



**Anu Kytömäki**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan  
ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi AMK  
Opinnäytetyö, 2020

# MITÄ TARKOITTAAN HYVÄ SUOMEN KIELEN TAITO?

Kielitaidon merkitys maahanmuuttajien työllistymisessä

---

## TIIVISTELMÄ

Anu Kytömäki

Kielitaidon merkitys maahanmuuttajien työllistymisessä

58 sivua ja 3 liitettä

Kevät 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden AMK-tutkinto

Sosionomi (AMK)

Maahanmuuttajien työllisyysaste on Suomessa 10–15% pienempi kuin kantaväestön. Kotoutumispalvelut ovat keskeinen tekijä maahanmuuttajien kielitaidon ja työllistymisen tukemisessa, mutta ei riittävä. Yhteiskunnan rakenteet ja työelämän vastaanottavuus vaikuttavat merkittävästi kokonaisuuteen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää maahanmuuttajien näkemyksiä omasta kielitaidostaan ja sen vaikutuksesta työllistymiseen. Opinnäytetyön lähtökohta on Työelämän suomea -keskusteluryhmä, joka tuotettiin Espoon kaupungin kirjastolle. Työelämän suomea -keskusteluryhmän tarkoituksena on jakaa tietoa suomalaisesta työelämästä ja -kulttuurista, sekä tukea erityisesti työelämässä tarvittavaa suomen kielen osaamista.

Opinnäytetyössä käsitellään maahanmuuttajien suomen kielen taidon merkitystä heidän työllistymiselleen Suomessa. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, johon aineisto kerättiin yksilöllisten teemahaastattelujen avulla. Opinnäytetyötä varten haastateltiin kahta (2) asiantuntijaa Espoon työllisyyspalveluista, sekä neljää (4) Suomessa työllistynyttä maahanmuuttajaa. Aineiston analyysissä keskeistä oli omakohtaisen kokemuksen korostaminen ja sen esille tuominen opinnäytetyössä.

Haastattelujen ja teoreettisen aineiston perusteella kävi ilmi, että maahanmuuttajien arvio omasta kielitaidosta vastaa usein kielitesti tulosta. Kielitaito koetaan keskeisenä tekijänä kotoutumisessa ja työllistymisessä. Maahanmuuttajan Suomessa oloajalla, koulustaustalla ja englannin kielen osaamisella on merkitystä kielen oppimisessa ja työllistymisessä. Itseohjautuvuus, motivaatio ja suhteet kantaväestöön koetaan kielen oppimista ja työllistymistä helpottavina tekijöinä.

Asiasanat: maahanmuuttaja, kotoutumispalvelut, kielitaito, työllistyminen

## ABSTRACT

Anu Kytömäki

The importance of language skills in the employment of immigrants

58 pages and 3 appendices

Spring 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's degree in social services and health care

Bachelor's Degree Programme in Social Services

The employment rate of immigrants in Finland is 10 to 15% smaller than in the original population. Integration services are the key factor in supporting immigrants' language skills and employment but that is not enough. The structure of society and acceptability of working life have a significant impact on the whole.

The aim of this thesis was to find out immigrants' views on their own language skills and the impact on employment. The starting point of this thesis was Working life Finnish language -discussion group, which was created and set up to the Espoo city library. The meaning of Working life Finnish language -discussion group is to share information of working life and -culture in Finland and to support Finnish language skills needed in working life especially.

This thesis discussed the importance of immigrants' Finnish language skills for their employment in Finland. The thesis was carried out as a qualitative research, where the material was collected through individual thematic interviews. Two (2) experts at the City of Espoo employment services, and four (4) immigrants working in Finland were interviewed for the thesis. The key element of data analysis was to emphasize personal experiences and bringing it out in this thesis.

Based on interviews and theoretical material turned out that immigrants' assessment of their own language skills often corresponds to the result of language tests. Language skills are the key factor in integration and employment. The time immigrants have lived in Finland, educational background and their English language skills affect learning Finnish language and employment. Self-direction, motivation and relationships with the original population are seen as facilitators of language learning and employment.

Keywords: immigrant, integration services, language skill, employment

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 KESKEISET KÄSITTEET .....	7
2.1 Kielitaito .....	7
2.2 Maahanmuuttaja.....	7
2.3 Kotoutuminen ja kotoutumiskoulutus.....	8
2.4 Kielitietoisuus .....	9
2.5 Laki kotoutumisen edistämisestä .....	10
2.6 Yhdenvertaisuuslaki.....	10
3 MAAHANMUUTTAJAN KOTOUTUMINEN.....	12
3.1 Maahanmuuttajien kielitaito .....	12
3.2 Kielitaidon määrittäminen .....	14
4 TYÖN MERKITYS MAAHANMUUTTAJILLE.....	16
5 TYÖELÄMÄN SUOMEA -KESKUSTELURYHMÄ.....	19
5.1 Suunnittelu .....	19
5.2 Ryhmän ohjaaminen .....	21
5.3 Reflektointi .....	22
6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	24
7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	26
7.1 Haastattelumenetelmä.....	26
7.2 Aineiston keruu.....	28
7.3 Aineiston analysointi .....	29
8 TUTKIMUSTULOKSET .....	31
8.1 Maahanmuuttajien kokemus kielitaidon merkityksestä.....	31
8.2 Mitä tarkoittaa hyvä suomen kielen taito.....	33
8.3 Osaamisen suhde kielitaitoon .....	34
8.4 Asiantuntijoiden näkemys kielitaidon merkityksestä .....	36
8.5 Onnistumisia työllistymisessä.....	37

8.6 Esteitä työllistymisessä .....	38
8.7 Keinoja tukea maahanmuuttajia työllistymisessä .....	39
8.8 Tuen tarve kielitaidon kehittämisessä .....	41
<b>9 JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>43</b>
9.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	44
9.2 Jatkotutkimusmahdollisuudet .....	45
<b>10 POHDINTA .....</b>	<b>46</b>
10.1 Ammatillinen kasvu .....	49
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>51</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>56</b>
LIITE 1 Haastattelukysymykset asiantuntijoille.....	56
LIITE 2 Haastattelukysymykset maahanmuuttajille.....	57
LIITE 3 Eurooppalainen viitekehys kielitaidon arviointiin .....	58

## 1 JOHDANTO

*”Suomi tarvitsee maahanmuuttajien työpanosta tukemaan työvoiman saatavuutta sekä yritysten kasvua ja kansainvälistymistä” (Gustafsson & Hämäläinen 2019, 13).*

*”Työyhteisö on tärkeä foorumi maahan muuttaneille ja kotoutuville henkilöille kokea osallisuutta ja kiinnittymistä. On erityisen tärkeää panostaa siihen” (Ziemann & Castaneda 2019).*

Maahanmuuttajien työllisyysaste on tällä hetkellä Suomessa noin 10–15% pienempi kuin kantaväestön, kun taas työttömyysaste on jopa kaksinkertainen verrattuna kantaväestöön (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 29). Kansainvälisessä vertailussa työllisyysero maahanmuuttajien ja kantaväestön kesken on Suomessa suuri, vaikka tarjolla olevat palvelut kotoutumisen ja työllistymisen edistämiseksi ovat toimivia. Kotoutumispalvelut eivät pelkästään riitä edistämään maahanmuuttajien työllistymistä, vaan kokonaisuuteen vaikuttavat vahvasti myös yhteiskunnan rakenteet ja työelämän vastaanottavuus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 39.)

Työllistyminen ja kielen oppiminen ovat tärkeimpiä onnistuneen kotoutumisen merkkejä. Työssäkäyvät maahanmuuttajat uskovat, että työssäkäynnin ja kielen oppimisen kautta tullaan osaksi suomalaista yhteiskuntaa ja kotiudutaan, sekä saadaan kontaktia suomalaisiin (Mankki & Sippola 2015, 193.)

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus ja sen tavoitteet ovat keskeisiä mietittäessä kotoutumista ja suomen kielen osaamista. Kotoutumiskoulutus antaa yhteiskunnallisia, kulttuurillisia ja elämäntilanteeseen liittyviä valmiuksia, joilla maahanmuuttaja pystyy selviytymään arjessa, toimimaan työelämässä sekä hakeutumaan opintoihin. Asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavat kuitenkin jokaisen yksilölliset taustat, lähtökohdat ja elämäntilanne, sekä sosiaaliset verkostot. (Martikainen, Saukkonen, & Säävälä 2013, 164 ja 173.) Kielitaidon riittävyttä pohdittaessa on tärkeä osata sijoittaa se oikeaan perspektiiviin suhteessa työtehtävään tai opiskelualaan. Sitä voidaan tulkita eri tavoin, riippuen siitä, miten kielitaito ymmärretään. Kielitaidon kehittyminen vaatii aina osallistumista kieliyhteisön elämään. Siksi pelkän opiskelun pohjalta tehtävä arviointi tai

pitkä maassa oleskelu eivät aina anna riittävää tietoa henkilön todellisesta osaamisesta. (Martikainen ym. 2013, 175 ja 178.)

Kielitaito on osa maahanmuuttajan inhimillistä pääomaa, joka auttaa työllistymisessä. Se vaatii rinnalleen kouluttautumista, ammattitaidon kehittämistä ja työkokemuksen hankkimista. Kun näitä osatekijöitä kartutetaan, pitäisi maahanmuuttajan saavuttaa kantaväestön kaltainen asema työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien haastetta työllistymisessä selittyy usein puutteella inhimillisessä pääomassa. (Martikainen ym. 2013, 230–231.)

Opinnäytetyöni yhteistyötahona toimii Espoon kaupunginkirjasto, jossa työskentelin aikaisemmin maahanmuuttajapalvelujen tiimissä. Siellä suunnittelin ja toteutin opinnäytetyöni lähtökohdan Työelämän suomea -keskusteluryhmän maahanmuuttajille.

Opinnäytetyöni toinen yhteistyötaho on Espoon kaupungin työllisyyspalvelut ja siellä toimiva Toske-ohjelma. Toske -ohjelma tukee pitkäaikaistyöttömiä eli vuoden tai yli työttömänä olleita työllistymisessä ja maahanmuuttajia myös suomen kielen osaamisessa. Ohjelman asiakkaista noin 40% on maahanmuuttajataustaisia (haastattelu asiantuntija 2). Opinnäytetyöni aineiston keräsin haastattelemalla Toske-ohjelman kahta (2) suunnittelijaa asiantuntijoina sekä neljää (4) Suomessa työllistynyttä maahanmuuttajaa.

## 2 KESKEISET KÄSITTEET

Opinnäytetyöni kannalta keskeiset käsitteet liittyvät kotoutumiseen, kotoutumiskoulutukseen, maahanmuuttoon, kielitaidon arvioimiseen ja kielitietoisuuteen. Määrittelen käyttämäni termit teoreettisen aineiston pohjalta.

### 2.1 Kielitaito

Termi kielitaito määritellään Finto asiansastopalvelun mukaan seuraavasti *kyky ja taito ymmärtää ja tulla ymmärretyksi vieraalla kielellä* (Finto. Kielitaito). Ymmärretyksi tulemisessa on kyse vuorovaikutuksesta ja vastaanottavuudesta. Kun puhutaan työelämän kielitaitotarpeista, tulee muistaa, ettei kielitaito ole yksiselitteinen käsite. Kielitaidon tarve on riippuvainen työtehtävistä ja kielenkäyttöympäristöstä. Työntekijän tulee myös itse osata arvioida oman kielitaidon riittävyys suhteessa työtehtävän asettamiin vaatimuksiin. Kun on kyse eri kulttuureista tulevista työntekijöistä, on merkittävää ymmärtää kielen lisäksi myös kulttuurillisia eroavaisuuksia sekä käydä keskustelua työyhteisössä erilaisuuden suvaitsemisesta ja joustavuudesta. (Härmälä 2010.)

### 2.2 Maahanmuuttaja

Maahanmuuttaja tarkoittaa yleisesti kaikkia Suomeen muuttaneita henkilöitä, myös suomen kieltä osaavia, jotka aikovat oleskella maassa pidempään (Väestöliitto. Maahanmuuttajat). Kotouttamislaissa määritelmä on hiukan laajempi. Maahanmuuttaja on *Suomeen muuttanut henkilö, joka oleskelee maassa muuta kuin matkailua tai siihen verrattavaa lyhytaikaista oleskelua varten myönnetyllä luvalla tai jonka oleskeluoikeus on rekisteröity taikka jolle on myönnetty oleskelukortti* (L30.12.2010/1386).

Toinen yleisesti käytetty termi maahanmuuttajasta on ulkomaalaistaustainen. Ulkomaalaistaustainen tarkoittaa muualla kuin Suomessa syntynyttä henkilöä, jonka vanhemmat ovat myös ulkomailla syntyneitä. Ulkomaalaistaustainen tarkoittaa myös Suomessa syntynyttä henkilöä, jonka vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla. (Työ- ja



elinkeinoministeriö 2019, 4.) Opinnäytetyössäni termi maahanmuuttaja tarkoittaa ulkomailla syntynyttä, ulkomailla syntyneet vanhemmat omaavaa henkilöä.

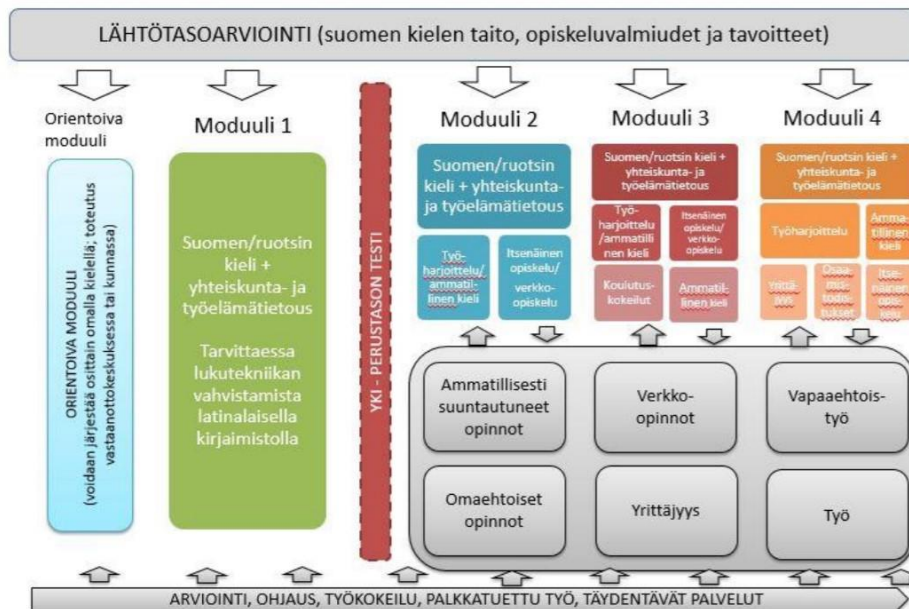
### 2.3 Kotoutuminen ja kotoutumiskoulutus

Kotoutuminen tarkoittaa vuorovaikutusta maahanmuuttajan ja yhteiskunnan välillä. Kotoutuminen antaa maahanmuuttajalle tietoja ja taitoja suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä toimimiseen, sekä tarjoaa tukea oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen Suomessa (L30.12.2010/1386). Kotoutumislaisissa kotoutuminen on määritelty noin 3 vuoden mittaiseksi prosessiksi, joka oikeuttaa maahanmuuttajan osallistumaan kotoutumistoimenpiteisiin. Se tarkoittaa myös pitkäaikaista ja ylisukupolvista prosessia kotoutumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 3.) Kotoutuminen on jatkuva, kaksisuuntainen prosessi, joka muuttaa myös yhteiskuntaa. Se edellyttää yhdenvertaisuutta ja yhteistyötä, sekä sopeutumista niin suomalaiselta yhteiskunnalta kuin maahanmuuttajilta itseltään (Työ- ja elinkeinoministeriö). Kotoutumisessa on keskeistä hyvät etniset suhteet ja osallisuus, jotka lisäävät maahanmuuttajien yhteenkuuluvuuden tunnetta yhteiskuntaan sen yhdenvertaisina jäseninä. Yhdenvertaisuus, syrjimättömyys ja tasa-arvo ovat keskeistä kotoutumisessa ja ne perustuvat Suomen perustuslakiin. (Kotouttaminen.fi. Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys.) Yhteiskunnan palvelujen ja toimenpiteiden tuottamaa monialaista edistämistä ja tukea maahanmuuttajien sopeuttamisessa Suomeen ja suomalaisuuteen kutsutaan kotouttamiseksi (L30.12.2010/1386).

Kotoutumiskoulutus on aikuisille maahanmuuttajille järjestettyä koulutusta kotoutumisen edistämiseksi. Kotoutumiskoulutusta järjestetään suomen ja ruotsin kielellä. (Kotouttaminen.fi. kotoutumiskoulutus.) Aikuisten kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet on julkaistu 2012. Toteutusmallia on päivitetty viimeksi 1.1.2018 alkaen huomioidaan erityisesti latinalaisten aakkosten luku- ja kirjoitustaidossa tukea tarvitsevat. (Opetushallitus 2020.) Myös koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja jatkokoulutukseen etenemisen mahdollisuutta on lisätty (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 37). Aikuisille maahanmuuttajille suunnitellun kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteena on sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys. Sen mukaan opiskelijan aktiivisuus ja tavoitteellinen toiminta, jossa jo opittuun asiaan liitetään uutta tietoa, lisää oppimista.

Kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on lisätä maahanmuuttajan itseohjautuvuutta sekä opettaa oman oppimisen taitoja.

Kotoutumiskoulutus on noin vuoden mittainen jakso (enintään 60 opintoviikkoa). Alukartoituksen jälkeen laaditaan jokaiselle opiskelijalle henkilökohtainen opetussuunnitelma yksilöllisten tarpeiden mukaan ja valitaan sopiva opintopolku opiskeluvalmiudet huomioiden. Kotoutumiskoulutus käsittää neljä moduulia, jotka koostuvat kieli-, työelämä- ja yhteiskuntaopinnoista sekä yksilöllisestä- että ryhmäohjauksesta. Koulutukseen sisältyy työelämäjaksoja, jotka tarkoittavat käytännön harjoitteluja työelämässä. (Opetushallitus 2012).



Kuva 1. Kaavio kotoutumiskoulutuksen päivitetyn sisällön toteutumismallista selkeyttämään koulutuksen sisältöä (Opetushallitus 2020).

## 2.4 Kielitietoisuus

Kielitietoisuus on tietoisuutta käytettävästä kielestä ja selkeästä ääntämisestä. Kielitietoinen ohjaus on tärkeää ohjatessa henkilöitä, joiden äidinkieli on muu kuin suomi. Kielen tulee olla selkeää, loogisesti etenevää ja helposti ymmärrettävää selkokieltä. On tärkeää välttää murre- ja slangisanoja, sekä avata käsitteet selittämällä. Lyhyet lauseet ja

toiminnan sanoittaminen eli tekemisen selittäminen sanoin ja tarvittaessa havainnollistavien kuvien, auttaa ymmärtämisessä. Tärkeä on myös varmistaa, että ohjattava on ymmärtänyt asian oikein pyytämällä häntä selittämään se omin sanoin. Rutiinit ja sanalistojen kirjoittaminen tukevat oppimista ja ovat osa kielitietoista toimintaa. Kielitietoisuuden avulla pyritään tukemaan maahanmuuttajien kielen oppimista ja sitoutumista työyhteisöön. (Ohjaan.fi.)

## 2.5 Laki kotoutumisen edistämisestä

Opinnäytetyöni aiheeseen liittyvät keskeisimmät lait ovat yhdenvertaisuuslaki ja laki kotoutumisen edistämisestä. Laki kotoutumisen edistämisestä tukee ja edistää maahanmuuttajien kotoutumista, tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja myönteistä vuorovaikutusta, sekä roolia yhteiskunnassa. Laissa keskeistä ovat kotoutuminen, kotoutumiskoulutus, monialainen yhteistyö paikallistasolla sekä työ- ja elinkeinotoimiston rooli kotoutumisessa. (L30.12.2010/1386.)

## 2.6 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki määrittää yksilön oikeuksia ja velvollisuuksia, ehkäisee syrjintää ja edistää yhdenvertaisuutta (L1325/2014). Yhdenvertaisuuslaki määrittää syrjinnän välilliseksi ja välittömäksi tilanteessa, jossa henkilöä kohdellaan eriarvoisesti yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi suhteessa toisiin. Myös häirintä, joka tarkoituksellisesti loukkaa henkilön ihmisarvoa, luetaan lain mukaan kuuluvaksi syrjintään. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi eriarvoinen kohtelu etnisen taustan perusteella. (L1325/2014.) Työelämässä syrjintä voi esiintyä vaatimuksina, joilla ei työtehtävän kannalta ole todellista merkitystä. Työnantaja voi vedota työnhakijan riittämättömään koulutukseen tai kielitaitoon, vaikka kyse olisikin jostain muusta. Työnantajan vaatimus täydellisestä suomen kielen taidosta työtehtävässä, jossa se ei työtehtävän kannalta ole oleellista, on välillistä syrjintää. Häirintää on esimerkiksi työpaikalla tapahtuva kiusaaminen tai työntekijän alentava kohtelu. (Yhdenvertaisuus valtuutettu.) Erityisesti etnisiin vähemmistöihin kohdistuva syrjintä, liittyen nimeen ja ihonväriin on noussut esille monissa tutkimuksissa. (Martikainen ym. 2013, 236.) Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajia

arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla ja kehittämään niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstön valintaa ja ratkaisuja tehdessä (L1325/2014).

Rakenteellinen eli institutionaalinen syrjintä on väestöryhmiä eriarvoistavaa kohtelua ja syrjintää, joka esiintyy yhteiskunnan rakenteissa, kuten lainsäädännössä, palveluissa ja sopimuksissa (TEPA-termipankki). Ne estävät mm. maahanmuuttajia saavuttamasta kantaväestön kanssa samoja oikeuksia ja mahdollisuuksia. Rakenteellinen syrjintä saattaa usein olla piilevää, jolloin sitä voi olla vaikea havaita ja siihen reagoida. (Martikainen ym. 2013, 237.)

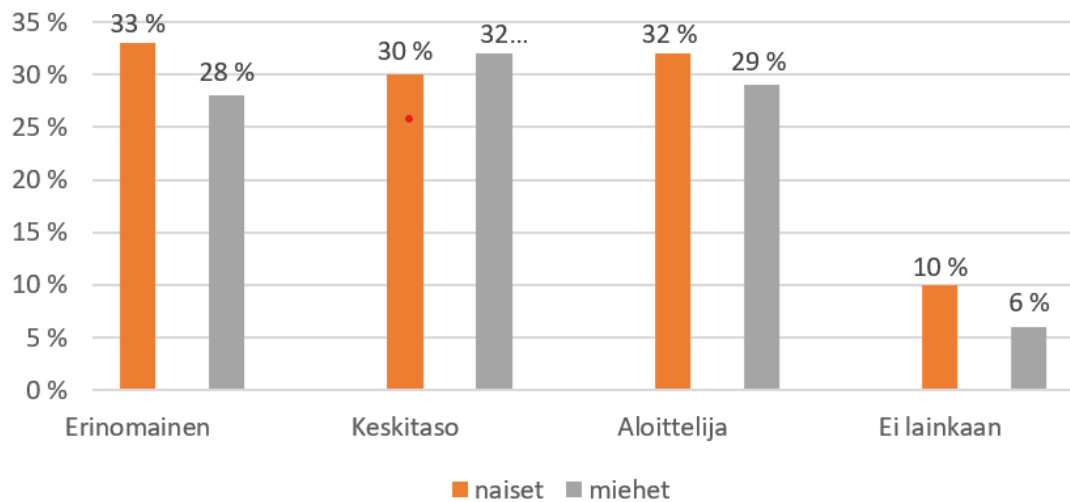
### 3 MAAHANMUUTTAJAN KOTOAUTUMINEN

Maahanmuuttajien määrä suomalaisessa työelämässä on lisääntynyt merkittävästi vasta viimeisen parinkymmenen vuoden aikana, siksi tutkimustietoa eri työtehtävissä vaadittavasta kielitaidosta on melko vähän. Eniten on tutkittu korkeakoulutusta vaativia työtehtäviä, kuten terveydenhuoltoalalla sairaanhoitajan tehtävissä toimivia. Suorittavan työn osalta tutkimus on ollut varsin vähäistä. On kuitenkin todettu, että esimerkiksi siivousalalla työn rutiininomaisuus ja kiire hankaloittavat kielenoppimista. (Lilja & Tapaninen 2018.)

#### 3.1 Maahanmuuttajien kielitaito

Maahanmuuttajat itse arvioivat kielitaitoaan hyvin samalla tavalla kuin kielikokeiden tulokset antavat ymmärtää, mikä kertoo heidän kyvystään realistiseen itsearviointiin. Osallisena Suomessa -hankkeen tekemään kyselyyn maahanmuuttajien suomen kielitaidosta vastasi 805 henkilöä eri ikä-, kulttuuri- ja kieliryhmistä. Vahvimiksi kielitaidon osaamisen osa-alueiksi nousivat puheen- ja tekstin ymmärtäminen, kun taas heikoimmaksi jäi kirjoittaminen. Kielitaidon kehittymiseen vaikuttavat tutkimuksen mukaan kielen opiskeluun käytetty aika sekä maassa oloaika. (Pöyhönen, Tarnanen, Vehviläinen, Virtanen & Pihlaja 2010, 27–30.) Oman kielitaidon arvioinnissa näkyy kuitenkin jonkin verran selkeitä kulttuurieroja. *Ulkomaalaistaustaisten terveys- ja hyvinvointi Suomessa: Finmonik-tutkimus 2018–2019* selvitti ulkomaalaistaustaisten omaa kokemusta kielitaidostaan (kielinä suomi tai ruotsi). Tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat olivat asuneet Suomessa vähintään vuoden otanta hetkellä (Kuusio ym. 2020, 15). Tutkimuksen mukaan parhaimmaksi suomen kielitaitonsa arvioivat virolaiset ja heikoimmaksi aasialaiset maahanmuuttajat. Eniten kieltä osaamattomissa maahanmuuttajissa on aasialaisia miehiä. (Kuusio ym. 2020, 48.)

### Ulkomaalaistaustaisten oma kokemus kielitaidosta (suomi tai ruotsi)



Kuvio 3. Ulkomaalaistaustaisten oma kokemus kielitaidosta (suomi tai ruotsi) (Kuusio ym. 2020.)

Arjen vuorovaikutusta muotoilemassa (2017–2019) oli tutkimushanke, jossa tutkittiin arjen kielen oppimista ja käyttöä käytännön vuorovaikutustilanteissa (Tampereen yliopisto 2020). Hankkeen tarkoituksena oli mm. tutkia, miten kieltä käytetään ja opitaan käytännön työtilanteissa sekä kehittää pedagogisia menetelmiä suomi toisena kielenä -koulutukseen (Lilja & Tapaninen 2018). Yhtenä tutkimuskohteena oli rakennusalan kotoutumiskoulutuksen ryhmä, jonka opiskelijat olivat vuoroviikoin kieliopinnoissa ja käytännön rakennusalan harjoittelussa aikuiskoulutuksen puolella. Kieliopinnoissa opetettiin samoja rakennusalan asioita, joita opiskelijat hyödynsivät käytännön työssä. Näin opittu kieli vietiin käytännön ympäristöön, jossa sille annettiin merkitys. Erityisesti ryhmätyötilanteissa kielen käyttäminen oli tärkeää vuorovaikutuksen ja työtehtävän onnistumisen kannalta. (Lilja & Tapaninen 2018.)

Rakennusalan kotoutumiskoulutusryhmän tutkimuksen perusteella tehtiin mm. seuraavia päätelmiä. Kielitietoisuutta tulisi lisätä niin opettajien kuin opiskelijoidenkin puolelta. Tässä auttaisivat jo havainnollistavat, visuaaliset apuvälineet, sekä tarvittaessa tarjolla oleva kielellinen tuki. Lisäksi tarvitaan enemmän tutkimustietoa siitä, millaista kielitaitoa työelämässä tarvitaan, jotta voidaan kehittää koulutusta ja tukea maahanmuuttajien omaa

osaamista ja oppimista erilaisissa kielenkäyttötilanteissa. (Lilja & Tapaninen 2018.) Arjen vuorovaikutusta muotoilemassa -tutkimushankkeen tavoitteena oli levittää yhteiskunnallista viestiä siitä, ettei kieltä tarvitse osata täydellisesti, jotta sitä voisi käyttää (Tampereen yliopisto 2020).

### 3.2 Kielitaidon määrittäminen

Kielitaitoa testaan kielikurssien ja kotoutumiskoulutuksen kielikokeilla, sekä virallisen kielitaidon osoittavalla YKI-tutkinnolla eli yleisellä kielitutkinnolla. Yki-tutkinto on aikuisille tarkoitettu Suomen valtion virallinen kielitutkintojärjestelmä. Virallisella tutkintotodistuksella voi osoittaa oman kielitaitonsa esimerkiksi työnhakutilanteessa tai Suomen kansalaisuutta hakiessa. Yki-tutkinto on näyttötutkinto, jonka voi suorittaa kolmella eri taitotasolla: perus-, keski- ja ylin taso. Testissä arvioidaan neljää kielen osataittoa: puhuminen, puheen ymmärtäminen, kirjoittaminen ja tekstin ymmärtäminen. Testin suorittaminen ei vaadi kielikurssin käymistä. Yki-tutkinnontaitotasoasteikko perustuu eurooppalaisen viitekehyksen kielitaito asteikkoon. (Opetushallitus. Yleiset kielitutkinnot.)

Kielitaidon määrittämisessä käytetään yhteistä eurooppalaista viitekehystä CEFR (The Common European Framework of Reference for Languages) (LIITE 3). Se on kattava ja johdonmukainen referenssiväline esimerkiksi kielen opetussuunnitelmien laatimiseen, opetusmateriaalien suunnitteluun, sekä vieraiden kielten taitotasojen arvioimiseen koko Euroopassa ja myös muilla mantereilla. Eurooppalainen viitekehys kattaa myös kielen kulttuurillisen kontekstin. (Council of Europe 2020.)

Eurooppalainen viitekehys jakaa kielen osaamisen osat puhuminen, ymmärtäminen ja kirjoittaminen eri luokkiin asteikolla A1-C2. A1 tarkoittaa yksinkertaista peruskielitaitoa ja C2 tarkoittaa taitavan kielenkäyttäjän kielitaitotasoa (Euroopan Unioni. Europass 2020). EU:ssa on kehitteillä kotoutumiskoulutuksen yleinen viitekehys, joka määrittää kielenoppisen yhteiset standardit ja työmarkkina yhteydet (Martikainen ym. 2013,175).

Kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on saavuttaa suomen kielen taitotaso B1.1 mikä tarkoittaa eurooppalaisen viitekehyksen mukaan itsenäisen kielenkäyttäjän kielitaitotasoa. B1.1 kielitaitotason saavuttanut henkilö ymmärtää selkeää yleiskieltä ja pystyy

osallistumaan keskusteluihin tutuista aiheista, kertomaan kuvailevia tarinoita ja esittämään omia mielipiteitään ja ajatuksiaan. (Euroopan Unioni. Europass 2020.) Henkilö on kykenevä selviämään arkielämän vaatimasta kommunikoinnista eli pärjäämään hyvin suomen kielellä. (L30.12.2010/1386.§20). Kuitenkin usein kotoutumiskoulutuksen päättävät saavuttavat koulutuksen jälkeen kielitaitotestin mukaan kielitaitotason A2.2. A2.2 on peruskielitaitotaso, joka auttaa selviämään monista arkipäivän tilanteista. Henkilö pystyy lukemaan ja ymmärtämään lyhyitä, yksinkertaisia tekstejä. Hän pystyy kommunikoimaan tutuista, rutiininomaisista asioista käyttäen yksinkertaisia sanoja ja lauseita, kuitenkin kykenemättä ymmärtämään tarpeeksi ylläpitääkseen keskustelua. (Euroopan Unioni. Europass 2020.)

Työhakutilanteessa työnantajille eurooppalaisen viitekehyksen taitoasteikkoarviot eivät välttämättä kerro mitään henkilön todellisesta kielitaidosta. Työnantajia kiinnostaa taitoasteikkoa enemmän se, mitä työntekijä pystyy saavuttamallaan kielitaidolla tekemään työssä. Eurooppalaisen viitekehyksen itsearviointilokerikon kuvaukset eivät ole tarpeeksi työelämälähtöisiä. Esimerkiksi kotoutumiskoulutuksessa tavoiteltavan B1.1 kielitaitotason kuvaus itsearviointilokerikossa käsittelee enemmän kielen osaamista ja käyttöä arjen tilanteissa, kuin työelämään liittyvää kielitaitoa (Opetushallitus 2012).



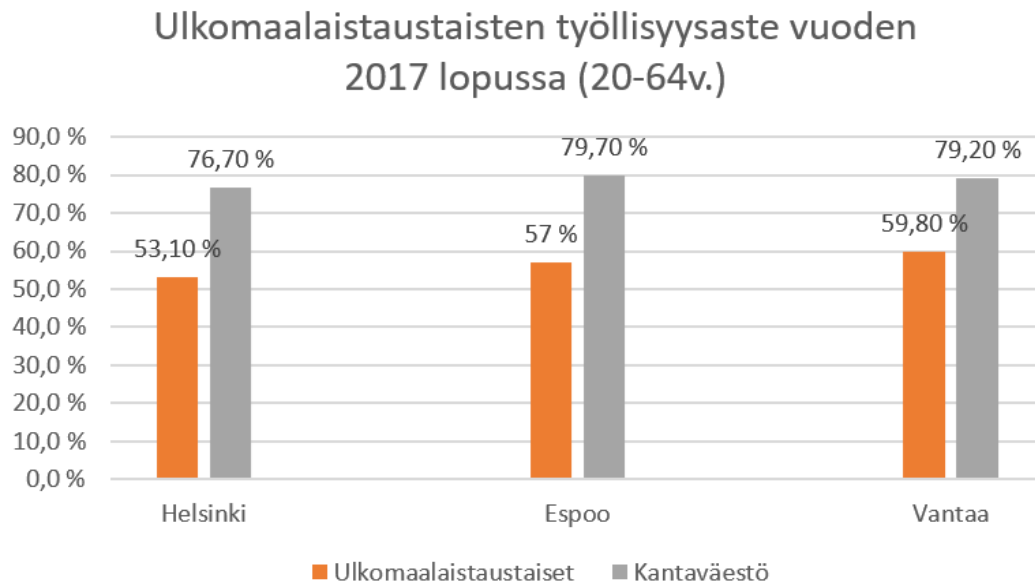
#### 4 TYÖN MERKITYS MAAHANMUUTTAJILLE

Maahanmuuttajien työllistyminen on keskeistä kotoutumisen ja toimeentulon turvaamisen kannalta. Sillä on myös monella tavalla merkittävä vaikutus suomalaiseen yhteiskuntaan (Busk & Jauhiainen 2019.) Työllistymisen kautta maahanmuuttajien tukitarve vähenee ja vastaavasti valtion verotulot lisääntyvät (Eduskunta). Työ on yksi kolmesta merkittävimmästä syystä maahanmuuttoon Suomessa perheen, opiskelun, ja pakolaisuuden lisäksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 11.)

