

Taru Aihinen, Risto Karinen,
Noora Koski, Ruska Sinkkonen

KIELITAITO- ODOTUKSET TYÖELÄMÄSSÄ

Ratkaisuja työpaikkojen kielitietoisuuden
arviointiin ja kehittämiseen

Sitran muistio

© Sitra 2026

**Kielitaito-odotukset työelämässä – Ratkaisuja työpaikkojen
kielitietoisuuden arviointiin ja kehittämiseen**

Kirjoittajat: Aihinen, Taru; Karinen, Risto; Koski, Noora ja
Sinkkonen, Ruska (Owal Group Oy)

Kuvat: Taru Aihinen ja Ruska Sinkkonen, Owal Group Oy

Kuva 2 visualisointi: Topias Dean, Sitra

Taitto: Grano Oy

ISBN: 978-952-347-482-6 (PDF) www.sitra.fi

ISSN 2737-1034 (verkkajulkaisu) www.sitra.fi

Sitran muistiot ovat tulevaisuustyömme taustaksi tuotettuja sisältöjä.

Sisällys

Esipuhe	4
Tiivistelmä	5
Sammanfattning	6
Summary	7
1. Johdanto	9
2. Kielitaito-odotusten arviointikehikko	11
3. Toimialojen kielitaito-odotusten arviointi	16
Tarkastellut toimialaklusterit	16
Kielitaito-odotukset toimialaklustereittain	18
Toimialaklustereiden vertailu kielitaito-odotusten perusteella	23
Kehittyvä kielitaito työelämässä	25
Toimialojen potentiaali hyötyä kansainvälisten osaajien osaamisesta	26
4. Ratkaisuja työpaikkojen kielitietoisuuden kehittämiseen	28
5. Johtopäätökset	36
Lähteet	39
Liite 1: Käytetyt menetelmät ja haastatellut tahot	41

Esipuhe

Suomessa on puhuttu osaajapulasta talouden kasvun esteenä jo pitkään. Perusteluina ovat väestön ikääntyminen, matala syntyvyys ja työikäisen väestön supistuminen. Monissa yrityksissä ja muissa organisaatioissa pohditaan ensimmäisen kansainvälisen osaajan rekrytointia, mutta kynnys voi tuntua korkealta. Yksi keskeinen syy ovat johdon ja henkilöstön kielitaito-odotukset.

Tutkimusten mukaan tiukat kotimaisten kielten kielitaitovaatimukset ovat merkittävä syy siihen, että Suomessa jo olevien kansainvälisten osaajien osaamista jää hyödyntämättä. Kielivaatimukset ovat perusteltuja silloin, kun ne liittyvät työtehtävien todellisiin tarpeisiin, mutta aina näin ei ole.

Sitra haluaa vauhdittaa Suomen kestäväää talouskasvua. Sitran Kasvuatlas 2026 -julkaisun mukaan jopa 50–75 prosenttia talouden kasvusta selittyy inhimillisellä pääomalla eli ihmisten osaamisella, tiedoilla, taidoilla ja kyvyillä. Kansainvälisten osaajien nykyistä parempi hyödyntäminen työmarkkinoilla on yksi ratkaisu kasvun vahvistamiseksi.

Tässä Owl Group Oy:n Sitralle tuottamassa muistiossa tarkastellaan kansainvälisten osaajien rekrytoinnin haasteita ja ratkaisuja työelämän kielitaito-odotusten näkökulmasta.

Analyysi osoittaa, että monilla toimialoilla työnantajilla on jo hyvät valmiudet kansainvälisten osaajien rekrytointiin ja muilla mahdollisuus kehittää niitä. Muistio tarjoaa käytännön ratkaisuja kielitietoisuuden vahvistamiseen ja rekrytointikäytäntöjen kehittämiseen. Muutokset ovat mahdollisia eivätkä useinkaan kovin työläitä.

Muistion ovat laatineet Taru Aihinen, Risto Karinen, Noora Koski ja Ruska Sinkkonen, joilla on pitkä kokemus työmarkkinoihin, koulutukseen, maahanmuuttoon, kotoutumiseen ja elinkeinopolitiikkaan liittyvien kysymysten tutkimisesta ja analysoinnista. Kiitämme myös Johanna Komppaa ja Inkeri Lehtimajaa Helsingin yliopistosta työyhteisöjen kielitietoisuutta koskevasta asiantuntemuksesta.

Sitra toivoo, että muistio kannustaa työnantajia ottamaan määrätietoisia askeleita kohti kielitietoisempaa työyhteisöä sekä herättää keskustelua siitä, mitä työyhteisöjen kansainvälistymättä jättäminen maksaa yksittäisille työnantajille, toimialoille ja koko Suomelle. Onko meillä siihen varaa?

Helsingissä 25.8.2026

Kalle Nieminen
johtaja, Ratkaisut, Sitra

Anna Grant
johtava asiantuntija, Sitra

Tiivistelmä

Suomessa opiskelee, työskentelee ja asuu suuri joukko kansainvälisiä osaajia, joiden osaaminen, kielitaito ja verkostot voivat vahvistaa työpaikkojen uudistumista, kansainvälistymistä ja kasvua. Osa tästä potentiaalista jää kuitenkin hyödyntämättä tiukkojen kielitaitovaatimusten takia, jotka eivät aina perustu työtehtävien todellisiin tarpeisiin. Tässä muistiossa tarkastellaan kahdeksan toimialaklusterin kielitaito-odotuksia ja potentiaalia hyödyntää kansainvälisten osaajien osaamista sekä ratkaisuja kielitietoisempien työpaikkojen kehittämiseksi. Muistio perustuu dokumenttianalyysiin, asiantuntijahaastatteluihin, hyödyntämispotentiaalin analyysiin sekä validointityöpajaan.

Muistiossa esiteltävä kielitaito-odotusten arviointikehikko auttaa tunnistamaan, milloin suomen tai ruotsin osaaminen on aidosti työn laadun, turvallisuuden, asiakaspalvelun, sääntelyn tai viranomaisvastuun vuoksi välttämätöntä ja milloin työtehtävässä voisi aloittaa englannilla, muulla kielitaidolla tai kehittyvällä kotimaisen kielen taidolla. Arviointikehikko tarkastelee kielitaito-odotusten perusteita, vaadittua kielitaidon tasoa, eri kielten käyttömahdollisuuksia, työyhteisön valmiuksia sekä rekrytointikäytäntöjen joustavuutta.

Toimialojen ja yksittäisten työpaikkojen välillä on huomattavia eroja. Esimerkiksi digitaalisessa tuotekehityksessä, kansainvälisessä kaupassa ja monissa globaaleissa asiantuntijatehtävissä englanti voi jo nykyisin riittää. Teollisessa teknologiassa, terveysteknologiassa ja tietointensiivisissä palveluissa mahdollisuudet riippuvat usein tehtävien organisoinnista, perehdytyksestä ja työyhteisön kielikäytännöistä. Säännellyillä julkisilla ja hyvinvointialoilla sekä rakennetussa ympäristössä kielitaito-odotuksia määrittävät muita vahvemmin lainsäädäntö, turvallisuus, dokumentointi ja viranomaisasiointi. Myös näillä aloilla kansainvälisten osaajien osaamista voidaan hyödyntää nykyistä enemmän vaiheistettujen tehtävien, tuettujen urapolkujen ja työssä tapahtuvan kielenoppimisen avulla.

Johtopäätös on, että kielitaito-odotuksia on arvioitava ensisijaisesti tehtäväkohtaisesti. Lisäksi työpaikoilla tulisi ottaa käyttöön kielitietoisia ratkaisuja, kuten työparit ja kielimentorit, sovitut rinnakkaiskielisyyden käytännöt ja työpaikalla tapahtuva kielenoppiminen.

Keskeinen kysymys ei ole, voidaanko kotimaisista kielistä luopua, vaan missä tehtävissä niitä todellisuudessa tarvitaan, millä tasolla ja missä määrin tehtävässä tarvittava kotimaisten kielten taito voi kehittyä työn yhteydessä. Uudistumisen, kansainvälistymisen ja kasvun näkökulmasta kehittyvän kotimaisen kielen osaaminen tulee nähdä työelämässä kehityspolkuna, ei kansainvälisten osaajien rekrytointia estävänä tekijänä.

Sammanfattning

I Finland studerar, arbetar och bor ett stort antal internationella experter vars kompetens, språkkunskaper och nätverk kan bidra till att stärka förnyelse, internationalisering och tillväxt på arbetsplatserna. En del av denna potential förblir dock outnyttjad på grund av strikta språkrav som inte alltid motsvarar de faktiska behoven i arbetsuppgifterna. I denna promemoria analyseras språkrav inom åtta branschkluster, branschernas potential att dra nytta av internationella experters kompetens samt lösningar för att utveckla mer språkmedvetna arbetsplatser. Promemorian bygger på dokumentanalyser, intervjuer med sakkunniga, en analys av nyttjandepotentialen samt en valideringsworkshop.

Det ramverk för bedömning av språkrav som presenteras i promemorian hjälper arbetsgivare att identifiera när kunskaper i finska eller svenska verkligen är nödvändiga med tanke på arbetets kvalitet, säkerhet, kundservice, regelverk eller myndighetsansvar, och när en person skulle kunna börja arbeta med kunskaper i engelska, andra språk eller färdigheter under uppbyggnad i de nationella språken. Ramverket granskar grunderna för språkraven, den språknivå som krävs, möjligheterna att använda olika språk, arbetsgemenskapens beredvillighet och rekryteringsprocessernas flexibilitet.

Skillnaderna mellan branscher och enskilda arbetsplatser är betydande. Inom exempelvis digital produktutveckling, internationell handel och många globala specialistuppgifter kan det redan idag räcka med engelska. Inom industriell teknologi, hälsoteknik och kunskapsintensiva tjänster beror möjligheterna ofta på hur arbetet organiseras, inskolningen av nya medarbetare och arbetsplatsens språkpraxis. Inom reglerade offentliga sektorer, välfärdssektorn och byggmiljöer styrs språkraven i större utsträckning av lagstiftning, säkerhet, dokumentation och myndighetskontakter. Även inom dessa områden kunde internationella experters kompetens tas till vara betydligt bättre än idag genom stegvis utformade arbetsuppgifter, stödjande karriärvägar och språkinläring i arbetet.

Slutsatsen är att språkrav i första hand bör bedömas utifrån de konkreta arbetsuppgifterna. Arbetsplatser bör också införa språkmedvetna arbetssätt, såsom arbetspar och språkmentorer, överenskommen praxis för parallellspråkighet samt språkinläring i arbetet.

Den centrala frågan är inte om man kan avstå från de nationella språken, utan i vilka arbetsuppgifter de faktiskt behövs, på vilken nivå och i vilken utsträckning nödvändig språklig kompetens kan utvecklas genom arbetet. Sett ur ett perspektiv av förnyelse, internationalisering och tillväxt bör kunskaper under uppbyggnad i de nationella språken ses som en utvecklingsväg i arbetslivet, inte som ett hinder för rekryteringen av internationella experter.

Summary

Finland has a significant pool of international talent among its students, professionals and residents. Their expertise, language skills and networks can strengthen renewal, internationalisation and growth in workplaces. However, some of this potential remains untapped due to strict language proficiency requirements that are not always based on the actual needs of the job.

This memorandum examines language proficiency expectations across eight sectoral clusters, their potential to make better use of the expertise of international talent, and solutions for developing more language-aware workplaces. The memorandum is based on document analysis, expert interviews, an analysis of the potential for making better use of international expertise and a validation workshop.

The framework presented helps assess when proficiency in Finnish or Swedish is genuinely necessary to ensure work quality, safety, customer service skills, or to meet regulatory requirements or fulfil official duties. It also clarifies when a role could initially be performed in English, using other language skills, or while developing proficiency in Finnish or Swedish. The assessment framework examines the rationale for language proficiency expectations, the required level of proficiency, opportunities to use different languages, the readiness of the work community and the flexibility of recruitment practices.

There are considerable differences between sectors and individual workplaces. For example, in digital product development, international trade and many global expert roles, English may already be sufficient. In industrial technology, health technology and knowledge-intensive services, opportunities often depend on how tasks are organised, how onboarding is carried out and what kind of language practices exist in the work community. In regulated public and welfare sectors, as well as in the built environment, language proficiency expectations are more strongly shaped by legislation, safety, documentation and interactions with public authorities. In these sectors, too, the expertise of international talent could be used more extensively through phased work assignments, supported career pathways and workplace-based language learning.



The conclusion is that language proficiency expectations should primarily be assessed based on the specific requirements of each role. In addition, workplaces should adopt language-aware solutions, such as work pairs and language mentors, agreed practices for parallel language use, and workplace-based language learning.

The key question is not whether workplaces can dispense with the use of Finland's national languages, but in which roles they are genuinely needed, at what level, and to what extent the required proficiency can be developed alongside work. From the perspective of renewal, internationalisation and growth, developing proficiency in a national language should be seen as a development pathway in working life rather than as a barrier to recruiting international talent.

1. Johdanto

Kansainvälisten osaajien pääsy Suomen työmarkkinoille on saanut viime vuosina paljon huomiota. Heikko taloustilanne on vaikeuttanut merkittävästi myös Suomessa opiskelleiden mahdollisuuksia löytää työtä valmistumisen jälkeen. Kansainvälisiä osaajia on kuitenkin liian kapea-alaista tarkastella vain vastauksena nykyisiin tai tuleviin työvoimatarpeisiin. He voivat osaamisellaan, kielitaidollaan ja verkostoillaan myös vauhdittaa uutta kasvua. Uutta liiketoimintaa, vientiä ja innovaatioita syntyy yhä useammin monimuotoisilla työpaikoilla, joissa työskentelee eri kieli- ja kulttuuri-taustoista tulevia ihmisiä.

Tässä muistiossa keskitytään erityisesti Suomessa korkeakoulututkintoa suorittaviin ja jo suorittaneisiin kansainvälisiin osaajiin. Muistiossa kuvataan ja arvioidaan:

- millaista kielitaitoa keskeisillä toimialaklustereilla odotetaan ja mihin nämä odotukset perustuvat,
- miten eri toimialat voisivat hyödyntää nykyistä paremmin kansainvälisten osaajien osaamista, jos työnantajat muuttavat käytäntöjään, sekä
- millaiset ratkaisut tukevat kielitietoista rekrytointia ja kansainvälisten osaajien pääsyä osaksi työyhteisöä.

Muistiossa esitetään ratkaisuja kansalliseen tarpeeseen vahvistaa Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneiden kansainvälisten osaajien pitovoimaa. Suomeen jäämistä tukee ennen kaikkea se, että osaajat työllistyvät koulutustaan ja osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja voivat edetä urallaan. Myös se, miten työyhteisö ottaa uudet työntekijät vastaan, vaikuttaa olennaisesti pitovoimaan. Työyhteisön vastaanottavuuteen vaikuttavat muun muassa kotimaisten kielten taitoa koskevat odotukset, kielitietoinen rekrytointi ja johtaminen sekä mahdollisuudet käyttää työssä useita kieliä ja oppia kotimaisia kieliä työn ohessa. Kun muistiossa arvioidaan, miten toimialat voisivat hyödyntää kansainvälisten osaajien osaamista, katse suunnataan ennen kaikkea seuraavan noin viiden vuoden aikana ennakoitaviin osaamistarpeisiin.

