

TYÖTÄ

TOISTEMME

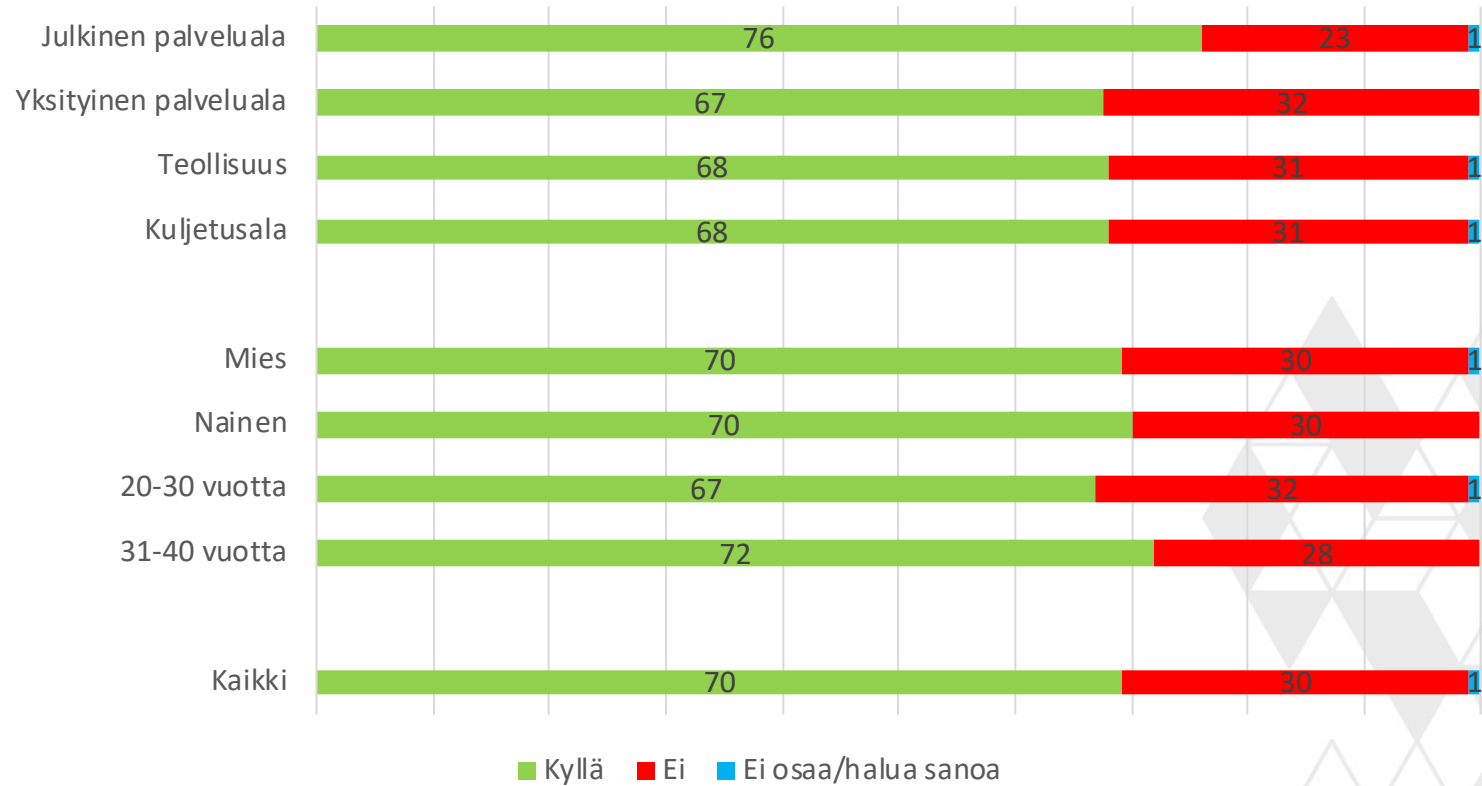
PUOLESTA

MAAHANMUUTTO JA TYÖELÄMÄ

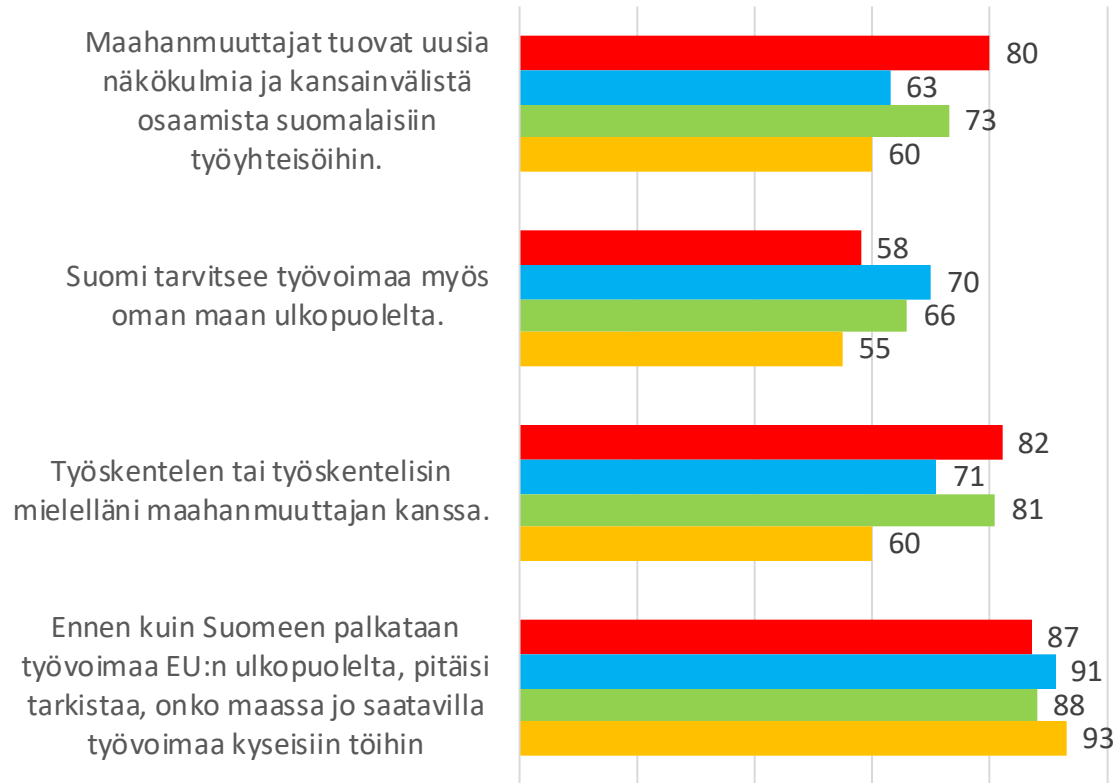
SAK:n jäsentutkimus 2019 ikäryhmälle 20-40 vuotta

