

Ulkomaalainen harjoittelija työyhteisössä – haasteena suomen kielen taito ja työelämän käytänteet

Eila Minkkinen

Lehtori, FT

Satakunnan ammattikorkeakoulu

eila.minkkinen@samk.fi

Artikkeli on läpikäynyt referee -menettelyn

Tiivistelmä

Artikkelissa tarkastellaan ulkomaalaisen harjoittelijan sopeutumista työyhteisöön sekä hänen selviytymistään työtehtäviinsä ja sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvistä vuorovaikutustilanteista. Tutkimuskysymyksiä tarkastellaan kielellisen sosiaalistumisen ja työyhteisöviestinnän näkökulmista. Tutkimus on toteutettu laadullisena tapaustutkimuksena. Kohteena on keskisuuri yritys ja tapauksena Suomessa asuvan aasialaistautaisen liiketalouden opiskelijan kolmen kuukauden mittainen harjoittelujakso. Tutkimusaineisto koostuu harjoittelijan, hänen esimiestensä sekä korkeakoulun harjoittelun ohjaajan teemahaastattelusta. Ai-

neistolähtöinen analyysi nosti työyhteisöön integroitumisen ja sen yhteyden kielitaitoon keskeiseksi teemaksi. Harjoittelija jäi melko ulkopuoliseksi työyhteisössä. Se johtui harjoittelijan itsenäisestä työtehtävästä, harjoittelijan asemasta lyhytaikaisena työntekijänä sekä siitä, että vapaamuotoiset keskustelut tauoilla käytiin pääsääntöisesti suomen kielellä, eikä harjoittelija pystynyt seuraamaan niitä. Työyhteisö ei myöskään riittävästi tukenut hänen suomen kielen oppimistaan, eikä harjoittelijalla itsellään ollut tietoisia strategioita kielen oppimiseen.

Avainsanat: *työyhteisöt, sosiaalistuminen, viestintä, suomi toisena kielenä*

Foreign student trainee in a work community - the challenges arising from the Finnish language and workplace practices

Abstract

This paper discusses the socialization of a foreign student trainee in workplace. The paper draws on the results of a qualitative case study of a Finnish medium-sized company, in which a student with Asian background was doing his practical training period of three months. The objective was to

study how the student adjusts to the workplace practices, and how he manages the professional and social communication in the work community. The student, the company's management and the training supervisor of the University of Applied Sciences were interviewed in different phases of this training period. The data-driven analysis revealed that the student stayed as an outsider in the workplace. This can be explained by the short period of the training, by the independency of his work tasks, and by the student's insufficient Finnish language skills. In addition, the work community did not offer enough support, and the student himself was not prepared to find strategies for language learning.

Keywords: *work communities, socialization, communication, Finnish as a second language*

Johdanto

Artikkelissa tarkastellaan työyhteisöön integroitumista kielellisen sosiaalistumisen ja työyhteisöviestinnän näkökulmista. Sosiaalistuminen työyhteisöön tarkoittaa sitä, että yksilö ymmärtää ja hyväksyy työyhteisön normit ja tavat sekä noudattaa niitä. Työyhteisöön sosiaalistaminen on yksi perehdyttämisen tärkeimpiä tehtäviä. Suuri vaikutus sosiaalistumiseen on kuitenkin koko työyhteisöllä ja sen sisällä vallitsevilla sosiaalisilla suhteilla. Tulokkaan pitää voida kokea olevansa hyväksytty työpaikan sosiaaliseen ryhmään. (Kjelin & Kuusisto, 2003, p. 124.) Päästyään osaksi työyhteisöä tulokas pystyy keskittymään paremmin työ-

hönsä ja organisaation tavoitteiden saavuttamiseen, toimimaan tehokkaasti työyhteisössä ja hyödyntämään sen voimavaroja. (Kjelin & Kuusisto, 2003, p. 129.)

Kun ulkomaalainen henkilö tulee työyhteisöön, hänellä on vastassaan kaksinkertainen haaste: Hänen täytyy sosiaalistua uuteen työympäristöön ja yrityksen toimintatapoihin, kuten kaikkien muidenkin uusien työntekijöiden, mutta lisäksi hänen täytyy sopeutua hänelle uuteen kielelliseen ja kulttuuriseen ympäristöön (Li, 2000). Globalisaation ja maahanmuuton lisääntymisen myötä perinteisesti kodin ja koulun konteksteihin sijoittunut kielellisen sosiaalistumisen tutkimus onkin ottanut tutkimuksen kohteiksi yhä enemmän myös jatkuvassa muutoksessa olevat työyhteisöt (ks. Duff, 2008).

Tässä artikkelissa tarkastellaan yhden ulkomaalaisen, suomea toisena kielenä (S2) puhuvan liiketalouden opiskelijan harjoittelujaksoa suomalaisessa keski-suudessa yrityksessä. Henkilöstä, joka on syntynyt Suomen rajojen ulkopuolella ja puhuu äidinkielenään jotain muuta kuin suomea, käytetään tässä artikkelissa käsitettä ulkomaalainen. Samassa merkityksessä tutkimuskirjallisuudessa käytetään myös termiä ulkomaalaistaustainen (mm. Söderqvist, 2005). Artikkelissa vastataan seuraaviin kysymyksiin: Kuinka opiskelija sopeutuu työyhteisön toimintatapoihin? Kuinka hän selviää omaan rooliinsa ja työtehtäviinsä liittyvistä ammatillisista ja sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvistä vuorovaikutustilanteista? Näitä kysymyksiä tarkastellaan työyhteisöviestinnän (Juholin, 2007) ja kielellisen sosiaalistumisen (Duff, 2008; Ochs, 2000) näkökulmista monikielisen työyhteisön kontekstissa (Blommaert, Collins & Slembrouck, 2005; Dufva & Pietikäinen, 2009).

Harjoittelijan työ oli asiantuntijatyötä tiimissä, jossa oli mukana myös yrityksen johtoon kuuluvia henkilöitä. Asiantuntija- ja suunnittelutehtävissä olevien ulkomaalaisten sopeutumista työyhteisöihin on tutkittu vielä verrattain vähän (ks. Vartia et al., 2007). Harjoittelua suorittavien ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden työyhteisöön integroitumisen ja kielitaidon yhteyttä on tarkasteltu vain yksittäisissä tutkimuksissa (mm. Jäppinen, 2010; 2011). Koska kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden määrä Suomessa on voimakkaasti kasvanut tällä vuosituhanella (ks. Kovalainen, 2011) ja yhä useampi ulkomaalainen opiskelija myös siirtyy suomalaiseen työelämään, voidaan harjoittelukokemuksia tutkimalla saada sekä harjoittelupaikkoja tarjoavia yrityksiä,

korkeakouluja että opiskelijoita hyödyttävää tutkimustietoa.

