



Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus työpaikoilla – Opit ja oivallukset KIEKU-hankkeesta



Päätöswebinaari 21.5.2026



KIEKU – Kieli- ja
kulttuuritietoista
ohjausosaamista
työpaikoille

1.8.2024 – 31.7.2026



Etelä-Savon
ammattiopisto



KIEKU-hanke kehittää
työpaikkojen ohjausosaamista
kieli- ja kulttuuritietoisuuden
näkökulmasta.



Minna Kröpi ja
Timo Häkkinen



Euroopan unionin
osarahoittama



Elinvoimakeskus



ESEDU
Etelä-Savon ammattiopisto

KIEKU-hanke mm.

1



Edistää työyhteisöjen
kieli- ja kulttuuritietoisien
ohjausosaamisen kasvua



**Työyhteisöissä
paremmat valmiudet**
kohdata ja ohjata
monimuotoisia
työntekijöitä.

2



Vahvistaa opiskelijoiden
orientoitumista suomalaiseen
työelämään
TEO-Botin avulla



**Opiskelijat löytävät
paikkansa ja polkunsu**
suomalaiseen työelämään
helpommin.

3



Pilotoi perehdyttämischatbottia
yhteistyössä hyvinvointialue
Eloisan kanssa



Digitaaliset ratkaisut
tukevat perehdytystä,
vähentävät kuormitusta
ja tehostavat sujuvuutta.

Tavoiteltu vaikutus



Toukokuussa 2026
Esedussa opiskeli
**292 vieraskielistä
opiskelijaa (14 %)**



Yhteinen tavoite:

Sujuva työelämä, jossa
kieli- ja kulttuuritietoinen
ohjaus on arkea.



Euroopan unionin
osarahoittama

KIEKU-hankkeen taustatyöt 1/24

Kysely työpaikkaohjaajille,
opiskelijoille ja opettajille:

**”Vieraskielisen opiskelijan työelämässä
tapahtuvan oppimisen ohjaamisen
sujuminen, käytännöt ja haasteet.”**

Kehittämiskohteiden kirkastaminen
oli hyödyllistä tehdä
hankkeen hakuvaiheessa



Euroopan unionin
osarahoittama

Työpaikkaohjaajat, 108 vastausta:

- Ohjaajan tehtävään suhtaudutaan pääsääntöisesti myönteisesti.
- Se on myös aikaa vievää, vaikeaa ja väsyttävää.
- Muu työyhteisö suhtautuu vieraskielisiin opiskelijoihin yleensä myönteisesti, mutta näkyvissä on myös ennakkoluuloja ja kielteisiä kokemuksia.
- Ohjauksen suurin haaste on opiskelijan kielitaito.
- Työpaikan taitoa ohjata kielitietoisesti tulisi lisätä: ”Tarvitsen lisää työkaluja” (94 %).
- Koulutusta tulisi järjestää työpaikan ehdoilla, sisällöillä ja sopivassa muodossa: Työpaikalla koko tiimille, verkko-opintoina, videoklipeillä jne.

KIELIONGELMAT OVAT SUURIA, JA VÄÄRINYMÄRRYKSIÄ SYNTYY. TÖISSÄ ON KIIRE, EIKÄ EHDITÄ OHJATA KUNNOLLA.



Euroopan unionin
osarahoittama



Koulutusta tarvitsee koko työyhteisö,
ei vain nimetyt työpaikkaohjaajat

Esedun vieraskieliset opiskelijat, 74 vastausta:

- Työelämässä tapahtuva oppiminen on mielekäs tapa oppia ammattia.
- Suomen kielellä tapahtuva oppiminen on vaikeaa, mutta siitä selviytyy opettajien, työpaikkaohjaajien ja muun työyhteisön tuen avulla.
- Tukea kaivataan erityisesti kielen aiheuttamiin haasteisiin.
- 80 % käyttää oppimisen ja ymmärtämisen tukena jotain käännösohjelmaa.
- Kiitokset opettajille ja työpaikoille, mutta samalla toive: Voisitteko käyttää selkeämpää suomen kieltä?

KOKEILKAA
KÄVELLÄ MUUTAMA
PÄIVÄ MEIDÄN
KENGISSÄMME.



Esedun opettajat, 50 vastausta:

- Suurin osa työelämäyhteistyöstä vastaavista opettajista kokee vieraskielisten opiskelijoiden ohjaamisen mielenkiintoiseksi, opettavaiseksi ja aikaa vieväksi.
- Osalle opettajia se on myös vaikeaa, ja he kokevat tarvitsevansa koulutusta aiheesta.
- Opettajat toivovat, että työpaikkaohjaajakoulutukseen tulee kieli- ja kulttuuritietoista ohjausta käsittelevää aineistoa.



Lähdimme toteuttamaan työyhteisöjen ohjausosaamisen kehittämistä työpaikkojen ehdoilla



Euroopan unionin
osarahoittama



Kieli- ja kulttuuritietoisen ohjauksen jalkautuvat työpajat



Työpajoja järjestettiin yhteensä **67** kertaa.



Niihin osallistui

- 7 eri työnantajaa
- 12 eri toimipistettä
- 18 eri ryhmää
- 249 työntekijää
 - joista ulkomaalaistaustaisia **51 (20 %)**.



Osallistujista

- Puhtaanapito 138 (55 %)
- Hoiva 86 (35 %)
- Muut 24 (11 %)



Hyvinvointialue Eloisa: 175 osallistujaa (70 %)

- Laitoshuoltajia 138
- Hoiva 37



Työpajat toteutettiin yhteistyössä eri työnantajien ja Hyvinvointialue Eloisan kanssa.



KIEKU – Kieli- ja kulttuuritietoista ohjausosaamista työpaikoille

Hankkeen tavoitteena on mm.

- Tukea työpaikkoja vieraskielisten opiskelijoiden ja työntekijöiden perehdyttämisessä ja ohjauksessa.
- Sujuvoittaa vieraskielisten yksiköiden työelämänsä soja.
- Tukea heidän oppimistaan suomalaisella ja monikulttuurisella työpaikalla.
- Edistää tekoälyn käyttöä kielen ymmärtämisen tukena työpaikoilla.
- Edistää kanssa puhumista ja chatbotin perehdyttämisenä.

 Euroopan unionin
osarahoittama



Kieli- ja kulttuuritietoista ohjausosaamista vietin työpaikoille

Takapenkkiin ei saanut mennä istumaan 😊





Keskusteluja

työyhteisöjen tilanteista
ja kokemuksista lähtien,
tilaa tunteiden purkamiselle,
työnohjauksellinen ote.



Euroopan unionin
osarahoittama



Tavoitteena oli
matalalla kynnyksellä toteutettua,
osallistavaa, keskustelevaa,
ajatuksia herättävää,
ohjauksen työkaluja tarjoavaa
pysähtymistä asian äärelle.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Työpajojen toteutus

- 3-4 tapaamista / työyhteisö, 1- 4 viikon välein.
- 1½ - 2 h/kerta.
- Osallistujat:
 - Työyhteisön jäseniä, ml. vieraskielisiä opiskelijoita ja työntekijöitä.
 - Esihenkilöitä.
- Ryhmäkoot 3-25 henkilöä.
- Kaikissa työyhteisöissä oli ollut jo vieraskielisiä opiskelijoita tai työntekijöitä
 - Perehdyttäminen, ohjaaminen ja yhdessä työskentely olivat tuttuja asioita.

Jalkautuminen!

2 h / tapaaminen,
1-2 viikon välein
oli ihanteellista

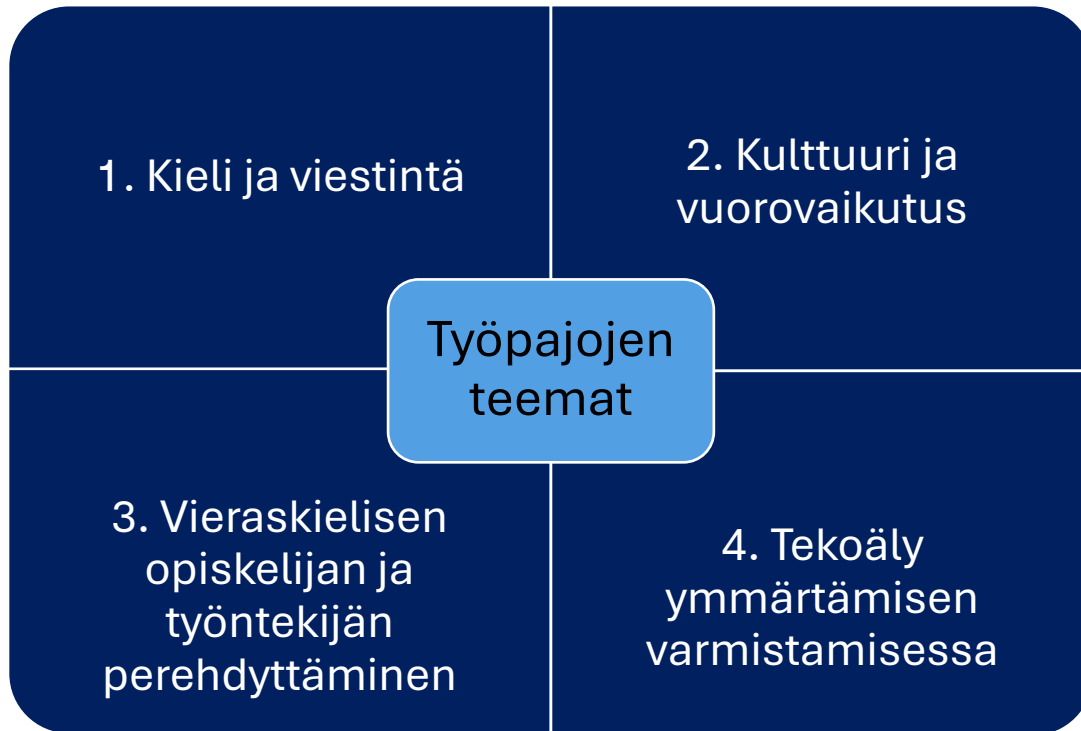
Työyhteisöille mahdollisuus
keskustella ohjatusti aiheesta,
jota ei ollut aiemmin
käsitelty yhdessä

Toteutus toimi työyhteisöissä,
joissa oli jo kokemusta
vieraskielisten ohjaamisesta

Työpajat, joissa oli mukana myös
vieraskielisiä työntekijöitä ja
esihenkilöitä, olivat usein
kaikkein antoisimpia



