



Työelämään siirtymisen tuki maahanmuuttaja- taustaisille sairaanhoitajaopiskelijoille

Ekaterina Arsentyeva, Sara-Ruuth Lemechele, Sara Mitev

2025 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työelämään siirtymisen tuki maahanmuuttajataustaisille
sairaanhoitajaopiskelijoille**

Ekaterina Arsenyeva, Sara-Ruuth

Lemechele, Sara Mitev

Sairaanhoitaja (AMK)

Opinnäytetyö

5/2025

Ekaterina Arsentyeva, Sara Ruuth Lemechele, Sara Mitev

Työelämään siirtymisen tuki maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajaopiskelijoille

Vuosi

2025

Sivumäärä

36

Opinnäytetyömme tarkoitus oli kehittää ja toteuttaa ryhmätoimintaa maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajaopiskelijoille. Opinnäytetyömme tavoite oli maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden tukeminen ja tiedon tuottaminen CeMeWE Central Baltic Mentoring for Migrant Women seeking Employment) -hankkeelle. Lisäksi opinnäytetyössä pyrittiin tuottamaan käytännönläheistä tietoa siitä, miten SMILE-mallia voidaan soveltaa korkeakoulu-kontekstissa tukemaan maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämään siirtymistä Suomessa. Opinnäytetyön kohderyhmänä olivat maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajaopiskelijat.

Teoreettinen viitekehys rakentui maahanmuuttajien integroitumista, suomen kielen merkitystä hoitotyössä, selkokielen käyttöä, ammattikulttuuria ja vuorovaikutusta, sekä kulttuurista sopeutumista käsittelevästä tutkimuskirjallisuudesta ja viranomaissäädöksistä.

Opinnäytetyö toteutettiin osallistavana seitsemän tapaamiskerran ryhmätoimintana, jonka aikana käsiteltiin työelämään siirtymisen kannalta olennaisia teemoja. Ryhmätoiminta oli opinnäytetyön keskeinen osa ja sujui erittäin hyvin. Ryhmässä vallitsi lämmin ja avoin ilmapiiri, jossa opiskelijat saivat vapaasti jakaa omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Jokaisen tapaamiskerran jälkeen kerättiin anonyymi kirjallinen palaute, jonka perusteella toimintaa kehitettiin edelleen opiskelijoiden toiveiden mukaisesti. Opiskelijoiden palaute oli positiivista, ja he kokivat ryhmätoiminta hyödylliseksi. Lisäksi ohjaajat kirjasivat omia havaintojaan ja kommenttejaan tapaamisten aikana.

Kielitaito nousi suurimmaksi yksittäiseksi esteeksi opiskelijoiden työllistymisessä. Suomen kielen heikko hallinta vaikutti opiskelijoiden itseluottamukseen, työharjoittelukokemuksiin sekä mahdollisuuksiin toimia osana työyhteisöä. Kielen oppimiseen ei koettu saatavan riittävästi tukea oppilaitokselta, vaikka opintojen kustannukset ovat huomattavat. Opiskelijat esittivät kehitysehdotuksiksi suomen kielen lisäopetusta kouluissa ja suomenkielisten opiskelijoiden kanssa yhteisten työpajojen järjestämistä. SMILE-mallin käyttö koettiin toimivaksi lähestymistavaksi, ja sen jatkokehittäminen suomalaisessa kontekstissa on perusteltua. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää työelämässä niin, että ammattikorkeakoulut hyödyntäisivät edellä mainittuja kehitysehdotuksia maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden koulutuksessa.

Asiasanat: maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajaopiskelijat, työllistymisen tuki, ryhmätoiminta

Ekaterina Arsentyeva, Sara Ruuth Lemechele, Sara Mitev

Supporting the transition to working life for nursing students with an immigrant background

Year 2025 Pages 36

The purpose of the thesis was to develop and implement group activities for nursing students with an immigrant background. The objective of the thesis was to support these students and to produce information for the CeMeWE (Central Baltic Mentoring for Migrant Women seeking Employment) project. In addition, the thesis aimed to produce practical knowledge on how the SMILE model can be applied in the higher education context to support the transition of nursing students with an immigrant background into working life in Finland. The target group was nursing students with an background.

The theoretical framework was built on research literature and official regulations related to immigrant integration, the importance of the Finnish language in nursing, the use of plain language, professional culture and communication, as well as cultural adaptation.

The thesis was conducted as an engaging group activity consisting of seven sessions, during which essential themes related to transitioning into working life were addressed. Group activity was a central component of the thesis and proceeded very smoothly. The group maintained a warm and open atmosphere, where students were free to share their own experiences and thoughts. After each session, anonymous written feedback was collected, based on which the activities were further developed according to the students' wishes. The students provided positive feedback and regarded the group activities as beneficial. Additionally, the supervisors recorded their own observations and comments during the meetings.

Language skills emerged as the most significant barrier to students' employment. Poor command of the Finnish language affected students' self-confidence, internship experiences, and ability to function as part of a work community. Students felt they did not receive sufficient language support from their educational institution, despite the high cost of studies. As development suggestions, students proposed additional Finnish language instruction in schools and joint workshops with Finnish-speaking students. The use of the SMILE model was perceived as an effective approach, and further development of the model in the Finnish context is justified. The results of the thesis can be utilized in working life by encouraging universities of applied sciences to adopt the suggested improvements in the education of nursing students with an immigrant background.

Keywords: nursing students with immigrant background, employment assistance, group-based activities

Sisällys

1 Johdanto.....	6
2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	6
3 Teoreettinen tausta.....	7
3.1 Sairaanhoidajan koulutus.....	7
3.2 Sairaanhoidajan työ, osaaminen ja lainsäädäntö	7
3.3 Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden kohtaamat haasteet	8
3.4 Kielitaidon ja ammattikulttuurin merkitys hoitotyössä	9
3.4.1 Selkokielen merkitys hoitotyössä.....	10
3.5 Tukitoimet ammatilaisen tueksi	11
3.6 Kulttuurinen sopeutuminen.....	11
3.7 Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavat tekijät.....	12
3.7.1 Maahanmuuttajataustaisen sairaanhoitajaopiskelijoiden työllistyminen hoitoalalla.....	12
4 Opinnäytetyön toteutus	13
4.1 Ryhmätoiminnan teemat ja tavoitteet.....	14
4.2 Kehittämistyön menetelmät	16
4.3 Ryhmätoiminnan merkitys	17
4.4 Ryhmätoiminnan toteutus.....	17
4.5 Teemat	19
4.5.1 Ammatti-identiteetti ja ammattitaidon arvostus	19
4.5.2 Työpaikan löytäminen ja yhteistyötaidot	19
4.5.3 Työnhakuprosessi, hyvinvointi ja työkyky.....	19
4.5.4 Työnhakustrategiat.....	20
4.6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	20
4.7 Hankkeen palaute	22
Lähteet.....	25
Taulukot	29
Liitteet	30

1 Johdanto

Maahanmuuttajien integroituminen Suomen työmarkkinoille on monisyinen ilmiö, joka vaikuttaa sekä yksilötasolla että yhteiskunnallisesti. Terveydenhuoltoala on yksi keskeisistä sektoreista, joka voi tarjota merkittäviä työllistymismahdollisuuksia maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajille. Alan jatkuva työvoimapula ja väestön ikääntyminen lisäävät tarvetta hyödyntää koko työikäinen väestö, mukaan lukien maahanmuuttajataustaiset osaajat. (THL 2023.)

