

**Maahanmuuttajaopiskelijat rakennusalalla:
Työssäoppimispaikan haku, työelämässä tarvittava
osaaminen ja työllistyminen**

Katariina Jussila

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Kevätlukukausi 2021

Kasvatustieteenlaitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Jussila, Katariina. 2021. Maahanmuuttajaopiskelijat rakennusalalla: Työssäoppimispaikan haku, työelämässä tarvittava osaaminen ja työllistyminen. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteenlaitos. 63 sivua.

Työperäisen maahanmuuton odotetaan kasvavan Suomessa lähivuosina. Rakennusala edustaa ulkomaiselle työvoimalle sisääntuloalaa ja erityisesti pääkaupunkiseudulla osuus on suuri, jo joka neljännen ollessa ulkomainen työntekijä. Ulkomaisen työvoiman lisääntyminen haastaa myös työpaikkoja muuttamaan ohjauksellisia tapoja. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella rakennusalan maahanmuuttajaopiskelijoiden työssäoppimispaikan hakukokemuksia sekä heidän käsityksiään työelämässä tarvittavasta osaamisesta ja työllistymisestä.

Tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin teemahaastattelun keinoin, jonka jälkeen se analysoitiin fenomenografisella analyysitavalla. Tutkimukseen osallistui kahdeksan rakennusalaan opiskelevaa maahanmuuttajaa.

Tutkimuksen keskeinen anti on, että rakennusalan opiskelijat kokivat työssäoppimispaikan haun olevan itsestä ja omasta aktiivisuudesta riippuvainen. Tutkimuksessa selvisi myös, että opiskelijoiden käsitykset työelämässä tarvittavasta osaamisesta liittyivät aktiiviseen ja kysyvään osallisuuteen sekä tiimityötaitoihin. Työllistymisensä suhteen opiskelijat olivat varsin luottavaisia, pelkoja tulevaisuudessa herätti kuitenkin muun muassa terveydelliset asiat ja huoli työtömyydestä. Tämän tutkimuksen käytännön arvona on rakennuspiirustusten opetuksen lisäämisen uudelleen arviointi ja selkokielisen työssäoppimisen liittyvän tuen ja lisätutkimuksen tarve.

Asiasanat: Maahanmuuttaja, rakennusala, työssäoppiminen, työelämäosaaminen, työllistyminen

TIIVISTELMÄ

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	MAAHANMUUTTAJA TYÖELÄMÄSSÄ	9
	2.1 Työvoiman tarve ja maahanmuutto	9
	2.2 Maahanmuuttajien työllistyminen	11
3	KASVU AMMATILLISUUTEEN UUDESSA KULTTUURISSA	16
	3.1 Maahanmuuttajien ammatillinen koulutus	16
	3.2 Työssä oppiminen osaamisen vahvistajana	19
	3.3 Työelämässä tarvittava osaaminen	21
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	24
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	25
	5.1 Fenomenografinen lähestymistapa	25
	5.2 Tutkimushenkilöt ja tutkimuskonteksti	26
	5.3 Aineistonkeruun toteutus teemahaastatteluina	28
	5.4 Fenomenografinen aineiston analyysi	31
	5.5 Eettiset ratkaisut.....	33
6	TULOKSET	35
	6.1 Työssäoppimispaikan hakukokemukset.....	35
	6.1.1 Olosuhdetekijät.....	35
	6.1.2 Henkilökohtaiset tekijät.....	37
	6.2 Kokemukset tarvittavasta työelämäosaamisesta	39
	6.2.1 Ammatillinen osaaminen.....	39
	6.2.2 Suomen kielen hallinta	42
	6.3 Käsitukset työllistymisestä tulevaisuudessa	43
	6.3.1 Onnistumisen halu	44

6.3.2	Epävarmuus tulevaisuudesta	46
7	POHDINTA.....	49
7.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	49
7.2	Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet	53
	LÄHTEET	56
	LIITTEET.....	63

1 JOHDANTO

Työelämä on murroksessa, sillä suuret ikäluokat ovat eläköitymässä, nuorten työntekijöiden määrä vähenee ja ulkomaalaistaustaisen työvoiman määrä kasvaa (Kokkinen 2020). Tästä johtuen tietyt toimialat kärsivät työvoimapulasta, Suomessa on myös aloja, joissa ulkomaisen työvoiman merkitys on suuri, eikä kansuomalaisia saada enää töihin (Sisäministeriö 2019, 18). Työpaikoilla ollaankin tilanteessa, jossa työvoiman monikulttuurisuus haastaa toimintatapojamme ja käsityksiämme. Suomen hallitus on linjannut työperäisen maahanmuuton tärkeydestä ja haluaa toimillaan vahvistaa maahanmuuton ja jo Suomessa asuvan ulkomaalaisen työikäisen työvoiman sijoittumista työelämään. Maahanmuutto onkin nähty yhdeksi keinoksi muiden keinojen, kuten pitempien työurien, ohella etsittäessä vastauksia työvoiman tarpeeseen. (Valtioneuvosto 2020, 12.)

Maahanmuuttajat ovat heterogeeninen joukko kielitaidon, ammatillisen osaamisen ja kulttuurisen pääoman suhteen, joten työpaikoille tarvitaan erilaisia lähestymistapoja ja valmiuksia kohdata maahanmuuttaja (Kemi 2019). Myös maahanmuuttajien ammatilliset taustat ovat hyvin erilaisia, joukkoon mahtuessa niin korkeasti koulutettuja, kuin luku- ja kirjoitustaidottomiakin. Koulutustasutoista riippumatta ja kantaväestöön verrattaessa on työllistymisen havaittu olevan maahanmuuttajilla heikkoa (Kyhä 2011, 12; 140).

Työllistymistä on selvitetty monin tavoin ja siihen näyttäisivät vaikuttavan muun muassa kansalaisuus ja maahantulon syy (Kaihovaara, Alitolppa-Niitamo & Kazi 2020, 39). Myös sukupuoli, ja tarkemmin naisten heikko työllistyminen, on viime aikoina noussut esiin tutkimuksissa (Huttunen & Äärilä 2010, 260). Edes korkeakoulutus, ei näytä Erosen ym. (2014, 63) mukaan, mahdollistavan maahanmuuttajan työllistymistä ja esteeksi on noussut ulkomaisten tutkintojen vaikea siirrettävyys suomalaisiin pätevyysvaateisiin. Lisäksi maahanmuuttajien heikkoon työllistymiseen on etsitty syitä kielitaidosta, vähäisestä koulutuksesta, työkokemuksen puutteesta, tai sopivista työllistymistä edesauttavista verkostoista. (Kyhä 2011, 179.)

Maahanmuuttajan työllisyyden parantajina tärkeimmiksi näyttäisivät nousevan suomenkielentaito, työelämäntuntemus sekä oikeanlaiset työnhakutaidot, väittävät Huttunen ja Äärilä (2010, 266). Osaamisen karttuessa, oppimaan oppimisen taidot korostuvat ja työntekijältä odotetaan vastuunkantoa omasta kehitymisestä ja myös kykyä hyödyntää kokemuksiaan. Osaamisen kasvu onkin nähtävä prosessina, jonka kautta yksilön tiedot, taidot ja kyvyt kehittyvät vastamaan työelämän muuttuvissa vaateissa. (Gysbers 2014, 7; Ruohotie 2002, 3.)

Koulutus on yksi keskeinen tapa integroitua sosiaalisesti, kulttuurisesti sekä ammatillisesti (Kyhä 2011, 51–54). Suomeen saavuttuaan työttömät työnhakijat ja toimeentulotukea saavat maahanmuuttajat ohjataan tyypillisesti kotoutumiskoulutukseen, jossa pääpaino on kielen opetuksessa ja suomalaiseen yhteiskuntaan tutustumisessa. Kotoutumisen jälkeen on tarjolla nivelvaiheen koulutusta ja ammatillista koulutusta. Kotoutumiskoulutus ei kuitenkaan koske kaikkia, ja sen ulkopuolelle jäävät muun muassa puolisoksi Suomeen tulleet (Valtioneuvosto 2008). Koulutuksellisista toimenpiteistä parhaiten ovat työllistäneet ammatillisen koulutuksen oppisopimuskoulutus ja rekrytoiva koulutus. Heikoiden työllisyyttä ovat aikaansaaneet ammattiin valmistamaton työharjoittelu ja työelämävalmiuksiin keskittyvä koulutus. (Eronen 2014,52.)

Ammatillisen tutkintokoulutuksen vaikutukset sijoittuvat koulutuksellisten toimenpiteiden vaikuttavimpaan päähän. Maahanmuuttajia ammatillisessa koulutuksessa on aikaisemmin käsitellyt Kärkkäinen (2017) sekä Mustonen, Puranen ja Suni (2020) tutkiessaan oppimista, opettamista ja kotoutumista. Myös työssä oppimisen kokemuksia yleisellä tasolla on tutkittu laajasti, muun muassa Heikkilän (2006) ja Lemmetyn (2020) toimesta, sen sijaan maahanmuuttajien osalta tutkittua tietoa ei löydy.

Ammatillinen osaaminen ja suomen kielen hallinta ovat kehittyviä taitoja, joita tarvitaan osallistuttaessa ammatilliseen koulutukseen ja työllistyttäessä. Ammatillisen osaamisen kokemuksia ei ole maahanmuuttajien osalta juurikaan selvitetty, suomen kielen merkitystä integroitumisessa sen sijaan on käsitelty monissa suomalaisissa tutkimuksissa. (Forsander 2013; Kemi 2019; Niemelä 2019.)

Maahanmuuttajien ääntä on kuultu muun muassa nuorten kokemusten (Ilmarinen, Gould, Jahnukainen, Kalalahti & Kivirauma 2019) ja korkeasti koulutettujen (Silfver 2010) osalta, sen sijaan tämän tutkimuksen keskiössä olevat rakennusalan työntekijätason maahanmuuttajat ja heidän kokemuksensa, ei ole löytänyt tietään tutkijoiden pöydille.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella rakennusalan maahanmuuttajaopiskelijoiden työssäoppimispaikan hakukokemuksia sekä heidän käsityksiään työssä tarvittavasta osaamisesta ja työllistymisestä. Tutkimuksessa haastateltiin opiskelijoita, jotka ovat asuneet Suomessa kolmesta viiteentoista vuotta. Taustalla kaikilla on kieli- ja/tai kotoutumiskoulutuksia. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa uutta tietoa vähän tutkituista aiheista sekä löytää keinoja maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjauksen ja työllistymisen tueksi.

Tämä tutkimuksen teoriaosuuden ensimmäisessä kahdessa luvussa avataan näkemyksiä maahanmuuton merkityksestä työelämälle, kuvataan maahanmuuttajien työllistymistä, ammatillista koulutusta ja työssä oppimista osaamisen vahvistajana sekä tarkastellaan työelämäosaamisen merkitystä. Teoreettisen tarkastelun jälkeen, neljännessä luvussa on kerrottu tarkemmin tämän tutkimuksen tehtävä ja tutkimuskysymykset. Viidennessä luvussa käydään läpi tutkimuksen toteuttaminen, aineiston keruu ja analyysin eteneminen. Kuudennessa luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Seitsemännessä luvussa pohditaan tuloksia ja tutkimuksen luotettavuutta sekä avataan mahdollisia jatkotutkimustarpeita.

2 MAAHANMUUTTAJA TYÖELÄMÄSSÄ

Suomalainen työelämä on murroksessa ja toimialoja tulee muuttamaan nopea digitalisaatio ja suurten ikäryhmien eläköityminen sekä vastaavasti nuorten ikäluokkien supistuminen (Huttunen & Äärilä 2010, 39–50). Kotimaisen työvoiman lisäksi Suomi tarvitsee työntekijöitä ulkomailta (Sisäministeriö 2019, 9). Työvoiman tarve kattaa sekä tilapäisesti että pysyvästi maassa työskentelevät. Maahanmuuttajilla onkin tulevaisuudessa merkittävä rooli työikäisen väestön riittävällä tasolla pitämisessä, jotta taloudellista hyvinvointia voidaan ylläpitää ja kasvattaa (Eronen ym. 2014, 16). Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan työvoiman tarvetta ja maahanmuuttoa sekä maahanmuuttajien työllistymistä.

2.1 Työvoiman tarve ja maahanmuutto

Suomen hallitus linjasi vuonna 2019, että Suomen tulee varautua työvoimapulaan ja Suomen vetovoimasta olisi huolehdittava, jotta työntekijöitä ympäri maailman saataisiin tekemään ne työt, joihin suomalaisia ei enää riitä (Sisäministeriö 2019). Myös työministeri Tuula Haapainen on korostanut maahanmuuton tärkeyttä, mutta tuonut esille, miten yhteiskunnassa vallalla olevat asenteet kuitenkin vaikeuttavat jo maassa olevien maahanmuuttajien työllistymistä (Yle-uutiset 15.3.2021). Maahanmuuton merkitys suomalaiselle yhteiskunnalle onkin kohdannut ja kohtaa arvostelua ja kritiikkiä, kuitenkin sen merkityksen alkaessa olla tunnustettua (Sisäministeriö 2019). Eronen ym. (2014, 19) muistuttavat myös, että maahanmuutto nähdään yhä useammin taloudellisen kasvun mahdollistavana tekijänä.

Työvoiman kehittämiskykyyn ja saatavuuteen on työministeriön (Eronen ym. 2019) mukaan puututtava ennakoivalla toiminnalla, parantamalla työttömien työkykyä sekä työmarkkinavalmiuksia. Myös eläkeputkeen siirtymistä hidastamalla, tehostamalla opiskeluaikoja, joustavilla osa-aikajärjestelyillä, kehittämällä työelämää ja edistämällä työhön perustuvaa maahanmuuttoa olisi mer-

kittävä vaikutus työvoiman tarpeeseen vastattaessa. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010.) Työelämän ja koulutuksen laadukkaampaan kohtaamiseen tarvitaan tiivistä yhteistyötä päätöksentekijöiden ja työelämän sekä koulutuksen tarjoajien kesken. Ennakoivassa kehitystyössä tulee huomioida elinikäisen oppimisen vaateet ja osaamisen kehittäminen tuleekin nähdä osana elämän ja työuran eri vaiheita. Valtioneuvoston vuonna 2020 julkaistussa ennakointiselonteossa pohdittiinkin erityisesti lyhyen aikavälin ennakkoinnin tärkeyttä ja sen irrottamista rakenteista, kuten tutkinnoista, tähtäämään erityisesti työelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin. (Valtioneuvosto 2020, 30.)

Suomessa asuvista ulkomaalaisista neljä viidesosaa on työikäisiä. Maahanmuuton osuus Suomen väestöstä on kasvanut viimeisten vuosikymmenten aikana. Maahanmuuton syyt ovat vaihtelevia, myös taustoiltaan maahanmuuttajat ovat hyvin erilaisia ja erilaisuus aiheuttaa haasteita kattavan ja yhtenäisen järjestelmän laatimiseksi. (Eronen ym. 2014, 9.) Kolmannes oleskeluluvan saaneista tulee Suomeen työpaikan perässä, muut yleisimmät syyt ovat opiskelu ja perheeseen liittyvät syyt. Taustat, kuten synnyinmaa ja kansalaisuus, eivät kuitenkaan aina muodosta estettä työllistymiselle. Kielellä ja koulutuksella on sen sijaan suoraan merkitystä siihen, millaiset ovat työllistymisen edellytykset ja mahdollisuudet. (Arajärvi 2009, 12.) Vuonna 2019 nousi työ perheen ohi merkittävämmäksi oleskeluluvan hakemisen perusteeksi. Lähes puolet hakemuksista koski työntekijän oleskelulupaa, kasvu edelliseen vuoteen verrattuna selitettiin uudella kausityön lupatyypillä. Oleskelulupaa voi hakea työn lisäksi myös opiskelu- ja perhesyyn. (Maahanmuuttovirasto 2020.)

Suomessa asuvien ulkomaalaisten koulutustaustoista on ollut hyvin vähän tietoa, koska ulkomailla suoritetut tutkinnot eivät ole saatavilla suomalaisissa tutkintorekistereissä (Nieminen, Sutela & Hannula 2015, 32.). Keväällä 2019 Tilastokeskus toteuttikin ensimmäistä kertaa kyselyn, jolla pyrittiin selvittämään kaikilta Suomessa asuvilta ulkomaalaisilta heidän koulutuksellisia taustojaan ennen Suomeen muuttamista (Witting 2019). Tuloksista selvisi, että 7 prosenttia vastaajista oli ilman perusasteen tutkintoa, 23 prosenttia oli perusasteen suorit-

taneita, toisen asteen tutkinnon oli suorittanut 25 prosenttia ja korkea-asteen tutkinto oli 45 prosentilla. Tulosten jakauman on nähty osoittavan, että korkeakoulutettujen vastausinnostus on yleisesti korkeampi ja ammatillisten opintojen suorittaminen on useissa maissa vähäistä, koska perinteiset käsityöammatit opitaan tekemällä. (Witting 2019.)

Työskennelläkseen Suomessa työntekijä tarvitsee työluvan. Kouluttamattomien tai matalasti koulutettujen työluvan saanti on usein hankalaa, mikäli ammatillisesta tutkinnosta ei ole osoittaa todistusta, pohtivat Eronen ym. (2014, 70). Ulkomaalaisten tutkintojen rinnastaminen suomalaisiin tutkintoihin ei Erosen ym. (2014, 16) mukaan ole myöskään ongelmaton ja myös tutkinnon laadun ja sisällön suhteen voi olla epäselvyyttä. Suomalaiset ammatilliset näyttötutkinnot henkilökohtaistetaan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kautta ja tutkinnon perusteiden mukaiset kohteet ja kriteerit voivat olla haastavia verrata kotimaassa kertyneeseen osaamiseen (Opetushallitus 2015). Maahanmuuttajien siirtymistä suomalaisille työmarkkinoille hidastaa Kyhän (2011, 65) mukaan usein myös kotimaassa hankittujen tietojen ja taitojen siirtäminen suomalaiseen työtapaan. Suomalaisten työnantajien onkin havaittu Erosen ym. (2014,16) mielestä arvostavan eniten Suomessa hankittua työkokemusta ja tutkintoa.

2.2 Maahanmuuttajien työllistyminen

Työn merkitys suomalaisessa yhteiskunnassa on suuri ja työn ajatellaan olevan keskeisessä roolissa myös suomalaisessa maahanmuuttopolitiikassa ja kotoutumisessa (Eronen 2014, 9). Kyhä (2011, 200) muistuttaa myös, että suomalainen työelämä arvostaa muodollista pätevyyttä. Maahanmuuttajat ohjataan kotoutumiskoulutuksiin, tuettuun työhön, työkokeiluun ja harjoitteluun.

