

Työssäoppijasta työntekijäksi -tukimalli kansainväliselle opiskelijalle

28.01.2026 Koonti: Minna Parkko, Kouvolan ammattiopisto Oy, Eduko. Aineiston koonnissa hyödynnetty tekoälyä.

Aineiston hankinta: Ekamin ja Edukon haastattelut ja kyselyt. Haverinen Veera, Hodju Ripsa, Hokkanen Pekka, Kärkkäinen Irina, Niskanen Essi ja Parkko Minna.



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Sisällys

Johdanto	3
Kieli ja identiteetti, osaaminen ja työllistymisen polut.....	3
Aineistosta nousevat työllistymiseksi keskeiset asiat	6
Työntekijäkokemus työsuhteen elinkaaren vaiheissa.....	7
Esimerkkitarinat – omin sanoin	8
Henkilö itse, työnantaja, oppilaitokset ja verkostot yhteistyötoimijoina.....	9
Kriittiset pisteet	11
Ammatillisen opetuksen yhteydessä kokeiltavia uusia ratkaisuja	12
Työssäoppijasta työntekijäksi – tukimalli kansainväliselle opiskelijalle	13

Johdanto

Kansainväliset osaajat ovat Kymenlaakson tulevaisuuden työelämän voimavara, mutta heidän polkunsa työhön ei ole aina suoraviivainen.

Tässä raportissa koottiin yhteen tarinoita ihmisistä, jotka ovat kulkeneet koto- ja kielikoulutuksen, työssäoppimisen/harjoittelun ja työnhaun kautta kohti vakituista työtä tai yrittäjyyttä. Tavoitteena oli analysoida onnistuneita työllistymisprosesseja ja toimijoita sekä ideoida ja pilotoida erilaisia työllistymiskokeiluja ja joustavia koulutusratkaisuja maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi.

Haastattelut, kyselyt ja työpajat tapahtuivat syksyllä 2025. Osallistujia oli yhteensä 50 ja he olivat 9 eri lähtömaasta. Kaikki tiedot yhdistettiin yhdeksi kokonaisuudeksi. Osa kansainvälisistä osaajista oli työssä, osa opiskelijoita ja osa opiskeli ja teki työtä yhtä aikaa.

Tässä raportissa kuvataan sitä, miten perehdytys, kielituki, verkostojen toimivuus ja rohkeus ovat rakentaneet siltoja työelämään. Esimerkkitarinat kertovat onnistumisista, haasteista ja siitä, mitä tapahtuu, kun neljä toimijaa – oppilaitos, työpaikka, verkostot ja henkilö itse pelaavat yhteen.

Aineiston pohjalta voidaan hahmottaa konkreettisia toimenpiteitä.

Kieli ja identiteetti, osaaminen ja työllistymisen polut

Haastatteluista muodostettiin kertomuksia. Kertomukset alkavat lentokentiltä ja raja- asemilta, erilaisten kielten sorinasta ja monenlaisista todistuksista, jotka on pakattu mukaan. Haastateltavat ja kyselyyn vastanneet saapuivat Suomeen yhdeksästä eri lähtömaasta. Tulijat olivat tekstiilien, logistiikan ja liikunnan ammattilaisia, ravintola ja palvelualojen osaajia, opettajia, insinöörejä ja hoiva- alan tulevia tekijöitä. Osalla oli valmis tutkinto ja pitkä työkokemus, osa puolestaan halusi aloittaa kokonaan uuden ammatillisen uran Suomessa. Ensimmäiset kuukaudet ja vuodet Suomessa olivat usein kielen, yhteiskunnallisen järjestelmän ja arjen haltuunottoa: kotoutumiskoulutus, YKI-taso, työturvallisuuskortit ja ammatilliset opinnot. Moni kuvasi, kuinka ensimmäinen merkki siitä, että *”tämä on nyt oikea koti”*, oli hetki, jolloin ammatillinen osaaminen alkoi kantaa suomeksi: kun osasi kysyä, vastata ja kirjoittaa juuri sen, mitä työ vaati.

Moni kansainvälinen osaaja kuvaa, että jo pelkkä tapa, jolla heitä nimetään, kertoo paljon siitä, kokevatko he olevansa tervetulleita. Kyselyyn osallistuneet opiskelijat pohtivat, kuinka eri sanat heitä kuvaavat. *”Maahanmuuttaja”* koettiin joissain vastauksissa kauniiksi ja oikeaksi määritelmäksi, mutta useammin se teki ihmisestä vieraan sielläkin, missä hän jo rakensi kotiaan. Sitä vastoin *”uusi suomalainen”* herätti lämpimiä tunteita – se edusti lupaa kuulua joukkoon ja kasvaa osaksi yhteisöä. Termi *”kansainvälinen osaaja”* korosti jokaisen osaamista ja ammatillista taustaa, mikä tuntui monelle arvostavalta. Nimitykset eivät siis ole pieniä asioita. Ne heijastavat yhteiskunnan suhtautumista ja rakentavat identiteettiä. Samalla ne kertovat siitä, kuinka moni haluaa tulla nähdyksi ennen kaikkea osaamisensa kautta eikä taustansa.

Aineisto tuo esiin, että useimmat hallitsevat ammatillisen kielen, mutta kohtaavat haasteita puhekielessä, murteissa ja työpaikan arjen sanastoissa. Opiskelijoiden sanalliset perustelut eri nimityksille osoittavat, että kielen kohtaamat haasteet eivät ole teknisiä, vaan ne ovat tunnekokemuksia kuulumisesta ja ulkopuolisuudesta.

