

Kristiina Härkäpää
**Kokemuksia ja näkemyksiä maahanmuuttajien
suomen kielen taidon huomioon ottamisesta
kuntoutus- ja työllistymispalveluissa**



Kirjoittaja

Kristiina Härkäpää, professori
Lapin yliopisto
etunimi.sukunimi@ulapland.fi

© Kirjoittaja ja Kelan tutkimusosasto

Työpapereita-sarjan julkaisut ovat keskustelun avauksia tai alustavia tutkimusraportteja.

www.kela.fi/tutkimus

ISSN 2323-9239

Helsinki 2014

Sisältö

Tiivistelmä.....	4
1 Johdanto.....	5
2 Tutkimuksen tavoite ja toteutus.....	7
2.1 Tutkimuksen tavoite.....	7
2.2 Tutkimuksen toteutus: aineisto ja menetelmä.....	7
3 Miten suomen kielen taito otetaan toiminnassa huomioon?.....	9
3.1 Kielenopetus tai -valmennus.....	10
3.1.1 Suomen kielen opetus tai kielivalmennus toiminnan yhteydessä.....	10
3.1.2 Kielikerho ja keskusteluryhmä.....	14
3.1.3 Kartoitetaan kielitaitotaso.....	14
3.2 Oma- tai muunkielinen asiointi.....	15
3.2.1 Tulkin käyttö.....	15
3.2.2 Muun kielen käyttö.....	16
3.3 Toimitaan suomen kielellä.....	16
3.3.1 Selkokieliisyys ja selkokielinen materiaali.....	16
3.3.2 Työparityöskentely.....	17
3.3.3 Apuvälineiden käyttäminen.....	18
4 Hyvät käytännöt ja toimivat ratkaisut.....	18
4.1 Suomen kielen opetus ja kielivalmennus.....	19
4.1.1 Kielenopetus ja -valmennus liitetään työhön tai toimintaan.....	19
4.1.2 Toiminnalliset opetusmenetelmät ja pois luokkahuoneesta.....	22
4.1.3 Ryhmämuotoisen kielenopetuksen reunaehdoja.....	24
4.1.4 Kielitaidon riittävyyden ja profiilin selvittäminen.....	25
4.2 Yksilöllisyys ja motivaation vahvistaminen.....	26
4.2.1 Tausta ja yksilöllisyys huomioon.....	26
4.2.2 Yhteisö mukaan.....	27
4.2.3 Motivaation merkitys.....	28
4.3 Samankielinen vai sekaryhmä?.....	30
4.3.1 Sekaryhmät.....	30
4.3.2 Samankieliset.....	32
5 Suomen kielen taidon merkitys palvelun toteutuksessa ja muussa toiminnassa.....	34
6 Organisaatioiden kulttuurinen osaaminen.....	37
7 Pohdinta ja johtopäätökset.....	40
7.1 Pohdinta.....	40
7.2 Johtopäätökset.....	43
Lähteet.....	44

Tiivistelmä

Suomessa asuvien maahanmuuttajien määrä on kaksinkertaistunut viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana. Suomen väestöstä on vieraskielisiä, siis muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuvia runsas 5 %, ja toisin kuin kantaväestö, valtaosa maahanmuuttajista on työikäisiä. Vielä on kuitenkin vain vähän tietoa siitä, miten suomalainen palvelujärjestelmä – erityisesti sosiaali- ja terveydenhuolto ja työllistymistä tukevat palvelut – on reagoinut palvelujen käyttäjäkunnan monipuolistumiseen ja sen mukanaan tuomiin muutostarpeisiin. Suomalaisissa tutkimuksissa on todettu, että maahanmuuttajat hakeutuvat joihinkin palveluihin kantaväestöä harvemmin, käyttävät vain vähän kuntoutuspalveluja runsasta kuntoutustarpeesta huolimatta ja että ammatillista kuntoutusta myönnetään maahanmuuttajille harvemmin kuin kantaväestölle.

Palveluihin hakeutumisen, niihin pääsyn tai niistä hyötymisen esteenä voi olla palvelujärjestelmän vaikeus kohdata suomen kieltä heikosti osaava asiakas. Käsillä olevassa tutkimuksessa selvitettiin kuntoutus-, työllistymis- ja koulutuspalvelujen toteuttajien kokemuksia suomen kielen taidon huomioon ottamisesta asiakastyössään sekä henkilöstön kulttuurista osaamista. Tutkimuksen tulokset perustuvat 60 organisaation edustajan haastatteluun.

Suomen kielen huomioon ottaminen palveluissa voidaan haastattelujen perusteella jakaa kolmeen ryhmään: kielenopetus tai kielivalmennus, oma- tai muunkieliset palvelut sekä ohjauksen ja muun toiminnan toteuttaminen suomen kielellä. Tulokset viittaavat siihen, että maahanmuuttajataustaisten palvelujen käyttäjien suomen kielen osaamiseen, kielen oppimiseen ja kulttuuritaustan huomioon ottamiseen kiinnitetään palveluissa liian vähän huomiota. Vaikka moni haastateltu totesi esimerkiksi, että palvelussa käytetään selkokieltä, olivat käsitykset selkokielestä sangen vaihtelevia eikä suuri osa palveluissa toimivista ollut saanut siihen tai kulttuuriseen osaamiseen liittyvää koulutusta.

1 Johdanto

Maahanmuuttajien määrä on Suomessa kasvanut tasaisesti, käytännössä yli kaksinkertaistunut viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana. Suomessa asui vuonna 2013 kaikkiaan 207 511 ulkomaan kansalaista, joista suurimmat ryhmät ovat tulleet Suomeen Virosta, Venäjältä ja entisestä Neuvostoliitosta ja Ruotsista. Vieraskielisten määrä oli samana vuonna 289 068 henkeä eli hieman yli 5 % Suomen väestöstä. Valtaosa, 78 %, maahanmuuttajista on työikäisiä 17–64-vuotiaita ja kantaväestöön verrattuna suurempi osuus, yli puolet maahanmuuttajista, 58 %, asuu viidessä väestömäärältään suurimmassa kunnassa – Helsingissä, Espoossa, Tampereella, Vantaalla ja Turussa. (Myrskylä 2013; Tilastokeskus 2014.)

Maahanmuuttajaväestön kantaväestöstä poikkeava ikärakenne merkitsee, että työikäisten työllistymis-, sosiaali- ja terveystalvelujen käyttäjien joukossa on enenevässä määrin henkilöitä, jotka puhuvat äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia ja joiden koulutus ja työkokemus sekä aiempi palvelujen käyttö perustuvat muualla kuin Suomessa saatuihin kokemuksiin. Nämä tekijät ovat tuoneet sekä lainsäädäntöön että palvelujärjestelmälle kehittämis- ja muutostarpeita, joihin on pyritty vastaamaan mm. kotouttamislain (L 493/1999) säädösten perusteella. Laki takaa työttömille tai toimeentulotukea saaville maahanmuuttajille oikeuden kotoutumissuunnitelmaan, jonka tavoitteena on edistää kotoutumista erilaisten toimenpiteiden kuten suomen kielen opetuksen ja työllistymisen kautta. Enintään viiden vuoden pituisen kotoutumisvaiheen jälkeen lain piiriin kuuluvat maahanmuuttajat siirtyvät käyttämään kunnan peruspalveluita. Osa maahanmuuttajista ei kuitenkaan ole ollut oikeutettu lain säättämiin kotoutumispalveluihin, joten heidät on ohjattu suoraan peruspalvelujen käyttäjiksi. Mm. tähän ongelmaan on pyritty puuttumaan uudessa kotoutumislaisissa (L 1386/2010), joka määrittelee kotoutumistoiminnan kohderyhmän aiempaa laajemmaksi.

Tällä hetkellä on kuitenkin vain vähän tietoa siitä, miten suomalainen peruspalvelujärjestelmä on vastannut tai pyrkii vastaamaan maahanmuuttajataustaisen väestön mukanaan tuomiin muutostarpeisiin ja tunnistamaan sen keskeisiä osa-alueita. Näitä tiedon aukkoja on tiivistetty sektori-tutkimuksen neuvottelukunnan julkaisemaan raporttiin, jossa on tarkasteltu maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan kuuden selvitysalueen näkökulmasta (Väänänen ym. 2009). Palvelujen käyttöä ja niihin pääsyä koskevissa suomalaisissa tutkimuksissa on todettu mm. että maahanmuuttajat hakeutuvat joihinkin palveluihin harvemmin kuin kantaväestö (Pohjanpää 2003; Sarvimäki ja Kangasharju 2006; Härkäpää ym. 2012), ja että työikäisille maahanmuuttajille myönnetään erityisesti ammatillista kuntoutusta harvemmin kuin kantaväestölle (Härkäpää ym. 2012). Myös venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisia maahanmuuttajia koskevassa tutkimuksessa

todettiin kuntoutuspalvelujen käyttö vähäiseksi, sen sijaan maahanmuuttajat raportoivat koettua kuntoutustarvetta usein (Rask ym. 2012).

Yksi integroitumista helpottava tekijä on, että maahanmuuttajalla on uudessa kotimaassa tarvittava kielitaito sekä riittävästi tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen tarjoamista palveluista. Valtion kotouttamisohjelmassa (2012) korostetaan maahanmuuttajaväestön keskeisimpänä kunnallisena erityispalveluna kielitaitoon liittyviä palveluita. On kuitenkin todettu, että kotoutumisessa on paljon yksilöllisiä eroja, joten sen toteutuminen ei ole suoraviivaista, vaan etenee yksilöllisesti vaihtelevina vaiheina (Alitolppa-Niitamo 2005). Monella maahanmuuttajalla suomen kielen taito voisi siis olla heikko koulutukseen osallistumisen jälkeenkin, mikä asettaa erityisvaatimuksia myös peruspalvelujärjestelmälle (vrt. Suokonaukio 2008; Koskinen ym. 2012).

Yhtenä syynä kantaväestöä harvempaan palveluihin hakeutumiseen ja niiden saamiseen palvelutarpeesta riippumatta voi myös olla palvelujärjestelmän toimijoiden vaikeus kohdata suomen kieltä heikosti osaava asiakas. Kuten Peltola ja Metso (2008) toteavat sosiaali- ja terveyspalveluja sekä työllistymispalveluja koskevassa tutkimuksessaan, yhdenvertaisuus ei palveluissa aina toteudu, jos asiakkaaksi pyrkivän suomen kielen taito on heikko ja keskinäistä kommunikointia heikentävät kulttuurierot, asiakkaalle vieras palvelujärjestelmä sekä palveluissa toimivien kielteiset asenteet asiakasta kohtaan. Tutkijat toteavat edelleen, että esimerkiksi ohjaaminen kuntoutuspalveluihin vaikuttaa sangen vähäiseltä eikä asiakkaiden kokonaistilanteen selvittäminen näytä vastaavan tarvetta.

Kyse on siis asiakastyössä toteutuvan asiakkaan ja asiantuntijan keskinäisen kommunikoinnin ongelmista ja niiden seurausvaikutuksista. Näyttää siltä, että maahanmuuttajien suomen kielen taito vaikuttaa heidän ohjaamiseensa esimerkiksi kuntoutuspalveluihin. Buchert ja Vuorento (2012) selvittivät tekijöitä, jotka vaikuttavat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten mahdollisuuksiin ohjata maahanmuuttaja-asiakkaita mielenterveyskuntoutuksen ja ammatillisen kuntoutuksen palveluihin sekä maahanmuuttajien mahdollisuuksiin hyötyä kyseisistä palveluista. Tulosten mukaan kuntoutukseen ohjaamisessa ja osallistumisessa haasteellisia ovat asiantuntijoiden mukaan tilanteet, jossa maahanmuuttaja-asiakkaiden maahanmuuttokokemukset sekä suomen kielen taito, kulttuuri ja sosiaalinen asema erottavat heidät kantaväestöön kuuluvista asiakkaista. Tutkijat toteavat, että yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta olisi kehitettävä mm. suomen kielen opetusta ja kuntoutusta yhdistäviä palveluita heikosti suomen kieltä osaaville maahanmuuttajille.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää erilaisissa kuntoutus-, työllistymis- ja koulutuspalveluissa toimivien kokemuksia suomen kielen opettamiseen ja käyttöön liittyvistä toimintatavoista ja

toimivista ratkaisuksista sekä asiantuntijoiden kulttuurista osaamista koskevan tiedon vahvistamisesta. Näkökulma on siis palvelujärjestelmän toimijoissa, ei palvelujen asiakkaisissa.

2 Tutkimuksen tavoite ja toteutus

2.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, missä määrin ja millä tavoin maahanmuuttajien suomen kielen taito sekä kulttuuriset tekijät otetaan huomioon kuntoutus- tai niihin liittyvissä muissa palveluissa. Tutkimuskysymyksinä olivat seuraavat:

1. Millä tavoin suomen/ruotsin kielen taitoon ja asiakkaan kulttuuriin liittyvät tekijät otetaan toiminnassa huomioon?
2. Millaisia näkemyksiä ja kokemuksia haastatelluilla palveluntuottajilla on em. tekijöiden huomioon ottamisen ja kielen opettamisen hyvistä käytännöistä?
3. Miten henkilöstön kulttuurinen osaaminen on otettu huomioon?

Haastateltuja tahoja olivat valmennukseen, koulutukseen, työllistymisen tukemiseen ja työpajatoimintaan liittyvät organisaatiot. Kohteena olivat kuntoutuksen ja siihen liittyvän toiminnan lisäksi myös mm. kielenopetusta ja ammatillista koulutusta toteuttavia toimijoita. Selvityksessä haettiin esimerkkejä erilaisista ratkaisuksista, joissa kieleen ja kulttuuriin liittyviä asioita on pyritty ottamaan toiminnassa huomioon tavalla tai toisella. Tavoitteena oli myös selvittää, oliko palveluihin liitetty suomen kielen opetusta tai opiskelua tai muuta kielivalmennusta, ja millaisia näkemyksiä ja kokemuksia haastatelluilla oli suomen¹ kielen opettamiseen tai sen huomioon ottamiseen liittyvistä hyvistä käytännöistä.

2.2 Tutkimuksen toteutus: aineisto ja menetelmä

Tutkimusaineiston perusjoukko koostuu 106 organisaatiosta, jotka toimivat Kelan tai TE-toimistojen palveluntuottajina tai toteuttivat eri tahojen, mm. Euroopan sosiaalirahaston tai Raha-automaattiyhdistyksen, rahoittamia hankkeita. Kyseisten organisaatioiden toiminta koostuu sekä kuntoutus- että muista palveluista, mm. ammatillisesta koulutuksesta, työpajatoiminnasta ja kieli-

¹ Vain kolmessa haastatellussa organisaatiossa oli kyse ruotsinkielisestä valmennustoiminnasta, joten tässä selvityksessä keskitytään suomenkieliseen toimintaan.

koulutuksesta. Lisäksi haastateltiin työ- ja elinkeinoministeriön sekä Helsingin kaupungin maahanmuuttoyksikön asiantuntijoita.

Organisaatioihin otettiin yhteys puhelimitse aloittamalla ensin suurista kaupungeista, joissa maahanmuuttajien määrä on suurin, ja tämän jälkeen myös pienemmillä paikkakunnilla toimiviin organisaatioihin. Puhelinkontakteja otettiin aluksi 64:ään palveluntuottajaan. Soittokierroksen perusteella osa organisaatioista karsiutui jatkohaastattelusta, jos organisaation asiakkaina ei ollut maahanmuuttajia. Osa puhelinsoihoista johti uuden tahon mukaanottoon alustavaan haastatteluun. Lisäksi laadittiin työpajayhdistyksen nettisivuille sen jäsenorganisaatioille kohdennettu webropol-kysely, johon saatiin vastaus vain kahdelta työpajalta, vaikka kyselyn oli lukenut pitkälti toistasataa henkilöä. Haastattelujen ja kontaktien kokonaismäärä oli kaikkiaan 78. Tarkemmasta analyysistä jätettiin pois 18 haastattelua, joiden mukaan suomen kielen taitoon liittyviä seikkoja ei palvelussa otettu juuri huomioon, vaan mainittiin mm., että palveluun pääsee vain, jos kielitaito on tietyn tason, tai tarvittaessa oli käytetty tulkkia tai englannin kieltä tai ohjattu kielikurssille.

Maahanmuuttajia oli asiakkaina eri organisaatioissa monenlaisissa palveluissa. Karkean jaottelun mukaan valtaosassa eli 36 haastattelussa maahanmuuttaja-asiakkaat osallistuivat toimintaan kuntoutus- tai tukiorganisaatioissa, jossa toiminta oli pääasiassa kuntouttavaa työtoimintaa, työpajatyöskentelyä, työkokeilua tai työvalmennusta, muutamassa myös kuntoutustutkimuksia. Kymmenen vastaajan vastausnäkökulma oli palveluista, joissa tavoitteena oli tukea maahanmuuttaja-asiakasta työllistymään avoimille työmarkkinoille, ts. kyse oli selkeämmin ammatilliseen kuntoutukseen luettavista palveluista, kuten työhönvalmennus, työnhakuvalmennus tai työllistymishankkeet. Kahdeksan vastaajan haastattelut liittyivät selkeästi kielikoulutukseen, myös kotoutumisajan kielikoulutukseen, ja neljän haastattelun näkökulma liittyi muuhun koulutukseen. Lisäksi haastateltiin työ- ja elinkeinoministeriön ja Helsingin kaupungin maahanmuuttoyksikön kahta asiantuntijaa.

