



Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ESR -hanke: Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuus

HEIKKI RANNIKKO, KATRI HAILA JA TEEMU KORHONEN



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ESR -hanke:

Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen
työyhteisö -valmennusten vaikuttavuus

HEIKKI RANNIKKO

KATRI HAILA

TEEMU KORHONEN

RAPORTTEJA 41 | 2019

TYÖVOIMAN LIIKKUVUUS EUROOPASSA ESR -HANKE:
TYÖPAIKKASUOMI -KOULUTUSTEN JA KANSAINVÄLINEN
TYÖYHTEISÖ -VALMENNUSTEN VAIKUTTAVUUS

**Pohjois-Karjalan elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus**

**Taitto: PunaMusta Oy
Kansikuva: Ramboll Finland Oy:n kuvapankki
Painotalo: PunaMusta Oy**

ISBN 978-952-314-813-0 (PDF)

ISSN 2242-2854 (verkkójulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-813-0

www.doria.fi/ely-keskus



Tiivistelmä

Tässä raportissa tarkastellaan Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen toteuttaman Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ESR -hankkeen alla järjestettävien Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuutta. Työpaikkasuomi-koulutuksissa tarjotaan kielikoulutusta Suomessa toimivien yritysten / työnantajien ulkomaalaistaustaisille työntekijöille. Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten avulla annetaan työkaluja kansainvälisten työyhteisöjen vuorovaikutuksen, toimivuuden ja johtamisen kehittämiseen. Työpaikkasuomi-koulutuksia on järjestetty kesäkuuhun 2019 mennessä vuodenvaihteesta 2015/2016 lähtien noin 180 kpl 15 kouluttajaorganisaation voimin ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia kevästä 2017 alkaen kolmen kouluttajaorganisaation toimesta 6 kpl. Hankkeessa on tarjolla myös Työpaikkaruotsi-koulutusta suomenruotsalaisilla alueilla (Uusimaa, Varsinais-Suomi ja Satakunta sekä Pohjanmaa). Kysyntä on Työpaikkaruotsissa ollut kuitenkin vähäistä, joten tutkimuksessa keskitytään Työpaikkasuomen vaikuttavuuteen. Raportin ovat laatineet Heikki Rannikko (Ramboll Finland Oy), Katri Haila (Owal Group Oy) ja Teemu Korhonen.

Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuutta tutkittiin neljäportaisessa vaikuttavuuden viitekehyksessä. Ensimmäisellä, koulutukseen tyytyväisyyden tasolla sekä opiskelijat että työnantajat ovat olleet tyytyväisiä Työpaikkasuomi-koulutusten toteutumiseen. Vaikuttavuuden toiseen tasoon liittyen voidaan todeta, että Työpaikkasuomi-koulutuksissa on tapahtunut oppimista sekä kyselyyn että haastatteluiden tulosten perusteella. Vaikuttavuuden kolmannella tasolla arvioinnin tulokset indikoivat Työpaikkasuomi-koulutuksen osalta, että koulutuksilla on ollut jonkin verran vaikutusta arjen työhön. Vaikuttavuuden neljänteen tasoon liittyen arviointiaineisto osoittaa, että sekä Työpaikkasuomi-koulutus että Kansainvälinen työyhteisö -valmennus ovat vaikuttaneet jonkin verran organisaatioiden toimintaan.

Arviointiaineiston perusteella rahallinen tuki on edellytyksenä Työpaikkasuomi-koulutuksen ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten hankinnalle. Työnantajakyselyyn vastaajista ainoastaan 17 % vastasi, että he olisivat järjestäneet koulutuksia ilman tukea, kun taas 50 % vastaajista ei olisi järjestänyt koulutuksia ilman tukea. Suurimmalla osalla (50 %) kielteisesti vastanneista syynä oli se, että vastaavanlaista koulutusta oli tarjolla, mutta liian korkein kustannuksin. Myöskään jatkossa työnantajien enemmistö (62 % vastaajista) ei olisi valmis toteuttamaan Työpaikkasuomi-koulutuksia tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia ilman julkista tukea.

Toteutusten määrien perusteella arvioituna Työpaikkasuomi-koulutuksille näyttäisi olleen koulutusmarkkinoilla tarvetta, mutta Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksille ei. Tämä huomioiden se, että jälkimmäistä on tarjottu Työpaikkasuomi-koulutuksia noin vuoden verran lyhyemmällä ajalla. Arvioinnin johtopäätöksenä onkin, että olisi mietittävä, onko perusteltua jatkaa tämän valmennuskokonaisuuden tarjoamista edelleen nykyisessä muodossaan. Jos tarjoamista jatketaan, on syytä miettiä esimerkiksi palvelumuotoilun keinoin, kuinka Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten konseptia voitaisiin kehittää.

Kehittämisenäkökulmasta nousee edelleen esille markkinointivastuun ja toimintojen järjeistämisen teemat. Arviointiaineiston perusteella voidaan havaita monesta eri näkökulmasta katsottuna, että Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten markkinoinnissa ja myynnissä on ollut haasteita. Koska sama markkinointiin, myyntiin ja hankintoihin liittyvä teema nousee eri näkökulmista vahvasti esille, johtopäätöksenä on, että jo hankintavaiheessa olisi selvitettävä ja määriteltävä eri toimijoiden roolit myynnissä ja markkinoinnissa ja muutettava hankintojen menettelyjä niin, että palvelut ovat joustavasti potentiaalisten asiakkaiden saatavissa. Toimintaprosessien hioutuminen toimiviksi vie aikaa, mutta tämä hioutuminen nopeutuisi, jos kaikilla osapuolilla olisi oikeanlaiset odotukset heti projektin alkamisen alusta saakka.

Hanketta suunniteltaessa ajateltiin, että Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten markkinointi toteutetaan TE-toimistojen ja koulutusorganisaatioiden toimesta. Hankintapäätökset koulutuksista ja valmennuksista tekee puolestaan TE-toimisto yhteistyössä Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hankkeen kanssa ja hankintasopimukset laaditaan Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hankkeen, yrityksen/työnantajan ja koulutusorganisaation välillä. Arviointiaineistosta on luettavissa, että työnantajien on voinut olla vaikea hahmottaa ELY-keskuksen, hankkeen ja TE-toimistojen rooleja koulutusten hankinnassa ja että myynnin ja markkinoinnin suhteen TE-toimistojen rooli on joissakin tapauksissa jäänyt vähäiseksi. Koska kuitenkin itse koulutuspalvelut tuotetaan koulutusorganisaatioiden toimesta ja ne ovat tähän mennessäkin jossain määrin

tehneet hyvää markkinointi- ja myyntityötä, herää ajatus, että olisiko niiden asemaa edelleen vahvistettava. On luultavaa, että voimakkain kannuste koulutusten myymiseksi on koulutusorganisaatioissa, joten vastuu / resurssit tähän työhön tulisi todennäköisesti olla siellä.

Sisällys

1. Johdanto	5
1.1. Tausta	5
1.2. Arvioinnin tavoitteet	6
2. Arvioinnin kohde.....	8
3. Menetelmät ja aineistot	10
4. Analyysi	12
4.1. Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuus	12
4.2. Julkisen tuen merkitys	21
4.3. Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten kehittäminen	24
5. Tapaustutkimukset	27
5.1. Yhteenveto.....	30
5.2. Johtopäätökset.....	32
6. Yhteenveto ja johtopäätökset.....	30
Lähteet	34
Liite 1	35
Liite 2	36
Liite 3	41

1. Johdanto

1.1. Tausta

Euroopan unionin keskeisiin tavoitteisiin on kuulunut vuoden 1957 Rooman sopimuksen solmimisesta saakka pääoman, tavaroiden ja palveluiden sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen yli kansallisten rajojen (Euroopan unioni, 2019). Siinä missä pääoma sekä tavarat ja palvelut liikkuvatkin suhteellisen vapaasti, on työvoiman liikkuvuudessa vielä haasteita. Työvoiman liikkuvuuden esteiksi on mainittu esimerkiksi tiedonpuute oikeuksista ja avoimista työpaikoista toisessa maassa, sosiaaliturvan erot sekä ammatillisten ja tutkintotodistusten tunnustamisen erot (Euroopan tilintarkastustuomioistuin, 2018). Käytännön toimenpiteiden tasolla työvoiman liikkuvuutta EU:ssa pyritään parantamaan keskeisesti Euroopan työnvälitysverkoston (European Employment Services, EURES) toiminnan kautta.

EURES-verkoston tarkoituksena on edistää työntekijöiden vapaata liikkumista EU:n 28 jäsenvaltiossa sekä Sveitsissä, Islannissa, Liechtensteinissa ja Norjassa. Verkoston kumppaneita voivat olla julkiset ja yksityiset työvoimapalvelut, ammattiliitot, työnantajajärjestöt ja muut työmarkkinoiden toimijat. Kumppaneiden roolina on tarjota työnantajille ja työntekijöille tietoa sekä työnvälitys- ja rekrytointipalveluja. Euroopan koordinoitumisto puolestaan valvoo toiminnan organisointia EU:n tasolla ja kansalliset koordinoitumistot jäsenvaltioissa. Lisäksi EURES-verkosto tarjoaa tietoa ja helpottaa työnvälitystä Euroopan rajat ylittävillä alueilla ja toimii työnantajien ja rajatyöntekijöiden tukena. Käytännössä EURES-verkosto tarjoaa palveluitaan EURES-portaalin¹ kautta ja noin tuhannen EURES-neuvojan toimesta. (EURES, 2019).

Suomen osalta EURES-verkoston yhteistyössä ovat mukana TE-toimistot. Ne tarjoavat osana omaa palveluportfoliotaan ns. EURES-palveluita. Näiden palveluiden tunnettuuden lisäämiseksi ja kehittämiseksi toteutetaan Suomessa vuosina 2014 – 2020 Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ESR-hanke. Sen tavoitteena on turvata osaavan työvoiman saatavuutta sekä edistää työvoiman liikkuvuutta Suomesta Eurooppaan ja Euroopasta Suomeen. Päämäärän tukemiseksi hankkeessa toteutetaan viestinnällisiä ja markkinoinnillisia toimenpiteitä sekä kehitetään ja tarjotaan koulutuspalveluita kuten esimerkiksi Työpaikkasuomi-koulutuksia ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia. Hanke myös toteuttaa uusia palvelukokeiluita kansainväliseen rekrytointiin tai sen tukemiseen liittyen yksityisten palveluntuottajien, EURES-verkoston ja asiakkaiden kanssa yhteistyössä. Kokeilujen ja kehittämisen tavoitteena on muun muassa madaltaa yritysten kynnystä rekrytoida kansainvälistä työvoimaa ja tukea ulkomaalaistaustaisten integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ESR-hanketta toteuttaa Pohjois-Karjalan ELY-keskus Työ- ja Elinkeinoministeriön ohjauksessa. (ELY-keskus, 2019).

Tässä arvioinnissa, joka toteutetaan hankkeen toimeksiannosta, tarkastellaan Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuutta. Työpaikkasuomi-koulutuksissa tarjotaan kielikoulutusta Suomessa toimivien yritysten / työnantajien ulkomaalaistaustaisille työntekijöille, ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten avulla annetaan työkaluja kansainvälisten työyhteisöjen vuorovaikutuksen, toimivuuden ja johtamisen kehittämiseen. Työpaikkasuomi-koulutuksia on järjestetty vuodenvaihteesta 2015/2016 lähtien noin 180 kpl 15 kouluttajaorganisaation voimin ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia kevästä 2017 alkaen kolmen kouluttajaorganisaation toimesta 6 kpl.

¹ <https://ec.europa.eu/eures/public/fi/homepage>

1.2. Arvioinnin tavoitteet

Arvioinnin tavoitteena on selvittää, kuinka vaikuttavia Työpaikkasuomi-koulutukset ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennukset ovat olleet. Arviointia ohjaamaan on laadittu kuvassa 1 esitetty viitekehys, jossa tuodaan esille koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin eri tasot (Kirkpatrick ja Kirkpatrick, 2013). Ensimmäisen vaikuttavuuden tason muodostaa koulutukseen tyytyväisyys (reaktio), joka muodostuu tuntemuksista ja kokemuksista koulutukseen osallistumisesta. Toisen tason muodostaa oppiminen, jolla tarkoitetaan sitä, onko tietämys lisääntynyt tai ovatko asenteet muuttuneet yksilötasolla koulutuksen seurauksena. Kolmannen tason muodostavat yksilön kokemat työssä käyttäytymisessä tapahtuneet muutokset. Neljännen tason muodostavat vaikutukset organisaation ja/tai liiketoiminnan kehittämiseen. Ensimmäisellä tasolla yhteys koulutuksesta tyytyväisyyteen on luultavasti luotettavasti arvioitavissa, koska on kyse yksilön kokemuksista hiljattain koetusta oppimisprosessista tai -tapahtumasta. Mitä etäämmälle vaikuttavuuden tasolle tullaan, sitä epämääräisemmäksi yhteys muodostuu, koska muutokset esimerkiksi yksilön asenteissa tai työssä käyttäytymisessä voivat viedä aikaa. Organisaation toiminnan kehittymisen osalta tulee vastaan lisäksi paljon muita tekijöitä, jotka saattavat vaikuttaa toiminnan kehittämiseen. Näin ollen yhden henkilön toiminnan muutosten vaikutukset saattavat jäädä pieniksi, vaikka niitäkin saattaa olla.

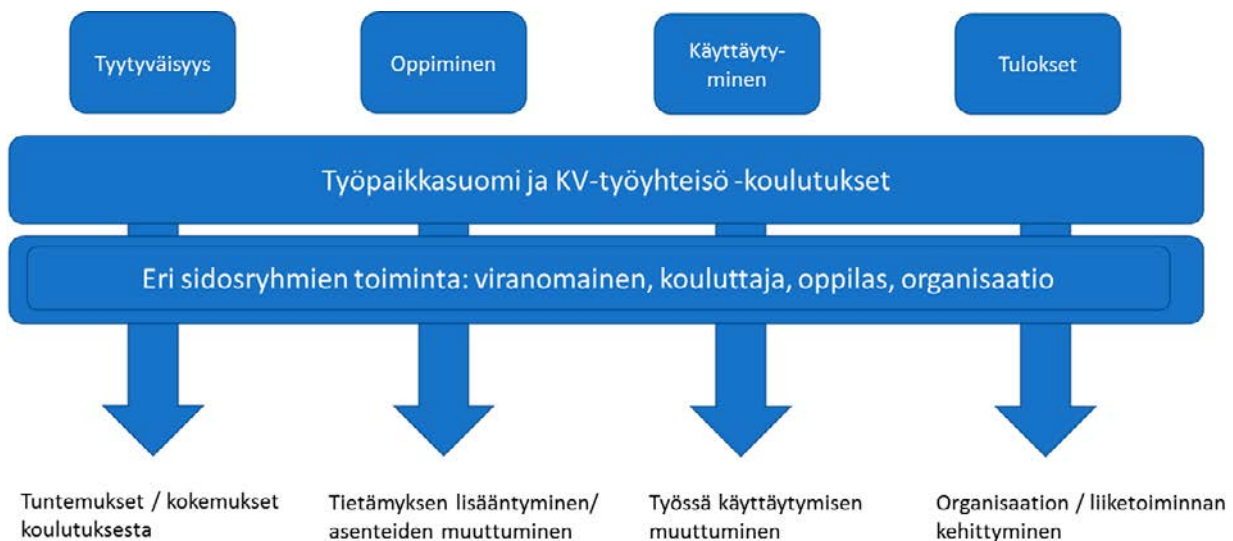
Keskeisiä sidosryhmiä Työpaikkasuomi-koulutuksille ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksille

ovat viranomaiset (ELY-keskus ja TE-toimistot), koulutusorganisaatiot, opiskelijat sekä työnantajaorganisaatiot, joiden kaikkien näkemyksiä on vaikuttavuuden arvioinnissa tarkasteltava. Tarkastelun edelleen ohjaamiseksi laadittiin tutkijoiden toimesta ja arvioinnin ohjausryhmän hyväksymänä sarja tutkimuskysymyksiä, joihin arvioinnilla haetaan vastauksia. Näistä ensimmäiset liittyvät erilaisiin tilanteisiin ja tarpeisiin, joissa koulutuksia ja valmennuksia on hyödynnetty ja jotka tätä kautta saattavat olla vaikuttavuutta selittävien tekijöiden taustalla. Kaksi ensimmäistä tutkimuskysymystä ovat:

- (1) Minkälaiset yritykset ovat olleet mukana Työpaikkasuomi -koulutuksissa tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksissa?
- (2) Millaisissa tilanteissa yritykset ovat käyttäneet Työpaikkasuomi -koulutuksia tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia?

Edellä esitetyn viitekehysten mukaisesti koulutuksen vaikuttavuutta tarkastellaan neljällä eri tasolla, joihin kaikkiin liittyy oma tutkimuskysymyksensä. Näin ollen yleinen vaikuttavuuteen liittyvä 3. tutkimuskysymys ”Mikä on ollut Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuus?” jakautuu neljään alakysymykseen:

- (3a) Onko koulutuksiin/valmennuksiin oltu tyytyväisiä?
- (3b) Onko koulutusten/valmennusten tuloksena tapahtunut oppimista?
- (3c) Onko koulutuksilla/valmennuksilla ollut vaikutuksia arjen työhön?



Kuva 1. Arvioinnin viitekehys.

(3d) Onko koulutuksilla/valmennuksilla ollut vaikutuksia kohdeorganisaatioiden toimintaan?

Vaikuttavuuteen liittyvänä lisäkysymyksenä tarkastellaan myös mahdollisia selittäviä tekijöitä vaikuttavuuden taustalla. Tähän liittyvä tutkimuskysymys on:

(4) Mitkä tekijät ovat yhteydessä Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuuteen?

Yritysten henkilöstökoulutuksen tukeminen perustuu positiivisten ulkoishyötyjen ajatukseen. Kun koulutusta tuetaan, saadaan yritys kouluttamaan henkilöstöään, vaikka yritys ei ehkä saa koulutuksen (kaikkea) välitöntä ja konkreettista hyötyä itselleen. Jotta tämä näkökulma saadaan arvioinnissa katettua ja arvioitua, muotoiltiin kolme tutkimuskysymystä seuraavasti:

(5) Ovatko Työpaikkasuomi -koulutukset ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennukset olleet toteutukseltaan kustannustehokkaita?

(6) Onko julkisen toimijan osallistuminen kieli-koulutuksen tai kansainvälisyyskoulutuksen järjestämiseen tuonut lisäarvoa?

(7) Hankkisivatko yritykset Työpaikkasuomi-koulutusta tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia markkinaehtoisesti ilman tukea?

Viimeinen tutkimuskysymys liittyy kehittämisenäkökulmaan, koska arviointi tehdään uusien kehittämissideoiden saamiseksi. Tähän liittyvä tutkimuskysymys on:

(8) Kuinka Työpaikkasuomi -koulutusta tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia voitaisiin kehittää?

2. Arvioinnin kohde

Arvioinnissa kohteena ovat Työpaikkasuomi-koulutukset ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennukset. Käytännössä Työpaikkasuomi-koulutuksia on toteutettu vuodenvaihteesta 2015/2016 lähtien ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia huhtikuusta 2017 lähtien Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ESR-hankkeen alla. Hanketta koordinoidaan Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen toimesta. Siellä toiminnasta vastaa projektitiimi, johon on kuulunut projektipäällikkö, kaksi projektisuunnittelijaa sekä kuusi projektiasiantuntijaa (viidellä suuralueella ja TE-asiakaspalvelukeskuksessa). Koulutusten osalta hankkeen tehtävänä on ollut kilpailuttaa ja hankkia koulutuspalvelut ja huolehtia niiden järjestämisestä valtakunnallisesti. Tämän perusteella Työpaikkasuomi-koulutuksiin on valikoitunut vuoden 2018 kilpailutuksessa 15 kouluttajaa ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksiin 3 kouluttajaa. Kilpailutuksen jälkeen työnantajat voivat tällä hetkellä valita kouluttajat Työpaikkasuomen osalta seuraavista toimijoista: WInNova, Sataedu Oy, Entry Education Oy, Spring House Oy, Galimatias Concept Oy, Arffman Consulting Oy, Savonia-ammattikorkeakoulu, Hyria Business Institute Oy, OSAO Edu Oy, Axxell Utbildning Ab, Pohjois-Karjalan koulutuspalvelu Oy, Better Business International Communication Finland Oy, Valmennuskeskus Public, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus ja Saimaan ammattikorkeakoulu Oy. Periodilla 2015-2017 oli mukana muitakin kouluttajia (mm. Amiedu), jotka eivät ole mukana nykyisessä toteuttajien joukossa. Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten osalta valittavana ovat seuraavat kouluttajat: Amiedu, Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Diversity Training Opportunities.

Käytännössä Työpaikkasuomi-koulutukset ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennukset toteutetaan ELY-keskuksen, TE-toimistojen ja kilpailutuksen kautta valittujen koulutusorganisaatioiden toimesta. Hankkeen suunnitteluasiakirjojen mukaan koulutukset ja valmennukset ostaa Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen hallinnoima Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanke ja sopimuksen käyttäjinä toimivat paikalliset TE-toimistot. Edelleen suunnitteluasiakirjojen mukaan sekä Työpaikkasuomi-koulutusten että Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten markkinointia ja myyntiä tekevät paikalliset TE-toimistot, mutta myös koulutusorganisaatiot voivat osallistua tähän työhön. Koulutukseen valittavista yrityksistä/työnantajista tekee lopullisen

sen päätöksen paikallinen TE-toimisto ja Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanke, joka tekee hankintasopimuksen kunkin puitejärjestelyyn valittavan koulutusorganisaation kanssa. Yksittäisistä koulutuksista laaditaan hankintasopimukset Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hankkeen, yrityksen/työnantajan ja koulutusorganisaation välillä.

