



Diak  
Puheenvuoro

30

MARJA PINOLEHTO (TOIM.)

## Sujuvasti opin portailta työelämään

Opin portailta työelämään -hankkeen  
loppuraportti

Diak



Marja Pinolehto (toim.)

# SUJUVASTI OPIN PORTAILTA TYÖELÄMÄÄN

OPIN PORTAILTA TYÖELÄMÄÄN -HANKKEEN  
LOPPURAPORTTI

**Diak**



**OAMK** OULUN AMMATTIKORKEAKOULU



**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Helsinki 2020



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons  
Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0  
Kansainvälinen –lisenssillä.

DIAK **PUHEENVUORO** 30

Julkaisija: Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Kannen kuva: Oulun ammattikorkeakoulu  
Taitto: PunaMusta Oy

ISBN 978-952-493-363-6 (verkkojulkaisu)  
ISSN 2343-2217 (verkkojulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-363-6>

PunaMusta Oy  
Tampere 2020

# OPIN PORTAILTA TYÖELÄMÄÄN

## Toimintaa, tuloksia ja tunnuslukuja

**Hankkeen tavoitteena oli tukea tarve-lähtöisesti ulkomaalais- ja romani-taustaisten opiskelijoiden:**

### Opintojen loppuvaihetta

- Ohjausta ja tukea tukipajoissa ja yksilöllisesti
- Tukea ammatillisissa aineissa, suomen kielessä ja opinnäytetyössä
- Tukea työharjoitteluihin ja työssä-oppimiseen, ryhmätyöskentelyyn ja vertaistuen saamiseen

### Työllistymistä

- **Opiskelijoita** on autettu luomaan verkostoja työelämään jo opiskeluaikana
- **Työnhakutaitoja** on vahvistettu ja tuettu työpaikkojen löytämisessä
- **Monikulttuurisuuskoulutuksia** on järjestetty työelämälle

## Tulokset



\*) Luvussa sote-alalta työllistyneet. Liiketalouden ja informaatioteknologian opiskelijat puuttuvat luvusta.



**Diak**

SUOMEN  
DIAKONIA  
OPISTO

**OAMK**  
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus



**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020

Hanketta hallinnoi Diakonia-ammattikorkeakoulu. Osatoteuttajina toimivat Suomen Diakoniaopisto ja Oulun ammattikorkeakoulu. Hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto.

# TIIVISTELMÄ

Marja Pinolehto (toim.)

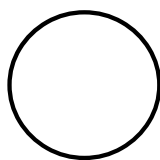
**SUJUVASTI OPIN PORTAILTA TYÖELÄMÄÄN :  
Opin portailta työelämään -hankkeen  
loppuraportti**

Helsinki:

Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2020

83 s.

Diak Puheenvuoro 30



pin portailta työelämään -hankkeen (1.6.2018-31.8.2020) pääta-  
voitteena oli tukea ulkomaalais- ja romanitaustaisten opiskelijoiden  
loppuvaiheen opintoja ja työllistymistä. Työllistymisen edistämisek-  
si hankkeessa järjestettiin työelämän edustajille monikulttuurisuus-  
koulutuksia. ESR-rahoitteista hanketta hallinnoi Diakonia-ammattikorkeakoulu  
ja osatoteuttajina toimivat Oulun ammattikorkeakoulu ja Suomen Diakoniaopis-  
to. Hankkeessa on tehty hedelmällistä yhteistyötä romanien ja maahanmuuttajien  
parissa toimivien järjestöjen ja organisaatioiden, TE-palveluiden, siirtymävaiheita  
ja koulutuksellista tasa-arvoa edistävien hankkeiden ja alueen yritysten sekä mui-  
den työelämän edustajien kanssa.

Hyväksi havaittuja ja testattuja toimintamalleja olivat:

- Tukipajat
- Yksilöllinen ohjaus ja tuki
- Työharjoitteluiden/työssäoppimisen tuki
- Työllistymisen ja verkostoitumisen tuki
- Monikulttuurisuuskoulutukset työelämälle

Lähtökohtana kaikessa tuessa oli opiskelija ja hänen tarpeensa. Koska hank-  
keen opiskelijajoukko oli hyvin heterogeeninen ja opiskelut etenivät eritahtisesti,  
myös tuen tarpeet olivat erilaisia. Yksilöllinen tuki osoittautuikin ryhmätukea  
suosittumaksi tuen muodoksi. Hankkeessa on käytetty tukipaja-termiä riippu-  
matta siitä, onko lopulta tarjottu ryhmä- vai yksilötukea.

Varsinkin korkeakoulun opiskelukulttuuri vaatii itsenäisyyttä ja itseohjautu-  
vuutta ja on siksi varsin haasteellinen toimintaympäristö maahanmuuttajataustai-  
sille opiskelijoille. Tukipajojen ammatillisten aineiden tuki painottui auttamiseen

rästiopinnoissa sekä oppimistehtävien selkeyttämiseen ja konkretisoimiseen. Suomen kielen loppuvaiheen opintojen tuki on keskittynyt kirjoittamiseen ohjaamiseen – erityisesti ohjausta on hyödynnetty opinnäytetöissä.

Ammattikorkeakouluissa opinnäytetyön tuki osoittautui merkittäväksi loppuvaiheen opintojen tuen muodoksi. Haasteita tuottivat erityisesti kieli sekä opinnäytetyöprosessin ymmärtäminen ja sen läpi vieminen itsenäisesti. Tukea annettiin yhteistyössä opinnäytetyötä ohjaavan lehtorin kanssa, opinnäytetyön vaiheet pilkottiin osiin ja eteenpäin mentiin vaihe kerrallaan. Kun ohjataan opiskelijaa on tärkeää, että tukitoimet suunnitellaan yhteistyössä muiden häntä ohjaavien opettajien kanssa.

Opintojen loppuvaiheessa myös harjoitteluiden ja työssä oppimisen tärkeys korostuu. Monet opiskelijat työllistyvät valmistuttuaan harjoittelu-/työssäoppimispaikkoihinsa. Ylimääräisillä työharjoitteluiden ohjauksen käytännöllä on selkiytetty, konkretisoitu ja pilkottu osiin opiskelijoille työharjoittelun tavoitteita. Jos harjoittelupaikoissa on noussut esille haasteita tai kysymyksiä, on yhdessä pohdittu tapoja ratkaista ne.

Uran alkuvaiheessa oman osaamisen osoittaminen on monelle ulkomaalais- taustaisille haasteellista. Hankkeessa on järjestetty monipuolista ja tarvelähtöistä tukea opiskelijoille. Opiskelijoille on kerrottu suomalaisista työnhakukäytännöistä ja -kanavista, autettu työnhakudokumenttien ja hissipuheen laadinnassa, etsitty potentiaalisia työpaikkoja ja kerrottu alueella järjestetyistä rekrytointitapahtumista. Lisäksi on järjestetty monikulttuurisuustapahtumia ja työpaikkavierailuja. SOTE-alan hyvä työllisyystilanne on edesauttanut Diakin ja SDO:n kohdeopiskelijoiden työllistymistä. Oamkin opiskelijoilla työllistyminen on ollut haasteellisempaa; usein haasteet ovat kilpistyneet työnantajan kokemaan suomen kielen taidon puutteeseen.

Hankkeessa järjestettiin monikulttuurisuus- ja kulttuurisensitiivisyyskoulutuksia, joista työelämän edustajat saivat tietoa, tukea ja välineitä eri kulttuureista tulevien henkilöiden ohjaukseen ja kohtaamiseen. Koulutuksia järjestettiin selkokielestä, kulttuurien välisestä vuorovaikutuksesta, ohjauksesta ja perehdytyksestä. Lisäksi hanke järjesti 13.2.2019 uudenlaisen Cafe Lingua, kulttuurit kohtaavat -kohtaamispaikan. Lämminhenkiseen tapahtumaan osallistui opiskelijoita ja työelämän edustajia seminaariin, kulttuurikahvilaan ja rekrytorille. Hankkeen monikulttuurisuuskoulutukset ja -tapahtumat olivat suosittuja. Niihin osallistui yhteensä 650 ihmistä.

Oppilaitoksista on valmistunut hankkeen tukemana 52 ulkomaalais- ja romanitauksista ammattilaista. SOTE-alalta kaikki valmistuneet ovat työllistyneet

saman tien. Jokaisen numeron takana on omanlainen tarinansa. Valmistuminen on monelle ammatillisten unelmien huipennus, joka ei olisi käynyt toteen ilman kovaa työtä. Valmistuneet ja työllistyneet toimivat yhteisöissään inspiroivina ja toiveita luovina esikuvina ja lisäävät luottamusta suomalaiseen yhteiskuntaan. Opiskelijoiden polkua ovat kannatelleet hankkeen tarjoamat palvelumallit ja yhteistyö- ja palveluverkosto; oppilaitoksen henkilöstö ja vertaisopiskelijat, työharjoittelupaikan/työssäoppimispaikan ja hankkeen henkilöstö.

Työelämän ja oppilaitosten yhteistyö on tulevaisuudessa yhä tärkeämpää ulkomaalaistaustaisten työelämävalmiuksien tukemisessa ja heidän työelämäänsä kiinnittymisessään. Tulevaisuudessa opiskelu- ja työyhteisöt moninaistuvat edelleen. Siksi on entistä tärkeämpää, että työyhteisöt kehittävät monikulttuuriseen kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen liittyvää osaamistaan ja kulttuuriaan edelleen niin, että se vastaa moninaistuvien työntekijä-, kumppani- ja asiakasryhmien tarpeisiin.

**Asiasanat:** maahanmuuttajat, romanit, monikulttuurisuus, vähemmistöt, ammattikorkeakoulut, toisen asteen koulutus, opinnot, tuki, kulttuurisensitiivisyys, työelämävalmiudet, työllistyminen



# ABSTRACT

Marja Pinolehto (ed.)

**SMOOTHLY FROM STEPS TO LEARNING TOWARDS  
FINNISH WORKING LIFE :**

**Final report From Steps to Learning towards  
Working Life project**

Helsinki:

Diaconia University of Applied Sciences, 2020

83 p.

Diak Puheenvuoro 30

[Diak Speaks 30]

The main purpose of the project *From Steps to Learning towards Working life* (1 June 2018 – 31 August 2020) was to support the later-stage studies and employment of students with Romany or foreign background. In order to improve the employment, the project organized multicultural training for professionals in different fields. The ESR-funded project was managed by Diaconia University of Applied Sciences (Diak). The other partners involved in the project were Oulu University of Applied Sciences (Oamk) and Finnish Diaconia College (SDO). The project has generated fruitful collaboration between several institutions and organizations promoting Romany and immigrant affairs, TE Services, projects supporting transitional stages and equality in education, companies in the region, and other professionals in different fields.

The project utilized the following tried-and-tested practices and methods:

- Support workshops
- Personal guidance and counselling
- Support for practical training and on-the-job learning
- Support for employment and networking
- Multiculturalism training for professionals in different fields

The starting point for all support was the student and their needs. Since the group of students involved in the project was very heterogenous and their studies progressed at a different pace, the support needs were also very different. Personal support turned out to be a more popular form of support than group support. The term workshop was used in the project regardless of the number of students attending the workshop.

Studying especially at an institute of higher education requires an independent approach and self-direction from the student, and therefore poses quite a challenging environment for students with foreign background. The support for vocational studies centered on helping the student with unfinished course work as well as clarifying and specifying learning tasks. The support for professional Finnish language focused on helping students write – the guidance was used especially in writing the thesis.

In the Universities of Applied Sciences, thesis support proved to be a significant support form for later-stage studies. The challenges that the students faced especially in thesis work were related to language and understanding the thesis process, as well as finishing the thesis independently. Support for writing the thesis was given in collaboration with the supervising teacher. The thesis process was broken down into more manageable parts and progress was made step by step. When supporting students, it is important to plan the means of support in collaboration with the students' other teachers.

The importance of practical training and on-the-job learning are highlighted in the later stages of studies. Many students are employed by their practical training places after graduation. Additional visits to the practical training places by project workers have helped clarify, specify and break down the objectives of practical training for the student. If questions or challenges have arisen during the practical training, they have been addressed in collaboration so that the student has been able to finish the training.

In the early stage of the career, demonstrating and presenting acquired skills and competence is challenging for many students with foreign background. The project has provided a wide range of employment support for students based on their needs. For example, the students have been introduced to Finnish job-seeking practices and channels, and they have also been given information about recruitment events in the region. The project has also helped students write documents needed in job search, prepare a pitch and find vacancies. In addition, the project has organized several events promoting multiculturalism and company visits to students. The employment situation in the field of welfare and health is good, which has contributed to the employment of target students at Diak and SDO. The employment of Oamk students has been more challenging; usually the employment challenges relate to the foreign students' lack of Finnish skills.

The project organized several multicultural training events in which professionals from different fields gained more knowledge, support and tools for guiding and meeting people with different cultural backgrounds. The themes of the

training events were plain language, intercultural interaction, and intercultural guidance and induction. In addition, the project also organized a new kind of meeting place for different cultures – Café Lingua. In the warm occasion, students and professionals from different fields met and were able to attend a seminar, take part in a cultural café and visit a small recruitment event. The multiculturalism training and events provided by the project were popular; 650 people took part in them.

As a result of the project, 52 professionals with foreign or Roma background who have gotten support from the project have graduated. Professionals from the field of welfare and health found employment right after graduation. Behind each number is a story of its own. Graduation marks the fulfilment of dreams that would not have come true without hard work. These new professionals serve as inspirational role models and boost confidence in Finnish society. The students' study paths have been supported by the services provided by the project workers, the collaboration network, the staff and fellow students in the participating institutions and work communities in the practical training places.

It is more and more important to improve collaboration between working life and institutions of education in order to support the employability of professionals with foreign backgrounds and their inclusion and integration to working life. In the future, study and work communities will become more and more diverse, which is why it is more important that work communities develop their organizational cultures and multicultural competence so that they will have the ability to meet the needs of diverse employee, partner and customer groups.

**Keywords:** immingrants, Roma, universities of applied sciences, vocational education, secondary education, minorities, multiculturalism, cultural sensitivity, studies, support, transferable skills, employment

# SISÄLLYS

Sari Vilminko	
<b>Alkusanat</b>	11
Marja Pinolehto	
<b>Opin portailta työelämään -hanke</b>	13
OSA 1 PUOLIMATKASTA PERILLE – OPINTOJEN LOPPUVAIHEEN TUKI	17
<hr/>	
Maija-Liisa Blomster, Sini Hiltunen, Katja Nuottila, Sirpa Salmela ja Leena Sundqvist	
<b>Diakonia-Ammattikorkeakoulussa</b>	18
Anna Alapeteri, Ilkka Mikkonen ja Anne Poutiainen	
<b>Oulun Ammattikorkeakoulussa</b>	35
Sari Heinikoski, Anne Jauhonen ja Raisa Lantto	
<b>Suomen Diakoniaopistossa</b>	40
OSA 2 TIE AUKI TYÖELÄMÄÄN	49
<hr/>	
Anna Alapeteri, Anne Jauhonen, Katja Nuottila ja Marja Pinolehto	
<b>Taitavaksi työnhakijaksi hankkeen tuella</b>	50
Anne Jauhonen	
<b>Opiskelijanäkökulmia</b>	57
Anna Alapeteri, Leena Sundqvist ja Marja Pinolehto	
<b>Monikulttuurisuus-koulutukset työelämälle</b>	63
LIITTEET	74
<hr/>	

Sari Vilminko

# ALKUSANAT

Suomessa elää nykyään yli 385 000 ulkomaalaistaustaista henkilöä (Tilastokeskus 2017) ja suomalainen työelämä myös vahvasti monikulttuuristuu ja kansainvälistyy. Meillä on kuitenkin vielä edelleen matkaa syrjintävapaaseen työelämään. Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) Työnimi-kampanjan (2018) avulla tehtiin näkyväksi muun muassa sitä, että työhakemuksessa ja ansioluettelossa näkyvällä romaninimellä on vaikea saada työhaastattelukutsua. Vastikään julkaistu Koneen säätiön rahoittama tutkimus ”When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market” avaa maahanmuuttajien Suomessa syntyneiden tai kasvaneiden lapsien kohtaamaa syrjintää suomalaisessa työelämässä. Tutkimuksen tulokset ovat karua luettavaa: suomalaisnimiset työnhakijat saivat 390 haastattelukutsua 1000 hakemusta kohden, irakilaiset 134 ja somalialaiset vain 99 kappaletta. Esimerkiksi anonyymi rekrytointi sekä koulutuspolkujen sujuvoittaminen ovat toisaalta konkreettisia keinoja työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Diak on vahvasti edistämässä työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä kestävää korkeakoulutuksen mahdollistamaa hyvinvointia alueellisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti. Diakin, Oulun ammattikorkeakoulun (Oamk) ja Suomen Diakoniaopiston (SDO) yhteinen ESR-rahoitteinen Opin portailta työelämään -hanke on merkittävästi vaikuttanut Pohjois-Pohjanmaalla maahanmuuttajien, romanien ja kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden koulutuksellisen tasa-arvon edistämiseen, opintojen loppuvaiheen tukemiseen ja työllistymisen mahdollisuuksien parantamiseen sekä tarjonnut monikulttuurisuuskoulutusta työelämätahojen edustajille.

Opin portailta työelämään -hankkeen julkaisu kertoo havainnollisesti ja elämänmakuisesti kehittämisestä, kokemuksista, oppimisesta ja tuloksista. Aluksi avataan opiskelijan polkua puolimatkastasta perille eli opintojen loppuvaiheen tukea ja siihen sisältyvää toimintaa. Tämän jälkeen keskustellaan työnhakutaitojen kehittämisestä sekä työelämäverkostojen luomisesta ja lopuksi tehdään näkyväksi hankkeessa järjestettyjä suosittuja monikulttuurisuuskoulutuksia. Toivomme, että julkaisu toimii monille opetuksen ja työelämän edustajille inspiraation lähteenä

opetuksen kehittämisessä. Ehdotamme myös, että julkaisua käytettäisiin inspiraation lähteenä rekrytointikäytäntöjen ja työelämän monimuotoisuuden kehittämiseksi työyhteisöissä. Väestömme ikääntyy ja syntyvyys vähenee, joten tarvitsemme entistä enemmän työvoimaa muista maista. Tämän lisäksi kansainvälistyvät palvelu- ja tuotemarkkinat haastavat yritysten osaamistarpeita ja tietotaitoa.

Sari Vilminko

Hanketoimintapäällikkö

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Marja Pinolehto

# OPIN PORTAILTA TYÖELÄMÄÄN -HANKE

**D**iakonia-ammattikorkeakoulu on hyvän tekemisen korkeakoulu, jonka toimintaa ohjaavia arvoja ovat kristillinen lähimmäisenrakkaus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, avoin vuorovaikutus ja laadukas ja tuloksellinen toiminta. Monikulttuurisessa ja moniuskontoisessa opiskelu- ja työyhteisössä on jokaisella oikeus tuntea itsensä tasaveroiseksi yhteisön jäseneksi. Diak toimii aktiivisesti sosiaalisen eheyden ja väestön terveyden edistämiseksi sekä sivistysperustan vahvistamiseksi.

Opin portailta työelämään -hanke on Diakonia-ammattikorkeakoulussa osa ”Opin portailla -perhettä”. Perhe sai alkunsa Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeesta. Sitten samantapaisia opintojen sujuvoittamisen malleja on kehitetty Satakunnassa ja pääkaupunkiseudulla toteutuneissa vastaavissa ESR-rahoitteisissa hankkeissa.

Diakin hallinnoimassa Opin portailta työelämään -hankkeessa (1.6.2018–31.8.2020) yhteistyökumppaneina ja osatoteuttajina ovat toimineet Suomen Diakoniaopisto (SDO) Oulun toimipisteessä ja Oulun ammattikorkeakoulu (Oamk). ESR-rahoitteista hanketta oli toteuttamassa yhteensä 15 ammattilaista kyseisistä oppilaitoksista. Hankkeessa on tehty hedelmällistä yhteistyötä monien tahojen kanssa: esimerkiksi maahanmuuttajien ja romanien parissa toimivien järjestöjen ja organisaatioiden sekä siirtymävaiheita ja koulutuksellista tasa-arvoa edistävien hankkeiden ja alueen yritysten kanssa.

Hankkeen ensisijainen tehtävä oli tarjota maahanmuuttaja- ja romanitautisille opiskelijoille opintojen loppuvaiheen tukea. Opiskelijoiden tarpeet ja toiveet olivat tukitoimien suunnittelun ja toteutuksen lähtökohta. Kohderyhmään kuuluvat opiskelijat vaihtelivat osatoteuttajittain. SDO:lla ja Diakilla hankkeen varsinaisina kohderyhminä olivat maahanmuuttaja- ja romanitautaiset sosiaali- ja terveysalan opiskelijat. Oamkillä kohderyhmänä olivat liiketalouden ja tietojenkäsittelyn kansainväliset tutkinto-opiskelijat, jotka tarvitsivat erityistä tukea. Toinen hankkeen merkittävä tehtävä oli järjestää työelämän edustajille kulttuurisensitiivisyys- ja ohjausosaamiseen liittyviä koulutuksia.

Esittelemme tässä julkaisussa testaamiamme toimivia tukimalleja maahanmuuttaja- ja romanitauastaisten opiskelijoiden tukemiseksi sekä työelämän kulttuurikompetenssin lisäämiseksi. Kuviossa 1 on esitelty kohderyhmille kehitetyt palvelumallit.



KUVIO 1. Opin portailta työelämään -hankkeen loppuvaiheen opintojen tuen ja työelämään siirtymisen tukimallit

Loppuopintojen sujuvoittamiseksi olemme tarjonneet suomen kielen ja ammattillisten aineiden opiskelua tukevia pajoja. Ammattikorkeakouluissa useat opiskelijat kokivat opinnäytetöiden tuen olleen merkittävä tuen muoto. Ryhmä- ja vertaistoiminnan sekä mentoroinnin kohderyhmänä ovat olleet muutkin oppilaitosten opiskelijat. Yksilöllinen tuki ja ohjaus on ollut tärkeimpiä tuen muotoja loppuvaiheen opiskelijoille.

Osalle kohdeopiskelijoita merkittäväksi nousi tuki harjoittelujen/työssäoppimisen aikana – etenkin silloin, kun näissä syntyi haasteita. Opiskelijoita autettiin ja kannustettiin luomaan verkostoja työelämään jo opiskeluaikana. Heitä tuettiin



työhaun eri vaiheissa. Työelämälle suunnatut monikulttuurisuuskoulutukset herättivät suurta mielenkiintoa ja sisältöihin oltiin erittäin tyytyväisiä. Koulutuksiin osallistui hankkeen aikana yli 300 henkilöä.