N=1216

Työskentelee nyt tai on työskennellyt maahanmuuttajan kanssa (%)

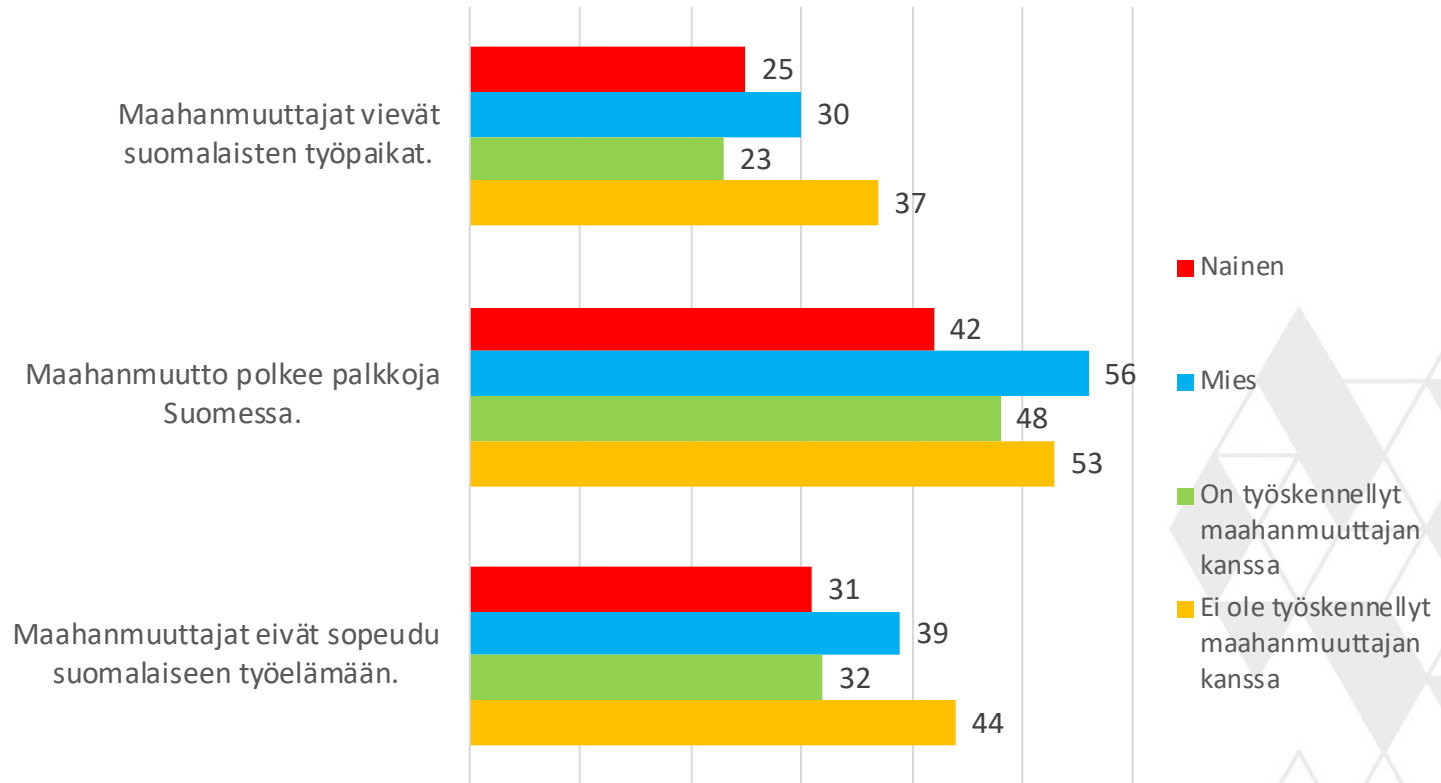


Täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä (%)

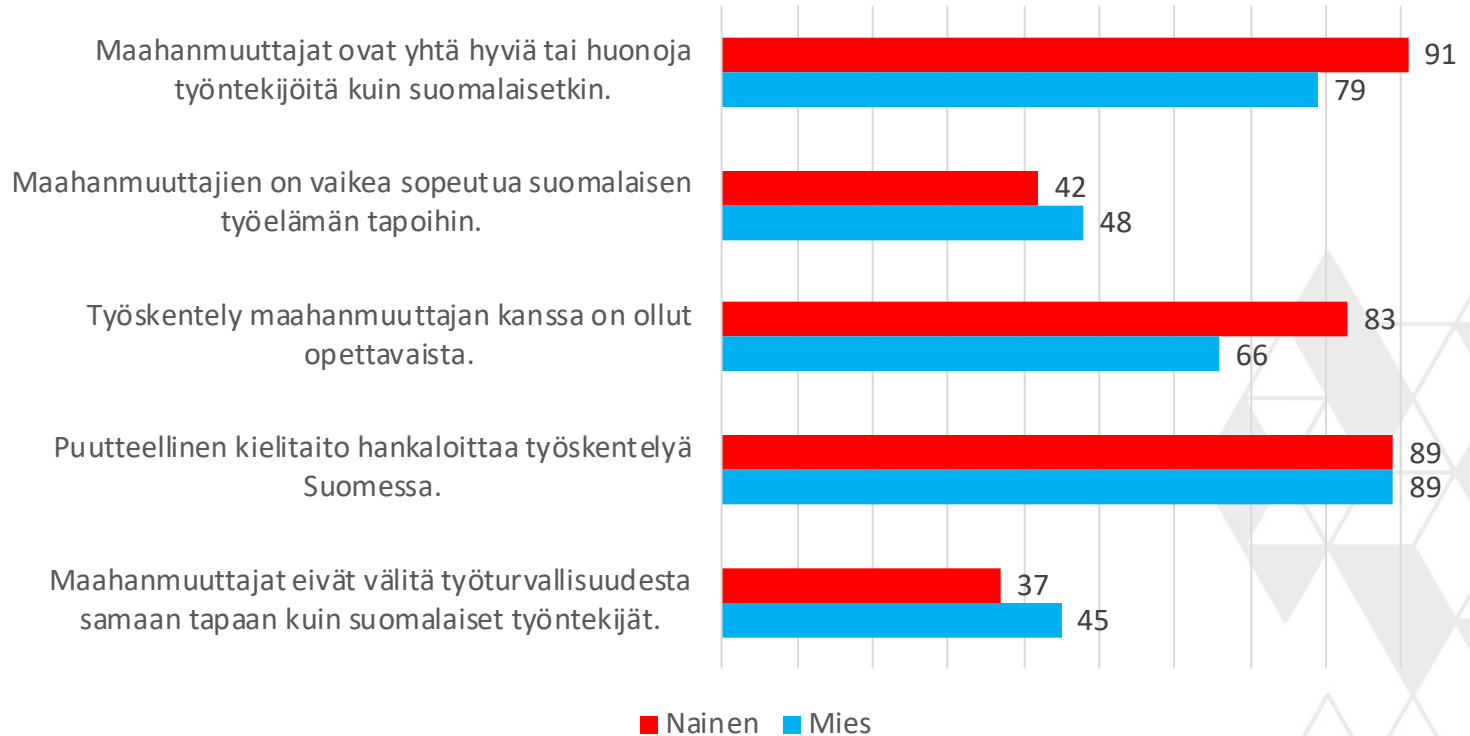


- Nainen
- Mies
- On työskennellyt maahanmuuttajan kanssa
- Ei ole työskennellyt maahanmuuttajan kanssa

