

Kielitietoisuus työpaikalla on resurssiviisautta

Häikiö Sisko, FM, lehtori, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu

Partanen Riikka, FM, lehtori, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu

Asiasanat: kielitietoisuus, monikielisyys, kansainvälistyminen, suomi toisena kielenä, monimuotoisuus, inklusiivisuus, työelämä

Johdanto

Suomi kärsii osaajapulasta, joten nyt ja tulevaisuudessa erittäin merkittävä resurssiviisauden kohde on henkilöstö. Pohjoisessa koulutetut kansainväliset osaajat hakeutuvat pääkaupunkiseudulle ja ulkomaille, koska he eivät löydä paikkaansa Lapista. Yksi ratkaisu kansainvälisten osaajien juurruttamiseen lappilaisille työpaikoille on kielitietoisempi toimintakulttuuri ja monikielisyys. Osaajien saamiseksi kannattaa kurkistaa yli kielimuurin ja nähdä kansainvälisten työntekijöiden ammattitaito. Heitä pitäisi uskaltaa rekrytoida pitkäkestoisiin työsuhteisiin, vaikka heidän suomen kielen taitonsa olisi vielä kehittymässä.

Kieleen, kielitaitoon ja kielenkäyttöön liittyvät kysymykset ja asenteet täytyy nostaa pöydälle ja käsitellä, jos aidosti halutaan tavoitella inklusiivista ja monimuotoista työpaikkaa (Bergbom, Yli-Kaitala & Toivanen 2022). Suomen kielen puute tai heikko kielitaito on edelleen usein syynä siihen, etteivät kansainväliset työntekijät etene urallaan (Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022). Olisi kuitenkin liian helppoa ja sosiaalisesti vastuutonta sälyttää kaikki vastuu kielenoppimisesta yksin kansainvälisen työntekijän harteille.

Työpaikka voi tukea kielitaidon kehittymistä esimerkiksi kielitietoisilla työtavoilla ja monikieliselä toimintaympäristöllä, joita esittelemme tässä artikkelissa. Kansainvälisten ja suomalaisten asiantuntijoiden puheenvuorot ja yleisökeskustelu *Kansainväliset osaajat työpaikalla* -webinaarisarjassamme syksyllä 2022 herättivät meidät etsimään ratkaisuja resurssiviisaaseen kielitietoisuuteen.

Kielitietoisuus ja monikielisyys näkökulmina resurssiviisauteen

Suomalaisten työpaikkojen kieliympäristö on kirjavoitunut ja yhä useammat tekevät työtä kielillä, jotka eivät ole heidän vahvimpia kieliään. Työelämä monikielistyy. Monikielisyys tarkoittaa kielitietoisempaa suhtautumista työpaikan kieliin, kielitaitoon ja kielen oppimiseen koko työyhteisön resurssina (Kotilainen, Kurhila & Lehtimaja 2022). Suomalaisen työelämän veto- ja pitovoimalle kielikysymys on ratkaiseva, ja monikielisyyttä on syytä kehittää (Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022, 82). Kielinäkökulmasta työyhteisöt voidaan luokitella yksikielisiin, rinnakkaiskielisiin ja monikielisiin (Kurhila 2022). Jos työyhteisössä on kansainvälinen työntekijä, ajatellaan helposti, että englanti yhteisenä kielenä ratkaisee kielikysymyksen (Kotilainen, Kurhila & Lehtimaja 2022), mutta on tutkittu, että useiden kielten käyttö tukee kaikkien työntekijöiden osallisuuden kokemuksia (Negretti & Garcia-Yeste 2015). Työpaikan toimiva monikielisyys ehkäisee kansainvälisen työntekijän syrjintää ja ulkopuolisuuden kokemuksia sekä lisää työntekijän toimijuutta ja osallisuutta, koska hän voi käyttää eri työtilanteissa eri kieliä toimiakseen tarkoituksenmukaisesti (Ronkainen & Suni 2019, 88; Pitkänen ym. 2022, 82).

