



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

MAAHANMUUTTANEEN TOIMITILAHUOL- TAJAN OSAAMINEN NÄKYVÄKSI OSAAMIS- PASSIN AVULLA

TEKIJÄ:

Piia Nissinen, MY20SY

| | |
|--|------------|
| Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala | |
| Tutkinto-ohjelma Wellness-palveluliiketoiminnan johtaminen | |
| Työn tekijä Piia Nissinen | |
| Työn nimi Maahanmuuttaneen toimitilahuoltajan osaaminen näkyväksi osaamispassin avulla | |
| Päiväys | 29.11.2021 |
| Sivumäärä/Liitteet | 72 |
| Ammattiosaajat maailmalta- moninaistuva työelämä | |
| <p>Viime vuosina ammatillisessa koulutuksessa maahanmuuttaneiden opiskelijoiden määrä on ollut nousussa. Tähän on ollut vaikuttamassa turvapaikanhakijoiden suuri määrä viimeisen kuuden vuoden aikana, sekä ammatillisesta koulutuksesta poistuneet suomen kielen taitotasot. Savon ammattiopistossa huomattiin vuonna 2019, että maahanmuuttaneet opiskelijat eivät työllistyneet valmistumisen jälkeen kovin hyvin. Heidän työllistyminen Suomessa on selkeästi haasteellisempaa verrattuna kantaväestöön. Pohjois-Savon alueella on kuitenkin kova työvoimapula sekä negatiivinen väestönkehitys. Pohjois-Savon yritykset ovat esittäneet huolensa työvoiman saatavuudesta. Yritykset ovat tiedostaneet, että maahanmuuttaneet ovat yksi ratkaisu työvoiman kohtaanto-ongelmaan.</p> <p>Tutkimuksen toimeksiantaja on Savon koulutuskuntayhtymän hallinnoima Ammattiosaajat maailmalta - moninaistuva työelämä, eli AMOS-hanke. Hankkeen tavoitteena on kehittää maahanmuuttaneiden ammatillista koulutusta Pohjois-Savossa ja tuottaa näin osaavia tekijöitä alueen yritysten palvelukseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää maahanmuuttaneen toimitilahuoltajan työllistymiseen vaadittavaa osaamista eri siivouskohteissa ja laatia tämän perusteella osaamispassi. Osaamispassin avulla saadaan ammatillinen osaaminen näkyväksi rekrytoinnissa.</p> <p>Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus, joka toteutettiin teemahaastattelulla. Teemahaastattelussa hyödynnettiin Helakorven näkökulmaa substanssiosaamisesta. Tutkimusta varten haastateltiin kymmentä eri siivouskohteista vastaavaa esihenkilöä, jotka rekrytoivat työntekijöitä kohteisiin. Työn teoreettinen viitekehys muodostui osaamiseen, sekä maahanmuuttaneen toimitilahuoltajan koulutukseen ja työllistymiseen läheisesti liittyvistä käsitteistä ja asioista.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että työllistyäkseen maahanmuuttaneella toimitilahuoltajalla on oltava osaamista ammatillisista perustaidoista, kuten esimerkiksi ylläpitosiivouksesta ja jaksottaisten töiden hallinnasta, oman työn suunnittelusta sekä työelämän pelisääntöjen tuntemisesta. Ammatillisia toimintataitoja on oltava asiakaslähtöisestä toiminnasta, tiimityötaitoista ja vuorovaikutusosaamisesta. Lisäksi tarvitaan perustiedot ja taidot viestintätekniikasta. Henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan työnhakijan tulisi olla motivoitunut siivoustyöhön, palvelualtis sekä omata fyysisesti riittävä kunto. Esihenkilöt arvostivat myös rohkeutta tuoda esille itselle epävarmat asiat. Tutkimustulosten perusteella syntyi osaamispassi, jonka avulla maahanmuuttaneen toimitilahuoltajan osaaminen voidaan tehdä paremmin näkyväksi työnhaussa.</p> | |
| Avainsanat Maahanmuuttanut, osaaminen, osaamisen tunnistaminen, osaamispassi, substanssiosaaminen, toimitilahuoltaja | |

| | |
|---|------------------------|
| Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services | |
| Degree Programme Master's Degree Programme in Wellness Business Management | |
| Author Piia Nissinen | |
| Title of Thesis Unfolding the competence of immigrant site facilities operatives with competence passport | |
| Date 29.11.2021 | Pages/Appendices 72 |
| Client Organisation /Partners Ammattiosaajat maailmalta- moninaistuva työelämä | |
| <p>In recent years the number of immigrant students in vocational education in Finland has been increasing. This is due to the large number of asylum seekers in last six years but also the removal of entry requirements in Finnish language. In 2019 Savo Vocational College noticed that immigrant graduates did not find employment very easily. Their employment is indeed much more challenging than that of original population. However, there is a severe labour shortage in Pohjois-Savo region and the population growth is negative. Companies in Pohjois-Savo have been worried about finding adequate work force. They have realized that the immigrant students are a possible solution to this problem.</p> <p>The thesis was commissioned by the project AMOS "Ammattiosaajat maailmalta - moninaistuva työelämä", which is managed by Savo Consortium of Education. The goal of this project is to develop the vocational education of immigrants in Pohjois-Savo region and hence to provide skillful employees to companies of the region. The objective of this study was to examine the required competence of an immigrant site facilities operative to become employed in different cleaning sites and to create a passport of competence based on this information. With this passport it is would be possible to make the vocational competencies of a student visible in recruitment.</p> <p>This study is a qualitative case study which was carried out with theme interviews. Theme interviews utilized Helakorpi's point of view of the substance competence. Eight line managers responsible for different cleaning sites and staff recruitment were interviewed. The theoretical framework of this study is based on the concepts and facts related to the competence and education and employment of immigrant site facilities operatives.</p> <p>As a conclusion it can be said that the immigrant site facilities operatives have to possess basic skills of professional competence such as maintenance cleaning, control of periodical work, planning of their own work and managing of working life rules. Immigrant site facilities operatives must have professional skills in customer service, team work and interaction. In addition to these, basic skills of communication technology are required. Personal qualities required include motivation to cleaning work, helpfulness and good physical condition. The managers valued also courage to bring up issues that employees felt uncertain about. Based on this study, the passport of competency was developed in order to help immigrant site facilities operative visualize the know-how they are acquired in recruitment.</p> | |
| Keywords immigrant, competence, identifying competences, competence passport, substance competence, site facilities operative | |

ESIPUHE

Syksyllä 2020 aloittaessani opinnot, minulle oli itsestään selvyyys, että tutkimukseni tulee liittymään maahanmuuttaneisiin. Syksyn aikana aihe täsmentyi maahanmuuttaneiden työllistymisen parantamiseen.

Nyt matka opintojen parissa on päätöksessä. Taaksepäin katsottuna tämä matka on ollut ajallisesti lyhyt, mutta vaatinut sekä itseltäni että läheisiltäni paljon. Haluan kiittää kaikkia Savonia-ammattikorkeakoulun opettajia, joiden ansiosta sain laaja-alaista osaamista omaan työhöni. Opinnot Wellless- palveluliiketoiminnan koulutusohjelmassa (ylempi AMK) ovat olleet minulle todella merkitykselliset.

Erytiskiitokset haluan sanoa tutkimuksen ohjaaville opettajille Nina Huotarille ja Minna Tarvaiselle. Sain heiltä koko tutkimusprosessin ajan laadukasta ohjausta sekä kannustusta työn loppuunsaattamiseen. Keskustelut heidän kansaan auttoivat minua eri tutkimuksen vaiheissa etenemään työssäni eteenpäin ja samalla jäsentämään omaa ammatillista reflektiotani.

Iso kiitos tutkimuksen toimeksiantajalle AMOS-hankkeelle. Hankkeen toimijoilta olen saanut kannustusta ja tukea työhöni. Projektipäällikkö Pauliinan Korhonen on ansiokkaasti tukenut minua työssäni ja hänen kanssaan käytyt keskustelut maahanmuuttaneiden työllistymisen tärkeydestä ovat olleet arvokkaista.

Haluan myös kiittää kaikkia haastateltuun osallistuneita hyvästä yhteistyöstä maahanmuuttaneiden työllistymisen parantamiseksi. Lopuksi rakkaat kiitoksen kuuluu myös perheelleni kaikesta tuesta ja kannustuksesta. Te mahdollistitte minulle opiskelun työn ja muun arjen ohella.

Kuopiossa 23.11.2021

Piia Nissinen

SISÄLTÖ

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | JOHDANTO | 8 |
| 1.1 | Tutkimuksen lähtökohdat | 8 |
| 1.2 | Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite | 9 |
| 1.3 | Tutkimuksen toimeksiantaja | 10 |
| 2 | OSAAMINEN JA SEN TUNNISTAMINEN | 12 |
| 2.1 | Osaamisen määritelmän viidakko | 12 |
| 2.2 | Yksilön osaaminen | 13 |
| 2.4 | Työelämätaidot..... | 17 |
| 2.5 | Yhteenveto osaamisen osaamismääritelmistä..... | 18 |
| 2.6 | Osaamisen tunnistaminen..... | 19 |
| 3 | TOIMITILAHUOLTAJAN KOULUTUS MAAHANMUUTTANEEN NÄKÖKULMASTA | 22 |
| 3.1 | Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto..... | 22 |
| 3.2 | Toimitilahuoltajan ammattitaitovaatimukset | 24 |
| 3.3 | Kielitaitotasot..... | 26 |
| 3.4 | Kulttuurit kohtaavat Savon ammattiopistossa toimitilahuoltajan koulutuksessa..... | 27 |
| 4 | TUTKIMUSASETELMA | 31 |
| 4.1 | Tutkimusote | 32 |
| 4.2 | Lähestymistapa..... | 32 |
| 4.3 | Menetelmälliset valinnat | 33 |
| 4.4 | Aineiston analyysi | 37 |
| 5 | TUTKIMUSTULOKSET | 39 |
| 5.1 | Käsityksiä toimitilahuoltajan ammatillisista perus- ja toimintataidoista | 39 |
| 5.1.1 | Kouluissa vaadittava osaaminen | 40 |
| 5.1.2 | Päiväkodissa vaadittava osaaminen | 41 |
| 5.1.3 | Hotellissa vaadittava osaaminen..... | 41 |
| 5.1.4 | Toimistoissa ja kauppakeskuksissa vaadittava osaaminen | 42 |
| 5.1.5 | Terveydenhuollonlaitoksissa vaadittava osaaminen..... | 42 |
| 5.2 | Yhteenveto tuloksista | 44 |
| 5.3 | Osaamispassi avuksi maahanmuuttajan työllistymiseen | 46 |
| 6 | JOHTOPÄÄTÖKSET | 47 |
| 6.1 | Ammatilliset perustaidot | 48 |

| | | |
|-----|---|----|
| 6.2 | Ammatilliset toimintataidot | 49 |
| 6.3 | Henkilökohtaiset ominaisuudet..... | 51 |
| 6.4 | Osaamispassi..... | 53 |
| 6.5 | Toimeksiantajan mietteet osaamispassista..... | 59 |
| 7 | POHDINTA..... | 60 |
| 7.1 | Työn eettisyys ja luotettavuus | 60 |
| 7.2 | Jatkokehittämisen ideoita | 61 |
| 7.3 | Ammatillinen kasvu ja sen reflektointi | 63 |
| | LÄHTEET | 66 |

KUVAT

| | | |
|----------|--|----|
| Kuva 1. | Osaamisen osa-alueet (Sisäasiainministeriön 2010, 15). | 13 |
| Kuva 2. | Yksilön pätevyys (Kauhanen 2010, 147) | 14 |
| Kuva 3. | Osaamispyramidi (Viitala 2005, 116) | 15 |
| Kuva 4. | Eri tutkijoiden määritelmiä osaamiselle (mukaillen Hyppänen 2007; Sanghin 2016; Sydänmaalakka 2009; Tuomi & Sumkin 2012; Sisäministeriö 2010; Kauhanen 2010; Helakorpi 2006; Ojala 2008) | 18 |
| Kuva 5. | Organisaation osaamistarpeiden lähtökohdat (Ojala 2008, 109)..... | 20 |
| Kuva 6. | Ylläpitosiivouksessa tarvittava osaaminen (mukaillen ePerusteet 2021) | 25 |
| Kuva 7. | Kielten lähtötasojen kuvaukset A- ja B kielitaso (Aalto yliopisto 2021). | 26 |
| Kuva 8. | Savon ammattiopistossa toimitilahuoltajiksi opiskelevien kotimaa ja äidinkieli (mukaillen Savona ammattiopisto 2021). | 27 |
| Kuva 9. | Substanssiosaaminen (mukaillen Helakorpi 2006, 63)..... | 31 |
| Kuva 10. | Tapaustutkimuksen tyypilliset etenemisvaiheet (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014, 54)..... | 32 |
| Kuva 11. | Tutkimukseni etenemisen vaiheet..... | 33 |
| Kuva 12. | Teemahaastatteluni teemat. | 34 |
| Kuva 13. | Tutkimusaineiston analysointi. | 38 |
| Kuva 14. | Persoonalliset ominaisuudet | 45 |
| Kuva 15. | Pääasialliset tutkimustulokset..... | 47 |
| Kuva 16. | Toimitilahuoltajan osaamispassi, sivu kaksi | 54 |
| Kuva 17. | Toimitilahuoltajan osaamispassi, sivu kolme..... | 56 |
| Kuva 18. | Toimitilahuoltajan osaamispassi, sivu yksi | 57 |
| Kuva 19. | Toimitilahuoltajan osaamispassi, sivu neljä | 58 |

TAULUKOT

| | |
|---|----|
| Taulukko 1. Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinnon tutkinnon rakenne (mukaillen ePerusteet 2021) | 23 |
| Taulukko 2. Toimitilahuoltajan ammattitaitovaatimukset (mukaillen ePerusteet 2021) | 24 |
| Taulukko 3. Kulttuuritaustan mahdollinen näkyminen työpaikalla (mukaillen Airila ym. 2013, 16-18) | 29 |
| Taulukko 4. Kielitaitotasojen yleiskuvaukset (OPH, Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012)..... | 35 |

1 JOHDANTO

Suomalaisten työkäisten määrä tulee vuoteen 2040 mennessä vähentymään jopa 76000 henkilöllä (Tilastokeskus 2021). Tämä takia maahanmuuttaneiden työllisyyden parantaminen sekä työperäisen maahanmuuton lisääminen suomalaisessa yhteiskunnassa on keskeistä. Työministeri Tuula Haataisen mielestä maahanmuuttaneiden rekrytointitavoissa sekä –asenteissa on tapahduttava muutosta. Asennemuutosta pitää tapahtua siinä, kuinka täydellistä suomen kielen taitoa työntekijöiltä vaaditaan sekä vierasperäiseen sukunimeen liittyvissä asenteissa. (Tikkala, 2021.)

Ammatillisessa koulutuksessa maahanmuuttaneiden opiskelijoiden määrä on ollut nousussa viime vuosina. Tähän on ollut vaikuttamassa turvapaikanhakijoiden suuri määrä viimeisen kuuden vuoden aikana sekä ammatillisesta koulutuksesta poistuneet suomen kielen taitotasot. Ammatillisen koulutuksen voi nykyisin aloittaa matalallakin kielitaidolla, koska valtakunnalliset kielitaitovaatimukset ovat poistuneet. Suomalainen ammatillinen koulutus on rakennettu opiskelijan suomen kielen ja kulttuurin osaamiselle. Nyt samoja palveluja käyttävät opiskelijat, joiden suomen kielen taitotaso saattaa olla hyvin alkeellinen ja perusoppimisvalmiudet kantaväestöä huomattavasti heikkomat. (Ammattiosaajat maailmalta 2019.)

Maahanmuuttaneiden osaamiskartoituksia on tehty useita, mutta ne ovat tähdänneet pääasiallisesti kotimaasta hankitun osaamisen tunnistamiseen. Suomessa on paljon maahanmuuttaneita, jotka ovat suorittaneet ammatillisen koulutuksen. Tämän vuoksi on tärkeää kehittää työkaluja näiden henkilöiden osaamisen näkyväksi tekemiseen työnhaussa. Oman kokemuksen mukaan heikommalla kielitaidolla olevien valmistuvien opiskelijoiden on hankala päästä opiskeluiden jälkeen töihin ja syyksi näen, että hakutilanteessa kielivaikeuden takia heidän osaaminen jää tunnistamatta.

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Kauppakamarin tekemän tutkimuksen mukaan Pohjois-Savon yrityksistä jopa 84 prosentilla on pulaa tai paljon pulaa osaavista työntekijöistä. Yritykset nostivat kyselyssä yhdeksi tärkeimmäksi keinoksi yritysten ja oppilaitosten yhteistyön tiivistämisen. (Koskinen 2021, A5.) Uusimman Pohjois-Savon ammattibarometrin (2021) mukaan lähitulevaisuudessa tulee olemaan paljon pulaa siivousalan työntekijöistä (Ammattibarometri, 2021). Heinäkuussa 2021 Pohjois-Savossa oli työnhakijana 565 henkilöä toisen asteen koulutuksen käyneitä, joiden äidinkieli oli muu kuin suomi. Kaiken kaikkiaan Pohjois-Savossa oli yhteensä 1800 työnhakijaa. (Korhonen 2021.)

Työministeri Tuula Haatainen on nostanut maahanmuuttajanaiset yhdeksi ryhmäksi, joiden työllisyyttä tulisi nostaa. Muihin pohjoismaihin verrattuna Suomessa maahanmuuttaneet naiset työllistyvät huonoimmin ja vain noin yli puolet ulkomaalaistaustaisista naisista käy töissä. (Toivonen 2020.) Työpaikan saaminen on hyvin tärkeää maahanmuuttaneelle, koska se auttaa integrointiprosessissa. Maahanmuuttaneiden ikärakenne on suhteellisen nuori; noin neljä viidestä maahanmuuttaneesta on työ-ikäikäisiä, ja miehet työllistyvät selkeästi naisia paremmin. Naiset ovat vaarassa syrjäytyä suomalaisesta yhteiskunnasta, koska he jäävät miehiä useammin pidemmiksi ajoiksi kotiin ja näin työvoiman ulkopuolelle. (Larja 2019, 30-34.)

Työhaastattelua voidaan pitää sosiaalisesti haastavana tilanteena, jossa tulisi onnistua luomaan itsestään mahdollisimman houkutteleva kuva työnantajan silmissä. Lisäksi työhaussa on oman osaamisen tunnistaminen tärkeää. Kun äidinkieli on muu kuin suomi, työnhakijan on vaikea sanoittaa, mitä on oppinut ja mitä osaa. On hyvä muistaa, että joissakin kulttuureissa oman osaamisen esilletuonti ei ole edes hyväksyttävää. Suomalaisessa työhaussa oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen ovat erittäin tärkeitä taitoja. Omasta osaamisesta tulisi osata sekä kirjoittaa työhakemukseen, että kertoa sujuvasti työpaikkaa haastattelussa. (Riikonen, 2019 b, 19.) Kirilovan on tutkinut Tanskassa maahanmuuttaneiden työhaastatteluja, joissa hän on todennut kielitaidon puutteellisuuden heijastuvan myös työntekijän haasteellisuuteen analysoida omaa osaamistaan suhteessa muihin. Kirilovanin mukaan perinteinen työhaastattelu ei ole paras menetelmä suorittavan työtason valintaprosessiin, sillä työt eivät useinkaan sisällä kielellisiä taitoja vaativia tehtäviä. (Kirilovan 2013,220.) Hakalan (2020, 88-89) tutkimuksessa puolestaan tuli esille, että kommunikointivaikeuksista johtuen maahanmuuttaneen osaamista ei aina osata hyödyntää aina monipuolisesti. Tätä varten olisi syytä kehittää erilaisia keinoja siihen, miten osaaminen saadaan selvitettyä jo haku- ja haastatteluvaiheessa. Lisäksi tutkimuksessa tuli ilmi, että kun maahanmuuttaneella työnhakijalla on alan koulutus, niin sitä myös arvostetaan työhaussa. Osaaminen tulee vain saada näkyväksi.

Rekrytoinnin tavoitteena on löytää pätevä, motivoitunut ja sitoutunut tekijä haettuun tehtävään. Ensimmäiseksi on oltava selvillä työtehtävän vaatimukset, eli mikä on tehtävään vaadittava osaaminen ja kielitaitoa. Maahanmuuttaneet ovat heterogeeninen ryhmä ja tämä vaatii rekrytoijalta tilannetajua ja kykyä joustaa. On tärkeää muokata rekrytointitilanne hakijalle sopivaksi. Rekrytoijan tulee osata tarvittaessa esimerkiksi vaihtaa haastattelukysymyksiä tai muokata rekrytointitilanne työnhakijan mukaiseksi. (Escocia, 2018.)

1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa toimitilahuoltajan työllistymiseen vaadittavaa osaamista eri siivouskohteissa. Osaamisen tunnistamista tarkastelen puhdistuspalvelualalta toimitilahuoltajaksi valmistuneen maahanmuuttaneen näkökulmasta, eli sitä, miten maahanmuuttanut pystyisi tuomaan paremmin esille omaa osaamistaan työhaussa. Tutkimuksen lähtökohtana on ajatus, että maahanmuuttanut työllistyy osaamisellaan, eikä rekrytointitilanteessa suomen kielitaitotaso nousisi keskiöön.

Tämä tutkimus on luonteeltaan tapaustutkimus, joka selvittää mitä osaamista toimitilahuoltajan työssä tarvitaan eri siivouskohteissa työelämän näkökulmasta. Tutkimuksen tulosten perusteella laadittiin osaamispassin, jonka tarkoituksena on tuoda erityisesti puhdistuspalvelualalta valmistuvan maahanmuuttaneen osaaminen näkyväksi työelämälähtöisesti. Osaamispassi auttaa opiskelijaa työhaussa, koska sen avulla opiskelija pystyy kertomaan helpommin osaamisestaan työhakemuksessa ja -haastattelussa. Tällöin myös työnantaja saa tarkemman kuvan opiskelijan osaamisesta.

Tutkimuksessa vastataan seuraavaan kysymykseen:

Mitä osaamista toimitilahuoltajaksi valmistunut maahanmuuttanut tarvitsee eri siivouskohteissa työllistyäkseen alalle ja miten tämä osaaminen saadaan näkyväksi osaamispassiin avulla?

Jotta tutkimusongelma saadaan ratkaistua ja tavoitteet saavutettua, on tärkeää perehtyä aihealuetta koskevaan teoriakirjallisuuteen, tutkimuksiin sekä kehittämishankkeisiin. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostetaan tämän pohjalta. Eri siivouskohteiden esihenkilöitä haastatellaan, jotta tutkimuksen tavoitteet saavutetaan. Tämän jälkeen haastatteluaineisto analysoidaan, raportoidaan sekä tehdään johtopäätökset. Johtopäätösten perusteella laaditaan osaamispassi.

Maahanmuuttaneiden osaamiskartoituksista on tehty useita opinnäytetöitä, pro gradu-tutkielmia ja väitöskirjoja, mutta ne ovat tähänneet pääasiallisesti kotimaasta hankitun osaamisen tunnistamiseen. Maahanmuuttaneiden työllistymiseen vaikuttavista asioista on myös tehty useita tutkimuksia. Lisäksi on selvitetty siivoojien osaamista hiukan eri näkökulmista, mutta tutkimuskohteena ei ole ollut maahanmuuttaneet. Suomessa toimitilahuoltajaksi opiskelleen maahanmuuttaneen näkökulmasta ei ole aikaisemmin tehty tutkimuksia, joissa olisi selvitetty työllistymiseen vaadittavaa osaamista.

1.3 Tutkimuksen toimeksiantaja

Savon koulutuskuntayhtymä on yksi Suomen suurimpia ammatillisen perus- jatko- ja täydennyskoulutuksen järjestäjistä. Henkilöstöä on noin 750 ja opiskelijoita 14000. Opiskelijoita, joiden äidinkieli on muu kuin suomi, on 868 ja he puhuvat 66 eri kieltä. (Savon koulutuskuntayhtymä 2021.)

Savon ammattiopistossa puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinnossa toimitilahuollon osaamisalalla on omat ryhmät maahanmuuttaneille, joissa opiskelee kaikkiaan 40 maahanmuuttanutta opiskelijaa 17:sta eri kansallisuudesta ja he puhuvat 14 eri kieltä. Heidän kielitaito ja koulutustausta vaihtelevat suuresti. Toimitilahuoltajan koulutukseen hakeutuu kuitenkin paljon opiskelijoita, jotka ovat tulleet suomeen pakolaisina tai turvapaikanhakijoina, ja heillä on yleensä hyvin vaillinaisen koulutustausta kotimaassa. (Savon ammattiopisto 2021.)

Savon ammattiopistossa huomattiin vuonna 2019, että maahanmuuttaneet opiskelijat eivät työllistyneet valmistumisen jälkeen yrityksiin kovin hyvin. Pohjois-Savon alueella on kova työvoimapula sekä negatiivinen väestönkehitys. Pohjois-Savon yritykset ovat esittäneet huolensa työvoiman saatavuudesta. Yritykset ovat tiedostaneet, että maahanmuuttaneet ovat yksi ratkaisu työvoiman kohtaantoongelmaan. Siksi tämän ryhmän näkökulmasta on tärkeää kehittää osaamisen näkyväksi tekemistä rekrytoinnissa. Alueen yritykset ja yhteistyökumppanit ovat osoittaneet halukkuutensa ja tukensa olla maahanmuuttajien ammatillisen koulutuksen kehittämistyössä vahvasti mukana. (Ammattiosaajat maailmalta 2019.)

Tästä sai alkunsa Savon koulutuskuntayhtymän hallinnoima Ammattiosaajat maailmalta - moninaistuva työelämä, eli AMOS-hanke, jonka parissa työskentelen. Hankkeessa kehitetään kulttuurisen taustan ja matalamman suomen kielen taitotason omaavan opiskelijan polkua yhdenvertaiseksi muihin opiskelijoihin nähden. Hankkeella haetaan muutosta nykytilaan luomalla koulutustoimijoille uudet

prosessit, käytännöt, osaamiset ja koulutusmateriaalit maahanmuuttaneiden koulutukseen sekä kehitetään heidän siirtymistä työelämään. Savon ammattioppilaitoksen lisäksi hankkeessa mukana ovat Ingmanedu Kulttuurialan ammattioppilaitos ja Ylä-Savon ammattioppilaitos. Toiminnan tavoitteena on kehittää maahanmuuttaneiden ammatillista koulutusta Pohjois-Savossa ja tuottaa näin osaavia tekijöitä alueen yritysten palvelukseen. AMOS on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tukema kehittämissanke ajanjaksolla 2020-2022. (Ammattiosaajat maailmalta 2019.)

2 OSAAMINEN JA SEN TUNNISTAMINEN

Tutkimustulokset eivät ole laadullisessa tutkimuksessa havaintomenetelmästä ja käyttäjästä irrallaan. Ennen varsinaisen tutkimuksen tekemistä oli tärkeää paneutua teoriaan sekä aikaisempiin tutkimuksiin. Näin pystyin tutkijana perustelemaan tekemiäni valintoja ja vertaamaan saamiani tutkimustuloksia olemassa olevaan tutkimustietoon. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2014, 109-112.) Tärkein teoreettinen tausta tutkimuksessani on osaaminen. Oppimisen tuloksena syntyy osaamista. Oppimista tapahtuu koulutuksen kautta, mutta lisäksi arkielämässä toimittaessa. Osaamista on mahdoton määritellä yksiselitteisesti, koska se on vaikeasti hallittava ja moni-ilmeinen kokonaisuus. Lisäksi sen subjektiivinen luonne sekä kontekstisidonnaisuus vaikeuttavat määrittelyä. (Viitala 2005, 16-17.)

Tutkimuksessani keskitytään maahanmuuttaneen toimitilahuoltajaksi valmistuneen osaamiseen ja miten se saadaan näkyväksi rekrytoinnissa. Osaamisen määritelmän alle liittyy hyvin paljon eri käsitteitä. Osaamista tarkastelin tutkimuksessani yksilön, substanssiosaamisen, kompetenssin, kvaalifikaation, ammattitaidon ja työelämätaitojen sekä osaamisen tunnistamisen näkökulmasta.

