

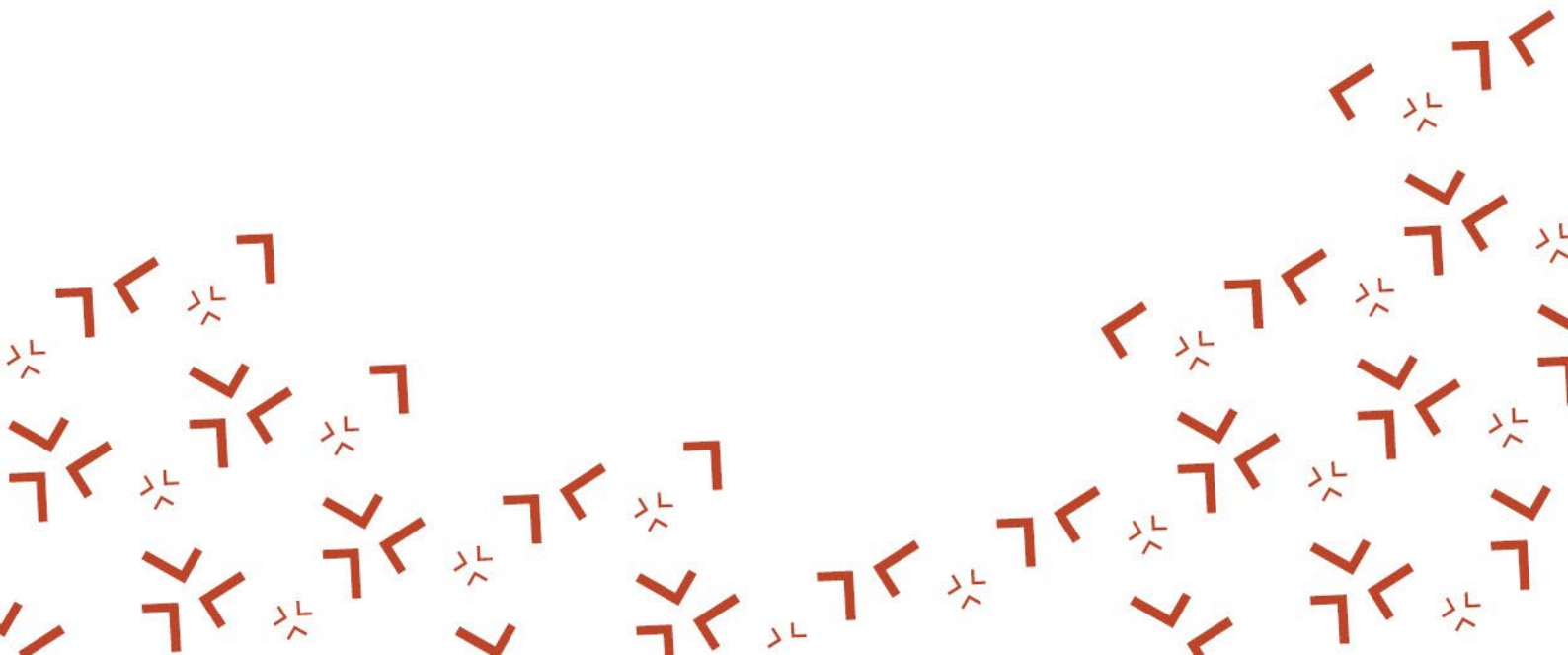
Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Häikiö, S. & Partanen, R. 2024. "PERFECT FINNISH NOT REQUIRED!": vastuullinen työnantaja rekrytoi kielitietoisesti. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (3/2024).

URL: <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/lumenlehti/2024/10/31/perfect-finnish-not-requiredvastuullinen-tyonantaja-rekrytoi-kielitietoisesti/>



“PERFECT FINNISH NOT REQUIRED!” Vastuullinen työnantaja rekrytoi kielitietoisesti

Sisko Häikiö, FM, lehtori, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu

Riikka Partanen, FM, lehtori, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu

Tämä artikkeli edustaa SDG-tavoitteita 8: Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua ja 10: Eriarvoisuuden vähentäminen.