Maahanmuuttajien taustat ovat erilaisia ja mukaan mahtuu korkeakoulutettuja huippuasiantuntijoita sekä kansainvälistä suojelua tarvitsevia pakolaisia ja heidän perheenjäseniään. Myöskään maahanmuuton syyt eivät ole samanlai-

sia ja samassa asemassa työllistymisen suhteen, ja onkin havaittu, että muun muassa pakolaisuus ja turvapaikan hakijana oleminen vaikeuttavat työllistymistä, totesi Kyhä (2011, 127). Haasteellisimmiksi työllistettäviksi työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä havaittiin nousevan heikon kirjoitus- ja lukutaidon omaavat henkilöt. Näiden ryhmien osalta tie työmarkkinoille johtaa usein kotoutumiskoulutuksen, kuntoutuksen ja ammatillisen koulutuksen kautta. (Eronen 2014, 36.) Kouluttamisen toimenpiteet eivät kuitenkaan usein riitä yksinään onnistuneeseen työllistymiseen, vaan siihen vaikuttavat myös työnantajien odotukset, kyvykkyys vastaanottaa monikulttuurinen työntekijä sekä yhteiskunnan rakenteet ja suomalaisen työkuulttuuri (Huttunen & Äärilä 2010, 259; Puukari & Taajamo 2007, 12).

Työllistyminen näyttäisi riippuvan myös työnhakijan iästä ja työllisyyden on huomattu parantuvan aina 37 ikävuoteen asti, jonka jälkeen se kääntyy laskuun. Näin alhaista lukemaa on pidetty poikkeuksellisenä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa vuodelta 2014, nousi esiin myös maassaoloajan merkitys työllisyydelle. Selvityksessä näkyi, että jokainen maassa vietetty vuosi lisäsi henkilöiden keskimääräistä työllisyysosuutta 3 %. Maassaoloaika näyttäytyi naisille tärkeämpänä kuin miehille, opiskelijoiden osalta työllistyminen mahdollistui taas parhaiten heti opintojen päätyttyä. (Eronen 2014, 36–38.)

Syiksi työllistymisen taustalla on ajateltu vaikuttavan muun muassa maahan-tulon syyt, kansallisuus, kielitaito tai koulutus (Kazi ym. 2019, 39; Suokonaukio 2007,75). Könönen ja Himanen (2019, 54) sekä Forsander (2013, 220–244) sen sijaan näkevät valtaväestön rasististen asenteiden ja hyvinvointivaltion ulossulkevien rakenteiden olevan selitysmalleja työn saannin vaikeuttajina. Korjaaviksi toimiksi on ehdotettu muun muassa laadukkaampaa kotouttamiskeinojen käyttöönottoa, valtaväestön asennekasvatusta ja sosiaalitoimen uudelleen arviointia (Eronen 2014, 73–76). Myös laadukkaamman osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen on toivottu nopeuttavan ja helpottavan maahanmuuttajan työllistymistä (Sisäministeriö 2019, 28). Muodollinen pätevyys ja tietynlaiset tuotto-odotukset

korostuvat työnantajapuheissa ja Suomessa onkin peräänkuulutettu työmarkkinoita, joille olisi mahdollista päästä myös heikommalla koulutuksella ja kielitaidolla, ehdottavatkin Eronen (2014, 63) ja Kärkkäinen (2017, 26).

Merkittäviksi työllistäjiksi maahanmuuttajille ovat muodostuneet erilaiset matalapalkka-alat, joille on jo vaikea saada suomalaista työvoimaa (Eronen ym. 2014,19). Tietyillä aloilla, kuten siivouksessa ja hoitoalalla maahanmuuttajien osuus onkin suuri. Myös erilaisissa rakennusalan työtehtävissä on kasvava määrä ulkomaista työvoimaa, osan toimiessa kuitenkin kausityössä. Rakennusteollisuuden viimeisimmän, vuonna 2019, laatiman työvoimakyselyn mukaan Uudellamaalla keskimäärin noin joka kolmas ja muualla maassa noin joka kymmenes, oli ulkomaalainen työntekijä (Rakennusteollisuus 2019). Maataloudessa sen sijaan kausityö, on merkittävä tekijä ulkomaisen työvoiman työllistäjänä (Yle-uutiset 25.3.2020).

Maahanmuuttajan työllisyyttä edistävät Huttusen ja Äärilän (2010, 266) mukaan erityisesti suomenkielentaito, työelämätuntemus ja oikeanlaiset työhaikutaidot. Suomen kielen hallinnan tukeminen onkin tärkeää, jotta oman osaamisen sanoittaminen helpottuisi, ja suomalainen työelämä olisi valmiimpi maahanmuuttajan työllistämiseen. (Haverinen, Ratia, Poikolainen, Mölsä & Viisainen 2019.) Työhön päästyään maahanmuuttaja oppii kieltä työpaikalla kommunikoiden ja seuraamalla muiden kommunikointia. Ammattikieltä opiskellen maahanmuuttajalle kehittyy selviytymistaito jokapäiväiseen vuorovaikutukseen työpaikoilla. Ammattikielen oppimisen ei ole kuitenkaan Kaikkosen (2020, 224–225) mukaan havaittu tukevan laaja-alaista kielen oppimista. Kielitaito onkin vain yksi työllistymiseen vaikuttavista elementeistä, vaatien rinnalle ammattitaitoa, oikeanlaista asennetta sekä työkokemusta, joka taas ei synny, jollei työhön pääse. Kielen oppiminen työpaikoilla on kuitenkin koettu usein työlääksi, eikä siihen näytä riittävän aikaa. Työpaikkojen kokemat kielitaidon vaikeudet näyttävät liittyvän enemmän sosiaalisen kielitaidon haasteisiin, kuin ammatillisiin pohti puolestaan Hujanen. (2010, 231–232.)

Kielitaidon merkityksestä on keskusteltu ja sen on nähty olevan myös työmarkkinoille pääsyn este, vaikka myös tätä näkökulmaa on kritisoitu liian rajaa-vaksi (Eronen 2014, 70). Ahmad (2019, 16) ja Kärkkäinen (2017, 235) pohtivat onko täydellisen kielitaidon omaamisesta tehty pelote, joka ennemmin estää henkilön eteenpäin pääsyn, kuin edistää sitä. Voidaankin miettiä, onko vaarana menettää osa ammatillisesta osaamisesta, mikäli keskitytään liian pitkään suomen kielen opetteluun (Suokonaukio 2007, 75). Liian korkeat kielitaitovaatimukset voivat olla Suutarin, Lämsän, Lähdesmäen ja Mattilan (2016, 38) mukaan myös tarpeettomia tietyissä työtehtävissä ja vastaavasti monipuolinen kielitaito voi olla hyväksi kansainvälisessä vuorovaikutuksessa, otaksuu Forsander (2013, 230–232). Heikko kielitaito voi sen sijaan aiheuttaa väärinkäsityksiä työpaikoilla ja haasteeksi voi nousta erilaiset arvoihin ja kulttuurieroihin liittyvät asiat (Kyhä 2011, 100). Kielitaidon merkitystä mietittäessä onkin tärkeää asettaa se oikeaan suhteeseen tehtävään työhön (Lilja & Tapaninen 2019, 70).

Rakennusala näyttäisi sen sijaan olevan ala, jossa kielen hallinnalla todella on merkitystä Työntekijät rakennusosalalla neuvottelevat ja osoittavat omaa asemaansa työyhteisön jäsenenä ja erilaiset direktiivit ja säädökset ja niiden ymmärtäminen ovat osa ammattiosaamista. Rakennusalan työhön liittyy myös paljon vuorovaikutuksellista rupattelua ja työtehtävien jako on nopeaa ja spontaania, jolloin kielitaidolla on merkitys ohjeiden ymmärryksessä (Holmes & Woodhams 2013, 275–298.) Kielitaidon omaksumisella on havaittu olevan yhteys uralla etenemiseen ja toisaalta myös työyhteisöstä poissulkemiseen. (Lilja & Tapaninen 2019, 27; 74.) Kielitaito kehittyy Laasasen (2017, 119) mukaan prosessinomaisesti ja oleellista siinä on vuorovaikutus toisten kanssa. Suomalaisesta työelämästä kokemuksia omaavat maahanmuuttajat uskoivat Liljan ja Tapanisen (2015) mukaan kielitaidon ja työssäkäynnin kokemusten auttavan heitä pääsemään osaksi suomalaista yhteiskuntaa.

Maahanmuuttajia rekrytoitaessa tarvitaan ennakkoluulottomuutta, hyvä motivaatio ja oikeanlainen halu saada uutta työvoimaa (Ahmad 2019, 26; Kazi ym. 2019, 6; Larja 2019). Kuronen (2007, 95) kuitenkin muistuttaa, että maahan-

muuttajatyövoiman rekrytointi voidaan kokea aikaa vievänä ja tavanomaista perehdyttämisen prosessia laajempuna kokonaisuutena. Rekrytoinnin jälkeiseen työntekijän sitoutumiseen vaikuttavat vahvasti oikeanlaisten työtehtävien löytyminen, työpaikan sosiaaliset suhteet, johtamiskäytänteet sekä hierarkia (Silfver 2010, 135).

Myös turvallinen työympäristö ja palkkauksen asianmukaisuus on koettu merkittäviksi maahanmuuttajan sitoutumisen kannalta. Tarjoamalla turvallisen työympäristön, jossa on paljon oppimismahdollisuuksia, on myös työntekijöiden havaittu olevan tyytyväisempiä. (Felstead, Gallie, Green & Inanc 2015.) Molempipuolisen luottamussuhteen luominen työnantajan ja työntekijän välille on ensisijaisen tärkeää. Näin maahanmuuttaja saa selkeän kuvan suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän rakenteesta. Myös työnantajat voivat näin odottaa itseohjautuvaa, vuorovaikutustaidoilta kyvykästä ja ongelmanratkaisukykyyn orientoitunutta henkilöä, joka osaa johtaa ja sanoittaa omaa osaamistaan. (Vasama 2010, 238.) Ammatillinen osaaminen ei enää katakaan kaikkea, mitä työntekijä joutuu työssään kohtaamaan, vaan monet muut taidot ovat nousseet arvoonsa (Karusaari 2020, 12).

3 KASVU AMMATILLISUUTEEN UUDESSA KULTTUURISSA

Tilanteessa, kun muutetaan maasta toiseen, liittyy siihen paljon uutta omaksuttavaa sekä kulttuurisesti että sosiaalisesti. Mukanaan opiskelija tuo vanhat käsitteet ja arvostukset oppimisesta, oppimisen kontekstista, merkityksistä ja arvoista. Uusi kulttuuri muokkaa opiskelijaa muun muassa poliittisten, kulttuuristen ja taloudellisten sekä sosiaalisten tekijöiden osalta. Maahanmuuttajalle kriittisiä sopeutumisen askeleita ovat ammatti-identiteetin omaksuminen ja katsantokannan uudelleen pohtiminen muuttuneessa ympäristössä. (Puukari & Taajamo 2007, 14–15.) Uudessa kulttuurissa henkilö etsiikin tapoja toimia lähtömaan kulttuurin ja uuden kulttuurin välillä, tavoitteenaan integroitua ja kuitenkin säilyttää omaa lähtökulttuuria toivomallaan tavalla (Kärkkäinen 2017, 29). Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan ensiksi maahanmuuttajien ammatillista koulutusta, seuraavaksi työssä oppimista osaamisen vahvistajana sekä viimeiseksi työelämässä tarvittavaa osaamista ja sen ohjausta.

3.1 Maahanmuuttajien ammatillinen koulutus

Maahanmuuton kasvu on osin ollut syynä vuonna 2011 tulleeseen lakiin, jonka turvin maahanmuuttajien kotouttamista yhteiskuntaan pyritään edistämään koulutuksellisin keinoin. Kotouttamisella tarkoitetaan monialaisia viranomaisien ja muiden tahojen toimenpiteitä ja palveluita ja se on merkittävä asia oppivelvollisuusiän ylittäneiden maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010). Keskeistä kotoutumiskoulutuksessa on luku- ja kirjoitustaidon opetus, työelämäosaamisen vahvistaminen ja yhteiskunnallisen tai elämänhallinnan kannalta olevien taitojen oppiminen. Myös suomen kielen oppiminen on kotoutumisen keskeisiä tavoitteita. Riittävä kielitaito, B1.1, vaaditaan hakeuduttaessa ammatilliseen koulutukseen ja se on yksi elementti myös kansalaisuuden saamisessa. (Huhta, Tammelin-Laine, Hirvelä, Neittaanmäki & Stordell 2017, 191.) Kotoutumiskoulutukseen voi sisältyä myös aiemmin

hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista (Huhta ym. 2017, 201). Kotoutumiskoulutuksen jälkeen maahanmuuttajat ohjataan nivelvaiheen valmentuksiin, ammatillisiin opintoihin tai suoraan työelämään (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010).

Koulutuksellisista keinoista tehokkaimpia polkuja työelämään ovat olleet rekrykoulutus ja oppisopimus, jona aikana myös opiskelijan kielitaito tulee työntantajalle näkyväksi (Haverinen ym. 2019). Myös ammatillisen koulutuksen työllisyysvaikutukset näyttäytyvät positiivisena trendinä (Eronen 2014, 50). Koulutukselliset taustat eivät Kyhän (2011, 13) mukaan kuitenkaan takaa työtä uudessa maassa ja huonoimmillaan omassa maassa hankittu tutkinto mitätöityy, tai osaaminen ei ole siirrettävissä maasta toiseen.

Maahanmuuttajien osuus ammatillisissa opinnoissa on kasvanut jo pitkään. Vuonna 2018 koko maan ammatillisista opiskelijoista 12 % oli maahanmuuttajataustaisia ja Helsingin vastaava luku vuonna 2020 oli jo 25 % (Mustonen ym. 2020). Ammatillinen koulutus onkin suosittu valinta maahanmuuttajien keskuudessa. Suosion syinä ovat mahdollisuus osaamisen päivittämiseen ja uuden ammatin hankkimiseen lyhyessäkin ajassa, arvelee Kärkkäinen (2017). Maahanmuuttajataustaisella on halu kiinnittyä suomalaiseen yhteiskuntaan (Suokonaukio 2007, 74). Koulutuksessa oleminen tarjoaakin mahdollisuuden monipuoliseen vuorovaikutukseen ja toisilta oppimiseen sekä tasa-arvoisuuden tunteen (Kärkkäinen 2017,39).

Kaikki aikuisoppimiseen liitettävät käsitteet pätevät myös maahanmuuttajakoulutuksessa ja opetuksessa tuleekin muistaa sisäisen motivaation huomiointi koulutukseen osallistumisen oleellisena asiana (Toivanen, Väänänen, Kurki, Bergbom & Airila 2018). Aikuinen oppijana on itsenäisempi, oma-aloitteellisempi ja ongelmanratkaisukeskeisempi kuin nuori oppija, muistuttaa Kärkkäinen. (2017, 38.) Aikuinen oppija haluaa Liljan ja Tapanisenkin (2019, 90) mukaan ymmärtää miksi, kukin aihe tulee oppia. Opiskelu aikuisiässä on aina aikaisempien kokemusten tulkintaa, joka voi toimia uuden oppimisen tukena tai esteenä. Aikuisoppijan erityispiirteet vaativat monipuolisia opetusmenetelmiä, kuten ryhmäkeskusteluita ja oppimista työpaikoilla, muistuttavat Mustonen ym.

(2019). Maahanmuuttajan oma henkilökohtainen historia ja oppimisen kokemukset vaikuttavat kuitenkin merkittävästi oppimiskykyyn. Koulunkäynnin kokemukset, tiedon käsittelyn kyky ja aikaisemmat traumat voivat näkyä oppimisessa ja vaatia myös erityistä tukea (Huhta 2017, 200). Erityistä tukea voidaankin joutua tarjoamaan, ilman varsinaista tunnistettua oppimisen pulmaa (Kemi 2019).

Varsinaisten oppimisvaikeuksien ohella oppimista voi vaikeuttaa riittämättömän kielitaito, joka auttaisi ymmärtämään myös käsitteitä ja kirjoitettua kieltä. Riittävällä kielitaidolla taataan, että opiskelija pystyy seuraamaan selkeällä yleiskielellä esitettyä puhetta ja kykenee osallistumaan itselleen tuttujen ja kiinnostavien asioiden keskusteluun ja ilmaisemaan niistä mielipiteensä. Tarvittavaan kielitaitoon liittyy myös kirjoitetun tekstin ymmärryksen vaade ja kyky etsiä tietoa omaan alaansa liittyvistä kirjoituksista (Kemi 2019; Huhta ym. 2017, 200). Ohjavalta taholta kielellinen ja kulttuurinen monimuotoisuus edellyttääkin näkemyksiä ja selkeitä toimenpiteitä tarjottavalle tuelle ja entistä monipuolisempia alokohtaisia ja kielitietoisia käytänteitä. (Mustonen ym. 2019; Toivanen ym. 2018; Walqui & van Lier 2010.)

Ammatilliseen koulutukseen osallistumisen taustalla on usein tarve päivittää tietoja ja taitoja. Muodollinen koulutus on myös väylä uuden oppimiselle ja kilpailukyvyyn säilyttämiselle muuttuvassa maailmassa. Osallistumalla koulutukseen saa maahanmuuttaja pohjaa parantaa oppimisen taitoja ja mahdollisuuden luoda perustan myös elinikäiselle oppimiselle (Kärkkäinen 2017, 37). Osallistumista ammatilliseen koulutukseen voidaankin pitää jo ensimmäisenä merkkinä integraatiosta, ehdottaa Kärkkäinen (2017, 38) ja arvelee sen olevan usein myös kurkistus suomalaisen yhteiskunnan rakenteisiin, arvomaailmaan ja kulttuuriin.

Ammatilliset näyttötutkinnot ovat aikuisille suunnattuja työelämätkintoja, joihin liittyy oppilaitosmallista valmistavaa koulutusta, työssäoppimista ja näyttöjä, joilla osaaminen osoitetaan. Näyttötutkintoon hakeuduttuaan opiskelija henkilökohtaistetaan laatimalla osaamisen kehittämissuunnitelma, kirjaten sii-

hen yksilölliset tutkinnon suorittamisen tavoitteet ja toteutustavat (Rakennusalan perustutkinto 2018). Mikäli ammatillisen perustutkinto-opiskelijan taustalla ei ole aiemmin hankittua osaamista, tulee tutkintokoulutukseen sisällyttää työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää työssäoppimista (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017). Ammatilliseen koulutukseen vaikuttanut vuonna 2018 toimeenpantu reformiuudistus muutti rakennusalan näyttötutkin-
tojen rakenteen työmaanäyttöihin perustuvaksi. Näyttöjen tarkoituksena on osoittaa, miten tutkinnon perusteissa määritellyt ammattiin liittyvät keskeiset ammattitaidon ja osaamisen tavoitteet opiskelija on saavuttanut. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on vastata näytön toteuttamisesta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017.)

