

TOKASA-hankkeen seminaaripäivä 27.5.25

"Kaksikielinen korkeakoulutus – silta monimuotoiseen työelämään"

Metropolia-ammattikorkeakoulun Myllypuron kampus

(TOKASA = toiminnallinen, kaksikielinen sairaanhoitajakoulutus)

Kieli työelämässä – ennen ja nyt

HR-asiantuntija Minna Lehtikainen Helsingin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala

1. Kieli muuttuvassa työelämässä
2. Kielen oppiminen – kenen vastuulla?
3. Kielitaito on osa ammattitaitoa
4. Riittävä kielitaito – mikä riittää?
5. Säilyvätkö kotimaiset kielet työkielinä?
6. Yhteenveto

1. KIELI MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ

Kielitaitovaatimukset työssä eivät ole muuttuneet, mutta iso harppaus on tapahtunut siinä, millaisella kielitaidolla voi aloittaa työskentelyn. Havahduin tähän, kun Helsingin kaupungilla alettiin viime vuonna laatia kieliperiaatteita ja yhteisessä työpajassa mieleeni muistui omatkin käsitykseni muutaman vuosikymmenen takaa, jolloin vieraskielisten hoitajien työhakemuksia alkoi enenevästi ilmaantua rekrytointijärjestelmään.

Kotimaisten kielten välttämättömyyttä hoitotyössä perusteltiin muun muassa vuorovaikutuksella, kirjaamisella ja potilasturvallisuudella. No, nyt tiedämme enemmän; näistäkin on selvitty, sillä työn on kyllä voinut aloittaa ilman täydellistä kielitaitoa.

Asennoitumisen lisäksi on muuttunut myös se, että vieraskielisten ammattilaisten määrä on kasvanut ja se tulee jatkuvasti kasvamaan. Suomeen muutetaan sekä opiskelemaan että suoraan töihin. Monikulttuurisuus on rikkautta, koska se lisää kielipääomaamme ja mahdollistaa henkilöstöämme palvelemaan asiakkaitamme useilla vierailla kielillä. Mutta on myönnettävä, että monikulttuurisuus myös haastaa työyhteisöjä.

Puutteellisen kielitaidon kuormittavuudesta työyhteisössä on puhuttu kauan. Se näkyy esimerkiksi siinä, että tiettyjä asioita pitää tehdä työkaverin puolesta. Myös työnantajan kielikoulutukseen osallistumisesta koituu työvuoroihin vajeita.

Koko henkilöstön on tärkeä omaksua ohjaamisessa ja perehdyttämisessä uusia taitoja. On huolehdittava siitä, että kotimaiset kielet säilyvät työkielinä ja että kieltä vielä oppiva saa työkavereiltaan sitä tukea, joka auttaa häntä mahdollisimman pian onnistumaan omassa työssään täysivaltaisena työyhteisön jäsenenä.

Työnantaja toki vahvistaa lisääntyvästi henkilöstön kielitaitoa ja ohjaamisosaamista

ja tukee esihenkilöitä kielitaidon arvioimisessa, mutta tarve on kasvanut nopeammin kuin resurssit.

Suomessa on vuosia valmistunut englanninkielisistä koulutuksista sairaanhoitajia, joilla ei ole ollut realistisia mahdollisuuksia työllistyä heti valmistuttuaan koulutustaan vastaaviin tehtäviin Suomessa. Jos työhaastattelu ei onnistu suomen kielellä, on selvää, että työnantajalla on edessään iso työmaa, ennen kuin työntekijällä on mahdollisuus aloittaa koulutusta vastaavissa tehtävissä. Tämä ei ole hyvä tilanne työnantajille, jotka tarvitsisivat kipeästi juuri sairaanhoitajia, eikä tietenkään myöskään sairaanhoitajille, joilla ei ole mahdollisuutta käyttää oppimaansa työskennellessään alemman tutkintotason tehtävissä.