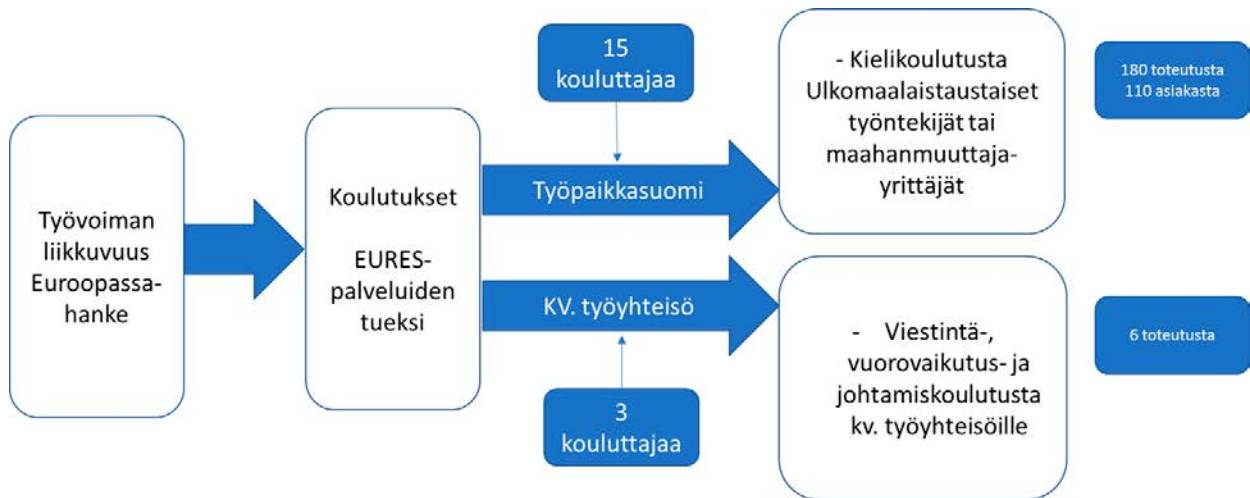
Työnantajat ovat voineet saada 50-70 prosenttia tukea hankintojen kustannuksiin. Työpaikkasuomi-koulutusta on järjestetty pääsääntöisesti 30, 60, 90, 120 tai 150 tunnin kursseina riippuen koulutettavien tarpeista ja työnantajan toiveista (myös muut tuntimäärät mahdollisia sovittaessa). Kohderyhmänä ovat olleet suomalaisissa työyhteisöissä ja yrityksissä työskentelevät ulkomaalaiset, joiden suomen kielen taito ei vastaa heidän työnsä kielitaitovaatimuksia. Koulutusta ovat tilanneet myös Suomessa yrityksen perustaneet ulkomaalaistaustaiset. Koulutus on voitu toteuttaa joko yrityskohtaisesti tai verkostomaisena useamman yrityksen työntekijöiden koulutuksena. Verkostokoulutuksissa ryhmä on voitu koota yhden tai useamman työnantajan/yrityksen työntekijöistä. Koulutus on sisältänyt seuraavat osiot: kielitaidon lähtötason testaus, jonka perusteella osallistujat jaetaan eritasoryhmiin lähtötasonsa mukaan; kielitaidon tavoitetaso asettaminen ja tarkennettu koulutussuunnitelma; koulutuksen toteutus sisältäen työpaikalla tapahtuvan kielen oppimisen ja ohjauksen sekä itsenäisen opiskelun; kielitaidon lopputestaus sekä palautteet, raportointi ja arviointi.

Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten kohderyhmänä ovat olleet suomalaiset yritykset ja työyhteisöt (yksityiset ja julkiset), joissa työskentelee tai joihin rekrytoidaan tai aiotaan rekrytoida ulkomaalaisia työntekijöitä. Valmennukset on voitu toteuttaa yrityksen ja työyhteisön tarpeiden mukaan johdolle ja esimiehille tai osalle henkilöstöstä. Valmennuksen tavoitteena on ollut antaa konkreettisia työkaluja ja osaamista työyhteisön ja yrityksen tarpeista lähtien. Teemoina ovat voineet olla esimerkiksi ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin tukeminen, perehdyttäminen, kulttuurien välinen viestintä ja vuorovaikutus tai kansainvälistyminen.

Kesäkuuhun 2019 mennessä Työpaikkasuomi-koulutuksia oli järjestetty noin 180 kpl ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia 6 kpl. Maantieteellisesti Työpaikkasuomi-koulutusten jakauma seuraava:

Uusimaa 63 %, Varsinais-Suomi 11 %, Satakunta 6 % ja muu Suomi 20 %. Selvästi eniten toteutuksia on ollut yksityisen sektorin työnantajilla (75 %), julkisella sektorilla vähemmän (23 %) ja järjestöissä vain joita-

kin (2 %) Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia on järjestetty yhteensä 6 kpl, joista kolme yrityssektorilla ja loput julkisella sektorilla. Toteutusalueena on ollut pääasiassa Varsinais-Suomi.



Kuva 2. Arvioinnin kohde.

3. Menetelmät ja aineistot

Arvioinnin toteuttamiseksi kerättiin tietoa Työpaikkasuomi-koulutuksista ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksista eri lähteistä. Pohjan arviointityölle antoi perehtyminen aihepiiriin liittyviin dokumentteihin, joita oli saatavissa sekä julkisista lähteistä että toimeksiantajan arkistoista. Julkisia lähteitä olivat esimerkiksi EURES:n, ELY-keskuksen ja TE-toimistojen toimintaa esittelevät internet-sivustot. Toimeksiantajan arkistoista arviointiryhmän käyttöön saatiin esimerkiksi hankehakemuksia ja hankkeen toteutukseen liittyviä tilastoja. Tämän lisäksi tietoa kerättiin haastatteluiden ja kyselyiden avulla. Tavoitteena arviointiprojektin alussa oli toteuttaa yhteensä 36 haastattelua, ja loppujen lopuksi näitä saatiin tehtyä 27 kpl. Haastattelulla tavoitettiin työnantajien edustajia 14 henkilöä, kouluttajien edustajia kahdeksan henkilöä ja projektin parissa toimivia asiantuntijoita viisi henkilöä. Haastattelut toteutettiin pääasiassa puhelinhaastatteluina jokaiselle kohderyhmälle erikseen räätälöityä kysymysrunkoa hyödyntäen. Kyselyiden toteuttamisella haluttiin laajentaa vastaajien joukkoa kaikissa kohderyhmissä ja erikseen tavoittaa opiskelijoiden kohderyhmä (vain Työpaikkasuomi-koulutuksen osalta). Ne toteutettiin Rambollin kehittämän internet-pohjaisen SurveyXact-kysely- ja analyysijärjestelmän avulla. Sekä haastatteluita että kyselyitä varten arviointitiimi teki ensin alustavan ehdotuksen käytettävistä kysymyksistä, ja niitä muokattiin sitten toimeksiantajan kommenttien perusteella kontekstiin paremmin sopiviksi. Työnantaja- ja opiskelijakysely käännettiin lopuksi vielä englannin kielelle, koska osa potentiaalisista vastaajista oli englanninkielisiä sekä tavoiteltavien työnantajien että opiskelijoiden joukossa. Kaikkien kohderyhmien osalta kyselyt toteutettiin vuoden 2019 helmi-maaliskuun välisenä aikana ja haastattelut puolestaan helmi-toukokuun välisenä aikana.



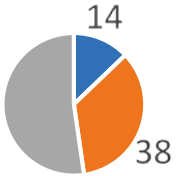
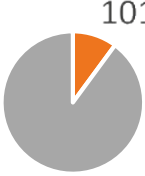
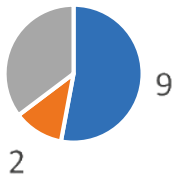
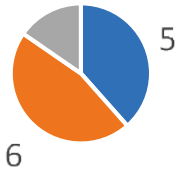
Työnantajille suunnattuun kyselyyn vastasi kokonaan 32 vastaajaa, ja kuusi vastaajaa täytti kyselyn osittain. Työnantajille suunnatun kyselyn vastaajista 37 kertoi heidän organisaatiossaan järjestetyn Työpaikkasuomi-koulutusta ja kaksi heidän organisaatiossaan järjestetyn Kansainvälinen työyhteisö -valmennusta. Yhden vastaajan organisaatiossa oli järjestetty molempia. Opiskelijakyselyn täytti koko-

naan 75 vastaajaa, ja osittaisia vastauksia tuli 26 opiskelijavastaajalta. Vastaajat oli jaettu kolmeen ikäryhmään. Alle 30-vuotiaita vastaajia oli 26 (29 % vastaajista), 31–50 vuotiaita 53 (58 % vastaajista) ja yli 50-vuotiaita vastaajia 12 (13 % vastaajista). Naisvastaajia oli 42 (48 % vastaajista) ja miesvastaajia 46 (52 % vastaajista). Kaikki vastaajat olivat osallistuneet Työpaikkasuomi-koulutuksiin, koska Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksiin osallistuneille ei kyselyä lähetetty. Kouluttajakyselyssä kouluttajilta tiedusteltiin puhelinhaastatteluissa käytettyjen samojen kahdeksan kysymyksen avulla Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuutta. Vastauksia kysymyksiin saatiin kahdelta kouluttajalta. Asiantuntijoille suunnatussa kyselyssä asiantuntijoilta kysyttiin niin ikään kahdeksan kysymystä, jotka olivat samoja kuin kouluttajien haastatteluissa. Asiantuntijakyselyn täytti kokonaan viisi vastaajaa ja yksi osittain.

Taulukoissa 1 ja 2 on esitetty arvioinnin kohdejoukkoa edustavien vastaajien potentiaalinen määrä arvioinnin suorittamisen hetkellä ja se, kuinka monta vastaajaa haastatteluiden ja kyselyiden avulla onnistuttiin tavoittamaan. Yhteenvetona voidaan todeta, että kyselyjä ja haastatteluja hyödyntäen saatiin kerättyä monipuolinen ja kattava otos eri kohdejoukoista. Eryteisesti työnantajista, jotka olivat tiedonkeruun erityishuomion kohteena, viidenkymmenen lähellä olevaa vastausprosenttia (sekä työpaikkasuomi-koulutusten että Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten osalta) voidaan pitää erittäin hyvänä. Opiskelijoidenkin osalta tulos on hyvä, varsinkin kun huomioidaan, että esimerkiksi koulutuksiin tyytyväisyyttä voidaan vertailla projektin puitteissa kerättyyn palautteeseen. Opiskelijoiden tavoittamista kyselyn keinoin hankaloitti tiukentuneet vaatimukset tietosuojan osalta. Näin ollen kyselyä ei saatu lähetettyä koko potentiaaliseen vastaajajoukolle. Jo toteutuneissa koulutuksissa kysely lähetettiin opiskelijoille kouluttajien välityksellä, meneillään olevissa koulutuksissa suostumus kyselyn lähettämiseen kerättiin erikseen lomakkeella ja hanke lähetti kyselyn opiskelijoille. Kouluttajien ja asiantuntijoiden osalta voidaan aineistoa pitää erittäin luotettavana, koska valtaosa toimenpiteiden parissa

työskentelevistä henkilöistä ilmaisi näkemyksensä joko kyselyn välityksellä tai haastattelussa (sekä työpaikka-suomi-koulutusten että Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten osalta).

Taulukko 1. Kohdejoukon koko, haastatteluiden lukumäärä, kyselyvastausten lukumäärä ja kyselyn vastausprosentit kohderyhmittäin (koko aineisto).

	Työnantajat	Opiskelijat	Kouluttajat	Asiantuntijat
Kohdejoukko	115	n. 1000	17	13
Haastatellut	14	-	9	5
Kyselyyn vastaajat	38	101	2	6
Vastaus %	noin 50 %	noin 10 %	noin 65 %	noin 85 %
Haastattelu  Kysely 				

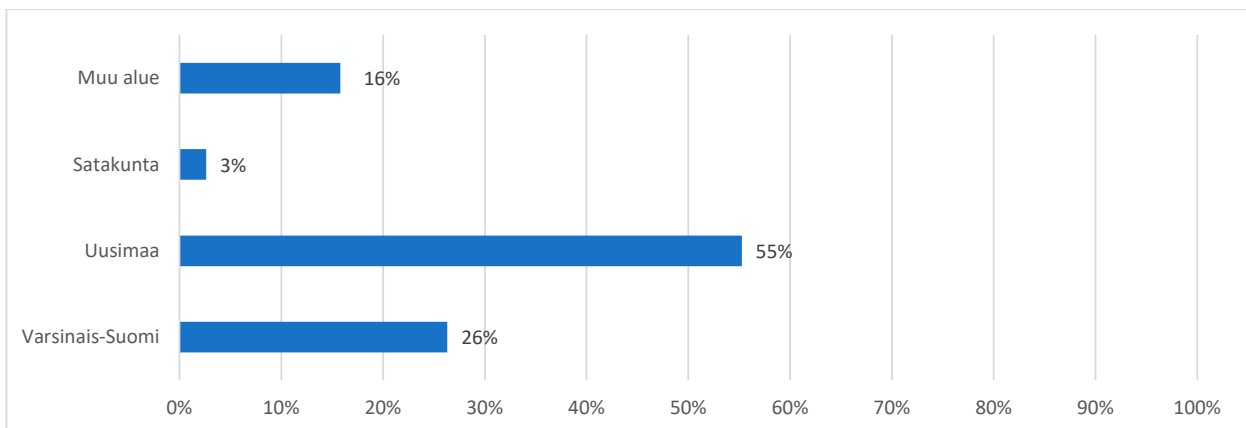
Taulukko 2. Kyselyn vastausprosentit kohderyhmittäin (Työpaikkasuomi-koulutus ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennus erikseen).

	Työnantajat	Opiskelijat	Kouluttajat	Asiantuntijat
Työpaikkasuomi vastaus-%	noin 50 %	noin 10 %	74 %	noin 85 %
KV-työyhteisö vastaus-%	50 %	0 % (ei kysytty)	33 %	noin 85 %

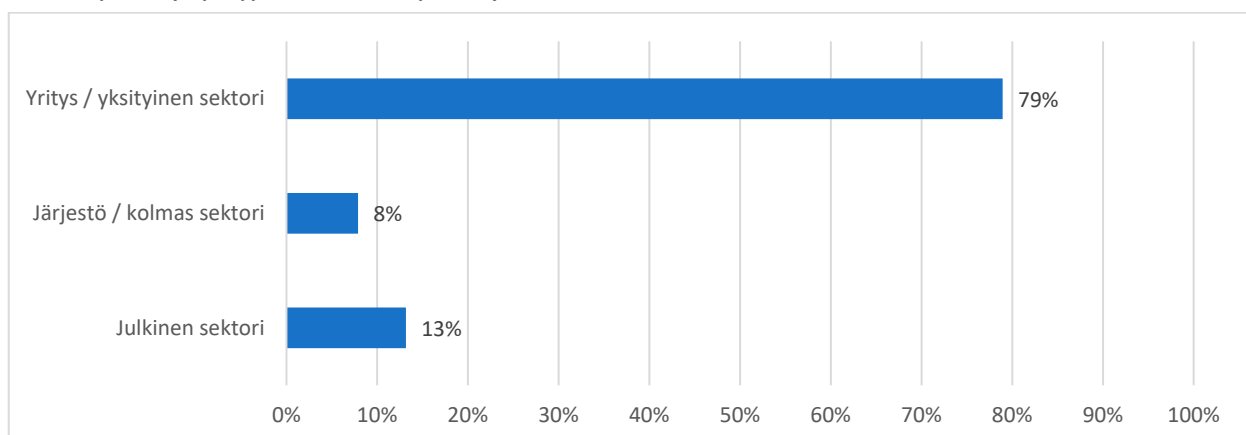
4. Analyysi

Tässä luvussa tarkastellaan kysely- ja haastatteluai-
neistoon perustuen Työpaikkasuomi-koulutusten ja
Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten toteutu-
mista. Lukumääräisesti katsottuna aineisto painottuu
Työpaikkasuomi-koulutuksiin, joita on järjestetty mo-
ninkertainen määrä (yhteensä 180 toteutusta vuo-
den 2019 kesäkuuhun mennessä vuodenvaihteesta
2015/2016 lähtien) Kansainvälinen työyhteisö -val-
mennuksiin (yhteensä 6 toteutusta 2019 kesäkuu-
hun mennessä kevästä 2017 lähtien) verrattuna.
Seuraavassa molempia kokonaisuuksia tarkastellaan
kuitenkin rinnan ja tarkastelu etenee edellä esitetty-
jen tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensimmäisenä
otsikon ”Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvä-
linen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuus” alla kä-
sitellään tutkimuskysymyksiä 1-4, jotka laajasti ottaen
kohdistuvat vaikuttavuuden teemaan. Seuraavassa
osiossa ”Julkisen tuen merkitys” otsikon alla tarkas-
tellaan tutkimuskysymyksiä 5-7, jotka käsittelevät jul-
kisen toimijan roolia työnantajien koulutus- ja valmen-
nuspalvelujen hankinnassa. Viimeinen osio kohdistuu
tutkimuskysymykseen 8, joka liittyy tarkasteltavien
Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työ-
yhteisö -valmennusten edelleen kehittämiseen.

Kuva 3. Työnantajakyselyyn vastanneiden työnantajien maantieteellinen jakauma.



Kuva 4. Työnantajakyselyyn vastanneiden työnantajien toimialat



4.1. Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuus

(1) Minkälaiset työnantajat ovat olleet mukana Työpaikkasuomi -koulutuksissa tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksissa?

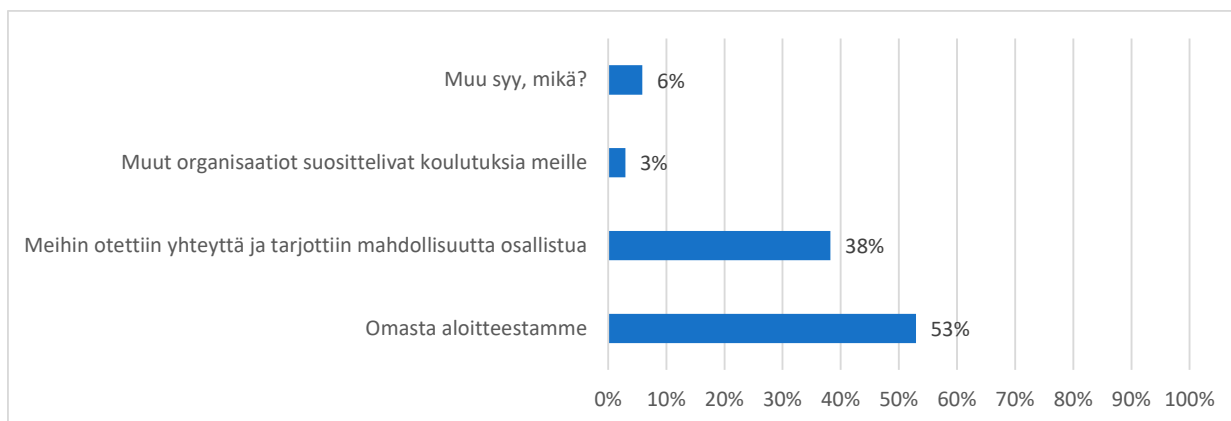
Taustakysymysten perusteella kyselyyn vastanneet
työnantajat painottuvat Uudenmaan alueelle ja yri-
tyssektorille. Työnantajakyselyyn vastaajien organi-
saatioista 21 (55 %) sijaitsi Uudellamaalla, 10 Varsi-
nais-Suomessa (26 %), yksi Satakunnassa ja kuusi
(16 %) muilla kuin kolmella edellä mainitulla alueel-
la. Vastaajien organisaatioista 30 (79 %) sijaitsi yk-
sityissektorilla, viisi (13 %) julkisella sektorilla ja kol-
me (8 %) kolmannella sektorilla. Kyselyyn vastaajien
maantieteellinen ja toimialajakauma vastaavat hyvin
toteutettujen koulutusten ja valmennusten maantie-
teellistä- ja toimialajakaumaa: 63 % tähän mennessä
toteutetuista on toteutettu Uudellamaalla ja 75 % yk-
sityisen sektorin yrityksissä. Koska vastausten toimiala-
ja maantieteellinen jakauma noudattavat toteutusten
jakaumaa ja vastausprosentti on korkea, voidaan pää-
tellä arvioinnin tuloksien olevan luotettavia.

(2) Millaisissa tilanteissa työnantajat ovat käyttäneet Työpaikkasuomi -koulutuksia tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia?

Työntantajakyselyn vastatusten perusteella vaikuttaa siltä, että työnantajat ovat lähteneet Työpaikkasuomi-koulutuksiin mukaan pääosin oman aloitteen, mutta Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksissa yhteydenottojen perusteella. Kyselytutkimuksessa työnantajilta tiedusteltiin syitä, miten heidän organisaationsa tuli osallistuneeksi Työpaikkasuomi-koulutuksiin ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksiin. Ne kaksi vastaajaa, joiden organisaatiot olivat järjestäneet Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia, kertoivat, että heihin oli otettu yhteyttä ja tarjottu mahdollisuutta

osallistua tuettuihin valmennuksiin. Työpaikkasuomi-koulutusten kohdalla 18 vastaajaa (53 % vastaajista) kertoi heidän organisaationsa tehneen oman aloitteensa, 13 (38 % vastaajista) heihin otetun yhteyttä mahdollisuudesta osallistua, yksi vastaaja kertoi jonkun muun tai joidenkin muiden organisaatioiden suositelleen koulutuksia heille ja kaksi vastaajaa ilmoitti jonkin muun syyn olleen osallistumisen taustalla. Ensimmäinen näistä ”Muu syy” -vastaajista kertoi syyksi hänen itsensä suomen kielen parantamisen ja toinen, että heidän organisaatiostaan koulutukseen osallistunut oli itse ottanut koulutuksista selvää.

Kuva 5. Työnantajien syyt Työpaikkasuomi-koulutukseen osallistumiseen.