Toimialojen kielitaito-odotusten kuvaamista ja vertailua varten laadittiin arviointikehikko. Sen avulla tarkasteltiin, mihin kielitaitoa koskevat odotukset perustuvat ja millaisin muutoksin työpaikat voisivat hyödyntää kansainvälisten osaajien osaamista nykyistä paremmin.

Muistiossa käytetyt käsitteet

- 1.** *Kansainvälisellä opiskelijalla* tarkoitetaan korkeakouluissa opiskelevaa tutkinto-opiskelijaa. Koska muistiossa tarkastellaan työelämässä tarvittavaa kielitaitoa, huomio kohdistuu erityisesti opiskelijoihin, jotka osaavat kotimaisia kieliä vain vähän tai joiden kielitaito on vasta kehittymässä.
- 2.** *Kielitietoisuudella* tarkoitetaan sen tiedostamista, mihin kaikkeen kieli työpaikalla vaikuttaa.
- 3.** *Kielitietoisella työpaikalla* tarkoitetaan työpaikkaa, jossa tehdään tietoisia päätöksiä ja linjauksia kielten käytöstä, tuetaan kielten oppimista ja otetaan työpaikan tarpeiden mukaan askeleita kohti monikielistä työpaikkaa.
- 4.** *Monikielisellä työpaikalla* tarkoitetaan työyhteisöä, jossa työntekijöillä on erilaiset kielelliset taustat ja kielitaidot ja/tai he käyttävät ja puhuvat useampaa kuin yhtä kieltä.
- 5.** *Rinnakkaiskielisyydellä* tarkoitetaan työpaikalla tehtyä linjausta siitä, miten kahta tai useampaa kieltä käytetään rinnakkain.
- 6.** *Kielitaito-odotuksilla* tarkoitetaan työpaikan tai työtehtävän yhteydessä asetettuja muodollisia ja epämuodollisia odotuksia siitä, mitä kieltä tai kieliä työssä tarvitaan, millä tasolla niitä tulee osata ja mihin nämä odotukset perustuvat.
- 7.** *Toimialaklustereilla* tarkoitetaan tässä muistiossa toimialaluokitusten avulla tehtyä toimialojen ryhmittelyä. Toimialaklustereiden valintaa on kuvattu luvussa Tarkastellut toimialaklusterit.
- 8.** *Kansainvälisellä osaajalla* tarkoitetaan ulkomailta muuttavia ja Suomessa jo asuvia korkeasti koulutettuja, työmarkkinoiden tarvitsemia ammatillisia osaajia, yrittäjiä, sijoittajia, tutkinto-opiskelijoita ja tutkijoita sekä heidän perheenjäseniään.
- 9.** *Kansainvälisten osaajien hyödyntämispotentialilla* tarkoitetaan tässä muistiossa toimialalla olevaa osaamis- tai työvoimatarvetta, johon erityisesti Suomessa olevat tai tänne tulevat kansainväliset korkeakouluopiskelijat voivat vastata. Osaajien merkitys ei rajoitu siihen, että he täyttävät nykyisiä tai tulevia työvoimatarpeita, vaan heidän osaamisensa voi myös avata uusia liiketoiminta-, vienti-, ja innovaatiomahdollisuuksia.

2. Kielitaito-odotusten arviointikehikko

Toimialojen kielitaito-odotusten kuvaamiseksi ja vertailemiseksi laadittiin arviointikehikko. Sen avulla tarkastellaan, mihin kielitaito-odotukset perustuvat ja millä edellytyksillä työpaikat voivat hyödyntää kansainvälisten osaajien osaamista.

Toimialojen mahdollisuudet hyödyntää kansainvälisten osaajien osaamista kytkeytyvät niiden kielitaito-odotuksiin. Kielitaito-odotusten ja niiden perustelujen tunnistaminen sekä kansainvälisten osaajien osaamisen hyödyntämispotentiaalin arviointi edellyttävät yhteismitallista tapaa jäsentää erilaisissa tehtävissä, työpaikoissa ja toimintaympäristöissä syntyviä kielitaito-odotuksia. Kielitaito-odotusten kuvaamisen tueksi laadittu arviointikehikko kokoaa yhteen kielitaito-odotuksiin vaikuttavat tekijät. Kehikkoa hyödynnettiin valittujen toimialaklustereiden arvioinnissa ja keskinäisessä vertailussa. Sen tarkoituksena ei ole asettaa työpaikkoja tai toimialoja paremmuusjärjestykseen, vaan tehdä näkyväksi odotusten perusteita, työyhteisöjen valmiuksia ja mahdollisia kehittämisen kohteita.

Kielitaito-odotusten arviointikehikko (kuva 1) laadittiin haastatteluiden ja kirjallisen aineiston analyysin avulla. Aineistot ja menetelmät on kuvattu liitteessä 1. Arviointikehikossa on viisi tarkasteltavaa osa-aluetta, joista kustakin on mahdollista saada 1–3 pistettä. Näin ollen pisteitä voi saada vähintään 5 ja enintään 15. Suurempi pistemäärä indikoi paremmista mahdollisuuksista hyödyntää kansainvälisiä osaajia, joilla on kehittyvä suomen tai ruotsin kielitaito, kuten esimerkiksi kansainvälisiä opiskelijoita.

Kuva 1. Työpaikan kielitaito-odotusten arviointikehikko

	Kielitaito- vaatimusten peruste	Vaadittu kielitaso	Englannin ja muiden kielten käyttö	Organisaation tahtotila ja työyhteisön valmius*	Rekrytointi- käytäntöjen joustavuus
3 pistettä	Työpaikka- kulttuuri	Kotimaisten kielten taidolla ei juuri merkitystä	Työkieli englanti / muu ei-kotimainen kieli	Rakenteellinen tuki ja läpäisevät käytännöt	Osaamis- lähtöinen rekrytointi
2 pistettä	Käytännön vaatimus	Kotimaisten kielten taidosta hyötyä	Englanti kotimaisten kielten rinnalla, muista kielistä hyötyä	Pienet teot ja yhteinen sopiminen	Kiinnostusta, mutta ei käytäntöä
1 piste	Laki- sääteinen	Kotimaisten kielten taito on osaamisen ydintä	Englantia tai muuta vieraita kieliä ei voida juurikaan käyttää	Idean herättely tai kieli- tietoisuuden puute	Kotimaiset kielet oletusarvona

*Soveltaen Kielibuusti-hankkeen asteikkoa (Kielitietoisien työyhteisön portaat).

Arviointikehikon ensimmäinen osa-alue on *kielitaito-odotusten peruste*:

- **3 pistettä (Työpaikkakulttuuri):** Kotimaisten kielten osaamiselle ei ole välttämättömiä perusteita. Työpaikalla käytettävä kieli tai kielet perustuvat ensisijaisesti työpaikan tai organisaation omaan ratkaisuun. Ratkaisu voi tarkoittaa esimerkiksi tiukkaa kotimaisten kielten vaatimusta, englannin tai muun kielen käyttöä työkielenä tai eri kielten käyttöä rinnakkain. Valittu ratkaisu voi olla tietoinen tai tiedostamaton päätös. Tiukka kotimaisten kielten vaatimus voi johtua esimerkiksi tottumuksesta, ennakkoluuloista, työyhteisön asenteista tai halusta rajata hakijamääriä. Se voi johtua myös siitä, että käytettävä kieli ja sen osaaminen on yhteydessä henkilöstön kuormittumiseen tai puutteelliseen tai puutteelliseksi koettuun kielitaitoon.
- **2 pistettä (Käytännön vaatimus):** Käytettävä kieli tai kielet perustuvat aitoihin käytännön syihin kuten esimerkiksi asiakasrajapintaan, työ-
turvallisuuteen, työn laatuun, ohjeiden ymmärtämiseen tai työyhteisön sujuvaan toimintaan. Kotimaisten kielten osaamisen tarve voi olla perusteltu, mutta tarpeeseen pystytään usein vastaamaan työnjaolla, ohjeiden kääntämisellä, monikielisillä tiimeillä tai muulla työpaikan tuella.
- **1 piste (Muodollinen/Lakisääteinen vaatimus):** Lainsäädäntö, viran-
omaismääräykset tai säännelty pätevyys (esim. sote-alan Valvira-luvat ja julkishallinnon virat) vaativat tietyn tasoista kotimaisten kielten taitoa. Työpaikan omat monikieliset käytännöt voivat tukea perehtymistä, työn tekemistä ja kielitaidon kehittymistä, mutta ne eivät poista muodollista kielitaitovaatimusta.

Toinen osa-alue on vaadittu *kotimaisten kielten taidon taso*:

- **3 pistettä (Kotimaisten kielten taidolla ei juuri merkitystä / alkeistason käyttäjä):** Työtehtävissä kotimaisten kielten tarve on vähäinen, rajattu tai tuettavissa työpaikan käytännöillä. Työssä pärjää A1–A2-tason peruskielitaidolla tai jopa ilman suomen tai ruotsin kielen taitoa. Kotimaisten kielten käyttö voi liittyä esimerkiksi yksittäisiin rutiinitilanteisiin, lyhyiden ohjeiden ymmärtämiseen tai työpaikan arjen sanastoon, jota voidaan oppia työn ohessa.
- **2 pistettä (Kotimaisten kielten taitoa tarvitaan / Itsenäinen kielenkäyttäjä):** Työ edellyttää itsenäistä kotimaisten kielten käyttöä (B1–B2) osassa työtehtäviä. Työssä tarvitaan esimerkiksi oman alan sanaston ymmärtämistä, osallistumista kokouksiin tai asiakas- ja työyhteisöviestintää rajatuissa tilanteissa. Vaadittu kotimaisten kielten taito on sekä suullista että kirjallista (ainakin molempien ymmärtämistä).
- **1 piste (Kotimaisten kielten taito on osaamisen ydintä / Taitava kielenkäyttäjä):** Kotimaisten kielten vahva taito on olennainen osa työydinsisältöä edellyttäen edistynyttä C1–C2-tasoista kielitaitoa. Työhön voi kuulua esim. asiakas-, potilas-, viranomais- tai sidosryhmäviestintää, itsenäistä dokumentointia, päätöksentekoa, raportointia. Kielitaito on sekä suullista että kirjallista (sekä ymmärtämistä että tuottamista).

Kolmas osa-alue on *englannin ja muiden kielten käyttömahdollisuus työssä*:

- **3 pistettä (Kokonaan englanti tai muu ei-kotimainen kieli):** Työkieli on englanti ja/tai työssä voidaan hyödyntää laajasti muita ei-kotimaisia kieliä, kuten kansainvälisen osaajan omaa äidinkieltä. Toimialan asiakas-kunta ja dokumentaatiokäytännöt ovat laajasti englanninkielisiä. Kansainvälisen osaajan muu kielitaito voidaan tunnistaa osaksi ammatillista osaamista ja liiketoiminnallista lisäarvoa.
- **2 pistettä (Rinnakkaiskielisyys osittain mahdollista):** Englanti tai osaajan muu kielitaito toimii joustavasti kotimaisten kielten rinnalla ja laajasta kielitaidosta on hyötyä esimerkiksi siten, että työyhteisön tai tiimin sisäinen työkieli on englanti tai jokin muu kieli. Työ voi kuitenkin edellyttää suomen tai ruotsin käyttöä esimerkiksi asiakastyössä, viranomaisyhteyksissä, dokumentaatioissa tai työyhteisön arjessa, mutta osa työstä voidaan tehdä englanniksi tai muilla kielillä.
- **1 piste (Ei lainkaan englantia):** Englantia tai muita vieraita kieliä ei voida juurikaan käyttää. Työn ydinsisältö, asiakasrajapinta, sääntely, dokumentaatio tai työyhteisön toimintatavat edellyttävät pääosin suomen tai ruotsin käyttöä.

Neljäs osa-alue on *organisaation tahtotila ja työyhteisön valmius (soveltaen Kielibuusti n.d.b.)*

- **3 pistettä (Rakenteellinen tuki ja läpäisevät käytänteet):** Organisaatiossa on selkeä strateginen tahtotila kielitietoisien ja monikielisen työpaikan kehittämisestä ja vahvat rakenteet tukemaan sen kehittymistä. Koko työyhteisö on kielitietoinen, ja kielten käytön periaatteista on sovittu yhteisesti. Käytössä on erilaisia kielitietoisia toimintatapoja, esimerkiksi nimettyjä kielimentoreita, useammille kielille käännettyjä perehdytysmateriaaleja ja tarvittavaa kielen oppimista tuetaan työajalla. Kielitietoisuus läpäisee organisaation kaiken johtamisen ylimmästä johdosta keskijohtoon ja lähiesihenkilöihin.
- **2 pistettä (Pienet teot ja yhteinen sopiminen):** Työyhteisö on salliva ja tukee kansainvälisiä osaajia arjessa (esim. yksittäiset kollegat tai yhteiset tiimisopimukset), mutta johdon tason strateginen tuki puuttuu eikä organisaation kielitietoisuuden kehittäminen ole tavoitteellisesti johdettua. Työyhteisössä on salliva ilmapiiri kehittyvälle kielitaidolle, mutta systemaattiset rakenteet ja käytännöt puuttuvat.
- **1 piste (Idea herättely tai kielitietoisuuden puute):** Organisaatiolta puuttuu yhteinen tahtotila kielitietoisuuden kehittämiseksi. Kansainväliseen rekrytointiin ja monikielisyyteen vasta heräillään, eikä organisaatiossa ole varsinaisia rakenteita, käytäntöjä tai tukea. Kielten käytöstä ei ole käyty yhteistä keskustelua tai vallalla on yksikielisyyden oletus. Esihenkilöt ja työyhteisöt edellyttävät kotimaisten kielten käyttöä tai työkieli on vaihdettu englantiin ilman yhteistä keskustelua tai suunnitelmaa.

Viides osa-alue on *rekrytointikäytäntöjen joustavuus*:

- **3 pistettä (Osaamislähtöinen rekrytointi):** Rekrytointi on vahvasti osaamislähtöistä, englanninkieliset hakemukset ja monimuotoisuuslausekkeet ovat yleisiä. Organisaatio uskaltaa rohkeasti palkata myös kehittyvällä kotimaisten kielten taidolla tai kokonaan ilman sitä. Kansainväliset osaajat nähdään rekrytoinnissa kasvun mahdollistajina osaamisineen ja verkostoineen.
- **2 pistettä (Kiinnostunut, mutta ei systemaattisia käytäntöjä):** Työnantaja on kiinnostunut kansainvälisistä osaajista esimerkiksi työvoimapulana vuoksi, mutta työnantajalla ei ole kokemusta tai riittävää osaamista kansainvälisten osaajien tavoittamiseksi tai kielitaitotarpeiden ja hakijoiden kielitaidon tason arvioimiseksi, tai piilotyöpaikkoihin vaaditaan laajoja (tyypillisesti suomen- tai ruotsinkielisiä) verkostoja.
- **1 piste (Kotimainen kielitaito oletusarvona):** Hakijoilta vaaditaan oletusarvoisesti ”äidinkielen tasoista” suomen tai ruotsin kielen taitoa. Vieraskielinen nimi on usein haaste haastatteluun pääsulle. Yksikielisyyden on työyhteisön lähtökohta.

