

JYX



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

Author(s): Jousmäki, Henna; Iikkanen, Päivi; Enbuska, Marja

Title: Katsaus monikielistyvään työelämään

Year: 2024

Version: Published version

Copyright: © 2024 kirjoittajat

Rights: CC BY 4.0

Rights url: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Please cite the original version:

Jousmäki, H., Iikkanen, P., & Enbuska, M. (2024). Katsaus monikielistyvään työelämään. *Migration*, 50(1), 32-39. <https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/145745>

KATSAUS MONIKIELISTYVÄÄN TYÖELÄMÄÄN

Soveltavan kielentutkimuksen alalla on tuotettu paljon tietoa muuta kuin suomea ja ruotsia ensikielenään, eli ensimmäisenä opittuna kielenään, puhuvien integroitumisesta suomalaiseseen työelämään. Kielitaidon, kielenoppimisen ja työelämään sijoittumisen yhteyksiä tarkastelevan tutkimustiedon soveltaminen käytäntöön näyttää kuitenkin paikoin hitaalta, erityisesti suurten kaupunkien ulkopuolella.

HENNA JOUSMÄKI

Affilioitunut tutkija | Tampereen yliopisto

PÄIVI IIKKANEN

Yliopistonopettaja | Jyväskylän yliopisto

MARJA ENBUSKA

Väitöskirjatutkija | Helsingin yliopisto Ruralia-instituutti

Kuva: AdobeStock.



Soveltavan kielentutkimuksen alalla on tuotettu paljon tietoa muuta kuin suomea ja ruotsia ensikielenään, eli ensimmäisenä opittuna kielenään, puhuvien integroitumisesta suomalaiseseen työelämään. Tutkimuksissa kieli nähdään laajemmin kuin vain työllistymisen ja kotoutumisen välineenä. Kielitaito ylipäätään ei ole vain kieltä opettelevan työntekijän oma asia: koko yhteisö, työnantaja mukaan lukien, tukee kieleen sosiaalistumista ja tarjoaa vuorovaikutusmahdollisuuksia eri työtilanteissa tarvittavan kielitaidon kehittymiseksi. Kielitaidon, kielenoppimisen ja työelämään sijoittumisen yhteyksiä tarkastelevan tutkimustiedon soveltaminen käytäntöön näyttää kuitenkin paikoin hitaalta, erityisesti suurten kaupunkien ulkopuolella. Työelämän kielelliseen moninaistumiseen liittyy jännitteitä, jotka näkyvät muun muassa siinä, että puhetta kansainvälisten osaajien tarpeesta on paljon, mutta käytännössä ulkomaan kansalaisten, ulkomaalaistaustaisten ja vieraskielisten rekrytointi jätetään usein tekemättä vedoten hakijoiden heikkoon paikalliskielen taitoon. Artikkelissa pohdimme kriittisesti työelämän monikielistymistä koskevan tutkimustiedon ja sen käytäntöön soveltamisen väliin jäävän kuilun olemusta sekä tuomme esiin keinoja työelämän monikielisyysnormalisoimiseksi.

Moninaistuvassa ja digitaalistuvasa maailmassa työelämän kielitaitotarpeet ovat jatkuvassa murroksessa. Työurat ovat kansainvälistyneet ja työn tekemisen tavoissa on tapahtunut suuria muutoksia. Työtä tehdään entistä enemmän monipaikkaisesti, freelancer-pohjalta sekä erilaisten virtuaalisten alustojen välityksellä. Lisäksi maailmantilanne muuttuu joskus nopeastikin esimerkiksi ilmastoon, talouteen tai erilaisiin konflikteihin liittyvien syiden takia, ja tällöin myös työmarkkinoilla tarvittavan kielitaidon tarpeet voivat muuttua muotoaan.

Työelämässä on ylipäätään tapahtunut niin sanottu kielellistymisen käänne, jolla viitataan työn painopisteen siirtymiseen alkutuotannosta palvelualoille ja tietotyöhön, jolloin työelämässä tarvittava kielitaito painottuu entistä enemmän kirjalliseen viestintään (Virtanen & Raitaniemi 2019). Aiemmin on ajateltu, että työelämässä tarvittava kielitaito, kuten eri alojen terminologian hallinta, rakentuisi yleisen kielitaidon varaan. Tällainen rajanveto on kuitenkin hyvin hankalaa, sillä työelämän kielitaito on ennen muuta työtilanteisiin sidottua: se on kykyä käyttää kieltä monipuolisesti, esimerkiksi puhekieltä tai eri tekstilajeja, kuten sähköpostia, raportteja tai tarjouksia. Kahvihuonejutustelu on erilaista puhetta kuin se, jota vaaditaan asiakas kohtaamisissa tai uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Samoin markkinoinnin kieli eroaa siitä, mitä käytetään työvälineitä hankittaessa tai talouden reunaehdoista neuvottelemisessa.