”Kun kuulen tämän sanan, tunnen olevani muukalainen...”

”En halua kuulua kategoriaan, joka erottaa minut muista...”

”Uusi suomalainen tekee minut tervetulleeksi.”

Tämä kielihaasteiden ja tunnekokemusten yhteys näkyy lähes kaikissa henkilöhaastatteluissa. Aineistossa nousi esiin myös kysymys siitä, *milloin maahanmuuttajasta tulee suomalainen*. Vastaukset vaihtelivat paljon: osan mielestä suomalaisuus syntyy kansalaisuudesta tai suomen kielen B2–C2 -tasosta, toisten mielestä se vaatii vuosia, jopa vuosikymmeniä. Osa koki, ettei ulkomaalaistaustainen henkilö voi koskaan olla täysin suomalainen, kun taas toiset näkivät suomalaisuuden syntyvän tunteesta: *”Kun ajattelen, että Suomi on minun kotini.”* Tämä ristiriita on tärkeä, koska se kertoo, miten henkilön polku kotoutumiseen ei ole vain kieli- tai työllistymiskysymys.

Omat vahvuudet ja epävarmuudet vaikuttavat tarinoiden taustalla. Moni kansainvälinen osaaja rakentaa uraansa kaksoisidentiteetin läpi. Toisaalta heillä on halu näyttää osaamisensa ja toisaalta pelkoa riittämättömyydestä uudessa maassa. Työpajoissa opiskelijat listasivat vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Nämä vahvuudet ja heikkoudet tuovat esiin sen, että oppilaitoksen, työpaikan ja verkoston tuki on myös emotionaalista. Kertomusten kautta piirtyi esiin seuraavanlainen yhteinen kuva:

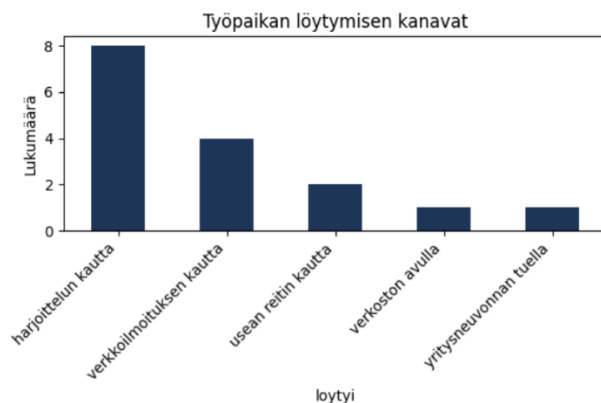
- Vahvuuksia olivat oma-aloitteisuus, sitkeys, rohkeus, asiakaslähtöisyys ja kyky oppia uutta.
- Heikkouksiksi koettiin suomen kieli, markkinointiosaamisen puute, oman alan verkostojen vähäisyys sekä epävarmuus uudessa kulttuurissa.
- Mahdollisuuksina nähtiin digitalisaatio, uudet palvelut, verkostoituminen ja yrittäjyys.
- Uhkina puolestaan nähtiin taloudellinen epävarmuus, kilpailu ja stressi.

Ohjaus, esimerkit ja rohkaisu yrittäjyyteen tai uuteen ammattiin koetaan kannustavina ratkaisuin. Yrittäjyystyöpajat toivat esiin konkreettisesti sen, miten tärkeä rooli ohjauksella, esimerkeillä ja rohkaisulla on. Vain kolme työpajoihin osallistuneesta 36 opiskelijasta oli vielä töissä, mutta yli kaksi kolmasosaa oli kiinnostunut lyhytkurssista yrityksen perustamisesta. Tämä kertoo halusta rakentaa ura itse, jos ovet palkkatyöhön eivät aukea. Kansainväliset osaajat haluavat tehdä työnsä hyvin, oppia lisää ja rakentaa tulevaisuuden, jossa oma osaaminen näkyy. Samalla pelko epäonnistumisesta, teknologisesta murroksesta ja pienistä resursseista sai monet toivomaan selkeämpiä polkuja ja tukea.

Maahanmuuttaja saattaa joutua valitsemaan palkkatyön tai yrittäjyyden. Molempiin tarvitaan rohkeutta, mutta kummassakin pienikin ohjaus ja onnistuneet esimerkit voivat muuttaa ammatillisen suunnan.

Haastatellut olivat useimmiten työllistyneet työssäoppimisen/harjoittelun kautta. Työssäoppiminen koettiin hyväksi: kun oppilaitos ohjasi työssäoppimiseen ja työpaikka antoi tilaa näyttää osaamisen ja oppia, opiskelijan rooli vaihtui luontevasti oppijasta työntekijäksi. Toisinaan polkuun kuului oppisopimus, jonka aikana osaaminen vahvistui ja työsuhte vakiintui, ja toisinaan koulutusopimus.

