

Keski-Suomen monikulttuurisuusfoorumi

Ajankohta: keskiviikko 15.4.2026 klo 17–19 Paikka: Työntalo, Hannikaisenkatu 11-13, Jyväskylä

Järjestäjät: Keski-Suomen hyvinvointialue ja Jyväskylän kaupunki

1. Puheenjohtaja HyvaKS/Nina Peränen toivotti tervetulleeksi.
2. Keski-Suomen hyvinvointialueen osalta Nina Peränen kertoi millä tavalla aiemmat monikulttuurisuusfoorumit ovat vaikuttaneet:
  - HyvaKS:n hyvinvointiohjelmatyöskentely on meneillään ja esille tulleita ideoita viedään työskentelyyn
  - Hyvinvointialueella toimii kansainvälisten asioiden työryhmä, johon kiinnostuneet voi ilmoittautua Nina Peräselle tai rekrytointikoordinaattori Johanna Savolaiselle
3. Jyväskylän kaupungin osallisuuspalvelujen Antti Rajala ja Ella Lounasto kertoivat osallisuuden palveluista, että tällä hetkellä hyvinvointiohjelman laatiminen ja osallisuusohjelmien työskentely on meneillään. Edellisen monikulttuurisuusfoorumin vaikutus on mm. se että ohjelmissa tulee näkymään selkeän suomen käyttö. Lisäksi kaupungin viestinnässä on kehitystyö monikieliseen viestintään liittyen. Selkeän viestinnän käyttö ja avoin hallinnon kulttuuri edistävät kaikkien asukkaiden hyvinvointia, arkea ja tämän illan teemaa työllisyyttä.
4. Puheenjohtaja totesi tämän kertaisen foorumin teeman työelämä, työ ja työn hakeminen.  
Alustukset aiheeseen Jyväskylän kaupungilta ja Keski-Suomen hyvinvointialueelta:

Jyväskylän kaupungin henkilöstöjohtaja Arja Aroheinä:

- kävi lyhyesti läpi kunnan tehtäviä, mitä kautta työpaikatkin Jyväskylän kaupungilla syntyvät ja ovat syntyneet.
  - Työntekijöitä ja viranhaltijoita oli vuoden vaihteessa yli 4500. Kaupungin strategiassa (Jyväskylä on kasvava kansainvälinen sivistyskaupunki) arvot: inhimillisyys ja saavutettavuus, rohkeus, avoimuus, vastuullisuus ja turvallisuus näkyvät paitsi asukkaalle myös työntekijöille. Jyväskylän kaupungille on tärkeää, että työtehtävät ja työ Jyväskylän kaupungilla kiinnostavat monia henkilöitä erilaisilla taustoilla.
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on lakisääteinen velvollisuus, mutta kulttuuri syntyy jokapäiväisessä työskentelyssä ja valinnoissamme.
- Arja nosti henkilöstötyön näkökulmasta esimerkiksi seuraavat asiat:
    - 1) Toimenpiteenä anonyyminä rekrytointi: mikä on osa rekrytointeja. Anonyymi rekrytoinnin toteutus vaatii hakemuskirjeen kirjoittamisen sillä tavoin, että tekstistä ei pysty pääättelemään henkilön taustoja. Jyväskylän kaupungin rekrytointi-ilmoituksissa on monimuotoisuuslupaus.
    - 2) Jyväskylän kaupungilla on tulossa työssä koettuun rasismiin liittyvä kysely – henkilöstökyselyissä jo tähän saakka on kysytty häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.
    - 3) Palkka-avoimuusdirektiivi voimaan; kunnat ovat pitkällä työ- ja virkasuhteiden osalta samasta tehtävästä maksettavan saman palkan osalta
    - 4) Digitaalisen työskentelyn osalta erilaisia toimia, mitkä voivat liittyä mm. tekoälyn käytöstä johtuviin vääristymiin
    - 5) Osallistamalla valtakunnalliseen rasisminvastaiseen kampanjaan osoitamme sitoutumisemme edistää rasisminvastaisia toimia konkreettisilla teoilla. Käytännön esimerkkeinä: Turvallisemman tilan periaatteet tulevat käyttöön. Tarjoamme aktiivisesti työharjoittelu- ja työkokeilupaiikkoja kansainvälisille osaajille kaikilla kaupungin toimialoilla, kuten myös trainee- ja kieliharjoittelumahdollisuuksia. Koulutamme henkilöstöämme ja vahvistamme tietopohjaa monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehittämistarpeista organisaatioissamme. Määrittelemme kaupungin työtehtävien kielitaitotasot ja viestimme niistä rekrytointi-ilmoituksissa, sekä kehitämme rekrytointikäytäntöjämme selkeämmiksi myös moninaisille hakijaryhmille.

