

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Strömmer, Maiju; Suni, Minna; Ruuska, Katharina; Ilikkanen, Päivi

Title: Kielikoulutus valmistamassa monikieliseen työelämään

Year: 2023

Version: Published version

Copyright: © kirjoittajat ja Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys AFinLA

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Strömmer, M., Suni, M., Ruuska, K., & Ilikkanen, P. (2023). Kielikoulutus valmistamassa monikieliseen työelämään. In A. Pitkänen-Huhta, K. Mård-Miettinen, & T. Nikula (Eds.), *Kielikoulutus mukana muutoksessa* (pp. 353-375). Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys ry. AFinLA-teema, 16. <https://doi.org/10.30660/afinla.126727>

Pitkänen-Huhta, A., K. Mård-Miettinen & T. Nikula (toim.) 2023. Kielikoulutus mukana muutoksessa – Language education engaging in change. AFinLA-teema / n:o 16, 353–375.

Maiju Strömmer, Minna Suni, Katharina Ruuska & Päivi Iikkanen
Jyväskylän yliopisto

Kielikoulutus valmistamassa monikieliseen työelämään

Nostot

- Työelämän murroksessa on keskeistä monikielistyminen ja digitalisaatio, joihin kielikoulutuksen täytyy reagoida.
- Maahanmuuttajien pääsyä työelämään voidaan tukea heidän tarpeitaan vastaavalla kielikoulutuksella.
- Kielenopettajan toimenkuva muuttuu, kun kielikoulutus siirtyy yhä enemmän työpaikoille.

Abstract

Over the last couple of decades, working life in Finland has become more multilingual, multi-sited, mobile and digitalised. At the same time, Finland increasingly relies on work-based immigration to fill gaps in the workforce. Since language skills are considered key to employment, language education plays an important role in migrants' integration into the Finnish labour market and work communities. This article discusses the role of language(s) and language education in increasingly complex working life contexts with particular emphasis on Finnish as a second language. We first provide an overview of ongoing developments in Finnish working life and issues regarding recruitment, language requirements and language practices at multilingual workplaces. Second, we describe how language education in vocational education, integration training and higher education is (re)designed to facilitate migrants' employment. Finally, we discuss how work communities and language educators can respond to the challenges of an increasingly complex and multilingual work life.

Keywords: integration training, language requirements, vocational education and training, working life

Asiasanat: ammatillinen koulutus, kielitaitovaatimukset, kotoutumiskoulutus, työelämä

1 Johdanto

Tässä artikkelissa tarkastelemme kielten ja kielikoulutuksen roolia moninaistuvassa työelämässä ja sinne valmistauduttaessa. Lähtökohtana ovat yhteiskunnalliset kehityssuunnat, jotka vaikuttavat työmarkkinoihin sekä niiden kautta työyhteisöihin ja esimerkiksi yksilöiden työllistymismahdollisuuksiin. Työurat ovat kansainvälistyneet, ja siksi työntekijöiltä vaaditaan yleisesti valmiutta työskennellä monikielisesti ja monipaikkaisesti (Angouri 2014). Myös yhteiskunnan sisäinen monikielisyys luo odotuksia kielitaidolle: tarvetta on niin kansalliskielille, englannille kuin vähemmistökielillekin (ks. Pyykkö 2017; Vaarala ym. 2021). Suomessa on tunnustettu myös työperusteisen maahanmuuton tarve, ja muun muassa kansainvälisiä asiantuntijoita, sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä ja sesonkityöntekijöitä on viime vuosikymmeninä rekrytoitu yhä enemmän ulkomailta. Suomeen muuttavat tuovat mukanaan monimuotoista kielellistä osaamista, jota he voivat hyödyntää työelämässä, jos tämä kielivaranto tunnustetaan ja tunnustetaan suomalaisilla työmarkkinoilla. Kielitaitovaatimukset vaikuttavat työllistymispolkuihin ja rekrytointiprosesseihin, ja esimerkiksi yksityiselle sektorille tai julkishallinnon tehtäviin pyrkiville asetetut vaatimukset ovat erilaisia. Kielitaitoon liittyvät kysymykset korostuvat myös töihin pääsyn jälkeen: työntekijän kielenkäyttö ja osaaminen vaikuttavat työyhteisöön integroitumiseen, vastuisiin ja uranäkymiin.

Artikkelin tavoitteena on tarkastella työelämäsuuntautuneen kielikoulutuksen käytänteitä ja haasteita suhteessa sekä edellä mainittuihin että muutamiin muihinkin ajankohtaisiin työelämän kehityskulkuihin, kuten digitalisaatioon. Tarkastelemme erityisesti kielten käyttöä ja oppimista työelämässä sekä työelämän tarpeet huomioidavaa kielikoulutusta. Taustalla on käsitys kielen oppimisesta sosiaalisena toimintana:

kieltä opitaan aina tiettyssä sosiaalisessa ympäristössä, ja samalla kieli toimii välineenä, joka säätelee kielen käyttäjien pääsyä yhteisöihin ja heidän osallistumistaan erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin (ks. Darwin & Norton 2015). Työelämässä kielitaito avaa pääsyn niin asiakaskohtaamisiin kuin palavereihin ja kahvihuonekeskusteluihinkin, jotka puolestaan tarjoavat taas uusia oppimismahdollisuuksia. Paitsi yhteisötason käytänteet myös laajemmat yhteiskunnalliset rakenteet vaikuttavat siihen, millaisia konkreettisia kielenoppimisen mahdollisuuksia yksilölle tarjoutuu, miten hän voi hyödyntää käytössään olevia monikielisiä resursseja ja miten hänen panostustaan kielenoppimiseen tuetaan.

Suomen (ja ruotsin) kielen osalta kielikoulutuksen työelämäsuuntautuneisuus on lähtenyt vakiintumaan ensin ammattikorkeakouluissa ja työvoimakoulutuksena tarjottavan kotoutumiskoulutuksen piirissä, ja se on nykyään vahvasti esillä myös ammatillisessa koulutuksessa ja tutkintokoulutukseen valmentavassa koulutuksessa (TUVA). Kielikoulutuksen kenttä on tältäkin osin muuttumassa nopealiikkeiseksi: alalle on tullut selvää markkinavetoisuutta, työelämähyödyn korostusta ja myös monipuolistuvaa yritystoimintaa. Tämä kertoo kielikoulutuksen ja talouselämän tiiviistä yhteydestä: yhteiskunnan arvot ja arvostukset kietoutuvat kielikoulutukseen, ja eri kielten taidoille ja kielenkäytön tavoille on eri tavoin tilausta ja markkina-arvoa nyky-yhteiskunnassa (ks. Duchêne & Heller 2012; Del Percio & Flubacher 2017; Ronkainen & Suni 2019). Työelämän kielikysymyksiin kytkeytyykin monenlaisia taloudellisia intressejä niin yhteiskunnan, yritysten ja muiden työnantajien kuin yksilöidenkin taholta. Yhteiskunnan näkökulmasta on tarpeen sekä kouluttaa että houkutella maahan tuottavaa työvoimaa, joka vastaa yhteiskunnan työvoimatarpeisiin. Yritykset puolestaan tavoittelevat taloudellista voittoa, joten tavoitelluimmat työntekijät ovat sellaisia, joilla osaaminen työtehtäviin on korkealla tasolla jo työpaikkaa haettaessa (Duchêne & Heller 2012). Jos työntekijöiden kielitaito on tehtäviin nähden riittämätön, kielikoulutusta saatetaan ostaa ulkoa. Monet kielenoppijat puolestaan kehittävät omaa kielitaitoaan nimenomaan työllistyminen tai taloudellinen toimeentulo tavoitteenaan (Darvin & Norton 2015).

Keskitymme tässä artikkelissa erityisesti suomi toisena kielenä -näkökulmaan, koska maahanmuuttotaustaisten henkilöiden pääsyä työelämään pidetään yhteiskunnallisesti erityisen tärkeänä ja sitä voidaan olennaisesti tukea heidän tarpeitaan vastaavalla kielikoulutuksella (ks. OKM 2016). Useimmille maahanmuuttajille suomi on toinen kieli eli uuden ympäristön vuorovaikutustilanteissa yleisesti käytettävä ja opittavaksi tarjoutuva kieli (ks. esim. Latomaa ym. 2013; Lilja ym. 2022). Tarkastelemme kuitenkin monikielistyvää työelämää myös laajemmin eli ottamalla huomioon muidenkin kielten aseman työmarkkinoilla. Ymmärrämme monikielisyyden laajasti eri elämänvaiheissa ja eriasteisesti opituista kielellisistä resursseista koostuvana reper-toaarina (Blommaert & Backus 2011). Näemme monikielisyyden paitsi yksilötason myös yhteisö- ja yhteiskuntatason ilmiönä (ks. Dufva & Pietikäinen 2009). Vaikka tarkastelun kohteena on Suomi, esittelemme myös kansainvälisen tutkimuksen havaintoja näistä teemoista. Ensin tarkastelemme työperusteisen maahanmuuton kielikysymyksiä ja

monikielistyvää työelämää kielitaitotarpeiden ja -vaatimusten sekä työyhteisöjen kielikäytänteiden näkökulmista. Seuraava luku keskittyy puolestaan työelämän tarpeet huomioivaan kielikoulutukseen ammatillisen koulutuksen, kotoutumiskoulutuksen ja korkeakoulutuksen konteksteissa. Sen jälkeen tarkastelussa on kielenoppiminen työyhteisöissä. Lopuksi suuntaamme katseen kielikoulutuksen tulevaisuuteen.

2 Muuttuva ja monikielistyvä työelämä

2.1 Työperusteisen maahanmuuton kielikysymykset

Työ on verrattain tavallinen maahanmuuttoperuste, mutta ei ainoa eikä edes yleisin (Sutela & Larja 2015). Euroopan unionin sisällä työvoiman liikkuvuus on vapaata, mutta muualta työhön tuleminen edellyttää työlupaa. Työhön perustuvien oleskelulupaprosessien hitautta on julkisuudessa kritisoitu paljon, koska sen on koettu heikentävän Suomessa esimerkiksi ICT- ja pelialalla toimivien yritysten kilpailuasemaa muualla toimiviin yrityksiin nähden. Muilla kuin työvoimapulasta kärsivistä aloilla työntekijän oleskeluluvan myöntämisessä noudatetaan tarveharkintaa: vain jos työntekijää ei ole mahdollista saada EU/ETA-alueelta, voidaan lupa myöntää muualta tulevalle. Korkeakoulutettujen erityisosajien kohdalla käytäntö on joustavampi, ja myös Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneiden mahdollisuuksia jäädä maahan työnhakua varten on parannettu. Suoraan työelämään tulevien on hankittava mahdollinen työssä tarvitsemansa suomen tai ruotsin kielen taito joko itsenäisesti tai työnantajansa järjestämän kielikoulutuksen turvin. (Ks. Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021; Valtioneuvosto 2021.)

