

Ei pelkkiä korulauseita

AIDA Impactin
työllistämisosas



AIDA

Impact

MUKAAN
OTTAMINEN
ON SIJOITUS
SUOMALAISEEN
YHTEISKUNTAAN.

Elina Siira
04–05

Alkusanat

Elina Siira
06–07

AIDA Impact

Sisältö

1

Haastattelut
Shadia Rask

Tarinat AIDA Impactin takana

10–13

Roya

14–17

Yulia

18–21

Daria

22–25

Elina

2

Oppeja ja työkaluja

Elina Siira
28–29

Kolme virhettä

Elina Siira
30–33

Kiellettyjä kysymyksiä

Elina Siira
34–37

Arvokkaita kysymyksiä

Elina Siira
38–39

Työllistämismalli

Anna-Maria
Leogrande
40–41

Muistilista rekrytointiin

3

Asiantuntijoiden puheenvuoroja

Shadia Rask
46–47

Ei vain uhreja tai sankareita

Suvi Halttula
48–49

Suomalainen yhteiskunta
monimuotoistuu – onneksi

Anna-Maria
Leogrande
50–51

Työnhakuvalmentajan neuvot

Elina Siira
52–53

Asiantuntijamme

4

Lopuksi

Elina Siira
56–57

Jälkisanat

Elina Siira
58–59

Pidetään yhteyttä!

Elina Siira
60–61

The Story of Roya and Liliia

Elina Siira
62–63

Kiitokset

Alkusanat

4

5

Käsissäsi on opas, joka kertoo työllistämismallimme lisäksi tarinan AIDA Impactin takana.

Tänä vuonna 2023, maailmantilanne on vetänyt maton jalkojen alta jo monta kertaa. Olen kirjoittanut nämä alkusanat jo lukemattomia kertoja uudelleen, sillä mikään kirjoitettu ei ole tuntunut enää viikon kuluttua ajankohtaiselta.

Kirjaprojektin alkaessa tuntui, että olimme jonkin suuren äärellä; Suomen poliittisessa keskustelussa vallitsi ensimmäistä kertaa yhteisymmärrys maahanmuuton tärkeydestä.

”Työperäisen maahanmuuton lisäämisestä on tulossa yksi ensi vaalikauden keskeisistä kysymyksistä. Siihen ovat sitoutuneet kaikki puolueet perussuomalaisia lukuun ottamatta,” kertoi Yle 30.1.2023. *”Yrityksissä on tarvetta kaikenlaiselle osaamiselle.”*

Kuvittelin kirjoittavani tätä tekstiä erilaisessa, muuttuneessa Suomessa, jossa jokainen yrittäjä on jonossa etsimässä työvoimaa ja avaamassa ovensa myös muualta Suomeen muuttaneille. Mutta kuinka kävikään: rasismi kukoistaa jopa kansanedustajien puheissa ja ilmapiiri tuntuu tahmealta. Gazan tilanne valtaa mielen ja Ukrainan sota ei näytä loppumisen merkkejä.

Ajankohta ei ole otollisin, ei talouden tilan tai poliittisen ilmapiirin kannalta. Samaan aikaan Suomi kuitenkin tarvitsee työikäistä väestöä enemmän kuin koskaan. Suomi on täynnä hyödyntämätöntä osaamista ja ihmisiä, jotka jäävät syystä tai toisesta työelämän ulkopuolelle, vaikka heillä olisi arvokasta annettavaa suomalaisille yrityksille. Tilanteen korjaamiseksi vaaditaan muutakin kuin kuivahtaneita ohjeistuksia maahanmuuttajien työllistämisestä tai pölyttyneitä korulauseita. Siksi kirjoitimme tämän oppaan. Sen tehtävä on ennen kaikkea innostaa ja rohkaista, sekä tarjota käytännön kautta opittuja neuvoja.

Toivon, että tämä kirja toimii innoittajana monimuotoisemman työyhteisön luomisessa – etenkin jos olet yrittäjä tai työskentelet yrityksessä, joka on kiinnostunut muualta Suomeen muuttaneiden ihmisten osaamisesta. Ja kiinnostunut jokaisen Suomessa toimivan yrityksen kannattaisi tänä päivänä olla. Vuonna 2025 joka viidennen helsinkiläisen synnyinmaa tulee olemaan jokin muu kuin Suomi. Yhdelläkään yrityksellä ei ole varaa jättää 20 % väestöstä huomiotta osajina ja asiakkaina.

Ryhdyttyäni kolmen maahanmuuttajataustaisen naisen työnantajaksi keväällä 2020, olin 28-vuotias ja kuuden kuukauden ikäisen lapsen äiti. Nuori, peloton ja päättäväinen. Nyt kerron teille, miten AIDA kasvoi kansainväliseksi yritykseksi joka on työllistänyt jo yli 30 maahanmuuttajataustaista osajaa. Miten teimme sen – ja ennen kaikkea, mitä olisin tehnyt toisin. Kirjan artikkeleiden, haastatteluiden ja puheenvuorojen avulla kerromme meidän tarinamme ja mallimme työllistämiseen, jota voit soveltaa yrityksellesi alasta riippumatta.

Tämä opas on myös sinulle, joka olet utelias kuulemaan yhden suomalaisen koruyrityksen tarinan. Ehkä innostut yrittäjyydestä, tai päätät pysyä siitä mahdollisimman kaukana. Kävi niin tai näin, tulethan sitten kertomaan minulle?

Tästä alkaa *Ei pelkkiä korulauseita, tarina AIDA impactin takana.*

Elina Siira,
AIDA Impactin perustaja, ja yksi kirjan kirjoittajista



AIDA Impact

02.2018	AIDA perustetaan
05.2018	AIDA:n ensimmäinen tuote tulee myyntiin
06.2018	AIDA:n ensimmäiset työntekijät Sara, Lamya ja Fatima palkataan
10.2018	AIDA:n ensimmäinen tuotanto- ja toimipiste avataan Kalliossa
12.2019	AIDA:n ensimmäinen yhteistyökoru lanseerataan Ruskeat Tytöt Ry:n kanssa yhteistyössä
02.2020	AIDA avaa ensimmäisen myymälänsä Pursimiehenkadulla
04.2020	AIDA lanseeraa uuden valikoiman joka keskittyy luonnonhelmiin ja kierrätysmateriaaleihin
04.2021	AIDA lanseeraa Dream-amuletin kierrätyshopeasta
01.2021	AIDA pääsee osaksi Sitran Demokratian kapeikat -ohjelmaa ja kehittää mentorointiohjelman
02.2021	AIDA events -tapahtumakonsepti lanseerataan
03.2022	AIDA on työllistänyt jo yli 20 maahanmuuttajataustaista naista
04.2022	AIDA järjestää pop-upin yhteistyössä Marimekon kanssa
05.2022	AIDA julkaisee The Bigger Boot -malliston ihmisoikeusaktivistin ja kirjailijan Natalia Kallion kanssa
08.2023	AIDA x Latimmier yhteistyökoru julkaistaan ensimmäistä kertaa Kööpenhaminan muotiviikoilla
09.2023	AIDA-filmi julkaistaan yhteistyössä Duotonen kanssa
12.2023	AIDA julkaisee tämän kirjan
12.2023	AIDA julkaisee yhteistyökorun Hypendin kanssa

AIDA Impact, yhteiskunnallinen koruyritys

AIDA Impact on vuonna 2018 perustettu korualan yritys, joka työllistää maahanmuuttaja- ja pakolaistaustaisia naisia avaten heille ensimmäisen väylän suomalaiseen työelämään. AIDA Impact on työllistänyt muun muassa Iranista, Irakista, Ukrainasta ja Venäjältä Suomeen muuttaneita henkilöitä. AIDA Impact on työntekijöilleen ensimmäinen askel suomalaisessa työelämässä. Tarkoituksena on, että jokainen pääsee jatkamaan matkaansa oman alansa töihin heti kun se on mahdollista.

Koruja on myyty kymmeniä tuhansia: paitsi Suomeen, myös Japaniin, Hong Kongiin ja Yhdysvaltoihin. Perustamisestaan lähtien voitollisena pysynyt AIDA impact rahoittaa toimintansa tulo-rahoituksella. Yrityksen liikevaihto muodostuu verkkokaupan ja kivijalkamyymälän myynneistä sekä tapahtumaliiketoiminnasta.

Voisivatko korut muuttaa maailmaa – edes vähän?

Kun Suomeen saapui ennätysmäärä turvapaikanhakijoita vuonna 2015, Elina Siira alkoi haaveilla yrityksestä, jonka avulla hän voisi tehdä jotain konkreettista kotoutumisen edistämiseksi. Elinan oma äiti on maahanmuuttaja, ja omakohtaisen kokemuksen kautta hän tiesi, miten tärkeää on nähdä omat vanhemmat työelämässä, osana suomalaista yhteiskuntaa. Elinan jäätyä äitiyslomalle esikoisensa synnyttyä vuonna 2018, syntyi myös AIDA Impact.

Vaikka koruja ei tarvitse kukaan, ne ovat olleet osa ihmisten pukeutumista ja itseilmaisua kautta aikojen. Niillä on tunnearvoa ja ne voivat kertoa tarinoita yli sukupolvien. AIDA Impact uskoo, että koruilla voi olla positiivinen vaikutus yhteiskuntaan. Joskus ne voivat jopa muuttaa elämän suunnan.

Ilman Impactia, eli vaikuttavuutta, ei ole AIDA Impactia

AIDA edustaa kaikkea sitä iloa ja kauneutta, jota koruilla voimme tuoda tähän maailmaan. Impact, sosiaalinen vaikutus, on kaiken ydin.

AIDA:ssa yhteiskunnallinen vaikuttaminen on myös esimerkin näyttämistä, sillä kukaan ei yksin pysty saamaan tarpeeksi suurta muutosta aikaiseksi. Maahanmuuttajien työllistäminen ei ole vaikeaa – se on kannattavaa ja suomalaisille yrityksille jopa välttämätöntä.

TARINAT AIDA IMPACTIN TAKANA

1

Tässä kappaleessa filosofian tohtori ja vapaa kirjoittaja Shadia Rask avaa AIDA Impactin toimintatapoja ja työkuultuunia. Shadia on haastatellut perustaja Elina Siiraa sekä kolmea työntekijää – Roya Ranjbaria, Yulia Nenakhovaa ja Darian Iemetsiä, jotka kertovat omat tarinansa siitä, miten he päätyivät osaksi tiimiä ja mitä se heille merkitsee.



Startup Refugees yhdisti Royan ja AIDA Impactin



Royan

Royan Ranjbar, operatiivinen johtaja, AIDA

AIDA on monille työntekijöille ensimmäinen kosketuspiste työelämään Suomessa. Royalle se oli ensimmäinen työkokemus, joka oli lähempänä hänen omaa alaansa – teollista muotoilua.



Teksti – Shadia Rask

SUOMI OLI ENSIMMÄINEN VALINTANI

”Muutin Suomeen tekemään väitöskirjatutkimusta, ja rakentamaan itselleni uutta elämää. Monille iranilaisille opiskelijoille Suomi ei ole ensimmäinen kohdema, vaan se on viimeinen vaihtoehto. Olen aina ollut kiinnostunut pohjoismaisesta tyylistä ja elämäntyylistä. Suomi oli ensimmäinen valintani.”

Roya korostaa, että hän muutti Suomeen akateemisen kunnianhimon, ei pakon sanelemana. Valmistuttuaan Iranissa teollisen muotoilun maisteriksi hän työskenteli kaksi vuotta luennoitsijana.

”Olin niin innoissani Suomeen muutosta. Suunnittelin ja valmistelin muuttoa neljä vuotta! Minulla oli oma tutkimussuunnitelmani palvelumuotoilusta luonnonkatastrofeissa. Halusin tutkia, miten kulttuuriset tekijät vaikuttavat käyttäytymiseen hätätilanteissa, kuten maanjäristyksissä. Kriisinhallintaan liittyvät aiheet ovat kuitenkin jännitteisiä politiikan kanssa, ja tutkimusaiheeni ei ole mahdollinen kotimaassani. Siksi hain opiskelemaan Aalto-yliopistoon.”

Ensimmäisenä vuonna Suomessa Roya haki tutkimukselleen rahoitusta, mutta kaikki hänen rahoitushakemuksensa hylättiin. Roya ei ole varma, johtuiko se huonosta onnesta vai puuttuiko hänen ansioluettelostaan tai

tutkimussuunnitelmastaan jotain. Rahoitus oli ylipäänsä niukkaa ei-kaupallisille hankkeille.

”Tuntui niin masentavalta nähdä yliopiston muiden projektien konferenssimatkoja ja juhlia. En olisi tarvinnut edes täyttää palkkaa, osa-aikainen palkkakin olisi pelastanut minut.”

MATALAPALKKATYÖN ANSASSA

Ilman tutkimusrahoitusta Roya joutui etsimään muita tulonlähteitä ja työtä. Kansainvälisten opiskelijoiden työnhakukokemukset ovat usein [hyvin vaikeita](#). Jotta löytää työn, on tunnettava joku, joka tuntee jonkun. Ainoa työpaikka, jonka Roya löysi, oli hampurilaisravintolassa.

”Työ oli kuin ansa. Mutta silti jäin ja työskentelin siellä kaksi vuotta. Olin Suomessa ilman tukiverkostoa, pienikin tulo oli minulle iso asia. Minun piti kuitenkin muistuttaa itseäni, että tämä ei ole sitä, mitä haluan itselleni. Minut on koulutettu muuhun.”

Tasainen tulo kuitenkin antoi Royalle tilapäisen turvallisuuden tunteen siitä, että hän voi selviytyä ja jäädä Suomeen. Tuota tunnetta ja tuloa oli hankala korvata.

”Minulla oli tapaaminen Kelassa, mutta heillä ei ollut palveluita palkattomalle

väitöskirjatutkijalle. Koen, että matalasti koulutetuille maahanmuuttajille on kyllä tarjolla paljon sosiaalista tukea ja ohjelmia, mutta jos olet korkeasti koulutettu ja sinulla on vaikeuksia, ei apua ole saatavilla.”

Kuten Roya, monet opiskelijat putoavat järjestelmän väleihin: he eivät ole yhtä etuoikeutettuja kuin monikansalliset tietotyöntekijät. He eivät myöskään ole pakkomuuton uhreja ilman korkeakoulutusta.

STARTUP REFUGEES YHDISTI AIDA:N JA ROYAN

”Sitten eräänä päivänä menin tapaamaan tuttua sellaiseen avoimeen toimistoon, josta voi varata tiloja. Tämä henkilö esitteli minut Startup Refugeesille.”

[Startup Refugees](#) on voittoa tavoittelematon järjestö, joka tukee pakolaisia, turvapaikanhakijoita ja maahanmuuttajia työllistymisessä ja yrittäjyydessä. Vuonna 2022 Startup Refugees valittiin Rekrygaalassa Vuoden rekrytointialan kehittäjäksi.

”Aluksi koin heidän nimensä takia, että toiminta ei ole minua varten, koska en ole pakolainen. Mutta sitten opin, ettei se koske vain pakolaisia. Ja kun tutustuin heihin, olin siellä melkein koko ajan.”

”Startup Refugees yhdisti minut AIDA Impactin kanssa.”

Nykyään Roya toimii itse vapaaehtoisena, yhteisöjohtajana ja siltana iranilaisen yhteisön ja Startup Refugeesin välillä.

AIDA IMPACTIN ANSIOSTA POSITIIVINEN KOKEMUS SUOMALAISISTA

AIDA on monille työntekijöille ensimmäinen kosketuspiste työelämään Suomessa. Royalle se oli ensimmäinen työkokemus, joka oli lähempänä hänen omaa alaansa.

”Korualan brändinä AIDA oli lähempänä koulutustani kuin hampurilaisravintolassa työskentely. Työ AIDA:ssa oli minulle iso asia, vaikka se ei ollutkaan kokopäivätyötä.”

Kun Roya aloitti AIDA:ssa vuonna 2020, hän työskenteli aluksi korutyöntekijänä. Siitä hän eteni tuotantopäälliköksi ja vuoden 2023 alusta nykyiseen tehtäväänsä operatiivisena johtajana. Royan keskimääräinen viikko koostuu kahden päivän eli 20 tunnin työskentelystä ja sen rinnalla suomen kielen opiskelusta.

Yleensä Royan kanssa työskentelee vähintään yksi tiimin jäsen. Asiakkaita käy studiolla myös säännöllisesti.

”Työ, josta pidän eniten ovat AIDA-tapahtumat. Rakastan uusien ihmisten tapaamista ja erityisten hetkien juhlimista heidän kanssaan. AIDA:n kautta tapaan aina mukavia ihmisiä! Kokemukseni suomalaisista ovat parempia kuin monilla – ja tämä johtuu AIDA:sta. Täällä työskentely on antanut minulle paljon kontakteja ja verkostoja.”