Ulkomaalaiset työyhteisöissä

Kielellistä sosiaalistumista työyhteisöön voidaan tarkastella kolmena diskurssina: institutionaalisenä, ammatillisena ja sosiaalisena diskurssina (Roberts, 2010; Roberts & Sarangi, 1999). Henkilökohtainen ja sosiaalinen vuorovaikutus sekä kielenkäyttö ovat tärkeitä asiantuntijatyössä, joka on enenevässä määrin kielityötä ja jossa työntekijää voidaan kutsua ”tietotyöläiseksi” (Juholin, 2007). Tällöin organisaatioon, ammattiin ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät tilanteet kietoutuvat toisiinsa, sillä sosiaalinen kanssakäyminen työpaikalla sisältää usein myös työtehtäviin liittyvää tiedonvaihtoa ja viestintää (Jäppinen, 2010). Viestintää ja sen vaatimaa kielitaitoa työpaikalla pidetään yhä enemmän myös osana ammattitaitoa (Härmälä, 2008, p. 53). Työelämän kieli- ja viestintätaitoja on Suomessa tarkasteltu erityisesti vieraiden kielten opetuksen kehittämisen näkökulmasta (Huhta, Johnson, Lax & Hantula, 2006). Maahanmuuton myötä suomea toisena kielenä (S2) puhuvien määrä työpaikoilla on lisääntynyt (Vartia et al., 2007), ja myös suomen kielen näkökulma on tullut osaksi ammatillisen kieli- ja viestintätaidon tutkimusta (mm. Jäppinen, 2010, 2011; Suni, 2010, 2011).

Tiedon vaihdannan ohella työyhteisöviestinnän keskeinen tehtävä on vahvistaa yleistä tunnelmaa ja työyhteisöön kuulumisen tunnetta sekä mahdollistaa osallistumista ja vaikuttamista työyhteisössä (Juholin, 2007). Nämä tehtävät liittävät työyhteisön viestinnän sosiaalis-

tumiseen. Kiinteä työyhteisö rakentuu yleensä vuorovaikutukselle (Juholin, 2007). Hyvä työyhteisöviestintä johtaa sosiaalistumiseen mutta myös yhdessä oppimiseen. Yhdessä oppiminen taas edellyttää jatkuvaa yhteistyötä ja keskustelua työyhteisössä sekä osaamisen jakamista, neuvojen kysymistä ja antamista. Kiireinen työelämä ei kuitenkaan aina tarjoa tähän mahdollisuuksia. (Juholin, 2007.) Myös Ochs (2000, p. 231) painottaa kielellisen sosiaalistumisen kaksisuuntaisuutta dynaamisena ja muuttuvana prosessina, jossa vanhat työntekijät ja tulokkaat oppivat toinen toisiltaan. Toisaalta työyhteisössä sosiaalistumisen kaksisuuntaisuus helposti unohtetaan ja sen sijaan odotetaan, että tulokas oppii ajattelemaan, toimimaan ja viestimään kuten hänen ohjaajansa ja kokeneemmat työtoverit (Duff, 2008).

Suurissa ja monikansallisissa yrityksissä yhteiseksi kieleksi on usein valittu englanti (Hakulinen et al., 2009). Suomalaisiin yrityksiin kohdistuvat tutkimukset osoittavat kuitenkin, että suomen kieli on tärkeää työyhteisöön integroitumiselle, vaikka työtehtävät hoituisivatkin englannin kielellä (mm. Forsander & Raunio, 2005; Jäppinen, 2010; 2011; Minkkinen, 2011; Suni, 2010). Myös Lauringin (2009) tanskalaiseen työyhteisöön sijoittuva tutkimus osoittaa, että englannin kielen käyttö yhteisenä kielenä voi vähentää vuorovaikutusta ja erityisesti vapaamuotoista keskustelua ja small talkia. Englannin kielen puhumiseen voi myös väsyä, jolloin samaa äidinkieltä puhuvat helposti ryhtymittyvät keskenään (Jäppinen, 2011; Tange & Lauring, 2009, p. 225). Lisäksi

organisaatiossa muodostuneet paikalliset työskentelytavat voivat vähentää vuorovaikutusta (Lauring, 2009). Usein juuri kulttuurien vaikutusta vuorovaikutukseen korostetaan, kun taas esimerkiksi yhteisöjen sisäiset viestintäkäytänteet jäävät vähemmälle huomiolle (Ochs, 2000).

Myös suomalaiset pk-yritykset ovat kansainvälistyneet ja tehneet päätöksiä liittyen suomen kielen asemaan ja henkilöstön kielitaitovaatimuksiin, vaikka varsinaisia kirjauksia tai kielistrategioita ei olisikaan tehty (Hakulinen et al., 2009). Pk-yrityksissä yhteinen kieli on yleensä suomi. Monissa työyhteisöissä saatetaan kuitenkin puhua useampia kieliä ja myös englantia voidaan käyttää *lingua francana*¹ organisaation sisällä. Tällöin voidaan puhua monikielisestä organisaatiosta tai työpaikasta. (Skårup, 2004, pp. 41–42; Tange & Lauring, 2009, p. 221.) Kielipoliittinen toiminta-ohjelma käyttää myös käsitettä ”rinnakkaiskielisyyttä”, jolla halutaan korostaa suomen kielen käyttöä tarvittavien muiden kielten rinnalla (Hakulinen et al., 2009).

Monikielisyyttä voidaan tarkastella myös yksilön ominaisuutena, jolloin monikielisyyttä ei edellytä eri kielten täydellistä osaamista (Blommaert et al., 2005, p. 199). Kielitaitoa ei voi myöskään tarkastella pelkästään yksilön osaamisena tai osaamattomuutena, vaan suhteessa tiettyyn toimintaympäristöön ja tilanteeseen, jotka määrittelevät ja mahdollistavat yksilön kieli- ja viestintätaidon riittävyden (Blommaert et al., 2005). Monikielisyyttä on tällöin muuttu-

¹ Englanti *lingua francana* viittaa yleisesti englannin käyttöön yhteisenä kielenä silloin, kun se ei ole kenenkään puhujan äidinkieli. Termiä ”English as an International Language” voidaan käyttää viittaamaan tilanteisiin, joissa englantia käytetään yhteisenä kielenä ja jolloin se voi olla osalle puhujista myös äidinkieli (mm. Rogerson-Revell, 2010).

va ja tilannekohtainen ilmiö, ja työyhteisön monikielisyys on yksilölle ”resurssi, jonka varassa hänen on mahdollista toimia tai olla toimimatta” (Dufva & Pietikäinen, 2009, p. 6). Monikielisessä työyhteisössä hallitsevan kielen osaaminen tuo kuitenkin puhujilleen kielellisen pääoman, joka voi aiheuttaa epätasa-arvoa työpaikalla (Li, 2000). Tässä artikkelissa sosiaalustumista ja sen edellyttämää viestintää tarkastellaan työyhteisön ja työpaikan muodostamassa monikielisessä toimintaympäristössä, jonka varassa harjoittelijan tuli suoriutua työtehtävistään ja integroitua samalla työyhteisöönsä.

