

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomikoulutus

2022

Laura Jalava & Anna Vehanen

VIRTUAALITODELLISUUS MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISYYSKOULUTUKSEN TUKENA

– VR Fast Track -hankkeen Työllisty Suomessa -
koulutusmallin kehittäminen

Laura Jalava & Anna Vehanen

VIRTUAALITODELLISUUS MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISYYSKOULUTUKSEN TUKENA

- VR Fast Track -hankkeen Työllisty Suomessa -koulutusmallin kehittäminen

Tämän kehittämistyön tehtävänä oli kartoittaa VR Fast Track -hankkeeseen osallistuneiden maahanmuuttajien kokemuksia Työllisty Suomessa -koulutuksesta ja hahmotella koulutuksen mallia. Tavoitteena oli löytää maahanmuuttajien nopeampaa työllistymistä tukevia tekijöitä ja kehittää virtuaalitodellisuuden käyttöä maahanmuuttajien työllistymiskoulutuksissa.

VR Fast Track – Osaamisen arvioinnin kautta työelämään on Haaga-Helia ja Turun ammattikorkeakoulujen yhteishanke, joka kehittää virtuaalitodellisuuden käyttöä maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa ja työllisyyskoulutuksen tukena.

Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmänä oli teemahaastattelu, jolla kerättiin maahanmuuttajien palautteita ja kehitysehdotuksia koulutuksesta. Tulokset analysoitiin sisällönanalyysillä. Haastattelutulosten ja tutkimuskirjallisuuden pohjalta syntyi Työllisty Suomessa -koulutuksen malli, joka perustuu palvelumuotoilun periaatteille.

Maahanmuuttajien haastatteluissa korostui toive tavoitteellisesta työskentelystä ja konkreettisten työelämätaitojen harjoittelemisesta. VR-työskentely koettiin tehokkaana ja kiinnostavana tapana opetella sekä suomea että työelämän käytäntöjä. Haastateltavat kokivat sekä kielitaitonsa että työllistymismahdollisuuksiensa parantuneen koulutuksen ansiosta.

Kehittämistyön tuloksena syntyi malli, jossa kielen ja työelämän käytäntöjen oppiminen tapahtuu sekä perinteisten opetusmenetelmien että VR-työskentelyn kautta. Mallissa kiinnitetään erityistä huomiota kattavaan alkukartoitukseen, asiakkaan omien työllistymistavoitteiden ja verkostojen vahvistamiseen sekä palveluun ohjaukseen. Koulutettavien motivaatiota ylläpidetään myös koulutuspäivien ulkopuolella.

ASIASANAT:

maahanmuuttajat, työllistyminen, kielen oppiminen, virtuaalitodellisuus, kehittäminen, palvelumuotoilu

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services

2022 | 69 pages

Laura Jalava & Anna Vehanen

THE USE OF VIRTUAL REALITY IN EMPLOYMENT TRAINING FOR IMMIGRANTS

- Developing an Employment Training Model for Project VR Fast Track

The aim of this thesis was to canvass the experiences of participants in VR Fast Track's employment training course, and to outline an employment training model. The goal was to find faster ways to improve immigrants' employment, and to develop the use of virtual reality in employment training for immigrants.

VR Fast Track – Competence Assessment Key to Working Life is a joint venture between Haaga-Helia and Turku Universities of Applied Sciences. The project aims to develop and test the use of virtual reality in identifying needed competences in working life and in supporting employment training.

Our research-based development work used thematic interviews to collect feedback and recommendations about the employment training course from its participants. The results were analysed using content analysis. The employment training model is based on the interview results, research literature, and the principles of service design.

The interviewees emphasized the importance of goal-oriented and practical training of concrete working life skills. Virtual reality was seen as an effective and interesting way to learn Finnish and practice common working life skills. According to the interviewees, the employment training course improved both their language skills and their chances of employment.

The employment training model connects language learning and practising working life skills with traditional teaching methods and virtual reality training. The model pays special attention to an extensive initial assessment and the client's employment goals. Additionally, the model focuses on strengthening the client's own networks and guiding the client towards new services. Trainees' motivation is also being upheld outside of the training course days.

KEYWORDS:

immigrants, access to employment, language learning, virtual reality, development, service design

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 VR Fast Track -hanke	7
2.2 Kehittämistyön tarve ja perustelut	9
2.3 Kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävät	11
3 TYÖVOIMAPOLITIikka	12
3.1 Aktiivinen työvoimapolitiikka Suomessa	12
3.2 Maahanmuuttajien työvoimapolitiittiset toimenpiteet	14
4 MAAHANMUUTTAJAT	17
4.1 Maahanmuuttajat väestössä	17
4.2 Maahanmuuttajien työllistymisen esteet	20
4.3 Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät tekijät	22
5 VIRTUAALITODELLISUUS OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ	25
6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	28
6.1 Kehittämistyön eteneminen	28
6.2 Tutkimus- ja kehittämismenetelmät	30
6.3 Aineisto ja sen analyysitapa	33
7 TYÖLLISTY SUOMESSA -KOULUTETTAVIEN HAASTATTELUT	36
7.1 Kurssin muoto	36
7.2 Kielenopetus ja kotitehtävät	37
7.3 Työelämän käytännöt	39
7.4 Toiminnalliset harjoitukset	40
7.5 VR-työskentely	41
7.6 Ohjaus ja tuki	43
7.7 Oma työllistyminen	46
7.8 Haastattelutulosten yhteenveto	46
8 TYÖLLISTY SUOMESSA -KOULUTUKSEN MALLI	49
8.1 Mallin muodostuminen	49

8.2 Koulutukseen tuleminen	51
8.3 Koulutuspäivien eteneminen	53
8.4 Koulutuksen päätyminen	58
9 YHTEENVETO JA ARVIOINTI	60
9.1 Yhteenveto	60
9.2 Kehittämistyön arviointi	62
LÄHTEET	65

KUVIOT

Kuvio 1. Sivu Työllisty Suomessa -koulutuksen esitteestä (VR Fast Track 2022).	8
Kuvio 2. Ulkomaalaistaustaiset Suomessa (Tilastokeskus 2022).	17
Kuvio 3. Maahanmuuttajien lähtömaat (Tilastokeskus 2022).	18
Kuvio 4. Hahmotelmia Työllisty Suomessa -koulutuksen palvelutuokioista.	50
Kuvio 5. Työllisty Suomessa -koulutuksen malli.	51
Kuvio 6. Alkukartoituksen muistilista.	53
Kuvio 7. Koulutuspäivien hyvät käytännöt.	54

TAULUKOT

Taulukko 1. Kehittämistyön eteneminen vuosina 2020–2022.	28
Taulukko 2. Ote haastatteluaineiston pelkistämisestä.	34
Taulukko 3. Ote VR-materiaalien käyttäjäarviosta.	56

1 JOHDANTO

Kehittämistyömme tehtävänä on ollut kartoittaa VR Fast Track -hankkeeseen osallistuneiden maahanmuuttajien kokemuksia Työllisty Suomessa -koulutuksesta ja luoda koulutuksesta malli, jossa asiakkaan kielitaitoa ja työllistymisedellytyksiä parannetaan virtuaalitodellisuuden avulla. Kehittämistyön tavoitteena on löytää maahanmuuttajien nopeampaa työllistymistä tukevia tekijöitä ja kehittää virtuaalitodellisuuden käyttöä maahanmuuttajien työllistymiskoulutuksen tueksi.

Kehittämistyö on osa Haaga-Helia ja Turun ammattikorkeakoulun VR Fast Track – Osaamisen arvioinnin kautta työelämään -yhteishanketta, jonka tarkoituksena on kehittää virtuaalitodellisuuden käyttöä maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa ja työllisyyskoulutuksen tukena. Helsingin ja Turun alueella on positiivisen rakennemuutoksen vuoksi työvoimapulaa, johon hanke hakee ratkaisua kehittämällä keinoja parantaa maahanmuuttajien nopeaa työllistymistä (VR Fast Track 2019). Ulkomailla syntyneen väestön määrän kasvaessa, Suomen maahanmuuttajien työllisyysasteen kehitys on ollut 2010-luvulla Pohjoismaiden heikointa (Jauhiainen & Raivonen 2020, 5–7.)

Kehittämistyömme tuloksena syntyi yhdeksän päälukua sisältävä raportti, joka kuvaa työn tietoperustan, etenemisen, menetelmät sekä tulokset ja tuotoksen. Johdannon jälkeisessä luvussa esittelemme VR Fast Track -hankkeen ja kehittämistyön perustelut. Lisäksi määrittelemme työn tavoitteet ja kehittämistehtävät.

Tietoperusta muodostuu pääluvusta 3–5. Kolmannessa pääluvussa kerromme aktiivisen työvoimapolitiikan asemasta Suomessa ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden suhteesta maahanmuuttajaväestöön. Neljännessä pääluvussa esittelemme tilastoja maahanmuuttajista suomalaisilla työmarkkinoilla, sekä käsittelemme maahanmuuttajien työllistymistä ehkäiseviä ja edistäviä tekijöitä. Viidennessä pääluvussa tarkastelemme virtuaalitodellisuuden mahdollisuuksia (kielen)oppimisen näkökulmasta.

Kuudes pääluku kertoo kehittämistyömme etenemisestä, sen tutkimus- ja kehittämismenetelmästä sekä aineiston analyysitavasta. Tätä seuraa luku, jossa käymme läpi haastattelemiemme maahanmuuttajien ajatuksia ja ehdotuksia koulutuksen kehittämiseksi. Kahdeksannessa pääluvussa esittelemme kehittämistyömme tuotoksen eli Työllisty Suomessa -koulutuksen mallin. Viimeinen pääluku on yhteenveto ja arviointi kehittämistyön prosessista.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 VR Fast Track -hanke

VR Fast Track – Osaamisen arvioinnin kautta työelämään on Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja Turun ammattikorkeakoulun yhteinen hanke, jonka tarkoituksena on kehittää ja testata virtuaalitodellisuuden käyttöä maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa ja työllisyyskoulutuksen tukena (Turun AMK 2022). Hankkeen varsinainen kohderyhmä on heikossa työmarkkina-asemassa olevat maahanmuuttajat, erityisesti suuret maahanmuuttajaryhmät (Viro, Venäjä) ja vaikeasti työllistyneet maahanmuuttajaryhmät (Irak, Afganistan, Somalia). Välillisiä kohderyhmiä ovat sellaiset toimijat, jotka mahdollisesti haluavat oppia lisää virtuaalitodellisuuden hyödyntämisestä maahanmuuttajien koulutuksessa tai työntekijöiden rekrytoinnissa. Näitä ovat mm. työllistävät yritykset Helsingin ja Turun seudulla, maahanmuuttaja- ja yrittäjäjärjestöt, työllisyysviranomaiset ja rekrytointiyritykset. (VR Fast Track 2019.)

Hankkeella on neljä työpakettia eli tavoitetta. Ensimmäisessä työpaketissa kehitetään virtuaalitodellisuutta hyödyntävä osaamisen tunnistamisen malli. Toisessa työpaketissa toteutetaan virtuaalitodellisuuteen rakennettuja koulutuspaketteja maahanmuuttajille. Kolmannessa työpaketissa kehitetään poolimalli, jossa kevytyrittäjiksi haluavat maahanmuuttajat sekä maahanmuuttajia työllistävät yrittäjät tuodaan yhteen. Viimeisessä työpaketissa tutkitaan, miten matalan kynnyksen työllistäminen edistää maahanmuuttajien kielivalmiuksia ja lisää mahdollisuuksia jatkotyöllistymiselle ja kotoutumiselle. (Turun AMK 2022.) Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö on osa työpakettia numero kaksi.

Hankeaika on 1.10.2019–30.4.2022. Hankkeen rahoittaja on Euroopan sosiaalirahasto, ja hanke on yksi 6Aika-strategian työllisyyden ja osaamisen hankkeista. (VR Fast Track 2022.) Turun ammattikorkeakoulun työpaketeista vastaa projektipäällikkö Tiina Laakso, joka oli myös tämän kehittämistyön yhteyshenkilö.

Työllisty Suomessa -koulutus järjestettiin sekä syksyllä 2020 että keväällä 2021. Koulutus järjestettiin kahdeksana peräkkäisenä maanantaina klo 9:00–15:00 Turun ammattikorkeakoulun tiloissa. Koulutus oli suunnattu töitä etsiville maahanmuuttajille, jotka tarvitsivat tukea työelämään pääsemisessä. Koulutuksen aikana harjoiteltiin työnhakua ja työhaastatteluja, kehitettiin työelämävalmiuksia sekä vahvistettiin suomen kielen käyttötaitoa (Kuvio 1.). Oppimista edistettiin VR-työskentelyllä: VR-lasien avulla koulu-

tettavat pääsivät opiskelemaan materiaaleja liittyen yleisiin työelämätaitoihin sekä alakohtaisesti puhtaanapito-, ravintola- ja hoiva-alaan. Koulutus oli maksuton ja se sisälsi lounastarjoilun.

VR FAST TRACK
Koulutus 12.4.-31.5.

Maanantaisin klo 9 - 15

KOULUTUKSEN PÄIVÄMÄÄRÄT JA PÄÄSISÄLLÖT

- ❖ 12.4. Osaan suomea!
- ❖ 19.4. Työelämäsanasto
- ❖ 26.4. Ominaisuudet ja osaaminen
- ❖ 3.5. Työsopimus
- ❖ 10.5. Työelämän käytännöt
- ❖ 17.5. Työhaastattelut
- ❖ 24.5. Turvallisuus ja alakohtaiset sanastot
- ❖ 31.5. Työelämän viestintä

**HARJOITTELUJA JA TEHTÄVIÄ VIRTUAALILASEILLA
KAIKKINA KOULUTUSPÄIVINÄ.**

**LISÄKSI KOTITEHTÄVIÄ JA MONIPUOLISTA KIELITAITON
VAHVISTAMISTA**

TERVETULOA!

www.rakennerahastot.fi

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020


Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto
Euroopan sosiaalirahasto

Kuvio 1. Sivun Työllisty Suomessa -koulutuksen esitteestä (VR Fast Track 2022).

2.2 Kehittämistyön tarve ja perustelut

VR Fast Track -hankkeella haetaan ratkaisua Helsingin ja Turun alueita vaivaavaan positiiviseen rakennemuutokseen, josta on seurannut työvoimapula (VR Fast Track 2019). Positiivinen rakennemuutos tarkoittaa tilannetta, jossa alueen elinkeinorakenne ja työllisyys muuttuvat nopeasti, kun alueelle syntyy paljon uusia työpaikkoja. Tilanne voi aiheuttaa haasteita työvoiman saatavuudessa. Positiivisen rakennemuutoksen edistäminen edellyttää sekä nopeita lyhyen aikavälin toimia että pitemmän aikavälin muutoksia. (TEM 2022b.) Nopean aikavälin toimenpide voisi olla maahanmuuttajaväestön tehokkaampi työllistäminen.

Muihin Pohjoismaihin verratessa Suomen maahanmuuttajien työllisyysasteen kehitys on ollut 2010-luvulla heikointa. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on Suomessa noin 10 prosenttia kantaväestöstä matalampi. (Jauhiainen & Raivonen 2020, 7–8.) Busk ym. (2016, 13) kirjoittavat, että maahanmuuttajien työllisyys on tärkeää yksilöiden toimentulon ja hyvinvoinnin lisäksi myös julkisen talouden tasapainon kannalta. Työikäisen väestön väheneminen ja eläkkeellä olevien määrän kasvu luovat epätasapainoa taloudelliseen huoltosuhteeseen. Maahanmuuttajilla on suotuista vaikutus väestön ikärakenteeseen: vuonna 2019 ulkomaalaistaustaisista 75 prosenttia oli työikäisiä (Tilastokeskus 2022), joten edellytykset työllistyä ovat hyvät. (Busk ym. 2016, 14–15.)

VR Fast Track -hankkeen yhtenä tavoitteena on tutkia, miten nopea matalan kynnyksen työllistäminen edistää maahanmuuttajien kielivalmiuksia ja lisää mahdollisuuksia jatkotyöllistymiselle ja kotoutumiselle (Turun AMK 2022). Juuri kielitaidon avulla maahanmuuttajat pystyvät integroitumaan nopeammin työmarkkinoille ja yhteiskuntaan (Busk ym. 2016, 18). Nopea työllistyminen ei kuitenkaan ole mutkaton lääke vaikeasti työllistyville maahanmuuttajille. Pohjoismaiden ministerineuvoston vuonna 2019 julkaisemassa tutkimuksessa vertailtiin sitä, missä Pohjoismaista (Suomi ja Islanti pois lukiin) pakolaiset työllistyvät parhaiten. Tutkimuksen mukaan Tanskalla on parhaat työllisyysluvut sekä mies- että naispuolisilla pakolaisilla ensimmäisten maassaolovuosien aikana. Tanskan integraatiopolitiikka keskittyy erityisesti nopeaan työllistymiseen ja omavaraisuuteen. Pitkän aikavälin tarkastelussa Norja kuitenkin ohittaa muut Pohjoismaat. Ruotsin kotouttamisohjelmassa painotetaan erityisesti koulutusta: toisen ja kolmannen asteen koulutuksen saaneita pakolaistaustaisia verratessa työllistyminen on korkeinta Ruotsissa. (Hernes ym. 2019, 116–117.)

Hernes ym. (2019, 117; 2020, 16) varoittavat maahanmuuttajien nopean työllistämisen korostamisesta kotouttamispolitiikassa: painotuksella voi olla kielteinen vaikutus työllistymisasteeseen pitkällä aikavälillä. Jos pakolaistaustaisten maahanmuuttajien koulutukseen ei panosteta, heidän työmarkkina-asemansa jää herkemmäksi talouden suhdanteiden vaikutuksille (Hernes ym. 2019, 117; Jauhiainen & Raivonen 2020, 11). Koulutukseen panostaminen on erityisen tärkeää juuri Pohjoismaissa, joissa vähän ammatitaitoa vaativia töitä (*low-skilled elementary jobs*) on verrattain vähän (Hernes ym. 2020, 16).

Maahanmuuttajat kokevat kielitaidon puutteen olevan suurin este heidän työllistymiselleen (Martelin ym. 2020, 57). Vastakkaisesti maahanmuuttajan kielitaito kehittyi tehokkaasti aidossa vuorovaikutuksessa työn teon yhteydessä (Koponen 2017, 88; Martelin 2020, 60). Tästä syystä aikuisten maahanmuuttajien kielenopetusta tulee kehittää suuntaan, jossa työelämä ja kielenopetus lähentyvät. Virtuaaliodellisuudesta on todettu olevan hyötyä erityisesti maahanmuuttajien koulutuksesta: VR-tekniikan ei-kielelliset elementit, kuten visuaalisuus, toistettavuus ja immersion kokemus, voivat olla ratkaisu kielen nopeampaan omaksumiseen. (VR Fast Track 2019.) Virtuaaliodellisudessa maahanmuuttaja voi omalla tahdillaan päästä tutustumaan suomalaisen työelämän käytäntöihin ja jopa testata niitä.

Työllistyminen ei ole vielä osoitus yhdenvertaisesta asemasta työmarkkinoilla. Monet maahanmuuttajat eivät työskentele koulutustaan vastaavissa tehtävissä tai heidän palkkatasonsa on keskimääräistä pienempi. Osa-aikatyö ja vuokratyö ovat maahanmuuttajien keskuudessa kantaväestöä yleisempää, ja ulkomaalaistaustaiset työskentelevät keskimääräistä useammin palvelu- ja hoiva-aloilla. Kotouttamispolitiikan nähdään myös vahvistavan työmarkkinoiden sukupuolitettuja ja rodullistettuja hierarkioita: esim. työvoima- ja kotouttamispalveluissa naispuolisia maahanmuuttajia ohjataan voimakkaasti hoiva-alalle. (Könönen & Himanen 2019, 61.) Tämä kritiikki osuu myös VR Fast Track -hankkeeseen, joka tarjoaa koulutusmateriaalia erityisesti hoiva- ja siivousalalle maahanmuuttajatyöntekijöiden osaamisen tunnistamiseksi. Mutta koska hankkeen tarkoituksena on tukea maahanmuuttaja-asiakkaiden nopeaa työllistymistä, työ täytyy tehdä yhteistyössä sellaisten alojen kanssa, jotka ovat todistetusti valmiit palkkaamaan maahanmuuttajatyöntekijöitä. Sellaiset alat, joilla on jo entuudestaan kokemusta maahanmuuttajista työntekijöinä, suhtautuvat tutkitusti muita aloja sallivammin maahanmuuttajien kielitaidottomuuteen (Taloustutkimus 2020, 4).

2.3 Kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävät

Kehittämistyömme tavoitteena löytää maahanmuuttajien nopeampaa työllistymistä tukevia tekijöitä ja kehittää virtuaalitodellisuuden käyttöä maahanmuuttajien työllistymiskoulutuksen tukena. Tavoitteisiin pyritään kahden kehittämistehtävän avulla:

1. Työllisty Suomessa -koulutukseen osallistuneiden maahanmuuttajien kokemusten kartoittaminen.
2. Työllisty Suomessa -koulutuksen mallin luominen maahanmuuttajien kokemusten, tutkimustiedon ja muun hankemateriaalin avulla.

Kehittämistyön tarkoituksena on kerätä VR Fast Track -hankkeeseen osallistuneiden maahanmuuttajien kokemuksia Työllisty Suomessa -koulutuksesta, siinä käytetyistä VR-materiaaleista ja näiden mahdollisista hyödyistä suhteessa maahanmuuttajien työllistymiseen. Hankkeen kontekstissa työllistyminen ymmärretään laajemmin kuin työpai-kan saamisena: kielitaidon paraneminen, suomen kielen käytössä rohkaistuminen ja suomalaisen työelämän ja -kulttuurin parempi ymmärtäminen voivat olla asiakkaan omaa työllistymistä tukevia tekijöitä.

Kehittämistyömme toinen kehittämistehtävä, Työllisty koulutuksessa -koulutuksen mallin luominen, tukee hankkeen toimenpidettä, jonka tarkoituksena on arvioida, konseptoida ja juurruttaa koulutuspaketteja hyödynnettäviksi ilman rahoitusta mm. maahanmuuttajien osaamiskeskukseen. Hahmottelemme maahanmuuttajahaastatteluiden, tutkimustiedon ja muun hankemateriaalin pohjalta mallin Työllisty Suomessa -koulutuksen etenemisestä.

Kehittämistyön tuotoksena syntyy raportti koulutuspakettien konseptoinnin tueksi.

3 TYÖVOIMAPOLITIikka

3.1 Aktiivinen työvoimapolitiikka Suomessa

Työvoimapolitiikan tavoitteita ovat mm. työllisyyden korkea taso, työmarkkinoiden toimivuus ja työvoiman saatavuuden turvaaminen (Koistinen 2014, 372). Kapean tulkinnan mukaan (Calmfors 1994, 8) työvoimapolitiikan toimenpiteitä ovat

1. työvoimapalvelut, jotka toimivat välittäjänä työnantajan ja työttömän välillä,
2. työllistymistä tukevat neuvontapalvelut, joiden tarkoituksena on päivittää työntekijöiden osaamista, sekä
3. työharjoittelut ja tukityöllistäminen.

