

Suomen kieli maahanmuuttajien työssä ja työhönotossa pk-yritysten näkökulmasta

Eila Minkkinen

Liiketoiminta ja kulttuuri Pori

Satakunnan ammattikorkeakoulu

This article discusses Finnish as a second language in the context of small and medium-sized enterprises in Western Finland. The aim was to examine what kind of Finnish skills employers expect from foreign jobseekers and workers, especially in relation to professional tasks in the business sector. The data was collected in 30 enterprises, in which people working in human resources were interviewed. The analysis of the data is based on the concept of organizational communication (Juholin 2007; 2011). The results show that Finnish language skills are considered important in the recruiting process itself, in receiving actual information from outside the enterprise as well as in participating in the work community. Lack of these Finnish skills is connected to causing various challenges and extra work in the workplace.

Avainsanat: maahanmuuttajat, pk-yritykset, työyhteisöviestintä, suomi toisena kielenä

1 Johdanto

Artikkelissa tarkastellaan pk-yritysten odotuksia ja vaatimuksia liittyen maahanmuuttajatyönhakijoiden suomen kielen osaamiseen. Maahanmuuttajatyönhakijoilla tarkoitetaan tässä muita kuin suomea äidinkielenään puhuvia Suomeen jo muuttaneita tai ulkomailta käsin Suomesta töitä hakevia henkilöitä sekä Suomessa opiskelevia ulkomaan kansalaisia. Heille suomi on toinen kieli eli S2-kieli (Suni 2008). Tällaisia henkilöitä kutsutaan tässä artikkelissa myös ulkomaalaistaustaisiksi (vrt. Söderqvist 2005). Tarkastelun kohteena ovat liiketalouden asiantuntija-ammattit (vrt. Jäppinen 2010) ja niihin liittyvät työtehtävät. Asiantuntija-ammattiteissa työskentelevistä voidaan käyttää 2000-luvun tietoperustaisissa työyhteisöissä myös nimitystä tietotyöläinen tai tietämystyöntekijä (Juholin 2007). Tässä artikkelissa asiantuntija-ammattit liittyvät esimerkiksi markkinoinnin ja taloushallinnon tehtäviin, joihin korkeakoulututkinnon suorittaneet voivat hakeutua.

Kielitaito, viestintätaito ja ammattitaito liittyvät toisiinsa. Kieli- ja viestintätaito on keskeinen osa ammattitaitoa erityisesti asiantuntija-ammattiteissa, joissa työtä

tehdään tiimeissä, projekteissa ja erilaisissa verkostoissa. Viestintä riippuu työstä ja työyhteisön ominaisuuksista, mutta keskeistä siinä on tiedonvaihdanta. (Härmälä 2008; Juholin 2007; Juholin 2011; Jäppinen 2010.) Viestintätaitoa tarvitaan sekä työtehtävien hoitamiseen että sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisössä. Kun työyhteisössä on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, suomen kielen merkitys korostuu usein nimenomaan sosiaalisen kanssakäymisen kielenä ja työyhteisöön integroitumisessa (Forsander & Raunio 2005; Minkkinen 2011). Toisaalta ammatillinen ja sosiaalinen vuorovaikutus eivät ole erillisiä alueita, sillä työpäivän kielenkäyttötilanteet sisältävät usein sekä työtehtäviin että sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvää keskustelua (Jäppinen 2010). Juholinin (2007: 89) tietoperustaisen työyhteisön viestinnän määritelmä kiteyttää hyvin viestinnän merkityksen sekä itse työskentelyn että sosiaalisen vuorovaikutuksen näkökulmasta: ”Viestinnän tarkoitus on työskentelyedellytysten luominen, työyhteisön ylläpito, vahvistaminen ja kehittäminen sekä sen jäsenten yksilöllinen ja yhteinen oppiminen”.

Juholinin (2007; 2011) esittämä työyhteisöviestinnän uusi agenda muodostuu kuudesta ulottuvuudesta: (1) Isojen asioiden jakaminen ja keskustelu, (2) Ajan tasatiedon saatavuus ja osallisuus sen vaihtamisessa, (3) Tunnelma, (4) Osallistuminen ja vaikuttaminen työyhteisössä, (5) Yhdessä tekeminen ja oppiminen ja (6) Viestintäfoorumien¹ hyödyntäminen. Tässä artikkelissa tarkastellaan erityisesti sitä, millainen merkitys suomen kielen taidolla on näiden ulottuvuuksien toteutumisessa tutkittujen pk-yritysten edustajien näkökulmasta, kun työyhteisössä on jäseniä, joille suomi on toinen kieli (S2). Millaista suomen kielen osaamista työtehtävät vaativat ja millaista kielitaitoa tarvitaan työyhteisössä toimimiseen?