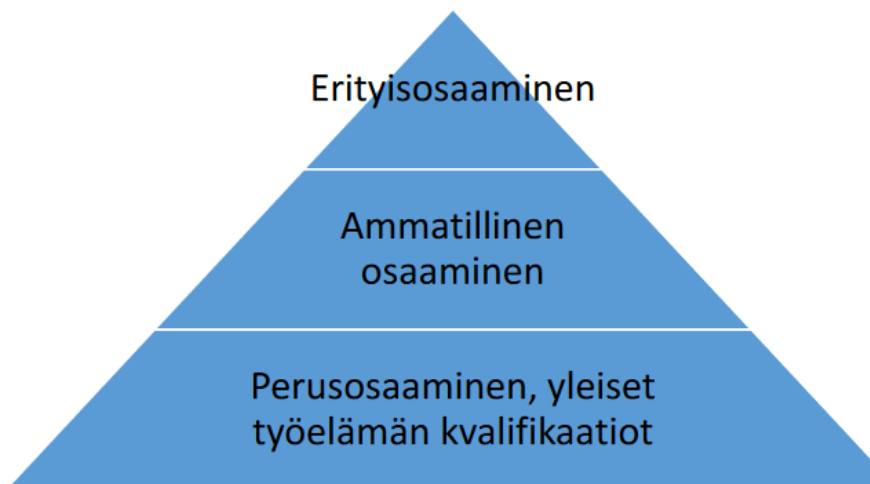
2.1 Osaamisen määritelmän viidakko

Ymmärtääkseen osaamisen kartoitusta on ensiksi mietittävä, mitä osaaminen on. Osaamisella voidaan tarkoittaa yksilön tai ryhmän osaamista (Helsilä & Salojärvi 2009, 146–147). Pätevyyttä, tietoa, taitoa, kompetenssia, ammattitaitoa ja kvaalifikaatiota käytetään Suomen kielessä osaamisen synonyymeinä (Ojala 2008, 50). Osaaminen ilmiönä ei ole uusi, mutta silti ymmärrys osaamisen käsitteestä sekä sen tasoista vaihtelee eri tutkijoilla (Awuah 2006).

Ojala (2008, 47-51) tarkentaa osaamista kyvyksi, jolla pystyy ratkomaan ongelmia sekä parantamaan ja kehittämään työtä. Osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista, kokemuksesta, asenteesta, henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä verkostoista ja kontakteista. Hyppänen (2007, 97) jakaa osaamisen tietoon, taitoon ja tahtoon. Sanghin (2016, 24) mukaan osaamisen käsite pitää sisällään tiedot ja taidot sekä kyvyt ja ominaisuudet. Sydänmaalakan (2009, 64-65) mukaan osaaminen koostuu tiedoista, taidoista, asenteesta, kokemuksesta sekä kontakteista, jolla mahdollistetaan hyvä suoritus. Asenne on tärkeä osa osaamista, ja siihen voidaan katsoa kuuluvan motivaatio ja miten omia taitojaan käyttää. Positiivisella asenteella varustetut työntekijät haluavat oppia ja kehittyä ja suhtautuvat uuteen avoimin, uteliaiin mielin (Salli & Takatalo 2014, 23).

Motivaatio kuvaa ihmisen käyttäytymisen voimakkuutta ja suuntautuneisuutta ja sillä saadaan pidettyä yllä tavoitteellista käyttäytymistä (Fanselow & Godsil, 2013, 1-4). Työmotivaatiolla on suuri merkitys työntekijöiden hyvinvointiin, jaksamiseen ja suoriutumiseen, sillä sen voidaan katsoa laskevan haitallista stressiä, mikä hyvin todennäköisesti laskee myös henkilön kykyä suoriutua työstään (Kesti 2010, 101). Motivoitunut henkilö saa enemmän aikaiseksi, on oma-aloitteinen ja kantaa vastuuta työstä sekä työnjälki on laadukkaampaa (Kallonen & Kuhmonen 2021, 65). Motivoituneet työntekijät tekevät työtä tehokkaasti ja ovat sitoutuneita organisaatioon. Ulkopuolinen ei voi muokata toisen henkilön motivaatiotekijöitä, vaan motivaation löytyminen, asenne ja käyttäytyminen ovat jokaisen omalla vastuulla. Voimme kuitenkin luoda sellaisen työskentely-ympäristön ja vuorovaikutuskulttuurin, jossa huomioidaan eri motivaatiotekijät. (Eklund 2021, 86.)

Sisäministeriön (2010,15) mukaan osaamista voidaan kuvata kolmion avulla (kuva 1). Kolmion pohjalla ammattialasta riippumattomat yleiset työelämävalmiudet ja muodostavat osaamisen pohjan. Koulutuksen ja työkokemuksen kautta syntyy ammatillinen osaaminen. Kolmion kärjessä oleva erityisosaamiseen taas kuuluu erityistaidot esim. vieraiden kielten taito tai erityinen it-osaaminen. (Sisäministeriön 2010,15.)



Kuva 1. Osaamisen osa-alueet (Sisäasiainministeriön 2010, 15).

Teorioiden ja tutkimusten tuottama ja perusteltu tosikäsitys ovat tietoa. Taito kehittyy tekemisen kautta ja kokemuksen kautta yhdistyy tieto ja taito toiminnaksi. Työ voidaan katsoa koostuvaksi osaamisesta ja tekemisestä eli se on aktiivista toimintaa, missä osaaminen kehittää työtä sekä työ osaamista. (Tuomi ja Sumkin 2012, 26-27.)

2.2 Yksilön osaaminen

Yrityksen osaamisen ratkaiseva tekijä on yksilön osaaminen ja ilman ihmistä yritykseen ei synny osaamista. Onnistuminen ja kehittyminen omassa työssä ovat yksilön osaamisen perusta. (Viitala 2014, 179.)

Yksilön osaamisesta puhuttaessa käytetään eri käsitteitä esim. taidot, kyvykkyys, pätevyys ja valmius. Ojala (2008) mukaan yksilön osaaminen on kokonaisuus, jota hän kuvaa käden muodossa. Kauhanen (2010) kuvaa yksilön pätevyyttä myös käden muodossa (kuva 2). Vastaavan jaottelun on tehnyt myös Leenamajja Ojala (Ojala 2008, 51).



Kuva 2. Yksilön pätevyys (Kauhanen 2010, 147)

Käsi ja käden taidot ovat olleet aikoinaan työntekijän tärkein työväline ja sillä on osoitettu osaamista. Sormet kuvastavat pätevyyttä eri osa-alueilta. Tiedot ja taidot koostuvat Kauhasen mukaan ammattitaidosta, sosiaalisista taidoista, tietotekniikkataidoista ja yhteistyötaidoista. Tosiasiat, menetelmät, mallit ja teoriat kuuluvat henkilön tietoihin. Kokemuksen avulla voi ymmärtämään uutta tietoa helpommin ja oppiminen tapahtuu nopeammin. Asiantuntemus koostuu tiedoista, taidoista ja kokemuksesta. Kyky solmia ja pitää yllä ihmissuhteita ovat työyhteisössä tärkeitä taitoja ja se auttaa asioiden nopean oppimisen, koska tietoja ja kokemuksia voi vaihtamaan toisten kanssa. Tänä päivänä joudutaan työskentelemään tiimeissä ja projekteissa, joissa ihmissuhdetaitojen merkitys korostuu entisestään. Asenteet ja arvot ovat myös tärkeä osa ihmisen osaamista. Maailmankatsomuksen pohjan muodostavat arvot ja asenteet auttavat sopeutumaan jatkuvaan muutokseen ja siihen haluaako panostaa oman osaamisen ylläpitämiseen. Arvoihin ja asenteisiin heijastuu vastuuntunto. Kämmentä kuvastaa henkilön motivaatiota, energiaa ja henkilökohtaisia ominaisuuksia. Luovuus, kielelliset kyvyt, esiintymistaito ja ulkoinen olemus ovat henkilökohtaisia ominaisuuksia. Motivaatio on lähtöisin ihmisen omasta arvomaailmasta, mutta myös työ ja yrityksen motivointikeinot auttavat henkilön motivoitumiseen. (Kauhanen 2010, 146-148.)

Garavan ja McGuire (2001) määrittelevät yksilön osaamista kyvykkyydellä ja pätevyydellä. Kyvykkyys on heidän määritelmän mukaan työelämässä tarvittavia metataitoja. Tämä on osaamista, jota tarvitaan kaikissa työelämän tehtävistä riippumatta toimialasta. Spencerin ja Spencerin (1991, 9-10) mukaan yksilön osaamiseen kuuluu tiedot ja taidot sekä motiivit ja ominaisuudet ja lisäksi käsitys itsestä. Tiedot ovat spesifiä eli tiettyyn alueeseen liittyvää osaamista ja arvokasta vasta kun tilanteeseen sopivalla tavalla pystyy sitä soveltamaan.

2.3 Substanssiosaaminen, kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito

Osaaminen voidaan kuvata eräänlaisena osaajan työkalupakkina, minkä avulla työntekijän on mahdollista selvittää työelämän asettamista haasteista. (Aarnio & Pulkkinen, 2015, 14.) Osaaminen on tilannesidonnaista ja koostuu työelämässä työntekijän osaamisen sekä tehtävän työn yhdistelmästä. Kokonaisvaltaista sekä monipuolista kyvykkyyttä suoriutua työtehtävistä on ammattitaitoa. Substanssiosaaminen sisältää työssä suoriutumisen kannalta tärkeitä sekä välttämättömiä osaamisalueita. Substanssiosaamisen voidaan katsoa olevan ammatillisen osaamisen kivijalka. Ammatillinen peruskoulutus keskittyykin opettamaan juuri tämän alan tiedot ja taidot. (Hätönen 2011, 7-15.)

Helakorven (2006, 54) mukaan substanssiosaaminen on yksilön ydinosaaamista. Ammatilliseen tietotaitoon kuuluu koulutuksen ja työkokemuksen perusteella hankittua tekemisosaaamista ja siihen kuuluu valmius kehittää, suunnitella ja toteuttaa alan työtehtäviä. Lisäksi tähän kuuluu työelämän pelisääntöjen tunteminen. Ammatilliset toimintataidot ovat työyhteisössä tarvittava käytännöllinen osaaminen eli yhteistyö- ja tiimityötaidot, alan tavat ja perinteen tuntemus, vastuuntunto, tietotekniikan hallinta, kielitaito ja kyky itsenäiseen työhön. Henkilökohtaiset ominaisuudet, joita työssä tarvitaan ovat lojaalisuus, joustavuus, palveluhalu, vastuullisuus, työmoraali, työetikka ja arvo-osaaminen. (Helakorpi 2006, 54.)

Lammi (2020, 39-40) nostaa esille neljä tekijää, joita työssä onnistumisessa tarvitaan. Ne ovat substanssiosaaminen, luontaiset vahvuudet, fyysiset tekijät ja kokemus. Substanssiosaaminen on oman alan ammattiosaamista, johon kuuluu taidollista, teknisestä ja tietopuoleista osaamista. Fyysisiin tekijöihin kuuluu asenne sekä fyysiset ja henkiset tekijät. Työssä onnistumiseen tarvitaan lisäksi mm. selkeät työnkuvat, tavoitteet, hyvä työilmapiiri sekä rakentava palaute.

Ammatillisessa koulutuksessa osaamisesta puhuttaessa viitataan ammattitaitoon. (Aarnio & Pulkkinen, 2015,14.) Tiedoista ja taidoista, kuten teoriasta, menetelmistä ja käytännöistä muodostuu ammattitaito. Substanssiosaaminen on ammattialan hallintaa eli voidaan puhua asiaosaamisesta. Hyvin usein substanssiosaaminen saavutetaan koulutuksessa. (Kujansivu, Lönnqvist, Jääskeläinen & Sillanpää 2007, 112.)

Viitalan (2005) mukaan osaaminen ja ammattitaito muodostuvat viidestä osa-alueesta, joita hän havainnollistaa pyramidin avulla (kuva 3).



Kuva 3. Osaamispyramidi (Viitala 2005, 116)

Pyramidin kärjessä on oma ammatillinen osaaminen ja seuraavana organisaation osaaminen, sosiaaliset taidot, luovuus sekä ongelmanratkaisukyky ja viimeisenä persoonalliset valmiudet. Työelämä ja tehokas työsuoritus edellyttävät ammatin teknistä pätevyyttä, mutta lisäksi tarvitaan oikeaa asennetta, yhteistyökykyä, kokemusta, kykyä oppia ja kehittyä. Kun asenne on oikea, tulee yksilön taidot ja tiedot käytännössä hyödynnettyiksi. (Viitala 2005, 116, 159-160.) Hanhisen (2010, 88) mukaan taas ammattitaito on kyky yhdistää ja siirtää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot työtehtävään ja näin

niistä muodostuu kokonaisuus. Helakorven (2006, 61) mukaan ammattitaito voidaan ymmärtää pysyväksi valmiudeksi toimia työssä. Ammattitaito edellyttää myös tietoja. Ammattitaito koostuu useasta osataidosta. Ammattitaito voidaan osittaa pienempiin kokonaisuuksiin. Kun haluamme tietää mitä jokin ammatti sisältää ja miten voimme järkevästi suunnitella jonkin työn, niin voidaan käyttää analyyseihin perustuvaa osittamista. Tämä auttaa myös ammatin oppimisessa ja opetuksessa.

Kvalifikaatioista ja kompetenssista puhuttaessa puhutaan usein myös ammattitaitovaatimuksista ja työtehtävistä (Ruohotie 2002, 17). Helakorven mukaan (2006, 51- 53) ammattitaito voidaan ymmärtää pysyväksi tekemisvalmiudeksi, joka edellyttää harjaantumisen lisäksi tietoja. Ammattitaito koostuu useasta osataidosta ja niitä voidaan tarvittaessa osittaa pienempiin kokonaisuuksiin. Osamisen ja arvioinnin peruskäsitteitä ovat kvalifikaatio ja kompetenssi. Kvalifikaatiosta eli ammattitaidosta voidaan tunnistaa kolme eri osaa: tuotannolliset, normatiiviset ja innovatiiviset kvalifikaatiot. Tuotannolliset kvalifikaatiot ovat tarpeen työnprosessissa eli ts. tekeminen. Normatiiviset kvalifikaatiot jaetaan mukautumis-, motivaatio- ja sosiokulttuuriset kvalifikaatiot. Mukautumiskvalifikaatiot voivat liittyä esimerkiksi työaikaan ja työtapoihin. Motivaatiokvalifikaatiot liittyvät henkilökohtaisiin ominaisuuksiin esim. oma-aloitteisuus, työyhteisöön sopeutuminen, palvelualltius, yhteistyökyky. Sosiokulttuuriset tekijät liittyvät vuorovaikutukseen työorganisaation sisällä sekä ulkopuolella. Tämän lisäksi se voi tarkoittaa myös omaan ammattikuntaan samaistumista. Innovatiivisilla kvalifikaatioilla mahdollistetaan työprosessin kehittäminen sekä oikeaoppinen toiminta ennalta-arvaamattomissa tilanteissa. Lisäksi tähän kuuluu myös jatkuvanoppimisen kyky.

Hanhisen (2010, 48–49) mukaan työelämäkontekstissa käsiteltävää osaamista kutsutaan työelämäosaamiseksi. Työntekijän kompetenssi ja työelämän suunnasta tulevat kvalifikaatiot ovat työelämäosaamisen kaksi keskeistä tekijää. Työelämäosaamisella tarkoitetaan työssä menestymiseen tarvittavia taitoja, tietoja ja asenteita. Työelämäosaaminen tähtää onnistuneeseen työsuoritukseen. Aarnion ja Pulkkinen (2015,14) mukaan työelämäosaaminen viittaa yleisiin tai geneerisiin taitoihin ja laaja-alaiseen osaamiseen, mutta myös ammattialaspesifeihin osaamisalueisiin ja perusammattitaitoon. Kriittinen ajattelu ja vuorovaikutus-, kirjoitus-, luku- ja laskutaidot ovat geneerisiä taitoja. Ammatillista osaamista on myös työelämän yleisten käytäntöjen tuntemus, mm. ymmärrys alan työtehtävistä, työelämän pelisäännöt, normit ja tavat.

Seppälän ja Wilhemssonin (2010, 14) mukaan kompetenssi on synonyymi pätevyydelle ja sillä tarkoitetaan työntekijän valmiutta suoriutua ammatillisista tehtävistä. Kompetenssilla viitataan siis ammattitaitoon. Sanghain (2016, 8-14) mukaan kompetenssilla tarkoitetaan niin yksilön kuin organisaation osaamista ja asiantuntemusta. Käsite pitää sisällään sekä ymmärryksen siitä mitä tehdään kuin myös sen, mitä taitoja tarvitaan itse tekemiseen. Näin ollen kompetenssia voidaan arvioida sekä olemassa olevien taitojen ja kykyjen mukaan, kuin myös tahtotilan ja käyttäytymisen mukaan. Sallinen ja Takatalo (2014, 17–18) määrittelee kompetenssit ulospäin näkyvänä käyttäytymisenä ja ne muodostuvat taidoista ja tiedoista sekä kokemuksesta ja lisäksi se sisältää henkilön persoonalliset piirteet ja motiivit, minkä avulla pystytään arvioimaan työssä suoriutumista.

2.4 Työelämätaidot

Aarnikoivun (2010, 16, 40) mukaan käsite työelämätaidot havainnollistavat sen, että työtehtävän ja ammatin osaamisen lisäksi tarvitaan muitakin taitoja työelämässä menestymiseen. Hänen määrittelynsä mukaan työelämätaidoista voidaan muodostaa kolme pääteemaa; uranhallintataidot, työtehtävään liittyvä osaaminen eli ammattitaito sekä lisäksi työtehtävästä riippumattomat valmiudet, kyvyt ja taidot.

Surakka ja Rantamäki (2013, 24) nostavat kirjassaan esille työyhteisötaitojen peruspilareiksi

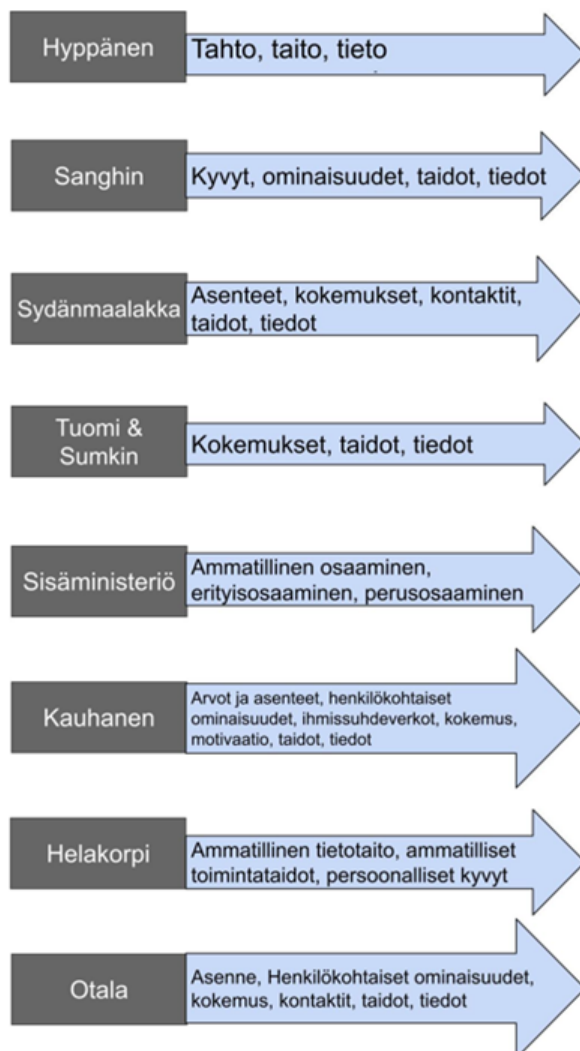
- reiluus
- luottamus
- tunnollisuus
- yhteistyö
- organisaatiotaito
- aloitteellisuus

Salmisen (2015, 67–71) mukaan työntekijällä tulee olla substanssiosaamisen lisäksi myös muitakin ominaisuuksia mm. asiakaspalvelutaitoja, yhteistyötaitoja ja itsensä kehittämisen taitoja. Näitä taitoja kutsutaan yleisiksi työelämätaidoiksi. Yleisiksi työelämätaidoiksi katsotaan kuuluvan työelämän pelisääntöjen ja työturvallisuuden tunnistaminen ja loogisen ja analyyttisen ajattelun taidot, ongelmaratkaisutaidot, tunnetaidot, kielitaito sekä suunnittelu- ja organisaatiotaidot. Salmisen mukaan oman työn suunnittelu- ja organisaatiotaitoihin sisältyy kyky erottaa tärkeät työt kaikista töistä eli tarvitaan strategisen ajattelun taitoja. Tällaisia työelämätaitoja voidaan harjoittaa, lisäksi ne kehittyvät koulutuksen, tiedostamisen, sekä työssä harjaantumisen kautta. Saukkonen (2020, 42-43) korostaa, että on vaikea mitata sitä, miten suomalaisen yhteiskunnan pelisääntöjä omaksutaan ja ongelmallista on, ettemme pysty tarkkaan määrittämään mitä tarkoitamme näillä pelisäännöillä. Eklund (2021, 40-50) korostaa että työelämätaitojen, kuten vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen, merkitys kasvaa jatkuvasti ja hän muistuttaa, että ammattiosaamisen kehittämisen lisäksi tulee myös kehittää työelämätaitoja. Salminen (2015, 72) puhuu myös arvostamisen taidosta, joka on hänen mukaan keskeinen työelämätaito. Sillä tarkoitetaan hyvää itsetuntoa, ammatillista suhtautumista työhön sekä motivaation ja kokemuksen vaalimista ja vahvistamista. Hänen mukaan arvostuksen taidoissa on kyse positiivisen ajattelun, myönteisten tunteiden vahvistamisen ja kielteisten tunteiden hallinnan kyvystä.

Sallisen (2014, 136-137) mukaan ammatillinen vuorovaikutusosaaminen on kykyä viestiä tehokkaasti eri kohderyhmien kanssa eri tilanteissa ja taitoa käyttää eri viestintävälineitä. Ammatilliset vuorovaikutustaidot joihin kuuluvat kirjallinen, sanaton tai suullinen viestintä ovat tärkeitä taitoja työelämässä (Brundiärs & Wiek, 2017, 1).

2.5 Yhteenveto osaamisen osaamismääritelmistä

Eri tutkijat määrittävät osaamista hiukan eri tavalla ja eri yhteyksissä, niin kuin alla olevasta koosteesta näkee (kuva 4). Osaaminen nähdään koostuvan eri komponenteista. Kaikkien mukaan osaaminen muodostuu henkilön tiedoista ja taidoista.



Kuva 4. Eri tutkijoiden määritelmiä osaamiselle (mukaillen Hyppänen 2007; Sanghin 2016; Sydänmaalakka 2009; Tuomi & Sumkin 2012; Sisäministeriö 2010; Kauhanen 2010; Helakorpi 2006; Otala 2008)

Kauhanen ja Helakorpi määrittelevät osaamisen kaikkein laajemmin ja heidän mukaan osaamiseen kuuluu motivaatio ja henkilökohtaiset ominaisuudet, jonka myös Otala nostaa esille. Asenne kuuluu Otalan, Sydänmaalakan ja Kauhasen mukaan osaamiseen. Sanghin taas puhuu kyvyistä. Kokemukset taas kuuluvat Tuomi ja Sumkin, Kauhasen ja Sydänmaalakan mukaan osaamiseen.

Tässä tutkimuksessa lähestyn substanssiosaamista hyödyntäen Helakorven (2006, 66) määritelmää. Hänen mukaan substanssiosaaminen koostuu ammatillisista perustaidoista, ammatillisista toimintataidoista sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista. Ammatilliset perustaidot saavutetaan koulutuksen tai työelämän perusteella ja ovat alan keskeisiä työtehtäviä. Lisäksi tähän kuuluu työelämän pelisääntöjen tuntemus ja toiminta. Ammatilliset toimintataidot koostuvat yhteistyö- ja tiimityötaitoista, tietotekniikan

käytöstä, vastuuntunnosta, kielitaidosta sekä itsenäisestä vastuullisesta työstä. Henkilökohtaiset ominaisuudet koostuvat työssä tarvittavista ominaisuuksista esim. palvelualltius, joustavuus, vastuullisuus, työmoraali ja arvo-osaaminen. Helakorven mukaan osaaminen on siis ihmisen käyttäytymiseen liittyviä kykyjä sekä valmiuksia.

Päädyin Helakorven määritelmään, sillä vertasin toimitilahuoltajan ammattitaitovaatimuksia ja eri tutkijoiden tekemiä määritelmiä osaamisesta. Helakorven määritelmä pitää laajasti kaiken sen osaamisen, jota toimitilahuoltajan työssä tarvitaan. Substanssiosaaminen on oman ammattialan osaamista, joka yleensä saavutetaan koulutuksen myötä. Tässä tutkimuksessa selvitetään juuri toimitilahuoltajaksi valmistuneen maahanmuuttajan osaamista. Helakorpi nostaa osaamiseksi myös kielitaidon, jota tässä tutkimuksessa lähestytään suomen kielen taidolla. Substanssiosaaminen tulee olla riittävällä tasolla, jotta työtehtävistä on mahdollista selviytyä ja kokea onnistumista työssään. Helakorven mukaan osaaminen on juuri taitojen soveltamista työorganisaatiossa. Toimitilahuoltajan rekrytoinnissa on tärkeää saada selville juuri hakijan ammatilliset perustaidot.

2.6 Osaamisen tunnistaminen

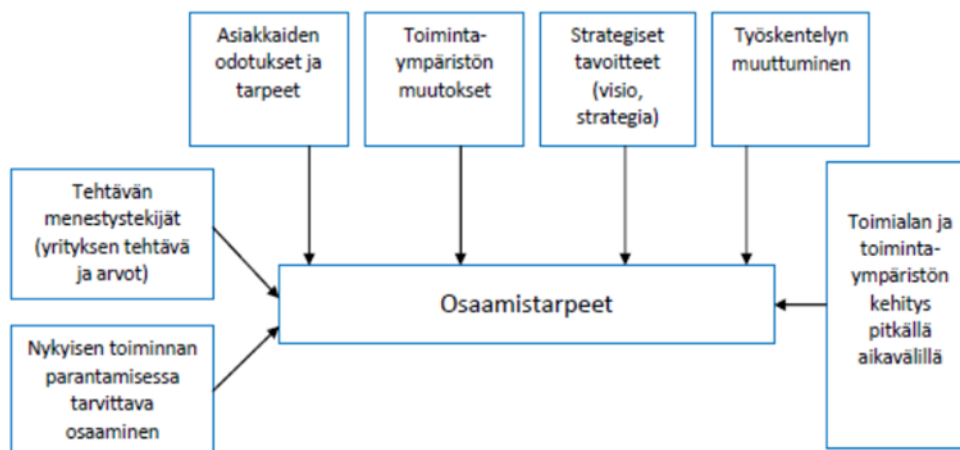
Osaamisen tunnistaminen, arviointi ja validointi ovat osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyviä käsitteitä. Oppiminen nähdään osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen viitekehyksessä. Yksilön osaamisen tunnistamisella tarkoitetaan elämän aikana kertyneiden taitojen, tietojen ja valmiuksien huomioimista. Osaamista ja arviointia voidaan kuvata mm. ammattitaidolla, osaamisella, osaamisperusteisuudella ja oppimistuloksilla. (Soininen, Niskanen ja Lepänjuuri 2010, 59-60) Viitalan (2005, 121–123) mukaan Osaamisen tunnustamisella tarkoitetaan yksilön aiemmin hankkiman ammatillisen osaamisen huomioimista organisaation määrittelemien työn vaatimusten mukaisten työtehtävien hoitamisessa. Organisaatiossa tulee olla selkeä käsitys siitä, minkälaisia valmiuksia ja osaamista henkilöstöltä edellytetään organisaation toiminta-ajatuksen perusteella.

Koska osaaminen on hyvin laaja käsite, ja on selvää, että eri osaamista kartoitetaan eri menetelmin. Tietoa osaamisesta voidaan kerätä esimerkiksi havainnoimalla, haastattelemalla, lomakkeilla tai tietokoneohjelmilla. (Sanghi 2016, 8, 27.) Rötkinin (2015, 54, 57) kirjoittaa, että rekrytoinnissa osaamistarpeen täyttämiseksi tulee määritellä kriteerit. Hänen mukaan vaadittavat osaamiset voidaan jakaa asiaosaamiseen ja käyttäytymiseen liittyvään osaamiseen. Osaamisen kartoitusta käytetään myös organisaation osaamisen tunnistamiseen ja sitä voidaan hyödyntää koulutuksien arvioinnissa ja suunnittelussa (Sanghi 2016, 24).

On tärkeää määritellä organisaation ydinosaaminen sekä muu tarvittava osaaminen lähtien visiosta, strategiasta sekä tavoitteista (Sydänmaalakka 2009, 63). Yhtenäisellä käsityksellä organisaation kokonaisosaamisesta voidaan kuvata osaamisen kuvaamisen käsitteellä. Se antaa tietoa tarvittavasta osaamisesta ja mahdollistaa myös työntekijöitä ottamaan vastuuta omasta osaamisesta, arvioinnista sekä kehittymisen suunnittelusta. Usein toivotaan, että organisaation osaaminen saadaan näkyväksi, jotta voidaan toteuttaa yksilö-, ryhmä-, ja organisaatiokohtaisia kehityssuunnitelmia. (Wills 1994.) Organisaation osaamistarpeilla kuvataan sitä mitä osaamista pärjäävä organisaatio tarvitsee. Analyysin avulla kuvataan sitä osaamista mitä onnistunut työsuoritus tarvitsee tai että työntekijä pystyy

menestymään työssään. Osaamistarpeet yhdistyvät osaamiskartoituksessa, joka kuvastaa mitä tarvittava osaamisen hallinta on tällä hetkellä. (Ojala 2008. 106.)

