



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

# MAAHANMUUTTAJA- OPISKELIJOIDEN TYÖSSÄOPPIMINEN RAVINTOLA-ALALLA

Haasteet ja onnistumisen mahdollisuudet

TEKIJÄ: Anne Korhonen

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja ravitsemisalan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Anne Korhonen	
Työn nimi Maahanmuuttajaopiskelijoiden työssäoppiminen ravintola-alalla Haasteet ja onnistumisen mahdollisuudet	
Päiväys	25.5.2020
Sivumäärä/Liitteet	61/3
Ohjaaja Seija Mäki	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää maahanmuuttajaopiskelijoiden työssäoppimisen haasteita ja onnistumisia ravintola-alalla. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää keinoja, joiden avulla työssäoppimista voitaisiin parantaa ja työssäoppimisesta saataisiin myönteisempiä kokemuksia. Ammatillinen koulutus rakentuu oppilaitoksessa tapahtuvan opetuksen lisäksi työssäoppimisessa työpaikoilla.</p> <p>Opinnäytetyö tutkimus oli kvalitatiivinen ja tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla kymmentä opiskelijoiden työpaikkaohjaajaa. Teemahaastattelut tehtiin joulukuussa 2019. Teoreettisessa osuudessa on käytetty monipuolisesti eri tietolähteitä, jotka käsittelevät maahanmuuttajia, työssäoppimista sekä tutkimuksen kirjoittamista.</p> <p>Tutkimuksen mukaan opiskelijan motivaatiolla on suuri merkitys oppimisen, opintojen ja onnistuneen työssäoppimisen tukemisessa. Ammatillisessa keittiötyöskentelyssä ohjeiden noudattaminen on tärkeää varsinkin erityisruokavalioiden kohdalla. Opiskelijan hyvä suomen kielen taito mahdollistaa hänen selviytymisensä työtehtävistä ja opiskelusta työssäoppimisen aikana.</p> <p>Työpaikkaohjaajat toivoivat opettajilta enemmän yhteydenpitoa opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan sekä käyntejä työssäoppimispaikoille. Työpaikkaohjaajat toivoivat, että he saisivat nykyistä enemmän tietoa opiskelijoiden kulttuureista koulun kautta. Työpaikoilla toivotaan, että kouluissa opiskelijoita perehdytettäisiin suomalaiseen työkuultuuriin sekä työajan noudattamiseen ja työssäoloaikoihin. Työpaikkaohjaajat voivat auttaa työssäoppimisen onnistumisessa puhumalla selkokieltä ja antamalla opiskelijalle palautetta työssäoppimisen aikana.</p>	
Avainsanat Ammatillinen koulutus, maahanmuuttaja, ravintola-ala, työssäoppiminen, teemahaastattelu, kvalitatiivinen tutkimus	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Hotel and Restaurant Management			
Author Anne korhonen			
Title of Thesis Immigrant students' on-the-job learning in the restaurant industry, challenges and opportunities to succeed			
Date	25.5.2020	Pages/Appendices	61/3
Supervisor Seija mäki			
Client Organisation /Partners			
<p>The purpose of this thesis was to define the challenges and successes of on-the-job learning for immigrant students in the restaurant industry. The aim of the research was to find ways to improve on-the-job learning and to enable more positive experiences of on-the-job learning. Vocational training is structured from a combination of teaching in an educational institution and the on-the-job learning in a work environment.</p> <p>This thesis was qualitative in its nature and the empirical research materials were collected by interviewing ten student workplace supervisors. There were thematic interviews conducted in December 2019. The theoretical research consisted of various sources dealing with immigrants, work-based learning and methodology.</p> <p>According to the findings, student motivation plays a major role in supporting learning, studies and the success of the on-the-job learning. In the professional kitchen work environment, following instructions is important, especially regarding special diets. The student's good knowledge of the Finnish language enables him or her to cope with work tasks and to learn during the work-based placements.</p> <p>Workplace counselors expected the vocational teachers to have more contact with their students and the workplace counselor, as well as to visit the work-based learning places. Workplace counselors hoped they would get more information about student cultures through the school. In the workplace, it is hoped that students in schools would be introduced to the Finnish work culture, to the importance of working hours and of following them. Workplace counselors can help make the on-the-job learning a success by speaking plain language and giving the student feedback during on-the-job learning.</p>			
Keywords Vocational education, immigrant, restaurant industry, on-the-job learning, thematic interviews, qualitative research			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	OPISKELU .....	8
2.1	Oppiminen.....	8
2.2	Ravintola-alan koulutus .....	9
2.3	Reformin uudistama oppiminen ravintola-alalla .....	9
2.4	Työssäoppiminen .....	11
3	MAAHANMUUTTAJAT .....	16
3.1	Kotoutuminen.....	17
3.2	Kieli ja viestintä .....	18
3.3	Esimerkkejä kulttuurisista eroista .....	19
3.4	Suomalainen työkuulttuuri.....	20
3.5	Monikulttuurisuus.....	21
4	TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUKSEN TARKOITUS .....	23
4.1	Kvalitatiivinen tutkimus .....	23
4.2	Teemahaastattelu .....	24
4.3	Tutkimusongelma ja tavoite.....	24
4.4	Kohdejoukko ja aineiston kerääminen .....	25
4.5	Aineiston käsittely .....	25
5	TUTKIMUSTULOKSET .....	26
5.1	Haastateltavien taustatiedot .....	26
5.2	Ennen työssäoppimista.....	26
5.3	Maahanmuuttaja työssäoppimassa.....	28
5.4	Maahanmuuttaja ja suomen kielen taito .....	34
5.5	Ohjaus ja työpaikkaohjaaja.....	38
5.6	Oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan yhteistyö .....	39
5.7	Työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia asioita .....	43
6	TULOSTEN ANALYSOINTI.....	49
6.1	Haastateltavien taustatiedot .....	49
6.2	Ennen työssäoppimista.....	50
6.3	Maahanmuuttaja työssäoppimassa.....	50

6.4	Maahanmuuttaja ja suomen kielen taito .....	51
6.5	Ohjaus ja työpaikkaohjaaja.....	51
6.6	Oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan yhteistyö .....	52
6.7	Työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia asioita.....	52
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	54
8	POHDINTA.....	55
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT .....	60
	LIITE 1: KUTSU HAASTATTELUUN .....	62
	LIITE 2: TEEMAHAASTATTELUN KYSYMYKSET .....	63

## 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä käsitellään maahanmuuttajien ammatillista oppimista ravintolatyöhön ja opintoihin kuuluvaa työssäoppimista työpaikalla. Opinnäytetyön teoria koostuu seuraavista osista: oppiminen, ravintola-alan koulutus, reformin uudistama koulutus, opintoihin kuuluva työssäoppiminen, maahanmuuttajien kotoutuminen, suomen kieli ja viestintä, kulttuurien erojen vaikutuksia työyhteisössä, suomalainen työkulttuuri ja kulttuurien moninaisuus eli monikulttuurisuus. Opinnäytetyö on rajattu tarkastelemaan maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden polkuja ammatillisissa opinnoissa työpaikkaohjaajien näkökulmasta ravintolatoiminnassa. Prosessia tarkastellaan tässä opinnäytetyössä työpaikkaohjaajien haastattelututkimuksen pohjalta.

Suomessa on noin 258 000 maahanmuuttajaa. Eri maista tulevien ihmisten tavat ja kulttuurit ovat erilaisia. Kulttuurien aikakäsitykset ovat erilaisia riippuen siitä, ovatko ne lineaarisen- vai syklisen aikakäsityksen alueelta. Puhumme eri kieliä, yksistään Helsingissä puhutaan noin 150 eri kieltä. Opinnäytetyön teoriaosassa esitellään asioita, jotka vaikuttavat maahanmuuttaneiden henkilöiden yleiseen oppimiseen ja opintoihin kuuluvan työssäoppimisen onnistumiseen. Teorialistaus on valittu ja rajattu tämän opinnäytetyön tutkimuskysymysten vaatimalla tavalla, joten teorialistaus ei kata kaikkia alueita, jotka vaikuttavat maahanmuuttajien opintoihin kuuluvan työssäoppimisen onnistumiseen.

Kun ihmiset työskentelevät yhdessä, he tarvitsevat tavan kommunikoida, eli yhteisen kielen. Kotoutumisvaiheessa maahanmuuttajat opiskelevat suomen kieltä integroituaan yhteiskuntaan. Kielen oppimisen jälkeen on mahdollista opiskella ammatti suomen kielellä. Opiskelijoiden koulutustaustat ovat hyvin erilaisia. Oppilaitoksissa jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtainen opintosuunnitelma eli HOPS. Monet maahanmuuttajat koulutautuvat ravintola-alalle, jossa on huutava pula ravintola-alan osaajista. Kokin ammattitutkintoon kuuluu kuusi pakollista näyttötutkintoa, jotka suoritetaan työskentelemällä aidossa ympäristössä esimerkiksi ravintolan keittiössä. Työssäoppimisjaksolla työssäoppijoiden ammatillinen suomen kielen taito karttuu.

Nykyisin voimassa olevan opetussuunnitelman mukaan on mahdollista aloittaa työssäoppimisjaksot opintojen alkuvaiheessa työpaikoilla. Ammatin lisäksi työssäoppimispaikassa opitaan työelämän yleisiä pelisääntöjä eli suomalaista työkulttuuria. Maahanmuuttajat ovat suuri ravintola- ja keittiökoulutuksessa oleva ryhmä. Tässä tutkimuksessa on tarkoitus löytää työssäoppimisten ongelmakohtia, joissa ongelmatilanteet aiheuttavat tyytymättömyyttä työssäoppimiseen. Ongelmatilanteet voivat johtaa työssäoppimisten tai jopa opintojen keskeytymisiin. Ongelmatilanteet työllistävät työssäoppimispaikan henkilökuntaa sekä ammattiopettajia. Opettajien pitäisi käydä opiskelijoiden kanssa läpi ennen työssäoppimisjaksojen aloittamista suomalaista työkulttuuria ja -työtapoja. Tällainen systemaattinen käytännön opetus voisi vähentää työssäoppimisen kuormittavuutta työssäoppimispaikoilla ja tehdä oppimisesta tehokkaampaa työssäoppijoille.

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus kartoittaa työssäoppimisen onnistumisia ja haasteita. Onnistumisien avulla työssäoppija kehittyy ammatillisesti ja saa lisää itsevarmuutta. Onnistuminen ja parantunut

itsevarmuus voivat sitouttaa opiskelijaa työskentelemään alalla. Epäonnistuminen voi johtaa opintojen hidastumiseen tai kokonaan keskeytymiseen.

Tässä opinnäyteyössä on tehty kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa haastateltiin työpaikkaohjaajia. Tavoitteena oli saada työpaikkaohjaajien näkemyksiä maahan muuttaneiden raca-opiskelijoiden työssäoppimisen haasteista sekä onnistumisista. Raca-lyhenteellä tarkoitetaan ravintola- ja cateringalaa. Ravintola-alalle tarvitaan motivoituneita ammattilaisia ja on toivottavaa, että alan opiskelijat jäävät alalle. Hotelli- ja ravintola-aloille tarvitaan lisää työntekijöitä. Ehkä uudet työntekijät voisivat olla Suomeen jo muuttaneita maahanmuuttajia.

## 2 OPISKELU

Suomi on ylpeä koulujärjestelmästänsä. Koulu on portti sivistykseen, oppimiseen ja menestykseen. (Säävälä 2011, 59.) Lahden (2014, 43) mukaan köyhistä maista tulevien lapsuuden aikainen koulutus saattaa olla puutteellista perheen vähävaraisuuden- tai sairauksien vuoksi tai yksinkertaisesti siksi, että lapsia tarvittiin kipeämmin peltotöihin. Luku- ja kirjoitustaidottomillakin on mahdollista oppia (Viren, Telkki ja Voutilainen 2011, 70). Suomessa on luotu elinikäisen oppimisen malli, jolla vastataan työpaikkojen tarpeeseen saada ammattitaitoisia työntekijöitä. Seuraavassa luvussa käsitellään oppimista, sekä taitoja, joilla oppimista on mahdollista edistää.

### 2.1 Oppiminen

Oppiminen mahdollistaa henkilökohtaisen kehittymisen ja ammatin hankkimisen. Oppimisessa nostetaan esille nykyään ymmärtäminen, omakohtaistaminen, yhdessä oppiminen ja luovuus. Opiskelun tavoitteena ei ole tiedon määrä vaan se, miten asiat on ymmärretty. Omakohtaistamisella tarkoitetaan asioiden miettimistä henkilökohtaisella tasolla: mitä asia minulle tarkoittaa. Sen avulla oppiminen syvenee sekä tasapainottuu. Kokemuksen kautta opitaan paljon tärkeitä ammatillisia taitoja. Reflektointi eli asioiden tarkastelu on ammatillisen kasvun edellytys. Reflektointia tulee harjoitella opiskelun aikana ja näin vahvistaa omaa ammatillista osaamista. (Kupias ja Peltola 2019, 60-66.)

Tutkimukset vahvistavat elinikäistä oppimista. Opiskelun aikana aivot tarvitsevat vuorotellen toimintaa ja lepoa. Oppimisen harppauksia ja uusia ajatuksia syntyy öiseen aikaan tai vaikka kävellessä. Uusien asioiden oppimisessa olisi taukojen pitäminen tärkeää vähintään 2-4 tunnin välein. Ajattelua, oppimista ja muistia tutkittaessa on havittu, että jalkojen lihasvoiman määrällä oli merkitystä aivojen hyvinvointiin. Millään muilla elintavoilla ei todettu tutkimuksessa olevan merkittävää vaikutusta. Oppimiseen kannattaa käyttää erilaisia aistikanavia ja materiaaleja, keskusteluita kollegoiden kanssa ja vaikka katsottavia videoita. Musiikin on todettu edistävän oppimista. Oppimisen ikkuna voi avautua puoleksi tunniksi, jos opiskelija kuuntelee nopeatempoista ja häntä miellyttävää musiikkia 15 minuuttia ennen opiskelun aloittamista. Oppimiseen vaikuttaa muun muassa mieli, ajatukset, tunteet, ilmapiiri ja ympäristö. Motivaatio ja sitoutuminen helpottavat oppimista. Opiskelija, joka palkitsee itseään, menestyy yleensä opinnoissaan paremmin. Palkitsemisena voidaan käyttää vapaa-ajan ratkaisuja, rentoutumiskeinoja sekä lepoa. (Kupias ja Peltola 2019, 40-46; Pohjonen 2005, 95.)

Joka viidennellä opiskelijalla on oppimiseen liittyviä vaikeuksia eli oppimishäiriöitä. Oppimishäiriöt esiintyvät eri opiskelijoilla eritavoin. Oppimisvaikeuksista kärsivän opiskelijan kannattaa miettiä omia oppimistapojaan. Oppimisen taso voi laskea surun tai kriisin aikana. Silloin keskittymis- ja ymmärtämis- kyky laskevat, samoin mieleen painaminen heikkenee. Muistin kannalta keskeistä on keskittyminen, myönteisten asioiden liittäminen opittaviin asioihin, omakohtaistaminen ja kertaaminen. (Kupias ja Peltola 2019, 44-46.)



Aikuiskoulutuksessa järjestelmää on kehitetty työelämän tarpeisiin siten, että oppiminen ja työ muodostavat yhtenäisen monipuolisen polun ammatilliseen kasvuun. Oppimista ei rajata tapahtuvaksi tiettyyn paikkaan tai aikaan. Suomessa on luotu elinikäisen oppimisen malli. Sen keskeisessä roolissa on työssäoppiminen. Työmarkkinoiden nopea muuttuminen vaatii ammattitaidon uudistamista ja kehittämistä elinikäisen oppimisen avulla. Elinikäisessä oppimisessa on nimensä mukaisesti tarkoitus oppia koko elämän ajan. Koulutuksen järjestävät ovat huomioineet työelämän tarpeen. Koulutusta on tarjolla sekä aamu- ja iltapäivätoimintoina että viikonloppuisin. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on myös ehkäistä yhteiskunnasta syrjäytymistä. (Pohjonen 2005, 11-17, 22-26.)

## 2.2 Ravintola-alan koulutus

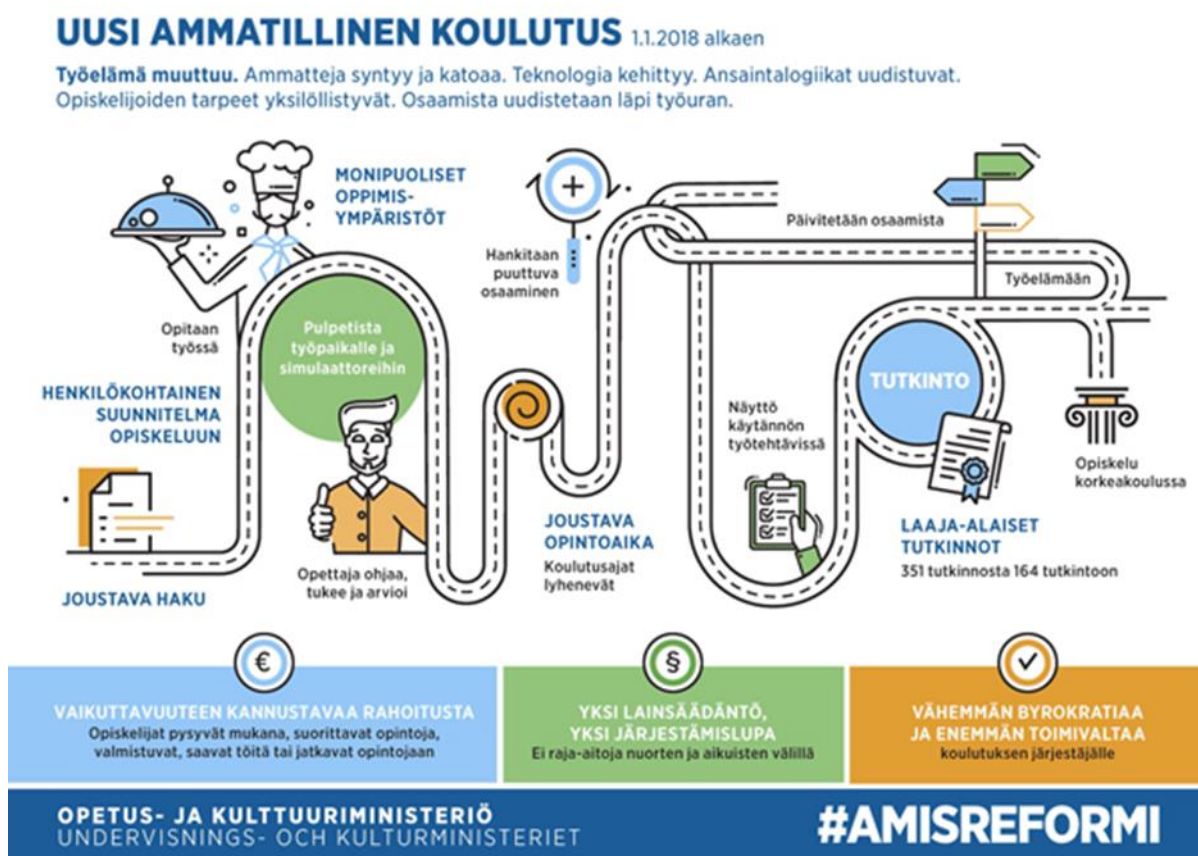
Oppilaitos esimerkki: Liiketalousopisto Perho, Helsinki

Perhossa voi opiskella ravintola- ja catering-alan perustutkinnon. Ruokapalvelututkinnosta valmistuu kokiksi ja asiakaspalvelun tutkinnoista tarjoilijaksi. Ammattiin valmistuvat ovat työllistyneet hyvin. Koulutukseen voi hakeutua peruskoulupohjalta. Koulutuksen laajuus on 180 opintopistettä. Koulutuksen arvioitu kesto on kolme vuotta. Ammatilliset opinnot ja työkokemus vaikuttavat opintojen keston. Nopeimmillaan opinnot on mahdollista suorittaa alle vuodessa. Tutkinto on mahdollista suorittaa oppisopimuskoulutuksena. Silloin teoriaopetusta on ammatillisessa koulussa ja varsinainen ammatillinen oppiminen tapahtuu oppisopimustyöpaikoilla. Koulutusta järjestetään suomeksi ja englanniksi. Hakijan äidinkielen ollessa joku muu kuin suomi, opiskelijan suomen kielen taso testataan. Vaatimuksena koulutukseen opiskelijoille on B1.1 suomen kielessä. (Perho liiketalousopisto 1, s.a.; Perho liiketalousopisto 2. s.a.)

## 2.3 Reformin uudistama oppiminen ravintola-alalla

Ennen opiskelun reformiuudistusta kaikki opiskelivat kokonaisen tutkinnon saman sisältöisesti. Uudistus on mahdollistanut osatutkintojen opiskelun. Reformin myötä valinnaisten opintojen määrä on lisääntynyt. Valinnaiset opinnot mahdollistavat ammatillisen erikoistumisen. Työelämän muuttumiseen on koulutuksessa vastattu tutkinnon uudelleenjärjestelyllä. Hallituksen hanke vuosilta 2015-2019 oli ammatillisen koulutuksen reformi, jolloin koulutus muokattiin osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi. Työssäoppimista työpaikoilla lisättiin ja opintopolut rakennettiin henkilökohtaiselle tasolle. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 1. s.a.) Opiskelijat oppivat enemmän aidoissa ympäristöissä: työpaikoilla. Kaikilla näillä tekijöillä on työllistävä vaikutus. Koulutukseen haku on ympäri vuoden. Tällä on haluttu helpottaa koulutukseen hakeutumista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2. s.a.)

Kuvio 1 visualisoi kuvan ja tekstin keinoin ammatillisen koulutuksen uudistumista.



KUVIO 1. Uusi ammatillinen koulutus (Opetus- ja kulttuuriministeriö 1. s.a.)

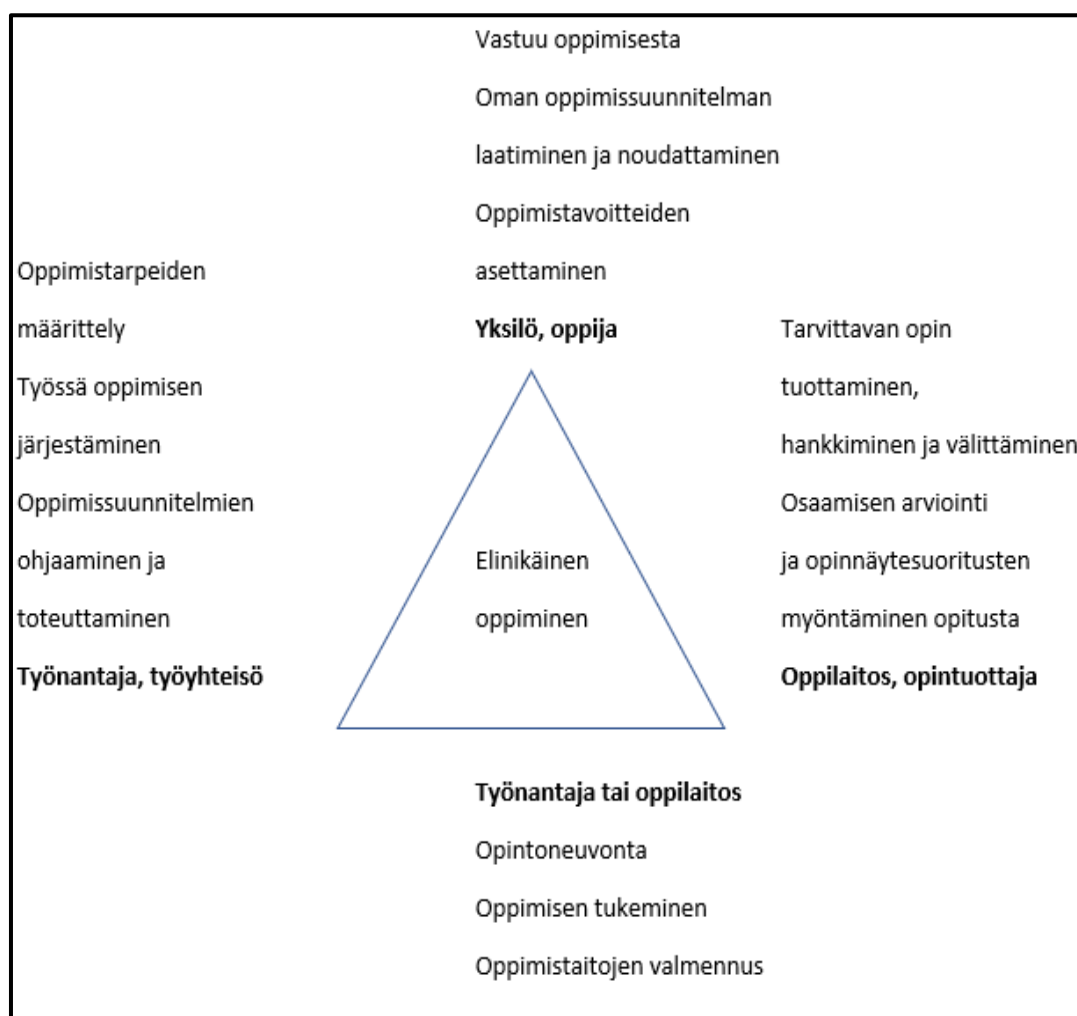
Työpaikalla oppiminen on koulutusta, joka on osa henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Oppimista työpaikalla on mahdollista hoitaa koulutussopimuksella tai oppisopimuskoulutuksella. Koulutussopimus siis korvaa työssäoppimisen. Opiskelija näyttää ammatillisen osaamisensa työpaikoilla järjestettävissä näytöissä. Ammatillisen osaamisen arvioinneissa ovat läsnä opettaja ja työelämän edustaja. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 3. s.a.) Tässä opinnäytetyössä käytetään koulutussopimuksesta vanhaa termiä työssäoppiminen, työharjoittelu tai harjoittelu tarkoittamaan opiskelijan työssäoppimista työpaikalla. Reformin myötä opiskelijan opintoja huomioidaan paremmin yksilötasolla ja uudistus vastaa osaamistarpeeseen. Uudistuksella haetaan opiskeluajan lyhenemistä ja keskeytymisten vähenemistä. Koulutukset suunnataan aloille, joissa on työvoimapula. Opettajille toivotaan ohjaavaa ja valmentavaa työtettä uuteen oppimisympäristöön työpaikoille. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 4. s.a.)

”Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kehittää opiskelijan ammatillista osaamista sekä kasvua sivistyneeksi ihmiseksi ja yhteiskunnan jäseneksi. Se kehittää osaltaan työelämää ja vastaa työelämän osaamistarpeisiin, edistää yrittäjyyttä sekä tukee elinikäistä oppimista. Ammatillinen koulutus antaa myös mahdollisuuden jatkaa opintoja korkeakoulussa.” (Opetushallitus s.a.)

Suomessa koulutusmahdollisuuksia on runsaasti tarjolla. Aikuisillekin löytyy koulutusta, mutta maa-hanmuuttaneilla opiskelijoilla täytyy olla riittävä kielitaito opiskeluun. Reformin myötä oppiminen työpaikoilla on lisääntynyt. Työssäoppimispaikoilta vaaditaan voimavaroja ohjata työssäoppijaa, sekä varmistaa opiskelijan osaamisen kehittyminen. Työpaikoilla tapahtuvien näyttöjen avulla opiskelija näyttää ammatillisen osaamisensa. Reformin onnistumisen edellytyksenä on koulun ja työssäoppimispaikan yhteisen toiminnan kehittäminen. (Juutilainen, Pasanen ja Alank-Turunen 2014 128; Kupias ja Peltola 2019, 15-16.)