2 Aineisto ja menetelmät

Artikkeli perustuu ”Satakunnan elinkeinoelämä monikulttuurisuuden kohtaajana”-tutkimushankkeen koko aineistoon. Hankkeen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa satakuntalaisten pk-yritysten suhtautumisesta monikulttuurisuuteen. Tutkimuksen kohdeyritykset valittiin harkinnanvaraisesti satakuntalaisista pk-yrityksistä eri toimialoilta. Keskeisin kriteeri oli yrityksen koko (pieni tai keskisuuri). Lisäksi pyrittiin saamaan haastatteluja yrityksistä, joissa ei ole vielä kokemuksia

¹ Juholin (2007; 2011) esittää käsitettä ”viestintäfoorumi” vaihtoehdoksi viestinnän ”kanaville”, ”välineille”, ”keinoille” ja ”viestimille”, jotka hänen mielestään soveltuvat paremmin perinteiseen työyhteisöön. Tässä artikkelissa ei kuitenkaan tarkastella tarkemmin viestintäfoorumien merkitystä.

maahanmuuttajista asiantuntijatehtävissä². Aineisto koostuu 30 haastattelusta, joiden kesto vaihteli 20 minuutista puoleentoista tuntiin. Haastateltaviksi valittiin henkilöstöhallinnossa työskenteleviä henkilöitä tai muutoin rekrytoinnista vastaavia, koska heillä katsottiin olevan parhaiten tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja he pääsevät myös tekemään rekrytointiin ja henkilöstöhallintoon liittyviä päätöksiä. (Minkkinen 2011.)

Tutkimuksen aineistonkeruun menetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Haastattelun teemat ja keskeiset kysymykset olivat kaikille samat, mutta niiden käsittelyjärjestys saattoi vaihdella. Haastattelut pyrittiin myös toteuttamaan haastateltavien ehdoilla siten, että he saattoivat tuoda esille juuri niitä asioita, jotka he kokivat tärkeiksi. (Hirsijärvi & Hurme 2000: 47–48.) Tutkittavana ilmiönä monikulttuurisuus ja työnantajien suhtautuminen ulkomaalaistaustaisiin on hieman arkaluontoinen ja voi herättää haastateltavissa varovaisuutta; he voivat esimerkiksi yrittää välttää lausumia, jotka voidaan liittää rasistisiin tai syrjiviin mielipiteisiin. Teemahaastattelun keskustelumainen luonne – varsinkin jos haastattelijan ja haastateltavan välille syntyy luottamuksellinen ilmapiiri – vähentää kuitenkin tällaista varovaisuutta. (Minkkinen 2011.)

Aineistoa analysoitiin sisällönanalyysin avulla aineistolähtöisesti keskeisten teemojen hahmottamiseksi sekä erilaisten taustatietojen tiivistämiseksi. Tässä artikkelissa tarkastellaan aineistolähtöisen analyysin tuottamaa keskeisintä teemaa eli suomen kielen taidon merkitystä rekrytoinnissa, työssä ja työyhteisössä. Analyysi toteutetaan teoriaohjaavasti (Tuomi & Sarajärvi 2002) Juholinin (2007; 2011) työyhteisöviestinnän agendaa soveltaen.

3 Tulokset

3.1 Suomen kieli rekrytointikriteerinä

Juholinin (2007) mukaan isojen asioiden jakamiseen ja keskusteluun kuuluvat mm. rekrytoinnin pelisäännöistä sopiminen, perehdyttämiskäytäntöjen arviointi ja kehittäminen. Nämä ovat pitkälti yrityksen johdon viestintään liittyviä asioita. Johtaminen vaatiikin yhä enemmän viestintäosaamista. Tässä artikkelissa