Bergbomin, Yli-Kaitalan ja Toivasen (2022) mukaan kielitietoisuus “tarkoittaa kielenkäytön tilanteiden, kieleen liittyvien piirteiden ja sanaston tietoista ja aktiivista havainnointia ja huomiointia. Kielitietoisessa toimintakulttuurissa yhteisön kielellinen moninaisuus huomioidaan ja tiedostetaan kielen merkitys muun muassa vuorovaikutukselle, oppimiselle ja ajattelulle, toimintatapojen kehittymiselle [ja] yhteisöön kiinnittymiselle”. Kielitietoisuus on ajankohtainen käsite myös maailmalla. Saksalaisen tutkijayhteisön mukaan *language awareness* oli yksi vuoden 2022 viidestä trendistä viestinnän tutkimuksessa. ([Akademische Gesellschaft für Unternehmensführung & Kommunikation 2022.](#))

Kielitietoinen työnantaja ja esihenkilö

Tietääkö työnantaja, mitä kaikkia kieliä hänen työntekijänsä puhuvat? Onko työpaikalla sovittu erikseen, kaikkien kuullen, missä tilanteissa eri kieliä käytetään? Muistetaanko harkita tiedottamisen kielivalintaa saavutettavasti ja tarkoituksenmukaisesti? Onko työtehtäviä tarvittaessa sopeutettu osaajien kielitaidon mukaan?

Kielitietoinen työnantaja tai esihenkilö arvostaa työntekijänsä kaikkea osaamista, antaa sille tunnustusta ja ymmärtää potentiaalin, jonka työyhteisön kielitaidot muodostavat. Hän huomioi

jo rekrytointivaiheessa kaikki hakijat. Suomalaisilla työmarkkinoilla hakijan maahanmuuttajataustaan viittaava nimi on usein esteenä edes työhaastatteluun pääsylle (Ahmad 2019, 25–26), mutta edelleen vain muutamassa suomalaisyrityksessä anonyymi rekrytointi on vakiintunut käytäntö ([FIBS 2022](#)). Kielitietoinen työnantaja tuo jo työhaastattelutilanteessa esille, että suomalaisessa yhteiskunnassa ja kahvipöytäkeskusteluissa käytetään suomen kieltä, vaikka työtehtävien kieli olisikin joku muu.

Kielitietoinen työnantaja motivoi kansainvälistä työntekijää opettelemaan suomen kieltä ja mahdollistaa kielikurssille osallistumisen. Kielikoulutusta voi hankkia työpaikan ulkopuolelta tai työpaikalle, etä- tai lähikoulutuksena. Resurssiviisas työnantaja on kärsivällinen ja ymmärtää, että kielenoppiminen on pitkä prosessi ja että aluksi vieraalla kielellä työskentely on kuormittavaa aivoille ja voi hidastaa työtehtävistä suoriutumista. Jos työnantaja ei tiedä, mistä aloittaa, hän voi kutsua ulkopuolisen asiantuntijan keskustelemaan kielitietoisuudesta ja sen merkityksestä työhyvinvoinnille ja räätälöimään kielitietoisuustoimia juuri kyseiselle organisaatiolle.

Kielitietoinen työnantaja ymmärtää, että kansainvälisten työntekijöiden kieliosaamisessa ja -asenteissa on eroja, jotka johtuvat mm. motivaatiosta ja yhteisön tuesta. Hän kartoittaa kansainvälisten työntekijöidensä kielenkäyttäjäprofiilit: *väliaikainen vierailija*, *pidättäytyvä perfektionisti*, *paikallaan polkija* vai *Suomeen sopeutuja*? Kielenkäyttäjäprofiileja on kehitetty Helsingin yliopiston [Monikielistyvä työelämä -hankkeessa](#) (Korpela & Lehtimaja tulossa) ja niiden alustavat versiot esitteli Eveliina Korpela (2022) webinaarissamme.

Väliaikainen vierailija voi olla esimerkiksi asiantuntija, joka tekee töitä englanniksi eikä pääse kunnolla kotoutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan, koska ei osaa suomea. Hänelle ei ole rekrytointivaiheessa kerrottu, että Suomessa tarvitaan suomen kieltä. Hänelle pitäisi tarjota kielikursseja heti työsuhteen alkupuolella. *Pidättäytyvällä perfektionistilla* on ristiriitaa oman ammatti-identiteettinsä ja koetun kielitaidon välillä, hän on saanut negatiivista palautetta kielitaidostaan, mutta kaipaisi psykologisesti turvallisia tilanteita harjoitella suomen kieltä. Työkaverit voisivat esimerkiksi puhua hänelle suomea, mutta hän saisi vastata englanniksi, toisaalta kanavaa suomen kielelle tulisi pitää auki esimerkiksi puhuttamalla häntä suomeksi rennoissa kahvitilanteissa. (Korpela 2022; Korpela & Lehtimaja tulossa.)