3.2 Työssä oppiminen¹ osaamisen vahvistajana

Osaamisen vanheneminen työssä tarvittavien tietojen ja taitojen osalta on vaarana monelle ammatissaan työskentelevälle tai uuteen ammattiin kouluttautuvalla. Ruohotie (2002, 49) arvelee, että viiden vuoden kuluttua ammatillisten opintojen jälkeen, enää vain puolet tiedosta on käytettävissä olevaa, ja työtehtävistä riippuen osaamisen vanheneminen voi tapahtua nopeastikin.

Ruohotie (2002) pohtii ammatillisen kasvun edellytyksiä ja tarjoaa vaikuttavaksi tekijäksi työssä oppien tapahtuvaa oppimista. Työssä oppimista tukee Ruohotien (2002, 49–73) mielestä organisaation kasvuorientoitunut ilmapiiri, johdon tuki ja kannustus sekä työpaikan sisäinen toimintakyky ja työstä palautumisen mahdollisuudet. Osaamisen vahvistuminen voi työssä oppien syntyä työtehtävissä tapahtuvien muutosten, järjestelmien kehittymisen ja digitalisoitumisen vuoksi, otaksuu puolestaan Kokkinen (2020, 80).

Työssä oppimisen taustalla on monia vaikuttavia teoreettisia lähtökohtia. Teorioista riippuen on painotettu joko yksilöllisiä tai organisatorisia näkökulmia.

¹ Työssä oppimisella viitataan yleisesti työssä tapahtuvaan oppimiseen

Tarkastelun kohteena ovat olleet työyhteisöön liittyvät sisällöt tai itse työtoiminnan tarkastelu (Uutela 2019, 43). Kaikissa työssä oppimisen teorioissa keskeisenä lähtökohtana on oppimisen konteksti ja työpaikka.

Oppiminen onkin aina tilannesidonnaista ja sitä tapahtuu työn kautta ja työssä (Eraut 2007, 419; Tynjälä & Collin 2000, 243.) Työn vaatima joustavuus, jatkuva kehittyminen ja sopeutumiskyky ovat myös Niemelän (2019, 26) mukaan keskeisiä sisältöjä työelämäosaamisen ylläpidossa. Poikela (2005, 10) kuvaa työssä oppimista reflektiivisenä prosessina, jonka tehtävänä on tuottaa parempaa osaamista ja kokemusta. Myös Tuomi ja Sumkin (2012, 26) ja Uutela (2019, 43) näkevät työssä oppimisen tietoja, taitoja ja kokemuksia kasvattavana mahdollisuutena. Työssä oppimisen tavoitteena onkin työn tekemisen sujuvoittaminen ja laadukkaamman työn suorittaminen sekä tunne siitä, että työntekijä hallitsee työnsä. Billetin (2004) mukaan työssä oppiminen voidaan nähdä myös metataitona, jonka tilannesidonnainen, refleктоiva ja kriittinen sekä innovoivaan ajatteluun kannustava tapa, on merkittävä.

Työyhteisön näkökulmasta on varmaa, että työpaikat ja toimialat määrittävät työssä oppimista enenevässä määrin. Oppiminen ja osaaminen onkin monisyinen prosessi, jossa ympäristön tarjoamat merkitykset ja arvot sekä toimintatilanteen tekijät vaikuttavat oppimiseen (Järvinen & Poikela 2000; Niemelä 2019, 26). Myös Uutela (2019, 44) arvelee ryhmä- ja organisaatiotason osaamisen vaikuttavan yksilön kehittymiseen. Yksilön ja toimintaympäristön käymästä vuorovaikutuksesta kirjoittaa myös Illeris (2004) omassa työssä oppimisen mallissaan ja pohtii, että työskennellessään työyhteisössä työntekijä tekee työnsä paremmin, tehokkaammin sekä virheitä välttäen.

Työssä oppiminen, työelämän käytänteisiin ja työtehtäviin liittyvä satunnainen tai suunniteltu kokonaisuus voidaan nähdä Niemelän (2019,25) mukaan yhtä vaikuttavana kuin formaalissa koulutuksessa saavutettu oppiminen. Se kuitenkin asettaa erityisvaatimuksia käytännön järjestelyille, suunnittelulle sekä itse pedagogiikalle. Suunnitelmallisen työssä oppimisen tarkoituksena voidaankin nähdä hyvien kokemusten, tiedon konstruoinnin ja sovelluskyvyn kasvun kehittymisen. Aikaisempien kokemusten reflektointi antaa mahdollisuuden aktivoida

oppijan ajattelua, avata uusia näkökulmia koettuun ja auttaa havainnoimaan sitä, mitä työntekijä osaa ja missä tietämyksen aukot ovat. (Poikela 2005,25.)

Työssäoppimisen² jakso osana ammatillisia opintoja on suunnitelmallinen ja ennakkoon asetettuihin tavoitteisiin nojaava jakso, jona aikana opiskelija oppii arkielämän kokemuksista soveltamalla ja sopeutumalla. Työssäoppimisen variaatiot ovat usein epävirallisia, sattumanvaraisia, epäsuoria, mutta myös ohjattuja ja strukturoituja. Työssäoppimisen aikaisen kehittyvän tiedon merkitys on suuri ja se voidaankin Niemelän mukaan nähdä metataitona, jossa tilannesidonnaiset, kriittiset, reflektiiviset ja innovatiiviset ajattelumallit kehittyvät. (Niemelä 2019, 25.) Maahanmuuttajalla työssäoppimisen jakso tukee myös opiskelijan ymmärrystä työpaikan sosiaalisista käytänteistä ja toimintakulttuureista (Toivanen ym. 2018).

3.3 Työelämässä tarvittava osaaminen ja sen ohjaus

Työelämässä tarvittava osaaminen koostuu ammatillisesta osaamisesta ja työpaikkaosaamisesta. Työpaikkaosaamisella tarkoitetaan ymmärrystä työpaikan käytänteistä ja yhteisiksi sovituista toimintatavoista, joita ohjataan selkeillä rakenteilla (Lemmetty 2020, 20). Tarvittava työelämäosaaminen voi syntyä formaalin³ ja informaalin⁴ oppimisen kautta, formaalin oppilaitoksen tarjoaman koulutuksen noudattaessa usein tutkinnon perusteita, ja työssä oppimisen pyrkiessä vastaamaan työelämän muuttuviin pätevyysvaatimukseen (Ruohotie 2002, 9). Niemelän (2019, 25) mukaan koulutus korostaa tietämistä ja työssä oppiminen fokusoitui taitoihin.

Työelämässä tarvittava osaaminen ja oppimisen taidot ovat parhaimmillaan kykyä nähdä tulevaisuuteen ja taitoa puntaroida erilaisia vaihtoehtoja sekä muuntautumiskykyä kehittyvässä työelämässä. (Gysbers 2014, 7; Järvinen & Poikela 2000, 195.) Osaamisesta on tullut entistä tärkeämpi tekijä yhteiskunnan uudistumisessa ja kilpailukyvyn ylläpitämisessä. Yksilöltä odotetaan sosiaalisia-

² Työssäoppimisella viitataan ammatillisiin opintoihin kuuluvaan jaksoon

³ Esimerkiksi ammatillinen tutkintokoulutus

⁴ Työssä tapahtuva oppiminen

ja tiimityötaitoja sekä ongelmanratkaisukykyä ja kokonaisuuksien hallintaa (Ruohotie 2002; Ellström 1998, 48). Myös kyky oppia uutta, oman toiminnan johtaminen ja muutoksensietokyky ovat arvostettuja ominaisuuksia. Osaamistaan ylläpitävältä odotetaan kykyä hyödyntää kokemuksiaan ja ottaa vastuuta omasta kehityksestään.

Työelämäosaamisen kehittymiseen vaikuttavat ihmisen oppimaan oppimisen taidot, käytännön ajattelun kyky ja omien resurssien tunnistaminen. Myös kyky soveltaa uutta tietoa ja sietää epävarmuutta vahvistavat työelämäosaamista. (Ruohotie 2002, 55.) Vaateet työelämässä tarvittavan osaamisen osalta ovatkin murroksessa, eikä pelkällä teknisellä suorituksella enää pärjää. Työntekijään kohdistuvat odotukset ovat kasvaneet ja kehittyvältä osaamiselta työelämässä odotetaan kokonaisten työprosessien hallintaa, kriittistä ajattelukykyä sekä kykyä innovoida. Myös työyhteisötaidot, digitaidot ja tunnetaidot nousevat tulevaisuuden osaamisvaateiksi, totesi Opetushallituksen ennakointifoorumi (Opetushallitus 2021) analysoidessaan tulevaisuuden osaamistarpeita. Työelämäosaamista voi ja tulisi vahvistaa koko työllisyyden ajan, toteutustapojen ollessa tähän lukuisia. (Poikela 2005.)

Itseohjautuvuus, osallisuuteen perustuvat toimintatavat ja arvokeskustelut muuttavat tapamme tehdä työtä ja se tulee vaatimaan myös yrityskulttuureilta ja johtamiselta muutosta (Eronen ym. 2014, 69). Työntekijän työidentiteetti ei ole enää itsestään selvä, vaan oman osaamisen päivittämisen rinnalle on nostettu kyky olla utelias ja ylipäätään kyky oppia uutta. (Toiminen 2017, 58.) Eri ammatteissa tarvittavan osaamisen taso kasvaa ja kehittyvät työympäristöt vaativat jatkuvaa sopeutumista ja reagointia. Muutoksessa pysyminen vaatii syvempää näkemystä ja osaamista työmarkkinoiden kehityksestä. (Valtioneuvosto 2020, 30.)

Kehittyvä työelämäosaaminen vaatii tuekseen ohjausta ja palautetta, näin on myös monikulttuurisissa työyhteisöissä. Ohjauksella ja palautteella tavoitellaan omien kykyjen ja mielenkiinnon kohteiden hahmottamista ja sen perustarvokoituksena voitaisiinkin ajatella olevan positiivisen ajattelumallin aikaansaannin. Ohjauksessa tulee pohtia riittävän selkeiden toimintatapojen ja ohjeiden

merkitystä. Esihenkilöiden rooli on suuri ja työpaikalla käytävien keskusteluiden, selkokielen, turvallisten työtapojen ja mahdollisten väärinymmärrysten sekä niihin puuttumisen tärkeys on merkittävä. Ohjaukseen liittyy toiveita ja tavoitteita ja niihin syntyvät vastaukset voivat tapahtua ainoastaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa. (Vehviläinen 2010,12.) Maahanmuuttajien ohjaus, jossa huomioidaan motivaatio, yksilölliset kyvyt ja taipumukset, on muutakin kuin ammatillisten valmiuksien lisäämistä, pitäen sisällään myös sosiaalisia ja kulttuurillisia ulottuvuuksia (Puukari & Taajamo 2007, 14; Toivanen ym. 2018). Tarjoamalla laadukasta ohjausta ja palautetta on nähty tavoitteiden suuntaisen toiminnan sekä positiivisen kontrollin ja vallantunteen lisääntyvän. Myös sisäinen motivaatio kasvaa, kun työntekijä käy vuoropuhelua muiden kanssa, ohjausta ja palautetta saaden. (Ruohotie 2002, 62.)

Maahanmuuttajalle työelämäosaamisen kehittyminen vaatii työterveys- ja työturvallisuusosaamista sekä ymmärrystä työprosesseista ja työn suorittamisen kokonaisuudesta. Myös työpaikan ja laajemmin suomalaisen työelämän pelisääntöjen ymmärrys kehittää valmiutta toimia työssä. (Työterveyslaitos 2017.) Oman paikan löytäminen tarjoaa mahdollisuuden määritellä myös oma identiteetti uudelleen, jonka turvin ammatillinen kasvu ja psyykkisen kuormittumisen sieto vahvistuu. Uudessa kulttuurissa edellä mainittujen vaateiden täyttyminen takaa Puukarin ja Taajamon (2007, 15) mukaan myös riippuvuuden vähenemisen ja erilaisten vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisen. Kehityttyään ne näkyvät myös kykynä osallistua yhteisön toimintaan (Toivanen ym. 2018).

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan rakennusalaa opiskelevien maahanmuuttajaopiskelijoiden opintojen aikaisia kokemuksia ja käsityksiä alalle pyrkivän silmin. Tutkimustehtävänä on selvittää millaiset ovat opiskelijoiden työssäoppimispaikan hakukokemukset sekä käsitykset työssä tarvittavasta osaamisesta sekä tulevaisuuden työllistymisestä. Tässä tutkimuksessa ammatillisessa koulutuksessa olevien maahanmuuttajaopiskelijoiden ääni ja käsitykset ovat keskiössä. Tutkimuksessa on kolme tutkimuskysymystä:

1. Mitkä tekijät ovat yhteydessä opiskelijoiden työssäoppimispaikan hakukokemuksiin?
2. Millaisia käsityksiä opiskelijoilla on työelämässä tarvittavasta osaamisesta?
3. Millaisia käsityksiä opiskelijoilla on työllistymisestä tulevaisuudessa?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kerrotaan, miten tutkimus suoritettiin. Ensimmäisessä luvussa kuvataan yleisesti fenomenografista lähestymistapaa. Seuraavassa alaluvussa kerrotaan tutkittavista henkilöistä ja tutkimuksen kontekstista. Tämän jälkeisissä luvuissa kuvataan aineiston keruuta teemahaastattelun keinoin ja aineiston analyysiä. Viimeisessä luvussa pohditaan tutkimuksen eettisiä ratkaisuja.

5.1 Fenomenografinen lähestymistapa

Tämän laadullisen tutkimuksen lähestymistapana on fenomenografia. Fenomenografia tutkii ihmisen tietoisuudessa rakentuvaa ympäröivän maailman ilmentymistä, sen erilaisia käsityksiä ja kokemuksia. Fenomenografisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on säännönmukaisuuksien etsiminen ja ymmärryksen löytämiseen liittyvien teemojen käsitteellistäminen. (Karusaari 2020, 62.) Fenomenografia ei ota kantaa millainen maailma on, vaan haluaa selvittää ihmisen itsensä kokemuksia ja käsityksiä ympäristöstä, jatkaa Rissanen (2003, 23).

Kirjallisuudessa fenomenografiaa on lähestytty monin tavoin, nimeten se tutkimusotteeksi, lähestymistavaksi ja tutkimussuuntaukseksi (Uutela 2019, 55; Paloniemi & Huusko 2006). Tässä tutkimuksessa fenomenografia ymmärretään lähestymistapana, jonka avulla tutkitaan valittua aihealuetta. Fenomenografisen lähestymistavan taustaolettamukset ovat laajemmat, kuin käytettävä tutkimus- tai analyysimenetelmä (Paloniemi & Huusko 2006, 163; Uutela 2019, 55). Filosofisesti katsoen fenomenografia nojaa konstruktivismiin ja fenomenologiaan (Uutela 2019, 55). Ontologisena oletuksena fenomenografisessa lähestymistavassa on, että ihminen käsittää ja tulkitsee asioita aikaisempien kokemustensa perusteella (Uutela 2019, 56). Tieteellisen totuuden etsimisen sijasta fenomenografia tarkastelee ihmisen arkiajattelua ja käsityksiä elämismaailmasta (Karusaari 2020, 63).

Fenomenografisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan usein käsitteillä ilmiö, käsitys ja kokemus. Uutelan (2019, 56) mukaan ilmiö ja käsitys ovat fenomenografiassa saman asian kaksi puolta. Käsittäminen tarkoittaa merkitysten antamista syvempänä ja laajempaan merkityksenä. Kokemus taas muodostaa perustan käsityksille ja ne muodostuvat kontekstissa aikaisempien kokemusten vaihdellessa henkilöiden kesken (Metsämuuronen 2011, 34–35). Fenomenografiassa ei tavoitella todellisuutta koskevien väitteiden löytämistä, vaan alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti analysoidaan ja kuvataan erilaisia ajattelutapoja, ymmärrystä, käsityksiä sekä käsitysten keskinäisiä suhteita (Paloniemi & Huusko 2006, 163).

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on, että eri ihmiset tulkitsevat, kokevat, käsittävät ja ymmärtävät samoja asioita eri tavoin. Fenomenografiassa hyväksytään se, että on olemassa yksi yhteinen todellisuus, joka koetaan ja käsitteellistetään yksilöllisesti. Tavoitteena ei ole tuottaa yksilötason kuvauksia, vaan löytää ja systematisoida jaettuja ja sosiaalisesti merkittäviä ajattelutapoja. Käsitysten ja niiden välisten erojen kuvaamisessa pyritään tekemään ne ymmärrettäväksi omissa ajatteluyhteyksissään. (Paloniemi & Huusko 2006, 165.)

5.2 Tutkimushenkilöt ja tutkimuskonteksti

Tutkimuksen kohdeorganisaatio on aikuisten ammatillista koulutusta tarjoava oppilaitos, jonka opiskelijoista maahanmuuttajien osuus on noin 25 %. Tutkimukseen osallistuneet opiskelijat opiskelevat Rakentamisen ryhmässä, jonka maahanmuuttajien osuus on noin 30 %.

Maahanmuuttajia kohdeorganisaatiossa on koulutettu jo pitkään. Ensimmäiset opiskelijat olivat vuonna 1979 Vietnamin venepakolaisina Suomeen tulleita henkilöitä, jotka ohjattiin suomalaiseen työelämään AMME-kurssien kautta. Kurssit olivat lyhyitä tarkoituksenaan saattaa opiskelijat työelämään. Kurssien sisältö oli suomen kielen ja yhteiskuntaopin opetusta sekä työssäoppimista (Hokkanen 2018, 21). Näiden ensimmäisten kurssien jälkeen maahanmuuttajien koulutus jatkui pitkään työhallinnon koulutuksina ja vuoden 2018 jälkeisen reformin

myötä pääosin opetus- ja kulttuuriministeriön tutkintoon tähtäävinä koulutuksina.

