
Johanna Komppa

Kielitietoiseksi työyhteisöksi: tiedostamista, oppimisen mahdollisuuksia ja resursseja

Tiivistelmä

Osallistun puheenvuorollani korkeakoulutettujen maahanmuuttaneiden työllistymisestä käytävään keskusteluun ja esittelen Kielitietoisien työyhteisön portaat -mallin. Malli kuvaa sitä, miten työyhteisö voi edetä kielenoppimista ja monimuotoisuutta tukevaksi työyhteisöksi. Sen lähtökohtana on kielen oppimisen tutkimuksessa vallalla oleva näkemys, jonka mukaan kieli opitaan parhaiten siinä yhteisössä, jossa kieltä käytetään. Näin ollen työssä tarvittavaa kieltä ei voi oppia yksin kielikursseilla, vaan keskeinen rooli on yhteisöllä, jossa kieltä on tarkoitus käyttää. Jotta yhteisö voi tukea työkielen oppimista mielekkäästi ja mahdollistaa myös monikielisen työskentelyn, sen täytyy olla kielitietoinen – tietoinen työssä tarvittavasta kielitaidosta ja keinoista, joilla yhteisö voi oppimista tukea. Mallin lähtökohtana on alhaalta lähtevä, henkilöstöä kuuleva johtaminen ja kehittäminen, mikä mahdollistaa työyhteisön pysyvän toimintakulttuurin muutoksen. Kielitietoiseksi työyhteisöksi tulemiseen tarvitaan sekä tiedostamista henkilöstöä osallistavien keskusteluin, oppimisen mahdollisuuksien tarjoamista että – erityisesti kun portailla on edetty pidemmälle – resursseja kielitietoisien toiminnan vakiinnuttamiseksi.

Johdanto

Suomalaisessa työvoiman saatavuutta käsittelevässä keskustelussa on voimakkaasti esillä kansainvälisten osaajien ja maahanmuuttajataustaisen henkilöstön palkkaaminen, mutta työssä tarvittava kielitaito ja työyhteisön käyttämä kieli tuntuvat muodostavan usein esteen palkkaamiselle (esim. Bergbom & Georgiani 2007; Forsander 2013, 231–232; Kotona Suomessa 2020, 3; Martelin ym. 2020, 56–57). Samaan aikaan ammatillisen kielen oppiminen nähdään haasteellisena eikä kielinopetusta tunnu olevan riittävästi, vaikka työllistymistä onkin pyritty tukemaan niin kotokoulutuksen kielikursseilla kuin kansainvälistä henkilökuntaa jo palkanneille työyhteisöille tarjotulla työvoimaviranomaisten tuella (ks. Ely-keskus 2023). Työelämän monikielisyyteen ja eri kielten käyttämiseen työssä liittyy puoltavia ja vastustavia näkökulmia, jännitteitäkin (Korpela & Lehtimaja 2023).

Nykyisin vallalla olevaan kielenoppimisnäkemykseen vaikuttaa muun muassa tilanteisen oppimisen teoria, jonka mukaan oppiminen on mielekästä ja tehokasta, kun se tapahtuu osana samat kiinnostuksen kohteet jakavien ja keskenään aktiivisesti vuorovaikutuksessa olevien osallistujien käytäntöyhteisöä (*community of practice*, Lave & Wenger 1991). Jos halutaan oppia työyhteisön kieltä, oppimista edistää voimakkaasti se, että oppija voi osallistua yhteisön vuorovaikutustilanteisiin kielitaidon kehittymisen eri vaiheissa. Jos ajatus on, että kielikursseja käytyään kielenoppija on valmis kielenpuhujaksi, joka pärjää työyhteisössä, vastuu siirtyy pois yhteisöltä ja oppimisesta tulee voimakkaasti oppijan vastuulla olevaa työtä. Oppimiseen tarvitaan myös vuorovaikutuksen muut osapuolet: työkaverit ja lopulta kaikki kohdekielen puhujat. Kielenoppiminen on yhteisön asia, ei vain yksilön työtä (myös Intke-Hernandez 2020).

Miten työyhteisöt voivat olla kielenoppimista tukevia ympäristöjä nykyistä vahvemmin? Esittelen puheenvuorossani työyhteisön kielitietoisuuteen liittyvää keskeistä teoriaa ja keskustelua sekä lyhyesti Kielitietoisen työyhteisön portaattimallin, jonka avulla työyhteisö voi arvioida, millaisin konkreettisin keinoin se voi tukea kielenoppimista ja millaisia ajallisia ja taloudellisia resursseja tähän tarvitaan. Monissa ohjemateriaaleissa kuvaillaan valmiin, kielenoppimista tukevan työyhteisön piirteitä (esim. Ahlfors & Saarela 2022; Työterveyslaitos 2022). Esittelemäni portaattimallit tarjoavat eriasteisia vaihtoehtoja sille, miten eri tavoin työyhteisö voi olla kielitietoinen ja tukea kielenoppimista. Malli on tuotettu Kielibuusti- ja Osallistumisen

keinot monikielistyvässä työelämässä¹ -hankkeiden yhteistyönä, ja se on kuvattu yleistajuisesti Kielibuustin verkkoportaalissa (Kielibuusti; myös Lehtimaja ym. 2023).

Kielitietoinen työyhteisö

Kielitietoisuus (*language awareness*) voidaan määritellä eksplisiittiseksi tiedoksi kielestä sekä kielen tietoiseksi havainnoinniksi ja kielelle herkistymiseksi kielenoppimisessa, -opetuksessa ja -käytössä (Association for Language Awareness; Lilja ym. 2017, 13). Eniten kielitietoisuutta on tutkittu ja siitä on keskusteltu opetuksen konteksteissa (Cots & Garret 2017; kehityksen koontia esim. Lilja ym. 2017).