Jokainen opiskelija on yksilö, joka kantaa mukanaan omaa kulttuurista ja osaamisen perintöään. Hankkeen avulla olemme saaneet todistaa lukuisia haasteellisia hetkiä, mutta myös onnellisia tarinoita, kun opiskelijat ovat saaneet toteutettua ammatilliset unelmansa. Hankkeen tuen avulla moni kohdeopiskelija on jo saanut suoritettua opintonsa ja siirtynyt työelämään. Julkaisun kirjoitushetkellä suurin osa vielä jatkaa opiskeluaan. Tämä loppuraportti kokoaa hankkeen toimintaa ja kokemuksia hankkeen ajalta esitetyn mallin mukaisesti.

**Diak**

## **OSA 1**

# PUOLIMATKASTA PERILLE – OPINTOJEN LOPPUVAIHEEN TUKI

Maija-Liisa Blomster, Sini Hiltunen, Katja Nuottila, Sirpa Salmela ja Leena Sundqvist

# DIAKONIA- AMMATTIKORKEAKOULUSSA

## **Monikulttuurinen ohjaus opintojen loppuvaiheessa**

Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) loppuvaiheen opinnot sisältävät sosiaalialan opinnoissa muun muassa asiakastyötä ja palvelujärjestelmää kehittäviä opintoja, täydentäviä opintoja, työharjoittelua sekä opinnäytetyön tekemistä. Sairaanhoidajaopiskelijoilla loppuvaiheen opinnot sisältävät hoitotyön asiantuntijuuteen liittyviä opintoja, kehittämis- ja innovaatio-opintoja, syventäviä opintoja, työharjoittelua sekä opinnäytetyön tekemistä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2015.)

Kehittämisen- ja innovaatio-opinnot valmentavat opiskelijoita opinnäytetyön tekemiseen, ja niissä olevia oppimistehtäviä opiskelijat voivat hyvin hyödyntää omis- sa opinnäytetöissään. Diakin opinnäytetyöt tehdään aina työelämäyhteistyössä eli kaikkii opinnäytetöihin etsitään ensiksi työelämäkumppani, jolle opinnäytetyö tehdään. Usein opiskelijat löytävät opinnäytetyön työelämäyhteistyökumppanin viimeisestä harjoittelupaikastaan. Diakissa järjestetään myös osallistavan ja tutkivan kehittämisen (OSKE) toreja, joihin kutsumme työelämäyhteistyökumppaneja sekä Diakin hankkeita. OSKE-toreilta on löytynyt hyvin opinnäytetyön aiheita ja työelämäkumppaneita viime vuosina.

Käytännön harjoittelut ovat tärkeä osa ammattikorkeakouluopintoja. Harjoitteluissa opiskelijoilla on mahdollisuus perehtyä käytännön työtehtäviin ja oppia soveltamaan koulutuksessa oppimiansa taitoja ja teoreettista tietoa käytännössä. Harjoittelupaikoissa on myös mahdollisuus verkostoitua sekä löytää yhteistyökumppani tai aihe opinnäytetyöhön. Etenkin loppuvaiheessa opintoja harjoittelupaikasta voi opiskelijalle avautua mahdollisuus työllistymiseen. Diakissa opiskelija hankkii pääsääntöisesti itse harjoittelupaikkansa, mutta joidenkin harjoittelupaikkojen hankinta tapahtuu työelämän edustajan ja opettajan yhteistyöllä.

## **Opinnäytetyön prosessi ja käytännön harjoittelu Diakissa**

Diakin tutkintosäännössä (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2019, 23 §) määritellään kaksi tapaa tehdä opinnäytetyö. Nämä ovat monografia ja osasuorituksista koostuva opinnäytetyö. Melkein kaikki opiskelijat tekevät monografian, koska osasuorituksista koostuva opinnäytetyö tulisi aloittaa jo opintojen alkuvaiheessa, mikä olisi haasteellista monelle opiskelijalle. Opinnäytetyö voi olla tutkimus- tai kehittämispainotteinen opinnäytetyö. Kehittämispainotteinen opinnäytetyö voi olla esimerkiksi prosessi, tuote, produktio, esite, toiminnallinen tapahtuma tai tapahtumia. Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tavoitteena on, että opiskelijat kehittävät sosiaali- ja terveysalan toimintaa joko järjestämällä toiminnallisia tapahtumia, haastattelemalla asiakkaita ja työntekijöitä tai kehittämällä esitettä, järjestelmää tai prosessia yhdessä työelämän kanssa. Tutkimus puolestaan tehdään tutkimusmenetelmin, mutta myös työelämäyhteistyössä. Diakissa opinnäytetyöt tehdään useimmiten pareittain tai kolmen hengen pienryhmissä. Opiskelijan on myös mahdollista tehdä opinnäytetyö yksin.

Käytännön harjoittelun osalta Diakin tutkintosääntö (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2019, 20 §) määrittelee harjoittelun vähimmäismäärät tutkinnoittain. Käytännön harjoittelua kuuluu sairaanhoitajan AMK-tutkintoon 90 opintopisteen laajuisesti ja sosionomin AMK-tutkintoon 58 opintopistettä. Terveysalalla harjoittelun vähimmäisopintopistemäärää ohjaa EU-direktiivi 2005/36/EY.

Sosiaalialan opiskelijoilla harjoittelujaksoja on kolme ja ne sijoittuvat kolmannelle (Sosiaalialan asiakastyön perusharjoittelu), viidennelle (Sosiaalialan suuntavien opintojen harjoittelu) ja kuudennelle lukukaudelle (Sosiaalialan syventävä harjoittelu) (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2015). Harjoittelupaikkoja tarjoavat kunnat, yksityinen sektori sekä järjestöt ja erilaiset hankkeet.

Terveysalan opinnoissa on harjoittelujaksoja jokaisella lukukaudella. Jokaisen harjoittelun tavoitteisiin vaikuttavat opintojakson tavoitteiden lisäksi harjoittelun sisällöt sekä opiskelijan ammatillisen kasvun vaihe. Harjoittelut suoritetaan moninaisissa ympäristöissä, esimerkiksi terveysasemilla, yliopistollisessa sairaalassa, alue- ja keskussairaalassa, palvelutalossa, yksityisen tai kolmannen sektorin terveyspalveluissa sekä järjestöissä ja hankkeissa. Diakin terveysalan koulutuksissa harjoittelujen pituudet vaihtelevat 5 ja 15 opintopisteen välillä, jolloin harjoittelun pituus on keskimäärin 4–11 viikkoa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2015.)

## Diakin opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyö on kaikille opiskelijoille jännittävä ja suuri opintojen loppuvaiheen ”rutistus”, johon opiskelijat suhtautuvat hyvin eri tavoin. Joillekin opiskelijoille opinnäytetyö on mielenkiintoinen oppimishaaste, ja heidän tavoitteenansa on oppia mahdollisimman paljon kehittämisestä tai tutkimuksesta. Toisille opinnäytetyö on puolestaan hieman pelottava, ja opinnäytetyön aloittaminen saattaa olla vaikeaa.

Maahanmuuttaja- tai romanitaustaisille opiskelijoille opinnäytetyön haasteina ovat useimmiten suomen kieli, sopivan työelämäkumppanin löytäminen, opinnäytetyöprosessin ymmärtäminen ja itsenäisen kehittämis- tai tutkimusprosessin läpivieminen. Opin portailta työelämään -hankkeessa on pyritty vastaamaan näihin haasteisiin lisäämällä tukea opinnäytetyön eri vaiheisiin.

Diakin opinnäytetyöprosessi koostuu neljästä erilaisesta opintokokonaisuudesta: Kehittämis- ja innovaatiotoiminta 1–4 (KEH1–4). Kaikki KEH-opinnot sisältävät myös suomen kielen sekä tutkimus- ja kehittämismenetelmien työpajoja. KEH1-opinnot aloittavat varsinaisen opinnäytetyön tekemisen, jolloin ideoidaan opinnäytetyön aihetta, etsitään työelämäyhteistyökumppania ja haetaan tietoa aikaisemmista tutkimuksista, opinnäytetöistä ja muusta kirjallisuudesta. KEH2-opinnoissa laaditaan tutkimus- tai kehittämissuunnitelma ja tutustutaan eri tutkimus- ja kehittämismenetelmiin tekemällä menetelmätehtävä. KEH3-opinnoissa opetellaan kirjoittamaan tieteellistä tekstiä ja laaditaan opinnäytetyön käsikirjoitus. KEH4-opintoihin kuuluu opinnäytetyön esitarkastus, kypsyysnäyte ja valmiin opinnäytetyön palauttaminen. (Gothóni ym. 2016.)

## DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN OPINNÄYTETYÖN PROSESSI



KUVIO 2. Diakin opinnäytetyön prosessi

## **Hankkeen tuki opinnäytetyön tekemisessä**

Opin portailta työelämään -hankkeen kohderyhmän opiskelijoiden tuki on järjestetty opinnäytetyön eri vaiheisiin. Tuki on järjestetty opinnäytetyön tukipajan muodossa joko lähiohjauksena koululla tai verkko-ohjauksena Collaboratella. Moodle-alustalle luotiin hankkeelle oma Collaborate-verkkopalvelu, jonka kautta hankkeen opiskelijoiden oli mahdollista saada ohjausta. Pääsääntöisesti opinnäytetyön tukipaja pidettiin opinnäytetyökohtaisesti, koska silloin ohjaaja voi keskittyä yhden opinnäytetyön ohjaamiseen kerrallaan. Hankkeen opiskelijoille oli kerrottu, että olisi hyvä tehdä opinnäytetyö pareittain tai kolmen opiskelijan ryhmässä, koska silloin opiskelijat voivat tukea toinen toistaan ja opinnäytetyö etenee paremmin.

Opinnäytetyön tukipajassa ovat ohjanneet opiskelijoita hankkeen työntekijät, sosiaali- ja terveystieteiden opettajat sekä suomen kielen opettaja. Tukipajat järjestettiin hankkeen opiskelijoiden tai opinnäytetyön ohjaajien pyynnöstä. Opin portailta työelämään -hanke tiedotti kaikkia hankkeen opiskelijoita sekä Diakin opinnäytetyön ohjaajia siitä, että hankkeen kohderyhmään kuuluvilla opiskelijoilla on mahdollisuus saada lisäohjausta opinnäytetyön tekemiseen. Opinnäytetyön tukipajat toteutettiin tekemällä omaa opinnäytetyötä. Opiskelijoita ohjattiin koulun tiloissa (lähiohjaus) tai Collaboratella (verkko-ohjaus). Opinnäytetyön tukipajoissa opiskelijoita ohjattiin kirjoittamaan opinnäytetyötään ohjaajien antamien ohjeiden tai työelämäyhteistyöstä nousseiden toiveiden mukaan. Ennen tukipajaan tuloaan opiskelijat olivat kirjoittaneet opinnäytetyön seminaarissa esille nousseet kysymykset ja korjaus ehdotukset ylös ja toivat ne opinnäytetyön tukipajaan. Yhdessä tapauksessa opiskelijat myös äänittivät opinnäytetyön ohjaajan ohjeet puhelimella, ja äänitteen mukaan tukipajassa korjattiin sitten opinnäytetyötä.

Konkreettisen kirjoittamistuen lisäksi hankkeen opiskelijat tarvitsivat paljon ohjausta opinnäytetyön prosessin selkeyttämiseen, työelämäyhteistyökumppanin etsimiseen ja kehittämis-yhteistyöhön sekä opinnäytetyön aiheen valintaan. Opinnäytetyön prosessi selkeni, kun työn eri vaiheet pilkottiin ja käytiin läpi vaihe kerrallaan. Työelämäyhteistyökumppanin valinnassa ja opinnäytetyön aiheesta oli huolehdittava siitä, että aihe ei ollut liian vaativa, jotta opinnäytetyö oli mahdollista tehdä kielen rajoitteista huolimatta. Maahanmuuttajataustaiset ja romanitaustaiset opiskelijat tarvitsivat myös paljon konkreettista tukea kehittämis-yhteistyöhön – siihen kuinka työelämän kanssa suunnitellaan yhdessä kehittämistehtävää tai tutkimusta.

TAULUKKO 1. Opin portailta työelämään -hankkeen tuki opinnäytetyössä

## OPIN PORTAILTA TYÖELÄMÄÄN -HANKKEEN TUKI OPINNÄYTETYÖSSÄ

Opinnäytetyö	Ongelmat/haasteet	Hankkeen tuki
<b>Opiskelijoiden ja opettajien tiedottaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kaikki hankkeen opiskelijat eivät ymmärtäneet aluksi hankkeen tukimahdollisuutta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hanke tiedotti tukimahdollisuudesta opinnäytetyön ohjaajia, jotka ohjasivat opiskelijat tukipajaan</li> </ul>
<b>Ideapaperi-vaihe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työelämäyhteistyökumppanin löytäminen</li> <li>Aiheen valinta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työelämäyhteistyökumppanin etsiminen yhdessä opiskelijan kanssa</li> <li>Aiheen valinnassa tukeminen</li> </ul>
<b>Suunnitelmavaihe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kehittämis- tai tutkimusmenetelmän valinta</li> <li>Suunnitelman laatiminen yhdessä työelämäyhteistyökumppanin kanssa</li> <li>Opinnäytetyön prosessin ymmärtäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menetelmän valinnassa tukeminen</li> <li>Ohjausta neuvotteluihin työelämän kanssa</li> <li>Opinnäytetyöprosessin pilkkominen ja selkeyttäminen</li> </ul>
<b>Käsikirjoitusvaihe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opinnäytetyön käytännön toteutus</li> <li>Tieteellisen tekstin kirjoittaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ohjaus kehittämisen tai tutkimuksen toteutuksessa</li> <li>Tieteellisen tekstin kirjoittamien yhdessä suomen kielen opettajan kanssa</li> </ul>
<b>Esitarkastus / valmis työ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tulosten ja johtopäätösten laatiminen</li> <li>Tekstin viimeistely</li> <li>Kypsyysnäytteeseen valmistautuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ohjausta analysointiin ja tulosten tai johtopäätösten laadintaan</li> <li>Suomen opettajan tuki kirjoittamisessa</li> </ul>

### Tulokset

Kaikki hankkeen sosiaalialan ja kirkon alan opiskelijat, jotka olivat edenneet opinnäytetyövaiheeseen saakka, ovat saaneet opinnäytetyön valmiiksi. Yhden hankkeen opiskelijan opinnot olivat vielä niin alkuvaiheessa, että hän ei ole ehtinyt saamaan opinnäytetyötä valmiiksi, mutta hänkin oli jo aloittanut suunnitelman laatimisen ja opinnäytetyö oli hyvin käynnissä.

Neljä hankkeen sairaanhoitajaopiskelijaa on saanut opinnäytetyön valmiiksi ja he ovat valmistuneet. Kahdella opiskelijalla oli opinnäytetyö lähes valmis ja neljällä opiskelijalla työ oli edennyt toteutusvaiheeseen. Viisi opiskelijaa oli löytänyt aiheen ja yhteistyökumppanin, ja he aloittivat raportin kirjoitushetkellä suunni-



telman laatimista. Muutaman opiskelijan opinnäytetyö oli vielä aivan alussa, ja heistä kahdella olivat opinnot tauolla perhevapaiden vuoksi.

Parhaiten opinnäytetyö onnistuu sekapareina tai pienryhmissä, jolloin maahanmuuttaja- tai romanitaustaiset opiskelijat tekevät opinnäytetyön yhdessä kansatuomalalaisten kanssa. Tämän etuna on, että pari tai pienryhmä tukee toinen toisiaan ja kielelliset heikkoudet ovat helposti korjattavissa jo opinnäytetyön kirjoittamisen aikana.

### **Kehittämisehdotukset ja toiminnan juurruttaminen**

Maahanmuuttaja- tai romanitaustaisten opiskelijoiden opinnäytetyön ohjauksessa on tärkeää, että tukitoimet on suunniteltu yhdessä opinnäytetyötä ohjaavien opettajien kanssa. Tällöin ohjaus on samansuuntaista ja tukipajoissa voidaan ohjata opinnäytetyötä oppilaitoksen linjan mukaisesti. Opinnäytetyön ohjausvastuu on aina opinnäytetyön ohjaajilla, mutta koska ohjausresurssit ovat nykyään pienet, niin ohjaustarvetta jää paljon muille toimijoille. Maahanmuuttaja- ja romanitaustaisten opiskelijoiden osalta lisäohjaus tulee järjestää oppilaitoksen muusta resursista. Jos opinnäytetyön opettajien ja tukipajan ohjaajien välille saadaan luotua menetelmä, jonka avulla opinnäytetyön korjausehdotukset ja täydennykset siirtyisivät tukipajaan oikeassa muodossaan, niin tukipajan ohjaaja voisi olla esimerkiksi mentori (toinen opiskelija), koulunkäynnin ohjaaja tai muu ohjaushenkilö. Tällöin lisäohjauksen kustannukset olisivat pienemmät ja lisäohjausta olisi mahdollista järjestää myös projektin päättymisen jälkeen.

### **Hankkeen tuki käytännön harjoitteluissa**

Käytännön harjoittelussa monelle opiskelijalle ensimmäinen haaste on opintojakson tavoitteiden ymmärtäminen ja niiden näkyminen konkreettisella tasolla. Opiskelijat saavat harjoitteluun lähtiessään opintojakson yleiset tavoitteet kirjallisena ja ensimmäisen harjoitteluviikkonsa aikana heidän tulee laatia omat kirjalliset oppimistavoitteensa, joissa he pohtivat oman harjoittelupaikkansa toimintaan suhteutettuna opintojakson tavoitteita ja niitä keinoja, joilla he nämä tavoitteet saavuttavat.

Maahanmuuttaja- tai romanitaustaisilla opiskelijoilla on usein vaikeuksia ymmärtää opintojaksojen laajoja ja usein melko abstraktilla tasolla olevia tavoitteita. Toisaalta myös pienistä irrallisista osista koostuvat tavoitteet ja tehtävälisterit saattavat jäädä kytkeytymättä suuremmaksi kokonaisuudeksi. Hankkeen puitteissa onkin tuettu opiskelijoita pilkkomaan laajoja tavoitteita pienempiin osiin ja asettamaan konkreettisia, saavutettavissa olevia tavoitteita sekä suunnittelemaan

keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämä on tapahtunut ylimääräisillä ohjauskäynneillä harjoittelupaikoissa harjoitteluiden alkupuolella.

Käytännön harjoitteluissa on myös usein ollut tarvetta keskustella työelämän ohjaajien kanssa esimerkiksi kielellisen osaamisen kehittymisestä, osaamisen arvioinnista ja ohjaamisen käytännön toteutuksesta. Käytännön ohjaajilla ei välttämättä ole aikaisempaa kokemusta maahanmuuttaja- tai romanitaustaisen opiskelijan ohjaamisesta tai tietoa siitä, miten suomea toisena kielenä puhuvan ohjaaminen eroaa äidinkielenään suomea puhuvan opiskelijan ohjauksesta. Ohjaajilla voi olla epä tietoisuutta siitä, kuinka paljon kielitaidon puutteisiin tulee puuttua ja mikä on riittävä kielitaito. Arkisessa toiminnassa on käytössä paljon ilmaisuja, joita ei ehkä huomaa sanoittaa vieraskieliselle opiskelijalle riittävästi, ja usein hyvästä tarkoituksesta huolimatta pääsee syntymään väärinkäsityksiä puolin ja toisin. Hankalimmillaan tällaisissa tilanteissa on syntynyt jopa opiskelijan harjoittelun keskeyttämisen tai hylkäämisen uhka.

Kun työelämän ohjaaja ottaa yhteyttä opettajaan ja ilmaisee huolensa opiskelijan osaamisesta tai harjoittelun sujumisesta, sovitaan yhteinen keskustelutilaisuus mahdollisimman pian. Keskustelut on pyritty mahdollisuuksien mukaan järjestämään harjoitteluympäristössä, koska haastavien tilanteiden ratkominen etäyhteyksillä on melko hankalaa vastavuoroisen ymmärtämisen näkökulmasta. Keskusteluissa on pyritty löytämään ne syyt ja tekijät, joiden vuoksi käytännön harjoittelun sujumisessa on vaikeuksia. Yhdessä on myös pohdittu tapoja ratkaista haasteet niin, että opiskelija saavuttaisi käytännön harjoittelun tavoitteet ja saisi harjoittelun suoritettua hyväksytysti.

## **Tulokset**

Hankkeen opiskelijoiden harjoittelut etenivät yleisesti ottaen hyvin. Lisätuki tulee opiskelijoille tarpeeseen, mutta sen avulla tavoitteisiin päästään ja harjoittelut suoritetaan useimmiten niille tarkoitetussa ajassa. Yksittäisillä opiskelijoilla voi joissain tietyissä harjoittelujaksoissa olla hankaluuksia saavuttaa kaikkia tavoitteita harjoittelulle tarkoitetussa ajassa, jolloin heidän kohdallaan on sovittu pidennetystä harjoittelusta vaadittavan osaamisen varmistamiseksi. Yksittäisissä tapauksissa oli järjestetty jonkin pienemmän osaamistavoitteen saavuttamiseksi lisäharjoituksia oppilaitoksella käytännön harjoittelun tueksi. Harjoittelun keskeyttämisen tai hylkäämisen uhka oli harjoitteluissa ajoittain esillä, mutta useimmiten tiivistettyjen tukitoimien ja ohjauksen avulla harjoittelut tulevat suoritetuiksi. Yksittäiset keskeytyneet tai hylätyt harjoittelut on käsitelty tutkintosäännön edellyttämällä tavalla ja opiskelijoille järjestetty asiaankuuluvaa tukea tilanteen käsittelemiseksi.

Nämä harjoittelut on suunniteltu toteutettavaksi toisenlaisessa toimintaympäristössä tilanteen edellyttämien lisäopintojen jälkeen.

### **Kehittämisehdotukset**

Opiskelijat suorittavat harjoitteluitaan hyvin moninaisissa toimintaympäristöissä. Monikulttuurisuus on toisissa paikoissa arkipäivää, ja joissakin paikoissa kohdataan ensimmäistä kertaa maahanmuuttaja- tai romanitaustainen opiskelija. Ohjaajien ja työyhteisön valmiudet maahanmuuttaja- tai romanitaustaisen opiskelijan ohjaamiseen vaihtelevat suuresti, kuten opiskelijaohjauksen osaaminen yleensäkin. Maahanmuuttaja- tai romanitaustaisen opiskelijan käytännön harjoittelupaikkaan on hyvä olla hieman tiiviimmässä yhteydessä ja huolehtia, että sekä ohjaaja että opiskelija tietävät, kehen voivat olla yhteydessä tarvittaessa.

Opintojakson tavoitteet kannattaa avata mahdollisimman selkeiksi ja konkreettisiksi tavoitteiksi. Tästä hyötyisivät opiskelijapalautteiden mukaan myös muut kuin maahanmuuttaja- tai romanitaustaiset opiskelijat. Käytännön harjoittelun alussa on hyvä jollain tavalla pyrkiä varmistumaan siitä, että opiskelija on saanut asetettua itselleen toteuttamiskelpoiset ja riittävän konkreettiset tavoitteet ja että hän tietää, mitä hänen odotetaan harjoittelussaan saavuttavan.

