

Kalliokoski, J., K. Mård-Miettinen & T. Nikula (toim.) 2015. Kieli koulutuksen resurssina: vieraalla ja toisella kielellä oppimisen ja opetuksen näkökulmia. AFinLA-e. Soveltavan kielitieteen tutkimuksia 2015 / n:o 8. 168–185.

Johanna Komppa

Helsingin yliopisto

Työnantajan odotukset, työntekijän vastuu ja työyhteisön tuki. Näkökulmia korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillisen suomen oppimiseen

The lack of (professional) Finnish language skills is often mentioned as preventing highly educated immigrants from gaining employment in Finland. At the same time, the supply of professional Finnish language courses for different professional fields is often very limited. The article studies how a work community employing highly educated immigrants can become more aware of language learning in the work place in addition to language classes. The viewpoints are based on an internet survey of members of the Helsinki Region Chamber of Commerce. The total number of responses was 144. According to the responses professional language seems to mean only professional vocabulary, and professional language skills are considered an attainment which should be worked towards outside of the work community. On the other hand, the responses point out that the work community may help the immigrant worker in many ways if the attitude to language learning is supportive.

Keywords: Finnish as a second language, working language, learning at work, highly educated immigrants

Asiasanat: suomi toisena kielenä, työkieli, työssäoppiminen, korkeakoulutetut maahanmuuttajat

1 Johdanto

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen esteeksi nimetään usein riittämättömän suomen kielen taito (esim. Helsingin seudun kauppakamari 2011: 23; Kyhä 2011: 233; Forsander 2013: 231–232; KKA 2013: 43, 91–92; Majakulma 2014: 5; CIMO 2015: 12). Kansainvälisille opiskelijoille tarjolla olevissa englanninkielisissä koulutusohjelmissa suomen kielen opintoja ei useinkaan ole tarjolla siinä määrin, että työtehtävissä suoriutumiseen tarvittava suomen kielen taito olisi saavutettavissa tutkinnon puitteissa (ks. myös CIMO 2015: 12). Lisäksi esimerkiksi englanninkielisten maisteriohjelmien lyhyt kesto, 2 vuotta, asettaa jo itsessään haasteita uuden kielen oppimiselle niin, että sen avulla voisi työskennellä asiantuntijatehtävissä.

Suomen opetukselle tilanne on haastava, sillä korkeakoulutusta vaativat työttehtävät edellyttävät usein hyvää tai jopa erinomaista kielitaitoa (Jäppinen 2010; Komppa, Jäppinen, Herva & Hämäläinen 2014). Toisaalta ammatillisen, eri aloille kohdentuvan suomi toisena kielenä (S2) -opetuksen tarjonta on vähäistä. Korkeakoulutusta vaativiin työtehtäviin kohdentuvia alakohtaisia S2-kursseja tarjoavat esimerkiksi ammattikorkeakoulut, mutta opetus kohdentuu tyypillisesti vain korkeakoulussa tutkintoa opiskeleviin. Nämä kurssit eivät tavoita esimerkiksi lähtömaassaan korkeakoulututkinnon hankkineita ja alakohtaista suomen kielen taitoa tarvitsevia maahanmuuttajia.

Ammatillisessa kielitaidossa voidaan nähdä erilaisia tasoja, joihin suomen kielen opetuksessa voidaan pureutua vaihtelevasti: kielen opetuksessa samoin kuin ammatitopinoissa voidaan opettaa yleistä työelämässä tarvittavaa kielitaitoa kuten esimerkiksi kohteliaisuuden erilaisia ilmaisemistapoja asiakaskohtaamisissa. Tietyn ammattialan tunteva kielenopettaja voi käsitellä opetuksessaan myös spesifimmin tietyn alan tyypillisiä kielenkäyttötilanteita ja alalle tyypillisiä rakenteita ja sanastoa (esim. Komppa ym. 2014). Kielenopetuksen tavoittamattomissa on kuitenkin ns. työpaikka- ja tehtäväkohtainen kielitaito, joka opitaan vuorovaikutuksessa työyhteisössä. (Ryhmittelystä esim. Piikki & Raunio 2014.) Käsitelen tässä artikkelissa luokahuoneopetusta ja opettajajohtoista kielenoppimista täydentävää kielen oppimista työyhteisössä.¹ Artikkelin tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- a) Miten maahanmuuttajia työllistävät yritykset suhtautuvat suomen kielen oppimiseen ja opiskeluun työn ohessa?
- b) Mitä ammatillisen kielen oppiminen ja oppimisen ohjaaminen voisivat tulevaisuudessa olla?

1 Kiitän käsikirjoituksen kahta anonymia arvioijaa sekä julkaisun toimittajia tarkoista kommentteista, jotka olen pyrkinyt huomioimaan parhaani mukaan artikkelia muokatessani.

Etsin vastausta näihin kysymyksiin verkkokyselystä, joka toteutettiin Helsingin seudun kauppakamarin jäsenyrityksille osana Baltian alueen maiden *One Baltic Sea Region* -yhteistyöhanketta keväällä 2013 (ks. Kielimuurin yli 2013). Artikkelin tavoitteena on tarjota sekä kielikouluttajille, koulutuksen järjestäjille että korkeakoulutettuja työllistävälle näkökulmia siihen, miten ammatillisen kielen oppimiseen ja opiskeluun suhtaudutaan ja miten sitä voisi kehittää ja tehostaa.

Tässä artikkelissa korkeakoulutetuilla maahanmuuttajilla tarkoitetaan Suomessa oleskelevia, muualla korkeakoulutuskintonsa suorittaneita maahanmuuttajia sekä Suomessa esimerkiksi englanninkielisessä koulutusohjelmassa (ammattikorkeakoulut) tai maisteriohjelmassa (yliopistot) opiskelevia tai opiskelleita maahanmuuttajia. Artikkelissa rajataan pois sellaiset maahanmuuttajataustaiset korkeakoulutetut tai opiskelijat, jotka opiskelevat tai ovat suorittaneet tutkintonsa suomeksi suomenkielisessä koulutus- tai maisteriohjelmassa.

2 Ammatikielen oppiminen vuorovaikutuksessa

Jo pitkään on ollut selvää, että toisen kielen oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutus sekä edistää että mahdollistaa oppimista (Long 1983, 1996; Pica 1996; Doughty & Long 2003). Vuorovaikutus on toki läsnä kielen oppitunneillakin, mutta aidot vuorovaikutustilanteet tarjoavat kielen oppimiselle mahdollisuuden, jota luokkahuoneen simulaatiot eivät saavuta (Springer & Collins 2008: 56–57; Richards 2015: 6). Viime vuosina toisen kielen oppimisen tutkimuksen kiinnostus onkin siirtynyt opettaja-johtoisesta ja luokkahuoneesta annettavasta kielen opetuksesta kohti kielen oppimista luokkahuoneen ulkopuolella (esim. Eaton 2010; Benson & Reinders 2011; Richards 2015). Suomi toisena kielenä -tutkimuksessa oppimisen tarkastelua luokan ulkopuolissa vuorovaikutustilanteissa on tehty keskusteluanalyttiseen viitekehykseen perustuvissa toisen kielen käytön tutkimuksissa (esim. Suni 2008; Lilja 2010; Kurhila & Kotilainen 2014).

