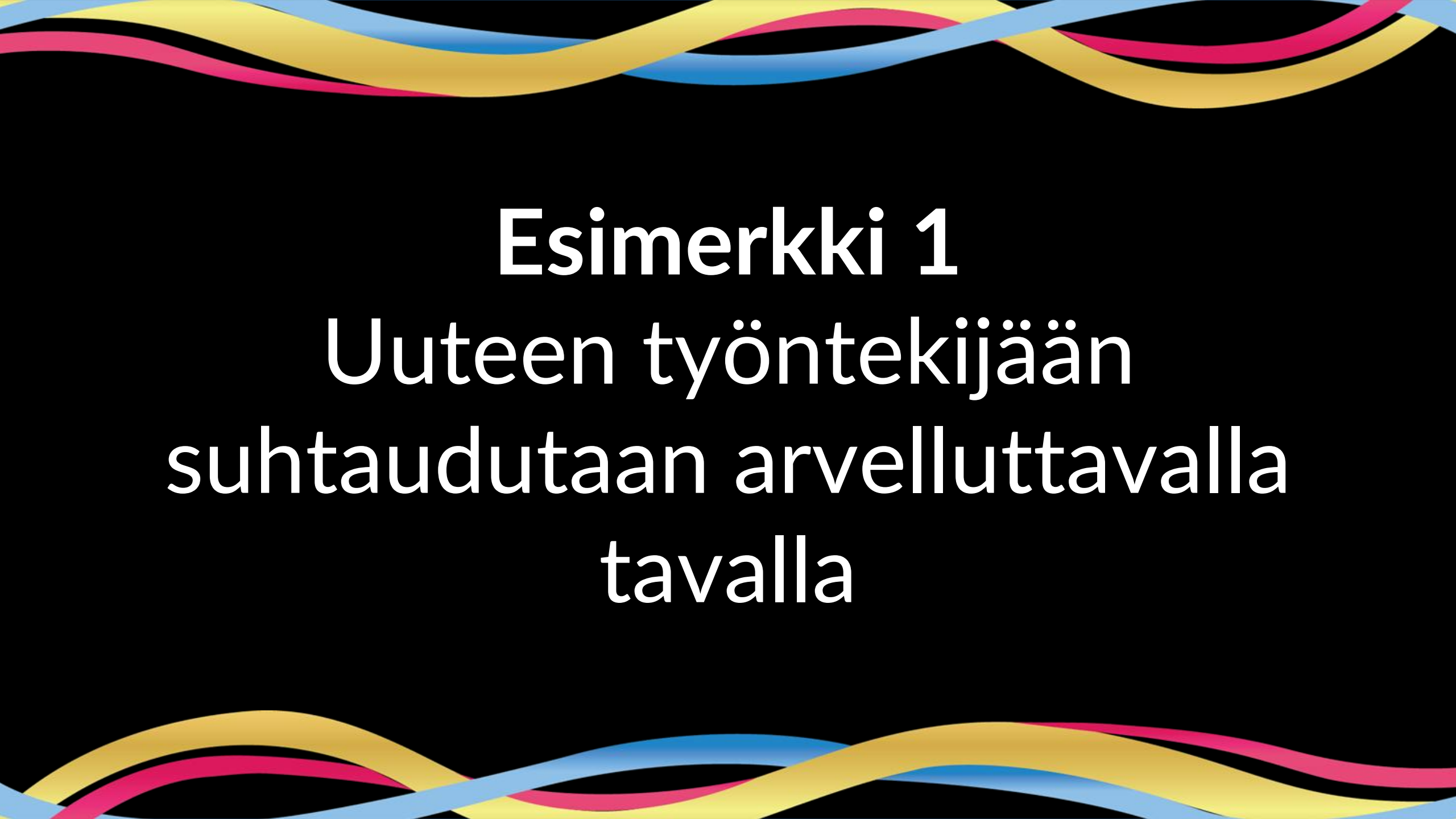
Sujuva arki ja toimiva yhteistyö: Palaverikäytännöt, osallistuminen ja yhteisöllisyys

