



Kansainvälinen työyhteisö – Saavutettavuus monikulttuurisessa työyhteisössä (osa 3/5)

Mitä saavutettavuus oikeastaan tarkoittaa työyhteisössä? Yksinkertaisesti sitä, että jokaisella on aito mahdollisuus osallistua, ymmärtää ja tulla ymmärretyksi – taustasta, kielitaidosta tai toimintakyvystä riippumatta. Kansainvälisyys voimavaraksi ESR+-hankkeen Kansainvälinen työyhteisö -koulutusarjan kolmannessa koulutuksessa saavutettavuutta tarkasteltiin käytännönläheisesti monikulttuurisen työelämän näkökulmasta. Keskiössä oli ajatus: monimuotoisuus tuo ihmiset samaan tilaan, mutta saavutettavuus ja inklusio varmistavat, että kaikki voivat olla mukana.

Saavutettavuus on enemmän kuin esteettömyyttä

Saavutettavuus liitetään usein digitaalisiin palveluihin, mutta työelämässä se on paljon laajempi kokonaisuus. Se muodostuu useista toisiaan täydentävistä ulottuvuuksista:

- Digitaalinen saavutettavuus: palvelut ja sisällöt ovat helppokäyttöisiä ja ymmärrettäviä
- Kognitiivinen saavutettavuus: tieto on selkeästi jäsenneiltyä eikä kuormita liikaa
- Kielellinen saavutettavuus: viestintä on ymmärrettävää ja osallistumista tukevaa.

Kaikkia näitä yhdistää yksi tavoite: vähentää turhaa kuormitusta ja varmistaa, että tieto tavoittaa kaikki.

Kieli ratkaisee enemmän kuin arvaamme

Monikulttuurisessa työyhteisössä kieli on keskeinen saavutettavuuden tekijä. Selkeä kieli ei hyödytä vain niitä, jotka opettelevat suomea, vaan se helpottaa kaikkien arkea.

Arkinen esimerkki on monelle tuttu: sähköposti, jonka ymmärtäminen vaatii useamman lukukerran. Kun viestintä on epäselvää, aikaa kuluu tulkintaan ja väärinymmärrykset lisääntyvät.

Selkeä ja kielitietoinen viestintä tarkoittaa esimerkiksi:

- lyhyitä ja konkreettisia lauseita
- käsitteiden avaamista
- ymmärryksen varmistamista
- tarvittaessa visuaalisten tukien käyttöä

Kun kieli on saavutettavaa, myös yhteisöön kiinnittyminen ja oppiminen helpottuvat.

Selkokieli

Selkokieli on suomen kielen muoto, joka on tarkoitettu henkilöille, joilla on vaikeuksia lukea tai ymmärtää yleiskieltä. Selkokielessä on yksinkertaista sanastoa, lyhyitä lauseita ja selkeää rakennetta. Selkokielen sääntösuositukset ovat tarkkaan määritellyt (ks. [Selkokielen sääntösuositukset](#)).

Selkokieli on selkeyttämistä, jotta kaikki voi ymmärtää - esimerkiksi esilläoloissa.

- työyhteisö tukee kielen oppimista
- työntekijä voi ottaa vähitellen vaativampia tehtäviä
- työtehtävät ja kielitaito kehittyvät yhdessä
- motivaatio oppia vahvistuu

[Selkokielen arjen vuorovaikutustilanteissa: oppimisen mahdollisuudet ja mahdollisuudet | Finna.fi](#)



Työpaikan käytännöt voivat tukea – tai estää osallistumista

Saavutettavuus näkyy konkreettisesti työpaikan arjessa, esimerkiksi kokouksissa ja perehdytyksessä. Koulutuksessa tarkasteltiin tilannetta, jossa palaverilla ei ole agendaa, keskustelu etenee nopeasti ja osa osallistujista jää ulkopuolelle. Tällaiset tilanteet eivät johdu yksilöistä, vaan rakenteista.

