

Monikulttuurisen työyhteisön ratkaisut

KOHTAUTUS

tukea työnantajalle

Tähän tiedostoon on koottu Jyväskylän ammattikorkeakoulun, Jyväskylän yliopiston ja Jyväskylän kaupungin asiantuntijoiden KOHTAUTUS-projektin aikana (vuosina 2024-2026) koostamat ja keskisuomalaisten yritysten kanssa hyväksi havaitut menetelmät, joilla monikielisestä ja kulttuurisesta työarjesta voi saada sujuvampaa. Materiaali on kaikkien työnantajien ja yrityskehittäjien hyödynnettävissä.

KOHTAUTUS



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Motiivit työyhteisön kansainvälistymiseen



KANSAINVÄLISTYVÄ YRITYS

Toimimme kansainvälisillä markkinoilla.

Haemme kansainvälisiä osaajia projekteihin edistämään markkina- ja paikallistuntemusta kohdemaasta tai kielialueesta.

Olemme monikulttuurinen organisaatio ja englanti on luonteva työkieli.

Odotamme kansainväliseltä osaajalta erityisosaamista, kehitysvalmiuksia ja tuoreita näkemyksiä, joissa hänen taustansa on eduksi.

Tehtävät liittyvät tyypillisesti tuotekehitykseen, markkinointiin tai tutkimus- ja innovaatiotoimintaan.



TALENT HUNTER

KOTIMAASSA KANSAINVÄLISTYVÄ YRITYS

Palkkaamme kansainvälisiä osaajia lisäavuksi rutiinitehtäviin.

Vahvistamme omien ulkomaalaisten asiakkaiden palveluosaamista

Hyödyimme siitä että kehitämme työyhteisön toimintatapoja ja kielellisiä valmiuksia. Kehittäminen tapahtuu porukalla työn lomassa.

Rekrytoimme opiskelijoita ja työssäoppijoita lisäksi harjoitteluun tai projeteihin osana oppilaitosyhteistyötä.

Tämä on meille osa vastuullisuustoimintaa ja keino kehittää työyhteisön kulttuurintuntemusta.

Yhteiskuntavastuullisuus on yritykselle myös imagotekijä.

YHTEISKUNTA-VASTUULLINEN YRITYS



Hyödynnä nelikenttää strategisten tavoitteiden pohdinnassa

Tätä jaottelua voi hyödyntää, kun mietitään työyhteisön kansainvälisyyttä. Minkä takia oikeastaan rekrytoimme ulkomaalaistaustaista työvoimaa tai otamme kansainvälisiä opiskelijoita harjoitteluun? Voisiko tavoitteeksi jatkossa asettaa jonkin muunkin, kuin kuin mikä motiiveista on tällä hetkellä keskeisin.

Asiaa voi käydä läpi esim. johtoryhmässä, tiimeissä tai yritysneuvonnassa. Myös oppilaitoksissa on yritys yhteishenkilöitä, työelämäpalveluja ja harjoitteluvastaavia, joiden kanssa voi keskustella kansainvälistymisen motiiveista tai suunnitella jopa tiiviimpää yhteistyötä parhaiden osaajien löytämiseksi työyhteisöön.



Euroopan unionin osarahoittama

KOHTAUTUS

Lähde: Opetushallitus. (2017). Uutta osaamista pk-yrityksiin. Osataanko ulkomaalaisia opiskelijoita hyödyntää pienissä ja keskisuurissa yrityksissä? Muokattu. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/uutta-osaamista-julkaisu.pdf>

Kansainvälisen työyhteisön maistiaisina oppilaitosyhteistyöstä

Mietityttääkö, miten toisesta kulttuurista tuleva ja eri kieltä puhuva asiantuntija solahdaa työyhteisöönne? Olisiko aika kokeilla, mitä pitää laittaa kuntoon ennen kansainvälisten osaajien rekrytointia? Ota oppilaitoksesta kansainvälinen työharjoittelija. Kokemuksen kautta oppii paitsi opiskelija myös harjoittelupaikka. Ehkä löydätte joukkoonne myös tulevan työntekijän!

Hyödynnä opintoihin kuuluva työharjoittelu ja muut yhteistyötavat!

Keski-Suomen oppilaitoksissa on reilu 2000 kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa. Opiskelijayhteistyö voi olla vaikka harjoittelujakso, opinnäytetyö tai opiskelijaprojekti. Lisää tietoa näistä saat oppilaitoksista.

Oppilaitokset ovat iso alueellinen vetovoimatekijä. Osaajia yrityksiin varmasti löytyy.