² Vain muutamassa yrityksessä oli kokemuksia ulkomaalaistaustaisista henkilöistä asiantuntijatehtävissä. He olivat myynti- ja markkinointitehtävissä, suunnittelijoina, toimihenkilöinä, viestisihteerin tehtävissä, kontrollerina ja yhdessä yrityksessä toimitusjohtajana. Lähes poikkeuksetta kyseiset henkilöt olivat suomen kielen taitoisia ja asuneet pitkään Suomessa. Useimmilla oli myös suomalainen aviopuoliso. Suorittavissa töissä ulkomaalaisia oli sen sijaan ollut lähes kahdella kolmasosalla tutkittuja yrityksiä.

keskeinen tarkastelun kohde on rekrytointi ja sen käytännön toteuttaminen. Eri-tyisvaatimuksen rekrytointiin tuo työnhakijan puutteellinen suomen kielen taito.

Noin kolmannekselle tutkituista yrityksistä oli tullut ulkomaalaistaustaisten työhakemuksia erilaisiin asiantuntijatehtäviin. Haastatteluissa mainittiin esimerkiksi tuotekehitys- ja suunnittelutehtävät, erilaiset päällikkötehtävät ja muut toimistotyöt. Yhteydenotot eivät herätä yrityksissä enempää kiinnostusta, mikäli jo hakemuksesta tai yhteydenotosta (esimerkiksi puhelinkeskustelusta hakijan kanssa) selviää hakijan huono englannin ja/tai suomen kielen taito. Yritykset eivät välttämättä ole edes kiinnostuneita hakijan muusta osaamisesta ja kokemuksesta, jos he kokevat kielitaidon niin puutteelliseksi, että sen ajatellaan aiheuttavan lisätyötä ja ongelmia yrityksessä esimerkiksi perehdyttämiseen ja erilaisten raporttien ja tiedotteiden laatimiseen liittyen. Siksi valitaan mieluummin suomea äidinkielenään puhuva henkilö. Eryteisesti tasaväkisessä tilanteessa suomalainen voittaa. Tiedon vaihdannan kannalta merkityksellistä on siis myös sen helppous (vrt. Jäppinen 2011³).

Esimerkin (1) haastateltava nostaa suomen kielen taidon keskeiseksi rekrytointikriteeriksi. Hän tuo selkeästi esille myös sen, että suomen kielen merkitys on pk-yrityksissä aivan eri asia kuin kansainvälisissä yrityksissä ja tutkimuslaitoksissa:

- (1) H4⁴: Kieli on yks semmonen iso asia että.. tämmöisessä hommassa, missä nyt ollaan Satakunnassa ja jossain maaseudulla [...] Se on toista taas sitten noi kansainväliset työpaikat, jotkut tutkimuslaitokset ja tommotet Nokia, missä se niinku se niitten firmojen kotikieli on joku muu kuin suomi.

Toisaalta esiin nostettiin myös se, että suomen kielen taidon ei tarvitse olla täydellinen vaan sellainen, että se riittää normaaleissa vuorovaikutustilanteissa (vrt. Jäppinen 2010: 13). Esimerkin (2) haastateltava korostaa kielitaitoa, jolla pärjää normaaleissa vuorovaikutustilanteissa. Esimerkin (3) haastateltava ilmaisee asian siten, että valintatilanteessa suomen kielen osalta ulkomaalaistaustaiselle annetaan tasotusta:

- (2) OH11: Samoja pätevyyskysymyksiä korostetaan mutta myös kielitaitoa, että pärjää normaaleissa vuorovaikutustilanteissa.
- (3) OH6: No se on selvä, että suomen kielestä annetaan tasotusta, että ei varmaan kukaan oleta, että ulkomaalaistaustainen osaa suomea niin hyvin kuin suomalainen.

³ Jäppinen (2011) tarkastelee suomen kielen taidon riittävyttä yritysten aikapaineisissa puhetilanteissa.

⁴ H4 viittaa tutkijan tekemään haastatteluun numero 4. Osan haastatteluista ovat tehneet opiskelijat. Koodi OH viittaa opiskelijoiden tekemiin haastatteluihin (esim. OH11).