Ammatillisessa toisen kielen opetuksessa luokkahuoneessa simuloitujen vuorovaikutustilanteiden vajavaisuus korostuu: kielen opettajalla on vain harvoin mahdollisuus hankkia substanssialasta ja sen vuorovaikutustilanteista sellaista tietoa, jonka avulla luokkahuoneen vuorovaikutusharjoitukset kohdistuisivat oppijan kannalta juuri oikein tai olisivat riittävän monipuolisia. Opettaja pääsee harvoin, jos koskaan, tarkastelemaan kielen käyttöä autenttisissa tilanteissa työyhteisöissä, ja toisen kielen oppimisen näkökulmasta tehty ammatikielen tutkimuskin on vähäistä (esim. Lafford 2012: 16). Näin ollen luokkahuoneessa tapahtuvalla opiskelulla on haasteellista tavoittaa autenttisia tilanteita, elleivät esim. opiskelijat pääse nauhoittamaan tai videoimaan heille kriittisiä vuorovaikutustilanteita (esim. Lilja, Eloranta, Piirainen-Marsh & Saario 2014).

Luokassa tapahtuvan opettaja-avusteisen oppimisen lisäksi ammatillisen kielen oppijan huomio tulisi kääntää kohti työpaikkaa, ammattitilanteita ja näissä tilanteissa tapahtuvaa aktiivista kielen oppimista. Kyse on tällöin non-formaalista kielenoppimisesta, joka voidaan määritellä tavoitteelliseksi koulutusinstituution ulkopuolella tapahtuvaksi kielenoppimiseksi (Werquin 2007; Eaton 2010; suomeksi esim. Sahradyan 2015). Sunin (2008) tutkimuksen näkökulmat, kuten merkityksistä neuvottelemine ja dialogissa oppiminen sekä affordanssin täysimittainen ja tietoinen hyödyntäminen, ovat ammatillisen kielenoppijan keskeisiä keinoja. Ympäristön täysimittainen hyödyntäminen kielen oppimiseen ei kuitenkaan onnistu ilman kaikkien osapuolien sitoutumista. Työympäristön asenteet ja vastaanottavuus vaikuttavat vahvasti siihen, miten substanssialansa ammattilainen mutta samalla kielenoppija voi ympäristöönsä hyödyntää. (Kela & Komppa 2011: 186–187.)

3 Aineisto ja analyysimenetelmä

Tutkimusaineiston muodostavat vastaukset, jotka on saatu Helsingin seudun kauppa-kamarin jäsenyrityksille toteutetusta verkkokyselystä. Kysely käsitteli korkeakoulutettujen maahanmuuttajien rekrytointia ja työllistymiseen tarvittavaa suomen kielen taitoa. Kysely toteutettiin keväällä 2013.

Kyselyn tarkoituksena oli saada käsitys siitä, miten korkeakoulutettuja työllistävät yritykset näkevät suomen kielen taidon tarpeet ja mitkä ovat tai voisivat olla ei-säänneltyjen ammattien, kuten kaupan ja teollisuuden ammattien suomen kielen kielitaitovaatimuksia; säänneltyjen ammattien, kuten sairaanhoitajan, kielitaitovaatimuksista on jo tehty taitotasokartoituksia (Komppa ym. 2014). Samalla haluttiin kartoittaa yhtäältä yritysten toiveita siitä, miten kielenopetus ja -opiskelu olisi yrityksen näkökulmasta mielekästä järjestää, ja toisaalta mahdollisia toimintatapoja, joita jo maahanmuuttajia työllistäneissä yrityksissä on käytössä suomen kielen oppimiseksi työyhteisössä. Verkkokyselyn taustaoletuksena oli, että ainakin osa työyhteisöistä on itse kehitellyt keinoja, joilla maahanmuuttajataustainen työntekijä perehdytetään alan kielikäytänteisiin. Verkkokyselyä laadittaessa oletettiin myös, että kyselyn avulla saataisiin selville, mitkä olisivat sellaisia kielenoppimisen käytänteitä, jotka ovat jo käytössä suomalaisissa monikulttuurisissa työyhteisöissä.

Verkkokyselyn muodosti puolistrukturoitu haastattelulomake, johon sisältyi kuusi strukturoitua asenneväittämiä ja seitsemän avokysymystä. Lisäksi lomakkeessa kysyttiin taustatietoja vastaajien edustamista yrityksistä, kuten tietoa yrityksen toimialasta, henkilöstön määrästä ja siitä, työskenteleekö tai onko yrityksessä työskennellyt maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Tässä artikkelissa käsittelemme yritysten edustajien vastauksia yhteen asenneväittämiin sekä kahteen avokysymykseen. Avokysymys-

ten vastaukset kuvaavat vastaajien näkemyksiä siitä, miten yritykset itse näkevät ammattikielen oppimisen työyhteisössä ja esimerkiksi perehdytyksen merkityksen sekä miten ammatillisen suomen kielen oppiminen tulisi järjestää.

Kutsuja verkkokyselyyn lähetettiin 3048 kpl (kauppakamarin jäsenyritysten sähköpostilista), ja kyselyyn vastasi 144 yritystä. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Vastausprosentti oli alhainen, vain 5 %. Sitä voidaan kuitenkin pitää riittävänä: se on tyypillinen kyseisen sähköpostilistan kautta jäsenyrityksille tehtyjen verkkokyselyjen vastausprosentti, ja todennäköisesti kyselyyn vastasivat ne, joille asia oli ajankohtainen (Lahtinen 2015).

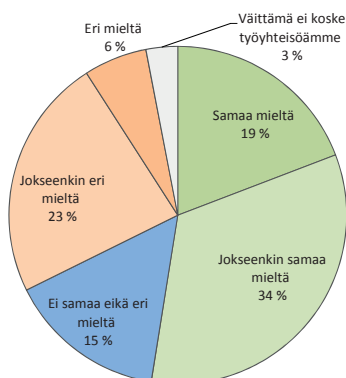
Suurin osa kyselyyn vastanneista edusti palvelujen (56 %) ja kaupan (23 %) toimialoja. Vastanneiden yritysten koko vaihteli alle 10 henkeä työllistävästä aina yli 500 henkeä työllistäviin. Suurin osa vastanneista yrityksistä (94 yritystä, 65 % vastanneista) on työllistänyt maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Kauppakamarin aiemman selvityksen (2012) mukaan Helsingin seudulla selvitykseen vastanneista yrityksistä n. 36 % on työllistänyt maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Verrattuna Kauppakamarin (2012) selvitykseen kevään 2013 kyselyyn vastasivat painotetusti juuri ne yritykset, jotka ovat jo työllistäneet maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä.

Strukturoituihin väittämiin vastaukset annettiin viisiportaisella Likertin asteikolla, jonka lisäksi vastaajien oli mahdollista ohittaa kysymys valitsemalla vaihtoehto «Väittäjä ei koske työyhteisöämme». Avokysymyksiin vastaukset annettiin sanallisesti, ja annetut vastaukset analysoitiin aineistolähtöisesti sisällönanalysin menetelmällä. Kysymyksiin saadut avovastaukset luettiin ja vastaukset teemoiteltiin ryhmiin, joista abstrahoitettiin luvuissa 4.2 ja 4.3 esitetyt luokat (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009: 93, 108–113).

