

Kansainvälisyys voimavaraksi -hanke: Kielitietoisuus - podcast

Hämeen ammatti-instituutin ammatillinen ohjaaja Heikki Uusikylä:

Tervetuloa kuuntelemaan tätä podcastia! Tänään meillä on ilo saada vieraaksi kasvatustieteen maisteri, erityisopettaja ja yhteisöpedagogiopiskelija Elina Rusanen, joka tekee opinnäytetyötään aiheesta kielitietoisuus työyhteisössä. Lämpimästi tervetuloa!

Sinulla on ymmärrystä työyhteisöjen kehittämisestä ja tutkit, kuinka kielitietoisuus voi edistää työyhteisöjen hyvinvointia, moninaisuutta ja vuorovaikutusta. Kerrotko Elina aivan ensimmäisenä kuulijoille, mitä tarkoitetaan kielitietoisuudella työyhteisössä, ja miksi se on tärkeää?

Kasvatustieteen maisteri, erityisopettaja ja yhteisöpedagogiopiskelija Elina Rusanen:

Kielitietoisuus tarkoittaa tietoisuutta kielen käytöstä ja kielen käytön havainnointia. Työyhteisössä kielitietoisuus tarkoittaa sitä, että tiedetään, mitä kieliä työntekijät osaavat, millaista kielitaitoa työpaikalla tarvitaan ja tunnetaan myös keinoja, joilla kielen oppimista työyhteisössä voidaan tukea. Kielitietoisuus ei koske vain eri kieliä, vaan myös murteita, ammattikieltä ja viestinnän eri sävyjä. Tärkeää on huomioda, millä tavoin puhutaan, kenelle puhutaan ja miten varmistetaan, että jokainen tulee ymmärretyksi ja kuulluksi. Se on tärkeää, koska kielitietoinen toimintatapa luo pohjan kunnioittavalle ja ymmärtävälle vuorovaikutukselle ja sitä kautta hyvinvoivalle yhteisölle.

Heikki:

Miten kielitietoisuus voi vaikuttaa työyhteisön identiteettiin ja kulttuuriin?

Elina:

Kieli ei ole vain kommunikaation väline, vaan myös osa identiteettiä ja kulttuuria. Kun työyhteisössä arvostetaan ja huomioidaan jäsenten kielitaustat, yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuu ja rakentuu kulttuuri, jossa jokainen voi tulla nähdyksi ja kuulluksi omana itsenään.

Heikki:

Millaisia esimerkkejä on siitä, kuinka kielitietoisuus on edistänyt työyhteisön hyvinvointia tai vuorovaikutusta?

Elina:

Kansainvälistyvässä Suomessa yritykselle on etu, jos asiakkaita pystyy palvelemaan näiden omalla äidinkielellä. Kielitietoinen toimintatapa on siis ihan kilpailuetu. Työyhteisön näkökulmasta taas moninaisuus niin kielten kuin kulttuurienkin osalta antaa kaikille uusia näkökulmia ja murtaa ennakkoluuloja. Kun jokainen voi olla oma itsensä, hyvinvointikin paranee. Vuorovaikutuksen näkökulmasta taas tarkasti mietityt viestintäkäytännöt parantavat tiedonkulkua ja edesauttavat sitä, että kaikki yhteisön jäsenet ymmärtävät asiat samalla tavalla. Väärinymmärrykset siis vähenevät.

Heikki:

Miten työyhteisöt voivat lisätä kielitietoisuuttaan ja arvostustaan eri kielimuotoja kohtaan?

Elina:

Ensimmäinen askel on pysähtyä tarkastelemaan omaa kieltä ja viestintää: keitä se palvelee ja keitä se mahdollisesti sulkee ulkopuolelle? Koulutukset ja avoin keskustelu voivat auttaa. Työyhteisössä kannattaa myös miettiä, millaista kielitaitoa missäkin tehtävässä todella tarvitaan. Kaikissa työtehtävissä ei tarvitse osata suomea äidinkielen tasoisesti. Olemme tottuneet siihen, että englantia voidaan puhua monella tavalla. Samalla tavalla suomeakin voi puhua eri tavoin ja tulla silti ymmärretyksi.

Heikki:

Miten kielitietoisuus liittyy moninaisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen?

Elina:

Kielitietoisuus on itse asiassa keskeinen osa inklusiivisuutta. Kun huomioidaan ihmisten erilaiset tavat käyttää kieltä, voidaan rakentaa sellaisia työyhteisöjä, joissa jokainen kokee tulevansa hyväksytyksi ja ymmärretyksi. Näin kaikki pääsevät kokemaan olevansa osa yhteisöä. Näin voidaan lisätä yhdenvertaisuutta ja vahvistaa yhteisön kykyä ottaa mukaan erilaisia jäseniä.

Heikki:

Mitä haasteita työyhteisöt voivat kohdata pyrkiessään lisäämään kielitietoisuutta?

