

---

**Inkeri Lehtimaja, Lari Kotilainen & Salla Kurhila**

## **Monikielisyden haasteet työyhteisössä**

---

Yksi globalisaation vaikutuksista työelämään on työpaikkojen kielitilanteen kirja-voituminen. Yhä useampi käyttää työssään monia kieliä, ja yhä harvempi voi käyttää vain parhaiten osaamaansa kieltä. Monikielinen työelämä on ollut myös tutkijoiden kasvavan kiinnostuksen kohteena (esim. Angouri 2014; Hazel & Svennevig 2018). Aiempi tutkimus on kohdistunut erityisesti yliopistojen (esim. Kuteeva ym. 2020) ja suurten yritysten (esim. Lüdi ym. 2010) kielinäkemyksiin ja käytänteisiin.

Keskitymme tässä kirjoituksessa työelämän monikielistymiskehityksen haasteisiin rajaten tarkastelumme tietotyöhön eli työpaikkoihin, joissa työtehtävät ovat pääosin kielellisiä. Olemme keränneet aineistoa kolmesta työyhteisöstä: yliopistoyksiköstä, kulttuurialan järjestöstä ja kirjastosta. Tarkempi kysymyksemme on, miten työntekijöiden kielellinen heterogeenisyys näkyy työyhteisöissä ja niiden toiminnassa. Nostamme esiin muun muassa työnjakoon, osallistumiseen, ammatilliseen identiteettiin ja työyhteisöjen sosiaalisiin suhteisiin liittyviä kysymyksiä sekä mahdollisia ratkaisuja haasteisiin. Tekstimme pohjaa haastatteluihin, joita olemme tehneet Koneen Säätiön rahoittamassa hankkeessamme *Osallistumisen keinot monikielistyvässä työelämässä*.<sup>1</sup> Suhteutamme havaintojamme myös aiempaan tutkimukseen.

Olemme haastatelleet kolmessa monikielisessä työpaikassa yhteensä 28 työntekijää (sekä esimiehiä että alaisia), joista 10:n ensikieli on suomi. Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja, joissa kysyttiin eri kielten käytöstä, kieliin

---

1 Hankkeessa on lisäksi videoitu kielenkäyttötilanteita ja kerätty etnografista tietoa.

liittyvistä käsityksistä sekä kielenoppimisesta (lähinnä suomen kielen). Kaikilta haastatelluilta on saatu lupa haastattelujen tutkimuskäyttöön.

Aineistomme kolme työyhteisöä eroavat toisistaan kielitilanteeltaan. Yliopiston tutkimusyksikössä (9 haastateltua) yhteinen työkieli on englanti, vaikka suomeakin puhutaan. Kulttuurialan järjestössä (14 haastateltua) pääasiallisena työkielenä on suomi, mutta keskeisessä asemassa on lisäksi venäjä; tarvittaessa järjestössä käytetään myös englantia. Kirjastossa (5 haastateltua) taas työkielenä on suomi, mutta muitakin kieliä käytetään satunnaisesti asiakaspalvelussa; englannilla ei ole erityis-asemaa.

Käsitlemme seuraavassa ensin konkreettisia monikieliseen vuorovaikutukseen liittyviä käytänteitä ja etenemme sitten erilaisten kielellisten kysymysten ja valintojen taustalla vaikuttaviin ongelmiin ja arvoihin. Katsauksen lopussa pohdimme vielä mahdollisia ratkaisuja monikielisen työelämän haasteisiin.

## **Kielen valinta**

Kun mahdollisia työkieliä on useita, työyhteisössä joudutaan tekemään valintoja eri kielten välillä eri tilanteissa. Valintoja voidaan tehdä eksplisiittisten sopimusten tai vakiintuneiden käytänteiden pohjalta, mutta usein työntekijöiden on myös neuvoteltava kielivalinnasta tai pohdittava sitä tilannekohtaisesti. Useimmiten valinnan taustalla on osallistujien kielitaito: käytettäväksi pyritään valitsemaan se kieli, jota kaikki osallistujat osaavat riittävästi ja joka on suurimmalle osalle vaivattomin. Kielen valintaan voivat vaikuttaa myös muut tekijät, esimerkiksi puheenaihe tai ensisijainen kohderyhmä tai yleisemmin työpaikan kielipolitiikka.