Paikallaan polkija on siirretty pois asiakaspalvelutilanteista, koska hänen suomen kielen taitonsa ei ole ollut riittävä niiden hoitamiseen. Hänelle pitäisi miettiä työtehtäviä, joista hän selviytyy suomen kielellä eikä kielitaito jää kehittymättä, koska työtehtävissä ei puhuta

suomea. *Suomeen sopeutuja* oppii suomen kieltä nopeasti, ja esihenkilön kannattaisikin palkita hänet kielenoppimisesta ja käyttämisestä. Suomeen sopeutuja voi myös tukea muita kansainvälisiä työntekijöitä ja omalla esimerkillään kannustaa heitä opettelemaan suomea ja osallistumaan erilaisiin aktiviteetteihin työn ulkopuolella. (Korpela 2022; Korpela & Lehtimaja tulossa.)

Kielitietoinen työntekijä ja työyhteisö

Kielitietoisessa työyhteisössä ymmärretään, että kielenoppiminen on elinikäinen projekti ja sosiaalista toimintaa, jossa kielenoppija on aktiivinen toimija, ei passiivinen vastaanottaja. Aktiivinen toimija tarvitsee aktiivista vuorovaikutusta oppiakseen kieltä, mutta aktiivisinkaan toimija pysty vuorovaikuttelemaan yksinään. Miten työkaverit voivat tukea toisiaan?

Kielitietoinen työyhteisö varmistaa, että kansainvälinen työntekijä saa työarjessa useita mahdollisuuksia oppia suomen kieltä. *Lunch keeps people apart* -tutkimuksen mukaan moni akateemisesti koulutettu muunkielinen pystyy hoitamaan asiantuntijatyönsä englanniksi, mutta vapaamuotoisemmat keskustelut eivät suju (Negretti & Garcia-Yeste 2015). Moni suomalainen työntekijä kokee englannin kielen käyttämisen työpaikallaan haastavana tai kuormittavana. Suositeltavampaa olisikin joko rinnakkaiskielisyys tai monikielisyys, jossa jokainen saisi käyttää itselleen vahvinta kieltä sopivassa tilanteessa. Rinnakkaiskielisyydellä tarkoitetaan, että käytetään tilanteessa rinnakkain kahta tai useampaa eri kieltä, esimerkiksi sanotaan sama asia sekä englanniksi että suomeksi (Kuruhila, Kotilainen & Lehtimaja 2022). Kansainvälisen työntekijän integroitumisen näkökulmasta se voisikin olla toimivin ratkaisu, sillä hän voisi tilanteessa samalla myös oppia suomea toimiakseen yhteiskunnan täysivaltaisena jäsenenä (Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022).

Suomalainen työntekijä toimii usein kielimallina. Kohtaamiset työarjessa ovat luonteva mahdollisuus kielen oppimiseen, joten työyhteisön jäsenten kannattaisi valmistautua ja ennakoita työtilanteita viestinnän näkökulmasta. Erityisen tärkeää on sanoittaa omaa tekemistä ja tilanteita, nimetä työvälineitä ja -vaiheita sekä pyytää kansainvälistä työntekijää kertomaan suomen kielellä, miten on tehnyt työtehtävän. Jos kielessä on korjattavaa, sen voi tehdä hienovaraisesti toistamalla saman asian suomenkielisemmin. Kielitietoinen työkaveri huomioi kansainvälisen työntekijän, osoittaa kiinnostusta hänen taustaansa kohtaan, kunnioittaa hänen ammattitaitoaan ja on valmis oppimaan uutta.

Resurssiviisas työyhteisö on tietoinen suomenkielisten jäsentensä kielenkäyttäjäprofiileista ja hyödyntää niitä tarkoituksenmukaisesti sekä työtilanteissa että työn ulkopuolella. Eri käyttäjäprofiilien edustajat voivat tukea kansainvälisen työntekijän suomen kielen kehittymistä ja yhteiskuntaan integroitumista eri tavoin, itselleen sopivasti. Suomenkielisten kielenkäyttäjien profiilit ovat Korpelan ja Lehtimajan (tulossa) mukaan *pragmaatikko, maailmankansalainen, kielistä kuormittuja ja fasilitoija*.

