

HUS nationalspråksnämnd

Helsingfors 29.8.2024

UTLÅTANDE TILL SAMMANSLUTNINGENS STYRELSE OM UPPFÖLJNING AV PERSONALENS SPRÅKKUNSKAPER

Nationalspråksnämnden ska enligt 30 § 3 momentet i HUS förvaltningsstadga lägga fram förslag för sammanslutningens styrelse om åtgärder för att utveckla tjänsterna för den språkliga minoriteten samt om personalens språkkunskapskrav och utveckling av språkkunskaperna.

HUS är en av de största arbetsgivarna i landet och har ett stort ansvar för att erbjuda den främsta vården och servicen till patienter och kunder. För att uppnå detta mål är det viktigt att HUS personal har goda språkkunskaper, särskilt i de två nationalspråken, finska och svenska.

HUS styrelse har under 2024 godkänt en uppdatering av språkraven för olika yrkesgrupper och arbetsuppgifter. Dessa språkrav syftar till att säkerställa att personalen har tillräckliga språkkunskaper för att kunna kommunicera effektivt med patienter, kunder, kollegor och samarbetspartner. En av HUS viktiga värderingar är jämlikhet, och en språkkunnig personal ökar jämlikheten. Ett av de strategiska tyngdpunktsområdena för åren 2023–2027 är Finlands bästa kundupplevelse. Att personalen har tillräckliga språkkunskaper är en viktig del av bemötandet och därmed kundupplevelsen.

HUS nationalspråksnämnd anser att det är positivt att HUS har uppdaterat språkraven och anpassat dem till verksamhetens behov. Nämnden understryker dock att det inte räcker med att fastställa språkraven, utan att det också krävs effektiva och systematiska processer för att ta tillvara information om personalens språkkunskaper, följa upp informationen samt utveckla processerna. Målsättningen bör vara att organisationen har kännedom om vilka i personalen som kan betjäna även på svenska.

I Svenska Finlands Folktings utredning om kartläggning av personalens språkkunskaper i de tvåspråkiga välfärdsområdena, Helsingfors stad och HUS-sammanslutningen (22.5.2024) framkommer att flera vårdorganisationer planerar att kartlägga sin personals språkkunskaper. Folktinget uppmuntrar i sin skrivelse alla tvåspråkiga vårdorganisationer att göra en kartläggning av personalens språkkunskaper och rekommenderar i korthet följande:

- Samla in uppgifter om personalens modersmål samt övriga språkkunskaper direkt när anställningen inleds och se språkkunskaper som en fördel i rekryteringsprocessen
- För att få tillförlitliga uppgifter rekommenderas att arbetsgivaren själv samlar in uppgifterna
- Uppgifterna bör sparas i ett system och lagras på ett sådant sätt att informationen enkelt går att sortera och använda; förslagsvis i det interna HR-systemet.
- I systemet bör också finnas möjligheter att följa upp språkkunskaperna inom organisationen

- Ett viktigt led i att organisera tvåspråkig verksamhet är att använda informationen om språkkunskaper då man planerar servicen. Då man har kännedom om personalens språkkunskaper kan man lättare utnyttja språkkunskaperna centraliserat inom organisationen.
- Genom att ha kännedom om personalens språkkunskaper kan vårdorganisationen lättare avgöra om skyldigheterna för tvåspråkiga myndigheter enligt språklagen och lagen om ordnande av social- och hälsovård uppfylls, eller om utbildning och andra personalpolitiska åtgärder krävs.

Nationalspråksnämnden har tagit del av Folktingets skrivelse på sitt möte den 30.5.2024 och diskuterat de ovannämnda rekommendationerna. Folktingets skrivelse som bilaga.

För närvarande har HUS inte omfattande information om sin personals språkkunskaper. Den enda referensinformation om personalens tvåspråkighet är språkbrukstillägget, som i sig indikerar personens beredskap att använda de båda inhemska språken, men som inte är en heltäckande mätare för språkkompetens. Som en stor arbetsgivare borde HUS ha omfattande kännedom om sin personals yrkeskompetens, inklusive språkkunskaper, eftersom endast omfattande och aktuell information om språkliga färdigheter möjliggör ett effektivt förverkligande av tvåspråkig service.