Käytetyn kielen valinta vaikuttaa siihen, kuka voi osallistua keskusteluun tai kuka kokee itsensä osalliseksi. Tämä näkyy aineistossamme erityisesti yliopistossa, jossa kansainvälisiltä työntekijöiltä ei edellytetä suomen kielen osaamista (ks. myös Salö ym. 2020). Viestinnässä käytetään kuitenkin sekä suomea että englantia (ja jossain määrin myös ruotsia). Viralliset viestit sisältävät usein saman asiasisällön kaikilla kielillä, mutta monista asioista tiedotetaan vain yhdellä kielellä. Suomen käyttäminen voidaan tulkita viestiksi siitä, että asia ei koske kansainvälisiä työntekijöitä.

*If there's no English text I actually just delete them because I imagine that they're not for me. (yliopisto, jatko-opiskelija, S2<sup>2</sup>)*

Myös kasvokkaisissa vuorovaikutustilanteissa suomen käyttäminen sulkee ulkopuolelle ne työntekijät, jotka eivät osaa kieltä riittävän hyvin osallistua keskeiseen keskusteluun tai edes ymmärtääkseen sitä. Järjestössä tämä koskee suomen lisäksi yhtä lailla venäjän käyttämistä. Riskinä voi olla se, että tiettyä kieltä heikommin osaavat työntekijät jäävät epähuomiossa vaille heille oleellista tietoa. Joka tapauksessa päätöksen siitä, ketä asia tai tieto koskee, tekee näissä tapauksissa kielen valitsija, ei kakkoskielinen eli suomea – tai järjestössä myös venäjää – toisena kielenä puhuva työntekijä itse. Tämän voi nähdä arkisena vallankäyttönä: osa työntekijöistä jätetään enemmän tai vähemmän tietoisesti syrjään tiedonkulusta tai työtä ja työpaikkaa koskevista keskusteluista.

Koska lähes kaikki Suomessa asuvat koulutetut aikuiset osaavat englantia (SVT 2018), ratkaisuna ongelmiin voitaisiin pitää englannin käyttöä. Aineistomme haastateltavat eivät kuitenkaan esittäneet englannin käyttämistä yleispätevänä ratkaisuna, eikä tällainen englanti ainoana yhteisenä kielenä –ideologia (Lønsmann 2015) näytä vastausten perusteella toimivankaan kaikissa tilanteissa. Esimerkiksi kirjastossa kaikki työntekijät eivät osaa englantia ainakaan riittävän hyvin, jotta se ratkaisisi kommunikaatio-ongelmat:

*Ja perehdytysjuttu mä käytän suomea yleisesti koska en ole ikinä varma kuinka hyvin sujuu kaikilla englanniks. (kirjasto, työntekijä A, S2)*

Yliopistossa ja järjestössä työntekijät yleensä kyllä osaavat englantia, mutta kaikki eivät silti välttämättä käytä sitä mielellään. Erityisesti suomenkielisten yhteistyökumppaneiden kanssa käytetään usein suomea (yliopiston osalta ks. myös Komppa ym. 2017).

*Se on koulutettua porukkaa ja kansainvälistä porukkaa että, mut kyl sielläki huomaa et ne mielellään puhuu suomea, et ne ei niinku heitä, et vois kuvitella et tommoses tilanteessa et siel museossaki et ne heittäis sen koko keskustelun englanniks, mut ne ei sit kuitenkaa tee sitä. (järjestö, esimies, S1)*

2 Käytämme lyhennettä S2 kakkoskielisistä suomenpuhujista eli niistä haastateltavista, joiden ensikieli on muu kuin suomi, ja lyhennettä S1 ensikieltään suomenkielisistä.

