



Työelämässä tarvitaan yhä useampia kieliä

EK:n henkilöstö- ja
koulutustiedustelu 2009

Työelämässä tarvitaan yhä useampia kieliä

EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2009

Sisältö

Esipuhe 3

Selvityksen tavoitteet, menetelmät ja edustavuus 4

Kielitaidosta on tullut työelämän arkipäivää 5

Kielitaitotarpeet vaihtelevat henkilöstöryhmittäin 9

Kehittyvien markkinoiden nousu heijastuu tulevaisuuden kielitaitotarpeisiin 13

Kielten opiskelu uhkaa yksipuolistua perusopetuksessa ja lukiossa 16

Vaihtoehtojen lisääminen kielten opiskeluun välttämätöntä 18

Esipuhe

Elinkeinoelämän keskusliiton ja sen jäsenliittojen henkilöstö- ja koulutustiedustelulla kerättiin tietoja lokakuulta 2009 jäsenyritysten työvoimatilanteesta, työsuhteiden muodoista, rekrytointitarpeista ja -vaikeuksista sekä yritysten kielitaitotarpeista. Tämä julkaisu sisältää tiedustelun tulokset yritysten kielitaitotarpeista. Tuloksia täydennettiin yritys- ja oppilaitoshaastatteluin.

Julkaisun tavoitteena on kuvata, millaisia kielitaitotarpeita yrityksillä on nyt ja tulevaisuudessa. Lisäksi valotetaan vieraiden kielten opiskelua peruskoulussa ja lukiossa. Julkaisu antaa lisäinformaatiota myös ajankohtaiseen perusopetuksen tuntijakouudistuksen valmisteluun sekä lukiokoulutuksen kehittämiseen.

Suuret kiitokset kaikille, jotka osallistuivat selvitykseen yrityksissä ja antoivat aikaansa syventäviin haastatteluihin.

Helsingissä kesäkuun 1. päivänä 2010

Markku Koponen
Koulutusjohtaja

Selvityksen tavoitteet, menetelmät ja edustavuus

Elinkeinoelämän keskusliitto EK selvittää vuosittain henkilöstö- ja koulutustiedustelulla jäsenyritystensä lyhyen aikavälin työvoima- ja koulutustarpeita. Vuoden 2009 tiedustelussa yhdeksi selvitettäväksi aihealueeksi valittiin yritysten kielitaitotarpeet. Henkilöstö- ja koulutustiedustelu lähetettiin otannan perusteella noin 2 200:een EK:n jäsenyritykseen tai toimipaikkaan lokakuussa 2009. Otannassa olivat mukana kaikki yli 150 henkilön yritykset, joka kolmas 50–149

henkilön yritys ja joka viides 30–49 henkilön yritys. Tiedusteluun ei otettu mukaan alle 30 henkilön yrityksiä.

Otokseen valikoituneissa yrityksissä oli henkilöstöä yhteensä lähes 600 000. Tiedusteluun vastanneet yritykset työllistivät yhteensä miltei 370 000 henkilöä, mikä on 63 prosenttia tiedustelun piirissä olleiden yritysten henkilöstömäärästä.

Henkilöstö- ja koulutustiedustelun aineistoa täydennettiin ja syvennettiin haastatteluin. Alkuvuodesta

2010 tehtyihin haastatteluihin osallistui 17 henkilöä yrityksistä, oppilaitoksista ja opetushallinnosta.

Tähän raporttiin on koottu tiedustelun tulokset sekä haastatteluista saatua täydentävää tietoa yritysten kielitaitotarpeista. Lisäksi se sisältää käytännön esimerkkejä yritysten kohtaamista kielitaitoon ja kulttuuri-osaamiseen liittyvistä haasteista sekä yritysten ja oppilaitosten yhteistyöstä kieli- ja kulttuuriopinnoissa.

Kielitaidosta on tullut työelämän arkipäivää

Globalisaatio ja kansainvälistyminen ovat muuttaneet merkittävästi työelämää.

Työpaikka ei rajoitu enää seinien sisäpuolelle, vaan verkostoituminen on maailmanlaajuista. Tämä heijastuu yritysten kielitaitotarpeisiin: kieli on väline, jota ihmiset tarvitsevat liikkuessaan ja viestissänsä yli kieli- ja kulttuurirajojen.

Kielitaito voi ratkaista rekrytoinnin

Uuden työntekijän rekrytointiin vaikuttavat useat tekijät: koulutuksen ja kokemuksen kautta hankitut tiedot ja taidot, arvot ja asenteet, persoona sekä ammatilliset verkostot. Kielitaito on yksi rekrytointikriteeri muiden joukossa. Yrityksen liiketoiminta, asiakasmarkkinat ja avoimena olevan työtehtävän vaatimustaso vaikuttavat siihen, miten työnantaja arvottaa rekrytointilanteessa kielitaitoa suhteessa muihin tekijöihin.

Tänä päivänä työnantajat odottavat työnhakijoiden olevan kielitaitoisia. Kielitaitoa ei pidetä enää erityistaitona, vaan sen katsotaan olevan osa ammattitaitoa. Tämä vaatimus ei kuitenkaan aina toteudu. Hakijan työkokemus, osaaminen ja persoona voivat olla vaatimusten mukaiset, mutta kielitaito ei riitä tehtävistä suoriutumiseen. Rekrytointiprosessi päättyy hakijan osalta usein tähän, koska kielen oppiminen on erittäin pitkäkestoinen prosessi. Jos toisaalta työnhakijan muu osaaminen on yliverstaista, kielitaidon puutteita voidaan pyrkiä kehittämään kielikoulutuksella.

Mikäli yrityksellä on ollut vaikeuksia harvinaista kieltä hallitsevan, ammattitaitoisen osaajan rekrytoinnissa, hakija voi joskus tulla valituksi tehtävään myös puhtaasti kielitaidon perusteella. Tällöin työnantaja perehdyttää henkilön tehtävässä tarvittavaan substanssiosaamiseen.

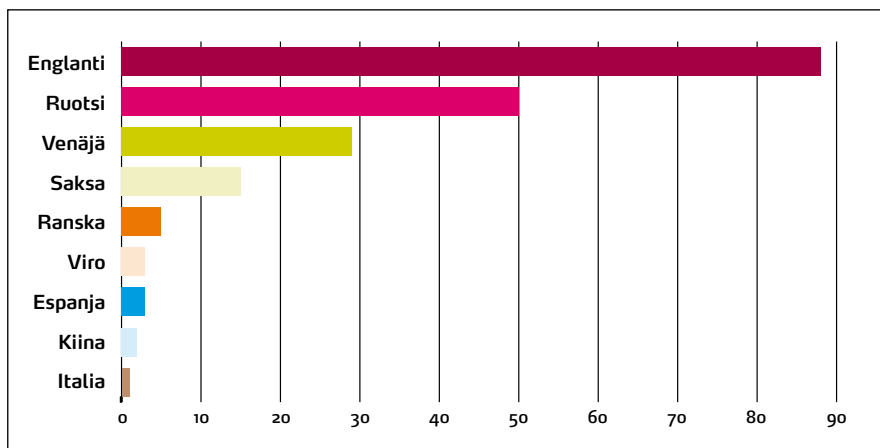
Hakijan kielitaitoa arvioidaan rekrytointiprosessin aikana eri tavoin. Kansainvälisten yritysten työpaikkailmoitukset ovat yhä useammin vieraskielisiä, tyypillisesti englanniksi. Tällöin myös hakemukset kirjoitetaan vieraalla kielellä, mikä mahdollistaa hakijan kirjallisen kielitaidon arvioinnin. Usein työhaastattelu käydään osin tai kokonaan vieraalla kielellä. Hakijan kielitaitoa saatetaan kartoittaa myös kielitestillä. Lisäksi kielitaito voidaan pyytää todentamaan todistuksilla.

Englanti, ruotsi ja venäjä ovat tärkeimmät kielet...

EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelussa yrityksiä pyydettiin ilmoittamaan kielet, joiden taitoa painotetaan uusissa henkilöitä palkattaessa.

Vastaajista 88 prosenttia painotti englannin kielen taitoa rekrytointikriteerinä vuonna 2009. Englannin kielen merkitys onkin kasvanut viime vuosina entisestään. Kun EK selvitti edellisen kerran yritysten kielitaitotarpeita vuonna 2005, noin 80 prosenttia yrityksistä edellytti uusilta osajilta englannin kielen taitoa. Teollisuudessa miltei jokainen yritys painotti englantia rekrytointikriteerinä. Palvelualoilla sitä painotti 85 prosenttia ja rakentamisessa 74 prosenttia yrityksistä.

