

**”Raksalla käytävät keskustelut
on aika small talkkia usein.”
Suomen kielen oppimista työpaikalla
edistävät ja vaikeuttavat tekijät
ammattillisen koulutuksen henkilöstön kertomina
Maria Förbom**

Erityispedagogiikan proseminarityö
Kevätlukukausi 2022
Jyväskylän avoin yliopisto

TIIVISTELMÄ

Förbom, Maria. 2022. "Raksalla käytävät keskustelut on aika small talkkia usein." Suomen kielen oppimista työpaikalla edistävät ja vaikeuttavat tekijät ammatillisen oppilaitoksen henkilöstön kertomina. Erityispedagogiikan pro-seminaarityö. Jyväskylän avoin yliopisto. 43 sivua.

Kielitaito on ratkaisevassa asemassa Suomeen ulkomailta muuttaneiden työllistymisessä ja integraatiossa. Työssä tarvittavaa kielitaitoa ei kuitenkaan aina saavuteta koulussa, ja työpaikka on sen vuoksi tärkeä oppimisympäristö. Tutkimus kartoitti niitä tekijöitä, jotka edistävät tai vaikeuttavat suomen kielen oppimista työpaikalla. Sen tarkoitus on tuottaa ammatillisessa koulutuksessa ja työelämässä sovellettavaa tietoa.

Laadullinen tutkimus toteutettiin narratiivisella eläytymismenetelmällä. Yhteensä 20 ammatillisessa koulutuksessa toimivaa opettajaa, ohjaajaa ja valmentajaa pohti kuvitteellisen kehyskertomuksen pohjalta Irakista Suomeen muuttaneen miehen mahdollisuuksia oppia kieltä rakennusalan työpaikalla.

Tutkimuksen tulokset vahvistivat aiempaa tutkimusta. Vastaajien kertomuksissa kielen oppimista edisti työpaikan toimiva vuorovaikutus sekä työtehtävien ja kielenkäyttötilanteiden monipuolisuus. Vastaavasti tuen puute ja yksipuoliset työtehtävät ja kielenkäyttötilanteet nähtiin vaikeuttavina tekijöinä. Toisaalta kielenoppijan omien resurssien, esim. työn ulkopuolisten verkostojen, sekä ennen kaikkea oppimismotivaation merkitys nousivat kertomuksissa esiin. Työpaikan monikielisyys näyttäytyi kertomuksissa sekä haasteena että mahdollisuutena. Työnantajan erityisesti maahanmuuttaneille tarjoamaa tukea tärkeämpänä näyttäytyi työyhteisön ilmapiiri.

Tutkimuksen pohjalta voi esittää sen johtopäätöksen, että maahanmuuttaneiden kielen oppimista kannattaisi tukea paitsi heille räätälöidyllä kielen opetuksella myös vahvistamalla työpaikan ilmapiiriä ja kielitietoisuutta.

Asiasanat: kielen oppiminen, työssäoppiminen, ammatillinen koulutus, L2, eläytymismenetelmä

Sisällys

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	5
2 KOTOUTUMISEN KESKIÖSSÄ KIELI, KOULUTUS JA TYÖ	7
2.1 Suomeen muuttaneet ovat moninainen joukko.....	7
2.2 Muutoksia ammatillisessa koulutuksessa	9
3 KAKKOSKIELTÄ OPITAAN TYÖTÄ VARTEN JA TYÖSSÄ	12
3.1 Eurooppalaista tutkimusta kielen oppimisesta työssä.....	12
3.2 Suomalaista tutkimusta kielen oppimisesta työelämässä.....	14
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	17
4.2 Tutkimuskonteksti	17
4.3 Tutkimukseen osallistujat	18
4.4 Tutkimusaineiston keruu.....	19
4.4.1 Eläytymismenetelmä ja kehyskertomuksen laadinta	19
4.4.2 Yhteydenotot osallistujiin	20
4.5 Aineiston analyysi	21
4.6 Eettiset ratkaisut.....	21
5 SUOMEN KIELEN TAIDON KEHITTYMINEN TYÖPAIKALLA	23
5.1 Suomen kielen taidon kehittymistä tukevia tekijöitä	23
5.1.1 Hyvä työilmapiiri ja työyhteisöltä saatava tuki.....	23
5.1.2 Mahdollisuus käyttää suomea työpaikalla.....	24
5.1.3 Monipuoliset kielenkäyttötilanteet ja työtehtävät.....	24
5.1.4 Työntekijän motivaatio ja voimavarat.....	25
5.2 Suomen kielen taidon kehittymistä vaikeuttavia tekijöitä.....	26

5.2.1 Torjuva ympäristö ja tuen puute.....	26
5.2.2 Työkieli muu kuin suomi	27
5.2.3 Ei mahdollisuuksia kommunikaatioon	27
5.2.4 Työntekijän heikko motivaatio ja vähäiset voimavarat.....	28
5.3 Yhteenveto	29
6 POHDINTA.....	30
6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	30
6.2 Tutkimuksen arviointi.....	32
6.3 Jatkotutkimusaiheet ja käytännön sovellukset	33
LÄHTEET	35
LIITTEET	42

1 JOHDANTO

Syksyllä 2021 suomalainen henkilöstöpalveluyritys Barona teetti Taloustutkimus Oy:lla kyselyn siitä, mitä esteitä yrityksillä on palkata ulkomailta Suomeen muuttaneita henkilöitä. Asia on ajankohtainen, sillä samaan aikaan kun monilla aloilla on työvoimapulaa, on Suomeen muualta muuttaneilla vaikeuksia löytää töitä.

Baronan kyselyyn (Taloustutkimus, 2021) vastasi yli 500 yritysten päättäjä ja HR-asiantuntijaa. Syinä haluttomuuteen palkata kansainvälistä työvoimaa mainittiin mm. lupaprosessien vaikeus, kulttuuriset haasteet ja sopivien henkilöstöpalvelujen puute. Suurin syy yksittäinen syy oli kuitenkin työssä vaadittavan kielitaidon ja työntekijöiden kielitaidon kohtaamattomuus.

Baronan tutkimus herätti keskustelua kotoutumisesta, asenteista, suomen kielen opetuksesta, englannin kielen asemasta työelämässä ja myös siitä, ovatko työelämän vaatimukset ylimitoitettuja tai tarjoavatko työntajat riittävästi tukea kielen oppimiseen (Kokko, 2021; Onali, 2021). ”Vaatimus suomen kielen osaamisesta on ollut iso työllistymiskynnys monelle ulkomaalaiselle. Useassa työssä voi kuitenkin päästä alkuun myös puutteellisella suomen taidolla, ja kieltä oppii lisää työn ohessa”, kommentoi tutkimusta Helsingin Sanomien pääkirjoitus 30.11.2021.

Millaista kielitaitoa työelämässä siis tarvitaan? Minkälaisia asioita ammatillisessa koulutuksessa ja työpaikoilla pitäisi ottaa huomioon, jos halutaan varmistaa, että työntekijän suomen kielen taito kehittyy riittävälle tasolle? Mitä työvoimaa tarvitsevat yritykset voivat tehdä, jos ne haluavat tukea työntekijöidensä kielitaidon kehitystä osana elinikäistä oppimista? Entä onko syytä olettaa, että kun Suomeen muuttanut henkilö saa töitä, hän automaattisesti oppii myös kielen?

Arolana ja Sepän (2019) mukaan ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden osuus ammatillisessa koulutuksessa on lisääntynyt, ja se näkyy enenevänä määränä sellaisia aikuisopiskelijoita, joiden ohjauksessa ja opetuksessa kielikysy-

mys on erityisesti otettava huomioon. Ratkaisuna tähän nähdään kielitietoinen opetus, jolloin kieltä opitaan osana ammattia ja ammatin opettajat ja ohjaajat tunnistavat toimialansa viestinnän erityispiirteet sekä ottavat ne huomioon opetus- ja ohjaustyössä.

Henkilöstöllä on toisaalta näkemystä sekä työssä oppimisesta ja suomalaisista työelämässä toimimisesta että maahanmuuttajien kanssa työskentelystä. Tämä tutkimus pyrkii tunnistamaan kielen oppimista työpaikalla edistäviä ja vaikeuttavia tekijöitä maahanmuuttaneiden kanssa työpaikoilla, ammatillisessa opetuksessa ja työllistymispalveluissa toimivien opettajien, ohjaajien ja valmentajien kertomuksista.

2 KOTOUTUMISEN KESKIÖSSÄ KIELI, KOULUTUS JA TYÖ

Kotoutumisen onnistuminen on tärkeää sekä maahanmuuttaneelle itselleen että niille yhteisöille, joihin hän kuuluu. Siihen liittyvät keskeisesti kysymykset tulijan mahdollisuuksista opiskella, työllistyä ja osallistua yhteiskunnan toimintaan. Tähän kaikkeen tarvitaan kieltä.

2.1 Suomeen muuttaneet ovat moninainen joukko

Vuoden 2021 lopussa Suomen väestöstä vieraskielisiä eli muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuvia henkilöitä oli Tilastokeskuksen mukaan hieman alle 460 000 henkeä, mikä on Suomen väkiluvusta 8,3 % (Tilastokeskus, 2022a). Tilastoissa ja tutkimuksissa väestöä ryhmitellään usein paitsi kielen myös kansalaisuuden tai syntyperän mukaan. Vieraskielisten ja maahanmuuttajien lisäksi puhutaan maahanmuuttajataustaisista, ulkomaalaisista, ulkomailla syntyneistä tai ulkomaalaistaustaisista henkilöistä. Jos kyse on maahantulon syystä, käytetään käsitteitä kuten työperäinen maahanmuutto tai pakolaisuus (Tilastokeskus, 2021a; 2022b). Myös kansalaisuus voi olla tilastoinnin peruste, vaikka moni asuu Suomessa pysyvästi oleskeluluvalla eivätkä kaikki Suomen kansalaiset toisaalta asu Suomessa.

Koska tämä tutkimus käsittelee suomen oppimista työpaikalla, on tutkimuksen fokus ensimmäisen polven maahanmuuttaneissa. Tällä tarkoitetaan vieraskielisiä ammatillisia opiskelijoita ja työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet ja asettuneet eri syistä Suomeen vasta aikuisiällä tai lähellä sitä, ja joiden status kansalaisuuden suhteen voi vaihdella. Käytössä ovat siksi ilmaiset maahanmuuttaja tai uudempi, maassaolon pysyvyyttä korostava maahanmuuttanut (Valtioneuvosto, 2021), ei esimerkiksi maahanmuuttajataustainen tai ulkomaalaistaustainen, jotka voivat viitata myös Suomessa syntyneen ja kasvaneen

Suomen kansalaisen vanhempien syntyperään (Tilastokeskus, 2021a). Tutkimuksiin ja tilastoihin on viitattu niissä käytettyjen termien ja luokittelujen mukaisesti.