Pragmaatikon mielestä kielenoppiminen on oppijan itsensä vastuulla eikä töihin kannata tulla, jos ei osaa suomea. Hänen tulisi oivaltaa, että kieli ei ole vain käytännöllinen väline, vaan se vaikuttaa myös työntekijän sitoutumiseen, työhyvinvointiin ja kokemukseen osallisuudesta. Pragmaatikko voi puhua selkosuomea viikoittaisessa kahvihetkessä, jossa kansainvälisen työntekijän on tarkoitus oppia lisää suomea. *Maailmankansalainen* puhuu mielellään englantia, jolla osoittaa mielestään tukevansa ja hyväksyvänsä kansainvälisen työntekijän työyhteisöön. Hän pitää monimuotoisuutta työyhteisön etuna, mutta ei oivalla suomen kielen kehittämisen mahdollisuutta. *Maailmankansalainen* voi ideoida työyhteisölle tapahtumia ja tilanteita tutustua kansainväliseen työntekijään paremmin. (Korpela 2022; Korpela & Lehtimaja tulossa.)

Kielistä kuormittuja ajattelee, että suomen kielen oppimisen pitää tapahtua muualla kuin työpaikalla ja puhuu itse pelkkää suomen kieltä, koska on epävarma englannin taidoistaan. *Kielistä kuormittuja* hyötyy selkeästä kielistrategiasta, ohjeista ja säännöistä eri kielten suhteen, jotta voi valmistautua viestintätilanteisiin rauhassa. Hän nauttii erityisesti työyhteisön yhteisistä ja rehellisistä kielikeskusteluista ja voi olla mukana suunnittelemassa niiden paikkaa työviikon aikataulussa. *Fasilitoija* on sensitiivinen kielivalintojen suhteen ja osaa mukauttaa omaa puhettaan eri tilanteissa sekä käyttää selkokieltä. Fasilitoijat ovat kielitietoiselle työnantajalle tärkeitä työntekijöitä, jotka toimivat mielellään työpaikan kielimentoreina tai kielivastaavina ja joiden kieliasenteen tulisi näkyä palkassa. (Korpela 2022; Korpela & Lehtimaja tulossa.)

Pohdinta

Työpaikan kielitietoisuus syntyy uteliaisuudesta ja avoimesta keskustelusta. Työyhteisön yhdessä pitää nostaa kieli pöydälle ja ajaa tietoista “kieli-ilmaston muutosta”, jolle tarvitaan johdon tuki, asenteiden ravistelua, riittävästi aikaa ja muita resursseja. Resurssiviisas esihenkilö rakentaa kielitietoista toimintakulttuuria määrätietoisesti työyhteisön hyvinvointi

edellä. Kielitietoisuus hyödyttää koko työyhteisöä, sillä se herättää keskustelua työpaikan vuorovaikutuskulttuurista sekä tuo näkyväksi tiedostamattomia viestintäkäytänteitä ja asenteita kielenoppimista kohtaan. Kielitietoinen työyhteisö tuntee ja hyödyntää jäsentensä kielenkäyttäjäprofileita. Se on tietoinen työn kielellisistä vaatimuksista, työyhteisössä puhutuista kielistä sekä halusta ja haasteista oppia kieliä työarjessa.

Resurssiviisasta olisi realistisesti tunnustaa, ettei näköpiirissä ole kansainvälisten osaajien ryntäystä Lapin perukoille paikkaamaan työntekijäpulaa ja huoltosuhdetta. Kansainvälinen osaaja ei jatkossakaan tule eikä jää lappilaiselle työpaikalle, ellei hän koe omaa elämäänsä kaikin puolin mielekkääksi täällä ja pääse oikeasti osaksi työyhteisöä ja paikallista elämää. Jäädäkseen kansainvälinen osaaja tarvitsee ystäviä, kielitaitoa, kodin ja työpaikan, joka ideaalitulanteessa on *“The best workplace to be you”* (Patpatia 2022). Kilpailun kansainvälisistä osaajista voi voittaa se lappilainen työpaikka, joka ratkaisee kielikysymyksen resurssiviisaasti ja vastuullisesti ja joka luo kaikille työntekijöille turvallisen tilan olla oma itsensä. Kaikki resurssiviisaus ei vielääkään asu meissä, mutta voimme rakentaa sille kotia etsimällä jatkuvasti kielitietoisia käytänteitä muilta mailta.