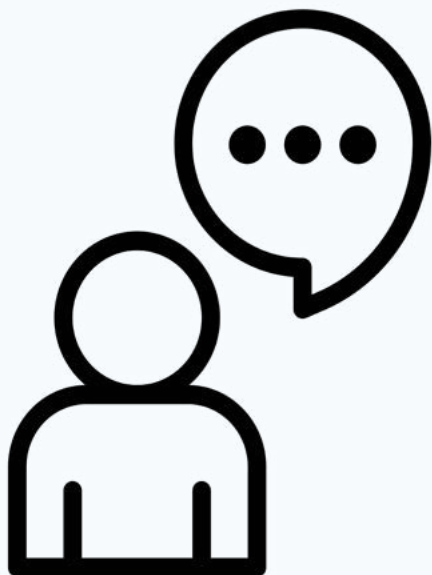
Moniammatillisen yhteistyön lisääntyessä myös varsin kapeiden erikoisalojen ammattilaisten täytyy pystyä ymmärtämään toistensa käyttämää kieltä (Virtanen & Raitaniemi 2019).

Tilannesidonnaisen kielitaidon lisäksi työkonteksteissa voidaan analysoida eri kielten ja niiden tarjoamien resurssien käyttöä. Virallisten kielten, suomen ja ruotsin, osaamisen lisäksi suomalaisilla työmarkkinoilla arvostetaan erityisesti englannin kielen taitoa. Englannilla on jo pitkään ollut erityisasema kielen globaalin valta-aseman vuoksi, ja sen hallintaa pidetään useilla aloilla jopa ammatillisen pätevyuden osoituksena. Tuoreen selvityksen mukaan englannin kielellä on merkittävä rooli osaavan työvoiman, asiantuntijoiden ja opiskelijoiden houkuttelussa Suomeen sekä edesauttamassa heidän kotoutumistaan (Laitinen ym. 2023). Selvityksessä todetaan myös, että tästä huolimatta maahantulijoilla (kuten myös Suomessa jo asuvilla) on oltava mahdollisuus suomen tai ruotsin kielen opiskeluun, jotta vältetään kielellistä kuplautumista ja vahvistetaan tulijoiden yhteiskunnallista toimijuutta.

Kouluissa yleisimmin opiskeltavien kielten, kuten saksan, ranskan, espanjan ja venäjän, osaamista on myös perinteisesti arvostettu työmarkkinoilla. Kieltenopiskelu suomalaisissa kouluissa on valitettavasti vähentynyt viime aikoina voimakkaasti, ja suomalaisten kieliosaamisen kapeutumisesta kannetaan huolta. Samalla usein unohdetaan, että kielivaranto rikastuu maahanmuuton kautta monin tavoin – varsinaisten puhuttujen kielten määrän lisäksi kielivaranton kytketty kulttuurista tietoutta ja kulttuurienvälisestä ymmärrystä, josta on huomattavaa hyötyä kansainvälisessä liike-elämässä. Monimuotoisen kielellisen osaamisen tunnustamisessa ja tunnistamisessa työelämän voimavarana on kuitenkin vielä paljon kehitettävää. (Vaarala ym. 2021; Strömmer ym. 2023.)

Soveltavassa kielentutkimuksessa tarkastellaan kieltä sosiaalisena järjestelmänä, jonka kautta liitymme toisiimme, ympäröivään yhteisöön ja laajempaan maailmaan. Kieli on aktiivista toimintaa, tekoja, jolla esimerkiksi nimetään asioita, esitetään ja arvotetaan niitä, ja muotoillaan suhteita muihin ihmisiin. Kielen oppiminen ei täten ole mekaanista sanojen, lauserakenteiden ja äänteiden opettelua kliinisesti luokahuoneissa, vaan sitä tapahtuu jatkuvasti suhteessa aikaan, paikkaan ja muihin ihmisiin. Kielen omaksumisen ja kotoutumisen kannalta on keskeistä ymmärtää, että kielen oppiminen ei ole yksin oppijan vastuulla (Intke-Hernandez, 2022), eikä myöskään jonkin virallisen tahon tai kouluttajan tehtävä. Kärjistäen voisi sanoa, että paikalliskielen taito jää syntymättä ilman vuorovaikutusta paikallisten asukkaiden kanssa. Tällöin syy ”kielitaidottomuuteen” voidaankin nähdä meissä,

