
Artikkeli

Prologi – puheviestinnän vuosikirja 2020

26–42

<https://doi.org/10.33352/prlg.92198>



”Haluan asua Suomessa” – ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden osallisuutta rakentavat tekijät työelämäjaksolla¹

Marjut Männistö, FM

yliopisto-opettaja, väitöskirjatutkija,
Vaasan yliopisto
marjut.mannisto@univaasa.fi

Anne Laajalahti, FT

koulutus- ja kehittämisjohtaja, Infor ja
viestintätieteiden dosentti, Vaasan yliopisto
anne.laajalahti@infor.fi

Tiivistelmä

Ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden kotoutumisessa ja työllistymisessä Suomeen on monia etuja. Myös heidän osallisuutensa rakentuminen on tärkeää niin yksilöiden itsensä kuin yhteiskunnan kannalta. Tarkastelemme artikkelissamme, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät suomea toisena kielenä puhuvien ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentumista kotoutumiskoulutuksen työelämäjaksolla. Lähestymme tutkimusaihettamme laadullisen tutkimuksen avulla tarkastelemalla kolmen ulkomaalaistaustaisen korkeasti kouluttautuneen henkilön puhepäiväkirjoja ja työelämäjaksoson päätteeksi käytyjä palautekeskusteluja. Tutkimustulosten mukaan ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentumiseen työelämäjaksolla vaikuttavat 1) tuki ja sen puute, 2) yhdessä tekeminen ja etäisyyden ottaminen, 3) luottamus ja epäluottamus, 4) motivaatio ja sen puute sekä 5) viestintärohkeus ja viestintäarkuus. Artikkelin lopuksi pohdimme tutkimustuloksia osallisuutta edistävien ja estävien tekijöiden sijainnin, pysyvyyden ja kontrolloitavuuden sekä viestintäosaamisen näkökulmasta. Tutkimuksemme tuottamaa ymmärrystä voidaan hyödyntää kehitettäessä työelämäjaksoson käytänteitä sekä tuettaessa ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuutta ja työllistymistä.

ASIASANAT: korkeasti kouluttautuneet, osallisuus, työelämäjaksoson, ulkomaalaistaustaiset, viestintäosaaminen

¹ Artikkelin on osa Marjut Männistöön väitöskirjatutkimusta, jonka ohjaajina toimivat professori Merja Koskela Vaasan yliopistosta ja yliopistonlehtori Riikka Nissi Jyväskylän yliopistosta.

Johdanto

Suomen väestöstä 423 494 henkilöä eli 7,7 prosenttia koko 5 525 292 henkilön väestöstä on ulkomaalaistaustaisia (Tilastokeskus, 2019). Heistä ainakin² 25 prosenttia on suorittanut korkeakoulututkinnon, kun suomalaistaustaisista korkeakoulututkinnon suorittaneita on 36 prosenttia (SVT, 2018). Ulkomaalaistaustaisten motiivina opiskella korkeakoulussa on usein halu työllistyä Suomeen, mutta työllistyminen on vaikeaa (Airas ym., 2019). Ulkomaalais-taustaisilla korkeasti kouluttautuneilla on yli kolminkertainen riski jäädä työttömäksi verrattuna suomalaistaustaisiin korkeasti kouluttautuneisiin henkilöihin (Sutela & Larja, 2015). Näyttääkin siltä, ettei ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden osaamista osata hyödyntää ja arvostaa suomalaisessa työelämässä riittävästi (Sutela, 2015). Tilanne on sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta ajankohtainen ja ongelmallinen: ilman työpaikkaa yksilöt voivat kokea toiseutta ja epätasa-arvoa. Aiheen yhteiskunnallista relevanssia lisää kansainvälistyminen, ulkomaisen työvoiman tarve ja Suomessa korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden työperäinen maastamuutto eli niin kutsuttu aivovuoto: lähes kolmannes Suomessa korkeasti kouluttautuneista maahanmuuttajista muuttaa pois maasta viisi vuotta opintojensa jälkeen (Airas ym., 2019).

Yhteiskunnassa halutaan edistää Suomeen muuttaneiden kotoutumista: suuri osa heistä suunnittelee jäävänsä pysyvästi Suomeen ja on tärkeää, että he voivat osallistua yhteiskunnan toimintaan ja löytävät paikkansa työelämästä (Nieminen, Sutela, & Hannula, 2015). Työpaikan saaminen tukee yhteiskuntaan integroitumista, ja sitä pidetään usein yhtenä kotoutumisen kriteerinä (Nieminen, 2015).

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymistä ja osallisuuden rakentumista työelämässä on tutkittu Suomessa jonkin verran. Useissa tutkimuksissa työllistymisen haasteita on tarkasteltu lähinnä yksilön ongelmana etenkin riittämättömän kielitaidon näkökulmasta (Tarnanen & Pöyhönen, 2011; Tervola, 2019). Kielitaidon lisäksi aiemmin on tutkittu esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten keinoja saada ja jakaa työelämään liittyviä tietoja (Aarnitaival, 2012) sekä ammattikuntaan sisäänkäyntiä ja toimijuutta (Nieminen, 2011). Sen sijaan korkeasti kouluttautuneiden ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymistä ja osallisuuden rakentumista työelämässä on toistaiseksi tutkittu vähemmän. Tutkimuksissa on kuitenkin jo todettu, että korkeasti kouluttautuneiden maahanmuuttajien työllistyminen on vaikeaa (Kyhä, 2011). He sijoittuvat usein koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin, joissa heidän on vaikea ylläpitää ja kehittää ammattiosaamistaan (Sutela, 2015; Vartiainen, 2019).

Ratkaisuna ulkomaalaistaustaisten työllistymisen tukemiseen on ehdotettu esimerkiksi opintojen aikaisten työelämäyhteyksien kehittämistä (Airas ym., 2019). Yksi tapa tehostaa opintoihin kuuluvan työelämäjakson merkittävyyttä on lisätä eri toimijoiden välistä yhteistyötä ja tavoitteista yhdessä sopimista (Männistö & Pilke, 2019). Toistaiseksi tiedetään kuitenkin vain vähän, miten ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden osallisuutta voidaan tukea työelämään siirryttäessä.

Keskitymme artikkelissamme siihen, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät suomea toisena kielenä puhuvien ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentumista kotoutumiskoulutukseen sisältyvällä työelämäjaksolla. Lähdemme tutkimuksessamme olettamuksesta, ettei osallisuuden rakentuminen ratkea vain yksilön

²Tilastokeskuksen tutkintorekisteri ei välttämättä kata kaikkia ulkomailla suoritetuista tutkintoja.

toimintaa tarkastelemalla tai esimerkiksi hänen osaamistaan tukemalla, vaan osallisuus syntyy vuorovaikutuksessa ja edellyttää myös yhteisöltä toimintaa ja osaamista. Tutkimuksemme tuottamaa ymmärrystä voidaan hyödyntää kehitettäessä työelämäjakson käytänteitä sekä tuettaessa ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuutta ja työllistymistä. Osallisuuden tutkiminen ja tukeminen on tärkeää, sillä osallisuus edistää yksilöiden, ryhmien, organisaatioiden ja yhteiskunnan hyvinvointia ja demokratiaa (Asunta & Mikkola, 2019). Kiinnittyminen työelämään voi auttaa yksilöä kokemaan, että hän on merkityksellinen osa yhteiskuntaa ja että hän voi vaikuttaa omaan elämäänsä ja yhteisiin asioihin (Isola ym., 2017). Näin ollen osallisuutta voidaan lähestyä myös kansalaisoikeutena ja osana elämän sosiaalista laatua (Asunta & Mikkola, 2019).