4 Työntekijän henkilökohtaisesta vastuusta kielenoppimista tukevaan työyhteisöön

4.1 Suomen kielen taito työntekijän vastuulla

Yritysten edustajille esitettiin kuusi osin poleemistakin väittämää suomen kielen taidon merkityksestä korkeakoulutetun maahanmuuttajan rekrytoinnissa. Kyselyn väittämän ”Korkeakoulutettujen asiantuntijoiden suomen kielen taidosta huolehtiminen ei oikeastaan kuulu työnantajalle” tarkoituksena oli saada selville vastaajien mielipide siitä, millaisena työntekijän taitona työnantajat mieltävät kielitaidon ja mikä on työnantajien vastuu kielitaidosta huolehtimisessa. Kuvio 1 havainnollistaa vastausten jakaamaa.



KUVIO 1. Vastausten jakauma.

Väittämän kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli hieman yli puolet vastaajista (76 vastaajaa, 53 %). Ei samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa oli 15 % vastanneista, täysin tai jokseenkin eri mieltä oli 29 %, ja 3 % vastanneista ilmoitti, ettei väittämä koskenut heidän työyhteisöään.

Väittämän vastaukset ilmaisevat, että suomen kielen taito nähdään työntekijän omaisuutena. Taidon ylläpidon vastuu on henkilöllä itsellään, tai yhteiskunnan tulisi järjestää tarvittava opetus. Samalla vastausten jakauma heijastelee näkemystä, jonka mukaan kielioopinnot eivät ole sellaista kouluttautumista, jota työnantajat haluaisivat tukea (esim. opinnot työajalla tai työnantajan maksamina). Myöhemmin kyselyn avovastauksissa vastaajat palasivat näkemykseensä esimerkiksi seuraavasti:

- (1) Kyllä se on hänen oma velvollisuutensa kouluttautua kilpailukykyiseksi työntekijäksi. Tai hänen pitää olla niin halpa, että erotuksella voi kustantaa koulutuksen. [6_15]²
- (2) Oletamme, että henkilö on itse aktiivinen ja opiskelee suomen kieltä. [6_27]
- (3) Jos olemme palkanneet tai palkkaamassa, varmistamme, että hakijalla on riittävä koulutus. Meillä ei ole mahdollisuutta ryhtyä järjestämään kielikoulutusta. Mielestäni on ns. yhteiskunnan asia huolehtia siitä, että ihmiset, jotka Suomeen tulevat oppivat tarvittavan kielitaidon. [6_85]

2 Esimerkin anonymisointikoodin ensimmäinen numero ilmaisee, mihin avokysymyksen vastaus on annettu, ja toinen numero kertoo vastauksen järjestysnumeron kyseiseen kysymykseen annettujen vastausten joukossa.

Suomen kielen opiskelu myös työn ohessa nähdään usein työntekijän omaksi asiaksi, ja se jää työntekijän vastuulle. Tällöin työyhteisö ei näyttäyty kielen oppimisen paikkana, vaan kielitaito on työyhteisön ulkopuolella, kuten kurseilla, opiskeltava asia.

4.2 Työyhteisö ammattikielen oppimisen paikkana

Työyhteisöjen kielitietoisuus ja usein asenteet vaikuttavat siihen, miten maahanmuuttajataustaiseen työntekijään suhtaudutaan ja miten työyhteisö tukee tai estää työntekijää oppimasta ammattialan suomea työyhteisössä (ks. esim. Kela & Komppa 2011; Suni 2011; Minkkinen 2012). Kyselylomakkeen avokysymyksellä ”Mitä suomen kielen taitoon liittyviä toimia maahanmuuttajataustaisen osaajan työtehtäviin perehdyttäminen ja työyhteisöön integrointi edellyttävät työnantajan näkökulmasta?” pyrittiin saamaan selville, mitä työyhteisöissä jo tehdään maahanmuuttajataustaista työntekijää perehdytettäessä (ammattillisen) suomen kielen taidon näkökulmasta.

Kysymykseen annetut vastaukset voi abstrahoida viiteen luokkaan: ”perehdytyksen toteutus”, ”(perehdytettävän) kielitaito”, ”työyhteisön ilmapiiri ja vuorovaikutustaidot” sekä ”työyhteisön kieleen ja kielitietoisuuteen liittyvät toimet”. Lisäksi oman luokkansa muodostavat en osaa sanoa tai määritellä -tyyppiset vastaukset.

Vastausten mukaan rekrytoitun maahanmuuttajataustaisen työntekijän suomen kielen taito vaikuttaa perehdytyksen toteutukseen muun muassa ajankäytöllisesti.

- (4) On käytettävä enemmän [sic] aikaa opastukseen [2_41]
- (5) työhön perehdyttäminen vaatii aivan toisella tavalla aikaa. [2_81]
- (6) Sen varmistaminen, että hän varmasti on ymmärtänyt kaiken, mitä hänelle on opetettu [2_48]
- (7) paljon varmistamista että asia on ymmärretty oikein, väärinymmärrykset tulevat kalliiksi monella tavalla [2_87]
- (8) tarkempaa perehdytystä ja tarkistusta onko asiat ymmärretty [2_40]
- (9) samoja asioita kuin natiivienkin perehdyttäminen [2_11]

Vastaajien mukaan perehdytykseen tulee varata enemmän aikaa (esim. 4 ja 5), kun kyseessä on maahanmuuttajataustainen työntekijä. On tarkistettava, että käsitelty asia on ymmärretty (esim. 6 ja 7), ja perehdytyksen on oltava tarkempaa kuin suomenkielistä työntekijää perehdytettäessä (esim. 8). Toisaalta pienessä osassa vastauksia todettiin, ettei maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdytys juurikaan eroa natiivien perehdyttämisestä (esim. 9).

Vastauksissa otettiin pääsääntöisesti kantaa perehdytettävän kielitaitoon.

- (10) ammattisanastoon ja työslangiin perehdyttäminen [2_88]
- (11) Toimialan terminologian perehdyttäminen, lyhenteet [2_21]
- (12) Peruskielikurssille hänet tuettaisiin kuitenkin [2_27]
- (13) yrityksen sisäinen puhekieli suomi, kielikoulutuksen tukeminen (esim. avoin yliopisto, työväenopisto, jne) [2_77]
- (14) Yrityksessämme on 50–60 ulkomaalaistaustaista työntekijää. Olemme järjestäneet halukkaille eri tasoisia suomen kielen kursseja, lähinnä integroimiseksi Suomeen. Työkieleemme on englanti. [2_12]

Kun työkielestä oli kyse, ammattisanasto ja alan terminologia mainittiin usein keskeisenä perehdytyksen kohteena (esim. 10 ja 11). Lisäksi maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämiseen voi kuulua kielikoulutukseen ohjaaminen tai kurssien järjestäminen (esim. 12–14).

Monet vastauksista heijastelevat tilanteita, joissa kyseessä ovat työyhteisön ilmapiiriin ja vuorovaikutukseen asiat. Yhtäältä voidaan puhua kommunikaatioarkuudesta, joka voidaan nähdä työntekijän henkilökohtaisena piirteenä kuten esimerkissä 15.