Niillä aloilla, joilla Suomessa on jatkuvaa ja merkittävää työvoimapulaa, valtio on toisinaan tukenut työvoiman rekrytointia ulkomailta erilaisin tukiohjelmin, ja myös yksittäiset työnantajat ovat keskittäneet voimiaan saadakseen kerralla enemmän koulutettuja työntekijöitä alueensa julkisen palvelun yksiköihin tai yrityksiin. Melko laajamittaista kansainvälistä rekrytointia on tehty esimerkiksi metalliteollisuuden tehtäviin ja terveydenhuollon alalla. Välittäjinä toimivat yleensä rekrytointiyritykset ja niiden kanssa yhteistyössä toimivat yksityiset kielikoulut, jotka järjestävät työhön valituille kielikoulutusta niin kutsuttuna lähtömaakoulutuksena jo ennen Suomeen siirtymistä. Tämä toimintamalli on tyypillinen terveydenhuollon alalla, jolla paitsi EU/ETA-alueen ulkopuolelta myös sen sisäpuolelta tulevilta työntekijöiltä vaaditaan tiettyä kielitaitotasoa. Rekrytointiyritykset ja kielikoulut siis pyrkivät tarjoamallaan kielikoulutuksella täyttämään Suomen kielipolitiikan asettamat vaatimukset. EU/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen tulevat joutuvat usein täydentämään myös tutkintoaan ennen laillistamista ja työskentelemään siksi alkuun alkuperäistä koulutustaan vastaamattomissa tehtävissä. (Raunio 2013; Schleicher & Suni 2021.)

On myös aloja, joilla työskentelee paljon ulkomailta tullutta henkilöstöä ilman, että he olisivat suoraan suomalaisten työnantajien palveluksessa. Esimerkiksi rakennusalalla työtä tehdään paljon kansainvälisenä alihankintana ja omankielisen työnjohdon alaisuudessa. Näissä tilanteissa suomen kielen taitoa ei vaadita, mutta siitä ja englannin kielen taidosta voi olla merkittävää hyötyä työmaan arjessa ja työuralla etenemisessä. Kaiken kaikkiaan rakennustyömaat kuuluvat nykyään kaikkein monikielisimpiin työympäristöihin (GLO-LO 2021).

Suomen houkuttelevuutta kansainvälisten osaajien parissa on vuodesta 2017 alkaen edistetty valtion tukemalla Talent Boost -ohjelmalla (ks. Työ- ja elinkeinoministeriö). Ohjelman avulla pyritään muun muassa nopeuttamaan oleskelulupaprosesseja, helpottamaan Suomeen asettautumista ja edistämään kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden työllistymistä sekä lisäämään työelämän vastaanottavuutta ja monimuotoisuutta. Ohjelmasta myönnetään avustuksia sellaisille kunnille, joissa asuu vähintään 15 000 vieraskielistä asukasta. Ohjelman toimeenpanon tueksi on laadittu *Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035* (Valtioneuvosto 2021). Tämä ohjelma ei itsessään sisällä kielikoulutusta, ja rinnalle onkin perustettu pääkaupunkiseudun korkeakoulujen yhteistyössä toteuttama Kielibuusti-hanke, joka tukee nimenomaan kansainvälisten osaajien suomen ja ruotsin kielen oppimista (Jäppinen & Komppa 2022; Kotilainen ym. 2022).

2.2 Kielitaitovaatimukset, rekrytointi ja kelpoisuudet

Työllistymiseen vaikuttavat työnhakijan koulutus, kokemus ja osaaminen, johon kielitaitokin lukeutuu, mutta myös yksilön asema. Taustalla on työmarkkinoiden globaali hierarkia: esimerkiksi kansallisuus, etnisyys, kulttuuritausta, kielitaito ja sukupuoli vaikuttavat yksilön asemaan paitsi juridisesti (työskentely- ja oleskeluluvat) myös sosiaalisesti (rekrytointikriteerit). (Forsander 2013.) Kielitaidon vaikutus työllistymiseen ei ole yksiselitteinen, vaan kielitaidon määrittelyyn ja arvioimiseen yhdistyvät herkästi myös muut työnhakijaan liittyvät ominaisuudet (ks. Kirilova 2013). Kielitaitovaatimukset ovat hyvin tilannesidonaisia ja monitasoisia: ne määrittyvät työtehtävien vaatimusten lisäksi esimerkiksi työyhteisön kielikäytänteiden ja rekrytoijien mieltymysten mukaan. Rekrytointikriteereitä on siis tärkeää tarkastella kriittisesti: millaisissa työtilanteissa eri kielten osaamista todella vaaditaan, millaista osaamista todella edellytetään ja miten ja millä perusteella sitä arvioidaan? Myöskään kielitaidon käsite ei ole yksinkertainen eikä yksiselitteinen. Vaikka kielitaito ehkä haluttaisiin nähdä selkeästi mitattavana ja tietulle tasolle sijoitettavana asiana, sen eri puolet tulevat käyttöön eri tilanteissa eri tavoin ja esimerkiksi alakohtainen kielitaito ja muu ammattitaito kietoutuvat tiiviisti yhteen. Kielitaidon arviointi puolestaan on arvoja ja käsityksiä heijastavaa sosiaalista ja poliittista toimintaa, ja jo siksi on olennaista panostaa arviointikäytänteiden reiluteen ja oikeudenmukaisuuteen (ks. McNamara ym. 2019, ks. myös Honko & Halonen tässä teemanumerossa).

Suomen työmarkkinoilla arvostetaan etenkin suomen, ruotsin ja englannin osaamista. Laajan kansallisen kyselytutkimuksen (ks. Leppänen 2009) tulokset englannin kielen käytöstä ja siihen liittyvistä asenteista osoittavat, että englannin kielellä on Suomessa ollut jo pitkään vankka jalansija ja suomalaiset suhtautuvat myönteisesti sen käyttöön. Tutkimuksen mukaan englannin kielen osaamista voidaan pitää yhtenä yhteiskunnallisen osallisuuden osatekijänä, eräänlaisena kansalaistaitona, joka on noussut niin sanotuksi kolmanneksi kotimaiseksi kieleksi (Leppänen ym. 2008 kokoomateos) suomen ja ruotsin rinnalle. Englannin kielen hallintaa voidaan joillakin aloilla pitää ammatillisen pätevyyden osoituksena. Toisaalta englannin kielen taitoon liittyy myös paljon stereotyyppisiä ja epätasa-arvoistavia käsityksiä, jotka näkyvät esimerkiksi siinä, millaisia oletuksia eri puolilta maailmaa tulevien englannin kielen käyttäjien osaamisen tasosta tehdään (Leppänen ym. 2009; Räisänen 2016; Ikkänen 2019a). Tietyille aloille (ICT, ravintola-ala, siivousala) ja joihinkin erityisasiantuntijatehtäviin voi myös työllistyä pelkällä englannin kielen taidolla, vaikkei osaisi suomea (ks. esim. Härkönen 2011; Strömmer 2017).

Myös koulujen vieraiden kielten tarjontaan tyypillisesti kuuluneiden kielten, kuten saksan, ranskan, espanjan ja venäjän, osaamista pidetään usein työelämässä etuna (Latomaa ym. 2013), ja kysyntä ainakin japanin ja kiinan kielten puhujille on kasvussa (Pyykkö 2017). Etenkin sellaisissa etnospesifeissä konteksteissa kuin maahanmuuttopalveluissa ja oman äidinkielen ja uskonnon opetuksessa arvostetaan näihin tehtäviin tarvittavia kieliä (Forsander 2013: 222–223), kuten arabiaa, persiaa ja somalia. Lisäksi sosiopoliittiset muutokset ja konfliktit voivat vaikuttaa kielitaitotarpeisiin – esimerkiksi ukrainan kielen taidolle on Venäjän Ukrainassa aloittaman hyökkäyssodan seurauksena kysyntää. Ajankohtainen kysymys on, kuinka ja missä määrin Suomessa asuvien monikielisten ihmisten moninaiset kielelliset resurssit tunnustetaan kansalliseksi kielivarannoksi (ks. Vaarala ym. 2021).

Julkisella sektorilla on tiettyihin tehtäviin määritelty kielitaitovaatimukset maan kansalliskielten eli suomen ja ruotsin kielen osalta. Peruskoulun opettajilla sekä lukion ja ammatillisen koulutuksen äidinkielen opettajilla täytyy olla koulun opetuskielessä erinomainen suullinen ja kirjallinen taito. Muutoin lukiossa ja ammattikoulussa opettavien tulee hallita opetuksessa käytettävä kieli. (Finlex 1998, Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 9 §, 12 §, 17 §.) Saadakseen ammatinharjoittamisoikeuden Suomessa terveydenhuoltoalan ammattilaisten täytyy osoittaa suomen tai ruotsin kielen suullinen ja kirjallinen taitonsa esimerkiksi suorittamalla yleisten kielitutkintojen keskitason testi, jos he ovat suorittaneet tutkintonsa EU- tai ETA-maiden ulkopuolella muulla kuin suomen tai ruotsin kielellä. Työnantajan täytyy lisäksi varmistaa, että työntekijän kielitaito on työtehtäviin riittävä. (Valvira 2022; ks. myös Seilonen ym. 2016; Tervola 2019.)

Muilla kuin säännellyillä aloilla rekrytointikriteerit päättää työnantaja. Kielitaitoa arvioidaan esimerkiksi työkokemuksen, koulutuksen kielen, koulutodistusten ja suoritettujen kielitestiä perusteella. Ulkopuolisten yritysten tekemää kielitaidon arviointia

ei Suomessa vielä laajalti käytetä, mutta se on todennäköisesti tulevaisuudessa kasvava ala. Ulkoistetun kielitaidon arvioinnin sijaan työssä tarvittavan kielen osaamista arvioidaan usein työhaastattelussa, jolloin kielitaitoa arvioi haastattelija, jolla harvemmin on varsinaista kielitaidon arvioinnin asiantuntemusta. Työhaastattelu on sosiaalisesti haastava vuorovaikutustilanne, jossa on pystyttävä luomaan itsestään kuva hyvänä työntekijänä; jos hakijalla on vaikeuksia suoriutua haastattelusta kielellisesti, on myös hyvän työntekijän kuva haastavampi luoda (Roberts 2013). Onkin aiheellista pohtia, onko työhaastattelu paras valintamenetelmä etenkin sellaiseen käytännön työhön, jossa työtehtävät eivät edellytä hyvää kielen osaamista (Kirilova 2013).