Kun organisaation osaamistarpeita lähdetään selvittämään, on lähtökohtana menestystekijät, asiakkaan tarpeet sekä odotukset, lyhyellä ja pitemmällä ajalla tapahtuvat toimintaympäristön, toimintatapojen ja työn muutokset ja strategiset tavoitteet (kuva 5). Kaikkia toimintatapoja ei tarvitse käyttää, mutta hyödyllistä on tarkastella osaamistarpeita useammasta näkökulmasta, näin varmasti tulee kaikki tärkeät näkökulmat huomioitua. (Ojala 2008, 108-109.)



Kuva 5. Organisaation osaamistarpeiden lähtökohdat (Ojala 2008, 109)

Yrityksen osaamisen nykytilan selvittämisessä voidaan käyttää osaamiskartoitusta, joka perustuu vertaamiseen. Työntekijän nykyistä osaamista verrataan tarvittavaan osaamiseen, joka on tavoitteena. Näin saadaan tunnistettua osaamisvahvuudet ja osaamispuutteet. (Ojala 2008, 123.)

Eklund (2021, 106-108) puhuu kirjassaan osaamiskartasta, joka on tarkoitettu työkaluksi osaamisen kehittämisen kartoittamiseen yrityksessä ja sen voidaan tehdä organisaatio-, tiimi- tai yksilökohtaisesti. Osaamiskartan ensimmäiseen sarakkeeseen voi listata osaamista, joka on työtehtävässä välttämätöntä ja viereen tarkempi kuvaus siitä mitä osaamisalueella tarkemmin tarkoitetaan. Kuvaukseen voi myös tarkentaa, kenelle tai mille tiimille osaaminen on erityisen tärkeää.

Tämän jälkeen seuraavaan sarakkeeseen kirjataan osaamistasot. Asteikkona voidaan käyttää 0-5 asteikkoa seuraavasti:

0= osaamista ei vielä ole

1= välttämätön osaaminen

2= perusteet hallussa

3= hyvä osaaminen

4= sujuva osaaminen

5= runsaasti kokemusta

Viimeiseen sarakkeeseen kirjataan kehittämisen käytännöt eli niitä toimintatapoja, käytäntöjä ja prosesseja, joita osaamisen kehittämiseksi on tarjolla.

Hätösen (2004, 8-11) mukaan osaamiskartta auttaa määrittelemään tehtäväkohtaisia osaamisia sekä arvioimaan osaamista. Osaamiskartalla kuvataan kaikki se osaaminen, mitä organisaatiossa tarvitaan ja määritellään osaamistasot. Osaamiskartan avulla voidaan tehdä osaamisen arviointi. Ojala (2008, 146) puhuu osaamistarpeiden priorisoinnista, jossa tavoitteena on valita yrityksen osaamistarpeista ne osaamiset, jotka ovat tärkeimpiä tavoitteiden saavuttamiseksi.

Maahanmuuttaneille on tehty EU:n taitoprofiilityökalu, joka on tarkoitettu EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten tiedoista, tutkinnoista ja työkokemuksesta muodostavan profiilin luontiin (European Commission, 2019). Maahanmuuttanut, joka on Suomessa käynyt ammatillisen koulutuksen, tarvitsee tutkintotodistuksen lisäksi työnkalun, jolla hän saa rekrytointitilanteessa osaamisen näkyväksi. Jotta työkalu saadaan tehtyä, tarvitaan alan osaamisen tunnistamista ja siitä syntyvää osaamiskarttaa.

3 TOIMITILAHUOLTAJAN KOULUTUS MAAHANMUUTTANEEN NÄKÖKULMASTA

Tutkimuksessani selvitettiin maahanmuuttaneen toimitilahuoltajan tarvittavaa osaamista työllistyäkseen alalle. Ammatillisen työskentelyn perusta on työntekijän ammatillinen osaaminen. Ammatillinen osaaminen syntyy koulutuksen ja/tai työn kautta. Toimitilahuoltajan koulutus kuuluu puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkintoon. Toimitilahuoltaja tekee eri tilojen puhtaanapidon, viihtyvyyden ja hygienian puolesta töitä. Työtehtäviin voi kuulua puhtaanapidon lisäksi myös ateriapalvelutehtäviä tai muita palvelutehtäviä palvelusopimuksen mukaan.

Kappaleessa 3.1 käsitellään toimitilahuoltajan koulutusta tarkemmin, erityisesti maahanmuuttaneen näkökulmasta. Kappaleessa 3.2 käyn läpi tutkinnon rakennetta sekä ammattitaitovaatimuksia ja lisäksi käyn läpi kielitaitotasoa ammatillisessa koulutuksessa. Viimeisessä kappaleessa 3.3 perehdytään kulttuurien kohtaamiseen liittyviin seikkoihin.

3.1 Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto

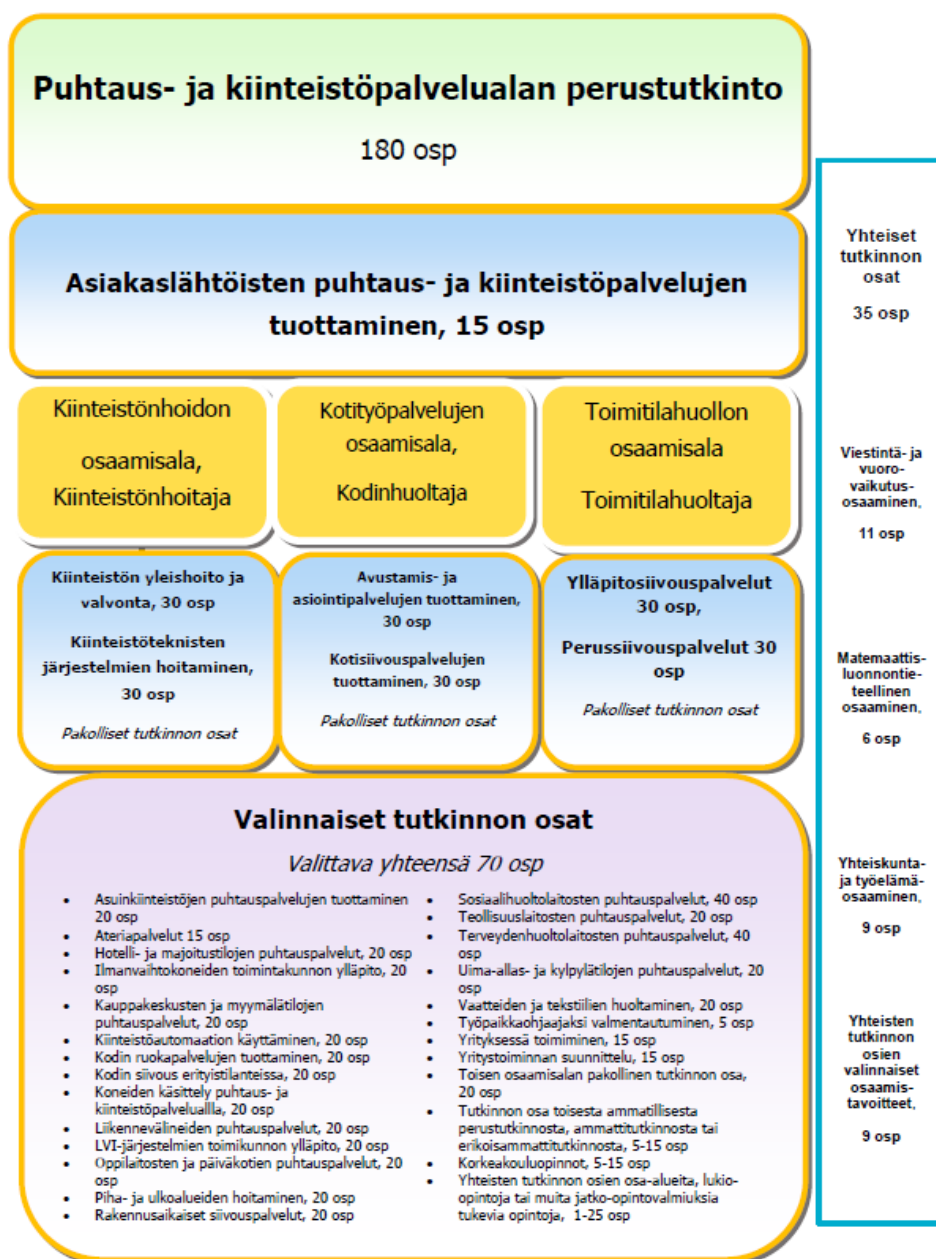
Toimitilahuoltajan koulutus kuuluu puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkintoon. Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinnossa on kolme osaamisalaa, jotka ovat kiinteistöhoidon, kotityöpalvelujen ja toimitilahuollon osaamisalat. Toimitilahuoltajan osaamisalan suorittanut opiskelija osaa tehdä asiakaslähtöisesti asiakaskohteen puhtauspalvelualan työtehtäviä palvelusopimuksen mukaisesti. Toimitilahuoltaja toimii asiakaskohteessa toimitilahuollon työtehtävissä ja asiakaspalvelutilanteissa asiakaskohteen palvelusopimuksen mukaisesti. Hän osaa työssään suunnitella ja toteuttaa puhtauspalveluja siivouskohteissa, joita ovat hotelli- ja majoitustilat, oppilaitokset ja päiväkodit, asuinkiinteistöt, kauppakeskukset ja myymälätilat, asiakkaan kodit, liikennevälineet, sosiaalihuoltolaitokset, terveydenhuoltolaitokset, teollisuuslaitokset sekä uima-allas- ja kylpylätilat. (ePerusteet 2021.)

Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä ja se sisältää pakollisia ja valinnaisia ammatillisia tutkinnon osia sekä lisäksi yhteisiä tutkinnon osia. Jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, jossa suunnitellaan ja toteutetaan opintopolku, joka vastaa hänen tarpeitaan. Opiskelijan aiempi osaaminen huomioidaan suunnitelmassa, sekä suunnitellaan, millaista uutta osaamista tarvitaan. Lisäksi keskitytään siihen, miten tarvittava osaaminen hankitaan. Lisäksi suunnitellaan mitä ohjausta ja tukea opiskelija tarvitsee opinnoissaan. Tämän johdosta opintojen kesto vaihtelee yksilöllisesti. Kun opiskelijalla on suoritettuna kaikki 180 osaamispistettä, hän saa tutkintotodistuksen. Opiskelijan on mahdollisuus suorittaa myös osatutkinto, jossa suoritettavat tutkinnon osat suunnitellaan henkilökohtaisesti opiskelijan kanssa. Osatutkinto voi koostua pelkästään ammatillisista tutkinnon osista, mutta on mahdollista tehdä myös yhteisiä tutkinnon osia. Suoritetuista tutkinnon osista opiskelija saa todistuksen. (Opetushallitus 2021.)

Savon ammattiopistossa maahanmuuttaneille on omat opiskelijaryhmät toimitilahuoltajan osaamisalalla. Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinnossa vaadittava kielitaito on A2. Maahanmuuttaneet opiskelijat, joilla on heikompi kielitaito, tekevät osatutkintoa. Tutkinnon osat suunnitellaan opiskelijan kanssa yhdessä ja suunnittelussa on vahvasti mukana työllistymisen näkökulma. Suomen kieltä opiskellaan koko opintojen ajan. Opintojen kesto on jokaisella opiskelijalla yksilöllinen.

Alla olevassa taulukossa (taulukko 1) on havainnollistettu puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinnon rakennetta.

Taulukko 1. Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinnon tutkinnon rakenne (mukaillen ePerusteet 2021)



Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinnossa on kaikille osaamisaloille yhteinen tutkinnon osa Asiakaslähtöisten puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen tuottaminen. Toimitilahuollon osaamisalalla pakollisia tutkinnon osia ovat Ylläpitosiivouspalvelut, joka tarkoittaa päivittäin tehtävää siivousta, ja perussiivouspalvelut, joka tarkoittaa harvoin ja perusteellisesti tehtävää siivousta. Lisäksi opiskelija valitsee 70 osaamispistettä valinnaisia tutkinnon osia. Savon ammattiopistossa maahanmuuttaneet opis-

kelijat valitsevat useimmiten seuraavia valinnaisia tutkinnon osia: Hotelli- ja majoitustilojen puhtauspalvelut, Oppilaitosten ja päiväkotien puhtauspalvelut, Koneiden käsittely puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalla. Opiskelijan on mahdollista valita myös toisesta ammatillisesta perustutkinnosta tutkinnon osan, joka voi olla laajuudeltaan 5-15 osaamispistettä. Savon ammattiopistossa on toimitilahuollon opiskelijoille tarjottu ravintola- ja cateringalan perustutkinnosta Palvelu- ja jakelukeittiön toiminnon tutkinnon osaa.

Maahanmuuttaneet opiskelijat opiskelevat samojen tutkinnon perusteiden mukaisesti kuin suomalaiset opiskelijat. Viestintä ja vuorovaikutus äidinkiellä tutkinnon osan tilalla maahanmuuttaneet tekevät suomi toisena kielenä -opintoja. Maahanmuuttaneille opiskelijoille järjestetään tarvittaessa suomen kielen tukea opintojen aikana. Lisäksi hän voi tarvittaessa osallistua oppimisvalmiuksia tukeviin opintoihin, joita voivat olla esim. suomen kielen, matematiikan, tietotekniikan tai englannin perustaitojen opiskelua. (Opetushallitus 2021.)

3.2 Toimitilahuoltajan ammattitaitovaatimukset

Tutkinnossa olevat ammattitaitovaatimukset määrittävät, mitä tulee osata, kun suorittaa tutkinnon osaa. Toimitilahuoltajan ammattitaitovaatimukset (ePerusteet 2021) pakollisissa tutkinnon osissa seuraavat:

Taulukko 2. Toimitilahuoltajan ammattitaitovaatimukset (mukailten ePerusteet 2021)

| Asiakaslähtöisten puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen tuottaminen | Perussiivouspalvelut (perusteellisesti ja harvoin tehtävä siivous) | Ylläpitosiivouspalvelut (päivittäin tai useasti tehtävä siivous) |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • suunnitella omaa työtään palvelukuvauksen mukaan • tehdä puhtaus- ja kiinteistöpalveluja asiakaskohteessa • toimia puhtaus- ja kiinteistöpalveluissa erilaisissa asiakaspalvelutilanteissa ja työyhteisön jäsenenä • noudattaa työskentelyssään työ- ja asiakasturvallisuutta • arvioida omaa toimintaansa. | <ul style="list-style-type: none"> • suunnitella perussiivouksen asiakaskohteessa • tehdä perussiivouksen asiakaskohteessa • toimia asiakaspalvelutilanteissa ja työyhteisön jäsenenä • noudattaa työskentelyssään työ- ja asiakasturvallisuutta • arvioida omaa toimintaansa. | <ul style="list-style-type: none"> • suunnitella ylläpitosiivouksen asiakaskohteessa • tehdä ylläpitosiivouksen ja muita palvelutehtäviä asiakaskohteessa • toimia asiakaspalvelutilanteissa ja työyhteisön jäsenenä • noudattaa työskentelyssään työ- ja asiakasturvallisuutta • arvioida omaa toimintaansa. |

Kaikissa tutkinnon osissa tärkeäksi osaamiseksi nousee oman työn suunnittelu ja tekeminen, asiakasturvallisuus sekä oman työn arviointi. Lisäksi työelämän pelisääntöjen tunteminen ja vuorovaikutustaidot nousevat esille.

Alla olevassa kuvassa (kuva 6) on havainnollistettu tutkinnon perusteiden mukainen ylläpitosiivouspalvelujen osaaminen.



Kuva 6. Ylläpitosiivouksessa tarvittava osaaminen (mukaillen ePerusteet 2021)

Ylläpitosiivouksen tutkinnon osa suoritetaan heti opintojen aluksi ja se luo pohjan muiden tutkinnon osien suorittamiseen. Opintoja suoritetaan niin koulussa kuin työpaikoilla. Kun opiskelija on saavuttanut riittävän osaamisen, hän suorittaa ylläpitosiivouksen näytön työelämässä. Ammatillinen osaaminen osoitetaan käytännön työtehtäviä tekemällä.

Puhdistuspalvelualalla on paljon työtehtäviä, joista selviytyy heikommallakin kielitaidolla. Keskiössä on, että hallitaan työkohteessa tarvittava osaaminen ja että on motivoitunut työhön. Kun opiskelijoiden osaaminen saadaan näiden näkyväksi työelämälähtöisesti, niin heidän työllistyminen alalle on mahdollista parantua. Sekä koulutuksen järjestäjät, että työelämässä toimivat ovat huomanneet, että tutkinnon perusteissa on paljon sellaista erityisosaamista, jota työelämässä tarvitaan harvemmin. Tutkinnon osien arvioinnissa arvioidaan kaikkea vaadittavaa osaamista ja tämä ei anna selkeää kuvaa työn ydinosaamisen hallinnasta. Tutkinnon osista saadun arvosanan perusteella voi rekrytoinnissa olla vaikeaa saada kuva maahanmuuttajan ammatillisesta osaamisesta ja hakijan on myös vaikeaa itse kuvata omaa osaamistaan.

3.3 Kielitaitotasot

Kielitaidon tasojen määrittämiseen käytetään yhteistä eurooppalaista viitekehystä CEFR (The Common European Framework of Reference for Languages), joka on kattava vieraiden kielten taitotasojen arvioimiseen koko Euroopassa. (Aalto-Yliopisto 2021.)

Eurooppalainen viitekehys jakaa kielen osaamisen osat:

- puhumiseen
- ymmärtämiseen
- kirjoittamiseen

Kielen osaaminen luokitellaan asteikolla A1-C2. Yksinkertaista peruskielitaitoa tarkoittaa A1 ja taitavan kielenkäyttäjän kielitaitotasoa tarkoittaa C2 (Euroopan Unioni, Europass 2020).

Alla olevassa kuvassa (kuva 7) on kuvattuna perustason ja itsenäisen kielenkäyttäjän kuvaus.

A – Perustason kielenkäyttäjä ⇄

A1.1. Kielitaidon alkeiden hallinta (esim. muutamia opittuja fraaseja)

A1.2. Kehittyvä alkeiskielitaito (esim. yksinkertainen viestiminen aivan perusasioista)

A1.3. Toimiva alkeiskielitaito (esim. sosiaalisen kanssakäymisen perusta)

A2.1. Peruskielitaidon alkuvaihe (esim. laajempi kyky sosiaaliseen kanssakäymiseen ja perusasioista viestintään)

A2.2. Kehittyvä peruskielitaito (esim. kyky osallistua aktiivisemmin viestintään, kyky kertoa)

B – Itsenäinen kielenkäyttäjä

B1.1. Toimiva peruskielitaito (esim. kyky ylläpitää vuorovaikutusta melko monenlaisissa tilanteissa; selviytyy kielialueella)

B1.2. Sujuva peruskielitaito (esim. kyky säännölliseen vuorovaikutukseen ja ilmaista informaatiota melko monipuolisesti)

B2.1. Itsenäisen kielitaidon perustaso (esim. tehokkaan argumentoinnin perustaito)

B2.2. Toimiva itsenäinen kielitaito (esim. tehokas argumentaatio, vuorovaikutuksen hallinta ja kasvava kielellinen tietoisuus)

Kuva 7. Kielten lähtötasojen kuvaukset A- ja B kielitaso (Aalto yliopisto 2021).

Perustason kielenkäyttäjä tarvitsee runsaasti tukea opinnoissaan ja opintojen sisältöjä ja painotuksia tulee suunnitella tarkasti. Parhaiten tämä voidaan toteuttaa, kun on omat maahanmuuttaneille suunnatut ryhmät.

Ammatillisessa koulutuksessa kielitaitovaatimukset vaihtelevat eri opintoaloilla ja eri koulutuksen järjestäjillä. Koulutuksen järjestäjät voivat itse päättää millä kielitaitotasolla ottavat opiskelijoita opiskelemaan. Savon ammattiopistossa vaadittu suomen kielentaito vaihtelee välillä A2-B2 eri tutkinnoissa. Toimitilahuoltajan koulutuksessa koko tutkintoon vaadittava kielitaso vaatimus on A2. (Savon ammattiopisto 2021.) Amos -hankkeella on aloitettu myös osatutkintoryhmä, jossa kielitaitovaatimus on A1.3. Ajatuksena on ollut, että kieltä ja ammattia opiskellaan samaan aikaan. Hakeutumisvaiheessa hakija käy kielitestissä, jos hänellä ei ole kielitaitotasosta todistusta.

Eri työtehtävissä vaaditaan eritasoista kielitaitoa. Kielitaidon suhteen olisi hyvä huomioida, että kielitaitoa on mahdollista kehittää työssä ja ammattitaito on paljon muutakin kuin kielitaito. On tärkeää,

että työpaikoilla kannustetaan suomen kielen käyttöön. Työpaikalla vuorovaikutustilanteet niin työntekijöiden kuin asiakkaiden kanssa on paikkoja oppia kieltä, ammattisanastoa sekä viestinnällisiä käytänteitä. (Airila ym. 2013, 47-48.)

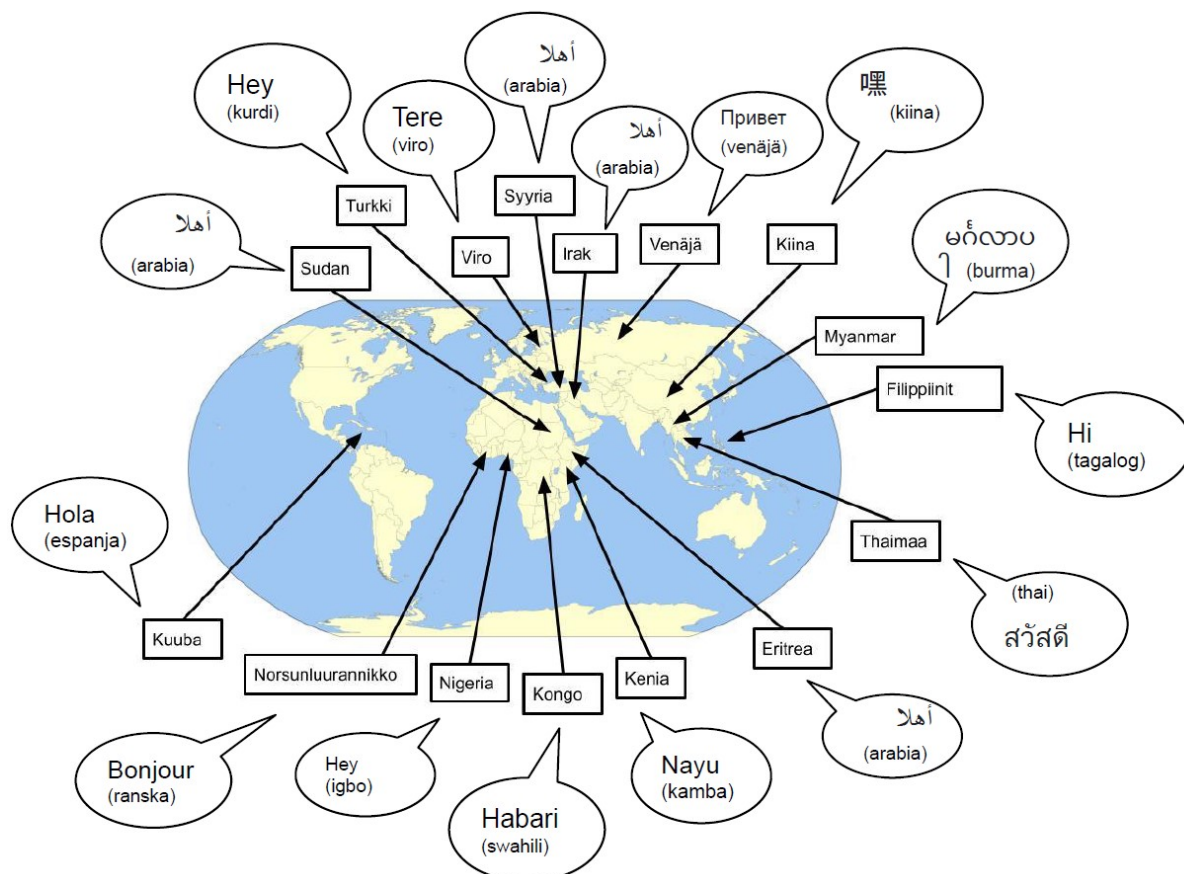
3.4 Kulttuurit kohtaavat Savon ammattiopistossa toimitilahuoltajan koulutuksessa

Suomalaisessa työkulttuurissa arvostetaan tasa-arvoa, oma-aloitteisuutta sekä aikataulujen noudattamista. Olemme lapsesta asti kasvaneet tähän kulttuuriin. Meille nämä asiat ovat itsestään selvyys, mutta kaikissa kulttuureissa ei välttämättä näin ole.

Monikulttuurisuus näkyy monin eri tavoin koulussa ja työpaikalla. Tämä saattaa aiheuttaa joskus jännitteitä. On kuitenkin muistettava, ettei ihmisen käytös kokonaan määräydy kulttuuritaustaan mukaan, vaan siihen vaikuttavat myös mm. sukupuoli, ikä ja elämänkatsomus (Yli-Kaitala ym. 2013, 13-16.) Myös SAK:n mahdollisuuksien Aika -hankkeen (2019) selvityksenkin perusteella monikulttuurisissa organisaatioissa tunnustetaan erityispiirteitä, joita työntekijöiden monikulttuurisuus tuo työpaikoille, mutta yhtä lailla työntekijöiden henkilökohtaiset piirteet vaikuttavat työyhteisössä.

Savon ammattiopistossa oli syksyllä 2021 toimitilahuoltajan koulutuksessa oli kaikkiaan 76 opiskelijaa, joista noin 40 maahanmuuttajataustaista. Opiskelijoita on 17:sta eri kansallisuudesta ja he puhuvat 14:sta eri kieltä.

Alla olevassa kuvassa (kuva 8) on kooste Savon ammattiopistossa toimitilahuoltajiksi opiskelevien kulttuureista ja heidän äidinkielistään.



Kuva 8. Savon ammattiopistossa toimitilahuoltajiksi opiskelevien kotimaa ja äidinkieli (mukaan Savon ammattiopisto 2021).

Voidaan siis todeta, että kulttuurit kohtaavat Savon ammattiopistossa toimitilahuoltajan koulutuksessa. Opiskelijoita on paljon pakolaisina tai turvapaikanhakijoina Suomeen tulleita. Heillä on yleensä hyvin vaillinaisen koulutustausta.

Usein kulttuuri määritellään koko elämäntapaa käsittäväksi asiaksi. Sillä viitataan sekä ihmisen arkiin tottumuksiin, ravitsemuskäyttäytymiseen, ulkonäköön, musiikkiin sekä vähemmän näkyviin asioihin, kuten arvomaailmaan, yleisiin normeihin sekä käsitykseen perheestä ja niin edelleen. Näkymättömän kulttuurin tunnistaminen ja tulkitseminen ovat vaikeampaa kuin näkyvän kulttuurin ymmärtäminen. (Vartiainen-Ora 2005, 10.)

Monikulttuurisuudesta puhuttaessa onkin tärkeää huomata, että puhumme yhtä aikaa sekä arkielämän "pienistä" asioista että koko maailmankatsomusta koskevista arvokysymyksistä. Sanana monikulttuurisuus merkitsee yhteiskuntaa, missä elää rinnakkain monia, kulttuuriltaan poikkeavia ryhmiä. Poliittisena käsitteenä se mielletään, millainen on hyvä ja tavoiteltava yhteiskunta ja samalla määritellään eri ryhmien välisiä suhteita. (Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 20-26.)

Hyvin helposti me tarkastelemme maailmaa oman kulttuurin näkökulmasta. Tätä kutsutaan etnosentrismiksi. Pidämme helposti oman kulttuurin tapoja ja käsityksiä virheellisesti yleismaailmallisina ja muita poikkeuksena säännöstä. Kun tunnemme eri kulttuureja sekä niiden tapoja, sen vähemmän pidämme omiamme ainoina normaaleina. (Vartiainen-Ora 2005, 16.)

Kulttuuri tausta voi näkyä työpaikalla monin eri tavoin. On kuitenkin muistettava kulttuuritaustan lisäksi työntekijän toimintaan vaikuttavat useat muutkin tekijät, esimerkiksi sukupuoli, sosiaalinen tausta, ikä ja elämäkokemukset. Kulttuurien yleistämistä ei pidä tehdä. Työterveyslaitoksen monikulttuurinen työpaikka, opas esimiehille on koonnut esimerkkejä siitä, millä tavoin kulttuuritausta voi heijastua työhön. (Airila ym. 2013, 16-18.) Alla olevaan taulukkoon (taulukko 3) olen koonnut näitä eroavuuksia.