Harjoittelun ohjaajan tukena olemme hankkeessa usein käyttäneet Diakin koordinoimassa Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeessa tuotettua Ohjauksen käsikirjaa (Silander 2019), jossa on helppoja ja konkreettisia vinkkejä ja työkaluja avuksi ohjausprosessiin. Käytännön harjoittelun ohjaajat ovat antaneet Ohjauksen käsikirjasta positiivista palautetta ja ehdottaneet, että se kannattaisi lähettää ohjaajalle tutustuttavaksi heti, kun maahanmuuttajataustaisen tai romanitaustaisen opiskelijan harjoittelusta on sovittu.

### **Suomen kielen opettaja maahanmuuttajataustaisen tai romaniopiskelijan tukena**

Erillishaun kautta Diakin Oulun-kampukselle opiskelemaan tulleilla romaneilla ja maahanmuuttajataustaisilla opiskelijoilla on ollut mahdollisuus saada tukea suomen kieleen ja kirjalliseen viestintään kaikissa opiskelunsa vaiheissa. Opin portailta työelämään -hankkeen vaiheessa on tuettu erityisesti loppuvaiheen opiskelua, mikä tarkoittaa muun muassa kesken jääneistä tehtävistä huolehtimista sekä tukemista opinnäytetyössä, johon opiskeleminen ammattikorkeakoulussa huipentuu. Myös suomen kielen opettaja on ollut tässä tukemisessa mukana.

Opinnäytteen voi Diakissa toteuttaa monella tavalla, mutta aina siihen liittyy kirjallinen raportti, jossa kuvataan työn taustaa, menetelmiä ja tuloksia. Raportin työstämisessä, niin kuin kaikessa opiskelussa, tarvitaan hyvää lukutaitoa, keskittyntä ajattelua sekä sujuvaa kirjoittamista. Tieteellinen kirjoittaminen ja monipuolinen lähteiden käyttö on haasteellista monille suomenkielisillekin tutkinto-opiskelijoille ja varsinkin niille erillishaun kautta tulleeille opiskelijoille, joilla ei ole ennestään kokemusta akateemisesta opiskelusta.

Hankkeen loppuvaiheessa tarjottu suomen kielen opettajan tuki on siis keskittynyt kirjoittamisen ohjaamiseen. Koska opiskelu Diakin Oulun-kampuksella on monimuotoista ja etäisyydet opiskelijoiden ja ohjaajien välillä ovat pitkät, tukipajat järjestettiin usein etäyhteyksien avulla ja niihin osallistui opiskelijan lisäksi sekä opinnäytteen sisällön ohjaaja että S2-opettaja. Etäohjaus edellyttää onnistuakseen kaikkien osapuolten sitoutumista ja yhteisiä tavoitteita sekä sitä, että ohjaajat ja ohjattava tuntevat toisensa hyvin. Päästyään tutkinto-opiskelijaksi opiskelijalla ei ole pakkoa tai velvollisuutta osallistua ohjauksiin, eivätkä kaikki hankkeen piirissä olevat opiskelijat ole tarvinneet tai halunneet tukea yhtä paljon. Valitettavasti myös osa alussa kiinteästi tukitoiminnassa mukana olleista lehtoreista joutui jäämään hankkeesta pois eivätkä uudet työntekijät – minä mukaan lukien – tietenkään ole tunteneet opiskelijoita yhtä hyvin. Voi olla, että se on vaikeuttanut opiskelijoiden saamista tukipajoihin. Opiskelijat eivät lue koulun sähköpostia aktiivisesti eikä osa heistä vastannut minun viesteihini ja kutsuihini syksyn 2019 aikana lainkaan.

Kesällä 2019 osa Oulun maahanmuuttajaopiskelijoista osallistui verkkokursilleni, jossa kerrattiin kielioppia ja harjoiteltiin erilaisten opiskelutekstien ja tieteellisten tekstien kirjoittamista. Näin pääsimme tutustumaan toisiimme, ja myös syksyn tukitoiminta onnistui melko hyvin heidän kohdallaan: opinnäytetyöhön asti kaikki eivät ole edenneet, ja suomen opettajan ohjaus on ollut myös suomen kieliopin kertausta ja rästiin jääneiden tehtävien korjaamisessa auttamista.

Yksi opintoja vaikeuttava, toisaalta joillakin myös helpottava, tekijä ovat ryhmätehtävät. Jos ryhmä toimii hyvin ja siinä on kannustava ilmapiiri, sen jäsenet voivat saada ryhmästä tukea omaan opiskeluunsa. Toisaalta, jos ryhmän toiminta ei suju hyvin tai jos maahanmuuttajaopiskelija ei koe kielitaitonsa tai muun osaamisensa riittävän tehtävien tekemiseen, voi tuntua täysin mahdottomalta työskennellä paremmiksi koettujen, suomenkielisten opiskelijoiden kanssa – ja opiskelija jättäytyy pois ryhmästä ja tehtävä jää häneltä tekemättä. Opinnäytetyöt tehdään Diakissa pääsääntöisesti ryhmä- tai parityönä.

Myös opinnäytetöiden ohjaaminen Diakissa on ryhmämuotoista ja usein myös verkkovälitteistä. Haasteena siinä ovat muun muassa oikea ajoitus (esim. osallistuvatko opiskelijat kielenhuollon pajaan tai menetelmäopetukseen silloin, kun heidän oma työskentelynsä on siinä vaiheessa, että oppimiselle on edellytyksiä ja saaduista tiedoista välitöntä hyötyä) sekä kommunikaatioon ja ymmärtämiseen liittyvät seikat (esim. ymmärtääkö maahanmuuttaja nopeasti puhuttua kieltä tai onko hänellä rohkeutta esittää omaa työtään koskevia kysymyksiä ryhmässä, jossa on eri vaiheessa olevia erilaisia opiskelijoita).

Hankkeen kautta tulleet opiskelijat ovat Diakissa saaneet yksilöllistä ohjausta opinnäytetyön raportin kirjoittamiseen. Syksyllä 2019 sain seurata muun muassa kahden romaniopiskelijan opinnäytetyön raportin valmistumista – kävimme yhdessä läpi sen rakennetta ja kieliasua, sekä autoin heitä valmistautumaan kypsyysnäytteen kirjoittamiseen ja opinnäytetyön esittämiseen julkaisuseminaarissa.

Opinnoissa eteneminen ja suomen kielellä kirjoittaminen voi olla romani- tai maahanmuuttajataustaiselle opiskelijalle haasteellista. Suomessa totutellaan jo hyväksymään epätäydellistä ja erilaista suomen kieltä työpaikoilla, mutta kirjallisuudessa ilmaisussa ja varsinkin tieteellisessä tekstissä oikeakielisyyden vaatimus on edelleen kova. Opinnäytetyön kieliasun tarkistaminen ja korjaaminen on tärkeää, koska työt ovat julkisia. Lukijan huomion ei soisi kiinnittyvän kirjoitusvirheisiin tai vääriin sanavalintoihin, jotka vievät huomion siitä, mikä työssä on hyvää ja oleellista: parhaimmillaan opinnäytetyössä näkyy maahanmuuttajan tai romanin erityinen osaaminen ja kulttuurinen tietotaito.

## **Mentoroinnilla tukea ja apua opintoihin**

Mentorointi on tapa jakaa kokemuksia sekä siirtää tietoa ja taitoa kokeneemmalta henkilöltä vähemmän kokeneelle henkilölle.

Opin portailta työelämään -hankkeessa mentoritoimintaa on pyritty toteuttamaan samalla tavalla kuin sitä edeltävässä Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeessa. Edeltävässä hankkeessa Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- ja sosionomi-diakoniopiskelijat sekä tutoropiskelijat toimivat tutoreina Suomen Diakoniaopiston maahanmuuttajataustaisille lähihoitajaopiskelijoille. Mentorin tehtävänä oli ohjata ja tukea maahanmuuttajataustaista opiskelijaa opintojen etenemisessä sekä suomen kielen kehittämisessä. Mentorointi tapahtui suomen kielellä.

Verrattuna edelliseen hankkeeseen, opiskelijoilla oli mahdollista saada mentoritoimintaan osallistumalla hyvitystä opintoihinsa koulutusasteesta riippuen

kolme opintopistettä tai kolme osaamispistettä. Kolme opintopistettä sisältyy vapaasti valittaviin opintoihin, jotka Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitoalan opiskelijoilla liittyvät Erityistuen tarpeessa olevien terveyden edistämisen harjoittelu Suomessa tai ulkomailla -opintokokonaisuuteen. Suomen Diakonia-opiston lähihoitajaopiskelijoilla kolme osaamispistettä on mahdollista sisällyttää Vertaistoimintaan osallistuminen -opintokokonaisuuteen.

Hankkeen työelämäkoordinaattori on käynyt esittelemässä mentoritoimintaa Diakonia-ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoille sekä Suomen Diakoniaopiston lähihoitajaopiskelijoille. Samalla hän on rekrytoinut opiskelijoita mukaan mentoritoimintaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat kokivat mentoroinnin tärkeänä asiana, mutta he eivät pystyneet sitoutumaan mentorin rooliin kiireisen aikataulun vuoksi. Useat ammattikorkeakoulun opiskelijoista ovat perheellisiä ja käyvät töissä opintojensa ohella. Mentoritoimintaan ilmoittautui yksi sairaanhoitoalan opiskelija. Mentoria opintojen tukemiseen ilmoitti tarvitsevansa kolme Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijaa.

Diakonia-ammattikorkeakoulun tutoropiskelijoita on myös pyydetty mukaan mentoritoimintaan, koska tutortoiminnan tarkoituksena on tukea myös opiskelijoiden elämään ja opiskelua.

Suomen Diakoniaopiston lähihoitajaopiskelijoista viisitoista ilmoittautui mukaan mentoritoimintaan. Lisäksi lähihoitajaopiskelijoille on esitelty mentoritoimintaa Suomen Diakoniaopiston työpajoissa. Mentoritoimintaan ilmoittautui viisi opiskelijaa.

Suomen Diakoniaopiston opinto-ohjaajan kanssa on suunniteltu erilaisia mentorointimalleja. Esimerkiksi lähihoitajaopiskelijoiden vierailu sairaanhoitajaopiskelijoiden oppitunnille on suunniteltu toteutettavaksi kevätlukukaudella 2020. Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat käyvät puhumassa kevätlukukaudella 2020 sairaanhoitoalan opinnoista lähihoitajaopiskelijoille.

Opintojen tukemisen lisäksi mentoritoiminta tukee myös vapaa-ajan toimintaa. Opiskelijoille järjestettyyn keilailutapahtumaan osallistui viisi opiskelijaa.

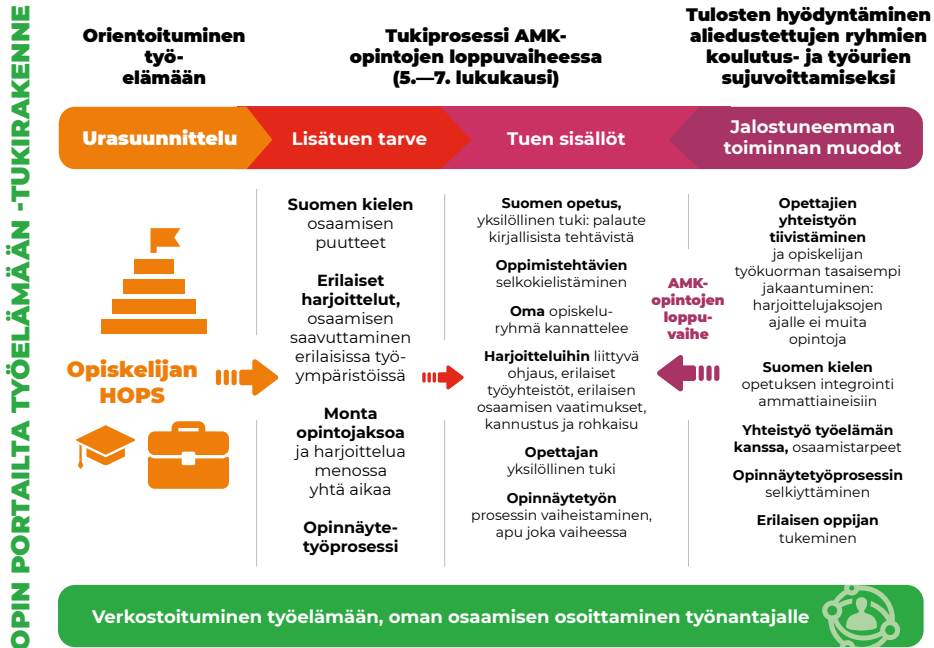
Alussa mentoritoimintaan ilmoittautui etenkin lähihoitajia, mutta opiskelijoiden sitoutuminen ja sitouttaminen mentoritoimintaan on ollut haasteellista. Pitkät ja eri aikaan tapahtuvat työharjoittelujaksot vähentävät yhteydenpitoa merkittävästi ja vaikuttavat mentorin ja mentoroitavan yhteistyön kehittymiseen ja mentorisuhteen jatkumiseen.

Yhteydenpito opiskelijoihin sähköpostin välityksellä on osoittautunut haasteelliseksi. Tehokkaimmaksi viestintäkanavaksi on osoittautunut WhatsApp-aplikaatio.

## Valmis tutkinto – avain työelämään

Opin portailta työelämään -hanke on jatkoa keväällä 2015 alkaneelle hankkeelle. Olemme kuvanneet edellisen hankkeen tuloksia julkaisussa *Sujuvampia opinpolkuja romaneille ja maahanmuuttajille: Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportti (Pinolehto (toim.) 2017)*. Jatkohankkeen tavoitteena on ollut muun muassa maahanmuuttaja- ja romaniopiskelijoiden loppuvaiheen opintojen sujuvuuden tukeminen ja työllistymisen tehostaminen. Diakonia-ammattikorkeakoulun Oulun-kampuksella on opiskellut edellä mainittujen hankkeiden aikana yhteensä 33 opiskelijaa, kaksi valmistui jo edellisen hankkeen aikana. Nykyisen hankkeen aikana on ollut sairaanhoitajaopiskelijoita 22 ja sosionomi-diakoniaopiskelijoita 9. Huhtikuussa 2020 hankkeiden piiriin kuuluvia opiskelijoista on valmistunut 13 opiskelijaa. Tässä artikkelissa kuvaamme loppuvaiheen tukea ja tukemiseen liittyviä haasteita (Kuvio 3). Artikkelia varten on haastateltu vuoden 2019 aikana valmistuneita (5) opiskelijoita. He kaikki valmistuivat alle oman koulutuksensa normiajan (alle 3,5 vuotta).

Haastatellut opiskelijat olivat tämän hankkeen aikana opintojen loppuvaiheessa, 4.–7. lukukauden opinnoissa. Diakin sosiaali- ja terveystieteiden opetussuunnitelmassa tämä tarkoittaa sitä, että kaikilla opiskelijoilla oli takana jo vähintään yksi harjoittelu. Valmistumisvaiheessa sosionomi-diakoniaopiskelijoilla oli takanaan kolme pitkää harjoittelua, ja sairaanhoitajaopiskelijoilla koulutukseen kuuluu 9 eripituista harjoittelua.



KUVIO 3. Opintojen loppuvaiheen tuki ja tukemiseen liittyvät haasteet.

## Työtä, aherrusta ja ilon hetkiä

Valmistumisvaiheessa opiskelijat olivat helpottuneita, uupuneita ja kiitollisia siitä, että olivat selviytyneet opinnoissa loppuun asti sekä innoissaan ja onnellisina siirtymässä työelämään. Kaikki opiskelijat työllistyivät heti ammattiaan vastaavalle alalle. Heillä oli tiedossa eripituisia sijaisuuksia ja tähtäimessä jo vakituisia työsuhteita.

Opiskelijat kokivat, että lisätuen tarvetta oli myös opintojen loppuvaiheessa. Harjoitteluprosessiin liittyvää lisätuen tarvetta pohti jokainen opiskelija. Harjoittelupaikan hankinta, harjoittelun tavoitteet, harjoitteluissa saavutettavissa oleva osaaminen ja harjoittelun aikaiset eri opintojaksojen oppimistehtävät olivat asioita, joita opiskelijat miettivät tuskastumiseen asti. He kokivat saavansa tukea omilta opiskelukavereilta, omalta ryhmältä, opettajilta ja harjoittelujen ohjaajilta, mutta silti he olisivat tarvinneet enemmän tukea. Opiskelijat kuvasivat konkreettista tuen tarvettaan esimerkiksi näin:



*- ei tietoa paikoista, eikä harjoittelun tavoitteista, kun ei heti ymmärrä... sitten piti hetkesä hakea jobiilista...*

*- opetussuunnitelma ja se kun opintojaksot alkaa, vaikea ymmärtää mitä missäkin on... hätä iskee ja tulee tunne, ettei selviä. silloin toisten tuki tärkeä ja se, että kaikki oli yhtä pihalla, tunne että yhdessä mennään, se auttoi.*

*- opinnäytetyössä vain yksi ohjaaja on ollut hyvä ratkaisu, joka on johdonmukainen ja selkeä palautteen antamisessa.*

*- KEH1–4 kurssit niin erillään ja monimutkainen asia, ei pysty keskittyyn kunnolla kun on paljon muita ja harjoittelua... Kesällä opinnäytetyö eteni*

*- opintoja tehtiin eri ryhmissä, se oli tosi vaikeaa ja rasitti mua myös henkisesti. Jos opettajat vois yhesä suunnitella, ettei niin olis...kun sitten pelotti, että jää ryhmän ulkopuolelle.*

Harjoitteluympäristöt ja oman osaamisen kehittyminen sekä opinnäytetyöstä selviytyminen olivat niitä asioita, jotka olivat opiskelijoille opintojen loppuvaiheessa kaikkein merkityksellisimpiä. Koska opinnoissa oli jo ylitetty keskivaihe, työelämän odotukset nousivat toistuvasti esille ammattitaitovaatimuksena ja työelämässä oman osaamisen osoittamisena. Harjoittelupaikan valinnalla oli tärkeä merkitys ammatillisen kasvun kannalta ja myös sillä, että opiskelija oli vihdoinkin onnistunut esimerkiksi jobiili-varauksessaan. Upeaa oli selviytymisen tunne: ”*minä osasin ja sain hyvää palautetta, kiitosta osastolta ja potilailta*”. Tämä palaute kantaa pitkälle.

Opinnäytetyö ja siihen liittyvä prosessi oli opiskelijoiden kokemana vaikein yksittäinen opintosuoritus, koska se jatkui monella lukukaudella muiden opintojen ohella. Opinnäytetyön tekemistä ja sitä, miksi sellainen pitää tehdä, ihmetteli moni. Opinnäytetyön lopussa oleva kypsyysnäyte oli myös ihmetuksen aihe sekä se, että myös suomalaiset opiskelijat kirjoittavat sen.

Vaikeaa oli hahmottaa se, miten opintojaksojen tehtävät ja opinnäytetyön kokonaisuus muodostuivat, koska mukana oli myös työelämäyhteistyö. Opinnäytetyössä on Kehittämis- ja innovaatiotoiminta (lyhenne Keh) -nimiset nel-

jä (Keh 01–04) opintojaksoa, joiden hahmottaminen oli vaikeaa. Yhdessä Keh-opintojaksossa oli monta erilaista tehtävää, ja samaan aikaan puhuttiin opinnäytetyöstä. Koska myös harjoittelujen ajalle ajoittui paljon KEH-opintojen tunteja, opiskelijat kokivat, etteivät he pystyneet keskittymään kahteen isoon asiaan yhtä aikaa. Se aiheutti opiskelijoissa suurta ahdistusta ja epävarmuutta omasta selviytymisestä.

*- Ot pitää aloittaa etukäteen... vähintään 1,5 vuotta kokonaisprosessiin, se pitäisi selkeästi, opiskelijoille painottaa. Moni ei tiedä sitä ja lykkää aloittamista ja sitten jää jälkeen...*

*- Vaikea oli ymmärtää miten aloittaa... En ymmärtänyt sanoja ja ohjeita, vaikka luin ja luin...*

*- keh1 kohdalla pitäisi yhä enemmän kuvata koko prosessia ja kuvata miten se oikein menee. keh2 lopulla vasta tajusin, mikä tämä oikein on*

*- keh kurssit erillään, vaikea keskittyä ja koko ajan monta ryhmää ja opettajaa.*

*- piti olla harjoittelussa silloin ja sitten viikko tai kaksi kotona oleminen etäjaksojen välillä ei auta, ellei ryhmää ole, joka tukee ja auttaa.*

Opiskelijat osasivat nimetä niitä asioita, jotka olisivat auttaneet heitä eteenpäin. Yhä edelleen he toivoivat sitä, että oppimistehtävät olisivat selkeitä, konkreettisia – sellaisia, että luettuaan sen opiskelija tietää, mitä hänen pitää tehdä, jotta hän saa tarvittavan osaamisen ja suorituksen. Opiskelijat toivoivat suomen kielen opettajan palautetta kirjallisista tehtävistä koko opintojen ajan. He toivoivat myös sitä, että ryhmäjako tehtäisiin enemmän opettajajohtoisesti, jolloin vuorovaikutus suomea puhuvien opiskelijoiden kanssa vahvistuisi eivätkä he jäisi ryhmätöissä yksin. Myös kansallisen arviointikeskuksen (Karvi) raportissa kiinnitettiin huomiota siihen, että ryhmäytyminen jää helposti opiskelijoiden ainejärjestön tai tutortoiminnan varaan, eivätkä eri kulttuureista tulevat opiskelijat halua osallistua opintojen

alun toimintoihin (Airas ym. 2019, 79). Kuitenkin opiskelijat toivoivat enemmän kontakteja kantasuomalaisten kanssa, mutta kokivat, että heihin on vaikea tutustua (Airas ym. 2019, 84).

Osa opiskelijoista sanoi, että selkokielinen oppimistehtävä auttaisi, ja osa kertoi, etteivät suomea äidinkielenään puhuvat opiskelijatkaan ymmärrä ja että kaikilla on tarve kysyä ja tarkentaa asioita opettajalta. Jos opintojakson opettajaa ei tavoita, ryhmän on vain itse päätettävä, miten tehtävä tehdään. He kokivat saavansa liian vähän ohjausta opettajilta. Näissä tilanteissa opiskelijat kokivat jäävänsä yksin eivätkä hankkeen tukiryhmien aikataulut aina mahdollistaneet tehtävien tekoa sen tuella. Onneksi oma ryhmä tai työpari auttoi eteenpäin ja yhdessä tehtävistä selvittiin. Opiskelijoiden tuen tarpeen ja erilaisten tukimuotojen välillä on ollut selvä kohtaanto-ongelma. Tukea tarvitaan, mutta tuen eri muodot (ryhmä, yksilö, face-to-face, verkko-ohjaus, sähköposti ym.) eivät aina ole toimineet, hyvistä yrityksistä huolimatta.

