

**Jani:**

Ikääntyvässä Suomessa tarvitaan jo nyt paljon ulkomailta muuttavaa työvoimaa, etenkin hoitoalalle. Maahanmuuttajat eivät kuitenkaan työllisty kovin helposti suomalaisiin yrityksiin. Esimerkiksi Päijät-Hämeessä on jopa yli 30 prosenttia maahanmuuttajista vailla töitä. Syyttä tähän on kaiveltu etenkin siitä, että suomen kieltä on vaikea oppia ja ilman suomen kieltä osaamista ei taas työllisty.

LAB Talkissa on tänään vieraana Suomea kielenopettaja Aija Nurminen, jolla on paljon kokemusta paitsi suomen kielen opettamisesta, myös maahanmuuttajien kotouttamisesta ja monikulttuurisuuden huomioimisesta sekä erityisesti työpaikalla tapahtuvan kielenoppimisen ohjaamisesta. Tervetuloa studioon Aija.

**Aija:**

Kiitos.

**Jani:**

Tähän heti alkuun, kerro Aija, miksi suomen kielen oppiminen on niin vaikea maahanmuuttajille vai onko se?

**Aija:**

Kielenoppiminen ei sinänsä ole vaikea, se vaan vaatii sekä kielenoppimistaitoja ja aika paljonkin ja sitten monessa kohdassa tukea. Työpaikalla ei välttämättä ole taitoa tukea Suomen kielenoppimista eikä kannustaa kielenoppia ja kielitietoisella lähestymistavalla, mitä me käytämme, on mahdollista luoda sellainen suotuista kasvu alusta kielenoppimiselle. Tämä kielitietoinen toimiminen on erittäin tärkeä työelämätaito.

**Jani:**

Okei, sinä mainitsit äsken kielitietoisuuden, mitä sillä tarkoitetaan?

**Aija:**

Kielitietoisuus tarkoittaa ihmisille eri asioita, mutta jos ajatellaan yrityksen ja tämmöisen ihmisen, joka ei puhu suomea äidinkielenä, niin yrityksen ja työntekijöiden ja esihenkilöiden kannalta se tarkoittaa sitä, että pärjätään niiden kanssa, jotka eivät ole suomenkielisiä. Eli osataan toimia sillä tavalla, että kielenoppiminen vuorovaikutuksessa on mahdollista.

Eli miten ulkomaalainen työntekijä kohdataan ja otetaan vastaan? Kyseessä on vastaanottava asenne ja ymmärretään se kielenoppimisen prosessi ja aikataulu. Eli kyse ei ole vain kielenopettelusta, vaan käytännön toimenpiteistä. Ja kun minä äsken sanoin, että tämä on työelämätaito, niin se on myös sellainen uusi taito, jolla voidaan kehittää yrityksessä vastuullista liiketoimintaa. Eli kun yrityksessä toimitaan kielitietoisesti, niin me saamme sellaista vaikuttavuutta. Esimerkiksi Päijät-Hämeessä tällä hetkellä ulkomaalaisista työnhakijoista 32 prosenttia on työttöminä. Ja siksi jos yritys alkaa harkita, vaikka uuden työvoiman palkkaamista, niin tästä saadaan hyvä palikka tähän sosiaaliseen ja taloudelliseen yritysvastuuseen.

**Jani:**

Kouluttajana, olet sanonut, että jokainen voi olla maahanmuuttajalle työelämässä sisäänheittäjä, estäjä tai ulosheittäjä, portsari. Selvennän lisää, mitä sinä tarkoitat tällä? Miten portsari toimii?

**Aija:**

Meistä jokainen, silloin kun me kohtaamme maahanmuuttajaa, niin me joko tarjoamme mahdollisuuden hänelle tulla ymmärretyksi ja autetaan häntä ilmaisemaan itseään. Tai sitten me toimitaan sillä tavalla, että toinen jää ulkopuolelle eikä ymmärrä. Eli me voidaan tehdä se tiedostamatta sillä tavalla, että me emme tajua itse, että me puhumme liian vaikeasti. Tai sitten me tehdään se taala, koska me emme halua tätä henkilöä siihen, että ei haluta, että me ehkä koemme uhaksi, että tulee viemään minulta duunipaikan tai jotain sellaista.

