

NÄKÖKULMA

SANNA NYKÄNEN,
KATARIINA MANKINEN &
ANU CASTANEDA

Kirjoittajien affiliaatio: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Hyvinvointivaikuttajat -osasto, Yhdenvertaisuus -yksikkö, Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus -tiimi.



SANOISTA TEKUIHIN: KÄYTÄNNÖN KOKEMUKSIA KIELITIETOISISTA TOIMINTATAVOISTA ASIAANTUNTIJATYÖSSÄ

Kielitietoinen työskentely pyrkii poistamaan työllistymisen esteitä ja mahdollistamaan työskentelyn myös kehittyvällä kielitaidolla. Organisaatioissa ja työyhteisöissä kielitietoisuutta voidaan edistää monin keinoin. Kielitietoisuus ja kielitietoiset toimintatavat kiinnostavat, mutta konkreettisia esimerkkejä työelämästä kaivataan.

Kielitietoinen työskentely perustuu ajatukseen, jossa kieltä ja kielitaitoa ei mielletä vain ihmisen ominaisuutena, vaan osana ammattitaitoa, jonka vahvistamista työn arjen tulee tietoisesti toteuttaa osana muutakin ammattitaidon vahvistamista. Kielitietoinen työskentely pyrkii poistamaan työllistymisen esteitä ja mahdollistamaan työskentelyn myös kehittyvällä kielitaidolla. Organisaatioissa ja työyhteisöissä kielitietoisuutta voidaan edistää monin keinoin, kuten tarkastelemalla kriittisesti työyhteisöjen totuttuja käytänteitä sekä sitouttamalla työyhteisöt osaksi kielitietoisia toimintatapoja. Kielitietoisuus ja kielitietoiset toimintatavat kiinnostavat, mutta konkreettisia esimerkkejä työelämästä kaivataan. Tässä puheenvuorossa esittelemme käytännön kokemuksia kielitietoisesta työskentelystä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus -tiimissä. Puheenvuorossa kuvaamme kokemustiedon valossa hyviksi todettuja käytänteitä kielitietoisesta työskentelystä asiantuntijatyössä. Kielitietoisilla toimintatavoilla voi olla merkittäviä yhteiskunnallisia vaikutuksia niin yksilöiden työllistymisen ja hyvinvoinnin kuin työelämän yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta.

THL:n toteuttaman Ulkomailla syntyneiden hyvinvointitutkimuksen (FinMonik) mukaan lähes puolet Suomeen muuttaneista kokevat, että kielitaidon puutteet ovat keskeinen este työllistymiselle Suomessa (Kuusio ym., 2020). Vaikka äidinkielen tasoinen suomen kielen osaamisen vaatimus on usein perusteltua, saattaa korkeiden kielitaitovaatimusten takana piillä myös kyseenalaistamattomia, epätarkoituksenmukaisia tottumuksia sekä ennakkoluuloja ja syrjintää. Uudenmaan ELY-keskuksen toteuttaman selvityksen mukaan alle neljännes rekrytoijista on valmis rekrytoimaan henkilön, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa (Lehmuskunnas ym., 2020). Puolet eri alojen rekrytoijista katsoo, että suomen kielen taidon tulisi olla lähes äidinkielen tasolla, jotta henkilö menestyy työssään. Kuitenkin Työterveyslaitoksen Monimuotoisuusbarometrin mukaan suuri enemmistö, peräti 88 prosenttia, henkilöstöalan ammattilaisista uskoo, ettei täydellistä suomen ja/tai ruotsin kielen hallintaa edellytetä, ellei työtehtävien luonne sitä vaadi (Bergbom ym., 2020). Suomessa kielitaidon merkitys työllistymisen esteenä on siis huomattava. Mitä tälle epäkohdalle voisi tehdä? Yksi vastaus on työyhteisöjen kielitietoisissa työskentelytavoissa.