Tutkimusasetelma

Välittu tutkimustapa on tapaus-tutkimus. Tapaus-tutkimuksen tavoitteena on selvittää ilmiötä, jonka tärkeydestä on alustava tieto, mutta joka vaatii lisävalaisua. Tapaus-tutkimus hyödyntää erilaisia aineistoja ja menetelmiä ja pyrkii vastaamaan kysymyksiin ”miten” ja ”miksi” ja mahdollistaa siten tutkittavan kohteen kokonaisvaltaisen ja syvemmän tarkastelun. (Laine, Bamberg & Jokinen, 2007.) Tässä artikkelissa tutkimuskohteena oli yhden ulkomaalaisen harjoittelijan kolmen kuukauden harjoittelujakso. Harjoittelu suoritettiin kahdessa osassa neljän kuukauden aikana vuonna 2012. Tapauksena tarkastellaan harjoittelijan integroitumista työyhteisöön ja erityisesti kielitaidon merkitystä siinä. Tapaus-tutkimus liittyy laajempaan tutkimushankkeeseen, jossa tarkastellaan monikulttuurisuutta pk-yrityksissä.

Tutkimuksen kohteena oleva yritys on keskisuuren teollisuusyrityksen Satakunnassa sijaitseva pääkonttori ja tuo-

tantolaitos. Yrityksessä työskentelee va-kituisestikin maahan muuttaneita, joilla on eri kieli- ja kulttuuritaustat. He ovat asuneet Suomessa pidemmän aikaa ja osaavat hyvin suomen kieltä. Yrityksen virallinen kieli on suomi, mutta tarvittaessa englantia käytetään *lingua franca*-na. Yritystä voidaan siten kuvata monikieliseksi organisaatioksi (Tange & Luring, 2009, p. 221) ja harjoittelijaa suomea toisena kielenä (S2) puhuvaksi henkilöksi.

Harjoittelija oli aasialainen 28-vuotias mies, joka oli opiskellut suomalaisessa korkeakoulussa liiketaloutta noin kolme vuotta harjoittelun alkaessa. Hän opiskeli englanninkielisessä liiketalouden koulutusohjelmassa ja oli saapunut Suomeen opintojensa alussa. Hän oli työskennellyt Suomessa oloaikanaan ravitsemusalan yrityksessä, mutta asiakaspalvelutyötä hän ei ollut saanut heikon suomen kielen tasonsa vuoksi. Hänellä oli kuitenkin tarkoitus jäädä Suomeen opintojensa jälkeen, minkä vuoksi hän oli ryhtynyt panostamaan kielen opintuun ja halusi kohentaa sitä myös harjoittelun aikana. Häntä voidaan kuvata monikieliseksi, koska hän osasi oman äidinkielen lisäksi englantia ja jonkin verran suomea (Blommaert et al., 2005). Harjoittelijan suomen kielen taitoa ei testattu harjoittelun alussa, mutta itse hän arvioi sen heikoksi. Harjoittelijan tehtävänä oli selvittää oman kotimaansa markkinoita yrityksen tuotteille ja raportoida tuloksista englannin kielellä. Tehtävä oli itsenäistä tiedon hakua, mutta edellytti myös tiedon vaihdantaa työyhteisössä. Harjoittelija oli osa projektiryhmää, jossa hänen lähiesimiehensä oli tuotekehitysjohtaja, mutta hän oli tekemisissä myös yrityksen muun johdon kanssa projektiin liittyen. Työtehtä-

vien osalta oli sovittu, että työkielenä harjoittelijan kanssa käytetään englantia.

Tutkimuksen aikana kerättiin aineistoa teemahaastatteluilla. Aineisto koostuu neljästä harjoittelijan haastattelusta (ennen harjoittelua, harjoittelun aikana ja harjoittelun jälkeen, yksi harjoittelun aikana tehdystä haastattelusta oli kirjallinen), jotka hänen toivomuksestaan tehtiin englannin kielellä, tuotekehitysjohtajan (lähiesimies) ja hallintojohtajan yhteishaastattelusta ennen harjoittelua, tuotekehitysjohtajan, hallintojohtajan ja toimitusjohtajan yhteishaastattelusta harjoittelun jälkeen sekä harjoittelun ohjaajan (korkeakoulusta) haastattelusta ennen ja jälkeen harjoittelun. Kaikki haastattelut kestivät keskimäärin tunnista puoleentoista tuntiin. Käytössä on myös harjoittelijan kirjoittama loppuraportti harjoittelusta. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi (Tuomi & Sarajärvi, 2002) nosti työyhteisöön integroitumisen ja sen yhteyden työyhteisöviestintään ja kielitaitoon keskeiseksi teemaksi aineistossa. Tätä keskeistä tulosta tarkasteltiin sen jälkeen teoriaohjaavasti (Tuomi & Sarajärvi, 2002) kielellisen sosiaalistumisen ja työyhteisöviestinnän teoreettisista näkökulmista. Tässä artikkelissa pääpaino on harjoittelijalle tehdyissä haastatteluissa. Aineistoa käsitellään tutkimuseettisistä syistä anonyymisti.

Tulokset

Työyhteisön toimintatavat

Harjoitteluyrityksessä oli hyvin rajoitetusti englanninkielistä perehdytysmateriaalia. Harjoittelija sai lyhyen opastuksen lähiesimieheltään lähinnä työn vaatimiin ulkoisiin

puutteisiin, joihin kuuluivat muun muassa työhuoneen varustus ja erilaiset tunnukset. Yrityksellä oli englanninkieliset sivut, joihin harjoittelijaa kehoitettiin tutustumaan:

1. I don't have any special training here. On my 1st day, ((name)) just shown me computer and there is program called "Microsoft Outlook" and also she gave me my official email id and password to access my account. Also few documents to read and then try to get more information from Internet.