Kielen merkitys on tunnustettu myös monikielisten organisaatioiden johtamisen ja viestinnän tutkimuksessa: kielen käyttö vaikuttaa organisaation toimintaan ja tulokseen (Tenzer ym. 2017). Johtamisen ja viestinnän tutkimuksessa kielitietoisuus tulee esille monimuotoisuus- ja inklusiivisuusnäkökulman ja erityisesti inklusiivisen kielenkäytön tarkastelussa. Inklusiivinen kielenkäyttö mahdollistaa vuorovaikutukseen osallistumisen luontaisista kielenkäytön ja kielitaidon eroista riippumatta. Tällöin vuorovaikutukseen osallistuvat ovat avoimia erilaisille puhetyyleille ja kielitaidoille ja hyväksyvät nämä osallistujien erot. Usein inklusiiviseen kielenkäyttöön liitetään ajatus johdonmukaisesta yhteisesti jaetun kielen käytöstä, ja täksi kieleksi esitetään tyypillisesti englantia. (Lauring & Klittmøller 2017, 308.) Etenkin yhteiskunnassa, jonka virallinen kieli ei ole englanti, työkielen pelkistäminen englantiin herättää kysymyksen, onko yhteisesti jaetun kielen käyttämisessä kyse näennäisestä inklusiivisuudesta. Englanniksi toimiva työympäristö voi olla tehokas, mutta samalla monikielisyyden ohittaminen voi aiheuttaa sen, ettei kansainvälinen työntekijä pääse integroitumaan työyhteisön ulkopuolelle. Inklusiivisuus koskee siis vain työtä, ei työntekijää yhteiskunnan jäsenenä.

Vaikka yksikielisyys nähdään usein ratkaisuna monikulttuuristen ja monikielisten yhteisöjen johtamiseen, on myös havaittu, että yksikielisyyskin on valinta, joka voi tuottaa eriarvoisuutta, ulkopuolisuuden tunnetta ja kokemusta ammatillisesta riittämättömyydestä (esim. Charles & Marchan-Piekkari 2002; Lønsmann 2014;

1 Tutkimushankkeen työryhmään ovat kuuluneet Eveliina Korpela, Lari Kotilainen, Salla Kurhila ja Inkeri Lehtimaja sekä kirjoittaja. Puheenvuoron näkökulmia ovat kehittäneet kaikki ryhmän jäsenet, Komppa on vastannut puheenvuoron kirjoittamisesta.

Lønsmann & Mortensen 2018). Oletus, että kaikki osaavat sujuvasti esimerkiksi englantia, voi myös olla varsin poissulkevaa (Lehtimaja ym. 2021, 454–455). Uusimassa monikulttuurisia organisaatioita koskevassa tutkimuksessa organisaation moninaisuudella ja monikielisyydellä nähdään olevan arvo, joskaan monikieliset toimintatavat eivät ole helposti ratkaistavissa vaan ne vaativat yhteisökohtaisia neuvotteluja ja toimintatapojen tietoista rakentamista (Hong & Minbaeva 2022, 118).

Ajatus, että jokainen kielenpuhujasta työyhteisössä voi toimia kielimallina ja kielenoppimisen tukena, on työyhteisöjen näkökulmasta uusi. Se, että työkaveri olisi kielenoppimisen apu, tuntuu vieraalta, jos oletetaan, että kielitaito opitaan valmiiksi kielikurssilla. Kielentutkimuksessa työyhteisöjä on kuitenkin tarkasteltu kielenoppimisen paikkoina jo pitkään. Havaintoja on tehty esimerkiksi siitä, kuinka usein ja millaisissa tilanteissa opittavaa kieltä pääsee työtehtävissä käyttämään (Sandwall 2013; Strømmer 2017), millaisia haasteita erilaiset työtehtävät asettavat kielitaidolle (Kela & Komppa 2011; Virtanen 2017; Lilja & Tapaninen 2019; Tervola 2019) ja miten ympäristön tuki ja mallit voivat auttaa toisella kielellä työskentelevää toimimaan työtehtävissään (Suni 2010; Kurhila & Lehtimaja 2018; Lehtimaja 2018).

Työyhteisön kieliä ja kielten käyttöön liittyviä tarpeita ja haasteita voidaan tarkastella kielitietoisuuden näkökulmasta. *Kielitietoiseksi työyhteisöksi* voidaan määritellä työyhteisö, jossa havainnoidaan monipuolisesti työyhteisössä käytettyjä kieliä ja kielellisiä tarpeita ja ollaan laajasti tietoisia työn vuorovaikutustilanteista ja niiden vaatimuksista (ks. kielitietoisuuden määrittelmä tämän osion alussa).

Kielitietoisessa työyhteisössä ollaan tietoisia työn ja työtehtävien todellisista kielellisistä vaatimuksista. Tällöin rekrytointitilanteessa ei vaadita ”täydellistä kielen taitoa” (ks. Roberts 2013), vaan kutakin työtehtävää osataan tarkastella sen mukaan, millaisia vuorovaikutustilanteita siihen liittyy ja millaisia kielellisiä vaatimuksia nämä tilanteet asettavat työntekijöille (tehdäänkö työtä yksin esimerkiksi asiakkaan tiloissa vai ryhmässä omalla toimistolla, keitä vuorovaikutukseen osallistuu), millaisia tekstejä työssä tulee tuottaa, mitä nämä tekstit vaativat (esim. kohteliaisuus- ja argumentointitaitoja) ja millaisia tekstejä tulee ymmärtää (tiedotemaiset sähköpostit vai asiakkaita tai sopimuksia koskevat lakitekstit). (Lavric ym. 2016a; Language for work... 2019, 6; Rask ym. 2021; Ahlfors & Saarela 2022; Työterveyslaitos 2022; Kotoutuminen.fi.) Kielitietoinen työyhteisö antaa jo rekrytointivaiheessa työnhakijoille realistisen kuvan kielitaitotarpeista, ja hakijoille osataan kertoa myös, miten kielitaito vaikuttaa esimerkiksi työssä etenemiseen (Salö ym. 2020; Lehtimaja ym. 2021, 458; Pitkänen ym. 2022, 82).

Kielitietoinen työyhteisö on tietoinen jäsentensä kielitaidoista. Muidenkin kielten kuin englannin tai suomen kielen taidon arvo tunnustetaan ja tunnustetaan. Millainen eri kielten varanto työntekijöiden kielitaidoista muodostuu? Miten tätä varantoa voidaan hyödyntää esimerkiksi asiakastilanteissa? Miten näistä kielitaidoista pal- kitaan vai palkitaanko? (Nieminen 2010, 164–166; Duchcène 2011; Heittola & Välimaa 2015.)