**Työyhteisön
inklusiivisuuden, eli
aidosti yhdenvertaisten,
syrjimättömien,
kuuluvuuden
kokemusta
synnyttävien, kaikkia
osallistavien ja
mukaan ottavien
toimintatapojen
toteuttaminen vaatii
tietoista panostusta.**

THL:n Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus -tiimissä on pilotoitu ja kehitelty erilaisia kielitietoisia toimintatapoja yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseksi sekä työhaussa (kts. esim. Rask, Teräsaho & Nykänen 2021) että työelämän arjessa. Tiimissä on esimerkiksi pilotoitu useita työyhteisön monimuotoisuutta edistäviä rekrytointikäytäntöjä, kuten monimuotoisuuslausukseen käyttöä ja moninaisuusarvon sanoittamista rekrytointi-ilmoituksessa, kielitaitovaatimusten kriittistä arviointia, anonyymiä osaamisnäytettä, rekrytoinnista viestimistä monikielisesti ja -kanavaisesti verkostoihin ja ilmoituksen visuaaliseen representaatioon panostaen, sekä panostaen monikielisyyteen työhaastattelussa ja hakijaviestinnässä. Avaamme seuraavaksi hieman tarkemmin kielitaitovaatimusten kriittistä arviointia, moninaisuusarvon sanoittamista rekrytointi-ilmoituksessa sekä käytännön esimerkkejä kielitietoisista toimintatavista tiimissämme.

Kielitaitovaatimusten kriittinen arviointi tarkoittaa kokemuksemme mukaan ennen kaikkea uskallusta kyseenalaistaa totunnainen ajatus suomen kielen lähes täydellisen osaamisen vaateesta työtehtävässä suoriutumiseksi. Tämän kriittisen arvioinnin myötä kielitaitovaatimuksemme vaihtelevat tehtävästä riippuen, ja toisinaan olemme päätyneet vaatimaan työnhakijoilta esimerkiksi sujuvaa englannin kielen taitoa ja suomen kielen perusteita erinomaisen suomen kielen sijaan. Huomionarvoista on, että suomen kielen vaatimustason madaltaminen ei tarkoita tehtävän vaativuuden tai asiantuntijuusvaateen madaltamista. Näissä tilanteissa myös rekrytointi-ilmoitukset ja hakijaviestintä on toteutettu suomeksi ja englanniksi. Kielen rooli on ollut merkittävä myös haastattelutilanteissa. Haastateltavilla on ollut mahdollisuus vaikuttaa haastattelussa käytettävään pääkieleen (suomi tai englanti), koska on nähty tärkeänä, että hakija saa ilmaista osaamistaan itselleen mielekkäimmällä kielellä.

Monimuotoisuuslausukkeella olemme ilmaisseet työpaikkailmoituksissa arvoistamme ja kannustaneet vähemmistöihin kuuluvia hakemaan avoimena oleviin tehtäviin esimerkiksi seuraavalla tavalla: "THL:n tavoitteena on toimia yhdenvertaisuuden suunnannäyttäjänä suomalaisessa yhteiskunnassa. Toivomme hakemuksia eri ikäisiltä, eri sukupuolia edustavilta, sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvilta henkilöiltä. Toteutamme rekrytoinnissa positiivista erityiskohtelua silloin, kun hakijoina on yhtä päteviä tai vähäisessä määrin ansioiltaan toisis-



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla. Tarkastele käyttöluvaa osoitteessa: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Kielitietoinen toiminta käytännössä



thl Työterveyslaitos

Vinuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Lähde: THL 2022, kuvittaja Warda Ahmed,
thl.fi/moninaisesti

Kuva. Kielitietoinen toiminta käytännössä. Kielitietoinen toiminta voi aiheuttaa huolta heissä, jotka ovat tottuneet viestimään vain suomeksi. Esimerkiksi englannin puhuminen voi jännittää. Jokainen asiantuntija voi kussakin tilanteessa käyttää sitä kieltä, jolla kokee asiantuntijuutensa tulevan parhaiten esiin, ja toiset auttavat tarvittaessa.

Vinkkimme kielitietoisiin toimintatapoihin:

- Kielitaitovaatimusten kriittinen arviointi rekrytointivaiheessa osana työyhteisön moninaisuutta vahvistavia rekrytointikäytäntöjä
- Kielitietoinen toimintatapa yhteiseksi aukipuhutuksi pelisäännöksi
- Organisaation tuki kielitaidon kehittämiseen
- Psykologisesti turvallinen, kielitietoinen työyhteisö, jossa uskalletaan kysyä ja tehdä virheitä

taan poikkeavia, joista toinen edustaa syrjinnän vaarassa olevaa ryhmää. Hakija voi kertoa omasta vähemmistötaustastaan halutessaan luottamuksettisesti". Monimuotoisuuslauseke voi sisältää maininnan positiivisesta erityiskohtelusta, jonka tulee olla oikeasuhtaista, suunnitelmallista, väliaikaista ja perustua yhdenvertaisuuslakiin. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa, että aliedustettuun ryhmään kuuluva henkilö voidaan valita yhtä pätevien hakijoiden joukosta, mutta ei saa johtaa syrjivään suosintaan.