Työpajojen sisältö

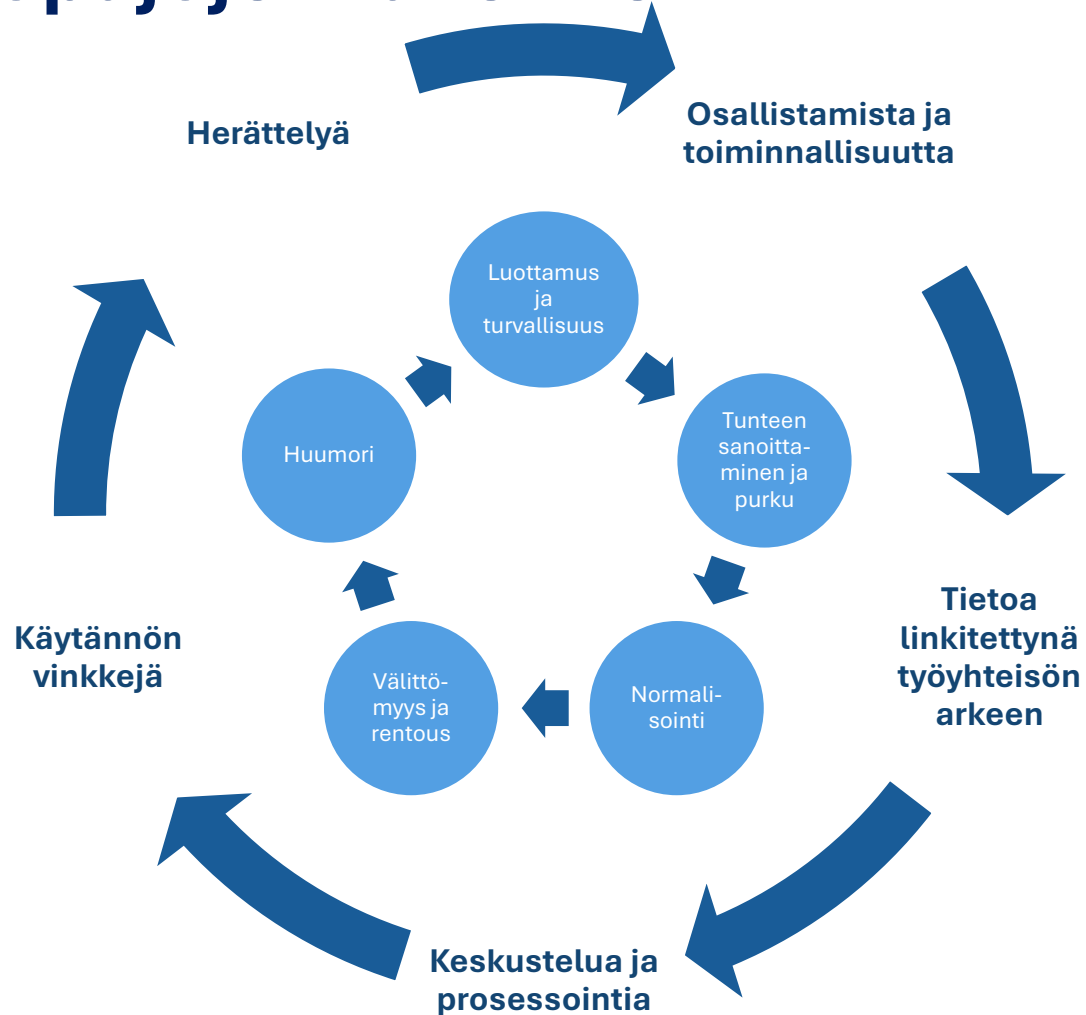


Keskittyminen
yhteen teemaan kerrallaan
oli hyvä ratkaisu

Tässä järjestyksessä



Työpajojen rakenne



Ei vain "MITÄ"
Huomio myös siihen, "MITEN"

Tasavertaisuus, yhdessä ihmettely,
"kukaan meistä ei ole valmis"

Ajankäytön haaste:
Toiminnallisuudelle ja harjoitteille
tulisi olla tilaa





Työpajojen sisällöistä

- Lähteiden kirjaaminen on haasteellista!
- Asioiden äärellä toimiminen on tuonut kokemusta ja vuosien varrella kerääntynyttä materiaalia, jotka loivat pohjan työpajojen sisällöille.
- Verkko on täynnä taidolla tuotettua materiaalia kieli- ja kulttuuritietoisuudesta
 - Hyödynsimme myös niitä, muokkasimme oman näköisen sisällön ja toteutuksen.
 - Esimerkkeinä [Kielibuusti](#), [Vierko](#), [Ohjaan.fi](#), [Osaamisen paikka](#), [TOKASA-hankkeen videot](#), muiden ammatillisten oppilaitosten työpaikkaohjaajille tarkoitetut verkkosivut.

Sopivan tasapainon löytäminen:
ei liian akateemista,
työyhteisön arkeen sopivaa

Käytännön esimerkit erityisen avaavia.
Kaiva niitä esiin
sekä työyhteisön todellisista tilanteista
että omasta repusta

Parasta peilipintaa oli,
kun työyhteisön vieraskieliset jäsenet
kertoivat omia kokemuksiaan

Materiaaleista tehtiin käännökset tekoälyllä
osallistujien äidinkielellä:
yhtenäiset mahdollisuudet osallistua



Sisällöt löytyvät nyt verkkokurssista

Jos haluat tutustua tarkemmin työpajojen sisältöihin,

- 1) Hakeudu hankkeessa tuotetulle maksuttomalle verkkokurssille **”Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaaja”**.
- 2) Lataa itsellesi hankkeessa tuotettu **”Opas työpaikoille. Sujuvaa perehdytystä ja ohjausta – Vinkkejä selkeään kieleen ja vuorovaikutukseen työpaikalla”**.



Euroopan unionin
osarahoittama



EInvolvementikeskus



ESEDU
Ei-teen ammattopoli



Euroopan unionin
osarahoittama

Mikä kaikki toimii hyvin yhteistyössä?

Onko teillä haasteita yhteistyössä? Millaisia?

Miltä sinusta tuntuu ohjata vieraskielistä opiskelijaa?



Menetelmä sai kaikki osallisiksi heti alussa, oma ääni kuuluville

Me saimme arvokasta tietoa työyhteisön ajatuksista, kipupisteistä ja tunneilmastosta



Euroopan unionin osarahoittama



Yhteenvetoa aloitustyöskenntelystä

Työyhteisöjen vahvuuksia: Tämä toimii!

- **Aineiston perusteella työyhteisöissä toimii erityisen hyvin**
 - ystävällisyys,
 - yhteistyö,
 - huumori,
 - auttaminen,
 - tasa-arvoinen suhtautuminen,
 - sekä halu oppia toisilta.
- **Monet kuvasivat ilmapiiriä**
 - lämpimäksi,
 - hyväksyväksi,
 - positiiviseksi,
 - ja yhteisölliseksi.
- **Vieraskieliset työntekijät ja opiskelijat nähtiin usein**
 - ahkerina,
 - motivoituneina,
 - kohteliaina,
 - innokkaina oppimaan.
- Arvostettiin myös mahdollisuutta oppia uusista kulttuureista ja saada uusia näkökulmia omaan työhön.
- **Monikulttuurisuus nähtiin pääosin voimavarana eikä ongelmana.**



Euroopan unionin
osarahoittama



Kun huomasimme,
että joku toteutustapa ei toiminut,
piti ajatella toteutusta uusiksi

(Noin 110 osallistujaa,
9 eri ryhmää)

Koettuja haasteita

- **Selvästi suurimmat haasteet liittyivät poikkeuksesta**
 - yhteisen kielen puutteeseen,
 - oikeiden sanojen löytämiseen,
 - molemmin puoleiseen ymmärtämiseen,
 - ohjeiden selkeyteen,
 - ja väärinymmärryksiin.
- **Työntekijät kokivat usein epävarmuutta siitä,**
 - ymmärsikö toinen varmasti ohjeen,
 - osaako itse selittää riittävän selkeästi,
 - ja tuleeko viesti ymmärretyksi oikein.
- **Haasteita aiheuttivat erityisesti**
 - monimutkaiset työohjeet,
 - kiire,
 - murteet,
 - pitkät puheenvuorot,
 - sekä tilanteet, joissa vieraskielinen työntekijä ei uskalla kertoa, ettei ymmärtänyt.
- **Useissa vastauksissa nousi esiin ilmiö, jossa**
 - työntekijä vastaa “kyllä”, vaikka ei olisi täysin ymmärtänyt ohjetta.
 - Tämä aiheutti työyhteisöissä huolta ja lisäsi tarvetta ymmärtämisen varmistamiseen.



Myönteisiä sekä kuormittavia tunteita

- **Ohjaaminen koettiin**
 - kiinnostavana,
 - opettavaisena,
 - antoisana
 - ja ammatillisesti kehittävänä.
- **Samalla sitä kuvattiin**
 - haastavaksi,
 - aikaa vieväksi,
 - työtahtia hidastavaksi,
 - kuormittavaksi
 - ja joskus raskaaksi.
- **Erytyisesti epävarmuus kuormitti ohjaajia**
 - osaanko ohjata oikein,
 - ymmärtääkö toinen varmasti, löydänpö oikeat sanat.
- **Moni koki tarvitsevansa enemmän**
 - aikaa,
 - tukea,
 - johdon ymmärrystä,
 - konkreettisia ohjauskeinoja,
 - sekä mahdollisuuden keskustella ohjaamiseen liittyvistä haasteista yhdessä työyhteisön kanssa.
- Aineistossa näkyi hyvin vähän kielteisiä asenteita vieraskielisiä työntekijöitä kohtaan.
- **Haasteet liittyivät enemmän viestintään ja työn arkeen kuin itse monikulttuurisuuteen.**



Vieraskielisten opiskelijoiden ja työntekijöiden ajatuksia aloitustyöskentelyssä: Miltä sinusta tuntuu olla ohjattavana?

- Vieraskielisten opiskelijoiden vastauksissa tärkeimmäksi nousi myönteiset kokemukset siitä, että

- ohjaajat auttavat,
- kannustavat
- ja tukevat oppimista.

- Vaikka kielimuuri aiheutti

- epävarmuutta,
- hermostumista,
- vaikeuksia
- ja jännitystä,

opiskelijat kokivat oppivansa vähitellen ja saavansa työyhteisöltä tukea.

- Vastauksissa näkyi

- vahva halu oppia
- kokemus siitä, että turvallinen ja rohkaiseva ilmapiiri auttaa selviytymään vaikeista tilanteista.

- Katso OPH:n Kielitietoisuusverkoston aamukahvien materiaali 7.5.2026:

- [Työpaikka oppimisympäristönä: kielitietoisuus, osallisuus ja maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden oppiminen.](#)
[Katarzyna Kärkkäinen](#)
[Koulutuksen tutkimuslaitos](#)



Työpajojen osallistujat tekivät anonyymisti itsearviointia ohjausosaamisestaan: Onko koulutuksesta hyötyä?

10 samaa kysymystä alussa ja lopussa:

1. Työpaikkaohjaajana toimiminen
2. Perehdyttäminen
3. Selkeän suomen käyttäminen ja kielitaidon tukeminen
4. Kulttuuritietoisuus
5. Ymmärtämisen varmistaminen, tekoälyn käyttäminen apuna
- + 6. Lopussa: Koettu hyöty työpajoista

Arviointiasteikko 1-5:

Erittäin heikosti – Heikosti – Kohtalaisesti – Hyvin – Erinomaisesti

ITSEARVIOINTI TYÖPAJOJEN PÄÄTTYESSÄ

Leita rasti (X) ruutuun, kiitos!

1. Työpaikkaohjaajana / ohjaajana toimiminen.

	Erittäin heikosti	Heikosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erinomaisesti
1. Osaan ohjata vieraskielisiä opiskelijoita ja työntekijöitä.					
2. Hyväksyn vieraskielisen opiskelija tai työntekijän osaksi omaa työyhteisöäni.					

2. Vieraskielisen opiskelijan tai työntekijän perehdyttäminen.

	Erittäin heikosti	Heikosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erinomaisesti
3. Osaan perehdyttää vieraskielisen opiskelijan tai uuden työntekijän työpaikkaan ja työtehtäviin.					
4. Osaan tarvittaessa mukauttaa perehdyttämistä niin, että huomioon otetaan opiskelijan tai työntekijän suomen kielen taitotason.					

3. Selkeän suomen käyttäminen ja kielitaidon tukeminen.

	Erittäin heikosti	Heikosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erinomaisesti
5. Osaan selittää monimutkaisetkin työtehtävät selkeästi ja ymmärrettävästi vieraskielisille opiskelijoille ja työntekijöille.					
6. Osaan tukea opiskelijan tai uuden työntekijän suomen kielen ja ammatillisen kielitaidon kehittymistä.					

4. Kulttuuritietoinen osaaminen.

	Erittäin heikosti	Heikosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erinomaisesti
7. Ymmärrän, että kulttuuritausta vaikuttaa siihen, miten me kaikki ajattelemme, toimimme ja puhumme.					
8. Osaan ohjata opiskelijaa tai työntekijää huomioiden hänen kulttuuritustansa.					

