



(<https://www.kieliverkosto.fi/fi>)

Kielikahvila työajalla, perehdytysyksikön kautta osaksi työyhteisöä vai talon oma kielenopettaja? Kolme ratkaisua kielenoppimisen tukemiseen työssä

Artikkelimme esittelee kolme erilaista ratkaisua, joilla ammatillisen kielen oppimista tuetaan työyhteisössä. Ratkaisut vaativat erilaisen määrän resursseja – aikaa tai rahaa – mutta ne kaikki pyrkivät pysyvään kielenoppimista tukevaan toimintaan, joka ei jää yksittäisen kieliasioista kiinnostuneen kollegan harteille. Kirjoituksemme esimerkit tulevat hoitoalalta, jossa työskentelykieli on suomi tai ruotsi ja jossa työtehtäviin on myös kielitaitovaatimuksia (Valvira 2024). Kuvaamamme toimintamallit eivät kuitenkaan rajoitu hoitoalaan vaan vastaavaa toimintaa voi järjestää alasta riippumatta. Esimerkeistä ensimmäinen, kielikahvila, on verraten kevyt tukirakenne, kun taas ammatillista kielitaitoa tukeva perehdytys erillisessä perehdytysyksikössä tai organisaation oman kielenopettajan palkkaaminen vaativat enemmän resursseja.

Julkaistu 4. syyskuuta 2024 | Kirjoittaneet: Johanna Komppa, Annika Backlund, Katri Lätti, Helena Raappana ja Eija Rannikko

Kielikahvilaan ja -pajaan työajalla

Kielikahvilat ja kielipajat ovat ratkaisuja, joilla kielenoppimista voidaan tuoda osaksi työyhteisön toimintaa melko vähäisin resurssein.

Porilaisessa Attendo Kuninkaanhaan hoivakodissa sekä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitoyhtymän Sydän- ja keuhkokeskuksessa on järjestetty työajalla ammatillisen kielen oppimisen tueksi vertaiskeskusteluja, joissa kieli- ja kulttuuriasioista on keskusteltu hoitotyön kollegojen kesken tai niin, että keskustelussa ovat olleet mukana työntekijät ja hoivakodin asukkaat. Ryhmät ovat kokoontuneet joka toinen viikko tunnin tai puolentoista ajaksi keskustelemaan vapaamuotoisesti ammatillisiin tilanteisiin liittyvästä kielestä. Attendo Kuninkaanhaassa kahvilatoimintaa organisoivat ja mahdollistaa hoivakodin johto ja vertaiskeskustelut on toteutettu ilman erityistä kieliasiantuntijaa työyhteisön omin voimin. HUSissa kielityöpajoja ovat organisoineet kliininen opettaja ja asiantuntija osastonhoitajien ja ylihoitajien tuella. Kielipajojen kehittämisvaiheessa mukana on ollut myös suomen kielen opettajia.

Kielikahviloissa ja -pajoissa lähdetään kielenoppijoiden tarpeista: mitä he haluavat oppia lisää. Attendo Kuninkaanhaassa on ollut tarve harjoitella esimerkiksi asukkaan ohjaamista ja avustamista, jota on kahvilassa harjoiteltu simuloimalla arjen tilanteita. Simulaatioita on toteutettu myös oppilaitosyhteistyössä Sataedun kanssa.