- **Selkeät rakenteet:** Lähetä ennen palaveria esityslista ja taustamateriaali selkeällä kielellä ja tarvittaessa käännöksin.
- **Monikanavainen osallistuminen:** Mahdollista kommentointi myös kirjallisesti, chatissa tai jälkikäteen.
- **Visualisoi keskustelu tai materiaalit:** Käytä fläppitaulua, kuvia, listoja, sillä visuaalisuus tukee ymmärrystä ja muistamista.
- **Kokoa ja jaa päätökset:** Tee lyhyt kirjallinen yhteenveto sovituista asioista.
- **Arjen pienet hetket:** Luo yhteisiä hetkiä, esimerkiksi kahvit, päivän aloitukset, tiimipäivät, joissa voidaan jutella vapaasti ja luoda suhteita.
- **Kysyminen sallittua:** Luo kulttuuri, jossa kysymyksiä arvostetaan.





Miten esihenkilö voisi ratkoa
nämä tilanteet?



Esimerkki 1

Uuteen työntekijään suhtaudutaan arvelluttavalla tavalla

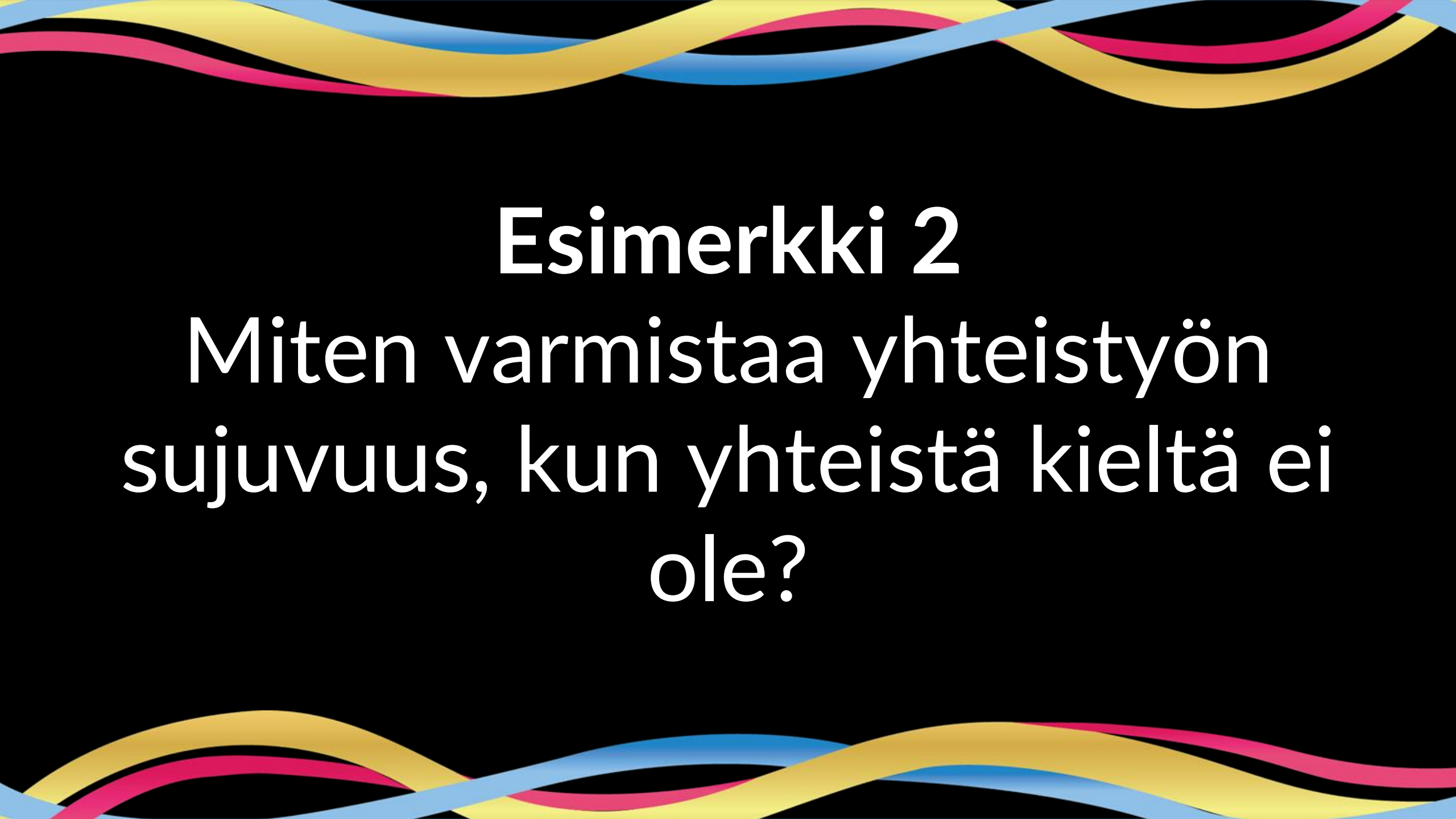
Uuteen työntekijään suhtaudutaan arvelluttavalla tavalla