5. Ymmärtämisen varmistaminen.

	Erittäin heikosti	Heikosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erinomaisesti
9. Varmistan aina, että vieraskielinen opiskelija ja työntekijä ymmärtää työtehtäviä koskevat ohjeet ja odotukset.					
10. Osaan käyttää käännössovelluksia ymmärtämisen varmistajana, kun ohjaan vieraskielistä opiskelijaa tai työntekijää.					

6. Arvioi lopuksi, oletko saanut hyötyä KIEKU-hankkeen työpajoista.

	Erittäin heikosti	Heikosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erinomaisesti
11. Olen saanut uutta tietoa vieraskielisen opiskelijan ja työntekijän ohjaamisen tueksi.					
12. Oma osaamiseni vieraskielisen opiskelijan ja työntekijän ohjaamisessa on kehittynyt.					



Euroopan unionin
osarahoittama

Itsearvioinnin kysymykset

1. Osaan ohjata vieraskielisiä opiskelijoita tai työntekijöitä.
2. Hyväksyn vieraskielisen opiskelijan tai työntekijän osaksi työyhteisöäni.
3. Osaan perehdyttää vieraskielisen opiskelijan tai työntekijän työpaikkaan ja työtehtäviin.
4. Osaan tarvittaessa mukauttaa perehdyttämistä niin että huomioin suomen kielen taitotason.
5. Osaan selittää monimutkaisetkin työtehtävät selkeästi ja ymmärrettävästi vieraskielisille opiskelijoille ja työntekijöille.
6. Osaan tukea opiskelijan tai uuden työntekijän suomen kielen ja ammatillisen kielitaidon kehittymistä.
7. Ymmärrän, että kulttuuritausta vaikuttaa siihen, miten me kaikki ajattelemme, toimimme ja puhumme.
8. Osaan ohjata opiskelijaa tai työntekijää huomioiden hänen kulttuuritaustansa.
9. Varmistan aina, että vieraskielinen opiskelija tai työntekijä ymmärtää työtehtäviä koskevat ohjeet ja odotukset.
10. Osaan käyttää käännössovelluksia ymmärtämisen varmistajana, kun ohjaan vieraskielistä opiskelijaa tai työntekijää.
11. Olen saanut uutta tietoa vieraskielisen opiskelijan ja työntekijän ohjaamisen tueksi.
12. Oma osaamiseni vieraskielisen opiskelijan ja työntekijän ohjaamisessa on kehittynyt.

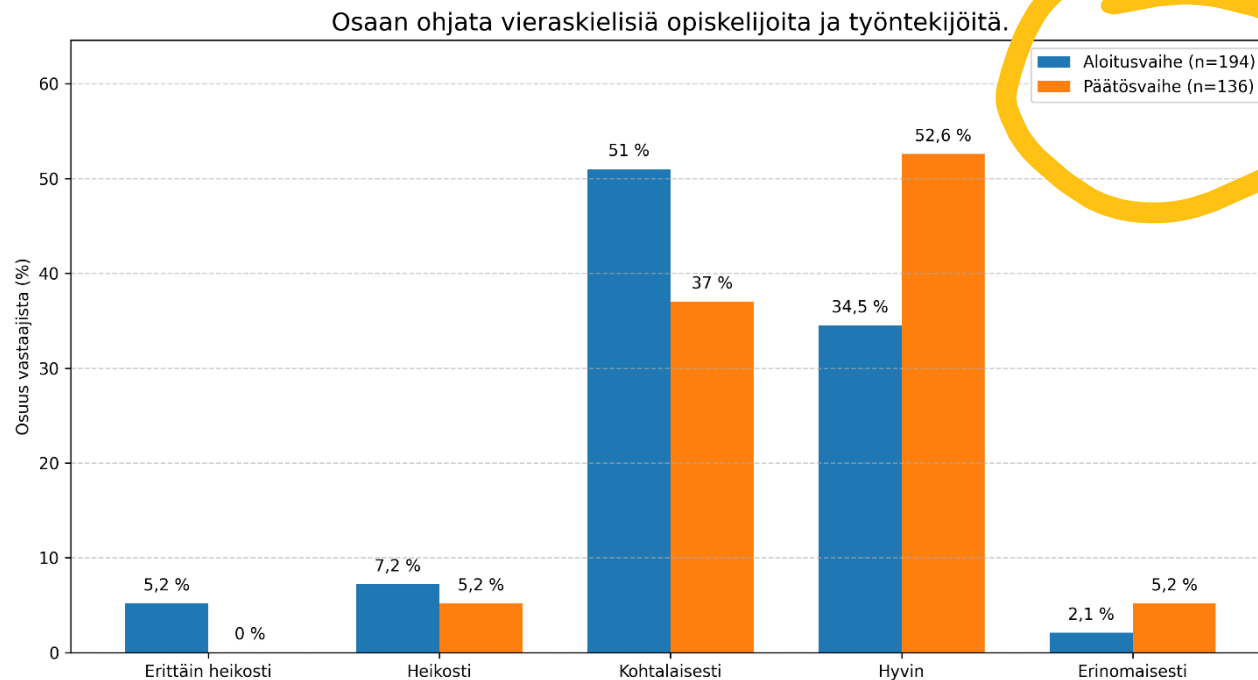


Yleishavainto itsearviointien tuloksista

Lähtötilanteesta riippumatta
ohjausosaaminen
kehittyi myönteisesti
lähes kaikilla
työpajoihin osallistuneilla



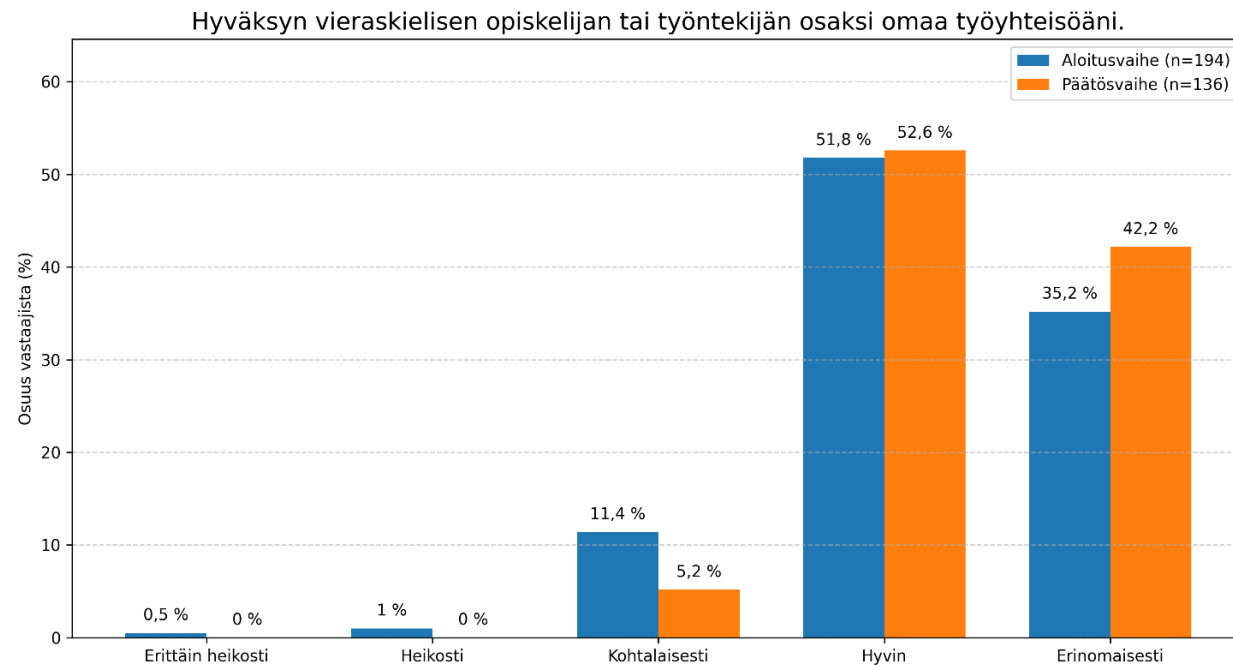
1. Osaan ohjata vieraskielisiä opiskelijoita ja työntekijöitä



- **Varmuus vieraskielisten opiskelijoiden ja työntekijöiden ohjaamisessa vahvistui koulutuksen aikana.**
- Erityisesti “hyvin” osaamisensa arvioivien osuus kasvoi selvästi (35 % → 53 %).



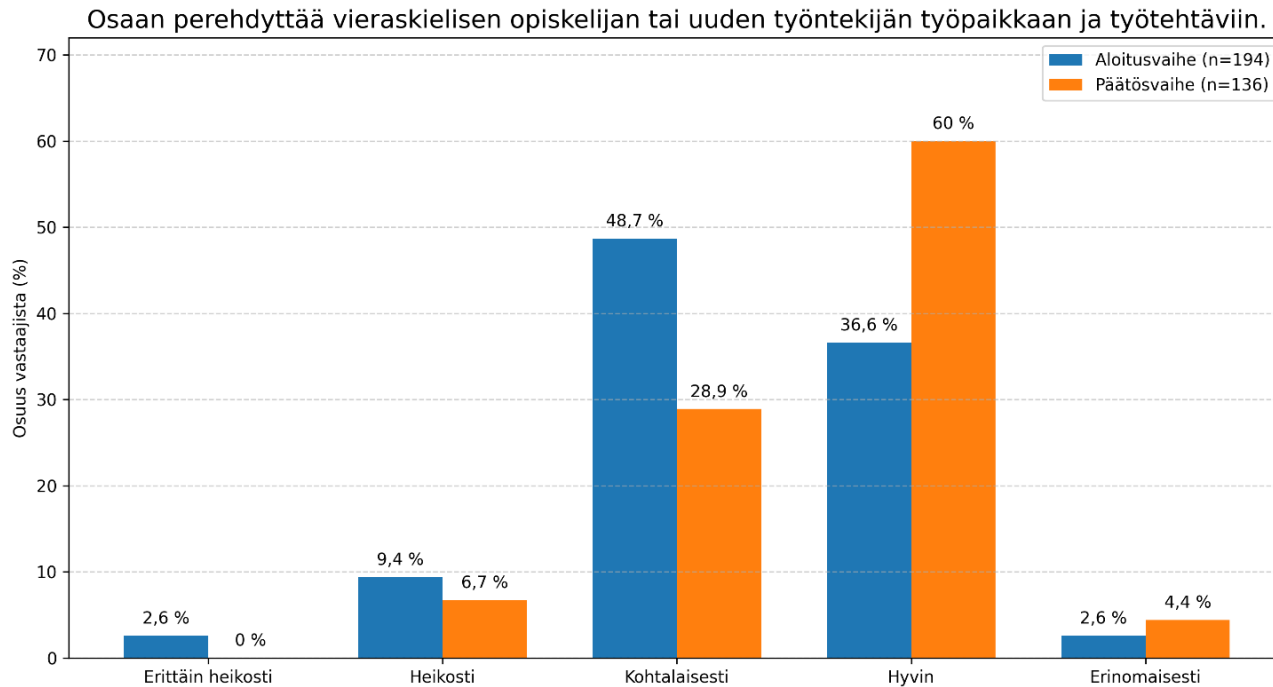
2. Hyväksyn vieraskielisen opiskelijan tai työntekijän osaksi omaa työyhteisöäni



- **Jo lähtökohtaisesti vieraskielinen opiskelija tai työntekijä hyväksytään osaksi työyhteisöä hyvin tai erinomaisesti.**
- Koulutuksen aikana erityisesti erinomaisesti hyväksyvien osuus kasvoi edelleen (35 % → 42 %).