Kielen omaksumisen ja kotoutumisen kannalta on keskeistä ymmärtää, että kielen oppiminen ei ole yksin oppijan vastuulla, eikä myöskään jonkin virallisen tahon tai kouluttajan tehtävä.



joska kieltäydymme vuorovaikutuksesta suomea uutena kielenä opettelevien kanssa - tai vaihdamme esimerkiksi englannin kieleen ja riistämme mahdollisuuden paikalliskielen niin sanottuun sosiokulttuuriseen oppimiseen tai kieleen sosiaalistumiseen. Tosiasiassa arjen vuorovaikutustilanteet myös työpaikoilla ovat dynaamisia eivätkä useinkaan nojaa pelkästään puhuttuun kieleen tai yhden kielen ja yhden ilmaisukanavan varaan. Voimme toiminnassamme osoittaa kielitietoisuutta ja valita lukuisia keinoja vuorovaikutuksemme sujuvoittamiseksi: käännöstyökalun, lainasanoja toisesta tai kolmannelta kielestä, synonyymien runsaan käytön, elekielen, tulkin, tai piirtämisen.

Kielen ja kielitaidon rooli työssä ei ole täten yksiselitteinen asia. On pohtimisen arvoista, mikä on riittävä kielitaidon taso, samoin se, tarvitaanko kaikissa työtehtävissä samantasoisia kielitaitoa esimerkiksi kirjallisen ja suullisen ilmaisun suhtein. Mikä on kielitaidon ja ammattitaidon suhde kuskakin tehtävässä? Myös työnantajan voi odottaa perehtyvän moninaisuusjohtamisen kysymyksiin ja monikielisyuden hyviin käytänteisiin, jopa kehittävänsä omaa kielitaitoaan vuorovaikutussuhteiden edistämiseksi erikielisten työntekijöiden kanssa.

Mitä on riittävä kielitaito?

Vaikka Suomi monikielistyy vauhdilla, suomea ja/tai ruotsia taitamattomien työnhakijoiden työllistyminen ei ole ongelmattonta. Kotoutumisen kokonaiskatsauksessa vuodelta 2023 Satu Ojala, Pasi Pyöriä ja Mikko Jakonen (2024, 52) toteavat maahan muuttaneiden työmarkkina-asemasta seuraavasti: "Kielivähemmistöihin kuuluvan työvoiman käyttö epävarmuutta tuottavissa työolosuhteissa [osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa, alustatyössä ja itsensä työllistäjänä] on työmarkkinoillamme niin yleistä, että sitä voitaneen kutsua rakenteelliseksi syrjinnäksi." On huomattavaa, että korkea koulutustaso ei suojaa tältä: korkeakoulutettujen suomen- ja ruotsinpuhujien ja kielivähemmistöjen edustajien sijoittumisessa tällaisiin prekaareihin töihin on jopa 15 prosenttiyksikön ero.

Myös Quivine Ndomo (2024) osoittaa tuoreessa yhteiskuntatieteellisessä väitöstutkimuksessaan, että Suomen työmarkkinoille on rakentumassa maahanmuuttajista koostuva työväen alaluokka, jossa korkeasti koulutetut henkilöt joutuvat tekemään työtä, josta kantasuomalaiset voivat kieltäytyä mutta jotka ovat olennaisia hyvinvointivaltion säilymisen kannalta. Kotouttamistyön hallinto ei ole syytön tähän; usein myös korkeasti koulutettuja ohjataan kouluttautumaan uudelleen aloille, joilla Suomessa koetaan työvoimapulaa. Selitykseksi tarjotaan yleisesti työnhakijoiden kielitaidon puutetta.

Onkin aiheellista kysyä, kuka määrittelee työtehtävissä tarvittavan kielitaidon ja miten sitä rekrytointitilanteissa arvioidaan. Joihinkin julkisen sektorin tehtäviin, kuten peruskoulun äidinkielen opettajille ja terveydenhuoltoalalle, on Suomessa määritelty kielitaitovaatimukset kansalliskielten osalta (säännellyistä ammateista ks. Opetushallitus 2024). Joillakin aloilla, kuten maahanmuuttopalveluissa tai oman äidinkielen ja uskonnon opetuksessa, tiettyjen kielten osaaminen voi olla välttämätöntä. Yksityisen sektorin työnantajat voivat puolestaan päättää rekrytointikriteereistään vapaasti.