Perehdytys itse työtehtävään oli vähäisempää. Perehdytyksen tärkeä tehtävä olisi varmistaa, että tulokas sisäistää ja ymmärtää sen roolin ja tehtävän, johon organisaatio on työntekijän halunnut palkata (Kjelin & Kuusisto, 2003, p. 163). Harjoittelija koki kuitenkin koko harjoitteluprosessin ajan epävarmuutta siitä, mitä häneltä odotettiin. Harjoittelija ei myöskään riittävästi tiedostanut sitä, mitkä ovat harjoittelijan ja vakituisen työntekijän roolit organisaatiossa. Hänellä ei esimerkiksi ollut pääsyä kaikkeen siihen tietoon, johon projektin muilla jäsenillä oli. Suomalainen, matala organisaatio ja mahdollisuus työskennellä projektissa yrityksen johtoportaan kanssa johtivat ehkä myös harhaan harjoittelijaa ja vääristivät hänen käsitystään omasta roolistaan ja tehtävästään organisaatiossa.

Koko talon sisäisiä tiedotuksia tuli ryhmäsähköposteina suomen kielellä. Harjoittelija ei kuitenkaan jaksanut perehtyä niihin heikolla suomen kielen taidollaan. Hän ymmärsi postien aiheet, mutta oli sitä mieltä, että hänen ei myöskään tarvinnut tietää sisällöistä tarkemmin. Sähköposteissa olisi kuitenkin ol-

lut tietoa, joka olisi voinut parantaa harjoittelijan kokonaiskäsitystä yrityksestä ja sen toiminnasta, välittää tarpeellista ajantasaista tietoa ja parantaa siten organisaatioon kuulumisen tunnetta (ks. myös Juholin, 2007).

Harjoittelija oli asunut Suomessa koko opiskelunsa ajan ja tunsu suomalaista kulttuuria ja elämäntapaa melko hyvin. Varsinaisesta asiantuntijatyöstä ja suomalaisesta tavasta tehdä liiketoimintaa hänellä ei kuitenkaan ollut kokemusta. Suomalaisen keskisuuren yrityksen toimintatavat ja organisaatiokulttuuri aiheuttivat myös stressiä ja turhautumista harjoittelun alussa. Hän ei ollut sisäistänyt suomalaista tapaa neuvotella ja valmistella asioita ja edetä hallitusti ("just talking... nothing happened"), vaan hän ajatteli liiketoimintaa kotimaansa näkökulmasta suorana ja nopeana toimintana ja päätöksentekona. Yrityksen toimintatapaan ja toimintakulttuuriin ei kuitenkaan varsinaisesti perehdytty. Se, että harjoittelija tunsu suomalaista kulttuuria ja oli omaksunut suomalaista elämäntapaa, antoi yritykselle ehkä harhakuvan siitä, että myös liike-elämän toimintatavat olivat tuttuja. Pitkänen (2005, 104) viittaakin suomalaisen työelämän normeihin ja "itsesäänselvyksiin", joita muualta tulevat eivät välttämättä ymmärrä. Myös tulokkaalla voi olla asioita, joita hän pitää itsestään selvinä, mutta ne eivät ole sitä suomalaiselle työtoverille (ks. Vartia et al., 2007).

Institutionaalinen ja ammatillinen vuorovaikutus

Harjoittelijan työtehtävä oli hyvin itsenäistä tiedonhankintaa liittyen hänen kotimaansa markkinoiden, logistiikan ja yhteistyötahojen kartoittamiseen. Tie-

donhaussa hän tarvitsi vain englannin kieltä ja vähäisessä määrin omaa äidinkieltään. Hän raportoi työnsä tuloksia projektiryhmän sisällä lähinnä kirjallisesti englannin kielellä. Aineisto osoittaa, että harjoittelijalla ja esimiehillä oli erilainen käsitys siitä, millaisia raporttien tulisi olla. Harjoittelija teki mielestään tehtävääntöjen mukaista selvitystyötä ja raportoi tulokset erittäin laajasti. Esimiehet taas odottivat lyhyitä selvitäyksiä ja valmiita johtopäätöksiä tiivistäyissä ja nopeasti hahmotettavassa muodossa, koska yrityskontekstissa ei ole aikaa paneutua pitkiin raportteihin. Esimiehet arvelivat, että koulutuksen antama malli raportoinnista ei vastaa työelämän vaatimaa raportointityyliä.

Yrityksessä myönnettiin myös tehtävääntöjen ajoittainen puutteellisuus. Myös harjoittelija mainitsi, että joskus oli vaikea ymmärtää tehtävääntöä. Tämä liittyi varmasti kasvokkai viestinnän vähäiseen määrään sekä joissakin tapauksissa myös kieliongelmiin. Harjoittelija oletti ennen harjoittelun alkua, että hän joutuu ehkä käyttämään ylimmän johdon kanssa myös suomen kieltä. Esimerkissä 2 hän kertoo yhdestä molemmin puolin ymmärrykseen johtaneesta keskustelusta ylimpään johtoon kuuluvan henkilön kanssa:

2. It was quite good. I understand what he was talking. (...) And he understood, and he was surprised that oh you speak Finnish. And I said oh come on I'm sorry I'm still poor.

Esimerkistä käy selvästi ilmi, että vaikka opiskelija itse vähättelee kielitaitoaan, niin hän oli kuitenkin tyytyväinen suomen kielellä käytyyn keskusteluun ja esimiehen reaktioon hänen kielitaidostaan. Kaiken kaikkiaan suullisia, työteh-

täviin liittyviä kielenkäyttötilanteita oli vähän, mikä oli omiaan vaikeuttamaan projektiryhmään ja työyhteisöön integroitumista. Työhön liittyvistä asioista keskusteltiin jonkin verran projektiryhmän jäsenten kanssa (kuusi henkilöä), mutta harjoittelija toivoi, että kokoon-tumisia olisi ollut useammin. Hän kaipasi myös suullista palautetta ja keskustelua tehdyistä raporteista. Toisaalta työ-asioista puhuttiin myös kahvi- ja lounas-tauoilla suomen kielellä, joten muulle työyhteisölle tauot olivat paitsi sosiaalis-ta vuorovaikutusta niin myös työtehtä-viin liittyvää tiedonvaih-dantaa (ks. myös Jäppinen, 2010). Näistä keskusteluista harjoittelija jäi helposti ulkopuoliseksi:

3. Every day, I meet people in coffee break and lunch. Everyone speaking in Finnish. Only ((name)) speaks in English with me if she has some work things to tell, otherwise she talks with other people and I just looking at everyone's face.

Harjoittelija ilmaisee selkeästi, että englantia käytettiin, jos asia koski nimenomaisesti hänen työtehtäviään, mutta muutoin keskustelukieli oli suomi (ks. myös Jäppinen, 2011). Esimerkissä harjoittelija puhuu projektiryhmään kuuluvasta henkilöstä.