## 2.4 Työssäoppiminen

Ammatillinen koulutus rakentuu Mykrän (2007) mukaan oppilaitoksessa tapahtuvasta opetuksesta sekä tärkeästä työssäoppimisesta työpaikalla. Työssäoppijalle nimetään työpaikkaohjaaja, joka ohjaa ja arvioi työsuorituksia sekä tukee opiskelijaa ammatillisessa kasvussa. Työssäoppimisen tavoitteet määräytyvät opetussuunnitelman mukaisesti. Ohjaava opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja päättävät siitä, mitkä ovat työssäoppimisen tavoitteet. Tavoitteet kirjataan, jotta niiden toteutumista voidaan seurata. Tavoitteiden asettaminen auttaa työssäoppimisen ohjaamisessa ja arvioinnissa. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on osa koulutusta, jossa on mahdollista kehittyä ammatillisesti oikeassa työympäristössä, sekä perehtyä työelämän pelisääntöihin. (Mykrä 2007, 5, 9-15.) Kuviossa 2 esitellään elinikäisen oppimisen osapuolet tehtäväkuvauksineen.



KUVIO 2. Elinikäisen oppimisen osapuolet (Ojala 1999, 18; Pohjonen 2005, 23.)

Opetussuunnitelma sisältää tietoa koulutuksen tavoitteista, sisällöstä, toteutuksesta ja arvioinnista. Opetussuunnitelma luo raamit opetukselle ja toimii virallisena asiakirjana. Työssäoppimisen työtehtävät liittyvät opittavaan kokonaisuuteen tavoitteiden mukaisesti. Työpaikkaohjaaja tarvitsee opetussuunnitelmaa, kun suunnittelee opiskelijan kanssa työtehtäviä tavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteiden asettamisessa huomioidaan myös opiskelijan omat tavoitteet, jotka ovat hänelle tärkeitä. Tavoitteiksi valitaan asioita, joita opitaan parhaiten aidossa työympäristössä. Osaamista arvioidaan opiskeluvaiheen tavoitteisiin verraten. Koulutuksen alkuvaiheessa harjoitellaan perusasioita, jolloin osaaminen voi olla kiitettävällä tasolla, sama osaaminen koulutuksen lopussa voi olla tyydyttävää tasoa. Olettamuksena on, että osaaminen kehittyy koulutuksen aikana. (Mykrä 2007, 8-9.)

Perehdyttämisvaihe on työssäoppijalle raskasta ja energiaa vievää aikaa. Tuntuu, ettei kaikkea tietoa pysty ottamaan vastaan, koska aivot ja muisti ovat tiukoilla. Työpaikkaohjaajan kannattaa suunnitella yhteisen päivän kulku siten, että perehdyttäminen ja työn tekeminen vuorottelevat. Valmentavassa työtöteessä työpaikkaohjaajat eivät anna kaikkea valmiina opiskelijoille, vaan he joutuvat myös itse ajattelemaan asioita. Valmentajajilla on selkeä ajatus niistä asioista, joita valmennettavien tulisi oivaltaa. Kokeneemmatkin työssäoppijat joutuvat epämukavuusalueelle siirtyessään uuteen työpaikkaan. Uudessa työssä jokainen muuttuu vasta-alkajaksi, jolloin osaamattomuutta täytyy sietää. Onneksi onnistumiset ilahduttavat pian uudessa työssä. Jos kiire tai vähäinen perehdyttäminen vaikuttavat negatiivisesti aloitukseen, kannattaa opiskelijan olla aktiivisesti osallistuva. (Kupias ja Peltola 2019, 82, 119-120.)

Työssäoppimisen alussa työpaikkaohjaajan ja työssäoppijan on hyvä tutustua toisiinsa. Jokaisella työssäoppijalla on oma tapansa oppia ja omaksua uusia asioita. Työssäoppijan ja työpaikkaohjaajan kannattaa asettaa kullekin työssäoppijalle omat tavoitteet työssäoppimisjaksolle. Ohjaussuhteen rakentamisen aktiivisempi osapuoli on työpaikkaohjaaja. Työssäoppimisen edetessä työpaikkaohjaajan osallistuva rooli pienenee ja työssäoppijan vastaavasti suurenee. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on auttaa opiskelijaa oppimaan ja edistää sitä. Kehittymisen kannalta on hyvä päästä tekemään monipuolisia töitä ja työn jälkeen käydä keskusteluja siitä, oliko työ helppoa tai vaikeaa. Opiskelijan kanssa voidaan yhdessä iloita hänen oppimisestaan. Opiskelijaa tulisi kannustaa ilmaisemaan itseään. Vähäisiinkin kommentteihin tulisi suhtautua positiivisesti. Kokemuspohjaiset keskustelut edistävät opiskelijan oppimista. (Mykrä 2007, 21-22, 28.)

Jos ohjaaminen on liian perusteellista voi olla, että opiskelijan itseohjautuvuudelle ei jää tilaa. Sellaisessa tilanteessa opiskelija voi ns. laitostua. Opiskelija saattaa turhautua tai olettaa jatkossakin saavansa kaiken valmiina. Työympäristö vaikuttaa sekä oppimiseen että siihen, millainen kuva itsellä on oppijana. Kaikissa työpaikoissa oppii lisää ammatillisesti. (Kupias ja Peltola 2019, 29-33.) Helsingin Yliopistolehti (Y/10/16) selvittää käsitteen laitostuminen. Laitostumisella tarkoitetaan laitoksessa oloa, jossa on hierarkiset tarkat säännöt joihin pitää sopeutua. Liiallinen ohjaaminen koulutuksessa voi sopeuttaa opiskelijan hierarkiseen ylhäältä annettuun ohjeistukseen liikaa. Laitostumisessa sopeudutaan hierarkiaan, joka ei tue oma-aloitteisuutta. (Helsingin Yliopisto 2017.)

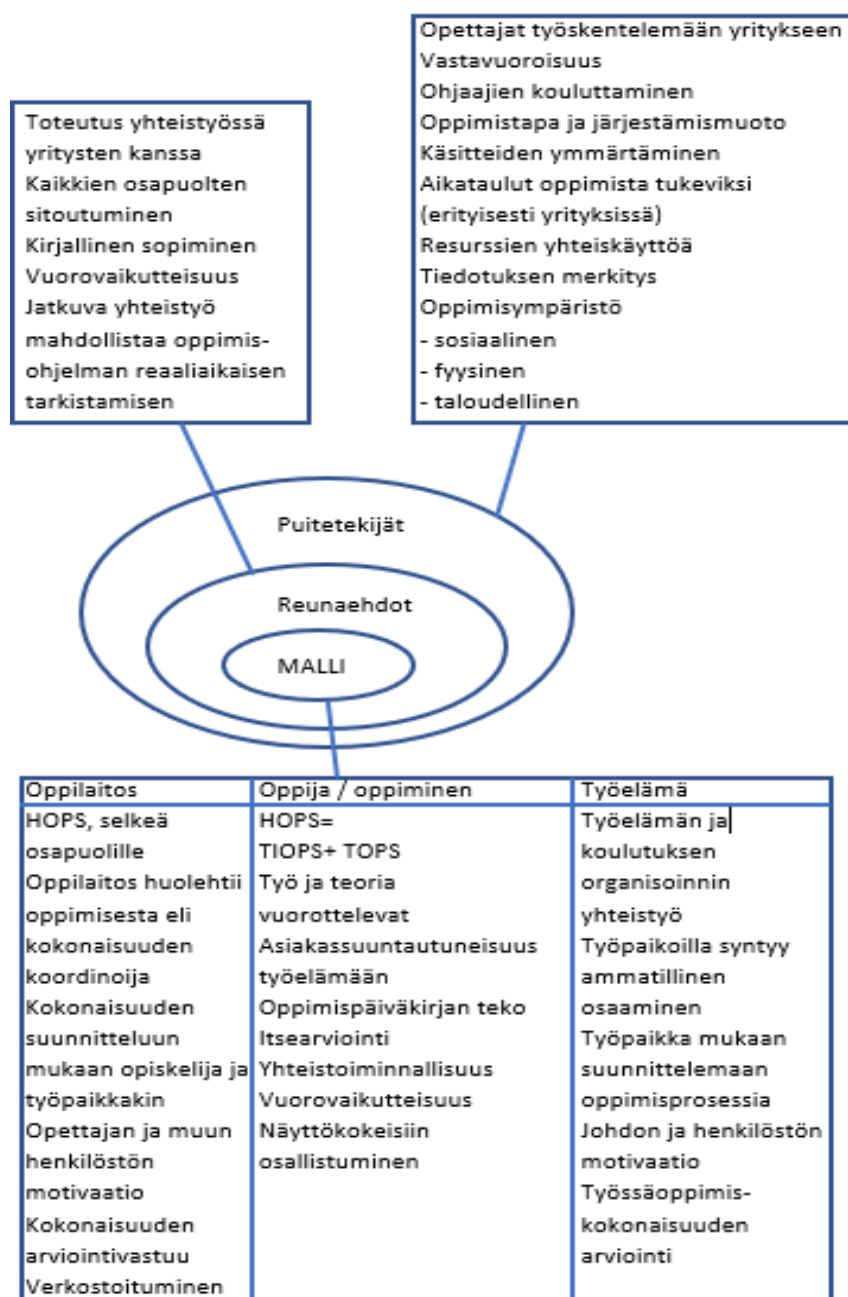
Hyvä työpaikkaohjaaja on kiinnostunut opiskelijan ammatillisesta kasvusta ja tukee opiskelijaa antamalla jatkuvasti palautetta. Palaute toimii peilin tavoin auttaessaan opiskelijaa ajattelemaan toimintaa, syitä ja seurauksia. Oppimisen kannalta palautteen saaminen on tärkeää. Keskeisintä palautteen antamisessa ja saamisessa on vuorovaikutus, joka toimiessaan edistää oppimista. Onnistuneessa vuorovaikutuksessa opiskelija kertoo oppimisestaan ja osaamisestaan sekä keskustelee työpaikkaohjaajan kanssa. Vuorovaikutusta ei tapahdu, jos vain toinen puhuu. Keskustelun tavoitteena on esittää tarkentavia kysymyksiä ja päätyä molemminpuoliseen ymmärrykseen. Jos palautetta annetaan vain silloin, kun on korjattavaa, opiskelijan omasta osaamisesta syntyy virheellinen kuva, joka vaikuttaa mielialaan. Palautteen vastaanottaminen voi vaikeutua, jos palaute ei vastaa palautteen saajan mielikuvaa tehdystä työstä. (Kupias ja Peltola 2019, 85; Mykrä 2007, 11-16.)

Monelle maahanmuuttajalle työssäoppiminen on ensimmäinen mahdollisuus päästä tutustumaan suomalaisen työelämään. Opiskelijat pohdiskelivat tulevaa työssäoppimista hyvänä, mutta myös pelottavana asiana. Työssäoppimisen aikana oppii työn tekemistä, uusia asioita sekä suomalaista työkulttuuria. Suomen kieltä pääsee harjoittamaan aidossa ympäristössä, myös ammattisanasto koettiin tärkeäksi. Harjoittelusta toivottiin löytyvän uusia ystäviä. Moni toivoi työllistyvänsä työssäoppimisen jälkeen harjoittelupaikkaan. Usein maahanmuuttajille työasu merkitsee kosketeltavaa symbolia siitä, että on tullut hyväksytyksi uuteen ympäristöön. Työasu tuo uskottavuutta ja nopeuttaa ammatti-identiteetin omaksumista. (Juutilainen ym. 2014 127-128; Lahti 2014, 186-187, 243.)

Ennen työssäoppimisten alkamista opettaja voi etsiä työssäoppimispaikkoja opiskelijoille ja neuvotella harjoitteluihin liittyvistä asioista. Työssäoppimisen aikana opettaja seuraa harjoittelun etenemistä, sekä tapaa opiskelijaa ja työpaikkaohjaajaa työpaikalla. Opettajaksi opiskelevia tulee tukea kohtamaan erilaisista kulttuureista tulevia opiskelijoita ja heidän ymmärtämistään. Opettajan tulisi osata rohkaista opiskelijaa puhumaan suomen kieltä ja osata puuttua epäasialliseen käytökseen, kuten mahdolliseen syrjintään tai rasismiin. (Keisala 2012, 98-100.)

Opetussuunnitelma määrittelee koulutuksessa arvioitavat kohteet ja kriteerit. Tutkinto sisältää tavoitteita, joihin työssäoppijan suorituksia verrataan eli arvioidaan. Arvioinnissa tulee korostaa opiskelijan mahdollisuuksia ja kehitettävien asioiden tulee olla saavutettavissa. Arvioinnin tulee olla kannustavaa, rehellistä ja lisäksi sellaista, josta opiskelija saa voimaa ja energiaa. Arviointikeskustelutilaisuus on yhteinen mahdollisuus oppia. Arvioinnissa pyritään yhteisymmärrykseen oppimisesta suhteessa tavoitteisiin, sekä luodaan opiskelijan kehittymiselle myönteinen näkymä. Päätöksen arvosanasta tekevät opettaja ja työpaikkaohjaaja yhdessä tai erikseen. (Mykrä 2007, 35-40.)

Kuviossa 3 työssäoppimisen ihannemalli, joka visualisoi työssäoppimisen osapuolia ja toimintaa.



KUVIO 3. Työssäoppimisen ihannemalli (Pohjonen 2005, 151.)

Hyvä työpaikkaohjaaja osaa ammattinsa lisäksi tukea opiskelijaa oppimaan ja kehittymään. Tällöin opiskelija oppii pohtimaan ja refleктоimaan oppimaansa sekä kehittyy vuorovaikutuksessa. Samalla myös opiskelijan itseohjautuvuus kasvaa. Työpaikkaohjaajan työ on antoisaa, sillä paras tapa oppia on opettaa muita. Työpaikkaohjaaja oppii perehdyttävästä asiasta itsekin. Työpaikkaohjaajan ohjaustyötä, eli valmentamista oppii harjoittelemalla. Epämukavuusalueella suoritettu valmennus kehittää parhaiten. Täytyy myös ymmärtää, ettei toisen puolesta voi oppia. Motivoitunut opiskelija oppii parhaiten. Ulkopuolisella on mahdollista vaikuttaa opiskelijan motivaatioon. Jokainen työssäoppija on erilainen. Ei siis ole valmennusta, joka sopisi samanlaisena kaikille opiskelijoille. Työssäoppijan täytyy aktivoitua oppimaan. Työpaikkaohjaaja puolestaan voi auttaa liittämään uusi asia aiemmin opittuun

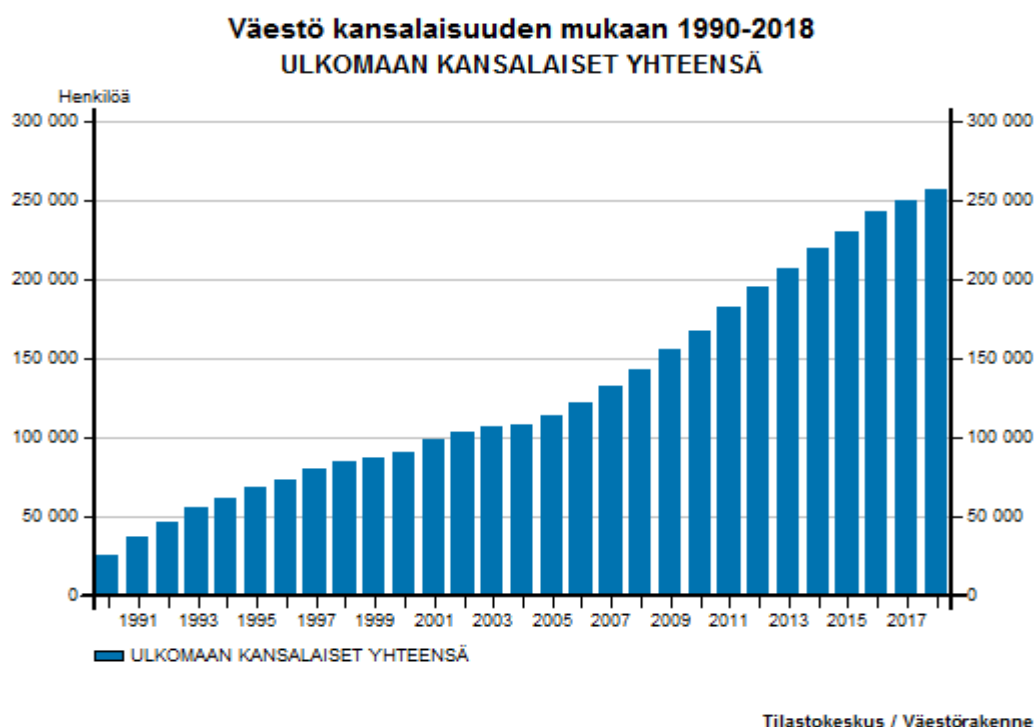
sekä omakohtaistamaan opittuja asioita. Opiskelumotivaatioon vaikuttaa mielenkiinto opittavaa asiaa kohtaan sekä se, kuinka mukavana pidämme opiskelua ja mahdollisuutta oppia asia. (Kupias ja Peltola 2019, 71, 115, 126-129.)

Moni asia vaikuttaa siihen, miten työssäoppiminen onnistuu. Jokainen opiskelija kokee samankin sosiaalisen ympäristön omalla tavallaan. Oppimisessa on yksilöllisiä eroja, siksi myös ohjauksessa voidaan käyttää erilaisia menetelmiä mahdollisuuksien mukaan. Joskus työssäoppimista suunniteltaessa saattaa olla ylivoimaista huomioida jokaisen opiskelijan erilaisia tapoja oppia. Vankka ammatillinen koulutus avaa ovia kiinnostaviin työpaikkoihin. Työelämään tarvitaan ihmisiä, joilla on kyky ja halu jatkuvaan oppimiseen työuransa aikana. Ammattitaito on taitoa ja osaamista, mutta se on myös kykyä yhdistää tietoa ja taitoa asianmukaisiksi kokonaisuuksiksi. Ammattitaito on työntekijän ominaisuus, joka muuttuu ympäristön, tehtävien ja työpaikan vaatimusten sekä henkilökohtaisen kehittymisen ja mielialan mukaan. (Pohjonen 2005, 47-48, 98-102.)

## 3 MAAHANMUUTTAJAT

Suomen teollisuus, arkkitehtuuri ja kulttuuri ovat kehittyneet maahanmuuttajien ansiosta. Vastaavanlaista kehitystä ei olisi tapahtunut ilman maahanmuuttoa. Esimerkkeinä mainittakoon saksalainen Paulig, sveitsiläinen Karl Fazer ja venäläinen Nikolai Sinebrychoff. (Räty 2002, 29.) Säävälä (2011) käyttää kirjassaan maahanmuuttajista termiä ”maahan muuttaneet”, se kuvaa ihmisen tilannetta hyvin, koska muutto on jo tapahtunut, ja aloille on jo asetettu (Mts. 9). Mielestäni termi vaikuttaa varsin sopivalta otettavaksi käyttöön. Seuraavassa maahanmuuttaneisiin keskittyvässä kappaleessa tarkastellaan sitä, kuka on maahanmuuttaja, maahanmuuttajien määrää Suomessa sekä sitä, mistä maista he ovat muuttaneet tänne.

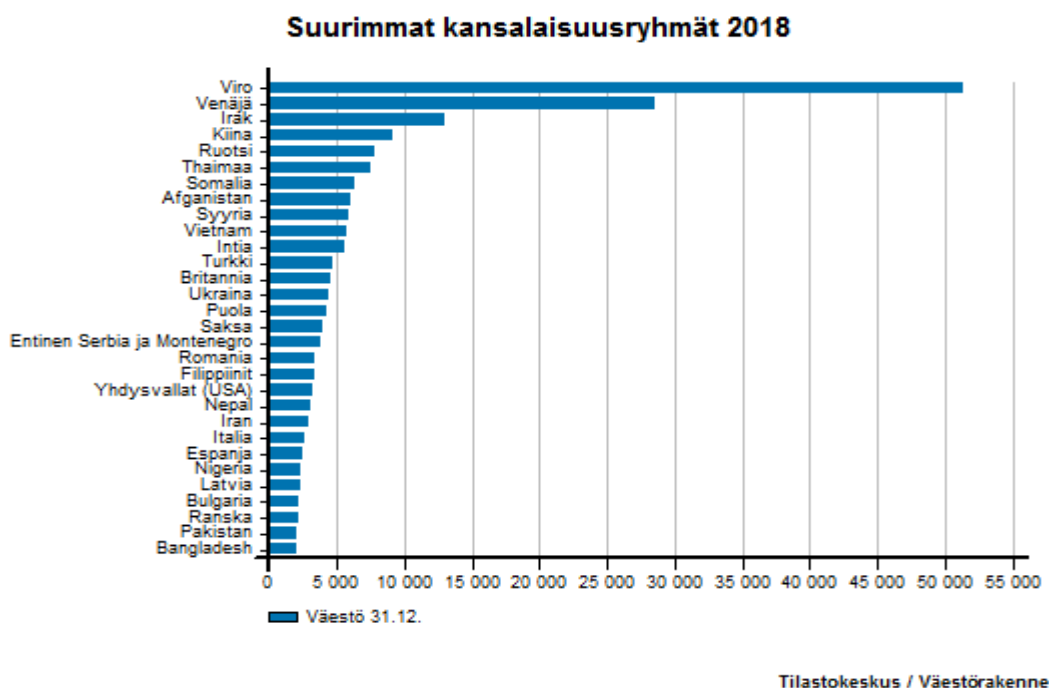
Ulkomaalainen on henkilö, joka oleskelee tilapäisesti maassa, esimerkiksi turisti. Maahanmuuttaja on ulkomaalainen, joka on muuttanut maahan pysyvästi. Muuton syitä ovat voineet olla työ, avioliitto, pakolaisuus tai paluumuuttajuus. Pakolainen on ulkomaalainen, joka on poliittisista tai muista syistä joutunut pakenemaan kotimaastaan. Paluumuuttajalla tarkoitetaan muuttajaa, joka on aikaisemmin ollut suomalainen tai jolla on suomalaiset juuret. (Räty 2002, 11-13.) Suomen maahanmuuttopolitiikan tarkoitus on edistää työperäistä maahanmuuttoa. Työssä käyminen näyttäisi olevan yhteiskuntakelpoisuuden mittari. Suomalaisten asenteet maahanmuuttajia tai maahanmuuttoa kohtaan muuttuvat taloustilanteen mukaan. Korkeasuhdanteessa suvaitsevaisuus kasvaa ja matalasuhdanteessa kielteisyys lisääntyy. (Alitolppa-Niitamo, Fågel ja Säävälä 2013, 22; Keskinen, Vuori ja Hirsiaho, 2012, 85, 99.) Kuviossa 4 ulkomaan kansalaisten osuus koko väestöstä. Suomessa asui vuoden 2018 lopussa lähes 258 000 ulkomaan kansalaista. Ulkomaan kansalaisten määrä kasvoi lähes 8 200 henkilöllä, eli 3,3 prosenttia edellisvuodesta. Ulkomaan kansalaisten osuus oli vuoden lopussa 4,7 prosenttia koko väestöstä.



Kuvio 4. Ulkomaan kansalaisten määrä (Tilastokeskus s.a.)



Kuviossa 5 vuoden 2018 lopussa Suomessa asuneen 180 eri ulkomaan kansalaisuusryhmää, joista ylivoimaisesti suurin ryhmä olivat Viron kansalaiset. Toiseksi eniten Suomessa asuu Venäjän kansalaisia ja kolmanneksi eniten Irakin kansalaisia. Seuraavana kansalaisuustilastossa ovat kiinalaiset, ruotsalaiset, thaimaalaiset, somalialaiset, afganistanilaiset sekä syyrialaiset.



KUVIO 5. Maahanmuuttajat kansallisuuserittain (Tilastokeskus s.a.)

### 3.1 Kotoutuminen

Uuteen maahan integroitua maahanmuuttajat oppivat tietoja ja taitoja sekä solmivat sosiaalisia verkostoja, joiden avulla osallisuus yhteiskunnassa kasvaa. Kotoutumista voidaan edistää kantaväestön asenteilla ja tavalla toimia. Parhaita tuloksia kotoutumisesta on saatu luomalla maahanmuuttajille tasa-arvoiset toimintamahdollisuudet yhteiskunnassa. Kotoutumisen jälkeen maahanmuuttajat yleensä työllistyvät, osaavat kieltä ja heillä on myös suhteita kantasuomalaisiin. Edellytyksenä on, että kantaväestö hyväksyy erilaisuuden. Kotoutumisella voidaan vaikuttaa siihen, miten maahanmuuttajat työllistyvät, ja miten heidän ansiotasonsa kehittyvät. Merkittävimäksi toimenpiteeksi on havaittu suomen kielen opetus. Kotoutuminen on suunnitellusti noin kolmivuotinen. Kotoutumisen alkuvaiheessa maahanmuuttajat opiskelevat suomen kieltä ja yhteiskuntatietoa. Kotoutumisen aikana on mahdollista osallistua vapaaehtoistoimintaan, työharjoitteluun tai ammatilliseen koulutukseen. Kotoutumisen tavoitteena on hankkia uudessa elämäntilanteessa tarvittava osaaminen: suomen kielen taito, yhteiskunta- ja elämänhallintataidot sekä opiskelu- ja työelämävalmennus. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 7-9; Rätty 2002, 145-146.)

Kotoutuminen on kaksisuuntainen projekti, jossa maahanmuuttajilla ja suomalaisilla on osallistuva rooli. Työyhteisö voisi yrittää nähdä asiat maahanmuuttajan näkökulmasta, puhua heidän kanssaan

kärsivällisesti suomea sekä tukea heitä työtehtävissä. Tutkimuksen mukaan kotoutumisen onnistumisen ja syrjäytymisen ehkäisyn toimivin ratkaisu on työ. Muita tärkeitä asioita ovat kielitaito, sopiva koti, turvallisuus, terveys sekä lasten koulutus ja opiskelu. (Lahti 2014, 44; Saari 2010, 79.) Työpaikkaan sitoutuminen on helpompaa, jos kulttuurisen erilaisuuden ilmapiiri on avoin ja arvostava. Maahanmuuttajan hyvinvoinnin kannalta on tärkeää löytää tasapaino kahden kulttuurin välillä (Airila, Bergbom, Toivanen, Väänänen ja Ylikaitala 2013, 20; Alitolppa- Niitamo ym. 2013, 64).

Syrjäytymisen uhkana pidetään pitkää työttömyyttä, alhaista toimeentuloa ja terveydellisiä ongelmia. Parhaiten sopeutuivat maahanmuuttajat, jotka puhuvat hyvää suomen kieltä ja olivat asuneet jo pidempään maassa. Sopeutumiseen vaikuttivat ystäväystyminen omasta maasta tulleiden sekä suomalaisten kanssa. Työpajatoiminta on koettu maahanmuuttajaisille onnistuneeksi, koska käsillä tekeminen innostaa ja osallistuminen on mahdollista heikommallakin kielitaidolla. Kielitaito kehittyy toiminnan ohella. Tärkeää on se, että innostuu jostain. Kuntouttavassa työtoiminnassa pajalaiset tutustuvat työpaikkoihin ja ihmisiin luoden omia verkostoja, joiden kautta on mahdollista työllistyä myöhemmin. Pajatoiminta on elämänlaatua parantava tekijä, joka tuottaa osallisuutta ja onnistumisen kokemuksia. Pajatoiminnan tavoitteita ovat elämänhallinta ja toimintakyvyn ylläpitäminen. Pajatoimintaan liittyy myös työelämään ohjaavaa toimintaa niiden kohdalla, joilla se on mahdollista. (Viren ym. 2011, 48, 69, 91, 99-101.)