Lopullisessa aineistossa on mukana kaiken kaikkiaan 60 haastattelua, jotka toteutettiin seuraavan jäsenyyksen mukaan:

1. Missä organisaation toteuttamissa palveluissa on maahanmuuttaja-asiakkaita?
2. Miten suomen kielen taitoon liittyvät seikat otetaan toiminnassa huomioon?
3. Onko maahanmuuttaja-asiakkaiden suomen kielen taito vaikeuttanut toimintaa tai tuottanut ongelmia?
4. Kiinnitetäänkö organisaation henkilöstön kulttuuriseen osaamiseen huomiota?
5. Onko organisaation henkilökunnalle (valmentajat, ohjaajat tms.) tarjolla ohjausta siihen, miten maahanmuuttajan suomen kielen taitoa voidaan edistää?

6. Onko palveluun liitetty suomen kielen opetusta?
7. Millaisia näkemyksiä tai kokemuksia on toimivista ratkaisuksista tai hyvistä käytännöistä maahanmuuttajien suomen kielen taidon huomioonottamisesta, valmentamisesta tai opettamisesta.

Haastatteluaineiston käsittelyssä ja raportoinnissa noudatettiin tieteellisen tutkimuksen edellyttämiä eettisiä periaatteita. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta haastattelut tehtiin puhelinhaastatteluina. Kaikille haastatteluun osallistuneille selostettiin tutkimuksen tarkoitus, pyydettiin suullinen lupa tutkimukseen osallistumisesta ja haastattelun nauhoittamisesta sekä kerrottiin haastatteluaineiston anonymisoinnista raportoinnissa. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Lyhimmän haastattelun pituus (Times New Roman, riviväli 1) oli litteroituna noin yksi sivu ja pisimmän yhdeksän sivua. Kokonaisuudessaan litteroidun aineiston pituus oli 162 sivua. Aineiston analyysissä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia soveltaen temaattisen analyysin periaatteita (Braun ja Clarke 2006). Tuloksissa esitetyt haastateltujen vastausten lainaukset esitetään suureksi osaksi alkuperäisessä asussaan. Lainauksissa on säilytetty puhekielelle ominainen muoto, mutta joissakin tapauksissa lainauksista on poistettu ymmärtämisen kannalta merkityksettömiä lisäsanvoja lukemisen helpottamiseksi.

3 Miten suomen kielen taito otetaan toiminnassa huomioon?

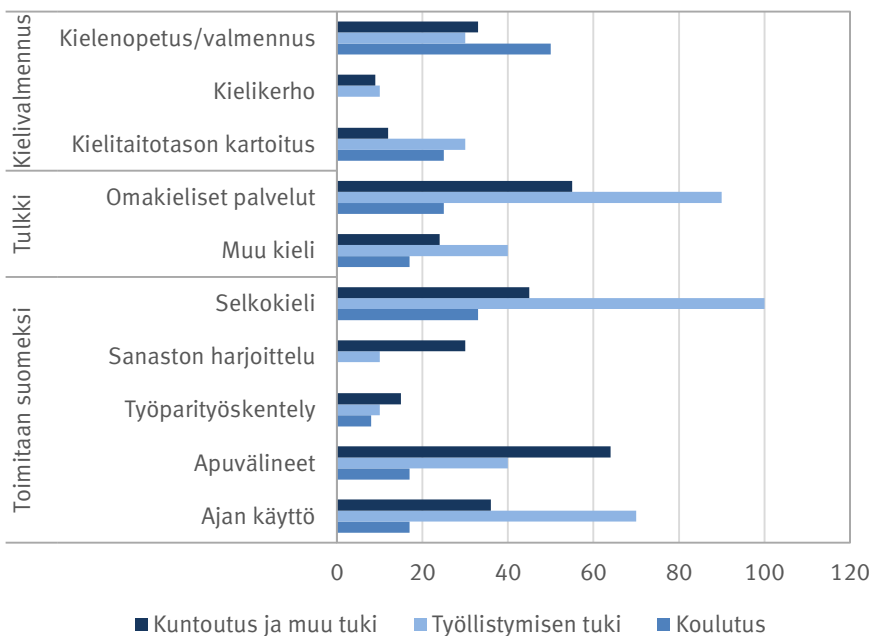
Kuviossa (s. 10) on esitetty haastatteluaineiston teema-analyysin perusteella muodostettu ryhmittely niistä tavoista, joita eri organisaatiot olivat käyttäneet pyrkiessään ottamaan maahanmuuttajataustaisten asiakkaittensa suomen kielen taitoon liittyviä seikkoja huomioon palveluissaan. Toimintatapoja voitiin haastattelujen pohjalta eritellä kaikkiaan 10, jotka voidaan vielä ryhmitellä kolmeen pääryhmään:

1. kielenopetus tai -valmennus (kielenopetus, kielikerhot, keskustelupiirit, kielitaidon kartointus)
2. oma- tai muunkieliset palvelut (asiointi- tai muu tulkki, muun kielen käyttö)
3. ohjaus ja muu toiminta suomen kielellä (selkokieli, työparityöskentely, apuvälineet, ajankäyttö).

Haastatellut organisaatiot on ryhmitelty kuviossa kolmeen edellisessä luvussa mainittuun ryhmään, joista suurimman muodostavat erilaiset kuntoutus- ja tukiorganisaatiot, seuraavaksi työllistymistä

tukevat organisaatiot ja kolmanneksi erilaiset koulutusorganisaatiot. Erilaiset toimintatavat olivat yleisiä lähes kaikissa kolmessa organisaatioryhmässä. Varsinaista kielenopetusta tai kielivalmennusta sekä kielitaitotason tarkistuksia oli yleisimmin koulutusorganisaatioissa, mutta niitä toteutettiin myös muissa organisaatioissa, osassa muusta toiminnasta erillisenä, osassa toimintaan integroituna. Muissa kuin koulutusorganisaatioissa järjestettiin myös joissakin tapauksissa kielikerhoja tai keskusteluryhmiä. Valtaosassa työllistymisen tukipalveluita käytettiin oma- tai muunkielisiä palveluita sekä muita tapoja toimia tai ohjata suomen kielellä. Tilanne oli samansuuntainen myös kuntoutus- ja tukipalveluissa, joskin hieman harvempi haastateltu oli niitä maininnut. Seuraavissa luvuissa tarkastellaan sovellettuja toimintamuotoja tarkemmin.

Kuvio. Suomen kielen taidon huomioon ottaminen eri palveluissa, %.



3.1 Kielenopetus tai -valmennus

3.1.1 Suomen kielen opetus tai kielivalmennus toiminnan yhteydessä

Kaikkiaan 20 vastaajaa totesi haastattelussa, että toimintaan oli liitetty suomen kielen opetusta (muuta kuin kotoutumiskoulutukseen liittyvää). Kielenopetusta oli liitetty työhönvalmennukseen, työllistymishankkeeseen, koulutuspalveluihin ja palveluihin, joissa maahanmuuttajia työskenteli kuntoutus- tai tukiorganisaatiossa. Viimeksi mainitut palvelut olivat yhtä lukuun ottamatta työpajatyypistä toimintaa tai toimintaa, jossa maahanmuuttajia työskenteli eri työosastoilla. Maahanmuuttajat saattoivat olla esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa tai työkokeilussa. Vain yhdessä työpajassa oli ollut jo useamman vuoden ajan oma suomen kielen opettaja. Muissa työpajoissa suo-

men kielen opetusta oli järjestetty hankerahoituksen avulla tai pienimuotoisesti toimintaan liitettyinä. Yksi palvelu oli toimintaa, jossa maahanmuuttajat olivat kahtena päivänä viikossa kuntouttavassa työtoiminnassa ja kolmena päivänä heille järjestettiin lähiopetusta eri oppiaineissa. Suomen kielen teoreettisempaa opetusta oli 2 tuntia viikossa. Haastateltu käytti tästä toiminnasta nimitystä ”opinnollinen kuntoutus”.

Eräs työhönvalmennusta järjestävistä kertoi, että työhönvalmennukseen osallistuvilla maahanmuuttajilla yleensä odotettiin olevan suhteellisen hyvää suomen kielen taito. Mikäli suomen kielen opetusta annettiin, se toteutettiin yksittäisinä oppitunteina ja liitettynä tiettyyn aiheeseen, esimerkiksi tietyn alan sanastoon, lupakorttiin, työturvallisuuskorttiin tai hygieniapassiin. Toinen esimerkki koskee maahanmuuttaja-asiakkaiden nopeaa työllistymistä tukevaa hanketta. Hankkeen asiakkaiksi otettiin henkilöitä, joilla oli joko hyvä suomen tai englanninkielen taito sekä muussa maassa hankittu tutkinto, usein ammattikorkeakoulututkinto. Projektissa oli suomen kielen koulutuksen lisäksi täsmäkoulutuksia, kuten työturvallisuuskortti- ja ensiapukorttikoulutuksia. Työssäoppimispaikka pyrittiin hankkimaan siten, että se vastasi henkilön ammattitaitoa ja työtavoitteita. Tällaisen tukimuodon soveltamisen seurauksena asiakkaiden kielitaidossa oli haastatellun mukaan tapahtunut työssäoppimisjaksojen aikana ”hurja harppaus”.

Koulutuspalveluista suomen kielen opetusta oli liitetty työhön ja koulutukseen ohjaavaan toimintaan sekä ammatilliseen ja valmentavaan koulutukseen, erityisammattioppilaitoksessa valmentavaan ja ammatilliseen koulutukseen, joskus myös aikuiskoulutukseen. Eräessä koulutusorganisaatiossa maahanmuuttajataustaiset opiskelijat saivat tarvittaessa ammatillisessa koulutuksessa lisäohjausta suomen kielessä ja tehtävien tekemisessä (ns. oppipaja). Vastaajan mukaan kaivattaisiin sellaista ratkaisua, jossa suomen kielen opettaja tai maahanmuuttajien ohjaamiseen perehtynyt opettaja olisi mukana työpöytäopetuksessa. Tällöin opettaja voisi selvittää sanastoa, toimintaperiaatteita ja työkuultuuriin liittyviä asioita. Toinen ammatillisen koulutuksen edustaja totesi, että oppisopimuskoulutuksen yhteydessä oli maahanmuuttajaopiskelijoille annettu kielitukea, mm. käyty läpi oppimistehäviä ja yhdessä mietitty niiden ratkaisutapoja. Toiminnassa oli kokeiltu myös kielitukea työpaikalle, mikä oli todettu toimivaksi tavaksi.

”Mä luulen, että se [täsmäkielikoulutus työpaikalla] on sellainen, mikä on niinku yhä enemmän tulossa. Ja varsinkin sitten tuolla ammatillisella puolella, kun mennään sinne työssäoppimispaikalle ja arvioidaan, että miten se on edistynyt se työntekeminen. Ehkä siihenkin vielä enemmän vois ottaa sen suomen kielen opettajan mukaan ja arvioida sitä kielitaitoa. Tietysti kaikki on tänä päivänä aina resurssikysymyksiä. Että kuka niinku rahoittaa sen. Mutta mä uskoisin, että se on tulossa, mutta meillä

varmaan voisi olla sitä paljon enemmän. Mutta sitä on kyllä kokeiltu ja hyväksi havaittu.” (Ammatillinen koulutus, tallenne 14.)

Varsinaista kielikoulutusta toteuttavien organisaatioiden maahanmuuttaja-asiakkaita saattoi olla työvoimapoliittisen kotoutumiskoulutuksen lisäksi esimerkiksi YKI-ryhmissä, oppisopimuskoulutuksen kielitukiryhmässä, ammatillisissa tai valmentavissa koulutuksissa, työhönvalmennuksessa tai työpajoilla. Kielikouluttajista kolme kertoi tukevansa myös oman organisaationsa muita palveluja suomen kieleen liittyvissä asioissa. Tällaisia tukimuotoja olivat mm. materiaalin tuottaminen esimerkiksi valmentavaan ja ammatilliseen koulutukseen sekä työhönvalmennukseen ja ammatillisten kouluttajien opastaminen selkokielen käyttämisessä. Jonkin verran oli myös kokeiltu toimintaa, jossa ammattiopettajan tukena toimii suomen kielen opettaja.

Noin kymmenkunnassa kuntoutusorganisaatioista, jotka olivat lähinnä työpajoja, oli siis järjestetty varsinaista suomen kielen opetusta tai muuta kielivalmennusta. Kokemukset kielen opetuksen yhdistämisestä toimintaan olivat olleet hyviä. Opetuksen järjestämiskäytännöt (ajat ja tavat) olivat kuitenkin hyvin vaihtelevia. Pienimuotoisimmillaan kielivalmennusta oli järjestetty yksilöllisesti 2–3 kertaa kuukaudessa ja lisäksi maahanmuuttajat olivat netin kautta yhteydessä (Skypen avulla) kielivalmentajaan. Yhdessä työpajassa oli opiskeltu päivittäin suomen kieltä luokassa kaksi tuntia ja sen jälkeen siirrytty työpajalle soveltamaan opittuja sanoja ja ilmaisuja käytännön tilanteissa. Toisessa hankkeessa suomen kielen opetusta oli järjestetty 2–3 päivänä viikossa. Tällaista kielen opiskelua haastatellut pitivät tehokkaana ja onnistuneena toimintana.

”Meillä on yksi kokeilu tehty tällasta, että meillä oli suomen kielen kouluttaja paikalla, ja oppilaitos, niin tehtiin yhteistyössä tämmönen pilotti, missä kahtena vai kolmena päivänä viikossa oli suomen kielen koulutusta oppilaitoksen toimesta ja muut päivät sitten työvalmennusta meillä täällä, näissä tehtävissä. Se oli erittäin positiivinen ja onnistunut kokemus ja todennäköisesti tän vuoden loppupuolella me pyritään saamaan tällanen toiminta uudelleen tulille. Nyt se oli projektivetoinen kokeilu pari vuotta sitten. Mutta nyt tuntuis aika olevan kypsä, että me oppilaitoksen kanssa kokeiltas tätä uudestaan. – – Eli siinä pystyy opettaja opettamaan sitä sanastoa, mitä siinä työssä oppiessa sitten tarvitaan ja sit taas siellä työssäoppimisessa tai työkokeilussa niin työvalmentaja pystyy taas vastavuoroisesti hyödyntämään sen suomen kielen opetuksen sanastoa. Et se on hyvin tällanen tehokas tapa oppia suomen kieltä. – – Tää kokeilu – – tapahtu kokonaan meillä. Opettaja hilpas tänne meidän neuvottelutiloihin tai luokkatiloihin. – – meillähän on paljon tiloja, mitkä ei näytä luokalta, mutta niissä pystyy toimimaan samalla tavalla kuin luokassa. Tällasia työvaltaisia luokka-

tiloja, vois sanoa. Silloin siitä häivytetään se koulumaisuus aika pitkälti pois. Tää on samoten noitten nuorten, nuorten suomalaisten kohdalla tällanen, työvaltaisessa olosuhteessa tapahtuva oppiminen ollu monellekin, ketkä on kouluallergikkoja näistä nuorista, niin se on tehostanu sitä opetusta, ja sama on sitten maahanmuuttajillakin.” (Työpaja, tallenne 40.)

Työpajassa, jossa oli ollut pitempään oma suomen kielen opettaja, opetusta oli järjestetty ryhmämuotoisesti luokkatilassa kaksi kertaa viikossa puolitoista tuntia kerrallaan. Opetuksen runkona oli kaksi suomen kielen oppikirjaa, keskustelua ja videoiden katselua. Hyvänä käytäntönä haastateltu mainitsi pienet ryhmät, sopivan mittaiset oppitunnit ja monipuoliset opetusmenetelmät.

Kielikoulutusta järjestävän organisaation kouluttaja kertoi kokemuksestaan, jossa verstaalla oleville maahanmuuttajille oli järjestetty suomen kielen opetusta kerran viikossa puoli päivää kerrallaan. Parempana ratkaisuna hän piti esimerkiksi terveysongelmaisten asiakkaiden osalta, että opetusta olisi hieman useammin ja lyhempiä aikoja kerrallaan. Kaksi kielikouluttajaa oli sitä mieltä, että opetusajat tulee miettiä aina yksilöllisesti; kuka kestää aktiivista oppimista minkäkin aikaa. Toinen heistä lisäsi, että opetusajat tulee miettiä myös aina sen mukaan, kuinka pitkäaikaisesta toiminnasta esimerkiksi työharjoittelussa on kysymys. Yksi haastateltava sanoi, ettei näe varsinaisia suomen kielen opetustunteja kyseisessä toiminnassa merkityksellisinä, vaan tärkeämpää on, että maahanmuuttajat toimivat aidoissa tilanteissa suomalaisten kanssa.

Eräs haastateltu, joka toimi valtakunnallisessa MaMuPaja-hankkeessa, piti hyvänä käytäntönä yhdistelmää, jossa pajalla on järjestetty suomen kielen teoreettisempaa opetusta ja lisäksi valmentajat ja koko henkilöstö jutustelevat maahanmuuttaja-asiakkaan kanssa työnteon aikana.

