



Osaaminen tarvitsee harjoittelua – myös työpaikalla

19.10.2026

Urheiluvalmennuksessa kehittyminen rakentuu harjoittelun, palautteen ja opitun soveltamisen varaan. Ottelut antavat tietoa siitä, mikä jo sujuu ja mitä on vielä harjoiteltava. Samoin työssä vastaan tulevat tilanteet voivat tehdä oppimistarpeita näkyviksi, mutta osaamisen kehittyminen edellyttää myös ohjausta ja mahdollisuuksia kokeilla uudelleen. Kansainväliselle työntekijälle tämä voi tarkoittaa ammatillisen osaamisen täydentämistä ja työssä tarvittavan kielen oppimista rinnakkain. Työpaikan tehtävänä on rakentaa arkeen tilanteita, joissa molemmat pääsevät kehittymään.

Ammatillinen osaaminen ja työkieli kytkeytyvät toisiinsa käytännön työtilanteissa. Kun työvaihe näytetään, tehdään yhdessä ja käydään läpi keskustellen, opitaan samalla sekä toimintatapa että siihen liittyvät sanat ja ilmaukset. Kieli auttaa kysymään tarkennuksia, perustelemaan ratkaisuja ja jakamaan omaa osaamista muille. Siksi työntekijän kehittymistä on tarkasteltava myös sen kautta, millaisia mahdollisuuksia hänellä on osallistua, saada palautetta ja käyttää kieltä. Kuten valmennuksessa, työpaikallakin oppimista voidaan tukea suunnittelemalla harjoittelulle paikka osaksi yhteistä arkea.

Oppiminen alkaa mukaan pääsemisestä

Urheiluvalmennuksessa uuden taidon harjoittelua voidaan tukea näyttämällä tai kuvailemalla suoritus, antamalla urheilijan kokeilla ja suuntaamalla palautteella hänen huomiotaan olennaisiin asioihin.

Valmentamista mukautetaan sen mukaan, mitä urheilija jo osaa ja missä hän tarvitsee tukea. Työpaikalla vastaava lähestymistapa tarkoittaa, että työntekijä pääsee tekemään tehtäviä tuetusti ja ottamaan vähitellen enemmän vastuuta. Kun työvaiheita samalla sanoitetaan ja niistä keskustellaan, harjoitellaan sekä työn

tekemistä että siinä tarvittavaa kieltä.

Billettin (2001) mukaan työssä oppiminen rakentuu työpaikan tarjoamien osallistumismahdollisuuksien ja työntekijän oman aktiivisuuden vuorovaikutuksessa. Työpaikka voi avata pääsyn uusiin tehtäviin, tarjota ohjausta ja järjestää tilaisuuksia oppia muilta. Työntekijä puolestaan vaikuttaa oppimiseensa sillä, miten hän tarttuu näihin mahdollisuuksiin. Valmennuksen tavoin myös työssä on olennaista yhdistää ohjaus käytännön tekemiseen: työntekijän on päästävä kokeilemaan, kysymään ja soveltamaan saamaansa palautetta. Pelkkä odotus kehittämisestä ei vielä luo näitä mahdollisuuksia.

Kielen oppimisessa osallistuminen tarkoittaa myös sitä, että työntekijä saa keskusteluissa oman vuoron ja mahdollisuuden ilmaista ajatuksensa. Suomenkielinen työympäristö ei itsessään takaa tätä, jos työtä tehdään yksin tai yhteiset keskustelut jäävät työntekijän ulottumattomiin. Strömmerin (2017) tutkimus kahden Suomessa siivoustyötä tekevän maahan muuttaneen henkilön kokemuksista havainnollistaa, miten työjärjestelyt ja työntekijän asema työyhteisössä voivat avata tai rajata kielen oppimisen mahdollisuuksia. Työpaikalla kannattaa siksi tarkastella, pääseekö työntekijä tehtävien suorittamisen lisäksi kysymään, kuvaamaan työtään ja jakamaan osaamistaan muiden kanssa. Näissä tilanteissa työkieli saa käytännön merkityksen ja ammatillinen osaaminen tulee näkyväksi.

Palaute auttaa sekä työtä että kieltä eteenpäin

Urheilualmennuksessa palautteella autetaan urheilijaa tunnistamaan, mikä suorituksessa onnistui ja mihin seuraavalla yrityksellä kannattaa kiinnittää huomiota. Corbettin ym. (2024) joukkueurheilua koskevassa katsauksessa korostetaan palautteen sisältöä: palautteen tulisi auttaa urheilijaa ymmärtämään onnistumistaan ja sitä, miten hän voi kehittää toimintaansa. Työpaikalla sama periaate voi tarkoittaa sitä, että yleisen kannustuksen rinnalla kuvataan konkreettisesti onnistunut työvaihe ja sovitaan seuraava harjoiteltava asia. Näin palaute tukee sekä tehtävän hallintaa että siinä tarvittavan kielen käyttöä.