Työnantajilta kysyttiin edelleen, mihin tarpeeseen Työpaikkasuomi-koulutus tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennus vastasi. Niistä vastaajista, joiden organisaatioissa oli järjestetty Kansainvälinen työyhteisö -valmennusta, ensimmäinen kertoi valmennuksella/valmennuksilla kehitetyn rekrytointia ja että organisaatioon oli tullut erillisiä työhönopastajia valmennuksen myötä. Toinen vastaaja taas kertoi yksinkertaisesti valmennuksen olleen niin lyhyt, ettei siitä ollut hyötyä. Niistä vastaajista taas, joiden organisaatioissa oli järjestetty Työpaikkasuomi-koulutusta, suurin osa kertoi syyksi ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden suomen kielen taidon parantamisen tai tukemisen. Haluttiin vastata kieliongelmiin suomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden välillä sekä parantaa asiakaspalvelutehtävissä ja hoitoalalla toimivien ulkomaalaisten kielitaitoa. Toivottiin myös, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät integroituvat paremmin heidän työyhteisönsä, suomalaiseen yhteiskuntaan tai työn tekemiseen. Lisäksi syynä koulutusten järjestämiseen saattoi olla ulkomaalaistaustaisten henkilöiden oma halu oppia suomea tai kehittää itseään. Työnantajahaastatteluiden tulokset tukevat kyselyaineiston vastauk-

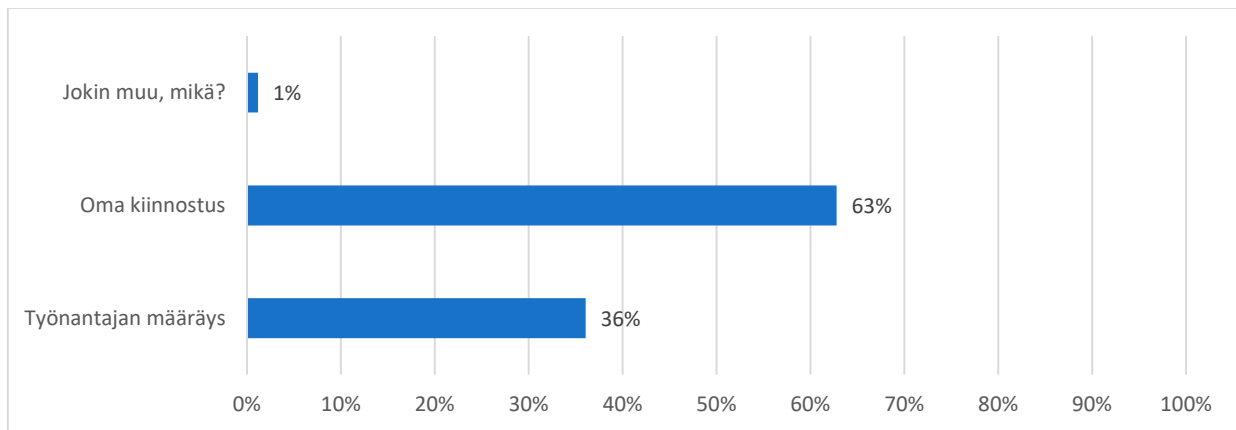
sia. Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksen osalta haastateltu työnantajan edustaja kertoi ohjelmaa käytetyn rekrytoinnissa. Valmennus auttoi tavoitteen mukaisesti työnantajaa ulkomaisten työntekijöiden perehdyttämisessä tuomalla esille suomalaisen työelämän käytäntöjä entistä jäsenyntyemmällä tavalla. Valmennus helpotti ulkomaisten työntekijöiden sopeutumista uuden työpaikan tapoihin. Työpaikkasuomi-koulutuksen osalta haastatteluissa nousivat myös samat teemat esille kuin mitä kyselyvastauksissa. Seuraavan pienehkön työyhteisön edustajan vastaus kuvastaa tyypillistä tarvetta kielikoulutuksen järjestämiselle:

”Työpaikkasuomi-koulutusta on hankittu, koska kyseessä on 25 hengen yritys, jossa vain yksi suomalainen. On haluttu antaa ulkomaalaistaustaisille työntekijöille suomen kielen perusymmärrys, jotta innostuvat itsekin opiskelemaan ja integroituvat Suomeen.”

Opiskelijoiden osalta on huomion arvoista, että suurella osalla näyttäisi erityisesti oma kiinnostus olevan Työpaikkasuomi-koulutukseen osallistumisen taustalla. Opiskelijakyselyn vastaajilta tiedusteltiin, mikä sai heidät osallistumaan koulutuksiin. 31 vastaajaa

(36 % vastaajista) ilmoitti syyksi työnantajan määräyksen, kun taas oma kiinnostus oli johtanut koulutukseen osallistumiseen 54 vastaajalla (63 % vastaajista). Yksi vastaaja ilmoitti työntekijöiden pyytäneen työnantajalta erikseen koulutuksen järjestämistä. Vastaajilta myös kysyttiin, olisivatko he osallistuneet vastaavalliseen koulutukseen, jos sitä ei olisi järjestetty heidän työpaikallaan. 60 % vastaajista ilmoitti, että he olisivat siinäkin tapauksessa osallistuneet koulutukseen, kun taas 40 % kertoi, etteivät he olisi osallistuneet koulutukseen, jos sitä ei olisi järjestetty heidän työpaikallaan.

Kuva 6. Opiskelijoiden syyt koulutukseen osallistumiseen.



tettavasti arvioida, koska vain yhdestä toteutuksesta on kerätty opiskelijapalautte, jossa tyytyväisyyden keskiarvo oli 4,5. ELY-keskuksen kyselyjen tulokset ovat linjassa tämän arvioinnin puitteissa toteutetun opiskelijakyselyn kanssa Työpaikkasuomi-koulutusten osalta (kansainvälinen työyhteisö -valmennusten osalta ei vastauksia). Kysyttäessä opiskelijoilta Työpaikkasuomi-koulutusten hyvistä puolista erityisesti kouluttajat saivat hyvää palautetta. Heitä pidettiin ammattitaitoisina ja yhteistyökykyisinä. Heillä oli hyvä tahto opettaa ja kommunikaatiokykyä, ja he tekivät opetustilanteista viihdyttäviä, mukaan ottavia, relevantteja ja kontekstiin sopivia. Kouluttajilta saatettiin kysyä oikeita sanoja ja kielioppia sekä saada heiltä vihjeitä oppimista varten. Kouluttaja oli voinut kysyä opiskelijoilta, missä kohden olivat heidän merkittävimmät heikkoutensa ja kehittämistä vaativat osa-alueensa, ja räätälöinyt siten opetuksen opiskelijoiden vastausten perusteella. Lisäksi vastaajat pitivät hyvänä järjestää koulutuksia työpaikalla ja sitä, että uppouduttiin todellisen elämän aiheisiin suomen kielellä muun muassa Selkoudutisten ja muiden medioiden kautta. Tunneilla nähtiin myös olevan hyvä rakenne ja opittiin hyödyllistä sanastoa työntekoa ja kollegoiden kanssa keskustelua varten.

(3) Mikä on ollut Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuus?

(3a) Onko koulutuksiin/valmennuksiin oltu tyytyväisiä?

ELY-keskuksen toimesta suoritettujen palautekyselyjen mukaan opiskelijat ovat olleet varsin tyytyväisiä Työpaikkasuomi-koulutuksiin (147 koulutuksen palautekyselyjen keskiarvo 4,37 asteikolla 1 (heikko) – 5 (erinomainen)). Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten osalta toteutuksiin tyytyväisyyttä ei voida luo-

Lisäksi opeteltiin erottamaan puhutun ja kirjoitetun kielen eroja sekä slangisanastoa. Vastaajat myös pitivät koulutuksia opiskelijoiden tasoon ja tiukkaan aika-tilaan nähden todella hyvin strukturoituna.

Lisäksi lyhyissäkin koulutuksissa opittiin hieman perussanastoa. Opiskelijat saivat lisää itsevarmuutta puhumiseen, sanojen ja pitkien lauseiden sekä ammattisanaston muodostamiseen. Kirjoittamisen harjoittelu koettiin hyvänä, samoin mahdollisuus tuoda omia suomen kielellä tehtyjä kirjoituksia luokkaan ja korjauttaa niitä. Myös muut opiskelijat nähtiin mukavina ja ilmapiiri opetuksessa hyvänä. Lisäksi hyvänä pidettiin mahdollisuutta oppia suomen kieltä muiden samalla tasolla olevien kanssa.

Opiskelijoiden ohella myös työnantajat ovat haastatteluaineiston mukaan olleet lähes poikkeuksetta tyytyväisiä koulutuksiin ja niiden järjestelyihin. Haastateltu Kansainvälinen työyhteisö -valmennukseen osallistuneen yrityksen edustaja kertoi yrityksen olleen erittäin tyytyväinen ohjelman antiin. Työpaikkasuomi-koulutusten osalta joissakin vastauksissa oli luettavissa, että vastaaja ei ollut aivan koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lähityöyhteisössä, mutta epäsuorasti oli kuultu, että ohjelmat olivat täyttäneet

tavoitteet ja että kieltä oli opittu. Negatiivisena puolelta tuli muutamassa haastattelussa esille, että osallistujat olivat kokeneet koulutuksen turhan vaikeaksi. Eräs yrityksen edustaja (ja samalla osallistuja) kommentoi koulutuksen antia seuraavasti:

"The best thing that has happened in 9 years in Finland. Strength is that we were able to focus on things which are relevant for us, things that matter for our work. The course improves understanding of Finnish. We do lots of listening so that we are able to follow a meeting, able to follow conversation without translation."

Opiskelijakyselyyn vastaajista 63 prosenttia (47 vastaajaa) oli osallistunut aiemmin muihin suomen kielen koulutuksiin, kun taas 37 prosentille vastaajista (28 vastaajalle) Työpaikkasuomi-koulutus oli heidän ensimmäinen suomen kielen koulutuksensa. Vastaajilta tiedusteltiin myös, miten Työpaikkasuomi-koulutukset erosivat muista suomen kielen koulutuksista, joihin vastaajat olivat aiemmin osallistuneet. Vastaukset tähän kysymykseen erosivat jossakin määrin vastaajien kesken, joskin vastauksista saattoi erottaa kokonaiskuvan Työpaikkasuomi-koulutusten eroista muihin koulutuksiin. Ensinnäkin Työpaikkasuomi-koulutuksia pidettiin aiempia suomen kielen koulutuksia sovelletumpina, intensiivisempinä ja laaja-alaisempina. Töihin liittyviä aiheita sekä tehtäviä oli myös enemmän. Lisäksi koulutukset nähtiin persoonallisempina ja miellyttävimpinä sekä ryhmänohjaajaa luovempina ja paremmin mukana opetuksessa olevana.

Koulutuksiin osallistujat olivat Työpaikkasuomi-koulutuksissa myös paremmin mukana kuin aiemmin osallistujille järjestetyissä koulutuksissa. Kerrottiin, että koulutuksissa edettiin aiempia suomen kielen kursseja paremmin työtahdin mukana. Työpaikkasuomi-koulutuksissa osallistujat olivat myös pienemmissä ryhmissä kieltä oppimassa, mikä saattoi selittyä sillä, että koulutuksiin osallistujilla oli erilainen taso koulutuksissa. Tämä kuitenkin mahdollisti sen, että osallistujilla oli enemmän aikaa puhua keskenään. Eräälle vastaajalle, joka osasi jo paremmin puhua suomea, nämä järjestelyt mahdollistivat sen, että oppiminen oli vapaampaa ja keskustelunaiheita saattoi kehittää ja laajentaa. Koulutukset nähtiin paremmin sovitettuna erilaisiin tehtävänkuvuihin ja yksilöllisiin tarpeisiin. Omia tekstejä saattoi tuoda tunneille ja saada ne korjautettua. Koulutusten nähtiinkin parantavan kielitaitoa erityisesti työarjessa. Kurssikirjaa ei ollut, toisin kuin muissa koulutuksissa, mutta muuta hyödyllistä materiaalia käytettiin. Myös puhuttua kieltä opetettiin, mikä eräs vastaaja näki hyödyllisempänä oman työnsä

kannalta. Yhden vastaajan mukaan kielioppiin oli keskitytty enemmän puhutun kielen sijaan. Toinen vastaaja toi esille kielioppia käytettävän ainoastaan, kun se on tarpeen. Tällöin saatettiin paremmin keskittyä suomen kielen puhumiseen. Myös keskustelut olivat aikuismaisella tasolla ja mielipiteitä aiheista saatettiin ilmaista sen sijaan, että niitä olisi vain luettu. Opettaja rohkaisi oppilaita puhumaan aiheista ja auttoi heitä lauseiden ja vastausten muodostamisessa silloinkin, kun ne eivät olleet kieliopillisesti oikein. Tämä rohkaisi koulutuksiin osallistujia jatkamaan keskustelua sekä lisäsi kiinnostusta suomen kieltä kohtaan ja auttoi osallistujaa huomaamaan itse omat virheensä sen sijaan, että ne olisi aina kerrottu hänelle. Opettajan tapa aktivoita opiskelijoita nähtiinkin hyvänä.

Toisaalta eräs vastaaja toi esille, että aiemmin järjestetyt suomen kielen koulutukset saattoivat olla pidetyt kokonaan suomeksi, mikä auttoi paremmin kuuntelemaan ja ymmärtämään suomen kieltä. Sama vastaaja toi kokemusten perusteella esille, että kotitehtävien määrä on syytä pitää optimissaan. Saatettiin nähdä myös, ettei merkittäviä eroja muihin koulutuksiin ollut, ja myös kirjat ja rakenteet olivat samanlaisia. Lisäksi Työpaikkasuomi-koulutus saattoi olla ollut liian lyhyt. Ongelmana tuotiin jälleen esille se, että koulutuksissa opiskelevilla oli erilainen kielitaso. Erään vastaajan mukaan hänelle oppiminen oli aiemmin suoritettuna intensiivisemmän kurssin vuoksi helpompaa, mutta niille taas, jotka eivät olleet aiemmin suomea oppineet, olisivat tarvinneet uusien sanojen sijaan enemmän kielioppia. Kaikille sopivan aiheen löytymisenkin oli tasoeroista johtuen hankalampaa. Muita koulutuksia oli toisen vastaajan mukaan ollut useammin, mutta niissä käydessään hän ei ollut työskennellyt. Kolmas vastaaja, joka oli osallistunut yliopiston järjestämille kursseille, kertoi työskentelytahdin olleen niissä liian nopea, ja neljäs vastaaja lisäsi, ettei yliopiston kursseilla suuremmasta opiskelijamäärästä johtuen juurikaan tarjottu yksilöllistä opastusta. Hän kuitenkin korosti, että yliopiston tapa järjestää tunteja kahtena päivänä viikossa oli realistisempi keino opettaa suomen kieltä.

Opiskelijakyselyn vastaajilta tiedusteltiin, ovatko he saaneet riittävästi ohjausta opiskeluunsa työnantajalta tai kouluttajalta. Lisäksi kysyttiin tarkennusta heiltä, jotka eivät kokeneet saaneensa riittävästi tukea. Vastaajista 78 prosenttia koki, että työnantaja oli antanut heille riittävästi tukea koulutuksiin osallistumiseen, kun taas viisi prosenttia koki, etteivät he olleet saaneet riittävästi tukea. Yhden vastaajan mukaan hänelle oli järjestetty vain kolmen päivän kielikurssi,

eikä heillä ollut suunnitelmaa järjestää mitään muuta kielikurssia. Lisäksi vastaajan piti itse hankkia tietoa kurssista ja rekisteröityä sille. Vastaajan mukaan tämä tehtävä olisi kuulunut työnantajalle. Toisen vastaajan mukaan hän oli kuullut kurssista ainoastaan työtovereiltaan. Vastaajista 17 prosenttia ei osannut ottaa kantaa siihen, olivatko he saaneet riittävästi tukea työnantajalta.

Kouluttajilta riittävästi ohjausta ja tukea opiskeluun koki saaneensa hieman useampi kuin työnantajalta (90 % vastaajista). Ainoastaan kaksi prosenttia koki, ettei ollut saanut kouluttajalta riittävästi tukea. Yhden vastaajan mukaan tunteja oli järjestetty liian vähän. Toinen vastaaja puolestaan toi esille, että tunnit olivat hyvin heikosti rakennettuja, joten he oppivat koulutuksessa vähän. Lisäksi erot suomen kielen taitamisessa opiskelijoiden välillä olivat liian suuret. Vastaajan mukaan oppiminen ei edennyt, joten hän keskittyi työntekoon kielen oppimisen sijaan. Seitsemän prosenttia vastaajista ei osannut ottaa kantaa siihen, olivatko he saaneet riittävästi tukea kouluttajalta.

(3b) Onko koulutusten/valmennusten tuloksena tapahtunut oppimista?

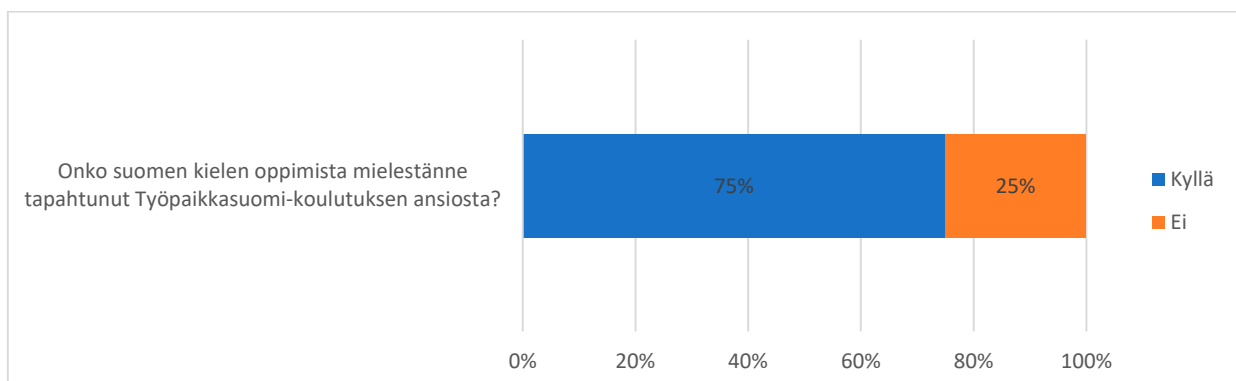
Kyselytulosten mukaan oppimista näyttäisi todellakin tapahtuneen, ja sama näkemys tuli esille myös haastatteluissa. Oppimisen suhteen näkemystä kysyttiin erityisesti työnantajilta ja liittyen Työpaikkasuomi-koulutukseen. Työnantajakyselyssä vastaajilta kysyttiin, onko heidän mielestään suomen kielen oppimista tapahtunut Työpaikkasuomi-koulutusten ansiosta. Tähän kysymykseen 75 prosenttia vastaajista (24 vastaajaa) vastasi myöntävästi ja 25 prosenttia (kahdeksan vastaajaa) kieltävästi. Myönteisesti vastanneilta tiedusteltiin tarkemmin, millainen vaikutus suomen kielen oppimisella on ollut organisaation toimintaan ja työntekijöiden työskentelyyn. Suurin osa vastaajista raportoi positiivista tuloksista ja kertoi muun muassa,

että koulutuksilla oli ollut positiivinen, motivoiva, merkittävä tai tarpeellinen vaikutus suomen kielen osamiseen. Kerrottiin, että koulutusten ansiosta ulkomaalaistaustaiset työntekijät pystyivät opastamaan myös suomalaisia asiakkaita, myynnin mahdollisuudet olivat kasvaneet tai että oltiin saatu kehitettyä yhteistyötä organisaation ulkoisten sidosryhmien kanssa. Suomen kielen käyttö oli kasvanut, ja opiskelijoiden motivaatio kielenopiskeluun oli kasvanut. Opiskelijat myös näkivät Työpaikkasuomi-koulutukset hyvänä työsuhte-etuna. Lisäksi raportoitiin alkuinnostuksen aikaansaamisesta (ilmeisesti suomen kielen oppimista kohtaan) ja että suomen kielen taito lisää ulkomaalaistaustaisten viihtymistä työssään sekä kokemusta työyhteisöön kuulumisesta. Yhden vastaajan mukaan heidän organisaatiossaan kehitettiin koulutusten avulla jo kohtuullisen hyvin suomen kieltä taitavien henkilöiden kielitaitoa. Heille nimenomaan kirjallisen ilmaisuuden kehittäminen oli tärkeää, ja kirjallinen ilmaisuus näyttikin kehittyneen kielen puhumista paremmin.

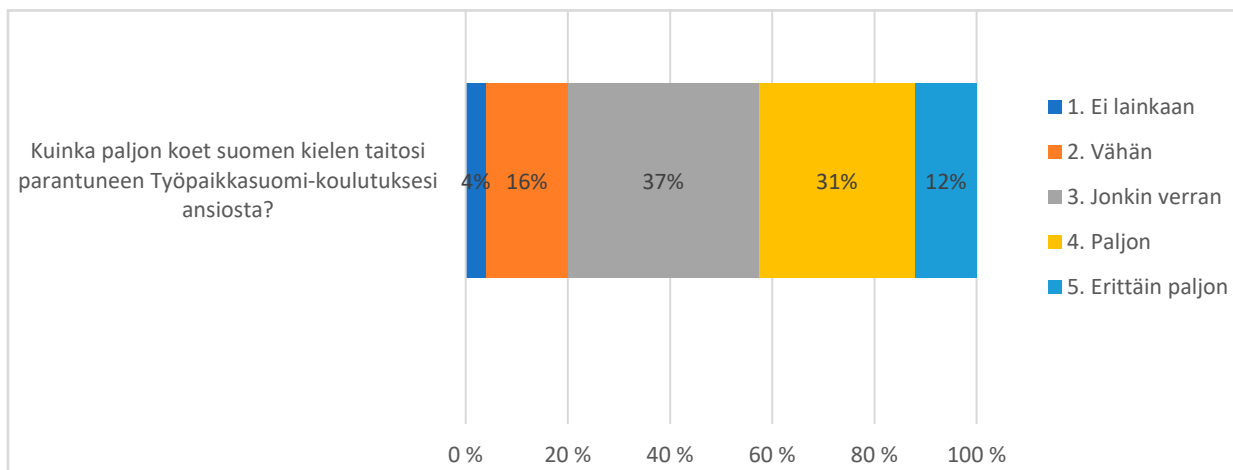
Opiskelijakyselyn tulokset tukevat näkemystä, että Työpaikkasuomi-koulutukseen osallistujilla on suomen kielen taito parantunut. Vastaajista vain neljä prosenttia on sitä mieltä, että kielitaito ei koulutuksen johdosta parantunut lainkaan. Kun tätä verrataan siihen, että lähes 50 prosenttia katsoo kielitaidon parantuneen paljon tai erittäin paljon, niin voidaan luotettavasti todeta kielitaidon merkittävästi parantuneen opiskelijoiden keskuudessa.