TYÖNANTAJAT, ANTAKAA MEILLE MAHDOLLISUUS

Roya toivoo, että hänen verkostonsa AIDA:sta auttavat häntä rakentamaan työpolkuaan ja elämänsä Suomessa. Tutkimusten mukaan maahanmuuttajien toiseksi yleisin [työllistymisen este](#) Suomessa on se, että ei tunne paikallisia, jotka voisivat auttaa työhaussa.

Vielä verkostojakin tärkeämpää on [suomen kielen taito](#). Siksi Royakin opiskelee suomea. Kielitaidon puute on este työllistymiselle, ja toisaalta työllisyyden puute on este

kielitaidon parantamiselle. Tämä luo [turhauttavan noidankehän](#).

”On niin paljon taitavia maahanmuuttajia, jotka vain etsivät ja odottavat tilaisuutta. Maahanmuuttajana annamme työnantajalle yli 100 % työpanoksen. Haluamme todistaa taitomme ja itsemme; tämä tekee maahanmuuttajista vielä parempia työntekijöitä. Saat paljon takaisin, jos annat meille mahdollisuuden.”

Intensiivinen suomen kielen opiskelu ja työ AIDA:ssa täyttävät Royan arjen tällä hetkellä. Hän ei kuitenkaan ole täysin unohtanut unelmaansa väitöskirjasta.

”Pelkään tohtorin tutkinnon suorittamista – sitä että minusta tulisi liian pätevä. Kun olet uusi maassa, haluat vaikka vain harjoittelupaikan, mutta maisterin tutkinnon ja työkokemuksen kanssa työnantajat ajattelevat, että olet harjoittelijaksi ylikoulutettu. Pelkään, että tohtorintutkinto pahentaisi tilannettani.”

Parhaimmassa tapauksessa harjoittelupaikka toimii ponnahduslautana koulutusta vastaavaan työhön. [Tutkimukset kuitenkin osoittavat](#), että useampi kuin joka kolmas ulkomaalaistaustainen korkeasti koulutettu nainen on ylikoulutettu nykyiseen työhönsä Suomessa. Ylikoulutuksella on myös kielteisiä terveysvaikutuksia.

EPÄVARMAN OLESKELULUVAN TAAKKA

Kun keskustelumme kääntyy uuteen [hallitusohjelmaan](#), Royan hymy himmenee. Hän kertoo seuranneensa aihetta intensiivisesti uutisissa.

”Ensimmäisinä päivinä ohjelman julkaisun jälkeen en saanut unta. Tunsin, että kaikki on pilalla. Se, mitä olin suunnitellut elämälleni Suomessa, vietiin minulta. Tunsin itseni niin avuttomaksi. Entä jos kaikki tämä, mitä he suunnittelevat, tapahtuu?”

Suunnitelmana on, että työperusteisen oleskeluluvan haltijat joutuvat lähtemään Suomesta, jos heidän työsuhteensa päättyy, eivätkä he löydä uutta työpaikkaa kolmen kuukauden kuluessa. Myös pysyvän oleskeluluvan hakemiseen tarvittavaa asumisaikaa nostetaan neljästä vuodesta kuuteen vuoteen. Kansalaisuuden hakemiseen vaadittavaa asumisaikaa nostetaan viidestä vuodesta kahdeksaan vuoteen.

Roya kertoo, kuinka hän valmisteli muuttoa Suomeen neljä vuotta, ja nyt hän on asunut täällä lähes viisi vuotta. Hän aikoo hakea kansalaisuutta pian, mutta nyt maaliviivaa aiotaan siirtää kolmella vuodella.

”Olen sijoittanut lähes vuosikymmenen elämästäni Suomeen. Ja nyt kerrotte, että tämäkään ei riitä? Oleskeluluvan uusiminen on joka kerta hyvin stressaavaa, kun on aina todistettava itsensä, näytettävä tiliotteensa. Nyt minun on jatkettava elämää tämän painajaisen kanssa. Pahinta ei ole parin vuoden lisäodotus, vaan pitkittynyt epävarmuus ja painajaiset.”

Myös [tutkimustieto](#) osoittaa, että tilapäisellä oleskeluluvalla opiskelevat ovat institutionalisoidun epävarmuuden alaisia. Tilapäinen oleskelulupa katkoo elämän vuoden mittaisiksi ajanjaksoiksi. Tämä luo kokemuksen oman ajan hallinnan menettämisestä.

”Nyt olen hyväksynyt tämän pelon. Ja sen, että toivoo on hyvin vähän.”

UNELMA VAKAUDESTA

Poliittisessa puheessa kansainväliset opiskelijat ja korkeasti koulutetut työntekijät ovat ihanteellisia ja haluttuja maahanmuuttajia, jotka tuovat osaamista ja työvoimaa ikääntyvään Suomeen. Mutta Royalla ei ole tervetullut olo hallituksen suunnitelmista johtuen.

”Kun teette päätöksiä kansalaisuus- ja oleskeluvaatimuksista, se ei ole vain joku kirjaus. Se koskee ihmisten parhaita elinvuosia. Ihmisiä, jotka ovat halunneet tulla Suomeen, olla osa tätä maata, antaa tälle maalle.”

”Se, mitä haluaisin nyt, seuraavaksi, on kokopäiväinen vakituinen työ. Tämä on tärkein toiveeni elämässä: vakaus. Olen niin väsynyt siihen, että olen huollissani asuinpaikastani ja taloudellisesta epävakaudesta. Haluan vain vakautta. Ehkä sen jälkeen voin ajatella muita elämän toiveita. Ehkä avaan oman kaupan. Tai ehkä tuotesuunnittelun sijaan teen palvelumuotoilua.”

Asiakas tulee studioon noutamaan korutilauksensa. Roya nousee hymyillen tapaamaan häntä. \

Empatia johti Yulian AIDA Impactin tapahtumapäälliköksi



Yulia Nenakhova, tapahtumapäällikkö, AIDA

Maahanmuuttaneiden osuus Suomen väestöstä ja asiakaskunnasta kasvaa. Yulia löysi AIDA:n etsiessään lahjaa, ja empaattinen kohtaaminen johti uuteen työhön tapahtumapäällikkönä.

Yulia



Teksti – Shadia Rask

UUSI ALKU SUOMESSA

”Ensimmäinen työni Suomessa oli hotellisiivoojana. Ei siivoaminen ollut unelmani, mutta se oli alku. Mottoni on aina ollut: rohkeasti uutta kohti ja katsotaan, miten menee.”

Yulia aloitti uuden elämänsä Suomessa vuonna 2014. Hän muutti Venäjältä opiskelemaan matkailu- ja ravintola-alaa. Kolme vuotta myöhemmin hän valmistui ja muutti Itä-Suomesta töihin Helsinkiin.

”En ajatellut, että vessojen siivoaminen on liian huono työ minulle. Se oli vain uusi alku. Monet ihmiset ajattelevat, että he ansaitsevat heti jotain enemmän. Mutta kun muutat uuteen maahan, se ei ole vain yksi askel taaksepäin. Se on valtava askel taaksepäin.”

LAHJAN KAUTTA OSAKSI TIIMIÄ

Yulian ja AIDA:n polut ristesivät vuonna 2019, kun Yulia etsi verkosta lahjaa. Hän osti ensimmäiset AIDA-korvakorut lahjaksi äidilleen. Myöhemmin omaa 25-syntymäpäiväänsä juhlistaakseen Yulia halusi jotain erityistä, jolla on merkitystä. Hän muisti AIDA:n.

”AIDA ei ole vain kauniita koruja, vaan koruja, joilla on missio ja visio. Tunsin olevani osa sitä.”

Yulia kertoo, kuinka jutteli AIDA:n toimitusjohtajan Elina Siiran kanssa asioidessaan studiolla ja koki heti yhteyttä.

”Sitten vuonna 2022 alkoi sota. Kolme päivää myöhemmin sain puhelun Elinalta.”

AIDA:ssa oli avoin työpaikka ja Elina oli muistanut Yulian. Elina tiesi, että monet Suomessa asuvat venäläiset kokivat järkytystä ja ahdistusta sodasta. Hän halusi olla yhteydessä Yuliaan. [Empatia](#) on aina ollut AIDA:n ytimessä.

KYKY NÄHDÄ POTENTIAALIA

”Työskentelen AIDA:ssa kolmena päivänä viikossa. Autan erilaisissa hallinnollisissa tehtävissä. Tykkään koordinoita ja järjestää asioita. Nautin jopa siitä kun varmistan, että studiolla on kauramaitoa kahviin.”

Yulialla on tärkeä rooli AIDA:n tapahtumapäällikkönä. AIDA on järjestänyt yli 100 tapahtumaa eri organisaatioille ja ystäväporukoille. Yulia on ollut vastuussa monista näistä tapahtumista.

Koen, että intohimo ja kärsivällisyys ovat työskentelytapamme ytimessä. Suhtaudumme intohimoisesti AIDA Impactin tehtävään ja kärsivällisesti toistemme erilaisuuksiin ja oppimiseen.

”Koen, että intohimo ja kärsivällisyys ovat työskentelytapamme ytimessä. Suhtaudumme intohimoisesti AIDA:n tehtävään ja kärsivällisesti toistemme erilaisuuksiin ja oppimiseen.”

Oppiminen tapahtuu yhdessä tiiminä.

”Olen esimerkiksi niin ylpeä ukrainalaisesta kollegastani Dariasta. Kun hän alkoi työskennellä tapahtumissa kanssani, hän oli epävarma puhumaan englantia asiakkaiden kanssa, mutta nyt hän vastannut muutamista tapahtumista jo itsenäisesti. AIDA:ssa erityistä on ihmisten potentiaalini näkeminen.”

MONINAISSUUS JA YHTEYS AIDA-YHTEISÖSSÄ

AIDA:lla on tällä hetkellä kymmenen työntekijää viidestä eri maasta: Irakista, Iranista, Ukrainasta, Venäjältä ja Suomesta. Yulia kuvaa, kuinka yhteys työntekijöiden välillä on löytynyt nopeasti.

”On tärkeä kokemus olla osa ryhmää. Olemme kotimaissamme ja maahanmuuttajina kokeneet asioita, joiden vuoksi emme aina ole täynnä positiivisuutta: olemme realistisia elämän ja olosuhteidemme suhteen. Sen takia työyhteisö, jossa ymmärrämme toisiamme erilaisista lähtömaistamme huolimatta, on erityinen.”

Ihmisten välinen kontakti on myös [tutkimusten mukaan](#) yksi tehokkaimmista tavoista vähentää ihmisten ja väestöryhmien välisiä ennakkoluuloja.

Jotta kanssakäyminen on myönteistä ja merkityksellistä, ihmisten tulee kohdata tasa-arvoisessa asemassa, yhteisten tavoitteiden vuoksi, yhteistyötä tehden ja organisaation tukemana. Aivan kuten AIDA:ssa.

KILPAJUOKSUSSA HALLITUSOHJELMAA VASTAAN

Yulia on asunut ja työskennellyt Suomessa nyt neljä peräkkäistä vuotta. Hän on suunnitellut hakevansa Suomen kansalaisuutta, kun viisi asumisvuotta tulee täyteen. Nykyinen hallitus aikoo kuitenkin nostaa kansalaisuuden hakemisen asumisaikavaatimusta kahdeksaan vuoteen.

”Niin moni asia elämässäni voi mennä pieleen tämän takia.”

Yuliasta tuntuu, että hän on kilpajuoksussa aikaa vastaan. Hän toivoo saavuttavansa viiden vuoden rajan ennen kuin hallitus onnistuu muuttamaan sääntöjä. Myös kansalaisuuden kielitaitovaatimukset huolestuttavat Yulian. Kansalaisuuden hakeminen edellyttää todistusta suomen tai ruotsin kielen taidosta vähintään keskitasolla.

”Minulla on hankala suhde suomen kieleen. Olen opiskellut sitä kolme vuotta yliopistossa ja yhden vuoden ryhmätunneilla. Olen käynyt jopa yksityistunneilla.”

Ero suomen kielen alkeiden ja sujuvan englannin välillä on kuitenkin ollut niin suuri, että englannin käyttö on tuntunut helpommalta – sekä Yulialle että hänen ympärillään oleville suomalaisille. Niinpä suomen kieli ei ole päässyt kehittymään. Yulia onkin päättänyt opiskella ruotsia ja suorittaa kansalaisuuteen vaadittavan kielikokeen ruotsiksi.

”Opiskelen ruotsia kolme kertaa viikossa yksityisopettajan kanssa. Se on edistynyt hyvin. Aion kyllä opiskella ja oppia myös suomea, mutta nyt vain lykkään sitä vähän.”

MONINAINEN SUOMALAINEN TULEVAISUUS

Yulian tulevaisuuden suunnitelmat eivät ole kiveen hakattuina.

”En ole varma, missä olen kymmenen vuoden kuluttua, annan virran viedä. Mutta suunnitelmani ovat täällä, Suomessa. Haaveilen talosta, jossa on sauna, metsässä järven rannalla. Tiedän, se kuulostaa hyvin suomalaiselta tulevaisuuden unelmalta.”

Suomen tulevaisuus on yhä monimuotoisempi. Lähes kymmenen prosenttia Suomen väestöstä on tänä päivänä ulkomaalaistaustaisia. Suurin osa heistä on työikäisiä. Tämä tarkoittaa sekä asiakaskunnan että työvoiman moninaistumista, mikä edellyttää myös työnantajilta [moninaisempia rekrytointikeinoja](#). Joskus uuden upean työntekijän löytää, kun uskaltaa osoittaa myötätuntoa. \

AIDA Impact tunnisti Darian taidot
ja intohimon – ei vain muodollista
työkokemusta ja koulutusta

Daria Lemets, korujen valmistaja, AIDA

Korujen valmistus voi kuulostaa epäsopivalta työltä opettajalle,
mutta Daria on paitsi ukrainan kielen ja kirjallisuuden opettaja
myös koruompelun ammattilainen.



Daria



Teksti – Shadia Rask

ELÄMÄ ENNEN SOTAA

”Ennen sotaa olin opettaja. Opetin ukrainan kieltä ja kirjallisuutta 15 vuoden ajan 6–16-vuotiaille. Mutta sota muutti kaiken. Minulla oli tosi hyvä elämä.”

Venäjä miehitti hänen kotikaupunkinsa Polohyn vuonna 2022. Elämä miehityksen alla oli järkyttävän vaikeaa.

”Meillä ei ollut ruokaa. Äitini jonotti kokonaisen päivän ostaakseen vain yhden leivän.”

Asunnon sisällä perhe makasi lattialla. Oli liian vaarallista olla sängyissä ikkunoiden vieressä. Ikkunalaseja vasten asetettiin tynnyjä ja tuoleja.

”Pidimme valkoisia nauhoja käsivarsissamme merkinä venäläisotilaille siitä, että olemme siviilejä, ettei meillä ole aseita.”

Vuosi sitten Daria ja hänen vanhempansa onnistuivat pakenemaan Suomeen.

”En tuntenut täällä ketään, en edes henkilöä, joka auttoi meitä pakenemaan.”

YKSI IHMINEN VOI MUUTTA KAIKEN: YHTEINEN YSTÄVÄ ESITTELI DARIAN AIDA IMPACTILLE

Suomalaisilla on ollut valtava halu [auttaa ja tukea Ukrainasta pakenevia](#).

”Olen tuntenut sen henkilökohtaisesti; asiakkailta, studiolla. Ihmiset jakavat omia kokemuksiaan isovanhemmistaan, Suomen historiasta ja menneisyydestä.”

Daria kertoo, ettei ole Suomessa kokenut lainkaan vihamielisyyttä.

”Mutta on vaikeaa, kun ei osaa kieltä, eikä tunne kulttuuria. Kun ei osaa edes ostaa raitiovaunulippua. Olen saanut

eniten apua yksittäisiltä ihmisiltä. Minulla on joitain suomalaisia ystäviä. Se ei vielä riitä, mutta se on alku.”

Ensimmäiset ystävyyssuhteet ovat olleet merkittäviä: eräs ystävä esitteli Darian AIDA:n toimitusjohtajalle Elina Siiralle.

”Tämän vuoden maaliskuusta olen työskennellyt AIDA:ssa. Ja AIDA:n kautta olen saanut uusia ystäviä.”

INTOHIMONA KÄSITYÖT JA KAUNEUS

Korujen valmistus saattaa kuulostaa epäsovivalta työltä opettajalle, mutta Daria on paitsi opettaja myös koruompelun ammattilainen. Kirjonta on ollut Darian harrastus jo 20 vuotta.

”Kirjonta on intohimoni. Käsitöitä tehdessäni kadotan ajantajun, voin ommella kuudesta seitsemään tuntia!”

Darian työt ovat hämmästyttäviä. Neulalla ja langalla – ja tuntien työskentelyllä – Daria muuttaa tyhjän taulun yksityiskohtaiseksi maisemaksi ja auringonkukkamuotokuvaksi. Hänellä on ollut oma näyttely Ukrainassa ja hänen töitään on myyty ympäri maailmaa Australiaan, Saksaan, Israeliin, Kanadaan ja Uuteen-Seelantiin.