### 3.2 Kieli ja viestintä

Väitetään, että suomen kieli on maahanmuuttajajille vaikeaa oppia. Sanojen tavuttaminen ja äänneiden pituus tuottavat haasteita, samoin lauserakenteet ja yhdyssanat. Helppoa suomen kielessä on kuitenkin lukeminen ja kirjoittaminen, sillä kieli ääntyy lähestulkoon samoin kuin se kirjoitetaan. (Hakumäki ja Yli-Kaitala 2014, 12.)

Asioita ymmärretään eri tavalla työyhteisöissä, vaikka työntekijät olisivat molemmat kantasuomalaisiakin. Väärinymmärrys syntyy, kun viestin vastaanottaja tulkitsee asian toisin kuin lähettäjä on sen tarkoittanut. Väärinymmärryksen mahdollisuus lisääntyy, jos toinen osapuoli on maahanmuuttajataustainen tai henkilö, jonka äidinkieli ei ole suomi. Erittäin hyvä tapa selvittää väärinkäsityksiä on keskustella avoimesti ja rehellisesti. Luottamusta voidaan lisätä viestinnän avulla. Ymmärtämistä voidaan lisätä viestinnän selkokielisyydellä, palautteen antamisella, asiaa selventävillä kysymyksillä ja vastausten kuuntelemisella. Tällainen prosessi auttaa ymmärtämään helpommin asiat samalla tavalla. On tärkeää ymmärtää, mikä on työpaikalla sopivaa käyttäytymistä ja mikä ei. (Keisala 2012, 112-113, 209.)

Ymmärtämistä voidaan helpottaa henkilökohtaisella opastuksella, kädestä pitäen opastamalla, vaihtamalla vaikeasti ymmärrettävät sanat helpommin ymmärrettäviin ja sinnikkäästi puhumalla suomen kieltä. Asioiden esittäminen vieraalla kielellä ei ole helppoa, joskus maahanmuuttajataustaiset pohtivat, etteivät kaikki kantasuomalaiset edes halunneet ymmärtää. Useat kantasuomalaiset eivät ole tottuneet viestimään suomea vieraana kielenä puhuviin eivätkä osanneet huomioida sitä viestinnässään. (Keisala 2012, 154-155.)

Wallin (2013) mukaan monikulttuurisuus on eri kulttuureista ja taustoista olevien ihmisten kanssakäymistä. Eri kulttuureista tulevien ihmisten välisessä viestinnässä väärinymmärryksen välttämiseksi tulee kiinnittää huomiota myös sanattomaan viestintään. Erilaisuuden hyväksyminen luo mahdollisuuden ymmärtämiselle. (Mts. 41-44.) Monikulttuurinen viestintä edellyttää onnistuakseen ymmärrystä eri kulttuureista. Eri kulttuureissa viestitään eri tavoin ja se edellyttää tilanteiden oikeanlaista tulkintaa. Tätä taitoa kutsutaan kulttuuriseksi kompetenssiksi. (Airila ym. 2013, 15.)

Kulttuurinen monimuotoisuus haastaa perehdyttämisen työpaikoilla. Tarvitaan uudenlaista materiaalia. Selkokielineen materiaali auttaa maahanmuuttajan lukemista ja ymmärtämistä. Perehdyttämisessä on oleellista suomalaisen työkulttuurin avaamista perusteellisesti, myös kirjoittamattomat säännöt. Maahanmuuttajan työhön opastamiseen on varattava enemmän aikaa, koska vieraalla kielellä se on työläämpää ja vie energiaa molemmilta osapuolilta. Joskus monikulttuurisilla työpaikoilla pohditaan, pitäisikö siellä käyttää työkielenä esimerkiksi englantia vai olisiko monikielisyys järkevää. Kulttuurinen monimuotoisuus hyödyttää kaikkia työyhteisön jäseniä. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 54.)

Työministeri Lauri Ihalainen kommentoi (Helsingin Sanomat 29.8.2011) heikon kielitaidon olevan esteenä maahanmuuttajien työllistymiselle. Tällöin kielitaito ei pääse monipuolistumaan. Kielitaitoa on mahdollista kehittää ammatilliseksi juuri työelämässä. Niissä työpaikoissa, joissa halutaan tukea maahanmuuttajaa, jonka kielitaito on vielä kehittymässä, varataan aikaa selittämiseen, toistamiseen, ymmärtämiseen ja huolehtimiseen. (Lahti 2014, 148; 184.) Joskus kielitaito ei pääse kehittymään, koska työkaverit puhuvat maahanmuuttajakollegalle vain englantia (Wallin 2013, 29).

Jos työssä aloittavan maahanmuuttajan suomen kielen taito on heikko, kannattaa perehdytyksessä käyttää selkokielistä materiaalia ja viestintää. Selkokielineen materiaali on lyhyttä ja yksinkertaista. Apua selkokielineen materiaalin tuottamiseen saa Selkokeskuksesta [www.selkokeskus.fi](http://www.selkokeskus.fi). Selkokielistä materiaalia tuetaan kuvien, ja videoiden avulla. Visualisointi helpottaa myös perehdyttäjää tehtävässään. Maahanmuuttajan tutustuminen työyhteisöön tapahtuu keskustelemalla. Jos sosiaalista kanssakäymistä ei tapahdu, maahanmuuttaja voi jäädä tai tahallisesti jätetään työyhteisön ulkopuolelle. (Airila ym. 2013, 30, 61.)

### 3.3 Esimerkkejä kulttuurisista eroista

Tässä opinnäytetyössä käsitellään kulttuurillisia eroja samoilla teemoilla, joilla ne nousevat tutkimuksessa esiin haastateltavien kautta. Kulttuurien kohtaaminen Keisalan (2012) mukaan mahdollistaa toisen kulttuurin ymmärtämisen (Mts. 13). Kulttuuri on tietyn yhteisön tapa elää, toimia ja harjoittaa uskontoa. Kulttuuri on kehys, jonka läpi yksilö katsoo maailmaa. Lapsi ei synny tiettyyn kulttuuriin, vaan hänet kasvatetaan kulttuurin jäseneksi. Kulttuurit ovat erilaisia myös kansojen sisällä: suuren kaupungin eliitti elää erilaista elämää verrattuna köyhiin maanviljelijöihin. Kulttuurit voidaan jakaa karkeasti kahteen erilaiseen osaan. Maailmassa on kulttuureita, joissa arvostetaan ihmisten yksilöllisyyttä ja toisia kulttuureita, joissa arvostetaan yhteisöllisyyttä. Suhteet lähiyhteisöön, sukuun ja perheeseen voivat olla erilaisia ja joko tiiviimpiä tai kaukaisempia. (Räty, 2002, 42, 54-57.)

Maahanmuuton myötä Suomen muslimiväestö on kasvanut. Islaminuskaisia on eri kansoissa ja väestöryhmissä. Monelle islaminuskaiselle uskonto kuuluu ja näkyy yhtenä elämän osa-alueena. Perjantai on islaminuskon pyhäpäivä ja silloin varsinkin miehet rukoilevat yhdessä. Rukouksen johtaja on imaami. Rädyn mukaan (2002) imaami ei ole pappi, ei siis samalainen kuin kristillisen kirkon pappi. Imaami johtaa moskeijan rukoushetkiä. Muslimit eivät syö sianlihaa tai verestä valmistettua ruokaa. Tarkasti uskontoa noudattavat syövät vain sellaista lihaa, joka on teurastettu koraanin säkeitä lukien ja eläin on kuollut verta vuotaen. Tällaista lihaa sanotaan halal-lihaksi. Usein halal-lihaa syövä käyttää tavallisia kana- ja kalatuotteita. On paljon ruuanvalmistukseen käytettäviä tuotteita, jotka saattavat sisältää ainesosia, joita islaminuskaiset eivät halua käyttää. Kaikki islaminuskaiset eivät ole yhtä tarkkoja sääntöjen noudattamisessa. Sallittuja ja kiellettyjä raaka-aineita varten tulee olla omat välineet, joilla ruokaa valmistetaan. Uskonto näkyy myös ihmisten välisessä kohtaamisessa, muslimi ei todennäköisesti halua kätellä toista sukupuolta olevaa henkilöä. (Räty 2002, 70-75.) Suomessa uskonto on yksityiselämään liittyvä asia. Monissa kulttuureissa uskonnolliset rituaalit näkyvät myös työpäivän aikana, pukeutumisessa ja puheessa. (Airila ym. 2013, 19.)

Vietnamilaiset eivät ole tottuneet sanomaan ei, joten vaikeneminen saattaa olla kielteinen vastaus. Vietnaminassa perhesiteet ovat voimakkaita. Vanhempia arvostetaan ja käskyjä totellaan. Perheessä noudatetaan hierarkista järjestystä, joka määräytyy iän ja sukupuolen mukaan. Iästä riippumatta vietnamilaiseen elämäntapaan liittyy vahvat perhesiteet. Nuoret itsenäistyvät vasta mennessään naimisiin. Yhteisön jäsenenä oleminen on tärkeämpää kuin yksilönä oleminen. (Räty 2002, 86-87.) Hierarkia eroihin tottunut työntekijä odottaa käskyjä esimieheltä, jolloin toisen työntekijän pyyntö työtehtävästä saatetaan kokea hankalaksi (Airila ym. 2013, 17).

### 3.4 Suomalainen työkuulttuuri

Monet suomalaiset arvostavat luontoa ja pitävät sitä voimaantumisen lähteenä. Karu ympäristö vaikuttaa suomalaisuuteen. Maataloustyöt ovat aikoinaan olleet vaativia ja siitä onkin kasvanut suomalainen sisu. Suomalaiset ovat tottuneet yksinäisyyteen ja kaipaavat sitä. Työtä on tehty kovasti leivän eteen. Suomalainen arvostaa työtä, yhteiskunnassa arvostetaan työn tekemistä – sen eteen ollaan valmiita tekemään uhrauksia. (Räty 2002, 50.)

Suomalainen aikakäsitys on lineaarisesta aikakäsityksestä, jonka mukaan aika kulkee eteenpäin. Käsitksemme mukaan aikaa kuluu koko ajan, se on rajallista, eikä sitä pidä tuhjata. Syklisen aikakäsityksen mukaan aika etenee toistuvissa jaksoissa, sitä tulee koko ajan lisää. Aika ei ole korvaamatonta. Syklisen aikakäsityksen mukaan aikaa ei voi säästää tai tuhjata. Erilaiset aikakäsitykset aiheuttavat ihmisten välisiä ristiriitoja. Länsimaissa suunnitelmallisuus ja täsmällisyys ovat tärkeitä. Aikatauluja noudatetaan arkielämässä tiukasti. Myöhästymistä pidetään loukkaavana ja huolimattomuutena. Syklisessä aikakäsityksessä tapaaminen voidaan siirtää seuraavaan päivään ja myöhästymistä ei pidetä sopimattomana. Suunnitelmia voidaan muuttaa joustavasti. Suomessa, länsimaiseen tapaan, ollaan tulevaisuusorientoituneita eli tulevaisuuden suunnitelmia tehdään etukäteen. (Räty 2002, 64-65.)

Kulttuureissa on eroja siinä, minkälaisista etäisyyttä toiseen henkilöön pidetään esimerkiksi keskustellessa. Suomalaiselle etäisyyden pitäminen on tavanomaista. Suomalaisen tapa kommunikoida on elee-töntä ja asiaan mennään suoraan. Suomalainen lyhytsanainen kommunikointi saatetaan mieltää esi-merkiksi aasialaisten kulttuurien näkökulmasta epäkohteliaaksi. Monissa kulttuureissa on tapana aloit-taa kyselemällä kuulumisia ja vasta myöhemmin mennä asiaan. Viestinnän onnistumiseksi eri kulttuu-rien välillä tarvitaan halua ymmärtää ja tulla ymmärretyksi. (Räty 2002, 66-69.)

Suomalaisissa työpaikoissa on matala hierarkia, mikä näkyy esimiehen ja alaisen vuorovaikutuksessa. Työntekijät ovat keskenään yhdenvertaisia, esimiehen sinuttelu on luontevaa ja nainen voi toimia esimiestehtävissä. Työntekijältä odotetaan itsenäistä otetta työhön. Täsmällisyys ja oma-aloitteisuus ovat työssä tarvittavia ominaisuuksia. Töihin saavutaan ajoissa, asioista ja aikatauluista pidetään kiinni. Perehdytyksen avulla työntekijä ymmärtää ja oppii työtehtävien sisällön. Tällöin oppiminen tu-lee näkyväksi ja voidaan havaita osa-alueita, joissa on kehitettävää. Työelämän oikeudet ja velvolli-suudet Suomessa voivat olla muista maista tulleille vieraita ja sen vuoksi näiden asioiden perehdyttä-minen on tärkeää. Ohjeistusta tarvitaan myös työelämän pelisääntöihin ja toimintatapoihin. (Airila ym. 2013, 28-32; Hakumäki ja Ylikaitala 2013, 43-45.)

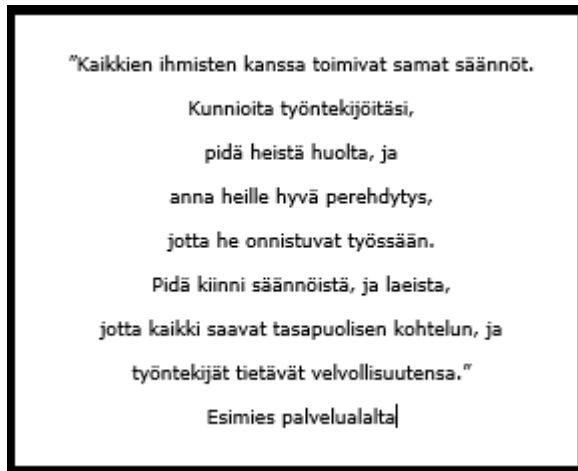
### 3.5 Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuudella tarkoitetaan kulttuurista ja etnistä monimuotoisuutta: erilaisia kieliä, eri uskon-toja, useita kansallisuuksia ja monia tapoja käyttää vapaa-aikaa (Alitolppa- Niitamo ym. 2013, 7). Työpaikoilla monikulttuuriset tiimit ovat tehokkaita ja luovia erilaisuutensa ansiosta. Monikulttuurisuu-den toimivuus aktivoituu oikeanlaisista tiimeistä sekä johtamisesta. (Wallin 2013, 68-69.)

Maahanmuuttajat ovat mahdollisesti uutta työvoimaa ja auttavat pienentämään työvoimapulaa. Suo-messa monikulttuurisuuden työelämän edelläkävijänä on ollut julkinen sektori: koulut, päiväkodit, kir-jastot, terveyskeskukset ja seniorikeskukset. Kokemuksen mukaan työelämässä monikulttuurisuus on eduksi kaikille, jos sitä johdetaan kunnolla. (Lahti 2014, 53-55.) Työvoimapulalla tarkoittaa tilannetta, jossa avoimiin työpaikkoihin ei löydy ammattitaitoisia työnhakijoita (Ammattibarometri työ- ja elinkei-noministeriö 2019).

Helsingin kaupunki järjestää henkilöstöpolitiikan mukaisesti koulutusta maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden palkkaamisesta, monimuotoisen työyhteisön johtamisesta ja maahanmuuttaja-asiak-kaan kohtaamisesta. Työyhteisössä tulisi kiinnittää huomiota tasavertaiseen kohteluun, perehdyttämi-seen sekä kulttuuritaustojen merkitykseen työssä. Monet kantasuomalaiset kokivat maahanmuuttaja-taustaiset kollegat iloisina, huumorintajuisina sekä ystävällisinä ja halusivat työskennellä heidän kans-saan. (Keisala 2012, 139; 163.)

Kuviossa 6 on kerätty huonetauluksi erään esimiehen ajatuksia työntekijöiden tasapuolisesta huomiomisesta.



KUVIO 6. Nosto (Airila ym. 2013, 69), kirjasta, jossa keskusteltiin työntekijöistä ja yhdenvertaisuudesta.

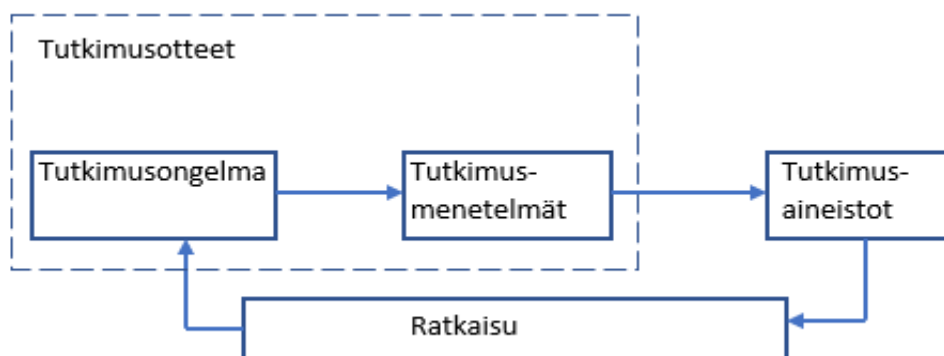
Kansainvälistyminen kasvattaa työvoiman liikkuvuutta. Ihmisten muutto toiseen maahan on osa kansainvälistymistä. Maahanmuutto monipuolistaa paikallista kulttuuria. Muuttajat tuovat mukanaan eri kulttuurien osaamista ja kielitaitoa. Monikulttuurisuus näkyikin uudenlaisina ravintoloina ja palveluina. Useiden kulttuurien avulla saamme myös erilaisia näkökulmia muun muassa pienyrittäjyyteen. Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus helpottavat maahan muuttamista sekä toiseen maahan muuttoa, koska kansainvälinen vuorovaikutus on tuttua. Monikulttuuriosaamista ei voi oppia kirjoista, se on kulttuurien kohtaamista ja erilaisuuden hyväksymistä. Wallin (2013) pohtii, että monikulttuuriosaamista voidaan ajatella myös kansallisena sivistyspääomana. (Räty 2002, 40; Mts. 13; 18.)

## 4 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUKSEN TARKOITUS

### 4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen teoksissa kvalitatiivisesta tutkimuksesta käytetään synonyymeja laadullinen, ihmistieteellinen, pehmeä, ymmärtävä ja tulkinnallinen. Teoria on yksi laadullisen tutkimuksen osa-alue eli tutkimuksen viitekehys. Lähteiksi valitaan aineistoa, joka on aiheeseen verrattuna relevanttia. (Tuomi, Sarajärvi, 2009, 11, 18, 21.) Laadullinen tutkimusote valittiin, koska haluttiin ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. Tutkittavana kohteena oli maahanmuuttaneiden raa-opiskelijoiden työssäoppimisen onnistuminen ja haasteet.

Laadullinen tutkimus rakentuu aineistosta ja analyysistä, joka ei ole numeraalinen. Laadulliselle tutkimukselle ominaispiirteitä ovat aineiston keruumenetelmä, haastateltavien näkökulma sekä tutkijan asema. Analyysin tarkoituksena on selkeyttää aineistoa sekä tuottaa uutta tietoa tiivistetyssä muodossa (Eskola ja Suoranta 1998, 13-15, 138). Eskola ja Suorannan mukaan (1998, 220-226) aineiston analyysissä on tarkoitus järjestää aineistoa siten, että tutkimusongelmaan löydetään vastauksia. Pelkkä aineisto ei tuota vastauksia, vaan siihen tarvitaan analyysi: päätelmiä ja selityksiä. Kuvio 7 hahmottaa opinnäytetyön prosessin eri vaiheet. Kananen (2017, 38) on sitä mieltä, että tutkimusotteen valinta riippuu tutkimusongelmasta ja sen luonteesta. Tutkimusongelma ratkaistaan tutkimusmenetelmillä erilaisten aineistojen avulla.



KUVIO 7. Tutkimusprosessi (Kananen 2017, 38.)

Opinnäytetyössä kuuluu olla ongelma. Tutkimusongelman kautta selvitetään tutkimuskysymykset ja vastausten avulla tutkimusongelma selviää. Tutkimusongelma selvitetään tutkimusaineiston avulla. Laadullisessa tutkimuksessa on luontevaa käyttää teemahaastattelua, koska tutkittava ilmiö on vieras. (Kananen 2019, 21-23.) Tutkimusongelma eli työssäoppimisen haasteet ja onnistumiset ovat todellisia monien opiskelijoiden kohdalla. Työssäoppimisissa on haasteita myös kantasuomalaisilla, mutta tässä opinnäytetyössä keskitytään maahanmuuttajien työssäoppimisiin. Ravintola-alalle on syntynyt työvoimapula, johon työvoimakoulutukset vastaavat järjestämällä koulutusta. Väärinkäsityksiä ja ongelma-kohtia poistamalla on mahdollista vaikuttaa opiskelijan sekä motivaatioon että alalle sitoutumiseen. Ravintola-alalle tarvitaan uusia ammattilaisia.

## 4.2 Teemahaastattelu

Laadullinen tutkimus rakennetaan käyttämällä teemakysymyksiä. Tuntemattoman ilmiön äärellä tarkkojen kysymysten esittäminen voi olla haastavaa. (Kananen 2019, 24.) Tutkimus toteutettiin teemahaastattelulla. Hirsijärven ja Hurmeen (1998, 15) mukaan haastattelu mahdollistaa lomaketutkimusta paremmin motivoida tutkittavaa henkilöä. Haastattelussa on mahdollista tarkentaa kysymyksiä. Se on lomaketutkimukseen verrattuna joustavampi ja sen avulla saadaan havainnollisia esimerkkejä. Tutkitavalta hankittiin lupa haastatteluun sekä sen nauhoittamiseen. Kaikille tutkittaville oli annettu tietoa tutkimuksesta, sen päämäärästä sekä vapaaehtoisuudesta osallistua. Hankittu tieto käsiteltiin luottamuksellisesti ja haastateltavan anonymiteetti säilytettiin koko tutkimuksen ajan. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää tapahtumaa, toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa tuottaa tilastoja (Eskola ja Suoranta 1998, 53-61.) Teemahaastattelun kohdalla puhutaan usein puolistrukturoidusta haastattelusta, vaikka tarkkaa määritelmää haastattelumuodosta ei ole. Puolistrukturoitu haastattelu on lomakehaastattelun ja stukturoimattoman haastattelun välimuoto. Puolistrukturoidussa haastattelussa on tyypillistä, että jokin näkökulma on määritelty, muttei kaikkia. Haastattelukysymykset on voitu laatia etukäteen, mutta haastattelija voi muuttaa kysymysten järjestystä tai sanamuotoa. (Hirsijärvi ja Hurme 2008, 47.)

Eskolan ja Suorannan (1998, 82-86) mukaan haastattelu on yleisin tapa kerätä laadullista aineistoa. Haastattelu tapahtuu vuorovaikutustilanteessa haastateltavan ja tutkijan välillä. Tarkoitus on selvittää haastateltavan ajatuksia tutkittavasta asiasta. Haastattelu on suunnitelmallista, haastattelijasta lähtöisin olevaa toimintaa, jossa molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Tutkimuskysymykset ohjaavat tutkijaa aineiston rajauksessa. Tuomen ja Sarajärven mukaan (2009, 72-74) haastattelun ajatus on yksinkertainen: kun haluamme tietää haastateltavan mielipiteen, kysymme sitä häneltä. Haastatteluun voidaan valikoida tutkittavasta ilmiöstä tietävät henkilöt. Kyselyyn verrattuna haastattelu on aikaa vievä aineiston keruumenetelmä.

## 4.3 Tutkimusongelma ja tavoite

Tutkimusongelma on maahanmuuttaneen raca-opiskelijan työssäoppimisen onnistumiset ja haasteet. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää niitä asioita, joiden avulla opiskelija saa positiivisia kokemuksia työssäoppimisesta. Vastaavasti selvitetään haasteet, joita voisi mahdollisesti vähentää jo ennakoivasti, jos tiedetään mitä ne ovat. Tavoitteena on, että työssäoppimaan ja alalle saadaan osaavaa ja motivoitunutta henkilökuntaa. Tutkimuksen analyysi keskustelee teorian ja empiirisen tutkimuksen löydöksistä, joiden perusteella kootaan kulmakiviä maahanmuuttajien työssäoppimisen haasteista ja onnistumisista. Opinnäytetyön tuloksia ja pohdintaa voi käyttää kuka tahansa hyväkseen, jotta voisivat omalta osaltaan edistää ja paremmin ymmärtää maahanmuuttajien oppimista. Lisäksi oppilaitos, jonka työssäohjaajien kanssa harjoittelut on tehty, voi halutessaan kehittää toimintatapojansa tutkimuksen löydöksiin verraten. Tutkimus on tehty yhteistyössä yhden oppilaitoksen kanssa, joten sen pätevyys ja tulokset ovat kytkeytyneet vahvasti kyseiseen oppilaitokseen ja heidän tämänhetkisiin toimintoihinsa. Löydökset eivät ole suoraan sovellettavissa muihin oppilaitoksiin.



#### 4.4 Kohdejoukko ja aineiston kerääminen

Tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena, koska haluttiin selvittää työssäoppimisen arjen onnistumiset ja haasteet käytännön tasolla. Haastateltavat löytyivät sähköposti- tai puhelinyhteydenottojen kautta. Tavoitteena oli saada 10 haastateltavaa, joka toteutui. Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla työpaikkaohjaajia joulukuussa 2019. Haastattelut toteutettiin työpaikkaohjaajien työpaikoilla, lukuunotamatta yhtä, joka toteutettiin haastateltavan kiireen vuoksi puhelimitse. Haastateltavat valittiin oppilaitos X:n opiskelijoiden työssäoppimispaikkojen mukaan. Haastattelut tallennettiin puhelimen ääninauhurilla. Haastattelujen kestot vaihtelivat 23,10 minuutista 57,13 minuuttiin. Yhteensä äänitteitä kertyi 5 tuntia ja 57 minuuttia. Haastattelurunko löytyy liitteestä 2. Siinä oli 43 kysymystä, joista 8 oli avoimia kysymyksiä. Alun perin oli tarkoitus haastatella maahanmuuttaneita raca-alan opiskelijoita, mutta sitten mietin, riittääkö heidän suomen kielen taitonsa haastatteluun. Olin puolueeton haastattelemaan oppilaitos X:n opiskelijoiden työpaikkaohjaajia. Tämän opinnäytetyön haastattelukutsussa kerrottiin haastattelujen nauhoittamisesta ja litteroinnista. Haastattelukutsu löytyy liitteestä 1. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista: haastateltava päätti itse, halusiko hän osallistua. Valmiista opinnäytetyöstä ei voida tunnistaa yksittäistä haastateltavaa, eli henkilöllisyys jää anonyymiksi. Myös oppilaitoksen tiedot on jätetty anonyymiksi.

#### 4.5 Aineiston käsittely

Kanasen (2017) mukaan litteroinnilla tarkoitetaan muun muassa äänitteiden kirjoittamista tekstimuotoon. Teemahaastattelun aineisto kirjoitetaan usein sanatarkkaa litterointia käyttäen. Sanatarkassa litteroinnissa kaikki kirjataan ylös tarkasti äännähdyksiä myöten. Litteroinnin haaste on se, ettei etukäteen voida tietää, mitä tietoa haastattelusta tullaan tarvitsemaan. Litterointi ei ole varsinaisesti aineiston analysointia, sillä se on aineiston muuttamista toiseen muotoon.

Litteroinnissa voidaan erottaa eri tasoja ja tekniikoita. Litteroinnin tasoja ovat:

Sanatarkka litterointi

Yleiskielinen litterointi

Propositiotason litterointi. (Mts. 134-135.)