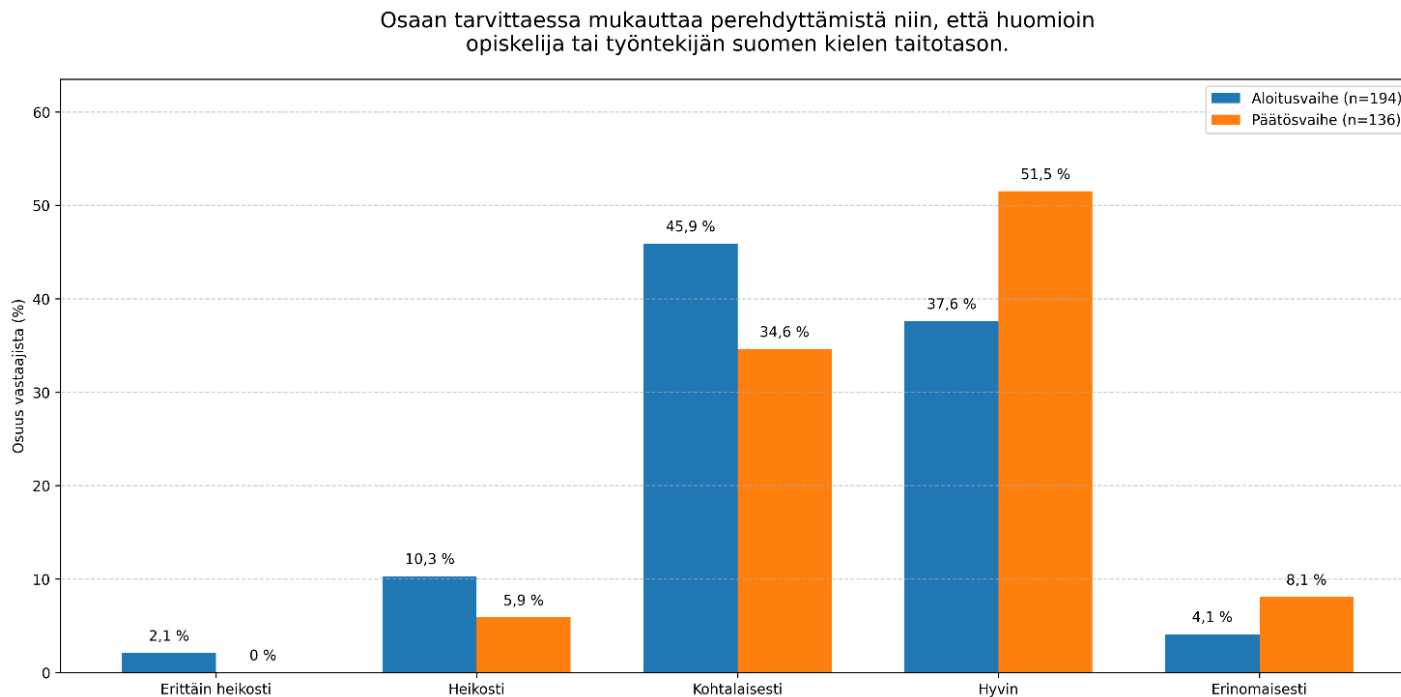
3. Osaan perehdyttää vieraskielisen opiskelijan tai uuden työntekijän työpaikkaan ja työtehtäviin



- **Perehdyttämisaosaaminen kehittyi:**
Koulutuksen jälkeen noin 60 % arvioi osaavansa perehdyttää vieraskielisen opiskelijan tai työntekijän hyvin.
- Kohtalaisesti osaamisensa arvioivien osuus pieneni selvästi (49 % → 29 %).
- Myös erittäin heikosti tai heikosti osaavien kohdalla tapahtui myönteistä muutosta (12 % → 7 %)



4. Osaan tarvittaessa mukauttaa perehdyttämistä niin, että huomioon opiskelijan tai työntekijän suomen kielen taitotason

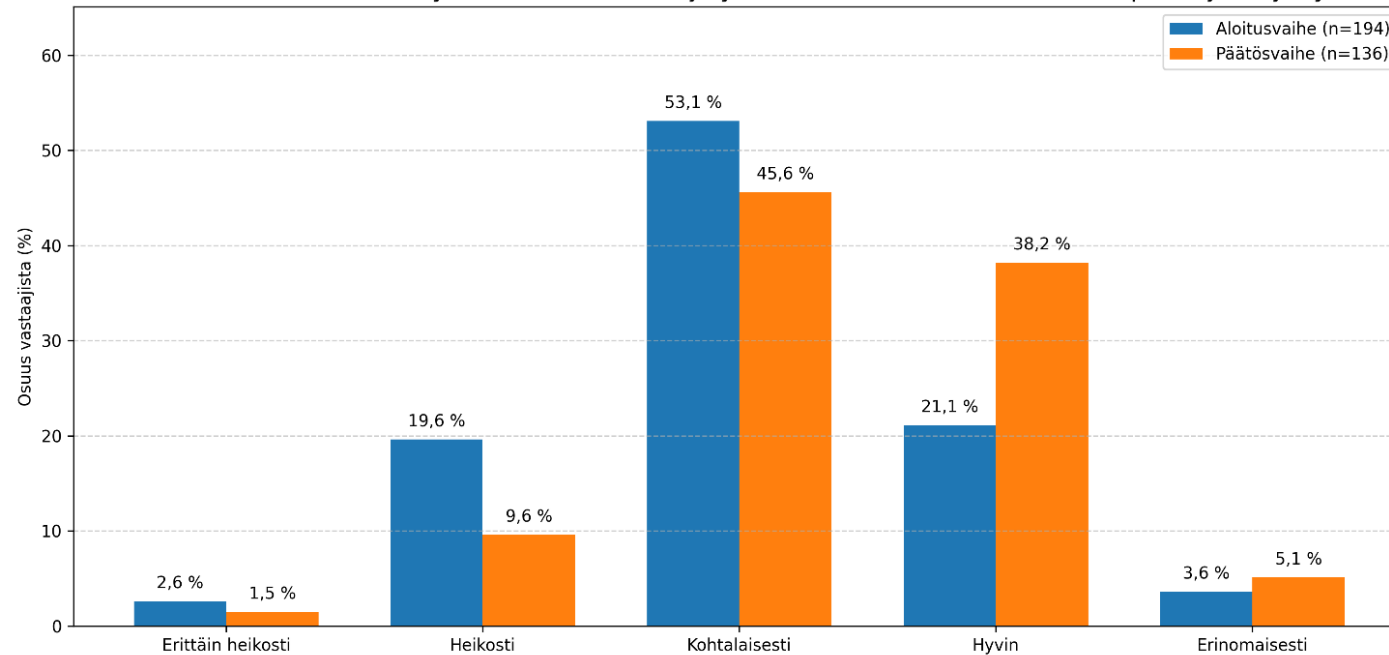


- **Valmiudet mukauttaa perehdytystä suomen kielen taitotason mukaan vahvistuivat koulutuksen aikana.**
- Itsearviointit siirtyivät kohtalaisesta osaamisesta kohti vahvempaa osaamista.
- Koulutuksen jälkeen reilusti yli puolet arvioi osaamisensa hyväksi (52 %) tai erinomaiseksi (8 %).



5. Osaan selittää monimutkaisetkin työtehtävät selkeästi ja ymmärrettävästi vieraskielisille opiskelijoille ja työntekijöille

Osaan selittää monimutkaisetkin työtehtävät selkeästi ja ymmärrettävästi vieraskielisille opiskelijoille ja työntekijöille



- **Valmiudet selittää työtehtäviä selkeästi vieraskielisille opiskelijoille ja työntekijöille vahvistuivat koulutuksen aikana.**
- Erityisesti hyvin osaamisensa arvioivien osuus kasvoi (21 % → 38 %).
- Erittäin heikosti tai heikosti arvioivien osuus pieneni (22 % → 11 %).



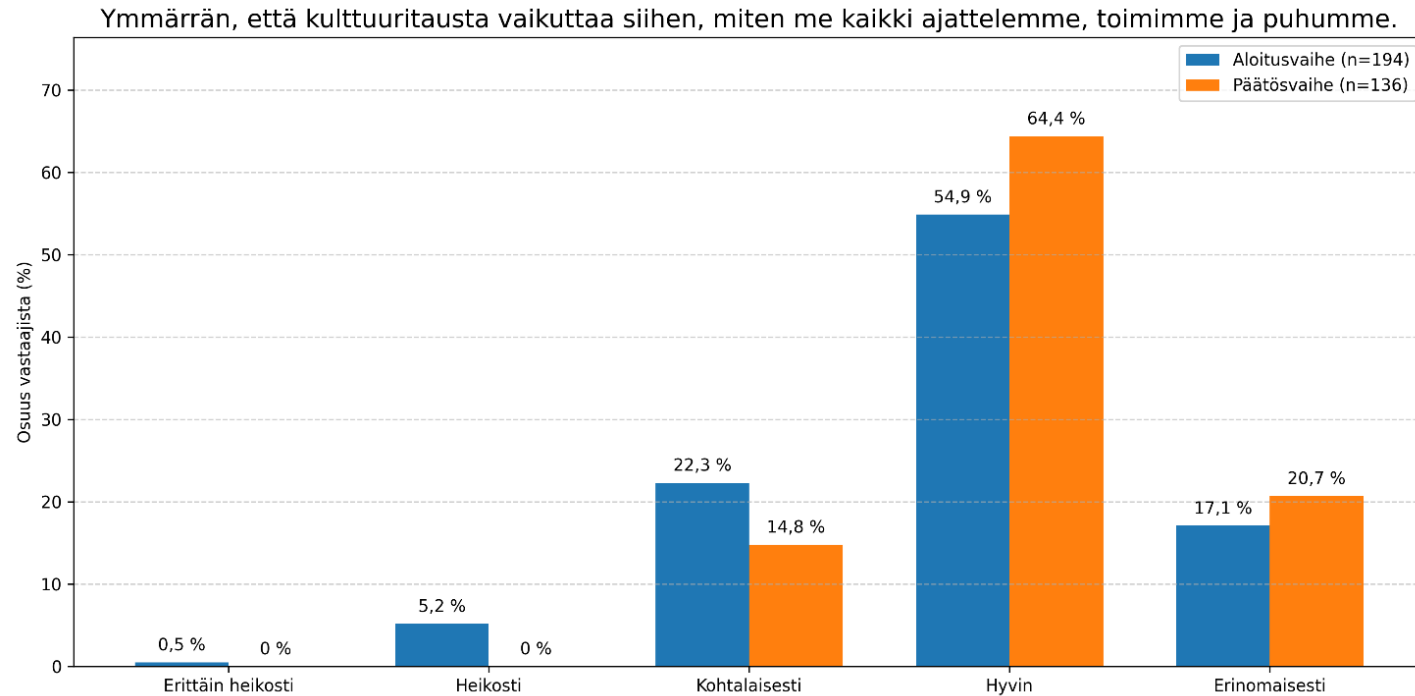
6. Osaan tukea opiskelijan tai uuden työntekijän suomen kielen ja ammatillisen kielitaidon kehittymistä



- **Valmiudet tukea suomen kielen ja ammatillisen kielitaidon kehittymistä vahvistuivat koulutuksen aikana.**
- Koulutuksen jälkeen lähes puolet arvioi osaamisensa hyväksi tai erinomaiseksi (29 % → 47 %).
- Heikosti arvioivien osuus pieneni (16 % → 4 %).