”Hyvinä käytäntöinä me ollaan huomattu, että parhaimmillaan – valitettavasti tää ei vaan oo kaikilla samassa kunnossa tää kielen vahvistaminen – parhaimmillaan valmentaja/valmentajat, koko henkilöstö, ilman, että on suomen kielen opettaja, ihan jutustelevat maahanmuuttajien kanssa työn ohella, työn lomassa. Parhaimmillaan tilanne on silloin, jos työpajalla, työviikon aikana, olisi joku suomen kielen kurssi tai koulutus, niinku tyyliin, vaikka että, ainakin pari tuntia viikossa. Mieluummin ehkä jopa, että yksi kokonainen päivä on semmoista suomen kielen teoreettista opetusta. Että ihan opetellaan sitä suomea. Että siellä olisi joku ulkopuolinen suomen kielen opettaja. Tai jopa henkilökuntaan kuuluva. – – Kaikki ne tiedot, mitä oon kuullut, joita on valitettavasti vain kovin vähän vielä, niin on koettu, että se on hyvä yhdis-

telmä, ensitiedon mukaan. Ja tää nyt perustuu tietysti hyvin pieneen määrään keskusteluja.” (Työpaja, tallenne 35.)

Kyseisen hankkeen yhtenä tehtävänä on haastatellun mukaan ollut aktivoida työpajan valmentajat toimimaan myös suomen kielen valmentajina, ilman kielenopettajan statusta, koska vain harvoilla työpajoilla on mahdollisuus käyttää varsinaista suomen kielen opettajaa. Tällaisessa tilanteessa valmentajat pyrkivät resurssiensa puitteissa aktivoimaan suomen kielen käyttöä puhumalla, kertaamalla, kysymällä, muistuttamalla asiakasta muistiinpanovihkosen käytöstä, käyttämällä kirjoitettuja sana-lappusia, pitämällä suomenkielistä radiota auki ja pitämällä aamupalavereja ja kahvitaukoja, joiden aikana keskustellaan suomeksi.

3.1.2 Kielikerho ja keskusteluryhmä

Muutamassa organisaatiossa oli toiminnan oheen liitetty erillinen kielikerho, johon maahanmuuttajia voitiin halukkuuden mukaan ohjata. Työllistymistä ja koulutukseen pääsyn tukemista toteuttavassa hankkeessa paikkakunnan oppilaitoksen opiskelijoiden vetämä kielikerho näytti olevan tiivis osa toimintaa. Kerhossa opiskeltiin työelämäsanoja ja suomalaista työelämää; kokemukset toiminnasta olivat hyviä. Eräessä työpajassa oli ollut hankkeen kautta kielikerho, johon maahanmuuttajat saivat halutessaan osallistua. Kielikerho oli ollut suosittu, mutta hankerahoituksen päätyttyä sitä ei voitu jatkaa.

Eräällä työpajalla toimi suomalaista yhteiskuntaa ja kulttuuria käsittelevä keskustelupiiri, joka oli aluksi tarkoitettu vain maahanmuuttajilla-asiakkaille, mutta pian keskustelupiiriin otettiin mukaan myös suomenkieliset asiakkaat, koska eri kulttuuritaustaisten yhdessäolon koettiin rikastuttavan toimintaa. Keskustelupiirin vetäjänä toimi maahanmuuttajakoordinaattori, ei siis suomen kielen opettaja, ja keskustelu käytiin suomen kielellä, vaikka maahanmuuttaja-asiakkailta saattoi olla heikko suomen kielen taito.

3.1.3 Kartoitetaan kielitaitotaso

Muutama haastateltu totesi, että palveluun pääsyn edellytyksenä on melko hyvä suomen kielen taito (työhallinnon määrittelemä taso). Tosin käytännössä ei aina näin käynyt, vaan palveluun ohjattiin myös asiakkaita, joiden suomen kielen taito oli odotettua heikompi. Kymmenkunta vastaajaa sanoi kartoittavansa kielitaitotason, kun maahanmuuttaja tulee palveluun. Ammatilliseen koulutukseen

pääsyn edellytyksenä kielitaidon tuli olla joko kohtalainen tai melko hyvällä tasolla, jotta opiskelusta selviytyisi. Valmentavassa koulutuksessa maahanmuuttajien suomen kielen opetusta kohdennettiin kielitaitotason mukaan. Näin tehtiin myös eräässä hankkeessa, jossa työpajoilla oleville opetettiin suomen kieltä kerran viikossa.

”Mut siis silloin aikaisemmin niin oli tämmöisillä pajoilla, verstailla ja sitten siihen yhdistettynä, se oli ryhmämuotoista, kun heitä oli enemmän, niin oli kerran viikossa suomen kielen koulutusta. Siinä pyrittiin tämmösiin tasoryhmiin, että opiskelijoitten taustan mukaan ja sitten se suomen kielen koulutus nivottiin siihen, mitä he tekivät siellä verstaalla tai pajalla.” (Työkokeilu työpajoilla, tallenne 52.)

3.2 Oma- tai muunkielinen asiointi

3.2.1 Tulkin käyttö

Haastatelluista vajaa puolet ilmoitti, että palvelussa on käytetty asiointitulkkia. Toisissa palveluissa tulkkeja käytettiin hyvin usein, joissakin vain kerran. Asiointitulkin lisäksi palveluissa oli saatettu käyttää tulkkausapuna työkaveria, perheenjäsentä tai ystävää. Tämä toimintatapa nähtiin kuitenkin toisinaan ongelmalliseksi, sillä tällöin asiakkaan ei nähty voimaantuvan omissa asioissaan eikä välttämättä vastaavan omasta puolestaan. Kun kyseessä oli toiminta (esimerkiksi työskentelytilanne) kuntoutus- tai tukiorganisaatiossa, saatettiin kokea toisen samankielisen – paremmin suomea osaa- van – mukanaolosta olevan hyötyä.

”Tulkkeja meillä käytetään hyvin vähän. Että oikeastaan viranomaisasioinnissa. Jos on semmoinen tilanne, että nyt kerta kaikkiaan tuntuu, että tää on tärkeä asia, tää täytyy saada oikein sanotuksi, niin sitten tietysti omankielinen tulkki on se oikea apu. Ja erityisesti, jos ajattelee vaikka TE-toimistojen, virkailijoiden kanssa, kun tavataan vaikka kolmikannassa, niin silloin, että asiakas ymmärtää, että mistä palvelusta on kyse, mitä se häneltä vaatii ja minkälaisia tavoitteita yhdessä asetetaan, niin siellä käytetään usein sitä tulkkiä. Usein, sen voisinkin vielä lisätä, että monesti niin, joko lapsi tai suomenkielinen puoliso tai muu haluaa kovasti tulla mukaan. Mutta pyritään, tai itse asiassa meillä on kyllä ohjeistus siitä, että asiakasta tavataan kahden kesken. Koska pyritään myös voimaannuttamaan omissa asioissaan. Jolloin lapsen tai puolison käyttäminen tulkkina ei ehkä ole se kaikista paras vaihtoehto.” (Työvalmennus, tallenne 18.)

3.2.2 Muun kielen käyttö

Moni vastaaja sanoi periaatteekseen, että toiminnassa ohjataan tai pyritään aina ohjaamaan suomen kielellä. Mahdollisissa ongelmakohdissa saatettiin kuitenkin käyttää muita kieliä, yleensä englantia. Hieman yli puolet haastatelluista totesi, että englantia käytetään vain, jos asiakas osaa englantia. Muita mainittuja apukieliä olivat ruotsi ja saksa. Kolmessa organisaatiossa oli järjestetty työvalmennusta myös ruotsinkielisille ja englanninkielisille.

3.3 Toimitaan suomen kielellä

Kysyttäessä, miten toiminnassanne otetaan huomioon suomen kielen taitoon liittyvät asiat, noin puolet haastatelluista vastasi, että palvelussa asioidaan suomen kielellä ja toiminnassa käytetään suomea. Melko usein oli myös lisätty ohjauksen määrää ja siihen käytettyä aikaa yksilökohtaiseen ”kädestä pitäen” -ohjaukseen. Muutama kielikoulutusta järjestävistä sanoi periaatteekseen, että heillä suomea opetetaan suomeksi eli apukieliä ei käytetä. Kuntoutusorganisaatioissa nähtiin tärkeäksi se, että maahanmuuttaja kuulee suomea mahdollisimman paljon. Suomen kielellä toimiminen merkitsi siis, että maahanmuuttaja-asiakas on toimintaan osallistuessaan samalla kielikylyssä.

”Ja tosiaan suomen kielen oppiminen ja suomen kielen opetus, niin mun mielestä siinä kannattaa ajatella sitä vähän niinku laajennettuna, tai ei pidä ajatella, että se on vaan sitä suomen kielen opettajan antamaa opetusta. Vaan niinku meidänkin toiminnassa – – se suomen kielen opetus on kokonaisvaltaisesti kaikessa, mitä siinä tehdään. Et kun kaikki tapahtuu suomeksi ja kaikki meidän ohjaajat, opettajat, kaikki tietää sen, että nää on oppimassa suomea, niin tavallaan siinä, ihan kaikessa se on se suomen kielen opetus ja oppiminen läsnä.” (Opinnollinen kuntoutus, tallenne 49.)

3.3.1 Selkokieliisyys ja selkokielinen materiaali

Yli puolet haastatelluista totesi käyttävänsä toiminnassaan joko selkokieltä, selkeämpää kieltä tai selkokielistä materiaalia. Tosin parissa haastattelussa ilmeni, että haastateltavilla oli melko kirjavia näkemyksiä siitä, mitä selkokieli on. Osa suomen kielen opettajista sanoi pyrkivänsä käyttämään maahanmuuttajien kanssa tarkoituksenmukaista suomen kieltä. Selkokieltä on heidän mukaansa hyvä käyttää silloin, kun kielitaito on heikko. Paremmiin suomea osaavan kanssa on tarkoituksenmukaista puhua normaalikieltä, että oppisi sellaista todellista suomea, jota esimerkiksi työpaikoilla

käytetään. Toisaalta moni suomen kielen opettajista ja osa muista haastatelluista ilmaisi, että selkokielestä hyötyvät kaikki, niin maahanmuuttajat kuin kantaväestökin.

”Meillä on selkokieltä, ihan esitetarjonnassa pyritään ylläpitämään, että ei koske pelkästään maahanmuuttajia. Merkittävällä osalla meidän kohderyhmästä on jonkinlaista lukihäiriötä ja muuta, että sinänsä tämmöinen selkokielineen ylläpito palvelee myös maahanmuuttajille suunnattua suomen kieltä.” (Työpaja, tallenne 12.)

Erityisoppilaitosten haastateltavat sanoivat, että selkokieli tai selkeä kieli on heidän organisaatiossaan sisäänrakennettua. Toinen heistä kertoi, että selkeäkielisyys on kuitenkin iso vaatimus kyseisissä verkostoissa.

”Että sehän on tietyllä tavalla sisäänrakennettu meillä, se selkeän kielen ymmärtämisen huomioiminen. Tosin nyt mä juuri huomasin, kun oon ollu Englannissa opintokäynnillä, että kun mä katon meidän esitteitä niin, kyllä siellä paljon on vielä tehtävissä. Että ne olis selkeäkielisiä. Ja sitten kun opettaja tekee materiaalia, joka tulee OPH:sta ja sitten materiaalia, joka tulee työvoimasta. Ne on niin kapulakielisiä. Ja kun sitten sen kuitenkin omaksuu omaksi kielekseen, niin siinä sokeutuu siihen, että tuota, se selkeäkielisyys on iso vaatimus näissä verkostoissa.” (Erityisoppilaitos, tallenne 37.)

3.3.2 Työparityöskentely

Yhdeksän haastateltua mainitsi työpari- tai mentorityöskentelyn tai pienessä ryhmässä työskentelyn hyvän vaikutuksen maahanmuuttajien suomen kielen oppimiseen. Pari haastateltua lisäsi, että työparityöskentelystä on saatu hyviä kokemuksia myös suvaitsevaisuuden lisääntymisen kannalta. Osa haastatelluista koki, että maahanmuuttajan kielitaito voi kohentua, mikäli työparina tai pienessä työryhmässä on henkilöitä, jotka ovat puheliaita tai aktiivisia ja joilla on halu opettaa suomen kieltä.

[Haastattelija: ”Millä työskentelytavoilla on saatu hyviä tuloksia aikaan suomen kielen oppimisen kannalta?”] ”Jos työparina on suomenkielinen, jolla on halu opettaa sitä suomen kieltä. Että silloin, siinä tulis siinä työn lomassa se suomen kielen oppiminen, niin meillä on huomattu kumminkin, että se on käytännön tasolla, kun sitä mennään eteenpäin, niin se on kaikista tehokkainta.” (Työpaja, tallenne 44.)

3.3.3 Apuvälineiden käyttäminen

Moni haastateltu mainitsi käyttävänsä asiakkaittensa kanssa erilaisia apuvälineitä yhteisen ymmärryksen saamiseksi. Näitä apuvälineitä olivat esimerkiksi sanakirjat tai google-kääntäjä, mallituote, viittomat, piktogrammit, kirjalliset työohjeet, piirtäminen, symbolit, vihkon käyttö, kuvat tai kuvakortit, kuvasanakirjat, helppolukuinen opiskelumateriaali kuvakansion muodossa ja sanalappuset eli esineiden nimeäminen.

Esimerkiksi vihkon käytöstä maininneet haastatellut kertoivat, että asiakas voi kirjoittaa vihkoon sellaisia sanoja ja asioita, jotka ovat epäselviä ja myös kirjata oppimiaan sanoja ja asioita. Kuvien, kuvakorttien, kuvallisten sanakirjojen ja sanalappusten avulla maahanmuuttaja-asiakas voi harjoitella myös toimintaympäristöön liittyvää sanastoa. Se, että esineitä oli nimetty sanalappujen avulla, koettiin hyödyttävän muitakin asiakkaita kuin maahanmuuttajia.

”Siinä on jotain pieniä apuvälineitä, esimerkiksi piha-alueitten hoidossa on tehty tällaisia kuvallisia sanakirjoja monella kielellä, vaikka ruohonleikkuri tai harava on kuvana ja sitten siinä on suomeksi ja – – vaikka millä kielellä sitten siellä takana sen välineen nimi. Et jotain sen tyyppisiä on tehty.” (Työvalmennus, tallenne 40.)

”Esimerkiksi työkaluihin on vasarat merkitty ja taltat ja mikä mistäkin laatikosta löytyy, et mikä on minkäkin niminen. Se ei ole pelkästään heille [maahanmuuttajille]. Et meillä on muitakin asiakkaita, jotka tarvii tällaisia apuja.” (Työpaja, tallenne 11.)

Niin sanottujen apuvälineiden käyttämisen määrä eri organisaatioiden ja palveluiden välillä vaihteli suuresti. Eräessä työpajassa käytettiin selkokielen ja ”kädestä pitäen” -ohjaamisen lisäksi mm. viittomia, kuvia ja sanalappusia. Toisessa palvelussa, työhönvalmennuksessa, käytettiin kuvien piirtämistä apuna.

4 Hyvät käytännöt ja toimivat ratkaisut

Kaikilta haastateltavilta kysyttiin toimivia ratkaisuja ja hyviä käytäntöjä suomen kielen taidon huomioon ottamiseen tai opettamiseen, vaikka organisaation toiminnassa ei olisi varsinaista suomen kielen opetusta tai kielivalmennusta. Kaikilla haastatelluilla oli kuitenkin kokemusta maahanmuuttaja-asiakkaiden ohjauksesta, joten heille oli muodostunut myös käsitys onnistuneista ratkaisuista tai toimintatavoista. Kuten eräs vastaaja sanoi:

”Me ei olla suomen kielen opettajia, mutta kiinnitetään hyvin paljon huomiota [kieliasioihin].” (Työvalmennus, tallenne 18.)

Kuten kuvioista 1 nähdään, haastatteluun osallistuneissa organisaatioissa esiintyy useita tapoja ottaa kielen oppimiseen liittyviä asioita huomioon asiakastyössä. Koska esimerkiksi työpajoilla oli suomen kielen opetusta tai kielivalmennusta järjestetty hyvin vaihtelevin tavoin, olivat myös näkemykset hyvistä käytännöistä hyvin vaihtelevia. Muutaman haastatellun mukaan toimiva ratkaisu puutteellisen suomen kielen taidon huomioonottamiseen on käyttää tulkkia, kuten jo edellä todettiin.

4.1 Suomen kielen opetus ja kielivalmennus

4.1.1 Kielenopetus ja -valmennus liitetään työhön tai toimintaan

Yli puolet haastateltavista sanoi, että hyvä käytäntö on tai olisi liittää suomen kielen opetus työhön. Haastateltavat näkivät, että kielen opiskelun tulisi olla mahdollisimman työelämäläheistä ja työpaiikat tulisi saada paremmin mukaan jo siinä vaiheessa, kun suomea opiskellaan. Suomen kieltä oppii parhaiten, kun on aito tarve tulla toimeen suomen kielellä ja kun kohtaa aitoja tilanteita, joissa suomen kieltä käytetään. Eräs kielikoulutusta järjestävän organisaation edustaja kertoi, että heidän näkemyksen mukaan kielen opiskelun tulisi olla alusta asti mukana uuteen ammattiin opiskeltaessa. He pyrkivät pois ajattelutavasta, että ensin pitäisi opiskella kieli ja vasta sen jälkeen voidaan opiskella ammattiin.