Sähköpostiviestintä kuului yrityksen viestintätapaan, joten myös harjoittelijan odotettiin käyttävän sähköpostia, kun hänellä oli kysyttävää:

4. But if you are just working in the same building and if you have something, why you need to write email, just go and ask.

Esimerkki 4 on harjoittelijan kirjalli-sesta vastauksesta harjoittelun alkupuolelta.

Hänellä oli kokemus kotimaas-taan, jossa vain ylimmällä johdolla on omat työhuoneet, mutta muutoin työskennellään avokonttoreissa ja vaihde-taan ajatuksia kollegojen kanssa. Hän ihmetteli sähköpostien lähettämistä saman rakennuksen huoneesta toiseen. Hän tiedosti myös, että vakituisten työn-tekijöiden, jotka tiesivät tehtävänsä, oli helpompi työskennellä itsenäisesti kuin hänen. Hän pohtii samoja asioita myös seuraavassa harjoittelun keskivaiheessa tehdyssä haastattelussa:

5. Whenever I need some help I don't write email. I just write email if that person is not here. But if he or she is here I go personally. I don't care I go personally. (...) Yeah, it's different, totally different. And I would say there is no communication. We are just living in a technical world, everyone just stick on email.

Esimerkki 5 osoittaa, että harjoitteli-ja oli alkanut myös vastustaa sähköpos-tikäytäntöä menemällä henkilökohtai-sesti kollegojen puheille, koska ei pitä-nyt sähköpostien vaihtoa oikeana vuo-rovaikutuksena. Hän oli luonteeltaan sosiaalinen ja kaipasi senkin vuoksi enemmän kasvokkaista vuorovaikutus-ta. Se olisi helpottanut myös työyhtei-söön sosiaalistumista ja parantanut tun-nelmaa ja työtyytyväisyyttä. Toisaalta projektiryhmän muilla jäsenillä oli usein kiire ja he eivät ymmärrettävästi halunneet keskeyttää muita tehtäviään vaan toivoivat, että harjoittelija kysyy epäselviä asioita sähköpostitse tai varaa ajan keskusteluun. Harjoittelijan oh-jauksesta vastannut yrityksen edustaja tiedosti myös sen, että kiire heikensi harjoittelijan ohjausta.

Sosiaalinen vuorovaikutus

Työyhteisöllä oli yhteinen ruokailutila, jossa syötiin lounasta ja pidettiin kahvitaukoja. Samassa tilassa ruokaili myös tuotannon työntekijöitä. Keskustelut käytiin pääsääntöisesti suomen kielellä. Ruokailutila oli työyhteisön keskeinen sosiaalisen kanssakäymisen foorumi, jota harjoittelija ei täysin voinut hyödyntää omaan sosiaalistumiseensa heikon suomen kielen taitonsa vuoksi. Harjoittelun aluksi hän yritti ylläpitää vuorovaikutusta kysymällä, mistä toiset keskustelivat. Yleensä hänelle annettiin lyhyt selitys, mutta sen jälkeen keskustelu jatkui suomeksi. Työyhteisön muut jäsenet tekivät harvoin aloitetta kysymällä, ymmärtääkö harjoittelija keskustelua:

6. And then she answered me that oh, we are just talking about our pets you know, cats and dogs. And then others they just made weird face, weird face. And then again they started in Finnish... And they didn't translate.

7. They see that I'm sitting next to them and I'm eating the same lunch what they are eating but they speak with their colleagues, their fellow workers in Finnish. They don't try to translate to me. Even they don't ask me that do you understand what we are talking.

Monet työntekijät selvästi välttelivät joutumista englanninkieliseen keskusteluun harjoittelijan kanssa, vaikka heidän kielitaitonsa olisikin riittänyt siihen. Vain kolme neljä henkilöä keskusteli hänen kanssaan aina englannin kielellä. Englannin kielen välttelyyn harjoittelija oli tottunut jo Suomeen tullessaan. Hän kertoi, että oppilaitoksen ul-

kopuolella suomalaiset eivät puhuneet hänen kanssaan mielellään englantia. Myös oppilaitoksessa tutustuminen muihin opiskelijoihin oli ollut aluksi hidasta.

Toisaalta harjoittelija olisi pystynyt seuraamaan myös suomenkielistä keskustelua, jos sitä olisi mukautettu hänen tasoonsa esimerkiksi käyttämällä toistoa (ks. myös Suni, 2009) tai koodinvaihtoa, eli suomenkieliseen keskusteluun olisi otettu sanoja ja fraaseja toisesta kielestä, tässä tapauksessa englannista (ks. myös Gogo, 2009). Koodinvaihtoon hän oli tottunut aiemmassa työpaikassaan, jossa hän teki suorittavaa työtä ja työtoverit olivat nuoria. Harjoittelija käytti koodinvaihtoa myös tutkimushaastatteluissa. Esimerkiksi kysymyseen omasta suomen kielen taidostaan hän vastasi: "Well, actually I can say that melko huonosti... ymmärrän melko vähän." Myös puherytmin hidastaminen (ks. myös Jäppinen, 2011; Karppinen, 2012, p. 16) olisi usein ollut riittävä keino ymmärryksen aikaansaamiseksi, sillä harjoittelija kertoi yleensäkin ymmärtävänsä paremmin vanhempien suomalaisten puhetta, koska he puhuvat hitaammin nuoriin verrattuna (esimerkki 8). Harjoitteluyrityksessä juuri puheneus tuotti eniten vaikeuksia (esimerkki 9).

8. Well, if the old Finnish people speak with me, I can understand everything, because they speak very slowly. (...) But the youngsters, Finnish youngsters when they speak, they speak so fast.

9. (...) they speak very fast Finnish and sometimes you know I just (...) I just don't get it, not even single word. (...) They speak only too fast.

Suomenkieliset keskusteluyritykset jäivätkin vähäisiksi harjoittelun aikana, joten harjoittelijan suomen kielen taito ei kehittynyt. Suomen kielen mukauttaminen olisi ollut työyhteisöltä tärkeä tuki harjoittelijan oppimiselle (ks. myös Suni, 2010). Harjoittelija viittasi myös formaalin kielen opetuksen taipumukseen opettaa yksinkertaista perussuomea ja unohtaa puhekielen piirteet. Työpaikalla hänellä olisi ollut mahdollisuus kehittää kielitaitoaan, mutta hänellä ei ollut myöskään opittuja, tietoisia keinoja ja strategioita kielitaidon kehittämiseen työyhteisössä, ja toisaalta hänen oma aktiivisuutensa ja motivaationsa eivät olleet riittäviä, kuten seuraava haastatteluesimerkki osoittaa:

10. I understand a little bit, so I try to listen what they are talking. (...) So if something interesting topic then I join them... I ask that okay you are talking about this so what is going on... But I try to speak in English because still I'm poor in speaking, because I don't try to speak.