Lähestymme tutkimusaiheitamme laadullisen tutkimuksen avulla tarkastelemalla kolmen ulkomaalaistaustaisen korkeasti kouluttautuneen henkilön osallisuuden rakentumista työelämäjaksoilla, jonka he suorittivat erään yliopiston kielikeskuksessa. Tutkimusaineistomme käytämme heidän puhepäiväkirjojaan ja työelämäjakson päätteeksi käytyjä palautekeskusteluja. Lähestymme osallisuutta siis tutkittavien itsensä kokemana ja kuvaamana. Tutkimuksemme on myös etnografia piirteitä (Lappalainen, 2007; O'Reilly, 2011): toinen tämän artikkelin kirjoittajista työskenteli tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kollegana ja teki työelämäjakson ajan etnografiassa havaintoja ja mui-tiinpanoja, joita käytämme tausta-aineistona varsinaisen aineiston analyysin ja tulkinnan tukena.

Ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden suuntana työelämä ja osallisuus

Ulkomaalaistaustaiset ovat heterogeeninen ryhmä koulutuksen, kielitaidon ja muun työelämässä tarvittavan osaamisen suhteen, ja joukossa on sekä korkeasti kouluttautuneita, esimerkiksi työn vuoksi Suomeen muuttaneita, että luku- ja kirjoitustaidottomia henkilöitä (Nieminen, Sutela, & Hannula, 2015). Ulkomaalaistaustaiseksi määritellään (SVT, n.d.) henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoo tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Suomalaistaustaisia ovat henkilöt, joilla vähintään toinen vanhemmista on syntynyt Suomessa. Ulkomaalaistaustaiset henkilöt voidaan edelleen jakaa sekä Suomessa syntyneisiin eli maahanmuuttajataustaisiin että ulkomailla syntyneisiin eli maahanmuuttajiin.³

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumisen tueksi järjestetään kotoutumiskoulutusta. Kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kielitaidon kehittymistä ja heidän pääsyään jatkokoulutukseen ja työelämään sekä antaa heille lisää yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja elämänhallintaan liittyviä valmiuksia (Opetushallitus, 2019). Kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman mukaan kotoutumiskoulutus sisältää suomen kielen ja viestintätaitojen opiskelua, työelämätaitoja, yhteiskuntataitoja, kulttuurintuntemusta ja työelämäjakson. Työelämäjakson tavoitteena on edistää maahanmuuttajien työllistymistä. Sen aikana maahanmuuttajat tutustuvat suomalaisen työelämään ja kehittävät työelämävalmiuksiaan sekä työelämässä tarvittavia viestintätaitojaan. (Opetushallitus, 2012.) Kotoutumiskoulutuksen taustalla on ajatus, että työllistyminen tukee yhteiskuntaan integroitumista, tasa-arvoa ja osallisuuden rakentumista.

³ Tutkimme artikkelissamme ulkomailla syntyneitä henkilöitä. Käytämme heistä käsitettä ”ulkomaalais-taustainen”, emmekä käsitettä ”maahanmuuttaja”, koska käsite on ongelmallinen. Maahanmuuttaja viittaa ikään kuin henkilöihin, jotka ovat muuttamassa maahan, vaikka tutkimamme henkilöt ovat jo asettuneet Suomeen. (Ks. kritiikistä Ahokas, Weide, & Wilhelmsson, 2011, s. 12.)

Osallisuus on monimuotoinen käsite ja tutkimuskohde, jota lähestytään eri tieteen- ja hallinnonaloilla erilaisista näkökulmista. Osallisuutta voidaan tarkastella esimerkiksi liittymisenä (*involvement*), suhteissa olemisena (*relatedness*), kuulumisena (*belonginess*), yhteisyytenä (*togetherness*), yhteensopivuutena (*coherence*), mukaan ottamisena (*inclusion*) ja osallistumisena (*participation*). Käsitteellisesti lähellä ovat myös yhteisöön kiinnittyminen (*community integration*), assimilaatio (*assimilation*), sosiaalinen integraatio (*social integration*) ja yhteisöllisyys (*sense of community*). (Laajalahti & Pennanen, 2019; Rajamäki & Mikkola, 2017; Welch, 2011.)

Osallisuus voi näyttäytyä niin taloudellisena (*having*), toiminnallisena (*acting*) kuin yhteisöllisenä osallisuutena (*belonging*) (Raivio & Karjalainen, 2013). Osallisuutta voidaan tarkastella yksilön resurssina ja mahdollisuutena osallistua ryhmien ja yhteisöjen toimintaan sekä vaikuttaa omaan elämäänsä ja yhteiskuntaan ympärillään. Osallisuutta voidaan lähestyä myös yksilön oikeutena olla osallisena, johon sisältyy osallisuuden tunnustettu asema ja lupa toimia yhteisössä. (Filstad, Traavik, & Gorli, 2019; Isola ym., 2017; Maunu & Kiilakoski, 2018.)

Osallisuus kattaa erilaisia aktiivisia ja passiivisia mukana olemisen tapoja (Siisiäinen, 2010). Osallisuus voi ilmetä ajatusten, tunteiden ja käyttäytymisen tasolla ja tulla esille niin yksilöiden kokemuksissa kuin vuorovaikutuksessa ja toiminnassa (Brodie, Hollebeek, Juri, & Ili, 2011; Welch, 2011). Kokemusta ei voida määrätä ulkopuolelta, mutta osallisuuden kokemuksellista tunnetta voidaan pyrkiä vahvistamaan (Leemann & Hämäläinen, 2016). Osallisuutta tukevia olosuhteita voidaan siis edistää, mutta ketään ei voida pakottaa osallisuuteen: ei osallistumaan eikä osallistamaan. Osallisuuden rakentaminen ei myöskään on-

nistu yhdestä suunnasta, vaan siihen tarvitaan niin maahanmuuttaneiden kuin kantaväestön kaksisuuntaista integraatiota (Ahokas, Weide, & Wilhelmsson, 2011).

Osallisuutta voidaan lähestyä myös tavoitteena. Osallisuuden edistäminen on niin Suomen hallituksen kuin Euroopan unionin tavoite, ja osallisuutta pidetään yhtenä vaikuttavana keinona ehkäistä köyhyyttä ja syrjäytymistä ja edistää siten yhteiskunnan tasa-arvoa ja sosiaalista koheesiota (Raivio & Karjalainen, 2013). Nimenomaan ulkomaalaistaustaisten osallisuuden rakentamisen ymmärtäminen ja tukeminen on tärkeää, sillä maahanmuuttaneiden osallistuminen yhteiskunnan toimintaan on vähäisempää kuin syntyperäisten henkilöiden. Osattomuuden, rasismin ja syrjinnän kokemukset voivat myös johtaa negatiivisiin ilmiöihin ja yhteiskunnallisiin ongelmiin. (Ahokas, Weide, & Wilhelmsson, 2011.) Sen sijaan myönteiset kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta voivat rakentaa ulkomaalaistaustaisten osallisuutta. Jo yksittäisessä työpaikassa ja -yhteisössä tapahtuvalla osallisuuden kokemusten tukemisella voidaan samalla vahvistaa laajemminkin ulkomaalaistaustaisten osallisuutta työelämässä ja yhteiskunnassa.

Osallisuus-käsitteen laajuus ja epämääräisyys tekevät sen tunnistamisesta ja edistämisestä hankalaa (Maunu & Kiilakoski, 2018). Tässä tutkimuksessa määrittelemme osallisuuden ulkomaalaistaustaisen henkilön mahdollisuutena ja oikeutena olla osa suomalaista työelämää niin, että hänen asemansa on tunnustettu ja että hän voi toimia ja vaikuttaa työyhteisössään. Osallisuuden rakentuminen tapahtuu samanaikaisesti kolmella tasolla: 1) organisatorisella tasolla, jolla annetaan muodollinen mandaatti olla osa työyhteisöä esimerkiksi työsopimuksella, 2) vuorovaikutuksen tasolla, jolla syntyy kokemus työyhteisöön kuulumisesta, hyväksy-

tyksi tulemista ja vaikuttamismahdollisuuksista sekä 3) yksilön tasolla, jolla keskeistä on työyhteisöön kuuluvien yksilöiden halu ja valmius rakentaa osallisuutta työyhteisössään.