”Mutta voisin kuvitella, että nimenomaan semmoinen yksilöllinen opetus voisi olla kuntoutuksessa just se, mitä haetaan. Että kyllähän aika monen muunkin projektin yhteydessä on todettu, että parhaassa tapauksessa työpaikalla tapahtuva tuki on kaikkein tehokkainta, koska se voidaan räätälöidä ja kohdistaa. Että tietysti se edellyttää, että olisi sitten olemassa jo materiaaleja esimerkiksi sille alalle ja siltä alalta. Siis niinkun tämmösiä opetusmateriaaleja.” (Kielikoulutus, ammatillinen koulutus, tallenne 53.)

Näkemyksistä, millä tavalla kielen opiskelu ja työ tai työnteko liitetään, vaihteli haastatellussa jouskossa. Osa piti hyvänä käytäntönä sitä, että suomen kieltä opetellaan työntöön rinnalla, toisin sanoen työn ohessa ja työssä oppien. Osa puolestaan oli sitä mieltä, että suomen kieltä olisi hyvä opettaa erikseen myös oppitunneilla tai niin, että suomen kielen opettaja tai maahanmuuttajan ohjaamiseen perehtynyt ohjaaja on asiakkaan vierellä ja tukena tämän työskennellessä. Useat katsoivat lisäksi, että opetuksessa tulee keskittyä työssä tarvittavaan sanastoon. Mikäli suomen kieltä opetetaan

erikseen esimerkiksi luokassa, tulisi sanasto kuitenkin tuoda käytäntöön. Käytettyihin ratkaisuihin vaikuttaa myös se, millainen ympäristö on. Jos työskentely-ympäristö on meluinen, on parempi vaihtoehto opetella suomea eri tilassa tai paikassa. Oleellista on kuitenkin se, että opetuksen ja toiminnan välille syntyy yhteys. Muutama työpajoissa työskentelevä haastateltu katsoi myös, että kielitaidon taso vaikuttaa siihen, kannattaako suomen kieltä opettaa ensin erikseen luokassa vai suoraan työpajaympäristössä. Kaikilla toimintaan osallistuvilla tulisi olla selvillä toiminnan tavoitteet eli mitä tehdään ja miksi. Osa kielikoulutusta järjestävistä totesi, että suomen kielen opettajan tulee myös olla tarkasti selvillä siitä, millaista toiminta on, mitä sillä tavoitellaan ja millaista sanastoa tarvitaan, jotta hän voi suunnitella opetuksensa toiminnan mukaan. Kaksi kielikouluttajaa ilmaisi, että yhteistyön suomen kielen opettajan ja työnohjaajan välillä pitäisi olla saumatonta.

”No, se riippuu siitä, millä tasolla kuljetaan. Jos on sellainen maahanmuuttaja, jolla on hyvin heikko suomen kielen taito, niin tietysti ensin perusasiat pitäisi saada luokkatilassa kuntoon ennen kuin tullaan pajoille. Että sitten pajalla opetellaan tavallaan jo jonkin verran suomen kieltä osaavien kanssa, niin se on helpompi työskennellä, koska maahanmuuttajat ovat vain yksi ryhmä täällä pajoilla. Meillä on kuitenkin muitakin asiakasryhmiä useampia kymmeniä täällä. Et tavallaan sen työvalmentajan aika ei riitä siihen suomen kielen opettamiseen. Et siinä on nyt sitten olemassa hyvät vaihtoehdot, et on pelkästään luokkaopetusta. Mutta sitten olisi hyvä, että siellä pajallakin kävisi esim. äidinkielen opettaja katsomassa, mitä ne on ne pajatyöskentelyt ja millaista sanastoa siellä tarvitaan ja miten siellä pystytään keskustelemaan. Et ei ole yhtä oikeata tapaa, mahdollisimman monimuotosta kun saatais opeteltua, niin musta tuntus, että se kattais sen kaikista parhaiten.” (Työpaja, tallenne 11.)

”Jos siinä on joku tietty ammattitavoite tai joku tavoite, niin – – se suomen kielen opettaja ei saa olla semmoinen joku, että se on kaikesta muusta irrallaan, vaan sen täytyy tietää kokonaisvaltaisesti, että mihin sillä pyritään. Et se pystyy sen oman opettamisensa ja sen suunnittelutyönsä tekemään kokonaisuuden kautta, ainakin mää näkisin sen niin. Että pitää olla tämmöstä ryhmätyötä tavallaan sen opettamisen. Että siinä oikeasti mietitään, että mihin sillä kielitaidolla tähdätään. – – Mutta mun mielestä siinä [ohjauksessa] nimenomaan pitää olla vahvasti kaikilla opettajilla tai ketä siihen nyt osallistuukaan semmoinen jokin yhteinen käsitys, että mitä, miksi. Luulisin, että äidinkielen opettajan tai suomen kielen opettajankin on helpompi sitten ihan miettiä, että mikä se on sanasto, minkä kanssa me tässä operoidaan ja minkälaista kielitaitoa tämä ihminen tarvii tulevassa työssään. Pitääkö hänen osata kir-

joittaa jotain, mitä hänen pitää osata kirjoittaa. Jokainenhan työ vaatii erilaisia taitoja.” (Opinnollinen kuntoutus, tallenne 49.)

Pari haastatellutta katsoi, että opeteltavien sanojen ja ilmaisujen kertaamiselle pitäisi järjestää riittävästi mahdollisuuksia. Kaksi työpajaohjaajaa kuvasi hyvänä käytäntönä sen, että maahanmuuttaja sekä kuulee että näkee sanan ja samalla esimerkiksi kokeilee miten kyseistä työvälinettä käytetään. Yhtenä hyvänä käytäntönä mainittiin myös paperin ja kynän käyttäminen, jolloin asiakas voi kysyessään uusia ilmaisuja ja sanoja kirjoittaa ne muistiin ja tarvittaessa myös tarkistaa oikeinkirjoituksen sanakirjasta.

”Kyllä semmoisella säännöllisyydellä ja sillä, että puhutaan ja toistetaan paljon saadaan hyviä tuloksia aikaan. Toistetaan samoja asioita uudestaan ja uudestaan. Toki varmaan jos ois mahdollista, tällainen integroituminen tähän muuhun työyhteisöön. Mikä tietysti riippuu aina pajasta, millainen siellä on se ilmapiiri ja miten yksin tai yhdessä tehdään töitä. Niin se on kans tarkeeta, että työkaverit olis siinä myös mukana puhumassa. Ja kun yhdistetään tekeminen ja kielen oppiminen, siitä saadaan ne parhaat tulokset. Tekemisen ja uuden oppimisen kautta löytyy avain myös uuden kielen oppimiseen. Kaikki ei ole sellaisia kirjasta oppijoita tai luokassa istujia. Että sellaisetkin henkilöt, jotka heikommin pärjää luokkayhteisössä ja tällaisissa perinteisissä suomen kielen kurssituksissa, voisivat varmaan sen työn kautta oppia sitä työsanastoa, työsuomea. Varsinkin sellaiset, joilla ei välttämättä ole sitä luku- ja kirjoitustaitoa. Kun monet semmoisen tekemisen kautta puhkeavat kukkaan.” (Kieli- valmentaja työpajalla, tallenne 50.)

”Ihan siinä työssä, se on varmaan sen selvittäminen, että on näytetty, mitä pitää tehdä. Ja sitten kun siinä sanotaan, mikä on minkäkin esineen nimi, niin se on varmasti se, semmonen tuntuma ainakin, että se on niinku tehokkainta jotenkin ja jossa nopeimmin tapahtuu sitä oppimista. Sillain ne kortitkin on hyviä havainnollistamaan, mutta jos sulla ei ole sitä työkalua edessä, niin se on vain sitten siinä vaiheessa vielä kuva, siinä on nimi alla suomeksi. Niin kyllä se sitten, tai nämä niinku yhdistettynä, niin se konkretisoituu, kun se itse kokeilee, ai tämä toimii näin ja minkälaista jälkeä sillä tulee. Onko sitten joku vasara tai näitä erilaisia ruuveja ja mitä niitä on – – minusta se on niinku konkreettisin ja paras keino. Työelämässä tarvittava ja työn tekkoon liittyvä sanasto. – – Ainakin nämä kokemukset, mitkä tällä hetkellä on niin, siis työelämässä, siihen työhön liittyvää sanastoa, sen oppii siinä työn äärellä. Ja jos siihen pystyttäis panostamaan, että aina kun maahanmuuttaja tulee, että se ohjaus ois

hyvin tehokkaasti siinä alkuvaiheessa käytössä ja sitten tavallaan kerrottas sitä vielä, niin tuota, se varmaan on mallina, mitä voisin niinku suositella sitten ja mikä noissa hankkeissakin, olen ite niissä ohjaushommissa, niin on raportteihinkin kyllä kirjattu.” (Työpaja, suomen kielen opetus liitetty, tallenne 25.)

”Hakemalla yksilöllisiä ratkaisuja ja tekemisen ja kokeilemisen kautta. Ja sillä saadaan hyviä tuloksia, kun suomen kielen oppiminen tuodaan käytäntöön. Esimerkiksi hankkeen aikana suomen kielen oppitunnilla saattoi saada tehtävän mieltä ruokaohje omasta kulttuurista. Sitten piti kirjoittaa ohje suomeksi ja keittiöllä tehtiin tuo ruoka ja keskusteltiin siitä. Että tuotiin käytäntöön ne sanat.” (Työpaja, suomen kielen opetus liitetty, tallenne 38.)

Toimintaan ei ole aina voitu – lähinnä resurssien takia - liittää kielenopetusta tai kielivalmennusta. Eräs haastateltu kertoi, että ELY-keskusten välillä näyttäisi olevan eroja hankintamenettelyissä. Haastatellun mukaan ELY-keskuksissa ei ole tullut tarjouspyyntöjä, joissa esimerkiksi työhönvalmennukseen liitettäisiin kielikoulutusta.

”Mutta tässä on tosiaan se, että nää 15 ELY-keskusta kilpailuttavat, pyytävät tarjoukset näistä kielikoulutuksista ja semmoista palautetta on kyllä tullut, että se ei ole, että niinku, miksei sitä voida yhdistää enemmän ja joustavammin erilaisiin palveluihin ja lainsäädäntö ei sinällään aseta siihen esteitä. Mutta nyt ilmeisesti hankintaosaaminen vaihtelee sitten ELY-keskuksissa. Eli tässä on myös sitten kysymys ehkä siitakin, että ei olla osattu pyytää sentyyppisiä tarjouksia, että esimerkiksi työhönvalmennukseen tai täntyyppisiin ostopalveluihin voitais sitten myös leipoa niin sanotusti sitten sitä kielikoulutusta sinne sisälle.” (Tallenne 51.)

4.1.2 Toiminnalliset opetusmenetelmät ja pois luokkahuoneesta

Kuten edellä käy ilmi, näkemykset suomen kielen opetuksesta luokkahuoneessa tai sen ulkopuolella vaihtelivat haastattelusta toiseen. Useat haastatellut katsoivat, että opetuksen tulisi toteutua luokkahuoneen ulkopuolella, toiminnallisissa tilanteissa. Tosin pari haastateltua oli sitä mieltä, että opetus voi olla luokkahuoneessakin toiminnallista. Osa katsoi, että kirjoittamistakin tulee harjoitella, mutta kielen opiskelu ei saisi painottua papereihin ja kielioppiin. Osa suosi toiminnassa keskustelua, vaikka kielitaito olisi kuinka vähäinen, sillä keskustelun myötä rohkeus käyttää kieltä lisääntyy. Eräässä haastattelussa todettiin, että edistyminen on ollut hitainta tyyppillisessä luokkaopetuksessa, jossa kiel-

tä yritetään opiskella kieliopin avulla. Hyväksi käytännöksi joka tapauksessa nähtiin se, että kielen opiskelu liitetään tekemiseen. Opetuksessa ei tulisi keskittyä vain kuvailemaan sanallisesti erilaista tekemistä, vaan konkreettisesti toteuttaa ja tehdä toimintoja. Eräs haastateltu kertoi, että kieltä opiskelevien kanssa lähdetään esimerkiksi torille ostamaan mansikoita. Eräällä työpajalla asiakkaat olivat harjoitelleet sanastoa liittämällä tarralapulle kirjoitetun nimen sitä vastaavaan työvälineeseen.

”Varmaankin semmoinen... toiminnallinen tapa oppia. Et tekemällä opitaan ja sitten mennään ulos sieltä luokahuoneesta. Meillä on tietysti se, että kun meillä on ammatillinen ympäristö ja meillä on myös suomenkielisiä aikuisopiskelijoita, niin me pyritään siihen, että me käytetään niitä ammatillisia ympäristöjä hyväksi. Ja sitten meidän opettajat tekee paljon vierailuja ja retkiä ja pyytää vierailijoita luokkaan. Et päättäis pois siitä tavallisesta, mekaanisesta oppimisesta, et istutaan luokassa ja kirjoitetaan jotakin. Et se ei olis niin kovin paperipainotteista. Et toiminnallisuus on varmaan se, mitä meillä on nyt eniten viime vuoden aikana kehitelty erilaisia menetelmiä siihen ja siitä on kyllä saatu ihan hyviä tuloksiaki.” (Työvoimapoliittinen kotoutumiskoulutus, tallenne 14.)

”Se [toiminnallisuus] on varmaan sitä, että ei istuta siinä paikalla ja opita niinku perinteisesti kielessä jotain kielioppiasioita, vaan etsitään sanastoa ja harjoitellaan puhumista ihan oikeissa ympäristöissä. Että mennään sinne kadulle ja kysellään ja haastatellaan. Ja meidän opiskelijat paljon tekee sitä, että esimerkiksi talon sisällä käyvät meidän työntekijöitä haastattelemassa, mitä teet ja minkälainen sun ammatti on. Että voisi käyttää sitä kielitaitoa, mikä on, vaikka se olisi kuinka pieni, niin se kuitenkin on jo olemassa ja sitä voi harjoitella. – – Ja sitten tietysti, että oppisi käsillä tekemistä. Meillä on luku- ja kirjoitustaidottomien koulutusta ja sitten on hyvin hitaasti eteneviä ryhmiä. Niin tehtäis kaikkea ja mietittäis sitä, mikä on se opiskelijan vahvuus. Jos oot tehnyt paljon omassa maassa käsitöitä tai ruokaa tai muuta, niin mennään sinne meidän opetuskeittiöön, tehdään siellä ja opitaan sanoja sen mukaan, kun leivotaan jotain.” (Työvoimapoliittinen kotoutumiskoulutus, tallenne 14.)

Muutamalla työpajalla suomen kielen opetusta oli järjestetty erikseen ns. luokkatilassa, mutta sen todettiin toimineen hyvin, koska opetustila oli sijainnut työskentelypaikan yhteydessä, jolloin tiivis yhteistyö työympäristöön ja työnhajaajiin oli ollut mahdollista. Työn ja toiminnan tekemiseen tavalla tai toisella liitettyä kielenopetusta pitivät siis valtaosa haastatelluista hyvänä ja toimivana käytäntönä. Silloin ideana on, että seurataan toimintaa ja samalla toimintaa ”kielennetään” koko ajan (mitä tekee nyt

ja miksi). Yhtenä tapana mainittiin mm., että alkuvaiheessa opettaja kertoo, mitä opiskelija tekee ja myöhemmin – kielitaidon kartuttua – opiskelija alkaa itse ”kielentää” toimintaansa.

4.1.3 Ryhmämuotoisen kielenopetuksen reunaehdot

Ryhmämuotoisen opiskelun haasteena ja reunaehtoina pidettiin ennen kaikkea sitä, että ryhmässä on monenlaisia opiskelijoita ja ihmiset oppivat eri tavoin. Kielikouluttajat totesivatkin ryhmämuotoisen suomen kielen opetuksen hyväksi käytännöiksi sopivan ryhmäkoon, toiminnallisten menetelmien käytön ja oppimista edistävän ilmapiirin. Ryhmäkoot olivat kuvatuissa esimerkeissä 5–12 henkeä. Toiminnallisena menetelmänä käytettiin luovaa toimintaa opiskelijaryhmässä, jolla oli vaikeuksia opiskella koulumaisessa luokkatilanteessa mm. oppimisvaikeuksien tai erilaisten terveysongelmien takia. Haastateltu totesi suomen kielen oppimistulosten olleen em. toiminnasta erittäin hyvät. Yksi haastateltu piti opiskelussa oleellisena sitä, että opiskelijan oma vastuu kielen oppimisesta vahvistuisi - koulu ei ole ainoa paikka, jossa kieltä opiskellaan. Oleellisena pidettiin kielen oppimisessa myös sitä, että luodaan rento ja hyvä ilmapiiri, toistetaan paljon asioita ja kerrotaan suomalaisesta opiskelukulttuurista: täällä saa kysyä, täällä saa kyseenalaistaa ja tehdä virheitä.

Muina hyvinä käytäntöinä ryhmämuotoisessa suomen kielen opetuksessa mainittiin myös tiivis yhteistyö opiskelijoiden kesken, runsas keskustelun käyttö, pari- ja ryhmätyöt, monipuoliset opetusmenetelmät, kuvien käyttö keskustelussa sekä lyhyet opetusjaksot. Eräessä tapauksessa opetustilanteet oli videoitu ja tilanteet arvioitu yhteisessä keskustelussa videon katselun jälkeen.

