

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikka: kohti kielellisesti ja kulttuurisesti tietoista työelämän oppimisympäristöä

21.5.2026

Englanniksi: International Workplace Pedagogy: Towards a Linguistically and Culturally Responsive Workplace Learning Environment

Johdanto

Työelämän nopea muutos, globalisaatio ja työvoiman kansainvälistyminen haastavat työyhteisöjä kehittämään uusia tapoja tukea työntekijöiden osaamista ja työelämään kiinnittymistä. Työelämäpedagogiikka tarjoaa tähän viitekehyksen, jossa keskiössä on yksilön osaamisen sujuva integroiminen työelämään sekä työssä tapahtuvan oppimisen tukeminen (Helin et al., 2020).

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikka (KV-työpeda) laajentaa tätä näkökulmaa monikielisiin ja monikulttuurisiin työyhteisöihin. Tämä voi kuitenkin tarkoittaa myös tilannetta, jossa työyhteisöön astuu mukaan yksi uutta kieltä omana kielenään käyttävä työntekijä. KV-työpeda tarkastelee työpaikkoja oppimisympäristöinä, joissa ammatillinen osaaminen, työpaikalla käytettävän kielen oppiminen ja työyhteisöön kuuluminen rakentuvat rinnakkain. Tässä artikkelissa jäsennetään käsitteen keskeiset teoreettiset lähtökohdat sekä sen merkitys työelämän kehittämisessä. Artikkeli on osa Euroopan unionin osarahoittaman Co-Work Työelämäkumppani – kansainvälisen yhteistyön ekosysteemi -hankkeen

julkaisusarjaa.

Työelämäpedagogiikka ja työssä oppiminen

Työelämäpedagogiikka perustuu ajatukseen, että oppiminen on kiinteä osa työn tekemistä. Työssä oppiminen on luonteeltaan kokemuksellista ja osallistuvaa, ja se rakentuu työn arjen käytäntöjen kautta (Billett, 2001). Oppiminen ei tapahdu ainoastaan koulutuksessa, vaan jatkuvasti työtehtävien ja vuorovaikutuksen yhteydessä (Eraut, 2004). Työpaikat voidaan nähdä oppimisympäristöinä, joissa työn organisointi, vuorovaikutus ja ohjaus vaikuttavat ratkaisevasti siihen, millaista osaamista kehittyy.

Tilanteisen oppimisen näkökulmasta oppiminen tapahtuu osallistumalla yhteisön käytäntöihin (Lave & Wenger, 1991). Uudet työntekijät aloittavat osallistumisensa usein rajatuissa rooleissa, mutta etenevät kohti täysivaltaista toimijuutta. Tätä prosessia kuvataan legitiimin reunaosallistumisen käsitteellä, joka on keskeinen myös työelämään kiinnittymisessä.

Lisäksi työssä oppimista tarkastellaan konnektiivisena prosessina, jossa yksilö yhdistää koulutuksessa opittua tietoa työelämän käytäntöihin ja tilanteisiin (Guile & Griffiths, 2001). Tämä korostaa koulutuksen ja työelämän välisten rajojen ylittämistä ja oppimisen jatkuvuutta.

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikan lähtökohdat

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikka tuo työelämäpedagogiikkaan monikielisyyden ja monikulttuurisuuden näkökulman. Sen keskiössä on työpaikan tarkastelu kielellisesti ja kulttuurisesti rakentuvana oppimisympäristönä, jossa työn tekeminen, oppiminen ja vuorovaikutus ovat erottamattomia.

KV-työpeda pohjautuu kolmeen keskeiseen periaatteeseen:

1. Oppiminen tapahtuu työssä ja vuorovaikutuksessa
Osaaminen, kielitaito ja työyhteisöön kuuluminen kehittyvät osallistumalla työtehtäviin ja yhteisön toimintaan.

2. Kieli on yhteinen resurssi
Kieli ei ole vain yksilön taito, vaan osa työyhteisön toimintaa. Kielitietoisuus tarkoittaa kykyä tunnistaa kielen rooli työssä ja mukauttaa toimintaa sen mukaisesti (Lehtimaja et al., 2023).

