



Puurtajasta uranurtajaksi

UUSIA VÄYLIÄ MAAHANMUUTTAJIEN
AMMATTIKORKEAKOULUOPINTOIHIN JA
URAKEHITYKSEEN

TOIM. MILLA LAASONEN & PÄIVI KERÄNEN

Puurtajasta
uranuurtajaksi

Puurtajasta uranuurtajaksi

UUSIA VÄYLIÄ MAAHANMUUTTAJIEN
AMMATTIKORKEAKOULUOPINTOIHIN
JA URAKEHITYKSEEN

Toim. Milla Laasonen & Päivi Keränen

Toimittaja

Päivi Keränen
Milla Laasonen

Toimituskunta

Tuomas Aatola
Tuuli Heikka
Milla Laasonen
Tuire Ranta-Meyer
Matti Rantala
Mika Seppälä
Heidi Söderholm
Anna-Maria Vilkuna

Taitto

Päivi Toikka

Graafien ulkoasu

Metropolian mediakeskus Valo

Kansi

Päivi Toikka
Markku Lempien
Mika Seppälä
Tuomas Aatola

Visuaalinen suunnittelu

Tuomas Aatola
Mika Seppälä
Heidi Söderlund
Päivi Toikka

Kuvatoimitus

Markku Lempien
Mika Seppälä
Päivi Toikka

Valokuvat

Markku Lempien

Kuvauspaikat

Metropolia Ammattikorkeakoulu, päärakennus
Kaisaniemen puutarha
Linnanmäki
Vanha kauppahalli

Julkaisija

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Kulttuuri ja luova ala

Paino

Libris Oy, Helsinki 2011

Paperi

Munken Polar 150 g

Fontti

Otsikkofontti Cronos Pro,
leipäteksti Goudy Oldstyle Std

ISBN 978-952-5797-30-5

© Kirjoittajat, valokuvaajat ja Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tämän teoksen kopioiminen on tekijänoikeuslain (404/61, muut. 712/96) ja valokuvain (405/61, muut. 446/95) mukaisesti kielletty. Teoksen valokopioiminen on kielletty, ellei valokopiointiin ole hankittu lupaa. Lisätietoa luvista antaa Kopiosto ry, www.kopiosto.fi. Teoksen tai sen osan digitaalinen kopiointi tai muuntelu on ehdottomasti kielletty.



Sisällys

<i>Anna-Maria Viikuna</i> Esipuhe	10
Kirjoittajat	12
1 Löytöretki korkeakouluun	
<i>Jaana Holvikivi</i> Opettaja ja opiskelija uudessa kulttuurissa	17
<i>Jussi Linkola, Riitta Metsänen, Birgitta Nenonen-Andersson, Vesa Parkkonen ja Elena Wernick</i> Ammattikorkeakouluopintoihin valmentavan matkassa	24
<i>Jenni Valmu</i> Kielioppia ja kielen oppimista	34
<i>Inna Alexandrova, Lev Leipakka, José Makuya ja Egle Martinonyte</i> Löysinkö tieni? Opiskelijoiden kokemuksia valmentavista koulutuksista	36
2 Tutkimusmatka työyhteisössä	
<i>Anja Rouhuvirta</i> Matkalla mahdolliseen	45
<i>Antti Pihlajaniemi</i> Asenteet puhuttavat	51
<i>Jussi Linkola</i> Polkuja urakehitykseen, toimintamalleja työelämäyhteistyöhön	56

<i>Milla Laasonen</i> Itella – väistämättä monikulttuuriseksi	62
--	----

3 Makupaloja maailmalta

<i>Päivi Keränen</i> Maailma rivien välissä – poimintoja käsitteistä uuteen ajattelutapaan	69
<i>Anja Rouhuvirta</i> Tarkkaileva vapaamatkustaja debattien keskellä	74

4 Yhteisöllisen median aarteita ja ansoja

<i>Päivi Keränen ja Milla Laasonen</i> Kohti uutta työskentelytapaa	79
<i>Päivi Keränen ja Milla Laasonen</i> Käyttäjätuotannon haasteet työyhteisössä	85
<i>Milla Laasonen</i> Innostuksesta osaamiseen – organisaation oppimisprosessi	87
<i>Jussi Linkola</i> Tapahtuman taustakanava sosiaalisen median avulla	90
<i>Jussi Linkola</i> Kun palvelu katoaa alta	92
<i>Antti Pihlajaniemi</i> Sähköinen arkistointi projektissa	94

Esipuhe

Anna-Maria Vilkuna

Kehityspäällikkö, kulttuuri ja luova ala
Metropolia Ammattikorkeakoulu

Maahanmuutto, liikkuvuus ja monikulttuurisuus ovat aikamme ilmiöitä, jotka meidän pitää pystyä kohtaamaan. Niiden vaikutukset ovat yhteiskunnassamme moninaiset ja haastavat meitä miettimään asioita uusista näkökulmista. Ammattikorkeakoulun yhtenä tehtävänä on auttaa toiminta-alueitaan kohtaamaan näitä kehityshaasteita ja löytää niihin yhteistyössä työelämän kanssa ratkaisumalleja. Kolmivuotisen VOIMAA – Voimavaroja maahanmuuttajista -projektin tavoitteena on nimenomaan ollut uusien käytäntöjen kehittäminen eri toimijoiden käyttöön. Tämä julkaisu on moniääninen kokoelma hankkeen kokemuksista ja siinä kehitetyistä käytännöistä, jotka avaavat keskustelua ja luovat pohjaa tulevalle kehittämiselle.

Julkaisun ensimmäisessä osassa sukellamme ammattikorkeakoulumaailmaan. Etenkin pääkaupunkiseudulla maahanmuuttajien määrä on merkittävä, korkeakouluissa heitä ei kuitenkaan juuri näy. Hidasteita korkeakoulutuksen polulle luovat kielitaidon lisäksi tekstipainotteiset valintakokeet, erilaiset opiskelukulttuurit ja suomalaisen koulutusjärjestelmän vieraus. Esteiden madaltamiseksi suositellaan vuonna 2010 voimaantulleessa ammattikorkeakoululaissa järjestämään maahanmuuttajataustaisille ammattikorkeakouluopintoihin valmentavaa koulutusta. Alku koostuukin opettajien ja opiskelijoiden kokemuksista valmentavien opintojen pilottitoteutuksissa.

Toinen osa käsittelee tematiikkaa työyhteisöjen kautta ja luo myös katsauksen laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun. Kolmen viimeisen vuoden aikana keskustelun sävy on yhteiskunnassamme muuttunut. Taloudellisesti tiukemmat ajat ovat kiristäneet asenteita muualta tulleita kohtaan, ja ajatukset ovat kääntyneet hämmöttävästä työvoimapulasta tämän hetkisiin työttömyyslukuihin. Samaan aikaan monilla palvelualoilla, kuten terveydenhuollossa, siivousalalla ja julkisessa liikenteessä, suuri osa työntekijöistä on maahanmuuttajataustaisia. Korkeasti koulutetutkin maahanmuuttajat päätyvät usein toteuttavaan työhön, jossa heidän osaamisensa ei tule täysimääräisesti hyödynnettäväksi. Hankkeessa olemmekin etsineet keinoja avata väyliä urakehitykselle kohti asiantuntija- ja esimiestehtäviä.

Kolmas osa tarjoaa kansainvälisten konferenssien herättämiä ajatuksia ja pohdintoja kansainvälistymisen merkityksestä eri organisaatioille ja näiden kehittämiselle. Matkoilla

tehtyjä havaintoja on myös ripoteltu jokaisen osion alkulehdille toimimaan mausteena ja peilauspintana varsinaisille artikkeleille. Toinen ajankohtainen ilmiö, sosiaalinen media, on julkaisun viimeisen luvun teemana. Osion käytännönläheisissä artikkeleissa pääsemme tutustumaan yhteisöllisen median hyötyihin ja haasteisiin työyhteisön arjessa ja tapahtumien järjestämisessä.

Koko julkaisun toimitustyöstä ovat vastanneet Voimaa-hankkeessa tiiviisti työskennelleet Milla Laasonen ja Päivi Keränen. Siihen on osallistunut myös hankkeen projektipäällikkö Matti Rantala. Kielenhuollon ja pedagogisten käsitteiden yhtenäistämisen on tehnyt lehtori Tuuli Heikka. Taitosta on vastannut viestinnän opiskelija Päivi Toikka ja julkaisun kuvamaailmasta viestinnän opiskelija Markku Lempinen, joiden työskentelyä ovat ohjanneet lehtori Tuomas Aatola ja yliopettaja Mika Seppälä. Kaikki edellä mainitut henkilöt toimivat Metropolian kulttuurin ja luovan yksikössä. Kiitän heitä kulttuurin ja luovan alan puolesta ja onnittelen Voimaa-hankkeen koko projektihenkilöstöä tuloksellisesta hankkeesta. Uusimpien tutkimusten mukaan maahanmuuttajataustaisilla nuorilla on jopa kunnianhimoisempia tavoitteita koulutukselleen ja urakehitykselleen kuin kantasuomalaisilla ikätovereillaan. Tämä luo meille suuria haasteita, jotta pystyisimme vastaamaan näiden nuorten unelmiin.

VOIMAA – Voimavaroja maahanmuuttajista on Uudenmaan ELY-keskuksen Euroopan sosiaalirahaston varoin tukema kolmivuotinen projekti (2008 – 2011).

Kirjoittajat

”Olen **Jaana Holvikivi**, ohjelmistotekniikan yliopettaja Metropolia Ammattikorkeakoulun tieto- ja viestintätieteiden osastolla. Ennen opettajaksi ryhtymistäni työskentelin vuosia eri puolilla maailmaa tietojärjestelmien parissa, joten vieraassa maassa asuminen ja sen oloihin sopeutuminen ovat minulle tuttuja kokemuksia. Osallistun innostuneena maahanmuuttajien koulutuksen kehittämiseen, koska minusta monikansallisessa työyhteisössä toimiminen on kiinnostava. Suomen tulevaisuus on täällä asuvien ihmisten monipuolisuuden ja luovuuden varassa, joten meidän tulisi rohkaista kaikkia taustasta riippumatta osallistumaan omine ainutlaatuisine taitoineen ja ajatuksineen tulevaisuuden rakentamiseen.”

”Olen **Päivi Keränen**, toinen VOIMAA-hankkeen projektisuunnittelijoista ja olen työskennellyt erityisesti hallinnon kehittämisen ja sosiaalisen median parissa. Aiemmin olen osallistunut aktiivisesti koulutuspoliittiseen keskusteluun opiskelijatoimijana ja tehnyt medianomin (amk) opinnäytteeni ammattikorkeakoulu-yhteisön viestinnästä vieraskielisten opiskelijoiden näkökulmasta. Olenkin erityisen iloinen hankkeessa pilotoidusta ammattikorkeakouluopintoihin valmentavasta koulutuksesta sekä siitä, että tämän kehittelyä jatketaan Metropoliasa seuraavana lukuvuonna. Työtä riittää hankkeen päättymisenkin jälkeen, mutta hyvä pohja on jo luotu.”

”Olen **Milla Laasonen**, kulttuurituottaja (YAMK) ja VOIMAA-hankkeen tiedottaja/tuottaja. Olen aiemmin toiminut työkseni muun muassa kansainvälisten vaihto-opiskelijoiden parissa. Maahanmuuttajien mahdollisuudet korkeakouluopetukseen ja urakehitykseen ovat mielestäni merkittäviä yhteiskunnallisia asioita. Projektityössä voidaan tarttua vain pieniin fragmentteihin kokonaisuutta ajatellen, mutta ne ovat tärkeitä yhtä lailla. Tulevaisuudessa on tehtävä lisää töitä tasavertaisuuden edistämiseksi ja eriarvoistavien ilmiöiden tunnistamiseksi.”

”Olen **Jussi Linkola**, VOIMAA-projektisuunnittelija. Olen kiinnostunut verkkoviestinnästä, verkkovälitteisestä yhteistoiminnasta ja toiminnan kehittämisestä. VOIMAA-hankkeessa olen työskennellyt yritysyhteistyön, sosiaalisen median ja ammattikorkeakouluopintoihin valmentavan koulutuksen parissa.”

”Olen **Riitta Metsänen**, toimin yliopettajana HAMK ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Olen opettanut opettajia melkein 15 vuotta, viime vuosina monikulttuurista

opettajakoulutusryhmää. Asiantuntijuusalueeni liittyy monikulttuurisuuteen, joka on kiinnostavaa ja haasteellista myös pedagogisesta näkökulmasta.”

”Olen **Birgitta Nenonen-Andersson**, Metropolia ammattikorkeakoulun tieto- ja viestintäteknologian klusterissa tuntiopettajana toimiva matemaattisten aineiden opettaja (FM) sekä Voimaa-hankkeen valmentavien opintojaksojen opettajakoordinaattori. Opettajan urallani olen vuosittain tavannut maahanmuuttajataustaisia koululaisia ja opiskelijoita eri kouluasteilla työskennellessäni. Hankkeen puitteissa sain erilaisen, kokonaisvaltaisemman näkökulman ja uusia oivalluksia opetuksen selkokielistämiseen sekä erilaisesta kulttuuriperimästä tulevien oppijoiden kohtaamiseen.”

”Olen **Vesa Parkkonen** (KTM) ja toimin lehtorina HAMK ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. VOIMAA-hankkeessa toimin Hämeen ammattikorkeakoulussa toteutetun AMK-opintoihin valmentavan koulutuspilotin tutoropettajana.”

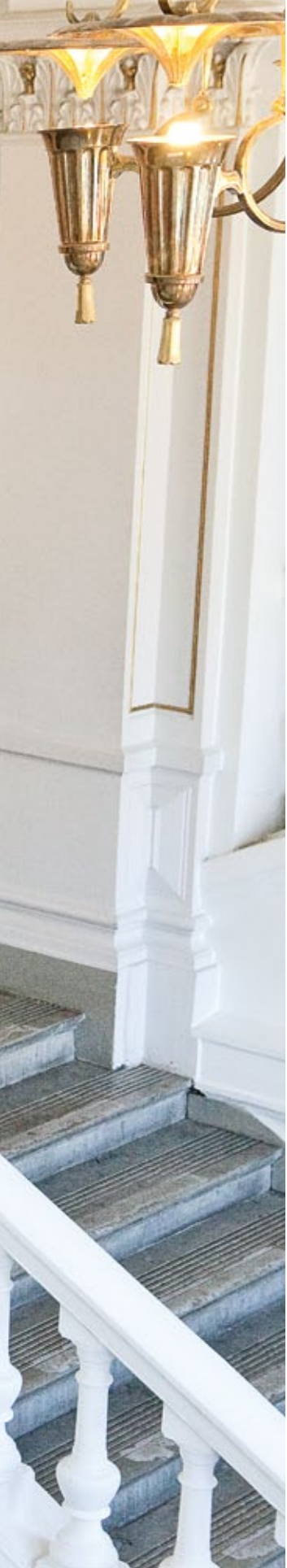
”Olen **Antti Pihlajaniemi** ja toimin media-assistenttina Fakiirimedia Oy:ssä. VOIMAA-hankkeessa olen osallistunut metropolialueen työnantajien halukkuutta ja tarvetta kouluttaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään asiantuntija-, esimies- tai työnjohtotehtäviin kartoittavan selvityksen toteutukseen.”

”Olen **Anja Rouhuvirta** (TaM) ja toiminut 35 vuotta audiovisuaalisen viestinnän alueella, ensimmäiset 25 vuotta elokuvaohjaajana, käsikirjoittajana, leikkaajana, alan opettajana ja koulutuksen suunnittelijana. Vuodesta 1997 lähtien olen työskennellyt uusmedian alalla tuottaja-ohjaajana, konsulttina ja opettajana. Olen myös opiskellut Moskovan valtiollisessa elokuvakorkeakoulussa (VGIK) 1984–86 ja osallistunut kansainvälisiin tuotantoihin ohjaajana ja tuottajana.”

”Olen **Jenni Valmu**, suomen kielen opettaja. Olen opettanut suomen kieltä ja kulttuuria ulkomailla ja Suomessa kaikilla kouluasteilla. Tällä hetkellä opetan Tampereen ammattiopiston maahanmuuttajakoulutuksessa ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavassa koulutuksessa sekä VOIMAA-hankkeen tiimoilta ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Monikulttuurisen ryhmän opettajana ja ohjaajana yritän pitää mielessäni swahilinkielisen sananlaskun: ”Vuoret eivät kohtaa toisiaan, ihmiset kohtaavat.”

”Olen **Elena Wernick**, VOIMAA-hankkeen ammattikorkeakouluopintoihin valmentavan koulutuksen opettajakoordinaattori. Olen työskennellyt maahanmuuttajien opettajana, koulutuksen ja työllistymisen suunnittelijana useita vuosia. Olen kiinnostunut ihmisten oppimisesta ja oppimisen ohjaamisesta. Maahanmuuttajana Suomessa jo yli 20 vuotta eläneenä omat kokemukset ja ajatukset ovat luoneet hyvän pohjan työskentelylle näiden haasteiden parissa.”





1 | Löytöretki korkeakouluun

Ovatko suomalaisen ammattikorkeakoulun portit avoinna kaikille? Miten madaltaa kynnystä, joka voi olla este yhteiskuntaan juurtumiselle tai etenemiselle työelämässä? Löytöretki korkeakouluun -osio kertoo maahanmuuttajataustaisten kokemuksista ammattikorkeakouluopintoihin valmentavasta koulutuksesta niin koulutuksen toteuttajien kuin siihen osallistuneiden näkökulmasta.

ULKOMAALAISET opiskelijat, jotka tarvitsevat koulutusta saksan kielessä sekä oppimistaidoissa saavat HTW:n (Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin) "lähetteen" Teknisen yliopiston järjestämään vuoden kestävään koulutukseen ennen tutkinto-opintoja HTW:ssa. Teknisen yliopiston vuoden kestävä "valmentava" koulutus ulkomaalaisille opiskelijoille on järjestetty Jochen Hönovin mukaan jo ainakin kahdenkymmenen vuoden ajan. Koulutuksessa on kaksi suuntautumisvaihtoehtoa: liiketalouden sekä tekniikan. Kaikki opiskelijat eivät pysty käymään koulutusta loppuun, mutta ne jotka pääsevät sen läpi menestyvät paljon paremmin varsinaisissa tutkinto-opinnoissaan.

Opettajille järjestetään ensimmäisen työskentelyvuoden aikana valmennusta, johon on sisällytetty moninaisuus- ja monikulttuurisuusvalmennusta. Opettajia myös muistutetaan siitä, kuinka ulkomaalaisten opiskelijoiden on vaikeata opiskella Saksassa ja saksan kielellä ja pyydetään hieman "joustavuutta".

Jussi Linkola, Birgitta Nenonen-Andersson, Elena Wernick,
Berliini 29.11. – 4. 12. 2010.

KÄVIN keskiviikkona kuuntelemassa kanadalaisten esitystä aboriginaalien koulutuksesta ja Kanadan intiaaneille järjestetystä korkeakoulutukseen valmentavasta koulutuksesta. Osa opiskelijoista oli ei-korkeakoulukelpoisia, joten heille opetettiin mm. perustaitoja (numerot, lukeminen). Korkeakoulukelpoisten opiskelut sisälsivät opiskelutaitoja, tutkimustaitoja sekä vuorovaikutustaitoja. Session vetäjät Adrienne Vedan ja Teresa Flanagan korostivat opintojen ohjauksen merkitystä. Yksilölliset tarpeet ja henkilökohtaistaminen tulevat opinto-ohjauksessa mahdollisiksi. Näiden valmentavien jälkeen 20 % jatkaa yliopistossa opintojaan.

Riitta Metsänen,
Tukholma 13. – 16. 6. 2010.

VALMENTAVIEN koulutusten suunnittelua ja toteutusta varten kannattaa lukea ainakin pari artikkelia tarkemmin (mm. *Online outsiders within: A critical cultural approach to digital inclusion*, *A Comparative study of Mobile technology adaption in remote Australia*, *Social media and academic spaces*, *Computer-mediated collaboration and the transitioning of intercultural spaces*, *The effect of culture on online learning*, *The Role of cultural diversity in e-based language learning*).

Matti Rantala,
Vancouver 13. – 19. 6. 2010.

Opettaja ja opiskelija uudessa kulttuurissa

Jaana Holvikivi



Ihminen oppii syntymästään lähtien, ja jopa ennen sitä. Lähes kaikki, mitä osaamme, on opittua: osaamme kävellä, puhua ja oppia. Luonnollisin tapa oppia on havainnointi. Katselemme ja yritämme tehdä perässä. Näin lapsi oppii puhumaan ja käyttäytymään oikein omassa yhteisössään. Oppiminen on synnynnäinen taito, mutta ympäristö tarjoaa siihen mahdollisuudet: suomalaislapsi oppii suomea ja japanilaislapsi japania omilta hoitajiltaan. Samalla lapsi oppii, milloin saa kiukutella, milloin pitää kiittää, mitä ruokaa syödään aamulla ja lukuisia muita arkielämän taitoja. Ne muodostavat mieleen toimintamalleja, jotka ovat aivan itsestäänselvyksiä, kulttuurisia skeemoja. Lapsen kyky oppia on aivan huimaava, ja kieltä opiskeleva aikuinen voi vain haikailla menetetyin taidon perään. Aikuisen aivot eivät enää ole yhtä vastaanottavaiset ja muokkautuvaliset kuin parivuotiaalla (Kalat 2004). Aikuinen perustaa oppimisensa sille, mitä hän jo osaa ja millaisia toimintamalleja hän on omaksunut.

Havainnoinnin rinnalle on opetukseen jo varhaisina aikoina tullut oppipoikamalli: mestari ohjaa tekemään samoin. Sokrates puolestaan edustaa keskustelemaa, tutkivaa oppimista: hän johdattaa kysymään kysymyksiä ja etsimään vastausta. Perinteinen kouluopetus on ollut näille täysin vastakohtaista: opettaja jakaa tietoa ja oppilaat kuuntelevat ja yrittävät muistaa sen. (Hakkarainen ym. 2004.) Monet maahanmuuttajat tulevat kouluympäristöistä, joissa painottuu ulkooppiminen ja tiedon toistaminen. Suomalaisen ammattikorkeakoulun monipuolinen ja monia menetelmiä käyttävä oppimisympäristö on heille uutta ja ehkä hämmentävääkin (Holvikivi 2009). Vaikka se on uutta, ulkomaalaiset opiskelijat yleensä suhtautuvat siihen innostuneesti ja haluavat omaksua uuden tavan oppia, joskin he saattavat tarvita siinä aluksi tukea.

Monikulttuurinen tai kansainvälinen luokkahuone, miten sitä halutaankaan kutsua, on uusi ja ainutkertainen

kulttuuriympäristö kaikille osallistujille. Siitä saadaan luova ja innostava oppimisympäristö, jos erilaisuus otetaan voimavaraksi ja rohkaistaan kaikkia toimijoita osallistumaan oppimistapahtumaan. Silloin ryhmästä nousee esiin erilaisia toimintatapoja, erilaisia lähestymisiä oppimiseen ja monipuolista ihmisten välistä viestintää. Kaikenlainen diversiteetti edistää luovuutta (Landis ym. 2004).

Metropolia Ammattikorkeakoulussa monikulttuurisuus syntyy monesta osatekijästä: ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita on satoja, maahanmuuttajia on sekä henkilöstön että opiskelijoiden joukossa, ja lisäksi on vilkas opiskelija- ja opettajavaihto ja kansainväliset yhteistyöprojektit, joissa liikutaan yli rajojen. Kaikkiaan ammattikorkeakoulussa on ainakin 70 kansallisuutta, joihin sisältyy ihmisiä kaikista maanosista. Tarkastelukulmani on tässä kirjoituksessa ensisijaisesti tekniikan opetuksen, jonka tunnen parhaiten ja josta olen tehnyt väitöskirjani (Holvikivi 2009).

Miten opettaja pystyy toimimaan luokassa, jossa on kerrallaan jopa 16 eri kansallisuutta? Pitääkö opettajan perehtyä kaikkien opiskelijoiden kulttuuritaustaan, jotta hän pystyy ymmärtämään heitä? On esitetty, että opettajan interkulttuurinen kompetenssi sisältää mm. riittävästi tietoa jokaisen opiskelijan kotikielestä, kulttuurista ja ympäristöstä (Räsänen ym. 2002). Ammattikorkeakoulun opettajalle tehtävä on mahdoton: opiskelijaryhmät vaihtuvat, ja mukaan tulee aina uusia kansallisuuksia. Opettaja ei ole ensisijaisesti kasvattaja, vaan hän opettaa ammattiin ja asiantuntijuuteen johtavaa osaamista. Hänen tehtävänsä kuuluukin johdattaa opiskelijat vielä yhteen uuteen kulttuuriin: oman ammattialan käytäntöihin. Tarkennuksena pitää tietysti todeta, että oman ammattialan käytäntöihin tutustutaan ensisijaisesti Suomessa kohdattavissa ympäristöissä. Tietotekniikan alalla ei voida enää puhua puhtaasti suomalaisesta työkulttuurista, koska kaikki alan suuret työnantajat ovat kansainvälisiä yrityksiä, joilla on omat yrityskulttuurinsa. Kulttuuri on siis hyvin monitahoinen kysymys nykyisessä globalisoituneessa koulutusympäristössä.

Pedagogiset haasteet monikulttuurisessa ryhmässä

Ammattikorkeakouluissa on ollut ulkomaalaisia, Suomeen muuttaneita opiskelijoita jo parikymmentä vuotta. Erityisesti englanninkielisiin koulutusohjelmiin on hakeutunut opiskelijoita, joille suomi ei ole äidinkieli, vaikka he ovatkin asettuneet asumaan Suomeen esimerkiksi avioliiton seurauksena. Opiskelukieleksi osa on valinnut englannin, osa suomen. Vaikka vieraalla kielellä opiskelu on aina vaikeaa, eivät ammattikorkeakoulut ole aikaisemmin tarjonneet riittävästi tukea kielen oppimiseen. Maahanmuuttajat ja ulkomaalaiset ovat pääsääntöisesti joutuneet huolehtimaan kielitaidon kohentamisesta omin avuin. Tekniikan alalla kielitaidon merkitys on vähäisempi kuin monella muulla alalla, koska luonnontieteelliset, matemaattiset ja tekniset taidot korostuvat, mutta sielläkin kieltä tarvitaan tehtävien ja monimutkaisten selostusten ymmärtämiseen. Lisäksi suomalainen koulutusjärjestelmä poikkeaa melkoisesti siitä, mihin muualla maailmassa on totuttu. Niinpä ensimmäinen askel muualta tulevalle onkin oppia opiskelemaan täällä. Kaikki ovat yksilöitä, joiden kyky oppia uutta riippuu siitä, mitä he jo osaavat ja miten he oppivat (Sternberg 2005).

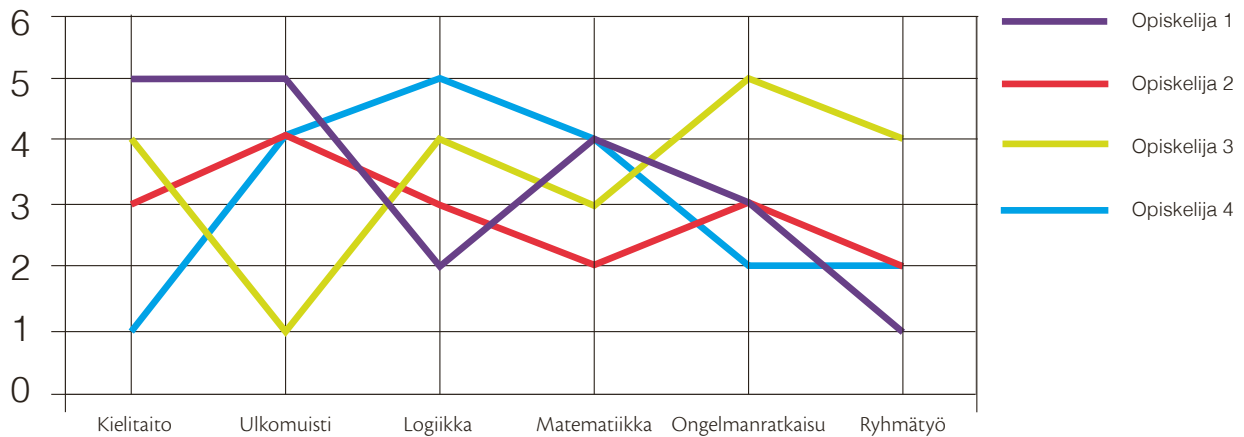
Kansainvälisten opetusryhmien suuri heterogeenisuus osaamisessa ja oppimisessa on opettajalle sekä haaste että mahdollisuus. Olen piirtänyt esimerkin vaihtelevista osaamisprofiileista kuvaan 1 havainnollistamaan, miten taitotasot vaihtelevat sekä oppimiskyvyissä että perusosaamisessa. Miten toimitaan tällaisessa ryhmässä? Opetetaanko kaikkien yhteisellä perustasolla ja varmistetaan, että kaikki ymmärtävät kaiken? Vai yritetäänkö yksilöllistää opetusta tai antaa osalle tukiovetusta? Useimmiten yksilökohtaiset ratkaisut ovat taloudellisista syistä mahdottomia, eikä niihin ole aikaakaan. Yhtenä ratkaisuna on soveltaa Vygotskyn ajatusta lähikehityksen vyöhykkeestä (Vygotsky 1978; Hakkarainen ym. 2004). Sen mukaan asteittain syvenevä ongelmanratkaisu ohjaa ihmistä toimimaan oman

suorituskykynsä äärirajalla, dynaamisella vyöhykkeellä, jossa älykkään toiminnan kehitys tapahtuu. Ryhmässä osaavimmat opiskelijat ja opettaja voivat auttaa heikommin osaavia saavuttamaan korkeamman osaamisen tason. Tarvittava rohkaisu ja ohjaus syntyvät vuorovaikutuksessa. Ympäristö vetää yksilöä ylöspäin, jolloin opiskelijan kapasiteetti tulee tehokkaasti käyttöön.

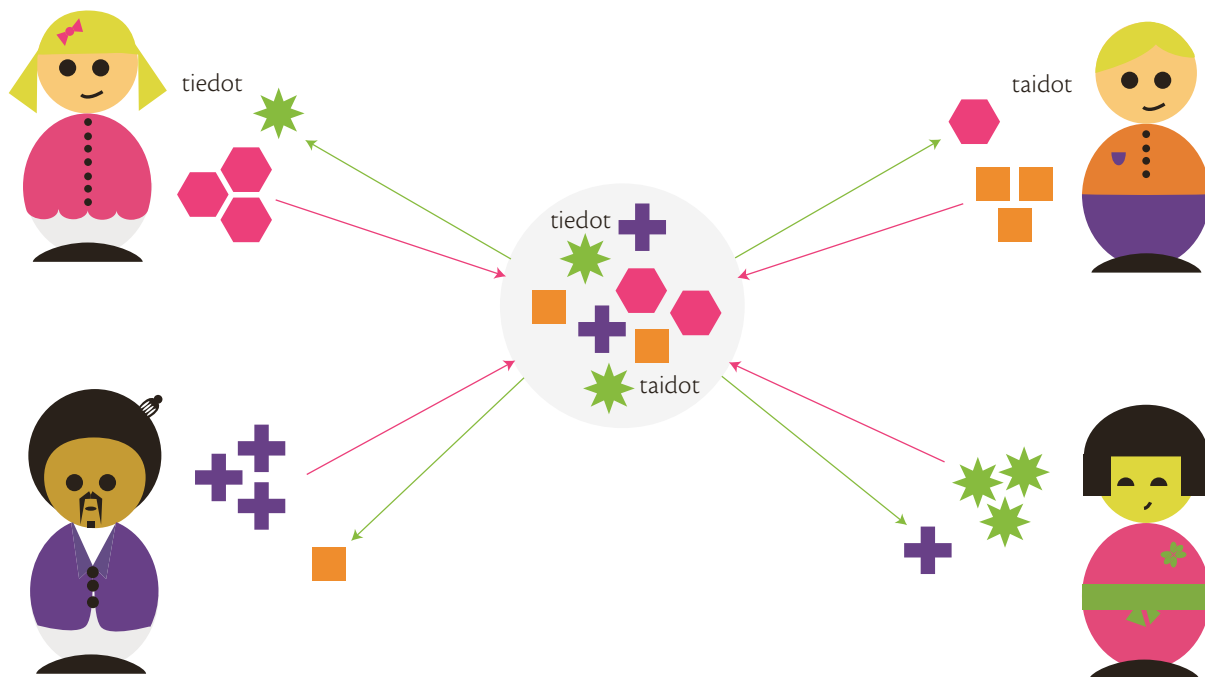
Sisäistetyt kulttuuriset skeemat ohjaavat toimintaamme. Olemme oppineet joukon toimintamalleja kotikulttuurissamme, mutta niiden ohella olemme omaksuneet vaikutteita muualta, kun olemme liikkuneet maailmalla, tavanneet muita ihmisiä ja kuluttaneet globaaleja kulttuurituotteita television ja muiden

medioiden välityksellä. Lopputuloksena jokaisella on yksilöllinen joukko toimintamalleja eli skeemoja. Erityisesti maahanmuuttajat ja ekspatriaatit vastaavat harvoin oman lähtökulttuurinsa stereotyyppioita, koska he ovat joutuneet oppimaan ja sopeutumaan niin moneen (Alitolppa-Niitamo 2004). Erään tutkimuksen mukaan ulkomailla oleskelleet nuoret kehittävät luovempia ratkaisuja kuin kotimaassaan pysyneet (Maddux & Galinsky 2009). Monikulttuurisuuden etuna tulee monipuolisempi luovuus, mahdollisuus yhteistyöhön erilaisten ihmisten kanssa ja mahdollisuus oppia paljon enemmän kuin vain samanlaisen taustan omaavien kanssa.

MITÄ OSAAMINEN ON JA MITEN SE NÄYTETÄÄN?



Kuva 1: Vaihtelevat osaamisprofiilit.



Kuva 2: Hajautettu ja jaettu osaaminen.

Ihmiset toimivat sosiaalisissa tilanteissa ja yhteisöissä. Osaaminen, kognitio on hajautettua, ja työnteke edellyttää yhteistyötä muiden kanssa (Hakkarainen ym. 2004). Projekteissa ja ryhmätyöskentelyssä erilaiset vahvuudet voidaan yhdistää. Väitöskirjassani olen kuvannut, kuinka monikulttuurisissa ryhmissä tiimityöskentely on tuottanut innovatiivisempaa ja laadullisesti korkeatasoisempaa tulosta kuin yhden kansallisuuden ryhmissä. Niissä opiskelijat oppivat myös toisiltaan ja heidän itseluottamuksensa kohoaa, kun he tunnistavat omat kykynsä. Kuvassa 2 havainnollistan sitä, miten ryhmän jäsenet tuovat kaikki työn kohteeseen omia tie-

tojaan ja taitojaan ja vastavuoroisesti omaksuvat muilta. Parhaiten toimivat monikulttuuriset ryhmät koostuvat useista kansallisuuksista, joista mikään ei ole dominoiva. Yhteisöllinen oppiminen ja ryhmätyöskentely edistävät opiskelijoiden sopeutumista ryhmään ja suomalaiseen opiskelukulttuuriin.