Suomalaiset Suomessa tekevät työtä ensisijaisesti rahan takia. Tämä tuli esille Elinkeinoelämän valtuuskunta EVAn arvo- ja asennetutkimuksessa, jossa tutkittiin suomalaisten asennetta työhön. Tutkimuksessa tuli rahan lisäksi esille myös kolme muuta tärkeää tekijää, joita ovat yhteiskunnallinen velvollisuus, itsensä kehittäminen ja yhteisöllisyys. (Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA.) Työn merkitys maahanmuuttajille on kotoutumisen lisäksi merkittävä hyvinvointia lisäävä tekijä. Työ lisää osallisuuden tunnetta yhteiskuntaan, vahvistaa kielitaitoa, sekä antaa tietoa suomalaisesta työelämästä ja -kulttuurista. (Kosonen ym. 2019.) Työn merkitys on osittain samaa niin suomalaisille kuin maahanmuuttajillekin. Suurimpana erona rahan ja yhteiskunnallisen velvollisuuden korostuminen suomalaisten keskuudessa.

Suurin osa Suomessa olevista maahanmuuttajista on nuoria ja työikäisiä 20–49 -vuotiaita, kun taas suomalaisten työikäisten määrä on laskusuuntainen. Vuoteen 2030 mennessä työikäisten suomalaisten määrä tulee vähentymään jopa 40 000 henkilöllä. Tämä on yksi merkittävä syy siihen, miksi maahanmuuttajien työllisyyden parantaminen suomalaisessa yhteiskunnassa on keskeistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 21.) Kun puhutaan työllistymisen parantamisesta ovat kotouttamistoimenpiteet tärkeässä asemassa. Kotouttamisen prosesseja tulisi nopeuttaa ja niiden vaikuttavuutta parantaa. Maahanmuuttajien työllistymisen lisäämiseksi tavoitteena tulisi olla riittävät yhteiskunta-, työelämä- ja kielitaitovalmiudet. Erityisesti maahanmuuttajataustaisten naisten kotoutumiseen tulisi panostaa. (Eduskunta.) Kotoutumiskoulutuksen jälkeen maahanmuuttajien suomen kielitaito jää usein heikoksi, mikä asettaa vaatimuksia kielikoulutuksen uudistamiselle. Vuosina 2013–2016 vain vajaat 35% kotoutumiskoulutuksen kielikoulutukseen osallistuneista maahanmuuttajista saavutti koulutuksessa tavoitekielitaitotason B1.1(Eduskunta). Kun

taas lähes 60% koulutukseen osallistuneista eivät edes saavuttaneet peruskielitasoa A2.2 (OECD 2018, 14).



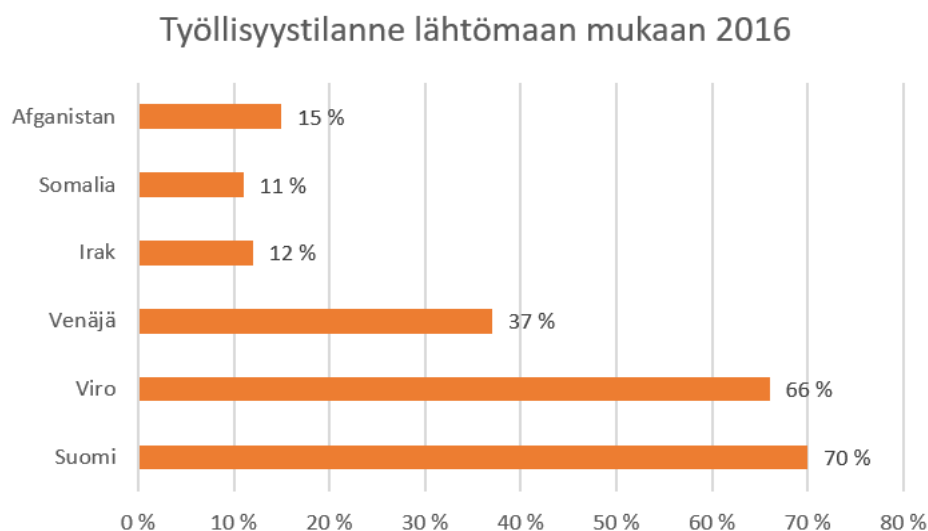
Kuvio 1. Ulkomaalaistaustaisten (20-64v.) työllisyysaste vuoden 2017 lopussa pääkaupunkiseudulla suhteessa kantaväestöön (Cantell 2019, 37)

Työllistymiseen vaikuttaa merkittävästi maahanmuuttajan maahanmuutto ajankohta, lähtömaa ja sukupuoli. Yhteiskunnallinen ja taloudellinen tilanne Suomessa vaikuttaa erityisesti maahanmuuttajiin ja heidän työllistymistilanteeseensa. Muuttoajankohdan merkitys näkyy erityisesti 90-luvulla Suomeen tulleissa maahanmuuttajissa. He ovat tulleet Suomeen taloudellisen laman aikaan. Heillä on maassa oloaikaan suhteutettuna vähemmän kertyneitä työvuosi, kuin myöhemmin maahan tulleilla maahanmuuttajilla. Myös työttömyysjaksot ovat heillä olleet suhteessa pidempiä. Yleinen asenne ja työvoimapolitiittiset päätökset, sekä kotoutumistoimenpiteiden laatu ovat myös vaikuttaneet maahanmuuttajien kotoutumiseen ja työllistymiseen eri ajankohtina. (Busk & Jauhiainen 2019.)

Sukupuolen vaikutus näkyy myös tilastoissa. Maahanmuuttajamiehet työllistyvät naisia paremmin. Naiset jäävät miehiä useammin pidemmiksi ajoiksi kotiin työvoiman ulkopuolelle ja ovat siitä syystä vaarassa syrjäytyä suomalaisesta yhteiskunnasta. Usein syynä on perhe ja lapset sekä lapsista maksettava kodinhoitotuki, jonka vaikutus on merkittävä, kun tehdään valintaa sen ja kotoutumiskoulutuksen aikana maksettavan työmarkkinatuen välillä. Naisten kotouttamisen erityistarve on jo havaittu ja siihen on pyritty puuttumaan

erityisillä naisille suunnatuilla kotoutumistoimilla, jotka sisältävät lastenhoitomahdollisuuden. On myös havaittu erityisesti kotiin jääneiden maahanmuuttajanaisten tilanteen vaikuttavan suoraan heidän lastensa kotoutumiseen. Lapsi, joka hoidetaan kotona, jää paitsi mahdollisuudesta integroitua päivähoidon kautta ja oppia suomen kieltä. Samoin kuin äidit, jotka jäävät kotiin hoitamaan lapsia pitkäksi aikaa menettävät mahdollisuuden osallistua kotouttamistoimenpiteisiin, joita maahan muuttaneille on tarjolla pääsääntöisesti kolmen vuoden ajan oleskeluluvan saamisen jälkeen. (OECD 2018, 15.)

Lähtömaan vaikutus selittyy maahantulosyillä. Parhaiten Suomessa työllistyvät Virosta ja Länsi- ja Etelä-Euroopasta maahan muuttaneet. Heidän maahantulon syynsä on useimmin työperusteinen eli heillä on jo työpaikka odottamassa maahan saapuessaan, ja he ovat hakeneet oleskelulupaa työnperusteella. Heikoimmin työllistyvät Lähi-Idästä ja Somaliasta Suomeen tulleet maahanmuuttajat. He saapuvat maahan pääasiassa pakolaisina ja turvapaikanhakijoina. Oleskelulupaprosessit ovat pitkiä ja pääsy kotoutumispalveluihin vie siksi aikaa. (Busk & Jauhiainen 2019.) Työnteko-oikeus turvapaikanhakijoilla alkaa usein jo kolmen kuukauden maassa oleskelun jälkeen, mutta kotoutuminen ja kielitaidon kehittyminen vaatii toki pidemmän ajan (Maahanmuuttovirasto 2020).



Kuvio 2. Lähtömaan vaikutus näkyy selkeästi työllisyystilanteessa Suomessa (OECD 2018, 20)

## 5 TYÖELÄMÄN SUOMEA -KESKUSTELURYHMÄ

Työelämän suomea -keskusteluryhmän tavoitteena oli rakentaa kielenoppimisen kokonaisuus, joka sisältää tietoa suomalaisesta työelämästä ja -kulttuurista. Sen tarkoituksena oli jakaa tietoa työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, käytännöistä työpaikoilla sekä antaa vinkkejä ja välineitä työnhakuun.

### 5.1 Suunnittelu

Idea Työelämän suomea -keskusteluryhmään syntyi tarpeesta vastata Espoon kaupungin kirjaston Sellon suomen kielen kielikahvilan asiakkaiden toiveeseen. Osa Sellon kirjaston kielikahvilan asiakkaista halusi organisoidumpaa ja kurssimaisempaa kielen opetusta. Sellon kirjaston kielikahvila on toiminut vuodesta 2016 kaksi kertaa viikossa. Kielikahvilan toimintaa järjestää ja organisoii Sellon kirjasto, mutta kielen opetuksesta kielikahvilassa vastaa noin 10 henkilön joukko vapaaehtoisia. Asiakkaita kielikahvilassa käy keskimäärin 50 henkilöä joka kerta. Kielikahvilan emäntä tai -isäntä ottaa vastaan jokaisen asiakkaan iloisesti tervehtien, huolehtii kielikahvilan järjestelyistä ja jakaa tarvittavat materiaalit vapaaehtoisille käyttöön. Kielikahvilan suosio perustuukin pitkälti juuri sen alkuperäiseen ideologiaan kohtaamisesta ja sen tuomasta merkityksellisyyden tunteesta jokaiselle asiakkaalle ja vapaaehtoiselle. Olin itse suunnittelemassa ja käynnistämässä kielikahvilan toimintaa, sillä työskentelin silloin Sellon kirjastossa maahanmuuttajapalvelujen koordinaattorina ja vastasin kielikahvilan toiminnasta sekä vapaaehtoisten rekrytoinnista.

Aloitin keskusteluryhmän suunnittelun tutkimalla mitä materiaalia työelämä- ja maahanmuuttajat -aiheesta löytyy valmiina. Olin jo aikaisemman kielenopetuskokemukseni perusteella päättänyt hyödyntämään keskusteluryhmän suunnittelun pohjana toisto -metodi-koulutuksessa oppimaani. Toisto-metodi on Helsingin yliopiston suomi toisena kielenä -aineenopettajaopiskelijoiden ja asiantuntijoiden vuonna 2015 kehittämä suullisen kielenoppimisen metodi (Suomen kieli sanoo tervetuloa. Etusivu). Sen pohjana on yhteisöllinen kielen oppimisen malli, jonka perustana on turvallinen ilmapiiri, rauhallinen eteneminen, opettajan apu ja puhumiskeskeisyys. Toisto-metodissa on keskeistä toiston

tärkeys. Kielenoppimisessa on tärkeää kuunnella ja toistaa kuulemansa. (Suomen kieli sanoo tervetuloa. Metodi.) Keskusteluryhmän sisältö rakentui toiston avulla välineinä puhuminen, lukeminen ja kirjoittaminen. Myös osallistujien kielitaitotason huomioiminen ja asetetut tavoitteet ovat tärkeitä näkökulmia suunniteltaessa kielenopetusta.

Sisällön runkona toimi Paasikivi -Opiston ja Turun kristillisen opiston yhdessä tuottama materiaali *Työelämä tutuksi. Työelämä tietoutta maahanmuuttajille* (2019). Materiaalin pohjalta rakensin rungon keskusteluryhmän sisällölle. *Työelämä tutuksi*-materiaali on suunniteltu selkokielifiksi opetusmateriaaliksi työelämä tietouden opetukseen maahanmuuttajille. Siinä korostetaan suomalaisen työkuulttuuriin liittyviä asioita hyödyntäen olemassa olevia opetusmateriaaleja. (Paasikivi -Opisto ja Turun kristillinen opisto 2019.)

Selkokieli eli helppo suomen kieli, on yleiskieltä luettavampaa ja ymmärrettävämpää niin sisällöltään, sanastoltaan kuin rakenteeltaan. Se on suunniteltu avuksi ihmisille, joille yleiskielen ymmärtäminen ja lukeminen ovat haastavaa. Selkokieli on yleiskielestä muokautettua tekstiä, johon liittyy olennaisesti myös selkeä ulkoasu. (Selkokeskus. Selkokieli.) Selkokieltä käytettäessä tulee puhujan osata valita tilanteeseen sopivat ilmaisutavat ja antaa kuulijalle aikaa omaksua ja muotoilla sanottavansa rauhassa. Kielen tulisi olla tavallista puhekieltä, jossa käytetään arkipuheessa yleisiä sanoja. Murre sanoja ja kirjoitettua kieltä tulisi välttää. (Selkokeskus. Yleisohjeet.)

Kielen oppimisessa perustana on pedagogisuus, jossa oppija on toimija ja aktiivinen osallistuja, jonka tarpeiden tulisi olla opetuksen lähtökohtana. Sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys on keskeistä ja oppimisen tavoitteena ei ole vain tuotos, vaan se, miten hyvin kieltä pystyy käyttämään arjessa ja käytännön tilanteissa. (Lehtonen, Lakkala, Eloranta & Rasila 2015, 20.) Sosiaalisen vuorovaikutuksen syntyminen vaatii luottamuksellista ilmapiiriä ja kanssakäymistä osallistujien kesken. (Lehtonen ym. 2015, 25.) Ryhmyty mistä auttavat pari- ja ryhmäkeskustelutehtävät, sekä tutustuminen. Luottamus vaatii kasvaakseen turvallista ilmapiiriä, jonka syntymisessä auttaa kielen sisälle pääseminen helpompina tehtävien kautta etenemällä. Toimijuus käsitteenä tarkoittaa halua ja kykyä aktiiviseen toimintaan tietyn päämäärän saavuttamiseksi. Siihen liittyvät myös kielen oppijan oma motivaatio ja itseohjautuvuus (Lehtonen ym. 2015, 22–23.)

Työelämän suomea -keskusteluryhmä koostui kymmenestä tunnin mittaisesta kokoontumisesta kerran viikossa sekä kotitehtävistä. Jokaisella kokoontumiskerralla oli oma teemansa, johon tutustuttiin lyhyen pohjustuksen, videon tai muun materiaalin kautta. Jokaiseen teemaan liittyi uusien sanojen toistoa puhumalla ja kirjoittamalla sekä yhdessä käsiteltävä keskustelutehtävä. Koko opetusmateriaali oli koostettu yhteen Power Point -tiedostoon.

## 5.2 Ryhmän ohjaaminen

Kun aloitin Työelämän suomea -keskusteluryhmän, minulla oli jo runsaasti kokemusta maahanmuuttajaryhmien ohjaamisesta. Aikaisemmin olin ohjannut mm. kirjaston maahanmuuttajataustaisille kieliharjoittelijoille suunnattua keskusteluryhmää neljä kertaa viikossa sekä toiminut kielikahvilassa ohjaajana. Työelämän suomea -keskusteluryhmässä pystyin hyödyntämään näistä saamaani kokemusta ja hyväksi havaitsemiani kielenopetusmetodeja.

*Kepeli -kotoutumista kehollisilla ja pelillisillä menetelmillä* -hankkeen (2016–2018) tuottamassa oppaassa *Onnistu ohjaajana!* (Korpela & Salmenkangas 2018) kerrotaan toiminnallisten menetelmien käyttämisestä maahanmuuttajaryhmien ohjaamisessa. Siellä mainitaan keskeisinä juuri niitä asioita, joita itse olen havainnut tärkeäksi ja hyödyntänyt omassa ohjauksessani. Lähtökohtana olen pitänyt onnistumisen kokemuksen luomista tukemisen ja kannustamisen kautta. Oppimisen tulee olla hauskaa yhdessä tekemistä. Osallistujien huomioimista ja osallistamista mukaan toimintaan kuuntelemalla ja rakentamalla vuorovaikutusta heidän välilleen.

Ohjaajan käyttämällä kielellä on suuri merkitys. Hänen on tärkeä käyttää selkeitä, yksinkertaisia sanoja ja lauserakenteita. Kielitietoisuus ja selkokielen osaaminen ja hyödyntäminen ryhmän ohjaamisessa on keskeistä. Ohjaajan tulee puhua rauhallisesti ja kiirehtimättä. Ohjaajan on tärkeää toistaa ja kertoa esimerkkejä uusien sanojen ja käsitteiden käytöstä käytännön esimerkkien kautta, sekä eleiden ja ilmeiden, että tarvittaessa muun havainnollistavan materiaalin avulla selkeyttää sanomaansa. Hänen on tärkeä varmistaa, että tulee ymmärretyksi.