Kun arvioidaan työnhakijan osaamista, johon myös kielitaito lukeutuu, kuvaan astuu väistämättä globaaliin valtahierarkiaan liittyviä seikkoja (Strömmer ym. 2023). Myös kielitaidon arviointi on ideologisesti latautunutta toimintaa ja heijastelee arvioijien omaa arvopohjaa sekä heidän käsityksiään siitä, mitä seikkoja tai ominaisuuksia kielessä, kielenkäyttäjissä ja kielitaidossa arvostetaan (Honko & Halonen 2023). Usein siis saatetaan huomaamatta arvioida esimerkiksi hakijan vieraalta kuulostavaa puhetapaa tai hänen ulkoista olemustaan, jotka saattavat heijastaa erilaisia ennakkoluuloja eivätkä liity itse kielitaitoon. Tutkimusten mukaan työllistymisen esteitä voivatkin olla esimerkiksi havaittu toiseus hakijan nimessä, kansallisuudessa, ihonvärsissä, sukupuoleessa tai oletetussa uskonnollisessa vakaumuksessa.

Kielen, kielenoppimisen ja kielitaidon käsitteitä ja niihin liittyviä uskomuksia onkin syytä tarkastella lähemmin suhteessa työtehtäviin. Tämän lisäksi erityisesti työnantajapuolen näkökulmista tarvittaisiin lisää tutkimustietoa, joka voisi keskittyä esimerkiksi monimuotoisuusjohtamisen hyviin käytänteisiin alueellisella tai toimialojen tasolla (Vanhanen ym. 2023). Työvoiman moninaisuutta ei myöskään Suomessa vielä juurikaan korosteta yritysten kilpailuetuna, vaikka se on muualla maailmassa varsin yleistä.

Työllistymisen ja kielen oppimisen merkitys kotoutumisen edistämiseksi on aihe, joka toistuu suomalaisessa poliittisessä keskustelussa tiuhaan. Toisaalta kielen merkitys näkyy jo ennen työelämään pääsyä: useat työnantajat pitävät puutteellista kielitaitoa esteenä maahanmuuttajien palkkaamiselle. Samaan aikaan ainakin osa työnantajista suhtautuu myönteisesti ajatukseen työajalla toteutettavasta kielikoulutuksesta (Kotona Suomessa 2020). Yhtä kaikki, yleisesti ajatus vaikuttaa olevan se, että kielen oppiminen sekä työelämään ja muihin paikallisiin käytänteisiin sopeutuminen on maahanmuuttajien vastuulla.

Vaikka kotoutumisen kaksisuuntaisuus mainitaan ainakin idean tasolla, sen merkitys ja käytännön toteutus jää usein puolitiehen. Myös se,

mitä kaksisuuntaisuus itse asiassa tarkoittaa, on hämärän peitossa. Sen takia on syntynyt tilanne, jossa paikallistasolla kotoutumisen edistäminen nähdään ennen kaikkea erilaisten maahanmuuttokoordinaattoreiden, hanketyöntekijöiden ja vapaaehtoisten tehtävänä (Enbuska 2024). Kotoutuminen siis tapahtuu "tuolla jossain" ilman, että maahanmuuttajia arjessaan kohtaavat kansalaiset, kuten työnantajat, työkaverit, naapurit, harrastuskaverit tai lasten vanhemmat, huomaavat myös olevansa osa verkostoa, jossa maahanmuuttajien kokemus kuulumisesta ja kotona olemisesta rakentuu. Kotoutumiskeskustelussa on myös hämärtyneet käsitys siitä, mitä maahanmuuttajilta oikeastaan edes odotetaan – termin kotouttaminen käyttö heijastaa tätä maalatun kuvan maahanmuuttajasta toimenpiteiden kohteena eikä itsenäisenä toimijana ja kokijana. Se, että ihmisiä halutaan työntekijöiksi työvoimapulan aloille ei vielä takaa sitä, että henkilö kokisi jonkun paikan omaksi kodikseen. Tämän kokemus ei kuitenkaan synny erillään muista ihmisistä, vaan siihen tarvitaan koko ympäröivää yhteisöä.