Rekrytointiprosessi sisältää viestintää työhönottajien ja työnhakijoiden välillä. Suomen kielen taidon puute voi aiheuttaa ongelman rekrytointitilanteessa, vaikka ulkomaalaistaustainen hakisikin työtehtävään, jota voi hoitaa englannin kielellä, koska ongelmaksi nousee itse rekrytoijan kielitaito:

- (4) H5: Jos sitten taas on henkilö, jolla on kovin vähän suomen kielen taitoa ja tuota esimerkiksi rekrytoija tai yritysjohto on sen tyyppistä, että tuntee että oma kielitaito on vähän heikohko, niin siinä joutuu varmaan kyllä sitten jonon hännille siinä kohtaa. [...] Se jää se hyvä tyyppi havaitsematta sen takia kun aatellaan, että hyvänen aika, sit tarttis siinä työpaikkahaastattelussa puhua sen kanssa englantia.

Esimerkin (4) haastateltava on sitä mieltä, että haastatteluun ei välttämättä kutsuta henkilöä, jota pitäisi haastatella englannin kielellä, jos rekrytoijan oma kielitaito on puutteellinen. Näin myös moni hyvä hakija helposti sivuutetaan. Sama haastateltava tuo myöhemmin esille sen, että ulkomaalaistaustaisen kannattaisi laittaa hakemukseen edes muutama rivi suomen kieltä todistukseksi vähäisestäkin suomen kielen taidostaan, koska se alentaa kynnystä pyytää hakija haastatteluun.

3.2 Suomen kieli eri työtehtävissä

Vaikka haastatteluissa pyrittiin keskittymään asiantuntijatehtäviin, niissä tuli esiin myös suorittavaan työhön liittyviä näkökulmia – varsinkin kun monilla haastateltavilla oli myös kokemuksia maahanmuuttajista suorittavissa töissä. Haastateltavat toivat esille ennen kaikkea kielitaitokysymyksen. Suorittavissa töissä suomen kielen taidon puute koettiin useimmiten työturvallisuusasiana, koska työoverit ja työnjohtajat eivät välttämättä osaa riittävästi englantia, usein eivät myöskään suorittaviin töihin tulevat maahanmuuttajat. Useat tutkitut yritykset toimivat metalliteollisuudessa, jossa työturvallisuusasia on erityisen tärkeä.

Suomessa asiantuntijatehtävissä työskenteleviltä ulkomaalaistaustaisilta vaaditaan usein sekä hyvää englannin että kohtalaista suomen kielen taitoa. Tutkituissa pk-yrityksissä oli vain kaksi yritystä, joiden virallinen kieli on englantia, ja näissäkin se tarkoitti lähinnä erilaisten dokumenttien (raportit, pöytäkirjat jne.) laatimista englannin kielellä. Toinen virallinen kieli on joka tapauksessa suomi. Eriyisesti pienissä yrityksissä englannin kielellä tehtäviä töitä on niin vähän, että myös suomen kieltä pitää osata.

Asiantuntijatehtävien sisällä oli eroja erilaisten tehtäväalueiden välillä. Kielitaito ei ole ongelma ylempään johdon tasolla, koska kaikki puhuvat yleensä englantia. Keskijohdossa on kuitenkin usein henkilöitä, joiden kielitaito on huonompi, ja silloin suomen kielen taidon puute voi muodostua ongelmaksi, koska tiedon vaihto ja jakaminen ovat keskeisiä työn tekemisen edellytyksiä (vrt. Juholin 2007). Tutkimus- ja suunnittelutehtävät sekä markkinointi (niissä yrityksissä, joissa on vientiä) ovat ne tehtäväalueet, joihin englannin kielen taitoinen mutta suomea osaamaton ulkomaalainen sopii parhaiten. Taloushallinnon tehtävien suorittaminen nähtiin vaikeaksi, jos henkilö ei osaa suomen kieltä. Seuraava haastateltava ajattelee myös kulttuuritaustan vaikuttavan taloushallinnon ymmärtämiseen:

- (5) H2: Jos nyt ajatellaan jotakin taloushallintoa, se on niin monimutkainen et... mun mielestä mä katson, että se on ihan mahdoton tehtävä jonkun ihmisen, joka on asunut ja elänyt, jolla on niinku kulttuuri jossain muualla, niinku edes ymmärtää sitä viidakkoo.