Tähän tilanteeseen Tokasa on tullut taivaan lahjana. Työpaikoillamme on edelleen sairaanhoitajia, jotka vieläkin opiskelevat suomea voidakseen siirtyä sairaanhoitajan tehtäviin, mutta toivon, että Tokasassa kehitettyjä malleja saadaan laajasti käyttöön, niin tilanteen on mahdollista alkaa pikkuhiljaa helpottaa. Kun työelämä voi vastaanottaa paremmin kotimaisia kieliä puhuvia ammattilaisia, saadaan myös syntynyttä kielitaitovelkaa korjattua.

2. KIELEN OPPIMINEN – KENEN VASTUULLA?

Parhaimmillaan kielenoppiminen on yhteisvastuullista. Vaikka suurin vastuu on toki kielenoppijalla itsellään, myös työnantajalla ja työkavereilla on tärkeä rooli kielen kehittymisessä. Ja tietysti myös oppilaitoksilla on vastuu siitä, että valmistuvilla on sellainen kielitaito, että työ onnistuu siinä tehtävässä, johon on kouluttautunut.

Koska vieraskielisten määrä työyhteisöissä jatkuvasti kasvaa, on kielen tukemisesta tulossa aivan uusi työelämätaito. Tähän ollaankin jo heräämässä ja Tokasassa on otettu käyttöön kielisopimuksia ja tarjottu työyhteisöille koulutusta ohjaamiseen sekä kieli- ja kulttuuritietoisuuteen. Koska kyse on työelämätaidosta, niin ehkä se olisi hyvä huomioida jo opiskeluaikana. Alkuun pääsee pienellä ajattelutavan muutoksella, kun oivaltaa, että työtään voi alkaa kielentää, eli ajatella enemmän ääneen, ja vähän epäsuomalaisesti pitää yllä vuorovaikutustakin tavallista enemmän. Kun työkaveri pärjää paremmin, koko tiimi pärjää paremmin.

Haastetta tähän lisää se, että yhä harvempi työntekijä on äidinkielenään suomea puhuva. Se tarkoittaa sitä, että myös vieraskielisillä täytyy olla valmiuksia tukea toisen vieraskielisen suomen kielen kehittymistä.

Työyhteisön tuella kielitaidon kehittymisessä on valtavan iso merkitys ja sillä on laajempiakin vaikutuksia esimerkiksi veto- ja pitovoimaan.

3. KIELITAITO ON OSA AMMATTITAITOA

Meillä työelämässä on hyvä pitää mielessä, että kielitaito ei ole yhtä kuin ammattitaito. Se on vain ammattitaidon yksi osa-alue, joka tosin rekrytointitilanteessa näkyy selvimmin.

Ammatillisen osaamisen tunnistaminen korostuu erityisesti ulkomailla tutkinnon suorittaneiden sairaanhoitajien kohdalla, joilla on usein työkokemusta myös muualta maailmasta. Tällaisia ovat erityisesti laillistumisopinnoissa olevat (Saila-hanke) sekä Top Up-opinnoissa olevat, jotka täydentävät ulkomailla suorittamaansa tutkintoa vastaamaan joko suomalaisia tai eurooppalaisia vaatimuksia. Heitä onkin Suomessa jo paljon.

Vaikka ilman lisäopintoja heillä ei ole pätevyyttä toimia Suomessa sairaanhoitajana, ovat he kuitenkin ammattilaisia lähtömaissaan ja he ja ymmärtävät hoitotyön perusluonteen. Tietysti suomalainen terveydenhuoltojärjestelmä, sairaanhoitajan rooli ja meidän muut käytännöt ovat uusia, ja niitä heidän täytyy opetella. Meidän pitää puolestaan osata tunnistaa ja saada käyttöön se osaaminen, joka heillä jo on.

Jossain määrin hyvän kielitaidon puutetta voi uran alkuvaiheessa korvata muulla osaamisella: hyvillä kädentaidoilla, työelämätaidoilla, motivaatiolla ja tavalla kohdata toisia ihmisiä, potilaita ja kollegoita.