Opetuskulttuurien erot

Maahanmuuttajien ja ulkomaalaisten opettaminen englanniksi tuottaa erilaisen kulttuuriympäristön kuin suomeksi opetettaessa. Englanninkielisessä ympäristössä

ollaan tavallaan neutraalilla maaperällä, ja odotukset käyttäytymisen suhteen ovat hiukan erilaiset kuin puhtaasti suomalaisessa ympäristössä. Ulkomaalaiset ovat tällöin yhtä vahvoilla kuin suomalaiset. Koska opetuksessa tulee aina esiin toimintamalleja ja vaatimuksia käyttäytymiselle, on maahanmuuttajan opettajan olta- va myös kulttuurivälittäjä ja kielenopettaja. Useinkaan oppilaitoksissa ei ole selkeästi tiedostettu tätä asiaa, ja vaikka opetuskulttuuri on suomalainen ja säännöt ovat suomalaiset, niin muussa toiminnassa saattaa olla horjuvuutta.

Erot opetuksessa ja kommunikaatiossa eivät rajoitu kieleen. Matemaattisessa notaatiossa ja välimerkkien käytössä on eroavaisuuksia, jotka aiheuttavat väärinkäsityksiä (desimaalipilkku tai -piste, jako- ja kertomerkit ym.), kun opettaja saattaa lukea vastauksen eri tavalla kuin se oli tarkoitettu. Sama koskee muitakin symboleja, värikoodauksia ja muuta sanatonta viestintää, asioita, joita emme edes havaitse, koska olemme niin tottuneet niihin (Landis ym. 2004). Jopa liikennevaloissa pitää toimia eri tavoin: monissa maissa sekuntilaskuri näyttää, kuinka kauan vihreä vielä jatkuu, toisin kuin Suomessa. Australiassa jalankulkijan vihreä valo muuttuu melkein heti vilkkuvaksi punaiseksi, jonka aikana voi hyvinkin vielä ylittää kadun. Myös teknisten laitteiden toiminnassa on monenlaisia eroja, jopa sähkövirta tulee eri maissa erilaisista pistokkeista ja erilaisella jännitteellä. Tekstin kirjoittaminen suomalaisella näppäimistöllä on vieraskieliselle hankalaa, koska monet merkit sijaitsevat oudoissa paikoissa. Jos henkilö osaa sokko- kirjoituksen, joutuu hän hidastamaan kirjoittamistaan. Hiiren tai muun ohjauslaitteen käyttö saattaa myös olla uusi motorinen haaste.

Suomalaiset käytöstavat ovat erittäin pelkistetyt verrattuna muihin maihin. Suomalainen viestintä ja käyttäytyminen saattaa tuntua suorastaan ahdistavan tyllyltä ennen kuin siihen tottuu, koska suomalaiset eivät yleensä reagoi toisen puheeseen nyökkäämällä, hymyilemällä tai pienillä lausahduksilla. Vierasmaalaiselle

tulee tiedostamattaan tunne, että hän on tehnyt jotain väärin tai suuttanut keskustelukumppaninsa (Mesquita & Markus 2004). Suomessa saatetaan suhtautua jopa alentavasti kohteliaaseen käytökseen tai ”amerikkalaiseen” hymyilyyn, koska ”se ei ole aitoa”, ja ystävällisten kohteliaisuuksien sanominen on suorastaan epäilyttävää. Aasialaisilla on usein tapana vastaanottaa annettu lahja tai vaikkapa tehtävämoniste kaksin käsin ja päättää hiukan kumartaen, mikä on hyvin kaunis ja kohtelias ele. Siihen verrattuna muiden tapa vetää paperi itselleen näyttää kovin tyllyltä. Erot kohteliaisuudessa ja käytöksessä aiheuttavat väärinymmärryksiä ja pahaa mieltä, mikä heijastuu negatiivisesti oppimisympäristöön ja oppimiseen. Onhan tunnettua, että positiivinen mieliala edistää oppimista, sen sijaan pelko ja jännitys häiritsevät sitä. (Isen 2004.)

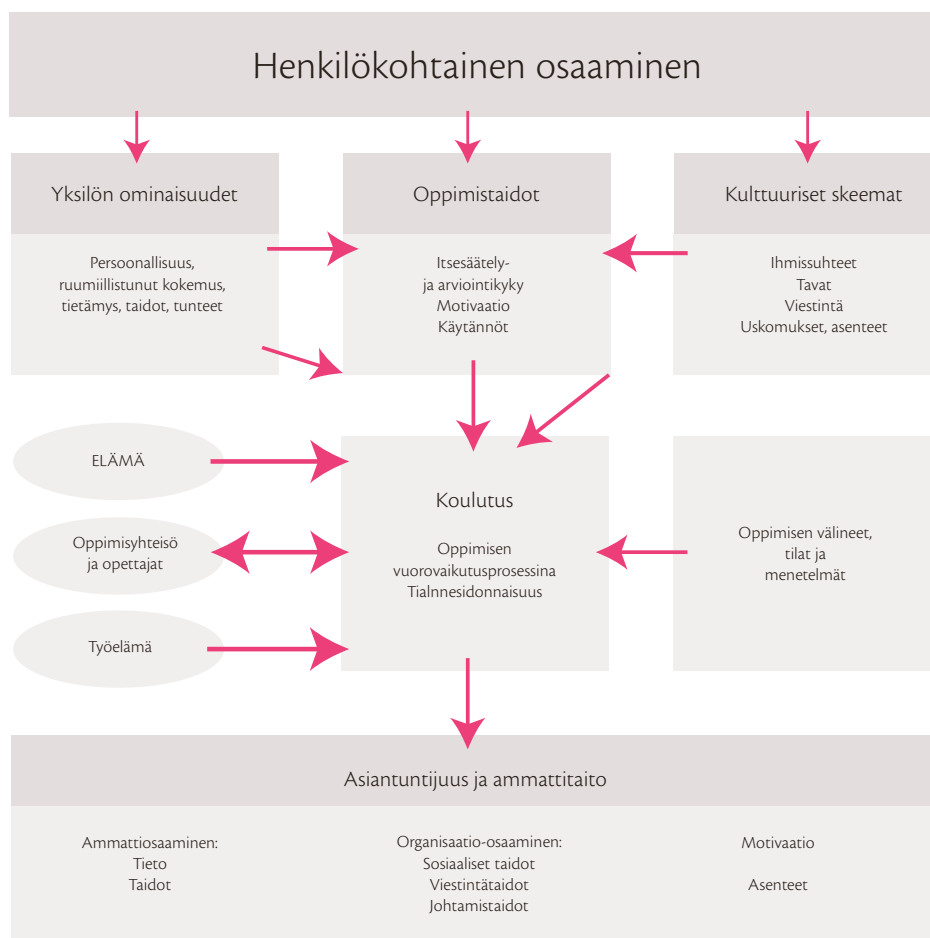
Ulkomaalaiset opiskelijat ovat usein tottuneet siihen, että opettaja on etäinen auktoriteetti. He odottavat, että opettaja käyttäytyy jossain määrin muodollisesti, esimerkiksi, että opettaja tervehtii heitä tullessaan luokkaan ja on pukeutunut huolitellusti. Toisaalta suomalaista opettajaa on helppo lähestyä. Opettajalta voi kysyä ja opettajalle voi jopa esittää eriäviä mielipiteitä. Rento suomalainen luokkahuoneilmapiiri voi olla joidenkin mielestä liiankin rento, ja opiskelijoiden tapa puhua keskenään tunnilla tai vastata kännykkään voi häiritä muita kohtuuttomasti.

Tapa antaa ohjeita on erilaista eri maissa ja koulu- kulttuureissa. Suomessa luotetaan kirjalliseen ohjeeseen, mutta koska suomalaiset ohjeet on yleensä kirjoitettu lyhyesti ja ytimekkäästi, niistä on jätetty pois kulttuurispesifinen hiljainen tieto. Muualta tulevalle ohjeet ovat usein riittämättömät (Teräs 2007). Maahanmuuttajien ja ulkomaalaisten opettajat havaitsevat jatkuvasti, ettei ohjeita ole ymmärretty oikein, tai niitä ei ole edes osattu lukea. Monissa kulttuureissa puhuttu sana on se, johon luotetaan, ja kirjoitettu teksti on pikemminkin virallista sanahelinää tai käytännöstä tyystin erotettua teoriaa. (Bloch 1998; Asante 2001.)

Asiantuntijuuden kehittyminen

Ammattikorkeakoulun pyrkimys yhdistää teoreettinen tieto käytännön osaamiseen onkin erityinen suomalaisen koulutuksen vahvuus, jota ulkomailta tulleet usein ihailevat. Kuvassa 3 esitän asiantuntijuuden kehittymisen ammattikorkeakouluopinnoissa ja kulttuuritaustan vaikutuksen siihen. Ammattikorkeakouluopinnot ovat

käytännön työelämään suuntautumisen ansiosta erinomainen tapa Suomeen muuttaneelle nuorelle päästä sisään suomalaiseen yhteiskuntaan ja tulla sen hyödylliseksi jäseneksi. Ammattikorkeakoulujen tulee tulla näitä nuoria vastaan tarjoamalla alkuvaiheen tukea oppimistaitoihin ja intensiivisiä kieliopintoja. Siitä hyötyy samalla koko oppilaitosyhteisö, jonka toimintakulttuuri rikastuu ja monipuolistuu.



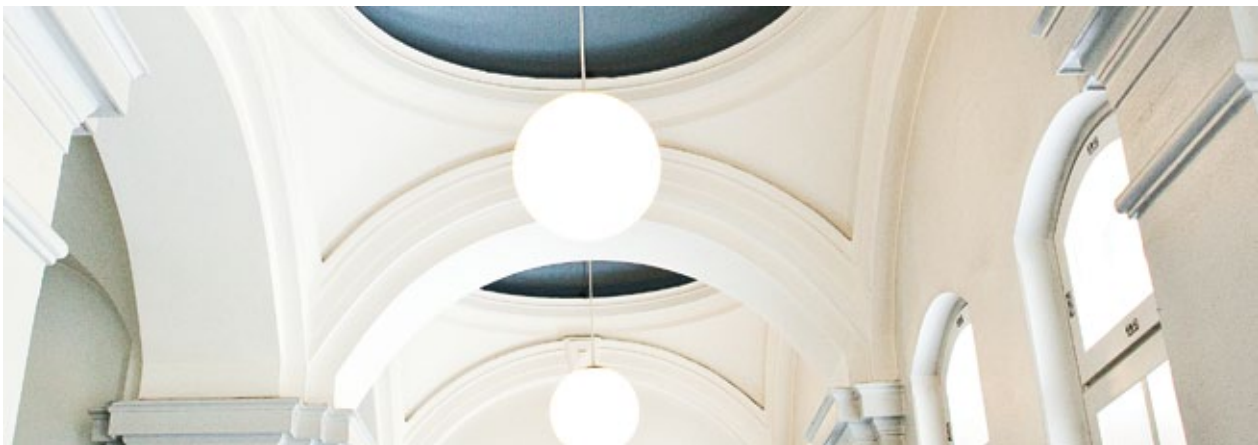
Kuva 3: Asiantuntijuuden kehittyminen ammattikorkeakouluopinnoissa.

Lähteet

- Alitolppa-Niitamo, A. 2004. *The Icebreakers. Somali-speaking youth in metropolitan Helsinki with a focus on the context of formal education.* Helsinki: The family federation of Finland, The population research institute. D42/2004.
- Asante, M.K. 2001. *Transcultural realities and different ways of knowing.* Teoksessa V.Milhouse, M.K.Asante & P.O.Nwosu (Eds.) *Transcultural realities. Interdisciplinary perspectives on cross-cultural relations.* Thousand Oaks: Sage, 71–81.
- Bloch, M. E.F. 1998. *How we think they think. Anthropological approaches to cognition, memory, and literacy.* Westview Press. Boulder. Colorado.
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2004.. *Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä.* Helsinki: WSOY.
- Holvikivi, J. 2009. *Culture and cognition in information technology education.* Helsinki University of Technology. SimLab Publications. Dissertation series: 5. Espoo 2009.
- Kalat, J. W. 2004. *Biological Psychology.* 8th Ed. Thomson Wadsworth. Belmont, CA.
- Isen, A. M. 2004. *Some perspective on positive feelings and emotions: positive affect facilitates thinking and problem solving.* In A. S. R. Manstead, N. Frijda, & A. Fischer (toim.) *Feelings and Emotions. The Amsterdam Symposium.* Cambridge: Cambridge University Press, 263–281.
- Landis, D., Bennett & J. M. & Bennett, M. J. (toim.) 2004. *Handbook of Intercultural Training.* Thousand Oaks: Sage.
- Maddux, W. & Galinsky, A. 2009. *Cultural Borders and Mental Barriers: The Relationship Between Living Abroad and Creativity,* *Journal of Personality and Social Psychology,* Vol. 96 (5).
- Mesquita, B. & Markus, H. 2004. *Culture and emotion.* Teoksessa Manstead, A. S. R., Frijda, N. & Fischer, A. (toim.). (2004) *Feelings and emotions. The Amsterdam Symposium.* Cambridge: Cambridge University Press, 341–358
- Räsänen, R., Jokikokko, K., Järvelä, M-L. & Lamminmäki-Kärkkäinen, T. (toim.) 2002. *Interkulttuurinen opettajankoulutus, Utopiasta todellisuudeksi toimintatutkimuksen avulla.* Oulun yliopisto.
- Sternberg, R. J. 2005. *The Theory of Successful Intelligence.* *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology.* 39(2), 189–202.
- Teräs, M. 2007. *Intercultural learning and hybridity in the culture laboratory.* Dissertation. University of Helsinki, Department of Education.
- Vygotsky, L.S. 1978. *Mind in society. The development of higher psychological processes.* Cambridge: Harvard University Press

Ammattikorkeakouluopintoihin valmentavan matkassa

Vesa Parkkonen, Riitta Metsänen, Elena Wernick, Jussi Linkola ja Birgitta Nenonen-Andersson
Toimittaneet Milla Laasonen ja Päivi Keränen



Maahanmuuttajia opiskelee suomalaisissa korkeakouluissa suhteellisen vähän verrattuna heidän prosentuaaliseen osuuteensa väestöstä. Maahanmuuttajilla tarkoitetaan tässä yhteydessä henkilöitä, jotka pysyväisluonteisesti asuvat Suomessa. Maahanmuuttajilla on erilaista osaamista, ammatti- ja kielitaitoa, mutta heidän osaamistaan ei ole systemaattisesti otettu yhteiseen käyttöön yhteiskunnassamme. Korkeasti koulutetutkin maahanmuuttajat ovat työttöminä tai tekevät töitä, jotka eivät vastaa heidän osaamistaan ja koulutustaustaansa. Tämä asia on tiedostettu laajasti, ja ammattikorkeakoululakiin tulikin vuoden 2010 alussa suositus siitä, että korkeakoulut järjestäisivät valmentavaa koulutusta maahanmuuttajataustaisille.

Valmentavaan koulutukseen sovelletaan sosiaalipedagogiikan viitekehystä, jossa korostetaan koulutuksen tavoitteena sitä, että yksilöt ja ryhmät osallistuvat yhteiskuntaan aktiivisina kansalaisina. Maahanmuuttajia tuetaan ja kannustetaan ottamaan vastuuta omasta elämästään ja osallistumaan yhteiskuntaan. Oppimis-

prosessissa korostetaan omaa vastuullisuutta ja dialogia (Hämäläinen 1997). Kriittisen pedagogiikan (Freire 2005, 85–89) ydinkäsitteitä ovat tiedostaminen ja muutos. Tilanteensa tiedostamalla yksilö voi lähteä myös muutoksen tielle. Yksilön tai ryhmän omasta sosiokulttuurisesta ympäristöstä ja todellisuudesta

nousevat tarpeet ja kiinnostukset vievät myös oppimisprosessia eteenpäin.

Mikä valmentava?

Maahanmuuttajien ammattikorkeakouluopintoihin valmentavan koulutuksen tavoitteena on antaa maahanmuuttajataustaiselle opiskelijoille valmiuksia opiskella ammattikorkeakoulussa, sekä arvioida ja päivittää heidän aikaisemmin hankkimaansa osaamista. Valmentavan koulutuksen avulla pyritään parantamaan maahanmuuttajataustaisten hakijoiden mahdollisuuksia päästä opiskelemaan ammattikorkeakoulujen tutkintotavoiteisiin koulutusohjelmiin sekä lisäämään heidän mahdollisuuksiaan työllistyä ja tätä kautta integroitua suomalaisen yhteiskuntaan aktiivisina kansalaisina.

Ammattikorkeakouluopintoihin valmentavassa koulutuksessa kehitettävät valmiudet liittyvät esimerkiksi suomen kielen taitoon, opiskelu- ja vuorovaikutustaitoihin sekä kunkin valmennusjaksolle osallistuvan kiinnostuksen kohteena olevan opintoalan vaatimiin taitoihin ja tietoihin.

VOIMAA-projektin yhtenä tavoitteena oli maahanmuuttajien ammattikorkeakoulutuksen mahdollisuuksien lisääminen. Pilottitoteutukset toteutettiin lukuvuoden 2010–2011 aikana Hämeen ammattikorkeakoulussa koulutusohjelmien yhteistoteutuksena ja Metropoliasa kahtena erillisenä alakohtaisena toteutuksena, toinen kulttuurin ja luovan alalla, toinen tieto- ja viestintäteknologia-alalla. Valmennusjaksot olivat laajuudeltaan 25–30 opintopistettä ja kestivät viidestä kuukaudesta puoleen vuoteen. Toteutukset sisälsivät kaikille yhteisiä opintoja, eriytyviä ja alakohtaisia opintoja.

Opetussuunnitelman rakentaminen

Valmentavan koulutuksen suunnittelu tapahtui ammattikorkeakouluissa yhteistyössä koulutusohjelmien opettajien kanssa. Opetus- ja toteutussuunnitelmien kehittäminen aloitettiin noin vuosi ennen pilottijaksojen

alkua, jolloin se sitoutti samalla opettajia alakohtaisiin valmentaviin koulutuksen toteutuksiin ja vastuisiin. Tärkeä osa orientaatiota oli henkilökohtaisten opintosuunnitelmien laatiminen. Käytännössä tämä tarkoitti valmentavan opetussuunnitelman osaamistavoitteiden läpikäyntiä opiskelijan omien oppimistavoitteiden näkökulmasta.

Viranomaisyhteistyö ja etuudet

Valmentavan koulutuksen asema koulutusjärjestelmässä on vielä jäsentymässä. Tämänhetkisen lainsäädännön mukaan valmentavan koulutuksen ajalta ei ole mahdollista saada opintotukea. Yhteistyön työvoimaviranomaisien kanssa on oltava tiivistä, koska selkeä tiedottaminen valmennusta koskevista etuuksista on tärkeää opiskelijarekrytoinnissa. Puolen vuoden mittaiseen koulutukseen sitoutuminen on vaikeaa ilman mielekkäitä tavoitteita ja opintososiaalisia etuuksia, koska työmahdollisuudet ja muu opiskelu menevät helposti tuettoman valmentavan koulutuksen edelle.

Ammattikorkeakouluopintoihin valmentavasta koulutuksesta hyötyy maahanmuuttajataustainen henkilö, joka on kotoutunut tai kotoutumisprosessinsa loppuvaiheessa. Riittävästi kotoutuneena voidaan pitää henkilöä, jonka elämäntilanteessa arjen ongelmat on pääosin ratkaistu, joka on omaksunut perustiedot uudesta maasta ja yhteiskunnasta ja jonka saavuttama kielitaidon taso mahdollistaa ammatilliset opinnot. Kotoutuminen on yksilöllinen prosessi, johon vaikuttavat useat tekijät, muun muassa motivaatio, asenne, pyrkimykset ja maahanmuuton syy. Keskimääräinen kotoutumisaika on noin kolme vuotta.

Suomessa kotoutumiskoulutukseen hakeudutaan työvoimatoimistojen kautta. Näiden avulla on mahdollista löytää riittävän kielitaidon hankkineita, kotoutumisprosessinsa loppuvaiheessa olevia ja ammatillisia opintoja suunnittelevia henkilöitä. Samoin ilman koulutuspaikkaa jääneet nuoret voidaan tavoittaa työvoimatoimistojen nuorisotiimin kautta. Työvoima- ja

elinkeinotoimistot ovat siis tärkeä yhteistyötaho valmentavan koulutuksen tiedotuksessa.

Opiskelijavalinnat

Opiskelijavalinnassa tulisi painottaa motivaatiota ammattikorkeakoulututkinnon hankkimiseen ja asiantuntijaksi kehittymiseen sekä valmiuksia vieraalla kielellä opiskeluun. Lisäksi opiskelijoiksi valittavien tulee olla hakukelpoisia korkeakouluopintoihin. Pilottitoteutuksissa koulutuksen suorittaneille ei kuitenkaan automaattisesti tarjottu opiskelupaikkaa ammattikorkeakoulussa, vaan heidän on hakeuduttava ammattikorkeakoulun opiskelijoiksi yhteishaun kautta. Hakukelpoisuusasiat onkin hyvä tiedostaa valmentavan alkaessa: toisen asteen tai lukion todistuksella ei pääse opiskelemaan Suomessa, jos sillä ei pääse opiskelemaan omassa kotimaassakaan.

Helsingissä valintatilaisuus koostui suomen kielen kokeesta, luovuustehtävästä, haastattelusta sekä ryhmätehtävästä. Eri tehtävät antoivat pyrkijöille hyvän kuvan ammattikorkeakoulun kulttuurialan pääsykokeista. Suomen kielen tehtävän osalta voisi jatkossa siirtyä yleisen kielitutkinnon testien tyyppisistä tehtävistä enemmän itsenäistä tekstin tuottamista painottaviin tehtäviin. Luovuustehtävässä tulisi antaa pyrkijöiden suullisesti esittää ideansa, jolloin tulee testatuksi muun muassa suomen kielen suullinen taito.

Hämeenlinnassa valintatilaisuus koostui hakijoiden suomen kielen kirjallisesta kokeesta sekä haastattelusta, jossa kysyttiin hakijan elämäntilanteesta, opiskelumotivaatiosta ja tulevaisuuden suunnitelmista. Haastattelussa oli mukana yhteisten aineiden opettajan lisäksi suomen kielen opettaja arvioimassa hakijan suomen kielen puheviestinnän tasoa.

Valintaprosessi on tärkeä osa ammattikorkeakouluopintoihin pyrkimisessä. Esimerkiksi valintatilaisuuksissa yleisesti käytettävien kirjallisten tehtävien lisäksi ammattikorkeakoulukentällä käytettävät haastattelu- ja ryhmätyötehtävät voivat olla erilaisista oppimiskulttuureista tuleville hakijoille uusi kokemus. Onkin syytä pohtia,

kuinka valmentaviin koulutuksiin pyrkivät tulisi orientoida valintakoetilanteisiin, mitä heidän tulisi tietää henkilökohtaisen haastattelun merkityksestä ja kuinka heitä ohjataan vuorovaikutusta mittaavissa ryhmätilanteissa.

Pilottitoteutuksissa valmentavaan koulutukseen hyväksyttiin melkein kaikki valintatilaisuuteen osallistuneet, vaikka heidän suomen kielen taitonsa ei ollutkaan vaadittavaa B1-tasoa. Tämä johti haasteisiin suomen kielen opetuksessa ja Hämeen ammattikorkeakoulussa ryhmä jouduttiin jakamaan kahtia. Suomen kielen taito on edellytys opiskelumenestymiselle, joten kielitaitovaatimuksista tulisi pitää kiinni.

Ohjaus ja pedagogiset valinnat

Maahanmuuttajaopiskelijalle suomalainen yhteiskunta, työelämä tai koulutusmaailma omine pelisääntöineen ja lainalaisuuksineen voi olla vieras. Ohjauksessa pyritään luomaan opiskelijan lähtökohdat huomioiden mahdollisimman realistinen pohja, jotta hän voi analysoida ja peilata omaa osaamistaan ja tulevaisuuden toiveitaan ympäröivässä todellisuudessa. Valmentavien opintojen suunnittelussa pidettiin tärkeänä perehdyttää opiskelijat ammattikorkeakoulun opiskelutyyliin ja opettaa tähän soveltuvia oppimistekniikoita ja työskentelytapoja. Korkeakouluopiskelutaitoja kartutettiin tutustumalla ammattikorkeakoulun toimintakulttuuriin.

Hämeen ammattikorkeakoulussa valmentava koulutus toteutettiin siten, että se muistutti mahdollisimman tarkasti oikeata ammattikorkeakouluopiskelua. Toteutuksessa oli sekä lähi- että etäjaksoja. Lähijaksoilla opettaja alusti päivän teemaan ja työskentely tapahtui keskustellen ryhmissä. Usein opiskelijat olivat etukäteen tutustuneet aiheeseen jonkin oppimistehtävän muodossa. Lähijaksoilla painotettiin yhdessä oppimista harjoitusten ja keskustelujen avulla. Ajatuksena oli syventää suomen kielen osaamista ja samalla antaa opiskelijoille myönteisiä oppimiskokemuksia, jotka rohkaisivat ja antoivat luottamusta omaan osaamiseen. Nämä asiat tulivat hyvin esille kahdenkeskisissä ohjauskeskusteluissa.

Koulutuksen sisällössä pyrittiin luomaan ja antamaan opiskelijalle suomalaisessa korkeakoulutuksen toimintaympäristössä tarvittavia työkaluja. Toteutuksessa korostettiin opiskelijan itseohjautuvuutta ja vastuuta omasta oppimisestaan. Opettajat toimivat prosessissa valmentajina ja opiskelijan tukihenkilönä.

Myös Metropoliasa tavoitteena oli antaa alusta alkaen kokonaiskuva ammattikorkeakoulusta tutkinto-opiskelun näkökulmasta eikä eriyttää valmentavan opiskelijoita irralliseen ”valmaputkeen”, joka ei vastaisi sitä todellisuutta, mihin opinnoilla tähdätään. Tärkeä osa orientaatiota oli henkilökohtaisten opintosuunnitelmien laatiminen. Käytännössä tämä tarkoittaa valmentavan opetussuunnitelman osaamistavoitteiden läpikäyntiä opiskelijan omien oppimistavoitteiden näkökulmasta. Näin opiskelijalle selviää tavoittelemansa koulutuspaikan edellyttämä osaaminen ja hän pystyy arvioimaan omia puutteitaan. Valmentavan opetuksen sisältöjä voidaan painottaa opiskelijan tarpeiden mukaan.

Helsingin ja Espoon valmentavissa opinnoissa käytettiin ryhmä- ja henkilökohtaista ohjausta, joka oli vahvasti ohjauksellista ja keskustelevaa. Käytännössä on vaikea erottaa toisistaan opetusta ja ohjausta. Opiskelijat ovat voineet prosessoida opettavat asiat omien kokemustensa kautta, mikä ohjasi oppimista yhteisölliseksi tiedon rakentamiseksi. Opiskelijat myös auttoivat ja tukivat toisiaan opiskelun aikana. Ryhmän heterogeenisuus sekä vaihteleva suomen kielen osaaminen toivat haasteita käsiteltävien asioiden havainnollistamiselle.

Kulttuurialan pilottitoteutuksessa opiskelutaitoihin perehdyttiin teorioiden kautta sekä eri koulutusalojen esittelyistä saatujen alakohtaisten erityispiirteiden avulla. Oppimisen teoriaa lähestyttiin konstruktivistisen oppimiskäsityksen kautta painottamalla opiskelijan omaa aktiivisuutta ja tiedonrakentelua. Myös reflektion, itseohjautuvuuden, ajankäytön ja arvioinnin merkitystä ja roolia ammattikorkeakouluopiskelussa käsiteltiin painokkaasti.

Teoreettisen tarkastelun vastapainona tutustuttiin käytännössä eri koulutusaloihin. Opintojaksoilla harjoiteltiin ammattikorkeakouluopiskelun itsenäisiä työsken-

telytapoja. Valmennettavat muun muassa etsivät itsenäisesti tietoa verkkosivuilta, pitivät oppimispäiväkirjaa ja raportoivat omista kokemuksista suullisesti muulle ryhmälle.

Käytännössä opetusta rajoittivat opiskelijoiden tas erot. Ryhmät olivat suomen kielen taidoiltaan hyvin heterogeenisiä, mikä vaikutti myös muiden aineiden opiskeluun. Osalla oli täydet valmiudet omaksua koko opintojakson sisältö, kun osa olisi hyötynyt syventymisestä pieneen rajattuun työvälinemäärään. Opettajan kannalta heterogeenisen ryhmän opettaminen on tasapainoilua, jossa opiskelumotivaation ylläpitämiseksi tulee jokaiselle opiskelijalle antaa sopivia haasteita. Jatkossa voisi esimerkiksi tietoteknisten taitojen opintojakson osalta harkita tasoryhmiä, ja jo perustaidot omaavat opiskelijat eriyttää henkilökohtaisen ohjauksen kautta tutkinto-opiskelijoiden opetuksen pariin.

Ohjauksen rooli korostuu myös siksi, että opiskelija saattaa ensimmäistä kertaa haastaa itsensä suomalaisen ammattikorkeakoulun oppimisympäristöissä. Opiskelijalla on näin mahdollisuus peilata itseään oppijana, tiedon prosessoijana, pohtia omaa oppimistyyliään ja konkretisoida opiskelupolkuun ja mahdollista ammatinvalintaansa. Ohjaukselle tämä asettaa uusia vaatimuksia, joihin on jo törmätty aikaisemminkin ainakin perinteisissä suomalaisissa tekniikan ja liikenteen koulutusohjelmissa: Miksi koulutusohjelmien läpäisyprosentti on suhteellisen alhainen ja miten suhtautua opintonsa keskeyttäviin? Osa valmennettavista suuntautuu tietoisesti muualle, omia taipumuksiaan, taitojaan ja odotuksiaan mahdollisesti paremmin vastaavaan koulutukseen, mutta osa saattaa siirtyä suureen suomalaisten nuorten joukkoon, joilta puuttuu sekä opiskelu- että työpaikka. Tätä artikkelia kirjoitettaessa syrjäytymisvaarassa olevia nuoria arvioitiin olevan 60 000. Pitäisikö siis ammattikorkeakoulun ohjausta ja opiskelemaan valittujen nuorten opiskelu- sekä työtulevaisuus suunnitelmia tarkastella laajemmasta yhteiskunnallisesta näkökulmasta?

Työelämäntuntemus auttaa opiskelijaa saamaan realistisen kuvan alasta, jonka opiskelupaikkaa hän tavoittelee. Näkemys siitä, millaista työtä opintojen jälkeen haluaisi

tehdä, auttaa motivoitumaan ja suunnittelemaan tavoitteenmukaista opintopolkua. Työharjoittelu on perinteisesti ollut iso osa pakollisia opintoja ammattikorkeakoulussa. Valmentavien opintojen aikana voidaan tutustuttaa työharjoittelun periaatteisiin. Arvokkaan lisän tuovat ammattikorkeakoulujen alumnit, jotka voivat kertoa ai-toja työelämäkokemuksiaan valmennettaville.

Maahanmuuttajien ohjauksen kehittyminen on joko-kaisessa pilottiin osallistuneessa toimintayksikössä saanut hyvän lähtökohdan valmentavan koulutuksen edel-leen kehittämiseen.

Suomen kielen opetus

Metropoliassa suomen kielen opetuksesta vastasi niin kulttuurialan kuin tieto- ja viestintäteknologian alan to-teutuksissa yksi opettaja, joka toimi yhteistyössä opettaja-koordinaattoreiden ja muiden opettajien kanssa. Suomen kielen opetus oli erityisasemassa, koska se oli jaettu koko koulutuksen ajalle. Tavoitteena oli integroida suomen kielen opetusta käynnissä oleviin muihin opintojaksoi-hin ja harjoitella kulloinkin ajankohtaisia työvälineitä. Esimerkiksi korkeakouluopiskelutaidoissa tarvittavia es-seen ja oppimispäiväkirjan kirjoittamistaitoja käsiteltiin myös suomen kielen opetuksessa. Samoin haastattelu tiedonhankintamenetelmänä käsiteltiin sekä opetuksen-seurantajaksolla että suomen kielen opintojaksolla. Tie-toteknisiä taitoja opetettaessa taas oli luontevaa pereh-tyä alan sanastoon ja termeihin suomen kielen tunneilla.

Suomen kielessä edistyneiden opiskelijoiden on vai-kea motivoitua ja hyötyä perinteisestä suomi toisena kie-lenä -opetuksesta (S2-opetus). Valmentavan opiskelijat toivoivat opetuksesta intensiivisempää ja enemmän tut-kinto-opiskelijoiden viestinnän opintoja muistuttavaa. S2-tyyppisestä, rakenne- ja kielioppikeskeisestä opetuks-esta voidaan siirtyä ammattiin suuntaavaan ja integroi-tuun opetukseen, jolloin opiskelijan motivaatio ja kiin-nostus ammattialan aiheisiin edistää intensiivistä oppi-mista. Opiskelija tutustuu ammattialansa kirjallisen ja suullisen asiantuntijaviestinnän peruskäytäntöihin ja

normeihin. On tärkeää opetella refleктоimaan oppimis-taan ja jäsentämään tietojään suomen kielellä ja osoittaa oppimista opiskelutilanteiden edellyttämällä teksteillä ja esityksillä. Tiedon hankinnan, jäsentelyn ja jakamisen prosessit pitää oppia hallitsemaan. Lisäksi harjoitellaan ja opitaan tarkoituksenmukaista viestintää ja toimimista erilaisissa opiskeluun liittyvissä vuorovaikutustilanteissa.

Opiskelu ja oman oppimisen osoittaminen suomalai-nessa ammattikorkeakoulussa perustuu kirjoittamiseen ja raportointiin, siksi valmentavan koulutuksen suomen kielen opintojen pitää kehittää tekstin tuottamista, mikä on vieraskielisille henkilöille erityisen vaikeaa. Suomen kielen opinnoissa käydään läpi asiakirjoittamisen teks-timalleja ja opiskelutekstilajeja sekä kielenhuollon kes-keisiä kysymyksiä. Ammattialan liittyvien ja sisällöllises-ti kiinnostavien tekstien referointi, suullisten esitysten tekeminen, erityyppisten esseiden, tenttivastausten, tie-dotteiden, raporttien ja oppimis- ja luentopäiväkirjojen kirjoittaminen motivoivat opiskelijaa sekä antavat juuri valintatilaisuudessa ja opiskelussa tarvittavia taitoja.