Kuva 1. Kielitaitotarpeet EK:n jäsenyrityksissä 2009, %



*) Niiden yritysten osuus, jotka painottavat ko. kielitaitoa rekrytointikriteerinä

Lähde: EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2009

Kansainvälisessä yhteistyössä englanti on noussut valtakieleksi. Myös Suomessa toimivissa kansainvälisissä yrityksissä työkieli on yleensä englanti. Kaikki virallinen kommunikaatio – kokoukset, muistiot, raportit, sähköpostit – tapahtuu englanniksi. Englannin kielen taito on jo perustaito, jonka osaamista odotetaan käytännössä miltei kaikilta uusilta työntekijöiltä.

Kuten myös EK:n aiemmissa selvityksissä, ruotsin kieli oli vuonna 2009 toiseksi tärkein kielivaatimus, vaikkakin ruotsin painotus rekrytointikriteerinä on vähentynyt merkittävästi. Ruotsia painotti nyt puolet kyselyyn vastanneista yrityksistä, kun aiemmassa vuoden 2005 tiedustelussa osuus oli 65 prosenttia.

Eniten ruotsin osaajia kaivattiin palvelualoilla, jossa 55 prosenttia yrityksistä tähdensi sitä uusia osaajia palkatessaan. Finanssialan yrityksistä jopa yli 80 prosenttia painotti ruotsin taitoa. Teollisuudessa ruotsin osaamista rekrytointikriteerinä painotti 46 prosenttia yrityksistä, rakentamisessa vajaa kolmannes.

Vuonna 2009 venäjän kielen taitoa painotti rekrytointikriteerinä 29 prosenttia vastaajayrityksistä. EK:n aiempiin selvityksiin verrattuna venäjän kieli on ohittanut saksan ja noussut kolmanneksi tärkeimmäksi kielitaitovaatimukseksi. Venäjän kielen taitajia tarvittiin kaikilla EK:n edustamilla toimialoilla. Eniten venäjää painotettiin rakennusalaalla, jossa 38 prosenttia yrityksistä odotti sen hallintaa uusilta osaajilta. Palvelualoilla ja teollisuudessa vajaa kolmannes yrityksistä painotti venäjän osaamista.

... mutta myös muita maailmankieliä tarvitaan

Henkilöstö- ja koulutustiedustelun mukaan englanti, ruotsi ja venäjä ovat elinkeinoelämässä tarvittavat pääkielet. Niiden lisäksi yrityksissä tarvitaan muun muassa saksan, ranskan, viron, espanjan, kiinan ja italian kielen osaajia.

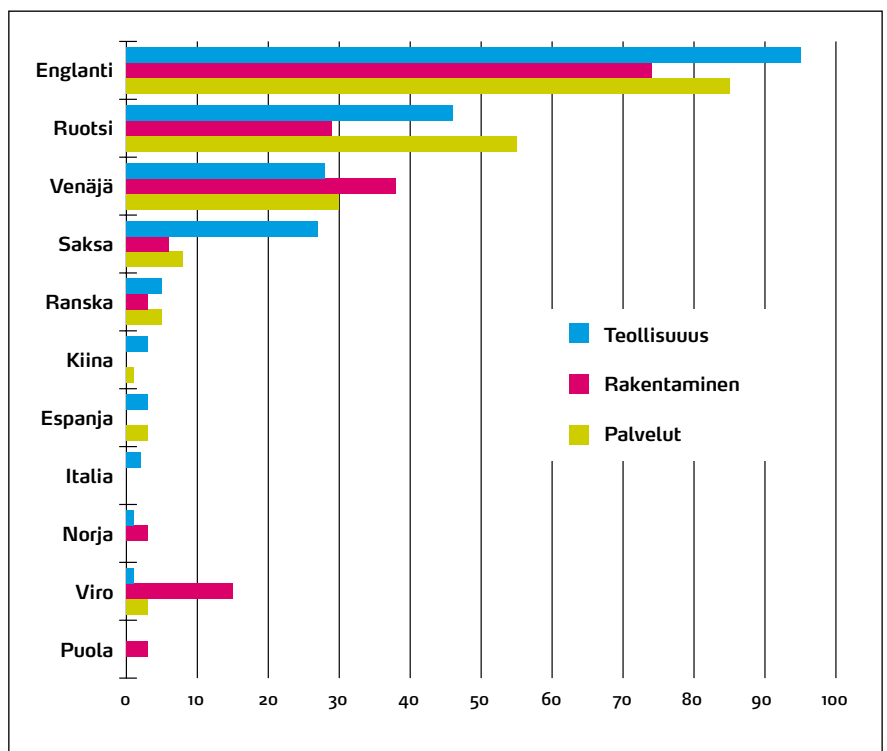
Saksan kieltä rekrytointikriteerinä painotti 15 prosenttia vastaajayrityksistä. Saksan kielen merkitys on tärkeä erityisesti teollisuudessa, jossa yli neljännes yrityksistä painotti sitä uusien osaajien rekrytointikriteerinä. Teollisuuden yrityksille saksa ja venäjä ovat yhtä tärkeitä kieliä. Pal-

velualoilla ja rakentamisessa saksan kielen tarve oli selvästi vähäisempää.

Ranskan kielen taitoa rekrytointikriteerinä painotti sekä teollisuudessa että palvelualoilla 5 prosenttia yrityksistä. Paperiteollisuudessa ranskan kieltä tähdensi 14 prosenttia, kemiateollisuudessa ja elintarviketeollisuudessa 9 prosenttia yrityksistä. Lähes kaikilla palvelualoilla tarvittiin ranskan osaajia. Liikennealan yrityksistä 12 prosenttia ja hotelli- ja ravintola-alan yrityksistä 10 prosenttia painotti ranskaa rekrytointikriteerinä. Rakentamisessa ranskan kieltä taitavia tarvitsi 3 prosenttia yrityksistä.

Kiinan kielen osaajien tarve keskittyi muutamille aloille. Kiinan

Kuva 2. Kielitaitotarpeet EK:n jäsenyrityksissä sektoreittain 2009, %



*) Niiden yritysten osuus, jotka painottavat ko. kielitaitoa rekrytointikriteerinä

Lähde: EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2009

osaamista painotti noin 3 prosenttia teollisuuden yrityksistä. Tekstiili-, vaatetus-, nahka- ja kenkäteollisuudessa kiinan kielen taitoa tähdensi 10 prosenttia ja teknologiateollisuudessa 5 prosenttia yrityksistä. Palvelualoilla 3 prosenttia yrityksistä tarvitsi kiinan osaajia. Tarvetta oli erityisesti liikenteen ja kaupan aloilla.

Teollisuuden ja palvelujen yrityksistä 3 prosenttia painotti espanjan

kielen taitoa rekrytointikriteerinä. Eri toimialoista espanja oli tärkein pa- periteollisuudelle: 15 prosenttia alan yrityksistä tarvitsi espanjan taitajia. Teknologiateollisuuden yrityksistä 5 prosenttia painotti espanjaa rekrytointikriteerinä. Espanjan osaamista painotettiin jonkin verran miltei kaikilla palvelualoilla.

Rakennusalalla kiinan ja espanjan kielen tarve oli henkilöstö- ja koulu-

tustiedustelun vastausten perusteella vähäistä. Rakennusalalla puolestaan viron kielen taito oli tärkeä. Alan yrityksistä 15 prosenttia tähdensi sitä rekrytointikriteerinä vuonna 2009. Viron kieli oli neljänneksi tärkein kielivaatimus englannin, ruotsin ja venäjän jälkeen. Rakennusalalla painotettiin myös jonkin verran puolan ja norjan kielen taitoa.

Harvinaisempien kielten taitajia tarvitaan myös tulevaisuudessa

Ponsse Oyj on yksi maailman suurimmista tavaralajimenetelmään perustuvien metsäkoneiden valmistajista maailmassa. Kaikki PONSSE-metsäkoneet valmistetaan ja suunnitellaan yhtiön Vieremän tehtaalla Pohjois-Savossa ja metsäkoneiden ohjaujärjestelmät tytäryhtiössä Epec Oy:ssä Seinäjoella. Tytäryhtiöitä on myös Kiinassa, Venäjällä, Ruotsissa, Norjassa, Ranskassa, Isossa-Britanniassa, Yhdysvalloissa, Brasiliassa ja Uruguayssa. Lisäksi Ponssellalla on yhteensä 26 jälleenmyyjää eri puolilla maailmaa. Konserni on siten edustettuna maailmanlaajuisesti.