”Pyritään pieniin ryhmiin, 5–10 kerrallaan, että siinä olisi opettajalla aikaa vastata ja edetä hitaaseen tahtiin että kaikki ehtis saada sen opetuksen. Sitä [hyvää käytäntöä] on vähän vaikea sanoa, kun ihmiset on erilaisia, toiset on sellasia, että enemmän tykkää lukea ja nähdä sanat paperilla ja lukea niitä siitä ja opetella ulkoa ja muuta. Toiset on sellasia, että ne tykkää keskustella, että ei niin paljon tykkää tuijottaa papereita ja lukea, että toiset on enemmän semmosia toiminnallisia ja toiset taas enemmän lukijatyyppejä. Että en osaa sanoa, mikä olisi erityisen hyvä tapa. Mä olen ratkaissut sen sillä tavalla, että olen yrittänyt pitää mahdollisimman monipuolisena tuon opetuksen, että siinä olisi lukemista ja keskustelemista ja siinä olisi erilaisia juttuja. [Haastattelija: Koetko, että palveleeko keskustelu enemmän työpajoilla toimimista?] Se voi olla, että se palvelee, jossain määrin, mutta toisaalta lukemistakin tarvitaan, koska aika paljon on kysymys myös sanavarastosta ja sen laajuudesta. Sitten taas uusia sanoja kun opetellaan, niin sitten niitä kyllä opetellaan lukemalla ja harjoituksia tekemällä ja

kirjoittamalla niitä sanoja. Ajattelen, että se sanasto ja sen laajentaminen ja siihen liittyvät harjoitukset on tärkeitä myös sen työpajalla tehtävän työn näkökulmasta. Eihän sitä oikein voi keskustella jos ei ole sanoja, mitä käyttää siinä keskustelussa.” (Suomen kielen opettaja työpajalla, tallenne 9.)

4.1.4 Kielitaidon riittävyyden ja profiilin selvittäminen

Useassa haastattelussa tuotiin eri yhteyksissä esiin kysymys kielitaidon riittävyydestä. Palveluun pääsyn edellytyksenä saattoi olla, että kielitaito on riittävän hyvällä tasolla. Toisaalta kielitaidon riittävyys saattoi tulla esiin palvelun tavoitteen, kuten työllistymisen yhteydessä. Muutama haastateltu totesi, että maahanmuuttaja-asiakkaan kohdalla pitäisi miettiä, mihin kielitaito riittää ja mitä asian eteen voisi tehdä.

”No kyllähän sitä työnantajilta tulee usein sitä palautetta, että kielitaito ei ole riittävä. Vaikka tässä, kun näitä paljon erilaisia tapauksia on nähnyt, niin kyllä se alkaa olla kuitenkin, että vähän niinku, jos ei ihan täydellisesti puhu suomea, niin siitäkin saatetaan sanoa, että ei ole riittävä. Vaikka on korkea taso. Mun mielestä siinä on aika subjektiivisia näkemyksiä kyllä ihmisillä.” (Työhönvalmennus, tallenne 26.)

”Että mä itse usein peräänkuulutan sitä, että jos sanotaan, että hänen kielitaito ei riitä tähän koulutukseen, niin miltä osin se ei tavallaan, ja mitä sen eteen voidaan tehdä.” (Ammatillinen koulutus, tallenne 48.)

Kielen opettamisessa olisi haastateltujen mukaan syytä selvittää millaista kielitaitoa (puhumiseen, lukemiseen vai kirjoittamiseen liittyvää) työtehtävässä tarvitaan ja millaista sanastoa olisi hyvä hallita. Maahanmuuttaja-asiakkaan suomen kielen taitoprofiili voi olla hyvin vaihteleva. Joku voi esimerkiksi osata puhua hyvin, mutta ei kirjoittaa, tai puhua hyvin, mutta on arka eikä uskalla käyttää kieltä. Työpaikalla tulisi vastata kielellisiin ongelmiin oikea-aikaisesti ja tarpeen mukaisesti eli tukea siinä, mikä on ongelmallista.

”Että tavallaan semmoinen oikea-aikaisuus siinä on. Siis et, kysymyksiin pitäisi yrittää vastata silloin, kun ne tulee. Tavallaan lähteä niistä ongelmista, kielellisistä ongelmista, joita työpaikalla on ja sitten niitä ratkaista konkreettisesti. Ei voida lähteä siis mistään tämmöisistä laajoista rakennelmista, joita ruvetas sitten jokaiselle esittämään, siis niinku tyyliin systemaattinen kielenopetus. Vaan pitäis nimenomaan

pyrkii vastaamaan tarpeisiin. Tukemaan siinä, mikä on ongelmallista. Ja sehän on sitten eri yksilöillä, eri asiat ongelmallisia. Että onko kysymys kirjallisesta viestinnästä, suullisesta viestinnästä, asiakastilanteesta, työkavereista, mistä.” (Tallenne 53.)

Haasteena kielenopetuksessa nähtiin se, että työtehtävät ovat nykyään hyvin moninaisia ja monenlaisia taitoja vaativia. Toisaalta suorittavankin tason tehtäviä on edelleen olemassa. Työtehtävien hoitamisen lisäksi monilla työpaikoilla arvostetaan sosiaalisia taitoja, joiden esiin tuomisessa kielen osaaminen on merkittävässä asemassa.

4.2 Yksilöllisyys ja motivaation vahvistaminen

4.2.1 Tausta ja yksilöllisyys huomioon

Tärkeänä pidettiin myös riittävän yksilöllistä toimintatapaa, joka edellyttää myös tietoa maahanmuuttaja-asiakkaan taustasta. Asiakkaan tausta katsottiin useassa haastattelussa merkittäväksi tekijäksi mietittäessä kielen oppimiseen liittyviä asioita.

Traumataustaisten maahanmuuttajien kanssa työskentelevän mukaan traumatausta voi vaikuttaa motivaatioon ja siihen, miten henkilö pystyy keskittymään ja millaisissa tilanteissa suomen kieltä voidaan opettaa. Tämä olisi haastateltavan mukaan kouluttajilla hyvä olla tiedossa. Kyseisessä palvelussa käytettiin suomen kieltä aina ryhmämuotoisen toiminnallisen kuntoutuksen (esim. ratsastus, uinti, askartelu) aikana ja haastateltava koki, että suomen kieli harjaantuu toiminnan ohessa, kun asioista ja tekemisestä puhutaan ja samalla näytetään tai tehdään. Yksilötapaamisissa käytettiin kuitenkin aina tulkkia. Eräs toinen haastateltava kertoi, että psyykinen oireilu voi tulla esiin vasta sitten, kun kaikki on niin sanotusti hyvin ja elämä ei ole enää pelkästään selviytymistä päivästä toiseen.

”– – suomen kielen opetteleminen, niin siihen vaikuttaa – – hirveen paljon siihen motivaatioon, siihen keskittymiseen, miten pystyy omaksumaan suomen kieltä, niin se tausta, mistä se ihminen tulee. – – Monesti näissä oppilaitoksissa on semmosia opiskelijoita, joita ehkä laiskaksikin leimataan sillä, että eivät ole tunneilla ja pysty olemaan... ovat niinku poissa ja näin päin pois. Ja taustalla saattaa olla joku tällönen, että heillä on trauma ja traumatausta. Ja ei pysty keskittymään ja opiskelemaan sitä suomen kieltä. Se ois hyvä olla tiedossa opettajilla ja aikuiskoulutuspuolella. Että jos on jotakin traumataustaa, niin se vaikuttaa siihen, että pystyykö omaksumaan ja opiskelemaan, olemaan ryhmässä mukana. Se voi olla täysin poissuljettu se, että pys-

tyy olemaan semmosessa luokkatilanteessa, että voi olla niin huonossa kunnossa.”
(Traumataustaisten kuntoutus, tallenne 29.)

Osa haastatelluista totesi, että maahanmuuttajan tausta, aikaisempi koulutus ja oppimisvalmiudet vaikuttavat erittäin paljon siihen, millä menetelmällä suomen kieltä kannattaa opettaa. Korkeammin koulutetut sekä henkilöt, joilla ei ole tuetun oppimisen tarpeita tai traumataustaa, voivat opiskella teoreettisemmin. Jos suomen kieltä osaa jo jonkin verran, voi sitä opiskella myös teoreettisemmin ja ottaen enemmän huomioon kielioppiasioita. Toisaalta ohjaajan kiinnostusta asiakkaan lähtömaahan ja äidinkieleen voidaan myös käyttää suomen kielen valmennuksessa apuna.

”Meillä se suomen kieli – – se työssä tapahtuva, sehän alkaa niiden vasaroiden, muttereiden ja tämmösten sanastolla. Ja kun on siellä pajalla ja koko ajan kuulee suomen kieltä, ei pelkästään ohjaajan kautta tapahdu sitä oppimista vaan se on se koko työyhteisö, siellä on asiakkaita palkkatuella ja kuntouttavassa työtoiminnassa, kaikki tekee siellä puupajalla niitä hommia – – niin musta se on tehokkain tapa oppia työelämässä, työssä selviytymisessä tarvittavaa sanastoa. Sitten tuota, tuleehan meille maahanmuuttajia, jotka ovat hyvin kouluttautuneita omassa maassaan ja ovat kielitaitoisia jo valmiiksi, se on niinku oma ryhmä, se voi istua niinku koulunpenkillä ja sitten teoreettisesti opiskella ja oppii siellä. Että se on ihan hyvä tapa sekin.” (Työpaja, suomen kielen opetus liitetty, tallenne 25.)

”Et ei niinku, et osoitetaan kuitenkin sitä myös sitä kunnioitusta sitä lähtömaan kieltä kohtaan. Et ollaan siitä kiinnostuneita. Parhaimmillaan se voi mennä niin, että valmentaja kysyy, että miten sinun kielelläsi sanotaan tämä juttu ja suomeksi sanotaan näin, niin siinä voi olla tämmönen kulttuurinen arvostus samanaikaisesti ja itse kukin oppii vähän uutta kieltä, se ois hyvä lähtökohta.” (Työpaja, tallenne 35.)

4.2.2 Yhteisö mukaan

Muutamit haastatellut pitivät tärkeänä, että maahanmuuttaja-asiakkaat tulisi ottaa täysivaltaiseksi osaksi työyhteisöä esimerkiksi työkokeilun tai tukityöllistämisen yhteydessä. Asenneilmastolla ja ilmapiirillä koettiin viihtyvyyden lisäksi olevan tärkeä merkitys suomen kielen oppimisen kannalta. Kaksi kielikouluttajaa mainitsi ilmapiirin olevan tärkein asia uuden kielen oppimisen kannalta.

”Mut mä luulen, että se on yksi avainsana, mikä monessa työpaikassa voisi olla se, että jos tulee yksin maahanmuuttaja ja se yhteisö on pitkään toiminut keskenään, niin et miten tää maahanmuuttaja pääsee osaksi sitä yhteisöä. Ja myöskin, että meillä nyt luontoisesti on ollut semmoinen kunnioitus heitä kohtaan ja mielenkiinto heidän taustaansa kohtaan, et halutaan tietää ja niinku tavallaan tässä täysivaltaisuuden, et haluamme tietää heistä ja haluamme, että he viihtyvät meillä ja haluamme, että he ovat osana tätä ryhmää. Kyllä mä näkisin – – just tää tällöinen henkilökohtainen suhtautuminen ja henkilökohtainen mielenkiinto heitä kohtaan. Ja sitten, just tää niinku kotiuttaminen sitten siihen paikkaan, missä on työssä. Et tuntee, että hän on tervetullut heille ja hän on osa tätä ryhmää ja yhteisöä. Et se on niinku yksi ihan avainsana. Mutta sitten nää kaikki tukimateriaalit, että esimerkiksi on jotain kuvallisia ohjeita, vaikka jotenkin laitteiden ja muiden käytössä. Et on tavallaan sitä, että voi palata ja voi tutkia vähän itsekin jotakin. – – Jos on tällöisiä apuja käytettävissä. Ja sitten tietysti se yleinen ilmapiiri – – kun me ohjaajat suhtaudutaan positiivisesti, niin meidän suomalaiset asiakkaat suhtautuu positiivisesti maahanmuuttajiin. Tavallaan se asenneilmasto, että se on positiivinen.” (Työkokeilu, palkkatuettu työ, tallenne 46.)

Osa kielikouluttajista kertoi, että esimerkiksi työpaikalla voidaan tehdä paljon kielen oppimisen edistämiseksi silloinkin, kun suomen kielen opettaja ei ole paikalla. Työyhteisöissä olisi hyvä saada aikaan tilanne, jossa ”kaikkien tehtävä on opettaa suomen kieltä”, jolloin lähiesimies ja työkaverit voivat omalta osaltaan edistää kielen oppimista. Esimerkiksi työpari, joka on puhelias ja aktiivinen, haluaa opettaa maahanmuuttajataustaista työpariaan ja vastata tämän kysymyksiin, edistää samalla myös suomen kielen taitoa.

”Ja me ollaan katsottu monta kertaa, että ne on olennaisia joka tapauksessa, että se kouluttaja käy siellä työpaikalla ja syntyy se yhteys sen työympäristön ihmisten kanssa. Että siinä vois syntyä tällöisiä vertaisperehdytyksen malleja myös. Että tavallaan sillä työyhteisöllä olisi taitoja myös ohjata, perehdyttää myös tästä kielenopetuksen näkökulmasta tätä opiskelijaa.” (Kielikoulutus, tallenne 52.)

4.2.3 Motivaation merkitys

Kymmenkunta haastateltua katsoin asiakkaan motivaation olevan tärkeä asia suomen kielen oppimisen kannalta. Haastateltujen mukaan tulisi siis löytää ne tekijät, jotka motivoivat maahanmuutta-

jaa. Yhdeksi motivaation lähteeksi katsottiin työn saaminen, joka konkreettisesti osoittaa millaisissa tilanteissa ja millaista kielitaitoa ja sanavarastoa työssä tarvitaan.

”Henkilön oma motivaatiohan se on kaikkein ratkaisevin, että kuinka saada, mitkä asiat motivoivat heitä. Ja silloin, kun he suunnittelevat pitkäaikaista jäämistä Suomeen ja työelämään siirtymistä, niin silloin on hyvä motivaatio. – – Jos ei ole pitkän-tähtäimen suunnitelmaa Suomeen jäämisestä tai työelämään siirtymisestä, niin silloin ei välttämättä aina ole niin hyvä se motivaatio – – jos pystytään tarjoamaan vaikka työharjoittelupaikka, se heti motivoi, koska monellakin on sellainen ajatus, että he eivät koskaan töihin pääsekään. Ja sitten, jos ne pääsee työharjoittelupaikkaan, missä tarvitsee sitä kieltä, tulee erilainen motivaatio harjoittaa sellaista sanastoa tai kieltä, mitä siellä työssä tarvitaan.” (Työelämään valmentavat ja ammatilliset koulutukset, tallenne 5.)

”Näkisin, että heidät pitäisi pyrkiä – – laittamaan ensin, varhaisemmassa vaiheessa tonne mahdollisesti työelämään – –. Ne saattaa käydä kolmekin kielikurssia putkeen ja okei siellä opetetaan, kerrotaan, miten suomea puhutaan. Sitten, kun ne menee tuonne työelämään, niin ne alkaa vasta sitten ymmärtämään, mitä se tarkoittaa ihan oikeasti. – – Sitten vasta, kun se tulee käytännön kautta, sen ymmärtää huomattavasti paremmin, mitä asioita tarvitaan ja mitä asioita ei tarvita. Eli se, että jos edestä ohjataan ja kerrotaan suomen kielen jotakin kielioppia tai muuta, niin en näe siinä mitään pointtia ennen kuin maahanmuuttaja ymmärtää sen, et minkälaisessa tilanteessa sitä tarvitaan, minkälaista sanastoa tarttisi saada. – – Kun he ymmärtää sen taustan sieltä, minkälaisia tilanteita tulee, – – niin he ymmärtää paremmin sen opiskelunkin ja pystyy poimimaan sieltä. Että se motivaatio on sitten huomattavasti korkeampi siinä vaiheessa. Että mun mielestä – – hän on huomattavasti vastaanottavampi sille opetukselle, kun hän tietää minkälaisia tilanteita tulee ja minkälaisissa tilanteissa sitä [kielitaitoa] tarvitaan.” (Työhönvalmennus, tallenne 6.)

Eräissä haastattelussa kuvattiin tilannetta, jossa työvoimapolitiisena toimenpiteenä opiskeltiin linja-autonkuljettajiksi. Maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille oli ennen yhteisen ammatillisen koulutuksen alkamista järjestetty 2–3 viikon jakso, jossa opiskeltiin suomen kieltä. Haastateltava koki maahanmuuttajien motivaation opiskella suomen kieltä olleen erittäin hyvä, koska he tiesivät, että tulevat työllistymään alalle.

4.3 Samankielinen vai sekaryhmä?

4.3.1 Sekaryhmät

Maahanmuuttaja-asiakkaan osallistuminen integroituun toimintaan, ns. sekaryhmiin tuli esiin 21 haastattelussa, jotka koskivat kaikkia eri organisaatiotyyppejä. Suurin osa haastatelluista piti kielellisiä sekaryhmiä positiivisena asiana. Sekaryhmissä toimimisen nähtiin edistävän maahanmuuttajien kielitaitoa ja integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Toisaalta sekaryhmien nähtiin edistävän myös suomalaisten integroitumista maahanmuuttajaväestön kanssa.