Olennaista on myös ohjata opiskelijoita itsenäi-seen, pitkäjänteiseen kielitaidon eri alueiden harjoitta-miseen. Verkossa on runsaasti itsenäiseen kielen opis-keluun tarkoitettuja oppimateriaaleja, joiden käyttö on hyvä omaksua. Opiskelijat, joilla on hyvät oppimisval-miudet, hyötyvät tavoitteellisesta ammatillisen kielitai-don kehittämisen ja itseopiskelun ohjauksesta. Tällaisia ohjauuskäytäntöjä tulisi jatkossa kehittää.

Sosiaalinen media valmentavassa koulutuksessa

Sosiaalisen median työvälineistö on tuonut lisäulottu-vuuksia myös matemaattisten aineiden opettajan työ-välineeksi. Pienellä harjoittelulla on aiemmin lähinnä ”paperiseen konttoriin” pohjautunut materiaali saanut uusia, toivottavasti havainnollisempia muotoja. Lisäk-si opiskelijat ovat taso-eroistaan huolimatta olleet hy-vin yhteistyökykyisiä ja siten on selvitty melko vaikeis-takin aihekokonaisuuksista eteenpäin, kun ratkaisuja on pohdittu yhdessä.

Oli mielenkiintoista seurata wikin avulla kollegojen toteutuksia, ikään kuin luokan päiväkirjaa, jota opettajat vielä kymmenkunta vuotta sitten täyttivät vuorotellen peruskoulussa ja lukioissa ja jota saattoi lukea vain yksi opettaja kerrallaan. Wikisivustomme keskittyi pääasiassa kokonaissuunnitelman esittelemiseen, opintojakson toteutussuunnitelman kuvailemiseen ja vain joiltakin osin löytyi mainintoja ”perinteiseen päiväkirjatyylisiin”. Wikialustalla oli siis mahdollista pilotoida yhteistyön avoimuutta kollegoiden kanssa ja tutustua kollegan opettamaan oppi-aineeseen. Wikissä on hyvät ja tasa-arvoiset mahdollisuudet keskusteluihin osallistumiseen yhteisesti toteutettavasta opintosuunnitelmasta, sen tavoitteista ja sovittaa oma oppiaine osaksi kokonaisuutta.

Metropolian kulttuurialan valmentavan koulutuksen wikisivuilla esiteltiin opintojaksojen sisällöt ja tehtäväannot, linkitettiin oppimateriaalit sekä tiedotettiin muutoksista ja tulevista tapahtumista. Vastausten jättäminen wikiin, keskusteluun osallistuminen sekä yhteisten suunnittelutehtävien toteutus sujuivat hyvin niillä opiskelijoilla, joilla oli parempi kielitaito. Osa opiskelijoista vierasti jonkin verran julkisesti wikissä toimimista.

Luentojen videoinnista ja Adobe Connect -soveluksen tarjoamista mahdollisuuksista voisi olla hyötyä valmentavassa koulutuksessa. Koska wikin tekstipainotteisuus rajoitti kielitaidoltaan heikompien opiskelijoiden osallistumista, video mahdollistaisi luentoon palaamisen ja itsenäisen etätöskentelyn aiheen parissa.

Opettajien perehdytys ja yhteistyö

Kielelliset haasteet saattavat joskus toimia oppimisen ja jopa opetuksenkin esteenä. Osa opiskelijoista turhautuu, koska pitää opetettua asiaa liian yksinkertaisena tai siitä kumpuavaa ryhmäkeskustelua pinnallisena. Toisille keskustelussa mukana pysyminen oli erityisen haastavaa ja opiskelijoiden keskuudessa saattoi havaita myös turhautumisen, jopa epätoivon hetkiä.

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opettaminen edellyttää opettajilta erityisosaamista. Ennen val-

mentavan koulutuksen alkua tulee osallistuville opettajille järjestää perehdytys, jossa käydään läpi muun muassa kotoutumisen, monikulttuurisuuden ja monimuotoisuuden perusteet sekä opiskelijoiden puutteellisen kielitaidon mukanaan tuomat haasteet. Opettajien olisi hyvä saada valmiuksia opetuksen suunnitteluun maahanmuuttajataustaisen opiskelijaryhmän näkökulmasta ja miettiä ennalta mahdollisia ratkaisumalleja eri tilanteisiin. Opettajien antama vuorovaikutuksellinen tuki ja ohjaus maahanmuuttajaopiskelijoille edistävät sopeutumista suomalaiseen opiskelukulttuuriin ja ennalta ehkäisevät opiskelun keskeyttämistä.

Opettajien tulee suunnitella opetussuunnitelman mukaisia toteutuksia yhteistyössä niin, että jaksojen välinen dialogisuus säilyy koko valmentavan koulutuksen aikana. Koordinaattorien ja opettajien säännölliset tapaamiset mahdollistavat opiskelijoiden tarpeiden tarkemman huomioimisen opetuksessa. Esimerkiksi tieto- ja viestintäteknologian pilottitoteutusta suunniteltiin ja toteutettiin säännöllisesti kokoontuvan tiimin kesken. Pääsääntöisesti opettajat suunnittelivat opintojaksot itsenäisesti, tiimin rakentavalla myötävaikutuksella. Eniten yhteistä kokousaikaa kului kahden opintopisteen tietotekniikka-alan työelämäntuntemus -opintojakson suunnitteluun. Vaihtoehtoja oli runsaasti ja opintojakson toteutukseen lopulta soviteltiin viiden eri opettajan asiantuntemusta ja löydettiin rakentavia yhteistyömalleja.

Onnistunut valmentavan koulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen edellyttävät opettajien välistä yhteistyötä, jatkuvaa yhteydenpitoa ja yhteistä koordinointia. Ratkaisevaa on, että ammattikorkeakoulu tukee uudenlaisen koulutuksen kehittämistyötä myöntämällä talous- ja aikaresursseja niin itse valmennusjaksojen luomiseen kuin opetustyöhön osallistuvien henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseen.

Kokemuksia

Toteutuneiden valmennusjaksojen palautteissa ja kokemuksissa on yhteneväisiä piirteitä. Ne kertovat,

että valmennukseen osallistuneet ovat avautuneet ymmärtämään suomalaista ammattikorkeakoulujärjestelmää ja suomalaista oppimiskäsitystä, eri tutkintoon johtavien koulutusten opiskelutapoja ja ammatikuvia. Ne kertovat myös yksilötasolla keskenään hyvin eritasoisen opiskelijajoukon ohjauksen ja tuen tarpeesta.

Opiskelu suomalaisessa ammattikorkeakoulussa edellyttää opiskelijalta oma-aloitteisuutta, oppimistaitojen omaksumista sekä järjestelmällisyyttä ja itseohjautuvuutta. Opiskelu ja oppimisen osoittaminen perustuu hyvin pitkälle kirjoitettuun tekstiin. Valmentavan koulutuksen aikana pitää kehittää omaa suomen kielellä tapahtuvaa tekstin tuottamista, ei ainoastaan puhutun kielen ymmärtämisen valmiuksia.

Suomalaisen kouluperinteen ulkopuolelta tulevat tarvitsevat perehdytyksen suomalaiseen ammattikorkeakoulujärjestelmään ja yhteishakumenetelmään. Valmennettavat tarvitsevat aikaa ohjaukseen, niin ryhmässä kuin yksilötasolla. Ohjauksella opiskelijat sitoutetaan koulutukseen sekä autetaan heitä hahmottamaan niin koulutuksen tarjoamat mahdollisuudet kuin heihin itseensä kohdistuvat odotukset.

Valmennusjaksolla on hyvä edetä rauhassa ja keskittyä osallistujien ryhmäytymisen onnistumiseen, koska ryhmän ilmapiiri vaikuttaa opiskelijoiden sitoutumiseen. Valmennusjaksoon sitouttaminen vaatii koulutuksen alussa runsaasti yksilö- ja ryhmäohjausta. Kun työskentelyilmapiiri on kannustava ja ryhmässä kaikki toimivat tasa-arvoisina oppijoina, opiskelijat myös auttavat toinen toisiaan ja käsittelevät yhdessä muun muassa kielellisesti vaikeita kokonaisuuksia. Myöhemmin keskeiseksi nousee opiskelijoiden ohjaaminen itsenäiseen, pitkäjänteiseen oppimiseen ja suomalaisissa ammattikorkeakouluopinnoissa ja työelämässä tarvittavien kieli- ja tietoteknisten taitojen harjoittamiseen. Valmennusjaksolla on tärkeää kirkastaa opiskelijan omat opiskelutavoitteet, mutta samalla myös laatia pidemmälle tulevaisuuteen ulottuvia opiskelutavoitteita aina uraohjaukseen saakka.

Opiskelijat, joilla on hyvät oppimisvalmiudet, hyötyvät tavoitteellisesta ammatillisen kielitaidon kehittämisen ja itseopiskelun ohjauksesta. Tällaisen itsenäisen opiskelun ohjaukäytäntöjä tulisi jatkossa kehittää

Pilottijaksolla suomen kielen opetuksessa kävi ilmi tasoerojen ja opiskelijoiden erilaisten taustojen vaikutus. On haastavaa toteuttaa opetus siten, että se palvelee kaikkia osallistujia ja kehittää eri tasoilla olevien kielitaitoa. Käytännössä tämä edellyttää eriyttämistä, jolloin lähiopetus toteutetaan eniten tukea tarvitsevien ehdoilla, kun taas kielitaitoisemmat etenevät itsenäisesti työskentelemällä.

Opetuksen valmistelu vie runsaasti aikaa, koska opiskelijoiden heterogeenisuus vaatii usean eri toteutusmallin laatimista saman sisällön toteuttamiseksi. Menestyneimpiä menetelmiä olivat pienryhmissä toteutetut harjoitukset ja niihin liittyvien tehtävien käsittelyt ryhmässä. Joskus kulttuuristen erilaistuuksien ja käsitysten kirjo pakotti kiteyttämään kokonaisuuksia olennaisiin ja keskeisiin asioihin. Täten runsasta keskustelua ei ajankäytön vuoksi voitu käydä. Rajaamisen lähtökohtana ja perusajatuksena oli käsitellä asia niin, että kokonaisuuksista olisi mahdollisimman suurta hyötyä juuri ammattikorkeakoulussa opiskelevalle maahanmuuttajalle.

Erään opettajan mieleen jäi jo pitkään Suomessa asuneen ja runsaasti opintoja suorittaneen opiskelijan kommentti siitä, että hän ei ollut koskaan oikein sisäistänyt suomalaista koulutusmaailmaa ennen kuin oli tehnyt koulutukseen liittyneen kokonaisvaltaisen harjoitustyön.

Suomalaiseen oppimiskäsitykseen kuuluva ”aktiivinen oppija” omine sisällöntuottamisineen oli monelle opiskelijalle uusi ilmiö. Erään opiskelijan ensimmäisen päivän kommentti oli, että suomalaisen opettajan työ on varmasti maailman helpointa. Opettaja vain ilmoittaa tehtävät, sitten opiskelijat tekevät ne, jonka jälkeen opettaja kuuntelee heidän tuotoksiaan. Kyseisen opiskelijan mielestä opettajan tulisi esitellä kaikki ammatit luennoiden ja antaa opiskelijalle mahdollisuus valita eri ammattien välillä. Hänen mielestään

opettajan osaaminen perustuu siihen, kuinka paljon asioita ja yksityiskohtia tämä osaa. Ajatus omaehtoisesta ja jaetusta tiedon tuottamisesta oli siis varsin vieras. Samoin opettajan ja opiskelijan tasavertaisuutta ilman selkeää hierarkiaa vierastettiin. Ajoittain vallan kaipuu oli läsnä.

Yksi käytännössä hyväksi havaituista menetelmistä oli opetuksenseurantajakso, jonka aikana opiskelijat pääsivät seuraamaan itseään kiinnostavan alan opetusta käytännössä. Ennen esittelyjä ja seurantajaksoa opiskelijat olivat epätietoisia koulutusten sisällöistä, vaikka kulttuurialan rakennetta oli esitelty koulutusalojen esitteiden ja opetussuunnitelmien avulla. Sisällöt avautuivat kuitenkin käytännön tilanteissa paremmin, ja moni opiskelija löysikin itseään kiinnostavimman alan seurantajakson kautta. Kehitysehdotuksena voisi pohdita myös AMK-tutkinto-ohjelmien osaamisperusteisten opetussuunnitelmien selkokielistämistä, jolloin ne palvelisivat paremmin eri kieli- ja kohderyhmiä.

Miltä tulevaisuus näyttää?

Valmentava koulutus on uusi toimintatapa Suomessa. Tähän saakka kokeiluihin tarvittavat varat ovat tulleet erilaisista projektirahoituksista. Ammattikorkeakoululakiin on kirjattu suositus korkeakouluille valmentavien opintojen järjestämisestä, mutta toistaiseksi erillirahoitusta näiden toteuttamiseksi ei ole saatavilla. Siksi onkin oleellista kysyä, onko maahanmuuttajille suunnattu ammattikorkeakouluopintoihin valmentava koulutus vain korkeakoulujen oman kiinnostuksen ja tarpeen tunnistamisen varassa. Kuitenkin korkeakoulut voivat pitää tarpeettomana tai taloudellisesti riskialttiina järjestää perusrahoituksella maahanmuuttajille koulutusta, joka vaatii paljon erilaista osaamista ja resursseja.

Valmentava koulutus on merkittävä väliporras ja siirtymävaiheen keino, jotta maahanmuuttajat pääsevät ammattikorkeakouluopintojen piiriin. Tällainen koulutus tukee maahanmuuttajien opiskeluvälmiuksia, eri-

tyisesti kieli- ja opiskelutaitoja, ja edistää heidän sopeutumistaan yhteiskunnan ja työelämän osallistuviksi jäseniksi. Ei ole kenenkään etu rakentaa liian korkeita kynnyksiä korkeakouluihin pääsemiseksi.

Hakuvaiheeseen ulottuva aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menetelmät (AHOT) saattaisivat olla ratkaisu pitkään Suomessa asuneiden maahanmuuttajataustaisten korkeakoulukynnyksen ylittämiseen.

Puolen vuoden koulutuksen aikana voi saada perustaitoja, mutta ammattikorkeakouluopintoihin pääsy edellyttää paljon itsenäistä valmistautumista, laajaa yhteiskunnan ymmärtämistä ja ammattialan tuntemusta, mikä on maahanmuuttajalle, varsinkin hyvin erilaisesta yhteiskunnasta tulevalle ja lyhyen ajan maassa asuneelle suuri haaste.

Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä, jossa yksilölliset perehdytystarpeet vaihtelevat suuresti. Valmentavan koulutuksen opetussuunnitelman pitää olla joustava ja suuntaa antava kokonaisuus, jossa on runsaasti tilaa toteutuksen eriyttämiseen.

Valmentavan koulutuksen ei tule korvata kotoutuskoulutusta eikä tarjota samoja sisältöjä. Sen pitää olla sisällöltään ja opetusmenetelmiltään ammattikorkeakouluopintojen tasoista opetusta. Maahanmuuttajataustaisilla henkilöillä on usein realistista ammatinvalintaa varten riittämättömät tiedot eri ammattien todellisista työnkuvista ja työvaatimuksista.

Ammattikorkeakoulun itsenäinen, oppijakeskeinen opiskelu on useimmille myös tuntematonta. Opiskelutaitojen opetus, ammattivalinnan ohjaus ja itsetuntemuksen lisääminen sekä opiskelijaa kiinnostavien tutkintojen opiskeluun sekä työhön tutustuminen on siksi perusteltua sisällyttää valmentavan koulutuksen opetussuunnitelmaan.

Noin kahden lukukauden mittainen valmentava koulutus voi koostua kahdesta osasta: ensimmäisen lukukauden aikana keskitytään ammattikorkeakouluopinnoissa tarvittavien taitojen oppimiseen sekä ammattivalinnan

kysymyksiin. Toisen lukukauden aikana opiskelijat suorittavat jaksoja valitun tutkinnon peruskurssien tarjonnasta ja tekevät alan työelämään liittyviä projektityyppisiä tehtäviä. Suomen kielen opetus jatkuu ohjauksellisesti myös toisen lukukauden aikana siten, että opiskelija saa tarvitsemaansa tukea vaativissa tehtävissä.

Valmentavaan koulutukseen voi lisätä joustavuutta vapaasti valittavien opintojen avulla. Opiskelija suorittaa 10–15 opintopisteen laajuiset opinnot valitun tutkinnon perusopintoihin kuluvaan kurssitarjonnasta tai tekee itsenäisiä projektitehtäviä ja näyttösuorituksia. Jälkimmäisen lukukauden jaksolla opiskelija varmistuu tutkinnon valinnasta ja saa kuvan soveltuvuudestaan ammattikorkeakouluopintoihin. Tutkinto-opetukseen osallistuminen selventää myös opiskelumotivaation riittävyttä.

Haku valmentavaan koulutukseen voisi sijoittua luontevasti yhteishaun yhteyteen, jolloin hakija voi samalla kertoa ilmoittautua valmentavaan koulutukseen, jos tutkinto-opiskelupaikka ei järjesty.

Ammattikorkeakoulujen on myös tutkittava ja kehitettävä yhteisesti sovittuja mekanismeja, joilla mah-

dollistetaan valmennettaviin opintoihin osallistuneiden pääsy varsinaiseen tutkintoon johtavaan koulutukseen. Hyödyt valmentavaan koulutukseen osallistumisesta jäävät osallistujille puolitiehen, mikäli valmennus ei ole kiinteässä yhteydessä tutkintoon johtavaan koulutukseen pyrkimiseen. On esimerkiksi ratkaistava, voidaan-ko valmentavan jakson aikana suoritettavat opinnot hyväksilukea osana varsinaista tutkintoa. Entä miten varmistetaan se, ettei valmennusjakso vain tuo noin puolta vuotta lisää opiskeluaikaa tutkintokoulutukseen.

Kun koulutus on juuri ammattikorkeakouluopintoihin valmentavaa, korostuvat koulutuksen verkostojen ohella myös eri alojen ammatilliset verkostot. Tämän päivän taloudellisessa tilanteessa on varsinaisten tutkinto-opiskelijoidenkin joillakin aloilla erittäin haasteellista suorittaa opiskeluun liittyvä harjoittelujakso. Maahanmuuttajille suunnatun ja vasta ammattikorkeakouluopintoihin valmentavan koulutuksen harjoittelupaikkojen saaminen saattaa vaikuttaa toivottomalta. Yrityksissä ja yhteisöissä ei välttämättä ymmärretä hyötyä, eikä sitä nähdä mahdollisuutena. Tämä tulee olemaan jatkossakin haaste valmentavien koulutusten osalta.

- | Erilaisia opetussuunnitelmia

Metropolia

Kulttuurialan opetussuunnitelma 30 op

Orientoivat opinnot ja opintojen ohjaus 2 op
Opiskelutaidot 8 op
Korkeakouluopiskelutaidot 5 op
Tietotekniset taidot 3 op
Viestintätaidot 11 op
Suomen kielen suullinen ja kirjallinen taito 8 op
suullinen 3 op
kirjallinen 5 op
Vuorovaikutus- ja viestintätaidot 3 op
Kulttuurinen osaaminen 3 op
Työelämätuntemus 6 op
Kulttuurialan työelämätuntemus 3 op
Työelämään tutustuminen 3 op

Tieto- ja viestintäteknologian opetussuunnitelma 25 op

Opiskelutaidot
Orientoivat opinnot 3 op
Tietotekniikan perusteet 3 op
Viestintätaidot
Tekniikan kirjallinen suomi ja viestintä 3 op
Tekniikan suullinen suomi ja viestintä 3 op
Vuorovaikutus- ja viestintätaidot 3 op
Tietotekniikka-alan teoreettiset perustaidot
Lausekkeet ja yhtälöt 4 op
Tieto- ja viestintäteknikan työkalut 4 op
Työelämätuntemus
Tietotekniikka-alan työelämätuntemus 2 op

Lähteet

Freire, P. 2005. *Sorrettujen pedagogiikka*. Tampere: Vastapaino.
Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. *Sosiaalipedagogiikka*. Porvoo: WSOY.

Kielioppia ja kielen oppimista

Jenni Valmu



Suomen kielen opintojen tavoitteena on ollut valmennusjaksoille osallistuneiden kielitaidon tason kehittyminen B₁-tasosta vähintään seuraavalle tasolle (B₂). Tavoitteen oletus ja ideaali siis on lähtötaso B₁. Suunnitelman mukaan kulttuurialan opiskelussa pyritään suomen kielen peruskieliopin keskeisten rakenteiden sekä opiskeluun liittyvän ja kulttuurialan käytännön sanaston hallintaan. Hämeen ammattikorkeakoulun suomen kielten opettaja jakaa kokemuksensa ammattikorkeakouluopintoihin valmistavan koulutuksen pilottitoteuksesta.

Suomen kielen osuus alkoi syyskuun alkupuolella pide-tyllä alkukartoituksella ja haastattelulla. Laadin alkukartoitusta varten kaksi tekstinyymmärtämistehtävää, jotka perustuivat autenttisiin, ajankohtaisiin sanomalehtiar- tikkeleihin. Tekstinyymmärtämistehtävien lisäksi opiskeli- joiden piti kirjoittaa kolme erilaista tekstiä: mielipidekir- joitus, työpaikkahakemus sähköpostitse sekä tekstiviesti. Alkukartoituksen ja haastattelun avulla pyrittiin määrit- tämään opiskelijoiden suomen kielen taso, jotta opetus voitaisiin suunnitella siten, että jokainen opiskelija sai- si suomen kielen tunneista parhaan mahdollisen hyödyn.

Jo alkukartoituksen ja haastattelujen yhteydessä kävi selväksi, että ryhmä oli kielitaidon tasoltaan varsin he- terogeeninen. Osa opiskelijoista oli suorittanut suomen kielellä peruskoulun ja ammatilliset opinnot ja kielitai- don taso (eurooppalaisen viitekehyksen mukaan) oli vä- hintään B₂. Toinen osa puolestaan ei täyttänyt toivot- tua B₁-tasoa, vaan olivat kielitaidon tasoilla A₁–A₂. On selvää, että tällaisen ryhmän opettaminen haastaa kielenopettajan.

Tiukkarajaista opetussuunnitelmaa ei ollut, vaan mi- nulla oli melko vapaat kädet kielen opetuksen toteut-

tamisessa. Koska kielitaidon taso ryhmän sisällä vaihteli niin paljon, tein kaksi erilaista suunnitelmaa, joiden mukaan opetin. Jaoin opiskelijat kahteen ryhmään kielitaidon perusteella. Kun aihe oli sellainen, joka sopi kaikille ja eriyttäminen oli mahdollista, koko ryhmä työskenteli yhdessä. Muutoin painotin opetusta siten, että aamupäivisin opetus oli suunniteltu A2-tasolle ja ilta-päivisin tasoille B–C. Opiskelijat saivat käyttää omaa harkintaa siinä, osallistuivatko koko päivän opetukseen vai ainoastaan omalle tasolleen suunnattuun opetukseen. Tämä ratkaisu toimi hyvin myös opiskelijoiden mielestä ja kaikki saivat omiin tarpeisiinsa soveltuvaa kielenopetusta.

Suomen kielen tunneilla harjoittelimme kielitaidon eri osa-alueita: kirjoittamista, tekstin ymmärtämistä, puhumista ja kuullun ymmärtämistä. Lisäksi nostin opetuksessa esiin tärkeitä rakenneasioita (mm. objektin sijavaihtelu, menneen ajan tempukset, passiivi, lause-tyypit, verbien rektiot, liitepartikkelit) ja sanastoa (ammattisanasto, työelämäsanasto, sanojen johtaminen, fraasit ja idiomit, synonyymit, vastakohtat ja sanojen nyanssit). Harjoittelimme ääntämistä, sanapainoa, rytmiä ja intonaatiota. Pohdimme myös mitä kieli, viestintä ja kielellinen identiteetti ovat. Opiskelijat perehtyi-

vät suomalaiseen kirjallisuuteen, mediaan ja musiikkiin. Kirjallisen ilmaisun tueksi harjoiteltiin tekstitaitoja (kielenhuolto, sidosteisuus, teeman kulku, tyyli), joita sitten sovellettiin omiin kirjoituksiin. Kaikki tekstit työstettiin prosessikirjoittamisen menetelmää käyttäen. Suullista ilmaisua harjoiteltiin esitelmin, pienoisdraamoin ja väittelyin. Mainittuja kokonaisuuksia ja harjoituksia käytiin läpi suomen kielen tunneilla, minkä lisäksi opiskelijat saivat aina aiheeseen liittyviä etätehtäviä.

Suomen kielen opettajan suurimmat ilonaiheet olivat korkea motivaatio, ahkeruus, ryhmän lämmin yhteishenki sekä opiskelijoiden kielitaito. Kielitaidoltaan etevimpien opiskelijoiden opetus lähenteli äidinkielen opetusta; oli ällistyttävää huomata, miten syvälliseksi ja monipuoliseksi maahanmuuttajan suomen kielen taito voi kehittyä. Teimme harjoitteita, joista selviäminen vaatii jo jonkinasteista syvempien kulttuuristen pohjavirtojen tuntemista. Vaikeinta työssä oli opiskelijoiden kielitaidon tason vaihtelu ja erilaiset oppimisvalmiudet. Maahanmuuttajaryhmä on aina heterogeeninen ja opettajan täytyy pystyä mukautumaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Suomen kielen opettamisen näkökulmasta tulevaisuudessa olisi tärkeää huolehtia siitä, että opiskelijoiden kielitaito on suunnitellulla tasolla.

Löysinkö tieni? Opiskelijoiden kokemuksia valmentavista koulutuksista

Leiv Leipakka, José Makuya, Inna Alexandrova ja Egle Martinonyte



Valmentaviin koulutuksiin osallistuneet valottavat omissa artikkeleissaan, miltä valmennus heidän näkökulmastaan on tuntunut ja millaisia eväitä osallistuminen on antanut tulevien ammattikorkeakouluopintojen suunnittelulle.

Leiv Leipakka

Olen Lev Leipakka. Minulla on kaksoiskansalaisuus, olen 23-vuotias, joista 15 vuotta olen asunut Suomessa. Armeijasta päästyäni olin hukassa koulutusvalinnan kanssa ja törmäsin Voimaa-hankkeeseen nettibannerin kautta. Kiinnostuin erilaisiin opintoihin tutustumisesta heti, sillä edelliset ammatilliset datanomiopinnot eivät olleet sitä, mitä koulutukselta odotin.

Ajattelin, että olisi hyvä käydä tutustumassa, mitä koululla on tarjottavana ennen kuin hakee sinne. Ihmettelin samalla, ettei vastaavanlaisia kursseja ole järjestetty täysin suomenkielisille.

Valintatilaisuuteen päästyäni ymmärsin olevani pikkuisen eri veneessä kuin muut, ja suomen kielen

tehtävät tuntuivat hieman hassuilta. Ajattelin kuitenkin, että saisin skipata ne opinnot, joita en tarvitse, ja saan sovittua opettajien kanssa vaativammista tehtävistä, jotka voisin tehdä etänä.

Koulutuksen muovaaminen osoittautui todella joustavaksi, ja opettajat ovat olleet hyvin ymmärtäväisiä minua kohtaan. Tämä on erinomainen vastapaino sille, ettei koulutus ole Kelan tukemaa, siihen ei saa opintotukea eikä opiskelija-etuuksia, mikä saattaa kuulostaa hieman karulta. Huomasin, että Voimaa-hankkeeseen jäivät ne, jotka opiskelevat samalla toisessa koulussa tai käyvät töissä opintojen ohella.

Olen viihtynyt uusien koulukavereiden kanssa hyvin, ja se on avartanut minua ihmisenä todella paljon. Kulttuurien eroavaisuuksista minulla ei aikaisemmin ole

ollut läheskään niin paljon tietoa kuin nyt, vaikka olenkin ollut hyvin paljon tekemisissä ulkomaalaisten kanssa. Minusta kaikkien kulttuurialan opiskelijoiden pitäisi saada vastaavanlaista kokemusta, jotta he ymmärtäisivät paremmin, minkälaisia kulttuureita Suomessa on.

On ollut myös kiinnostavaa nähdä, miten eri ihmiset oppivat saman tunnin aikana täysin eri asioita. Eräät oppivat kielellisiä asioita, toiset oppivat käyttäytymismalleja, joku oppii tietoteknisiä juttuja jne. Tässä korostuu oman kehityksen eteenpäin vieminen, sillä jokainen haluaa kehittää itseään eri osa-alueilla. Kaikki ryhmässä ovat ystävällisiä ja haluavat oppia mahdollisimman paljon oman kiinnostuksen kohteesta, mikä vie luokassa käytäviä keskusteluja uusiin ulottuvuuksiin, eikä asioihin suhtauduta niin suppeakatseisesti.

Itse opin paljon kulttuurialan eri linjojen vaikutuksesta asioihin, joihin ei ehkä muilla tavoilla voisi vaikuttaa, sekä siitä kuinka suurella roolilla koko kulttuuriala on kaikentyyppisessä teollisuudessa ja erilaisissa tapahtumissa.

Positiivisesti asennoituneena tämän koulutuksen tarjonta on yllättävän suuri. Se mitä luokkakaverit voivat kertoa ja mitä siitä voi syntyä, on vain lisä sille kaikelle muulle esim. luennoille, joita pitävät sellaiset ihmiset, joihin sinulla ei ehkä muuten olisi mitään yhteyttä. Ihmiset jotka kertovat, mikä alalla on hyvää ja mikä huonoa, kannattaako hommaan ryhtyä vai jättää tekemättä.

Ja loppujen lopuksi: ”Onko tämä sitä mitä todella haluan?” Se on askarruttanut tässä koulutuksessa monia. Ja varmasti askarruttaa vieläkin. Tähän ei ole syynä koulutus vaan ihmisluento. Kaikkihan sen tietävät, että koulutukseen hakevat ja valitettavan usein pääsevätkin sellaiset ihmiset, jotka eivät ole oikeasti kiinnostuneita jäämään alalle, joka vuosi on yllättävän monta koulun kesken jättänyttä.

Tämä on se mitä tämän koulutuksen kehittämisessä minusta pitäisi ottaa huomioon. Kyllä VOIMAA-hanke on ulkomaalaisille hyvä ja helpottaa heidän integroitumistaan koulutusjärjestelmään. Mutta kaikkien suomalaisten mielestä, joiden kanssa olen jutellut koulun

käytävillä, tupakkapaikalla ja lähinnä ruokalassa, tämä ohjelma kuulostaa todella hienolta vaihtoehdolta muuttaman vuoden kouluun jonotukselle. VOIMAA-hanke auttaa ihmisiä löytämään itseään ja omia kiinnostuksen kohteitaan.

Itse ajattelin aluksi 3D-suunnittelijan opintoja. Käytyäni tutustumassa luokassa, meni vihdoin perille, että ei minusta ole enää istumaan tietokoneen ääressä hiomassa yksityiskohtia täydellisyyteen, vaan olen vuosien varrella muuttunut yhä sosiaalisemmaksi olennoksi. Oli hienoa nähdä, miten 3D-opiskelijat tekivät todella upeita animaatioita pienissä ryhmissä, projektiluontoisesti, mutta vielä hienompaa oli todeta, että minusta ei löytyisi inspiraatiota siihen työhön.

Kulttuurituottajan työ alkoi näyttää siltä, mihin haluaisin jatkossa panostaa. Omat kaveripiirit, mielikuvitus ja kiinnostuksen kohteet ovat muuttuneet sen suuntaiseksi, että ehkä jonkinlaista sporttitapahtumaa tai elokuvan tynkää voisi pukata ilmoille, jos kovasti tahtoa löytyy. Tähän kuitenkin tarvitaan jonkinlaisten basicjuttujen osaamista, mitä ehkä kaverit eivät jaksa selittää. Niinpä haen todennäköisesti keväällä koulutukseen.

José Makuya

Minä olen José Mateus Makuya. Tulin Angolasta. Olen asunut Suomessa melkein 3 vuotta. Olen vaatimaton, sosiaalinen ja kunnioitan aina toisia. Olen käynyt lukion kotimaassani. Mun äidinkieli on portugali, mutta puhun myös kikongoa, lingalaa, kissolongoa, fiotea ja osaan vähän ranskaa, englantia ja espanjaa. Olen opiskellut suomea toisena kielenä ja Suomen kulttuuria melkein kaksi ja puoli vuotta Itä-Karjalan opistossa 2008–2009 ja Hesotessa Mava-luokalla 2009–2010.

Löysin valmentavan koulutuksen kaverin kautta. Kiinnostuin, koska löysin kurssin, jonka haluan tehdä valmentavan jälkeen, tieto- ja viestintäteknologian. Hain valmentavaan koulutukseen, koska halusin olla hyvin valmisteltu testiä varten ensi keväänä.

Minkälaisia odotuksia minulla oli valmennuksesta? Odotin oppia paljon. Esimerkiksi suomen kielessä,

matikassa ja tekniikassa. Hakeminen tuntui vähän hankalalta, koska oli monta kysymystä ja kaikkiin piti vastata.

Kun sain tietää olevani valittu koulutukseen, tuntui hyvältä ja samalla aikaa tuntui, että olen saanut enemmän velvollisuuksia.

Jouduin kysymään työvoimatoimistosta, jos tämä kurssi kävisi työvoimakoulutuksesta, vastaus oli että ei, koska eivät tienneet valmennuksesta. Mutta meni vain 2–3 päivää, ja kun olivat saaneet tietoa valmennuksesta, työvoimatoimisto hyväksyi sen.

Ensimmäisenä päivänä kaikki oli vaikeaa, ymmärtää opetusta, Metropolista tai valmennuksen ohjelmaa, tai miten voisoin yksin etsiä materiaalia. Esimerkiksi Tuubista, Wikistä jne.

Opettajat olivat kärsivällisiä, erityisesti kun en ymmärtänyt opetusta, monta kertaa he toistivat kärsivällisesti ja ystävällisesti.

Minkälaista opetus on ollut? Hyvää, koska opiskelijoita ymmärretään, vaikka he eivät ymmärtäneet heti, opettajat etsivät aina toisen tavan, jonka opiskelijat helposti ymmärsivät.

Mitä ryhmänne on oppinut? Olen viihtynyt uusien koulukavereiden kanssa hyvin, olivat ystävällisiä. Pyritään vain opiskelemaan yhdessä rauhallisesti. He olivat valmiita auttamaan toisiaan, jos esimerkiksi ei ymmärtänyt hyvin opetusta tai ei ollut tunnilla.

Miten ryhmä on toiminut? Hyvin, oli ystävällinen ryhmä ja kaikki halusivat auttaa toisiaan, harjoittelimme aina yhdessä kun oli mahdollista.

Olen oppinut paljon asioita, mun opintojaksoilla ja elämässäni. Esimerkiksi viestinnästä; miten käytetään word-ohjelmaa, power pointia, exceliä, miten tehdään sivu tai linkki ja tekniikkaa sanoinakin. Suomen kielen ymmärtäminen ja paljon uusia sanoja, miten muodostetaan passiivimuoto, tekstin lukeminen ja ymmärtäminen. Orientoituminen opintoihin: miten käytän materiaalia ja mistä voimme saada ne. Esimerkiksi: Wiki, Tuubi, eikä vain materiaalia, mutta myös miten voimme saada hyväkunto. Kulttuurista olen oppinut Suomen kulttuuria ja tottunut siihen. Minulla

ei aikaisemmin ole ollut läheskään yhtä paljon tietoa kuin nyt. Olen oppinut, miten käyttää kameraa ja miten siirtää kuvia koneessa. Matematiikassa olen oppinut yhtälöt ja yhtälöparit ja miten näytän ne graafisesti. Tämän justiin halusin oppia, tietokone- tai tekniikkajuttuja.