Tilastokeskuksen, Työterveyslaitoksen ja Terveystieteiden tutkimuskeskuksen toteuttaman laajan tutkimushankkeen raportissa *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (UTH) kuvataan Suomessa vakituisesti asuvaa ulkomaalaistaustaista väestöä: maahanmuuton syitä, koulutusta, kielitaitoa ja työmarkkinatilannetta sekä terveyttä ja hyvinvointia (Nieminen ym., 2015). UTH-tutkimus kattaa koko Suomessa asuvan ulkomaalaistaustaisen väestön ja on sisällöllisesti laajin koskaan aiheesta tehty haastattelututkimus. Siinä Suomeen ulkomailta muuttaneet näyttäytyvät heterogeenisenä ryhmänä, josta ei voi tehdä yleistyksiä tai yksinkertaistuksia.

UTH:n tutkijat Sutela ja Larja (2015, s. 29–31) kuvaavat ulkomaalaistaustaisten väestön koulutusrakennetta polarisoituneeksi. Korkeakoulutettujen osuus oli osapuilleen sama kuin kantaväestössäkkin, mutta toisen asteen koulutus oli harvemmillä, ja vastaavasti korkeintaan suomalaista peruskoulua vastaava koulutuksen saaneiden osuus oli suurempi. Matalin koulutustaso oli pakolaistaustaisilla maahanmuuttajilla. Oman ryhmänsä muodostivat ne, joilla ei ole koulutusta lainkaan tai sen pituus oli vain pari vuotta. Tällaisia henkilöitä oli vuonna 2014 arviolta noin 5 000 henkeä. UTH-tutkimuksessa ei erikseen korostettu luku- ja kirjoitustaitoa, mutta sen puute on todennäköisesti yleisintä pakolaistaustaisilla Lähi-idästä ja Afrikasta tulevilla naisilla (Sutela & Larja, s. 39–40).

Sutelan ja Larjan (2015, s. 44–49) mukaan ensimmäisen polven 15–64-vuotiaista ulkomaalaistaustaisesta väestöstä melkein kaikki (86 %) osasivat suomea tai ruotsia ainakin jonkin verran, mutta joka neljäs arvioi kielitaitonsa korkeintaan alkeistasolle, vastaavasti kolme neljästä puhui suomea tai ruotsia vähintään keskitasolla. Tutkimuksessa havaittiin myös, että koulutukselliset tarpeet ja osallistuminen kielikoulutuksiin vaihtelivat paljon eri ryhmien välillä.

Suomea äidinkieltä vastaavalla tasolla tai edistyneesti puhuvat työllistyivät yhtä hyvin kuin suomalaistaustaiset. Keski- tai alkeistason kielitaito sen si-

jaan näytti vaikeuttavan työllistymistä. Varsinkin vähän koulutusta saaneilla kielitaidon kehittyminen alkeistasolta keskitasolle paransi työllisyyttä, vaikka korkeammin koulutetuilla yhteyttä ei ollut (Larja & Sutela, 2015, s. 81–82). Suomen tai ruotsin osaaminen on siis yhteydessä työllistymiseen, mutta työllistymisen kannalta riittävän kielitaidon määrittely ei ole yksiselitteistä. Työtä vailla olevien ulkomaalaistaustaisten oma kokemus kuitenkin oli, että nimenomaan suomen tai ruotsin taidon puute oli suurin este työllistymiselle (Niemi, 2015, s. 130).

Sutelan ja Larjan (2015) mukaan ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste oli kymmenen prosenttiyksikköä heikompi kuin suomalaistaustaisilla, mutta heikko työllisyys johtui enimmäkseen ulkomaalaistaustaisten äitien jäämisestä kotiin.

Ulkomaalaistaustaiset miehet työllistyvät lähes yhtä hyvin kuin vastaavasti koulutetut suomalaistaustaiset miehet. Työllisyys oli heikointa pakolaisuuden takia muuttaneilla sekä Lähi-idästä ja Afrikasta tulleilla. Näiltä alueilta saapuneiden kokemukset kohtelun tasapuolisuudesta työelämässä sekä työtovereilta saatavasta tuesta olivat heikommalla kuin muilla ulkomaalaistaustaisilla palkansaajilla, jotka yleisesti ottaen kokivat työn sosiaaliset ulottuvuudet myönteisesti. Tämä saattaa heijastaa työelämän etnistä eriytymistä. (Väänänen, Toivanen & Koskinen, 2015, s. 119–120).

2.2 Muutoksia ammatillisessa koulutuksessa

Yleisen työelämän kansainvälistymisen lisäksi vuoden 2015 pakolaiskriisi pakotti kaikkialla Euroopassa, myös Suomessa, kehittämään uusia tapoja toteuttaa kotoutumiseen liittyvää kielen opetusta, sillä vallalla olevat kielen opetuksen mallit eivät aina vastanneet tarpeisiin (Grünehag-Monetti & Braddell, 2017, 302–304; Lehtimaja ym., 2021). Vanhenevan väestön maissa maahanmuuttajien työpanokselle on kysyntää, mikä sekä on lisännyt tarvetta kehittää ammatillista koulutusta (Grünehag-Monetti & Braddell, s. 302, 2017; Lilja & Tapaninen, 2019).

Suomalaisen koulutuspolitiikan tavoite on, että kaikilla on yhdenvertainen mahdollisuus kouluttautua ja että jokaisella kansalaisella olisi vähintään toisen asteen tutkinto (Hievanen ym., 2020a s. 178). Jotta pääsy ammatilliseen koulutukseen ja työelämään nopeutuisi, Sipilän hallituskaudella 2015–2019 uudistettiin voimakkaasti maahanmuuttajien palvelujärjestelmää (Hievanen ym., 2020b, s. 5): ammatillisen koulutuksessa kielitaitovaatimuksia joustavoitettiin, aikuisen perusopetusta uudistettiin sekä vapaassa sivistystyössä toteutettiin uusia joustavia luku- ja kirjoitustaidon ja suomen kielen koulutuksia.

Tilastokeskuksen (2021b) mukaan vuonna 2020 kaikista Suomessa tutkintotavoitteisesti opiskelevista joka kymmenes opiskelija oli vieraskielinen. Ammatikoulutuksessa vieraskielisten osuus oli kaikista koulutusmuodoista korkein, yhteensä 14 %.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi toteutti 2020 arvioinnin, jossa tarkasteltiin maahanmuuttajien koulutuspolkujen nopeuttamisen vaikutuksia (Hievanen ym., 2020a, s. 3–4, 145–154). Sen mukaan kielitaitovaatimusten joustavoittamisen seurauksena ammatilliseen koulutukseen pääsi aiempaa heikommalla kielitaidolla, minkä seurauksena on kyseenalaista, riittääkö kielitaito opinnoista selviytymiseen tai saavutetaanko ammatissa vaadittava kielitaito opintojen aikana.

Arviointiraportissa tuodaan esille, että joidenkin opiskelijoiden ohut koulutustausta lähtömaasta näkyy perustaitojen hallinnassa sekä tavassa opiskella (Hievanen ym. 2020a, s. 178). Vaikka Hievasen ym. mukaan aikuisiällä perustaitojen oppiminen voi olla hidasta, niiden hankkiminen toisaalta tukee maahanmuuttajien osallisuutta, ja niitä tarvitaan myös työelämässä.

Toimivina tapoina tukea opiskelijan kielitaidon kehittymistä arvioinnissa pidettiin mm. kielitietoista opetusta, S2-opettajan ja ammatillisen opettajan samanaikaisopetusta, opiskeluvalmiuksia tukevia opintoja eli OPVAa, pajaopetusta, pieniä opiskelijaryhmiä, työelämäjaksojen aikaista S2-opetusta sekä riittävää ohjausta ja työelämälähtöisyyttä. Erityisesti kielitietoiseen opetukseen tarvittaisiin kuitenkin tukea. (Hievanen ym., 2020a, s. 174) Asiaan on kiinnittänyt huomiota myös Opetus- ja kulttuuriministeriö, joka toimenpide-

esityksessään (2019) tuo esille paitsi ammatillisen koulutuksen ammatillisten aineiden opettajille mutta myös työpaikkaohjaajille ja koulutustyöpaikoille järjestettävän kielitietoiseen ohjaukseen liittyvän tiedon ja koulutuksen tarpeen.

Arvioinnissa (Hievanen ym., 2020a, s. 157–159, 174) työelämäjaksojen koettiin vahvistavan ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden kielitaitoa ja kiinnittymistä työelämään, joskin sopivia harjoittelupaikkoja oli vaikea löytää. Onnistumiselle keskeisenä nähtiin yhteistyö työpaikkojen, työpaikkaohjaajien ja opetushenkilöstön välillä. Ammatin perusteiden lisäksi opiskelijat tarvitsevat tietoa suomalaisen työelämästä, selkokielisestä materiaalia sekä työelämäjakson aikaista kielen opetusta. Kielitaidon kehittymistä työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana tuettiin useimmiten etäopetuksena sähköisten työkalujen avulla tai perehdyttämällä työpaikkaohjaajat tukemaan kielen oppimista.

Leiding (2019) kyseenalaistaa opiskelijoiden työpaikoilla saaman kielen oppimisen tuen riittävyyden ja kritisoi vuoden 2018 ammatillisen reformin myötä vallitsevaksi muodostuneita oppimisen trendejä, jotka painottavat kielitaidon kehittymistä työtehtävien yhteydessä. Leiding painottaa, että maahanmuuttajankin pitäisi voida saavuttaa kielellisiä valmiuksia myös muihin toimintoihin kuin vain niihin, joita hän työpaikalla toimiessaan kohtaa: riittäviin yhteiskunnassa toimimisen taitoihin, jatko-opintoihin ja elinikäisen oppimiseen.

Karvin mukaan (Hievanen ym., 2020a, s. 6) maahanmuuttajaopiskelijoille pyrkimys nopeaan kouluttautumiseen voi olla sosiaalinen ja taloudellinen riski. Jos koulutuksen aikana ei saavuta riittävää perusosaamista, on asema työelämässä haavoittuva. Työryhmä suosittelikin myös työssäkävien maahanmuuttajien perus- ja kielitaidon vahvistamisen mahdollisuuksien lisäämistä.

3 KAKKOSKIELTÄ OPITAAN TYÖTÄ VARTEN JA TYÖSSÄ

Tarve oppia uuden kotimaan kieli, kakkoskieli eli L2 koskee miljoonia maahanmuuttajia eri puolilla Eurooppaa. Monissa maissa on oppilaitoksissa tapahtuvan oppimisen lisäksi saatu myönteisiä kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta kielen oppimisesta. Aiheesta on myös runsaasti poikkitieteellistä tutkimusta, jossa yhdistyvät kieli-, kasvatus- ja yhteiskuntatieteelliset näkökulmat. Tutkimusta yhdistävät näkemykset maahanmuuttajien integraation merkityksestä yhteiskunnalle, työn merkityksestä maahanmuuttajien integraatiolle ja kommunikaatiosta nykyajan työelämän keskeisenä ulottuvuutena. (Grünhage-Monetti & Braddell 2017, s. 303–304). Euroopan komission kielten opetusta edistävä European Centre for Modern Languages -keskuksen yhteydessä toimiva Language for Work -verkosto kokoaa yhteen aiheen parissa työskenteleviä toimijoita ja välittää siitä tutkittua tietoa. Suomessa vastaava työtä tehdään Jyväskylän yliopiston Soveltavan kielentutkimuksen keskuksen koordinoiman Koulutuspolitiikan verkoston eli Kieliverkoston puitteissa.