Taulukko 3. Kulttuuritaustan mahdollinen näkyminen työpaikalla (mukaillen Airila ym. 2013, 16-18)

| | |
|---|--|
| Identiteetin rakentuminen Yksilöllinen - yhteisöllinen | Kokeeko työntekijä olevansa vastuussa lähinnä itsestään vai onko ryhmän menestys hänelle tärkeämpää. Vaikuttaa asenteisiin työtä kohtaan. Perheen tarpeet voi mennä työnvelvoitteiden edelle. |
| Suhde aikaan: Täsmällinen - suuntaa- antava | Suomalainen työelämä perustuu suunnitelmallisuuteen ja ajankäyttö on tarkkaa. Kulttuureissa, joissa on suuntaa antava suhde aikaan, voi olla tarkat kellonajat vähemmän merkityksellisiä. |
| Suhde auktoriteettiin: samanarvoinen - eriarvoinen | Suomalaisessa työkulttuurissa esihenkilö koetaan kollegana, mutta auktoritaarisissa ja hierarkkisissa kulttuureissa esimiehen johtoasema on kiistaton ja häneltä odotetaan ohjeita ja valvontaa. |
| Sukupuoliroolit työelämässä | Käsitykset sukupuolten rooleista työelämässä voi vaihdella. Joissakin kulttuureissa ei ole totuttu työskentelemään naiseshenkilön alaisuudessa. Perheen sisäiset sukupuoliroolit voivat näkyä niin, että naisella työn ja perheen yhteensovittaminen on miehiä haastavampaa. |
| Epävarmuuden sietäminen | Tässä on kyse epävarmuuden pitämisestä mahdollisuutena tai sitten arvostetaan ohjattua työtä. Oma-aloitteisuuteen työntekijöitä voi motivoida väljät ohjeet ja toimenkuvat, kun taas työntekijät, jotka ovat oppineet selkeästi ohjattuun työhön, voivat lamaantua. |
| Oma-aloitteisuus ja tiedonhankinnan keinot | Aktiivinen tiedonhankinta ja oma-aloitteisuus voivat joidenkin kulttuurien mielestä tuntua vieraalle ja ne voivat näyttäytyä heille jopa kapinallisuutena ja johtajan sivuuttamisena. |

Maahanmuuttaneen kulttuurillisella ymmärryksellä on siis suuria vaikutuksia työpaikalla työntekoon sekä ongelmanratkaisuun. Kun työntekijällä on ymmärrys negatiivisen palauttaneen antamisesta, niin hän osaa ottaa palautetta vastaan, vaikka se eroaisi paljonkin siitä mihin hän on omassa kulttuurissa tottunut. Kulttuurillinen ymmärrys on voimavara kulttuurien kohdatessa työpaikalla silloin, kun osapuolten välillä vallitsee ymmärrys tekojen ja puheiden suhteen. (Meyer 2015, 11-12, 64.)

Maahanmuuttaneiden ammatillisessa koulutuksessa tulee siis huomioida suomalaisen työkulttuurin opetus. Saukkosen (2020, 19-20) mukaan kulttuurisessa kotoutumisessa on kysymys erilaisten tiedollisista, käyttäytymisen, arvojen sekä asenteiden muutoksista. Asuinmaan kielen oppiminen on tärkeä osa-alue kulttuuriin integroitumisessa. Lisäksi on tärkeää omaksua paikalliset arvot, normit sekä yhteiskunnan pelisääntöjen omaksuminen tai ainakin ymmärtäminen niin, että kulttuurilähtöiset ristiriidat tai konfliktit ovat harvinaisia ja arki olisi sujuvaa.

Suomalaisen työkulttuurin keskeisiä asioita on työelämän pelisääntöjen tunteminen ja ymmärtäminen ja nämä tulisi olla maahanmuuttaneilla kunnossa työpaikkaa hakiessa. Saukkonen (2020, 42-43) korostaa, että on vaikea mitata sitä, miten suomalaisen yhteiskunnan pelisääntöjä omaksutaan ja

ongelmallista on, ettemme pysty tarkkaan määrittämään mitä tarkoitamme näillä pelisäännöillä. Mäkisalo-Ropposen (2016 115) mukaan ne ovat yhdessä sovittuja toimintatapoja ja -malleja ja niiden mukaan työpaikalla toimitaan. Mankan, Hakalan, Nuutisen ja Harjun (2010, 40-41) mukaan työelämän pelisääntöihin sisältyvistä asioista osa voi olla työnantajan ja työntekijöiden kanssa yhdessä sopimia toimintaohjeita sekä asioita, jotka perustuvat työehtosopimukseen tai lakiin. Järvinen (2018, 93) muistuttaa ammatillisesta tasa-arvosta ja oikeudenmukaisuudesta, johon päästään, kun kaikki työntekijöitä koskevat samat pelisäännöt sekä määräykset. Erivapaudet huonontavat työyhteisön ilmapiiriä.

Maahanmuuttaneiden rekrytointeja käsittelevissä tutkimuksissa on usein noussut esille positiiviset kokemukset. Työnantajien mukaan maahanmuuttaneita pidettiin potentiaalisina työntekijöinä, joilla oli työmoraali ja asenne työhön kunnossa. (Moriarty ym. 2012.) Myös Martin ym. (2013, 55) tutkimuksen mukaan työnantajilla oli myönteiset kokemukset maahanmuuttaneita työntekijöitä kohtaan.

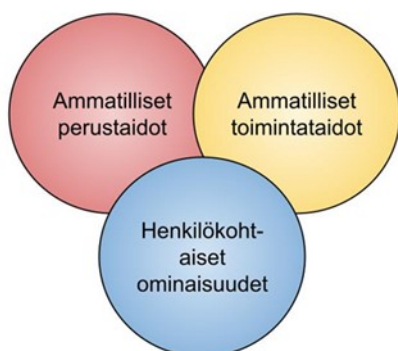
4 TUTKIMUSASETELMA

Tämä tutkimus on luonteeltaan tapaustutkimus, jossa selvitettiin mitä osaamista maahanmuuttaneen toimitilahuoltajan työssä tarvitaan eri siivouskohteissa. Tarvittavaa osaamista selvitin eri siivouskohteissa esihenkilöiltä, koska he ovat rekrytoimassa työvoimaa alalle. Tutkimuksen tulosten perusteella laadin osaamispassin, jonka tarkoituksena on tuoda erityisesti puhdistuspalvelualalta valmistuvan maahanmuuttaneen osaaminen näkyväksi työelämälähtöisesti. Osaamispassi auttaa opiskelijaa työnhaussa, koska sen avulla opiskelija pystyy kertomaan helpommin osaamisestaan työhautekemuksessa ja -haastattelussa. Tällöin myös työnantaja saa tarkemman kuvan opiskelijan osaamisesta.

Tutkimuksessa vastataan seuraavan kysymykseen:

Mitä osaamista toimitilahuoltajaksi valmistunut maahanmuuttanut tarvitsee eri siivouskohteissa työllistyäkseen alalle ja miten tämä osaaminen saadaan näkyväksi osaamispassiin avulla?

Tutkimuskysymystä selvitin Helakorven (2006, 63-66) substanssiosaamisen näkökulmaa hyödyntäen. Hänen mukaan substanssiosaaminen koostuu ammatillisista perustaidoista, ammatillisista toimintataidoista sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista (kuva 9). Ammatilliset perustaidot saavutetaan koulutuksen tai työelämän perusteella ja ovat alan keskeisiä työtehtäviä. Lisäksi tähän kuuluu työelämän pelisääntöjen tuntemus ja toiminta. Ammatilliset toimintataidot koostuvat yhteistyö- ja tiimityötaitoista, tietotekniikan käytöstä, vastuuntunnosta, kielitaidosta sekä itsenäisestä vastuullisesta työstä. Henkilökohtaiset ominaisuudet koostuvat työssä tarvittavista ominaisuuksista esim. palvelualttius, joustavuus, vastuullisuus, työmoraali ja arvo-osaaminen.



Kuva 9. Substanssiosaaminen (mukaillen Helakorpi 2006, 63)

Seuraavaksi käyn läpi tarkemmin tutkimusotetta, lähestymistapaa, aineiston keruuta sekä analysointia. Perustelen tekemiäni ratkaisuja tutkimuskysymyksen kautta.

4.1 Tutkimusote

Laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena ymmärtää tutkimuskohdetta eikä niinkään tehdä päätelmiä yleistettäväksi. Tutkimusongelmaan halutaan saada syvällistä tietoa, joka perustuu tutkittavien omaan kokemukseen. Tutkimuksessani käytin metodologiana laadullista tutkimusotetta. Päädyin valinnassani laadulliseen tutkimukseen, koska pohjimmiltaan osaaminen liittyy ihmisten käyttäytymiseen ja on luonteeltaan subjektiivista, dynaamista sekä kontekstisidonnaista. Osaamista ihmiset määrittelevät omien kokemusten sekä oman sosiaalisen yhteisön kautta. Haastattelin eri siivouskohteiden esihenkilöitä ja osaaminen syntyy esihenkilöiden tietoisuudessa yksilöllisesti. Vaadittavaan osaaminen rakentuu kokemusten, havaintojen ja tulkintojen kautta. Kun selvitetään vaadittavaa osaamista, on sitä lähestyttävä kokonaisvaltaisesti ja todellisen elämän ilmiöstä. Halusin tarkastella ilmiötä yksityiskohtaisesti, ilman ennalta määritetyn hypoteesin testaamista. Tavoitteena oli tavoittaa esihenkilöiden omat kokemukset siitä mitä osaamista tarvitaan, työllistyäkseen eri siivouskohteisiin. Halusin siis ymmärtää tätä ilmiötä syvällisemmin aineiston avulla. Esihenkilöiden kuvaavien kokemusten ja käsitysten avulla loin tulkintoja vaadittavasta osaamisesta. (Vilkkä 2021, 118-120; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2014, 160-164).

4.2 Lähestymistapa

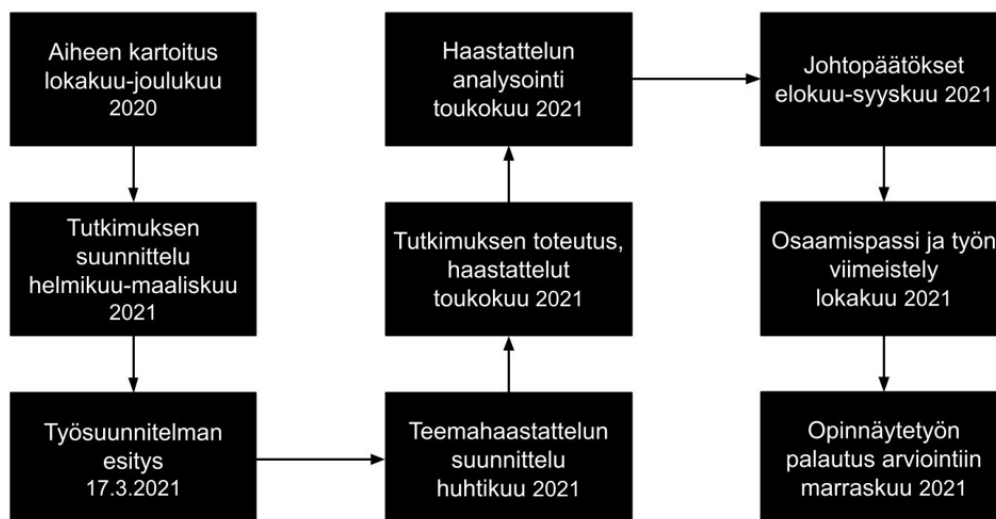
Tutkimukseni voidaan katsoa olevan lähestymistavaltaan olevan tapaustutkimus. Tapaustutkimus on perusteltu lähestymistapa tutkimuksessani, koska haluan yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa siitä mitä osaamista vaaditaan maahanmuuttaneilta toimitilahuoltajilta eri siivouskohteisiin työllistyäkseen. Tapaustutkimuksessa halutaan ymmärtää syvällisesti kehittämisen kohdetta sekä saada aikaiseksi uusia kehittämisehdotuksia. Tutkimuksen kohteena voivat olla yritys tai osa siitä. Tapaustutkimus tuottaa siis ilmiöstä tietoa todellisessa toimintaympäristössä. Opettajana minä olisin pystynyt ilman tutkimusta tekemään osaamispassin, mutta silloin siinä ei olisi tuotettu ilmiöstä tietoa todellisessa toimintaympäristössä vaan ammatillisen opettajan näkökulmasta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 52-57.)

Alla olevassa kuvassa (kuva 10) on tapaustutkimuksen kulku havainnollistettu Ojasalo, Moilasan ja Ritalahden (2014, 54) näkemyksen mukaan.



Kuva 10. Tapaustutkimuksen tyypilliset etenemisvaiheet (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014, 54)

Tapaustutkimuksessa on tärkeää keskittyä ensiksi teorian ohella tutkittavaan tapaukseen, koska tutkimuksen ja kehittämistavoitteiden jäsentämisessä auttaa hyvä perehtyminen aiheeseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 54). Oma tutkimukseni eteni Ojasalo ym. näkemysten ja oman alkuperäisen suunnitelman mukaisesti (kuva 11), jonka tein joulukuussa 2020. Tutkimus alkoi rajaamalla tutkimuksen aihe sekä asettamalla tutkimuskysymys. Samaan aikaan päätin tutkimustavan, jonka jälkeen alkoi tutkimuksen tieteellisen perustan kerääminen. Työsuunnitelma esitettiin maaliskuussa 2020.



Kuva 11. Tutkimukseni etenemisen vaiheet

Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohta on inhimillisen elämän tapahtumien tulkinta sekä muodostaa niistä merkityksiä. Tutkijaa kiinnostaa se, miten tutkittavat jäsentävät itse maailmaansa ja kokemuksiaan tutkittavasta asiasta. (Syrjälä 1994, 12-13.) Näin tutkimuksessani oli luonnollista käyttää aineiston hankinnassa tutkittavien näkökulmia esiin tuovia metodeja. Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruumenetelminä käytetään yleensä haastatteluja, kyselyjä, havainnointia tai erilaisiin dokumentteihin perustuvaa tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.)

4.3 Menetelmälliset valinnat

Valitsin omaan tutkimukseeni aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun, koska halusin saada siivouskohteiden esihenkilöiden omakohtaista tietoa siitä mitä osaamista maahanmuuttaneelta vaaditaan, että he työllistyvät alan työtehtäviin. Haastateltu on kyselyä joustavampi, koska siinä voi kysyä tarkentavia kysymyksiä ja käydä keskustelua haastateltavien kanssa.

Kun tutkitaan erilaisia ilmiöitä sekä haetaan vastauksia erilaisiin ongelmiin, niin käytetään yleensä lomakehaastattelua, teemahaastattelua tai syvähaastattelua. Haastattelut ovat joko yksilö- tai ryhmähaastatteluja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84-86.) Teemahaastattelua, avointa haastattelua tai ryhmä-

mahaastattelua käytetään useasti tapaustutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä. Teemahaastattelussa on tarkoitus saada suppeammasta kohteesta selville paljon tietoa. (Ojansalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 52-57.)

Teemahaastattelu on laadulliseen tutkimukseen sopiva aineiston keruumenetelmä. Teemahaastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluina, koska ne ovat yleensä aloittelevalle tutkijalle helpompi toteuttaa. Teemahaastattelu on laajempi kokonaisuus kuin yksittäiset kysymykset ja se puolistrukturoitu menetelmä, koska haastattelun aihepiiri sekä teema-alueet ovat tiedossa. Teemojen avulla ilmiötä puretaan osa-alueisiin, joiden merkityksiä avataan kysymyksillä. Teemahaastattelu voidaan tehdä joustavasti tilanteen mukaan ja tarvittaessa kysymyksiä voidaan muokata ja järjestystä vaihtaa. Tärkeää on, että vastaaja antaa teemoista oman näkemyksensä. Teemahaastattelulle on myös ominaista, että haastateltavat ovat kokeneet samankaltaisen tilanteen ja haastattelu on suunnattu henkilöille, joilla on subjektiivisia kokemuksia tilanteista. Tutkimuksen tavoitteena on saada osallistuvan henkilön omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. Tutkimuksessa saadun kokemuksen perusteella tehdään tulkintoja ja johtopäätöksiä. Näin tutkittavasta aiheesta saadaan tietoa ja kuvauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 36, 47; Pusa & Juuti 2020,1,12-13.) Tutkimuksen empiirinen osuus on tehty teemahaastatteluja käyttäen, koska halusin juuri esihenkilöiden omat kokemukset tutkittavasta ilmiöstä selville ja ilmiötä on vaikea hallita ilman keskustelua ohjaavaa runkoa. Pystyin kuitenkin teemojen avulla rytmittämään haastattelun, mutta samalla siinä säilyi keskustelunomaisuus.

Pusan ja Juutin (2020,12-13) mukaan tutkimuksen tärkeimpiä vaiheita on teemojen suunnittelu. Teemahaastatteluilla on tarkoitus löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymyksen merkityksellisten vastausten löytämiseksi suunnittelin haastattelurungon tutkimukseni kannalta tärkeimpien teemojen pohjalta. Keskustelua ohjaavissa teemoissa hyödynsin Helakorven (2006, 66) substanssiosaamisen näkökulmaa (kuva 12).



Kuva 12. Teemahaastatteluni teemat.

Teemoja oli siis kaikkiaan viisi ja haastattelu eteni teemojen mukaisesti seuraavasti.

TEEMA 1: Ammatilliset perustaidot

- Mitkä ovat toimitilahuoltajan keskeisimmät työtehtävät tässä siivouskohteessa?
- Mitä osaamista tarvitaan näiden työtehtävien suorittamiseen?

TEEMA 2: Ammatilliset toimintataidot

- Työskennelläkö tässä siivouskohteessa itsenäisesti vai työryhmän jäsenenä?
- Mitä osaamista toimitilahuoltajalta vaatii itsenäinen työskentely ja/tai työryhmä työskentely?
- Millaisia yhteistyö ja tiimitaitoja tarvitaan tässä siivouskohteessa?
- Tarvitaanko tässä siivouskohteessa tietoteknillistä osaamista ja jos tarvitaan niin minkä tasoista?
- Mikä on riittävä suomen kielitaito selviytyäkseen toimitilahuoltajan työstä tässä siivouskohteessa?

Kielitaitoa haastateltavilta selvitettiin alla taulukon (taulukko 4) kielitaitotasojen kuvausten mukaisesti.

Taulukko 4. Kielitaitotasojen yleiskuvaukset (OPH, Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012)

Kielitaitotasojen yleiskuvaukset

| TASO | KUULLUN YMMÄRTÄMINEN | PUHUMINEN | LUETUN YMMÄRTÄMINEN | KIRJOITTAMINEN |
|-------------|---|---|--|---|
| A1.3 | Ymmärtää joitakin lyhyitä rutiinomaisia keskusteluja. | Osaa kertoa itsestään ja lähipiiristään ja toimia kaikkein yksinkertaisimmissa puhetilanteissa. | Ymmärtää pääasian lyhyestä ja yksinkertaisesta arkisesta viestistä tai ohjeesta. | Osaa viestiä tutussa arkitilanteessa kirjoittamalla muutaman yksinkertaisen lauseen. |
| A2.1 | Ymmärtää yksinkertaista puhetta sekä lyhyitä viestejä jokapäiväisistä asioista. | Selviytyy tavallisista ja helpoista jokapäiväisistä puhe- ja palvelutilanteista. | Ymmärtää jokapäiväistä sanastoa sisältäviä yksinkertaisia tekstejä. | Osaa kirjoittaa lyhyitä tekstejä ja luettelomaisia kuvauksia tutuista asioista ja tapahtumista. |
| A2.2 | Ymmärtää helppoa ja selkeää asiapuhetta ja keskustelua tutuista aiheista. | Osaa kuvata lyhyesti tuttuja asioita ja tapahtumia ja pystyy osallistumaan rutiinomaisiin keskusteluihin, joissa vaihdetaan tietoa. | Ymmärtää tavallisia jokapäiväiseen elämään liittyviä tekstejä ja pystyy hankkimaan uutta tietoa lyhyestä ja selkeästä tekstistä, mikäli aihe on tuttu. | Selviytyy kirjoittamalla tavanomaisissa arkitilanteissa ja osaa kirjoittaa yksinkertaisen kuvauksen menneistä tapahtumista. |
| B1.1 | Ymmärtää selkeää yleiskielistä puhetta ja kerrontaa yleisistä aiheista. | Selviää tavallisimmista arkielämän puhetilanteista ja epävirallisista keskusteluista. | Pystyy ymmärtämään pääajatuksat ja tärkeimmät yksityiskohdat muutaman sivun mittaisista käytännönläheisistä teksteistä. | Osaa kirjoittaa lyhyen ja yhtenäisen tekstin ja välittää kirjallisesti tietoa yleisistä aiheista. |

TEEMA 3: Henkilökohtaiset ominaisuudet/ persoonalliset kyvyt

- Millainen toimitilahuoltajan tulisi olla persoonallisilta kyvyiltään olla pärjätäkseen tässä siivouskohteessa?

TEEMA 4: Omat kokemukset

- Mitkä ovat mielestäsi maahanmuuttaneen työntekijän vahvuudet toimitilahuoltajan työssä?
- Mikä kehittämiskohteita näet maahanmuuttaneen toimitilahuoltajan osaamisessa?

TEEMA 5: Osaamispassi

- Auttaisiko osaamispassi maahanmuuttajataustaisen hakijan osaamisen näkyväksi tekemiseen?
- Mitä asioita osaamispassissa pitäisi olla, että se auttaisi maahanmuuttajataustaisen toimitilahuoltajan osaamisen tunnistamisesta työnhaussa?
- Miten osaamispassissa pitäisi osaaminen arvioida, että se hyödyttäisi osaamisen tunnistamista?

Tein esihaastattelun opettaja kollegalleni, halusin testata haastattelurunkoa, aihepiiriä ja teemojen järjestystä. Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 72-73) mukaan esihaastattelulla testataan haastattelurunkoa teemoja järjestystä ja hypoteettisten kysymysten muotoa sekä saadaan selville haastateltujen mahdollinen kesto. Esihaastattelun jälkeen haastattelurunkoa voidaan vielä muuttaa. Esihaastattelussa saadaan myös selville haastateltujen keskimääräinen kesto. Esihaastattelun jälkeen muotoilin vielä teema-alueiden kysymyksiä eli tämä oli tärkeä vaihe tutkimuksessani ennen varsinaisia haastateltuja.

Koska tarkastelin tutkimukseni aihetta työnantajan näkökulmasta, oli yritysten esihenkilöiden haastatteleminen oleellista. Tärkeää oli, että he rekrytoivat siivoojia kohteisiinsa ja joilla on tai on ollut töissä maahanmuuttaneita työntekijöitä. Kaikilla esihenkilöillä oli laaja kokonaisnäkemys siivouskohteen toiminnasta ja siellä tarvittavasta osaamisesta. Tutkimukseen osallistui koulujen, päiväkotien, terveydenhuollonlaitosten, hotellien, kauppakeskusten sekä toimistojen siivoustyöstä vastaavia esihenkilöitä, jotta tutkimukseeni saatiin mahdollisimman monipuolinen näkökulma eri osaamisvaatimuksista. Halusin tutkimuskysymyksen mukaan juuri eri kohteiden osaamisen näkyväksi osaamispassiin, sillä toimitilahuoltajan työssä vaadittava osaaminen vaihtelee siivouskohteiden mukaan. Kanasen (2015, 145) mukaan onkin tärkeää valita haastateltavaksi ne, jotka tietävät ilmiöstä eniten ja näin saadaan kerättyä laadukas aineisto. Haastateltavaksi valikoitui niin yksityisen kuin julkisen puolen esihenkilöitä. Pitkään alalla opettajana toimineena minulla on hyvät verkostot työelämään eli haastateltavat oli helppo löytää.

Haastateltavia valikoitui kymmenen esihenkilöä eri siivouskohteista. Haastattelin neljää päiväkotien ja koulujen esihenkilöitä. Heille kuului molempia kohteita eli he vastasivat sekä koulujen että päiväkotien osaamistarpeisiin. Toimiston ja kauppakeskuksen esihenkilöitä osallistui haastateltuun kaksi ja myös heille kuului molempia kohteita ja he vastasivat kummastakin näkökulmasta kysymyksiin. Hotellin esihenkilöitä osallistui haastatteluun kaksi. Terveystieteiden laitosten esihenkilöitä osallistui kaksi ja lisäksi koulujen esihenkilöillä oli myös kohteita terveydenhuollonalalta ja he vastasivat myös terveydenhuollonlaitosten osaamistarpeisiin.

Tuomen ja Sarajärven (2018, 99-101) mukaan saturaatioon voidaan viitata, kun pohditaan haastateltavien määrää. On tarkoitus haastatella niin montaa henkilöä, kunnes haastatteluilla ei saada enää olennaista uutta tietoa. Missä vaiheessa saatu aineisto riittää ja tulokset ovat merkittäviä, on tutkijan itse päätettävä. Olin varautunut siihen, että tarvittaessa teen lisähaastatteluja, mutta niille ei ollut tarvetta. Vastausten samankaltaisuus ja samojen asioiden nostaminen esille olivat selvästi havaittavissa haastateltavien vastauksissa. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston suuruus ei ratkaise vaan laatu. Tutkittavasta aineistosta pyritään ymmärtämään ilmiötä ja aineistoa kerätään niin kauan, että tutkimuskysymys saadaan ratkaistua (Kananen 2015, 128-129).

Teemahaastattelut toteutettiin toukokuussa 2021. Haastattelut toteutettiin Microsoft TEAMSin välityksellä. Kaikille haastateltaville soitettiin etukäteen, jolloin sovittiin tarkempi ajankohta haastattelulle. Sähköpostin sijasta päädyin soittamaan haastateltaville tavoitettavuuden parantamiseksi. Tämä olikin hyvä ratkaisu, koska kaikki esihenkilöt suostuivat haastateltavaksi. Luonnollisesti kerroin haastateltaville, että haastateltu perustuu vapaaehtoisuuteen ja halutessaan he voivat perua haastattelun. Aineiston analysointia varten tallensin kaikki haastattelut, koska näin minulla oli aikaa paremmin keskittyä haastattelun vuorovaikutukseen. Haastattelujen aluksi pyysin kaikilta haastateltavilta luvan nauhoitukseen ja kerroin mistä tutkimuksessa on kyse. Lisäksi kerroin haastateltaville, etteivät heidän tiedot ja vastaukset ole yksilöitävissä opinnäytetyöni raportissa. Haastattelujen kesto vaihteli 30-55 minuuttiin. Vaihtelu johtuu siitä, että osa esihenkilöistä vastasi kahden eri siivouskohteen osastarpeisiin.

Hirsijärven ja Hurmeen (2011, 136-140) mukaan teemahaastatteluilla syntyy yleensä runsas aineisto, vaikka haastateltavien määrä ei olisikaan kovin iso. Aineiston keruuvaiheessa olisi hyvä purkaa ja analysoida haastattelut. Tällöin tutkijalla on vielä tuore ja tutkijaa inspiroiva aineisto. Haastattelun jälkeen tein litteroinnin mahdollisimman pian. Tämän takia ajoitin haastattelut useille eri päville. Litterointi eli äänitallenteen puhtaaksikirjoitus voidaan tehdä teema-alueittain tai koko haastatteludialogista. On mahdollista tehdä myös päätelmiä suoraan teema-alueittain. Vilkan (2021, 137-138) mukaan on myös mahdollista tehdä osittaista litterointia teema-alueiden mukaan. Tärkeää on, että valitulla menettelytavalla saadaan ne tiedot tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä, joita haastateltavat ovat antaneet. Tutkimuksessani litteroinnin tein sisällön tarkkuudella, mutta niin että puhekieli säilyi. Tutkimuksessani ei ollut vaikutusta puheen retorilla merkityksillä.

4.4 Aineiston analyysi

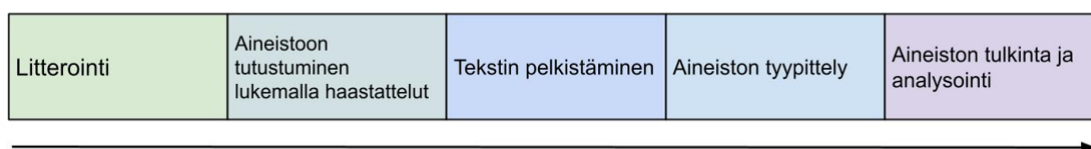
Aineiston analysointi, tulkinta ja johtopäätökset ovat tutkimuksen ydinasioita (Hirsjärvi & Hurme 2011, 136). Laadullisessa tutkimuksessa voidaan tehdä monella tapaa analyysseja ja sitä mikä analyysitapa valitaan, ohjaa käytetty näkökulma sekä ongelmanasettelu. Kaikissa analyysitavoissa on tarkoitus saada aineistoon selkeyttä sekä saada tutkittavasta aiheesta uutta tietoa. (Eskola & Suoranta 1998, 138-139.) Hirsjärvi ym. (2014, 222-225) kirjoittaa selventämiseen ja ymmärtämiseen perustuvasta lähestymistavasta. Tilastollisessa analyysissä ja päätelmien teossa käytetään selventävää lähestymistapaa, kun taas laadullisessa analyysissä ja päätelmien teossa käytetään ymmärtämiseen perustuvaa lähestymistapaa. Tärkeintä on, että lähestymistavalla saadaan parhaiten vastaus tutkimusongelmaan. Tässä tutkimuksessa aiheisto analysoitiin sisällönanalyysillä, koska sen avulla sain parhaiten muodostettua tiiviin kuvauksen tutkittavasta ilmiöstä.