- (15) Uskaltaa kysyä jos ei ymmärrä tehtävää. Suurin ongelma on ollut ei ymmärtä --> teke virhe (=ei kysy) Asenne / pelko-ongelma [2_33]

Työyhteisön ilmapiiri kuitenkin vaikuttaa siihen, kuinka arkuuteen tai epävarmuuteen suhtaudutaan ja jääkö arkuus vain työntekijän henkilökohtaiseksi ongelmaksi. Tyydytäänkö siihen, että perehdytyksessä todetaan työntekijä araksi kysymään, jos tämä ei ole ymmärtänyt, vai rohkaiseeko työyhteisö arkaa ja sallii epävarmuuden?

Toisaalta koko työyhteisöltä vaaditaan erilaisuuden sietokykyä ja kouluttautumista, ehkä jopa asennemuutosta. Perehdytyksessäkään ei ole kyse vain uuden työntekijän perehdyttämisestä, vaan tarvitaan myös työyhteisön perehdyttämistä ja harjaannuttamista kommunikaatiota tukevaan ja erilaisuutta sallivaan ilmapiiriin, kuten esimerkeissä 16–19.

- (16) Pitää hyväksyä erilaisuus eikä vaatia ilman järkevää syytä henkilöltä sujuvaa suomen kielen osaamista. Sanoisin, että asenne ratkaisee. Meillä on tällä hetkellä yrityksessä ohjelma, jonka tarkoituksena on avartaa ihmisten ajattelua erilaisuuteen liittyen. [2_49]

- (17) myös olemassa olevaa organisaatiota pitää valmistella ja kouluttaa eikä keskittyä vain uuteen tulijaan. [2_55]
- (18) Ymmärrystä ja sopeutumista. [2_58]
- (19) koulutus, asennekasvatus (vanhoilla työntekijöillä) [2_86]

Esimerkkien 16–19 kaltaiset näkökulmat ovat aineistossa vähäisiä, mutta ne voivat olla signaaleja siitä, miten tulevaisuuden työyhteisöissä toimitaan (ks. myös Immonen, Nguyen & Lahenius 2010: 48–50).

Työyhteisön käyttämä kieli ja työyhteisön kielitietoisuus konkretisoituvat vastauksissa, jotka tarkastelevat englannin kielen käyttöä suomen rinnalla. Aineiston vastauksista muodostuu jatkumo, jonka toisessa päässä on toimintatapa, jossa työyhteisö pyrkii aktiivisesti käyttämään englantia ja helpottamaan näin maahanmuuttajataustaisen työntekijän sopeutumista työyhteisöön. Toisessa päässä on työyhteisö, joka pyrkii tukemaan suomen oppimista työssä ja välttämään englannin käyttöä, vaikka se voisi nopeuttaa kommunikaatiota.³

Työyhteisössä englanti voidaan nähdä kommunikointia helpottavana kielenä, ja sitä käytetään aktiivisesti (ks. myös Jäppinen 2011: 196–198).

- (20) Yrityksen koko ohjeistuksen ja dokumentaation kääntämistä/suullista tulkkauksista uudelle työntekijälle. Kielikoulutuksen järjestäminen. Erityisesti lähityöyhteisön valmiuden muuttaa kommunikointiaan englanniksi. [2_83]

Esimerkin 20 vastauksessa esitetään, että maahanmuuttajataustaisen työntekijän palkkaaminen edellyttää runsaasti toimia englannin kielen aktivoimiseksi yhdeksi työyhteisön kielistä. Myös Immonen ym. (2010: 35) esimiehille tekemissä haastatteluisa tuli ilmi, että osa esimiehistä koki maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden rekrytoinnin asettavan vaatimuksia myös esimiesten kielitaidolle.

Esimerkki 21 kuvastanee hyvin tilannetta, jonka on havaittu olevan arkipäivää myös niissä työyhteisöissä, joissa virallinen kieli on englanti.

3 Vastaajat ottavat kantaa englannin kielen käyttöön avovastauksissa, mikä johtunee osittain siitä, että englanti saattaa olla joidenkin vastanneiden yritysten virallinen kieli, ja siitä, että englanti lienee vieras kieli, jota monet osaavat ja jota monet kokeilevat ensimmäisenä apukielenä, jos kommunikaatio suomeksi ei onnistu. Kyselylomakkeessa englanti on mainittu yhdessä asennevääntämässä ja yhdessä avokysymyksessä esimerkikielenä ruotsin kielen rinnalla, mikä on myös voinut johtaa englannin kielen käsittelyyn avovastauksissa. On toki muistettava, että englanti ei kuitenkaan ole kaikille korkeakoulutetuille vahva kieli (myös Immonen ym. 2010: 34). Maahanmuuttajataustainen korkeakoulutettu saattaa osata suomea paremmin kuin englantia, vaikka suomenkin käyttö vaatisi vielä tukea. Kiitän tästä tarkennuksesta toista anonyymia arvioijaa.

- (21) lähes koko henkilöstömme on englanninkielentaitosta, joten perehdytys jne. sujuu tarvittaessa myös sillä, eli tältä osin ei ongelmia. Kahvipöytäkeskusteluissa puhe kuitenkin kääntyy usein suomeksi vaikka aloitettaisiin englanniksi (toimitusjohtaja ei puhu suomea) [2_81]

Kuten esimerkin 21 vastauksesta käy ilmi, epävirallisissa tilanteissa keskustelu saateetaan käydä jollakin muulla kielellä, esimerkiksi suomeksi, ja tällöin suomea heikommin osaava työntekijä jää – jätetään tai jätättyy – keskustelun ulkopuolelle (esim. Forsander & Raunio 2005: 42–43; Jäppinen 2010, 2011).

Esimerkit 22 ja 23 kuvaavat tilannetta, jossa työyhteisö on sitoutunut tukemaan työntekijän suomen kielen oppimista, vaikka englannin käyttö olisi helppoa.

- (22) Aluksi riittävä tuki esimerkiksi englanniksi (yrityksen virallinen kieli) ja sitten pikkuhiljaa järjestelmällisesti rohkaisu suomen kielen käyttämiseen – muuten käy helposti niin että sekä henkilö itse että ympäröivä organisaatio kommunikoi keskenään vain englanniksi ja käytännön suomen kielen taidon kehittyminen työpaikalla kärsii. Haasteita ja motivointia puolin ja toisin. [2_76]
- (23) Perehdyttäessä varmistetaan, että työyhteisön ja alan käsitteet tulevat tutuksi suomeksi. Annetaan henkilölle mahdollisuus puhua suomea työtehtävissään, eikä vaihdeta heti keskustelua englanniksi. [2_85]

Esimerkki 22 kuvaa tilannetta, jossa englanninkielisessä työyhteisössä nähdään tarpeelliseksi edistää työntekijän suomen kielen taidon kehittymistä. Vastauksesta ei käy ilmi, tarkoitetaanko ”käytännön suomen kielen taidon kehittymisellä työpaikalla” työpaikan arjessa, epävirallisissa tilanteissa tarvittavaa suomen taitoa, vai näkeekö vastaaja, että työpaikan on kannettava vastuu myös muun kuin ammattiin liittyvän suomen kielen taidon kehittämisestä. Joka tapauksessa suomen oppiminen vuorovaikutuksessa mielletään tärkeäksi, vaikka työyhteisö voisi sivuuttaa suomen oppimisen tukemisen sillä, että yhteisön virallinen kieli on englanti.