3.1 Eurooppalaista tutkimusta kielen oppimisesta työssä

Language for Work -verkostossa toimivat Matilde Grünhage-Monetti ja Alexander Braddell (2017, s. 305) tiivistävät työpaikalla tapahtuvan kielen oppimisen etuja, jotka tiedetään niin tutkimuksen kuin käytännönkin pohjalta. Oikein tuettuna työ tarjoaa kosketuksen autenttisiin kielenkäyttötilanteisiin ja aikuiselle kielen oppijalle tärkeitä mahdollisuuksia vuorovaikutukseen ja sekä esimiehen ja työyhteisön tukeen. Menetelmä on tehokas paitsi oppimisen myös kustannusten näkökulmasta.

Braddell ja Miller (2017, s. 309–311) tutkivat Lontoossa matalapalkkalailla työskentelevien maahanmuuttajien kielen oppimista ja puhuvat matalapalkkaisen työn ansasta. Se tarkoittaa, että vaikka kielen opiskeluun periaat-

teessa on mahdollisuuksia, on maahan muuttaneiden ensisijainen tavoite työllistyä, jolloin opinnot jäävät toissijaisiksi. Vähäistä koulutusta edellyttävissä suorittavissa töissä kielitaito ei kuitenkaan kehity, ja kielen opiskeluun työajan ulkopuolella ei riitä resursseja. Braddellin ja Millerin (2017) mukaan palkkatyö ei automaattisesti tarkoita kielen oppimista, joskus se jopa on sille esteenä. Jotta kielitaito voisi kehittyä työpaikalla, se edellyttää, että työpaikka tarjoaa siihen mahdollisuuden.

Braddell ja Miller (2017, s. 311–313) haastattelivat tulkin avulla 60:tä maahanmuuttajaa. Kielen oppimista estivät haastateltujen mukaan esim. sopivien kurssien, ajan ja energian puute, vähäinen vuorovaikutus työpaikalla, arkuus käyttää englantia, tehottomat opiskelustrategiat ja tuen puute kotoa. Ne jotka olivat onnistuneet parantamaan englannin kielen taitoaan, kertoivat usein aktiivisemmista ja monipuolisemmista oppimisstrategioista sekä määrätietoisesta yrityksestä käyttää englantia arjessa. Suurin osa kieltä oppineista käytti monipuolisesti Internetiä ja heillä oli pääsy tietokoneelle. Monet kertoivat myös työyhteisön, perheen tai ystävien tuesta ja pitivät sitä merkittävänä oppimisen kannalta.

Tulosten perusteella Braddell ja Miller (2017, s. 314) suosittelevatkin työpaikoille vietävää kielen oppimisen tukea: esim. opintoryhmiä, itseopiskeluun sopivia materiaaleja, mentorointia ja valmennusta, vertaisoppimista, palautetta esimieheltä sekä opiskelutaitojen kehittämistä ja digitaalisia välineitä, jotka mahdollistavat henkilökohtaisten tavoitteiden mukaan etenemisen.

Ruotsalaisessa hoiva-alan kokeilussa vastaavia toimia kokeiltiin käytännössä. Sjösvärdin ja Braddellin mukaan (2017, s. 321–322) Ruotsissakin tarve hankkia toimeentulo ohitti tärkeysjärjestyksessä kieliopinnot, jolloin maahanmuuttaneet päätyivät töihin tehtäviin, joissa kielitaito saattoi kehittyä vain rajallisesti. Hoiva-alalla asiaa ryhdyttiin korjaamaan SpråkSam-ohjelman avulla, jossa henkilöstön kieliosaamisen kehittämällä pyrittiin samalla parantamaan työn laatua. Kieleen suhtauduttiin keskeisenä ammatillisena taitona, jota työn kunnollinen hoitaminen edellytti ja jonka oppimisen tukemiseen esimiehet si-

toutuivat. Myös muu henkilöstö sai kielen oppimista edistäviä rooleja. Kielen oppiminen tapahtui tilanteissa työpaikan normaalien rutiinien puitteissa.

Sjösvard ja Braddell (2017, s. 324–327) korostavat, että esimiesten mukanaolo oli ratkaisevan tärkeää samoin kuin työpaikan saama tuki ammatillisesta oppilaitoksesta ja ruotsinopettajilta. Kielen opiskelun vastuut pitäisikin jakaa työpaikan sekä julkisen sektorin toimijoiden välillä.

Grünehage-Monetti ja Svet (2017, s. 315–320) kertovat Saksassa julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyönä toteutetusta, 15 eri alojen yritystä kattavasta tutkimusohjelmasta, joka perustui etnografiseen tutkimukseen ja siitä saadun materiaalin lingvistiseen analyysiin useilla eri aloilla. Tavoitteena oli selvittää, millaista kielitaitoa eri työpaikoissa ja tehtävissä tarvitaan ja muokata sitten opetusta alakohtaisten tarpeiden mukaan. Lingvistinen analyysi ei koskenut pelkästään työtehtäviä vaan myös esimerkiksi tauoilla käytyjä keskusteluja. Sen pohjalta oli mahdollista päätellä, että näennäisen yksinkertaisissakin tehtävissä kommunikaatiolla on suuri merkitys työtehtävistä suoriutumisessa, mutta jos puhuja hallitsee alansa keskeisiä puhetapoja, hän voi selvittää monista tilanteista melko yksinkertaisella kielitaidolla.

3.2 Suomalaista tutkimusta kielen oppimisesta työelämässä

Kielitietoisuuden tai kielenopetuksen tuominen työpaikalle voi kuulostaa yksinkertaiselta, mutta jos kakkoskielen oppimista työssä ja työtä varten halutaan edistää, se edellyttää pedagogisten käytänteiden huolellista avaamista ja työssä oppimisen kielellisten piirteiden lingvististä analyysia, tiivistävät Lehtimaja ym. (2021).

Monet koulutuksessa sovellettavat, ammattialakohtaiset tutkimukset tähdentävät maahanmuuttajien mahdollisuutta osallistua työpaikan vuorovaikutustilanteisiin. Kielen oppimisen rajoitteet ja mahdollisuudet ovat pitkälti tilannesidonnaisia. Strömmer (2017) osoittaa väitöskirjassaan, että maahanmuuttaneiden olosuhteet siivousalan työssä rajoittavat suomen oppimista. Strömmerin tutkimuksessa tulee esille myös myönteinen kehä, joka tukee kielen oppimista.

Se edellyttää mahdollisuutta käyttää ja tunnistaa työyhteisön tarjoamia oppimismahdollisuuksia. Myönteinen kehitys ja mielekkäät työmahdollisuudet puolestaan motivoivat panostamaan kielen oppimiseen. Voidakseen oppia kielen, maahanmuuttaneet tarvitsisivatkin sopivaa koulutusta ja mielekkäitä uravaihtoehtoja.

Sellaisillakin aloilla, joissa on monipuolisesti erilaisia kielenkäyttötilanteita, kuten esim. hoitoalalla, ei kielenkäytöllisesti vaativia tehtäviä voida antaa niille, joiden kielitaito on puutteellinen, jolloin sekä kielitaito että ammatilliset taidot saattavat kehittyä hitaammin (Virtanen, 2017). Joissain tehtävissä kieli vaihdetaan asioiden helpottamiseksi englanniksi, mikä saattaa estää suomen oppimista; toisaalta limittäin käytettynä suomen kanssa (translanguaging) voi myös tukea kielen oppimista (Dufva ym., 2011 ja Lehtonen, 2015).

Työpaikan kielelliset tilanteet ovat usein sidoksissa kehonkieleen ja toimintaan, jolloin käytettävä kieli saattaa jäädä niukaksi tai yksipuoliseksi. Työntekijän kielitaito saattaa riittää käytännön työtehtävissä, mutta puhuja ei kykene kommunikoidaan samaa asiaa välittömän toiminnan kontekstin ulkopuolella. Esim. hoitoalan opiskelijan kielitaito saattaa riittää ammattilaisen kanssa kommunikointiin toimenpidettä suoritettaessa, mutta oppija ei osaa kertoa toimenpiteestä potilaalle tai tehdä siihen liittyviä kirjauksia. Olisikin suotavaa, että ohjaustilanteissa toimintaa jatkuvasti sanallistettaisiin ja opiskelijaa rohkaistaisiin myös itse sanallistamaan omaa toimintaansa eri tehtävissä, jotta hänen kielellinen liikkuma-alansa kasvaisi. (Kurahila & Lehtimaja, 2019 sekä Virtanen, 2017) Toisaalta on näyttöä myös siitä, että kielitaidon ja kielellisen identiteetin rakentuminen nimenomaan ammatillisesta kielestä käsin on mahdollista ilman, että kielitaito alun alkaen olisi erityisen vahva (Seilonen ym., 2016).

Suurin osa kielen ja työelämän välistä suhdetta käsittelevästä tutkimuksesta koskee asiantuntija-ammattia. Mahdollisuutta oppia suomea suorittavissa töissä on tutkittu verrattain vähän. Lilja ja Tapaninen (2018, 2019) ovat tutkineet rakennusalan kielenkäyttötilanteita ja -tarpeita suomen kielen näkökulmasta, ja he pystyivät keskustelunalyysin avulla osoittamaan, että samoin kuin edeltävässä hoitoalan esimerkissä, rakennusalan vuorovaikutustilanteissa

kielen käyttö on kiinteässä yhteydessä tilanteen materiaaliseen ja fyysiseen ympäristöön. Tilanteissa keskeistä on ohjaileva toiminta: tarvitaan taitoa ohjeistaa muita ja pyytää esim. työvälineitä tai apua, mihin saatetaan käyttää erikoisnastoa.

Myös muun tutkimuksen (Holmes & Woodhams, 2013, Kraft, 2017, ja Svennevig, 2017 Liljan ja Tapanisen, 2018, mukaan) pohjalta tiedetään, että rakennusalalla vaaditaan työntehtävien aikaista kielenkäyttöä, mikä mahdollistaa kielitaidon kehittymisen työssä. Alan sisällä kielenkäyttötilanteet ja kielen oppimisen mahdollisuudet vaihtelevat työtehtävien mukaan. Joissakin rakennusalan työtehtävissä kommunikoidaan vain vähän, toisissa vuorovaikutus ja kielen käyttö ovat työn onnistumisen edellytyksiä. (Holmes & Woodhams, 2013, Kraft, 2017, ja Svennevig, 2017 Liljan ja Tapanisen, 2018, mukaan).

Lilja ja Tapaninen (2018, 2019) esittävät, että tarvitaan vielä lisää tutkimusta siitä, millaisia työelämässä tarvittavat kielenkäyttötilanteet ovat ja millaista suomen kieltä niissä tarvitaan. Tieto olisi arvokasta opetusta ja ohjausta ajattelun erityisesti niillä aloilla, jotka työllistävät paljon maahanmuuttajia.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän laadullisen tutkimuksen tavoite on tuottaa tietoa siitä, millaisina suomen kielen oppimisympäristöinä työpaikat näyttäytyvät maahanmuuttaneita työelämässä valmentavalle, ohjaavalle ja opettavalle henkilöstölle. Erityisesti huomio kiinnittyy työpaikalta saatavaan tukeen.