Valmistumisvaiheessa opiskelijat refleктоivat paljon omaa ja koko ryhmänsä toimintatapaa. Eräs haastateltava totesikin, että *”ois iteki pitänyt tehdä toisin ja kysyä enemmän”*. Moni opiskelija teki opintojen ohella töitä ja yritti samalla suorittaa opinnoista, kunnes huomasi, ettei selviydy, ellei keskity lukukauden aikana opintoihin, vaikka töitä on tarjolla. Opiskelija korosti omaa vastuutaan osaamisensa kehittymisestä ja sitä, että sekä ammatin sisällön opiskeluun että suomen kielen opiskeluun pitää *”joka päivä tehdä työtä ja uhrauksia ja nauttia siitä, että oppii uutta”*.

## Työelämään omaa osaamista kehittämään

Valmistuneet opiskelijat olivat kiitollisia siitä, että he olivat valmistuneet ja että nyt heillä oli mahdollisuus siirtyä työelämään oppimaan. He olivat tietoisia siitä, että työelämässä oppiminen jatkuu ja osaamisen päivittäminen on erittäin tärkeää. Osalla heistä oli jo selkeitä urasuunnitelmia ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen.

Karvin raportissa korostui, että kyse ei ole vain kielen opiskelusta vaan suomalaisten korkeakoulujen opiskelukulttuurin haltuunotosta (Airas ym. 2019, 91). Nykyinen Suomessa vallitseva opiskelukulttuuri on ollut monelle maahanmuuttajaopiskelijalle vieras. Opiskelijaltahan edellytetään paitsi hyviä itsenäisen tiedonhaun ja opiskelun taitoja, myös kykyä tehdä opiskelutehtäviä ryhmässä ryhmän aktiivisena jäsenenä. Itsenäinen opiskelu on haasteellista monelle kantaväestöön kuuluvalla. Meillä on vallalla jonkinlainen itseopiskelutaitojen harha: kuvitellaan, että opiskelijat osaavat ohjata itseään sen kummemmin harjoittelematta. Kuiten-

kin myös vaativissa työelämän ympäristöissä panostetaan uuden työntekijän ohjaukseen ja perehdyttämiseen, koska osaajat halutaan sitouttaa työyhteisöön.

Nyt elämme erilaisessa todellisuudessa verrattuna hankkeen alkuaikoihin. Toisen asteen koulutuksen reformi tuo muutoksia ammatilliseen koulutukseen, korkeakoulujen valintakoejärjestelmä on jälleen muuttumassa ja yhteisenä trendinä eri kouluasteille tuntuu olevan varojen niukkuus. Panostus ohjaukseen, lisätukeen ja esimerkiksi opiskelutehtävien selkokielistämiseen (ns. saavutettavuusdirektiivi) kasvaa koko ajan. Meidän hanketoimijoiden ja koko koulutusorganisaation on yhä edelleen tarpeen konkretisoida hankkeessa tuotettujen toimintamallien tuloksellisuutta, kuunnella valmistuvien opiskelijoiden palautteita ja kehittää jaloituneempia toimintatapoja.

## LÄHTEET

- Airas, M., Delahunty, D., Laitinen, M., Saarilampi, M., Sarparanta, T., Shemsedini, G., Stenberg, H., Vuori, H. & Väättäin, H. (2019). *Taustalla on väliä. Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI, julkaisu 22. Saatavilla 19.3.2020 <https://karvi.fi/publication/taustalla-on-valia-ulkomaalaistaustaiset-opiskelijat-kekeakoulupolulla/>
- Diakonia-ammattikekeakoulu (2015). *Opetussuunnitelmat (OPS)*. Saatavilla 20.12.2019 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/opetussuunnitelmat-ops/>
- Diakonia-ammattikekeakoulu (2019). *Tutkintosääntö*. Saatavilla 19.3.2020 <https://www.diak.fi/opiskelu/yleista-tietoa-opiskelusta/opiskelu-saannot/tutkintosaaento/>
- Gothóni, R., Hyväri, S., Karjalainen, A. L., Kivirinta, M., Kolkka, M. & Vuokila-Oikkonen, P. (toim.) (2016). *Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas*. (Diak opetus, 2). Helsinki: Diakonia-ammattikekeakoulu. Saatavilla 20.12.2019 <http://libguides.diak.fi/tutkehopas>
- Pinolehto, M. (toim.). (2017). *Sujuvampia opinpolkuja romaneille ja maahanmuuttajille. Opin portailia Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportti*. (Diak Puheenvuoro 12). Helsinki: Diakonia-ammattikekeakoulu. Saatavilla HYPERLINK ”<http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-305-6>” [www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-305-6](http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-305-6)
- Silander, V. (2019). Ohjauksen työkirja. Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hanke. Saatavilla 19.3.2020 <https://maahanmuuttajatamkiin.diak.fi/ohjausmateriaalit/>

Anna Alapeteri, Ilkka Mikkonen ja Anne Poutiainen

# OULUN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

## Loppuvaiheen opintojen tukipajat ja yksilöllinen ohjaus

Oulun ammattikorkeakoulussa (Oamk) on kolme Bachelor-tason englanninkielistä tutkinto-ohjelmaa, joissa opiskelee yhteensä 176 ulkomaalaista opiskelijaa kahdella eri kampuksella (joulukuu 2019). Tutkinto-ohjelmat ovat:

- Degree Programme in Business Information Technology (BBA tutkinto, 210 op)
- Degree Programme in International Business (BBA tutkinto, 210 op)
- Degree Programme in Information Technology (B.Eng. tutkinto, 240 op)

Opin portailta työelämään -hankkeessa on tuettu ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden loppuvaiheen opintoja tarjoamalla tukea ammattiopintojen suorittamiseen, ammattiharjoittelupaikkojen hankkimiseen, opinnäytetyöaiheiden hankkimiseen, opinnäytteiden henkilökohtaiseen ohjaamiseen sekä valmistumisajankohdan lähellä opiskelun jälkeisen työpaikan etsimiseen. Kaikki tarjotut tukitoimet ovat tähdänneet opiskelijoiden verkostoitumisen edistämiseen työelämän organisaatioiden kanssa ja samalla parantamaan heidän integroitumistaan suomalaiseen yhteiskuntaan.

Hankkeen myötä on paljastunut, että tutkinnon suorittaneiden ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistytminen koulutusta vastaaviin työtehtäviin on Oulun seudulla haasteellista. Opiskelijat ovatkin hakeneet henkilökohtaista ohjausta pääasiassa sopivan työpaikan etsimiseen. Yllä mainituista kolmesta tutkinto-ohjelmasta on vuonna 2019 (17.12.2019 mennessä) valmistunut 49 ulkomaalaista opiskelijaa, joille on tarjottu mahdollisuutta henkilökohtaiseen työnhaun ohjaukseen. Opiskelijoita on ohjattu muun muassa työnhaun dokumenttien kuten ansioluettelon ja työhakemuksen kirjoittamisessa.

Hakemusten lisäksi opiskelijoita on tuettu etsimällä potentiaalisia työnantajia. Oulun seudulla toimivien ICT-alan yritysten ja työnvälityspalvelujen tietoja on kartoitettu 125 yrityksen osalta. Yritysten yhteystiedot, tuotteet ja palvelut sekä tietoja avoimista työpaikoista, harjoittelupaikoista ja opinnäyttemahdollisuuksista on koottu taulukkoon, jota on voitu hyödyntää opiskelijoiden henkilökohtaisessa tukemisessa. Hankkeessa on myös kartoitettu tradenomiopiskelijoille sopivia työ-

paikkoja ja opiskelijan osaamisen ja vahvuuksien perusteella kartoitettu yrityksiä, jotka voisivat hyödyntää opiskelijoiden osaamista.

Keväällä 2020 suunniteltiin ja toteutettiin kysely kohderyhmän opiskelijoiden ammattiharjoittelupaikkoihin. Kysely suunnattiin erityisesti syksyn 2019 harjoittelupaikoille, mutta sitä pyrittiin levittämään myös aiemmin vieraskielisiä opiskelijoita rekrytoineisiin yrityksiin ja organisaatioihin. Aiemmin harjoittelupaikoista on kerätty palautetta esimerkiksi opiskelijoiden osaamisesta ja tehtävistä harjoittelun aikana, kun Oamkin edustaja on käynyt työpaikalla pitämässä harjoittelukeskustelun. Hankkeen kyselyllä saadaan useammasta työpaikasta tietoa kerralla ja voidaan tehdä tilastollista vertailua. Kyselyssä pyydettiin työnantajia arvioimaan muun muassa opiskelijoiden suomen kielen osaamista. Kyselyn tulokset saadaan analysoitua kevään 2020 aikana. Kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää syksyn 2020 ammattiharjoittelua suunniteltaessa, erityisesti suomen kielen oppimisen tukena.

Henkilökohtaisen tuen lisäksi opiskelijat ovat voineet hyödyntää työpajoja, joihin kaikki ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat on kutsuttu. Vuonna 2018 opiskelijoille järjestettiin pienimuotoinen rekrytointitilaisuus, jonne kutsuttiin yritysten edustajia ja työllistymistä tukevia tahoja, esimerkiksi TE-toimiston edustajia. Opiskelijoille on myös pyritty välittämään tietoa Oulun alueen lukuisista rekrytointitilaisuuksista ja työnhakua tukevista hankkeista, joissa opiskelijat ovat voineet muun muassa perehtyä työnhakuun Suomessa sekä pohtia omaa osaamistaan ja uratavoitteitaan. Opiskelijoille järjestettiin hankkeen aikana myös työpaja, jossa he pääsivät kehittämään työnhaun osaamistaan LinkedIn-työkalun avulla.

Vuoden 2019 aikana Oamkilla järjestettiin viisi avointa opinnäytetukipajaa. Keväällä 2019 toteutettu opinnäytetyötukipajan pilotti osoitti, että tukipajatoiminnassa toimi parhaiten malli, joka lähti liikkeelle jokaisen opiskelijan henkilökohtaisesta tilanteesta. Oamkin kohderyhmän opiskelijat saattavat olla hyvin eri vaiheessa opinnäytetyön työstämisessä johtuen esimerkiksi eri tutkinto-ohjelmien opintojen rytmityksestä. Osa opiskelijoista tarvitsi apua opinnäytetyön aiheen ideointiin tai sopivan toimeksiantajan etsimiseen, kun taas osa kaipasi apua tietopohjan kokoamiseen, lähteiden asianmukaiseen käyttöön, analyysin tekemiseen tai tekstin viimeistelyyn. Jokainen tukipajaan osallistunut opiskelija vaikutti tyytyväiseltä saamaansa tukeen ja koki sen edistäneen työn etenemistä. Positiivisen palautteen ansiosta hankkeessa aloitettu tukipajatoiminta Oamkilla tulee jatkumaan.

## Suomen kielen tukipajat ja yksilöllinen tuki

Oamkin yhtenä strategisena linjauksena digitaalisuuden ja TKI-toiminnan fokusoinnin lisäksi on kansainvälisyys (Oulun ammattikorkeakoulu 2016). Oamkilla on yli 20 vuoden kokemus vieraskielisen korkeakoulutuksen toteuttamisesta sekä kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden kanssa toimimisesta Oulussa. Lisäksi Oamkilla on keskeinen rooli maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden vastuukouluttajana koko Pohjois-Pohjanmaan alueella.

Opin portailta työelämään -hankkeessa järjestettiin projektisuunnitelman osatavoitteiden mukaisesti suomen kielen tukipajoja sekä yksilöllistä tukea ja ohjausta Oamkin kahdessa vieraskielisessä tutkinto-ohjelmassa: Degree Programme in International Business (DIB) ja Degree Programme in Information Technology (DIN). DIBin opintosuunnitelmassa suomen kielen opintoja on 12 opintopistettä ja DIN:n opintosuunnitelmassa 9 opintopistettä, joten suomen kielen lähtötaaso oli suurimmalla osalla opiskelijoista kielen taitotasoa A1–A2 eurooppalaisen viitekehyksen mukaan (Opetushallitus. Taitotasosteikko). Oli kuitenkin selvästi havaittavissa, että oma aktiivisuus ja harrastuneisuus suomen kielen opiskelussa oli opintojen edetessä lisännyt opiskelijoiden välisiä taitotasooeroja. Eräs opiskelija esimerkiksi suoritti samanaikaisesti DIB-koulutusohjelmaan kuuluvia suomen kielen opintoja, osallistui säännöllisesti Opin portailta työelämään -hankkeen työpajoihin sekä opiskeli avoimen yliopiston suomen kielen kurssilla. Tällainen opiskelija etenee luonnollisesti opinnoissaan huomattavasti muita nopeammin.

Suomen kielen työpajoja järjestettäessä Oamkissa pyrittiin huomioimaan opiskelijoiden omat työjärjestykset mahdollisuuksien mukaan. Vaikka työpajoista tiedotettiin säännöllisesti koko kohderyhmälle, valikoituivat joukosta melko pian aktiivisimmat osallistujat, joita työpajoissa oli keskimäärin kahdesta viiteen. Noin kahden tunnin työpajasessioiden lisäksi järjestettiin henkilökohtaisia ohjaustilanteita, joista erityisesti muutamat pidemmälle edistyneet opiskelijat kokivat hyötyvänsä eniten.

Suomen kielen työpajoissa pyrittiin tasapuolisesti harjoittamaan kaikkia kielen hallinnan eri osa-alueita: kuullun ja luetun ymmärtämistä, puhumista ja kirjoittamista – kutakin vuorollaan, yhdessä ja erikseen, menetelmiä vaihdellen. Sessioissa harjoiteltiin tekstien kääntämistä ja tuottamista, tehtiin kuuntelu- ja keskusteluharjoituksia, ääntämis- ja suullisia harjoituksia, kielioppi- ja rakenneharjoituksia ja sanastoharjoituksia sekä perehdyttiin puhekielen ja kirjoitetun kielen eroavaisuuksiin. Toisinaan keskusteltiin myös suomalaisen historiaan, yhteiskuntaan, opiskeluun, työelämään, kulttuuriin ja tapatietouteen (kulttuurikompetenssi) liit-

tyvistä asioista; tosin tässä vaiheessa kieli saattoi muuttua englanniksi, koska sanaston hallinta osoittautui liian vaikeaksi. Tunnelma suomen kielen työpajoissa on ollut keskusteleva, positiivinen ja utelias.

Kansainvälisillä tutkinto-opiskelijoilla on omat haasteensa suomen opiskelussa. Suomen opintoja on tutkinto-ohjelmissa 9–12 opintopistettä ja ne on siroteltu pitkälle ajalle. Siksi olisikin tärkeää, että opiskelijat voisivat aloittaa suomen kielen opinnot intensiivisesti ja tiiviissä tahdissa, jotta he rohkaistuisivat myös käyttämään kieltä ja kokisivat sen hyödyllisenä vuorovaikutusvälineenä heti kieliopintojen alusta alkaen. Erityisen haastavaa ja hankalaa opiskelijoiden mielestä oli päästä tai hakeutua luonnollisiin kielenkäyttötilanteisiin kantasuomalaisten kanssa.

Ohjauksen näkökulmasta oli tärkeää, että suomen kielen tukipajat saatiin sisällöllisesti vastaamaan opiskelijoiden toiveita. Ensimmäisen tukipajan aikana ohjaaja ja opiskelijat kartoittivat yhdessä ohjaukselliset tarpeet ja suomen kielen opiskelun painopistealueet. Vuorovaikutteinen ja osallistava lähestymistapa antoi näin opiskelijoille mahdollisuuden itse vaikuttaa opiskeluun, tulla kuulluksi ja esittää omakohtaisia suomen kielen opiskeluun liittyviä kokemuksia ja mielipiteitä. Tämän lisäksi opiskelijoiden ohjauksessa pyrittiin keskittymään siihen, miten opiskelijan kannattaa tulevaisuudessa edetä suomen kielen itseopiskelussa, jotta opiskelujatkumo olisi johdonmukaisesti etenevää ja itseohjautuvaa. Jatkoa ajatellen on myös tärkeää tiedottaa kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita siitä, missä kaikkialla on mahdollista jatkaa suomen kielen opintoja. Kevään 2020 aikana järjestetään edelleen suomen kielen tukipajoja ryhmässä ja henkilökohtaisesti sekä Café Lingua.

Suomen kielen tukea on tarjottu myös pilotoimalla Café Lingua -toimintaa Oamkillä. Vuoden 2019 aikana järjestettiin kaikkien hankkeen toimijoiden yhteisvoimin kaksi Café Linguaa, jonne kutsuttiin Oamkin, Diakin ja SDO:n opiskelijoita. Tutkinto-opiskelijoiden lisäksi tilaisuuteen kutsuttiin myös vaihto-opiskelijoita, joilta vaihto-opiskelua suunnittelevat, Suomessa opiskelevat opiskelijat pääsivät kysymään mahdollisista vaihtokohteista. Café Linguan aikana opiskelijat tutustuivat toisiinsa erilaisten kielipelien avulla. Suomalaiset opiskelijat saivat mahdollisuuden harjoitella vieraita kieliä, kun taas ulkomaiset opiskelijat pääsivät luokahuoneen ulkopuolelle harjoittelemaan suomea rohkaisevaan ja lämpimään ilmapiiriin.



## Mentorointi ja ryhmäytymisen tuki

Hankkeen aikana toteutetun kyselyn perusteella ulkomaalaistaustaiset opiskelijat kaipaavat lisäkontaktia suomalaisiin opiskelijoihin ja vapaa-ajalle oppilaitoksen järjestämää toimintaa, jossa kaikki opiskelijat voivat kohdata. Jo edellä mainittua Café Lingua -toimintaa voidaan pitää tällaisen ryhmäytymisen tukena. Oamkin siirtyminen Linnanmaalle yliopiston yhteyteen tulee helpottamaan kielikahvila-toimintaa jatkossa, kun kahvila voidaan järjestää yhteistyössä yliopiston kanssa. Ryhmäytymisen tukemiseksi hankkeessa käytiin myös pilotoimassa (hanketyöntekijöiden aloitteesta) monikulttuurisuusteemasta keskustelemista muun muassa sosiodraaman keinoin. Opiskelijoiden palautteen mukaan monikulttuurisessa ryhmässä toimimista ei juurikaan käsitellä oppilaitoksessa, vaikka se on opiskelijoiden päivittäistä arkea. Tapahtumaan valittiin yksi DIB-tutkinto-ohjelman luokka, ja hankkeessa suunniteltuna oli kiertää mahdollisimman monta ryhmää kevään 2020 aikana, mutta koronaviruksen leviämisen estämiseksi tehdyt toimenpiteet oppilaitoksissa estivät suunnitelman. Teemaa tullaan kuitenkin pitämään esillä, kun uudet monikulttuuriset opiskelijaryhmät aloittavat opintonsa syksyllä 2020.

Syksyllä 2019 opiskelijoilta kerättiin palautetta ja toivomuksia hankkeen toimenpiteistä. Kyselyssä kartoitettiin myös, kuinka moni opiskelija on kiinnostunut mentoroinnista: joko alkamaan mentoriksi tai pääsemään mentoroitavaksi. Kyselystä kävi ilmi, että mentoroinnista kiinnostuneita opiskelijoita oli useita kymmeniä. Täten mentorointi päätettiin aloittaa maaliskuussa 2020, kun Oamkin hankeryhmä oli saanut opiskelijoilta sitovat ilmoittautumiset toimintaan. Hankeryhmän yllätykseksi sitovia ilmoittautumisia saatiin vain yksi. Kyseiselle opiskelijalle tullaan järjestämään mentori hänen toiveidensa mukaan, mutta laajemman mentoritoiminnan aloittamista joudutaan pohtimaan oppilaitoksessa uudelleen syksyllä 2020.

## LÄHTEET

Opetushallitus. Taitotasosteikko. Saatavilla 19.3.2020 <http://www02.oph.fi/ops/taivotasosteikko.pdf>  
 Oulun ammattikorkeakoulu (2016). Elinvoimaa ja hyvinvointia pohjoiseen. Oulun ammattikorkeakoulun strategia 2017–2020. Saatavilla 19.3.2020 <https://www.oamk.fi/strategia/>

Sari Heinikoski, Anne Jauhonen ja Raisa Lantto

# SUOMEN DIAKONIAOPISTOSSA

Suomen Diakoniaopistossa Opin portailta työelämään -hankkeessa tavoitteena on ollut tukea opiskelijoiden kykyä selvitä loppuvaiheen opinnoissa. Tavoitteena on ollut tukea opiskelijoita myös etenemään kohti opintojen loppuvaihetta. Tukea annettiin sekä tutkintokoulutuksen aikana että työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana ja myös valmistumisvaiheessa. Tukea haluttiin antaa kaikille sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteutumisessa ja onnistumisessa että näyttösuunnitelmien laatimisessa. Osa kohderyhmän opiskelijoista toivoi voivansa suorittaa osan opinnoistaan oppisopimuksella. Heille tukea annettiin oppisopimuspaikan löytämisessä.

Tukipajojen lisäksi kohderyhmän opiskelijoita tuettiin myös löytämään oma paikkansa työelämästä. Tavoitteena on ollut tukea sitä, että opiskelijat voisivat muodostaa hyviä kontakteja työelämään jo ennen valmistumista ammattiin. Tavoitteena oli tukea myös työnhakutaitoja ja henkilökohtaista urasuunnittelua. Erityisesti oppisopimusopiskelu toimi siltana työelämään. Molemmat hankkeen aikana oppisopimukseen siirtyneet opiskelijat työllistyivät oppisopimuspaikkaansa opintojen päätyttyä.

Suomen Diakoniaopiston Oulun kampuksen kaikkien opiskelijoiden tiimityövalmiuksia pyrittiin tukemaan hanketyönä. Tämä toteutui hankehenkilökunnan ohjaamana työskentelynä opiskelijaryhmissä.

Hankkeen kohderyhmän opiskelijat ovat opiskelleet joko sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa (lähihoitaja) tai kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa (lastenohjaaja). Kumpikin tutkinto on 180 osaamispisteen laajuinen ja sisältää sekä ammatillisia tutkinnonosia että yhteisiä tutkinnonosia. Opiskelu lähihoitajaksi tai lastenohjaajaksi kestää keskimäärin 2–3 vuotta.

Ammatillinen tutkinnonosa alkaa siten, että asioita opiskellaan opettajien johdolla ja opiskelukavereiden kanssa muodostetuissa tiimeissä. Erilaiset oppimisympäristöt ovat käytössä, samoin monenlaiset menetelmät. Myös tenttejä ja erilaisia kirjallisia tehtäviä kuuluu tähän opintojen vaiheeseen, jota kutsutaan myös tutkintokoulutukseksi. Ammatillinen tutkinnonosa päättyy työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, jolloin opiskelija opiskelee asioita työpaikkaohjaajien johdolla esimerkiksi erilaisissa varhaiskasvatuksen ja hoitotyön työympäristöissä. Opiske-

lija harjoittelee toimimaan osana työyhteisöä kyseisen tutkinnonosan ammattitaitovaatimusten mukaisesti.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen päättyy osaamisen osoittamiseen eli näyttöön, joka kestää useita työpäiviä. Ennen näytön alkua opiskelija suunnittelee, miten aikoo osaamisensa näyttää. Näyttösuunnitelma on yleensä kirjallinen tuotos, mutta se voi olla myös esimerkiksi video. Yleensä opiskelijat tekevät kirjallisen näyttösuunnitelman Wilmaan. Osaaminen yhteisten tutkinnonosien osalta voidaan näyttää myös perinteisessä tentissä oppilaitoksessa, eikä niihin välttämättä sisälly opiskelua työpaikoilla. Yhteisten tutkinnonosien osaamistavoitteiden on tarkoitus antaa myös jatko-opintovalmiuksia. Näissä tutkinnonosissa opiskellaan esimerkiksi kieliä ja matemaattisia aineita.