Anu Ojala, työelämäasiantuntija, JYU

Kerro toiveistasi oppilaitoksiin

Jyväskylän yliopisto

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

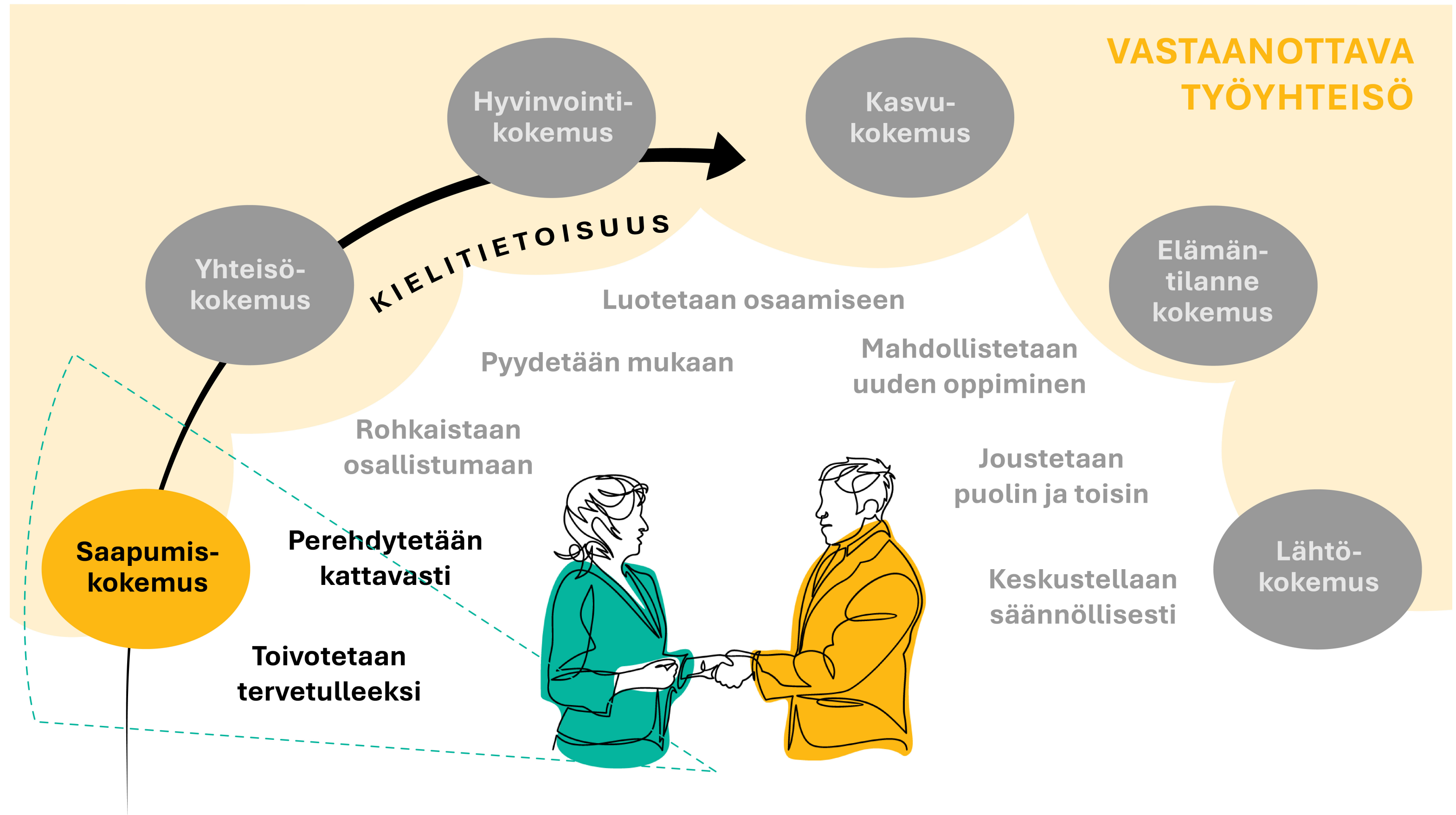
Koulutuskuntayhtymä Gradia

KOHTAUTUS



Euroopan unionin osarahoittama





Kuva osoittaa työntekijäkokemuksen osatekijöitä vastaanottavassa työyhteisössä työsuhteen elinkaaren eri vaiheissa. Rekrytointivaiheessa huomio on kiinnitettävä saapumiskokemukseen. Vaihe edellyttää jo ymmärrystä kielitietoisista toimintatavoista, vaikka kielitietoisuus kasvaa kokemusten myötä. (kuva: Minna Liminka 2025)

KOHTAUTUS

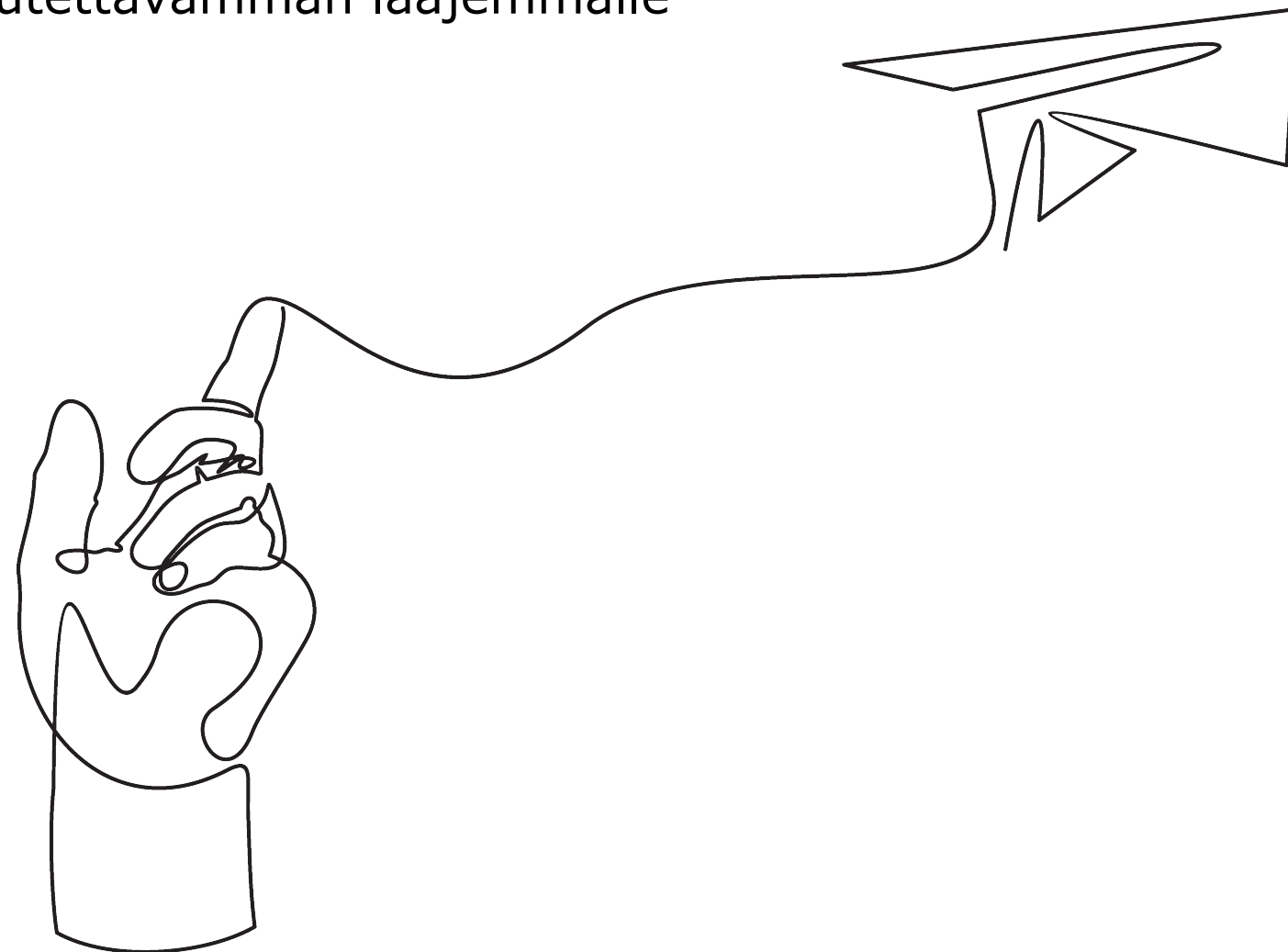


**Euroopan unionin
osarahoittama**

Saavutettavan rekrytoinnin kokonaisuus

Rekrytointiin liittyy kolme olennaista asiaa: työpaikkailmoitus, haastattelu ja työnhakijaviestintä. Pohdintatehtävässä havainnoit ja kehität oman organisaatiosi rekrytointia kansainvälisen, muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvan osaajan näkökulmasta.

Tutustumalla materiaaleihin ja tarkastelemalla kriittisesti omia toimintatapoja voit tehdä työpaikastanne saavutettavamman laajemmalle joukolle osaajia.



Tee näin:

1. Tutustu näihin materiaaleihin:
 - [Kielitietoinen työpaikkailmoitus](#) (youtube, 4:10 min)
 - [Kielitietoinen työhaastattelu](#) (youtube, 4:51 min)
 - [Pikaopas: Näin puhut ja kirjoitat selkokieltä](#) (selkokeskus)
2. Arvioi miten saavutettavaa työpaikka-ilmoituksenne ja työhaastattelunne on?
3. Kirjaa ylös, millä keinoin voit parantaa rekrytointianne.