Yksi hyväksi havaittu menetelmä vieraan kielen oppimisessa on perinteinen sanelu. Se on monipuolisen opetuksen rinnalla suositeltu metodi. Sanelussa yhdistyy kuunteleminen, ymmärtäminen ja kirjoittaminen, sekä uusien sanojen oppiminen käytännössä. (Kuntoutussäätiö 2015.) Sanelu on aina osoittautunut ryhmissäni osallistujien suosikiksi. Sanelua käytin sen suosion ja monipuolisuuden vuoksi myös Työelämän suomea -keskusteluryhmässä.

### 5.3 Reflektointi

Työelämän suomea -keskusteluryhmän suunnittelu ja toteutus oli itselleni mielekäs ja samalla opettava kokemus. Suunnittelun lähtökohtana pidin selkeän, informatiivisen ja oleelliseen keskittyvän materiaalin keräämistä. Sisällön keskusteluryhmään rakensin aikaisemman kokemukseni ja asiakkaiden toiveiden perusteella. *Työelämä tutuksi. Työelämä tiedotusta maahanmuuttajille* -oppaan (Paasikivi -Opisto, Turun kristillinen opisto 2019) löytäminen auttoi prosessissa. Kun täydensin siitä saamani materiaalia muulla selkokielimateriaalilla sekä löytämilläni videoilla sain aikaiseksi monipuolisen, mutta selkeän paketin suomalaisesta työelämästä ja -kulttuurista.

Opetusmateriaalin koostaminen sen lopulliseen muotoon vaati paljon karsimista. Tavoitteenani oli koostaa koko materiaali yhdeksi PowerPoint-esitykseksi, jotta sitä olisi helppo jakaa ja käyttää. Aikaisemman suomen kielen opetuskokemuksen kautta tiesin, että selkeys, toisto ja keskittyminen yhteen asiaan kerrallaan auttoivat asioiden sisäistämisessä. Ensimmäinen keskusteluryhmä oli kokeilu, joka auttoi muokkaamaan materiaalia ja sisältöä uudestaan. Kaiken sen karsinnan jälkeen voin sanoa olevani erittäin tyytyväinen Työelämän suomea -keskusteluryhmän materiaaliin ja sisältöön. Onnistuin myös luomaan pedagogisesti toimivan ohjaajamallin, jossa oli keskeisenä ryhmän osallistaminen ja oma toimijuuden korostaminen sekä monipuolinen sisältö tukemassa oppimista. Suunnitelmani pedagogisuus ja selkeys saivat runsaasti kiitosta esitellessäni sitä Espoon kaupunginkirjaston johtoryhmälle.

Suunnittelu ja keskusteluryhmän sisällön rakentaminen olivat mielenkiintoista ja opettavaista, sekä haastavaa puuhaa. Itse ryhmän ohjaamisesta nautin kuitenkin eniten. Alussa jännitin sitä, miten ryhmä suhtautuu tekemääni opetusmateriaaliin ja miten toiminta

lähtee etenemään. Aloittaessamme ryhmän kohtasimme saman haasteen kuin aikaisemminkin maahanmuuttajaryhmien kanssa. Maahanmuuttajien suomen kielen ryhmien ohjaamisessa haastavinta on osallistujien erilaiset kielitaitotasot. Heikommat kielen osaajat jäävät helposti sivuun, kun vahvemmat ottavat aktiivisen osallistujan roolin ryhmässä. Tämän epätasapainon kannattelemisen on yksi keskeisimpiä tehtäviä maahanmuuttajaryhmän ohjaamisessa. Jokaisen osallistujan saaminen mukaan on tärkeää osallisuuden ja vuorovaikutuksen syntymisen saavuttamiseksi. On myös tärkeä huolehtia siitä, että asiat tulevat käsitellyiksi ja sisäistetyiksi, sekä keskusteluryhmälle asetetut tavoitteet saavutetuiksi.

Aikaisemmin hankkimani ryhmänohjauskokemuksen pohjalta pystyin hyvin reflektimaan omaa toimintaani maahanmuuttajaryhmän ohjaajana. Toimintaan kiinnittynyttä ja motivoitunutta ryhmää on helpompi ja miellyttävämpi ohjata, sekä saada heidät osallistumaan yhteiseen toimintaan aktiivisesti. Ohjaajalta vaaditaan runsaasti kärsivällisyyttä ja kykyä selittää asioita ymmärrettävästi. Selkokielen käyttäminen on välttämätöntä, jotta vaikeidenkin asioiden käsitteleminen onnistuu. Myös tavoitteiden asettaminen matalammalle tasolle toi enemmän onnistumisen kokemuksia niin ohjaajalle kuin osallistujille.



## 6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tarkoitukseni on haastattelujen ja keräämäni materiaalin pohjalta esittää käsitystä maahanmuuttajien kielitaidon vaikutuksesta heidän työllistymiseensä. Tavoitteenani opinnäytetyössä on tuoda esille niin maahanmuuttajien kuin ammattilaisten näkökulma siitä, miten suomen kielen taito vaikuttaa maahanmuuttajien työllistymiseen. Sanoittaa se, miten ammattilaiset asian kokevat ja miten maahanmuuttajien kielitaitoa arvioidaan heidän omasta kokemuksestaan.

Pyrin pitämään työni tiukasti rajattuna keskittyen keskeisimpään kysymykseeni maahanmuuttajien kielitaidon merkityksestä työllistymisessä. Jätin tietoisesti ulkopuolelle muut työllistymiseen mahdollisesti vaikuttavat syyt, joista halutessaan saisi aikaiseksi kokonaisen uuden opinnäytetyön verran materiaalia.

Tutkittavat kysymykset tarvittavan tiedon keräämiseksi:

1. Miksi kielitaito on tärkeää työllistymisessä?
2. Miten maahanmuuttajat itse kokevat kielitaitonsa tulleen arvioiduksi työssä ja työnhakutilanteissa?
3. Millaista tukea maahanmuuttajat itse kaipaavat kielitaidon kehittymiseen työllistykseen ja työllistymisen jälkeen?
4. Mitkä ovat suurimmat haasteet maahanmuuttajien kielitaidossa ja työllistymisessä?

Kielitaidon tärkeyttä työllistymisessä ei voi kiistää. On kuitenkin tärkeä pohtia kielitaidon vaatimustasoa suhteessa työtehtäviin. Asiantuntijahaastattelut ja keräämäni teoreettinen aineisto tuovat esille näkökulmia liittyen kielitaitotasoon ja sen vaatimuksiin.

Maahanmuuttajien omat kokemukset kielitaidon arvioinnista ovat keskeisiä opinnäytetyössäni. Pidän tärkeänä tuoda esille juuri heidän omakohtaisia kokemuksiaan liittyen kielitaidon arviointiin niin työnhaussa kuin työpaikoilla.

Maahanmuuttajien kielitaidon tuen tarve työllistymisessä ja työllistymisen jälkeen vastaa tärkeään kehittämiseen liittyvään kysymykseen. Miten olemassa olevia palveluita ja

toimintoja tulisi kehittää, jotta ne tukisivat maahanmuuttajien itse kokemaansa tarvetta kielitaidon tukemisessa? Miten työntajien olisi hyvä huomioida maahanmuuttajatyöntekijän kielitaidon tukeminen? Onko kielitaidon tukemiseen liittyvät vaatimukset kohtuullisia ja toteutettavissa?

## 7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöni on tutkimuksellinen, jonka materiaalin keräsin haastattelemalla valitsemiä asiantuntijoita ja Suomessa työllistyneitä maahanmuuttajia. Taustoitin työni tutkimalla aiheeseen liittyvää materiaalia verkosta ja kirjoista, sekä keräämällä median julkaisemaa materiaalia aiheen ympärillä käydystä keskustelusta.

Saatavilla olevaa materiaalia maahanmuuttajien työllistymisestä ja kielitaidosta löytyy runsaasti johtuen aiheen ajankohtaisuudesta ja merkittävydestä suomalaiselle yhteiskunnalle sekä työelämälle. Vaikka aihe on tunnistettu ja otettu osaksi yleistä keskustelua, voi silti ihmetellä miksi maahanmuuttajien määrän kasvu Suomessa ja toisaalta työmarkkinoiden runsas tarjonta eivät tunnu kohtaavan.

Pyrin työssäni pysymään tiukasti rajatussa aiheessani käsitellen vain suomen kielen taidon merkitystä työllistymisessä. Sekä sitä, miten saavuttaa työmarkkinoiden edellyttämä suomen kielen taitotaso ja miten työnantajat voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa maahanmuuttajatyöntekijöiden kielitaidon vahvistamiseen.

### 7.1 Haastattelumenetelmä

Syy haastattelumenetelmän valitsemiseksi materiaalin keräämiseen oli yksinkertainen. Haastattelumenetelmällä sain kerättyä omakohtaiseen kokemukseen perustuvaa tietoa maahanmuuttajilta sekä heidän kanssaan läheisesti työskenteleviltä asiantuntijoilta. Haastattelumenetelmä täydentää muuta aineistoa kokemusperusteisella tiedolla. Tärkeän näkökulman opinnäytetyöhöni antoi erityisesti maahanmuuttajien omakohtainen kokemus.

Haastattelumenetelmänä toimi yksilöllinen teemahaastattelu, jonka avulla sain kerättyä laadullista tietoa opinnäytetyöni aiheesta. Teemahaastattelun ideana on saada aikaan keskustelu, jossa tutkija pyrkii saamaan selville haastateltavalta häntä kiinnostavia tutkimuksen aihepiiriin liittyviä asioita. (Hakala, Eskola ym. 2010, 26.)

Valitsin metodiksi kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän, koska halusin saada tietoa haastateltavien omakohtaisista kokemuksista, kuulla heidän mielipiteitään ja näkemyksiä, sekä kerätä tietoa liittyen aiheeseeni. Laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu hyvin pienelle haastateltavien joukolle tiedon saamiseksi. Haastattelumateriaali tuki opinnäytetyöni teoreettista aineistoa kokemuseräisellä tiedolla. Kokemuseräinen tieto on keskeinen tekijä valitsemassani aiheessa. (Survey Monkey, 2020.)

Haastateltavat löysin omista verkostoistani. Asiantuntijoiden kanssa työskentelin aikaisemmin samassa hankkeessa Espoon työllisyyspalveluissa. Maahanmuuttajista kolmeen olen tutustunut Sellon kirjaston kielikahvilassa työskennellessäni ja yhteen nykyisessä työpaikassani. Valintaperusteena maahanmuuttajahaastateltavien kohdalla toimi kielitaitotaso ja työllisyystilanne. Saadakseni aikaan vertailua valitsin haastateltavaksi henkilöitä, joilla oli toisistaan poikkeava tausta, niin kielen opiskelusta kuin kotoutumisesta Suomessa. Halusin näin pientä joukkoa haastatella saada monipuolisen näkemyksen ja kokemuksen opinnäytetyöni taustalle.

Kerroin kaikille haastateltaville etukäteen opinnäytetyöstäni ja sen tarkoituksesta. Kerroin myös, että kaikki haastateltavat esiintyvät työssäni anonymieinä eli kenenkään nimiä ei mainita. Asiantuntijat olivat tietoisia, että mainitsen opinnäytetyössäni heidän työpaikkansa ja -tehtävänsä eli heidät olisi mahdollista halutessa tunnistaa niiden perusteella. Pyysin kaikilta haastateltavilta suostumuksen ennen haastattelua. Sovimme haastatteluajankohdat ajoissa yhteisesti sovittuihin paikkoihin, joihin jokaisen oli helppo tulla. Asiantuntijoille lähetin kysymykset etukäteen, koska heidän kohdallaan halusin saada ammattimaisempaa tietoa ja näin antaa heille mahdollisuuden valmistautua haastattelutilanteeseen. Maahanmuuttajille kerroin mihin kysymykseni liittyvät ja toivoin heidän vastaavan niihin omaan kokemukseensa pohjautuen.

Haastattelu käsitti noin 6–7 kysymystä liittyen tiiviisti aiheeseeni. Haastattelukysymykset muotoilin löytääkseni vastauksia esittämiini tutkimuskysymyksiin. Kysymysten oli tarkoitus toimia enemmän keskustelun runkona kuin selkeinä esitettyinä kysymyksinä. Tavoitteena oli aikaan saada vapaamuotoinen keskustelu, joka kuitenkin käsitti kaikki kysymyksissä esille tulleet teemat. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Haastattelujen tarkoituksena oli saada koottua näkemys, joka perustuu asiantuntijoiden omakohtaiseen kokemukseen, mutta myös mielipiteeseen. Sekä varsinaisen tutkimuskohderyhmäni

eli työllistyneiden maahanmuuttajien omakohtainen näkemys ja kokemus omasta kielitaidostaan ja sen vaikutuksesta työllistymisessä. Pidin tärkeänä tuoda esille juuri haastatteluvien omakohtaisia näkemyksiä, kokemuksia ja kehitysehdotuksia, joihin tulen palaamaan tehdessäni johtopäätöksiä opinnäytetyöni päätteeksi, sekä esittäessäni oman näkemykseni maahanmuuttajien kielitaidon tukemisesta työllistymisessä.

Kaikki haastattelut toteutettiin helmikuun 2020 aikana. Asiantuntijoiden haastattelut teimme heidän toiveestaan Espoon työllisyyspalvelujen toimistolta varatussa neuvotteluhuoneessa. Maahanmuuttajista yhtä haastattelin omalla toimistollani Helsingissä, koska työskentelemme samassa paikassa. Yhtä maahanmuuttajaa haastattelin Oodin kirjastossa ja kahta kahvilassa Leppävaarassa. Halusin tehdä haastattelutilanteesta mahdollisimman helposti saavutettavan ja rennon tilanteen. Ennen varsinaista haastattelua pyysin jokaiselta luvan nauhoituksen tekemiseen ja kerroin, että nauhoitus tulee vain minun omaan käyttööni. Selitin vielä jokaiselle mitä olen tekemässä, mihin tarkoitukseen käytän haastattelumateriaalia ja mikä haastatteluissa on keskeistä. Pyysin haastateltavia käyttämään kieltä, suomea tai englantia, oman toiveensa mukaan. Kysymykset esitin suomeksi ja tarvittaessa tarkensin englannin kielellä. Vain yksi haastateltavista käytti vastatessaan enemmän englantia kuin suomea.

Nauhoitin haastattelut, jotta pystyin keskittymään keskusteluun haastateltavan kanssa ja tekemään mahdollisia lisäkysymyksiä. Haastattelujen jälkeen litteroin niistä aiheeni kannalta oleellisen sisällön, jotta itse litterointiin ei kulunut liikaa aikaa. Tarvittaessa pystyin kuuntelemaan nauhoituksen ja täydentämään tietojani.

## 7.2 Aineiston keruu

Haastattelututkimukseni sisältää kuusi yksilöhaastattelua. Jokainen haastateltavaksi pyytämäni henkilö suostui heti haastatteluuni ja saimme sovittua haastatteluajat. Haastattelujen kesto oli vaihtelevasti 30–50 minuuttia. Haastattelujen avulla keräsin tietoa valitsemiltani asiantuntijoilta sekä maahanmuuttajilta. Halusin selvittää kokemusperäisten haastattelujen avulla, miten maahanmuuttajat itse arvioivat kielitaitonsa, millaista palautetta he ovat saaneet työnantajilta ja miten realistisesti he kokevat tullessa kielitaidon perusteella arvioiduiksi työnhakijoina ja työntekijöinä. Maahanmuuttajat ovat eri syistä

Suomeen muuttaneita vieraskielisiä henkilöitä, jotka eivät ole osanneet suomen kieltä maahan tullessaan. Moni heistä osaa englanti, mikä lähtökohtaisesti helpottaa heidän kommunikointiaan suomalaisten kanssa. Toisaalta englannin kielen osaaminen myös vähentää maahanmuuttajien mahdollisuuksia oppia suomen kieltä käytännötilanteissa. (Laurinoli 2019.) Maahanmuuttajataustaiset haastateltavani esiintyvät opinnäytetyössäni nimikkeillä: maahanmuuttaja A, maahanmuuttaja B, maahanmuuttaja C ja maahanmuuttaja D. Maahanmuuttaja C:n haastattelun tein tulkin avustuksella, koska hän ei puhu suomea, eikä englantia. Tulkkina toimi ystäväni, joka ei ole virallinen tulkki, mutta kielitaidoltaan riittävä epävirallisen haastattelun tulkkamiseen.

Asiantuntijoina haastattelin Espoon kaupungin työllisyyspalvelujen Toske-ohjelmassa työskenteleviä suunnittelijoita. Heillä molemmilla on runsaasti monipuolista kokemusta ja osaamista työskentelystä maahanmuuttajien kielen opetuksen, koulutuksen ja työllisyyden parissa. Asiantuntijat työhöni valitsin tutustuttuani heihin Työrasti-hankkeessa, jossa työskentelimme yhdessä. Työrasti-hanke (2016–2018) oli suunnattu 30–54 -vuotiaille espoolaisille työttömille parantamaan heidän osaamistaan ja työelämävalmiuksiaan. Suurin osa hankkeen asiakkaista oli vieraskielisiä. Toske-ohjelmaa eli työvaltaisen oppimisen mallia kehitettiin osana Työrasti-hanketta. (Govserv. Työrasti Espoo.) Asiantuntijahaastateltavat esiintyvät opinnäytetyössäni nimikkeillä: asiantuntija 1 ja asiantuntija 2.