Tässä tutkimuksessa litterointi on tehty sanatarkasti. Jos haastateltava poikkesi aiheesta, sitä kaikkea ei litteroitu. Sanatarkka litterointi valittiin, koska haastattelujen litterointeja luettiin myöhemmin monen kertaan tutkimuksen analysointivaiheessa. Litteroinnit haluttiin säilyttää samanlaisena kuin ne oli välitetty. Haastattelut litteroitiin yleensä samana- tai seuraavana päivänä. Nopea käsittely lisää tutkimuksen luotettavuutta. Hirsijärven ja Hurmeen (2008, 185) mukaan aineiston luotettavuutteen vaikuttaa äänitteen laatu. Haastattelumateriaali on ensin litteroitu tekstimuotoon. Tulokset on analysoitu tarkastelemalla vastauksia kysymys- ja teemakohtaisesti. Haastateltavien näkemykset olivat toisinaan hyvin erilaisia. Erot johtuivat monista eri asioista, työpaikkaohjaajista sekä erilaisista-, eritaustaisista- ja eri ikäisistä työssäoppijoista. Haastattelun tuloksista ja teoriasta on tehty samankaltaisia löydöksiä.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Haastateltavien taustatiedot

Haastateltavia oli yhteensä kymmenen, joista 7 oli naisia ja 3 miestä. Kaikki haastatellut työpaikkaohjaajat olivat työskennelleet ravintola-alalla yli 10 vuotta. Seitsemällä vastaajalla oli työpaikkaohjaamisesta yli 10 vuoden kokemus, 5-10 vuoden kokemus (1), 2-4 vuoden kokemus (1) ja alle kahden vuoden kokemus (1). Haastateltavista kahdeksan oli käynyt työpaikkaohjaaja koulutuksen ja heistä kaksi ei ollut käynyt koulutusta.

### 5.2 Ennen työssäoppimista

#### ***Millä tavalla toivotte, että työssäoppimispaikkaa kysytään?***

Alempana esitetään haastateltavien valitsemat vaihtoehdot haastattelukysymykseen. Osa haastateltavista valitsi useita vaihtoehtoja, kuitenkin siten, että mieluisinta vaihtoehtoa ei voida osoittaa. Vaihtoehdon valintaan on voinut vaikuttaa juuri sen hetkinen työtilanne.

Vaihtoehto:	Vastausten määrä:
Soittamalla	4
Sähköpostilla	7
Paikan päällä	4
Opettaja ottaa yhteyttä	4
Muu, mikä? - järjestelmän kautta	1

Haastateltava 1. *”Opettajien kautta, usein tulee ensin kysely sähköpostilla, sit me puhutaan puhelimitse. Opiskelijat yleensä kanssa itse yrittää, mut mä en koskaan lähde keskustelemaan, se pitää meidän systeemin mukaan tulla opettajalta se tieto, tai se halu, et on joku sellainen opiskelija, koska me usein käydään siinä opettajan kanssa sitä keskustelua, että minkälaista tehtävää hän haluaisi, niin kuin pitäisi päästä opettelemaan.”*

Haastateltava 5. *”Teen tiiviisti yhteistyötä opettajien kanssa. Mä oon aika kiireinen välillä, että sähköpostilla saa helpommin asian ja monta kertaa, kun sä voit sähköpostiin laittaa jo paljon enemmän. Vaik ihmiset soittaa, niin mä pyydän, et laittakaa sähköpostilla, niin siinä on sitten tiedot oikein, et ne ajankohdathan on tärkeitä.”*

Haastateltava 6. *”Kaikki on soittanu jossain välissä, joko ensin laitettu sähköpostia, tai opettaja on soittanu etukäteen. On tullu paikanpäälle ennen kuin ne aloittaa harkkaamisen. Must on todella naurettavaa, et opettaja soittaa sun puolesta asiasta, varsinkin aikuisharkkareita, miks ei ite oteta yhteyttä. ”Mä soitan mun lapselle kesätöitä” – ”Ei löydy.” Soittamalla, sehän on aina paras. Siin saa jonkilaisen ennakkokäsityksen siitä ihmisestä, voi vaikka sopia tapaamisen.”*

Haastateltava 8. *”Opiskelijan kannalta keskitetty malli on parempi, koska meillä käy semmonen 170 työssäoppijaa vuodessa. Siel on tilanteita, että joku ravintola on täynnä, et me ei pystytä ottaan sinne. Helposti voi tulla vastaus, ettei mahdu. Keskitetysti pystyy katsomaan, että, missä meil ois tilaa ja*

*tarjota suoraan sitä, tai mikä on esimerkiksi siihen tutkinnon osaan sopiva paikka. Opiskelijat ei sitä varmaan suoraan itse tunnista että, just se tutkinnon osa, jota hänellä on siinä käynnissä, ei välttämättä just siihen ravintolaan sovi parhaiten hänen kehittymisen kannalta. Keskitetty malli on siin mieles hyvä.”*

***Haluaisitko saada enemmän tietoa opiskelijasta;***

***suomen kielen taidosta, osaamisesta tai opiskelijan suorittamasta tutkinnon osasta?***

Työpaikkaohjaajia kiinnosti työssäoppimisen tavoite. Työpaikkaohjaajille oli tärkeää tietää opiskelijan opintojen taso, edeltävät mahdolliset harjoittelut ja aiempi kokemus ravintolatyöstä. Nämä tiedot auttoivat työpaikkaohjaajia ohjaamaan ja ymmärtämään opiskelijaa paremmin työssäoppimisen aikana. Mikäli kyseessä oli organisaatio, jolla oli useampia toimipisteitä, oli tärkeää valita opiskelijalle oikea toimipiste. Tämä auttoi opiskelijaa kehittymään. Kaikki haastateltavat halusivat saada tietoa opiskelijan kielitaidosta. Kielitaidon taso koettiin tärkeäksi. Joskus työssäoppijoiden suomen kielen taito ei ole ollut riittävä työtehtävien suorittamiseksi. Silloin oli jouduttu ratkaisemaan millä kielellä työskennellään tai joku muu tapa kommunikoida esimerkiksi kädestä pitäen näyttämällä.

Haastateltava 1. *”Meillä on ollu esimerkiks tällasia, joilla on muitakin oppimisvaikeuksia, opiskelija esimerkiks ymmärtää ohjeistuksen suullisesti, mut ei ymmärrä luettua. Ihan suomenkielisiä, ihan kantasuomalaisia. Et niistä tulis silleen ihan selkeitä, koska meillä on ihan eri metodit millä me ruetaan, ohjataan tääl työpaikalla. ”*

Haastateltava 8. *”Kyllä, se auttaa myös opiskelijaa. Osataan keskitetyssä mallissa tarjota hänelle heti sellasta paikkaa, joka tukee hänen osaamistasoa. Tois paikois pääsee tekemään jo huonommallakin osaamisella enemmän ja toisessa ei.”*

Haastateltava 9. *”Kaikilla työssäoppijoilla (maahanmuuttajat) on kerran viikossa suomen kielen opiskelupäivä. Mä voin sanoa, että meidänkin pitäis varmaan enemmän puhua tossa työn tohinassa.”*

Pääsääntöisesti 8/10, haastateltavat kertoivat tietävänsä tutkinnon tavoitteet sekä opetushallituksen kuusi kriteeriä. Parannusehdotuksena toivottiin, että tutkinnon yksityiskohdat kirjoitettaisiin lyhyesti ja ytimekkäästi - pääkohdat 7 ranskalaista viivaa. Toivottiin selkeitä tavoitteita hienojen valintaoppaista tai opetussuunnitelmasta kopioitujen tekstien tilalle. Lisäksi toivottiin, että opettaja kävisi työssäoppimispaikalla ja keskusteltaisiin esimerkiksi arviointikriteerit auki. Haastatteluista selvisi, että opiskelijoille haluttiin tarjota paras työskentelypaikka opiskelijoiden kehittymisen kannalta. Haastateltavien mukaan osalle opiskelijoista sopivin työssäoppimispaikka oli pienikokoiset keittiöt. Erään haastateltavan mukaan opiskelijoiden omat työssäoppimisen omat tavoitteet puuttuivat. Yleensä omat, itselle määrittelemät tavoitteet motivoivat opiskelijaa oppimaan paremmin.

Haastateltava 8 kertoi lukeneensa kaikki tutkinnon osat ja tehneensä niistä itselleen listan, missä heidän ravintoloissansa pystyy tekemään mitäkin tutkinnon osaa. Yksi opettaja oli nähnyt sen ja nyt kaikki opettajat haluavat sen. Seurauksena kuulemma joku koulu vaatii listaa myös muilta kumppaneilta.

***Millaista tietoa tai osaamista olet saanut maahanmuuttajien ohjaamisesta?***

Kuusi haastateltavaa ei ollut saanut mitään maahanmuuttajiin liittyvää koulutusta tai ohjeistusta heidän ohjaamiseensa. Useat työpaikkaohjaajat olivat tottuneet työskentelemään toimipaikoissa, joissa saattoi yli puolet työntekijöistä olla maahanmuuttajataustaisia. Tärkeinä asioina mainittiin kielitaito, kielimuuri ja selkokielen puhuminen. Neljä haastateltavaa oli ollut koulutuksissa, joissa oli opiskeltu selkosuomea. Koulutuksissa oli myös tutustuttu erilaisiin kulttuureihin ja esimiehiin suhtautumisesta työyhteisöissä. Yksi haastateltava oli ollut itse järjestämässä koulutusta. Toinen haastateltava painotti työssäoppijan tehtävien aloittamista alustavista tehtävistä, sekä sitä, että opettelee itse puhumaan hitaasti selkokielellä. Yhdessä yrityksessä käytettiin perehdyttämisen apuna digitalisoitumista.

Haastateltava 1. *”Meillä on käytössä nykyään tietysti, kun yritys Y digitalisoituu, melkein kaikkiin nimikkeisiin videot. Meilläkin on henkilökunta, joka ei välttämättä osaa englantia. Meillä on kuitenkin työkieli suomi. Meil on tää tän vuoden meidän koko Y:n teemana, et meil hirveesti kerätään tämmöstä visuaalista, se on helppo kaikille.”*

Haastateltava 10. *”Lähinnä tulee mieleen tiedosta ja osaamisesta, helläkätisesti pitäis käsitellä, ei niin kuin meitä suomalaisia ja paljon antaa anteeksi, ei vaadita oikeeta osaamista niin paljon, kuin suomalaisilta vaaditaan. Mielellään päästetään näytöistä läpi, vaikka niitä ei oo suoritettukaan. Koulun puolelta kyllä tämmöstä, koska koulu saa siitä rahaa itselleen, kun joku pääsee läpi. Mä tiedän kolmekin tämmöstä tapausta.”*

***Mitä tietoa haluaisit saada maahanmuuttajien ohjaamisesta?***

Haastateltavat kokivat monikulttuurisuuden olevan jokapäiväinen juttu. Kouluilta toivottiin kuitenkin tietoa erilaisista kulttuureista. Yksi haastateltavista kertoi heidän selvittävän työpaikalla, että voiko työssäoppija syödä esimerkiksi sianlihaa. Jos opiskelija ei voi syödä sianlihaa, niin voiko hän maistaa sitä kastiketta, mitä hän on tehnyt.

Haastateltava 5. *”Meil oli tosi kattava ja hyvä koulutus just minkä mä kävin. Viimeks tää selkokieli ja käytiin näitä eri kulttuureita läpi, vähän työkulttuurია, mitä on missäkin päin maailmaa, koska sillä on aika iso merkitys, miks joku kohtaa esimiehen eri tavalla, tai tekee tollalilla niin se on aika hyvä ymmärtää.”*

### 5.3 Maahanmuuttaja työssäoppimassa

***Mitä opiskelijan tulisi osata enemmän työssäoppimisjaksolle tullessa?***

Haastateltava 4. *”Mun mielestä opiskelija tulee semmosena, kun hän on. Me huomioidaan, et minkälainen hänellä on se lähtötaso. Se, et tottakai me edellytetään, et jos hän on kolmannen vuoden opiskelija, et hän osaa enemmän, kuin on aloittaunut elokuussa opinnot ja ensimmäisessä harjoittelussa odotusarvokin on ihan toinen.”*

Haastateltava 6. *”Semmonen gastronomian yleisopetus on paljon vähäisempää, kuin mitä mä oon silloin opiskellu, niin yksikään mun opiskelija ei oo osannu, jos mä sanon, et pilko julienneks, vedä*

*brunuaata, kaikki on et mitä hitto! Jos mä sanot, et tee bechamelii ja ruu sata 120, kaikki on et mikä ruu, mikä jauhosuuruste vai? Niinku puuttu ihan mun mielestä ihan perus semmosia, et mä en tiedä miten hyvin niitä itte osas silloin kun meni, toisaalta siinä oli se ero, että sä menit vasta tokan vuoden puoles välissä ensimmäisen kerran ulos työelämään opiskelemaan. Kyl mä mun mielestä olin aika paljon valmiimpi, niin kuin ainakin tämmöisissä teorian perusasioissa. Ei nyt ihan kaikkee tarvinnut selittää. Must tuntuu, et ku nää alottaa koulun syyskuussa, ne on lokakuussa ekaa kertaa harjoittelussa. Onko tää ammattikoulu lykänny koko opettamisvastuun meille? Arviointi 1-3. En käsitä, mikä siinä oli ideana. Nyt palasi takaisin 1-5.”*

Haastateltava 8. *”Opiskelijoiden ei tarvitse osata yhtään sen enempää, kun ne osaa, ne tulee oppimaan nimenomaan. Mut liikaa ei voi korostaa, et työaikojan noudattamista ja näitä yleisiä pelisääntöjä ylipäättänsä siel ollaan töissä. Siel ollaan asiakkaita varten, et ei voi tulla puol tuntii myöhässä ja sanoo asiakkaille sori me avataan vasta puolen tunnin päästä, kun ei oo työntekijöitä.”*

Haastateltava 10. *”Sehän tulee aika nopeesti heti kun koulu on alkanu, niin se ensimmäinen harjoittelujakso. Kyl jonkinlaista tatsii pitäis olla keittiötyöhön, kun lähetetään heti parin viikon jälkeen työharjoitteluun ja jos ei oo ikinä ollut keittiössä töissä niin, se menee hyvin nopeesti siihen, että ne laitetaan tiskiin, se on hirveen väärin, siinähän sä et oikeesti opi yhtään mitään. Omavalvontaa, yleiskoneet, perus- just työvälineiden käyttöä, sehän on ihan päivänselvää, ettei kukaan oo heti nopee, mut ees ymmärtäis käsitteitä, et mitä ne on jos sanotaan, et tossa on toi kutteri niin rupee tekeen sillä soseruokaa niin, tietäis mikä se kuttteri edes on.”*

### ***Miten ohjasitte opiskelijaa työssäoppimisen aikana?***

Opiskelijalla oli henkilökohtainen ohjaaja / kaikki ohjasivat tarpeen vaatiessa / opiskelijaa ei ohjattu / luotimme opiskelijan osaamiseen / muu, mikä

Kaikki haastateltavat vastasivat, että opiskelijalla oli ollut henkilökohtainen ohjaaja, mutta kaikki olivat ohjanneet tarpeen vaatiessa (7), vain henkilökohtainen ohjaaja, koska oltiin kahdestaan keittiössä opiskelijan kanssa (1), oltiin saman ohjaajan kanssa kaikki vuorot (1), jokaiselle oli nimetty ensisijainen työpaikkaohjaaja, mutta muutkin ohjasivat, koska oli vuorotyö (1).

### ***Jos annatte kirjallista materiaalia, niin käyttekö sen yhdessä läpi?***

Kolme haastateltavaa oli antanut kirjallista materiaalia opiskelijalle ja kertoivat, että materiaali käytiin läpi yhdessä opiskelijan kanssa.

Haastateltava 1. *”Kyllä ja yleensä siis sanotaan nyt esimerkiksi sairauspoissaolot, mä kerron et mikä on meidän käytäntö, mä kerron puhumalla, et toimit näin ja näin ja näin. Sit mä annan sen paperin ja näytän et täällä on tämä mistä äsken puhuttiin tästä, milloin sinun on ilmoitettava, käydään opiskelijan kanssa läpi että, kenelle sinun on ilmoitettava poissaolostasi. Se on niiku sillee, et selkokielellä yritän sanoa, että jos olet sairas niin ensimmäiseksi soitat minulle, sitten soitat työpaikalle, koska ohjaaja on jo siellä suunnitellut sulle töitä, kerrot sinne ja sitten teidän koulun käytännön mukaan ilmoitat opettajalle. Se ensimmäinen on, että minä tiedän, että sinä et tule töihin. Mä yleensä jo siinä*

*vaiheessa ilmoitan meidän työntekijälle, et opiskelija ei tuu tänään tai on viikon pois. Aina kun opiskelija tulee mihin tehtävään tahansa, niin tulee opiskelemaan muutakin kuin vain sitä työtehtävää. Hän tulee opiskelemaan myös työelämän käytänteitä. Sillon me heti ensimmäisestä hetkestä käydään nämä työajat, poissaolot, nää tauot, millon meillä on tauot, mikä pituisen päivän opiskelija tekeekin, et mitä tarkoittaa joutuisa ruokatauko, ei meiltä voi poistua ruokatauolla puoleks tunniks. Montako taukoa voit päivässä pitää. Saatko pitää kuusi kahvituntia, saatko käyttää kännykkää, kaikki nää käydään läpi ensimmäisessä tapaamisessa. Se on ihan samoja sääntöjä kuin meillä muillakin. Ne ei oon niiku opiskelijalle erikseen, vaan koko henkilöstölle.”*

Haastateltava 6. *”Annoin molemmalle (opiskelijalle) mun vanhan Perhon reseptivihon, et kopatkaa tästä hyvät perusohjeet, koska heillä ei siis nykyisin ole mitään paperillista koulukirjaa, mikä on ihan käsittämätöntä, niillä on sellainen appi puhelimessa, millä niitä voi muka kaivaa puhelimessa. Kun sä lopetat opiskelun, sä meneteät sen. Kuka niiku kaivelee jostain kännykästä tuolla keittiössä, mä en ymmärrä tällasta digitalisointia.”*

### **Millä tavalla annatte palautetta opiskelijalle työssäoppimisen aikana?**

Kymmenen haastateltavaa kertoi, että palautetta annettiin suullisesti, sekä joka suoritteen jälkeen (1), rakentavaa palautetta ja ennen kaikkea palautetta hyvistä suorituksista (1), kehumalla ja kannustamalla (1), hankalat tilanteet infotaan opettajalle (1) kirjallista palautetta (1), palautelomake ja loppukeskustelu (2), näytössä numeroarvosanat perustellaan (1).

Haastateltava 5. *”Suullista, niitä käydään suullisesti ja jos joskus tulee sellasta hankalia tilanteita niin infotaan opettajia asioista, koska se on tärkeää, että hekin tietää.”*

Haastateltava 6. *”Jokaisen työsuorituksen jälkeen, oliko hyvä. Niiku sen aikanakin, nyt ei menny putkeen tehdäänpä tämä mieluummin näin.”*

### **Miten opiskelija on ottanut palautteen vastaan?**

Haastateltava 1. *”Sanotaanko, että vaihtelevasti. Tässä tulee taas se motivaatio esiin, et jos on motivoitunut opiskelija niin hän ymmärtää myös sen korjaavan palautteen. Hän ymmärtää sen, nyt täytyis varmaan tehdä jotain. Mut jos on näitä vähän huonolla motivaatiolla, niin he eivät ota edes hyvää palautetta vastaan. Näyttötutkinto, ni se tyssä välittömästi se homma, et koska yksi kriteeri on, et noudattaa työaikaa. Tää on niiku tää on maahanmuuttajien kohdalla suurin kynnyskysymys, tämä työaikojen noudattaminen ja työssäoloaika. Tää on kaikkein isoin. Ja siitä kun joudutaan palautetta antamaan, niin ollan sitä mieltä, että kiusataan. Sit vedetään tämä esiin. Yleensä me ollaan siinä vaiheessa opettajan kanssa yhteydessä, tässä on nyt nähty muutamia, opettajakin on sanonut, että tää loppu tähän.”*

Haastateltava 4. *”Opiskelijahan on mielissään, kun saa positiivista palautetta. Totta kai sitte, jos tehdään virheitä niin sit katsotaan mist se on tullu se virhe ja näin, mut alussahan heille annetaan yksinkertaisia tehtäviä, ettei niissä oikeastaan voi epäonnistua, jos sä kuuntelet mitä sulle sanotaan.”*

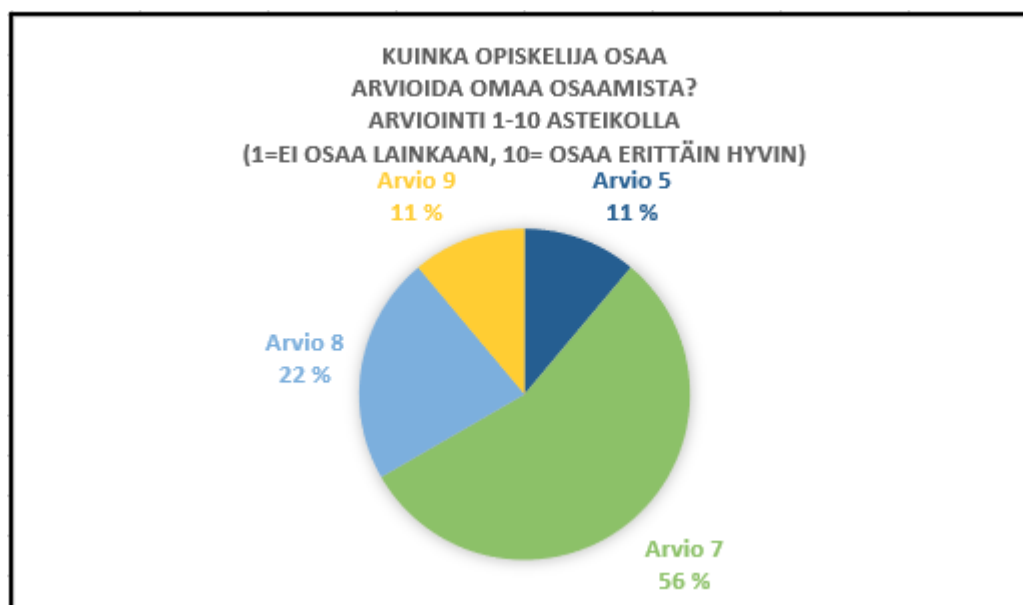
Haastateltava 8. *”Vaihtelevasti. Meillä on itseasiassa käytössä sellanen työssäoppijoiden lounas, eli kerran kuukaudessa kerätään, mä järjestän sen meillä, sillä hetkellä työssäoppimassa olevat opiskelijat yhteen ja samaan ravintolaan lounaalle mun kanssa ja ne osallistuu kerran jaksossa, se on avoin keskustelutilaisuus, jossa keräilen enemmänkin palautetta, miten on meillä perehdytetty ja mulle tulee sitä kautta singnaalia, että missä taloissa pitää perehdytystä parantaa ja miten on mitä työtehtäviä on päässy tekemään ja saan singnaalia, että pääsevät tekemään oikeita tekemisiä, eikä vaan tiskaamista ja siivoomista ja tälleen tunnin puolentoista mittanen keskustelu, saa kiinni jos on jotain oppimisjaksoja tulossa mihin ei oo vielä paikkaa olemassa. Esimerkiks viime keväänä oli tällanen, niin sen pohjalta kolme oppisopimustarjoilijaa alotti tänä syksynä ja yksi oppisopimuskokki, ihan näiden lounaiden pohjalta. Se säästää rekyn hommia. Meillä 30% työssäoppijoista keskimääräisesti työllistyy lähivuosien aikana meille.”*

Haastateltava 10. *”Mun mielestä hirmu hyvin, me ainakin täällä pyritään antamaan paljon sitä hyvää palautetta, että aina kun on onnistunut, et sehän on kaikst tärkeintä hyvän palautteen antaminen. Totta kai tulee sitä negatiivistakin palautetta, nyt se kyllä perustellaan, et miksi on tullu, eli rakentavan palautteen kautta.”*

### **Kuinka opiskelija osaa arvioida omaa osaamista?**

n=9 Yksi haastateltava vastasi 9, Kaksi haastateltavaa vastasi 8, viisi haastateltavaa vastasi 7 ja yksi haastateltava vastasi 5. ka. 7,2 Yksi vastasi, että aika hyvin osaa.

Kuviossa 8 haastateltavien näkemystä siitä, kuinka hyvin opiskelijat osaavat arvioida omaa osaamistaan.



KUVIO 8. Haastateltavien näkemys opiskelijoiden osaamisesta osata arvioida omaa osaamistaan.

Kolme haastateltavaa kertoi opiskelijoiden osaavan arvioida hyvin omaa osaamistaan ja olevan realistisia osaamisensa suhteen (3). Kolme haastateltavaa kertoi opiskelijoiden arvioivan itsensä parem-

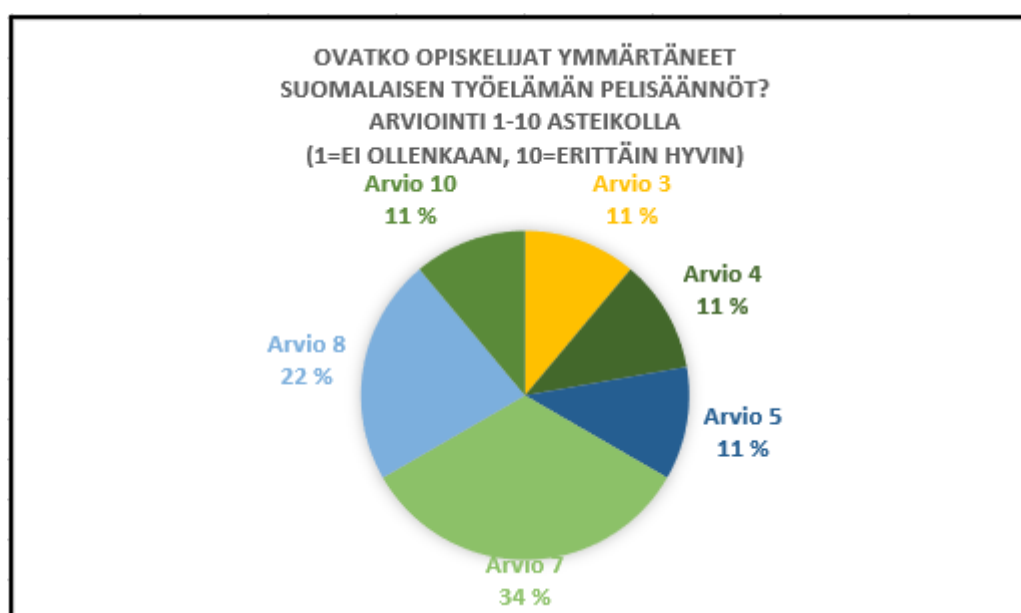
maksi, kuin mitä he ovatkaan (3). Kolmen haastateltavan mukaan opiskelijat arvioivat itsensä huomommaksi omaan osaamistasoonsa nähden (3). Yhden haastateltavan mukaan hyvät opiskelijat arvioivat itsensä huomommaksi ja ei niin hyvät opiskelijat paremmiksi kuin mitä olivat. Opiskelijoiden oma arvio omasta osaamisesta kehittyi opintojen aikana ja loppuvaiheessa opiskelijat osasivat arvioida osaamistaan paremmin.