Oppimiseen liittyen työnantajavastaajilta kysyttiin kyselytutkimuksessa edelleen, ovatko he seuranneet koulutusta ja/tai valmennusta ja opiskelijoiden edistymistä niissä. Haastatteluissa tämä aihe ei ollut teemanä, mutta silti niissä kävi ilmi, että joissain tapauksissa koulutukset olivat edenneet suhteellisen irrallisina prosesseina, eikä edistymisestä ollut seurantaa, kuten seuraava lainaus osoittaa:

Kuva 7. Onko koulutuksen johdosta tapahtunut oppimista?



Kuva 8. Kuinka paljon suomen kielen taidon katsotaan parantuneen koulutuksen ansiosta?



”En osaa sanoa tarkemmin oppimisesta, [kielilaitoa] ei ole kartoitettu, hyvää palautetta verrattuna joidenkin työntekijöiden kokemuksiin muista koulutuksista, opettajaa pidettiin äärimmäisen hyvänä.”

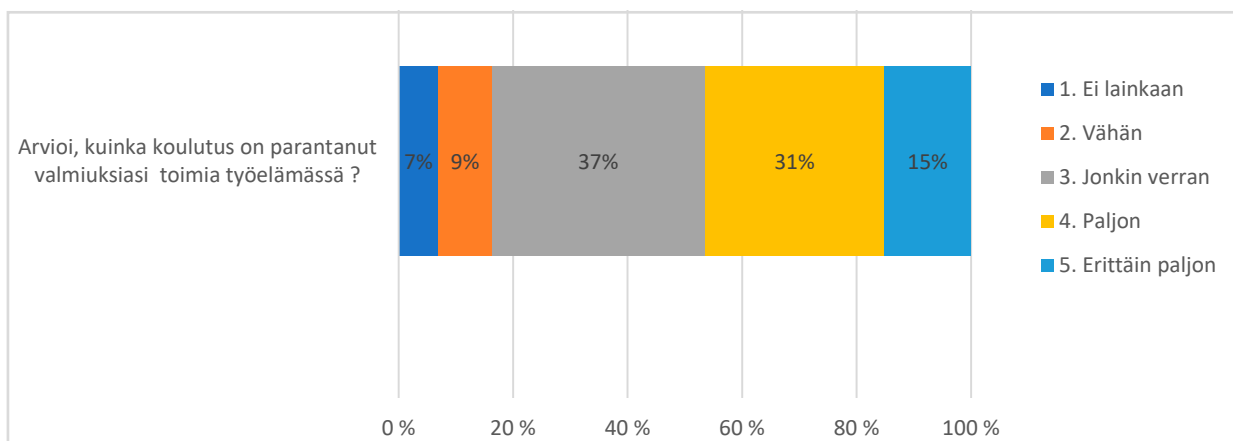
Työnantajakyselyyn vastaajista kymmenen kertoi koulutuksia heidän organisaatioissaan seurattavan, ja muutamassa organisaatiossa seuranta tehtiin jonkin verran. Yhdessä organisaatiossa kerrottiin seurattavan vain opiskelijoiden etenemistä, ja toisessa koulutuskuulumisia oli kyselyt opiskelijoilta. Neljässä organisaatiossa seuranta ei toteutettu lainkaan. Yhdelle näistä kouluttajista oli esitelty tarjousvaiheessa seurantaan soveltuvia työkaluja, mutta toteutetun kurssin osalta esitetyn kaltaisia tai muunkaan mallisia työkaluja ei enää tuotu esille. Toisen organisaation edustaja kertoi, ettei koulutusten etenemistä tai opiskelijoiden edistymistä niissä eksplisiittisesti seurattu, mutta asiakailta oli saatu parempaa palautetta, joten vastaaja näki koulutusten toimivan. Vastauksissa esille tuotiin myös, että suomen kielen koulutus oli vasta aloitettu uudelleen tai että tätä kautta (ilmeisesti työnantajan välityksellä tapahtuvana) kukaan ei mennyt opiskelemaan suoritamaan. Yksi vastaaja ei vastannut suoraan

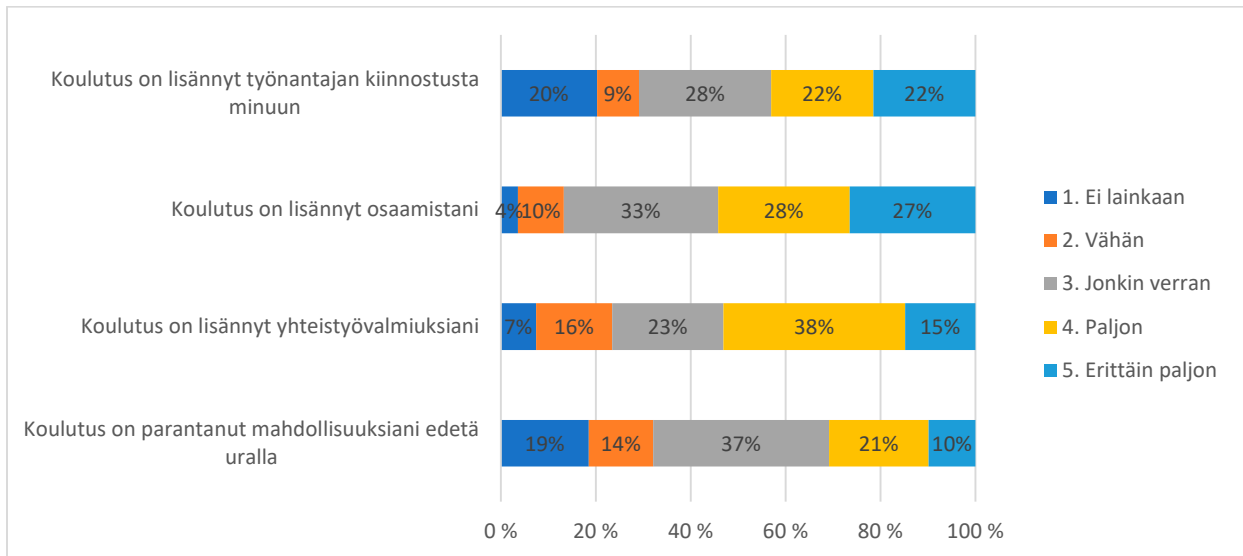
kysymykseen vaan kertoi, että koulutus ei juurikaan edistänyt kielen oppimista eikä etenkään tukenut tai motivoinut opiskelijoita omaehtoiseen koulutukseen. Vastaaja koki, ettei koulutusprosessia omistanut koulutusten ostaja eikä myöskään palveluntuottaja.

(3c) Onko koulutuksilla/valmennuksilla ollut vaikutuksia arjen työhön?

Arvioinnin tulokset indikoivat, että koulutuksilla on ollut vaikutusta arjen työhön. Tätä tiedusteltiin kysymällä opiskelijoilta viisiportaisella Likertin asteikolla, kuinka paljon koulutus oli parantanut heidän valmiuksiaan toimia työelämässä (esimerkiksi kykyään kommunikoida kollegoiden, esimiesten tai alaisten kanssa). Tulokset koskevat Työpaikkasuomi-koulutusta, koska kaikki opiskelijakyselyyn vastanneet olivat juuri tähän osallistuneita. Asteikon alin ääripää 1 tarkoitti, ettei koulutus ollut lainkaan parantanut heidän valmiuksiaan, kun taas luku 5 tarkoitti, että koulutus oli parantanut valmiuksia erittäin merkittävästi. Vastaajista selvästi suurin osa koki, että koulutus oli parantanut heidän valmiuksiaan ainakin jossain määrin. Suurimmat prosentuaaliset arvot saivat Likertin asteikon

Kuva 9. Vaikutukset valmiuksiin toimia työelämässä.





Kuva 10. Vaikutukset urakehitykseen, yhteistyövalmiuksiin, osaamiseen ja työnantajakiinnostukseen.

luvut 3 (37 % vastaajista) ja 4 (31 % vastaajista), ja vastausten keskiarvo sijoittui lukuarvoon 3,4. Kaiken kaikkiaan vastaajista 83 % koki, että koulutus oli parantanut valmiuksia toimia työelämässä vähintään jonkin verran.

Opiskelijoilta kysyttiin myös erikseen samanlaisella viisiportaisella asteikolla, kuinka paljon koulutukset olivat parantaneet vastaajien mahdollisuuksia edetä urallaan sekä lisänneen heidän yhteistyövalmiuksiin, osaamistaan tai työnantajan kiinnostusta heihin. Merkittävimmin, mutta kuitenkin vain jonkin verran koulutusten nähtiin lisänneen koulutettavien osaamista (keskiarvo 3,6) sekä yhteistyövalmiuksiaan (keskiarvo 3,4) ja työnantajan kiinnostusta vastaajiin (keskiarvo 3,2). Koulutuksien roolia vastaajien uralla etenemisen mahdollistajina nähtiin hieman heikompana (keskiarvo 2,9).

(3d) Onko koulutuksilla/valmennuksilla ollut vaikutuksia kohdeorganisaatioiden toimintaan?

Arviointiaineiston mukaan sekä Työpaikkasuomi-koulutus että Kansainvälinen työyhteisö -valmennus ovat vaikuttaneet jonkin verran organisaatioiden toimintaan. Tätä asiaa selvitettäessä oltiin ensisijaisesti kiinnostuneita työnantajien näkemyksistä, mutta asiaa tiedusteltiin myös opiskelijoilta. Työnantajilta tiedusteltiin kahdella matriisikysymyksellä, oliko organisaation toiminta kehittynyt tietyillä osa-alueilla Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten johdosta. Molempien Kansainvälinen työyhteisö -vastaajien mukaan valmennusten ansiosta heidän organisaatioissaan oli lisätty henkilöstön motivaatiota, saatu lisää innostusta organisaation kehittämiseen

sekä kehitetty organisaation sisäistä yhteistyötä. Yhden Kansainvälinen työyhteisö -vastaajan mukaan valmennusten avulla oli saatu myös lisättyä henkilöstön osaamista ja kehitettyä organisaation ilmapiiriä. Yhdessä näistä organisaatioista, joissa Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia oli järjestetty, myös uutta henkilöstöä oli valmennusten järjestämisen ansiosta palkattu, kun taas toisessa organisaatiossa näin ei ollut tapahtunut. Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksilla ei kuitenkaan vastausten perusteella näyttänyt olleen vaikutusta yhteistyön kehittämiseen organisaation ulkoisten sidosryhmien kanssa, liikevaihdon kasvattamiseen, uusien työpaikkojen syntymiseen, olemassa olevien työpaikkojen säilyttämiseen, henkilöstön vakinaistamisiin sekä henkilöstön siirtymisiin uusiin tehtäviin organisaation sisällä tai organisaation ulkopuolella. Näitä tuloksia on kuitenkin tulkittava varoen, sillä Kansainvälinen työyhteisö -vastaajien määrä oli niin pieni (kuten on toteutustenkin lukumäärä).

Organisaatioiden toiminnan kehittämisen näkökulmasta Työpaikkasuomi-koulutuksilla näytti olleen työnantajakyselyn perusteella eniten vaikutusta henkilöstön osaamisen kehittämiseen (75 % myönteisesti vastanneita), henkilöstön motivaation lisäämiseen (66 % myönteisesti vastanneita) sekä organisaation työilmapiirin kehittämiseen (65 % myönteisesti vastanneita). Kaikkien muiden organisaation toiminnan kehittämisen alakysymysten kohdalla negatiivisesti vastanneita oli enemmän kuin myönteisesti vastanneita. Eniten negatiivisia vastauksia keräsivät uusien työpaikkojen syntyminen (97 % vastanneista), uuden henkilöstön palkkaaminen (93 %), uusiin tehtäviin siirtyminen organisaation ulkopuolelle (93 %), uusiin tehtäviin siirtyminen organisaation sisällä (87 %), liikevaihdon kasvattaminen (87 %), henkilöstön vakinais-

taminen (83 %) sekä olemassa olevien työpaikkojen säilyttäminen (73 %). Hieman edellä mainittuja osaluokkia enemmän myönteisiä vastauksia kuitenkin saivat Työpaikkasuomi-koulutusten vaikutus lisääntyneeseen innostukseen organisaation kehittämiseen (37 % myönteisesti vastanneita), organisaation sisäisen yhteistyön kehittämiseen (35 % myönteisesti vastanneita) sekä organisaation yhteistyön kehittämiseen ulkoisten sidosryhmien kanssa (39 % myönteisesti vastanneita).

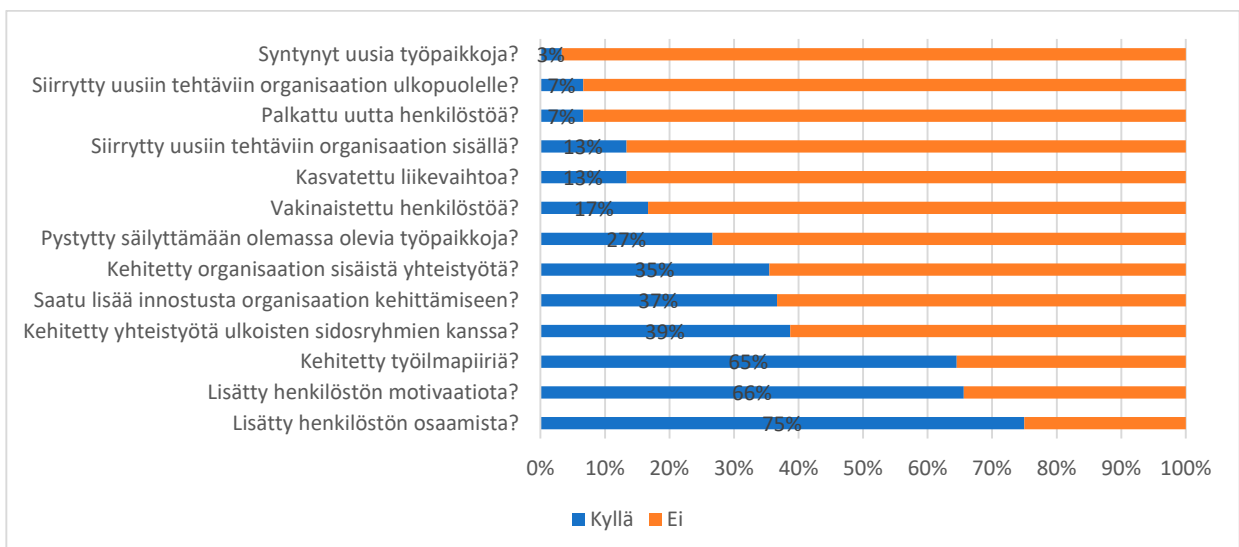
Työnantajahaastattelut eivät tuoneet merkittävää lisätietoa laajemmista vaikutuksista kohdeorganisaatioiden toimintaan. Kysyttäessä Työpaikkasuomi-koulutusten hyödyistä vastaukset kohdistuivat lähinnä kielitaidon oppimiseen, eivätkä vastaajat pääsääntöisesti tuoneet esille oma-aloitteisesti muita hyötyjä. Haastatteluissa nousivat esille kuitenkin seuraavat laajemmat hyödyt: *”koulutuksen avulla on saatu eroteltua ne, jotka ovat motivoituneita jäämään yritykseen”* ja *”kun on kasvettu vauhdilla, on saatu hyvää henkilöstöä ja kieltä oppineet ovat edenneet urallaan”*. Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksen osalta ei kyseiseen valmennukseen osallistuneen työnantajan edustaja myöskään tuonut haastattelussa esille laajempia organisaation kehittämiseen liittyviä hyötyjä. (Kuva 11)

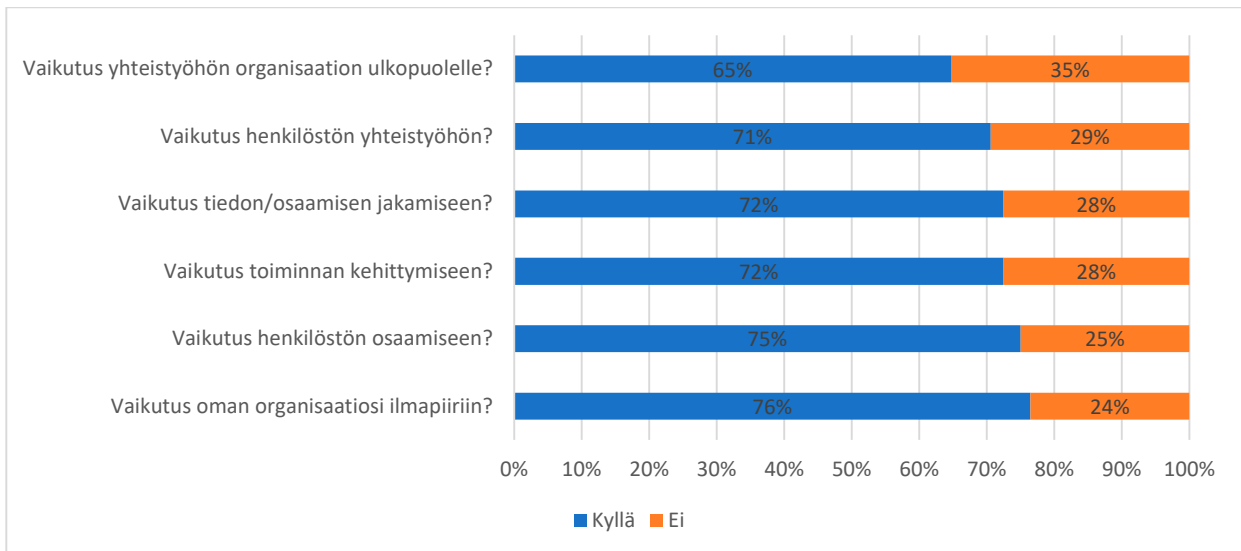
Matriisikysymysten lisäksi työnantajilta tiedusteltiin, oliko koulutusten/valmennusten ansiosta jokin muu asia kehittynyt heidän organisaatioissaan. Ensimmäinen niistä vastaajista, joiden organisaatiossa oli järjestetty Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia, kertoi, että heille oli valmennusten myötä tullut erillisiä työhönopestajia. Toisen vastaajan mukaan heidän organisaatioissaan oli valmennusten myötä kehittynyt tie-

toisuus oman panostuksen tärkeydestä koulutusten ja henkilöstön kehitykseen. Työpaikkasuomi-koulutuksia tilanneiden organisaatioiden vastaajien mukaan taas koulutukset olivat vaikuttaneet toimitilojen varustelun parantumiseen, koulutustarjonnan monipuolistumiseen sekä koulutukseen osallistuneiden henkilöiden itsevarmuuteen työpaikalla. Lisäksi yhdessä organisaatiossa osattiin Työpaikkasuomi-koulutusten ansiosta paremmin suunnitella koulutuksia ennakoon ja varmistaa, että koulutus myös hyödyttää organisaatiota. Organisaatiossa myös ymmärrettiin, että kouluttajia ja koulutuksen järjestäjiä täytyy tavata ennakoon ja suunnitella asiat hyvin pelkän sähköpostiviestittelyn sijaan. Toisen organisaation vastaaja kertoi puolestaan, että jo pitkään heillä työskennelleiden kielitaitoa saatiin vahvistettua ja että he jatkossa järjestäisivät uusille työntekijöille, joiden suomen kielen taito ei ole kovin hyvällä tasolla, mieluusti vastaavanlaista koulutusta kuin Työpaikkasuomi. Toisaalta kerrottiin myös, että Työpaikkasuomi-koulutusten tulokset jäivät keinoiksi tai ettei niitä vielä kyetty arvioimaan, sillä koulutusten alkamisesta oli kulunut vain hetki aikaa.

Opiskelijakyselyn vastaukset tukevat näkemystä, että vaikutuksia myös organisaatioiden toimintaan on ollut. Työpaikkasuomi-koulutuksilla opiskelijat kokivat olleen merkittävin vaikutus heidän organisaationsa ilmapiiriin (76 % vastaajista) sekä henkilöstön osaamiseen (75 %). Merkittävä vaikutus koulutuksilla nähtiin olleen myös tiedon ja osaamisen jakamiseen organisaation sisällä (72 %), organisaation kehittämiseen (72 %) sekä henkilöstön yhteistyöhön (71 % vastaajista). Sen sijaan Työpaikkasuomi-koulutuksella nähtiin olevan hieman vähemmän vaikutusta (65 % samaa mieltä) yhteistyöhön oman organisaation ulkopuolelle.

Kuva 11. Vaikutukset Työpaikkasuomi-koulutukseen osallistuneiden organisaatioiden toimintaan.





Kuva 12. Työpaikkasuomi-koulutusten vaikuttavuus opiskelijoiden mukaan.

Opiskelijoilta kysyttiin lisäksi, onko vielä jokin muu asia, johon koulutuksella on ollut vaikutusta. Pääsääntöisesti nämä vastaukset eivät kuitenkaan liittyneet työnantajaorganisaatioiden toiminnan kehittymiseen. Jotkut vastaajista kokivat suomen kielen taitonsa parantuneen tai kokivat, että heidän itsevarmuutensa puhua suomea oli parantunut, joten he saattoivat helpommin puhua "small talkia" esimerkiksi kahvikeskusteluissa työpaikalla. Vähintäänkin suomen kielen perussanastoa ja kielioppia oli opittu. Oli myös opittu eroa suomen puhutun ja kirjoitetun kielen välillä. Yksi vastaaja toi esille, että hän myös kirjoitti itsevarmemmin suomeksi ja kuunteli enemmän suomen kielellä käytyjä keskusteluja. Lisäksi koulutuksessa oli opittu käyttämään mobiiliapplikaatiota, jonka avulla saattoi antaa palautetta tai kritiikkiä työnantajalle, sekä opittu kirjoittamaan yksityiskohtaisempia raportteja ja kohteliaammin suomeksi. Eräs vastaaja korosti, että uuden kielen oppiminen on hyvä myös muistin ja älykkyyden kannalta. Toinen kuitenkin toi esille, että englantia tulisi käyttää aluksi enemmän oppimisen tukena, jotta suomen kielen alkeet saisi opittua ja tuntien sisältöjä paremmin seurattua.