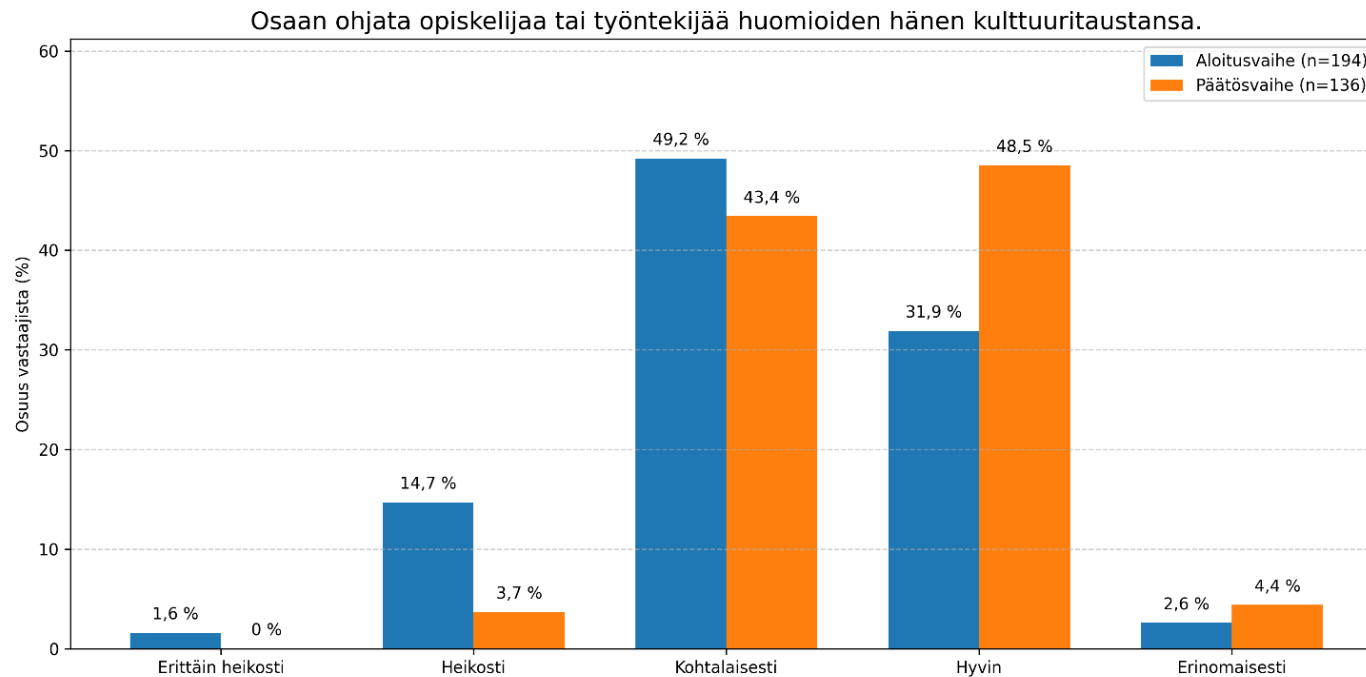
7. Ymmärrän, että kulttuuritausta vaikuttaa siihen, miten me kaikki ajattelemme, toimimme ja puhumme



- **Osallistujien ymmärrys kulttuuritaustan vaikutuksesta ajatteluun, toimintaan ja vuorovaikutukseen oli jo lähtötilanteessa vahva.**
- Koulutuksen jälkeen ymmärrys kasvoi entisestään: Hyvin 55 % → 64 % ja erinomaisesti 17 % → 21 %.



8. Osaan ohjata opiskelijaa tai työntekijää huomioiden hänen kulttuuritaustansa

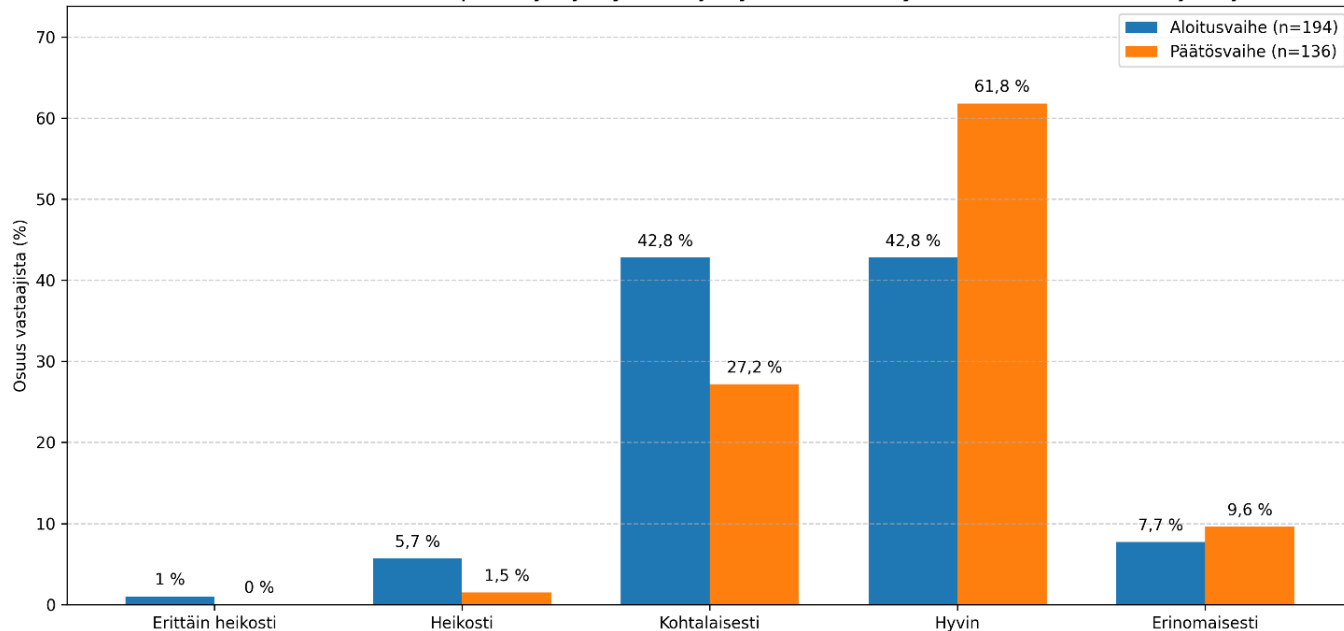


- **Koulutus vahvisti kulttuurin merkityksen ymmärtämistä osana ohjausta.**
- Koulutuksen jälkeen yhteensä hieman yli puolet arvioi osaamisensa hyväksi (32 % → 49 %) tai erinomaiseksi (3 % → 4 %).
- Heikosti ymmärtävien osuus väheni huomattavasti (15 % → 4 %).



9. Varmistan aina, että vieraskieliset opiskelijat ja työntekijät ymmärtävät työtehtäviä koskevat ohjeet ja odotukset

Varmistan aina, että vieraskieliset opiskelijat ja työntekijät ymmärtävät työtehtäviä koskevat ohjeet ja odotukset



- **Koulutuksen jälkeen osaaminen ja varmuus ymmärtämisen varmistamisessa siirtyivät selvästi kohtalaisesta osaamisesta kohti vahvempaa osaamista.**
- Koulutuksen jälkeen kohtalaisesti osaavien määrä väheni (43 % → 27 %) ja hyvin osaavien määrä kasvoi (43 % → 62 %).



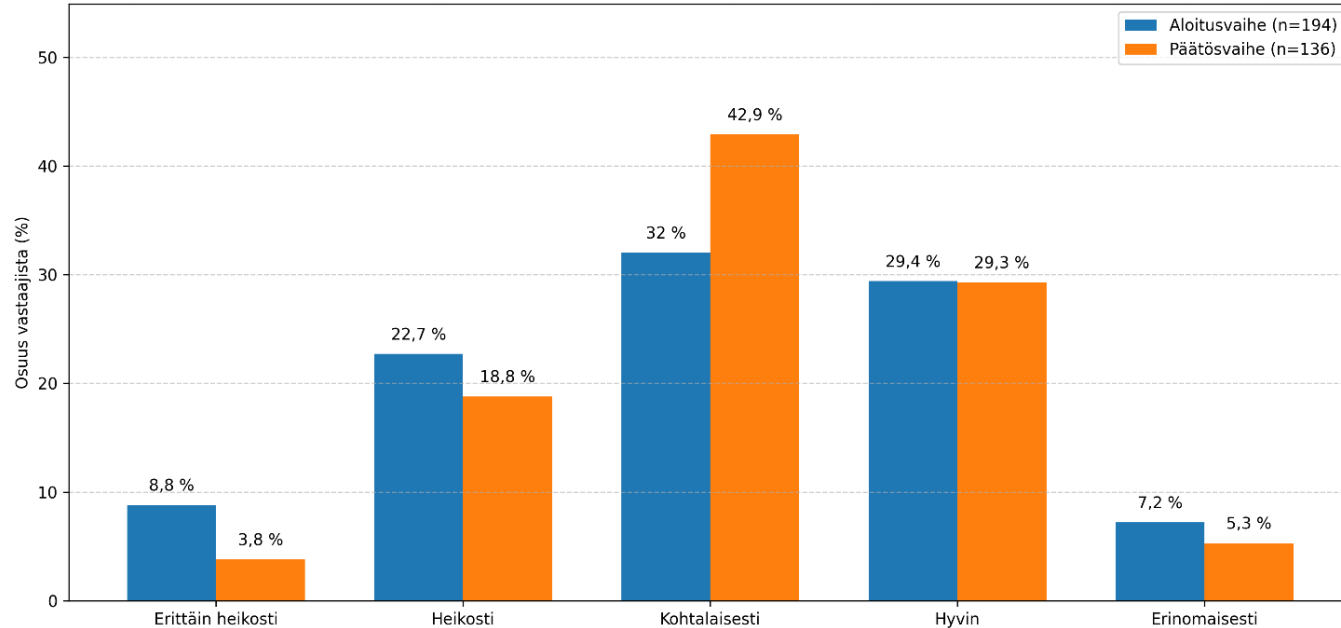
Euroopan unionin osarahoittama



“Ymmärsitkö?” –kysymys jätettiin hyllylle. Tilalle varmistava kysymys: “Kerro omin sanoin, mitä teet nyt?” → Ahaa!-elämys monille!

10. Osaan käyttää käännossovelluksia ymmärtämisen varmistajana, kun ohjaan vieraskielistä opiskelijaa ja työntekijää

Osaan käyttää käännossovelluksia ymmärtämisen varmistajana, kun ohjaan vieraskielistä opiskelijaa ja työntekijää



- Valmiudet käyttää käännossovelluksia ymmärtämisen tukena vaihtelivat suuresti ryhmien sisällä.
- **Heikosti osaavien valmiudet vahvistuivat koulutuksen aikana jonkin verran.**
- Erittäin heikosti ja heikosti osaamisensa arvioivien osuus pieneni (32 % → 23 %).
- Suurin osa osallistujista arvioi osaamisensa vähintään kohtalaiseksi (32 % → 43 %) tai hyväksi (29 % → 29 %).