Tavoite ja menetelmät

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät suomea toisena kielenä puhuvien ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentamista kotoutumiskoulutukseen sisältyvällä työelämäjaksolla. Tutkimuksemme on laadullinen. Käytämme tutkimusaineistonaamme työelämäjaksolle osallistuneiden henkilöiden puhepäiväkirjoja ja työelämäjaksion päätteeksi käytyjä palautekeskusteluja. Lähestymme osallisuutta siis tarkastelemalla ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden omia kokemuksia ja niiden kuvauksia.

Tutkimuksessamme on myös etnografinen piiriteitä (Lappalainen, 2007; O'Reilly, 2011): tarkastelemme ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden toimintaa ja kuvauksia toiminnastaan sekä toimintaympäristöstään todellisella kotoutumiskoulutukseen kuuluneella työelämäjaksolla. Toinen tämän artikkelin kirjoittajista työskenteli työelämäjaksion ajan tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kollegana ja jakoi työelämäjaksion arkeidensa kanssaan. Lisäksi hän teki kielikeskuksen johtajan kanssa havaintoja työelämäjaksion kulusta ja keskusteli niistä työelämäjaksion ajan. Näiden havaintojen ja keskustelujen pohjalta hän teki myös etnografinen muistiinpanoja. Käytämme näitä kenttämuistiinpanoja taustana aineistona varsinaisen aineiston analyysin ja tulkinnan tukena.

Tutkimukseen osallistui kolme korkeasti kouluttautunutta ulkomaalaistaustaista henkilöä,

jotka olivat kuuden viikon mittaisella työelämäjaksolla erään yliopiston kielikeskuksessa. Kaikki heistä hakivat itse työharjoitteluun kielikeskukseen, ja tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Työharjoitteluun osallistuneilta henkilöiltä sekä kotoutumiskoulutuksen järjestäneeltä organisaatiolta pyydettiin tutkimuslupa. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden yksityisyys suojattiin antamalla heille pseudonyymit.

Ensimmäinen tutkimukseen osallistuneista henkilöistä, Bibek, oli työelämäjaksolla keväällä 2018. Hän oli syntynyt 1970-luvulla Aasiassa, saapunut Suomeen vuonna 2009 ja suorittanut insinöörin tutkinnon ammattikorkeakoulussa vuonna 2012. Hän oli jatkanut opiskeluaan yliopiston englanninkielisessä maisteriohjelmassa ja valmistunut kauppatieteiden maisteriksi vuonna 2013 sekä kauppatieteiden tohtoriksi vuonna 2017. Toinen tutkimukseen osallistuneista henkilöistä oli Nora, joka oli työelämäjaksolla syksyllä 2018. Nora oli syntynyt 1980-luvulla Euroopassa, saapunut Suomeen vuonna 2013 ja suorittanut kauppatieteiden maisterin tutkinnon yliopiston englanninkielisessä maisteriohjelmassa vuonna 2015. Kolmas tutkimukseen osallistuneista henkilöistä oli Fang. Fang oli työelämäjaksolla syksyllä 2019. Hän oli syntynyt 1960-luvulla Aasiassa, saapunut Suomeen vuonna 1992 ja suorittanut diplomi-insinöörin tutkinnon yliopiston englanninkielisessä maisteriohjelmassa. Valmistumisensa jälkeen hän oli työskennellyt 16 vuotta suomalaisessa monikansallisessa teknologiayrityksessä ja tämän jälkeen ollut vanhempainvapaalla ja työttömänä. Viittaamme tutkimukseemme osallistuneisiin henkilöihin jatkossa pseudonyymien lisäksi harjoittelijoina, sillä se oli heidän ensisijainen roolinsa kotoutumiskoulutukseen kuuluneella työelämäjaksolla.

Aineistomme koostuu harjoittelijoiden itse-
näisesti työelämäjakson eri viikoilla nauhoit-
tamista puhepäiväkirjoista ja työelämäjakson
pääteeksi käydyistä ja nauhoitetuista palau-
tekeskusteluista. Puhepäiväkirjoissa ja palau-
tekeskusteluissa käytettiin suomen kieltä. Palautekeskusteluihin osallistui harjoittelijoiden lisäksi kotoutumiskoulutuksen järjestäjän ja kielikeskuksen edustajia. Puhepäiväkirja-aineistoa on noin 65 minuuttia ja nauhoitettuja palautekeskusteluja noin 79 minuuttia. Nauhoitettua aineistoa on yhteensä 144 minuuttia (ks. taulukko 1).

Harjoittelijat tekivät puhepäiväkirjoja työelämäjakson ensimmäisen, kolmannen ja kuudennen viikon pääteeksi. Palautekeskustelut pidettiin kunkin työelämäjakson viimeisellä viikolla. Fang oli kielikeskuksessa työelämäjaksolla vain kolme viikkoa, koska hän oli ollut aiemmin työelämäjaksolla alakoulussa. Tämän vuoksi Fang teki vain ensimmäisen puhepäiväkirjan ja hänen palautekeskustelunsa pidettiin pidempänä

ja siinä otettiin esille samoja asioita kuin muiden harjoittelijoiden puhepäiväkirjoissa 2 ja 3. Noran palautekeskustelua ei nauhoitettu, koska kotoutumiskoulutuksen järjestäjän edustaja ei antanut nauhoituslupaa.

Harjoittelijat hyödynsivät puhepäiväkirjatalenteidensa tekemisessä temaattisia kysymyslistoja, joiden tarkoituksena oli ohjata heitä havainnoimaan työyhteisön viestintätilanteita ja omia viestintätaitojaan työyhteisössä. Puhepäiväkirjoissa on kyse teemahaastattelun sijaan ”teemapuhumisesta”: harjoittelijat kertoivat vapaasti työelämäjaksoonsa liittyvistä asioista puhepäiväkirjaohjeistuksien avulla, jotka olivat hieman erilaisia työelämäjakson eri vaiheissa (ks. liitteet 1–3). Puhepäiväkirjaohjeistukset oli laadittu harjoittelijoiden oppimisen tueksi, ja niiden tarkoituksena oli tukea työelämäjakson onnistumista. Harjoittelijoilta ei siis suoraan kysytty osallisuudesta tai sen rakentumisesta, vaan tämä näkökulma löydettiin aineistoa analysoitaessa. Tutkimuskysymys tarkentui siis

TAULUKKO 1. Puhepäiväkirjojen (PPK1–3) ja palautekeskusteluiden (PK) nauhoitusajankohdat ja kestot

Aineisto	Bibek		Nora		Fang	
	vk (2018)	pituus (min)	vk (2018)	pituus (min)	vk (2019)	pituus (min)
PPK1	20	17:33	42	12:31	37	9:41
PPK2	22	5:31	44	9:56		
PPK3	25	3:09	47	6:20		
PK	25	20:58	47	ei tallennettu	38	57:55
Yhteensä (min)		47:11		28:47		67:36

tutkimusprosessin edetessä, kuten laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Itsenäisesti tehdyt ja omassa aikataulusa nauhoitetut puhepäiväkirjat mahdollistivat haastatteluja paremmin Bibekin, Noran ja Fangin oman äänen kuuluminen ja subjektiivisten kokemuksien tarkastelun.