Kielitaitoisessa työyhteisössä työntekijöiden haluista ja haasteista käyttää eri kieliä työssä pyritään olemaan selvillä. Alkuaan englanninkielisiin tehtäviin palkatun työntekijän suomen kielen taito on voinut jäädä huomaamatta, kun työtehtäviä ei ole ollut tarkoituskaan hoitaa suomeksi. Kuitenkin englantia käyttävä kansainvälinen osaaja saattaa olla kiinnostunut paikallisen kielen oppimisesta, koska näkee sen tärkeänä ja haluaa jäädä maahan (esim. Selmer 2006; Negretti & Garcia-Yeste 2014, 102–104) tai tunnistaa paikallisten kielten osaamisen merkityksen uralla etenemi- seen (esim. Forsander & Raunio 2005, 48). Voi olla, että työkaverit aiheuttavat suomea opiskelevalle kollegalle pikemminkin kielenoppimisen haasteita puhumalla hänelle ainoastaan englantia sen sijaan, että he tukisivat oppijaa tarjoamalla hänelle tilai- suuksia käyttää vähäistäkin kielitaitoa. Toisaalta oletus siitä, että kaikki hallitsevat englantia, voi kuormittaa osaa työntekijöistä (esim. Aulio 2021; Lehtimaja ym. 2021; Korpela & Lehtimaja 2023; Laitinen ym. 2023, 78). Kuka tahansa voi kokea ammatti- identiteetin ja kielitaidon epäsuhtaa.

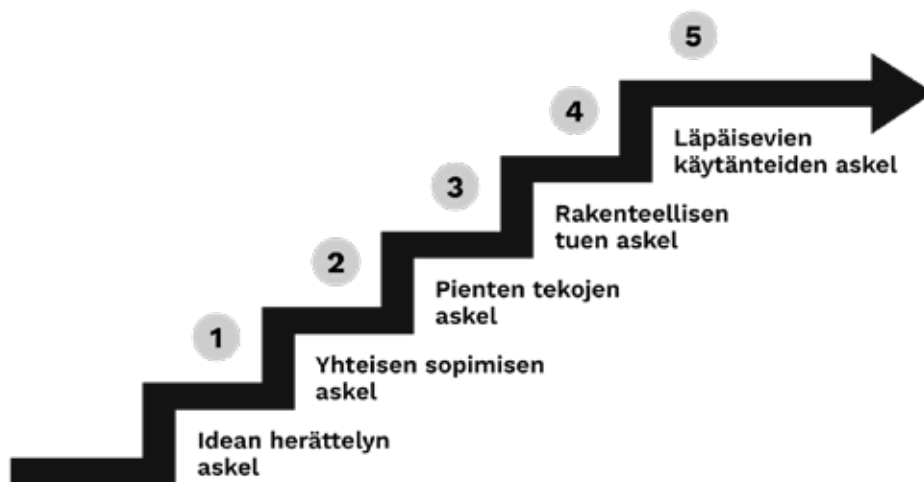
Kielitietoisessa työyhteisössä kielenoppiminen on mahdollista osana työyhteisön vuorovaikutusta. Useat organisaatiot (esim. THL) tarjoavat työntekijöilleen mah- dollisuutta osallistua opettajan ohjaamaan kielenopetukseen työajalla (ks. Rask 2021), mutta monessa organisaatiossa on myös havaittu, että kielikurssit eivät kuitenkaan auta juuri kyseisen työn ja työpaikan spesifeihin tilanteisiin. Kielenopetus tarjoaa tarpeellisen perustan oppimiselle ja mahdollistaa kompleksisuuteen, suju- vuuteen ja tarkkuuteen keskittymisen kielenopetuksen ammattilaisen kanssa. Kieli- kurssien painottaminen sysää kuitenkin kielenoppimisen työntekijän asiaksi, vaikka kieltä opitaan mielekkäästi osana yhteisön vuorovaikutusta; opittua pitää myös päästä käyttämään luokan ulkopuolella. Lisäksi kielikursseja painottavaan näkö- kulmaan sisältyy ajatus, että kielen voisi oppia valmiiksi kurssilla. Todellisuudessa oppiminen on jatkuvaa, ja opittavaa tulee koko ajan lisää ja opittava aines muuttuu. (Ks. myös Seilonen ym. 2016; Lilja ym. 2022, 250–252.) Työyhteisö mahdollistaa kielenoppimisen osana vuorovaikutusta, kun yhteisössä on yhdessä pohdittuja

rakenteita ja toimintatapoja, jotka tukevat kielenoppimista ja osallisuutta (Language for work... 2019, 12; Hong & Minbaeva 2022; Med språket som strategiskt verktyg 2022; Lehtimaja ym. 2023).

Miten kielitietoiseksi työyhteisöksi tullaan?

Kielitietoisen työyhteisön portaat on malli, joka kuvaa, millaisesta jatkumosta kielitietoisessa työyhteisössä on kyse ja miten kielitietoista toimintaa voidaan työyhteisössä resursoida ajallisesti ja taloudellisesti. Mallin lähtökohtana on alhaalta, henkilöstöstä lähtevä johtaminen (*bottom-up management*, esim. Fitzroy 2010; Punkka 2021), jolloin henkilöstön kokemuksia kuullaan ja sopivia toimintatapoja rakennetaan kullekin organisaatiolle ja työyhteisöille mielekkäillä tavoilla. Juuri työyhteisöstä itsestään lähtevä kehitystyö, johon kuuluvat keskustelut tiimeissä ja eri näkökulmista ja kokemuksista tietoiseksi tuleminen, nähdään mielekkäänä monikielisiä toimintatapoja kehitettäessä (Hong & Minbaeva 2022), jotta yhteisön jäsenet voivat sitoutua toimintaan.

Mallissa on hyödynnetty olemassa olevaa tutkimustietoa kielitietoisista työyhteisöistä (esim. edellä mainitut lähteet), aiempien hankkeiden tuloksia ja esimerkkejä (esim. Language for work -verkosto; Lyft språket på jobbet; Moninaisesti parempi 2020) sekä Osallistumisen keinot monikielistyvässä työelämässä -hankkeen etnografista ja haastatteluaineistoa (Lehtimaja ym. 2021; Korpela & Lehtimaja 2023).



Kuvio 1. Kielitietoisen työyhteisön portaat. (Kuvitus: Jenni Lintumäki. Saatavilla myös: Kielibuusti; Lehtimaja ym. 2023.)

Portaat havainnollistavat

- a) työyhteisön kielitietoiseen toimintaan käytettävien resurssien määrää ja
- b) sitä, kuinka voimakkaasti kielitietoiset toimet on sidottu yhteisön toiminnan rakenteisiin ja kuinka pysyviä ne ovat.

Portaiden avulla yhteisö voi arvioida, millä tavoin se haluaa ja missä määrin käytettävien resurssien puitteissa se voi olla kielitietoinen. Yhteisössä voi olla käytössä toimintamalleja eri askelmilta, mutta olennaista on, kuinka paljon kielitietoiset käytännöt riippuvat yksilöiden innokkuudesta ja kuinka paljon käytänteet läpäisevät organisaation toimintarakenteita yksilöistä riippumatta.