Selkeä kieli

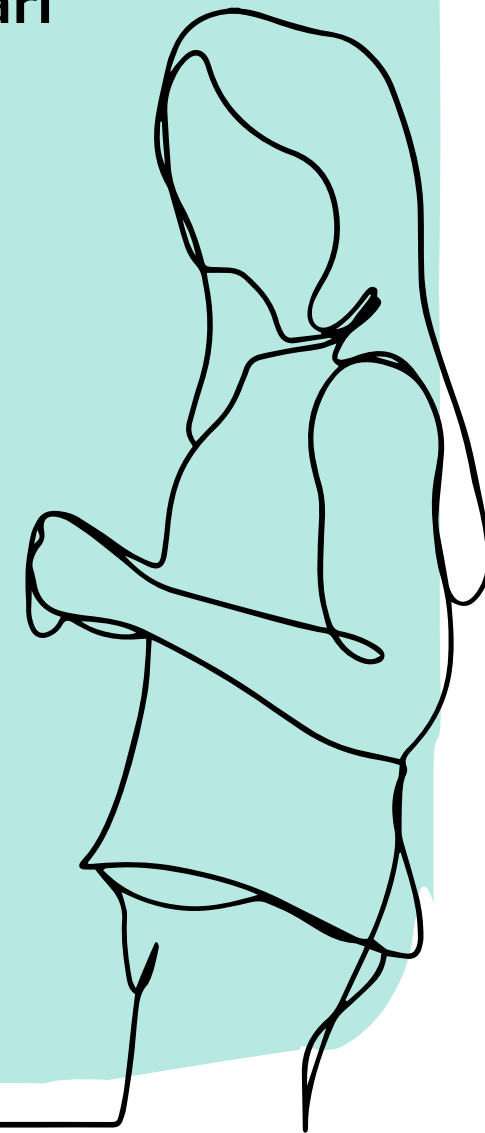
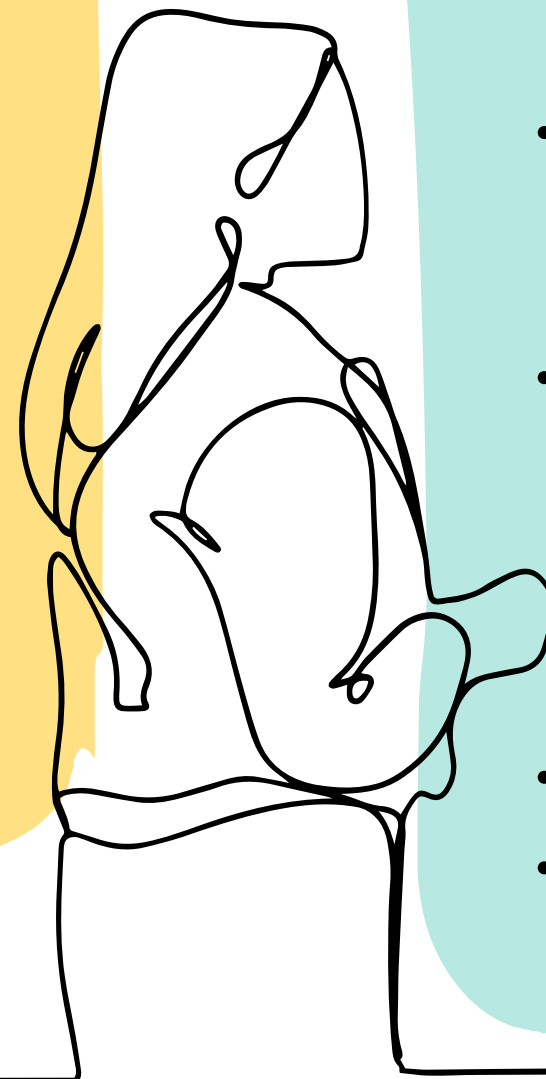
On tärkeää, että suomenoppija oppii sellaista kieltä, jota ihmiset oikeasti käyttävät. Puhu tarvittaessa hitaammin, mutta käytä normaalia puhuttua kieltä. Anna aikaa ymmärtää ja reagoida.

Huomioi

- Selkeät, lyhyet lauseet ja suora sanajärjestys
 - Kuka+tekee+mitä/missä/milloin/miten?
 - "Onks se palaveri millon?"...**"Milloin se palaveri on?"**
- Sano asiat ilman kieltomuotoa.
 - "Eiköhän se oo valmis."...**"Se on valmis."**
- Käytä persoonamuotoa.
 - "Se laitetaan tohon hyllyyn."...
"Sä voit laittaa sen tuohon hyllyyn."
 - "Asiakastilanteessa toimitaan näin ---"...
"Kun asiakas tulee, sä voit sanoa hänelle ---"
- Käytä suoria käskyjä.
 - "Viittisit sä auttaa?"...**"Auta mua/minua."**
 - "Sen vois laittaa hyllyyn."...**"Laita paketti hyllyyn."**

KÄYTÄNNÖN VINKKEJÄ

- Käytä tavallisia, jokapäiväisiä sanoja, esim.
 - kulkuneuvo...**auto**
 - haasteellinen...**vaikea**
- Lainasanat englannista voivat olla helppoja ymmärtää.
 - tulostin...**printteri**
 - kannettava tietokone...**läppäri**
 - tavallinen...**normaali**
- Nimeä asioita ja esineitä.
 - "Laita se tohon."...
"Laita lomake kansioon."
- Työpaikalla käytetään yleensä paljon puhekielisiä ilmauksia – selitä niiden merkitys, esim.
 - pukkari = pukuhuone
 - saikku = sairausloma
- Kokeile vaihtaa toiseen sanaan.
- Selitä/näytä uudet sanat.



Euroopan unionin
osarahoittama

KOHTAUTUS

Selkeä ohjaus

Sanoita työpaikan toimintatapoja ja anna aikaa tottua niihin. Suomenoppija saattaa toimia vastoin työpaikan kirjoittamattomia sääntöjä, koska pyrkii toimimaan oikein aiemmin oppineensa työkuulttuurin valossa. Kohtaa suomenoppija yksilönä. Kysy, jos et ymmärrä häntä.



Selkeytä

- Puhu yhdestä asiasta kerrallaan.
- Palastele ilmaisuja pienempiin osiin tai jäsenetele selkeästi.
 - "Aamulla meillä on palaveri asiakkaan kanssa, sitten on lounas, ja iltapäivällä tehdään tarjous valmiiksi."
- Sanoita omaa tekemistä.
 - "Nyt mä kirjaudun tähän järjestelmään X, sitten mä täytän tiedot tähän kohtaan Y ja lopuksi mä painan 'Tallenna'."
- Käsitteiden selittäminen suomeksi esimerkkien avulla ("Alias-peli").
 - "Työaikailmoitus tarkoittaa, että sinä kirjaat eli kirjoitat työtunnit joka kuukausi."

Varmista ymmärtäminen

Pyydä suomenoppijaa kertomaan omin sanoin (suomeksi tai englanniksi) tai näyttämään, mitä kerroit/mitä hänen pitää tehdä. Kysymys "ymmärrätkö?" voi nostaa esiin kasvojen menettämisen pelon ja siksi siihen on vaikea vastata kielteisesti.