Asiasanat: kielitietoisuus, työelämä, rekrytointi, kielenoppiminen, monimuotoisuus

Johdanto

Lapin lupaavan talouskasvun uhaksi on todettu työvoiman riittämättömyys (Lapin Kansa 2024; Laukka 2024). Suomessa on kuitenkin työttömänä kansainvälisiä osaajia, joilla on yrityksistään huolimatta haasteita löytää työpaikkaa (Westren-Doll 2024). Työministeri Satonen kantaa huolta myös siitä, että kansainväliset tutkinto-opiskelijat eivät jää Suomeen töihin (Luukka 2024). He ovat kuitenkin jo täällä ja halukkaita töihin, joten työtä tarjoavien ja sitä etsivien pitäisi löytää toisensa ja kiivetä kielimuurin yli. Lapin AMKin kansainvälisten opiskelijoiden mahdollisuudet löytää alueelta työ- ja harjoittelupaikkoja paranisivat, mikäli yhä useampia yrityksiä saataisiin kannustettua kielitietoiseen rekrytointiin, jossa Lapin AMKin asiantuntijat voivat olla tukena. Onnistuneessa rekrytoinnissa paras hakija ei karsiudu pois esimerkiksi ennakkoluulojen tai tiedostamattomien olettamusten takia. Kerromme tässä artikkelissa, mitä on kielitietoinen rekrytointi ja miten sillä tuetaan työnantajan valmiuksia tunnistaa paremmin kansainvälistä osaamista ja rekrytoida parhaat osaajat tehtävään kielitaustasta riippumatta.

Ennen rekrytointia

Ensimmäiseksi työnantajan on tehtävä päätös siitä, että yritys haluaa palkata osaavaa monikulttuurista työvoimaa. Johdon ja etenkin esihenkilöiden on otettava jo kielitietoista rekrytointipäätöstä tehtäessä huomioon syrjinnän vaarassa olevan työntekijän erityistarpeet sekä varattava lisäaikaa kieliasioiden huomioimiseen (Komppa, Korpela, Kotilainen, Kurhila & Lehtimaja 2024). Näin tehdessään työnantaja tietoisesti ja tarkoituksellisesti laajentaa hakijakandidaattien poolia rekrytoimalla ja luo positiivista työnantajamielikuvaa anonyymisti tai kielitietoisesti (ks. myös Ihalainen 2023). Nimettömässä tai anonyymissa rekrytoinnissa työhakemuksista poistetaan tyypillisesti nimi, ikä, valokuva ja sukupuoli, ja joskus myös se, missä maassa aiempi työkokemus tai koulutus on hankittu. Niiden sijasta hakemuksiin voidaan lisätä tehtävään liittyviä kysymyksiä, kuten mihin suuntaan kyseistä tehtävää pitäisi kehittää tai miksi hakee tätä tehtävää. (Salminen 2020.) Kielitietoisessa rekrytoinnissa ei poisteta hakemuksesta henkilötietoja, vaan huomioidaan jo ennakkoon haun kohteena olevassa työtehtävässä tarvittavat kielivaatimukset ja suunnitellaan hakijan kielitaidon riittävyyden arviointi (Komppa ym. 2024).

Toiseksi työnantajan tulee selvittää työnkuvan vaatima kielitaito. On pohdittava esimerkiksi, mitä kieliä työtehtävästä suoriutumisen vaatii sekä tarkistettava, vaatiiko asiakas tai yhteistyötaho äidinkielen tasoista (C1–C2) suomen osaamista. Kielivaatimuksissa on usein kyse asenteista, sillä useissa työtehtävissä on uudelleenjärjestelyn mahdollisuus. Mikäli jossain työtehtävässä vaaditaan äidinkielen tasoista kirjallista tai suullista suomen kielen osaamista, voi sen tarvittaessa delegoida työyhteisön sisällä. Hyvänä hoksautuksena on pohtia organisaation englanninkielisiä tehtäviä: vaaditaanko niissä äidinkielen tasoista osaamista vai hoitaako niitä äidinkieleltään suomenkielinen työntekijä? Kielivaatimuksia kannattaa lähestyä erikseen puhumisen, kirjoittamisen ja ymmärtämisen näkökulmista ja hyödyntää kielitaitotasojen kuvauksia (A1–C2). (Ahlfors & Saarela 2022a, 10–11; Komppa ym. 2024.)

Taulukko 1. Esimerkki kielitaitotasojen merkityksestä töissä (mukaiillen Komppa ym. 2024)

Kielitaitotaso	Mitä työntekijä voi tehdä työssään eri kielitaitotasoilla?
A1, YKI 1	Voi tutustua tarkkailijan roolissa työpaikan suomenkieliseen viestintäympäristöön
A2, YKI 2	Voi osallistua keskusteluun suomeksi rutiininomaisissa tilanteissa
B1, YKI 3	Voi osallistua ammatillisiin suomenkielisiin keskusteluihin
B2, YKI 4	Voi seurata ja osallistua vaivattomasti monimutkaisempiinkin viestintätilanteisiin
C1–C2, YKI 5 - 6	Osaa mukauttaa viestintää vastaanottajan mukaan ja toimia kielenoppijan tukena

Lisätietoja kansalaisuuteen vaadittavasta YKI-testistä ja kielitaitotasokuvauksista on muun muassa [Väestöliiton oppaassa s. 20–25](#). Kiinnostuneet yritykset voivat myös kääntyä meidän kirjoittajien puoleen, niin autamme mielellämme työnantajia tunnistamaan ja sanoittamaan työtehtävien kielitaitovaatimuksia ja peilaamaan niitä taitotasoihin.

