



# Co-Work Työelämäkumppani

## Co-Work Workplace Partner



Euroopan unionin  
osarahoittama

**SEAMK**

**Co-Work Työelämäkumppani – kansainvälisen yhteistyön ekosysteemi**

**Kansainvälisyystyöelämäpedagoginen ote työelämään**

# Työelämän murros vaatii uusia tapoja tukea kiinnittymistä

## Pirstaloitunut työvoima



**Perinteinen ratkaisu:** Yksilön odotetaan sopeutuvan olemassa olevaan muottiin ja oppivan kielen ennen työntekoa.

## Verkostoitunut ekosysteemi



**Uusi vaatimus:** Työyhteisöjen on kehitettävä rakenteellisia ja jatkuvia tapoja tukea osaamista ja työelämään kiinnittymistä.

**Haaste:** Globalisaatio ja työvoiman nopea kansainvälistyminen muuttavat työntekoa edellytyksiä.



**Euroopan unionin osarahoittama**

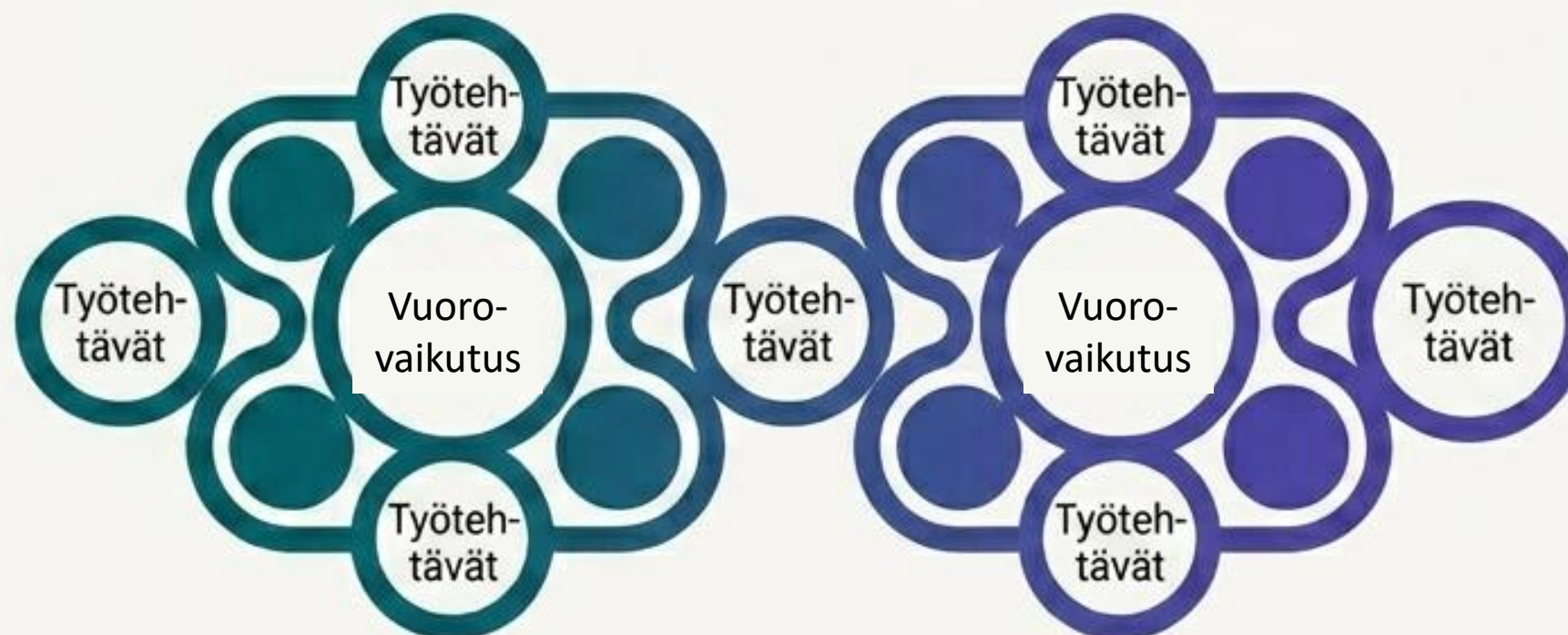


# Oppiminen on kiinteä osa työn tekemistä

Koulutus



Työpaikka oppimisympäristönä



**Konnektiivinen prosessi:**  
Oppiminen tapahtuu yhdistämällä koulutuksen tieto työelämän tilanteisiin (Guile & Griffiths, 2001).