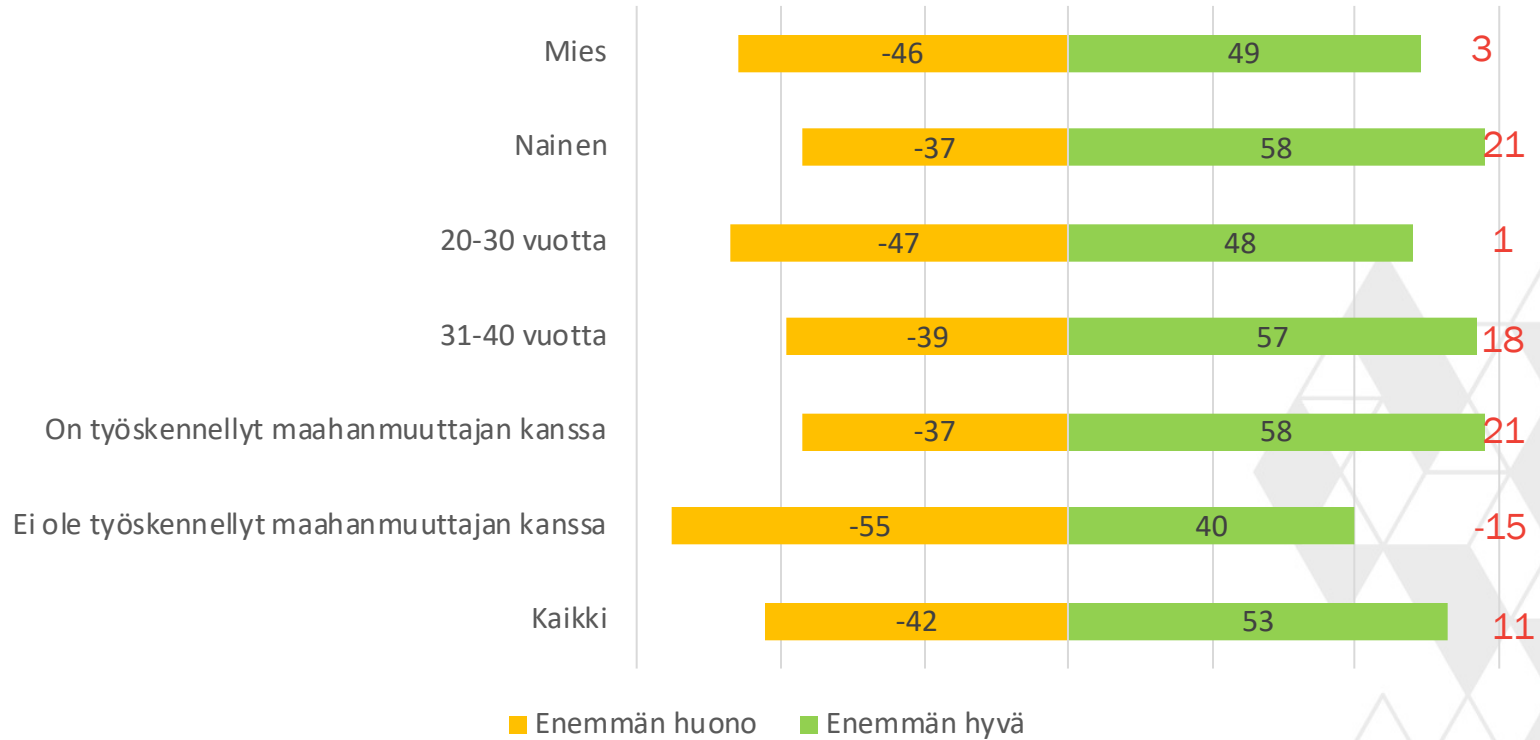
Täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä (%)



Täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä
(%, vastaajina vain maahanmuuttajan kanssa työskennelleet)



Onko enemmän hyvä vai huono asia, että Suomeen tulee työntekijöitä
ulkomailta? (% , balanssi)