Koulutus, jonka opiskelijoita haastattelin, oli nimeltään ”Maahanmuuttajien ammatillinen koulutus talonrakennusalalle, rakennusalan perustutkinnon osa”. Koulutuksessa opiskellaan rakennusalan suomea ja rakennusalaa ja siinä on tavoitteena suorittaa vähintään yksi näyttötutkinnon osa perustutkinnosta. Tästä syystä opiskelijat osallistuvat tavoitteittensa mukaisesti yhteen tai useampaan työssäoppimisjaksoon, pituudeltaan yhdestä viikosta kolmeen kuukauteen. Jaksoille on määritetty tavoitteet oppimisen ja tutkinnon suorituksen osalta. Koronaepidemian vuoksi koulutuksen sisällöstä oli oppilaitosmallinen halliharjoittelu jäänyt pois ja opetus siirtynyt etäopetukseksi. Vain työssäoppiminen oli mahdollista ja tuli järjestää fyysisessä oppimisympäristössä.

Maahanmuuttajaopiskelijan opetuksen tukena käytetään kohdeorganisaatiossa visualisointia, eleitä, äänenpainoja ja rinnakkain käytettyä puhetta ja kirjoitettua kieltä. Koulutuksessa tärkeää on vuorovaikutus myös toisten opiskelijoiden kanssa, jotta kaikkien kielitietoisuus voisi kasvaa ja valmiudet työelämän vuorovaikutustilanteisiin parantuisivat. (Mustonen ym. 2020, 8.) Oppilaitosjaksolla tapahtuva ammatillisen kielen kehitys ei tapahdu vain sanoja listaamalla, vaan tekemisen ja prosessien ilmaisuja kehittämällä, muistuttavat myös Ronkainen ja Suni (2019). Parhaimmillaan opettaja työstääkin sanoja opiskelijoiden kanssa yhdessä, tarjoten näin opiskelijoille asiantuntijan roolin.

Tutkimukseen pyydettiin opiskelijoita kahdesta hiukan eri aikaan aloittaneesta koulutuksesta. Opiskelijoiden taustat vaihtelivat kansallisuuksien, maassa oloajan, sukupuolen, iän, kielitaidon ja koulutustaustan osalta. Laadullisessa tutkimuksessa, kuten tässäkin, hyödynnetään yleensä harkinnan varaisesta otantaa ja tilastollisen yleistyksen sijaan pyrkimys on löytää syvempiä merkityksiä tutkittavista asioista (Hirsjärvi & Hurme 1995, 58–60). Osallistujien rekrytointi alkoi tiedustelemalla opettajilta haastatteluun positiivisesti suhtautuvia ja opinnoissaan tutkimuksen viitekehukseen sopivia opiskelijoita. Kun näytti siltä, että opiskelijoita, joilla on työssäoppimisen hakuun tai itse työssäoppimiseen liittyviä

kokemuksia, laadin selkokiehisen tiedotteen tutkimuksesta ja tietosuojailmoituksen esitettäväksi haastateltaville ja pyysin heidän suostumustaan. Kuvasin tiedotteissa tutkimustani ja haastattelun pääpiirteitä, muun muassa keston ja tavoitteiden sekä anonymiteetin säilymisen osalta. Vastuupettaja puolestaan kysyi asiaa opiskelijoilta ja luvan saatua, välitin opiskelijoille kutsut Teams-haastatteluun.

Tutkimukseen osallistui kahdeksan opiskelijaa, joiden ikäjakaua oli 26–51-vuotta, sukupuoleltaan seitsemän oli miehiä ja yksi nainen. Haastattelut suoritin maaliskuussa 2021.

5.3 Aineistonkeruun toteutus temahaastatteluina

Tutkimukseni aineisto koostuu teemoittain etenevistä yksilöhaastatteluista (N=8). Fenomenografisella tutkimuksella ei ole omaa laadullisen aineiston keruun menetelmää ja siinä käytetään yleisesti temahaastatteluja, avoimia haastatteluja ja puolistrukturoituja lomakehaastatteluja (Kakkori & Huttunen 2010; Karusaari 2020, 66). Haastattelulla on katsottu mahdollistettavan erityisesti ilmiön syvempi tiedostaminen ja reflektointi (Utela 2019, 60). Fenomenografisen aineistonhankinnan edellytyksenä pidetään spiraalinomaista työntymistä kysymysten ja vastausten kautta kulloiseenkin teemaan (Karusaari 2020, 86.)

Keskeistä fenomenografiselle aineistonkeruulle on kysymysten asettelun avoimuus, jolla taataan erilaisten näkemysten esille tulo (Paloniemi & Huusko 2006, 164). Avoimella kysymysten asettelulla toivotaan, että haastateltava reflektoisi tutkimuksen kohteena olevien ilmiöiden erilaisia ulottuvuuksia, korostavat Sin (2010, 313) ja Rissanen (2003, 24). Tutkijan tavoite onkin kerätä mahdollisimman aitoja kokemuksia ja käsityksiä. Fenomenografiassa osallistujia ei tarkkailla, vaan tutkittavilta kysytään miten he ajattelevat ja käsittävät kysyttävät teemat (Kakkori & Huttunen 2010, 2014).

Tässä tutkimuksessa keskeiset sisällöt noudattivat tutkimuksen pääteemoja. Haastattelurunko muodostuikin työssäoppimiseen, työelämäosaamiseen

ja työllistymiseen liittyvistä teemoista (liite 1). Tutkimuksessa osallistujilta kysyttiin aihealueiden teemoja käsitteillä, miten ja mitä. Miten-näkökulmalla haluttiin lähestyä aihetta ajatteluprosessin kautta, jonka taustalla vaikuttavat rakenteelliset ulottuvuudet. Miten-näkökulma etsii myös tulkintoja kokemuksista ja käsityksistä. Mitä-näkökulma taas rajaa merkitysulottuvuuksia. Kokemusten ja käsitysten kuuleminen tulee aina tulkita asiayhteyden kontekstissa. Tutkijan tehtäväksi tuleekin tiedostaa yhteys, jossa haastateltavien käsitykset ovat muotoutuneet. Teemahaastattelun väljät kysymykset pohjautuvat teoreettiseen viitekehykseen, kuten tässäkin tutkimuksessa. (Stuckey 2013, 58; Uutela 2019, 61.)

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007, 227–228) muistuttavat, että teemahaastattelu on ennalta suunniteltua tavoitteellista toimintaa, vaikka siinä ei usein noudateta tarkkaa runkoa tai järjestystä. Haastattelurunko (liite 1) oli tukena keskusteluissa, mutta ei noudattanut tiettyä järjestystä teemojen ja kysymysten osalta (Hirsjärvi & Hurme 1995, 48). Laatimani haastattelurunko apusanoineen, oli ennemmin muistilista minulle keskeisten asioiden läpikäymiseksi. Esittämäni kysymykset toimivat keskusteluiden käynnistäjinä ja mielestäni sain käytyä kaikkien kanssa oleellisimmat kysymykset läpi.

Ensimmäiseksi haastateltavaksi sain opinnoissaan pitkälle edistyneen opiskelijan, joka myös mielellään kertoi kokemuksistaan. Tämän ensimmäisen haastattelun jälkeen muokkasinkin haastattelurunkoani avoimempia vastauksia tavoittelevaksi ja poistin esikysymyksistä koulutukseen hakeutumista tiedustelevan kysymyksen epäkiinnostavana, samalla pohdin omaa haastattelukäytännettäni, kuten myös Uutela (2019, 62) kehottaa. Haastattelukäytänteeseni en kuitenkaan tehnyt muutoksia, vaan jatkoin samalla tavalla.

Ensimmäistä haastattelua seuranneissa haastatteluissa huomasin käyttämieni avointen kysymysten olevan vaikeita ymmärtää ja käyttämäni sanat kuin ”kuvaile” tai ”miten koit”, olivat liian hankalia ja jouduin paikoin muuttamaan kysymysten luonnetta täsmällisemmiksi ja luokittelevimmiksi, kuten ”oliko se vaikeaa”, ”oliko se helppoa”. Haastateltavien kielitaito ja avoimuus sekä puheliaisuus määrittivät pitkälle sen, mihin teemoihin kiinnityimme pitemmäksi aikaa ja mitkä teemat ohitimme. Teemahaastatteluiden kysymysten

avoimuus tulisikin olla sellainen, että saadut vastaukset olisivat mahdollisimman moniulotteisia (Karusaari 2020, 67). Avointen kysymysten lisämuotoilu tuli kyseeseen silloin, kun haastateltava ei ymmärtänyt kysymystä ja asiaa oli lähestyttävä uudesta kulmasta ja uusin termein (Hirsjärvi & Hurme 1995, 34). Maa-hanmuuttajaa haastateltaessa tulisikin yhdistää kysymysten avoimuus ja selkosuomi.

Haastatteluiden edetessä havaitsin olevani itse luontevampi ja antavani haastateltaville enemmän aikaa ja tilaa. Omassa haastattelutavassani huomasin ongelman lisätä useita aiheita samaan kysymykseen, ja tätäkin yritin muuttaa haastatteluiden edetessä, siinä toisinaan onnistuen ja toisinaan en. Haastateltavat olivat varsin heterogeeninen joukko kielitaidon, puheliaisuuden ja kokemusten perusteella. Oli kuitenkin mukava huomata, että kaikki osallistuivat mielellään ja olivat pettyneitä, kun aika tuli täyteen. Tutkijana huomasin alustuksen haastattelun tavoitteista olevan tärkeää, koska osa haastateltavista ajatteli minun edustavan kohdeorganisaatiota ja tarjoavan apua työssäoppimispaikan tai työpaikan haussa. Tässä suhteessa sain korjattua asiaa haastatteluiden edetessä.

Haastattelun aluksi pyysin lupaa nauhoittaa haastattelun. Kaikki antoivat luvan tähän. Nauhoitus olikin hyvä tilanteessa, kun haastateltavien suomen kielen osaaminen oli ajoittain vaikeaselkoista ja toisinaan vasta useamman nauhoitteen kuuntelukerran jälkeen ymmärsin, mitä minulle haluttiin kertoa. Selkosuomen käyttäminen ja hallinta olisi vaatinut enemmän perehtymistä ja huomasin käyttäväni liian vaikeita sanoja ja ilmaisuja. Haastatteluiden edetessä usein kummatkin osapuolet, haastateltava ja minä, pahoittelimme huonoa suomen kielen osaamistamme, kumpikin omasta kontekstistamme.

Kaiken kaikkiaan pidin haastatteluita mielenkiintoisina ja antoisina. Haastatteluja tehdessäni pohdin riittävän materiaalin saamista ja tutkijan onkin olennaista päättää, milloin materiaalia on riittävästi ja saturaatio saavutetaan (Uutela 2019, 64.) Haastatteluiden välillä palasin tarkastelemaan tutkimuskysymyksiäni ja pohdin aineiston riittävyttä, todeten kahdeksannen haastattelun jälkeen tekeväni teemoittelun ja palaavani sitten uusien haastatteluiden suunnitteluun, jos

aineisto sitä vaatisi. Haastatteluita suunnitellessani olin tiedustellut vastuupettajilta työssäoppimisen kokemusten omaavia ja suomen kieltä osaavia haastateltavia. Uskon, että kielitaidon osalta sain haastateltavakseni parhaimmat ja suomen kielen ollessa huonompi, oli haastattelun kokemuksiin perustuvat kysymykset ajoittain vaikeita ymmärtää. Tästä syystä päätin pitäytyä kahdeksassa haastattelussa. Haastateltavat olivat jälkikäteen kommentoineet vastuupettajalle haastattelun olleen kannustava kokemus. Tämänhetkisessä Teams-opetuksen maailmassa pitkä keskustelu haastavalla suomen kielellä voikin olla mieluisa asia ja omien kokemusten ja tulevaisuuden näkemysten kertominen mukavaa.

5.4 Fenomenografinen aineiston analyysi

Fenomenografiassa mielenkiinto kohdistuu kokemusten ja käsitysten tulkintaan ja struktuuriin, jossa ne ilmentyvät (Hirsjärvi & Hurme 1995, 168–169). Analyysin aikana tutkija luokittelee ja kategorisoi osallistujien ajatuksellisia kokonaisuuksia. Näistä luokitteluista ja kategorioista syntyvät myös tutkimuksen päätelmät ja tulokset (Marton 1988, 144–146). Fenomenografinen analyysi ei ole tiukkaan sidottu tai strukturoitu, vaan on ennemminkin systemaattinen ja refleктоiva tapa analysoida, muistuttavat Niikko (2003) ja Marton (1998).

Fenomenografinen analyysi tuo aineistolähtöisenä tutkimusotteena näkyville ajattelutapojen kirjon, erilaiset teemoista syntyneet kokemukset ja käsitykset (Rissanen 2003, 24). Teorian käyttäminen ennakoidusti luokittelun pohjalla, onkin fenomenografiassa pois suljettu ajatus. Fenomenografiassa merkityksellisiä ovat myös tulkinnalliset ajatukset, joita ymmärtääkseen tutkijan on asetettava ne omaan asiayhteyteensä, kontekstiin. (Paloniemi & Huusko 2006, 166.) Sama ilmaisu eri kontekstissa voi erota merkitykseltään tai ilmaisu voi olla ymmärrettävissä vain alkuperäiseen asiayhteyteen liitettynä, miettii myös Rissanen (2003, 24).

Tämän tutkimuksen fenomenografinen aineiston analyysiprosessi oli nelivaiheinen, kuten myös Karusaaren (2019, 77) tutkimuksessa. *Ensimmäisessä vai-*

heessa tutustuin aineistoon lukemalla se useaan kertaan. Tarkoituksena oli syventyä siihen perinpohjaisesti, tehdä alustavia havaintoja aineistosta ja etsiä käsitysten samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia (Kettunen & Tynjälä 2018, 6).

Analyysin toisessa vaiheessa etsin teksteistä tutkimuskysymysten mukaisia merkityksellisiä ilmaisuja, joita fenomenografiassa kutsutaan merkitysyksiköiksi. Merkitysyksiköt ovat virkkeitä tai sitäkin laajempia ajatuksellisia ilmaisuja ja kokonaisuuksia (Paloniemi & Huusko 2006, 167). Merkitysyksiköitä etsiessäni, esitin aineistolle tutkimuskysymysten kannalta kiinnostavia kysymyksiä. Tunnistin merkitysyksiköitä 82 kappaletta koskien ensimmäistä tutkimuskysymystä, 28 kappaletta koskien toista ja 34 koskien kolmatta tutkimuskysymystä. Kirjasin merkitysyksiköt erilliseen tiedostoon.

Analyysin kolmannessa vaiheessa lähdin lajittelemaan ja ryhmittelemään merkitysyksiköitä merkityskategorioiksi. Kategorioiden muodostaminen tapahtui tiivistämällä alkuperäisiä lauseita ja ilmaisuja lyhyemmiksi, kuitenkin muuttamatta niiden alkuperäisiä sisältöjä ja merkityksiä. Kategorioiden muodostamisen vaiheessa niistä etsitään eroja, samankaltaisuuksia ja myös valtalinjasta eroavia poikkeuksia. (Niikko 2003, 34.)

Analyysin neljännessä vaiheessa muodostin merkityskategorioista abstraktimpia kuvauskategorioita, joilla tavoitellaan laadullisten vaihteluiden ja eri käsitysten erottautumista. Kuvauskategoriat kuvaavat analyysin keskeiset merkitykset, joilla tutkittava ilmiö käsitetään ja koetaan. Niissä ei tule olla päällekkäisyyksiä, eikä limittäisyyksiä. Lopullisia kuvauskategorioita jäsenyi kuusi kappaletta, ja ne kuvasivat rakennusalan maahanmuuttajaopiskelijoiden erilaisia kokemuksia työssäoppimispaikan hakuun vaikuttaneista tekijöistä, sekä käsityksiä työelämässä tarvittavasta osaamisesta ja työllistymisestä. Kuhunkin tutkimuskysymyksen yhteyteen muodostui kaksi kuvauskategoriaa. Nämä, yhteensä kuusi kuvauskategoriaa, muodostivat keskenään horisontaalisen muodostelman, niiden ollessa keskenään samanarvoisia ja yhdenvertaisia. Taulukossa 1. kuvataan yhden kuvauskategorian, olosuhdetekijöiden yhteys paikan haussa, muodostumisesta merkityskategorian ja aineistositaattien pohjalta.

TAULUKKO 1. Esimerkki yhden kuvauskategorian muodostumisesta

Aineistositaatti	Merkityskategoria	Kuvauskategoria
”Työmaalla on myös aina kiire, joten voi olla vaikea vastata puhelimeen. Moni, jolle soitan ymmärtää, että en ole samalla tasolla suomen kielessä, mutta he yrittävät aina selittää, jotta ymmärtäisin.” (H4)	Työpaikkojen kiireisyys	Olosuhdetekijöiden yhteys paikan haussa
”Siellä oli yksi kosovolainen kaveri, joka työskenteli aurinkopaneeleita asentavassa yrityksessä ja minä kysyin häneltä, olisiko mahdollista saada harjoittelupaikka ja hän antoi minulle puhelinnumero ja minä soitin pomolle ja mä kerroin hänelle, että tarvitsen työharjoittelupaikan ja he sanoivat, joo voit saada.” (H4)	Oikeiden henkilöiden tavoittamisen merkitys	

5.5 Eettiset ratkaisut

Tutkimusta tehdessäni minun tuli sulkea pois oletukseni ja kokemukseni tutkitavasta ilmiöstä fenomenografisen tutkimustavan periaatteiden mukaisesti sekä olemaan objektiivinen tehdessäni valintoja ja päätöksiä (Kettunen & Tynjälä 2018, 5; Niikko 2003, 40–41; Karusaari 2019, 165). Tutkimuksen teon aikaisiin ratkaisuihin ja eettisten kysymysten pohdintoihin, on vaikuttanut roolini kohdeorganisaation työntekijänä ja pitkäaikaisena ammatillisena kouluttajana. Tutkijana minun onkin tunnistettava omat lähtökohtani ja hyväksyttävä, että tuon mukanaani myös omat kokemukseni ja käsitykseni rakennusalaan työllistäjänä sekä myös ajoittain haastavasta maahanmuuttajien työllistämisestä. Tästä syystä minun tulee huomioida, että haastateltavat voivat nähdä tutkittavan ilmiön toisella lailla, kuin itse sen tein.

