



Opas monikielisen työpaikan rakentamiseen

Suuntaa yritykselle, joka haluaa rakentaa toimivan monikielisen työpaikan

palta

Sisältö

Miksi kielitietoisiin käytäntöihin kannattaa tarttua?	3
Mistä kielitietoisuudessa on kyse?	4
Miten luoda toimiva monikielinen työpaikka?	5
Strateginen päätös ja muutoksesta viestiminen	6
Rekrytointi ja kielivaatimukset	7
Perehdytys ja työturvallisuus	8
Vuorovaikutus ja kielen oppiminen työssä	9
Esihenkilötyö ja kulttuurinen valmius	10
Kehittyminen ja mittaaminen	11
Tukea jatkoon	12

Kielitietoinen organisaatio tunnistaa kielen yhtenä keskeisenä kyvykkyytenä osana toimivaa työpaikkaa ja kilpailukykyistä liiketoimintaa. Kieli on olennainen osa osaamista, oppimista ja työyhteisön vuorovaikutusta.

Miksi kielitietoisiin käytäntöihin kannattaa tarttua?

Palvelualojen yritysten yleisin este ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyödyntämiselle on kielitaidon puute:

69 prosenttia työnantajista mainitsee sen rekrytoinnin haasteeksi.¹⁾

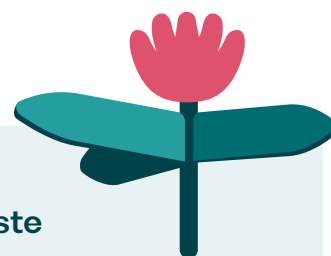
Trendi on voimistuva, ja väestökehityksen valossa myös järkeenkäypä. Tilastokeskuksen ennusteen mukaan työikäisten määrä kasvaa seuraavat 30 vuotta maahanmuuton seurauksena.²⁾ Maahanmuuttajat ovat kasvava osa työvoimaa Suomessa.

Suomalainen työelämä asettaa kielitaidolle keskimäärin korkeammat vaatimukset kuin työtehtävät aidosti edellyttäisivät. Suljemme ovia tekijöiltä, joilla olisi osaamista ja annettavaa yrityksille ja koko yhteiskunnalle. Työpaikat ovat erinomaisia paikkoja oppia suomen kieltä.

Paltan vuonna 2025 järjestämissä yritysdialogeissa kansainvälisten osaajien rekrytoinnin ja osallistumisen rakenteellisina esteinä nousivat esiin myös maahanmuuton lupaprosessit, ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustaminen sekä kielikoulutuksen laatu ja saatavuus. Yritysten mahdollisuudet vaikuttaa omilla toimenpiteillään näistä esteistä riippumatta ovat kuitenkin merkittävät.

¹⁾ Palvelualojen osaajabarometri, 2025.

²⁾ Tilastokeskus, 2024.



Mitä yritys saa, kun kieli ei ole este

- **Laajempi osaajapooli** työmarkkinoilla, joilla suomenkielinen työvoima ei riitä.
- **Parempi pitovoima ja sitoutuminen:** työntekijät, joilla on mahdollisuus oppia kieltä työn ohessa pysyvät töissä ja siirtyvät vaativampiin tehtäviin.
- **Valmius reagoida** nopeisiin muutoksiin kuten kysynnän kasvuun, teknologian harppauksiin tai muihin äkillisiin rekryointitarpeisiin.
- **Laadukkaampi esihenkilötyö,** josta on etua myös muissa vahvoja vuorovaikutustaitoja vaativissa tilanteissa, kuten konflikteissa, muutostilanteissa tai nopean kasvun aikana.
- **Pohjaa kansainväliseen kasvuun** ja uusien asiakasryhmien tavoittamiseen.

Mistä kielitietoisuudessa on kyse?