KÄYTÄNNÖN VINKKEJÄ

- Käytä mahdollisimman paljon suomen kieltä.
- Puhumalla suomea otetaan suomea vasta oppiva työntekijä osaksi suomenkielistä työyhteisöä.
- Kaikkien kielten käyttö on toki sallittua ja kieliä voi käyttää myös sekaisin ja yhdistellen.
- Kiinnitä huomiota siihen, kuinka itse puhut ja äännät suomea (puhekieli, murteet).
- Puhu tarvittaessa hitaammin, mutta käytä normaalia puhuttua kieltä.
- Anna aikaa ymmärtää ja reagoida.
- Näytä konkreettisesti tai esimerkin avulla.
- Käytä elekieltä, esim. osoittaminen, esineen koskettaminen.
- Hyödynnä mahdollisuuksien mukaan kuvia ja kuvallisia ohjeita.
- Hyödynnä valmiita fraaseja ja kysymyksiä esimerkiksi asiakaspalvelussa.



Euroopan unionin
osarahoittama

KOHTAUTUS

Saavutettavaa ja ymmärrettävää perehdytysmateriaalia

Työsuhteen alussa on paljon asioita, joita pitää sisäistää. Osa asioista on työpaikkaan ja työtehtävään liittyviä, osa työsuhteeseen ja -ehtoihin. Ulkomaalais-taustaiselle työntekijälle suomalaisen työelämän käytännöt voivat olla vieraita, jolloin perehdytyksessä ei kannata olettaa minkään olevan itsestään selvää.

Käytännön työhön opastetaan usein kasvokkain, mutta edelleen monet perehdytysmateriaalit ovat kirjallisia. Kirjallinen materiaali ei välttämättä ole kuitenkaan kovin saavutettavaa, jos työntekijän suomen kielitaito on vasta kehityksessä.



Selkeyttä sekä sovelta eri esitystapoja ja hyödynnä teknologiaa

Tarkastele käyttämääne perehdytysmateriaalia, onko siitä mahdollista tehdä saavutettavampaa.

- Aloita aina selkeyttämällä. Miten asia sanottaisiin selkosuomeksi? Ota avuksi esim. tekoälyohjelma.
- Voitko hyödyntää kuvia ja videoita? Usein niiden avulla voi kuvailla asiaa paremmin kuin pelkällä tekstillä
- Käännä tekstejä työntekijän omalle kielelle. Erilaiset tekoäly- ja käännösohjelmat kehittyvät jatkuvasti, ota niiden potentiaali käyttöösi.
- Hyödynnä tarkistuksissa myös kohderyhmää. Muokkaa materiaalia yhdessä työntekijöiden kanssa.

Lue lisää

- Selkokielestä ja sen käyttämisestä [Selkokeskuksen sivuilta](#)
- Teknologian hyödyntämisestä perehdytysmateriaalin laatimisessa [Jamk Arena-artikkelista](#).



Euroopan unionin
osarahoittama

KOHTAUTUS

Asennetekijät perehdytyksessä

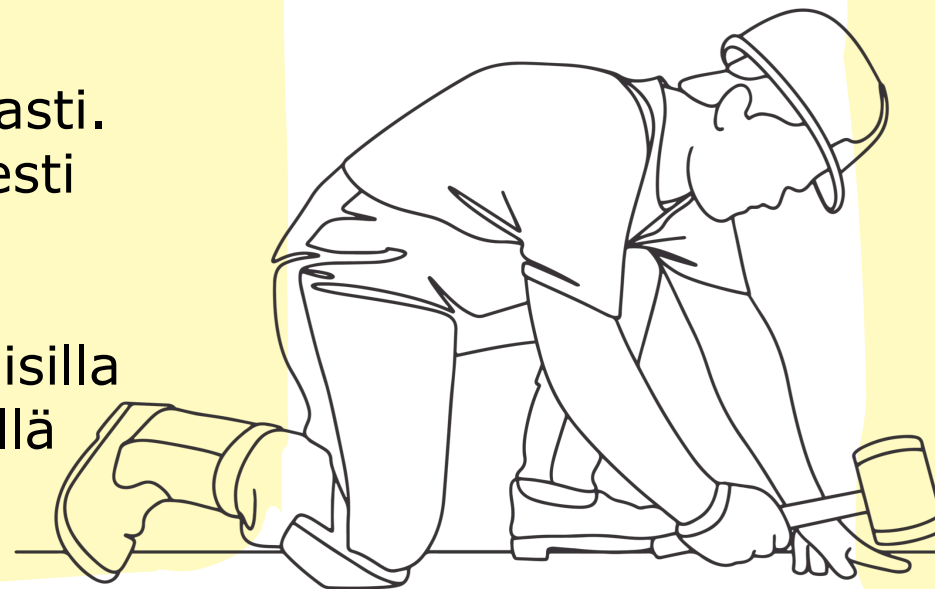
Valtasuhteet ja kulttuurierot tuottavat tyypillisesti yllätyksiä perehdyttämisessä. Tässä muutama esimerkki asioista, jotka kantasuomalainen jättää helposti huomioimatta, jos ei ole tehnyt paljon työtä muista kulttuureista tulevien kanssa.

Kulttuurierot puhututtavat

Kulttuurieroja on hyvä pitää mielessä, mutta ne eivät määritä käytöstä täysin: ihminen voi ymmärtää ja omaksua uutta kulttuuria sekä oppia uusia tapoja. Joskus se saattaa vaatia työnantajalta kärsivällisyyttä ja hienovaraisuutta.

Rakennetaan työpaikan kulttuuria

Kulttuurieroista voi puhua rakentavasti. Säännöt on hyvä avata konkreettisesti esim. syy- ja seuraus-esimerkeillä, työturvallisuuteen liittyvillä asioilla, kuluttajien turvallisuudella, mahdollisilla taloudellisilla tai maineeseen liittyvillä seurauksilla.



Valtasuhteet vaikuttavat

Tilanteesta ja taustasta riippuen työntekijöillä voi olla erilainen suhtautuminen esimerkiksi laitevahinkoihin, koska seuraukset voivat tuntua kohtalokkailta. Perehdytettävällä saattaa olla pelko tulla erotetuksi tai karkotetuksi rahasyistä, jos jokin hajoaa hänen käytössään.

Avoimuus auttaa

Perehdytyksessä selkeästi avataan, että säännöt ovat kaikille yhteiset ja kerrotaan oikea menettely- ja ilmoitustapa eri tilanteissa. On hyvä ilmoittaa, että yrityksellä on vakuutukset sattumanvaraisille vahingoille, mutta on aina toimittava järjen ja turvallisuusohjeen varalla. Asian ymmärrystä ja omaksumista positiivisessa sävyssä edistää turvallinen ja avoin ilmapiiri keskustelun aikana.

Tuodaan esille, että aina kannattaa kysyä, jos jokin herättää kysymyksiä tai ei ole toimintaohjetta asian hoitamiseksi. Perehdytettävälle on hyvä määrätä henkilökohtainen tuutori, johon on helppo olla yhteydessä matalalla kynnyksellä.

Perehdytyksen vinkit koottu Jamkin YAMK-opiskelijoiden toimesta KOHTAUTUS-projektin toimeksiannosta.



Euroopan unionin
osarahoittama

KOHTAUTUS

Muista puhua työkuultuurista

Kansainvälisen osaajan kanssa on hyvä nostaa keskusteluun työn tekemiseen liittyviä käsityksiä, jotka saattavat vaihdella erilaisesta kulttuuritaustasta riippuen. Tässä esimerkkejä oivalluttavista kysymyksistä perehdytyksessä.

Onko meillä yhteinen käsitys ajasta ja aikatauluista?