”Semmoinen toiminnankuva edellisessä hankkeessa, jossa olen ollut, se oli suunnattu pitkäaikaistyöttömille. Meillä oli jokaisessa ryhmässä, 10–15 hengen ryhmässä 1–2 maahanmuuttajaa. Se oli semmoinen toimiva tapa, että aina kun puhutaan integroitumisesta suomalaiseen yhteiskuntaan, niin ajattelen kuitenkin, että se on kuitenkin vastavuoroinen. Elikkä myös meidän suomalaisten täytyy integroitua taas näihin maahanmuuttajiin. Että tavallaan se ei ole vaan toisinpäin. Että minusta ehkä, että olisi tämmöisiä -- voiko puhua sitten sekaryhmistä tai sitten heterogeenisistä ryhmistä, jossa olisi semmoista luontevaa se kanssakäyminen. Ja minusta meillä oli aika hyviä kokemuksia tällaisista, että tavallaan se ryhmän tuki oli aika suuri kuitenkin tämmöselle maahanmuuttaja-asiakkaalle, kun oli sitten kantaväestöä. Ja sitten semmoista asennemuokkausta kuitenkin niinku kantaväestöön. Semmoisen mä näen niinku toimivana tapana.” (Työllistämishanke, tallenne 4.)

”Monet haluais, että ammatilliset koulutuksetkin toteutettais niin, että olisi esimerkiksi lähihoitajakoulutus tai logistiikkakoulutus maahanmuuttajille. Mutta me ollaan jotenkin mietitty niin ja katsottu tuloksia, että semmoset ryhmät, jossa on sekä maahanmuuttajia että suomalaisia, heitä kaikkia yhdistää vaan se, että on aikuisia opiskelijoita, he haluaa ammatin, niin siinä tulokset on parhaimpia. Se pitää myös yllä sitä niin, että se suomen kieli on ainut yhteinen kieli. Siinä monesti saattaa tulla, että ruvetaan kovasti työstämään niitä asioita vaan niillä omilla kielillä. Mutta kun siellä on osa suomenkielisiä ja opetus on tietysti kaikki suomeksi, niin meidän mielestä se palvelee sitä kielen oppimista myös paremmin.” (Ammatillinen koulutus, tallenne 14.)

”Ja työryhmissä tai näissä porukoissa, missä maahanmuuttajat on, niin siellä on aina suomenkielisiä mukana eli nää on monikulttuurisia nää työryhmät. Ja silloin se oikeestaan aika pitkälle pakottaakin sitte opettelemaan suomen kieltä. Sekaryhmät on

meillä todettu hyväksi käytännöksi. Että on kantasuomalaisia ja sitten muita.” (Työvalmennus, tallenne 40.)

”Semmoisen asian sanoisin, kun on ollut maahanmuuttajia omana ryhmänä. Ja sitten toisaalta näitä ryhmiä, joissa maahanmuuttaja on integroituna. Että kyllä se tämä jälkimmäinen on kaikin puolin paljon hedelmällisempi. Siinä tulee monipuolisempaa integroitumista molempiin suuntiin.” (Työpaja, tallenne 38.)

Kuntoutuskursseista todettiin kuitenkin, että heikko suomen kielen taito estää maahanmuuttajataustaisen asiakkaan osallistumisen ohjelmaan sisältyviin ryhmämuotoisiin osiin tai osallistumisesta seuraa turhautumista, koska ryhmäkeskustelun sisältöä ei ymmärretä. Tällöin myös vertaistuki jää puuttumaan ja maahanmuuttaja-asiakas jää ryhmässä helposti ulkopuoliseksi.

Neljän haastateltavan mukaan suomen kielen taitotaso vaikuttaa siihen, kannattaako olla sekaryhmiä vai omia ryhmiä maahanmuuttajille. Eräs kielikouluttaja sanoi, että esimerkiksi ryhmämuotoisia kuntoutuskursseja ajatellen sekaryhmät saattavat olla varsin haasteellisia. Toisaalta haastatellun mukaan realismia on se, että sekaryhmiä tulee olemaan yhä enemmän ja palveluissa tulisi muokata toimintatapoja ja sisältöjä siihen suuntaan, että ne palvelevat sekä suomalaisia että maahanmuuttajataustaisia asiakkaita. Selkokieli, avainsanojen tarjoaminen ja termien avaaminen voivat hyödyttää muitakin kuin maahanmuuttajataustaisia.

”Tietysti tää ammatillinen kuntoutus... niin – – kyllä suomen kielen opettajana näkisin, että siitä, että selkokielistetään materiaalia, niin siitähän hyötyy kaikki. Sekä suomalaiset että maahanmuuttajat. Ja sellainen varmasti pystytään tekemään, nää opettajat pystyy sen tekemään, mitä heillä näitä ryhmäpäiviä on. Mutta kyllähän tietysti, että jos maahanmuuttajat on siellä suomalaisten kanssa samoissa ryhmissä ja sitten näähän on varmaan semmoisia, että siellä on näitä ryhmäpäiviä ja näitä työpajapäiviä, näitä työssäoppimisjaksoja. Siellähän ois hirveen hyvä, että maahanmuuttajille näiden työpajapäivien sisään laitettaisiinkin, että olisi tällaista suomi toisena kielenä opetusta. Että olisi siihen erillinen kurssi tai miten sitä nyt sanois. Mutta, jos on vaikka työpajapäivä kuusi tuntia, niin olisikin siitä vaikka ei joka päivä, mutta ois kuitenkin jonkinlainen S2-kurssi siinä, sivussa kulkisi. Että hän olisikin siinä työpajalla vaan 4 tuntia ja ois määrättyinä päivänä aina kaksi tuntia sitä suomen kielen opetusta. Ja sitten muutenkin, että suomen kielen opettaja, varsinkin, jos niitä maahanmuuttajia olisi enemmän siinä ryhmässä, voisi olla tiiviimmin sitten siinä mukana.

”Että käydä siellä pajalla ja olla mukana ja opiskella siinä yhdessä sanoja ja sanastoa ja näin.” (Luku- ja kirjoitustaidon koulutus, työpaja, tallenne 8.)

Pari kielikouluttajaa arvioi lisäksi, että eri palveluissa ollaan enenevässä määrin siirtymässä kielellisiin sekaryhmiin, mutta on vaikea arvioida onko samankielinen vai sekaryhmä parempi vaihtoehto. Parhaimmillaan – mutta ei välttämättä – sekaryhmä tukee maahanmuuttajan suomen kielen oppimista. Lopputulokseen vaikuttaa se, miten ryhmä suhtautuu maahanmuuttajaan eli ottaako se hänet jäsenekseen. Organisaatio oli esimerkiksi järjestänyt työpaikkakoulutuksia esimiehille ja työkavereille monikulttuurisuudesta ja siitä, miten työyhteisö voi tukea maahanmuuttajan kielitaidon kehittymistä. Toinen haastateltavista mainitsi kuitenkin haasteeksi sen, miten monimuotoinen työyhteisö ”kauniina ideana” käytännössä toteutuu, sillä ihminen yleensä omaksuu asioita vasta silloin, kun itse tarvitsee niitä.

4.3.2 Samankieliset

Sangen vaihtelevia näkökantoja samankielisistä palveluista oli 29 haastattelussa. Toiset olivat sitä mieltä, että samankielisiä ei saisi olla lainkaan toiminnassa yhtä aikaa, toiset näkivät samankielisten asiakkaiden voivan toimia toistensa apuna selvittäessä eri käsitteitä. Jotkut taas näkivät samankielisten mukana olon olevan haitallista suomen kielen oppimisen kannalta, mutta hyvä asia turvallisuuden tunteen kannalta.

Vastaajista parikymmentä oli sitä mieltä, että samankielisiä ei tulisi olla mukana toiminnassa yhtä aikaa, ainakaan kovin monta. Mielenpiteet samankielisten sopivasta määrästä vaihtelivat. Osa oli sitä mieltä, että toiminnassa ei saisi olla kahtakaan samankielistä maahanmuuttajaa, osa mainitsi, että kaksi tai kolme samankielistä ei haittaa. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että neljä samankielistä työpaikalla oli liikaa. Useat vastaajista sanoivat, että he pyrkivät sijoittamaan samankielisiä maahanmuuttajia eri työtehtäviin, jotta välttyttäisiin siltä, että asiakkaat keskustelevat vain omalla äidinkielellään.

”Yksi asia, mitä yritetään, ettei samassa paikassa, samalla työosastolla ei olisi kahta samaa kieltä puhuvaa maahanmuuttajaa, koska silloin se menee helposti siihen, että se työkieli heillä vaihtuu sitten omaksi kieleksi. Et mieluummin niin, että on sitten vaikka ihan eri paikoissa ja joilla ei olisi yhteistä kieltä, mutta tietysti monilla on englanti, et moni puhuu englantia jonkin verran ja sitten se suomen... et meillä ihan puututaan siihen, että meillä se työkieli on suomi ja se on niin tärkeä asia, että työssä

harjoitellaan suomea. Että sitä pyritään kaikin tavoin vahvistamaan.” (Työpaja, tallenne 46.)

Osassa haastatteluista todettiin, että samankielisten mukana olo saattaa olla haitallista suomen kielen oppimisen kannalta tai että samankieliset saattavat muodostaa oman ryhmän, jolloin mahdollisuus suomen kielen oppimiseen vähenee. He kuitenkin näkivät samankielisten mukana olon olevan myös hyvä asia esimerkiksi turvallisuuden tunteen vuoksi tai sen vuoksi, että paremmin suomea osaava voi toimia esimerkiksi apuna selvitettäessä suomen kielen käsitteitä. Toinen samankielinen maahanmuuttaja voi myös jakaa ja kertoa omia kokemuksiaan ja siirtää tietoaan toiminnasta toiselle.

”Ja sitten mun mielestä siinä nyt on ollu kahtakin käytäntöä, mutta ehkä enemmän on painotettu sitä, että ei välttämättä olis samassa työpaikassa monta samaa kieltä puhuvaa sen ihan suomen kielen oppimisen kannalta. Että se on, mutta kyllä on myöskin sitten meillä ollu niitäkin, riippuu vähän tilanteesta. Et kokoonpanopuoleksa meillä oli useampikin samasta maasta. Tietysti heitä tukee tietyllä tavalla sekin asia, että se on vähän kaksipiippuinen juttu. Että toisaalta sitten he saavat semmosta henkistä tukea toisilta siinä, että voi olla aika jännittäväkin tilanne, kun vieraasta maasta tulee niin. – – Mutta sitten on tosiaan niitä, jotka haluais puhua vaan, sekin on ymmärrettävää, että sitä äidinkieltäkin pitää saada puhua työelämässäänkin jonkun verran. Sekin on hyvin tärkeää heille henkisesti. Mutta et ei jatkuvasti oo työparina toinen samaa kieltä puhuva, niin se voi kyllä aiheuttaa aikamoisia ongelmiaakin.” (Työpaja, tallenne 34.)

Muutama haastateltu oli sitä mieltä, että samankielisten mukana olo ei vaikuttanut toimintaan. Josakin toiminnassa hyvä suomen kielen taito oli johtanut siihen, ettei ryhmäytymistä kielen perusteella ollut tapahtunut. Kaksi haastateltavaa oli sitä mieltä, että samankielisten mukana olo on pelkästään hyvä asia.

”Päinvastoin, eduksihan se on, että yksi hoksaa enemmän ja kun tehdään joku tilanne, toinen saa selittää toiselle ja kolmannellekin, mitä se tarkoittaa ja he voivat keskenään keskustella siitä. Se on rikkaus. Ja se on ikään kuin voimavara, jos on vaikka kolme [samantaustaista].” (Valmentava ja ammatillinen koulutus, erityisoppilaitos, tallenne 37.)

Kaksi valtakunnallisessa hankkeessa mukana ollutta haastateltavaa mainitsi, että suomen kielen oppimisen kannalta olisi hyvä, että toiminnassa ei ole paljon samankielisiä yhtä aikaa. Tosin koko päivän

kielikylpy on asiakkaalle usein rasittava kokemus ja sen takia olisi tärkeää, että esimerkiksi taukojen aikana pääsisi juttelemaan omalla äidinkielellään. Toisaalta, jos työnteon lomassa ei ole mahdollista kuulla suomen kieltä ja keskustella suomeksi, olisi taukojen aikana hyvä sekä kuulla että puhua suomea. Oleellista on, että asiakasta aktivoidaan käyttämään suomen kieltä mahdollisimman paljon.

”Ollaan mietitty tässä, että täällä on työkieli suomi eli suomea pitää puhua. Että se on oikeesti ihan hirveän raskasta sille maahanmuuttajalle, että se puhuu pelkästään suomea, et koko päivä. Että se on ihan järkyttävän raskasta. Että onko niin paha, jos vaikka ruokiksella saa sen kaverin kanssa vaihtaa muutaman sanan sillä omalla äidinkielellään ja sitten taas jatkaa sitä suomen kieltä. Että niinku tämmöstä sieltä, joutuu vähän harkitsemaan uudelta kantilta näitä juttuja.” (Tallenne 30.)

5 Suomen kielen taidon merkitys palvelun toteutuksessa ja muussa toiminnassa

Haastattelussa kysyttiin, oliko maahanmuuttajien kielitaidon puute ollut jollain tavalla ongelma tai este palvelussa tai palvelun jatkossa. Kysymykseen vastasi 50 haastateltua. Ongelmat tai esteet todettiin haastatteluissa ennemminkin haasteiksi tai hidasteiksi tai aiheuttaneen lisätyötä, mm. siksi ettei tulkin käyttö ole katsottu käytännössä mahdolliseksi.

”Ollaan jouduttu tilanteisiin, että oltais muuten ehkä suositeltu työkokeilua tai työhönvalmennusta, mutta on todettu, että se kielitaito on niinku esteenä, kun siellä taas ollaan siellä meidän työpajoilla 6 tuntia päivässä ja siihen ei ole mahdollisuus sitä tulkkia saada mukaan koko ajaksi. Niin se voi olla esteenä sitten, et pystyy osallistumaan semmoseen.” (Kelan ammatillinen kuntoutus, tallenne 20.)

Suurimmaksi ongelmaksi tai haasteeksi nähtiin maahanmuuttajien työllistyminen avoimille työmarkkinoille, jonka mainitsi noin puolet haastatelluista. Useassa haastattelussa tuli esiin myös se, että kielitaidon puutteen lisäksi tai sijasta työllistymiseen liittyy kulttuurisia tekijöitä, jotka tulisi ottaa huomioon.

”Työhönvalmennuksessa heikko kielitaito on usein ongelma, jos tulkkia ei ole käytössä. Ongelma sillä tavoin, että molemmin puolin jää saamatta tai kertomatta tärkeää tietoa, joka auttaisi asiakkaan ja järjestelmän tuntemusta sekä veisi kohti palvelun tavoitetta. Lisäksi heikko kielitaito estää tai hidastaa työhönvalmennuksen tavoitteen

saavuttamista eli työllistymistä (ihan kaikilla aloilla ei tosin suomen kielen taito ole vaatimus). Kielitaidon puutteen lisäksi kulttuurien erilaisuus on olennainen haaste palvelun onnistumiselle: on vaikea viestiä esim. suomalaisen työkulttuurin vaatimuksista ja mahdollisuuksista, jos asiakkaan kielitaito ja kulttuurin tuntemus on heikko. Tuntuu, että suomen kielen taito on avain liian moneen asiaan.” (Työhönvalmennus, tallenne 3.)

Työtoiminnassa tai työllistymisessä useimmin mainittiin työturvallisuuteen liittyvät tekijät. Työosastoilla voi olla laitteita, joiden käyttö saattaa aiheuttaa vaaratilanteita, mikäli työturvallisuusohjeita ei ole ymmärretty.

”Työturvallisuus: ei voi laittaa esim. puupuolen työkoneita käyttämään, jos ei ymmärrä käyttöohjeita. Keittiössä: reseptien lukeminen ei onnistu, oltava toinen joka osaa lukea. – – Yksilövalmennuksessa ajoittain haastetta saada asioita ymmärretyksi.” (Työpaja.)

Osa haastatelluista totesi, että puutteellinen suomen kielen taito ei ole ongelma heidän toiminnassaan, vaan maahanmuuttajien työllistymisessä, työnhaussa, asioidessa muissa virastoissa tai ammatilliseen koulutukseen pääsyssä. Muutamassa kuntouttavan työtoiminnan yksikössä todettiin työyhteisöjen olevan hyvin vastaanottavaisia erilaisille ihmisille, ja myös se, että palvelussa pystyttiin käyttämään hyvin aikaa maahanmuuttaja-asiakkaan ohjaamiseen, näytti vaikuttavan pärjäämiseen.

”Se ei meillä oo täällä ongelma, kun meillä on kyllä aikaa sitten asiakkaan kanssa keskustella ja sitä ymmärtämystä saada aikaan, että ymmärretään. Että toisilla on tosi huonokin kielitaito, ja monella on rohkeuden puute käyttää sitä vähäistä suomen kielen jo hankittua taitoa. Että meillä se täällä ei ole ongelma, meillä on hyvin aikaa käyttää perehdytykseen työkuntoutumisessa. Mutta sitten niinku työllistymisen osalta, kun lähdetään niinku avoimille työmarkkinoille sitte asiakasta, niin siinä on monesti se ongelma ollut. Että kyllä niinku tässä kuntoutusvaiheessa se toimii ja menee, mutta siinä sitten pitää miettiä, että missä sitä kielitaitoa vielä sitten kartuttais ja muuta. Ja kirjoittamisen ongelmat ja muut, mitkä tulee sitten niin.” (Tallenne 42.)