Juholinin (2007) mukaan ajantasatiedon saatavuus ja osallisuus sen vaihtamisessa liittyy oman vastualueen työtehtäviin ja asiakassuhteisiin sekä yhteisiin tietokantoihin ja niihin liittyvään tiedonvaihtoon. Siihen kuuluu myös tieto, joka liittyy alan tilanteeseen ja kehitykseen sekä tutkimukseen ja koulutukseen. Useampi haastateltava mainitsi, että asiantuntijatehtävissä joutuu usein tekemisiin erilaisten viranomaisten kanssa sekä lukemaan erilaisia säädöksiä ja määräyksiä, jotka ovat vain suomen ja ruotsin kielellä. Lisäksi joissakin hallinnollisissa tehtävissä pitää olla selvillä Suomen työolainsäädännöstä ja seurata siihen liittyviä asioita ja muutoksia. Oleellista on tällöin nimenomaan suomen kielen ymmärtäminen, kuten seuraava haastattelukatkelma havainnollistaa:

- (6) H2: Kyllä se on tietysti ensiarvoisen tärkeitä osata suomea ja tota varsinkin ymmärtää sitä. Eli kyllä se ihan se päivittäinen kommunikointi ja tiedon hankinta ja, niin kyllähän se ihan oleellista on että osaa. [...] lainsäädäntö, tulliasiat.. sitten näitä tuotantoon liittyviä tulee jotain kemikaali siis tuoteturvallisuuteen liittyviä asioita eli sitten.. no vaikka työolainsäädännön muuttuminen.

Kuluttaja-asiakkaiden palvelu nousi usein esille tehtäväalueena, jossa suomen kielen taito koetaan välttämättömäksi (vrt. Jäppinen 2011: 24–25). Näissä tapauksissa kyseessä olivat useimmiten myyntiin liittyvät tehtävät, jotka vaativat ammattitaitoa, mutta eivät ole varsinaisia asiantuntijatehtäviä. Lisäksi haastattelutavat ottivat esille erilaiset asiakaskäyntejä vaativat tehtävät, esimerkiksi huolto-tehtävät. Myös matkailualan yrityksessä oltiin sitä mieltä, että suomen kieltä ja myös ruotsia pitää osata. Seuraava kaupan alalla työskentelevä haastateltava pitää suomen kielen taitoa ehdottomana:

- (7) OH2: Ja se on yksi syy, jonka takia me ei olla palkattu, koska ainakin ne, jotka meille on hakenu niin kaikilla on ollu... ei ole ollut riittävän hyvä suomen kieli. Että ei meillä pysty palvelemaan asiakasta, jos ei pysty puhumaan suomea.

Myös asiakaspalveluun liittyvissä tehtävissä tuli esiin se, että *kohtuullinen* suomen kielen taito on riittävä. Kun asiakkaiden kanssa toimitaan puhelimitse, suomen kielen taitoon liittyvät vaatimukset korostuvat enemmän. Äidinkielenään jotain muuta kuin suomea puhuvan ja jonkin toisen kulttuurin hyvin tuntevan nähtiin myös tuovan hyötyä yrityksen asiakaspalveluun:

- (8) OH14: Kun palvelaan tämmösiä monikulttuurisia ihmisiä, sehän on vaan eduksi, jos jollakin on enemmän taitoa jostain toisesta kulttuurista. Että enemmän mä näkisin niinku etuna sen siinä, kun työnsä osaa niin se on ihan sama mikä se tausta on.

Esimerkin (8) haastateltava työskentelee matkailualalla. Hän kokee ulkomaalais-taustaisen työntekijän etuna silloin, kun palveltavana on *monikulttuurisia ihmisiä*.

3.3 Suomen kieli työyhteisöön integroitumisessa

Erityisesti tunnelma sekä osallistuminen ja vaikuttaminen työyhteisössä ovat keskeisiä työyhteisöön integroitumisen elementtejä. Tunnelmaa tuottavat vapaa-muotoiset keskustelut, huumori, erilaisuuden hyväksyminen, hyväksytyt sisäiset verkostot, yhteiset riennot ja juhlat. Osallistuminen ja vaikuttaminen näkyvät esimerkiksi mahdollisuuksissa kommentoida ja ottaa puheeksi erilaisia kysymyksiä sekä osallistua vapaamuotoisiin keskustelutilanteisiin. Osallistumisesta ja vaikuttamisesta on seurauksena sitoutumisen kokemus. (Juholin 2007.)