Kielitaito-odotusten osa-alueiden arvioinnin jälkeen toimiala/klusteri sijoittuu kokonaispisteiden perusteella yhteen kolmesta ryhmästä:

- **12–15 pistettä: Hyvät edellytykset kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen.** Ala ja sen työpaikat ovat valmiita kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen, ja substanssiosaaminen on kieltä tärkeämpää. Tähän ryhmään sijoittuvilla aloilla ja työpaikoilla työn ydinsisältö, asiakasrajapinta, tiimien toimintatavat ja rekrytointikäytännöt mahdollistavat usein kansainvälisten osaajien rekrytoinnin myös silloin, kun suomen tai ruotsin taito on vasta kehittymässä. Substanssiosaaminen, kansainvälinen kokemus, englannin taito tai muu kieli- ja kulttuuriosaaminen voivat olla työn kannalta yhtä tärkeitä tai tärkeämpiä kuin vahva kotimaisten kielten taito. Työpaikoilla on yleensä joko jo käytössä kielitietoisia ja monikielisiä käytäntöjä tai niille on hyvät edellytykset.
- **8–11 pistettä: Kohtalaiset edellytykset kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen.** Alalla ja sen työpaikoilla on valmiuksia vastaanottaa kansainvälisiä osaajia, mutta kieli- ja asenne-esteitä esiintyy edelleen. Tähän ryhmään sijoittuvilla aloilla ja työpaikoilla kotimaisten kielten tarve vaihtelee huomattavasti. Kansainvälisten osaajien osaamisen hyödyntäminen on usein mahdollista, mutta se edellyttää työnantajalta kielitaito-odotusten tarkempaa tehtäväkohtaista määrittelyä sekä käytännön ratkaisuja, kuten rinnakkaiskielisyttä, käännettyjä materiaaleja, selkeää perehdytystä, monikielisiä tiimejä tai työssä tapahtuvan kielenoppimisen tukea. Tässä ryhmässä on usein suurin kehittämispotentiaali: pienilläkin työpaikkatason muutoksilla voidaan laajentaa sitä joukkoa, joka voi aloittaa työssä kehittyvällä suomen tai ruotsin taidolla.
- **5–7 pistettä: Rajalliset edellytykset kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen.** Vahva suomen tai ruotsin taito liittyy usein työn ydinsisältöön, sääntelyyn, asiakas- tai potilasturvallisuuteen, viranomaisvastuuseen, dokumentointiin tai muihin rakenteellisiin vaatimuksiin. Työpaikan omilla käytännöillä voidaan edelleen tukea kansainvälisten osaajien perehtymistä, kielitaidon kehittymistä ja vaihteittaisia urapolkuja, mutta kielitaitovaatimuksia ei voida kaikissa tehtävissä joustavoittaa pelkästään työnantajan päätöksillä. Olennaista on tunnistaa, missä tehtävissä vaatimus on aidosti välttämätön ja missä taas kansainvälisen osaajan osaamista voidaan hyödyntää tuetusti tai rajatuissa rooleissa.

On tärkeää huomioida, ettei työpaikan, organisaation tai toimialan nykytilan muutoksen tavoitteena tule olla siirtyminen esimerkiksi suomenkielisestä yksikielisyydestä englanninkieliseen yksikielisyyteen. Toimivin ratkaisu on kielitietoinen työpaikka, jossa kielen käytöstä sovitaan. Vastaus voi perustellusti olla esimerkiksi suomen kieli, englannin kieli tai monikielisyys, ja monikielisyys voi tarkoittaa esimerkiksi rinnakkaiskielisyttä niin, että englantia käytetään suomen kielen rinnalla.

3. Toimialojen kielitaito- odotusten arviointi

Muistiossa tarkastellaan kahdeksaa toimialaklusteria. Niiden välillä on merkittäviä eroja siinä, miten kielitaito-odotukset syntyvät ja millä ehdoilla kansainvälisten osaajien osaamista voidaan hyödyntää. Kielitaito-odotusten arviointikehikon avulla toimialaklusterit voidaan jäsentää kolmeen eri ryhmään.

Tarkastellut toimialaklusterit

Tarkasteluun valittiin kahdeksan toimialaklusteria (taulukko 1) siten, että ne tuovat esiin erilaisia työnantajien kielitaito-odotusten muodostumisen logiikoita korkeakoulutettujen tehtävissä (esimerkiksi lainsäädännön vaatimukset, työpaikkojen käytännöt ja globaali liiketoimintaympäristö). Tarkastellut toimialaklusterit eivät noudata virallista toimialaluokitusta, vaan niiden avulla vertaillaan kielitaito-odotuksia keskenään erilaisissa työelä-
mäympäristöissä.

Tarkasteltavien toimialaklustereiden valinnassa painotettiin erityisesti sellaisia aloja ja tehtäväkokonaisuuksia, joissa kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymispotentiaali on merkittävä. Mukana on sekä vahvasti kansainvälisiä, englanninkielisiä ja monikielisiä työympäristöjä että toisaalta aloja, joilla suomen tai ruotsin kielen vaatimus liittyy esimerkiksi asiakasrajapintaan, työ- ja potilasturvallisuuteen, sääntelyyn, työn edellyttämään dokumentaatioon tai julkisiin palvelutehtäviin. Toimialaklustereiden valinnan tarkoituksena oli varmistaa tarkasteluun monenlaisia työnantajia, tehtäviä ja kielitaito-odotusten perusteluja, ei kuvata työmarkkinoita kattavasti tai tyhjentävästi.

Taulukossa 1 esitetään esimerkkejä tehtävistä ja toimintaympäristöistä, joissa englanti, muu kieli tai kehittyvä suomen tai ruotsin taito voi riittää, sekä tilanteista, joissa kotimaisen kielen tarve yleensä korostuu. Jaottelu ei ole ehdoton. Kielitaito-odotuksiin vaikuttavat tehtävän lisäksi muun muassa asiakaskunta, markkina- ja toiminta-alue, organisaation työkieli, työyhteisön käytännöt, sääntely sekä turvallisuus- ja dokumentointivastuut.

Taulukko 1. Tarkastellut toimialaklusterit

Toimialaklusteri	Esimerkkejä toimialoista	Milloin kielikäytännöt voivat olla joustavia?	Milloin kotimaisen kielen tarve korostuu?
Kansainvälinen kauppa, hankinta ja toimitusketjut	Huolinta, satama- ja kuljetuslogistiikka, hankinta, vienti- ja tukkukauppa, toimitusketjujen suunnittelu sekä toimitusketjujen hallinta	Vienti, hankinta, logistiikka, toimitusketjut	Kotimaiset asiakkaat, viranomaiset, Suomeen suuntautuva myynti
Tietointensiiviset liike-elämän palvelut, finanssi ja keskitetyt tukipalvelut	Konsultointi, taloushallinto, henkilöstöhallinto, tukipalvelut ja ulkoistetut liiketoimintaprosessit, digitaalinen markkinointi, finanssialan asiantuntijatyö	Globaalit tukipalvelut, analytiikka, kansainvälinen digimarkkinointi	HR, taloushallinto, kotimainen sääntely, konsultointi
Teollinen teknologia ja vihreä siirtymä	Kone- ja laitesuunnittelu, automaatio, robotisaatio ja sähköistämisenala, energia-, akku- ja vetäytalous, puhdas teknologia ja ympäristöteknologia	Suunnittelu, TKI, vientiyritykset	Tuotanto, työnjohto, turvallisuus-kriittiset tilanteet
Terveysteknologia ja muu life science -rajapinta	Lääketeollisuus, lääkintälaitteet, diagnostiikka- ja laboratorioteknologia, digitaalinen terveys	TKI, dokumentaatio, regulaatio, laboratorio	Tuotanto, sairaala-asiakkuudet, viranomaisasiointi
Digitaalinen tuotekehitys ja ohjelmistoliiketoiminta	Ohjelmistotuotteet, ohjelmisto- ja pilvipalvelut, data, tekoäly ja analytiikka, kyberturvallisuus sekä peliala	Kehitys, data, analytiikka, peliala	Julkisen sektorin hankkeet, konsultointi, kotimaiset asiakkaat
Asiakasrajapinnat (B2B ja B2C) palvelut ja palveluvienti	Matkailu- ja ravintola-ala, matkanjärjestäjäpalvelut, tapahtuma- ja elämystalous, kansainväliset asiakaspalvelu- ja palvelukeskustehtävät sekä kansainvälistymisen ja viennin edistäminen	Kansainväliset asiakkaat, palvelukeskukset, avustavat tehtävät	Kotimaiset asiakkaat, ongelmatilanteet, esihenkilötyö, turvallisuus
Rakennettu ympäristö ja kaupunkikehitys	Rakentaminen, infrastruktuuri, suunnittelu- ja insinöörikonsultointi sekä arkkitehtuuri	Tietyt tekniset ja kansainväliset tehtävät	Työnjohto, infra, viranomaiset, lupaprosessit
Säänneltyt julkiset ja hyvinvointialat	Sosiaali- ja terveysala, varhaiskasvatus, koulutuksen tukitehtävät sekä valikoidut julkiset asiantuntijatehtävät	Tukiroolit, perhedytyksen alkuvaihe, vaiheistettut polut	Itsenäinen asiakas- ja potilastyö, viranomaisvastuu

Kielitaito-odotukset toimialaklustereittain

Tarkasteltujen toimialaklustereiden välillä on merkittäviä eroja siinä, miten kielitaito-odotukset syntyvät ja millä ehdoilla kansainvälisten osaajien osamista voidaan hyödyntää. Kielitaito-odotusten määräytymisen näkökulmasta ratkaisevaa on se, tunnistavatko työnantajat riittävän tarkasti, missä tehtävissä kotimainen kielitaito on välttämätön ja missä taas englanti, muu kielitaito tai kehittyvä suomen tai ruotsin taito riittää työn aloittamiseen ja työuralla etenemiseen.

Kansainvälinen kauppa, hankinta ja toimitusketjut

Kansainvälisen kaupan, hankinnan ja toimitusketjujen toimialaklusterissa kansainvälisten osaajien hyödyntämätön potentiaali on korkea, koska kansainvälisten osaajien kieli-, markkina- ja kulttuuriosaaminen voi tuottaa yrityksille suoraa lisäarvoa esimerkiksi vientiin, hankintaan, logistiikkaan ja toimitusketjujen hallintaan. Potentiaalin kannalta klusterin vahvuutena on myös suuri ja osaamiseltaan työvoimatarpeisiin osuva kansainvälisten opiskelijoiden ja valmistuneiden joukko.

Viennissä, hankinnassa, kansainvälisessä tukkukaupassa, toimitusketjujen suunnittelussa ja globaalissa logistiikassa englannin kielen taito on usein välttämätön ja riittää useiden tehtävien hoitoon. Kansainvälinen toimintaympäristö tekee myös muusta kielitaidosta merkittävän edun; kohdemarkkinoiden kielet, kulttuurinen osaaminen ja verkostot voivat tukea vientiä, hankintaa, asiakassuhteita ja toimitusketjuriskien hallintaa.

Kotimaisen kielen tarve kasvaa silloin, kun tehtävä liittyy kotimaisiin asiakkaisiin, paikallisiin kuljetusverkostoihin, viranomaisasiointiin, Suomeen suuntautuvaan myyntiin tai kotimaisen palveluverkoston koordinointiin. Asiantuntijahaastatteluihin osallistuneet arvioivat, että tässä toimialaklusterissa olennaista on erottaa toisistaan kansainvälinen markkinaosaaminen ja kotimaiseen markkinaan liittyvä asiakas- ja viranomaisviestintä. Kielitaito-odotusten pitäisi seurata työn todellista vuorovaikutusympäristöä.

Tietointensiiviset liike-elämän palvelut, finanssi ja keskitetyt tukipalvelut

Tietointensiivisissä liike-elämän palveluissa, finanssialalla ja keskitetyissä tukipalveluiden toimialaklusterissa kansainvälisten osaajien hyödyntämisen potentiaali perustuu vahvaan rekrytointikysyntään, suureen kansainvälisten opiskelijoiden osaajajoukkoon sekä analyytiikka-, liiketoiminta- ja monimarkkinaosaamisen kysyntään. Toisaalta kotimaisen kielen merkitys korostuu silloin, kun työtehtävät liittyvät kotimaisiin asiakkaisiin, kansalliseen sääntelyyn, henkilöstöprosesseihin, taloushallinnon käytäntöihin tai organisaation sisäiseen vuorovaikutukseen.

Tietointensiivisissä liike-elämän palveluissa kielitaito-odotukset määntyvät vahvasti asiakaskunnan ja palvelun luonteen mukaan. Asiantuntijahaastatteluihin osallistuneet arvioivat, että esimerkiksi konsernien globaaleissa tukipalveluissa sekä osassa digimarkkinoinnin ja analytiikan tehtäviä englanti voi hyvin riittää. Erityisesti globaaleissa palvelukeskuksissa työn sisältö saattaa olla niin kansainvälistä, ettei kotimaisen kielen taito ole työn ydinsisällön kannalta välttämätön.

Kotimaisen kielen tarve kasvaa henkilöstö- ja taloushallinnossa, finanssialan kotimaisessa asiakasrajapinnassa, henkilöstöprosesseissa, kotimaiseen sääntelyyn liittyvissä tehtävissä sekä konsultoinnissa, jossa tuotetaan raportteja tai palveluita suomenkielisille asiakkaille. Haastatteluihin osallistuneet asiantuntijat arvioivat, että kotimaisen kielen vaatimus voi olla perusteltu esimerkiksi silloin, kun työ edellyttää kotimaisen lainsäädännön, työehtojen, taloushallinnon käytäntöjen tai asiakasorganisaation toimintaympäristön hallintaa. Toisaalta haastateltavat arvioivat, että osa odotuksista liittyy organisaation vakiintuneisiin toimintatapoihin eikä välttämättä itse työn ydinsisältöön.

Teollinen teknologia ja vihreä siirtymä

Teollisen teknologian ja vihreän siirtymän toimialaklusterissa kansainvälisten osaajien potentiaali on korkea suuren työmarkkinan, kasvunäkymien ja kansainvälisten tekniikan osaajien määrän vuoksi. Kansainvälisten osaajien potentiaali toimialaklusterissa kohdistuu esimerkiksi suunnitteluun, tuotekehitykseen, tuotannon kehittämiseen, projektinhallintaan sekä kestävien teknologiaratkaisujen kaupallistamiseen.

Teollisen teknologian ja vihreän siirtymän toimialaklusterissa kielitaito-odotukset jakautuvat tehtävän mukaan. Asiantuntijahaastatteluihin osallistuneet arvioivat, että korkean teknologian suunnittelussa, tuotekehityksessä, automaatioissa, sähköistyksessä, energia-, akku- ja vetytalouden tehtävissä sekä puhtaan teknologian asiantuntijarooleissa englanti voi hyvinkin riittää, mikäli tiimi, dokumentaatio ja asiakkaat toimivat monikielisesti. Erityisesti vientiyrityksissä ja kansainvälisissä teknologiayrityksissä englanti on usein työkieli.