Työnantajan kannattaa miettiä, missä työtilanteissa työntekijän pitää osata kirjoittaa suomeksi, missä puhua. Milloin tarvitsee ymmärtää toisen puhetta, viestejä tai tekstejä? Kielitietoinen työnantaja ymmärtää, että kielivaatimusten selvittyä niistä viestitään myös ulospäin. Lisäksi hän voi suunnitella ennakkotehtäviä, joilla mitataan kansainvälisen osaajan aitoa ammattiosaamista, jotta kielitaito ei saa liikaa huomiota. (Ahlfors & Saarela 2022a, 10–11; Komppa ym. 2024.)

Kolmanneksi työnantaja valmistelelee työyhteisöä kansainvälisen työntekijän sujuvaan työn aloitukseen, jotta asenneilmapiiri olisi myönteinen ja vastaanottava. Työyhteisön kanssa on keskusteltava, sujuuko monikielinen kommunikointi tiimissä ja onnistuuko työnteko, mikäli työntekijät puhuvat eri kielillä, mutta ymmärtävät toisiaan. Työntekijöiden on hyvä ymmärtää, että työkieli voi olla työntekijöitä mukaan ottava tai pois sulkeva väline. Kannustus ja kehuminen nostavat yhteishenkeä ja työmotivaatiota. Kielitietoisilla käytänteillä kutsutaan uusia työntekijöitä mukaan työyhteisöön, mutta huomioidaan myös pitkäaikaiset työntekijät, joiden on vaikeaa vaihtaa

ammattisanastonsa esimerkiksi englanniksi. (Ahlfors & Saarela 2022a, 33; Onikki-Rantajääskö 2024, 282–289; Suomen kielen lautakunta 2024.)

Yritysmailmassa esimerkiksi Stora Enso on kehittänyt työkaluja kielitietoiseen ja inklusiiviseen rekrytointiin, joka on monipuolistanut ja lisännyt hakijakuntaa. Yhtiön työnantajamielikuvasta vastaava Hanna Hokkanen toteaa, että “[y]mpäristö, jossa sinut hyväksytään omana itsenäsi ja erilaisuutta arvostetaan, luo turvallisuuden tunnetta. Kielen huomioiminen ja kielitietoisuus ovat yksi osa tätä.” (Ahlfors & Saarela 2022b.)

Kielibuustin (2024) sivuilla on [suomenoppijan tukemiseen liittyviä vinkkejä](#), joilla äidinkielinen työntekijä oppii selkeyttämään omaa puhettaan ja tukemaan kielenoppijaa keskusteluun osallistumisessa. Yhteisiä kielitietoisia työkäytänteitä suunniteltaessa on hyvä hoksata, että kielitietoisien työyhteisön pelisääntöjä voidaan yhdistää jo olemassa oleviin työyhteisön käytäntöihin, kuten turvallisemman tilan tai psykologisen turvallisuuden periaatteisiin, sillä ne tukevat toisiaan. Lapin AMKissa olemme kehittäneet työpajasarjan, jossa työyhteisö pääsee tarkastelemaan ja kehittämään omia käytäntöjään monikielisyyden ja kielitietoisuuden näkökulmista (kuvio 1).

Kielitietoinen työyhteisö

Language-aware work community

Menestyvä monikielinen organisaatio huolehtii työyhteisöön kuulumisesta kielitietoisilla käytänteillä.

Kielitietoisuustyöpajojen tavoitteena on nostaa esille työyhteisön kielitietoisuutta ja monimuotoisuutta sekä siten tukea henkilökunnan yhteenkuuluvuutta. Työpajat innostavat ja kannustavat näkemään työyhteisön monikielisyyden menestystekijänä ja antavat käytännön vinkkejä kielitaidon tukemiseen työarjessa.

Työpajat on tarkoitettu yritysten tai muiden organisaatioiden henkilökunnalle. Aikataulu ja toteutus räätälöidään yhdessä tilaajan kanssa.

Kolmen kerran työpajasarja toteutetaan etänä tai paikan päällä englanniksi tai suomeksi. Koulutus toteutetaan Lapin ammattikorkeakoulun asiantuntijatyönä. Kouluttajina toimivat *Sisko Häikiö* ja *Riikka Partanen*.