Yhtenä syynä tähän lienee yksinkertaisesti se, että englannin käyttäminen koetaan kuormittavaksi (ks. esim. Jäppinen 2011, 205). Työyhteisöissä voi myös olla periaatteellista vastustusta muiden kielten kuin suomen käyttöön<sup>3</sup>: työympäristön muuttuminen monikieliseksi on usein ongelmallista niiden työntekijöiden näkökulmasta, jotka ovat aiemmin selvinneet töistään käyttämällä pelkästään ensikieltään. Haastatteluistakin voi havaita viitteitä kieli-ideologiaan, jonka mukaan Suomessa suomenkielisillä työntekijöillä on oikeus käyttää suomea (vrt. Lønsmann 2015), ja oman äidinkielen merkitykseen.

*Meillä ei oo päätetty, mitään päätöksiä ei oo tehty että tääl ois muita kieliä ku suomi... me ollaan vakituisia, työntekijöitä ja eikä me nyt ihan heti olla vielä jäämässä eläkkeelle, en tiedä voidaanko sellanen linjaus tehdä et meidän pitää olla kaksikielinen. (järjestö, työntekijä C, S1)*

*Muutama päivä sitten tässä väittelin yhen fyysikon kans joka sano et meidän pitäis vaan siirtää koko työkieleks englantia, et se ois kaikille yksinkertasempaa. Joko ne ei oo tullu ajatelleks tai ne ei tajuu sitä et mitä mun sielulle tapahtuu jos mä en enää saa käyttää suomea koska se on mulle tosi iso osa se. (yliopisto, professori, S1)*

Työpaikan kielitilanne vaikuttaa siihen, millaisia merkityksiä eri kielten valitseminen saa. Kirjastossa suomen käyttö on oletusarvo, ja monikielisyyden asettamat haasteet liittyvät lähinnä osallistujien suomen taidon tasoon. Yliopistossa taas englantia voidaan pitää oletusarvona silloin, kun osallistujien joukossa on kansainvälistä henkilökuntaa. Suomi on tällöin valinta, joka sulkee osan osallistujista ulkopuolelle; siksi sen käyttämiseen on korkea kynnyks. Järjestössä sen sijaan mikään kieli ei ole yhtä vahvasti oletusarvo kuin muissa aineistomme työpaikoissa, ja siksi kielen valintaan liittyvät kysymykset ovat jatkuvasti esillä.

---

3 Toisaalta esimerkiksi yliopistoaineistossa näkyy vastustusta myös muiden kielten kuin englannin käyttöön.

## Yhteisen ymmärryksen saavuttaminen

Vaikka yhteinen työkieli olisi sovittu ja kaikki työntekijät periaatteessa osaisivat kieltä, työntekijöiden vaihteleva kielitaito vaikuttaa työyhteisön sisäiseen kommunikaatioon monella tavalla. Kun ainakin joku keskustelijoista käyttää kieltä, joka ei ole hänen ensikielensä, keskustelu on usein kuormittavaa molemmille osapuolille. Pahimmillaan voi olla vaikea saavuttaa yhteistä ymmärrystä tai olla varma sen saavuttamisesta. Haasteena voi olla esimerkiksi se, että äidinkielisten on vaikea hahmottaa, millaista kieltä toinen ymmärtää, ja mukauttaa omaa kielenkäyttöään sopivalle tasolle:

*Esimiehet tai muu kirjastolaiset ne puhuu niin ne ajattelevat että kaikki on suomalainen. Ne käyttävät tosi vaikeaa termiä, jotka mä en tiedä en osaa. (kirjasto, työntekijä B, S2)*