Portaiden tausta-ajatuksena on, että kielitietoinen työyhteisö voi olla suomenkielinen, ruotsinkielinen, englanninkielinen tai eri kieliä vapaasti soveltaen monikielinen mutta se antaa mahdollisuuden oppia ja harjoitella kieliä osana työtä. Käytän seuraavaksi esimerkikielienä suomea, joka on Suomessa työyhteisöä ympäröivän yhteiskunnan valtakieli ja monen työyhteisön pääkieli ja jonka oppimista työyhteisö voi tukea. Mahdollistaessaan kielenoppimisen työssä myös englanninkielinen työyhteisö tukee integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Esittelen portaat askel kerrallaan. Konkreettiset vinkit työyhteisöille portaalta toiselle siirtymiseen ovat saatavissa kielibuusti.fi-verkkosivuilta ja Monikielisen työyhteisön oppaasta (Lehtimaja ym. 2023).

Idean herättelyn askel

Ensimmäisellä, idean herättelyn askeleella olevassa työyhteisössä kielikysymykset eivät ole olleet esillä, mutta työssä käytettävistä kielistä on syntynyt tarve keskustella. Työyhteisö on saattanut harkita muuta kuin suomea puhuvan palkkaamista, mutta palkkaamiseen on liitetty oletus siitä, että työyhteisön kieli tulisi tällöin vaihtaa englanniksi, eikä tätä haluta tehdä (esim. Valkama & Pantzar 2021). Toisaalta tällä askeleella oleva työyhteisö saattaa olla hyvin kansainvälinen, mutta sujuva kanssakäyminen mielletään yksikieliseksi ja täksi kieleksi on valittu englanti. Mikäli työyhteisö tukee kielenoppimista, ratkaisuksi ajatellaan työyhteisön ulkopuolella järjestettäviä opettajajohtoisia kielikursseja.

Tällä askeleella työyhteisössä saattaa olla yksilöitä, jotka ovat kiinnostuneita työyhteisön jäsenten kielitaidoista tai he eivät ole täysin tyytyväisiä pelkästään englannin kielen käyttämiseen: englannin käyttö saatetaan kokea kuormittavaksi

(Jäppinen 2011), kielitaidot saattavat vaikuttaa työnjakoon (Lehtimaja ym. 2021, 454) ja ulkomaalaisten työntekijöiden kokemus kuuluvuudesta suomalaiseen yhteiskuntaan voi jäädä vähäiseksi (myös Niemi ym. 2021, 31).

Työkielen merkityksen tai työarkeen liittyvien epäkohtien pohtiminen jää tällä askeleella kuitenkin yksilöiden asiaksi. Työyhteisö ei ole tietoinen työntekijöiden kielten käyttöön liittyvistä toiveista ja haasteista, eikä yhteisössä ole olemassa rakenteita, jotka tukisivat monikielisyyttä tai kielen tietoista oppimista arjessa. Resurssien näkökulmasta työyhteisö panostaa kielitietoisuuteen vain vähän.

Yhteisen sopimisen askel

Yhteisen sopimisen askeleella otetaan nimensä mukaisesti yhteisön kielellinen arki puheeksi ja tullaan tietoiseksi työntekijöiden kielten käyttöön liittyvistä toiveista ja haasteista sekä kielitaidoista. Ehkä työyhteisössä on maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, jotka suoriutuvat työtehtävistä erinomaisesti englanniksi mutta kokevat ulkopuolisuutta monissa epävirallisissa tilanteissa (Negretti & Garcia-Yeste 2014; Pitkänen ym. 2022). Englantia työssään käyttävä mutta suomea osaava maahanmuuttajataustainen työntekijä voi myös kokea, että hänen suomen kielen taitoaan ei tunnusteta, ja tästä syystä hän ei saa vastuullisempia tehtäviä tai ei pysty etenevään työssään (Korpela & Lehtimaja 2023). Kaikki suomenkieliset työntekijät eivät ehkä koe työskentelyä englanniksi miellyttävänä tai osaamistaan riittävänä ja kuormittuvat työn kielellisistä haasteista (Aulio 2021).

Tällä askeleella työyhteisö käyttää ajallisia resursseja kielistä keskustelemiseen ja tietoiseksi tulemiseen, mutta varsinaiset kielenoppimista tukevat toimet perustuvat vapaaehtoisuuteen ja yksilöiden hyväntahtoisuuteen. Yhteisössä ei ole sovittuja rakenteita eikä kielenoppimisen tukemista arjessa palkita; esimerkiksi kollegan kielelliseen tukemiseen käytettävää aikaa ei huomioida työsuunnittelussa.

Pienten tekojen askel

Pienten tekojen askeleella kielitietoiset ja kielenoppimista tukevat teot eivät ole yksittäisten, innostuneiden työntekijöiden varassa vaan työyhteisö on tietoinen erilaisista kielenkäyttöön ja -oppimiseen liittyvistä toiveista, ja yhteisössä on joitakin kaikkien jakamia ja sovittuja käytänteitä. Työyhteisössä on voitu sopia

rinnakkaiskielisiä rutiineja, jotka mahdollistavat eri kielten näkymisen arjessa. (Esim. Rask 2021; Rask ym. 2021; Ahlfors & Saarela 2022; Lehtimaja ym. 2023; myös Lavric ym. 2016b, 284–285.)

Resurssien näkökulmasta tällaiset pienet teot eivät ole erityisen kalliita; kyse on pikemminkin tietoisuudesta ja kielitaitojen huomioimisesta osana työtä. Englanninkielisessä työyhteisössä pienet teot pitävät niin sanotusti suomen kielen ovea auki ja mahdollistavat kielenoppimisen muutoin englanninkielisessä ympäristössä. Suomenkielisessä työyhteisössä taas yhteisö kannustaa kielenoppimiseen ja tarjoaa paikkoja, joissa kielestä voi keskustella (Lyft språket på jobbet; Language for work... 2019, 18).

Rakenteellisen tuen askel

Rakenteellisen tuen askel kuvaa työyhteisöä, jossa on käytössä monikielisiä käytänteitä ja kielenoppiminen on tavoitteellista. Monikieliset käytänteet eivät ole riippuvaisia yksittäisistä työntekijöistä, vaan ne on yhdessä sovittu ja käytänteet koskevat työyhteisöä laajasti. Aiempien askeleiden pienet teot ovat käytössä arkisessa vuorovaikutuksessa, ja työntekijät tulevat nähdyiksi monikielisinä yksilöinä. Lisäksi työyhteisössä puhutaan työssä käytettävistä kielistä, ja työyhteisö kartoittaa työn todellisia kielitaitovaatimuksia ja -tarpeita kaikkien työntekijöiden näkökulmasta (Lyft språket på jobbet; Ahlfors & Saarela 2022, 11–13).