Tutkimusaineistona olleet puhepäiväkirjat ja palautekeskustelut litteroitiin. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin laadullista aineistolähtöistä sisällönanalyysia (Schreier, 2012). Konkreettisesti aineiston analyysi aloitettiin tarkastelemalla, mistä harjoittelijat puhuivat, millaisia myönteisiä ja kielteisiä kokemuksiaan he kuvasivat ja millaiset asiat toistuivat aineistossa. Näitä olivat työpäivien ja -tehtävien kuvaukset, yksin ja yhdessä koetut tilanteet sekä onnistumisten ja epävarmuuden kokeminen. Analyysia jatkettiin paikallistamalla kaikki ne kohdat, jotka liittyivät osallisuuden rakentumiseen eli harjoittelijan aseman tunnustamiseen, toiminta- ja vaikuttamismahdollisuuksiin, kokemuksiin työyhteisöön kuulumisesta ja hyväksytyksi tulemisesta sekä harjoittelijoiden omaan tai työyhteisön muiden jäsenten haluan ja valmiuksiin toimia työyhteisössä. Tämän jälkeen analyysia syvennettiin kysymällä, mikä osallisuuden rakentumisen kokemukseen vaikutti ja miten. Seuraavaksi luotiin analyysin pääluokat eli osallisuuden rakentumista edistävät ja estävät tekijät. Tämän jälkeen kuhunkin pääluokkaan kuuluvia aineistokohtia tarkasteltiin lähemmin ja analyysin abstraktiotasoa nostettiin. Tutkimuksen etnografinen luonne näkyi siinä, että analyysia ja tulkintaa tehtiin koko tutkimuksen ajan eli myös aineistoa kerättyä (O'Reilly, 2011). Etnografinen havainnot tukivat myös puhepäiväkirja- ja palautekeskustelua aineistojen analyysia ja analyysiluokkien muodostamista.

Osallisuutta rakentavat tekijät työelämäjaksolla

Tutkimustulosten mukaan ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentumiseen työelämäjaksolla vaikuttavat 1) tuki ja sen puute, 2) yhdessä tekeminen ja etäisyyden ottaminen, 3) luottamus ja epäluottamus, 4) motivaatio ja sen puute sekä 5) viestintärohkeus ja viestintäarkuus.

Tuki ja sen puute

Bibekin, Noran ja Fangin mukaan työyhteisön tuki voi edistää ja tuen puute estää osallisuuden rakentumista. Harjoittelijat pitivät tärkeänä, että he voivat pyytää ja saada työyhteisön muilta jäseniltä tukea, esimerkiksi kysyä ongelmatilanteissa apua, ja että he saavat myös kannustusta ja hyväksyntää osakseen. Tuen tarve voi ilmetä esimerkiksi tilanteissa, joissa harjoittelija haluaisi osallistua, mutta kuormittavassa tilanteessa hänen kielitaitonsa ei riitä osallistumiseen. Parhaimmillaan tuki ja kannustus rohkaisevat harjoittelijoita ottamaan vastaan entistä vaativampia työtehtäviä ja osallistumaan entistä aktiivisemmin työyhteisön toimintaan, mikä tukee osallisuuden rakentumista.

Nora: Kielellinen haaste tulee yleensä iltapäivällä, kun olen väsynyt ja en pysty keskittyä sata prosenttia enää. Silloin kestää vähän aikaa, että löydän sopivaa verbiä ja taivutusta, mitä aion sanoa. Ratkaisu eli strategiani on sama kuin ennen. Jos sana ei tule mieleen, opettaja auttaa, jos hän ymmärtää, mitä haluaisin sanoa. (PPK2)

Jos harjoittelijat eivät koe saavansa työyhteisön muilta jäseniltä riittävästi tukea, he voivat kokea, ettei heitä pidetä tärkeinä ja auttamisen arvoisina työyhteisön jäseninä. Tämä voi heikentää osallisuuden rakentumista. Tuen pyytäminen ja antaminen edellyttävät, että tuen tarve

tunnistetaan ja siihen myös haetaan ja tarjotaan apua. Esimerkiksi jos harjoittelija ei tunnista tai myönnä avuntarvetta, hän ei myöskään osaa hakea tukea työyhteisöstä, vaikka hän tuntisi tilanteen yleisesti epäselväksi tai olonsa epätoiseksi. Tämä saattaa lisätä henkilön epävarmuutta ja siten vähentää hänen osallistumispyrkimyksiään jatkossa.

Bibek: Minä en voi sanoa mitään tästä asiasta, minulla on kaikki hyvin. (PPK1)

Yhdessä tekeminen ja etäisyyden ottaminen

Harjoittelijat kertoivat, että yhdessä tekemisellä ja etäisyyden ottamisella voi olla merkitystä osallisuuden rakentumisessa. Yhdessä tekeminen edellyttää niin mukaan ottamista kuin mukaan lähtemistä. Se on siis vastavuoroista ja edellyttää aktiivisuutta sekä työyhteisön muilta jäseniltä että harjoittelijoilta itseltään. Työyhteisön toimintaan mukaan pääseminen tuntui harjoittelijoista tärkeältä, ja he kertoivat yhdessä tekemisen ja toisiin tutustumisen lisänsä heidän työyhteisöön kuulumisen tunnettaan. Yhdessä tekeminen oli lisännyt myös mahdollisuuksia harjoitella työelämässä tarvittavaa kielitaitoa sekä syventää ymmärrystä suomalaisesta työelämästä ja kulttuurista.

Nora: Kielikeskuksessa minä toivon, että minä tapaan paljon, paljon opettajaa. Me voimme keskustella aina. Minä ymmärrän, jos heillä on kurssi tai jotain muu tehtävä, mutta olisi kiva keskustella vain pari minuuttia, että mun, mulla on mahdollisuus harjoitella ja kuulla eri suomea ja tai ruotsia. (PPK1)

Aina työyhteisön muilla jäsenillä ei ole aikaa tai halua ottaa harjoittelijoita mukaan työyhteisön toimintaan eivätkä harjoittelijatkään välttämättä pyri aina aktiivisesti mukaan yhdessä

tekemiseen. Bibek, Nora ja Fang kertoivat, että etäisyyttä voivat ottaa niin työyhteisön muut jäsenet kuin harjoittelijat itse. Yksin jättäminen ja yksin jättäytyminen saattavat aiheuttaa ulkopuolisuuden tunnetta, vähentää mahdollisuuksia tutustua työyhteisön muihin jäseniin sekä hankaloittaa harjoittelijoiden mahdollisuuksia kehittää työelämässä tarvittavaa osaamista. Näin etäisyyden ottaminen voi estää osallisuuden rakentumista.

Fang: Ensin minä yrittää, sitten minä kysyä apua, sitten minä sano en osaa. (Auttoiko [- -] sinua?) Ei. hän sanoi, että hän ei voi, mutta hän oli kiire, tosi kiire. (PK)

Luottamus ja epäluottamus

Harjoittelijoiden mukaan luottamus voi edistää ja epäluottamus estää osallisuuden rakentumista. Luottamusta edellytetään sekä työyhteisön muilta jäseniltä että harjoittelijoilta itseltään. Luottamus harjoittelijaan voi näkyä esimerkiksi monipuolisten, riittävän vaativien työtehtävien ja vastuun antamisena, mikä voi lisätä harjoittelijoiden tunnetta, että heitä arvostetaan ja että he ovat osa työyhteisöä. Harjoittelijoiden on puolestaan luotettava työyhteisön vilpittömyyteen ja siihen, että he ovat tervetulleita mukaan toimintaan ja työyhteisön jäsenet tarkoittavat hyvää esimerkiksi antaessaan heille työtehtäviä ja ohjeita sekä korjatessaan virheitä. Harjoittelijoiden on myös uskallettava ottaa vastaan heille annettuja työtehtäviä ja vastuuta, että he pääsevät mukaan toimintaan ja osallisuuden rakentumiseen vahvistuu.