Todella onnistunut ja mielenkiintoinen kokonaisuus oli tämä "kielitietoinen työyhteisö" työpaja, jota olette meille pitäneet. Suosittelen!

KYSY LISÄÄ TAI PYYDÄ TARJOUS

Mirva Tapaninen, palveluliiketoiminnan suunnittelija
mirva.tapaninen@lapinamk.fi
+358 40 527 6270

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

TYÖPAJOJEN SISÄLTÖ

Kielitietoisuus tutuksi

teemat:

- kielitietoisuus
- monimuotoisuus
- kielenkäyttäjäprofiilit

tavoite:

tehdä työyhteisö tietoiseksi työntekijöiden kielitaidosta ja kielenkäyttäjäprofiileista



Kohti kielitietoisempaa työyhteisöä

teemat:

- kielitietoisuuden työyhteisön portaat
- esimerkkejä kielitietoisista työtavoista

tavoite:

tunnistaa kielitietoisuuden vaiheita ja oman työyhteisön nykytaso ja tavoitetila, hahmottaa kielitietoisuuden edellyttämiä resursseja



Menestyvä monikielinen työyhteisö

teemat:

- kehittyvän kielitaidon tukeminen työarjessa
- monikieliset hyvät käytänteet
- kielitietoisuuden työyhteisön tavoitetilan vaatimat toimenpiteet

tavoite:

ymmärtää yrityksen kieli-ilmaston merkitys työyhteisöön kuulumiselle ja suunnitella monikielisyyttä edistäviä käytänteitä



Kuvio 1. Kielitietoisuuden työyhteisön työpajasarjan esite

Työkalu ennen rekrytointia:

- [Kielitietoisuuden työyhteisön muistilista](#) (ELMA-hanke)

Rekrytoinnin aikana

Työpaikkailmoitus kannattaa laatia kielitietoisesti, sillä selkeä ilmoitus puhuttelee hyviä hakijoita laajasti. Onnistuneessa ilmoituksessa kerrotaan hakijalle, miten työnhaun ja rekrytoinnin vaiheet etenevät. Siitä käy helposti ilmi, haetaanko tehtävään vain suomea täydellisesti puhuvia työntekijöitä vai huippuosaajia kielitaustasta riippumatta. Tehtävän todellinen kielivaatimus tulee mainita jo ilmoituksessa mahdollisimman tarkasti, ja ilmoituksen kielen tason olisi hyvä olla sama kuin mitä työntekijältä vaaditaan. Hakijalle voi olla harhaanjohtavaa, jos ilmoitus on englanniksi, mutta työssä vaaditaankin sujuvaa suomen osaamista. (Ahlfors & Saarela 2022a, 13.) Työnhakijaa voi pyytää arvioimaan omaa kielitaitoaan esimerkiksi [itsearviointityökalun](#) avulla ja arvioida sen tulosten avulla työnhakijan sopivuutta työtehtävään.

Tietoa työnantajan edellyttämästä kielitaidosta penää myös suomenkielisen maisteritutkinnon suorittanut tutkija ja opettaja Nishimura-Sahi (2024) tuoreessa [mielipidekirjoituksessaan](#):

[Kielitaitokysymyksistä] ei ole keskusteltu riittävästi, ja siksi ei ole tarpeeksi selvää, millainen mamusuomi on riittävä tai hyväksyttävä missäkin tilanteessa. Tästä tulisi keskustella jokaisessa työpaikassa, ja se olisi esitettävä selkeästi ja konkreettisesti myös työnhakuilmoituksissa. Kun tiedetään, mihin tavoitteeseen meidän [maahanmuuttajien/kansainvälisten osaajien] pitäisi pyrkiä, voidaan ponnistella paremmin [tarvittavan kielitaidon hankkimiseksi]. Joskus tuntuu turhautavalta, kun vaaditaan kovaa työtä ilman selkeää tavoitetta, erityisesti silloin, kun korkein tavoite (eli natiivitason suomi) on melko mahdotonta saavuttaa.”

Jos työyhteisö on valmis tukemaan uuden työntekijänsä kielenoppimista tai vaatii hakijalta sitoutumista suomen kielen oppimiseen, sekin kannattaa kertoa työnhakuilmoituksessa. Rekrytoija voi lisätä ilmoitukseen kielitietoisuuslausekkeen, joka kannustaa hakemaan, vaikka hakijan äidinkieli ei olisikaan suomi, esimerkiksi: ”Organisaatio arvostaa työntekijöiden monimuotoisuutta sekä arvostaa työyhteisössä monikielisyyttä.” (Ahlfors & Saarela 2022a, 15.) Ilmoituksen kieli luo äänensävyä, joka joko rohkaisee tai karkottaa parhaita hakijoita ja viestii siitä, sitoutuuko työnantaja tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen (Simpson 2023).