Rakenteellisen tuen askeleella kielitaidon tukemista resursoidaan huomattavasti enemmän kuin aiemmilla askelmilla. Yksilön on mahdollista opiskella suomea työajalla, mutta kielenopetus nähdään tukena työyhteisössä tapahtuvalle oppimiselle ja mahdollisuutena tehostaa työssä tapahtuvaa oppimista.

Kun työyhteisön ulkopuolella järjestettävä kielenopetus nähdään oppimisen tukena, huomio kääntyy työyhteisöön. Työyhteisössä kielenoppimista voidaan tehostaa sopimalla oppijalle kielimentori eli kollega, jolle resursoidaan tästä työstä työaika ja jonka kanssa oppija voi tarpeen mukaan keskustella kielipulmista tai jolta hän saa apua kieleen liittyvissä asioissa (Eskildsen & Theodórsdóttir 2017; Bigestans 2019; Language for work... 2019, 7, 17; Ahlfors & Saarela 2022). Mentoriksi sopii suomenkielinen kollega, mutta pidempään yhteisössä työskennelleen ja kieltä oppineen kollegan tuki voi myös olla erityisen merkittävää (Mähönen 2014).

Tärkeä rakenteellisen tuen askeleella oleva kielitaidon kehittymistä tukeva väline on kehityskeskustelu (myös Lyft språket på jobbet). Kehityskeskustelu on suomalaisessa työarjessa oleva rakenteellinen paikka, jota voidaan hyödyntää myös kielitaidon ja osallisuuden näkökulmasta. Kehityskeskustelussa esihenkilö voi kysyä työntekijän kielitaitotavoitteista. Lisäksi työntekijä voi ilmaista kehityskeskustelussa työyhteisölle toiveitaan: haluan oppia, miten yhteisö voisi tukea minua? Kun oppijan tavoitteena on kehittää kielitaitoaan systemaattisesti ja tavoitteellisesti, tukena voivat olla räätälöity kielenopetus (esim. Kuparinen 2017), kielikurssit, työpaikan mentori, työyhteisössä sovitut keinot ja kannustava asenne.

Läpäisevien käytänteiden askel

Työyhteisön, jossa on monipuolisesti sovittuja rakenteellisia käytänteitä ja jossa käytänteet on kirjattu ja dokumentoitu kaikkien saataville, voidaan sanoa olevan kielitietoisien työyhteisön portaiden läpäisevien käytänteiden askeleella. Tällöin tavoitteellisuus koskee koko työyhteisöä, ei vain yksittäistä kieltä oppivaa työntekijää. Työyhteisössä on käyty keskustelua yhteisössä käytetyistä kielistä ja siitä, miten eri tilanteissa voidaan toimia kaikkien kielitaitoa kunnioittavasti ja vuorovaikutukseen kannustavasti sekä millä eri keinoin kielitaidon kehittymistä tuetaan työyhteisön arjessa perehdytyksestä alkaen. Tämä kaikki on kirjattu esimerkiksi yhteisön kielistrategiaan tai kielisopimukseen, joka on julkisesti saatavilla.

Läpäisevien käytänteiden askeleella työntekijöiden kaikki kielitaidot tunnustetaan. Mikäli työtehtävissä, esimerkiksi eri kielitaustoista tulevien asiakkaiden kanssa, on tarve käyttää muita kuin työyhteisön tyypillisimpiä työskentelykieliä, näistä kielitaidoista maksetaan työntekijälle kielilisää ja taidot huomioidaan työnjaossa.

Läpäisevien käytänteiden askeleella olevassa työyhteisössä kielen merkitys työhyvinvoinnissa tunnustetaan niin kansainvälisten kuin suomenkielistenkin työntekijöiden näkökulmasta (Korpela & Lehtimaja 2023). Esimerkiksi kansainvälistä työntekijää ei nähdä vain työn suorittamisen näkökulmasta ja organisaation englanninkielisenä kansainvälisenä osaajana, vaan tuetaan hänen mahdollisuuttaan merkitykselliseen elämään Suomessa, jaksamistaan ja kokonaisvaltaista osallisuuden tunnettaan suomalaisessa yhteiskunnassa.

Kaikki kielitietoinen toiminta ei vaadi merkittävää taloudellista panostusta, mutta ilman ajallisten ja taloudellisten resurssien kohdentamista kielitietoinen toiminta-

kulttuuri ei voi syntyä. Ilman resursseja esimerkiksi mentoritoiminta tai työntekijöiden vieraiden kielten osaamisen hyödyntäminen saattaa näyttäytyä lisätehtävänä, joka alkaa hiljalleen kuormittaa, mikä taas lisää tyytymättömyyttä työyhteisössä (Duchêne 2011). Mitä pidemmälle portailla edetään, sitä voimakkaampi johdon tuki kielistrategialle ja kielitietoiselle toimintakulttuurille tarvitaan, jotta kieleen liittyvät toimintatavat säilyvät johdonmukaisina ja resursoituina (Lyft språket på jobbet, 40–41; Lavric ym. 2016b, 270, 284; Med språket som strategiskt verktyg 2022).

Portaat visuaalisena mallinnuksena voivat kantaa mukanaan implikaatiota siitä, että kunkin yhteisön tulisi edetä portaikon ylimmälle portaalle. Mallinnusta kannattaa kuitenkin tarkastella suhteessa kuhunkin työyhteisöön: jokainen porras vaatii sekä yhteisöltä että resursseilta enemmän kuin edellinen porras, ja pienissä työyhteisöissä kolmas porras voi olla riittävä tavoite. Tarvitaan kielitietoista johtamista, jotta varsinkin neljännen ja viidennen portaan toimia voidaan toteuttaa. Mitä suuremmasta työyhteisöstä on kyse, sitä tärkeämpää on toimia rakenteellisella tasolla, jotta kielitietoiset toimet eivät jää yksittäisten innokkaiden työntekijöiden vastuulle. Ilman johdon tukea yhteisön kielitietoinen toimintakulttuuri voi vaihdella ajan saatossa; yhteisö voi liikkua portaikolla myös alaspäin.