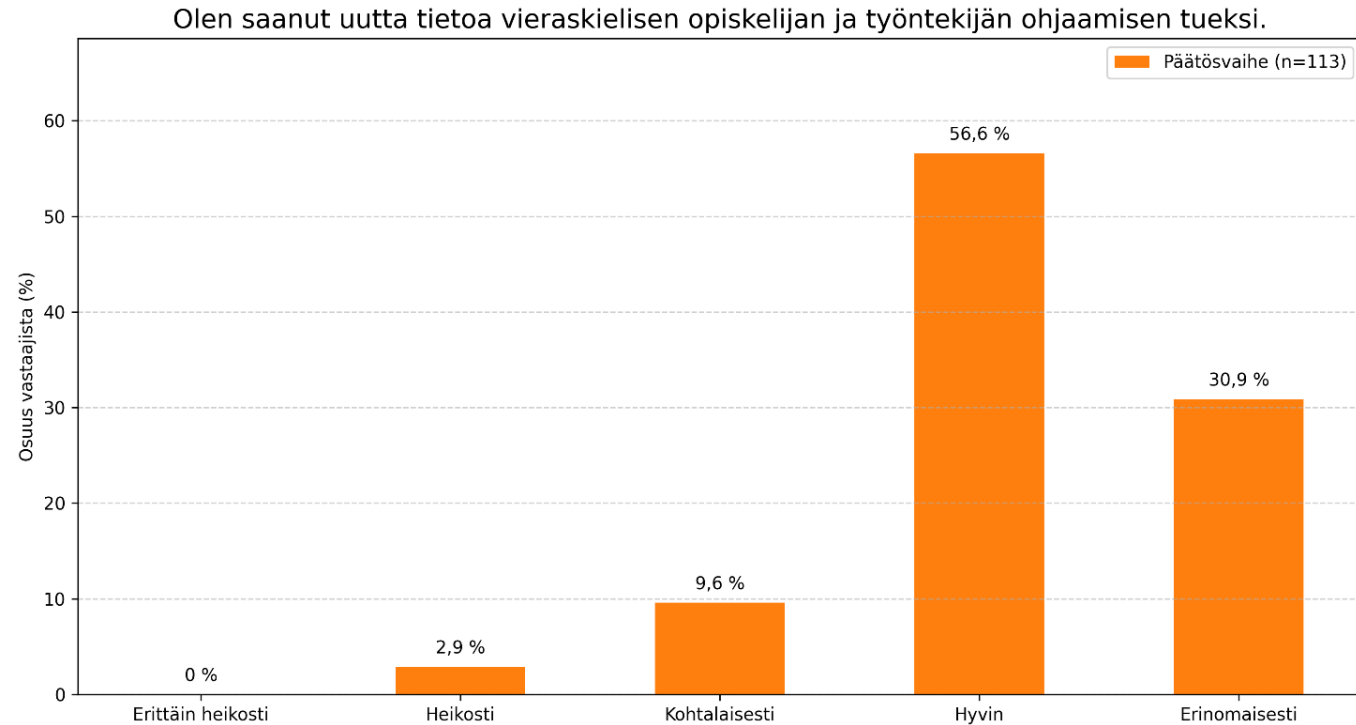


Euroopan unionin
osarahoittama



Digitaalisissa taidoissa ja
kiinnostuksessa oli suuria eroja
työntekijöiden välillä

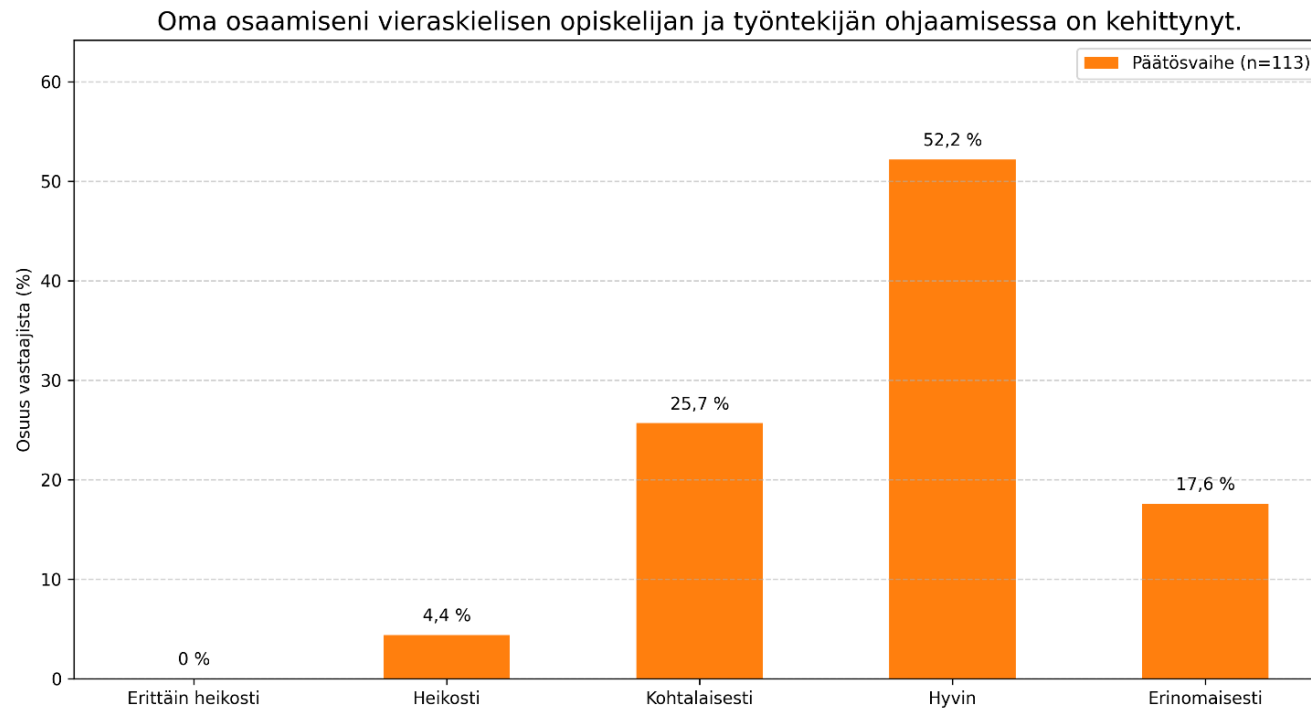
11. Olen saanut uutta tietoa vieraskielisen opiskelijan ja työntekijän ohjaamiseen



- **Suurin osa, 88 % osallistujista, koki saaneensa hyvin tai erinomaisesti uutta tietoa vieraskielisten opiskelijoiden ja työntekijöiden ohjaamisen tueksi.**
- 57 % koki saaneensa sitä hyvin ja 31 % erinomaisesti.



12. Oma osaamiseni vieraskielisen opiskelijan ja työntekijän ohjauksessa on kehittynyt



- **Ohjaustaidot kehittyivät lähes kaikilla osallistujilla (95 %).**
- Heikosti: 4 %
- Kohtalaisesti: 26 %
- Hyvin: 52 %
- Erinomaisesti: 18 %





Osallistujien tekemä itsearviointi omista ohjaajan taidoistaan laitto osallistujat pohtimaan osaamistaan

Itsearviointi tuotti hankkeen vaikuttavuuden mittaamiseen arvokasta tietoa

Anonyymi vastaaminen madalsi kynnystä tehdä itsearviointia

Jokainen työyhteisö sai lopuksi ryhmän itsearvioinnin sekä sanallisen palautteen yhteenvedot



Muunmaalaisia oli mukana, ymmärrän paremmin kulttuurin vaikutuksen esim. työntekijä/esihenkilö.



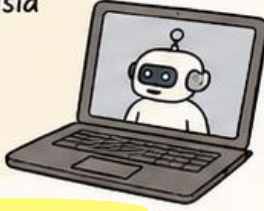
Ymmärrän paremmin, että täytyy varmistaa onko opiskelija/tms. ymmärtänyt ja miten sen voi varmistaa.

Opin uusia asioita.



Oli apua, perspektiivi laajentui.

Paljon oli apua, konkreettisia ohjeita kuinka käyttää selkokieltä ja tekoälyä työssä.



Auttanut ymmärtämään, miten paljon opiskelijan kulttuurista vaikuttaa töissä.



"Tämä on herättänyt paljon ajatuksia omasta toiminnasta ja siitä, miten voisin sitä kehittää. Esim. meidän itäeurooppalaiset työntekijät ovat todella tunnollisia työntekijöitä."



Sain hyviä valmiuksia perehdyttämiseen ja ohjaamiseen. Herätti ajatuksia. Ymmärrys ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kohti nousi.



Esille tuli asioita, joita ei ole tullut ajatelleeksi.

Antoi ajattelemisen aihetta eri asioihin.

Herättänyt ajatuksia siitä, miten kertoa asioita selvemmin. Lisännyt toistoa ja sanomisen muokkaamista silloin, kun tuntuu ettei sanominen ole mennyt perille.



PALAUTTEITA kieli- ja kulttuuritietoisen ohjauksen työpajoista



Paljonkin vinkkejä esim. toista ohjeistusta, puhu ääneen kun teeti jotain, varmista ymmärtääkö opiskelija/uusi työntekijä annetut ohjeet..

Tekoälyn käyttö vieraskielisen opiskelijan ohjaamisessa.



Oli hienoa huomata ja kuulla, mitä ei-suomalaista syntyperää olevat työntekijät ajattelee käsitellyistä asioista.



On hyödyllistä kuulla muualta tulleiden kokemuksia.



Päällimmäisenä se, että ei ehkä laiskuuttakaan istu sen jälkeen kun perustyöt on tehty ja hae lisätehtäviä. Kulttuurit vain ehkä antaa nämä eväät. Tai siis kulttuuri ohjaa asioita tulkitsemaan eri lailla kuin meillä.



Sopivan pituiset tapaamiset ja mukavan oloinen materiaali.



Tämä pitäisi olla kaikille työntekijöille.



Hyvää tietoa, ei liikaa tai liian vähän. Saatua tiivistettyä hyvin tietoa.



Koulutus on hyvä ja mielenkiintoinen.



Oli kiva kun sai vapaasti keskustella eikä pelkätään kuunnella.



Keskustelu toisten kanssa. Ulkomaalaisten/ulkomaalaistaustaisten kertominen miten häntä on ohjattu tai kertoi, millaista ohjausta kaipaa tai toivoo.





Osallistujien sanallisten palautteiden yhteenveto, noin 120 hlöä

1.

Työpajat olivat osallistujien mielestä hyödyllisiä ja tarpeellisia.

Osallistujat pohtivat omia käytäntöjään ja saivat selkeitä ja käytännöllisiä ohjauksen työkaluja omaan työhönsä.



On ollut selkeää apua. Osaan kohdata vieraskielisen työkaverin paremmin ja olen varmempi.



Herätti pohtimaan, millainen perehdyttäjä olen.



Opin monta asiaa mitkä voi tehdä toisin vieraskielisen kanssa.



Sain itsevarmuutta ohjaamiseen.



Sain paljon työkaluja itselleni perehdytykseen.



Yes! It helps especially in a deeper level. Understanding language, people, differences, culture and other things takes an important role at work and communication.



2.

Kieli ja kulttuuri ovat tärkeitä asioita työssä oppimisessa ja työyhteisön toiminnassa.

Palautteiden mukaan tietoisuus, ymmärrys ja osaaminen kasvoivat. Kielen ja kulttuurin merkitys vuorovaikutuksessa tulivat näkyviksi.



- *Avaa kielen ja kulttuurin merkitystä työelämässä.*



- *Herättänyt ajatuksia siitä, miten kertoa asioita selvemmin. Lisännyt toistoa ja sanomisen muokkaamista silloin, kun tuntuu ettei sanominen ole mennyt perille.*



- *Päällimmäisenä se, että ei ehkä laiskuutaan istu sen jälkeen kun perustyöt on tehty ja hae lisätehtäviä. Kulttuurit vain ehkä antaa nämä eväät. Tai siis kulttuuri ohjaa asioita tulkitsemaan eri lailla kuin meillä.*



- *Sai tietoa erilaisista kulttuureista ja niiden vaikutuksesta ihmisten toimintaan, tätä ei tule aina huomioitua.*



- *It's definitely helpful for me. Especially getting to know cultural differences and you've covered the culture shock part very well.*



3.

Monikielinen ja monikulttuurinen toteutus lisää koko työyhteisön osaamista

Työpajoihin osallistui sekä suomenkielisiä että vieraskielisiä työntekijöitä.

Tätä pidettiin hyvänä asiana ja selkeänä vahvuutena.

Samaa toimintatapaa suositellaan myös jatkossa.



- *Kaikilla oli mahdollisuus osallistua*



- *Mukana oli työntekijöitä, jotka olivat mm-taustaisia. Oli kiinnostavaa kuulla heidän kokemuksiaan.*



- *Oli hienoa huomata ja kuulla, mitä ei-suomalaista syntyperää olevat työntekijät ajattelee käsitellyistä asioista.*



- *Nyt päällimmäisenä on se, että he saattavat kuormittua ihan vain suomenkielen kanssa työskentelystä; pitää varmistaa se heiltä.*



- *The good about this workshop was we were able to talk & listen on every topic we opened & discussed. About our work. This is an eye opener.*



- *Really appreciated your paper translated of the discussion. You know how hard for a foreigner to understand the language and I am so happy you provide us translated paper to understand the discussion.*



Vieraskielisten työntekijöiden palautteita työpajoista

Työpajat ovat meille erittäin hyödyllisiä, erityisesti perehtymisen ja sen suhteen, miten voimme soveltaa oppimaamme jokapäiväisessä elämässämme ja työssämme.