Tästä huolimatta maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajat kohtaavat useita työllistymisen esteitä, kuten suomen kielen taidon vaatimuksia, kulttuurisia eroja sekä mahdollisia syrjiviä asenteita (Valtonen 2020; Kilpeläinen & Salonen 2022). Työnantajien ennakkoluulot, puutteellinen tai riittämätön koulutus sekä epävarmuus oman osaamisen riittävydestä voivat hankaloittaa työelämään siirtymistä (Kangasniemi 2022, s. 15-17).

Tilastokeskuksen (2023) mukaan Suomessa asuvien maahanmuuttajien työllisyysaste on noin 64,2 %, mikä ylittää EU:n keskiarvon. Tästä huolimatta maahanmuuttajien työmarkkina-asema on heikompi kuin suomalaistaustaisilla. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on 10-15 prosenttiyksikköä matalampi ja työttömyysaste noin 5-10 prosenttiyksikköä korkeampi kuin suomalaisistaustaisilla. Vuoden 2019 lopussa ulkomaalaisia työttömiä työnhakijoita oli hieman alle 11 % kaikista työttömistä työnhakijoista. Maahanmuuttajien osaamista ei kuitenkaan aina hyödynnetä täysimääräisesti, mikä on menetys sekä yksilölle että yhteiskunnalle. (Kotoutuminen.fi 2024.)

Tässä opinnäytetyössä sovelletaan ja hyödynnetään SMILE (Supporting Migrants into Labour Market Engagement) -mallia Suomessa maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden työllistymisen tukemisessa. SMILE-malli perustuu tanskalaiseen BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet) -tutkimushankkeeseen, ja se on myöhemmin mukautettu Ruotsin kontekstiin osana maahanmuuttajien työelämään siirtymisen tukemista. Malli korostaa yksilöllistä oppimista, osallisuutta ja voimaantumista, ja sitä on sovellettu laajasti ryhmämuotoisessa valmennuksessa. Tässä opinnäytetyössä SMILE-mallia sovelletaan suomalaiseen toimintaympäristöön ryhmätoiminnan keinoin. (Væksthuset 2020.)

2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyömme tarkoitus oli kehittää ja toteuttaa ryhmätoimintaa maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajaopiskelijoille. Opinnäytetyömme tavoite oli maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden tukeminen ja tiedon tuottaminen CeMeWE- hankkeelle. Lisäksi opinnäytetyössä pyrittiin tuottamaan käytännönläheistä tietoa siitä, miten SMILE-mallia voidaan

soveltaa korkeakoulukontekstissa tukemaan maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämään siirtymistä Suomessa.

Opinnäytetyö toteutettiin Cemewe-hankkeen tilauksesta. Kohderyhminä olivat maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajaopiskelijat. CeMeWE on monikansallinen hanke, joka tähtää maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymisedellytysten parantamiseen. Hankkeessa selvitetään ja tarkastellaan mahdollisimman monesta näkökulmasta, mikä hankaloittaa naisten pääsyä työmarkkinoille. (CeMeWe 2025.) CeMeWe- projektin tavoitteena on muotoilla tapoja tukea maahanmuuttajanaisten työllistymistä Suomessa, Virossa, Latviassa ja Ruotsissa. Hankkeessa yhteiskehitetään mallia, joka auttaa ylittämään työllistymisen esteitä (Laurea 2025).

3 Teoreettinen tausta

Sairaanhoitaja on terveydenhuollon ammattilainen, joka tukee ja edistää ihmisten hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä sekä ehkäisee, hoitaa ja lievittää sairauksia ja kärsimystä. Sairaanhoitajan työ on laaja-alaista ja vaatii sekä kliinistä osaamista että vuorovaikutustaitoja. Työ perustuu näyttöön perustuvaan hoitotyöhön, eettisiin periaatteisiin sekä potilaslähtöisyyteen. (Sairaanhoitajaliitto 2021a; ICN, 2021.)

3.1 Sairaanhoitajan koulutus

Sairaanhoitajaksi valmistutaan suorittamalla ammattikorkeakoulututkinto (210 op), johon sisältyy sekä teoreettista opetusta että ohjattua harjoittelua eri hoitotyön ympäristöissä. Tutkinto pätevoittää laillistettuun terveydenhuollon ammattiin, ja sairaanhoitajan tehtävissä toimiminen edellyttää Valviran myöntämää oikeutta harjoittaa ammattia laillistettuna ammattihenkilönä. (Valvira 2024.)

Muuttuva terveydenhuoltojärjestelmä edellyttää jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Sairaanhoitajien tulee ylläpitää ja täydentää osaamistaan elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti vastatakseen muuttuvan yhteiskunnan ja väestön tarpeisiin. (Sairaanhoitajaliitto 2025.) Sairaanhoitajan eettiset ohjeet korostavat vastuuta potilaan hyvinvoinnista, oikeudenmukaisuudesta sekä oman osaamisen jatkuvasta kehittämisestä (ICN, 2021; Sairaanhoitajaliitto 2021a).

3.2 Sairaanhoitajan työ, osaaminen ja lainsäädäntö

Sairaanhoitajan työ voi sijoittua moniin erilaisiin ympäristöihin, kuten sairaaloihin, terveyskeskuksiin, hoivakoteihin, kouluihin, potilaiden koteihin sekä yksityiselle tai kolmannelle sektorille

(Osaamistarvekompassi 2024). Työtehtävät vaihtelevat toimintaympäristön mukaan, mutta yhteistä on potilaan kokonaisvaltainen kohtaaminen ja hoidon suunnittelu yhdessä moniammatillisen tiimin kanssa.

Muuttuva terveydenhuoltojärjestelmä edellyttää jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Sairaanhoidajien tulee ylläpitää ja täydentää osaamistaan elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti vastatakseen muuttuvan yhteiskunnan ja väestön tarpeisiin. (Sairaanhoitajaliitto 2025.) Sairaanhoidajan eettiset ohjeet korostavat vastuuta potilaan hyvinvoinnista, oikeudenmukaisuudesta sekä oman osaamisen jatkuvasta kehittämisestä (ICN, 2021; Sairaanhoitajaliitto 2021a).