Kielikahvilassa on käytetty keskustelun pohjana esimerkiksi Osaamisen paikka -oppimisympäristön (<https://osaamisenpaikka.fi/opi-hoitoalaja-suomea/>) materiaaleja, joihin osallistujat ovat tutustuneet itsenäisesti ja joiden pohjalta kahvilassa on keskusteltu tai harjoiteltu hoitotyön tilanteita. Kahvilatoiminnan tueksi työpaikalle on rakennettu Suomi-huone, jossa voi harjoitella hoitotyön sanastoa, ja työyhteisössä on käytössä avoimia materiaaleja, joista saa tukea arjen tehtäviin; esimerkiksi kirjaamisen tueksi on tulostettu *Kirjaaminen hoitotyössä. Selkeän kirjaamisen opas hoito- ja hoivatyöhön*. (Ks. myös Rannikko 2024.) HUSin kielityöpajoissa (myös Häyrynen 2023) keskustelua on aktivoitu niin sanotulla taskuvihkometelmällä (Aho 2023), jossa osallistujien tehtävänä on tehdä työarjesta havaintoja, joista he haluavat pajassa keskustella. Näiden havaintojen perusteella pajojen vetäjät ovat suunnitelleet esimerkiksi pelejä tai harjoituksia, joiden avulla tilanteita on voitu harjoitella kokoontumisissa.

Vaikka kahviloissa ja pajoissa lähdetään kielenoppijan tarpeista, oppiminen on jaettua. Kielenoppijoina vertaiskeskusteluihin osallistuvat työyhteisön muuta kuin suomea tai ruotsia vahvimpana kielenään käyttävät työntekijät – sairaanhoitajat ja lähihoitajat sekä hoitotyön opiskelijat. Yhtä lailla keskusteluissa oppivat suomea ensikielenään käyttävät kollegat, sillä keskustelut tuovat erinomaisesti esiin sen, mikä työyhteisön ammatillisessa vuorovaikutuksessa on haastavaa erityisesti toisella kielellä työskentelevälle. Esimerkiksi HUSin kielityöpajassa käyty keskustelu ymmärtämisen varmistamisesta tilanteessa, jossa lääkäri antaa hoitajalle ohjeita potilaan hoidosta, auttaa kollegoja tiedostamaan haasteita, joita toisella kielellä ja kulttuurikokemuksella toimiva hoitaja kohtaa: Onko suomalaisessa hoitokulttuurissa sopivaa pyytää lääkäriä kertaamaan ohje, jos ei ole ymmärtänyt, tai jopa sanoa, ettei ymmärrä jotain kohtaa? Ja millä sanoin lääkäriä voisi pyytää kertaamaan, jottei myöskään itse vaikuta osaamattomalta hoitajalta? Millaisin sanamuodoin suomenkielinen kollega varmistaisi lääkäriltä, että on ymmärtänyt ohjeen oikein?

Vertaiskeskustelut tarjoavat työarjessa säännöllisen paikan, joka on tarkoitettu kielestä ja kielikäytänteistä keskustelulle. Keskustelujen avulla voidaan myös kehittää juuri kyseiselle työyhteisölle sopivia vuorovaikutuskäytäntöjä, jotka tukevat kielenoppimista työarjessa. Keskustelut osallistavat työyhteisön kaikki jäsenet kielenoppimisen tukemiseen, ja vaikka keskustelut tukevat toki kieltä oppivaa, samalla lisääntyy ensikielellään työskentelevien ymmärrys siitä, mitä oppiminen vaatii ja mitä kielellisiä haasteita työssä tulee eteen.

Taulukko 1: Vertaiskeskustelu työpaikalla

- **Säännöllinen työaikaan sisällytetty hetki, jossa on mahdollista keskustella kollegan kanssa työkielestä.**