Lopuksi

Kielitietoisien työyhteisön portaissa tausta-ajatuksena on, että oppiminen on jatkuva. Kielenoppiminen ei jää luokkaan eikä pysähdy suoritettuun kielikurssiin, vaan oppiminen jatkuu tietoisesti tai tiedostamatta kaikissa kielenkäyttötilanteissa. Kun tarkastellaan erityisesti työhön liittyvää kielitaitoa, pääsy juuri työelämän tilanteisiin on kielenoppimisen kannalta keskeistä (Seilonen ym. 2016, 135–137). Samalla tausta-ajatuksena on, että kielenoppija on aktiivinen toimija, joka ottaa vastuuta kielenoppimisestaan mutta ei ole siitä yksin vastuussa vaan tarvitsee ja saa yhteisön tukea ja mahdollisuuksia oppia.

Porrasmalli kuvaa kielitietoisien toiminnan mahdollisuuksia, joita yhteisöllä on. Portaat tarjoavat välineen, jonka avulla yhteisö voi arvioida, millainen se on nyt kielenoppimisen tukijana, millainen se haluaisi olla ja millaisia resursseja kielitietoinen toiminta vaatii. Koska työyhteisöt ovat hyvin erilaisia kooltaan, toimintatavoiltaan ja toimialoiltaan, portaat eivät tarjoa valmiita toimintamalleja, jotka

käyttönottamalla jokaisen yhteisön kielenkäyttöön ja -oppimiseen liittyvät ongelmat ratkeaisivat. Malli tuo kuitenkin esille joitakin rakenteellisia paikkoja, kuten kehityskeskustelun, joita hyödyntämällä voidaan tulla tietoisiksi yhteisön jäsenten toiveista ja tarpeista.

Monikulttuuristen ja monikielisten työyhteisöjen haasteisiin ei ole olemassa yksinkertaista ratkaisua, joka sopisi jokaiseen yhteisöön ja jokaiselle työntekijälle. Se, milloin monikielisessä työyhteisössä käytetään mitään kieltä, perustuu usein joustavuuteen ja tilanteisiin valintoihin, joita on vaikea kattavasti kirjata kielisoppiin (Mahili & Angouri 2017, 328). Keskeistä on lisätä tietoisuutta ja kykyä reflektoida ja arvioida yhteisön toimintaa monipuolisesti (Codó 2017, 472), jotta työyhteisön kielellinen todellisuus ja työntekijöiden toiveet ja kokemukset tulevat johdon tietoon ja yhteisö voi kasvaa jäsentensä toivomaan suuntaan. Kielitietoisen työyhteisön portaiden avulla työyhteisöt voivat keskustella käytetyistä kielistä ja tulla tietoisiksi mahdollisuuksista, joilla yhteisö voi auttaa ja tukea jäseniään oppimaan työn tai ympäröivän yhteiskunnan kieltä.

Kirjoittaja

Johanna Komppa

FT, dos., vanhempi yliopistonlehtori, Helsingin yliopisto ja Kielibuusti-hanke
sähköposti: johanna.komppa@helsinki.fi

Kirjallisuus

Ahlfors, G. & Saarela, I. (2022) Kielitietoinen rekrytointi ja työyhteisö: Työkaluja työnantajalle kielitietoiseen ja inklusiiviseen työyhteisöön. Helsinki: Väestöliitto.

Association for Language Awareness. <https://www.languageawareness.org/>
(luettu 16.11.2023)

Aulio, E. (2021) Englannin kieli kansainvälistyvässä työelämässä – kielenkäyttäjien asenteita, kokemuksia ja tuntemuksia kielen käyttöön liittyen. Syventävien opintojen tutkielma. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202103311785>

- Bergbom, B. & Giorgiani, T.** (2007) Maahanmuuttajien kielitaito. Teoksessa M. Vartia, B. Bergbom, T. Giorgiani, A. Rintala-Rasmus, R. Riala & S. Salminen (toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 66–84.
- Bigestans, A.** (2019) Språkombud som resurs på arbetsplatsen: En uppföljning av språkombudsfunktionen på äldreboenden och i hemtjänsten i fyra kommunen. Nationellt centrum för svenska som andraspråk. Stockholms universitet. <https://old2021.vo-college.se/system/files/dokumentbank/sprakombudetsomresurspaarbetsplatserainabigestans2019.pdf> (luettu 28.4.2023)
- Charles, M. & Marchan-Piekkari, R.** (2002) Language training for enhanced horizontal communication: A challenge for MNCs. *Business and Professional Communication Quarterly* 65 (2), 9–29. <https://doi.org/10.1177/108056990206500202>
- Codó, E.** (2017) Language awareness in multilingual and multicultural organizations. Teoksessa P. Garret & J. M. Cots (toim.) *Routledge handbook of language awareness*. Lontoo: Routledge, 467–481.
- Cots, J. M. & Garret, P.** (2017) Language awareness: Opening up the field of study. Teoksessa P. Garret & J. M. Cots (toim.) *Routledge handbook of language awareness*. Lontoo: Routledge, 1–19.
- Duchêne, A.** (2011) Neoliberalism, social inequalities, and multilingualism: The exploitation of linguistic resources and speakers. *Language et société* 136 (2), 81–108. <https://doi.org/10.3917/ls.136.0081>
- Ely-keskus** (2023) Työpaikkasuomi. Suomi.fi. Päivitetty 31.7.2023. <https://www.suomi.fi/palvelut/tyopaikkasuomi-elinkeino-liikenne-ja-ymparistokeskus/e34b2432-8065-4351-9a12-e9627ec12f4a> (luettu 21.11.2023)
- Eskildsen, S. W. & Theodórsdóttir, G.** (2017) Constructing L2 learning spaces: Ways to achieve learning inside and outside the classroom. *Applied Linguistics* 38 (2), 143–164. <https://doi.org/10.1093/applin/amv010>
- Fitzroy, D.** (2010) Top-down vs. bottom-up management approach: The effect on employee motivation and retention. Minneapolis: Capella University.
- Forsander, A.** (2013) Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) *Muuttajat: Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus, 220–244.