Lainsäädäntö määrittelee sairaanhoidajan työn juridiset puitteet. Keskeisiä säädöksiä ovat terveydenhuoltolaki (1326/2010) ja laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994), jotka ohjaavat potilasturvallisuutta, oikeuksia ja hoitotyön vastuukysymyksiä (Finlex, 2024). Työnantajalla on keskeinen vastuu huolehtia siitä, että työntekijöiden osaaminen vastaa tehtävän vaatimuksia sekä potilasturvallisuuden edellytyksiä. Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajan on tuettava työntekijän ammatillista kehittymistä ja edistettävä osaamisen ylläpitämistä. Erityisesti terveydenhuollon alalla tämä tarkoittaa muun muassa riittävän koulutuksen, perehdytyksen ja ohjauksen tarjoamista. (Valvira 2024.)

Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) mukaan työnantajan on varmistettava, että työyhteisössä toimivilla henkilöillä on vaadittava kelpoisuus ja riittävä ammattitaito tehtäviinsä. Sairaanhoidajan työn vaativuus edellyttää myös riittävää kielitaitoa, sillä potilasturvallisuus ja hoidon laatu ovat suoraan yhteydessä työntekijän kykyyn ymmärtää ja tuottaa kieltä tehokkaasti. (Sairaanhoitajaliitto 2021b.) Erityisesti monikulttuurisissa työyhteisöissä ja tilanteissa, joissa työntekijän äidinkieli ei ole suomi, työnantajan tulee tukea kielitaidon kehittymistä esimerkiksi kielivalmennuksen tai mentoroinnin keinoin. Kielitaitovaatimusten on perustuttava työtehtävien sisältöön, ei ennakkoluuloihin tai yleistyksiin. Näin turvataan yhdenvertaisuus työelämässä ja edistetään osajien täysipainoista integroitumista työyhteisöön. (THL 2023.)

3.3 Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden kohtaamat haasteet

Maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajaopiskelijat kohtaavat opinnoissaan monia yksilöllisiä ja rakenteellisia haasteita. Yleisimmät esteet liittyvät suomen kielen ymmärtämiseen, viestintään kliinisissä tilanteissa ja uuden kulttuurin omaksumiseen. Hoitotyön opiskelussa kielitaito on keskeinen osa ammatillista osaamista, ja puutteellinen kielitaito voi heikentää opiskelijan itsevarmuutta sekä kykyä osallistua vuorovaikutukseen työyhteisössä ja potilaiden kanssa. (THL 2023.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2023) mukaan klinisen harjoittelun ohjaajalla on merkittävä rooli opiskelijan kielellisen kehityksen ja oppimisen tukemisessa työpaikalla. Harjoittelun aikana opiskelijat saavat kokemusta siitä, että he kykenevät toimimaan käytännön hoitotyössä suomen kielellä. Keskeistä on molemminpuolinen ymmärrys sekä työyhteisön tuki ja kielitietoisuus - tarvittaessa englanti voi toimia apukielenä, mutta tavoitteena on vahvistaa opiskelijan suomen kielen käyttöä hoitotyön kontekstissa. (Suomen sairaanhoitajat 2022.)

Euroopan komission (2021) raportin mukaan opiskelijan oma motivaatio, kiinnostus alaa kohtaan sekä itseluottamus ovat olennaisia tekijöitä ammatillisessa kehittämisessä. Opettajien ja ohjaajien tarjoama ohjaus sekä perheen ja ystävien antama tuki vaikuttavat myönteisesti opintojen etenemiseen ja hyvinvointiin. Käytännön työharjoittelu on keskeinen osa ammatti-identiteetin rakentumista, ja se tukee opiskelijan kokemusta ammatillisesta osallisuudesta ja pätevydestä. (Koskinen et al., 2020.)

3.4 Kielitaidon ja ammattikulttuurin merkitys hoitotyössä

Sairaanhoitajan työ edellyttää vahvaa suomen kielen taitoa, erityisesti potilaskohtauksissa, moniammatillisessa viestinnässä ja potilastietojen dokumentoinnissa. Kielitaidon puutteet voivat vaikuttaa haitallisesti sekä opiskelijan oppimiseen että potilasturvallisuuteen. Suomen kielen hallinta on yksi suurimmista haasteista maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille, erityisesti silloin, kun kyse on ammattisanaston, virallisten ilmaisujen ja hoitotyön käsitteiden ymmärtämisestä. (Kilpeläinen & Salonen 2022; Leinonen 2019.)

Ammattikielessä korostuvat lääketieteelliset termit, hoitotyön menetelmien sanasto ja yhteistyötä tukevat viestintätaidot. Sairaanhoitajan tulee kyetä ilmaisemaan itseään sujuvasti sekä potilaiden että muiden terveydenhuollon ammattilaisten kanssa. Tämä edellyttää monipuolisten puhetyylien, ilmaisutapojen ja dokumentointikäytänteiden hallintaa. (Valvira 2022.) Potilasturvallisuuden näkökulmasta kielitaidolla on erityinen merkitys. Epäselvä tai virheellinen potilasdokumentointi voi johtaa vakaviin seurauksiin, ja siksi sairaanhoitajilta vaaditaan täsmällistä, ymmärrettävää ja yhdenmukaista kirjallista viestintää. Maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille tämä voi olla haastavaa, sillä ammattikielen ja dokumentointikulttuurin oppiminen vaatii aikaa, harjoittelua ja ohjattua tukea. (Holmberg 2024.)

Ammattikulttuurin ymmärtäminen on olennainen osa sairaanhoitajan pätevyyttä. Suomen terveydenhuollon työympäristöt perustuvat tiimityöhön ja osittain hierarkkisiin toimintatapoihin, joissa sairaanhoitajan rooliin kuuluu sekä vastuunkanto että yhteistyö lääkärin, kollegoiden ja muiden sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten kanssa (OKM 2013). Kulttuurierot voivat kuitenkin aiheuttaa väärinymmärryksiä tai epävarmuutta, etenkin opiskelijoille, joille

suomalainen työelämä on uusi kokemus. Vuorovaikutustaidot ovat keskeisiä potilaslähtöisessä hoitotyössä. Empaattinen kohtaaminen, kuunteleminen ja selkeä ohjaaminen ovat taitoja, joita odotetaan jokaiselta sairaanhoitajalta päivittäisessä työssä. Kielitaidon kehittyminen tukee näiden taitojen käyttöä, edistää työyhteisöön integroitumista ja parantaa opiskelijoiden kokemusta työssä jaksamisesta ja osallisuudesta. (Lumiaho 2023.)