Se auttoi minua ymmärtämään itseäni paremmin työpaikalla. Se auttoi minua myös ottamaan huomioon suomalaiset työtoverini, sillä heilläkin on vaikeaa.

Työpaja auttoi minua tuntemaan, että minut ymmärretään ulkomaalaisena opiskelijana/työntekijänä, jolla voi olla tai joka tarvitsee aikaa ymmärtää työasioita.

Työpaja auttoi meitä myös ymmärtämään suomalaista työkulttuuria.

On myös hyödyllistä, että työpajassa opetetaan tekoälytyökaluja, joita voimme käyttää työssä.

Se on minulle ehdottomasti hyödyllistä. Erityisesti kulttuurierojen oppiminen on hyödyllistä, ja kulttuurishokki selitettiin erittäin hyvin.

Se oli hyödyllistä. Ilmapööri oli hyvä, koska saimme ajatella ja tehdä yhdessä.

Opin paljon uutta asiaa ja ymmärrän enemmän miten pitää toimia.

Se auttaa meitä, erityisesti ulkomaalaisia, ilmaisemaan, mitä olemme kokeneet työpaikallamme, ja auttaa meitä ymmärtämään eri kulttuureja.

Ajattelin aiemmin, etten ole hyvä töissä, koska en osaa suomen kieltä, mutta teidän avulla ymmärrän, että tilanteemme on normaali ulkomaalaiselle.

Tämä on erittäin hyödyllistä erityisesti meille ulkomaalaisille, jotka työskentelemme Suomessa, koska nyt ymmärrän täysin, että meillä on erilaiset kulttuurit ja kasvatus. Tämä voi auttaa ymmärtämään toisamme töissä.

Tekoälytyökalut.

Todella mielenkiintoista keskustelua, hyödyllistä tietoa.

Todella hyvä mieli.

Opin käyttämään älypuhelin / kääntäjää.

Opin, miten tekoälytyökalut auttavat meitä jokapäiväisessä elämässä.

Työpaja oli järjestetty hyvin. Puhujat olivat erittäin hyviä ja mukautuvia. He kysivät aina mielipidettämme keskustelluista aiheista.

Siinä on hyvä vuorovaikutus ja viestintä.

Mielipiteiden ja näkemysten jakaminen.

Hyvin selitetty ja helposti ymmärrettävä. Voimme ilmaista ja puhua vapaasti.

Sen hyvä puoli on, että se voi parantaa työolosuhteitamme.

Mielestäni se, mistä ikinä keskustelimme, pitäisi panna täytäntöön tai ottaa käytäntöön, mutta jos sitä ei panna täytäntöön, meillä on ongelmia.

Todella arvostan teidän materiaalit oli käännetty keskusteluun. Tiedätte, kuinka vaikeaa ulkomaalaisen on ymmärtää kieltä, ja olen niin iloinen, että annatte meille käännöksen, jotta voimme ymmärtää keskustelua.

Hyvää tässä työpajassa oli se, että pystyimme puhumaan ja kuuntelemaan jokaisesta aiheesta, jonka avasimme ja keskustelimme. Työstämme. Tämä avaa silmiä.

Haluaisin ehdottaa, että tällainen perehdytys järjestettäisiin ennen työn aloittamista. Esimerkiksi meidän kaltaisille vastikään saapuneille maahanmuuttajille. Kiitos.

Lisää tällaisia sessioita tulevaisuudessa.

Toivon, että jokainen työpaikan ohjaaja osallistuisi tällaiseen työpajaan.

4.

Vieraskieliset ja suomenkieliset työntekijät hyötyivät työpajoista eri tavoin.

Hyödyt täydensivät toisiaan



- **Suomenkieliset** saivat lisää osaamista ohjaukseen, perehdytykseen ja omaan viestintään työssä.
 - *Tämä on herättänyt paljon ajatuksia omasta toiminnasta ja siitä, miten voisin sitä kehittää.*
 - *Opin monta asiaa mitkä voi tehdä toisin mm. vieraskielisen kanssa*
 - *Opastusta ja työkaluja uuden työntekijän perehdyttämiseen.*
 - *Kyllä. Sain varmuutta työpajoista perehdyttämiseen.*



- **Vieraskieliset työntekijät** kokivat, että heidät huomattiin ja heitä ymmärrettiin. He saivat tukea sopeutumiseen uuteen työympäristöön sekä apua arjen työhön.
 - *The workshops is very helpful to us especially by familiarization and how we can adapt it, in our daily living and work.*
 - *Yes, the workshop helped me to feel understood as a foreign student/worker that I may have or need time to understand things at work and the workshop also helped in making us understand Finnish culture at work.*



5. Aina on niitä, jotka eivät koe hyötyvänsä



- Jotkut kertoivat, että asiat olivat tuttuja ja heillä oli osaamista ja kokemusta riittävästi
 - *Ei oikeastaan ollut hyötyä.*
 - *Ei nämä oli minulle itsestään selviä asioita.*
 - *Ei oikeastaan. Olen perehdyttänyt jo vieraskielistä työntekijää, niin tuttua juttua.*

6. Aina on kehitettävää



- *Alussa vain tunti kerralla ei ollut hyvä asia. Käsiteltävä asia liian nopeasti käsitelty.*
- *Tiivimpi paketti olisi hyvä.*
- *Nää vois jatkua vielä!*
- *I think what ever we discussed about should be implement or put into practices but if it is not implemented then we would have problems.*



Työyhteisöt tarvitsevat mahdollisuuden käsitellä yhdessä ohjauksen tuomia haasteita



Jalkautuminen kannatti!

Kun työyhteisöllä oli mahdollisuus keskustella kuormittavasta tilanteesta, normalisoida omia tuntemuksiaan ja saada tietoa ja käytännön vinkkejä, se paransi osallistujien valmiuksia ja toi varmuutta vieraskielisten työntekijöiden ohjaamiseen.

Yhteinen keskustelu vähensi myös vieraskielisten työntekijöiden kokemaa kuormitusta. Tarve prosessoida suomalaista työkuulttuuria ja omaa oppimista, vaikka työssä olisi oltu jo pidempään.



**Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus työpaikoilla –
Opit ja oivallukset KIEKU-hankkeesta
Päätöswebinaari torstaina 21.5.2026**

**Case Eloisa siivouspalvelut
Merja Sairanen, palvelualue-esihenkilö**

Eloisan siivouspalvelut

- ❖ Siivouspalvelujen tavoite on tuottaa puhtautta asiakaslähtöisesti ja ammattitaidolla.
- ❖ Siivouspalveluja tuotamme Eloisan strategian ja arvojen mukaisesti.



Eloisan Strategia

MISSIO:

**MYÖ YHESSÄ - TERVEYTTÄ
JA TURVAA ETELÄ-SAVOSSA**

ARVOT:

YHDENVERTAISUUS

ASIAKASLÄHTÖISYYS

ROHKEUS

TURVALLISUUS

VISIO:

ASUKKAAMME SAAVAT TARVETTAAN
VASTAAVAT VAIKUTTAVAT PALVELUT,
JOTKA VAHVISTAVAT LUOTTAMUSTA.

SÄILYTÄMME ALUEELLISEN
ITSEHALLINTAOIKEUDEN.

TAVOITTEET:

Katamme taloudellista alijäämää • Palvelumme vastaavat asukkaiden tunnistettuun tarpeeseen • Palvelumme ovat sujuvia, laadukkaita ja vaikuttavia • Meillä työskentelee tyytyväinen ja sitoutunut henkilöstö • Olemme luotettava ja osallistava kumppani

Etelä-Savon
hyvinvointialue



Tila- ja tukipalvelut > Tuotannolliset tukipalvelut

Veli Matti Thure

Tila- ja tukipalvelujen johtaja

Marjukka Hokkanen

Tila- ja tukipalvelupaällikko

LÄÄKINTÄTEKNIikka

**LOGISTIIKKA JA
HANKINTA**

Kirsi Pöyry

Logistiikkaesihenkilö,
Mikkelin keskussairaala

Mervi Tuppurainen

Palveluesihenkilö,
Logistiikka Savonlinna

RUOKAPALVELUT

Erja Purra

Ruokapalvelujen esihenkilö,
Mikkelin keskussairaala,
Graanin palvelutalo,
Samaanharju, Pietarinpirtti

Sari Junnila

Palvelualue-esihenkilö,
Savonlinnan keskussairaala

Mervi Tinakari

Palveluesihenkilö, Vaalijala

PUHTAUSPALVELUT

> Katso seuraava dia

VÄLINEHUOLTO

Petra Andersson

Palvelualue-esihenkilö

Tytti Käiviäinen

Palveluesihenkilö,
Mikkelin keskussairaala

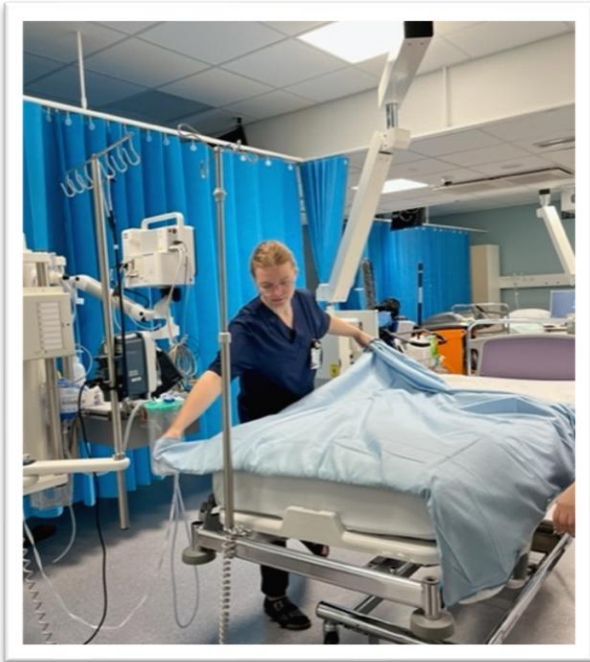
Eloisan siivouspalvelut

- Eloisan siivouspalvelut kuuluvat konsernipalvelujen tila- ja tukipalvelujen tuotannollisiin palveluihin
- Eloisan siivouspalvelujen tehtävä on tukea ja mahdollistaa muiden palvelualueiden toiminta.
- Siivouskohteita siivouspalveluilla on laajasti koko Eloisan alueella; sairaalat, palvelutalot sekä Vaalijalan yksikkö Pieksämäen Nenonpellossa.
- Laitoshuoltajia Eloisan siivouspalveluissa on Mikkelissä, Savonlinnassa ja Vaalijalassa.

Siivouspalvelujen henkilöstö

- ➔ Laitoshuoltajia yhteensä reilut 200
- ➔ Vieraskielisiä työntekijöitä tällä hetkellä 35
- ➔ Palveluesihenkilöitä 7
- ➔ Siivoustyönohjaajia 4





Tehtävät

- ❖ Tilojen puhtaanapitotehtävät
 - ❖ Ruokahuollon esivalmistelutehtävät ja lopputyöt
 - ❖ Vuodehuoltotehtävät
 - ❖ Erilaiset huoltotehtävät
-
- Tarjoamme sujuvat, ajantasaiset ja tarpeenmukaiset palvelut.

 - Panostamme turvalliseen, arvostavaan ja osallistavaan työyhteisöön.

 - Kehitämme toimintaamme tavoitteellisesti, etsien uusia toimintamalleja yhteistyössä henkilöstön ja eri tahojen kanssa.