”Sekä kirjonnassa että korujen valmistuksessa kiinnitetään huomiota yksityiskohtiin ja kauneuteen.”

”Kun aloin työskennellä AIDA:ssa, opin ensin tekemään rannekoruja, sitten kaulakoruja ja sitten keskustelemaan asiakkaiden kanssa, jotka tulevat tekemään ostoksia tai noutamaan tilauksia. Ammattini on opettaminen ja ihmisten kanssa kommunikointi. Koen, että pystyn hyödyntämään näitäkin taitoja kommunikoidessani asiakkaiden kanssa studiolla.”

AIDA-YHTEISÖLTÄ VOIMAA JA UUSIA TAITOJA

”Alussa tuntui kummalliselta ja kiusalliselta kysyä ’tyhmiä kysymyksiä’. Ennen minä olin se, joka vastasi kysymyksiin, en kyselijä! Mutta Elina rohkaisi minua ja sain varmuuden siihen, että on parempi kysyä kaksi tai kolmekin kertaa, jotta ymmärtää asian oikein.”

Daria korostaa hyvän johtamisen merkitystä. AIDA:ssa myös toimitusjohtajan kanssa voi keskustella vapaasti ja vastavuoroisesti kaikenlaisista aiheista.

”Koko tiimimme on erittäin mukava: emme aina työskentele yhdessä, fyysisesti, mutta tiiminä työskentelemme yhdessä. Alussa minua jännitti, että tiimissä on venäläinen kollega, mutta meistä on tullut Yulian kanssa ystäviä.”

Työskenneltyään AIDA:ssa jonkin aikaa Daria alkoi työskennellä korutyöpajoissa yhdessä Yulian kanssa.

”Hän näytti minulle, miten tapahtumissa toimitaan, miten asiakkaiden kanssa puhutaan englanniksi, miten kaikki hoidetaan. Nyt olen vastannut jo neljästä tapahtumasta yksin.

Englannin kielen taitoni on parantunut AIDA:ssa ja olen saanut itseluottamusta puhua englantia”, Daria kertoo sujuvasti englanniksi. Hän toivoo tämän avaavan työmahdollisuuksia Suomessa.

AIDA-MENTOROINTI – ARVOKKAINTA ON AJAN ANTAMINEN

Daria kertoo iloisena, että on tapaamassa mentorinsa myöhemmin päivällä. AIDA-mentorointi on Elina Siiran uusimpia avauksia. Noin vuosi sitten Elina jakoi LinkedIn-julkaisun ja rekrytoi näin mentorit seitsemälle työntekijälleen:

”Tänä jouluna anna arvokkain lahja, mitä sinulla on – aikaasi”.

Idea AIDA-mentoroinnista syntyi tarpeesta. Monet AIDA:n työntekijät olivat halukkaita ja kyvykkäitä etenemään haastavampiin tehtäviin ja kokopäivätyöhön. Työelämän portit ovat Suomessa kuitenkin raskaat. [Työllistymisen esteiden ylittämiseksi](#) jokaisella AIDA:n työntekijällä on nyt vapaaehtoinen mentori auttamaan uransa alussa Suomessa.

”Tapaamme, puhumme ja voin kysyä neuvoja. Oikeastaan meistä on tullut ystäviäkin”, Daria kertoo.

TULEVAISUUDEN SUUNNITELMIEN UUDELLEEN RAKENTAMISTA

”Tykkään suunnitella elämää, mutta enää en ole suunnitellut. Suunnitelmamme tuhoutuivat sodan myötä.”

Daria kaipaa eniten kotinsa tuoksua. Nyt hänen asunnossaan asuvat venäläisetotilaat.

”En voi ymmärtää sitä. Silti minun on pidettävä katse tulevaisuudessa. Minun on jatkettava, muuten kadotan itseni, menetän järkeni.”

Daria on huomannut, kuinka hänen kokemuksensa maahanmuutosta eroavat niiden kollegoiden kokemuksista, jotka ovat muuttaneet Suomeen vapaaehtoisesti ja opiskelemaan.

”Minulla ei ollut vaihtoehtoa. Pakenin henkeni edestä. Sen jälkeen on vaikeaa rakentaa kaikkea uudelleen.”

[Pakkomuutto](#) merkitsee usein alisteista asemaa vastaanottavassa yhteiskunnassa, vähänlaisia neuvottelumahdollisuuksia ja lisääntynyttä haavoittuvuutta. Haavoittuvuus ei johdu vain maahanmuuttoa edeltävistä vaikeista kokemuksista. Vaikeudet uudessa maassa ovat myös stressaavia.

”Voimme auttaa itseämme, uudelleen rakentaa sielumme ja ajatuksemme, ympärillä olevien ihmisten avulla. Mutta meidän on löydettävä voima itsestämme. Haluan vain olla turvassa ja tehdä töitä. Sellaista työtä, joka tuo minulle onnea ja antaa minulle mahdollisuuden kehittyä.”

UUSIA MAHDOLLISUUKSIA

AIDA:n tiimi on luova keksimään uusia myynti- ja hauskanpito mahdollisuuksia. Kesällä he järjestivät studiossa pop-up-tapahtuman ukrainalaisten mykyjen, varenkien, ja kakkujen myymiseksi.

Tapahtuma oli tärkeä paitsi Darialle myös hänen vanhempilleen. Ukrainassa hänen äitinsä työskenteli kirurgisena sairaanhoitajana ja oli tottunut aktiiviseen työelämään ihmisten ympäröimänä. Elämä Suomessa on ollut hiljaista ja yksinäistä.

”Äitini auttoi minua valmistamaan ruuat tapahtumaan. Pelkäsimme, ettei kukaan tulisi tai ihmiset eivät pitäisi ruoasta.”

Molemmat pelot osoittautuivat turhiksi.

”Tapahtuma oli tosi onnistunut! Jotkut ihmiset ostivat ruokaa, menivät kotiinsa syömään, ja palasivat ostamaan lisää.”

Syksyllä on jo suunniteltu uusi pop-up-tapahtuma.

”AIDA:n studio Punavuorella on tosi ainutlaatuinen ja alue on inspiroiva. Joskus kuljen kaduilla ja haaveilen, että jonain päivänä minulla on täällä oma kirjontanäyttelyni.”



Mukaan ottaminen on sijoitus
suomalaiseen yhteiskuntaan

Elina

Elina Siira, AIDA:n toimitusjohtaja ja perustaja

AIDA:n toimitusjohtaja Elina Siira on viidessä vuodessa työllistänyt yli 30 maahan muuttanutta naista. Kipinä sosiaalisen yrityksen perustamiseen tuli omasta perhetaustasta, mutta Elina kannustaa jokaista työnantajaa tunnistamaan maahan muuttaneiden naisten osaamispotentiaali.



Teksti – Shadia Rask

Yhteiskuntavastuullisen koru yrityksen AIDA Impactin toimitusjohtaja Elina Siira sopisi sankaritarinan päähenkilöksi. Tarina voisi kertoa siitä, kuinka nuori äiti uskalsi perustaa oman yrityksen alle 30-vuotiaana, ja kuinka viidessä vuodessa yritys on kasvanut ja työllistänyt yli 30 maahan muuttanutta naista.

“En halua nostaa itseäni jalustalle, vaan rohkaista jokaista työnantajaa tunnistamaan maahan muuttaneiden naisten osaamispotentiaali ja omat mahdollisuutensa tehdä yhteiskunnallista hyvää”, korostaa Elina. Haastattelin Elinaa useita kertoja kantakaupungin lounaspaikoissa ja kahviloissa. Kaupungin hälinän keskellä Elina kertoi minulle AIDA:n tarinaa, ja siinä sivussa myös omaansa.

AIDA TEKEE SEKÄ HYVÄÄ ETTÄ VOITTOA

“AIDA on merkityksellinen työllistämiseni naisille, mutta se on merkityksellinen myös minulle. Oma äitini on maahanmuuttaja ja olen pienestä asti nähnyt, miten valtava vaikutus työllä on koko perheen kotoutumiseen, ja tutkitusti myös seuraavaan sukupolveen. Tiedän omakohtaisesti, miten tärkeää on nähdä omat vanhemmat työelämässä ja osana yhteiskuntaa.”

Kun Suomeen saapui ennätysmäärä turvapaikanhakijoita vuonna

2015, Elinassa voimistui tarve tehdä jotain konkreettista kotoutumisen edistämiseksi. Esikoisen syntymän jälkeen syntyi AIDA Impact.

“Olen palkannut ihmisiä eri maista ja aika pelottomasti. Yli kolmeenkymmeneen työsuhteeseen mahtuu monenlaisia kokemuksia. Pääasiassa hyviä, yksittäisiä haastavampiakin tilanteita, kuten missä tahansa yrityksessä. En ole ikinä kohdannut sellaisia ongelmatilanteita, joihin ei olisi löytynyt ratkaisua.”

AIDA:lla on tällä hetkellä noin kymmenen työntekijää, muun muassa Ukrainasta, Iranista, Irakista ja Venäjältä. Yrityksen liikevaihto on noin 250 000 euroa vuodessa. AIDA on työllistänyt työntekijänsä tuloeroitukseksi, ilman yhteiskunnallisia tukia, tehden perustamisestaan lähtien sekä hyvää että voittoa.

KIELITIETOISUUS KÄYTÄNNÖSSÄ: ÄÄNIVIESTEJÄ TYÖPÄIVÄN LOMASSA

Tiimityö AIDA:ssa on kommunikaatiointensiivistä. Rekrytointikriteereissä korostuukin kyky kuunnella ja kysyä, jos ei ymmärrä. Monikielisessä työyhteisössä puhumisen, kysymisen ja kertaamisen merkitys korostuu.

“Esihenkilön ja yrittäjän vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaidot ovat kaiken perusta, ja usein myös kompastuskivi. Olen harjoitellut paljon sitä, että muistan kertoa ajatukseni ja muistutan työntekijöitä, että minulta saa aina kysyä.”

Muotialan yrittäjä on viehättävällä tavalla epätäydellinen ja inhimillinen. Hän on tyylikäs ja kunnianhimoisesti yritystään luotsaava; toisessa hetkessä ajatuksen katkaisee lyhyeksi jääneet yöunet tai mieleen eksynyt rästihomma. Yrittäjällä on monta rautaa tulessa: haastattelun kesken Elina kuuntelee työntekijän lähettämän ääniviestin ja vastaa nopeasti takaisin englanniksi. AIDA:ssa [kielitetoisuus](#) on juuri tällaista, arkista ja käytännönläheistä. Työntekijät käyttävät kommunikaatioon kaikkia yhteisiä kieliä. Kielitetoisuuden avulla mahdollistuu työskentely myös kehittyvällä suomen kielen taidolla.

Elina kannustaa määrittelemään organisaation tarpeet ja arvioimaan työssä tarvittavaa osaamista. Työhön edellytettävän suomen kielen taidon kriittinen arviointi on yksi [monimuotoisuutta edistävä rekrytointikeino](#). Suomalaisessa työelämässä kielitaitovaatimukset ovat edelleen merkittävien työllistymisen este. Harvempi kuin joka neljäs [yrityksistä](#) on valmis palkkaamaan työntekijän, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen osaamista. Jotta kielitaito kehittyi, tarvitaan kohtaamisia ja mahdollisuutta suomenkieliseen vuorovaikutukseen.

KOTOUTTAVA TYÖ
SYNTYY KOHTAAMISISTA

Liian usein maahanmuuttaneet työskentelevät yksin mekaanisia tehtäviä suorittaen, myös työssäoppimajaksoilla ja kieliharjoitteluisissa. Esimerkiksi siivoustyössä kielen oppimisen mahdollisuudet ovat [tutkitusti rajalliset](#): tyhjiä tiloja yksin siivoava ei tapaa juuri ketään, ja raportointikin tapahtuu usein mobiilivälineillä. [Siivoustyö](#) on maahan muuttaneiden yleisin työ.

“AIDA:ssa tärkeä kotouttava elementti on paitsi tiimityö, myös kohtaamiset asiakkaiden kanssa.”

Kohtaamisia tapahtuu erityisesti AIDA:n tapahtumissa. AIDA on järjestänyt studiollaan jo yli sata korutyöpajaa erilaisille ystävä- ja työporukoille.

“Tapahtumat ovat työntekijöille tapa nähdä suomalaista työelämää ja olla tasavertaisessa roolissa työpaikoihin osallistuvien kanssa.”

Korutyöpajat ovat tärkeä osa AIDA:n toimintaa myös liikevaihdoltaan. Yhdessä tekemiselle on ollut kysyntää koronan jälkeisessä elämästarpeessa.

OSA-AIKATYÖLLÄ TYÖTÄ
MAHDOLLISIMMAN MONELLE

Kaikilla AIDA:n työntekijöillä on osa-aikainen työsuhteen. Yksi syy on se, että koru on kausiluonteista. Toinen syy on se, että AIDA haluaa työllistää mahdollisimman monta maahan muuttanutta naista.

“Osa-aikaisuus mahdollistaa maksimaalisen työllistämismahdollisuuden sillä liikevaihdolla, joka AIDA:lla on. Lisäksi moni maahan muuttanut työntekijä opiskelee työnteon ohessa.”

Osa-aikatyö on maahan muuttaneilla naisilla huomattavasti yleisempää verrattuna muuhun väestöön. Joka neljäs ulkomaalaistaustainen nainen tekee [osa-aikatyötä](#). Yleisin syy on se, ettei kokopäivätyötä ole löytynyt. AIDA:n työllistämismallin tavoitteena on olla mahdollisimman monelle maahan muuttaneelle naiselle ensimmäinen työkokemus ja ponnahduslauta kokopäiväisiin ja koulutusta vastaaviin töihin.

KAIKKEA EI TARVITSE
OSATA TAI TEHDÄ ITSE

AIDA:n työllistämismallissa keskeistä on ollut yhteistyö [Startup Refugeesin](#) kanssa. Yhdistys on auttanut sopivien työntekijöiden löytämisessä, haastatteluiden järjestämisessä ja työlupaan liittyvissä asioissa.

“Yrittäjänä pahin pelkoni on, että joku vie turhaan minun aikaani. Mutta asioiden ei tarvitse olla valmiita tai täydellisiä ennen kuin voi aloittaa ja tehdä”, rohkaisee Elina.

AIDA on hyödyntänyt verkostoja paitsi löytääkseen työntekijöitä, myös löytääkseen työntekijöilleen seuraavia työpaikkoja. Vuoden alusta jokaisella AIDA:n työntekijällä on ollut oma mentorinsa. Mentoroinnin tavoitteena on vahvistaa maahan muuttaneiden naisten työelämäverkostoja ja -osaamista.

“Mentorointi on tukenut myös minun työtäni esihenkilönä. Mentoroinnin kautta työntekijöillä on toinenkin ihminen, joka kannattelee ja kuuntelee heidän tulevaisuuden haaveitaan ja uratoiveitaan.”

Tämä on tärkeää, sillä [tutkimustiedon valossa](#) ulkomaalaistaustaiset naiset eivät etene korkeaa koulutustaan vastaaviin ammatteihin, vaikka heillä olisi Suomessa suoritettu tutkinto ja vähintään edistynyt kielitaito.

“Vaikka työ AIDA:ssa ei heti johtaisi koulutusta vastaavaan työhön, se on askel sitä kohti ja tässä hetkessä merkityksellistä. Olen opetellut hyväksymään sen, että AIDA:n rooli on ihmisten työelämän alussa. Pienetkin kohtaamiset ja työkokemukset ovat merkityksellisiä.”

HUOLI TYÖNTEKIJÖIDEN
TULEVAISUUDESTA SUOMESSA

AIDA on pieni ja pirteä esimerkki siitä, että kotoutumista ja työllistymistä tapahtuu koko ajan. Maahan muuttaneita työllistävän yrittäjän näkökulmasta yhteiskunnallisessa ilmapiirissä ja hallitusohjelmassa on kuitenkin huolestuttavia suuntia.

“Pysyvään oleskelulupaan ja kansalaisuuteen vaadittavat lisävuodet sekä maasta poistaminen kolmen kuukauden työttömyyden seurauksena aiheuttavat valtavasti huolta työntekijöissäni.”

Myös asiantuntijat [toteavat](#), että hallitusohjelma on työperäisen maahanmuuton osalta ristiriitainen. Yhtäältä tiukennetaan maahanmuuttoa, toisaalta halutaan ratkaista työvoimapulaa edistämällä kansainvälistä rekrytointia.

Elina kantaa huolta myös siitä, että palkkatulon ja etuuksien yhteensovittaminen on jatkossa aiempaa hankalampaa.

Työttömyysturvan saaja voi nykyisellään ansaita 300 euroa ilman, että palkka vaikuttaa päivärahaan. Yli 300 euron suojaosan ylittävältä osalta palkka vähentää työttömyysturvaa 50 sentillä euroa kohden. Hallitusohjelmassa suojaosa on esitetty kokonaan poistettavaksi.