Kielitietoinen työnantaja valitsee rekrytointikanavat huolellisesti. Kansainvälisillä osaajilla ei ole samanlaisia verkostoja kuin Suomessa pitkään asuneilla, joten heitä

pitäisi tavoitella laajasti avoimissa rekrytointikanavissa. (Ahlfors & Saarela 2022a, 15–19.) Kun onnistunut työpaikkailmoitus on tavoittanut runsaasti eritaustaisia hakijoita, rekrytoijan on hyvä muistaa kielitietoisuus myös hakemusten lukemisessa. Kirjoitusvirheet eivät aina tarkoita huolimattomuutta tai motivaation puutetta, varsinkaan, jos hakemusta ei ole tehty hakijan äidinkielellä. Kielitietoinen lukemistapa sallii kirjoitusvirheet. Myös kansainvälisen hakijan tapa kertoa omasta osaamisestaan voi poiketa suomalaisen työnhaun tavasta, joten osaamisen tunnistaminen hakemuksesta voi vaatia rekrytoijalta uudenlaista lukutapaa. (Ahlfors & Saarela 2022a, 26.)

Työhaastattelukin voidaan toteuttaa kielitietoisesti, erityisesti silloin, kun haastattelu on muulla kuin hakijan äidinkielellä. Työhaastattelija huolehtii siitä, että haastateltavalla on riittävästi aikaa muotoilla vastauksensa, ja hän hyväksyy haastateltavan joustavan ja monikielisen tavan ilmaista itseään. Haastattelija ottaa vastuuta siitä, että molemmat osapuolet ymmärtävät toisiaan ja kysyy tarvittaessa selventäviä kysymyksiä. Hän itse pyrkii puhumaan selkeää kieltä, jossa ei ole liikaa sanontoja tai abstrakteja ilmaisuja. Hän välttää suljettuja kysymyksiä, jotka johdattelevat liikaa haastateltavaa tai vastaavat hänen puolestaan, esimerkiksi: ”Tukeeko sinun osaamisesi tätä tehtävää?” Hän suosii sen sijaan avoimia kysymyksiä, kuten: ”Kerro, miten aiempi osaamisesi tukee sinua tässä tehtävässä.” (Ahlfors & Saarela 2022a, 30–32.)

Esimerkkejä haastattelukysymyksistä selkokielellä:



Kuvio 2. Selkokieliisiä kysymysvinkkejä kielitietoiseen työhaastatteluun (ELMA-hanke 2023)

Työkaluja rekrytoinnin aikana:

- [Kielitietoisen rekrytoinnin muistilista](#) (ELMA-hanke)
- [Kielitaidon itsearviointitesti työnhakijalle](#) (Kielibuusti)
- [Kielitietoinen rekrytointi ja työyhteisö](#) (Väestöliiton täytettävä ja tulostettava opas)

Rekrytoinnin jälkeen

Kielitietoista rekrytointia seuraa kielitietoinen perehdyttäminen. Perehdyttämisen ohjaustilanteet ovat hedelmällisiä kielenoppimisen paikkoja uudelle työntekijälle, kunhan hänen annetaan osallistua vuorovaikutukseen ja kiinnitetään kieleen huomiota osana perehdytystä. Perehdytysmateriaali kannattaa käydä läpi kielen näkökulmasta; kielen on syytä olla selkeää ja yksinkertaista, ja materiaalin sisältää työtehtävissä tyypillisiä esimerkkikeskusteluja. Kielenoppiminen perehdyttämisjaksolla tehostuu, jos jaksolle asetetaan selkeät kielitavoitteet, kuten työpaikan keskeisen sanaston ja fraasien haltuunotto. (Komppa ym. 2024.) Uusi työntekijä tarvitsee aktiivista vuorovaikutusta oppiakseen kieltä, mutta aktiivisinkaan toimija ei pysty vuorovaikuttelemaan yksinään, joten myös perehdyttäjän ja muiden [työkavereiden olisi tuettava kielenoppimista](#) (Häikiö & Partanen 2023).