	HUSin kielityöpajat	Attendo Kuninkaanhaan kielikahvila
Kohderyhmä	Hoitajat, joille suomi ei ole vahvin työkieli	Yksikön kansainväliset lähihoitajat ja sairaanhoitajat sekä kansainväliset lähihoitaja-oppisopimusopiskelijat, hoitotyön harjoittelijat ja vaihto-opiskelijat
Tavoitteet	Tarjota säännöllinen, psykologisesti turvallinen ja osallistujalähtöinen paikka ammattikielestä keskusteluun Tukea kielenoppimista ja työhyvinvointia	Rohkaista käyttämään kieltä Saada uusia ystäviä Kokea yhteisöllisyyttä Tuntea itsensä tärkeäksi ja arvostetuksi Tukea työhyvinvointia
Ennen keskustelua	Toimintaan osallistuvien osastojen esihenkilöt ovat merkinneet pajat osallistujien työvuoroihin. Osallistujat käyttävät taskuvihkoa (Aho 2023). Ei muuta ennakkomateriaalia.	Työyhteisön suomenkielinen Whatsapp-ryhmä, jonka kautta kutsut lähetetään. Mahdollinen ennakkomateriaali jaetaan ryhmän kautta.
Keskustelujen toteutus	Tilajärjestelyt: säännöllinen tapaamispaikka ja mahdollisuus osallistua myös Teamsin kautta. Simulaatiot toteutetaan pajaan osallistuvien kesken.	Tilajärjestelyt suunnitellaan aiheen mukaan. Yksikkö tai muu aiheeseen sopiva paikka yksikön ulkopuolelta Vertaisosallistujat aiheen mukaan: muu hoitohenkilökunta, asukkaita, vierailijoita, hankkeiden kautta osallistujia Simulaatiot toteutetaan oman henkilökunnan kesken tai Digisimu-hankkeen kautta

Koonti: Johanna Komppa ja Eija Rannikko

Perehdytysyksikkö perehdyttää työhön ja työn kieleen

Hoitoalan työvoimapulan ja kansainvälisen rekrytoinnin seurauksena työyhteisöihin rekrytoidaan sairaanhoitajia, joiden suomen/ruotsin kielen taito on vasta kehittymässä. HUSin Tukielin- ja plastiikkakirurgian tulosityksikössä on toiminut vuodesta 2023 lähtien keskitetyn perehdyttämisen Step in -yksikkö, jonka tavoitteena on varmistaa erilaisilla taustoilla erikoissairaanhoidon tulevien sairaanhoitajien tasalaatuinen alkuperehdytys. Perehdytystä keskittämällä ja perehtyjän yksilöllinen osaaminen huomioiden on varsinaisen osaston perehdyttämiskuumaa helpotettu ja osastolle ”resurssiin” siirtyvät

uudet työkaverit ovat jo valmiiksi erinomaisesti perehdytettyjä.

Osastolla perehtymistä jatketaan mentoroinnin menetelmin.

(Virrankoski, Raappana, Jalkanen 2023.)

Keskitetyn perehdyttämisen menetelmällä on pyritty luomaan turvallinen ja yksilöllinen reitti erikoissairaanhoidon toimintaympäristöihin. Perehdyttäminen tapahtuu ryhmässä, jossa on koko ajan vähintään neljä perehtyjää, joiden perehtymisjakson pituus määritellään yksilöllisesti. Perehtymään rekrytoidaan aina uusi perehtyjä, kun edellinen on saavuttanut vaaditut osaamistasot ja hänen työnsä varsinaisella osastolla alkavat. Ryhmässä vertaisilta oppiminen tukee erikoissairaanhoidossa toimimista, ammattikielen oppimista sekä työkuultuuriin perehtymistä.

Alalle hakeutuneiden haastatteluissa on tullut aiemmin ilmi, että erikoissairaanhoidon ei ole uskallettu hakeutua, koska hakijat ovat pelänneet, ettei perehdytys ole riittävän pitkäkestoista ja kattavaa. Perehdytysyksikössä kielitukea tarjotaan monella tavalla: Ammatillisen kielen oppimista yksikössä tukee kiireettömyys – yksikössä on käytettävissä perehdytysresurssia normaalia enemmän, jolloin ammattikäytäntöjä voi harjoitella tiiviissä vuorovaikutuksessa perehdyttävän sairaanhoitajan kanssa (ks. myös Kielitietoinen perehdytys 2023). Yksikön viikko-ohjelmaan on rakennettu mahdollisuus osallistua suomen kielen opetukseen viikoittain työajalla Teamsissa kameran ja mikin avulla. Perehdytettävien kielitaidon kehittymistä seurataan säännöllisesti.