Tutkimuskysymyksiä on kaksi:

1. Millaiset asiat edistävät suomen kielen oppimista työpaikalla ammatillisia maahanmuuttajaopiskelijoita ohjaavan henkilöstön kertomuksissa?
2. Millaiset asiat vaikeuttavat suomen kielen oppimista työpaikalla ammatillisia maahanmuuttajaopiskelijoita ohjaavan henkilöstön kertomuksissa?

4.2 Tutkimuskonteksti

Toteutin tutkimuksen säätiössä, joka tarjoaa erilaisia työllistymistä tukevia ja kuntouttavia palveluita sekä useiden eri alojen ammatillista opetusta erityisopetuksena. Säätiön ammattiopistossa opintoihin kuuluu koulutus- ja oppisopimus eli KOS-jaksoja, joiden aikana opiskelija hankkii ja osoittaa oppimista työpaikalla. Opiskelijoille on tarjolla erilaisia tukipalveluita, mm. työhönvalmennusta.

Monet säätiön maahan muuttaneista opiskelijoista ovat käyneet kouluja lähtömaassa vain vähän, ja luku- ja kirjoitustaito omalla äidinkielellä saattaa puuttua tai se on heikko, mikä vaikuttaa vastaavien taitojen omaksumiseen uudella kielellä sekä opiskelua ja työntekoa yleensä. Monilla on myös fyysisiin ja vammoihin tai psyykkisiin oireisiin liittyvää tuen tarvetta.

4.3 Tutkimukseen osallistujat

Suomeen aikuisina muuttaneiden opiskelijoiden kanssa kommunikoiminen tutkimuksen aihepiiristä ilman tulkkia ei olisi ollut tarkoituksenmukaista. Siksi kutsuin osallistujiksi tutkimukseen maahanmuuttaneita opiskelijoita työpaikoilla ohjaavia, valmentavia ja opettavia henkilöitä. Ammatillisessa koulutuksessa toimivilla henkilöstöllä on lisäksi kokemusta suomalaisesta työelämästä ja työsäöppimisestä (Taulukko 1), mikä on vahvuus suhteessa tutkimuksen aihepiiriin.

TAULUKKO 1. Vastaajien (n=20) kokemus maahanmuuttajataustaisten ammatillisten opiskelijoiden kanssa työskentelystä

Kokemus	Vuodet
Alle 1 vuotta	2
1-9 vuotta	11
10 vuotta tai enemmän	4
Ei kertonut	3

Tutkimukseen osallistui yhteensä 20 säätiön työntekijää: opettajia, ohjaajia ja valmentajia (Taulukko 2).

TAULUKKO 2. Vastaajien (n=20) eri työtehtävät

Työtehtävä	Osallistujien määrä
Ammatillinen opettaja tai ohjaaja	9
Yhteisten tutkinnonosien opettaja tai ohjaaja (YTO)	1
S2-opettaja	2
Työhönohjaaja	1
Työvalmentaja	4
Muu	3

Sopivien vastaajien hankkimista helpotti, että tutkimuksen tekijänä työskentele samassa säätiössä S2 eli suomi toisena kielenä -opettajana opiskelunvalmiuksia tukevia opintoja tarjoavissa OPVA-opinnoissa. Säätiön työkuultuuri ja toiminta ovat minulle tätä kautta tuttuja.

4.4 Tutkimusaineiston keruu

4.4.1 Eläytymismenetelmä ja kehyskertomuksen laadinta

Käytin tutkimusmenetelmänä narratiivista eläytymismenetelmää. Eläytymismenetelmä on laadullisen aineiston tiedonhankintamenetelmä, jossa vastaajalle annetaan lähtökohdaksi lyhyt kertomus. Vastaajaa pyydetään sitten jatkamaan tai täydentämään kehyskertomusta. Koska kirjoittajille annetaan mahdollisuus laatia eläytyvä, kuvitteellinen kertomus, menetelmä ei tarjoa suoraa tietoa vastaajan kokemuksista. (Eskola ym., 2018, s. 385–388) ”Eläytymismenetelmä ei sovi niinkään sen selvittämiseen, mitä ilmiö on, vaan mitä se voisi olla”, kuvailivat Eskola ym. (2018) menetelmän olemusta. Wallinin (2022) mukaan menetelmän avulla voi tuottaa uusia näkökulmia, käsitteellistä ilmiöitä tai tarkastella erilaisia käsityksiä ja ajattelun logiikkaa. Eläytymismenetelmällä on aikaisemmin tutkittu paljon koulutukseen liittyviä aihepiirejä, esimerkiksi maahanmuuttajien käsityksiä kotoutumisen onnistumiseen tai epäonnistumiseen vaikuttavista tekijöistä (Karayilan, ym. 2018).

Eskola ym. (2017, s. 267; 2018, s. 386) painottavat variaation merkitystä menetelmän muista erottavana, keskeisenä ideana. Tällöin on laadullisen analyysin lisäksi mahdollista tarkastella sitä, mikä vastauksissa muuttuu kehyskertomusten variaatioiden myötä.

Laadin Eskolan ym. (2017) tarjoaman mallin mukaan tutkimusta varten kaksi erilaista kehyskertomusta, ja lähetin kullekin osallistujille niistä toisen. Ohjeistuksessa pyysin arvioimaan Alin kielitaidon kehitystä saadun kertomuksen pohjalta: ”Lue alla oleva kuvitteellinen esimerkkikertomus Alista ja kerro, miten arvelet hänen kielitaitonsa kehittyvän. Minkälaiset asiat siihen voisivat vaikuttaa?”

Kertomus 1 kuvasi tilannetta, jossa työnantaja tarjosi tukea kielenoppimiseen työpaikalla (kursiivi):

Osalla rakennusyrittäjien työntekijöistä on puutteita suomen kielen taidossa, mikä aiheuttaa joskus ongelmia asiakkaiden ja muiden työntekijöiden kanssa. Pahimmillaan puutteellisesta kielitaidosta on seurannut aineellisia vahinkoja ja vaaratilanteita. *Työnantaja haluaa tukea työntekijöidensä suomen kielen oppimista, ja jär-*

jestää asiat työpaikalla niin, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät saavat harjoitusta ja tukea kielen oppimiseen työpäivän aikana.

Yksi rakennusyrityksen työntekijöistä on Ali. Hän on 30-vuotias ja kotoisin Irakista. Hän on asunut Suomessa viisi vuotta. Hän asuu yksin. Ali puhuu äidinkielenään arabiaa ja osaa jonkin verran suomea. Alin lukutaito on heikko, eikä hän ole käynyt kovin montaa vuotta koulua. Hänellä on runsaasti kokemusta rakennuksilla työskentelystä Irakista, hän on opiskellut alaa suomalaisessa ammattikoulussa ja on motivoitunut työskentelemään alalla. Rakennusyrityksessä arvostetaan Alia, sillä hän on aikaansaava ja hänellä on hyvät kädentaidot.

Kertomus 2 oli muuten sama, mutta siinä työnantaja ei tarjoa tukea kielen oppimiseen. Varioin kertomusta kursivoidun kohdan osalta seuraavasti: "Työnantajan näkemys kuitenkin on, että kielitaidon hankkiminen on jokaisen omalla vastuulla eikä suomen kielen oppimista erityisesti tueta työpaikalla."

4.4.2 Yhteydenotot osallistujiin

Kun olin saanut oppilaitokselta luvan ottaa yhteyttä mahdollisiin osallistujiin, aloitin työhönvalmentajista ja -ohjaajista, sillä heillä on tutkimuksen kannalta oleellista kokemusta. Sain kutsun heidän tiimikokoukseensa, jossa kerroin tutkimuksen lähtökohdista ja käytettävästä menetelmästä. Koska tarvitsin enemmän aineistoa, täydensin hakua ja lähetin tietoa tutkimuksesta sekä alustavan pyynnön osallistua myös muille työntekijöille, joilla tiesin olevan aihepiiriin liittyvää kokemusta. Lähestyin jokaista henkilökohtaisesti. Ensimmäisen kierroksen jälkeen lähetin muistutusviestin ja yksittäisiä henkilökohtaisia lisäpyyntöjä osallistua tutkimukseen.

Lähetin 21.1.–8.3.2022 välisenä aikana sähköpostitse kutsuja osallistua tutkimukseen yhteensä 47:lle säätiön työntekijälle. Vastaajat valikoituivat ensisijaisesti työtehtäviensä perusteella. Osan kutsuin mukaan kollegan tai esimiehen ehdotuksesta. Kaksi kutsutuista katsoi, että heillä ei ole sopivaa työkokemusta, yksi kutsun saaneista oli vanhempainvapaalla. Muille lähetin kehyskertomuksen ja vastausohjeen työ sähköposteihin Google Forms -kyselylomakkeen muodossa (Liitteet 2 ja 3). Lopulta tutkimukseen osallistui 43 % kutsutuista.

Muodostin analyysia varten vastaajien pseudonyymit sen mukaan, kumman kertomuksen pohjalta vastaus oli kirjoitettu. Kertomuksen 1 pohjalta vas-

tanneiden pseudonyymeja ovat 1a, 1b, 1c jne. ja kertomuksen 2 pohjalta vastanneiden pseudonyymeja vastaavasti 2a, 2b, 2c jne.

4.5 Aineiston analyysi

Sain Google Forms -lomakkeeseen kirjoitettuja kertomuksia ja pohdintoja Alin suomen oppimisesta työpaikalla yhteensä 20. Niistä 9 kertomusta oli kirjoitettu kehyskertomus 1:n pohjalta ja 11 kertomusta kehyskertomus 2:n pohjalta. Vastaukset olivat pituudeltaan parista virkkeestä noin puoleen sivuun, yhteensä materiaalia kertyi noin kuusi sivua tekstiä. Tekstit ovat asiatyylisiä, ja vastaajat käsittelivät kehyskertomuksessa kuvattua tilannetta työelämän arjen ja sieltä saatujen kokemusten kautta.

Aineiston keruun jälkeen teemoittelin saadut kertomukset sen mukaan, millaisia kielen oppimiseen vaikuttavia asioita niissä nousi esille. Joskus sama asia näyttäytyi sekä kielen oppimista rajoittavana että tukevana tekijänä. Teemoittelussa (Liite 1) käytin laadullisen teoriaohjaavan sisällönanalyysin periaatteita. Analyysiyksiköt on muodostettu kerätystä aineistosta, mutta aineistosta nouseva luokittelu keskustelee samalla aiemman tutkimuksen ja tiedon kanssa. (Tuomi & Sarajarvi, 2009, s. 95–97) Luvussa 5 tulokset on jäsennelty alalukuihin syntyneen luokittelun perusteella.

4.6 Eettiset ratkaisut

Aloitin pyytämällä tutkimusluvan säätiön johdolta. Säätiöllä oli olemassa valmis prosessi tutkimuslupien myöntämiseen, ja suhtautuminen tutkimukseen oli myönteistä.