Jos rekrytoinnissa painottuvat muut tekijät kuin pätevyys ja osaaminen, kyseessä on rekrytointisyrjintä (Aalto ym. 2010). Suomessa etnisiin vähemmistöihin kuuluvat kohtaavat rekrytointisyrjintää ammattialasta riippumatta (Aalto ym. 2010). Pelkästään vieraskieliseltä kuulostava nimi vähentää selvästi työhaastattelukutsuja, vaikka työnhakijan koko koulusivistys olisi Suomesta ja suomen kielen taito erinomainen (Ahmad 2020). Kielitaito ei siis aina ole syy maahanmuuttajien työllistymishaasteille, vaikka se mainitaankin usein suurimmaksi työllistymisen esteeksi. Koska kielitaidon arvioiminen ja kielitaitovaatimusten määrittely eivät ole yksiselitteisiä kysymyksiä (Honko & Halonen ja Huhta ym. tässä teemanumerossa), saatetaan kielitaidon puutteisiin vedota myös sellaisissa tilanteissa, joissa työn tekeminen käytännössä onnistuisi – ainakin työyhteisön tuella – mahdollisista kielitaidon puutteista huolimatta. Rekrytointisyrjinnän torjuntakeinoksi on ehdotettu anonyymia työnhakua, jossa työnhakijan ikä, nimi, sukupuoli, syntymäpaikka, kansalaisuus ja äidinkieli piilotetaan hakuvaiheessa (Kanninen & Virkola 2021). Julkisen sektorin anonyymeissa rekrytoinneissa on havaittu, että näin toimimalla pystytään keskittymään paremmin hakijan osaamiseen (ks. Vaasan kaupunki 2022; Helsingin kaupunki 2023). Anonyymi rekrytointi ei kuitenkaan estä haastattelutilanteessa tapahtuvaa syrjintää, eikä se siis yksin riitä ratkaisuksi ongelmaan (Kanninen & Virkola 2021). Yksityisellä sektorilla rekrytointisyrjintää on ylipäänsä vaikea osoittaa, koska työnantajalla on vapaus määritellä rekrytointikriteerit.

Yrittäjyys on ulkomailta Suomeen muuttaneiden henkilöiden kohdalla lähes yhtä yleinen työllistymisen muoto kuin kantaväestölläkin (Fornaro 2018). Yrittäjyys voi näyttäytyä houkuttelevana työllistymisen muotona erityisesti silloin, kun työtä on muuten vaikea löytää (Joronen 2012; Fornaro 2018). Yrittäjyyteen liittyvät tehtävät, kuten liiketoimintasuunnitelman laatiminen ja asiakaspalvelu sekä vakuutus- ja pankkiasiat, vaativat melko hyvää suomen kielen taitoa (Ilikkanen 2019b). Lisäksi yrittäjyydessä korostuvat henkilökohtaisten verkostojen merkitys ja paikallisen yhteiskunnan tuntemus.

2.3 Muuttuvan työelämän kielitaitotarpeet, kielipolitiikka ja kielikäytännöt

Elinkeinorakenteen painopisteen siirryttyä alkutuotannosta enemmän palvelu- ja tietotyöhön yhä useampi työntekijä tarvitsee monipuolisia teksti- ja viestintätaitoja sekä tiimityöskentelytaitoja (Iedema & Scheeres 2003; Heller 2010). Työelämän kielitaitotarpeet ovat kasvaneet ja monipuolistuneet myös kansainvälistymisen sekä tieto- ja viestintätekniikan kehityksen myötä (ks. Roberts 2010). Globalisaation myötä paikallisetkin työyhteisöt ovat aiempaa monikielisempiä. Viimeistään koronapandemia on osoittanut, että etätyöskentely on tullut jäädäkseen. Lisäksi yhä useampi hankkii elantonsa perinteisen työsuhteen sijaan esimerkiksi freelancerina tai keikka- ja projektitoilla digitaalisia alustoja ja viestintäkanavia hyödyntäen (Gershon & Cefkin 2020). Sekä itsensä työllistäminen että enenevässä määrin myös työsuhteen saaminen edellyttää itsensä brändäämistä ja markkinointia erilaisilla sosiaalisen median alustoilla, kuten LinkedInissä (Gershon 2017). Digitaalisissa ympäristöissä toimitaan usein monipaikkaisesti ja ylijarjaisesti: työtiimin jäsenet voivat työskennellä eri puolilla maailmaa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisten alustojen ja työkalujen välityksellä (Lehtinen & Salomaa 2020; Nissi ym. 2021).

Tällaiset uudentyyppiset työn tekemisen tavat haastavat perinteisiä käsityksiä kielen oppimisesta ja kielitaidosta. Työelämän näkökulmasta eniten hyötyä olisi joustavasta ja nopeasti muuttuviin tilanteisiin mukautuvasta kielitaidosta. Kouluopetus ei välttämättä tue tätä mallia, sillä koulussa kieliä käsitellään usein erillisinä oppiaineina eikä suullisen kielitaidon harjoitteluun panosteta työmarkkinoiden näkökulmasta riittävästi (Luukka ym. 2008; Saarinen & Härmälä 2012). Kielten ja muiden opetus sisältöjen välistä integrointia tukee erityisesti monilukutaidon huomiointi (ks. myös Sulkunen ym. tässä teemanumerossa). Monilukutaidon käsitteellä viitataan taitoon käyttää, tulkita ja tuottaa erilaisia viestintäkanavia hyödyntäviä tekstejä erilaisissa toimintaympäristöissä ja erilaisia tarpeita varten (Luukka 2013; Anstey & Bull 2018). Erilaisten tekstien tuottamisen tarve työelämässä on huomattavasti lisääntynyt, ja monilla aloilla (esim. sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla) niitä tuotetaan kiireessä ja varsinaisen työn tekemisen ohessa (Tiililä 2011). Monilukutaito liittyy olennaisesti tieto- ja viestintätekniikan kehitykseen sekä tiimityöskentelyn lisääntymiseen, jotka ovat yhteiskunnallisen osallisuuden avaintaitoja ennakoimattomasti muuttuvassa maailmassa (Anstey & Bull 2018; Kupiainen 2021). Vastaavasti tekstin käsite on monilukutaitojen myötä laajentunut kattamaan erilaisia symboleja, ääntä ja kuvaa sisältävien viestien välityksen (Luukka 2013). Monilukutaidon käsite kattaa myös kulttuuri- ja tilannesidonnaiset tavat tulkita ympäröivää maailmaa (Anstey & Bull 2018).

Digitaaliset tekstitaidot ovat erityisen tärkeitä nykypäivän teknologisoituneessa ja monimediassa työelämässä. Digitaalisuudesta on muodostunut työelämän käytännöt lävistävä ilmiö, sillä digitaalisia alustoja ja videoneuvottelua hyödynnetään usein myös osana kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta (Lehtinen & Salomaa

2020). Kirjoittamisessa käytetään monenlaisia tekstityökaluja, kuten sähköisiä sanakirjoja, sekä oikeinkirjoituksen tarkistukseen, automaattiseen kääntämiseen ja puheentunnistukseen kehitettyjä sovelluksia. Teknologiset työkalut eivät kuitenkaan ole yhdenvertaisesti kaikkien saatavilla (Sayers ym. 2021). Teknologia ei liioin välttämättä ratkaise viestinnällisiä ongelmia, vaan se saattaa jopa tuottaa niitä lisää (ks. Jakonen ym. tässä teemanumerossa). Teknisten taitojen lisäksi tarvitaan myös kykyä tarkastella digitaalista maailmaa sosiaalisen toiminnan eli monilukutaidon näkökulmasta. Vallitsevia käytänteitä on mahdollista kyseenalaistaa ja muokata itselleen sopivammiksi ainoastaan huomioimalla kulttuuristen, poliittisten ja taloudellisten voimien vaikutukset digitaalisen todellisuuden muodostumiseen (Weninger 2022). Vaatimus monipuolisista teksti- ja viestintätaidoista ja digitaalisten alustojen hallinnasta kohdistuu myös suomea toisena kielenä käyttäviin maahanmuuttajiin ja työperusteisen maahanmuuton kenttään, jota käsittelemme seuraavaksi.

Globalisoituneessa taloudessa yritykset ja organisaatiot joutuvat tasapainottelemaan kielellisten käytänteiden standardisoinnin ja moninaisuuden välillä (Duchêne & Heller 2012: 326). Organisaatioiden johto saattaa pitää kielellistä moninaisuutta ongelmana, joka täytyy ratkaista yksikielisillä tai selkeillä kielikäytännöillä, kuten johdon päättämällä konsernikielellä tai tiimien työkielellä (Karhunen ym. 2018). Monikielisissä työyhteisöissä kielikysymysten nähdään kytkeytyvän myös potilas- tai työturvallisuuteen (Virtanen 2017; Kraft 2019; Strömmer 2021), ja kielivalintoja ja kielitaitovaatimuksia perustellaan usein tällä.

Organisaatioiden virallisena konsernikielenä on yleisimmin maan valtakieli tai globaalina lingua franca pidetty englanti (Lønsmann & Kraft 2018: 403). Lingua franca -englannin käyttöä työyhteisön yhteisenä kielenä perustellaan tehokkuudella ja ajan säästämällä (Jäppinen 2011; Virtanen & Raitaniemi 2019). Englannin kielen käyttöön voi kuitenkin liittyä työntekijöiden välistä eriarvoisuutta, sillä eri englannin varianttien (ns. syntyperäiset englannin puhujat vs. kieltä myöhemmin oppineet) arvostus saattaa vaihdella paljonkin. Suurta vaihtelua voi esiintyä myös siinä, miten selkeänä tai ymmärrettävänä eri puolilta maailmaa tulevien englannin kieltä pidetään (Karppinen 2013). Vaikka organisaatiossa käytettäisiin pääsääntöisesti englantia työkielenä, joustavien monikielisten käytänteiden on todettu lisäävän työyhteisön jäsenten keskinäistä luottamusta sekä yhteistyöhalukkuutta esimerkiksi small talkin osalta (Louhiala-Salminen & Kankaanranta 2012). Esimerkiksi kokouksiin on joissain organisaatioissa luotu myös kaksi- tai monikielisiä käytänteitä (Kurhila ym. 2023). Käytännössä työpaikan kielellinen todellisuus voi kuitenkin olla paljon virallisia linjauksia joustavampaa: monikieliset työntekijät käyttävät moninaisia kielellisiä resurssejaan kontekstin ehdoilla eli huomioimalla esimerkiksi työtilanteen luonteen ja puhekumppaneiden kielitaidon (ks. esim. Lønsmann & Kraft 2018; Virtanen & Raitaniemi 2019). Yksi kielikoulutuksen tehtävistä onkin tarjota eväitä monilukutaidon kehittämiseen eli valmentaa ihmisiä kohtaamaan työelämässä vastassa olevat kielellisesti moninaiset tilanteet ja tarpeet.