Sisällönanalyysin avulla muodostetaan tukittavasta ilmiöstä tiivis kuvaus, jolla kytketään tulokset ilmiöön laajempaa kontekstiin sekä muihin aihetta koskeviin tutkimuksiin. Sisällönanalyysi tehdään joko aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti. Näiden ero on analyysin ja luokittelun perustuminen joko teoreettiseen viitekehykseen tai aineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103-104.) Tässä tutkimuksessa käytin hyväksi sisällönanalyysinä teoriaohjaavaa analyysia. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 113-114) mukaan teoriaohjaavassa analyysissä teorianmuodostukseen liittyy joku johtoajat. Oma johtoajatukseni muodostui teoreettiseen viitekehykseen tutustuessa. Analyysissä edetään aluksi aineistolähtöisesti, mutta analyysin lopuksi mukaan tulee teoreettinen viitekehys. Tutkitun tiedon vaikutus säilyi analyysissäni tunnistettavissa, mutta tällä on enemmän ajatuksia aukova rooli.

Teemahaastattelun teemat perustuivat tutkimukseni viitekehykseen ja tarkemmin Helakorven substanssiosaamisen määritelmään. Teoria toimi apunani analyysia tehdessä ja analyysia ohjasi aikaisempi tieto. Näin pystyin näkemään uudella tavalla asioita sekä havainnoimaan niitä. Teoriasidonnaisuus ohjasi tutkimusprojektiani. Teoriasta ovat nousseet taustatiedot, teemahaastattelun teemat ja sekä aineiston analyysi. Abduktiivinen päättely on teoriasidonnaisen analyysin logiikka. Saadun aineiston avulla pyritään todentamaan valmiina olevia teoreettisia johtolankoja. Tutkimuksessani oma johtoajatukseni syntyi juuri teoriaan perehtymisen kautta.

Teorialähtöinen luokittelu tarkoittaa, että aineisto luokitellaan teoriasta saatuihin luokkiin. Teemahaastatteluissa voidaan käyttää tyypittelyä, jossa teemojen alle on saatu aineistoa. Tutkijan on selvittävä mitä aineisto kertoo tutkittavasta asiasta. Teemoista voidaan tehdä luokkia ja haastateltavien vastaukset siirretään eri teemojen alle. (Kananen 2015, 116-117.)

Tutkimusaineiston analysoinnin suoritin alla olevan kuvan (kuva 13) mukaisesti.



Kuva 13. Tutkimusaineiston analysointi.

Haastattelujen litteroinnin jälkeen perehdyin aineistoon lukemalla niitä useampaan kertaan. Tämän jälkeen pelkistin tekstin eli poistin kaiken epäolennaiset asiat pois. Tekstiin jäi siis vain tutkimuskysymyksen vastaavat asiat. Tämän jälkeen vielä pelkistin konkreettisesti tekstiä alleviivaamalla erivärisillä yliviivauskynillä. Seuraavaksi teemoittelin kategorisoidut ilmaisut erilliseen taulukkoon. Teema-alueittain nostin tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti esille siivouskohteiden esihenkilöiden näkemyksiä ja kokemuksia siitä, mitä osaamista toimitilahuoltaja tarvitsee eri siivouskohteissa työskennellessään. Tämän jälkeen tulokset käytiin läpi teema-alueittain.

Tämän pohjalta muodostui yhteenveto, jossa tulkittiin aineiston eroavaisuuksia sekä yhtäläisyyksiä. Jäsensin tuloksista tiiviin kuvauksen vaadittavasta osaamisesta teema-alueittain. Analyysistä saatuja tulosten tulkintoja on verrattu tutkimuskysymyksen.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimusaineiston analyysissä keskeisenä punaisena lankana on kulkenut mukana koko ajan tämän tutkimukseni tutkimuskysymys:

Mitä osaamista toimitilahuoltajaksi valmistunut maahanmuuttanut tarvitsee eri siivouskohteissa työllistyäkseen alalle ja miten tämä osaaminen saadaan näkyväksi osaamispassiin avulla?

Tulosten esittely etenee teemahaastattelun teemojen mukaisesti niin, että luvussa 5.1 käsitellään eri siivouskohteiden ammatillisia perustaitoja ja toimintataitoja. Nämä teemat käsitellään siivouskohdekohtaisesti, koska osaaminen vaihtelee työskentelykohteen mukaan. Tutkimuksessa selvitettiin eri siivouskohteissa vaadittavaa osaamista. Eri siivouskohteet olivat koulu, päiväkotiki, hotelli, toimisto, kauppakeskus ja terveydenhuollonlaitos. Luku 5.2 käsittelee yhteenvedon tuloksista, jossa myös esitellään toimitilahuoltajalta vaadittavat persoonalliset ominaisuudet, sillä nämä olivat kohteesta riippumatta samanlaisia. Luvussa 5.3 käsittelen tuloksien pohjalta kehitettyä osaamispassia. Tutkimusaineistosta on nostettu esille sitaatteja, jotka kuvaavat erityisen hyvin tutkittavaa ilmiötä.

5.1 Käsitteitä toimitilahuoltajan ammatillisista perus- ja toimintataidoista

Ammatillisista perustaidoista esihenkilöiltä selvitettiin, mitkä ovat keskeiset työtehtävät siivouskohteissa ja millaista osaamista näiden suorittamiseen tarvitaan.

TEEMA 1: Ammatilliset perustaidot

- Mitkä ovat toimitilahuoltajan keskeisimmät työtehtävät tässä siivouskohteessa?
- Mitä osaamista tarvitaan näiden työtehtävien suorittamiseen?

Ammatillisissa toimintataidoissa selvennettiin sitä, työskennelläänkö siivouskohteessa yksin vai tiimissä ja millaisia yhteistyö ja tiimitaitoja tarvitaan pärjätäkseen työssä. Lisäksi pyrin kuvailemaan, millaisia asiakaspalvelu, tietoteknisiä ja suomen kielen taitoja tarvitaan toimitilahuoltajan työssä.

TEEMA 2: Ammatilliset toimintataidot

- Työskennelläänkö tässä siivouskohteessa itsenäisesti vai työryhmän jäsenenä?
- Mitä osaamista toimitilahuoltajalta vaatii itsenäinen työskentely ja/tai työryhmä työskentely?
- Millaisia yhteistyö ja tiimitaitoja tarvitaan tässä siivouskohteessa?
- Tarvitaanko tässä siivouskohteessa tietoteknillistä osaamista ja jos niin minkä tasoista?
- Mikä on riittävä suomen kielitaito selviytyäkseen toimitilahuoltajan työstä tässä siivouskohteessa?

5.1.1 Kouluissa vaadittava osaaminen

Haastattelin neljää esihenkilöä, jotka vastasivat koulujen siivouksesta. Esihenkilöiden mielestä kouluissa tarvittavaa keskeisintä osaamista ovat ylläpito- ja jaksoittainen siivous. Haastateltavat korostivat käytännön vahvaa siivousosaamista eri tilojen siivouksessa. On tärkeää, että osaa valita ja anostella puhdistusaineet, valita oikeat siivousvälineet, ymmärtää jätteiden lajittelun, huomioi ergonomian ja työ- sekä asiakasturvallisuuden. Tämä osaaminen kuuluu juuri ylläpitosiivouksen osamiseen. Perussiivouksen osalta lähes kaikki esihenkilöt kertoivat, että niitä pyritään tekemään pitkin vuotta, mutta luonnollisesti se painottuu kesään.

Ateriapalveluosaaminen nähtiin myös eduksi, vaikka kouluissa keittiössä ja siivouksessa on eri työntekijät. Haastateltavat korostivat tiimityön merkitystä ja siksi on tärkeää, että tarvittaessa voi mennä avuksi keittiölle. Ateriapalvelu osaaminen ei kuitenkaan ollut edellytys työllistymiselle.

Tarpeenmukainen siivous nousi kaikissa haastattelussa esille. Esihenkilöt nostivat esille, että on ymmärrettävä mikä on siivouksen laatu. Laatu ja taajuus liittyvät palvelusopimuksen ymmärtämiseen, jonka neljä haastateltavaa nostikin keskeiseksi osaamiseksi.

Siivouskoneista kaikki esihenkilöt nostivat tärkeimmäksi yhdistelmäkoneen hallinnan. Tämän lisäksi imurin käyttötaitoa korostettiin lähes kaikkien esihenkilöiden toimesta, mutta lattianhoitokoneen käytön hallintaa ei pidetty tärkeänä. Kaikki esihenkilöt nostivat oman työn suunnittelun merkityksen tärkeäksi taidoksi, vaikka he tiedostavat, että kouluissa työskennellään valmiin työsuunnitelman mukaan.

Toimintataidoissa nousi esille tiimityön tärkeys, vaikka itsenäisen työskentelynkin merkitys nähtiin tärkeänä. Tiimitaidoissa keskustellessa nousi esille, että on pystyttävä yhdessä suunnittelemaan ja sopimaan töistä. Useampi esihenkilöä nosti myös keittiöhenkilökunnan kanssa tehtävän yhteistyön esille. Nähtiin tärkeäksi, että työpaikalla on hyvä yhteishenki. Asiakaspalvelusta nostettiin esille, että on ymmärrettävä asiakaspalvelun merkitys. Haastateltavilla oli yhteinen näkemys siitä, että kouluissa on vähemmän muuttuvia tilanteita ja luokkia siivotaan, kun opiskelijat eivät ole paikalla. Näin ollen asiakaspalvelutilanteita opiskelijoiden, vanhempien ja oppilaiden kanssa on vähemmän ja niissä pärjää ystävällisellä käytöksellä.

Haastateltaville näytettiin kielitaitotason vaatimuksista kooste, jossa oli avattu A1.3=toimiva alkeiskieli, A2.1= peruskielitaidon alkuvaihe ja B1.1 toimiva peruskielitaito. Kielitaitotaso vaatimuksissa kaikki esimiehet olivat yhtä mieltä siitä, että jos kohteessa on muita työntekijöitä, niin kielitaidoksi riittää A1.3 eli toimiva alkeiskielitaito, mutta jos joudutaan olemaan kohteessa itsenäisesti, kielitaito olisi oltava silloin A2.1 eli peruskielitaidon alkuvaihe.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työntekijällä olisi oltava perustaidot tietotekniikassa. Perustaidoiksi lueteltiin sähköpostin käyttö ja osaaminen palvelukuvauksen ja työohjeiden lukemiseen netissä. Yksi esihenkilö nosti esille myös Microsoft Teamsin käytön. Esihenkilöt nostivat esille, että tulevaisuudessa myös työn raportointi tulee tapahtumaan sähköisesti.

”Tietotekniikkaa koko ajan enempi tulee, vuoden sisällä lisääntynyt paljon, koulutuksia pidetään teamsissä. Ennen riitti, että osasi lukea sähköpostin, mutta ei enää.”

5.1.2 Päiväkodissa vaadittava osaaminen

Haastattelin neljää esihenkilöä, jotka vastasivat päiväkotien siivouksesta. Päiväkodin esihenkilöt nostivat ammatillisiksi perustaidoiksi myös ylläpitosiivouksen ja jaksottaisten töiden hallinnan. Perussiivouksen kaikki esimiehet nostivat esille, että niitä tehdään pitkin vuotta, vuosikello ajatuksen mukaan. Perussiivouksen osaamista ei nähty kuitenkaan työllistymisen kannalta ratkaisevaksi osaamiseksi. Kaikki esihenkilöt nostivat ateriapalvelujen osaamisen päiväkodissa tärkeäksi.

Kaikki esimiehet puhuivatkin moniosaajista. Pienissä päiväkodeissa yksi henkilö vastaa sekä keittiön toiminnasta, että puhtaanapidosta. Päiväkodeissa lounas tulee valmiina keskuskeittiöltä ja työntekijät valmistavat aamupalan, välipalan ja lounaan lisukkeineen, sekä tekevät astiahuoltoa. Isoissa päiväkodeissa nähtiin vahvuutena, että niin keittiössä kuin puhtaanapidossa työskentelevät tietävät toistensa työt ja näin tarvittaessa voivat auttaa tai sijaistaa toisia. Koska ateriapalvelu nähtiin tärkeäksi osaamiseksi, nousi hygieniapassi kaikilla esihenkilöillä työllistymiseen vaikuttavana asiana.

Yhdistelmäkoneen ja imurin käytön hallinta nähtiin tärkeänä osaamisena. Lähes kaikki esihenkilöt nostivat myös asiakasturvallisuuden tärkeäksi asiaksi. Haastateltavat kertoivat, että päiväkodissa on paljon muuttuvia tilanteita ja se vaatii siivoajalta hyvää suunnittelutaitoa ja kykyä neuvotella henkilökunnan kanssa. Lähes kaikki haastateltavat korosti tilannetajua ja sen tärkeyttä.

Tiimityö- ja asiakaspalvelutaidot nähtiin samalla lailla kuin kouluissakin tärkeiksi taidoiksi. Haastattelussa nousi kuitenkin tiimityötaidon tarve myös päiväkodin henkilöstön kanssa ja samoin asiakaspalvelu nousi kaikilta esihenkilöiltä työllistymiseen vaikuttavana asiana. Useampi esihenkilöstä käytti ilmaisua, ”ollaasi asiakkaan kanssa rajapinnassa ja on ymmärrettävä asiakaspalvelun merkitys”.

Haastatteluissa nousi esille, että päiväkodissa on jatkuvasti muuttuvia tilanteita, joissa tarvitaan asiakaspalvelu ja tiimityötaitoja. Tämä heijastui myös kielitaidon osaamiseen. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että tarvittava kielitaito on oltava vähintään A2 eli peruskielitaidon alkuvaihe. Haastateltavat nostivat esille, että on paljon asiakaspalvelutilanteita, joissa on selviydyttävä. Muutama esimiestä nosti esille, että on tärkeää, että työntekijä käyttää kieltä aktiivisesti. Yksi esihenkilö nosti myös näkemyksen, että asiakas haluaa, että siivoajan kanssa pystyy kommunikoimaan. Kaikki esihenkilöt nostivat sähköpostin käytön ja palvelukuvauksen ja työohjeiden lukemisen netissä tärkeäksi osaamiseksi.

5.1.3 Hotellissa vaadittava osaaminen

Haastattelin kahta hotellien siivouksista vastaava esihenkilöä. Kysyttäessä millaisia ammatillisia perustaitoja hotellissa tarvitaan, olivat haastateltavat yksimielisesti sitä mieltä, että ylläpitosiivouksen osaaminen on tärkeintä ja riittävä osaaminen työllistymiseen hotellin siivoukseen. Kaikki haastateltavat nostivat ergonomian tärkeyden erityisesti vuodehuollossa. Paineensietokyky, nopeus ja tarkkuus, sekä huolellisuus nousivat tärkeiksi asioiksi kummallakin haastateltavalla. Siivouskoneissa korostettiin yksimielisesti myös yhdistelmäkoneen ja imurin käyttötaitoja. Perussiivousta ei nähty työllistymiseen vaadittavaksi osaamiseksi.

Asiakaspalvelussa nousi esille, että on huomioitava asiakkaat ja ymmärrettävä mitä asiakas ostaa. Molemmat haastateltavat korostivat tiimitaitoja, vaikka yleensä työskennellään itsenäisesti. Kielitaidon osalta haastateltavat olivat hiukan erimieltä. Toinen haastateltavista oli sitä mieltä, että jos on vahva ammatillinen osaaminen ja hyvä perehdytys, niin pärjää toimivalla alkeiskielellä. Toinen haastateltava toi esille, että olisi oltava ymmärrettävä kielitaito. Haastateltavan mukaan ymmärrettävä kielitaito menee siis jo enemmän B1 peruskielitalotasoon.

Toisaalta kielitaitostasokuvaukset nähdessään esihenkilö oli sitä mieltä, että A1.3 eli toimivalla alkeiskielellä olisi mahdollisuus pärjätä hotelilla, kun on avoin ja uskaltaa kysyä, jos ei tiedä tai ymmärrä. Tietotekniikan riittävä hallinta luokiteltiin niin, että henkilö osaa käyttää tablettia jonne kuitataan huonesiivoukset. Tarvittaessa huoltoyhtiöön on osattava olla yhteydessä. Toinen esihenkilöistä korosti myös kirjoittamisen taitoa. Hänen mukaansa ainakin omalla äidinkielellä on osattava kirjoittaa asia muistiin ja sitten suullisesti viestiä asia eteenpäin. Tärkeintä on, että tieto kulkee.

5.1.4 Toimistoissa ja kauppakeskuksissa vaadittava osaaminen

Haastattelin kahta toimiston ja kauppakeskusten siivouksista vastaavaa esihenkilöä. Käsittelen haastattelun tulokset samassa, koska osaamistarpeissa ei ollut eroavuuksia. Ylläpitosiivous ja jaksottainen siivous nousivat myös näissä kohteissa tärkeimmäksi ammatilliseksi osaamiseksi. Perussiivous ei ollut näissäkään kohteissa työllistymiseen vaikuttava asia. Ylläpitosiivouksen hallinnasta esihenkilöt nostivat esille palvelukuvauksen ymmärtämisen, oman työn suunnittelun sekä laadun merkityksen. Koneiden osalta yksimielisesti riitti, että osaa käyttää yhdistelmäkonetta ja imuria.

Toinen esihenkilö oli sitä mieltä, että työllistymiseen ei vaikuta tietoteknilliset taidot. Kaikissa haastattelemissani kohteissa työskenneltiin yksin, mutta osassa kohteissa oli kyllä muitakin työntekijöitä, vaikkakin kaikilla oli omat työtehtävät. Tiimitaidoista haastattelussa nostettiin esille, että pitää tulla toisten kanssa toimeen. Asiakaspalvelun osalta nousi esille, että on oltava asiakaspalveluhenkkinen ja huomioitava asiakas. Kielitaidon osalta eräs haastateltava toi esille, että mitä pienempi on kohde, niin sitä näkyvämpi on siivooja ja asiakas haluaa kommunikoida siivoojan kanssa. Oltiin kuitenkin sitä mieltä, että toimiva alkeiskieli A1.3 on riittävä kielitaito toimistoissa ja kauppakeskuksissa, koska on muitakin työntekijöitä joilta voi tarvittaessa pyytää vuorovaikutustilanteissa apua.

”A1.3 on riittävä minun kohteissa, kyllä pärjää hyvin. Toki vaatii asiakkaaltakin oikeaa asennetta, oikea paikka ja oikea ihminen.”

5.1.5 Terveydenhuollonlaitoksissa vaadittava osaaminen

Haastattelin kahta terveydenhuollonlaitosten siivouksista vastaava esihenkilöä ja kaksi muissa kohteissa olleilla esihenkilöillä oli myös terveydenhuollon kohteita ja he vastasivat myös osaamistarpeisiin mitä tarvitaan terveydenhuollon siivouksessa. Haastateltujen mukaan terveydenhuollon kohteet ovat kaikkein vaativimpia osaamistarpeiden mukaan. Ylläpitosiivous tulee olla hallussa, mutta työllistymiseen se ei vielä riitä. Esihenkilöt nostivat esille, että sairaala on erityiskohde ja siellä tarvitaan osaamista eristyssiivouksesta ja täytyy ymmärtää mitä likaa sairaalassa on sekä ymmärrys eri tartuntataudeista ja niiden leviämisen estämisestä siivouksen keinoin.

Aseptinen työskentely ohjaa koko ajan työskentelyä. Aseptisella työskentelyllä tarkoitetaan, että siivous etenee puhtaasta kohteesta likaiseen päin. Eräs esihenkilö käyttikin termiä aseptinen omatunto. Tällä tarkoitetaan, ettei hygieenisistä toimintatavoista poiketa koskaan terveydenhuollon kohteissa.

”Ammatillinen osaaminen pitää olla hyvää, kun sairaalassa työskentelee, ei niinkään näkyvää likaa vastaan taitella vaan bakteereita eli näkymätön lika. Ymmärrys siitä, ettei taudit pääse lisääntymään.”

Osastoilla tarvitaan myös ateriapalveluosaamista ja siellä korostuvat erityisesti hygieniasiat ja erityisruokavaliot. Terveydenhuollon kohteissa on huoltohuonetehtäviä sekä potilashuoneissa vuodehuoltoa. Koneista yhdistelmäkone nousi tärkeimmäksi mutta myös desinfioidun koneen käyttö on tärkeää. Terveydenhuollonkohteissa on myös paljon jaksottaisia töitä ja tämä vaatii hyvää suunnittelutaitoa, että työt tehdään ajallaan. Suunnittelutaitojen lisäksi tarvitaan myös kykyä sietää muuttuvia tilanteita, sillä niitä tulee esihenkilöiden mukaan väistämättä. Työntekijöiltä vaaditaan paineensietokykyä ja nopeutta, mutta laatua ei saa kiireessäkään unohtaa. Yksi esimies nosti esille, että tulee ymmärtää sairauksien laatua. Tällä hän tarkoitti, että esimerkiksi muistisairaiden osastolla on ymmärrettävä, että ovet on oltava aina lukossa.

Sairaalan siivoustyössä kielitaidolla on selkeä merkitys. Haastatteluissa tuli kuitenkin selkeästi esille myös se, että esim. A1.3 eli toimivalla alkeiskielellä voi työllistyä pukukoppien siivoukseen eli alueille missä ei olla asiakkaan kanssa tekemisissä. A2 eli peruskielitaidon alkuvaiheen kielitaidolla pärjää rauhallisilla poliklinikoilla tai osastoilla. B1 eli toimivaa peruskielitaitoa tarvitaan vaativilla osastoilla, joissa on kiireinen työtahti ja joissa joutuu asiakkaiden ja hoitohenkilökunnan kanssa paljon kommunikoidaan. Haastatteluissa tuli esille myös, että lukemisen taito on tärkeää. Ateriapalveluissa tulee osata lukea ateriakortista potilaan ruoka oikein.

”Google kääntäjällä ei täällä pärjää osastolla.”

Sairaalassa on haastattelujen perusteella paljon asiakaspalvelutilanteita, joissa joutuu kommunikoidaan potilaiden, omaisten ja henkilökunnan kanssa. Sairaalassa työ osastoilla on hyvin paljon tiimityötä ja työtä tehdään tiimien ylikin. Korostettiin kuitenkin, että jos työntekijä ei pärjää isossa tiimissä niin hänet sijoitetaan pienempään tiimiin. Tietotekniikan osalta tulokset olivat samansuuntaiset kuin muissakin kohteissa eli tietoteknillisiä taitoja tarvitaan koko ajan enemmän. Sairaala ympäristössä esihenkilöt nostivat esille sähköpostin sekä muiden aktiivisesti käytössä olevien sähköisten työkalujen, esimerkiksi tavaratilausjärjestelmän käytön.

5.2 Yhteenveto tuloksista

Esihenkilöt olivat yhtä mieltä siitä, että ylläpitosiivouksen hallinta on keskeisessä roolissa, kun puhutaan siivoustyön osaamisesta. Ylläpitosiivousta pidettiin kaiken pohjana, sillä sen ylle voidaan katsoa rakentuvan kaikki muu siivoustyön osaaminen. Lisäksi haastateltavat nostivat ammattisanaston ymmärtämisen ylläpitosiivouksen tärkeäksi osaamiseksi. Haastatteluissa esihenkilöt korostivat, että riittää kun näistä asioista ymmärtää työn kannalta kaikista keskeisimmät asiat. Puhdistusaineista ei tarvitse osata kuin ylläpitosiivouksessa käytettävä aine sekä oikeaoppinen annostelu. Siivousmenetelmät tulee hallita, samoin kuin ylläpitosiivouksessa tarvittava siivousvälineiden käyttö. Koneista kaikkein tärkeimmiksi nousi yhdistelmäkoneen ja imurin käyttö. Tarpeenmukaisen siivouksen ymmärtäminen oli työnteon kannalta tärkeää.

Haastateltavat toivat esille, että kun perusasiat ovat kunnossa, niin työteon kautta opitaan lisää ja tästä on esimerkkinä perussiivouksen osaaminen. Työntekijän tulee hahmottaa myös siivoustehtävät, joita tehdään harvemmin eli niin kutsutut jaksottaiset työt. Kaikissa kohteissa oli tärkeää, että kykenee itsenäiseen työhön, joten itsensä johtamisen taitoja pidettiin hyvin tärkeänä. Itsenäisen työskentelyn ja itsensä johtamisen taidot korostuvat etenkin sairaalatyössä, jonka voidaan katsoa olevan vaativin kohde toimitilahuoltajan työssä. Itsensä johtamiseen lukeutuvat oman työn suunnittelu- ja stressinhallintataidot. Erityisesti sairaalassa ja päiväkodissa muuttuvien tilanteiden hallinta on keskeistä osaamista. Näissä kohteissa tilanteet muuttuvat nopealla aikataululla ja työntekijän on pystyttävä muuttamaan työskentelyään tilanteen mukaan. Näissä kohteissa tarvitaan myös ongelmanratkaisutaitoja.

Haastatteluissa nousi esille, että tulevaisuudessa tietotekninen osaaminen on tärkeää. Tieto- ja viestintätekniisissä taidoissa työllistymiseen riittää perustaidot, kuten tiedon etsiminen internetistä, sähköpostin sekä Teamsin käyttö.

Haastattelun yksi keskeinen teema käsitteli kielitaidon vaatimuksia siivoustyössä. Sekä vuorovaikutusosaaminen että siihen vahvasti liittyvät asiakaspalvelutaidot nousivat keskeiseksi teemaksi siivoustyön taitovaatimuksista puhuttaessa. Kaikilla esihenkilöillä on ollut maahanmuuttaneita työntekijöitä, ja he nostivatkin rohkeuden tärkeänä piirteenä esille. Pitää olla rohkeutta kysyä, jos ei ymmärrä tai tiedä, mutta toisaalta rohkeutta puhua sillä kielitaidolla, mikä on sillä hetkellä. Uskallus käyttää suomen kieltä nähtiin jopa tärkeämpänä seikkana, kuin sen taitotaso. Tämä nähtiin tärkeänä, etenkin kielen kehittymisen kannalta. Nähtiin myös tärkeäksi, että on kyettävä ottamaan palautetta vastaan esimiehiltä ja asiakkaalta, vaikka se olisi negatiivistäkin.

Haastatteluissa nousi esille, että vuorovaikutusosaamisessa työntekijän tulee pystyä kommunikoidaan asiakkaiden sekä muiden työntekijöiden kanssa. Se, kuinka hyvää kielitaitoa tähän tarvitaan, riippuu siivouskohteesta ja asiakkaasta. Tutkimuksen perusteella toimitilahuoltajalle kaikkein tärkeintä on suullinen kielitaito, mutta lukemisen, tai kirjallisen taidon hallintaa ei voi täysin unohtaa. Koululla, hotelleissa, toimistoissa ja kauppakeskuksissa, joissa on muitakin työntekijöitä pärjää toimivalla alkeiskielitasolla. Päiväkodissa tarvitaan peruskielitaidon alkuvaihetta, mutta sairaala ympäristössä tarvitaan jo toimivaa peruskielitaitoa.

Haastateltavien mukaan on myös tärkeää ymmärtää, mitkä työtehtävät kuuluvat sopimukseen ja mitkä työtehtävät ovat erikseen laskutettavia töitä sekä mikä on sovittu puhtaustaso. On tärkeää ymmärtää palvelusopimuksesta siivoustaajuus eli kuinka usein tila siivotaan. Myös työelämän pelisääntöjen ymmärtämistä korostettiin. Tärkeimpänä pidettiin sitä, että osaa tulla ja lähteä oikeaan aikaan töihin.

Toimitilahuoltajan on ymmärrettävä asiakaslähtöinen toiminta, mutta lisäksi tulee olla halu palvella asiakasta mahdollisimman hyvin eli voidaan puhua palvelualltiudesta. Hyvään asiakaspalveluun voidaan katsoa kuuluvan myös turvallisuudesta huolehtiminen, mikä korostuu etenkin sairaaloissa, sekä päiväkodeissa. On tärkeää, että asiakas huomioidaan iloisesti tervehtimällä ja palvellaan mahdollisimman hyvin. Palvelualltiutta ei nähty maahanmuuttaneilla ongelmana. Päinvastoin korostettiin, että he ovat hyvin palvelualltiita ja heidän käytös on hyvin positiivista.

Tiimityötaitojen merkitys näkyy myös haastateltavien vastauksissa. Esihenkilöiden mukaan tiimityöskentelytaitoja tarvitaan työyhteisötoimintaan. Tämä näkyy muun muassa siinä, että annettuja työtehtäviä pitää pystyä suunnittelemaan ja toteuttamaan yhdessä muiden kanssa. Tärkeää on, että tarvittaessa myös autetaan työkaveria. Toisen työn arvostaminen nousi yhdeksi tiimityötaitojen tärkeäksi osaksi. Toimitilahuoltaja on siivouskohteessa yksi palvelun osatekijä ja tiimityötä tehdään eri ammattiryhmien kanssa asiakkaan parhaaksi.