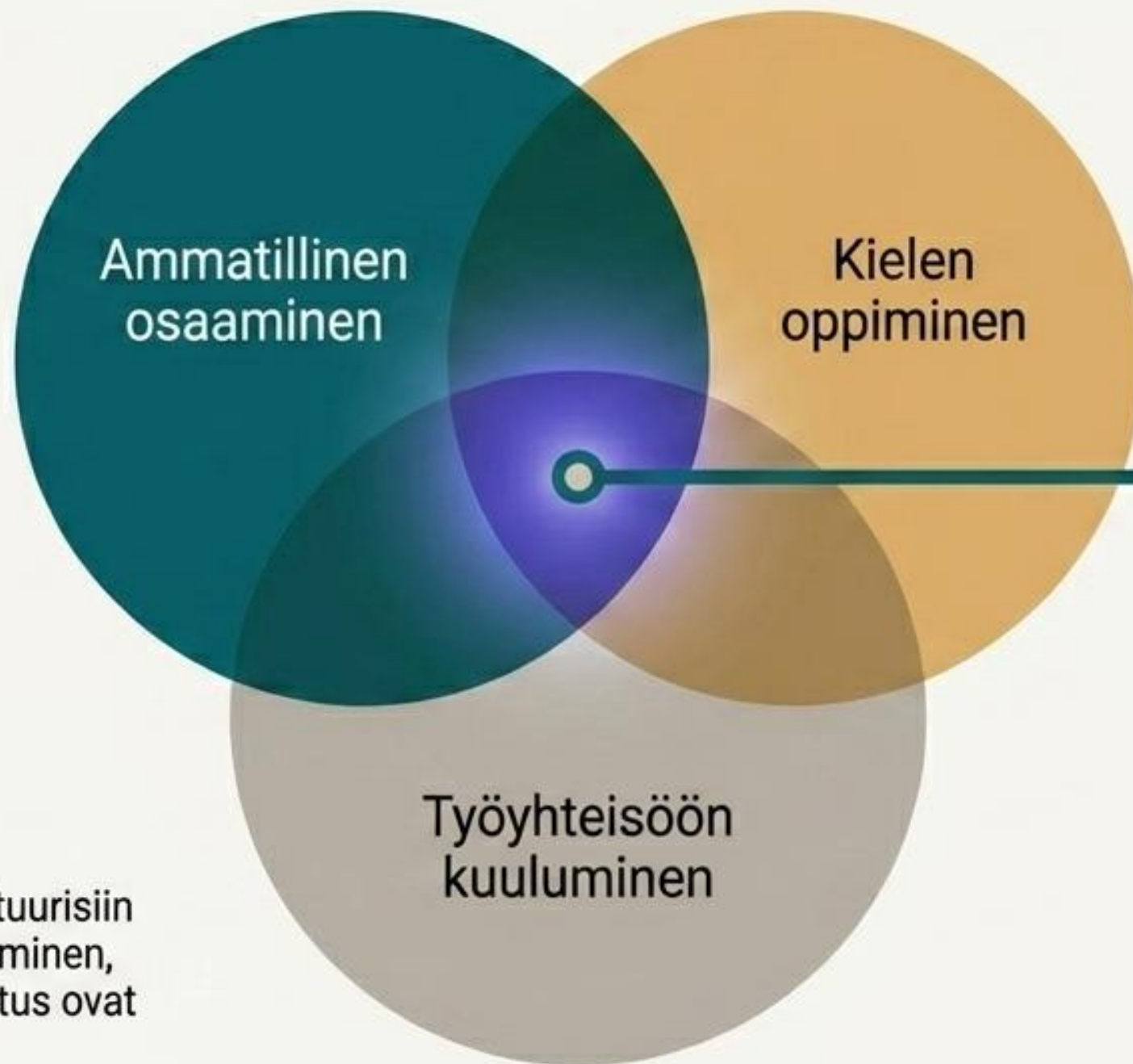
**Kokemuksellisuus:** Osaaminen ei kehity vain koulutuksessa, vaan jatkuvasti arjen käytäntöjen ja ongelmanratkaisun kautta (Billett, 2001; Eraut, 2004).