Maaseutuyhteisöt työllistymisen mahdollistajina

Maahanmuuttajia ja työelämää on Suomessa tutkittu tähän asti pääasiassa kaupunkialueilla (ks. kuitenkin Saartenoja ym. 2009). Tätä osaltaan selittää maaseudun matalampi maahanmuuttoaaste. Maaseudun yritys-elämä painottuu pieniin ja keskiuuriin yrityksiin, joissa panostus tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toimintaan tuotannon tukemiseksi on tyypillisesti matala. Maahanmuuttajia työllistyy esimerkiksi maatalouden, teollisuuden, turismin ja villimarjojen poiminnan kaltaisille aloille (Rantanen & Valkonen 2011; Mattila & Björklund 2013; Tuulentie & Heimtun 2014; Helander & Saksela-Bergholm 2016; Raunio ym. 2023). Erityisesti kausityö, jolle on luonteenomaista epävarmuus ja epäjatkuvuus, heijastuu työolojen lisäksi muuhun elämään. Tällöin kielen oppiminen ja kuulumisen kokemusten rakentaminen voi muodostua hankalaksi. Toisaalta maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttaa työnantajien lisäksi myös paikallisyhteisö laajemmin (Lämsä ym. 2019). Samalla ne muokkaavat sitä, ketkä pääsevät osaksi paikallisyhteisöjä. Koska paikalliset yrittäjät ovat eri tavoin kiinnittyneet maaseudun paikallisyhteisöihin, maahanmuuttajien työllistäminen ei ole pelkästään taloudellinen, vaan yhteisöllinen ja sosiaalinen päätös, mitä yrittäjät voivat joutua oikeuttamaan eri tavoin (Lähdesmäki & Suutari 2020). Samaan aikaan työnantajat voivat kuitenkin omalla toiminnallaan

muokata ilmapiiriä sellaiseksi, jossa maahanmuuttajille avautuu mahdollisuuksia päästä mukaan paikallisiin sosiaalisiin verkostoihin. Pöyhönen ja Simpson (2021) ovat tehneet tutkimusta eräästä tällaisesta tapauksesta. Ruotsinkielisellä Pohjanmaalla sijaitsevaan Oravaisten vastaanottokeskukseen turvapaikanhakijana saapunut räätäli Tailor F ei menestynyt suomen kielen opinnoissaan, mutta saatuaan mahdollisuuden opiskella ruotsia, hän innostui aloittamaan yritystoiminnan aiempaan ammattitaitoonsa nojaten pienessä Vöyrin kunnassa. Muiden paikallisten yrittäjien avustuksella hän onnistui avaamaan pankkitilin, luomaan itselleen profiilin sosiaaliseen mediaan, mainostamaan palveluitaan paikallislehdessä, sekä hoitamaan yritystoimintaan liittyviä paperitöitä. Ruotsin kielen opettaja auttoi häntä löytämään ensimmäiset asiakkaansa sekä levitti sanaa paikkakunnalla toimivasta uudesta räätälistä. Koko paikallisyhteisö oli näin tukemassa uutta tekijää yritystoiminnan alkutaipaleella.

Muuta kuin suomea tai ruotsia ensikielenään, eli ensimmäisenä opittuna kielenä, puhuvien työllistymisen maaseudulla kytkeytyy siis olennaisesti sosiaaliseen ja yhteisöllisyyteen. Näiden potentiaalia voidaan edelleen vahvistaa joillakin tutkimukseen perustuvilla kielitietoisuuteen liittyvillä käytännön keinoilla, joita käsittelemme seuraavaksi.

Käytännön keinoja työelämän monikielisyden tukemiseksi

Suomessa vallitsee ristiriita julkisessa puheessa kansainvälisen työvoimatarpeen ja maahanmuuttaneiden kokemien työllistymisen ongelmien ja heidän rekrytoimatta jättämisen välillä. Kun rekrytoinnissa jätetään huomioimatta maassa jo asuvat ulkomailla syntyneet, ulkomaalaistaustaiset ja vieraskieliset, Suomi epäonnistuu sen maahanmuuttoon kytkeytyvän osaamispääoman, eli tietojen, taitojen, verkostojen ja uuden kehittämisen ja innovaatiopotentiaalin, hyödyntämisessä, jota ulkomailta muuttaneilla on ja minkä takia monet yritykset, yhteenliittymät ja valtion tahot ylipäättään tavoittelevat työ- ja osaamisperusteisen maahanmuuton kasvua. Kansainvälisen rekrytoinnin laajentamisen järkevyyttä onkin syytä pohtia. Miten maahanmuuttaja voi navigoida suomalaisessa työelämässä kaikella sillä osaamisella, mitä hänellä on? Vastaavasti on kysyttävä, kuinka suomalaiset

1 Termiä äidinkieli käytetään myös yleisesti, mutta ensikieli on sävyllään neutraalimpi, sillä lapsi voi oppia ensikielensä muiltakin kuin äidiltään. Ks. myös Halonen, Mia (2010). Äidinkieli, ensikieli, oma kieli. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 1(5). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-syyskuu-2010/aidinkieli-ensikieli-oma-kieli>

Miten suomalaiset työnantajat ja uraohjauksen ammattilaiset oppivat tunnistamaan kaiken sen osaamisen, mitä eri taustoista tulevilla työnhakijoilla ja työntekijöillä on?

työnantajat ja uraohjauksen ammattilaiset oppivat tunnistamaan kaiken sen osaamisen, mitä eri taustoista tulevilla työnhakijoilla ja työntekijöillä on? Miten punomme umpeen kuilun työvoimapulan ja toimivia monikielisiä työyhteisöjä koskevan tutkimustiedon välillä?