(4) Mitkä tekijät ovat yhteydessä Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuuteen?

Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuutta selittäviä tekijöitä pyrittiin hahmottamaan tutkimalla taustamuuttujien mukaisia eroja vaikuttavuuteen liittyvien kysymysten osalta. Tulokset antavat viitteitä siitä, että se, osallis-

tuiko opiskelija Työpaikkasuomi-koulutukseen oma-aloitteisesti vai työnantajan määräämänä, saattaisi selittää sitä, kuinka koulutuksesta on saatu hyötyä joko organisaatio- tai yksilötasolla. Työnantajan koulutukseen määräämistä vastaajista keskimäärin useampi koki koulutuksen hyödyttäneen sekä omaa organisaatiota että yksilöä itseään. Tämän yhteyden tarkempi tilastollinen selvittäminen vaatisi kuitenkin edistyskelpisempää tutkimusasetelmaa ja monimuuttujamenetelmien käyttöä. Näin ollen havaintoa voidaankin pitää hyvin alustavana.

Opiskelijakyselyssä taustamuuttujina olivat vastaajan sukupuoli ja ikä sekä se, oliko vastaaja osallistunut koulutuksiin omasta vai työnantajan tahdosta. Työnantajakyselyssä taustamuuttujina käytettiin vastaajaorganisaation maantieteellistä sijaintia ja toimialaa. Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten osalta vastauksia oli niin vähän, että seuraavat tulokset suurimmista eroista liittyvät vain Työpaikkasuomi-koulutuksiin.

Työnantajan koulutuksiin määräämistä keskimäärin useampi koki koulutuksen parantaneen mahdollisuuksia edetä uralla (keskiarvo 3,2 vs. 2,7), lisänneen yhteistyövalmiuksia (3,8 vs. 3,1), lisänneen osaamista (3,7 vs. 3,6) sekä lisänneen työnantajan kiinnostusta heihin (3,7 vs. 2,9). Sen sijaan oma-aloitteisesti koulutuksiin halunneet kokivat saaneensa enemmän tukea työnantajalta (80 % vs. 77 %) sekä kouluttajilta (94 % vs. 86 %) kuin työnantajan koulutuksiin määräämät.

Työnantajan koulutuksiin määräämistä keskimäärin useampi kuin koulutuksiin oma-aloitteisesti hakeneista koki koulutuksilla olleen vaikutusta heidän organisaationsa toiminnan kehittymiseen (80 % vs. 69 %),

henkilöstön osaamiseen (83 % vs. 71 %), henkilöstön yhteistyöhön (74 % vs. 69 %), organisaation ilmapiiriin (83 % vs. 75 %) sekä organisaatiossa tapahtuvaan tiedon tai osaamisen jakamiseen (78 % vs. 69 %). Oma-aloitteisesti koulutuksiin hakevat kokivat kuitenkin keskimäärin useammin yhteistyön organisaation ulkopuolelle parantuneen (67 % vs. 56 %). Lisäksi he olivat keskimäärin useammin osallistuneet aiemmin muihin suomen kielen koulutuksiin kuin työnantajan kurssille määrätystä (68 % vs. 52 %).

Sukupuolen osalta havaittiin lisäksi, että naiset kokivat miehiä useammin koulutuksilla olleen vaikutusta henkilöstön osaamiseen (80 % vs. 70 %), henkilöstön yhteistyöhön (73 % vs. 68 %), organisaation ilmapiiriin (80 % vs. 75 %) sekä tiedon tai osaamisen jakamiseen (81 % vs. 68 %). Miehet sen sijaan kokivat naisia useammin koulutuksilla olleen vaikutusta heidän organisaationsa toiminnan kehittämiseen (73 % vs. 70 %) sekä yhteistyöhön organisaation ulkopuolelle (68 % vs. 60 %). Kyselyyn vastaajista 48 % oli naisia ja 52 % miehiä.

4.2. Julkisen tuen merkitys

(5) Ovatko Työpaikkasuomi -koulutukset ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennukset olleet toteutukseltaan kustannustehokkaita?

Arviointiaineiston perusteella vastaus kysymykseen kustannustehokkuudesta jää epäselväksi. Tämä näkökulma tuli esille erityisesti kouluttajien ja projektihenkilöstön haastatteluisissa ja niitä täydentäneissä kyselyvastauksissa. Molemmista ryhmistä vastaajilta tiedusteltiin, ovatko Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten tuotokset (esim. opiskelijamäärät, oppiminen, työyhteisöjen kehittyminen) ja panokset (esim. hankkeeseen käytetty työaika ja raha) vastaajan mielestä oikeassa suhteessa toisiinsa.

Erityisesti kouluttajien vastauksissa näkyi, että tuotosten ja panosten suhdetta on vaikea arvioida. Vastauksissa tuodaan esiin positiiviset koulutuspalautteet, työelämäyhteyksien kehittyminen mutta myös todetaan esimerkiksi, että markkinointia olisi pitänyt tehdä enemmän ELY-keskuksen toimesta tai että itse omassa organisaatiossa on tehty minimiresursseilla. Vaikka nämä ovat arvokkaita huomioita, ne eivät kuitenkaan kerro kustannustehokkuudesta. Lähimpänä kysymyksen sisältöä on ehkä seuraava kommentti siitä, että kouluttajien on toimittava kannattavasti, joten mitään koulutusta ei voida toteuttaa tappiolla:

”Kaikessa toiminnassa on pyritty olemaan tehokkaita. Mielestäni hinnoittelu on onnistunut, sillä käteen on jäänyt jotakin ja koulutukset ja valmennukset ovat olleet riittävän vaikuttavia, emme voi rahoittaa toista koulutusta toisellakaan, vaan toiminnan on oltava kannattavaa. Työpaikkasuomi-koulutusten kohdalla on onnistuttu panostamaan hyvin myös hinnoitteluun.”

Kokonaisuutena kouluttajien vastauksissa voidaan myös lukea epäsuhta tulosodotusten ja panosten sekä Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten että Työpaikkasuomi-koulutusten osalta. Yhden vastaajan mukaan Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksen tulisi olla pitkäkestoinen muutosohjelma, sillä työyhteisön toimintamalli ei yhden tai puolen päivän valmennuksella uudistu. Työpaikkasuomi-koulutusten osalta taas tulosodotukset ovat oppimisen suhteen epärealistiset: 30, 60 tai 90 tunnissa uutta kieltä ei opita, kun aloitetaan aivan alkeista. Sen sijaan, jos suomen kielen osaamista on jo jonkin verran, tulosta oppimisellekin on mahdollista saada. Esimerkiksi kotoutumiskoulutusprosessissa olisi aloittelevien kielten opintojen oltava mahdollisia myös työssä käyville tai järjestettävä heille jonkinlaisia iltaopintoja.

Kysyttäessä projektihenkilöstöltä, ovatko kehittämistoiminnan tuotokset ja panokset toisiinsa nähden oikeassa suhteessa, vastauksissa nousi esille joitakin kehittämistä vaativia kohteita. Kerrottiin, että Työpaikkasuomi-koulutusten kohdalla panokset ja tuotokset olivat oikeassa suhteessa toisiinsa, mutta Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten osalta tuotokset olivat jääneet vähäisiksi. Nähtiin, että yritysten tulisi käyttää Työpaikkasuomi-koulutuksia enemmän, sillä yrityksissä on varmasti paljon tarvetta suomen kielen koulutukselle. Osa kouluttajista kyllä markkinoi koulutuksia aktiivisesti, mutta joillakuilla heistä ei ollut riittävästi resursseja asiakashankintaan, vaikka he olisivatkin toivoneet sitä. Hankkeessa oli toteutettu useita markkinointikampanjoita EURES-palveluista ja -koulutuksista, mutta niiden suora vaikuttavuus nähtiin vaikeaksi todistaa. Koska julkinen tuki tuli koulutuksiin ESR-rahoitteisesta hankkeesta, koulutukset vaativat paljon hallinnointia, seuranta ja työtä sekä tilaavalta organisaatiolta, kouluttajalta kuin itse järjestäjältäkin. Tästä ajateltiin aiheutuvan ylimääräistä ja ehkä turhaakin työtä, joka todennäköisesti muulla rahoituksella tai toimintamallilla voisi olla vältettävissä. Toisaalta koettiin, että markkinoinnin tulisi olla nykyistä näkyvämpää ja että siinä olisi otettava esille asioita onnistuneista koulutuksista. Yksi vastaaja kertoi yritysten toivovan aktiivisempaa yhteydenottoa koulutusten aikana ja niiden edetessä.

(6) Onko julkisen toimijan osallistuminen kielikoulutuksen tai kansainvälisyyskoulutuksen järjestämiseen tuonut lisäarvoa?

Arviointiaineiston perusteella ELY-keskuksen suurin lisäarvo on rahallinen tuki, mutta myös muita hyötyjä ELY-keskuksen mukanaolosta nousee esille. Näkökulma nostettiin esille kouluttajien, projektihenkilöstön sekä työnantajien haastatteluissa ja niitä täydentäneissä kyselyvastauksissa.

Kouluttajilta haluttiin tietää, mitä lisäarvoa ELY-keskuksen Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hankkeen osallistuminen kielikoulutuksen tai kansainvälisyysvalmennuksen toteuttamiseen oli tuonut. Pääasiallinen esille tullut hyöty oli rahallinen tuki, mutta myös muita seikkoja nousee haastatteluissa esille. Esimerkiksi yhden kouluttajan mukaan ELY-keskuksen tuki on mahdollistanut työnantajan panostuksen kielikoulutukseen. Hänen mukaansa työnantajat tyypillisesti panostavat huonosti suomen kielen koulutukseen, vaikka työturvallisuus ja asiakaspalvelu vaatisivatkin kielikoulutusten järjestämistä. Toinen kouluttaja puolestaan toi esille ehdottomana lisäarvon tuojana sen, että suomea harjoiteltiin työntekijän omassa ympäristössä ja aidoissa tilanteissa. Myös pienryhmätilanteissa pyrittiin luomaan mahdollisimman aitoja tilanteita, jotta työntekijä sai työnteon arkeensa sopivia työkaluja ja vinkkejä muun muassa kirjaamisiin. Nämäkin edut liittyivät rahoitukseen, kun sen avulla koulutus voidaan viedä työpaikalle ja räätälöidä koulutus asiakkaan tarpeisiin sopivaksi.

Rahoituksen katsotaan vaikuttaneen myös volyyymiin erityisesti Työpaikkasuomi-koulutusten osalta. *”Työpaikkasuomi-koulutus on ollut tuotevalikoimassa jo vuosia, mutta rahoitustuen myötä koulutuksia on järjestetty paljon enemmän. Sen sijaan Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksien järjestämiseen rahoitustuki ei ole tuonut merkittävää muutosta, sillä kerta-ontaisen koulutuksen järjestäminen vaatii paljon byrokratiaa (ESR-rahoituksen hakeminen).”* Muina ELY-keskuksen mukanaolon etuina nähtiin lisäksi se, että ELY-keskus on markkinoinut koulutuksia ja valmennuksia ja että heillä on ollut myös tietotaito ja faktat kunnossa rahoituksesta.

Projektihenkilöstön haastatteluissa ja kyselyssä vastaajat toivat esille ELY-keskuksen mukanaolosta tulevan hyödyn sekä koulutettaville/valmennettaville että koulutuksia/valmennuksia tilaaville organisaatioille. Kerrottiin, että tuettuna koulutukset ovat matalan kynnyksen palveluita ja yritykset uskaltavat kokeilla niitä. Nähtiin, että osalle yrityksiä rahallinen

tuki on voinut toimia kannustimena koulutusten hankkimiseen. Etenkin monelle pienelle yritykselle ja perhey yritykselle tuen koettiin olevan ensisijaisen tärkeä. Toisaalta myös koulutusten ja valmennusten maksullisuus nähtiin lisäarvona, sillä maksuttomuus voidaan kokea myös merkinä heikkolaatuisuudesta. Lisäksi puitesopimusten kerrottiin olevan koko Suomen kattavia ja siten palveluita on tarjolla koko maan laajuisesti. Myös uuden työntekijän nähtiin sitoutuvan uuteen työhön ja työpaikkaan paremmin. ESR-rahoitus on mahdollistanut laajemman palvelukokonaisuuden ja siten se on herättänyt enemmän kiinnostusta. Lisäksi toivottiin, että TE-palveluiden ja EURES:n tunnettuus olisi kasvanut ja että lisää yrityksiä olisi saatu palveluiden piiriin.

Työnantajahaastatteluissa päällimmäisenä hyötynä ELY-keskuksen mukanaolosta nousee esille rahallinen tuki. Haastatteluissa todettiin esimerkiksi, että rahoituksella on ollut iso merkitys koulutusten järjestämiseen, se on tuonut helpotusta projekteista päättämiseen. Joissakin tapauksissa rahoitus ei kuitenkaan ole toiminut alkusysäyksenä koulutuksen hankkimiselle, kuten seuraava lainaus osoittaa: *”Kun alun perin pohdittiin kielikoulutusta joka tapauksessa, ei tiedetty, että tällaista palvelua tarjotaan TE-toimiston kautta. Tällainen koulutus tuli ilmi vasta sivulauseessa EURES-yhteyshenkilön kanssa käydyssä keskustelussa. Koulutusta voisi nykyistä aktiivisemmin markkinoida EURES-puolelta.”* Muina ELY-keskuksen mukanaolon hyötynä nähdään, että ELY-keskuksen toiminta on tullut yleisemmälläkin tasolla tutuksi ja että on voitu tavata kasvokkain ihmisiä eikä vaan jonkun nettisivun kautta.

Työnantajilta tiedusteltiin edelleen, miten he kokivat koulutusten ja/tai valmennusten hankinnan sujuneen. Hankinnan kerrottiin pääosin sujuvan helposti, hyvin tai sujuvasti muun muassa siksi, että kysyttäessä oli saatu neuvoja ja vastauksia. Tuotiin esille, että hankinta oli vaatinut vähän paperinpyöritystä mutta muuten hankintaprosessi oli ollut aika helppo tai että yhteyshenkilöt osasivat neuvoa byrokratian hoitamisessa hyvin. Kerrottiin myös, että hankinta oli sujunut ”ihan ok” kunhan kontaktit olivat syntyneet ja hakulomakkeen termistöä oli avattu tilaajille. Tukea byrokratian hoitamiseen myös arvostettiin. Tuotiin esille, että tilaaminen on helppoa, kunhan tilaajaan ollaan yhteydessä tilauksen jatkuon liittyen. Toisaalta ongelmakohtana hankinnan sujuvuudelle tuotiin esille, että aikataulu tilaamisen suhteen oli ollut aivan liian tiukka, eikä koulutuksen järjestäminen onnistunut kunnolla. Lisäksi kerrottiin koulutusten järjestämisen

olevan käytännössä "sika säkissä" -hankintaa, kun kouluttajasta, hänen osaamisestaan tai käyttämistään materiaaleista ei tiedetty mitään etukäteen. Kerrottiin myös ESR-hankinnan asettavan tilaamiselle monenlaisia reunaehtoja, joista oli vaikea saada selvää ensimmäistä kertaa tilattaessa. Palvelun myyntiprosessin haluttiin olevan selkeämpi, sillä tietoa oli saatu ainoastaan pala kerrallaan myyntiprosessin edetessä. Lisäksi yksi vastaaja kertoi, että hankinta oli sujunut suunnitteluvaiheessa heikosti ja toinen kouluttajista oli jättänyt ottamatta huomioon työpaikan toiveita sille, miten koulutus tulisi järjestää siellä.

(7) Hankkisivatko yritykset Työpaikkasuomi-koulutusta tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia markkinaehtoisesti ilman tukea?

Arviointiaineiston perusteella rahallinen tuki on edellytyksenä Työpaikkasuomi-koulutuksen tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten hankinnalle. Kysymys tuotiin esille sekä työnantajakyselyssä että haastatteluissa. Kysymystä sivuavana teemana kouluttajilta ja projektihenkilöstöltä kysyttiin, tulisiko ELY-keskuksen jatkossa olla mukana toiminnan organisoimisessa.

Työnantaja-kyselyssä kysyttiin ensiksikin, olisivatko he toteuttaneet vastaavanlaista kehittämistoimintaa ilman ELY-keskuksen tukea koulutuksille ja/tai valmennuksille. Vastaajista ainoastaan kuusi (17 % vastaajista) vastasi, että he järjestäisivät koulutuksia

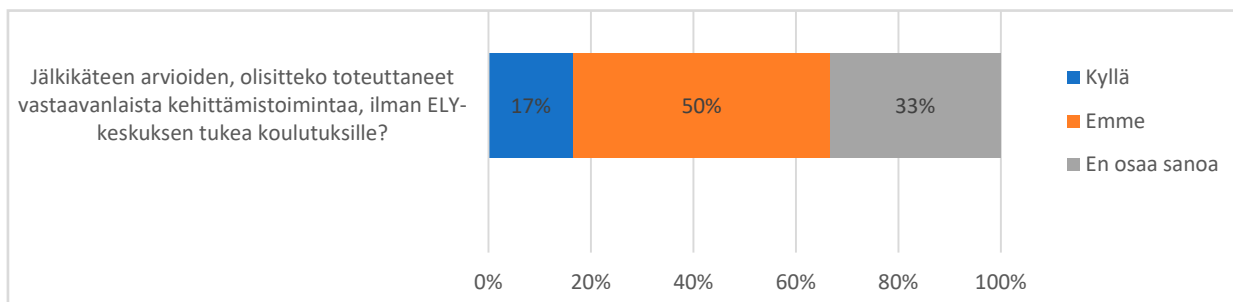
ilman tukea, kun taas 18 vastaajaa (50 %) vastasi kysymykseen kieltävästi. 12 vastaajaa (33 %) ei osannut ottaa kysymykseen kantaa. (Kuva 13)

Niiltä, jotka olivat vastanneet kieltävästi edelliseen kysymykseen, tiedusteltiin jatkokysymyksellä, miksi he eivät olisi toteuttaneet vastaavaa kehittämistoimintaa ilman ELY-keskuksen tukea. Kolmen vastaajan (17 % kielteisesti vastanneista) mukaan heillä ei ollut tarpeeksi aikaa etsiä vaihtoehtoja, neljä kielteisesti vastannutta vastaajaa (22 %) ilmoitti, ettei vastaavanlaista koulutusta ollut tarjolla, yhdeksän vastaajan (50 %) mukaan vastaavanlaista koulutusta oli tarjolla mutta liian korkein kustannuksin, ja kaksi kielteisesti vastannutta vastaajaa ilmoitti jonkin muun syyn. Näiksi muiksi syiksi tarkennettiin tietämättömyys asiasta ja se, ettei asiaa oltu ehditty ajatella. (Kuva 14)

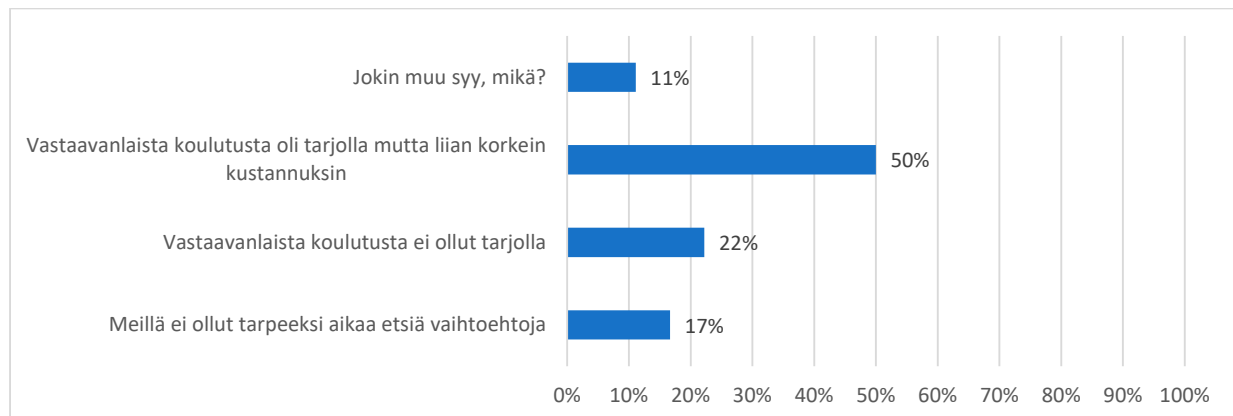
Lopuksi haluttiin vielä selvittää, olisivatko vastaajat jatkossa valmiita toteuttamaan vastaavanlaista kehittämistoimintaa ilman ELY-keskuksen tukea. Tämä ei saanut kannatusta suurimmalta osalta vastaajista, sillä ainoastaan 13 vastaajaa (38 % vastaajista) vastasi kysymykseen myöntävästi ja 21 vastaajaa (62 %) kieltävästi.

Haastatteluiden tulokset tukevat kyselytutkimuksen tuloksia. Valtaosa vastaajista toi esille, että rahallinen tuki on ollut ennakoedellytys koulutusten järjestämiselle tai että rahallinen tuki on helpottanut päätöksentekoa. Henkilöstökoulutuksen uhkana nähdään se, että koulutettu henkilöstö ei pysy organisaatioissa vaan vaihtaa työpaikkaa, jolloin panostukset valuvat

Kuva 13. Olisiko toteutettu ilman ELY-keskuksen tukea.