“Maahan muuttaneita naisia työllistävänä yrittäjänä kannattaisin ennemminkin suojaosan nostamista, ja sitä kautta kiinteämpää työmarkkinoille kiinnittymistä. Jos palkka heti pienentää työttömyysturvaa, moni sen piirissä oleva ei uskalla aloittaa osa-aikatyötä. Silloin kiinnittyminen työhön ja palkan makuun pääseminen jää tapahtumatta.”

MAAHANMUUTTANEET MYÖS
TÄRKEÄ ASIAKASRYHMÄ

Maahanmuuttaneet ovat paitsi AIDA:n työntekijöitä myös tärkeä asiakasryhmä. Suomessa asuu tällä hetkellä yli 400 000 vieraskielistä, pian kymmenen prosenttia Suomen väestöstä. Elina näkee, ettei yrityksillä ole varaa sivuuttaa merkittävää työntekijä- ja asiakaspotentiaalia.

“Monesti mediasta saa sellaisen kuvan, että Suomeen muuttaneilla ihmisillä ei olisi työelämän taitoja. Minun kokemukseni AIDA:ssa on aivan toisenlainen. Olen todistanut kerta toisensa jälkeen, miten valtavasti näkömätöntä osaamista muualta muuttaneissa henkilöissä on. Yrittäjänä saa vaatia parasta mahdollista osaamispotentiaalia, ja sitä löytyy myös maahan muuttaneista naisista. Sinun ei tarvitse palkata maahanmuuttajaa pelastaaksesi ihmisen, vaan jotta yrityksesi menestyy.”

OPPEJA JA TYÖKALUJA

2

Viiden vuoden yrittäjyyden aikana Elina Siira on koonnut työllistämisen eri vaiheisiin liittyviä työkaluja ja käytännönläheisiä neuvoja. Hän pohtii myös arkaluontoisia kysymyksiä ja ajatuksia, joita lausutaan sivulauseissa, jos ääneen ollenkaan. Viimeiseen artikkeliin Anna-Maria Leogrande on koonnut onnistuneen rekrytoinnin muistilistan. Kappaleen päättää tämän osion ydinsanat visuaaliseen muotoon kiteyttävä AIDA:n Työllistämismalli, joka toimii oivana apuna esimerkiksi työpaikan keskusteluissa tai rekrytointiprosessissa.



Kantapään kautta opittua

Kolme virhettä, joita sinun ei tarvitse tehdä, sillä minä tein ne jo

28

29

Kolme Virhettä

Teksti – Elina Siira

Pelkää tunteita

Kun teet töitä ihmisten kanssa, jotka ovat joutuneet jättämään kotinsa, on yksi tärkeistä työkaluista empatia. Miten toivoisit sinuun suhtauduttavan, jos asiat olisivat menneet Suomessa toisin; jos Venäjän joukot olisivat vyöryneet Suomen rajan yli keväällä 2022 ja tehneet meistä pakolaisia? Itse haluaisin, että minut nähtäisiin yksilönä. En haluaisi sääliä vaan empatiaa, tulla nähdyksi ja kuulluksi omana itsenäni.

On mahdotonta ymmärtää miltä tuntuu, kun oma koti on ryöväyty ja poltettu, kun läheisiä on kadonnut ja sukulaisiin ei saa yhteyttä. Meillä Aidassa on viimeisen vuoden aikana itketty. Minun mielestäni kyyneleet kuuluvat työpaikalle. Puhumme sodasta, sitten juomme kupin kahvia ja jatkamme helminauhan tekoa.

Koska sota on tänä päivänä lähempänä kuin koskaan, olen myös usein miettinyt, että miten se muuttaisi omaa elämäni. Luottamus siitä, että olen arvokas missä tahansa, tuo turvallisuuden tunnetta tässä tilanteessa. Meissä kaikissa on arvo, olimme missä päin maailmaa vain.

Ajattelet maahanmuuttajia yhtenä joukkona

Ajattele, jos Ruotsissa julkaistaisiin opas maahanmuuttajien työllistämiseen – ja tässä yhteydessä maahanmuuttajalla tarkoitetaan myös meitä suomalaisia. Itse ajattelisin, ettei maahanmuuttajien voi olettaa olevan samaa joukkoa, olemmehan kaikki yksilöitä. Olisi mahdotonta kirjoittaa opas ihmisjoukon työllistämisestä, joka pitäisi sisällään ihan kenet tahansa.

Kun perustin AIDA:n 2018, minulla oli suuri auttamisen halu. Halusin tarjota ensimmäisen työn jokaiselle uutta elämää Suomessa aloittavalle. Samalla sorruin tasapäistämään ihmiset maahanmuuttajuuden perusteella. En osannut erottaa ihmisten erityisiä kykyjä tai ominaisuuksia. Näin heidät sumuisena joukkona, massana. Tämä on myös tutkitusti yleinen ajattelumme vääristymä: ihminen arvioi ulkoryhmän edustajat olevan keskenään enemmän samankaltaisia, kuin mitä he tosiasiansa ovat. Sisäryhmään puolestaan kuuluvat ”me”, kuten vaikkapa me suomalaiset tai me AIDA:n tiimiläiset. Maahanmuutto haastaa meitä kyseenalaistamaan sisä- ja ulkoryhmien väliset rajat, ja hyvä niin: ryhmien välisten rajojen hälventyessä yksilöiden välinen moninaisuus ja sen rikkaus kirkastuvat.

On vaikeaa selittää tarkalleen, mikä kaikki on muuttanut näiden vuosien aikana, mutta ainakin olen löytänyt herkkyyttä ja uskallusta tutustua ihmiseen ”maahanmuuttajuuden” takana. Vain näin voin myös arvostaa jokaisen ihmisen erityisiä taitoja ja ominaisuuksia. Me kaikki haluamme tulla nähdyksi ja kuulluksi. Nykyään kukaan AIDA:lla ei ole maahanmuuttaja, eikä kukaan ole suomalainen, ukrainalainen tai irakilainen. Me kaikki olemme erityisiä yksilöitä, omien erityislaatuisten taitojemme ja ominaisuuksiemme kanssa.

Et tiedä mitä etsit

Jos harkitsit, että Suomeen muuttaneet ihmiset voisivat tuoda arvokasta osaamista yritykseesi, olet oikealla tiellä. Kuten aikaisemmin mainitsin, AIDA:n alkuaikoina ajattelin, että suurin kriteeri yrityksemme rekrytoinnille on henkilön maahanmuuttajuus. Tämä ei kuitenkaan ole mikään todellinen kriteeri. Sinun tulisi määritellä tarkasti työnkuvaan liittyvät tarpeet ja toiveesi, ja sen jälkeen avata silmäsi myös muualta Suomeen muuttaneiden osaamiselle.

Nykyään etsin henkilöistä ominaisuuksia, jotka ovat oleellisia kyseiseen työtehtävään. Korujen valmistuksessa näitä ovat kädenaivot, huolellisuus, värin havainnointikyky, sekä kyky kuunnella ohjeita ja kysyä neuvoa. Lisäksi painotamme yhteistyötaitoja, asiakaspalveluhenkistä ystävällistä asennetta ja halua oppia uusia taitoja.

Häpeän myöntää ajatelleeni aiemmin, että Lähi-Idästä, kuten Irakista tai Iranista tulevat ihmiset ovat jotenkin automaattisesti taitavia käsityöläisiä – aivan kuin heillä olisi ikivanha perinne käsissään. Tämä on haitallinen ja ahdamielinen ajattelutapa. On sama kuin ajattelisit, että ukrainalaiset ovat automaattisesti hyviä peltotöissä, intialaiset koodaamisessa tai suomalaiset luontaisia koulutusalan ammattilaisia.

Kaikki nämä ajatukset perustuvat ennakkoluuloihin ja ihmisten lokeroimiseen. Ne häivyttävät yksilön ainutlaatuiset ominaisuudet ja asettavat kaikki samalle viivalle sen perusteella, mistä he ovat kotoisin. Haluaisitko itse tulla Ruotsissa tunnetuksi pelkästään suomalaisena?

Lokerointi ja ennakkoluulot ovat inhimillisiä ajatusvääristymiä, joilta kukaan ei voi välttyä. Mutta kun olet tunnistanut ne itsessäsi, voit työstää niitä. Paitsi oman ajattelun tunnistaminen ja kehittäminen, rekrytoinnissa auttaa myös analyyttinen lähestymistapa. Mitä oikeasti etsit? Mitkä taidot ja kyvyt ovat sinulle tärkeitä? Miten näitä taitoja sitten mitataan tai havaitaan, erityisesti jos yhteistä kieltä ei ole? Koska meillä ei ole HR-osastoa tai tahoja, jolle voisin ulkoistaa asiat, kerron nyt teille, miten toimimme rekrytoinnissa pienessä yrityksessämme.

Haastatteluissa kiinnitämme huomiota siihen, miltä tuntuu olla yhdessä työntekijän kanssa. Mietimme yksinkertaisesti, tulemmeko toimeen. Yrityksessä kuin yrityksessä yhteinen ilmapiiri on yksi tärkeimmistä voimavaroista, jota tulee vaalia. Esimerkkinä rekrytoinnista ilman yhteistä kieltä, mieleeni tulee Liliin tarina. Liliia Chebotok pakeni Mariupolista keväällä 2022 tyttärensä kanssa Suomeen. Perhe, joka tarjosi majoituksen Lillialle ja hänen tyttärelleen Suomessa, oli kuullut AIDA:sta ja otti minuun yhteyttä. Tapaaminen Liliian kanssa oli haasteellinen, koska meillä ei ollut yhteistä kieltä. Hänen tyttärensä toimi tulkkina. Näin kuvia Liliian tekemistä koruista, jotka olivat jääneet Ukrainaan. Liliia vaikutti mutkattomalta, motivoituneelta ja hän osasi kuunnella ohjeita sekä rohkeni esittää kysymyksiä. Käytimme Google Translatea ja minun venäjän kielen taitoni palautui mieleen samalla kun Liliia opetteli Suomea. Nykyään hän on työskennellyt kanssamme yli vuoden ajan. En tiedä, olisinko osannut arvostaa Liliian osaamista, ellen olisi ymmärtänyt millaista henkilöä AIDA:lla todella etsimme.

Kielletyt kysymykset

30

Ja ajatuksia, jotka eivät kestä päivänvaloa

Olen koonnut vuosien varrella kysymyksiä yrittäjiltä ja muilta alani ihmisiltä. Kysymyksiä, jotka on sujautettu sivulauseeseen, kierrelen ja kaarrelen. Ja juuří ne kysymykset ovat parhaita. Ne paljastavat jotain niin kysyjästä kuin yhteiskunnastakin, ennakkoluuloista ja asenteista. Nämä ajatukset ja pelot ovat inhimillisiä, ja samalla juuří ne inhimilliset tunteet ovat esteenä maahanmuuttajien työllistymiselle – siksi ne pitää tuoda päivänvaloon.

31

Kielletyt kysymykset

Uskonto – tai se ettei koe mitään uskontoa omakseen, on vain yksi osa ihmistä, eikä siitä pitäisi tehdä liian suurta numeroa.

Teksti – Elina Siira

Voisin palkata ulkomaalaisen, mutta muslimin palkkaaminen kyllä mietityttää. Miten naiset voivat työskennellä miehen kanssa, voimmeko enää käyttää alkoholia työpaikan tapahtumissa, rukoilevatko muslimit keskellä päivää?

Suomessa arvioidaan olevan noin 120 000 muslimia, mikä tarkoittaa islamin uskonnon harjoittajia. Islaminuskon suuri rooli maahanmuuttokeskustelussa johtuu ainakin osittain uskonnon näkymisestä arjessa, erityisesti naisten pukeutumisessa.

Olen toiminut työnantajana viiden vuoden ajan henkilöille, jotka harjoittavat islaminuskoa. Tässä tärkeimmät oppini: henkilön uskontokunnalla tai uskonnollisella taustalla ei ole väliä. Tärkeämpää on uskon merkitys henkilön elämässä ja se, näyttelee usko merkittävää osaa henkilön elämässä ja vaikuttaako se hänen arvomaailmaansa, arkisiin tapoihin tai maailmankatsomukseen. Oman kokemukseni mukaan suurin osa muslimeista on tapauskovaisia, aivan kuin meillä Suomessa on tapakristittyjä. Esimerkiksi huivin käyttö ei suoraan kerro hartaasta uskonnollisuudesta. Hijab voi olla enemmän kulttuurinen asuste kuin viesti uskonnollisuudesta. Viiden vuoden aikana minulla on ollut yksi työntekijä, joka rukoili päivisin. Se ei millään tavoin haitannut työntekoa, ja hän hakeutui itse rauhalliseen paikkaan rukoilemaan.

Kokemukseni perusteella esimerkiksi kristinuskoissa, juutalaisuudessa ja islaminuskossa on paljon yhtäläisyyksiä. Uskontokunnalla ei niinkään ole väliä, vaan sillä kuinka suurta roolia uskonto näyttelee ihmisen elämässä. En halua sulkea ketään pois työyhteisöstämme uskonnon vuoksi. Haluan vain ymmärtää ja toimia kunnioittaen, kuten toivon itsekin tulevani kohdatuksi. Olemme AIDA:ssa työllistäneet viiden vuoden aikana yli 30 henkilöä. Uskonnolla on ollut äärimmäisen pieni rooli työyhteisössämme.

On myös huomioitava, että Lähi-Itä ei automaattisesti tarkoita islaminuskoa. Esimerkiksi Iranista Suomeen muuttaneet ihmiset ovat eläneet islaminuskoa harjoittavan diktatuurin alla. Se, että henkilö on kotoisin Lähi-Idästä, tai että hänen kotimaassaan on käytettävä hijabia, ei automaattisesti tee henkilöstä uskonnon edustajaa.

Meillä AIDA:ssa on koko olemassaolomme ajan järjestetty paljon juhlia, ja alkoholia on ollut tarjolla tapahtumissa, joissa on ollut paikalla myös ihmisiä, jotka eivät käytä alkoholia. Tämä ei ole aiheuttanut pienintäkään ongelmaa. Uskonto – tai se ettei koe mitään uskontoa omakseen, on vain yksi osa ihmistä, eikä siitä pitäisi tehdä liian suurta numeroa.

Älä anna pelon olla esteenä. Meillä työnantajilla on suuri rooli kotoutumisen edistämässä. Maahanmuuttajia kotoutuu jatkuvasti onnistuneesti Suomeen, löytää töitä ja elää normaalia, hyvä elämää. Näistä tarinoista ei kuitenkaan tehdä uutisia.

Pelkään, että ulkomaalaisen palkkaaminen aiheuttaa vaikeuksia. Ovatko kohta jotkut jengit ovellani koputtamassa? Luen uutisia Ruotsista ja mietin, että joudunko vaikeuksiin alamaailman kanssa, jos palkkaan maahanmuuttajia. Pelkään myös joutuvani maahanmuuttokriittisten ihmisten syyniin.

Uutisista saa valitettavasti helposti sen kuvan, että tutustumalla maahanmuuttajiin, sekaantuu järjestäytyneeseen rikollisuuteen, ainakin jos Ruotsista on kyse. Voin kertoa omasta kokemuksestani, että en ikinä ole joutunut "selvittelemään välejä". Kerran entisen työntekijäni puoliso soitti minulle ja pyysi poistamaan kuvan hänen puolisostaan. Tämä oli vaikein "välien selvittely", jonka olen kohdannut näiden vuosien aikana. Feministinä halusin kyseenalaistaa oikeuden puuttua siihen, saako ihminen julkaista itsestään kuvia vai ei. Keskustelun myötä ymmärsin kuitenkin, että heidän kohdallaan kyse oli turvallisuuden tunteesta ja pelosta joutua kuvien johdosta vaaraan tai pilkan kohteeksi.

Olen toiminut työnantajana ihmisille, jotka ovat muuttaneet Suomeen ainakin Sudanista, Irakista, Marokosta, Iranista, Turkista, Afganistanista, Brasiliasta, Ukrainasta, Venäjältä ja Kanadasta. En ole koskaan kokenut uhkaavaa käytöstä, tai ahdistelua henkilöiden omilta yhteisöiltään tai maahanmuuttovastaisilta liikkeiltä.

Rehelligesti sanottuna nämä uhkakuvat mietityttivät minua, etenkin vihapuheen yleistyttyä ja monien poliitikkojen jouduttua jopa vainon kohteeksi maahanmuuttovastaisten ääriliikkeiden toimesta. Mutta kaikki on mennyt tähän asti hyvin. Älä siis anna pelon olla esteenä. Meillä työnantajilla on suuri rooli kotoutumisen edistämässä. Maahanmuuttajia kotoutuu jatkuvasti onnistuneesti Suomeen, löytää töitä ja elää normaalia, hyvä elämää. Näistä tarinoista ei kuitenkaan tehdä uutisia, vaan otsikoissa näkyvät huolet ja epäonnistumiset.

Voimmeko palkata ukrainalaisia ja venäläisiä samaan yritykseen?