Mielekkäästi kohdentuvaa, sairaalan ulkopuolelta ostettua kielikoulutusta on varmistettu niin, että kielenopettajalle on toimitettu anonyymejä potilasasiakirjoja ja muita materiaaleja alakohtaisen kielen opettamiseen. Jotta ulkopuolelta ostettu kielikoulutus kohdentuu oikein, on olennaista, että yhteistyötä tehdään tiiviisti: opettajan täytyy olla selvillä siitä, millaisiin vuorovaikutustilanteisiin kielikoulutuksen tulee valmentaa. Samalla opettajalla tulee olla mahdollisuus viestiä työyhteisössä havaituista vuorovaikutuksen haasteista työyhteisöön päin. Jos oppijat kokevat, että työpaikalla puhutaan liikaa englantia tai että työyhteisön toiminnassa on muutoksia niin, ettei kielikoulutukseen ole pystynyt aina osallistumaan, tiivis keskusteluyhteys mahdollistaa työyhteisön käytänteiden muokkaamisen oppimista tukevaksi.

Vaikka varsinainen perehtyminen tapahtuu perehdytysyksikössä, myös se, millaisella työpaikkailmoituksella tehtäviin haetaan, on ollut merkittävää (myös Saarela & Ahlfors 2022). Yksikössä on pilotoitu

englanninkielistä hakuilmoitusta, ja tämän avulla on saatu hakijoita, jotka varmasti ymmärtävät, millaiseen ympäristöön ja erikoisalaan ovat hakemassa sairaanhoitajiksi ja millaista osaamista heiltä toivottaan. Hakuilmoituksessa on esillä myös vaatimus työskentelystä suomen kielellä.

Perinteisessä yksilöperehdyttämisessä kuormittavimpana on koettu puutteellinen kielitaito, kiire ja perehdytettävien asioiden iso määrä sekä perehdyttäjien riittämätön kieli- ja kulttuuriosaaminen (Virrankoski, Raappana, Jalkanen 2023). Step in -yksikköön perehdyttäjän tehtäviin on hakeutunut henkilöitä, jotka kokevat kielenoppimista tukevan perehdytystyön mielekkääksi itselleen ja ovat olleet innostuneita ja halukkaita juuri kielellisesti ja kulttuurisesti monimuotoisen henkilöstön perehdyttämiseen. Perehdyttämisestä onkin luotu sairaanhoitajan asiantuntijatehtävä, johon kuuluu koko työyhteisön kieli- ja kulttuuritietoisuuden vahvistaminen. Perehdyttäjät tukevat sekä kielenoppimista Step in -yksikössä että valmentavat myös yksiköitä, jotka vastaanottavat perehdytysyksiköstä siirtyvät hoitajat, ja tukevat näiden yksiköinen kieli- ja kulttuuritietoisia käytänteitä.

Erillinen perehdytysyksikkö

- perehdyttää työtehtäviin ja työn erikoiskieleen
- takaa tasalaatuisen perehdytyksen ja helpottaa yksittäisten osastojen perehdytyskuormaa.

Yksikössä on normaalia suurempi ja pysyvä perehdytysresurssi.

Perehdytys toteutetaan ryhmäperehdytyksenä, jossa hyödynnetään vertaisoppimista.

Kieli- ja kulttuuritietoisesta perehdyttämisestä on luotu asiantuntijatehtävä, johon hakeudutaan ja koulutaudutaan.

Organisaation oma kielenopettaja

Kun organisaatio on riittävän iso, oman kielenopettajan palkkaaminen voi olla tehokkain vaihtoehto. Pohjanmaan hyvinvointialueella Vaasan keskussairaalassa on toiminut vuodesta 2004 lähtien kielenopettaja, jonka tehtävänä on ollut tarjota tukea ja opetusta kaksikielisen organisaation virallisissa kielissä eli suomessa ja ruotsissa hyvinvointialueen koko henkilökunnalle. Kielenoppimisen tueksi suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvalle henkilökunnalle on tarjolla 30 tuntia kielenopetusta ja suomea/ruotsia toisena kielenä puhuville 50 tuntia kielenopetusta työajalla. Organisaation oma kielenopettaja räätälöi

kielikurssit sekä kohderyhmän että taitotason mukaan, ja hänellä on organisaation jäsenenä hyvä pääsy alan ja organisaation kielikäytänteisiin.