Otin luvan saatuani mahdollisina pitämiini osallistujiin yhteyttä sähköpostitse. Kerroin tutkimuksen sisällöstä ja tavoitteista sekä tiedustelin kiinnostusta osallistua siihen. Toin esille myös sen, että kyseessä oli henkilökohtainen projektini, ei työhön liittyvä toimeksianto, ja että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. En ollut esimies- tai muussakaan valta-asemassa vastaajiin

nähden, vaikka työskentelenkin heidän kanssaan samalla työpaikalla ja omaan työhöni ja läheisesti liittyvät kysymykset olivatkin tutkimuksen kokonaisuutta ajatellen itseäni motivoiva tekijä. Lähetin jokaisella kutsumalleni henkilölle sähköpostissa tietosuojailmoituksen tiedotteen ja suostumuslomakkeen vastauslinkin yhteydessä. Suostumus annettiin vastaamalla kyselyyn.

Koodasin vastaukset siten, että vastaajan nimi tai asema organisaatiosta ei käy niistä ilmi. Olen käsitellyt aineistoa vain henkilökohtaisessa käytössäni olevalla koneella, johon muilla ei ole pääsyä, ja tuhoan materiaalin tutkimuksen valmistuttua. Olen luvannut osallistujille, että toimitan työn heidän saatavilleen, kun se on valmis.

5 SUOMEN KIELEN TAIDON KEHITTYMINEN TYÖPAIKALLA

Kielen oppimista – ja myös oppimisen vaikeutta – selitettiin vastaajien kertomuksissa toisaalta työpaikan, toisaalta työntekijän piirteillä sekä näiden vuorovaikutuksella (Liite 2). Työpaikka näyttäytyi tärkeänä ympäristönä kielen oppimiselle ja kielitaidon kehittyminen työpaikalla moniulotteisena ilmiönä.

5.1 Suomen kielen taidon kehittymistä tukevia tekijöitä

5.1.1 Hyvä työilmapiiri ja työyhteisöltä saatava tuki

Lähes kaikissa vastauksissa toistui ajatus siitä, että voidakseen oppia suomea henkilön on saatava liittyä työpaikalla käytäviin keskusteluihin. Tämä puolestaan edellyttää sitä, että suomea oppiva työntekijä hyväksytään osaksi joukkoa. Työpaikan hyvä ilmapiiri ja esimiehen tuki ovat tässä merkittävässä asemassa. Yhteiset tekeminen ja tauot kuvattiin tilanteina, joissa luodaan suhteita ja käytetään kieltä: ”Kielitaidon oppimista tukee turvallinen ilmapiiri ja se, että kaikki ovat osallistuneet työpaikan pikkujouluihin ja olleet yhdessä jossain tekemässä jotain”, kuvaa vastaaja (2d) vuorovaikutusta tukevaa ilmapiiriä.

Uuden työntekijän opastaminen esim. ammattisanaston oppimisessa edellyttää muilta työntekijöiltä auttamishalua ja kärsivällisyyttä. Mentorointi, ohjaaja tai suomenkielinen työpari mainittiin tapoina tukea integroitumista työpaikalle. Se olisi sijoitus tulevaisuuteen ja työntekijään.

Vaikka kehyskertomusta oli varioitu nimenomaan työnantajan tarjoaman tuen suhteen niin että kertomus 1:ssä tukea tarjottiin ja kertomus 2:ssa ei, molempien kertomusten pohjalta vastanneet toivat esille sen, että työnantajan kannattaisi järjestää työntekijöille koulutusta ja opetusta tarvittaessa työpaikalla, vaikka se ei olisikaan yleinen käytäntö: ”olisi erityisen tärkeää työnantajan panna suomen kielen opiskeluun, koska sitä kautta hän voisi vaikuttaa vaarati-

lanteisiin ja ymmärrykseen turvallisuudesta.” (2c) Toinen vastaaja huomautti, että mahdollisen onnettomuuden hinta olisi kuitenkin kovempi kuin esim. maahanmuuttajalle räätälöidyn perehdytysmateriaalin. Kielen oppimisen aktiiviseen tukemiseen ehdotettiin erilaisia käytännön keinoja ja apuvälineitä, esimerkiksi kännykän erilaisten sovellusten käyttöä ja kuvallisia ohjeita.

5.1.2 Mahdollisuus käyttää suomea työpaikalla

Ylipäättään se, että työpaikalla on suomen kielen puhujia, auttaa oppimaan kieltä. Vailla mahdollisuutta käyttää kieltä, kieli ei voi kehittyä. Lähes kaikissa vastauksissa toistui ajatus siitä, että työntekijän pitäisi voida osallistua yhteiseen keskusteluun. Ammatillinen kieli ei ole vain työtehtäviin liittyviä sanastoa nimiä, vaan se on myös kuulumisten vaihtamista, huumoria ja kontaktin luomista: ”Raksalla käytävät keskustelut on aika small talkia usein.” (2d) Oli kyse sitten työhön liittyvää ammattiasiaista tai jutustelusta muuten vain, keskustelu nähtiin keskeisenä tapana liittyä yhteisöön.

Myös tapa, jolla suomea työpaikalla puhutaan, tuotiin esille. Toisto, selko-kielisyys ja riittävän hidas puhe tukevat Alia. Tällaisista käytännöistä on myös mahdollista sopia yhteisesti työpaikalla.

Rakennusalan työpaikoilla on tavallista, että työntekijöiden äidinkieli on jokin muu kuin suomi. Puhuminen muulla kuin suomen kielellä nähtiin osassa vastauksia suomen oppimista haittaavana, mutta mahdollisesti myös oppimista tukevana asiana, sillä samaa kieltä puhuvat henkilöt voivat vieraskielisessä ympäristössä myös tukea ja auttaa toisiaan.

5.1.3 Monipuoliset kielenkäyttötilanteet ja työtehtävät

Vastauksissa tuotiin esille työtehtävien merkitys kielen oppimiselle. Asiakaspalvelutilanteet tai työtehtävät, joihin kuuluu kommunikaatiota, mainittiin merkityksellisinä tilanteina kielen oppimisen kannalta. Myös työntekijöiden yhteiset tauot tarjoavat tilanteita, joissa kieltä on luontevaa käyttää: ”Tauolla

hän voi keskustella työkavereiden kanssa. Välttämättä keskustelu ei ole ammatillista vaan ehkä aika ronskia äijähuumoria. Joka tapauksessa jos hän rohkeasti ottaa osaa keskusteluun kehittyä hänen suomen kielen taito vähän huomaamatta.” (2c)

Erilaisia kielenkäyttötilanteita ja niihin liittyviä vaatimuksia kuvattiin useita.

Aamulla töihin tullessaan Ali voi moikata työkavereita ja jutella kuulumisia pukukopilla. Sen jälkeen hänen täytyy ymmärtää, mitä esimies haluaa hänen tekevän juuri tänään. Hänen täytyy ymmärtää mahdollisia kirjallisia ohjeita tai työpiirroksia, niin että tekee työnsä oikein. Hänen täytyy myös ymmärtää työturvallisuuteen liittyviä asioita, tosin niitä on tarjolla myös arabiaksi. Työpäivän aikana hän käyttää suomea vuorovaikutustilanteessa tehdessään työtä muiden rakennuksilla olevien työmiesten kanssa. Ja hänen täytyy ymmärtää saamaansa palautetta, eli onko jotain korjattavaa vai menikö työsuoritus hyvin. Tauoilla hän voi rupertella työkavereiden kanssa. Kotiin lähtiessä hän moikkaa ja hyvästelee työkaverinsa. Ja jossain vaiheessa hänen täytyy ymmärtää, tarjoaako esimies hänelle jatkoa työhön vai loppuuko työ senhetkisen sopimuksen umpeutuessa. (1a)

Edeltävässä esimerkissä tiivistyy vastauksissa esille tuleva käsitys siitä, että työtaitojen ja kielitaidon kehitys nivoutuvat toisiinsa eikä niitä voi täysin erottaa toisistaan. Vaativammat tehtävät edellyttävät kielitaitoa, ja toisaalta kielitaito kehittyä varmimmin, jos sitä saa käyttää monipuolisesti.

Ainakin suullisen kielitaidon kehittymistä pidettiin vastauksissa mahdollisena ja huomiota kiinnitettiin siihen, että vaikka tarvittava kielitaito rakennuksilla on yksinkertaista, myös vivahteita ja erilaisia suomalaisen kulttuuriin liittyviä merkityksiä on myös mahdollisuus oppia laajemmin.

.

5.1.4 Työntekijän motivaatio ja voimavarat

Kertomuksissa nousi esille lukuisia seikkoja, jotka liittyvät kielen oppijaan ja hänen henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa, tarpeisiinsa ja voimavaroihinsa: ”Vaatii rohkeutta ja sosiaalisuutta mennä osaksi työporukkaa ja osallistua kahvi- tai lounastauolla keskusteluun. Tämä on kuitenkin tärkeä osa mahdollista oppimista, että pääsee vuorovaikutukseen suomenkieltä puhuvien henkilöiden kanssa.” (2i) Idealioppijana näyttäytyi henkilö, joka on ulospäinsuuntautunut,

puhuu mielellään ja jolla on jo koulutaustan tai muun kokemuksen seurauksena kielellistä kapasiteettia. Tällainen työntekijä pääsee helpommin sisälle kielitaitoa vaativiin tilanteisiin ja saa näin enemmän harjoitusta puhumisessa, mikä taas vahvistaa kielitaitoa entisestään.

Myös vapaa-ajalla hankittu kielitaito mainittiin voimavarana työelämässä. Opiskelija, jolla on kontakteja suomenkielisten kanssa perheen tai harrastusten kautta tai joka aktiivisesti opiskelee ja seuraa suomenkielistä mediaa, oppii samalla myös työpaikalla tarvittavaa kieltä: ”Kielitaito kehittyy pitkällä aikavälillä jos Ali jatkaa suomen kielen puhumista, saa suomenkielisiä ystäviä ja koulutautuu lisää.” (2f)

Tärkeintä on oppijan tahto oppia kieltä: ”Jos on motivaatio oppia kieltä, hän oppii.” (1h) Motivaation oppia kieltä kuvattiin olevan sidoksissa omaan ammattiin ja haluun tehdä työt hyvin. Toisaalta työtehtävissä vaadittava kielitaito määrittää kielen oppimisen tarvetta ja sitä kautta motivaatiota. Vastaavasti kielitaito auttaa kehittymään työssä ja omaksumaan vaativampia tehtäviä:

Työporukassa täytyy olla kärsivällisiä työkavereita, jotka jaksavat selittää samat asiat alkuun moneen kertaan, kerrata sanoja ja käsitteitä, mutta arvostettuna työntekijänä hänet halutaan pitää työyhteisössä ja häntä varmasti myös tuetaan. Yrityksissä arvostetaan asennetta. Jos henkilöllä on asenne kohdallaan, hän oppii kyllä, niin tekemisen kuin kielitaidonkin. (2b)

Edeltävässä kertomuksessa nivoutuu yhteen toisaalta kielen ja ammatillisen osaamisen yhteys sekä ammatillisen osaamisen myötä työyhteisöstä saatava arvostus, joka kasvattaa työntekijän arvoa muiden silmissä ja auttaa häntä näin kehittymään edelleen.