Esimerkkinä siitä, että estetään tai heitetään suoraan sanoen ulos, on sellainen, että työpaikalla tällaista maahanmuuttajatyöntekijää ei päästetä esimerkiksi kokouksiin osallistumaan, jolloin hän ei saa mahdollisuutta kuulla sitä, että miten kokouksissa toimitaan tai minkälaista kieltä siellä käytetään. Joskus meidän opiskelijoitamme on jätetty tekemään perushoivatyötä esimerkiksi, kun muut hoitajat menevät kokoukseen, joten siinä kohtaa opiskelijaa ei ole saanut mahdollisuutta oppia työelämässä tarvittavaa taitoa. Ja kun havaitaan nämä kohdat, niin silloin pystytään tajuamaan, että okei, tämän ihmisen pitää olla siellä, vaikka hän ei vielä ymmärrä, eikä välttämättä pysty kommunikoimaan. Mutta se on paikka, missähän oppii.

**Jani:**

Olet myös havainnut, että yritykset kuuluvat eri kategorioihin maahanmuuttajien kohtaamisessa. Miten?

**Aija:**

No karkeasti voidaan luokitella, tai sanotaan, neljäntyyppisiä yrityksiä, mutta ne eivät ole mitenkään staattisia, että ne ovat vain sellaisia kuvaavia. Ääripäät ovat eriarvoistavat tällainen työpaikka tai yritys, jossa ei tunnusteta sitä osaamattomuutta, tai sanotaan, että ei tämä koske meitä. Jos halutaan rekrytoida, sanotaan, että kielitaito ei riitä. Vaikka ihmisellä olisi hyvä kielitaito, mutta ei sanota sitä, että ei se ole se kielitaito, vaan on joku muu taito. Tai ammattitaito tai kulttuuriset ominaisuudet tai jotkut muut, jolloin ei anneta henkilölle mahdollisuutta oppia niitä asioita, jotta hän sitten voisi seuraavalla kerralla työllistyä.

Eli tämä eriarvoistava on oikeastaan sellainen, missä minä kielenopettajana en voi olla tekemisissä, koska silloin opiskelijalla ei ole mahdollisuuksia. Mutta tämäkään ei ole ongelma, koska jos yrityksen johdossa on havaittu, että tänne nyt halutaan ottaa vaikka maahanmuuttajatyöntekijöitä, niin silloin heidän täytyy oppia ne työkalut ja ihan perusjohtamisen juttuja. Ja sitten tämä eriarvoistava on hyvin siis tällainen, hyvin poikkeuksellinen ja hyvin oikeastaan se on kaiken lainsäädännön ulkopuolella tai alapuolella, että siellä tapahtuu jo sellaisia asioita, että kukaan ei siellä työyhteisössä todennäköisesti voi hyvin.

Eli eriarvoistavan siitä seuraava kategoria on eriarvoinen ja siellä on jo tahtotila siihen, että me haluaisimme, mutta tieto ja osaaminen puuttuu. Ja siihen pystytään esihenkilöitä ja työkavereita kouluttamalla, ohjaamalla, antamaan työkaluja.

Sitten näitä tällaisia erittäin hyvin toimivia työyhteisöjä voitaisiin kutsua yhdenvertaiseksi. Eli siellä on yhdenvertainen työyhteisö, jossa kaikilla työntekijöille on hyvä olla ja kaikkia kannustetaan, että siellä on sekä osaamista että tahtoa ja kysytään kaikilta, että hei kerro rohkeasti mitä ajattelet. Ja siellä pääsee, se on paras oikeastaan kielen oppimisen kannalta, jos ajatellaan tällainen työyhteisö.