Kun haastateltavien kanssa keskusteltiin ulkomaalaistaustaisista työyhteisössä, nousi yhteisen, sosiaalisen kielen merkitys keskeiseksi. Kielen ei välttämättä tarvitse silloin olla suomi, mutta se tekee kommunikoinnin kuitenkin helpommaksi ja monipuolisemmaksi. Sosiaalisen kielen taso määriteltiin siten, että pystytään keskustelemaan työkavereiden kanssa esimerkiksi kahvitaulla. Yhteisen kielen nähtiin olevan tärkeää työyhteisöön sosiaalistumiselle ja työyhteisön hyvän hengen syntymiselle. Seuraavan esimerkin haastateltava kertoo hyvästä hengestä yrityksen Vaasan konttorissa, jossa työskentelee kaksi ulkomaalaistaustaista henkilöä. Puhuja antaa väitteelleen selitykseksi työntekijöiden hyvän suomen kielen taidon (*toki he puhuu molemmat kyllä todella hyvää suomea sujuvasti*) :

- (9) H3: Kun nyt kattoo vaikka tuota meidän Vaasan päätä niin... siellä on ihan erinomaisen hyvä henki ja.. toki he puhuu molemmat kyllä todella hyvää suomea sujuvasti.

Jos työyhteisöllä ei ole yhtä yhteistä kieltä, syntyy helposti ryhmittymiä. Seuraavan esimerkin haastateltava on juuri puhunut ulkomaalaistaustaisista oman yrityksensä suorittavissa töissä ja siitä, kuinka he ovat omissa ryhmissään. Tämä ei koske kuitenkaan työnjohtajaa, joka puhuu paremmin suomea, sillä hän *saattaa istua samassa kahvipöydässä suomalaisten kanssa*. Sosiaalisen kanssakäymisen kielenä ja muuhun työyhteisöön integroitumisessa suomen kieli on siis tässä yrityksessä välttämätön:

- (10) H8: Että tietysti tää heidän työnjohtaja, joka puhuu parempaa suomea niin kyllä hän.. hän tietysti enemmän saattaa istua samassa kahvipöydässä.. suomalaisten kanssa.

Toisaalta, kun monikulttuurisesta työyhteisöstä puhuttiin yleisellä tasolla, kuviteltiin sen useimmiten olevan avoimempi ja suvaitsevampi kuin vain suomalaisista koostuva työyhteisö:

- (11) OH16: Voisin kuvitella ilman vastoin niinku parempaa tietoa kylläkään, voisin kuvitella, että se on avoimempaa ja ehkä suvaitsevaisempaa kuin semmoisissa yrityksissä missä ei ole... Mulla on kuitenkin tuttuja.. ja mitä heidän puheittensa perusteella voisi päätellä, niin on kuitenkin hyvin tämmöstä suvaitsevaista ja avointa niissä yrityksissä se.

Esimerkin (11) haastateltava kuvittelee, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät tekevät työyhteisön avoimemmaksi ja suvaitsevammaksi, mutta osoittaa selvästi sanoilla *voisin kuvitella, heidän* (tuttujen) *puheittensa perusteella*, että hän ei puhu asiasta omana kokemuksenaan.

4 Pohdinta

Suomen kielen osaamisen vaatimus korostui tutkituissa yrityksissä jo rekrytointivaiheessa (vrt. Arajärvi 2009; Sutela 2005; Söderqvist 2005). Suomen kielen osaamattomuuden ajatellaan tuovan yritykseen ja työyhteisöön ongelmia ja lisätyötä, ja niitä pk-yrityksissä halutaan välttää. Vieraan kielen käyttö koetaan kuormittavana sekä työtehtävien että sosiaalisen kielenkäytön näkökulmasta (vrt. Jäppinen 2011). Rekrytointivaiheessa ongelma ei aina ole hakijan puutteellinen suomen kielen taito vaan itse rekrytoijan kielitaito; jos oletetaan, että työhaastattelua ei voida hoitaa suomen kielellä, ei hyvääkään hakijaa pyydetä haastatteluun. Ongelman voisi ratkaista rekrytointimenetelmiä kehittämällä. On myös

oletettavaa, että pelkkä heikko tai puuttuva suomen kielen taito ei ole aina todellinen rekrytoinnin este. Haastatteluissa puhuttiin myös paljon hyvin kaukaisen ja vieraan kulttuurin vaikutuksesta työhönotossa sekä suomalaisesta tavasta toimia ja tehdä työtä. On helpompaa rekrytoida henkilö, joka tuntee suomalaisen työ-kulttuurin (vrt. Pitkänen 2005).