Tietoa työpaikoista saatiin kaverin vinkin tai opettajan suosituksen avulla. Myös internetissä julkaistut ilmoitukset (kuten Duunitori ja yritysten omat sivut) olivat tietolähteinä mukana, mutta vasta toissijaisina vinkinantajina. Usein ne täydensivät jo alkaneita yhteyksiä. Aiemman työnantajan referenssin todettiin olevan toimivan tehokas työpaikan saamiseksi. Kuvio 1 havainnollistaa, että työllistyminen tapahtui useimmin työssäoppimisesta/harjoittelusta käsin. Tämä voi tarkoittaa, että aito työtilanne on paras näyttämö osaamiselle, ja että se on ollut paras rekrytointitilanne työnantajalle. Puolet vastaajista löysi työpaikan työssäoppimisen/harjoittelun kautta.



Kuvio 1. Työpaikan löytymisen kanavat (Haastateltavat 16 henkilöä)

Useimmilla nykyinen työ vastasi heidän osaamistaan ja koulutustaan. Kuvio 2 kuvaa sitä, miten työ vastaa osaamista. 16 haastatellusta 12 henkilöllä työ vastasi osaamista tai koulutusta. Työtä pidettiin kiinnostavana, tehtäviä mielekkäinä ja sopivasti vaativina, ja ammatillinen kieli alkoi sujua nopeasti. Osa on kouluttautunut uuteen ammattiin. Joku, joka aloitti logistiikasta, löysikin työn keittiöstä ja siirtyi kokiksi; toinen henkilö, joka teki opettajan töitä kotimaassaan, rakensi Suomessa elinkeinon hoivan ja kuntoutuksen ympärille; kolmas henkilö löysi työn yrittäjänä.



Kuvio 2. Vastaako työ osaamista/koulutusta (Haastateltavat 16 henkilöä)

Aineiston mukaan työllistymisen avain on työssäoppiminen.

Työssäoppiminen oppisopimuksella on selvästi yleisin ja toimivin sisäänpääsy työpaikkaan. Aineistoissa 5 henkilöä mainitsee työssäoppimisen tai työkokeilun työllistymisreittinä. Työ vastaa osaamista usein, muttei aina, noin 72 % työskentelee

koulutusta/osaamista vastaavissa tehtävissä. Kieli ja työyhteisön tuki ratkaisevat arjessa.

Kyselyssä korkeimmat pisteet nousivat seuraaville asioille: hyvä ilmapiiri, tunne onnistumisesta, perehdytys, mahdollisuus kysyä ja saada apua (ka 4.71–5.00/5). Myös työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä mahdollisuus osallistua työpaikan koulutuksiin korostuivat. Haastatteluissa viitattiin, että kielitaito tasoilla B1–B2-tasoilla on monilla aloilla riittävä lähtötaso, mutta puhekielen ymmärtämistä pidetään haasteena. TE/TY-palveluihin liittyi haasteita. Moni koki alanmukaisen ohjauksen, aiemman osaamisen tunnistamisen ja byrokratian hankaliksi (myös starttiraha- ja yrittäjyysasiat).

Kiinnittyminen alueelle jakoi kokemuksia. Useat kertovat olevansa kymenlaaksolaisia tai kokevansa paikkakunnan kodiksi (työ, perhe, verkostot). Samaan aikaan osa mainitsee rajan sulun tai pienen paikkakunnan rajalliset mahdollisuudet haasteena.

Aineistosta nousevat työllistymiseksi keskeiset asiat

Kyselyaineiston perusteella perehdytys, mahdollisuus kysyä, apu saatavilla, hyvä ilmapiiri ja onnistumisen tunne ovat tärkeitä asioita. Sen sijaan työpaikan järjestämä suomen kielen opetus sai keskimäärin selvästi matalamman tärkeys pistemäärän (ka ~2.43/5), mikä viittaa siihen, että kielen oppiminen tapahtuu mieluummin arjessa, tuella ja itseopiskellen. Seuraavassa esitetään kysymyksiä ja vastauksia aineistosta nouseville työllistymiseksi keskeisille asioille.

1. Mikä on yleisin työllistymisreitti?
 - Työllistymisreitit olivat työssäoppiminen oppisopimuksella ja työkokeilut.
2. Mitkä tekijät edistävät kansainvälisen osaajan työllistymistä paikallisesti?
 - Selkein asia on työssäoppiminen oppisopimuksella. Valtaosa vakituisista poluista on käynnistynyt siitä.
 - Toiseksi tärkein asia on työyhteisön tuki (perehdytys, mahdollisuus kysyä, hyvä ilmapiiri).
2. Mikä kielitaitotaso riittää alkuun eri aloilla?
 - B1–B2-tasot alkukynnyksenä
 - puhekielen/murteen ymmärtäminen ja kirjallinen raportointi kehittyvät työssä
 - Kyselyssä kieli ja mahdollisuus *kysyä & saada apua* sekä laadukas perehdytys arvioitiin erittäin tärkeiksi (ka ≈ 4.71–4.86/5).
3. Mitkä työpaikkakäytännöt ovat tärkeimpiä ensimmäisten viikkojen onnistumiselle?
 - perehdytys työtehtäviin, mahdollisuus kysyä, jos ei tiedä, apu saatavilla, työparina/tiimissä toimiminen, hyvä ilmapiiri, ja onnistumisen tunne saivat erittäin korkeat arviot (ka ~4.7–5.0/5).
4. Missä kohdin TE-palvelu- ja byrokratiaketjussa on haasteita?
 - alanmukaisen ohjauksen puutteet
 - aiemman osaamisen tunnistamisen hitaus/epäselvyys sekä
 - starttiraha-/rinnastus-/Migri-byrokratian kuormittavuuden.
5. Mitä eroa on niillä, jotka kokevat kuuluvansa Kymenlaaksoon verrattuna niihin, joilla on kotoutumisen haasteita?
 - kuulumisen kokemusta vahvistavat vakituinen työ, perhe, ystävät, harrastukset ja onnistumisen kokemus työyhteisössä
 - irtoamista selittävät rajakysymykset (sukulaisuhteet), pitkät työmatkat/sijainti ja pienemmän paikkakunnan rajalliset uramahdollisuudet.
6. Tarvitaanko työpaikan järjestämää erillistä suomen kielen opetusta?

