



## Oppiiko ulkomaalainen harjoittelija työyhteisössä suomen kieltä?

Eila Minkkinen

*Artikkeli käsittelee vuonna 2012 toteutettua laadullista tapaustutkimusta ulkomaalaisen opiskelijan harjoittelusta työyhteisössä. Tutkimuksen kohteena oli satakuntalainen keskisuuri yritys ja tapauksena tarkasteltiin aasialaistaustaisen liiketalouden opiskelijan kolmen kuukauden harjoittelujaksoa yrityksessä. Tässä artikkelissa tarkastelun kohteena ovat erityisesti kielenvalinta eri tilanteissa, suomen kielen merkitys työyhteisöön sosiaalistumisessa ja harjoittelijan suomen kielen oppiminen.*

### Johdanto

Vaikka monet suomalaiset suuret ja monikansalliset yritykset ovat valinneet yrityksen yhteiseksi kieleksi englannin, niin pk-yrityksissä virallinen kieli on yleensä suomi. Monissa pk-yrityksissä käytetään kuitenkin vieraita kieliä esimerkiksi asiakassuhteissa. Myös työyhteisön sisällä voidaan puhua useita kieliä, sillä maahanmuuton myötä suomea toisena kielenä (S2) puhuvien määrä työpaikoilla on lisääntynyt. Tällöin voidaan puhua myös monikielisestä organisaatiosta (Tange & Lauring 2009; Skårup 2004).

Tutkimuksen kohteena oleva yritys on keskisuuren teollisuusyrityksen Satakunnassa sijaitseva pääkonttori ja tuotantolaitos. Tapauksena tarkasteltiin aasialaistaustaisen liiketalouden opiskelijan kolmen kuukauden harjoittelujaksoa, jonka aikana opiskelijan tehtävänä oli tehdä selvityksiä oman kotimaansa markkinoista. Yrityksessä työskenteli myös vakituisesti maahan muuttaneita, suomen kieltä hyvin osaavia henkilöitä. Yrityksen virallinen kieli oli suomi, mutta tarvittaessa englantia käytettiin työyhteisössä lingua francana. Tutkimusaineisto koostuu harjoittelijan, hänen esimiestensä sekä korkeakoulun harjoittelun ohjaajan teemahaastatteluista, jotka tehtiin harjoittelun eri vaiheissa. Tässä artikkelissa tarkastellaan lähinnä opiskelijan haastatteluja. Lisäksi harjoittelun aikana tallennettiin kolme autenttista, vapaamuotoista taukokeskustelua. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysiä ja keskustelunanalyysiä soveltaen.

Harjoittelija oli opiskellut suomalaisessa ammattikorkeakoulussa tutkinto-opiskelijana kaksi vuotta ennen harjoittelun alkua. Häntä voidaan kuvata monikieliseksi, koska hän osasi oman äidinkieltensä lisäksi englantia ja jonkun verran suomea. Monikielisyys ei edellytä eri kielten täydellistä osaamista eikä kielitaitoa voi myöskään tarkastella pelkästään yksilön osaamisena tai osaamattomuutena vaan suhteessa tiettyyn toimintaympäristöön ja tilanteeseen, jotka määrittelevät ja mahdollistavat yksilön kieli- ja viestintätaidon riittävyden (vrt. Blommaert, Collins & Slembrouck 2005, 199–200).

### Kielenkäyttötilanteet ja kielenvalinta

Harjoittelijan työ oli pitkälle itsenäistä tiedonhakuja ja raportointia englannin kielellä, mutta se edellytti myös tiedonvaihiantaa työyhteisössä ja erityisesti tiimissä, jossa hän työskenteli. Tiimi kokoontui silloin tällöin ja käytti näissä kokoontumisissa englannin kieltä, mikäli harjoittelija oli mukana. Tiimin sisällä asioita hoidettiin paljon myös sähköpostitse, vaikka sen jäsenet työskentelivät samassa rakennuksessa.