Tämä tutkimus on tehty haastattelemalla. Tutkittavien itsemääräämisoikeutta olen kunnioittanut tarjoamalla heille mahdollisuuden päättää osallistuvatko he haastatteluun, ja luvan milloin tahansa lopettaa haastattelu. Haastateltavien ollessa maahanmuuttajia, joiden suomen kielen osaaminen on vasta kehityksessä, heille laadittiin selkokielineen tietosuojailmoitus. Tietosuojailmoitus on lain edellyttämä kuvaus henkilötietojen käsittelystä, siitä kuka tietoihin pääsee käsiksi, kauanko ja miten niitä säilytetään sekä mitä niille tapahtuu, kun tutkimus päättyy. Tässä tutkimuksessa henkilötietoja ovat puheääni ja ikä, toisinaan haastateltavien tuodessa esiin myös kotimaansa, maassaolovuotensa sekä koulu-

tustaustansa. Ymmärrettävällä tietosuojailmoituksella on tietosuojalain sekä hyvän tieteellisen käytännön näkökulmasta suuri merkitys. Tiedotteen tutkimuksesta ja tietosuojailoituksen toimitin haastateltaville kutsun yhteydessä ja viittasin niihin ja haastateltavien oikeuksiin haastattelua aloittaessamme.

Tutkittavien tunnistettavuuden estäminen on keskeinen tutkimuksen luotettavuutta ja eettisiä periaatteita noudattava normi. Tämän tutkimuksen edessä tutkittavien henkilötiedot pseudonymisoitiin analyysivaiheessa ja haastateltavien tunnistetiedot häivyttiin niin, ettei heitä lopullisista sitaateista voi tunnistaa (Kuula 2015,139). Tutkittaviin viitataan tutkimuksessa vain tunnistekoodilla H1 (haastateltava 1) - H8 (haastateltava 8), joita käytettiin erottamaan eri vastaajat toisistaan. Näin toimien haastateltavien anonymiteetti säilyy aukottomana.

Aineistolle tulee lisäksi tehdä vähintään suppea vapaamuotoinen riskienarviointi ja näin olen myös toiminut. Riskienarviointi on tärkeä tässä tutkimuksessa haastateltavien tuodessa esiin etnisen taustansa, esimerkiksi pakolaisuuden. Haastattelukutsussa ja haastattelun aluksi pyrin vielä kertomaan riittävästi tietoa haastattelukäytännöstä, aineiston käsittelystä ja käyttötarkoituksesta. Haastateltavat saivat etukäteen myös tiedotteen tutkimuksesta, jossa kuvataan muun muassa tutkimuksen kulku ja lisätietojen antaja. Tiedote toimitettiin myös yliopiston kirjaamoon.

Aineisto tähän tutkimukseen kerättiin ainoastaan tätä tutkimusta varten ja haastateltaville kerrottiin myös, että vain tutkijalla ja halutessaan opiskelijoilla on pääsy siihen. Aineiston tallennus ja säilytys tapahtui salattua tietokonetta käyttäen. Tutkimuksen haastatteluaineisto tuhotaan tutkimuksen valmistuttua.

6 TULOKSET

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia tutkimuskysymys kerrallaan. Tulokset esitellään vastauksista koottuina kuvauskategorioina. Tulosten yhteydessä käytetään suoria sitaatteja tukemassa tulosten luotettavuutta ja yhteyttä saatuihin tuloksiin. Sitaateissa on käytetty tunnistekoodeja H1- H8, erottamaan vastaajat keskenään.

6.1 Työssäoppimispaikan hakukokemukset

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä tarkasteltiin mitkä tekijät ovat yhteydessä työssäoppimispaikan hakukokemuksiin. Analyysin pohjalta muodostui kaksi kuvauskategoriaa: 1) *Olosuhdetekijät* ja 2) *Henkilökohtaiset tekijät* (taulukko 2). Näitä kuvauskategorioita kuvataan tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

TAULUKKO 2. Opiskelijoiden näkemyksiä työssäoppimispaikan haun yhteydessä olleisiin tekijöihin

Kuvauskategoriat	Merkityskategoriat
Olosuhdetekijät	Oikeiden henkilöiden tavoittaminen Työpaikkojen kiireisyys Koronatilanne Työssäoppimispaikan sijainti
Henkilökohtaiset tekijät	Aktiivisuuden osoittaminen Oikeanlaisen asenteen omaaminen Suomalaisten arvostamat käytöstavat Oikeanlaiset verkostot

6.1.1 Olosuhdetekijät

Olosuhdetekijöiden yhteydet näkyivät hakukokemuksissa monella tavoin. Ensinnäkin *oikeiden henkilöiden tavoittaminen ja työpaikkojen kiireisyys* näkyivät kokemuksissa haasteellisina. Haastateltavien koulutukseen kuuluva työssäoppimispaikka on suositeltu haettavan itse ja jaksoja voi olla useampia opintojen aikana. Hakeminen käynnistyy usein hakemuksen laatimisella ja/tai henkilökohtaisella

käynnillä ja onkin tärkeää, että opiskelija tavoittaa opiskelijayhteistyöstä vastuullisen henkilön, joka rakennustyömaalla on usein työnjohtaja tai työpäällikkö. Yrityksiä tavoittaa rekrytoinnista vastaava henkilö kuvattiin näin:

” Sitten mä kävin vielä yhden paikan. Mä menin YIT:le ja he sanoivat, että mestari ei ole täällä, mutta mä löysin pienen mestarin, he sanoivat, että toimitusjohtaja ei ole nyt täällä, eliikkä vastaava mestari. Mutta he antoivat puhelinnumeron ja sanoivat, soita vastaavalle ja mä soitin” (H1)

Kaksi vastaajista koki sähköpostin parhaimmaksi tavaksi lähestyä työnantajaa, ja he kuvasivat suomalaisen työnantajan pitävän sähköpostilla lähestymisestä enemmän, tulkiten sen tarkoittavan, että näin haluttiin aikaa omalle päätöksenteolle. Opiskelijoita kuitenkin hämmensi, kun useidenkaan yhteydenottojen jälkeen ei vastauksia tullut. Haastateltavat itse uskoivat, että työpaikkojen kiireisyys saattoi olla syynä vastaamatta jättämiseen ja he kuvasivat asiaa näin:

”Työmaalla on myös aina kiire, joten voi olla vaikea vastata puhelimeen. Moni, jolle soitan, ymmärtää, että en ole samalla tasolla suomen kielessä, mutta he yrittävät aina selittää, jotta ymmärtäisin.” (H5)

Koronatilanne pääkaupunkiseudulla nousi ajoittain haasteeksi ja jopa esteeksi työssäoppimispaikan saamisessa. Tilanne näkyi työmaiden epäluuloisuutena ennestään tuntemattomia työssäoppimispaikan hakijoita kohtaan. Opiskelijat olivatkin saaneet vastata kysymyksiin: ”Oletko terve, entä onko perheesi terve?”. Eräs haastatelluista koki myös pelottavaksi lähteä pahenevassa koronatilanteessa työmaalle, ja kuvasi asiaa näin:

”Ei minua kuitenkaan pelota, mutta olen varovainen. Mun pitää totella kuitenkin mitä eduskunta sanoo ja mä noudatan annettuja ohjeita, pidän maskia ja turvaväliä. Mutta kun mä haen työpaikkaa, niin mä menen käymään ja kysyn, onko teillä työtä ja ne kysyy multa: Onko sulla työturvakortti ja mä sanoin joo ja sitten ne sanoo, että ne ei ota ketään koska on korona.”(H3)

Työssäoppimispaikan sijainti toivottiin olevan lähellä kotia. Vain yksi haastatelluista kertoi voivansa ottaa paikan kauempaakin ja maininneensa asian myös työmaalla hakutilanteessa. Rakennusalalle tyypilliset projektiluonteiset työtehtävät vaivasivat toisia haastateltuja ja kaukana kotoa olevat työkohteet eivät innostaneet. Työmatkojen, pääkaupunkiseudun julkisilla kulkuvälineillä, koettiin viedän liikaa aikaa ja olevan työläitä.

6.1.2 Henkilökohtaiset tekijät

Henkilökohtaisten tekijöiden koettiin olevan kaikkein tärkein asia työssäoppimispaikan haussa. Ensinnäkin *oman aktiivisuuden osoittamisen* koettiin olevan ratkaiseva tekijä ja moni haastatelluista kuvasikin parhaimmaksi ottaa suoraan yhteyttä tai mennä käymään kysymässä paikkaa, kuten seuraavissa aineisto-otteissa todetaan:

”Mulla oli CV jo valmiina ja olin valmiina lähtemään. Mulle se oli helppoa, koska otin numeron ja soitin suoraan. Me sovittiin aika, ja mä menin käymään. Mä en lähettänyt hakemuksia tai muuta.” (H4)

”Mut on hyvä olla itse aktiivinen ja itse etsiä paikka. Musta paras tapa etsiä työpaikka, on lähettää CV ja soittaa, mutta jos he eivät vastaa sähköpostiin, niin sitten voin kävellä työmaalle kysymään esimieheltä tai johtajalta siellä työmaalla.” (H5)

Henkilökohtainen lähestyminen tuntui opiskelijoista suoralta ja nopeimmalta tavalta lähestyä työnantajia. Rakennustyömaat ovat kuitenkin usein suuria aidattuja alueita, joissa työmaajohdon kohtaaminen voi olla haastavaa. Erilaisia hakemisen tapoja kuvataan seuraavassa aineisto-otteessa, jossa opiskelija oli kotimatallaan huomannut työmaan ja kuvasi vain hypänneensä pysäkillä bussista ulos ja käyneensä kysymässä työssäoppimispaikkaa seuraavanlaisesti:

”Joskus kysyn kaverilta, tai kaverit kertoo. Joskus katson, kun ajan bussilla Mäkelänkatu, että tuolla olisi työmaa ja sitten olen noussut bussista pois ja kävellyt työmaalle ja etsinyt mestarin käsiin.” mieluiten etsin paikan niin, että menen suoraan työmaalle, en lähetä hakemuksia, yritän kuitenkin aina välillä myös soittaa, mutta Mestari on kiireinen, eikä ehdi jutella minun kanssani.” (H7)

Lisäksi henkilökohtaisissa ominaisuuksissa korostui *oikeanlaisen asenteen omaaminen* työhön. Oikeanlainen asenne tarkoitti vastaajien mielestä reippautta ja kiinnostuneisuutta työhön sekä reiluutta myös muita työkavereita ja esihenkilöitä kohtaan:

”Pomo otti mut hyvin vastaan. Se oli itse turkkilainen ja mä olen somali. Pomo kysyi minäkalainen ihminen sä oot ja mä vastasin, että mä oon sellanen, että kun on töitä, niin mä sitten teen töitä. Ja hän sanoi hyvä, sellaisia kavereita mä tarvitsen.” (H5)

Tärkeäksi koettiin myös, että käytös työmaalla on sopuisaa ja, että aina tehtäisiin, mitä kulloinkin pyydettiin. Oikeanlaista asennetta työntekijänä ja työtoverina pystyi haastateltujen mielestä tuoda monella tavalla esille, kuten ahkeruudella,

täsmällisyydellä ja hyvillä vuorovaikutustaidoilla, joka käykin seuraavasta aiheisto-otteesta ilmi:

”Sitten pitää aina kysyä, jos ei tiedä ja minä tykkäänkin kysyä ja suomalainen pitää siitä, koska täällä tehdään tarkasti, ahkerasti ja täsmällisesti ja on myös tärkeää katsoa silmiin, kun puhutaan.”(H4)

”Hän tykkää musta, koska mulla on kokemus olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Mulla ei ikinä tule mitään ongelmia toisten kanssa, vaikka olis työkaveri hermostunut tai olis joku ongelma, mä yritän antaa vähän tilaa ja yritän rauhoittaa tilannetta.”(H5)

Oikeanlaista asennetta oli pohdittu myös oppilaitoksessa ja opettajat olivatkin korostaneet, että mistään työstä ei ole sopivaa kieltäytyä ja muun muassa siivous on hyvin toimivan työmaan merkki. Moni olikin aloittanut työssäoppimisensa siivouksella ja tavaroiden haalauksella, ja tulkitsivat sen auttaneen heitä pääsemään sen jälkeen parempiin töihin. Avustavien työtehtävien tekemiseen ja niissä tehtävissä toimiviin ei useinkaan kiinnitetty muiden työntekijöiden toimesta huomiota ja siivous näyttäytyikin ikään kuin orientoivana työvaiheena. Tästä orientoivasta vaiheestaan opiskelija kuvasikin, miten jäi työmaalla yksin tekemään omaa työtehtäväänsä, kenenkään ottamatta kontaktia tai ohjaamatta työtä seuraavanlaisesti:

”Aluksi oli hiukan vaikeaa, kun minulle ei sanottu mitä pitää tehdä ja ensimmäiset kaksi viikkoa vain siivosin ja se alku oli aika vaikea, kun minä en tutustunut kehenkään.”(H6)

Suomalaisten arvostamien käytöstapojen ymmärrys korostui haastateltavien kokemuksissa ja hyviksi ominaisuuksiksi ajateltiin työteliäisyyden ja työmoraa-
lin osoittamisen. Ystävällisyys toisia kohtaan ja hyvät vuorovaikutustaidot, sekä tiimityötaidot olivat vastaajien mielestä myös tärkeitä. Myös osaamattomuuden tunnustus ja kysyminen tilanteessa, kun ei osattu, koettiin reiluksi ja myös osoitukseksi oppimisen halusta ja askeleeksi ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Moni haastatelluista koki työssäoppimispaikan haun olevan helppoa silloin, kun tuntee suomalaisen ”systemin”. ”Systemiksi” kuvattiin hakemuksen ja päivitetyn CV:n lähettämistä sekä henkilökohtaisen lähestymisen tärkeyttä. Kaikki vastaajat kuvasivat, että tavatessa oli hyvä katsoa silmiin, kertoa mitä osaa ja millaisia töitä haluaisi työmaalla päästä tekemään.

Oikeanlaisten verkostojen merkitystä korostettiin työssäoppimispaikan haussa useamman vastaajan toimesta. Tieto hyvästä työpaikasta ja potentiaalisesta työntekijästä koettiin menevän suusta suuhun tietona ja oikeanlaisten verkostojen merkitys nähtiin helpottavan myöhemmin myös työelämään pääsyssä. Ystävän kautta saatu työssäoppimis- tai työpaikka koettiin myös lupaukseksi tehdä hyvää työtä. Tätä lupauksetta kuvattiin näin:

”Voi olla, että kaveri ottaa tai kaveri voi kysyä kaverilta, näin voisi nopeammin saada työpaikan ja ajattelen, niin, että jos minun kaveri suosittelee minulle jotakin työpaikkaa, niin haluan tehdä sen työn kunnolla, jotta mun kaveri ei menetä mainettaan.” (H7)

6.2 Käsitteet tarvittavasta työelämäosaamisesta

Toisena tutkimuskysymyksenä oli, millainen käsitys opiskelijalla on työelämässä tarvittavasta osaamisesta. Analyysin pohjalta muodostui kaksi kuvauskategoriaa: 1) *Ammatillinen osaaminen* ja 2) *Suomen kielen hallinta* (taulukko 3). Näitä kuvauskategorioita kuvataan tarkemmin alaluvuissa, niistä käy myös ilmi, millaisia opiskelijat kokivat oman osaamisensa suhteessa työelämässä tarvittavaan osaamiseen.

TAULUKKO 3. Opiskelijoiden käsitykset työelämässä tarvittavasta osaamisesta

Kuvauskategoriat	Merkityskategoriat
Ammatillinen osaaminen	Kokemuksen merkitys Tiimityötaidot Ohjauksen ja palautteen merkitys Kysymistaito Piirustusten lukutaito
Suomen kielen hallinta	Ammatillisen kielen merkitys Arkikielen merkitys

6.2.1 Ammatillinen osaaminen

Erityisesti *kokemuksen merkitys* ammatillisen osaamisen takaajana mietitytti haastateltuja. Kokemusta rakennusala-olasta oli ehtinyt kertyä vasta vähänlaisesti ja osaaminen oli monilta osin vielä pientä. Se ei tuntunut kuitenkaan vaivaavan liikaa, vaan ammatillisen osaamisen uskottiin kasvavan tekemisen kautta. Haastatellut käsittivät, että positiivinen ja aktiivinen asenne olisi ammatillista osaamista tärkeämpi asia ja korvaavan osaamisen puutteita muun muassa seuraavasti:

”Sitten kysyn pomolta, seuraavaksi minun pitäisi tehdä perustustyöt, että voin tulla takaisin tekemään sen?” Uskon, että pääsisin sinne takaisin koska minä olin joka päivä paikalla, tein mitä pyydettiin ja olin ahkera.” (H1)

Opetuksen siirrettyä etäopetuksesi, jäi opiskelijoiden ohjelmasta pois haliharjoittelu oppilaitoskontekstissa, ja työssäoppimaan tulikin näin hakeutua osan opiskelijoiden kohdalla täysin ilman koulutuksessa toteutettuja kädentaidon harjoituksia ja kokemusta alasta. Tämä muutos koettiin pelottavaksi haun hetkellä, kun osaamista piti kuvata ja toisaalta nähdä itsensä rakennuksella työssä. Ammatillisen kokemuksen merkitys ja tarve sanoittaa omaa osaamista koettiin vaativaksi myös silloin, kun takana oli pitkiä työttömyyden jaksoja. Rohkea yhteydenotto yritykseen kuitenkin kasvatti itseluottamusta ja haastateltava kuvasikin tätä kasvun paikkaa seuraavasti:

”Harjoittelupaikan saaminen ja sinne meneminen on hyvä juttu koska en ole ollut pitkään aikaan töissä. Ei minua pelottanut mutta kyllä jännitti ja siinä oli monta asiaa, ihan se, että jutellaan ja haastatellaan ja pitää kertoa itsestä, se oli vähän jännittävää.” (H7)

Tiimityöt ovat rakennusalalla tärkeitä ja usein tiimiin mahtuu enemmän ja vähemmän osaavia tekijöitä. Opiskelijat näkivät itsensä osana tekevää ryhmää, tiimiä, eivätkä katsoneet vielä pystyvänsä itsenäiseen työskentelyyn, vaan tarvitsivat ohjausta ja toivoivat pääsevänsä osaavamman kaverin mukaan oppimaan oikeita työtapoja. Tiimityön ja oman osallisuuden merkitystä opiskelija pohti haastattelussa näin:

”Siellä oli työkavereita paljon eri maista. Siellä oli kolme kosovoo. mä olin kaveri ja kaikkien kanssa ja kaikki puhu mun kanssa. Siellä oli tosi mukavia työntekijöitä ja mestarikin kaikki oli niin mukavia mulle ja rehellisiä ja näytti mulle, mitä mun pitää tehdä, jos mulla oli jotain kysyttävää.” (H1)

Ohjauksen ja palautteen merkitystä työelämässä tarvittavan osaamisen jäsentäjänä ei pidetty oleellisena asiana. Toisaalta ohjausta tai palautetta ei monikaan kokenut työmailla saaneensa, eivätkä sitä myöskään osanneet kaivata. Ohjeita oli tarjottu kulloiseenkin työn alla olleeseen työtehtävään ja sen opiskelijat halusivat tehdä aina hyvin. Ohjeiden tai laajempien rakennustyöselosteiden puuttuminen saattoi olla kielitaidosta ja harjoittelijan roolista johtuvaa ja työmaalla onkin saatettu tästä syystä vaiheistaa työ ymmärrettävämpään suuntaan ja pieniin osiin.