Työkulttuurit

<p>Yhteisökeskeinen työkuulttuuri</p> <p>Yhteisökeskeisessä työkuulttuurissa yksilö nähdään vahvasti osana perhettä, sukua tai muuta yhteisöä. Työelämän käytännöt voivat heijastaa tätä yhteisöllistä ajattelutapaa.</p> <p>Tyypillisiä piirteitä:</p> <ul style="list-style-type: none"> Perhe tai suku on tärkeä osa yksilön identiteettiä ja päätöksentekoa. 	<p>Yksilökeskeinen työkuulttuuri</p> <p>Yksilökeskeisessä työkuulttuurissa yksilö nähdään itsenäisenä toimijana, joka vastaa omasta työstään ja päätöksistään.</p> <p>Tyypillisiä piirteitä:</p> <ul style="list-style-type: none"> Yksilö kantaa vastuun omasta työstään ja työsuorituksestaan. Työtehtävät ja vastuut määrittyvät selkeästi. Organisaatiot voivat olla rakenteeltaan matalampia ja tasa-
--	--

Saavutettavampia käytäntöjä ovat esimerkiksi: selkeä agenda ja ennakkomateriaalit, rauhallinen etenemistahti, mahdollisuus osallistua myös chatin tai kirjoittamisen kautta sekä yhteenvedo päätöksistä palaverin lopuksi. Pienillä muutoksilla voidaan varmistaa, että kaikki pysyvät mukana.

Saavutettavuus tukee myös kielen oppimista

Työpaikka on usein keskeinen paikka oppia kieltä. Käytännöt voivat synnyttää joko myönteisen tai kielteisen kehän. Jos kieltä ei tarvitse käyttää, kielitaito ei kehity ja jos käyttöä tuetaan, osaaminen kasvaa ja työtehtävät kehittyvät. Kun työyhteisö tarjoaa turvallisia mahdollisuuksia harjoitella kieltä, se tukee sekä työntekijän kehittymistä että koko organisaation osaamista.

Kielteinen kehä työpaikalla

Jos työntekijä ei saa mahdollisuuksia käyttää kieltä työssä, kielitaito ei pääse kehittymään.

Tällöin voi syntyä tilanne, jossa:

- työntekijälle annetaan vain tehtäviä, joissa ei tarvita kielitaitoa
- suomen kieltä ei tarvitse käyttää työssä
- kielitaito ei kehity
- työntekijä ei voi siirtyä vaativampiin tehtäviin
- työssä kehittyminen hidastuu
- motivaatio oppia kieltä voi heiketä

Kohti aidosti inklusiivista työyhteisöä

Koulutuksen alussa pysähdyttiin pohtimaan omia kokemuksia etuoikeuksista ja osallisuudesta. Harjoitus muistutti, että työelämä ei ole kaikille samanlaista – ja siksi saavutettavuuden kehittäminen on yhteinen tehtävä. Usein ratkaisu ei ole suuri uudistus, vaan pienet arjen teot:

- puhuttele ihmisiä heidän nimillään
- anna aikaa ymmärtää ja osallistua
- huomaa, kuka jää hiljaiseksi
- varmista, että kaikki tietävät, mistä puhutaan.

Myönteinen kehä työpaikalla

Kun työntekijä saa mahdollisuuden käyttää ja harjoitella kieltä työssään, kielitaito kehittyy vähitellen.

Keskeisiä tekijöitä:

- työntekijä saa aluksi tehtäviä, joissa kielitaitovaatimus on kohtuullinen
- työssä syntyy tilanteita käyttää suomen kieltä
- työyhteisö tukee kielen oppimista
- työntekijä voi ottaa vähitellen vaativampia tehtäviä
- työtehtävät ja kielitaito kehittyvät yhdessä
- motivaatio oppia vahvistuu

Vernā Myersin sanoin: **“Monimuotoisuutta on saada kutsu juhliin – inklusiota on tulla kutsutuksi tanssiin.”** Saavutettavuus on juuri tätä: mahdollisuutta osallistua, vaikuttaa ja olla osa yhteisöä.

teksti: Mirva Viitamäki