3.4.1 Selkokielen merkitys hoitotyössä

Selkokieli on mukautettua suomen kieltä, joka on tarkoitettu henkilöille, joilla on vaikeuksia ymmärtää yleiskieltä. Sen tavoitteena on mahdollistaa viestinnän ymmärrettävyys käyttämällä yksinkertaista sanastoa, selkeitä lauserakenteita ja loogista kokonaisuutta. Selkokieli on erityisen hyödyllinen esimerkiksi suomen kieltä opetteleville maahanmuuttajille sekä henkilöille, joilla on kognitiivisia tai kielellisiä haasteita. (Selkokeskus 2025.)

Arviolta 650 000-750 000 ihmistä Suomessa tarvitsee selkokieltä, mikä vastaa yli kymmentä prosenttia väestöstä. Tarve kasvaa väestön ikääntymisen, maahanmuuton lisääntymisen ja nuorten lukutaidon heikkenemisen myötä. Selkokieltä käyttävät muun muassa kehitysvammaiset, muistisairaat, afaattiset henkilöt, lukihäiriöstä tai tarkkaavuushäiriöstä kärsivät, sekä maahanmuuttajat, jotka opettelevat suomea toisena kielenä. (Selkokeskus 2025; THL 2024.) Selkokieltä tarvitaan erityisesti silloin, kun viestintä koskee kaikkia kansalaisia tai kun ohjeet ovat saatavilla vain digitaalisessa muodossa. Selkokieli edistää saavutettavuutta ja ymmärrettävyyttä, ja se on tärkeä osa yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta. (Selkokeskus 2025.)

Selkeä ja ymmärrettävä viestintä on potilaan perusoikeus ja keskeinen osa hoidon turvallisuutta ja vaikuttavuutta. Mikäli potilas ei ymmärrä hänelle annettuja ohjeita, hänen oikeutensa asianmukaiseen hoitoon voi vaarantua. Puutteellinen viestintä voi johtaa hoitovirheisiin, virheelliseen lääkitykseen, toimenpiteiden peruuntumiseen tai tarpeettomiin lisäkäynteihin. Tämä kuormittaa sekä potilasta että terveydenhuollon henkilökuntaa ja heikentää hoidon laatua. (Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2024, s. 617.) Sairaanhoitajan työssä selkokielen käyttö on tärkeää erityisesti potilasohjauksessa, kirjallisessa viestinnässä ja suullisessa kommunikatiivisissa. Kun potilas ymmärtää saamansa tiedot ja ohjeet, hänen osallisuutensa ja sitoutumisensa hoitoon vahvistuvat. (Suomen sairaanhoitajat, 2022.) Maahanmuuttajataustaiselle sairaanhoitajaopiskelijalle selkokielen ymmärtäminen ja hallinta on erityisen arvokasta. Se tukee opiskelijan kehittymistä ammatillisessa viestinnässä, helpottaa vuorovaikutusta monikulttuurisessa työyhteisössä ja edistää osaavaa potilaskohtaamista eri taustoista tulevien asiakkaiden kanssa. Selkokielen osaaminen voi myös toimia siltana yleiskielen ja ammattikielen välillä, edistäen

opiskelijan kielellistä ja ammatillista kasvua suomalaisessa hoitoympäristössä. (Kieliverkosto, 2019.)

3.5 Tukitoimet ammattilaisen tueksi

Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden kielitaidon ja ammatillisen kehityksen tukeminen on olennainen osa heidän integroitumistaan suomalaiseen terveydenhuoltojärjestelmään. Sujuva suomen kielen taito on välttämätön potilasturvallisuuden varmistamiseksi ja tehokkaan työskentelyn mahdollistamiseksi. (Valvira 2022.) Tuen tarjoamiseksi on kehitetty erilaisia toimenpiteitä, kuten kohdennettuja kielikursseja, jotka keskittyvät lääketieteelliseen sanaan ja hoitotyön käytäntöihin (THL 2023). Näiden avulla opiskelijat voivat syventää kielellistä osaamistaan ja parantaa viestintävalmiuksiaan. Mentorointiohjelmat ovat osoittautuneet toimiviksi ratkaisuksi ammatillisen kehityksen tukemisessa. Kokeneet sairaanhoitajat voivat tarjota ohjausta kliinisissä taidoissa ja tukea kulttuuristen erojen ymmärtämisessä, mikä vahvistaa opiskelijan itseluottamusta ja rakentaa ammatti-identiteettiä. (STM 2023.) Monikulttuuristen työympäristöjen kehittäminen ja kulttuurisen kompetenssin koulutus parantavat koko hoitohenkilöstön valmiuksia toimia monimuotoisessa ympäristössä. Inklusiivinen ilmapiiri edistää opiskelijoiden hyvinvointia ja tukee heidän ammatillista kasvuaan. (Duodecim 2023.) Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat hyötyvät erityisesti selkeästä ohjauksesta, kulttuurisensitiivisestä kohtaamisesta ja mahdollisuudesta reflektoida omaa oppimistaan turvallisessa ympäristössä. Näin voidaan vahvistaa heidän integroitumistaan koulutusjärjestelmään ja myöhemmin työelämään. (Kilpeläinen & Salonen 2022.)

3.6 Kulttuurinen sopeutuminen

Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden kulttuurinen sopeutuminen suomalaiseen terveydenhuoltojärjestelmään on monivaiheinen prosessi, joka edellyttää sekä yksilöllistä sopeutumiskykyä että institutionaalista tukea. Uuteen kulttuuriin ja opiskeluympäristöön kiinnittyminen voi aiheuttaa opiskelijalle henkisiä paineita, jotka vaikuttavat sekä hyvinvointiin että oppimiskykyyn. (STM 2005.)

Sopeutuminen edellyttää uusien arvojen, normien ja käytäntöjen omaksumista, mikä voi olla monelle opiskelijalle haastavaa. Prosessi sisältää usein sekä akateemisten että sosiaalisten roolien uudelleenmäärittelyä. Tämän vuoksi on tärkeää, että oppilaitokset tarjoavat tukea ja koulutusta, jotka auttavat maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita integroitumaan suomalaiseen opiskelu- ja työelämään. (STM 2014.)

Kulttuurinen sopeutuminen vaikuttaa myös opiskelijan henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja sosiaalisiin suhteisiin. Muutokset elinympäristössä ja yhteiskunnallisessa asemassa voivat aiheuttaa psyykkistä kuormitusta, joka heijastuu sekä opiskeluun että yksityiselämään. Tämän vuoksi on tärkeää, että opiskelijoille tarjotaan riittävästi tukea haasteiden käsittelyyn, jotta he voivat edistyä opinnoissaan ja ylläpitää kokonaisvaltaista hyvinvointia. (STM 2005.)