Ja sitten on sellainen poikkeuksellisen hieno kategoria ja sitä kutsuisin rikastavaksi työyhteisöksi, jossa kaikissa työntekijöissä nähdään potentiaali. Ja esimerkiksi ihminen, jolla on heikko kielitaito,

mutta hyvä ammattitaito, niin hänet nähdään oikeasti tärkeänä osana työyhteisöä. Ja minä kerron yhden esimerkin yhdestä hoiva-avusta ja opiskelijasta, jonka kielitaito oli oikeasti, me opettajatkin oltiin aika huolissamme, että mitä siellä työpaikalla tapahtuu. Niin sitten kun tulin lähihoitajan näyttötutkinnon arviointitilaisuus, niin siellä työpaikan ihmiset kertoivat, että tämä opiskelija oli luonut oman hoitomenetelmän. Ja se ei ollut kielestä riippuvainen, vaan hän oli erittäin taitava siinä työssään ja hän sai täydet pisteet siitä näyttötutkinnosta, vaikka kielellisesti. Eli kielitaitoa ei arvioida, se arvioidaan sitä aina jossain muualla. Nämä neljä kategoriala, niin näin tosiaankaan on pysyviä oloita, että pienikin asia kun muuttuu, niin saattaa olla, että hyväkin työyhteisö yhden ihmisen lähdettyä muuttuukin joksikin toiseksi ja päinvastoin. Eli tämän mekanismin, kun tunnistaa, niin silloin esimerkiksi yrityksen johto pystyy tietää, kun on kielitietoinen ja tietää mitä se menee, niin toimimaan fiksusti.

**Jani:**

No entä, jos työnantaja nyt tuntee piston sydämessä ja pohtii, että mihin kategoriaan näistä neljästä oma yritys kuuluu, niin mitä pitäisi tehdä?

**Aija:**

Tärkeintä on se, että havaitaan ja tunnustetaan oikeat ongelmakohdat, jolloin silloin niihin voidaan tarttua. Ja minä sanonkin aina, että ongelman löytyminen on ollut lottovoitto, että silloin kun se havaitaan, niin silloin sille voidaan tehdä mitään. Mutta jos ei tehdä mitään, työnnetään pääpensaaseen, niin se ongelma jatkuu siellä. Ja siinä kohtaa, kun yrittäjä, työnantaja, rupeaa miettimään, että mikähan meillä olisi nyt ongelma, että jos ei meillä olla saatu rekrytoitua tai ei osata rekrytoida, niin me voimme tehdä riskianalyysiä eli mitä kaikkia riskejä on, jos ei tehdä mitään, järjestää työpajoja sekä työntekijöille että esihenkilöille ja sitten tarjota niitä konkreettisia työkaluja siihen kielitietoiseen, joko perehdyttämiseen, kielitietoiseen ohjaamiseen tai johtamiseen. Ja ne ovat hyvin konkreettisia, mutta niitä täytyy harjoitella, että se ei ole sitä, että luet jostakin, vaan rupeat tekemään siinä arjessa.

Ja tämä on myös sellaista, että tässä tarvitaan myös suomen kielen asiantuntijaa, että sen alan substanssiosaajaa, jolloin saadaan ohjata molempia samanaikaisesti siellä. Ja näissä tulee hyvin pienellä panostuksella sellaisia vaikutuksia kuin, että työhyvinvointi lisääntyy ja sitä kautta yrityksen tuottavuuteen ja työvoiman pysyvyyteen, koska HV-osaajat on sellaisia, että kun ne pääsevät töihin, sinnehan he haluavat. He löytävät hyvän työyhteisön. Heillä on hirveän korkea kynnyks vaihtaa, koska he ovat kiinnittyneitä siihen ja kokevat, että heitä arvostetaan ja sillä tavalla, että ei tule tällaisia, että vaihdetaan heti vaan, kun nämä ovat tällaista luotettavaa, eli pitovoima lisääntyy.

Vielä tämä yritys vastuun näkökulma, nostan tässä uudelleen sen takia, että nyt jos ajatellaan, että meille tulee esimerkiksi ulkomalta tällainen sarahoitajaryhmä tänne opiskelemaan, että suorittaa sarahoitajatutkinnon myös Suomessa ja halutaan, että he jäävät tänne esimerkiksi Päijät-Hämeen seudulle, niin heidän perheensä tulee myös. Ja sitten niin kuin yritykset voisivat tässä kohtaa tulla sitten mukaan siinä, että nämä puoliset mahdollisesti löytäisivät oman alan työtä, jolloin nämä sarahoitajat jäisivät tänne myös. Tässä Lahdessa ollaan kuitenkin niin lähellä Helsinkiä, että täältä helposti valutaan sinne, että jos ei tarjota siitä mahdollisuutta. Ja sitten jos molemmilla puolisoilla on työt, lapsilla on koulut, niin minä sanon, että on aika vaikea lähteä hyvästä yhteisöstä pois.