Johanna Savolainen, rekrytointikoordinaattori, Keski-Suomen hyvinvointialue

- Keski-Suomen hyvinvointialueella yli 12 000 työntekijää
- Hyvinvointialueella on ollut kansainvälisen rekrytoinnin hanke, missä kehitetty periaatteita ja käytännön toimia
- työyhteisössä kannustetaan inklusiivisuuteen ja erilaisuuden arvostamiseen sekä uteliaisuuteen
- vieraskielisten työn tukemiseen tarjotaan perehdytysprosessi mikä on hieman pidempi ja ajallisesti pidempi. Työntekijöille tarjotaan suomen kielen kurssi ja työyhteisössä työskennellään selkeällä suomella.
- HyvaKS:lla on käytössä monikulttuuristen työyhteisöjen tukimateriaaleja ja perehdytysisäältäjä. Henkilöstön omatoimisen oppimisen tueksi laadittiin Monikulttuurinen työyhteisö Moodle-verkkokurssi.
- Kansainvälisen kehittämisen projektissa pilotoitiin S2-opettajan mukanaoloa työssäoppimisessa, mikä koettiin auttavan paitsi työssä suoriutumista tukevaksi, myös opintojen suorittamisessa.
- Esihenkilötyössä panostetaan monimuotoisuuteen ja rekrytoinnissa on käytettävissä toiminnallisen kielitaidon arviointi. Monikulttuurisessa tiimin toiminnassa tuetaan ja tarjotaan myös englannin opiskelua, jotta tiimityöskentely on helpompaa.
- Johanna muistutti lopuksi, että kielitaito ei ole yhtä kuin osaaminen.

5. Jyväskylän Työllisyyspalvelujen verkostokoordinaattori Satu Hovisalmi pohjusti foorumin seuraavan osion. Pienryhmäkeskustelut ovat saaneet aiemmin hyvää palautetta, sillä niissä keskustelijat pääsevät osallistumaan

syvemmin, ne mahdollistavat dialogia ja erilaisten näkökulmien esiin tuomista isompaa ryhmäkeskustelua paremmin. Toteutettiin pienryhmäkeskustelut/työpajat, joiden kesto 35 minuuttia.

Teemat:

- Mitä verkostoitumisen ideoita on? Miten haluaisit Keski-Suomessa verkostoitua?
- Miten voisimme yhdessä purkaa työllistymisen haasteita?
- Mitä apua toivot työnhakuun? Mitä sinulle tärkeitä palveluita puuttuu työllistymisen suhteen? Millainen koulutus on tarpeen?
- Hyviä kokemuksia suomalaisesta työelämästä ja miten niitä voisi monistaa?
- Mikä saisi sinut pysymään Jyväskylässä/Keski-Suomessa?
- Rakenteellinen rasismi ja keinot siihen puuttumiseen

Osallistujat valitsivat kiinnostuksen mukaan pienryhmän. Pienryhmiltä pyydettiin kolme nostoa koontia varten.

Pienryhmissä keskusteltiin kussakin ryhmässä sovitulla/sovitulla kielillä, materiaalit olivat suomeksi ja englanniksi. Teemoista oli avattu Forms-kysely mihin toivottiin vastauksia.

Keskustelujen koonnit käytiin läpi klo 18.45-19:05, mistä muistioon koottu **pienryhmien työpajaosuuden nostot**. Pienryhmäkeskusteluissa fasilitaattoreina toimineet tekivät lisäksi kokouksen jälkeen koosteen kaikista käydyistä pienryhmäkeskusteluista ja niissä käsitellyistä asioista (LIITE 1).

6. Seuraavaan tapaamisen aiheesta käytiin keskustelua. Ensimmäisessä foorumissa kerätyissä vastauksissa tuli esille rasismien kokemukset. Nyt keskustelussa nousivat esille:
  - Kysymys siitä, millä tavalla foorumissa käydyt asiat menevät eteenpäin ja vaikuttavat.
  - Kannatusta sai yrittäjyyteen ja työnantajien kanssa tapaaminen, muita ehdotettuja ja kannatusta saaneita teemoja oli turvallisuuden kokemus.
  - Puheenjohtaja keräsi yhteystiedot osallistujilta, jotka halusivat osallistua seuraavan foorumitapaamisen suunnitteluun.

Tilaisuus loppui klo 19.20. Kiitos kaikille osallistujille!

Foorumissa mukana oli illan aikana 49 henkilöä.