Organisaatioilla on usein omat kelpoisuussääntönsä, joissa on koulutuksen lisäksi mainittu eri virkoja ja toimia koskevat kielitaitovaatimukset. Vaasan keskussairaalassa esimerkiksi sairaanhoitajalta kelpoisuuteen ja kielilisiin vaaditaan Yleisten kielitutkintojen taitotasoa 4–5 suullisesta osasta, kirjallisesta riittävät tasot 1–3. Työntekijä pystyy osoittamaan kielitaitonsa eri tavoin, kuten ylioppilas- tai korkeakoulututkinnon todistuksen arvosanoilla tai virallisilla kielitodistuksilla. Vaasan keskussairaalassa otettiin vuonna 2020 käyttöön omat, organisaation sisäiset räätälöidyt kielitestit helpottamaan niiden toimia hakevien työntekijöiden vakinaistamista, joilla ei ole vaadittavaa kielitodistusta. Näiden kielitestien laadinnassa kielenopettajalla oli keskeinen rooli. Organisaation sisäisillä kielitesteillä mitataan työntekijöiden työssä tarvittavan kielitaidon suullista ja/tai kirjallista osaamista ja testien taitotasoksi on määritelty B1–B2-taso. Toisin kuin viralliset kielitodistukset, sisäiset kielitodistukset eivät oikeuta kielilisiin, mutta niiden avulla voidaan varmistaa, että kommunikointi potilaiden ja heistä huolehtivien asiantuntijoiden välillä sujuu riittävän hyvin ja potilasturvallisuus ei vaarannu kommunikaatiotaitojen puutteiden vuoksi.

Kielenopettajan tehtäviin kuuluu myös kehittää kielitukea. Vaasassa on kehitetty työyhteisön sisäistä kielitandemia, jossa kielenopettaja järjestää säännöllisesti tapaavia keskustelupareja suomen ja ruotsin aktivointiin. Parit keskustelevat 15 minuuttia yhdellä ja 15 minuuttia toisella kielellä ja keskusteluihin saa käyttää työaikaa aivan kuten kielikursseille osallistumiseenkin. Tandem-mallia on käytetty erityisesti puhumisen ja potilasraportoinnin harjoitteluun. Lisäksi työtiimeissä on ollut vapaaehtoisuuteen perustuvia kielikoutseja (*språkcoach*), jotka ovat kielenoppijan kollegoja ja tuntevat toimintakulttuurin hyvin. Nämä henkilöt ovat erityisesti ilmaisseet voivansa auttaa kieliasioissa. Kielikoutsin tehtävään ei kuitenkaan resursoida työaikaa tai siitä ei palkita rahallisesti, jolloin se ei aivan vastaa esimerkiksi ruotsalaista Språkombud-toimintaa (*Lyft språket på jobbet*).

Erilaisten, kurssimuotoisista tukitoimista poikkeavien mallien käyttöönottoa hankaloittaa kuitenkin usein se, miten toiminta saadaan näkyväksi organisaation rakenteisiin. Esimerkiksi Vaasassa tandem-toiminta ei vielä näy organisaation sisäisen kouluttautumisen

järjestelmissä, jolloin toimintaan on haastavaa päästä mukaan eikä tällainen kouluttautuminen tule esiin työntekijän niin sanotulle koulutuskortille.

Organisaation oma kielenopettaja

- Tuntee organisaation ja oppijoiden tarpeet ja kykenee kohdentamaan opetuksen tehokkaasti.
- Kehittää organisaation kielenoppimisen ja -arvioinnin käytänteitä.

Yhteenveto

Työyhteisö voi tarjota tukea ammatillisen kielen oppimiseen monin tavoin ja eri tavoin resursoiden. Toisinaan riittävät työarjen käytänteet, joilla jo olemassa olevaa kielitaitoa voi aktivoida kollegojen avulla, kuten kielityöpajat ja -kahvilat sekä tandem-toiminta osoittavat.