Olenko kokenut jotain myönteistä? Kyllä. Esimerkiksi, ennen en ole käyttänyt usein muistikirjaa. Minkälaisen kokemuksen olen näistä opinnoista kokonaisuudessaan saanut? Kokemus on että jos haluan olla insinööri, pitää opiskella kovasti, ei vain koulussa mutta kotonakin täytyy harjoitella.

Onko valmennuksesta ollut minulle hyötyä? Kyllä, oli paljon. Esimerkiksi: Opin miten etsiä materiaalia ja miten opiskella hyvin, ei vain valmennuksesta mutta minun elämäni oppimisesta.

Onko valmennus auttanut ratkaisemaan jonkin ongelman? Joo, oli auttanut. Esimerkki: Ymmärrän nyt suomen kieltä enemmän kuin aloitin. Minulla oli vaikea ääntää ä, ö, y, h suomeksi ja ymmärtää suomalaiset äänneet.

Kenelle valmennus mielestäni sopii? Kuka siitä hyötyy eniten? Kaikki ulkomaalaiset, jotka haluavat jäädä tai asua täällä ja opiskella yliopiston, ammattikorkeakoulun tai ammattikoulun koko ohjelman suomeksi. Opiskelija hyötyy.

Mitä muuttaisin valmennuksessa, jos saisin itse päättää? Miksi? Minä muuttaisin aikaa siten, että se kestäisi pitempään, esimerkiksi 6 tai 8 kuukautta. Koska silloin olisi enemmän tuntiopetusta ja oppitunnit toistuisivat ja opiskelijat saisivatkin aikaa harjoitella ja kysyä.

Mitä aion tehdä seuraavaksi elämässäni? Haluan hakea keväällä mediatekniikkaan ja valmistua insinööriksi, sen jälkeen pääsee töihin.

Inna Alexandrova

Nimeni on Inna Alexandrova. Olen asunut kaksi ja puoli vuotta Suomessa, Riihimäellä, johon muutin Venäjältä, Pietarista, kun menin naimisiin suomalaisen rakkaan mieheni kanssa.

Kun olin etsimässä sopivaa koulutusta, löysin ilmoituksen internetistä HAMK-sivustosta. Sieltä näin, että AMK-valma koulutus olisi hyvä minulle. Sitten tiedustelin TE-toimistosta, saanko minä hakea opintoihin. Päätin käyttää tämän mahdollisuuden hyväkseni ja hakea valmennukseen.

Aikomukseni on täydentää ja päivittää aikaisempia opintojani, myös parantaa suomen kielen taitojani ja päivittää ammattiini liittyviä tietotekniikkataitoja, kuten CAD-ohjelmiston käyttöä.

Eriyisesti minua kiinnostaa työskentely suunnittelijana. Olen kiinnostunut kone- ja tuotantotekniikan alasta, koska ammatiltani olen insinööri. Haluaisin työskennellä samankaltaisessa ammatissa. Olen suorittanut Venäjällä viiden vuoden pituisen hyötykaivannaisten rikastamisen insinööri -tutkinnon Pietarin Vuori-instituutissa. Opetushallituksen päätöksen mukaan suorittamani korkeakoulututkinto rinnastetaan Suomessa suoritettavaan ylempään korkeakoulututkintoon. Yliopiston valmistumisen jälkeen 1980-luvun lopulla työskentelin kaivoksen suunnitteluinsinöörinä viisi vuotta.

Suomessa en ole kuitenkaan vielä työskennellyt. On vaikeaa löytää uutta työpaikkaa kaivosteollisuudesta ja varsinkin, koska asumme Etelä-Suomessa, jossa miehelläni on vakituinen työpaikka, mutta jossa ei ole kaivosteollisuutta.

Näin olemme päättäneet vaihtaa ammattia, joka mahdollisesti tarjoaisi uuden alun. Tavoitteenani on päästä AMK-opintoihin insinöörinkoulutusohjelmaan, joten valmentava koulutus näytti sopivalta minulle.

Hakeminen tuntui helpolta, minä täytin hakulomakkeen HAMK-sivustosta, tulostin ja lähetin sen todistukseni kanssa HAMKiin postitse. Sen jälkeen otin yhteyttä Riitta Metsäseen ja kaikki asiat tuntuivat etenevän mukavasti.

Suomessa olen suorittanut maahanmuuttajille aikuisille tarkoitetun perusopetuksen Riihimäen Aikuislukiossa, jossa olen opiskellut suomea kaksi vuotta. Valintakoe ei tuntunut liian vaikealta minulle.

Sekä kirjallinen valintakoe että haastattelu tuntuivat mukavilta. Keskustelin mielelläni opettajien kans-

sa, viihdyin tässä ilmapiirissä. Pidin koko meidän opettajien ryhmästä enkä myöhemmin muuttanut mieltäni.

Olin hyvin rohkaisevana alussa valmennuksessa. Kaikki näytti uudelta ja mielenkiintoiselta. Valmennuksessa innostuin helposti uusista asioista.

Olen kokenut paljon hyödyllisiä asioita. Opiskelutaidot, vuorovaikutus, HOPSin tekeminen, miten tajuta vahvuuteni ja heikkouteni, miten kuvailla itseäni oppijana, taitojani ja kykyjäni.

Suomalaiseen kulttuuriin, historiaan ja yhteiskuntaan tutustuminen oli innostavaa.

Teimme ryhmän kanssa yhteinen matka Helsinkiin luonnontieteelliseen keskimuseoon, se oli todella mukavaa ja hauskaa kokemus. Kiitän järjestäjiä.

Olisikin hyvä parantaa tietotekniikkataidot ajankohtaisiksi ja saada mahdollisuus suorittaa ATK-kortti, mikä ei onnistunut. Minun mielestäni tiedonhallintotaitoja on tarjottu liian vähän.

Mielelläni opiskelisin enemmän suomen kieltä. Valitettavasti kielenoppituntia ei ollut ohjelmoitu tarpeeksi. Opin helposti kaikkia oppiaineita, mutta suomen kielen kirjoittamistaidot ovat vielä haasteellisia. Olen kuitenkin ylläpitänyt ja kehittänyt kielitaitoani paljon – sekä suullista että kirjallista suomen kielen taitoa. Mielestäni kaikki muutkin opiskelijat ryhmässämme ovat huomattavasti ylläpitäneet heidän kielitaitojaan. Kiitos paljon opettajillemme Riitta Metsäselle, Jenni Valmulle ja Vesa Parkkoselle. Myös olemme tutustuneet Suomen koulutusjärjestelmään. Monet opiskelijat ovat tyytyväisiä HAMK-alakohtaisiin opintoihin tutustumiseen, erityisesti sosiaalialaan.

Tämä AMK-valma-koulutus oli oikeastaan merkittävä minulle, se auttoi minua tutustua Suomen koulutus- ja työelämään.

Egle Martinonyte

Olen viisi vuotta sitten Suomeen muuttanut liettualainen. Nimeni on Egle. Suomessa olen viihtynyt to-della hyvin ja sopeuduin aika nopeasti suomalaiseen

ympäristöön. Heti Suomeen tultuani pääsin suomen kielen kurssille. Tuntui oudolta istua luokassa, jossa oli hyvin paljon ulkomaalaisia ihmisiä. Ihmeellistä oli se, että kukaan heistä ei puhunut yhteistä äidinkieltä. Kahden vuoden kuluttua päätin, että täytyy jatkaa eteenpäin, ja hain opiskelupaikkaa Porvoon ammattiopistosta. Vuonna 2007 pääsin opiskelemaan painoviestintää. Samaan aikaan suoritin lukion.

Opiskeluvuodet menivät nopeasti ja tiesin, että koulun jälkeen tarvitsen lisää opiskelua. Vuoden 2010 keväällä hain Metropolia Ammattikorkeakouluun mediatekniikan linjalle. Olin jo aika lähellä pääsyä opiskelemaan, mutta valitettavasti niin ei käynyt. Kesän aikana yritin keksiä jotain tekemistä tulevalle vuodelle. Oli pakko täyttää vapaa-aikaa tekemällä jotain hyödyllistä. Etsiessäni lisää opiskelupaikkoja Metropolian nettisivuilta ihan sattumalta löysin AMK-opintoihin valmentavan koulutuksen maahanmuuttajille. Päätin heti, että sinne täytyy hakea, koska ei ollut mitään menetettävää. Pääasia miksi tarvitsin tätä koulutusta, oli suomen kieli. Tiesin, että sitä täytyy harjoitella ja tämä olisi hyvä mahdollisuus. Myös opetuksen sisältö tuntui mielenkiintoiselta. Työelämän tuntemus, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, orientoivat opinnot sekä muut sisällöt kasvattivat kiinnostusta.

Valintakokeessa kaikki ihmiset olivat uusia, enkä tuntenut ketään. Mutta olin ihan rentona, koska ilmapääpiiri valintakokeessa oli hyvä. Valintakokeeseen kuului suomen kielen ja matematiikan testi, sekä ryhmätyöskentely ja haastattelu. Mietin, miten ryhmätyöskentely sujuu, koska emme tunne toisiamme. Mutta se sujui tosi hyvin, oli helppoa ja mielenkiintoista työskennellä ”tuntemattomien” kanssa. Haastattelussa minua haastatteli kolme opettajaa. Sekin meni hyvin, koska opetta-

jen kanssa oli helppoa puhua, tuntui siltä, että olemme jo tavanneet aikaisemmin.

Ensimmäisenä päivänä tutustuimme kouluun ja sen ympäristöön, opettajiin ja luokkatovereihin sekä luku- ja järjestykseen. Opiskelijatoverit vaikuttivat kivoilta ja rennoilta. Meillä oli paljon yhteistä puhuttavaa.

Minusta oli kiva ainakin kolme kertaa viikossa vaihtaa ympäristöä, tutustua uusiin ihmisiin sekä ammattikorkeakouluun, johon toivottavasti myöhemmin pääsen opiskelemaan.

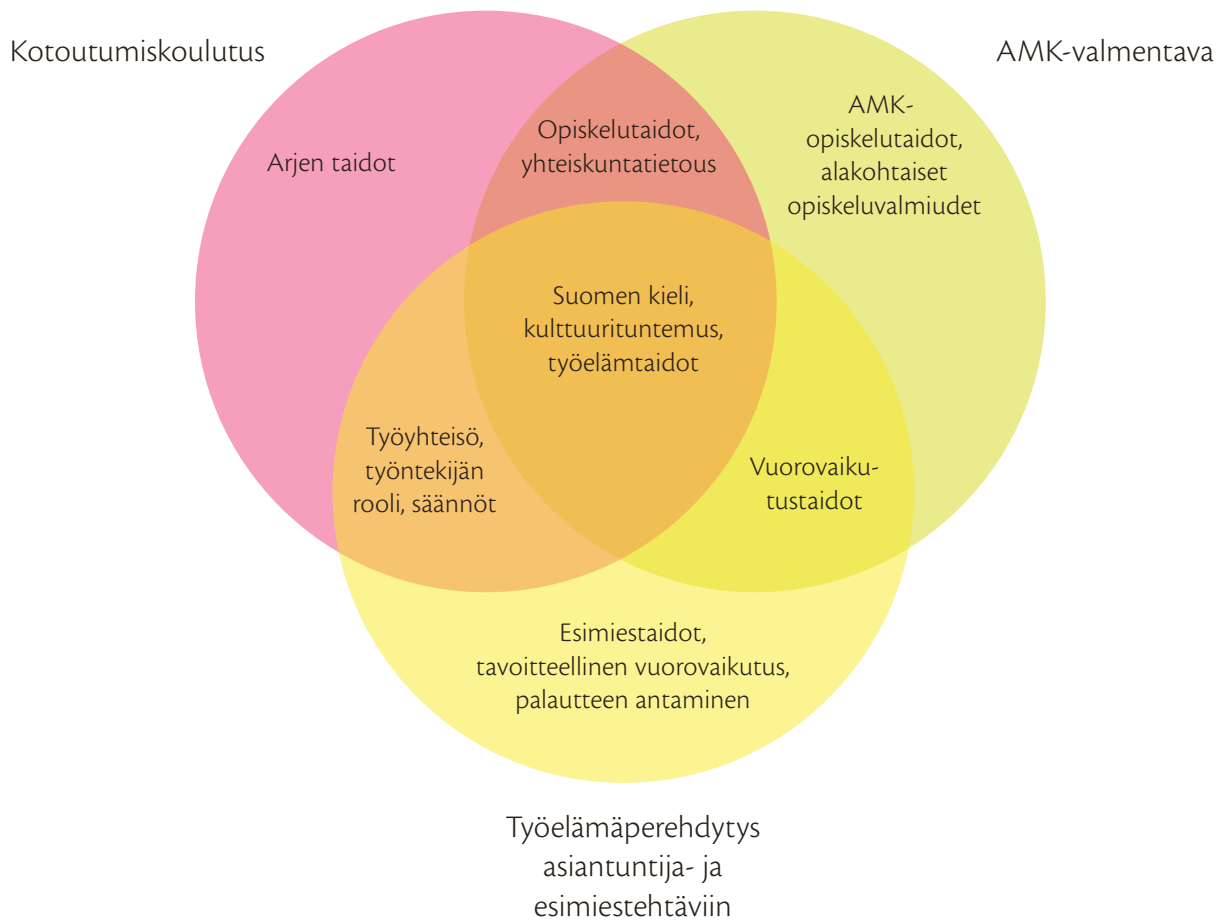
Kurssilta sain lisää tietoa siitä, mitä Metropolia Ammattikorkeakoulussa opiskellaan. Sain myös mahdollisuuden tutustua lähemmin kiinnostavaan alaan, osallistua luentoihin sekä tutustua Metropolian tarjoamiin muihin mahdollisuuksiin, mm. kirjastoon.

Tutustuin uusiin ja kiinnostaviin asioihin, joista en tiennyt aikaisemmin, esimerkiksi kansainvälistymisen mahdollisuuksiin, hakuun ammattikorkeakouluihin.

Oli mielenkiintoista kuunnella ja osallistua luentoihin. Vaikka paljon asioita tiesin jo aikaisemmin, mutta niiden kertaamisesta ei ollut haittaa. Olen tyytyväinen siihen, että esim. suomen kielen tunnilla, kun puhuin, opettaja korjasi minun tekemät virheet. Sitä kukaan ei ole aikaisemmin tehnyt. Nyt itse huomaan milloin teen virheitä ja yritän, että ne eivät toistuisi.

Hyvä puoli on myös se, että saimme mahdollisuuden suorittaa kurssit, joita suorittavat myös amk-opiskelijat, ja myöhemmin jos pääsee opiskelemaan, ne kurssit hyväksiluetaan.

Tässä koulutuksessa ymmärsin, että opiskelu ammattikorkeakoulussa vaatii paljon kärsivällisyyttä, aikaa ja tietysti kiinnostusta. Itse opiskelu valmentavassa koulutuksessa olisi vielä hausempaa ja hyödyllisempää, jos olisi enemmän opiskelijoita. Valitettavasti siihen emme voi vaikuttaa.



Valman ja yritysyhteistyön jäsenyyksiksi laadittu kuva, jonka ajatuksena on hahmottaa eri koulutusten ja perehdytysten yhteisiä osia ja toisaalta erityispiirteitä ja -tarpeita.





2 | Tutkimusmatka työyhteisössä

Miksei maahanmuuttaja työllisty Suomessa? Työnantajat perustelevat useimmiten tilannetta kielitaidon tai sopivan tutkinnon puutteella, monesti syytetään myös taloussuhdanteita. Kyse voi olla myös asenteista. Joissakin työyhteisöissä monikulttuurisuus on tunnustettu voimavaraksi. Edelläkävijät tarvitsevat työvoimaa, riippumatta työntekijöiden syntyperästä. Erilaisia toimintamalleja työyhteisöjen monikulttuurisuuden lisäämiseksi on kehitteillä.

KESKUSTELTAESSA maahanmuuttajakysymyksistä hollantilaisilla kokemus on runsas ja pidempiaikainen. Marion ja Hans-Peter puhuvat luottamuksesta: milloin ja miten syntyy luottamus vieraisiin, joka on tärkeä sekä työyhteisöissä että muussa arkielämässä. Entä kuinka ihmiset olettavat, että heitä kohdellaan? Kulttuuri on vain yksi osa isoa palapeliä, vaikka juuri työyhteisöissä tulee esiin tilanteita, joissa kulttuuriset tavat tehtävänasettelussa ja ratkaisutavoissa ovat hyvinkin erilaiset. Toimialoittain tarkasteltaessa esimerkiksi rakennus- ja LVI-aloille on vaikeaa löytää hollantilaisia tekijöitä. Maahanmuuttajataustaiset henkilöt perustavat näille aloille myös itse yrityksiä, ja heitä autetaan tässä työssä.

Päivi Keränen & Anja Rouhuvirta

*Matkaraportti: Tapaaminen kansainvälisen nuorkauppakamarin JCIAl:n kanssa
Amsterdammassa 16. 2. 2010*

Matkalla mahdolliseen

Anja Rouhuvirta



Matka kauas

Tiedän, ettei Herra tarkoituksesta ole meitä näin kauas lähettänyt. Kerran, jos se hänen tahtonsa on, pääsemme kyllä lähemmäs omaisia. Jollei se ole hänen tahtonsa, tyydymme olemaan tämän vieraan kansan keskuudessa. Mahdottomalta tuntuu tutustua heihin.

Miltä ihmisestä tuntuu, kun hänen on jätettävä tuttu ympäristönsä, sen tavat ja ihmiset, ja hänet riuhtaistaan keskelle uutta ja outoa? Kuka on tässä lainattu henkilö? Kuinka hänen käy? Mikä on hänen jumalansa nimi? Mikä on tämä vieras kansa? Sopeutuuko hän tuon vieraan kansan keskuuteen? Ja minne hän itse asiassa joutui – ja miksi? Saiko hän töitä? Etenikö uralla? Miten ihmiset hänen ympärillään suhtautuivat häneen?

Ote on pastori Kaarlo Haavion vaimon Annan kirjeestä kotiväelle Messukylään, nykyiselle Tampereelle, 1800-luvun lopulla. Miten kauas nuori rouva oli oikein joutunut? Olivatko puoliset matkanneet lä-

hetystyöhön? Kiinaan tai johonkin Afrikan kolkkaan? Eivät. Kaarlo oli saanut ensimmäisen papinpaikan Temmeksestä Pohjois-Pohjanmaalta. Sieltä Anna nyt kirjoitti.

Nykyteitä matkaten väli Messukylästä Temmekseen on Liikenneviraston mukaan tasan 444 kilometriä. Annan kirje löytyy Jaakko Haavion teoksesta *Mennyttä aikaa muistelen*.

On lohdullista tietää, että aikojen kuluessa maatalon tytär Anna tutustui sekä pohjoispohjalaisiin että muutamaaan muuhunkin ”kansaan” Suomen rajojen sisällä. Elämänsä aikana hän eteni papin rouvan uralla varsin hyvin, sopeutui ja kotoutui erilaisiin tapoihin, murteisiin ja ihmistyyppeihin, niin mahdottomalta kuin se aluksi olikin tuntunut.

Aina liikkeessä

Paljon on muuttunut muutaman sukupolven aikana, reilussa sadassa vuodessa. Nykypäivän Anna saa olla valmis

sopeutumaan uusiin tai monikulttuurisiin ympäristöihin omalla tavallaan. Suomalaiset yritykset kansainvälistyivät. Moni alun perin suomalainen yritys tai aikaisemmin kokonaan suomalaisten hallussa ollut toimiala on joko siirtynyt ulkomaiseen omistukseen tai osaksi monikansallista yritysrypystä. Samalla ulkomailta muuttaa Suomeen ihmisiä, joiden tavoite myös on löytää oma paikkansa maailmassa. Jotkut heistä ovat hyvin koulutettuja ja hyvän työhistorian omaavia, toiset eivät osaa lukea. Jotkut heistä ovat nykypäivän nuoria koulutettuja nomadeja, jotka kulkevat maasta ja työstä toiseen kutsuen itseään maailmankansalaisiksi.

Monikansalliset työyhteisöt ovat arkipäivää yhä laajemmin myös Suomessa. Suomalaisen on laajennettava kielitaitoaan ja opittava sopeutumaan ja toimimaan erilaisissa työkuiltoureissa. Sellainen näkökulma ja lähtökohta, jossa tarkastellaan ainoastaan sitä, miten Suomeen muuttavan ihmisen on muokattava itsensä paremmin peliin sopivaksi palikaksi, on nykypäivänä riittämätön. Meidän kaikkien on muututtava, koska kansainvälinen talous muuttaa meitä kaikkia. Yritykset ja työntekijät ovat globaalissa liikkeessä. Monikulttuurisuuden Anna kohtaa yhä useammin joko asiakkaissaan, yrityksensä työkuiltotuurissa, työtovereissaan tai yhteistyökumppaneissaan.

Business-luokan matkustajilla on vastuullinen paikka

Vuosien 2010–2011 vaihteessa sekä Englannin että Saksan päämiehet toivat julki tyytymättömyytensä omien maidensa monikulttuurisuuteen tähtäävien toimien onnistumiseen. (ks. esim. BBC news Europe 2010 ja Number10.gov.uk 2011). Molemmat halusivat aktiivisempia toimia kummaltakin osapuolelta: sekä maahanmuuttajilta että kanta-asukkailta. Paljon painoa kiertyy työn ja työyhteisöjen ympärille, kun puhutaan sopeutumisesta, kotoutumisesta, sitoutumisesta, toiseen maahan asettautumisesta ja juurtumisesta tai toisaalta vetäytymisestä, eristäytymisestä tai suvaitsemattomuudesta.

ESR-ohjelman ohjelma-asiakirjaa lainaten:

Kulttuuristen konfliktien kärjistymisen ehkäisemiseksi ja maahanmuuttajien kotouttamisen kannalta on keskeistä osallistuminen yhteiskuntaelämään, sijoittuminen työelämään ja syrjimättömyys työssä ja koulutuksessa. (EU:n alueellinen kilpailukyky ja työllisyystavoite 2008.)

Työllistyminen, arvostus, ihmissuhteet ja hyväksyntä työyhteisössä sekä mahdollisuus edetä uralla ovat useimmille ihmisille tärkeä osa sopeutumista ja juurtumista. Tästä näkökulmasta katsottuna nimenomaan työnantajilla ja heidän toimillaan on suuri merkitys maahanmuuttajien kotoutumisessa.

Organisaatiot palkkaavat tai ovat palkkaamatta, organisaatioissa kehitetään tasa-arvoisia työyhteisöjä tai ollaan kehittämättä, niissä tuetaan urakehitystä tai ollaan tukematta. Asian tärkeyteen nähden on merkittävää, miten vähän on tutkittu esimerkiksi työnantajien valmiuksia arvioida maahanmuuttajien koulutuksen tai työhistorian hyödyllisyyttä taikka heidän valmiuksiinsa tukea maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden uraa. Koska työpaikka on keskeinen kanssakäymisen foorumi, on tärkeää miten kohtaaminen ja tilanteiden hallinta työelämässä on järjestetty ja ohjattu.

Tilanteessa, jossa kunnat ja valtio supistavat työvoimaansa tehostamisen nimissä, näyttää yksityisille yrityksille siirtyvän yhä suurempi vastuu maahanmuuttajien kotoutumisesta työelämän kautta.

Kysymyksiä matkustajille

Yhtenä tehtävänä Voimaa-projektissa oli selvittää metropolialueen organisaatioiden halukkuutta ja tarvetta kouluttaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään asiantuntija-, esimies- tai työnohjohtotehtäviin. Asian selvittämiseksi projektissa toteutettiin työnantajille suunnattu Internet-kysely (Rouhuvirta 2011).

Kysely sijoittui vuosiin 2009 ja 2010, joista ensimmäistä luonnehti taantuma ja toista kiristynyt ilmapiiri maahanmuuttajia kohtaan. Maahanmuuttajataustais-

ten työntekijöiden tilannetta koskevaa haastatteluse-
telmaa hankaloitti osaltaan myös keskustelu harmaasta
taloudesta, jossa työnantajien lainvastainen toiminta on
arvioiden mukaan laajinta aloilla, joilla on myös enem-
män maahanmuuttajataustaista työvoimaa: siivous ja
kunnossapito, ravintola-ala, rakentaminen ja logistiikka.
(Hirvonen, Lith & Walden 2010.)

Nämä olivat aloja, joihin myös kysely kohdennet-
tiin. Muita aloja olivat henkilöstöväilytys, kaupanala,
opetus ja koulutus, järjestöt ja organisaatiot, konsul-
tointi sekä teollisuus ja automaatio. Tilastojen mukaan
myös näillä toimialoilla on ensiksi mainittujen lisäk-
si runsaammin maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä
(Tilastokeskus 2008).

Kun jollakin alalla on työvoimapulaa, on maahan-
muuttajankin helpompaa saada alansa työtä – heidät
voidaan jopa houkutella kotimaastaan muuttamaan
toiseen maahan. EU:n sisällä tällaisia aloja ovat viime
vuosina olleet mm. rakennusala, IT-ala, maataloudes-
sa kausityöläiset ja terveyden hoidon alueelta varsinkin
lääkärit ja sairaanhoitajat. Suomalaiset yritykset ja työn-
antajat eivät välttämättä ole olleet erityisen hyvin val-
mistautuneita asian vaatimiin toimiin (Työvoiman maa-
hanmuuton edistämisen yhteistyömuodot lähtömaiden
kanssa – hankkeen loppuraportti 2008). Aktiivisimmin
on toimittu juuri terveydenhoidon alueella, joka ei kuu-
lu Voimaa-projektin piiriin (Lehtonen 2009).

Reilut sata toimitusjohtajaa tai henkilöhallinnon
päättäjää vastasi projektin koulutushalukkuutta ja -tar-
vetta koskevaan kyselyyn. Lisäksi haastateltiin henkilö-
kohtaisesti seitsemää työnantajaa, kahdeksaa asiantun-
tijaa ja verokkiryhmänä kahtatoista työntekijää, jot-
ka työskentelivät kotimaansa ulkopuolella Suomessa tai
muualla Euroopassa.

Kyselyyn vastanneet työnantajat edustivat kaiken
kokoisia organisaatioita monipuolisesti. Eniten, yli puo-
let vastaajista edusti pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Vas-
taajien aktiivisuus kertoo siitä, että asia on myös pienten
ja keskisuurten yritysten mielestä kommentoinnin arvoi-
nen, vaikka maahanmuuttajataustaisen työvoiman sisäl-

tämien resurssien haltuunoton pitkän tähtäyksen suunnitelmat ja toimenpideohjelmat tehdäänkin enemmän suurissa yrityksissä taikka kuntien ja kaupunkien tai oppilaitosten ja etujärjestöjen piirissä.

Tutkimusten mukaan suomalaiset työnantajat kou-
luttavat työntekijöitään eniten Euroopassa ja suoma-
lainen työnantaja myös useimmiten maksaa työnteki-
jöidensä lisäkoulutuksen (Eurofound 2007).

Koulutusta kustannetaan tasapuolisesti kaikille työ-
voiman tasoille suorittavasta portaasta johtohenkilöihin
asti ja kaikkia koulutustapoja käytetään hyväksi vain
painotusten vaihdellessa jonkin verran. Henkilöstökou-
lutus voi olla sekä yksilökoulutusta että työyhteisön ke-
hittämiskoulutusta. Henkilöstön kehittämisen yleisinä
tavoitteina ovat työntekijän suorituskyvyn ja toimin-
tavalmiuden ylläpitäminen niin, että hän pystyy työ-
kentelemään täysipainoisesti huomioiden sekä nykyis-
ten että tulevien työtehtäviensä vaatimukset. (Ågren
2009.)

Internet-kyselyn vastaajista suurimmalle osalle kou-
lutuksen suuntaaminen erityisesti maahanmuuttaja-
taustaisiin työntekijöihin oli melko vieras ajatus. Ylei-
sesti vastaajat korostivat kohtelun tasapuolisuutta ja
kaikkien yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua koulu-
tukseen.

Noin joka viidennessä yrityksessä oli käyty keskus-
teluja maahanmuuttajataustaisen työntekijöiden kou-
luttamisesta esimiestehtäviin. Toteutuksen tai suunnit-
telun tasolle urakehitystä tukeva koulutus oli noussut
joka kuudennessa yrityksessä. Joka neljäs vastaajayritys
tai organisaatio oli kiinnostunut maahanmuuttajataus-
taisen henkilöstönsä lisäkoulutukseen liittyvästä koulu-
tusyhteistyöstä, ja runsas neljäsosa oli halukas osallistu-
maan koulutukseen, joka tukee maahanmuuttajataus-
taisen henkilöstön urakehitystä. Kysyttäessä vastaushetken
tilannetta suurin osa, yli 70 % vastaajista, kuitenkin il-
moitti, ettei heidän yrityksellään tai organisaatiollaan
ole vastaushetkellä tarvetta tällaiseen koulutukseen.

Vastaajilta kysyttiin myös, mitkä olivat heidän yrityk-
sensä tai organisaationsa esteet tukea maahanmuuttaja-

taustaisen henkilöstön urakehitystä. Useimmin urakehityksen esteeksi mainittiin sopivien työtehtävien puute. Sopivien henkilöiden puuttuminen oli lähes yhtä merkittävä syy kuin resurssien puutekin, mikä osoittaa resurssiongelmien lisäksi kohtaantumisongelman.

Kyselyyn vastanneiden yritysten osalta niiden halukkuus ja mahdollisuus jatkokouluttaa omia maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään asiantuntija-, esimies- tai työnjohtotehtäviin riippuu ennen kaikkea työllisyystilanteesta. Kustannustehokkainta on löytää mahdollisimman valmiita työntekijöitä. Kyselyssä esiin tullut koulutustarve, joka ei välttämättä ole vielä realisoitunut, on kuitenkin varmasti todellinen. Vastauksista ilmenee, että tilanteissa, joissa työnantaja palkkaa esimerkiksi työvoimapulan, asiakastehtävien hoidon tai muun erityisyyden vuoksi suorittavan tason tehtäviin maahanmuuttajia, voi olla järkevää ja tarpeellista kouluttaa joku heistä esimieheksi. Toisaalta yhtä hyvin samasta syystä voi nousta tarve kouluttaa suomalaisperäisiä työnjohtajia monikulttuurisuuteen tai lisätä heidän kielitaitoaan.

Erityisesti maahanmuuttajille yritysten suuntaama koulutus on useimmiten osa rekrytointia, esim. kaupan tai palvelujen osalta – tai tavoitteena on henkilön senhetkisen työtehtävän osaamisen päivittäminen. Sellainen näkökulma, että lisäkoulutuksen avulla voitaisiin ottaa yrityksen hyödyksi esimerkiksi työntekijän aikaisempi koulutus tai osaaminen ja siirtää hänet uusiin tehtäviin sitä kautta, ei tullut esiin.

Vastaajilta kysyttiin myös halukkuutta osallistua sellaiseen koulutukseen, joka auttaisi yritystä arvioimaan työntekijöiden aikaisempaa koulutusta ja työkokemusta. Taustalla on kysymys siitä, kuinka yritykset voisivat hyödyntää sitä osaamispotentiaalia ja tietotaitoa, joka kät-

keytyy heidän maahanmuuttajataustaiseen työvoimaansa. Suhteellisin pienin panoksin yrityksellä olisi mahdollisuus kartoittaa osaaminen ja täydentää tai ajantasaistaa se työpaikan tarpeisiin istuvaksi. Maahanmuuttaja saattaa olla juuri se kokonaisuuden osa, jota tarvitaan.

Osaamisen arviointiin valmentava koulutus puuttui yli 90 % vastaajayritysten ja –organisaatioiden henkilöstöhallinnolta. Runsas viidesosa vastaajista ilmoitti yhtiönsä tai organisaationsa olevan halukas osallistumaan koulutukseen, joka liittyy maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osaamisen arviointiin.*

Yhdessä vai erikseen?

Eivätkö yritykset ole kiinnostuneita selvittämään, mitä aineettomia pääomia käyttämättömien resurssien muodossa kätkeytyy niiden henkilöstöön? Eikö osaamisen arviointi kiinnosta? Suomeen on muuttanut ihmisiä, joille joku toinen maa on kustantanut ehkä kalliinkin koulutuksen, jota emme ehkä hyödynnä. Entä aikaisempi työkokemus, eikö sillä voisi olla arvoa? Yrityksillä voi olla osaamisresursseja, jotka jäävät sekä kartoittamatta että hyödyntämättä.

Mikä selittää sen, että kaikki nämä tohtorit, maisterit, insinöörit tai opettajat eivät löydä koulutustaan vastaavaa työtä? Onko kyse puutteellisesta kielitaidosta tai ehkä työnantajan asenteista johtuvasta heikentyneestä lähinäöstä? Vai pelottavatko erilaisten yrityskulttuurien tai työtapojen muodostamat esteet?

European Association for People Management -järjestön kysyessä eurooppalaisilta toimijoilta muun muassa nykyistä osaamista erilaisuuden hallinnassa (managing diversity) ja globalisaation hoidossa (managing globalisation) sekä niiden tärkeyttä tulevaisuudessa, niin

* Tarkemmin ks. Rouhuvirta, Anja: "Samalle viivalle; Selvitys metropolialueen työnantajien halukkuudesta ja tarpeesta kouluttaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään asiantuntija-, esimies- tai työnjohtotehtäviin." (Voimaa – voima varoja maahanmuuttajista -projekti 2011)

suomalaisten yritysten osalta sekä erilaisuuden hallinta että globalisaation hoito asettuivat matalan osaamisen ja vähäisen tärkeyden alueelle. Osaamista molemmissa pidettiin siis tällä hetkellä vähäisenä, mutta myös tulevaisuudessa niiden katsottiin olevan vähemmän tärkeitä. Koko Euroopan tasolla tulokset olivat samansuuntaiset. (The Boston Consulting Group 2009.)

Vaikka asenteilla voidaan selittää paljon, se on kuitenkin vastauksena aivan liian yksioikoinen. Suomi on kielellisesti ja kulttuurillisesti monoliittinen yhteiskunta. Monikulttuurinen toimintaympäristö vaatii uudenlaista lähestymistä koko työyhteisöltä. Kirjassaan *International Dimensions of organizational behavior* Nancy Adler ja Allison Gundersen kuvaavat käytännön tilanteiden kautta, miten ihmisten kulttuurillinen tausta määrittelee vaikkapa sitä, miten erilaisia tilanteita työprosesseissa tulkitaan, miten ne otetaan käsittelyyn ja miten niiden suhteen menetellään. Esimerkiksi siellä missä länsimainen ihminen näkee joukon ongelmia, jotka on ratkaistava, aasialainen on taipuvaisempi näkemään sarjan tilanteita, jotka on hyväksyttävä.