**Jani:**

No niin mahtavaa kuulla. Vaikuttaa erittäin isolta ja lahjalta ja tärkeältä aihealueelta tai kokonaisuudelta. Tiivistä vielä, mitä ovat kielitietoisuuden työkalu ja taidot yrityksessä?

**Aija:**

Ensiksi tärkein on se, että johdon tuki tai johdon päätös ja siitä seuraavat toimenpiteet, eli johto on mahdollista ja ilman sitä tällaista kielitietoisista johtamista siellä yrityksessä. Niin siinä saatetaan tarvita ihan muutosjohtamisenkin asioita. Mutta yleensä riittää vaan, että nyt me rupeamme toimimaan tällä tavalla. Ja sitten mahdollistetaan kaikille perehdytyksen toimenpiteet, roolitetaan eri tavalla kuin aikaisemmin. Esimerkiksi valitaan tukihenkilö, tällä rekrytoitavalla henkilölle sieltä työpaikalta, jonka työn kuvaan kuuluu toimia tällaisena joko kielellisenä tai sitten ammatillisena tukihenkilönä. Ja tämä pitää resursoida oikeasti, että se tehdään työajalla. Tämä ei ole vapaaehtoistoimintaa, tämä on ammattitaito, joka hankitaan ja taidot opitaan käytännössä. Ja harvoin kurssilla, siis työpajat ja pienet kurssitukset, joo, mutta se on tekemistä siellä työpaikalla ja siihen pitää antaa mahdollisuus.

Kielenoppimisessa pitää muistaa realistiset tavoitteet, ettei sanota kahden viikon päästä, mutta ettei se ole vielä oppinut Suomea, et se ei ihan niin nopeasti tapahdu, että annetaan ensin kolme kuukautta ja sitten katsotaan, vaikka kuuden kuukauden päästä ja vuosi on aika lyhyt aika. Jos halutaan johonkin asiantuntijatehtäviinkin esimerkiksi tai johonkin vaativampaan, niin kielitaidon rakentaminen on no kovaa työtä.

Sitten yksi ihan olennainen asia, mikä kaikessa oppimisessa on tärkeää, se, että muistetaan kannustaa, rohkaista ja annetaan kuitenkin rehellistä palautetta, siis sellaista, ettei hyssytellä, ettei sanota, et kaikki hyvin kuin jo se joo vaan, että se on sellaista hyvin asiallista ja sitten niin kuin nähdään se ihminen kehittyvänä olentona, ettei lyödä leimaa, et no tuosta ei ole kyllä mihinkään, et kun se ei ole nyt oppinut, vaan niin kuin se mindset on just se, että aina silloin tuollaista osaamista, mitenhan me saataisiin hyötykäyttöön täällä meidän työyhteisössämme se. Sitten kaksi viimeistä tai oikeastaan yksi viimeinen on henkilöstökoulutukset, ihan samalla lailla kuin mistä tahansa tärkeästä asiasta järjestää henkilöstökoulutuksia, niin tästä aiheesta kannattaa järjestää sekä suomenkielisille työkavereille ja esihenkilöille henkilöstökoulutusta, mutta myös näille työntekijöille, KV-osajille, et he saa mahdollisuuden osallistua suomen kielen opetukseen, ei välttämättä kovin usein, mutta et he saa siihen tukea ihan ammattitaitoisesti, tukea, koska se nopeuttaa kyllä sitä oppimista.

**Jani:**

Erittäin mielenkiintoista. Jos yrityksessä on nyt otettu nämä työkalu käyttöön ja siellä ollaan kielitietoisia, niin miten se vaikuttaa, mitä se tarkoittaa sitten maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle tai miten se tarkoittaa ylipäätään yritykselle?