**Ympäristön rooli:** Työn organisointi ja ohjaus määrittävät suoraan, millaista osaamista työntekijälle kehittyy.





# Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikan ydin



Työpaikka oppimisympäristönä.  
Kieli, ammattitaito ja  
sosiaalinen kiinnittyminen  
rakentuvat rinnakkain,  
eivät peräkkäin.

KV-työpeda laajentaa  
työelämäpedagogiikan  
monikielisiin ja monikulttuurisiin  
ympäristöihin. Työn tekeminen,  
oppiminen ja vuorovaikutus ovat  
erottamattomia.

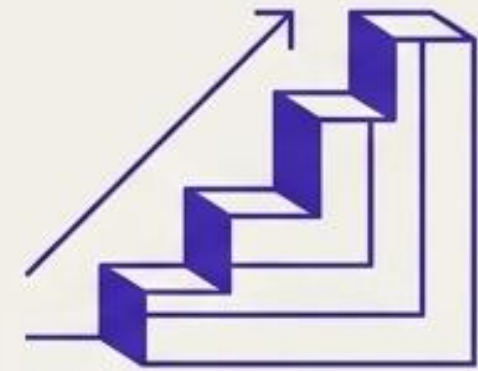
# Kolme periaatetta, jotka ohjaavat monikielistä oppimista



**1. Oppiminen työssä ja vuorovaikutuksessa:**  
Osaaminen ja kielitaito kehittyvät aktiivisesti osallistumalla yhteisön arkeen ja työtehtäviin.



**2. Kieli on yhteinen resurssi:** Kieli ei ole yksilön erillinen taito, vaan koko työyhteisön työkalu. Kielitietoisuus on toiminnan aktiivista mukauttamista (Lehtimaja et al., 2023).



**3. Perehdytys on pedagoginen prosessi:**  
Perehdytys ei ole kertaluontoinen tapahtuma, vaan oppimista tukeva, vaiheittainen ja systemaattinen jatkumo.

# Siirtymä kohti ekspansiivista oppimisympäristöä

**Kieli**

## Perinteinen malli

Kieli opitaan ennen työtä koulunpenkillä.

**Vastuu**

Sopeutuminen on uuden työntekijän yksilösuoritus.

**Perehdytys**

Informaatiovyöry ensimmäisten viikkojen aikana.

## KV-Työpeda / Ekspansiivinen malli

Yhteisöllinen kielenoppiminen tapahtuu työn ohessa, aidoissa tilanteissa (Korpela et al., 2024).

Työyhteisö toimii aktiivisena mukaan ottajana ja muokkaa omia käytäntöjään (Fuller & Unwin, 2004).

Vaiheittainen kielellinen sosiaalistuminen osana pidempää oppimisprosessia.