Ymmärtämisen arvioiminen on vaikeaa. Lisäksi kielitaito on myös jossain määrin arkaluontoinen asia, ja siksi kynnyksellä ongelmien esiin nostamiselle voi olla korkea. On erittäin yleistä, että kakkoskielisiä kehoitetaan kysymään heti, jos he eivät ymmärrä jotain. Vaikka tämä osoittaa, että muut ovat tietoisia mahdollisista vaikeuksista ja valmiita työskentelemään yhteisen ymmärryksen saavuttamiseksi, ohje itsessään ei ole käytännössä toimiva:

*Aina kaikki sanovat että jos et ymmärtä kysy, mutta ei ole mahdollista kysyä kun – on dialogi, koska – se on prosessi, ja jos, no jos kysyt monta kertaa ja se kaikki menee rikki – kommunikaatio meni rikki, ja sitten, mä yritän muistaa mitä en ymmärtä ja kysyä kokouksen jälkeen esimerkiksi Sofialta. Mutta Sofia myös – ei voi muistaa kaikki – dialogit. (järjestö, työntekijä A, S2)*

Kakkoskielinen työntekijä saattaa tarvita työtovereiden apua erilaisten asioiden hoitamisessa. Tämä vaatii usein omaa aktiivisuutta ja sinnikkyyttä.

*Suomalaiset ne ei kerro sulle se tarkoittaa tätä. Sä tee tämä. Ei ne ei kerro mitään... Eli maahanmuuttaja tai joka haluaa oppia kieltä ne itse piti olla aktiivinen ja menee katsomaan mitä se tarkoittaa, mikä tää on, voitko kertoa mulle. (kirjasto, työntekijä B, S2)*

## Työnjako ja uramahdollisuudet

Erilaiset työtehtävät vaativat eri kielten hallintaa eri tasoilla, ja siksi työntekijöiden kielitaito vaikuttaa myös siihen, miten tehtäviä voidaan jakaa. Vaikka yliopistossa kansainvälisiltä työntekijöiltä ei vaadita suomen taitoa ja englanti on yksikön pääsääntöinen työkieli, monenlaiset tehtävät edellyttävät hyvää suomen kielen hallintaa:

*I think it [suomen osaaminen] opens up a lot of things that indeed are now in Finnish. Both of courses that you could follow, er that you could assist with and generally like some in my group are working on like a book or a preparation for like a study guide, I could, you could start to assist in those kind of things if they're in Finnish but that's of course already then you're talking about advanced level.*  
(yliopisto, jatko-opiskelija, S2)

Tämä tarkoittaa, että kakkoskieliset yliopiston työntekijät pystyvät hoitamaan kapeamman kirjon tehtäviä eivätkä siis saa kokemusta kaikesta yliopistotyöhön kuuluvasta toiminnasta. Toisaalta tietyt opetukseen liittyvät ja hallinnolliset tehtävät kasautuvat suomenkielisille, mikä voidaan kokea epäoikeudenmukaisena, jos kansainvälisille työntekijöille jää enemmän aikaa tutkimukseen keskittymiseen.

Kirjastossa pääsääntöinen työkieli on suomi, mutta joihinkin tehtäviin vaaditaan parempaa kielitaitoa kuin toisiin. Asiakaspalvelussa on pystyttävä sekä ymmärtämään erilaisten asiakkaiden puhetta että neuvomaan heitä ymmärrettävästi; lisäksi puheenaiheet voivat vaihdella paljon. Asiakaspalvelu vaatii myös kulttuurista osaamista. Sen sijaan logistiikkahuoneessa selviää heikommallakin kielitaidolla.

*Semmonen mikä... ei vaadi niin paljon puhetta on toi logistiikkahuone, niin siellä meillä on usein senkin takia et he ei osaa suomee niin hyvin, et he ei voi olla asiakaspalvelussa kovin paljoo ainakaan.* (kirjasto, esimies, S1)

Työnantajan näkökulmasta on hankalaa, jos vain osa työntekijöistä voi hoitaa tietyt työtehtävät. Toisaalta kakkoskieliset työntekijät osaavat tärkeitä vähemmistökieliä, mistä taas on hyötyä asiakaspalvelussa. Myös esimerkkijärjestössä työntekijöiden vaihteleva kielitaito vaikuttaa tehtävien jakamiseen, ja siksi työnantaja hyötyisi työntekijöiden kielitaidon kehittymisestä.