Esimerkiksi ohje ”Tarkista laite ennen käynnistystä” edellyttää yhteistä ymmärrystä siitä, mitä tarkistetaan, miltä laitteen kuuluu näyttää ja miten poikkeamasta ilmoitetaan. Perehdytyksessä nämä asiat voidaan näyttää ja sanoittaa, minkä jälkeen työntekijä tekee tarkistuksen ohjatusti ja kertoo havainnoistaan. Mahdolliset epäselvyydet tulevat tällöin näkyviin sekä toiminnassa että keskustelussa. Palautteessa voidaan keskittyä työn kannalta olennaiseen: onnistuiko tarkistus ja välittyikö havainto ymmärrettävästi? Turvallisuuden kannalta keskeisten ohjeiden ymmärtäminen on varmistettava ennen itsenäistä työskentelyä. Turvallisuusohjeita voi tarvittaessa myös kuvittaa osaksi työympäristöä.

Kuschelin ym. (2023) tutkimuksessa seurattiin Alankomaissa ohjelmaa, jossa vähän lukutaitoa omaavien pakolaisten kielenopetus yhdistettiin työkokemukseen. Osallistujien viestintäkeinojen käyttö lisääntyi, mutta kehitys vaihteli yksilöittäin. Tutkimuksessa nousivat esiin myös mielekkäiden vuorovaikutussuhteiden ja osallistujien omia tavoitteita vastaavien työtehtävien merkitys. Tulosten perusteella työn ja kielenopetuksen yhdistäminen tarvitsee tuekseen tilanteita, joissa työntekijä pääsee käyttämään kieltä ja osallistumaan yhteiseen toimintaan. Työpaikalle sovellettuna tämä voi tarkoittaa palautekeskusteluja, joissa työntekijä saa kertoa omista havainnoistaan ja vaikuttaa siihen, mitä hänen kanssaan harjoitellaan seuraavaksi. Tai vaihtoehtoisena ja kevyempänä versiona voi toimia työyhteisön kahvipöytäkeskustelut, joissa kansainvälisen

työntekijän on mahdollisuus osallistua keskusteluihin.

Työyhteisö rakentaa kehittymisen mahdollisuudet

Työpaikan valmentava ote ei edellytä, että esihenkilöstä tehdään valmentaja tai kollegasta kieltenopettaja. Se tarkoittaa, että uuden taidon oppiminen otetaan huomioon työn järjestämisessä. Kuka näyttää tehtävän? Milloin työntekijä pääsee kokeilemaan sitä? Keneltä hän voi kysyä? Milloin huomataan, että itsenäistä vastuuta voidaan lisätä?

Nämä kysymykset koskevat jokaista uutta työntekijää. Kun työyhteisöön tulee kansainvälinen työntekijä, niiden rinnalle nousee vielä yksi: missä tilanteissa hän pääsee käyttämään työssä tarvittavaa kieltä? Kielen kehittymistä voidaan tukea sanoittamalla tai kuvittamalla työvaiheita, kirjoittamalla keskeiset ohjeet selkosuomella, varaamalla aikaa kysymyksille ja ottamalla työntekijä mukaan tavallisiin keskusteluihin. Samalla työyhteisö joutuu tarkastelemaan omia käytäntöjään: mikä on kerrottu ääneen ja mikä on jätetty uuden ihmisen pääteltäväksi?

Co-Work Työelämäkumppani -hanke liittyy tähän työpaikan oppimistehtävään. Se tukee työnantajaa ja työyhteisöä kansainvälisen työntekijän perehdytysprosessin eri vaiheissa sekä auttaa rakentamaan toimivaa arkea kieli- ja kulttuurikysymykset huomioiden. Tavoitteena on, että tuki näkyy työpaikan omissa käytännöissä myös työn alun jälkeen.

Urheilussa kehitystä seurataan harjoitus toisensa jälkeen erilaisin metodein. Työelämässäkin osaaminen ja työkieli kasvavat vähitellen, kun työntekijä saa osallistua, harjoitella ja käyttää oppimaansa. Ratkaisevaa on, rakennetaanko näille mahdollisuuksille paikka työpäivässä. Usein pelkästään ympäristöä muokkaamalla kehittymistä mahdollistavaksi, saamme aikaan tuloksia. Niin urheilussa kuin työelämässäkin.

Tässä artikkelissa on käytetty tekoälyä tieteellisten tutkimusartikkeleiden etsimiseen sekä oikolukuun ja kielenhuoltoon.

Jiri Kirsilä

Asiantuntija TKI, LitM

SEAMK

Kirjoittaja toimii asiantuntijana Co-Work Työelämäkumppani – kansainvälisen yhteistyön ekosysteemi -hankkeessa. Hanke on Euroopan unionin osarahoittama. Lisäksi kirjoittaja on päävalmentaja aikuisten pääsarjatasoisen kilpa- ja huippu-urheilujoukkueessa.

Tutustu hankkeeseen: [Co-Work Työelämäkumppani](#)

Lähteet

Billett, S. (2001). Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning* (2001) 13 (5): 209–214. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005548>

Corbett, R., Partington, M., Ryan, L., & Cope, E. (2024). A systematic review of coach augmented verbal feedback during practice and competition in team sports. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 19(2), 864–881. <https://doi.org/10.1177/17479541231218665>

Kuschel, A., Hansen, N., Heyse, L., & Wittek, R. P. M. (2023). Combining language training and work experience for refugees with low-literacy levels: A mixed-methods case study. *Journal of International Migration and Integration*, 24, 1635–1661. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01028-6>.

Strömmer, M. (2017). Work-related language learning trajectories of migrant cleaners in Finland. *Apples – Journal of Applied Language Studies*, 11(4), 137–160. <https://doi.org/10.17011/apples/urn.201712214863>