Voimakkaampaa tukea, kuten yhteisön ulkopuolelta saatavaa kielikoulusta, tarvitaan silloin, kun työntekijän osaaminen ei vielä vastaa työtehtävissä tarvittavaa kielitaitoa. Resurssoinnin näkökulmasta Attendo Kuninkaanhaan hoivakodissa säännöllisesti toimiva kielikahvila on melko kevyt tukimuoto, kun taas isoissa organisaatioissa kuten Vaasan keskussairaalassa tai HUSin usean osaston muodostamassa tulosityksikössä kielen oppimista tukeva toiminta on sidottu osaksi henkilöstökoulutusta (Vaasa) ja perehdytyksen rakenteita (HUS). Oleellista on, että kuvaamissamme tapauksissa työyhteisössä on kielenoppimista tukevia rakenteita, joiden lisäksi voidaan ostaa yhteisön ulkopuolelta lisätukea, kuten kielenopetusta. Kun työyhteisössä halutaan tukea kielenoppimista tavoitteellisesti, on tärkeää suunnitella ja tunnistaa rakenteita, joihin kielenoppiminen voidaan sijoittaa ja joita ylläpidetään (myös Komppa 2023).

Edellä kuvaamiamme kielenoppimisen tukikeinoja yhdistää se, että kielitukena toimiminen tai oppimisen mahdollisuuksien järjestäminen on merkitty jonkun tai joidenkin työntekijöiden työaikaan. Kieliasioihin ja kielenoppimiseen liittyvä työ on joko osa- tai kokoaikaista. Jonkun henkilön työtehtäviin kuuluu kutsua kielikahvila tai -paja koolle, joku järjestee kielitandem-parit. Erillisen perehdytysyksikön malli taas kerryttää kieli- ja kulttuuritietoista osaamista organisaation sisään, ja yksikön perehdyttäjät voivat kouluttaa organisaation muita yksiköitä kielitietoisiin toimintamalleihin, jotka sopivat juuri oman alan työympäristöihin, tässä tapauksessa hoitoalalle.

Jotta kevyinkään tukimuoto on mahdollinen, toiminnalla täytyy olla johdon tuki. Paras tulos syntyy silloin, kun tukea on mahdollisuus kehittää palvelemaan kielen oppimista työntekijän näkökulmasta. Kun johto on toiminnan takana, kielenoppimista on helppo viedä aitoihin tilanteisiin ja osallistaa asiakkaatkin: Attendo Kuninkaanhaan kielikahvilan osallistajat ovat toivoneet tukea asukkaan ohjaamistilanteisiin, ja niitä onkin voitu harjoitella autenttisisessa ympäristössä, kun myös asukkaita on kutsuttu osallistumaan kielikahvilaan.

Johanna Komppa on vanhempi yliopistonlehtori Helsingin yliopistossa ja Kielibuustissa.

Annika Backlund on kieltenopettaja Pohjanmaan hyvinvointialueella.

Katri Lätti on vs. kliininen asiantuntija HUS-yhtymässä.

Helena Raappana on projektipäällikkö HUS-yhtymässä.

Eija Rannikko on hoivakodin johtaja Attendo Suomi Kuninkaanhaassa.

Lähteet

Aho, H. (2023). Taskuvihko tukee kielenoppimista työssä. Kielibuusti. <https://www.kielibuusti.fi/fi/ohjaajat/tyoharjoittelun-ohjaajille/taskuvihko-tukee-kielenoppimista-tyossa> (<https://www.kielibuusti.fi/fi/ohjaajat/tyoharjoittelun-ohjaajille/taskuvihko-tukee-kielenoppimista-tyossa>) Luettu 17.5.2024.