### ***Ovatko opiskelijat ymmärtäneet suomalaisen työelämän pelisäännöt?***

n=9 Yksi haastateltava vastasi 10, kaksi haastateltavaa vastasi 8, kolme haastateltavaa vastasi 7, yksi haastateltava vastasi 5, yksi haastateltava vastasi 4 ja yksi haastateltava vastasi 3. ka. 6,6

Yksi vastasi, kyllä ovat ymmärtäneet.

Kuviossa 9 haastateltavien näkemyksiä siitä, ovatko opiskelijat ymmärtäneet työelämän pelisäännöt.



KUVIO 9. Työpaikkaohjaajien näkemys siitä, ovatko opiskelijat ymmärtäneet suomalaisen työelämän pelisäännöt.

Työpaikkaohjaajat toivoivat oppilaitosten käyvän läpi maahanmuuttajaopiskelijoiden kanssa suomalaisen työelämän pelisääntöjä. Haasteina nähtiin työajan ja työssäoloajan noudattaminen, samoin taukoajkojen venyminen. Toisilla opiskelijoilla oli matala kynnyks jäänä kotiin, josta seurasi runsaita poisoloja. Työssä pitäisi oppia myös kiirettä, oikeaan työtahtiin mukautumista. Tietystä kulttuurista tulevat miehet eivät tahtoneet ottaa käskyjä vastaan naisilta. Työpaikoilla harjoiteltiin koko ajan sitä, ettei omaa puhelinta voi käyttää työaikana tai miksi ei voi käyttää pipoa tarjoilijan tehtävissä. Opiskelijat eivät olleet ymmärtäneet, kuinka paljon heillä on oikeuksia.

Haastateltava 5. *”Ei hirveen hyvin. Toi on asia, joka on varmaan suurin haaste monta kertaa. Tohon voi laittaa jonkun 3. Tää on asia, josta mä oon paljon opettajien kanssa puhunut. Niiden pitäisi koulussa käydä enemmän läpi näitä suomalaisen työelämän pelisääntöjä. Et kun työaika on niiku joku aika, niin jos sun työaika on klo 7, niin tulet klo 7, etkä 7,20 tai jos työaika loppuu 14.45 niin sä lähdet silloin siltä työpaikalta vaihtamaan niitä työvaatteita, etkä 14.15. Tää aikakäsite on varmaan suurin*



*ongelma monta kertaa, tai että sä et voi joka toinen päivä sanoo, et on lasten hammaslääkäri klo 12 tai klo 11 oma juttu, et se omien asioiden hoitaminen työajalla plus se työajan noudattaminen. Sulla on velvollisuus olla siellä työpaikalla se työaika.”*

Haastateltava 6. *”Nää kaksi on ihan 10 tän ymmärtäny. Ehkä eivät ymmärrä, et kuinka paljon työntekijällä on oikeuksia, et he on valmiita aina olemaan töissä”.*

Haastateltava 7. *”Välillä on semmonen et aatellaan, että tänne voi vaan soittaa, että mä en tulekaan. ”Mä oon huomenna kipee.” - yks käytti lausetta.”*

Haastateltava 8. *”On vitosen oppilaita ja on ysin oppilaita, laitetaan vaikka 7. Nykynuorisolla yhä vaikeampaa ja vaikeampaa et ei ymmärretä, ettei puhelinta voi käyttää työaikana ja miksi ei voi olla pipo päässä, kun ollaan tarjoilemassa ja tällasta, mutta seiska varmaan kuvaa, kyl sitä jumppaa käydään koko ajan.”*

### ***Näkyvätkö erilaiset kulttuurit opiskelijoiden käyttäytymisessä?***

Neljä haastateltavaa nosti kulttuurien eroissa opiskelijoiden käyttäytymisessä rukoushetkien tarpeellisuuden. Kukaan opiskelijoista ei ollut saanut lupaa lähteä rukoushuoneille kesken työpäivän, mutta taukojen aikana rukoileminen oli mahdollista. Yhdessä ravintolayrityksessä pyrittiin huomioimaan myös työaikoja sopiviksi rukoilemiseen. Kaksi haastateltavaa kertoi, ettei rukoushetkiä oltu kysytty ja kaksi kertoi, etteivät opiskelijat olleet kysyneet rukoustaukoja, mutta työkaveri käy rukoilemassa työpäivän aikana. Kolme haastateltavaa koki aasialaisten olevan ahkeria, nöyriä ja motivoituneita työntekijöitä. Kaksi haastateltavaa kertoi aasialaisten suhtautuvan eri tavalla työpaikalla olevaan hierakiaan. Yksi haastateltava nosti esille sen, etteivät opiskelijat olleet suostuneet käsittelemään sianlihaa työssäoppimisen alkuvaiheessa. Imaamin antamat tiedot muuttivat opiskelijoiden suhtautumista sianlihan käsittelyyn. Imaamin mukaan oli mahdollista käsitellä sianlihaa käsineet kädessä. Yksi haastateltava nosti työaikojen noudattamisen haasteelliseksi, toinen kertoi kuulleensa vastaavasta, mutta ei ollut itse kokenut asiaa. Yksi haastateltava kertoi opiskelijoiden kanssa tulevan vääntöä siitä, että pitääkö kaikki korut ottaa joka päivä pois (vain sairauteen liittyvät tunnuskorut sallittuja). Yksi haastateltava kertoi 50-vuotiaasta opiskelijasta, joka oli väsynyt, kun piti hoitaa opiskelu ja perhe. Hänellä oli kahdeksan lasta. Toisissa maissa perheen lapsimäärä on suurempi, tämä on myös kulttuurillinen ero.

Haastateltava 1. *”Työelämä on niin vierasta, sitä ei pidetä niin sääntöorientoituna kuin meillä suomalainen työelämä on. Sitten mun täytyy sanoa, aika paljon on tuolta Aasian maista tulevia sellasia, jotka on äärettömän motivoituneita ja niiku älyttömän ahkeria. Vähän riippuu, mistäpäin maailmaa kukin tulee. Sit oli niitä, jotka eivät käsitelleet sianlihaa. Mä en tiedä olisko se joku imaami, mikä sen määritti, että voivat käsitellä hansikkailla, koska muuttui sitten tosi nopeesti. Työajat ne on vaan haasteellisia. Sitten on tietysti nämä erittäin hankalat nää asiat, sanotaan nää uskonnolliset asiat, että kuinka monta kertaa voin käydä rukoilemassa. Kuinka kauan voin siellä viettää aikaa. Nää on vähän sellaisia, miten sille opiskelijalle sitten sanoa, että sä voit käyttää siihen ruokatuntisi, mut sit sä et voi pitää toista ruokatuntia syödäksesi.”*

Haastateltava 3. *”Näkyy. Heillä on hierarkia niin iso juttu, varsinkin jos puhutaan Aasian kulttuurista, he näkevät ohjaajan itsestään korkeammassa tasossa jollain lailla, niin se on hämmästyttävää, kun kuitenkin Suomessa ollaan niiku samassa tasossa työkaverina. Heillä se näkyy hierarkia aika isona. Eri kulttuurissa käyttäytyy eri tavalla.”*

Haastateltava 4. *”Yleensä kaikki on kätelly mua, vaikka olen nainen.”*

Haastateltava 5. *”Jos ihmiset tulee idän suunnasta, Kiina, Vietnam, Thaimaa, he on hyvin erilaisia, he on kovia tekemään töitä, tekemisen kulttuuri ja kunnioitus esimiestä ja auktoriteetteja kohtaan. He on tämmösiä kaikki hyvin, kyllä ja näin, että heillä se kasvojen menettämisen kulttuuri, että jos he ei ymmärrä, ei välttämättä osaa myöntää sitä, et ei tajuu yhtään mitään. Et sit pitää osata lukea ihmisiä. Lähi-Idästä kun tulee miespuolisia opiskelijoita, niin heidän on vaikea ottaa naiselta käskyjä vastaan. Sen välillä huomaa, kun mä oon vahempi, niin mua ne voi vielä eri tavalla kunnioittaa ja eivät ainakaan näytä, mutta kun palveluohjaaja Z on nuorempi nainen niin sit se saattaa näkyä häneen. Meillä on tänä päivänä omissa työvaatteissa asiat otettu huomioon. Niil on semmoset huivit, niit on paljon.”*

Haastateltava 9. *”Mistä maasta on kotoisin tietyt jutut. Naisilla tuo päähineen käyttö on aika paljon, minä en näkis siinä mitään, mutta joskus, kun pitää omaa päähinettä pitää, niin varmaan tulee kuuma. (puhutaan siis huivista) Meillä pitää käyttää myös meidän omaa huivia, joskus mietti, että kun keittiö on lämmin, että tuleeko liian kuuma, että väsykö opiskelija sitten.”*

#### 5.4 Maahanmuuttaja ja suomen kielen taito

##### ***Onko erilaista ohjata opiskelijaa, jonka äidinkieli ei ole suomi?***

Kymmenen haastateltavaa vastasivat ohjauksen olevan erilaista, jos työssäoppijan äidinkieli ei ole suomi. Esille nousi kielen ymmärtäminen ja kommunikaatio. Ohjauksessa oli tärkeää selkokielen käyttäminen, sekä näyttämällä ohjaaminen. Ohjaustilanteissa käytettiin tarvittaessa englantia, jos ei muuten löytynyt yhteistä kieltä. Ammattikeittiössä oli tärkeää taata ruokaturvallisuus, tarkentaa yksi haastateltava.

Haastateltava 4. *”Ruokaturvallisuus pitää taata, että puhutaan samasta asiasta, että ymmärtää mikä on laktoositon, gluteeniton ja nää allergiat. Me ollaan kaikille opiskelijoille korostettu, et tyhmiä kysymyksiä ei ole, aina pitää kysyä, jos et ymmärrä. Teitkö vai teetkö? Ne on kas eriasiaa, meille se on selvää, mutta ulkomaalainen ei ymmärrä sitä eroa. Oletko sinä tehnyt vai teetkö? Se on kaksi eri asiaa, meille se on selvää, mutta ulkomaalainen ei ymmärrä sitä eroa. Se on hankalaa. Keittiötyö on koko ajan hektistä et on kiire ja olettaa, että myös se vastapuoli ymmärtää.”*

Haastateltava 7. *”Kyllä, siin on aina se kommunikaatio, jos suomalaiselle sanotaan yhden kerran, tälle saatetaan sanoa neljä kertaa ennen kuin ymmärretään. Helpommalla pääsette, kun sanotte heti ”en ymmärrä.” niin mä näytän toisen kerran. Se on välillä vaikeeta.”*

### ***Tapahuuko opiskelijoiden ohjaaminen suomen kielellä?***

Kaikki haastateltavat vastasivat, että ohjaaminen tapahtuu suomen kielellä. Lisäksi neljä haastateltavaa kertoivat myös käyttävänsä apuna englannin kieltä. Kaksi haastateltavaa kertoivat metodistaan kädestä pitäen näyttäminen: mitä tehdään ja miten tehdään. Yksi haastateltavista korosti myös selkokielen käyttöä ohjaustilanteessa. Yksi haastateltava kertoi visuaalisten videoiden olevan oppimisen apuna.

Haastateltava 1. *”Joo, kyllä, tapahtuu ehdottomasti. Kyl me sit yritetään englannilla ja sitte tosiaan, että käytetään näitä visuaalisia videoita ja muita kun ei millään tahdo mennä ja sit viimeksessä niin ihan kädestä pitäen, veitsi käteen ja tee näin. Se on ihan niiku sellasta kädestä kiinni opettamista loppujen lopuks.”*

Haastateltava 6. *”Pakko, koska meil ei oo. Venäjää en osaa. Jos tuli joku, mitä ei ymmärtäny, niin puhuttiin englantia ja sit palattiin puhumaan suomea. Mä puhun kuulemma ihan liikaa murretta ja slangia, liian nopeest ja kaikilla lyhenteillä, ettei siitä saa mitään selvää. Yritin opetella sellasta selkosuomen puhumista enemmän.”*

### ***Vaikuttaako opiskelijan heikko suomen kielen taito ohjaukseen?***

Seitsemän haastateltavan mielestä heikolla suomen kielen taidolla on merkitystä ohjaustyössä. Ohjeita jouduttiin toistamaan ja yksinkertaistamaan, koska työssäoppija ei ymmärtänyt annettuja ohjeita. Kolmen haastateltavan mielestä heikko suomen kielen taito vaikutti ajoittain ohjeiden noudattamiseen.

Haastateltava 4. *”Vaikuttaa. Täytyy käydä tosi tarkasti läpi, hän esimerkiksi vastaa yhdestä ruoasta. Hän on ensimmäisen vuoden kokkiopiskelija, niin hän ottaa valokuvan siitä reseptistä, hän kääntää sen kotona.”*

Haastateltava 6. *”Ei se varsinaisesti vaikuta ohjaukseen, kyl mä saan sen selitettyä mitä me tehään. Mut niiku se ymmärtäminen, miks me tehään tai sitte semmonen syvällisempi oppiminen tekemisestä jää nyt pois, se on vaan koneellista suoritusta, yksittäistä yhden, kahden sanan lauseiden ohjauksella. Sä et edes voi yrittää kertoa sille jotain teoriaa, lisätietoa taustalle.”*

Haastateltava 9. *”Kyl se joskus tottakai vaikuttaa, jos ei oo sitä yhteistä kieltä.”*

Haastateltava 10. *”Pakkohan se on myöntää, että välillä vaikuttaa, että tota varsinkin, jos on kiire, niin sitä ajattelee helposti, et mä teen tän itse, niin pääsen helpolla, rehellisesti sanottuna.”*

***Onko opiskelijan suomen kielen taito riittävä työssäoppimisjaksolla?***

Neljän haastateltavan mukaan työssäoppijoiden suomen kielen taito on ollut riittävä työtehtävien tekemiseksi. Yhden haastateltavan mielestä opiskelijoiden suomen kielen taidossa oli paljon parannettavaa. Työssäoppija ei ollut ymmärtänyt annettuja työohjeita. Kolmen haastateltavan mukaan opiskelijan ammatillisessa suomen kielen taidossa oli parannettavaa. Yksi haastateltava kommentoi, että luettua tekstiä pitää ymmärtää. Kahden haastateltavan mukaan opiskelijoiden kielitaidot vaihtelevat merkittävästi.

Haastateltava 1. *”Pääsääntöisesti niillä kyllä on ollu. Ihan muutamia on ollu työharjoitteluun sellasia, jotka ei niiku oo ollu et ne on niiku täysin ummikkoja, et tuntuu, et ne on niiku juuri tulleet maahan. Tuntuu, etteivät ole opiskelleet suomen kieltä ollenkaan. Niit on tosi vähän, mutta joitakin on ollu vuosien varrella.”*

Haastateltava 4. *”Luettua tekstiä pitää ymmärtää. Jos siinä lukee sokeri, niin sun pitää tietää, mitä se tarkoittaa. Eihän se opiskelijoillekaan ole helppoa, kylhän se varmasti, me ollaan työpäivän jälkeen väsyneitä, niin he on kasinvertaisesti väsyneitä, monenmoinen tsemppaaminen siinä.”*

Haastateltava 5. *”Aika vaihteleva. Osalla on ihan hyvää, osalla on aika heikolla tasolla, et tosi paljon vaihtelee. Parannettavaa kyllä varmaan on.”*

Haastateltava 6. *”Riittävä suorittamiseen, muttei siihen, että voisin antaa enemmän siihen oppimiseen.”*

Haastateltava 10. *”Ne on aika pitkiä jaksoja, jokainenhan meistä oppii ja kehittyy siinä, että tarpeeks paljon, kun jankutetaan, silleenhän ne lapsetkin oppii puhumaan. Riittävä ja parannettavaa.”*

***Kuinka varmistat, että opiskelija on ymmärtänyt asian niin kuin se on tarkoitettu?***

Viisi haastateltavaa kertoivat kysyneensä ohjeiden antamisen jälkeen työssäoppijalta, kuinka tämä oli ymmärtänyt annetut ohjeet. Ohjaaja oli pyytänyt työssäoppijaa toistamaan ohjeet uudelleen omin sanoin. Kolme haastateltavaa kertoi seuraavansa työssäoppijan työskentelyä ja näin varmistavansa ohjeiden oikein ymmärtämisen. Yksi haastateltava kertoi näyttävänsä työn tekemisen kädestä pitäen. Toinen haastateltava kertoi toistavansa ohjeet tarvittaessa useampaan kertaan.

Haastateltava 6. *”Katon vierestä mitä se tekee, jos se ei tee niinku mä oon yrittäny sen kertoa, niin, puututaan siihen tekemiseen. Toisaalta niin kuin viestinnän opettaja silloin ammattikorkeassa opetti, viestin perille menemisen vastuu on aina viestin lähettäjällä, sehän ei oo koskaan kuulijalla.”*

Haastateltava 7. *”Sanon kolme kertaa, jos on pakko.”*

Haastateltava 10. *”Käytännön työssähän sä näät sen heti, jos annat jonkun tehtävän, ne lähtee heti ihan väärään suuntaan. Kun on annettu työtehtävä, niin siinä vaiheessa hihasta kiinni, et mitä sä oot*

*menossa tekemässä, et nyt lähti väärin tää homma kokonaan. Käydään uudestaan läpi, mitä kohtaa et ymmärtäny.”*

### ***Keskeytykö työssäoppimisjakso huonon suomen kielen taidon vuoksi?***

Yhdeksän haastateltavaa vastasi, että työssäoppimisjakso ei ollut keskeytynyt huonon suomen kielen taidon vuoksi. Yksi haastateltava vahvisti, että niinkin oli käynyt. Kaksi haastateltavaa kertoo, ettei työssäoppimiset ole keskeytyneet lainkaan. Seuraavassa taulukossa 1 työssäoppimisen keskeytymisen syytä.

TAULUKKO 1. Työssäoppimisen yleisimmät keskeytymisen syyt

<b>Työssäoppimisen yleisimmät keskeytymisen syyt</b>
toistuva myöhästely
poissaolot
huono käytös
opiskelija ei ota vastaan ohjeita naiselta
väärin ymmärtäminen
päihteet
krapula
fyysinen asia, esimerkiksi raskaus
kielitaito

Haastateltava 1. *”Ei sen kielitaidon vuoksi se ei keskeydy. Mul ei tuu yhtään mieleen, et se olis kieli- taidon takia, se on se motivaatio-ongelma.”*

Haastateltava 5. *”On sitäkin käynyt. Joskus ollut naispuolisten opiskelijoiden kanssa, et on ollu vaikka raskaana, niin ei oo voinu suorittaa, tullu fyysiset asiat vastaan. Joskus ollut uskonnolliset syyt keitti- össä, et ei oo suostuttu käsittelemään elintarvikkeita, et on joutunu opettajallekin sanomaan, et nyt ei oo oikeella alalla, et jos hän on noin voimakkaasti tota mieltä, ni kannattaisko kouluttautua muulle alalle. Kyl näitä on ihan laidasta laitaan.”*

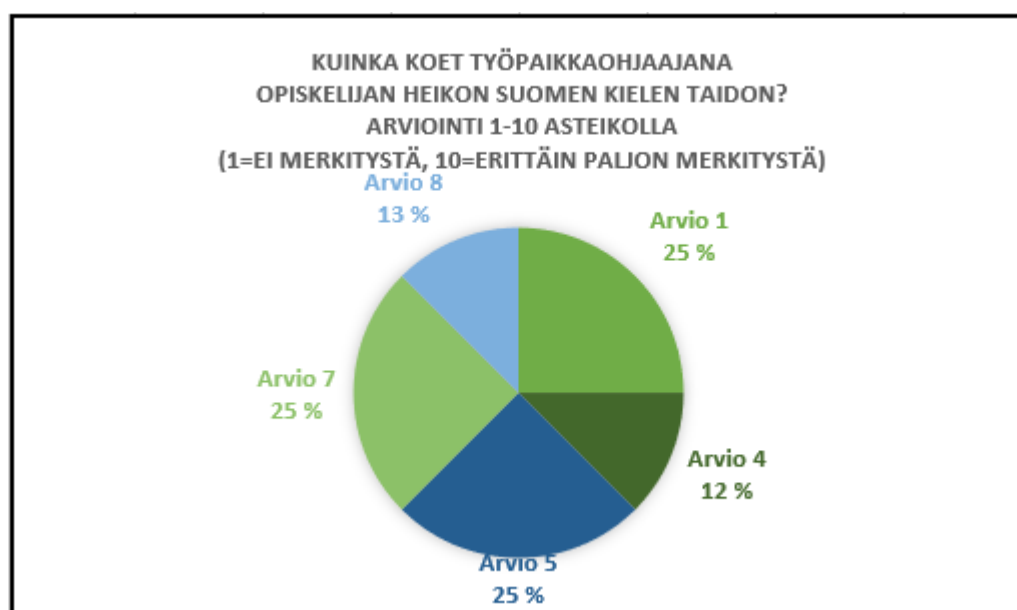
Haastateltava 8. *”Ei kielitaidon takia keskeytyksiä ollu. Siel on ollu, vaikka poissalot, todella toistuvat myöhästelyt, näistä me yleensä kommunikoidaan ensin opettajaa, et hei, tällänen tilanne, et ollaan käyty keskustelua, et jos tää jatkuu, niin joudutaan keskeyttämään tai huonoa käyttäytymistä tai joi- tain maahanmuuttaja et miespuolinen maahanmuuttaja, joka ei kulttuurinsa perusteella pysty otta- maan naisilta ohjeita vastaan. Jokunen tällainenkin on tullut vastaan, mistä sit ollaan opettajille ker- rottu, ei nyt tota, ei pysty jatkaa, jos ei pysty ottaa ohjeita vastaan.- ”Onko ne sitten päättyny vai jatkunu?” Päättyny yleensä. Tätä kyl tapahtuu ihan työntekijä tasollakin. Maahanmuuttajien, tietyt kulttuurit on valitettavasti et miehet eivät ota ohjeita vastaan naisilta. Joitain yksittäisiä on, että täysin väärin ymmärretään myös meitä. Et yksi opiskelija keskeytti ja kerto opettajalle et, ku ei tääl pääse tekemään mitään. Loppuviimein oli kyse, kaveri oli ollu vasta 4 päivää töissä, siinä oli aloitettu perus- teista, hän luuli olevansa jo master chef kokki. Sit hän ihmetteli, et miks samaan aikaan tullu toinen tyttö pääs tekee annosta ja vaativampia tehtävä, mut hän ei osannu huomioida, että tää toinen oli*

*valmistunu kokki, joka oli meillä töissä ja tää oli taas opiskelija. Kulttuurikommunikointiongelmia joskus. Toki päihiteitäkin on tota sitte, ollaankin sekaisin tai krapulassa, niin niihin puututaan, joskus se sitten keskeytyy.”*

## 5.5 Ohjaus ja työpaikkaohjaaja

### **Kuinka koet työpaikkaohjaajana opiskelijan heikon suomen kielen taidon?**

n=8 Yksi haastateltava vastasi 8, kaksi haastateltavaa vastasi 7, kaksi haastateltavaa vastasi 5, yksi haastateltava vastasi 4 ja kaksi haastateltavaa vastasi 1. ka. 4,8 Kaksi vastasi, että jonkun verran. Kuviossa 10 haastateltavien kokemuksia siitä, kuinka he itse kuormittavat opiskelijan heikosta suomen kielen taidosta.



Kuvio 10. Työpaikkaohjaajien kokemus siitä, kuinka opiskelijan heikko suomen kielen taito kuormittaa työpaikkaohjaajaa.

Haastateltava 5. *”Kyl se jonkin verran kuormittaa. Itte on ollu niin monta vuotta ja on tottunu olemaan, mä tiedän, et semmoset henkilöt, jotka ei varmaan niin paljon oo ollu ulkomaalaistaustaisten ihmisten kanssa olemaan niiku tekemisessä, kuormittaa varmasti enemmänkin. Mut sitten kun taas itse on heidän kanssaan paljon ollut jo tekemisissä ja joutunut asioita miettimään, sä joudut miettimään vähän eri tavalla. Mä oon mun työntekijöillekin sanonu, että miettikää se asia niin, että sä oisit itse vaikka ulkomailla, et miten sä toivoisit, että sulle puhuttavan, jos sä olet vieraan kielen kanssa tekemisissä, että sä ymmärrät asian. Et puhukaa välillä niiku pikkulapsille, hyvin lyhyitä ja ytimekkäitä asioita ja selkokielellä.”*

Haastateltava 6. *”Hyvinhän me tässä tullaan toimeen, et tässä harmittelen, etten pysty antamaan niin paljon, kuin suomenkieliselle opiskelijalle pystyisin antamaan. Tulee vähän semmonen fiilis, et harkkari on täällä mulle pilkkomiskoneena, enkä mä tiedä, et hyötyykö hän itse siitä mitään. Kai se sitte on enemmän sen opiskelijan ongelma. Ei se mua kuormita. Tietenkin harmittaa.”*

Haastateltava 7. *”Jonkin verran kuormittaa. Mulla on tossa kaks vakitusta kokkia, ni he puhuu suomea, niin he pystyy ottamaan kantaa, et jos mä en ymmärrä, niin ymmärskö joku muu? Sitte me päästään siinä, jos mulla menee se ohi, ymmärskö joku, et mitä hän tarkotti. Me puhutaan siinä keskenämme ja kyllä se löytyy sieltä yleensä.”*

### ***Kuinka koet ohjaustyön?***

Kahdeksan haastateltavaa vastasi ohjaustyön olevan mielenkiintoista, sekä lisäksi palkitsevaa (1), innostavaa (1), kehittävää (1), opiskelijasta riippuen välillä tuskaakin (1) tai turhauttava lisätyö (1). Kaksi haastateltavaa vastasi ohjaustyön olevan palkitsevaa. Työpaikkaohjaajakin oppii ohjaustyössä, se on myös tilaisuus kehittyä ohjaamisessa. Ravintola-alalle tarvitaan lisää ammattilaisia. Työssäoppiminen mahdollistaa maahanmuuttajien ammatillisen polun keittiö- ja ravintolatyöhön ammattilaisiksi. Työssäoppijoiden ammatillisesta edistymisestä tulee myös työpaikkaohjaajalle hyvä mieli.

Haastateltava 5. *”Mielenkiintoista. Sä opit itsekkin paljon siitä, et se on asia, jolla oon yrittänyt mun työntekijöillekin myydä sitä. Meillä on paljon työssäoppijoita, paljon perehdytetään myös Seuren työntekijä mun alueella, että muistakaa, että te opitte jotain itsekkin siitä, kun te opetatte toisia ihmisiä, koska se antaa sulle ammatillisesti, kun sä joudut miettimään sun omia työskentelytapoja, et onko järkevää tehdä näin, teenkö mä tän oikeesti oikein, työergonomisesti rupee kiinnittää niihin ihan eri tavalla huomiota.”*

Haastateltava 7. *”Mielenkiintoisena, koska jos se olis pakollista lisätyötä niin mä en ottais niitä tänne.”*

Haastateltava 8. *”Mielenkiintoinen ja kehittävä. Meilläkin on eritasoisia työpaikkaohjaajia, siellä saattaa olla innostuneita tarjoilijoita, jotka ei oo itse kykeneväisiä vuoropäälliköksi, siinä saa tietynlaisen tärkeän roolin, vastualueen, jos sitä pääsee ohjaamaan ja auttaa meitä taas työnantajana.”*

Haastateltava 9. *”Palkitsevaa, että kyllä mä näen sen sillälailla, koska meidän pitäis saada alalle tekijöitä lisää.”*

Haastateltava 10. *”Palkitsevaa, mä oon tyytyväinen, jos mä saan jonkun oppimaan jotain uusia asioita, siitä tulee itelle hyvä mieli.”*

## 5.6 Oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan yhteistyö

### ***Mitä oppilaitos voisi tehdä tukiessaan sinua oppilaan ohjauksessa työssäoppimisjaksolla paremmin?***

Haastateltavat saivat valita useita vaihtoehtoja

Seitsemän haastateltavan mielestä opettajan pitäisi pitää enemmän yhteyttä opiskelijaan. Neljän haastateltavan mielestä opettajan pitäisi pitää enemmän yhteyttä työpaikkaohjaajaan. Opiskelijan työssäoppimiseen kaivattiin selkeitä tavoitteita.