- kyselyn perusteella tämä ei ole prioriteettilistan kärjessä (ka ~2.43/5).
 - sen sijaan työssäoppiminen ja aktiivinen tuki (kysymisen mahdollisuus, perehdytys, kummi) ovat kriittisiä—siksi kieli kannattaa integroida arkeen (mikrokäytännöt, “kielipysäkit”, mallilauseet).
7. Mitkä mittarit kannattaa valita onnistumisen seuraamiseen?
 - työssäoppimisesta työllistymisen osuus (30/60/90 pv) ja vakinaistumisaste 6–12 kk.
 - onboarding-NPS (uusi tulija), perehdytyksen laatuindeksi (kysely 2. ja 8. viikolla).
 - kielivarmuus itsearvio (raportoinnin/laadun virhemittarit sote/asiakaspalvelu).
 - TE-/byrokraatia-asiat ratkaistu yhdellä luukulla -osuus ja läpimenoaika
 8. Millaisia onnistumisia?
 - onnistumisen kokemuksia saatiin hyvä tiimistä ja ilmapiiristä, perehdytyksestä, mahdollisuudesta kysyä ja esimiehen tuesta.
 9. Millaisia haasteita?
 - haasteina pidettiin TE/TY-palveluiden käytännön työllistymistukea, joka koettiin usein riittämättömäksi (alanmukainen ohjaus, tutkintojen rinnastus, starttiraha/paperityö).
 - haasteena pidettiin myös puhekielen/murteen ymmärtämistä, kirjallisen raportoinnin vaatimuksia (sote), byrokraatiaa/Migri, kulkemista työpaikalle, pienen paikkakunnan rajallisia uramahdollisuuksia osalla aloista.

Työntekijäkokemus työsuhteen elinkaaren vaiheissa

Aineistojen perusteella kansainvälisen osaajan työntekijäkokemus voidaan kuvata työsuhteen elinkaaren vaiheittain: ennen työsuhdetta, työsuhteen alussa, työn arjessa ja tulevaisuuden juurtumisen vaiheissa. Kansainvälisen osaajan kokemus ei ole vain työsuhde vaan matka epävarmuudesta varmuuteen, jossa jokainen työsuhteen elinkaaren vaihe tarvitsee tukea.

Ennen työsuhdetta

Työntekijäkokemus alkaa jo ennen ensimmäistä työpäivää. Kansainvälinen osaaja saapuu Suomeen usein monen vuoden koulutustaustan kanssa, mutta alkuvaiheessa kieli ja järjestelmä ovat suurimmat haasteet. Kotoutumiskoulutus ja YKI-testi luovat perustan, mutta tarinat kertovat, että verkostot ja harjoittelupaikat ratkaisevat työn löytymisen. Työnhaku voi kestää viikoista vuoteen, ja TE-palvelujen rooli koetaan vaihtelevaksi: osa saa ohjausta, osa kokee jäävänsä yksin. Haastatteluista selvisi, että epävarmuus oleskeluluvasta ja tutkinnon rinnastuksesta voivat kriittisenä kokemuksena varjostaa motivaatiota. Mahdollisuutena nähtiin, että oppilaitoksen ja verkoston tuki: vinkit, suositukset ja ohjaus työssäoppimiseen kuitenkin luovat toivoa ja konkretiaa.

Työsuhteen alun perehdytys

Ensimmäiset päivät ja viikot ovat ratkaisevia. Haastateltujen tarinat korostavat, että selkeä perehdytys, nimetty ohjaaja ja mahdollisuus kysyä tekevät aloituksesta turvallisen. Kun ohjeet ovat kirjallisia ja parityöskentelyä tarjotaan, osaaja uskaltaa oppia. Kriittiseksi kokemukseksi kuvattiin tilannetta, jossa perehdytys jää ohueksi ja kielimuuri ja epävarmuus kasvavat. Mahdollisuutena nähtiin työpaikan kulttuuri, jossa kysyminen on odotettavaa, eikä kiellettyä. Kielikummitoiminta ja fraasipankit madaltavat puhekielen esteitä.

Työn arki ja osaamisen käyttäminen

Kun työn alku on onnistunut, osaaja alkaa näyttää osaamistaan. Työn arki tuo esiin tiimin merkityksen. Ystävällisyys ja kärsivällisyys luovat kuulumisen tunteen. Kriittinen kokemus voi olla, jos puhekieli ja murteet ovat haasteellisia, vaikka ammatillinen kieli sujuu. Myös raportointijärjestelmät saattavat aiheuttavat stressiä. Mahdollisuutena nähtiin, että jatkuva kielen käyttö työssä, vertaistuki ja digitaaliset apuvälineet tukevat oppimista.