Kielitietoisessa perehdytyksessä omaksutut, kielenoppimista tukevat, toimintatavat jäävät elämään työyhteisössä. Käytänteitä ovat esimerkiksi kielen havainnointi työpaikan tilanteissa ja dokumenteissa, toiminnan sanallistaminen, kielelliset mallit ja sanalistat, tilanteiden harjoittelu etukäteen, kielenkäyttötilaisuuksiin osallistuminen hienovaraisesti tuettuna sekä rakentava ja kannustava palaute. (Komppa ym. 2024.) Ylipäänsä työpaikalla on hyvä ylläpitää keskustelua kieliasioista ja siitä, miten monikielisyttä työarjessa toteutetaan (Häikiö & Partanen 2023). Esimerkiksi kokouksista, joissa käytetään eri kieliä ja osallistujien kielitaidot vaihtelevat, saa huomattavasti enemmän irti, kun suunnittelee ne kielitietoisesti. [Kielibuusti \(2024\)](#) ohjeistaa live- ja etäkokousten hyviin kielikäytäntöihin, joihin kuuluvat mm. käytettävistä kielistä sopiminen, selkeä rakenne sekä ymmärtämisen varmistaminen. Yksi työyhteisön kielitietoisuutta ja kielenoppimista edistävä keino on nimetä ja kouluttaa kielimentori, joka vastaa ja auttaa koko työyhteisöä kieliasioissa. Kielimentori muun muassa tunnistaa kielenoppimistilanteita, antaa kielitukea,

muotoilee toimintamalleja ja tekee kielikysymyksiä näkyviksi. (Onikki-Rantajääskö 2024, 164; Bigestans 2019.)

Kielitietoinen työnantaja huolehtii kielitietoisuuden toteutumisesta työyhteisössä. Uuden työntekijän näkökulmasta kielenoppiminen säilyy suunnitelmallisena osana hänen ammattitaitonsa ja työuransa kehittymistä, kun siihen käytetään kielenoppimissuunnitelmaa. Se ohjaa sekä työnantajaa että työntekijää asettamaan tavoitteita ja ymmärtämään kielitaidon merkitystä osana ammattitaitoa. Työnantaja saa suunnitelmasta valmiita kysymyksiä, joilla ottaa puheeksi kielitaito ja sen kehittäminen työntekijöiden kanssa. Säännöllisten keskustelujen avulla työnantaja havaitsee tuen tarpeet ja voi reagoida niihin. Vastuullinen työnantaja haluaa itsekin kehittää työyhteisöä monimuotoisemmaksi ja kiivetä ylöspäin [kielitietoisien työyhteisön portaita](#). (Komppa ym. 2024.)

Työkaluja rekrytoinnin jälkeen:

- [Kielenoppimissuunnitelma](#) (Kielibuusti)
- [Kielisopimuskeskustelu](#) (ELMA-hanke)



Kuvio 3. Kielitietoisen rekrytoijan muistilista

Lopuksi: Miksi nähdä kaikki se vaiva ja rekrytoida kielitietoisesti?

Kielitietoinen rekrytointi maksaa itsensä takaisin monin tavoin. Onnistuessaan se johtaa entistä monimuotoisempaan työyhteisöön, jolla on todettu olevan sosiaalisen vastuullisuuden ja yksilöistä huolehtimisen lisäksi monia hyötyjä liiketoiminnalle, innovatiivisuudelle ja riskienhallinnalle. Tutkimusten (esim. McKinsey&Company 2020; Deloitte 2018) mukaan monimuotoinen ja inklusiivinen toimintakulttuuri voi

auttaa löytämään parhaat osaajat ja ehkäistä työvoimapulaa, parantaa työnantajamielikuvaa ja -mainetta sekä kasvattaa myyntiä ja tuottavuutta (FIBS ry 2021; Kartastenpää 2024). Monia kieliä osaava työntekijä voi laajentaa yrityksen kansainvälistä asiakaspohjaa ja parantaa asiakaskontaktien laatua. Eritaustaiset työntekijät tuovat uusia näkökulmia tuotekehitykseen ja voivat laajentaa tuotteen käyttäjäryhmiä lisäten siten sen myyntiä. Myös työntekijä hyötyy työyhteisön moninaistumisesta: työpaikan muuttuminen monikieliseksi voi edistää työntekijöiden osallisuutta (Ronkainen & Suni 2019; Pitkänen ym. 2022) ja siten työpaikkaan sitoutumista.