Till det ovannämnda hör bedömning av språkkunskaper i samband med rekryteringar. Inom HUS personaladministration pågår ett projekt för att utveckla rekryteringen av internationell arbetskraft och bedömningen av språkkunskaper i anslutning till detta. Det här är positivt, men språkkunskaperna hos dem som rekryteras borde bedömas systematiskt i samband med alla rekryteringar. I detta avseende bör rekryteringsprocesserna utvecklas.

Nationalspråksnämnden rekommenderar nu att HUS styrelse ger i uppdrag åt HUS ledning att utveckla systematiska processer för att ta tillvara information om personalens språkkunskaper med särskild hänsyn till kunskaper i svenska. Detta innebär bland annat att:

- skapa ett system för att kartlägga, dokumentera och följa upp personalens språkkunskaper och se till att det i systemet finns omfattande och aktuell information om personalens språkkunskaper
- utvärdera och följa upp hur språkraven efterlevs och hur språkkunskaperna utvecklas (utöver vid rekrytering också i samband med de årliga utvecklingssamtalen)
- beakta språkkunskaper vid rekrytering på ett systematiskt sätt. Det här gäller även karriärplanering och kompetensutveckling
- informera personalen om vikten av språkkunskaper och gällande språkrav
- erbjuda regelbundna språktester och utveckla språkutbildningarna för personalen

HUS nationalspråksnämnd anser att ovannämnda åtgärder skulle bidra till att höja HUS språkliga kvalitet och kompetens, samt stärka HUS profil som en språkligt mångsidig och jämlik organisation.

HUS Kansalliskielilautakunta

Helsinki 29.8.2024

LAUSUNTO YHTYMÄHALLITUKSELLE HENKILÖSTÖN KIELELLISEN OSAAMISEN SEURANNASTA

Kansalliskielilautakunnan tulee HUSin hallintosäännön 30.3 §:n mukaan tehdä yhtymähallitukselle ehdotuksia toimenpiteiksi kielivähemmistön palvelujen kehittämiseksi sekä henkilöstön kielitaitovaatimuksiksi ja kielitaidon kehittämiseksi.

HUS on yksi maan suurimmista työnantajista ja sillä on suuri vastuu vaikuttavimman hoidon ja palvelun tarjoamisesta potilaille ja asiakkaille. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi on tärkeää, että HUSin henkilöstöllä on hyvä kielellinen osaaminen etenkin kahdessa kansalliskielessä, suomessa ja ruotsissa.

HUSin hallitus on hyväksynyt vuonna 2024 päivityksen eri ammattiryhmien ja työtehtävien kielitaitovaatimuksiin. Näiden kielitaitovaatimusten tavoitteena on varmistaa henkilöstön riittävät kielelliset valmiudet tehokkaaseen viestintään potilaiden, asiakkaiden, kollegoiden ja yhteistyökumppanien kanssa. Yksi HUSin keskeisistä arvoista on yhdenvertaisuus, ja kielitaitoinen henkilöstö pystyy edistämään yhdenvertaisuutta. Yksi strategisista painopistealueista vuosille 2023–2027 on puolestaan Suomen paras asiakaskokemus. Henkilöstön riittävät kielelliset valmiudet ovat tärkeä osa kohtaamista ja sitä kautta asiakaskokemusta.

Kansalliskielilautakunta pitää myönteisenä HUSin kielitaitovaatimusten päivittämistä ja mukauttamista toiminnan tarpeisiin. Lautakunta painottaa kuitenkin, että yksinomaan kielitaitovaatimusten päivittäminen ei ole riittävää, vaan tarvitaan myös tehokkaita ja systemaattisia prosesseja henkilöstön kielellisten valmiuksien kartoittamiseen, seurantaan ja toiminnan kehittämiseen. Tavoitteena tulisi olla, että organisaatiolla on käsitys henkilöstön kyvystä palvella ruotsiksi.