Häyrynen, H. (2023). Tukea työkielen oppimiseen. HUS. <https://www.hus.fi/ajankohtaista/tukea-tyokielen-oppimiseen> (<https://www.hus.fi/ajankohtaista/tukea-tyokielen-oppimiseen>) Luettu 17.5.2024.

Kielitietoinen perehdytys (2023). Kielibuusti. <https://www.kielibuusti.fi/fi/tyonantajat/nain-rekrytoit-kansainvalisen-osaajan/kielitietoinen-perehdytys> (<https://www.kielibuusti.fi/fi/tyonantajat/nain-rekrytoit-kansainvalisen-osaajan/kielitietoinen-perehdytys>) Luettu 30.8.2024

Kirjaaminen hoitotyössä. Selkeän kirjaamisen opas hoiva- ja hoitotyöhön (i.d.). Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus.

Komppa, J. (2023). Kielitietoiseksi työyhteisöksi: tiedostamista, oppimisen mahdollisuuksia ja resursseja. *Työelämän tutkimus* 21 (3), 475–493. <https://doi.org/10.37455/tt.129334>
(<https://doi.org/10.37455/tt.129334>)

Lyft språket på jobbet. Handboken för arbetsplatser. Föreningen Vård och omsorgscollege. <https://www.vo-college.se/handboken-lyft-spraket-pa-jobbet> (<https://www.vo-college.se/handboken-lyft-spraket-pa-jobbet>)

Rannikko, E. (2024). LinkedIn-julkaisu Attendo Kuninkaanhaan käytänteistä. https://www.linkedin.com/posts/eija-rannikko-80aba826b_kielikahvila-osallistava-sorsa-activity-7183916308038635520-qIYM/?utm_source=share&utm_medium=member_android
(https://www.linkedin.com/posts/eija-rannikko-80aba826b_kielikahvila-osallistava-sorsa-activity-7183916308038635520-qIYM/?utm_source=share&utm_medium=member_android)

Saarela, I., & Ahlfors, G. (2022). *Kielitietoinen rekrytointi ja työyhteisö. Työkaluja työnantajalle kielitietoiseen ja inklusiiviseen työyhteisöön.* (<https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2022/12/5d814e06-vaestoliitto-kielitietoinen-rekrytointi-ja-tyoyhteiso.pdf>) Helsinki: Väestöliitto.

Valvira (2024). Riittävän kielitaidon osoittaminen. <https://valvira.fi/ammattioikeudet/riittava-kielitaito>
(<https://valvira.fi/ammattioikeudet/riittava-kielitaito>) Luettu 21.5.2024.

Virrankoski, S., Raappana, H. & Jalkanen, J. (2023). StepIN-malli uusien työntekijöiden perehdytyksen tueksi. HUS Hoitotyön vuosikertomus 2023, 12. https://www.hus.fi/sites/default/files/2024-02/hus_hoitotyon_vuosikertomus_2023.pdf
(https://www.hus.fi/sites/default/files/2024-02/hus_hoitotyon_vuosikertomus_2023.pdf)

Artikkeliin viittaaminen

Komppa, J., Backlund, A., Lätti, K., Raappana, H. & Rannikko, E. (2024). Kielikahvila työajalla, perehdytysyksikön kautta osaksi työyhteisöä vai talon oma kielenopettaja? Kolme ratkaisua kielenoppimisen tukemiseen työssä. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 15(4). Saatavilla: <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-syyskuu-2024/kielikahvila-tyoajalla-perehdytysyksikon-kautta-osaksi-tyoyhteisoa-vai>

Kielikahvila työajalla, perehdytysyksikön kautta osaksi työyhteisöä vai talon oma kielenopettaja? Kolme ratkaisua kielenoppimi...
talon-oma-kielenopettaja-kolme-ratkaisua-kielenoppimisen-tukemiseen-
työssä (<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-syyskuu-2024/kielikahvila-tyoajalla-perehdytysyksikon-kautta-osaksi-tyoyhteisoa-vai-talon-oma-kielenopettaja-kolme-ratkaisua-kielenoppimisen-tukemiseen-tyossa>)