Haastateltava 1. *”Se, mitä minä toivon ja mitä mun ohjaajat kaikki toivoo selkeesti, niin ne opettajat sieltä koulusta kävisivät tapaamassa niitä opiskelijoita useammin. Melkein aina on niin, että vaikka sulla on puolen vuoden työssäoppimisjakso, niin opettaja ei välttämättä käy kun alkupalaverissa. Meidän ei sitten tiedetä, että miten he keskenään ja kun opiskelijalla on niitä teoriapäiviä koulussa, meidän näkövinkkelistä se ei riitä. Kyl se oppilaitoksen pitää käydä siellä, tietysti tossa on se meidän ohjaajat pitää antaa ne ohjeet ja nämä tällaiset siel toimipaikassa, mut se, että me kaivattais sitä että opettaja vähän useammin kävis. Mut jos on tämmönen kahden, kolmen viikon, niin ei sillä oo niiku sellasta väliä. Mun täytyykin sanoa, kun meillä aloittaa opiskelija, jos opettaja on mukana siinä, kun on sit niinkin et opettaja ei tule edes siihen, et opiskelija tuo mulle vaan sopimuksen, et allekirjoitatko tämän. Niin se ei oo niin kuin kauheen kiva tapa. Niinku sillalaila, et opettaja on kuitenkin sen opiskelijan edustaja tavallaan, minä edustan työpaikkaa, siinä voi tulla sellaisia yhteentörmäyksiä, meidän näkemys työajoista on joku ja opiskelijalla on oma näkemys ja me ei tiedetä, mikä se on se koulun ajatus. Koska nyt oli juurikin tämmönen tilanne, kun mä olin sitä mieltä, että opiskelijan pitää tulla töihin klo 7. opiskelija sanoi, en minä jaksa tulla niin aikaisin, minä tulen vasta kahdeksalta, minä tulen vasta yhdeksältä. Niin sitten opettaja ei ollut siinä tilanteessa mukana, tuli sit vasta parin kolmen päivän päästä. Opettajakin oli samaa mieltä, että seitsemältä, niin, siinä tulee heti sellainen konflikti tilanne tavallaan, niiku heti kättelyssä. Sen takia olisi hyvä, niiku että se on se opettaja aina siinä alkutilanteessa siinä, kun opiskelija tulee toimipaikkaan ensimmäistä kertaa. Missä käydään just näitä sopimuksia ja näitä läpi, siinä käydään työajat ja siinä käydään kaikki asiat. Se on niiku sellanen toki se on, että ainahan opettajat sanoo, että niinku että meidän ohjaajillekin, että aina voi soittaa, mutta kuitenkin mä toivon enemmän sitä henkilökohtaista käyntiä toimipaikassa. Opettajakin näkee, minkälainen se toimipiste on, missä se opiskelija on ja mitä siellä tulee tehtäväksi, joo et se olis se parempi vaihtoehto.”*

Haastateltava 3. *”Säännöllisesti yhteyttä työpaikkaohjaajaan ja yhteyttä opiskelijaan. Välillä on vaikea saada opettajaa kiinni. Välillä tuntuu, että oppilaitoksen puolella on paljon niitä muuttuvia tekijöitä. Opettajat kans vaihtuu kesken jakson, ne on välillä haastavia.”*

Haastateltava 5. *”Kyllä voisivat enemmänkin pitää yhteyttä opiskelijaan. Itse osaan soittaa, jos on kysyttävää. Mä tiedän, että heilläkin on kiire, et voi olla et ne voidaan monta kertaa sysätä vähän niiku sinne kentälle. Ne soittais vähän silleen säännöllisemmin, se saattaa olla pitkällä pari kuukauttakin, 8-10 viikon jaksoilla, se on aika pitkä aika, jos opettaja käy vaan kerran sinä aikana, niin on se musta aika vähän. Näyttö on siinä viimeisenä, näyttöarviointi. Sekin on aika pitkälle jääny kentälle, et opettaja ei tuu edes arvioimaan, et tulee vaan keskusteluun. Tähän se on valitettavasti menny.”*

Haastateltava 8. *”Varmaan ne kaikki on tärkeitä. Vielä joku muu, ni siihen se painotus siihen maahanmuuttajapuoleen, siinä erityisesti alussa opettajalle käyntiä siellä paikan päällä ja varmistaisi, että ohjaaminen ja toistemme ymmärtämine on kunnossa.”*



***Toivotteko koululta enemmän yhteydenpitoa työssäoppimisen aikana?***

Kahdeksan haastateltavaa toivoi enemmän yhteydenpitoa. Yksi haastateltava kertoi, ettei itse tarvitse lisää yhteydenpitoa, mutta voisi olla, että opiskelija kokisi asian hyväksi. Yksi haastateltava kertoi, että yhteydenpito oli riittävää (samassa rakennuksessa). Kuusi haastateltavaa oli sitä mieltä, että kolme käyntiä on sopiva määrä: alussa, keskellä ja lopussa. Yksi haastateltava toivoi enemmän aikaa loppukeskusteluun, kun toinen haastateltava kertoi sitä olevan riittävästi (2,5 tuntia).

Haastateltava 3. *”Opettajan käyntiä tai yhteydenottoja voisi olla vielä vähän enemmän. Alussakin voisi olla yksi käynti ja keskellä, että opettajakin näkee opiskelijan kehittymistä, vois olla kolme tapaamista. Yleensä paperit opiskelija käy tekemässä yksin. Tai sitten opettaja skannaa ne paperit vaan sähköpostiin. Yleensä opettaja näkyy ensimmäistä kertaa noin puolivälissä harjoittelua, silloin sovitaan se näyttöaika eli kaksi käyntiä. Voisi olla kolme: alussa, keskellä ja lopussa.”*

Haastateltava 4. *”Varsinaisesti minä en sitä tarvitse, mutta jos opiskelija kokisi siitä olevan hänelle turvaa, koska tämäkin on nyt aika pitkä aika, useamman kuukauden, niin, et haluaako se opiskelija kuulla sitä palautetta siltä opettajalta meidän yhteisessä keskustelussa.”*

Haastateltava 7. *”Alussa, käyntejä harjoittelun aikana ja enemmän aikaa loppukeskusteluun.”*

Haastateltava 8. *”Alussa, silloin siihen pystyy vielä vaikuttamaan ja käyntejä harjoittelun keskellä.”*

Haastateltava 10. *”Loppukeskustelu kesti viimeksi 2,5 tuntia, aikaa oli riittävästi, käyntejä harjoittelun aikana on paljon, että mun mielestä ihan riittävästi. Opiskelija tekee yksin niitä papereita. Opettaja käy kolme kertaa: alussa, puolessa välissä ja lopussa.”*

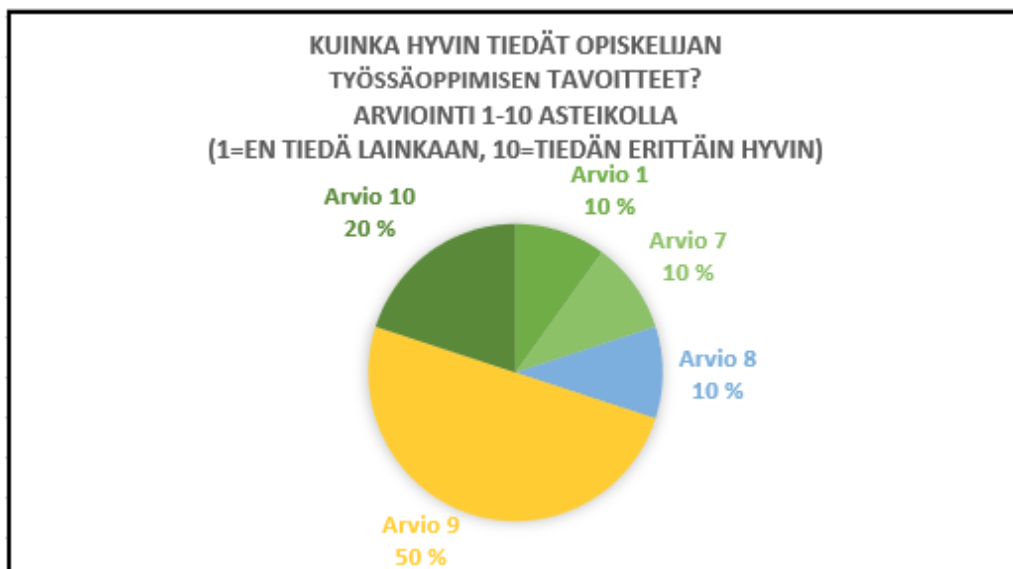
***Onko teillä ollut käytössä sovellusta, jossa olisi kysymyksiä työssäoppimiseen liittyen?***

Kukaan haastateltavista ei ollut kiinnostunut ottamaan sovellusta käyttöön.

### **Kuinka hyvin tiedät opiskelijan työssäoppimisen tavoitteet?**

n=10 Kaksi haastateltavaa vastasi 10, viisi haastateltavaa vastasi 9, yksi haastateltava vastasi 8, yksi haastateltava vastasi 7 ja yksi haastateltava vastasi 1. ka. 8,1

Kuviossa 11 työpaikkaohjaajien näkemystä opiskelijan työssäoppimisen tavoitteiden tietämisestä.



Kuvio 11. Haastateltavien näkemys, siitä tietäväkö he opiskelijan työssäoppimisen tavoitteet.

Haastateltava 5. *"Tutkinnot kyllä tuttuja 10. Kyllähän opiskelijatkin itse tuo työssäoppimispaikalle, kun ne tuo näyttöperusteet tai sitte opettajat laittaa mulle suoraan ne."*

Haastateltava 6. *"0, mä en oo nähny mitään muita tavoitteita, kuin ne koulun printtaaman laput, jossa näkyy arvointi ja tavoitteet, mut mä niiku kaipaisin jonkun semmosen, et se opettaja on tehny sen oppilaan kanssa, koska sehän on vaan opetussuunnitelman yleiset tavoitteet, eihän ne välttämättä peilaa mitenkään jonkun sen yksittäiseen opiskelijaan. Se on yhtä tyhjän kanssa, jos sä tuot sen valmiin opetussuunnitelman tavoitteet. Mä tiedän niiku työssäoppimisen tavoitteet, mut en opiskelijan työssäoppimisen tavoitteita, siinä on niiku se kriittinen ero."*

### **Mikä on mielestäsi sopiva pituus työssäoppimisjaksolle?**

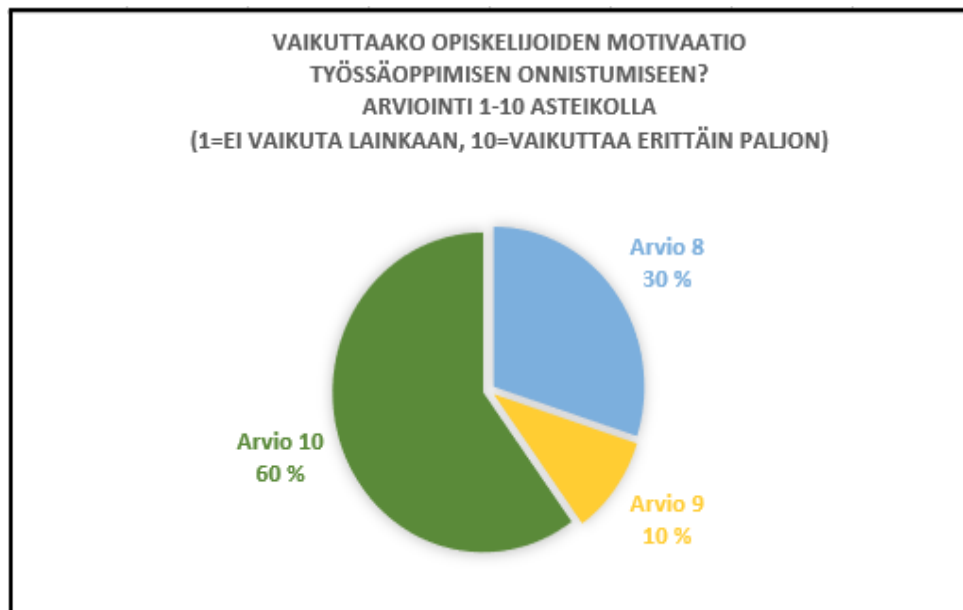
Melkein kaikki haastateltavat kokivat kuukauden työssäoppimisjaksojen olevan liian lyhyt. Työpaikkaohjaajien mielestä 1-2kk tai 2-3kk olisi sopiva pituus työssäoppimisjaksolle. Jos opiskelija oli opiskele-massa uutta ammattia, pidempi työssäoppiminen olisi parempi. Ammatissa oli paljon opittavaa; oma-valvonta, puhdistusohjelmat, reseptiikka jne. Yksi haastateltava nostaisi työssäoppimisen pituuden 6 kuukauteen. Työssäoppiminen tulisi rinnastaa opintojen vaiheeseen: alussa pidempi ja lopussa lyhy-empi. Työssäoppimisjakson pituus pitäisi sitoa kulloinkin suoritettavaan näyttökokeeseen.

## 5.7 Työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia asioita

***Vaikuttaako motivaatio työssäoppimisen onnistumiseen?***

n=10 Kuusi haastateltavaa vastasi 10, yksi haastateltava vastasi 9 ja kolme haastateltavaa vastasi 8. ka. 9,3

Kuviossa 12 työpaikkaohjaajien näkemystä motivaation vaikutuksesta työssäoppimisen onnistumiseen.



Kuvio 12. Työpaikkaohjaajien näkemys siitä, minkä verran motivaatiolla on vaikutusta työssäoppimisen onnistumiseen.

Haastateltava 1. *”Se on se kymppi. Motivaatio on kyllä ihan ehdoton, opiskelijalla täytyy olla se motivaatio.”*

Kuvio 13 havainnollistaa osaamisen monipuolisen taustan. Edellä mainittu motivaatio mainitaan osaamisen kädessä sanalla tahto.



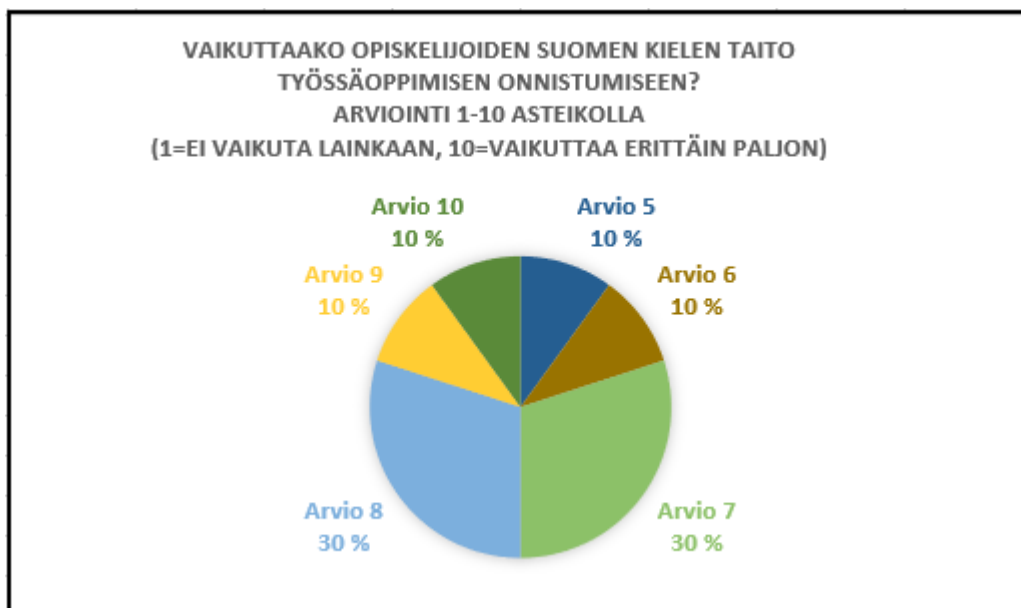
KUVIO 13. Osaamisen käsi (mukaillen Collin 2009, Kupias ja Peltola 2019, 84.)

Haastateltava 5. *”Vaikutta paljon, se on kyllä ihan 10. Jos se ihminen on motivoitunut, haluaa oikeesti sen ammatin siitä, sillä on iso merkitys, kyl ne yleensä jotka haluaa sen ammatin siitä, niin kyllä imee siitä työssäoppimisesta kaiken irti. Yleensä haluavat tehdä vähän enemmänkin. Sehän on mahdollisuus työllistyä. Mä olen työllistänyt ihmisiä ihan suoraan näyttötutkintojen perusteella.”*

***Vaikuttaako opiskelijoiden suomen kielen taito työssäoppimisen onnistumiseen?***

n=10 Yksi haastateltava vastasi 10, yksi haastateltava vastasi 9, kolme haastateltavaa vastasi 8, kolme haastateltavaa vastasi 7, yksi haastateltava vastasi 6 ja yksi haastateltava vastasi 5. ka. 7,5

Kuviossa 14 työpaikkaohjaajien näkemyksiä opiskelijan kielitaidon merkityksestä työssäoppimisen onnistumiseen.



Kuvio 14. Haastateltavien näkemys siitä, mikä verran kielitaidolla on vaikutusta työssäoppimisen onnistumiseen.

Haastateltava 1. *"Oliskohan se jossain kasissa. Et ainakin se ymmärrys pitää löytyä, et ymmärtää suomen kieltä."*

Haastateltava 5. *"Kyllä se aika paljon vaikuttaa. Ehkä se motivaatio on vielä enemmän, kuin kielitaito. Jos sulla on motivaatio ja haluat oppia ja ottaa selvää, vaikka sä et kaikkea ymmärräkään, yleensä ne ihmiset haluavat oppia sitä kieltäkin. Se ei oo se suurin tekijä siinä, 7."*

Haastateltava 6. *"Jos ei ymmärrä mitä mä puhun, niin sitte on vaikee kertoa suurempaa osaamista."*

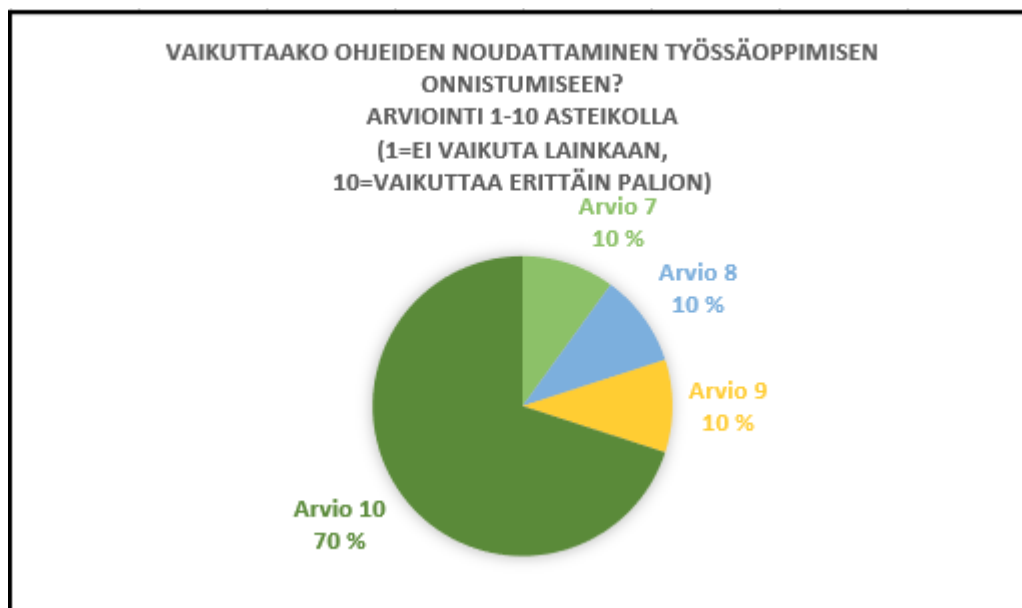
Haastateltava 9. *"Tottakai se vaikuttaa, 8 tossa kielitaidossa on, että sitä pitää vain jumputtaa sitä suomen kieltä. Oli hyvä esimerkki, kun kerma oli laitettu tonne kuiva-ainevarastoon. Opiskelija luuli, et se on jotain jyyviä tai jotain sellasta, onneksi huomattiin, ettei sattunu mitään. Kuormassakin tulee erilaisia tuotteita, hyvä tietää, että mihin säilytykseen ne tulee."*

Haastateltava 10. *"Vaikuttaa, nostaisin sinne 8. Kyllä se motivaatio häviää, jos ei ole yhteistä kieltä."*

#### ***Vaikuttaako ohjeiden noudattaminen työssäoppimisen onnistumiseen?***

n=10 Seitsemän haastateltavaa vastasi 10, yksi haastateltava vastasi 9, yksi haastateltava vastasi 8 ja yksi haastateltava vastasi 7. ka. 9.4

Kuviossa 15 työpaikkaohjaajien näkemyksiä ohjeiden noudattamisen tärkeydestä työssäoppimisen onnistumisen kannalta.



Kuvio 15. Haastateltavien vastauksia siihen, kuinka ohjeiden noudattaminen vaikuttaa työssäoppimisen onnistumiseen.

Haastateltava 5. *”Se vaikuttaa kuinka hyvin voit ottaa ohjeita vastaan, miten sä ymmärrät niiden ohjeiden tärkeyden, et miksi joitakin asioita tehdään jollakin tavalla työpaikalla, oli se sitten mikä työ tahansa. Sä et voi laittaa tiskikoneeseen tiskejä ihan miten huvittaa, kun ne eivät lähde puhtaaksi siellä koneessa. Miksi jokin asia tehdään näin. Varsinkin erikoisruokavaliot, miksi on niin tärkeää, että sä joka kerta tarkastat sen asian. Tai miksi meillä noudatetaan päiväkodeissa reseptiikkaa. Koska ne on nimenomaan tehty päiväkotiruokailussa, kouluruokailussa, on tosi tarkat lainsäädännöt, Suomessa, niin tää on, et no miksi ei voi laittaa kaikkee, mitä mä haluan tai miksi mä en voi tehdä tätä niin kuin mä tykkään, miksi mun pitää lukee tätä, näin. Nää on varmaan niitä suurimpia ongelmia, joihin törmää. Ruokakulttuurin ero tulee esille jo, kun päiväkodeissa on maahanmuuttajaperheiden lapsia ja he on sitä mieltä et te syötätte ihan mautonta, väritöntä ja hajutonta ruokaa lapsille. Koska ne lapset on tottunu paljon mausteisempaan ruokaan kotona. Meidän ruoka päiväkodeissa on määrätynlaista silleen neutraalia, se sopii kaikille, sillä saattaa olla 10kk- 6 vuotiaaseen kaikki ikäluokat. Sehän on välillä sitä, että ne lapset ei syö, että ne oppii syömään ja sitte ne vanhemmat on sitä mieltä että, ruoka ei maistu millekään. Kyllä meilläkin on ruokalistaa muokattu, siellä on muun muassa kebabkastiketta. Onhan meidänkin ruokakulttuuri muuttunut paljon viimeisen 20 vuoden aikana. 9.”*

Haastateltava 6. *”Tietenkin se vaikuttaa, jos hirveesti lähtee sooloilemaan, voisin kuvitella, että mä ainakin tiedän oppilasta paremmin, miten se kannattaa tehdä.”*

Haastateltava 9. *”Ohjeita annetaan ja niitä noudatetaan, mutta sitten voi olla, että tulee väärinkäsitys, ettei ymmärretä, siinä voi olla vikaa myös ohjaajassa, miten sen on sanonut.”*

**Sana vapaa, ole hyvä**

Viisi haastatettavaa kertoi puhuneensa haastattelun aikana niin paljon, ettei ollut enää lisättävää. Yksi haastatettava kertoi ulkomaalaisten kohtaamisen olevan helppoa kulttuureiden kohdatessa. Toinen haastatettava harmitteli opiskelijoita, jotka olivat ahkeria, mutta joiden kielitaito ei tulisi riittämään työllistymiseen. Kolmas haastatettava täsmensi työssäoppimisen merkitystä myös kielen oppimisen kannalta. Suomen kielen opinnot olivat todella tärkeitä. Neljäs haastatettava korosti motivaatiota ja kielitaitoa. Viides haastatettava kertoi työssäoppimisten kautta hankittavan samalla työvoimaa kyseiseen työssäoppimispaikkaan. Yhteensä kolme haastatettavaa kertoi haastattelun aikana työvoiman rekrytoinnin olevan valtava ongelma. Ravintola-ala ei tulisi pärjäämään ilman maahanmuuttajataustaista työvoimaa.

Haastatettava 3. *”Välillä harmittaa heidän puolesta, että he eivät pääse kielitaidon vuoksi työelämässä tekemään sitä tehtävää, johon he kouluttautuu. Harjoittelussa kuitenkin, kun se on tietty jakso, ohjaajakin jaksaa kuitenkin ohjata. Mutta jos on työkaverina, niin se on koko ajan, et se työpanos pitää olla. Silloin kun ollaan opiskelijoita, hän on ylimääräinen siellä, se on vähän erilainen, se on välillä harmittaa, kun tiedän, että henkilö tekee ahkerasti, mutta kokin tehtävää ei pysty handlaamaan kielitaidon takia. Se on harmittavaa.”*

Haastatettava 4. *”Jos heitä tulee tänne, niin itse koen äärimmäisen hyvänä sen, nimenomaan, että opiskelu tapahtuu työssäoppimisessa ja että kyllä päivittäinen kielitaito kehittyy siinä parhaiten just työkaverien ja asiakkaiden kanssa. Se on siellä työpaikoilla tietynlaista ja et he rohkastuu puhumaan vieraille ihmisille, että ja mä kyl pidän siitä, että nykyinen työnantaja on hyvin myötämielinen harjoittelijoita kohtaan, että edellisellä työnantajalla meil ei oikeestaan tullu koskaan. Mä vaan korostasin niitä suomen kielen opintoja, tärkeetä sit siel koulussa.”*

Haastatettava 9. *”Kyllähän musta on hienoa, että maahanmuuttajia koulutetaan. Mä toivoisin, että ne opiskelijat jäisivät tälle alalle. Lopahtaako kiinnostus, mä en tiedä mihin ne häviää. Me haluttais niitä tekijöitä taloon.”* Haastatettavan kanssa pohdittiin, olisiko siitä apua, että hakulomakkeita täytettäisiin yhdessä.