Saatat yllättyä kuullessasi, että palkkasin ensimmäisen venäläisen työntekijän 13. maaliskuuta, juuri kun sota oli käynnissä. Soitin Yulialle eräänä kylmänä lauantaina. Istuimme Museokadun päässä puiston penkillä, ja molempien silmät kostuivat kyynelistä. Yulia on asunut Suomessa useita vuosia, mutta hänen perheensä oli tuolloin vielä Venäjällä. Yuliasta tuli tärkeä ja pidetty työntekijämme, ja nyt, 1,5 vuotta myöhemmin, hän on vetänyt AIDA:lla yli 100 tapahtumaa.

Alusta alkaen päätin, ettemme rajoita ketään heidän synnyinmaansa perusteella. Tämä koskee myös venäläisiä. Selvitän kuitenkin aina ensimmäiseksi, miten henkilö suhtautuu sotaan ja suoraan sanottuna, minkä puolen hän valitsee. Tätäkään kysymystä ei tarvitse esittää suoraan, mutta nopeasti kyllä huomaat rivien välistä ihmisen asenteen. Tässä tilanteessa oikeita vastauksia on vain yksi: ukrainalaiset ja venäläiset työskentelevät tiimissämme saumattomasti, koska kaikki ovat samalla puolella. On monia asioita, joista ei tarvitse olla samaa mieltä. Mutta vain muutamia, joissa en voi tehdä poikkeuksia. Ukrainan sota on yksi niistä.

Hyvin pian Yulian aloittamisen jälkeen tiimiimme liittyivät myös ukrainalaiset Dasha ja Liliia. Näin vuoden jälkeen voin omasta puolestani sanoa, että AIDA:n työyhteisö on hyvä osoitus siitä, miten maat voivat olla sodassa, mutta ihmiset samalla puolella.

Voiko politiikasta puhua töissä?

Ehdottomasti! Olen viimeisen viiden vuoden aikana elänyt niin, ettei kiellettyjä keskustelunaiheita ole. Tietenkin on tärkeää, että keskustelemme toisiamme kunnioittaen.

Tänään toimistollamme työskentelee monista eri maista kotoisin olevia työntekijöitä, mukaan lukien Ukrainasta, Venäjältä, Irakista ja Iranista. Vaikka nämä maat ovatkin olleet enemmän tai vähemmän konfliktissa keskenään, lukuun ottamatta Iranin diktatuurin ja Venäjän välistä liittolaisuutta, meidän on muistettava, että kansalaiset ja maan johto ovat kaksi täysin eri asiaa.

Nykyisessä tilanteessa, kun maailmanpolitiikka koskettaa meitä lähemmin kuin koskaan aiemmin, politiikasta keskusteleminen on tärkeää. Uskon, että voimme tehdä töitä tehokkaasti ja luoda hyvän työympäristön, kun voimme keskustella avoimesti ja rehellisesti, ja samalla huomata, että todellisuudessa olemme kaikki isoista asioista samalla kartalla.

Päivittelemme ajankohtaisia uutisia aivan kuin missä tahansa työyhteisössä, tosin AIDA:ssa maailman politiikan tapahtumat ovat läsnä ehkä tavallistakin enemmän. Saan tietää kahvipöytäkeskustelussa AIDA:lla Iranin diktatuurin viimeisimmät liikkeet, mitä Pietarissa ajatellaan sodasta, mikä on tilanne miehityillä alueilla Ukrainassa. Olen oppinut miten Iranin diktatuurin alla voi samaan aikaan elää yltäkylläistä elämää ja joutua silti pelkäämään henkensä edestä. Olen oppinut sorrosta, siitä millaista on yrittää elää arkea ja käydä koulua tai työskennellä sodan keskellä.

On pelkästään ikävää ja väärin, että sodat koskettavat meidän työntekijöitämme niin läheltä. Samalla arvostan sitä, että moninaisessa työyhteisössä on mahdollista sivistää itseään, ymmärtää enemmän monimutkaisesta ja ristiriitaisesta maailmasta, ja päästä kuulemaan uutiset ja maailman tapahtumat jopa ennen kuin Suomen media tarttuu niihin. Elämä AIDA:ssa tai missä tahansa moninaisessa yhteisössä opettaa myös perspektiiviä. On monta asiaa, joista osaan olla kiitollinen. Osaan arvostaa turvaa ja tasaisuutta, mutta samalla katson ihailen, miten paljon työyhteisömme jäsenten synnyinmaiden kulttuureissa perheen ja yhteisön ja rooli sekä kulttuurin pitkä ja rikas historia antavat ihmiselle.

Pelkään, että rento ilmapiiri rikkoutuu, sisäpiiriin vitsit ja hauskuus loppuvat, jos tiimiimme tulee maahanmuuttaja

Sinun on tehtävä valinta, pelaatko elämäsi tutulla lapsuuden takapihalla itseäsi muistuttavien leikkikavereiden kanssa, vai lähdekö takapihalla kohti maailmaa. Ihmisille on luontaista valita itsensä kaltaisia työtovereita ja ihmisiä ympärilleen, ellei tietoisesti taistele tätä käyttäytymismallia vastaan. Tutkimusten mukaan samanmielisyys ja samanlaisuus ei kuitenkaan synnytä parhaiten pärjääviä yrityksiä.

Meillä AIDA:ssa on oma huumorimme, ainutlaatuinen ilmapiirimme, hauskuutemme ja rentoutemme. Monimuotoisen työyhteisön rakentaminen saattaa vaatia ehkä hieman enemmän aikaa, mutta lopputulos voi olla jotain arvokkaampaa. Punnitse siis, onko sinulla varaa jättää noin 7 miljardia ihmistä pois rekrytoinnistasi ja mahdollisesti myös asiakaskunnasta. Jos haluat yrityksellesi ja lopulta myös itsellesi parasta, ei ketään kannata sulkea automaattisesti pois synnyinmaan perusteella.

Lupaam, ettei maahanmuuttajaus tarkoita hauskuuden loppumista. Suomea saa edelleen puhua, tietysti kaikkia kunnioittaen. Meillä AIDA:ssa sekoittuu puheensorinassa englanti, suomi, venäjä, ukraina ja farsi. Ei haittaa, vaikka jokainen ei aina ymmärtäisi jokaista sanaa, kunhan olemme samalla aaltopituudella. On mahtavaa, jos mahdollisimman monella on mahdollisuus oppia suomea, mutta myös välillä ilmaista itseään omalla äidinkielellään. \

Arvokkaita kysymyksiä

34

Teksti – Elina Siira

Mitä todella tarkoitamme, kun puhumme maahanmuuttajuudesta työyhteisössä? Yksinkertaisesti maahanmuuttajuus tarkoittaa ennen kaikkea sitä, että henkilöllä on Suomen lisäksi myös toinen kotimaa.

Uuden työsuhteen alussa minulle AIDA:ssa on tärkeää ymmärtää työyhteisössämme aloittavan henkilön elämäntilannetta. Siksi olen koostanut nämä kysymykset alle. Ne ovat syntyneet viiden vuoden kokemuksella yli 100 rekrytointitilanteesta. Kysymykset eivät välttämättä ole niinkään arvokkaita vielä rekrytoidessa, mutta ovat erityisen tärkeitä uuden työntekijän kohdalla perehdytysvaiheessa. Nämä kysymykset ovat meille oleellisia, mutta eivät välttämättä sinulle. Poimi siis täältä sinulle sopivat neuvot.

35

Arvokkaita kysymyksiä

1. Missä perheesi asuu ja voitko vierailla perheesi luona?
2. Mihin vuodenaikaan vietät pisimmät lomat ja mihin ajanjaksoihin mahdolliset vierailut vaikkapa perheen luona sijoittuvat?
3. Käytkö suomen kielen tunneilla ja jos, niin miten sovitat työt ja opinnot parhaiten?
4. Saatko etuuksia?
5. Mikä on oleskelulupasi peruste?
6. Millaisia toiveita sinulla on uralle ja työelämälle Suomessa?
7. Oletko halukas näyttämään kasvojasi valokuvissa?
8. Mitkä ovat sinulle vuoden tärkeimmät juhlat, ja miten toivot että otamme ne huomioon töissä?

Elämä kahden kotimaan välissä

Missä perheesi asuu ja voitko vierailla perheesi luona?

Haluan aina oppia ymmärtämään työkavereideni elämäntilannetta. Yksi merkittävä kysymys lähes kenen tahansa oman synnyinmaansa ulkopuolella elävän ihmisen tilanteesta on, voiko hän nähdä omaa perhettään. Tämä kysymys ei ole oleellinen henkilön valinnan kannalta, vaan sen hetki tulee myöhemmin työsuhteen aikana. Kysymys auttaa meitä ymmärtämään, sovittamaan ja joustamaan tarvittaessa. AIDA:ssa arvostamme aina mahdollisuutta perheen tapaamiseen. Huomaan valtavan eron ihmisen mielenterveydessä, työtehossa ja yleisessä tyytyväisyydessä, kun hän on saanut nähdä läheisiään.

Mihin vuodenaikaan vietät pisimmät lomat ja mihin ajanjaksoihin mahdolliset vierailut vaikkapa perheen luona sijoittuvat?

Esimerkiksi Iranissa uutta vuotta vietetään maaliskuussa, ja tuolloin suurin osa iranilaisista työntekijöistämme haluaa pitää "vuosilomaa". Tämä on meille AIDA:ssa pelkästään hyvä asia. Emme hiljene heinäkuuksi, sillä meiltä löytyy aina ihmisiä, joille heinäkuu tai jopa joulukuu ovat vain ajanjaksoja muiden joukossa. Tämä helpottaa paljon työyhteisömme loma-aikojen jaksottamista, kun kaikille samat viikot eivät ole yhtä tärkeitä.

Käytkö suomen kielen tunneilla ja jos, niin miten sovitat työt ja opinnot parhaiten?

Arki ja talous Suomessa

Suuri osa Suomessa uutta elämää aloittavista opiskelee kieltä ohjatusti tai itsenäisesti. Työnantajana haluan auttaa tiimiläisiämme suunnittelemaan päivänsä niin, että mahdolliset kieliopinnot ja työt menevät mahdollisimman saumattomasti yhteen. Koska suuri osa työntekijöistämme on osa-aikaisia, pyrimme jaksottamaan työt opinnoista vapaille päiville. Työntekijämme jaksavat paremmin, ja se on myös yrityksen etu.

Jos työntekijäsi kuuluu etuuskien piiriin, suosittele häntä selvittämään palkan vaikutus etuuksiin, jotta mahdolliset tukien leikkaukset eivät tule yllätyksenä. Näistä asioista on hyvä keskustella jo ennen työsopimusta.

Saatko etuuksia?

Etuusjärjestelmä Suomessa on pitkälle kehittynyt ja varsin monimutkainen. Yleissääntö on, että tällä hetkellä (syyskuussa 2023) voit ansaita noin 300 euroa kuukaudessa ennen kuin työttömyysturvaasi aletaan leikata. Jokainen yli 300 euron ansaittu euro vähentää etuuksia 50 sentillä. On kuitenkin huomioitava, että tätä niin sanottua suojaosaa ollaan nyt hallituksen toimesta laskemassa. Asumistukeen puolestaan vaikuttaa kokonaisvarallisuus, joten suurempi palkka yhtenä kuukautena voi vaikuttaa muiden kuukausien tukisummiin.

Mielestäni tärkeintä on, että työntekijä joka saa etuuksia, ymmärtää miten työllistyminen tarkoittaa vähitellen etuuksista luopumista. Tämä voi olla toivottavaa monille, jotka ovat olleet etuuskien varassa elämässään. Jos henkilöllä ei ole taloudellista turvaverkkoa, etuuskien äkillinen loppuminen voi kuitenkin olla shokki ja aiheuttaa vaikeuksia oman talouden muutosten ennakointiin. Siksi suosittelen keskustelemaan tästä etukäteen.

Huomioi, että henkilö, joka saa etuuksia, on velvollinen toimittamaan työsopimuksen ja kuukausittaisen palkkakuitin ajoissa Kelalle. Tämä ei ole työnantajan tehtävä eikä vastuu, mutta tästä asiasta on hyvä keskustella työntekijän kanssa ja auttaa alkuun tarvittaessa, sillä uuden kotimaan byrokraatiaviidakossa selviäminen ei ole aina helppoa.

Mikä on oleskelulupasi peruste?

Lähtökohtaisesti lähes kaikki Suomessa asuvat maahanmuuttajat saavat tehdä töitä. En ole koskaan näiden viiden vuoden aikana törmännyt tilanteeseen, jossa Suomessa oleskeleva henkilö ei saisi tehdä töitä. Ennen kaikkea haluan tietää oleskeluluvan perusteen, jotta voin paremmin ymmärtää henkilön elämäntilannetta ja aikajännettä, jolla hän voi suunnitella elämänsä Suomessa. Jos oleskelulupa on tulossa päätökseen, aiheuttaa se suurta stressiä, ja työpaikka voi olla tässä merkittävässä roolissa auttamassa oleskeluluvan jatkon saannissa.

Kysyn aina jo ennen rekrytointipäätöstä oleskeluluvan perustetta. On työnantajan velvollisuus selvittää työlupa. Nyrkkisääntönä on, että henkilö on oikeutettu työntekoon, jos hänellä on oleskelupaikka Suomessa, lapset Suomessa tai hän on kotoutumispalveluiden piirissä (suomen kielen koulu) ja on ollut Suomessa yli kolme kuukautta. Epäselvissä tilanteissa työlupaa voi aina tarkistaa helposti sähköpostitse Maahanmuuttovirastosta.

Millaisia toiveita sinulla on uralle ja työelämälle Suomessa?

Moni maahanmuuttaja joutuu työuran alussa tekemään työtä, joka ei vastaa hänen osaamistaan tai koulutustaan. Jostain on pakko aloittaa. Pienelle yritykselle tämä on myös mahdollisuus. Voit tarjota elintärkeän ensimmäisen mahdollisuuden uudessa kotimaassa henkilölle, joka voi tuoda yritykseesi arvokasta osaamista ja kokemusta.

Jotta tämä työsuhde voi toimia, sinun on ymmärrettävä, millaista tarvetta yrityksesi palvelee henkilön matkalla. Jo lähtökohtaisesti voit suhtautua työsuhteeseen niin, ettei sen ole tarkoitukseen jatkaa ikuisesti, vaan tarjoat ensimmäisen mahdollisuuden uuden elämän alussa. Saat arvokasta osaamista yritykseesi, mutta vastineeksi tarjoat palkan lisäksi myös verkostosi ja apusi työntekijän elämän suunnitelmien toteuttamiseen.

Työntekijöiden kasvun ja uran kehityksen tukeminen ei ole sinulta tai yritykseltäsi pois. Kokemukseni mukaan se, että annat vapautta ja tukea, ei saa ihmisiä lähtemään, vaan antamaan yritykselle enemmän, ja jatkamaan kohti seuraavaa etappia vasta silloin kun sen aika on. Kaikille osapuolille kannattavinta on, kun ihmiset pääsevät saavuttamaan täyden potentiaalinsa ja tietävät, että heitä kannustetaan toteuttamaan unelmiaan. Työsuhteet ovat AIDA:ssa verrattain pitkiä, ja ihmiset jäävät elämäämme usein vielä senkin jälkeen, kun pääsevät jatkamaan urallaan eteenpäin.

Tavat ja vakaumus

Tämä on tärkeää selvittää, erityisesti jos työhön liittyy Instagram-sisällön tai muun kuvamateriaalin keräämistä. Henkilö, joka on ollut esimerkiksi vainon kohteena ja vaarassa kotimaassaan, saattaa haluta pysyä tunnistamattomana sosiaalisessa mediassa. Nämä tilanteet ovat harvinaisia, mutta olen oppinut, että kysyn aina jokaiselta henkilöltä heidän suhtautumisestaan siihen, haluavatko he näkyä kuvissa vai eivät.

Oletko halukas näyttämään kasvojasi valokuvissa?

Mitkä ovat sinulle vuoden tärkeimmät juhlat, ja miten toivot että otamme ne huomioon töissä?

Kuten aikaisemmin kerroin, uskonto ei näyttele yrityksessämme suurta roolia. Uskonto, tai ateismi ovat henkilökohtaisia asioita ja niillä ei useinkaan ole merkitystä juuri missään töihin liittyvässä asiassa. Sen sijaan juhlapyhillä voi olla. Joskus juhlapyhät liittyvät uskontoon, joskus vain kulttuuriin. Näkyvimpiä kulttuuri- tai uskontotoustan ilmentymiä ovat juhlapyhät.