### 7.3 Aineiston analysointi

Pyrin aina jokaisen haastattelun jälkeen tekemään litteroinnin mahdollisimman pian, kun asiat olivat vielä tuoreena mielessäni. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 19 sivua, joista 8 sivua asiantuntijoiden haastatteluista ja 11 sivua maahanmuuttajien haastatteluista. Litteroinnin jälkeen tallensin jokaisen haastattelun omaksi tiedostoksi. Litteroituna haastattelumateriaalia oli helpompi tarkastella suhteessa tutkimuskysymyksiin. Analysointia varten tulostin litteroimani haastattelut ja merkitsin niistä eri väreillä kohdat, jotka sisälsivät kysymysten ja opinnäytetyöni kannalta oleellista tietoa. Ennen analysointia kerätään haastattelumenetelmällä saadut vastaukset teemoittain yhteen esitettyjen kysymysten alle ja analysoidaan saatuja vastauksia niitä suhteessa toisiinsa (Hakala ym. 2010, 43).

Esitetty kysymys: Miten itse arvioisit suomen kielen taitoasi?

Oma arvio kielitaidosta	Päätelmä
A. Olen tehnyt Yki-testin ja läpäissyt sen. Yki-testi minulla on puhumisen läpi, tekstin ymmärtäminen läpi, kirjoittaminen läpi, kuunteleminen sitä en läpäissyt, mutta kolme riittää, että testi on läpi.	Hyvä suomen kielen taito
B. Olin 6 kuukautta kotoutumiskoulutuksen suomen kielen kurssilla sen jälkeen tasoni oli testissä B1.1. En tiedä sen arvoa. Puheen osalta se on vaikeaa.	B1.1 Hyvä suomen kielen taito
C. Ei puhu suomea.	-
D. Yki-testin tulos 2017 tulos B1. Arvioin, että edelleen B1., vaikka en käytä kieltä niin paljon kuin ennen. Minulla on hyvä suomen kielen taito.	B1 Hyvä suomen kielen taito

Taulukko 1. Esimerkki maahanmuuttajien haastatteluvastausten analysoinnista

Tämän analysoinnin pohjalta voin tehdä loppupäätelmän, että haastattelemiani maahanmuuttajat arvioivat oman suomen kielen taitonsa hyväksi. Suomea osaamattomalta en tätä kysymystä kysynyt. Voin myös todeta, että jokaisen haastateltavan antama vastaus perustuu heidän saamaansa arvioon omasta kielitaidostaan perustuen kielitestien tuloksiin. Täten voin esittää opinnäytetyössäni päätelmän, jonka jo aiemmin toin esille työssäni perustuen teoreettiseen aineistoon. Maahanmuuttajien kyky arvioida omaa kielitaitoaan on realistinen ja heidän arvionsa peilaa kielikokeiden tuloksiin.

Tätä taulukkomallin analysointimenetelmää käytin läpi koko haastattelumateriaalin analysoidessani saamiani vastauksia suhteessa esittämiini kysymyksiin.

## 8 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyöni tavoitteena on löytää vastauksia esittämiini tutkimuskysymyksiin. Keskeisenä kysymyksenä se, mikä merkitys kielitaidolla on maahanmuuttajien työllistymisessä. Opinnäytetyöni tutkimustuloksina esitän löytämäni tutkimuskysymysten vastaukset sekä osoitan mitä tarkoittaa hyvä suomen kielen taito niin maahanmuuttajien näkökulmasta, kuin asiantuntijoiden kokemusten perusteella. Haastattelujen pohjalta keräämäni maahanmuuttajien omakohtaiseen kokemukseen liittyvä tieto toimii keskeisenä materiaalina opinnäytetyössäni. Peilaan sitä asiantuntijoiden haastatteluista saamaani tietoon.

### 8.1 Maahanmuuttajien kokemus kielitaidon merkityksestä

Opinnäytetyötäni varten haastattelemani neljä maahanmuuttajaa kertoivat kaikki oma-kohtaisia kokemuksiaan liittyen kielitaidon arviointiin työnantajan puolelta työnhakutilanteissa ja työssä ollessaan. Haastattelemani maahanmuuttajat ovat olleet Suomessa 3–5 vuotta.

Kielitaito merkitsee maahanmuuttajille ennen kaikkea mahdollisuutta osallistua ja olla osallisena suomalaisessa yhteiskunnassa. Kielitaito avaa mahdollisuuden opintoihin ja työelämään. Se ei kuitenkaan yksin riitä takaamaan riittävää osaamista. Ymmärrys suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen tavasta toimia, samoin kuin käsitys työelämästä ja työ-  
kulttuurista antavat eväitä sopeutumiseen ja oman paikan löytämiseen Suomessa. Valittava totuus kuitenkin on, että Suomessa maahanmuuttaja on aina maahanmuuttaja suomalaisen yhteiskunnan silmissä. Se, miten hyvin kieltä puhut, miten kauan olet Suomessa asunut ja vaikka olet jo kansalaisuuden saanut, ei poista maahanmuuttajan leimaa. Maahanmuuttajien haastatteluissa nousi vahvasti esille seuraava seikka: kielitaito ja osallisuus työelämään tarjoavat enemmän mahdollisuuksia osallisuuteen ja sitä kautta väylän parempaan, itsenäisempään elämään. (Maahanmuuttaja haastattelut.)

Haastattelemiani maahanmuuttajia yhdisti kaikkia muutama tärkeä ominaisuus, jotka ovat vieneet heitä eteenpäin Suomessa. Ne kolme heistä, joiden suomen kielitaito on jo arvioitu itsenäisen kielenkäyttäjän kielitaitotasolle B1, ovat kaikki aktiivisesti ja



omatoimisesti kehittäneet kielitaitoaan itseopiskellen ja kielikahviloihin osallistuen varsinaisten kielikurssien lisäksi. Maahanmuuttaja D kertoi ylläpitävänsä suomen kielen taitoaan lukemalla suomenkielisiä lehtiä, kuuntelemalla radiota ja katsomalla televisiota, vaikka opiskeleekin tällä hetkellä englanninkielisessä koulutuksessa. Hän kertoi myös huomanneensa, miten nopeasti suomen kielen sanat alkavat unohtua, jos kieltä ei käytä päivittäin.

Maahanmuuttaja C kertoi haastattelussa tulkin välityksellä omista kokemuksistaan. Maahanmuuttaja C:llä ei ole suomen kielen osaamista. Hän on kuitenkin nyt työllistymisensä kautta saanut uuden motivaation kielen oppimiseen. Nyt hän ymmärtää kielitaidon merkityksen oman työllistymisensä turvaamiseksi tulevaisuudessa. Hänen kohdallaan vahva ammattitaito on taannut työllistymisen ilman suomen kieltä, mikä on merkittävä havainto opinnäytetyöni kannalta. Tämä esimerkki kertoo, että on mahdollista työllistyä Suomessa ilman kielitaitoa. Maahanmuuttaja C:n kertoman mukaan hänelle avuksi tuli verkostot ja kielitaitoiset kaverit, sekä ulkomaalaistaustaiset työnantajat.

Haastatteluissa tuli esille myös seuraavat seikat liittyen aiheeseen. Maahanmuuttaja B pohti kielen oppimisen suhdetta koulutustasoon. Aiheessa kiinnostavaa on se, miten koulutustaso vaikuttaa kielen oppimiseen vai vaikuttaako se. Korkeakoulutetuilla maahanmuuttajilla on usein paremmat valmiudet opiskeluun ja kielen oppimiseen kuin kouluttamattomilla maahanmuuttajilla. Korkeakoulutetuilla maahanmuuttajilla on useilla hyvä englannin kielitaito, mikä helpottaa Suomessa pärjäämistä. Heiltä saattaa kuitenkin puuttua osaaminen työnhakemisessa Suomessa sekä ymmärrys siitä, miten suomalainen työelämä toimii. (Maahanmuuttaja B haastattelu.) Vastaavasti taas luku- ja kirjoitustaidottomat maahanmuuttajat edustavat osaamisen toista ääripäätä. Jos ei ole koskaan käynyt kouluja, oppinut kirjoittamaan ja lukemaan edes omalla äidinkielellään, voi suomen kielen oppiminen noin vuoden mittaisessa kotoutumiskoulutuksessa olla täysin mahdotonta (Asiantuntija 1 haastattelu).

Tästä pääsemmekin siihen miten heterogeeninen joukko maahanmuuttajat ovat ja miten monipuolista palveluntarjonnan heille tulisi olla, jotta saavutettavat tulokset vastaisivat odotettua. Jo nyt on huomattu luku- ja kirjoitustaidottomien putoaminen pois tarjottujen palveluiden piiristä erityisesti herkissä nivelvaiheissa. Siksi olisikin hyvä lähestyä tätä ongelmaa maahanmuuttajan näkökulmasta. Sen sijaan, että pyritään väkisin opettamaan

luku- ja kirjoitustaidottomille, miten kirjoitetaan ja luetaan suomeksi, keskityttäisiinkin puhumisen opettamiseen käytännön työn kautta. Mietitään mitä osaamista maahanmuuttajilla on ja miten sitä voitaisiin hyödyntää. Lähdetäänkin miettimään olemassa olevan osaamisen kautta heidän työllistämistään, jotta he pääsisivät osallisiksi yhteiskuntaan ja saisivat mahdollisuuden kielen oppimiseen käytännössä. Tällä tavalla maahanmuuttajalle voisi mahdollistua osa-aikainentyö, joka tarjoaisi mahdollisuuden oman elantonsa hankkimiseen, ainakin osittain. (Asiantuntija 1 haastattelu.)

## 8.2 Mitä tarkoittaa hyvä suomen kielen taito

Kontaktit kantaväestöön nopeuttavat kielen oppimista, mutta juuri nämä kontaktit useilta maahanmuuttajilla tuntuvat puuttuvan. Kielitaito on myös stressitekijä vieraskielisille työnhakijoille Suomessa. Monet maahanmuuttajat ovat huolissaan siitä, etteivät he puhu tarpeeksi hyvää suomea. Tämä koskee erityisesti korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia. Työnhakeminen, hakemusten kirjoittaminen ja verkostoituminen työn saamiseksi vaatii kielitaitoa. Kielitaito on tärkeä osa hyvinvointia. (Maahanmuuttaja B haastattelu.)

Kysyin haastatteluissa kolmelta suomea osaavalta maahanmuuttajalta, mitä heidän mielestään tarkoittaa hyvä suomen kielen taito. Sain vastauksia, jotka selkeyttivät hyvin sen, miten käsitettä ”hyvä suomen kielen taito” tulkitaan. Englannin kielellä annetun vastauksen ole kääntänyt suomeksi.

Maahanmuuttaja B suhtautui selkeästi kaikkein kriittisemmin omaan kielitaitoonsa. Hän halusi olla täysin varma omasta kielitaidostaan ennen kuin käytti kieltä. Tämä näkyy myös hänen vastauksessa kysymykseeni.

Minä luulen, että kyse on sinun itseluottamuksesi tasosta. Me haluamme jonkun, joka on varma kielitaidostaan ja pystyy tekemään työn suomeksi, pärjäämään. Se on hyvin laaja ja valheellinen tapa lähestyä asiaa. Jos itse näen maininnan: ”hyvä suomen kielitaito vaaditaan”, en koskaan hae paikkaa, ellei asiaa ole tarkemmin määritelty, mitä se pitää sisällään. (käännetty englannin kielestä)

Hän toi esille myös työnantajan näkökulmaa ”hyvä suomen kielitaito” tulkintaan peilaten sitä omiin kokemuksiinsa. Usein työnantajan näkökulma on se, joka vaikuttaa vahvasti työnhakijan kokemukseen omasta kielitaidostaan.

Työnantaja näkökulma voi olla erilainen...jos sanotaan, ettei kielitaitosi ole riittävä, se ei välttämättä tarkoita sitä, vaan sitä, ettei työnantaja välttämättä halua vaivautua, eikä ehkä näe mitä muuta voisit tuoda työyhteisöön osaamisellasi, koska keskittyy kielitaitoon...Monet työnantajat eivät vaan jaksaa vaivautua.

Haastatelluista maahanmuuttajista pisimpään Suomessa ollut maahanmuuttaja D taas suhtautuu omaan kielitaitoonsa erittäin positiivisesti. Hän omaa mielestään hyvän suomen kielen taidon ja on tottunut käyttämään kieltä sujuvasti niin työssä kuin arkielämässä. Hän korostaa vastauksessaan kielitaidon merkitystä suhteessa työtehtävien vaatimukseen.

Mielestäni se tarkoittaa, että sulla on sitä taitoa, että ymmärrät mitä ne vaatii susta työssä, mitä sun pitää tehdä ja miten teet ne...Ei tarkoita, että pitää osata kaikki sanat kaikesta. Hyvä taito tarkoittaa, että osaat, ymmärrät ja myös työkaverit ja työnantaja ymmärtävät sinua.

Maahanmuuttaja D tuo myös esille kieliympäristön merkityksen kielitaidon ylläpitämiseksi. Hän opiskelee englanninkielisessä koulutusohjelmassa, eikä käytä suomen kieltä niin paljon kuin aikaisemmin ja huomaa sen vaikuttavan omaan kielitaitoonsa. Hän tuo myös esille kielellisen tuen tärkeyden työllistymisen jälkeen kielitaidon vahvistamiseksi erityisesti työn vaatimalla sanastolla.

### 8.3 Osaamisen suhde kielitaitoon

Maahanmuuttaja A tuo esille vahvan osaamisen suhteessa kielitaitoon. Hän on esimerkki henkilöstä, joka ei ole käynyt kotoutumiskoulutusta. Hän on oppinut kielen vastaanottokeskuksen suomen kielenryhmissä, kielikahvilassa ja itsenäisesti opiskellen. Hän on työllistynyt kahden vuoden Suomessa oleskelun jälkeen. Esimerkissä hän kertoo kaverista, joka on onnistunut työllistymään Suomessa ilman suomen kielitaitoa juuri vahvan ammattitaitonsa vuoksi. Tosin on tärkeä mainita, että työnantaja tässä tapauksessa on itse myös maahanmuuttajataustainen henkilö.

Jos yksi ihminen näyttää minulle sun pitää laatoittaa tämä seinä ja minä osaan tehdä sen, niin miksi he sanovat, että suomen kieli on tärkeä ja sun pitää osata sitä. Jos on hyvä ammatti kädessä, mutta ei voi puhua niin miksi hän ei voi tehdä työ.

Minulla on yksi kaveri, joka on hyvä räätäli. On sata varmaa, että jos joku ottaa häneltä työttesti, ei puhetesti, mä olen sata varma, että hän on ensimmäinen ihminen, joka valitaan tehtävään. Hänen ongelma on, koska hän ei osaa suomen kieltä.

Maahanmuuttaja C ei osaa suomen kieltä. Hänellä on kuitenkin kaksi työpaikkaa, joista toisessa hän pystyy kommunikoimaan omalla äidinkielellään. Toisessa työssä hän käyttää apuna Google translate -käännösohjelmaa työnantajan suomen kielisten viestien tulkitsemiseen. Työtehtäviin hänet on perehdyttänyt samaa äidinkieltä puhuva kollega. Työn kautta hänelle on nyt herännyt motivaatio opiskella suomen kieltä, jotta kommunikointi työnantajan kanssa olisi helpompaa ja keskustelu asiakkaiden kanssa tulevaisuudessa onnistuisi itsenäisesti. (Maahanmuuttaja C haastattelu.)

Kielitaito on vahvasti sidoksissa käyttöympäristönsä. Kotoutumiskoulutuksessa hankitulla kielitaidolla selviää arjessa ja käytännön asioiden hoidossa. Työpaikoilla vaadittava kielitaito on kuitenkin usein eri asia. Erilaiset työtehtävät vaativat ammattisanaston osaamista, kuten maahanmuuttaja A kertoi haastattelussaan rakennusalasta. Vaikka työntekijä osaisi tehdä tarvittavat työtehtävät, tulee hänen myös pystyä kommunikoimaan muiden tiimissä työskentelevien kanssa. Maahanmuuttaja A on hyvä esimerkki siitä, miten henkilöllä on jo aikaisempi osaaminen rakennusalalta, mutta työkalujen ja muiden työssä tarvittavien tarvikkeiden nimet ovat vieraita suomen kielellä. Alussa hän pystyi kommunikoimaan perusasioissa muiden työntekijöiden kanssa, mutta tiimityössä on tärkeä tuntee ammattisanasto, jotta työ sujuu kiireenkin keskellä. Oma-aloitteisuus kielen opiskelussa oli hänen kohdallaan tärkeää työn jatkuvuuden takaamiseksi, sillä tukea kielen opiskeluun ei työpaikka suoraan tarjonnut. Apuna toimi muu tiimi, joka tarvittaessa selitti työtehtäviä ja opetti sanastoa käytännön työtilanteessa. (Maahanmuuttaja A haastattelu).