Lähteet

Ahmad, A. 2019. Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Teoksessa V. Kazi, A. Alitolppa-Niitamo & A. Kaihovaara (toim.). Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 15–27. Viitattu 4.1.2023

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Akademische Gesellschaft für Unternehmensführung & Kommunikation 2022. Communications Trend Radar 2022. Viitattu 19.1.2023 <https://www.akademische-gesellschaft.com/forschung/themen-ergebnisse/communications-trend-radar/>.

Bergbom, B., Yli-Kaitala, K. & Toivanen, M. 2022. Kielitietoisuuteen herääminen. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa -opas. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 5.1.2023 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/kielitietoisuuteen-heraaminen>.

FIBS 2022. Raportti Monimuotoisuus ja inklusio yrityksissä -tutkimuksen tuloksista. Viitattu 3.1.2023 <https://www.fibsry.fi/ajankohtaista/raportti-monimuotoisuus-ja-inklusiio-yrityksissa-tutkimuksen-tuloksista/>.

Helsingin yliopisto 2022. Monikielistyvä työelämä. Tutkimuksen keinoin kohti kielitietoisempaa työelämää. Viitattu 5.1.2023 <https://www.helsinki.fi/fi/projektit/monikielistyva-tyoelama>.

Komppa, J., Kotilainen, L., Korpela, E. Kurhila, S. & Lehtimaja, I. 2022. Steps Toward Language Awareness in the Workplace. Posterisitys ALAPP-konferenssissa Jyväskylässä 15.-17.9.2022. Viitattu 11.1.2023 https://kielibuusti.fi/wp-content/uploads/2022/09/ALAPP22_Steps-Toward-Language-Awareness-in-the-Workplace.pdf.

Korpela, E. 2022. Helsingin yliopisto. Tutkija. Alustus webinaarissa Monikielinen työyhteisö - voiko se toimia? Kielenkäyttäjäprofiilit. Miten tunnistaa ja tunnustaa eri kielet työpaikalla? 30.9.2022.

Korpela, E. & Lehtimaja, I. tulossa. Tutkimuksellinen kehittämistyö kielentutkijan työkaluna: kielenkäyttäjäprofiilit monikielisen työyhteisön tukena.

Kotilainen, L., Kurhila, S. & Lehtimaja, I. 2022. Monikielinen työpaikka – tehokkuuden, vaivattomuuden vai kielenoppimisen ehdoilla? Kielikello 1/2022. Viitattu 5.1.2023 <https://www.kielikello.fi/-/monikielinen-ty%C3%B6paikka>.

Kurhila, S. 2022. Monikielistyvä työelämä ja kielitietoiset käytänteet. Esitys Proflang ry:n kevätpäivillä 13.5.2022.

Lehtimaja, I., Kurhila, S., & Kotilainen, L. 2022. Monikielisyyden haasteet korkeakouluissa työntekijöiden näkökulmasta. Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 13(5). Viitattu 10.1.2023 <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-lokakuu-2022/monikielisyyden-haasteet-korkeakouluissa-tyontekijoiden-nakokulmasta>.

Negretti, R. & Garcia-Yeste, M. 2015. "Lunch keeps people apart". The role of English for social interaction in a multilingual academic workplace. *Multilingua - Journal of Cross-Cultural and Interlanguage Communication* 34(1), 93–118. Viitattu 4.1.2023 DOI:10.1515/multi-2014-1038.

Patpatia, S. S. 2022. Empowering all kinds of people in their daily lives. Head of Diversity, Inclusion & Belonging in Schibsted. Esitys 18.11.2022 FIBS ry:n Monimuotoisuus ja inklusio yrityksissä -tutkimuksen julkistustilaisuudessa.

Pitkänen, V., Välimäki, M. & Niemi, M. K. 2022. Ulkomaalaiset osaajat Suomessa: työelämä, arki ja osallisuus. Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke. Viitattu 5.1.2023 https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/kv-osaajien-suomi/raportti_ulkomaalaiset-osaajat-suomessa.pdf.

Ronkainen, R. & Suni, M. 2019. Kotoutumiskoulutus kielikoulutuksena: kehityslinjat ja työelämäpainotus. Teoksessa V. Kazi, A. Alitolppa-Niitamo & A. Kaihovaara (toim.). *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 79–91. Viitattu 4.1.2023 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.