Tulevaisuus ja juurtuminen

Haastateltavien tarinat kertovat tavoitteellisuudesta vakinaiseen työhön, jatko-opintoihin ja yrittäjyyteen. Moni haluaa jäädä alueelle, jos työtä on. Kriittinen kokemus on ollut rajojen sulkeutuminen ja perheen etäisyys. Ne voivat vaikuttaa päätöksiin. Mahdollisuutena juurtumiseen pidettiin työpaikan selkeää urapolkua, oppilaitosten jatkokoulutusmahdollisuuksia ja yritysneuvonnan tukea.

Esimerkkitarinat – omin sanoin

Seuraavissa kappaleissa kuvataan muutamien maahanmuuttaneiden henkilöiden polkua työlliseksi. Nimet ovat keksittyjä.

Nadja – insinööri, joka löysi paikkansa

”Tulin Suomeen vuonna 2018. Kotimaassani olin opiskellut kahdeksan vuotta LVI ja metsäteollisuuden parissa ja toiminut rakennustekniikan opettajana. Suomessa aloitin kielikoulutuksen, jossa minua autettiin tutkintoni rinnastamisessa. Työnhaku oli pitkä, sillä lähetin CV:täni vuoden ajan, kunnes paikallinen suunnittelutoimisto kutsui haastatteluun. Aloitin teknisenä avustajana. Ensimmäiset päivät kuluivat perehdytyksessä, ja pian vastuu kasvoi. Nyt toimin LVI-suunnittelijana. Työ vastaa hyvin osaamistani, vaikka joskus projektien vähetessä teen myös muita tehtäviä. Puhekieli oli aluksi vaikeaa, mutta käytän suomea päivittäin sekä suullisesti että kirjallisesti ja tarvittaessa tarkistan ilmauksia digiapureilla. Arvostan sitä, että minut kohdataan tasavertaisena ja että saan vaikuttaa työpäiväni kulkuun. Haluaisin jatkaa Kotkassa – meillä on koti ja työt täällä – ja neuvoisin muita pitämään kiinni motivaatiosta ja asenteesta, ne vievät pitkälle.”

Alina – siivouspalveluista esihenkilöpolulle

”Saavuin Suomeen vuonna 2017. Taloustieteen opinnot kotimaassa jäivät kesken, mutta Suomessa suoritin kotoutumiskoulutuksen ja YKI-testin. Aloitin työnhaun helmikuussa 2021: ystävät neuvoivat, mistä avoimia paikkoja löytyy, ja löysin ilmoituksen verkosta. Pääsin ensin siivoojaksi, nyt toimin vuorovastaavana. Haastavinta oli alkuvaiheen kieli ja se, että oleskelulupa-asiat loivat epävarmuutta. Perehdytys liittyi kierroksiin, kirjallisiin ohjeisiin ja pari ensimmäistä päivää työskentelin kokeneen rinnalla. Meidän tiimissämme kiire ei muuttunut kireydeksi ja se oli minusta tärkeää. Arjessa tarvitaan suomen kieltä ja välillä englantia vähintään B1-tasolla. Toivoisin enemmän yhteisiä hetkiä eri tiimien kesken, jotta tutustuisimme toisiimme. Myöhemmin voisin opiskella lisää.”

Maksim – oppisopimus hitsasi uran kiinni

”Tulimme Suomeen vuonna 2009. Aluksi työskentelin logistiikan alalla, mutta yritys meni konkurssiin. Pääsin kolmessa modulissa läpi kielikoulutuksen, suoritin YKI-testin ja hain kansalaisuutta. Aloitin metallialan opinnot, joihin sisältyi työssäoppiminen. Sen kautta sain oppisopimuksen ja lopulta vakituisen työpaikan paikallisessa metallipajassa. Työ on juuri sitä, mitä halusin eli tig-hitsausta, ja se oli sopivan haastavaa. Perehdytyksessä minua ohjasivat kaksi kollegaa kahdella

kielellä, ja työturvallisuuskoulutukset toistuivat säännöllisesti. Suomea käytän sujuvasti työasioissa, mutta tauoilla puhe sorisee tahtia, johon totuttelen yhä. On hienoa nähdä kaupungilla katoksia ja grillipaikkoja, joiden valmistuksessa olin mukana.”

Emine – hoiva-alalla sydän paikallaan

”Tulin Suomeen vuonna 2015. Kotimaassa olin tehnyt töitä perheen kahvilassa ja opiskellut taloustiedettä, mutta Suomessa suunta löytyi hoiva-alalta. Kotoutumiskoulutuksen jälkeen suoritin lähihoitajaopinnot. Työssäoppimisjaksot tein samassa yksikössä, johon myöhemmin työllistyin – ensin keikkalaisena, sitten pääsin vakituisesti työntekijäksi. Työ vastaa osaamistani täysin. Alussa kirjoittaminen jännitti, koska raportit menevät suoraan järjestelmiin, enkä halunnut tehdä virheitä. Perehdytys oli käytännöllinen. Seurasin kokeneempaa työntekijää ja sain kirjalliset ohjeet työhön. Pidän siitä, että työlläni on merkitystä ihmisille. B1–B2-tason suomi riittää, kun tiimi tukee ja kieltä käyttää päivittäin. Tulevaisuudessa haluan pitää kiinni vakaasta arjesta ja siitä, että potilaat kohdataan aina arvostavasti.”