3 Työelämäsuuntautunut kielikoulutus

3.1 Ammatillinen ja tutkintokoulutukseen valmistava koulutus

Ammatillinen koulutus on käytännön työelämään valmistavaa koulutusta, jossa myös kielenoppimisen ajatellaan tapahtuvan suurelta osin työtilanteissa (ks. Lilja & Tapaninen 2020: 158). Ammatillisen koulutuksen reformin (2018) tavoitteena oli vastata nopeammin työelämän muutoksiin ja mahdollistaa paremmin jo olemassa olevan osaamisen tunnistamista opintojen henkilökohtaistamisen avulla. Opiskelu tapahtuukin entistä enemmän työpaikoilla, ja osaaminen osoitetaan ja arvioidaan näytöillä käytännön työtilanteissa. Reformin yhteydessä luovuttiin yleisestä valintavaiheen suomen (tai ruotsin) kielen kielitaitovaatimuksesta (B1.1.). Taustalla on ajatus siitä, että kielitaitoa voi kehittää opintojen ja työssäoppimisjaksojen aikana. (OKM 2019.) Kielitaitoa ja muita opiskeluvalmiuksia tuetaan kuitenkin tarvittaessa jo ennen varsinaisia ammatillisia opintoja TUVA-koulutuksessa. Tämä koulutus muotoutuu opiskelijan omien tavoitteiden ja osaamistarpeiden mukaisesti ja sisältää opiskelu- ja urasuunnittelutaitoja, perustaitoja, työelämätaitoja ja esimerkiksi ammatillisia opintoja ja niihin valmistautumista. (Opintopolku 2023.) Opetussuunnitelma on kielikoulutuksen osalta väljä ja toteutustavat voivat vaihdella; keskeistä on tukea mahdollisimman yksilöllisesti opiskelijoiden kieli- ja tekstitaitojen kehitystä niin, että jatkaminen toisella asteella olisi mahdollista. Tutkintokoulutukseen puolestaan voidaan sisällyttää opiskeluvalmiuksia vahvistavia opintoja (OPVA). Niidenkin sisältö ja painotukset ovat räätälöitävissä, mutta opiskelu-kielen taidon vahvistaminen on yleensä keskeisellä sijalla, ja myös kielenopetuksen ja alakohtaisten sisältöjen integroinnista esimerkiksi yhteisopettajuuden keinoin on saatu hyviä kokemuksia (ks. Kuokkanen 2021).

Näiden uudistusten myötä ja maahanmuuttotaustaisten opiskelijoiden määrän kasvaessa ammatillisessa koulutuksessa keskeiseksi kysymykseksi on nousemassa juuri kielen ja ammatillisen sisällön integroiminen. Ammatillinen koulutus tarjoaakin mitä luontevimman ympäristön tällaiselle pedagogiselle kehittämistyölle; tarve tähän tunnustetaan, mutta käytännön rajoitteita on vielä paljon (ks. Arola & Seppä 2019; Mustonen & Puranen 2021). Samoin työpaikalla tapahtuvaan suomen kielen oppimiseen ladataan odotuksia sekä ammatillisessa koulutuksessa että muualla, joten kielitietoisten ohjauskäytänteiden kehittäminen on tarpeen (Arola & Seppä 2019). Kielitietoisessa ohjauksessa toiminnan kielentämiselle annetaan tilaa ja aikaa. Pelkän näyttämisen ja myötäilyn sijaan esimerkiksi varmistetaan, että kunkin työprosessin eri vaiheet, välit ja vaikutukset tulevat ymmärrettävästi kuvatuiksi kielen avulla – ei vain ohjaajan vaan myös opiskelijan itsensä sanoittamina. Itse asiassa myös kielenopettajien rooli on muuttumassa ohjaavaan suuntaan: he jalkautuvat työpaikoille ohjaamaan paitsi opiskelijoita myös näiden ohjaajia. (Ks. Lehtimaja ym. 2021.)

3.2 Kotoutumiskoulutus

Työttömät aikuiset maahanmuuttajat, joilla on oleskelulupa, ohjataan pääsääntöisesti kotoutumiskoulutukseen. Kotoutumiskoulutus on työvoimakoulutusta, joka perustuu kotoutumislakiin (Finlex 2010, Laki kotoutumisen edistämisestä) ja jonka sisällöt määrittää kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteissa (OPH 2022). Kotoutumiskoulutus ei ole osa varsinaista koulutusjärjestelmää; sitä ei toteuteta Opetus- ja kulttuuriministeriön vaan Työ- ja elinkeinoministeriön alaisuudessa. Se on kuitenkin osallistujamäärältään huomattava ja paljon suomi toisena kielenä -alalle suuntautuneita ammattilaisia työllistävä koulutusmuoto. Se on kilpailutettua koulutusta, jota toteuttavat vaihtelevasti sekä julkiset koulutusorganisaatiot että yksityiset yritykset – enenevästi myös verkko-opetuksena. Kotoutumiskoulutuksessa opiskelijalle asetettuna tavoitteena on saavuttaa toimiva peruskielitaito (B1.1) suomen tai ruotsin kielessä sekä muita valmiuksia, jotka edistävät pääsyä työelämään tai sinne johtavaan koulutukseen. Tavoitetta on kritisoitu siitä, että se on epärealistinen, eli suuri osa kotoutumiskoulutuksen osallistujista ei saavuta tavoitetasoa koulutuksen aikana; toisaalta monet työnantajat pitävät B1.1-tasoa riittämättömänä työelämän tarkoituksiin (Tarnanen & Pöyhönen 2011). Kotoutumiskoulutuksen painotukset ovat muuttuneet ajan myötä: siinä missä 1990-luvulla opetusasiakirjoissa korostettiin maahanmuuttajien henkilökohtaisia oikeuksia (mukaan lukien oikeutta työskenteleeseen), 2000-luvun jälkeen on painotettu maahanmuuttajien velvollisuutta työllistyä (Ronkainen & Suni 2019: 85).

Kotoutumiskoulutus toteutetaan yleensä kokopäiväisenä työvoimakoulutuksena tai omaehtoisena opiskeluna. Viimemainittu tarkoittaa yksilöllisesti muualla kuin tavanomaisessa kotoutumiskoulutuksessa tapahtuvaa työllistymistä tukevaa suomen- tai ruotsinkielistä opiskelua, johon mahdollisesti sisältyy myös kieliohjelmaa tai informaalia kielenoppimista. Kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteissa (OPH 2022) painotetaan entistä vahvemmin nopeaa ja joustavaa siirtymää työelämään. Koulutuksen moduuleihin voi sisällyttää muun muassa ammatillisia opintoja, työelämäjaksoja tai yrittäjyyttä, millä pyritään nopeuttamaan pääsyä työelämään tai jatko-opintoihin (ks. OKM 2016; OPH 2017). Kotoutumiskoulutus voidaan myös yhdistää osa-aikatyöhön, jos opiskelija pääsee töihin jo koulutuksen aikana, ja koulutukseen sisältyvän vähintään kuusiviikkoisen työssäoppimajakson aikana opiskelijan tulee saada kielitaitonsa kehittämiseen tukea työpaikalla (OPH 2022: 19, 45). Akateemisessakin ympäristössä on eri ohjelmissa (esim. Integra 2021; Korkeahankke 2023) ollut mahdollista suorittaa kotoutumiskoulutusta omaehtoisena kotoutumiskoulutuksena, joka perehdyttää korkeakoulutusta vaativien työtehtävien kielellisiin käytänteisiin.

3.3 Alakohtaiset kieliopinnot korkeakouluissa

Alakohtaista kielikoulutusta on Suomessa kehitetty alkuaan erityisalojen kielenopetuksiksi nimettynä etenkin liiketalouden, tekniikan ja sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkintojen yhteydessä (englanti ja muut vieraat kielet). Yliopistoissa puolestaan on pitkään tuettu alakohtaista akateemista kielitaitoa perustutkintoihin sisältyvillä kielikursseilla (vieras kieli ja toinen kotimainen kieli). Kielen ja sisällön integrointia onkin korkea-asteen kielikoulutuksessa edistetty jo melko pitkään (ks. esim. Bergroth 2007; Niemelä & Jauni 2014). Nyt myös monikielisen repertoarin ja vuorovaikutuksen näkökulmat ovat vahvistumassa korkea-asteen kielikoulutuksessa esimerkiksi siten, että akateemisia tekstitaitoja ja vuorovaikutusosaamista kehitetään rinnakkain eri kielissä (Jalkanen ym. 2016).

Yliopistot ovat tarjonneet suomen kielen kursseja kansainvälisille opiskelijoilleen ja työntekijöilleen ainakin 1960-luvulta alkaen, mutta varsinainen työelämäorientaatio on tälle kohderyhmälle suunnatussa kielikoulutuksessa alkanut vahvistua vasta 2000-luvulla. Tuoreen selvityksen (OKM 2022) mukaan kaikki yliopistot ja ammattikorkeakoulut tarjoavat nykyään suomen kielessä ainakin alkeistasolle ja useimmat myös keskitasolle sijoittuvia kursseja. Edistyneen tason kursseja on peräänkuulutettu sekä mediassa että alan selvityksissä (ks. Saarinen ym. 2016), mutta osallistujamäärän pienuus on käytännössä rajoittanut tarjontaa; vaikka kysyntääkin olisi, ei monialaisissa yliopistoissa ole helppo löytää yhteisiä opetusaikoja (OKM 2022). Alakohtaisesti räätälöityä kielikoulutusta ei yliopistoissa vielä ole suomen kielessä juuri tarjolla muutoin kuin lääketieteen alan koulutuksissa, mutta yleisesti akateemisiin tekstitaitoihin panostetaan yhä enemmän. Aivan viime aikoina on herätty myös siihen, että paitsi korkea-asteen kansainvälisen liikkuvuuden myötä myös suomi toisena kielenä -ylioppilaskokeen pohjalta yliopistoyhteisöön tulleet voivat tarvita opinnoissaan tukea tällä osa-alueella. Akateemiset tekstitaidot ovat kiinteä osa korkeakoulutetun ammattitaitoa suomeksi työskenneltäessä, ja niihin panostaminen onkin monelle maahanmuuttajalle tärkeää (Leskinen 2021).