Laajemmassa näkemyksessä myös erilaiset talous-, koulutus-, asunto- ja sosiaalipoliittiset keinot nostetaan edellä mainittujen toimenpiteiden rinnalle (Koistinen 2014, 372). Kun tarkastellaan työllisyyden pitkän aikavälin kehitystä, yleisellä koulutus- ja sosiaalipolitiikalla on merkittävämpi vaikutus siihen kuin työvoimapalveluiden tarjoamalla aktiivipolitiikalla (Näätänen 2020, 22). Vaikka päävastuu työvoimapolitiikan toimeenpanosta on työ- ja elinkeinoministeriöllä ja sen alaisilla alueellisilla organisaatioilla, työvoimapolitiikkaa tehdään myös ammatillisia koulutus- ja kuntoutuspalveluja tuottavissa organisaatioissa sekä työvoimapalveluihin erikoistuneissa yksityisissä organisaatioissa ja yhteisöissä. (Koistinen 2014, 372.)

Aktiivinen työvoimapolitiikka on työvoimapolitiikan alakäsite. Sillä tarkoitetaan sellaisia toimenpiteitä ja palveluita, joiden avulla pyritään aktiivisesti tukemaan työnhakijan työllistymisen edellytyksiä. Näitä ovat mm. työnvälitys, työvoimapolitiittinen koulutus ja työnhakuneuvonta. Työvoimapolitiikkaan kuuluu myös passiivinen työvoimapolitiikka, joka pitää sisällään esim. ansiosidonnaisen työttömyysturvan, työmarkkinatuen ja toimeentulotuen. Euroopan komission alainen Eurostat tilastoi Suomen passiivisen työvoimapolitiikan menojen olevan kaksinkertaiset aktiivisen työvoimapolitiikan menoihin verrattuna. (Näätänen 2020, 18–19.)

Aktiivinen työvoimapolitiikka on tärkeä osa Euroopan unionin työllisyyspolitiikkaa, ja EU:lla on ollut keskeinen vaikutus sen siirtämisessä jäsenmaidensa käytännön politiikaksi. Vaikka jäsenmaat ovat itse vastuussa kansallisesta työllisyyspolitiikastaan, unionitasolla luodaan yhteisiä toiminnan lähtökohtia ja tavoitteita, sekä tuetaan jäsenvalti-

oita työllisyyteen liittyvässä päätöksenteossa. Vuonna 1997 vakiinnutettiin Euroopan työllisyysstrategia, jossa jäsenvaltioiden ja Euroopan yhteisön tulee erityisesti edistää ammattitaitoisen, koulutetun ja sopeutuvan työvoiman ja taloudellisiin muutoksiin reagoivien työmarkkinoiden kehittymistä. (Heinonen ym. 2004, 65–67.)

1990-luvulla aktiivisen työvoimapolitiikan tavoitteena oli rakenteellisen työttömyyden lieventäminen työllistymisen nopeuttamisen, työttömyysjaksojen katkaisemisen ja työtömän osaamisen vahvistamisen avulla. Silloin vahvistui myös käytäntö, jossa työnhakijaa palkittiin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistumisesta ja vastaavasti rankaisiin tarjotusta palvelusta kieltäytymisestä sanktioilla ja karensseilla. 2000-luvulle tultaessa työttömien osallistumisvelvoitteen täyttymisen seuraaminen on korostunut ja tavoitteeksi on noussut mahdollisimman nopeavaikutteiset työllisyystoimet. Yksilöllinen aktiivisen työvoimapolitiikan suunnittelu ja asiakkaan kohtaaminen ovat väistyneet työttömien sanktioidun massa-aktiivoinnin tieltä. (Näätänen 2020, 23–26.)

Aktiivisen työvoimapolitiikan työllisyysvaikutukset voivat näyttää vaatimattomilta lyhyellä aikavälillä, mutta sen sosiaalista syrjäytymistä ehkäisevät hyvinvointivaikutukset tulevat näkyviin nopeammin. Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuminen luo työtömän elämään struktuuria ja lisää työtömän yhteyttä muuhun yhteiskuntaelämään. Työttömien hyvinvoinnin parantuminen on taloudellisesti hyödyllistä yhteiskunnalle. (Näätänen 2020, 22, 70.) Työvoimapolitiikan vaikuttavuutta tulee kuitenkin tarkastella yksilötason lisäksi myös suhteessa vallitseviin työmarkkinoihin ja taloustilanteeseen, esim. mitkä työvoimapalvelut ehkäisevät tehokkaimmin työttömyyttä laskusuhdanteissa (Alasalmi & Busk 2019, 19).

Työvoimapolitiikalla säädellään lisäksi sosiaaliturvan vastikkeellisuutta. Vuonna 2020 julkaistun Kansalaisuuden kuilut ja kuplat (BIBU) -tutkimushankkeen katsauksen mukaan suurin osa suomalaisista (70 %) kokee sosiaaliturvan enemmän työtöntä tukevana kuin passivoivana asiana, mutta enemmistö (64 %) kannattaa myös vastikkeellista sosiaaliturvaa (Saikkonen ym. 2020, 6–7). Katsauksen tulokset osoittavat sen, miten työvoimapolitiikalla luodaan yhteiskunnallista diskurssia, jossa työhön osallistuminen nähdään tärkeänä osana hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämistä (Näätänen 2020, 22).

Artikkelissaan ”Katsaus aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuuteen” (2019) ekonomistit Juho Alasalmi ja Henna Busk arvioivat suomalaisten arviointitutkimusten ja kansainvälisen kirjallisuuden valossa sitä, mitä vaikutuksia eri työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä on sekä työmarkkinoihin että työttömiin työnhakijoihin. Heidän mukaansa työllisyysvai-

kutuksiltaan tehokkaimmat työvoimapaalvelut ovat ammatillinen työvoimakoulutus, oppisopimuskoulutus ja yksityisen sektorin palkkatuki. Julkisen ja kolmannen sektorin palkkatuella tai kuntouttavalla työtoiminnalla ei ole merkittävää vaikutusta avoimilla työmarkkinoilla työllistymiseen. Työttömien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen kohtaamista edistävät tehokkaimmin työttömien työnhakijoiden aktivointi, työnetsinnän tukeminen ja sanktiot. Huomionarvoista on myös se, miten omaehtoisella opiskelulla näyttää olevan myönteinen vaikutus työllistymisen todennäköisyyteen. (Alasalmi & Busk 2019, 18.)

Aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden vaikuttavuus vaihtelee eri ihmisryhmien välillä: siinä missä yksi toimenpide vahvistaa tietyn ryhmän työllisyyttä, sama toimenpide voi aiheuttaa negatiivisia työllisyysvaikutuksia toisessa ryhmässä. Esimerkiksi maahanmuuttajatyönhakijat hyötyvät erityisen paljon yksityisen sektorin palkkatuesta, mutta matalasti koulutetuilla ja ansiosidonnaisen asiakkaila sen vaikutus on neutraali tai jopa negatiivinen (Näätänen 2020, 20).

Massa-aktivoinnin aikakaudella työvoimapolitiikan asiantuntijat ovat halunneet korostaa yksilöllisten työllistämistarpeiden huomioivan työllisyyspolitiikan tärkeyttä. Esimerkiksi Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD (2013) korostaa, ettei ole olemassa kaikille sopivaa aktivointia. Aktiivista työvoimapolitiikkaa tulee kohdentaa eniten sitä tarvitseville: paremmin työllistyville riittävät usein kevyemmät palvelut, kuten työnvälitys. Sanktioiden tulee liittyä tukipalveluiden tarjoamiseen, eikä työllistymisen kannalta epäolennaiset asiat, kuten säästöt julkisissa menoissa, saisi motivoida päättäjiä niiden lisäämiseen. OECD:n raportin mukaan sanktioilla on köyhyyttä lisäävä ja työttömän omanarvontuntoa heikentäviä vaikutuksia. (Näätänen 2020, 27.)

3.2 Maahanmuuttajien työvoimapolitiittiset toimenpiteet

Maahanmuuttajille tarjotaan paljon samoja palveluita kuin kantaväestöllekin, mutta kotoutumiskoulutus on erityisesti maahanmuuttajille suunnattu palvelu. Kotoutumisella tarkoitetaan sitä prosessia, jossa maahanmuuttaja löytää oman tapansa olla ja toimia uudessa asuinmaassaan. Kotouttaminen tarkoittaa niitä palveluita ja toimenpiteitä, joilla pyritään edistämään maahanmuuttajan kotoutumista mm. työllisyyden ja osallisuuden saralla. (Rinne ym. 2018, 14–15.) Kotouttamispalvelut järjestetään ensisijaisesti osana kunnallisia peruspalveluja ja työ- ja elinkeinohallinnon palveluja (TEM 2022a).

Maahanmuuttajan kotoutumista ja työllistymistä edistävien toimenpiteiden ja palveluiden tarve arvioidaan alkukartoituksessa, jonka käynnistää kunta tai työ- ja elinkeinotoimisto. Alkukartoitusvaiheessa maahanmuuttajille tarjotaan perustietoa Suomesta ja mahdollisuuksista saada tukea kotoutumiseen. Aikuisille maahanmuuttajille järjestetään kotoutumiskoulutusta, joka toteutetaan työvoimakoulutuksena. Kotoutumiskoulutukseen sisältyy suomen tai ruotsin opetusta, työelämään ja jatkokoulutukseen pääsyä tukevaa opetusta, muuta maahanmuuttajan yhteiskunnallisia valmiuksia edistävää opetusta sekä tarvittaessa luku- ja kirjoitustaidon opetusta. Koulutukseen voidaan sisällyttää myös aiemmin hankitun osaamisen ja tutkinnon tunnistamista sekä ammatillista suunnittelua ja uraohjausta. Maahanmuuttajia voidaan ohjata ja kannustaa myös ammatilliseen työvoimakoulutukseen, omaehtoiseen opiskeluun tai yritystoimintaan. (TEM 2022c.)

Kotoutumista edistävien palveluiden yhteyttä maahanmuuttajien työllistymiseen on tarkasteltu muutamissa suomalaisissa tutkimuksissa. Ahon ja Mäkiähon (2017) raportissa tarkasteltiin työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusta maahanmuuttajilla, joille oli tehty TE-toimistossa kotoutumissuunnitelma vuosina 2003 ja 2008. Tulosten mukaan työllistyminen oli heikointa niillä, jotka osallistuivat vain kotoutumiskoulutukseen. Kotoutumiskoulutuksen yhdistäminen muihin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin paransi työllistyvyyttä. Kolmevuotisen kotoutumisajanjakson jälkeen työllistyivät parhaiten ne maahanmuuttajat, jotka olivat työllistyneet jo (edes jonkin verran) ajanjakson aikana. (Aho & Mäkiäho 2017, 67–68.) Samankaltaisiin tuloksiin päädyttiin jo aiemmin Erosen ym. (2014) tutkimuksessa, jossa selvitettiin Suomeen muuttaneiden maahanmuuttajien osallistumista työvoimapalveluihin. Maahanmuuttajan työllisyys toimenpiteen jälkeen oli korkeinta niillä, jotka olivat osallistuneet välittömästi työelämään liittyviin toimenpiteisiin, kuten ammatilliseen työvoimakoulutukseen, rekrytointikoulutukseen ja oppisopimuskoulutukseen (Eronen ym. 2014, 72–73).

Rinteen ym. (2018) tutkimuksessa tarkasteltiin laajalla rekisteriaineistolla TE-toimiston kotouttamistoimenpiteiden piirissä olevia maahanmuuttajia. Vaikka kaikilla työttöminä työnhakijoina olevilla maahanmuuttajilla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan, niitä tehdään harvemmin niille henkilöille, joilla on edellytyksiä päästä avoimille työmarkkinoille itsenäisesti (esim. kielellisesti ja kulttuurisesti lähellä olevat virolaiset). Tästä syystä tilastollisesti näyttää siltä, että kotoutumissuunnitelman saaneiden maahanmuuttajien työllistyminen on harvinaisempaa kuin muiden. Tämä selittyy sillä, että kotouttamistoimenpiteisiin ohjautuvat ne työnhakijat, joiden työllistyminen on jo lähtökohtaisesti vai-

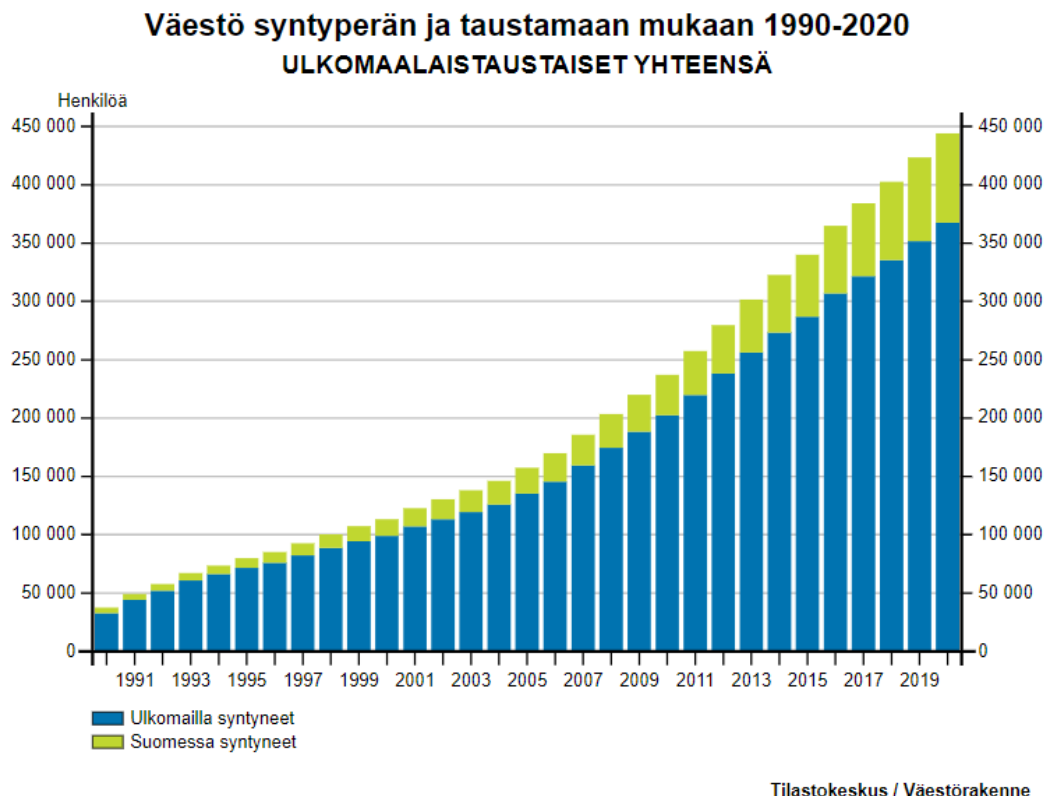
keampaa. Kotoutumissuunnitelman saaneilla maahanmuuttajilla on myös keskimääräisesti enemmän työvoimapolitiittisia toimenpiteitä kuin esim. työllistymissuunnitelman saaneilla. (Rinne ym. 2018, 81–83.)

Maahanmuuttajien työllistyminen on siis sitä yleisempää, mitä lähempänä työvoimapolitiittiset toimenpiteet ovat aitoa työelämää. Maahanmuuttajien kotouttaminen on hyvä toteuttaa tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Työllistäminen, osaamisen ja kielitaidon kehittäminen, sekä yhteiskunnan toimintamallien välittäminen ovat kaikki tärkeitä elementtejä maahanmuuttajan kotouttamisprosessissa. Kotoutuminen on myös kaksisuuntaista: kotoutumista edistävien palveluiden pyrkiessä parantamaan maahanmuuttajien työllistymisedellytyksiä, myös Suomi sopeutuu monimuotoisemmaksi yhteiskunnaksi. (Rinne ym. 2018, 85.)

4 MAAHANMUUTTAJAT

4.1 Maahanmuuttajat väestössä

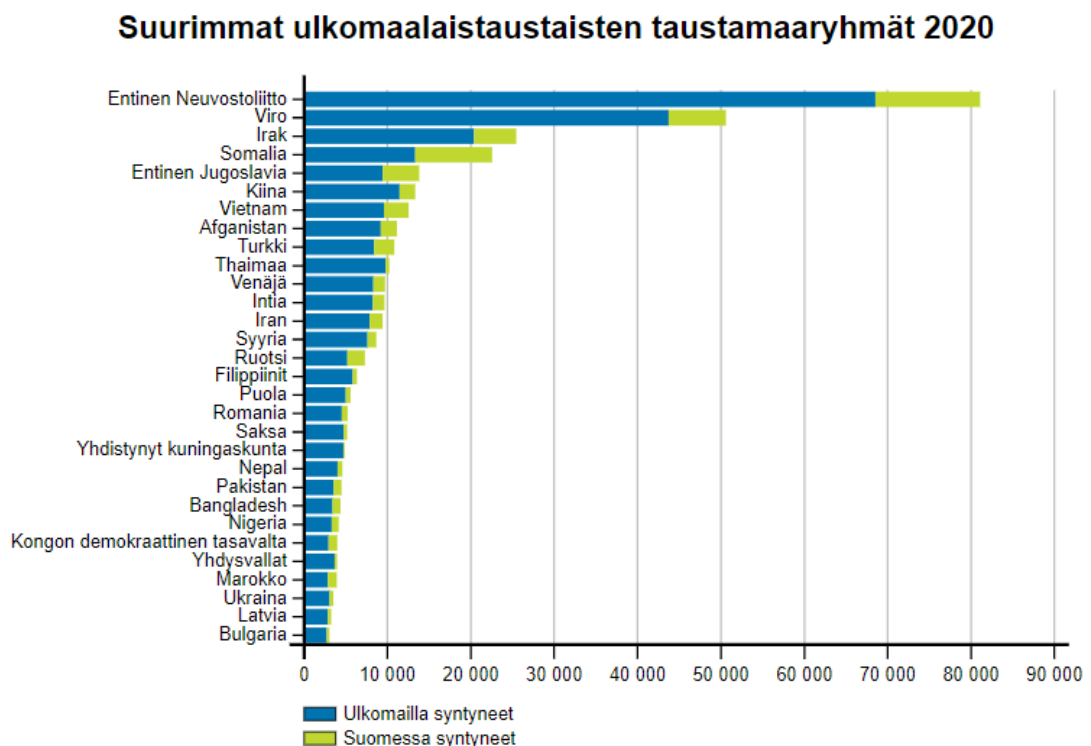
Maahanmuuttaja-käsitteellä tarkoitetaan henkilöä, joka on muuttanut maasta toiseen. Käsite kattaa sisällään pakolaiset, turvapaikanhakijat, työperusteiset maahanmuuttajat, paluumuuttajat sekä jonkin muun syyn vuoksi tulleet. (THL 2022.) Arkikielessä ja tilastoissa myös Suomessa syntyneitä saatetaan kutsua maahanmuuttajiksi etnisyytensä perusteella. Rajaamme nämä ”toisen polven” ulkomaalaistaustaiset pois kehittämissysteemimme tietoperustasta: vaikka toisen polven ulkomaalaistaustaisiin työnhakijoihin liittyvä syrjintä voi rajata myös heidän työllistymismahdollisuuksiaan, heillä ei ole samoja kieleen ja osaamisen tunnistamiseen liittyviä haasteita kuin maahanmuuttajilla. Tekstissä ”Suomessa syntyneillä” tai ”kantaväestöllä” viitataan siis valtaväestöön eli ns. kansasuomalaisiin.



Kuvio 2. Ulkomaalaistaustaiset Suomessa (Tilastokeskus 2022).

Ulkomailla syntyneen väestön määrä Suomessa on kolminkertaistunut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana (Jauhiainen & Raivonen 2020, 5). Vuonna 2020 ulkomaalaistaustaisten määrä oli 444 031, joista 83 prosenttia oli ulkomailla syntyneitä (Kuvio 1.). Suomen väestöstä n. 8 prosenttia on täten ulkomaalaistaustaisia. Ulkomaalaistaustaisten yleisimmät lähtömaat ovat entisen Neuvostoliiton alue, Viro, Irak ja Somalia (Kuvio 2.). (Tilastokeskus 2022.)

Maahanmuuton kasvua selittää työperäisen maahanmuuton lisääntyminen ja EU-maiden välisen liikkuvuuden yleistyminen 2000-luvulla (Jauhiainen & Raivonen 2020, 5). Esimerkiksi vuonna 2018 myönnettiin noin 22 000 uutta oleskelulupaa perhesiteiden, työnteon ja opiskelun perusteella (Könönen & Himanen 2019, 55). Maahanmuuton syyt kuitenkin vaihtelevat paljon sekä maaryhmittäin että sukupuolittain, esim. pakolaisuus korostuu Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta tulleiden keskuudessa ja perhesyyt korostuvat naisten maahanmuuton tärkeimpänä syynä (Seppänen & Kuusio 2020, 33).



Kuvio 3. Maahanmuuttajien lähtömaat (Tilastokeskus 2022).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen toteuttaman FinMonik-tutkimuksen¹ mukaan ulkomaalaistaustaisen väestön koulutusrakenne on koko väestöä huomattavasti korkeampaa. Siinä missä korkea-asteen tutkinnon suorittaneita on 40 prosenttia koko väestöstä, tutkimukseen vastanneissa ulkomaalaistaustaisissa osuus oli 49 prosenttia. Korkea-asteen suorittaneiden osuus oli erittäin korkea (yli 70 %) EU- ja EFTA-maista² sekä Pohjois-Amerikasta muuttaneiden naisten ja Aasiasta muuttaneiden miesten keskuudessa. Vastaavasti jopa 30 prosenttia Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta muuttaneista naisista oli vain perusasteen varassa. Tutkimuksen mukaan vajaa kolmannes ulkomaalaistaustaisista puhuu suomea tai ruotsia erinomaisesti ja toinen vajaa kolmannes keskitasoisesti tai aloittelijan tasolla. Loput eivät puhu suomea tai ruotsia lainkaan. Paras kielitaito oli Virosta muuttaneilla ja heikoin Aasiasta muuttaneilla. (Larja 2020, 42–45.)

Suomessa ulkomaalaisista miehistä noin puolet ja naisista noin kolmannes käy kokopäivätyössä. Osa-aikatyö on ulkomaalaistaustaisilla koko väestöä yleisempää: ulkomaalaistaustaisista miehistä 14 prosenttia (vrt. koko väestön miehet 6 %) ja naisista 23 prosenttia (vrt. koko väestön naiset 13 %) oli osa-aikatyössä. Osa-aikatyön yleisyys maahanmuuttajien keskuudessa selittyy kokopäivätyön huonolla tarjonnalla, opiskelulla ja (naisten tapauksessa) lasten hoitamisella. (Martelin ym. 2020, 51–53.)

Suomessa maahanmuuttajien työllisyysasteen kehitys on ollut 2010-luvulla heikointa muihin Pohjoismaihin verrattuna. Vuonna 2018 Suomen maahanmuuttajien työllisyysaste oli noin 62 prosenttia. Ulkomailla ja Suomessa syntyneiden työllisyysasteen ero on noin 10 prosenttiyksikköä. Viime vuosina ulkomailla syntyneiden työttömyysaste on vaihdellut 15 prosentin molemmin puolin. Sarvimäen (2017) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajaryhmien työttömyysaste pysyy valtaväestöä korkeammalla, vaikka maahanmuuttajien työllisyysasteen ero valtaväestöön pienenee Suomessa vietetyn ajan myötä. (Jauhiainen & Raivonen 2020, 7–8, 10.) Ulkomaalaistaustaisilla naisilla työttömyys on ulkomaalaistaustaisia miehiä yleisempää (Martelin ym. 2020, 55).

Maahanmuuttajien nuorempi ikärakenne ja heikompi työllisyys näkyvät sosiaaliturvan tarpeena. Kelan tutkimuksen mukaan maahanmuuttajat saavat muuta väestöä yleisemmin työttömyysturvaa (maahanmuuttajista 26 % vrt. Suomessa syntyneistä 7 %),

¹ Tutkimuksessa selvitettiin ulkomailla syntyneiden ulkomaalaistaustaisten hyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä. Tutkimukseen valittiin satunnaisotannalla 13 650 työikäistä ulkomaalaistaustaista. (Kuusio ym. 2020.)