5.2 Suomen kielen taidon kehittymistä vaikeuttavia tekijöitä

5.2.1 Torjuva ympäristö ja tuen puute

Mahdollinen syrjintä ja joukon ulkopuolelle jättäminen haittaa kielen oppimista. ”Ali kohtaa rakennusalalla ennakkoluuloja, joka haittaa myös hänen kielitaidon kerryttämistä, koska ei pääse osallistumaan keskusteluihin. Rakennus-

alalla ennakkoluulot ovat yleisiä, ennen kuin ihmiseen tutustutaan” (2b), kuvaa vastaaja työyhteisöön liittymisen ja sen kautta kielen oppimisen esteitä.

Kertomuksissa oppiminen vaikeutuu, jos työpaikalla on huono työilmapiiri tai työntekijällä ei ole työyhteisöä, johon hän voisi liittyä: ”työssä voi olla kiire, urakkatyö, jolloin taukoihin, ym. keskusteluihin ei ole riittävästi tai juurikaan aikaa. Vaihtuvat ihmiskontaktit voivat jäädä hyvinkin pinnallisiksi, jolloin vaihdetaan vain muutama sana mitä työssä on ns. pakollista”, (2g) kuvaa vastaaja kiireen vaikutusta työyhteisöön ja sitä kautta myös kielen oppimiseen.

5.2.2 Työkieli muu kuin suomi

Vastauksissa tuotiin esille se, että rakennusalalla työntekijät tulevat monista eri maista ja työmailla puhutaan paljon eri kieliä. Tilanne, jossa työmaalla ei tarvinnut tai voinut puhua suomea, näyttäytyi ongelmallisena: ”Ali oppii puhumalla suomea muiden työntekijöiden kanssa. Toisaalta kielitaito voi kehittyä puutteelliseksi, jos muutkin työntekijät ovat pääasiassa vieraskielisiä. Kielen oppimista tukee se, että kaikki työpaikalla puhuvat suomea.” (2f) Kertomuksissa omankielinen viiter ryhmä saattoi tarjota työntekijällä tukea joissain asioissa, mutta suomen kieltä se ei niissä vahvistanut.

Monikielisessä työyhteisössä nähtiin toisaalta olevan mahdollisuuksia esim. tuen järjestämisen ja keskinäisen avun suhteen, joten monikielisyys ei näyttäytynyt yksinomaan negatiivisena asiana.

5.2.3 Ei mahdollisuuksia kommunikaatioon

Työtehtävät, jotka ovat yksinäisiä ja joissa ei ole tarjolla kontakteja, eivät kehitä kielitaitoa. Myös kiire ja on haitta kommunikaatiolle. Samoin fyysinen ympäristö voi asettaa rajoituksia. Rakennustyömaat ovat meluisia ja esim. kypärä ja kuulosuojaimet saattavat estää puheen kuulemisen ja keskustelun.

Kaikkia taitoja ei myöskään pääse työelämässä kehittämään tasapuolisesti. Monissa työtehtävissä ei esimerkiksi tarvita kirjallista työskentelyä, tai työnteki-

jän kirjalliset taidot eivät riitä niihin. Tällöin kirjallisia taitoja ei myöskään pääse kehittämään ja vain puhutun kielen oppiminen on mahdollista. ”Puhekieli ja kirjoitettu teksti kuitenkin poikkeavat toisistaan, jolloin luettu teksti ei aina avaudu Alille. Lyhyet toistuvat tekstit Ali oppii tunnistamaan ja sanallisesti ymmärtään”, kuvaa vastaaja (1d), joka pohti eroja suullisen ja kirjallisen ilmaisuuden välillä.

Joskus työpaikalla puhuttu suomi voi olla liian vaikeaa. Kertomuksissa käytetty kieli oli esimerkiksi liian abstraktia tai vahvasti murteellista.

Vastuu- ja turvallisuuskysymykset saattavat myös rajoittaa sitä, millaisia tehtäviä voidaan antaa henkilölle, jonka kyvyssä kommunikoida suomeksi on puutteita. ”Puutteellisen kielitaidon johdosta itsenäiset ja vastuulliset työtehtävät voivat olla vaikeita Alille, koska ohjeiden ja työselosteiden tekijä ei voi varmistua täysin, että työntekijä ymmärtää asiat oikein ja toteuttaa ne samoin.” (1c) Kielitaidon puutteet voivat siis estää sen käytön ja kehittymisen jollain osalla kokonaan.

5.2.4 Työntekijän heikko motivaatio ja vähäiset voimavarat

Puutteet vuorovaikutustaidoissa saattavat vaikeuttaa kielen oppimista. Myös taipumusta eristäytyä vain omankielisten seuraan pidettiin huonona asiana. Motivaation nähtiin syntyvän pitkälti tarpeesta, ja jos työ tai arki eivät edellytä kovin paljon, myös oppiminen jää rajalliseksi:

En usko, että Alin kielitaito kehittyy kovin paljon pitkällä aikavälillä. Kaikki riippuu hänen tavoitteistaan ja tarpeistaan. Jos kyseessä on aikuinen suomea toisena kielenä puhuva maahanmuuttaja, joka on lukutaustainen ja töissä rakennusalalla, niin kielitaito kehittyy sen verran, mitä hän tarvitsee omassa työssään tai arkielämässään. Sen jälkeen kielitaidon kehitys yleensä pysähtyy, etenkin aikuisiässä. Ihminen saavuttaa tietynlaisen rajan kielenoppimisessa, joka on sitten hyvin vaikea ylittää. (1a)

Myös ikään kiinnitettiin huomiota joissain vastauksissa. Edellä nostetaan esiin 35-vuotiaan Alin aikuisuus, joissain vastauksissa hänet mielletään vielä nuoreksi.

5.3 Yhteenveto

Vastauksissa korostui työyhteisön toimivan vuorovaikutuksen ja hyvän ilmapiirin merkitys kielen oppimiselle. Kielitaito ei ainoastaan paranna vuorovaikutusta, vaan vuorovaikutus on kielitaidon kehittymisen lähtökohta. Tehtävässä tarvittava kielitaito myös määrittyy työyhteisöstä käsin, eikä ole olemassa abstraktia kielitaitoa irrallaan sen käytöstä. Suullisen kielitaidon kehittymistä työpaikalla pidettiin mahdollisena ja jopa todennäköisenä.

Vastaavasti kielen oppijan motivaatio oppia kieltä sekä kommunikatiivisuus ja kyky liittyä osaksi työyhteisöä tuotiin toistuvasti esille. Työnantajan tarjoamaa tukea tai koulutusta pidettiin järkevänä investointina paitsi työntekijän myös työnantajan itsensä kannalta.

Suhtautuminen työmaiden monikielisyyteen jakoi vastaajia. Toiset pitivät tärkeänä, että työmaalla käytetään työkielenä vain suomea. Joissain tilanteissa monikielisyys nähtiin kuitenkin myös suomen oppimista tukevana asiana.

6 POHDINTA

Tutkimus kartoitti eläytymismenetelmän avulla tekijöitä, jotka vaikuttavat suomen kielen oppimiseen työpaikalla. Millaiset tekijät maahanmuuttajaopiskelijoita ohjaavan, valmentavan ja opettavan henkilöstön kertomuksissa edistävät ja millaiset vaikeuttavat suomen kielen taidon kehittymistä työpaikalla? Tutkimuksen pohjalta on mahdollista pohtia käytännön toimia niin ammatillisissa oppilaitoksissa kuin työpaikoillakin.

6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Oli kyse sitten kielitaidon kehittymistä edistävistä tai vaikeuttavista asioista, ne liittyvät kertomuksissa työpaikan vuorovaikutuksellisiin, kielellisiin ja toiminnallisiin piirteisiin. Työntekijän kohdalla esille nousivat mahdolliset persoonallisuuden piirteet, henkilökohtaiset voimavarat ja motivaatio. Työntekijän toimintaa ja verkostoja työpaikan ulkopuolella pidettiin merkityksellisenä myös työssä oppimisen kannalta.

Tutkimus vahvisti aikaisemmassa tutkimuksessa (Braddell & Miller, 2017; Grünehage-Monetti & Braddell, 2017; Lehtimaja ym. 2021; Sjösvard & Braddell, 2017; Strömmer, 2017) esille tulleita seikkoja ja vastaajien kertomukset olivat sen kanssa samansuuntaisia. Työpaikka tarjoaa monia hyviä tilaisuuksia oppia suomen kieltä. Ei kuitenkaan ole samantekevää, millainen työpaikka on, eikä kielitaidon kehittyminen työssä ole itsestäänselvyys. Hyvä työilmapiiri, muiden työntekijöiden ja johdon tuki sekä kielellisesti riittävän monipuoliset työtehtävät ja vuorovaikutustilanteet työssä mahdollistavat kielen oppimisen ja myös työssä kehittymisen. Niiden puute vastaavasti hidastaa tai estää kehittymisen.

Kyse ei ole vain alasta vaan myös saman alan sisällä voi olla kielellisesti hyvin erilaisia työtehtäviä, kuten myös Lilja ja Tapaninen (2018, 2019) ovat tutkimuksessaan osoittaneet. Vaativimmat tehtävät edellyttävät hyvää kielitaitoa, ja toisaalta kielitaito kehittyy varmimmin, jos sitä saa käyttää monipuolisesti.

Vastaava ilmiö tunnetaan myös aiemmasta tutkimuksesta (Virtanen, 2017) terveydenhuollon työtehtävien analysoinnin kautta. Samoin kuin Grünhage-Monettin ja Svetin (2017) saksalaisten yritysten kielenkäyttötilanteita analysoineenas tutkimuksessa, myös tässä käsitys tarvittavasta kielitaidosta kattoi monipuolisesti erilaisia vuorovaikutustilanteita työpaikalla, ei ainoastaan yksinomaan työtehtäviin liittyviä.

Vastausten perusteella voidaan hahmottaa erilaisia kielen oppimisen kannalta myönteisiä piirteitä, jotka toteutuessaan vahvistavat toisiaan ja luovat ns. myönteisen kehän. Optimaalisessa tapauksessa kertomusten motivoitunut työntekijä pääsee osaksi vastaanottavaista ja toimivaa työyhteisöä, hänen suomen kielen taitonsa kasvaa ja kehittyy paitsi kielitaidon kannalta riittävän haastavien työtehtävien myös työyhteisön epävirallisten kommunikaatiotilanteiden puitteissa. Parantunut kielitaito puolestaan vahvistaa vuorovaikutusta ja mahdollisesti myös työsuoritusta, mikä heijastuu myönteisesti oppimismotivaatioon ja kehittymiseen työssä. Tämä taas vahvistaa oppimista ja työntekijän asemaa työpaikalla.

Kerätyissä kertomuksissa myös työpaikan ulkopuoliset kontaktit ja oppimiskokemukset olivat merkityksellisiä, ja toisaalta on odotettavissa, että työpaikalla saadut kontaktit ja osaaminen myös heijastuvat työntekijän muuhun elämään ja vahvistavat osallisuutta siellä. Tällainen myönteinen kehitys hyödyttää niin työntekijää kuin -antajaakin.

Kertomuksissa tuotiin esille myös päinvastainen mahdollisuus, jossa osallisuutta ja osaamista ei synny. Vaikka työelämään onkin päästy, ei kiinnittymisen työyhteisöön onnistu esimerkiksi huonon ilmapiirin tai syrjinnän vuoksi. Koska työntekijän kielitaito on heikko, hän saa vain sellaisia tehtäviä, joissa kielitaitoa ei tarvita, ja näin kielitaito ei kehity. Kiire tai yksin tehtävä työ eivät tue tai motivoi kielen oppimista. Ehkä työkaveritkaan eivät puhu suomea, joten tilaisuuksia suomen käyttöön ei tule.