Kotimaisen kielen tarve korostuu valmistavassa teollisuudessa, tuotannossa, työnjohdossa, esihenkilötehtävissä, kunnossapidossa, turvallisuuskriittisissä tilanteissa sekä kotimaisissa alihankinta- ja asiakassuhteissa. Asiantuntijahaastatteluihin osallistuneet kuvasivat, että erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ja perinteisesti suomenkielisissä tuotantoympäristöissä ensimmäisen kansainvälisen osaajan palkkaamisen kynnys on koettu melko korkeaksi, sillä erityisesti työohjeet, prosessit, perehdytys ja työnjohto, mutta myös työyhteisön muu vuorovaikutus tapahtuu vakiintuneesti suomen kielellä.

Kielitaito-odotusten perusteluina korostuvat useimmiten työturvallisuus, työnjohdon kieli, tuotannon sujuvuus, ohjeiden ymmärtäminen ja työyhteisön toimintakyky ja kielitaito. Haastatteluissa kuitenkin arvioitiin, että osa näistä esteistä on ratkaistavissa kääntämällä keskeisiä turvallisuus- ja perehdytysmateriaaleja eri kielille, lisäämällä visuaalisia ohjeita, käyttämällä kaksikielistä perehdytystä ja sopimalla työyhteisön kielikäytännöistä.

Terveysteknologia ja muu life science -raja-alue

Terveysteknologian ja life science -raja-alueen toimialaklusterissa potentiaali liittyy korkeaan osaamisintensiiteettiin, kansainvälisiin markkinoihin sekä TKI-, tuotekehitys-, data-, laboratorio- ja regulaatio-osaamiseen. Toimialaklusteri on vahvasti kansainvälinen ja potentiaali on suurin rooleissa, joissa kansainvälinen osaaminen voidaan kytkeä tutkimukseen, digitaalisiin ratkaisuihin, markkinoillepääsyyn ja kansainväliseen liiketoimintaan, samalla kun kotimainen kielitaito kehittyy tehtäväkohtaisesti.

Kotimaisen kielen tarve korostuu kuitenkin tuotannossa, esihenkilötehtävissä, kotimaisissa sairaala- ja asiakassuhteissa, viranomaisasioinnissa sekä tehtävissä, joissa on ohjattava suomenkielistä henkilöstöä tai toimittava kotimaisen terveydenhuollon organisaatioiden kanssa. Haastatellut tahot korostivat, että terveysteknologiassa turvallisuus, laatu, kommunikaatiokustosten välttäminen ja tarkasti ohjeistettujen prosessien olot ovat keskeisiä kielitaito-odotusten perusteluja. Samalla asiantuntijahaastatteluihin osallistuneet arvioivat, että jos työohjeet ja perehdytys rakennettaisiin systemaattisesti kahdella kielellä, ala voisi hyödyntää nykyistä laajemmin kansainvälisiä osaajia.

Digitaalinen tuotekehitys ja ohjelmistoliiketoiminta

Digitaalisen tuotekehityksen ja ohjelmistoliiketoiminnan toimialaklusterissa potentiaali on huomattava, koska kansainvälisten osaajien ICT-osaaminen on laajasti hyödynnettävissä ja työn substanssi on monissa rooleissa kieltä tärkeämpää. Toimialaklusterin toimijat ovat usein jo luonnollisesti kansainvälisesti suuntautuneita ja englannin kielen käyttö työyhteisöissä on monilla yrityksillä vakiintunutta joko pääasiallisena työkielenä tai rinnakkain toisen tai molempien kotimaisten kielten kanssa. Erityisesti ohjelmistotuotteissa, ohjelmisto- ja pilvipalveluissa, data-, tekoäly- ja analytiikka-tehtävissä sekä pelialalla englannin kieli on haastateltujen mukaan usein riittävä työn tekemiseen.

Kotimaisen kielen tarve korostuu tämän toimialaklusterin osalta silloin, jos työ liittyy kotimaisiin asiakkaisiin, julkisen sektorin hankkeisiin, tarjousten tekemiseen, konsultointiin tai kyberturvallisuuden kaltaisiin tehtäviin, joissa työnantajan sijaan tilaaja tai asiakas asettaa kielivaatimuksia. Asiantuntijahaastatteluihin osallistuneet kuvasivat esimerkiksi tilanteita, joissa ohjelmistoyritys on muuten englanninkielinen, mutta julkiselle sektorille tuotettavassa palvelussa tilaajan kielivaatimus välillisesti siirtyy

myös rekrytointikriteeriksi tai tiimin kielitaitovaatimukseksi. Tällöin kotimaisen kielen vaatimus ei välttämättä perustu ohjelmistokehityksen tekniseen sisältöön, vaan asiakasrajapintaan, hankintakäytäntöihin ja tilaajan toimintakieleen.

Asiakasrajapintaiset (B2B ja B2C) palvelut ja palveluvienti

B2B-asiakasrajapinnan ja palveluviennin toimialaklusterissa kansainvälisen osaajien lisäarvo liittyy suoraan yritysten kasvuun, vientiin, asiakastyöhön ja toiminnan kansainväliseen skaalautumiseen. Esimerkiksi palveluviennin kannalta ICT-palvelut ja liike-elämän palvelut ovat kansallisesti merkittäviä, mutta mahdollisuuksia palveluviennin kasvuun on monella muullakin toimialalla. Kansainvälisten osaajien monikielisyys, kulttuurienvälinen osaaminen ja kohdemarkkinoiden tuntemus voivat olla merkittäviä kilpailuetuja etenkin matkailussa, palveluviennissä, kansainvälisessä asiakaspalvelussa ja vientiä tukevissa tehtävissä.

B2C-asiakasrajapinnan toimialaklusterissa potentiaali perustuu monikieliseen palveluun, paikallisen toimintaympäristön ja verkostojen tuntemiseen, kulttuuriseen ymmärrykseen ja kansainvälisen tai paikallisen asiakaskokemuksen rakentumiseen. Toimialaklusteri tarjoaa matalan kynnyksen ensimmäisiä työelämäkontakteja, mutta korkeakoulutettujen osaaminen ei realisoitu täysimääräisesti, jos työ jää suorittavaksi, osa-aikaiseksi tai kausiluonteiseksi. Suurempi potentiaali syntyy rooleissa, joissa asiakasrajapinnan osaaminen yhdistyy kehittämiseen, konseptointiin, markkinointiin, palvelumuotoiluun, myyntiin tai esihenkilötyöhön.

Asiantuntijahaastatteluihin osallistuneet arvioivat, että korkeakoulutetun kansainvälisen osaajan kohdalla kotimaisen kielen kielitaito-odotus voi asiakasrajapintaisilla palvelualoilla olla korkea, jos työ vastaa koulutusta ja sisältää esihenkilö-, kehittämis-, asiakas- tai turvallisuusvastuita. Avustavissa ja rajatun tehtävissä kehittyvä kotimaisen kielen kielitaito voi kuitenkin riittää, jos työyhteisö ja perehdytys tukevat sitä.

Rakennettu ympäristö ja kaupunkikehitys

Rakennetun ympäristön ja kaupunkikehityksen toimialaklusterissa potentiaali on huomattava, mutta eri rajoitteista johtuen ehdollinen. Kansainväliset osaajat voisivat vahvistaa suunnittelua, projektinhallintaa, kestävää rakentamista, kaupunkikehitystä ja teknisiä asiantuntijatehtäviä. Potentiaalilin realisoitumisen esteenä ovat kuitenkin sääntely- ja tilaajaympäristö, pätevyysvaatimukset, viranomaisdokumentaatio, työmaaviestintä ja julkisten hankintojen kieliehdot.

Rakennetun ympäristön ja kaupunkikehityksen toimialaklusterissa kotimaisen kielen tarve on nykyisin vahva. Kotimaisen kielen merkitys korostuu etenkin toimihenkilö-, suunnittelu-, työnjohto-, infra- ja viranomaisrajapinnan tehtävissä. Asiantuntijahaastatteluihin osallistuneet tahot kuvasivat, että rakennusosalalla on paljon kansainvälistä työvoimaa

työntekijätasolla, mutta toimihenkilötehtävissä (asiantuntijat ja esihenkilöt) kotimaisen kielen vaatimus on edelleen merkittävä. Tämä liittyy esimerkiksi dokumentaatioon, tilaaja- ja viranomaisyhteyksiin, työmaiden johtamiseen, lupaprosesseihin, paikallisiin tietokantoihin, kotimaisiin asiakkaisiin ja rakennushankkeiden pitkään arvoketjuun.

Englannin kielen taito voi riittää joissakin teknisissä tai kansainvälisissä tehtävissä, mutta haastateltujen tahojen näkemysten perusteella se on harvoin yksinään riittävä rakennusalan toimihenkilörooleissa. Erityisesti infratoimialalla tilaajat, kuten julkiset toimijat, voivat asettaa kotimaisen kielen vaatimuksia esimerkiksi vastaavalle työnjohdolle. Asiantuntija-haastatteluihin osallistuneet arvioivat, että osa vaatimuksista on perusteltuja, mutta osa liittyy myös vakiintuneisiin käytäntöihin, asenteisiin ja siihen, että arvoketjun kaikkien osapuolten tulisi hyväksyä uudet kielitietoiset ja monikieliset toimintatavat.

Säännellyt julkiset alat ja hyvinvointialat

Säännellyillä julkisilla aloilla ja hyvinvointialoilla hyödyntämätön potentiaali on suuri työvoima- ja palvelutarpeen vuoksi, mutta sen realisoituminen on muita toimialaklustereita hitaampaa. Tässä toimialaklusterissa kielitaito-odotukset ovat usein muita toimialaklustereita tiukempia, koska työ liittyy suoraan kansalaisten palveluihin, asiakas- ja potilasturvallisuuteen, lasten ja haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien kohtaamiseen, viranomaisvastuuseen sekä lainsäädännöllisesti määriteltyihin pätevyys- ja dokumentointivaatimuksiin.

Säännellyillä julkisilla ja hyvinvointialoilla suomen tai ruotsin kielen vaatimus on vahvin. Sosiaali- ja terveysalalla, varhaiskasvatuksessa, koulutuksen tukitehtävissä ja julkisissa asiantuntijatehtävissä kielitaito-odotukset perustuvat usein lainsäädäntöön, potilas- ja asiakasturvallisuuteen, dokumentointiin, asiakkaiden oikeusturvaan sekä viranomaisvastuuseen. Erityisen korkeina vaatimukset näyttäytyvät esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden ja psykologien tehtävissä, jolloin käytännössä erittäin vahva, vähintään C1-tason kotimaisen kielen taito voi olla rekrytoinnin edellytys.

Englanti ei pääsääntöisesti riitä itsenäiseen asiakas- tai potilastyöhön, mutta sitä voidaan käyttää alkuvaiheen tukikielenä, perehdytyksessä, työyhteisön sisäisessä tuessa tai tilanteissa, joissa kansainvälinen osaaja etenee pätevoitymis- tai oppisopimuspolulla. Haastatteluissa kuitenkin korostui, että myös säännellyillä aloilla työnantaja voi vaikuttaa siihen, missä tehtävissä kehittyvällä kielitaidolla oleva osaaja voi toimia turvallisesti ja millä tuella kielitaito kehittyy kohti itsenäistä työtä.

Asiantuntijahaastatteluissa tuotiin myös esiin, että tulevaisuudessa myös hoito- ja palveluhenkilöstön monikielisyys voi olla asiakaslähtöisyyden näkökulmasta vahvuus, vaikka kotimaisen kielen taito säilyy monissa rooleissa välttämättömänä. Asiakkaiden ja potilaiden kielten moninaisuudessa useamman kielen taidosta on erityistä hyötyä.

Toimialaklustereiden vertailu kielitaito- odotusten perusteella

Tarkasteluun valitut toimialaklusterit muodostavat monipuolisen kokonaisuuden, sillä ne eroavat toisistaan sekä työn luonteen, nykyisen kansainvälisyysasteen että kielitaito-odotusten osalta.

Edellisessä luvussa kuvattua työpaikan kielitaito-odotusten arviointikehikkoa hyödynnettiin tarkasteltujen toimialaklustereiden arvioinnissa. Toimialaklustereiden tarkastelu ja pisteytys on tehty erityisesti kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta, jolloin mielenkiinto kohdistuu toimihenkilötasoiin tehtäviin (asiantuntijat ja esihenkilöt). Arviointikehikko jäsentää kielitaito-odotuksia viiden eri osa-alueen avulla: kielitaito-odotusten peruste, vaadittu kielitaidon taso, englannin ja muiden kielten käyttö, organisaation tahtotila ja työyhteisön valmius, ja rekrytointikäytäntöjen joustavuus (katso tarkemmin luku 2). Pisteytyksen perusteella toimialaklusterit voidaan jäsentää alla kuvatusti kolmeen ryhmään eritasoisten rekrytointiedellytysten perusteella.

Ensimmäisen ryhmän muodostavat toimialaklusterit, joilla on hyvät edellytykset kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen. Näillä toimialoilla työn kansainvälinen toimintaympäristö tekee kielikäytännöistä jo lähtökohtaisesti joustavia (kuva 2). Tähän ryhmään kuuluvat erityisesti digitaalinen tuotekehitys ja ohjelmistoliiketoiminta, kansainvälinen kauppa, hankinta ja toimitusketjut sekä osin B2B-asiakasrajapinta ja palveluvienti. Näissä klustereissa englanti tai muu kielitaito voi monissa tehtävissä olla työn tekemisen kannalta riittävä tai jopa keskeinen osa ammattitaitoa. Kotimaisen kielen tarve syntyy tyypillisesti vasta, kun tehtävä kytkeytyy kotimaisiin asiakkaisiin, julkisiin hankintoihin, viranomaisasiointiin, esihenkilötyöhön tai paikalliseen palveluverkostoon.

Toisen ryhmän muodostavat toimialaklusterit, joilla on kohtalaiset edellytykset kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen. Näillä toimialoilla kielitaito-odotukset riippuvat vahvasti työn organisoinnista ja työyhteisön valmiuksista. Tähän ryhmään kuuluvat erityisesti teollinen teknologia ja vihreä siirtymä, terveysteknologia ja life science -rajapinta, tietointensiiviset liike-elämän palvelut, finanssi ja keskitetyt tukipalvelut sekä osa asiakasrajapintaisista palveluista. Näissä klustereissa osa tehtävistä on jo luonteeltaan kansainvälisiä, teknisiä tai asiantuntijapainotteisia, jolloin kehittyvä kotimaisen kielen taito tai englanninkielinen työskentely voi riittää. Samanaikaisesti tuotanto, työnjohto, asiakasvastuu, sääntely, dokumentaatio ja turvallisuuskriittiset tilanteet voivat edellyttää vahvempaa suomen tai ruotsin taitoa.