Virallinen työskentelykieli on englanti, mutta eri maiden tytäryhtiöiden sisällä puhutaan yleensä paikallista kieltä. Niinpä Ponssellalla puhutaan suomen ja englannin lisäksi muun muassa ruotsia, norjaa, saksaa, ranskaa, portugalia, espanjaa, venäjää ja kiinaa.

Suomessa englannin kielen taito alkaa olla itsestäänselvyys, mutta muita kieliä sujuvasti hallitsevia on huomattavasti vaikeampi löytää. Yrityksen pitäisi kuitenkin pystyä takaamaan, että avainmarkkina-alueiden paikallista kieltä osataan riittävästi myös Suomessa, joka on konsernin kotipaikka.

Paikallisen kielen käyttäminen kommunikoinnissa tiivistää yhteistyötä. Kaikilla markkina-alueilla englannin kielen taitotaso ei myöskään ole kovin korkea, mikä korostaa paikallisen kielen osaamisen tärkeyttä. Tällaisia

alueita ovat esimerkiksi Venäjä sekä uudet markkina-alueet Aasiassa ja Etelä-Amerikassa, joiden vahvistuessa muun muassa kiinan, espanjan ja portugalin osaajien tarve kasvaa.

Tällä hetkellä Ponsse tarvitsisi erityisesti venäjän kieltä osaavia henkilöitä, mutta heitä on hyvin vähän tarjolla Suomen työmarkkinoilla. Myös saksan ja ranskan kieltä osaavien rekrytoinnissa on ollut haasteita. Ponssellassa pelätäänkin, että harvinaisempien kielten osaajat vähenevät edelleen, vaikka yrityksellä olisi päinvastoin tarvetta lisätä heidän määräänsä.

Harvinaisempien kielten osaajien löytäminen ei ole kuitenkaan yksinomaan Ponssellin haaste, vaan globaaleilla markkinoilla toimivat yritykset tarvitsevat yleisemminkin monipuolisen kielitaidon omaavia ammattilaisia.

Venäjän kielen osaajat ovat kilpailutekijä

Pohjois-Karjalan Osuuskauppa (PKO) toimii sekä kaupan alalla että majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. Yli 900 henkilöä työllistävän yrityksen työkieli on suomi. Englannin kieltä tarvitaan sekä toimihenkilötehtävissä että asiakaspalvelussa melko vähän. Ruotsia ei tarvita juuri lainkaan. Sen sijaan venäjän taidon tarve on erittäin suuri asiakaspalvelutehtävissä ja sen merkitys kasvaa jatkuvasti.

Pohjois-Karjalassa vierailee runsaasti venäläisiä turisteja, ja alueella asuu Venäjältä kotoisin olevia maahanmuuttajia. Venäjän kielen merkitys korostuu entisestään, sillä maakunta kasvaa venäläisten maahanmuuton ansiosta lähinnä idän suunnalta.

Venäläisiä turisteja tulee Suomeen nykyisin kaikkina aikoina, ei pelkästään tiettyinä sesonkeina. PKO on joutunut hankalan haasteen eteen: mistä löytää riittävästi venäjänkielisiä työntekijöitä vastaamaan räjähdysmäisesti kasvaneeseen tarpeeseen?

Pohjois-Karjalassa osataan arvostaa venäläisten merkitystä elinkeinoelämälle, ja venäläisiin asennoidutaan yleensä myönteisesti. Siitä kertoo esimerkiksi

pohjoiskarjalaisten koululaisten into opiskella venäjää, vaikka se on ylimääräinen lisä heidän muihin opintoihinsa. Kielen opiskelun aloittaminen jo alakoulusta on osoittautunut käytännössä äärimmäisen tärkeäksi, jotta kielitaidosta ehtii tulla riittävän vankka.

PKO on järjestänyt henkilöstölleen monivuotista venäjän opetusta, mutta kielen oppiminen alkeista lähtien vasta aikuisiällä vaikuttaa liian haastavalta jopa hyvin motivoituneille opiskelijoille.

Ainoa mahdollisuus lisätä venäjän kielen osaamista yrityksessä on rekrytoida jo valmiiksi venäjää osaavia henkilöitä. Venäjän kielen taito onkin noussut tärkeimpien rekrytointikriteerien joukkoon heti ammattitaidon ja työkokemuksen jälkeen. Tarjonta ei kuitenkaan kohtaa kysyntää: PKO:lla on jatkuvasti rekrytointivaikeuksia, koska venäjää osaavia kaupan sekä majoitus- ja ravitsemisalan ammattilaisia ei ole tarjolla riittävästi. Venäjää taitavan henkilöstön puutetta pidetään peräti jo uhkana yrityksen kilpailukyvyille.

Kielitaitotarpeet vaihtelevat henkilöstöryhmittäin

Eri työtehtävissä tarvitaan eri-tasoista ja erilaista kielitaitoa. Osa tarvitsee työssään vierasta kieltä satunnaisesti yksinkertaisten perusasioiden selvittämisessä ja epävirallisessa sosiaalisessa kanssakäymisessä. Osa taas joutuu käyttämään vierasta kieltä päivittäin työtehtävien hoitamisessa ja viestinnässä. Mitä vaativampia työtehtävät ovat, sitä monipuolisempaa ja laajempaa kielitaitoa henkilöltä vaaditaan.

Kielenkäytön toimivuus ja rohkeus käyttää vierasta kieltä on työelämän viestintätilanteissa yleensä olennaisempaa kuin kielen täydellinen hallinta. Hyvä kielitaito tarkoittaa sitä, että henkilö kykenee ottamaan sujuvasti osaa keskusteluun, ilmaisemaan asioita ymmärrettävästi ja vakuuttavasti sekä rakentamaan luottamusta. Kyse on laajemmasta viestintäosaamisesta, joka käsittää kielitaidon lisäksi kulttuuriosaamisen sekä kyvyn käydä dialogia, argumentoida ja väitellä.

Kielitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen on tärkeää sekä yksilölle että yritykselle. Hyvä kielitaito lisää ammatillisia vaihtoehtoja, parantaa uralla etenemisen mahdollisuuksia ja helpottaa kansainvälistä liikkuvuutta. Kielitaidon puute voi puolestaan estää yrityksen kansainvälistymistä tai johtaa jopa liiketoimintamahdollisuuksien menettämiseen.

Työntekijätehtävissä vaaditaan yhä enemmän kielitaitoa

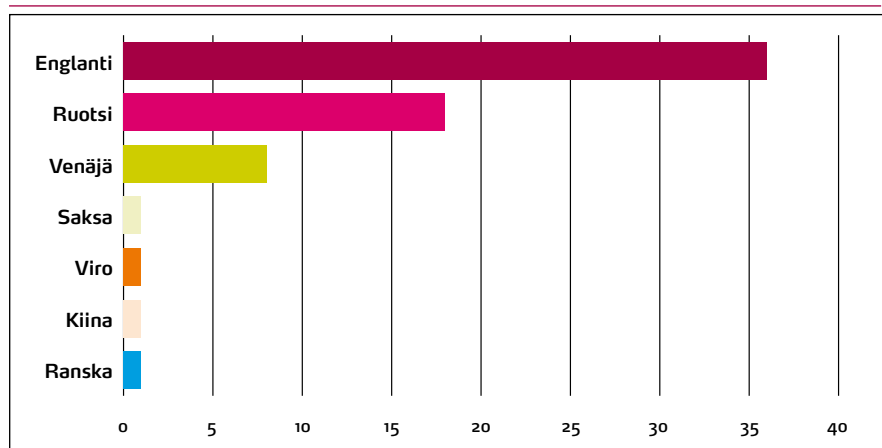
Henkilöstö- ja koulutustiedustelussa yrityksiä pyydettiin ilmoittamaan kielet, joiden taitoa painotetaan uusissa henkilöitä palkattaessa. Lisäksi yrityksiä pyydettiin erittelemään, mitä kieliä painotetaan rekrytoitaessa henkilöitä työntekijä- ja toimihenkilötehtäviin.

Kielitaitovaatimukset kasvavat jatkuvasti työntekijätehtävissä. Tarvittavat pääkielet olivat vuonna 2009 englantia, ruotsia ja venäjää. Palvelualan yrityksissä kielitaitovaatimukset olivat monipuolisempia kuin teollisuudessa tai rakennusalan.