Kielitietoisuus on sen tiedostamista, mihin kaikkeen kieli voi työpaikalla vaikuttaa: ymmärtämiseen ja ymmärretyksi tulemiseen, osaamisen hyödyntämiseen, yhteisöllisyyteen ja urakehitykseen. Se on myös kielenkäytön havainnointia: mitä kieliä, sanastoa ja ilmaisuja käytetään eri tilanteissa, sekä mitä kieleen liittyviä esteitä on ja miten niitä voi purkaa.³⁾ Kielitietoisuuden tärkeys korostuu, kun kaikki työntekijät ja asiakkaat eivät puhu samaa äidinkieltä.

Kielitietoisuus ei koske ainoastaan kotimaisia kieliä ja vieraskielisiä työntekijöitä. Kun yritys saa kansainvälisiä asiakkuuksia tai laajentaa toimintaansa Suomen rajojen yli, työssä tarvitaan yhä useammin englantia. Muutos on käytännönläheinen: miten rakentaa työntekijöiden rohkeutta puhua kieltä, jota on viimeksi opiskeltu koulussa 10–20 vuotta sitten?

Monikielisten työyhteisöjen onnistuminen ei riipu yksittäisestä kielikoulutuksesta vaan työn rakenteista ja vuorovaikutuksesta: ymmärrettävästä perehdytyksestä, esihenkilöiden valmiudesta johtaa eri taustaisia tiimejä sekä kulttuurista, jossa kehittyvällä kielitaidolla osallistuminen on hyväksyttyä.

Toimiva monikielinen työpaikka rakentuu siten, että useamman kielen rinnakkainen käyttö palvelee sekä työn tekemistä että ihmisten osallisuutta, kielen oppimista ja työssä kehittymistä. Toimivaan monikieliseen työpaikkaan ei ole yhtä oikeaa polkua.

Tähän oppaaseen on koottu vinkkejä yrityksiltä, jotka ovat käyneet läpi muutoksen monikieliseksi työpaikaksi.

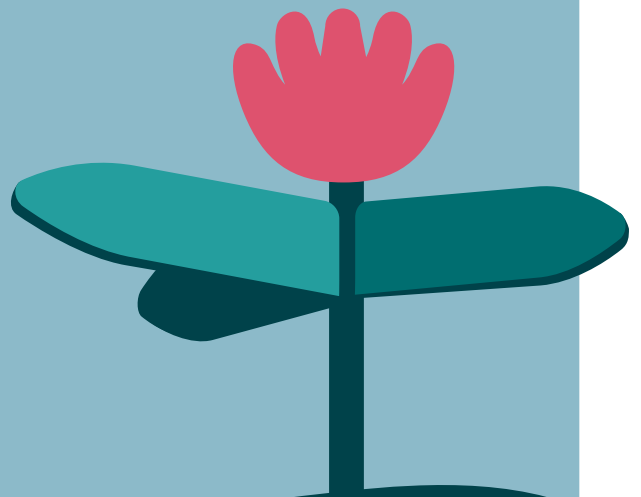
Yleisiä väärinymmärryksiä monikielisistä työpaikoista

- Kieltä pitää osata täydellisesti ennen kuin sillä voi pärjätä työssä.
- Monikielisyys tarkoittaa, että kaikki työ tehdään tulevaisuudessa englanniksi.
- Kielikoulutuksen järjestäminen on yksinään riittävä toimenpide.
- Kielitaidon voi päätellä hakijan tai työntekijän nimen, taustan tai itsearvion perusteella.
- Vieraskielisen työntekijän kanssa on parempi vaihtaa englantiin kuin yrittää puhua suomea ja auttaa toista kehittämään kielitaitoaan.



³⁾ Työterveyslaitos, 2023.

Miten luoda toimiva
monikielinen työpaikka?



palta

1. Strateginen päätös ja muutoksesta viestiminen

Kielitietoisempaan toimintaan siirtyminen on monessa yrityksessä päätös: liiketoiminnallisten hyötyjen tunnistaminen, tahtotilan kirkastaminen, riittävän tarkkojen rajausten tekeminen ja aktiivinen viestintä siitä, mitä muutos tarkoittaa – sekä yhtä olennaisesti, mitä se ei tarkoita.