Jos opiskelija opiskelee oppisopimuksella, opettajien johdolla tapahtuva oppiminen on vähäisempää ja oppiminen tapahtuu pääosin työpaikalla nimetyn työpaikkaohjaajan tukemana. Joitakin opintokokonaisuuksia opiskellaan kuitenkin myös oppilaitosympäristössä suunnitelmassa sovittujen aikataulujen mukaisesti. Oppisopimusopiskeluun voi kuulua lähipäivien lisäksi myös omaan työhön liittyviä oppimistehtäviä ja verkko-opintoja. Näyttösuunnitelmien tekeminen kuuluu kuitenkin myös oppisopimusopiskelijan tehtäviin. Ohjaava opettaja ja nimetty työpaikkaohjaaja toimivat opiskelijan tukena opintojen ajan.

## **Opintojen loppuvaiheen tuki ja yksilöllinen ohjaus**

Suomen Diakoniaopiston Oulun kampuksella hankkeen merkittävimmäksi toimeksi kehittyi tuki, jota annettiin niin tukipajoissa oppilaitoksen tiloissa kuin käynneillä työpaikoilla silloin, kun opiskelijalla oli työpaikalla tapahtuvan oppimisen jakso. Toteutimme tukipajoja hanketyöntekijöiden yhteistyönä välillä viikoittain, välillä harvemmin. Joinakin viikkoina tukipajoja järjestettiin useiden tuntien ajan. Tiedotimme, että tukipajassa voi saada apua kaikkiin opinnoissa nouseviin kysymyksiin.

Alkuvaiheen tiedottavien ja kartoittavien tukipajojen jälkeen suunnittelimme tukipajat opiskelijoilta tulleiden toiveiden mukaan. Ensimmäisissä tukipajoissa keräsimme opiskelijoilta itseltään näkemyksiä ja toiveita siitä, millaiseen tukeen heillä olisi tarvetta. Hankkeen ensimmäisen syyslukukauden aikana tukipajojen viikoittaiset aiheet määräytyivät näiden toiveiden mukaan. Aluksi opiskelijoiden määrittelemiä aiheita olivat esimerkiksi lapsihavainnointitehtävät. Opiskelijat toivoivat myös, että suomen kieltä voisi vahvistaa tukipajassa. Toivottiin myös keskusteluharjoituksia joidenkin aiheiden ympärillä pienissä ryhmissä. Kirjoitta-

misen taidon harjoittaminen oli keskeinen toive. Matemaattiset termit tuottivat vaikeuksia ymmärtämiselle, ja lääkelaskujen harjoittamista pidettiin myös tärkeänä aiheena. Yleisesti opiskelijat esittivät toiveena myös, että opettajat puhuisivat hitaammin ja yleiskielellä, ei murteilla. Selkokielen tarve nousi voimakkaasti esille. Niinpä opintoja tuettiin myös selkokielistämällä oppimateriaalia.

Tukipajoissa opiskelijoita informoitiin myös mahdollisuudesta suorittaa osa opinnoistaan oppisopimuskoulutuksena. Heille tarjottiin apua oppisopimuspaikan hankintaan. Yleensä opiskelijat etsivät oppisopimuspaikkansa itse, mutta nyt meillä oli hanketyön avulla mahdollista aktiivisesti kontaktoida työpaikkoja ja etsiä oppisopimuspaikkoja kohderyhmämme opiskelijoille. Työhaastatteluakin harjoiteltiin.

Tukipajojen määrässä ylitimme hankesuunnitelman. Suunnitelmassa oli kaavailtu, että lukuvuoden käynnistyttyä syys- ja lokakuussa tukipajoja järjestetään kolme oppituntia viikoittain. Siitä eteenpäin tukipajat olisi harvennettu kolmeen oppituntiin joka toinen viikko. Näin oli suunniteltu sen takia, että aiemman kokemuksen perusteella tuen tarve on suurimmillaan ja opiskelijat aktiivisimmillaan osallistumaan juuri alkulukuvuodesta. Hankkeen ensimmäisenä lukukautena tukipajojen toteutunut tahti oli kuitenkin keskimäärin 7–8 oppituntia (5–6 tuntia) viikossa. Määrä selittyy sillä, että jo alkuvaiheessa huomasimme, että yhteisten tukipajojen lisäksi on järkevää järjestää kohdennettuja tukipajoja tietyille opiskelijoille tai opiskelijaryhmille, koska heidän tuen tarpeensa olivat erilaisia. Tukipajojen kohdentaminen tietyille opiskelijoille tai opiskelijaryhmille johtui myös niistä ongelmista, jotka syntyivät opiskelijoiden lukujärjestyksistä. Maahanmuuttaja- tai romanitautaisia opiskelijoita oli kaikkiaan kahdeksassa ryhmässä, joten yhteisen ajan löytäminen kaikkien lukujärjestyksiin oli vaikeaa.

Hankeajan ensimmäisen syyslukukauden alusta alkaen kaikille yhteinen tukipaja sijoitettiin opiskelijoiden lukujärjestyksiin maanantaiaamuihin. Ensimmäiseen tukipajaan saapuivat kaikki maahanmuuttajataustaiset opiskelijat eri ryhmistä; heitä oli 13 opiskelijaa. Myöhemminkin oli vielä joitakin tukipajoja, joissa mukana oli useita opiskelijoita. Hyvin alkuvaiheessa aloitimme kuitenkin myös yksilöllisemmät tukipajat rinnan yleisten tukipajojen kanssa. Syyslukukauden edetessä tällaiset kohdennetut tukipajat vain yleistyivät. Ne olivat kohdennettuja sekä aiheidensa puolesta että osallistujien puolesta. Monia tukipajoja järjestimme näin; osallistujia oli 1–5 opiskelijaa. Tuki oli hyvin yksilöllistä opiskelijan tarpeista lähtevää. Kaikkiaan hankkeen aikana tuettiin lähes 20 maahanmuuttajataustaisen opiskelijan opintoja.

Tärkeimmäksi muodostui ammatillisten aineiden opettajan antama tuki. Opinpolun eri vaiheissa ja varsinkin loppuvaiheen opinnoissa tuen tarpeet kohdistuvat usein sellaisiin ammatillisiin sisältöihin, joihin asiantuntevan tuen voi antaa vain aiheen substanssin tunteva opettaja. Osittain näissä tuen muodoissa teimme yhteistyötä tiiminä, mukana oli ammatillisten aineitten opettaja ja S2-opettaja. Joskus opiskelijoiden tukena oltiin myös toisten opettajien oppituntien aikana. Tarvetta tälle havaittiin erityisesti silloin, kun opettaja opetti etänä ja opiskelijoilla oli vaikeuksia seurata opetusta ilman aiemmin annettua materiaalia.

Tukipajoissa opastettiin tehtävissä, selitettiin kurssimateriaaleja ja varmistettiin ymmärtämistä. Muiden opettajien laatimaa oppimateriaalia selkiytettiin, sanastoa ja käsitteitä avattiin. Kotitehtäviäkin annettiin. Autoimme opiskelijoita suomen kielen ymmärtämisessä ja tuottamisessa, kirjallisten näyttösuunnitelmien laatimisessa, tuleviin tentteihin valmistautumisessa ja joidenkin tenttikysymysten selkiyttämisessä. Selkiyttämistä tarvittiin erityisesti lääkehoidon verkkokurssin tentissä, jossa opiskelijan pitää tietää, onko väittämä oikein vai väärin.

Kun opiskelija oli laatimassa näyttösuunnitelmaa, häneltä kysyttiin esimerkiksi, miten hän suunnittelee työtään näytössä. Kun hän sitten kertoi asioita, häntä kehoitettiin seuraavaksi myös kirjoittamaan samat asiat. Jonkin verran annettiin apua lauseiden muotoilemisessa, koska näyttösuunnitelmalla opiskelija ei vielä osoita osaamistaan. Sitä ei arvioida. Pääasia on, että ohjaaja, opiskelija ja opettaja ymmärtävät, mitä opiskelija aikoo tehdä näytön aikana.

Opiskelijat tekivät tukipajoissa rästiin jääneitä tenttejään, valmistautuivat tuleviin tentteihin ja tekivät harjoitustenttejä. Tuleviin tentteihin opiskelija valmistautui niin, että kävi läpi oppikirjaa ja muuta oppimateriaalia. Tiedon fokusointi runsaasta lähdemateriaalista on havaittu tärkeäksi tuen keinoksi. Siitä syystä opiskelijoita autettiin keskittymään tärkeimpiin asioihin, kun he valmistautuivat tentteihin. Tukipajan ohjaaja ei tiennyt tentissä olevia kysymyksiä. Opiskelijalle saatettiin antaa myös kotiin luettelo kysymyksistä, joihin vastauksia etsimällä hän pystyi valmistautumaan tenttiin. Opiskelijoita autettiin löytämään hyvää ja selkeää materiaalia netistä. Lääkelaskuissakin tuettiin.

Opiskelijalla saattoi olla myös muita tehtäviä, joiden tekemiseen hän tarvitsi apua. Jonkin opintokokonaisuuden opettaja oli pyytänyt häntä täydentämään vastauksiaan. Opiskelijan kanssa luettiin yhdessä opettajan kirjallisia täydennyspyyntöjä. Joissakin tilanteissa ilmeni, että opiskelija ei ollut ymmärtänyt kysymystä oikein ja oli siksi vastannut hieman aiheen vierestä. Opiskelijoita autettiin myös tietoteknisissä ongelmissa tai ohjattiin hakemaan apua muulta henkilökun-

nalta. Opiskelijoita autettiin yhteydenotoissa työpaikoille puhelimitse tai sähköpostin lähettämässä.

Opintojen viivästyessä useampi opiskelija tavoitti muut ryhmässä olevat opiskelijat tukipajoihin osallistumalla. Lisäksi kolme neljä opiskelijaa innostui kokoon-tumaan myös vapaa-ajallaan yhden opiskelijan kotona; näin he valmistautuivat toisiaan tukien tulossa oleviin tentteihin. Opiskelijoita rohkaistiin omiin kysymyksiin ja tuettiin itseohjautuvuuteen. Siitä merkittävänä tuloksena voi pitää opiskelijoiden vertaistuen syntymistä ja vertaisoppimista.

Tukipajoissa reagoitiin nopeasti opiskelijoilta tulleisiin pyyntöihin tai heillä havaittuihin tuen tarpeisiin, mistä tieto saattoi tulla myös oppilaitoksen henkilökunnalta tai työpaikkaohjaajalta. Opiskelijat antoivat positiivista palautetta tuen muodoista ja tehokkuudesta. Siitä osoituksena voi pitää myös sitä, että osa heistä aktivoitui myös itse tukemaan toisiaan omaehtoisissa tukipajoissa opiskelijoiden kotona tai oppilaitoksen yleisissä tiloissa.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen (TTO) ohjausta ja tukea suunniteltiin yhdessä opiskelijoiden ja oppilaitoksen henkilökunnan kanssa sekä työpaikan ohjaajan kanssa. Hankehenkilökunta ohjasi TTO-jaksojen aikaisissa kirjallisissa tehtävissä ja osallistui myös TTO-jaksojen välireflektioilaisuuksiin. Tutkinno-sien kriteerit ovat vaikeasti avautuvaa kieltä niiden korkean abstraktiotason vuoksi. Näyttöinfoissa ja työssäoppimisen infoissa oltiinkin maahanmuuttajataus-taisten opiskelijoiden tukena. Näyttösuunnitelmia avustettiin tekemään sähköisiä työkaluja käyttäen. Myös selkokielisen opiskelumateriaalin löytämiseen ohjattiin.

Työpaikoilla esiteltiin kielitaidon arviointilomaketta, mikäli ohjaaja tai opiskelija oli kokenut, että kielitaidon puutteellisuus oli haittana opiskelussa. Työpai-koilla käytiin ylimääräisiä ohjauskäyntejä silloin, kun opiskelijan suomen kielen taidossa oli todettu vakavia puutteita. Käyntien tarkoituksena oli havainnoida ja keskustella tarkemmin, missä tilanteissa kielitaidon puutteet erityisesti näkyivät.

Opiskelijoille järjestettiin mahdollisuus myös erikseen kielen tukeen. Opiskeli-joita ohjattiin osallistumaan suomi toisena kielenä -kurssille joko lähiopetukseen tai verkkokurssille. Myös ruotsin kielen opiskelumahdollisuuksia selvitettiin. Op-pilaitoksen yhteistä kirjallisen työn ohjetta avattiin. Suomi toisena kielenä -op-pimisen tueksi järjestettiin erillisiä S2-tukipajoja. Niillä reagoitiin opiskelijoilta tulleeseen toiveeseen saada lisäopetusta suomen kielen rakenteisiin, kirjoittami-seen, sanastoon ja puhumiseen. S2-tukipajojen aiheita oli juuri kirjoittamisen taito, jossa annettiin yksilöllistä ohjausta ja palautetta opiskelijoiden tuottamista teksteistä ja ohjattiin niiden kieliasussa. Kielen rakenteista annettiin teorian tietoa ja ohjattiin harjoituksiin tukipajoissa ja itsenäisesti omalla ajalla. Opiskelijat ohjat-

tiin käyttämään S2-oppikirjoja ja harjoituskirjoja sekä verkosta löytyvää materiaalia. Myös TTO-jaksolla tarvittavaa kirjaamisen taitoa ja toisaalta myös suullista raportointia kollegalle työpaikalla harjoiteltiin. Puhumista harjoiteltiin. Ammattillista sanastoa kartutettiin.

Jo hankkeen alkuvaiheessa tukipajatoiminnan käynnistyttyä havaittiin, että opiskelijoiden tuen tarpeet ovat hyvin yksilöllisiä. Tukipajatoiminta muotoutui hyvin nopeasti sellaiseksi, että osallistujia saattoi olla pari kolme opiskelijaa, jotka olivat samassa vaiheessa opinnoissaan. Toisaalta tarvetta myös aivan henkilökohtaiseen ja yksilölliseen tukeen ja ohjaukseen ilmeni runsaasti. Yleisimmin tukea ja ohjausta annettiin nimenomaan yhdelle opiskelijalle kerrallaan. Joskus keskusteltiin myös opiskelijan elämäntilanteesta ja tuettiin siinä.

## Ryhmäytymisen tuki

Suomen Diakoniaopistossa opiskelijat tekevät työtä suhteellisen paljon tiimeissä. Kokemuksemme mukaan vaikeuksia tiimeissä syntyy erityisesti silloin, kun kaikki eivät sitoudu tehtäviin samanlaisella tarmolla. Vaikeuksia voi tulla myös silloin, jos esimerkiksi tiimissä ei ole vahvaa yhteistä kieltä. Joskus on ilmennyt myös vastahakoisuutta erilaisia tiimin jäseniä kohtaan. Yhtenä hankkeen toimenä päätettiin siksi keskittyä hankkeen toisen lukukauden aikana myös tiimityöskentelyn tukemiseen kaikissa uusissa sekä toisen vuoden opiskelijaryhmissä.

Kaksi hanketyöntekijää vieraili kaikissa aloittavissa opiskelijaryhmissä kahdesti lukukauden aikana selvittämässä opiskelijoiden kokemuksia tiimityöstä. Keskustelun lisäksi opiskelijoille annettiin uusia ja erilaisia tiimitöitä, esimerkiksi sillan rakentaminen sanomalehtipaperista. Opiskelijoille annettiin myös tehtäväksi havainnoida tiimityöskentelyyn liittyviä asioita työpaikalla tapahtuvan jakson aikana, kotona tai harrastuksissa. Toisella tapaamiskerralla keskusteltiin opiskelijoiden kokemuksista näiden havaintojen pohjalta sekä esiteltiin joitakin ajatuksia Onnistu tiimityössä -kirjan pohjalta.

Yksi hanketyöntekijä kävi myös toisen vuoden opiskelijaryhmissä yhden kerran lukuvuoden aikana. Sisältö käynneillä oli suunnilleen sama kuin ensimmäisen vuoden opiskelijaryhmissä. Tarkoitus oli saada opiskelijat miettimään, miksi kannattaa tehdä tiimityötä ja kehittää tiimityövalmiuksia. Lisäksi mietittiin sitä, mitkä asiat edistävät tiimityötä ja mitkä estävät sitä.

Tuntien lopussa opiskelijat saivat kirjoittaa palautetta ajatuksistaan. Opiskelijat toivat palautekyselyissä esille sitä, että oppivat tämän työskentelyn kautta kuuntelemaan enemmän muita. Myös tiimityön voima ja hauskuus tuli esille. "Yhdessä pätkäilemällä saa tuloksia aikaan", eräs opiskelija tiivistä asian.



KUVA 1. Tiimityön harjoittelua

## Oppilaitoksen henkilökunnan yhteistyö

Useissa tilanteissa tehtiin yhteistyötä työpaikkaohjaajien lisäksi myös työpaikalla tapahtuvaa oppimista ohjaavien opettajien, omaopettajan ja opinto-ohjaajan kanssa. Näin toimittiin esimerkiksi silloin, kun mietittiin opiskelijan motivaatiota alalle. Parin opiskelijan kohdalla tultiin näiden keskustelujen myötä siihen tulokseen, että opiskelijan on parasta keskeyttää opinnot ainakin sillä erää. Yksilöllisesti opiskelijoita pyrittiin ohjaamaan myös sen jälkeen, kun opiskelija oli päättänyt



erota oppilaitoksesta. Eräs opintonsa keskeyttänyt opiskelija ohjattiin toisen maahanmuuttajataustaisia henkilöitä tukevan hankkeen asiakkaaksi.

Hankkeen puitteissa resurssia kohdistettiin siis tiimityöhön myös oppilaitoksen henkilökunnan kanssa. Yhteistyötä käynnistettiin yksittäisten opiskelijoiden opintojen uudelleen poluttamiseksi, annettavan tuen tarpeen hahmottamiseksi ja ajoittamiseksi sekä työssä oppimisen tukemiseksi. Hanketyöntekijät suunnittelivat opinto-ohjaajan ja omaopettajan kanssa maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden henkilökohtaisia opintopolkuja.

Muutenkin oppilaitoksen henkilökunnan kanssa käytiin keskustelua maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opintoihin liittyvistä asioista. Osa opettajista tuli tietoiseksi siitä, että hankerahoituksen avulla voidaan tukea myös opettajia opetuksen toteuttamisessa. Jollakin oppitunnillakin käytiin seuraamassa maahanmuuttajataustaisen opiskelijan toimintaa tuen tarpeen kartoittamiseksi.

Hanketyöntekijämme laati yhdessä Diakin hanketyöntekijän kanssa ohjeistusta Diakin ja SDO:n opettajille tenttikäytäntöjä varten. Tenttikäytännöistä ja suullisesta täydentämisestä jaettiin infoa sekä opiskelijoille että henkilökunnalle.

## **Hankkeen toimilla on vaikuttavuutta**

Opin portailta työelämään -hankkeen myötä vahvistui entisestään käsitys siitä, miten erityisesti maahanmuuttajataustaiset opiskelijat tarvitsevat opinnoissaan yksilöllistä tukea, jos suomen kieli ei ole vielä riittävästi hallussa. Opiskelijat toivat esille sen, miten oppitunnilla usein tuntuu kiusalliselta keskeyttää opetus ja kysyä, jos ei ymmärrä. Opiskeltavat asiat avautuvat eri tavalla, kun opiskelija kokee, että opettajalla on oikeasti aikaa hänen kysymyksilleen ja kun opettaja selittää asiat selkeästi ja hitaasti. Tämä toteutui tukipajoissa, joista useat opiskelijat olivat todella kiitollisia.

Selkokieli havaittiin hankkeen aikana erittäin tarpeelliseksi työkaluksi. Selkokieltä käytettiin aktiivisesti ohjauksen apuna tukipajoissa. Hanketyönä päädyttiin myös selkokielistämään sellaista oppimateriaalia, joka tulee olemaan opiskelijoiden käytössä myös tulevaisuudessa. Materiaalin selkiyttämistä on tarkoitus jatkaa myös hankkeen jälkeen. Hankkeen suomalla resurssilla kyettiin perehdyttämään myös SDO:n opetuksen ja ohjauksen henkilökuntaa kielitietoisuuteen sekä selkokielen perusteisiin. Tämä on merkittävä tulos hankkeen toimien juurruttamisessa oman organisaatiomme käytänteisiin.

Valmistumisvaiheessa olevat opiskelijat tarvitsivat tukea myös työpaikkojen hakemisessa, ja sitä he myös saivat. Hanketyöntekijä ohjasi työnhaussa ja lupautui

toimimaan tarvittaessa suosittelijana. Aktiivinen oppisopimuspaikkojen etsiminen auttoi kahta opiskelijaa saamaan oppisopimuspaikan opintojen loppuajaksi. Molemmat työllistyivät myös oppisopimuspaikkoihin suoritettuaan opintonsa loppuun. Vaikka oppisopimuksen solmimisen kynnyksessä voi osalla työnantajia olla korkea, niin toteutuessaan ne lähes aina tähtäävät siihen, että opiskelija työllistyy yritykseen. Oppisopimus toimii siis hyvin työllistymisen väylänä.

Oppisopimusopinnot sopivat hyvin maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille, koska opiskelu tapahtuu pääosin autenttisessa työympäristössä. Oppisopimus antaa mahdollisuuden opiskelijalle hankkia tietoa, taitoa ja osaamista omassa tahdissaan ja edetä näyttöön sitten kun työpaikkaohjaaja ja ohjaava opettaja toteavat, että osaamista on riittävästi. Työpaikka tarjoaa myös hyvän ympäristön alan saamisen oppimiseen osana työn tekemistä. Toki onnistuminen edellyttää opiskelijan oman motivaation lisäksi myös laadukasta ohjausta.

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaus työpaikoilla on teemana mukana työpaikkaohjaajakoulutuksessa ja sitä on tarkoitus edelleen kehittää Suomen Diakoniaopistossa kehittämisrahoituksen turvin vuoden 2020 aikana. Lisäksi hankkeen aikana yksi hanketyöntekijä kävi pitämässä Suomen Diakoniaopiston ja OSAOn yhteistyössä järjestämässä työpaikkaohjaajakoulutuksessa Monikulttuurien ohjaus työpaikoilla -osion.