**Aija:**

Maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle, jos ei toimita kielitietoisesti, se voi tarkoittaa, että hän jää niin sanottuun englanninkieliseen kuplaan, jossa päästään alussa nopeasti siihen ehkä työhön käsiksi, mutta sitten se kupla muodostuu sellaiseksi, että se kieli on vakiintunut englanniksi ja tämä henkilö ei pääse oppimaan suomen kieltä. Ja jos suomenkielinen työntekijä alkaa puhua englantia tälle henkilölle, niin on olemassa tutkimuksia siitä, että kieli sitoutuu aina johonkin ihmiseen, et sinä et voikaan vaihtaa kieltä sen ihmisen kanssa, että se automaattisesti tulee. Eli tietyllä tapaa, että englanninkielinen kupla on aika vaarallinen pitkällä tähtäimellä, että se voi antaa nopean ratkaisun siihen, että nyt tulee, mutta se on hyvin kallis ratkaisu monella tapaa, koska jos sitten tämä henkilö joutuu työttömäksi, niin hän kokee hirveän pettymyksen ja siinä kohtaa ei olekaan enää sopivaa yhtäkkiä alkaa suomen kielen opiskelu, koska sitten se tuntuu jonkinlaiselta rangaistukselta. Ja sen takia minä suosittelen sellaista, että englantia käytetään tukikielenä, mutta sitten just tämä työkielen vaihtamiseen liittyvä juttu, et se vaatii ihan hirvittävästi onnisteluja. Se onnistuu, mutta siinäkin

tarvitaan esihenkilön tukea, että minä olen ollut kouluttamassa sellaista Suomesta Ranskaan lähtevää henkilöä oppimaan Ranskaa, sitten englantia työkielenä käyttävää huippujohtajaa, jonka Pomo sanoi, että sinulla on kaks vuotta aikaa ottaa suomen kieli neuvottelujen välineeksi. Hänellä oli kaks vuotta aikaa oppia se. Ja olen kouluttanut sellaista, olen nähnyt sen prosessin ja olen itse myös käynyt sen prosessin läpi, koska olen työskennellyt ulkomailla en englannin kielellä, vaan jolla muulla kielellä. Ja se on kahden vuoden prosessi ja se pitää oikeasti tehdä sellaisella taiteilla. Ja siinä pitää olla tukihenkilö tällä henkilöllä, että hän ei jätetä yksin. Tai useampiakin tukihenkilöä, että se voi olla yrityksessä ja sitten se voi olla se suomen kielen valmentajaa.

Yritykselle tämä tarkoittaa siitä, minkä äsken jo sanoin, että tutkitusti on pysyvää ja lojaalia työvoimaa ja ovat hyviä elementtejä sitten, kun heidät on saatu sinne integroitua. Se alkua vähän voi olla sellainen rocky road, en tiedä miten sen sanoisi, mutta siis sellainen, että se ei välttämättä ole pelkkää niin kuin auvoa, mutta kun sen ylipäästään, niin sen jälkeen itse asiassa kynnys rekrytoida madaltuu ja sitten siellä onkin jo ihminen, joka pystyy myös neuvomaan muita sinne, että millä tavalla se yritys toimii.

Yllättäen yrityksissä, tällaisissa menestyvissä kansainvälisyriksissä tai kotimaisissa isoisyriksissä, niin on hirveästi opittu siitä, että tulee uusia työtapoja, ne voi olla parempiakin kuin meidän. Ja sitten kun ihminen on oppinut sen toiminnan, niin itse asiassa huomaamatta tuleekin se kansainvälisyys, että sieltä saattaa tulla ihminen, joka puhuu neljää viittä kieltä, jota ei ole yrityksessä hallittukaan ja sillä tavalla ehkä päästään kansainvälisille markkinoille ja luodaan kontakteja, että se voi olla hyvin pitkäkantoinen, mutta se ei tapahdu heti tietenkään.

Yrityksessä, niin kuin minä sanoin, niin jos tällainen maahanmuuttajataustainen työntekijä viihtyy siellä ja hän oppii, niin se tarkoittaa, että siellä yrityksessä on työhyvinvointi kohdallaan ja sitä kautta työn tuottavuus ja yrityksen tulokset paranee.

**Jani:**

Hei kiitos Aija, kun pääsit vieraaksi LAB Talkiin. Aivan mahtavaa osaamista.

**Aija:**

Oli todella suuri ilo puhua tästä rakkaasta aiheesta. Kiitos.