TYÖTÄ

TOISTEMME

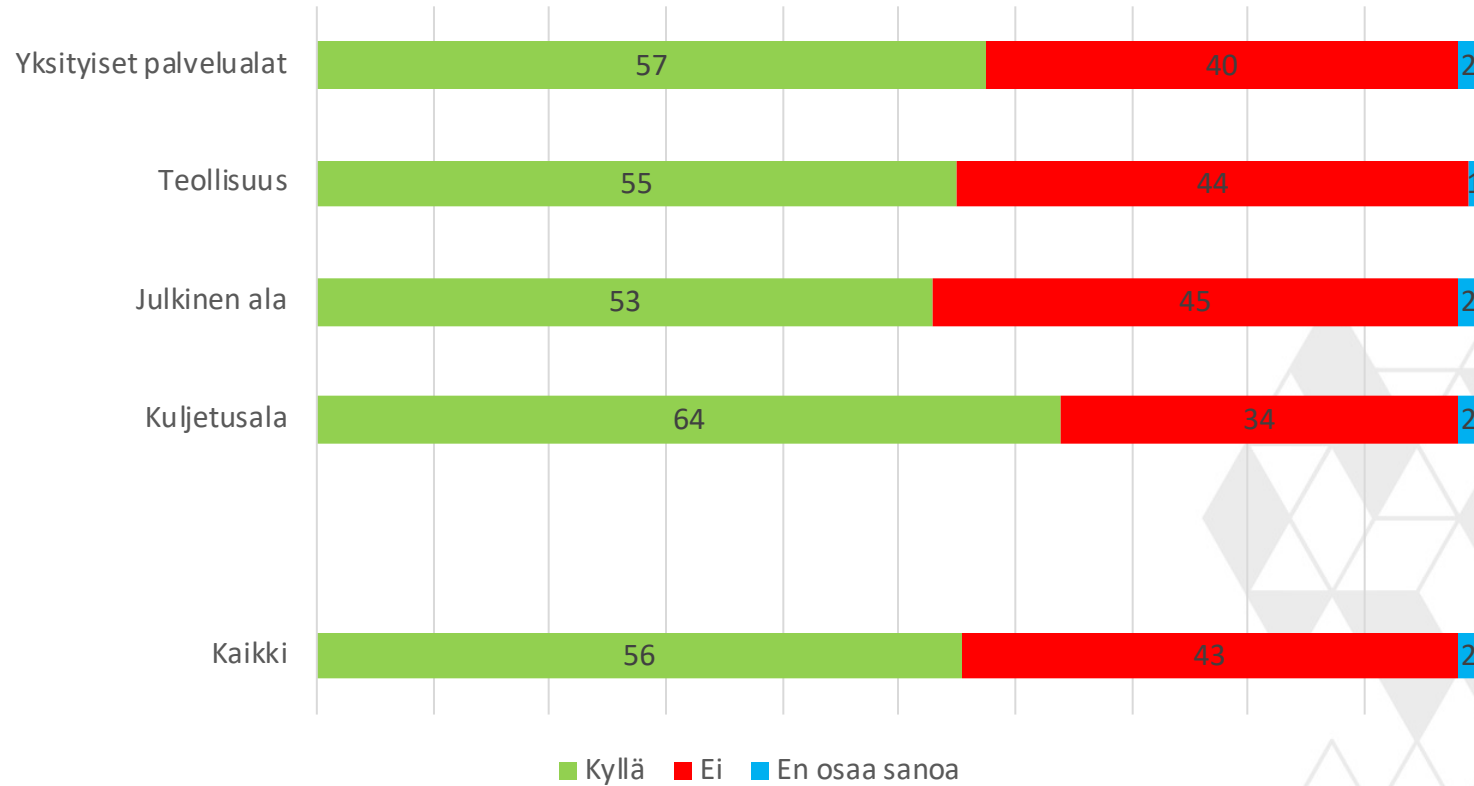
PUOLESTA

Maahanmuuttajat SAK:laisilla työpaikoilla

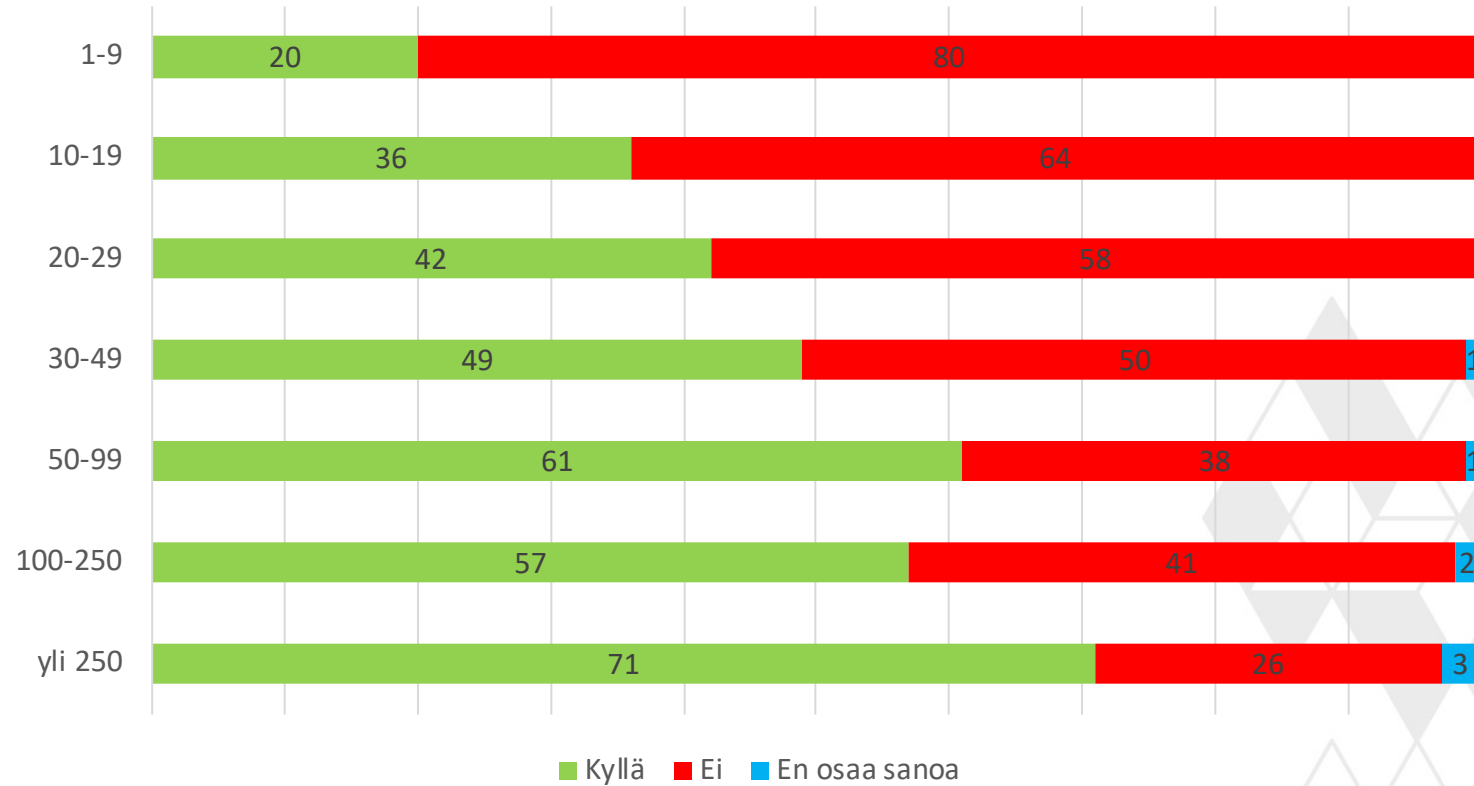
SAK:n luottamushenkilöpaneeli, maaliskuu 2019