Kielitaidon merkitys työllistymisen kannalta on täysin riippuvainen työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista, sekä työnantajan suhtautumisesta ei-äidinkielenään suomea puhuvaan työnhakijaan. Tärkeää on muistaa kielitaidon eri osa-alueet puhuminen, kirjoittaminen, lukeminen ja ymmärtäminen. Asiantuntija1 kokemuksesta usein

maahanmuuttaja, jonka puhumisen osa-alue suomen kielessä on vahva itsenäisen kielenkäyttäjän kielitaitotasoa (B1) eurooppalaisen viitekehyksen mukaan, vaikka muut kielen osa-alueet saattavat olla heikommalla peruskielitaitotasolla (A2), työllistyy hän usein helpommin kuin henkilö, jonka puhumisen osa-alue kielitaidossa on peruskielitaitotasoa (A2). (Asiantuntija 1 haastattelu).

#### 8.4 Asiantuntijoiden näkemys kielitaidon merkityksestä

Kuten asiantuntija 2 sanoi haastattelussaan ”Ei ole kyse vain kielitaidosta, vaan sen takana on todellisuus.” Tämä kuvaa erittäin hyvin sitä, miten tärkeä on osata liittää kielitaito osaksi kokonaisuutta, joka määrittää sen tarkoitusta. Asiantuntijahaastattelujen pohjatonousi esille monia tärkeitä seikkoja, jotka esitän seuraavaksi.

Kielitaito on keskeinen tekijä työllistymisessä. Se, mille alalle ja millaiseen työtehtävään on hakeutumassa vaikuttaa vaadittavaan kielitaitotasoon. Toisaalta jo työnhaku Suomessa on haastavaa ilman kielitaitoa. Kielitaidosta puhuttaessa on tärkeä erottaa suullinen ja kirjallinen kielitaito toisistaan ja pohtia niiden todellista merkitystä työtehtävän kautta. Usein maahanmuuttajataustaisella työnhakijalla on toinen näistä taidoista selkeästi toista vahvempi. (Asiantuntija 1 ja asiantuntija 2 haastattelut.)

Kielitaidon kehittyminen on yksilöllinen prosessi. Siihen vaikuttaa lähtötaso ja aikaisempi koulutustaso. Jos henkilö on luku- ja kirjoitustaidoton, joka ei ole käynyt koulua koskaan edes kotimaassaan on hänen lähtötasonsa ja kykynsä oppia täysin erilainen suhteessa koulutettuun, kouluja käyneeseen henkilöön. Myös englannin kielen osaaminen vaikuttaa. Jos henkilö ei osaa englantia oppii hän usein suomen kielen nopeammin, koska hänellä ei ole kieltä, jolla selviytyä Suomessa. Kielen opiskelu vaatii itseohjautuvuutta, jota pitäisi maahan muuttaneiden kohdalla korostaa ja tukea alusta alkaen. (Asiantuntija 1 haastattelu.)

Työnantajilla on omat näkemyksensä ja vaatimuksensa. Usein työpaikkailmoituksissa näkyvä termi: ”hyvä suomen kielen taito” on hyvin monimerkityksellinen ja tulkinnanvarainen. Toisinaan kielitaitovaatimuksen alle voi piilottaa omat ennakkoluulot ja

haluttomuuden oppia uusia toimintamalleja, joilla voisi tukea osaavan työntekijän kielitaidon kehitystä työyhteisössä.

Työantajat arvostavat suomen kielen osaamista usein enemmän kuin työntekemiseen vaadittavaa osaamista. Myös se, missä työkokemus on hankittu vaikuttaa siihen, miten työnantaja sen huomioi. Jos työnhakijalla on koulutus ja vuosien työkokemus omasta kotimaastaan, ei sitä juurikaan Suomessa arvosteta. Asiaa on perusteltu erilaisella työkuultuurilla ja sen vaikutuksella. Tässäkin maahanmuuttajan kielitaito ohittaa työkokemuksen. (Asiantuntija 2 haastattelu.)

Keskeiseksi nousee myös työyhteisön vastaanottavuus ja halu tukea, sekä antaa tilaa maahanmuuttajatyöntekijän kielelle kehittyä käytännön työssä. Myös ymmärrys erilaisista kulttuureista on keskeistä, kun puhutaan kielitaidosta ja sen tukemisesta. Valmiudet tähän vaihtelevat työpaikka- ja alakohtaisesti. Asiantuntijoiden kokemuksesta toske-ohjelmassa alat, joilla kielitaitoon on suhtauduttu myönteisesti ja tukien ovat olleet päivähoito- ja järjestöalantehtävät. Näillä aloilla on selkeästi enemmän ymmärrystä ja halua tukea maahanmuuttajia. (Asiantuntija 1 ja asiantuntija 2 haastattelut.)

## 8.5 Onnistumisia työllistymisessä

Asiantuntija 1 kertoi esimerkin onnistuneesta työllistymisestä vähäisemmälläkin kielitaidolla, jossa työyhteisön merkitys nousee tärkeään asemaan.

Ohjaan Seuren kautta asiakkaita työllistymään. Sinne pystyy hyvin työllistymään, vaikka luku- ja kirjoitustaito ei olisikaan hyvällä tasolla. Vaihtelee alan ja työtehtävän mukaan, mutta alemmallakin kielitaidolla voi työllistyä ja pärjätä työelämässä. Työympäristön vastaanottavuus, perehdytys ja uuden työntekijän tukeminen siellä on totta kai tärkeää. Se on iso plussa työntekijälle.

## 8.6 Esteitä työllistymisessä

Kun taas asiantuntija 2 toi esille esimerkin, joka kertoo toimijan haluttomuudesta lähteä tukemaan maahanmuuttajia kielitaidossa ja sitä kautta edesauttamaan heidän työllistymistään:

...paja, mikä mielestäni olisi hyvin työllistävä juuri maahanmuuttajille, mutta siellä ohjaajat vetoavat heikkoon kielitaitoon ja työturvallisuuteen tyyliin, ei tänne voida ottaa, jos ei puhu hyvää suomea, koska työturvallisuusriski. Sen sijaan, että lähdettäisiin miettimään kuvallisia työohjeita, selkokielistä perehdytystä ja selkokielistä vuorovaikutusta ja enemmän tukemista työtehtävissä, niin ei oteta ollenkaan.

Kielitaito on selkeä haaste. Toske-ohjelmaan tulee monia asiakkaita kotoutumiskoulutuksen jälkeen, koska heidän kielitaitonsa ei ole kehittynyt koulutukselle asetetulle itsenäisen kielenkäyttäjän tavoitetasolle B1.1.(Opetushallitus 2012). Kotoutumiskoulutuksen jälkeen peruskielitaitotasolle A2 jääneille ei ole suoraan tarjolla vaihtoehtoja lähetä kehittämään kielitaitoaan, vaan hakeutuminen jatko-opintoihin jää maahanmuuttajan itsensä harteille. Kysyessäni asiantuntijoilta onko peruskielitaitotaso A2 riittävä työllistymiseen, sain vastaukseksi seuraavaa.

Kielitaitotason A2 riittävyys työllistymiseen riippuu siitä, onko kyseessä A2 tason puhuminen, kirjoittaminen, lukeminen vai ymmärtäminen. Osaamisen painotukset vaihtelevat näiden välillä. Henkilön puhe voi olla tasolla B1 ja lukeminen A2. Tähän vaikuttaa paljon se, millä tavalla kieltä on opiskeltu, mikä on henkilön oma lähtötaso ja missä henkilön omat vahvuudet kielen oppimisessa ovat. Käytännön kielitaito kehittyy toiminnallisessa opetuksessa, kun taas kielioppipainotteinen opetus tukee kieliopillisesti oikeaa kielitaitoa.

Jokainen on yksilöllinen oppija ja painotus tulisikin valita oman tarpeen mukaan. Työllistymistä ajatellen puhumisen osaaminen auttaa enemmän kuin lukeminen ja kirjoittaminen. Ilman luku- ja kirjoitustaitoa on mahdollisuus työllistyä erilaisiin avustaviin tehtäviin esimerkiksi keittiö- tai siivousalalle, jos pystyy puheella ja omalla persoonallaan vakuuttamaan työnantajan osaamisestaan. Usein kielitaitovaatimukset niin koulutuksiin kuin työtehtäviin ovat liian korkeita monille maahanmuuttajille saavuttaa. Tästä kertoi seuraavanlaisen esimerkin asiantuntija 1.

Suomen Diakoniaopisto haki päiväkotiaavustajien työvoimakoulutukseen maahanmuuttajia. Kielitaito vaatimus oli B1 jo hakiessa.

Heikompi kielitaitovaatimus vaatii opetushenkilökunnalta kykyä kehittää menetelmiä heikomman kielitaidon omaavien opettamiseen.

### 8.7 Keinoja tukea maahanmuuttajia työllistymisessä

Asiantuntijoiden haastattelujen pohjalta nousi esille useita selkeitä keskeisiä haasteita maahanmuuttajien kielitaidossa ja työllistymisessä. Seuraavassa esitän nämä haasteet ja asiantuntijoiden esille tuomia ratkaisuja niihin perustuen heidän omaan kokemukseensa.

Luku- ja kirjoitustaidottomat maahanmuuttajat ovat ryhmä, joka tarvitsee enemmän tukea kielenoppimiseen ja työllistymiseen, erityisesti nivelvaiheisiin kotoutumiskoulutuksen jälkeen.

Luku- ja kirjoitustaidottomat ovat edelleen haaste. Mistä he saavat apua? Olisiko heillä mahdollisuus mennä työkkärin etuudella aikuisten perusopetukseen?

Työelämään sisään pääsemiseen tarvitaan enemmän matalan kynnyksen mahdollisuuksia. Maahanmuuttajille voitaisiin järjestää enemmän suorarekrytointia kieli- ja kulttuuritietoisella tavalla.

Suomalainen työnhakusysteemi on erittäin haastava maahanmuuttajalle. Jos ei osaa kieltä, niin ensin opit kielen ja sen jälkeen alat opettelemaan työnhakua...Digitaidot puutteelliset. Sähköiset hakemukset haasteena.

Rekrytilanteessa suosittelijamalli käyttöön. Avustajana esimerkiksi ohjaaja, joka kertoo osaamisesta, sanoittaa asiakkaan puolesta.

Suomalainen työelämä ei ole vastaanottava, avoin ja valmis tukemaan puutteellisen kielitaidon omaavaa, eri kulttuurista tulevaa työntekijää. Suomalaista työelämää tulisi kehittää kieli- ja kulttuuritietoutta, sekä monimuotoisuusosaamista parantamalla.

Yhteiskunnan tulisi luoda rakenteita, joka auttaa maahanmuuttajia työllistymisessä vähäisemmälläkin kielitaidolla...Ei liikaa tuijoteta vaatimuksiin...Apuvälineet ja perehdytysvideot käyttöön.

Lähtökohtien miettimien maahanmuuttajien osaamisesta käsin. Työtehtävien miettiminen heidän osaamisensa ja mahdollisuuksien kautta.



Maahanmuuttajille suunnatut palvelut ovat sirpaleisia ja vaikeasti saavutettavia. Maahanmuuttajat, jotka erityisesti palveluita tarvitsisivat ovat usein kielitaidoltaan puutteellisia, eivätkä he osaa niitä kysyä.

Kotokoulutuksen jälkeen palveluverkostoa pitäisi koota kasaan ja nivelvaiheita tukea...Omatyöntekijämalli käyttöön...TE-toimiston työntekijämalli ei riitä, kun sinulla on 300 asiakasta.

Nyt kun alan katsomaan niin kyllähän siellä (TE-toimisto) viedään tukea työpaikoille, tehdään osaamisen arviointia sitä tätä ja tuota, mutta jotenkin vaan se viesti mikä tulee asiakkailta ei vastaa tätä. Joku mättää, koska palvelut eivät ole tarpeeksi tavoitettavissa ja tarpeeksi näkyvillä.

Kotoutumiskoulutuksen jälkeen peruskielitasolle A2 jääneet maahanmuuttajat tulisi erityisesti huomioida palveluntarjonnassa.

Jos katsotaan, että saavuttaa tavoitetason A2 niin on omillaan jatkosta, koska ei riitä kielitaito eteenpäin. Nivelvaiheet on haastavia. Juuri nämä ihmiset (maahanmuuttajat) tarvitsevat enemmän tukea.

Maahanmuuttajat, joille kielitaidon kehittyminen on erityinen haaste, syystä tai toisesta, muodostavat oman erityisen ryhmänsä. Maahanmuuttajien oppimisvaikeudet ja niiden tunnistaminen on haastavaa ja vaatii vielä työtä.

Aihe on tunnistettu. Ei kauheasti esillä. Selkeitä ratkaisuja ei ole olemassa tai ei ainakaan esillä. Mitään systemaattista ei ainakaan ole.

Oppimisvaikeuksien tunnistaminen voisi auttaa monia pääsemään eteenpäin kotoutumiskoulutuksen jälkeen, jos he saisivat mahdollisuuden koulutuksen aikana tuettuun kielen oppimiseen. Myös yksilöllisten opintopolkujen rakentamisessa voisi huomioida oppimisvaikeuksien tuomat haasteet ja miettiä vaihtoehtoisia väyliä työelämään.

Maahanmuuttajien itseohjautuvuutta ja omatoimijuutta tulisi tukea aktiivisesti, yksilöllisen tilanteen huomioon ottaen, heti maahan tulosta alkaen.

Alussa erittäin tärkeää. Ei ole lapset tai puoliso tekemässä puolesta vaan omanelämän ohjaavuus on ihmisellä itsellään alusta asti...Asiakastyössä tulisi aina antaa aikaa omatoimisuuden tukemiselle, vaikka olisi kuinka

hidasta...Jos annetaan aikaa, niin pääsisikö joku prosenttiosuus eteenpäin, koska annetaan aikaa ja tuetaan omatoimijuutta.

Maahanmuuttajien määrä Suomessa on lisääntynyt, mutta kentällä on edelleen tietovajetta kotoutumiskoulutuksesta ja työelämän vaatimuksista. Olisi tärkeä rakennetaan entisestään toimivampia verkostoja palvelujentuottajien kesken. Lisätään tiedottamista, viestintää ja koulutuksia ammatillisille, jotka toimivat maahanmuuttajien parissa. Selkeyttää jo olemassa olevaa palveluverkosta.

### 8.8 Tuen tarve kielitaidon kehittämisessä

Maahanmuuttajien ja asiantuntijoiden haastattelujen perusteella voi todeta seuraavaa. Kotoutumiskoulutus ei turvaa maahanmuuttajien kielitaidon kehitystä toivotulla tavalla. Vain 35% kotoutumiskoulutuksen käyneistä saavuttavat itsenäisen kielenkäyttäjän tavoitetasoa B1.1. (Eduskunta). Kotoutumiskoulutuksen tulisi taata kielitaitotaso, joka mahdollistaa työllistymisen tai opintoihin pääsyn. Työelämän tarpeen huomioiminen tulisi olla keskeistä, jotta työllistymisen mahdollisuus heti kotoutumiskoulutuksen jälkeen olisi olemassa. Erityisesti niille, joilla mahdollisesti jo on osaamista ja koulutusta tarjolla oleviin työtehtäviin. (Asiantuntija 1 ja asiantuntija 2 haastattelut.)

Saavutettu kielitaito ei usein kuitenkaan vastaa työnantajien asettamiin tavoitteisiin. Kotoutumiskoulutusta tuleekin kehittää työelämälähtöisesti käytännönläheisemmäksi, mikä on jo todettakin ja toimeen ryhdytty hallituksen toimesta. Tärkeä kuulla niin työnantajia kuin maahanmuuttajia omista kokemuksistaan liittyen työllistymisen haasteisiin erityisesti kielitaidon osalta, jotta kotoutumiskoulutuksen kehittämisessä osattaisiin keskittyä oleelliseen.

Työnantajien roolia ja vastuuta tulisi korostaa maahanmuuttajien kielen opiskelun tukemisessa työpaikoilla. Asiantuntija 2 kertoi haastattelussa, että jo 10 vuotta sitten on kehitetty työpaikoille vietäviä kielenoppimista tukevia materiaaleja, niin ohjaajille kuin työtä tekeville maahanmuuttajille. Sitä, onko tällainen materiaali edelleen käytössä, en saanut selvitettyä. (Asiantuntija 2 haastattelu.)

Korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille tulisi tarjota mahdollisuus akateemisen suomen kielen opiskeluun kotoutumiskoulutuksen lopussa tai sen jälkeen täydentävänä koulutuksena. Tämä antaisi paremmat mahdollisuudet korkeasti koulutetuille hakeutua koulutustaan vastaaviin työtehtäviin ja jatkokoulutuksiin. (Maahanmuuttaja B haastattelu.)