Palvelualoilla työntekijätason tehtäviin kuuluu usein asiakaspalvelua ja lähtökohtaisesti asiakasta pyritään palvelemaan tämän äidinkielellä. Toisaalta myös teollisuudessa ja rakentamisessa kansainvälisten yhteyksien hoitaminen ynnä muut kielitaitoa vaativat tehtävät sisältyvät yhä useammin toimenkuviin työntekijätehtävissä.

Vastaaajayrityksistä 36 prosenttia painotti työntekijätehtävissä englannin kielen taitoa rekrytointikriteerinä. Yleisimmin englannin osaamista painotettiin palvelualoilla. Alan yrityksistä 40 prosenttia tähdensi englantia työntekijöiden rekrytointikriteerinä. Hotelli- ja ravintola-

Kuva 3. Työntekijöiden kielitaitotarpeet EK:n jäsenyrityksissä 2009, %



*) Niiden yritysten osuus, jotka painottavat ko. kielitaitoa rekrytointikriteerinä

Lähde: EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2009

yrittäjistä sitä painotti 70 prosenttia, kiinteistö- ja liiketoimintapalveluissa 60 prosenttia ja kaupan alalla 41 prosenttia yrityksistä. Teollisuudessa vajaa kolmannes ja rakentamisessa neljännes yrityksistä odotti uusilta työntekijöiltä englannin taitoa.

Ruotsin kielen taitoa työntekijöiden rekrytointikriteerinä painotti 18 prosenttia vastaajayrityksistä. Ruotsin kieltä työntekijätehtäviin vaadittiin erityisesti palveluilla,

jossa 27 prosenttia yrityksistä tähdensi sitä uusia osaajia palkatessaan. Hotelli- ja ravintola-alan yrityksistä puolet ja kaupan alan yrityksistä runsas kolmannes painotti ruotsin kieltä työntekijöiden rekrytointikriteerinä. Teollisuudessa ja rakentamisessa ruotsia tarvittiin työntekijätehtävissä selvästi vähemmän.

Venäjän kielen taitoa rekrytointikriteerinä painotti 8 prosenttia vastaajayrityksistä. Sekä palvelualan

että rakennusalan yrityksistä 12 prosenttia painotti venäjää työntekijöiden rekrytointikriteerinä. Hotelli- ja ravintola-alalla puolet ja kaupan alalla kolmannes yrityksistä tähdensi venäjän osaamista työntekijätehtävissä. Teollisuudessa venäjä ei juuri kuulunut työntekijöiden kielitaitovaatimuksiin.

Työharjoittelu Venäjällä karistaa viimeisetkin ennakkoluulot

Turun ammatti-instituutin talotekniikka-alojen osasto ja YIT:n venäläinen tytäryhtiö **YIT Peter** ovat luoneet yhdessä talotekniikka-alojen opiskelijoille mahdollisuuden suorittaa osan opintoihin liittyvästä työharjoittelusta Venäjällä, YIT:n Pietarissa sijaitsevilla työmailla. YIT Peter tekee putki-, ilmastointi- ja sähkötöitä sekä teknistä huoltoa Pietarin lisäksi Moskovassa, ja se työllistää yhteensä noin 600 henkilöä.

Johtotehtävissä työskentelee muutama suomalainen, muuten yrityksen henkilöstö on venäläistä. Lähes poikkeuksetta opiskelijoiden kaikki työkaverit työmailla ovat venäläisiä, joten harjoittelussa pääsee tutustumaan toden teolla paikalliseen kulttuuriin ja testaamaan kielitaitoa.

Opiskelijat viettävät Venäjällä pari-kolme viikkoa, jolloin he työskentelevät normaaleissa harjoittelijan tehtävissä YIT Peterin rakennustyömailla. Ennen harjoittelujaksoa heitä

perehdytetään Suomessa venäläiseen kulttuuriin, venäjän kielen alkeisiin ja käytännön asioihin.

Turun ammatti-instituutti tekee yritys yhteistyön lisäksi tiivistä yhteistyötä paikallisen oppilaitoksen kanssa. Pietarissa oleskelua helpottaa suuresti, että opiskelijoilla on tukikohtanaan ystävyyskoulu, joka huolehtii majoituksesta sekä osin ruokailuista työharjoittelun aikana. Instituutti kuuluu ammatillisten oppilaitosten Venäjä-verkostoon, joka muun muassa tukee toimintaa taloudellisesti.

Venäjän työharjoittelussa työelämäosaamiseen yhdistyy paikallisen kulttuurin ja kielen tuntemus. YIT Peterin työmaalla harjoittelu tarjoaa opiskelijoille arvokkaan kokemuksen Venäjällä ja yleisesti vieraassa kulttuurissa työskentelystä. Itse työ on samanlaista kuin Suomessa, joten työharjoittelu on erityisesti kulttuuriosaamisen kannalta avartavaa: opiskelijat kertovat viimeistenkin ennakkoluulojen karisevan matkan aikana.

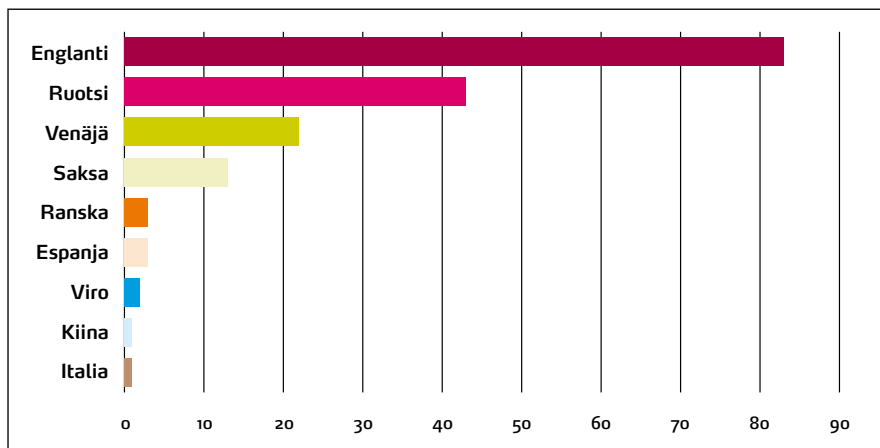
Koska yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyö on sujunut hyvin ja kaikki osapuolet ovat olleet tyytyväisiä, sitä on päätetty jatkaa tulevaisuudessakin. Toiveissa on laajentaa harjoittelua uusiin yrityksiin sekä syventää siitä saatavaa hyötyä esimerkiksi lisäämällä harjoittelua edeltävää venäjän kielen opiskelua.

Kielitaito sulautuu osaksi asiantuntijan ammattitaitoa

Käytännössä jo kaikilta, jotka työskentelevät korkea-asteen koulutusta vaativissa tehtävissä, edellytetään vieraan kielen taitoa. EK:n jäsenyritysten vuonna 2009 eniten painottamat kielet asiantuntija- ja toimihenkilötehtävissä olivat englanti, ruotsi, venäjä ja saksa.

Asiantuntija- ja toimihenkilötehtävissä englannin kielen taito kuuluu yleisvalmiuksiin. Vastaaajayrityksistä 83 prosenttia painotti englannin osaamista asiantuntijoiden ja

Kuva 4. Asiantuntijoiden ja toimihenkilöiden kielitaitotarpeet EK:n jäsenyrityksissä 2009, %



*) Niiden yritysten osuus, jotka painottavat ko. kielitaitoa rekrytointikriteerinä

Lähde: EK:n henkilöstö- ja koulustiedustelu 2009

SOL

YRITYSESIMERKKI

Yhteinen kieli haasteena monikulttuurisessa työyhteisössä

SOL on palvelukonserni, jonka toimialoihin kuuluvat siivous- ja toimitilapalvelut, kiinteistö- ja korjausrakentamispalvelut, turvallisuuspalvelut sekä pesula-, koti- ja henkilöstöpalvelut. Suomessa 7 000 henkilöä työllistävässä yrityksessä on erittäin paljon maahanmuuttajataustaisia henkilöitä muun muassa Venäjältä, Virosta, Kiinasta ja Afrikasta. Yrityksessä käytettävät pääkielet ovat suomi, englanti ja venäjä. Ruotsin kieltä tarvitaan asiakastyössä tietyillä alueilla.

Suomen kielen taidon puute ei ole este yritykseen työllistymiselle, mikäli hakijan työkokemus, koulutus ja motivaatio ovat kohdallaan. Periaatteessa työnhakulomake pitäisi pystyä täyttämään suomeksi, mutta käytännössä siinä joustetaan ja lomakkeen voi täyttää myös englanniksi. Toisinaan SOLin asiakkaat saattavat kuitenkin vaatia suomen kielen taitoa.