Asiantuntijatyössä suomen kielen taidon puutteen nähtiin erityisesti vaikeuttavan ulkopuolelta tulevan ajantasatiedon saamista (alan tieto, säädökset, lainsäädäntö). Koska asiantuntijoiden työ on pitkälti tiedon vaihdantaa, voisi kuvitella, että hyvin toimivat tiedon vaihdannan käytänteet voisivat kompensoida jonkun työyhteisön jäsenen puutteellisen suomen kielen taidon. Lisäksi olisi mietittävä laajemmin erilaisen ajantasatiedon julkaisemista myös muilla kielillä kuin suomen ja ruotsin kielellä.

Vaimus yhdestä yhteisestä kielestä työyhteisössä nähtiin yleensä sosiaalisen kanssakäymisen ja työyhteisöön integroitumisen edellytyksenä. Koska monikulttuurisuus varmastikin lisääntyy suomalaisilla työpaikoilla ja myös pk-yrityksissä, olisi ehkä syytä unohtaa yhden yhteisen kielen vaatimus ja tottua ajatukseen, että vuorovaikutusta työpaikoilla hoidetaan useammalla kielellä. Rekrytoinnissa ei odoteta, että työhön valittava osaa valmiiksi kaikki tulevat työtehtävät, joten miksi kielitaidonkaan pitäisi olla ”valmis” (vrt. Suni 2011a). Jos työyhteisö itsessään on keskeinen ammatillisen kielitaidon oppimisen foorumi (vrt. Suni 2011b: 18; Suni 2010: 55), on se varmasti myös sosiaalisen kanssakäymisen vaativan kielitaidon oppimistila.

Juholin (2011: 152) korostaa, että viestintä työyhteisössä vaatii sen jäsenten tietoista päätöstä ja tahtoa viestiä. Monikulttuurisessa työyhteisössä tarvitaan monikulttuurisia yhteistyötaitoja, joista keskeisiä ovat nimenomaan vuorovaikutustaidot. Niihin kuuluu paitsi kyky viestiä (joka liittyy mm. kielitaitoon ja rohkeuteen käyttää sitä), niin myös asenteet sekä tietoinen halu viestiä ja pyrkiä aitoon ymmärtämiseen. (Immonen, Nguyen & Lahenius 2010: 49.) Tämän tulisi koskea myös tulokkaan toimintaa ja asenteita. Työyhteisöviestinnän keskeiset ulottuvuudet tutkitussa aineistossa liittyivät erityisesti työyhteisön tunnelmaan sekä osallistumiseen ja vaikuttamiseen työyhteisössä. Juholinin (2007) mukaan erityisesti näistä ulottuvuuksista seuraa kuulumisen ja sitoutumisen tunne. Juuri näitä ominaisuuksia haetaan rekrytoinnissa. On aiheellista kysyä, voidaanko niitä odottaa rekrytointivaiheessa, vai syntyvätkö nämä ominaisuudet vasta työyhteisössä, joka hyväksyy erilaisuutta, luo mahdollisuuksia keskustelulle ja yhteistyölle,

sallii kysymisen ja korostaa kuuntelemista ja neuvojen antamista (vrt. Juholin 2007).

Puutteellisen suomen kielen taidon ei pitäisi olla este vaan haaste työyhteisölle. Se voisi tarjota mahdollisuuden tiivistää yhteisöä ja kokea entistä enemmän osallisuutta, kuulumista ja sitoutumisen tunnetta. Ehkä se vaatii myös uudenlaista johtamista. Työyhteisössä pitäisi pystyä katsomaan ulkomaalaistaustaista henkilöä resurssina, jolloin lähtökohtana ei olisikaan hänen puutteellinen suomen kielen taitonsa vaan hänen yritykseen tuomansa ylimääräinen kieli- ja kulttuuriosaaminen. Tällöin koko työyhteisö voisi oppia monikulttuurisuudesta (vrt. Dass & Parker 1999; Juholin 2007; Thomas & Ely 1996).