Kysy rehellisesti, onko nykyinen linja perusteltu.

Onko erinomainen suomi (tai jokin muu vaadittu kieli) aidosti työn edellytys vai tottumuksesta syntynyt oletus? Usein se on jälkimmäinen.

Sanoita konkreettisesti, mistä on kyse.

Monikieliseen työpaikkaan siirtyminen ei useinkaan tarkoita, että kaikki työ tehdään jatkossa englanniksi. Kerro alusta asti, miltä muutos näyttää käytännössä, mitä se vaatii ja mitä tukea tarjotaan.

Tunnista, ketä muutos koskee ja ketä ei.

Jos muutos ei koske kaikkia rooleja, kerro se. Selkeät rajaukset rauhoittavat keskustelua ja kohdentavat resurssit.

Tee päätös, vaikka kuva ei olisi täydellinen.

Riittävän selkeä päätös on tärkeämpi kuin täydellinen suunnitelma. Kyvykkyydet rakentuvat tekemisen kautta.

Näytä esimerkkiä.

Kun ylin johto käyttää uutta yhteistä kieltä ja näyttää esimerkkiä monikielisesti toimimisesta, se rohkaisee muitakin.

2. Rekrytointi ja kielivaatimukset

Suurin osa kielitaitoon liittyvistä rekrytointiin esteistä syntyy jo työpaikkailmoitusta laadittaessa: kielivaatimukset on asetettu varmuuden vuoksi tai vanhasta tottumuksesta korkeammiksi kuin työ oikeasti edellyttäisi.



Karsi turhat kielivaatimukset.

Avaa työpaikkailmoituksia ja työnkuvauksia rehellisesti: mitä työ oikeasti vaatii? Pelkän ”sujuvan suomen” tilalle voi tulla ”riittävä kielitaito, jolla pärjää työn kannalta tärkeimmissä tilanteissa, ymmärtää ja tulee ymmärretyksi”.

Määrittele kielitaso tehtäväkohtaisesti.

Monissa organisaatioissa jokin tiimi saattaa toimia täysin englanniksi, kun taas toisissa tehtävissä erinomainen suomen kielen taito on perusteltu.

Testaa kielitaito konkreettisesti, älä oletta.

Pyydä hakijaa kertomaan itsestään lyhyesti tai lukemaan tehtävänkuvaus ääneen. Suullinen ja kirjallinen kielitaito voivat olla eri tasoilla. Älä oletta kielitaitoa nimen, taustan tai itsearvion perusteella.

Madalla hakemisen kynnystä.

Kevyemmät hakemukset, monikieliset ilmoitukset ja avoimet ovet tavoittavat vieraskielisiä hakijoita.

Älä vaihda automaattisesti englanttiin.

Kielen vaihtaminen englanttiin esimerkiksi työhaastattelussa saattaa viedä hakijalta mahdollisuuden osoittaa suomen kielen taitonsa.

3. Perehdytys ja työturvallisuus

Huolelliseen perehdytykseen kannattaa panostaa. Erilaiset apuvälineet, lunttilaput ja riittävä toisto takaavat edellytykset tehtävässä onnistumiseen.



Visualisoi ja näytä työ.

Visuaalinen viestintä, kuten videoidut työvaiheet, sarjakuvina tehdyt turvallisuusohjeet tai laminoidut monikieliset pikaohjeet työpisteiden vieressä, vähentävät kielitaidon merkitystä ja palvelevat myös suomea äidinkielenään puhuvia.

Hyödynnä teknologiaa.

Käytä reaaliaikaisia käännössovelluksia viestinnän tukena.

Rakenna työparimalli.

Nimeä uudelle työntekijälle kokenut työpari (buddy, tutori, mentori), jolta voi kysyä apua matalalla kynnyksellä.