² Euroopan vapaakauppaliittoon (EFTA) kuuluvat Islanti, Liechtenstein, Norja ja Sveitsi (EFTA 2022).

asumistukia (34 % vrt. 17 %) ja perustoimeentulotukea (22 % vrt. 6 %). (Jauhiainen ja Raivonen 2020, 4.) Työttömyys- ja sosiaaliturvajärjestelmät luovat kannustin- ja byrokratialoukkuja työkäisille maahanmuuttajille: lyhytaikaisen työn vastaanottaminen voi tarkoittaa etuuksien katkeamista. Menetetyt verotulot ja kasvanut sosiaalietuuksien käyttö heikentävät julkisen talouden rahoitustasapainoa. (Busk ym. 2016, 60–61.)

Maahanmuuttajien työllistymisestä puhuttaessa on tärkeää ymmärtää eri maahanmuuttajaryhmien erot. Irakissa, Afganistanissa tai Somaliassa syntyneiden työllisyysasteen kehitys on pysähtynyt alle 30 prosenttiin (Sarvimäki 2017, Jauhiainen & Raivonen 2020, 10 mukaan), kun taas Virossa sekä Länsi- ja Etelä-Euroopasta muuttaneet työllistyvät parhaiten (Busk ym. 2016, 58). Neljän vuoden maassaolon jälkeen virolaiset ovat olleet keskimäärin puolet ajasta työllistyneinä, kun taas edellä mainitut maahanmuuttajaryhmät vain hieman yli puoli vuotta (Busk ym. 2016, 42). Maahanmuuttajaryhmien työllistymisen välisiin eroihin vaikuttavat useat tekijät, kuten maahanmuuton syy (työperäiset vs. humanitääriset syyt), sukupuolinormit ja koulutustaso (Jauhiainen ja Raivonen 2020, 11), mutta syyt liittyvät myös valtaväestön asenteisiin.

4.2 Maahanmuuttajien työllistymisen esteet

Maahanmuuttajien työllistymisen esteet ovat osittain samoja kuin kantasuomalaisilla, mutta maahanmuuttajiin kohdistuu myös erityisiä haasteita. Sisäasiainministeriön (nyk. sisäministeriö) selvityksessä (2011) maahanmuuttajien työllistymisen esteitä koskevat havainnot jaoteltiin 1) työnhakijan yksilöllisiin ominaisuuksiin, 2) työnhakijan maahanmuuttajuuteen liittyviin tekijöihin, 3) työnantajista johtuviin tekijöihin sekä 4) yhteiskunnan rakenteita ja palvelujärjestelmää koskeviin tekijöihin. (Sisäasiainministeriö 2011, 17–18.)

Maahanmuuttajatyönhakijan yksilöllisiin ominaisuuksiin liittyvät esteet voivat liittyä esimerkiksi puutteelliseen koulutukseen tai terveydentilaan, kuten vammat, sairaudet ja traumakokemukset (Sisäasiainministeriö 2011, 19). Muuttoikäällä on havaittu olevan vaikutusta maahanmuuttajien työllistymiseen: 37 ikävuoden jälkeen maahanmuuttajien työllisyystodennäköisyys lähtee tasaiseen laskuun (Eronen 2014, 38).

Maahanmuuttajille erityisiä haasteita luovat esimerkiksi sosiaalisten verkostojen puute, suomalaisen työelämän puutteellinen tuntemus sekä puutteellinen suomen/ruotsin kielien taito. (Sisäasiainministeriö 2011, 19–20.) FinMonik-tutkimukseen osallistuneista

ulkomaalaistaustaisista n. 50 prosenttia mainitsi puutteellisen kielitaidon työllistymisensä esteeksi. Toiseksi yleisimmäksi esteeksi (n. 30 % vastanneista) nousi vähäiset suhteet kantasuomalaisiin, joilta voisi saada apua työsaannissa. Neljännes vastaajista koki työkokemuksen puutteen työllistymisensä esteeksi. Sama määrä ulkomaalaistaustaisia ilmoitti esteeksi sen, että vapaista työpaikoista oli vaikea saada tietoa. (Martelin ym. 2020, 57.) Tutkintojen, koulutuksen ja työkokemuksen tunnistamiseen ja tunnistamiseen liittyy myös ongelmia: joka viides korkeakoulutettu ulkomaalaistaustainen toimii työntekijäammatissa, kun suomalaistaustaisista näin tekee vain muutama prosentti (Könönen & Himanen 2019, 59). FinMonik-tutkimuksen vastaajista 30 prosenttia koki olevansa ylikoulutettu nykyiseen työhönsä heidän koulutustaustansa, työkokemuksensa ja taitojensa perusteella (Martelin ym. 2020, 59).

Sukupuoli vaikuttaa maahanmuuttajien työllistymiseen: sekä lastenhoidon järjestämiseen liittyvät kysymykset että naisten asemaan liittyvät kulttuurierot voivat haastaa maahanmuuttajanaisten työllistymismahdollisuuksia (Sisäasiainministeriö 2011, 19). Työvoimatutkimuksen mukaan siinä missä ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste (~70 %) liikkuu lähellä syntyperäisen väestön työllisyysastetta, ulkomaalaistaustaisista naisista vain hieman yli puolet käy töissä. Naiset lähestyvät miesten työmarkkina-asemaa vasta asuttuaan yli 15 vuotta Suomessa. (Larja 2019, 28–32.)

Työnantajiin liittyvät tekijät liittyvät erityisesti asenteisiin. Uudenmaan ELY-keskuksen Kotona Suomessa -hankkeen puitteissa tehtiin haastattelututkimus, jossa noin tuhannelta rakennus-, teollisuus-, kaupan-, palvelu- ja sote-alalla toimivalta yritykseltä selvitettiin valmiutta rekrytoida maahanmuuttajia. Alle neljännes yrityksistä olisi valmis palkkaamaan maahanmuuttajan, jonka suomen kielen taito ei ole sujuvaa. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että maahanmuuttajan suomen kielen taidon tulee olla lähes äidinkielen tasolla työssä pärjäämiseksi. Kielikysymykseen suhtautuivat sallivammin sellaiset yritykset, joilla oli entuudestaan kokemusta maahanmuuttajatyöntekijöistä. (Taloustutkimus 2020, 5–9.)

Tutkimisessa kävi myös ilmi eroavia ennakoasenteita maahanmuuttajan lähtömaasta riippuen. Puolet yrityksistä oli sitä mieltä, että maahanmuuttajan lähtömaalla on vaikutusta työssä pärjäämiseen: lähialueilta, kuten Virossa ja Pohjoismaista, palkattaisiin mieluiten työntekijöitä, mutta Lähi-itä ja Afrikka korostuivat alueina, joista tulevia maahanmuuttajia ei mielellään palkata. Työnantajien asenteellisuus näkyy myös oikeusministeriön Perusoikeusbarometrissä, jonka mukaan arabiankielisisä 36 prosenttia ja ve-

näjänkielisistä 31 prosenttia on kokenut syrjintää työnhaussa. (Taloustutkimus 2020, 3.)

Yhteiskunnan rakenteisiin ja palvelujärjestelmään liittyvät esteet viittaavat muun muassa kannustinloukkuihin, kielikoulutusten riittämättömyyteen, kotouttamiseen suunnattavien resurssien puutteeseen ja viranomaistyön sektoroitumiseen (Sisäasiainministeriö 2011, 22). Yksi esimerkki rakenteisiin liittyvistä esteistä on Suomen oleskelulupajärjestelmä, joka aiheuttaa hierarkiaa eri maahanmuuttajaryhmien välillä: maahanmuuttajan kotoutumiseen ja työllistymiseen vaikuttaa se, minkälaisen oleskelulupaprosessin hän on käynyt läpi. Monet heikosti työllistyneistä maahanmuuttajaryhmistä ovat eläneet vuosia epävarmassa asemassa, esimerkiksi turvapaikanhakijoina, ennen pääsyä kotouttamispalveluiden piiriin. Pitkään jatkuneella epävarmuudella on todettu olevan pitkäkestoisia negatiivisia vaikutuksia maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan. (Könönen & Himanen 2019, 55–60.)

Taloudellisilla suhdanteilla ja työvoiman kysynnällä on voimakkaampi vaikutus maahanmuuttajien työllistymiseen kuin muuhun työvoimaan: huonossa taloudellisessa tilanteessa kotoutumistoimenpiteiden jälkeinen työllistyminen on maahanmuuttajilla huonompaa kuin hyvässä taloudellisessa tilanteessa. Taloudellisen tilanteen vaihtelut ja niistä syntyvä työvoiman kysynnän aleneminen vaikuttavat maahanmuuttajien työllistymiseen keskeisemmin kuin työvoimapolitiittiset toimenpiteet itsessään. (Aho & Mäkiäho 2017, 10, 69.) Huomionarvoista on myös se, että ulkomaalaistaustaisten työllistyminen TE-toimiston kautta on vähäistä: tärkeimmät työpaikan löytämisen tavat ovat tuttavat tai työpaikkailmoitukset (Martelin 2020, 59).

4.3 Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät tekijät

Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät tekijät voidaan jaotella viiteen eri osaluokkaan. Ensimmäinen niistä liittyy yksilön osaamiseen, ammattitaitoon, perusvalmiuksiin ja koulutukseen. (Sisäasiainministeriö 2011, 25.) Maahanmuuttajan oma osaaminen ja aktiivisuus ovat tärkeässä roolissa työllistymisen näkökulmasta (Eronen ym. 2014, 67). Tutkimustulokset osoittavat, että maahanmuuttajataustaisten työttömien motivaatio ei yleensä ole työllistymisen este (Näätänen 2020, 48) ja maahanmuuttajat itse arvioivat sekä työhalunsa että työkykynsä korkealle (Rask ym. 2016, 12).

Suomessa hankittu ammatillinen koulutus edistää maahanmuuttajien työllistymistä (Sisäasiainministeriö 2011, 25). Myös suomalaisilta työmarkkinoilta saadulla työkokemuksella on merkittävää vaikutusta. Ne maahanmuuttajat, joilla on kotoutumisajanjaksonsa aikana edes jonkin verran työkokemusta, työllistyvät muita paremmin riippumatta siitä, mihin työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin he ovat osallistuneet. (Aho & Mäkiäho 2017, 69–70.) Maassaoloajan pidentymisellä on myös positiivinen vaikutus työllistymiseen (Rask ym. 2016, 13).

Toinen tärkeä osa-alue on sosiaaliset verkostot. Merkittävä osa työpaikoista välitetään epävirallisten verkostojen kautta (Sisäasiainministeriö 2011, 26). Maahanmuuttajilla on usein omia virallisia ja epävirallisia verkostoja, joiden kautta tieto (niin oikea kuin virheellinen) välittyy. Varsinkin virheellisen tiedon levitessä myös työllistyminen saattaa hankaloitua. Vapaamuotoiset yhteisöt ja mentorointi voivat edistää ensimmäisten työpaikkojen löytämistä ja työuralla etenemistä. (Eronen ym. 2014, 68–69.) Tämän vuoksi on tärkeää, että maahanmuuttajille syntyy suhteita ja verkostoja myös syntyperäisiin suomalaisiin, jotka voivat toimia hyödyllisinä tiedonvälittäjinä (Sisäasiainministeriö 2011, 27).

Kolmas osa-alue liittyy kielitaidon kehittymiseen. Hyvä kielitaito on yksi keskeisimmistä työllistymisen edellytyksistä, koska se auttaa työssä pärjäämisessä, työyhteisön sisälle pääsemisessä sekä sosiaalisten suhteiden luomisessa (Sisäministeriö 2011, 27). Hyvä kielitaito auttaa maahanmuuttajatyöntekijää siirtymään vaativampiin tehtäviin ja oman osaamisen ja ammattitaidon kokonaisvaltaiseen käyttämiseen. Kieltä oppii parhaiten aidossa vuorovaikutuksessa sekä arkipäiväisissä kohtaamisissa. Työllistyminen tukee kielen oppimista, koska työpaikoilla suomea käytetään aktiivisesti. Myös kielikoulutus on tärkeä keino maahanmuuttajien kielen oppimisessa. (Martelin 2020, 60.) Suomen opiskelu ei olekaan vain vastikään maahan muuttaneiden asia. Myös kotouttamisajan ylittänyt työtön maahanmuuttaja tai edistyneempi suomen puhuja voi löytää itsensä tilanteesta, jossa puutteellinen kielitaito on este työllistymiselle. Kielikoulutusta tuleekin olla tarjolla paikallisesti eri tasoilla – myös nopeammin eteneville ja edistyneille. (Eronen ym. 2014, 74–75.)

Neljäs ja viides maahanmuuttajien työllistymistä edistävä tekijä ovat nopeat alkuvaiheen ohjaus- ja neuvontapalvelut, jotka edesauttavat nopeaa kiinnittymistä yhteiskuntaan, sekä riittävät ja oikeinkohdennetut työvoimapolitiittiset toimenpiteet, joiden avulla maahanmuuttajan mahdollista osaamisvajetta pyritään korjaamaan (Sisäasiainministeriö 2011, 27–29). Esim. kotoutumiskoulutuksella ei yksinään ole huomattavaa positiivis-

ta vaikutusta maahanmuuttajien työllistymiseen, mutta kun koulutusta täydentää harjoittelu tai valmennus, myös työllistyminen lisääntyy. Ammatillisella työvoimakoulutuksella ja palkkatuella on erityisen huomattava vaikutus maahanmuuttajien työllistymiseen: työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan näihin toimenpiteisiin osallistuneet maahanmuuttajat työllistyvät yhtä usein kuin kantaväestöön kuuluvat. (Aho & Mäkiäho 2017, 69.)

5 VIRTUAALITODELLISUUS OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ

Työllistymisen näkökulmasta aikuisten maahanmuuttajien kielitaitoon kohdistuu paljon odotuksia. Työnantajat usein odottavat, että työntekijällä on tehtävässä tarvittava kielitaito jo valmiina. Suomea toisena kielenä oppivat vastaavasti odottavat juuri työelämän tarjoavan ympäristön, jossa työelämässä tarvittava kielitaito vahvistuu. (Ronkainen & Suni 2019, 87.) OECD:n selvityksen mukaan Suomen maahanmuuttajat eivät saavuta vuoden mittaisessa kotoutumiskoulutuksessa työelämän kannalta riittävää kielitaitoa (OECD 2018). Kaikilla maahanmuuttajilla ei myöskään ole omia kontakteja suomea äidinkielenään puhuviin, joiden kanssa he voisivat itsenäisesti harjoitella kieltä. Kielenopetus täten tarvitsee uusia menetelmiä, joiden avulla suomen opiskelija voi syventää ja rikastuttaa kielitaitoaan (Lappalainen ym. 2015a, 112).

VR Fast Track -hankkeen tavoitteena on tutkia ja kehittää virtuaalitodellisuutta tukemaan maahanmuuttajien työllistymiskoulutusta. Virtuaalitodellisuudessa käyttäjän saamat tiedot ja ohjeet voidaan esittää muillakin kuin vain kielellisillä tavoilla. Virtuaalitodellisuuteen on mahdollista luoda sellaisia toistettavia opetuskokonaisuuksia, joissa käyttäjä näkee ensin oikeat toimintatavat, joita hän voi sitten virtuaalisesti harjoitella. (Turun AMK 2022.) Tällaista kielenoppimisen lähestymistapaa, joka ei nojaa perinteisiin lingvistisiin representaatioihin, kutsutaan käyttöpohjaiseksi (*usage based*): oppiminen tapahtuu kielellisen toiminnan ja vuorovaikutuksen kautta (Mustonen 2015, 16).

Virtuaalitodellisuus, eli VR (*virtual reality*), on tietokonesimulaation avulla luotu todellisuudelta vaikuttava aistihavaintojen kokonaisuus. Virtuaalitodellisuudessa käyttäjä toimii vuorovaikutuksessa havaitsemansa keinotekoisien ympäristön kanssa. VR-ympäristön luomiseen käytetään erilaisia välineitä, kuten VR-laseja tai -kypärää, ja VR voi pyrkiä simuloimaan niin todellisia kuin kuvitteellisia ympäristöjä. (Sanastokeskus TSK 2022.)

Virtuaalista tai laajennettua todellisuutta (AR, *augmented reality*) käytetään viihteessä, työelämässä ja eritasoisissa koulutuksissa. Simulaattoriopetus on käytössä jo esim. liikennöinnin aloilla valtamerialusten ja lentokoneiden operoimisen harjoittelussa. VR tarjoaa todellisenkaltaisen ja vuorovaikutuksellisen ympäristön oppia vaikeita konsepteja. Tutkimusten mukaan VR-laitteistojen käyttö opetuksessa parantaa oppijoiden motivaatiota ja oppimistuloksia liitettyinä muihin oppimismetodeihin. Virtuaalitodellisuuden käyttäminen koulutuksessa on myös kustannustehokasta: koulutusta voidaan to-

teuttaa sellaisista aiheista ja paikoista, joihin oppijoilla ei muussa tapauksessa olisi varaa tai mahdollisuuksia päästä. (Puranen 2019, 21–22.)

Kielen oppimisen näkökulmasta VR-teknologiasta on erityistä hyötyä oppimisprosessin alkuvaiheessa: oppija pääsee heti oppimisensa alusta alkaen todellisen tuntuiseen ympäristöön näkemään ja kuulemaan opittavaa kieltä. VR-ympäristössä voidaan luoda kielikylvyn kaltainen tila, jossa käyttäjä voi turvallisesti harjoitella myös monimutkaisempia vuorovaikutustilanteita, joita omassa arjessa ei välttämättä vielä tulisi kohdanneeksi. Luku- ja kielitaidottomien opetukseen VR-teknologia luo mahdollisuuksia äänneiden, sanojen, lauseiden ja eleiden tunnistamiseen. Edistyneempien oppijoiden kanssa teknologian avulla voidaan esim. järjestää aitoja vuorovaikutustilanteita muiden kielenoppijoiden tai natiivipuhujien kanssa. (Lappalainen ym. 2015b, 109–110.)

Yksi esimerkki VR-ympäristössä tapahtuvasta kielenopetuksesta oli vuosina 2008–2010 toiminut Euroopan komission rahoittama hanke AVALON (*Access to Virtual and Action Learning live Online*). Hankkeessa käytettiin 3D-ympäristönä Second Life -virtuaalimaailmaa³, jonne luotiin kielenopetukseen ja viestintään liittyviä tehtäviä. Hankkeen päätavoitteena oli kartoittaa monen käyttäjän virtuaaliympäristössä tapahtuvan kielenopetuksen hyviä käytänteitä. Hyviksi käytännöiksi nousivat mm.

1. Tekninen perehdytys: oppijoiden tulee osata käyttää niin laitteistoja kuin VR-alustaa.
2. Selkeä ja jäsennetty ohjeistus: tiedon ja ohjeiden tulee olla helposti saavutettavia myös VR-ympäristön ulkopuolella.
3. Ennakoasenteiden huomioiminen: oppijoilla voi olla VR-ympäristöihin liittyviä ennakkoluuloja tai (liiankin suuria) odotuksia. VR-ympäristön mahdollisuuksista ja rajoitteista on hyvä keskustella oppijoiden kanssa etukäteen.
4. Innovatiivisuus vs. perinteisyys: opetusmenetelmien liiallinen kokeilevuus voi hämmentää oppijaa ja viedä huomiota pois itse opetuksesta. (Lappalainen 2015, 48.)

VR-teknologian mahdollisuuksista huolimatta tutkijoiden keskuudessa ei ole vielä yksimielisyyttä siitä, onko virtuaalitodellisuus hyvä korvaava vaihtoehto opetustyökaluna.

³ Second Life on vuonna 2003 julkaistu kolmiulotteinen virtuaalimaailmassa, jossa käyttäjät toimivat avatarien välityksellä. VR-maailma tarjoaa mahdollisuuksia käyttäjien väliselle vuorovaikutukselle, virtuaalisten esineiden ja tilojen rakentamiselle ja sisältöjen esittämiseksi. Maailmassa kommunikoidaan tekstin ja äänen avulla, ja siellä voidaan järjestää erilaisia tilaisuuksia, esim. luentoja. (Hilksa-Keinänen & Liski 2010, 2.)

Tutkimuksissa todetaan lähes poikkeuksetta, ettei VR yksinään riitä vastaamaan kaikkien oppijoiden oppimistarpeisiin. VR-laitteet aiheuttavat osassa käyttäjistä pahoinvointia ja huimausta. Tutkijat myös epäilevät positiivisten oppimistulosten ja motivaation nousun liittyvän oppimislaitteiston outouteen ja uutuuteen: virtuaalitodellisuuden käytön yleistyessä sen hyödyt saattavat siis myös laskea. Virtuaalitodellisuuden hyödyntäminen oppimisessa vaatii myös onnistuneen immersio- eli uppoutumiskokemuksen saavuttamisen: immersion syntyminen voi olla rajoittunutta laitteiston teknisten puutteiden, käyttäjien fyysisten rajoitteiden tai opetukseen käytettyjen virtuaaliympäristöjen soveltumattomuuden vuoksi. (Puranen 2019, 21–22.)

VR-materiaalit voidaan jakaa karkeasti monen käyttäjän ympäristöihin ja käsikirjoitettuihin peleihin. Molempia materiaaleja voidaan käyttää sekä ohjatusti luokkahuonetilassa tai itseopiskelumateriaalina. Monen käyttäjän ympäristössä on mahdollista järjestää vuorovaikutustilanteita, ja käsikirjoitetuissa peleissä suoritetaan ennalta määriteltyjä harjoitteita. Jälkimmäisessä oppimistilanteiden suunnittelu on helppoa, kun pelin sisältö on opettajalle jo entuudestaan tuttu. Käsikirjoitettujen materiaalien avulla oppija harjoittelee omassa rauhassa ja omaan tahtiinsa. Monen käyttäjän ympäristöissä tapahtuva opetus vaatii opettajalta tiivistä läsnäoloa ja oppijoiden seuranta, koska vuorovaikutustilanteet voivat kulkea myös odottamattomaan suuntaan. (Lakkala ym. 2015, 90.) Tiivistä läsnäoloa tarvitaan myös silloin, kun oppijat vasta tutustuvat VR-laitteiston ja -alustan käyttöön.

6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

6.1 Kehittämistyön eteneminen

Yksinkertaisimmillaan kehittämistyön prosessin eteneminen voidaan kuvata lineaarisesti: tavoitteen määrittelystä siirrytään suunnitteluun, siitä toteutukseen ja lopuksi työn päättämiseen ja arviointiin. Kehittämisprosessimme alkoi jo pian alkamisensa jälkeen saada kehämäisen muodon: tiedonhaussa ja aineistonkeruussa saadut tulokset asetettiin useasti uudelleen arvioitaviksi. Arvioinnin tuloksena kehittämistyön tavoitteet ja toteutustavat täsmentyivät jatkuvasti. (Toikko & Rantanen 2009, 64–66.) Kehittämistyö kesti kaiken kaikkiaan puolitoista vuotta (Taulukko 1.).

Taulukko 1. Kehittämistyön eteneminen vuosina 2020–2022.