Monikulttuurisen työyhteisön haaste on yhteisen kielen löytäminen. Yhteinen kieli on tärkeä paitsi työssä selviytymisen ja työturvallisuuden, myös työyhteisön sopeutumisen kannalta. Erityisen haasteellista on, jos esimieheltä ja työntekijältä puuttuu yhteinen kieli. Työohjeet pyritään antamaan tarvittaessa englanniksi, mutta joskus ammattisanaston puutteita paikataan

kuvakoodituksilla. Esimiestehtävissä englannin taito onkin nykyisin tärkeä osa ammattitaitoa. SOL on järjestänyt kielikoulutusta esimiestehtävissä työskenteleville.

Esimiehille järjestetään myös kulttuuriosaamisen valmennusta. Kulttuuriosaamisen haasteet ovat mitä suurimmassa määrin kaksisuuntaisia: tarvitaan kykyä ymmärtää erilaisuutta, mutta myös taitoa perehdyttää ja kouluttaa ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä suomalaiseen työyhteisöön.

SOL ei tarjoa henkilöstölleen suomen kielen koulutusta. Työnantajan roolina on vahvistaa suomen kieltä ennen muuta arjen työtilanteissa. Työntekijöille tarjotaan usein mahdollisuutta pätevoitää puhdistuspalvelualan ammattilaiseksi oppisopimuskoulutuksella. Maahanmuuttajille suunnattu koulutus pyritään toteuttamaan oppilaitoksissa mahdollisimman pitkälti suomen kielellä. Henkilön oma motivaatio ratkaisee, kuinka paljon kielitaito ehtii kehittyä koulutuksen aikana.

SOLissa monikulttuurinen työyhteisö nähdään rikkautena, jota myös asiakkaat osaavat yleensä arvostaa. Yrityksen visiona on työllistää runsaasti maahanmuuttajia vastaisuudessaakin.

toimihenkilöiden rekrytointikriteerinä. Eniten sitä tähdennettiin teollisuudessa, jossa 92 prosenttia yrityksistä odotti englantia uusilta osaajilta. Palvelualoilla englantia painotti noin 80 prosenttia ja rakentamisessa miltei 70 prosenttia yrityksistä.

Ruotsin kielen taitoa asiantuntijoiden ja toimihenkilöiden rekrytointikriteerinä painotti 43 prosenttia vastaajayrityksistä. Eniten ruotsin kieltä kaivattiin palvelualoilla ja

teollisuudessa. Rakennusalalla sitä painotti neljännes yrityksistä.

Vajaa neljännes vastaajayrityksistä tähdensi venäjän kielen osaamista asiantuntijoiden ja toimihenkilöiden rekrytointikriteerinä. Venäjän kieltä hallitsevia tarvittiin kaikilla EK:n edustamilla toimialoilla.

Saksan kielen taitoa asiantuntijoiden ja toimihenkilöiden rekrytointikriteerinä painotti 13 prosenttia vastaajista. Selvästi eniten sitä tähden-

nettiin teollisuudessa, jossa neljännes yrityksistä painotti saksan osaamista rekrytointikriteerinä. Palvelualoilla ja rakentamisessa sitä painotettiin vähemmän.

Kulttuuriosaaminen arvossaan Etelä-Afrikan kouluhankkeessa

Nokia on globaalisti toimiva teknologiateollisuuden yritys. Nokian työkielenä on kaikissa maissa englanti, joten virallinen kommunikaatio sähköposteista muistioihin tapahtuu yhtiön jokaisella tasolla englanniksi. Yrityksen sisällä englannilla pärjääkin missä päin maailmaa tahansa. Ulkopuolisten tahojen kanssa työskennellessä paikallisen kielen osaamisesta on kuitenkin selkeää etua.

Nokialla työskentelevät tietotyöläiset muodostavat kansainvälisiä tiimejä, joiden jäsenet saattavat sijaita eri puolilla maailmaa. Yksi tällaisista tiimeistä on kestävän kehityksen tiimi, jonka jäseniä työskentelee Suomen lisäksi muun muassa Yhdysvalloissa, Kiinassa ja Afrikassa. Heistä kaksi kolmannesta on ulkomaalaisia. Yhteistyötä tehdään pääasiassa viestintäteknologian avulla.

Yksi kestävän kehityksen tiimin päähankkeista on ollut Etelä-Afrikassa *Mobile Learning for Mathematics for formal education* -hanke, jota on tehty yhteistyössä Etelä-Afrikan presidentin toimiston ja paikallisen

opetusministeriön kanssa. Hankkeen tavoitteena on näyttää, miten mobiilipalvelut voidaan valjastaa oppimiseen ja opettamiseen.

Hanke on toteutettu etupäässä paikallisten viranomaisten ja tutkimusinstituutioiden kanssa, joten kontakti vieraaseen kulttuuriin on jatkuvaa. Paikallisen kielen hallinta ei yksin takaa sujuvaa yhteistyötä ja viestin perillemeno: englantia puhuvassa maassa suurimmat haasteet eivät liity kielitaitoon, vaan kulttuurieroihin.

Erityisesti työkulttuurien erojen tunteminen jo projektin suunnitteluvaiheessa voisi edistää tuloksellista toimintaa sekä yhteistyötä tekevien keskinäistä ymmärrystä. Kulttuuriosaamista voidaan kuitenkin kehittää vain rajallisesti teoreettisella tiedolla. Se kohenee parhaiten omakohtaisilla kokemuksilla ja olemalla tekemisissä eri kulttuureita edustavien ihmisten kanssa. Kantapään kautta oppimiseltakaan ei voi välttyä.

Kehittyvien markkinoiden nousu heijastuu tulevaisuuden kielitaitotarpeisiin

Suomalaisten kieli- ja kulttuuriosaamisen tulevaisuus näyttää sikäli myönteiseltä, että nuorten ikäluokkien katsotaan olevan valmiimpia toimimaan globaalissa ympäristössä kuin vanhempien. Nuoret ovat kielitaitoisempia – tai ainakin rohkeampia käyttämään vierasta kieltä. He ovat myös tottuneet erilaisen kulttuuritaustan omaaviin ihmisiin varhaislapsuudesta lähtien. Nuoret oppivat englantia koulun lisäksi elämän muilla osa-alueilla, ja heillä on kokemusta vaihto-opiskelusta, ulkomailla työskentelystä ja matkustamisesta. Samoin tieto- ja viestintäteknikan kehitys avaa jatkuvasti uusia mahdollisuuksia kansainvälistymiseen.

Kielitaidon yksipuolistuminen kuitenkin huolestuttaa. Englannin kielen taito on kiistatta ehdottoman tärkeä sekä työssä että vapaa-ajalla. Isossa osassa maailmaa englanti on tällä hetkellä liike-elämän lingua franca eli yhteinen viestinnän kieli.

Pelkkä englannin osaaminen ei kuitenkaan riitä, vaan myös maailman muiden kielten osaamiselle on kasvavaa kysyntää. Globaalissa kilpailussa menestymiseen tarvitaan monipuolista kielitaitoa.

Henkilöstö- ja koulutustiedustelussa EK:n jäsenyrityksiä pyydettiin arvioimaan, minkä kielten merkitys kasvaa rekrytointikriteerinä tulevaisuudessa.

Puutteellinen kielitaito haittana Venäjällä

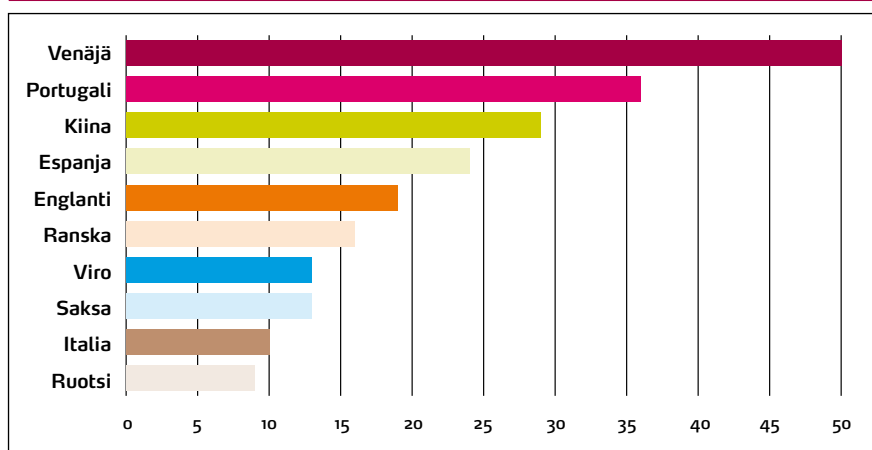
Suomen ja Venäjän välinen kauppa kasvoi voimakkaasti koko 2000-luvun syksyyn 2008 saakka. Vielä vuonna 2008 Venäjä nousi Suomen suurimmaksi kauppakumppaniksi sekä viennissä että tuonnissa. Venäjän merkitys Suomen matkailulle on myös kasvanut jatkuvasti. Talouskriisistä huolimatta suomalaisyritykset suhtautuvat toiveikkaasti liiketoimintojensa kehittymiseen Venäjällä.