Hankkeen aikana tuen piirissä oli 20 opiskelijaa, joista 11 sai opintonsa päätökseen ja siirtyi työelämään tai on valmistumassa kevään 2020 aikana. Neljän opiskelijan opinnot jatkuvat vielä hankkeen jälkeen. Neljäsosa osallistuneista opiskelijoista keskeytti opintonsa huolimatta annetusta tuesta. Suurin osa heistä polutettiin jatkamaan koulutuksiin, jotka paremmin sopivat heidän tavoitteisiinsa, kielitaidon tasoonsa ja oppimisvalmiuksiin.

Suomen Diakoniaopiston arvot ovat rohkeus, kohtaaminen ja ihmisarvo. SDO:n tavoite on olla opiskelijoille, yrityksille ja henkilöstölle oppimisyhteisö, joka erottautuu aidolla ja välittävällä kohtaamisella. Opin portailta työelämään -hanke on antanut mahdollisuuden kohdistaa lisäresursseja maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille SDO:n strategian mukaisesti.

## **OSA 2**

### TIE AUKI TYÖELÄMÄÄN

Anna Alapeteri, Anne Jauhonen, Katja Nuottila ja Marja Pinolehto

# TAITAVAKSI TYÖNHAKIJAKSI HANKKEEN TUELLA

2020-luvun Suomessa koetaan työvoimapulaa usealla alalla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019), minkä vuoksi suomalaiset työmarkkinat saattavat näyttäytyä ulkomaalaistaustaisille työnhakijoille lupaavilta. Esimerkiksi lähi- ja sairaanhoitajat työllistyvät oman alansa työtehtäviin jo opiskeluaikana, ja ohjelmointialalla on pulaa pätevistä työntekijöistä. Toisaalta Suomenkin työmarkkinoilla näkyy polarisoitumista; osa töistä katoaa kokonaan ja esimerkiksi keskipalkkaiset työt ovat vähentyneet (Obstbaum & Vanhala 2016).

Vaikka usealla alalla opiskelijat pääsevät sujuvasti suomalaisen työelämään suoraan opinnoista, tai jopa jo opintojen aikana, joillakin aloilla kilpailu työpai-koista on kiivasta. Erityisesti silloin, kun kilpailu työpaikoista on kovaa, on tärkeää oppia työnhakutaitoja – esimerkiksi miten työmarkkinoilla voi erottautua muista tullakseen valituksi haluamaansa työtehtävään. Hyvien työnhakutaitojen oppiminen jo opintojen aikana onkin oleellinen osa opiskelijan osaamispalettia.

Oman osaamisensa osoittaminen on monelle uransa alkuvaiheessa olevalle tulevaisuuden ammattilaiselle haastavaa, mutta erityisen haastavaa se on ulkomaistaustaiselle työnhakijalle. Työnhakuun liittyvät haasteet voivat liittyä (joko) työntekijään, esimerkiksi häneen osaamiseensa tai verkostoihin, tai työnantajan valmiuksiin, asenteisiin ja odotuksiin.

Opin portailta työelämään -hankkeessa on toteutettu maahanmuuttajataustaisille Oulun ammattikorkeakoulun (Oamk) kansainvälisissä tutkinto-ohjelmissa opiskeleville, Suomen Diakoniaopiston (SDO) ja Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) opiskelijoille erilaisia tukitoimintoja ja tapahtumia, joiden avulla heidän on ollut mahdollista kehittää työnhakutaitoja ja tutustua suomalaiseen työelämään. Hankkeessa on pyritty lisäämään työelämän ja opiskelijoiden kohtaamisia muun muassa järjestämällä työpaikkavierailuja ja monikulttuurisuuteen liittyviä tilaisuuksia. Tavoitteena on ollut sekä lisätä opiskelijoiden tietoa suomalaisissa organisaatioissa työskentelemisestä että lisätä kulttuurisensitiivisyyttä suomalaisille työpaikoille.

## **Maahanmuuttajataustaisen työnhakijan haasteet työnhaussa**

Maahanmuuttajataustaisen työnhakijan haasteita voidaan tarkastella sekä työnhakijan että työnantajan näkökulmasta. Ensinnäkin ulkomaalaistaustaiselle työnhakijalle haasteita voivat luoda suomalaiset työnhakukäytännöt ja -prosessit. Ulkomaalaistaustaiselle työnhakijalle voi olla epäselvää esimerkiksi se, mistä ja miten Suomessa voi hakea töitä. Useilla aloilla hyvistä ammatillisista verkostoista on apua, mutta ulkomaalaistaustaiselta opiskelijalta nämä verkostot puuttuvat eikä hän välttämättä ehdi rakentaa niitä opintojen aikana.

Toinen työnhaun haaste liittyy työnhakijan koulutus- ja työtaustaan. Jos esimerkiksi osa työnhakijan koulutuksesta ja työkokemuksesta on hankittu hakijan synnyinmaassa, osaamisen todentaminen tai esille tuominen voi olla hankalaa suomalaisilla työmarkkinoilla.

Kolmas haaste liittyy suomalaisessa työelämässä vaadittuihin taitoihin ja osaamiseen. Moni uraansa aloittava vastavalmistunut opiskelija saattaa törmätä tilanteeseen, jossa työnantajien odotukset ja vaatimukset vastavalmistuneen tiedoista ja taidoista eivät välttämättä ole realistisia. Vaadittavaa työkokemusta tai osaamista on hankala saada, jos työnantajat eivät ole valmiita tarjoamaan työharjoittelupaikkoja nuorille tai työllistämään vastavalmistuneita.

Ulkomaalaistaustaiselle työnhakijalle haasteita voivat luoda erityisesti suomalaisessa työelämässä vaaditut kieli- ja viestintätaidot. Suomessa toimii useita kansainvälisillä markkinoilla toimivia yrityksiä, joiden työkieli on englanti, mutta omalta opiskelupaikkakunnalta sellaista ei välttämättä löydy helposti. Ulkomaalaistaustaisen työnhakijan työllistyminen voi myös olla vaikeaa, jos työnhakijalla ei ole riittävää suomen kielen taitoa tullakseen valituksi työhön. Riittävän kielitaidon määrittely saattaa olla työnantajallekin haasteellinen tehtävä.

Työnantajan näkökulmasta työllistämistä voivat hidastaa asenteet ja ennakkoluulot ulkomaalaistaustaista työnhakijaa kohtaan. Työnantaja voi kokea ensimmäisen maahanmuuttajataustaisen palkkaamisen haasteellisena. Usein taustalla saattaa olla tietämättömyys ja omat sekä organisaation asenteet uutta kulttuuria kohtaan. Yritys saattaa arastella ulkomaalaistaustaisen harjoittelijan ottamista, jos yrityksen edustaja kokee, että hänen kielitaitonsa ei riitä ohjaamiseen vieraalla kielellä. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä jo äärimmilleen venytetyt resurssit voivat myös olla esteenä sille, että yritys uskaltaisi ottaa harjoittelijan – varsinkin jos kyseessä on harjoittelija, joka saattaa tarvita tukea enemmän.

## **Työllistymisen ongelmista ratkaisuihin**

Opin portailta työelämään -hankkeen avulla kolmen oppilaitoksen opiskelijoille on pystytty tarjoamaan oppilaitoksen yleisen työllistymisen tuen lisäksi opiskelija-kohtaista tukea esimerkiksi vahvistamalla oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä, tarjoamalla työnhakun tukipajatoimintaa ja tukemalla opiskelijaa ja työnantajaa harjoittelupaikoissa.

Hankkeen tavoitteisiin on kuulunut muun muassa oppilaitosten ja työelämän yhteistyön tiivistäminen. Suomen Diakoniaopiston ja Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoille on muun muassa järjestetty tutustumiskäyntejä sosiaali- ja terveysalan työpaikkoihin. Opiskelijat ovat tutustumiskäyntien avulla konkreettisesti tutustuneet työpaikkojen toimintaan ja ovat saaneet esittää työllistymiseen ja työn tekemiseen liittyviä kysymyksiä, joita heillä ei ilman tutustumiskäyntejä olisi ollut mahdollista esittää. Tutustumiskäyntien ansiosta useampi Suomen Diakoniaopiston opiskelija on saanut lähihoitajan keikkatöitä jo opiskeluaikana. Lisäksi useat Suomen Diakoniaopiston ja Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat ovat saaneet myös pidempiaikaista työtä niistä työpaikoista, joissa ovat olleet työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoilla ja harjoitteluissa.

Oulun ammattikorkeakoululla on hankkeen aikana pohdittu erilaisia tapoja ja lisätä erityisesti ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden kosketuspintoja työelämään. Opinnot ovat lähtökohtaisesti työelämlähtöisiä, ja työelämäyhteistyötä pyritään sisällyttämään opintoihin mahdollisimman paljon. Opiskelijat tekevät yrityksille opintojaksojen aikana esimerkiksi liiketoimintasuunnitelmia tai markkina-analyyskejä. Opintoihin kuuluu myös yritysten edustajien vierailuja tai vierailuja yritysten tiloihin. Esimerkiksi keväällä 2019 osa kv-tutkinto-opiskelijoista tutustui Polarin toimintaan paikan päällä. Lisäksi Oamk järjestää vuosittain Tuuni-tapahtuman, jonne kutsutaan yritysten edustajia esittelemään toimintaansa. Hankkeessa on pyritty myös tiivistämään yhteistyötä Oamkin alumnien kanssa ja kerätty ura- ja työharjoittelutarinoita entisiltä ja nykyisiltä Oamkin opiskelijoilta keväen 2020 aikana.

Opin portailta työelämään -hankkeessa kehiteltiin vuonna 2019 uudenlainen konsepti opiskelijoiden ja työelämän edustajien kohtaamiseen. Café Lingua, kulttuurit kohtaavat -tapahtumaan 13.2.2019 kutsuttiin opiskelijoita ja työelämän edustajia seminaariin, kulttuurikahvilaan, rekrytorille ja koulutusmaistiaiseen, jossa kerrottiin tulevasta monikulttuurisuuskoulutuksista. Rekrytorilla terveys- ja sosiaalialan ja ITC-alan yritykset sekä TE-palvelut esittelivät opiskelijoille toimintaansa ja kertoivat työllistymismahdollisuuksista. Kulttuurikahvila tarjosi koh-

taamispaikan osallistujille kielipöytien ja kahvikupposen ääressä. Kielipöydissä osallistujilla oli mahdollisuus tutustua vieraisiin kieliin ja kulttuureihin. Tilaisuuteen kutsuttiin niin Oamkin, Diakin kuin SDO:nkin opiskelijat. Tilaisuus lisäsi opiskelijoiden tietämystä alueella toimivista yrityksistä. Työnantajien tietoisuus oppilaitoksissa opiskelevista opiskelijoista ja heidän opintojen sisällöistä karttui.

Kaikkien hankkeessa mukana olleiden oppilaitosten opiskelijoita on myös rohkaistu osallistumaan erilaisiin rekrytointitapahtumiin Oulun alueella. Oamkin opiskelijoille ovat tulleet tutuksi esimerkiksi Oulu Entrepreneurship Societyn tarjoamat urasuunnitteluohjelmat ja tapahtumat, erilaiset työllistymisryhmät sosiaalisessa mediassa, opiskelijoille järjestettävä Löyly-tapahtuma sekä BusinessOulun ja Business Kitchenin tilaisuudet ja koulutukset. Oamkin ja Diakin opiskelijoille on tiedotettu Urasampo-hankkeen tarjoamista uravalmennuskoulutuksista, webinaareista ja tapahtumista. Hankkeessa on myös tiivistetty yhteistyötä TE-palveluiden kanssa. TE-palvelut osallistuivat Cafe Lingua -tapahtumaan ja heiltä oli paljon osallistujia hankkeen monikulttuurisuuskoulutuksissa. Lisäksi TE-palvelut tulevat tekemään englanninkielisen työnhakuohjeistuksen opintojen loppuvaiheessa oleville opiskelijoille. Ohjeistuksessa kerrotaan, miten työnhakijaksi tulee ilmoittautua ja mitä asioita huomioida.

## **Tukipajoista tukea työnhakuun**

Opin portailta työelämään -hankkeen toimina on toteutettu myös tukipajoja maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. Tukipajoja on toteutettu opiskelijoiden toivomina ajankohtina ja niissä on käsitelty sellaisia asioita, joihin opiskelijat ovat toivoneet apua. Yksi asia, jota tukipajoissa on käsitelty, on ollut työnhaku ja siihen liittyvät asiakirjat. SDO:n maahanmuuttajataustaiset opiskelijat ovat toivoneet apua sekä CV:n että työhakemuksen laatimiseen. Myös työhaastattelutilanteita on harjoiteltu tukipajojen aikana. Lisäksi on tarjottu apua Tiitus-sovelluksen laatamiseen omaan puhelimeen. Tiitus-sovelluksen avulla työnantajat voivat tarjota työtä ja työnhakijat etsiä itseään kiinnostavia työpaikkoja. Monet SDO:n opiskelijat ovat ladanneet sovelluksen itselleen.

Diakin maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitaja- ja sosionomi-diakoniopiskelijoille on järjestetty työnhakemisen tukemiseen liittyviä työpajoja. Työpajat on toteutettu reaaliaikaisen Collaborate-videoneuvottelutyökalun avulla. Opiskelijoita on ohjeistettu perinteisen CV:n tekemiseen sekä video CV:n tekemiseen. Heitä on rohkaistu myös niin kutsutun hissipuheen harjoitteluun suomen kielen harjoittamisen ja oman osaamisen markkinoinnin esille tuomisessa. Lisäksi on kerrottu LinkedInin merkityksestä työnhaussa ja verkostoitumisessa.

Usealla työorganisaatiolla on nykyään oma rekrytointijärjestelmänsä, johon rekisteröitymällä on mahdollista ilmoittautua esimerkiksi keikkatyöhön. SDO:n opiskelijoita on perehdytetty internetissä olevien rekrytointityökalujen käyttöön sekä selkiytetty niissä olevaa suomen kieltä. Myös työnantajat ovat tarvittaessa opastaneet rekrytointityökalujen käytössä.

Oulun ammattikorkeakoulussa on pyritty tukemaan opiskelijoiden työnhakutaitojen kehittymistä esimerkiksi järjestämällä yhteisiä tukipajoja ja LinkedIn-työpajan sekä tarjoamalla henkilökohtaista työnhaun tukea. Yhteisissä työpajoissa on keskusteltu suomalaisesta työnhakukulttuurista ja kirjoitettu yhdessä ansioluetteloa ja työhakemuksia. Suurin osa henkilökohtaista tukea hakeneista Oamkin opiskelijoista on tarvinnut tukea nimenomaan hyvän hakemuksen ja ansioluettelon tekemiseen sekä sopivan harjoittelu- tai työpaikan löytämiseen. Jokaiselle apua hakeneelle opiskelijalle on pyritty etsimään hänen osaamisensa perusteella soveltuvia yrityksiä.

## **Opiskelijan ohjaus ja tukeminen työharjoittelussa**

Opin portailta työelämään -hankkeen projektityöntekijät ovat vierailleet myös SDO:n opiskelijoiden työharjoittelupaikoissa. Ammatillisessa koulutuksessa puhutaan työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Työpaikalla tapahtuva oppiminen päättyy yleensä näyttöön, jossa ammatillista osaamista osoitetaan. Työpaikkaohjaajat ovat keskeisessä asemassa opiskelijan ammatillisen kasvun ohjaamisessa. Monesti he toivovat oppilaitokselta lisäohjeita ohjaamiseen, kun ohjattavana olevan opiskelijan suomen kielen taso on heikompi. Niinpä hankkeen toimina on tarvittaessa käyty keskustelemassa opiskelijan tilanteesta.

Keskusteluissa työpaikkaohjaajien kanssa on voitu arvioida opiskelijan kielitaitoa Diakin kehittämällä kielitaidon arviointilomakkeella. Näin on voitu todeta, millä kielitaidon osa-alueilla tarkemmin sanottuna opiskelijalla on vaikeuksia ja millä kohden kielitaito on jo sujuvampaa. Joitakin kertoja S2-opettaja on myös käynyt havainnoimassa opiskelijan toimintaa työpaikalla. Tarkoituksena tässä on ollut selvittää, missä kohden vuorovaikutuksen ongelmat ovat ja voitaisiinko näin saada lisävinkkiä siitä, mihin asioihin kannattaisi jatkossa kiinnittää huomiota. Joskus tuloksena on huomattu, että heikko kielitaito ei ole ollut suurin ongelma tilanteessa vaan on ollut muitakin ongelmia, joihin on ehkä vaikeampi vaikuttaa. Työpaikoilla on käyty keskustelua myös opiskelijoiden tehtävistä ja näyttösuunnitelmista. Hankkeen toimina on ohjattu opiskelijoita näiden tekemisessä. Yleensä silloin paikalla on ohjaajan lisäksi ollut pelkästään opiskelija.



Ammatillista perustutkintoa opiskeleva henkilö voi tehdä opintojaan myös oppisopimuksella. Oppisopimuksen solmiva työnantaja saa pientä koulutustukea siihen, että maksaa opiskelijalle palkkaa oppisopimuksen ajalta. Silti sopivan oppisopimuspaikan löytäminen on opiskelijalle usein vaikeaa. Opin portailta työelämään -hankkeen projektityöntekijä on auttanut SDO:n maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita oppisopimustyöpaikkojen hankkimisessa. Pari hankkeen kohderyhmään kuuluvaa SDO:n opiskelijaa saikin opintojensa loppupuolella oppisopimuspaikan palvelukodista ja valmistui lähihoitajaksi. Heille tarjottiin työtä samoista työpaikoista vielä valmistumisen jälkeenkin.

Oamkin tradenomi- ja insinööriopintojen tärkeitä osia ovat harjoittelujaksot, joiden aikana opiskelija voi soveltaa oppimaansa teorian tietoa käytännön liike-elämässä. Myös opinnäytetyöt tehdään toimeksiantona yritykselle tai organisaatiolle. Oamkin ammattiharjoittelujaksoon on vielä kuulunut harjoittelun ohjaajan vierailu harjoittelupaikalla, ainakin tietyissä tutkinto-ohjelmissa. Tätä toimintaa tuettiin hankkeessa suunnittelemalla ja toteuttamalla ammattiharjoittelun työnantajille kysely, jossa kevään 2020 aikana kerättiin palautetta ammattiharjoittelun kehittämiseen.

Mahdollisten työharjoittelupaikkojen kartoittamisessa Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijoille ilmeni, että työnantajien on usein vaikea määritellä vaadittavaa suomen kielen tasoa. Työorganisaatioissa ei ole tarkkaan määritetty tehtäväkohtaista suomen kielitaitotasoa. Englannin kielellä kirjoitetut työnhakuilmoitukset ja haettavaan työtehtävään vaadittava suomen kielen taito ovat opiskelijoiden mielestä usein ristiriidassa keskenään. Avoin keskustelu kielitaitoon liittyvissä kysymyksissä tukee työnantajia luomaan työmahdollisuuksia ulkomailaistauksille työntekijöille ja auttaa heitä menestymään työtehtävässään. Lisäksi kielitaitotasojen esille tuominen työnhakuilmoituksessa motivoi työnhakijaa kehittämään omaa suomen kielen taitoaan.

## **Verkostoyhteistyötä ja yksilöllistä tukea**

Työnhakutaitojen ylläpitäminen ja niiden harjoittaminen luovat jokaiselle paremmat mahdollisuudet työllistymiseen. Työttömille työnhakijoille järjestetään esimerkiksi TE-palveluiden kautta erilaisia työn hakuun ja työpaikkojen löytymiseen liittyviä koulutuksia.

Toisesta kulttuurista tulevalle on ehkä haasteita ymmärtää, miten Suomessa on mahdollista työllistyä ja millaisia asioita työnhakuun liittyy. Työllisyysviranomaisten kanssa asiointi saatetaan kokea vieraana ja jopa pelottavana. Hankkeen

aikana on pyritty yksilöllisempään ohjaukseen niin työnhakuun kuin työn tekemiseen liittyvissä asioissa.

Yhteistyötä on pyritty lisäämään TE-palveluiden kautta, jotta opiskelijoiden kynnys työvoimapalveluiden käyttöön madaltuisi ja heillä olisi jo ennen valmistumistaan tietoa työllistymiseen liittyvistä asioista ja käytännöistä.

Huoli vastavalmistuneiden ja koulutettujen ammattitaidon valumisesta pois Pohjois-Pohjanmaalta ja koko Suomesta on herättänyt keskustelua hankkeessa ja yhteistyöverkostoissa. Tilanne on tiedostettu ja sitä on tuotu esille esimerkiksi verkostotapaamisissa. Yhteistyöllä ja kulttuuritietoisuuden levittämällä pyritään vaikuttamaan ennakkoluulojen hälvenemiseen ja näin edesauttamaan maahanmuuttajataustaisten työllistymistä.

Hankkeen aikana on järjestetty monikulttuurisuuteen liittyviä koulutuksia, joiden tarkoituksena on ollut kulttuuritietoisuuden levittäminen ja yhteistyön lisääminen työnantajien kanssa. Koulutuksen teemoja ovat olleet esimerkiksi monikulttuurinen ohjaus ja tuki työpaikoilla, kulttuurien välinen ohjaus ja perehdytys sekä onnistunut kulttuurien välinen vuorovaikutus.

Yksityiselämän ja opintojen yhteensovittaminen saattaa olla opiskelijoille haasteellista ja luoda paineita opinnoissa suoriutumiseen. Yhteistyössä tapahtuva opiskelijoiden kokonaisvaltainen tukeminen ja ohjaus on todettu hankkeen aikana tärkeäksi. Verkostoyhteistyön lisäksi tarvitaan paljon yksilöllistä tukea, jotta opiskelija pysyy opiskeluaikataulussa ja valmistuu työelämään. Työelämän ja oppilaitosten yhteistyö on tulevaisuudessa yhä tärkeämpää maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden työelämävalmiuksien tukemisessa ja heidän kiinnittymisessään työelämään.

## LÄHTEET

- Obstbaum, M. & Vanhala, J. (2016). Polarisaatio Suomen työmarkkinoilla. Euro & Talous. Suomen Pankki. Saatavilla 16.1.2020 <https://www.eurojatalous.fi/fi/2016/artikkelit/polarisaatio-suomen-tyomarkkinoilla/>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2019). *Ammattibarometri: Työvoimapula vaivaa yhä useampaa ammattia*. Saatavilla 6.2.2020 [https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/1410877/ammattibarometri-tyovoimapula-vaivaa-yha-useampaa-ammattia](https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/ammattibarometri-tyovoimapula-vaivaa-yha-useampaa-ammattia)

Anne Jauhonen

# OPISKELIJANÄKÖKULMIA

## Filippiiniläinen Alma haluaisi oppia lisää suomea

Alma muutti Filippiineiltä Suomeen pysyvästi vuonna 2015. Hän oli tutustunut mieheensä netin kautta pari vuotta aikaisemmin ja oli kyllä käynyt vierailulla Suomessa aiemminkin. Vähitellen oli sitten syntynyt päätös mennä naimisiin ja muuttaa pysyvästi yhteen.