Haaste: Uusi työntekijä tulee tiimiin, mutta muut suhtautuvat häneen varauksella tai välttelevät kontaktia, koska hän puhuu eri kieltä ja on maahanmuuttajataustainen, mikä herättää epävarmuutta vuorovaikutuksessa. Esihenkilön on löydettävä tapa, jolla ryhmä pääsee tutustumaan uuteen jäseneseen ja ennakkoluulot vähenevät.



Euroopan unionin
osarahoittama





Esimerkki 2

Miten varmistaa yhteistyön
sujuvuus, kun yhteistä kieltä ei
ole?

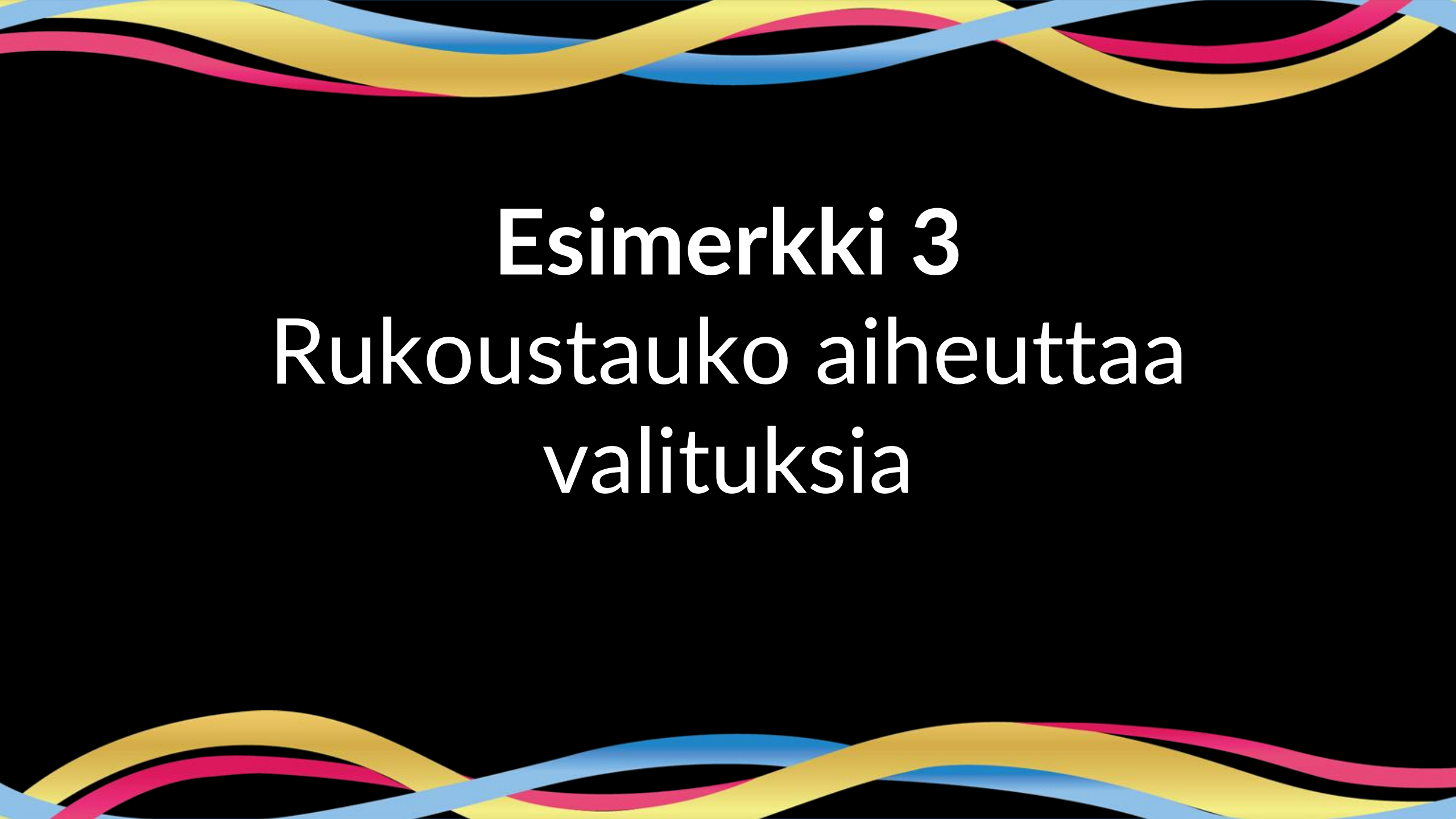
Miten varmistaa yhteistyön sujuvuus, kun yhteistä kieltä ei ole?