3.7 Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavat tekijät

Maahanmuuttajien työelämään integroituminen Suomessa vaikuttavat useat yksilölliset ja rakenteelliset tekijät, kuten kielitaito, kulttuuriset erot, sosiaaliset verkostot sekä työmarkkinoiden rakenteet. Syrjintä ja ennakkoluulot voivat edelleen muodostaa esteitä täysipainoiselle osallistumiselle. Korkeat kielitaitovaatimukset ja työmarkkinoiden segmentoituminen voivat heikentää mahdollisuuksia työllistyä erityisesti koulutusta ja osaamista vastaaviin tehtäviin. (Heikkilä & Pikkarainen 2021.) Onnistunut integroituminen työelämään edistää yksilön osallisuutta, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja hyvinvointia sekä vahvistaa yhteiskunnan sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä (Valtonen 2020).

Tilastokeskuksen (2023) mukaan ulkomailla syntyneiden 20-64-vuotiaiden työllisyysaste Suomessa oli vuonna 2022 73,4 %, mikä oli korkeampi kuin EU:n keskiarvo (69,0 %). Ulkomaalaisestaustaisten naisten työllisyysaste (68,3 %) oli myös EU-keskiarvoa korkeampi (60,4 %), mikä osoittaa, että Suomen työmarkkinat kykenevät osin tehokkaaseen integraatioon. Maahanmuuttajien työmarkkina-asema on edelleen keskimäärin heikompina kuin suomalaistaustaisilla. Epätyypilliset työsuhteet, kuten osa-aikatyö, määräaikaisuus ja vuokratyö ovat yleisempiä ulkomaalaistaustaisilla, ja niihin liittyy usein heikommat palkat, vähäisempi työturva ja rajalliset urakehitysmahdollisuudet. (Sutela 2023.)

Työllistymiseen vaikuttavat muun muassa kansalaisuus, äidinkieli ja maahantulon perusteet. Työperäisesti muuttaneilla on yleensä paremmat edellytykset työllistyä kuin humanitaarisista syistä tulleilla. Sukupuolierot ovat myös merkittäviä: miesten työllisyysaste on keskimäärin korkeampi, mutta naisten kohdalla maassaoloajan pituus näyttää vaikuttavan työllistymiseen voimakkaammin. Parhaiten työllistymistä tukevat palvelut, jotka vahvistavat konkreettisia työelämäntaitoja, erityisesti kielitaitoa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, s. 71-73.)

3.7.1 Maahanmuuttajataustaisen sairaanhoitajaopiskelijoiden työllistyminen hoitoalalla

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistyminen Suomen hoitoalalle on keskeinen osa työmarkkinoiden kehitystä, erityisesti tilanteessa, jossa sosiaali- ja terveysalalla on ollut pitkään merkittävä työvoimapula. Vieraskielisten työllisten määrä on kasvanut voimakkaasti 2000-luvulla, ja vuonna 2021 heitä oli Suomessa jo lähes 200 000. (Tilastokeskus 2023.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2023) mukaan kansainvälinen rekrytointi nähdään tärkeänä keinona vastata hoitoalan resurssihaasteisiin. Ulkomaalaistaustaisten sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytointi on strategisesti merkittävää, mutta käytännössä työllistymiseen liittyy edelleen haasteita. Puutteellinen kielitaito vaikeuttaa sekä työhaastatteluihin pääsyä että työyhteisöön sopeutumista. Lisäksi palkkataso on monilla aloilla ulkomaalaistaustaisilla alempi kuin suomalaistaustaisilla työntekijöillä, mikä voi johtua muun muassa työkokemuksen puutteesta tai työn vaatavuustason määrittelystä. (Tilastokeskus 2009.) Vuonna 2024 työttömyysaste nousi erityisesti ulkomaan kansalaisten keskuudessa, mikä korostaa sitä, että maahanmuuttajien työmarkkina-asema vaatii edelleen kohdennettuja ja pitkäjänteisiä tukitoimia (Tilastokeskus, 2024). Työllistymisen edistämiseksi keskeisiä keinoja ovat kielikoulutuksen vahvistaminen, kulttuurisen sopeutumisen tukeminen sekä työnantajien ohjaaminen kansainvälisten rekrytointien toteuttamisessa. Julkisella sektorilla on tärkeä rooli prosessin mahdollistajana - tarjoamalla resursseja kieliopetukseen, kehittämällä työperäisen maahanmuuton prosesseja ja tukemalla työnantajia rekrytointikäytännöissä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

4 Opinnäytetyön toteutus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jossa suunniteltiin ja toteutettiin ryhmätoimintaa maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajaopiskelijoille. Tässä opinnäytetyössä kehittämistyön keskiössä oli ryhmätoiminnan suunnittelu ja toteutus, joka vastasi kohderyhmän - maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden - erityisiin tuen tarpeisiin työelämään siirtymisessä. Ryhmätoiminnan keskeisenä tavoitteena oli vahvistaa osallistujien itsetuntemusta, ammatillista identiteettiä ja luottamusta omiin mahdollisuuksiinsa integroitua suomalaiseen työelämään. Ryhmätoiminnassa käsiteltiin teemoja, kuten työelämätaitoja, kulttuurista osaamista, kielitaitoa sekä voimaantumista tukevia sisältöjä turvallisessa ja ohjatussa ympäristössä.

Opinnäytetyön tutkimuksellisenä osuutena toimi osallistujilta saadun palautteen kerääminen ja sen tarkastelu. Palautteen avulla arvioitiin ryhmätoiminnan toimivuutta, osallistujien kokemuksia ja mahdollisia kehittämistarpeita. Palautteen pohjalta tunnistettiin, miten ryhmätoiminta tuki osallistujien kielitaitoa, ammatillista itsetuntoa ja valmiutta siirtyä työelämään.

CeMeWe-hankkeen työntekijä otti yhteyttä Laurea-ammattikorkeakoulun Otaniemen kampuksella työskenteleviin opettajiin, jotka opettavat maahanmuuttajataustaisia sairaanhoitajaopiskelijoita. Opettajien kautta opiskelijoille välitettiin tieto Aamukahviklubista, johon he saivat ilmoittautua vapaaehtoisesti. Mainos ryhmätoiminnasta (Liite 4) jaettiin kohderyhmälle, ja kiinnostuneet opiskelijat saivat mahdollisuuden ilmoittautua mukaan.