Viime aikoina asenteiden on kuitenkin todettu koventuneen sekä monimuotoisuutta että eritasoisia suomenpuhujia kohtaan (Onikki-Rantajääskö 2024; Suomen kielen lautakunta 2024). Suomenkieliset asiakkaat vaativat yhä ponnekkaammin palvelua sujuvalla suomen kielellä, vaikka suomenkielisiä hakijoita asiakaspalvelutehtäviin ei löydy helposti. Kiihkein DEI-pöhinä (diversity, equity, inclusion) on laantunut ja kriittiset äänet sitä kohtaan koventuneet (Kartastenpää 2024). Orpon hallitus pyrkii uudistamaan ulkomaalaislakia ja eräitä siihen liittyviä lakeja, mikä vaikuttaisi erityisesti työperusteisen oleskeluluvan saamiseen, kestoon, valvontaan sekä työnantajan ilmoitusvelvollisuuteen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Lausuntokierroksella elokuussa 2024 useat työnantajatahot kritisoivat lakiehdotuksia, kuten Insinööriliitto: "-- [K]äyty keskustelu on vaikuttanut myös yleisiin näkemyksiin Suomesta asuin- ja työntekomaana. Suunta ei ole ollut positiivinen. -- [A]mmattilaiset eivät jää Suomeen ilman työpaikkaa pitkäksi aikaa, vaan siirtyvät toiseen maahan. Näin on -- aivan turhaa pelätä, että he jäisivät tänne rasittamaan jollakin tavalla esim. valtion taloutta." (Lausuntopalvelu 2024.)

Vanhan vitsin mukaan suomalaiset huutavat kovempaa, jos joku ei kielimuurin takia ymmärrä toista. Ääntä pitäisikin pitää, erityisesti kansainvälisten osaajien puolesta. Heille asetetaan kovat vaatimukset sekä suomen kielen että ammattiosaamisen suhteen. Meidän, jotka jo osaamme kieltä, pitää itse tarkoituksella ja johdonmukaisesti auttaa ja tukea niitä, jotka haluavat oppia meidän tavoillemme meidän kielellämme. Ilmaiseksi se ei tule, vaan todennäköisesti se vaatii meiltä lisää aikaa ja resursseja sekä ajattelutapojen ja työskulttuurin muutosta pois pelkästä tehokkuuden ja tuottavuuden vaatimuksesta. Taivaasta ei tipahda valmiiksi suomen kielen taitoisia ammattilaisia

kaikkiin töihin, vaan Suomessa pitää nyt ja tulevaisuudessa olla tilaa erilaisille tavoille puhua ja kirjoittaa suomea. Apuna suomalaisten työmarkkinoiden avaamisessa uusille työntekijöille on kielitetty työpolku, jonka ensiaskel on kielitietoinen rekrytointi. Tällä polulla me Lapin AMKin suomen kielen ja kielitietoisuuden asiantuntijat kuljemme mielellämme rekrytoijien rinnalla.

Lähteet

Ahlfors, G. & Saarela, I. 2022a. Kielitietoinen rekrytointi ja työyhteisö. Työkaluja työnantajalle kielitietoiseen ja inklusiiviseen työyhteisöön. Helsinki: Väestöliitto ry. Viitattu 7.10.2024

https://www.tek.fi/sites/default/files/attachments/kielitietoinen_rekrytointi_ja_tyoyhteiso_vaestoliitto_2022.pdf.

Alhfors, G. & Saarela, I. 2022b. Stora Enso – Kielitietoisella rekrytoinnilla tavoitetaan laajemmat osaajamarkkinat. Parempi työelämä -blogi 11.5.2022. Viitattu 22.10.2024 <https://vaestoliitonblogi.wordpress.com/2022/05/11/stora-enso-kielitietoisella-rekrytoinnilla-tavoitetaan-laajemmat-osaajamarkkinat/>.

Biggestans, A. 2019. Språkombud som resurs på arbetsplatsen: En uppföljning av språkombudsfunktionen på äldreboende och i hemtjänsten i fyra kommunen. Tukholma: Stockholms universitet, Nationellt centrum för svenska som andraspråk. Viitattu 7.10.2024 <https://api.spraketpajobbet.se/wp-content/uploads/2022/10/sprakombudetsomresurspararbetsplatserainabigestans2019.pdf>.

ELMA-hanke 2023. Elinvoimainen ja monimuotoinen hoiva- ja hoitoala. Viitattu 10.10.2024 <https://osaamisenpaikka.fi/etusivu/taustaa/elma-elinvoimainen-ja-monimuotoinen-hoiva-ja-hoitoala/>.

Häikiö, S. & Partanen, R. 2023. Kielitietoisuus työpaikalla on resurssiviisautta. Lumen 1/2023. Viitattu 7.10.2024 <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=671ad019-b09d-40d0-9bfd-e5196a5e59f9>.

Ihalainen, J. 2023. Mihän tilanteisiin anonymi rekrytointi sopii? Opinnäytetyö, Haaga-Helia. Viitattu 5.10.2024 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023051711448>.

Kartastenpää, T. 2024. Mikä deitää vaivaa? Helsingin Sanomat 24.8.2024. Viitattu 6.10.2024 <https://www.hs.fi/feature/art-2000010610136.html>.