*Tietenki se rajottaa heti, et sit se pitää olla semmonen projekti mis sitä suomee ei tarvita. ...tietenki rajottaa sit semmosissa sitä miettimistä että mitä pystyy tekemään. (järjestö, esimies, S1)*

Se, että kakkoskieliset työntekijät eivät saa mahdollisuutta hankkia kokemusta kaikentyypisistä tehtävistä, voi kaventaa heidän uramahdollisuuksiaan jatkossa (ks. esim. Kirilova & Lønsmann 2020; Salö ym. 2020). Tämäkin voidaan nähdä jonkinlaisena tiedostamattomana syrjintänä käytännön asioiden varjolla. Kielitaito vaikuttaa useimmissa työpaikoissa myös suuremmin uralla etenemiseen (ks. myös Lønsmann 2015):

*Sitten on ihan selvää on että täällä on sellasia tiettyjä erilaisia johtoryhmiä ja komiteoita joihin on suuri kynnys ottaa englannin-, tai siis anteeksi, suomea puhumattomia ihmisiä... koska sit se muuttais niiden työryhmien tai johtoryhmien tai joidenkin muiden työkielen englanniks, ja sit se, kaikki kokee et se menis hankalaks. (yliopisto, professori, S1)*

*Jos täällä avautuu jokin vakihomma, niin se kilpailu on ihan hirvittävän kova. Nii sitte kuinka sit pärjäis siin kilpailus joku jonka suomen kielen taito on puutteellista. Tällä alalla joka on olennaisesti kommunikaatiota vielä. (kirjasto, esimies, S1)*

## **Tunteet ja identiteetti**

Käytännön vaikutusten lisäksi kielitaito vaikuttaa myös työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja osallisuuden tunteisiin (esim. Negretti & Garcia-Yeste 2015). Kakkoskieliset työntekijät jäävät helposti ulkopuolisiksi monenlaisista työyhteisön sosiaalisista tilanteista:

*Sitten mä muistan, että joku työkaveri sanoi mulle keittiössä on joku tapahtuma, siellä on kakkua, mehua ja kaikkea, tule syömään. Mä sanoin 'kyllä kyllä', vaikka mä en ymmärsin mitä se tarkoittaa. Eli joku pari tunti sitten hän tuli 'miten oli kakku ja mehua', mä sanoin 'mitä', hän sanoi 'et sä syönyt', mä sanoin 'mitä'. (kirjasto, työntekijä B, S2)*

Suomen käyttäminen sosiaalisissa tilanteissa tuntuu kakkoskielisistä hankalalta myös siksi, että he kokevat siitä aiheutuvan vaivaa toiselle osapuolelle (ks. myös Komppa ym. 2017). Ensikieliset työntekijät olisivat kuitenkin usein valmiita tukemaan työtoveriensa harjoittelua:

*Mun mielest ne on ihan semmost perus, perus niiku asioita just ihmisten kommuni-  
kaatiossa nii just semmonen tietty niiku, niiku sensitiivisyys ja semmonen että että  
niiku, et ei vaihdeta heti englantiin ja yritetään puhuu jos ihminen yrittää puhua  
suomee ni sit niiku kannustetaan ja tuetaan ja autetaan... mut sit tietenki niiku jos  
tuntuu et ei tuu mitää ni sit tietenki – voi vaihtaa. (järjestö, työntekijä D, S1)*

Toisen kielen käyttämiseen liittyy kuitenkin myös pelon ja häpeän tunteita. Eri-  
tyisesti suurelle joukolle puhuminen ja tärkeät aiheet koetaan vaikeiksi:

*Kun mä oon vaan toinen ihmisen kanssa tai pieni ryhmä, kyllä silloin mä puhun  
paljon. Mutta jos on tosi iso ryhmä, sitten on vähän vaikea. Ajattelen että jos mä  
kerron jotain väärin, ehkä kaikki nauravat. (kirjasto, työntekijä B, S2)*

Pelon ja häpeän tunteet liittyvät kiinteästi myös siihen, miten työntekijä kokee  
voivansa ilmaista ammatillista identiteettiään. Heikompa kielä käyttäessään  
työntekijöiden on vaikea esiintyä pätevinä oman alansa asiantuntijoina:

*When I speak Finnish... I'm like, appear to be, like seven years old boy. ...so I speak  
like, okay, this is cup, this is coffee, but like, when discussing something it's impossible  
for me to discuss profession in, so I'm losing my profession here – when I'm speaking  
Finnish. (järjestö, työntekijä A, S2)*

## **Ratkaisuja: avoin keskustelu, rinnakkaiskielisyys ja kielenoppiminen**

Millaisten ratkaisujen avulla monikielisyiden haasteet sitten voisi kääntää hyödyiksi? Haastatteluista nousee usein esiin se, että kieleen liittyvät ongelmat tuntuvat ikään kuin jäävän piiloon: niistä puhutaan yksilön kokemuksina, ja mainintoja kieleen liittyvistä keskusteluista tai eksplikoiduista kielikäytännöistä työyhteisössä on erittäin vähän. Lähinnä puheeksi nousevat työtilanteissa välittömät ymmärrysongelmat,



mutta työpaikan kielipolitiikasta ja sen vaikutuksista työntekijöiden työssä suoriutumiseen, uramahdollisuuksiin tai oikeuksiin ja hyvinvointiin ei juuri keskustella.

Avoin keskustelu kieliasioista tukisi työpaikkakohtaisten käytännön ratkaisujen löytämistä ja tekisi näkyväksi nyt piiloon jääviä kieleen liittyviä valtarakenteita. Tällaista keskustelua ei kuitenkaan koeta helpoksi (ks. myös Kojonen ym. 2020). Avoimen keskustelun tarpeesta kertoo muun muassa se, että eri kieliryhmät – esimerkiksi ensikieliset ja kakkoskieliset – saattavat kumpikin toivoa toisiltaan enemmän aktiivisuutta työpaikan kieliongelmiin selvittämiseksi (Ruf 2017). Kieleen liittyvät asiat koetaan hankaliksi, mutta toivotaan jonkun toisen selvittävän ne.

Tiivistettynä voi sanoa, että kielitaitoa pidetään yksilön henkilökohtaisena ominaisuutena, ja sen arvioiminen tai arvosteleminen on siksi arkaluontoista. Tästä ajatustavasta olisi kuitenkin hyvä päästä eroon, jos halutaan rakentaa toimiva monikielinen työyhteisö. Kyse ei ole vain yksilöiden kielitaidosta vaan yhteisön taidosta toimia kielitietoisesti.

Ensimmäinen ulottuvuus kielitietoisessa toiminnassa on eri kielten tarkoituksenmukainen hyödyntäminen. Varsinainen kaksi- tai kolmikielinen viestintä (jossa kaikki sisällöt olisivat molemmilla tai kaikilla kielillä) kaatuu usein ajanpuutteeseen ja kuormittavuuteen. Muitakin monikielisen viestinnän malleja toki on. Esimerkiksi reseptiivinen monikielisyys perustuu siihen, että kaikki voivat käyttää omaa kieltään ja muut ymmärtävät toistensa kieliä. Käytännössä tämä periaate harvoin toteutuu sellaisenaan (ks. esim. Härmävaara 2017). Rinnakkaiskielisyys taas tarkoittaa yleisemmin sitä, että viestinnässä käytetään useampia kieliä rinnakkain. Tällöin osallistujien on kuitenkin tiedostettava, mitä kieltä tai kieliä missäkin tilanteessa on tarkoituksenmukaista käyttää.