Ohjaus näyttäisikin olleen haastateltavien käsitysten mukaan sidonnainen suoraan yrityksen kokoon niin, että pienissä yrityksissä tiimi, aina esihenkilöä myöten, teki yhdessä työtehtäviä:

”Ei siellä hirveästi ohjausta saatu, kaveri sanoi mitä mun pitää tehdä ja sitten mä tein. Kaveri siellä sanoi, että laitot tuohon tolpat ja laita tähän levyt ja sitten minä tein. Pomo teki meidän kanssa koko ajan hommia, me syötiin yhdessä ja tehtiin yhdessä kahdeksan tuntia.”

Vastaavasti suurissa yrityksissä esihenkilö tai työpäällikkö olivat kaukaisia ja tehtävät pilkottiin työnkuvan mukaisiin osiin.

Tilanteessa, jossa palautetta saatiin, se koettiin positiiviseksi ja opiskelijoiden työn jälkeen oltiin tyytyväisiä. Positiivinen palaute tuntui hyvältä ja useampi haastatelluista koki sen olevan merkki mahdollisuudesta jatkaa työssäoppimista ja kertovan sen myös työllistymisen mahdollisuudesta tulevaisuudessa. Opiskelijat kuvasivat ytimekkäitä palautekeskusteluita seuraavasti:

” Ensimmäisessä harjoittelupaikassa pomo sanoi: Kiitos, olet aktiivinen ja hyvä ja voit tulla meille töihin, milloin haluat.” (H1)

”Mulle on tullut suhteita yrityksiin ja kun mä kysyin, että voinko tulla uudelleen harjoittelemaan, he sanoivat -Tottakai sulle on aina paikka!” (H4)

Palautteiden koettiin koskettavan enemmän työtapaa ja asennetta, kuin työn jälkeä. Yhtään palautekeskustelua, jossa työnsuorittamisesta tai laadullisesta lopputuloksesta olisi saatu palautetta, ei tässä tutkimuksessa tullut esiin.

Kysymistaito nousi työelämässä tarvittavaksi osaamisen osa-alueeksi haastateltavien käsityksissä, kun ei tiedetty mitä tai miten tehdä. Kyky kysyä nähtiin hyvänä ominaisuutena ja oikein tekemisen varmistajana, myös puutteellisen kielitaidon vuoksi:

”Työmaalla aina kysyin jonkun tavaran nimen. Kysyin aina: Mikä tän tavaran nimi on, ja että mulle pitää kertoa koska olen opiskelija.” Kyllä mua autettiin ja mulla oli paperia ja kynä taskussa, että mä aina kirjoitin ylös vaikean sanan.” (H1)

Piirustusten lukutaidon käsitettiin olevan myös tärkeä taito työelämässä. Kaikki haastateltavat tunnistivat tilanteita työmaalta, jossa tieto tehtävistä töistä ja rakenteista löytyivät rakennuspiirustuksia tulkiten, opiskelijan ilmaistessa

asian näin: ” *Se on niin, että työmaalla kaikki työ pitää osata lukea piirustuksista.*” Piirustusten lukua oli oppilaitoksessa opetettu, mutta yhdenkään vastaajan mielestä sitä ei ollut riittävästi. Opetus oli ollut koronatilanteen vuoksi etäopetusta, eikä teoriaa tukevaa halliharjoittelua päässyt näin tekemään. Rakennuspiirustuksista lasketaan muun muassa materiaalimenekit ja aloittelevan rakentajan onkin hyvä osata tulkita piirustuksia, kuten opiskelija asian ilmaisi:

”Piirustusten lukua pitää kuitenkin oppia lisää ja haluan oppia sitä, jos työnantaja sanoa minulle pitää osata tehdä sisäseinä tai lattia niin minä osaan lukea sen piirustuksista.”(H7)

6.2.2 Suomen kielen hallinta

Suomen kielen hallinta on tärkeä työelämässä tarvittava taito. Yksi haastateltava mainitsikin, että ”Suomalainen haluaa aina puhua suomea, vaikka osaisikin puhua englantia.”

Ensinnäkin *ammattillisen kielen merkitys* käsitettiin suureksi ja se oli käytössä kaikilla tutkittavilla työmaakielenä. Toisinaan työtoveri oli kantasuomalainen, joka puhui yleiskieltä tai slangia. Toisinaan yhteinen kieli oli murteellinen kieli, jossa osapuolet olivat eri maista kotoisin, kuten seuraava aineisto-ote esittää:

”Aluksi työmaalla oli vaikeaa, koska siellä on niin monesta eri maasta olevia ihmisiä. Yksi puhuu venäjää, yksi viroa, toinen muualta. Mutta itse ajattelin, että olen vain ystävällinen muille ja olen aktiivinen ja kysyn ja näin pärjää.”(H4)

Työssäoppimispaikat, joihin opiskelijat sijoituivat, olivat pääosin toisten maahanmuuttajien pienempiä yrityksiä tai kantasuomalaisten johtamia suuryrityksiä. Maahanmuuttajien johtamat yritykset, olivat joko yhden kansallisuuden edustajista koostuneita, jolloin yhteinen kieli oli esimerkiksi turkki, tai monikansallisia yrityksiä, joissa kieli oli suomi. Useaa eri kieltä puhuvien yrityksissä tulkattiin puhetta aina seuraavalle kielelle. Monikansallisia työmaita ja usean eri kielen haasteita kuvattiin haastatteluissa näin:

”Mun mielestä kieli ei ole vaikea asia, työmaalla on aina monesta maasta ihmisiä ja jos yksi ei ymmärrä, niin mestari voi kysyä, voiko joku auttaa. Sitten voi kääntää oman puheen toiselle kielelle ja työmaalla puhutaan montaa kieltä, moni puhuu englantia, mutta minä en puhu.” (H7)

”Vaikea oli ymmärtää suomen kieltä, mitä kaveri tarkoittaa ja haluaa. Mutta jos minä vain ymmärrän mitä sanotaan, osaan tehdä kaiken ja mä tykkään tehdä käsitöitä. En sano koskaan, että en jaksa tai tämä ei ole hyvä.”(H8)

Ammatillisen kielen merkitys on tärkeä, mutta sen hallinnan ei ole kuitenkaan nähty auttavan muun kielen laaja-alaisessa oppimisessa. *Arkikielen merkitys* onkin tunnustettu ja sen oppimisen on havaittu olevan luontevaa ja helpompaa vapaa-ajalla. Tässä tutkimuksessa ei käsitelty vapaa-ajan sosiaalisten suhteiden kielenkäyttöä, mutta moni kuvasi oppivansa suomen kieltä kuuntelemalla tavallisissa tilanteissa, kuten kaupassa ja puistoissa ja tällaista luontevaa kielen oppimista pidettiin tärkeänä työelämässä tarvittavana taitona keskusteltaessa vapaammin esimerkiksi tauoilla tai muodostettaessa ystävyyssuhteita työtovereiden kanssa.

Maahanmuuttaja kohtaa arjessa monenlaisia kieleen liittyviä haasteita muun muassa viranomaisten ja koululaitosten puolelta. Työelämässä tarvittava osaaminen vaatii monipuolista kielen hallintaa ja ilman sitä voi vaivata ulkopuolisuuden tunne. Haastateltava pohtikin, miten vaikeaa on muun muassa lasten koulunkäynnin tukeminen ”*Meidän äidinkieli on Arabia ja on vaikea katsoa mitä opettaja kirjoittaa Wilmaan.*” Myös työmaalla maahanmuuttaja kohtaa erilaisia ihmisiä ja tapoja toimia. Kulttuurierot voivatkin toisinaan yllättää työntekijän ja vaativat sopeutumista, kuten aineisto-otteesta käy ilmi:

”Ensimmäinen työpaikka minulla oli sellainen, että siellä oli virolaisia ja venäläisiä ja he aina nauroivat ja mietin, että nauravatko he minulle? Mutta sitten ajattelin, että se on normaalia ja he ovat ystävällisiä.” (H4)

6.3 Käsitteet työllistymisestä tulevaisuudessa

Kolmantena tutkimuskysymyksenä tässä tutkimuksessa oli, millaisia käsityksiä opiskelijoilla on työllistymisestä tulevaisuudessa. Analyysin pohjalta muodostui kaksi kuvauskategoriaa 1) *Onnistumisen halu* ja 2) *Epävarmuuden pelko* (taulukko 4). Näitä kuvauskategorioita kuvataan tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

TAULUKKO 4. Opiskelijoiden käsitykset työllistymisestä

Kuvauskategoriat	Merkityskategoriat
Onnistumisen halu	Hyvän elämän mahdollisuus Palkan saamisen tärkeys Jatkosuunnitelmien merkitys Rakennusala työllistäjänä
Epävarmuuden pelko	Työttömyys Työsuhteiden laatu ja kesto Terveydelliset uhat

6.3.1 Onnistumisen halu

Onnistumisen halu loi monelle haastateltavalle vahvan uskon tulevaisuudesta. Työllistymistä kuvattiin haastatteluissa sanoin: ”pakko saada”, ”täytyisi saada” ja ”on tärkeä saada”.

Työllistyminen nähtiin *hyvän elämän mahdollistajana* ja takeena muun muassa yhdistää ulkomailla asuva perhe tai taata Suomessa asuville lapsille paremmat eväät koulunkäyntiin ja elämään. Hyvän elämän näkymiin haastateltavat katsoivat vastaavansa parhaiten itse omalla aktiivisella toiminnallaan ja vaikka yhteiskunnan tuki tunnistettiin mahdollisuudeksi, niin tulevaisuudesta haluttiin kuitenkin vastata itse seuraavan aineisto-otteen mukaisesti:

”Mä olen saanut paljon apua Kelasta ja voin aina kysyä TE-toimistosta apua, mutta nyt haluan pärjätä itse. Mä sanon heille kiitos- nyt meidän sopimus on loppu, en tarvitse teitä enää.” (H4)

Työllistymisen näkökulmasta *palkan saamisen tärkeys* nousi esiin vain parissa haastattelussa, opiskelijoiden kokiessa sen mahdollistavan hyvän ja tasokkaan elämän. Pakolaisena Suomeen tullut kuvasi perhearkeaan ja haluaan tarjota lapsille parempaa tulevaisuutta:

”Työtä pitää saada nopeasti, koska lapset haluavat niin paljon. Kaikilla pojan kavereilla on oma huone ja pojan on vaikea opiskella olohuoneen pöydän ääressä, koska kaikki istuvat siellä ja puhuvat äidinkieltä arabiaa.” (H8)

Jatkosuunnitelmien merkitys osana tulevaisuuden työllistymispolkua nousi esiin monen haastatellun puheessa ja nykyisen tutkinnon loppuunsaattamisesta haaveili useampi haastatelluista. Koulutus, jossa opiskelijat haastatteluiden aikaan opiskelivat, on osatutkintotavoitteinen. Opintojen edetessä hyvin, on opiskelijan mahdollisuus saavuttaa myös koko rakennusalan perustutkinto. Haasteet tutkinnon monimuotoisuuden ja suomen kielen kanssa ei pelottanut haastateltavia, vaan koko tutkinto oli unelma ja koko tutkinnon suorittamista kuvattiin seuraavasti:

”Osatutkinto on ihan hyvä mutta koko tutkinto kertoo, että sä olet vastuullinen ja itsenäinen.” (H6)

Kolmen opiskelijan osalta tulevaisuuden suunnitelmissa ja työllisyyttä parantavana asiana näkyi unelma jatko-opinnoista muissa oppilaitoksissa tai ammattikorkeassa. Yhden mielessä oli oman ammatillisen taustan vahvistaminen toisessa ammatillisessa koulutuksessa. Ala, johon opiskelija halusi vaihtaa, oli sellainen, josta hänellä oli vuosien kokemus omasta maastaan. Nykyisen koulutuksen opiskelija katsoikin olevan mahdollinen väylä osoittaa motivaatiota ja ammatillisen kielen hallintaa seuraaviin opintoihin hakiessaan. Esteenä tähän asti oli ollut suomalaisen ajokortin puute, joka sittemmin oli hankittu. Kaksi opiskelijoista haaveili ammattikorkeakoulutason opinnoista. Taustalla kummallakin oli jo aiempaa opiskeluhistoriaa ja tutkinnot kotimaan korkeakouluista.

Myös oman yrityksen perustamisesta haaveiltiin kahden opiskelijan kohdalla. Toisella yritys toimisi rakennusalan pienenä toimijana ja toisen unelma liittyi maahantuonti – ja vientiyritykseen, jonka avulla opiskelija veisi laadukkaaksi kokemaansa suomalaista rakennuskulttuuria ulkomaille. Oman yrityksen unelmia varmemman työllisyyden takaajana kuvaavat seuraavat aineisto-otteet:

”Kun minä valmistun ammattikoulusta, niin haluan saada työpaikan ja oppia lisää ja mennä ammattikorkeakouluun ja sitten haluan alkaa viedä suomalaista rakennustapaa Arabian maihin.” (H8)

”Mä haluaisin oppia ja saada koko tutkinnon ja sitten pikkuhiljaa mennä töihin, jos onnistuu ja kaikki menee hyvin ja sitten yritän perustaa pienen yrityksen. Olen opiskellut yrittäjyyttä YTO- aineissa.” (H4)

Rakennusala koettiin hyvänä työllistäjänä myös tulevaisuudessa ja suomalaiseen rakennustapaan, työnlainsäädäntöön ja työturvallisuuteen oltiin tyytyväisiä. Opiskelijat kokivat, että kun laki on taustalla, on myös heidän maahanmuuttajina helppo luottaa yhteisiin pelisääntöihin:

”Milloin töihin tullaan ja milloin sieltä lähdetään ja milloin sinulla on tauko ja laki takaa sen, että on ihan sama, ootko suomalainen vai ulkomaalainen.” (H5)

Yksi haastateltava kuvaili oman kotimaansa työaikoja, ylitöitä ja keikkapaikan asuinolosuhteita ja koki, että Suomessa vastaavaan tilanteeseen ei voisi koskaan joutua:

”Olin kerran töissä yhdessä firmassa, jossa kaikki asuttiin yhdessä, ruoka oli kyllä ilmaista mutta palkkaa ei saanut paljon, ylitöitä piti tehdä koko ajan mutta siitä ei maksettu. Mutta Suomessa on laki kaikkialla ja se on hyvä juttu.” (H3)

Myös suomalainen työnlaatu oli tehnyt opiskelijoihin vaikutuksen ja vaatimustasoja arvostettiin. Työturvallisuusasioiden painotus suomalaisessa rakennuskulttuurissa oli monen opiskelijan mielestä erinomaista. Työturvallisuutta korostettiin koulutuksessa ja työmailla ja opiskelijat kokivat, että turvallisuuden tunteeseen voi luottaa. Kotimaissa työturvallisuus oli ollut jokaisen omalla vastuulla, eikä siihen ollut luotu kulttuuria, menetelmiä tai suojautumiskeinoja, kuten aineisto-ote kuvaa:

”Monessa maassa työturvallisuusasiat on paljon huonommin, näin oli Maltalla. Työturvallisuus on kuitenkin tosi tärkeä, koska se vähentää tapaturmia ja Maltalla se oli kaikkien omalla vastuulla. Ei esimerkiksi perehdytetty työturvallisuus asioihin, sä menet vaan suoraan töihin itse varovaisesti.” (H5)

Työllistävistä yrityksistä pienissä ajateltiin päästävän tekemään monipuolisempia töitä. Suuret yritykset taas olivat haastateltujen mielestä luotettavia ja vakaita ja niissä työn uskottiin olevan jatkuvampaa. Pienissä, maahanmuuttajien johtamissa yrityksissä koettiin kielitaidon kehittyvän vain vähän, ja moni kaipa-sikin kokemuksia suomalaisten johtamista yrityksistä kielitaidon kehityksen vuoksi. Suomalaisten kanssa työskentelyä kuvasi opiskelija aineisto-otteessa näin:

”Työharjoittelussa on ollut tosi hyvä saada suomalaisia työkavereita ja tehdä työtä suomalaisten kanssa ja siellä on päässyt näkemään mitä mieltä suomalaiset on työstä, ja se onkin parempi kuin istua kotona.” (H8)

Rakennusala koettiin haastateltavien puheissa hyväksi työllistäjäksi, jonka työ ei katoa. Opiskelijat näkivät monen työn häviävän tai vietävän ulkomaille, mutta rakentamisen nähtiin jatkuvan:

”Rakennustyö on sellainen, joka ei koskaan häviä. On monta työtä, jotka ovat hävinneet, mutta rakennustyö ei.” (H7)

”Sanoin vaimollekin, jos mä olisin tietänyt aikaisemmin, olisin mennyt jo kauan ennen (rakennusalalle), enkä olisi mennyt edes kokiksi, vaan tullut suoraan rakennusalalle.” (H1)

6.3.2 Epävarmuuden pelko

Epävarmuuden pelko työllistymisestä tulevaisuudessa vaivasi monen haastateltun mieltä, kuten pakolaisena Suomeen saapunut haastateltu tunteitaan kuvaa:

”Olen 40-vuotias ja olen pakolainen, mutta silti pitää mennä eteenpäin ja koittaa löytää työtä. En tiedä onko mahdollisuus 1 % vai 100 %, myös Suomen kieli on vaikeaa.” (H8)

Käsityksiin työllistymisen epävarmuudesta vaikuttivat työn saanti ja työsuhteiden laatu ja kesto. Työn saannin esteenä ajateltiin olevan vallitseva koronatilanne ja liian korkeat työelämässä tarvittavat ammatilliset ja kielelliset taidot.