Yrityksen henkilöstö kokoontui päivittäin aamupala-, lounas- ja kahvitauoilla yrityksen omassa pienessä ravintolassa, jossa kävivät myös tuotannon työntekijät. Harjoittelun alussa taukokeskusteluja aloitettiin harjoittelijan kanssa suomen kielellä, ja harjoittelija yritti myös itse käyttää suomen kieltä. Suomenkielisten keskustelujen ongelmaksi muodostui kuitenkin suomalaisten nopea puherytmi, jota harjoittelija ei pystynyt seuraamaan. Sen sijaan, että keskusteluja olisi helpotettu ja puhenopecta hidastettu, suomenkieliset keskusteluyritykset loppuivat pikku hiljaa. Myös englanninkieliset keskustelunavaukset olivat vähäisiä. Pari työntekijää keskusteli harjoittelijan kanssa tauoilla säännöllisesti englanniksi, mutta usein yleensä englantia puhuva esimieskin vaihtoi suomen kieleen, kun puhuttiin muista kuin työasioista. Harjoittelijan oli vaikea liittyä keskusteluihin. Hänelle annettiin lyhyt selitys suomenkielisestä taukokeskustelusta, jos hän sitä pyysi, mutta sen jälkeen keskustelua yleensä jatkettiin suomeksi. Harjoittelijan oma johtopäätös oli, että Suomessa seurueeseen tulevan täytyy itse liittää itsensä keskusteluun (vrt. Skårup 2004, 46).

## Työyhteisöön sosiaalistuminen – ulkopuolisuuden kokemuksia

Kun ulkomaalainen henkilö tulee työyhteisöön, hänellä on vastassaan kaksinkertainen haaste, sillä hänen täytyy sosiaalistua uuteen työympäristöön ja toimintatapoihin, mutta lisäksi hänen täytyy sopeutua hänelle uuteen kielelliseen ja kulttuuriseen ympäristöön (Li 2000). Useat suomalaisiin yrityksiin liittyvät tutkimukset osoittavat, että suomen kieli on tärkeää työyhteisöön integroitumiselle, vaikka työtehtävät hoituisivatkin englannin kielellä (mm. Forsander & Raunio 2005; Minkkinen 2011; Suni 2010).

Myös tämä tutkimus osoitti selkeästi suomen kielen taidon merkityksen työyhteisöön sosiaalistumisessa. Opiskelija jäi työyhteisössä melko ulkopuoliseksi. Tähän vaikutti hyvin paljon työn itsenäisyys ja opiskelijan mielestä myös harjoittelun lyhytaikaisuus ja molemminpuolinen tieto siitä, että tehtävä oli väliaikainen. Lisäksi itse työhön liittyvää kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta oli hyvin vähän. Suurin syy ulkopuolisuuden tunteeseen oli kuitenkin sillä, että harjoittelijan suomen kielen taito ei riittänyt pitämään yllä sosiaalista vuorovaikutusta työyhteisössä tauoilla. Harjoittelija koki myös, että työyhteisössä syntyi hyvin vähän keskustelua hänen henkilökohtaisista asioistaan ja taustastaan. Yritykset käyttäät suomen kieltä tauoilla loppuivat heti harjoittelun alussa, ja toisaalta englannin käyttöä vältettiin, jolloin vapaamuotoinen keskustelu ja vuorovaikutus ylipäättään vähenivät (vrt. Lauring 2009, 225). Ruoka- ja kahvitauot ovat rentoutumista varten, joten oman äidinkielen käyttöä vapaamuotoisissa keskusteluissa puolsivat varmasti myös mukavuussyyt; englannin kielen puhuminen voidaan kokea myös väsyttävänä, jolloin samaa äidinkieltä puhuvat helposti ryhmittyvät keskenään (vrt. Tange & Lauring 2009, 225). Harjoittelija löysikin tärkeän keskustelukumppanin yrityksen ulkomaalaistaustaisesta myyntimiehestä. Heillä ei ollut yhteistä äidinkieltä tai kulttuuritaustaa, vaan heitä yhdisti ennemminkin ulkomaalaisuus. Tämä yhteys edesauttoi harjoittelijan viihtymistä, mutta ei edistänyt suomen kielen oppimista, koska he puhuivat keskenään englantia.