Olena – keittiöstä kassalle ja takaisin keittiöön

”Saavuin Suomeen vuonna 2022. Olen koulutukseltani kokki/leipuri/kondiittori ja tein kotimaassa alan töitä kahdeksan vuotta. Ensimmäisen työn Suomessa löysin Tampereella, mutta pian kaverit vinkkasivat hyvästä mahdollisuudesta Kotkassa. Muutin, kävin työhaastattelun omalla äidinkielelläni ja aloitin työt. Työ vastaa täysin osaamistani ja on lisännyt varmuutta suomen käytössä, etenkin kassalla, missä samat fraasit toistuvat. Puhekieli vaihtelee ikäryhmittäin, ja siinä riittää opittavaa. Työkieli on suomi ja välillä englanti. On hyvä tunne saada palkkaa työstä, jonka osaan. Tulevaisuuteni riippuu töistäni, sillä voisin myös perustaa toiminimen sivubisnekseksi valokuvaukselle. Liityin ammattiliittoon ja tutustuin TE-palveluihin vasta kun olin jo töissä.”

Julia – makeista kimpuista kasvava yritys

”Tulin Suomeen vuonna 2008. Kotimaassa opiskelin kemian ja biologian opettajaksi, mutta todellinen intohimo oli kakkujen ja käsitöiden tekeminen. Suomessa kävin kielikoulun ja kursseja, ja vähitellen syntyi idea yrityksestä, joka tekisi syötäviä ”kukkakimppuja” ja myöhemmin hääkakuja. Aluksi TE-toimisto suhtautui varauksella, mutta kun tilauksia alkoi tulla, sain tukea yritysneuvonnasta. Nyt yritys on pyörinyt viisi vuotta. Teen paljon yksin, mikä on ihanaa ja joskus yksinäistä. Kieli riittää asiakastyöhön. Tarvittaessa käytämme muitakin kieliä. Olen aktiivinen naisyrittäjäverkostossa, joka antaa voimaa ja ideoita. Seuraavaksi etsin isompia tiloja ja toivon, että pääsen palkkaamaan ensimmäisen työntekijän.”

Henkilö itse, työnantaja, oppilaitokset ja verkostot yhteistyötoimijoina

Haastateltujen tarinat osoittavat, että onnistuminen ei ole sattumaa vaan se syntyy yhteispelistä. Kun oppilaitos tarjoaa kielituen ja **”Työssäoppijasta työntekijäksi - tukimallin”**, verkostot avaavat ovia ja työpaikka tekee aloituksesta turvallisen, henkilön oma motivaatio ja rohkeus pääsevät esiin. Haasteita kuitenkin riittää. Puhekieli, byrokraatia ja epävarmuus voivat hidastaa matkaa. Mutta mahdollisuudet ovat suuremmat: kielikummit, fraasipankit, verkostot ja digitaaliset oppimisratkaisut voivat tehdä työllistymisen polusta sujuvamman.

Seuraava askel on sopia yhdessä, miten nämä käytännöt juurrutetaan arkeen – niin, että jokainen uusi tarina alkaa varmuudella ja päättyy siihen, että osaaja löytää paikkansa työmarkkinoilla.

Henkilö itse aktiivisena toimijana

Haastateltujen tarinat päättyvät usein samaan viestiin siitä, että asenne ratkaisee. Henkilö voi itse vahvistaa kielitaitoa arjessa, kysyä rohkeasti ja käyttää digitaalisia työkaluja oppimiseen. Hän voi rakentaa verkostoja harrastusten ja tapahtumien kautta ja olla valmis joustamaan urasuunnassa.

Onnistuneita työllistymisiä kuvaa hyvin lause *“älä ole hiljaa, vaan kysy rohkeasti ja puhu suomea”*. Haasteita löytyy työllistymiseen liittyvästä byrokratiasta, kirjallisen raportoinnin epävarmuudesta ja puhekielen ja murteiden vaihtelusta.

Mahdollisuudet löytyvät arjen harjoittelusta.

- Suomen kielen käyttäminen työssä ja vapaa-ajalla,
- fraasien kerryttäminen ja kirjaaminen,
- digitaaliset kieliapurit sekä
- oman portfolion tai referenssien esittely.
- Itselle voi tehdä selkeän oppimissuunnitelman ensimmäisille työssäoppimisen tai työllistymisen kuukausille. Siihen voi sisältyä esimerkiksi mitä fraaseja työssä ja tauoilla tarvitaan, mitä kirjauksia työhön kuuluu ja millaisia niiden tulee olla, kenen kanssa harjoittelen.
- Työpaikalla voidaan nimetä kielikummi, jonka kanssa voi turvallisesti harjoitella.

Omat vahvuudet ja epävarmuudet vaikuttavat tarinoiden taustalla. Moni kansainvälinen osaaja rakentaa uraansa kaksoisidentiteetin läpi. Toisaalta heillä on halu näyttää osaamisensa ja toisaalta pelkoa riittämättömyydestä uudessa maassa. Työpajoissa opiskelijat listasivat vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Nämä vahvuudet ja heikkoudet tuovat esiin sen, että oppilaitoksen, työpaikan ja verkoston tuki on myös emotionaalista. Kertomusten kautta piirtyi esiin seuraavanlainen yhteinen kuva:

- Vahvuuksia olivat oma-aloitteisuus, sitkeys, rohkeus, asiakaslähtöisyys ja kyky oppia uutta.
- Heikkouksiksi koettiin suomen kieli, markkinointiosaamisen puute, oman alan verkostojen vähäisyys sekä epävarmuus uudessa kulttuurissa.
- Mahdollisuuksina nähtiin digitalisaatio, uudet palvelut, verkostoituminen ja yrittäjyys.
- Uhkina puolestaan nähtiin taloudellinen epävarmuus, kilpailu ja stressi.