Esimerkissä 23 eksplikoidaan tilanne, jossa työyhteisö tukee kielienoppijaa salimalla kankeutta ja hitautta (*ei vaihdeta heti keskustelua englanniksi*) ja tarjoamalla mahdollisuuden puhua suomea työssä. Työyhteisö siis mahdollistaa aktiivisesti kielen oppimista vuorovaikutuksessa.

Kun työyhteisössä on eri kielten osaajia, lienee oleellista tunnustaa monikielisyys ja pohtia, miten työntekijät haluavat kieliä käyttää. Missä tilanteissa suomen käyttäminen on tarpeen ja miksi, milloin taas englannin tai jonkin muun kielen käyttäminen on perusteltua? Voisivatko kaikki työyhteisössä osatut kielet olla yhteisön käytössä aktiivisena resurssina (myös Minkkinen 2012: 195–196)? Englannin tai jonkin muun apukielen käyttämisen suomen rinnalla tai sijaan pitäisi kuitenkin määräytyä sen mukaan, mikä on mielekästä kaikille myös tulevaisuutta ajatellen: Työtehtävien mahdol-

listen muutosten, tehtävissä etenemisen ja toisin tehtäviin siirtymisen kannalta suomen osaaminen voi olla maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle ensiarvoisen tärkeää (Forsander & Raunio 2005: 48; Bergbom & Giorgiani 2007: 66). Jotta korkeakoulutetulta maahanmuuttajalta ei rekrytoitaessa vaadita työtehtäviin nähden liian hyvää suomen taitoa ja jotta suomen kielen taidon kannalta kriittiset työtilanteet tiedostetaan, tarvitaan ”työyhteisössä työskentelyn tarvevaatimusten realistista tunnistamista” [2_18]. Millainen kielitaito – suomen tai jonkin muun kielen – missäkin työtilanteessa on tarpeen ja riittävää?

4.3 Kohti kielen oppimista tukevaa työyhteisöä

Avovastaukset kysymykseen ”Millaista suomen kielen taidon kehittämiseen liittyvää apua/koulutusta/palveluja yrityksenne tarvitsee sen jälkeen, kun yritys on palkannut maahanmuuttajataustaisen työntekijän” tuottivat näkemyksiä, jotka voivat toimia itui-na kielenopetustarjonnan monipuolistumiseen.

Kysymykseen annetut vastaukset voi abstrahoida neljään luokkaan: ”kieli- ja kulttuurikoulutusta työyhteisön ulkopuolisen järjestämänä”, ”ei palvelutarvetta”, ”tukea kielenoppimiseen työssä” ja ”ei osaa sanoa”.

Suurin osa vastauksista koski kieli- ja kulttuurikoulutuksen järjestämistä. Kielikoulutus määriteltiin toistuvasti työyhteisön ulkopuolisilla kursseilla tapahtuvaksi tai työyhteisön ulkopuolisen kielikouluttajan järjestämäksi esim. työyhteisön tiloissa. Koulutukselta toivottiin säännöllisyyttä ja jatkuvuutta, mutta toisaalta haluttiin myös ”tehokoulutusta ulkoiselta kielikouluttajalta noin puoli vuotta” [6_08]. Avovastauksissa tulivat esiin mm. yleisesti eri alojen ammattisanaston ja -kielen opetus, työssä tarvittavien tekstien (esim. sähköpostit) lukemisen ja kirjoittamisen opetus, suullinen vuoro-vaikutus sekä (suomalaisen) työkulttuurin kurssit. Huomattavaa on, että ammattikieli typistyi usein sanastoon ja työyhteisön ulkopuolista kielen opettajaa tarvittiin sanaston opettamiseen (myös Jäppinen 2010: 9).

Vastauksissa, joissa työnantaja jo nyt tuki kielikoulutukseen osallistumista, saatettiin nähdä kielen opiskelu jopa osana laajempaa, työyhteisön sisäistä täydennyskoulutusohjelmaa (esim. 24).

(24) [Työyhteisössä tarvittaisiin] oppimishjelma, jotta ei tarvitse itse sitä laatia. Toki ainakin me voimme senkin tarvittaessa tehdä, mutta epäilen useimmissa työyhteisöissä jäävän tekemättä. [6_78]

Esimerkissä 24 vastaajan voi tulkita toivovan jonkin ulkopuolisen tahon organisoimaa tai suunnittelemaa kielen oppimisen ohjelmaa. Vastauksessa jää kuvaamatta se, tarkoitetaanko ohjelmalla kielen opiskelijan oppimispolkua vai työyhteisön monikielisyys-

orientoivaa polkua vai kenties kumpaakin. Joka tapauksessa tässä voisi olla idea yrityksille tarjottavasta opintosuunnitelmapalvelusta, jossa kielikouluttaja-yrittäjä ottaisi huomioon alueen kielikoulutustarjonnan sekä itseopiskelun mahdollisuudet ja räätälöisi esimerkiksi juuri työntekijälle hänen henkilökohtaisen kielitaitonsa kehityspolun ja olisi käytettävissä eräänlaisena valmentajana tukemassa opiskelua ja oppimista.

Melko usein vastaajat totesivat myös, että heillä ei ole varaa palkata työntekijää, joka tarvitsisi kielen opetusta. Näin ollen he eivät myöskään kokeneet tarvitsevansa kieleen liittyviä palveluja, sillä tällaisia palveluja tarvitsevat karsiutuvat jo rekrytointivaiheessa (ks. myös luku 4.1).

- (25) Edellyttämme, että henkilö osaa tarpeeksi hyvin suomea kun palkkaamme hänet tiettyyn tehtävään, joka on meillä yleensä asiantuntijatason tehtävä. Kielitaidon täydentäminen vaatii henkilöltä itseltään aktiivisuutta. Voimme kyllä tukea esim. kielikursseille osallistumista. [6_10]

Esimerkin 25 vastaus havainnollistaa näkemystä, jonka mukaan riittävä kielitaito tulee olla saavutettuna jo rekrytointivaiheessa. Tämän tyyppisen vastauksen antanut työnantaja voi tukea työntekijän itsenäistä kouluttautumista työyhteisön ulkopuolella, mutta työnantaja itse ei koe tarvitsevansa tukea tai palveluja.

Avokysymykseen annettiin myös edellisistä täysin poikkeavia vastauksia, joskin nämä vastaukset muodostivat selvästi vähemmistön. Vastanneet nimittäin tunnistivat myös, että työyhteisö voisi edistää kielen oppimista nykyistä tehokkaamminkin ja työyhteisön ulkopuoliset kurssit eivät aina olleet tarpeen. Tarvittaisiin tukea työyhteisölle, jotta työyhteisö voisi kehittyä tukemaan ammattikielen oppimista työssä.