Anonyymia rekrytointia on pidetty hyvänä keinona torjua työnhakijan taustaan kuten nimeen tai etniseen alkuperään liittyviä ennakkoluuloja. Tällöin työnhakijan ikä, nimi, sukupuoli, syntymäpaikka, kansalaisuus ja äidinkieli piilotetaan hakuvaiheessa (Kanninen & Virkola 2021). Julkisen sektorin työnantajien, kuten Helsingin ja Vaasan kaupunkien, kokemukset anonyymistä rekrytoinnista ovat osoittaneet, että sen avulla pystytään keskittymään paremmin työnhakijan osaamiseen. Hakemusten käsittely ilman tunnistetietoja ei kuitenkaan poista mahdollisuutta haastattelutilanteessa tapahtuvaan syrjintään, johon viittasimme aiemmin kielitaidon riittävyyttä käsitellessä aluluvussa. Valmisteilla oleva työnantajille suunnattuun kyselyyn perustuva raportti antaa viitteitä siitä, ettei anonyymistä rekrytoinnista ainakaan vielä ole muodostunut rutiininomaista toimintatapaa (Raunio 2023). Tämä saattaa yhtäältä liittyä myös pyrkimykseen muokata organisaatiokulttuuria laajemminkin kuin pelkästään rekrytointikäytänteiden osalta. Toisaalta on myös mahdollista, että strategiatasolla tehdyt linjaukset eivät ole jalkautuneet käytännön toimintaan.

Kielitaidottomuuteen vetoaminen rekrytoimatta jättämisessä on lyhytnäköistä, sillä kielitaito ei ole staattinen tila, vaan dynaamisesti kehittyvä oppimisprosessi. Yltioptimismi ei tosin kannata: sen lisäksi, että sanotaan, ettei ilman kielitaitoa voi työllistyä, sanotaan kielen opittavan työn ohessa. Näinkään asia ei välttämättä ole esimerkiksi asian tuntijatehtävissä, joissa käytetään jotain muuta yhteistä kieltä kuin suomea tai ruotsia, kuten englantia. Näin ei välttämättä myöskään ole esimerkiksi tehtaassa tai kasvihuoneessa, jossa työskennellään nopeatempoisesti usein meluisissakin olosuhteissa ilman mahdollisuutta rupatteluun tai kontaktiin muiden kanssa työn lomassa. Näin ei myöskään luonnollisesti ole, jos työyhteisössä ei juuri turhia jutella – ei tulla kielenoppijaa vastaan – tai ei haluta tai osata ottaa käyttöön hyviä käytänteitä monikielisen työyhteisön sujuvaksi rakentamiseksi.

Suomessa on rekisteröity yli 150 ensikieltä, joten on selvää, että myös hyvin monet työyhteisöt ovat monikielisiä. Julkisessa keskustelussa vallitsee kuitenkin yksikielisyden harha, jolla tarkoitetaan sitä, että hyvin harva ihminen on todellisuudessa yksikielinen tai että kielet olisivat olemassa käyttäjiensä päässä toisistaan erillisinä kokonaisuuksina. Useissa tutkimushankkeissa (mm. Korpela & Lehtimaja

2023; ks. myös Kielibuusti 2024) on luotu malleja ja oppaita, joiden avulla työpaikan toimintatapoja voidaan muokata kielitietoisempaan suuntaan. Työyhteisöissä voidaan esimerkiksi tehdä kielisopimuksia siitä, missä tilanteissa eri kieliä käytetään (esim. taukokuonekeskustelut, asiakaspalaverit, sähköposti). Kieltä on myös hyvä voida vaihtaa joustavasti esimerkiksi oman vireystilan tai puhekuppanin kielitaidon mukaan. Näin mahdollistetaan sekä kansainvälisten työntekijöiden täysipainoinen työyhteisöön osallistuminen että suomen tai ruotsin kielen oppiminen työnteon lomassa.

Kielikoulutusta voidaan hyvin järjestää myös työpaikoilla, esimerkiksi simuloituissa työtilanteissa, kuten pääkaupunkiseudulla toimivassa Kielibuusti -hankkeessa on jo tehty. Esimerkiksi Väestöliitto (Ahlfors & Saarela 2022), Teknologiateollisuus (2022) ja Työterveyslaitos (n.d.) ovat laatineet oppaat kielitietoisemman työyhteisön kehittämiseen. Virtasen ja Raitaniemen (2019) tavoin toteamme, että työpaikan kielellisten käytänteiden näkyväksi tekeminen tulee tehdä kiinteäksi osaksi työyhteisöjen henkilöstöpolitiikkaa.