N=853

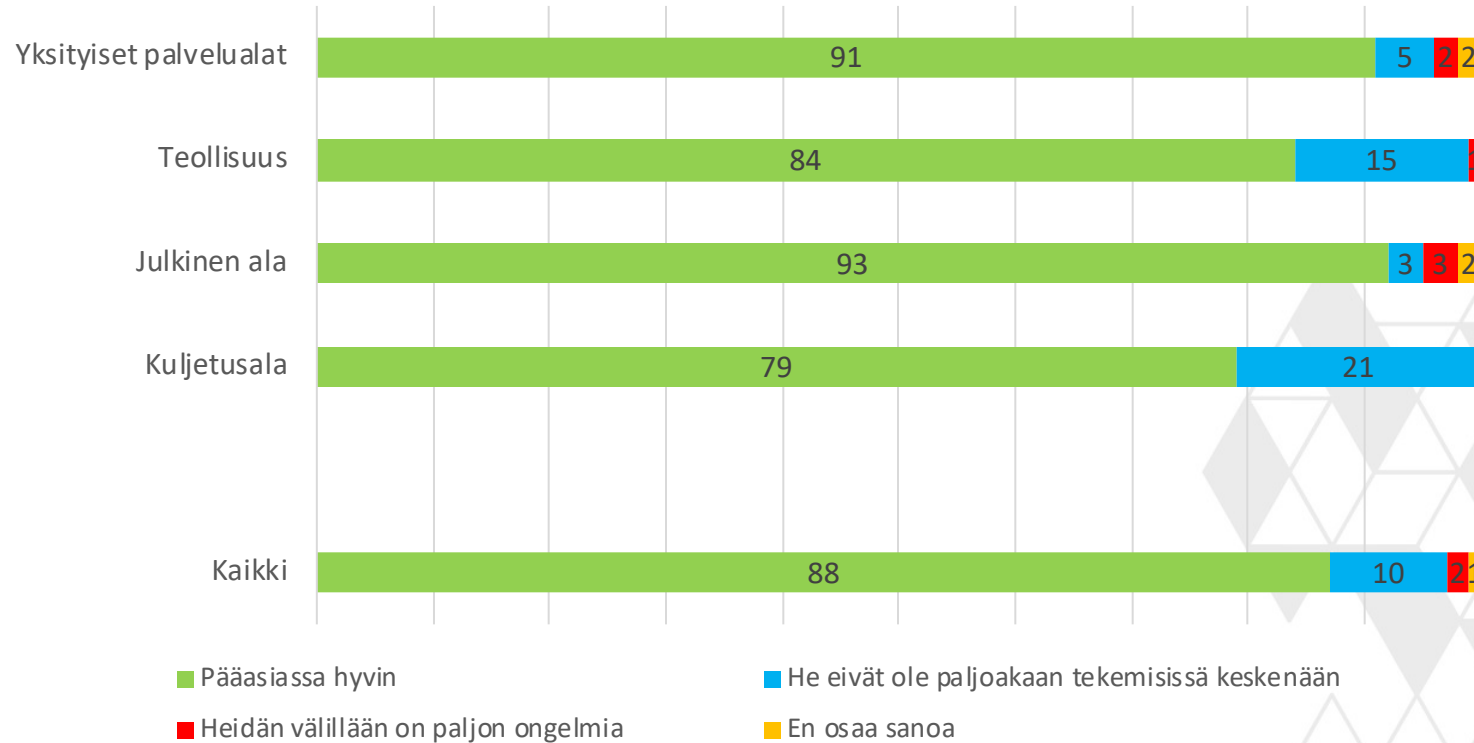
Onko työpaikalla maahanmuuttajia/ulkomaalaisia työntekijöitä? (%)



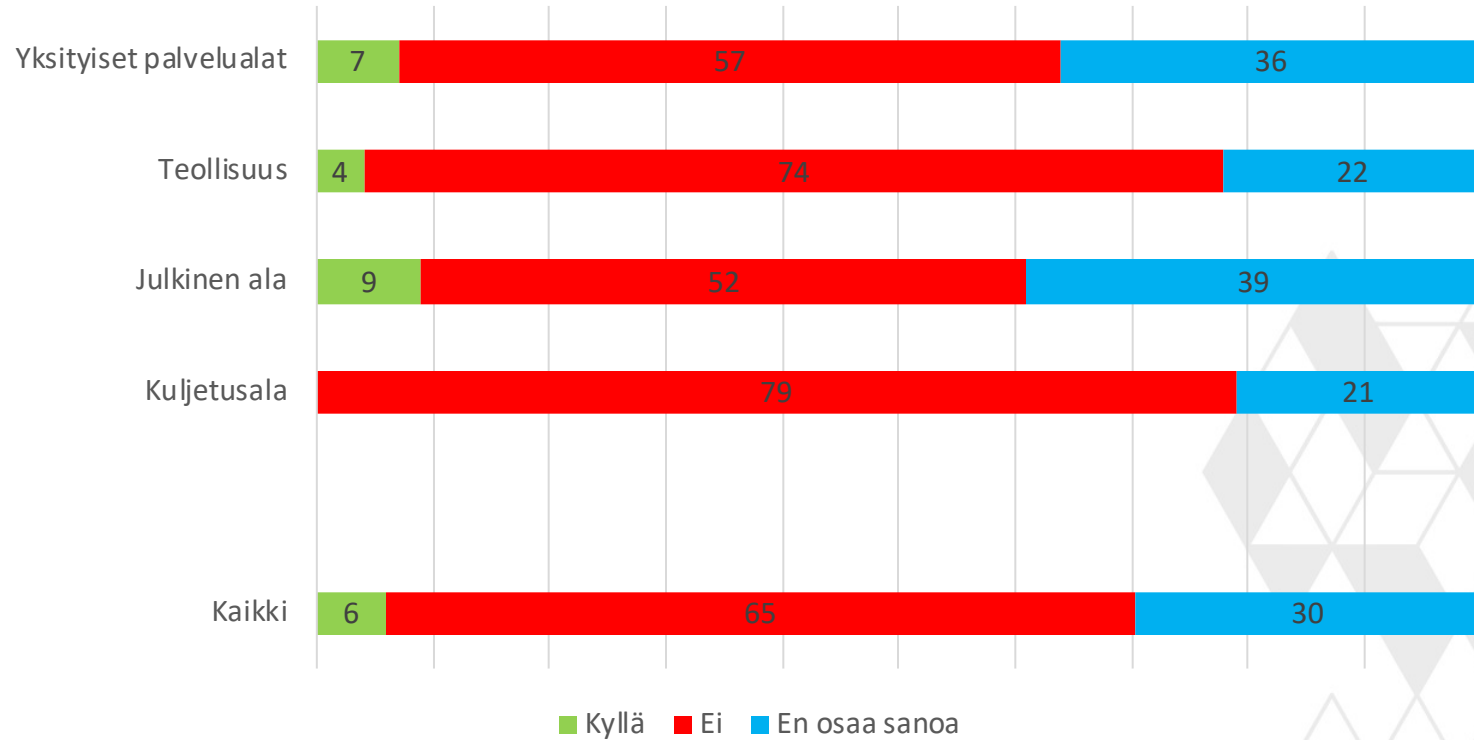
Onko työpaikalla maahanmuuttajia/ulkomaalaisia työntekijöitä? (%)