Suomessa Alma opiskeli aluksi suomen kieltä ja kävi ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta. Hän halusi ammatin, jossa saisi tehdä paljon asioita käsillään ja joka ei perustuisi puhumiseen. Niinpä hän päätti hakea Suomen Diakoniaopistoon hoitoalalle valmentavaan koulutukseen ja jatkoi sen jälkeen opintojaan lähihoitajaksi. Suomessa asuvista filippiiniläisistä moni toimiikin Alman mukaan juuri hoitoalalla.

Opiskelu ei sinänsä ollut Almalle vierasta. Olihan hän kotimaassaan opiskellut rahoitusala ja valmistunut kirjanpitäjäksi. Työkokemusta hänelle kertyi kotimaasta sekä mainosalalta että toimistotöistä. Hoitotyöhön Alma sai kosketuksen, kun toimi Saudi-Arabiassa sairaalan välinehuollossa ja siivoustöissä 3 vuoden ajan.

Lähihoitajakoulutuksessa Alma koki saavansa paljon apua erilaisista tukipajoista, joissa asioita selitettiin selkeästi. Tällaisia tukipajoja toteutettiin muun muassa Opin portailta työelämään -hankkeen tuella. Alma kertoo:

*Kun meillä oli ryhmätehtävä koulussa, mää en ymmärrä kaikkea... Näytös suunnitelma on ensimmäinen... mitä minä teen, paljon kriteerit on, en ymmärrä kaikkea, mutta tukipaja on tosi hyvä, kun selittää selkeästi!*

Opintojensa viimeiset 8 kuukautta Alma opiskeli oppisopimuksella. Opin portailta työelämään -hankkeen projektityöntekijä auttoi häntä myös oppisopimuspaikan saamisessa. Oppisopimus-työpaikassaan Alma pääsi heti tekemään töitä kuin yksi työntekijä. Hänellä oli omat asiakkaansa työvuoron aikana aina hoidettavana kuten muillakin työntekijöillä. Hän sai kuitenkin kysyä aina, kun tarvitsi ohjeita. Kaikki työpaikalla neuvoivat, auttoivat ja vastasivat. Alma teki kaksi näyttöä oppisopimuksella. Nyt valmistumisen jälkeen hän on saanut jatkaa töitä samassa kehitysvammaisten palvelukodissa. Toiveissa on vakituinen työpaikka.

Sellaisille maahanmuuttajille, jotka miettivät opintojen aloittamista, Alma halua sanoa, että kouluja ei tarvitse jännittää eikä pelätä. Opettajat auttavat. Toki kieltä pitää ensin opiskella.

*Kun maahanmuuttaja tulee tänne, ei oo mitään, ei ketään, ei ammatti...  
Pitää mennä suomen kielen kurssi... Jos sulla on... todistus oma kotimaa...  
se on turha, kun sä et puhu suomen kieli... Suomen kieli on tosi tärkeä täällä...  
Mää en tykkä suomen kieli, mutta mää haluan mennä töihin... Mää teen oma raha... Pitää sulla on järjestys sun elämä.*

Almalla on edelleen tavoitteena oppia kieltä lisää. Erityisesti suomen kielen puhuminen on vielä vaikeaa. Hän yrittää katsella televisiosta suomenkielisiä ohjelmia, lukea ja keskustella suomalaisten kanssa. Työpaikalla hänellä on pieni vihko mukana, johon hän kirjoittaa uusia sanoja. Myös ääneen lukeminen ja muistiinpanojen kirjoittaminen auttavat Alman mielestä uusien asioiden oppimisessa. Lähihoitajakoulutuksessakin olisi kuitenkin hänen mielestään hyvä olla entistä enemmän suomen kielen opetusta.

Haaveena Almalla on vielä joskus valmistua sairaanhoitajaksi.

*Pitää sulla olla intohimo oppi... ja unelma.*



KUVA 2. Alma

## **Nigerialainen Esther korostaa yksilöllisen tuen merkitystä**

Esther toimi kotimaassaan Nigeriassa opettajana peruskoulussa ja lukiossa 15 vuoden ajan ennen Suomeen muuttoaan. Tuosta ajasta kahdeksan vuoden ajan hän toimi rehtorina koulussa, jonka oli itse perustanut. Monenlaisten elämänvaiheiden jälkeen hän muutti Suomeen kolmen lapsensa kanssa helmikuussa 2016. Aviomies oli tullut Suomeen jo kahdeksan vuotta aiemmin.

Esther oli hakenut opiskelemaan sairaanhoitajaksi jo Nigeriassa heti lukion jälkeen, mutta ei päässyt. Ajatus hoitoalan opinnoista oli jäänyt jonnekin kytemään. Kun Esther sitten mietti, mitä tekisi Suomessa, hoitoala tuli uudelleen mieleen. Niinpä sitten, kun sekä oma aviomies että kielikurssin opettaja häntä opintoihin kannustivat, hän pyrki opiskelemaan lähihoitajaksi Suomen Diakoniaopistoon. Opinnot alkoivat syksyllä 2017.

Opintojen alku oli hankalaa. ”Olin aivan sekaisin... minä istuin luokan takana ja yritin selvittää, mitä luokassa tapahtuu...”, Esther muistelee. Välillä Esther ei ymmärtänyt mitään. Hän luuli hakeneensa ammatilliseen koulutukseen valmentaviin opintoihin, mutta opinnot alkoivatkin melkein heti lähihoitajaopiskelijaryhmässä, jossa suurin osa oli suomalaisia. Ryhmässä opiskeltiin eri ikäryhmien kasvuun ja kehitykseen liittyviä asioita, mutta varsinkin varhaiskasvatusta. Aikaisempi opettajakokemus auttoi Estheriä tässä tutkinnonosassa, koska hän pystyi välillä kertaamaan teoretietoa myös englanniksi. Välillä oli myös oppitunteja pelkästään maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. Kun ensimmäinen työpaikalla tapahtuvan oppimisen jakso alkoi, maahanmuuttajataustaiset opiskelijat tulivat yhtenä päivänä viikossa koululle suomen kielen opintoja varten. Mukana tunneilla oli myös ammatillisten aineiden opettaja, joka oli myös Opin portailla -hankkeessa mukana. Tämä tuki oli tärkeä jaksosta ja näytöstä selviytymisen kannalta.

Estherin mukaan oli tärkeää, että hän sai yksilöllistä ohjausta silloin, kun sitä tarvitsi. ”Selkokielikin auttaa paljon...”, Esther muistuttaa. Estherin mukaan on tärkeää, että opettajien esityksissä ja teksteissä termit on selitetty selkeästi, koska silloin opiskelijan itseopiskelu sujuu helpommin. Opintojen kuluessa Esther sai tukea opintoihinsa myös tukipajoissa, jotka hän koki erityisen tärkeiksi. Niissä autettiin tehtävien tekemisessä sekä kokeisiin ja näyttöihin valmistautumisessa. Esther kuvaileekin tukipajoja pilke silmäkulmassa: ”Mää aina sanoin, että meidän terveysasema... tukipaja on iso, iso, iso asia!” Kun tunnilla ujostutti kysyä niin paljon kuin olisi ollut tarve, tukipajassa opettaja selvitti asiat niin, että ne oli helppo ymmärtää. Tukipajan avulla Esther ymmärsi, mitä pitää tehdä.

Opintojensa loppuvaiheessa Esther sai tukea oppisopimuspaikan löytymiseen Opin portailta työelämään -hankkeen työntekijältä. Oppisopimuspaikassa Esther suoritti kaksi viimeistä tutkinnonosaa ja valmistui lähihoitajaksi. Nyt hänellä on voimassa oleva työsopimus kesään 2020 saakka samassa ikääntyneitten palvelukodissa ja jatkoakin työsopimukselle on luvassa. Oppisopimuspaikassa Esther huomasi hyväksi tavaksi kerätä kysymyksiä ylös ja keskustella sitten niistä ohjaajan kanssa sopivassa tilanteessa. Kaikenlaisista asioista selvisi keskustelemalla ja kaikki työntekijät ohjasivat. Viime aikoina hänelle on tullut myös ideoita mieleen, miten voisi parantaa uusien työntekijöiden perehdytystä omassa työpaikassaan. Hän on huomannut esimerkiksi, että usein maahanmuuttaja hyötyy siitä, että toinen maahanmuuttaja perehdyttää häntä uuteen työpaikkaan. Siksi hänellä olisi nyt annettavaa myös oman työpaikan perehdytysohjelmaan. Suomen kielen opiskelu kiinnostaa myös edelleen, samoin unelma sairaanhoitajaopinnoista on pysynyt mielessä.

Sellaisille henkilöille, jotka eivät vielä ole löytäneet omaa paikkaansa työelämässä, Esther haluaa sanoa:

*Joskus joku ei halua mennä töihin, koska Kela antaa rahaa. Tuo asia ei ole hyvä. Se on kiva, jos menee töihin ja saa oma palkka. Ja sitten sinä voi auttaa toisia... Kela ...auttaa... joka tarvitsee apua. Mutta henkilö, joka on terve... pitää päättää, että mää haluan töissä.... Suomessa ei voi mennä töihin ilman todistuksen ja pakko mennä kouluun... Kieli vaikeaa ja koulutus vaikeaa, mutta opiskelijat saada apua, paljon, paljon apua... Opettajat varmistavat, että opiskelija valmistuu... Sitten vain mene töihin... Nyt työntekijä!*



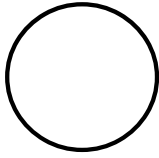


KUVA 3. Alma ja Esther



Anna Alapeteri, Leena Sundqvist ja Marja Pinolehto

# MONIKULTTUURISUUS- KOULUTUKSET TYÖELÄMÄLLE



pin portailta työelämään -hankkeen yhtenä tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa koulutuksia, joista osallistuja saisi tietoa, tukea ja välineitä eri kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjaamiseen ja kulttuurisensitiivisyyteen. Tätä varten suunniteltiin ja toteutettiin Monikulttuurisuus työelämässä -koulutuksia sekä keväällä että syksyllä 2019. Koulutukset suunnattiin työpaikkojen ammattilaisille: esimerkiksi työpaikkojen ja työharjoittelupaikkojen ohjaajille, esimiehille, uraneuvojille ja TE-toimistojen asiantuntijoille. Kurssi muodostui kulttuurisensitiivisyyteen ja monikulttuurisuuteen liittyvien keskeisten käsitteiden avaamisesta sekä paneutumisesta sellaisiin asioihin, joita tarvitaan vuorovaikutukseen eri kulttuureista tulevien opiskelijoiden ja työntekijöiden kanssa. Koulutusten järjestäjinä olivat Opin portailta työelämään -hankkeen toimijat eli Diakonia-ammattikorkeakoulu, Suomen Diakoniaopisto, Oulun toimipiste ja Oulun ammattikorkeakoulu.

## Koulutusten suunnittelu

Hankkeessa laadittiin kysely, jonka tavoitteena oli saada hankkeen tietoon työelämätahon toiveita, tarpeita ja ehdotuksia valmennuspaketin sisällöistä. Kyselyyn kerättiin tietoa työelämän edustajilta useissa eri tilaisuuksissa syksyn 2018 aikana. Saimme 32 vastausta. Suurella enemmistöllä vastanneista oli jo kokemusta eri kulttuuritaustaisista työntekijöistä. Silti koulutukselle nähtiin selkeä tarve. Eniten toivottiin koulutusta kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen, kulttuurisidonnaisiin tapoihin, erilaisiin työkulttuureihin ja monikulttuurisuuden näkemiseen voimavarana työyhteisössä.

Hankkeessa järjestettiin 29.11.2018 kehittämisiltapäivä, jonka tarkoituksena oli syventää edellä mainitun kyselyn tuloksia ja yhteiskehittelyn periaatteella suunnitella tulevaa valmennuspakettia. Mukaan kutsuttiin kohdeopiskelijoita ja työelämätahoja. Yhteiskehittelytyöpaja onnistui hyvin, vaikkakin työelämän edustajia oli vähän. Paikalla oli yhteensä 23 osallistujaa. Työpajan pohjalta saatiin kiteytettyä odotuksia, tarpeita, ongelmia ja ratkaisuja kohdeopiskelijoiden ja työelämän kohtaamiseen sekä opiskelijan että työelämän edustajien näkökulmista.



KUVIO 4. Työpajan 29.11.2018 pohjalta kiteytettyjä tarpeita, odotuksia, ongelmia ja ratkaisuja eri kulttuurista tulevan opiskelijan ja työelämän edustajan kohtaamiseen.

Työpajaan osallistuneet olivat tyytyväisiä pajan antiin. Kysyttäessä tyytyväisyyttä työpajan sisältöön saatiin keskiarvosanaksi 4,2 asteikolla 1–5 (1=en ole lainkaan tyytyväinen, 5= olen erittäin tyytyväinen). 10/18 antoi työpajalle arvosanaksi täydet 5. ”Sain uutta tietoa ja ajateltavaa” sai keskiarvoksi 4,1.

## Koulutusten aiheet

Koulutusten sisältöä suunniteltiin saatujen kyselyiden, työpajan ja Opin portail-la Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeesta saatujen kokemusten pohjalta. Esimerkiksi edellä mainitun hankkeen koulutuksiin osallistujat toivoivat enemmän keskustelua aihealueista ja tähän panostettiin kaikissa koulutuksissa. Kevään 2019 koulutuksista annettiin koulutusmaistiaisen hankkeen järjestämässä Cafe Lingua, kulttuurit kohtaavat -tapahtumassa 13.2.2019. Tapahtumaan oli kutsuttu työelämän edustajia, rekrytoijia ja opiskelijoita. Kaikille koulutuksille oli tyypillistä teoria/tieto-osuus sekä ryhmätyöt ja keskusteluun kannustettiin kaikissa vaiheissa koulutuksia.

Vuoden 2019 koulutukset voi jaotella seuraavasti:

1. Selkokieli
2. Kulttuurien välinen vuorovaikutus
3. Monikulttuurisuus työpaikalla
4. Monikulttuurinen ohjaus ja perehdytys
5. Kulttuurien välinen ohjaus ja perehdytys SOTE-alalla.

Kevään ja syksyn 2019 koulutukset erosivat jonkin verran toisistaan. Syksyn koulutuksia kehitettiin myös keväältä saatujen kokemusten ja palautteiden perusteella. Esimerkiksi etäyhteyshmahdollisuutta toivottiin keväällä ja osaksi kaikkia syksyn koulutuksia tarjottiinkin mahdollisuus osallistua etäyhteydellä. Kevään koulutuksia toteutti ainoastaan hankehenkilöstö. Syksyn koulutuksiin haluttiin mukaan vetäviä puhujia hankehenkilöstön lisäksi ja heitä saatiinkin. Huolimatta erinomaisista puhujista ja etäyhteyshmahdollisuudesta osallistujamäärät syksyllä 2019 jäivät kevättä alhaisemmiksi, vaikka ilmoittautuneita oli suurin piirtein saman verran kuin keväällä. Osasyynä oli ilmeisesti se, että syksyllä oli tarjolla muitakin samantapaisia koulutuksia hankkeilta. Koulutuksen keskeiset sisällöt on kuvattu taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Monikulttuurisuus työelämässä -koulutuksen osa-alueet

## MONIKULTTUURISUUS TYÖELÄMÄSSÄ -KOULUTUKSEN OSA-ALUEET

Koulutuksen osa-alue	Keskeinen sisältö
<b>Selkokieli</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Selkokielen käyttäjäryhmät.</b> Tekstin ymmärtämistä vaikeuttavat asiat. Askelia selkokieleen: selkokielen kirjoittaminen ja puhuminen – esimerkkejä ja käytännön harjoituksia.</li> </ul>
<b>Kulttuurien välinen vuorovaikutus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Johdanto monikulttuurisuuteen ja kulttuurisensitiivisyyteen.</b> Kulttuurishokki. Katsaus kulttuurieroihin. Kulttuurien kohtaamisen esteitä. Interkulttuurinen kompetenssi. Kulttuurien välinen viestintä. Onnistuneen vuorovaikutuksen eväät.</li> </ul>
<b>Monikulttuurisuus työpaikalla</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kulttuurierojen näkyminen työpaikalla.</b> Maahanmuuttajan onnistuminen työssä. Esimiestyön merkitys monikulttuurisella työpaikalla. Monikulttuurisen työpaikan opas ja resurssimittari.</li> </ul>
<b>Monikulttuurinen ohjaus ja perehdytys</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Monikulttuurisen ohjauksen vaiheet.</b> Kielenoppimisen tukeminen harjoittelussa ja työyhteisössä: ammatillisen kielitaidon käsite, työharjoittelu kielenoppimistilanteena, työyhteisön rooli kielenoppimisessa.</li> </ul>
<b>Kulttuurien välinen ohjaus ja perehdytys SOTE-alalla</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Monikulttuurisuus – rikkaus työyhteisöissä</b></li> </ul>

Koulutusten aihealueista suunniteltiin huoneentauluja, joissa annetaan tiivistettyä ja yleistajuisesti vinkkejä eri kulttuuritaustaisten ihmisten väliseen kohtaamiseen. Huoneentauluja (kuvat 4-7) voi halutessaan tulostaa. Tulostusversiot ovat tämän julkaisun liitteinä.

### Selkokieli

Jo Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen aikana havaittiin suuri selko-kielen koulutuksen tarve. Voidaan arvioida, että tietoisuus selkokielestä on yleisesti kasvanut edellä mainitun hankkeen alkuaikoihin, vuoteen 2015, verrattuna. Vuonna 2019 järjestimme 4 selkokielen koulutusta, 2 keväällä ja 2 syksyllä. Kolmeen näistä oli mahdollisuus osallistua etäyhteydellä. Teoriatiedon jälkeen osallistujilla oli mahdollisuus kokeilla oman tekstinsä (esim. tehtäväohje, esite) mukauttamista selkokielelle suomen kielen opettajien ohjaamina.

Selkokielen käyttäminen – ja kielen selkeyttäminen – parantaa tiedon saavutettavuutta niille, joille esimerkiksi virkakieli tai abstraktit ilmaisut ovat vaikeita ymmärtää. Selkokieli myös tasa-arvoistaa kaikkien kansalaisten osallistumista yhteiskunnalliseen keskusteluun. Se on keino tehdä puheesta ja tekstistä yleis kieltä helpompaa.

*Selkokielellä sujuvuutta*  
**JOS ET OLE URHEILUSELOSTAJA, HIDASTA VAUHTIA**

1. Tee selkokielellä puheesta ja tekstistä ymmärrettävämpää.
2. Käytä tuttuja sanoja ja lyhyitä lauseita.
3. Mieti kenelle viestit, mitä ja miksi.
4. Sano tai kirjoita yksi asia kerrallaan.
5. Havainnollista vaikeita asioita käytännön esimerkeillä tai kuvilla.

*Miten hyvästä sanasta mitä tulee yhtäkkiä täh?"*  
 – kulttuurialan yrittäjä Venäjältä

**Lisää avaimia onnistuneeseen kohtaamiseen:**  
 matkallaammattiin.fi

Opin portaalilta työelämään -hanke tukee monikulttuuristen osaajien siirtymää työelämään.

Logos: Diak, OAMK, European Union, Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020

KUVA 4. Huoneentaulu: Selkokielellä sujuvuutta

Kirjoituksessa selkokielisyys liittyy tekstin sanastoon, rakenteeseen ja ulko-asuun. Siinä käytetään yleisesti tuttua sanastoa sekä yksinkertaisia lauserakenteita. Asioista kerrotaan pääasiat ja ne muokataan helposti hahmotettaviksi kokonaisuuksiksi. Selkokielisessä vuorovaikutuksessa otetaan huomioon keskustelukumppanin kielelliset taidot sekä onko käsiteltävä aihe tuttu vai outo. Käytännön esimerkit selkeyttävät asiaa, samoin asioiden taustojen sekä syy-seuraussuhteiden avaaminen.

Selkokielistämisessä on tärkeää ottaa huomioon kohderyhmä, sillä kieltä voi muokata helpolle selkokielelle, perusselkokielelle tai vaativalle selkokielelle. Selkokielestä hyötyvät monet erilaiset käyttäjät: vammaisryhmiin kuuluvat, vaikean-  
tasoisien lukemis- ja kirjoittamisvaikeuden omaavat, läkkäät sekä henkilöt, joiden äidinkieli ei ole suomi – mutta myös mielenterveys- ja päihdekuntoutujille ja lukemaan tottumattomille koululaisille selkokieli on yleiskieltä ymmärrettävämpää.

Lisää tietoa selkokielestä sekä ohjeita selkokirjoittamiseen ja selkopuheeseen on Selkokeskuksen sivuilla: <https://selkokeskus.fi/>.

## Kulttuurien välinen vuorovaikutus

Hanke koulutti työelämän edustajia onnistuneeseen kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen, joka nousi yhdeksi toivotuimmista aiheista koulutusten suunnitteluun järjestetyssä työpajassa. Koulutuksessa keskusteltiin aluksi siitä, millaisia ennakkoluuloja omaan kansallisuuteen ja kulttuuriin liittyy. Teoriaosuudessa yleisö johdatettiin monikulttuurisuuteen liittyviin käsitteisiin ja teemoihin, kuten yhteisöllisyyteen ja valtaetäisyyteen eri kulttuureissa, kulttuurisensitiivisyyteen, kulttuurishokkiin ja interkulttuuriseen kompetenssiin. Kulttuurieroja, kulttuurien kohtaamisen esteitä ja kulttuurien välistä viestintää käytiin läpi sosiodraaman keinoin ryhmissä. Lopuksi koulutuksessa pohdittiin yhdessä, mitkä ovat onnistuneen monikulttuurisen vuorovaikutuksen eväät.

*Siltoja kulttuurien välille*

KOHTAA IHMINEN IHMISENÄ, SITTEN KULTTUURI

1. **Uskalla kohdata** ennakkoluulosi ja ravistele niitä rohkeasti.
2. **Ole ihminen** ihmiselle, toiselle aikuiselle.
3. **Anna aikaa** – ole selkeä ja toista.
4. **Ymmärsittekö toisianne?** Varmista, älä olet!
5. **Muista**, että virheetön kielitaito ja ammattitaito ovat kaksi eri asiaa.

*Ahdistus alkoi* kuitenkin helpottaa, kun huomasin tulleeni mahtavaan porukkaan. Niin paljon kunnioittavaa keskustelua!"

– sosionomiopiskelija ja -harjoittelija Virosta

Lisää avaimia onnistuneeseen kohtaamiseen:  
matkallaammattiin.fi

Opin portaalista työelämään -hanke tukee monikulttuuristen osaajien siirtymää työelämään.

Logot: Diak, OAMK, European Union, Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020

KUVA 5. Huoneentaulu: Siltoja kulttuurien välille

## Monikulttuurisuus työpaikalla

Monikulttuurisuuteen työpaikalla -koulutus aloitettiin johdannolla kulttuuriin ja sen vaikutuksesta vuorovaikutukseen. Teoriaosuudessa pohdittiin mitä kulttuuri on ja pitää sisällään, monikulttuurisuutta, Suomeen kotoutumista, uuden kulttuurin omaksumista ja kulttuurieroja vuorovaikutuksessa. Tilaisuudessa 16.10.2019 puheenvuoron piti Kirill Sultanshin, joka kertoi muutostaan Suomeen. Iltapäivän lopuksi osallistujat keskustelivat ryhmissä onnistuneen vuorovaikutuksen teki-  
jöistä työpaikalla.