Haastatettava 10. *”Sit kun ne on motivoituneita, niin voivat olla huomattavasti parempiakin opiskelijoita, kun se kielimuuri menee siitä, ei mulla oo mitään paha sanottavaa, että varsinkin nää kiinalaiset ja thaimaalaiset on älyttömiä työntekijöitä, et ei sen parempia löydykään. Tosi miellyttäviä ja ihania tyyppejä. Mä haluaisin semmosia oppilaita, jotka ois oikeesti motivoituneita ja oikeesti näkis että he haluaa työelämään.”*

Haastatettava 5. *”Ohjaaminen on tärkeetä työtä, mitä me tehdään kentällä, tänä päivänä kaikki meidän alalla työskentelevät tietää, olit sitten yksityisellä tai kuntapuolella, että työvoiman rekrytointi on valtava ongelma. Tätä kautta saadaan työvoimaa, ihan hyviä työntekijöitä. Ja se, että jos sä oot itse niitä kouluttanu tavallaan jo siellä opiskeluvaiheessa, ne hakeutuu ja tulee sulle töihin, niillä on jo paljon paremmat lähtökohdat sitoutua työnantajaan ja työn tekemiseen. 5 vuotta sitten mä rupesin*

*itse jo varottelemaan ihmisiä, että tää ei hyvältä näytä, mutta tää on viimesen vuoden aikana räjähtäny silmille, eikä tää oo vain kuntapuolella. Ensimmäisen kerran viime vuonna erään ravintolakoulun opettajat sano, et ei meinaa täyttyä aloituspaikat edes opiskelijoista, aika hälyyttävää. Mielikuva mikä luodaan ohjelmilla ihmisille ja nuorille on ihan muuta kuin koulussa, ravintolan keittiö tai mikä tahansa, ne ehkä viihtyy vuoden ja lähtee toiseen kouluun tai jos ne valmistuu, niin ne ei tee päivääkään töitä, et se on se. Meidän ala ei tuu pärjäämään ilman maahanmuuttajataustaista työvoimaa.”*



## 6 TULOSTEN ANALYSOINTI

Tutkimustulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin. Kysymykset ohjaavat tutkimustulososion rakentamista. Tuloksiin kirjoitetaan haastatteluista nousseet asiat. Laadullisessa tutkimuksessa litteroituja aineistoja ei sellaisenaan voida esittää tuloksissa. (Kananen 2019, 43-44.) Tässä tutkimuksessa tulokset nousevat haastattelujen analysoinnista. Tutkimuksen ongelma oli maahanmuuttajaopiskelijan työssäoppimisen haasteet ja onnistuminen. Tulosten analyysi kappaleessa teorian ja empiirisen tutkimuksen löydökset kohtaavat.

## 6.1 Haastateltavien taustatiedot

Haastateltavat henkilöt olivat monipuolisia aiheen asiantuntijoita, oppilaitos X:n opiskelijoiden työpaikkaohjaajia. He ohjasivat työssään suomalaisia ja maahanmuuttaneita työssäoppijoita. Heillä on vuosien kokemus työssä ohjaamisesta: seitsemällä oli yli 10 vuoden kokemus ja heistä kolmella oli kokemusta alle 10 vuotta; 5-10v (1), 2-4v (1) ja alle 2v (1). Ravintola-alan työkokemusta heistä jokaisella yli 10 vuotta. Kahdeksan työpaikkaohjaajaa olivat käyneet työpaikkaohjaajakoulutuksen. Tämän tutkimuksen menetelmäksi on valittu laadullinen haastattelututkimus, johon on haastateltu 10 asiantuntijaa. Haastateltavat olivat monipuolinen otanta työpaikkaohjaajista, joista yksi oli maahanmuuttaja-taustainen ja yksi etnisen ryhmän edustaja. Asiantuntijat työskentelevät ravintoloissa (3), henkilöstö-ravintolassa (1), koulujen- (4), sairaaloiden (1)- vanhustenkeskusten (1) keittiöissä.

TAULUKKO 2. Haastateltavien taustatiedot haastattelukysymyksiin 1-5. n=10

Haastateltavan numero haastattelussa	Sukupuoli N=nainen M=mies	Kokemus alalta yli 10 vuotta	Kokemus työpaikka-ohjaajan työstä	Työpaikka-ohjaajan koulutus käyty	Ammatillinen koulutus
1	N	kyllä	yli 10v	ei	Suurtalouskokki, esimiestutkinto, erikoisammattitutkinto, johtamisen erikoisammattitutkinto
2	N	kyllä	alle 2v	kyllä	Ei ammatillista koulutusta
3	N	kyllä	5 v	kyllä	Kokin ammattitutkinto, esimiehen ammatitutkinto
4	N	kyllä	yli 10v	kyllä	Yo ravitsemusteknikko
5	N	kyllä	yli 10v	kyllä	Hotelli- ja ravintolakoulu, esimiestutkintoja, johtamisen erikoisammattitutkinto
6	M	kyllä	yli 10v	ei	Ravintolakokki, restonomi
7	M	kyllä	yli 10v	kyllä	Ravintolakokki
8	M	kyllä	2-4 vuotta	kyllä	Kokki, restonomi
9	N	kyllä	yli 10v	kyllä	Suurtalousesimies, yo merkonomi
10	N	kyllä	yli 10v	kyllä	Ravintola- ja suurtalousesimies

Laadullinen tutkimusote valittiin, koska tutkittavaa ilmiötä haluttiin ymmärtää. Haastattelut toteutettiin työpaikoilla eli ns. luonnollisessa ympäristössä (9+1), 1 haastattelu toteutettiin haastateltavan pyynnöstä puhelinhaastatteluna. Tutkimuksessa haastateltavien näkemys on tärkeä ja tutkija toimii aineiston kerääjänä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto on monilähteistä ja siihen sisältyy tekstiä, taulukoita ja haastatteluja. (Kananen 2019, 26.)

## 6.2 Ennen työssäoppimista

Työpaikkaohjaajat kokivat, että sähköpostilla työssäoppimispaikan tiedusteleminen oli mieluisin tapa lähestyä heitä. Seuraavaksi mieluisimpia vaihtoehtoja olivat soittaminen, paikan päällä käyminen ja opettajan yhteyden otto sekä järjestelmän kautta työssäoppimispaikan etsiminen. Yhteydenottotapa ei varsinaisesti vaikuta työssäoppimisen onnistumiseen, mutta tämän kautta luodaan ensivaikutelma ja siitähän kaikki alkaa. Työpaikkaohjaajat olivat kiinnostuneita opiskelijan työssäoppimisen tarkoituksesta ja tavoitteista. Tavoitteiden avulla suunniteltiin työssäoppimisjakson aikana tehtäviä töitä. Aikaisempi koulutus- ja työkokemus vaikuttivat siihen, aloitettiinko ohjaaminen alkeista vai vaativammista tasoista. Tutkimuksen mukaan työssäoppimispaikalla työssäoppiminen suunniteltiin opiskelijälähtöisesti. Oppimisvaikeudet kannattaa ilmoittaa työpaikalle, jolloin oppimisen tueksi voidaan ottaa menet, joiden avulla oppimista voidaan tukea. Maahanmuuttajaopiskelijoille suomalainen työkuulttuuri on vierasta. Siksi sen opettaminen koulussa on tärkeää. Työssäoppimispaikoilla työelämän pelisääntöjen noudattaminen opiskelijoiden kohdalla koettiin haastavaksi. Suurimmiksi näkemyseroiksi koettiin työajan noudattaminen ja työssäoloaika. Työssäoppimispaikoilla on jouduttu ohjaamaan opiskelijoita muun muassa hoitamaan omia asioita työajan ulkopuolella. Näitä ovat olleet esimerkiksi toistuvat hammaslääkärikäynnit.

## 6.3 Maahanmuuttaja työssäoppimassa

Työpaikkaohjaajien mielenkiinto ottaa työssäoppijoita työpaikoille tukee positiivisen ilmapiirin syntymistä. Yksi keittiössä työskentelyn perusta on ohjeiden ymmärtäminen ja noudattaminen. Monet asiat keittiötyöskentelyssä perustuvat lainsäädäntöihin ja omavalvontaan. Allergioiden ja erityisruokavalioiden noudattamisen tärkeys korostuvat keittiössä. Tämä vahvistaa suomen kielen taidon merkitystä ravintola-alalla. Tutkimuksen mukaan osa maahanmuuttajaopiskelijoista tapaavat työpaikkaohjaajan ensimmäisillä kerroilla yksin. Useampien työpaikkaohjaajien näkemys oli, että opettajan olisi hyvä olla maahanmuuttajaopiskelijan mukana jo ensimmäisessä tapaamisessa, jolloin asioille saataisiin sama näkemys heti alusta asti. Tällöin mahdolliset tulevat väärinkäsitykset voitaisiin välttää. Jos työssäoppimisen aikana annettiin opiskelijalle kirjallista materiaalia, se käytiin läpi yhdessä opiskelijan kanssa, jolloin sitä ei tarvinnut alkaa kääntämään itse. Tämä tukee ymmärtämistä ja vähentää epäselvyyksien syntymistä.

Työpaikkaan sitoutuminen on Airilan (2013, 20) mielestä helpompaa, jos kulttuurisen erillisuuden ilmapiiri on avoin ja arvostava. Haastateltava kertoo puhuvansa kaikille ystävällisesti ja on huomannut sen olevan hyvä keino tulla erilaisten ihmisten kanssa toimeen. Kulttuurien kohdatessa tarvitaan Rädyn (2002, 69) mielestä erityisesti halua ymmärtää ja tulla ymmärretyksi, jotta viestintä onnistuisi

kielivaikeuksista ja kulttuurieroista huolimatta. Vastuu viestin perille menosta, eli ymmärtämisestä on sen lähettäjällä, haastateltava kommentoi.

Peltolan ja Kupiaksen (2019, 129) mukaan jokainen työssäoppija on erilainen: ei siis ole valmennusta, joka sopii kaikille. Joka viidennellä opiskelijalla on oppimiseen liittyviä vaikeuksia, oppimishäiriöitä. Haastateltavan mukaan työssäoppimisjaksot räätälöidään jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti. Oppimiseen liittyvistä vaikeuksista on hyvä ilmoittaa etukäteen. Pohjosen (2005, 99) mukaan joskus työssäoppimista suunniteltaessa saattaa olla ylivoimaista huomioida jokaisen opiskelijan erilaisia tapoja oppia.

Koulutuksen alussa Mykrän (2007, 9) mukaan harjoitellaan perusasioita, jolloin osaaminen voi olla kiitettävällä tasolla, oletuksena on, että osaaminen kehittyy koulutuksen aikana, mikäli näin ei tapahdu, sama osaaminen opintojen lopussa voi olla tyydyttävää tasoa. Haastateltavan mukaan opiskelijan ei tarvitse koulutuksen alussa osata juuri mitään, mutta kolmannen vuoden opiskelijalta odotetaan vastaavasti koulutustason mukaista osaamista.

#### 6.4 Maahanmuuttaja ja suomen kielen taito

Tutkimuksen mukaan opiskelijoiden suomen kielen taidoissa oli merkittäviä eroja. Opiskelijan suomen kielen taito saattoi muodostua oppimisen, varsinkin syvällisen oppimisen esteeksi. Opiskeluvaiheessa pienemmälläkin suomen kielen taidolla pärjää, mutta kielitaidon puute voi nousta myöhemmin työllistymisen esteeksi. Vastaavasti hyvän kielitaidon ansiosta opiskelijalla oli mahdollisuus muodostaa syvällisempää osaamista. Kielitaito kehittyy parhaiten työkavereiden ja asiakkaiden välisessä viestinnässä. Ystävällinen ilmapiiri luo turvallisen ilmapiirin oppimiselle. Suomen kielen opinnot ovat tärkeitä. Työpaikkaohjaajat kannustavat opiskelijaa kysymään asioita, joita ei ole ymmärtänyt. Jos ei ymmärrä, täytyy sanoa, ”Minä en ymmärrä”, niin asia käydään uudestaan läpi. Mieluummin näin, kuin että tekee väärin. Joissain toimipaikoissa ohjausta oli mahdollista saada myös englanniksi.

Saari (2010, 79) kehottaa työyhteisöä katsomaan asioita maahanmuuttajan näkökulmasta ja puhumaan heille rauhallisesti. Haastateltava käyttää samaa objektia: jos olisit ulkomailla, miten toivoisit, että sulle puhutaan, kun olet tekemisissä vieraan kielen kanssa.

Oppimisessa kannattaa Peltolan ja Kupiaksen (2019, 45) mukaan käyttää eri aistikanavia esimerkiksi luettavaa materiaalia, keskustelua kollegan kanssa sekä katsottavia videoita. Haastateltava kertoo työskentelevänsä yrityksessä Y, jonka vuoden teema on ollut digitalisoituminen. Videoiden avulla helpotetaan ohjaamista. Yrityksessä Y työkieli on suomi.

#### 6.5 Ohjaus ja työpaikkaohjaaja

Oppimisen kannalta palautteen saaminen on Mykrän (2007, 16) mielestä tärkeää. Jos palautetta annetaan vain, kun on korjattavaa, opiskelijan omasta osaamisesta syntyy Peltolan ja Kupiaksen (2019) mukaan virheellinen kuva, joka vaikuttaa mielialaan (Mts. 85). Haastateltava korostaa erityisesti positiivien palautteen antamisen tärkeyttä.

Haastateltava kertoo selkokielikoulutuksesta, jonka oli käynyt. Samassa koulutuksessa oli käyty myös erilaisten kulttuurien vaikutusta työkulttuureihin. Erilaisten kulttuureiden tunteminen ja kohtaaminen auttavat ymmärtämään erilaisia kulttuureita. Haastateltavan mukaan hyväksi keinoksi on koettu, että opiskelija pääsee tekemään työpaikalla niitä asioita, joita koulussa on opittu. Jos koulussa on leivottu, niin opiskelija saa seuraavat kaksi viikkoa tehdä iltapäiväkerhon välipalat. Saattaa olla, että asia on käyty koulussa vain teoriassa, nyt olisi mahdollisuus kokeilla sama asia työelämässä.

## 6.6 Oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan yhteistyö

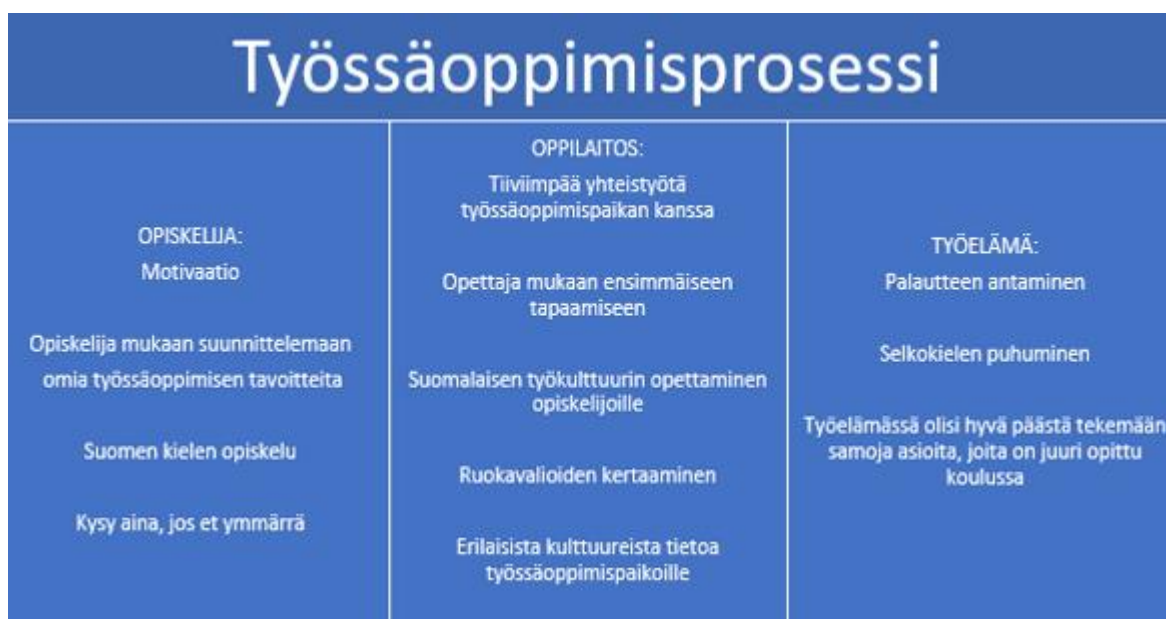
Tutkimuksen mukaan työpaikkaohjaajat toivoivat opettajien pitävän enemmän yhteyttä ensisijaisesti opiskelijoihin, mutta myös työpaikkaohjaajiin. Opettaja käy työpaikalla tapaamassa opiskelijaa työssäoppimisen aikana. Sopiva työpaikkakäyntien määrä olisi haastateltavien mukaan kolme tapaamista: alussa, keskellä ja lopussa. Haastateltavat toivovat opettajilta aktiivisempaa roolia opiskelijoiden työssäoppimisia kohtaan. Varsinkin ensimmäiseen tapaamiseen työssäoppimispaikalla maahanmuuttaja-opiskelijan toivottiin ottavan opettaja mukaan. Yhteisen tapaamisen tarkoituksena on vähentää väärinkäsitysten syntymistä.

Opettajan rooli Keisalan (2012, 98-99) mukaan on opiskelijan ohjaaminen, työssäoppimispaikkojen etsiminen ja neuvottelu, harjoittelun etenemisen seuraaminen ja työpaikalla vierailu. Työpaikkaohjaajat toivoivat opettajien käyvän useammin katsomassa opiskelijaa työpaikalla.

## 6.7 Työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia asioita

Peltolan ja Kupiaksen (2019, 126) mukaan motivaatio vaikuttaa parhaiten opiskelijan oppimiseen. Haastateltava vahvistaa, että opiskelijan motivaatio on oppimisen edellytys. Jos opiskelija ei ole kiinnostunut opittavasta asiasta, oppiminen vaikeutuu. Haastateltava on samaa mieltä ja kertoo sen toimivan myös käänteisesti, jos opiskelijaa ei kiinnosta, niin se ei opi, jolloin myös työpaikkaohjaajan motivaatio voi olla vaarassa romahtaa.

Seuraavassa kuviossa 16 käsitellään työssäoppimista kolmen eri tahon näkökulmasta: opiskelija, oppilaitos ja työelämä. Kuviossa on 12 teemaa, jotka nousivat haastattelujen perusteella tärkeiksi työssäoppimisen onnistumisen kannalta.



KUVIO 16. Työssäoppimisprosessi

Työpaikkaohjaajat toivoivat koululta tietoa eri kulttuureista. Työpaikkaohjaajat olivat toimineet monikulttuurisessa työympäristössä, mutta kulttuureista kaivattiin edelleen lisää osaamista ja tiedon syventämistä. Työpaikkaohjaajat toivoivat tutkinnon tavoitteiden virallisten asiakirjojen korvaamista lyhyillä ja ytimekkäällä seitsemällä ranskalaisella viivalla. Tällöin molemminpuolinen asian ymmärtäminen helpottuisi. Tässä tutkimuksessa yksi haastateltava nosti esiin opiskelijan omien työssäoppimisen tavoitteiden puuttumisen. Kukaan haastateltavista ei maininnut niiden olemassaolosta. Kun opiskelija pääsee itse vaikuttamaan työssäoppimisen tavoitteisiin, niihin sitoutuminen on helpompaa.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden työssäoppimisen onnistumista ja haasteita. Hyväksi lähtökohdaksi työssäoppimiselle nähtiin työpaikkaohjaajien mielenkiinto ohjata maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita. Työpaikkaohjaajat kokivat tehtävän mielenkiintoisena ja palkitsevana. Maahanmuuttajaopiskelijat tulevat erilaisista kulttuureista. Suomalainen työkuulttuuri ei ole tuttua maahanmuuttaneelle. Siksi ammattiohjaajien on tärkeää käydä koulussa opiskelijoiden kanssa enemmän läpi suomalaisen työelämän pelisääntöjä ennen työssäoppimisen alkamista. Tämä on yksi suurimmista kompastuskivistä siellä työpaikoilla: työajan- ja työssäoloajan noudattaminen. Ennen työssäoppimista työpaikkaohjaajan tulee tietää opiskelijan työssäoppimisen tarkoitus, sen avulla on mahdollista suunnitella tulevia työtehtäviä. Opiskelijan osaaminen, sekä tutkinnon osa vaikuttavat siihen, mikä toimipaikka on juuri tälle opiskelijalle paras tähän tutkinnon osaan.

Opiskelija otetaan työssäoppimispaikalla vastaan sellaisena, kun hän on, ei tarvitse osata yhtään sen enempää, kuin osaa. Edellytyksenä kuitenkin on, että opintojen aikana osaaminen karttuu opintojen edetessä. Työpaikkaohjaajat kokivat positiivisen palautteen antamisen opiskelijalle tärkeänä. Negatiivista palautettakin annettiin. Työpaikkaohjaajat toivoivat opettajien pitävän enemmän yhteyttä ensisijaisesti opiskelijoihin, mutta myös työpaikkaohjaajiin. Maahanmuuttajaopiskelijalla olisi toivottavaa olla opettaja mukana työssäoppimispaikalla alussa varmistamassa, että ohjaaminen ja toisten ymmärtäminen ovat kunnossa. Oikeanpitäinen työssäoppiminen tukee opiskelijaa, työssäoppimisen sopiva pituus riippuu opittavasta aihealueesta. Erilaiset kulttuurit näkyvät työssäoppimispaikoilla erilaisina puhuttuina kielinä, mutta myös uskonnon monina vivahteina: huiveina, rukoushetkinä ja tietyistä ruoka-aineista kieltäytymisenä.

Opiskelijan motivaatio koettiin yhdeksi merkityksellisimmistä asioista työssäoppimisen onnistumisen kannalta. Tutkimuksen mukaan suomen kielen taito koettiin tärkeäksi, mutta se ei ollut kaikista tärkein työssäoppimisen onnistumisen mittareista. Kielitaito karttuu työssäoppimisen aikana. Ne opiskelijat, joiden kielitaito oli hyvä, ymmärsivät asioita laaja-alaisemmin, kuin opiskelijat, joiden kielitaito oli vasta kehittymässä. Ravintola-alalla ohjeiden noudattaminen on tärkeää, varsinkin erityisruokavalioiden kohdalla. Vain alle puolet työpaikkaohjaajista oli saanut koulutusta maahanmuuttajien ohjaamiseen. Työpaikkaohjaajat olivat ohjanneet maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ja työskennelleet monikulttuurisissa työyhteisöissä. Monikulttuurisuuden myötä työpaikoilla alkoi jo löytyä osaamista selkokielen puhumiseen. Työpaikkaohjaajat toivoivat saavansa koululta tietoa erilaisista kulttuureista. Työpaikkaohjaajilta tuli toive, että tutkinnon tavoitteet esitettäisiin lyhyellä ja ytimekkäällä tavalla: seitsemällä ranskalaisella viivalla. Tällöin molemminpuolinen asian ymmärtäminen helpottuisi. Työssäoppimisen onnistuminen on monen asian summa.

## 8 POHDINTA

Työ oli monessa mielessä kiinnostava, mutta myös yllättävän työläs. Työn merkityksen kannalta laadullinen tutkimus oli oikea valinta ja aineistonkeruumenetelmänä haastattelu auttoi löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin. Jos tutkimus olisi ollut lomakehaastattelu, ei ihmisten innostuneisuus, äänenpainot ja nauru olisi taltioituneet. Kymmenen haastattelun litterointi oli aikaa vievää, litteroitua tekstiä syntyi 71 sivua. Yleensä aamuisin keräsin aineistoa haastatteleamalla yhden- ja kahden haastattelun päivävuuhdilla, illat istuin litteroimassa äänitteitä. Haastattelujen kautta saadut tutkimustulokset vahvistavat teorian luotettavuutta samanlaisilla löydöksillä. Teoriaosuudet oli kirjoitettu ennen haastatteluja, niinpä löydökset niiden korreloinnista olivat sekä palkitsevia minulle sekä vahvistavat teoriaotoksen valintoja.

”Tuen antaminen on upea mahdollisuus, koska toista valmentava henkilö oppii itse enemmän perehdyttävästä asiasta. Paras tapa oppia on opettaa muita. Työpaikkaohjaajan työ on antoisaa, sillä paras tapa oppia on opettaa muita. Työpaikkaohjaaja oppii perehdyttävästä asiasta itsekin paljon.” (Peltola 2019, 115.)

*Haastateltava 5: ”Te opitte jotain itsekin siitä, kun te opettatte toisia ihmisiä, koska se antaa sulle ammatillisesti, kun sä joudut miettimään sun omia työskentelytapoja, et onko järkevää tehdä näin, teenkö mä tän oikeesti oikein, työergonomisesti rupee kiinnittää niihin ihan eri tavalla huomiota.”*

Opinnäytetyössä löydettiin vastauksia niihin kysymyksiin, joihin vastauksia haluttiin löytää. Aineiston kerääminen haastatteleamalla työpaikkaohjaajia oli erittäin antoisaa ja mielenkiintoista. Yllättyin huomattavasti työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavan yllättävän monen tekijän summa. Olisin etukäteen miettinyt työssäoppimisen onnistumisen kannalta tärkeimmiksi osatekijöiksi opiskelijälähtöisiä näkökulmia. Tutkimuksessa mainittiin opiskelijälähtökohdan lisäksi oppilaitos ja työssäoppimispaikka. Muitakin työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia asioita on, joita tutkimuksessa ei ole käsitelty, esimerkiksi opiskelijan perheen suhtautuminen opiskeluun voi olla kielteinen, jolla voi olla vaikutusta opiskelijan jaksamiseen ja motivaatioon.

Aihe oli henkilökohtaisella tasolla kiinnostava. Tutkimuksen kautta opittuja asioita voi hyödyntää monikulttuurisessa arjessa, asiakkaana, työntekijänä, esimiehenä tai ohjaajana. Mitä paremmin maahanmuuttaneet kotoutuvat ja löytävät oman paikkansa yhteiskunnassa, sitä paremmin koko yhteiskunta voi. Haastattelujen ja teorian perusteella sekä opiskelija, että työssäoppimispaikan henkilökunta oppivat molemmat toisiltaan. Opiskelijoiden työssäoppimisen onnistumiset kiinnostivat minua, koska olen työskennellyt henkilöstö- ja opiskelijaravintolassa opiskelijoiden esimiehenä ja ammattityön ohjaajana. Opiskelijoina oli myös maahanmuuttaneita. Opinnäytetyön tarkoitus oli löytää niitä tilanteita, jotka nousevat oppimisen esteiksi tai hidastavat sitä. Opinnäytetyön aihe oli käytännön läheinen ja linkittyy ravintola-alaan, jossa on pula ammattityöntekijöistä. Olisiko mahdollista tukea ja sitouttaa opiskelijoita alalle jo koulutuksen aikana poistamalla kompastuskiviä matkan varrelta ennakoivasti. Opinnäytetyö antaa tutkittua näkökulmaa kouluttajalle sekä työpaikkaohjaajille eri osapuolten toiminnasta.

Tässä tutkimuksessa on käytetty monipuolisesti kirjallisuutta liittyen maahanmuuttajiin, monikulttuurisuuteen, työssäoppimiseen sekä tutkimuksen tekemiseen. Vieraskielistä kirjallisuutta ei ole käytetty, koska tutkittava ilmiö on paikallinen. Uusimmat opinnäytetyön teoriassa käytetyistä kirjoista oli painettu 2019, joissa on uusin tieto. Tutkimuksen lopussa on lähdeluettelo, josta näkee mihin julkaisuihin kirjoittaja on tutkimuksessaan viitannut. Lähdeluettelo on siis aakkosjärjestyksessä oleva luettelo käytetyistä lähteistä. Lähdeluettelon perusteella lukija voi päätellä, ovatko lähteet relevantteja työn kannalta. (Hirsijärvi 2009, 114, 367.) Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että kuviodien tiedot 4 ja 5 on tarkastettu toukokuun alussa 2020. Opinnäytetyössä esiin tulevat käsitteet on avattu relevantteja lähteitä käyttäen. Opinnäytetyössä ei käsitellä alan työllisyyttä tilapäisessä poikkeustilanteessa, joka johtuu Korona epidemiasta keväällä 2020. Tällä viitataan siihen, että muun muassa Perhon sivuilla mainitaan alan hyvä työllisyystilanne, vaikka juuri tällä hetkellä useat ravintolat ovat lomauttaneet henkilökunnan, koska vain ruuan ulosmyynti on sallittua. (tilanne 1.5.2020) Opinnäytetyö teoriaosuus mainitsee useaan otteeseen työssäoppijan omat tavoitteet työssäoppimisjaksolle. Onkohan omien tavoitteiden asettaminen työssäoppimisessa jotenkin unohdettu. Kukaan haastateltavista ei maininnut opiskelijan omia tavoitteita työssäoppimisjaksolle, paitsi niiden puuttumisen.