Muutammat ammattikorkeakoulut ovat olleet edelläkävijöitä alakohtaisen ammatillisen kielikoulutuksen kehittämisessä ja vakiinnuttamisessa suomi toisena kielenä -alalla. Pääkaupunkiseudun toimijoiden KOTI-yhteistyöhankkeessa luotiin alakohtaisen kielitaidon tarvekartoitusten myötä ammatilliset S2-viitekehykset useiden ammattialojen kielikoulutuksen tueksi (Komppa ym. 2014). Hankkeen yhteydessä myös tutkittiin ammatillisen kielitaidon kysymyksiä mm. sairaanhoitajaksi ja tradenomiksi opiskelevien kannalta. Näissä tutkimuksissa huomio kohdistui muun muassa sairaanhoitajan työn kielelliseen vaativuuteen ja ammatillisen ja yleiskielitaidon yhteenkietoutuneisuuteen (Kela & Komppa 2011) sekä liike-elämän työssä keskeisten asiakassuhteiden ja aikapaineisten eli nopeaa reagointia vaativien tai pitkäkestoisten viestintätilanteiden hoitamisen haasteisiin (Jäppinen 2011).

Yksi kielipoliittisesti kiperä kysymys on se, millaisia kielellisiä valmiuksia englanninkielisissä tutkinto-ohjelmissa opiskelevien odotetaan tulevaa työllistymistä ajatellen saavan (Virtanen 2017). Nykyään useimpien odotetaan työllistyvän ja kiinnittyvän Suomeen, mutta pelkästään englannin varassa pystyy käytännössä työllistymään vain osalla aloista – kuten informaatioteknologian alalla (Montonen 2017: 11–12). Samalla merkittävä osa Suomeen muuttaneista korkeakoulutetuista työskentelee koulutustasoaan vastaamattomissa tehtävissä siksi, että joko suomen, englannin tai molempien taito ei ole riittänyt muuhun. Suomessa myös edellytetään tavallisesti ylempää korkeakoulututkintoa, joten opintojen täydentäminen tai lähtömaassa katkenneiden korkeakouluopintojen jatkaminen Suomessa on monille välttämätöntä työuraan liittyvien tavoitteiden saavuttamiseksi (ks. Shemeikka ym. 2021).

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä on edistetty räätälöidyin koulutusmallein (Pitkänen & Korhonen 2017; Hirard & Eskola-Kronqvist 2018). Viime vuosina korkea-asteen suomi toisena kielenä -opetus on myös laajentunut korkeakoulutukseen valmentaviin ohjelmiin, joissa akateemisen kielitaidon kehittämisellä on merkittävä sija (ks. Integra 2021). Erityisen paljon panostetaan kansainvälisiksi osaajiksi nimetyn kohderyhmän houkutteluun Suomen työmarkkinoille. Heidän kielikoulutustarpeisiinsa pyritään vastaamaan muun muassa aiemmin mainittuun Talent Boost -ohjelmaan sisältyvässä Kielibuusti-ohjelmassa pääkaupunkiseudun yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteistyönä; hanke tuottaa materiaaleja sekä kielenoppijoiden että työyhteisöjen tarpeisiin (ks. Kielibuusti 2021).

4 Työyhteisössä tapahtuva kielikoulutus ja kielenoppiminen

Kielikoulutusta järjestetään yhä useammin myös työpaikoilla, ja siitä vastaavat enenevässä määrin yksityiset yritykset. Ajatuksena on tuoda opetus mahdollisimman lähelle ammatillista arkea ja tukea konkreettisesti niiden kielellisten käytänteiden omaksumista, jotka ovat toistuvasti läsnä esimerkiksi asiakasviestinnässä, sisäisissä palavereissa, tekstityössä tai eri sovelluksissa. Järjestelyllä vältetään joitakin niistä tyypillisistä haasteista, joita ammatillisen kielitaidon opettamisessa erillisillä kielikursseilla on tunnistettu (ks. Lehtimaja & Kurhila 2018). Melko usein ammatillisesti suuntautuneet kielikurssit ovat esimerkiksi painottuneet vahvasti alakohtaisen sanaston oppimiseen, vaikka pragmatiikkaa ja viestintätaitoja – siis kielellisiä käytänteitä laajasti ymmärrettynä – olisi vielä olennaisempaa ottaa haltuun ja harjaantua samalla tarkastelemaan työpaikalla käytettyä kieltä omatoimisesti (Komppa 2015: 181). Kielikoulutuksessa tuetaan tyypillisesti myös työelämässä tarvittavia geneerisiä taitoja, kuten juuri asiakaspalvelussa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista, mutta spesifin toimenkuvan vaatimat resurssit ja työyhteisön käytänteet voi omaksua viime kädessä vain työyhteisössä. Nykyään painotetaan paitsi työntekijöiden myös koko työyhteisön kielitietoisuuden

kehittämistä; työyhteisön rooli kielellisen tuen tarjoamisessa on keskeinen (ks. Suni 2017; Lehtimaja ym. 2023). Yksi esimerkki työpaikoilla toteutetusta koulutuskokeilusta on Urareitti-hanke (HAMK, 2015–2018), jossa kielikouluttajat kävivät hoitajien työpaikalla ja tutustuivat siellä työympäristöön ja työtehtäviin. Vastaava toimintamalli oli Oma polku maahanmuuttajalle -hankkeessa (Ammattiopisto Lappia, 2018–2020), jossa lisäksi kokeiltiin humanoidirobottia osana pedagogista kokonaisuutta (Köpman & Kouri 2022).

Työnantajat eivät ole kuitenkaan välttämättä valmiita kustantamaan työntekijöilleen kielikoulutusta. Työvoimahallinto tukeekin esimerkiksi Työpaikkasuomi-kielikoulutusta, josta on tullut jo vakiintunut koulutusmuoto. Vuosina 2015–2019 järjestettiin noin 180 koulutusta 15 koulutusorganisaation toimesta. Koulutus tarjoaa eväitä työpaikalla tunnistettujen kieliongelmiin ratkaisemiseen sekä työyhteisöön integroitumiseen ja paikallisten työnteon tapojen omaksumiseen. Etenkin asiakaspalvelutehtävissä ja hoitoalalla on ollut myös ilmeistä tarvetta vahvistaa suomea toisena kielenä puhuvien työntekijöiden kielitaitoa. Joskus työntekijät toivovat itse kielikoulutuksen järjestämistä, koska heillä on motivaatio kehittyä suomen kielen käyttäjinä. (Rannikko ym. 2019.)

Ruotsista on muihin Pohjoismaihin laajenemassa ns. kielilähettilästoiminta, jonka ydintä ovat kielitietoiset mentorointikäytännöt työpaikalla. Kielimentorointivastuuta kantavat ovat saaneet muutaman tunnin tiiviin koulutuksen tehtävänsä, ja maahanmuuttotustaisten työtovereiden tukeminen katsotaan osaksi heidän toimenkuviaan (esim. Äldrecentrum 2021). Ellei vastuuta jaeta virallisesti, vastuun kielellisestä tukemisesta ottavat usein kantaakseen sellaiset työntekijät, joiden toimenkuvaan se ei virallisesti kuulu. Tällainen epävirallinen vastuu voi olla kuormittavaa. Tutkimuksissa haastatellut ulkomailta palkatut terveydenhuollon työntekijät pystyvät usein helposti nimeämään ne henkilöt, jotka ovat olleet heille erityisen tärkeitä kielellisen tuen tarjoajia töissä (ks. esim. Suni 2017). Sosiaaliset verkostot työpaikalla lähtevät rakentamaan näistä suhteista, ja ne ovat keskeisiä informaalien oppimisen mahdollistajia. Verkostot siis palvelevat työpaikalla kielikoulutuksen jatkeena. Työyhteisön asenteet vaikuttavat kuitenkin siihen, miten kielenoppija pystyy käytännössä hyödyntämään työpaikalla tunnistamia oppimisen mahdollisuuksia (Kela & Komppa 2011; Komppa 2015: 171; Strömmer 2017).

Toisin kuin voisi luulla, kahvi- ja lounastaukojen kielenkäyttö voidaan kokea jopa haastavammaksi ymmärtää ja oppia kuin alakohtainen kielenkäyttö. Kuitenkin tällainen epämuodollinen vuorovaikutuskin on olennainen osa työelämän kielenkäyttöä. Rupattelun haastavuus liittyy muun muassa teemojen ennakoimattomuuteen ja siihen, että äänessä on usein useampi ihminen peräkkäin ja osin päällekkäin (ks. Kela & Komppa 2011: 187). Myös käytettävä rekisteri ja ehkä puhenopeuskin on erilainen – murteellisuudet, erilaiset sanonnat ja huumori voivat leimata kahvipöytäkeskustelua aivan eri tavalla kuin tarkkuutta vaativissa työtilanteissa. Tilanteeseen sopivan epämuodollisen sävyn tavoittaminen voi olla haastavaa jopa edistyneille kielenoppijoille.

(Suni 2017.) Joillakin työpaikoilla on osallisuutta epämuodollisessa vuorovaikutuksessa lähdetty vahvistamaan esimerkiksi siten, että tiettyssä taukotilan pöydässä tai tiettyinä viikonpäivinä sitoudutaan puhumaan suomea nimenomaan sitä oppivien ehdoilla ja vahvistamaan näin arkisen rupattelutaidon kehitystä.

Helposti myös unohtuu, että suomen kielellä on omat käyttöalansa myös yrityksissä, joissa pääasiallinen työskentelykieli on englanti. Vaikka kokoukset, sähköpostit ja dokumentointi tapahtuisivat englanniksi, juuri epämuodollinen vuorovaikutus hoituu suomenkielisten työntekijöiden kesken suomeksi ainakin siihen saakka, kun seuraan liittyy eri kielitaustasta tuleva työntekijä. Näissä yhteyksissä on myös tunnistettu kohteliaisuuden kehä: suomenkieliset vaihtavat englantiin varmistaakseen kaikkien ymmärtämisen ja mukanaolon, ja muunkieliset taas pitäytyvät englannissa, koska he eivät halua hidastaa ja hankaloittaa vuorovaikutusta käyttämällä suomea, jonka taito ei ole vielä kovin vahva. Hekin pitäytyvät siis herkästi englannissa kohteliaisuuttaan, vaikka ehkä haluaisivatkin harjoitella suomen kielen käyttöä. (Härkönen 2011; ks. myös Jäppinen 2011.) Ratkaisuna tällaisissa työyhteisöissä voivat toimia monikieliset, kielenoppimista tukevat käytänteet: joustava eri kielten rinnakkainen käyttö ja eksplisiittinen sopimus, että kieltä voi vaihtaa edestakaisin teeman, tilanteen ja vireytilan ehdoilla. Kielitietoisien työympäristön luomisessa yksi tärkeä askel on jo se, että tunnistetaan, millaisia kielisopimuksia yhteisössä on käytännössä muotoutunut ja millaisia olisi mielekäästä yhdessä tehdä, jotta ketään ei suljettaisi kielellisesti ulos (Korpela & Lehtimaja 2023). Lehtimajan ym. (2023) Monikielisen työyhteisön opas tarjoaa konkreettisia ohjeita ja malleja työpaikan toimintatapojen muokkaamiseen siten, että kansainväliset työntekijät voisivat sekä oppia suomea että osallistua täysipainoisesti työyhteisön toimintaan.