Toinen kielitietoisuuden toiminnan ulottuvuus on erilaisten kielitaitotasojen huomioon ottaminen. Tämä tarkoittaa etenkin sitä, että pyritään tekemään kielestä helpommin ymmärrettävää myös niille, joiden kielitaito on vielä rajallinen, ja kehitetään käytänteitä, joilla ymmärtäminen voidaan varmistaa. Ratkaisuna tähän on tarjottu esimerkiksi selkokielen käyttämistä. Selkokieli on tähän mennessä keskitynyt kirjoitettuun kieleen, mutta puhutun selkosuomen – tai laajemmin selkeän suomen – toimivuudesta on tekeillä tutkimusta (selkokielen periaatteista Leskelä & Uotila 2020).

Kolmas kielitietoisuuden ulottuvuus on kielenoppimisen tukeminen. Mustavalkoinen näkemys kielitaidosta, jonka mukaan kieltä joko osaa tai ei, on este kakkos-

kielisten työntekijöiden potentiaalinen hyödyntämiselle ja toisaalta heidän etenemiselle työssä. Se, että heidän kielitaitonsa kehittyy työ- ja sosiaalisissa tilanteissa, on koko työyhteisön etu – ja toisaalta myös koko työyhteisön vastuulla.

Kielitaidon kehittyminen ei tapahdu automaattisesti, vaan se vaatii tietoista panostusta sekä oppijalta että ympäristöltä. Tämä ei työympäristössä ole ongelmantona: työasioiden tehokas hoitaminen menee käytännössä yleensä oppimistavoitteiden edelle. Haastatteluaineistossamme onkin esimerkkejä sekä työntekijöistä, jotka kertovat oppineensa suomea töissä, että heistä, joiden oppiminen ei ole edennyt. Pitkällä tähtäimellä oppimiseen panostaminen kantaa kuitenkin hedelmää, ja siksi kieleen liittyviä valintoja ja niihin tarvittavia resursseja kannattaa pohtia.

Kielitilanteeltaan erilaiset työpaikat tarjoavat erilaiset lähtökohdat kielenoppimiselle. Yliopisto jättää työntekijöilleen mahdollisuuden toimia kokonaan erillään suomen kielestä. Tällainen toimintamalli mahdollistaa kansainvälisten työntekijöiden liikkuvuuden mutta ei tue kielenoppimista ja sitä kautta tapahtuvaa uralla etenemistä tai integraatiota suomalaiseen yhteiskuntaan. Kirjastossa suomi on lähtökohtaisesti osa työtä, mikä tekee siitä hedelmällisemmän ympäristön kielenoppimisen näkökulmasta. Toisaalta tällaisessa työyhteisössä on pystyttävä ottamaan huomioon kielitaitotasojen vaihtelu. Monikielinen järjestö asettuu näiden kahden välimaastoon ja mahdollistaa sekä kielellisen integroitumisen suomea käyttämällä että integroitumatta jättämisen muihin kieliin tukeutumalla.

## **Kirjoittajat**

### **Inkeri Lehtimaja**

FT, dos., tutkija, Helsingin yliopisto  
sähköposti: [inkeri.lehtimaja@helsinki.fi](mailto:inkeri.lehtimaja@helsinki.fi)

### **Lari Kotilainen**

FT, dos., yliopistonlehtori, Helsingin yliopisto  
sähköposti: [lari.kotilainen@helsinki.fi](mailto:lari.kotilainen@helsinki.fi)

### **Salla Kurhila**

FT, professori, Helsingin yliopisto  
sähköposti: [salla.kurhila@helsinki.fi](mailto:salla.kurhila@helsinki.fi)