Työelämän monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja kielitietoisuus ei kuitenkaan rajoitu vain rekrytointivaiheeseen, vaan vaatii konkreettisia muutoksia työyhteisöjen jäsenissä ja käytännöissä. Työyhteisön inklusiivisuuden, eli aidosti yhdenvertaisten, syrjimättömien, kuuluvuuden kokemusta synnyttävien, kaikkia osallistavien ja mukaan ottavien toimintatapojen toteuttaminen vaatii tietoista panostusta. Käytännössä kielitietoinen työskentely työyhteisöme arjessa tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työskentelyssä, kuten kokouksissa, käytetään kahden kielen (suomi ja englanti) hybridimallia. Hybridimalli varmistaa, että informaatio tavoittaa jokaisen työntekijän ja että kansainvälisten työntekijöiden suomen kielen oppimista sekä toimijuutta ja osallisuutta työyhteisössä tuetaan. Samalla suomenkielisten työntekijöiden valmiudet työskennellä monikielisesti vahvistuvat. Työskentelytavasta on sovittu yhdessä selväsanaisesti ja se on kirjattu ylös tiimin toimintatapoihin. Tapa sanoitetaan uudelleen aina tarvittaessa, esimerkiksi kun kokouksessa on uusia henkilöitä. Tämä lähestymistapa varmistaa, että vastuu kielitietoisesta toimintatavan noudattamisesta ei ole vain yksittäisten työntekijöiden harteilla, vaan myös esihenkilöllä ja koko työyhteisöllä. Kielellinen hybridimalli edistää työyhteisön psykologista turvallisuutta, eli kokemusta siitä, että työntekijä voi olla oma itsensä ja ottaa riskejä vailla pelkoa negatiivisista seurauksista. Tärkeää on toimia järjestelmällisesti. Esimerkin voima on valtava, sillä kielitietoisia toimintatapoja on otettu laajemmin-

kin käyttöön organisaatiomme sisäisessä viestinnässä.

Organisaatiomme arvojen mukaisesti yhdenvertaisuuden suunnannäyttäminen ja siten kielitietoisien toimintatapojen kokeilu, kehittäminen ja käyttöönotto on vaikuttanut edistävän työyhteisöme moninaisuutta ja organisaatiomme toimintaa. Esimerkiksi organisaatiomme sisäinen viestintä pyrkii kaksikielisyteen: yhteisissä kokouksissa esitysten sisältö on joko käännetty chat-osioon englanniksi tai kalvot ovat kaksikielisiä (sama tieto suomeksi ja englanniksi) ja organisaation yhteisen Intra-alustan sisältö on tuotettu kaksikielisesti. Työnantaja myös tarjoaa mahdollisuuden osallistua suomen kielen kursseille työajalla ja työnantajan kustantamana. Haluamme kannustaa muitakin organisaatioita ja työyhteisöjä ottamaan kielitietoisia toimintatapoja käyttöön ja kokeilemaan niitä rohkeasti soveltaen erilaisiin työyhteisöihin.

Lähteet

- Bergbom, Barbara, Minna Toivanen & Ari Väänänen (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>
- Kuusio, Hannamaria, Anna Seppänen, Satu Jokela, Laura Somersalo & Eero Lilja (toim.) (2020). Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi. FinMonik-tutkimus 2018–2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisuja, Raportti 1/2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>
- Lehmuskunnas, Petra, Jyrki Kärpänoja, Sari Roth, Sakari Sandqvist & Maria Hietikko (2020). Selvitys maahanmuuttajien rekrytoinnista. Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Raportteja 09/2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-876-5>
- Rask, Shadia, Sanna Nykänen & Mia Teräsaho (2021). Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 10/2021. Helsinki 2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-636-7>
- Kielitietoinen työskentely. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) verkkosivu. Viitattu 4.3.2023. <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytanta-kielitietoinen-tyoskentely>