Haaste: Kun työvuorossa ei ole yhteistä äidinkieltä ja yli puolet työntekijöistä on vieraskielisiä, viestintä vaikeutuu ja väärinymmärryksiä syntyy helposti. Esimerkiksi työntekijä saattaa toistaa saman työvaiheen väärin, koska ei ole ymmärtänyt ohjetta, ja työkaverit turhautuvat. Esihenkilön on löydettävä keinoja, joilla ohjeistus ja yhteistyö sujuvat myös ilman yhteistä kieltä.



**Euroopan unionin
osarahoittama**





Esimerkki 3

Rukoustauko aiheuttaa valituksia

Rukoustauko aiheuttaa valituksia

Haaste: Työkaverit kokevat, että yksi työntekijä saa erivapauksia, kun hän käy rukoustaulla. Esihenkilön eteen tulee tilanne, jossa täytyy selittää ja perustella, miksi tauko on sallittu ja miten kaikkia kohdellaan tasapuolisesti.



Euroopan unionin
osarahoittama



Osa 3

Miten jokainen
meistä voi edistää
positiivista
työilmapiiriä?



Miten jokainen meistä voi edistää positiivista työilmapiiriä?

Pohdi, miten oma taustasi ja kulttuurisi vaikuttavat toimintaasi

Hidasta päätöksissä.
Tunnista ja kyseenalaista ennakkoluuloja

Huomioi kollegat arjessa: tervehdi ja kutsu mukaan

Lähde: How to Build an Organization Where Everybody Can Reach Their Potential (Inklusiiv, 2025)



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Miten jokainen meistä voi edistää positiivista työilmapiiriä?

Puutu epäasialliseen käytökseen

Kiinnitä huomiota viestintään

Ota vastuu oppimisesta ja ole aidosti kiinnostunut muista

Lähde: How to Build an Organization Where Everybody Can Reach Their Potential (Inklusiiv, 2025)



**Euroopan unionin
osarahoittama**





Tehtävä

Keskusteluharjoitus

1. Keskustelkaa pienryhmissä seuraavista kysymyksistä:

- Mitä käytäntöjä tai rakenteita työpaikallanne tarvitaan, jotta monikielinen ja monikulttuurinen yhteistyö toimii sujuvasti?
- Miten esihenkilöt ja johto voivat tukea ymmärrettävää viestintää ja varmistaa, että tieto kulkee kaikille?
- Millä muilla tavoilla voit edistää sujuvaa yhteistyötä monikulttuurisessa työyhteisössä? (mieti toimia yritys-, työyhteisö- ja yksilötasolla sekä esihenkilön näkökulmasta)



Mitä otan mukaani ja mihin voin tarttua heti arjessa?



**Euroopan unionin
osarahoittama**





Kiitos!

Kareva – Kansainvälisen rekrytoinnin valmiudet hanke on Euroopan unionin osarahoittama ja sen toiminta-alueena on Kymenlaakso. Hankeaika 2025-2027. Hanketoteuttajina hankkeessa ovat Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk, Kouvolan Ammattiopisto Eduko, Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä Ekami sekä Kotkan kaupunki.



**Euroopan unionin
osarahoittama**