Venäjän merkitys heijastuu myös yritysten kielitaitotarpeisiin. Puolet tiedusteluun vastanneista yrityksistä ennakoivat, että venäjän kieltä osaavien tarve kasvaa tulevaisuudessa.

Yritykset pitävät yhtenä esteenä suomalais-venäläisen liiketoiminnan menestymiselle juuri puutteellista kielitaitoa: suomalaisten venäjän kieli ja venäläisten englannin kieli on riittämätöntä.

Yli kolmannes vastaajayrityksistä ennakoivat portugalilain, vajaa kolmannes kiinan ja lähes neljännes espanjan kieltä osaavien tarpeen kasvavan tulevaisuudessa. Tämä kertoo Aasian ja Etelä-Amerikan merkityksen jatkuvasta kasvusta maailmantaloudessa. Myös suomalaiset yritykset haluavat olla kilpailukykyisiä kehittyvillä markkinoilla ja päästä osallisiksi kasvusta. Paikallisen kielen osaaminen on yksi merkittävä seikka, joka auttaa asioiden sujumista. Kohdemaan

Kuva 5. Tulevaisuuden kasvavat kielitaitotarpeet EK:n jäsenyrityksissä 2009, %



*) Niiden yritysten osuus, jotka painottavat ko. kielitaitoa rekrytointikriteerinä

Lähde: EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2009

kielen osaaminen on tärkeää muun muassa siksi, että paikallisen väestön englannin taito on usein melko heikko.

Vastauksista ilmenee, että englannin kielen asema vahvistuu yhä. Joka viides yritys ennakoii, että englannin osaajien tarve kasvaa tulevaisuudessa.

Yrityksistä 16 prosenttia arvioi ranskan kielen merkityksen kasvavan rekrytointikriteerinä. EU:n myötä ranskan kielen asema on vahvistunut sekä hallinnossa, tutkimuksessa että elinkeinoelämässä.

Saksan osaajien tarpeen ennakoii puolestaan kasvavan 13 prosenttia

yrityksistä. Henkilöstö- ja koulutus-tiedustelun vastausten perusteella se on tärkeä kieli etenkin tekniikan aloilla.

Järvenpään lukio & Metso Järvenpää

YRITYSESIMERKKI

Kiina-ilmio iski Järvenpään lukioon

Järvenpään lukio on Suomen kolmanneksi suurin lukio. Siellä alkoi syksyllä 2007 edelleen käynnissä oleva Kiina-projekti, jonka tavoitteena on tutustuttaa opiskelijat kiinan kieleen ja kulttuuriin sekä Kiinan ja Suomen tuotanto- ja yrityskulttuuriin.

Projektissa opitaan ymmärtämään globaalia maailmantaloutta sekä verkostoitumaan ihmisten ja yritysten kanssa. Yhteistyötä tehdään kiinalaisen Shenzhen Middle Schoolin kanssa. Yritysyhteistyökumppaneita ovat paperiteollisuuden koneita ja laitteita valmistava Metson yksikkö Järvenpäässä sekä Kiinassa sijaitseva, matkapuhelinten latureita valmistava Salcomp. Mukana on myös Järvenpään työväenopisto.

Opiskelijat valitaan hankkeeseen vapaamuotoisen hakemuksen, todistuksen ja haastattelun perusteella.

Projektin "kivijalka" on taloustiedon valinnainen kurssi, joka keskittyy Suomen ja Kiinan kauppasuhteisiin. Kurssi suoritetaan pääosin verkossa. Syksyllä 2010 alkavalle kurssille osallistuvat ensimmäisen kerran myös kiinalaiset nuoret. Kurssi koostuu 10 paketista, joista neljä on yhteisiä suomalais- ja kiinalaisopiskelijoille. Jokaisen opiskelijan täytyy osallistua lisäksi verkkokeskusteluihin. Yhteiset osiot ovat englanninkielisiä.

Taloustiedon kurssiin kuuluu yritysvierailuja. Opiskelijat vierailevat muun muassa Metsossa. Metso on hyvä esimerkki globaalisti toimivasta suomalaisyrityksestä, jolle Kiina on erittäin merkittävä markkina. Mielenkiintoisen lisäväihteen vierailuun tuo se, että yrityksen toimintaa opiskelijoille esittelee suomea puhuva kiinalainen Metson työntekijä.

Kurssi huipentuu vierailuun Kiinassa. Ennen matkalle lähtöä opiskelijoiden on suoritettava työväenopistossa kiinan kielen ja kulttuurin kurssi. Kiinan kielen alkeita opiskellaan iltaisin kerran viikossa kahdeksan kuukauden ajan. Uuden kielen omaksuminen näin lyhyessä ajassa on miltei mahdotonta jopa motivoituneille opiskelijoille. Oppimistulokset saattaisivat parantua, jos kiina olisi valinnainen, päiväopintoina suoritettava aine. Toiveista huolimatta kiinan kieltä ei ole vielä saatu lukion kielitarjontaan.

Projektiin kuuluva opiskelijavaihto mahdollistaa omakohtaisen tutustumisen vieraaseen kulttuuriin. Shenzhen Middle Schoolin opiskelijat opettajineen tekevät syyslukukauden alussa noin viikon mittaisen vierailun Suomeen ja suomalaiset opiskelijat ja opettajat vastaavan matkan myöhemmin Shenzheniin Kiinaan. Vierailijat asuvat sekä Suomessa että Kiinassa perhemajoituksessa. Suomalaiset osallistuivat Kiinan vierailullaan muun muassa oppitunneille Shenzhen Middle Schoolissa sekä käyvät tutustumassa Salcompiin.

Mitä Kiina-projektista sitten jää opiskelijalle käteen? Kipinä kansainväliseen työhön, arvokasta tietopääomaa tulevaisuuden opintoja, työelämää ja yleensäkin elämää varten sekä tietenkin uusia ystäviä.

Järvenpään Kiina-projekti on erinomainen esimerkki kieli- ja kulttuuriopintojen sulauttamisesta muihin oppiaineisiin sekä yritysyhteistyöhön.

Työkaluviuhka helpottaa monikulttuurista kommunikaatiota

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä **Keuda** on innovoinut uudentyypin käytännön apuvälineen helpottamaan monikulttuurista kommunikaatiota – työkaluviuhkan. Se on pieni kuvitettu monikielinen ammattisanakirja, joka on tarkoitettu tietyn alan ammattilaiselle tai opiskelijalle.

Kestävästä, likaa ja vettä hylkivästä materiaalista valmistettu viuhka kulkee helposti mukana: se mahtuu taskuun tai sen voi kiinnittää työvaatteeseen. Nimensä mukaisesti viuhka kuvaa alan keskeisimpiä työkaluja. Sen lehdellä on yhden tai useamman työkalun tai -välineen kuva sekä sen nimi eri kielillä. Lehden toiselta puolelta löytyy työturvallisuusohjeita, jotka kertovat kuvallisesti oikeista ja vääristä toimintatavoista tietyssä tilanteessa.

Tarve viuhkalle havaittiin ulkomailla suoritettavassa työharjoittelussa, kun yhteistä kieltä oli vaikea löytää. Suomalaisten oppilaiden englannin taito oli erittäin hyvä, mutta paikallisten kielitaito oli usein heikompi.

Alettiin selvittää, oliko suomalaisissa yrityksissä kohdattu samanlaisia kielitaito-ongelmia. Tuolloin, 2000-luvun alussa, Suomessa elettiin vahvaa noususuhdannetta, jossa erityisesti rakennusalan yritykset

olivat palkanneet runsaasti ulkomaisia työntekijöitä. Ilmeni, että jopa muutaman yhteisen sanan löytäminen oli usein hyvin haastavaa. Työnjohtajat tarvitsivat kipeästi keinoja kommunikointiin alaistensa kanssa.