4.1 Ryhmätoiminnan teemat ja tavoitteet

Ryhmätoiminnan päätavoitteena oli tukea maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden opintopolkua sekä integroitumista suomalaiseen työelämään. Toiminta perustui SMILE-malliin, jota sovellettiin nyt ensimmäistä kertaa suomalaisessa kontekstissa tämän opinnäytetyön yhteydessä. Ryhmätoiminnan tavoitteet olivat seuraavat:

- Kokeilla ja arvioida SMILE-mallin soveltuvuutta Suomessa, erityisesti hoitoalan opiskelijoiden tukemisessa
- Vahvistaa opiskelijoiden suomen kielen taitoa ja rohkaista kielen käyttöön arjen vuorovaikutustilanteissa
- Tarjota turvallinen tila kokemusten, näkemysten ja haasteiden jakamiseen
- Tukea työelämätaitojen ja ammatillisen itseluottamuksen kehittymistä
- Edistää verkostoitumista ja yhteisöllisyyden tunnetta opiskelijoiden välillä
- Kerätä palautetta ja havaintoja ryhmätoiminnan kehittämiseksi ja mallin jatkokehitystä varten

Ryhmätoiminta koostui seitsemästä viikoittaisesta tapaamisesta, joiden aikana käsiteltiin työelämään siirtymisen kannalta olennaisia teemoja. Tapaamisten sisältö pohjautui SMILE-mallin valmiisiin teemoihin ja apukysymyksiin, jotka mukautettiin selkokielisiksi.

Taulukko 1: Teemat ja apukysymykset

Päivämäärä	Teema	Apukysymys
5.3.2025	Ammatti-identiteetti	Uskotko, että pystyt työskentelemään sairaanhoitajan Suomessa?
12.3.2025	Ammattitaidon arvostus	Uskotko, että taitojesi arvostus näkyy työpaikalla?
19.3.2025	Työpaikan löytäminen	Mitä voit tehdä parantaaksesi mahdollisuuksiasi saada työpaikka sairaanhoitajana?
26.3.2025	Yhteistyötaidot	Miten työyhteistyötaidot vaikuttavat työmahdollisuuksiisi?
2.4.2025	Työnhakuprosessi	Onko sinulla mahdollisuuksia keskittyä täysipainoisesti työhakuun?
9.4.2025	Hyvinvointi ja työkyky	Miten koet yleisen terveydentilasi suhteessa työn tekemiseen?
16.4.2025	Työnhakustrategiat	Miten haet työtä ja kuinka voisit parantaa omia strategioitasi?

Ryhmätoiminta toteutettiin Aamukahviklubin nimellä, ja sen jokainen tapaaminen käynnistyi rennolla keskustelulla osallistujien kuulumisista, aamupalatarjoilulla sekä päivän teeman esittelyllä selkokielellä. Luottamuksellinen ilmapiiri rakentui jo toiminnan alkuvaiheessa, kun jaoin omia kokemuksia ja taustojamme osallistujille. Koska olemme itsekin maahanmuuttajataustaisia sairaanhoitajaopiskelijoita, tämä lisäsi samaistumispintaa, madalsi osallistumisen kynnystä ja mahdollisti vertaistuellisen vuorovaikutuksen.

Tapaamisiin osallistui 4-8 opiskelijaa kerrallaan. Osallistujamäärän perusteella opiskelijat jaettiin pienryhmiin, joissa he pohtivat päivän teemaa noin 5-10 minuutin ajan. Ohjaajat kiersivät ryhmissä tukemassa keskustelua ja varmistamassa, että jokaisella oli mahdollisuus osallistua. Pienryhmätyöskentelyn jälkeen kokoonnuttiin yhteiseen keskusteluun, jossa päivän teemaa syvennettiin yhdessä.

Ohjaustilanteissa käytettiin selkeää ja rauhallista puhetta. Tarvittaessa hyödynnettiin englanninkielisiä tukisanoja ja -termejä, jotta viestintä oli saavutettavaa kaikille osallistujille. Jokaisen tapaamisen jälkeen osallistujille tarjottiin mahdollisuus antaa anonymi palaute, ja me kirjassimme omia havaintojaan toimintaa kehittääkseen. Ryhmän alkuvaiheessa osallistujat olivat varautuneita ja vuorovaikutus oli vähäistä. Tapaamisten edetessä ryhmän ilmapiiri muuttui selvästi rennommaksi ja vuorovaikutuksesta tuli avoimempaa ja luontevampaa. Ryhmätoiminta tarjosi paitsi tietoa ja käytännön työkaluja työnhakuun, myös emotionaalista tukea ja yhteisöllisyyden kokemuksia.

4.2 Kehittämistyön menetelmät

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jossa järjestettiin osallistava ryhmätoiminta maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajaopiskelijoille. Kehittämistyö on tutkimuksellinen tai käytännönläheinen lähestymistapa, jonka tavoitteena on kehittää käytännön toimintaa, palvelua, prosessia tai mallia. Se eroaa perinteisestä tutkimuksesta siinä, että sen painopiste ei ole uuden teoreettisen tiedon tuottamisessa, vaan käytännön sovellusten ja ratkaisujen kehittämisessä. (Salonen ym. 2017, s. 56.)

Työn tutkimuksellinen osuus toteutui palautteen keräämisen (Liite 2) ja kokemusten reflektoinnin kautta. Kohderyhmänä olivat maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajaopiskelijat, joiden työllistymisen tukemiseksi järjestettiin seitsemän ryhmätapaamista. Toimintaa mainostettiin kohdennetusti ja osallistuminen oli vapaaehtoista.

4.3 Ryhmätoiminnan merkitys

Ryhmätoiminta on keskeinen työskentelymuoto monilla aloilla, ja sen ohjaaminen edellyttää vahvaa vuorovaikutusosaamista, tilannetajua sekä kykyä huomioida osallistujien yksilölliset tarpeet ja valmiudet. Ryhmätoiminnan tavoitteena ei ole ainoastaan tehtävien jakaminen, vaan myös oppimisen, osallisuuden ja yhteisöllisyyden tukeminen. (Lehtinen, 2017.) Ryhmätoiminnan ohjausprosessi alkaa ryhmän tarpeiden kartoittamisella ja selkeiden, realististen tavoitteiden asettamisella. Ohjaajan rooli on keskeinen siinä, että ryhmälle luodaan turvallinen ja avoin ilmapiiri, jossa jokaisella osallistujalla on mahdollisuus tulla kuulluksi ja osallistua tasavertaisesti. Tavoitteiden näkyväksi tekeminen auttaa osallistujia suuntaamaan työskentelyään johdonmukaisesti ja tarkoituksenmukaisesti. (Lehtinen 2017.)