Case Eloisa siivouspalvelut

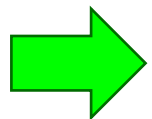
- Työyhteisöissämme työskentelee yhä enemmän vieraskielisiä työntekijöitä ja työyhteisöt muuttuvat yhä monimuotoisemmaksi.
 - Luonut haasteita vieraskielisten opiskelijoiden ja työntekijöiden perehdytykselle ja työnopastukselle
 - Eloisan siivouspalveluissa 17.5 % työntekijöistä on vieraskielisiä työntekijöitä
 - Työturvallisuuslaki
- Hanke vastasi haasteeseen kehittää vieraskielisten opiskelijoiden ja työntekijöiden ohjausta ja perehdytystä
 - Työpaikkaohjaajavalmennus
 - Perehdytyschatbot

Case Eloisa siivouspalvelut

- Työpaikkaohjaajavalmennus

- Eloisan siivouspalveluista
140 osallistujaa, 9 ryhmää, 3 paikkakunnalta
- Lähdettiin liikkeelle muutamalla ryhmällä. Hyvä palaute ja kokemus työpajoista ja sen sisällöstä, innoitti tarjoamaan valmennusta koko henkilöstölle.
 - Tavoite: yhteinen näkemys ja osaaminen

Ajatus kirkastui...



- *Viestinnän kehittäminen*
- *Vieraskielisten integroituminen työyhteisöön*
- *Työturvallisuuden varmistaminen*
- *Kulttuurisen ymmärryksen vahvistaminen*
- *Työtehtävissä onnistuminen ja osaamisen hyödyntäminen*
- *Sitoutuminen, luottamuksen ja turvallisen ilmapiirin rakentaminen*
- *Oppimisen varmistaminen*
- *Yhdenvertaisuuden lisääminen tiimin jäsenenä*

Case Eloisa siivouspalvelut

• Työpajoista tulleet opit ja oivallukset

- Lisäsi valmiuksia ja toi selkeyttä perehdytykseen ja opastukseen
 - Herätti ajatuksia ja huomiota omaan tekemiseen ja suhtautumiseen
 - Keskustelukulttuurin kehittyminen
 - Yhteisen ymmärryksen lisääntyminen
 - Avasi kulttuurieroja ja näin helpotti toimimista arjessa
 - Vuorovaikutuksen kehittyminen
- Työpajoissa positiivinen ilmapiiri, hyvää keskustelua, arjen esimerkkejä tilanteista ja haasteista
- Jatkossa ajan varaaminen ja kärsivällisyys perehdytykseen ja opastukseen
- Itsearvoinnin tulokset =) alussa ja lopussa

Case Eloisa siivouspalvelut

Miksi satsattiin aikaa työpajoihin?



- Työn sujuvuus
- Tulee vähemmän virheitä
 - Työturvallisuus lisääntyy, työn tasalaatuisuus paranee
- Työntekijä pääsee nopeammin työhön mukaan
- Työntekijällä arvostettu ja turvallisen olo
- Työntekijä kokee tulevansa ymmärretyksi ja huomioiduksi
- Lisää työntekijän motivaatiota
- Edistää tasa-arvoisuutta
- Yhteistyö tiimissä lisääntyy
- Väärinkäsitykset vähentyvät, ymmärrys lisääntyy
- Vuorovaikutus ja keskustelu lisääntyy

Case Eloisa siivouspalvelut

□ Ajatuksia ja oivalluksia esihenkilön ja siivoustyönohjaajan näkökulmasta



- Tiimipalaverissa osallistetaan mukaan keskusteluun
- Ollaan kiinnostuneita heidän menneisyydestä, taustasta ja ajatuksista =) Kohdataan yksilöinä
- Pysähtyminen / Miten menee, mitä kuuluu?
- Työntekijän osaaminen käyttöön
- Luodaan valmiudet toimia työyhteisössä oikealla, turvallisella ja sujuvalla tavalla
- Perehdytyksen onnistumisen seuraaminen
- Tiedottaminen
- Perehdytyksen merkityksen korostaminen henkilöstölle
jne. jne.

Case Eloisa siivouspalvelut

Minnalle ja Timolle

KIITOS

KIEKU-hankkeen
toteuttamisesta ja loistavasta
yhteistyöstä 🍀



Mitä hankkeesta jää käyttöön?

Juurruttamisen tuska ja ihanuus:

- ”ESR-hankkeissa syntyvien tulosten juurtumisen ja leviämisen haasteena on niiden aineettomuus, sillä tulokset ovat yleisimmin hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja.”

[\(Arjen arkki, Saku ry\)](#)



Euroopan unionin
osarahoittama

Kieli- ja kulttuuritietoisen ohjauksen verkkokurssi on julkaistu

- Esedun työpaikkaohjaajakoulutukseen on valmistunut syventävä osuus **”Kieli- ja kulttuuritietoinen työpaikkaohjaaja”**
= Verkkokurssi Moodle-alustalla
- Työpajoissa kokeiltu ja muokattu sisältö on tehty helposti lähestyttäväksi videomateriaaliksi.
 - 3-10 minuutin videopätkiä, joiden jälkeen muutama kertaava kysymys.
 - Kokonaiskesto noin 3-4 h
- [Kurssi löytyy Esedun kurssitarjonnasta.](#)

Tämä työpaikkaohjaajien ja työyhteisöjen ohjausosaamista täydentävä materiaali on tehty syksyllä 2025 KIEKU – Kieli- ja kulttuuritietoista ohjausosaamista työpaikoille –hankkeessa, Euroopan Unionin osarahoittamana, rahoittavana viranomaisena Etelä-Savon ELY-keskus.



Euroopan unionin
osarahoittama

▶ Aloita tästä: Opiskelun ohjeet

▶ Kurssin tavoitteet

▶ Edistymisen seuranta

▶ Teema 1: Kielitietoinen ohjaus ja selkeä suomi - Työpaikan monikielinen arki

▶ Teema 2: Kulttuuri ja vuorovaikutus työpaikalla

▶ Teema 3: Vieraskielisen opiskelijan ja työntekijän vuorovaikutus työpaikalla

▶ Teema 4: Tekoäly ja ymmärtämisen varmistaminen

▶ Viimeinen tehtävä

▶ Palaute

LINKKI:

Osa 1: Miksi kielitietoinen ohjaus on tärkeää työpaikoilla?

Katso ensimmäinen osa ja vastaa sen jälkeen kysymyksiin.
Videon pituus: 4,18 min.

LISÄMATERIAALI:

- **”Kieli & kulttuuri ohjauksessa”-video.** Siihen on koottu 50 Esedun vieraskielisen opiskelijan ajatuksia ja kokemuksia työssäoppimisesta. Video on tehty tekoälyllä. (Kesto: 5,53 min.)

Vastaa osan 1 kysymyksiin (4 kysymystä):

Seuraava kysymys löytyy klikkaamalla oikealla olevaa nuolta ->

1. Työelämä monikulttuuristuu, ja se lisää tarvetta kielitietoiselle ohjaukselle.

Oikein

Väärin



Euroopan unionin
osarahoittama

Rohkaisevaa opiskelijapalautetta verkkokurssista:

- *Erittäin selkeä materiaali, jonka pohjalta saa kokonaiskuvan monikulttuurisen työyhteisön ja opiskelijan ohjauksesta.*
- *Voidaan hyödyntää yleisesti monikulttuurisessa työyhteisössä.*
- *Kurssista oli hyötyä todella paljon, ja peilasin omaa toimintaani vieraskielisen opiskelijan ohjaustyössä.*
- *Voin viedä kurssin antia työyhteisöön jaettavaksi ja keskusteltavaksi viikkokokouksissa.*
- *Kurssin videot ja dia -materiaalit olivat monipuoliset ja tulevat omalle työpaikalle käyttöön kaikkien opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden perehdytyksen tueksi!*
- *Tekoäly osuus oli myös hyvä, ja antoi itselle hyödyllistä tietoa tekoälyn käyttöön perehtymiseksi.*



Digitaalinen osaamismerkki todentaa osaamista

- Osaamismerkki on laadittu Open Badge Factory – Open Badge Passport – alustalle.
- Vastaamalla monivalintakysymyksiin oikein
 - työpajoihin osallistunut
 - tai verkkokurssin suorittaja

saa itselleen digitaalisen osaamismerkin

”Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaaja”.

- Osaamismerkin on suorittanut 21.5.2026 mennessä 82 henkilöä.



Opas työpaikoille - Vinkkejä selkeään kieleen ja vuorovaikutukseen työpaikalla

- Tiiviimpi versio verkkokurssin sisällöistä.
- Painos 2000 kpl jaettavaksi työpaikoille.
- Opas on ladattavissa KIEKU-hankkeen sivulta [Opas-työpaikoille.pdf](#)
- Opas sisältää 4 QR-koodia:
 - Sama sisältö lyhyinä videoina.

Kielitietoinen ohjaus ja selkeä suomi työpaikalla

1. Puhu selkeästi ja rauhallisesti

- Käytä helppoja ja tavallisia sanoja.
- Älä käytä murretta, slangia tai vaikeita sanontoja.
- Puhu yhdestä asiasta kerrallaan.
- Puhu rauhallisesti ja pidä luonteva tahti.
- Pidä taukoja ja katso puhujaa silmiin.
- Muista: Kehittyvä kielitaito ei tarkoita, että henkilö olisi huono työssään.



Vieraskielisen opiskelijan ja työntekijän perehdyttäminen työpaikalla



Kulttuuri ja vuorovaikutus työpaikalla



KULTTUURITIE TOINEN OHJAUS TUO YMMÄRRYSTÄ ARKEEN.

1. Miksi kulttuuritietoinen ohjaus on tärkeää

- Työpaikoilla työskentelee yhä useammin ihmisiä eri maista ja kulttuureista.
- Kulttuuri on syvällä ihmisen mielessä ja tavoissa toimia. Se vaikuttaa meissä jokaisessa mm. siihen, miten puhumme, käytäydymme ja teemme päätöksiä arjessa ja työssä.
- Kulttuuritietoinen ohjaaja huomioi, että ihmiset toimivat ja reagoivat oman kulttuuritaustansa mukaisesti.
- Suomalaisen työ kulttuurin omaksuminen voi viedä aikaa, mutta se onnistuu ymmärtävän ohjauksen ja kärsivällisyyden avulla.

Tekoäly ja ymmärtämisen varmistaminen työpaikalla



Euroopan unionin
osarahoittama

QR-koodin takana videot samoilla sisällöillä kuin oppaassa

1) Kielitietoinen ohjaus ja selkeä suomi työpaikalla.



3) Vieraskielisen opiskelijan ja työntekijän perehdyttäminen työpaikalla.



2) Kulttuuri ja vuorovaikutus työpaikalla.



4) Tekoäly ja ymmärtämisen varmistaminen työpaikalla.



Euroopan unionin
osarahoittama



Videot on tehty tekoälyllä, NotebookLM.
Kelpo työkalu!

Vinkki!

- Etelä-Savon muiden hankkeiden hyviä käytäntöjä:
- [Helper – kestäviä työllistymispolkuja maahanmuuttaneille - Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu](#)
- [Helper-vapaaehtoistyön toimintamalli | Innokylä](#)
- [MONIVOIMA – monimuotoisuus pk-yritysten voimavarana - Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu](#)
- [Kurssi: Monikulttuurisuuden osaaja | EduKarelia](#)
Monikulttuuriset opintopolut, Xamk



Verkostoituminen ja osaamisen jakaminen muiden hankkeiden kanssa oli tärkeä voimavara!



Euroopan unionin
osarahoittama

Kiitos, kun olit mukana tänään!

Yhteystiedot:

- Minna Kröpi
minna.kropi@esedu.fi
044-711 5640
- Timo Häkkinen
timo.hakkinen@esedu.fi
044-7115 718

Verkkosivu, jossa linkit materiaaleihin:

[KIEKU - Kieli- ja kulttuuritietoista ohjausosaamista työpaikoille - Etelä-Savon ammattiopisto](#)



Euroopan unionin
osarahoittama