Muistion kirjasi: Sari Miettinen, Jyväskylän kaupunki, työllisyyspalvelut International House Jyväskylä  
Koosteen Pienryhmien työpajaosuuden nostoista kirjasi: Nina Peränen, Keski-Suomen hyvinvointialue

## Pienryhmien työpajaosuuden nostot

### Rakenteellinen rasismi ja sen purkaminen

- Kuinka vahvistetaan entisestään tietoisuutta kulttuureista Tähän kuuluvat esimerkiksi käytettävät termit ja niiden merkitykset. Mikä on vanhempien ja esimerkiksi koulutusjärjestelmän vastuu rasismisen toimintaan vaikuttamisesta? Syytämmekö nuoria ja teinejä, systeemiä vai ketä?
- Jatkuva itsensä erilaiseksi tuntemisen tunne vaikuttaa itsetuntoon ja mielenhyvinvointiin. Kuinka ja millä keinoilla saadaan vähennettyä rasisia asenteita?
- Kuinka saadaan maahanmuuttajat hyväksytyä aidosti osaksi yhteiskuntaa Kuka on ongelma?

### Miten haluaisit verkostoitua Keski-Suomessa?

- Verkostot tärkeitä mutta aina miettii, että mitä verkostoilla saadaan aikaan? Onko kyseessä tiedottamista, viestin vaihtoa, vertaistukea vai aitoa vaikuttamista. Mielenkiinto osallistua riippuu paljon sisällöstä ja tarkoituksesta.
- Verkostoituminen vahvistaa työllistymistä, helpottaa maahanmuuttajien ja työnantajien törmäytymistä. Verkostot eivät saa olla ainoa keino työpaikoihin. "Ei se kenet tunnet vaan mitä osaat"

### Miten voimme yhdessä purkaa työllistymisen haasteita?

- kuntien pitää toimia suunnannäyttäjinä (myös hyvinvointialueet) ja lisätä yhteistyötä
- pitää kannustaa ja rohkaista palkkaamaan maahanmuuttajataustainen työntekijä
- verkostojen ja piilotyöpaikkojen näkyväksi tekeminen
- piilotyöpaikkoja on yllättävän paljon

### Mitä apua toivot työnhakuun? Mitä tärkeitä palveluita puuttuu? Millainen koulutus on tarpeen?

- ammattisanaston harjoittelu ennen työpaikkaa, pitäisi harjoitella jo ennen työn hakua
- Kuinka löytää piilotyöpaikat? Työnhaku internetissä, mutta miten saat oman persoonan sitä kautta esille

### Hyviä kokemuksia suomalaisesta työelämästä? Miten näitä voitaisiin monistaa?

- Työyhteisön merkitys, toimiva työyhteisö vaikuttaa viihtyvyyteen. Vastaanotolla ja kohtaamisella on iso merkitys
- Matala hierarkia vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen
- Esimies- ja alaistaidot tulisi olla kaikille selvillä

## LIITE 1

### 13.4.2026 Monikulttuurisuusfoorumi – Työ ja työelämä

#### Kooste pienryhmäkeskusteluista ja Forms-kyselyn vastauksista teemoittain.

##### **Rakenteellinen rasismi ja millaisia keinoja on siihen puuttumiseen**

Keskustelussa tuotiin esille, että rasismi ilmenee monin tavoin sekä näkyvinä että näkymättöminä ilmiöinä mm. kielitaitoon liittyen, ja niistä ei puhuta riittävästi Suomessa. Aikuisilla on merkittävä rooli siinä, että rasistisia käytäntöjä ja kommentointia ei hyväksytä millään muotoa arjessa. Rasismiin puuttumisessa tarvitaan aktiivista ja konkreettista työtä. Vastuu on jokaisella yksilöllä, jotta varmistetaan yhdenvertainen kohtaaminen ja se, että jokaisella on mahdollisuus tulla nähdyksi ja kuulluksi omista lähtökohdistaan. Rasismin tunnistamiseen, ehkäisyyn ja hoitoon tarvitaan systemaattisia koulutus- ja tukipolkuja sekä rakenteiden että yksilöiden tasolla.