Folktingetin selvityksestä koskien henkilöstön kielellisen osaamisen kartoittamista kaksikielisillä hyvinvointialueilla, Helsingissä ja HUS-yhtymässä (22.5.2024) ilmenee, että useat terveydenhuollon organisaatiot suunnittelevat henkilöstönsä kielellisen osaamisen selvittämistä. Folktinget kannustaa kirjelmässään kaikkia kaksikielisiä terveydenhuollon organisaatioita tekemään selvityksen henkilöstönsä kielellisestä osaamisesta, ja antaa tiivistetysti seuraavat suositukset:

- Kerätkää tiedot henkilöstön äidinkielestä ja muista kielitaidoista heti palvelussuhteen alussa ja pitäkää kielitaitoa ansiona rekrytointiprosessissa
- Tietojen luotettavuuden varmistamiseksi suositellaan, että työnantaja kerää itse nämä tiedot
- Tiedot tulee tallentaa järjestelmään ja säilyttää siten, että niitä on helppo lajitella ja käyttää; esimerkiksi sisäinen HR-järjestelmä sopii hyvin tarkoitukseen
- Järjestelmässä tulee myös olla mahdollisuus seurata kielellistä osaamista organisaation tasolla
- Keskeinen tekijä kaksikielisen toiminnan järjestämisessä on henkilöstön kielitaitoa koskevan tiedon käyttäminen palveluiden suunnittelussa. Kun henkilöstön kielitaidosta on kootusti tietoa, on helpompaa hyödyntää tätä kielitaitoa kattavasti organisaatiossa.

- Tieto henkilöstön kielitaidosta mahdollistaa terveydenhuollon organisaatiolle myös helpommin kielilain ja järjestämislain kaksikielisille viranomaisille asettamien velvoitteiden toteutumisen ja koulutustarpeiden ja muiden henkilöstöpoliittisten toimenpiteiden tarpeiden arvioinnin.

Kansalliskielilautakunta on tutustunut Folktingetin kirjelmään kokouksessaan 30.5.2024 ja keskustellut yllä mainituista suosituksista. Folktingetin kirjelmä on oheisena liitteenä.

Tällä hetkellä HUSilla ei ole kattavasti tietoa henkilökuntansa kielitaidosta. Ainoa viitetieto henkilökunnan kaksikielisyydestä on kielenkäyttölisä, joka sinänsä kertoo saajansa valmiudesta käyttää molempia kotimaisia kieliä, mutta ei ole kattava kielellisen osaamisen mittari. HUSilla suurena työnantajalla pitäisi olla kattavasti tiedossa henkilökuntansa ammatillinen osaaminen sisältäen kielitaidon, koska vain kattava ja ajantasainen tieto kielellisistä valmiuksista mahdollistaa kaksikielisen palvelun tehokkaan toteuttamisen.

Edellä mainittuun liittyy kielitaidon arviointi rekrytointien yhteydessä. HUSin henkilöstöhallinnossa on käynnissä projekti, jossa kehitetään kansainvälisen työvoiman rekrytointia ja tähän liittyy kielitaidon arviointia. Tämä on myönteistä, mutta kaikkien rekrytointien yhteydessä tulisi systemaattisesti arvioida rekrytoitavien henkilöiden kielitaitoa. Rekrytointiprosessia tulisi tältä osin kehittää.

Kansalliskielilautakunta suosittelee nyt, että HUSin hallitus antaa HUSin johdolle toimeksiannon kehittää systemaattisesti prosesseja henkilöstön kielitaidon selvittämiseksi erityisesti liittyen ruotsin kielen osaamiseen. Tämä käsittää muun ohella:

- Järjestelmän luomisen henkilöstön kielitaidon kartoittamiseen, dokumentointiin ja seurantaan varmistuen sen, että järjestelmässä on kattavat ja ajantasaiset tiedot henkilöstön kielitaidosta
- Kielitaitovaatimusten toteutumisen seurannan ja arvioinnin ja henkilöstön kielitaidon kehittymisen seurannan (rekrytoinnin lisäksi vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä)
- Kielellisen osaamisen huomioinnin rekrytointien, urasuunnittelun ja osaamisen kehittämisen yhteydessä systemaattisella tavalla
- Tiedottamisen henkilöstölle kielitaidon merkityksestä ja voimassa olevista kielitaitovaatimuksista
- Säännöllisen kielikokeiden tarjoamisen ja henkilöstön kielikoulutuksen kehittämisen

HUSin kansalliskielilautakunta katsoo, että yllä mainitut toimenpiteet tukisivat HUSin kielellisen laadun ja osaamisen parantamista, sekä vahvistaisivat HUSin profiilia kielellisesti monipuolisena ja yhdenvertaisena organisaationa.