Monia mahdollisuuksia on vielä selvittämättä sen osalta, kuinka työyhteisöjen monikielisyttä voidaan tukea ja kehittää tekoälyn (AI) ja erilaisten kieliteknologisten välineiden avulla. Digitaaliset tekstityökalut, kuten automaattinen oikeinkirjoituksen tarkistus tai puheentunnistuksen käyttö, ovat monilla työpaikoilla jo arkipäivää. Lisätyn todellisuuden (AR), virtuaalitodellisuuden (VR) tai pelillisiä elementtejä sisältävien sovellusten mahdollisuuksia työpaikalla tapahtuvan monikielisen vuorovaikutuksen kehittämiseksi voitaisiin puolestaan hyödyntää huomattavasti nykyistä laajemmin.

Kirjallisuus

- Ahlfors, Gunta & Inka Saarela (2022). *Kielitietoinen rekrytointi ja työyhteisö. Työkaluja työnantajalle kielitietoiseen ja inklusiiviseen työyhteisöön*. Helsinki: Väestöliitto. Saatavilla: <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2022/12/5d814e06-vaestoliitto-kielitietoinen-rekrytointi-ja-tyoyhteiso.pdf>
- Enbuska, Marja (2024). From Integration Policies to Belonging: Local Integration Workers' Boundary Construction Concerning Immigrants in Rural Areas. *Journal of International Migration and Integration*. <https://doi.org/10.1007/s12134-024-01131-2>
- Intke-Hernández, Minna (2021). Kielenoppija tarvitsee tuekseen kielitietoisuutta ja yhteisiä tekoja. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 12(6). Saatavilla: <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-joulukuu-2021/kielenoppija-tarvitsee-tuekseen-kielitietoisuutta-ja-yhteisia-tekoja>
- Helander, Mika & Sanna Saksela-Bergholm (2012). Ulkomaalaisten kausityöntekijöiden kokemukset maataloudesta. *Maaseudun Uusi Aika*, 3(20). 29–36. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/>

bitstreams/9b53bd61-9302-4b4f-91d7-03cb69f4065c/content

- Helander, Mika, Peter Holley & Heidi Uttana (2016). Trying to Secure a Future in Uncertain Circumstances. The Social Security of Temporary Migrant Workers in Finland. *Arbor, Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 192(777), 1–17. <http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2016.777n1002>
- Kanninen, Ohto & Tuomo Virkola (2021). *Rekrytointisyriintä ja sen vastaiset keinot*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-326-5>
- Korpela, Eveliina & Inkeri Lehtimaja (2023). Kielenkäyttäjaprofiilit monikielisen työyhteisön tukena – tutkimuksellinen kehittämistyö kielentutkijan työkaluna. Teoksessa Niina Hynninen, Irina Herneaho, Eeva Sippola, Johanna Isosävi & Mei Yang (toim.), *Kieli ja osallisuus – Språk och delaktighet – Language and participation. AFinLA:n vuosikirja 2023*. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistyksen julkaisuja n:o 80. Jyväskylä: Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys AFinLA, 166–193. <https://doi.org/10.30661/afinlavk.126198>
- Kotona Suomessa (2020). Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Tutkimusraportti. Taloustutkimus Oy. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40186220/Kotona+Suomessa_Tutkimusraportti/c576a95b-b7fd-4823-9bb7-c97e35c068ce
- Laitinen, Mikko, Sirpa Leppänen, Paula Rautionaho & Sara Backman (2023). Englanti Suomen kansalliskielten rinnalla: Kohti joustavaa monikielisyttä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:59. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Lähdesmäki, Merja & Timo Suutari (2020). Good Workers, Good Firms? Rural SMEs Legitimising Immigrant