Työpaikat turvallisen alun tekijänä

Työpaikan rooli näkyy jokaisessa tarinassa, sillä koettiin, että perehdytys ratkaisee onnistumisen kokemuksen. Kun ensimmäiset päivät ovat selkeitä, ohjaaja on nimetty ja kysymisen kulttuuri sallittu, uusi työntekijä uskaltaa oppia. Työpaikat voivat luoda fraasipankkeja ja tarjota kielikummitoimintaa.

Työssäoppimisessa onnistumisen merkki on se, että annetaan aikaa kehittyä yksilölliseen tahtiin. Uusi työntekijä/työssäoppija uskaltaa oppia, kun ensimmäisille viikoille on varattu perehdytys, työpaikkaohjaaja on nimetty, ja kysyminen on odotusarvo. Haasteita tuovat työpaikalla käytettävä työkieli, puhekieli ja murteet, sekä projektien ja työtehtävien vaihtelu, jotka voivat välillä viedä työtehtäviä pois

ydinosaamisen alueelta. Työpaikalla tätä voidaan minimoida järjestämällä kielikummitoimintaa ja fraasipankkeja arjen tilanteisiin sekä visuaalisia ohjeita. Lisäksi tulisi kuvata ja tehdä näkyväksi urapolku, joka vie kieliopinnoista ja työssäoppimisesta määräaikaiseen työsopimukseen tai oppisopimukseen koko tutkinnon suorittamiseksi, ja edelleen työsuhteen vakinaistamiseen, ja sopia samalla varhaisista seurantakeskusteluista työpaikkajaksolla (esimerkiksi viikoilla 2, 4 ja 8).

Oppilaitokset siltojen rakentajina

Oppilaitokset voivat olla työllistymisen polun ensimmäinen askel. Ne tarjoavat kotoutumiskoulutusta, YKI-valmennusta ja ammatillista koulutusta, mutta tarinat kertovat, että pelkkä kieli ja koulutus ei riitä, vaan *tarvitaan yhteys työelämään*. Ratkaisuna voisi olla ”**Työssäoppijasta työntekijäksi**” -malli, jossa opettaja tietää työpaikan ja seuraa, että opiskelijan motivaatio työllistymiseksi näkyy.

Pilottimallissa voidaan yhtä aikaa lisätä työpaikkaohjaajan kieli- ja kulttuuritietoisuutta tarjoamalla lisäkoulutusta ohjauksen aikana.

Oppilaitoksen vahvuus näkyy silloin, kun työssäoppiminen ei ole irrallinen jakso vaan toimii suorana siltana työllistymiseen. Onnistuminen syntyy oppilaitoksen kumppanuuksista ja opettajien työelämäyhteyksistä, ja siitä, että opiskelijan motivaatio ja osaaminen tehdään näkyviksi työssäoppimisessa.

Haasteeksi jää usein puhekielen ja raportointi- tai ammattikielen jatkokehitys, jos kielituki päättyy tutkinnon valmistumiseen. Ammatillisen kielen oppimiseen voisi rakentaa pieniä mikrokursseja, joissa harjoitellaan alan fraaseja, murteita ja kirjallista kirjaamista oikeista esimerkeistä. Tarvittava toimenpide olisikin kehittää ja sopia työnantajien kanssa selkeä ”**Työssäoppijasta työntekijäksi**” -prosessi, jossa tavoitteet, palautteet ja päätös seuraavasta askeleesta ovat yhteiset.

Verkostot toimivat ovin avaajina

Moni työllistymisen tarina alkaa lauseella, että ”*Kaveri kertoi hyvästä paikasta.*” Verkostot voivat olla ystäviä, jo-työllistyneitä tai yritysneuvontaa, joissa saadaan suositteluja ja rohkaisua. Konkreettinen jatkotoimi voisi siis olla jo-työllistyneiden aktivointi ja monikulttuuriset tapahtumat, joissa työnantajat ja osaajat kohtaavat epämuodollisesti. Kinnon ja Cursorin kaltaiset toimijat voivat sparrata yrittäjyysideoita jo koulutusvaiheessa.

Verkoston voima näkyy tarinoissa. Oikea vinkki tai suositus johdattaa monesti haastatteluun, harjoitteluun ja osaamisen näyttämiseen. Haasteena on se, ettei kaikilla maahanmuuttaneilla ole valmista verkostoa. Olisi kuitenkin mahdollista rakentaa oppilaitoksesta valmistuneiden ja paikallisten toimijoiden kevyt ”suosittelijaketju”, jossa oppilaitos kutsuu työnantajat, valmistuneet/jo-työllistyneet ja TY-/yritysneuvonnan yhteen matalan kynnyksen kohtaamisiin. Näistä voidaan aikatauluttaa toistuvia rekry-illoja ja monikulttuurisia tapaamisia, joissa työnantajat ja osaajat kohtaavat ja joissa suosituksia on luontevaa pyytää ja antaa.