Rekrytointinissahan kiinnitetään huomiota erityisesti osaamiseen ja motivaatioon. Jos ne ovat kunnossa, kyllä se kielitaitokin sieltä kehittyy. Tilanne on merkittävästi kehnempi, jos kielitaitoa löytyy, mutta motivaatiota puuttuu. Siksi olennaista on, ettei osaaminen jää piiloon kielitaidon puutteiden vuoksi.

Tokasassa on tähänkin kiinnitetty hyvin huomiota ja havaittu, että vieraskielisten ohjaaminen on vaativampaa ja siinä tarvitaan erityisosaamista. Ja kun kielen kehityksen tukemiseen lisätään vielä laillistuvien sairaanhoitajien osaamisen tunnistaminen, niin perinteinen opiskelijaohjaus on saanut jo todella paljon lisämausteita.

4. RIITTÄVÄ KIELITAITO – MIKÄ RIITTÄÄ?

Lähtökohta on selvä: potilas- ja työturvallisuus ei saa vaarantua ja hoidon laadun täytyy säilyä, mutta käytännössä tämä ei ole niin yksiselitteistä.

Kielitaitovaatimuksen lakisääteistä riittävyttä on pohdittu, mutta sitä ei olla katsottu aiheelliseksi nostaa. Lääkäreillä sitä vähän nostettiin. Valvira edellyttää sairaanhoitajilta kielitaitoa vähintään alemmalla keskitasolla – usein puhutaan YKI 3:sta tai B1-tasosta. Tämän lisäksi Valvira edellyttää, että *työssään sotealan ammattihenkilöllä pitää olla hänen tehtävänsä edellyttämä kielitaito* ja siitä vastaa työnantaja. Eli se, että on omaa sairaanhoitajan tutkinnon ja ammattioikeuden, ei vielä ole tae siitä, että työ sairaanhoitajana onnistuu. Työn laadusta ja turvallisuudesta vastuussa oleva esihenkilö

on siis se, joka puree tämän pähkinän kielitaidon riittävydestä. Usein joudutaan toteamaan, että vähimmäistaso ei vielä käytännössä riitä.

Mutta mikä sitten riittää? Riittävyys vaikuttaa osaston profiili, työn luonne, henkilöstörakenne; onko paljon vai vähän sairaanhoitajia ja se, kuinka paljon vieraskielisiä työyhteisössä jo on, ja millaisella kielitaidon tasolla he työskentelevät. Tietysti myös se, kuinka paljon kielen tukea on tarjolla. Eli aika moni asia.

Kielitaidon riittävyys on siis työympäristö- ja tilannekohtaista. Jossain tapauksissa vähimmäistaso voi riittää, mutta olisi kuitenkin hyvä, että kaikilla olisi yhteinen ymmärrys siitä, että yleisesti ottaen se on todettu aika alhaiseksi sairaanhoitajan tehtävissä.

Olen pohtinut, voisiko Tokasasta ottaa mallia tähänkin. Hankkeessahan edellytetään vahvemmassa opiskelukielessä B2-tasoa. Eli on katsottu, että opiskelu sillä taitotasolla onnistuu, joten voisiko tästä vetää johtopäätöksen, että se voisi myös olla sellainen kielitaitotaso, jolla sairaanhoitajan työkin onnistuu? En tiedä – mutta ehkä tätä kysymystä voisi pitää esillä.

5. SÄILYVÄTKÖ KOTIMAISET KIELET TYÖKIELINÄ?

Toinen pohdittava kysymys on säilyvätkö kotimaiset kielet työkielenä, kun hoitohenkilöstö lisääntyvästi kansainvälistyy. Julkisuudessa on käyty keskustelua, voisiko työkielenä käyttää myös englantia, mutta suomalaisten kyky vastaanottaa hoitoa englanniksi ei siihen riitä – eikä sitä voi myöskään edellyttää.