Missä tilanteissa olemme täsmällisiä, missä tilanteissa voimme joustaa?

Tuleeko työkaverin pyyntöjä ja käskyjä noudattaa

Mitä hierarkia ja valta-rakenteet tarkoittavat meidän työyhteisössämme?

Miksi virheistä on hyvä kertoa välittömästi?

Kaikki tekevät virheitä, eikä niiden perustella tuomita tai heti irtisanota. Virheistä opimme ja kehitymme.

Kuka voi tehdä päätöksiä?

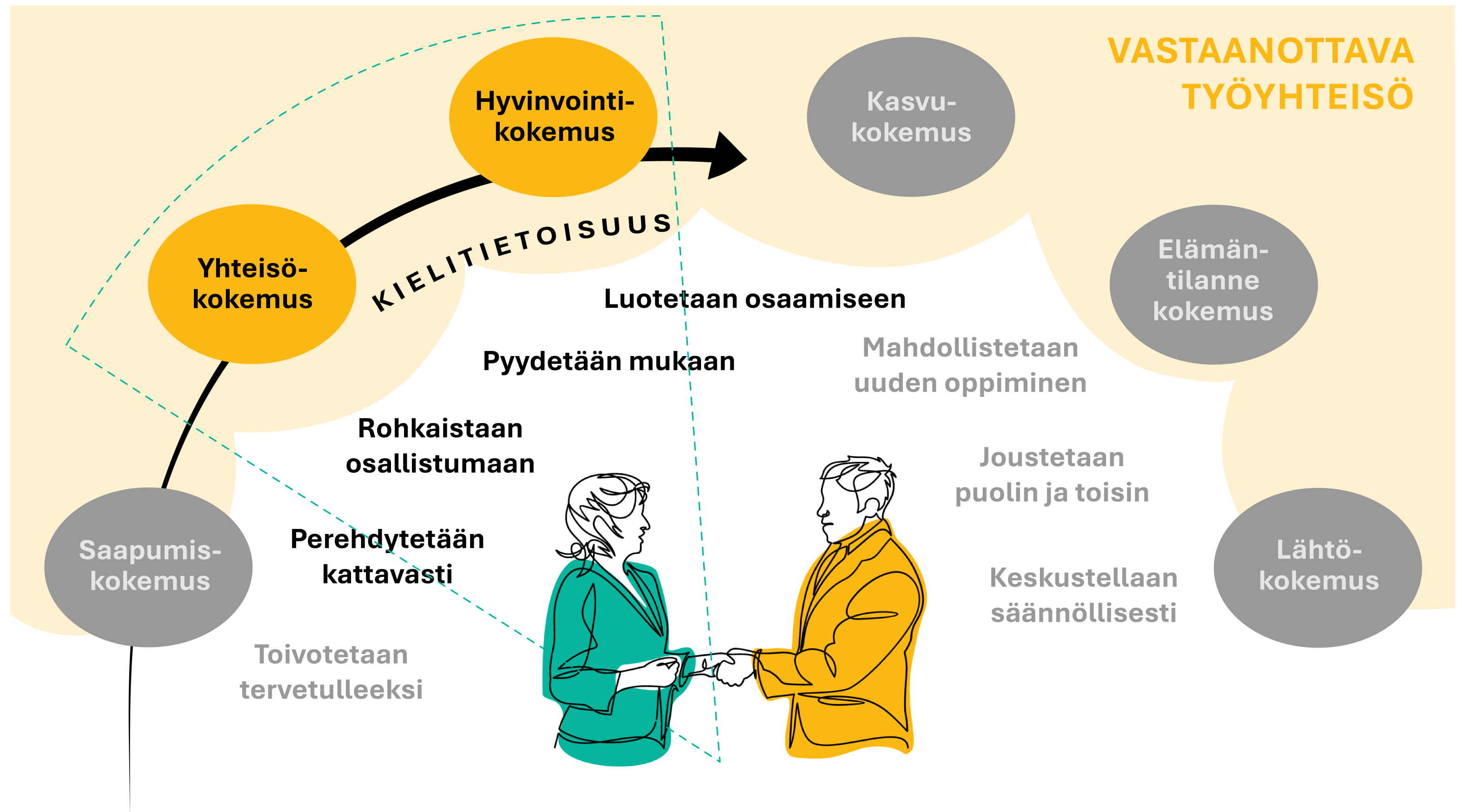
Tekeekö kaikki päätökset esihenkilö? Mitä päätöksiä voidaan tehdä tiimin kanssa yhdessä, entä itsenäisesti?

Mitä työroolit ja vastuut tarkoittavat?

Vastuut liittyvät työrooleihin, eivätkä esim. sukupuoleen. Olemme tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia.

Miten pukeudumme töissä?

Onko meillä pukeutumiskoodia, mikä on hyvän tavan mukaista työpukeutumista?



Kuva osoittaa työntekijäkokemuksen osatekijöitä vastaanottavassa työyhteisössä työsuhteen elinkaaren eri vaiheissa. Perehdytysvaiheessa huomio on erityisesti siinä, että työntekijä ei pelkästään saavuta ymmärrystä työtehtävistään, vaan pääsee sisälle myös työkuultuuriin ja -yhteisöön eikä jää ulkopuoliseksi. (kuva: Minna Liminka 2025)

KOHTAUTUS



Euroopan unionin osarahoittama

Vastaanottava työyhteisö

Perehdytys on kaikkien asia, mutta esihenkilön vastuulla. Se on uuden oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus koko työyhteisölle.

Tämä pohdintatehtävä auttaa miettimään koko työyhteisön osallisuutta uuden työntekijän vastaanottamiseen osaksi työyhteisöä.

Tutustumalla materiaaleihin ja tarkastelemalla kriittisesti omia toiminta- ja ajattelutapoja, voit kehittää työpaikkanne vastaanottavuutta ja työkulttuuria.

Tavoitteena on luoda avoin ja keskusteleva ilmapiiri sekä välttää ennakoasenteet ja -oletukset.



Tee näin tiimin kanssa:

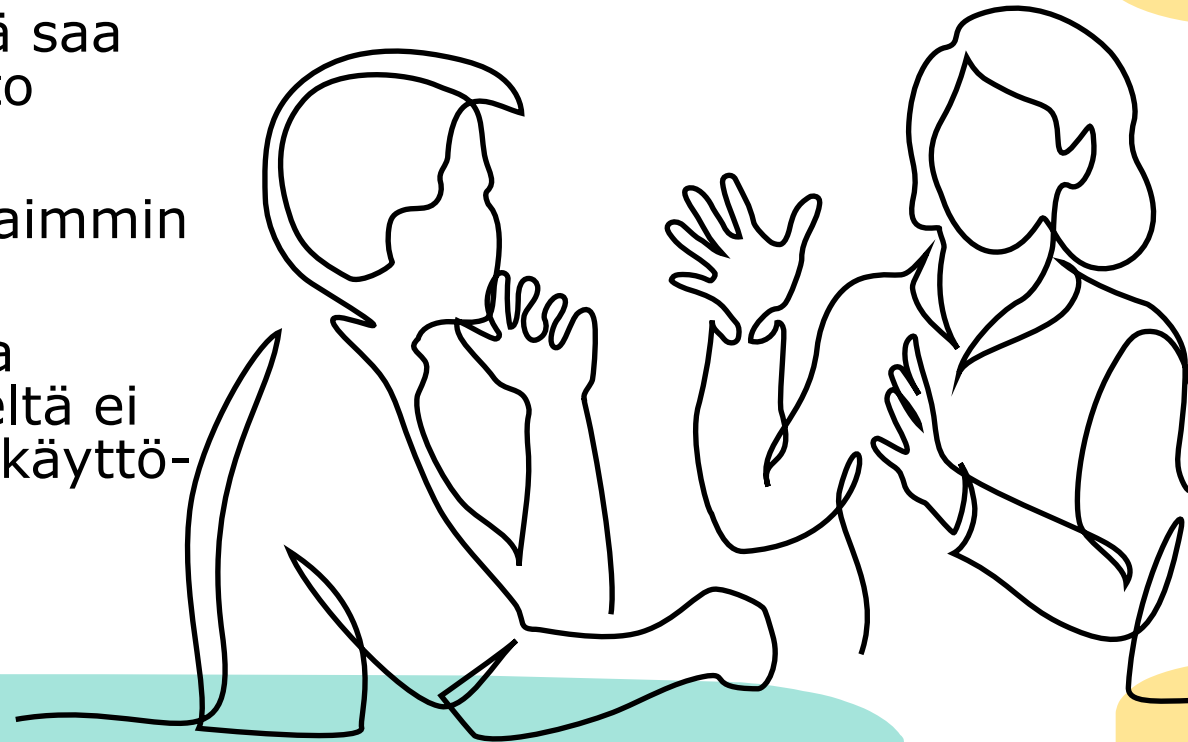
1. Käykää Saitko uuden työkaverin? -materiaali läpi (ttl.fi, PDF)
2. Kaikki kirjaavat omat ajatuksensa ja ne jaetaan toisille keskustellen.
3. Jatkakaa keskustelua. Kertokaa toinen toisillenne, mikä on kenenkin vahvuus, kun työpaikalle tulee uusi henkilö, joka otetaan osaksi yhteisöä.

Tee näin esihenkilönä:

1. Tutustu TTL:n kysymyspakkiin.
2. Mieti, oletko esittänyt työntekijöiden kanssa keskustellessasi kysymyksiä, joilla saat esille, onko perehdytyksessä onnistuttu välittämään uudelle työntekijälle työpaikkanne käytäntöjä, esim. suhtautumista virheiden tekemiseen.

Kielenoppimisen prosessi

- Kielen oppiminen arkikäytön tasolle vie yleensä 3–5 vuotta.
- Mitä enemmän kieltä saa käyttää, sitä nopeammin oppii.
- Mitä useammissa tilanteissa kieltä saa käyttää, sitä laajemmaksi kielitaito muodostuu.
- Ammatillinen kieli opitaan tehokkaimmin työympäristössä.
- Kielikursseilla kieltä voidaan oppia tiettyyn tasoon asti, mutta jos kieltä ei pääse käyttämään aidoissa kielenkäyttötilanteissa, oppiminen pysähtyy.



Huomioi

Tärkeintä on vuorovaikutus ja ymmärrettävyys, ei kieliopin oikeellisuus tai virheettömyys.

- Kohtaa suomenoppija yksilönä.
- Ammattitaito ja kielitaito ovat erillisiä taitoja.
- On tärkeää, että suomenoppija oppii sellaista kieltä, jota ihmiset oikeasti käyttävät. Puhuessa käytetään puhekieltä ja kirjakieli kuuluu teksteihin.

Tavallisia suomenoppijan puheen piirteitä:

- aksentti
- väärä sanamuoto
- väärä sanavalinta

Yleensä nämä eivät vaikuta ymmärrettävyyteen. Vaativat totuttelemistä suomenkieliseltä kuulijalta.

Kielitaito voidaan jakaa:

- reseptiiviseen kielitaitoon: kuullun ymmärtäminen, luetun ymmärtäminen
- produktiiviseen kielitaitoon: puhuminen, kirjoittaminen

Yleensä reseptiivinen kielitaito on vahvempi eli suomenoppija ymmärtää enemmän kuin pystyy itse tuottamaan.

Työyhteisö on tärkeä tuki kielitaidon kehittämisessä!

- Puhumalla suomea otetaan suomea vasta oppiva työntekijä osaksi suomenkielistä työyhteisöä.
- Millä tavoin suomenoppijan voisi ottaa mukaan työyhteisön sosiaalisiin tilanteisiin?

KOHTAUTUS



Euroopan unionin
osarahoittama

Minä vieraan kielen käyttäjänä



- "Vaikka osaan englantia, sen käyttäminen työssä kuormittaa"
- "Vai osaanko sittenkään tarpeeksi hyvin?"
- "Mitähän nuo muut tuolla puhuvat omalla kielellään?"

"Tarjoan tukea ja otan vastuuta kollegan kielen oppimisesta, mutta näen haasteita."

KIELISTÄ
KUORMITTUNUT

- "Käytän selkeää kieltä ja synonyymejä ja toimin joskus tulkkina."
- "En hätkähdä, vaikka kielenoppija hakee sanoja tai turvautuu muihin kieliin. En vaihda heti englanttiin."

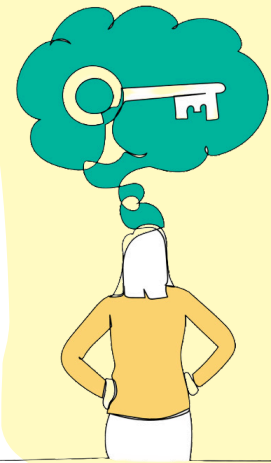
"Tarjoan tukea, otan vastuuta kollegan kielen oppimisesta ja näen mahdollisuuksia."



FASILITOIJA

PRAGMAATIKKO

- "Ei meille voi tulla töihin, jos ei osaa kieltä, koska asiakkaat..."
- "Jos kieltä ei lasketa, hyvät asiantuntijat ovat ok."
- "Jokainen on itse vastuussa omasta kielenoppimisestaan."



"En tarjoa tukea, sillä kielenoppiminen on jokaisen omalla vastuulla. Näen haasteita."

- "Englannin käyttäminen on kohteliasta."
- "Puhun mielelläni englantia."
- "Englannilla pärjätään ihan hyvin töissä, se on käytännöllistä."

YLIVIERAANVARAINEN

"En tarjoa tukea, sillä kielenoppiminen on jokaisen omalla vastuulla, mutta näen mahdollisuuksia."



Hyödynnä nelikenttää työyhteisön kieli- asenteiden karttana

Työyhteisön jäsenten kielitaito vaihtelee eikä kaikille vieraiden kielten käyttö ole välttämättä mieluisaa. Asiaan saattaa liittyä tunteita, joita on hyvä ottaa puheeksi. Tämä nelikenttä auttaa siinä.

Yhteisön jäsenet voivat miettiä, mitä "tyyppiä" nelikentässä hän itse edustaa. Tämän jälkeen asiasta voidaan keskustella.