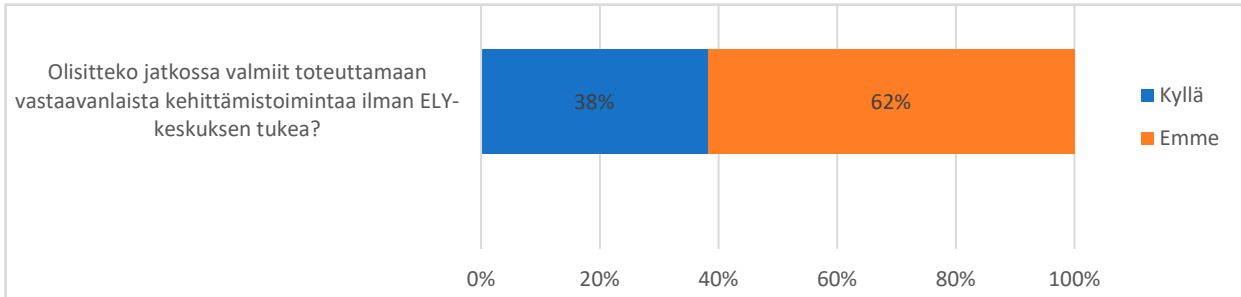
Kuva 14. Syyt haluttomuudelle hankkia koulutusta ilman ELY-keskuksen tukea.



hukkaan. Toisaalta myös nähtiin, että kielikoulutuksen tarjoaminen ei ole työnantajien tehtävä, kuten seuraa- va lainaus tuo esille: (Kuva 15)

”Ei hankittaisi, sillä työnantajan velvollisuus ei ole perehdyttää ulkomaalaistaustaisia suomalaisen yhteiskuntaan. Työpaikkasuomi-koulutuksella tuetaan

Suomessa oloa ja Suomeen integroitumista. Koulutusten on siksi oltava yhteiskunnan subventoimia, saavathan suomalaiset käydä esimerkiksi kansalaisopistojen järjestämällä espanjan kielen kursseilla. Suomen kieli ei myöskään liity suoraan työhön (vaikka tukeekin sen toteuttamista), sillä työkielenä käytämme englantia.”



Kuva 15. Halukkuus hankkia jatkossa koulutusta ilman ELY-keskuksen tukea.

Koulutuksen hankkimista ilman tukea sivuavana teemana kouluttajilta ja projektihenkilöstöltä kysyttiin, tulisiko ELY-keskuksen jatkossa olla mukana Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten organisoimisessa. Kouluttajien osalta vastauksista on luettavissa yksimielisyys asiasta, sillä lähes kaikkien haastateltujen mukaan pitäisi olla mukana. Seuraava kommentti heijastelee vastauksia yleisemminkin: *”Varmaankin Työpaikkasuomi-koulutusten järjestämiseen rahoitustukea voisi olla jatkosakin, sillä pelkästään omalla rahalla järjestämisen myötä koulutuksia on tilattu vähemmän. Ehkä myös Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksiin tukea voisi olla, mutta jos järjestettäisiin kansallisella rahalla, olisi kenties kevyempi byrokraatia. Riippunee toki yrityksen ja siten valmennettavien ryhmien koosta, miten halukkaasti näitä sitten järjestettäisiin.”* Mukana oleminen nähdään siis tärkeänä, mutta aikaisemminkin esille nousut byrokration vähentäminen nousee kehittämis-ehdotuksena myös esille.

Myös projektihenkilöstön vastauksissa nähdään pääsääntöisesti, että ELY-keskuksen mukanaolo olisi suotavaa. Joissakin vastauksissa kuitenkin pohditaan, missä muodossa mukana tulisi olla. Yksi vastaajista esittää, että tulisi siirtää TE-toimiston palveluksi ja toinen vastaaja esittää, että voisi toteuttaa työvoimakoulutuksena. Kolmas vastaaja puolestaan pohtii, että mikä on julkisen toimijan rooli, koska hänestä tuntuu, että nykyisen tapainen tyyli ei ole kaikkeinärkevin, ja että ehkä voisi olla parempi, että koulutusorganisaatio saisi suoraan tuen. Erään vastaajan mielestä nykyinen malli on asiakkaan ja kouluttajan näkökulmasta raskas prosessi. Ylipäätään hänen mielestään ESR-rahoitus on ongelmallista, koska julkisessa kontekstissa asiakaslähtöisyys puuttuu kokonaan ja liian paljon painotetaan hankkeen ja ESR:n tarpeita.

4.3. Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten kehittäminen

(8) Kuinka Työpaikkasuomi -koulutusta tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia voitaisiin kehittää?

Edellä esitetyssä analysissa on jo paikoitellen sivuttu Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten sisällöllisiä ja hallinnollisia kehittämistarpeita. Tässä osiossa tarkastellaan kysymystä vielä kokonaisuutena. Osio perustuu Työnantaja- ja opiskelijakyselyn loppupuolen kysymykseen, jossa haluttiin vastaajien antavan kootusti mielipiteitä koulutusten ja/tai valmennusten kehittämisestä. Tämän lisäksi myös haastatteluissa työnantajien, kouluttajien ja projektihenkilöstön kanssa nostettiin kehittämisenäkökulma esille.

Kehittämistarpeet opiskelijoiden mukaan

Opiskelijakyselyssä tuotiin esille useita kehittämisideoita (opiskelijakyselyn kaikki vastaukset koskivat Työpaikkasuomi-koulutuksia), mutta kuten aikaisemmista osioista on luettavissa, olivat opiskelijat pääasiassa tyytyväisiä koulutusten antiin. Opiskelijakyselyn loppupuolella vastaajilta tiedusteltiin, mitä parannettavaa Työpaikkasuomi-koulutuksessa heidän mielestään olisi. Vaikka tämänkin kysymyksen kohdalla vastaajien kohdalla oli selkeitä mielipide-eroja, oli selkeästi nähtävissä koulutusten olevan liian lyhyitä, jos ne kestivät vain kolme päivää. Toivottiin enemmän tunteja ja

opetuspäiviä viikossa, joskin se saattoi myös asettaa haasteita työnteolle. Toiseksi koettiin selkeänä ongelmana se, että eri tasolla olevia opiskelijoita oli liikaa, eikä opettajalla siten riittävästi aikaa heille kaikille. Kaikki vastaajat eivät välttämättä pysyneet opetuksessa mukana ja kokivat aloittelijoille suunnatun opetuksen etenevän liian nopeasti. Toisaalta tuotiin esille myös, että koulutuksissa tietty tietotaitovariaatio olisi hyvä, jottei niiden opiskelijoiden, jotka osaavat suomea jo hyvin, tarvitsisi aloittaa aivan perusteista. Ehdotettiin jopa ryhmien jakamista taitotason perusteella, mutta ymmärrettiin myös, että jo valmiiksi pienten opetusryhmien kohdalla se olisi epäkäytännöllinen ratkaisu.

Lisäksi koettiin, että on otettava huomioon, että opiskelijoiden tarpeet vaihtelevat esimerkiksi työtehtävän mukaan. Eräs vastaaja koki ongelmana sen, että heidän piti opetella sekä puhuttu että kirjoitettu suomen kieli sen sijaan, että olisi opittu ensin vain puhumaan suomea. Tämä voisi nopeuttaa myös opiskelijoiden integrointia. Myös toinen vastaaja koki nimenomaan puhutun suomen kielen oppimisen tärkeänä eikä kokenut suomen kielen kirjallisen taidon oppimista innostavana. Toisaalta saatettiin toivoa opetettavan enemmän kielioppia kuin uusia sanoja sekä järjestettävän enemmän muodollista ja ennakkosuunnitelmaan perustuvaa kuin yksilöllistä opetusta. Tavoiteltava taitotasokin tuli määrittää ja tiettyissä vaiheissa koulutuksia keskittyä nimenomaan kielioppiin. Myös kotitehtäviä toivottiin enemmän, vaikka ymmärrettiinkin, etteivät kaikki halua niitä kuitenkaan tehdä. Lisäksi haluttiin opetettavan enemmän kielenkäyttöä erilaisissa tilanteissa. Eräs vastaaja ehdotti opiskelijoille hankittavaksi jonkinlaista mobiiliapplikaatiota, jonka avulla voisi painaa mieleen tiettyjä sanoja sekä harjoitella tiettyjä kielioppiin liittyviä sääntöjä.

Toisaalta muutama vastaaja kertoi, etteivät he tiedäneet, miten koulutuksia kehittäisivät, tai että kaikki oli hyvin järjestetty, ainakin toistaiseksi. Yksi vastaaja toi myös esille, että toivoisi koulutuksia vielä jatkettavan heidän organisaatiossaan.

Kehittämistarpeet työnantajien mukaan

Työnantajilta tiedusteltiin kehittämistarpeista erikseen sekä kysely- että haastattelututkimuksessa. Niistä kyselyyn vastaajista, joiden organisaatioissa oli järjestetty Kansainvälinen työyhteisö -valmennusta, ensimmäinen ei ilmoittanut kehittämiskohteita vaan kertoi, että heidän osaltaan valmennus oli ”hyvä juttu”. Toinen vastaaja ei osannut ottaa asiaan kantaa, mutta ehdotti mahdollisia valmiimpia ratkaisuja opetukseen

tai opetustapoihin. Myös Työpaikkasuomi-koulutusta tilanneiden organisaation vastaajista muutama ei osannut ottaa kantaa koulutusten kehittämiseen. Tuotiin kuitenkin esille, että kouluttajat tai koulutuksia tuottavat yritykset voisivat olla enemmän yhteydessä koulutuksia tilanneisiin yrityksiin ja kertoa paremmin koulutuksen toteuttamistavasta, opiskelijoiden edistymisen seurannasta koulutusten aikana sekä kurssin raportoinnista. Toivottiin myös, että kouluttajat olisivat tiedossa etukäteen, heitä pystyisi haastattelemaan ja myös opetuksen sisältöä käymään läpi ennen kouluttajan valitsemista. Toiseksi koulutuksia järjestettäessä tulisi varmistaa, että kouluttajat ovat motivoituneita, sekä järjestää valvontaa koulutusten alussa, sen kestäessä sekä lopussa. Kolmanneksi toivottiin opetuksen pitämistä oikealla tasolla (jolla viitattiin ilmeisesti opiskelijoiden kielitaidon tasoon) sekä kirjaan tai oikeanlaiseen oppikirjaan siirtymistä. Ehdotettiin myös opetuksen järjestämistä lyhyemmässä ajassa siten, että aiheet on valmiiksi määritelty ja että ne ovat säännöllisen nopeasti toistuvia.

Neljänneksi tuotiin esille, että jokaisen koulutukseen osallistuvan henkilön profiili tulisi jatkossa tarkistaa ja laatia sen mukaan sopiva koulutusorientaatio. Viidenneksi toivottiin koulutusten joustavaa toteuttamista organisaation sisällä soveltuvien opettamiskäytäntöjen löytämiseksi sekä enemmän tilannekohtaisia keskusteluja, jotka perustuisivat työpaikalla tapahtuviin tilanteisiin. Kuudenneksi haluttiin, että Työpaikkasuomi-koulutusten kaltaisia hankkeita tuettaisiin useammin tai että niistä jaettaisiin yrittäjille lisää tietoa, sillä oppilaitosten sivujen selaamiseen ei välttämättä ollut aikaa. Lisäksi eräs vastaaja piti sopimusmenettelyä liian raskaana organisaatioille. Hänen mukaansa ESR-byrokratia jäykistää koko systeemiä ja puitesopimukset rajoittavat koulutuksen räätälöintiä opiskelijoiden tarpeen mukaan. Vastaaja koki, että liikaa asioita oli päätetty etukäteen. Hänen organisaatiossaan ei voitu toteuttaa etä- tai verkko-opintoja ja palveluntuottajien kädet oli sidottu niin, ettei koulutuksia voinut toteuttaa muulla tavalla.

Haastattelututkimuksessa vastaukset olivat saman tyyppisiä kuin mitä kyselyn kautta tuli esille. Useiden haastateltavien mukaan mitään ongelmakohtia tai kehitettävää ei ole, mutta yksittäisinä havaintoina nousi esiin joitakin kehittämisideoita. Erään vastaajan mukaan liikkuvien työntekijöiden johdosta tulee paljon poissaoloja ja tämän takia tulisi olla joustavampia tapoja toteuttaa Työpaikkasuomi-koulutusta kuin luokahuonemuotoinen toteutus. Tällainen ehkä palvelisi myös toista vastaajaa, jonka organisaatiossa turbu-

lentista työympäristöstä johtuvina haasteina nostettiin esiin työkiireet, työnkuvien muutokset, siirtymiset toisiin organisaatioihin tai muuttaminen toiselle paikkakunnalle. Näiden lisäksi yksi vastaaja totesi, että heillä toiminut kouluttaja ei tuntenut tarpeeksi hyvin yrityksen toimialaa.

Kehittämistarpeet kouluttajien mukaan

Kouluttajilta tiedusteltiin haastatteluissa ja täydentävissä kyselyissä, mitkä heidän mielestään ovat olleet koulutusten tai valmennusten heikkoudet tai ongelmakohdat, sekä kuinka niitä tulisi tulevaisuudessa ratkaista. Yhden vastaajan mukaan suurin ongelma on opiskelijoiden motivaation hiipuminen tai kielitaidon kehittymisen pysähtyminen, kun suomen kieltä ei käytetä omassa arjessa. Suuri osa työnantajista ei anna opiskelijoiden opiskella kieltä työaikana, vaan tämä on tehtävä omalla ajalla. Työpaikkasuomi-koulutusten hinta on myös korkeampi vielä tuen jälkeenkin kuin kielikurssien hinnat. Työnantajat, jotka eivät koe opintojen järjestämistä työnantajan velvollisuudeksi, usein jopa laskuttavat osan opinnoista opiskelijoilta. Kouluttajan mukaan suomen kielen merkitystä tulisikin markkinoinnillisesti korostaa, jotta työnantajat saataisiin panostamaan ulkomaalaistaustaisten kielitaidon parantamiseen. Ylipäätään toisen vastaajan mukaan markkinointiin tulisi panostaa entistä enemmän ja että he ovat olleet suorastaan pettyneitä siihen, että ELY-keskus ei ole tehnyt myyntityötä, vaikka haastateltavan käsityksen mukaan ihan tätä varten on palkattu henkilöitä (kommentti heijastaa sitä, että kouluttajille ei ehkä ollut selvää työnjako ELY-keskuksen ja TE-toimiston välillä).

Yhden vastaajan mukaan olisi varmistettava, että opiskelija on oikeasti halukas koulutukseen, sekä varattava riittävästi aikaa kaikkien opiskelijoiden kouluttamiseen. Haasteita hän kertoi välillä tuottavan se, että kouluttajalla ja opiskelijoilla oli kalentereissaan eri päivinä vapaita aikoja koulutusten järjestämiseen. Usein kuitenkin löytyi ainakin joitakin yhteisiä koulutuksille sopivia aikoja. Muina esille nousseina haasteina nousivat esiin erot osallistujien lähtötiedoissa ja/ tai motivaatiossa. Tällaisia eroja esiintyy vastaajien mukaan silloin, kun yritetään saada riittävän suuria (kannattavuuden näkökulmasta) ryhmiä kasaan. Turbulentti työympäristön aiheuttamina ongelmina nousee lisäksi esille epäsäännölliset läsnäolot, kun työn tai perhe-elämän vaatimusten vuoksi koulutukseen ei aina joka kerralla pystytä osallistumaan.

Kehittämistarpeet projektihenkilöstön mukaan

Myös projektihenkilöstöltä kysyttiin haastatteluissa ja niitä täydentävissä kyselyissä, mitkä heidän mielestään ovat olleet koulutusten tai valmennusten heikkoudet tai ongelmakohdat, sekä kuinka niitä tulisi tulevaisuudessa ratkaista. Kouluttajien sitoutuminen markkinointiin nähtiin tärkeänä. Nähtiin myös, että osa kouluttajista markkinoi aktiivisesti koulutuksia, mutta osalla ei esimerkiksi resurssien puutteen takia ollut mahdollisuutta tähän (vrt. edellä: osa kouluttajista näki ELY-keskuksen tehneen liian vähän myynti- ja markkinointityötä). Samoin koettiin haasteellisena yritysten ja työnantajien sitoutuminen koulutukseen liittyvään järjestämisapuun sekä henkilökunnan osaamisen kehittämiseen. Esimerkiksi jos opiskelijat ovat usein estyneitä osallistumaan koulutukseen vaikkapa sijaispuutteen vuoksi, vaikeuttaa se koulutuksen järjestämistä ja oppimisprosessia. Koulutettavien työntekijöiden opiskelumotivaatio nähtiin myös toisinaan olleen hieman haastavaa ja hakuprosessi nähtiin liian byrokraattisena. Byrokraattisuutta haluttiinkin ohennettavan koko prosessin osalta. Lisäksi koulutuksen käynnistyttyä se usein jäi vain yrityksen ja kouluttajan väliseksi, joten tulisi järjestää tiiviimpi yhteys kouluttajan, EURES:n ja yrityksen välillä koulutuksen edetessä. Pohdittiin myös, kuinka opiskelijoiden sitoutumista koulutuksiin voisi parantaa.

Ongelmallisena koettiin myös EURES-palveluiden ja sitä kautta Työpaikkasuomi-koulutusten alhainen tunnettuus. Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten tuotteistaminen taas nähtiin vaikeaksi. Kerrottiin, että jos koulutukset olisivat näkyvimmin osana työ- ja elinkeinotoimiston yrityspalveluita (eivätkä erillisinä EURES:n alla), palveluiden käyttö ja tunnettuus voisivat kasvaa. Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hankkeen suunnitteluasiakirjojen mukaan sekä Työpaikkasuomi-koulutusten että Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten markkinointia ja myyntiä tekevät paikalliset TE-toimistot, mutta myös koulutusorganisaatiot voivat osallistua tähän työhön. Joissakin vastauksissa kuitenkin nousee esille, että TE-toimistot eivät tässä suhteessa ole olleet riittävän aktiivisia (kaikilla alueilla) jolloin että myyntityö on jäänyt hankkeen ja koulutusyritysten vastuulle. Lisäksi nousi esille, että nykyisissä sopimuksissa olevat korkeat hinnat ja muiden palveluntuottajien puuttuminen karsivat koulutusten kiinnostusta jo alussa ja että jokin palveluseteli tai rahallinen tuki voisivat ratkaista näitä haasteita.

5. Tapaustutkimukset

Tapaustutkimus: HR-tilipalvelu Oy

HR-tilipalvelu Oy on vuonna 2003 perustettu tilitoimisto, joka sijaitsee Helsingissä. Yrityksen liikevaihto oli 780 000 euroa vuonna 2018. Yrityksen henkilöstön määrä oli 12 vuonna 2018 ja viisi vuonna 2014. Lisäksi yrityksellä on koulutusohjelmassa kolme laskenta-assistenttia. HR-tilipalvelu Oy tarjoaa ulkoisen ja sisäisen laskentatoimen palveluja kuten liikekirjanpitoa, palkanlaskentaa ja yhtiöoikeudellisia palveluita.

Koulutuksen tapahtuminen työpaikalla oli avainasia

HR-tilipalvelu Oy hankki työntekijöilleen Työpaikkasuomi -kielikoulutusta TE-toimiston EURES-palvelun ja Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hankkeen avulla. Yritykseen on rekrytoitu ulkomaalaistaustaisia, minkä vuoksi yrityksessä oli jo aiemmin suomen kielen koulutusta työntekijöille. Yritys löysi Työpaikkasuomi-koulutuksen haastattelun mukaan vahingossa. Aiempi kouluttaja oli toinen kuin TE-toimiston käyttämä kouluttaja.

Suomen kielen koulutukseen sisältyi kirjoittamista, puhumista ja suomalaista kulttuuria. Kielikoulutukseen osallistui yksi ryhmä. Osallistujien suomen kielen taitotaso vaihteli suuresti. Osa oli asunut pitkään Suomessa, kun taas osa oli muuttanut Suomeen äskettäin. Ryhmä koostui viidestä osallistujasta, joista kaikki eivät päässeet paikalle joka kerta. Ryhmä kokoontui välillä kerran viikossa (noin 1,5 -2 tuntia / kerta), mutta kaksi kertaa kuussa todettiin parhaaksi määräksi kuussa. Kokemuksen mukaan kaksi kertaa viikossa oli liikaa. Liian tiheään tapahtunut koulutus häiritsi työntekoa.

Yrityksessä pidettiin avainasiana sitä, että suomen kielen koulutus tapahtui työpaikan toimitiloissa. Vahvuutena on ollut myös se, että harjoitukset ovat olleet aitoja akuutteja ongelmia. Lisäksi koulutuksessa harjoiteltiin etukäteen tilanteita, jotka tulevat vastaan vähän ajan kuluttua. Bonuksena pidettiin kulttuurikoulutusta.

Koulutuksen aikaansaama hyöty ilmenee asiakastytyväisyyden paranemisena

Työpaikkasuomi-koulutuksen aikaansaama hyöty ilmenee etenkin siten, että koulutuksessa käyneiden itsetunto on parantunut. Lisäksi viestintä kirjanpidon ja verotuksen asiakaspalvelussa on aiempaa sujuvampaa. Kun työntekijät ovat saaneet varmuutta puhumiseen ja tulevat ymmärretyksi paremmin, näkyy se heissä itsevarmuutena ja tasa-arvoisuutena. Lisäksi yrityksessä kielivirheiden korjaamiseen käytetty aika on vähentynyt.

Haastattelun mukaan HR-tilipalvelu Oy on ollut erittäin tyytyväinen Työpaikkasuomi-koulutukseen, jota piti ”nappisuorituksena kaikilta osapuolilta”. Yritys ostaisi vastaavaa koulutusta ilman julkisen sektorin subventiota, kuten oli jo aiemmin ostanut kielikoulutusta. Tukea pidettiin kuitenkin erittäin hyvänä.