Bibek: Minä yritin osallistua kaikkiin kielikeskuksen tapahtumiin, esimerkiksi seminaariin, työmatkoihin, keskusteluun opettajan kanssa. Lisäksi se oli erittäin hyödyllinen, kun [kielikeskuksen opettaja] valmisti viikko viikko tehtävä [- -]. (PPK3)

Epäluottamus toisiin ja itseen voi lisätä harjoittelijoiden varovaisuutta ja johtaa siihen, että he välttelevät työyhteisön toimintaan osallistumista sekä työtehtävien vastaanottamista, vaikka osallisuuden rakentuminen edellyttäisi juuri sitä. Kokemus osallisuuden rakentumista häiritsevistä epäluottamuksesta voi toisinaan synnyttää väärinkäsityksestä tai siitä, ettei harjoittelija tunne työyhteisön toimintatapoja. Esimerkiksi henkilökohtaisesti osoitetun kirjepaketin avaaminen näyttäytyi yhdelle harjoittelijalle epäluottamuksena häntä kohtaan ja sai hänet tuntemaan ulkopuolisuutta.

Nora: [- - -] löysin kirjan purettuna tai avattuna pakkauksesta. Ei ollut viestiä, että kuka avasi tai miksi, vaikka osoitteessa luki mun nimi. En ymmärtänyt ihan tilannetta. Minä odotin, että joku sanoo jotakin tai mulla on viesti asiasta. (PPK2)

Motivaatio ja sen puute

Bibekin, Noran ja Fangin mukaan tuki, yhdessä tekeminen ja luottamus eivät yksinään riitä. Osallisuuden rakentuminen edellyttää myös motivaatiota niin työyhteisön muilta jäseniltä kuin harjoittelijoilta itseltään. Työyhteisön muiden jäsenten on haluttava ja hyväksyttävä harjoittelijat mukaan toimintaan, ja harjoittelijoiden on itse haluttava olla osa työyhteisöä. Motivoituneet harjoittelijat haluavat tehdä työnsä hyvin ja etsivät oma-aloitteisesti paikkoja uuden oppimiselle, kun taas motivoituneet työyhteisön jäsenet haluavat jakaa osaamistaan ja tukea harjoittelijoita. Tämä lisää vuorovaikutusta työyhteisössä ja voi siten edistää harjoittelijoiden osallisuuden rakentumista. Halu työllistyä ja asua Suomessa myös tulevaisuudessa on harjoittelijoille tavoite, joka motivoi heitä osallistumaan ja auttaa kiinnittymään työelämään.

Bibek: [- - -] minä haluan asua Suomessa tulevaisuudessa, ja se on tärkeä minä puhun suomen kieltä. Siksi minä ymmärrän paljon suomen kulttuuria, elämää, tulee helpompi. (PPK3)

Jos työyhteisön muut jäsenet eivät ole motivoituneita tukemaan harjoittelijoiden osallisuuden rakentumista tai jos harjoittelijat eivät ole motivoituneita osallistumaan tai halua kuulua työyhteisöön, osallisuuden rakentuminen hankaloituu. Motivaation puute voi aiheuttaa passiivisuutta sekä ulkopuolelle jättämistä ja jättäytymistä. Parhaimmillaan työelämäjakso ja vuorovaikutus työyhteisön muiden jäsenten kanssa voivat kuitenkin luoda toivoa ja uskoa työllistymiseen ja siihen, ettei työllistyminen ole kiinni vain esimerkiksi kielitaidosta: omalla motivaatiollaan ja toiminnallaan jokainen voi vaikuttaa tulevaisuuteensa.

Nora: Luulen, että tämä työpaikka ja kokemukset voivat saada minut työhön pian. Lisäksi kielikeskus on hyvä esimerkki, koska tässä ympäristössä ovat ulkomaalaisetkin töissä. Näen, että he viihtyvät hyvin. Osittain, koska he yrittivät sopeutua joukkoon. [- - -] Tämä merkitsee, että on mahdollista saada työpaikkaa ulkomaalaisena. (PPK3)

Viestintärohkeus ja viestintäarkuus

Harjoittelijat puhuivat viestintärohkeuden ja viestintäarkuuden merkityksestä työyhteisön viestintätilanteissa. Sekä työyhteisön muiden jäsenten että harjoittelijoiden itsensä viestintärohkeus voi edistää osallisuuden rakentumista, kun taas viestintäarkuus voi estää sitä. Harjoittelijoiden mukaan rohkeasti tilanteisiin mukaan menemällä ja työtehtäviä vastaanottamalla pääsee harjoittelemaan työelämässä tarvittavia taitoja ja tutustuu ihmisiin. Tämä puolestaan saattaa kannustaa osallistumaan jatkossakin työyhteisön toimintaan. Näin viestintärohkeus voi synnyttää positiivisen kierteen

osallisuuden rakentumiselle: esimerkiksi kun harjoittelija pääsee eroon virheiden pelosta ja saa lisää myönteisiä kokemuksia, voi tämä edelleen lisätä hänen rohkeuttaan mennä mukaan erilaisiin viestintätilanteisiin. Näin osallisuus voi yhä syventyä.

Bibek: Ei ole mitään, että esti käyttämästä suomen kieltä. Ennen oli vähän ujo käyttämästä suomen kieltä, mutta nyt minä vain puhun ja ajattelen, en ajattelen mitään. (PPK1)

Osallistuminen edellyttää viestintärohkeutta, mutta kuka tahansa voi tuntea itsensä ujoksi tai epävarmaksi viestintätilanteissa. Harjoittelijoiden mukaan viestintäarkuus voi liittyä esimerkiksi tunteeseen kielitaidon riittämättömyydestä. Viestintäarkuus voi johtaa vaikeaksi koettujen tilanteiden ja tehtävien välttelyyn, joissa kuitenkin tarjoutuisi oppimisen mahdollisuuksia. Viestintäarkuudesta voi seurata, että henkilö suojautuu passiiviseen rooliin, sijoittaa itsensä työyhteisön ulkopuolelle ja näin osallisuuden rakentuminen vaikeutuu.

Fang: Työpaikalla minä ei puhu paljon, minä ei osaa työsana. Minä teen paljon virheitä, se ei ole hyvä työssä. (PK)

Pohdinta

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät suomea toisena kielenä puhuvien ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentamista kotoutumiskoulutuksen työelämäjaksolla. Vaikka aineistoa kerättiin vahvasti kieltä painottavilla puhepäiväkirjaohjeistuksilla, harjoittelijoiden kokemusten kuvaukset paljastavat, ettei kieli yksinään ole niin ratkaisevassa asemassa osallisuuden rakentamisessa kuin taustakirjallisuus antaisi olettaa (vrt. Tarnanen & Pöyhönen, 2011; Tervola,

2019). Lähtökohtanamme ei ollut keskittyä pelkästään vuorovaikutukseen liittyviin osallisuuden rakentamista edistäviin ja estäviin tekijöihin, mutta tutkimustulokset paljastivat, että edistävät ja estävät tekijät todentuivat nimenomaan vuorovaikutuksessa harjoittelijoiden ja työyhteisön muiden jäsenten kesken.