5 Lopuksi

Työelämän monikielisyys koskettaa tulevina vuosina yhä useampia työntekijöitä, kun työyhteisöt moninaistuvat, markkina-alueet laajenevat ja paikasta riippumattoman työn tekeminen esimerkiksi digitaalisten alustojen kautta yleistyy. Julkisen sektorin toimijat ja yritykset ostavat jo nykyään kielikoulutus- ja kääntämispalveluita toisiltaan ja freelancer-työntekijöiltä esimerkiksi työnvälitysalustojen kautta, jolloin ei ole merkitystä sillä, missä päin maailmaa sopivimmat työntekijät asuvat (ks. Pajarinen ym. 2018). Toisaalta myös työperusteisen maahanmuuton tarve Suomessa kasvaa lähivuosina väestön ikääntyessä (Valtioneuvosto 2021). Näiden muutosten myötä myös kieliasiantuntijoiden ja -kouluttajien rooli muuttuu. Tulevaisuuden kielikoulutus on laajalti yrittäjämäistä toimintaa, kuten organisaatioiden ja yksilöiden tarpeisiin räätälöityä verkkovälitteistä opetusta, työpaikoilla konsultoimista ja erilaisten työelämäpolkujen tukemista. Kielenopettajien ammattitaidolle on kasvavaa kysyntää myös tutkintokoulutukseen valmistavassa ja ammatillisessa koulutuksessa, kun muun muassa

laajennettu oppivelvollisuus kasvattaa opiskelijamääriä. Ammatillisissa opinnoissa kielenopetusta integroidaan työpaikoille ja ammatillisen sisällön ja kielen oppimista yhdistetään muutoinkin entistä tiiviimmin toisiinsa.

Työelämän muuttuva todellisuus vaatii kielikouluttajilta myös omien taitojen ja käsitysten tiedostamista ja kriittistä reflektointia (ks. myös Iikkanen ym. tässä teemanumerossa). Työelämän monikielistyminen ja digitalisoituminen tekevät entistä näkyvämmäksi sen, että yksilön kielitaito on erilaisista resursseista koostuva repertoari, jonka hyödyntäminen on aina sidoksissa konkreettisiin konteksteihin ja tilanteisiin. Esimerkiksi juuri eri kielten joustava ja toisiaan täydentävä käyttö voi olla keskeinen taito työyhteisössä, ja eri kielenkäyttötilanteet taas vaativat saman kielen eri rekisterien ja modaaliteettien hallitsemista eli monilukutaitoa. Työelämän digitalisoituminen edellyttää myös erilaisten kieliteknologian välineiden käytön hallintaa. Näitä ovat esimerkiksi automaattisen kääntämisen ja puheentunnistamisen työkalut, sähköiset sanakirjat ja oikeinkirjoituksen tarkistukseen kehitetyt sovellukset. Erilaisten tekstityökalujen ohella lisätyn todellisuuden (*augmented reality, AR*) tai virtuaalitodellisuuden (*virtual reality, VR*) hyödyntäminen tuovat tulevaisuudessa aivan uusia mahdollisuuksia työpaikoilla tapahtuvaan kielten opetukseen ja oppimiseen (Jakonen ym. tässä teemanumerossa). Niiden avulla voidaan harjoitella tosielämän vuorovaikutustilanteita, jolloin kehollisuuden ja aisteihin perustuvan informaation rooli oppimisessa korostuu. Erityisesti pelillisiä elementtejä sisältävien sovellusten on todettu parantavan oppimistuloksia muun muassa lisäämällä oppimismotivaatiota ja helpottamalla opittavan aineksen mieleenpainamista. Erilaisten virtuaaliympäristöjen hyödyntämistä kielten opiskelussa puoltaa esimerkiksi se, että oppijoiden kiinnostus opiskeltavaan aiheeseen voi lisääntyä huomattavasti näiden ympäristöjen sisältämien kilpailullisten ominaisuuksien ja palkitsemistoimintojen kautta (Sayers ym. 2021: 39). Näihin olisikin tärkeää päästä tutustumaan jo opiskeluaikana, joten myös opettajien tulisi perehtyä teknologian soveltamiseen kielenoppimisessa. Sama koskee tekoälyn mielekästä valjastamista opiskelun ja kielenkäytön tueksi.

Työperusteisen maahanmuuton edistämiseen liittyy vääjäämättä yhteiskunnallisia arvovalintoja ja taloudellisia intressejä, joista myös kielikoulutuksen piirissä työskentelevien on hyvä olla tietoisia. Markkinaehtoisuutta ja taloudellisen hyödyn tavoittelua on tutkimuksissa myös kritisoitu (ks. Del Percio & Flubacher 2017). Kilpailu kansainvälisistä osaajista saattaa kiihtyä tulevaisuudessa entisestään, ja länsimaissa etenkin terveydenhuollon ammattilaisten tarve lisääntyy väestön ikääntyessä. Kielikoulutuksen odotetaan vastaavan tulijoiden kielitaitotarpeisiin, kun pelissä ovat niin väestön peruspalveluiden turvaaminen, työvoimavajeen täyttäminen kuin valtion kilpailukykykin. Vastaavasti myös opettajankoulutuksen on tärkeää reagoida käynnissä oleviin muutoksiin esimerkiksi antamalla valmiuksia aikuisten kielikoulutukseen, digitaalisissa ympäristöissä toimimiseen ja alakohtaisen kielenopetuksen toteuttamiseen. Vapaaehtoistyön roolin vahvistuessa kielikoulutuksen kentällä (ks. Huilla ym. 2016) on yhteistyöhön kolmannen sektorinkin kanssa tärkeää harjaantua.

Kirjallisuus

- Aalto, M., L. Larja & K. Liebkind 2010. *Syrjintä työhönottotilanteissa: tutkimuskatsaus*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Ahmad, A. 2020. When the name matters: an experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry*, 90 (3), 468–496. <https://doi.org/10.1111/soin.12276>
- Angouri, J. 2014. Introduction. Multilingualism in the workplace: language practices in multilingual contexts. *Multilingua*, 33 (1–2), 1–9. <https://doi.org/10.1515/multi-2014-0001>
- Anstey, M. & G. Bull 2018. *Foundations of multiliteracies: Reading, writing and talking in the 21st century* (1st edition). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315114194>
- Arola, T. & M. Seppä 2019. Kielitieteisellä ohjauksella vauhtia ammattikielen oppimiseen. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 10 (1). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskuntahelmikuu-2019/kielitieteisella-ohjauksella-vauhtia-ammattikielen-oppimiseen>
- Bergroth, M. 2007. Språkplanering vid en tvåspråkig yrkeshögskola. Exemplet fackspråkligt språkbud. *Acta Wasaensia* 182. Språkvetenskap 33. Vaasa: Vaasan yliopisto. https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-195-5.pdf
- Blommaert, J. & A. Backus 2011. *Repertoires revisited: 'Knowing language' in superdiversity*. Working Papers in Urban Language and Literacies, 67. London: King's College. <https://wpull.org/product/wp67-repertoires-revisited-knowing-language-in-superdiversity/>
- Darvin, R. & B. Norton 2015. Identity and a model of investment in applied linguistics. *Annual Review of Applied Linguistics*, 35, 36–56. <https://doi.org/10.1017/S0267190514000191>
- Del Percio, A. & M. Flubacher 2017. Language, education and neoliberalism. Teoksessa M. Flubacher & A. Del Percio (toim.) *Language, education and neoliberalism: Critical studies in neoliberalism*. Bristol, UK: Multilingual Matters, 1–18.
- Duchêne, A. & M. Heller 2012. Language policy in the workplace. Teoksessa B. Spolsky (toim.) *The Cambridge handbook of language policy*. Cambridge: Cambridge University Press, 323–334.
- Dufva, H. & S. Pietikäinen 2009. Moni-ilmeinen monikielisyys. *Puhe ja kieli*, 29 (1), 1–14.
- Finlex 1998. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 14.12.1998/986. Saatavilla osoitteessa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986> [luettu 11.5.2022].
- Finlex 2010. Laki kotoutumisen edistämisestä. 30.12.2010/1386. Saatavilla osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386> [luettu 3.5.2022].
- Fornaro, P. 2018. *Immigrant entrepreneurship in Finland*. ETLA Report No 83. <https://pub.etla.fi/ETLARaportit-Reports-83.pdf>
- Forsander, A. 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) *Muuttajat: kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus, 220–244.
- Gershon, I. 2017. *Down and out in the new economy: how people find (or don't find) work today*. Chicago: The University Chicago Press.
- Gershon, I. & M. Cefkin 2020. Click for work: rethinking work through online distribution platforms. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 20 (4), 103–129.
- GLO-LO 2021. *Globalizing construction work and local language practices*. <https://projects.tuni.fi/glo-lo/> [luettu 30.1.2023].
- Heller, M. 2010. The commodification of language. *Annual Review of Anthropology*, 39, 101–114. <https://doi.org/10.1146/annurev.anthro.012809.104951>