Syyskuu 2020	Toimeksianto
Marraskuu 2020	Opinnäytetyösuunnitelman palautus Syksyn 2020 koulutukseen osallistuneiden haastattelut
Joulu-tammikuu 2021	Teemahaastatteluiden litterointi
Helmi-toukokuu 2021	Työllisty Suomessa -koulutus Tietoperustan ensimmäinen versio Toimeksiantosopimus Kevään 2021 koulutukseen osallistuneiden haastattelut Mallin ensimmäinen versio
Kesä-elokuu 2021	Teemahaastattelujen varsinainen litterointi ja sisällönanalyysi
Syys-joulukuu 2021	Työllisty Suomessa -koulutuksen mallin kehittäminen Tietoperustan viimeistely
Tammikuu 2022	Kehittämistyön työversio hankkeen käyttöön
Helmikuu 2022	Kehittämistyön viimeistely
Maalis-huhtikuu 2022	Kehittämistyön arviointi ja palautus Tulosten esittäminen hankkeen loppuseminaarissa

Tavoitteen määrittelyvaiheessa pyritään tekemään tavoitteista rajatut ja selkeät (Toikko & Rantanen 2009, 64). Kehittämistyön toimeksiannon saimme syyskuussa 2020. Toimeksiannossa toivottiin asiakaskyselyn toteuttamista syksyn 2020 Työllisty Suomessa -koulutukseen osallistuneille maahanmuuttajille. Saadun palautteen perusteella meidän

tuli luoda Työllisty Suomessa -koulutuspaketista malli. Kehittämistyömme tavoite tarkentui yhdessä hankkeen projektipäällikkö Tiina Laakson kanssa: hanke sai jatkorahoitusta, joten koulutus toteutettiin myös keväällä 2021, jonka osallistujat tulimme myös haastattelemaan. Asiakaskysely vaihtui näissä keskusteluissa myös teemahaastatteluiksi sekä kielimuurin että koulutukseen osallistuneiden vähäisyyden vuoksi. Tällöin myös päätettiin, että teemme sosionomiopintoihin kuuluvan esimiestyön ja vaativan asiakastyön harjoittelun VR Fast Track -hankkeessa, jotta saamme kokonaisvaltaisen kuvan Työllisty Suomessa -koulutuksen kulusta mallinnusprosessimme tueksi.

Suunnitteluvaihe pyhitetään normaalisti projektisuunnitelman luomiseen (Toikko & Rantanen 2009, 64), mutta tiukan aloitusaikataulun seurauksena teimme sekä opinnäytetyösuunnitelmaa että ensimmäisiä teemahaastatteluja samanaikaisesti. Lähdekirjallisuudessa varoitetaan siitä, miten toteutusvaiheessa projekteilla on tapana muovautua ja täydentyä, eivätkä työvaiheet aina etene siinä järjestyksessä, kun on suunniteltu (Toikko & Rantanen 2009, 65). Näin kävi myös meidän tapauksessamme. Kehittämisprosessit tapahtuivat päällekkäin, kun esim. marraskuussa 2020 palautimme opinnäytetyösuunnitelman sekä teimme kaksi ensimmäistä haastattelua. Ensimmäisten haastattelujen aineisto litteroitiin joulu–tammikuun 2021 aikana, ja haastattelusta nousseita kehitysehdotuksia käytettiin jo seuraavan kevään koulutuksen suunnittelussa.

Kevään 2021 Työllisty Suomessa -koulutus kesti helmikuusta toukokuuhun. Tänä aikana tietoperustan ensimmäinen versio valmistui (maaliskuu 2021) ja toimeksiantosopimus allekirjoitettiin (toukokuu 2021). Tietoperustan pohjalta tarkensimme teemahaastattelurunkoa, ja toteutimme loput haastatteluista toukokuussa. Loput haastatteluaineistot litteroitiin toukokuussa ensin kevyesti, jotta koulutukseen osallistuneiden maahanmuuttajien palaute voitiin antaa suurpiirteittäin hankkeen työntekijöiden käyttöön. Tällöin syntyi myös ensimmäinen raakaversio Työllisty Suomessa -koulutuksen mallista, johon nostimme niin tietoperustasta kuin haastatteluaineistosta nousseita teemoja. Varsinainen litterointi tehtiin kesä-heinäkuussa 2021 ja haastatteluaineiston analyysi aloitettiin pian sen jälkeen.

Koulutuksen mallia valmistelimme syksyn 2021. Mallin kehittyessä päivitimme myös tietoperustaa, johon kaipasimme lisää tietoa haastattelujen pohjalta nousseista teemoista, kuten kotoutumisesta. Tammikuussa 2022 lähetimme työversion mallista VR Fast Track -hankkeen työntekijöille, jotka käyttivät mallia omassa artikkelissaan.

Kehittämistyön viimeinen vaihe on prosessin päättäminen ja arviointi (Toikko & Rantanen 2009, 65). Kehittämistyömme tulokset esittelemme VR Fast Track -hankkeen loppuseminaarissa Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa 26. huhtikuuta 2022.

6.2 Tutkimus- ja kehittämismenetelmät

Kehittämistyömme tehtävänä oli kerätä tietoa Työllisty Suomessa -koulutukseen osallistuneiden maahanmuuttajien kokemuksista ja kehittää näiden kokemusten pohjalta koulutuskokonaisuutta. Kehittämistyömme on siis tutkimuksellista kehittämistoimintaa. Koska tarkastelussamme on ihmisten toiminta, ajatukset ja omat kuvaukset koetusta todellisuudesta, valitsemamme tutkimusmenetelmä on laadullinen (Vilkkä 2015, 118). Keräsimme tietoa maahanmuuttajien kokemuksista teemahaastattelun avulla. Työllisty Suomessa -koulun mallin loimme palvelumuotoilun periaatteen mukaan.

Teemahaastattelu

Laadullisen tutkimushaastattelun tavoite on tuottaa haastateltavan puhetta tutkimusaineistoksi tutkimuksen kannalta tärkeistä asioista. Haastattelu onnistuu vain silloin, jos haastattelija ja haastateltavat ymmärtävät toisiaan niin kielen kuin merkityksenannon tasolla (Rastas 2005, 79). Kielitaitokysymys sai meidät valitsemaan puolistrukturoidun teemahaastattelun kehittämistyömme haastattelumuodoksi hankkeen projektipäällikön kanssa käydyn keskustelun pohjalta. Strukturoidummat haastattelutavat, kuten loma-kehaastattelu avoimine kysymyksineen, olisivat olleet kielellisesti haastavia osalle Työllisty Suomessa -koulutukseen osallistuneista maahanmuuttajista, joiden suomen kielen suullinen ja kirjallinen taito oli heikkoa.

Teemahaastattelu on yksi yleisimmin käytetyistä tutkimushaastattelun lajeista. Siinä tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset aiheet eli teemat, joista kysytään (Vilkkä 2015, 124). Tarkkoja haastattelukysymyksiä ei lyödä lukkoon, vaan keskeiset teemat määritellään teoriaan ja tutkimustietoon perehtymällä. Teema-alueet edustavat teoreettisista pääkäsitteistä eriteltyjä alakäsitteitä ja -luokkia. (Hyvärinen 2017, 21.)

Tutkimushaastattelun kannalta teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole merkitystä. Tavoitteena on saada haastateltavilta heidän oma kuvauksensa teemoista. (Vilkkä 2015, 124.) Tutkijahaastattelijat pohdittavaksi jää myös se, pääsevätkö haastateltavat itse vaikuttamaan teemojen valitsemiseen ja painottumiseen. Osa tutkijoista suosii joustavaa reagointia haastateltavan puheeseen: haastateltavan esiin tuomat teemat voivat

suunnata keskustelua uusiin hedelmällisiin suuntiin. (Hyvärinen 2017, 22.) Koska tarkoituksenamme oli kerätä maahanmuuttajien omia kokemuksia koulutuksesta ja VR-materiaalien mahdollisista hyödyistä, pyrimme haastattelutilanteissa reagoimaan herkästi heidän esiin nostamiin aiheisiin, joita emme olleet välttämättä itse osanneet pohtia etukäteen.

Teemahaastattelun teemoja olivat:

1. Koulutukseen löytäminen: miten ja miksi asiakas tuli Työllisty Suomessa -koulutukseen.
2. Koulutuksen sisältö: mitä mieltä asiakas oli koulutuksen toteutuksesta, menetelmistä ja materiaaleista.
3. VR-materiaalit ja -laitteet: mitä mieltä asiakas oli VR-työskentelystä.
4. Oma työllistyminen: miten kurssi on vaikuttanut asiakkaan työllistymiseen.

Kaikkien teemojen alla keräsimme niin palautetta hyvistä ja huonoista koulutuskäytännöistä kuin kehitysehdotuksia koulutuksen mallin tekemisen tueksi.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja analyysiosion jälkeen tuhottiin. Nauhoittaminen antoi mahdollisuuden palata haastattelutilanteeseen uudestaan, eli se toimi niin muistiavun kuin tulkintojen tarkastamisen välineenä. (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 14.) Haastattelun äänittämiseen pyydettiin haastateltavilta suullinen lupa koulutuksen alkaessa, joka varmennettiin vielä uudestaan haastattelupäiviä sovittaessa.

Toteutimme yhteensä viisi haastattelua: kaksi niistä koostui syksyllä 2020 Työllisty Suomessa -koulutukseen osallistuneita maahanmuuttajista ja kolme keväällä 2021 koulutukseen osallistuneista. Yksi haastateltavista osallistui sekä syksyn että kevään koulutukseen, eli todellisuudessa haastateltavia oli neljä. Ensimmäiset haastattelut tehtiin marraskuussa 2020 ja loput toukokuussa 2021. Haastattelukielinä oli suomi, englanti ja venäjä.

Palvelumuotoilu

Teemahaastattelulla saimme tuloksia, joiden avulla aloitimme Työllisty Suomessa -koulutuksen mallin luomisen. Malli tehtiin palvelumuotoiluna. Palvelumuotoilu on osaamisala, jossa muotoilun toimintatavat yhdistyvät palveluiden kehittämiseen (Tuulaniemi 2015, 103). Se on prosessi, jonka avulla palvelusta luodaan toimiva, laadukas ja aidosti kestävä (Ahonen 2017, 34). Palvelumuotoilussa kehittämistä ja innovointia lähestytään sekä analyyttisesti että intuitiivisesti: edellisellä tarkoitetaan kehittämisen

pohjautuvan loogiseen päättelyyn ja tutkimuksiin, jälkimmäinen lähestymistapa viittaa taitoon ja kokemukseen nähdä uusia, innovatiivisia ratkaisuja. (Tuulaniemi 2015, 104.)

Palvelumuotoilun lähtökohtana on muotoilla palvelusta sellainen, joka vastaa asiakkaiden tarpeisiin ymmärtämällä heidän toiveitaan ja tavoitteitaan. Palvelujen prosessien mallintaminen on tärkeää, jotta voimavarat pystytään keskittämään arvoa lisäävään toimintaan, ja heikot tuloksellista toimintaa heikentävät tekijät saadaan karsittua pois. (Ahonen 2017, 36, 46.)

Asiakasymmärrys ja yhteiskehittäminen ovat palvelumuotoilun ydintä. Yhteiskehittämisellä tai osallistavalla suunnittelulla tarkoitetaan tasa-arvoista kehittämisen mallia, jossa palvelun tuottajat, tarjoajat, asiakkaat ja sidosryhmät otetaan mukaan palvelun suunnitteluun ja parantamiseen. (Ahonen 2017, 37; Tuulaniemi 2015, 105–106.) Työllisty Suomessa -koulutus on alun perin suunniteltu niin VR Fast Track -hankkeen (tuottaja, tarjoaja) kuin työllisyyspalveluiden, yrityselämän ja kolmannen sektorin maahanmuuttajajyhdistysten (sidoryhmät) yhteistyöllä. Kehittämistyömme puitteissa myös asiakkaat pääsivät osaksi tätä prosessia. Tämän kehittämistyön osallistava suunnittelu on asian-
tuntijakeskeistä. Lähestymistavassa suunnittelijat keräävät tietoa käyttäjiltä, eli asiakailta, esimerkiksi haastattelujen ja havainnointien kautta. Käyttäjät itse eivät osallistu suunnitteluun. (Tuulaniemi 2015, 108.)

Palvelu voidaan jakaa esi-, ydin- ja jälkipalveluun. Esipalveluvaihe viittaa varsinaisen palvelun valmistelua, ja ydinpalvelu tarkoittaa varsinaisen palvelun tarjoamista. Jälkipalvelulla viitataan asiakkaan ja palveluntarjoajan vuorovaikutustilanteisiin palvelun tarjoamisen jälkeen. (Ahonen 2017, 42). Jo haastatteluissa lähestyimme teemoja tämän jaon mukaisesti, kun kartoitimme maahanmuuttaja-asiakkaiden kokemuksia Työllisty Suomessa -koulutuksen erivaiheista:

1. Esipalveluvaihe eli koulutukseen tuleminen: Miten asiakas löysi koulutukseen? Oliko tieto koulutuksesta saavutettavaa? Millaisia tavoitteita asiakkaalla oli koulutuksen suhteen?
2. Ydinpalveluvaihe eli varsinaiset koulutuspäivät: Mitkä osa-alueet tuntuivat asiakkaasta hyödyllisiltä? Mitkä osa-alueet tuntuivat turhilta? Miltä VR-työskentely tuntui suhteessa suomen kielen ja työelämän käytäntöjen opiskeluun?
3. Jälkipalveluvaihe eli koulutuksen päättymisen: Millaisia kontakteja asiakkaalle jäi koulutuksesta? Mitkä asiat edistivät asiakkaan työllistymistä? Mitkä ovat asiakkaan tavoitteet koulutuksen jälkeen?

Mallintamisprosessissa keskityimme erityisesti ydinpalveluvaiheeseen. Halusimme selvittää Työllisty Suomessa -koulutuksen palvelupolun (Ahonen 2017, 42): minkälaisista palvelutuokioista se koostui? Olivatko tuokiot asiakkaan näkökulmasta hyödyllisiä? Puuttuiko koulutuksesta jotain olennaista? Palvelutuokiolla tarkoitetaan yhtä pientä palvelukokonaisuutta koko palvelun tarjoamisen aikana, ja se koostuu monista pienistä vuorovaikutuspisteistä, eli kontaktipisteistä, tuottajan kanssa (Ahonen 2017, 43). Meitä kiinnosti myös koulutuksen kontaktipisteiden (ympäristö, ohjaajat, VR-laitteisto ja -materiaalit yms.) laatu haastateltavien näkökulmasta.

6.3 Aineisto ja sen analyysitapa

Teemahaastattelujen tuloksena saimme 4,5 tuntia haastattelumateriaalia, jonka litteroimme. Litteroinnin tuloksena saimme 39 sivua tekstiä⁴ analysoitavaksi.

Teemahaastattelujen osalta aineiston litterointi, eli tekstiksi muuttaminen, on analyysin ensimmäinen vaihe. Litteroinnin avulla tutustutaan omaan aineistoon läheisemmin ja otetaan etäisyyttä haastattelutilanteesta. (Ruusuvuori & Nikander 2017, 437.) Aineiston valittu analyysitapa, sisällönanalyysi, määrittää litteroinnin tarvittavaa tarkkuutta. Sisällönanalyysissä analysoidaan haastattelun puhuttuja sisältöjä, joten sanatarkka litterointi ilman keskusteluanalyttistä tutkimusotetta voi riittää tuottamaan kehittämistehtävän vastaamiseen tarvittavan tiedon. (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 16; Ruusuvuori & Nikander 2017, 430.)

Litteroitu haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimusmenetelmän metodi, jonka avulla pyritään rakentamaan malleja, jotka esittävät tutkittavaa ilmiötä tiivistetyssä muodossa ja joiden avulla ilmiötä voidaan käsitteellistää. Sisällönanalyysin prosessia kuvataan aineiston pelkistämisenä, ryhmittelynä ja abstrahointina. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5–7.)

Sisällönanalyysimme on teoriasidonnaista, eli se sijoittuu teorialähtöisen ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin välimaastoon. Aineiston analyysi ei perustu teorialähtöisesti jo olemassa olevaan teoriaan tai malliin, vaan aineistosta nousevien tulkintojen tueksi haetaan vahvistusta aiemmista tutkimuksista. Teoriasidonnaisen lähestymistavan perusajatus on se, ettei uusi tieto voi syntyä pelkkien havaintojen pohjalta, vaan havainto-

⁴ Fontti Calibri, fontin koko 11 ja riviväli 1,0.

jen teko itsessään perustuu johtoajatuksiin. Johtoajatus voi olla niin intuitiivinen käsitys kuin pitkälle muotoiltu hypoteesi, ja se kohdistaa havainnon tiettyihin tärkeiksi oletettuihin seikkoihin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Sisällönanalyysissa analyysiyksikkö voi olla sana, lauseen osa tai myös yhden tai useamman lauseen pituiset ajatukselliset kokonaisuudet. Analyysiyksikkö määritellään, jotta tutkittava aineisto voidaan tiivistää tai pilkkoa osiin. Tällöin tutkimusaineistoista karsiutuu tutkimuksen kannalta epäolennainen informaatio pois. Analyysiyksiköiden ryhmittelyistä muodostuu käsitteitä, luokitteluja tai teoreettisia malleja. Alkuperäisilmaukset siis pelkistetään ja ryhmitellään alaluokkiin, joista muodostuu edelleen yksi suurempi yläluokka. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5; Vilka 2015, 164.)

Taulukko 2. Ote haastatteluaineiston pelkistämisestä.

Alkuperäisilmaisuus	Pelkistys	Käsitteellistäminen
<p>”Me opiskelimme työhetkiä, eli työelämähetkiä: kyllä, kyllä ja se vahvistetaan testien muodossa VR:llä.</p> <p>Rehellisesti sanotaan ehkä, esimerkiksi pienille lapsille tietojen saaminen tapahtuu parhaiten pelin kautta, ja se on paras tapa tietojen oppimisessa.</p> <p>Minun mielistäni samalla systeemillä voimme sanoa että VR-materiaalien avulla tietojen omaksuminen on parempi ja nopeampi. Kyllä, koska se on pelin muotoinen.</p> <p>Kyllä, se voi olla minun subjektiivinen mielipide, minulle on parempi, minä tykkään ja mielestäni se on tehokasta.” (A 1)</p>	<p>VR-materiaalin ja pelillisyyden avulla tiedon omaksuminen nopeampaa ja helpompaa.</p> <p>Menetelmä on mielekäs ja oppimisen kannalta tehokas.</p>	<p>VR-työskentely</p>

Taulukossa 2. on esitetty, miten pelkistimme haastatteluaineistoa. Ensimmäisen sarakkeen ”alkuperäisilmaisuus” viittaa valittuun analyysiyksikköön, joka kehittämistyössämme oli useamman lauseen muodostama ajatuksellinen kokonaisuus. Toisessa sarakkeessa aineistosta koodattiin ilmaisuja, jotka liittyivät tutkimukselliseen kehittämistehtävään, eli alkuperäisilmaisuus pelkistettiin. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin, eli yhdistimme pelkistetyistä ilmaisuista ne asiat, jotka näyttivät kuuluvan yhteen. Lopuksi samansisältöiset alaluokat yhdistettiin toisiinsa muodostaen yläluokkia, jotka nimesim-

me alaluokkien sisältöä kuvaavalla tavalla. Tätä prosessia kutsutaan abstrahoimiseksi eli käsitteellistämiseksi. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 6–7.)

7 TYÖLLISTY SUOMESSA -KOULUTETTAVIEN HAASTATTELUT

7.1 Kurssin muoto

Kurssin pituus on hyvä. Minä voisin olla pitempäänkin, kun olen vielä ilman töitä. Se on hyvä paikka, missä minä voin oppia uusia asioita keran viikossa ja harjoitella suomea. (H3)

Työllisty Suomessa -koulutukset kestivät kahdeksan viikkoa. Koulutuspäivien kesto oli kuusi tuntia. Kaikissa haastatteluissa koulutuksen pituus ja koulutuspäivien kesto saivat erittäin positiivista palautetta. Koulutusta kuvattiin intensiiviseksi ja kielikylvyksi. Kolmessa haastattelussa (H1, H4, H5) toivottiin koulutuspäiviä olevan jopa kaksi kertaa viikossa, jotta mahdollisuus käyttää ja harjoitella suomea kasvaisi. Yksi haastateltavista (H4) kuitenkin pohtii, että koulutuksen pituus ja kesto voivat vaikuttaa negatiivisesti TE-palveluiden asiakkuuteen.

Intensiivisiä koulutuspäiviä jaksotti tauot ja lounas, joka sai kaikilta haastateltavilta kehuja. Yhden haastateltavan (H1) mukaan aamupäivien opetus oli usein niin intensiivistä, että hän toivoi koulutukseen jopa enemmän taukoja:

[Aamupäivien opetus] on vaikeaa, koska saamme suuren määrän informaatiota, ja kaikki on hyödyllistä, kiinnostavaa. Meidän tarvitsee myös vastata kun [kouluttajat] kysyvät eli osallistua aktiivisesti. Se vaatii enemmän keskittymistä. (H1)

Koulutuksia vaivasi osanottajakato. Syksyn 2020 koulutuspäiviin osallistui aluksi kolme osanottajaa, joista lopulta kaksi suoritti koulutuksen loppuun. Keväällä 2021 alun neljästä osallistujasta vain kaksi olivat mukana koulutuksen päättyessä.

Kysyimme haastateltavilta, miten hankkeen työntekijät olisivat voineet houkutella lisää maahanmuuttajia osaksi koulutusta. Haastateltavilla oli paljon ideoita maahanmuuttajien saavuttamiseen. Oppilaitokset voisivat välittää tietoa ulkomaalaistaustaisille opiskelijoilleen. Haastateltavan (H3) mukaan juuri maahanmuuttajilta puuttuvat ne verkostot, joiden kautta saada tietoa uusista kouluttautumismahdollisuuksista. Yksi haastateltavista ehdotti luovempia ratkaisuja koulutuksen markkinoinnissa:

Erilaiset kuntosalit! Siellä on paljon maahanmuuttajia. [Siellä] on hyvin paljon masentuneita, jotka yrittävät parantua masennuksesta kuntoilemalla – ehkä mainos voisi jäädä mieleen! [Myös paikat] missä äidit ja lapset käyvät. Ehkä mainonta voisi olla isommilla kirjaimilla. ”Ei ole kielitason rajoja!” Koska ymmärtääkseni, meidän ryhmässä oli eri tason puhujia. (H4)

Pelko kielitasovaatimuksesta oli saada yhden osanottajan jättämään tulematta koko koulutukseen:

Voinko minun nollassa osallistua tähän kokeiluun? Pelkäsin hiukan, enkä edes mennyt ensimmäiselle oppitunnille, että en näyttäisi tyhmältä. Ehkä täällä oli ihmisiä, jotka jo puhuvat ja minä en puhu ollenkaan. Tämä on yleinen pelko ihmisillä. (H1)

7.2 Kielenopetus ja kotitehtävät

Tämä oli ensimmäinen suomen kielen kurssini. Minä ymmärrän nyt enemmän, kun ihmiset puhuvat suomea. (H1)

Yksi Työllisty Suomessa -koulutuksen tavoitteista on suomen kielen käyttötaidon vahvistuminen. Koulutuksen markkinoinnissa painotettiin osanottajien ”rohkeutta” käyttää kieltä. Kyseessä ei siis ollut perinteinen kielikurssi, vaan suomen kieltä harjoiteltiin erityisesti työllistymiseen liittyvän sanaston avulla. Syksyn 2020 koulutuksessa suomen kielen opettaja osallistui kahteen koulutuspäivään, ja keväällä 2021 opettaja osallistui kolmeen koulutuspäivään koulutettavien palautteen innoittamana. Näinä koulutuspäivinä opetus liittyi vahvemmin kielenopetukseen, mutta sanastoja ja kielioppia harjoiteltiin kaikkina koulutuspäivinä.