Ryhmän sisällä syntyy luonnollisesti erilaisia rooleja ja vuorovaikutustilanteita, jotka vaikuttavat toimintaan ja ilmapiiriin. Ohjaajan tehtävänä on tunnistaa ryhädynamiikkaa, puuttua mahdollisiin esteisiin ja edistää rakentavaa ilmapiiriä. Tämä edellyttää herkkyyttä ryhmän kehitysvaiheiden ja yksilöllisten osallistumishaasteiden tunnistamiseen. (Koskinen 2019.) Osallistumista ja ryhmän sitoutumista voidaan vahvistaa vuorovaikutteisilla menetelmillä, kuten koko ryhmän yhteisillä keskusteluilla, pienryhmätöillä sekä toiminnallisilla harjoituksilla. Ohjaajan tulee myös huomioida ja tukea erityisesti niitä osallistujia, joille ryhmässä toimiminen tai aktiivinen osallistuminen voi olla haastavaa (Lehtinen, 2017). Tällainen yksilöllinen huomiointi tukee sekä oppimista että ryhmän kokonaisvaltaista toimivuutta.

4.4 Ryhmätoiminnan toteutus

Ryhmätoiminnan sisällön perustana käytettiin SMILE-mallia. SMILE-mallissa on seitsemän valmista teemaa ja niihin liittyviä apukysymyksiä (Liite 1), joita hyödynnettiin jokaisessa ryhmätapaamisessa. Jokaisella tapaamiskerralla käsiteltiin yksi teema. Tapaamiset toteutettiin viikoittain seitsemän viikon ajan Laurean Otaniemen kampuksen takkahuoneessa. Osallistujien tukemiseksi käytettiin selkokieltä ja keskusteluja ohjattiin apukysymysten avulla. Yhden tapaamisen kesto oli puolitoista tuntia.

Teemat käsitelivät opiskelua, työnhakua ja työelämään sopeutumista. Tavoitteena oli vahvistaa osallistujien kielitaitoa ja työelämätaitoja, esimerkiksi ansioluettelon laatimista ja työpaikkahakemusten täyttämistä. Ryhmätoiminnan ilmapiirin tukemiseksi tarjolla oli aamukahvia ja pientä purtavaa. Toimintaa pyrittiin toteuttamaan suomen kielellä, mutta tarvittaessa osallistujia tuettiin myös englanniksi, jotta ilmapiiri pysyisi turvallisena ja kannustavana.

Jokaisen tapaamiskerran jälkeen kerättiin anonymi kirjallinen palaute, jonka avulla toimintaa kehitettiin osallistujien toiveiden mukaan. Lisäksi tehtiin muistiinpanoja ja kokemuksia

tapaamisten aikana. Tavoitteena oli kehittää osallistujien ammatillista itsetuntoa ja työelämävalmiuksia käytännönläheisten ja vuorovaikutteisten menetelmien avulla.

Viimeisellä tapaamiskerralla keskityttiin ansioluettelon ja työhakemuksen laatimiseen sekä työhaastatteluihin valmistautumiseen. Osallistujilta kerättiin teemojen numeraalinen palaute (Liite 2) viimeisellä osallistumiskerralla. Lopuksi kaikille osallistujille jaettiin osallistumistodistus. (Liite 5)

Ryhmätoimintatapaamiset osoittautuivat onnistuneiksi ja antoisiksi. Opiskelijat kokivat, että ryhmätoiminta auttoi ja rohkaisi heitä hakeutumaan aktiivisemmin työelämään sekä kohtaamaan haasteita luottavaisemmin. Teemat herättivät runsaasti keskustelua ja auttoivat opiskelijoita pohtimaan syvällisemmin omia taitojaan ja valmiuksiaan. Osallistujilta kerätyn palautteen (Liite 2) perusteella suomen kielen taito nousi keskeiseksi työllistymisen esteeksi. Heikko kielitaito heikensi opiskelijoiden itseluottamusta, vaikutti kielteisesti työharjoittelukokemuksiin ja vaikeutti integroitumista työyhteisöön. Monet opiskelijat kokivat, että oppilaitos ei tarjonnut riittävästi tukea kielen oppimiseen, vaikka opintojen kustannukset olivat huomattavat. Vaikka harjoittelujaksot edistivät kielitaitoa, koulun arjessa kielen kehitys usein hidastui.

Opiskelijat toivat esiin konkreettisia kehitysehdotuksia, kuten lisäkurseja suomen kielessä, erityisesti ammattisanaston osalta, yhteisiä työpajoja suomenkielisten opiskelijoiden kanssa sekä avoimempaa ja realistisempaa tiedottamista opintojen haasteista jo ennen Suomeen saapumista. SMILE-mallin mukainen ryhmätoiminta tarjosi opiskelijoille selkeän rakenteen, vertais-tukea ja konkreettisia työkaluja työelämään siirtymiseen. Kielen oppimisen jatkuva tukeminen, yksilöllinen ohjaus sekä työyhteisöjen kulttuurinen sensitiivisyys nousivat esiin keskeisinä kehittämiskohteina. Opiskelijat painottivat, että myös koulussa tulisi aktiivisesti tukea suomen kielen käyttöä sekä tarjota monikielisille opiskelijoille mahdollisuuksia harjoitella kieltä käytännön tilanteissa.

Monet kokivat, että heidän ammattitaitonsa jäi huomioimatta kielimuurin vuoksi, mikä heikensi itseluottamusta. Opettajien ja ohjaajien rooli korostui siinä, että maahanmuuttajataustaiset opiskelijat saivat tarvitsemansa tuen ja kannustuksen. Ryhmätoiminta ja työharjoittelu auttoivat opiskelijoita ymmärtämään paremmin työelämän vaatimuksia ja vahvistivat heidän ammatillista itseluottamustaan. Jatkuva ja yksilöllinen tuki on kuitenkin välttämätöntä, jotta opiskelijat voivat kehittää kielitaitoaan, vahvistaa osaamistaan ja integroitua sujuvasti suomalaiseen työelämään.

4.5 Teemat

Tässä opinnäytetyössä käytetyt ryhmätapaamisten teemat perustuivat valmiiksi määriteltyyn SMILE-malliin, joka kehitettiin tukemaan maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä. Teemat eivät perustuneet tämän työn omaan aineistoanalyysiin, vaan ne ohjasivat ryhmätoiminnan rakennetta ja keskustelun sisältöjä. Jokaisessa tapaamisessa keskityttiin yhteen teemaan kerrallaan, ja menetelmällisesti ne on kuvattu tarkemmin toteutusosuudessa.

4.5.1 Ammatti-identiteetti ja ammattitaidon arvostus

Opiskelijat kokivat suurimmaksi haasteeksi suomen kielen ymmärtämisen ja käyttämisen työelämässä. Nopea puhe, puhekieliset ilmaukset ja murteet vaikeuttivat viestintää erityisesti asiakastilanteissa. Myös kulttuuriset erot, kuten itsemääräämisoikeus ja potilaan asema, olivat monille uusia ja vaativat totuttelua.

Moni opiskelija koki, että omaa ammattitaitoa ei arvostettu riittävästi työyhteisöissä, ja kielitaidon epävarmuus esti heitä toimimasta oma-aloitteisesti. Tämä vaikutti negatiivisesti ammatilliseen itseluottamukseen ja osallisuuden kokemukseen.