Kolmannen ryhmän muodostavat toimialaklusterit, joilla on rajalliset edellytykset kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen. Näillä toimialoilla kielitaito-odotuksia määrittävät muita vahvemmin rakenteelliset

tekijät. Säännellyillä julkisilla ja hyvinvointialoilla sekä rakennetun ympäristön ja kaupunkikehityksen klusterissa kotimaisen kielen vaatimus liittyy usein lainsäädäntöön, pätevyysvaatimukseen, viranomaisvastuuseen, potilas- ja asiakasturvallisuuteen, työmaaviestintään, lupaprosesseihin tai julkisten tilaajien käytäntöihin. Näissä klustereissa kielitaito-odotuksia ei voida purkaa pelkästään työnantajan omilla päätöksillä. Silti myös näillä aloilla on tehtäviä ja urapolkuja, joissa kansainvälisten osaajien osaamista voidaan hyödyntää vaihteittain, kun vastuut, perehdytys ja kielitaidon kehittymisen tuki rakennetaan tavoitteellisesti.

Kuva 2. Tarkasteltujen toimialaklustereiden kielitaito-odotusten arvioinnin tulokset



Kielitaito-odotusten arvioinnin pisteytys

On tärkeää huomioda, että toimialaklustereiden sisällä on luonnollisesti paljon vaihtelua eri alojen ja työpaikkojen välillä. Kielitaito-odotuksia olisikin tarpeen arvioida ensisijaisesti työpaikka- tai jopa tehtäväkohtaisesti. Samassa toimialaklusterissa voi olla sekä tehtäviä, joissa englanti tai muu kielitaito riittää hyvin, että tehtäviä, joissa vahva suomen tai ruotsin taito on perusteltu vaatimus. Keskeinen kysymys työnantajille ei ole, voidaanko kotimaisista kielistä luopua, vaan missä tilanteissa niitä aidosti tarvitaan, millä tasolla niitä tarvitaan ja miten kansainvälinen osaaja voi kehittää kotimaisen kielen taitoaan työn yhteydessä. Tämä näkökulma siirtää huomion yksittäisen työnhakijan kielitaidon puutteista työnantajan ja työyhteisön kykyyn tunnistaa työn todelliset kielitarpeet ja työyhteisölle soveltuvat käytännöt kielitaidon kehittymisen tueksi. Mitä tarkemmin kielitaito-odotus sidotaan työn todelliseen sisältöön ja vaatimukseen, vastuisiin ja vuoro-vaikutustilanteisiin, sitä paremmin kansainvälisten osaajien osaaminen voidaan ottaa käyttöön niissä tehtävissä, joissa se on mahdollista.

Kielitaito-odotuksiin voi lisäksi vaikuttaa niin yrityksen alueellinen sijainti, toiminta-alue, koko kuin asiakassegmenttikin. Yllä esitetty arviointi toimialaklustereiden tasolla on siten väistämättä yksinkertaistus tarkasteltujen toimialaklustereiden kielitaito-odotuksista.

Kehittyvä kielitaito työelämässä

Kehittyvä suomen tai ruotsin kielitaito on keskeinen, mutta monella työpaikalla vielä osin jäsentymätön mahdollisuus kansainvälisten korkeakoulu-tettujen osaajien rekrytoinnin ja heidän osaamisensa hyödyntämisen kannalta. Asiantuntijahaastatteluihin osallistuneet tahot kuvailivat, että työnantajien kielitaitokäsitys on usein mustavalkoinen: kansainvälisen työnhakijan ajatellaan joko osaavan suomea riittävästi tai ei lainkaan. Tällainen ajattelu jättää liian vähän tilaa sille, että osaaja voisi aloittaa tehtävässä kehittyvällä kielitaidolla ja vahvistaa kielitaitoa työssä.

Kehittyvä kielitaito näyttäytyy käyttökelpoisena erityisesti tehtävissä, joissa työn ydinsisältö on asiantuntija- tai teknologiapainotteista, asiakasrajapinta on rajattu, tiimin työkieli on lähtökohtaisesti englanti ja työn kannalta kriittiset turvallisuus- tai laatuasiat voidaan varmistaa perehdytyksellä, visuaalisilla ohjeilla, mentoroinnilla ja työparityöskentelyllä. Tällaisia tilanteita tunnistettiin esimerkiksi digitaalisessa tuotekehityksessä, osassa teollisen teknologian tehtäviä, terveysteknologian tutkimus- ja dokumentaatiotehtävissä, tukipalvelutoiminnoissa sekä kansainvälisessä kaupassa.

Kehittyvä kielitaito ei kuitenkaan sovellu kaikkiin tehtäviin samalla tavalla. Asiantuntijahaastatteluiden perusteella kehittyvä kielitaito ei yleensä riitä itsenäiseen potilas- tai asiakastyöhön, vastuulliseen työnsuorittamiseen turvallisuuskriittisissä ympäristöissä tai julkisiin tehtäviin, joissa

kelpoisuusehdot edellyttävät vahvaa kotimaisten kielten osaamista. Näissäkin tilanteissa kehittyvä kielitaito voi kuitenkin olla osa polkua, jos tehtävä, vastuu ja tuki rakennetaan vaihteittain.

Sellaisen osaajan hyödyntäminen, jolla on kehittyvä kielitaito, edellyttää työnantajalta vähintään neljää asiaa. Ensinnäkin työnantajan on määriteltävä, mikä kielitaitotaso tarvitaan työn aloitusvaiheessa ja mikä taso voidaan saavuttaa työssä oppien. Toiseksi työtehtävä on tarvittaessa rajattava niin, että osaaja ei joudu liian varhain itsenäiseen turvallisuus-, asiakas- tai dokumentointivastuuseen. Kolmanneksi työyhteisölle on annettava välineitä selkeään kieleen, ymmärtämisen varmistamiseen, mentorointiin ja monikieliseen arkeen. Neljänneksi kielen oppimiselle on varattava aikaa, rakenteita ja seuranta.

Kehittyvän kielitaidon näkökulmasta osalla tarkastelluista toimialaklustereista on muita paremmat lähtökohdat hyödyntää kansainvälisten osaajien osaamista. Teollisen teknologian ja vihreän siirtymän; tietointensiivisten liike-elämän palveluiden, finanssi ja keskitettyjen tukipalveluiden; terveysteknologian ja life science -rajoituksen; B2B-asiakasrajoituksen ja palveluviennin sekä rakennetun ympäristön ja kaupunkikehityksen toimialaklustereilla voidaan arvioida olevan erityinen mahdollisuus hyödyntää kansainvälisiä osaajia, joilla on kehittyvä kielitaito. Kehittyvä kielitaito tulee nähdä työelämävalmiuden kehityspolkuna, ei poissulkevana puutteena. Kehittyvän kielitaidon osalta suurimmat hyödyt syntyvät toimialaklustereissa, joissa työnantajat pystyvät erottamaan toisistaan ne tehtävät, joissa vahva suomen tai ruotsin taito on välttämätöntä, ja ne tehtävät, joissa osaaja voi aloittaa englannilla, omalla kielitaidollaan tai kehittyvällä kotimaisella kielellä.

Toimialojen potentiaali hyötyä kansainvälisten osaajien osaamisesta

Edellä on esitetty toimialaklustereiden kielitaito-odotusten arvioinnin tuloksia. Arvioitaessa laajemmin eri toimialaklustereiden potentiaalia hyödyntää korkeakoulutettuja kansainvälisiä osaajia tulee edellä tarkasteltujen kielitaito-odotusten lisäksi huomioda toimialojen mahdollisuudet työllistää kansainvälisiä osaajia lähivuosina, kansainvälisten osaajien mahdollisuus tuottaa lisäarvoa suhteessa työvoima- ja osaamistarpeisiin, työvoimatarpeiden tuleva kehitys sekä nykyiset osaamisen hyödyntämisen esteet. Kansainvälisten osaajien hyödyntämispotentiaalilla tarkoitetaan siis toimialalla olevaa osaamis- tai työvoimatarvetta, johon Suomessa olevat tai tänne tulevat kansainväliset korkeakouluopiskelijat ja muut kansainväliset osaajat voivat vastata. Kyse ei ole vain ratkaisusta olemassa olevaan tai tulevaan työvoimatarpeeseen, vaan myös uuden kasvun mahdollisuuksista.

Tässä kielitaito-odotuksia laajemmassa toimialaklustereiden hyödyntämispotentialin tarkastelussa hyödynnetyt tietolähteet on esitetty muistion liitteessä 1. Kunkin tarkastellun toimialaklusterin työllistämispotentiaalia arvioitiin viiden kriteerin perusteella: toimialaklusterin työvoima- ja osaamiskysyntä, tuleva kasvu ja strateginen merkitys, kansainvälisten osaajien tarjonnan ja osaamisen osuvuus työvoimatarpeisiin, hyödyntämätön osaajareservi, sekä korkeakouluopiskelijoiden osaamisen erityinen lisäarvo.

Suomessa korkeakoulutettujen kansainvälisten osaajien hyödyntämispotentiaali on suurin niissä toimialaklustereissa, joissa yhdistyvät kolme tekijää: vahva osaamiskysyntä, kansainvälinen tai teknologinen liiketoimintalogiikka sekä koulutusalojen hyvä osuvuus toimialaklusterin tehtäviin. Näin tarkasteltuna erityisen korkea potentiaali on kansainvälisen kaupan, hankinnan ja toimitusketjujen, teollisen teknologian ja vihreän siirtymän, tietointensiivisten liike-elämän palveluiden, finanssi ja keskitettyjen tukipalveluiden, terveysteknologian ja life science -rajapinnan sekä digitaalisen tuotekehityksen ja ohjelmistoliiketoiminnan toimialaklustereissa.

Hyödyntämispotentiaalin arviointia tulee tulkita suuntaa antavana. Se ei ole ennuste toimialaklusterien tulevasta työllisyyskehityksestä tai varsinkaan niissä olevien uuden kasvun mahdollisuuksista. Arviointi kokoa kuitenkin yhteen useita eri indikaattoreita ja sen tarkoituksena on tehdä näkyväksi, missä toimialaklustereissa kansainvälisten korkeakoulutettujen osaajien panos voisi olla erityisen merkittävä. Tulosten tulkinnassa on huomioitava myös aineistorajoitteet: esimerkiksi julkinen työnvälitystilasto ei kata kaikkia rekrytointikanavia, toimialaluokitukset eivät aina tavoita toimialaklusterien poikkileikkaavaa luonnetta, ja osa työllistymisen esteistä näkyy vain laadullisessa aineistossa.

Korkea arvio hyödyntämispotentiaalista ei välttämättä tarkoita, että toimialaklusterissa hyödynnettäisiin jo nyt kansainvälisiä osaajia tai erityisesti Suomessa korkeakoulutettuja kansainvälisiä osaajia tehokkaasti. Osa korkeimman arvion saaneista toimialaklustereista voi olla sellaisia, joissa osaamistarve ja kansainvälisten osaajien potentiaali ovat suuria, mutta nykyiset rakenteet, rekrytointikäytännöt, kielitaito-odotukset tai pätevyysvaatimukset rajoittavat osaamisen hyödyntämistä. Korkea arvio hyödyntämispotentiaalista ei myöskään tarkoita, että kansainvälisten osaajien työllistyminen olisi toimialaklusterissa helppoa, vaan se kuvaa ennen kaikkea sitä, missä toimialaklustereissa kansainvälisten osaajien panos voisi tuottaa suurimman lisäarvon suhteessa työvoima- ja osaamiskysyntään, tulevaan kasvuun, osaamisen osuvuuteen sekä kansainvälisestä taustasta syntyvään erityiseen hyötyyn.

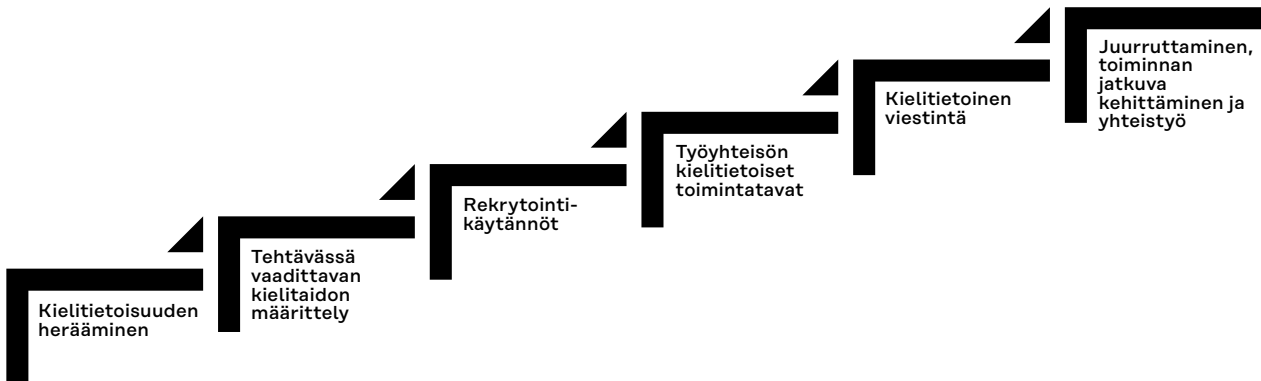
4. Ratkaisuja työpaikkojen kielitietoisuuden kehittämiseen

Kansainvälisten osaajien osaamisen nykyistä parempi hyödyntäminen edellyttää työnantajilta ja työyhteisöiltä muutoksia rekrytoinnissa, perehdytyksessä, johtamisessa ja arjen kielikäytännöissä. Kielitietoisuus ei ole erillinen tukitoimi vaan osa hyvää johtamista, työn organisointia ja kansainvälisten osaajien Suomeen kiinnittymiseen tukemista.

Kansainvälisten korkeakoulutettujen osaamispotentiaali on suuri useimmissa tarkastelluissa toimialaklustereissa, mutta sen hyödyntäminen edellyttää, että työyhteisöt pystyvät tunnistamaan ja purkamaan arjen käytäntöihin liittyviä esteitä. Esteet voivat liittyä esimerkiksi rekrytointiin, työyhteisöjen toimintatapoihin sekä kielitaitoa koskeviin odotuksiin epämuodollisissa sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. Kyse ei tällöin ole ensisijaisesti osaajien puutteista, vaan siitä, miten työnantajat ja työyhteisöt tunnistavat monikielisyyteen ja kielitietoisuuteen liittyvät mahdollisuudet ja osaavat hyödyntää niitä käytännössä.

Suomessa on jo kehitetty ja kokeiltu useita ratkaisuja, jotka tukevat kansainvälisten osaajien rekrytointia, työyhteisöön integroitumista ja työssä tapahtuvaa kielitaidon kehittymistä. Tässä luvussa tarkastellaan näitä ratkaisuja ja tarvittavia työyhteisötason muutoksia, joilla kansainvälisten osaajien osaamista voidaan hyödyntää paremmin. Ratkaisut ja työyhteisötason muutokset voidaan jäsentää työyhteisön kielitietoisuuden ja monikielisyyden portaiden eri vaiheisiin (kuva 3).