Työturvallisuus työntekijän vahvemmalla kielellä.

Työturvallisuus- ja tietoturvaohjeistukset kannattaa käännettää työntekijän äidinkielelle tai muulle vahvalle kielelle. Muut sisällöt voivat toimia materiaalina harjoitella suomen kieltä.

Työtavoissa ja -turvallisuudessa on myös kyse kulttuurista.

Muissa kulttuureissa tiettyihin asioihin voidaan suhtautua eri tavoin kuin Suomessa (esimerkiksi työturvallisuus, viranomaisprosessit, työhöntulotarkastus, jätteiden lajittelu). Olennaista on varmistaa, että työntekijä on ymmärtänyt, miksi jokin asia tulee tehdä tietyllä tavalla.

Varmista osaaminen perehdytyksen päätteeksi.

Monivalintatesti tai työvaiheen näyttäminen käytännössä ovat tapoja varmistaa, että keskeiset asiat on opittu.

4. Vuorovaikutus ja kielen oppiminen työssä

Työpaikka on käytännössä paras tapa oppia kieltä. Työyhteisön suhtautuminen ja arjen käytännöt ratkaisevat, vahvistaako työpaikka rohkeutta käyttää kehittyvää kieltä päivittäin.



Sovi yhteinen työkieli ja pidä siitä kiinni.

Selkeä linja vähentää eriarvoisuutta, nopeuttaa oppimista ja tekee odotuksista yhteiset kaikille.

Älä vaihda automaattisesti englanttiin.

Maltili puhua suomea vieraskielisten työntekijöiden kanssa ja kuunnella, vaikka sijapääätteet eivät aina menisi oikein, on yksi tehokkaimmista tavoista tukea kielen oppimista.

Luo mahdollisuuksia käyttää kieltä matalalla kynnyksellä.

Kokeile järjestää viikkopalavereiden kuulumiskierrokset tai lyhyet kahvitaukokeskustelut toisella kielellä. Pienet, toistuvat mahdollisuudet käyttää kieltä lisäävät rohkeutta puhua.

Hyödynnä tulkkeja ja teknologiaa.

Tulkin voi ottaa mukaan kehityskeskusteluihin tai tärkeisiin tiimi-infoihin. Hyödynnä reaaliaikaisia käännössovelluksia.

Älä jätä oppimista pelkän kielikoulutuksen varaan.

Kielikoulutuksen tarjoaminen tai mahdollistaminen voi olla tärkeä tapa tukea oppimista, mutta se ei yksin riitä.

5. Esihenkilötyö ja kulttuurinen valmius

Monikielinen työpaikka näkyy erityisesti lisääntyneinä vaatimuksina esihenkilötyössä: kulttuurisesti älykäs vuorovaikutus, hallinnollinen osaaminen ja ymmärryksen varmistaminen tulevat osaksi arkea.



Panosta esihenkilöiden valmennukseen ja jatkuvaan tukeen.

Käsitelkää konkreettisia tilanteita: miksi suora palaute voi tuntua tyllyltä, mitä tarkoittaa kasvojen menetys eri kulttuureissa, miten varmistaa, että työntekijä uskaltaa myöntää, ettei ymmärtänyt. Tue esihenkilöitä myös tarjoamalla työkaluja, esimerkiksi laatimalla ohjeistukset siihen, miten menetellä ongelmatilanteissa.

Kielitietoisuus on myös tilannetajua.

Tähän kuuluvat esimerkiksi yhdenvertaiset lomakäytännöt, kuten eri uskontojen juhlapyhien huomiointi osana lomien suunnittelua. Lisäksi kansainväliset tapahtumat kuten kriisit, sodat tai vaalit voivat heijastua monikieliseen työyhteisöön. Esihenkilö voi tuoda esiin, mikäli omassa tiimissä on tarve huomioida tällaisten tapahtumien vaikutuksia.

Älä kysy ”ymmärsitkö”, vaan pyydä näyttämään ja perustelevaan.