Työpaikkasuomi-koulutuksen kehittämistarpeita

Yrityksen kokemusten mukaan suomen kielen koulutusta tulee olla riittävän hitaasti sekä pitkällä aikavälillä. Koulutusta tulisi olla mieluiten kaksi kertaa kuussa sisältäen pieniä kotitehtäviä. Lisäksi koulutus tulisi räätälöidä aiempaa paremmin osallistujien kielitaitotason mukaan esimerkiksi siten, että yrityksessä on useampi ryhmä yhden ryhmän sijaan.

Tulevaisuudessa koulutuksessa voisi harkita vaihtoehtoa, että kouluttaja on joka toinen kerta läsnä ja joka toinen kerta etäyhteyden päässä. Kouluttajan on tarpeen olla paikalla, mutta ei välttämättä joka kerta. Lisäksi jatkossa tulisi pohtia, voiko koulutuksessa olla jollain osuudella mukana myös tietoteknisten taitojen hyödyntämistä kuten esimerkiksi tietoteknisiä sovelluksia.

Ongelma on, että vain harva tietää Työpaikkasuomi -koulutuksesta. Koulutuksen markkinointia onkin tarvetta vahvistaa tulevaisuudessa. Tässä tapauksessa kukaan ei ollut kertonut koulutuksesta yritykselle, vaan mahdollisuus tuli ilmi vahingossa. Yrityksen mukaan Työpaikkasuomi -koulutuksen tulisi löytyä nykyistä helpommin internetistä muutamalla hakusanalla. Yrityksille tulisi olla myös jokin kanava, minkä kautta löytyisi tietoa Työpaikkasuomi -koulutuksesta.

Lähteet:

- Harri Ruokokosken (HR-tilipalvelu Oy, tj.) haastattelu 10.5.2019
- HR-tilipalvelu Oy:n kotisivut <https://hr-tilipalvelu.fi/>
- TE-palvelut on julkaissut videon HR-tilipalvelu Oy:n Työpaikkasuomi -koulutuksesta: <https://www.youtube.com/watch?v=pQ1xsuQk-zw>

Tapaustutkimus: Ravintotalot Oy

Ravintotalot Oy on vuonna 1994 perustettu ravintola-alan yritys, joka sijaitsee Helsingissä. Se tarjoaa ravintola-palveluita pääkaupunkiseudulla yhteensä 14 ravintolan voimin, catering-palveluita sekä yritys- ja kokouspalveluita. Viime vuosina yrityksen toiminta on ollut kasvussa. Vuonna 2018 yrityksen liikevaihto oli 11,9 miljoonaa euroa, kun vuonna 2014 se oli vielä 5,4 miljoonaa euroa. Samassa ajassa myös henkilöstömäärä on kasvanut. Vuonna 2018 henkilöstöä oli 140 kun vuonna 2014 henkilöstön määrä oli 48.

Täsmäapua kielitaidon parantamiseen

Ravintotalot Oy:ssä Työpaikkasuomi-koulutusta on hankittu, jotta ulkomaalaistaustaiset työntekijät oppisivat peruskommunikointia, jota ravintola-alalla tarvitaan erityisesti asiakastyössä. Osalla henkilöstöä on yrityksen tarjoaman koulutuksen ohella myös omaehtoista opiskelua samanaikaisesti meneillään. Koulutukset järjestetään iltapäivästä kello 14.00 aikaan yrityksen omissa tiloilla Pitäjämäellä sijaitsevassa ravintolassa. Osallistujia on ollut kolmessa järjestetyssä koulutuksessa yhteensä 26 henkilöä, mikä vastaa noin 17 prosenttia yrityksen tämänhetkisestä henkilöstömäärästä.

Buustia yrityksen kasvuun

Henkilöstöpäällikkö Katja Kineksen mukaan koulutuksesta on ollut tosi iso apu ollut sellaisille henkilöille, jotka eivät puhu ollenkaan Suomea. Kun yhdessä koulutusryhmässä on ollut lähes kymmenen henkeä, ovat osallistujat saaneet lisäksi vertaistukea oppimiseen. Koulutukset ovat olleet opiskelijoita motivoivia ja oppimista on tapahtunut. Koulutusten katsotaan myös vaikuttaneen positiivisesti yrityksen kehittämiseen. Pisimmät ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työurat ovat kestäneet jo kahdeksan vuotta ja jatkuvat yhä. Kun on opittu suomen kieltä, henkilöt ovat edenneet työuralla, ja kun yritys on kasvanut vauhdilla, niin koulutusten avulla yritykseen on saatu hyvää henkilöstöä. Edelleen kuitenkin Katja Kineksen mukaa koulutukseen osallistuneet saivat käyttää kieltä ja puhua rohkeammin mikä toisi lisää hyötyä sekä henkilöille itselleen että yritykselle.

Työpaikkasuomi-koulutuksen kehittäminen

Koulutusten toteuttamisessa ei yrityksen näkökulmasta koettu mitään ongelmia tai heikkouksia. Erityisen hyvää on ollut se, että kaikki on ollut rääteltyä. Kouluttajan kanssa on ennen koulutusta keskusteltu siitä, mitä pitäisi tuoda esiin, kuten esimerkiksi peruskysymykset, joita asiakkailta voi tulla yrityksen toimintaa koskien. Opettajat ovat olleet pidettyjä ja osanneet asettautua opiskelijoiden asemaan. Yrityksessä ei lähdetty mukaan koulutuksiin sillä, että saataisiin tuettua koulutusta. Tämä tuli TE-toimiston puolesta ja on ollut mukava lisä. Henkilöstöpäällikkö Kines onkin sitä mieltä, että yritysten kannattaa käyttää tukea ehdottomasti hyväkseen, kun on tarve saada henkilöstön suomen kielen taitoa kehitettyä. Kielitaidon kehittyminen voi auttaa henkilön urakehitykseen ja samalla viedä koko yritystä eteenpäin.

Lähteet:

Katja Kines (henkilöstöpäällikkö, Ravintotalot Oy) haastattelu 6.3.2019
Yrityksen kotisivut <https://ravintolafactory.com/>

Tapaustutkimus: Espoon kaupunki

Espoon kaupungissa asuu yli 280 000 ihmistä ja se on Suomen toiseksi suurin kaupunki. Kaupungin internet-sivujen mukaan Espoo on elävä, kasvava, kehittyvä ja viihtyisä paikka asua. Organisaationa Espoon kaupunki on Suomen mittakaavassa suuri. Jos sen toimintaa suhteutetaan suurimpien suomalaisten yritysten joukkoon niin se olisi 14 000 työntekijällään viidentoista suurimman yrityksen joukossa. Työntekijät sijoittuvat neljälle eri toimialalle: sivistystoimi (n. 8000 työntekijää), tekninen ja ympäristötoimi (n. 1400 työntekijää), sosiaali- ja terveystoimi (n. 4000 työntekijää) sekä konsernihallinto.

Työpaikkasuomi - kielitaidon parantamiseen

Espoon kaupungin henkilöstöstä lähes 20% on maahanmuuttajia, joiden suomen kielen osaaminen vaihtelee paljon. Heidän kielitaitonsa parantamiseksi kaupunki on järjestänyt Työpaikkasuomi-koulutuksia. Vuonna 2018 koulutusta hankittiin 14 ryhmälle, yleensä ammattiryhmittäin. Kaikkiaan osallistujia oli noin 90.

Sana leviää

Koulutusten käytännön organisoinnista on vastannut koulutusasiantuntija Anne Teppo. Hän on yhteistyössä kouluttajien ja ELY-keskuksen neuvojen kanssa miettinyt koulutusten sisällöt, opettajat ja käytännön järjestelyt. Tavoitteena on ollut tehdä koulutuksiin osallistuminen mahdollisimman helpoksi esimiesten näkökulmasta. Heidän tehtävänä on ollut seurata toteutuksia ja olla yhteydessä koordinaattoriin esimerkiksi koulutuksen laadun osalta. Tähän mennessä esimiehet ovat olleet todella tyytyväisiä ja sana on levinnyt positiivisista koulutuskokemuksista.

Työpaikkasuomi-koulutusten kehittäminen

Anne Tepon mielestä koulutusten järjestäminen on hyvin ”liinattu” prosessi, joka sujuu tätä nykyä suhteellisen tehokkaasti. Aikaisemmin kokeiltiin toimialojen itse järjestämänä, koska ajateltiin, että toimialat itse tietävät tarpeen parhaiten. Tällöin toiminta kuitenkin hiipui, koska toimialoilla ei ollut ei aikaa eikä resursseja järjestää koulutuksia. Teppo tietää kuitenkin, että tarvetta olisi vieläkin enemmän ja toivoo, että ohjelmalle saadaan jatkoa. Koulutusten järjestämisen käytännön haasteena ovat kiire ja niukat resurssit. Koulutuksia pitäisi saada tehdä työajalla, mutta koska erityisesti sosiaali- ja terveystoimialalla on vaikea saada sijaisia, niin usein osallistujat eivät sijaisten puuttessa pääse osallistumaan koulutukseen.

Anne Tepon mielestä Työpaikkasuomi-koulutukset edesauttavat työssä pysymistä, työllistymistä ja työpaikan saantia. Monella työntekijällä suomen kielen osaaminen on todella auttavalla tasolla, mutta koulutuksen avulla kielitaidon tasoa on saatu nostettua. ELY-keskuksen asiantuntijoiden kanssa on juteltu, pidetty palavereja ja saatu tukea koulutusten järjestämiseen. Heidän kanssaan on ollut helppo olla yhteistyössä.

Lähteet:

Anne Teppo (suunnittelija, Espoon kaupunki) haastattelu 6.3.2019
Espoon kaupungin kotisivut www.espoo.fi

6. Yhteenveto ja johtopäätökset

5.1. Yhteenveto

Vaikuttavuus

Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuutta tutkittiin neljäportaisessa vaikuttavuuden viitekehyksessä.

Ensimmäisellä, koulutukseen tyytyväisyyden tasolla sekä opiskelijat että työnantajat ovat olleet tyytyväisiä Työpaikkasuomi-koulutusten toteutumiseen. Tästä kertovat sekä ELY-keskuksen keräämät koulutuspalautteet että arviointiaineisto. ELY-keskuksen koulutuspalautteiden keskiarvo oli 4,37 asteikolla 1 (heikko) – 5 (erinomainen). Arviointiaineistossa opiskelijat antoivat myönteistä palautetta erityisesti kouluttajille, joita pidettiin ammattitaitoisina ja yhteistyökykyisinä. Opettajilla oli kommunikaatiokykyä ja kykyä tehdä opetustilanteista mukaan ottavia, relevantteja ja kontekstiin sopivia. Opiskelijoiden ohella myös työnantajat olivat haastatteluaineiston mukaan olleet lähes poikkeuksetta tyytyväisiä ohjelmiin ja niiden järjestelyihin. Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten toteutusten määrä on pieni, samoin kuin näihin liittyvä arviointiaineisto ja ELY-keskuksen asiakaspalautteiden määrä. Tämän aineiston mukaan ohjelman antiin oltiin kuitenkin tyytyväisiä. Työpaikkasuomi-koulutusten osalta työnantajahaastatteluista käy ilmi, että ohjelmat olivat täyttäneet tavoitteet ja että kieltä oli opittu.

Vaikuttavuuden toiseen tasoon liittyen oppimista tapahtui sekä kyselytulosten että haastatteluiden tulosten perusteella. Tämän suhteen näkemystä kysyttiin erityisesti työnantajilta ja liittyen Työpaikkasuomi-koulutukseen. Työnantajakyselyssä vastaajilta kysyttiin, onko heidän mielestään suomen kielen oppimista tapahtunut Työpaikkasuomi-koulutusten ansiosta. Tähän kysymykseen 75 prosenttia vastaajista (24 vastaajaa) vastasi myöntävästi ja 25 prosenttia (kahdeksan vastaajaa) kieltävästi. Myös toteutetuissa työntäjä-haastatteluissa positiiviset näkemykset oppimisesta nousivat esille.

Vaikuttavuuden kolmannella tasolla arvioinnin tulokset indikoivat, että Työpaikkasuomi-koulutuksilla on ollut jonkin verran vaikutusta arjen työhön. Opiskelijakyselyyn vastaajista 83 % koki, että koulutus

oli parantanut valmiuksia toimia työelämässä vähintään jonkin verran. Merkittävimmin koulutusten nähtiin lisänneen koulutettavien osaamista sekä heidän yhteistyövalmiuksiaan, mutta näidenkin osalta keskimäärin vain jonkin verran. Lisäksi työpaikkasuomi-koulutusten katsottiin vaikuttaneen paljon tai erittäin paljon osaamiseen 55 %:n osalta, yhteistyövalmiuksiin 53 %:n osalta, työnantajan kiinnostukseen 44 %:n osalta ja uralla etenemisen mahdollisuuksiin 31 %:n osalta.

Vaikuttavuuden neljänteen tasoon liittyen arviointiaineisto osoittaa, että sekä Työpaikkasuomi-koulutus että Kansainvälinen työyhteisö -valmennus ovat vaikuttaneet jonkin verran organisaatioiden toimintaan. Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten ansiosta organisaatiossa oli lisätty henkilöstön motivaatiota, saatu lisää innostusta organisaation kehittämiseen sekä kehitetty organisaation sisäistä yhteistyötä. Lisäksi esille nousi, että valmennusten avulla oli saatu myös lisättyä henkilöstön osaamista ja kehitetty organisaation ilmapiiriä ja jopa palkattu uutta henkilöstöä. Työpaikkasuomi-koulutuksilla näyttää arviointiaineiston perusteella olleen eniten vaikutusta henkilöstön osaamisen kehittämiseen (75 % myönteisesti vastanneita), henkilöstön motivaation lisäämiseen (66 % myönteisesti vastanneita) sekä organisaation työilmapiirin kehittymiseen (65 % myönteisesti vastanneita). Muilla toiminnan alueilla (innostus, yhteistyö, ulkoinen yhteistyö, liikevaihdon kasvattaminen, uusi henkilöstö, uudet työpaikat, vakinaistaminen, työpaikkojen säilyttäminen, uusiin tehtäviin siirtyminen) vaikuttavuus nähtiin vähäisempänä. Näissä vaikuttavuuden myönteisesti näkevien osuus vaihtelee välillä 3 % ja 37 %.

Julkisen tuen merkitys

Arviointiaineiston perusteella rahallinen tuki on edellytyksenä Työpaikkasuomi-koulutuksen tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten hankinnalle. Työn-

antajakyselyyn vastaajista ainoastaan 17 % vastasi, että he olisivat järjestäneet koulutuksia ilman tukea, kun taas 50 % vastasi kysymykseen kieltävästi. Suurimmalla osalla (50 %) kielteisesti vastanneista syyinä oli se, että vastaavanlaista koulutusta oli tarjolla mutta liian korkein kustannuksin. Myöskään jatkossa työnantajien enemmistö (62 % vastaajista) ei olisi valmis toteuttamaan Työpaikkasuomi-koulutuksia tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia ilman ELY-keskuksen tukea.

Haastatteluiden tulokset tukevat kyselytutkimuksen tuloksia julkisen tuen merkityksestä. Valtaosa vastaajista toi esille, että rahallinen tuki on ollut ennakoedellytys koulutusten järjestämiselle tai että rahallinen tuki on helpottanut päätöksentekoa. Henkilöstökoulutuksen uhkana nähdään se, että koulutettu henkilöstö ei pysy organisaatiossa vaan vaihtaa työpaikkaa, jolloin panostukset valuvat hukkaan. Toisaalta myös nähtiin, että kielikoulutuksen tarjoaminen ei ole työnantajien tehtävä vaan kuuluu yhteiskunnan hoidettavaksi.

Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten kehittäminen

Opiskelijänäkökulmasta kehittämistarpeiden osalta oli selkeitä mielipide-eroja, mutta selkeästi oli kuitenkin nähtävissä koulutusten olevan liian lyhyitä. Toivottiin enemmän tunteja ja opetuspäiviä viikossa (joskin tämän katsottiin asettavan haasteita työnteolle). Toiseksi koettiin selkeänä ongelmana se, että eri tasolla olevia opiskelijoita oli liikaa, eikä opettajalla siten riittä aikaa heille kaikille. Kaikki vastaajat eivät välttämättä pysyneet opetuksessa mukana tai kokivat aloittelijoille suunnatun opetuksen etenevän liian nopeasti.

Työnantajan näkökulmasta Kansainvälinen työyhteisö -valmennus koettiin hyvänä, mutta lisänä ehdotettiin nykyistä valmiimpia ratkaisuja opetukseen tai opetustapoihin. Myös Työpaikkasuomi-koulutukset koettiin hyvinä. Toivomuksena esitettiin, että kouluttajat tai koulutuksia tuottavat yritykset olisivat nykyistä enemmän yhteydessä koulutuksia tilanneisiin yrityksiin, ja että kouluttajat olisivat tiedossa etukäteen. Edelleen ehdotettiin opetuksen järjestämistä lyhyemmässä ajassa siten, että aiheet on valmiiksi määritelty, ja että ne ovat säännöllisen nopeasti toistuvia. Myös joustavuutta kaivattiin niin, että koulutukset olisivat enemmän räätälöityjä asiakasorganisaatioiden tarpeisiin (oppimiskäytännöt, osallistuvien henkilöiden profiili ja etä- tai verkko-opinnot).

Kouluttajan näkökulmasta katsottuna yhtenä ongelmana nähtiin opiskelijoiden motivaation hiipuminen tai kielitaidon kehittymisen pysähtyminen, kun suomen kieltä ei käytetä opiskelijan omassa arjessa. Suuri osa työnantajista ei anna opiskelijoiden opiskella kieltä työaikana, vaan tämä on tehtävä omalla ajalla. Suomen kielen merkitystä tulisikin markkinoinnillisesti korostaa, jotta työnantajat saataisiin panostamaan ulkomaalaistaustaisten kielitaidon parantamiseen. Ylipäätään useat kouluttajat olivatkin sitä mieltä, markkinointiin tulisi panostaa entistä enemmän. Muina esille nousseina haasteina nousivat esiin erot osallistujien lähtötiedoissa ja/tai motivaatiossa. Tällaisia eroja esiintyy vastaajien mukaan silloin, kun yritetään saada riittävän suuria (kannattavuuden näkökulmasta) ryhmiä kasaan. Turbulenttiin työympäristön aiheuttamina ongelmina nousee lisäksi esille epäsäännölliset läsnäolot, kun työn tai perhe-elämän vaatimusten vuoksi koulutukseen ei aina joka kerralla pystyttyä osallistumaan.

Projektihenkilöstön näkökulmasta nousi kehittämis-kohteena esille, että kouluttajien markkinointitoimet ja niihin sitouttaminen nähtiin sujuneen ongelmallisesti (vrt. edellä kouluttajat näkevät ELY-keskuksen tehneen liian vähän myynti- ja markkinointityötä). Samoin koettiin ongelmallisena yritysten ja työnantajien sitouttaminen koulutukseen järjestämisapuun sekä henkilökunnan kehittämiseen. Myös koulutettavien työntekijöiden opiskelumotivaatio oli ollut hieman haastavaa ja hakuprosessi nähtiin liian byrokraattisena. Byrokraattisuutta haluttiinkin ohennettavan koko prosessin osalta. Lisäksi koulutuksen käynnistyttyä se usein jäi vain yrityksen ja kouluttajan väliseksi, joten tulisi järjestää tiiviimpi yhteys kouluttajan, EURES:n ja yrityksen välillä koulutuksen edetessä. Pohdittiin myös, kuinka opiskelijoiden sitoutumista koulutuksiin voisi parantaa.

Ongelmallisena koettiin myös EURES-palveluiden ja sitä kautta Työpaikkasuomi-koulutusten alhainen tunnettuus. Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten tuotteistaminen taas nähtiin vaikeaksi. Kerrottiin, että jos koulutukset olisivat näkyvimmin osana TE-toimiston yrityspalveluita (eivätkä erillisinä EURES:n alla), palveluiden käyttö ja tunnettuus voisivat kasvaa. Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanketta suunniteltaessa ajateltiin, että Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten myyntiä ja markkinointia tekevät paikalliset TE-toimistot yhdessä koulutusorganisaatioiden kanssa. Arviointiaineistosta on kuitenkin luettavissa, että TE-toimistot eivät tässä suhteessa ole olleet riittävän aktiivisia (kaikilla alueil-

la), jolloin myyntityö on jäänyt hankkeen ja koulutusyritysten vastuulle. Lisäksi nousi esille, että nykyisissä sopimuksissa olevat korkeat hinnat ja muiden palveluntuottajien vähyyks karsivat kiinnostusta kouluksiin ja että jokin palveluseteli tai rahallinen tuki voisivat ratkaista näitä haasteita.

5.2. Johtopäätökset

Toteutusten määrien perusteella arvioituna Työpaikkasuomi-koulutuksille näyttäisi olleen koulutusmarkkinoilla tarvetta, mutta Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksille ei. Tämä huomioon ottaen se, että Työpaikkasuomi-koulutuksia on toteutettu yli vuoden pidemmällä ajanjaksolla kuin Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia ja lisäksi sillä oletuksella, että erot kysynnässä (toteutus- / osallistujamäärissä) johtuvat tarpeesta erilaisissa työnantajaorganisaatioissa. Arviointiaineiston perusteella Työpaikkasuomi-koulutukset ovat vastaus hyvin tarkasti määriteltävissä olevaan ongelmaan eli työntekijöiden kielitaidon parantamiseen. Jos organisaation henkilöstö ei pysty kommunikoimaan keskenään, on koko toiminta helposti vaakalaudalla. Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksissa puolestaan ei ole yhtä selvää se, minkä vuoksi niitä organisaatioihin hankitaan. Viestintä- ja vuorovaikutusvalmennuksina ne ovat osana johtamisvalmennusten markkinoita. Johtamisvalmennuksissa, jotka ovat vakiintuneita käytäntöjä hyvin monien organisaatioiden toiminnassa, voidaan helposti kattaa samat teemat kuin mitä Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten on ajateltu kattavan, ja lisäksi näihinkin on saatavissa julkista tukea. On todennäköistä, että Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksille ei ole jatkossakaan suurta tarvetta markkinoilla. Näin ollen, ensimmäisenä johtopäätöksenä onkin, että täytyisi miettiä, onko perusteltua jatkaa tämän valmennuskonaisuuden tarjoamista edelleen nykyisessä muodossaan. Jos tarjoamista jatketaan, on syytä miettiä esimerkiksi palvelumuotoilun keinoin, mitä muuta palvelua Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten aihealueella voitaisiin toteuttaa.