Kuva 3. Työyhteisön kielitietoisuuden ja monikielisyyden portaat (mukaillen Kielibuusti 2024 b)



Työnantaja- ja työyhteisötason muutos lähtee kielitietoisuuteen heräämisestä ja kielitietoisesta johtamisesta

Kielitietoisuus on muun muassa sitä, että kaikissa työsuhteen elinkaaren vaiheissa huomioidaan eri kielet ja ollaan kielten käytössä joustavia. On tärkeää, että organisaation johdon lisäksi perehdytetään koko työyhteisö kielitietoisuuteen ja varmistetaan jaettu sitoutuminen osallistumisen esteitä purkavien käytäntöjen luomiseen, käyttöönottoon ja ylläpitoon. Perinteisen yritysstrategian tavoin työpaikalle voidaan luoda oma kielistrategia, jota toimeenpannaan ja seurataan kuten yritysstrategiaa. Työpaikalla voidaan käydä myös esimerkiksi strukturoituja kielikeskusteluja. Kieltä tarvitaan työelämässä muun muassa vuorovaikutuksessa, oppimisessa, työyhteisöön kiinnittymisessä ja ajattelussa. Kielitietoisuus on ensimmäinen askel siihen, että työskentely mahdollistetaan myös silloin, kun kielitaito on vasta kehittymässä tai kun työyhteisössä toimitaan eri kielillä. Kielitietoisien ratkaisujen avulla kielitaito ei muodostu esteeksi kehittyvän suomen tai ruotsin kielen osaajan osallisuudelle tai osaamisen hyödyntämiselle. Lisää kielitietoisuudesta voi lukea esimerkiksi Työterveyslaitoksen sivuilta. (Työterveyslaitos n.d.; Kielibuusti n.d. a.)

Kielitietoisuuteen herääminen on samalla organisaation kypsyyskysymys. Toisaalla kansainvälisyys ja kielitietoisuus on jo osa liiketoiminnan arkea, jolloin työkielen vaihtaminen tai toiminnan monikielisyyys ei välttämättä näyttäydy työyhteisössä suurena muutoksena. Toisaalla ensimmäinen englannin kielellä tai kehittyvällä suomen tai ruotsin kielellä työskentelevä työntekijä saattaa olla kynnyskysymys. Kyse ei kuitenkaan useimmiten ole ylitsepääsemättömästä esteestä, vaan muutoksesta, joka vaatii johtamista, ennakkointia ja työyhteisön valmistelua, josta kerrotaan tässä luvussa tarkemmin.

Yksi keskeinen työyhteisötason muutos on kielitietoinen johtaminen, jossa esihenkilöiden rooli ja työyhteisön yhteiset pelisäännöt kielten käytöstä tehdään näkyviksi. Aineistossa korostuu se, että kielen oppiminen ei voi jäädä yksittäisen työntekijän tai lähiesihenkilön vastuulle. Työyhteisön on sovittava, milloin käytetään yhteistä kieltä, miten kokouksissa varmistetaan ymmärrettävyys, miten epävirallisissa tilanteissa vältetään ulossulkevia käytäntöjä ja miten esihenkilö seuraa kielitaidon kehittymistä osana normaalia johtamista. Tämä muutos ei edellytä aina suuria uusia resursseja vaan ennen kaikkea johdonmukaista toimintatapaa. Tämän muutoksen vaikutuksen voidaan nähdä olevan erityisen suuri niillä toimialoilla ja työpaikoilla, joissa englanti riittää osaan työstä, mutta uralla eteneminen ja yhteisöön kiinnittyminen katkeavat työyhteisön suomenkielisiin käytäntöihin tai puutteelliseen kielenoppimisen tukemiseen.

Kun kielitietoisuuden perustukset ovat kunnossa, on aika käynnistää kielitietoinen rekrytointi ja tehtävässä vaadittavan kielitaidon määrittely

Valmistautuminen kielitietoiseen rekrytointiin edistää rekrytoinnin onnistumista ja kehittyvän suomen tai ruotsin kielen osaajan osallisuutta ja osaamisen täyttää hyödyntämistä. Kielitietoinen rekrytointi ei tarkoita kielivaatimusten poistamista, vaan niiden tarkentamista ja suhteuttamista työn tosiasialliseen sisältöön sekä monikielisyyden huomioon ottamista läpi rekrytoinnin eri vaiheiden. Toinen keskeinen työyhteisötason muutos liittyykin kielitaito-odotusten tehtäväkohtaiseen täsmentämiseen, rekrytointikäytäntöjen avoimuuteen ja yhdenvertaisuuteen sekä piilorekrytoinnin vähentämiseen.

Kielitaito-odotukset ovat tällä hetkellä paikoitellen korkeita ja epätarkasti perusteltuja. Monissa ammateissa ja tehtävissä pystyisi toimimaan kehittyvälläkin kielitaidolla. Korkeiden ja epätarkasti perusteltujen kielitaito-odotusten taustalla voi olla esimerkiksi varovaisuutta ja epävarmuutta, huolta työyhteisön reaktioista tai epäselvä käsitys siitä, mitä esimerkiksi riittävä kotimaisen kielen taito tarkoittaa. Toisaalta taustalla voi olla myös asiakastyöhön, turvallisuuteen, dokumentaatioon, viranomaisasiointiin, työyhteisön vuorovaikutustilanteisiin tai totuttuihin toimintatapoihin liittyvät teemat.

Organisaation kielitietoisuuteen herääminen tarkoittaa sen kysymistä, missä kieli on aidosti työn välttämätön edellytys, milloin kyse on työn organisoinnista, lainsäädännöstä, varovaisuudesta, tottumuksesta tai puutteellisista työyhteisövalmiuksista. Kielitietoinen työnantaja ei määrittele vaatimuksia yleisellä organisaatiotasolla, vaan tehtäväkohtaisesti ja ottaen huomioon työyhteisön valmiudet ja kyvyt.

Työtehtäville asetettujen kielitaito-odotusten tarkastelu on tärkeää sekä työvoiman saatavuuden että yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Mikäli

työssä edellytetään esimerkiksi erinomaista (C2) suomen kielen taitoa sellaisessa tilanteessa, jossa työtehtävät eivät sitä tosiasiassa vaadi, vaatimus voi rajata hakijajoukkoa tarpeettomasti. Tästä syystä kielitaito-odotuksia onkin tärkeää arvioida tehtäväkohtaisesti eikä kaikkia työtehtäviä voida arvioida samalla logiikalla. Tehtäväkohtaisen vaadittavan kielitaidon arvioimiseen voi käyttää esimerkiksi OsaajaKS-hankkeen luomaa Työnkuvaan tarvittavan kielitaidon arviointilomaketta. Myös työnhakijan oman kielitaidon arviointiin on olemassa vastaava lomake. (Kielibuusti 2026.)

Kielitietoisien rekrytoinnin ratkaisuja ovat myös esimerkiksi erilaiset rekrytoinnin tukipalvelut, monimuotoisuutta tukevat sisäiset rekrytointiohjeet ja -lausekkeet sekä haastattelukysymysten selkeyttäminen tai kääntäminen eri kielille. Rekrytointi-ilmoitukset kannattaa myös julkaista englannin kielellä, mikäli kyseisessä roolissa on mahdollista toimia myös englannin ja/tai kehittyvällä suomen tai ruotsin kielellä. Työpaikkailmoitusten kääntäminen englanniksi, arviointikriteerien selkeyttäminen, jargonin vähentäminen ja anonyymi rekrytointi sekä läpinäkyvät rekrytointikäytännöt ovat suhteellisen kevyitä toimia, joilla voidaan kasvattaa hakijajoukkoa nopeasti. Nämä ovat kustannustehokkaimpia muutoksia, sillä ne parantavat kohtaantoa ilman kalliita investointeja.

Rekrytointikäytäntöjen uudistamisen vaikutus olisi merkittävä toimialoilla ja työpaikoilla, joissa suuri osa rekrytoinnista tapahtuu epämuodollisten verkostojen kautta ja joissa kansainvälisten osaajien osaaminen on usein suoraan liiketoiminnallisesti relevanttia ja kasvun kannalta oleellista. Erilaisten rekrytointikäytäntöjen ja -ratkaisujen merkitys on huomattava, sillä ne vaikuttavat jo hakuvaiheessa siihen, ketkä ylipäättään pääsevät mukaan rekrytointiprosessiin ja kenellä on mahdollisuus menestyä rekrytointiprosessissa. Kielitietoisien rekrytointiprosessin vaiheita esitellään esimerkiksi Kielibuustin sivuilla ja Väestöliiton julkaisussa (Kielibuusti 2026; Saarela & Ahlfors 2022).

Työyhteisön kielitietoiset toimintatavat osana normaalia työn organisointia

Työyhteisön ja johtamisen kielitietoisuus, kielitaito-odotusten määrittely tai kielitietoiset rekrytointikäytännöt eivät yksin ratkaise kansainvälisten osaajien osaamispotentiaalin hyödyntämiseen liittyviä haasteita. Tueksi tarvitaan myös työyhteisötason toimintatapoja, jotka vaikuttavat merkittävästi kansainvälisten osaajien työuralla etenemisen mahdollisuuksiin sekä osallisuuden ja kiinnittymisen kokemuksiin. Erityisesti esihenkilöiden ja lähikollegoiden rooli on keskeinen. Mikäli työyhteisö ei ole valmis tai kykeneväinen tukemaan kehittyvällä suomen tai ruotsin kielen taidolla työskentelevää kollegaa, yksittäisen työntekijän motivaatio tai tämän saama kielikoulutus eivät välttämättä riitä integroitumiseen, työssä menestymiseen ja siihen kiinnittymiseen.

Työyhteisön kielitietoisia ja monikielisiä toimintatapoja on runsaasti ja ne voivat olla hyvin käytännöllisiä. Esimerkiksi perehdytysvaiheessa syntyvät usein ensimmäiset kokemukset osallisuudesta, turvallisuudesta ja siitä, onko kehittyvä kielitaito työyhteisössä hyväksyttyä. Kaksikielinen perehdytys onkin yksi työyhteisön toimintatapoihin liittyvä ratkaisu. Varsinaisen perehdytyksen lisäksi on myös suositeltavaa kääntää muut perehdytysmateriaalit, esimerkiksi työturvallisuusmateriaalit, useammalle kielelle.

Lupaavimmat ratkaisut ovat sellaisia, joissa kielen oppiminen tuodaan osaksi työaikaa ja osaksi normaalia työn organisointia, sisältöä ja työyhteisön arkea. Aineistossa keskeisiksi ratkaisuuksi nousevat erilaiset työajalla toteutettavat ratkaisut, kuten kielenoppimissuunnitelma, kielimentorointi (sekä perehdytysprosessin aikana että sen jälkeen) sekä kielikummi-mallit. Kielibuustin verkkosivuilla esitellään myös muita työpaikalla tapahtuvia kielenoppimisen ratkaisuja sekä käytäntöjä monikielisten tilaisuuksien ja kielitietoisten kokousten järjestämiseksi, kieliteknologian hyödyntämiseksi ja kielen harjoitteluun sosiaalisissa tilanteissa (Kielibuusti n.d. b; Kielibuusti n.d. c). Muita ratkaisuja, joiden avulla työnantaja voi vahvistaa osaamistaan, ovat esimerkiksi Work in Finlandin Kielikoutsit, Työpaikkasuomi ja -ruotsi (esimerkiksi täällä).

Jotta työyhteisön toimintatavat olisivat mahdollisimman kielitietoisia ja monikielisyttä tukevia, saattaa tulla ajankohtaiseksi myös työtehtävien uudelleenmuotoilu ja roolien pilkkominen siten, että kehittyvä kielitaito riittää osaan tehtävistä ja kielitaito voi vahvistua työn mukana. Tämä työyhteisötason muutostarve on erityisen ajankohtainen siksi, että se purkaa noidankehää, jossa työtä ei saa ilman kieltä eikä kieltä opi ilman työtä. Toimialoittaisen kohdentumisen näkökulmasta ratkaisu on perusteltu erityisesti niillä toimialoilla ja työpaikoilla, joissa työ sisältää sekä kielellisesti vaativia että vähemmän vaativia osia. Voimakkaasti säädellyillä aloilla tämän toimen vaikutus on rajatumpi ydintehtävissä, mutta tukitehtävissä, avustavissa rooleissa ja siirtymävaiheen tehtävissä se voi olla merkittävä.

Viestintä kielitietoisuuden ja monikielisyyden poikkileikkaajana

Kielitietoinen viestintä on portaiden toiseksi ylin askel, mutta käytännössä se läpäisee kaikki vaiheet. Selkeä viestintä, saavutettavat materiaalit, ymmärrettävät ohjeet ja yhteisen ymmärryksen varmistaminen aina rekrytoinnista ja perehdytyksestä arkipäiväiseen kommunikointiin ja tekemiseen hyödyttää koko työyhteisöä. Näin vähennetään väärinymmärryksiä, parannetaan perehdytystä ja vahvistetaan työn laatua. Kielitietoinen viestintä ei ole vain tukea kielenoppijoille, vaan osa hyvää johtamista ja työyhteisön toimivuutta.

Ratkaisujen täysi hyödyntäminen vaatii vahvaa juurruttamista, aktiivista toiminnan kehittämistä sekä yhteistyötä

Kielitietoinen työyhteisö rakentuu johdonmukaisista päätöksistä, arjen käytännöistä ja teoista, aktiivisesta juurruttamistyöstä ja yhteistyöstä. Tässä luvussa esitelty ratkaisut toimivat parhaiten silloin, kun ne on kytketty organisaation johtamiseen. Dokumentoidut itsearviointityökalut, kuten Kielibuustin itsearviointityökalu ”Kielitietoisien työyhteisön portailla” (Kielibuusti 2024 b), tukevat kehittämis-, johtamis- ja juurruttamistyötä tehokkaasti, sillä ne auttavat tekemään kielitavoitteista näkyviä sekä työntekijälle että esihenkilölle ja vahvistavat toiminnan kehittämisen johdonmukaisuutta.

Myös yhteistyö korkeakoulujen, työnantajien ja työllisyyspalvelujen välillä kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden opintojen edetessä sekä työn ja opiskeluiden välisessä siirtymävaiheessa on erittäin tärkeää. Esimerkiksi korkeakoulujen kieli-HOPSit, harjoittelun kielituki, mentorointi, hackathonit, harjoitteluohjelmat ja työnantajille suunnatut setelit tai valmennukset muodostavat yhdessä polun, joka vähentää riskiä siitä, että valmistumisen jälkeen kansainvälinen opiskelija jäisi ilman tukea. Aineisto osoittaa kuitenkin, että tukitoimien ja palvelujen saatavuus on alueellisesti epätasaista ja monilla alueilla kansainvälisille opiskelijoille ei ole vielä kohdennettuja rakenteita ja palveluja. Valmistumisvaiheessa saatetaankin näin menettää ulkomaisille työmarkkinoille osaajia, jotka ovat kouluttautuneet Suomessa ja haluaisivat jäädä työskentelemään Suomeen.

Esimerkkejä kielitietoisista ja monikielisistä ratkaisuista

Kielikoutsivalmennus (Work in Finland)

Work in Finlandin Kielikoutsivalmennuksessa koulutetaan työyhteisöön oma henkilö (Kielikoutsu), joka auttaa monikielisiä työyhteisöjä arjen haasteissa. Kielikoutsu on tuttu kollega, joka tukee arjessa tilanteissa, joissa kieli hidastaa tekemistä. Tämä ei ole kielenopettaja, vaan kollega, joka tuntee konkreettiset keinot tukea monikielistä työarkea, auttaa selkeyttämään ohjeistuksia sekä tukee perehdytyksessä ja on tukena monikielisissä tilanteissa. Kielikoutsu on pysyvä tapa tukea kansainvälisiä osajia ja työntekijöitä jokapäiväisessä työssä.