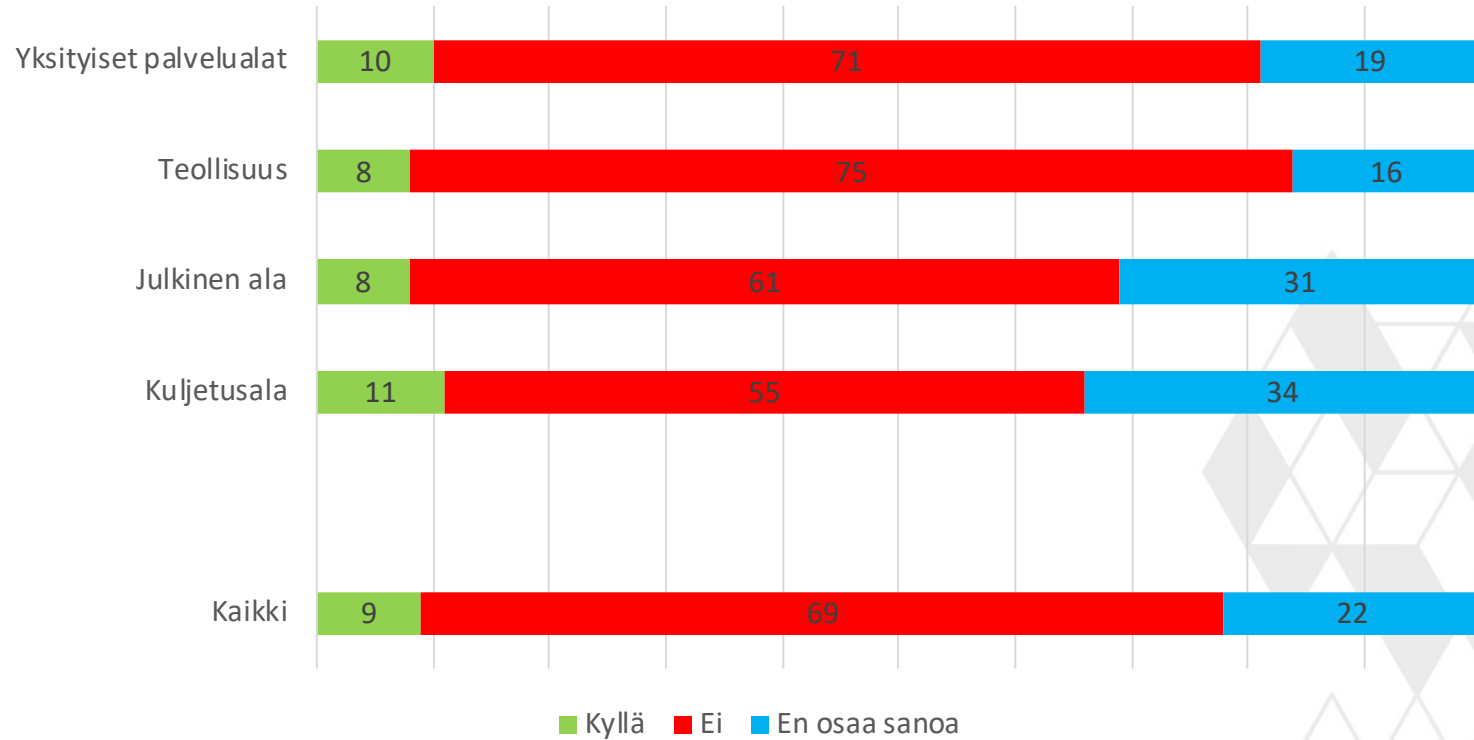
Miten suomalaiset ja maahanmuuttajat/ulkomaalaiset työntekijät tulevat toimeen keskenään? (% , n=473)



Onko työpaikkanne maahanmuuttajilla mahdollisuuksia osallistua suomen/ruotsin kielen koulutukseen työajalla? (% , n=473)



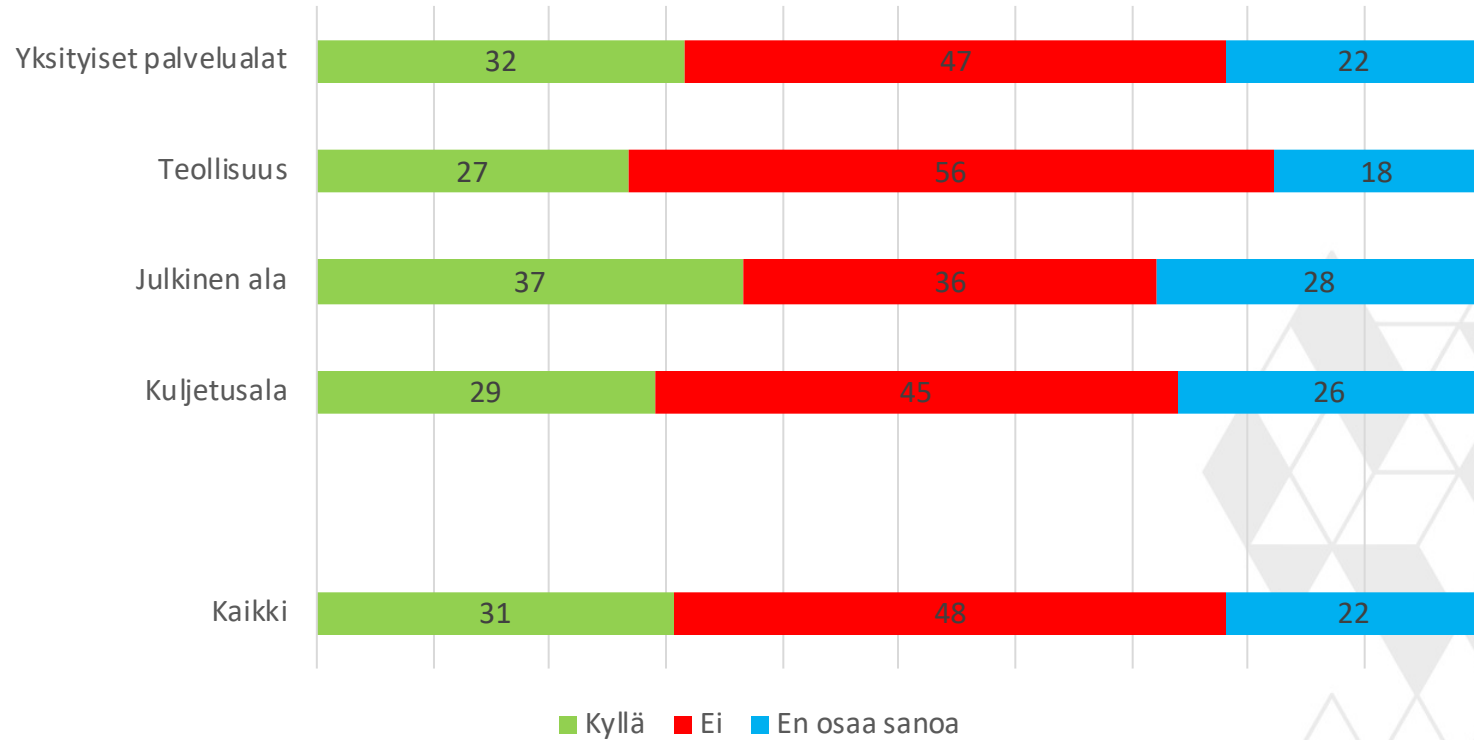
Onko työpaikallanne esiintynyt syrjintää maahanmuuttajia/ulkomaalaisia
työntekijöitä kohtaan? (% , n=473)



Minkälaista syrjintää on esiintynyt?