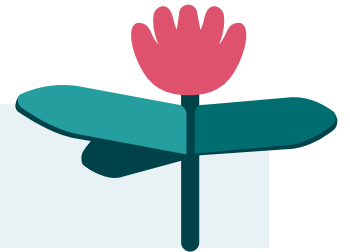
Yksi toimiva tapa esihenkilölle varmistaa ymmärrys on antaa työntekijälle työkalut käteen, pyytää toistamaan ja perustelevaan, miksi jokin asia tehdään tietyllä tavalla. Monissa kulttuureissa esihenkilölle ei välttämättä uskalleta sanoa, jos jotain ei ole ymmärretty.

Avoimuus uusille ideoille.

Monikielisessä tiimissä voi syntyä uusia innovaatioita ja parannusehdotuksia, kun totuttuja työtapoja joudutaan sanoittamaan ja perustelevaan. Näiden ideoiden tunnistaminen ja hyödyntäminen vahvistaa samalla työntekijöiden sitoutumista.

6. Kehittyminen ja mittaaminen

Kielitietoisuus on ajan kanssa rakentuva kyvykkyys, jota voi mitata ja josta voi jatkuvasti oppia.



Määrittele onnistumisen mittarit.

Keskeiset liiketoiminnan mittarit (henkilöstö- ja asiakastyytyväisyys, vaihtuvuus, työtapaturmat) kertovat onnistumisista. Määrittele myös muita onnistumisen mittareita: onko organisaatiossa halua ottaa vastaan vieraskielinen harjoittelija tai kollega? Lisääntyykö rohkeus puhua uutta kieltä?

Sido kielitaidon kehittyminen uralla etenemiseen.

Tee selväksi, että kielitaidon vahvistuminen on osa ammatillista kehittymistä.

Ja tarinoita, myös keskeneräisiä.

Avoin viestintä omasta matkasta auttaa muita ja madaltaa muutoksen kynnyistä koko alalla.

Verkostoidu muiden kanssa.

Moni muukin on samojen kysymysten äärellä. Kokemuksia jakamalla voi välttää turhat virheet.

Kokeile rohkeasti.

Yksi onnistunut pilotti, vieraskielinen kesätyöntekijä tai harjoittelija voi muuttaa koko tiimin ajattelua ja kasvattaa organisaation kyvykkyyttä pysyvästi.

Tukea jatkoon

Lisäresursseja kielitietoiseihin käytäntöihin

Kielibuusti kehittää kotimaisten kielten koulutusta vastaamaan paremmin Suomeen rekrytoitavien ja maassa jo olevien kansainvälisten osaajien kielitaitotarpeisiin. Neuvoja, malleja ja valmiita sapluunoita monikielisyden kehittämiseen.

[Tutustu Kielibuustiin työnantajille](#)

Tarinoita palvelualojen yrityksistä

[Postille monikielisyys on operatiivinen kyvykkyys.](#)

[Lindström päätti, ettei kieli ole este vaan järjestelykysymys.](#)

[Siivousliike Uuspalvelussa työskentelee lähes 20 kansalaisuutta – yhteinen kieli on suomi](#)

[Voimatel rakentaa taitoja toimia kaksikielisesti](#)