## Kirjallisuus

- Angouri, J.** (2014) Multilingualism in the workplace: Language practices in multilingual contexts. *Multilingua* 33 (1–2), 1–9.  
<https://doi.org/10.1515/multi-2014-0001>
- Hazel, S. & Svennevig, J.** (2018) Multilingual workplaces – Interactional dynamics of the contemporary international workforce. *Journal of Pragmatics* 126, 1–9.  
<https://doi.org/10.1016/j.pragma.2017.11.005>
- Härmävaara, H.-I.** (2017) Official language policy as a factor in using receptive multilingualism among members of an Estonian and a Finnish student organization. Teoksessa M. Siiner, K. Koreinik & K. Brown (toim.) *Language policy beyond the state*. Cham: Springer, 201–221.
- Jäppinen, T.** (2011) Suomen kielen taidon riittävyys yritysten aikapaineisissa puhetilanteissa esimiesten ja työharjoittelijoiden kuvaamana. *Puhe ja kieli* 31 (4), 193–214.
- Kirilova, M. & Lønsmann, D.** (2020) Dansk – nøglen til arbejde? Ideologier om sprogbrug og sproglæring i to arbejdskontekster i Danmark. *Nordand* 15 (1), 37–57. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-3381-2020-01-03>
- Kojonen, R., Töyräänvuori, J., Laaksonen, A. & Vainio, L.** (2020) Monikieliset tutkimusympäristöt Helsingin yliopistossa: Tapausesimerkkinä Helsinki Collegium for Advanced Studies (HCAS). *Yliopistopedagogiikka* 27 (1). <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2020/12/16/monikieliset-tutkimusymparistot/> (luettu 3.8.2021)
- Komppa, J., Lehtimaja, I. & Rautonen, J.** (2017) Kansainväliset jatko-opiskelijat ja tutkijat suomen kielen käyttäjinä yliopistossa. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta* 8 (1). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2017/kansainvaliset-jatko-opiskelijat-ja-tutkijat-suomen-kielen-kayttajina-yliopistossa> (luettu 3.8.2021)
- Kuteeva, M., Kaufhold, K. & Hynninen, N.** (2020) Introduction: Language perceptions and practices in multilingual universities. Teoksessa M. Kuteeva, K. Kaufhold & N. Hynninen (toim.) *Language perceptions and practices in multilingual universities*. Cham: Palgrave Macmillan, 1–24.

- Leskelä, L. & Uotila, E.** (2020) Selkokieli saavutettavan viestinnän välineenä. Teoksessa M. Hirvonen & T. Kinnunen (toim.) Saavutettava viestintä: Yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta edistämässä. Helsinki: Gaudeamus, 227–248.
- Lüdi, G., Höchle, K. & Yanaprasart, P.** (2010) Plurilingual practices at multilingual workplaces. Teoksessa B. Meyer & B. Apfelbaum (toim.) Multilingualism at work: From policies to practices in public, medical and business settings. Amsterdam: John Benjamins, 211–234.
- Lønsmann, D.** (2015) Language ideologies in a Danish company with English as a corporate language: “It has to be English”. *Journal of Multilingual and Multicultural Development* 36 (4), 339–356. <https://doi.org/10.1080/01434632.2014.921187>
- Negretti, R. & Garcia-Yeste, M.** (2015) “Lunch keeps people apart”: The role of English for social interaction in a multilingual academic workplace. *Multilingua* 34 (1), 93–118. <https://doi.org/10.1515/multi-2014-1038>
- Ruf, J.** (2017) Terveysalan henkilökunnan kokemuksia kielellisistä toiminnoista monikielisessä työympäristössä. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopiston suomen kielen, suomalais-ugrialaisten ja pohjoismaisten kielten ja kirjallisuuksien laitos.
- Salö, L., Holmes, L. & Hanell, L.** (2020) National languages matter in academic career trajectories. *Working papers in urban language & literacies* 269.
- SVT** (2018) Aikuiskoulutukseen osallistuminen. *Kielitaito* 2017, 2. Englantia osataan parhaiten. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/til/aku/2017/04/aku\\_2017\\_04\\_2018-12-12\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/aku/2017/04/aku_2017_04_2018-12-12_kat_002_fi.html) (luettu 9.8.2021)