Työelämän suomea -keskusteluryhmän tavoitteena oli edesauttaa maahanmuuttajien työllistymistä kehittämällä heidän kielitaitoaan, parantaa työelämäntuntemusta sekä tietoa jakamalla auttaa heitä huolehtimaan oikeuksistaan työntekijöinä Suomessa. Osallistujilta saamani palautteen perusteella osallistujien kielitaito parani, työelämään liittyvä sanasto laajeni ja he kokivat saaneensa ymmärrettävää tietoa suomalaisesta työelämästä ja -kulttuurista.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kielitaito ja työllistyminen ovat yhteydessä toisiinsa. On kuitenkin syytä huomata, ettei kotoutumisessa ja työllistymisessä ole kyse pelkästään kielitaidosta ja sen määrittämisestä, vaan kyse on paljon monimuotoisemmasta ilmiöstä. Suomea hyvin puhuva koulutettu maahanmuuttaja, joka ei työllisty saattaa kärsiä ns. suomalaisuusvaje leimasta, joka tarkoittaa vääränlaista nimeä, pukeutumista tai aksenttia puheessa. (Tarnanen & Pöyhönen 2011.) Kielitaito on kuitenkin usein esille nostettu tekijä, johon vedotaan. Hyvä suomen kielen taito on vaatimus, jota ei ole yksinkertaista selittää. Se on sama asia, kuin maahanmuuttajan esittämän kielitaitotasotodistuksen B1 arvosana työnantajille. Kielitaitotason ja -vaatimusten esittämiseen tulisi löytää yhdenmukainen keino, joka olisi kaikkien ymmärrettävissä niin työnhakijan kuin työnantajan näkökulmasta.

Kaikissa haastatteluissa tuli esille seuraavat seikat liittyen kielitaitoon ja työllistymiseen. Kielitaidon tärkeyttä työllistymisessä ei voi kiistää. Työnantajan ja työyhteisön pitää pystyä kommunikoimaan keskenään. Kielitaitotaso tulee kuitenkin pyrkiä asettamaan työtehtävän vaatimalle tasolle. Tärkeää olisi myös tukea mahdollisuutta kielitaidon kehittämiseen työpaikalla kielen käyttämysympäristössä, jossa kieli saa merkityksensä. Pienillä apuvälineillä esimerkiksi kuvat ja nimetyt työvälineet, pystytään tukemaan maahanmuuttajien kielitaidon kehittymistä työympäristössä. Lähtökohtana työyhteisön vastaanottavuus ja valmius tukea kielitaidoltaan puutteellisempaa henkilöä. Kielitietoisuuden huomioiminen perehdytysmateriaalin rakentamisessa, sekä selkokielisyyden opettaminen perehdytyksessä ohjaaville henkilöille olisi jo yksi keino edesauttaa maahanmuuttajaa sopeutumisessa työtehtävään ja -yhteisöön. Pidemmälle vietyinä tuki voisi sisältää myös viikoittaisia suomen kielenkursseja työpaikoilla tai niiden ulkopuolella tukemaan kielitaidon kehitystä tai kevyempänä vaihtoehtona henkilökunnan kesken järjestettävä kielikahvila toiminta. Kielikahvilat toimivat erityisesti työpaikoilla, joissa työskentelee useampia maahanmuuttajia, jotka kaipaavat tukea kielitaidossaan.

Maahanmuuttajien omakohtaiset kokemukset kielitaidon arvioinnista työssä ja työnhakutilanteissa olivat haastattelujen perusteella melko positiivisia. He kokivat tulleen arvioiduksi oman tasonsa mukaisesti. Jokainen, joka osasi suomea, oli saanut hyvää palautetta suomen kielen osaamisestaan. He myös kokivat, että suomen kielen osaaminen oli

merkittävä syy työn saamiseen. Tosin jokainen heistä puhuu myös englantia mikä on toiminut tukikielenä, jos suomen kielen taito ei ole ollut riittävä asioiden selvittämiseen.

Suurimmat haasteet liittyen kielitaitoon ja työllistymiseen ovat maahanmuuttajien itsensä mielestä siinä, että onnistuu löytämään työnantajan, joka suhtautuu vastaanottavasti maahanmuuttajiin ja saa vakuutettua heidät niin kielitaidostaan kuin osaamisestaan. Suomen kielen oppiminen ja kielitaidon kehittäminen vaatii maahanmuuttajalta motivaatiota ja aktiivisuutta. Oma asenne ja peräänantamattomuus on tärkeää. Suhteet kantaväestöön tukevat kielen oppimista ja mahdollistavat kielen harjoittamisen todellisessa kieliympäristössä. (Maahanmuuttaja haastattelut.)

Suomen kielen sanotaan olevan vaikea kieli. Sitä se varmasti onkin. Maahanmuuttaja B toi haastattelussa esille sen, miten suomen kieli markkinoidaan maahanmuuttajille vaikeana kielenä, mikä vaikuttaa heidän suhtautumiseensa kielen oppimisessa (Maahanmuuttaja B haastattelu). Tämä ei kuitenkaan saisi olla ensimmäinen asia, jolla kieli maahan tulleelle markkinoidaan. Kielen oppiminen on yksilöllinen prosessi, johon vaikuttaa monet eri asiat. Tärkeintä olisi löytää jokaisella sopivin tapa lähteä kieltä oppimaan, pitäen mielessä myös tavoite, johon kielitaidolla pyritään. Ei ole tarve oppia täydellisesti suomen kieltä ja kielioppia, jos tavoitteena on työllistyä suorittavan alan työntehtäviin eikä pyrkiä yliopistoon. (Asiantuntija 1 ja asiantuntija 2 haastattelu.)

## 9.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Aloittaessani opinnäytetyöni tutkimusta selvitin Espoon työllisyyspalvelusta, tarvitsenko virallisen tutkimusluvan, jotta voin haastatella valitsemiani Espoon työllisyyspalvelussa työskenteleviä asiantuntijoita. Sain vastauksena, ettei tutkimuslupa ole välttämätön, koska opinnäytetyöni ei käsittele arkaluonteisia asioita, eivätkä kysymykset vaaranna yksilön tietosuojaa.

Tutkimukseeni liittyviin haastatteluihin osallistuminen oli jokaiselle vapaaehtoista ja niissä noudatettiin hyviä tieteellisiä käytäntöjä, sekä voimassa olevaa lainsäädäntöä. Haastateltaville kerrottiin haastatteluaineiston olevan vain minun yksityiseen käyttöni,

jonka hävitän tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Tulospaineistoa käsiteltiin anonymisti ja henkilötietoja ei kerätä.

## 9.2 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Maahanmuuttajien suomen kielitaito ja sen vaikutukset heidän työllistymiseensä, sekä integroitumiseensa Suomeen on laaja ja monimuotoinen aihe käsiteltäväksi. Tähän opinäytetyöhön rajasin aiheen keskittyen erityisesti kielitaito näkökulmaan.

Kiinnostavaa olisi laajentaa aihetta työnantaja- ja rekrytointihenkilöstön näkemyksiin liittyen maahanmuuttajataustaisen henkilön haastatteluun ja palkkaamiseen, sekä työhön perehdytykseen. Kiinnostavaa olisi myös tutkia laajemmin maahanmuuttajien kokemuksia työnhausta ja työllistymisestä Suomessa, sekä heidän kokemuksiaan suomalaisista työyhteisöistä.

Myös suomalaisten työyhteisöjen kokemukset maahanmuuttajista osana työyhteisöä ja erilaisista työpaikoilla käytössä olevista perehdytysmetodeista voisi tarjota uusia ajatuksia maahanmuuttajien työllisyyden vahvistamiseksi.

## 10 POHDINTA

Pohtiessani opinnäytetyöni aihetta oli valinta alusta asti selkeä. Halusin keskittyä maahanmuuttajiin ja heidän työllistymiseensä vaikuttaviin tekijöihin. Ajatus kielitaitoon rajaamisesta tuli oman työkokemukseni ja Työelämän suomea -keskusteluryhmän suunnittelun kautta. Olen työskennellyt maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden kanssa vuodesta 2016 suomen kielen opetuksen ja asiointineuvonnan parissa. Työnhaku ja kielitaito liittyvät vahvasti toisiinsa. Työnhakeminen on Suomessa melkein mahdotonta ilman kielitaitoa. Olen kohdannut työssäni useita täysin kielitaidottomia turvapaikanhakijoita, joilla on valtava halu päästä tekemään töitä, mutta mahdollisuudet siihen ovat melkein olemattomat niin kielitaidon kuin turvapaikanhakija statuksen vuoksi. Olen myös kohdannut monia suomen kieltä hyvin osaavia, pitkään maassa olleita maahanmuuttajia, jotka eivät onnistu työllistymään. Ja kaikkea tältä väliltä. Nämä kaikki kohtaamiset ovat saaneet minut miettimään totuutta maahan muuttaneiden työllistymisen taustalla.

Maahanmuuttajien kielitaidon kehitystä on tärkeää tukea niin työllistymisen mahdollistamiseksi kuin työllistymisen jälkeen työnantajan toimesta. Kielitaidon korostaminen työhaussa on yksi merkittävä työllistymiseen vaikuttava tekijä, jonka suhteen tulisi kuitenkin olla objektiivinen. Myös maahanmuuttajien asennetta ja tietoisuutta suomalaisesta työ- ja kulttuurista tulisi parantaa entisestään. Kuten niin monessa, olisi kultaisen keskitien löytäminen maahanmuuttajien työllistymisen tukemisessa ja vastaavasti kantaväestöstä koostuvan työyhteisön sopeuttamisessa ja kouluttamisessa kohtaamaan toisesta kulttuurista tuleva työntekijä, auttaisi kaikkia. Ei pidä unohtaa, että kotoutuminen ja kotouttaminen ovat kaksisuuntaista toimintaa, jonka molemmilta puolilta tulee löytyä vastuunottamista ja ratkaisuja, sekä halua saada aikaan tuloksia.

Työyhteisö, joka on avoin, vastaanottava ja valmis oppimaan uutta ilman ennakkoluuloja on ideaali tukemaan maahanmuuttajaa niin kielen kehityksessä kuin kotoutumisessakin. Tärkeä on myös osata tunnistaa henkilön oma kielellinen osaaminen ja tukea sitä. Monella kielitaito kehittyy joko tai menetelmällä. Henkilö joko pystyy puhumaan hyvää suomea tai oppii kirjoittamaan tai lukemaan sitä, vaikka puhe ei usein kokemattomuutta vielä niin vahvasti sujuisikaan. Kielitaidolle tulee osata antaa mahdollisuus kehittyä ja vahvistua toiminnallisessa ympäristössä, jossa kieli löytää tarkoituksensa.

Työnhakeminen Suomessa on haastavaa, jos kielitaitotaso ei ole riittävä. Monet rekrytoinnit tehdään sähköisen työnhaun kautta. Sähköisen työnhaun käyttäminen vaatii melko kehittyneitä kielitaitoa, sekä digitaalista osaamista. Tässä kohdassa voisi miettiä työnhaun muuttamista käyttäjäystävällisemmäksi maahanmuuttajille, joiden kieli- ja digitaidot eivät välttämättä riitä. Suorarekrytointi, joka tapahtuu kasvotusten, on yksi jo jonkin verran käytössä oleva tapa helpottaa työnhakua. Siinä tärkeäksi nousee rekrytoijan kielitietoisuus, kyky käyttää selkosuomea, sekä kokemus maahanmuuttajien suomen kielen kieliympäristöstä. Myös kulttuurisensitiivisyys ja avoimuus ovat tärkeitä ominaisuuksia maahanmuuttajien rekrytoijalle.

Opinnäytetyöni lähtökohtana ja tuotoksena on Työelämän suomea-keskusteluryhmä, joka syntyi asiakkaiden toiveesta omaan ja opponenttina toimivan vapaaehtoisen suomen kielen opetuskokemukseen perustuen. Haastattelujen ja opinnäytetyön tekemisen kautta sain myös lisää ajatuksia keskusteluryhmän materiaalin kehittämistä. Näin voin päivittää keskusteluryhmän materiaalia vastaamaan entistä paremmin maahanmuuttajien tarpeeseen kielitaidon kehittämisessä ja työelämä tietouden jakamisessa.

Keräämäni ja tutkimani aineiston pohjalta, sekä kokemukseräisten haastattelujen, että oman kokemukseni kautta haluan esittää omia ajatuksiani maahanmuuttajien kielitaidon kehittämisen ja työllistymisen tukemisesta. Oman kokemukseni mukaan kielitaidon kehittyminen vaatii motivoitunutta ja sitoutunutta asennetta, mutta myös jatkuvaa kontaktia äidinkielenä suomea puhuviin kantasuomalaisiin. Kieliympäristön vaikutus on merkittävä niin kielen oppimisessa kuin kielitaidon ylläpitämisessä.

Maahanmuuttajien kanssa työskentelevien eri alojen ammattilaisten tulisi tukea maahanmuuttajien omatoimijuutta ja kielitaidon kehitystä. Tämä mahdollistuu antamalla riittävästi aikaa maahanmuuttaja-asiakkaalle asioiden käsittelyyn palvelutilanteessa, toimimalla kieli- ja kulttuuritietoisesti rakentavassa vuorovaikutuksessa, sekä huomioimalla jokaisen yksilölliset tarpeet. Omatoimijuuden tukemisen kautta itseluottamus omaa kielitaitoa kohtaan kasvaa ja vaikuttamismahdollisuus omaan elämään, sekä osallisuuden tunne yhteiskuntaan vahvistuu.



Maahanmuuttajia tulisi kuunnella ammatinvalintaan liittyvissä toiveissa, huomioiden heidän osaamisensa ja tavoitteensa. Realisoida toiveita heidän kanssaan ja tukea heitä opin-  
tojen aloituksessa, sekä työllistymisessä. On selvä, että opiskelumotivaatioon vaikuttaa  
itselle mieluisan alan valinta. Maahanmuuttajien ohjaus oletuksen mukaan heille sopiville  
aloille on vastoin ihmisen itsemääräämisoikeutta. Asiakaslähtöistä toimintaa on toiveiden  
huomioonottaminen esittämällä opinto- ja urapolut realistisesti huomioiden yksilön aiem-  
man osaamisen, kielitaidon ja opiskelun taidot. Sekä mahdollisuuksien kartoittaminen oh-  
jatusti yhdessä keskustellen, tutustumalla eri aloihin työkokeilun tai -harjoittelun kautta,  
sitouttaminen yhdessä tehtyihin tavoitteisiin maahanmuuttajan omatoimijuutta tukien.

Kotoutumiskoulutusta ollaan jo nyt kehittämässä vastaamaan entistä paremmin työelä-  
män asettamiin vaatimuksiin käytännönläheisemmäksi, mikä vastaa tutkimusten osoitta-  
maan tarpeeseen. Työelämä yhteistyötä ja sen vastaanottavuutta pitäisi myös vahvistaa  
entisestään. Käytännön työn kautta kielen oppiminen, suomalainen työelämä ja -kulttuuri  
tulee tutuksi, mikä edistää maahanmuuttajan työllistymistä jatkossa. Työpaikoille vietä-  
vää selkokieli- ja kulttuurituntemuskoulutusta tulisi olla tarjolla työyhteisöille, erityisesti  
niille aloille, joille maahanmuuttajat pääsääntöisesti pyrkivät työllistymään. Tähän perus-  
tankin vahvasti työnantajan vastuun palkatessaan vieraskielisen työntekijän. Työnantajat  
tulee olla valmis rakentamaan kielitietoinen perehdytys ja -ohjaus maahanmuuttajatyön-  
tekijöille, sekä tukea heitä kielitaidon kehittämisessä erityisesti alalla vaadittavan sanas-  
ton omaksumisessa.

Omatyöntekijämallia tulisi hyödyntää pidemmällä aikavälillä tukemaan urasuunnitte-  
lussa, opinnoissa sekä työllistymisen jälkeen työpaikalla, kunnes perehdytys on saatu pää-  
tökseen. Tämä malli vaatii työntekijöiltä sitoutumista ja kiinnostusta maahanmuuttaja-  
asiakkaan pitkäaikaiseen, yksilölliseen ohjaukseen. Mallin toteutuksessa voisi hyödyntää  
kolmannelle sektorille perustettavaa, osittain kaupungin tukemaa hanketta, jonka palve-  
lua kaupungit käyttävät. Järjestöt ovat jo nyt tuottaneet useita toimivia palvelumalleja  
edesauttamaan maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista. Näiden mallien hyö-  
dyntäminen toimivan omatyöntekijämallin rakentamisessa, asiakasnäkökulma huomioi-  
den, sekä sitä kautta kehitetyn toiminnan vakiinnuttaminen osaksi maahanmuuttajien ko-  
touttamis- ja työllistämispalveluja voisi toimia ratkaisuna. Nykyinen te-virkailijamalli  
työnhaun ja ohjauksen apuna ei palvele maahanmuuttaja-asiakasta. Maahanmuuttaja,  
jolle suomalainen työelämä ja työökulttuuri ovat vieraat, jonka kielitaito on tasolla, joka

riittää juuri ja juuri arjessa selviytymiseen ja jonka digitaidot voivat olla verrattain puutteelliset tarvittavaan tiedonhakuun ja sähköisten palvelujen käyttöön, tarvitsee erityisen paljon tukea ja ohjausta.

Omatyöntekijämallin rinnalla voisi toimi vertaismentorointimalli. Vertaismentorointi tarkoittaa saman kulttuuri- ja kokemustaustan omaavien henkilöiden välistä vuorovaikutusta ja toistensa auttamista. Mentorointi perustuu perehdytykseen ja osaamisen jakamiseen (Kotona Suomessa -hanke, 8.) Vertaismentorointitoiminta toteutuisi parhaiten samalla alalla työskentelevän henkilön tasavertaisena parina.

Maahanmuuttajien parissa työskentelevien verkostojen välistä yhteistyötä tulisi tiivistää ja tiedotusta parantaa. Palvelukarttojen eli tarjolla olevat maahanmuuttajille suunnatut palvelut sisältävien tiedotteiden tulisi palvella niin ammattilaisia kuin maahanmuuttajia asiakasryhmänä. Parhaimmillaan päivitetty, selkokielineen palvelukartta toimii verkoston tärkeimpänä palveluohjauksen työvälineenä. (Kotona Suomessa -hanke, 11-12.)