Yllätyin haastateltan 5 kertovan maahanmuuttajaperheiden kommentoivan päiväkodeissa syötettävän lapsille mautonta, väritöntä ja hajutonta ruokaa. Lapset olivat tottuneet kotona syömään paljon mausteisempaa ruokaa. Olisin vielä ymmärtänyt kuvauksen mauttomasta ruuasta, mutta vielä hajutona ja väritöntä yllättivät täysin. Tässä päästään kulttuurien äärelle: omaa tapaa pidetään normaalina. Yhtälö toimii molempiin suuntiin, maahanmuuttaja pitää omaa tapaansa normaalina ja meidän tapaa erilaisena ja poikkeavana. Haastateltava 4 kuvaa maahanmuuttajaopiskelijoiden työssäoppimisten kuormittavan opiskelijoita enemmän, koska kommunikointi tapahtuu vieraalla kielellä. Opiskelijat joutuvat tsemppaamaan työssäoppimassa, ja jos työntekijät ovat väsyneitä työpäivän jälkeen, haastateltavan mukaan opiskelijat ovat kaksinverroin väsyneitä. Haastateltava 5 toteaa hyväksi keinoksi puhua maahanmuuttaopiskelijoille lyhyitä ja ytimekkäitä asioita selkokielellä. ”Miten sä toivot, sulle puhuttavan, jos sä olet vieraan kielen kanssa tekemisissä.”. Molemmissa haastatteluissa näkyi empaattinen ja ymmärtävä lähestymistapa opiskelijoita kohtaan. Haastateltava 6 ihmetteli paperisten perusruokaohjeiden puuttuvan opiskelijoiden oppimismateriaalista. Käytössä oli Appi-versio, digitalisoinnissa on varmasti monta hyvääkin puolta, mutta reseptiikan menettäminen opintojen päätyttyä kuulosti tylyltä. Testatun reseptin käyttö on laatua parantava tekijä keittiössä. Maahanmuuttaneilla paperiversion hyvänä puolena voitaisiin pitää sitä, että sivun reunoihin on mahdollista kääntää vieraita sanoja omalle kielelle. Samalla väärinymmärtäisen mahdollisuus pienenee. Haastateltava 4 kertoo ensimmäisen vuoden kokkiopiskelijasta, joka otti valokuvan reseptistä ja käänsi tekstin kotona omalle äidinkielelleen. Tämä helpotti opiskelijan seuraavan päivän töiden aloittamista. Joissain yrityksissä reseptit ovat liikesalaisuuden alaista materiaalia, eikä niitä saa viedä ulos toimipaikasta. Yrityksen toimintaohjeet määrittelevät tavan toimia. Haastateltava 8 kertoi lukeneensa kaikki tutkinnon osat ja tehneensä niistä itselleen listan, missä ravintolassa pystyy tekemään mitään tutkinnon osaa. Lista on loistava työkalu yrittäjälle, mutta myös ammattiopettajille. Toivoisin, että mahdollisimman moni yritys helpottaisi yhteistyötä asioiden taulukoinnilla. Sama haastateltava kertoo työssäoppijoiden lounaista. Mielestäni loistava konsepti tulla kuulluksi molemmin puolin. Jatkuva, kerran kuussa tapahtuvien lounastapaamisten järjestäminen mahdollistaa nopean reagoimisen esimerkiksi perehdyttämisen parantamiseksi.



Haastateltava 10 kertoo huomanneensa, ettei maahanmuuttajaopiskelijoita vaadittaisi samanlaista osaamista, kuin suomalaisilta vaaditaan. Näytöistäkin pitäisi laskea läpi, vaikka niitä ei ole suoritettuakaan. Olen suoraan sanottuna järkyttynyt kuulemastani. Missä on vastuu ja selkäranka??? Miksi kouluttaa työntekijöitä, joilta puuttuu ammattitaito. Haastateltava 9 toivoi, että ravintola-alalle opiskelleet jäisivät alalle. Haastateltava koki, että opiskelijat häviävät työllistymisvaiheessa johonkin. Ihmettelin haastattelujen pohjalta sitä, ettei kukaan haastateltavista ollut ottanut esille kulttuurisissa eroissa Ramadania, jonka aikana harjoitetaan paastoa vuorokauden valoisana aikana.

Työssäoppimispaikoilla työelämän pelisääntöjen noudattaminen koettiin haastavaksi. Suurimmiksi näkemyseroiksi koettiin työajan noudattaminen; monelta täytyy olla työpaikalla ja monelta sieltä voi poistua. Toinen tärkeä asia oli työssäoloajan noudattaminen sekä työaikana omien asioiden hoitaminen. Työelämän pelisäännöt on hyvä käydä perusteellisesti läpi jo koulussa käsitetasolla, koska asiat ovat toisesta kulttuurista tullee vieraita. Yksi keittiössä työskentelyn perusta on ohjeiden noudattaminen. Monet asiat perustuvat lainsäädäntöihin ja omavalvontaan. Erityisruokavalioiden ja ohjeiden noudattamisen tärkeys korostuu keittiötyössä, siksi niitä kannattaa kerrata.

Lomakkeen parannusehdotuksia ja heikkoja kohtia

Ravintoloista tulevien kommenttien perusteella olin oli ymmärtänyt, että suomen kielen taidolla olisi työssäoppimisen onnistumisen kannalta suurempikin merkitys, joten haastateltavilta kysyttiin "Keskeytykö työssäoppimisjakso huonon suomen kielen taidon vuoksi?" Jos olisin nyt tekemässä vastaavaa tutkimusta, muotoilisin kysymyksen uudestaan: "Miksi työssäoppiminen on keskeytynyt?" Haastattelututkimuksessa jokaiselle haastateltavalle esitettiin jatkokysymys: "Onko muita syitä, miksi työssäoppiminen on keskeytynyt?" Haastattelurunkoon lisäisin kysymyksen: "Oletko saanut opiskelijalta palautetta ohjaamisesta?" Molemminpuolinen palaute on tärkeää, sen avulla myös ohjaamista on mahdollista kehittää. Haastattelussa olisi voinut olla vähemmän kysymyksiä, sillä aineiston käsittely vie runsaasti aikaa.

Kolme kysymystä, joissa pyydettiin vastaukset 1-10 asteikolla, en saanut numeraalista vastausta neljästään kysymykseen. Haastateltava vastasi sanallisesti. Mielestäni tutkimuksen todellinen laatu ei merkittävästi muuttunut, mutta numeraalisia vastauksia tuli näihin kysymyksiin vähemmän. Numeraalisten vastausten puuttuminen näkyi seuraavissa kysymyksissä. "Kuinka opiskelija osaa arvioida omaa osaamista? -Aika hyvin osaa (1). Onko opiskelijat ymmärtäneet suomalaisen työelämän pelisäännöt? - Ovat ymmärtäneet (1). "Kuinka koet työpaikkaohjaajana opiskelijan heikon suomen kielen taidon?" Jonkun verran (2). Mikäli tutkimus olisi ollut kvantitatiivinen tutkimus, jossa aineistoa olisi kerätty lomakehaastattella, uskon, että vastaukset näihin kysymyksiin olisi saatu tarkasti. Tällöin haastateltava olisi itse merkinnyt lomakkeen asteikolle mielipiteensä kysymykseen.

Haastatteluista saatu tietomäärä yllätti, se oli myös moninaisempaa ja laaja-alaisempaa kuin mitä osasin odottaa. Myös kyllä ja ei -vastauksiin tuli myös sanallista tuotosta. Haastateltavat olivat selvästi innostuneita aiheesta, ohjaamisesta, kulttuureista ja mahdollisesti uusista työntekijöistä. Tutkimuksessa yllätyin työssäoppimispaikkojen mahdollisuudesta räätälöidä työssäoppimisjaksoja opiskelijoille

sopiviksi. Haastattelujen kautta saatiin monipuolisia ja mielenkiintoisia näkemyksiä tutkittavaan ilmiöön. Tästä syystä opinnäytetyöhön on haluttu tuoda runsaasti haastattelumateriaalia.

Työn oli tarkoitus valmistua 2019 loppupuolella, mutta sen valmistumisella ei ollut onneksi ollut kiirettä, joten olen kirjoittanut sitä kaikessa rauhassa. Teoriaosuuden kirjoittamisen alussa kohtasin valkoisen paperin syndrooman, joka myös hidasti kirjoittamisen aloittamista. Tällä tarkoitetaan tekstin tuottamisen vaikeutta tai ajoittain jopa tuottamattomuutta. Teoriaosiosta sain itselleni uutta tietoa jalkojen lihasvoiman määrällä olevan yhteyttä aivojen hyvinvointiin. Uutena tietona löysin musiikin positiivisen vaikutuksen oppimiseen. Tietotekniset taidot paranivat opinnäytetyön tekemisen edetessä.

Reliabiliteetti ja validiteetti mittaavat tutkimuksessa sen luotettavuutta ja laatua. Luotettavuuden määrittely alkaa tutkimusongelmasta, ongelman oikein määrittelystä, eli tutkitaanko oikeita asioita (validiteetti). Hankittua materiaalia tulee olla riittävästi ja sen tulee olla asianmukaista. Aineistosta johdetaan oikeita tulkintoja ja johtopäätöksiä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä, eli jos tutkimus tehdään uudestaan, uudelleen mittaus vahvistaa edelliset tulokset. Luotettavuuskysymykset tulee huomioida jo opinnäytetyötä suunniteltaessa eli tutkimusasetelmassa. Tutkimusasetelmassa tutkija perustelee valitsemansa menetelmät. Menetelmien avulla tutkija varmistaa tutkimuksen luotettavuusvarauksen (reliabiliteetti ja validiteetti). Luotettavuusmenetelmillä pyritään saamaan totuudenmukainen tutkimustulos, joka on luotettava ja uskottava. (Kananen 2019, 31, 47.)

Laadullisessa tutkimuksessa Kanasen (2019) mukaan luotettavuutta on mahdollista parantaa keräämällä tietoa useista eri lähteistä ja verrata saatua tietoa omaan tutkimukseen. Vertailumateriaalina käytetyt lähteet voivat olla tutkimuksia tai tutkimuksen aikana kerättyä lähdeaineistoa. Useista lähteistä kootulla evidenssillä, eli todistusaineistolla on mahdollista saada vahvistusta ilmiön tulkinnalle. Useamman lähteen vertailu ja näiden samankaltaisuuden toteaminen vahvistavat tulkinnan pätevyyttä. (Mts. 33.) Tämän opinnäytetyön aineistotriangulaatiota lisäävät teorian ja haastattelun tulosten samankaltaiset löydökset. Lisäksi luotettavuutta tukevat tutkimuksen vertaamista kahteen opinnäytetyöhön, joissa löydökset olivat myös samansuuntaisia. Toisessa työssä aiheena oli ”Työssäoppimalla kotoutumisen poluille”, jonka oli kirjoittanut Marjeta Maarit (2008). Toisessa opinnäytetyössä Piritta Otto-Sprunckin (2013) kirjoittaa ”Ulkomaalaistaustainen työntekijä ravintola-alalla Haaste vai mahdollisuus.”

Työssäoppimalla kotoutumisen poluille Marjeta Maarit (2008) kuvasi maahanmuuttajien työssäoppimisen prosessia monipuolisesti. Opinnäytetyöissä käsiteltiin osittain samoja teemoja: kielitaitoa, motivaatiota, työelämätaitoja sekä suomalaisen työelämän pelisääntöjä. Maaritin opinnäytetyössä työssäoppiminen nähtiin kolmevaiheisena: orientoituminen, työssäoppiminen ja kokemusten purkaminen. Opiskelija sitoutettiin työssäoppimiseen yhteisen suunnittelun avulla, huomioiden opiskelijan henkilökohtaiset lähtökohdat. Opinnäytetyössä mainittiin oppimispäiväkirjan lisäksi sanapäiväkirja. Mielestäni sanapäiväkirjan täyttäminen on hyvä idea. Työssä kerrottiin oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan tiiviin ja avoimen yhteydenpidon mahdollisuutena poistaa epäselvyyksiä. Tutkimukseni tulosten perusteella yhteydenpitoa tulisi lisätä oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan välillä. Maaritin opinnäytetyössä oli pedagoginen lähestymistapa. (Työssäoppimalla kotoutumisen poluille)

Ulkomaalaistatustainen työntekijä ravintola-alalla Haaste vai mahdollisuus kirjoittaa opinnäytetyösään Piritta Otto-Sprunck (2013). Piritta lähestyi aihetta työnantajan- ja opiskelijan lähtökohdista. Pirittan opinnäytetyössä arvioidaan ravintola-alan työvoimasta olevan maahanmuuttajataustaisia noin 15% pääkaupunkiseudun työvoimasta. Vastaavasti omassa tutkimuksessa työpaikkaohjaajien haastatteluissa moni kertoi työyhteisön olevan monikulttuurinen, jopa niin, että puolet toimipaikan työntekijöistä olivat maahanmuuttajia. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä ravintola-alalla on kasvanut huomasti. Molemmissa opinnäytetöissä käsiteltiin erilaisten toimintatapojen hyväksymistä ja avointa ilmapiiriä. Pirittan opinnäytetyössä opiskelijan voimavaraksi nähtiin oppimisen halu ja motivaatio. Lisäksi suomen kielen opintojen tärkeyttä painotettiin työllistymisen keinoksi. Nämä kaksi edellä mainittua asiaa nousevat esille myös omassa tutkimuksessani. (Ulkomaalaistaustainen työntekijä ravintola-alalla Haaste vai mahdollisuus)

Opinnäytetyössä valitut aineistonkeruu-, analysointi- ja tulkintamenetelmät täytyy perustella. Olen perehtynyt etukäteen käytettävissä oleviin menetelmiin ja selvittänyt niiden soveltuvuuden tutkittavaan ilmiöön. Alkuperäinen tutkimusaineisto on hyvä säilyttää tulosten luotettavuuden ja haastattelijien alkuperäisyyden vahvistamiseksi. Riittävä dokumentaatio luo edellytykset menetelmille ja työn luotettavuuden arvioinnille. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden tarkkailu on tutkijan käsityksen ja näytön varassa. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointia ei voida laskea samalla tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa. (Kananen 2019, 35) Tässä opinnäytetyössä tehdyt valinnat on perusteltu ja esimerkiksi haastatteluajankohdat ovat selvitettävissä.

Saturaatio on luotettavuuden mittari, se tarkoittaa tutkimustulosten toistuvuutta. Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan aineiston kylläntymisestä, jos vastaukset alkavat toistaa itseään, on saavutettu saturaatio, eli kylläntymispiste. (Kananen 2017, 179.) Tässä tutkimuksessa saturaatio ei ole oleellinen asia työn kannalta. Työpaikkaohjaajien toimipaikat, ohjeistukset ja viestintä ovat erilaisia, sekä ennen kaikkea työssäoppijat ovat eri ikäisiä, omia persoonia sekä eri taustaisia ja -kulttuurisia. Haastatteluista saatu tutkimustulos on riittävää, laaja-alaista ja kirjavaa.

Lisätutkimuksen mahdollisuuksia olisi verrata opinnäytetyön löydöksiä tai tilanteiden samankaltaisuuksia toisten oppilaitoksen, alojen- tai paikallisen väestön keskuudessa.

## LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

AIRILA, Auli, BERGBOM, Barbara, TOIVANEN, Minna, VÄÄNÄNEN, Ari ja YLI-KAITALA, Kirsi 2013. Monikulttuurinen työpaikka: Opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos.

ALITOLPPA-NIITAMO, Anne, FÄGEL, Stina ja SÄÄVÄLÄ, Minna 2013. Olemme muuttaneet - ja kotoudumme: Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto.

AMMATTIBAROMETRI TYÖ-JA ELINKEINOMINISTERIÖ, tiedote 27.9.2019 [Viitattu 2020-05-07] Saatavissa:

[https://tem.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-kaantynyt-laskuun](https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-kaantynyt-laskuun)

ESKOLA, Jari ja SUORANTA, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen (2. p.). Tampere: Vastapaino.

HAKUMÄKI, Laura ja YLI-KAITALA, Kirsi 2014. Töissä Suomessa: Tietoa maahanmuuttajalle. Helsinki: Työterveyslaitos.

HELSINGIN YLIOPISTO, sosiologi Anni Ojajärven väitöstutkimus 18.1.2017 [Viitattu 2020-05-06] Saatavissa:

<https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/talous-yhteiskunta/ihmisiä-laitoksessa>

HIRSIJÄRVI, Sirkka ja HURME, Helena 1998. Teemahaastattelu. Helsinki. Gaudeamus.

JUUTILAINEN, Päivi-Katriina, PASANEN, Heikki ja ALANKO-TURUNEN, Merja 2014. Arvokas ohjaus. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

KANANEN, Jorma 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas: Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

KANANEN, Jorma 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

KEISALA, Katja 2012. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. Tampere: Tampere University Press.

KESKINEN, Suvi, VUORI, Jaana ja HIRSIÄHO, Anu 2012. Monikulttuurisuuden sukupuoli: Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa. Tampere: Tampere University Press.

KUPIAS, Päivi ja PELTOLA, Raija 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.

LAHTI, Leena 2014. Monikulttuurinen työelämä: Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle (1. p.). Helsinki: Sanoma Pro.

MARJETA MAARIT 2008. Työssäoppimalla kotoutumisen poluille [Viitattu 2020-04-05] Saatavissa:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19974/jamk\\_1233051822\\_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19974/jamk_1233051822_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MYKRÄ, Tarja 2007, Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä: opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Vammala. Educa- Instituutti.

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 1. s.a. [Viitattu 2019-10-18] Saatavissa:

<https://minedu.fi/amisreformi>

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ s.a. 2 [Viitattu 2019-10-18] Saatavissa:  
<https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf/6952c82f-92af-4c9d-853b-7e1ed1b3ed7b/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf>

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 3. s.a. [Viitattu 2019-10-18] Saatavissa:  
[https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM\\_AKR\\_mika\\_muuttuu\\_tyolama.pdf/9f7fb2b6-ab52-4dc1-861e-a1fc5aace194/OKM\\_AKR\\_mika\\_muuttuu\\_tyolama.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyolama.pdf/9f7fb2b6-ab52-4dc1-861e-a1fc5aace194/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyolama.pdf)

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 4. s.a. [Viitattu 2019-10-18] Saatavissa:  
<https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf/43824d21-bf2a-4a57-a872-b3bcd3f01b67/OKM+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf>

OPETUSHALLITUS s.a. [Viitattu 2019-10-18] Saatavissa:  
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus>

OTTO-SPRUNCK PIRITTA 2013. Ulkomaalaistatustainen työntekijä ravintola-alalla Haaste vai mahdollisuus kirjoittaa opinnäytetyössään [Viitattu 2020-04-05] Saatavissa:  
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/54478/Opinnaytetyo%20Otto-Sprunck.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PERHO LIIKETALOUSOPISTO 1. s.a. [Viitattu 2020-03-30] Saatavissa:  
<https://perho.fi/ravintola-catering-koulutus-ammattillinen-perustutkinto/kokki/>

PERHO LIIKETALOUSOPISTO 2. s.a. [Viitattu 2020-03-30] Saatavissa:  
<https://perho.fi/ravintola-catering-koulutus-ammattillinen-perustutkinto/tarjoilija/>

POHJONEN, Petri 2005. Työssä – oppiminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

RÄTY, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.

SAARI, Nicole 2010. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa: Työnantajan perehdytysopas. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

SÄÄVÄLÄ, Minna 2011. Perheet muuttoliikkeessä: Perustietoa maahan muuttaneiden kohtaamiseen. Helsinki: Väestöliitto.

TILASTOKESKUS s.a. [Viitattu 2019-7-7] Saatavissa:  
<https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>

TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (6. uud. laitos). Helsinki: Tammi.

WALLIN, Aila 2013. Monikulttuuriosaaminen: Uudistuvan työyhteisön valttikortti (1. p.). Riihimäki: Klaava Media.

VIREN, Liisa, TELKKI, Heidi ja VOUTILAINEN, Sanna 2011. Tuen ja kohtaan maahanmuuttajanaisia: Kokemuksia Naisten koulusta. Oulu: Oulun seudun settlementti.

## LIITE 1: KUTSU HAASTATTELUUN



Hei!

Olen restonomi opiskelija Savonian ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä, aiheena Raca opiskelijoiden työssäoppiminen, sen onnistuminen ja haasteet maahan muuttaneilla opiskelijoilla. Haastattelun työpaikkaohjaajia, joilla on ollut oppilaitos X:stä työssäoppijoita, siksi juuri Sinun haastattelusi on tärkeä. Tarkoitus on selvittää, mitkä asiat toimivat koulun ulkopuolisessa harjoittelussa ja mitkä asiat ovat haastavia. Haluan olla auttamassa tavoitteessa, että työssäoppimaan ja myöhemmin alalle saadaan osaavampaa ja motivoituneempaa henkilökuntaa. Työpaikkaohjaajalla on nyt mahdollista saada äänensä kuulumaan: mitä asioita koulun keittiössä / koulussa olisi hyvä painottaa enemmän, että työssäoppiminen sujuisi paremmin.

Haastattelut on tarkoitus toteuttaa Sinulle sopivaan aikaan. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan eli puretaan kirjoitusmuotoon. Haastattelun aikana saamani tieto jää vain minun käyttöni. Lopuksi kaikki haastattelussa saatu materiaali tuhoetaan, eikä valmiista opinnäytetyöstä voida tunnistaa ketään haastateltavaa. Haastateltujen henkilöllisyys jää anonyymiksi.

Suostuisiko Sinä haastateltavaksi?

Vastaa tähän vietiin, niin sovitaan aikataulusta. Haastattelusta on luvassa pieni palkkio.

Kiitos etukäteen!

Ystävällisin terveisin

Restonomi-opiskelija

Anne Korhonen

## LIITE 2: TEEMAHAASTATTELUN KYSYMYKSET

**Haastateltavan taustatiedot:**

Vastaajan sukupuoli nainen/ mies

Ammatillinen koulutus (avoin)

Kokemus alalta alle 2v/2-4v/5-10v/yli 10v

Kokemus työpaikkaohjaajana 2v/2-4v/5-10v/yli 10v

Työpaikkaohjaaja koulutus kyllä / ei

**Ennen työssäoppimista:**

Millä tavalla opiskelijat kysyvät työssäoppimispaikkaa?

Soittamalla / sähköpostilla/ paikan päällä / opettaja ottaa yhteyttä / joku muu

Millä tavoin toivotte, että työssäoppimispaikkaa kysytään?

Soittamalla / sähköpostilla/ paikan päällä / opettaja ottaa yhteyttä / joku muu

Toivotteko enemmän tietoa opiskelijasta? Kyllä / ei

Toivotteko enemmän tietoa opiskelijan suomen kielen taidosta? Kyllä / ei

Toivoisitteko enemmän tietoa kouluttajalta opiskelijan osaamisesta?

Toivoisitteko enemmän tietoa opiskelijan suorittamasta tutkinnon osasta? Kyllä / ei

Toivoisitteko enemmän tietoa, mitä työssäoppiminen edellyttää työssäoppimispaikalta? Kyllä / ei

Millaista tietoa / osaamista olet saanut maahanmuuttajien ohjaamisesta? (avoin)

Mitä tietoa haluaisit saada maahanmuuttajien ohjaamisesta? (avoin)

**Maahanmuuttaja työssäoppimassa:**

Mitä opiskelijan tulisi osata enemmän työssäoppimisjaksolle tullessa? (avoin)

Miten ohjasitte opiskelijaa työssäoppimisen aikana?

Opiskelijalla oli henkilökohtainen ohjaaja / kaikki ohjasivat tarpeen vaatiessa / opiskelijaa ei ohjattu / luotimme opiskelijan osaamiseen / muu, mikä?

Annatteko opiskelijalle kirjallista materiaalia kotiin luettavaksi? Kyllä / ei

Jos annatte opiskelijalle materiaalia, niin käyttekö sen yhdessä läpi? Kyllä / ei

Millä tavalla annatte palautetta opiskelijalle työssäoppimisen aikana? (avoin)

Miten opiskelija on ottanut palautteen vastaan? (avoin)

Kuinka hyvin opiskelija osaa arvioida omaa osaamista? (asteikko 1-10)

Ovatko opiskelijat ymmärtäneet suomalaisen työelämän pelisäännöt? (asteikko 1-10)

Keskeytyikö työssäoppimisjakso huonon suomen kielen taidon vuoksi?

Näkyykö erilaiset kulttuurit opiskelijoiden käyttäytymisessä? (asteikko 1-10)

**Maahanmuuttaja ja kielitaito:**

Onko erilaista ohjata opiskelijaa, jonka äidinkieli ei ole suomi? Kyllä / ei

Tapahtuuko opiskelijoiden ohjaaminen suomen kielellä? Kyllä / ei

Vaikuttaako opiskelijan heikko suomen kielen taito ohjaukseen? Kyllä / ei

Aiheuttaako huono suomen kielen taito väärinkäsityksiä? Kyllä / ei / joskus

Onko opiskelijan suomen kielen taito riittävä työssäoppimisjaksolla? Riittää / parannettavaa / ei riitä  
Kuinka varmistat, että opiskelija on ymmärtänyt asian niin kuin se on tarkoitettu? (avoin)  
Kyllä / ei

**Ohjaus ja työpaikkaohjaaja:**

Kuormittaako ohjaus normaalityön määrää? Kyllä / ei / joskus  
Kuinka koet työpaikkaohjaajana opiskelijan heikon suomen kielen taidon? (asteikko 1-10)  
Oletko saanut opiskelijoilta hyviä ideoita työssäoppimisen aikana? Kyllä / ei  
Kuinka koet ohjaustyön? Mielenkiintoista / palkitsevaa / pakollista lisätyötä / joku muu

**Oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan yhteistyö:**

Mitä oppilaitos voisi tehdä tukiessaan sinua oppilaan ohjauksessa työssäoppimisjaksolla paremmin?  
Pitää säännöllisesti yhteyttä työpaikkaohjaajaan / pitää säännöllisesti yhteyttä opiskelijaan / auttaa  
opiskelijaa ymmärtämään työpaikalla olevia ohjeita / muu, mikä?  
Toivotteko koululta enemmän yhteydenpitoa työssäoppimisen aikana?  
Alussa käynti / käyntejä harjoittelun aikana / enemmän aikaa loppukeskusteluun  
Onko teillä ollut käytössä sovellusta, jossa olisi kysymyksiä työssäoppimiseen liittyen? Kyllä / ei  
Kuinka hyvin tiedät opiskelijan työssäoppimisen tavoitteet? (asteikko 1-10)  
Mikä on mielestäsi sopiva pituus työssäoppimisjaksolle?  
kuukausi/ kaksi kuukautta / kolme kuukautta / muu, mikä?

**Työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia asioita:**

Vaikuttaako motivaatio työssäoppimisen onnistumiseen? (asteikko 1-10)  
Vaikuttaako opiskelijan suomen kielen taito työssäoppimisen onnistumiseen? (asteikko 1-10)  
Vaikuttaako ohjeiden noudattaminen työssäoppimisen onnistumiseen? (asteikko 1-10)

Sana vapaa, ole hyvä! (avoin)