Työkaluviuhka kehitettiin vastaamaan näihin tarpeisiin sekä oppilaitoksille että yrityksille. Hanke toteutettiin tiiviissä yhteistyössä yritysten kanssa, ja mukana oli myös muita koulutusalan toimijoita eri puolilta Suomea. Viranomaisia edustivat Työturvallisuuskeskus ja Opetushallitus, jotka takasivat tuotteen standardinmukaisuuden.

Työkaluviuhka on nyt saatavissa rakennus- ja autoaloille. Se kattaa seitsemän kieltä: suomen, ruotsin, englannin, viron, venäjän, ranskan ja saksan.

Viuhkaa hyödynnetään kaksisuuntaisesti. Sitä käytetään Suomessa yrityksissä, joissa on ulkomaisia työntekijöitä tai harjoittelijoita, sekä ulkomailla suomalaisten työskennellessä tai suorittaessa työharjoittelua paikallisissa yrityksissä. Viuhkaa on tilattu Suomen lisäksi Ranskaan, Skotlantiin, Saksaan, Ruotsiin, Sloveniaan ja Italiaan. Tulevaisuuden tavoitteena on tehdä työkaluviuhkoja uusille toimialoille.

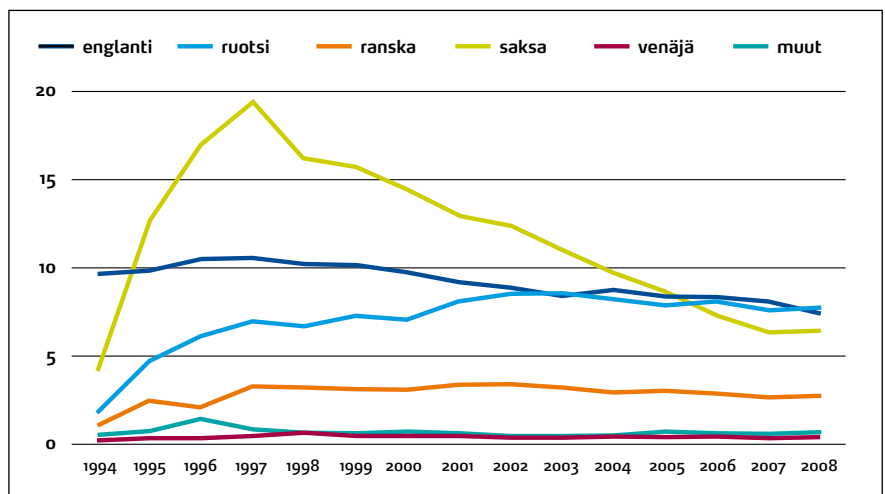
Kielten opiskelu uhkaa yksipuolistua perusopetuksessa ja lukiossa

Englannilla on vahva asema ykköskielenä perusopetuksessa. Suomenkielisten koulujen oppilaista 95 prosenttia valitsee englannin ensimmäiseksi vieraaksi kielekseen (ns. A1-kieli). Lähes kaikki muut opiskelevat sitä vapaaehtoisena pitkänä kielenä (ns. A2-kieli). Ruotsinkielisten koulujen ensimmäinen pitkä kieli on usein suomi ja englantia opiskellaan A2-kielenä. (Opetushallitus.)

Toinen kotimainen kieli eli ruotsi tai suomi (ns. B1-kieli) on perusopetuksessa kaikille pakollinen. Oppimistulosten arvioinnin perusteella ruotsin osaaminen on kuitenkin heikkoa. Muiden vapaaehtoisten (A2) ja valinnaisten (B2) kielten, kuten saksan, ranskan tai venäjän, opiskelu on vähentynyt jatkuvasti.

Kansallisen kielitaitovarannon monipuolisuus pyrittiin turvaamaan lisäämällä peruskoulun kieliohjelmaan vuoden 1994 opetussuunnitelmauudistuksessa vapaaehtoinen pitkä kieli eli A2-kieli. Kielitarjonta ja valinnat kasvoivat heti voimakkaasti, mutta ne alkoivat vähentyä melko nopeasti, kun kuntien taloudellinen tilanne kiristyi ja oppilaat pyrkivät keskeyttämään aloittamansa A2-kielen opiskelun. A2-kielten opiskelu on vähentynyt huippuvuodesta 1997 yli kolmanneksen. Eniten on vähentynyt saksan opiskelu. Ruotsin opiskelu on alun nousun jälkeen pysynyt melko vakaana, samoin ranskan. Venäjän opiskelu A2-kielenä on kaiken aikaa ollut hyvin vähäistä. (Opetushallitus.)

Kuva 6. Toista pitkää kieltä (A2) opiskelleiden osuudet 5. luokkalaisista 1994–2008, %

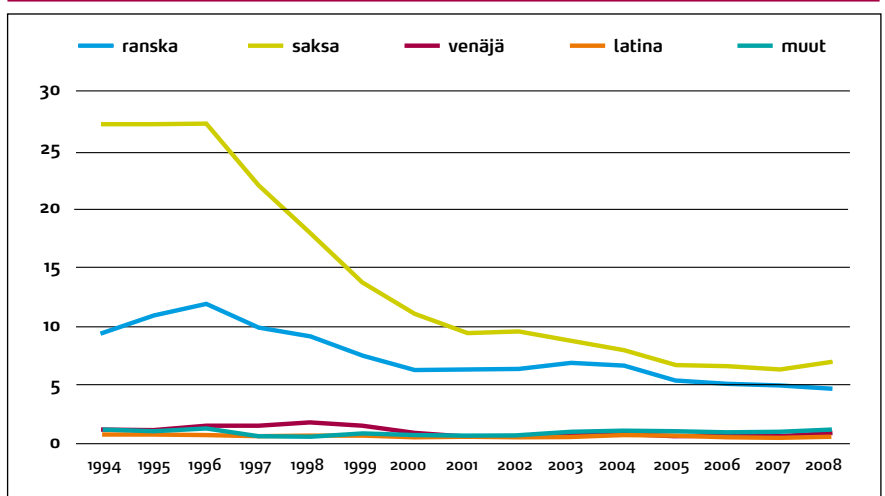


Lähde: Opetushallitus

Valinnainen B2-kieli alkaa yleensä 8. vuosiluokalta. Sen opiskelu on vähentynyt kymmenessä vuodessa huomattavasti, noin kolmanneksen. Siihen on vaikuttanut muun muassa

A2-kieli: monet oppilaat opiskelevat 8. luokalle tullessaan jo kahta vierasta kieltä sekä toista kotimaista kieltä. (Opetushallitus.)

Kuva 7. Toista lyhyttä vierasta kieltä (B2) opiskelleiden osuudet 8.–9. luokkalaisista 1994–2008, %



Lähde: Opetushallitus

Lyhyen kielen kirjoittajien määrä vähentynyt rajusti

Vuonna 1984 ylioppilaskokeeseen osallistunut ikäluokka noudatti luku-suunnitelmaa, jonka mukaan kaikkien lukiolaisten piti opiskella lyhyen kielen oppimäärä. Vuoden 1985 lyhyen kielen kirjoittajamäärissä näkyy vuonna 1980 tehty ja asteittain voimaan astunut muutos, jonka mukaan lyhyt kieli ei ollut enää pakollinen laajan matematiikan valinneille. Lyhyen saksan, ranskan ja venäjän kokeeseen osallistuneiden lukumäärä putosikin välittömästi 25–40 prosenttia. (Opetushallitus.)

Pudotus oli suhteellisesti suurin venäjän kielessä. Saksan kirjoittajamäärät laskivat ensin lisää, mutta alkoivat kasvaa uudelleen 1990-luvun alussa – eivät kuitenkaan entiselle tasolleen. Myös ranska alkoi nousta uudestaan ja jopa ohitti 1980-luvun puolivälin tilanteen. Siihen vaikutti osin Suomen liittyminen Euroopan unioniin. Venäjässä puolestaan jatkui tasainen lasku, jota Neuvostoliiton romahdus arvatenkin siivitti. (Opetushallitus.)