- Helsingin kaupunki 2023. Anonyymi rekrytointi houkuttaa hakemaan ja laittaa työnhakijat samalle viivalle. <https://www.hel.fi/fi/ uutiset/anonyymi-rekrytointi-houkuttaa-hakemaan-ja-laittaa-tyonhakijat-samalla-viivalle> [Luettu 9.10.2023]
- Hirard, T. & A. Eskola-Kronqvist 2018. *Urareitti-hankkeen satoa – uusia malleja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kielikoulutukseen, ohjaukseen ja osaamisen tunnistamiseen*. HAMK:in e-julkaisuja 6/2018. Hämeenlinna: Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.
- Huilla, S, T. Möttönen & M. Ahlholm 2016. Ensiapua akuuttiin kielentarpeeseen: Toisto-metodi vastaanottokeskusten suomenopetuksessa. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 7 (3). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-toukokuu-2016/ensiapua-akuuttiin-kielentarpeeseen-toisto-metodi-vastaanottokeskusten-suomen-opetuksessa>
- Härkönen, A. 2011. *Suomen kielen sosiaalinen oppiminen työyhteisössä. IT-alan työperusteiset maahanmuuttajat suomalaisessa työyhteisössä*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-2011121611808>
- Iedema, R. & H. Scheeres 2003. From doing work to talking work: renegotiating knowing, doing, and identity. *Applied Linguistics*, 24 (3), 316–337. <https://doi.org/10.1093/applin/24.3.316>
- Ikkänen, P. 2019a. ELF and migrant categorization at family clinics in Finland. *Journal of English as a Lingua Franca*, 8 (1), 97–123. <https://doi.org/10.1515/jelf-2019-2006>
- Ikkänen, P. 2019b. Migrant women, work, and investment in language learning: Two success stories. *Applied Linguistics Review*, 13 (4), 545–571. <https://doi.org/10.1515/applirev-2019-0052>
- Integra 2021. *Marginaalista valtavirtaan – JYUIntegra. Loppuraportti ja kansallinen selvitys korkeakoulutettujen ja korkeakoulukelpoisten maahanmuuttaneiden kouluttautumisen nykytilasta ja tulevaisuudesta Suomen yliopistoissa*. Saatavilla verkossa: https://movi.jyu.fi/fi/kehittamistyo/integra/jyu-integra_marginaalista_valtavirtaan.pdf [luettu 20.5.2022].
- Jalkanen, J., M. Almonkari & P. Taalas 2016. Viestintä- ja kieliopintojen kehittäminen kansainvälistyvässä korkeakoulutuksessa. *Yliopistopedagogiikka*, 23 (1), 14–16. https://yliopistopedagogiikka.files.wordpress.com/2016/04/jalkanen_almonkari_taalas.pdf
- Joronen, T. 2012. *Maahanmuuttajien yrittäjyys Suomessa*. Helsinki: Helsingin kaupunki, Tietokeskus.
- Jäppinen, T. 2011. Suomen kielen taidon riittävyys yritysten aikapaineisissa puhetilanteissa esimiesten ja työharjoittelijoiden kuvaamana. *Puhe ja kieli*, 31 (4), 193–214. <https://journal.fi/pk/article/view/4754>
- Jäppinen, T., & J. Komppa 2022. Buustia oppimiseen – kansainväliset osaajat kotimaisten kielten taitajiksi. *Suomenopettajat* 2022/1, 12–14.
- Kanninen, O. & T. Virkola 2021. *Rekrytointisyrijntä ja sen vastaiset keinot*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-326-5>
- Karhunen, P., A. Kankaanranta, L. Louhiala-Salminen & R. Piekkari 2018. Let's talk about language: a review of language-sensitive research in international management. *Journal of Management Studies*, 55 (6), 980–1013. <https://doi.org/10.1111/joms.12354>
- Karppinen, E. 2013. Monikielisyys tilat tamperelaisessa työyhteisössä. Teoksessa K. Koskinen (toim.) *Tulkattu Tampere*. Tampere: Tampere University Press, 295–312.
- Kela, M. & J. Komppa 2011. Sairaanhoidajan työkieli – yleiskieltä vai ammattikieltä? Funktionaalinen näkökulma ammattikielen oppimiseen toisella kielellä. *Puhe ja kieli*, 31 (4), 173–192. <https://journal.fi/pk/article/view/4752>
- Kielibuusti 2021. *Kielibuusti*. <https://kielibuusti.fi/> [luettu 21.6.2022].
- Kirilova, M. 2013. *All dressed up and nowhere to go: Linguistic, cultural and ideological aspects of job interviews with second language speakers of Danish*. Väitöskirja. Kööpenhamina: Københavns Universitet. http://static-curis.ku.dk/portal/files/46848802/Ph.d._2013_Kirilova.pdf

- Komppa, J. 2015. Työnantajan odotukset, työntekijän vastuu ja työyhteisön tuki. Näkökulmia korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillisen suomen oppimiseen. Teoksessa J. Kalliokoski, K. Mård-Miettinen & T. Nikula (toim.) *Kieli koulutuksen resurssina: vieraalla ja toisella kielellä oppimisen ja opetuksen näkökulmia*. AFinLA-e. Soveltavan kielitieteen tutkimuksia 8. Jyväskylä: Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys AFinLA, 168–185. <https://journal.fi/afinla/article/view/53778>
- Komppa, J., T. Jäppinen, M. Herva & T. Hämäläinen 2014. *Korkeakoulun ammatilliset suomi toisena kielenä -viitekehykset*. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja Aatos-artikkelit 16. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Korko-hanke 2023. *Korko-hanke*. <https://projects.tuni.fi/korko/> [luettu 9.10.2023]
- Korpela, E. & I. Lehtimaja 2023. Kielenkäyttäjäprofiilit monikielisen työyhteisön tukena – tutkimuksellinen kehittämistyö kielentutkijan työkaluna. Teoksessa N. Hynninen, I. Herneaho, E. Sippola, J. Isosävi & M. Yang (toim.) *Kieli ja osallisuus – Språk och delaktighet – Language and participation*. AFinLAN vuosikirja 2023. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistyksen julkaisuja n:o 80. Jyväskylä: Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys AFinLA, 166–193.
- Kotilainen, L., S. Kurhila & I. Lehtimaja 2022. Monikielinen työpaikka – tehokkuuden, vaivattomuuden vai kielenoppimisen ehdoilla? *Kielikello* 2022/1. <https://www.kielikello.fi/-/monikielinen-ty%C3%B6paikka>
- Kraft, K. 2019. Linguistic securitization as a governmentality in the neoliberalising welfare state. Teoksessa L. Martín Rojo & A. Del Percio (toim.) *Language and neoliberal governmentality*. London: Routledge, 29–48.
- Kupiainen, R. 2021. Monilukutaito muuttaa maailmaa: The New London Group. *Aikuiskasvatus*, 41 (1), 73–76. <https://doi.org/10.33336/aik.107394>
- Kurhila, S., L. Kotilainen & I. Lehtimaja 2023. Orienting to the language learner role in multilingual workplace meetings. *Applied Linguistics Review*, 14 (4), 697–721. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1515/applirev-2021-0053>
- Kuokkanen, M. 2021. *Ammatti- ja S2-opettajien kokemuksia opetuksen integroinnista: toimijuuden edistäminen opiskeluvaihtoehtoja tukevien opintojen aikana*. Sivututkielma. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-202112035879>
- Köpman, E. & S. Kouri 2022. Kokemuksia humanoidirobotin käytöstä maahanmuuttajien suomen kielen opetuksessa työpaikoilla. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 13 (1). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-helmikuu-2022/kokemuksia-humanoidirobotin-kaytosta-maahanmuuttajien-suomen-kielen-opetuksessa-tyopaikoilla>
- Latomaa, S., S. Pöyhönen, M. Suni & M. Tarnanen 2013. Kielikysymykset muuttoliikkeessä. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) *Muuttajat: Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus, 163–183.
- Lehtimaja, I., & Kurhila, S. 2018. Sairaanhoidajan ammatillisen kielitaidon kehittäminen työyhteisössä. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta* 9 (5). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-syyskuu-2018/sairaanhoidajan-ammattillisen-kielitaidon-kehittaminen-tyoyhteisossa>
- Lehtimaja, I., A. Virtanen & M. Suni 2021. Finnish L2 proficiency for working life: towards research-based language education and supervision practices. *Nordand: Nordisk tidskrift for andrespråksforskning*, 16 (1), 57–76. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-3381-2021-01-04>
- Lehtimaja, I., E. Korpela, J. Komppa, L. Kotilainen & S. Kurhila 2023. *Monikielisen työyhteisön opas*. Helsinki: Alma Talent.

- Lehtinen, E. & E. Salomaa. 2020. Digitaalinen diskurssi työelämän kontekstissa – menetelmällisiä haasteita ja ratkaisuehdotuksia. Teoksessa S. Grasz, T. Keisanen, F. Oloff, M. Rauniomaa, I. Rautiainen & M. Siromaa (toim.) *Menetelmällisiä käännteitä soveltavassa kielentutkimuksessa – Methodological Turns in Applied Language Studies*. AFinLAN vuosikirja 2020. Jyväskylä: Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys AfinLA, 155–173. <https://doi.org/10.30661/afinlavk.89430>
- Leppänen, S., T. Nikula & L. Kääntä (toim.) 2008. *Kolmas kotimainen: lähikuvia englannin käytöstä Suomessa*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Leppänen, S., A. Pitkänen-Huhta, T. Nikula, S. Kytölä, T. Törmäkangas, K. Nissinen, L. Kääntä, T. Virkkula, M. Laitinen, P. Pahta, H. Koskela, S. Lähdesmäki & H. Jousmäki 2009. *Kansallinen kyselytutkimus englannin kielestä Suomessa: käyttö, merkitys ja asenteet*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Leskinen, K. 2021. Agency in L2 academic literacies: immigrant students' lived experiences in focus. Teoksessa A. Golden, L. A. Kulbrandstad, & L. J. Zhang (toim.) *Crossing borders, writing texts, being evaluated: cultural and disciplinary norms in academic writing*. New perspectives on language and education 97. Clevedon: Multilingual Matters, 107–130. <https://doi.org/10.21832/9781788928571-009>
- Lilja, N. & T. Tapaninen 2020. Kielitietoisuuden haasteet ammatillisessa koulutuksessa: esimerkkinä rakennusala. Teoksessa K. Rapatti (toim.) *Kaikkien koulu(ksi) – kielitietoisuus koulun kehittämisen kulmakivenä*. Äidinkielen opettajain liiton vuosikirja. Helsinki: Äidinkielen opettajain liitto, 157–174.
- Lilja, N., L. Eilola, A.-K. Jokipohja & T. Tapaninen 2022. Aikuisten maahanmuuttajien arki ja suomen kieli. Teoksessa N. Lilja, L. Eilola, A.-K. Jokipohja & T. Tapaninen (toim.) *Aikuiset maahanmuuttajat arjen vuorovaikutustilanteissa. Suomen kielen oppimisen mahdollisuudet ja mahdollisuudet*. Tampere: Vastapaino, 11–27.
- Louhiala-Salminen, L. & A. Kankaanranta 2012. Language as an issue in international internal communication: English or local language? If English, what English? *Public Relations Review*, 38 (2), 262–269.
- Luukka, M.-R., S. Pöyhönen, A. Huhta, P. Taalas, M. Tarnanen & A. Keränen 2008. *Maailma muuttuu – mitä tekee koulu? Äidinkielen ja vieraiden kielten tekstikäytänteet koulussa ja vapaa-ajalla*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Soveltavan kielentutkimuksen keskus.
- Luukka, M.-R. 2013. Opetussuunnitelmat uudistuvat: tekstien lukijasta ja kirjoittajasta monilukutaituriksi. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 4 (5). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-joulukuu-2013/opetussuunnitelmat-uudistuvat-tekstien-lukijasta-ja-kirjoittajasta-monilukutaituriksi>
- Lønsmann, D. & K. Kraft 2018. Language policy and practice in multilingual production workplaces. *Multilingua*, 37 (4), 403–427. <https://doi.org/10.1515/multi-2017-0088>
- McNamara, T., U. Knoch & J. Fan 2019. *Fairness, justice, and language assessment: the role of measurement*. Oxford: Oxford University Press.
- Montonen, T. 2017. *Kansainvälisten osaajien kiinnittyminen suomalaiseen yhteiskuntaan: mitä Suomeen muuttaneista kansainvälisistä osaajista tiedetään 2010-luvulla kirjoitetun tutkimuskirjallisuuden perusteella?* Helsinki: Helsingin kaupunki, Tietokeskus. https://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/17_02_02_Tyopapereita_3_Montonen.pdf
- Mustonen, S. & P. Puranen 2021: Kielitieteiset käytänteet tukemassa maahanmuuttotaustaisten opiskelijoiden kiinnittymistä ammatilliseen koulutukseen. *Kasvatus*, 52 (1), 65–78. <https://doi.org/10.33348/kvt.107965>