- Työpaikalla esiintyneestä syrjinnästä on vastauksissa vähän esimerkkejä kuten:
 - Työnantaja ei ole kertonut maahanmuuttajille perhevapaista tai muista eduista.
 - Syrjintää työvuorojen ja lomien jakamisessa.
 - ”Vilunkipeliä palkkapuolella, kun maahanmuuttajat eivät osaa lukea tilinauhaa.”
 - Kikkailua määräaikaisilla sopimuksilla.
 - Epäasiallista kohtelua, vähättelyä ja ennakkoluuloisuutta muiden työntekijöiden taholta.

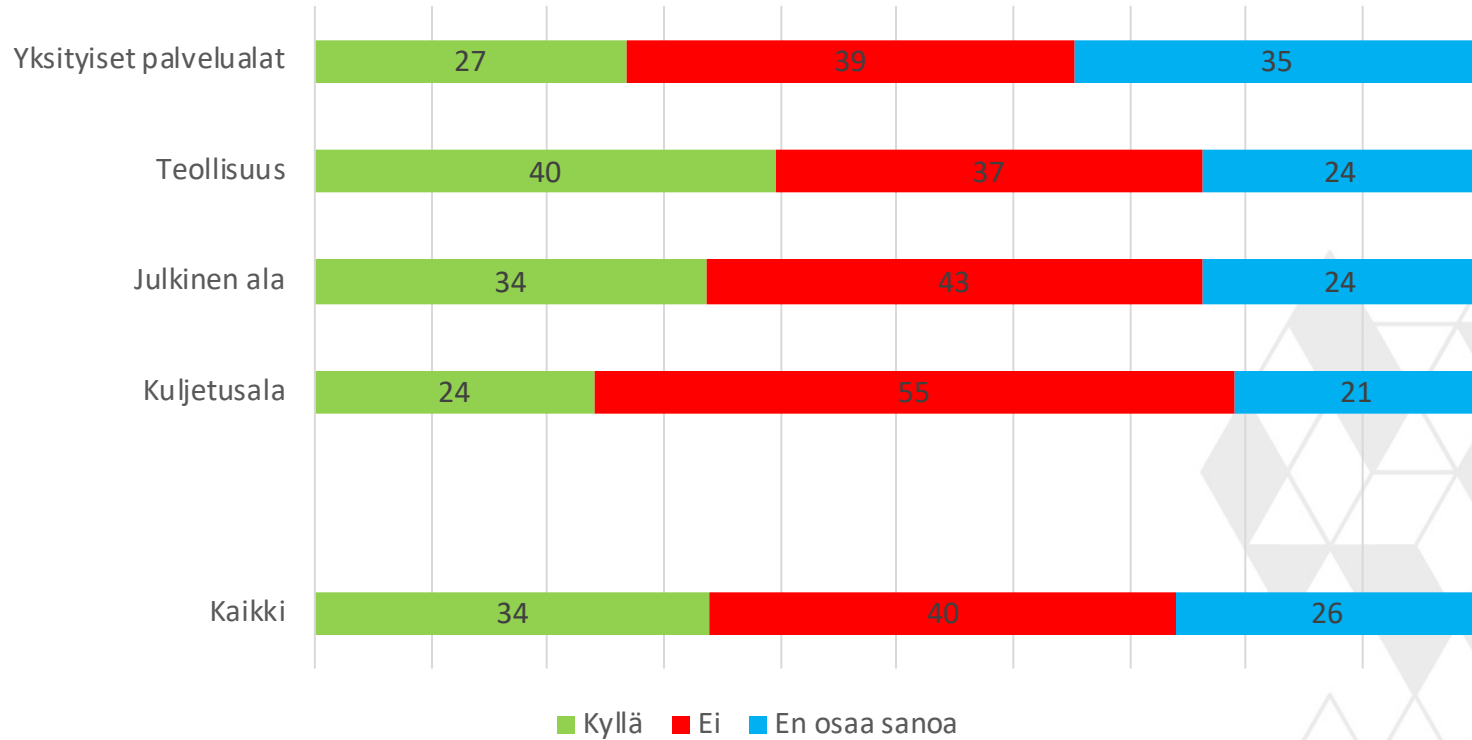
Otetaanko työpaikkasi henkilöstöpolitiikassa maahanmuuttajat/ulkomaalaiset
työntekijät erikseen huomioon? (% , n=473)



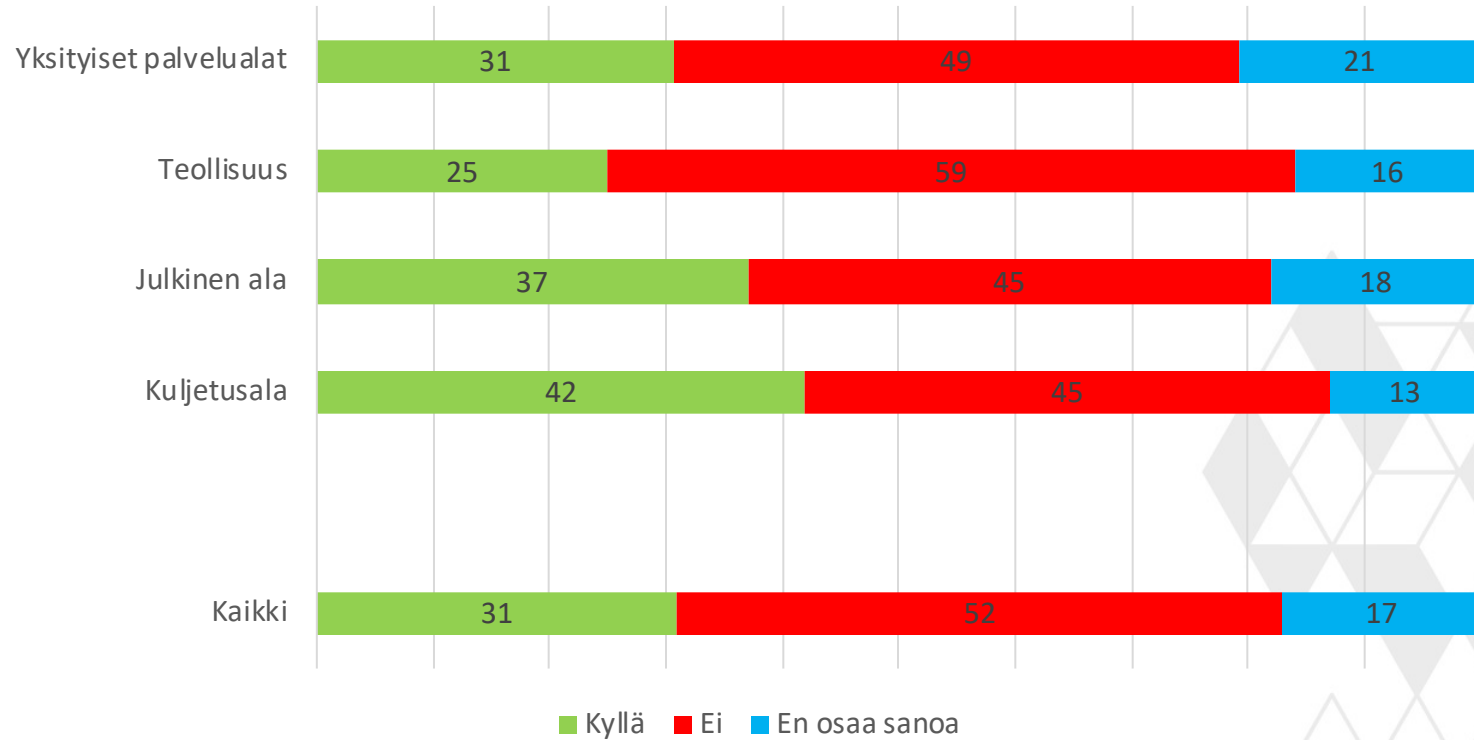
Miten maahanmuuttajat otetaan huomioon henkilöstöpolitiikassa?