- (26) Maahanmuuttaja taustaisella pitäisi olla kieliopetusta myös työssäoloaikana, esim. voitaisiin keskittyä myös alan erikoissanastoihin jne. Useimmiten kielen opiskelu jää, kun tullaan työelämään. Varsinkin kirjallinen ilmaisu on yleensä melko heikkoa. [6_36]

- (27) alan erikoissanastot hallitsevia perehdyttäjiä oman työyhteisön sisältä [6_94]

Vaikka esimerkeissä 26 ja 27 huomio on edelleen ammattisanastossa ja sanavaraston kartuttamisessa, on esimerkkien edustamissa työyhteisöissä oivallettu, että kielitukea tarvitaan työssäoloaikana (esim. 26) ja että työyhteisössä on sellaista ammattikielen tuntemusta, jota perehtynytkään kielenopettaja voi harvoin tarjota. Kuten esimerkin 27 vastauksessa todetaan, perehdyttäjän ja erikoissanaston hallitsevan kielimentorin tulisi olla työyhteisön sisältä. Työyhteisö on merkittävä non-formaalien oppimistilanteiden paikka (Werquin 2010: 7). Tehokkaan pääsyn työyhteisön ammattikieleen ja alan spesifiin kielenkäyttöön tarjoavat työyhteisöstä lähtevä ja myös ammattikieltä tarkasteleva mentorointi ja perehdyttäminen (myös Bergbom & Giorgiani 2007: 82).

Muutamissa avovastauksissa nostettiin esiin keskustelutaitojen harjaannuttaminen (kurssilla tai muuten).

(28) Keskustelutilaisuuksia pitää tarjota, mutta se hoituu myös sisäisesti. [6_51]

Esimerkissä 28 vastaaja toteaa, että keskustelutilaisuuksia voisi tarjota työyhteisön sisälläkin ilman, että ulkopuolista palvelua tai kurssia tarvittaisiin. Vastaavia havaintoja pienimuotoisista käytännön toimista tuli esiin myös Kielimuurin yli -suositusten (2013) valmisteluun kuuluneissa keskustelutilaisuuksissa. Esimerkiksi työkieleltään englannin-kielinen monikulttuurinen työyhteisö voi aktivoida työntekijöidensä suomen kieltäkin: kahvikoneen ääressä pyritään toimimaan suomeksi eikä vaihdeta kieltä englanniksi tai tietyt ennalta sovitut yhteiset tauot, kuten perjantaikahvit, ovat suomenkielisiä. Toiminta voi olla aluksi pientä, mutta tärkeää on sopia säännöistä niin, että kaikki tietävät, millä kielellä toimitaan.

5 Korkeakoulutetun ammattilaisen suomen kielen oppimisen paikkoja ja suuntia

Kokoan seuraavaksi aineistosta esiin tulleet havainnot vastauksiksi alussa esittämiini tutkimuskysymyksiin.

Miten maahanmuuttajia työllistävät yritykset suhtautuvat suomen kielen oppimiseen työn ohessa? Luvussa 4.1 tarkasteltujen vastausten mukaan suurin osa vastanneista näkee, että vastuu suomen kielen oppimisesta ei ole työnantajilla, vaan ammattissa tarvittavan suomen kielen taidon hankkiminen ja kartuttaminen on työntekijän vastuulla. Vastaukset eivät kuitenkaan jakautuneet dikotomisesti samaa ja eri mieltä oleviin, vaan epäröivien, esitetyn väitteen kanssa ei samaa eikä eri mieltä olevien osuus oli 15 %.

Ammattikielen taito näyttäytyy monissa avovastauksissakin välineellisenä, ja sitä pidetään taitona, joka pitäisi oppia jossakin työyhteisön ulkopuolella. Tällöin suomen kieltä kyllä opitaan työn ohessa, mutta tavoitteellinen opiskelu ja oppiminen tapahtuvat työyhteisön ulkopuolella. Työnantaja voi tukea opiskelua eri tavoin (ajallisesti tai rahallisesti).

Toisaalta vastauksista voi hahmotella myös työyhteisön, joka pyrkii aktiivisesti tukemaan korkeakoulutetun maahanmuuttajan suomen taidon kehittymistä työssä. Vastaajien mukaan kyse on asenteista: sallitaanko työyhteisössä oppia kieltä – ja mahdollisesti olla aluksi hidas ja tehdä virheitä, ja uskaltaako työntekijä kommunikoida kehittyvällä kielitaidollaan?

Entä mitä ammatillisen kielen oppiminen ja oppimisen ohjaaminen voisivat tulevaisuudessa olla? Verkkokyselyn tavoitteena oli koota toimintatapoja, joita jo maahanmuuttajia työllistäneissä yrityksissä on käytössä suomen kielen oppimiseksi työyhteisössä. Vastaukset tuottivat kuitenkin hienoisen pettymyksen, sillä suurin osa kyselyyn vastanneista näkee edelleen, että kielen opetus tapahtuu työyhteisön ulkopuolella, opettaja tai kouluttaja on työyhteisön ulkopuolinen ja että yhteisön ulkopuolisia kielikursseja tulisi tarjota lisää. Vastaukset heijastelevat tämänhetkistä tilannetta, jossa tarjolla on eri toimijoiden järjestämiä kielikursseja eikä muunlaista tavoitteellista kielen oppimista vielä tunnusteta tai tunneta (non-formaalista oppimisesta esim. Eaton 2010). Nostan seuraavaksi pohdittavaksi ja kehiteltäväksi kyselyn vastauksiin ja aiempaan kirjallisuuteen pohjautuvia ideoita, joilla voidaan kehittää ammatillisen kielen oppimista niin opettajajohtoisessa koulutuksessa kuin korkeakoulun ja työyhteisön toimintamallien tuella.

Opettajajohtoisien kielikoulutuksen haasteena ovat yhtäältä kalleus työnantajille – mitä kohdennetumpaa, sitä kalliimpaa opetus on – ja opetettavan ryhmän heterogeenisuus taitotasojen näkökulmasta sekä toisaalta kielenopettajan tietotaito eri ammattien diskurssikäytännöistä. Alakohtaista kielenopetusta voisi järjestää eri yritysten työntekijöille taitoasoiltaan melko homogeenisissa ryhmissä, mikäli korkeakoulut avaisivat tutkintoihin kuuluvia kieliopintoja myös ulkopuolisille. Yliopistot ja osa ammattikorkeakouluista mahdollistavat tutkinnosta irrallisten alakohtaisten opintojen suorittamisen avoimen yliopiston tai avoimen ammattikorkeakoulun kautta. Tämä väylä olisi käytettävissä alakohtaisten S2-kurssien tarjoamiseen myös jo työllistyneille ja muille kuin tutkintoa opiskeleville.

Suuressa osassa vastauksista käsitys ammatillisesta suomen kielestä kaventuu ammattisanastoksi ja muita ammatillisen kielen piirteitä ei tunnusteta. Oman työn suomen kielen vaatimusten ja ilmaisutapojen tarkastelu ei liene kovin tyypillistä äidinkielisille työntekijöille, ja erilaisten työtehtävien kielellinen variaatio ja vaativuus jäävät helposti huomiotta. Yrityksille kielikoulutusta tarjoavien haasteeksi tulee se, miten kuvata ammattikielen piirteitä niin, että sanaston lisäksi myös muut piirteet, vaikkapa tyypilliset fraasit ja rekisteripiirteet tai kielen tilanteinen variaatio (esim. työyhteisön sisäiset kokoukset vs. asiakaspalvelutehtävät), havaitaan oleellisiksi opiskeltaviksi ja opitaviksi. Kielikoulutuksen yhtenä tavoitteena voisi myös olla se, miten ohjataan opiskelijat itse havainnoimaan työyhteisön kieltä, jotta he voivat oppia myös opetustilanteen ulkopuolella arjen työtilanteissa ammattialansa kielen tyypillisyyksiä. Koulutus voisi vähintäänkin tarjota välineitä omatoimiseen, systemaattiseenkin työkielen tarkasteluun. (Ks. myös Suni 2011: 21.)