- Forsander, A. & Raunio, M.** (2005) Globalisoituvat työmarkkinat – asiantuntija-maahanmuuttajat Suomessa. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita, 26–54.
- Heittola, S., & Välimaa, J.-P.** (2015) Havaintoja tulkkausikänteistä: Kaksikieliset paikallispoliisiorganisaatiot ja kaksikielinen terveydenhuollon palveluorganisaatio. *Virittäjä* 119 (3), 403–412. <https://journal.fi/virittaja/article/view/47184>
- Hong, H.-J. & Minbaeva, D.** (2022) Multiculturals as strategic human capital resources in multinational enterprises. *Journal of International Business Studies* 53, 95–125. <https://doi.org/10.1057/s41267-021-00463-w>
- Intke-Hernandez, M.** (2020) Maahanmuuttajaäitien arjen kielitarinat: Etnografinen tutkimus kieliyhteisöön sosiaalistumisesta. Helsinki: Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-6838-2>
- Jäppinen, T.** (2011) Suomen kielen taidon riittävyys yritysten aikapaineisissa puhetilanteissa esimiesten ja työharjoittelijoiden kuvaamana. *Puhe ja kieli* 31 (4), 193–214. <https://journal.fi/pk/article/view/4754>
- Kela, M. & Komppa, J.** (2011) Sairaanhoidajan työkieli – yleiskieltä vai ammattikieltä? Funktionaalinen näkökulma ammattikielen oppimiseen toisella kielellä. *Puhe ja kieli* 31 (4), 173–192. <https://journal.fi/pk/article/view/4752>
- Kielibuusti.** kielibuusti.fi (luettu 16.11.2023)
- Korpela, E. & Lehtimaja, I.** (2023) Kielenkäyttäjäprofiilit monikielisen työyhteisön tukena – tutkimuksellinen kehittämistyö kielentutkijan työkaluna. *AFinLAn vuosikirja* 80. <https://doi.org/10.30661/afinlavk.126198>
- Kotona Suomessa** (2020) Selvitys maahanmuuttajien rekrytoinnista. *Taloustutkimus* 2.6.2020. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-876-5>
- Kotoutuminen.fi** (2021) Kielitietoisuus työelämässä. <https://kotoutuminen.fi/kielitietoisuus-tyoelamassa> (luettu 13.1.2023)
- Kuparinen, K.** (2017) Keeping up with the nurses: On-the-job language coaching of health care professionals of immigrant background. *Proceedings of ICERI2017 conference, Seville, Spain.* <https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2018/08/Keeping-up-with-the-nurses-in-ICERI-proceedings-2017.pdf> (luettu 16.11.2023)
- Kurhila, S. & Lehtimaja, I.** (2018) Ammattikielen tilanteisuus kielenoppimisen haasteena – esimerkkinä hoitoala. Teoksessa L. Kotilainen, S. Kurhila ja

- J. Kalliokoski (toim.) Kielenoppiminen luokan ulkopuolella. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 143–171.
- Laitinen, M., Leppänen, S., Rautionaho, P. & Backman, S.** (2023) Englanti Suomen kansalliskielten rinnalla: Kohti joustavaa monikielisyyttä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:59. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-055-4>
- Language for work – pikaopas** (2019) Language for work – Tools for professional development - projekti. <https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/documents/LFW-quick-guide-FI.pdf> (luettu 21.11.2023)
- Lauring, J. & Klitmøller, A.** (2017) Inclusive language use in multicultural business organizations: The effect on creativity and performance. *International Journal of Business Communication* 54 (3), 306–324. <https://doi.org/10.1177/2329488415572779>
- Lave, J. & Wenger, E.** (1991) *Situated learning: Legitimate peripheral participation.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Lavric, E., Lesk, S. & Stegu, M.** (2016a) Multilingualism in business: Language needs. Teoksessa G. Mautner & F. Rainer (toim.) *Handbook of business communication: Linguistic approaches.* Berliini: De Gruyter, 269–318. <https://doi.org/10.1515/9781614514862-012>
- Lavric, E., Lesk, S. & Stegu, M.** (2016b) Multilingualism in business: Language policies and practices. Teoksessa G. Mautner & F. Rainer (toim.) *Handbook of business communication: Linguistic approaches.* Berliini: De Gruyter, 269–318. <https://doi.org/10.1515/9781614514862>
- Lehtimaja, I.** (2018) Ammatillisen kielitaidon oppiminen vuorovaikutuksessa. Teoksessa L. Kotilainen, S. Kurhila ja J. Kalliokoski (toim.) *Kielenoppiminen luokan ulkopuolella.* Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 172–199.
- Lehtimaja, I., Kotilainen, L. & Kurhila, S.** (2021) Monikielisyyden haasteet työyhteisössä. *Työelämän tutkimus* 19 (3), 452–463. <https://doi.org/10.37455/tt.109950>
- Lehtimaja, I., Korpela, E., Komppa, J., Kotilainen, L. & Kurhila, S.** (2023) *Monikielisen työyhteisön opas.* Helsinki: AlmaTalent.
- Lilja, N., Eilola, L., Jokipohja, A.-K. & Tapaninen, T.** (2022) Loppukaneetti: Suomen kielen oppimisen mahdollisuuksista ja mahdottomuuksista. Teoksessa

- N. Lilja, L. Eilola, A.-K. Jokipohja, & T. Tapaninen (toim.) Aikuiset maahanmuuttajat arjen vuorovaikutustilanteissa: Suomen kielen oppimisen mahdollisuudet ja mahdottomuudet. Tampere: Vastapaino, 247–258.
- Lilja, N., Luukka, E. & Latomaa, S.** (2017) Kielitietoisuus eriarvoistumiskehitystä jarruttamassa. Teoksessa S. Latomaa, E. Luukka & N. Lilja (toim.) Kielitietoisuus eriarvoistuvassa yhteiskunnassa – Language awareness in an increasingly unequal society. AFinLAN vuosikirja 2017. Jyväskylä, 11–29. <https://journal.fi/afinlavk/article/view/66742>
- Lilja, N. & Tapaninen, T.** (2019) Suomen kielen käyttämisen ja oppimisen mahdollisuudet ammatillisen oppilaitoksen rakennusalan vuorovaikutustilanteissa. Puhe ja kieli 39, 69–98. <https://doi.org/10.23997/pk.74506>
- Lyft språket på jobbet.** Handboken för arbetsplatser. Föreningen Vård- och omsorgscollege. <https://www.vo-college.se/handboken-lyft-spraket-pa-jobbet> (luettu 28.4.2023)
- Lønsmann, D.** (2014) Linguistic diversity in the international workplace: Language ideologies and processes of exclusion. *Multilingua* 33 (1–2), 89–116. <https://doi.org/10.1515/multi-2014-0005>
- Lønsmann, D. & Mortensen, J.** (2018) Language policy and social change: A critical examination of the implementation of an English-only language policy in a Danish company. *Language in Society* 47 (3), 435–456. <https://doi.org/10.1017/S0047404518000398>
- Mahili, I. & Angouri, J.** (2017) Language awareness and multilingual workplace. Teoksessa J. Cenoz, D. Gorter & S. May (toim.) *Language awareness and multilingualism*. Cham: Springer, 323–332.
- Martelin, T., Nieminen, T., Väänänen, A. & Toivanen, M.** (2020) Työ ja työllistymisen esteet. Teoksessa H. Kuusisto, A. Seppänen, S. Jokela, L. Somersalo & E. Lilja (toim.) *Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018–2019*. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 49–60. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>
- Med språket som strategiskt verktyg** (2022) Guide till ett språkutvecklande arbetssätt för chefer, HR-personal och beslutsfattare. Föreningen Vård- och omsorgscollege. https://vofront-files.vo-college.se/vofront_files/218c4845-cc38-4a38-84c0-8e88da116abe.pdf (luettu 28.4.2023)