3. Perehdytys on pedagoginen prosessi
Perehdytys nähdään oppimista tukevana, vaiheittaisena prosessina, jossa työntekijän osallistumista ja osaamisen kehittymistä tuetaan systemaattisesti.

Työpaikka monikielisenä oppimisympäristönä

Monikielisissä työyhteisöissä työpaikalla käytettävän kielen oppiminen tapahtuu usein myös epämuodollisesti arjen tilanteissa. Työtehtävien ohella oppiminen liittyy esimerkiksi keskusteluihin, havainnointiin ja yhteiseen ongelmanratkaisuun (Eraut, 2004).

Expansiivisten oppimisympäristöjen näkökulmasta työpaikat tukevat oppimista silloin, kun työntekijöillä on mahdollisuus osallistua monipuolisesti erilaisiin tehtäviin ja kehittää osaamistaan (Fuller & Unwin, 2004). Tämä korostuu erityisesti tilanteissa, joissa työntekijän kielitaito tai kulttuurinen tausta poikkeaa työyhteisön valtavirrasta.

Suomalaisessa tutkimuksessa on osoitettu, että yhteisöllinen kielenoppiminen on keskeinen osa työssä oppimista monikielisissä ympäristöissä (Korpela et al., 2024). Kieli kehittyy osallistumalla työyhteisön toimintaan, ei pelkästään koulutuksessa, eli käyttämällä oppimisen kohteena olevaa kieltä siellä, missä sitä tarvitaan.

Työyhteisö ja kuulumisen rakentuminen

Työelämään kiinnittyminen ei ole vain osaamista, vaan myös kuulumista. Kuulumisen kokemus rakentuu vuorovaikutuksessa ja yhteisiin käytäntöihin osallistumisessa (Rajamäki, 2021). Työyhteisöön kiinnittymistä voidaan tarkastella myös kielellisen sosiaalistumisen näkökulmasta, jossa uusi työntekijä oppii samanaikaisesti sekä työtehtäviin että työyhteisön kielellisiin ja vuorovaikutuksellisiin käytäntöihin osallistumalla niihin arjessa (Roberts, 2010; Lønsmann, 2017).

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikassa keskeistä on, että työyhteisö toimii aktiivisena mukaan ottajana. Tämä tarkoittaa esimerkiksi:

- yhteisiä perehdytyskäytäntöjä
- osallistumisen mahdollistamista eri tilanteissa
- epävirallisten vuorovaikutustilanteiden merkityksen tunnistamista
- luomalla psykologisesti turvallista tilaa käyttää kieltä, joka ei ole vielä sujuvaa

Monimuotoiset työyhteisöt voivat tuottaa myös lisäarvoa organisaatioille, kun erilaiset näkökulmat ja osaaminen yhdistyvät (Stahl et al., 2009). Tämä edellyttää kuitenkin, että työyhteisö kykenee hyödyntämään monimuotoisuutta tietoisesti: miten ottaa mukaan erilaisten ja eri ikäisten ihmisten ideoita, tarpeita tai mahdollistaa heidän oppimisensa työn parissa työpaikalla.

Työnantajan pedagoginen rooli

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikka korostaa työnantajan roolia oppimisen mahdollistajana. Työnantajan tehtävänä ei ole pelkästään organisoida työtä, vaan myös luoda edellytykset oppimiselle ja osallistumiselle.

Pedagoginen työelämäosaaminen tarkoittaa muun muassa:

- työtehtävien jäsentämistä oppimisen näkökulmasta

- kielitietoisuuden huomioimista perehdytyksessä
- oppimista tukevien käytäntöjen kehittämistä (Helin et al., 2020)

Työpaikan kulttuurilla ja ilmapiirillä on keskeinen merkitys siinä, voiko uusi työntekijä osallistua ja oppia aktiivisesti. KV-työpedagogisesti työnantaja ja työyhteisö osaavat havainnoida työpaikkaa fyysisenä ja mukaan tulemista parantavana ympäristönä. Yksinkertaisimmillaan konkreettisesti se voit tarkoittaa vaikka sitä, että asioille laputetaan kaksikieliset tai vaikka vain suomenkieliset nimet, sillä jo se mahdollistaa ammatillisten ja arjen käsitteiden oppimista sekä tunnetta mukaan pääsemisestä.