- Niemelä, N., & H. Jauni 2014. Content and language integration as a part of a degree reform at Tampere University of Technology. Teoksessa *HEPCLIL, Higher Education Perspectives on CLIL, University of Vic, Central University of Catalonia, VIC, 27 and 28 March 2014*. Vic: University of Vic, Central University of Catalonia, 39–53. <https://dfelg.ua.es/acqua/publicaciones/susana/hepclil.pdf>
- Nissi, R., M. Blåsjö & C. Jonsson 2021. Workplace communication in flux: from discrete languages, text genres and conversations to complex communicative situations. *Applied Linguistics Review* 2021, aop. <https://doi.org/10.1515/applirev-2021-0052>
- OKM 2016. *Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpiteesitykset*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2016: 1. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/64983>
- OKM 2019. *Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpiteesitykset III*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019: 1. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161285/OKM_1_2019_Maahanmuuttajien%20koulutuspolut.pdf
- OKM 2022. Suomi/ruotsi toisena kielenä -opetuksen nykytilan arviointi. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2022/03/S2-opetuksen_arviointi_170322.pdf
- Opintopolku 2023. Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (TUVA). <https://opintopolku.fi/konfo/fi/sivu/tutkintokoulutukseen-valmentava-koulutus-tuva> [Luettu 9.10.2023]
- OPH 2017. Päivitetty kotoutumiskoulutuksen toteutusmallit 2017. Helsinki: Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/188626_koto_koulutusmalleja_2017_final.pdf [luettu 3.5.2022].
- OPH 2022. *Kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2022*. Määräykset ja ohjeet 2022:1a. Helsinki: Opetushallitus.
- Pajarinen, M., P. Rouvinen, J. Claussen, J. Hakanen, A. Kovalainen, T. Kretschmer, S. Poutanen, M. Siefried & L. Seppänen 2018. *Upworkers in Finland. Survey results*. ETLA raportit 85. Helsinki: ETLA. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-85.pdf>
- Pitkänen, T. & T. Korhonen 2017. Uuden koulutusmallin kautta lääkäriksi Suomeen. *Yliopistopedagogiikka* 24 (1), 39–42. <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2017/07/07/uuden-koulutusmallin-kautta-laakariksi-suomeen/>
- Pyykkö, R. 2017. *Monikielisyys vahvuudeksi. Selvitys Suomen kielivarannon tilasta ja tasosta*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2017:51. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160374/okm51.pdf>
- Rannikko, H., K. Haila & T. Korhonen 2019. *Työvoiman liikkuvuus Euroopassa ESR -hanke: Työpaikkasuomi -koulutusten ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennusten vaikuttavuus*. Raportteja 41 (2019). Pohjois-Karjalan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/171344/Raportteja_41_2019.pdf?sequence=5
- Raunio, P. 2013. *Työhön Suomeen? Tutkimus työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvistä koulutusprosesseista*. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1331. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9209-9>
- Roberts, C. 2010. Language socialization at the workplace. *Annual Review of Applied Linguistics*, 30, 211–227. <https://doi.org/10.1017/S0267190510000127>
- Roberts, C. 2013. The gatekeeping of Babel: job interviews and the linguistic penalty. Teoksessa A. Duchêne, M. Moyer & C. Roberts (toim.) *Language, migration and social inequalities: a critical sociolinguistic perspective on institutions and work*. Bristol: Multilingual Matters, 81–94.

- Ronkainen, R. & M. Suni 2019. Kotoutumiskoulutus kielikoulutuksena: kehityslinjat ja työelämäpainotus. Teoksessa V. Kazi, A. Alitorppa-Niitamo & A. Kaihovaara (toim.) *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. TEM-oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 79–91.
- Räisänen, T. 2016. Finnish engineers' trajectories of socialisation into global working life: from language learners to BELF users and the emergence of a Finnish way of speaking English. Teoksessa P. Holmes, & F. Dervin (toim.) *The cultural and intercultural dimensions of English as a lingua franca*. Languages for Intercultural Communication and Education, 29. Bristol: Multilingual Matters, 157–179.
- Saarinen, T., & M. Härmälä 2012. Miksi työmarkkinoiden ja kielikoulutuksen tarpeet eivät kohtaa? *Aikuiskasvatus*, 32 (2), 137–144. <https://doi.org/10.33336/aik.93982>
- Saarinen, T., H. Vaarala, E.-L. Haapakangas & E. Kyckling 2016. *Kotimaisten kielten koulutustarjonta kansainvälisille korkeakouluopiskelijoille*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Soveltavan kielentutkimuksen keskus. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6632-4>
- Sayers, D., R. Sousa-Silva, S. Höhn ym. 2021. *The dawn of the human-machine era: A forecast of new and emerging language technologies*. Report for EU COST Action CA19102 'Language in The Human-Machine Era'. <https://doi.org/10.17011/jyx/reports/20210518/1>
- Schleicher, N. & M. Suni 2021. Healthcare professionals on the move: investing in learning a new language for work. *Lähivördlusi - Lähivertailuja*, 31, 191–228. <https://doi.org/10.5128/lv31.06>
- Seilonen, M., M. Suni, M. Härmälä & R. Neittaanmäki 2016. Ammatillisen kielitaidon arviointikokeilu terveydenhuollon alalla. Teoksessa A. Huhta & R. Hildén (toim.) *Kielitaidon arviointitutkimus 2000-luvun Suomessa*. AFinLA-e: Soveltavan kielitieteen tutkimuksia 9. Jyväskylä: Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys AFinLA, 110–141. <https://journal.fi/afinla/article/view/60850>
- Shemeikka, R., K. Schmidt-Thomé, J. Harkko, J.-M. Paavola, M. Raunio, L. Alanko, A. Björk, P. Kettunen, A. Kouvonen, S. Pitkänen, F. Ramadan, S. Varjonen & M. Vuorento 2021. *Maahan muuttaneiden koulutus- ja työllisyyspolut*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021: 29. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Strömmer, M. 2017. *Mahdollisuuksien rajoissa: neksusanalyysi suomen kielen oppimisesta siivoustyössä*. Jyväskylä Studies in Humanities 336. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7265-3>
- Strömmer, M. 2021. In the name of security: governmentality apparatus in a multilingual mine in Arctic Finland. *Journal of Sociolinguistics*, 25 (2), 217–234. <https://doi.org/10.1111/josl.12458>
- Suni, M. 2017. Working and learning in a new niche. Ecological interpretations of work-related migration. Teoksessa J. Angouri, M. Marra & J. Holmes (toim.) *Negotiating boundaries at work: Talking and transitions*. Edinburgh: Edinburgh University Press, 197–215.
- Sutela, H. & L. Larja 2015. *Yli puolet Suomen ulkomaalaistaustaisista muuttanut maahan perhesyistä*. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus 2014 [verkkojulkaisu]. 15.10.2015. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla osoitteessa: www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-10-15_001.html [luettu 12.5.2022]
- Tarnanen, M. & S. Pöyhönen, 2011. Maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. *Puhe ja kieli – Speech and Language*, 31 (4), 139–152. <https://journal.fi/pk/article/view/4750>
- Tervola, M. 2019. *Maahanmuuttajalääkärien suomen kielen taito ja kielitaitotarpeet: erityisalan kielitaidon näkökulma lääkärin työhön*. Tampere University Dissertations 92. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1164-3>

- Tiililä, U. 2011. Sanoilla lavastettu virasto. Teoksessa M. Johansson, P. Nuolijärvi & R. Pyykkö (toim.) *Kieli työssä: asiantuntijatyön kielelliset käytännöt*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 162–189.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. Talent Boost -toimenpideohjelma. <https://tem.fi/talent-boost> [luettu 30.1.2023].
- Vaarala, H., S. Riuttanen, E. Kyckling & S. Karppinen 2021: *Kielivaranto. Nyt! Monikielisyys vahvuudeksi -selvityksen (2017) seuranta*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Soveltavan kielentutkimuksen keskus. https://www.jyu.fi/hytk/fi/laitokset/solki/tutkimus/julkaisut/pdf-julkaisut/kielivaranto-nyt-_julkaisu_sivuittain-1.pdf
- Vaasan kaupunki 2022. Vaasan kaupungin avoimet työpaikat. <https://www.vaasa.fi/koulutus-ja-tyo/tyomahdollisuudet/vaasan-kaupungin-avoimet-tyopaikat/> [luettu 18.11.2022].
- Valtioneuvosto 2021. *Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035*. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:74. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163408>
- Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021. *Työperäisen maahanmuuton kannustimet ja esteet. Katsaus kirjallisuuteen ja politiikkatoimiin*. Valtiontalouden tarkastusviraston selvitykset 1/2021. Helsinki: Valtiontalouden tarkastusvirasto. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2021/12/VTV-Selvitys-1-2021-Tyoperaisen-maahanmuuton-kannustimet-ja-esteet.pdf>
- Valvira 2022. Ammattioikeudet: Kielitaito. <https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/kielitaito> [luettu 10.5.2022].
- Virtanen, A. 2017. *Toimijuutta toisella kielellä: kansainvälisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen suomen kielen taito ja sen kehittyminen työharjoitteluissa*. Jyväskylä Studies in Humanities 311. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7021-5>
- Virtanen, A. & M. Raitaniemi 2019. Työelämän kielikäytänteet monikielissä yhteisöissä. Teoksessa T. Saarinen, P. Nuolijärvi, S. Pöyhönen, & T. Kangasvieri (toim.) *Kieli, koulutus, politiikka: monipaikkaisia käytänteitä ja tulkintoja*. Tampere: Vastapaino, 231–255.
- Weninger, C. 2022. Skill versus social practice? Some challenges in teaching digital literacy in the university classroom. *TESOL Quarterly*, 56 (3), 1016–1028. DOI: <https://doi.org/10.1002/tesq.3134>
- Äldrecentrum 2021. *Lärande på arbetsplatsen*. https://aldrecentrum.se/wp-content/uploads/2021/01/Arbetsam_broschyr.pdf [luettu 22.5.2022].

Tutkimusta ovat rahoittaneet Suomen akatemia (hanke 323114) ja Koneen säätiö (hanke 202201910).