Lyhyen kielen pakollisuus poistui kaikilta opiskelijoilta vuonna 1993 lukion tuntijakomuutoksen myötä. Vaikutus lyhyen kielen kirjoittajamääriin ei ollut yhtä välitön kuin edellisen tuntijakomuutoksen jälkeen. Pitkän aikavälin trenditiedoista kuitenkin näkyy, että saksan, ranskan ja venäjän kirjoittajien määrä on pudonnut vuoden 1993 tuntijakomuutosta edeltävästä tilanteesta

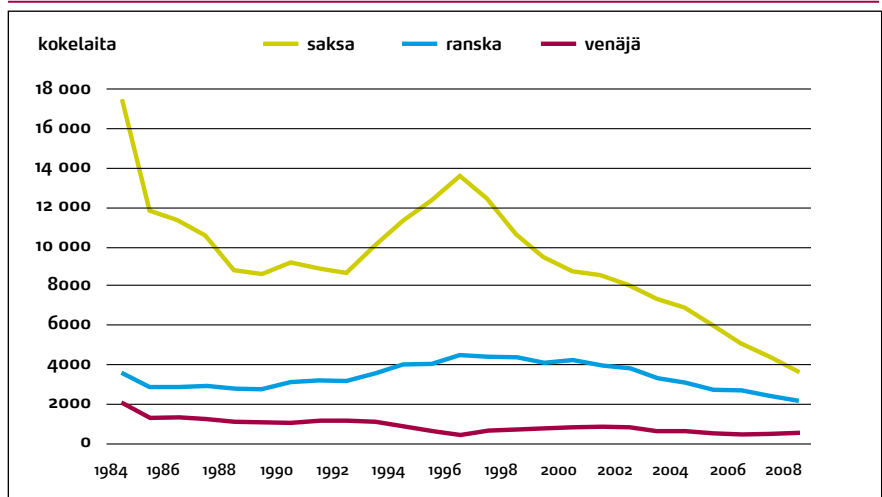
kolmanneksesta jopa yli puoleen. (Opetushallitus.)

Lyhyiden kielten kirjoittajamäärät ovat suorastaan romahtaneet

peruskoulun olemassaolon aikana.

A2-kieli on korvannut vähentyneitä kirjoittajamääriä vain osittain. (Opetushallitus.)

Kuva 8. Lukion lyhyen kielen ylioppilaskokeeseen ilmoittautuneet 1984–2008



Lähde: Opetushallitus

Vaihtoehtojen lisääminen kielten opiskeluun välttämätöntä

Globalisaation ja kansainvälistymisen seurauksena kielitaitotarpeet ovat monipuolistuneet elinkeinoelämässä. Vaikka suomalainen yhteiskunta on muuttunut yhä monikulttuurisemmaksi, kielten opetuksessa kehitys on kulkenut 1990-luvun puolivälistä alkaen päinvastaiseen suuntaan. Kielten tarjonta ja opiskelu perusopetuksessa ja lukiossa ovat yksipuolistuneet.

Perusopetuksen kielivalinnat heijastuvat myöhemmin kielten opiskeluun lukiossa. Lukiossa pitkänä kielenä luetaan perusopetuksessa aloitettuja kieliä, pääasiassa englantia. Lukion lyhyen kielen, kuten saksan, ranskan ja venäjän, kirjoittajien lukumäärä on sen sijaan jatkuvasti laskenut.

Kansainvälistyminen edellyttää kieliohjelman uudistamista

Lähtökohtana hyvän kielitaidon kehittymiselle on, että vieraan kielen opiskelu alkaa mahdollisimman nuorena. Kielen oppiminen leikinomaisesti luo pohjaa myönteiselle suhtautumiselle monipuolisiin kieliopintoihin ja eri kulttuureihin. Opiskelumotivaation vahvistamiseksi ja asenteiden kannalta on erittäin tärkeää, että jokainen saa valita, mitä kieliä opiskelee.

Kielten opiskelun monipuolistuminen ja riittävän kielivarannon varmistaminen edellyttävät rakenteellisia muutoksia sekä perusopetuksen että lukion kielikoulutukseen. Opetuksen järjestäjien tulee mahdollistaa nykyistä laajempi kielitarjonta oppilaiden ja vanhempien valittavaksi. Valinnanmahdollisuuksia tulee laajentaa myös luopumalla toisen kotimaisen kielen pakollisuudesta.

Kielten ja kulttuurien opetuksen monipuolistamiseen tarvitaan innovatiivista ajattelua ja uusia tapoja järjestää opetusta. Opetuksen järjestäjien ja oppilaitosten verkostoitumista tarvitaan sekä perusopetuksessa että toisella asteella. Yhteistyötä lisäämällä voidaan varmistaa nykyistä monipuolisempi kielitarjonta.

Opetuksessa tulee hyödyntää tieto- ja viestintäteknologiaa nykyistä tehokkaammin ja ennakkoluulottomammin. Myös koulun ulkopuolisia palveluntuottajia, kuten kielikouluja, tulee hyödyntää opetuksen järjestämisessä.

Eri oppiaineiden opiskelu vierailukielillä tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia myös kielitaidon kehittymiseen. Vieraskielisen opetuksen määrän kasvattamisen lisäksi tulee tavoitteena olla myös eri oppiaineiden yhteistyön lisääminen esimerkiksi aihekokonaisuuksien opetuksessa.

Koko kouluyhteisö kansainväliseksi

Koulujen kansainvälistyminen edellyttää uudenlaista ajattelua ja kansainvälisyyden vahvistamista osana koulun toimintakulttuuria. Kansainvälistymisen tulee olla koko kouluyhteisön, ei vain kieltenopetuksen tehtävänä. Monipuolisesti toteutettuja kulttuuri- ja kielituokioita tulee järjestää esi- ja alkuopetuksesta lähtien sekä osana aamu- ja iltapäivätoimintaa ja koulujen kerhotoimintaa. Monikulttuurinen yhteisö tarjoaa mahdollisuuksia erilaisiin kieliin ja kulttuureihin tutustumiseen.

Perusopetuksessa hankittu suomen tai ruotsin kielen taito muodostaa maahanmuuttajataustaiselle oppilaalle jatko-opintojen ja työelämässä menestymisen perustan. Koska maahanmuuttajaoppilaat pärjäävät lukemisessa, kirjoittamisessa ja matematiikassa usein kantaväestöä heikommin, heidän kieliohjelmaansa on tarpeen keventää. Tarvitaan panostamista suomi tai ruotsi toisena kielenä -opetukseen.

Oppilaan oman äidinkielen opetuksen tulee sisältyä vieraskielisen oppilaan kieliohjelmaan. Näin voidaan sekä vahvistaa oppilaan motivaatiota oppimiseen että kasvattaa kansallista kielivarantoa.

Raporttiin haastatellut henkilöt

Henkilöstöjohtaja Kai Bigler
Scandic Hotels Oy

Viennin varaosapäällikkö Mikko Eskelinen
Ponsse Oyj

Toimitusjohtaja Seppo Hakala
ZAO YIT-Peter

Henkilöstöpäällikkö Kari Ikäheimonen
Advanced Fiber Technologies (AFT) Oy

Kylmäasentaja, entinen oppilas Juuso Jaakkola
Turun ammatti-instituutti

Historian ja yhteiskuntaopin lehtori Timo Joutsivuo
Järvenpään lukio

Henkilöstöjohtaja Jenni Kosonen
Tamro Oyj

Henkilöstöjohtaja Mika-Jussi Mononen
Pohjois-Karjalan Osuuskauppa

Opetusneuvos Anna-Kaisa Mustaparta
Opetushallitus

Kehitysjohtaja Merja Oljakka
SOL Palvelut

Henkilöstöjohtaja Paula Oksman
Ponsse Oyj

Opiskelija Jonna Palosaari
Järvenpään lukio

Viestintäpäällikkö Sirkku Rytönen
Metso Järvenpää

Historian ja yhteiskuntaopin lehtori Sami Tamminen
Järvenpään lukio

Kv-koordinaattori Kristina Tuori-Nyman
Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda

Lehtori Aulis Vieno
Turun ammatti-instituutti

Senior Manager Mobile and Learning Solutions
Riitta Vänskä
Nokia Oyj

Lähteet

Tilastokeskus – Opetushallituksen raportointitietokanta

Ylioppilastutkintolautakunta

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki • Puhelin 09 420 20

Faksi 09 4202 2299 • www.ek.fi

Raportti internetissä:

www.ek.fi

Lisätietoja:

Koulutusjohtaja

Markku Koponen

Puh. 09 4202 3289

markku.koponen@ek.fi

Asiantuntija

Satu Ågren

Puh. 09 4202 2313

satu.agren@ek.fi

Julkaisun toimitus: Hannele Mayer-Pirttijärvi

Ulkoasu: Arja Nyholm | JUMO

EK kesäkuu 2010