Ensinnäkin *Työttömyys* pelotti tulevaisuudessa, työnhaun kuitenkin katsottiin olevan oma tehtävä, johon ei viranomaisia välttämättä tarvittu. Haastatellut tunsivat TE-toimiston palvelut ja erilaiset työnhakujen www-sivut, joilta tiedettiin paikkoja löytyvän, mikäli ei itse työnhaussa onnistuttaisi. Kysymys peloista tulevaisuuden suhteen, ei herättänyt haastatelluissa vastakaikua, epävarmuutta tulevaisuuden työllistymisen haasteista kuitenkin kuvattiin näin:

”Jos mä en löydä töitä vaikka puoli vuotta, niin sit mun pitää miettiä: Mistä syystä mä en saa työtä, mikä on vika, miksi en saa töitä? Ehkä mä jatkan kouluun, ehkä mä otan harjoittelun ja pääsen sillä lailla töihin, mutta sitten mulla tulee jo ikä... No, on mulla vielä 30 vuotta aikaa olla töissä.” (H1)

”Tulevaisuudessa pelottaa se, että en saa työtä Suomessa. Jos saa työtä, niin on mahdollisuus hyvään elämään ja työtä tekemällä voi aina kehittyä enemmän ja enemmän ja saada kokemusta.” (H8)

Toiseksi *työsuhteiden laatu ja kesto* oli monella mielessä epävarmuutta herättävinä ja työllistymiseen vaikuttavina asioina. Näin oli varsinkin kauemmin Suomessa jo asuneilla ja suomalaista rakennustyökulttuuria tuntevilla. Rakennustyömaiden töiden jakautuminen aliurakoitsijoille ja toisaalta isojen rakennusliikkeiden henkilöstövuokratyön käyttäminen ja siitä johtuen lyhyet työsuhteet oli tuttu asia ja mietitytti opiskelijoita seuraavasti työllistymiseen vaikuttavana asiana:

”Työsuhteet rakennusalalla voi olla lyhyitä ja jos pomo sanoo minulle: tule yhdeksi kuukaudeksi töihin, on melkein sama kuin olla kotona.” (H7)

”Haluaisin yhden vuoden työsuhteen, mutta ei firma voi kirjoittaa pidempää työsopimusta, jos he eivät itsekään tiedä jatkuuko työ.” (H8)

Toive pitkästä työsuhteesta saman työnantajan kanssa nousi esiin tärkeänä asiana palkkauksen jatkuvuuden ja myös työyhteisön pysyvyyden perusteella. Yksi haastatelluista muotoili työyhteisöä puolustavan mielipiteensä seuraavasti:

”Ei ole mukava ajatus, jos joutuu vaihtamaan usein firmaa koska rakentaminen on tiimityötä ja työkaverit on tosi tärkeitä, ja jos vaihdan kokoajan firmaa, niin miten voin saada työkavereita ja miten tehdä yhdessä?” (H8)

Työhön suhtauduttiin kuitenkin mutkattomasti ja oltiin valmiita ottamaan työ kuin työ vastaan. Sopivaksi aloittelevan työksi katsottiin avustavat rakennusalan työt:

”Haluaisin kuitenkin päästä työmaalle apulaisen tehtäviin, en voi olla muuta kuin apulainen kun ei minulla ole kokemusta.” (H2)

Ammattimaisen tason saavuttamiseen ajateltiinkin tarvittavan useampi vuosi työtä ja monipuolisia kokemuksia. Unelma olla rakennusalan ammattilainen tulevaisuudessa oli kuitenkin muotoutunut useamman mielissä:

”Tämä koulutus on auttanut minua ymmärtämään mikä on suomalainen systeemi. Olen oppinut tosi paljon, mutta en ole vielä mestari, ehkä jonain päivänä kuitenkin olen..” (H6)

Kolmanneksi *terveydelliset asiat* aiheuttivat epävarmuuden pelkoja työllistymisen suhteen tulevaisuudessa. Rakennustyön tiedettiin olevan fyysistä ja oma jaksaminen tuntui epävarmalta. Fyysisen työn tiedettiin olevan kuitenkin kuntoa ylläpitävää, joten työn nähtiin myös kannattelevan jaksamista. Haastatteluissa ne, joilla ikää oli jo kertynyt, koki sen merkittävänä tekijänä työllistymisessä. Työvuosia kuitenkin uskottiin olevan jäljellä monia, joten iän nähtiin olevan enemmän hidaste, kuin este. Pitkiä työttömyysjaksoja ja erilaisia kuntouttavan tukitoiminnan toimenpiteitä kokeneet, olivat tulevaisuuden kannalta epäilevimpiä. Terveyttä ja rakennusalan fyysisyyttä pohdittiin seuraavasti:

”Tulevaisuudesta pelottaa terveysasiat. Minulla alkoi diabetes viime kesänä, aloin hikoilla ja menin käymään terveysasemalla ja siellä huomattiin, että verensokeri on tosi korkealla. Tuntuu siltä, että joka vuosi löytyy jotakin terveydellistä asiaa minulta.” (H7)

7 POHDINTA

Suomalainen työelämä tarvitsee uutta työvoimaa ja maahanmuuttajien nopeampi ja laadukkaampi työelämään sijoittuminen on tärkeässä roolissa työelämän murroksessa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia maahanmuuttajaopiskelijoiden työssäoppimispaikan hakukokemuksia sekä heidän käsityksiään työelämässä tarvittavasta osaamisesta ja työllistymisestä. Aikaisempien tutkimusten mukaan maahanmuuttajien työllistyminen on ollut varsin vaatimatonta (Toivanen 2018, 73). Syiksi heikkoon työllistymiseen on arveltu olevan muun muassa oikeanlaisen koulutuksen, puutteellisen työkokemuksen, heikon kielitaidon ja kansallisuuden. (Kazi ym. 2019, 39; Suokonaukio 2007, 75). Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että opiskelijat ovat luottavaisia osaamiseensa ja tulevaisuuteensa sekä kokevat, että työelämässä pärjää oikeanlaisella ja aktiivisella asenteella sekä hyvillä verkostoilla. Seuraavaksi tässä luvussa esitellään tarkemmin tutkimuksen keskeisiä tuloksia suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin. Myös tutkimuksen luotettavuutta ja jatkotutkimushaasteita tarkastellaan.

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksen tulosten perusteella rakennusalan opiskelijat kokivat *työssäoppimispaikan haun* olevan riippuvainen itsestä ja omasta aktiivisuudesta sekä henkilökohtaisesta lähestymisestä. Tutkimuksessa selvisi, että vaatii oma-aloitteellisuutta ja rohkeutta lähestyä työnantajia vielä vajavaisen osaamisen ja kehittyvän suomen kielen kera. Itsenäisesti ja omien verkostojen tuella uskottiin paikan kuitenkin löytyvän ja selviytymistä pidettiin kunnia-asiana, joka takaisi myös asiasta vinkanneen kaverin maineen pysymisen hyvänä. Kuten aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet (Kärkkäinen 2017; Toiminen 2017), myös tämä tutkimus osoittaa, että aikuinen maahanmuuttaja on oma-aloitteellinen ja ongelmanratkaisukykyinen ja pyrkii aktiivisesti löytämään ratkaisuja.

Tutkimuksessa nousi esiin myös, että työnantajien tavoittaminen koettiin haastavaksi ja taustalla vaikuttivat työmaiden kiireet ja opiskelijoiden vaikeudet

kuvata omia tavoitteitaan suomen kielellä. Työhön ottaminen vaatiikin työnantajalta ennakkoluulottomuutta, hyvää motivaatiota ja oikeanlaista halua saada maahanmuuttaja osaksi työyhteisöä (Huttunen & Äärilä 2010; Kemi 2019; Puukari & Taajamo 2007). Vastaavanlaisiin tuloksiin päätyivät myös Ahmad (2019) ja Larja (2019) aikaisemmissa tutkimuksissaan. Laadukas rekrytointi vie aikaa ja resursseja ja molemminpuolisen luottamussuhteen rakentuminen vaatii sitoutumista. Onnistuessaan se antaa kuitenkin selkeän kuvan työpaikasta ja suomalaisesta yhteiskunnasta (Kuronen 2007; Suokonaukio 2007; Työterveyslaitos 2017).

Koulutuksen järjestäjällä on merkittävä rooli opiskelijan ja työpaikan tarpeiden ja toiveiden sanoittajana (Kärkkäinen 2017, 235). Työssäoppiminen tulisi-kin nähdä prosessina, jossa on osapuolten yhteen saattamisen, työssäoppimisen aikaisen seurannan, tuen ja yhteenvedon tarpeet ja tässä koulutuksen järjestäjä on avaintehtävässä.

Opiskelijoiden käsitykset *työelämässä tarvittavasta osaamisesta* muodostuivat kyvystä olla aktiivinen ja osallistuva sekä tiimityötaitoinen, kuten myös Toivainen (2018,53) toteaa. Mainitut osaamiset käsitettiin merkitseviksi tilanteessa, jossa ammattitaito oli vasta kehittymässä. Haastatellut käsittivät, että kysymällä ja muita seuraamalla oli mahdollista oppia ja pitää paikka työelämässä ja että näin tehden myös työnantaja arvostaisi työntekijän työelämäosaamista (Kärkkäinen 2017).

Tutkimus osoitti, että ammatillinen osaaminen ei opiskelijoiden käsitysten mukaan kata kaikkea työelämässä tarvittavaa osaamista, vaan monet muut taidot ovat tulleet rinnalle. Kuten aiemmat tutkimukset (Kärkkäinen 2017; Hujanen 2010) ovat osoittaneet, myös tämä tutkimus osoitti, että oikeanlainen asenne, työkokemus sekä laaja-alainen kielitaito (Kaikkonen 2010) ovat tärkeitä taitoja työelämässä. Rakennusalalla hyvä suomen kielen hallinta auttaa lisäksi ymmärtämään työprosesseja ja varmistaa työn laatua (Holmes & Woodhams 2013, 275–298; Lilja & Tapaninen 2019, 74).

Tämän tutkimuksen tuloksissa esiin nousseiden keskeisten työelämässä tarvittavien osaamisten koettiin kehittyvän kokemuksen, tekemisen ja erehdyksen kautta (Niemelä 2019) sekä sosiaalisella osallistumisella (Wenger 1998) ja omaa

osaamista reflektoiden (Järvinen & Poikela 2000; Poikela 2005; Uutela 2019). Maahanmuuttajan työelämässä tarvittavan osaamisen kehittyminen vaatii myös kulttuurista ja sosiaalista osaamista sekä työprosessin ymmärrystä, jotta työelämän pelisäännöt tulevat tutuiksi (Niemelä 2019; Toivanen ym. 2018; Työterveyslaitos 2017).

Tutkimuksessa selvisi myös, että vaikka työelämässä tarvittavan osaamisen kehityksen katsottiin tapahtuvan tekemällä ja muilta oppimalla, myös ohjausta tarvittiin (Toivanen 2018). Ohjauksen nähtiin olevan riippuvainen yrityksen koosta niin, että pienissä yrityksissä ohjaus oli yhdessä tekemistä ja mallista oppimista ja suurissa yrityksissä ohjaus oli yksittäiseen työtehtävään liittyvää. Ohjauksen koettiin lisääntyvän, mikäli päästiin mukaan työpariksi osaavammalle tai osaksi työryhmiä. Saatu palaute koettiin positiiviseksi ja kannustavaksi. Opiskelijat myös kokivat, että koska negatiivista palautetta ei tullut, oli se työnantajan tapa kertoa mahdollisuudesta työllistyä tulevaisuudessa. Aikaisemmat tutkimukset (Kemi 2019; Kärkkäinen 2017; Lilja & Tapaninen 2019; Mustonen ym. 2020) tukevat tämän tutkimuksen näkemystä, että maahanmuuttajat ovat heterogeeninen joukko, jonka työelämässä tarvittavan osaamisen kehittyminen ja ohjaus vaatii monipuolisia lähestymistapoja ja valmiuksia sekä kielitietoisia käytänteitä. Näiltä osin tämä tutkimus mukaili pitkälle aiemmin tehtyjä tutkimuksia.

Uutta tietoa tämä tutkimus tuotti siitä, miten yksin työssäoppija rakennustyömaalla on, miten paljon on itsestä kiinni, pääseekö mukaan työryhmiin tai parempiin työtehtäviin tai tuleeko heikon kielitaidon vuoksi ymmärtäneeksi työprosessia laisinkaan. Maahanmuuttajan ohjauksessa tuleekin pohtia riittävän selkeiden toimintatapojen ja ohjeiden tarjoamista, jotta työnteko olisi kehittävää, turvallista ja tarjoaisi laajemman kuvan suomalaisesta työelämästä, kuten esittivät myös Hujanen (2010), Holmes ja Woodhams (2013) ja Kaikkonen (2010). Lisäksi maahanmuuttajaopiskelijan huomioiminen ja selkosuomen käyttö vaativat perehtymistä aiheeseen ja selkeitä työkaluja tuekseen (Lilja & Tapaninen 2019, 91; Mustonen ym. 2020).

Uutena tietona tutkimuksessa nousi esiin myös rakennuspiirustusten luvun merkitys tarvittavana työelämäosaamisena. Opiskelijat kuvasivat saaneensa opetusta, mutta asian syvempään ymmärrykseen sen ei koettu riittävän. Työmaalla rakennuspiirustusten luku on kyky, jolla varmistetaan oikeat työmenetelmät ja työtavat sekä käytettävät materiaalit. Haastateltavat kokivat sen tärkeäksi työelämäosaamisen osoittajaksi ja sen ymmärrettiin toimivan ”kolmantena kielenä”. Työelämässä tarvittavan osaamisen ymmärrys vaatii koulutuksen järjestäjältä tiivistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta työnantajien ja opiskelijoiden kanssa. Osaamisen kehittämisen käytännön keinot ja toimintatavat onkin hyvä nähdä rakennettavan yhdessä (Lilja & Tapaninen 2019; Toivanen ym. 2018). Laajempaan yhteistyöhön on myös ammatillisen koulutuksen reformi osaltaan pyrkinyt (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018).

Tulevaisuuden työllistymisen suhteen opiskelijat vaikuttivat olevan varsin luottavaisia. He olivat saaneet Suomessa oloaikanaan erilaisia yhteiskunnan tukia (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010), mutta nyt asioista haluttiin selvittää itse. Tulevaisuudessa työllistyminen toisi mahdollisuuden hyvään elämään (Kyhä 2011), jonka myötä palkkaus, perheen yhdistäminen ja jatko-opintojen mahdollisuudet vahvistuisivat (Kärkkäinen 2017, 93). Tulokset osoittivat, että opiskelijat olivat luottavaisia ja uskoivat työllistyvänsä nimenomaan oman aktiivisuutensa ja uutteruutensa ansiosta. Opiskelijat olivat lisäksi ymmärtäneet olevansa aloittelijoita alalla ja näin kaikenlainen työ olisi otettava vastaan, jotta elämässä pääsisi eteenpäin. Rakennusala käsitettiin pysyväisluonteisena ja työvoimaa tarvitsevana alana, joten työn katoaminenkaan ei huolettanut.

Tulevaisuuden huolia sen sijaan aiheuttivat terveyteen, työttömyyteen ja pätkätyösuhteisiin liittyvät aiheet (Kyhä 2011, 142). Työttömyyttä ei tosin juuriakaan haluttu pohtia, vaan usko sitkeään yrittämiseen hälvensi työttömyyden uhkaa. Yrityskulttuurien erot ja työn luonne sen sijaan pohditutti ja rakennusalan kasvava henkilöstövuokrauksen käyttö näyttäytyi pätkätyönä tulevaisuudessa, eivätkä lyhyet työsuhteet innostaneet tutkittavia.

Aikaisempiin tutkimuksiin (Karusaari 2020; Kärkkäinen 2017; Niemelä 2019) peilaten tämänkin tutkimuksen opiskelijoiden usko työelämässä tarvittavan osaamisen kehittymiseen ja työllistymiseen tulevaisuudessa näytti vahvistuvan, kun opiskelija pääsi vuorovaikutukseen työympäristön kanssa (Niemelä 2019). Myös suomen kielen käyttö ja työelämäosaamisen lisääntyminen tukivat pyrkimyksissä päästä osaksi suomalaista yhteiskuntaa (Arajärvi 2009; Niemelä 2019). Opiskelijat korostivat oman toiminnan merkitystä ja samaan kannustivat myös Karusaari (2020) ja Puukari & Taajamo (2007) todetessaan työnantajien odottavan itseohjautuvia ja vuorovaikutustaidoiltaan kyvykkäitä maahanmuuttajatyöntekijöitä. Puntaroidessaan erilaisia vaihtoehtoja tulevaisuuden suhteen, noudattivat tähän tutkimukseen osallistuneet opiskelijat myös Gysbersin (2014) näkemyksiä työelämäosaamisen kehittymisen näkyvän kyvykkyytenä nähdä tulevaisuuteen ja muuntautumiskyynä kehittyvässä työelämässä. Kehittyvä suomen kielen taito, työelämätuntemus ja oikeanlaiset työnhakutaidot ovat myös Huttusen ja Äärilän (2010) mukaan oleellisia työllisyyttä parantavia asioita. Näitä asioita edistäessään myös riippuvuus vähenee ja erilaiset vaikutusmahdollisuudet omassa elämässä lisääntyvät (Puukari & Taajamo 2007).

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan tutkimustulosten riippumattomuutta epäolennaisista ja satunnaisista tekijöistä. Koska laadullisen tutkimuksen luonne ei anna mahdollisuutta tarkastella luotettavuutta objektiivisesti, tuleekin tutkijan vakuuttaa lukija muilla keinoin. (Eskola & Suoranta 2014, 209–211.) Luotettavuuden arviointi perustuu tutkimuksen kyvykkyyteen kuvata tutkittavana oleva ilmiö. Opiskelijoita kuultiin heidän arkiajatuksistaan ja käsityksistään työ-
sääoppimispaikan hakukokemukseen vaikuttavista tekijöistä sekä heidän käsityksistään työelämässä tarvittavasta osaamisesta ja työllistymisestä.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ensimmäisenä tarkastellaan *haastateltavien valintaa ja aineiston hankintaa*, joka tässä tutkimuksessa oli teema-
haastattelu (Uutela 2019, 148). Teemahaastattelu antaa väljän haastattelurungon

avulla mahdollisuuden kysymysten avoimuuteen teemoittain. Haastateltaviksi suostuneiden henkilöiden osallisuus perustui vapaaehtoisuuteen ja haastateltavia osallistui yhteensä kahdeksan. Saturaatio saavutettiin mielestäni kahdeksannen jälkeen, enkä enempää opiskelijoita mukaan pyytänyt. Maahanmuuttajia haastateltaessa tulee muistaa selkosuomen käyttö ja rauhallinen ja tilaa antava haastatteluote. Vaikeiden käsitteiden tai useamman kysymyksen liittäminen yhteen voi aiheuttaa haastateltavassa hämmennystä ja tutkijan onkin osoitettava kiireettömyytensä ja aito kiinnostuksensa. Kielitaidon ollessa heikompi, on kuitenkin aina olemassa myös väärinymmärryksen vaara. Tätä tutkimusta tehdessäni sain luvan nauhoittaa haastattelut ja se osoittautui hyväksi silloin, kun en ymmärtänyt kuulemaani ja näin pystyin palaamaan aiheeseen uudelleen. Myös oma rakennusalan tuntemukseni auttoi tulkitsemaan joitakin sanoja ja kokonaisuuksia, jotka muuten olisivat jäänyt ymmärtämättä ja näin vaikuttaneet kokonaisuuteen. Roolistani organisaation työntekijänä kerroin tutkittaville heti aluksi ja koin, että se ei ollut esteenä tutkimuksen teolle.