Euroopan unionin  
osarahoittama



Co-Work Työelämäkumppani  
Co-Work Workplace Partner



Euroopan unionin  
osarahoittama

# Reunalta kohti täysivaltaista toimijuutta

## 1 Reunaosallistuminen: Rajattu rooli.

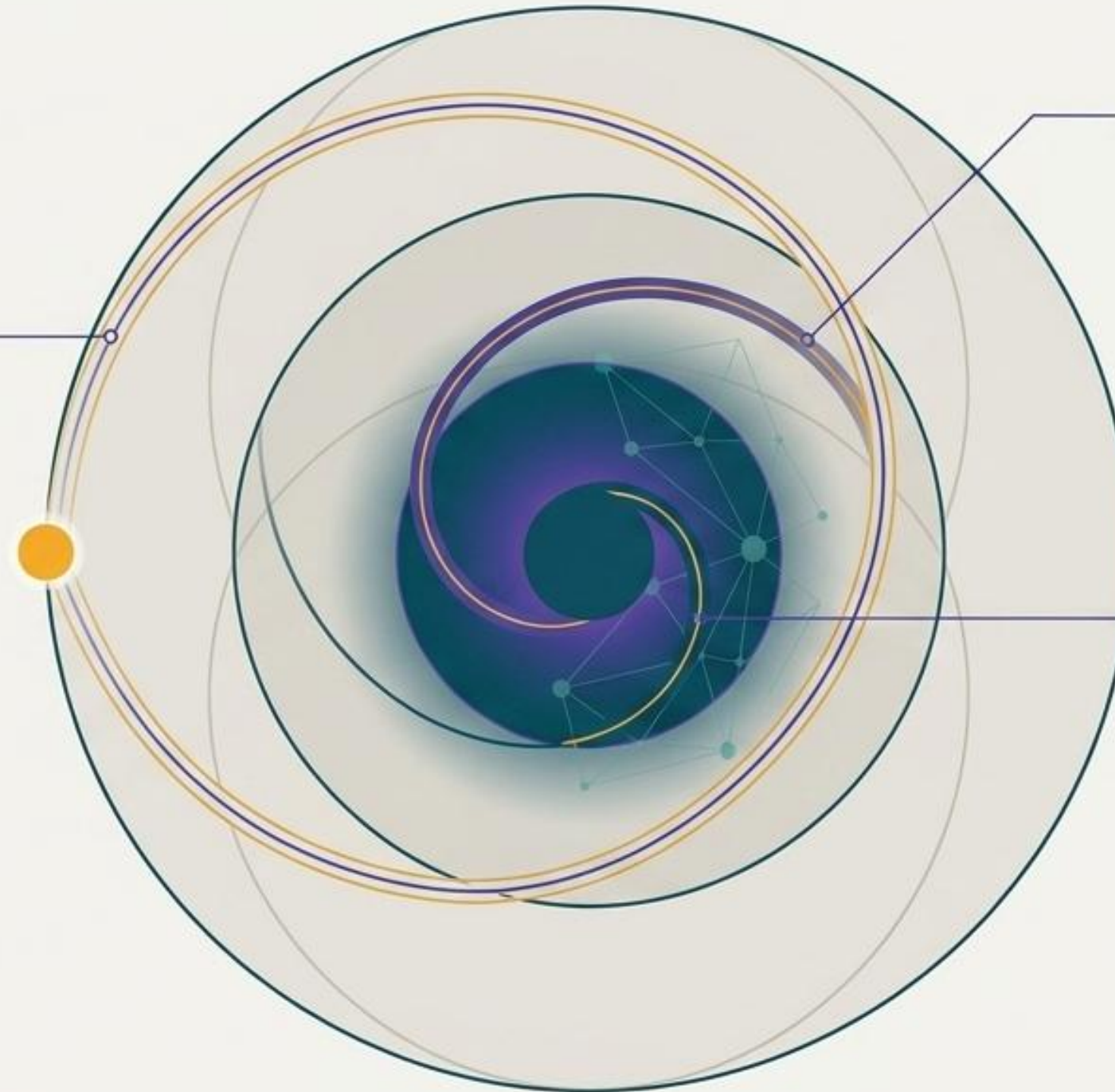
Uusi työntekijä aloittaa turvallisista, selkeästi rajatuista tehtävistä. Tavoitteena havainnointi ja rutiinien oppiminen.

## 2 Tilanteinen oppiminen: Käytäntöihin osallistuminen.

Kieli ja ammattitaito kehittyvät yhteisessä ongelmanratkaisussa ja epämuodollisessa arjessa.

## 3 Ydin: Täysivaltainen toimijuus.

Työntekijä on kiinnittynyt yhteisöön, hyödyntää koko osaamispotentialiaan ja tuo uusia innovaatioita työyhteisöön (Lave & Wenger, 1991).



# Kuuluminen edellyttää työyhteisön aktiivisuutta

1

## **Yhteiset perehdytyskäytännöt.**

Rakennetaan selkeät rakenteet, joissa tiimi oppii yhdessä uuden työntekijän kanssa.

2

## **Osallistumisen mahdollistaminen.**

Luodaan tilanteita, joissa työntekijä voi käyttää kieltä osana työtä siellä missä sitä tarvitaan (Roberts, 2010).