Yhteenvetona pohdinnalleni voisin todeta, että suomen kielen opiskeluun yhdistetty käytännön työ, kielitietoisella perehdytyksellä ja -ohjauksella, avoimessa ja vastaanottavassa työyhteisössä edesauttaisi maahanmuuttajien kotoutumista. Omatyöntekijän tai mentorin rooli, erityisesti nivel- eli siirtymävaiheissa, tukisi ja vähentäisi putoamisia palveluverkostosta. Jokainen maahanmuuttaja on yksilö ja heillä on omat yksilölliset tarpeensa ja osaamisensa, sekä tapansa oppia uutta, kuten meillä kaikilla. Tämä tulee huomioida ohjauksessa ja jatkosuunnitelmien rakentamisessa. Suomen kieli ei ole vaikea kieli oppia, kun vaan löydämme jokaisella sopivan tavan lähteä kieltä opiskelemaan.

## 10.1 Ammatillinen kasvu

Tutkimuksen viitekehys opinnäytetyössäni on maahanmuuttajien suomen kielen taidon kehityksessä ja arvioinnissa, sekä sen merkityksessä heidän työllistymiselleen, että suomalaiselle työelämälle.

Sosionomiksi valmistuneen kompetenssi jaotellaan kuuteen eri osa-alueeseen, jotka rakentavat pohjan ammattitaidon vaatimuksille. Opinnäytetyöni ja työkokemuksieni

todentaa osaamista näistä vaatimustasoista. Eettinen osaamiseni näkyy opinnäytetyöni kautta, jossa pyrin esittämään kaikki yhdenvertaisina ja tasa-arvoisina. Siinä heijastuu vahvasti myös näkemykseni omasta ihmiskäsityksestäni ja arvomaailmani merkityksestä, sekä kyvystäni asettua yhteiskunnassa haavoittuvassa asemassa olevien puolelle.

Asiakastyön osaaminen on kehittynyt työskennellessäni koko koulutukseni ajan alaan liittyvissä työtehtävissä turvapaikanhakijoiden ja maahanmuuttajien parissa. Kokemusta on kertynyt esimerkiksi suomen kieleen, sen oppimiseen ja maahanmuuttajien kielitaidon tukemiseen liittyen. Työssäni ovat korostuneet erityisesti kulttuurisensitiivisyys, moninaisuuden ja osallisuuden tukeminen, sekä asiakkaan palvelutarpeen arviointi.

Palvelujärjestelmäosaaminen näkyy tarpeesta lähtevänä palveluiden yhteensovittamisena, kehittämissuuntautuneisuutena ja aktiivisuutena oman alan asiantuntijuudessa, sekä asiakkaan edun huomioimisena monialaisessa yhteistyössä. Ymmärrän maahanmuuttaja-asiakkaan tuen tarpeen ja omatoimijuuden tukemisen merkityksen. Kriittinen ja osallistava yhteiskunta osaaminen on keskeistä työssä maahanmuuttajien kanssa, samoin kuin kriittinen itsereflektoinnin taito.

Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen ovat keskeistä osaamista sosiaalialalla. Opinnäytetyössä tämä näkyy osaamisen alueina tutkimus, soveltaminen, kehittäminen ja kyky arvioida saavutettuja tuloksia. Opiskeluaika ja työkokemus alalla antavat yhdessä monipuolista kompetenssia ja ymmärrystä sosiaalialan ammattitaitovaatimuksista. (Diak. Osaamisvaatimukset. Sosionomi. AMK.)

## LÄHTEET

- Busk, H. & Jauhiainen, S. (2019). Muuttoajankohta, muuttomaa ja sukupuoli näkyvät maahanmuuttajan työllistymisessä. Palkansaajien tutkimuslaitos. Saatavilla 5.2.2020. <http://www.labour.fi/ty/tylehti/talous-yhteiskunta-1-2019/muuttoajankohta-lahtomaa-ja-sukupuoli-nakyvat-maahanmuuttajan-tyollistymisessa/>
- Cantell, T. (7.9.2019). Maahanmuuttajien työnsaannin jarruja. *Helsingin Sanomat*, s. 37.
- Council of Europe. (2020). Common European Framework of Reference for Languages. Saatavilla 3.3.2020. <https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/home>
- Diak. Osaamisvaatimukset. Sosionomi. (AMK) Saatavilla 29.2.2020. <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/>
- Eduskunta.fi. (22.1.2019). Tarkastusvaliokunta haluaa kotouttamiseen isoja muutoksia: työelämäyhteyksiä, nopeutta ja velvoittavuutta lisää. Saatavilla 12.2.2020. [https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/Tarkastusvaliokunta\\_kotouttaminen\\_mietinto\\_2019.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/Tarkastusvaliokunta_kotouttaminen_mietinto_2019.aspx)
- Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA. (18.11.2019). Rahan takia -EVA Analyysi. Saatavilla 12.2.2020. <https://www.eva.fi/blog/2019/11/18/tyon-merkitys-suomalaisille-raha-yhteiskunnallinen-velvollisuus-itsensa-kehittaminen-ja-yhteisollisyys/>
- Espoon kaupungin työllisyyspalvelut. Toske – työvaltainen osaamisen kehittäminen. Saatavilla 12.7.2019. [https://www.espoo.fi/fi-FI/Tyo\\_ ja\\_yrittaminen/Apua\\_tyollistymiseen/Osaamisen\\_kehittaminen/Tunnistettua\\_osaamista\\_Toske](https://www.espoo.fi/fi-FI/Tyo_ ja_yrittaminen/Apua_tyollistymiseen/Osaamisen_kehittaminen/Tunnistettua_osaamista_Toske)
- Euroopan Unioni. Europass. (2020). Kieliä koskeva yhteinen eurooppalainen viitekehys – itsearviointilokerikko. Saatavilla 10.1.2020. <https://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/cefr-fi.pdf>
- Finto.fi. Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu. Kielitaito. Saatavilla. <http://finto.fi/koko/fi/page/p11677>
- Govserv. Työrasti Espoo. Saatavilla 7.2.2020. <https://www.govserv.org/FI/Espoo/576249485879562/Työrasti-Espoo>

- Gustafsson, J. ja Hämäläinen, S. (2019). Suomi tarvitsee maahanmuuttajien työpanosta. Helsingin sanomat 11.9.2019, 13.
- Hakala, J. T., Eskola, J., Vastamäki, J., Siekkinen, K., Åhlberg, M., Ropo, E., . . . Valli, R. (2010). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: I, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (3. uud. ja täyd. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Korpela, E. ja Salmenkangas, M. (toim.) (2018). Onnistu ohjaajana! Innostavaa oppimista maahanmuuttajaryhmiin. Saatavilla 1.2.2020. [https://www.metropolia.fi/fileadmin/user\\_upload/TK/Julkaisut/pdf/2018\\_korpela\\_salmenkangas\\_onnistu\\_ohjaajana\\_ERILLISJULKAISU.pdf](https://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/TK/Julkaisut/pdf/2018_korpela_salmenkangas_onnistu_ohjaajana_ERILLISJULKAISU.pdf)
- Kosonen, R., Saari, E., Aaltonen, S., Heponiemi, T., Jauhiainen, S., Kankaanpää, R., Palander, J., Pöllänen, P., Steel, T., Yijälä, A. (14.3.2019). Maahanmuuttaja osalliseksi ja työhön. Saatavilla 12.2.2020. [https://www.aka.fi/globalassets/33stn/materiaaleja/politiikkasuositukset/19\\_03\\_maahanmuuttajat\\_tyohon\\_ja\\_osalliseksi.pdf](https://www.aka.fi/globalassets/33stn/materiaaleja/politiikkasuositukset/19_03_maahanmuuttajat_tyohon_ja_osalliseksi.pdf)
- Kotona Suomessa -hanke (2014–2020). Suosituksia kotoutumiskoulutuksen jälkeisen nivelvaiheen palveluiden järjestämiseen. Euroopan Unioni. ESR. Saatavilla 18.3.2020. <https://kotouttaminen.fi/documents/3464316/12426544/Kotona+Suomessa+-hankkeen+kooste.pdf/301eedd9-3175-b050-97f3-a5f2b6df08d8/Kotona+Suomessa+-hankkeen+kooste.pdf>
- Kotouttaminen.fi. Kotoutumiskoulutus. Saatavilla 2.2.2020. <https://kotouttaminen.fi/kotoutumiskoulutus>
- Kotouttaminen.fi. Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys. Saatavilla 5.2.2020. <https://kotouttaminen.fi/yhdenvertaisuus-ja-syrjimattomyys>
- Kuntoutussäätiö (2015). Vieraiden kielten vaikeudet. Vinkkejä ja työkaluja opetukseen. Saatavilla 2.2.2020. <https://oppimisvaikeus.fi/assets/files/2017/05/Vieraiden-kielten-vaikeudet.pdf>
- Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L., Lilja, E. (2020). Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018–2019. Saatavilla 6.3.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>
- L30.12.2010/1386. Laki kotoutumisen edistämisestä. Saatavilla 27.6.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- L1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Saatavilla 27.6.2019.

- <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Laurinolli, H. (11.2.2019). Maahanmuuttajien kielitaito ei parane pakkokeinoilla. Tampereen yliopisto. Saatavilla 7.2.2020. <https://www.tuni.fi/fi/ajankoh-taista/maahanmuuttajien-kielitaito-ei-parane-pakkokeinoilla>
- Lehtonen, T., Lakkala, M., Eloranta, J., ja Rasila, M. (2015). Teoksessa: Tila haltuun! Suositukset virtuaalisen suomen opiskelun toteuttamiseen. Artikkelit: Pedagoginen perusta kielen oppimisessa. Turun yliopiston Brahea-keskuksen julkaisuja; Nro 6. Saatavilla 2.2.2020. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/156221/Pedagoginen\\_perusta\\_kielenoppimisessa.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/156221/Pedagoginen_perusta_kielenoppimisessa.pdf?sequence=1)
- Lilja, N. & Tapaninen, T. (2018). Kulmarautoja ja ruuvikoneita – millaisia mahdollisuuksia suomen kielen oppimiseen tarjoutuu rakennusalan työtehtävissä? Kieliverkosto. Saatavilla 16.2.2020. <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2018/kulmarautoja-ja-ruuvikoneita-millaisia-mahdollisuuksia-suomen-kielen-oppimiseen-tarjoutuu-rakennusalan-tyotehtavissa>
- Maahanmuuttovirasto. (2020). Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus. Saatavilla 8.3.2020. <https://migri.fi/turvapaikanhakijan-tyonteko-oikeus>
- Mankki, Laura & Sippola, Markku. (2015). Maahanmuuttajat suomalaisilla työmarkkinoilla: intersektionaalisuus ja "hyvä kansalainen" työmarkkina-aseman määrittäjänä. *Työelämän tutkimus* 13 (3), 193-208. Saatavilla 17.1.2020. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87032/45936>
- Martikainen, T., Saukkonen, P. & Säävälä, M. (toim.) (2013). *Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (2015). Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla 21.1.2020. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloyyti\\_uso\\_201500\\_2015\\_16163\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloyyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf)
- OECD. (2018). Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland. Saatavilla 8.3.2020. <https://doi.org/10.1787/9789264305250-en>
- Ohjaan.fi. Kielitietoinen ja monikulttuurinen ohjaus. Saatavilla 11.3.2020. <https://ohjaan.fi/ohjaamme/ohjaan-kielitietoisesti/>

- Opetushallitus. (2020). Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus. Saatavilla 15.2.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/aikuisten-maahanmuuttajien-kotoutumiskoulutus>
- Opetushallitus. (2012). Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet. Tampere: Juvenes Print -Tampereen yliopistopaino. Saatavilla 15.2.2020. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/139342\\_aikuisten\\_maahanmuuttajien\\_kotoutumiskoulutuksen\\_opetussuunnitelman\\_perusteet\\_2012.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf)
- Opetushallitus. (2020). Yleiset kielitutkinnot (YKI). Saatavilla 10.1.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/kieli-ja-kaantajatutkinnot/yleiset-kielitutkinnot-yki>
- Paasikivi -Opisto ja Turun kristillinen opisto. (2019) Työelämä tutuksi. Työelämätioutta maahanmuuttajalle. Saatavilla 1.2.2020. [https://turunkristillinenopisto.fi/wp-content/uploads/2019/09/tyoelama\\_tutuksi.pdf](https://turunkristillinenopisto.fi/wp-content/uploads/2019/09/tyoelama_tutuksi.pdf)
- Pöyhönen, S., Tarnanen, M., Vehviläinen, E-M., Virtanen, A. & Pihlaja, L. (2010). *Osalisena Suomessa. Kehittämissuunnitelma maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokanto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavilla 27.4.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html)
- Selkokeskus. (2018). Selkokieli. Saatavilla 3.2.2020. <https://selkokeskus.fi/selkokieli/>
- Selkokeskus. (2016). Yleisohjeet. Saatavilla 3.2.2020. <https://selkokeskus.fi/selkokieli/selkokieli-vuorovaikutuksessa/yleisohjeet/>
- Suomen kieli sanoo tervetuloa. (2015). Menetelmä sivusto vapaaehtoistyötä tekeville kielioppaille. Metodi. Saatavilla 21.1.2020. <http://suomenkielisanootertuloa.fi/metodi/>
- Survey Monkey. (2020). Laadullisen tutkimuksen tekeminen. Saatavilla 29.2.2020. <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>
- Tampereen yliopisto. (2020). Arjen vuorovaikutusta muotoilemassa. Tutkimus suomen kielen käytöstä ja oppimisesta arjen vuorovaikutustilanteissa. Saatavilla 16.2.2020. <https://research.uta.fi/avut/>
- Tarnanen, M. & Pöyhönen, S. (2011). Maahanmuuttajien suomen kielen riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. Teoksessa Puhe ja kieli, 31:4, (s.139–152)

- Jyväskylän yliopisto. Saatavilla 7.3.2020. <https://journal.fi/pk/article/view/4750>
- TEPA-termipankki. Erikoisalojen sanasto ja sanakirjojen kokoelma -Sanastokeskus TSK. Saatavilla 22.2.2020. <http://www.tsk.fi/tepa/fi/haku/rakenteellinen%20syryint%C3%A4>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Maahanmuuttajien kotouttaminen. Saatavilla 5.2.2020. <https://tem.fi/maahanmuuttajien-kotouttaminen>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019). Maahanmuutto ja kotoutuminen. Yleiskuva ja kehittäminen. Saatavilla 7.2.2020. <https://tem.fi/documents/1410877/11992263/Faktatieto%2Bmaahanmuutosta%2Bja%2Bkotouttamisesta%2B25012019/faa5862e-9f95-d674-199e-f8cf9b4ba2c4/Faktatieto%2Bmaahanmuutosta%2Bja%2Bkotouttamisesta%2B25012019.pdf>
- Väestöliitto. (2020). Maahanmuuttajat. Saatavilla 2.2.2020. [https://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/](https://www.vaestoliitto.fi/tieto_ ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/)
- Yhdenvertaisuus valtuutettu. Mikä on syrjintää? Saatavilla 22.2.2020. <https://www.syrjinta.fi/mika-on-syrjintaa->
- Ziemann, M.(toim.) (2019). Millaista on työpaikkojen rasismi? Työilmapiiri paranisi, jos ymmärtäisimme, että rasisteja eivät ole ne toiset vaan myös minä. Yle uutiset 26.8.2019. Saatavilla 21.1.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-10931582>



## LIITTEET

### LIITE 1 Haastattelukysymykset asiantuntijoille

1. Kuka olet ja missä työskentelet?
2. Millainen kokemus sinulla on työskentelystä maahanmuuttajien kanssa?
3. Mitä mieltä olet kielitaidon merkityksestä maahanmuuttajien työllistymisessä?  
Miten suuri merkitys mielestäsi kielitaidolla on työnantajille?
4. Kotoutumiskoulutuksen suomen kielen opintojen tavoitteena on kielitaitotaso B1. Monet kuitenkin saavuttavat alemman tason A2. Mikä on oma kokemuksesi saavutetun kielitaitotason riittävydestä työllistymiseen?
5. Toske. Kuinka paljon vaikuttaa työllistymiseen työelämässä hankittu osaaminen ja kielitaito? Miten työnantajat ottavat vastaan toskelaiset?
6. Millä tavoin maahanmuuttajien suomen kielen oppimista voisi tukea kotoutumiskoulutuksen jälkeen ja työssä?

## LIITE 2 Haastattelukysymykset maahanmuuttajille

1. Milloin olet tullut Suomeen?
2. Miten itse arvioisit suomen kielen taitoasi?
3. Millaista palautetta olet saanut työnantajilta/ rekrytoijilta haastattelutilanteessa/ työnhaussa kielitaidostasi?
4. Kerro oma näkemyksesi siitä, miten paljon suomen kielen taito on vaikuttanut sinun työllistymiseesi.
5. Miten kehität omaa kielitaitoasi?
6. Tukeeko työnantaja suomen kielen oppimista työpaikalla? Miten?
7. Miten muu työyhteisö on ottanut sinut vastaan? Onko työpaikallasi muita vieras-kielisiä työntekijöitä?