Eniten sosiaalista vuorovaikutusta harjoittelijalla oli projektiryhmän ulkopuolisen mieshenkilön kanssa. Tämä myynnin puolella työskentelevä henkilö oli hyvin suomea puhuva ulkomaalais-taustainen. Hän oli kotoisin eri maanosasta kuin harjoittelija ja puhui eri äidinkieltä. Tällä henkilöllä oli tärkeä rooli ajantasaisen tiedon sekä myös yrityksen toimintatapojen ja normien välittäjänä harjoittelijalle (ks. myös Juholin, 2007). Tästä oli harjoittelijalle hyötyä myös hänen työtehtävissään:

11. I used to go to ((nimi)) to just talk. So like once in a day, once in a day, every day I used to visit him in

his cabin. And we just talk a lot a lot. And even he, he helped me a lot, he helped me a lot in this project.

Sosiaalista vuorovaikutusta oli myös yrityksessä harjoittelijana toimivan suomalaisen yliopisto-opiskelijan kanssa. Sosiaaliset suhteet myynnin henkilöön ja harjoittelijaan eivät syntyneet työtehtävien kautta, vaan perustuivat vuorovaikutukseen (ks. myös Juholin, 2007). Mäkelä, Kalla ja Piekkari (2007) osoittivat tutkimuksessaan, että samanlainen kulttuuritausta ja yhteinen kieli sekä samanlainen asema yrityksessä lisäävät vuorovaikutusta. Lyhytjaksoinen työskentely harjoittelijana yhdisti harjoittelijaa ja suomalaista opiskelijaa. Myynnin henkilöön harjoittelijaa ei yhdistänyt asema, yhteinen kulttuuritausta tai kieli vaan ennemminkin ulkomaalaisuus ja tottumus käyttää englantia lingua francana sekä molempien sosiaalisuus, johon harjoittelija viittasi lausumallaan "we both are talkative". Myös suomalaisen opiskelija oli tottunut englannin kielen puhuja, mikä epäilemättä vaikutti vuorovaikutuksen määrään.

Harjoittelijan henkilökohtaisista asioista tai kulttuuritaustasta keskusteltiin yllättävän vähän, mikä ihmettytti harjoittelijaa. Vain muutama työntekijä oli kiinnostunut hänen kulttuuristaan ja kotimaastaan. Yleensä häneltä kysyttiin ennemminkin työasioista eli siitä, millainen projekti on, ja miten hänen työnsä siinä etenee. Harjoittelija itse pohtii syitä tähän:

12. And another reason could be because I'm just a summer trainee so they don't want to be more social with me. Because they think oh he is only for summer trainee, he will go

back so why we need to be more social and share some personal things with him.

13. We talk more in ((viittaa kotimaahansa)). That's the thing. That's the big difference in Finnish business life and ((kotimaa)) business life. Because I have seen Finnish people are really hard workers. When they work they work.

Harjoittelija ajatteli, että sosiaalisen vuorovaikutuksen vähäisyys johtui paitasi kielestä niin myös hänen roolistaan harjoittelijana ja siten lyhytaikaisena työntekijänä. Toisessa esimerkissä harjoittelija viittaa kotimaansa ja suomalaisen yrityskulttuurin eroihin; hänen mielestään suomalaiset keskittyvät enemmän työntekoon ja vähemmän puhumiseen. Harjoittelijalle ei muodostunut käsitystä siitä, mitä hänestä ajateltiin. Toisaalta harjoittelija ei itsekään kysellyt kollegojen yksityisasioista, koska hänelle oli jo aiemmin muodostunut käsitys, että se ei ole Suomessa kovin tavallista.

Pohdinta

Opiskelija jäi työyhteisössä melko ulkopuoliseksi, koska työ oli itsenäistä ja hänen suomen kielen taitonsa ei riittänyt pitämään yllä sosiaalista vuorovaikutusta työyhteisössä esimerkiksi tauoilla. Kjelin ja Kuusisto (2003, p. 125) mainitsevat, että teoriassa työyhteisöön voi tulla myös sosiaalistumatta siihen, jos toimii yksin ja eristäytyneenä. Harjoittelijan itsensä mielestä sosiaalistumiseen vaikutti myös harjoittelun lyhytaikaisuus ja molemminpuolinen tieto siitä, että tehtävä oli väliaikainen. Aineistossa ei ollut viitteitä harjoittelijan kansallisen kulttuurin vaikutuksista sosiaalistumiseen. Sen sijaan yritysten toimintatapoihin ja toimintakult-

tuuriin liittyvät kansalliset erot nousivat esiin. Suomalaisessa työelämässä pelisäännöt sanelee useimmiten valtakulttuuri, jolloin nimenomaan suomalaisia työelämän käytäntöjä pidetään itsestään selvyyksinä (ks. Huttunen, 2005; Pitkänen, 2005). Jotta oppiminen työyhteisössä olisi kaksisuuntaista (ks. Ochs, 2000), tulisi myös tulokkaan ajattelu- ja toimintatapoja ottaa keskusteluun. Hyvän työyhteisöviestinnän keskeinen kriteeri on nimenomaan vuorovaikutteisuus ja yhdessä oppiminen (ks. Juholin, 2007; Ochs, 2000, p. 231).

Harjoittelijan viihtymistä ja sopeutumista työyhteisöön vaikeutti myös organisaatiossa muodostuneet paikalliset viestintä- ja työskentelytavat (ks. myös Lauring, 2009), erityisesti sähköpostien käyttö kasvotusten tapahtuvan vuorovaikutuksen sijasta. Zelikovichin (2011) mukaan työtyytyväisyyttä koskevassa tutkimuksessa sähköpostiviestinnän ja työtyytyväisyyden yhteys onkin sivuutettu lähes kokonaan. Harjoittelija koki myös, että työyhteisössä syntyi hyvin vähän keskustelua hänen henkilökohtaisista asioistaan ja taustastaan. Tämä vahvistaa Lauringin (2009, p. 225) tutkimustuloksia, joiden mukaan englannin kielen käyttö yhteisenä kielenä voi vähentää vuorovaikutusta ja erityisesti vapaamuotoista keskustelua. Tutkitussa yrityksessä englanti ei ollut virallinen yhteinen kieli, jolloin vaikutus oli varmasti sitäkin suurempi. Ruoka- ja kahvitauot ovat rentoutumista varten, joten oman äidinkielen käyttöä vapaamuotoisissa keskusteluissa puolsivat varmasti myös mukavuussyyt. Tällöin suomea äidinkielenään puhuvat helposti myös ryhmittäytyivät keskenään (ks. myös Tange & Lauring, 2009, p. 225). Toisaalta harjoittelija löysi organisaatiosta vuorovaikutukselle perustuvan suhteen toisen ul-

komaalaistaustaisen henkilön kanssa. Tämä yhteys edesauttoi hänen viihtymistään ja sosiaalistumistaan työyhteisöön.