Alla oleviin puhekupliin (kuva 14) olen kuvannut tarvittavia persoonallisia kykyjä / ominaisuuksia joita esimiesten mukaan työssä tarvitaan. Isommassa puhekuplassa olevat asiat nousivat useiden haastateltavien vastauksissa esille ja pienemmässä merkityt asiat ovat sellaisia, joita mainitsi vain yksi haastateltava.



Kuva 14. Persoonalliset ominaisuudet

Henkilökohtaisissa ominaisuuksissa kaikissa kohteissa tuli luonnollisesti ilmi, että työntekijän tulee olla motivoitunut siivoustyöhön. Oikea asenne ja motivaatio siivoustyötä kohtaan oli luonnollisesti merkittävästi työllistymiseen vaikuttava asia. Motivaatio pitää sisällään esimiesten mukaan myös halun oppia uutta. Haastattelussakin tuli ilmi, että sairaalassa ja päiväkodissa päivään mahtuu paljon muuttuvia tilanteita ja tarvitaan selkeästi paineensietokykyä. Lähes kaikki nostivat esille myös ”hyvän asenteen”. Työnantajat haluavat työntekijöitä, joilla asenne työntekoon on kohdallaan. Kun työntekijällä on positiivinen asenne, ennustaa se työssä menestymistä. Lisäksi siivoustyötä pidetään keskiraskaana työnä, mikä rasittaa ergonomisesti koko kehoa. Tämän vuoksi on luonnollista, että esihenkilöt korostivat hyvän fyysisen kunnon ja omaehtoisen liikunnan merkitystä.

5.3 Osaamispassi avuksi maahanmuuttajan työllistymiseen

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli maahanmuuttaneiden työllistymisen parantaminen osaamispassin avulla. Haastattelussa kysyttiin, miten esihenkilöt näkisivät passin auttavat työllistymiseen ja kaikki olivat sitä mieltä, että passin helpottaisi hakijan osaamisen selvittämistä rekrytoinnissa. Kaksi haasteltavaa nosti esille, että tutkintotodistuksen arvosanoilla on hankala saada kuvaa osaamisesta

”Osaamispassi voisi auttaa rekrytoinnissa paremmin kuin tutkintotodistuksessa saatu arvio.”

Seuraavaksi haastateltavilta kysyttiin mitä ja miten osaaminen pitäisi passissa ilmaista. Kaikilta haastateltavilta tuli vastaus, että jotain muuta kuin numeraalisesti ja ehdotuksia tuli sanallisesta arvioinnista ja kaksi ehdotti hymynaamoja. Kysymykseen mitä osaamista erityisesti passissa tulisi olla arviointina, lähes kaikki vastasivat, että juuri näitä asioita mitä ollaan käyty. Kun pyysin tarkentamaan tärkeimmät asiat, niin sieltä nousivat seuraavat neljä asiaa esille:

- ylläpitosiivousosaaminen
- asiakaspalvelu
- kielitaito
- motivaatio

Esihenkilöt toivat esille, että kun osaamista on avattu, niin henkilön on mahdollista päästä osaamiseen vastaavaan siivouskohteeseen töihin. Usein esihenkilö hoitaa useiden siivouskohteiden rekrytointia. Sanallinen arvio koetaan parempana kuin perinteinen numeerinen arvio, sillä numeerinen ei useinkaan anna työnhakijan osaamisesta kovin laajaa kuvaa. Osa ehdotti numeerisen sijaan myös symbolista arviota, esim. hymynaaman avulla kuvattua osaamistasoa.

Kaikki esihenkilöt pitivät osaamispassia erittäin hyvänä asiana. Sen avulla saataisiin paremmin osaaminen näkyväksi kuin todistuksessa olevat numerot. Esihenkilöt nostivat esille, että jollakin kuvauksella voisi osaamista arvioida eri osa-alueissa ja loppuun lyhyt sanallinen arvio, joka kuvaisi parhaiten osaamista.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

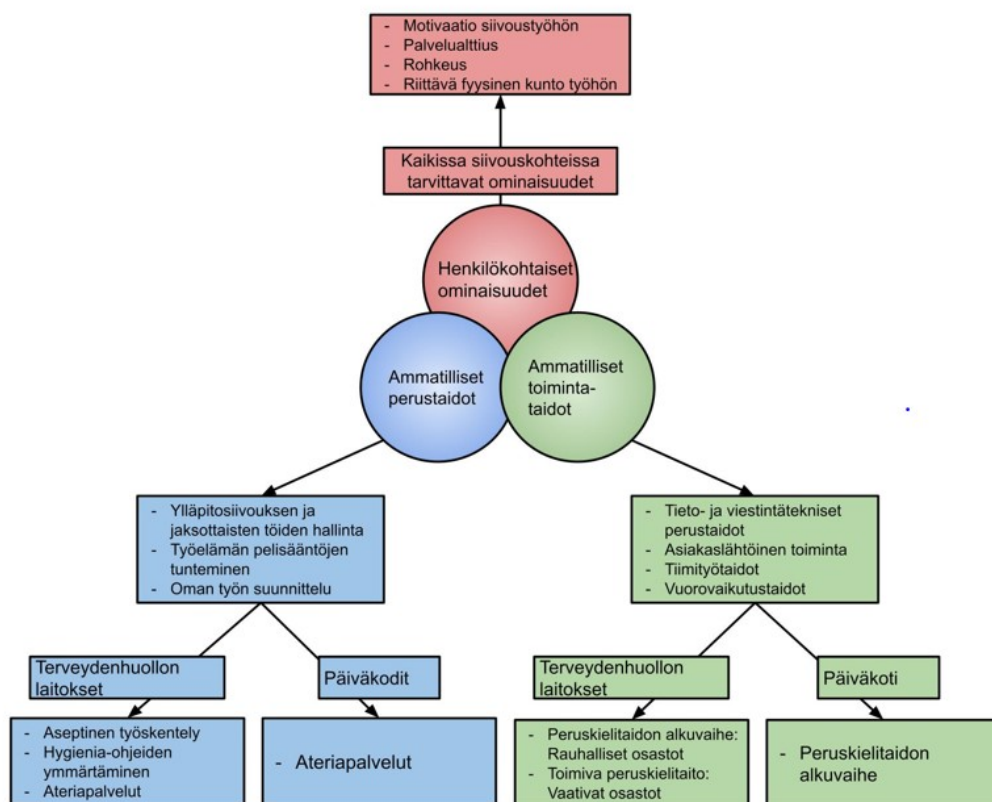
Tutkimuksessani oli tarkoitus saada tietoa puhdistuspalvelualan esihenkilöiltä, mitä osaamista toimintahuoltajaksi valmistunut maahanmuuttanut tarvitsee eri siivouskohteissa. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa osaamispassi, joka helpottaa maahanmuuttaneen osaamisen osoittamista työtä hakiessa.

Tutkimuskysymystä lähestyin Helakorven substanssiosaamisen määritelmää hyödyntäen, koska suorittavan tason työtehtävissä, johon siivoustyö kuuluu, tämä määritelmä soveltuu hyvin.

Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että kaikissa siivouskohteissa työllistymiseen tarvittava osaaminen voidaan jakaa kolmeen eri teemaan, jotka ovat:

- Ammatilliset perustaidot
- Ammatilliset toimintataidot
- Persoonalliset ominaisuudet

Alla olevaan kuvaan (kuva 15) olen koonnut tutkimuksen pääasialliset tulokset.



Kuva 15. Pääasialliset tutkimustulokset

OECD (2014) mukaan on tärkeää, että maahanmuuttajille saadaan sellaiset perustaidot joilla he menestyvät työmarkkinoilla. Yllä oleva kaavio kuvaa juuri sen osaamisen, joilla maahanmuttanut tämän tutkimuksen mukaan työllistyy. Kun tutkimustuloksia vertaa teoreettiseen viitekehukseen, niin voidaan todeta, että toimitilahuoltajan osaaminen vastaa hyvin tutkittavan ilmiön osaamisen teoreettista viitekehystä. Seuraavaksi erittelen pääasialliset tutkimustulokset teoreettiseen viitekehukseen peilaten. Tulokset on eritelty henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, ammatillisiin perustaitoihin sekä ammatillisiin toimintataitoihin.

6.1 Ammatilliset perustaidot

Ydinosaaminen muodostuu niistä taidoista ja tiedoista, joita tarvitaan eri kohteissa tehtävästä päivittäisestä siivouksesta. Tämän tutkimuksen mukaan toimitilahuoltajan työssä ydinosaamista on ylläpitosisiivous sekä jaksottaisten töiden hallinta. Toimitilahuoltajan koulutukseen kuuluu paljon muitakin tutkinnon osia, mutta esihenkilöt olivat vahvasti sitä mieltä, että työllistymiseen riittää ylläpitosisiivouksen ja jaksottaisten töiden hallinta. Lisäksi meidän tulee muistaa myös se, että työssä opitaan koko ajan uusia asioita, kaikkea osaamista ei tarvitse heti olla työllistyäkseen. Tätä tukee Sallisen & Takatalon (2014, 15) näkemys, että rekrytoinnissa tulee olla selkeät kriteerit mitä haetaan.

Ammatillisten perustaitojen hallinta on luonnollisesti toimitilahuoltajan työllistymiseen vaikuttava asia. Tämä osaaminen saavutetaan ammatillisen koulutuksen kautta. Hanhisen (2010, 88), Hyppäsen (2007, 97), Sanghin (2016,24), Sydänmaalakan (2009, 64), Tuomi & Sumkin (2012, 27), Kauhasen (2010, 147), Lammin (2020, 39), Sallinen & Takalon (2014, 17) ja Otalan (2008, 147) mukaan ammattitaito on kyky yhdistää ja siirtää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot työtehtävään ja näin niistä muodostuu yksi kokonaisuus. Toimitilahuoltajan työssä siivouksen teoriatieto siirretään työssä käytäntöön. Hänen tulee mm. arvioida tilan likaisuus ja sen perustella päättää paras menetelmä lian poistamiseen sekä oikea puhdistusaine että annostelu. Tämän jälkeen hänen tulee varustaa siivousvaunu oikeilla välineillä ja suorittaa siivous oikeassa järjestyksessä aseptiikka ja ergonomia huomioiden. Helakorpi (2006. 51,61) puhuukin osuvasti ammatillisesta taitotiedosta, ydinosaamisesta eli substanssiosaamisesta, joka on tekemisoaamista ja hankittu koulutuksen ja työkokemuksen perusteella. Hänen mukaan ammattitaito voidaan ymmärtää pysyväksi valmiudeksi työskennellä. Ammattitaito koostuu useasta osataidosta ja niitä voidaan tarvittaessa osittaa pienempiin kokonaisuuksiin.

Tutkimustulosten mukaan toimitilahuoltajan on pystyttävä suunnittelemaan työtään ja kohteesta riippuen työpäivään kuuluu muuttuvia tilanteita. Toisinaan työpäivät voivat olla hyvinkin kiireisiä ja silloin on tärkeää priorisoida työtehtävät. Tätä tukee Salmisen (2015, 71) näkemys tarvittavista työelämätaidoista. Hänen mukaan oman työn suunnittelu- ja organisaatiotaitoihin sisältyy kyky erottaa tärkeät työt kaikista töistä eli tarvitaan strategisen ajattelun taitoja. Terveystieteiden ja hotellien esihenkilöiltä nousi esille paineensietokyky. Sairaalassa on välillä hyvinkin kiirettä, kun potilaita tulee ja lähtee. Samoin hotelleissa, kun iso osa vieraista lähtee yhtä aikaa pois ja uudet ovat tulossa. Sallinen (2014, 90) puhuukin kiireen hallinnan taidosta ja siitä että jos emme hallitse kiirettä ja lievennä stressiä, siitä on seurauksena noidankehä, jossa kiireen kokemus vahvistuu ja tästä seu-

raa suorituskyvyn lasku. Kirjassaan hän nostaa esille työntekijöiden vastuun omien kiireen- ja ajan- käyttöhallinnan suunnittelutaitojen kehittämisessä. Myös Sallinen puhuu strategisen ajattelun taidosta eli sitä, miten kykenemme erottamaan tärkeät asiat vähemmän tärkeistä.

Tärkeimpiä kriteereitä miettiessä on hyvä pohtia, mikä ovat sellaista osaamista jota hakijalla on välttämättä oltava ja mitä taas on puolestaan se osaaminen, jota työntekijä voi oppia työn kautta. Kupias ja Peltolakin (2019, 5) puhuvat työssä oppimisesta kehittymisen sijaan. Kun osaaminen karttuu, tapahtuu oppimista tiedoissa, taidoissa ja asenteissa ja usein kaikissa näissä samanaikaisesti. Tämä kuvastaa hyvin myös sitä, että tutkintotodistuksen arvosanat eivät enää muutamien vuosien jälkeen kuvasta sen hetkistä osaamista, jotka on karttunut työelämässä. Eklund (2021, 118) korostaa kirjassaan, että rekrytoinnissa ei tulisi jumittua hakijan sen hetkiseen osaamiseen vaan tulisi tunnustella hänen kehittämispotentiaalia.

Helakorven (2006, 54) mukaan ydinosaaminen ei riitä, kun toimitaan työyhteisössä vaan lisäksi on hallittava työelämän pelisääntöjä. Aarnio ja Pulkkinen (2015, 14) näkevät myös, että ammatillista osaamista on työelämän yleisten käytäntöjen tuntemus, mm. ymmärrys alan työtehtävistä, työelämän pelisäännöt, normit ja tavat. Ammatillinen ydinosaaminen on tärkeää, mutta tarvitaan myös työelämätaitoja. Salminen (2015, 71) nostaa yhdeksi tärkeimmäksi työelämätaidoksi työelämän pelisääntöjen tunnistamisen. Tässä tutkimuksessa tuli ilmi, että työelämän pelisääntöjen tunteminen ja ymmärtäminen tulisi olla työntekijällä kunnossa. Tärkeimpänä pidettiin, että osaa tulla ja lähteä oikeaan aikaan töihin. Työelämän pelisääntöjen kanssa ei kuitenkaan esihenkilöillä ole ollut suurempia ongelmia maahanmuuttaneiden kanssa. Jos on ollut ongelmia ja kun asioista on keskusteltu, niin ongelma on poistunut. Mäkisalo-Roposen (2016, 115) mukaan työelämän pelisäännöt ovat yhdessä sovittuja toimintatapoja ja -malleja ja niiden mukaan työpaikalla toimitaan. Uusien työntekijöiden perehdyttämisessä on siis tärkeää kertoa nämä työpaikan pelisäännöt. Järvinen (2018, 93) muistuttaa ammatillisesta tasa-arvosta ja oikeudenmukaisuudesta, johon päästään, kun kaikkia työntekijöitä koskevat samat pelisäännöt sekä määräykset.

6.2 Ammatilliset toimintataidot

Ammatillisissa toimintataidoissa nousi kaikissa siivouskohteissa seuraavat teemat esille:

- Tieto- ja viestintätekniilliset perustaidot
- Asiakaslähtöinen toiminta
- Tiimityötaidot
- Vuorovaikutusosaaminen

Tulosten mukaan toimitilahuoltajan on kyettävä toimimaan osana tiimiä ja työkaveria autetaan tarvittaessa. Tämä voi luonnollisesti olla haasteellista maahan muuttaneelle työntekijälle, jonka käyttäytymiseen voivat vaikuttaa niin kulttuuriset kuin kokemusperäisetkin seikat. Tiimityötaidot ovat Järvisen (2018, 33) mukaan tärkeitä taitoja tämän päivän työelämässä. Tämä tuli tutkimuksessa myös esille. Toimitilahuoltaja työskentelee harvoin kohteessa yksin, joten tiimityötaitoja tarvitaan kaikissa siivouskohteissa, mutta erityisesti terveydenhuollonlaitoksissa tiimityö osaamista tarvitaan hyvinkin

paljon. Salmisen (2015, 55) näkemys on, että tämän päivän työskentelytapoihin kuuluu tiimityö, koska usein työtä tehdään pysyvissä tai vaihtuvissa tiimeissä.

Salmisen (2017, 35-37) mukaan hyvässä tiimissä on yhteinen selkeä päämäärä ja työntekijät ovat sitoutuneita, ottavat vastuuta sekä luottavat toisiinsa. Tiimityötaitoihin kuuluu, että tiimi osaa ratkaista ongelmia ammattimaisesti. Tutkimuksessa tuli ilmi, että on tärkeää, että siivouskohteessa pystytään suunnittelemaan töitä yhdessä ja autetaan työkaveria. Pidettiin myös tärkeänä, että tarvittaessa toimitilahuoltaja menee auttamaan keittiöhenkilökuntaa. Salminen (2015, 35), mukaan työntekijöiden ei tarvitse osata kaikkia töitä vaan kyseessä on osaamisen yhdistäminen tiimissä.

Tutkimukseni tuloksista käy ilmi, että myös toimitilahuoltajan työssä tarvitaan tieto- ja viestintätekniisiä perustaitoja, riippumatta työskentelykohteesta. Lisäksi asiakaslähtöinen toiminta tulee näkyä toimitilahuoltajan työssä. Tulos on mielestäni varsin looginen, sillä nyky-yhteiskunta sähköistyy nopeasti ja uusia teknologisia ratkaisuja otetaan käyttöön yhä useammassa työpaikassa. Salminen (2015, 84) nostaa kirjassaan esille, että tietotekniikan perustaidot ovat yhtä tärkeitä lähes kaikilla työntekijöillä, riippumatta iästä ja toimialasta. Samaa mieltä on Ojala (2008,51), kun hän nostaa oleelliseksi osaksi ihmisten osaamista tietotekniikan laitteet.

Varsinaista työllistymiseen vaadittavaa kielitaitoa kuvataan vuorovaikutusosaamisella. Aarnio ja Pulkkinen (2015,14) mukaan työelämäosaamiseen kuuluu geneerisiä taitoja, joita ovat mm. vuorovaikutus-, kirjoitus-, luku- ja laskutaidot. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan hotelleissa, kouluissa, toimistoissa ja kauppakeskuksissa pärjää A1.3, toimivalla alkeiskielellä, jos kohteessa on muita työntekijöitä, jotka voivat tarvittaessa auttaa vuorovaikutustilanteissa. Riikonen & Turja (2019, 13) muistuttaa, että kun puhutaan kielitaidosta, on hyvä tarkentaa, missä kontekstissa siitä puhutaan. Tutkimukseni tulos on ristiriidassa Kotona Suomessa -hankkeessa (2020) tehdyn rekrytointiselvityksen kanssa, sillä selvityksen mukaan lähes puolet vastaajista oli sitä mieltä maahanmuuttaneen henkilön kielitaidon tulisi olla lähes äidinkielen tasoa pärjätäkseen työssä. Paakkisen (2016,67) selvityksen mukaan taas monien työtehtävien muodollisia kielitaito- ja pätevyysvaatimuksia voisi olla syytä tarkastella kriittisesti. Tämän tutkimuksen tuloksista voidaankin päätellä, että esihenkilöiden on ratkaisevan tärkeää määritellä tarkkaan, millaista kielitaitoa tietyissä työtehtävissä ja työyhteisöissä tarvitaan.

Tutkimukseeni osallistuvilla esihenkilöillä oli kaikilla kokemusta maahanmuuttaneista työntekijöistä ja tämä voi osaltaan selittää tutkimustulosta siitä, että heikollakin kielitaidolla löytyy toimitilahuoltajalle siivouskohteita missä pärjätään pelkällä ammatillisella osaamisella. Tätä ajatusta tukee Monimuotoisuusbarometrissa (2020) tehty selvitys tarvittavasta suomen kielen taidosta. Barometrin tuloksista käy ilmi, ettei täydellisellä suomen kielen hallinnalla ole merkitystä.

On lohdullista, ettei kielitaitotasoa nähty ehdottomana asiana, vaan esihenkilöt korostivat tiedostavansa kielen kehittyvän, kunhan sitä pääsee käyttämään. Tämän seurauksena kielitason kehittyessä on mahdollista edetä vaativimpiin kohteisiin. On tärkeää ymmärtää, että on kohteita, joissa toimiva peruskielitaito tarvitaan, jotta työntekijä saa työn tehtyä asiakaslähtöisesti ja turvallisesti.

Terveysthuollonlaitoksissa tutkimuksen perusteella toimitilahuoltaja voi työllistyä seuraavilla kielitaidolla:

- A1.3= toimiva alkeiskieli: pukutilojen siivous, siivous jossa ei olla asiakkaiden kanssa tekemisissä
- A2.1= peruskielitaidon alkuvaihe: rauhalliset osastot
- B1.1= toimiva peruskielitaito: vaativat osastot

6.3 Henkilökohtaiset ominaisuudet

Toimitilahuoltajan ominaisuuksia, jotka ovat työssä tärkeitä, nousi useita esille. Tärkeimmiksi nousi neljä seuraavaa ominaisuutta:

- Motivaatio siivoustyöhön
- Palvelualltius
- Rohkeus puhua suomea ja pyytää tarvittaessa apua
- Hyvä fyysinen kunto työhön

Esihenkilöiden haastatteluissa nousi kaikkien siivouskohteiden osalta esille, että työntekijän tulee olla motivoitunut siivoustyöhön. Motivaatio kuvaa ihmisen käyttäytymisen voimakkuutta ja suuntautuneisuutta ja sillä saadaan pidettyä yllä tavoitteellista käyttäytymistä (Fanselow & Godsil, 2013, 1-6). Oikea asenne siivoustyötä kohtaan oli työllistymiseen merkittävästi vaikuttava asia. Positiivisella asenteella olevat työntekijät haluavat oppia ja kehittyä ja suhtautuvat uuteen avoimin, uteliain mielin (Sallisen & Takatalo 2014, 23). Salminen (2015, 72) puhuu arvostamisen taidosta, joka on hänen mukaan keskeinen työelämätaito. Sillä tarkoitetaan hyvää itsetuntoa, ammatillista suhtautumista työhön sekä motivaation ja kokemuksen vaalimista ja vahvistamista. Hänen mukaan arvostuksen taidoissa on kyse positiivisen ajattelun, myönteisten tunteiden vahvistamisen ja kielteisten tunteiden hallinnan kyvystä. Ei ole yllättävää, että esihenkilöt nostivat motivaation yhdeksi työllistymiseen vaikuttavaksi asiaksi, sillä motivaation vaikutukset työskentelyn tehokkuuteen sekä mielekkyyteen on tiedetty jo pidemmän aikaa. Eklundinkin (2021, 86) mukaan motivoituneet työntekijät tekevät työtä tehokkaasti ja ovat sitoutuneita organisaatioon. Ulkopuolinen ei voi muokata toisen henkilön motivaatiotekijöitä, vaan motivaation löytyminen, asenne ja käyttäytyminen ovat jokaisen omalla vastuulla ja näin ollen sisäsyntyistä.

Hyvää motivaatio näkyy myös ulkoisessa olemuksessa, jolloin työntekijä on palveluallttiimpi. Tämä käsite nousi esille myös erään esihenkilön haastattelussa. Palveluallttiudella tarkoitetaan halua palvella asiakasta mahdollisimman hyvin. Myös Helakorpi (2006, 66) mukaan yksi osaamisen osa-alue on henkilökohtaiset ominaisuudet, johon hänen mukaan kuuluu palvelualltius. Myös rohkeutta pidettiin tutkimustuloksen mukaan tärkeänä ominaisuutena. Haastateltavat korostivat työntekijän rohkeutta tuoda ilmi itselle epäselviä asioita. Rohkeus tuli ilmi myös siinä, että uskaltaa käyttää sitä kielitaitoa, mikä henkilöllä on. Ojala (2008, 50) nostaa yksilön osaamiseen henkilökohtaiset ominaisuudet, joihin kuuluu persoonallisuus. Rohkeutta voi mielestäni pitää persoonallisena piirteenä. Toisaalta Airilan ym. (2013, 16-17) mukaan kulttuurista voi heijastua myös työpaikalle, yleensä tämä käy

esille auktoriteettiin liittyvissä kysymyksissä. Suhde auktoriteettiin voi olla samanarvoinen tai eriarvoinen. Autoritaarisissa ja hierarkkisissa kulttuureissa esihenkilön johtoasema on kiistaton ja häneltä odotetaan ohjeita ja valvontaa.

Siivoustyö on keksiraskasta työtä. Tämän vuoksi ei ole yllättävää, että esihenkilöt korostivat myös fyysisen kunnan merkitystä. Lammi (2020, 40) nostaakin kirjassaan yhdeksi tärkeäksi asiaksi työssä menestymiseen fyysiset ja henkiset tekijät. Fyysinen kunto edesauttaa työssä jaksamista ja työstä palautumista, mikä onkin kuitenkin ensiarvoisen tärkeä tekijä jokaisen työntekijän arjessa. Lammi (2020, 73) puhuu myös luontaisista vahvuuksista, joista yksi on vastuuntunto. Se ilmenee tarpeena huolehtia, että kaikki tekemättömät työt hoidetaan hyvin. Vastuuntunto-vahvuudella varustettu työntekijä on äärimmäisen luotettava asioiden hoitaja. Vastuuntuntoisuus nousi tutkimukseni tuloksissa esille etenkin terveydenhuollon siivouskohteista vastaavien työntekijöiden ominaisuuksissa.

Sydänmaalakan (2009, 64) Tuomen ja Sumkinin (2012, 26-27) Ojalan (2008, 51) Kauhasen (2010, 146-148), Lammin (2020,39) Viitalan (2005, 14) mukaan osaaminen koostuu myös kokemuksesta. Karisen (2011, 24–30) mukaan maahanmuuttaneiden työllistymisen haasteena nähdään koulutuksen, kielitaidon ja työkokemuksen puute. Tämän tutkimuksen mukaan toimitilahuoltajalla ei tarvitse olla alan työkokemusta työllistyäkseen. Esihenkilöt arvostivat ammatillista koulutusta ja sen mukana tuomaa osaamista. Riikonen (2019a, 13) kysyykin, karttuisiko tarvittava kielitaito työskentelemällä, jos hakijalla on tarvittava ammattitaito tehtävään ja motivaatiota työhön? Eklund (2021, 118) lisäksi korostaa, että rekrytoinnissa ei tulisi jumittaa hakijan sen hetkiseen osaamiseen vaan tulisi tunnustella hänen kehittämispotentiaalia.

Hakalan (2020, 2) tutkimuksen tulokset tukevat myös omia tuloksiani. Hän tutki pk-yritysten rekrytointiprosessia ja hänen tutkimuksessaan maahanmuuttaneiden arvioinnissa nousivat seuraavat teemat esille: osaaminen, asenne, ominaisuudet ja kielitaito. Motivaatio, työmoraali, normaali fyysinen kyvykyys sekä sitoutumiskyky olivat ominaisuuksia, joita arvostettiin maahanmuuttaneissa. Ratkaiseviksi arviointikriteereiksi nousivat kielitaito ja soveltuvuus työhön.

Tällä hetkellä Savon ammattiopistossa osatutkintolaiset tekevät pääasiallisesti vain ammatillisen tutkinnon osia. Kun tutkimukseni tuloksia peilaa teoriaan, niin toimitilahuoltajan osatutkinto tulisi työllistymisen näkökulmasta koostua ainakin seuraavista tutkinnon osista:

- ylläpitosiivous
- asiakaslähtöisten puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen tuottaminen
- ateriapalvelut
- viestintä ja vuorovaikutus, suomi toisena kielenä
- toiminen digitaalisessa ympäristössä
- suomalainen työkulttuuri ja työelämän pelisäännöt
- työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitäminen
- opiskelu ja urasuunnitteluvalmiudet

6.4 Osaamispassi

Hakalan (2020, 88-89) tutkimuksessa tuli esille, että kommunikointivaikeuksista johtuen maahanmuuttaneen osaamista ei aina osata hyödyntää aina monipuolisesti. Tätä varten olisi syytä kehittää erilaisia keinoja siihen, miten osaaminen saadaan selvitettyä jo haku- ja haastatteluvaiheessa. Lisäksi tutkimuksessa tuli ilmi, että kun maahanmuuttaneella työnhakijalla on alan koulutus, niin sitä myös arvostetaan työnhaussa. Osaaminen tulee vain saada näkyväksi. Tämä tukee tämän tutkimuksen tavoitetta ja työelämän tarvetta.

Yrityksessä on tärkeää selvittää ne osaamistarpeet, jotka ovat sen toiminnan kannalta kaikkein tärkeimpiä (Ojala & Meklin 2021, 29). Yksi tällainen keino osaamistarpeiden näkyväksi tekemiseen on osaamispassi. Haastattelussa yksi esimies sanoikin, että on tärkeää löytää oikea henkilö oikeaan paikkaan, sillä silloin se palvelee sekä työntekijää että työnantajaa. Toimitilahuoltajalla on mahdollisuus aloittaa kielellisesti helpoimmista paikoista ja kielen kehittyessä siirtyä vaativimpiin tehtäviin. Lammi (2020, 50-52) korostaa vahvuuksien tunnistamisen merkitystä ja sitä, että ohjataan oikeat henkilöt oikeille työpaikoille. Lammi tarkoittaa tällä sitä, työntekijät saavat tehdä sitä, missä heillä on mahdollisuus onnistua hyvin. Käytännössä tällä tarkoitetaan luontaisia vahvuuksia, substanssiosaamista ja kokemusta.