Samassa tutkimuksessa vertailtaessa mono- ja monikulttuurisia työryhmiä ja niiden tahokkuutta, näytti keskimääräinen tehokkuus keskittyvän Gaussin käyrällä monokulttuurisille ryhmille, kun taas monikulttuuriset ryhmät saavuttivat sekä erityisen tehokkaita ja toisaalta tehostomia tuloksia. Tutkimuksen mukaan monikulttuurisuus voi lisätä ryhmän luovuutta mm. pakottamalla keskittymään toisten ymmärtämiseen ideoiden, perustelujen ja merkitysten ymmärtämiseksi. Lisääntynyt luovuus voi puolestaan johtaa parempiin ongelmankäsittelyihin ja useampiin vaihtoehtoihin ratkaisutapoihin.

Toisaalta monikulttuurisuus voi aiheuttaa sen, että ryhmästä tulee vähemmän tehokas ja huonosti toimiva. Monikulttuurisuus voi vähentää ryhmän yhteenkuu-

luvuutta, lisätä epäluottamusta ja aiheuttaa klikkiytymistä. Ryhmässä viesti ei mene perille, koska puhe on hitaampaa ja epätäsmällistä, ja jännitteet lisäävät stressiä. Stressi puolestaan aiheuttaa enemmän kielteisesti vaikuttavaa käyttäytymistä. Stressi ja vähäinen yhteenkuuluvuus taas aiheuttavat kyvyttömyyttä arvioida ihmisiä ja ideoita, saavuttaa yhteisymmärrystä päätöksistä ja toimia yhteistoimin. (Adler & Gundersen 2008.)

Monikulttuurisen työelämän haasteiksi ovat erityisesti osoittautuneet mm. omakulttuurikeskeisyys, non-verbaalinen viestintä, korkean ja matalan kontekstin viestintätyylit, aikakäsitys ja arvot, esimerkiksi valtaetäisyyteen tai yksilöllisyyteen vs. yhteisöllisyyteen liittyvät. (Salo-Lee, 2005.)

Business-luokka tarvitsee sparrausvaunun

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden urakehityksen tukemisen taustalla on ajatus siitä, että jokaisella työntekijällä organisaatiossa on tasavertainen mahdollisuus edetä urallaan omien kykyjensä ja taitojensa pohjalta. Tasavertaisuuden tukemisessa maahanmuuttajille suunnatulla koulutuksella katsotaan olevan tärkeä merkitys.

Katse kannattaa kuitenkin suunnata myös pöydän toiselle puolelle. Pitää kiinnittää huomiota siihen, että myös työnantajat, yritysten henkilöstöhallinto ja työnjohtokin tarvitsevat koulutusta ja sparrausta – esimerkiksi käytännön tietoa ja ohjausta monikulttuurisen työyhteisön johtamisesta ja hallinnasta tai koulutusta aineettoman pääoman johtamisesta – toiminnasta, jolla pyritään ohjaamaan ja kehittämään organisaation aineettomia resursseja ja niiden hyödyntämistä.

Jos monikulttuurisuus halutaan tuoda aidosti esiin organisaatioiden voimavarana, kannattaa tukea niitä, jotka organisaatioita rakentavat, ylläpitävät ja kehittävät.

Lähteet

- Adler Nancy J. & Gundersen, Allison 2008. *International Dimensions of organizational behavior*. Thomson Learning Inc.
- BBC news Europe 17. lokakuuta 2010. *Merkel says German multicultural society has failed*. <<http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-11559451?print=true>> (luettu 20.2.2011).
- EU:n alueellinen kilpailukyky ja työllisyystavoite. *Manner-Suomen ESR-ohjelma-asiakirja 2007–2013*. Helsinki.
- Eurofound 2007. *Fourth European Working Conditions Survey*.
- Haavio, Jaakko 1973. *Mennyttä aikaa muistelen*. Helsinki: Kirjapaja.
- Hirvonen, Markku, Lith, Pekka & Walden, Risto 2010. *Suomen kansainvälistyvä harmaa talous*. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2010. Helsinki.
- Lehtonen, Riitta 2009. *HUS rekrytoi aktiivisesti ja kekseliäästi*. *Verkko-Husari* 1/2009.
- Number10.gov.uk. 2011. *Saturday 5 February 2011 PM's speech at Munich Security Conference*. <<http://www.number10.gov.uk/news/speeches-and-transcripts/2011/02/pms-speech-at-munich-security-conference-60293>> (luettu 20.2.2011).
- Rouhuvirta, Anja 2011. *Samalle viivalle; Selvitys metropolialueen työnantajien halukkuudesta ja tarpeesta kouluttaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään asiantuntija-, esimies- tai työnjohtotehtäviin. Voimaa – voimavaroja maahanmuuttajista –projekti*. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Salo-Lee, Liisa 2005. *Kulttuurienvälinen viestintä* <http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/yviperust/artikkelit/kulttuurienvalinen_viestinta.html> (luettu 20.2.2011).
- The Boston Consulting Group (BCG) 2009. *Creating People Advantage – How to Tackle the Major HR Challenges During the Crisis and Beyond*. European Association for People Management.
- Työssäkäyntitilasto 2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työvoiman maahanmuuton edistämisen yhteistyömuodot lähtömaiden kanssa – hankkeen loppuraportti 2008. Sisäasiainministeriön julkaisut 31/2008. Helsinki.
- Ågren, Satu 2009. *Henkilöstön kehittäminen yrityksissä. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2008*. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto.

Asenteet puhuttavat

Antti Pihlajaniemi



Harrastavatko työnantajat syrjintää maahanmuuttajia kohtaan vai onko kyse vain riskien minimoimisesta? Missä menee se ohuen ohut veteen piirretty viiva? Mikä on Suomen kansan näkemys maahanmuuttajiin kohdistuvista asenteista? Tarkastelin asiaa sosiaalisen median kautta.

Ei työnantaja yleensä jätä palkkaamatta työntekijää, jonka arvioi selvästi tuottavimmaksi, mutta on eri asia, osaako hän tunnistaa sellaisen. Rekrytointi tehdään aina enemmän tai vähemmän epätäydellisen tiedon ja mielikuvien varassa. Kyse on usein luottamuksen asteesta, jota jotkut vähäpätöisiltäkin vaikuttavat seikat lisäävät tai vähentävät. Usein rekrytoidessa ei välttämättä edes etsitä parasta, vaan valitaan tarpeeksi hyvistä se, johon liittyy vähiten epävarmuustekijöitä. (Nimimerkki ”Roope”, Hommafoorumi.)

Väärä nimi

Ennakkoluuloja voi syntyä jo pelkästään henkilön nimestä. Moni työnantaja jättää työnhakuprosessissa automaattisesti henkilön pois, jonka nimi on jollain tapaa ”väärä”, eli toisin sanoen liian ulkomaalainen. Moni väittää tätä ennakkoluuloiksi, moni tietoiseksi riskien minimoimiseksi. Täysin samalla CV:llä hakeneista työntekijöistä ulkomaalaisen nimen omaava henkilö jää eittämättä toiseksi. Suomalainen on turvallisempi vaihtoehto.

Kyse ei ole syrjinnästä, vaan rationaalisesta päätöksenteosta vajaiden tietojen vallitessa. On selvää, että jos koko elinikänsä johonkin yhteiskuntamalliin akkulturoitunut ja taannoin maahan saapunut henkilö ovat rekrytoinnissa vastakkain vastaavalla CV:llä, jälkimmäisellä täytyy

olla jotain aivan erityistä tarjottavaa tullakseen valituksi (esim. olennaisesti matalampi palkkatoive). Työhönottaja pyrkii minimoimaan rekrytointiriskiä ja huomattava kulttuuriero on huomattava riski. Tämä vaikuttaa olevan aivan mahdoton asia käsitettäväksi henkilöille, jotka eivät ole koskaan rekrytoineet ihmisiä erityisesti omalla taloudellisella riskillä. Rekrytointi ei ole mitään ”sosiaalisen oikeudenmukaisuuden” toteuttamista, vaan yritysten (strategista) toimintaa. Julkisen puolen suojatyöpäikat ovat luonnollisesti asia erikseen. (Nimimerkki ”gloomig”, Hommafoorumi.)

Riskien minimointi. Sitähän se on, mutta millä perusteilla tämä ihanteellinen tulos lasketaan? Ennakkoluuloilla. Kun tiedot työnhakijasta ovat hatarat, siihen on pakko nojautua. Oman lehmän ollessa ojassa, turvallisin vaihtoehto on aina se mikä valitaan.

Nyt ei tavallisesta poiketen yritetäkään kieltää että ulkomaalaisten olisi vaikeampaa saada töitä työnantajan ennakkoluuloista johtuen, nyt nämä ennakkoluulot on käännetty hyveeksi. Esitätte että työnantajalle on kannattavaa olla ennakkoluuloinen, koska mahdollisesti eri kulttuurista tulevan kanssa voi olla hankalampaa. Ja tämä siis täysin siitä yksilöllisestä hakijasta riippumatta. Koska Karimit ja Victoriat nyt vaan jotenkin kummasti edustavat viiteryhmiään vaikka suomalaiset ovat kaikki yksilöitä. (Nimimerkki ”kmruuska”, Hommafoorumi.)

Nimeen viittaavasta syrjinnästä ei ole tehty tutkimuksia Suomessa, mutta muun muassa Ranskassa ja Englannissa tehdyt tutkimukset vahvistavat tämän. Perinteisellä brittiläisellä nimellä joutui lähettämään lähes puolet vähemmän hakemuksia päästäkseen haastatteluun kuin aasialaisella tai afrikkalaisella nimellä, vaikka koulutus ja työkokemus olivat kaikilla identtiset.

Britannian työministeriö selvitti työnhaussa piilevää rasismia näiden kolmen tekaistun hakijan voimin viime marraskuussa ja toukokuussa. Tutkijat eivät pystyneet selittämään kandidaattien erilaista kohtelua millään muulla kuin sillä, että Mahmood on selvästi aasialainen ja Namakembe afrikkalainen nimi.

Britanniassa on siis edelleen runsaasti työnantajia, jotka palkkaavat mieluummin valkoisen kuin tumman tai mustan työntekijän. Maan keskuskauppakamari yritti silti tyrmätä tutkimuksen sanomalla, ettei se ollut tilastollisesti edustava. Ei se ehkä kaikkia väitöskirjalta vaativia mittoja täyttäneenkään, mutta tulos on sen verran räikeä, että lisäselvitykset tuskin sitä miksikään muuttaisivat.

Ja kaikkein räikein tilanne on juuri niissä kauppakamarin edustamissa pienissä ja keskiuurissa yrityksissä. Julkisella sektorilla hakijoiden kohtelu oli lähes yhdenmukaista ja suurissa yrityksissä selvästi tasavertaisempaa kuin pienissä. (Taloussanommat.)

Väärä uskonto

Maahanmuuttajia ei kohdella yksilöinä, vaan suomalaisiin verrattuna täysin erilaisista kulttuureista tulevat laitetaan kaikki samaan pakettiin. Toisaalta on myös yrityksiä, jotka yrittävät globalisoida imagoaan ja näin ollen puolestaan syrjivät suomalaisia hakijoita. Mutta henkilöt joita halutaan ovatkin maista, joita Suomessa ihaillaan ja joissa kulttuuri on paljon Suomea vastaava. John Smith kuulostaa hienommalta, kuin Abdullah, vaikka lähtökohdat heillä olisivat samat.

Tai se että John Smith on kristitty. Eri uskontoihin liittyy myös paljon luuloja: osa rukoilee suurimman osan työajasta, osa ei kunnioita naisia jne. On totta että tällais-takin harjoitetaan, mutta tietty uskontoryhmä ei ole vain yksi suuri lauma täysin samalla lailla käyttäytyviä ihmisiä. Onhan kristitytkin kaikki yksilöitä: osa pitää uskontoaan täysin yhdentekevänä ja kiihkouskovaisia löytyy aina.

Kieli-ihmisenä tulen juttuun mm. muslimien kanssa. Sen rauhallisempia ihmisiä en tunne. Äärimuslimit ovat oma luokkansa. On suuri virhe puhua muslimista yleensä, koska heissä on niin erilaisia suuria ryhmiä. Monet muslimia tunnustavat ovat täällä meidän läntisessä maailmassamme huippulääkäreitä, tiedemiehiä, bisnesihmisiä jne. Sorry nyt vaan mutta heidän silmissään me suomalaiset saatamme muistuttaa tietämättömältä, tollota metsäläiskansalta. Niin meistä muuten ajattelevat monet ulkomaalaiset jotka ammattinsa

tai tutkimuksensa vuoksi ovat ajautuneet Suomeen tilapäisesti. Tunnen monia joiden mielestä on yllättävää että teknologian alalla menestyneen Suomen kansan valtaosa tuntuu olevan aivan jotain jälkeenjäänyttä poppoota. Suomalaiset kyllä ajattelevat että heillä on oikeus mennä minne tahansa ja asettua sinne asumaan mutta ovat todella huonoja ottamaan muita vastaan. (Nimimerkki ”Suomalainen nainen”, Helsingin Sanomat.)

Lisäksi voisi nostaa esiin jähmeän lainsäädännön ja irtisanomissuojan, joiden ansiosta yrityksille koituu kohuttomia haittoja uusien ihmisten palkkaamisesta ja ”kokeilemisesta”. Asiakasyrityksellä oli töissä Euroopassa yliopistokoulutettu muslimi, joka ilmoitti jonkin ajan kuluttua työsuhteen alkamisesta, että hänen uskontonsa kieltää naisten kanssa työskentelemisen. Kaikki muut kyseisen yksikön biologit olivat naisia. Firmalle ei jäänyt muuta vaihtoehtoa kuin lopettaa miehen työsuhte. Firman onneksi koitui koeaika, joka ei ollut ehtinyt vielä päättyä.

Episodin jälkeen yritys tuskin palkkaa enää kovin innokkaasti ja ennakkoluulottomasti muslimeja, mikä taas heijastuu niihin, jotka eivät ota uskontoaan yhtä kirjaimellisesti. Yrityksillä pitäisikin olla oikeus pystyä hankkiutumaan vaivattomasti eroon huonoista työntekijöistä kansallisuuteen ja uskontoon katsomatta. Sen jälkeen kun jokaisen on tehtävä töitä palkkansa eteen ja eletävä ihmisiksi ja yrityksille on annettu oikeus paikata mahdolliset virheet, myös kynnyksellä uusilla tulokkailta on paljon pienempi. Ei kukaan halua palkata ”riskiryhmää”, jos vaarana on se ettei heistä pääse koskaan eroon ilman rasittavia oikeusjuttuja ja korvauksia. (Nimimerkki ”sideshowmob”, Uusi Suomi)

Este työllistymiseen?

Maahanmuuttajien työttömyysprosentti on täysin eri lukemissa suomalaisiin verrattuna. Tähän vaikuttaa moni tekijä, eikä siihen mitään mustavalkoista vastausta ole. Syitä on yhtä monta kuin työtöntäkin. Jokainen tapa-

us on yksilöllinen, joskus se on itse työnhakijasta kiinni, mutta joskus myös häneen kohdistuva asenne on ollut esteenä.

Kantaväestöä suuremman työttömyyden syynä ovat paljolti asenteet ja ennakkoluulot, muun muassa ulkomaa-laista koulutusta sekä osaamista kohtaan. Työhön liittyvän syrjinnän kokemuksia on tutkittu työnhakuun, työssä etenemiseen, työstä irtisanomiseen, työpaikalla loukkaamiseen ja kiusaamiseen liittyen. Suuri osa maahanmuuttajista on kokenut, että työnantaja tai työtoverit ovat kohdelleet heitä eriarvoisesti.

Onnettominta on, että Suomessa asuvat maahanmuuttajat ovat lähes täysin hukattu osaamisresurssi. Minne häviää maahanmuuttajan ammattitaito ja osaaminen, kun hän ylittää valtakunnan rajan? Osaamisen tunnistaminen on yksi työllistymisen kompastuskivistä, eikä tähän ongelmaan ole tartuttu kunnolla. (Leila Kurki, Maahanmuutto-blogi.)

Piilorasismista aletaan puhua siinä vaiheessa, kun eräisiin maahanmuuttajaryhmiin kuuluville on tuotu eteen kaikki mahdollinen valmiiksi ja pitäisi itse olla aktiivinen. Viimeisen epäonnistuessa ei mietitä olisiko kyseessä jokin maahanmuuttajaan itseensä liittyvä tekijä, jolle pitäisi tehdä jotain, vaan ryhdytään tötteröhatut päässä pohtimaan ”rasistisia” piirteitä, jotka ovat ”piilorakenteissa”. Olisi mielenkiintoista myös tietää mitä ehdotat ratkaisuksi romanien syrjäytymiseen (25 % jää vaille peruskoulun päättötodistusta), rikollisuuteen rakentuvaan elämäntapaan ja vallitsevaan työttömyyteen. Eräillä hyvin tiedetyillä ja harvoin mainituilla ryhmillä näyttää olevan integraation tulevaisuus samoilla linjoilla, kun kumarrelaan kunniakäsitteitä, myönnyttään erityisvaatimuksiin mukisematta ja annetaan heidän ”säilyttää oma kulttuurinsa”. Tällaiset ryhmät tulisi ajaa tilanteeseen, jossa heidän tulisi toden teolla pohtia mitkä piirteet kulttuurista ovat nyt uudessa tilanteessa säilyttämisen arvoisia. Kaikki kulttuurit eivät ole tasa-arvoisia, eivätkä johda valtavirtaistuessaan yhtä hienoihin lopputuloksiin. (Nimimerkki ”Ilkka Partanen”, Uusi Suomi.)

Media ruokkii

Uutiset herättävät aina eniten keskustelua. Länikuisten ”maahanmuuttajataustainen henkilö teki rikoksen” -otsikoiden lisäksi poliitikkojen lausunnot keräävät kommenttiryöppyjä, viimeisimpänä Cameronin, Merkelin ja Sarcozyn yhteiskuoro maidensa multikulttuurisuuden epäonnistumisesta.

Voisiko joku kertoa minulle, miten monikulttuurisuus on epäonnistunut Suomessa? Minä kun en sitä omassa arkipäivässäni huomaa, en vaikka samalla asuinalueella ja naapuritaloissa asuu huomattavasti maahanmuuttajia. En koe että he uhkaisivat minua tai asuinympäristöäni mitenkään.

Ne kerrat kun olen lähikaupasta nähnyt myyjän juoksevan myymälävarkaan perässä ulos, tai pidätelleen kaupan sisällä poliisia odotellessa, niin ainakin ulkoisesti havainnoiden on ollut kotimaisesta tarjonnasta kyse. En muista koskaan nähneeni maahanmuuttajia riehumassa kauppaeskuksen pihalla, alkuperäisväestöä kyllä. Ne molemmat kerrat kun teini-ikäistä tytärtäni on ahdisteltu, kyseessä ovat olleet kotimaiset voimat.

Voisivatko siis nämä ”monikulttuurisuuden” vastustajat kertoa mistä oikein on kyse? Kukaan ongelmista kirjoittava ei näytä perustelevan kantaansa, heille ne ovat kuin sakramentteja. Toki tiedostan että joissain kulttuureissa alistamisen ja sorron mekanismit ovat näkyvämpiä ja jyrkempiä kuin toisissa. Tiedostan senkin, että pään pensaaseen laittaminen tai rajojen sulkeminen eivät tuo todellisia ratkaisuja, ainoastaan henkisen ja taloudellisen umpion.

En kaipaa tänne sen enempiä uskonnollisia, kuin poliittisiakaan fundamentalisteja kertomaan minulle, miten pitää elää ja olla. Sen sijaan kaipaan normaalia kohtelista ystävällisyyttä, riippumatta siitä kenen kanssa olen tekemisissä. (Nimeton, Helsingin Sanomat.)

Media on suuri työkalu ennakkoluulojen luomisessa kansalaisille. Jokainen negatiivinen uutinen islaminuskoisista tai tummaihoisista syöpyy suomalaisen takarivoon ja pään sisällä oleva möykky suurenee suurenemis-

taan niin, että lopulta jokainen etniseen vähemmistöön kuuluva henkilö yhdistetään automaattisesti uutisista kulttuun kuvaukseen. Positiivisia uutisia saa etsiä lähinnä loppukevennyksistä.

Viestiä vie eteenpäin sosiaalinen media, josta nuoret saavat paljon vaikutteita. Nuorille suuri osa uutisista tulee MTV3:n Kymmenen uutisten sijaan kaveripiiritä (Facebook) ja muiden seurattavien henkilöiden kirjoitusten kautta (blogit ja Twitter). Yhdysvalloissa tehty tutkimus vahvistaa tämän: esimerkiksi katastrofien uutisoinnissa perinteisten uutistoimistojen sijaan Twitter on ollut uutisvälityksen kärjessä. Lisäksi keskustelufoorumeilla voi anonyyminä kirjoitella vapaasti, ilman mitään seuraamuksia. Kiivaita negatiivisia mielipiteitä kirjoitetaan aina enemmän kuin puolustelevia kommentteja. Sisältö voi hyvinkin ruokkia kasvuikässä olevien ennakkoluuloja.

Keskustelu jatkuu kiivaana

Keskustelu maahanmuutosta on parin vuoden sisällä lisääntynyt huomattavasti, ja aihe olikin yksi puhutuimmista kevään 2011 eduskuntavaalien alla. Tutkiessani keskustelua sosiaalisessa mediassa, huomasin kuinka kriittisiä suomalaiset ovat maahanmuuttoa kohtaan. Maahanmuuton puolesta puhujat ovat selkeä vähemmistö. Onko tämä suomalaisten suurimman osan kanta? Voi myös olla, että nämä suurimmat kriitikot ovat myös ne innokkaimmat kirjoittajat keskusteluissa, joten suoraa johtopäätöstä Suomen kansalaisten asenteista ei voi tehdä.

Haasteena on kokonaisvaltaisen maahanmuuttopolitiikan linjaaminen, joka samanaikaisesti ottaa huomioon niin työperusteisen maahanmuuton tavoitteet kuin pakolais- ja turvapaikkapolitiikkaa määrittävät humanitääriset lähtökohdat. Lisäksi tulisi aktiivisesti panostaa yleisen asenneilmaston muokkaamiseen maahanmuuttajiin ja Suomessa asuviin ulkomaalaisiin suhtautumisessa. Tällä on suuri merkitys Suomen houkuttelevuuden lisäämisessä ja sitä kautta ulkomaisen työvoiman rekrytoinnille. (Manner-Suomen ESR-ohjelma-asiakirja 2007–2013.)

Lähteet

Leila Kurki. Maahanmuutto-blogi. <<http://www.stk.fi/fi-fi/maahanmuuttoblogi/>>

Manner-Suomen ESR-ohjelma-asiakirja 2007–2013. <http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/asiakirjat/ohjelma_asiakirja_ESR.pdf>

Nimetön. <<http://www.hs.fi/keskustelu/aihealue/Ulkomaat/ketju/5746711/?page=2&perPage=20>>

Nimimerkki ”gloamig”.

<<http://honnaforum.org/index.php?PHPSESSID=banrnptkiqbnmodel3i2snba2&topic=35251.30>>

Nimimerkki ”Ilkka Partanen”. <<http://huseinmuhammed.puheenvuoro.uusisuomi.fi/2008/10/08/mielipiteeni-hesarissa-810-maahanmuuttajien-osaamista-ei-hyodynneta>>

Nimimerkki ”kmruuska”.

<<http://honnaforum.org/index.php?PHPSESSID=banrnptkiqbnmodel3i2snba2&topic=35251.30>>

Nimimerkki ”Roope”. <<http://honnaforum.org/index.php?topic=35251.0>>

Nimimerkki ”sideshowmob”. <<http://huseinmuhammed.puheenvuoro.uusisuomi.fi/2008/10/08/mielipiteeni-hesarissa-810-maahanmuuttajien-osaamista-ei-hyodynneta>>

Nimimerkki ”Suomalainen nainen”. <<http://www.hs.fi/keskustelu/aihealue/Ulkomaat/ketju/5746711/?page=7&perPage=20>>

Taloussanommat.

<<http://www.taloussanommat.fi/ajatukset/2009/10/23/vaara-nimi-sulkee-ovet/200922397/145>>

Polkuja urakehitykseen, toimintamalleja työelämäyhteistyöhön

Jussi Linkola



Koulutettujen maahanmuuttajien on usein vaikea löytää osaamistaan vastaavaa työtä. Työntekijä ajautuu helposti suorittavan työn pariin ilman urakehitysmahdollisuuksia. Artikkelissa esitellään neljä erilaista tapaa rakentaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä tukevia toimintamalleja työyhteisöissä.

Ammattikorkeakoulun ja työelämän välisessä yhteistyössä kehitetyt toimintamallit on räätälöity kunkin työyhteisön tarpeisiin ja erityispiirteet huomioiden, mikä on perusedellytys kehitystyön onnistumiselle. Myös käytettävissä olevat resurssit määrittävät, mitä menetelmää kulloinkin kannattaa käyttää.

Uuden perehdytysmallin yhteiskehittely

Itella työllistää runsaasti maahanmuuttajataustaisia henkilöitä eri toiminnoissaan. Henkilöstöhallinnossa on pit-

kä kokemus työyhteisön monikulttuurisuudesta ja yrityksessä on muun muassa laadittu monikulttuurinen toimintamalli, johon on kirjattu yrityksen tapa suhtautua monikulttuurisuuteen. Yhteistyön sisällöllisenä tavoitteena oli esimiestyön tukeminen monikulttuurisessa työympäristössä siten, että maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä olisi paremmat mahdollisuudet edetä urallaan esimies- tai perehdyttäjätehtäviin. Hankkeen kehittämistoimenpiteet tehtiin oppilaitosten ja Itellan yhteiskehittelyn avulla. Itella toimi asiantuntijana työyhteisön toiminnan ja organisaation toiminnan osalta. Hämeen ammattikorkeakoulu tarjosi kulttuuriosaamista ja esimiestyön vuorovaikutustaitoja. Metropolia Ammattikorkeakoulusta mukana oli esimiestyön osaamista sekä sosiaalisen verkon ja audiovisuaalisen tuottamisen osaamista.

Avuksi monikulttuurisen työyhteisön ymmärtämiseen rakennettiin videoluento on perustuva itseopiskelu-

paketti. Verkkoympäristö mahdollisti wikimäisen työskentelytavan, jossa oppilaitosten tuottamat sisällöt voitiin siirtää yhteiseen työskentely-ympäristöön kommentoitaviksi ja yhdessä eteenpäin kehitettäviksi. Ammattikorkeakoulujen tuottama videoluento jaettiin seitsemään eri aiheita käsittelevään kokonaisuuteen, joihin liittyvää tukimateriaalia työstettiin yhdessä. Näin yleisluontoisen materiaalin tueksi saatiin yrityksen tavoitteista ja työyhteisön arjesta nousevia käytännön esimerkkejä ja kokemuksia.

Videon tekninen toteutus oli helppoa. Metropolian Mediatekniikan koulutusohjelmassa oli olemassa valmis tuotantomalli luentojen tallentamista varten, ja luennoitsija oli perehtynyt aiheeseensa. Uutta oli videomateriaalin jaksottaminen pieniksi sisältökokonaisuuksiksi ja sitominen työntekijöiden arkeen. Tämänkaltainen yhteiskehittely syventää ammattikorkeakoulun suhdetta kumppaniyritykseen. Vastaavaan yrityksen tarpeiden ymmärtämiseen ei olisi mahdollista päästä esimerkiksi perinteisten asiantuntijaluentojen avulla.

Kehitystarpeita kartoittava workshop

Millaista tukea maahanmuuttajataustainen työntekijä tarvitsee voidakseen siirtyä esimiestehtäviin? Vastausta haettiin työpajassa, johon osallistuivat kaksi Itellan HR-yksikön työntekijää ja kaksi maahanmuuttajataustaista työntekijää, yksi esimies, Hämeen ammattikorkeakoulun AOKK:n monikulttuurisuusasiantuntija ja Metropolia Ammattikorkeakoulun esimiestyön lehtori.

Mentorointi työelämäkytköksen vahvistajana

HOK-Elannon työpaikkaohjaajakoulutusta haluttiin kehittää maahanmuuttajataustaisille työntekijöille soveltuvammaksi selkeyttämällä koulutuksen rakennetta ja selkokielistämällä sisältöjä. Samalla kehitettiin moduuli, jonka avulla yleiseen työpaikkaohjaajakoulutukseen lisättiin monikulttuurisuusnäkökulmaa.

Kehitystyö toteutettiin mentoroinnin avulla. Työpaikkaohjaajakoulutuksesta vastaava kouluttaja alkoi

• Tarvekartoitus esimiesvalmennukselle

Tavoite: Perehtyä yrityksen monikulttuurisiin linjauksiin, monikulttuurisen työympäristön ja esimiestyön periaatteisiin ja muodostaa pohja ja sisällölliset painotukset varsinaisen valmennuksen suunnittelulle.

Yrityksen monikulttuurisen toimintamallin asettamat raamit

Yrityksen monikulttuurinen toimintamalli antaa pohjan esimiestyön erityispiirteitä arvioitaessa. Toimintamallissa on julkilausuttuna yrityksen linjaukset monikulttuurisuuteen liittyen. Esimerkiksi Itellan monikulttuurisen toimintamallin tavoitteet:

- Monikulttuurisen työyhteisön johtamisen kehittäminen
- Työnantajakuvan parantaminen, rekrytointiprosessin kehittäminen sekä maahanmuuttajataustaisten urakehitys
- Maahanmuuttajataustaisten osaamisen kehittäminen

Esimiestyön työkalupakki

Esimiestyön työkalupakki rakentuu esimiehen ammattitaidon osa-alueista, jotka ovat opeteltavissa ja joita voi harjoitella. Esimiestyön kokonaisuudesta on löydettävää ne osa-alueet, jotka korostuvat työyhteisössä ja joihin varsinaisessa valmennuksessa tulee keskittyä.

- Johtamisjärjestelmän muodostaminen (management – organisaatorakenne, kokoukset, toimintasuunnittelu)
- Ihmisten johtaminen (leadership – vuorovaikutus, motivointi, muutosjohtaminen)
- Työn suuntaaminen (strategy – tahtotila, kilpailustrategia, kasvustrategia)

Monikulttuurisuuden haasteet

Monikulttuurisuuden ymmärtäminen on edellytys esimiehenä toimimiselle. Perustiedot kulttuurin rakentumisesta, erilaisista yhteiskunnista ja kulttuurisista ulottuvuuksista auttavat ymmärtämään eri kulttuureista tulevia työntekijöitä. >

Kulttuurierot käytännössä työpaikalla, esimerkiksi

- Työntekijä ei tiedä, eikä tunne työpaikan käytäntöjä, systeemejä, toimintamalleja eikä pelisääntöjä
- Työntekijän rooli ja esimiehen rooliodotukset saattavat olla erilaisia
- Työntekijä ei tunne eikä tiedä neuvottelukulttuurin rajoja
- Työntekijällä ei kokemuksia, tietoa eikä taitoja itseohjautuvuuteen

Esimiehen kulttuurinen kompetenssi

- Esimiehen kulttuuriset tiedot (kulttuurieroista, kulttuurin vaikutuksesta yksilöön, hieman tietoa eri uskonnoista, ajankohtaista tietoa maailmalta (politiikka))
- Esimiehen kulttuuriset taidot (taito toimia erilaisten ihmisten kanssa, konfliktien ratkaisutaidot, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, taito olla arvottamatta asioita/ilmiöitä ja olla tekemättä vastakkainasettelua, kieli-taito, konfliktien ratkaisutaidot)
- Esimiehen kulttuuriset ominaisuudet (kyky sietää epävarmoja ja ennakoimattomia tilanteita, kyky sietää ristiriitoja, kyky herättää luottamusta, huumorintaju (suhteellisuudentaju) myöntöväisyys, kyky oppia omista kokemuksistaan)

Ryhmätyöskentely

Keskustellaan ja kirjataan ylös seuraavia asioita:

- Mitkä ovat maahanmuuttajataustaisen henkilön potentiaaliset vahvuudet ja kehittämisalueet esimiehenä?
- Mitkä ovat kantäväestötaustaisen henkilön potentiaaliset vahvuudet ja kehittämisalueet esimiehenä?

Näkökulmia

Esimiestyö

- management – johtamisjärjestelmä
- leadership – ihmisten johtaminen
- strategy – työn suuntaaminen

Esimiehen kulttuurinen kompetenssi

- tiedot
- taidot
- ominaisuudet

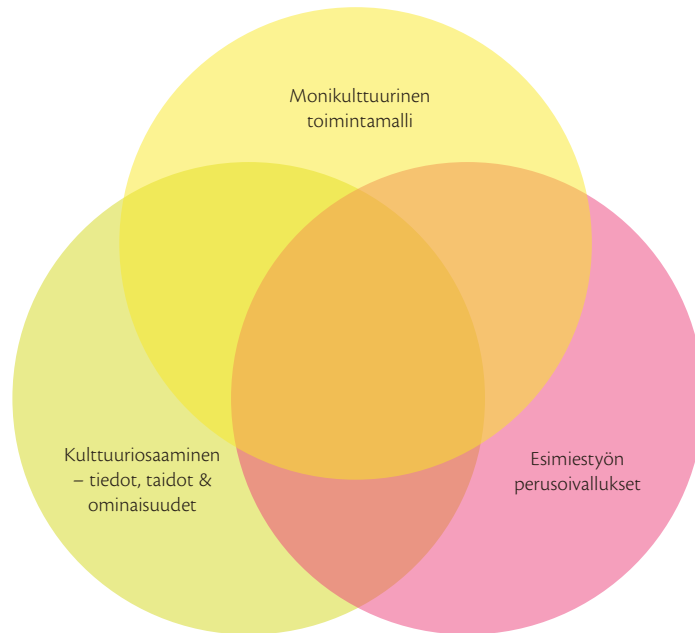
systemaattisesti kehittää koulutustaan ammattikorkeakoulun asiantuntijan kanssa. Mentorointi sisälsi tapauksia, joiden aikana pohdittiin pedagogisia ratkaisuja ja kehitettiin olemassa olevaa koulutusmateriaalia sekä etätyöskentelyä Moodle-oppimisympäristössä. Työpaikkaohjaajakoulutusta kehitettiin mentoroinnin tuloksena, ja samalla saatiin kokemusta henkilökohtaisesta mentoroinnista oppilaitoksen ja yrityksen yhteistyömallina.

Henkilökohtainen mentorointisuhde tuottaa onnistuessaan monenlaisia hyötyjä. Yritys saa asiantuntevan pedagogin avulla mahdollisuuden päivittää tietojensa tuoreen tutkimustiedon ja pedagogisen osaamisen avulla. Opettaja pääsee kosketukseen käytännön työelämän kehittämistarpeiden kanssa ja voi soveltaa ja kehittää osaamistaan käytännössä. Mentoroinnin tuloksena syntyneen toimintamallin hyödyt leviävät laajasti yrityksen käyttöön, kun kehitystyö on kohdennettu esimerkiksi henkilöstön perehdytystoimintaan.