Elina:

Yksi yleinen haaste on tiedon ja ymmärryksen puute. Kielitietoisuus saatetaan ajatella vain eri kielten kääntämiseksi tai englannin kielen käyttämiseksi, vaikka kyse on paljon laajemmasta asiasta. Myös asenteet voivat olla esteenä. Monikielisyyttä voidaan pitää hankalana tai jopa uhkana. Lisäksi resurssit, kuten aika ja koulutusmahdollisuudet, voivat olla rajallisia. Työyhteisön moninaisuus vaatii myös esihenkilöltä osaamista. Mutta tärkeintä on aloittaa pienistä asioista. Jo asenteen muutos on suuri askel.

Heikki:

Voiko kielitietoisuus auttaa ehkäisemään kielteisiä stereotypioita tai ennakkoluuloja? Miten?

Elina:

Kyllä voi. Kun opitaan ymmärtämään, että kieli ja puhetapa eivät kerro ihmisen osaamisesta tai arvosta, vaan kulttuurisesta taustasta, voidaan purkaa haitallisia asenteita ja ennakkoluuloja. Esimerkiksi se, että joku puhuu murteella tai aksentilla, ei tee hänestä vähemmän osaavaa. Kehittyvästä kielitaidosta huolimatta työntekijä on alansa ammattilainen. Kielitietoisessa työyhteisössä ymmärretään, että työpaikalla voidaan käyttää useita eri kieliä tilanteen mukaan ja ketään ei nähdä pelkästään kielitaitonsa kautta.

Heikki:

Miten koulutus ja työyhteisön toiminta voivat tukea kielitietoisuuden kehittymistä?

Elina:

Jotta kielitietoisuus saataisiin pysyväksi osaksi työyhteisön arkea ja organisaation rakenteita, siihen pitää panostaa. Koulutus on tällöin avainasemassa, jotta ymmärretään, millaisia vaihtoehtoja on kielitietoisuuden tukemiseen. Esimerkiksi kuvalliset ja selkokieliset perehdytys- ja työohjeet ja kielimentorin tarjoaminen uudelle vieraskieliselle työntekijälle tukevat kielenoppijaa. Työpaikalla pitää myös miettiä erilaiset kokouskäytänteet. Mitä kieltä puhutaan? Voiko eri kieliä käyttää rinnakkain? Tehdäänkö kokouksesta etukäteen asialista kaikkien nähtäväksi ja jälkikäteen tiivistelmä selkokielellä tai englanniksi? Tärkeintä on, että kielitietoinen toimintatapa on luonteva osa työpaikan arkea.

Heikki:

Miten teknologia ja sosiaalinen media vaikuttavat kielitietoisuuden kehittymiseen työyhteisöissä?

Elina:

Teknologia ja etenkin tekoäly voi olla suureksi hyödyksi. Tekoäly mahdollistaa esimerkiksi monikielisen viestinnän käännöstyökalujen ja visuaalisten sisältöjen avulla. Somessa myös näkyy monimuotoinen kielenkäyttö ja se on siellä täysin sallittua. Se voi auttaa huomaamaan, että monenlaisella kielitaidolla tulee ymmärretyksi. Toki mukana on myös riskejä, kuten vihapuhe.

Heikki:

Mitä vinkkejä antaisit työyhteisöille, jotka haluavat lisätä kielitietoisuuttaan ja moninaisuuden ymmärrystään?

Elina:

Aloittakaa pienistä asioista avoimin mielin. Miettikää esimerkiksi, mitä kieliä työyhteisössä jo on. Kysykää ja keskustelkaa. Arvostava kohtaaminen, kuten työkaverin tervehtiminen, hymyileminen ja läsnä oleva kuunteleminen ovat tärkeitä. Pienillä teoilla, kuten monikielisillä tervehdyksillä ja kuulumisten kyselemisellä voi aloittaa. Myös koulutusten ja työpajojen järjestäminen on hyvä tapa herättää ajattelua. Ja lopuksi: kielitietoisuus ei ole valmis tila, vaan jatkuva oppimisprosessi.

Heikki lopettaa keskustelun loppujuontoon:

Kiitos, että kuuntelit tämän jakson, jossa sukelsimme kielitietoisuuden maailmaan työyhteisöissä. Suuri kiitos haastateltavallemme Elina Rusaselle, joka jakoi asiantuntemustaan ja näkemyksiään aiheesta. Elina tekee kielitietoisuudesta lopputyötään ja on kasvatustieteen maisteri, joten hänen kokemuksensa ja tutkimustyönsä tuovat tärkeää näkökulmaa tähän aiheeseen.

Minä olen Heikki Uusikylä, ja toivon, että tämä jakso tarjosi sinulle uusia ajatuksia ja ymmärrystä siitä, miksi kielitietoisuus on merkittävä osa toimivaa ja monimuotoista yhteisöä.

Kuullaan taas seuraavassa jaksossa!