Vastaava dynamiikka, jossa vuorovaikutus vahvistaa osallisuutta työyhteisössä ja laajentaa toimintamahdollisuuksia, mikä puolestaan vahvistaa kielitaitoa ja tarjoaa enemmän mahdollisuuksia vuorovaikutukseen ja ammatilliseen

kehitykseen, tulee esille hyvin saman kaltaisena aiemmin kuvatussa Sjösvardin ja Braddellin (2017) Ruotsissa toteuttamasta tutkimuksellisesta interventiosta tai Strömmerin (2017) siivousalan työntekijöitä koskevassa väitöskirjassa.

Kertomuksissa pohdittiin myös kielen oppimista koskevien aktiivisten tuitoimien mahdollisuutta työpaikalla. Tutkimukseen osallistujien ajatukset olivat samansuuntaisia kuin Braddell ja Miller (2017) haastattelemat maahanmuuttaneet tuovat esille. Tuen saamista nimenomaan työpaikalla pidettiin käytännön syistä toivottavana. Myös he toivat esille lähipiiristä saatavan tuen merkityksen.

6.2 Tutkimuksen arviointi

Alin hahmoa luodessani mielessäni olivat omat opiskelijani opiskeluvalmiuksia tukevissa opinnoissa eli OPVAssa. On silti muistettava, että kyseessä on fiktiivinen henkilö ja tarina ja vastaukset ovat henkilöiden olettamia ja mielikuvia asiasta, vaikka niiden kautta saakin viitteitä siitä, mihin asioihin kielen opetusta ja oppimisympäristöjä suunnitellessa kannattaa kiinnittää huomiota.

Tulosten siirrettävyyteen eli siihen, olisivatko tutkimuksen tulokset ymmärrettäviä toisessa kontekstissa (Tuomi & Sarajärvi, 2009), vaikuttavat esimerkkihenkilö Alille annetut ominaisuudet. Hän on rakennusalalla työskentelevä irakilainen mies. Esimerkiksi hoiva-alalla työskentelevän venäläisen naisen vaihtaminen esimerkkihenkilöksi olisi saattanut tuottaa toisenlaisia kertomuksia mahdollisuuksista ja esteistä. Vastauksista olisi varmaankin tullut hyvin erilaisia myös, jos Alilla olisi kehyskertomuksessa ollut korkeakoulututkinto tai suomalainen puoliso ja lapsia. Maahanmuuttaneet ovat heterogeeninen joukko ihmisiä, joista ei ole mahdollista tehdä kaikenkattavaa yleistystä yksittäisen hahmon muodossa.

Eläytymismenetelmälle tyypillisesti tuotetut kertomukset eivät kerro suoraan todellisuudesta vaan ne ovat aina kertojien, tässä tapauksessa ammatillisia opettajia ohjaavan ja opettavan henkilöstön tulkintoja siitä. Kerätyt

tarinat kertoivat paljon myös kertojista itsestään. Vastauksissa esille tuodut havainnot ja päätelmät osoittivat henkilöstön ajattelun kielitietoisuutta ja samastumista kielenoppijan tilanteeseen.

6.3 Jatkotutkimusaiheet ja käytännön sovellukset

Jatkotutkimuksessa opiskelijoiden oma näkökulma olisi hyvä saada vahvemmin esille. Tätä helpottaisi tulkkipalvelujen käyttö. Myöskin työelämän edustajilta voisi kerätä aineistoa, jos tutkimuksen näkökulmia haluaisi monipuolistaa. Millaisia kertomuksia työntekijät, työpaikkaohjaajat tai esimiehet kertoisivat? Millaisia tarpeita, asentoita tai kokemuksia nämä kertojat toisivat esille? Paneutuminen rakennustyömaan kielellisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen esim. etnografisin menetelmin voisi tuottaa kiinnostavaa uutta tietoa monikielellisen työpaikan arjesta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista oppia kieltä.

Tutkimus toi esiin näkökulmia, jotka ovat sovellettavissa kielen opetukseen. Vaikka alakohtaisilla sisällöillä on oma tärkeä paikkansa, ammatillinen kielitaito pitäisi opetuksessa ymmärtää laajasti myös sellaisena kielitaitona, joka mahdollistaa työntekijän liittymisen työyhteisöön. Ammatillisen kielen opiskelu mielletään helposti spesifien ammatillisen kielen osa-alueiden harjoittamisena, esimerkiksi opetellaan työvälineiden tai menetelmien nimiä tai keskitytään tiettyihin välttämättömiin teksteihin, kuten turvallisuusohjeisiin. Ammatillinen kielitaito saattaa näyttäytyä muusta kielenkäytöstä erillisenä osa-alueena, vaikka aineiston kertomuksissa tavoiteltava kielitaito nivoutui yhteen tavallisessa arjessa tarvittavan kielitaidon kanssa.

Tutkimuksen perusteella voisi pohtia sitäkin, kannattaisiko työ- ja työssäoppimispaikoilla mahdollisen kielellisen tuen lisäksi kiinnittää huomiota työpaikan yleiseen ilmapiiriin ja työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen, sillä juuri mahdollisuus liittyä erilaisiin vuorovaikutustilanteisiin tuotiin vastauksissa esille keskeisenä oppimista

edistävänä asiana. Se ei ole nopea kertaratkaisu, mutta todennäköisesti vahvistaisi koko työyhteisöä ja tuottaisi pitkän aikavälin hyötyjä niin kielen oppijalle kuin yritykselle ja sen muillekin työntekijöille.

Ainakin työssäoppimispaikan valinnassa edellä mainitut asiat ovat huomioonottamisen arvoisia. Opiskelijaa voi myös rohkaista etsimään ja käyttämään mahdollisuuksia suomen oppimiseen omassa toimintaympäristössään.

Kielitietoista lähestymistapaa olisi syytä vahvistaa paitsi oppilaitoksissa myös työpaikoilla. Erilaisia kehittämissyrkimyksiä tukee se, jos koulutuspoliittisessa päätöksenteossa kieli nähdään osana elinikäistä oppimista ja ammattitaitoa ja oppilaitosten lisäksi myös työpaikat elinikäisen oppimisen paikkoina.

LÄHTEET

Arola, T. & Seppä, M. (2019). Kielitietoisella ohjauksella vauhtia ammattikielen oppimiseen. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 10(1).

<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-helmikuu-2019/kielitietoisella-ohjauksella-vauhtia-ammattikielen-oppimiseen>

Braddell, A. & Miller, L. (2017). Supporting migrants in low-paid, low-skilled employment in London to improve their English. Teoksessa J-C. Beacco, H-J. Krumm, D. Little & P. Thalgott (toim.), *The Linguistic integration of adult migrants - Some lessons from research* (s. 309–315). De Gruyter Mouton / Euroopan neuvosto.

Dufva, H., Suni, M., Aro, M. & Salo, O.-P. (2011). Languages as objects of learning: language learning as a case of multilingualism. *Apples - Journal of Applied Language Studies* 5 (1), 109–124.

<https://apples.journal.fi/article/view/97818>

Eskola, J., Karayilan, S., Kaski, T., Lehtola, T., Mäenpää, T., Nishimura-Sahi, O., Oede, A., Rantanen, M., Saarinen, S., Toivikko, P., Valtonen, M. & Wallin, A. (2017). Eläytymismenetelmä 2017. Ohjeita ja kokemuksia menetelmästä kiinnostuneille. Teoksessa J. Eskola, T. Mäenpää & A. Wallin (toim.), *Eläytymismenetelmä 2017: Perusteema ja 11 muunnelmaa* (s. 266–293). Tampere University Press.

Eskola, J. & Nikanto, I. (2018) Näin käytät eläytymismenetelmää: hyvät käytännöt ja kiperät kysymykset. Teoksessa J. Eskola, I. Nikanto & S. Virtanen (toim.), *Aikamme kasvatus: vain muutos on pysyvää? - 14 eläytymismenetelmätutkimusta* (s. 385–397). Tampere University Press.

European Centre for Modern Languages of the Council of Europe.

www.ecml.at Luettu 30.4.2022.

Grünhage-Monetti, M. & Braddell, A. (2017). "Integration ... needs language, the language of the workplace": The contribution of work-related second language learning to the integration of adult migrants. Teoksessa J-C. Beacco, H-J. Krumm, D. Little, P. Thalgott (toim.), *The Linguistic Integration of Adult Migrants. Some Lessons from Research* (s. 303–308). De Gruyter Mouton / Euroopan neuvosto.

Grünhage-Monetti, M. & Svet, A. (2017). "The fight against exclusion from the labour market begins ... in the workplace": Work-related second language development towards inclusion and participation. Teoksessa J-C. Beacco, H-J. Krumm D. Little & P. Thalgott (toim.), *The linguistic integration of adult migrants - Some lessons from research*, (s. 315–320). De Gruyter Mouton / Euroopan neuvosto.

Hievanen, R., Frisk, T., Väätäinen, H., Mustonen, K., Kaivola, J., Koli, A., Liski, S., Muotka, V. & Wikman-Immonen, A. (2020) *Arviointi vapaan sivistystyön lukutaitokoulutuksesta, aikuisten perusopetuksesta ja ammatillisen koulutuksen kielitaitovaatimusten joustavoittamisesta*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 11:2020.

Johdanto (2015). Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 7–11). Tilastokeskus.

Karayilan, S., Wallin, A., Harju-Autti, R. & Eskola, J. (2017). Kielitaito – avain moneen lukkoon Maahanmuuttajien näkemyksiä kotoutumisen onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä. Teoksessa J. Eskola, T. Mäenpää & A. Wallin (toim.), *Eläytymismenetelmä 2017: Perusteema ja 11 muunnelmaa* (s.171–195). Tampere University Press.

Kielipoliittinen verkosto. www.kieliverkosto.fi Luettu 30.4.2022.

Kokko, M. (2021, 15. marraskuuta). Liian kovat kielivaatimukset. Helsingin Sanomat. Työ ja talous. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000008223542.html>. Luettu 30.4.2022.

Kurhila, S. & Lehtimaja, I. (2019). Dealing with numbers: Nurses informing doctors and patients about test results. *Discourse Studies* 21(2), 180–198. doi.org/10.1177/1461445618802662.

Language for work. Tools for Professional Development. <https://languageforwork.ecml.at/> Luettu 25.4.2022.

Larja, L. & Sutela, H. (2015). Työllisyys. Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisilla – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 71–82). Tilastokeskus.