Yritys tulee ammattikorkeakouluun

Verkon käytön ja yhteisöllisten verkkopalvelujen lisääntyessä kasvaa myös työelämän tarve ammattilaisille, jotka ymmärtävät yhteisöjen toimintaa ja osaavat toteuttaa markkinointi- ja promootiotoimintaa yhteisöissä. Muxlim on verkkoyhteisö, jonka visiona on yhdistää maailman muslimiyhteisöt toisiinsa ja muuhun maailmaan. Yhteisö mahdollistaa myös kohdennettujen markkinointitoimien toteuttamisen ja tulosten mittaamisen. Verkkoyhteisön toimintaa ohjaavat ja kampanjoita toteuttavat niin sanotut yhteisömanagerit (engl. Community Manager). He seuraavat verkkoyhteisön keskusteluja ja huolehtivat sisällöllisten ohjeiden noudattamisesta sekä suunnittelevat markkinointia sekä keräävät ja analysoivat käyttäjien reagoinnista syntyvää dataa. Tällaista osaamista synnyttävää koulutusta ei kuitenkaan vielä järjestetä. Yhteistyön tavoitteena olikin rakentaa perehdytysmalli, jonka avulla työntekijä tai opiskelija voi omaksua yhteisömanagerin taidot.

Tässä tapauksessa yritys määritteli ammattitehtävän osaamistarpeet, joiden pohjalta rakennettiin yhteistyössä



perehdytysohjelman sisällöllinen runko. Tuloksena on Muxlimin näkökulmasta ”ihanteellisen yhteisömanagerin” profiili eli osaaminen, jonka turvin työntekijä voi osallistua kansainvälisten kampanjoiden suunnitteluun, toteutukseen, tulosten analysointiin ja raportointiin. Maahanmuuttonäkökulmasta yhteisömanagerin työnkuva on kiintoisa, koska se ei ole riippuvainen asuinpaikasta. Kehitysmallia pilotoitiin keväällä 2010 Metropolian, Muxlimin ja vierailevien asiantuntijoiden yhteistyönä järjestämällä opintojaksototeutuksella, jossa pyrittiin kattamaan osaamiskentän sisällöt. Opintojaksolle osallistui yrityksen työntekijöitä sekä ammattikorkeakoulun omia opiskelijoita, joille kurssi oli vapaavalintainen.

Osaamiskartta on laaja ja kunnianhimoinen. Aihepiirien kattaminen viiden opintopisteen vapaasti valittavan opintojakson muodossa ei ollut realistista, ja pilottijaksolla yksityiskohtia karsittiin. Ilahduttavaa oli, että pilottijaksolle osallistui ulkomaalaisia liiketoimin-

nan opiskelijoita. Jatkoa ajatellen vastaava perhdytys kannattaisi sitoa vahvemmin käytäntöön. Opiskelijan tai työntekijän olisi hyvä jo valmiiksi työskennellä todellisen yhteisön parissa, ja käytännön oppimista voisi täydentää osaamiskartan mukaisilla luennoilla tai mentorin kanssa käytyjen keskustelujen kautta. Opintojakso toteutettiin seuraavana lukuvuonna käytäntöpainotteisempaan.

Opiskelijat työyhteisön kehittämistehtävissä

Helsingin Vuosaarella toimiva päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima sijaitsee alueella, jolla asuu paljon maahanmuuttajataustaisia perheitä. Erityisesti eri kulttuuri-taustaisten lasten ja perheiden parissa työskenneltäessä ulkomaalaistaustainen henkilökunta voi rikastaa työyhteisön toimintaa. Kehityskohteeksi valittiin uuden työntekijän tai työharjoittelijan perhdytysprosessi, jonka

• | Community Manager – yhteisömanagerin osaamiskartta

Markkinoinnin ja digitaalisen markkinoinnin perusteiden ymmärtäminen

- Markkinoinnin perusteet tai perusteiden kertaus
- Perinteiset markkinoinnin menetelmät
- Digitaalisen markkinoinnin perusteet
- Kaupallistaminen, vuorovaikutteinen markkinointi

Yhteisöjen tuntemus

- Sosiaalisen median teknologiat – miten ne toimivat, tapausesimerkkejä, viraalin psykologia
- Yhteisön rakentaminen web 2.0 -ympäristössä
- Yhteisöidean kehittäminen – markkinointipotentiaalin havaitseminen, mitkä tekijät houkuttelevat käyttäjiä liittymään verkkoyhteisöihin?
- Community managerin rooli

Yhteisön mahdollisuuksien tutkiminen

- Benchmarkkaaminen, kilpailijavertailu
- Yhteisön tarpeen havaitseminen
- Onnistuneiden yhteisöjen piirteiden tutkiminen

Yhteisön kehittäminen, brändin rakentaminen ja ylläpitäminen

- Brändin rakentamisen perusteet, brändääminen internetissä
- Brändin kehittäminen, visio, missio ja arvot
- Brändiohjeiston kehittäminen

Tietoisuuden lisääminen

- Markkinointi, miten saadaan sana kiertämään? Käytössä olevat työkalut ja niiden käyttöönotto
- Kaupallistaminen, vuorovaikutteinen markkinointi
- SEO-hakukoneoptimointi / SEM-hakukonemarkkinointi

Rekisteröitymisen rohkaiseminen

- Tietoisuudesta uskollisuuteen
- Promootio

Yhteisön managerointi

- Persoonallisuustyypit ja käyttäytyminen
- Sisältösuunnittelu ja ylläpito (tekijänoikeudet ym.)
- Kulttuurierot
- Häiriköiden kanssa toimiminen
- Yhteisökampanjoiden toteuttaminen
- Yhteisön tarpeiden ja kaupallisten vaatimusten tasapainottaminen
- Yhteisön jäsenenä toimiminen
- Brändin ja läsnäolon hallinta
- Asiakasvuorovaikutuksen synnyttäminen

Tulosten analysointi, tiedon kerääminen ja raportointi

- Yhteisön tai kampanjan menestyksen määrittäminen
- Analyysidatan ymmärtäminen ja arvioiminen
- Dataan perustuvan tulosraportin valmistelu
- Tulosten esittely, raportin kirjoittaminen
- Suurten brändien kampanjaraportteihin ja niiden rakentamiseen tutustuminen – mihin raporteilla pyritään?
- Esittely ja esiintymistaidot

avulla työntekijä perehdytetään toimimaan työyhteisössä suomalaisen päivähoitokulttuurin puitteissa oman kulttuuritaustan vahvuuksia hyödyntäen.

Merirasti-Siiman yhteistyötapa oli hankkeistettu opinnäytetyö, jossa sosionomiopiskelijat rakentavat olemassa olevan materiaalin ja henkilökunnan haastattelujen perusteella perehdytysmateriaalia maahanmuuttajataustaisen työntekijän ja perehdyttäjän tarpeisiin. Kuten työelämälähtöiset opinnäytetyöt yleensä, tarjoaa tällainen yhteistyö opiskelijoille mahdollisuuden kehittää oman alansa työelämäkäytäntöjä ja syventää osaamistaan.

Helsingin seudun liikenne puolestaan kaipasi apua asiakaspalvelukoulutuksen kehittämiseksi. Maahanmuuttajataustaisten linja-autonkuljettajien osuuden lisääntyttyä, perinteinen tapa käsitellä asiakaspalautteita koulutuksissa ei toiminut toivotulla tavalla suomen kielen tasoerojen vuoksi. Tarve mahdollisti monipuolisen oppimisprojektin, jossa opiskelijat pääsivät kehittämään yhteistyössä yrityksen perehdytystoimintaa.

Opiskelijatyönä toteutetut tilaustyöt ovat koulussa arkipäivää, mutta HSL:n videoprojektissa maahanmuuttajataustaisten kuljettajien perehdytyksen kehittämistarve toi projektiin pedagogista syvyyttä. Tilaajalla oli selkeä ongelma: aitoja asiakaspalautteita, joiden esittäminen kirjallisessa muodossa koulutuspäivänä ei toimi. Suunnittelun myötä päädyttiin tekemään tarina työmatkasta, jonka varrella tapahtui asiakaspalautteiden mukaisia tilanteita. Ilman äänitai tekstiselitteitä toimiva tarina edellytti opiskeli-

joilta paneutumista tilanteiden tavoitteenmukaiseen toteuttamiseen. Lisäksi kuvaustilanteet, joissa piti liikutella linja-autoa muun liikenteen seassa, vaativat ammattimaista työskentelyä.

Valmis video toimii kuljettajien koulutuksessa asiakaspalvelutilanteiden havainnollistamisen apuna. Tarinan tilanteet herättävät keskustelua kuljettajien omista kokemuksista ja auttavat tarkoituksenmukaisten toimintatapojen esilletuontia.

Merirasti-Siiman ja Helsingin seudun liikenteen kaltaiset opiskelijaprojektit ovat mahdollisuuksia ammattikorkeakoulun työelämäkytköksen vahvistamiseen. Ne tarjoavat opiskelijoille tilaisuuden toimia työelämälähtöisessä, aitoon tarpeeseen vastaavassa projektissa. Ohjauksessa on otettava huomioon, missä opintojen vaiheessa opiskelijat ovat ja kuinka paljon tukea kukin tarvitsee. Opintojen alkuvaiheessa oppimisprojekteilla on hyvä olla tiivis ohjaus, kun opinnäytetyövaiheessa olevien opiskelijoiden tulisi jo kyetä varsin itsenäiseen työskentelyyn.

Opinnäytetyöskentelyssä olisi myös mahdollisuuksia tiivistää yhteistyötä yritysten kanssa. Opinnäytetyöseminaarin ja ohjaavan opettajan työn sisältöön ja muotoon liittyvän ohjauksen lisäksi olisi opettajan ja yrityksen välinen vuoropuhelu hyödyllistä. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi tapaamista opinnäytteen aihetta rajattaessa ja palautekeskustelua valmiiseen työhön liittyen. Pienimuotoisestikin, vähintään puhelinpalaverina, toteutettu tarvetta ja toteutusta arvioiva keskustelu antaisi opinnäytetöitä ohjaaville opettajille mahdollisuuden verkostoitua ja pitää yllä tuntumaa oman alan käytännön työhön.

Itella – väistämättä monikulttuuriseksi

Milla Laasonen



Itella tarjoaa päivittäiset postipalvelut kaikkialle Suomeen. Konserni on myös Suomen suurimpia työnantajia. Taloudelliset suhdanteet vaikuttavat yrityksen toimintaan niin lasku- kuin nousukausina. Edellisen talouskasvun jaksolla vuodesta 2006 eteenpäin oli rekrytoitava uusia työntekijöitä nopeasti, ja maahanmuuttajaväestöstä heitä löytyi suorittavan tason töihin. Työnteon lomassa havaittiin, ettei perinteinen suomalainen työ kulttuuri ollut välttämättä kaikille uusille tulijoille tuttua. Näin nousi esiin henkilöstönkehittämisen tarpeita. Samoin kiinnittyi huomio johtamiseen ja esimiestyöhön. Näihin haasteisiin Itella lähti ennakkoluulottomasti kehittämään ratkaisuja, paitsi oman organisaation sisällä, myös yhteistyössä erilaisten projektien

ja hankkeiden kanssa. Yksi näistä yhteistyöhankkeista on tapahtunut VOIMAA – voimavaroja maahanmuuttajista -projektissa.

Henkilöstöpäällikkö Pirjo Yltävä, henkilöstökonsultti Wilberforce Essandor ja suunnittelija Tove Waldonen keskustelivat VOIMAA-hankkeen tiedottajan kanssa näkemyksistään yritystoiminnan ja henkilöstön monikulttuuristumisen tilasta VOIMAA-projektin ollessa loppusuoralla kevättalvella 2011.

Aidosti monikulttuurinen työyhteisö?

Yrityksissä ensisijainen ja vallitseva kulttuuri on oma organisaatiokulttuuri. Työntekijät ja johto paitsi elävät talon

kulttuurissa, myös kehittävät sitä yhdessä eteenpäin. Kuinka aidosti monikulttuurisuus lävistää organisaation?

Kun maahanmuuttaja tulee töihin tänne, hän saa orientaation ja perehdytyksen Itellan malliin, ei Suomen malliin. Tuotannollisissa tehtävissä suurin haaste, ei siis ongelma, on asenne. Aina on asennevammaisia, se ei varmaan poistu. Tämä on koko Itellaa kriittisesti tarkasteltuna: asiantuntijan voi rekrytoida vaikkei hän osaa suomea. Tuotannossa tilanne on erilainen, kun työskentely-ympäristö on erilainen. Tästä syystä koulutuksen tarve kentällä on erilainen kuin hallinnossa. (Wilberforce Essandor)

Puhutaanko siis monikulttuurisesta vai kansainvälisestä työyhteisöstä?

Aika paljon on muuttunut sen 21 vuoden aikana, jonka olen ollut Suomessa. Suomi on kansainvälistynyt. Asian tietäminen ja ymmärtäminen ovat kaksi eri asiaa. Postissa olen ollut melkein koko elämän, jonka olen viettänyt Suomessa. Positiiviseen suuntaan on mielestäni kehitytty. Kaksikymmentä vuotta sitten ei ollut Suomessa paljon maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, mutta ei ollut arkipuheessakaan maahanmuuttoa tai monikulttuurisuutta. Nyt on, joka paikassa! (Wilberforce Essandor)

Termistöt, joilla monikulttuurisuudesta puhutaan, on hyvä avata Itellan sisällä, että puhutaan oikeista asioista. Nuori sukupolvi, joka on tulossa työelämään, ei heillä ole mitään rajoja. Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus ovat heidän näkökulmastaan luontevia. (Pirjo Yltävä)

Työpaikka on aidosti kansainvälinen ja monikulttuurinen työyhteisö, kun siitä ei tarvitse enää edes puhua. Kun siitä tulee itsestäänselvyys. (Tove Waldonen)

Silloin ymmärrämme toisiamme! Ei riitä, että täällä työskentelee maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Pitää puhua oikeista haasteista. Nyt puhutaan vasta urakehityksestä. ”Voin tehdä töitä hänen kanssa” -taso ei riitä. (Wilberforce Essandor)

Minkälaisia esteitä maahanmuuttajien urakehityksessä on yrityksen sisällä?

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden urakehityksen mahdollisuudet ovat hyvät monikulttuurisessa ja kansainvälisessä kasvavassa yrityksessä, mutta mikä on totuus maahanmuuttajien urakehityksestä Itellan sisällä? Itellassa on esimiehiä, työnopastajia ja työpaikkakouluttajia tällä hetkellä noin 10, mikä on hyvin pieni prosentti maahanmuuttajataustaisten kokonaismäärästä tällä hetkellä.

Ensin haasteena oli uskallus. Nyt kukaan esimies ei pelkää, vaikka nimetään työpaikkakouluttajaksi maahanmuuttaja. Siitä on tullut aivan normaalia, ja se on iso askel. Jos vain on hyvä työntekijä, joka osaa hoitaa tehtävän. (Wilberforce Essandor)

Keskustelun lomassa nousee esiin selkeästi, että pohjimmiltaan mikä tahansa liikevoittoa tavoitteleva yritys rekrytoi ihmisiä tekemään töitä, jotta liiketoiminta olisi kannattavaa. Yrityksille on tärkeää erottaa yhteiskuntavastuu ja yhteiskunnan vastuut toisistaan. Yhteiskunnan vastuulla on selkeästi muun muassa peruskoulutus, johon sisältyy esimerkiksi kielitaito. Yritys puolestaan voi toimia yhteiskuntavastuullisesti rekrytoimalla ihmisiä tasavertaisesti heidän taustaan riippumatta. Esimerkiksi Itellan toimialoilla on tehtäviä, joihin rekrytoidaan muitakin kuin kantasuomalaisia.

Jos perustaitoja puuttuu, ei voi hakeutua tai ei myöskään uskaltauduta hakemaan vaativampia tehtäviä. Ajattelutaa, että haluaako tarpeeksi urakehitystä vai haluaako olakin vain siinä tehtävässä on. (Pirjo Yltävä)

Voidaan miettiä sitäkin, kun työnantaja havaitsee, että tietotaitoa puuttuu, miten esimerkiksi esimiehet siihen reagoivat, haluavatko päälliköt todella auttaa niin, että kyseinen ongelma korjaantuu ja miten se tehdään. Kantaväestön esimiehen ei tarvitse oppia samalla lailla alusta asti, supisuomalaisen on huomattavasti helpompi oppia yrityksen käytäntöjä kuin maahanmuuttajan, heille ei ole niin tavallista, että esimerkiksi koko ajan ajatuksia pitää tuottaa paperille. (Wilberforce Essendor)

Kun Itellaan hakeudutaan, hakeutuuko sentyyppiset henkilöt, joilla ei ole niin korkealla tavoite, että he ajattelisivat että nyt menen luomaan uraa, vaan he haluavat olla perustehtävissä. Ei kaikki henkilöt halua esimiehiksi koskaan. Mietin, että onko hakijan ajatuksena tai onko meistä yrityksenä käsitys, että Itellassa voi tehdä töitä omaan tahtiin. (Pirjo Yltävä)

Työnantaja ei ole ensisijaisesti ajatellut, että otan tämän henkilön ja kasvatan hänestä korkeaan asemaan tekijän – kaikki tiedämme, että postityö on sisääntuloammatti monelle. Vasta kun olet päässyt sisään, huomaat että on mahdollisuuksia edetä. Ensimmäinen tavoite on yksinkertaisesti työnsaanti. Kun olet saanut, havaitset että on mahdollista mennä eteenpäin. Sitten vaaditaan oma-aloitteisuutta ja sitä, että työnantaja on valmis tukemaan. Tuolloin työnantaja huomaa, että tämä henkilö haluaa edetä. Silloin on oltava työkaluja, joilla autetaan eteenpäin. (Wilberforce Essendor)

Kielikysymykset ovat kuitenkin suurin haaste maahanmuuttajille, kun kyseessä on täysin 'postinkielinen' organisaatio. Tekeekin mieli kysyä, voisiko meidän organisaatio ja työkulutturi olla useampikielinen, jolloin se helpottaisi tilannetta. (Tove Waldonen)

Itella yrityksenä suuntaa toimintaansa kohti kansainvälisyyttä. Kun Itellan virallinen toinen kieli on englanti, ei varmaankaan tule olemaan ongelmia palkata englantia puhuvia henkilöitä esim. asiantuntijatehtäviin. Tulevaisuudessa meille voitaisiin rekrytoida jo suoraan monikulttuurisia henkilöitä enemmän esimies-, johto- ja asiantuntijatehtäviin. Tämä ei tarkoita sitä, että kaikkien on osattava puhua englantia, mutta roolinsa mukaisesti, tietyt tehtävät vaativat enemmän kuin toiset. (Pirjo Yltävä)

Miten hankkeet ovat hyödyttäneet toiminnan kehittämistä?

Itella on osallistunut erilaisiin kehittämishankkeisiin, joissa on etsitty ratkaisuja muun muassa henkilöstönkehittämisen tarpeisiin. Voimaa-hankkeen toimet Itellan kanssa ovat olleet muun muassa monikulttuurisuuteen liittyvät esimiesvalmennukset.

Itellassa toteutettavat henkilöstönkehittämisen koulutukset ja esimiesvalmennukset on suunnattu yhtä lailla maahanmuuttajille kuin syntyperäisille suomalaisille. Työtehtävien pohjalta eri koulutukset suunnitellaan ja järjestetään eri tehtävien vaatimien henkilöstönkehittämistoimien tueksi. Mikä hyöty yritykselle on ollut hankkeisiin osallistumisesta?

Hankkeista saadaan hyviä työkaluja, mutta yrityksillä usein ote herpaantuu, kun aikaa kuluu. Eli pitäisi olla selkeitä tavoitteita ja tiiviimpiä toteutuksia. Hankkeiden tavoitteet ja toivotut lopputulokset tulisi olla kirjattuina myös Itellan omissa suunnitelmissa. Eli millä tavoin hankkeet tukevat yrityksen strategiaa? Hankkeisiin pitäisi saada enemmän sitoutettua yrityksen osallistujia. Itella on ollut nyt kolmisen vuotta mukana useissa hankkeissa. Hankkeista on saatu paljon hyviä työkaluja, joita pystytään soveltamaan Itellan tarpeisiin. (Pirjo Yltävä)

Organisaatio kehittyy vaihteittain, mielenkiinnolla on odoteltu mitä hankkeissa syntyy, esimerkiksi uusia tuulia johdon kouluttamiseen. (Tove Waldonen)

Johdon kouluttaminen monikulttuurisuuteen ja johdon seminaarit on järjestetty ja tulossa on koulutuksia työnjohdolle, kaikkia saamiamme työkaluja käytämme. Kulttuurivalmennusvideot esimerkiksi tulevat jäämään käyttöön. Esimies- ja muiden vastaavien koulutukset on tehty, kuten esimiestaidot verkossa, samoin käytännön monikulttuurisuusasioita on edistetty ja niin edelleen. Nyt käytäntöjen pitää levitä koko Itellan henkilökunnalle. Ongelma hankkeiden kanssa on pituus. Aina tuloksia tulee loppuvaiheessa. Se on hidasta. (Wilberforce Essandor)

Etenkin, jos on monta yritystä tekemässä yhdessä hankkeessa töitä. (Pirjo Yltävä)

Itella haastaa muutkin suomalaiset yritykset pohtimaan erilaisia kehittymismahdollisuuksia. Käytännön tarpeista lähtee usein liikkeelle isokin muutosprosessi. ”Pikkuisen täytyy asettaa itseänsä liemeen, jos haluaa organisaatiossa tapahtuvan jotain. Kun otetaan haasteita vastaan, syntyy paineita, ja siten organisaatio kehittyy. (Tove Waldonen)





3 | Makupaloja maailmalta

Siirtolaisuus on globaali ilmiö. Siihen liittyvää sosiologista tutkimusta on tehty eurooppalaisessa kontekstissa jo vuosikymmeniä, ensimmäisten siirtotyöläisten rantauduttua Keski-Euroopan maihin. Makupalat maailmalta ovat poimintoja tutkijaseminaareista, konferensseista ja korkeakoulukohtaamisista.

KONFERENSSIN aikana tuli selväksi, että Euroopassa on meneillään aivan uudenlaiset kansainvaellukset, joissa ihmiset asuvat useassa maassa samanaikaisesti, muuttavat muutaman vuoden välein maata ja työpaikkaa jne. Uudenlainen tilanne haastaa vanhat asettamukset maahanmuuttopolitiikassa. Englanninkieliset maat ovat tietenkin monessa suhteessa helpommassa asemassa kuin Suomi, kun puhutaan toivotusta maahanmuutosta, mutta toisaalta maat kuten Ruotsi ja Hollanti ovat hyviä yhteistyökumppaneita ilmiön tutkimisessa ja selvittämisessä. Varsinkin Hollanti tuntuu olevan aktiivinen.

Anja Rouhuvirta,
Dublin 29. 6. – 6. 7. 2010.

MAAHANMUUTTOA ja siirtolaisuutta tutkitaan liikaa kansallisesta näkökulmasta, vaikka kyseessä on rajat ylittävä ilmiö. Tämä johtuu siitä, että tilasto- ja seurantatietoa keräävät laitokset ovat useimmiten kansallisia, eivätkä eri maiden keräämät tiedot ole välttämättä vertailukelpoisia keskenään. Kansainvälinen yhteistyö maahanmuuttoasioissa tähtää usein maahanmuuton rajoittamiseen. Näin ainakin tällä hetkellä EU:ssa, jossa on kaksi eri politiikkaa: vapaa liikkuvuus EU:n sisällä ja tiukka maahanmuuttopolitiikka ulkopuolelta tuleville.

Päivi Keränen,
Telc 23. – 26. 6. 2010.

MUISSA pohjoismaissa maahanmuutto on aina sidottu myös tutkimuksellisesti esimerkiksi urbanisoitumiseen, hyvinvointiin, etnisiin kysymyksiin, uskonnollisiin kysymyksiin jne. Se ei ole koskaan tarkastelussa esillä ilman muuta yhteiskunnallista kontekstia.

Maahanmuuttovastaisuus on kasvanut nopeasti erityisesti Tanskassa ja Ruotsissa, mutta myös Norjassa ja Islannissa. Konferenssissa oli esillä useita papereita poliittisesta ulottuvuudesta ja puoluekartalla tapahtuvista muutoksista, siis sama tendenssi kuin Suomessa. Kriittisesti maahanmuuttokritiikkiä tarkastelevat paperit olisivat ihan hyvä argumentaatiopohja suomalaisen poliittisen keskusteluun. Maahanmuutto ja uskonto -keskustelua hallitsevat islam ja muslimimaailma. Se on ymmärrettävää, mutta samalla kovin suppeaa. Maahanmuuttajat ovat todella monenlaisten uskontokuntien jäseniä tai kannattajia eikä uskontokeskustelussa ole kyse vain islamista.

Milla Laasonen & Matti Rantala,
Malmö 24. – 27. 8. 2010.

Maailma rivien välissä

– poimintoja käsitteistä uuteen ajattelutapaan

Päivi Keränen



Käsitteet, termit ja sanat vaikuttavat huomaamattomasti ihmisten tapaan hahmottaa maailmaa. Käsitteet ohjaavat myös välillisesti, minkälaista tutkimusta tehdään ja miten tuloksia tulkitaan. Sanat sisältävät jo itsessään narratiiveja ja ennakko-oletuksia, jotka viitoittavat ajattelua. Ei siis ole yhdentekevää, millä termeillä ja käsitteillä asioista puhutaan.

Alan tutkijoiden konferenssi- ja puheenvuorojen perusteella kansallinen paradigma ohjaa edelleen maahanmuuttoon liittyvää tutkimusta. Vanhojen käsitteiden kautta sorrutaan helposti metodologiseen nationalismiin, joka pohjautuu ajatteluun sulkeutuneista kansallisista yhteiskunnista. Tilanne on kuitenkin globaalin liikkuvuuden ja siirtolaisuuden myötä muuttunut, mikä on osin tiedostettu myös tutkimuksessa, ja muuttuneita lähestymiskulmia maahanmuuttoon yritetään ilmaista uusin termein. Artikkelissa avataan muutamia VOIMAA-matkoilla tutuksi tulleita käsitteitä sekä peilataan niiden vaikutusta

käytännön tasolla – miltä tuttu asia näyttää uudesta näkökulmasta katsottuna tai miten tuttuisten sanojen takaa löytyy yllättäviä ajatusrakenteita.

Monikulttuurisuusko myytti?
Entä mitä sitten tapahtui?

Monikulttuurisuuden ympärillä kihisee ja kuhisee tämän hetkessä julkisessa keskustelussa. Myös termi itsessään on kiistelty. Filosofin Jukka Hankamäen mukaan käsite sisältää jo etymologialtaan ”anglo-amerikkalaista

kieli-imperialismia”. Hänen mukaansa kyseenalaista on sekin, mihin monikulttuurisuuden käsitettä tarvitaan. Kulttuurin käsitteeseen pitäisi jo yksinään sisältyä ajatus moniarvoisuudesta.

Tutkija Gavan Titley on osin samoilla linjoilla Hankamäen kanssa. Hänen mukaansa monikulttuurisuus ja etenkin monikulttuurisuuspolitiikka ovat keinotekoisia käsitteitä, joita ei koskaan käytännössä ole toteutettu. Hän näkee monikulttuurisen yhteiskunnan epäonnistumisen myyttinä, jolla oikeutetaan integraatiopolitiikan toteuttaminen. Monikulttuurisuuden epäonnistumista käytetään syntipukkina yhteiskunnallisiin ongelmiin, joihin liittyy kulttuurien välistä kohtaamista. (Titley.)

Monikulttuurisuuden muututtua latautuneeksi termiksi on alettu etsiä uusia kuvaavampia termejä. Käsitteitä käytetään huolettomasti ja ne sekoittuvat keskenään, esimerkiksi kulttuurienvälinen (intercultural) ja transkulttuurinen (transcultural) menevät helposti sekaisin. Käsitteillä on kuitenkin ero. Kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen liittyy ajatus toiminnasta erilaisten ja toisistaan erillisten entiteettien välillä. Transkulttuurisuus puolestaan viittaa läpi kulkemiseen ja sekoittumiseen – kulttuurit eivät ole pysyviä, selkeästi rajattavia tai toisistaan erillisiä, vaan ovat päällekkäisiä, muuttuvia ja saavat jatkuvasti vaikutteita toisiltaan. Globaalissa maailmassa yhteenkuuluvuus ja osallisuus moneen kulttuuriseen yhteisöön ovat enemmän sääntö kuin poikkeus. Transkulttuurisuudella on toisaalta tarkoitettu myös kaikkia ihmisten kulttuureja läpäiseviä yhteisiä tekijöitä. Transkulttuurisuus ei siis itse asiassa ole tarkka käsite. Sen kautta voidaan kuitenkin löytää uusi näkökulma kulttuuripolitiikkaan, jonka kautta asiat näyttävät ehkä hieman toisin kuin totuttuja termejä käyttämällä.

Tutkija Kevin Robins näkee myös, että Eurooppa muuttuu siirtolaisuuden myötä. Globaali siirtolaisuus on suhteellisen uusi asia, joka vaikuttaa väistämättä yhteiskuntaamme. Jotta pystyisimme ymmärtämään tapahtuvat muutokset, meidän on opittava ajattelemaan uudella tavalla ja huomioimaan uudenlaisia näkökohtia. Tapa ajatella kansallisuutta normina rajoittaa ajatte-

lua muuttuvassa maailmassa. Ihmiset eivät näe mitään oikeasti tapahtuvaa, vaan tekevät tulkintansa tapahtumaan oman näkökulmansa kautta. Nationalismi asuu syvällä: ei ole kyse siitä mitä sanotaan, vaan siitä, miten maailma hahmotetaan. Toisaalta kulttuurien kohtaamisessa ja sekoittumisessa ei ole mitään uutta, kaikki yhteisöt ja yhteiskunnat ovat olleet transkulttuurisia – muilta kulttuureilta oppiminen, lainaaminen ja varastaminen ovat elintärkeitä jokaiselle kulttuurille. (Robins.)

Muuttovirta vai kansanvaellus – tarinoita rivien välissä

Vanhoiden käsitteiden kautta sorrutaan helposti metodologiseen nationalismiin. Esimerkkinä tällaisesta termistä ja sen synnyttämästä ajatusyhteydestä voidaan käyttää käsitettä diasporayhteisö (diasporic community). Termiin sisältyy ajatus, että yhteisöt pyrkisivät ylläpitämään kansallista identiteettiä maantieteellisten etäisyyksien ylitse. Toisaalta kyseessä voidaan kuitenkin nähdä myös identiteetin uudelleen ajattelun ja rakentamisen prosessi.

Diaspora-sana sisältää narratiivin: tarinan joukosta ihmisiä kaukana kotimaastaan, jonne he nostalgisesti kaipaavat ja haluavat palata. Käytännössä näin ei kuitenkaan yksilötasolla läheskään aina ole. Yleistyksen ja lokerointi tekevät maailmasta helpommin hahmotettavan, mutta samalla harhauttavat meitä näkemästä monimuotoista todellisuutta. Toisaalta myös termi identiteetti on Robinsin mukaan ongelmallinen, sillä se pitää sisällään ajatuksen, että identiteetti on jotakin, minkä yksilö haluaa säilyttää ja suojella. Robins näkee kollektiivisen identiteetin leimana, jonka avulla valtaapitävät pyrkivät hallitsemaan ja seuraamaan alamaisiaan. Tämä on vaikeaa, jos identiteetit vaihtuvat jatkuvat.

Muuttuvien merkitysten pyörteissä

Sanojen merkitykset eivät ole kiveen hakattuja, vaan kuten kulttuuri, ne muuttuvat ja elävät yhteisöissä.

Professori Ronald Stade on kiinnittänyt huomiota termin integraatio kehitykseen ajan saatossa. Hän vastustaa tapaa, jolla siirtolaisuustutkimus ja integraatio liitetään kyseenalaistamatta toisiinsa. Integraatio tulee sanasta tango (latina) eli koskettaa ja sitä seuraten integraatio tarkoittaa koskemattomuutta. Nykyään integraatio tarkoittaa kuitenkin liittymistä mukaan, kytkeytymistä. Toisaalta englannista johdettuna se olisi integrity (moraalinen, ei korruptoitunut, eheys, viattomuus). Sanan historiaa tutkittaessa huomataan, että 1900-luvulla alettiin puhua yhteiskunnallisessa keskustelussa integraatiosta. Tällä tarkoitettiin aluksi siirtoa paikasta toiseen ja rodun muuttumista tuon siirron jälkimainingeissa ja tätä kautta päädyttiin kosmopoliitteihin ja kosmopoliittisuuteen.

Integraatio ei ole tutkijoille olennaista vaan disintegraatio. Hyviä huomioita ns. maahanmuuttokriittiseen keskusteluun ja poliittiseen toimintaan viime aikoina sekä siihen kuuluvaan unconditional hospitality / conditional hospitality -käsitepariin ja siihen ketkä ovat vihamiehiä ja ketkä ystäviä tai vieraita. Mielenkiintoinen tarkastelu sekä lingvistikalta että filosofiselta ajattelultaan. Esimerkiksi hospitality / hostility -sanoilla on sama kantasana. Ja mitä on hostin ja mitkä guestin oletettava käytös. Keskustelussa esitettiin anekdootti Dickensin ja Anderssenin suhteesta. Dickens kutsui Anderssenin kylään. Anderssen jäi vieraaksi kolmeksi vuodeksi. (Matti Rantala, matkaraportti)

Liikkuvuus vai siirtolaisuus

Rajanveto siirtolaisuuden (migration) ja liikkuvuuden (motion) välillä on liukuva ja siksi myös mielenkiintoinen. Milloin liikkumisesta tulee siirtolaisuutta ja milloin se muuttuu maahanmuutoksi? Liikkuvuus mielletään usein kouluttautumiseen ja työhön liittyvänä siirtymisenä maasta tai alueelta toiselle, usein väliaikaisesti. Myös Euroopan unionin sisällä tapahtuvasta muutosta puhutaan useimmiten liikkuvuutena, ulkopuolelta tulevasta muutosta siirtolaisuutena tai maahanmuuttona. Sosiaali-

antropologi Jens Røyrvik puhuu tutkimuksessaan sekä kansallisesti että kansainvälisesti liikkeessä olevista ihmisistä, mutta ei käytä termiä siirtolaiset. Hän tutkii suurten laivojen ja niiden miehistöjen liikkeitä. Heille rajat muodostuvat öljyteollisuudesta, jonka sisällä he liikkuvat. Kansalliset rajat tai etniset taustat tai monet muut tekijät ovat heille merkityksettömiä.