*Jokainen haluaa olla osa porukkaa*

**MAAHANMUUTTAJA TYÖYHTEISÖN JÄSENEKSI**

- Tutustu** – ota tulla osaksi työyhteisöä ja tutustuta sen pelisääntöihin.
- Auta alkuun** – luottohenkilö tai kummi on hyvä idea.
- Mahdollista** – tarjoa mahdollisuus erilaisiin, myös vaativiin tehtäviin.
- Sanallista** – kerro mitä teet ja miksi.
- Tue ja haasta** – anna palautetta ja tarjoa mahdollisuus reflektoida omaa oppimista.
- Ole läsnä** – pysähdy kuuntelemaan ja ole kiinnostunut.
- Kannusta** – luo avoin ja rohkaiseva ilmapiiri, jossa kysyminen on helppoa.
- Innosta** – ME-henkeen tarvitaan koko yhteisö!

*Töissä tuntuu hyvältä, jos on tasavertainen ja pääsee mukaan kaikkiin juttuihin.*  
– sairaanhoitaja, Iran

**Lisää avaimia onnistuneeseen kohtaamiseen:**  
[matkallaammattiin.fi](http://matkallaammattiin.fi)

Opin portailta työelämään -hanke tukee monikulttuuristen osaajien siirtymää työelämään.

Diak
 OAMK

KUVA 6. Huoneentaulu: Jokainen haluaa olla osa porukkaa.



## Monikulttuurinen ohjaus ja perehdytys

Työpaikkojen monikulttuurinen ohjaus ja perehdytys -koulutuksessa teoriaosuudessa käytiin läpi muun muassa kulttuurierojen näkymistä työpaikalla, maahanmuuttajan onnistumista työssä ja esimiestyön merkitystä monikulttuurisella työpaikalla. Keskeisinä sisältöinä olivat myös monikulttuurisen työpaikan opas ja resurssimittari sekä monikulttuurisen ohjauksen vaiheet. Koulutuksessa 15.11.2019 FT Inkeri Lehtimäki perehdytti osallistujia kielenoppimisen tukeen harjoittelussa ja työyhteisössä. Luennon aikana esiteltiin muun muassa ammatillisen kielitaidon käsite, keskusteltiin työharjoittelusta kielenoppimistilanteena ja pohdittiin työyhteisön roolia kielenoppimisessa.

*Oppijana monikulttuurinen osaaja*

**VINKKEJÄ ONNISTUNEeseen PEREHDYTYKSEEN**

1. **Luottamus** on yhteistyön lähtökohta.
2. **Kuuntele herkällä korvalla**, älä ainoastaan puhu itse.
3. **Maassa maan tavalla vai uudella tavalla?**  
Voisimmeko oppia jotakin heiltä, joita perehdytämme?
4. **Opetelkaa yhdessä** ja luo tilaisuuksia uuden oppimiseen.
5. **Anna mahdollisuuksia** taitojen näyttämiseen ja jakamiseen.

*Haluan auttaa ihmisiä ja tehdä minun työtä hyvin, mutta valitettavasti mä teen väärin, koska en ymmärrä, mitä kulttuuri täällä on.*  
– lähihoitaja Nigeriasta

**Lisää avaimia onnistuneeseen kohtaamiseen:**  
matkallaammattiin.fi

Opin portailta työelämään -hanke tukee monikulttuuristen osaajien siirtymää työelämään.

Logos: Diak, OAMK, European Union, Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

KUVA 7 Huoneentaulu : Oppijana monikulttuurinen osaaja

## **Kulttuurien välinen ohjaus ja perehdytys SOTE-alalla**

Perehdyttäminen on yksi kriittisimmistä vaiheista uuteen työpaikkaan siirryttäessä. Koulutuksessa käytiin läpi ohjauksen vaiheita. Aluksi on tärkeää solmia luottamuksellinen ja kunnioittava suhde, jossa on mahdollista antaa palautetta molemmin puolin. Vastuuta siirretään vaiheittain, jolloin ohjauksen tarve vähenee ja ohjattavan itsenäisyys kasvaa. Koko työyhteisön asenneilmapiiri vaikuttaa perehdytyksen onnistumiseen. Ryhmätöissä keskusteltiin näihin teemoihin liittyvistä kysymyksistä.

Koulutuksessa 4.12.2019 saimme puhujaksi Päivi Vartiaisen, FT, Tampereen ammattikorkeakoulusta. Päivi kertoi väitöskirjastaan ”Filippiiniläisten polut Suomen työelämään”. Päivi kertoi siitä, kuinka kotimaassaan kouluttautuneiden sairaanhoitajien ammatillinen osaaminen jäi suurelta osin Suomessa hyödyntämättä, koska heidän tutkintonsa tunnustamiseen ei ollut olemassa selviä väyliä. Päivin väitöskirjassa esitetään kaksisuuntaisen sosiokulttuurisen oppimisen ja sopeutumisen malli, jonka mukaan koko työyhteisö osallistuu oppimiseen. Monikulttuurisuus on monin tavoin rikkaus työyhteisössä.

## **Koulutusten osallistujat ja osallistujien palautteet**

Koulutuksista tiedotettiin ahkerasti käyttäen apuna kaikkien osatoteuttajien verkostoja. Esitteitä jaettiin eri tilaisuuksissa, sähköpostilla ja sosiaalisen median kanavissa, Facebookissa, LinkedInissä ja Twitterissä. Koulutuksiin osallistujat tulivat pääosin oppilaitoksista, järjestöistä ja muista hankkeista. Yrityksiä oli haastavampaa saada paikalle. Päätelimme, että massatapahtumia kiinnostavampi ratkaisu yrityksille olisi todennäköisesti heidän tarpeisiinsa räätälöity koulutustarjonta.

Hankkeessa järjestettiin myös pyynnöstä selkokieli- ja kulttuurisensitiivisyyskoulutuksia. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiristä kysyttiin meiltä koulutajaa osaksi heidän omia koulutuksiaan. Hankkeesta käytiinkin kouluttamassa Oulun yliopistollisessa sairaalassa selkokielestä ja kulttuurisensitiivisyydestä kaksi kertaa. Syksyllä 2018 paikalla oli arviolta noin 100 harjoittelijaa tai sairaalan työntekijää. Kevään 2019 koulutus oli suunnattu sairaanhoitopiirin työpaikkaohjaajille. Heitä oli mukana koulutuksessa noin 30. Myös SDO:lla järjestettiin osana työpaikkaohjaajien koulutusta tietoa monikulttuurisuudesta syksyllä 2020. Syyskuksi 2020 oli myös pyydetty selkokielikoulutusta Majakka-hankkeen seminaariin Ylivieskaan, mutta tilaisuus peruuntui vähäisen osallistujamäärän vuoksi.

Ottaen kaikki edellä mainitut hankkeen tarjoamat koulutukset huomioon hankkeen koulutuksissa on ollut mukana 487 osallistujaa. Jos osallistuja kävi useammassa koulutuksessa, hänet on laskettu tähän lukuun useamman kerran. Useimmat osallistujat kävivät 1–2 koulutusta. Koulutuksista pyydettiin osallistujilta palautteet (pl. pyynnöstä toteutetut koulutukset). Palautteiden perusteilla koulutukset olivat suurimman osan mielestä onnistuneita. Osallistujia pyydettiin arvioimaan koulutusta asteikolla 1–5, kun 1=en ole lainkaan tyytyväinen ja 5=olen erittäin tyytyväinen. Otettaessa kaikki järjestetyt koulutukset laskuihin mukaan saimme keskiarvoksi 4.2, kun kysyttiin tyytyväisyyttä koulutukseen. Kysyttäessä oppiko osallistuja jotain uutta tai saiko hän uutta ajateltavaa keskiarvoksi saatiin 4.1. Monet osallistujat aikoivat jakaa saaneita tietojaan omassa työyhteisössään tai hyödyntää niitä omassa työssään.

## **Lopuksi**

Tulevaisuudessa monikulttuurisuuden merkitys työelämässä vain kasvaa. Eri syistä Suomeen tulevat maahanmuuttajat muodostavat hyvin moninaisen kokonaisuuden. Tällöin monikulttuurisuuteen ja kansainvälisyyteen liittyvä asiantuntijuus korostuu entisestään. Siksi onkin tärkeää, että työyhteisöt kehittävät kulttuurisensitiiviseen kohtaamiseen ja monikulttuuriseen vuorovaikutukseen liittyvää osaamistaan ja palvelukulttuuriaan.

Hankkeen avulla on pystytty edistämään Pohjois-Pohjanmaalla monikulttuurista osaamista ja ohjaustaitoja, joita voidaan pitää monimuotoistuvan työelämän perustaitoina. Hankkeen järjestämistä koulutuksista kerätään tietopaketti [opinportail.fi](http://opinportail.fi)-sivustolle, jossa se on vielä hankkeen jälkeenkin vapaasti kaikkien hyödynnettävissä.

# LIITTEET

# Selkokielellä sujuvuutta

*JOS ET OLE URHEILUSELOSTAJA, HIDASTA VAUHTIA*

1. Tee **selkokielellä** puheesta ja tekstistä ymmärrettävämpää.
2. Käytä **tuttuja sanoja** ja lyhyitä lauseita.
3. Mieti **kenelle viestit**, mitä ja miksi.
4. Sano tai kirjoita yksi asia kerrallaan.
5. Havainnollista **vaikeita asioita** käytännön esimerkeillä tai kuvilla.

Miten hyvästä sanasta  
mitä tulee yhtäkkiä täh?”  
– kulttuurialan yrittäjä Venäjältä

**Lisää avaimia onnistuneeseen kohtaamiseen:**  
matkallaammattiin.fi

Opin portailta työelämään -hanke tukee monikulttuuristen osaajien siirtymää työelämään.



**Diak**



**OAMK**  
Oulun ammattikorkeakoulu



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus



European unioni  
Euroopan unionin tukiohjelma

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020

# Siltoja kulttuurien välille

*KOHTAA IHMINEN IHMISENÄ, SITTEN KULTTUURI*

1. **Uskalla kohdata** ennakkoluulosi ja ravistele niitä rohkeasti.
2. **Ole ihminen** ihmiselle, toiselle aikuiselle.
3. **Anna aikaa** – ole selkeä ja toista.
4. **Ymmärsittekö toisianne?** Varmista, älä olet!
5. **Muista**, että virheetön kielitaito ja ammattitaito ovat kaksi eri asiaa.

*Ahdistus alkoi* kuitenkin helpottaa,  
kun huomasin tulleeni mahtavaan porukkaan.  
*Niin paljon kunnioittavaa keskustelua!”*

– sosionomiopiskelija ja -harjoittelija Virosta

**Lisää avaimia onnistuneeseen kohtaamiseen:**  
matkallaammattiin.fi

Opin portailta työelämään -hanke tukee monikulttuuristen osaajien siirtymää työelämään.



**Diak**



**OAMK**  
Oulun ammattikorkeakoulu



**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020

# Oppijana monikulttuurinen osaaja

## VINKKEJÄ ONNISTUNEeseen PEREHDYTYKSEEN

1. **Luottamus** on yhteistyön lähtökohta.
2. **Kuuntele herkällä korvalla**, älä ainoastaan puhu itse.  
**Maassa maan tavalla vai uudella tavalla?**
3. **Voisimmeko oppia jotakin heiltä, joita perehdytämme?**
4. **Opetelkaa yhdessä** ja luo tilaisuuksia uuden oppimiseen.
5. **Anna mahdollisuuksia** taitojen näyttämiseen ja jakamiseen.

*Haluan auttaa ihmisiä ja tehdä minun työtä hyvin, mutta valitettavasti mää teen väärin, koska en ymmärrä, mitä kulttuuri täällä on.”*

– lähihoitaja Nigeriasta

**Lisää avaimia onnistuneeseen kohtaamiseen:**  
**matkallaammattiin.fi**

Opin portailta työelämään -hanke tukee monikulttuuristen osaajien siirtymää työelämään.



**Diak**



**OAMK**  
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU



**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020

# Jokainen haluaa olla osa porukkaa

## MAAHANMUUTTAJA TYÖYHTEISÖN JÄSENEKSI

1. **Tutustu** – ota tulija osaksi työyhteisöä ja tutustuta sen pelisääntöihin.
2. **Auta alkuun** – luottohenkilö tai kummi on hyvä idea.
3. **Mahdollista** – tarjoa mahdollisuus erilaisiin, myös vaativiin tehtäviin.
4. **Sanallista** – kerro mitä teet ja miksi.
5. **Tue ja haasta** – anna palautetta ja tarjoa mahdollisuus reflektoida omaa oppimista.
6. **Ole läsnä** – pysähdy kuuntelemaan ja ole kiinnostunut.
7. **Kannusta** – luo avoin ja rohkaiseva ilmapiiri, jossa kysyminen on helppoa.
8. **Innosta** – ME-henkeen tarvitaan koko yhteisö!

*Töissä tuntuu hyvältä, jos on tasavertainen ja pääsee mukaan kaikkiin juttuihin.”*

– sairaanhoitaja, Iran

**Lisää avaimia onnistuneeseen kohtaamiseen:  
matkallaammattiin.fi**

Opin portailta työelämään -hanke tukee monikulttuuristen osaajien siirtymää työelämään.



**Diak**



**OAMK**  
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU



**Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020**



## **Diak Puheenvuoro**

**DIAK PUHEENVUORO** –sarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun temaattisia puheenvuoroja, erilaisia selvityksiä sekä opinnäytetöitä. Tekstilajiltaan julkaisut voivat poiketa tieteellisestä tai raportoivasta tekstistä.

Diak Puheenvuoro 1: Liisa Kauppinen & Irina Leino & Kirsti Kauppinen (toim.), 2016. Kokemuksellista taidetietä kulkemassa

Diak Puheenvuoro 2: Jorma Niemelä (toim.), 2016. Sote sosiaalisen kestävyysden vahvistajana

Diak Puheenvuoro 3: Raili Gothóni, Mikko Malkavaara & Minna Valtonen (toim.), 2016. Muutosvoimaa – tutkielmia diakista ja teologiasta

Diak Puheenvuoro 4: Mari Pulkkinen, Eija Rautasalo & Tuija Rönkä (toim.), 2016. Arjen helmiä – työelämälähtöistä osallistavaa kehittämistä sairaanhoitajakoulutuksessa

Diak Puheenvuoro 5: Marina Seffansson & Outi Polso, 2017. Masennuksen hoitoon lääkkeitä, terapiaa ja liikuntaa.

Diak Puheenvuoro 6: Päivi Thitz, 2017. Etsivää ja osallistavaa vanhustyötä kehittämässä. Ikäarvokas –hankkeen ulkoinen arviointi

Diak Puheenvuoro 7: Hanna Hovila, Anna Liisa Karjalainen & Juhani Toivonen (toim.), 2017. Yhteistyötä, kehittämistä ja kokeilua ammattikorkeakoulujen kielten ja viestinnän opetuksessa

Diak Puheenvuoro 8: Päivi Vuokila-Oikkonen & Pirkko Pätynen, 2017, Osallistavan yhteiskehittämisen prosessi : Esimerkkinä osallisuutta ja uusia palvelumalleja moniammatillisen palveluohjauksen keinoin (OSUMA) –projekti

Diak Puheenvuoro 9: Keijo Piirainen & Tuula Pehkonen-Elmi 2017, Muuttivatko palvelut ja mihin suuntaan? Nuorten palvelujen kehittämisen tuloksia Pieksämäellä 2015–2017

Diak Puheenvuoro 10: Anne Surakka, Virpi Kuvaja-Köllner & Reija Paananen 2017. Valmennuspaja Mahiksen vaikutusten ja kustannusten tarkastelua: Aina saa tulla ja voi puhua mistä vaan, luottamuksella

Diak Puheenvuoro 11: Heikki Hiilamo, Anne Määttä, Karoliina Koskenvuo, Jussi Pyykkönen, Tapio Rissanen & Sanna Aaltonen 2017. Nuorten osallisuuden edistäminen. Selvitysmiehen raportti

Diak Puheenvuoro 12: Marja Pinolehto (toim.), 2017. Sujuvampia opintopolkua romaneille ja maahanmuuttajille. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportti

Diak Puheenvuoro 13: Anu Ahola, 2018. Humanoidirobotti pienten alakoulu-  
laisten tukena haastaviksi koetuissa vuorovaikutustilanteissa

Diak Puheenvuoro 14: Tiina Ervelius (toim.), 2018. Sairaanhoidaja-diakonissa-  
koulutus saamelaisalueella

Diak Puheenvuoro 15: Niina Mäenpää, Katri Perho & Mertsä Ärling (toim.),  
2018. Uskalla! It's possible: romanien sujuvat koulutus- ja työllisyyspolut. Tšeta-  
nes naal- ja Nevo tiija –hankkeiden loppujulkaisu

Diak Puheenvuoro 16: Mikko Malkavaara (toim.), 2018. Pohdintaa oikeasta,  
vääristä ja diakoniasta : Kai Henttosen juhlaKirja

Diak Puheenvuoro 17: Anu Halonen, Leena Sundqvist ja Marja Tomberg  
(toim.), 2018 Sujuvampia opintopolkua maahanmuuttajille Satakunnassa. Opin  
portailla Satakunnassa –hankkeen loppuraportti

Diak Puheenvuoro 18: Keijo Piirainen, 2018. Kriisiavusta vastuulliseen  
asiakasohjaukseen. Opas sosiaalisen kuntoutuksen rakenteen ja prosessin  
haltuunottoon

Diak Puheenvuoro 19. Anne Surakka & Reija Paananen, 2018. Valmennuspa-  
ja-asiakkuus ja nuorten sosiaali- ja terveyspalvelujen käyttö

Diak Puheenvuoro 20. Susanna Hyväri, Marja Lindholm & Niko Nummela  
(toim.), 2019. Nuorten osallisuuden vahvistaminen teatteri- ja liikunta-alan yh-  
teistoimintaa kehittämällä

Diak Puheenvuoro 21. Reija Paananen, Sakari Kainulainen, Essi Hyppönen,  
Henni Leikas, Anette Lindström & Juuso Lökfors, 2019. 10 tarinaa nuoruudesta  
ja tuen tarpeista. Nuorten ajatuksia palveluiden kehittämiseksi

Diak Puheenvuoro 22. Ari Nieminen, 2019. Osallisuuden tila. Käsitteestä ja  
toteutuksesta

Diak Puheenvuoro 23. Susanna Hyväri, Marja Lindholm & Niko Nummela (eds.), 2019. Improving the social inclusion of young people through the cooperation of theatre and sports

Diak Puheenvuoro 24. Ari Haapanen (toim.), 2019. Auta miestä mäessä. Nuorten miesten koulutus- ja työuravalmennusprojekti

Diak Puheenvuoro 25. Aija Kettunen & Tuula Pehkonen-Elmi, 2019. Henkilökohtaisen budjetoinnin taloudellisen arvioinnin toteutettavuus ja alustava arviointisuunnitelma

Diak Puheenvuoro 26. Aija Kettunen & Tuula Pehkonen-Elmi (2019). Feasibility of economic evaluation of personal budgets in Finland and preliminary evaluation plan

Diak Puheenvuoro 27. Jari Helminen (2019). Sosionomin ammattiin ulkomailta suoritettulla koulutuksella – Ammattipätevyyden arviointi ja ammatinharjoittamisoikeuden hakeminen Suomessa

Diak Puheenvuoro 28. Sakari Kainulainen (2019). 3X10D® –elämäntilannemittarin kehitystyö 2015-2019

Diak Puheenvuoro 29. Mertsä Ärling (toim.), (2019). Voimaa opiskeluun – Otetta ohjaukseen. Voimaa opiskeluun -hankkeen loppujulkaisu

Diak Puheenvuoro 30. Marja Pinolehto (toim.), (2020). Sujuvasti opin portailta työelämään – Opin portailta työelämään -hankkeen loppuraportti

## **DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJEN KRITEERIT**

**DIAK TUTKIMUS** -sarjassa julkaistaan uutta ja innovatiivista tietoa tuottavia tieteellisiä tutkimuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueilta. Julkaisut ovat monografioita tai artikkelikokoelmia.

Diakin ulkopuolisen referee-arvioijan lisäksi sarjassa julkaistavan tutkimuksen lukee diakilainen tutkijakoulutuksen saanut lukija. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun omat työntekijät että ulkopuoliset kirjoittajat.

**DIAK TYÖELÄMÄ** -sarjassa julkaistaan tutkimus- ja kehittämisraportteja sekä opinnäytetöitä, jotka ovat tuottaneet innovatiivisia ja merkittäviä työelämää kehittäviä tuloksia. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja Diakin työntekijät, opinnäyte-työntekijät ja ulkopuoliset kirjoittajat.

**DIAK PUHEENVUORO** -sarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun temaattisia puheenvuoroja, kehittämisraportteja, erilaisia selvityksiä sekä opinnäytetöitä.

**DIAK OPETUS** -sarjassa julkaistaan pedagogista kehittämistä kuvaavia julkaisuja, oppimateriaaleja, oppaita ja työkirjoja.

Julkaisut ovat luettavissa avoimesti verkossa ammattikorkeakoulujen Theseus-julkaisuarkistossa.



ISBN 978-952-493-363-6 (verkkojulkaisu)

ISSN 2343-2217 (verkkojulkaisu)

Tulevaisuuden Suomessa tarvitaan lisää osaajia. Monikulttuurisesta työvoimasta on toivottu apua siintävään osaajapulaan. Voidaan myös ajatella, että täällä asuvien maahanmuuttajien integrointi yhteiskuntaan tapahtuu parhaiten työllistymisen avulla.

Opin portailta työelämään -hankkeessa pureuduttiin ulkomaalais- ja romanitaustaisten opiskelijoiden tukemiseen matkalla tutkintoon ja työllistymiseen. Sujuva polku kohti työpaikkaa kulkee kokemusten mukaan opiskelijälähtöisen yksilöllisen tuen, tukipajojen, harjoitteluiden tai työssäoppimisen ja työllistymisen lisätuen kautta. Työllistymistä edistää työpaikkojen koulutus kulttuurien väliseen kohtaamiseen.

Hankkeen järjestämissä monikulttuurisuuskoulutuksissa ja -tapahtumissa kävi 650 ihmistä. Hankkeen aikana 52 ulkomaalais- ja romanitaustaista opiskelijaa valmistui. Kaikki SOTE-alalta valmistuneet saivat työpaikan.

ESR-rahoitteista Opin portailta työelämään -hanketta toteuttivat Diakonia-ammattikorkeakoulu, Suomen Diakoniaopisto ja Oulun ammatillinen korkeakoulu ajalla 1.6.2018-31.8.2020.