Kielikoutsivalmennus on ilmainen. Ilmoittautuminen tapahtuu sähköisellä lomakkeella. Valmennuksen toteutus ja aikataulu sovitaan henkilökohtaisesti, ja sisältö räätälöidään työyhteisön tarpeisiin. Valmennus kuuluu de minimis -tuen piiriin. (Work in Finland n.d.)

Teknologia-avusteinen arki

Työpaikoilla voidaan hyödyntää teknologiaa arjen monikielisen viestinnän ja kielitietoisuuden toiminnan tukena. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kokouksissa esitysmateriaali laaditaan useammalla kielellä, osallistujille tarjotaan mahdollisuus esittää kysymyksiä englanniksi tai tilaisuuksissa hyödynnetään simultaanitulkkausta. Näin voidaan varmistaa, että kehittyvä kielitaito ei estä osallistumista, tiedonkulkua tai työyhteisöön kuulumista. Arjen työssä voidaan käyttää myös matalan kynnyksen käännöstyökaluja, kuten tekoälyavusteista tekstintuotantoa.

Teknologia-avusteisilla työkaluilla voidaan madaltaa erityisesti pk-yritysten kynnystä palkata ensimmäinen kansainvälinen osaja, sillä näin materiaaleja voidaan tuottaa, muokata ja kääntää tarpeen mukaan osana arjen työtä.

Teknologian hyödyntäminen ei kuitenkaan poista tarvetta yhteisille kielikäytännöille tai ammattimaisesti käännetyille materiaaleille, mutta se voi vähentää kielitaitoon liittyvää epävarmuutta, rekrytoimisen esteitä ja tukea molemminpuolista ymmärrystä. Tulevaisuudessa reaaliaikaiset käännösratkaisut voivat edelleen muuttaa käsitystä siitä, millaista kielitaitoa eri tehtävissä aidosti tarvitaan.

”Kulttuuricoach”-malli (Siun sote)

Siun sotessa kansainvälisen rekrytoinnin tukena toimii niin sanottu Kulttuuricoach-palvelu, jossa kansainvälistä työntekijää, työyhteisöä ja esihenkilöitä tukee koulutettu Kulttuuricoach. Tehtävä perustettiin kansainvälisiä rekrytointeja ja pätevöitymisprosessia varten. Kulttuuricoach-palvelun toteutukseen ei ole järjestetty erillistä koulutusta, vaan sen järjestämisessä hyödynnetään organisaatiossa olemassa olevaa osaamista mm. työelämästä, maahanmuutosta, kansainvälisyydestä ja ohjauksesta.



Palvelu vastaa erityisesti tilanteeseen, jossa työnantaja kouluttaa kansainvälisestä osaajasta oppisopimuksen tai pätevöitymisopintojen kautta omaan tarpeeseensa soveltuvaa työvoimaa. Kulttuuricoach tarjoaa ohjausta kansainvälisille työntekijöille, esihenkilöille ja työpaikkaohjaajille, osallistuu tarvittaessa yksiköiden tapaamisiin sekä koordinoi yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Samalla Kulttuuricoach seuraa opintojen etenemistä, kielitaidon kehittymistä ja työssä suoriutumista.

Kulttuuricoach osallistetaan kansainvälisen osaajan tukemiseen jo ennen työn aloitusta, minkä lisäksi työyhteisöille järjestetään infotilaisuuksia, kulttuurikoulutusta sekä valmennusta selkokielen käyttöön ja kielitietoisuuteen ohjaukseen. Tavoitteena on valmistaa työyhteisöä vastaanottamaan työntekijä, jonka ammatillinen osaaminen, kielitaito ja suomalaisen työelämän tuntemus kehittyvät työn ja opintojen aikana.

Mallin vahvuus on siinä, että tuki kohdistuu sekä työntekijään että vastaanottavaan työyhteisöön. Kansainvälisen osaajan onnistunut työllistyminen ei jää yksin työntekijän vastuulle, vaan työyhteisöä autetaan kehittämään kielitietoisia toimintatapoja, selkeää viestintää ja ohjauskäytäntöjä. Näin malli tukee sekä rekrytoinnin onnistumista että kansainvälisten osaajien pitkäjänteistä kiinnittymistä työyhteisöön.

Kummi perehtymisen ja arjen tukena

Yksi hyväksi todettu kielitietoinen käytäntö on kummi- tai buddy-malli, jossa uusi työntekijä saa rinnalleen nimetyn työparin tai mentorin. Tämä voi tukea sekä käytännön työtehtäviin perehtymisessä että esimerkiksi työyhteisön epävirallisten toimintatapojen ymmärtämisessä. Henkilö, jolla on omakohtaista kokemusta Suomeen muuttamisesta tai uuteen työ- ja kieliympäristöön sopeutumisesta, voi olla erityisen sopiva kummin rooliin.

Arjen tasolla keskeistä on psykologisesti turvallinen ilmapiiri, jossa kotimaisen kielen harjoitteluun kannustetaan, virheitä hyväksytään ja tarvittaessa joustetaan englantiin tai muuhun yhteiseen kieleen. Kahvihuoneet, käytäväkeskustelut ja muut epämuodolliset tilanteet ovat tärkeitä kielen oppimisen ja työyhteisöön kuulumisen paikkoja. Kun rinnakkaiskielisyys nähdään osana työpaikan arkea, kansainvälinen työntekijä ei jää sosiaalisesti erilleen muusta työyhteisöstä.

5. Johtopäätökset

Kansainvälisten osaajien osaamisen hyödyntämistä ei ratkaista yhdellä työelämän kielilinjauksella. Ratkaisevaa on tunnistaa, millaista kielitaitoa eri tehtävissä todella tarvitaan ja miten työpaikan käytännöt vaikuttavat osaajan mahdollisuuksiin päästä työhön, oppia kieltä ja edetä urallaan.

Kielitaito-odotukset syntyvät tehtävissä, eivät toimialoilla

Toimialan perusteella ei voida yksiselitteisesti päätellä, millaista kielitaitoa työssä tarvitaan. Samalla toimialalla voi olla tehtäviä, joissa vahva suomen tai ruotsin taito on työn laadun, turvallisuuden, asiakasvastuun, dokumentoinnin tai sääntelyn vuoksi välttämätön, ja tehtäviä, joissa työn voi aloittaa englannilla, muulla kielitaidolla tai kehittyvällä kotimaisen kielen taidolla.

Kielitaito-odotuksia on siksi tarkasteltava ensisijaisesti työpaikka- ja tehtäväkohtaisesti. Olennaista on erottaa toisistaan lainsäädäntöön ja työn sisältöön perustuvat vaatimukset sekä odotukset, jotka ovat syntyneet työpaikan vakiintuneista toimintatavoista, varovaisuudesta tai yksikielisyyden oletuksesta. Mitä yleisemmällä tasolla kielitaitovaatimus asetetaan, sitä suurempi on riski, että se rajaa hakijoita myös sellaisista tehtävistä, joissa vahva kotimaisen kielen taito ei ole työn tekemisen välttämätön edellytys.

Kyse ei ole kotimaisten kielten merkityksen vähentämisestä eikä siirtymisestä suomen- tai ruotsinkielisestä yksikielisyydestä englanninkieliseen yksikielisyyteen. Kielitietoisessa työpaikassa kielten käytöstä tehdään työn tarpeisiin perustuvia, tietoisia ratkaisuja.

Suurin hyödyntämätön potentiaali on osaamistarpeen ja kansainvälisyyden risteyskohdissa

Tarkastelluista toimialaklustereista erityisen suuri kansainvälisten osaajien hyödyntämispotentiaali on kansainvälisessä kaupassa, hankinnassa ja toimitusketjuissa, teollisessa teknologiassa ja vihreässä siirtymässä, tietointen-siivisissä liike-elämän palveluissa, terveysteknologiassa sekä digitaalisessa tuotekehityksessä ja ohjelmistoliiketoiminnassa. Näillä aloilla yhdistyvät osaamisen kysyntä, kansainvälisten osaajien koulutuksen osuvuus sekä mahdollisuus saada lisäarvoa heidän kieli-, markkina-, kulttuuri- ja verkosto-osaamisestaan.

Suuri potentiaali ei kuitenkaan tarkoita, että osaaminen olisi jo tehokkaasti käytössä tai että kansainvälisten osaajien olisi helppo työllistyä. Joillakin aloilla työympäristö on valmiiksi kansainvälinen, mutta rekrytointikäytännöt tai asiakasrajapinnan vaatimukset rajaavat edelleen hakijoita pois työmarkkinoilta. Toisilla aloilla kansainvälisten osaajien osaamista tarvitaan, mutta sen hyödyntäminen edellyttää työn uudelleenorganisointia, monikielistä perehdytystä tai työyhteisön kielikäytäntöjen muuttamista.

Säännellyillä julkisilla ja hyvinvointialoilla sekä osassa rakennetun ympäristön tehtävistä muutos on hitaampaa, koska kielitaito-odotukset liittyvät usein pätevyysvaatimuksiin, viranomaisvastuuseen ja turvallisuuteen. Myös näillä aloilla kansainvälisten osaajien osaamista voidaan hyödyntää nykyistä laajemmin tukirooleissa, rajatuissa tehtävissä ja vaihteittain etenevillä urapoluilla.

Kehittyvä kielitaito on työelämävalmiuden kehityspolku

Työelämän kielitaitoa tarkastellaan usein kaksijakoisesti: työnhakijan ajatellaan joko osaavan suomea tai ruotsia riittävästi tai olevan kokonaan ilman työssä tarvittavaa kielitaitoa. Tällainen tarkastelu jättää liian vähän tilaa kehittyvälle kielitaidolle.

Monissa asiantuntija- ja teknologiapainotteisissa tehtävissä osaaja voi aloittaa työn rajatulla kotimaisen kielen taidolla ja vahvistaa sitä työn yhteydessä. Tämä on mahdollista etenkin silloin, kun asiakasrajapinta on rajattu, työn kriittiset tilanteet voidaan turvata selkeällä perehdytyksellä, tukitoimilla ja työyhteisössä on sovittu kielten käytöstä. Työssä tapahtuva kielenoppiminen voi samalla purkaa kehää, jossa työtä ei saa ilman kielitaitoa mutta työssä tarvittavaa kielitaitoa on vaikea saavuttaa ilman mahdollisuutta käyttää kieltä työelämässä.

Kehittyvä kielitaito ei riitä kaikkiin tehtäviin eikä poista työnantajan vastuuta turvallisuudesta, työn laadusta tai asiakkaiden oikeuksista ja vaatimuksista. Se voi kuitenkin muodostaa hallitun polun kohti vaativampia tehtäviä, kun työn aloitusvaiheen kielitaito, vastuut ja tavoiteltava kielitaidon taso määritellään selkeästi. Tällöin kielitaito ei näyttäydy yksinomaan työllistymisen ehtona, vaan osana ammatillista kehittymistä.

Kielitietoisuus on osa johtamista ja työn organisointia

Kansainvälisten osaajien onnistunut rekrytointi ja työyhteisöön kiinnittyminen eivät ole yksittäisen työntekijän vastuulla. Ne riippuvat työpaikan kyvystä perehdyttää, viestiä selkeästi, varmistaa yhteinen ymmärrys ja luoda tilaa kielen oppimiselle.

Tässä muistiossa kuvatut ratkaisut osoittavat, että kohti kielitietoisempaa työpaikkaa voidaan edetä käytännöllisin keinoin. Kielitietoinen rekrytointi, monikieliset ja visuaaliset materiaalit, työparit ja kielimentorit, selkeä viestintä, työajalla tapahtuva kielenoppiminen sekä sovitut

rinnakkaiskielisyyden käytännöt tukevat sekä työntekijää että muuta työyhteisöä. Samat ratkaisut voivat parantaa perehdytyksen laatua ja viestinnän ymmärrettävyyttä myös laajemmin organisaatiossa.

Yksittäiset tukitoimet eivät kuitenkaan yksin muuta työpaikan toimintaa. Kielitietoisuus vakiintuu vasta, kun se kytkeytyy organisaation johtamiseen, työnjakoon, rekrytointiin ja henkilöstön kehittämiseen. Työpaikan vastaanottavuus ei siten ole pysyvä ominaisuus, vaan kyvykkyys, jota voidaan rakentaa ja vahvistaa.

Pitovoima syntyy työllistymisestä, uranäkymistä ja kuulumisen kokemuksesta

Työpaikan kielikäytännöt vaikuttavat työhön pääsemisen lisäksi siihen, millaiseksi kansainvälisen osaajan asema työyhteisössä muodostuu. Mahdollisuus osallistua epävirallisiin keskusteluihin, harjoitella kotimaisia kieliä turvallisesti ja edetä koulutusta vastaaviin tehtäviin vahvistaa kokemusta työyhteisöön kuulumisesta.

Työllistyminen on keskeinen osa kansainvälisten osaajien pitovoimaa, mutta se ei yksin ratkaise Suomeen jäämistä. Myös työn laatu, urakehitys, perheen tilanne, sosiaaliset suhteet ja arjen sujuvuus vaikuttavat siihen, rakentavatko ihmiset tulevaisuuttaan Suomessa. Kotimaisten kielten oppimisella on tässä tärkeä merkitys, vaikka vahvaa kielitaitoa ei tarvittaisi työn aloittamiseen.

Kansainvälisten osaajien osaamisen hyödyntämisessä on lopulta kyse työpaikkojen kyvystä uudistua. Kun kielitaito-odotukset perustuvat työn todellisiin tarpeisiin ja monikielisyyttä johdetaan tavoitteellisesti, työpaikkojen käytettävissä oleva osaajapohja laajenee. Samalla vahvistuvat edellytykset kansainväliselle liiketoiminnalle, uusille verkostoille ja osaajien pitkäjänteiselle kiinnittymiselle Suomeen.

Lähteet

Ahlfors, G. & Saarela, I. 2022. Kielitietoinen rekrytointi ja työyhteisö – työkaluja työnantajalle kielitietoiseen ja inklusiiviseen työyhteisöön. Väestöliitto ry.

Alho, R. 2025. Maahanmuuttajien sopeutuminen suomalaisille työpaikoille. E2 Tutkimus.

Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020 – Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos.

Bergbom, B., Toivanen, M., Airila, A. & Väänänen, A. 2016. Monimuotoisuusbarometri 2016 – Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen. Työterveyslaitos.

Eklund, E. 2024. "Haaga-Helian opinnäytetyö "Vaatimuksena äidinkielen tasoinen kotimaisen kielen taito" – tarkastelussa työelämän kielitaitovaatimukset. Haaga-Helia.

Juusola, H., Nori, H., Lyytinen, A., Kohtamäki, V. & Kivistö. 2021. Ulkomaiset tutkinto-opiskelijat suomalaisissa korkeakouluissa: Miksi Suomeen on päädytty ja kiinnostaako työskentely Suomessa opintojen jälkeen? Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:14.