Lähestyimme osallisuutta ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden itsensä kokemana ja kuvaamana. Kokemukset ovat omakohtaisia, yksilöllisiä ja ainutlaatuisia ja niiden kuvaukset epäsuoria (Toikkanen & Virtanen, 2018). Tuettaessa osallisuuden rakentamista on siis tarpeen muistaa, ettei osallisuuden kehittämiseen ole yksioikoisia ohjeita: sama tilanne voi olla toiselle merkityksellinen ja tukea hänen osallisuutensa kehittymistä, kun taas toiselle sama tilanne voi olla kokemuksena merkityksetön tai merkitykseltään vähäinen. Mikään tutkimuksessa esille tulleista tekijöistä ei siis yksioikoisesti takaa kenenkään osallisuutta. Esimerkiksi työyhteisön tuki voi olla osallisuutta rakentava tekijä, mutta liiallinen tuki voi myös estää osallisuuden rakentamista. Liiallinen tuki voi rajoittaa ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden tilaa toimia, ja näin hyvää tarkoittava tukeminen voi estää osallisuutta. Vaikka osallisuutta edistävät tekijät huomioidaan ja ne toteutuvat, henkilö voi tuntea osattomuutta esimerkiksi sen vuoksi, että hän on asiantuntijana itselleen vieraan alan organisaatiossa.

Tulosten mukaan osallisuuden rakentamista edistävät ja estävät tekijät voivat liittyä yksilöön itseensä, työyhteisön muihin jäseniin, vuorovaikutukseen työyhteisössä sekä kotoutumiskoulutusta tarjoavien ja työelämäjaksopaikkana toimivien organisaatioiden rakenteisiin ja käytänteisiin. Jos halutaan kehittää osallisuuden rakentamista, pitää ensin selvittää, missä osallisuuden rakentamista edistävät ja estävät tekijät

sijaitsevat. Asiaa voidaan lähestyä esimerkiksi attribuutioteorioiden avulla (Heider, 1958; Weiner, 2014) eli tarkastelemalla, ovatko edistävät ja estävät tekijät sisäisiä vai ulkoisia, tilapäisiä vai pysyviä ja kontrolloituja vai kontrolloimattomia. Attribuutioteorioiden valossa tämän tutkimuksen tulokset näyttävät rohkaisevina: osallisuutta edistäviin ja estäviin tekijöihin on mahdollista vaikuttaa. Huomion kiinnittäminen pelkästään yksilöihin tai yksittäisiin tekijöihin ei kuitenkaan riitä: osallisuuden rakentamisessa on kyse laajemmasta ongelmasta kuin esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kielitaidon puutteesta. Osallisuuden tukeminen edellyttää kokonaisuuden huomioimista ja myös työyhteisöjen kehittämistä. Osallisuus voidaankin nähdä yhtymäkohtana, jossa yksilö ja rakenne risteävät (Asunta & Mikkola, 2019).

Osallisuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä voidaan tarkastella viestintäosaamisen näkökulmasta: osallisuutta rakentavat tekijät edellyttävät viestintäosaamista niin yksilöiltä itseltään kuin työyhteisön muilta jäseniltä. Viestintäosaaminen koostuu kognitiivisesta, metakognitiivisesta, behavioraalista ja a ektiivisesta ulottuvuudesta (esim. Spitzberg & Cupach, 2011). Toisin sanoen osallisuuden rakentuminen edellyttää ulkomaalaistaustaisilta korkeasti koulututuneilta henkilöiltä ja työyhteisön muilta jäseniltä tietoa ja ymmärrystä osallisuutta edistävästä ja estävästä tekijöistä, kykyä re ektoida ja analysoida omaa ja toisten toimintaa sekä tunnistaa osaamisen vahvuuksia ja kehityskohteita, osallisuuden mahdollistavia viestintätaitoja sekä avointa asennetta, motivaatiota ja rohkeutta haluta ja rakentaa osallisuutta.

Myös aiempien tutkimusten mukaan viestintäosaaminen ja etenkin motivaatio voivat edistää ja niiden puute estää yhteisöön kiinnittymistä (Laajalahti, 2014; Laajalahti & Pennanen, 2019). Jatkossa tarvitaan lisää tutkimusta, mil-

laista viestintäosaamista ulkomaalaistaustaiset korkeasti koulututuneet henkilöt tarvitsevat voidakseen päästä osallisiksi työelämään ja millaista viestintäosaamista heidän osallisuutensa tukeminen edellyttää työyhteisön muilta jäseniltä. Tarpeen on myös tutkia, miten osallisuutta edistävä viestintäosaaminen kehittyä ja miten sen kehittymistä voidaan tukea.

Tarkastelimme tutkimuksessamme kolmen ulkomaalaistaustaisen korkeasti koulututuneen henkilön kokemuksen kuvauksia. Aineisto oli pieni, mikä voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen (Tracy, 2010). Lisäksi tutkijoiden omat havainnot ja tulokset ovat tuoneet tutkimukseen subjektiivisen ulottuvuuden. On myös huomattava, ettei pienen aineiston avulla päästä tutkimaan esimerkiksi asioiden yleisyyttä tai keskinäisiä suhteita, vaan tämänkaltaiset kysymyksenasettelut kaipaavat jatkotutkimusta erilaisin tutkimusmenetelmin. Tutkimus on kuitenkin merkityksellinen, koska pääsimme tilastojen sijaan tarkastelemaan henkilöiden omia kuvauksia kokemuksistaan. Onkin tärkeää, ettei ulkomaalaistaustaisia henkilöitä aseteta passiiviseen rooliin suunnitellessa heidän tulevaisuuttaan Suomessa ja kehitettäessä kotoutumiskoulutuksen käytänteitä. Sen sijaan heidät tulisi nähdä omaa elämäänsä ja asemaansa rakentavina aktiivisina toimijoina (Nieminen, 2011), joiden tunteiden ymmärtäminen on tärkeää (Scotson, 2020) ja oma kokemus merkityksellinen (Tarnanen & Pöyhönen, 2011).

Tutkimuksemme on tuonut osaltaan ymmärrystä siitä, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät osallisuuden rakentumista. Tutkimuksessa ei silti väitetä, että nämä olisivat ainoat osallisuuteen vaikuttavat tekijät. Jatkossa olisi tarpeen selvittää lähemmin esimerkiksi organisaatioiden käytänteiden ja johtamisen merkitystä osallisuuden rakentamisessa. Tarkastelimme

tässä tutkimuksessa osallisuuden rakentumista Suomessa. Jatkossa aihetta voitaisiin tarkastella myös vertaamalla kotoutumisen prosesseja eri maissa. Esimerkiksi Ruotsissa kotoutumisen nopeuteen kiinnitetään enemmän huomiota kuin Suomessa (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.), ja kiinnostavaa olisi selvittää, miten tämä vaikuttaa osallisuuden rakentumiseen.

Rajasimme tutkimuksemme yliopiston kieli-keskuskontekstiin. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden osallisuuden rakentumista myös muissa asiantuntijaorganisaatioissa, joissa henkilön oma substanssiala olisi voimakkaammin esillä kuin kielikeskuksessa, jossa kielitaito on keskeisessä asemassa.

Kiinnostavaa olisi lisäksi selvittää, millaisia yhtäläisyyksiä ja eroja löytyisi, jos osallisuuden rakentumista tutkittaisiin muiden kuin korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden työelämäjaksoilla.

Kokonaisuutena tutkimus osoitti, että tarkastelemalla ulkomaalaistaustaisten korkeasti kouluttautuneiden henkilöiden kuvauksia kokemuksistaan ja kartoittamalla osallisuutta rakentavia tekijöitä voidaan päästä kiinni johonkin ainutkertaiseen. Tämä luo toiveikkaan lähtökohdan työelämän suuremmalle ymmärrykselle, yhdessä tekemiselle ja monenkirjavalle elämälle.

Kirjallisuus

Aarnitaival, S. (2012). *Maahanmuuttajanaiset työelämä tietoa etsimässä: tutkimus kotoutumisen tietokäytännöistä*. Acta Universitatis Tamperensis 1728. Tampere: Tampereen yliopisto.

Ahokas, L., Weide, M., & Wilhelmsson, N. (2011). *Maahanmuuttajien yhteiskunnallisen osallistumisen tukeminen julkishallinnossa ja puolueissa*. Selvityksiä ja ohjeistuksia 9/2011. Helsinki: Oikeusministeriö.