3

## **Epävirallinen vuorovaikutus.**

Tunnistetaan kahvipöytäkeskustelujen ja arjen kohtaamisten ratkaiseva rooli kielellisessä sosiaalistumisessa (Lønsmann, 2017).

4

## **Psykologinen turvallisuus.**

Taataan ilmapiiri, jossa vielä kehittyvän ja sujumattoman kielen käyttäminen on täysin turvallista ja hyväksyttyä.



**Euroopan unionin  
osarahoittama**



**Co-Work Työelämäkumppani**  
Co-Work Workplace Partner



**SEAMK**

# Työnantajan pedagoginen työpöytä

## 1 Työtehtävien jäsentäminen

Tehtävien jakaminen ja organisointi oppimisen näkökulmasta (Helin et al., 2020).

## 2 Kielitietoinen perehdytys

Kielen roolin tunnistaminen ja huomioiminen kaikissa perehdytysmateriaaleissa ja -tilanteissa.

## 3 Kaksikielinen laputus

Työpaikan fyysisen ympäristön muokkaaminen oppimista tukeväksi – esim. ammatillisten ja arjen käsitteiden kaksikieliset nimikyltit laitteissa.



Työnantaja ei vain organisoisi työtä,  
vaan luo ja ylläpitää rakenteelliset edellytykset jatkuvalle oppimiselle.

# Pedagogiikan strateginen arvo organisaatiolle

## Innovaatiot ja uusiutumiskyky.

Monimuotoisuus, eri-ikäisten ideat ja erilaiset näkökulmat toimivat uuden ajattelun lähteinä, vahvistaen organisaation innovatiivisuutta (Angove, 2019; Stahl et al., 2009).

## Saatavuus ja sitoutuminen.

Pedagogisesti jäsennetty perehdytys ja kyky ottaa uusia työntekijöitä mukaan tukee suoraan työvoiman pysyvyyttä.

## Osaamisen hyödyntäminen.

Avoimet käytännöt mahdollistavat kansainvälisten työntekijöiden tuoman monipuolisen osaamisen täysimääräisen käytön.



Euroopan unionin  
osarahoittama



# Katse yksilöstä yhteisöön

**”Globaalissa työelämässä menestyminen ei ole enää kiinni vain yksilön valmiin kielitaidon arvioinnista. Se mitataan työyhteisön kyvyllä ottaa mukaan, opettaa ja kehittyä yhdessä.”**

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikka tarjoaa välineen muuttaa monimuotoisuus organisaation strategiseksi voimavaraksi.



Euroopan unionin  
osarahoittama



- Lähteitä:
- Angove, M. (2019). Work-based learning and innovation. In Work-based learning and innovation. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7721-8.ch009>
- Billett, S. (2001). Learning in the workplace: Strategies for effective practice. Allen & Unwin.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
- Guile, D., & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. *Journal of Education and Work*, 14(1), 113–131. <https://doi.org/10.1080/13639080020028738>
- Helin, J., Tynjälä, P., & Virtanen, A. (2020). Tutkimusperäiset mallit käytännön työelämäpedagogiikan tukena. Teoksessa J. Helin, P. Tynjälä & A. Virtanen (toim.), *Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa* (s. 11–14). Grano Oy.
- Kinossalo, M. 2026. Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikka: kohti kielellisesti ja kulttuurisesti tietoista työelämän oppimisympäristöä. SEAMK verkkolehti. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2026052151461>
- Korpela, E., Komppa, J., & Eronen, K. (2024). Yhteisöllisen kielenoppimisen mahdollisuudet erikoissairaanhoidossa. *Työelämän tutkimus*, 22(1), 22–41. <https://doi.org/10.37455/tt.142658>
- Lehtimaja, I., Korpela, E., Komppa, J., Kotilainen, L., & Kurhila, S. (2023). Monikielisen työyhteisön opas. Alma Talent. Lønsmann, D. (2017).
- Stahl, G. K., Maznevski, M. L., Voigt, A., & Jonsen, K. (2009). Unraveling the effects of cultural diversity in teams. *Journal of International Business Studies*, 41(4), 690–709. <https://doi.org/10.1057/jibs.2009.85>



**Euroopan unionin  
osarahoittama**