Kielenopetusta pidettiin monipuolisena, mutta vastauksissa oli myös hajontaa. Ne haastateltavat (H1, H2, H5), joiden suomen taso oli vielä matalaa, antoivat kielenopetukselle erittäin myönteistä palautetta. Opetus oli selkeää ja vaikeustaso oli heille sopiva. Menetelmät, testit ja kotitehtävät nähtiin hyödyllisinä ja suomea opeteltiin monien teemojen kautta:

Minulla on ollut edistymistä kielen oppimisessa. Minulla oli nyt [keväällä] helpompi kuin syksyllä. Olen alkanut ymmärtää sanojen rakenteen. Ja jos en ymmärrä jotain sanaa, voin etsiä sen perusmuodon. [-] Minun mielestäni [opetuksen] taso oli tarpeeksi korkeaa, ei tarvitse tehdä vaikeampaa. (H5)

Sujuvaa suomea puhuneen haastateltavan mielestä koulutuksessa ei selitetty tarpeeksi kielioppia:

[Suomen opettaja] puhui kieliasioista ja kirjallisuudesta, mutta ei selittänyt paljoa kielioppia. Toisaalta siellä oli kaksi hyvin eritasoista suomen kielen opiskelijaa: kun on heterogeeninen ryhmä, on helpompi tehdä suunnitelma kielen opettamisesta. Toivoin lisää kielenopetusta. (H3)

Sanastot ja sanalistat koettiin hyödyllisiksi, varsinkin kun ne sai tulosteena kotiin. Myös kielenopettajan tekemät testit auttoivat tunnistamaan omia kielellisiä kehitystarpeita. Molemmat sujuvaa suomea puhuvat haastateltavat (H3, H4) toivat esiin sen, että he olisivat halunneet lukea enemmän tekstejä mm. työmarkkinoista.

Sekä sujuvasti suomea puhuvan (H3) että heikosti suomea puhuvan (H5) haastatelluissa nousi esiin toive, että tulevaisuudessa koulutukseen osallistuva ryhmä jaettaisiin kielitaidon mukaan edistyneisiin ja vasta-alkajiin. Tämä lisäisi heidän mielestään opetuksen tehokkuutta ja madaltaisi heikommin suomea osaavien kynnystä osallistua.

Koulutettavat saivat joka koulutuskerran jälkeen kielen harjoitteluun tai työelämän käytäntöihin liittyviä kotitehtäviä, mm. selkokirjojen/uutisten lukemista, itsensä esittelemistä suomeksi sähköpostilla ja työhakemuksien kirjoittamista. Haastateltavat tekivät kotitehtäviä tunnollisesti koulutuksen aikana ja kertoivat niiden olleen tarpeellinen osa koulutusta ja oman oppimisen prosessia. Koska koulutusta oli vain kerran viikossa, kotitehtävien nähtiin aktivoivan kielen oppimiseen ja työnhakuun myös omalla ajalla. Kouluttaja lähetti kotitehtävät koulutuspäivän jälkeen sähköpostitse koulutettaville, mikä oli haastateltavien mielestä hyvä käytäntö. Myös työhakemuksista ja CV:stä saatu palaute oli haastateltaville tärkeää.

Siinä missä ne haastateltavat (H1, H2, H5), joiden suomen kielen taso oli matalampi, kokivat läksyt tarpeeksi haastaviksi, sujuvammin suomea puhuvat (H3, H4) kertoivat kotitehtävien tason vaihdelleen. Yksi haastateltavista ideoi, että kotitehtävät voisivat olla henkilökohtaisemmin räätälöityjä:

Minä antaisin ohjaajana enemmän kotitehtäviä, koska se ei tarkoita, että kaikki tekee [niitä], mutta se tarkoittaa, että kaikki tekee enemmän. Minä olen minä – olen tosi motivoitunut ja aktiivinen. Toiselle ihmiselle liian paljon tehtäviä voi tuntua liian raskaalta ja masentavalta. [--] Kotitehtävänä voisi olla itseään kiinnostavaa ammattikirjallisuutta. (H4)

7.3 Työelämän käytännöt

Työllisty Suomessa -koulutuksissa tutustuttiin suomalaiseen työelämään erilaisten teemojen avulla, joita olivat mm. työelämäsana-aste, työntekijän ominaisuudet ja osaaminen, työsopimus, työelämän käytännöt, työhaastattelut, työturvallisuus sekä työelämän viestintä (VR Fast Track 2022). Työelämän käytäntöihin perehdyttiin luentojen, keskustelujen ja opetusvideoiden lisäksi VR-materiaalien ja toiminnallisten harjoitteiden avulla (näistä lisää seuraavissa alaluvuissa).

Tämän teeman osalta haastatteluvastauksissa kulttuuri- ja henkilökohtaiset erot tulivat selkeimmin näkyviin: siinä missä yhdelle kaikki tuntui uudelta, toinen kaipasi syvällisempää tietoa. Yhdessä haastattelussa (H2) sähköpostin allekirjoitustoiminnon opettaminen ja työhakemusten kirjoittaminen olivat erittäin hyödyllisiä uusia oppeja, toisessa (H3) toivottiin laaja-alaisempaa tietoa työehtosopimuksista ja työlainsäädännöstä.

Koulutusten aikana haastateltavat harjoittelivat työhakemuksien kirjoittamista, korjasivat CV:tään ja simuloivat työhaastatteluja. Kaikissa haastatteluissa tällaiset konkreettiset harjoitukset koettiin koulutuksen hyödyllisimmiksi osa-alueiksi.

Haastateltava, joka osallistui sekä syksyn että kevään koulutukseen, toivoi lisäteemaksi suomalaista arkielämää. Tähän hänen mielestään voisi liittyä myös jokin yhteinen ekskursio kunnan kulttuurikohteeseen:

Historialliset tiedot ja kulttuuria koskevat asiat ovat tärkeitä, koska sosiaalinen kulttuuri ja sen ymmärtäminen auttavat myös työelämään. [--] Jos sinä olet tullut toisesta maasta ja sinulla on toinen kulttuurikoodaus, sinun pitää kuitenkin seurata uuden maan kulttuuria, joka on muodostettu ennen sinua. (H5)

Kahdessa haastattelussa syrjinnän teema nousi puheeksi. Toinen haastateltava (H3) toivoi, että koulutuksessa annettaisiin maahanmuuttajatyönhakijalle työkaluja siihen, miten tunnistaa tullessaan syrjinnän kohteeksi. Toinen haastateltava (H5) koki, että liika puhe syrjivistä ja rasistisista rakenteista työmarkkinoilla vähentää motivaatiota, eikä siihen siksi kannata liikaa jumiutua.

Yksi haastateltava (H5) toivoi enemmän konkreettisia vaihtoehtoja työnhakuun ja tietoa maahanmuuttajien mahdollisuuksista täydennyskoulutuksiin. Hänen mukaansa esim. työaikaan, palkkaukseen, verotukseen ja työsopimukseen liittyviä asioita olisi hyvä käsi-

tellä syvemmin. Lisäksi toivottiin esimerkkejä onnistuneista maahanmuuttajista työelämässä. Esimerkin voima motivoi ja omat mahdollisuudet työmarkkinoilla alkavat näyttää valoisimmilta.

7.4 Toiminnalliset harjoitukset

Ne liittyvät siihen, miten ihminen ajattelee itsestään, miten ihminen suunnittelee ja toivoo. [--] Jokainen asia, josta ryhmässä puhutaan, on kielellinen harjoitus meille. (H4)

Koulutuksessa käytettiin oppimisen tukena myös monenlaisia toiminnallisia, taiteellisia ja pelillisiä harjoituksia. Taiteellisiin menetelmiin kuului mm. aarrekarttatyöskentely, jossa koulutettavat askartelivat lehtileikkeistä itselleen julisteen, jonka avulla kiteytettiin omia toiveita tulevaisuudesta ja elämästä yleensä. Elämänjana-tehtävässä koulutettavat piirtäen ja askarrellaan asettivat tärkeitä elämänvaiheitaan jänäksi ja näin oppivat kertomaan suomeksi omasta elämästään, taidoistaan sekä koulutus- ja työhistoriansaan. Opiskelija-assistenttien suunnittelemilla Työelämän Alias -pelikorteilla harjoitettiin työelämän sanastoa, ja vaikeatkin sanat, kuten työehtosopimus, painuivat mieleen. Siivous-, hoiva- ja ravintola-alalle tärkeitä turvamerkkejä opeteltiin Kahoot-visalla. Toiminnallisia harjoituksia oli mm. työhaastattelusimulaatio, jossa koulutettavat pääsivät kertomaan osaamisestaan ja työhistoriansaan suomeksi, sekä draamaharjoitus haastavista asiakastilanteista.

Taiteelliset ja pelilliset harjoitteet koettiin pääosin hauskoiksi tavoiksi oppia uusia sanoja ja teemoja. Niissä opitut asiat ja sanastot vahvistuivat niin VR-työskentelyssä kuin simulaatioissa. Erojakin suhtautumisessa luonnollisesti löytyi: siinä missä yksi haastateltava (H4) koki aarrekarttatyöskentelyn selkeyttävän omia suunnitelmia ja toiveita, toinen (H3) koki sen ajantuhlauksena. Molempia vastauksia yhdisti kuitenkin se, että harjoitteiden ymmärrettiin rohkaisevan suomen puhumista kuvien avulla. Kaikkien haastateltavien mielestä erilaiset menetelmät elävöittivät kuuden tunnin koulutuspäiviä:

Työelämän Alias on hyvä peli, ehkä vähän keinotekoinen, [--], sitä voisi tehdä useammin. Kahootin tunnen, sitä käytetään myös yliopistossa. Se on hyvä keino. Jos opetus on vain puhetta, se voi olla vähän monotonista. Kilpailut herättävät kiinnostusta. (H3)

Toiminnallisten harjoitteiden ykkösuosikiksi nousi haastattelujen perusteella työhaastattelusimulaatio. Simulaatio nähtiin erittäin hyödyllisenä kuivaharjoitteluna tulevaisuuden työllistymiseen:

Täällä minun työllistymiseni prosessi nopeutui, opin esimerkiksi millaisia kysymyksiä tulee haastatteluun. [Kouluttajat] neuvoivat sopivia vastauksia sinne. [He] sanoivat, että minun pitäisi painottaa minun koulutustani haastattelussa, ja [puhua] suomeksi kaikki. Koska minä en ole koskaan ollut sellaisessa tilanteessa, se antaa käyttäytymisen mallin. (H5)

Simulaatioon valmistautuminen kouluttajien ja assistenttien kanssa koettiin tärkeänä: koulutettavat tutustuivat yleisimpiin työhaastattelukysymyksiin ja pohtivat etukäteen omia vastauksiaan niihin. Koulutettavat tekivät muistiinpanoja ja sanastoja simulaation tueksi. Palaute omasta suorituksesta oli mieluisaa, yksi haastateltava (H3) toivoi vieläkin syvällisempää palautetta asennosta, äänestä, tai mistä tahansa, mikä voisi antaa työnantajalle negatiivisen kuvan työnhakijasta. Työhaastattelusimulaatioita toivottiin olevan useammin kuin yhtenä koulutuspäivänä, esimerkiksi koulutuksen alussa ja lopussa, jotta koulutettavan kehitys näkyisi niin itselle kuin kouluttajille.

Opitut taidot pääsivät myös koulutuksen aikana tosielämän testiin: eräs haastateltavista (H2) inspiroitui koulutuksen aikana hakemaan ammattikouluun hoiva-alan koulutusohjelmaan. Työhaastattelusimulaatio osui päivää ennen hänen pääsykoehaastatteluun, ja hän kertoi päässeensä käyttämään oppimaansa haastattelun suullisen suomen osi-
ossa.

7.5 VR-työskentely

[VR-työskentely] on jotain, mitä odotan joka kerta innolla. Oppitunnin jälkeen pääsen virtuaalitodellisuuteen, pelaan erilaisia pelejä ja teen asioita käsilläni, mikä on mukavaa. (H2)

Työllisty Suomessa -koulutusten aikana haastateltavat tutustuivat monenlaisiin hankkeen kehittämiin VR-materiaaleihin, joiden tarkoituksena oli tutustuttaa käyttäjät erilaisiin työympäristöihin, teemasanastoihin, työelämän käytäntöihin ja työtehtäviin. Koulutuspäivien iltapäivät pyhitettiin aina VR-työskentelylle, jossa aamupäivällä opitut teemat vahvistuivat.

VR-laitteiden käyttö oli haastateltavien mukaan helppoa. Vain yhdellä haastateltavista oli alussa vaikeuksia oppia käyttämään VR-ohjaimia, mutta koulutuspäivien kuluessa hänkin tuns oppineensa käyttämään laitteita hyvin. Yksi haastateltava kertoi voineensa pahoin VR-laitteita käyttäessään: hänen kanssaan tehtiin VR-pelien kysymys- ja yhdistämistehtäviä paperilla, kunnes huomattiin, että VR-lasien käyttö tuolilla istuen ehkäisi huimausta.

Kaikki haastateltavat kokivat VR-materiaalit mielekkäiksi: materiaaleja kuvattiin mielenkiintoisiksi, hyödyllisiksi – jopa koukuttaviksi. Kaksi vastaajaa kehuivat sitä, miten koulutuspäivät oli jaettu selkeästi aamupäivien perinteisempiin opetusmenetelmiin ja ilta-päivien VR-työskentelyyn. Heidän mielestään aamupäivällä opitut teemat ja sanastot vahvistuivat ilta-päivisin virtuaalimaailmassa:

On hyödyllistä ja hyvä, että käytämme klassisia koulutusmenetelmiä. Sellaiset innovatiiviset menetelmät, kuten VR ja käännösohjelmat, kuitenkin nopeuttavat oppimista. Ilman tällaisia teknisiä mahdollisuuksia tämä [oppimisen] prosessi olisi paljon pitempi. (H5)

Myös muut haastateltavat kuvasivat VR-työskentelyn olevan nopea ja tehokas tapa oppia. Virtuaalitodellisuuden uutuudenviehätys teki oppimisesta kiinnostavaa ja mieleenpainuvaa.

VR Pelit, jotka sisälsivät kysymys- ja yhdistämistehtäviä yleisen osaamisen, hoivan, siivouksen ja yrittäjyyden teemoista, olivat mieluisia ja niiden avulla kaikki vastaajat kertoivat oppineensa uusia sanoja. Kolmessa haastattelussa (H1, H2, H4) juuri materiaalien pelillisuus korostui oppimista parantavana tekijänä. VR Pelit eroavat muista materiaaleista siten, että niissä käytetään eniten VR-ohjaimia vastausvaihtoehtojen valitsemiseen tai yhdistämiseen. Kappaleen alussa olevassa lainauksessa haastateltava (H2) mainitsee käsillä tekemisen (eli VR-ohjaimien käyttämisen) hyväksi asiaksi. Kaksi vastaajaa (H3, H4) toivoi peleihin jopa lisää kysymyksiä.

[Yleinen osaaminen -peli] saisi sisältää enemmän sanoja, ehdin käymään pelin viisi kertaa läpi. Myös enemmän kysymyksiä. (H4)

Työympäristömateriaalit, joissa käyttäjä pääsee virtuaalikierrokselle siivous-, ravintola- tai sosiaalialan aitoihin työympäristöihin, saivat myös kiitosta. Niiden vahvuudeksi nähtiin se, että käyttäjä pääsee kurkistamaan jo etukäteen, millaisissa ympäristöissä ja millaisilla laitteilla töitä tehdään. Puolet haastateltavista mainitsi tekstien olevan kysei-

sissä materiaaleissa todella pitkiä, vaikkakin kieli oli selkeää. Tekstin paljous voi myös vaikuttaa tiedon muistettavuuteen:

”Jos on paljon tekstiä, muistan [materiaaleista] aika vähän.” (H3).

VR-materiaaleista eniten kiitosta sai hoivatilanteiden videomateriaali, jossa käyttäjä pääsee seuraamaan lavastettuja tilanteita työskentelystä ikääntyneiden palveluasumis-yksikössä. Videomateriaalissa kaikki näyttelijät – sekä hoitajat että ikäihmiset – ovat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Oikeat lähihoitajat näyttävät videoissa sekä virheellisiä että oikeita työskentelytapoja mm. ikäihmisen pukemisessa ja lääkkeenannossa. Videomateriaalin vahvuuksina nähtiin sen konkreettisuus, ja liikkuva kuva jäi selkeästi parhaiten mieleen. Myös heikosti suomea ymmärtävät haastateltavat osasivat kuvailla näkemäänsä erittäin yksityiskohtaisesti, vaikka videossa käytettiin puhekieltä.

7.6 Ohjaus ja tuki

Opettajat tanssivat opettamisen aikana! Tämä on ensimmäinen kerta, kun olen nähnyt sellaista elämässäni. Se todella yllätti minut mukavasti. (H1)

Kaikissa haastatteluissa ohjausta pidettiin selkeänä ja ymmärrettävänä. Kouluttajat olivat haastateltavien mielestä avuliaita ja kärsivällisiä, ja kaikkiin kysymyksiin sai aina vastauksen. Suomen kielen käydessä liian hankalaksi käytettiin englantia apukielenä tai pysähdyttiin etsimään sanakirjoista apua.

[Tämä] ei ole kuin luento, jossa ohjaaja kertoo materiaaleista, antaa ne ja loppu! Täällä on vuorovaikutuksellinen ja kommunikoi lähestymistapa oppimiseen. [--] He antavat meille materiaalia, sitten he kysyvät ja me kerromme, muistamme, pelaamme. Se ei ole tylsää, se on hauskaa! (H1)

Kouluteltavilta odotettiin aktiivista osallistumista koulutuspäivien kulkuun ja suuri määrä informaatiota vaati keskittymistä. Kolme haastateltavaa (H2, H3, H4) neljästä toi haastatteluissa esiin sen, että kouluttajien rento ja leikkimielinen ohjaustyyli toi koulutuspäiviin tarvittavaa keveyttä. Yhdelle haastateltavista (H1) tällainen ohjaustyyli oli täysin uusi, mutta erittäin innostava kokemus.

Haastatteluiden perusteella kouluttajien välinen temaattinen työnjako oli onnistunut:

Oli hyvä, että ohjaajia oli kaksi, koska molemmat antoivat oman lähestymistapansa. Heillä oli erilaiset elämänfilosofiat, taustat ja jopa sanastot! Me maahanmuuttajat opimme elämästä Suomessa, kun meillä on erilaisia esimerkkejä silmiemme edessä. (H4)

[Ohjaaja] oli ammattimainen, hänellä on taito opettaa ja hän tietää työmarkkinoista. Hänellä oli vitsejä ja hän puhui mielenkiintoisista asioista. Kielenopettaja vaati paljon, ei saanut sanoa sanaa *mutta*, se on yksilöllinen tyyli. (H3)

Sekä syksyn että kevään koulutuksissa oli mukana myös sosionomiopiskelijoita (allekirjoittaneet mukaan lukien). Opiskelija-assistentit saivat haastatteluissa kiitosta. Heiltä sai käännösapua ja tukea harjoitteiden suorittamiseksi:

Assistenteista oli apua, koska heiltä oli mahdollisuus saada tukea ja apua lisäkysymyksiin silloin, kun ohjaajat keskittyivät muihin asioihin. (H5)

Osallistujakadon vuoksi koulutuspäivinä paikalla oli useimmiten enemmän henkilökuntaa kuin koulutettavia. Asetelma tuntui haastateltavista nurinkurisena, mutta toisaalta he kokivat saaneensa poikkeuksellisen paljon huomiota, yksilöllistä ohjausta ja mahdollisuuksia käyttää suomea:

Minusta se on samanlainen kuin henkilökohtainen koulutus! Tarkoitan, että minä kehityin tosi nopeasti. Minä sain päivässä sen informaation, jonka ihmiset 40 hengen kurssilla saavat kuukaudessa. (H1)

Vaikka kaikki haastateltavat kokivat ohjauksen olevan selkeää, loi kielitaidon tasoerot ryhmässä luonnollisesti haasteita ohjaamiselle. Suomea osaavan haastateltavan (H3) kokemus oli, että koulutuksen tehokkuus hiipui, kun harjoitteiden tekeminen viivästyi toisen koulutettavan tarvitessa huomattavasti enemmän kielellistä ohjausta. Lisäksi haastatteluissa tuli esille toive, että ohjauksen tueksi käytettäisiin enemmän Power Point -esityksiä, ja nämä oppimateriaalit olisi hyvä lähettää koulutettaville sähköpostilla jälkikäteen kotona luettavaksi.

Koulutuksen lomassa nähtiin myös henkisesti vaikeita hetkiä, joita ohjaajat pyrkivät ratkaisemaan. Yksi haastateltava pohti omia tunteitaan tilanteessa, jossa eräs koulutukseen osallistuneista oli hyvin vastahakoinen taiteellisten menetelmien suhteen:

Joku osallistuja voi ottaa avosylin vastaan kaikki, mitä hänelle tarjotaan. Toinen voi olla hyvin vastustava ja vetäytyvä – suoraan sanoen ahdistu-

nut. Se vaikuttaa ryhmään ja ryhmän dynamiikkaan, jos joku osallistuja ryhmässä on vastustava, se voi tuhota paljon. Se ei ole rakentavaa, eikä kehittämismyönteistä. (H4)

Haastateltavan mukaan kouluttajat onnistuivat kuitenkin ratkaisemaan syntyneitä konflikteja:

Molemmat [kouluttajat] ovat empaattisia ja heillä on todella hyviä sosiaalityötaitoja. He pystyvät rakentamaan hyviä suhteita eri ihmisiin. [--] Se on tärkeintä, koska kun oppimisprosessi on raskasta, on hyvä saada hyväksyvä, kannustava ja kehuva ympäristö. (H4)

Kouluttajien runsaus tarkoitti myös sitä, että heillä oli enemmän aikaa paneutua koulutettavien yksilölliseen ohjaukseen, mistä haastateltavat olivat tyytyväisiä. Mm. yksi haastateltavista sai oikeusapua kotouttamisasiantuntijalta:

Uskomatonta, että aivan tuntemattomat [ihmiset] sopivat kuulemisesta ja viettivät henkilökohtaista aikaa. (H1)

Kevään 2021 koulutuksen aikana kielenopettaja sai idean perustaa koulutukselle oma Facebook-ryhmä. Vaikka ryhmää ei paljoa ehditty hyödyntää, siinä koettiin olevan potentiaalia:

Facebook-ryhmä saisi olla alusta saakka. Sinne voisi postata esimerkiksi artikkeleita työmarkkinoista ja käydä keskusteluita. Ryhmä voisi olla hyvä paikka kysyä, jos on ollut jotain epäselvää kotitehtävissä. (H3)

Sosiaalisen median nähtiin auttavan ryhmäytymisessä ja madaltavan kynnystä kysyä epäselviksi jääneistä asioista. Sähköpostiviestintä tuntui myös kankealta vähäpätöisempien kysymysten kysymiseen.