Tutkimus osoitti selkeästi suomen kielen taidon tärkeyden erityisesti sosiaalisen kanssakäymisen kielenä tutkussa työyhteisössä (ks. myös Jäppinen, 2010; 2011). Vaikka harjoittelija selvisikin hyvin työtehtävistään englannin kielellä, niin parempi suomen kielen taito olisi lisännyt yleistä tiedon vaihdantaa ja keskustelua organisaation asioista ja siten helpottanut myös työtehtävien ja niiden taustojen ymmärtämistä (ks. Juholin, 2007). Tutkitussa yrityksessä työyhteisö muodosti toimintaympäristön, jonka puitteissa harjoittelijan kielitaito ei ollut riittävä, vaikka se oli ollut sitä ravitsemusalan yrityksessä, jossa hän oli työskennellyt (vrt. Blommaert et al., 2005; Dufva & Pietikäinen, 2009). Monikielisessä työympäristössä kielellinen sosiaalistuminen voi tuottaa myös uusia ja luovia vuorovaikutuksen käytänteitä ja muuttaa enemmistön käyttäytymistä (ks. Roberts, 2010, p. 222). Tässä tapauksessa niin ei kuitenkaan käynyt.

Harjoittelijan suomen kielen taito ei kehittynyt harjoittelun aikana juuri lainkaan, vaikka hän oli ennen harjoittelua itse sitä mieltä, että oppii kieltä parhaiten käytännössä. Tämä johtui sekä työn kannalta keskeisten henkilöiden englannin kielen taidosta että muun työyhteisön kyvyttömyydestä mukauttaa ja sopeuttaa omaa suomenkielistä puhuttaan, jolloin suomenkieliset keskusteluyrityksetkin loppuivat. Kielen oppiminen työyhteisössä tarvitsee työyhteisön tukea (ks. myös Suni, 2010, p. 55). Harjoittelijalla itsellään ei myöskään ollut riittävää aktiivisuutta eikä toimivia strategioita oman kielen oppimisensa tuek-

si. Näitä tietoisia strategioita pitäisikin sisällyttää ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden kielikoulutukseen, jotta työssä oppimista voisi soveltaa myös kielen oppimisessa (ks. myös Suni, 2011, p. 21).

Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden harjoittelun tavoitteeksi pitäisi selkeämmin ottaa myös suomen kielen taidon parantaminen ja suomalaisen työelämän käytänteiden oppiminen. Tämä vaatisi lisäpanostusta myös harjoittelun ohjaukseen korkeakoulun puolelta. Tärkeää olisi, että myös muulle työyhteisölle asetettaisiin tavoitteet, jotta harjoittelija saisi riittävästi tukea oppimiseensa ja jotta yhdessä oppiminen työyhteisössä toteutuisi. Työyhteisöissä pitäisi myös miettiä, miten kielipoliittisen toimintaohjelman ajatus rinnakkaiskielisyydestä, joka rohkaisee suomen kielen käyttöä muiden kielten rinnalla, voisi näkyä konkreettisesti päivittäisessä toiminnassa ja kielenkäytössä (ks. Hakulinen et al., 2009). Lisäksi yrityksissä pitäisi tehdä näkyviksi suomen ja muiden kielten päivittäiseen käyttöön liittyviä ratkaisuja ja suosituksia (ks. myös Hakulinen et al., 2009). Näiden toimien vaikutuksia pitäisi myös systemaattisesti tutkia.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta aineisto on kattava ja monipuolinen tuoden esiin eri osapuolten näkökulman. Tulosten luotettavuutta on pyritty varmistamaan keskustelemalla niistä myös harjoittelijan ja harjoittelun ohjaajan kanssa. Tuloksia heikentää autenttisen aineiston puute. Yrityskontekstissa etnografinen tutkimus, jossa keskiössä ovat aitojen tilanteiden havainnointi ja dokumentointi, on käytännössä vaikea toteuttaa, koska yritykset eivät mielellään lupaudu sellaisen tutkimuksen kohteeksi (ks. Roberts, 2010, p. 213). Tapaustutkimuksen tu-

loksia ei pyritä yleistämään, mutta koska tutkittu tapaus sisältää melko tyypillisiä piirteitä liittyen ulkomaalaisen harjoittelijan työkokemukseen ja suomen kielen tasoon sekä kohteena olevan yrityksen kokoon ja toimintatapoihin, voidaan ajatella tulosten siirrettävyyttä myös toiseen kontekstiin (ks. Saarela-Kinnunen & Eskola, 2001, p. 163).