Jokainen suhtautumistapa monikielisyyteen on yhtä hyväksyttävä. Yhteisön jäsenten sijoittuminen nelikentällä antaa kuitenkin viitteitä siitä, mihin asioihin on syytä kiinnittää huomiota. Esim. ylivieraanvarainen suhtautuminen ei edistä juurikaan kollegan suomen oppimista työpaikalla. Kielistä kuormittuneille voi olla helpotus jo se, että yhdessä päätetään, ettei ketään haittaa vaikka kieli ei suju täydellisesti, vaan harjoiteltaessa virheet on sallittu.



Euroopan unionin
osarahoittama

KOHTAUTUS

Lähde: Kielenkäyttäjäprofiilit Kielibuusti.fi-sivustolla.

Komppa, Korpela, Kotilainen, Kurhila & Lehtimaja 2023, muokattu.

<https://www.kielibuusti.fi/fi/tyonantajat/monikielinen-tyopaikka/kielenkayttajaprofiilit>

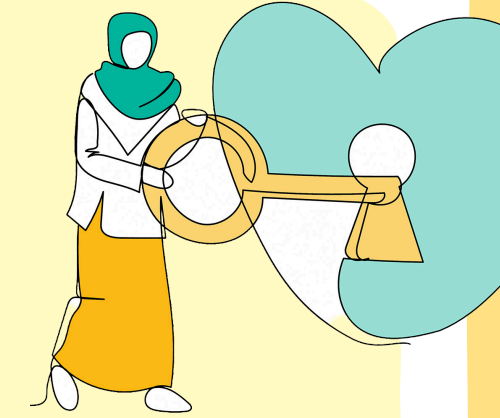
Suhtautuminen suomen kieleen



"Saan tukea ja minulla on paljon kielenkäyttömahdollisuuksia, mutta en uskalla tai halua käyttää suomea."

PIDÄTTÄYTYVÄ
PERFEKTIONISTI

"Saan tukea ja minulla on paljon kielenkäyttömahdollisuuksia. Haluan ja uskallan käyttää suomea."



SUOMEEN
SOPEUTUJA

VÄLIAIKAINEN
VIERAILIJA

"Saan vähän tukea ja kielenkäyttömahdollisuuksia. En halua tai uskalla käyttää suomea."



PAIKALLAAN
POLKIJA

"Saan vain vähän tukea ja kielenkäyttömahdollisuuksia, vaikka haluan ja uskallan käyttää suomea."



Hyödynnä nelikenttää keskustelussa kielen oppimisesta

Motivaatio suomen kielen opetteluun vaihtelee henkilön elämäntilanteen, tulevaisuudensuunnitelmien ja ympäristötekijöiden mukaan.

Koskaan ei kannata olettaa liikaa toisen motivaatioista kielenoppimiseen, vaan ottaa asia puheeksi työyhteisössä. Tätä nelikenttää voit käyttää keskustelun pohjana.

Pyydä työntekijää asettamaan itsensä kohtaan, joka kuvaa parhaiten hänen tilannettaan tällä hetkellä. Pyydä hiukan perusteluja tai avaamaan kielen opiskelun mahdollisia haasteita.

Tämän perusteella voitte keskustella, mitä tukea kielen oppimiseen voisi saada työpaikalta. On tavallista että työpaikalla käytetään herkästi englantia vaikka työntekijän oppimistavoitteita voisi tukea kommunikointi suomen kielellä.



**Euroopan unionin
osarahoittama**

KOHTAUTUS

Lähde: Kielenkäyttäjäprofiilit Kielibuusti.fi-sivustolla.

Komppa, Korpela, Kotilainen, Kurhila & Lehtimaja 2023, muokattu.

<https://www.kielibuusti.fi/fi/tyonantajat/monikielinen-tyopaikka/kielenkayttajaprofiilit>

Yhteenkuuluvuutta ja pitovoimaa

Työelämässä ei ole viisasta tuijottaa pelkästään tuloksen tekemistä. Tuloksen aikaan saavat työyhteisöt ja niissä erilaiset yhteisön jäsenet. Työtyytyväisyyttä ja työpaikan pitovoimaa voi lisätä juurruttamalla yksinkertaisia yhteisöllisyyttä tukevia tapoja yrityksen tai organisaation työarkeen. Tämä on entistä tärkeämpää silloin kun jäsenet tulevat erilaisista kulttuuritaustoista.



Pitää olla paikkoja kysyä, miksi paikalliset tekee näin tai sanoo näin, mikä tää juttu on.

Viivi Silvennoinen,
Alten Sweden

Kohdataan työkavereita epämuodollisissa merkeissä ja tutustutaan paremmin

Onhan työyhteisölläsi paikkoja ja hetkiä, joissa kohdata toinen toisensa ihan ihmisinä, ei vain asiantuntijoina tai ammattilaisina? Mikäli ei, suunnitelkaa sellaisia. Työkin sujuu paremmin kun tuntee työkaverinsa. Parempi ymmärrys luo psykologista turvallisuutta ja lisää innovatiivisuutta. Samalla voi jakaa ja tehdä tutummaksi eri kulttuurien tapoja ja suomen kielen sanastoa.

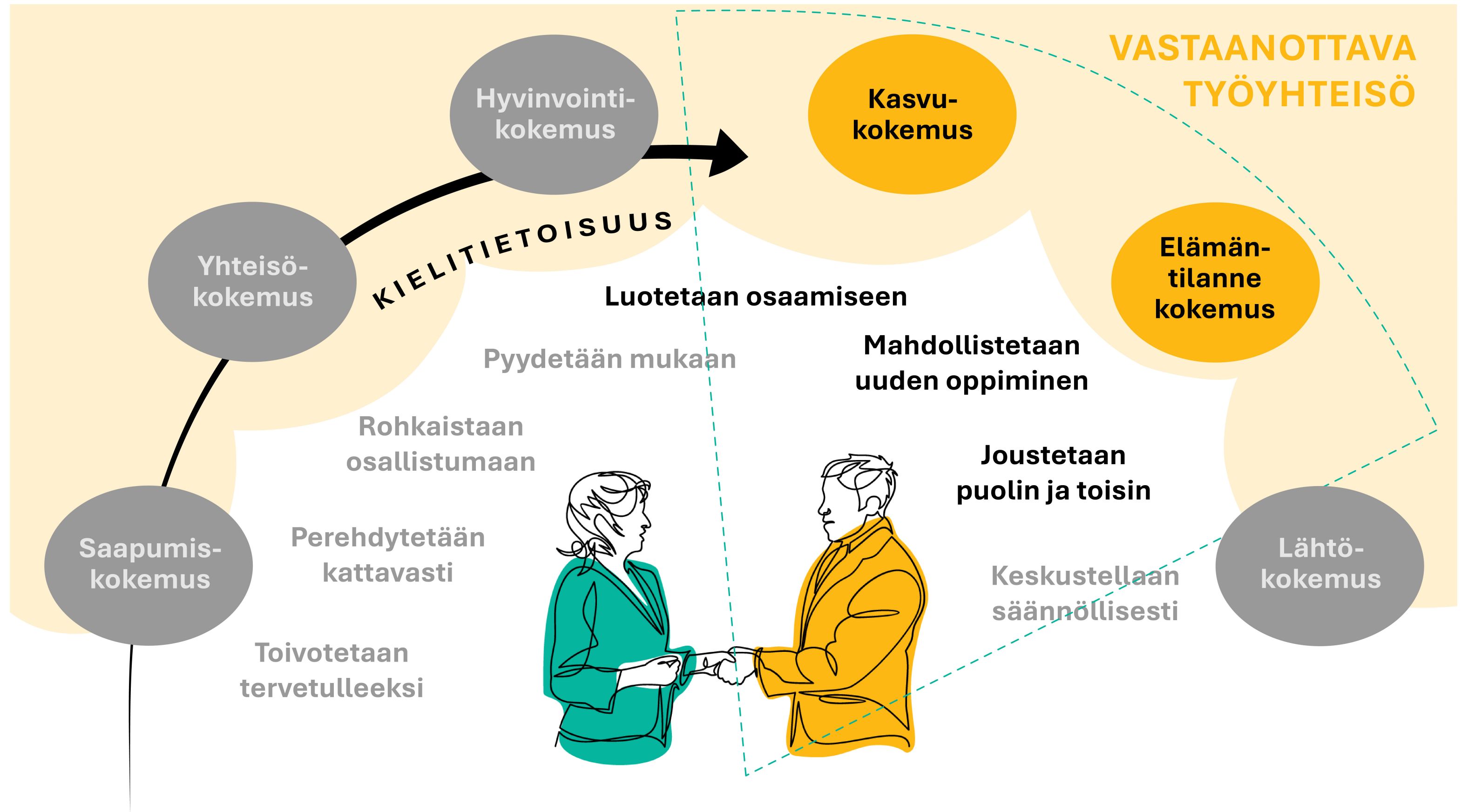
Mieti näitä kysymyksiä:

- Millaisissa tilanteissa työkaverin kanssa on luontevinta jakaa kuulumisia? Miten näitä hetkiä luodaan lisää?
- Mitä esihenkilö voi tehdä kannustaakseen vapaamuotoisiin keskusteluihin?
- Miten työarjessa voisi jakaa mukavalla tavalla asioita eri kulttuurisista tavoista?
- Onko työpaikalla jo hengenluojia? Mitä ideoita heillä on vuorovaikutuksen lisäämiseen?

KOHTAUTUS



Euroopan unionin
osarahoittama



Kuva osoittaa työntekijäkokemuksen osatekijöitä vastaanottavassa työyhteisössä työsuhteen elinkaaren eri vaiheissa. Pitovoiman kannalta on tärkeää ottaa puheeksi työntekijän osaaminen ja motivaatio kehittää uusia osaamisia. Mahdollisuus oppia ja kasvaa osaajana kasvattaa myös työn tulosta. (kuva: Minna Liminka 2025)

KOHTAUTUS



Euroopan unionin osarahoittama

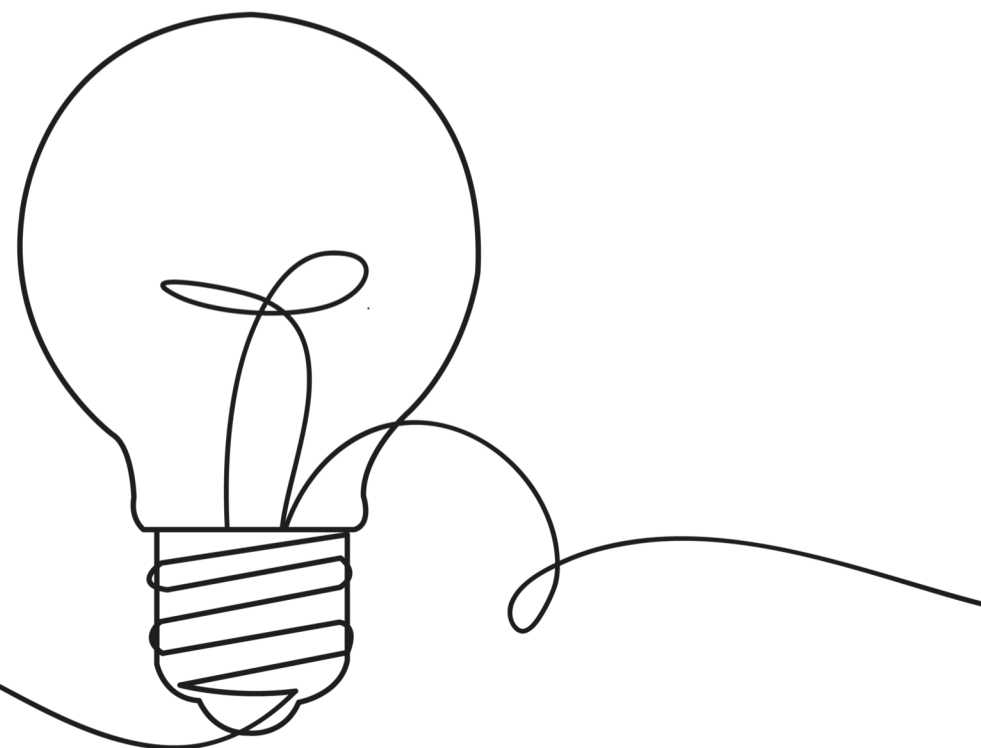
Osaamisesta puhuminen

Kansainvälisen osaajan kanssa osaamisista keskustelu ei pitäisi olla pelkästään kielitaitoon liittyvää. Eikä kannata tyytyä siihen, että karttuvan kielitaidon myötä annetuista tehtävistä alkaa selvittää itsenäisesti. Osaamisista ja motivaatiosta kehittää omaa osaamista kannattaa keskustella jatkuvasti. Silloin piilevä potentiaali voi löytyä ja on mahdollista edetä uusiin tehtäviin työpaikalla.

Se, että saa hyödyntää osaamisiaan ja kehittää niitä, on yksi kivijalka sisäiselle motivaatiolle tehdä työnsä hyvin ja sitoutua työpaikkaan. On tärkeää tunnistaa oma paikkansa työyhteisössä ja merkitys yrityksen toiminnalle.

Jatkuvan osaamiskeskustelun tavoitteena on tunnistaa osaamista monipuolisemmin kuin mitä rekrytointitilanteessa tai perehdytyksessä on tullut esille.

Jatkuvassa keskustelussa on myös mahdollista antaa palautetta puolin ja toisin.



Tee näin:

1. Tutustu Moniosaa-oppaaseen (ttl.fi)
2. Kirjaa ylös suunnitelma jatkuvan keskustelun mallista työyhteisölle. Voit hyödyntää oppaan keskustelulomaketta.
3. Pohdi ja tee johtopäätöksiä esihenkilönä
 - Mitä osaamista tiimissäsi tulevaisuudessa tarvitaan ja halutaan kehittää?
 - Millaisia verkostoja tai kulttuurista osaamista keskustelut tuovat esiin, joka voisi hyödyttää liiketoimintaa ja mahdollistaa kasvua. Voiko monikulttuurisuutta hyödyntää esim. kansainvälistymisessä?
 - Mitä työyhteisö on oppinut tai voisi oppia kansainvälisiltä osaajilta? Miten tämän voisi tuoda esiin työyhteisölle?

VASTAANOTTAVA TYÖYHTEISÖ



Kuva osoittaa työntekijäkokemuksen osatekijöitä vastaanottavassa työyhteisössä työsuhteen elinkaaren eri vaiheissa. (kuva: Minna Liminka 2025)

KOHTAUTUS



Euroopan unionin
osarahoittama