Kaikille koulutukseen osallistuville tehtiin ensimmäisenä koulutuspäivänä alkuhaastattelu, jossa henkilötietojen lisäksi kysyttiin koulutettavan taustasta, työluvasta, koulutuksesta ja työkokemuksesta, kiinnostuksen kohteista suhteessa eri aloihin ja kielitaidosta. Näiden haastattelujen perusteella kouluttajat ja assistentit suunnittelivat, millaista henkilökohtaista ohjausta koulutettavat saattaisivat tarvita. Yksi haastateltavista antoi alkuhaastatteluun kehitysehdotuksen:

Jokaisen opiskelijan kanssa olisi hyvä rakentaa tavoitteita koulutuksen suhteen. Koulutuksen jälkeen käytäisiin läpi tavoitelistaa: mikä toteutui ja mikä ei. Se auttaisi opiskelumotivaatiota, koska nyt hän olisi ohjaajan työpari, aktiivinen osa koulutuksessa. Opiskelija voisi antaa arvosanoja itselleen. (H4)

7.7 Oma työllistyminen

Minulla on nyt enemmän toivoa, että olen hyvällä tiellä saadakseni työpaikan. (H3)

Haastattelurungon viimeisenä teemana oli koulutettavien oma työllistyminen. Kun kysymme, miten koulutus on parantanut haastateltavien työllistymistä, kolme neljästä haastateltavasta koki kielitaitonsa parantuneen koulutuksen aikana. Kaksi haastateltavaa (H1, H2), joiden suomen kielen taso oli selkeästi matalampi, olivat koulutuksen seurauksena alkaneet puhua enemmän suomea omassa perhepiirissään. Myös sujuvasti suomea puhunut haastateltava (H3) koki kehittyneensä kielessä.

Kaksi haastateltavaa mainitsi jo aiemmin kiitosta saaneet työhaastattelusimulaatiot oman osaamisensa ja työllistymisensä kannalta tärkeinä. Toinen haastateltavista (H2) kertoi päässeensä käyttämään opittuja taitoja ammattikoulun pääsykoehaastattelussa. Myös ohjaajan kanssa paranneltu CV ja työhakemukset tuottivat tulosta:

Ja kun lähetin ne työhakemuspankkiin, minulle tuli muutama soitto sieltä. He kysyivät missä olen ja millainen työaika olisi minulle sopiva. (H5)

Kaikki haastateltavat kokivat myös työllistymismahdollisuuksiensa parantuneen. Toisille tämä tarkoitti konkreettisten taitojen (kuten osaamisestaan puhumisen tai sähköpostiviestinnän) kehittymistä, toisille se merkitsi syvempää ymmärrystä suomalaisesta työelämästä. Kaikki kokivat myös päässeensä jollakin tapaa eteenpäin työllistymisprosessissaan: yksi aloitti opiskelut, toinen sai apua työlupa-asioihinsa, kolmas sai lisää toivoa ja neljäs työllistyi koulutuksen aikana.

7.8 Haastattelutulosten yhteenveto

Haastateltavat tulivat koulutuksiin hyvin erilaisista lähtökohdista, mutta heitä yhdisti halu työllistyä ja päästä käyttämään suomen kieltä. Vaikka koronapandemia rokotti

osallistujamäärää, kaikki haastateltavat viihtyivät hyvin koulutuksessa ja toivoivat sen jatkuvan pitempään tai kaksi päivää viikossa. Työllisty Suomessa -koulutuksen pituus on kuitenkin suunniteltu yhteistyössä TE-palveluiden kanssa ja pidempi koulutus saataisi estää monia osallistumasta. Työttömälle työnhakijalle sallitaan vain osa-aikainen opiskelu, joka ei estä hakijaa osallistumasta muihin TE-palveluiden asettamiin työvoimapoliittisten tukitoimiin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

Koulutuspäivien jako aamupäivien perinteisempiin opetusmenetelmiin ja iltapäivien VR-työskentelyyn oli onnistunut haastateltavien mielestä. Aamupäivällä opitut teemat ja sanastot vahvistuivat iltapäivisin virtuaalimaailmassa. Koulutuksessa oppiminen perustui käyttöpohjaiseen lähestymistapaan, jossa oppiminen tapahtuu kielen käytön ja vuorovaikutuksen kautta (Mustonen 2015, 16). Virtuaalitodellisuus myös parantaa oppimistuloksia silloin, kun se on liitetty muihin opetusmetodeihin (Puranen 2021, 21). Käytettyjen menetelmien moninaisuus ylläpiti keskittymistä, vaikka haastateltavat saivat valtavasti uutta informaatiota joka koulutuspäivänä. Koulutusmateriaaleja, sanastoja ja työelämään liittyvää kirjallisuutta toivottiin lisää kotona opiskelun tueksi.

Haastateltavat pitivät onnistuneena ratkaisuna sitä, että kahden kouluttajan välillä oli selkeä työnjako: toinen keskittyi enemmän suomen kielen opettamiseen ja toinen työelämän käytäntöjen opettamiseen. Samanaikaisopetus (*co-teaching*) tarkoittaa opetusvastuun jakamista kahden tai useamman opettajan välillä. Samanaikaisopettamisessa kaksi opettajaa muodostaa työparin, jotka yhteistoiminnallisia työskentelymuotoja käyttäen työskentelevät yhdessä sovittua tavoitetta kohti. (Villa ym. 2008, 4–9.) Samanaikaisopetuksessa on erilaisia tasoja aina avustavasta⁵ opettamisesta rinnakkain⁶ opettamiseen, mutta tiiveimmässä muodossaan samanaikaisopetusta kutsutaan tiimiopettamiseksi. Tiimiopettamisen mallissa opettajat suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat opetusta yhdessä. Opetus muistuttaa dialogia, jossa opettajat käyvät keskustelua opettavasta asiasta yhdessä. Keskinäinen luottamus ja heittäytymiskyky on tiimiopettamisessa keskeistä. (Pulkkinen & Rytivaara 2015, 25–29.) Kouluttajien jaettu asiantuntijuus (Koponen 2017, 87) strukturoi koulutuksen kulkua ja heidän erilaiset lähestymistansa kieleen ja työelämään elävöittivät opetusta.

⁵ Avustavan opettamisen mallissa toinen opettaja on päävastuussa opetuksesta, jolloin toisen tehtäväksi jää esim. tukea oppilaita ja havainnollistaa opetettavaa asiaa (Pulkkinen & Rytivaara 2015, 25–26).

⁶ Rinnakkain opettamisen mallissa oppilaat jaetaan kahteen ryhmään, joissa molemmissa on yksi opettaja. Työpajatyöskentely on muunnos rinnakkain opetuksesta. (Pulkkinen & Rytivaara 2015, 27.)

Osanottajamäärän pienuuden takia kouluttajilla oli poikkeuksellisen paljon resursseja käyttää yksilöohjaukseen. Työllisty Suomessa -koulutus muistutti lähes henkilökohtaista valmennusta, kun koulutettavien henkilökohtaisiin tarpeisiin pystyttiin käyttämään aikaa. Maahanmuuttajien mentorointi on tärkeässä asemassa ensimmäisten työpaikkojen löytämisessä (Eronen ym. 2014, 68–69.) Koulutukselta toivottiin tosin myös tavoitteellisuutta: konkreettinen tavoitteenasettelu koulutuksen alussa ja itsearviointi koulutuksen lopussa auttaisi koulutettavia näkemään oman oppimisprosessinsa selkeämmin ja asettamaan tulevaisuudelle seuraavia välitavoitteita.

Kielitaidon harjaantumisen ja työelämän käytäntöjen tietämyksen paranemisen lisäksi koulutuksen parasta antia olivat työhaastattelusimulaatiot ja CV:n/työhakemusten tarkistaminen. Ne olivat konkreettisia asioita, joilla omat mahdollisuudet työllistyä paraniivat. Työllistymiskoulutuksia suunnitellessa on hyvä huomioida, etteivät taiteellisempien/abstraktimpien menetelmien tarkoitus välttämättä aukene koulutettavalle, jolla on heikompi kielitaito tai jotka tulevat hyvin erilaisesta kulttuuritaustasta. Tosielämän tilanteisiin ja tarpeisiin tähtäävät harjoitteet luovat itsevarmuutta maahanmuuttajatyönhakijalle.

Työttömyydestä johtuva epävarmuus voivat herättää henkisesti vaikeita tilanteita ryhmänohjauksessa. Rakenteellinen syrjintä, kielitaidottomuus ja henkilökohtaiset työllisyyden esteet voivat aiheuttaa toivottomuutta ja vastarintaa yllättävissäkin tilanteissa. Syrjintäkokemuksilla on selkeä yhteys ulkomaalaistaustaisten ihmisten hyvinvointiin: maahanmuuttajien kokemukset syrjinnästä luovat turvattomuuden tunnetta ja heikentävät heidän yhteiskunnallista luottamustaan. Syrjintäkokemukset ovat myös yhteydessä heikompaan mielenterveyteen ja koettuun elämänlaatuun - jopa yksinäisyyteen. (Rask & Castaneda 2019, 232.) Toivon ja motivaation herättäminen turvallisessa ympäristössä on ensisijaisen tärkeää. Syrjinnän teemaa kannattaa kuitenkin lähestyä varoen, ja vasta sitten kun tuntee oman koulutusryhmänsä tarpeet. Joillakin on suuri tarve puhua kokemastaan rasismista, toisille aihe voi olla lannistava.

8 TYÖLLISTY SUOMESSA -KOULUTUKSEN MALLI

8.1 Mallin muodostuminen

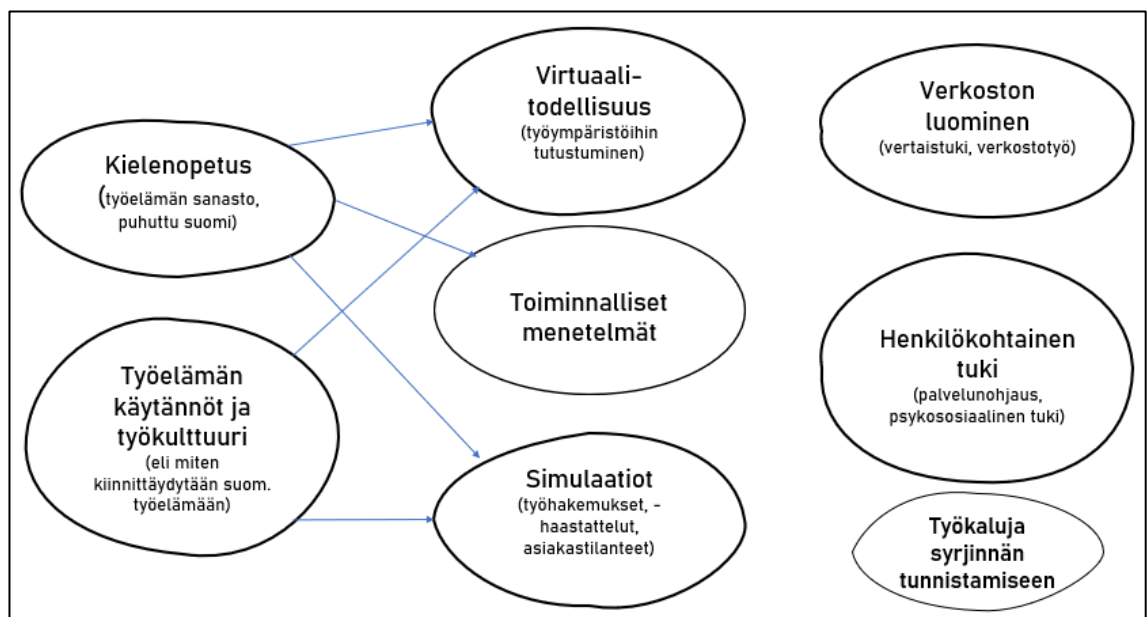
”Yhteiskehittäminen on palvelumuotoilua. Palvelumuotoilu on yhteiskehittämistä. [--] Palvelun keskiössä on ihminen, palvelun käyttäjä. Hän on oman elämänsä ja toimintansa asiantuntija,” kirjoittaa teollinen muotoilija Juha Tuulaniemi (2015, 116). Työllisty Suomessa -koulutus suunniteltiin alun perin VR Fast Track –hankkeen ja sen sidosryhmien⁷ välisessä yhteistyössä, mutta meidän kehittämistyömme keskiössä olivat Työllisty Suomessa -koulutukseen osallistuneet maahanmuuttajat. Työllisty Suomessa -koulutuksen mallin suunnittelu toteutettiin asiantuntijakeskeisesti, eli keräsimme tietoa koulutettavilta teemahaastattelujen avulla, mutta itse mallin kehitimme kahdestaan (Tuulaniemi 2015, 108). Koulutettavien kokemukset ja näkemykset koulutuksen kehittämisestä edustivat meille sitä intuitiivista lähestymistapaa palvelumuotoiluun, mistä Tuulaniemikin kirjoittaa (2015, 104). Mallin hahmottelun analyttistä puolta edustivat puolestaan tutkimuskirjallisuudesta nousseet maahanmuuttajien työllistämistä edistävät tekijät sekä palvelupolkumenetelmä.

Palvelupolku on palvelumuotoilun työkalu, jonka tarkoituksena on auttaa kehittäjää näkemään palvelu käyttäjän silmin. Työkalun avulla palvelun rakenne tuodaan ymmärrettävään muotoon, jotta sitä voidaan myös tarkastella kriittisesti. (Innokylä 2022.) Näin palvelun toimivuutta heikentävät tekijät saadaan karsittua siitä pois. Palvelupolku kuvaa käyttäjän palvelussa kulkemista aika-akselilla kulkevan polun avulla. Palvelupolku voidaan jakaa pienempiin osiin, joita kutsutaan palvelutuokioiksi. Palvelutuokiolla tarkoitetaan yhtä pientä palvelukokonaisuutta koko palvelun aikana. Yksi palvelutuokio sisältää erilaisia kontaktpisteitä, joilla on tärkeä vaikutus palvelukokemukseen. Kontaktpisteet ovat pieniä käyttäjän ja tuottajan välisiä vuorovaikutustilanteita palvelutuokion sisällä: kontaktpisteitä ovat esim. ympäristö, ihmiset, esineet ja toimintatavat. (Ahonen 2017, 42–43.)

Työllisty Suomessa -koulutuksen ensimmäiset hahmotelmat (Kuvio 4.) syntyivät tiedonhankinnan ja koulutuspäivien palvelutuokioiden tunnistamisen avulla. Palvelutuokioita etsimme sekä hankkeen koulutussuunnitelmista että havainnoimalla koulutuspäi-

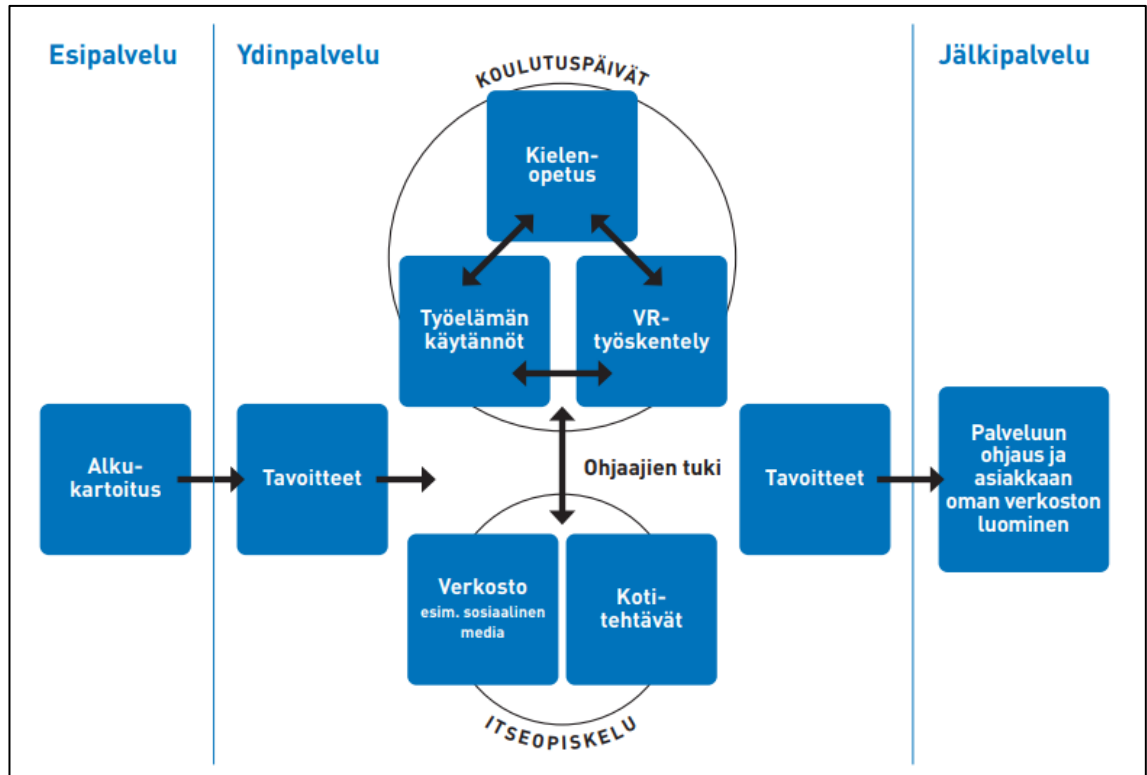
⁷ VR Fast Track -hankkeen sidosryhmiä olivat työllisyyspalvelut, yritykset ja kolmannen sektorin maahanmuuttajayhdistykset.

vien kulkua harjoittelumme aikana. Koulutuspäivissä toistuvia elementtejä olivat kielen opetus, suomalaisen työelämän ja -kulttuurin käytäntöjen opetus, virtuaalitodellisuus ja toiminnalliset menetelmät. Syksyn 2020 koulutukseen osallistuneiden maahanmuuttajien haastatteluista saadun tiedon perusteella myös simulaatiot ja henkilökohtainen tuki nousivat tärkeiksi teemoiksi. Samoja elementtejä toistui myös tutkimuskirjallisuudessa maahanmuuttajien työllistymistä edistävästä tekijöistä, mutta sieltä joukkoon nousi myös verkoston luomisen (Eronen ym. 2014, Sisäasiainministeriö 2011) ja syrjinnän (Rask & Castaneda 2019, Taloustutkimus 2020) teemat.



Kuvio 4. Hahmotelmia Työllisty Suomessa -koulutuksen palvelutuokioista.

Kevään 2021 koulutukseen osallistuneiden maahanmuuttajien teemahaastattelurungot muotoutuivat palvelutuokiohypoteesimme ympärille. Varsinainen palvelumuotoiluprosessi alkoi vasta kaikkien teemahaastattelujen sisällönanalyysin jälkeen: sisällönanalyysissä ryhmittelimme haastateltavien palautteita ja kehitysehdotuksia yläkäsitteiksi, joista muodostui Työllisty Suomessa -koulutuksen palvelutuokiot. Palvelutuokiosta muodostimme palvelupolun (Kuvio 5.). Koulutus eroteltiin palvelumuotoilulle tyyppilliseen esi-, ydin- ja jälkipalveluvaiheeseen (Ahonen 2017, 42), eli miten koulutukseen tullaan, miten koulutuspäivät etenevät ja miten koulutus päättyy.



Kuvio 5. Työllisty Suomessa -koulutuksen malli.

8.2 Koulutukseen tuleminen

Esipalveluvaiheella tarkoitetaan varsinaisen palvelun valmistelua, tilaamista tai yhteydenottoa palveluun (Ahonen 2017, 42). Työllisty Suomessa -koulutuksen mallissa palvelua valmistellaan tekemällä **alukartoitus** kaikkien asiakkaiden työllistymistilanteesta. Mallin kontekstissa työllistyminen ymmärretään laajemmin kuin vain työpaikan saamisena: työkokemus, kielitaidon taso ja oleskelulupatyypit ovat kaikki esimerkkejä työllistymismahdollisuuksia säätelevistä tekijöistä. Alukartoituksella halutaan siis selvittää mitä edellytyksiä ja puutteita asiakkaalla on työllistymisen kannalta.

Ensimmäinen selvitettävä asia on asiakkaan koulutus, työkokemus ja osaaminen. Jotta työnhakija työllistyy, on hänellä oltava työmarkkinoiden vaatimusten mukaista osaamista ja ammattitaitoa. Maahanmuuttajat tarvitsevat Suomessa usein täydentävää koulutusta saadakseen töitä. (Sisäasiainministeri 2011, 25–26). Jos alukartoituksessa havaitaan asiakkaan perusvalmiuksissa puutteita, niihin voidaan tarttua tavoitteiden asettelussa ja jälkipalveluvaiheen palveluun ohjauksessa.

Koulutukseen tultaessa on tärkeää tarkistaa maahanmuuttajan lupa-asiat. Asiakkaalle myönnetty oleskelulupatyyppejä vaikuttaa hänen mahdollisuuksiinsa työllistyä, esim. ulkomaalaisella opiskelijalla ja turvapaikanhakijalla on rajoitettu työnteko-oikeus Suomessa (Maahanmuuttovirasto 2022). Koulutuksen asiakkaat voivat olla hyvinkin eri vaiheissa kotoutumisprosessiaan, mikä on hyvä ottaa huomioon tavoitteita asettaessa.

Koulutuksen järjestäjän tulee selvittää maahanmuuttajan mahdolliset muut asiakkuudet. Osalla asiakkaista saattaa olla jo paljon työvoimapolitiittisia toimenpiteitä takanaan, osa saattaa vielä odottaa kotoutumispalveluiden piiriin pääsyä. Jos palvelun tarjoaja on osa yksityistä tai kolmatta sektoria, on hyvä huomioida se, että maahanmuuttajan asiakkuus TE-palveluissa voi luoda ehtoja hänen osallistumismahdollisuuksilleen.

Ryhmän kielitaidon kartoittaminen on niin asiakkaiden työllistymisen kuin ryhmän ohjaamisen kannalta olennainen seikka. Kielitasoltaan yhtenäinen ryhmä vaatii kouluttajaltaan paljon vähemmän toteutuksen suunnittelua kuin kielitasoltaan voimakkaasti vaihteleva ryhmä. Ryhmän kielitason perusteella koulutuksen järjestäjä voi esim. jakaa asiakkaita aloittelijoihin ja edistyneisiin, tai palkata kulttuuritulkkeja⁸ auttamaan koulutuspäivien kulussa. Maahanmuuttajaryhmät ovat harvoin sosiokulttuuriselta taustaltaan tai suomen kielen taidoiltaan yhtenäisiä, joten ryhmän jäsenten oppimistarpeet tulevat useimmiten olemaan hyvin yksilöllisiä (Lappalainen ym. 2015, 112).

Maahanmuuttajan omat mielenkiinnon kohteet on hyvä selvittää. Mille aloille asiakas on kiinnostunut työllistymään? Kartoituksen pohjalta koulutuksen järjestäjä voi auttaa tavoitteiden tarkentamisessa, itseopiskelumateriaalin valitsemisessa ja työllisyys- tai koulutusmahdollisuuksien löytämisessä.

Kattava alkukartoitus (Kuvio 6.) auttaa palvelun tarjoajaa suunnittelemaan sitä, miten koulutuksen sisältö järjestetään. VR Fast Track -hankkeen koulutuksissa osallistujamäärät olivat minimaaliset, mutta pienestä otannasta huolimatta koulutettavien joukko oli moninainen: joillakin oli Suomessa tehty ammatillinen toisen asteen tutkinto tai korkeakoulututkinto, ja toisilla ei ollut vielä kokemusta yhdestäkään kotoutumislain piiriin kuuluvasta palvelusta. Alkukartoituksesta saadun informaation lisäksi on hyvä ottaa huomioon osallistujien lähtömaat: maahanmuuttajaryhmien työllistymisessä on tutkitusti

⁸ Kulttuuritulkki on henkilö, joka toimii kulttuurisena välittäjänä työntekijän ja eri kulttuurista tulevan asiakkaan välillä. Kulttuuritulkkien tehtävä on rakentaa luottamusta ja parantaa osapuolten yhteistyön mahdollisuuksia. (Heino ym. 2014, 9.)

suuria eroja, joihin vaikuttaa mm. maahantulon syyt, sukupuolinormit ja koulutustaso (Eronen ym. 2014, 71; Jauhiainen & Raivonen 2020, 11).