Lähteet

- Blommaert, J., Collins, J., & Slembrouck, S. (2005). Spaces of multilingualism. *Language and Communication*, 25, 197–216.
- Duff, P. (2008). Language socialization, higher education and work. In P. A. Duff & N. H. Hornberger (Eds.), *Encyclopedia of language and education* (Vol. 8., pp. 257–279). New York: Springer.
- Dufva, H., & Pietikäinen, S. (2009). Moni-ilmeinen monikielisyys. *Puhe ja kieli* 29(1), 1–14.
- Forsander, A., & Raunio, M. (2005). Globalisoituvat työmarkkinat – asiantuntijamaahanmuuttajat Suomessa. In P. Pitkänen (Ed.), *Kulttuurien välinen työ* (pp. 26–53). Helsinki: Edita.
- Gogo, A. (2009). Accommodating difference in elf conversations: A study of pragmatic strategies. In A. Mauranen & E. Ranta (Eds.), *English as a Lingua Franca. Studies and Findings* (pp. 255–273). UK: Cambridge Scholars Publishing.
- Hakulinen, A., Kalliokoski, J., Kankaanpää, S., Kanner, A., Koskenniemi, K., Laitinen, L., Maamies, S., & Nuolijärvi, P. (2009). Suomen kielen tulevaisuus. Kielipoliittinen toimintaohjelma. Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 7. Helsinki: Kotimaisten kielten tutkimuskeskus, from http://scripta.kotus.fi/www/verkkojulkaisut/julk7/suomen_kielen_tulevaisuus_kotus_verkkojulkaisuja_7.pdf
- Huhta, M., Johnson, E., Lax, U., & Hantula, S. (Eds.) (2006). *Työelämän kieli- ja viestintätaito. Kohti ammatillista täsmäopetusta*. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian Julkaisuja. Sarja A: Tutkimukset ja raportit 8. Helsinki: Stadia.
- Huttunen, L. (2005) Etnisyys. Luokittelusysteemejä ja elettyä yhteisöllisyyttä. In A. Rastas, L. Huttunen & O. Löytty (Eds.), *Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta* (pp. 117–160). Tampere: Vastapaino.
- Härmälä, M. (2008). Riittääkö ett ögonblick näyts för merkonomilta edellytetystä kielitaidosta? *Kielitaidon arviointi aikuisten näyttötutkinnoissa*. Jyväskylä Studies in Humanities 101. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Juholin, E. (2007). *Työyhteisöviestinnän uusi agenda*. HAAGA-HELIAn julkaisusarja. Kehittämismraportteja 1/2007. Helsinki: HAAGA-HELIAn ammattikorkeakoulu.
- Jäppinen, T. (2010). Suomi (S2) korkeakoulu-tettujen työssä – Millainen kielitaito riittää? In M. Garant & M. Kinnunen (Eds.), *AFinLA-e: Soveltavan kielitieteen tutkimuksia* 2, (pp. 4–16). Jyväskylä: AFinLA.
- Jäppinen, T. (2011) Suomen kielen taidon riittävyys yritysten aikapaineisissa puhetilanteissa esimiesten ja työharjoittelijoiden kuvaamana. *Puhe ja kieli*, 31(4), 193–214.
- Karppinen, E. (2012). *Viestinnän keinot monikielisessä työyhteisössä. Etnografinen tutkimus vieraskielisistä lehdenjakajista*. Pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopiston Kieli-, käännös- ja kirjallisuustieteiden yksikkö.
- Kjelin, E., & Kuusisto, P. (2003). *Tulokkaasta tuloksentehtäväksi*. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Kovalainen, N. (2011). Kulttuurien välinen vuorovaikutus korkeakoulutuksen areenalla. In P. Pitkänen (Ed.), *Kulttuurien kohtaamisia arjessa* (pp. 197–225). Tampere: Vastapaino.
- Laine, M., Bamberg, J., & Jokinen, P. (2007). Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. In M. Laine, J. Bamberg, & P. Jokinen (Eds.), *Tapaustutkimuksen taito* (pp. 9–38). Helsinki: Gaudeamus.
- Lauring, J. (2009). Managing cultural diversity and the process of knowledge sharing: A case from Denmark. *Scandinavian Journal of Management*, 25, 385–394.
- Li, D. (2000). The pragmatics of making request in the L2 workplace. *Canadian Modern Language Review*, 57, 58–87.
- Minkkinen, E. (2011). *Monikulttuurisuus Satakunnassa. Pk-yritysten näkökulma ulkomaalaisiin työnhakijoihin ja työntekijöihin*. Sarja A, Tutkimukset, 2/2011. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Mäkelä, K., Kalla, H., & Piekkari, R. (2007). Interpersonal similarity as a driver of knowledge sharing within multinational corporations. *International Business Review*, 16, 1–22.
- Ochs, E. (2000). Socialization. *Journal of Linguistic Anthropology*, 9, 230–233.
- Pitkänen, P. (2005). Kulttuurien välinen työ itäsuomalaisissa yrityksissä. In P. Pitkänen (Ed.), *Kulttuurien välinen työ* (pp. 99–110). Helsinki: Edita.
- Roberts, C. (2010). Language socialization in the workplace. *Annual Review of Applied Linguistics*, 30, 211–227.
- Roberts, C., & Sarangi, S. (1999). Hybridity in gatekeeping discourse: Issues of practical relevance for the researcher. In S. Sarangi & C. Roberts (Eds.), *Talk, work and institutional order* (pp. 473–504). Berlin, Germany: Mouton de Gruyter.

Rogerson-Revell, P. (2010). "Can You Spell That for Us Nonnative Speakers?": Accommodation Strategies in International Business Meetings. *Journal of Business Communication*, 47(4), 432-445.

Saarela-Kinnunen, M., & Eskola, J. (2001). Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? In J. Aaltola & R. Valli (Eds.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I* (pp. 158-169). Jyväskylä: PS-Kustannus.

Skårup T. (2004). Brokering and Merbership in a Multilingual Community of Practise. In R. Gardner & J. Wagner (Eds.), *Second language conversations* (pp. 40-57). London/New York: Continuum.

Suni, M. (2009). Sharing linguistic resources through repetition in second language interaction. *Nordand: Nordisk tidsskrift for andrespråk-forskning*, 2(4), 65-90.

Suni, M. (2010). Työssä opittua: työntekijän näkökulma ammatilliseen kieli- ja viestintätaitoonsa. In M. Garant & M. Kinnunen (Eds.), *AFinLA-e: Soveltavan kielitieteen tutkimuksia 2* (pp. 45-58). Jyväskylä: AFinLA.

Suni, M. (2011). Missä ja miten maahanmuuttajat kehittävät ammatillista kielitaitoaan? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 2, 8-22.

Söderqvist, M. (2005). *Ulkomaalaiset työnantajan silmin - "Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei."* Helian julkaisusarja A: 20. Helsinki: Helia ammattikorkeakoulu.

Tange, H., & Lauring, J. (2009). Language management and social interaction within the multilingual workplace. *Journal of Communication Management*, 13(3), 218-232.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R., & Salminen, S. (2007). *Monikulttuurisuus työn arjessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Zelikovich, D. (2011). The negative effect of e-mails at work. *Review of International Comparative Management*, 12(3), 575-585.

KASVATUS ja YHTEISKUNTA

yhteiskunnallisesti erilaisissa maissa 1900-luvulla

Vertaileva tutkimus koulun ulkopuolelle orientoivasta työ- ja toimintakasvatuksesta Yhdysvalloissa ja Intiassa

Uudistettu toinen painos – nyt myös e-kirjana!



Ajatuksia herättävä teos kaikille, jotka haluavat pohtia kasvatuksen ja yhteiskunnan väliseen suhteeseen liittyviä kysymyksiä pintaa syvemältä. Se tarjoaa kiehtovan matkan Yhdysvaltain ja Intian yhteiskuntaan sekä niiden kasvatukseen historiaan ja nykypäivään.

Kirja on saatavana tilaamalla suoraan kustantajalta www.mediapinta.fi ja hyvin varustetuista kirjakaupoista.

ISBN 978-952-235-538-6, sh 51 euroa

E-kirjaa myy e-kirjakauppa Ellibs, www.ellibs.com.

ISBN 978-952-235-539-3, sh 38 euroa



Väinämöisenkatu 11-13, 33540 Tampere
puh. (03) 225 9600, fax (03) 225 9650
mediapinta@mediapinta.fi • www.mediapinta.fi