Kielibuusti 2024. Kielitietoiset kokouskäytänteet. Viitattu 10.10.2024 <https://www.kielibuusti.fi/fi/tyonantajat/tyoarjen-monikieliset-kaytanteeet/kielitietoiset-kokouskaytanteeet>.

- Komppa, J., Korpela, E., Kotilainen, L., Kurhila, S. & Lehtimaja, I. 2024. Työnantajat. Kielikäytänteiden suunnittelu ja kehittäminen. Viitattu 3.10.2024 <https://www.kielibuusti.fi/fi/tyonantajat>.
- Lapin Kansa 2024. Hyvät kortit käsissä. Lappi kuuluu maa-kun-nal-li-siin me-nes-ty-jiin, jolla on edes-sään lois-ta-va tu-le-vai-suus – kunhan vain työ-voi-ma-on-gel-ma saadaan rat-kais-tua. Pääkirjoitus 21.10.2024. Viitattu 22.10.2024 <https://www.lapinkansa.fi/lappi-kuuluu-maakunnallisiin-menestyjiin-jolla-on/11372498>.
- Laukka, P. 2024. Väestökehitys on uhka kasvulle. Lapin Kansa 20.10.2024. Viitattu 22.10.2024 <https://www.lapinkansa.fi/laitoimme-maakuntien-iskukyvyyn-kartalle-lapilla-me/11364621>.
- Lausuntopalvelu.fi 2024. Lausuntopyyntö VN/24207/2023. Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 11.10.2024 <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=a238d2ff-b038-4d32-971f-52e8cd05bb94>.
- Luukka, T. 2024. ”Tulijoita on vaikka kuinka paljon” – Työministeri kiistää Suomen maakuvan rapistumisen. Helsingin Sanomat 28.8.2024. Viitattu 3.10.2024 <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000010658930.html>.
- Nishimura-Sahi, O. 2024. Millainen “mamusuomi” on riittävä tai hyväksyttävä missäkin tilanteessa? Lukijan mielipide, Helsingin Sanomat 21.10.2024. Viitattu 22.10.2024 <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000010775791.html>.
- Onikki-Rantajääskö, T. 2024. Suomi osallisuuden kielenä. Selvitys suomen kielen tilasta Suomessa 2020-luvun puolimaissa. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2024:20. Helsinki: Oikeusministeriö. Viitattu 3.10.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-141-0>.
- Partanen, R. & Häikiö, S. 2024. Kielitietoisuus työharjoittelujaksoilla yhdenvertaistaa sekä kansainvälistä sairaanhoitajaopiskelijaa että koko työyhteisöä. Tapaustutkimus Meri-Lapissa. UAS Journal 3/2024. Viitattu 11.10.2024 <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024100175559>.
- Pitkänen, V., Välimäki, M. & Niemi, M. K. 2022. Ulkomaalaiset osaajat Suomessa: työelämä, arki ja osallisuus. Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke. Viitattu 5.1.2023 https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/kv-osaajien-suomi/raportti_ulkomaalaiset-osaajat-suomessa.pdf.
- Ronkainen, R. & Suni, M. 2019. Kotoutumiskoulutus kielikoulutuksena: kehityslinjat ja työelämäpainotus. Teoksessa V. Kazi, A. Alitolppa-Niitamo & A. Kaihovaara (toim.). Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 79–91. Viitattu 4.1.2023

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Salminen, E. 2020. Hyvästit syrjinnälle? Anonyymi rekrytointi yleistyy – näin se toimii käytännössä. Duunitori 10.12.2020. Viitattu 5.10.2024

<https://duunitori.fi/tyoelama/nimeton-rekrytointi>.

Simpson, J. 2023. Using Inclusive Language in Job Advertisements. DEI Tools 11.10.2023. Viitattu 7.10.2024 <https://diversetalent.ai/using-inclusive-language-in-job-advertisements/>.

Suomen kielen lautakunta 2024. Suomen kielen oppimiseen tarvitaan kannustusta ja tukea Suomen kielen lautakunnan kannanotto 7.10.2024. Viitattu 9.10.2024

https://www.kotus.fi/ohjeet/suomen_kielen_lautakunnan_suosituksia/kannanotot/suomen_kielen_oppimiseen_tarvitaan_kannustusta_ja_tukea.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. Työperusteinen oleskelulupa sidotaan vahvemmin työhön – valmistelu käynnistyy. Tiedote 8.9.2023. Viitattu 10.10.2024

<https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyoperusteinen-oleskelulupa-sidotaan-vahvemmin-tyohon-valmistelu-kaynnistyy>.

Westren-Doll, J. 2024. Törmäyksiä kielimuuriin. Helsingin Sanomat 1.8.2024. Viitattu 6.10.2024 <https://www.hs.fi/visio/art-2000010550761.html>.