Lähteet

Yrityshaastattelut, 2026, Lindström, Posti, Voimatel, Siivousliike UusPalvelu

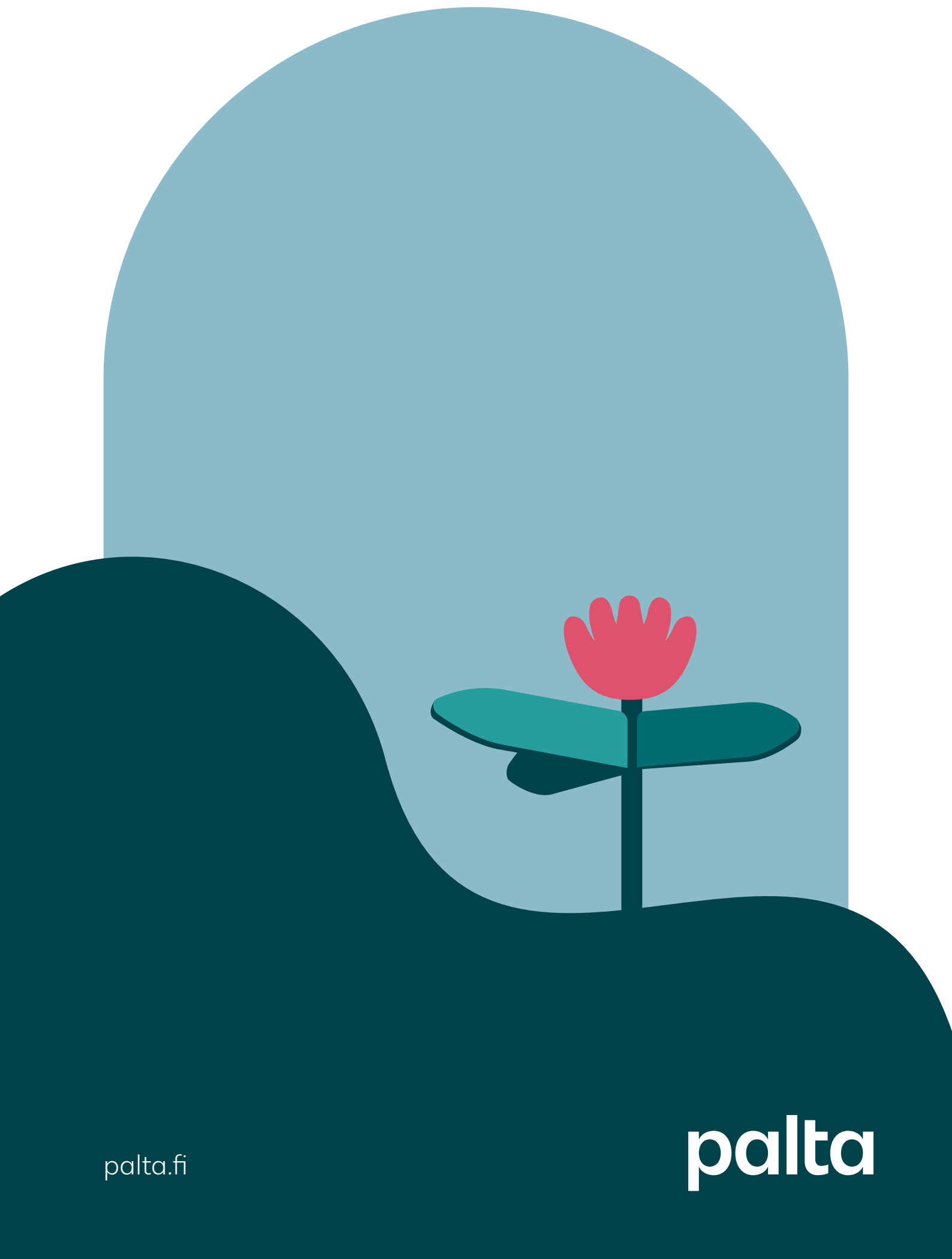
Palta, 2025, [Palvelualojen osaajabarometri](#)

Palta, 2025, [Yritysdialogeissa haluttiin löytää ratkaisuja kansainvälisten osaajien kokeman syrjinnän ehkäisemiseksi](#)

Tilastokeskus, 2024, [Nykyisen tasoinen nettomaahanmuutto ylläpitäisi väkiluvun kasvua.](#)

Työterveyslaitos, 2023. [Mitä kielitietoisuus tarkoittaa monikielisellä työpaikalla?](#)

Oppaan sisältö on suunniteltu yhteistyössä Inklusiivin kanssa.



palta.fi

palta