- Perehdytysmateriaaleja useilla eri kielillä ja kuvalliset mallikortit.
- Pidempi ja monipuolisempi perehdytys.
 - Jollain työpaikoilla perehdytys on mahdollista työntekijän äidinkielellä (jos työpaikalla ennestään samaa kieltä puhuvia).
- Työohjeet englanniksi.
- Mahdollistetaan uskontoon/kulttuuriin liittyvät vapaa-/pyhäpäivät.

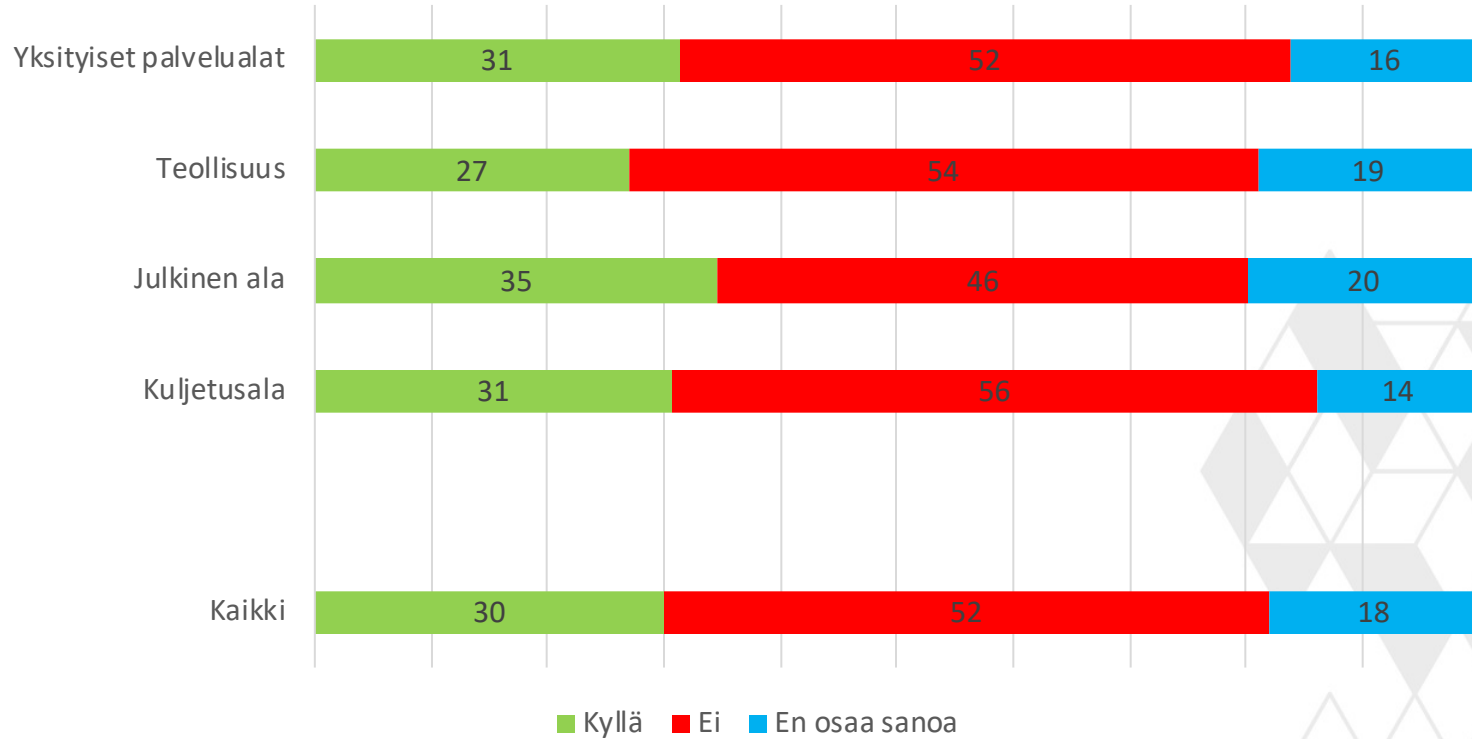
Ymmärtävätkö maahanmuuttajat ammattiliittojen roolin Suomessa?
(%, n=473)



Onko luottamushenkilön toiminta erilaista maahanmuuttajien kuin suomalaisten kanssa? (% , n=473)



Tarvitsisitko ammattiliitoilta lisää tietoa tai koulutusta maahanmuuttajiin ja maahanmuuttoon liittyvissä asioissa? (% , n=473)



Hyvä monikulttuurinen henkilöstöpolitiikka

- Jokainen työntekijä on myös yksilö, ei pelkästään kulttuurinsa edustaja.
 - Työpaikalla vaikuttavat myös muut muutkin asiat, kuten ikä ja työkokemus.
- Monikulttuurisessa työyhteisössä puutteellinen kielitaito on olennaisin haaste.
 - Mahdollisuus työskennellä englannin kielellä vähentää tarvetta oppia kotimaista kieltä ja saattaa siten hankaloittaa integroitumista yhteiskuntaan.
- Monikulttuurisessa organisaatiossa on erityisen tärkeää viestiä selkeästi ja varmistaa, että tieto tavoittaa kaikki työntekijät
- Työtehtävien lisäksi tulee perehdyttää huolella myös organisaatioon ja suomalaiseen työelämään
- Henkilöstön kouluttamisella lisää ymmärrystä.

Muistilista monikulttuurisille organisaatioille

1. Nimeä henkilöstön monikulttuurisuus ja moninaisuus jonkun tahon vastuulle työpaikalla.
2. Panosta perehdytykseen.
3. Työelämää paremmin tunteva työkaveri voi toimia oppaana ja mentorina työelämässä.
4. Tue työntekijän kielitaitoa.
5. Viesti ymmärrettävästi ja yhdenvertaisesti.
6. Ammattiliitoista tarjottava lisää infoa.