- Moninaisesti parempi** (2020) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/moninaisesti-parempi-nostetta-maahanmuuttajataustaisten-naisten-asiantuntijauriin> (luettu 13.11.2023)
- Mähönen, E.** (2014) Maahanmuuttajalääkärin kokemuksia ammatillisen kieli- taidon kehittymisestä: ”no se mun kurssi oli töissä”. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201501201153>
- Negretti, R. & Garcia-Yeste, M.** (2014) ”Lunch keeps people apart”: The role of English for social interaction in a multilingual academic workplace. *Multilingua* 34, 93–118.
- Niemi, M. K., Dan, S., Kalliokoski, J., Shshzad, K., Shakeel, S. R., Alagirisamy, R. & Laurila, I.** (2021) Talent retention and the development of digital skills: A study of the ecosystem-based Digitalisation Academy located in Vaasa, Finland. Publication of the Ministry of Economic Affairs and Employment 23. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-840-0>
- Nieminen, S.** (2010) Neuvotteluja ammatillisesta jäsenyydestä: Maahanmuuttajasairaanhoitajat terveydenhuollon työyhteisöissä. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eri- arvoisuus. Helsinki: Gaudeamus, 147–171.
- Pitkänen, V., Välimäki, M. & Niemi, M. K.** (2022) Ulkomaalaiset osaajat Suomessa: Työelämä, arki ja osallisuus. Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke. E2 Tutkimus. https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/kv-osaajien-suomi/raportti_ulkomaalaiset-osaajat-suomessa.pdf (luettu 28.4.2023)
- Punkka, T.** (2021) The bottom-up agency in driving institutional change: A case study in a corporate environment. Aalto University publication series, Doctoral Dissertations 42/2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-64-0318-2>
- Rask, S.** (2021) Kielitietoisuudella kielikynnyksen yli: millaisessa työyhteisössä myös maahan muuttanut asiantuntija loistaa? Blogi. Kansainvälisten osaajien Suomi. <https://www.kvosaaajien suomi.com/blogi-1/shadiarask> (luettu 28.4.2023)
- Rask, S., Teräsaho, M. & Nykänen, S.** (2021) Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolitietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

- työelämässä. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta -verkkolehti* 12 (2). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2021/kielitietoinen-asiantuntijatyo-ja-sukupuolitietoinen-viestinta-keinoina-edistaa-tasa-arvoa-ja-yhdenvertaisuutta-tyoelamassa> (luettu 16.11.2023)
- Roberts, C.** (2013) The gatekeeping of Babel: Job interviews and the linguistic penalty. Teoksessa A. Duchêne, M. Moyer & C. Roberts (toim.) *Language, migration and social inequalities: A critical perspective on insitutions and work*. Bristol: Multilingual Matters, 81–94.
- Salö, L., Holmes, L. & Hanell, L.** (2020). National language matter in academic career trajectories. *Working papers in urban language and literacies* 270. <https://wpull.org/product/wp270-national-languages-matter-in-academic-career-trajectories/> (luettu 21.11.23)
- Sandwall, K.** (2013) Att hantera praktiken: Om sfi-studerandes möjligheter till interaktion och lärande på praktikplatsen. *Göteborgsstudier i nordisk språkvetenskap* 20. Göteborg: Göteborgs universitet. <http://hdl.handle.net/2077/32029>
- Seilonen, M., Suni, M., Härmälä, M. & Neittaanmäki, R.** (2016) Ammatillisen kielitaidon arviointikokeilu terveydenhuollon alalla. Teoksessa A. Huhta & R. Hildén (toim.) *Kielitaidon arviointitutkimus 2000-luvun Suomessa*. AFinLA-e Soveltavan kielitieteen tutkimuksia 9, 110–141. <https://journal.fi/afinla/article/view/60850>
- Selmer, J.** (2006) Language ability and adjustment: Western expatriates in China. *Thunderbird International Business Review* 48 (3), 347–368. <https://doi.org/10.1002/tie.20099>
- Strömmer, M.** (2017) Mahdollisuuksien rajoissa: Neksusanalyysi suomen kielen oppimisesta siivoustyössä. *Jyväskylä Studies in Humanities* 336. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7265-3>
- Suni, M.** (2010) Työssä opittua: Työntekijän näkökulma ammatilliseen kieli- ja viestintätaitoonsa. Teoksessa M. Garant & M. Kinnunen (toim.) *AFinLA-e Soveltavan kielitieteen tutkimuksia 2010/2*, 45–58. <https://journal.fi/afinla/article/view/3875>
- Tenzer, H., Terjesen, S. & Harzing, A.-W.** (2017) Language in international business: A review and agenda for future research. *Management International Review* 57, 815–854. <https://doi.org/10.1007/s11575-017-0319-x>

- Tervola, M.** (2019) Maahanmuuttajalääkärien suomen kielen taito ja kielitaitotarpeet: Erityisalan kielitaidon näkökulma lääkärin työhön. Tampereen yliopiston väitöskirjat 92. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1164-3>
- Työterveyslaitos** (2022) Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa: Opas työyhteisöille. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa> (luettu 28.4.2023)
- Valkama, H. & Pantzar, M.** (2021) Vieraalla kielellä työskentely pelottaa – työvoimapulasta huolimatta yritykset eivät uskalla palkata ulkomaalaisia, koska englantia ei osata, kertoo kysely. Yle Uutiset 8.11.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-12174397> (luettu 28.4.2023)
- Virtanen, A.** (2017) Toimijuutta toisella kielellä: Kansainvälisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen suomen kielen taito ja sen kehittyminen. Jyväskylä Studies in Humanities 311. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7021-5>