Tutkimusten tulosten perusteella kehitin osaamispassin. Osaamispassin työstäminen alkoi perehtymällä saatuihin tuloksiin. Lisäksi käytin apuna toimitilahuoltajan ammattitaitovaatimuksia. Seuraavaksi lähdin miettimään, mitkä asiat osaamispassiin laitetaan, ja kuinka niitä aukaistaan esim. ylläpitosiivouksen osalta. Lisäksi pohdin sitä, miten eri siivouskohteiden osaaminen erotellaan, miten kielitaito tuodaan esille sekä tutkimuksessa tulleet henkilökohtaiset ominaisuudet saadaan näkyväksi osaamispassiin.

Esihenkilöt eivät halunneet osaamispassiin numeraalista arviointi, vaan he halusivat paremmin kuvaavan asteikon. Päädyin liikennevalomalliin, jossa punainen väri kertoo, että toimitilahuoltajalla on jo osaamista, mutta tarvitsee vielä paljon työkaverin apua. Keltaisella kuvataan, että henkilöllä on osaamista, mutta työssä tarvitaan ajoittain vielä tukea. Vihreä kuvaa, että osaamista on riittävästi ja työstä selviydytään pääasiassa hyvin itsenäisesti.

On hyvä huomioida, että tällä asteikolla arvioidaan ammatillista osaamista, ei kielitaitoa. Toimitilahuoltaja, jolla on vasta toimiva alkeiskieli, voi ammatillisesti osata ylläpitosiivouksen niin, että selviytyy tehtävistä itsenäisesti. Oma arvioni on, että hyvin monien opiskelijoiden ammatillinen osaaminen koulutuksen lopussa on hyvää ja he pystyvät työskentelemään itsenäisesti siivoustehtävissä. Hyvän perehdytyksen merkitystä työtehtäviin ei kuitenkaan tule unohtaa.

Tutkimustulosten perusteella osaamispassiin otettiin ammatillisesta osaamisesta seuraavat työtehtävät: ylläpitosiivous, ateriapalvelutaidot, asiakaslähtöiset puhtauspalvelutaidot sekä terveydenhuollonlaitosten puhtauspalvelut. Jokaiseen kohtaan löysin tutkimustulosten perusteella 4-5 kohtaa, joiden osaamista arvioidaan liikennevalojen avulla (kuva 16).


Toimitilahuoltajan osaamispassi

Osaamispassi kertoo ammatillisesta osaamisestani ja on täytetty yhdessä ammatinopettajan kanssa.

● = Minulla on osaamista ja selviydyn tehtävistä itsenäisesti.

● = Minulla on osaamista, mutta tarvitsen välillä työkaverin apua.

● = Minulla on jo osaamista, mutta tarvitsen vielä paljon työkaverin apua.



Ylläpitosiivous

Osaan aikatauluttaa ja tehdä ylläpitosiivousta sekä jaksottaista siivousta oikeilla siivousmenetelmillä ja siivousaineilla, oikeassa järjestyksessä. ●●●

Osaan käyttää imuria ja yhdistelmäkonetta. Osaan myös puhdistaa ne. ●●●

Osaan muuttaa työtäni, jos asiakkaan toiveet muuttuvat. ●●●

Osaan huomioida käytettävän ajan ja teen työn huolellisesti. ●●●

Ateriapalvelut

Osaan suunnitella, aikatauluttaa ja tehdä jakelukeittiön ateriätehtäviä. ●●●

Osaan huomioida työssäni laktoosittomat, maidottomat ja gluteenittomat ruokavaliot. ●●●

Osaan huolehtia astiahuollosta. ●●●

Osaan omavalvontaan kuuluvat työtehtävät. ●●●

Minulla on hygieniapassi. □

Asiakaslähtöiset puhtauspalvelut

Osaan suunnitella työt ja työskennellä palvelusopimuksen ja laatukuvausten mukaisesti. Tiedän mitä ne tarkoittavat. ●●●

Osaan työskennellä niin, että asiakas on tyytyväinen. ●●●

Osaan toimia asiakaspalvelutilanteessa oikein. ●●●

Osaan toimia työpaikalla yhteistyökykyisesti. ●●●

Osaan tietotekniikan perusteet. ●●●






Terveydenhuollonlaitosten puhtauspalvelut

Osaan tehdä töitä kiireisessä ympäristössä ja muuttaa suunnitelmia. ●●●

Osaan toimia ohjeiden mukaisesti ja muistan, että infektioerjunta on tärkeää. ●●●

Osaan tehdä ylläpitosiivousta aseptisessä työjärjestyksessä. Ymmärrän, että kosketuspintojen puhdistaminen on tärkeää. ●●●

Osaan tehdä ruokahuolto-, vuodehuolto- ja huoltohuonetehtäviä. ●●●

Kuva 16. Toimitilahuoltajan osaamispassi, sivu kaksi

Toimitilahuoltajan kielitaitoa arvioitiin kolmella eri tasolla tutkimustulosten mukaisesti (kuva 17). Apuna käytettiin eurooppalaista CEFR viitekehystä. Kielitaitoa kuvaavissa osioissa tein yhteistyötä Amos-hankkeesta suomi toisena kielenä -opettajia sekä maahanmuuttajaohjaajia. Heidän kanssa suunniteltiin myös osaamispassin ulkoista ilmettä.

Pohdinnan jälkeen kuvaukset muodostuivat seuraavanlaiseksi:

- osaan toimia yksinkertaisissa vuorovaikutustilanteissa, mutta tarvitsen työkaverin tukea selviytyäkseni asiakkaan kanssa
- osaan toimia tavallisissa jokapäiväisissä vuorovaikutustilanteissa. On tärkeää, että minulle puhutaan selkeästi ja rauhallisesti
- selviän lähes kaikista vuorovaikutustilanteista itsenäisesti, jos minulle puhutaan selkeästi ja rauhallisesti






Halusimme korostaa selkeän kielen merkitystä, kommunikoitaessa maahanmuuttaneiden kanssa. Kielitaitojen arvioinnissa apuna käytettiin kielitaitotasojen yleiskuvauksia (OPH, Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012).

Henkilökohtaisia ominaisuuksia päädyin arvioimaan hymynaamoilla (kuva 17). Millainen työntekijä olen -kohdassa arvioidaan tutkimustulosten mukaisesti henkilökohtaisia ominaisuuksia. Osaamispassiin oli tärkeää tuoda esille se, mihin siivouskohteisiin toimitilahuoltajan osaaminen riittää. Siinä päädyin selkeästi vain arvioimaan riittääkö osaaminen seuraaviin siivouskohteisiin, jotka ovat kauppakeskus, koulu, hotelli, toimisto, päiväkotiki ja terveydenhuollonlaitokset.

Loppuun suunnittelin kohdan, johon voi kirjoittaa vielä lisätietoja osaamisesta (kuva 17). Tämäkin syntyi haastattelujen perusteella, kun esihenkilöt kertoivat että osaamispassissa olisi hyvä vielä sanallisesti kertoa lyhyesti hakijan osaamisesta. Yksi esihenkilö sanoikin hyvin, että näytössä keskustellaan opiskelijan osaamisesta. Siinä tulee hyvin esille opiskelijan vahvuudet, mutta todistuksessa on vain arvosana. Tämä näyttökeskustelussa käyty keskustelu opiskelijoiden vahvuudesta on tärkeää saada osaamispassissa näkyväksi.

Osaamispassin tekeminen yksin voi olla maahanmuuttajalle haasteellista toteuttaa. Jotta osaamispassi antaa luotettavan kuvan osaamisesta, päädyin siihen, että opiskelija täyttää sen yhdessä opettajansa kanssa. Opiskelijoille kuuluu opintoihin opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet tutkinnon osa. Tutkinnon osan yksi tavoite on, että opiskelija valmistautuu opiskelujen aikana työnhakuun sekä oman osaamisen esittelyyn. Osaamispassi soveltuu juuri tämän tutkinnon osan tavoitteisiin.

Loppuun tulee niin opiskelijan kuin opettajan allekirjoitukset sekä tieto, että opettajalta voi kysyä myös lisätietoja (kuva17). Itse näen tämän tärkeäksi, koska opettajalla on pitkä kokemus opiskelijan ohjaamisesta ja näin myös opiskelijan osaamisesta ja vahvuuksista. Ammatillisen koulutuksen tavoite on kouluttaa ammattitaitoista väkeä työelämään ja minusta on tärkeää, että valmistuvaa opiskelijaa tuetaan tässä. Siirtyminen ammatillisesta koulutuksesta työelämään tulee tapahtua yhteistyössä työelämän ja mahdollisesti myös TE-palvelujen kanssa. Erityisesti maahanmuuttaneen kohdalla, jolla on vielä heikompi kielitaito, on äärettömän tärkeää saada koulutuksen jälkeen jatkumo suoraan työelämään. Itse näen, että jo puolikin vuotta kotona valmistumisen jälkeen hankaloittaa työllistymistä merkittävästi. Yhteistyötä tulee kehittää tulevaisuudessa. Tämä tarkoittaa sitä, että opettajille tulee resurssoida tätä työtä varten tunteja. Tähän tarvitaan myös kehittämistyötä. Toivon, että tämä olisi yksi ammatillisen koulutuksen tärkeä kehittämiskohde.

| | |
|--|---|
| <p>Kielitaito</p> <p>Osaan toimia yksinkertaisissa vuorovaikutustilanteissa, mutta tarvitsen työkaverin tukea, jotta selviydyn asiakkaan kanssa. <input type="checkbox"/></p> <p>Osaan toimia tavallisissa jokapäiväisissä vuorovaikutustilanteissa. On tärkeää, että minulle puhutaan selkeästi ja rauhallisesti. <input type="checkbox"/></p> <p>Selviän useimmista jokapäiväisistä vuorovaikutustilanteista itsenäisesti, jos minulle puhutaan selkeästi ja rauhallisesti. <input type="checkbox"/></p> | <p>Osaamiseni riittää näissä paikoissa toimimiseen</p> <p>Kauppakeskus <input type="checkbox"/></p> <p>Koulu <input type="checkbox"/></p> <p>Hotelli <input type="checkbox"/></p> <p>Toimisto <input type="checkbox"/></p> <p>Päiväkoti <input type="checkbox"/></p> <p>Terveystieteiden tutkimuskeskus <input type="checkbox"/></p> |
| <p>Millainen työntekijä olen</p> <p>😊 = Kyllä 😐 = Jonkin verran ☹️ = Ei</p> <p>Tykkään tehdä silvoustyötä ja haluan, että se on minun ammatti. 😊 😐 ☹️</p> <p>Noudatan työaikoja. 😊 😐 ☹️</p> <p>Asiakas on minulle tärkeä ja haluan palvella häntä hyvin. Työskentelen mielelläni tiimissä ja autan työkaveria. 😊 😐 ☹️</p> <p>Puhun rohkeasti suomea, vaikka en vielä osaa sitä sujuvasti. Pyydän apua, jos en ymmärrä. 😊 😐 ☹️</p> <p>Huolehdin hyvinvoinnistani eli esimerkiksi syön terveellisesti sekä liikun ja nukun hyvin. 😊 😐 ☹️</p> | |
| <p>Lisätietoa osaamisestani</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Päivämäärä ____/____/____ ja paikka _____ sekä allekirjoitukset:</p> <p>_____ Opiskelija</p> <p>_____ Opettaja</p> <p>_____ Opettajan puhelinnumero</p> | |
| <p>      </p> | |

Kuva 17. Toimitilahuoltajan osaamispassi, sivu kolme

Kun nämä kaksi sivua olivat valmiina, Amos-tiimissä mietittiin, että passisi olisi hyvä saada vihkomaiseen muotoon, jotta sen lukeminen helpottuu, eikä sen säilytys vie turhan paljon tilaa. Työhakemussivu (kuva 18) on yhdessä AMOS-toimijoiden kanssa työstetty.

| | |
|---|---|
| <h2>Osaamispassi</h2> <p style="text-align: center; opacity: 0.5; font-size: 2em;">Kuva</p> | <h3>Yhteystiedot</h3> <p>Nimi: _____</p> <p>Puhelinnumero: _____</p> <p>Osoite: _____</p> <p>_____</p> |
| <h3>Koulutustausta</h3> <p>Opiskelin Savon ammattiopistossa puhtauspalvelualaa.</p> <p>Valmistuin toimitilahuoltajaksi _____</p> <p>Ennen kuin aloitin opiskelun Savon ammattiopistossa, minä _____</p> <p>Kotimaassani opiskelin _____ ja tein töitä _____</p> | <h3>Työkokemus</h3> <p>Opintojen aikana olin työelämässä oppimassa näissä paikoissa:</p> <p>_____</p> <p>Lisäksi olen ollut töissä näissä paikoissa:</p> <p>_____</p> |
| <h3>Lisätietoa minusta</h3> <p>Suomen kielen lisäksi minä osaan _____</p> <p>Harrastan _____</p> <p>Tavoitteeni on nyt löytää työtä _____</p> <p>Tulevaisuudessa haluaisin _____</p> | |
| <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">      </div> | |

Kuva 18. Toimitilahuoltajan osaamispassi, sivu yksi

Osaamispassin takakansi syntyi ajatuksesta, että osaamispassi on apuväline maahanmuuttaneiden työllistymiseen, mutta se ei takaa vielä onnistunutta prosessia työelämään, jos työpaikka ei huomioi maahanmuuttanutta oikealla tavalla työpaikalla. Ensiarvoisen tärkeään merkitykseen nousee hyvä perehdytys. Se auttaa työntekijää omaksumaan työtehtävät sekä kiinnittää hänet osaksi työyhteisöä. Tähän on varattava riittävästi aikaa. On tärkeää ottaa Maahanmuuttanut mukaan työyhteisöön. Suo-

men kielen taito kehittyä vain, kun sitä pääsee käyttämään työyhteisössä. Lisäksi työpaikalla tarvitaan ymmärrystä eri kulttuurista tulevista työntekijöistä. Siitä syntyi ajatus, että hyödynnetään osaamispassiin AMOS-hankkeella tehtyä materiaalia opiskelijoiden ohjauksesta työpaikoilla (kuva 19).

Vinkkejä työnantajalle

Varaa perehdyttämiseen tarpeeksi aikaa.

- On tärkeää käydä työntekijän kanssa läpi tarkasti työpaikan pelisäännöt ja toimintatavat.
- Selkeät rutiinit ja niiden ääneen sanoittaminen helpottavat uusien asioiden omaksumista.
- Muista puhua selkeästi ja käytä apuna perehdyttämislistaa.
- Asioiden omaksuminen voi olla haastavaa vieraalla kielellä.
- Huolehdi, että perehdyttäminen on jatkuvaa, ja että on mahdollisuus kysyä.
- On hyvä kerrata asioita ja varmistaa ymmärrys.

Ota maahanmuuttanut mukaan työyhteisöön.

- Kannusta mukaan yhteiseen toimintaan ja keskusteluun.
- Rohkaise esittämään oma mielipide.
- Tutustuminen ja yhteiset kohtaamiset ja keskustelut ovat tärkeitä.

Anna sekä positiivista että korjaavaa palautetta.

- Kerro, että palautetta annetaan, jotta työssä voi kehittyä.
- Kannusta mutta ota rohkeasti puheeksi myös hankalat aiheet.
- Rohkaise puhumaan ongelmista ja pyytämään apua.

Puutu ongelmatilanteisiin heti ja selkeästi.

- Yritä selvittää, mistä ongelmat johtuvat.
- Usein ongelmia aiheuttaa se, ettei asiaa ole ymmärretty riittävän hyvin.
- Monissa kulttuureissa ei olla totuttu puhumaan työhön liittyvistä ongelmista.

Rauhoita keskustelutilanteet.

- Puhu selkeästi mutta älä korostetun hitaasti.
- Rajaa aihe.
- Puhu yhdestä aiheesta kerrallaan.
- Älä poukkoile.

Anna esimerkkejä ja toista.

- Käytä tarvittaessa toisia sanoja.
- Kertaa sanoja konkreettisisissa tilanteissa.
- Kuvalliset ohjeet auttavat.

Varmista ymmärrys.

- Älä kysy "Ymmärrätkö?". Kynnys vastata "En" on korkea.
- Pyydä kertomaan omin sanoin.
- Voit kysyä esimerkiksi "Mitä teet nyt?" tai "Mikä tämä on".

Ole kärsivällinen kun kuuntelet.

- Asioiden ilmaiseminen suomeksi vie aikaa.



Kuva 19. Toimitilahuoltajan osaamispassi, sivu neljä

Osaamispassissa on hyödynnetty tutkimustuloksia erittäin hyvin, mutta siinä on otettu huomioon myös laajempi näkökulma. Tällä tarkoitetaan osaamispassin etu- ja takasivua. Osaamispassia ei ole testattu, koska rajasin tutkimuksen osaamispassin laadintavaiheeseen. Seuraavaksi hanketyössä jatkan vielä osaamispassin testausta ja mahdollista kehittämistä yhdessä työelämän kanssa.

Passin täyttää ja kohdat arvioi opettaja yhdessä opiskelijan kanssa. Osaamispassiin tulee myös arvion tehneen opettajan yhteystiedot, jolta rekrytoija saa hakijasta lisätietoja. Opettajan yhteystiedot ja allekirjoitus myös lisäävät osaamispassin luotettavuutta.

Osaamispassissa on neljä sivua, ja se voi olla joko konkreettinen vihkonen tai sähköinen asiakirja.

Osaamispassi auttaa sekä työnhakijaa että rekrytoijaa: Passin avulla työnhakija voi viestiä omista taidoistaan ilman, että kielitaidon merkitys korostuu. Rekrytoija saa totuudenmukaisen kuvan maahanmuuttaneen työnhakijan osaamisesta ja muun muassa arvion, missä ja millaisissa työkohteissa hän voi työskennellä.

6.5 Toimeksiantajan mietteet osaamispassista

Tutkimuksen tulokset ja osaamispassi on esitelty Amos-hankkeen toimijoille. Osaamispassin ulkonäköä keuhuttiin miellyttäväksi, selkeäksi ja kaiken tarvittavan informaation sisältäväksi työkaluksi. Ammatillisen opettajan hyödynnettävyyttä passin täyttämiseen keuhuttiin hyväksi vaihtoehdoksi.

Seuraavaksi Amos-hankkeen projektipäällikön Pauliina Korhosen kommentteja työstä.

”Osaamispassi on herättänyt jo nyt mielenkiintoa puhdistuspalvelualan lisäksi myös muilla aloilla. Olen vakuuttunut siitä, että puhdistuspuolen pilotointien jälkeen sen käyttöä voidaan laajentaa. Tämä vaatii yhteistyön kunkin alan yritysten edustajien kanssa ja siihen AMOS-hankkeen toimihenkilöillä on erittäin hyvät valmiudet. Osaamispassia voidaan tulevaisuudessa hyödyntää ammattioppilaitosten lisäksi myös muissa organisaatioissa.”

”Piia Nissisen opinnäytetyö Maahanmuuttaneen toimitilahuoltajan osaaminen näkyväksi osaamispassin avulla, on erittäin merkittävä kokonaisuus AMOS-hankkeen kannalta katsottuna. Merkittäväksi sen tekee konkreettinen, yritysten tarpeita palveleva työkalu, osaamispassi, minkä avulla maahanmuuttaneet pystyvät esittämään oman ammatillisen osaamisensa työnantajalle rekrytointitilanteessa. Osaamispassi perustuu puhdistuspalvelualan esihenkilöiden haastatteluihin, joiden tuloksista on määritelty työllistymiseen tarvittava osaaminen eri siivouskohteissa. Myös tarvittava suomen kielen taitotaso erilaisissa siivouskohteissa on arvioitu.”

*-Pauliina Korhonen, projektipäällikkö Ammattiosaajat maailmalta -
hanke*

Tämän opinnäytetyön nähtiin lisänneen ymmärrystä oppilaitoksen ja työnantajien vuorovaikutuksen tarpeesta ja yhteistyön tuloksena se on luonut konkreettisen työkalun, osaamispassin maahanmuuttaneiden rekrytointiin helpottamiseksi. Opinnäytetyössä on koottuna myös hyviä ajatuksia ja toimintamalleja työn jatkokehittämiselle ja pohdintaa työn merkityksestä toimitilahuoltajiksi valmistuneiden maahanmuuttajien työllistymisessä.

7 POHDINTA

Tapaustutkimus maahanmuuttaneiden toimitilahuoltajien vaadittavasta osaamisesta eri siivouskoh-teissa on nyt tiensä päässä. Vuoden kestänyt matka tutkimuksen parissa oli valtava harppaus osaa-misessani ja omaan tämän prosessin jälkeen hurjasti uutta tietoa tutkimuksen tekemisestä. Lisäksi se syvensi ymmärrystäni tieteellisen tutkimuksen merkityksestä. Suurimpia oivalluksia oli, että tutki-musprosessi etenee tietyn prosessin mukaan ja jokainen vaihe on tärkeää tehdä huolella. Tutkimus-kysymyksen asettelu oli ensimmäisiä isoimpia haasteita prosessin aikana. Oli haastavaa rajata tutki-muskysymystä riittävästi. Tutkimuskysymyksen kirkastuessa prosessin tekeminen helpottui huomata-vasti. Työni lopputuloksena minulla on konkreettinen työkalu, jolla toivottavasti saadaan maahan-muuttaneiden työllistymistä parannettua. Ammatillisen kehittymisen näkökulmasta voin sanoa, että matka oli onnistunut ja haastava, mutta ennen kaikkea palkitseva.

7.1 Työn eettisyys ja luotettavuus

Keskeisin seikka tieteelliseen tutkimuskäytäntöön liittyvä asia on sen luotettavuus ja pätevyys eli va-lidius. Nämä seikat kulkevat mukana koko työn kehittämisen ajan. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa pyritään välttämään sattumanvaraisia tuloksia. Tämän johdosta tutkimustu-losten on oltava toistettavia. Tutkimustulosten katsotaan olevan luotettavia, mikäli kaksi eri tutkijaa päätyy samankaltaisiin tuloksiin. Pätevyydellä tarkoitetaan kykyä mitata tutkimusmenetelmästä juuri ne asiat, mitkä sen oli tarkoitus mitata. Tämä korostaakin tutkimuskysymyksen asettelua. Pätevässä tutkimuksessa kuvaukset ja siihen liittyvät selitykset ja tulkinnat ovat yhteensopivia eli luotettavia. (Hirvijärvi ym. 2010, 231-232.)

Tutkimusprosessin aikana tulee koko ajan arvioida tutkimuksen tasoa, johtopäätösten pätevyyttä ja luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tyypillisimmin kohottaa erilaisilla aineistoty- peillä, teorioilla, näkökulmilla ja analyysimenetelmillä. (Vilka 2021, 197-198.) Laadulliset tutkimuk-set ovat yleensä kontekstisidonnaisia ja yleistäminen ei ole tavoitteena. Näin ollen validiteetin ja eri- tyisesti reliabiliteetin käyttöä voidaan jopa kyseenalaistaa tutkimuksen arvioinnissa. (Kalaja, Alanen & Dufva 2011, 22.)

Olen paneutunut tässä tutkimuksessa hyvin huolellisesti tutkimuskysymyksiini liittyvään teoriaan ja luonut selkeän teoreettisen viitekehyksen tutkimukselleni. Teoriapohjassa on pyritty käyttämään ajantasaisinta tietoa sekä kansainvälisiä lähteitä. Haastattelun teemat perustuvat teoreettisiin pää-käsitteisiin, minkä voidaan katsoa parantavan tutkimuksen luotettavuutta sekä uskottavuutta.

Haastatelluissa käytin saman sisältöistä haastattelurunkoa ja kaikilla oli mahdollisuus tehdä lisäkom- mentteja tai mahdollisia tarkennuksia vastauksiin. Jos osaamistarvetta olisi lähdetty selvittämään puhdistuspalvelualan opettajien näkökulmasta, niin opettajat eivät välttämättä painota samoja asi- oita ammattitaidossa kuin työnantaja. Teema-alueiden määrittämisessä onnistuin hyvin, koska kaikki se osaaminen, jota tarvitaan esihenkilöiden mukaan työllistymiseen, tuli tutkimuksessa esille. Tätä voidaan perustella sillä, että kaikkien haastateltujen esihenkilöiden mukaan kaikki tarvittava osaami- nen tuli esille.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön nojaten tämän työn lähdeviittaukset sekä lähdeluettelo on tehty yleisiä ohjeita noudattaen. Tällä tavoin aikaisemmat tutkijat saavat työstään asianmukaisen tunnustuksen (Hirsjärvi ym.2013, 24). Tässä tutkimuksessa on pyritty kiinnittämään erityistä huomiota lähdeviittauksiin sekä niiden merkintöihin.

Eettisyyteen vaikuttaa myös tutkimusaiheen valinta, sillä se itsessään on eettinen päätös. Tutkimusaihetta valitessaan tutkijan on tärkeää huomioida, valitseeko hän sen hetkisen trendin mukaisen aiheen, vai jonkin yhteiskunnallisesti merkittävän aiheen. (Hirsjärvi ym. 2014, 24–25.). Tämän opinäytetyön aiheenvalinta on ollut minulle eettinen päätös. Kuten aiemmin todettiin, maahanmuuttaneiden opiskelijoiden kanssa työskennelleenä pidän yhteiskunnallisesti merkittävänä asiana olla edistämässä yhdenvertaisia työllistymismahdollisuuksia. Lisäksi koen, että työllistymisen tukeminen auttaa maahanmuuttaneiden henkilöiden itsetuntoa ja sitä kautta integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan.

Hirsjärven ym. (2014, 232) mukaan tutkimuksen luotettavuutta parannetaan, kun tutkija tekee tarkkaa selontekoa tutkimuksen toteuttamisen kaikista vaiheista. Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimuksen eri vaiheet mahdollisimman tarkasti. Näin lukijan on mahdollisuus seurata päättelyä mitä tutkija on tehnyt. Olen tarkasti kertonut, miten olen toteuttanut haastattelut ja niihin käyttämäni ajan ja analyysi ja luokitteluvaiheet mahdollisimman tarkasti. Tutkimukseni strategiaksi olen valinnut tapaustutkimuksen. Anttila (2006, 513) toteaaakin, että laadullisen tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimusstrategia on valittu juuri tutkittavan kohteen oletusten mukaan. Tässä tutkimuksessa tarkastelen haastateltavien esihenkilöiden näkemyksiä ja kokemuksia tutkimuksen ilmiöstä. Tässä tutkimuksessa olen tiedostanut oman asemani ja tutkittavan kontekstin osallisuuden. Tutkimuksessani olen kuitenkin parhaani kykyni mukaan pyrkinyt tuomaan juuri haastateltavien tulkintoja ja merkitystä tutkittavasta ilmiöstä esille. Koen maahanmuuttaneiden työllistymisen itselleni tärkeäksi asiaksi ja uskon että tämä on saanut pidettyä minun opettajana olevat näkökulmat tutkittavaan asiaan erillään ja olin pyrkinyt tuomaan vain esihenkilöiden näkemykset osaamispassiin.

Tutkimuksessani käsitteiden ymmärtäminen ei ole välttämättä tasalaatuista ja se mitä esimiehet ovat esim. tarkoittaneet yhteistyöllä, voi kahden eri esimiehen kohdalla tarkoittaa hiukan eri asioita. Pääpiirteittäin esihenkilöiden vastaukset täydensivät hyvin toisiaan, joten merkittävistä tulkintaeroista ei voida puhua.

7.2 Jatkokehittämisen ideoita

Ahmad (2019, 15) toteaa, että maahanmuuttaneiden integroitumisessa työmarkkinoille koulutuksella, kielen hallinnalla ja ammatillisella osaamisella on merkitystä. Hänen mukaan kuitenkin näiden pätevyyksien ylikorostaminen ei paranna maahanmuuttajien heikkoa työllistymistä. Maahanmuuttaneiden työllistymisen parantamiseksi on työnantajien asenteiden muututtava rekrytoinnissa. Puhdistuspalvelualalla on pitkään ollut työvoimapulaa ja tutkimukseen osallistuneet esihenkilöt suhtautuivat hyvin positiivisesti maahanmuuttaneiden työllistämiseen.