Voidaankin todeta, että harjoittelijan suomen kielen taidon olisi pitänyt riittää sosiaaliseen vuorovaikutukseen, mutta käytännössä näin ei kuitenkaan käynyt, vaan työyhteisö muodosti toimintaympäristön, jonka puitteissa harjoittelijan kielitaito ei ollut riittävä. Ymmärrystä tukevia mukauttamiskeinoja ei myöskään osattu tai haluttu käyttää. Toisaalta työyhteisössä oli harjoittelijankin mielestä riittävästi myös englannin kielen taitoa, mutta sosiaalinen kanssakäyminen ei täysin toiminut englannin kielelläkään, sillä monet työntekijät kokivat englannin kielen taitonsa ilmeisesti riittämättömäksi ja sen käytön työlääksi (vrt. Blommaert, Collins & Slembrouck 2005, 199–200). Työyhteisön

monikielisyyttä ei siis pystytty käyttämään resurssina, joka olisi voinut mahdollistaa vuorovaikutuksen (vrt. Dufva & Pietikäinen 2009, 6). Monikielisessä työympäristössä kielellinen sosiaalistuminen voi tuottaa myös uusia ja luovia vuorovaikutuksen käytänteitä ja muuttaa enemmistön käyttäytymistä (Roberts 2010, 222). Tässä tapauksessa näin ei kuitenkaan käynyt.

## Kielen oppiminen – eväitä työyhteisöille ja kouluttajille

Harjoittelijan oman arvioin mukaan hän oppi ehkä hieman paremmin ymmärtämään suomenkielistä puhetta, mutta muutoin hänen suomen kielen taitonsa ei kehittynyt harjoittelun aikana, vaikka hän oli ennen harjoittelua itse sitä mieltä, että oppii kieltä parhaiten käytännössä. Se, että kielitaito ei kohentunut, johtui työn itsenäisyydestä, työn kannalta keskeisten henkilöiden englannin kielen taidosta sekä siitä, että suomenkielisiä keskusteluyrityksiä oli hyvin vähän. Kielen oppiminen työyhteisössä tarvitsee myös työyhteisön tukea (vrt. Suni 2010, 55). Olisikin tärkeää, että työyhteisössä tiedostettaisiin erilaisia mukauttamisstrategioita ja kielen oppimista tukevia toimia ja niihin olisi myös mahdollista saada koulutusta ja harjoitusta (vrt. Rogerson-Revell 2010).

Harjoittelijallakaan ei ollut riittävää aktiivisuutta kielenoppimiseen. Hänellä ei ollut myöskään toimivia strategioita eikä toimintamalleja siihen, kuinka kieltä voisi parhaiten oppia työyhteisössä. Näitä tietoisia strategioita ja työkaluja pitäisikin sisällyttää ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden kielikoulutukseen, jotta työssä oppimista voisi soveltaa myös kielen oppimisessa (vrt. Suni, 2011, 21). Lisäksi kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelun tavoitteeksi pitäisi selkeämmin ottaa myös suomen kielen taidon oppiminen ja kehittäminen.

*Kirjoittaja työskentelee lehtorina Satakunnan ammattikorkeakoulussa Palveluliiketoiminnan osaamisalueella.*

## Lähteet

Blommaert, J., Collins, J. & Slembrouck, S. (2005). Spaces of multilingualism. *Language and Communication*, 25, 197–216.

Dufva, H. & Pietikäinen, S. (2009). Moni-ilmeinen monikielisyys. *Puhe ja kieli* (29)1, 1–14.

Forsander, A. & Raunio, M. (2005). Globalisoituvat työmarkkinat – asiantuntijamaahanmuuttajat Suomessa. Teoksessa P. Pitkänen (toim.), *Kulttuurien välinen työ*, 26–53. Helsinki: Edita.

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.

Roberts, C. (2010). Language socialization in the workplace. *Annual Review of Applied Linguistics* 30, 211–227.

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.

Skårup, T. (2004). Brokering and Membership in a Multilingual community of Practice. Teoksessa R. Gardner & J. Wagner (toim.): *Second language conversations*, 40–57. Continuum, London/New York.

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

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

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