Merkitys työelämälle

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikan merkitys työelämässä liittyy erityisesti kolmeen tekijään:

1. Työvoiman saatavuus ja sitoutuminen
Monikielisen työvoiman hyödyntäminen edellyttää työpaikoilta kykyä ottaa uusia työntekijöitä mukaan. Työperustainen oppiminen on yhdistetty myös organisaatioiden innovatiivisuuden ja uusiutumiskyvyn vahvistumiseen (Angove, 2019). Pedagogisesti jäsennetty ja jatkuvana prosessina rakentuva perehdytys tukee pysyvyyttä ja sitoutumista.

2. Osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen
Kansainväliset työntekijät tuovat mukanaan monipuolista osaamista, jonka hyödyntäminen edellyttää työyhteisön avoimia käytäntöjä.

3. Työyhteisön kehittäminen
Monikielisyys ja monikulttuurisuus voivat toimia innovatiivisuuden ja uuden ajattelun lähteinä, kun niitä tuetaan tarkoituksellisesti. Se on erityisesti johtamiskysymys.

Johtopäätökset

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikka tarjoaa välineen tarkastella työpaikkoja oppimisympäristöinä, joissa kielellinen, ammatillinen ja sosiaalinen oppiminen tapahtuvat rinnakkain.

Se siirtää huomion yksilön kielitaidosta kohti työyhteisön yhteistä vastuuta oppimisen mahdollistajana. Tällainen lähestymistapa tukee työelämään kiinnittymistä, osaamisen hyödyntämistä ja monimuotoisten työyhteisöjen kehittämistä.

Kansainvälisyystyöelämäpedagogiikka on siten keskeinen lähestymistapa työelämän muutoksiin vastaamisessa sekä alueellisen että globaalin työvoiman kontekstissa.

Artikkeli on osa Euroopan unionin osarahoittaman Co-Work Työelämäkumppani – kansainvälisen yhteistyön ekosysteemi -hankkeen julkaisusarjaa.

Tutustu hankkeen verkkosivuihin: Co-Work Työelämäkumppani – kansainvälisen yhteistyön ekosysteemi**Maiju Kinossalo**
Projektipäällikkö

Lähteet

Angove, M. (2019). Work-based learning and innovation. In *Work-based learning and innovation*. https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7721-8.ch009

Billett, S. (2001). *Learning in the workplace: Strategies for effective practice*. Allen & Unwin.

Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education, 26*(2), 247–273. https://doi.org/10.1080/158037042000225245

Fuller, A., & Unwin, L. (2004). Expansive learning environments: Integrating organizational and personal development. In H. Rainbird, A. Fuller, & A. Munro (Eds.), *Workplace learning in context* (pp. 126–144). Routledge.

Guile, D., & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. *Journal of Education and Work, 14*(1), 113–131. https://doi.org/10.1080/13639080020028738

Helin, J., Tynjälä, P., & Virtanen, A. (2020). Tutkimusperäiset mallit käytännön työelämäpedagogiikan tukena. Teoksessa J. Helin, P. Tynjälä & A. Virtanen (toim.), *Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa* (s. 11–14). Grano Oy.

Korpela, E., Komppa, J., & Eronen, K. (2024). Yhteisöllisen kielenoppimisen mahdollisuudet erikoissairaanhoidossa. *Työelämän tutkimus, 22*(1), 22–41. https://doi.org/10.37455/tt.142658

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.

Lehtimaja, I., Korpela, E., Komppa, J., Kotilainen, L., & Kurhila, S. (2023). *Monikielisen työyhteisön opas*. Alma Talent.

Lønsmann, D. (2017). A catalyst for change: Language socialization and norm negotiation in a transient multilingual workplace. *Journal of Linguistic Anthropology, 27*(3), 326–343.

Rajamäki, S. (2021). *Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa* [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].

Roberts, C. (2010). *Language socialization in the workplace*. Annual Review of Applied Linguistics, 30, 211–227.

Stahl, G. K., Maznevski, M. L., Voigt, A., & Jonsen, K. (2009). Unraveling the effects of cultural diversity in teams. *Journal of International Business Studies, 41*(4), 690–709. https://doi.org/10.1057/jibs.2009.85