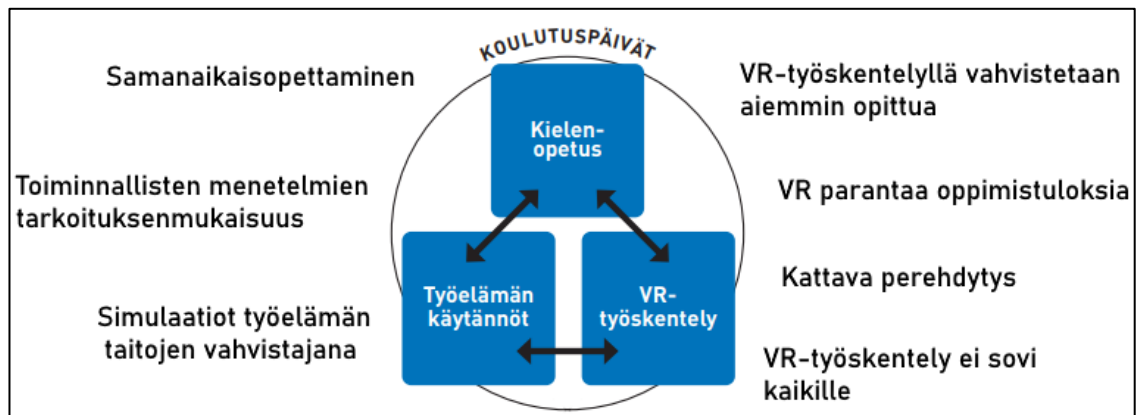
Kuvio 6. Alukartoituksen muistilista.

8.3 Koulutuspäivien eteneminen

Asiakas siirtyy ydinpalveluvaiheeseen, jossa tarjotaan itse varsinainen palvelu (Ahonen 2017, 42), määrittelemällä hänen henkilökohtaiset työllistymistavoitteensa yhteistyössä kouluttajan kanssa. Asiakashaastatteluissamme nousi esiin toive tavoitteellisemmasta työskentelystä koulutuksen aikana. Ensimmäisenä koulutuspäivänä asiakas asettaa työllistymiselleen sekä pitkän että lyhyen tähtäimen tavoitteita, joita kouluttaja tarkentaa ja pilkkoo tarkoituksenmukaiseen suuntaan. Tavoitteita tulee arvioida ja täsmentää koko koulutuksen aikana, mutta varsinkin koulutuksen päättyessä. Tavoitteiden asetteluun ja asiakkaan motivointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota heti koulutuksen alusta alkaen: vaikka maahanmuuttaja-asemaan liittyy erityisiä työllistymisen esteitä (Sisäasiainministeriö 2011, 17–18), asiakkaalla on voinut olla työllistymisen haasteita jo kotimaassaan.

Tiedonhankinnan perusteella tunnistimme kaikkien koulutuspäivien sisältävän kolme tärkeää palvelutuokiota, jotka tukevat kehämäisesti toinen toisiaan (Kuvio 7.). Työllisty Suomessa -koulutuksen palvelutuokit ovat kielenopetus, työelämän käytännöt ja VR-työskentely. Kehämäisyyttä kuvaa se, miten kaikki tuokit limittyvät toisiinsa: VR-työskentelyssä opetellaan sekä suomea että tutustutaan todellisiin työympäristöihin ja työtapoihin. Työelämän käytäntöjä opetellaan selkosuomeksi aktiivisessa vuorovaiku-

tuksessa kouluttajan ja muun ryhmän kanssa, jolloin suomen käyttö vahvistuu ja uusia sanastoja testataan virtuaalitodellisuudessa pelien avulla.



Kuvio 7. Koulutuspäivien hyvät käytännöt.

Suosituksemme on, että koulutuksessa käytetään ns. samanaikaisopettamista, jossa kielenopettaja ja ammatillinen opettaja toimivat yhdessä jakaen asiantuntijuutensa (Koponen 2017, 87). Samanaikaisopetus oli asiakashaastattelujen perusteella erinomainen tapa strukturoida koulutuksen kulkua, ja kouluttajien erilaiset lähestymistavat kielen ja työelämään elävöittivät opetusta. Koulutuspäivät kannattaa myös jakaa selkeästi aamupäivien perinteisempiin opetusmenetelmiin ja iltapäivien VR-työskentelyyn. Tällöin aamulla yhdessä opitut teemat ja sanastot vahvistuvat virtuaalimaailmassa.

Kielenopetus on tärkeä palvelutuokio, koska hyvä kielitaito on yksi keskeisimmistä työllistymisen edellytyksistä. Kielitaito auttaa maahanmuuttajaa pärjäämään työssään, pääsemään työyhteisönsä sisälle ja luomaan sosiaalisia suhteita. (Sisäasiainministeriö 2011, 27.) Kielenoppiminen tapahtuu erityisesti arjen vuorovaikutustilanteissa (Busk ym. 2016, 60), minkä vuoksi moninaiset menetelmät auttavat oppimisprosessissa. Kielenopetusta kaipaavat niin edistyneemmät kuin vasta-alkaneet suomen kielen oppijat (Eronen ym. 2014, 74–75): myös meidän pieni haastatteluaineistomme osoitti, että sujuvastikin suomea puhuvat maahanmuuttajat kokevat hyötyvänsä kielikoulutuksesta saadessaan enemmän itsevarmuutta kielen käytössä. Koulutuksen aikana asiakkaat saavat eteensä valtavan määrän uutta tietoa ja uusia sanoja, minkä vuoksi on tärkeää jakaa koulutuspäivien oppimateriaaleja ja sanastoja asiakkaille kotiin vietäväksi.

Maahanmuuttajien hyvä kielitaito perustuu laadukkaiden ja riittävän intensiivisten kielikoulutusten lisäksi kielenopiskelun kytkemiseen ammatillisiin opintoihin (Sisäasiainministeriö 2011, 28). Työllisty Suomessa -koulutus lähestyykin kielenoppimista **työelä-**

män käytäntöjen näkökulmasta, eli suomea opetellaan yleisen työelämäsanaston sekä puhdistuspalvelu-, ravintola- ja hoiva-alan erityissanastojen kautta. Oppiminen tapahtuu kielellisen toiminnan ja vuorovaikutuksen kautta (Mustonen 2015,16) eli koulutuksessa tulee käyttää paljon toiminnallisia harjoituksia kielen ja työelämän käytäntöjen vahvistumiseksi.

Haastatteluissa koulutuksen suosituimmiksi kontaktipisteiksi nousivat konkreettiset käytännön opit, kuten työhaastattelusimulaatiot sekä työhakemusten ja CV:n kirjoittaminen. Työelämään hakeutuvan maahanmuuttajan perustiedoissa voi olla puutteita, jos työnhakuprosessi eroaa merkittävästi lähtömaan työkuultuurista. Suomalainen työelämä on lisäksi jatkuvassa muutoksessa tullessaan koko ajan monikanavaisemmaksi ja teknistyvämmäksi (Eronen ym. 2014, 68). Liikkeelle kannattaa lähteä siis perusasioista ja esim. työhaastattelusimulaatioita kannattaa järjestää koulutuksen aikana useamman kerran. Tosielämän tilanteisiin ja tarpeisiin tähtäävät harjoitteet luovat itsevarmuutta työnhakuun.

Toiminnallisia menetelmiä suunnitellessa kouluttajan tulee miettiä niiden tarkoituksenmukaisuutta maahanmuuttajan näkökulmasta: sekä kielitaso että asiakasryhmän kulttuurierot eivät aina mene yksi yhteen Suomessa suosittujen menetelmien kanssa. Taiteelliset menetelmät, kuten aarrekartta-työskentely⁹ tai elämänjana-harjoitus¹⁰ tulee perustella perinpohjaisesti, jotta menetelmän logiikka varmasti avautuu asiakkaalle. Esimerkiksi elämänjana-harjoitus voi aluksi tuntua lapselliselta askartelulta, kunnes sen huomaa jäsentävän myös henkilön omaa näkemystä (työ)historiastaan ja osaamisestaan.

VR-työskentely on kielenoppimisen näkökulmasta hyödyllinen, kun oppija pääsee lukemisen lisäksi myös näkemään ja kuulemaan opittavaa kieltä (Lappalainen ym. 2015, 109). Virtuaaliodellisuudella on oppimistuloksia parantava vaikutus silloin, kun se liitetään muihin opetusmetodeihin: se parantaa muistamista ja motivoi työskentelyyn (Puranen 2021, 21). VR Fast Track -hankkeen VR-materiaalien vaikuttavuutta on myös

⁹ Aarrekartta-työskentelyssä pyritään löytämään yksilölle tärkeitä asioista, kuten unelmia ja haaveita, luomalla piirtäen ja askarrellen kuvakollaasi.

¹⁰ Elämänjana-harjoituksessa asiakas piirtää tai askartelee elämänjanan, joka kuvastaa hänelle tärkeitä elämänvaiheita. Harjoitus auttaa asiakasta kertomaan suomeksi omasta elämästään, taidoistaan sekä koulutus- ja työhistoriastaan.

arvioitu. Hanketyöntekijät arvioivat kehitettyjä VR-materiaaleja ”VR Fast Track / VR Materiaalien käyttäjäarviointi” -kyselyn¹¹ avulla (Taulukko 3.).

Taulukko 3. Ote VR-materiaalien käyttäjäarviosta.

	1 Täysin eri mieltä	2 Vähän eri mieltä	3 Vähän samaa mieltä	4 Täysin samaa mieltä
Materiaalia oli helppo käyttää	4,6%	13,0%	25,9%	56,5%
Minun oli helppo ymmärtää materiaalia	3,8%	14,5%	30,5%	51,2%
Ymmärsin mitä minulta materiaalin käyttäjänä odotettiin	3,0%	17,6%	29,8%	49,6%
Suomen kieli, jota materiaalissa käytettiin oli minulle liian vaikeaa	32,1%	24,4%	27,5%	16,0%
Materiaalin tekstit olivat selkeitä	6,9%	16,8%	34,3%	42,0%
Opin materiaalin avulla suomenkielisiä sanoja	10,7%	12,2%	31,3%	45,8%
Kuvat tai videot helpottivat ymmärtämistä	3,8%	7,6%	20,6%	68,0%
Kuvat tai videot auttoivat minua oppimaan	4,6%	6,9%	19,8%	68,7%
Opin materiaalista uusia asioita	9,1%	6,9%	22,9%	61,1%
Uskon, että materiaalista oppimani asiat auttavat minua saamaan töitä	5,3%	11,5%	26,7%	56,5%

Kyselyyn vastanneista miltei puolet (45,8 %) arvioivat oppineensa materiaalien avulla uusia suomenkielisiä sanoja. Uusia asioita sanoi oppineensa 61,1 prosenttia vastaajista. Miltei 70 prosenttia vastaajista olivat samaa mieltä väitteen kanssa, että VR-materiaalien kuvat ja videot auttoivat heitä sekä ymmärtämään että oppimaan. Tästä huolimatta puolet vastaajista piti materiaalissa käytettyä kieltä liian vaikeana tai vähän liian vaikeana, vaikka materiaaleja oli enemmistön mielestä helppo käyttää ja ymmärtää. Tulos viitanee siihen, että VR-materiaalin visuaalisuus ja vuorovaikutteisuus antavat mahdollisuuden ymmärtää puhutun tai kirjoitetun kielen ohi. Käyttäjearviot olivat hyvin positiivisia ja vaikuttaa siltä, että VR-työskentelyn kaltaiset uudet menetelmät opetuksessa pystyvät syventämään ja rikastuttamaan maahanmuuttajan kielitaitoa (Lappalainen ym. 2015, 112).

VR-työskentelyn hyviä käytäntöjä ovat tekninen perehdytys, selkeä ohjeistus, ennakkoasenteiden huomioiminen sekä innovatiivisuuden ja perinteisyyden välillä tasapainottelu (Lappalainen ym. 2015, 112). Ensimmäisille koulutuskerroille on hyvä jättää paljon aikaa VR-laitteiden opettelulle. Yhteisen kielen puuttuessa VR-työskentelyn suullinen ohjaus on hankalaa, kun asiakas ei näe ohjaajan eleitä ja liikkeitä. Toiston kautta asi-

¹¹ Webropol-kyselyyn vastasi Työllisty Suomessa -koulutukseen osallistuneiden lisäksi maahanmuuttajajärjestöjen ja -koulutusryhmien asiakkaita. Käyttäjearviointeja oli kyselyn sulkeutuksessa 131 kappaletta. VR-materiaaleja arvioitiin vastaamalla erilaisiin väitteisiin Likert-asteikolla (1 Täysin erimieltä – 4 Täysin samaa mieltä).

akkaat kuitenkin rohkaistuvat melko nopeasti VR-laitteiden käytössä. Selkeä ohjeistus viittaa niin VR-materiaalien käyttöön kuin sen sisältämän tiedon saavutettavuuteen: asiakashaastatteluissa kävi ilmi, että VR-materiaaleissa nähtyjä tekstejä tai sanastoja haluttiin myös paperisena kotiin vietäviksi, jotta niihin pystyi rauhassa tutustumaan tarkemmin.

Aluksi asiakkaat voivat olla hieman ennakkoluuloisia VR-työskentelyn suhteen. Havaintojemme mukaan varsinkin keski-ikäiset maahanmuuttajanaiset suhtautuivat VR-laitteisiin varauksella. Opetusmenetelmä voi kokeilevuudellaan hämmentää osaa koulutettavista, jotka ovat tottuneet perinteisimpiin opetusmetodeihin. VR-ympäristön käytöstä ja siihen liittyvistä riskeistä ja mahdollisuuksista on hyvä keskustella koulutettavien kanssa etukäteen. Esimerkiksi VR-lasien käyttö voi aiheuttaa pahoinvointia ja huimaustai aiheuttaa pahoinvointia ja huimaustai aiheuttaa pahoinvointia ja huimausta. Näissä tapauksissa käyttäjä kannattaa istuttaa tuolille tutkimaan virtuaalimaailmaa. Jos huimaus tai pahoinvointi ei siltikään helpota, koulutettaville voivoi varata myös vaihtoehtoista materiaalia, jos he eivät fyysisistä syistä pysty osallistumaan VR-työskentelyyn.

Asiakashaastatteluiden perusteella Työllisty Suomessa -koulutuksen pituus ja intensiivisyys auttoivat ylläpitämään koulutettavien aktiivisuutta ja motivaatiota, jotka ovat molemmat tärkeitä maahanmuuttajan työllistymistä edistäviä tekijöitä (Eronen ym. 2014, 67). Asiakkaiden motivaatiota voidaan ylläpitää myös koulutuspäivien ulkopuolella **kotitehtävillä**. Kotitehtävät kannattaa suunnitella sen verran avoimiksi, että ne eivät tunnu liian helpoilta tai vaativilta koulutusryhmän kielitason ollessa vaihteleva. Myös kotitehtävien on hyvä vahvistaa konkreettisia taitoja: esim. työhakemusten kirjoittaminen tai asiallisen sähköpostiviestinnän harjoittelu ovat hyviä tapoja yhdistää kielenopeus ja työelämän käytäntöjen harjoittelu.

Lisäksi koulutusryhmälle voidaan luoda **oma verkosto** sosiaaliseen mediaan: epäformaali yhteys kouluttajiin koulutuspäivien ulkopuolella madaltaa kynnystä pyytää neuvoa ja ehkä myös innostaa asiakkaita verkostoitumaan keskenään keskustelujen jatkuessa koulutuspäivien jälkeen. **Ohjaajien tuki** jatkuu koulutuspäivien välissä. Maahanmuuttajilta puuttuu usein verkostot kantasuomalaisiin, joilta voisi saada apua työnsaannissa ja tietoa työelämästä (Martelin ym. 2020, 57; Sisäasiainministeriö 2011, 27). Koulutukseen osallistuvilla asiakkailla on mitä todennäköisimmin paljon kysyttävää työllistymiseen liittyen, ja sosiaalinen media voi olla kevyempi väylä vastata kuin sähköpostiviestintä. VR-työskentelyn alkaessa sujua, asiakkaat alkavat käyttää materiaalia

hyvin itsenäisesti. Tällöin kouluttajille vapautuu aikaa käydä asiakkaita askarruttavia asioita läpi kasvokkain yksilöohjauksessa.

8.4 Koulutuksen päätyminen

Jälkipalveluvaiheella tarkoitetaan asiakkaan ja palveluntarjoajan vuorovaikutustilanteita palveluntarjoamisen jälkeen (Ahonen 2017, 42). **Tavoitteiden uudelleenasettelu** tapahtuu jälkipalvelun rajapinnassa, eli siinä asiakkaan katse ohjataan aikaan koulutuksen jälkeen: asiakkaalla tulee olla selkeä näkemys siitä, miten ja minne hän jatkaa eteenpäin. Työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistuminen lisää työttömän yhteyttä muuhun yhteiskuntaan (Näätänen 2020, 70), ja VR Fast Track -hankkeen Työllisty Suomessa -koulutukseen osallistuneet kokivat saaneensa toivoa ja uutta positiivista suuntaa työllistymisprosessissaan. Maahanmuuttajien kanssa tehtävä työ on tyypillisesti projektivetoista, minkä vuoksi asiakkaalle ei välttämättä synny pysyviä järjestelmiä (Hellman 2012, 23). Tämän vuoksi mallimme viimeinen palvelutuokio on ehkä se tärkein, eli **asiakkaan ohjaaminen uusiin palveluihin ja omien verkostojen löytäminen** on tärkeä lopetus koulutuksen palvelupolulla.

Maahanmuuttaja tarvitsee usein joko täydentävää tai ammatillista koulutusta työllistymään Suomessa (Sisäministeriö 2011, 25–26), joten koulutuksen järjestäjällä tulee olla hyvä käsitys kuntansa kouluttautumismahdollisuuksista. Maahanmuuttajat työllistyvät avoimille työmarkkinoille parhaiten samojen toimenpiteiden avulla kuin suomalaisetkin (Sisäministeriö 2011, 29), minkä vuoksi Työllisty Suomessa -koulutuksen jälkeinen aika on maahanmuuttaja-asiakkaan kannalta tärkeintä.

Koulutuksilla ei yksinään ole todettu olevan huomattavaa positiivista vaikutusta maahanmuuttajien työllistymiseen. Vasta koulutuksen täydentyessä aitoa työelämää lähellä olevilla työvoimapolitiisilla toimenpiteillä maahanmuuttajien työllistyminen paranee. (Aho & Mäkiäho 2017, 69; Rinne ym. 2018, 85.) Työllisty Suomessa -koulutuksen oppeja tulee päästä harjoittelemaan yhteistyössä työelämän kanssa, kun koulutettavien motivaatio on vielä korkealla. Kouluttaja auttaa asiakasta ottamaan yhteyttä niihin palveluihin, joista voisi olla hyötyä hänen tavoitteidensa saavuttamisessa. Tämä voi tarkoittaa kaikkea ammatilliseen koulutukseen hakemisen ja TE-asiakkuuden aloittamisen väliltä, esim. palkkatuki auttaa maahanmuuttajia työllistymään tehokkaasti (Aho & Mäkiäho 2017, 69; Näätänen 2020, 20). Maahanmuuttajat tarvitsevat usein monia työvoi-

mapoliittisia toimenpiteitä työllistyäkseen (Rinne 2018, 83), joten uusi palvelu voi joskus tarkoittaa myös lisää työllisyys- tai kotoutumiskoulutusta.

Yhteisöt ja mentorointi ovat tärkeässä asemassa, kun maahanmuuttaja etsii ensimmäisiä työpaikkojaan tai haluaa edetä urallaan (Eronen ym. 2014, 68–69). Maahanmuuttajan omat verkostot eivät saa ohentua tai kadota intensiivisen työllisyyskoulutuksen tullessa päätökseensä. Palveluun ohjauksella varmistetaan se, että maahanmuuttaja pysyy löytämään sellaisia paikallisia toimijoita (kuten järjestöt), jotka vahvistavat hänen omia verkostojaan sellaisiin ihmisiin, jotka voivat toimia hyödyllisinä tiedonvälittäjinä töiden löytämisessä (Sisäasiainministeriö 2011, 27).

9 YHTEENVETO JA ARVIOINTI

9.1 Yhteenveto

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli kartoittaa VR Fast Track -hankkeeseen osallistuneiden maahanmuuttajien kokemuksia Työllisty Suomessa -koulutuksesta. Yhteiskehittämisen hengessä toteutimme syksyllä 2020 ja keväällä 2021 viisi teemahaastattelua, joiden tehtävänä oli tuoda maahanmuuttaja-asiakkaiden ääni osaksi koulutuspaketin kehittämisprosessia. Kehittämistyön tuotoksena syntyi Työllisty Suomessa -koulutuksen malli, jossa asiakkaan kielitaitoa ja työelämäosaamista parannetaan virtuaaliteknologian avulla. Kehittämistyön tavoitteena oli löytää maahanmuuttajien nopeampaa työllistymistä tukevia tekijöitä, jotka konkretisoituisivat mallinnetussa koulutuspaketissa, sekä kehittää virtuaaliteknologian käyttöä maahanmuuttajien työllistymiskoulutuksen tukena. Kehittämistyö on osa Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa VR Fast Track -hanketta, joka etsii innovatiivisia ratkaisuja mm. Helsingin ja Turun alueen positiivisen rakennemuutoksen synnyttämään työvoimapulaan.

Vaikka ulkomailla syntyneen väestön määrä Suomessa on kolminkertaistunut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana, Suomen maahanmuuttajien työllisyysasteen kehitys on ollut Pohjoismaiden heikointa. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on noin 10 prosenttia kantaväestöstä matalampi. (Jauhiainen & Raivonen 2020, 5–8.) Maahanmuuttajien työllistymistä hankaloittavat mm. sosiaalisten verkostojen puute, suomalaisen työelämän puutteellinen tuntemus sekä puutteellinen kielitaito (Sisäasiainministeriö 2011, 19–20). Myös työnantajapuolen asenteet toimivat työllistymisen esteenä (Taloustutkimus 2020, 3). Koska selkeä enemmistö maahanmuuttajista on työikäisiä, heidän tehokkaampi työllistämisenä loisi tasapainoa taloudelliseen huoltosuhteeseen väestöltään ikääntyvässä Suomessa (Busk ym. 2016, 14–15).

Työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistuminen luo osallisuutta. Toimenpiteet kiinnittävät työttömän yhteiskuntaelämään ja parantavat hyvinvointia. (Näätänen 2020, 70.) Maahanmuuttajien työllistyminen yleistyy sitä mukaan, mitä lähempänä työllistymistoimet ovat aitoa työelämää. Työllistäminen, osaamisen kehittäminen, sekä yhteiskunnan toimintamallien välittäminen ovat tärkeitä tekijöitä maahanmuuttajan kotouttamisprosessissa. (Rinne ym. 2018, 85.) Kielitaito on myös avainasemassa maahanmuuttajien integroitumisessa suomalaisille työmarkkinoille (Busk ym. 2016, 18). Parhaiten kielitaito

kehittyy tekemällä töitä (Koponen 2017, 88; Martelin ym. 2020, 60), joten kielenopetusta tulee kehittää sellaiseen suuntaan, jossa työelämä ja kielenopetus lähentyvät toisiinsa. OECD:n selvityksen mukaan Suomen kotoutumiskoulutus ei takaa työelämän kannalta riittävää kielitaitoa maahanmuuttajille (OECD 2018), joten kielenopetus tarvitsee uusia menetelmiä syventämään suomea opiskelevien kielitaitoa (Lappalainen ym. 2015a, 112).