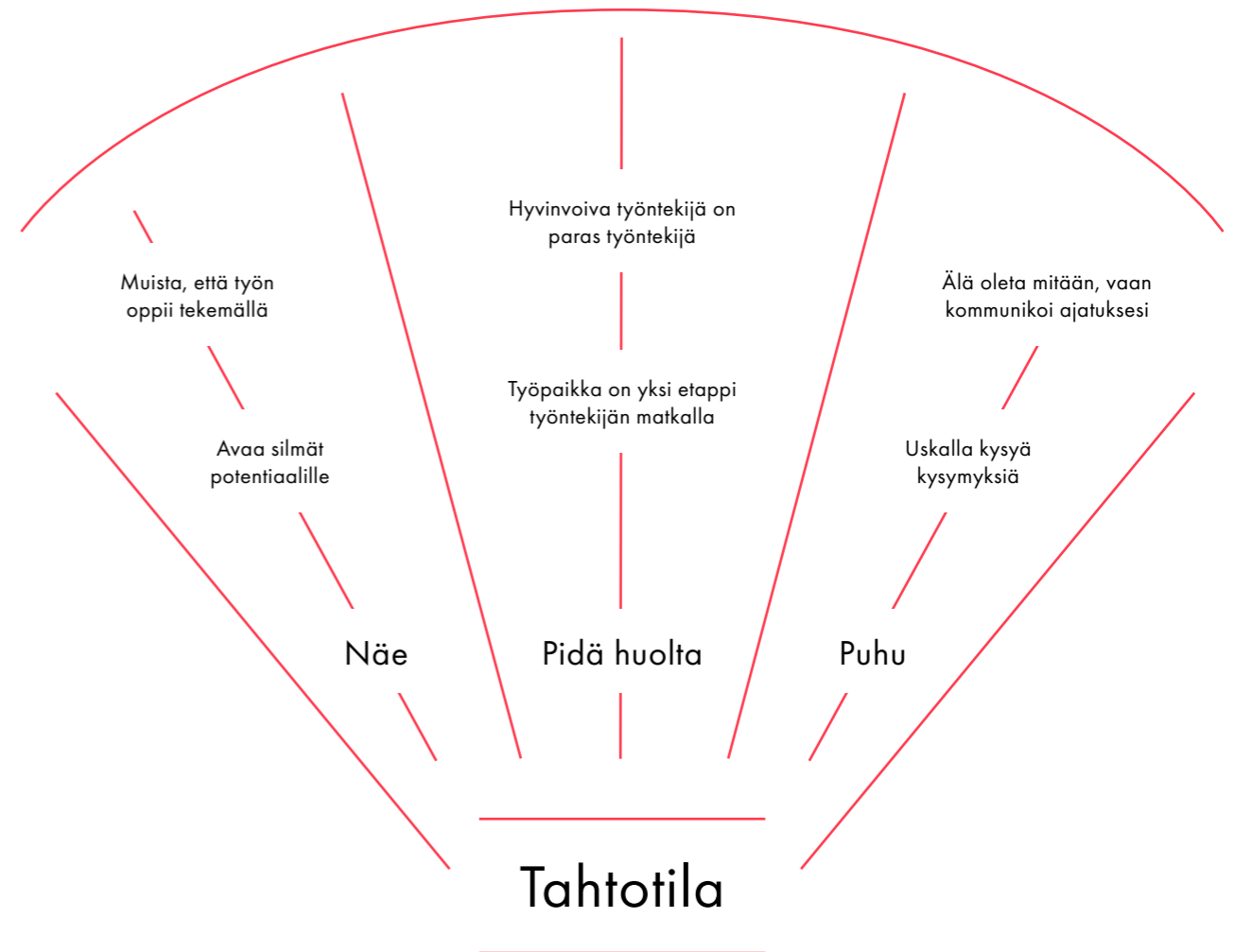
Jos sinä olisit töissä maassa, jossa ei vietetä joulua, niin arvostaisit varmasti mahdollisuutta loman viettoon joulunaikaan. Iranilaisille työntekijöillemme tärkeä juhlapyhä on maaliskuussa vietettävä iranilainen uusivuosi ja työyhteisömme muslimit viettävät keväällä ramadania. Juhlapyyhiä voi huomioida tarjoamalla mahdollisuuden lomien suunnitteluun. Muutenkin on sivistävää ja hyvien tapojen mukaista tutustua näihin joistain maailman suurista juhlapyyhistä. Saatat joskus jopa saada kutsun illallispyötyään. \

Työllistämismalli

Muista nämä, kun etsit uusia
helmiä työyhteisöosi

Teksti – Elina Siira

Halusimme luoda tähän kirjaan simpukan muotoon rakennetun työllistämismallin, joka tiivistää sisällöstä oleellisen ja esittää visuaalisessa muodossa avainsanat, jotka olisi hyödyllistä pitää mielessä. Artikkelit luettuasi tämä malli toimii toivon mukaan muistilistana, joka voi olla tukena esimerkiksi työpaikan keskusteluissa tai rekrytointiprosessissa. Kaiken läpileikkaa tahtotila – työnantajan ja työntekijän. Sen päälle on hyvä rakentaa toimivaa työsuhdetta, ja siksi se onkin asetettu simpukkamallin keskiöön.



Miltä sinun työllistämismallisi näyttää? Hahmottele alle.

Teksti – Anna-Maria Leogrande

Juttua varten on konsultoitu moninaisuus-asiantuntija Sonja Rauniota

Sekä haastateltu seuraavia asiantuntijoita:

Hanna Kontinen on Yuuri People Operationsin Co-Founder, Metacoren People Lead ja neuvonantaja, jolla on yli 15 vuoden HR-kokemus kv-rekrytoinneista.

Elina Siira on AIDA Impactin perustaja ja yrittäjä, jonka missiona on tarjota maahan muuttaneille naisille ponnahduslautta suomalaisen työelämään.

Elisa Vepsäläinen on liiketoimintajohtaja kv-rekrytointia tekevässä yrityksessä sekä Startup Refugees verkoston entinen toiminnanjohtaja.

1. Löydä parhaat osaajat

Tavoittaako rekrytointimarkkinointi kaikki parhaat osaajat? Onko käytössä kaikille tosiasiallisesti avoimet markkinointikanavat? Työpaikkailmoituksen jakelussa kannattaa käyttää hieman mielikuvitusta, eikä tyytyä ensimmäisenä mieleen tuleviin kanaviin.

Mieti, haluatko nostaa työpaikkailmoitukseen erikseen vielä esille, että toivotte hakijoita mahdollisimman erilaisista taustoista. Mieti myös, miten teillä pystytään vastaantamaan erilaisista taustoista tulevat työntekijät? Onko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ajan tasalla?

Työnantajan on mahdollista toteuttaa rekrytoinnissa positiivista erityiskohtelua, joka on yhdenvertaisuuslaissa säädetty keino varmistaa yhdenvertaisuuden toteutuminen työelämässä. Positiivisesta erityiskohtelusta tulee päättää jo työpaikkailmoitusta laatiessa ja siitä on syytä mainita työpaikkailmoituksessa. Positiivinen erityiskohtelu ei tarkoita epäpätevän palkkaamista, vaan antaa mahdollisuuden valita aliedustettuun ryhmään kuuluva osaaja kahdesta suunnilleen yhtä pätevistä hakijasta.

Loistava työkalu on myös anonymi rekrytointi, jonka tarkoituksena on minimoida ennako-oletusten ja stereotyyppisten mielikuvien vaikutus hakijoiden alustavassa karsinnassa. Kahden kerroksen työmarkkinat on valitettavaa todellisuutta, jossa esimerkiksi tietynlaisella nimellä on helpompi työllistyä kuin toisella. Anonymi rekrytointi ei ole turha toimi tai yhdenvertaisuuden esittämiseksi suoritettu näytelmä, vaan se parantaa aidosti rekrytointia tarkoituksena löytää tehtävään juuri se teille paras osaaja.

Anonymia rekrytointia voi lähteä suunnittelemaan omatoimisesti perehtymällä onnistuneisiin käytäntöihin tai pyytämällä avuksi alalla konsultoivia yrityksiä mukaan suunnittelu- ja toteutusprosessiin. Tärkeää on pysähtyä miettimään prosessi huolella kuntoon, jotta anonymiteetti toteutuu, eikä prosessi myöskään kuormita rekrytoivaa tiimiä ylitsevuotavasti.

2. Laadi selkeä työpaikkailmoitus

Laadi työpaikkailmoitus huolellisesti ja tee siitä mahdollisimman selkeä, jotta saat tehtävään mahdollisimman hyvin kohdistettuja hakemuksia. Ilmoituksessa kannattaa esitellä organisaatio ja tehtävä lyhyesti, sekä listata selkeästi, mitkä ovat tehtävän hoitamiseen vaadittavat edellytykset.

Mitä realistisemmän kuvan pystyt työpaikkailmoituksessa antamaan tehtävästä, sitä sopivampia hakemuksia siihen saat. Mikäli mahdollista, on ilmoituksessa hyvä myös mainita tehtävästä maksettava palkka, jotta hakija tietää, millaiseen palkkatasoon tulee sitoutumaan.

Työpaikkailmoitusta laatiessa kannattaa pohtia, mitkä edellytykset ovat sellaisia, joita tehtävässä tosiasiallisesti on tärkeää osata ja mitkä ovat sellaisia, joita on laitettu ilmoituksen tavan vuoksi. Millaisia konkreettisia taitoja tehtävä edellyttää ja ei edellytä?

Vaatimuksena saattaa olla sujuva suomenkielentaito, vaikka tehtävää voisi hyvin onnistuneesti tehdä vähemmälläkin suomen kielen osaamisella tai jollain toisella kielellä, kuten englanniksi tai ruotsiksi. Työpaikkailmoitus kannattaa laatia sillä kielellä millä työtä tullaan tekemään, eli ei kannata edellyttää natiivia suomen- ja ruotsin kielen taitoa, jos työpaikkailmoitus on englanniksi.

Usein tehtävissä saatetaan vaatia korkeampaa koulutusta, kuin mikä tehtävässä menestyminen vaatisi. Voisiko tutkintoja vastaavat tiedot ja taidot olla saavutettu joillain muilla tavoilla? Usein myös työkokemuksen odotetaan olevan peräisin pelkästään palkallisista työsuhteista. Nykyaikaisessa työelämässä kokemus kuitenkin muotoutuu moninaisin tavoin. Relevanttia osaamista on voinut kertyä harrastuksesta, vapaaehtoistoiminnasta, luottamustehtävästä, harjoittelusta tai työkokeilusta. Harrastuneisuus sekä oman vapaa-ajan käyttö toisten auttamiseen vapaaehtoisena tai yhteisten asioiden hoitamiseen luottamustehtävissä on vahva merkki ihmisen aktiivisuudesta ja sitoutumisesta.

Selkeän työnkuvan laatiminen ei ole mikään erityistoimenpide aliedustettuja hakijoita ajatellen, vaan järkevää tehostamista ja huolellisuutta työnantajan puolelta minkä vain työsuhteen laadun parantamiseksi. On kaikkien osapuolien edun mukaista, että työntekijällä on selkeä käsitys siitä, mitä häneltä odotetaan jo heti työsuhteen alussa. Näin hänen kaikki keskittymisensä menee myös oikeisiin asioihin: itse tehtävän tekemiseen, eikä analysointiin tai turhautumiseen siitä, mitä häneltä aidosti odotetaan. On kustannustehokasta ja järkevää saada osaaja käyttämään osaamisensa ja työaikansa juuri siihen, mikä on yrityksen tarve ja syy hänen palkkaukselleen. Kuulostaa itsestäänselvyydeltä ja simpllellä, mutta sitä se ei valitettavasti ole.

3. Muistuta mieleesi hyvän johtamisen ja rekrytoinnin periaatteet

Kun puhumme moninaisuuden rekrytoimisesta, on tärkeää muistaa, että puhumme ylipäänsä hyvän johtamisen ja rekrytoinnin periaatteista. Moninaisuus on roppakaupalla muutakin kuin vaikka kansallisuus tai uskonto, eikä maahan muuttaminen ole yksilön ominaisuus. Ylipäänsä fokus kannattaa olla siinä, miten rakentaa mahdollisimman hyvä ja yhdenvertainen rekrytointiprosessi kaikille osajille.

Moninaisuus ei tarkoita vain vähemmistöryhmiä, vaan jokainen työntekijä on omanlaisensa yksilö. Esimerkiksi sukupuolivähemmistöt huomioiva työkuultuuri usein vapauttaa kaikki muutkin olemaan omia itsejään, eikä toteuttamaan heille sukupuolistereotyyppisesti osoitettuja rooleja. On työnantajan etu, että kaikki työntekijät voivat olla työpaikalla omia itsejään ja näin tuoda työnantajan käyttöön koko potentiaalinsa.

Usein ajatellaan, että on hyvä asia olla työssä työroolissa, joka on toki totta, mutta se ei tarkoita, etteikö työroolissa voisi myös näkyä ihmisen monet puolet. Mikäli odotamme työntekijöiltämme samaan muottiin sopimista, tulemme samalla rajanneeksi valtavan määrän huippuosajia pois. Mille tahansa yritykselle on edullista, että siellä työskentelee mahdollisimman erilaisia ihmisiä, erilaisella osaamisella, mutta myös erilaisista taustoista. Näin yrityksen käytössä on mahdollisimman suuri potentiaali ja osaaminen. Tällöin myös uusien innovaatioiden syntyminen on todennäköisempää.

Hyvä johtaja ei siis rakenna tiimiään itsensä kopioksi tai suunnittele prosesseja edustavimman otoksen näkökulmasta. Hyvä johtaja ymmärtää ympäröidä itsensä työntekijöillä, jotka tarjoavat hänelle uusia ja keskenään erilaisia näkökulmia. Hän miettii prosesseja luodessaan miten ne toimivat tiimissä vähemmistössä olevien näkökulmasta, koska prosessit, jotka on rakennettu heikoimmassa asemassa olevan mukaan, ottavat mukaan kaikki muutkin.

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa asui vuoden 2022 lopulla 496 000 vieraskielistä, eli henkilöitä, joiden kieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame, ja tämä luku kasvaa koko ajan.

4. Varmista läpinäkyvät ja avoimet rekrytointiprosessit

Nyt on oivallinen hetki varmistaa, että yrityksen rekrytointiprosessit ovat läpinäkyviä ja avoimia. Rekrytointiprosessiin kannattaa ottaa useampi henkilö yrityksestä mukaan, jotta yhden henkilön mielipiteet tai ajatukset eivät liikaa painotu henkilövalinnoissa. Kun prosessissa on useampi henkilö mukana, joudutte olemaan tilivelvollisia toisillenne ja tekemään näkyväksi omaa ajatteluanne. Näin saatat myös päästä kiinni mahdollisista omista ennakkoluuloistasi.

Mielikuvien perustuvia valintoja voi välttää myös laatimalla työpaikkailmoitus huolellisesti ja siten pisteyttää hakijat siinä esitettyjen vaatimusten perusteella. Teemme huomaamattomasti oletuksia omien ennakkokäsitysten ja mielikuvien perusteella. Se on täysin luonnollista, mutta saattaa johtaa pätevempien osaajien huomiotta jättämiseen rekrytointiprosessissa. Haastattelutilanteisiin kannattaa varata enemmän aikaa ja huomioida erityisesti se, että esimerkiksi ryhmähaastatteluissa voi olla kaikkien vaikeaa saada omaa osaamistaan esille, jos osa hakijoista puhuu omaa äidinkieltään ja osa taas ei.

7. Panosta hyvään työkuultuuriin, jotta osaajat viihtyvät

Onnistuneen rekrytointiprosessin jatkoa on se, että työkuultuuri tukee osaajien integroitumista mukaan työyhteisöön. Tavoitteena on saada jokainen tuntemaan itsensä osalliseksi ja mukaan otetuksi työyhteisöön. Kansainvälinen työympäristö ja työkuultuuri on kilpailuvaltti ja houkuttelevuustekijä myös muille, kuin maahanmuuttajataustaisille osaajille. Pidemmällä aikavälillä yrityksen kansainvälinen imago ja brändi houkuttelee osaajia suoraan hakeutumaan yritykseen.

Miksi sillä on väliä, että työnantaja ilmoittautuu esimerkiksi Priden viralliseksi kumppaniksi tai huolehtii siitä, että työntekijöissä on edustettuna henkilöitä eri taustoilla? Jos ei itse kuulu vähemmistöryhmään, ei ehkä tule mieleen, miksi yrityksen on tärkeää tuoda aktiivisesti esille sitä, että kaikki ovat tervetulleita. Eri vähemmistöryhmät kohtaavat kuitenkin vielä paljon syrjintää sekä suomalaisessa työelämässä että yhteiskunnassa, joten on tärkeää tehdä konkreettisia tekoja ovien avaamiseksi myös vähemmistöryhmille.

Erlaisiin vähemmistöihin kuuluvia ei kannata kuitenkaan rekrytoida sen takia, että teillä olisi eri vähemmistöihin kuuluvia töissä,

5. Työkielen kriittinen tarkastelu kannattaa

Yrityskielen laajentaminen voi olla alkuun työlästä, mutta pitkällä aikavälillä palkitsevaa. Kannattaa muistaa, että työ tekijäänsä opettaa myös kielen suhteen, ja aluksi voi hyvin riittää vähäinen suomen tai ruotsin kielen taito. Työyhteisöissä on ylipäänsä tärkeää panostaa hyvään ja selkeään kommunikointiin sekä sanallistaa omat mahdolliset mielessä olevat oletukset ja itsestäänselvyydet.