##### **Mitä verkostoitumisen ideoita on? Miten haluaisit verkostoitua Keski-Suomessa?**

Keskustelussa nousi esille kotikansainvälisyyden tukeminen ja toivottiin lisää kohtaamispaikkoja, kuten työpajoja ja verkostoitumistilaisuuksia, joissa erilaiset yritykset ja maahanmuuttajat voivat kohdata ja keskustella suoraan keskenään. Järjestöt ja harrastukset toimivat myös tärkeinä verkostoina. Työkokeilut nähtiin hyvinä ammatillisen verkostoitumisen keinoina, ja mahdollisuutena kehittää osaamista. Koettiin, että tärkeänä verkostoissa on tulla kohdatuksi ihmisenä, riippumatta kielitaidosta tai onko työssä. Työnantajien osaamista maahanmuuttajien rekrytoinnin suhteen tulisi vahvistaa, samoin rekrytointikäytäntöjen läpinäkyvyyttä ja yhdenvertaisuutta siten, että työllistyminen perustuu ensisijaisesti osaamiseen, ei verkostoihin ja suhteisiin. Esille nostettiin, voisivatko esimerkiksi ammattiliitot ja julkinen sektori toimia verkostoitumisen ”sillanrakentajina”.

##### **Miten voisimme yhdessä purkaa työllistymisen haasteita?**

Pienryhmäkeskustelussa nähtiin, että työllistymisen haasteita voidaan purkaa vahvistamalla taloudellisia kannustimia, lisäämällä myös työnhakijoiden tietoisuutta rekrytoinnin taloudellisesta tuesta sekä kehittämällä kuntien välistä yhteistyötä työvoiman liikkuvuuden parantamiseksi. Ennakkoluuloja ja tarpeettoman korkeita kielitaitovaatimuksia tulee purkaa, kannustaa työnantajia rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia ja kansainvälisiä harjoittelijoita, ja pyrkiä osaamisen tunnistamiseen yhdenvertaisesti. Verkostoitumisen mahdollisuuksia ja piilotyömarkkinoiden saavutettavuutta on lisättävä tarjoamalla konkreettisia kohtaamistilaisuuksia työnantajien ja työnhakijoiden välille. ESR-hankkeet nähtiin yhtenä keinona saada lisäresursseja työllistämiseen. Keskeistä on tiivistää yhteistyötä työllisyyspalveluiden, yritysten ja kolmannen sektorin kanssa sekä rohkaista kokeiluihin ja monimuotoiseen rekrytointiin.

##### **Mitä apua toivot työnhakuun? Mitä sinulle tärkeitä palveluita puuttuu työllistymisen suhteen? Millainen koulutus on tarpeen?**

Osallistujat totesivat, että työkokemuksen saaminen on tärkeää, ja tähän kaivataan enemmän käytännönläheisiä mahdollisuuksia, kuten työkokeiluja ja harjoittelua myös valmistumisen jälkeen. Henkilökohtaiset kohtaamiset, kuten haastattelut, nähtiin tärkeänä, koska pelkkä CV ei anna kokonaiskuvaa osaamisesta ja persoonasta. Tukea tarvitaan piilotyöpaikkojen löytämiseen sekä verkostoitumiseen, erityisesti luovilla aloilla. Lisäksi tarvitaan ammatilliseen kielitaitoon keskittyvää

koulutusta ennen työnhakua sekä tukea yrittäjyyteen, joka koetaan potentiaaliseksi, mutta yrittäjyyden hallinnollisiin käytäntöihin liittyen haastavaksi työllistymisen muodoksi.

**Mitä hyviä kokemuksia sinulla on suomalaisesta työelämästä ja miten niitä voisi monistaa?**

Osallistuja nostivat keskeisimmiksi hyviksi kokemuksiksi suomalaisesta työelämästä toimivat ja tasa-arvoiset työyhteisöt, osaavaan esihenkilötyön sekä matalan hierarkian. Lisäksi nousi esille työn ja vapaa-ajan tasapainoisuus. Koettiin, että työpaikkojen epämuodollisuus, helppous lähestyä esihenkilöitä ja työntekijöiden välisten suhteiden suoruus tukevat osallisuuden ja viihtyvyyden kokemusta. Lisäksi täsmällisyyttä ja toisten ajan arvostamista pidetään tärkeinä työelämätaitoina. Toisaalta tunnistettiin, että nämä ovat subjektiivisia, ja joku voi kokea ne myös epäluonnollisina tai epämieluisina toiminnan tapoina. Näitä hyviä käytäntöjä voidaan monistaa vahvistamalla esihenkilöiden ja työntekijöiden osaamista sekä tietoisesti ylläpitämällä avoimia, yhdenvertaisia ja vastaanottavia työyhteisöjä

**Mikä saa sinut pysymään Jyväskylässä/Keski-Suomessa?**

Ei erillistä pienryhmäkeskustelua. Forms-kyselyssä osallistujat nostivat esille perheen ja työpaikan, sekä yhteyden ja kuuluvuuden tunteen. Lisäksi koettiin, että turvallisuus ja merkityksellinen tekeminen saavat pysymään Jyväskylässä ja Keski-Suomessa.