Lähteet

- Arajärvi, Pentti (2009). *Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut* [online]. Sisäasiainministeriön julkaisuja 2/2009. Helsinki: Sisäasiainministeriö. [lainattu 1.2.2012]. Saatavilla: [http://www.poliisi.fi/intermin/biblio.nsf/D5A6B24123947ACEC225754C004B836E/\\$file/22009.pdf](http://www.poliisi.fi/intermin/biblio.nsf/D5A6B24123947ACEC225754C004B836E/$file/22009.pdf)
- Dass, Parshotam & Barbara Parker (1999). Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. *Academy of Management Executive* 13: 2, 68–80.
- Forsander, Annika & Mika Raunio (2005). Globalisoituvat työmarkkinat – asiantuntijamaahanmuuttajat Suomessa. Teoksessa: *Kulttuurien välinen työ*, 26–53. Toim. Pirkko Pitkänen. Helsinki: Edita.
- Hirsijärvi, Sirkka & Helena Hurme (2000). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Härmälä, Marita (2008). *Riittääkö ett ögönblick näytöksi merkonomilta edellytetystä kielitaidosta? Kielitaidon arviointi aikuisten näyttötutkinnoissa*. Jyväskylä Studies in Humanities 101. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Immonen, Stina, Tien Phuong Nguyen & Katja Lahenius (2010). *Monikulttuurisuuden yhteistyötaidot pk-yrityksissä* [online]. Helsinki University of Technology, Department of Industrial Engineering and Management report 2010/3. Espoo: Aalto University. [lainattu 20.1.2012]. Saatavilla: <http://lib.tkk.fi/Reports/2010/isbn9789526034089.pdf>
- Juholin, Elisa (2007). *Työyhteisöviestinnän uusi agenda*. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Kehittämisorja 1/2007. Helsinki: HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.
- Juholin, Elisa (2011). *communicare! Viestintä strategista käytäntöön*. Helsinki: Infor.
- Jäppinen, Tuula (2010). Suomi (S2) korkeakoulutettujen työssä – Millainen kielitaito riittää? [online]. Teoksessa: *AFinLA-e: Soveltavan kielitieteen tutkimuksia* 2, 4–16. Toim. Mikel Garant & Mirja Kinnunen. Jyväskylä: AFinLA. [lainattu 1.2.2012]. Saatavilla: <http://ojs.tsv.fi/index.php/afinla/article/view/3872>
- Jäppinen, Tuula (2011). Suomen kielen taidon riittävyys yritysten aikapainaisissa puhetilanteissa esimiesten ja työharjoittelijoiden kuvaamana. *Puhe ja kieli* 31: 4, 193–214.

- Minkkinen, Eila (2011). *Monikulttuurisuus Satakunnassa. Pk-yritysten näkökulma ulkomaalaisiin työnhakijoihin ja työntekijöihin*. [online]. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Sarja A, Tutkimukset 2/2011. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu. [lainattu 1.4.2012]. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-633-078-8>
- Pitkänen, Pirkko (2005). Kulttuurien välinen työ itäsuomalaisissa yrityksissä. Teoksessa: *Kulttuurien välinen työ*, 99–110. Toim. Pirkko Pitkänen. Helsinki: Edita.
- Suni, Minna (2008). *Toista kieltä vuorovaikutuksessa. Kielellisten resurssien jakaminen toisen kielen omaksumisen alkuvaiheessa*. Jyväskylä Studies in Humanities 94. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Suni, Minna (2010). Työssä opittua: työntekijän näkökulma ammatilliseen kieli- ja viestintätaitoonsa. [online]. Teoksessa: *AFinLA-e: Soveltavan kielitieteen tutkimuksia* 2, 45–58. Toim. Mikel Garant & Mirja Kinnunen. Jyväskylä: AFinLA. [lainattu 1.4.2012]. Saatavilla: <http://ojs.tsv.fi/index.php/afinla/article/view/3875>
- Suni, Minna (2011a). Esipuhe. Suomi toisena kielenä työelämässä. *Puhe ja kieli* 31: 4, 137–138.
- Suni, Minna (2011b). Missä ja miten maahanmuuttajat kehittävät ammatillista kielitaitoaan? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 2, 8–22.
- Sutela, Hanna (2005). Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa: *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*, 83–109. Toim. Seppo Paananen. Helsinki: Tilastokeskus.
- Söderqvist, Minna (2005). *Ulkomaalaiset työnantajan silmin – ”Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto ei.”* Helian julkaisusarja A: 20, 2005. Helsinki: Helsingin liikelouden ammattikorkeakoulu Helia.
- Thomas, David A. & Robin J. Ely (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74: 5, 79–90.
- Tuomi, Jouni & Anneli Sarajarvi (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.