Edellä on todettu, että ammatillisen suomen opettaja pääsee harvoin tukemaan oppilaitaan autenttisissa työelämän vuorovaikutustilanteissa. Tulevaisuudessa esimerkiksi Liljan ym. (2014) sovellukset videointien käytöstä luokkahuoneen ulkopuolisessa

kielenopiskelussa avaavat mahdollisuuksia myös ammatillisen kielenopetuksen kohdentamiseen yhä tarkemmin opiskelijoille keskeisiin vuorovaikutustilanteisiin ja näiden tilanteiden nyansseihin, jähkä tallentamisen luvallisuus eri työtilanteissa huomioidaan. Videoitua tai nauhoitettua autenttista vuorovaikutustilannetta voidaan tarkastella opettajan kanssa jälkikäteen ja reflektoida vuorovaikutuksen sujuvuutta tai pysähtyä tarkastelemaan mahdollisia vuorovaikutuksen ongelmia ja niiden syitä.

Yksin suomen kielen opetus ja sen kehittäminen eivät ratkaise korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen ongelmia, vaikka julkisuudessa suomen kielen opetukseen panostaminen usein nähdäänkin tärkeimpänä kehityskohteena (esim. HS 24.1.2015). Ammatillisen suomen oppimista voidaan tukea kehittämällä korkeakouluihin ja työyhteisöihin vuorovaikutukseen tietoisesti orientoituvia toimintamalleja (myös Immonen ym. 2010: 48–59).

Kyselyn vastauksista käy ilmi, että osa työnantajista ei ole kustannussyistä valmiita palkkaamaan työntekijää, joka ei osaa suomea jo varsin hyvin. Kun kyse on maahanmuuttajien korkeakoulutuksesta Suomessa, on tärkeää, että tutkintoa suorittamaan valitut ovat heti alusta lähtien tietoisia siitä, millaista kielitaitoa työllistyminen Suomessa vaatii (ks. esim. Partanen 2012: 37–41; Kielimuurin yli 2013, Toivanen 2015)⁴. Erityisesti ammattikorkeakoulu voi tukea ammatillisen suomen kehittymistä tutkintoon kuuluvien kielipintojen ja suomenkielisen harjoittelun lisäksi yhdistämällä toisilleen rinnakkaisen englanninkielisen ja suomenkielisen koulutusohjelman käytännön harjoituksia ja simulaatiotunteja koulussa. Tämä tarjoaisi yhtäältä maahanmuuttajille lisää mahdollisuuksia käyttää suomea opinnoissaan, ja toisaalta se voisi lisätä suomenkielisten opiskelijoiden kielitietoisuutta ja valmiuksia toimia tilanteissa, joissa esimerkiksi kollegan tai asiakkaan suomen kielen taito aiheuttaa väärinymmärryksiä tai merkitysneuvotteluja (myös Komppa ym. 2014: 15). Oppilaitoksissa idun saava, erikielissä koulutusohjelmissa opiskelevien yhteistyö mahdollistaisi tulevaisuuden kielitietoisemman työyhteisönkin.

Mikäli ammattikielen osaaminen mielletäisiin osaksi ammattitaitoa substansiosaamisen rinnalle (ks. Härmälä 2008: 53), työyhteisössä voitaisiin yhdessä kehittää myös viestintätaitoja ja tukea tietoisesti muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvaa (korkeakoulutettua) kollegaa. Kyse on tällöin työtehtävien kielellisten vaatimusten tunnistamisesta muutenkin kuin sanaston osalta sekä työyhteisön ja -elämän monikielisyyden havaitsemisesta ja tunnustamisesta. Kyselyn avokysymyksiin annetuissa vastauksissa voi nähdä aihioita toimintamalleista, joita olisi tarpeen tarkastella lähemmin ja mallintaa muiden työyhteisöjen käyttöön: Miten työyhteisö voi ”järjestelmällisesti rohkaista” suomeksi toimimiseen (ks. esim. 22)? Entä miten työyhteisön muut jäsenet

4 Tarkemmin englanninkielisten korkeakoulututkintojen kehittämisestä suomalaisten työmarkkinoiden tarpeisiin, ks. Kielimuurin yli (2013).

rohkaistaan käyttämään suomea englannin sijaan (ks. esim. 23)? Millainen voisi olla työyhteisön sisäisen kielimentorin tehtäväkuva (ks. esim. 28)? Entä mitkä työtilanteet voisi hoitaa monikielisesti ja hyödyntää työyhteisössä osattujen kielten repertoaaria?

Jos kielenoppijalla onkin vastuu omasta oppimisestaan, on koulutusorganisaatiolla vastuu oppimisen mahdollistamisesta. Samalla tavoin työyhteisöllä voisi tulevaisuudessa olla vastuuta ammatillisen kielen oppimisen tietoisesta tukemisesta työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Kirjallisuus

- Benson, P. & H. Reinders (toim.) 2011. *Beyond the language classroom*. London: Palgrave Mcmillan.
- Bergbom, B. & T. Giorgiani 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.
- CIMO 2015. *Kansainvälistyminen on kansallinen etu. CIMOn vuosijulkaisu 2015*. Helsinki: Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. Saatavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/56260_CIMOn_vuosijulkaisu_2015.pdf.
- Doughty, C. & M. Long (toim.) 2003. *The handbook of second language acquisition*. Oxford: Blackwell.
- Eaton, S. E. 2010. *Formal, non-formal and informal learning: the case of literacy, essential skills and language learning in Canada*. Calgary: Eaton International Consulting. Saatavissa: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED508254.pdf>.
- 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. & M. Raunio 2005. Globalisoituvat työmarkkinat – asiantuntijamaahanmuuttajat Suomessa. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita, 26–53.
- HS = Helsingin Sanomat. Suomi ei vedä maahanmuuttajia. Pääkirjoitus. 24.1.2015.
- Helsingin seudun kauppakamari 2011. *Kauppakamarin teesejä ja suosituksia ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta ja työperäisestä maahanmuutosta*. Helsingin seudun kauppakamari. Saatavissa: http://www.helsinki.chamber.fi/files/4511/Kauppakamarin_teesit_tyoperaisesta_maahanmuutosta.pdf.
- Härmälä, M. 2008. *Riittääkö Ett ögonblick näytöksi merkonomilta edellytetystä kielitaidosta? Kielitaidon arviointi aikuisten näyttötutkinnossa*. Jyväskylä Studies in Humanities 101. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3340-1>.
- Immonen, S., T. P. Nguyen & K. Lahenius 2010. *Monikulttuurisuuden yhteistyötaitot pk-yrityksissä*. Helsinki University of Technology, Department of Industrial Engineering and Management report 2010/3. Espoo: Aalto University. Saatavissa: <http://lib.tkk.fi/Reports/2010/isbn9789526034089.pdf>.
- Jäppinen, T. 2010. Suomi (S2) korkeakoulutettujen työssä – Millainen kielitaito riittää? Teoksessa M. Garant & M. Kinnunen (toim.) *AFinLA-e: Soveltavan kielitieteen tutkimuksia 2*. Jyväskylä: Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys AFinLA, 4–16. Saatavissa: <http://ojs.tsv.fi/index.php/afinla/article/viewFile/3872/3654>.