Kriittiset pisteet

Työhön siirtymisen alkuvaihe

- työssäoppimisesta työhön siirtyminen on ratkaiseva hetki. Jos polku ei ole selkeä, osaaja jää helposti työttömäksi tai vaihtaa alaa.
- perehdytyksen ensimmäiset viikot ovat tärkeitä: jos ohjausta ja tukea ei ole, epävarmuus kasvaa ja kielimuuri korostuu.

Kielitaito arjen työssä

- puhekieli ja murteet ovat suurin este, vaikka ammatillinen kieli hallitaan. Tämä näkyy erityisesti hoiva- ja palvelualoilla.
- raportointikieli aiheuttaa stressiä, jos tukea ei ole.

Verkostojen puute

- moni työllistyy verkoston kautta (harjoittelu, suositukset, tuttujen vinkit).
- ilman verkostoa työnhaku pitkittyy merkittävästi.

Byrokratia ja epävarmuus

- oleskelulupa-asiat, tutkinnon rinnastus ja TE/TY-palvelujen ohjaus ovat kriittisiä pisteitä, jotka voivat hidastaa etenemistä.

Ammatillisen opetuksen yhteydessä kokeiltavia uusia ratkaisuja

Uusia ammatillisen opetuksen yhteydessä kokeiltavia ratkaisuja voisi olla työvaltaiset ratkaisut, ammattikielen vahvistamisen ratkaisut, kielikummitoiminta, digitaaliset työkalut, simulaatiot ja projektit ja erilaiset innovatiiviset ratkaisut. Yksi tärkeä ratkaisu on työssäoppimisjakson kehittäminen valmiuksien, kielituen, ohjauksen ja perehdyttämisen osilta. Tähän kehitetään pilotoitava tukimalli. Seuraavassa kuvataan esille nousseita ratkaisuehdotuksia:

Työvaltaiset ratkaisut

Työssäoppijasta työntekijäksi -malli opetuksen sisällä

- Jokainen opintojakso sisältää työssäoppimisen, jossa opiskelija saa palautteen ja mahdollisuuden jatkaa työsuhteeseen.
- Oppilaitos ja yritys sopivat etukäteen rekrytointipolusta.

Ammattikielen vahvistaminen

Fraasipankit ja mikrokurssit

- Lyhyet, alakohtaiset kielijaksot (esim. hoiva-alan raportointikieli, metallialan ohjeet, asiakaspalvelun fraasit) useita, eri vaiheissa kantaen ammatin oppimisesta, työpaikalla oppimiseen, työsuhteen alkuun ja työllistymisen ajalle
- Käytetään todellisia työohjeita ja järjestelmiä (esim. OmaKanta, ERP).

Kielikummi oppilaitoksessa ja työpaikalla

- Opiskelijalle nimetään kielikummi, joka tukee puhekielen ja ammattisanaston oppimista.
- Kielikummi voi olla opettaja, työpaikan ohjaaja tai alumni.

Digitaaliset työkalut ja AR-perehdytys

- Lisätty todellisuus (AR) näyttää työohjeet visuaalisesti ja käännöksin.
- Tekoälypohjaiset sovellukset auttavat harjoittelemaan raportointia ja puhekieltä.

Simulaatiot ja projektit

Projektipohjainen oppiminen oikeilla toimeksiannoilla

- Yritykset antavat todellisia asiakasprojekteja opiskelijaryhmille (esim. metallialan hitsausprojekti, hoiva-alan palvelukehitys).

- Työnantaja näkee osaamisen käytännössä ja voi rekrytoida projektin jälkeen.

Työpaikkasimulaatiot oppilaitoksessa

- Simuloidaan työtilanteita (esim. asiakaspalvelu, hoitotilanne) niin, että opiskelija harjoittelee sekä teknistä osaamista että vuorovaikutusta.

Innovatiiviset kokeilut

- “Kielikahvila työpaikalla”. Työnantaja ja oppilaitos järjestävät viikoittaisen kieliharjoittelun työympäristössä.
- “Työnäytteet videolla”. Opiskelija tekee lyhyitä videoita osaamisestaan ja selittää työn vaiheet suomeksi → vahvistaa ammattikieltä ja toimii työnhaussa.
- “Monikieliset tiimit”. Oppilaitos ja yritys muodostavat sekatiimejä, joissa suomen käyttö on pakollista, mutta tuki on läsnä.

Työssäoppijasta työntekijäksi – tukimalli kansainväliselle opiskelijalle

Aineiston analyysin perusteella laadittiin **Työssäoppijasta työntekijäksi -tukimalli kansainväliselle oppijalle**. Siinä pilotoidaan vähintään 5 erilaista työllistämismallia ja joustavaa koulutusratkaisua maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi. Samassa yhteydessä on mahdollista lisätä työpaikkaohjaajan kieli- ja kulttuuritietoisuus – ja työyhteisön monimuotoisuuden osaamista, tavoitteena kansainvälisten osaajien integroituminen.

Pilottimalli on kuvattu powerpointissa (liite). Sitä voi soveltaa kansainvälisen opiskelijan ja työpaikan tarpeen mukaan. On tarkoitus pilotoida 5 erilaista työllistymiskokeilua joiden yhteydessä voidaan valmentaa työpaikkaohjaajaa. Tuloksena on tarkoitus syntyä uusia toimintamalleja ja käytäntöjä, jotka parantavat maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia.

Mitä ajatuksia sinulle heräsi?