Usein suomen kieli voi olla jo hyvällä arkikielen tasolla, mutta työkieleksi se ei vielä taivu. On kuitenkin hyvä huomioida, että uutta työntekijää perehdytetään tehtäviinsä muutenkin. Voisivatko itse asiassa kaikki uudet työntekijät hyötyä siitä jos alan keskeinen sanasto liitettäisiin perehdytysmateriaaliin?

vaan sen takia, että vähemmistöryhmiin kuuluu valtavasti eri alojen parhaita osaajia. Lisäksi esimerkiksi eri kielivähemmistöihin kuuluvat voivat tuoda suurta lisäarvoa yrityksellenne sekä kansainvälisillä että kotimaisilla markkinoilla toimiessa.

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa asui vuoden 2022 lopulla 496 000 vieraskielistä, eli henkilöitä, joiden kieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame, ja tämä luku kasvaa koko ajan. Asiaa voidaan myös tarkastella yrityksen asiakkaiden näkökulmasta: ketkä ovat yrityksenne keskeistä kohderyhmää? Asiakkaat arvostavat sellaisia yrityksiä, jotka ovat edelläkävijöitä vastuullisuudessa, moninaisuudessa ja kestävässä kehityksessä.

6. Varaa aikaa hallinnollisten asioiden läpikäymiseen

Työnantajan kannattaa varata aikaa hallinnollisten ja byrokraattisten asioiden läpikäymiseen. Näin rakennetaan luottamusta ja turvallisuuden tunnetta tulevalle työntekijälle. Asiat kannattaa käydä yksityiskohtaisesti ja mahdollisimman konkreettisesti yhdessä läpi. Mitä tarkoittaa työaika? Miten verotus toimii Suomessa? Mistä palkka muodostuu? Mitkä ovat työyhteisön pelisäännöt?

Perehdyttämistä kannattaa kehittää ihan kaikenlaisia työntekijöitä varten, sillä hyvän perehdytyksen saanut osaaja pystyy tuomaan koko laajan osaamisensa yritykseen. Hän myös keskittyy olennaiseen ja käyttää aikansa tehokkaasti juuri työnantajan toivomiin asioihin. Monesti myös etenkin nuoret työntekijät saattavat olla tietämättömiä työelämän pelisäännöistä. Vastuullisesti toimivan työnantajan tehtävänä on ottaa mukaan ja perehdyttää kaiken taustaiset osaajat, sillä parhaissa työyhteisöissä kohtaavat eri ikäiset ja eri taustoista tulevat työntekijät; näin tuoden yritykselle laajan osaamispotentiaalin.

8. Vastuu on yhteinen

Yhteiskunnallisessa keskustelussa puhutaan usein kahdenlaisista maahanmuuttajista. Puhutaan työperäisistä maahanmuuttajista, ja sitten niistä muista. Maahantulon statuksen ei pitäisi antaa määrittää työllistämiseen liittyvää potentiaalia – esimerkiksi pakolaisena Suomeen tulleissa on suuri potentiaalinen työntekijöiden joukko. Samaan aikaan hallinnolliset prosessit koetaan inhimillisesti liian pitkiksi ja raskiksi, houkuttelevuudesta puhumattakaan. Kansainvälisten osaajien työllistäminen on monen yrityksen liiketoiminnan elinehto ja edellytys. Suomalaisen yhteiskunnan tulevaisuuden kannalta on kestävämpää, jos aiheeseen liittyviä prosesseja ja byrokratiaa vaikeutetaan entisestään.

Meidän pitäisi myös yhteiskuntana pystyä kriittisesti tarkastelemaan Suomen imagoa ja mainetta rajojemme ulkopuolella. Olemmeko houkutteleva ja kiinnostava maa ihmisille ja osaajille tulla rakentamaan omaa ja perheidensä koko elämää ja tulevaisuutta? Minkälaisena maana Suomi näyttyy? Nyt on viimeinen tilaisuutemme tehdä aidosti sellaista politiikkaa ja päätöksiä, jotka edesauttavat Suomen houkuttelevuutta ja kiinnostavuutta kaikkien osaajien silmissä. \

Hyödyllisiä linkkejä ja luettavaa

1. [Työterveyslaitos: Miten edistää monimuotoisuutta rekrytinnissa?](#)
2. [Kansainvälisten osaajien verkosto](#)
3. [Work in Finland – kansainvälisen rekrytinnin työnantajaneuvonta](#)
4. [TE-toimiston ohjeita kv-osaajien rekrytointiin](#)
5. [Maahanmuuttoviraston ohjeita kv-osaajien rekrytointiin](#)
6. [Valtioneuvoston julkaisu: Rekrytointisyrjintä ja sen vastaiset keinot](#)
7. [Positiivinen erityiskohtelu rekrytinnissa](#)
8. [Esimerkki anonymista rekrytinnista Kelassa](#)
9. [Helsingin kaupungin anonyymien rekrytinnin pilotin loppuraportti](#)
10. [Nimen merkityksestä työnhaussa](#)
11. [Tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä työelämässä](#)

ASIAANTUNTIJOIDEN PUHEENVUOROJA

3



Tässä osiossa asiantuntijat paneutuvat esimerkiksi maahanmuuttajia koskeviin ennakkoluuloihin, monimuotoisen työelämän mahdollisuuksiin ja metataitojen tunnistamiseen rekrytoinnissa.

Ei vain uhreja tai sankareita



Teksti – Shadia Rask

Kielteiset ennakkoluulot ulossulkevat ”maahanmuuttajanaisia” suomalaisesta työelämästä. Toisaalta media rakentaa joistain yksilöistä poikkeuksellisia sankaritafinoita. AIDA Impactiin työllistyneiden maahanmuuttaneiden naisten tafinoista löytyy muuta kuin uhreja tai sankareita. AIDAn perustaja Elina Siira kertoo, millä keinoilla yhteiskunnallinen koruyritys on työllistänyt viidessä vuodessa yli 30 maahan muuttanutta naista.

Median kertomuksissa maahan muuttaneet naiset kuvataan usein kulttuuriensa ja uskontojensa uhreina.

Shadia Rask on maahanmuuttoa ja yhdenvertaisuutta tutkinut filosofian tohtori, joka vaikutui AIDA Impactin työllistämismallista haastateltuaan yrityksen toimitusjohtajaa ja työntekijöitä.

Viisi vuotta sitten OECD julkaisi [raportin](#), jonka mukaan maahanmuuttajanaisilla on [vaikeuksia kotoutua](#). Yhteiskunnallisessa keskustelussa on siitä lähtien oltu hyvin huolestuneita ”maahanmuuttajanaisista”. Maahan muuttaneista naisista vain joka toinen on töissä. Työllisyysasteena tämä on selvästi matalampi kuin ulkomaalaistaustaisilla miehillä (70 %) tai koko väestön naisilla (62 %).

Median kertomuksissa maahan muuttaneet naiset kuvataan usein kulttuuriensa ja uskontojensa uhreina. Kulttuurilla selitetään myös työllisyyseroja. Todellisuudessa alle kaksi prosenttia ulkomaalaistaustaisista naisista mainitsee perheenjäsenten kielteisen suhtautumisen olevan työllistymistä estävä tekijä. Tärkein työllistymisen este on kokemus puutteellisesta suomen tai ruotsin kielen taidosta. Toiseksi yleisin este on vähäiset suhteet suomalaisiin, joilta saisi apua.

”Maahanmuuttajanaisten” nähdään myös suomalaisen yhteiskunnan ja byrokratian uhreina. Esimerkiksi [kotihoitotuen on arvioitu](#) luovan taloudellisen kannustinloukun erityisesti vähän koulutettujen maahan muuttaneiden naisten työllistymiseen, joilla vaihtoehtona olisi pienipalkkaisen työn etsiminen. Järjestelmän jäykkyyden ja byrokratian pelossa myös moni yrittäjä jättää maahan muuttaneen osaajan palkkaamatta.

Uhritarinoiden rinnalla media rakastaa sankaritafinoita. Ihastuneina luumme palkitusta poikkeusyksilöistä, joka muuttaa Suomeen ja menestyy alkuvaikeuksista huolimatta. Nämä tarinat saavat uskomaan yhteiskuntamme erinomaisuuteen ja mahdollisuuksien tasa-arvoon. Kaikilla on mahdollisuus menestyä – kotoutua ja työllistyä – jos vain yrittää riittävän sinnikkäästi. Epäonnistuminen on yksilön oma vika.

Yksilökeskeiset sankarit tarinat peittävät alleen yhteiskunnalliset ongelmat. Työelämän syrjinnästä ja ennakkoluuloista johtuen [ulkomaalaistaustaiset naiset](#) eivät etene koulutustaan vastaaviin töihin, vaikka heillä olisi Suomessa suoritettu tutkinto ja vähintään edistynyt suomen tai ruotsin kielen taito.

Samana vuonna 2018, kun OECD julkaisi raporttinsa, Elina Siira perusti yhteiskuntavastuullisen koruyrityksen AIDA Impactin. Viiden toimintavuotensa aikana AIDA on työllistänyt yli 30 maahanmuuttajataustaista naista. Tässä julkaisussa ääneen pääsevät myös yritykseen työllistyneet naiset **Roya**, **Yulia** ja **Daria**. Jokaisella heistä on yksilöllinen tarina haasteista ja hyvistä kokemuksista suomalaisessa työelämässä.

Myöskään [tutkimustiedon valossa](#) ei ole olemassa ennakkoluulojen mukaista yhtä ”maahanmuuttajanaista”. Maahan muuttaneita naisia on yhtä monta kuin tamperelaisia: vuonna 2021 ulkomaalaistaustaisten määrä Suomen väestössä oli hieman alle 470 000, ja joka toinen heistä on nainen. Työelämässä hyödyntämätöntä osaajapotentialiaa on paljon.

Maahan muuttaneiden naisten työllistyminen on paitsi poliitikkojen myös naisten oma toive. AIDA:n esimerkki ja opit rohkaisevat myös muita yrittäjiä työllistämään maahan muuttaneita naisia. Tästä on hyötyä myös yritykselle itselleen: kun moninaisuus toteutuu yrityksen sisällä, houkuttelee se uusia asiakasryhmiä.

Tähän julkaisuun on koottu AIDA:n tärkeimpiä oppeja maahan muuttaneiden naisten työllistämiseksi. ”Asioiden ei tarvitse olla valmiita tai täydellisiä ennen kuin voidaan aloittaa ja tehdä”, kannustaa Elina haastattelussaan. Mistä teoista teidän työpaikkanne voi jo tänään aloittaa?

Suomalainen yhteiskunta ja työelämä monimuotoistuu,

ja onneksi näin!

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja mukaan ottaminen

Teksti – Suvi Halttula

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja mukaan ottaminen (DEI) puhuttaa entistä enemmän. Organisaatioissa pohditaan mitä nämä kolme sanaa tarkoittavat ja minkälaisia konkreettisia askeleita tulisi ottaa. Tällaiseen pohdintaan onkin hyvä ryhtyä viimeistään nyt, sillä työelämämme ja työvoimarakenteemme ovat vahvassa murroksessa. Työperäinen maahanmuutto tulee lisääntymään, monikielisyys ja -kulttuurisuus työyhteisöissä tulee arkipäiväistymään ja näin koko yhteiskuntamme saa positiivisen sysäyksen, jonka monimuotoisuus mahdollistaa.

Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen hyödyistä työyhteisöissä ei ole vaikea löytää todisteita. Ensinnäkin se houkuttelee osajia. Erityisesti tulevaisuuden nuoret osajat haluavat olla osa monimuotoista työyhteisöä, jossa paperille kirjatut hienot lupaukset toteutuvat aidosti arjessa. Näitä lupauksia saatetaan haastaa jo työhaastattelutilanteissa. Kannattaakin varautua rekrytointitilanteissa myös työnantajalle esitettyihin kysymyksiin: *”Miten sinä tulevana esihenkilönäni varmistat, että nettisivuillanne oleva DEI-lupaus toteutuu?”*

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja mukaan ottaminen myös sitouttaa osajia. Työelämä on murroksessa ja pitkiä työuria samalla työnantajalla ei enää samalla tavalla tavoitella. Toisaalta jos organisaatio osoittaa arvojensa pitävyyden myös työyhteisön arjessa ja jokaisessa kohtaamisessa, tapahtuu sitoutumista luonnostaan. Jos koetaan, että työpaikalla saa olla turvallisesti oma itsensä ja jokaisen osaamista arvostetaan, kasvaa myös halu pysyä aloillaan. Sitoutunut työntekijä on myös usein tehokas, motivoitunut ja joustava työntekijä, ja tätä liiketoimintahyötyä ei kannata jättää käyttämättä.

Tutkimukset osoittavat selvästi, että monimuotoiset tiimit myös innovoivat menestyksekkäästi. Erilaisista taustoista kumpuava tuote- ja palvelukehitys palvelee väistämättä paremmin myös monimuotoisen asiakaskunnan tarpeita. Koronapandemian aikana myös huomattiin, että yritykset, joiden ylin johto oli monimuotoinen, selviytyivät pandemian aiheuttamasta shokista nopeammin. Erilaiset taustat ja osaaminen auttoivat toimimaan kriisissä ja löytämään ratkaisuja uudenlaisen tilanteen edessä.

Monimuotoisuuden lisääntyminen myös pelottaa. Pelko nousee usein ennakkoluuloista ja estää meitä näkemästä muutoksen hyödyt. Lokakuussa 2023 julkaistiin kaksi tärkeätä selvitystä DEI-teemoihin liittyen. EUn laajuudessa ”Being Black in the EU” selvityksessä Suomi pitää valitettavaa kärkipäätä, kun mitataan ihonväriin perustuvaa rasismia sekä syrjinnän kokemuksia. Nämä kokemukset tulevat myös työnhausta sekä työpaikoilta. Euroopan tasa-arvoinstituutin tasa-arvoindeksin tulokset puolestaan

osoittavat, että emme enää pysy kärkimaiden vauhdissa ja erityisesti sukupuolen mukaan segregoituneet työmarkkinat pitävät meitä takamatkalla. Tämä väistämättä heijastuu myös sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen työpaikoilla.

Nämä selvitykset tukevat sitä tosiasiaa, että suomalaisessa yhteiskunnassa on paljon rakenteellista syrjintää. Osittain sille ollaan sokeita, osittain sitä halutaan ylläpitää. Vastuu näiden syrjivien rakenteiden ravistelusta on kuitenkin meillä kaikilla. Työnantajilla on erityinen mahdollisuus alkaa luomaan uutta normaalia suomalaista työelämää, jossa monimuotoisuutta tavoitellaan ja juhlietaan, yhdenvertaisuuden toteutumisen eteen otetaan tietoisia askeleita ja mukaan ottamisesta tulee syvälle juurtunut osa organisaatiokulttuuria.

Odottaa ei enää kannata, vaan lähteä rohkeasti miettimään minkälainen tilanne meidän työyhteisössämme on. Minkälainen meidän työnantajabrändimme on? Minkälaisia hakijoita me houkuttelemme, ja ennen kaikkea minkälaisia hakijoita me emme houkuttele? Olemmeko avoimia monikielisuudelle? Jos emme, niin mikä aidosti estää meitä olemasta monikielinen yritys? Miten tiukat koulutus- ja osaamisvaatimukset meillä on ja minkälaista kokemusta me näillä vaatimuksillamme rajaamme pois?

Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen toteutuminen vaatii paljon rehellistä reflektiota. Sitä täytyy tehdä organisaation ja työyhteisön tasolla, tarkastellen kriittisesti olemassa olevia tavoitteita, prosesseja ja toimintatapoja. Sitä täytyy myös jokaisen tehdä henkilökohtaisesti, pysähtyen pohtimaan mistä omat ennakkoluulot kumpuavat ja millä tavalla ne vaikuttavat omaan toimintaan ja päätöksentekoon päivittäin. Erityisen tärkeää on miettiä, minkälainen kokemus olisi olla osa meidän työyhteisöämme, jos ei kuuluisikaan enemmistöön. Toisen kenkiin asettuminen, empatian harjoittaminen ja pyrkimys katsoa maailmaa oman näkökulman ulkopuolelta ovat asioita, jotka auttavat monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen edistämässä eteenpäin.

Omalle tekemiselle kuitenkin helposti sokeutuu. Siksi monimuotoisen työyhteisön rakentamisessa kannattaa hyödyntää ulkopuolista silmä- ja korvaparia. Ulkoapäin on helpompi hahmottaa ja sanoittaa mahdollisia haasteita, mutta tunnistaa myös mahdollisuuksia ja rakentaa tiekaritaa eteenpäin kohti monimuotoista työelämää. Tarvitsemme myös konkreettisia esimerkkejä onnistumisista, kuten AIDA Impact, joka omalla tekemisellään osoittaa, että monimuotoisuuden kautta voi onnistua kahdella rintamalla: liiketaloudellisesti ja vahvan yhteisön luomisessa. \

Työnhakuvalmentajan neuvot



Teksti – Anna-Maria Leogrando

Sparraan työkseni moniosaajia löytämään uusia töitä. Asiakkaideni kanssa käymieni keskustelujen pohjalta minulle on kirkastunut se, mitä elementtejä onnistuneeseen ja merkitykselliseen työllistymiseen aidosti sisältyy:

1. Työhaussa on kyse kahden osapuolen välisestä dialogista, jossa selvitetään kohtaavatko tarpeet keskenään.
2. Työllistymisen ja työssä menestymisen kannalta tärkeää on se, että osaja on tunnistanut omat arvonsa ja mikä häntä aidosti motivoi ja kiinnostaa.
3. Työnhakijan valinnassa korostuvat hyvät metataidot, kuten oppimaan oppimisen taidot, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot sekä ongelmanratkaisukyky.