Toinen johtopäätös liittyy ensimmäiseen johtopäätökseen Työpaikkasuomi-koulutusten osalta. Työnantajat toivat esille selvästi, että Työpaikkasuomi-koulutukseen myönnettävä tuki on vaikuttanut koulutusten hankintaan. Ilman tukea valtaosa koulutuksesta olisi jäänyt toteutumatta tai koulutukset olisi toteutettu nykyistä suppeampana. Koulutuksiin oltiin lisäksi tyytyväisiä sekä työnantaja- että opiskelijänäkökulmista

ja havaittavissa on myös joitakin vaikutuksia organisaatioiden toimintaan (kuten vaikutukset henkilöstön motivaation lisäämiseen ja organisaation työilmapiiriin kehittämiseen). Näillä perusteilla voidaan arvioida, että tuen avulla on saatu merkittävästi lisättyä kysyntää kielikoulutuksen kentässä (kun taas Kansainvälinen työyhteisö -valmennus ei tällaista lisäystä ole saanut aikaan). Ilman tukea työnantajat panostaisivat yhteiskunnallisten hyötyjen näkökulmasta liian vähän koulutukseen, koska koulutushyödyt eivät organisaatioon näkökulmasta ole pysyviä. Paitsi että kielikoulutus auttaa organisaatioiden toimintaa, on siitä hyötyä ennen kaikkea yksilön työuralle, hänen sopeutumiseleen yhteiskuntaan ja tätä kautta yhteiskunnalle itselleen. Tässä mielessä on luonnollista, että toimintaan voidaan ohjata julkisia varoja tekemään koulutuspanostukset työnantajan näkökulmasta entistä houkuttelevammiksi. Tämän arvioinnin mahdollisuuksien ulkopuolelle jää kysymys siitä mitä tukirahoilla on saatu aikaan. Jatko-tutkimuksen kohteena esitetäänkin "value-for-money" -tyyppisen laskelman tekemistä, jossa laskettaisiin esimerkiksi kustannuksia per oppilas sen arvioimiseksi mitä kaikella käytetyllä julkisella tuella on saatu aikaiseksi.

Kolmas johtopäätös liittyy markkinointiin ja toimintojen järjeistämiseen. Arviointiaineiston perusteella voidaan havaita monesta eri näkökulmasta katsottuna, että Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten markkinoinnissa ja myynnissä on ollut haasteita. Kouluttajien mielestä ELY-keskukset tai TE-toimistot eivät ole tässä suhteessa tehneet riittävästi, vaikka resurssia tähän tarkoitukseen olisikin varattu. ELY-keskuksessa / TE-toimistossa ollaan puolestaan sitä mieltä, että osa kouluttajista on voinut panostaa myyntityöhön ja tehdä sitä, kun taas toiset eivät ja että korkeat hinnat ja palveluntuottajien alhainen määrä sekä kankeat puitejärjestelyt toisilla alueilla alentavat palveluiden kysyntää. Työntantajaorganisaatioiden näkemyksistä on edelleen luettavissa, että palvelut voisivat näkyä kentällä paremmin, ja että tietoa koulutuksista ei ole tarpeeksi.

Koska sama markkinointiin, myyntiin ja hankintoihin liittyvä teema nousee eri näkökulmista vahvasti esille, kolmas johtopäätös on, että jo hankintavaiheessa olisi selvitettävä ja määriteltävä eri toimijoiden roolit myynnissä ja markkinoinnissa ja muutettava hankintojen menettelyjä niin, että palvelut ovat joustavasti potentiaalisten asiakkaiden saatavissa. Toimintaprosessien hioutuminen toimiviksi vie aikaa, mutta tämä hioutuminen nopeutuisi, jos kaikilla osapuolilla olisi oikeanlaiset odotukset heti projektin alkamisen alus-

ta saakka. Hankeen suunnitteluvaiheessa on ajateltu, että markkinointia tehtäisiin TE-toimistojen ja koulutusorganisaatioiden henkilöstön toimesta. Hankintapäätökset tekee puolestaan TE-toimisto yhteistyössä Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hankkeen kanssa ja yksittäisistä koulutuksista laaditaan hankintasopimukset Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hankkeen, yrityksen/työnantajan ja koulutusorganisaation välillä. Arviointiaineistosta on luettavissa, että työnantajien näkökulmasta on voinut olla vaikea hahmottaa ELY-keskuksen, hankkeen ja TE-toimistojen rooleja koulutusten hankinnassa ja että myynnin ja markkinoinnin suhteen TE-toimistojen rooli on joissakin tapauksissa jäänyt vähäiseksi. Koska kuitenkin itse palvelut tuotetaan koulutusorganisaatioiden toimesta ja ne ovat tähän mennessäkin tehneet jossain määrin hyvää markkinointi- ja myyntityötä, herää ajatus, että olisiko niiden asemaa edelleen vahvistettava. On luultavaa, että voimakkain kannuste koulutusten myymiseksi on koulutusorganisaatioissa (koska niiden talous on riippuvainen toiminnan volyyymistä), joten vastuu / resurssit tähän työhön tulisi todennäköisesti olla siellä.

Lähteet

ELY-keskus. 2019. Haettu 2.5.2019 osoitteesta: <http://www.ely-keskus.fi/web/tyovoimanliikkuvuus/etusivu>.

EURES. 2019. Tietoa EURESista. Haettu 2.5.2019 osoitteesta: <https://ec.europa.eu/EURES/public/fi/EURES-services>.

Euroopan tilintarkastustuomioistuin. 2018. Eryiskertomus - Työntekijöiden vapaa liikkuvuus – perusvapaus on varmistettu, mutta EU varojen parempi kohdentaminen helpottaisi työvoiman liikkuvuutta. Haettu 16.5.2019 osoitteesta: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR18_06/SR_Labour_Mobility_FI.pdf.

Euroopan unioni. 2019. Haettu 16.5.2019 osoitteesta: https://europa.eu/european-union/eu60_fi.

Kirkpatrick, D.& Kirkpatrick, J. 2013. Kirkpatrick four levels. Haettu 7.6.2019 osoitteesta: <http://www.kirkpatrickpartners.com/Portals/0/Products/Kirkpatrick%20Four%20Levels%20-%20Audio%20Recordings%20Study%20Guide.pdf>.

Liite 1

Haastattelukysymykset

Kouluttajat

1. Miten Työpaikkasuomi-koulutukset (tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennukset) ovat onnistuneet vastaamaan koulutuksia tilanneiden työnantajien kehittämistarpeeseen?
2. Mitä lisäarvoa ELY-keskuksen, Työvoiman liikkuvuus Euroopassa –hankeen osallistuminen kielikoulutuksen tai kansainvälisyyskoulutuksen järjestämiseen on tuonut?
3. Näetkö että palveluita tulisi järjestää julkisen toimijan (esim. ELY-keskuksen) kanssa jatkossa?
4. Miten yhteistyö Työpaikkasuomi-koulutusten (tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten) järjestämisessä on mielestäsi toteutunut? (asiakas, kouluttaja ja TE-toimisto/TLE-hanke)
5. Mitä uutta tai innovatiivista Työpaikkasuomi-koulutuksissa (tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksissa) on ollut mielestäsi?
6. Ovatko kehittämistoiminnan (Työpaikkasuomi-koulutukset tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennukset) tuotokset ja panokset mielestäsi oikeassa suhteessa toisiinsa?
7. Mitkä ovat olleet koulutusten/valmennusten heikkoudet tai ongelmakohdat? Miten näitä haasteita tulisi ratkaista tulevaisuudessa?
8. Mitä muuta haluaisit kertoa Työpaikkasuomi-koulutuksiin tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksiin liittyen?

Projektihenkilöstö

1. Miten Työpaikkasuomi-koulutukset tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennukset ovat onnistuneet vastaamaan koulutuksia tilanneiden työnantajien kehittämistarpeeseen?
2. Onko Työpaikkasuomi-koulutusten (tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten) puitteissa järjestetty kehittäminen ollut Työvoiman liikkuvuus Euroopassa –hankeen (EURES:n tavoitteiden – jotka ovat TE-toimiston palveluksessa) tavoitteiden mukaista?
3. Mitä lisäarvoa ELY-keskuksen, Työvoiman liikkuvuus Euroopassa –hankeen (EURES:n osallistuminen – jotka ovat TE-toimiston palveluksessa) osallistuminen kielikoulutuksen tai kansainvälisyyskoulutuksen järjestämiseen on tuonut?
4. Näetkö että palveluita tulisi järjestää julkisen toimijan (esim. ELY-keskuksen) tukemana jatkossakin (+ onko ajatuksia missä muodossa tulisi olla tukemassa vrt. suunnitteilla olevat kasvupalvelut)?
5. Miten yhteistyö Työpaikkasuomi-koulutusten tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten järjestämisessä on mielestäsi toteutunut? (asiakas, kouluttaja ja TE-toimisto/TLE-hanke)
6. Mitä uutta tai innovatiivista Työpaikkasuomi-koulutuksissa tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksissa on ollut mielestäsi?
7. Ovatko kehittämistoiminnan (Työpaikkasuomi-koulutukset tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennukset) tuotokset ja panokset mielestäsi oikeassa suhteessa toisiinsa?
8. Mitkä ovat olleet koulutusten/valmennusten heikkoudet tai ongelmakohdat? Miten näitä haasteita tulisi ratkaista tulevaisuudessa?
9. Mitä muuta haluaisit kertoa Työpaikkasuomi-koulutuksiin tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksiin liittyen?

Asiakas- / työnantajaorganisaatiot

1. Mihin tarpeeseen organisaatiossanne on hankittu Työpaikkasuomi-koulutusta tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennusta?
2. Mitä hyötyä Työpaikkasuomi-koulutuksesta tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksesta on ollut?
3. Mitkä ovat olleet koulutusten/valmennusten heikkoudet tai ongelmakohdat?
4. Mitä kehitettävää Työpaikkasuomi-koulutuksessa tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksessa mielestänne olisi?
5. Onko ELY-keskuksen, Työvoiman liikkuvuus Euroopassa –hankeen osallistuminen palvelun järjestämiseen tuonut mielestänne hyötyjä koulutuksen/valmennuksen toteuttamiseen?
6. Ostaisitteko kyseessä olevaa koulutusta tai valmennusta ilman julkisen sektorin subventiota?
7. Mitä muuta haluaisit kertoa Työpaikkasuomi-koulutuksiin tai Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksiin liittyen?

Liite 2

Työnantajakyselyn kysymyslomake

Yrityksenne / organisaationne työntekijät ovat osallistuneet työpaikkasuomen koulutukseen tai kansainvälinen työyhteisö -valmennukseen, jotka järjestää ELY-keskuksen Työvoiman liikkuvuus Euroopassa –hanke. Teemme tutkimuksen, jotta voimme arvioida tuloksia ja kehittää palveluitamme. Pyydämme vastaamaan sähköiseen (muutamana minuutin mittaiseen) palautekyselyyn, mielellään 28.2 mennessä. Kyselyyn vastataan nimettömänä.

Kiitos vastaamisesta!

Tutkimuksen toteuttaa ELY-keskukselle Ramboll Finland Oy. Jos koet, että et ole oikea henkilö vastamaan, pyydämme ystävällisesti ohjaamaan kyselyn oikealle henkilölle.

Lisätietoja antaa Heikki Rannikko (heikki.rannikko@ramboll.fi)

Mitä henkilöstökoulutusta olette järjestäneet työntekijällemme / työntekijöillemme?

- (1) Työpaikkasuomi-koulutus
- (2) Kansainvälinen työyhteisö –valmennus

Millä seuraavista alueista koulutus / valmennus on toteutettu?

- (1) Varsinais-Suomi
- (2) Uusimaa
- (3) Satakunta
- (4) Muu alue

Millä sektorilla organisaationne toimii?

- (1) Julkinen sektori
- (2) Järjestö / kolmas sektori
- (3) Yritys / yksityinen sektori

Organisaationne on osallistunut Työpaikkasuomi-koulutuksiin.

Miten tulitte osallistuneeksi koulutuksiin?

- (1) Omasta aloitteestamme
- (2) Meihin otettiin yhteyttä ja tarjottiin mahdollisuutta osallistua
- (3) Muut organisaatiot suosittelivat koulutuksia meille
- (4) Muu syy, mikä? _____

Organisaationne on osallistunut Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksiin. Miten tulitte osallistuneeksi valmennuksiin?

- (1) Omasta aloitteestamme
- (2) Meihin otettiin yhteyttä ja tarjottiin mahdollisuutta osallistua
- (3) Muut organisaatiot suosittelivat koulutuksia meille
- (4) Muu syy, mikä? _____

Mihin tarpeeseen Työpaikkasuomi-koulutus organisaatiossanne vastasi?

Mihin tarpeeseen Kansainvälinen työyhteisö -valmennus organisaatiossanne vastasi?

Jälkikäteen arvioiden, olisitteko toteuttaneet vastaavanlaista kehittämistoimintaa, ilman ELY-keskuksen tukea koulutuksille/valmennuksille?

- (1) Kyllä
- (2) Emme
- (3) En osaa sanoa

(Jos vastannut edelliseen kysymykseen ”Emme”) Miksi ette olisi toteuttanut vastaavanlaista kehittämistoimintaa ilman ELY-keskuksen tukea?

- (1) Meillä ei ollut tarpeeksi aikaa etsiä vaihtoehtoja
- (2) Vastaavanlaista koulutusta ei ollut tarjolla
- (3) Vastaavanlaista koulutusta oli tarjolla mutta liian korkein kustannuksin
- (4) Jokin muu syy, mikä? _____

Olisitteko jatkossa valmiit toteuttamaan vastaavanlaista kehittämistoimintaa ilman ELY-keskuksen tukea?

- (1) Kyllä
- (2) Emme

Onko organisaatiossanne vielä jokin muu asia, joka on kehittynyt koulutuksen ansiosta? (kuvaile omin sanoin)

Onko organisaatiossanne Työpaikkasuomi-koulutuksiin osallistumisen ansiosta...

	Kyllä	Ei
Lisätty henkilöstön osaamista?	(12)	(13)
Lisätty henkilöstön motivaatiota?	(12)	(13)
Saatu lisää innostusta organisaation kehittämiseen?	(12)	(13)
Kehitetty organisaation sisäistä yhteistyötä?	(12)	(13)
Kehitetty yhteistyötä organisaation ulkoisten sidosryhmien kanssa?	(12)	(13)
Kehitetty työilmapiiriä?	(12)	(13)
Kasvatettu liikevaihtoa?	(12)	(13)
Palkattu uutta henkilöstöä?	(12)	(13)
Syntynyt uusia työpaikkoja?	(12)	(13)
Vakinaistettu henkilöstöä?	(12)	(13)
Pystytty säilyttämään olemassa olevia työpaikkoja?	(12)	(13)
Siirrytty uusiin tehtäviin organisaation sisällä?	(12)	(13)
Siirrytty uusiin tehtäviin organisaation ulkopuolelle?	(12)	(13)

Onko organisaatiossanne Kansainvälinen työyhteisö -valmennukseen osallistumisen ansiosta...

	Kyllä	Ei
Lisätty henkilöstön osaamista?	(12)	(13)
Lisätty henkilöstön motivaatiota?	(12)	(13)
Saatu lisää innostusta organisaation kehittämiseen?	(12)	(13)
Kehitetty organisaation sisäistä yhteistyötä?	(12)	(13)
Kehitetty yhteistyötä organisaation ulkoisten sidosryhmien kanssa?	(12)	(13)
Kehitetty työilmapiiriä?	(12)	(13)
Kasvatettu liikevaihtoa?	(12)	(13)
Syntynyt uusia työpaikkoja?	(12)	(13)
Palkattu uutta henkilöstöä?	(12)	(13)
Pystytty säilyttämään olemassa olevia työpaikkoja?	(12)	(13)
Vakinaistettu henkilöstöä?	(12)	(13)
Siirrytty uusiin tehtäviin organisaation sisällä?	(12)	(13)
Siirrytty uusiin tehtäviin organisaation ulkopuolelle?	(12)	(13)

**Onko organisaatiossanne vielä jokin muu asia, joka on kehittynyt valmennuksen ansiosta?
(kuvaile omin sanoin)**

Onko suomen kielen oppimista mielestänne tapahtunut Työpaikkasuomi-koulutuksen ansiosta?

- (1) Kyllä
- (2) Ei

Millainen vaikutus suomen kielen oppimisella on ollut työntekijöiden työskentelyyn ja organisaation toimintaan?

Kuinka Työpaikkasuomi-koulutusta voitaisiin mielestänne kehittää?

Kuinka Kansainvälinen työyhteisö -valmennusta voitaisiin mielestänne kehittää?

Miten olette kokeneet koulutuksen/valmennuksen ostamisen/hankinnan sujuneen?

Oletteko seuranneet koulutusta/valmennusta ja opiskelijoiden edistymistä?

Kiitokset vastaamisesta!

Mitä koulutuksessa / valmennuksessa olisi omasta mielestä parannettavaa?

Onko koulutuksella / valmennuksella ollut mielestäsi vaikutusta oman organisaatiosi...

	Kyllä	Ei
toiminnan kehittymiseen?	(1)	(2)
henkilöstön osaamiseen?	(1)	(2)
henkilöstön yhteistyöhön?	(1)	(2)
ilmapiiriin?	(1)	(2)
yhteistyöhön organisaation ulkopuolelle?	(1)	(2)
tiedon/osaamisen jakamiseen?	(1)	(2)

**Onko vielä jokin muu asia, johon koulutuksella/valmennuksella on ollut vaikutusta?
(kuvaile omin sanoin)**

Oletko osallistunut aiemmin muihin suomen kielen koulutuksiin?

- (1) Kyllä
- (2) En

Mitä eroa Työpaikkasuomi-koulutuksessa on mielestäsi muihin suomen kielen koulutuksiin verrattuna?

Kiitokset vastauksestasi!

KUVAILEHTI

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 41/2019				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima ja osaaminen				
Tekijät Heikki Rannikko, Katri Haila ja Teemu Korhonen		Julkaisuaika 2019		
		Kustantaja /Julkaisija Pohjois-Karjalan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
		Hankkeen rahoittaja / toimeksiantaja Pohjois-Karjalan ELY-keskus / Työvoiman liikkuvuus Euroopassa –hanke		
Julkaisun nimi Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ESR -hanke: Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuus				
<p>Raportissa tarkastellaan Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen toteuttaman Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ESR -hankkeen alla järjestettävien Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuutta. Työpaikkasuomi-koulutuksissa tarjotaan kielikoulutusta Suomessa toimivien yritysten / työnantajien ulkomaalaistaustaisille työntekijöille. Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten avulla annetaan työkaluja kansainvälisten työyhteisöjen vuorovaikutuksen, toimivuuden ja johtamisen kehittämiseen. Työpaikkasuomi-koulutuksia on järjestetty kesäkuuhun 2019 mennessä vuodenvaihteesta 2015/2016 lähtien noin 180 kpl 15 kouluttajaorganisaation voimin ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia kevästä 2017 alkaen kolmen kouluttajaorganisaation toimesta 6 kpl. Hankkeessa on tarjolla myös Työpaikkaruotsi-koulutusta suomenruotsalaisilla alueilla (Uusimaa, Varsinais-Suomi ja Satakunta sekä Pohjanmaa). Kysyntä on Työpaikkaruotsissa ollut kuitenkin vähäistä, joten tutkimuksessa keskitytään Työpaikkasuomen vaikuttavuuteen. Raportin ovat laatineet Heikki Rannikko (Ramboll Finland Oy), Katri Haila (Owal Group Oy) ja Teemu Korhonen.</p>				
Asiasanat (YSA:n mukaan) kansainvälinen liikkuvuus, kansainväliset yritykset, henkilöstökoulutus, työyhteisöt, suomen kieli				
ISBN (Painettu)	ISBN (PDF) 978-952-314-813-0	ISSN-L	ISSN (painettu)	ISSN (verkkojulkaisu) 2242-2854
www www.doria.fi/ely-keskus		URN URN: ISBN:978-952-314-813-0		Kieli Suomi
Sivumäärä 48				
Julkaisun myynti/jakaja Pohjois-Karjalan ELY-keskus				
Kustannuspaikka ja -aika Joensuu 2019			Painotalo PunaMusta Oy	

Raportissa tarkastellaan Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen toteuttaman Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ESR -hankkeen alla järjestettävien Työpaikkasuomi-koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuutta. Työpaikkasuomi-koulutuksissa tarjotaan kielikoulutusta Suomessa toimivien yritysten / työnantajien ulkomaalaistaustaisille työntekijöille. Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten avulla annetaan työkaluja kansainvälisten työyhteisöjen vuorovaikutuksen, toimivuuden ja johtamisen kehittämiseen. Työpaikkasuomi-koulutuksia on järjestetty kesäkuuhun 2019 mennessä vuodenvaihteesta 2015/2016 lähtien noin 180 kpl 15 kouluttajaorganisaation voimin ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia keväästä 2017 alkaen kolmen kouluttajaorganisaation toimesta 6 kpl. Hankkeessa on tarjolla myös Työpaikkaruotsi-koulutusta suomenruotsalaisilla alueilla (Uusimaa, Varsinais-Suomi ja Satakunta sekä Pohjanmaa). Kysyntä on Työpaikkaruotsissa ollut kuitenkin vähäistä, joten tutkimuksessa keskitytään Työpaikkasuomen vaikuttavuuteen. Raportin ovat laatineet Heikki Rannikko (Ramboll Finland Oy), Katri Haila (Owal Group Oy) ja Teemu Korhonen.

RAPORTTEJA 41 | 2019

**Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ESR -hanke:
Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö
-valmennusten vaikuttavuus**

Pohjois-Karjalan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-314-813-0 (PDF)

ISSN 2242-2854 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-813-0

www.doria.fi/ely-keskus