- Workforce. *Journal of Rural Studies*, 77, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.04.035>
- Lämsä, Anna-Majja, Markku Mattila, Merja Lähdesmäki & Timo Suutari (2019). Company values guiding the recruitment of employees with a foreign background. *Baltic Journal of Management*, 14(4), 658–675. <https://doi.org/10.1108/BJM-04-2019-0112>
- Mattila, Markku & Krister Björklund (2013). Tomaatteja, teollisuutta ja monikulttuurisuutta. Närpiön malli maahanmuuttajien kotouttamisessa. Siirtolaisuusinstituutti. Aluekeskuksen tutkimuksia nro 5. Turku.
- Ndomo, Quivine (2024). *The Working Underclass: Highly Educated Migrants on the Fringes of the Finnish Labour Market*. Jyväskylä: University of Jyväskylä. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9906-3>
- Opetushallitus (2024). Säännellyt ammatit Suomessa. <https://www.oph.fi/fi/palvelut/saannellyt-ammattit-suomessa>
- Ojala, Satu, Pasi Pyöriä & Mikko Jakonen (2024). Maahanmuuttajat prekaarina työvoimana. Teoksessa Tuuli Anna Renvik & Minna Säävälä (toim.), *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2023: näkökulmana väestösuhteet*. TEM oppaat ja muut julkaisut 2024:1. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 41–54. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-703-8>
- Pöyhönen, Sari & James Simpson (2021). Contesting Language Policy for Asylum seekers in the Northern Periphery: The Story of Tailor F. *Language Policy*, 20, 261–285. <https://doi.org/10.1007/s10993-020-09554-0>
- Rantanen, Pekka & Jarno Valkonen (2011). Ulkomaalaiset metsämarjanpoimijat Suomessa. EU:n Ulkorajarahasto. https://um.fi/documents/35732/48132/tutkimus_

ulkomaalaiset_mets%C3%A4marjanpoimijat_.pdf.pdf/029fc29d-9326-1e60-df39-70c6e368b44d?t=1559996628707

- Raunio, Mika (2023). Työnantajien kansainvälisen rekrytoinnin ja monikulttuurisen johtamisen kyvykkydet Suomessa. Avoin dokumentti julkaistu kommenttikierokselle. Valmis raportti julkaistaan Siirtolaisuusinstituutin Raportteja-sarjassa. <https://mobilefutures.fi/2023/11/09/tyonantajien-kansainvalisen-rekrytoinnin-ja-monikulttuurisen-johtamisen-kyvykkydet-suomessa/>
- Raunio, Mika, Markku Mattila, Linda Bäckman & Magdalena Kosová (2023). Alueellinen resilienssi ja työperusteinen maahanmuutto: Kasvihuoneteollisuuden ulkomainen työvoima Närpiön seudulla. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö 2023:5. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-609-3>
- Saartenoja, Antti, Maarit Träsk, Sami Tantarimäki & Markku Mattila (2009). Maaseudun maahanmuuttajat. Kokemuksia työperäisestä maahanmuutosta Etelä-Pohjanmaan ja Varsinais-Suomen maaseudulla. Helsingin yliopisto Ruralia-instituutti. Raportteja 41. <https://helda.helsinki.fi/items/cada31bc-b85f-4231-8df6-7778c2effe3a>
- Strömmer, Maiju, Minna Suni, Katharina Ruuska & Päivi Liikkanen (2023). Kielikoulutus valmistamassa monikieliseen työelämään. Teoksessa Anne Pitkänen-Huhta, Karita Mård-Miettinen, & Tarja Nikula (toim.), *Kielikoulutus mukana muutoksessa*, 353–375. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys ry. AFinLA-teema, 16. <https://doi.org/10.30660/afinla.126727>
- Technology Industries in Finland (Teknologiatoollisuus) (2022). *Diversity, equity and inclusion in the technology industry. Becoming an internationally attractive*

- workplace*. Teknologiatoollisuus. Saatavilla: <https://teknologiatoollisuus.fi/sites/default/files/inline-files/%2C%2C%2C%2C%20Teknologiatoollisuus-Valo-2.0-Publication-11-2022%20%28003%29.pdf>
- Tuulentie, Seija & Bente Heimtun (2014). New Rural Residents or Working Tourists? Place Attachment of Mobile Tourism Workers in Finnish Lapland and Northern Norway. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 14(4), 367–384. <https://doi.org/10.1080/15022250.2014.967998>
- Työterveyslaitos (n.d.). Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatioissa. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatioissa>
- Vaarala, Heidi, Sanna Riuttanen, Erja Kyckling & Susanne 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_sivuiittain-1.pdf
- Vanhanen, Sari, Mika Raunio, Elli Heikkilä & Gabriel Olegário (2023). How diversity matters in working life: A literature review in a Finnish context. *Migration letters*, 20(4), 76–87. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i4.3194>
- Virtanen, Aija & Mia Raitaniemi (2019). Työelämän kielikäytännöt monikielisyssä yhteisössä. Teoksessa Saarinen, Taina, Pirkko Nuolijärvi, Sari Pöyhönen & Teija Kangasvieri (toim.), *Kieli, koulutus, politiikka. Monipaikkaisia käytänteitä ja tulkintoja*. Tampere: Vastapaino, 231–255.

Kuva: AdobeStock.