Rekrytointiprosessin tarkoitus ei ole ainoastaan löytää paras osaja yritykselle, vaan selvittää vastaako tarjottu tehtävä myös hakijan tarpeisiin. On tärkeää myydä hakijalle yritys tulevana työnantajana ja samalla motivoida häntä sitoutumaan yritykseen. Rekrytointiprosessi on myös mahdollisuus kohottaa yritykseen liittyviä mielikuvia niiden hakijoiden osalta, jotka eivät tule valituksi tehtävään.

Rekrytointiprosessiin kannattaa siis ehdottomasti panostaa, niin osajan hakemiseen liittyvänä tilaisuutena, kuin yrityksen mielikuvamarkkinointiin liittyvänä mahdollisuutena. Työnantajamielikuvan kannalta myös prosessin etenemisestä viestiminen, sekä valintaan liittyvä viestintä ovat avainasemassa.

Työnhakutilanteessa rekrytoivan osapuolen katse jumiutuu usein osajan CV:n työkokemus-kappaleeseen. Tämä on toki ymmärrettävää, sillä työkokemus on tärkeä rekrytointikriteeri. Sen ei kuitenkaan pitäisi olla sitä aina. Työkokemus nimittäin ennustaa osajan työssä menestymistä häkellyttävän vähän: Tutkijat Hunter ja Schmidt ovat vaikuttaneet huomattavasti työssä menestymisen ennustamisen ja rekrytoinnin teemoihin. Heidän klassikoksi muodostuneen meta-analyysin mukaan työkokemuksen vaikutus olisi keskimäärin 3% työssä menestymiseen. Samankaltaisella linjalla on myös tutkija Van Iddekinge, joka kävi omassa tutkimuksessaan läpi 81 työssä menestymistä käsittelevää tutkimusta. Lopputulos oli sama: työkokemus ei ennusta uuden työntekijän työssä menestymistä.

Parasta yrityksen kannalta olisikin, jos osaamista tarkasteltaisiin enemmän organisaation tasolla: on tehtäviä, joissa selkeällä, ehkä juuri työkokemuksen kautta saadulla substanssiosaamisella on ehdottomasti merkitystä, mutta on myös hyvä tunnistaa ne tehtävät, joissa työssä menestymisen kannalta keskiössä ovatkin metataidot.

Miten sitten voimme selvittää hakijoiden metataitojen tasoa? Työpaikkailmoituksissa näkyy usein vaatimuksena esimerkiksi vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot, mutta harvemmin esimerkiksi oppimaan oppimisen taitoja tai itsensä johtamisen taitoja. Tässä yhteydessä kannattaa pohtia niitä taitoja, joita tehtävässä loistaminen aidosti edellyttää, ja nostaa rohkeasti erilaiset metataidot keskeisimpiin tehtävän vaatimuksiin.

Työpaikkailmoituksessa kannattaa pyytää hakijoita kertomaan metataidoistaan mahdollisimman konkreettisesti erilaisin esimerkein. Tulevat huomaamaan, että tämä painopisteen siirtäminen kannustaa eritaustaisia ja erilaisia osajia hakemaan tehtävään. Fokus kannattaa kuitenkin pitää itsellä kirkaana mielessä ja laatia selkeä, tarpeiden mukainen listaus vaadittavista ominaisuuksista työpaikkailmoitukseen.

Viimeistään haastattelussa on syytä irrottautua pelkästään formaalista kokemuksesta keskustelemisesta ja kysyä hakijalta hänen motivaatiostaan, kiinnostuksen kohteistaan, arvoistaan ja työskentelemisen tavoistaan. Miksi hän haluaa töihin juuri teille? Mitä hän pitää työssä tärkeänä? Mitkä ovat hänelle tärkeitä arvoja työelämässä? Tärkeää on myös aidosti kuulla mitä hakija vastaa näihin kysymyksiin. Tässä hyvänä apuvälineenä toimii omien ennako-oletusten tiedostaminen.

Jos pohdimme tekoälyn ja muuttuvien teknologioiden muovaamaa työelämää, tulemme huomaamaan, että yhä enenevässä määrin työtä löytyy sellaisille tekijöille, joiden ammatillisen osaamisen keskiössä ovat juurikin metataidot. Niihin nojaava rekrytointistrategia palvelee yrityksen tarpeita myös pidemmällä aikavälillä, sillä työntekijöiden osaaminen ei ole samalla tavalla sidottua yksittäisiin työtehtäviin. Metataitoihin keskittyvän viitekehityksen avulla katsomme myös selkeämmin yrityksen tuleviin tarpeisiin, ja voimme lähestyä yritykselle tarvittavaa osaamista ja taitoja uudenaikaisesta, ehkä aikaisempaa vapauttavammasta ja kiinnostavammasta perspektiivistä.



Shadia Rask

Shadia Rask on filosofian tohtori ja vapaa kirjoittaja. Tutkijana hänen työnsä on keskittynyt maahanmuuttoon liittyvään eriarvoisuuteen yhteiskunnassa ja työllistymisessä. Shadia kirjoittaa kolumnia Ylelle ja suurkuluttaa kirjastokirjoja.

Valokuvaaja – Juho Huttunen

Asiantuntijamme

Anna-Maria Leogrande

Anna-Maria on yrittäjä ja moniosaaja, joka on sparrannut satoja osaajia tunnistamaan täydenpotentialinsa ja löytämään merkityksellisen seuraavan ura-askeleen. Hänen kokemuksensa mukaan tarkastelemme osaamista liian kapeasti ja meiltä jää siksi paljon relevanttia potentiaalia hyödyntämättä. Yhteiskunnalliset haasteet ja yritysten olosuhteet ovat monimutkaisia, jonka vuoksi tarvitsemme kaikki mukaan ratkaisemaan niitä.

Valokuvaaja – Juho Huttunen



Suvi Halttula

Suvi Halttula on Impaktlyn sosiaalisen ja yritysten ihmisoikeusvastuun asiantuntija, jolla on 20 vuoden kokemus teemojen edistämisestä erilaisissa toimintaympäristöissä. Impaktly tukee yrityksiä kestäväen liiketoiminnan kasvussa ja vastuullisuuden konkretisoimisessa liiketoiminta- ja asiakasarvoksi vahvalla kokemuksella liiketoiminnan kehittämisestä, kestäväydestä, palvelumuotoilusta ja digitalisaatiosta.

Valokuvaaja – Mari Waagelein



LOPUKSI

4



Jälkisanat

Mielessäni on pyörinyt viime aikoina tämä ajatus: Miten saada ne yritykset liikkeelle, joilla ei ole tahtoa muuttua? Miten rohkaista niitä yrityksiä, joiden kahvipöydän ympäriltä löytyy toistaiseksi lähinnä samannäköisiä ja samannimisiä työntekijöitä? Samoilla postinumeroalueilla asuvia, samoista kouluista valmistuneita.

Kannustaisin pohtimaan, että löytyykö heidän joukostaan varmasti parhaat mahdolliset osajat? Tavoitteletteko vain itsenne näköisiä ja kaltaisia asiakkaita? Mitä se tekee luovuudellenne, kehityskyvyllenne ja taidollenne katsoa eteenpäin, jos viettää kaikki päivät vain itsensä kaltaisten kanssa?

Lopulta se on kuitenkin jokaisen oma valinta, kenen joukosta valitsee osajat ja asiakkaat. Maahanmuuttajien työllistämässä ei ole kyse siitä, että jotkut tahot ovat hyväntekijöitä – jotkut vain haluavat operoida maailmassa, joka ei rajoitu ainoastaan keskenään samankaltaisiin ihmisiin.

Kaikki lähtee yrityksen johdon tahtotilasta ja sen ymmärtämisestä, että silmien avaaminen Suomeen tulleiden osaamiselle on parhaaksi myös yritykselle itselleen. Uskon, että suuret muutokset ovat jo tapahtumassa Suomen työelämässä, ja se on meidän kaikkien etu. Uskon myös, että maailmaa ei muuteta velvollisuudentunnosta eikä toisia syyllistämällä. Pysyvä muutos voi lähteä liikkeelle pelkästään sitä kautta, että ymmärrämme maailman muuttuvan paremmaksi ja kiinnostavammaksi paikaksi tekojemme kautta.

Maahanmuuttajan työllistäminen tekee yrityksestä vahvemman ja kiinnostavamman. Se rakentaa maailmaa, jossa jokaisella on paremmat mahdollisuudet elää tasa-arvoista elämää synnyinmaasta riippumatta. Sellaisessa maailmassa minä haluan elää, ja toivottavasti me törmäämme siellä myös. Tervetuloa mukaan!

Elina Siira

Pidetään yhteyttä!



Tekijöinä toivomme, että tämä opas onnistuu antamaan ajateltavaa, mutta ennen kaikkea innostamaan ja rohkaisemaan. AIDA Impactin ytimeistäkin löytyvät empatia, kommunikaatio ja yhteistyö toistuvat oppaan sisällössä.

Yhteistyökumppanimme

Marimekko

Sitra

Startup Refugees

Flow Festival

Ruskeat Tytöt

Latimmier

Hypend

Sugar Helsinki

Sinun yrityksesi?

Jos AIDA on sinulle ennestään tuttu, olet varmaankin kuullut koruihin liittyvistä tapahtumistamme ja työpajoistamme. Olemme tehneet yhteistyötä esimerkiksi Marimekon, Latimmierin, Flow Festivalin, Ruskeat tytöt Ry:n, sekä monen muun arvostamamme toimijan kanssa. Järjestämme kuitenkin myös impact-puolen tapahtumia ja teemme mielellämme yhteistyötä eri tahojen kanssa oppaassakin käsiteltyjen aiheiden tiimoilta.

Ovemme Punavuoressa ovat usein avoinna, jatketaan keskustelua siellä tai muualla!

Saat meihin helpoiten yhteyden sähköpostilla hello@aidaimpact.com

Tai instagramissa, josta löydät meidät nimimerkillä [@aida_impact](https://www.instagram.com/aida_impact)



The Story of Roya and Liliia

Watch – [The Story of Roya and Liliia](#)

Paitsi yritysten kanssa työskentely, keskeistä AIDA impactin työssä on paikallisten luovan alan toimijoiden kanssa työskentely. Paikalliset kuvaajat, taiteilijat, ovat olleet luomassa AIDA Impactin brändiä ja tarinaa aivan sen alusta asti. Hienona esimerkkinä tästä on lyhytelokuva, jonka julkaisimme syksyllä 2023 yhteistyössä luovan toimiston Duotonen kanssa. Filmin tarkoituksena on tuoda inhimillisyyttä nykyiseen maahanmuuttokeskusteluun ihmisten henkilökohtaisten tarinoiden kautta. Teos kuvaa Royan ja Liliian kokemusten kautta maahanmuuton ja pakolaisuuden teemoja, uuden elämän aloittamista ja vanhan taakse jättämistä. Mikä on nähdyksi tulemisen, kuuluvuuden, yhteisön ja työn rooli tässä matkassa?

Ohjaus – Juho Huttunen
Kuvaus – Sam Gladstone
Musiikki – Aapeli Mattila
Art Direction – Fanni Lyytikäinen
Set Design – Aino Collin
Käsikirjoitus – Roya Ranjbar,
Liliia Chebotok ja Elina Siira

Ammatinedistämässätiö, kiitos luottamuksesta.
Tukenne tälle kirjalle on ollut käännteentekevää ja ilman teitä tämä kirja olisi jäänyt vain haaveeksi.

Roya, Daria ja Yulia, kiitos kun kerroitte tarinanne.
Kiitos myös Fati, Meena, Liliia, Mahsan, Shiva, Aino ja Ona. Kiitos kaikesta.

Fanni, kiitos aivan kaikesta ja siitä miten näit Aidassa jotain, mitä en itsekään osannut nähdä. Kiitos, että toit meidät yhteen Amelien ja Ellaveeran kanssa.

Amelie ja Ellaveera, rakastan työtänne!
Amelie, kiitos paitsi ammattitaidostasi, myös kannustuksesta ja oikeista sanoista juuri oikeassa paikassa, silloin kun oma uskoni horjui.

Kiitos lida Pyy ja Ama (Anna-Maria Leogrande), että olen saanut tehdä töitä kanssanne ja oppia teiltä valtavasti. Tälle kirjalle annoitte osaamistanne jo sen alkuvaiheessa. Ilman teitä emme olisi tässä. Kiitos myös Amalle kirjan nimestä.

Duotone – Fanni Lyytikäinen, Juho Huttunen, Sam Gladstone ja Taavetti Alin. Kiitos, että saimme tehdä upean lyhytelokuvan kanssanne. Kiitos Juho kun kuvasit kirjan henkilökuvat, antaen täyden sydämesi projektille. Äänimaailmasta kiitos Aapeli.

Shadia, olen ihailut työtäsi pitkään, ja se vain vahvistui kun opin tuntemaan sinut. Oli kunnia saada sinut mukaan ja toteuttaa haastattelut kanssasi.

Kiitos Monika Nars ja Suvi Halttula, että toitte arvokasta osaamistanne ja näkemystänne mukaan tähän kirjaan.

Paula Tarvainen, Pauliina Kemppainen, Alex Siira, Elisa Vepsäläinen, ja kaikki ystävät: kiitos keskusteluistamme.

Lauri, kiitos kun olet aina uskonut minuun ja Aidaan, antanut minulle tilaa kasvaa ja olla oma itseni. Olet osannut lohduttaa ja naurattaa niinä hetkinä kun yrittäminen on ollut liikaa.

Siiri Sirviö, kun tiedät ajatukseni usein paremmin kuin minä itse. Mitään tätä ei olisi ilman sinua. Kiitos myös siitä, että hyppäsit mukaan jo kauan ennen kuin tulit virallisesti mukaan kirjan editoriksi, ja kiitos kun toit mukaan myös Santerin.

Äiti ja isi, kiitos kun opetitte minulle pienestä asti, että jokainen ihminen on saman arvoinen. Kiitos uteliaisuudestanne elämään ja muita ihmisiä kohtaan. Teidän erimerkinne elää Aidassa jokainen päivä.

Kiitos sinulle, joka luit tämän kirjan.

Kirjan toimittajat

Elina Siira
Siiri Sirviö

Kirjoittajat

Elina Siira
Shadia Rask
Anna-Maria Leogrande
Suvi Halttula

Valokuvat

Potreit – Juho Huttunen
Kuvituskuvat – Siiri Sirviö
Suvi Halttulan potretti – Mari Waegelein
Latimmier-yhteistyökoru – Salamata Mboup

Graafinen suunnittelu

Ellaveera Björk
Amelie Scharffetter

Julkaisuvuosi

2023

Kustantaja

AIDA Impact

Rahoittaja

Ammatinedistämissätiö AEL sr

Yhteys

hello@aidaimpact.com
aidaimpact.com

Käsissäsi on opas, joka avaa työllistämismallin lisäksi tarinan AIDA Impactin takana. Et tule löytämään näiden kansien välistä pelkkiä korulauseita, vaan aitoja tarinoita ja oppeja. Millaisia kantapään kautta opittuja neuvoja ja työkaluja perustaja Elina Siira on kerännyt viiden vuoden yrittäjyyden aikana? Miksi maahanmuuttajan työllistäminen edistää yrityksen menestymistä? Millaista työnhaku on Suomeen muualta muuttaneiden näkökulmasta?

Kirja sisältää myös asiantuntijoiden puheenvuoroja työllistamisestä, AIDA Impactin työntekijöiden kokemuksia, ja vastauksia kysymyksiin, joita ei uskalleta lausua ääneen.

Tämä opas on sinulle, joka olet utelias kuulemaan erään yhteiskunnallisen korualan yrityksen tarinan. Sinulle, joka haluat ymmärtää mistä moninaisuudessa on kyse, ja pysyä muuttuvan maailman mukana.

AIDA Impact on vuonna 2018 perustettu yhteiskunnallinen korualan yritys, joka työllistää maahanmuuttaja- ja pakolaistaustaisia naisia tarjoten heille ensimmäisen väylän suomalaiseen työelämään. AIDA Impact on perustamisestaan lähtien työllistänyt muun muassa Iranista, Irakista, Ukrainasta ja Venäjältä Suomeen muuttaneita, yhteensä yli kolmekymmentä henkilöä. Koruja on myyty kymmeniä tuhansia: paitsi Suomeen, myös Japaniin, Hong Kongiin ja Yhdysvaltoihin.