Kielitaidon puutteet voivat johtaa väärinymmärryksiin, ja mitä vakavamman tilanteesta on kyse, sitä tärkeämpää on, että kommunikaatio sujuu äidinkielellä. Kun asiaa katsotaan asiakasnäkökulmasta, niin jälleen nousevat esiin vuorovaikutus, kirjaaminen ja potilasturvallisuus. Ehkä on hyvä muistuttaa itseäänkin siitä, että muistisairausten sattuessa kielitaitoisimmallakin ihmisellä toimii usein enää vain oma äidinkieli.

Kotimaisia kieliä siis tarvitaan hoitotyössä ja mitä enemmän meillä on vieraskielisiä työntekijöitä, sen paremmin heidän on opittava näitä meidän kotimaisia kieliämme puhumaan.

Meillä on jo nyt työyhteisöjä, joissa reippaasti yli puolet ammattilaisista ovat vieraskielisiä, mutta on varsin todennäköistä, että pian on jo sellaisiakin työyhteisöjä, joissa ei ole yhtään suomea äidinkielenään puhuvaa. Tällaisessa tilanteessa kielitaidon vähimmäistasolla voi olla kieltä oppimassa yksi tai kaksi ammattilaista, mutta muiden pitää osata jo erittäinkin hyvin, että työ sujuu. Tätä taustaa vasten siis työnantajilla kielikoulutettavaa riittää, aina A-tasolta alkaen ja vieraskielisen henkilöstön määrän kasvaessa tulee tulemaan C-tasolle saakka. Siksi on tärkeää, että valmistuvilla

sairaanhoitajilla on työelämään tullessaan riittävä kielitaito.

6. YHTEENVETO

- Sairaanhoitajan riittävä kielitaito ei ole yksiselitteinen asia, vaan riippuu monista seikoista
- Yleisesti ottaen lakisääteinen kielitaidon vähimmäisraja (YKI 3 / B1) on todettu aika alhaiseksi.
- Tokasassa on havaittu, että opiskelu onnistuu B2 tasolla, voisiko se olla taso, jolla myös työ sairaanhoitajana onnistuu?
- Esihenkilöillä on suuri vastuu kielitaidon arvioimisessa. Se, että sairaanhoitajalla on tutkinto ja ammattioikeus, ei vielä takaa, että kielitaito riittää sairaanhoitajan tehtäviin.
- Työyhteisöllä on suuri rooli kielen kehittämisessä. Kielen oppimisen tukeminen on nousemassa keskeiseksi työelämätaidoksi. Myös vieraskielisten tulee osata tukea toista vieraskielistä kotimaisten kielten käyttämisessä.
- Työnantajalla on iso rooli siinä, että vieraskielisten työntekijöiden suuri määrä ei johda siihen, että kotimaiset kielet jäävät syrjään. Tulevaisuudessa on todennäköistä, että on työyhteisöjä, joissa ei ole yhtään suomea äidinkielenään puhuvaa ja silloin kielikoulutuksen tarve kasvaa ylimmille tasoille saakka.
- Oppilaitoksilla on iso vastuu siinä, että sairaanhoitajat valmistuvat sellaisella kielitaidolla, jolla he voivat realistisesti työllistyä koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Nykyisin: mitä enemmän valmistuvan sairaanhoitajan kielitaito ylittää kielitaidon vähimmäistason, sen parempi.
- Tokasa-hankkeessa kehitetyt käytännön ratkaisut kielitaidon kehittämisessä on todellinen askel parempaan. Toivon mukaan malleja saadaan laajasti käyttöön ja niitä kehitetään lisää, että niiden vaikutukset alkavat vähitellen näkyä työelämässä kielitaidon parantumisena.
- Tokasan mallit tukevat sekä kansainvälisiä sairaanhoitajia että työyhteisöjä kielimuutoksiin sopeutumisessa, kun kielitaito paranee heti uran alkuvaiheessa.
- Motivaatio ja ammattitaito ovat tärkeitä, mutta kielitaito on se, joka avaa ovet työelämään.