Airas, M., Delahunty, D., Laitinen, M., Saarilampi, M.-L., Sarparanta, T., Shemsedini, G., Stenberg, H., Vuori, H., & Väätäinen, H. (2019). *Taustalla on väliä: ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla*. Julkaisut 22:2019. Helsinki: Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.

Asunta, L., & Mikkola, L. (2019). Osallisuuden mahdollisuus ja haaste asiakasraatitoiminnassa. Teoksessa V. Luoma-aho & K. Pekkala (toim.) *Osallistava viestintä* (s. 74–88). ProComma Academic. Helsinki: ProCom ry.

Brodie, R. J., Hollebeek, L. D., Juri, B., & Ili, A. (2011). Customer engagement: conceptual domain, fundamental propositions, and implications for research. *Journal of Service Research*, 14(3), 252–271. <https://doi.org/10.1177/1094670511411703>

Filstad, C., Traavik, L. E. M., & Gorli, M. (2019). Belonging at work: the experiences, representations and meanings of belonging. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 116–142. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2018-0081>

Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.

Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. (2017). *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. Työpäpaperi: 33/2017. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Kyhä, H. (2011). *Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla: tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa*. Annales Universitatis Turkuensis C, 321. Turku: Turun yliopisto.

Laajalahti, A. (2014). *Vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen tutkijoiden työssä*. Jyväskylä Studies in Humanities 225. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Laajalahti, A., & Pennanen, E. (2019). Työpaikasta osallistuvaksi työyhteisöksi. Teoksessa V. Luoma-aho & K. Pekkala (toim.) *Osallistava viestintä* (s. 26–38). ProComma Academic. Helsinki: ProCom ry.

- Lappalainen, S. (2007). Johdanto: mikä ihmeen etnograa? Teoksessa S. Lappalainen, P. Hynninen, T. Kankkunen, E. Lahelma, T. Tolonen, T. Gordon, & T. Metso (toim.) *Etnografia metodologiana: lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tampere: Vastapaino, 9–14.
- Leemann, L., & Hämäläinen, R.-M. (2016). Asia-kasosallisuus, sosiaalinen osallisuus ja matalan kynnyksen palvelut: pohdintaa käsitteiden sisällöstä. *Yhteiskuntapolitiikka*, 81(5), 586–594.
- Maunu, A., & Kiilakoski, T. (2018). Ohjausta osallisuuteen? Sosiaalinen ja poliittinen osallisuus ammattiin opiskelevien nuorten arjessa. *Aikuiskasvatus*, 38(2), 112–129. <https://doi.org/10.33336/aik.88333>
- Männistö, M., & Pilke, N. (2019). ”Luulen, että tämä työpaikka ja kokemukset voivat saada minut työhön pian”: suomi toisena kielenä -oppijoiden työelämäjakson viestinnällisestä tavoitteenasettelusta. Teoksessa H. Hirsto, M. Enell-Nilsson, & N. Keng (toim.) *Työelämän viestintä II: VAKKI-symposiumi XXXIX* (s. 137–150). VAKKI publications 10, .
- Nieminen, S. (2011). *Kuulumisen ehdot: maahanmuuttajasairaanhoidajat, ammattikuntaan sisään-pääsy ja toimijuuden ehdot*. Acta Universitatis Tampereensis 1616. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nieminen, T. (2015). Työttömyys ja työvoiman ulkopuolella olevat. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela, & U. Hannula (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 121–133) Helsinki: Tilastokeskus.
- Nieminen, T., Sutela, H., & Hannula, U. (2015). (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Opetushallitus (2012). *Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012*. Helsinki. https://www.oph. /sites/default/ les/documents/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf [viitattu 9.4.2020].
- Opetushallitus (2019). *Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus*. Helsinki. <https://www.oph. /koulutus-ja-tutkinnot/aikuisten-maahanmuuttajien-kotoutumiskoulutus> [viitattu 9.4.2020].
- O’Reilly, K. (2011). *Ethnographic Methods*. 2. painos. Lontoo: Routledge.
- Raivio, H., & Karjalainen, J. (2013). Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Teoksessa T. Era (toim.) *Osallisuus – oikeutta vai pakkoa?* Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156 (s. 12–34). Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Rajamäki, S., & Mikkola, L. (2017). Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuulumisen hoitohenkilökunnan käsityksiä. *Työelämän tutkimus*, 15(3), 250–265.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative Content Analysis in Practice*. Thousand Oaks: Sage.
- Scotson, M. (2020). *Korkeakoulutetut kotoutujat suomen kielen käyttäjinä: toimijuus, tunteet ja käsitykset*. JYU Dissertations 271. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Siisiäinen, M. (2010). Osallistumisen ongelma. *Kansalaisyhteiskunta*, 1(1), 8–40.
- Spitzberg, B. H., & Cupach, W. R. (2011). Interpersonal Skills. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly (toim.) *The SAGE Handbook of Interpersonal Communication* (4. painos, s. 481–526). Newbury Park: Sage.
- Sutela, H. (2015). Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela, & U. Hannula (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 83–109). Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H., & Larja, L. (2015). *Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja*. Helsinki: Tilastokeskus.
- SVT = Suomen virallinen tilasto (2018). *Väestön koulutus rakenne*. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat. /til/vkour/2018/vkour_2018_2019-11-05_tie_001_ .html [viitattu: 9.4.2020].
- SVT = Suomen virallinen tilasto (n.d.). *Käsitteet: ulkomaalaistaustainen*. Helsinki: Tilastokeskus. <https://www.tilastokeskus. /meta/kas/ulkomaalais-taus.html> [viitattu: 9.4.2020].
- Tarnanen, M., & Pöyhönen S. (2011). Maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. *Puhe ja kieli*, 31(4), 139–152.
- Tervola, M. (2019). *Maahanmuuttajalääkärien suomen kielen taito ja kielitaitotarpeet: erityisalan kielitaidon näkökulma lääkärin työhön*. Tampereen yliopiston väitöskirjat 92. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Tilastokeskus (2019). *Väestö*. http://www.stat. /tup/suoluk/suoluk_vaesto.html [viitattu 11.10.2020].
- Toikkanen, J., & Virtanen, I. A. (2018). Kokemuksen käsitteen ja käytön jäljillä. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI: kokemuksen käsite ja käyttö* (s. 7–24). Rovaniemi: Lapin yliopisto.

- Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: eight “big-tent” criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837–851. <https://doi.org/10.1177/1077800410383121>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (uud. laitos). Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (n.d.). *Kotouttaminen Ruotsissa*. Helsinki. <https://kotouttaminen.fi/kotouttaminen-ruotsissa> [viitattu 5.5.2020].
- Vartiainen, P. (2019). *Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen: tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa*. Tampereen yliopiston väitöskirjat 18. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Weiner, B. (2014). The attribution approach to emotion and motivation: history, hypotheses, home runs, headaches/heartaches. *Emotion Review*, 6(4), 353–361. <https://doi.org/10.1177/1754073914534502>
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328–346. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>

Liite 1: Puhepäiväkirjojen ohjeistus, viikko 1

TYÖHARJOITTELU 2018

Kokemuksia harjoittelusta [kielikeskuksen nimi] (viikot 20–25) tallennetaan kolmessa vaiheessa: harjoittelun alussa (viikko 20), keskivaiheilla (viikko 22) ja lopussa (viikko 25). Käytä kertomuksesi lähtökohtana tässä alla annettuja teemoja ja kysymyksiä. Nämä ovat hieman erilaisia harjoittelun eri vaiheissa tehtävien talleiden osalta. Tämä ensimmäinen päiväkirja tehdään ja palautetaan viikolla 20 (torstaina 17.5.).