Muina ongelmoina tai esteinä mainittiin muun muassa vaikeudet asioiden käsittelyssä, väärinymmärrykset ja vaikeudet työnhaussa, jotka usein pohjautuvat puhelinkontakteihin ja sähköisiin palveluihin. Lakisääteiset toiminnot, työnantajan ja työntekijän velvollisuudet, voivat olla myös vaikeita ymmärtää. Eräs haastateltava kertoi, että organisaatiossa järjestetään runsaasti erilaisia sisäisiä kou-

lutuksia, mutta niihin osallistuminen on ollut vähäistä, koska niiden tarkoitusta ja tavoitetta ei ole asiakkaille riittävästi selvitetty.

”Sitten, kun mennään tuonne yksilövalmennuksen puolelle, tulee velkaneuvontaa, sitten tullaan ensiapukoulutukseen, hygieniapassia, tulityötä, työturvallisuuskorttia, palvelua kotiin -passi, märkätyösertifiikaatit, trukkikortit. Eli kun ajatellaan näin laajaa, mitä viime vuonna ollaan toteutettu, on sisäistä koulutusta, niin kyllä [maahanmuuttajista] äärimmäisen moni ei osallistu. Ja sitten se, että kun on ammattimaisia kouluttajia ulkopuolelta, niin onko ymmärretty asia juuri silleen, kun se on sanottu. Koska suomalaisillekin – – nää on semmoisia käsitteitä, että näitä on hirveen vaikea heidänki sisäistää. Että se pitää avata, avata, avata.” (Tallenne 45.)

Eräs haastatelluista kertoi, että maahanmuuttaja-asiakkaat saattavat tuoda saamiaan päätöksiä, kuten toimeentulotukipäätöksen, mukaan työpaikalle, koska ovat tarvinneet palveluntuottajan apua päätöksen sisällön ymmärtämiseksi. Työhaastatteluissa vaikeuksia voi puolestaan tuottaa se, että maahanmuuttaja ei mahdollisesti ymmärrä, jos asiaa ei kysytä selkeällä kysymyksellä, vaan kysymys ikään kuin piilotetaan lauseen sisälle. Eräs hankkeessa työskentelevä työhönvalmentaja näkikin työhaastattelussa tehtäväkseen kääntää kysymyksen maahanmuuttaja-asiakkaalle ymmärrettävään muotoon.

Joidenkin haastattelujen sanomana oli, että maahanmuuttajat pärjäisivät erilaisessa työtoiminnassa hyvin, vaikka suomen kielen taitoon liittyviin asioihin ei ollut kiinnitetty juuri lainkaan huomiota. Tällaisissa yksiköissä lähdettiin siitä, että maahanmuuttaja-asiakkaat toimivat muiden rinnalla ja että yritteliäisyydellä pääsee pitkälle. Myös työtehtävien käytännönläheisyys ja ensisijassa suorittavat työtehtävät vaikuttivat haastateltujen mukaan tehtävissä pärjäämiseen, vaikka suomen kielen taito olisi ollut heikkokin. Haasteita ei siis välttämättä ollut työn suorittamisessa, vaan esimerkiksi erilaisissa arviointitilanteissa.

Kaiken kaikkiaan maahanmuuttajien suomen kielen taito oli aiheuttanut monenlaisia haasteita toiminnan ohjauksessa. Monet mainitsivat kuitenkin, että maahanmuuttajat pärjäävät heidän palvelusaan hyvin, haasteista huolimatta.

”Että heillä on selkeästi tällainen tarve pärjätä, on niin paljon suurempi, että tietyllä lailla, jos sanois, että motivaatio tehdä jotain on hyvin korkea, niin sitten vaikka olis jotakin handicappejakin, niin kyllä he pärjäävät täällä meillä. Mutta kerron vielä, että tiedän, että olemme hyvin erikoinen työpaikka. Että on paljon yrityksiä, jossa se missään tapauksessa homma ei toimit.” (Työhönvalmennus ja työkokeilu, tallenne 28.)

6 Organisaatioiden kulttuurinen osaaminen

Yksi haastatteluteema oli, kiinnitetäänkö organisaatiossa huomiota henkilökunnan kulttuuriseen osaamiseen. Analyysissa oli mukana 41 vastausta, joista 34:ssä vastaus oli myönteinen, osan mielestä tavalla tai toisella riittämätön. Jatkokysymyksenä selvitettiin millä tavoin kulttuuriseen osaamiseen kiinnitetään huomiota. Yleisin vastaus oli, että organisaatiossa keskustellaan asiakkaiden ja/tai henkilökunnan kanssa kulttuureihin liittyvistä asioista. Keskustelua oli käyty myös lähettävän tahon kanssa heidän toiveistaan.

”Joo, kyllähän se on sellainen asia, mistä keskustellaan, kun on maahanmuuttaja-asiakkaita. Että mitään varsinaisia koulutuspäiviä ei ole ollut, mutta kyllä itsellä on se kokemus, että asioista keskustellaan työporukan kesken. Esimerkkinä tulee nyt mieleen [asiakkaat], jotka haluavat pitää sen rukoushetken useamman kerran päivässä. Että näistä keskustellaan, että miten nämä järjestetään päivän aikana ja ovatko ne yleensä mahdollisia. Lähinnä tuon TE-toimiston kanssa on sitä pyritty sitä yhteistyötä tekemään, että mikä se heidän toive on. Onko se ajatus siellä taustalla, että pyritään sopeuttamaan tähän suomalaiseen kulttuuriin, että ei välttämättä työpaikallakaan aina ole mahdollista sitä rukoushetkeä pitää sitten, jos työhön lähtee. Että niinku tavallaan katsotaan vähän sen mukaan näitä juttuja. Että, jos on jotain yhteisiä ruokailuja tai muita vaikka ollut, niin aina on näitä ruokavalioasioita ja tällöisiä, että niistä on ollut puhetta.” (Työnhakuvalmennus, työhön ja koulutukseen ohjaava koulutus, tallenne 3.)

”Miten mä sanoisin... Valtaosa meidän asiakkaista on kuitenkin kantasuomalaisia, kantaväestöä. Hirveällä panostuksella sitten tähän maahanmuuttajatyöhön, tää on aina resurssikysymys. Erilaiset kulttuurit on, että ne erityispiirteet huomioidaan ja siinä on nämä paikalliset hankkeet olleet sitten apuna, että sieltähän tulee se viesti, mikä on minkäkin uskoinen ja mitä kysymyksiä siellä otetaan huomioon. Niin he on ollu arvokas apu meille. Ja sitten muutenkin tää monikulttuurisuus on arvossa, keskustelua on käyty strategiatyössä henkilöstön kesken. Ja meillä ei suvaita sitten tuota minkäänlaista ihmisten arvottamista ihonvärin, kielitaidon, vian, haitan tai vamman takia. Nää vika, haitta ja vammahan on meille jo itsestään selviä, kun täällä on vajaa-kuntoisia, niin se on mun mielestä itsestään selvää. Meillä on kaikki samanarvoisia asiakkaita.” (Tallenne 25.)

Toinen yleinen vastaus oli, että organisaatiossa on järjestetty koulutusta, muutamassa haastateltujen mukaan kuitenkin hyvin vähän. Parissa organisaatiossa kulttuuriseen osaamiseen kiinnitettiin huomiota pyrkimällä rekrytoimaan kielitaitoisia työntekijöitä. Yksi kielikouluttaja totesi, että organisaatiossa on kehitetty monikulttuurisuusohjelmaa.

Haastateltavilta kysyttiin myös, ovatko he saaneet ohjausta tai koulutusta siihen, miten maahanmuuttajan suomen kielen taitoa voidaan edistää. Asiaa kysyttiin 42 haastateltavalta ja analyysiin otettiin mukaan 38 vastausta. Muutama kielikouluttaja kertoi antavansa vinkkejä ja materiaalia siihen, miten palveluissa pystytään toimimaan selkeällä suomella. Yksi kielikouluttaja totesi, että työpaikkaohjaajille on aiheesta koulutuksia, mutta toiminta ei ole vielä kovin järjestäytyneitä ja sitä tulisi vielä kehittää. Kun analyysistä rajattiin pois kielikouluttajat, kaikkiaan yhdeksän haastateltua kertoi saaneensa ohjausta maahanmuuttaja-asiakkaan suomen kielen taidon edistämiseen, 26 ei ollut saanut ohjausta lainkaan.

”Ei. Se on ihan black out.” (Työvalmennus, palkkatuki, tallenne 45.)

”Ei suoranaisesti voi laittaa ohjauksen alle. Mutta oma-aloitteisesti ollaan näiden kurssseja pitävien tahojen kanssa sellaisia verkostopalavereja pidetty ja sitä kautta tulee lisätietoa, että saadaan linkkejä ja materiaaleja. Saadaan tietoja, mutta ehkä ei voi laittaa ohjauksen alle.” (Maahanmuuttajien työhönvalmennus, tallenne 7.)

Pari työvalmennusta järjestävää palveluntuottajaa oli asiaa kysyttäessä kiinnostunut mahdollisuudesta saada ohjausta asiakkaitten suomen kielen vahvistamiseen. Haastateltujen mukaan olisi hyvä idea, jos tällaista palvelua voisi jostakin hankkia ja että tällaista ohjausta kyllä kaipaisi. Kaivattiin myös opastusta mistä löytää tietoja eri kulttuureista ja tavoista.

”Ja toinen on ihan kulttuureihin liittyvää, mitä ne kyllä sano siellä hankkeessakin, että heiltäkin on pyydetty semmoista opasta, että mikä on tyypillistä kellekin kulttuurille ja minkämaalaisille ja näin. – – kun meitä suomalaisiakin, on niin paljon erilaisia ihmisiä. Että yksi tykkää tästä ja toinen toisesta, että ei voi niinku sanoa, mikä on yleistä edes. Mie ymmärrän sen, mutta silti kaipaisin jotain yleispätevää opasta, että pystys pikkasen kattoon jotain. No vaikka meillä oli vappujuhlat täällä meidän pajoilla ja sitten meillä oli trubaduuri, joka soitti ja laulo. Ja sitten osa porukasta tanssi. Ja kovasti yritettiin pyytää joitakin miehiä tanssimaan sitten siihen porukkaan. Niin he olivat vaan, niinku, että he eivät tanssi, ei tanssi, ei. Näki, että he olisivat halunneet tanssia, mutta eivät vaan voineet tulla tanssiin ennen kuin meidän yhteistyökumppa-

ni, joka näitä keskustelupiirejäkin veti, niin hän sanoi, että hei, tän maalaiset eivät voi tanssia naisten kanssa. Että siellä tanssii miehet vaan keskenään. Tuli sellanen olo, että voi kun tänkin ois tienny. Tämmösiä tulee niinku koko ajan. Et niinku on niin paljon asioita ja niin paljon eri kulttuureja ja niin paljon eri tapoja niissä kulttuureissa ja tämmösiä sääntöjä. Et joku semmonen opas, kun olis, mistä pystyis tarkistaan. Et sitten ei tulis tommosia hölmöjä tilanteita.” (Työhönvalmentaja työpajalla, tallenne 30.)

Mainittiin myös, että suomen kielen opettaja voisi esimerkiksi olla tukena selventämässä käsitteitä ja helpottamassa polkua. Myöhemmin suomen kielen opettajan tukea ei välttämättä enää tarvitsisi, kun käytännöt tulevat tutummaksi maahanmuuttajaa ohjaavalle. Tämä kuitenkin vaatii ohjaajan tai valmentajan halua laajentaa osaamistaan.

”No meillä on puhuttu paljon, kun ollaan itsekin kovasti mietitty, miten kehitetään maahanmuuttajien pääsyä ja pärjäämistä siellä ammatillisissa opinnoissa, niin ollaan pohdittu paljon ja jossain määrin toteutettukin sitä, että tavallaan siinä ammattiopettajan tukena on esimerkiksi suomen kielen opettaja, jolloin niinkun he voi vaihtaa niitä kokemuksia ja silloin suomen kielen opettajalla on ehkä tiettyjä vinkkejä siihen, että ne voi olla ihan yksinkertaisia, että okei, tää työohje kannattaa puhua vähän rauhallisempaan tahtiin, toiseen kertaan. Voi kuulostaa yksinkertaiselta, mutta ne ei oo kaikille selviä. Että se voi olla tosi pieniä asioita, joidenkin työohjeiden selkokielistämistä, joidenkin asioiden ymmärtämisen toistamista, ehkä kuvien käyttämistä. Meillä on esimerkiksi tehty tuonne LVI-puolelle tämmöisien eri putkiosien tämmöisiä isoja tauluja, missä on konkreettisesti kiinnitettynä se osa ja sen osan nimi suomeksi alla, jolloin niitä voi harjoitella niin, että oikeasti näet ne tavarat ja pystyt harjoittelemaan sitä sanastoa. Ja sitten, jos on jotain teoriapainotteisempaa, niin ihan saa tehtävät etukäteen ja niitä voi käydä läpi ja niitä voidaan selkokielistää esimerkiksi. Ja paljon on varmasti semmoista, mitä ei nyt osaa sanoa. Mutta ehkä tärkein on se yhteistyö, että tota suomen kielen opettaja on ollut tukena siinä ammatillisessa opiskelussa, jolloin saattaa olla, että kun menee vähän aikaa, niin ne käytännöt tulee tutummaksi sinne ammatilliselle opettajalle, jolloin sitä suomen kielen opettajaa ei enää välttämättä tarvita. Koska sitten usein se on semmoista substanssiosaamista. Mutta se vaatii myös sitä ohjaajan kiinnostusta, että haluaa opiskella ja laajentaa osaamista.” (Ammatillinen koulutus, tallenne 48.)

Eräissä haastattelussa painotettiin eri kulttuureja koskevaa tietämystä ja pidettiin tärkeänä, että asiakkaan kanssa keskustellaan mitä erilaiset asiat tai toiminnat tälle merkitsevät, ja toisaalta tunnistaa

niitä tekijöitä, jotka ohjaavat omaa ajattelua. ”Emme voi olettaa, että tietystä kulttuurista tai uskonnosta tuleva ehdottomasti käyttäytyy niin kuin yleisesti kyseisestä kulttuurista tulevasta ajatellaan.” Haastatellun mukaan esimerkiksi valmentajien tulisi ottaa työskentelyssään huomioon kulttuurisensitiivinen työote.

”Ja sitä pitää aina kysyä ja sitten toisenlaisesta taustasta tulevan henkilön kanssa pohdita, että mihin tää minun käsitykseni maailmasta ohjaa vuorovaikutuksessa. Et sen tyyppistä ehkä mun mielestä tarvitaan. Semmosta kulttuurisensitiivistä työskentelytapaa.” (Tallenne 47.)

7 Pohdinta ja johtopäätökset

7.1 Pohdinta

Maahanmuuttaja-asiakkaiden suomen kielen taitoon liittyvät haasteet oli osassa haastatelluista organisaatioista kohdattu – niiden toiminnan sisällöstä riippumatta – pyrkimällä ensisijaisesti käyttämään suomen kieltä. Tämä oli toteutettu joko liittämällä toimintaan varsinaista suomen kielen opetusta tai muuta kielivalmennusta tai soveltamalla toiminnassa selkokieltä sekä erilaisia käytännön työskentelyyn liitettyjä ratkaisuja kuten suomen kielen oppimisen apuvälineitä ja työparityöskentelyä. Asiointi- tai muuta tulkkia oli käytetty useimmin työllistymispalveluissa ja kuntoutuspalveluissa, yleensä erilaisissa arviointitilanteissa.

Suomen kielen opetus tai suomen kielen opettajan osallistuminen toimintaan muissa kuin koulutusorganisaatioissa oli haastatteluaineistossa kuitenkin melko harvinaista. Suomen kielen opetusta järjestettiin vain kymmenessä lähes neljästäkymmenestä haastatteluun osallistuneesta kuntoutusorganisaatiosta, sen sijaan erilaisia kielen oppimisen apuvälineitä käytettiin useammin – noin kahdessa kolmesta organisaatiosta - ja selkokieltä noin puolessa kuntoutusorganisaatioita. Työllistymisen tukipalveluissa kielen opetusta järjestettiin kolmessa kymmenestä haastatteluun osallistuneesta organisaatiosta, erilaisia apuvälineitä neljässä ja selkokieltä haastattelujen mukaan kaikissa organisaatioissa. Lisäksi on syytä ottaa huomioon, että haastatteluun valittuja organisaatioita oli alun perin kaikkiaan 78, joista 18 karsiutui jatkovaiheista siitä syystä, ettei niissä kiinnitetty suomen kielen oppimiseen huomiota, vaan käytettiin tulkkipalveluita, asiakkuuden edellytyksenä oli tietty kielitaito- taso tai heikosti suomea osaavat ohjattiin ensin kielikurssille.

Maahanmuuttaja-asiakkaiden puutteellinen suomen kielen taito todettiin monissa haastatelluissa organisaatioissa palvelun toteuttamisen kannalta ongelmalliseksi tai haasteeksi erityisesti silloin, kun esimerkiksi tulkin käyttö ei ollut mm. työhönvalmennuksen tai muun ammatillisen kuntoutuksen yhteydessä käytännön syistä mahdollista. Moni haastateltu totesi, että kielitaito vaikutti ennen kaikkea asiakkaan mahdollisuuksiin työllistyä avoimille työmarkkinoille, ja sen katsottiin olevan ongelma myös ammatilliseen koulutukseen pääsemisessä sekä asiointitilanteissa.