Globalisaation myötä liikkuvuus ja siirtolaisuus ovat lisääntyneet ja saaneet uusia muotoja. Brittiläisen Demos-ajatushautomon tutkijat Natalie Day ja Jack Stilgoe puhuvat tietonomadeista (knowledge nomads), korkeasti koulutetuista ja huippuosaavista siirtolaisista ja heidän merkityksestään tieteen kehitykselle. He saapuvat maahan usein työn perässä ja oman alansa pitkälle erikoistuneiden verkostojensa suositusten perusteella. Syyt pidempiaikaiseen jäämiseen ovat moninaisia mukavasta työstä tai hyvästä palkasta henkilökohtaisen elämän siteisiin tai mukavaa elinympäristöön. Tällaiset nomadit voivat olla hyvinkin merkittäviä uuden yhteiskuntansa taloudelle. Heidän viihtymiseensä vaikuttaa kuitenkin yhteiskunnassa vallitseva yleinen ilmapiiri maahanmuuttoa ja siirtolaisuutta kohtaan. Väliaikainen liikkuvuus, kiertomuutto, tuo siis uusia piirteitä jo ennestään monimuotoiseen siirtolaisuuden ja maahanmuuton käsitteeseen.

Lähestymiskulman muutos, uusi puhetapa – erityisopetuksesta menestyskasvatukseen

Sanoihin sisältyvien narratiivien tiedostamisella ja niihin sisältyviä arvomaailmoja kyseenalaistamalla asiat voivat näyttäytyä hyvin erilailla. Ennako-oletuksista irtipääseminen ja oman suhtautumisen muuttaminen voi saada aikaan käytännössä yllättävänkin suuria seurannaisvaikutuksia. Esimerkki tästä löytyy Alankomaisista, jossa on pitkät perinteet eri kulttuurien kohtaamiselle ja yhteiselolle. Monimuotoisuusikäntöjä koulutuksessa, julkisella sektorilla sekä yksityisyrittäjien kesken kehittävässä, kansallisessa ECHO-keskuksessa oltiin innostuneita UCLAssa kehitetystä *Pedagogy of Excellency*

-ajattelusta. Tämän perustana on, että kaikilla opiskelijoilla on oikeus koulutukseen, kyky oppia ja potentiaalia menestyä taustasta riippumatta. Opiskelijoita ei haluta nähdä riskitapauksina, vaan keskitytään heidän mahdollisuuksiinsa.

ECHOn toiminta lähtee havainnosta, että eri koulutusasteiden kautta maahanmuuttajataustaisia (tai köyhästä kodista tulevia) ohjataan järjestelmän sisällä usein alisuorittamiseen, esimerkiksi alentamalla vaatimuksia ja katsomalla osaamisessa esiintyviä puutteita läpi sormien. Tällainen pelkkään läpäisyyn tähtäävä ohjaus ei kuitenkaan palvele opiskelijaa tai koulua. Eriomaisuuden pedagogiikalla halutaan viestiä uskoa jokaiseen opiskelijaan ja tämän kykyihin. Käytännössä tämä tarkoittaa, että kaikkia opiskelijoita rohkaistaan pyrkimään henkilökohtaiseen ja akateemiseen menestykseen, asettamaan itselleen korkeita tavoitteita sekä ottamaan vaativimpia kursseja. Opiskelijoita ei siis päästetä helpomalla tai ohjata menemään siitä, mistä aita on matalin, vaikka tämä koulutuksen järjestäjän kannalta ehkä olisi helpompaa. Tällaisen pedagogiikan omaksuminen vaatii kuitenkin koulutuksen järjestäjän omien ennakkosenteiden kohtaamista ja ajattelumallin muutosta.

ECHO näkee, että korkeakouluyhteisön tulisikin odottaa ja vaatia jokaiselta opiskelijalta paljon. Samalla on kuitenkin muistettava tarjota jokaiselle opiskelijalle riittävästi tukea, jotta nämä pystyvät kehittymään tiukan arvioinnin vaatimalle tasolle. Toisaalta pedagoginen malli vaatii myös oppilaitoskulttuurin sisältä löytyvien esteiden tunnistamista ja ratkomista. Tämä vaatii luonnollisesti resursseja, mutta myös menestyksen tukemista sekä sanoin että teoin. Erinomaisuuden tukeminen vaatii myös yhteistyötä vanhempien, työelämän ja uskonnollisten yhteisöjen sekä eri koulutusasteiden välillä.

Kokemukset uudesta ajattelutavasta ovat olleet Alankomaissa hyvät ja parhaiten kunnostautuneille opiskelijoille jaetaan vuosittain ECHO-palkinnot. He kokevat, että koulutuksen varsinaisena tavoitteena on

avata ovia, toimia sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kanavana ja paremman yhteiskunnan rakentajana sekä kasvattaa tulevia päättäjiä, jotka jatkavat työtä yhteiskunnan kehittämiseksi.

Auttavatko sanat ymmärtämään?

Sanojen ja käsitteiden haasteita voi lähestyä monesta eri kulmasta, tieteellisesti tai vain terävien havaintojen kautta. Vieraalla kielellä toimittaessa kielen nyanssit kuitenkin katoavat, eikä sanoma ehkä välity tarkoitulla tavalla. Kommunikaation rajoittumisen lisäksi tämä vaikuttaa yksilön kykyyn ilmaista itseään ja siihen, minkälaisen kuvan hänestä saa. Kirjailija (ja stand-up-koomikko) Paul Westlake käyttää ilmiöstä nimitystä *Reduced Personality Syndrome* (vapaasti suomennettuna supistuneen persoonallisuuden syndrooma), jolla hän tarkoittaa tilannetta, jossa henkilö ei vierasta kieltä puhuessaan pysty sanavalinnoillaan ja äänenpainoillaan välittämään keskustelukumppanille oikeaa tietoa persoonallisuudestaan. Vieraalla kielellä toimittaessa huumori kieli- ja kulttuurisidonnaisuudessaan katoaa helposti ensimmäisenä. Samoin varsinkin suomalaisille tyyppillinen tapa pitää kasvot puhuttaessa peruslukemilla ja kuunnella hiljaa, voi hämmentää erilaiseen keskustelukulttuuriin tottunutta.

Rivien väleissä on paljon merkityksiä ja niitä kannattaa aina silloin tällöin pysähtyä pohtimaan. On kuitenkin tilanteita, jolloin rivien väliin ei tässä mielessä kannata kurottaa. Sanojen piilomerkitykset tai -merkityksettömyydet voivat aueta, kun miettii, kuka sanoja käyttää ja mistä hän tulee. Itsellemme itsestään selvien asioiden, hahmottamisemme perustusten, kyseenalaistaminen on avartavaa. Ihmisten välinen keskustelu on tärkeää, sillä vain näin voidaan huomata, mikäli ilmiö ei sovi kukaan kategorioihin ja että ajattelutapoja on muutettava. Ennakkosenteet hälvenevät vain tutustumalla tarkemmin.

Lähteet

Day, Natalie & Stilgoe, Jack 2009. Knowledge nomads. Demos UK Think Tank.

Robins, Kevin. *Transcultural communication: achievements and challenges of a research field*, Keynote-puheenvuoro ECREA – European Communication Conference -tapahtumassa 13.10.2010.

Røyrvik, Jens. *Puheenvuoro Finding a language of our own: a critique of migration research -workshop Nordic Migration Research Conference -tapahtumassa 25.8.2010.*

Stade, Ronald. *Puheenvuoro Finding a language of our own: a critique of migration research -workshop Nordic Migration Research Conference -tapahtumassa 25.8.2010.*

Titely, Gavan. *The crisis of European multiculturalism: Mediation and circuits of belief*, puheenvuoro ECREA – European Communication Conference -tapahtumassa 13.10.2010.

Kirjallisuutta

Lentin, Alana & Titely, Gavan. *The Crises of Multiculturalism: Racism in a Neoliberal Age.*

<http://www.sas.upenn.edu/transcult/>

<http://www.echo-net.nl/index.php>

Tarkkaileva vapaamatkustaja debattien keskellä

Anja Rouhuvirta



Suomalainen lienee luonnostaan enemmän tarkkailija kuin kiihkeä osallistuja, varsinkin ulkomailla ja vieraiden joukossa. Vaikeneminen on kultaa, jos ei ilmaannu pakottavia syitä siirtyä hopean eli puhumisen puolelle.

Minulla oli mahdollisuus osallistua Voimaa-projektin puitteissa kahteen maahanmuuttoa käsittelevään konferenssiin. Ensimmäinen oli keväällä 2010 Maastrichtin *Migration: A World in Motion* ja toinen saman vuoden kesällä Irlannissa pidetty, Trinity College Dublinin isännöimä *New Migrations, New Challenges*.

Maastrichin konferenssin ilmoittautumisjonossa seisossani yritin arvailla, ketkä aulan väkijoukosta olivat suomalaisia – ja minkä alan ihmisiä he olisivat. Tutkijoita, viranomaisia, järjestöihmisiä? Lieneekö maahanmuuttajien koulutuksen kentältä ketään; tuskinpa suomalaisia yrityspuolelta tällaisessa tapaamisessa? Yllätys oli suuri, kun meidän kahden Voimaa-projektillaisen lisäksi muita suomalaisia ei ollutkaan paikalla.

Sama tilanne toistui muutamaa kuukautta myöhemmin Dublinissa. Kirjoitin wikiin seuraavaa:

Huomiota kiinnittää samoin kuin edellisessä Hollannin konferenssissa, että vaikka tapahtumassa esitellään merkittävä määrä uusia erilaisia maahanmuuttoon liittyviä (empiirisiä) tutkimuksia, suomalaiset loistavat poissaolollaan. Ohjelmasta ilmenee monia kiinnostavia tutkimusryhmiä, mutta suomalaisia ei ole niissä mukana. Onkohan osanottajissa täällä muita suomalaisia meidän lisäksi?

Osanottajaluettelossa tosin oli yksi suomalainen nimi. Sanna Markkanen osoittautui Englannissa Cambridgen yliopistossa väitelleeksi ja siellä tutkijana toimivaksi nuoreksi henkilöksi, joka tavatessamme lähes paheksui sitä, että suomalaiset hänen mukaansa eivät koskaan osallistu alan eurooppalaisiin konferensseihin, ainostaan korkeintaan pohjoismaisiin.

Konferenssien sisältö oli kuitenkin kummallakin kerralla mitä kiinnostavin: tutkimustuloksia, tutkimusasetelmia, tutkimussuunnitelmia ja keskusteluja muun muassa korkeasti ammattitaitoisen työvoiman muuttovirtojen dynamiikasta ja esteistä työmarkkinoilla, maahanmuuton vaikutuksista muuttomaan maan työllisyysilanteeseen ja palkkoihin, kulttuuriin ja kieleen liittyvistä vaikeuksista ja erityiskysymyksistä, maahanmuuttajiin kohdistuvasta diskriminoinnista, normeista ja niiden muutoksista, tutkimustuloksia siitä, millainen maa hyötyy eniten nykyisestä suuntauksesta, jossa integraatiopolitiikka on tullut yhä valikoivammaksi. Konferenssit selvensivät myös sitä, miten erilaiset maahan- ja maastamuuttoon liittyvät myytit ja stereotyyptit hitsautuvat yleiseen ajatteluun median ja julkisen keskustelun kautta – ja miten niitä ”kierrätetään” maasta ja vuosikymmenestä toiseen. Kuulimme, mikä on isäntämaahan suuntautuneen orientaation vaikutus maahanmuuttajien sosioekonomiseen integraatioon tai miten maahanmuutto nostaa kansantuotetta. Tutustuimme myös esimerkiksi hyvin koulutettujen puolalaisten ”menestystarinoihin” nousujan Irlannissa. Paljon oli näkemystä siitä, että tietoa tarvitaan lisää. Entä millaista tilastotietoa eri maissa on, onko sitä tarpeeksi ja onko se adekvaattia?

Oli mielenkiintoista kuulla, miten tieto ja menetelmät kulkevat eri tutkimusalueiden välillä, esimerkiksi sosiologien ja taloustieteilijöiden tai matemaatikkojen yhteistyössä. Nykyteoriat pyrkivät selittämään ja ymmärtämään muuttovirtojen prosesseja ja rakenteita sekä muuttovirtojen synnyttämiä yhteiskunnallisia muutoksia sekä lähtömaassa että vastaanottavassa maassa. Kun eri alojen tutkijat puhuvat eri kieltä, pidetään tieteenalojen välistä tutkijayhteistyötä erityisen tärkeänä ja hedelmällisenä. Laajojen tutkimusprojektien lisäksi oli mahdollista tutustua kiinnostaviin suppeampiin projekteihin ja kuulla alan tutkimussuunnitelmien esittelyjä. Kaikki muut pohjoismaat olivat konferensseissa edustettuna: ruotsalaiset, norjalaiset ja tanskalaiset esittelivät omia projektejaan ja tutkimustuloksiaan.

Tulipa mieleen, että suomalaisia tutkijoita, viranomaisia tai järjestöihmisiä eivät tällaiset konferenssit ilmeisesti kiinnosta, vaikka erilaisia maahanmuuttoon liittyviä EU-tuettuja projekteja on meillä sangen monia ja niiden selvitykset, loppuraportit ja muut julkaisut sisältävät runsaasti kiinnostavaa materiaalia. Aivan varmasti aineistossa olisi esiteltävää tällaisissa tapahtumissa. Ehdotankin, että ryhdistäydymme aktiivisemmiksi kansainvälisten konferenssien suhteen.

Sekaan vaan, tarkkailijoista osallistujiksi!





4 | Yhteisöllisen median aarteita ja ansoja

Lopuksi jaamme ajatuksia ja tietoa projektin varrella kerätyistä kokemuksista. Artikkeleissa pohditaan niin valmentavan koulutuksen järjestämistä, sosiaalisen median käyttöä, yhteisön oppimisvalmiuksia kuin tietoteknisiä ja hallinnollisia ratkaisuja.

SUKUPOLVIEROT sosiaalisen median näkyvät käyttämisessä. Toisaalta nettinatiivi voi olla myös viisikymppinen, joka on hyvin perillä teknologian ja ideologian kehityksestä. Sukupolvierot pitäisikin ymmärtää muutoin kuin ikäkysymyksenä: kyse on käyttäjä sukupolvista, käyttökokemuksen määrästä ja kyvystä pysyä teknologisen kehityksen huipulla – harvalla parikymppisellä on varaa ostaa kalleimpia laitteita ja nopeimpia yhteyksiä.

Milla Laasonen,
Dublin Geneve 4. – 8.5.2010.

USEISSA puheenvuoroissa korostettiin sitä, että teknologialähtöiset hallinnon demokratisointipyrkimykset lähes aina [jäävät] vaikutuksiltaan vaatimattomiksi osallistumisen näkökulmasta. Sen sijaan ne kuitenkin tuottavat ”osallistumispuhetta”, jonka seurauksena sähköisen osallistumisen katsotaan toimivan, vaikka tämä itse asiassa jää puheen tasolle. Esimerkiksi Axel Bruns esitteli g4c2c mallia (government for citizen to citizen) eli sitä, että hallitus on ”käsivarren mitan päässä” tukemassa kansalaisten c2c (citizen to citizen) hankkeita.

Robert Arpo,
Krems an der Donau 5. – 8.5.2010.

Kohti uutta työskentelytapaa

Päivi Keränen & Milla Laasonen



Työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, yksilön virtuaali- ja reaalielämän identiteettien määrittäminen, verkkoidentiteetin jakautuminen työ- ja vapaa-ajan rooleihin ovat kysymyksiä, jotka yksilö kohtaa verkossa toimiessaan. Mitä tapahtuu, kun työvälineiksi otetaan sosiaalisen median sovelluksia?

Sosiaalisen median sovelluksien käytön yleistyminen vapaa-ajalla on aiheuttanut tarvetta sääntöjen määrittämiseen myös työpaikoilla. Tulevaisuudessa tilanne kuitenkin muuttuu teknologian kehityksen myötä siten, että

myös yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa perinteisten valtakunnallisten ja muiden maantieteellisten rajojen ja toiminnallisten tasojen (toiminta-areenoiden) merkitys heikkenee (Mannermaa 2008, 147).

Tämä voi johtaa tulevaisuudessa entisestään madaltuviin hierarkioihin ja monimuotoistuviin työorganisaatioihin. Jossain määrin organisaatioiden on jo nyt ja erityisesti tulevaisuudessa huomioitava sosiaalisen me-

dian mukanaan tuomia uusia toimintatapoja myös omassa työskentelykulttuurissaan.

Tiedon jakaminen on työyhteisön toiminnan keskeinen osa. Sosiaalisen median välineet helpottavat tiedon vaihtoa niin omassa työyhteisössä kuin yli organisaatio-rajoiden. Samalla asiantuntijuuden painopiste siirtyy yksilökeskeisyydestä yhteisöihin – jakamalla tietonsa oppii itsekkin, kun toiset tuovat aiheeseen omat panoksensa, ja ongelmatilanteissa voi turvautua myös muiden osamiseen.

Siirtyminen sosiaalisen median työvälineisiin työpaikoilla ei ole aina helppoa tai yksinkertaista. Työntekijä ei ehkä oivalla kaikkia välineen teknisiä ominaisuuksia tai verkon välityksellä tapahtuvan viestinnän

vaatimuksia ilman perehdytystä, koulutusta ja ohjausta. Verkkoon sirottuneista tiedonpalasista voi hakukoneiden avulla muodostaa kuvan yksilöstä. Digitaalinen jalanjälki on varsin pysyvä, eikä ihminen välttämättä enää pysty yksin hallinnoimaan julkista minäkuvaansa tai henkilökohtaista brändiään.

Toiminta avoimessa verkossa tuottaa pakotettuakin avoimuutta. Samalla katoavat myös perinteisesti mielletty yksityisyys ja tavoittamattomuus. Toisaalta uudenlainen julkisuus tuottaa myönteisiäkin seurauksia. Avoimuus voi muuttaa vallankäyttöä hyvään suuntaan, kun yhteiskunnan ja siinä toimivien ihmisten taloudelliset, poliittiset ja sosiaaliset kytkennät tulevat läpinäkyviksi.

Työelämässä opetellaan sosiaalisen median hyödyntämistä pienin askelin. Sosiaalinen media haastaa miettimään luottamuksen, luottamuksellisuuden, yksityisyyden, ajankäytön, asiakkuuksien, yritysvastuun ja työhön sitoutuneisuuden käsitteitä uudessa valossa. Ymmärtääkseen paremmin sosiaalisen median välineiden tuomaa hyötyä, on työpaikoilla syytä perehtyä web 2.0 -ympäristössä vallitsevaan ajatukseen yhteisöllisestä tavasta jalostaa tietoa.

Juholin (2008) kertoo, kuinka 2000-luvun tietointensiivissä organisaatioissa vanha tiedon ylhäältä alas valuttamisen malli kohtaa suuria ongelmia. Vanhat mallit näyttävät tulleen tiensä päähän. Törmäystilanteita syntyy, kun vanha ja uusi maailma kohtaavat. Verkottumisen myötä ollaan siirtymässä yksisuuntaisen staattisen julkaisemisen ja tiedon siirron vaiheesta seuraavaan vaiheeseen, jolle ovat ominaisia osallistuminen ja julkinen keskustelu, jossa käyttäjä paitsi lukee myös luo ja muokkaa sisältöjä.

Toimiessaan työroolissaan sosiaalisessa mediassa työntekijä luo paitsi omaa, myös työnantajansa digitaalista jalanjälkeä, mikä lisää koettua vastuuta. Wiki, blogi ja Facebookin kaltaiset yhteisöpalvelut ovat osoittautuneet vakavasti otettaviksi verkkoilmiöiksi. Niinpä entistä useammin nousee esiin kysymys, miten verkon uudet välineet ja menetelmät voidaan parhaiten valjastaa hyötykäyttöön.

Moni työntekijä kaipaa myös pelisääntöjä siihen, millä tavoin työpaikan asioista voi keskustella internetissä. Niin kauan kuin selkeitä pelisääntöjä työyhteisössä ei ole luotu, on riskinä epäselvät tulkinnat siitä, mitä esimerkiksi työntekijän lojaalisuusvaatimukseen kuuluu. Missä määrin on kyse työnantajalle kuuluva asia, jos kyseessä on työntekijän vapaa-ajalla käyttämä henkilökohtainen sosiaalisen median sovellus? Tuomioistuimet joutunevat ratkaisemaan lähitulevaisuudessa ennakkotapauksia, joiden myötä kehittyy vähitellen yleinen käsitys näiden tilanteiden tulkittavuudesta ja rangaistavuudesta.

Pelisääntöjä rakennettaessa on myös huomioitava, tarkoitetaanko henkilökohtaista vai työyhteisön käyttämää sovellusta, ja mitä tämä jaottelu käytännössä tarkoittaa. Henkilökohtaisen sosiaalisen median käytön osalta voitaneen enimmillään vaitiolosopimuksen nojalla määrittää, mistä asioista ei saa puhua ja mistä asioista kannustetaan kertomaan. Työyhteisön käyttämän sovelluksen osalta voidaan tarkemmin määritellä käyttötarkoitukset ja muut toimintatavat. Pelisääntöjen olisi kuitenkin hyvä olla sosiaalisen median hengessä myös yhteisesti eteenpäin työstettävissä, kun toimintatapa alkaa vakiintua.

Henkilökohtainen muutosprosessi?

Uusien toimintamallien opettelu vaatii työtä ja ponnistelua. Motivaatio uuden välineen käyttöönottoon syntyy, kun työntekijä itse oivaltaa, miksi wikin käyttö on juuri itselle hyödyllistä. Koulutuksella voidaan tasoittaa tietä tälle oivallukselle ja huolehtia, että mm. tekniset taidot eivät muodostu esteeksi. Myös viestinnällinen osaaminen, kuten verkkokeskustelutaidot ovat merkittävässä roolissa hyvän ja innostavan työskentelyilmapiirin luomiseksi verkkoympäristössä.

VOIMAA-hankkeessa testattiin wikityöskentelyä tutkimus- ja kehittämistoiminnassa noin kolmen vuoden ajan. Hankkeen wikityöskentelyssä korostui lisäksi kynnys tuottaa ja julkaista keskeneräistä tekstiä. Tämä heijastelee avoimen ympäristön luomia paineita ammatil-

liselle ja asiantuntijaidentiteetille ja sen ylläpitämiselle. Lisäksi yksityisyyden ja tietosuojan huolehtiminen nähtiin tärkeäksi. (Laasonen 2010.)

Työskentelytilan käytettävyys ja tarvittavan tiedon helppo löytyminen ovat keskeisiä työskentelymotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. VOIMAA-hankkeessa huomattiin pian, että wikitilaan kertyvän informaation määrä on valtava ja lisääntyy nopeasti. Tämä asetti haasteita sisällön järjestämiselle ja työtilan rakenteelle. Osa projektitoimijoista kokikin, että tiedon etsimiseen kului liikaa aikaa ja että wikin muuttuva rakenne vaikeutti toimintaa. Toisaalta wikiä ei ehkä ymmärretty ”meidän wikiksi”, yhteiseksi työskentelyalustaksi, vaan ylläpidetyksi tietovarastoksi. Useita erialojen asiantuntijoita yhteen kokoavan työtilan ylläpitäminen ja rakenteellinen muokkaaminen on yhdelle tai kahdelle henkilölle haastava ellei mahdoton tehtävä. On vaikea päätellä, mitkä asiat ovat kenenkin työskentelyn kannalta tärkeitä esille nostettavia ja mitkä eivät.

VOIMAA-hankkeessa motivaatiota heikentäväksi tekijäksi koettiin myös perinteisen hierarkkisen projektioorganisaatiomallin ja wikitoiminnan yhteensovittamisen hankaluudet sekä se, että projektin johto ei wikiä juuri käyttänyt, eikä näin vahvistanut omalla esimerkillään työskentelytapaa.

Kuinka päästä alkuun wikityöskentelyssä?

Wikistä kehittyi sellainen, millaiseksi käyttäjät sen muokkaavat. Wikityöskentelyä aloitettaessa kannattaa kuitenkin miettiä, millaista työskentely-ympäristöä tavoitellaan, keitä sen käyttäjiksi halutaan ja mihin tarpeeseen wiki perustetaan. Näin voidaan hieman ennakoida, mitä tällainen tila vaatii ja miten sen toteutumista voidaan tukea. Yhteiskehittely vaatii luottamuksellisen ja kannustavan ilmapiirin luomista myös sähköisessä ympäristössä.

Perehdytys ja koulutus varmistavat, että osallistujat ovat riittävällä tasolla paitsi tietoteknisessä myös verkko keskustelutaidoissa. Avoin ajatusten jakaminen vaatii

• Voimaa-wiki

VOIMAA-hankkeessa käytettiin pääasiallisena työvälineenä wikiä. Työtila perustettiin Metropoliasse käytössä olevalle Confluence wiki -alustalle, joten tekninen ylläpito oli tietohallinnon vastuulla. Tämä helpotti teknisten käyttökatkosten ratkomista, mutta rajoitti työtilan muokkausta käyttöoikeuksien takia.

Työtila perustettiin heti projektin käynnistyessä vuoden 2008 joulukuussa. Työtila oli valtaosin avoin kaikkien internetin käyttäjien tutustuttavaksi ja kommentoitavaksi. Lisäksi kaikkien käyttäjätunnusten haltijoiden oli mahdollista muokata wikisivujen sisältöjä. Tunnukset jaettiin kaikille projektin toimijoille, mutta myös kaikilla Metropolia työntekijöillä ja opiskelijoilla oli käytössään käyttäjätunnukset.

Wikiympäristössä identifoidutaan omalla nimellä. Tehdessään muokkauksia wikiin kirjautuneen henkilön nimi tulee näkyviin kaikille. Kommentteja sivuille voi kuitenkin jättää myös nimettömänä. Hanke oli useimmille hankkeessa toimiville henkilöille ensimmäinen kerta, kun lähes kaikki työhön liittyvät toimenpiteet pyrittiin suorittamaan wikissä. Wiki oli haasteellinen ympäristö käyttäjilleen sekä teknisen osaamisen ja toimintaperiaatteen oivaltamisen että ennen kaikkea uudenlaisen työskentelykulttuurin omaksumisen vuoksi.

• Tekijänoikeudet verkossa

Yhteisöllisesti verkossa teksti-, kuva- ja videomateriaalia luotaessakin on oltava tarkkana, ettei tekijänoikeuslainsäädäntöä rikota. **Opettajan tekijänoikeudet verkossa** -oppaassa Tarmo Toikkanen ja Ville Oksanen kertovat, miten kimuranteista asioista voi olla kyse. Lähtökohtaisesti kaikki julkaisut, jotka ylittävät teoskynnyksen, ovat tekijänoikeuden alaisia, ellei kyseessä ole avoimella lisenssillä julkaistuita teoksista. Tällöin käyttö onnistuu lisenssiehtojen mukaisesti. Toisin sanoen, tarkasta ensin, saatko lainata verkkoyhteisösi jäsenen tuottamaa materiaalia, nappaa vasta sitten omaan käyttöön muokattavaksesi ja jatkokehittäväksi.

valmiutta antaa tilaa muutoksille ja ymmärtämystä, että ajatukset eivät koskaan ole lopullisesti valmiita. Tekstipohjainen viestintä vaikuttaa helposti jyrkemmältä kuin kasvokkaisviestintä ja tulkintavirheitä saattaa ilmetä. Myös erilaisten aineistojen tekijänoikeuslainsäädäntö on hyvä ottaa perehdytyksessä huomioon.

Työskentelytapaa opeteltaessa asteittainen lähestyminen saattaa olla paras vaihtoehto, jotta tekniset esteet ja osaamattomuuden tunne eivät lisäisi ennakkoluuloja ja negatiivista asennetta koko toimintaa kohtaan. Tähän voi vaikuttaa myös kaikkien lisäysten ja kommenttien kannustava sävy varsinkin työskentelyn alkuvaiheessa. Samalla luodaan pohja pidempikestoiselle positiiviselle työskentelyilmapiirille, jossa tuetaan ja kannustetaan toisia osallistumaan ja oppimaan. Uutta työtapaa voi myös ujuttaa osaksi rutiineja. Mikäli esimerkiksi projektiryhmän kokoukset pidetään wikissä, on kaikkien projektiryhmän jäsenten käytännössä opeltava käyttämään wikin perustoimintoja, jolloin työkalu itsessäänkin tulee tutuksi. Myös sähköpostien lähetyksen voi ainakin osin korvata yhteisellä keskustelupalstalla. Myös yhteiset tavoitteet auttavat hahmottamaan, miksi ja miten uutta välinettä voi käyttää.

Alussa on hyvä myös todeta keille kaikille tuotettu sisältö näkyy ja onko näkyvyyttä mahdollista rajata. Mikäli on päädytty täysin avoimeen työtapaan, on varmistettava, että yhteistyökumppanitkin ovat valmiita tähän. Erityistä huolellisuutta on noudatettava henkilöitä tai yhteistyökumppanien tietoja mainittaessa.

Työyhteisössä on myös tarvittaessa päätettävä, onko wikityöskentelyyn osallistuminen henkilökohtainen päätös. Perehdytyksistä huolimatta työyhteisössä voi olla henkilöitä, jotka kokevat työskentelytavan ajankäyttönsä tulkaukseksi tai eivät halua tuoda keskeneräisiä töitään julkisesti muiden nähtäville. Tämä ei vähennä heidän muuta ammattitaitoaan. Passiivinen tai täysin yhteisestä toimintatavasta kieltäytyvä henkilö kuitenkin usein aiheuttaa häiriöitä muun ryhmän työskentelylle ja verkkoyhteisöllisyyden syntymiselle. Nämä tilanteet ovat työyhteisöille ja esimiehille haasteellisia ja tällöin kannattaakin selvittää osallistumishaluttomuuden taustalla olevia tekijöitä.

Avoimen toimintamallin välttelemissä voi olla kyse työnsä tekijänoikeuksiin ja niiden menettämiseen liittyvästä huolesta. Yksilö saattaa kokea menettävänsä oikeuden tuottamaansa materiaaliin, jos vie sen avoimeen ympäristöön muidenkin muokattavaksi. Taustalla saattaa olla myös pelko negatiivisesta palautteesta ja oman ammattitaidon kyseenalaistamisesta. Työskentelyilmapiirin tulisikin olla mahdollisimman kannustava sekä motivoiva. Toisaalta käytännön järjestelyt, kuten työajan resursointi voi haitata wikin käyttöönottoa työvälineenä. Myös teknisiin ominaisuuksiin ja käyttäjävälillisyyteen on ehdottomasti panostettava.

Parhaimmillaan wiki voi muodostua yhteisen tekemisen foorumiksi, jonka toimintakulttuuria leimaavat myönteinen ja kannustava asenne. Osallistujilla itsellään on suuri vastuu wikissä tapahtuvan työskentelyilmapiirin kehittymisessä. Heillä on siis oltava valmiudet toteuttaa ja ilmaista omia ajatuksiaan sekä toisaalta nähdä yhteisen tekemisen tavoitteet yhteisvastuullisena. Tyrmäminen tai vaikeneminen tukahduttavat herkästi alkuinnostuksen tai johtavat väärinkäsityksiin. Jotta työskentely olisi motivoivaa, myönteisen palautteen antaminen on oleellista: jokaisen on saatava tuntee olevansa arvostettu. Toisaalta myös kritiikkiä ja erilaisia näkökulmia on siedettävä, sillä omasta mielestä valmiit ajatukset voivat saada ennalta-arvaamattomia suuntia yhdessä työstämällä.

Onnistumisen eväitä

- Wikissä on luotava rakentava työskentelyilmapiiri.
- Työyhteisössä on synnyttävä luottamus.
- Käyttäjiä on koulutettava ja perehdytettävä väli-neeseen ja ohjattava heitä.
- Osallistumismahdollisuus on varmistettava pelisääntöjä luotaessa.
- On sovittava yhdessä, onko kyseessä oma valinta vai työyhteisön toimintamalli.
- On yhteisesti tiedostettava, että avoimessa ympäristössä työskennellessään työntekijä luo sekä omaa että työnantajansa digitaalista jalanjälkeä ja

- Wikityöskentelyn nelikenttä

VAHVUUDET

- Wiki on joustava avoimeen verkkoympäristöön perustuva työväline, joka soveltuu erilaisille työyhteisöille

HEIKKOUEDET

- Välineen käyttöön ottaminen vaikuttaa pinnallisesti helpolta
- Toimiakseen prosessi vaatii aikaa tutustua välineeseen ja oppia käyttämään sitä, systemaattista perehdyttämistä, selkeitä pelisääntöjä, suunnitelmallisuutta ja runsasta osallistumista
- Välineen käytön aloittaminen voi aiheuttaa muutosvastarintaa, jolloin ei osata, haluta oppia tai uskalleta käyttää

MAHDOLLISUUDET

- Wiki on työyhteisössä toimintakulttuurin muutoksia mahdollistava, jopa työyhteisön demokratiaa ja hierarkian madaltumista edistävä työkalu

UHAT

- Työyhteisössä ei välttämättä oivalleta wikin käytöstä saatavia hyötyjä ja pelätään työvälineen käytön mukanaan tuomaa avoimuutta tai sen mahdollistamaa muutosta

Toisaalta wikityöskentelyyn liittyvät haasteet ovat pitkälti samoja, mitä yhteiskehittelytyötavassa yleisemminkin. Nämä ovat haasteita, jotka on joka tapauksessa ratkottava, mikäli mielimme menestyä työn murroksessa kohti yhteistoiminnallisempaa työpaikkaa.

huomioitava tämä pelisääntöjä luotaessa.

- On selvítettävä tiedolliset ja taidolliset, muun muassa tekijänoikeuksiin ja verkkodialogiin liittyvät vaatimukset ja tarjottava tätä tukevaa koulutusta.

Johtopäätökset – Onko wikillä tulevaisuutta?

Uuden työväliseen tuominen työyhteisön käyttöön ei tapahdu kitkatta. Ilmapiirin luominen, luottamuksen synnyttäminen ja työntekijän motivointi vaatii esimieheltä paljon. Työyhteisön ohjaaminen kohti tiettyä työskentelytapaa vaatii osaamista.

Työntekijät ovat epäyhtenäinen joukko erilaisine valmiuksineen ja tarvitsevat perehdytystä. Heillä tulisi syntyä henkilökohtainen halu kehittää omaa osaamistaan ja tahto oppia uutta yhdessä muun tiimin kanssa. Mikäli joukossa on paljon passiivisia jäseniä, ei osallistuvaa yhteisöä kehity.