Harjoittelun alku, viikko 20

1. Vastaaja

a. Kerro vähän itsestäsi: taustastasi, opinnoistasi, harrastuksista, kielitaidosta, työkokemuksesta...

2. Harjoittelu

a. Milloin ja miten sait tietää harjoittelusta?

b. Miksi valitsit tämän harjoittelupaikan? Miten löysit tämän harjoittelupaikan? Haitko muita harjoittelupaikkoja?

c. Miten tämä harjoittelu mielestäsi eroaa tavallisesta työharjoittelusta? Oletko suorittanut muita harjoitteleja, missä?

d. Millaisia ohjeita olet saanut harjoitteluun [kotoutumiskoulutusta järjestävän organisaation nimi] kieltä ja kielenkäyttöä koskien?

3. Millaisia oppimistavoitteita sinulla on tämän harjoittelun suhteen?

a. Millaisia tavoitteita sinulla on kielenoppimisen osalta tämän harjoittelun aikana?

4. Kerro kielenkäyttöä ja kielitukea koskevista odotuksistasi

a. Millä tavalla haluaisit harjoitella suomen kielen käyttöä harjoittelun aikana?

b. Millaista kielitukea suomen kielen osalta toivoisit Kielikeskuksen henkilöstöltä?

c. Millaista kielitukea toivoisit suomen kielen osalta muilta yliopistolaisilta?

d. Haluaisitko käyttää ja oppia myös muita kieliä harjoittelun aikana? Mitä kieliä?

5. Kerro harjoittelustasi Kielikeskuksessa ensimmäisen viikon osalta

a. Mitä työtehtäviä olet tehnyt?

b. Millä tavalla olet työskennellyt (yksin, jonkun kanssa yhdessä...)?

6. Kerro työntekijöiden kielenkäytöstä ensimmäisinä työpäivinäsi viikolla 20

a. Millä kielellä Kielikeskuksen henkilöstö kommunikoi kanssasi suullisesti? Käyttivätkö he suomen kieltä?

b. Annettiinko sinulle kirjallisia aineistoja suomeksi? Millaisia?

7. Kerro omasta kielenkäytöstäsi ensimmäisen viikon osalta

a. Käyttitkö suomea? Koska ja miten (kuuntelu, puhuminen, lukeminen)?

b. Pyritkö aktiivisesti käyttämään suomea eri tilanteissa? Miten? Kenen kanssa?

c. Oliko jotain, mikä kannusti suomen kielen käyttöön?

d. Oliko jotain, mikä esti käyttämästä suomen kieltä?

Jatkuu seuraavalla sivulla...

Liite 1 jatkuu

8. Ongelmanratkaisu

- a. Tuliko vastaan kielellisiä haasteita? Millaisia?
- b. Kuinka ratkaisit ongelmatilanteet?
- c. Saitko ongelmatilanteissa apua joltain? Keneltä ja millaista?

9. Muita kommentteja

Tässä voit halutessasi vielä kommentoida vapaasti harjoittelun ensimmäistä viikkoa.

Liite 2: Puhepäiväkirjojen ohjeistus, viikko 3

TYÖHARJOITTELU 2018

Kokemuksia harjoittelusta [kielikeskuksen nimi] (viikot 20–25) tallennetaan kolmessa vaiheessa: harjoittelun alussa (viikko 20), keskivaiheilla (viikko 22) ja lopussa (viikko 25). Käytä kertomukseksi lähtökohtana tässä alla annettuja teemoja ja kysymyksiä. Nämä ovat hieman erilaisia harjoittelun eri vaiheissa tehtävien tallenteiden osalta. Tämä toinen päiväkirja puhutaan ja palautetaan viikolla 22, 1.6. mennessä.

Harjoittelun puoliväli, viikko 22

1. Kerro Kielikeskuksen kollegoiden kielenkäytöstä viikoilla 21 ja 22

- a. Millä kielellä Kielikeskuksen opettajat, muut harjoittelijat ja johtaja kommunikoivat suullisesti sinun kanssasi?
- b. Oliko joissakin harjoittelun tilanteissa kirjallisia aineistoja (PowerPointit, tekstit, kirjat jne.)? Mitä oli ja millä kielellä?
- c. Millaisia eroja ja samankaltaisuuksia kielenkäytössä on verrattuna harjoittelun ensimmäiseen viikkoon?

2. Re ektoi omaa kielenkäyttöäsi viikoilla 21 ja 22

- a. Käytitkö harjoittelussa suomea viikoilla 21 ja 22? Miten ja koska (kuuntelu, puhuminen, lukeminen)?
- b. Pyritkö käyttämään suomea eri tilanteissa eri ihmisten kanssa? Kuinka?
- c. Oliko Kielikeskuksessa jotain, mikä kannusti suomen kielen käyttöön?
- d. Oliko Kielikeskuksessa jotain, mikä esti käyttämästä suomen kieltä?

3. Ongelmanratkaisu

- a. Tuliko Kielikeskuksessa vastaan kielellisiä haasteita? Millaisia?
- b. Kuinka ratkaisit kielelliset ongelmatilanteet Kielikeskuksessa?
- c. Saitko kielellisissä ongelmatilanteissa apua joltakulta Kielikeskuksessa? Keneltä ja millaista?

4. Kerro mahdollisimman tarkasti 23.5. harjoittelupäivästä eli kun Kielikeskus lähti [paikkakunnan nimi] klo 14.30. Apuna voit käyttää alla olevia avainsanoja: teema, toiminnat & tapahtumat, työskentelytavat, tunteet, kielenvalinta ja viestintä.

5. Muita kommentteja

- a. Tässä voit halutessasi vielä kommentoida vapaasti harjoittelua.

Liite 3: Puhepäiväkirjojen ohjeistus, viikko 6

TYÖHARJOITTELU 2018

Kokemuksia harjoittelusta [kielikeskuksen nimi] (viikot 20–25) tallennetaan kolmessa vaiheessa: harjoittelun alussa (viikko 20), keskivaiheilla (viikko 22) ja lopussa (viikko 25). Käytä kertomuksesi lähtökohtana tässä alla annettuja teemoja ja kysymyksiä. Nämä ovat hieman erilaisia harjoittelun eri vaiheissa tehtävien tallenteiden osalta. Tämä kolmas päiväkirja puhutaan ja palautetaan viikolla 25, 22.6. mennessä.

Harjoittelun loppu, viikko 25

1. Kerro mikä merkitys tällä kieliharjoittelulla Kielikeskuksessa on sinulle suomen oppijana ja Suomessa työskentelevänä ulkomaalaistaustaisena henkilönä
2. Kerro niistä tavoitteista, joita sinulla oli harjoittelun alussa ja tuloksista eli suomen oppimisestasi Kielikeskuksessa
 - a. Mitä opit? Anna konkreettisia esimerkkejä (sanoja, fraaseja, termejä, erilaisiin tilanteisiin osallistuminen, keskustelut, kuunteleminen, kirjoittaminen...)
3. Kerro, kuinka harjoittelit suomen kielen osaamista Kielikeskuksessa kuuden viikon aikana
 - a. Mikä oli paras tapa harjoitella ja kehittyä suomen kielessä harjoittelun aikana? Voit pohtia määrää (kuinka usein, kuinka säännöllisesti) ja laatua (eri osaamisalueet; puhuminen, kirjoittaminen, lukeminen, ymmärtäminen sekä monipuolisuus)
 - b. Koetko, että olet saanut olla tarpeeksi mukana Kielikeskuksen toiminnassa ja oletko voinut olla itse aktiivinen?
4. Missä haluaisit suorittaa seuraavan kieliharjoittelun? Miksi siellä?
5. Muita kommentteja
 - a. Tässä voit halutessasi vielä kommentoida vapaasti harjoittelua.