Noin puolessa haastateltuja organisaatioita oli tavalla tai toisella kiinnitetty huomiota henkilöstön kulttuuriseen osaamiseen. Harvoin oli kuitenkin ollut kyse näitä kysymyksiä koskevasta varsinaisesta koulutuksesta, yleensä oli käyty vain keskustelua henkilöstön kesken eri kulttuureihin liittyvistä asioista. Asiakkaiden suomen kielen taidon edistämistä tai sen huomioon ottamista koskevaa koulutusta oli järjestetty vain muutamassa organisaatiossa.

Tulosten tulkinnassa on syytä ottaa huomioon, että haastateltujen joukko ei perustu kaikkia tutkimuksen kannalta relevantteja kuntoutus-, työllistymis- tai koulutuspalveluja koskevaan edustavaan otokseen, vaan kyse on ns. mukavuus- tai tarkoituksenmukaisuusotoksesta (*convenience sample*, esim. Robson 1994), joten haastatelluissa esiin tulleet tiedot ja näkökulmat eivät ole yleistettävissä kaikkiin kyseisillä aloilla toimiviin organisaatioihin.

Haastatteluun osallistujilla oli melko yhteneväinen käsitys maahanmuuttaja-asiakkaan ohjauksen hyvistä käytännöistä. Monen haastatellun mukaan toimiva tapa oppia suomen kieltä olisi liittää kielen opetus tai muu kielivalmennus työhön ja toimintaan ja soveltaa toiminnallisia opetusmenetelmiä. Myös asiakkaan taustan huomioonottaminen, yksilöllinen toimintaote ja motivaation vahvistaminen nähtiin tärkeinä tekijöinä kielen oppimisen näkökulmasta. Ryhmämuotoisessa kielenopetuksessa korostettiin toiminnallisen työotteen ohella mm. sopivia ryhmäkokoja sekä ajallisesti sopivan mittaisia opetuskertoja. Todettiin myös, että jos ns. luokkaopetusta järjestetään, sillä olisi hyvä olla kiinteä yhteys, myös fyysinen läheisyys, varsinaiseen kuntoutus- tai valmennustoimintaan.

Jonkin verran vaihtelevia olivat käsitykset samankielisten tai ns. sekaryhmien toimivuudesta organisaation palvelutoiminnassa. Samankielisten palveluiden todettiin tarjoavan vertaistukea, mutta toisaalta voivan haitata suomen kielen oppimista. Suuri osa haastatelluista piti kielellisiä sekaryhmiä hyvänä ratkaisuna, koska niiden katsottiin edistävän maahanmuuttaja-asiakkaan kielitaitoa ja integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Toisaalta todettiin, että heikosti suomea osaavien saattaa olla vaikea osallistua esimerkiksi kuntoutuskursseihin usein sisältyviin keskusteluryhmiin, koska ryhmäkeskustelun sisällön seuraaminen tai ymmärtäminen voi olla haastavaa ja niihin osallistuminen asiakkaan kannalta turhauttavaa.

Suomalaisten kuntoutus- ja työllistymispalveluiden työntekijöiden käsitykset – ja osalla myös kokemukset – kielen oppimisesta toimintaan liitettynä eivät juuri eroa muissa maissa käytössä olevista, aiemmin kehitetyistä tai suositelluista toimintamuodoista. Käsitys kielen oppimisen ja toiminnan tai työn yhdistämisestä on yleinen sekä Euroopassa että muissa maahanmuuttajavaltaisissa länsimaissa. Useimmiten näkökulma on kuitenkin ollut työllistymisessä tai työn saannissa, ei niinkään esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalvelujen käytössä.²

McHugh ja Challinor (2011) toteavat Euroopan unionia ja Pohjois-Amerikkaa käsittelevässä katsauksessaan, että tehokkaimpia tapoja on liittää kielen oppiminen työssä tarvittavaan kielitaitoon joko osana laajempaa kotoutumiskoulutusta, liitettynä ammatilliseen koulutukseen, yleisten työssä tarvittavien taitojen harjoitteluun tai työpaikkakohtaiseen koulutukseen. Integraation ja muuttomaan kielen oppimisessa todettiin mm. norjalaisessa tutkimuksessa (Werge-Olsen ja Vik 2012), että kielikoulutuksessa kannattaa käyttää hyväksi osallistujien aikaisempia kokemuksia, tekemällä oppimista ja tavoitteellista toimintaa. Ruotsissa kokeilussa työelämälähtöisen kielikoulutuksen ja työharjoittelun yhdistelmässä käytettiin työpaikoilla nimettyjä mentoreita sekä työ- että kielitaidon harjoittelussa (Delander ym. 2004). Ohjelmaan osallistuneet maahanmuuttajat siirtyivät verrokkeja nopeammin ammatilliseen koulutukseen tai avoimille työmarkkinoille. Myös amerikkalaisen tutkimuksen mukaan hyvä toimintamalli olisi sellainen, jossa työvalmentaja koordinoi kielikoulutusta ja työssäoppimista ja ohjaa työharjoitteluun ja palveluohjaukseen (Chow ja Wu 2011). Erityisesti sosiaali- ja terveyspalvelujen yhteydessä on viime aikoina alettu korostaa palvelujen toimijoiden kulttuurisen osaamisen (*cultural competence*) merkitystä sekä ammatillisen kuntoutuksen että työpaikkakuntoutuksen yhteydessä (Côté 2013).

Suomalaisia tutkimuksia maahanmuuttajien työelämälähtöisestä kielenopetuksesta on niukasti. Sen sijaan on melko runsaasti erilaisia kehittämishankkeita, joissa on kehitetty kielivalmennuksen keinoja yhdistämällä ne asiakkaiden ohjaustoimintaan, työvalmennukseen ja -harjoitteluun sekä avoimilla työmarkkinoilla työskentelyyn (esim. Parvinen ym. 2005; Korhonen ja Mäkinen 2011; Puroaho ja Leppänen 2013). Vain harvoissa haastatteluun osallistuneista organisaatioista oli näitä keinoja sovellettu käytännön toimintaan. Hyviksi todettujen toimintamallien siirtyminen osaksi peruspalveluja näyttää siis olevan melko hidasta, vaikka suosituksia uuden tyyppisten keinojen käyttöön ottoon on tehty (ks. Luukka ja Pöyhönen 2007). Uuteen kotoutumislakiin (L1386/2010) on sisällytetty Osallisena Suomessa -kokeilu, jonka tarkoituksena on kokeilla kotoutumiskoulutuksen kohde-ryhmän laajentamista ja tehostaa erityisesti suomen ja ruotsin kielen sekä mm. työllistymistä tuke-

² Eri maissa toteutettujen kotoutumista tukevien ohjelmien ongelmana on pidetty sitä, ettei niiden toimivuudesta ja vaikutuksista integraation näkökulmasta tiedetä juuri mitään (Benton 2013).

vaa opetusta (ks. myös Pöyhönen ym. 2010). Näyttää kuitenkin siltä, että kuntoutus- ja työllistymispalveluissa toimivien ammattilaisten kulttuurisen osaamisen tukemiseen ei ole vielä riittävästi kiinnitetty huomiota.

7.2 Johtopäätökset

Yhdenvertaisuusperiaatteen mukaan julkisilta palveluilta edellytetään, että kantaväestön tapaan myös maahanmuuttajataustaiset henkilöt pääsevät palvelujen piiriin ja voivat niistä hyötyä. Tämä merkitsee, että palvelujen toteuttajilla tulisi olla riittävästi asiantuntemusta mm. siitä, miten maahanmuuttaja-asiakkaiden kielitaito ja kulttuuritausta sekä tietämys palvelujärjestelmän toiminnasta otetaan toiminnassa huomioon. Maahanmuuttaja-asiakkaiden suomen kielen oppimiseen ja kulttuuritaustan merkitykseen ohjaustoiminnassa kiinnitetään kuntoutus- ja työllistymispalveluissa tällä hetkellä kuitenkin liian vähän huomiota.

Kielen opetuksen liittäminen toiminnan oheen tai kielenopettajan osallistuminen palvelujen toteuttamiseen on todettu toimivaksi ratkaisuksi sekä Suomessa että muissa maissa. Tällainen toiminta on syytä liittää kuntoutus- ja työllistymispalvelujen käytäntöihin vakinaiseksi toiminnaksi. Toteutus-tapana voi olla kielenopettajan tukema suomen kielen opiskelu, jossa keskitytään esimerkiksi työhönvalmennuksessa, työharjoittelussa ja -kokeilussa tai muussa vastaavassa toiminnassa tarvittavan kielitaidon oppimiseen. Kielenopetus on hyvä järjestää siten, että se toteutetaan toiminnan lomassa, esimerkiksi muutamana tuntina viikossa tai tarpeen mukaan päivittäin osana muuta ohjelmaa. Suomen kielen opettaja voi myös toimia, työhönvalmentajan rinnalla, yhtenä ohjaajana esimerkiksi työpajatoiminnassa tai työhönvalmennuksessa sekä ohjata ulkopuolisessa työpaikassa työkokeilussa tai valmennuksessa olevaa asiakasta kyseisessä tehtävässä tarvittavan kielitaidon oppimisessa.

Kuntoutuskursseilla, esimerkiksi Kelan Aslak-, Tyk- ja sairausryhmäkohtaisilla kursseilla yleisesti käytössä olevat ryhmäkeskustelut ja erilaiset asiantuntijaluennot ovat heikosti suomea puhuvien tai kieltä ymmärtävien asiakkaiden kannalta turhauttavia eivätkä usein tarjoa mahdollisuutta niistä hyötymiseen. Keskusteluun perustuvia ryhmätoimintoja olisi aiheellista toisaalta kehittää selkokieleeseen ja soveltaa toiminnallisia menetelmiä, toisaalta harkita kuinka suuri osuus niille on syytä varata kuntoutusjaksoilla, joihin osallistuu heikosti suomea osaavia maahanmuuttaja-asiakkaita.

Näyttää siltä, että käsitykset siitä mitä selkokielellä tarkoitetaan, ovat vaihtelevia, eikä suuri osa palveluissa toimivista ole saanut selkokieleen liittyvää koulutusta. Kuntoutus- ja työllistymispalveluissa

toimiville työntekijöille on siis tarpeen järjestää koulutusta selkokielestä, sen käytöstä käytännön ohjaustyössä sekä ns. toiminnallisesta suomen kielen oppimisesta.

Kulttuurinen osaaminen tai kompetenssi on liitetty sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa usein erityisesti terveydenhuollon palveluja koskevaksi. Tällöin huomio on kiinnitetty esimerkiksi erilaisiin sairauksien etiologiaan tai sairauden oireiden tulkintaan ja hoitoon liittyviin kulttuurieroihin. Kulttuurinen osaaminen koskettaa kuitenkin myös monia muita yhteiskunnan toimintoja ja elämän osa-alueita, ja se on myös ammatillisen kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan palveluissa todettu yhdeksi tärkeäksi osa-alueeksi (esim. Balcazar ym. 2010; Côté 2013). Kuntoutus- ja työllistymispalveluissa toimivien kulttuurista osaamista tulisi vahvistaa ja tukea palvelujen mahdollisuuksia ottaa huomioon myös yhä monimuotoisemman asiakaskunnan mukanaan tuomat käytännön toiminnan kehittämistarpeet. Tämä edellyttää näitä teemoja ja toimintatapoja koskevan koulutuksen järjestämistä palveluissa toimiville organisaatioille ja ohjaushenkilöstölle.

Lähteet

Alitolppa-Niitamo A. Maahanmuuttajataustaiset perheet ja hyvinvoinnin edellytykset. Julkaisussa: Alitolppa-Niitamo A, Söderling I, Fågel S, toim. Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Helsinki: Väestöliitto, 2005: 37–52.

Balcazar FE, Suarez-Balcazar Y, Taylor-Ritzler T, Keys CB. Race, culture and disability. Rehabilitation science and practice. Sudbury, MA: Jones and Bartlett, 2010.

Benton M. Maximizing potential. How countries can address skills deficits within the immigrant workforce. Washington, DC: Migration Policy Institute, 2013.

Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 2006; 3 (2): 77–101.

Buchert U, Vuorento M. Suomalaisten hyvinvointipalveluiden ammattilaisten näkemyksiä maahanmuuttajien ammatillisen ja mielenterveyskuntoutuksen haasteista ja ratkaisuista. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 81, 2012.

Burt M. Issues in improving immigrant workers' English language skills. Washington, DC: Center for Applied Linguistics, 2003. Saatavissa: http://www.cal.org/caela/esl_resources/digests/Workplaceissues.html. Viitattu 10.11.2013.

Chow, CJ, Vu CM. English language learning, job skills development, and welfare-to-work services in immigrant communities. *Social Development Issues* 2011; 33 (1): 46–59.

Côté D. Intercultural communication in health care: challenges and solutions in work rehabilitation practices and training. A comprehensive review. *Disability & Rehabilitation* 2013; 35 (2): 153–163.

Delander L, Hammarstedt M, Månsson J, Nyberg E. Integration of immigrants. The role of language proficiency and experience. *Evaluation Review* 2005; 29 (1): 24–41.

Härkäpää K, Vuorento M, Buchert U, Lehikoinen T. Maahanmuuttajat Kelan kuntoutuspalveluissa. Kuntoutusta hakeneet, kuntoutuspäätökset ja myönnetyt toimenpiteet. *Kuntoutus* 2012; 35 (2): 13–29.

Korhonen U, Mäkinen E. Työtä, tieto ja työvoimaa -projektin loppuraportti. Helsinki: Helsingin kaupunki, 2011.

Koskinen S, Sainio P, Rask S. Sosiaalinen toimintakyky. Julkaisussa: Castaneda A, Rask S, Koponen P, Mölsä M, Koskinen S, toim. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, Raportti 61, 2012: 199–207.

Lait:

L 493/1999. Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta.

L 1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä.

Luukka M-R, Pöyhönen S. Kielikoulutuspoliittisen projektin keskeiset suositukset. Julkaisussa: Pöyhönen S, Luukka M-R, toim. Kohti tulevaisuuden kielikoulutusta. Kielikoulutuspoliittisen projektin loppuraportti. Jyväskylä: Soveltavan kielentutkimuksen keskus, 2007: 453–479.

McHugh M, Challinor AE. Improving immigrants' employment prospects through work-focused language instruction. Washington, DC: Migration Policy Institute, 2011.

Myrskylä P. Osa maahanmuuttajista työllistyy hyvin, osa opiskelee. Helsinki: Tilastokeskus, Tieto & Trendit, 1.10.2013. Saatavissa: <<http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/41/>>.

Parvinen L, Helli-Kaymaz R, Kaikkonen R. Suomen kielen opetus työnhaussa ja työpaikalla. Julkaisussa: Härkäpää K ja Peltola U, toim. Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Helsinki: Kuntoutussäätiö, Kuntoutussäätiön työselosteita 29, 2005: 115–137.

Peltola U, Metso L. Maahanmuuttajien kuntoutumisen ja työllistymisen tukeminen Helsingissä. Helsinki: Kuntoutussäätiö, Kuntoutussäätiön tutkimuksia 79, 2008.

Pohjanpää K. Terveyspalvelujen käyttö. Julkaisussa: Pohjanpää K, Paananen S, Nieminen M, toim. Maahanmuuttajien elinolot. Helsinki: Tilastokeskus, Elinolot 1, 2003: 120–127.

Sarvimäki M, Kangasharju A. Maahanmuuttajat ja julkiset palvelut. Pienten lasten hoito ja sosiaalihuollon avopalvelut. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 296, 2006.

Puroaho P, Leppänen J. Maahanmuuttajien valmennus työpajoilla -opaskirja. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys, 2013.

Pöyhönen S, Tarnanen M, Vehviläinen EM, Virtanen A, Pihlaja L. Osallisena Suomessa. Kehittämissuunnitelma maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi. Jyväskylä: Soveltavan kielentutkimuksen keskus, 2010.

Rapo M. Suomi ilman maahanmuuttajia. Helsinki: Tilastokeskus, Hyvinvointikatsaus 1, 2012.

Rask S, Sainio P, Luoma ML. Kuntoutuspalvelujen ja fysioterapian käyttö sekä kuntoutuspalvelujen koettu tarve. Julkaisussa: Castaneda A, Rask S, Koponen P, Mölsä M, Koskinen S, toim. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, Raportti 61, 2012: 266–271.

Robson C. Real world research. A resource for social scientists and practitioner-research. Oxford: Blackwell, 1994.

Suokonaukio J. Palapelin palat paikoilleen. Maahanmuuttajien kokemuksia kotoutumiskoulutuksesta ja ehdotuksia sen kehittämiseksi. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, 2008.

Tilastokeskus. Väestötilastot. Väestörakenne. Helsinki: Tilastokeskus, 2013.

Valtion kotouttamisohjelma. Hallituksen painopisteet vuosille 2012–2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27, 2012.

Väänänen A, Toivanen M, Aalto AM ym. Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla. Helsinki: Sektoritutkimuksen neuvottelukunta, Osaaminen, työ ja hyvinvointi 9, 2009.

Werge-Olsen IB, Vik K. Activity as a tool in language training for immigrants and refugees. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 2012; 19: 530–541.