- Jäppinen, T. 2011. Suomen kielen taidon riittävyys yritysten aikapaineisissa puhetilanteissa esimiesten ja työharjoittelijoiden kuvaamana. *Puhe ja kieli*, 31 (4), 193–214. Saatavissa: <http://ojs.tsv.fi/index.php/pk/article/view/4754>.
- Kauppakamari 2012. *Kauppakamarin osaamisselvitys. Yritysten osaamistarpeet vuoteen 2016*. Kauppakamarin selvitys 2012. Saatavissa: http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2012/01/Kauppakamarin+osaamisselvitys+2012_kirja.pdf.
- Kela, M. & J. Komppa 2011. Sairaanhoidajan työkieli – yleiskieltä vai ammattikieltä? Funktionaalinen näkökulma ammattikielen oppimiseen toisella kielellä. *Puhe ja kieli*, 31 (4), 173–192.
- Kielimuurin yli 2013*. Suositukset korkeakoulutettujen maahanmuuttajien suomen kielen opintojen kehittämiseksi ja työllistymisen edistämiseksi pääkaupunkiseudulla. ONE Baltic Sea Region -hanke. Saatavissa osoitteessa: http://www.helsinki.fi/urapalvelut/ONE_BSR/kielimuurin_yli.pdf. [luettu 5.10.2015].
- KKA 2013. *Korkeakoulujen arviointineuvoston arviointi kansainvälisistä koulutusohjelmista. An evaluation of international degree programmes in Finland*. The Finnish Higher Education Korkeakoulujen arviointineuvosto 2:2013. Saatavissa: http://www.kka.fi/files/1822/KKA_0213.pdf.
- Komppa, J., T. Jäppinen, M. Herva & T. Hämäläinen 2014. Korkeakoulutuksen ammatilliset suomi toisena kielenä -viitekehykset. *Aatos-artikkelit*. Metropolia AMK. Saatavissa: <http://www.metropolia.fi/palvelut/julkaisutoiminta/julkaisusarjat/aatos-artikkelit/komppa-jappinen-herva-hamalainen/>.
- Kurhila S. & L. Kotilainen 2014. Kielitaitoa kokkaamalla. Teoksessa Y. Lauranto & M. Vehkanen (toim.) *Päättymätön projekti. Puhetta eri S2-forumeilla*. Kakkoskieli 7. Helsingin yliopiston suomen kielen, suomalais-ugrialaisten ja pohjoismaisten kielten ja kirjallisuksien laitos, 63–74.
- Kyhä, H. 2011. *Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa*. Sarja C, osa 321. Turku: Turun yliopisto.
- Lafford, B. A. 2012. Languages for specific purposes in the United States in a global context: commentary on Grosse and Voght (1991) revisited. *The Modern Language Journal*, 96 (s1), 1–27.
- Lahtinen, M. 2015. Helsingin kauppakamarin koulutuspäällikkö. Sähköpostitiedonanto.
- Lilja, N. 2010. *Ongelmista oppimiseen. Toisen aloittamat korjausjaksot kakkoskielisessä keskustelussa*. Jyväskylä Studies in Humanities 146. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Lilja, N., J. Eloranta, A. Piirainen-Marsh & J. Saario 2014. Oppija arjen sankarina – Luokasta arjen vuorovaikutustilanteisiin ja takaisin. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, huhtikuu 2014. <http://www.kieliverkosto.fi/article/oppija-arjen-sankarina-luokasta-arjen-vuorovaikutustilanteisiin-ja-takaisin/>.
- Long, M. 1983. Linguistic and conversational adjustments to non-native speakers. *Studies in Second Language*, 5 (2), 177–193.
- Long, M. 1996. The role of the linguistic environment in second language acquisition. Teoksessa W. C. Ritchie & T. K. Bhatia (toim.) *Handbook of second language acquisition*. San Diego: Academic Press, 413–468.
- Majakulma, A. 2014. Mitkä tekijät vaikuttavat ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymiseen Suomeen? *Ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistyminen Suomeen*. Fakta Express 5A/2014. Helsinki: Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. Saatavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/54160_netti_Express5A_14.pdf.

- Minkkinen, E. 2012. Suomen kieli maahanmuuttajien työssä ja työhönotossa pk-yritysten näkökulmasta. Teoksessa N. Nissilä & N. Siponkoski (toim.) *Kielet liikkeessä, Språk i rörelse, Languages in Motion, Sprachen in Bewegung*. VAKKI-symposiumi XXXII 11.–12.2.2012. VAKKI Publications 1. Vaasa: Vaasan yliopisto, 187–197. Saatavissa: http://www.vakki.net/publications/2012/VAKKI2012_Minkkinen.pdf.
- Partanen, M. 2012. *Matkalla sairaalaan. Maahanmuuttajien käsityksiä suomen kielen oppimisesta sisääntuloammateissa*. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.
- Pica, T. 1996. Second language learning through interaction: multiple perspectives. *Working Papers in Educational Linguistics*, 12 (1), 1–22.
- Piikki, A. & P. Raunio 2014. Ammattikielen arvioiminen ja kielen kehittyminen työssä. Suullinen esitys Suomea työssä -seminaarissa 27.10.14, Helsinki.
- Richards, J. C. 2015. The changing face of language learning: learning beyond the classroom. *RELC Journal*, 43 (1), 5–22.
- Sahradyan, S. 2015. Miten maahanmuuttajat oppivat suomea formaalin, informaalin ja non-formaalin oppimisen kautta? *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, syyskuu 2015. <http://www.kieliverkosto.fi/article/miten-maahanmuuttajat-oppivat-suomea-formaalin-informaalin-ja-non-formaalin-oppimisen-kautta/>.
- Springer, S. & L. Collins 2008. Interacting inside and outside of the language classroom. *Modern Teaching Research*, 12 (1), 39–60.
- Suni, M. 2008. *Toista kieltä vuorovaikutuksessa. Kielellisten resurssien jakaminen toisen kielen omaksumisen alkuvaiheessa*. Jyväskylä Studies in Humanities 94. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Suni, M. 2011. Missä ja miten maahanmuuttajat kehittävät ammatillista kielitaitoaan? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 13 (2), 8–22.
- Toivanen, M. L. 2015. Tutkintoon myös suomen kielen koe. *Helsingin Sanomat*. Mielipide. 21.4.2015.
- Tuomi, J. & A. Sarajärvi 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 5., uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Werquin, P. 2007. *Terms, concepts and models for analysing the value of recognition programmes*. RNFIL Third Meeting of National Representatives and International Organisations. OECD. Saatavissa: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/41834711.pdf>
- Werquin, P. 2010. *Recognition of non-formal and informal learning: country practices*. Pariisi: OECD. Saatavissa: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/44600408.pdf>.