Fenomenografisen tutkimuksen analyysi keskittyy osallistujien käsityksiin ja kokemuksiin, ja analyysissä korostuvat tutkijan tulkinnat ja perustelut niille. (Niikko 2003). Tästä syystä analyysin neljä eri vaihetta on kuvattu askel askeleelta, tarkoitukseni näin osoittaa, miten analyysi on tehty ja miten tuloksiin on päädytty (Karusaari 2019; Sin 2010; Uutela 2019, 149.) Syntyneet kategoriat edustavat haastateltavien kuvauksia (Niikko 2003), minun tulkitsemani. Kategorioiden on vastattava tutkimuksen tavoitteeseen (Karusaari 2019, 166) ja saatujen luokitteluiden jälkeen tutkimustulokset tulee kirjoittaa raportin muotoon (Paloniemi & Huusko 2006, 169). Analyysissä oleellista on tarkastella tulosten johdettavuutta, ja sitä miten olen tutkijana päätynyt kulloisiinkin merkityksen-antoihin.

Tulosten esittäminen ja raportointi liittyvät fenomenografisessa tutkimuksessa luotettavuuteen (Paloniemi & Huusko 2006, 169). Tämän tutkimuksen aineistolle onkin oltu avoimia ja uskollisia kaikissa tutkimuksen vaiheissa, tuoden lukijalle tarkasteltavaksi aitoja opiskelijoiden puheenvuoroja aineistoesimerkeillä (Karusaari 2019; Sin 2010).

Tutkimuksen arvioinnissa arvioidaan *tutkimuksen tuloksia* suhteessa teoriaan. Tutkimustulokset tukevat osin vanhaa tietoa ja osin tuottaen uutta. Mikäli tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan käytännöllisyyskriteerien ja siirrettävyyden kautta (Larsson 2005,32), olisi tällä tutkimuksella merkitystä maahanmuuttajaopiskelijoiden työssäoppimista suunniteltaessa ja ohjatessa.

Jatkotutkimustarpeita tämän tutkimuksen pohjalta syntyi maahanmuuttajaopiskelijan työssäoppimisen aikaisen tuen mallinnuksen myötä. Vaikka opiskelijoiden onkin toivottu pääsääntöisesti etsivän paikka itse, olisi hakuprosessiin, työssäoppimisen aikaiseen työskentelyyn, sen tukemiseen, ohjaukseen ja kehittävään palautteen antamiseen kiinnostavaa perehtyä lisää.

Myös ”kolmannen kielen”, rakennuspiirustusten opetuksen lisäämisen tarve opetukseen tuli tässä tutkimuksessa hyvin esiin ja siitä olisi kiinnostavaa saada lisää teoreettista ja käytännön tietoa. Laadukkaampi rakennuspiirustusten tulkinta helpottaisi maahanmuuttajaopiskelijan työskentelyä työmaalla, antaisi työnhallinnan tunteen ja varmistaisi samalla työntekijän tekemän työn laadun ja työturvallisuuden. Tätä kautta myös työnantajien usko maahanmuuttajien rekrytointiin saisi vahvistusta.

Tutkijana jäin myös pohtimaan miten maahanmuuttajan mahdollisiin kielitaitohaasteisiin voisi valmistautua, mikäli vastaavanlainen tutkimusmahdollisuus tulevaisuudessa aukeaisi. Selkosuomen käyttö ei yksinkertainen asia, vaan vaatii harjoittelua, harjaantumista ja etukäteistyötä. Myös kysymysten asettelu ja ”liiallisen auttamisen” välttäminen olisi tärkeää ja haastateltavan pohtiessa oikea sana, tutkijan tulisi antaa tilaa ja odottaa rauhassa.

LÄHTEET

- Ahmad, A. 2019. Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Teoksessa Kazi, Villiina & Alitolppa-Niitamo, Anne & Kaihovaara, Antti (toim.). 2019. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: 10. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Arajärvi, P. 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Sisäasiainministeriön julkaisuja 2/2009.
- Billett, S. 2004. Learning through work: Workplace participatory practices. In H. Rainbird, A. Fuller & A. Munro (Eds.) *Workplace learning in context*. London: Routledge, 109-125.
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F. & Inanc, H. 2015. Fits, misfits and interactions: learning at work, job satisfaction and job-related well-being. *Human Resource Management Journal* 25 (3), 294–310.
- Forsander, A. 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) *Muuttajat: kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Gaudeamus, 220–244.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J. & Johnston, J. A. 2014. *Career counseling: holism, diversity, and strengths*. Alexandria, Virginia: American Counseling Association.
- Ellström, P-E. 1998. The many meanings of occupational competence and qualifications. Teoksessa Nijhof, W.J. & Streumer, J.N. (toim.) *Key Qualifications in Work and Education*. Dordrecht. Kluwer Academic Publisher, 39- 50.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eraut, M. 2007. Learning from other people in the workplace. *Oxford Review of Education* 33 (4), 403–422.
- Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karinen, R., Kosunen, A., Laamanen, J-P., Lahtinen, M. 2014. *Maahanmuuttajien työllistyminen*. Taustatekijät,

- työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 06/ 2014.
- Haverinen, V., Ratia, A.-M., Poikolainen, J., Mölsä, E. & Viisainen, R. 2019. Polkuja ammattikielen oppimiseen ja osaamisen kuvaamiseen. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 10(5).
- Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. 7.painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Huhta, A., Tammelin-Laine, T., Hirvelä, T., Neittaanmäki, R., & Stordell, E. 2017. Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen tulosten ennustaminen lähtötason arviointien perusteella. *Aikuiskasvatus*, 37 (3), 190–204.
- Hujanen, K. 2010. "Vaatimuksena hyvä suomen kielen taito..." Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) *Avoin Suomi - kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta*. Helsinki: Edita Prima Oy, 228–233.
- Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) 2010. *Avoin Suomi - kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hokkanen, R. 2013. Teoksessa *Tiheää ja robustia. 35 vuotta ohjaavaa koulutusta Amiedussa*. Kronholm, S-M.& Naarmala H. 2013. Otava, Keuruu.
- Holmes, J. & Woodhams, J. 2013. Building interaction: The role of talk in joining a community of practice. *Discourse and Communication*, 7, 275–298.
- Illeris, K. (yhdessä V. Andersen & kumpp.). 2004. *Learning in working life*. Frederiksberg: Roskilde University Press.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Jahnukainen, M., Kalalahti, M., & Kivirauma, J. 2019. *Oma paikka haussa*. Gaudeamus.
- Järvinen, A. & Poikela, E. 2000. Työssä oppimisen reflektiivisyys ja kontekstuaalisuus. *Aikuiskasvatus* 20 (4), 300–321.

- Kaihovaara, A., Alitolppa-Niitamo, A., Kazi, V. 2020. Onko maahanmuuttajien kotoutuminen epäonnistunut Suomessa? *Talous & Yhteiskunta* 2/2020.
- Kaikkonen, M. 2010. Monimuotoisuuden johtaminen suomalaisilla työmarkkinoilla – uusia työntekijöitä yrityksiin. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) *Avoin Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Karusaari, R. 2020. Asiakaslähtöisyys osaamisperusteisessä ammatillisessa koulutuksessa. Väitöskirja, Lapin yliopisto.
- Kakkori, L. & Huttunen, R. 2010. Fenomenologia, hermeneutiikka ja fenomenografinen tutkimus. Teoksessa A. Saari, O-J. Jokisaari & V-M. Värri (toim.) *Ajan kasvatus. Kasvatustieteen aikalaiskritiikkiä*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 367–401.
- Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A., Kaihovaara, A. (toim.) 2019. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki
- Kemi, K. 2019. Aikuisten maahanmuuttajien oppimisen tuen kehittäminen. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 10(6).
- Kettunen, J. & Tynjälä, P. 2018. Applying phenomenography in guidance and counselling research. *British Journal of Guidance & Counselling* 46 (1), 1-11.
- Kokkinen, L. (toim.). 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos.
- Kuronen, I. 2007. "Minä valitsin uusi elämä"- Maahanmuuttajien tarinoita kotoutumisesta ja viranomaisten kokemuksia maahanmuuttajatyöstä kontaktiprojektissa. Teoksessa Puukari, S. (toim.) & Taalamo, M. *Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä*. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.
- Kuula, A. 2015. *Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino. E-kirja.

- Kyhä, H. 2011. Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Väitöskirja, Turun yliopisto.
- Kärkkäinen, K. 2017. Learning, teaching and integration of adult migrants in Finland. 2017. Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto.
- Könönen, J. & Himanen, M. 2019. Maahanmuuton sääntelyn ja etnisen syrjinnän yhteydet maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan. Teoksessa Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki
- Laasanen, A. 2007. Maahanmuuttajien työllistäminen Jyväskylän Tekevä-säätiön MaMu-projektissa. Teoksessa. Taajamo, M. & Puukari, S. Monikulttuurisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Koulutuksen tutkimuslaitos Jyväskylä 2007.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta. 531/2017.
- Laki kotoutumisen edistämisestä. 30.12.2010/1386.
- Larja, L. 2019. Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella Teoksessa Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Larsson, S. 2005. On quality of qualitative studies. Nordisk Pedagogik 25, 16–35.
- Lemmetty, S. 2020. "Self-learning is present every day - in fact, it's my job" Self-Directed Workplace Learning in Technology-Based Work. Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto.
- Lilja, N., & Tapaninen, T. 2019. Suomen kielen käyttämisen ja oppimisen mahdollisuudet ammatillisen oppilaitoksen rakennusalan vuorovaikutustilanteissa. Puhe Ja Kieli, 39(1), 69–98.
- Maahanmuuttovirasto. 2020. Oleskelulupaa haki ennätysmäärä työntekijöitä. 20.1.2020. Maahanmuuttovirasto.
- Marton, F. 1988. Phenomenography: A Research Approach to Investigating Different Under-standings of Reality. Teoksessa R. R. Sherman & R. B. Webb (toim.) Qualitative Research in Education: Focus and Methods. London: Falmer Press, 141–161.

- Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: e-kirja opiskelijalaitos. Helsinki: International Methelp, Booky.fi.
- Mustonen, S., Puranen, P. & Suni, M. 2020. Maahanmuuttotaustaisten opiskelijoiden tasa-arvoisen osallisuuden tukeminen ammatillisessa koulutuksessa. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 11(6).
- Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula U. 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus.
- Niemelä A. 2019. Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä. Väitöskirja Tampereen yliopisto.
- Niikko, A. 2003. Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 85.
- Opetushallitus. 2015. Arvioinnin opas.. Oppaat ja käsikirjat 2015:11.
- Opetushallitus. 2021. Osaamisen ennakointifoorumi (OEF).
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi. minedu.fi/amisreformi
- Paloniemi, S. & Huusko, M. 2016. Fenomenografia ja variaatioteoria aikuiskasvatustieteen tutkimuksessa. *Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 36(2), 119-121.
- Poikela, E. (toim.) 2005. Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvatus. Tampereen Yliopistopaino Oy
- Rakennusalan perustutkinto. Ammatillisen tutkinnon perusteet 2018. Opetushallitus.
- Rakennusteollisuus. 2019. Ulkomainen työvoima rakennusalalla. 28.5.2019. Rakennusteollisuus RT ry.
- Rissanen R. 2003, Työelämälähtöinen opinnäytetyö oppimisen kontekstina. Fenomenografisia näkökulmia tradenomien opinnäytetyöhön. Väitöskirja Tampereen yliopisto.
- Ronkainen, R. & Suni, M. 2019. Kotoutumiskoulutus kielikoulutuksena: kehityslinjat ja työelämäpainotus. Teoksessa V. Kazi, A. Alitorppa-Niitamo & A. Kaihovaara (toim.), *Kotoutumisen kokonaiskatsaus* 2019.

- Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 79–91.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Sanoma Pro Oy.
- Silfver, O. 2010. Vääränlaiset huippuosajat? Entisen Neuvostoliiton alueelta tulleiden asiantuntijoiden kiinnittyminen suomalaiseen työelämään. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) Vieraita työssä - työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Hakapaino Oy, 122–146
- Sisäministeriö. 2019. Maahanmuuton tilannekatsaus 1/2019. Sisäministeriö, Helsinki
- Sin, S. 2010. Considerations of quality in phenomenographic research. *International Journal of Qualitative Methods* 9 (4), 305–319.
- Stuckey, H. L. 2013. Tree types of interviews: Qualitative research methods in social health. *Journal of Social Health and Diabetes* 2 (1), 56–59
- Suokonaukio, J. 2007. Teoksessa Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Koulutuksen tutkimuslaitos Jyväskylä 2007.
- Suutari, T., Lämsä, A., Lähdesmäki, M. & Mattila, M. 2016. Maahanmuuttajat työvoimana maaseudun yrityksissä: yrityksen yhteiskuntavastuun näkökulma. Seinäjoki; Mikkeli: Helsingin yliopisto, Ruralia-instituutti.
- Taajamo, M. & Puukari, S. 2007. Monikulttuurisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Koulutuksen tutkimuslaitos Jyväskylän yliopisto.
- Toiminen, M. 2017. Välähdyksiä tulevaisuudesta. Multiprint Helsinki
- Toivanen, M. Väänänen A., Kurki A-L, Barbara Bergbom, B. Airila, A. (toim.) 2018. Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos.
- Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Tynjälä, P., Collin, K. 2000. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö - pedagogisia näkökulmia. *Aikuiskasvatus* 20 (2000): 4
- Työterveyslaitos. 2017. Moniosaa! Työpaikkaosaamisen kehittämisen malli monikulttuurisille työpaikoille. Työterveyslaitos.

- Uutela, U. 2019. valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tukemassa Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä. Väitöskirja Lapin yliopisto.
- Valtioneuvosto 2008. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle kotouttamislain toimeenpanosta 4/2008.
- Valtioneuvosto 2020. Työ-, koulutus- ja elinkeinoasiainneuvon kehittämistyöryhmä. 2020. Vaikuttavaan ennakointiin. Valtakunnallisen työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointijärjestelmän kehittäminen. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:20.
- Vasama, A. Lähtömaavalmennus on enemmän kuin kielikoulutusta. Teoksessa Huttunen & Äärilä. 2010. Avoin Suomi-kuka vastaa työperäisestä maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Vehviläinen, S. 2010. Ohjaus vuorovaikutuksena. Gaudeamus, Helsinki.
- Walqui & van Lier 2010. Rakennusteline nuorten englannin kielen oppijoiden akateemisesta menestyksestä: lupauksen pedagogiikka. San Francisco: WestEd.
- Wenger, E. 1998. Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity. Cambridge: Cambridge University Press.
- Witting, M. 2019. Korkeasti koulutettuja ja vähän koulutettuja - ulkomaalaistaustaisten koulutuksesta tulossa tarkempaa tietoa. Tilastokeskus. Tieto& Trendi 16.9.2019.
- Yle-Uutiset. 15.3.2021. Näillä neljällä keinolla hallitus lähtee edistämään työperäistä maahanmuuttoa - Haatainen: "Suomalaisen yhteiskunnan asenteet vaikeuttavat" <https://yle.fi/uutiset/3-11836298>
- Yle-Uutiset 25.3.2020. Maatilat ovat pulassa ilman tuhansia ulkomaalaisia kausityöntekijöitä - nyt kartoitetaan voisivatko työttömät ja lomautetut auttaa. <https://yle.fi/uutiset/3-11275090>

LIITTEET

Liite 1. TEEMAHAASTATTELURUNKO

Asiasanat: Maahanmuuttaja, rakennusala, työssäoppiminen, työllistyminen, työelämäosaaminen, ammatillinen koulutus

Taustatiedot

- Kerro aikaisemmasta työ- ja/tai opiskelukokemuksestasi (kotimaassa, kotoutumiskoulutus, nivelvaiheen tms.) (Ikä)

Työssäoppimispaikan haku

- Oletko hakenut työssäoppimispaikkaa tai työtä, kuvaile kokemuksiasi
- Miten kuvailisit saamiasi vastauksia
- Miten kerrot omasta osaamisestasi työnantajille (ääni, cv, portfolio, muu)
- Miten kuvailisit omaa valmiuttasi työssäoppimiseen, entä työelämään

Työssäoppiminen; ne, joilla työssäoppiminen edessä

- Miten kuvailisit työssäoppimispaikan ja työpaikan saamisen tärkeyttä tulevaisuutesi kannalta (oppiminen, työpaikka, palkka)
- Millaisia odotuksia sinulla on työssäoppimisjaksolle (oppiminen, kielitaito, suhteet, tuleva työpaikka)
- Millaista osaamista ajattelisit työssä tarvittavan ja arvostettavan
- Millaisena näet tulevaisuutesi (toimiala, lisäkoulutus, pelot, unelmat)
- Miten näet tulevaisuutesi esim. 5 v. päästä

Työssäoppiminen; ne, joilla jo käsityksiä

- Miten kuvailisit työssäoppimispaikan ja työpaikan saamisen tärkeyttä tulevaisuutesi kannalta
- Kerro työssäoppimisjaksosta, millaisia kokemuksia sait (tehtävät, palaute, ohjaus, tulevaisuuden näkymät, kieli)
- Miten kuvailisit kehittymistäsi työssäoppimisjakson aikana
- Millaista osaamista ajattelisit työssä tarvittavan ja arvostettavan
- Millaisena näet tulevaisuutesi (toimiala, lisäkoulutus, pelot, unelmat)
- Miten näet tulevaisuutesi esim. 5 v. päästä

Työllistyminen ja tulevaisuuden näkymät

- Miten kuvailisit suomalaista rakennusalaa (maahanmuuttajan työllistyminen, ennakkoluulot, työpaikkaohjaus, työllistyminen, potentiaalinen työnantaja)
- Miten koulutus valmistaa sinua työelämään (osaaminen, asenteet)
- Koetko tarvitsevasi lisäoppia (hakemiseen, ammattiin, kieleen, oppimiseen) - mistä sen haet
- Millaisia tietoja ja taitoja olisit tarvinnut enemmän, jäikö jotain puuttumaan
- Koetko olevasi tasa-arvoisessa asemassa työnhaussa (kielitaito, sukupuoli, luonne, etähaku, kirjoitustaito)
- Miten näet edellisten vaikuttavan juuri sinun työllistymiseesi