Osaamispassi on luotu maahanmuuttaneelle toimitilahuoltajalle, mutta on hyödynnettävissä laajemminkin eri aloilla. AMOS-hankkeessa on tarkoitus lähteä viemään ideaa myös Savon ammattiopiston muille aloille. Tätä osaamispassia voidaan hyödyntää eri aloilla, eikä se siis ole pelkästään hyödyllinen maahanmuuttajien keskuudessa. Tämän hetkinen työvoimapula on valtaisa ja toisaalta samaan aikaan yritysten on hankala löytää osaavaa työvoimaa. On siis tärkeää miettiä mitä osaamista työntekijöiltä vaaditaan ja tarvitseeko kaikilla työntekijöillä olla samaa osaamista. Voisimmeko ajatella, että työyhteisössä löytyy tarvittavaa osaamista ja työntekijät täydentävät osaamisellaan toisiaan. Lisäksi viime aikoina mediassa on keskusteltu paljon osatyökykyisten työllistymisestä, johon näkisin osaamispassin olevan loistava väline työllistymistä ajatellen. Osaamispassia voi hyödyntää myös opintojen etenemisen seurannassa yksilölliseen tahtiin eli osaamisperusteisesti ja uusien opiskelijoiden osaamisen kartoittamisessa sekä osaamisen arvioinnissa työelämässä. Sen perusteella on mahdollista myös työelämässä resursoida lisäkouluttamiseen. Jos osaamispassin avulla saadaan parannettua maahanmuuttaneiden työllistymistä, niin siitä on hyötyä myös laajemmin yksilön ja yhteiskunnan tasolla.

Esihenkilöiden haastattelussa nousi esille useita näkökulmia, joita eteenpäin viemällä voidaan kehittää maahanmuuttaneiden toimitilahuoltajaksi valmistuvien siirtymistä työelämään. Tutkimuksessa tuli selkeästi ilmi, että osatutkinnolla on hyvät mahdollisuudet työllistyä. Jatkossa maahanmuuttaneille suunnattua osatutkintoa tulisi kehittää kaikilla ammattialoilla. Tutkinnon osat tulisi miettiä yhdessä työelämän kanssa. Tämä tutkimus osoitti, että osatutkinnon muodostaminen pelkästään ammatillisiin tutkinnon osiin ei riitä, vaan tarvitaan myös osaamista yhteisistä tutkinnon osista.

Pohjois-Savon alueella on paljon maahanmuuttaneita äitejä, jotka ovat olleet pitkään kotona lasten kanssa ja joiden kieli ei kotona ole päässyt kehittymään. Osatutkintokoulutusta voisi suunnata erityisesti vähän koulutetuille maahanmuuttaneille äideille, joiden työllistyminen sekä suomen kielen oppiminen on ollut haasteellista.

Haastatteluista tuli ilmi, että oppilaitoksen kanssa tehtävää yhteistyötä voisi tiivistää ja kehittää rekrytoinnin osalta. Työvoiman ja opiskelijoiden kohtaamiseen voitaisiin vastata rekrytointitapahtumilla. Myös niin sanottu kummiyritystoiminta viimeisen vuoden opiskelijan kanssa sujuvoittaisi työelämään siirtymistä. Opiskelija pääsisi opiskelijan roolissa oppimaan asioita ja saisi opettajan tuen työpaikalle. Valmistumisen jälkeen siirtyminen työtekijäksi tapahtuisi sujuvasti. Myös lyhyemmät oppisopimukset voisivat motivoida opiskelijaa työelämässä oppimiseen. Tärkeää onkin saada opiskelija heti kosketuksiin työelämän kanssa, sillä kaikki kertynyt kokemus on erityisen arvokasta myös jatkossa työllistymiselle.

Ammatillisessa koulutuksessa opinto-ohjauksella tuetaan opiskelijan työelämään siirtymistä, mutta opiskelija määrät ovat niin suuret, ettei opinto-ohjaajalla ole riittävästi aikaa tukea maahanmuuttaneiden työllistymistä. Ammattialan opettajilla on kuitenkin paras tuntemus opiskelijoista ja heidän kyvyistään. Myös TE-toimistojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyönä tulisi rohkeasti kehittää ja luoda työllistymistä tukevia toimenpiteitä. Nyt jo käytössä oleva palkkatuki voisi olla yksi hyvä keino saada maahanmuuttajan työllistymistä parannettua.

Puhdistuspalvelualan koulutusta voidaan myös tutkimuksen perusteella kehittää työelämälähtöiseksi. Tutkimukseni vahvisti entisestään miten tärkeää vuoropuhelu ammatillisen koulutusorganisaation ja työelämän kanssa. Yhdessä tehden saadaan tarvittavaa työvoimaa kentälle. Tutkimukseni antoi vahvistusta sille, että ammatissa tarvittava ydinosaaminen on kaikkein tärkeintä ja sen opettamiseen ja työelämässä ohjaamiseen tulee varata riittävästi resursseja.

Toimitilahuoltajan koulutuksessa se tarkoittaa ylläpitosiivouspalveluita. Tutkimuksen tulosten innoittamana ajatus on lähteä tekemään oma osaamispassi opettajille ja opiskelijoille ylläpitosiivouspalveluihin. Ei ole järkevää lähteä tekemään seuraavaa tutkinnon osaa, jos ylläpitosiivouspalveluiden asiat eivät ole hallinnassa. Voidaan ajatella, että ylläpitosiivouspalvelut ovat kuin talon kivijalka jonka päälle rakennetaan muu osaaminen.

Rekrytointiprosessia tulisi kehittää maahanmuuttaneiden näkökulmasta. Maahanmuuttaneilla työpäi-
kan saanti ei vielä varmista, että rekrytointi on onnistunut, vaan ensiarvoisen tärkeään merkitykseen
nousee hyvä perehdytys. Se auttaa työntekijää omaksumaan työtehtävät sekä kiinnittää hänet
osaksi työyhteisöä. Lisäksi työpaikalla tarvitaan ymmärrystä eri kulttuurista tulevista työntekijöistä.
Työpaikoille tulisikin tarjota monikulttuurisuutta tukevaa koulutusta.

7.3 Ammatillinen kasvu ja sen reflektointi

Opinnäytetyön tehtävänä oli toteuttaa osaamispassi, joka tukee maahanmuuttaneen työllistymistä
työnhakuvaiheessa. Suomessa on syrjintäkielto, joka kieltää asettamasta eri asemaan ilman hyväk-
syttyä perustetta mm. kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden ja kielen perusteella. (Par-
nila 2017, 17.) On tärkeää, että maahanmuuttaneilla on rekrytointitilanteissa työkaluja, joilla heidän
on mahdollista tuoda esille ammatillista osaamistaan. Koen, että tuotoksena syntyneellä osaamispas-
silla on mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti monen maahanmuuttaneen työllistymiseen, kunhan sitä
muistetaan käyttää. Aikaisemmin mainittiin, että osaamispassia tulisi täyttää yhdessä ammatillisen
opettajan kanssa, jolloin oma osaaminen saadaan varmasti tuotua realistisesti esiin.

Opinnäytetyöprosessini kesti kaiken kaikkiaan noin vuoden. Olen pitkään tehnyt töitä maahanmuut-
taneiden parissa ja oli itsestään selvä, että kehittämistyö liittyy maahanmuuttaneisiin. Oli myös
selvää, että toimeksiantaja on AMOS-hanke, mutta kehittämisaihetta mietin useamman kuukauden
ajan. Aiheeksi valikoitui lopulta yhteiskunnallisestikin ajankohtainen aihe, maahanmuuttaneiden työl-
listymisen parantaminen. Tutkimuksen tekijänä olen ollut kiinnostunut ammatillisen koulutuksen
kehittämisestä ja opinnäytetyö ja ylemmän ammattikorkeakoulun tutkinto antoivat valtavasti uusia
työkaluja tehdä tulevaisuudessa ammatillisen koulutuksen kehittämistä erityisesti tutkittuun tietoon
perustuen. Tutkittava ilmiö on minulle henkilökohtaisesti tärkeä. Mielenkiintoni sitä kohtaan oli koko
tutkimuksen ajan havaittavissa. Tutkimusta voisi työstää loputtomiin. Lopussa olikin todettava itsel-
leni, että tämä tutkimus on nyt valmis ja tarvittaessa jatkan työn eteenpäin viemistä hanketyönä.

Kokonaisuutena tämä tutkimus on toteutettu Savonia-ammattikorkeakoulun ohjeiden ja hyvän tie-
teellisen käytännön mukaisesti. Alussa asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin haastattelujen avulla
vastaukset ja sen lopputuloksena syntynyt osaamispassi muodostui toimivaksi ja hyvin jäsennellyksi
kokonaisuudeksi. Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen tekeminen on ollut opettavainen prosessi,

jonka aikana oma suhtautuminen tieteelliseen tietoon, sen esittämiseen sekä tutkimustulosten analysointiin on kehittynyt valtavasti.

Tutkimuksessa saatiin tarvittava osaaminen selville Helakorven substanssiosaamisen määritelmän mukaisesti. Katsotaanko substanssiosaamista työnantajan, työntekijän tai koulutuksen näkökulmasta, niin se voidaan kuvata eri tavalla. Tässä tutkimuksessa oli erityisen tärkeää lähteä selvittämään osaamista juuri työnantajan näkökulmasta, koska heillä on selkeä käsitys siivouskohteissa tarvittavasta työllistymiseen vaikuttavasta osaamisesta. Aineiston analyysi oli aluksi haastavaa, mutta kun aluksi keskittyi lukemaan litteroitua teksti useampaan kertaan ja kun tutkimuskysymysten ulkopuoliset asiat saatiin poistettua, analyysia oli helpompi tehdä. Tutkimuksessa käytin hyväksi sisälönanalyysinä teoriaohjaavaa analyysia, joka oli minusta juuri tähän tutkimukseen oikea näkökulma. Tutkimustuloksilla ja teoreettisella viitekehyksellä sain muodostettua johtopäätöksiin vuoropuhelua, joka tukee teoriaohjaavaa analyysia.

Jossakin vaiheessa tutkimusta mietin olisiko haastattelun kysymykset tullut lähettää esihenkilöille ennakkoon. Päädyin siihen, etten lähettänyt ja tämä oli minusta järkevä ratkaisu. Uskon että jos kysymykset olisi lähetetty etukäteen, esihenkilöille olisi voinut tulla paineita siitä osaanko vastata oikein ammatillisiin kysymyksiin, kun vielä opettaja niitä kyselee. Nyt sain vastaukset juuri niin kuin esihenkilöt ajattelevat niiden olevan. Minusta tutkimuskysymys oli sellainen, ettei etukäteispohdintaa tarvittu.

Maahanmuuttaneiden rekrytointiin liittyviin tutkimuksiin perehtyessä, syntyi itselleni ajatus, kuinka rekrytointia voisi vielä osaamispassin lisäksi viedä eteenpäin ja kannattaisiko lähteä kokeilemaan myös pientä työkoetta haastattelun sijaan. Hakijalla olisi osaamispassi, jossa hän on sanoittanut osaamisen ja pienellä työkokeella toisi osaamistaan ja henkilökohtaisia ominaisuuksia vielä esille.

Tutkimukseni todistaa, että toimitilahuoltajan ammatissa tarvitaan paljon ammatillista osaamista, eikä työhön ole eettisesti järkevää ottaa ketä tahansa tekijää. Moni haastateltava sanoikin, että kun on ammatillinen osaaminen kunnossa, niin heikommallakin kielitaidolla päästään alkuun. On muistettava, että kielitaito on kehittyvä taito, kunhan sitä vain pääsee käyttämään. Lisäksi on hyvä muistaa myös se, että työssä opitaan koko ajan uusia asioita, kaikkea osaamista ei tarvitse heti olla työllistykseen. Tätä tukee Sallin ja Takatalon (2014, 15) näkemys, että rekrytoinnissa tulee olla selkeät kriteerit mitä haetaan. Tärkeimpiä kriteereitä miettiessä on hyvä pohtia, mikä on sellaista osaamista, jota hakijalla on välttämättä oltava ja mitä taas on se puolestaan se osaaminen, joita työntekijä voi oppia työn tai myöhemmin lisäkoulutuksen kautta.

Päivä päivältä työvoimapula yhteiskunnassamme pahenee. Vuosi sitten tutkimusta aloitellessani, oma ajatus oli, että heikommalla kielitaidolla olevat opiskelijat saadaan osaamispassin avulla työllistymään. Tällä hetkellä ajattelen, että kaikki tarvittava työvoima on jo otettu käyttöön. Osaamispassi auttaakin nyt siinä, että maahanmuuttaneen osaaminen saadaan kohdennettua hänen osaamistaan vastaavaan siivouskohteeseen. Koen yhteistyön ammatillisen koulutuksen ja työelämän kanssa hyvin tärkeäksi. Hyvällä yhteistyöllä saadaan työelämän tarpeita vastaavaa työvoimaa työpaikoille. Tarvitaan jatkuvaa vuoropuhelua työelämän kanssa ja näin mahdollistetaan motivoituneiden ja osaavien

valmistuvien opiskelijoiden siirtyminen työntekijän rooliin. On myös muistettava pitää huoli opettajien osaamisen ajantasaisuudesta. Tähän ja yhteistyön tehostamiseen opettajien työelämäjaksot ovat hyvä keino pitää opettajan osaamisesta huolta. Yhteisellä ja pitkäjänteisellä työllä luodaan maahanmuuttaneiden polkuja Pohjois-Savon alueen yrityksiin. Uskon, että tämä prosessi palvelee myös yksilön työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Toivon, että opinnäytetyöni parantaa maahanmuuttaneiden valmistuvien opiskelijoiden työllistymistä. On yleisessä tiedossa, että työllistyminen tukee ihmisen ja yhteiskunnan hyvinvointia. Opinnäytetyöllä toivon olevan vaikutusta niille maahanmuuttaneille, joiden kohdalla kielitaso on vielä kehittymässä. Toivon, että tuotoksena syntyvän osaamispassin avulla työelämässä arvostettaisiin enemmän ammatillista perusosaamista kielitaidon sijaan. Tämä on ollut tämän opinnäytetyön tärkein tavoite. Toimitilahuoltajaksi valmistuneen maahanmuuttaneen työllistyminen heti koulutuksen jälkeen on opiskelijan, koulutusorganisaation ja yhteiskunnan näkökulmasta tärkeää. Yleensä kielitaito ei kartu kotona ollessa ja sen takia on erittäin tärkeää saada maahanmuuttaneet koulutuksen jälkeen heti töihin.

Kehittämistyö tämän aiheen parissa jatkuu edelleen. Haluakin kiittää kaikkia haastateltuun osallistuvia hyvästä yhteistyöstä maahanmuuttaneiden työllistymisen parantamiseksi.

LÄHTEET

- Aalto yliopisto 2021. <https://www.aalto.fi/fi/aalto-yliopiston-avoin-yliopisto/kielten-taitotasojen-kuvaukset>. Viitattu 4.5.2021.
- Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot; Menesty ja voi hyvin. Sanoma Pro oy.
- Ahmad, Akhmad 2019. When the name matters; An experimental investigation of ethnic disnation in the Finnish labor market. Sociological Inquiry. Savonia Finna.
- Ahmad, Akhlag 2019. Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Kotoutumisenkokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf. Viitattu 13.5.2021.
- Airila, Auli, Bergbom, Barbara, Toivanen, Minna, Yli-Kaitala, Kirsi, Väänänen, Ari 2013. Monikulttuurinen työpaikka, opas esimiehille. Työterveyslaitos. Tammer print.
- Ammattibarometri, II / 2021. Viitattu 28.9.2021.
- Anttila, Pirkko 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Hamina: Akatiimi.
- Auwah, Gabriel 2007. A professional services firm`s competence development. Industrial Marketing Management 26, 2006, pp.1068-1081. Savonia Finna.
- Baana-hanke 2019. <http://baanalla.fi/>. Viitattu 24.5.2021.
- Bergbom, Barbara, Toivanen, Minna & Väänänen Ari 2020. Työterveyslaitos. Monimuotoisuusbarometri. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/TTL_978-952-261-947-1.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Viitattu 23.8.2021.
- Brundiers, Katja & Wiek, Armin, 2017. Beyond Interpersonal Competence: Teaching and Learning Professional Skills in Sustainability, Education sciences, 7 (39), 4-5. Savonia Finna.
- Dahle, Rannveig & Seeberg, Marie Louise, 2013. "Does she speak Norwegian?" Ethnic dimensions of hierarchy in Norwegian health care workplaces. Nordic Journal of Migration Research, 3 ,2 ,82-90. Savonia Finna.
- Davies, Anna, Fidler, Devin, Gorbis, Marina, 2011. Future Work Skills 2020. Institute for the Future for the university of Phoenix Research Institute. https://www.iff.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf. Viitattu 9.9.2021.
- Escocia, Nsuka 2018. Vierasblogi: Maahanmuuttajat ovat arvokkaita asiakkaita rekrytoinnissa. <https://duunitori.fi/tyoelama/maahanmuuttajat-rekrytoinnissa>. Viitattu 8.9.2021.
- Eskola, Jari, Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino 1998.
- Eklund, Annika 2021. Osaamiskartta, osaamisen kehittäminen työelämässä. Helsinki: Garno.

- European Commissions 2019. EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals. Viitattu 13.9.2021.
- Fanselow, Michael & Godsil, Bill 2013. Motivation. <https://escholarship.org/uc/item/15h02046>. Viitattu 25.8.2021.
- Forsander, Annika 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa: Martikainen, Tuomas, Saukkonen, Pasi & Säävälä Minna 2013. Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Forsander, Annika, Ekhol, Elina & Hautaniemi, Petri 2001. Monietnisuus, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus.
- Garavan, Thomas, McGuire, Davis 2001. Competencies and workplace learning: Some reflections on the rhetoric and the reality. *Journal of Workplace Learning* 13:4, 143-164. Savonia Finna.
- Hakala, Elina 2020. Pro gradu-tutkielma. Me ei haluta niitä heti investointeja tehdä, mitä vähemmän, sen parempi." Maahanmuuttajien rekrytointiprosessi maaseudun PK-yrityksissä. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/68214/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-202003172438.pdf>. Viitattu 20.9.2021.
- Hanhinen, Taina 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 2.2.2021.
- Hedberg, Charlotta & Tammary, Tiit. 2012. 'Neighbourhood Effects' and 'City Effects': The Entry of Newly Arrived Immigrants Into the Labour Market. *Urban Studies*. May 2013. Sage Journals, 1165-1182. https://www.researchgate.net/publication/258199235_'Neighbourhood_Effects'_and_'City_Effects'_The_Entry_of_Newly_Arrived_Immigrants_into_the_Labour_Market. Viitattu 20.8.2021.
- Helakorpi, Seppo 2006. Koulutuksen kehittävä arviointi: työkaluja osaamisen johtamiseen. Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Hämeen ammattikorkeakoulu julkaisu.
- Helakorpi, Seppo 2005. Työn taidot-Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisu.
- Helsilä, Martti & Salojärvi, Sari 2009. Strategisen henkilöstön- johtamisen käytännöt. Hämeenlinna: Kirjapaino Oy 2009.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2014. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, Sinikka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Gaudeamus.
- Huttunen, Laura. Löytty, Olli & Rastas, Anna 2005. Suomalainen vieraskirja: kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino.
- Hyppänen, Riitta 2007. Esimiesosaaminen- liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.
- Hätönen, Heljä 2004. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Hätönen, Heljä 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Järvinen, Pekka 2018. Ammatillinen käyttäytyminen. Tie onnistumiseen. E-kirja. Alma Talent verkkokirjahylly.

Kalaja, Paula, Alanen, Riikka & Dufva, Hannele 2011. Kieltä tutkimassa: tutkielman laatijan opas. Helsinki: Finn Lectura.

Kallonen, Tarja & Kuhmonen, Annemari 2021. Jatkuva oppiminen. Työelämän tärkein taito. Helsinki: Kauppakamari.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Karinen, Risto 2011. Maahanmuuttajien työllistymisen esteet- kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79683/sm_132011.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 6.3.2021.

Kauhanen, Juhani 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.

Kesti, Marko 2010. Strateginen henkilöstötuottavuuden johtaminen. Helsinki: Talentum.

Kirilova, Marta 2013. All dressed up and nowhwrw to go: Linguistic, cultural and ideological aspects of jod interviews with second language speakers of Danish. Copenhagen: Kobenhavs Universites.

Korhonen, Pauliina 2021. Yksityinen sähköpostiviesti 21.9.2021. Viestin saaja: Piia Nissinen

Koskinen 2021, Savon Sanomat 2.9.2021. A5.

Kotona Suomessa- hanke 2020. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. <http://www.welykeskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimisesta/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>. Viitattu 20.5.2021.

Kujansivu, Paula, Lönngvist, Antti, Jääskeläinen, Aki & Sillanpää, Virpi 2007. Liiketoiminnan aineettomat menestystekijät. Mittaa, kehitä ja johda. Helsinki: Gaudeamus.

Kupias, Päivi, Peltola, Pirjo 2019. oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.

Lammi, Harri 2020. Luontaiset vahvuudet työelämässä. Talemment.

Larja, Liisa 2019. Kotouttamisen kokonaiskatsaus. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf. Viitattu 21.2.2020.

Larja, Liisa, Warius, Johanna, Sundbäck, Liselott, Liebkind, Karmela, Kandolin, Irja. & Jasinskaja-Lahti, Inga. (2012). Discrimination in the Finnish Labor Market. An overview and a field experiment on recruitment. Employment and Entrepreneurship 16/2012. <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Discrimination+in+the+Finnish+Labour+Market>. Viitattu 6.5.2021.

Manka, Marja-Liisa, Hakala, Liisa, Nuutinen, Sanna & Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua- työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoilla. Tampereen yliopisto. <https://docplayer.fi/1507-Tyon-iloa-ja-imua-tyohyvinvoinnin-ratkaisuja-pientyopaikoille.html>. Viitattu 2.11.2021.

Martin, Anna, Mäntylä, Miia & Pakkanen, Merja 2013. Maahanmuuttajien kotouttaminen maaseudulle kolmen sektorin yhteistyönä. Vaasan yliopisto. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7665/isbn_978-952-476-460-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 2.11.2021.

Meyer, Erin 2015. The culture map. Decoding how people think, lead and get things done across cultures. New York: PublicAffairs.

Moriarty, Elaine, Wickham, James, Krings, Torben, Salamonska, Justyna & Bobek, Alicja 2012. `Taking on almost everyone? ` Migrant and employer recruitment strategies in a booming labour market. The International Journal of Human Resource Management,23(9), 1871. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2011.610338>. Viitattu 23.10.2021.

Mäkisalo-Ropponen, Merja 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Helsinki: Draamatyö.

OECD 2014. <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-3.pdf>. Viitattu 2.9.2021.

Opetushallitus 2021. ePerusteet. Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/kooste/6749300>. Viitattu 23.8.2021.

Opetushallitus 2021. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-jatutkinnot/ammattillinen-koulutus-0>. Viitattu 12.9.2021.

Opetushallitus 2021. Aikuisen maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelma perusteet 2012. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunniteman_perusteet2012.pdf. Viitattu 12.8.2021.

Ojasalo, Katri, Moilanen Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. WSOYpro Oy.

Otala, Leenamajja 2008. Osaamispääoman johtamisen kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.

Otala, Leenamajja, Meklin, Soili 2021. Ketteräoppiminen 2, strategiasta käytäntöön. Helsinki: Kaupakamari.

Paakkinen, Erika 2016. Maahanmuutto ja julkisen sektorin työelämä. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/tutkimus_maahanmuutto_ja_julkisen_sektorin_ty_oelama_keva.pdf. Viitattu 28.3.2021.

Pikkarainen, Maria 2005. Maahanmuuttajien työllistyminen ja heidän odotuksensa työelämästä Suomessa. Pro gradu –tutkielma. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/178297/WR-08%20Maria%20Pikkarainen%20-%20Maahanmuuttajien%20ty%C3%B6listymisen%20ja%20heid%C3%A4n%20odotuksensa%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4st%C3%A4%20Suomessa.pdf?sequence=1>. Viitattu 23.8.2021.

Pusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.

Riikonen, Satu & Turja, Hanna-Kaisa 2019. Töissä täällä, näkökulmia maahanmuuttajien työllistymiseen. Monikielisyys, kielitietoisuus ja kielelliset maisemat. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2019/09/toissa-taalla-nakokulmia-maahanmuuttajien-tyollistymiseen.pdf>. Viitattu 10.8.2021.

Riikonen, Satu 2019 a, Työnhakijana maahanmuuttaja, vinkkejä työllistämiseen. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2019/04/tyonhakijana-maahanmuuttaja-vinkkeja-tyollistamiseen-2019.pdf>. Viitattu 23.5.2021.

Riikonen, Satu 2019 b, Asiakkaana maahanmuuttaja. Vinkkejä työnhakuneuvontaan. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, Turku: Taitto.

Ruohotie, Pekka & Honka, Juhani 2002. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rötökinin, Laura 2015. Terveisiä pomolle. E-kirja. Alma Talent verkkokirjahylly.

SAK 2019. Maahanmuuttajat suomalaisella työpaikalla. Millaista on hyvä monikulttuurinen henkilöstöpolitiikka? <https://www.sak.fi/serve/maahanmuuttajat-suomalaisilla-tyopaikoilla-millaista-hyva-monikulttuurinen-henkilostopolitiikka>. Viitattu 1.11.2021.

Salli, Minna & Takasalo, Sini 2014. Loista rekrytoijana. hoida kosiomatka tyyllillä. Helsinki: Kauppa-mari.

Salminen, Jari 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: J-Impact Oy.

Sanghi, Seema 2016. The handbook of competency mapping. Understanding, designing and implementing competency models in organizations. SAGE Publications, Inc.

Saukkonen, Pasi 2020 Suomi omaksi kodiksi. Kotouttamispolitiikka ja sen kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus.

Savon ammattiopisto 2020, Ammattilaiset maailmalta hankeraportti.

Savon ammattiopisto 2021. Hakijalle. <https://sakky.fi/fi/hakijalle>. Viitattu 20.8.2021.

Savon koulutuskuntayhtymä 2021. Intra.

Savon koulutuskuntayhtymä 2021. Wilma.

Seppälä, Tea, Wilhelmsson, Nanna, 2010. Osaamisen määrittely. Maahanmuuttajan osaamisen tunnistaminen. Maahanmuuttajataustaisten opintoihin hakeutuvan osaamisen tunnistaminen toisen asteen koulutuksessa. Helsinki: Yliopistopaino.

Sisäasiainministeriö 2010. Koonnut Elina Ekholm. Maahanmuuttajien osaaminen näkyväksi. Virikkeitä ammatillisen osaamisen kartoittamiseen kotoutumisohjauksessa. <https://core.ac.uk/download/198192902.pdf>. Viitattu 5.2.2021.

Soininen, Lea, Niskanen, Annu & Lepänjuuri, Annu 2010. Tohditko tunnistaa? Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen nykytila ja kehittämishaasteet ammatillisessa peruskoulutuksessa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu.

Spencer, Lyle M. ja Spencer, Signe M. 1993. Competence at work. Models for superior performance, New York: John Wiley & Sons.

Surakka, Tarja & Rantamäki, Tomi 2013. Työelämätaidot; Sinä oman työelämäsi johtaja. Porvoo: Bookwell Oy.

Sydänmaalakka, Pentti 2009. Jatkuva uudistaminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Hämeenlinna: Talentum.

Sydänmaalakka, Pentti 2019. Globaali johtaminen. Miten hallita maailmaa älykkäästi. Helsinki: Alma Talent.

Syrjälä, Leena 1994. Laadullinen tutkimuksen työpajoja. Helsinki: Kirjayhtymä.

Tikkala Hannu. Yle uutiset 22.11.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-12188594>. Viitattu 23.11.2021.

Tilastokeskus 2021. https://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_fi.html. Viitattu 2.11.2021.

Toivanen, Minna, Väänänen, Ari, Kurki, Anna-Leena, Bergbom, Barbara & Airila, Auli 2018. Työterveyslaitos. Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136165/Moni%20osaa%20-%20ty%C3%B6paikkaosaaminen%20monikulttuurisilla%20ty%C3%B6paikoilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 23.5.2021.

Toivonen, Terhi 2020. Yle uutiset 21.1.2020. Vain puolet Suomen maahanmuuttajanaisisista käytöissä – Tässä keinoja, joilla heidät saataisiin pois kotoa. <https://yle.fi/uutiset/3-11167817>. Viitattu 15.8.2021.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, Lauri & Sumkinin, Laura 2012 Osaamisen ja työn johtaminen. Sanoma Pro.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto ja kotouttamispolitiikalla. Yleiskuva ja kehittäminen. <https://tem.fi/documents/1410877/11992263/Faktatieto+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019/faa5862e-9f95-d674-199e-f8cf9b4ba2c4/Faktatieto+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019.pdf>. Viitattu 24.3.2021.

Työsuojelu 2021. Työsuojeluhallinnon verkkosivut. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>. Viitattu 8.9.2021.

Vartiainen-Ora, Päivi 2005. Monikulttuurisuus työelämässä. Helsinki: Työväen sivistysliitto 2005.

Viitala, Riitta 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Viitala, Riitta 2014. Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä. Ellibis e-Kirja.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wills, Mike 1994. Managing the Training Process. Putting the principles into practice. Journal of European Industrial Training, Vol. 18 No. 6, 1994, pp. 4-28. Savonia Finna.

Yli-Kaitala, Kirsi, Toivanen, Minna, Bergbom, Barbara, Airila, Auli & Väänänen, Ari 2013. Monikulttuurinen työpaikka. Opas esimiehille. Helsinki: Tammerint.