Lehtimaja, I., Virtanen, A., Suni, M. (2021). Finnish L2 proficiency for working life: Towards research-based language education and supervision practices. *Nordand*, 16(1), 57–76. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-3381-2021-01-04>

- Lehtonen, H. (2015). Tyylitellen. Nuorten kielelliset resurssit ja kielen sosiaalinen indeksisyys monietnisisessä Helsingissä. Helsinki: University of Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/155659>
- Leiding, S. (2019). Kohti eettistä ammatillista koulutusta. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 10(1). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-helmikuu-2019/kohti-eettista-ammattillista-koulutusta>
- Lilja, N. & Tapaninen, T. (2018). Kulmarautoja ja ruuvikoneita – millaisia mahdollisuuksia suomen kielen oppimiseen tarjoutuu rakennusalan työtehtävissä?. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 9(1). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2018/kulmarautoja-ja-ruuvikoneita-millaisia-mahdollisuuksia-suomen-kielen-oppimiseen-tarjoutuu-rakennusalan-tyotehtavissa>
- Lilja, N., & Tapaninen, T. (2019). Suomen kielen käyttämisen ja oppimisen mahdollisuudet ammatillisen oppilaitoksen rakennusalan vuorovaikutustilanteissa. *Puhe Ja Kieli*, 39(1), 69–98. <https://doi.org/10.23997/pk.74506>.
- Nieminen, T. & Larja, L. (2015) Kielitaito. Suomen tai ruotsin kielen taito vähintään keskitasoa kolmella neljästä ulkomaalaistaustaisesta. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 43–54). Tilastokeskus.
- Nieminen, T. (2015). Työttömyys ja työvoiman ulkopuolella olevat. Ulkomaalaistaustaisten ei-työllisten työnhaku on aktiivisempaa kuin suomalaistaustaisilla. Kielitaito suurin este työllistymiselle. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 121–136). Tilastokeskus.

- Onali, A. (2021, 18. marraskuuta). Tutkimus: Lähes 40 prosentilla suomalais-yrityksistä hyvin heikot valmiudet palkata kansainvälistä työvoimaa. Helsingin Sanomat. Talous ja työelämä. <https://www.hs.fi/talous/art-2000008388549.html>. Luettu 30.4.2022.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2019). Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi. Kipupisteet ja toimenpide-esitykset III. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:1.
- Seilonen, M., Suni, M., Härmälä, M. & Neittaanmäki, R. (2016). Ammatillisen kielitaidon arviointikokeilu terveydenhuollon alalla. In A. Huhta & R. Hildén (Eds.), *Kielitaidon arviointitutkimus 2000-luvun Suomessa*. AFinLA-e: Soveltavan kielitieteen tutkimuksia 9 (pp. 110–114). AFinLA. <https://journal.fi/afinla/article/view/60850>
- Sjösvärd K. & Braddell A. (2017). Using workplace learning to support linguistic integration of adult migrants – Lessons from a decade of work in Sweden. Teoksessa J-C. Beacco, H-J. Krumm, D. Little & P. Thalgott (toim.), *The linguistic integration of adult migrants - Some lessons from research* (s. 321–328). De Gruyter Mouton / Euroopan neuvosto.
- Strömmer, M. (2017). Mahdollisuuksien rajoissa. Neksusanalyysi suomen kielen oppimisesta siivoustyössä. *Jyväskylän Studies in Humanities*, 336. Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/56113/978-951-39-7265-3_vaitos15122017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suomea voi oppia myös työnteon ohessa. Pääkirjoitus. (2021, 31. marraskuuta) Helsingin Sanomat <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000008425081.html>. Luettu 30.4.2022.

Sutela, H. & Larja, L. (2015) Koulutusrakenne. Ulkomaalaistaustaisessa väestössä sekä paljon korkeasti että paljon matalasti koulutettuja. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 29–42). Tilastokeskus.

Taloustutkimus Oy (2021). *Kansainvälinen työvoima ja tulevaisuus -tutkimus. Baronan työnantajatutkimus kansainvälisestä työvoimasta Suomessa.*
<https://www.dropbox.com/sh/kkfeesp7ld9dry2/AAAAGf1iq7dHEHznfePPM6Q3a?dl=0&preview=Barona+B2B+kyselytutkimus+2021+p%C3%A4tulokset.pdf>.

Tarkoma, J. (2015) Esipuhe. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 2–3). Tilastokeskus.

Tilastokeskus (2021a). *Maahanmuuttajat väestössä. Maahanmuuttajat ja kotoutuminen.* Tilastokeskus.
<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>

Tilastokeskus (2021b). *Tutkintotavoitteisen koulutuksen opiskelijamäärä 1,3 miljoonaa. Opiskelijat ja tutkinnot 2020.* Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/til/opiskt/2020/17/opiskt_2020_17_2021-10-22_tie_001_fi.html

Tilastokeskus (2022a). *Väestö ja yhteiskunta. Väestö kielen mukaan 31.12. Suomi lukuina 2021.* Tilastokeskus.
https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#V%C3%A4est%C3%B6%20kielen%20mukaan%2031.12.

- Tilastokeskus (2022b). *Väestö ja yhteiskunta. Väestön syntyperän ja kielen mukaan. Suomi lukuina 2021*. Tilastokeskus.
https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#V%C3%A4est%C3%B6%20syntyper%C3%A4n%20ja%20kielen%20mukaan%202019
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Wallin, A. Eläytymismenetelmä. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> Luettu 21.5.2022.
- Valtioneuvosto (2021). Kotoutumisen sanasto yhdenmukaistaa kotoutumiseen liittyvien käsitteiden käyttöä. Tiedote. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/kotoutumisen-sanasto-yhdenmukaistaa-kotoutumiseen-liittyvien-kasitteiden-kayttoa>.
- Virtanen, A. (2017). Toimijuutta toisella kielellä: kansainvälisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen suomen kielen taito ja sen kehittyminen työharjoitteluissa. *Jyväskylä Studies in Humanities*, 311. Jyväskylän yliopisto.
https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/53539/Virtanen_Aija_screen.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Väänänen, A., Toivonen, M. & Koskinen, A. (2015). Osana työyhteisöä. Ulkomaalaistaustaiset palkansaajat kokevat työpaikan sosiaalisen kanssakäymisen pääosin myönteisesti, mutta ryhmät eroavat toisistaan arvioissaan. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 111–120). Tilastokeskus.

LIITTEET

Liite 1. Suomen kielen oppiminen työpaikalla. Aineiston ryhmittelyä

Alkuperäisilmaus	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka
"Työpaikalla on tärkeä hyvä ilmapiiri ja yhteistyö." "Työpaikalla olisi hyvä järjestää myös suomen ammatillisen kielen kurssi "	Työpaikan hyvä ilmapiiri ja muiden työntekijöiden ja esimiehen tarjoama tuki edistää suomen oppimista.	Oppimista tukeva vuorovaikutus työssä.
"Yleisesti rakennuksilla tarvittava kielitaito on yksinkertaista, mutta samalla vaatii kuullun prosessointia ja johtopäätösten tekoa kontekstissa, joten yksinkertaisen kielitaidon lisäyksen lisäksi, Ali oppii kielen viivahteita ja merkitystä suomalaisessa kulttuurissa laajemmin."	Monipuoliset kielenkäyttötilanteet ja työtehtävät edistävät suomen oppimista.	Oppimista tukeva ammatillinen toiminta työssä.
"Jos Alin suomenkieliset työkaverit käyttävät joka tilanteessa suomen kieltä ja sanoittavat omaa tekemistään, Alinkin kielitaito kehittyy."	Mahdollisuus toimia suomenkielisessä työyhteisössä tukee suomen oppimista.	Mahdollisuus käyttää suomea työssä.
"Ali kohtaa rakennusalalla ennakkoluuloja, joka haittaa myös hänen kielitaidon kehittymistä, koska ei pääse osallistumaan keskusteluihin."	Torjuva ilmapiiri ja tuen puute esimiehiltä ja muilta työntekijöiltä vaikeuttavat suomen oppimista.	Oppimista työssä hankaloittava vuorovaikutus tai vuorovaikutuksen puute työssä
"työssä voi olla kiire? urakkatyö, jolloin taukoihin, ym. keskusteluihin ei ole riittävästi tai juurikaan aikaa."	Vähäinen tai yksipuolinen kommunikatio työtehtävissä vaikeuttaa suomen oppimista.	Ei oppimista tukevaa ammatillista toimintaa työssä
"on yleistä, että maahanmuuttajat puhuvat usein omien kansalaistensa kanssa, näin ollen Alille on pienemmät mahdollisuudet oppia kieli."	Muu kuin suomen kieli työkielenä vaikeuttaa suomen oppimista.	Ei mahdollisuutta käyttää suomea työssä
"Jos on motivaatio oppia kieltä, hän oppii."	Työntekijän halu ja tarve oppia suomea tukee kielen oppimista.	Työntekijän motivaatio oppia
"Vaatii rohkeutta ja sosiaalisuutta mennä osaksi työporukkaa ja osallistua kahvi- tai lounastauolla keskusteluun."	Työntekijän vuorovaikutustaidot, verkostot ja koulutus tukevat oppimista.	Työntekijän taidot ja voimavarat
"kielitaito kehittyy sen verran, mitä hän tarvitsee omassa työssään tai arkielemässään. Sen jälkeen kielitaidon kehitys yleensä pysähtyy"	Työntekijän puuttuva tarve ja halu oppia suomea vaikeuttaa oppimista.	Työntekijän motivaation puute
"Ihminen saavuttaa tietynlaisen rajan kielenoppimisessa, joka on sitten hyvin vaikea ylittää."	Työntekijän vuorovaikutustaitojen, verkostojen tai koulutuksen puute vaikeuttaa oppimista.	Työntekijän taitojen tai voimavarojen puute

Liite 2. Suomen kielen oppimista työpaikalla tukevat ja vaikeuttavat tekijät henkilöstön kertomuksissa

	Tukee kielen oppimista	Vaikeuttaa kielen oppimista
Työpaikka		
Vuorovaikutus	Toimiva työyhteisö, yhteistyö muiden työntekijöiden ja esimiehen kanssa	Syrjintä, huono ilmapiiri, ei tukea työyhteisöstä tai työyhteisön puute
Tuki	Kurssit, mentorointi, koulutus, ohjaus työpaikalla, työpari	Tuki puuttuu tai on vähäistä
Toiminta	Monipuoliset ja kielellisesti sopivan haastavat (mahd. myös kirjalliset) työtehtävät	Työtehtävät toistuvia ja yksipuolisia, yksin työskentelyä, kiire, yksipuoliset viestintätilanteet, vain suullisia työtehtäviä
Kieliympäristö	Mahdollisuus käyttää suomea työssä; muunkielinen tuki tarvittaessa	Työkielenä muu kuin suomi, ei suomea puhuvia työntekijöitä
Työntekijä		
Motivaatio	Tarve ja motivaatio käyttää ja oppia suomea, halu ja uskallus kommunikoida muiden kanssa	Ei tarvetta tai motivaatiota käyttää/oppia suomea, haluttomuus kommunikoida muiden kanssa
Osaaminen ja valmiudet	Aiempi koulutus, pääsy suomenkieliseen mediaan tai kursseille, toimivat vuorovaikutustaidot, kirjalliset taidot	Heikot perustaidot, lukutaidon puute mahd. myös omalla äidinkielellä, ei tavoitteellista pyrkimystä oppia suomea, vuorovaikutustaidot puutteelliset
Työpaikan ulkopuoliset verkostot	Harrastukset, perhe, ystävät; myös suomenkielisiä kontakteja	Ei verkostoja tai verkostot vain esim. samasta maasta tulevien kanssa
Ikä	Nuori	Aikuinen