Keha-keskus, Työmarkkinatori. Työvoiman saatavuus ja kohtaanto.

KEHA-keskus. Työnvälitystilasto.

Kielibuusti 2023. Fraaseja ja vinkkejä monikieliseen kahvihuoneeseen. Haettu 25.5.2026.

Kielibuusti. 2024 a. Ammatillisen kielen oppiminen työpaikalla. Haettu 25.5.2026.

Kielibuusti. 2024 b. Kielitietoisien työyhteisön portaat Haettu 25.5.2026.

Kielibuusti. 2024 c. Työyhteisön kielikeskustelut Haettu 25.5.2026.

Kielibuusti. 2026. Miten rekrytoit kielitietoisesti? Haettu 25.5.2026.

Kielibuusti. n.d. a. Kielikäytänteiden kehittäminen Haettu 25.5.2026.

Kielibuusti. n.d. b. Monikielisen työpaikan käytänteet Haettu 25.5.2026.

Kielibuusti. n.d. c. Kielenoppiminen työpaikalla Haettu 25.5.2026.

Korpela, E. 2023. Esitys: Kielitietoinen harjoittelu rakentuu yhteistyössä. Kielibuusti / Metropolia AMK. Haettu 25.5.2026

Korpela, E. 2023. Kauanko uuden kielen oppiminen kestää? Kielibuusti / Metropolia AMK. Haettu 25.5.2026.

Laine, T. 2017. International Degree Students and Graduates. A Follow-up Study on Employment and Social Integration into Turku. Siirtolaisuusinstituutti.

Lehtinen, A., Grant, A. ja Saarinen, S. 30.4.2026. Kuutiosta ratkaisuja kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymiseen. Sitran artikkeli. Haettu 1.6.2026.

Opetushallitus. 2018. Mikä toi Suomeen, millaista opiskelu täällä on? Fakta Express 6A/2018.

Opetushallitus. 2026. Työvoiman koulutustarve 2040. <https://www.oph.fi/fi/tilastot/tyovoiman-koulutustarve-2040>

OsaajaKS: Työnkuvaan tarvittavan kielitaidon arviointilomake.

Piironen, K., & Ruuskanen, L. 2026. Aikuisia maahanmuuttajia koskevat kielitaitovaatimukset ja kielitaidon testaaminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2026:5.

Pitkänen, V., Välimäki, M., Niemi, M., Paljakka, M. & Veijola, R. 2023. International students in Finland: studies, everyday life, employment and plans for the future. E2 Tutkimus.

Pollari, E., Lintumäki, J. 2023. Vinkkejä suomenoppijan tukemiseen. Kielibuusti. Haettu 25.5.2026.

Saarela, I. ja Ahlfors, G.. 2022. Kielitietoinen rekrytointi ja työyhteisö. Työkaluja työnantajalle kielitietoiseen ja inklusiiviseen työyhteisöön. Helsinki: Väestöliitto. Haettu 29.5.2026.

Sitra. 2026. Kuutio3-työskentelyn yhteenvetoraportti (aiheena kv-opiskelijoiden siirtymä työelämään, 18.–19.3.2026).

Suomen virallinen tilasto (SVT). Avoimet työpaikat [verkkajulkaisu]. ISSN=1798–2251. Helsinki: Tilastokeskus. <https://stat.fi/fi/tilasto/atp>

Suomen virallinen tilasto (SVT). Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798–5528. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: <https://stat.fi/fi/tilasto/tyokay>

Toikka, M., Alasalmi, J., Korpela, H. & Seppä, M. 2025. Opiskeluperusteisen maahanmuuton viimeaikainen kehitys. Datahuone-raportti 2/2025. VATT Datahuone.

Työterveyslaitos. n.d. Kielitietoisuuteen herääminen. Haettu 25.5.2026.

Vipunen - opetushallinnon tilastopalvelu. Ennakointi.

Vipunen - opetushallinnon tilastopalvelu. Opiskelijat ja tutkinnot. <https://vipunen.fi/fi-fi/kkyhteiset/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>

Vipunen - opetushallinnon tilastopalvelu. Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen. <https://vipunen.fi/fi-fi/kkyhteiset/Sivut/Tutkinnon-suorittaneiden-sijoittuminen.aspx>

Work in Finland. n.d. Kielikoutsivalmennus. Haettu 9.6.2025.

Liite 1: Käytetyt menetelmät ja haastattelut tahot

Työ toteutettiin monimenetelmällisenä laadullisena selvityksenä. Menetelminä hyödynnettiin dokumentti- ja tilastoanalyysiä, puolistrukturoituja asiantuntijahaastatteluja, tekoäly- ja kielimallipohjaista aineiston jäsentämistä sekä alustavien tulosten validointia sidosryhmätyöpajassa. Työn lähtökohtana oli toimialaklusteritason tarkastelu, jota täsmennettiin työn edetessä tiettyjen valittujen toimialojen kielitaito-odotusten ja kansainvälisten osaajien osaamisen hyödyntämispotentialiin tarkasteluun.

Dokumenttianalyysi

Dokumenttianalyysin tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva tarkasteltavien toimialojen kielitaito-odotuksista, niiden perusteista sekä kansainvälisten osaajien osaamisen hyödyntämiseen vaikuttavista rakenteellisista mahdollisuuksista ja esteistä. Analyysissä hyödynnettiin aiempia selvityksiä, tilastoja, toimialakohtaisia tausta-aineistoja, lainsäädäntöä, oppaita ja muuta kirjallista materiaalia. Dokumenttiaineistoa käytettiin erityisesti toimialojen valinnan, haastattelujen kohdentamisen, kielitaito-odotusten perustelujen tunnistamisen ja alustavien johtopäätösten rakentamisen tukena.

Dokumenttianalyysi toimi myös koko työn taustoittavana aineistona. Sen avulla jäsennettiin, millä aloilla kielitaito-odotukset perustuvat esimerkiksi lainsäädäntöön, viranomaisvaatimuksiin, turvallisuuteen tai asiakastyöhön ja millä aloilla odotukset voivat liittyä enemmän organisaatioiden toimintakulttuuriin, rekrytointikäytäntöihin tai vakiintuneisiin työkieliin. Tätä erottelua hyödynnettiin myöhemmin haastatteluaineiston analyysissä sekä toimialakohtaisissa tarkasteluissa.

Asiantuntijahaastattelut

Asiantuntijahaastattelujen tavoitteena oli syventää ymmärrystä eri toimialojen käytännön kielitaito-odotuksista, niiden perusteluista, työnantajien rekrytointikäytännöistä sekä työyhteisöjen valmiudesta ottaa vastaan kehittyvällä suomen tai ruotsin kielen taidolla työskenteleviä kansainvälisiä osaajia. Haastateltaviksi valittiin monipuolisesti työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen, julkisen sektorin sekä työnantajaorganisaatioiden edustajia. Lisäksi kuultiin Helsingin yliopiston kielitietelijoita osana arviointikehikon laadintaa.

Haastateltavat tahot olivat:

- Barona Oy
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK
- Healthtech Finland - Terveysteknologia ry
- Helsingin yliopisto
- KT-kuntatyönantajat
- Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry
- Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
- Neogames Finland ry
- Palvelualojen työnantajat Palta ry
- Rakennusteollisuus RT ry
- Siun sote – Pohjois-Karjalan hyvinvointialue
- Staffpoint Oy
- Tekniikan akateemiset ry
- Teknologiateollisuuden työnantajat ry
- Vahterus Oy
- Work in Finland

Haastatteluissa käsiteltiin erityisesti sitä, missä tehtävissä suomen tai ruotsin kielen taito on välttämätöntä, missä tehtävissä englanti riittää, missä muu kielitaito on etu ja millä perusteilla kielitaitovaatimuksia asetetaan. Lisäksi haastatteluissa tarkasteltiin, millaisia työyhteisötason muutoksia, kielitietoisia käytäntöjä ja rekrytoinnin ratkaisuja on käytössä ja toisaalta millaisia ratkaisuja tarvitaan, jotta Suomessa kouluttautuneiden kansainvälisten osaajien osaamista voitaisiin hyödyntää nykyistä paremmin.

Haastattelut toteutettiin Teams-yhteydellä ja haastattelukysymyksiä mukautettiin haastateltavan organisaation ja toimialan mukaan. Haastatteluja toteutettiin yhteensä 16 ja niihin osallistui yhteensä 17 henkilöä.

Hyödyntämispotentiaalin analyysi

Kansainvälisten korkeakoulutettujen osaajien hyödyntämispotentiaalia arvioitiin toimialaklusterikohtaisella pisteytyksellä (taulukko 2), jossa yhdistettiin määrällisiä tilastoindikaattoreita ja laadullista asiantuntijatulkintaa. Arvioinnissa hyödynnettiin työllisyys-, työpaikka-, sijoittumis- ja ennakointiaineistoja sekä haastattelu- ja validointiaineistoa.

Taulukko 2. Toimialojen hyödyntämispotentiaalin arviointi

Kriteeri	1 piste	2 pistettä	3 pistettä
1 Työvoiman ja korkeakoulutettujen osaamisen kysyntä	Kysyntä on rajallinen tai epävarma	Kysyntää on, mutta ei koko klusterissa	Kysyntä on voimakas
2 Tuleva kasvu ja strateginen merkitys	Kasvunäkymä tai strateginen merkitys rajallinen	Kasvunäkymä kohtalainen tai strateginen merkitys selvä, mutta ei vahvin	Kasvunäkymä ja/tai strateginen merkitys erittäin vahva
3 Valmistuneiden kansainvälisten opiskelijoiden osaamisen osuvuus	Osaaminen kohdistuu heikosti tai pätevyysvaatimukset kaventavat osuvuutta	Osaaminen kohdistuu osittain	Osaaminen kohdistuu hyvin ja pooli on suuri
4 Hyödyntämätön osaajareservi	Hyödyntämätön reservi ei näy aineistoissa tai korkeakoulutettujen roolit ovat rajallisia	Kysynnän ja kansainvälisten osaajien sijoittumisen välillä on osittaista kohtaanto-ongelmaa	Kysyntä on korkea, mutta kieli-, pätevyys-, rekrytointi- tai työyhteisöesteet rajoittavat kansainvälisten osaajien hyödyntämistä
5 Kansainvälinen osaamisen erityinen lisäarvo	Kansainvälisestä taustasta syntyvä lisäarvo on rajallinen tai epäsuora	Kansainvälinen osaaminen tuottaa lisäarvoa joissakin rooleissa	Kansainvälinen osaaminen tuottaa suoraa lisäarvoa

Toimialaklustereiden *työvoima- ja osaamiskysyntää* (kriteeri 1) arvioitiin sekä toimialaklusterin työmarkkinan kokoa että rekrytointikysynnän voimakkuutta kuvaavien aineistojen avulla. *Tulevan kasvun ja strategisen merkityksen* (kriteeri 2) arvioinnissa hyödynnettiin ennakointiaineistoja erityisesti sen tunnistamiseen, missä toimialaklustereissa osaamistarpeen voidaan arvioida kasvavan tulevina vuosina. *Kansainvälisten osaajien tarjontaa ja osaamisen osuvuutta* (kriteeri 3) arvioitiin koulutusalojen ja toimialaklustereiden välisen luokittelun sekä muiden kuin suomalaisten korkeakoulusta valmistuneiden sijoittumistietojen perusteella. *Hyödyntämätöntä osaajareserviä* (kriteeri 4) arvioitiin puolestaan vertaamalla toimialan kysyntä- ja kasvusignaaleja kansainvälisten osaajien toteutuneeseen sijoittumiseen ja tunnistettuihin työllistymisen esteisiin. Kriteerin tarkoituksena oli nostaa esiin toimialaklustereita, joissa työvoima- tai osaamistarve on merkittävä, mutta kansainvälisten korkeakoulutettujen osaajien panos ei näytä realisoituvan täysimääräisesti. *Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden osaamisen erityistä lisäarvoa* (kriteeri 5) arvioitiin laadullisesti toimialaklusterin toimintalogiikan perusteella. Arvioinnin aineistoina käytettiin:

- KEHA-keskus: Työmarkkinatori, Työpaikkailmoitusten tekstianalyysi (kriteerit 2, 4, 5)
- KEHA-keskus: Työmarkkinatori, Työvoiman saatavuus ja kohtaanto (kriteeri 3)
- KEHA-keskus: Työnvälitystilasto (kriteerit 2, 3)
- OPH: Työvoiman koulutustarve 2040 (kriteeri 5)
- TEM: Työvoimabarometri (kriteerit 3, 5)
- Tilastokeskus: Avoimet työpaikat (kriteeri 2)
- Tilastokeskus: Työssäkäynti (kriteeri 1)
- Vipunen: Ennakointi (kriteeri 5)
- Vipunen: Opiskelijat ja tutkinnot (kriteeri 4)
- Vipunen: Sijoittuminen koulutuksen jälkeen (kriteeri 4)
- Haastattelu- ja validointiaineisto

Tekoäly- ja kielimallipohjainen analyysin tuki

Työssä hyödynnettiin tekoäly- ja kielimallipohjaisia menetelmiä analyysin tukena erityisesti laajojen tekstiaineistojen jäsentämisessä, luokittelussa ja vertailussa. Kielimalleja hyödynnettiin esimerkiksi kirjallisen aineiston ja haastatteluaineiston havaintojen alustavassa jäsentelyssä. Menetelmän tarkoituksena oli nopeuttaa ja systematisoida aineiston käsittelyä. Kaikki tulokset, havainnot ja johtopäätökset ovat työhön osallistuneiden asiantuntijoiden tekemiä. Analyysi perustuu aineiston asiantuntijalähtöiseen tulkintaan, lähdekritiikkiin ja eri aineistojen keskinäiseen vertailuun.

Validointityöpaja

Alustavia tuloksia käsiteltiin validointityöpajassa, johon kutsuttiin haastatteluihin osallistuneet ja haastattelukutsun saaneet asiantuntijat. Työpajan tavoitteena oli tarkentaa ja validoida alustavia havaintoja erityisesti toimialojen kielitaito-odotuksista, niiden perusteista ja laaditusta arviointikehikosta. Lisäksi työpajassa käsiteltiin toimialojen valmiutta hyödyntää kansainvälisiä osaajia sekä kirjallisuuden ja haastattelujen perusteella tunnistettuja kielitietoisia ja monikielisiä ratkaisuja.

Validointityöpaja toteutettiin verkkotyöpajana, ja sen tukena hyödynnettiin Howspace- verkkoalustaa. Työpaja toimi sekä tulosten validoinnin välineenä että täydentävänä tiedonkeruun menetelmänä. Howspace-alusta mahdollisti kommentoinnin myös niille haastatelluille tahoille ja sidosryhmille, jotka eivät päässeet osallistumaan työpajaan reaaliaikaisesti.

SITRa

SITRAN MUISTIO ELOKUU 2026

Sitran muistiot ovat tulevaisuustyömme taustaksi
tuotettuja sisältöjä.

ISBN 978-952-347-482-6 (PDF) www.sitra.fi

SITRA.FI

Itämerenkatu 11-13
PL 160
00181 Helsinki
P. +358 294 618 991
LinkedIn @Sitra