Lähteet

- Juholin, Elisa 2008. *Työyhteisöviestinnän uudet muodot*. Helsinki: WSOYpro.
- Lankinen, Pasi 2010. *Vuorotellen yhteiseksi tehden – Kielikäsitukset ja sanojen merkitys toimivan yhdessä tekemisen perustana*. Web-aineisto [<http://www.kever-osaja.fi/index.php/K-O/article/viewFile/1220/1131>].
- Boyd, Danah 2008. *Taken Out of Context. American Teen Sociality in Networked Publics*. Verkkoinaisto <http://www.danah.org/papers/TakenOutOfContext.pdf> (luettu 1.9.2010).
- Heinonen, Sirkka 2008. *Sosiaalinen media, avauksia nettiyhteisöjen maailmaan ja vuorovaikutuksen uusiin muotoihin*. Web-aineisto http://www.tse.fi/FI/yksikot/erillislaitokset/tutu/Documents/publications/eTutu_2009-1.pdf. Luettu 13.11.2010.
- Himänen, Pekka, Torvalds, Linus & Castells, Manuel 2001. *Hakkerietikka ja informaatioajan henki*. Helsinki: WSOY.
- Leadbeater, Charles 2008. *We-think – Mass innovation, not mass production*. London: Profile Books Ltd.
- Miettinen, Toikka, Tuunainen, Lehenkari & Freeman 2006. *Sosiaalinen pääoma ja luottamus innovaatioverkoissa*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Surowiecki, James 2008. *Joukkojen viisaus*. Helsinki: Terra Cog.

• Vuorovaikutteisuus

Työyhteisö on olemassa jonkin tehtävän suorittamista varten. Yhteisön jäsenet ovat omissa työrooleissaan vuorovaikutuksessa keskenään, toteuttaakseen työyhteisön tehtävää. Työyhteisön jäsenen henkilökohtainen tapa olla vuorovaikutuksessa ja hänen viestintätyylinsä vaikuttavat työyhteisöön. Kulttuuriset erotkin vaikuttavat.

Hyvin toimivassa, avoimessa ja vuorovaikutteisessa yhteisössä opitaan toisilta ja palautetta annetaan rakentavasti. Tämä lisää yhteisön jäsenten sitoutumista hyvään suoritukseen, auttaa ratkaisemaan yhdessä asioita tai auttaa löytämään uusia näkökulmia. Jokainen yhteisön jäsen on vastuussa vuorovaikutuksen kehittymisestä.

Yhteistyön onnistumista tukevat selkeät yhteiset tavoitteet ja niiden saavuttamiseksi sovitut pelisäännöt ja toimintatavat. Yhteisöllisyyttä vahvistavat toisten tehtävien tunteminen, halu tehdä oikeasti töitä yhdessä, yhteinen vastuu, voimakas tehtäväsuuntatuneisuus, toimiva vuorovaikutus ja vapautunut ilmapiiri.

Pelisäännöt parantavat vuorovaikutusta, yhteistyötä, "me"-henkeä ja opettavat arvostamaan toisia. Luottamus yhteisön jäsenten välillä lisää avoimuutta ja palautetta. Kommunikaatio, jota yksilö toteuttaa, ohjaa hänen ajatteluaan. On tunnistettava, miten kommunikoi itse ja ymmärrettävä, miten se vaikuttaa yhteisöön. Avoimuus on onnistuneen yhteistyön edellytys. (Tienhaara.)

Lähteet

- Tienhaara, Anna 2011. *Viestintä ja vuorovaikutus työyhteisössä*. Luento 3.2.2011. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Käyttäjätuotannon haasteet työyhteisössä

Päivi Keränen & Milla Laasonen



Wiki on yksi työväline muiden sisällöntuotantovälineiden joukossa. Minkälaisia valmiuksia yhteisölliseen sisällöntuotantoon osallistuvalla yksilöllä on oltava? Milloin ja minkälaisissa työyhteisöissä siirrytään yhteisölliseen käyttäjätuotantoon?

Professori Axel Brunsin kehittämä termi ”produsage” kuvaa nykyhetkeä, jossa painopiste on käyttäjälähtöisessä yhteisöllisessä sisällöntuotannossa, jolla puolestaan on kasvavassa määrin vaikutusta niin mediaan, talouteen, lainsäädäntöön, sosiaalisiin käytäntöihin kuin demokratiaan.

Produsage on lähestymistapa aikakauteen, jossa perinteiset teollisuusajan tuotantomallit jäävät uuden aikakauden mukanaan tuomien vaatimusten jalkoihin. Käyttäjälähtöinen sisällöntuotanto rakentuu toistuvien kehitysmallien varaan, joissa usein jäsenmäärältään hyvin isot yhteisöt tekevät lukuisia, tyyppillisesti hyvin pieniä lisämuutoksia perustettuun tietovarastoon, mikä

mahdollistaa asteittaisen laadun parantumisen. Parhaissa mahdollisissa olosuhteissa tämä toimintatapa kiihittää tuotekehittelyssä ohi perinteisen teollisen mallin. (Bruns 2008.)

Käyttäjätuotanto perustuu ajatukseen kollektiivisesta älykkyydestä, joka on suuren yhteisön jäsenten yhdessä muodostama tietämysvarasto. Yksittäinen tiedonmurua on lähes merkityksetön, mutta kun riittävän suuri määrä mieltä toimii yhdessä ja yhdistää tiedonmurut, tulokset voivat olla merkittäviä. Käyttäjätuotanto on sitä tehokkaampaa, mitä suurempi siihen osallistuvien aktiivisten käyttäjätuottajien lukumäärä on. Käyttäjätuottajan on koettava saavansa henkilökohtaista hyötyä osal-

lisuudestaan ja tunnettava käyttämänsä alustan toimintatavat. Käyttäjätuotannon menetelmiä voidaan käyttää yhtenä työvälineenä ja -tapana perinteisissä organisaatioissa tavanomaisten tietoperustaisten toimintaprosessien tehostajana. Viestintä ja tiedonvaihto ovat välitöntä ja nopeaa toimintaa, ja kaikki ovat yhteisössä tasavertaisia. (Wikipedia.)

Käyttäjätuotannon suurin ongelma on internetkäyttäjien jääminen passiiviseksi. On esitetty tilastoja, että käyttäjätuotantoympäristöissä toimivista yksi prosentti jalostaa sisältöä, yhdeksän prosenttia kommentoi sisältöä ja 90 prosenttia on sisällön kuluttajia (Nielsen). Lähes yhtä suuri ongelma käyttäjätuotannon kannalta on tekijänoikeuksien tiukka soveltaminen. Myös asiantuntijoiden osallistumattomuutta pidetään käyttäjätuotannon ongelmana.

Käyttäjätuotanto termi on lähes synonyymi termille yleisöosallisuus (engl. crowdsourcing), joka tarkoittaa yrityksen tehtävien ulkoistamista asiakkaiden suoritettavaksi niin, että molemmat saavat lisäarvoa (Wikipedia).

Toimintakulttuuri muuttuu

Milloin ja miten käyttäjätuotanto leviää laajemmin työelämään, Axel Bruns arveli Facebookin välityksellä seuraavasti (24.2.2011):

Hi Milla,

thanks for getting in touch. Interesting question! I'm not sure it's necessarily a question of travelling into the fu-

ture, though – more of travelling to the right industries, I think. A number of software companies are already allowing their employees to contribute to open source projects as part of their work (because those projects are also beneficial to the company itself), and as I understand it Google is allocating a certain percentage of each employee's workload to 'individual projects' – which could well be collaborative produsage projects – in the hope that some of them will generate valuable new ideas that will also benefit Google itself.

Those are still exceptions rather than the rule, perhaps, but they also point to the fact that it's a matter of attitude rather than of generational change – such things are possible now, if companies only show the will to make them happen (and if employees are prepared to participate in them). That said: the more incoming employees and managers have some experience in participating in produsage projects, the more common such experiences will become – so generational change can also make a difference, of course.

Hope that helps!

Axel

Kuten Bruns toteaa, jos yritykset haluavat hyödyntää uutta toimintatapaa, niiden on oltava asenteeltaan valmiita toimintakulttuurin muutoksiin.

Lähteet

Bruns, Axel. *Blogs, Wikipedia, Second Life, and Beyond. From Production to Produsage.*

Nielsen, Jacob. http://www.useit.com/alertbox/participation_inequality.html

Innostuksesta osaamiseen

– Organisaation oppimisprosessi

Milla Laasonen



Kun tavoitellaan verkkovälitteistä, jaetun sisällöntuotannon yhteisöllistä työskentelytapaa ja aktiivista osallistumista, yksilön motivaatio omaksua uusia työvälineitä tai työskentelymuotoja on onnistumisen avaintekijä. Wiki on verkkopohjainen yhteisöllisen työskentelyn väline, jonka ominaisuudet hyötyineen ja rajoituksineen on kunkin yhteisön jäsenen ymmärrettävä henkilökohtaisesti, ennen kuin siitä saadaan irti kaikki mahdollinen potentiaali. Miten työyhteisö voi oppia uuden työvälineen myötä syntyvän uudenlaisen työskentelytavan?

Ilman uutta oppivien yksilöiden joukkoa ei voi muodostua oppivaa työyhteisöä. Yksilön motivaatiosta oppia uutta käynnistyy prosessi, joka johtaa parhaimmillaan osaavaan, oppivaan ja jatkuvasti kehittyvään yhteisöön. Yksittäisen työntekijän osaamisen kehittämiseen kannustavat työyhteisön jäsenten ja esimiesten myönteinen asenne sekä johdon sitoutuminen jatkuvaan kehittämiseen ja hankitun osaamisen ylläpitämiseen. Uusien työskentelytapojen omaksuminen on prosessi,

jossa merkittävä tekijä on yksilön motivaatio eli halu oppia. Lisäksi koko työyhteisön motivaatiotekijät ja oppimisvalmiudet ovat tärkeässä asemassa, kun organisaation tavoitteena on kehittää osaamistaan.

Oppimista tutkitaan käyttäytymistieteiden parissa. Tutkimukset, joita on tehty Helsingin yliopistossa, ovat keskittyneet lähinnä organisoituneisiin työyhteisöihin. Monet muissa maissa tehdyt tutkimukset ovat ottaneet perinteisemmän lähestymistavan, jossa ne

tutkivat laajentumista yksilön subjektiivisesta näkökulmasta ja usein muodollisessa oppimisympäristössä. On muodostunut käsite laajeneva oppiminen (expansive learning) (Engeström & Sannino 2010, 16).

Laajeneva oppiminen muodostuu kolmesta tekijästä: laajentumisen toimintamallista, vastaavasta teoreettisesta konseptista ja uudentyypisistä toiminnasta. Kun mennään abstraktista kohti konkretiaa, saavutetaan tiettyjä oppimistoimintoja. Yhdessä nämä toiminnot muodostavat laajenevan kehän tai spiraalin.

Laajenevan oppimisen kehämalli voidaan kuvata seuraavasti (Engeström & Sannino 2010,7):

1. *Ensimmäinen vaihe on jonkin yleisesti hyväksytyyn käytännön tai olemassa olevan tiedon kyseenalaistaminen, kritisointi tai torjuminen.*
2. *Toinen vaihe on tilanteen analysoiminen. Analyysiin kuuluvat henkiset, diskursiiviset tai käytännölliset muutokset tilanteeseen, jotta löydetään syitä tai selityksiä mekanismeihin. Analyysi herättää ”miksi”-kysymyksiä ja selitysmalleja, jotka joko etsivät ratkaisua tilanteen alkuperää ja kehitystä selittämällä tai selvittämällä tilannetta sisäisistä riippuvuussuhteista käsin.*
3. *Kolmas vaihe on uudelleen löydetyn selitysmallin suhtautuminen johonkin julkisesti tarkkailtavissa ja mitattavissa olevaan. Käytännössä luodaan yksinkertaistettu malli uudesta ideasta, joka selittää ja tarjoaa ratkaisun ongelmalliseen tilanteeseen.*
4. *Neljäs vaihe on mallin tutkiminen ja kokeileminen sen dynamiikan, potentiaalın ja rajoitusten todentamiseksi.*
5. *Viides vaihe on mallin vieminen käytäntöön.*
6. *Kuudes ja seitsemäs vaihe reflektovat ja arvioivat prosessia ja vakiinnuttavan sen tuloksia uudeksi käytännöksi.*

Käytännössä esimerkiksi wikin käyttämisen laajenevan oppimisen kehä lähtee liikkeelle yksilön motivoitumisesta uuden työvälineen käyttöön. Teoreettisessa ihanneltilanteessa ei ilmene toiminnan kehittymiseen tai oppimiseen vaikuttavia häiriötekijöitä.

Vaihe 1. Syntyy yksilön oivallus tiedon jakamisesta wikissä.

Vaihe 2. Toimintatapa herättää kiinnostusta kollegoissa.

Vaihe 3. Kollegat kokeilevat wikiä.

Vaihe 4. Wiki vakiintuu kollegoiden toiminnassa.

Vaihe 5. Organisaatio kiinnostuu, laajeneva oppimisen sykli käynnistyy.

Vaiheessa yksi yksilö kokee tarvetta työtapojen muutokseen. Yksilön muutoshalukkuus johtaa olemassa olevan toimintamallin kyseenalaistamiseen tai torjumiseen. Yksilö on voinut oivaltaa wikin kokeilemisen arvoiseksi työvälineeksi. Yksilö voi kokeilla eri tapoja käyttää wikiä ja kokea wikin käyttämisen työssään joiltain osin mielekkääksi. Yksilön kokeilema, uusi toimintatapa voi herättää kiinnostusta kollegoissa nopeastikin, jos yksilö esimerkiksi jakaa avoimesti käyttökokemuksiaan. Jos kollegat torjuvat yksilön esittämän toimintatavan, oppiminen ei lähde (ainakaan nopeasti) laajenemaan työyhteisöön.

Vaiheessa kaksi ja kolme yksilön toimintatapa herättää kollegoissa uteliaisuutta siinä määrin, että hekin rohkenevat kokeilla uutta työvälinettä. Kollegat analysoivat hyötyjä ja haittoja. He vertailevat kokemuksiaan ja tekevät päätöksiä neuvottelemalla muidenkin työyhteisön jäsenten kanssa ja kertovat löydöksistään esimerkiksi esimiehilleen.

Vaiheessa neljä uusi työväline vakiintuu kollegoiden väliseen toimintaan ja eri puolilta organisaatiota kiinnostuneita yksilöitä ilmaantuu myös tutkimaan mahdollisuuksia. Tieto wikin käyttämisestä leviää ruohonjuuritasolta ylöspäin. Edelläkävijän rooliin asettunut yksilö on saavuttanut jo niin paljon käyttäjäkokemusta, että hänen puoleensa saatetaan kääntyä perehdytystarpeiden kanssa.

Myrönteiset kokemukset johtavat uuden työvälineen käytön toiminnan vakiintumiseen työyhteisössä. Vaiheessa neljä wikin käyttämiseen liittyvistä tekijöistä saadaan myös paljon käyttäjälähtöistä tietoa, jonka ansioita esimerkiksi uusien käyttäjien ongelmia voidaan ratkaista nopeammin, tehokkaammin, tai ongelmia ei ehkä

enää ilmene samalla tavoin kuin ensimmäisillä kokeilijoilla. Muodostuu osaamisyhteisö, jossa käyttäjät ratkaisevat uutta työvälinettä koskevia ongelmia yhdessä toistensa kanssa ja kehittävät uuden välineen vähitellen vaikiintuvia käyttömuotoja.

Vaiheessa viisi esimiehet ja johto ovat havainneet yksilöiden joukosta lähteneen toimintatapojen muutoksen. He tarvitsevat lisää tietoa ymmärtääkseen ilmiötä ja arvioidakseen sen vaikuttavuutta laajemmin. Vähitellen koko organisaation johto kiinnostuu uudesta työvälineestä ja sen käytön mahdollisuuksista.

Koko organisaatiota koskeva oppiminen on aina yksittäisiä yksilöitä hitaampaa ja vaatii perusteellisempaa tietoa, tutkimusta ja kokeiluja. Jos organisaatio onnistuu kulkemaan koko oppimisprosessin syklin lävitse, myönteisen kehityskulun ansiosta oppiminen laajenee parhaimmillaan myös organisaation ulkopuolelle, verkostoihin ja rihmastoihin.

Uuden työvälineen käytön juurruttaminen koko organisaatioon vaatii monenlaisia henkilöstön kehittämisen tukitoimia. Tekninen osaaminen on toinen puoli kokonaisuutta, huomio on kiinnitettävä myös yksilön valmiuksiin uudistaa ajatteluaan ja sitä kautta koko työskentelyprosessiaan. Esimerkiksi tietotyön tekijöissä on sellaisia, jotka mieluiten työskentelevät yksin ja tuovat sitten vasta työnsä hedelmät muiden nähtäväksi. Yhteisöllinen sisälöntuotanto voi vaatia heiltä rankkoja ponnisteluja.

Esimieheltä vaaditaan herkkyyttä ymmärtää, milloin alainen haluaa tehdä itsekseen, milloin vaatii sparrausta ja milloin haluaa tulla esiin. Yksin ja yhdessä tekeminen eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan useimmilla ne vuorottelevat. Oivalluksia tuotetaan lukemalla ja tutkimalla sekä muotoilemalla löydökset muille esitettävään muotoon. Arvioiden ja kommenttien pohjalta tuloksia jalostetaan edelleen. Jos

siinä onnistutaan, löydökset tulevat laajaan tietoisuuteen ja niitä aletaan soveltaa.” (Juholin 2008, 177.)

Tekninen työvälineen hallinta ei tee kenestäkään vielä verkkovälitteisen vuorovaikutuksen mestaria. Viestinnällinen osaaminen on merkityksellistä työyhteisöissä paitsi ajantasaisen tiedon tuottamiseksi, myös aidon yhteisöllisyyden ja yhdessä oppimisen kehittymiseksi. 2010-luvun työyhteisöissä viestintään liittyvät haasteet lähtevät paitsi työntekijöiden osaamisen, myös yksilöiden uudistumisvalmiuksien välisistä eroista. Työyhteisön kehittyminen vaatii, että yhteisön jäsen itse oivaltaa olevansa paitsi viestinnän kohde, myös vastuullinen sisällöntuottaja sekä omasta osaamisestaan viestijä. Tämä koskee kaikkia yhteisön jäseniä, riippumatta roolista tai asemasta yhteisössä. Hedelmällisiä ja rakentavia vuorovaikutustilanteita ei työyhteisöissä voida siirtää kokonaan verkkovälitteiseksi, mutta tulevaisuudessa löydetään uudenlaisia teknologisia ratkaisuja työyhteisöjen toimintaan ja sitä kautta omaksutaan uusia vuorovaikutustapoja.

Wikissä tapahtuvan työskentelyn kehittämiseen löytyy näkökulmia yhtä monia kuin käyttäjiäkin. Perinteiset hierarkiakäsitykset ovat yhä vallalla uudessa toimintaympäristössä. Wikiin liittyviä näkökulmia ovat työorganisaatioiden osalta esimerkiksi johtajuus, valta, vuorovaikutussuhteet ja organisaatioiden kehittäminen. Yksilöiden näkökulmia ovat esimerkiksi identiteetti- ja motivaatiokysymykset sekä elinikäinen oppiminen.

Sosiaalisen median hyödyntäminen yhteiskunnassamme on vasta aluillaan. Sosiaalisen median käytön valtavirtaistuminen aiheuttaa alkuvaiheessa monenlaisia käytännön ja periaatetason kysymyksiä. Ristiriitallanteita ilmenee, kun yksilöt pohtivat esimerkiksi henkilökohtaisuutta ja työidentiteettiään ja niiden näkemistä verkkoympäristössä.

Lähteet

Anttila, Pirkko 2005. *Ilmaisu, teos, tekeminen ja tutkiva toiminta*. Hamina: Akatiimi Oy.

Engeström, Yrjö & Sannino, Annalisa 2010. *Studies of expansive learning: Foundations, findings and future challenges*. Educational Research Review.

Juholin, Elisa 2009. *Viestinnän vallankumous: löydä uusi työyhteisöviestintä*. Helsinki: WSOYpro.

Mannermaa, Mika 2008. *Jokuveli-elämä ja vaikuttaminen ubiikkityöyhteiskunnassa*. Helsinki: WSOYpro.

Nieminen-Sundell, Riitta (toim.) 2008. *Internet ja vuorovaikutuksen uudet muodot*. Helsinki: Sitra.

Tapahtuman taustakanava sosiaalisen median avulla

Jussi Linkola



Kannettavien tietokoneiden ja mobiililaitteiden yleistyminen, langattomat lähiverkot ja joustavat sosiaalisen median verkkopalvelut tarjoavat monipuolisen taustakanavan seminaareille ja muille tapahtumille. Verkon avulla on mahdollista kommentoida, keskustella ja tallentaa tapahtumia ja samalla markkinoida ja lisätä tapahtuman näkyvyyttä ja etäosallistumisen mahdollisuuksia. Olen havainnut, että lähes kaikissa seminaareissa, joihin muutaman viime vuoden aikana olen osallistunut, on käytetty verkkoa taustakeskustelun ja kommentoinnin välineenä riippumatta järjestäjien panostuksesta asiaa kohtaan. Koska tausta-aktiivisuutta joka tapauksessa syntyy, on järjestäjien suunnitelmallinen taustakanavatoteutus hyödyllistä aktiivisuuden ohjaamiseksi, seuraamisen helpottamiseksi ja keskustelujen ja muiden digitaalisten jälkien tallentamiseksi.

VOIMAA-hanke oli mukana ammattikorkeakoulujen viestintäpäivillä 2010 rakentamassa sosiaalisen median välineillä toteutettua taustakanavoittamista. Tilaisuuteen rakennettua mallia voi soveltaa muidenkin tapahtumien yhteydessä.

Taustakanavan rakentajan muistilista

1. **Järjestä langaton lähiverkko** – varmista, että tapahtuma-alueella on toimiva, mieluiten avoin, langaton lähiverkko.
2. **Päätä tapahtumatunniste** – mieti valmiiksi lyhyt tunniste eli tagi, jonka avulla tapahtumaan liittyvät sisällöt merkitään.
3. **Tiedota** – ilmoita kohdat 1 ja 2 kävijöille esimerkiksi seminaarisalin videotykillä.

4. **Valitse kanavat** – pääätä sopiva joukko suositeltavia kanavia, ainakin
 - **Twitter** <http://twitter.com/> – kommentteja ja keskustelua varten
 - **Qaiku** <http://www.qaiku.com/> – kattavampaa live-raportointia varten
 - **Flickr** <http://www.flickr.com/> – valokuvia varten
 - **delicious** <http://delicious.com/> – kirjamerkkien tallentamista ja jakamista varten.
5. **Ohjeista** – laadi koosteverkkosivu, jolla on valmiit linkit käytettäväksi suunniteltaviin palveluihin.
6. **Julkaise** – esitä taustakanava tapahtuma-alueella esimerkiksi sitä varten varattua videotykkiä käyttäen
7. **Arkistoi** – tallenna tapahtumaan liittyvä taustakanava-aktiivisuus myöhempää tarkastelua varten.

Ammattikorkeakoulujen viestintäpäivien tapahtumatunnisteeksi valittiin AMK2010 ja taustakanavaohjeistus laadittiin Metropolian wikiin. Ohjeistuksessa kuvattiin langattoman lähiverkon liittymisohjeet, Twitterin perusohjeistus, mikrobloggauspalvelu Qaikun käyttövinikit sekä Flickr-kuvapalvelun ja delicious.com -kirjamerkkipalvelun hyödyntämävinkit. Tapahtuman alkaessa seminaarisalin valkokankaalle heijastettiin tiedot langattomasta lähiverkosta, tapahtumatunnisteesta ja linkki

wikissä oleviin lisäohjeisiin. Taustakanava asetettiin esille seminaaritalan lämpiöön, missä oli taukojen aikana mahdollista nähdä verkossa käytyjä keskusteluja. Joissain seminaareissa taustakanava on heijastettu reaaliajassa seminaarisalin valkokankaalle, mutta tätä ei viestintäpäivillä haluttu tehdä ylimääräisten ärsykkeiden karsimiseksi.

Twitterissä syntyi kolmen seminaaripäivän aikana keskustelua seminaaripuheenvuorojen ja tapahtumien teemoista. Keskusteluun osallistui myös henkilöitä, jotka eivät olleet seminaarissa paikalla. Flickr-kuvapalveluun tallentui päivien aikana valokuvia ja linkkejä jaettiin delicious.com -palveluun jonkin verran. Qaikussa syntyi muistiinpanoja ja keskustelua esityksistä.

Tarkemmat esimerkit tapahtuman taustakanavien suunnittelusta ja toteutuksesta löytyvät seuraavien linkkien kautta:

- <http://bit.ly/AMK2010> – taustakanavaohjeistus Metropolian wikissä
- <http://users.metropolia.fi/~a3454/>
TwitterAMK2010/
– tapahtuman Twitter-viestien arkisto
- <http://www.qaiku.com/channels/show/seminaari/kannu/> – Qaikun seminaarikannu, eli kanava tapahtumien reaaliaikaiseen raportointiin

Kun palvelu katoaa alta

Jussi Linkola



Sosiaalinen media toimii suurelta osin ulkopuolisten palvelujen varassa. Yhteisöllisen verkon mahdollisuuksia voi hyödyntää itse ylläpidettyjen ohjelmistojen avulla, mutta verkon käyttäjämässä liikkuu siellä, missä kiinnostavat sisällöt ja ”kuhina” on. VOIMAA-hankkeesakin projektin toiminnan kotipesänä toimi Metropolia Ammattikorkeakoulun omalla wikialustalla ylläpidetty työtila. Yritysyhteistyöhön liittyvissä toimenpiteissä keuhkettiin myös ulkopuolisia yhteistoimintaympäristöjä, ja kahden palvelun osalta ilmeni riskejä, jotka on hyvä ottaa huomioon, kun harkitaan ulkopuolisten palvelujen käyttämistä projektityössä.

Community Managerit ja Google Wave

Community Manager -pilottitoteutuksessa yksi opiskelijaryhmä otti tehtäväkseen Suomen Punaisen Ristin D2C-verkkopalvelun kehittämisen. Ryhmän yhteistoi-

minnan välineenä haluttiin kokeilla Googlen uutta Wave-palvelua, joka oli suuren kohun myötä julkaistu reaaliaikaiseen yhteiskirjoittamiseen, dokumenttien jakamiseen ja viestintään tarkoitettu palvelu. Wave avautui julkiseksi 18. 5. 2010 (Hannon 2010).

Wave oli mielenkiintoinen väline, jossa useat käyttäjät saattoivat yhtä aikaa muokata sisältöä siten, että kaikkien tekemät muutokset näkyivät reaaliajassa muille käyttäjille. Toimintamallia voisi kuvata chatin ja wikin yhdistelmäksi, joka kuitenkin oli massojen välineeksi liian vaikea tai tarpeeton. Kun Google ei ollut tyytyväinen palvelun saamiin käyttäjämääriin, se ilmoitti jo muutaman kuukauden kuluttua lopettavansa palvelun kehittämisen (Hölzle 2010). Vaikka Wave jäi vielä toimintaan ja palvelu on olemassa vielä tänäänkin, heittää palvelun ylläpitäjän hylkäämisilmoitus kysymyksiä alustan luotettavuudesta ja soveltuvuudesta tavoitteellisen työskentelyn välineeksi.

Työpaikkaohjaajat ja Ning-kokeilu

HOK-Elannon ja Jollas Instituutin kanssa tehty työpaikkaohjaajakoulutuksen uudelleenmuotoilu haluttiin toteuttaa osin verkkovälitteisesti. Jollas Instituutin oman verkko-oppimisympäristön sijaan päätettiin ottaa kokeiltavaksi verkkoyhteisöpalvelu Ning, joka mahdollisti personoidun yhteisöpalvelun rakentamisen maksutta. Palvelussa oli hyviä esimerkkejä toimivista verkkoyhteisöistä ja oppimisympäristöistä, joten se vaikutti hyvältä ratkaisulta tarpeeseen.

Palveluun ehdittiin rakentaa jonkin verran tekstisisältöjä, kokeilla keskustelupalstojen toimintaa mahdollisena etäjakson aikaisena kommunikointivälineenä ja testata videomateriaalin ja kuvien upottamista materiaalin joukkoon. Ning kuitenkin ilmoitti 4. 5. 2010 lopettavansa maksuttomien yhteisöjen ylläpidon ja muuttuvansa kokonaan maksulliseksi palveluksi (Rosenthal 2010). Koska työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaalin työstö oli vielä kokeiluasteella, päätettiin Ning-yhteisön jatkosta luopua. Verkkosisältöjen osalta päätettiin käyttää Jollas Instituutin olemassa olevaa oppimisympäristöä, johon oli odotettavissa päivityksiä ja uusia ominaisuuksia.

Huomioitavaa

Keskeisimmän yhteistoiminnan välineet kannattaa keskittää omassa ylläpidossa oleviin palveluihin tai luotettaviin ulkopuolisiin palveluihin. Voi olla järkevää käyttää esimerkiksi maksullista, taattua projektinhallintapalvelua sopimusturvan ja jatkuvuuden takaamiseksi. On hyvä myös varautua tilanteeseen, jossa yhteistoiminnan välinettä joudutaan vaihtamaan kesken projektin. Vaihtoprosessia helpottaa huomattavasti, jos käytössä olevan palvelun data on helposti tallennettavissa ja siirrettävissä toiseen ympäristöön.

Ulkopuolisia palveluja kannattaa hyödyntää verkostoitumiseen ja ketterään yhteistoimintaan. Tällöin ei kannata sitoutua liiaksi itse välineeseen vaan muihin käyttäjiin ja verkostoihin, jotka ovat palvelussa läsnä. Jos käyttäjä ja keskustelut siirtyvät uudelle alustalle, pitää olla valmis siirtymään perässä. Tällainen välineiden kirjo ja huojunta tuovat haasteita toiminnan suunnitteluun ja dokumentoimiseen, mikä voi olla ongelmallista tarkkaa viestinnän dokumentaatiota vaativissa projekteissa.

Lähteet

Hannon, Stephanie 2010. *Google Wave Available for Everyone*. [WWW-dokumentti]
<http://googlewave.blogspot.com/2010/05/google-wave-available-for-everyone.html> (luettu 30.3.2011).

Hölzle, Urs 2010. *Update on Google Wave*. [WWW-dokumentti]
<http://googleblog.blogspot.com/2010/08/update-on-google-wave.html> (uettu 30.3.2011).

Rosenthal, Jason 2010. *Ning Update: Rolling Out Full Details May 4th*. [WWW-dokumentti]
<http://creators.ning.com/forum/topics/ning-update-rolling-out-full> (luettu 30.3.2011).

Sähköinen arkistointi projektissa

Antti Pihlajaniemi



Maailman sähköistyessä vanhan ajan paperi korvataan jo monella tapaa. Sanomalehden tai kirjan voi lukea digitaalisesti kääntämällä pikselimassaa sormen heilautuksella. Tulevaisuuteen sijoittuvien elokuvien maailmankuva, jossa sanomalehdessä pyörii liikkuvaa kuvaa ja kosketusnäyttölinen käyttöjärjestelmä on kolmiulotteisena katsojan edessä, alkaa olla jo nykypäivää.

Organisaatioissa arkistointi voidaan hoitaa digitaalisesti verkossa: projektin suunnitelmat, raportoinnit ja työvaiheet näkyvät vain henkilöille, jotka ovat siinä osallisina. Kaikki on kommentoitavissa ja muokattavissa, eikä paperisyöppötulostin käy koko aikaa kuumana toimistossa. Kuulostaa kätevältä ja ekologiselta, mutta vielä suuri osa ei ole hahmottanut näitä mahdollisuuksia, vaan on juuttunut vanhaan järjestelmään ja täyttää viimeisenkin hyllyn pölyttymään paperimapeilla.

Tullessani mukaan Voimaa-hankkeeseen kesken projektin, kaikki siihen liittyvä materiaali oli minulle heti tarjolla wikissä, jota projektissa on käytetty yhtenä työkaluna. Näin pääsin perille asioista todella kätevästi. Työvaiheita ei tarvinnut käydä läpi paperinivaskasta, vaan kaikki oli tarjolla avoimessa työtilassa. Jos projektissa on mukana pitkienkin välimatkojen päässä sijaitsevia eri tahoja, wiki toimii hyvin tiedonjakeluverkostona.

Helppo päivitettävyys on wikin hyviä puolia. Projektin jäsenet voivat muokata tai kommentoida kaikkea avoimessa työtilassa. Näin projektinhallinnasta tulee entistä vuorovaikutteisempaa ja työskentelytapa luo yhteisöllisyyttä. Wikityötilan suunnitteluun tulee käyttää aikaa, jotta asiat ovat selkeästi löydettävissä. Koska järjestely on avoin ja muokattavissa, käyttöliittymä menee helposti sekavaksi, kun materiaalia kertyy koko ajan lisää.

Tämänkin hankkeen loppumetreillä asioiden löytäminen on välillä ollut hankalaa kaiken seasta. Uusien asioiden ja päivitysten näkyminen pitäisi olla tärkein prioriteetti. Voimaa-hankkeen wikisivustolla kätevin tapa onkin ollut mennä suoraan ”Tuoreet muutokset”-osioon. Ilman sitä uuden tiedon löytäminen olisi ollut mahdotonta.

Projektissa pääteemana on ollut sosiaalinen media ja wikin käyttö hankkeessa, mutta ironista kyllä jokainen pienen pienikin hankkeeseen liittyvä asia täytyy kirjata paperille ja jokainen sähköpostikeskustelu tulostetaan. Kaikki materiaali täytyy arkistomääräysten mukaan säilyttää vuoteen 2020 asti ja tämä vie siis kymmenisen vuotta arkistotilaa toimistolla aivan turhaan. Miksi ei riitä, että kaikki olisi vain digitaalisessa säilössä päätö-

teuttajan hallussa? Tavallaan hieno alkuperäinen idea ikään kuin heitetään suoraan roskiin.

Ihmiset mieltävät sähköiseen maailmaan vielä liikaa epävarmuustekijöitä, onhan asia täysin uusi. Tietoturvariskit ikävä kyllä ovat suuria sähköisessä verkossa ja tilanteeseen ei ole vielä löydetty ratkaisua. Palvelin pamahtaa ja päästää gigatavut pihalle, tiedostot korrutoituvat, virusmadot syövät kaiken tai hakkeri päättää käydä kylässä. Tarjolla on kyllä on kaikenlaisia backup-ratkaisuja, uusimpana IT-maailman villityksenä verkossa toimiva tietojentallennuspalvelu Cloud Computing eli pilvipalvelut. Mutta reaali maailmassa ne ovat täysin yhdentekeviä: vasta kun tärkeä paperinkappale on materialisoituneena kädessä, ihminen saa mielenrauhan.



Miksi tohtorin tutkinnon kotimaassaan suorittanut maahanmuuttaja joutuu osoittamaan suomalaiselle siivousalan yrittäjälle suomen kielen taitonsa saadakseen työtä?

Mitä opiskelumahdollisuuksia ammattikorkeakoulut voivat tarjota maahanmuuttajille, joilta puuttuu suomalainen korkeakoulututkinto? Mikä vastuu työnantajilla on monikulttuurisen yhteiskunnan kehittämisessä?

Näihin kysymyksiin vastaa osaltaan **Puurtajasta uranuurtajaksi** -artikkelikokoelma, jonka kirjoittajat tulevat seuraavista organisaatioista:



ISBN 978-952-5797-30-5

PUURTAJASTA UURTAJAKSI