VR Fast Track -hankkeen tarkoituksena on kehittää virtuaalidellisuuden käyttöä maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa ja työllisyyskoulutuksen tukena. Yksi hankkeen työpaketeista toteutti virtuaalidellisuuteen rakennettuja koulutuspaketteja. (Turun AMK 2022.) Työllisty Suomessa -koulutus on yksi näistä koulutuspaketeista. Työllisty Suomessa -koulutukseen osallistuneiden maahanmuuttajien kokemukset koulutuksesta olivat positiivisia. Kahdeksan kuuden tunnin koulutuspäivää levittyivät kahdeksalle viikolle, ja ”kielikylvyksi” kuvaillun koulutuksen toivottiin jatkuvan jopa pitempään tai kaksi kertaa viikossa. Haastateltavat kokivat kielitaitonsa parantuneen koulutuksen aikana. Kaikki kokivat myös työllistymismahdollisuuksiensa parantuneen saadessaan kouluttajilta niin konkreettisia taitoja työnhakuun kuin vahvaa henkilökohtaista tukea omien tavoitteiden saavuttamiseksi.

Koulutuksessa suomen kieli ja työelämän käytännöt harjaantuivat monipuolisten menetelmien avulla. Haastatteluiden perusteella koulutuksen parasta antia olivat työhaastattelusimulaatiot sekä CV:stä ja työhakemuksista saatu palaute. Vastausten mukaan konkreettisten työelämätaitojen opetteleminen ovat niitä asioita, jotka parantavat maahanmuuttajien mahdollisuuksia työllistyä. VR-työskentely oli haastateltavien mukaan mielenkiintoista ja hyödyllistä – jopa koukuttavaa. VR-materiaalien pelillisyyden koettiin kartuttavan sanavarastoa, ja videomateriaalin avulla myös heikosti suomea ymmärtävät haastateltavat osasivat kuvailla tarkasti oikeita ja vääriä työtapoja.

Kehittämistyön tuotoksena syntyi Työllisty Suomessa -koulutuksen malli, jossa yhdistyy sekä maahanmuuttaja-asiakkaiden palaute että tietoperusta. Mallissa kiinnitetään erityistä huomiota koulutukseen tulevan asiakkaan tilanteen alkukartoitukseen sekä tavoitteiden asettamiseen. Alkukartoituksella selvitetään niitä edellytyksiä tai puutteita, joita maahanmuuttajalla on työllistymisensä kannalta. Kattava alkukartoitus auttaa koulutuksen järjestäjää määrittelemään asiakkaan henkilökohtaisia työllistymistavoitteita tarkoituksenmukaisimpaan suuntaan.

Koulutuspäivät muodostuvat kielen oppimisesta, työelämän käytäntöjen harjoittelusta ja VR-työskentelystä. Aamupäivien perinteisempien opetusmenetelmien kautta opitut asiat vahvistuva iltapäivien VR-työskentelyssä. Mallissa suosittelimme myös ns. samanaikaisopettamista, jossa kielen opetuksen ja työelämän käytäntöjen opetus jaetaan kahdelle eri kouluttajalle. Koulutuksen sisällön suunnittelu tehdään maahanmuuttaja-asiakkaiden tarpeet edellä, eli toiminnallisia menetelmiä suunnitellessa panostetaan konkreettisten työelämätaitojen harjoitteluun sekä abstraktimpien menetelmien selko-kieliseen perustelemiseen.

VR-työskentelyllä on tutkitusti motivaatiota ja muistamista parantavia vaikutuksia (Puranen 2021, 21). Onnistunut VR-työskentely edellyttää kouluttajilta perusteellista teknistä perehdytystä, selkeää ohjeistusta, ennakoasenteiden huomioimista ja perinteisempiä opetusmenetelmiä työskentelyn tueksi. Koulutettavien motivaatiota voidaan pitää yllä myös koulutuspäivien ulkopuolella työnhakutaitoja tai kielitaitoa vahvistavien kotitehtävien ja vuorovaikutusta lisäävän sosiaalisen median avulla. Koulutukseen osallistuvilla maahanmuuttajilla on mitä todennäköisimmin paljon kysyttävää työllistymiseen liittyen, joten ohjaajien tuen on hyvä olla saatavilla myös koulutuspäivien ulkopuolella. Koulutuksen päättyessä maahanmuuttajan tavoitteita tulee vielä tarkistaa, ja asiakkaan ohjaaminen uusiin palveluihin ja oman verkoston löytämisessä tukeminen on tärkeä lopetus koko koulutusprosessille.

Kehittämistyön tulokset ja Työllisty Suomessa -koulutuksen malli on esitelty VR Fast Track -hankkeen työntekijöille, jotka käyttivät mallia oman mallinnusprosessinsa tukena. Esitämme aikaansaannoksemme hankkeen loppuseminaarissa Helsingin Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa tiistaina 26.4.2022.

9.2 Kehittämistyön arviointi

Kehittämistoimintaa arvioidaan sen luotettavuuden kautta. Luotettava kehittäminen on myös käyttökelpoinen, eli toiminnan tuloksena syntyvän tiedon on oltava sekä todennukaista että hyödyllistä (Toikko & Rantanen 2009, 121–122.) Luotettavuuden arviointi kohdistuu niin aineiston keräämiseen, analysointiin kuin raportointiin (Karjalainen ym. 2020).

Tutkimuksellisessa kehittämissämme käytettiin aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua, joka kuuluu laadullisiin menetelmiin. Kvalitatiivisten menetelmien luo-

tettavuutta arvioidaan vakuuttavuuden kriteerillä: kehittämistoiminnan tulee olla uskottavaa ja johdonmukaista. Uskottavuus viittaa tutkijan ymmärrykseen tutkittavan kohteensa kulttuurisesta ja kontekstisesta luonteesta. Johdonmukaisuus tarkoittaa tutkittavan aineiston ja analyysin läpinäkyvää ja huolellista kuvaamista. (Toikko & Rantanen 2009, 123–124.)

Työllisty Suomessa -koulutuksen mallia kehittäessämme olimme tehneet runsaasti tiedonkeruuta kehittämisen tueksi. Toisella meistä on myös kokemusasiantuntijuutta maahanmuuttaja-asemasta, minkä uskomme tuoneen uskottavuutta tapaamme haastatella maahanmuuttaja-asiakkaita sekä käsitellä haastatteluaineistoa. Kielitaito ja ymmärrys haastateltavien lähtömaiden kulttuureista auttoivat meitä sisällönanalyysissä. Luotettavuutta rokottaa luonnollisesti se, että haastateltavien määrä jäi koronapandemian aikana valitettavan pieneksi. Onneksemme kaikki haastateltavat tuottivat paljon dataa kokemuksistaan Työllisty Suomessa -koulutuksesta. Heillä oli erinomaisia kehittämissuhteita, joista ammensimme paljon koulutuksen mallia muodostaessamme. Kehittämisen luotettavuutta voidaankin mitata myös toimijoiden sitouttamisen kannalta (Toikko & Rantanen 2009, 124).

Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää, että haastateltavalla on riittävästi tietoa tutkimuksesta. Tiedon perusteella haastateltava saa päättää tutkimukseen osallistumisesta. (Vilka 2015, 190.) Työllisty Suomessa -koulutukseen osallistuville kerrottiin selkeästi, että koulutus on osa VR Fast Track -kehittämishanketta, jonka puitteissa tehdään kehittämistyötä. Haastateltaville henkilöille kerrottiin kehittämistyön tarkoitus ja se, mihin haastatteluissa saatuja tietoja käytetään, sekä painotettiin, että haastatteluihin osallistuminen on vapaaehtoista. Haastatteluihin pyydettiin jo koulutuksen alussa suullinen lupa, joka varmistettiin uudestaan haastattelujen ajankohtia sovittaessa. Haastattelut äänitettiin ja nauhat hävitettiin sisällönanalyysin valmistuttua. Kaikki vastaukset anonymisoitiin, eikä haastateltavien henkilöllisyys käy ilmi tulosten julkaisemisen yhteydessä (TENK 2019, 8–13).

Kehittämistyön luotettavuutta lisäsi meidän tiivis läsnäolomme Työllisty Suomessa -koulutuksen toteutumisessa. Teimme VR Fast Track -hankkeessa seitsemän viikon asiakastyöharjoittelun, jonka aikana pääsimme todistamaan haastateltavien onnistumisen hetkiä koulutuksessa. Ymmärryksemme asiakkaiden tilanteesta ja persoonista auttoivat haastattelutilanteiden toteutuksessa ja haastattelujen analyysissä. Valttikorttimme oli myös kielitaito: haastatteluja voitiin käydä myös haastateltavien osaamalla

kielellä, joiden avulla tehtiin tarkennuksia myös edistyneempien suomen oppijoiden kanssa silloin, jos kielimuuri vaikeutti toistemme ymmärtämistä.

Aineiston analyysi ja Työllisty Suomessa -koulutuksen mallin muodostaminen pyrittiin dokumentoimaan tässä raportissa mahdollisimman tarkasti. Raportin kirjoitusvaiheessa tukeuduimme sekä opinnäytetyöohjaajamme että projektin työntekijöiden asiantuntijuteen. Myöhästyimme alustavista aikataulusuunnitelmista puolella vuodella, mutta saimme työversion koulutuksen mallista VR Fast Track -hankkeen käyttöön. Opinnäytetyösuunnitelmamme lineaarisuus alkoi pian kehittämistoiminnan alkamisen jälkeen kääntyä mutkalle: mallia hahmotellessamme teimme yhä muutoksia tietoperustaan. Tämän näemme myös työn vahvuutena, koska olemme saaneet lisää tietoa tukemaan mallinnusprosessia. Kehittämistyön tutkimuksellista osuutta olisi voinut vahvistaa vielä toisenlaisen aineiston, esim. havainnoinnin, käyttöönotolla aineistotriangulaation saavuttamiseksi (Hirsjärvi 2015, 233). Vaikka pääsimme havainnoimaan harjoittelumme yhteydessä Työllisty Suomessa -koulutuksen kulkua, eivät suppeat kenttämuisiinpanomme olisi olleet analyysin kannalta riittäviä.

LÄHTEET

- Aho, S. & Mäkiäho, A. 2017. Maahanmuuttajat ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 26/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 21.2.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-226-2>
- Ahonen, T. 2017. Palvelumuotoilu sotessa. Palvelumuotoilun käsikirja sosiaali- ja terveysalan palvelujen kehittämiseen. 2. painos. Espoo: Tarja Ahonen.
- Alasalmi, J. & Busk, H. 2019. Katsaus aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuuteen. Työpoliittinen aikakauskirja vol. 62 (3). Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 11–21. Viitattu 2.2.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-466-2>
- Busk, H.; Jauhiainen, S.; Kekäläinen, A.; Nivalainen, S. & Tähtinen, T. 2016. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2016. Helsinki: Eläketurvakeskus. Viitattu 25.1.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-250-2>
- Calmfors, L. 1994. Active Labour Market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of Crucial Design Features. OECD Economic Studies No. 22, 7-47. Viitattu 31.1.2022. <https://www.oecd.org/social/labour/33936463.pdf>
- EFTA 2022. The European Free Trade Association. Viitattu 8.3.2022. <https://www.efta.int/> > About EFTA > The European Free Trade Association.
- Eronen, A.; Härmälä, V.; Jauhiainen, S.; Karikallio, H.; Karinen, R.; Kosunen, A.; Laamanen, J. & Lahtinen, M. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 6/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://bit.ly/3CP78a1>
- Heino, E.; Kärmeniemi, N. & Veistilä, M. 2014. Kulttuuritulkki: toimintamallin kuvaus. Helsinki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Viitattu 21.2.2022. <http://hdl.handle.net/10138/44967>
- Heinonen, E.; Hämäläinen, K.; Räisänen, H.; Sihto, M. & Tuomala, J. 2004. Mitä on työvoimapolitiikka? VATT-julkaisuja 38. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Viitattu 7.2.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018042618983>
- Hellman, K. 2012. Asiakastyö maahanmuuttajien parissa: osaamisen kehittämisen näkökulmasta. YAMK-opinnäytetyö. Helsinki: Metropolian ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012112216044>
- Hernes, V.; Arendt, J.; Andersson Joona, P. & Tronstad, K. 2019. Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes. TemaNord 2019:529. Copenhagen: Nordic Council of Ministers. Viitattu 16.12.2020. <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1306724/FULLTEXT01.pdf>
- Hernes, V.; Arendt, J.; Andersson Joona, P. & Tronstad, K. 2020. Rapid or long-term employment? A Scandinavian comparative study of refugee integration policies and employment outcomes. Journal of European Public Policy. Viitattu 16.12.2020. <https://doi.org/10.1080/13501763.2020.1824011>
- Hilksa-Keinänen, K. & Liski, R. 2010. Second Life perustaidot -opas. Åbo Akademi & Kansalaisfoorumi. Julkaistu 29.1.2010. AVO-projekti. Viitattu 23.2.2022. https://eoppimiskeskus.fi/wp-content/uploads/2012/08/sl_perustaidot_avo.pdf

Hirsjärvi, S. 2009. Tutkimuksen reliabelius ja validius. Teoksessa Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 231–233.

Hyvärinen, M. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 11–45.

Innokylä 2022. Palvelupolku. <https://innokyla.fi/fi> > Työkalut > Palvelupolku.

Jauhiainen, S. & Raivonen, L. 2020. Maahanmuuttajien Kelan etuuksien käyttö vuonna 2018. Kelan tutkimus. Työpapereita 157/2020. Helsinki: Kela. Viitattu 25.1.2022. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020120198868>

Karjalainen, A. L., Kivirinta, M., Nylund, M., Valtonen, M., & Vesterinen, O. (toim.) 2020. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Diak opetus, 7. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.2.2022. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020042722617>

Koistinen, P. 2014. Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Vastapaino.

Koponen, T. 2017. Puhe pullataikinassa: toiminnallinen S2-opetus ja opettajuudet kotoutumista tukevassa ammatillisessa koulutuksessa. Pro gradu –tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 24.8.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201711094197>

Kuusio, H.; Seppänen, A.; Jokela, S.; Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.) Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018–2019. Raportti 1/2020. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 21.1.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede Vol. 11, no 1/99. 3–12.

Könönen, J. & Himanen, M. 2019. Maahanmuuton sääntelyn ja etnisen syrjinnän yhteydet maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan. Teoksessa Kazi, V.; Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM opaat ja muut julkaisut 10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 54–67. Viitattu 23.11.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>

Lakkala, M.; Vauhkonen, T.; Poikolainen, M.; Lehtonen, T.; Tapaninen, T.; Trapp, H., Kamppari, H. & Itähaarla, A. 2015. Virtuaalimaailmojen ja pelien käyttömahdollisuuksia opetuksessa. Teoksessa Lappalainen, Y.; Poikolainen, M. & Trapp, H. (toim.) Tila haltuun! Suosituksia virtuaalisen suomen opiskelun toteuttamiseen. Turun yliopiston Brahea-keskuksen julkaisuja 6. Helsinki: Opetushallitus, 86–95. Viitattu 24.8.2021. <https://research.utu.fi/converis/portal/detail/Publication/2671930>

Lappalainen, Y. 2015. Avoimien virtuaaliympäristöjen opetuskäytön mahdollisuuksia. Teoksessa Lappalainen, Y.; Poikolainen, M. & Trapp, H. (toim.) Tila haltuun! Suosituksia virtuaalisen suomen opiskelun toteuttamiseen. Turun yliopiston Brahea-keskuksen julkaisuja 6. Helsinki: Opetushallitus, 38–50. Viitattu 24.8.2021. <https://research.utu.fi/converis/portal/detail/Publication/2671930>

Lappalainen, Y.; Poikolainen, M. & Trapp, H. 2015a. Suositukset. Teoksessa Lappalainen, Y.; Poikolainen, M. & Trapp, H. (toim.) Tila haltuun! Suosituksia virtuaalisen suomen opiskelun toteuttamiseen. Turun yliopiston Brahea-keskuksen julkaisuja 6. Helsinki: Opetushallitus, 112–132. Viitattu 24.8.2021. <https://research.utu.fi/converis/portal/detail/Publication/2671930>

Lappalainen, Y.; Rakkolainen, I.; Korkalainen, T.; Okkonen, J.; Mäkilä, T.; Pääskylä, J.; Lehtonen, T. & Lakkala, M. 2015b. Tulevaisuudennäkymiä. Teoksessa Lappalainen, Y.; Poikolainen, M. & Trapp, H. (toim.) Tila haltuun! Suosituksia virtuaalisen suomen opiskelun toteuttamiseen. Turun yliopiston Brahea-keskuksen julkaisuja 6. Helsinki: Opetushallitus, 98–111. Viitattu 24.8.2021. <https://research.utu.fi/converis/portal/detail/Publication/2671930>

Larja, L. 2020. Koulutus ja kielitaito. Teoksessa Kuusio, M.; Seppänen, A.; Jokela, S.; Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.) Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMonik-

tutkimus 2018–2019. Raportti 1/2020. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 41–48. Viitattu 16.2.2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>

Larja, L. 2019. Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Teoksessa Kazi, V.; Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 28–42. Viitattu 16.2.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>

Maahanmuuttovirasto 2022. Työnteko-oikeus. Viitattu 23.1.2022. <https://migri.fi/etusivu> > Luvat ja kansalaisuus > Työnteko-oikeus.

Martelin, T.; Nieminen, T.; Väänänen, A. & Toivanen, M. 2020. Työt ja työllistymisen esteet. Teoksessa Kuusio, M.; Seppänen, A.; Jokela, S.; Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.) Ulkomaalaisestaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. Raportti 1/2020. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 49–60. Viitattu 21.1.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>

Mustonen, S. 2015. Käytössä kehittyvä kieli: paikat ja tilat suomi toisena kielenä -oppijoiden teksteissä. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 24.8.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6213-5>

Näätänen, A. 2020. Kuinka lisätä työllisyyttä aktiivisella työvoimapolitiikalla? Suosituksia Suomelle. Edistys-raportti 4. Helsinki: Teollisuuden palkansaajat TP ry. Viitattu 31.1.2022. <https://www.tpry.fi/edistys-julkaisusarja/edistys-raportit/kuinka-lisata-tyollisyytta-aktiivisella-tyovoimapolitiikalla-suosituksia-suomelle.html>

OECD 2013. Activation strategies for stronger and more inclusive labour markets in G20 countries: key policy challenges and good practices. Paris: OECD Publishing.

OECD 2018. Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland. Paris: OECD Publishing.

Pulkkinen, J. & Rytivaara, A. 2015. Yhteisopetuksen käsikirja. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 8.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6435-1>

Rask, S. & Castaneda, A. 2019. Syrjäntäkemukset ja niiden yhteys hyvinvointiin ja kotoutumiseen ulkomaalaistaustaisessa väestössä. Teoksessa Kazi, V.; Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara A (toim.) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 229–243. Viitattu 6.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>

Rask, S.; Castaneda, A.; Härkänen, T.; Koponen, P.; Bergbom, B.; Toivanen, M.; Gould, R. & Koskinen S. 2016. Työttömistä maahanmuuttajista suuri osa on työkykyisiä ja työhaluisia. Sosiiaalilääketieteellinen aikakauslehti 53(1). 3–17. Viitattu 5.3.2022. <https://journal.fi/sla/article/view/55565>

Rastas, A. 2005. Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 78–102.

Rinne, H.; Pitkänen, S.; Vuorento, M. & Ala-Kauhaluoma, M. 2018. Kotoutumissuunnitelma ja työllistyminen. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 2. Helsinki: Tarkastusvaliokunta. Viitattu 24.2.2022. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/trvj_2+2018.pdf

Ronkainen, R. & Suni, M. 2019. Kotoutumiskoulutus kielikoulutuksena: kehityslinjat ja työelämäpainotus. Teoksessa Kazi, V.; Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 28–42. Viitattu 24.8.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 427–444.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 6.11.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Sanastokeskus TSK 2020. TEPA-termipankki: hakusana virtuaalidollisuus. Viitattu 29.10.2020. <https://termipankki.fi/tepa/fi/>

Saikkonen, P.; Kauppinen, T. & Wass, H. 2020. Sotupuntari: Suuntia sosiaaliturvauudistukseen. Kansalaisuuden kuulut ja kuplat, 4/2020. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 2.2.2022. <https://bibu.fi/sotupuntari/>

Sarvimäki M. 2017. Labor market integration of refugees in Finland. Julkaisussa Nordic Council of Ministers. Nordic economic policy review. Labour market integration in the Nordic countries. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 91–114.

Seppänen, A. & Kuusio, H. 2020. Maahanmuuttotausta. Teoksessa Kuusio, M.; Seppänen, A.; Jokela, S.; Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.) Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMonik-tutkimus 2018–2019. Raportti 1/2020. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 27–34. Viitattu 14.1.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>

Sisäasiainministeriö 2011. Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. Sisäasiainministeriön julkaisut 13. Helsinki: Sisäasiainministeriön Maahanmuutto-osasto. Viitattu 14.2.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-491-656-1>

Taloustutkimus 2020. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Raportteja 9/2020. Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Viitattu 3.3.2021 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-876-5>

TEM – Työ- ja elinkeinoministeriö 2022a. Kotouttamispalvelut. Viitattu 21.2.2022. <https://tem.fi/etusivu> > Vastuualueet > Työvoiman maahanmuutto ja kotouttaminen > Maahanmuuttajien kotouttaminen > Kotouttamispalvelut.

TEM – Työ- ja elinkeinoministeri 2022b. Positiivisen rakennemuutoksen edistäminen. Viitattu 18.2.2022. <https://tem.fi/etusivu> > Vastuualueet > Alueet > Rakennemuutos > Positiivisen rakennemuutoksen edistäminen.

TEM – Työ- ja elinkeinoministeri 2022c. Sivutoiminen opiskelu työttömyysetuudella. Viitattu 8.3.2022. <https://www.te-palvelut.fi/> > Työnhakijalle > Ammatinvalinta ja koulutus > Sivutoiminen opiskelu työttömyysetuudella.

TENK – Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Helsinki. Viitattu 5.11.2020 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

THL – Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Käsitteet. Viitattu 7.2.2022. <https://thl.fi/fi/> > Aiheet > Työn tueksi > Käsitteet.

Tilastokeskus 2022. Ulkomaalaistaustaiset. Viitattu 7.2.2022. <https://www.stat.fi/index.html> > Tuotteet ja palvelut > Maahanmuuttajat ja kotoutuminen > Maahanmuuttajat väestössä > Ulkomaalaistaustaiset.

Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. 2005. Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu – tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 9–21.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 2. painos. Tampere: Tampere University Press.

Tuulaniemi, J. 2015. Palvelumuotoilu osallistuvan innovaatiotoiminnan menetelmänä. Teoksessa Saarisilta, J. & Heikkilä, J. (toim.) Yhdessä innovoimaan - osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa: Osuva-tutkimushankkeen loppuraportti. THL - Raportti 4/2015. Tampere: Juvenes Print, 103–117. Viitattu 7.2.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-433-5>

Turun AMK 2022. VR Fast Track - Osaamisen arvioinnin kautta työelämään. Viitattu 23.2.2022. <https://www.turkuamk.fi/fi/> > Tutkimus, kehitys ja innovaatiot > Projektit > VR Fast Track.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Villa, R. A.; Thousand, J. S. & Nevin, A. I. 2008: A Guide to Co-Teaching: Practical Tips for Facilitating Student Learning. 2. painos. Thousand Oaks, CA: Corwin Press, Council for Exceptional Children.

VR Fast Track 2019. Hankesuunnitelma. 30.8.2019. Julkaisematon.

VR Fast Track 2022. Viitattu 23.2.2022. <https://www.vrfasttrack.fi/>