4.5.2 Työpaikan löytäminen ja yhteistyötaidot

Opiskelijat korostivat, että rohkeus käyttää kieltä on olennaista osaamisen esiin tuomisessa. He kertoivat kehittävänsä kielitaitoaan katsomalla suomenkielisiä ohjelmia ja käyttämällä kieltä aktiivisesti arjessa. Työharjoittelu nähtiin tärkeänä mahdollisuutena sekä kielitaidon että ammatillisten kontaktien kehittämiseksi. Kuitenkin moni koki, että ohjaajan ulkopuoliset työntekijät eivät osallistuneet ohjaukseen, mikä heikensi mahdollisuuksia kieliharjoitteluun ja työyhteisöön kiinnittymiseen.

Opiskelijat kokivat, että harjoittelun päätyttyä kielitaito usein taantui, koska koulussa suurin osa opiskelijoista puhuivat samaa kieltä. Tämä vähensi suomen kielen käyttöä merkittävästi. Yhteistyötaitojen merkitys työllistymisessä tunnistettiin selvästi. Toisaalta huoli kielitaidon puutteista ja siihen liittyvästä syrjinnästä nousi esiin. Yksi opiskelija kertoi toisen opiskelijan harjoittelun keskeytyneen kahden viikon jälkeen puutteellisen kielitaidon vuoksi, mikä lisäsi pelkoa samasta kohtalosta. Ryhmätoiminnassa opiskelijoita rohkaistiin keskittymään vahvuksiinsa ja ammatilliseen osaamiseensa, ja muistutettiin, että suomen kielen oppiminen on jatkuva prosessi.

4.5.3 Työnhakuprosessi, hyvinvointi ja työkyky

Näissä tapaamisissa korostui opiskelijoiden vahva halu ja motivaatio siirtyä työelämään. Kaikki osallistujat kokivat olevansa valmiita työnhakuun ja etsivät aktiivisesti työpaikkoja.

Työnhakuun liittyi kuitenkin merkittäviä psyykkisiä paineita. Monet pelkäsivät tuottavansa pettymyksen perheilleen, erityisesti jos he eivät saisi työtä heti valmistuttuaan. Opintojen taloudellinen kuormittavuus lisäsi vastuuta ja ahdistusta. Työnhaun jatkuvuus, epävarmuus ja ohjauksen puute kuormittivat opiskelijoita. He kuvasivat ajatustensa pyörivän jatkuvasti työnhauksussa, mikä vaikutti jaksamiseen ja hyvinvointiin. Monet kokivat jäävänsä yksin työnhakuprosessin kanssa.

4.5.4 Työnhakustrategiat

Viimeisessä tapaamisessa keskityttiin käytännön työnhakutaitoihin: tutkittiin työpaikkailmoituksia, laadittiin ansioluetteloita ja täytettiin hakemuksia. Osallistujat kokivat vertaistuen ja turvallisen ilmapiirin erityisen arvokkaaksi. Toisten samassa tilanteessa olevien jakamat kokemukset ja tuki antoivat rohkeutta ja toivoa työnhakuprosessiin. Aktiivisuuden merkitys työnhauksussa korostui: hakemusten lähettäminen, puhelinsoitot ja jatkuva yrittäminen nähtiin tärkeinä keinoina työllistyä.

SMILE-mallin mukainen ryhmätoiminta tarjosi opiskelijoille selkeän rakenteen, vertaistukea ja konkreettisia työkaluja työelämään siirtymiseen. Kielitaidon jatkuva tukeminen, yksilöllinen ohjaus ja työyhteisöjen sensitiivisyys nousivat keskeisiksi kehittämistarpeiksi. Opiskelijat toivat esiin tarpeen siihen, että myös koulussa tulisi tukea suomen kielen aktiivista käyttöä ja tarjota monikielisille opiskelijoille mahdollisuuksia harjoitella kieltä käytännössä. Opiskelijat kokivat, että heidän ammattitaitonsa jäi toisinaan huomiotta kielimuurin takia, mikä vaikutti negatiivisesti itseluottamukseen. Opettajien ja ohjaajien rooli on keskeinen siinä, että maahanmuuttajataustaiset opiskelijat saavat tarvitsemaansa kannustusta ja ymmärrystä. Ryhmätoiminta ja työharjoittelu auttoivat opiskelijoita hahmottamaan työelämän vaatimuksia ja rakentamaan itseluottamusta. Jatkuva tuki on kuitenkin välttämätöntä, jotta opiskelijat voivat vahvistaa kielellisiä ja ammatillisia valmiuksiaan ja työllistyä sujuvasti suomalaisessa työelämässä.

4.6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä on huomioitu sosiaali- ja terveysalan eettiset periaatteet, erityisesti osallistujien itsemääräämisoikeus, luottamuksellisuus, kunnioitus ja oikeudenmukaisuus (ETENE 2021). Osallistuminen ryhmätoimintaan oli täysin vapaaehtoista ja opiskelijoita tiedotettiin selkeästi toiminnan tarkoituksesta, sisällöstä ja anonymiteetin säilyttämisestä. Palautteet ja havainnot kerättiin kirjallisina. Ryhmä oli todella pieni ja tapaamiset tapahtuivat kasvokkain, joten tiedettiin, ketkä olivat antaneet palautetta, jolloin palaute ei ollut täysin anonyymi. Kaikki osallistujat merkittiin numerokoodeilla ilman nimiä tai muita tunnistetietoja. Aineistoa

käsiteltiin vain opinnäytetyön toteuttajien toimesta, ja se säilytettiin turvallisesti. Paperiset aineistot hävitettiin silppuamalla ryhmätapaamisten loputtua ja aineiston analyysin jälkeen. Digitaalista aineistoa ei tallennettu henkilökohtaisille laitteille tai pilvipalveluihin, vaan se säilytettiin oppilaitoksen tietoturvakäytäntöjen mukaisesti (Laurea 2025.) Digitaalinen tieto löytyy Laurean OneDrive palvelussa. Tietosuojaan toteutuksessa noudatettiin EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU 2016/679, GDPR) sekä Suomen tietosuojalakia (1050/2018). Tietojen käsittelyssä noudatettiin minimoinnin ja tarpeellisuuden periaatteita. Opinnäytetyössä ei kerätty arkaluonteisia henkilötietoja, eikä osallistujien ääniä, kuvia tai henkilötietoja sisällytetty analyysiin tai raporttiin. Haavoittuvassa asemassa olevan kohderyhmän vuoksi huolehdimme erityisesti turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin rakentamisesta jokaisessa ryhmätapaamisessa.

Tietosuoja oli keskeinen lähtökohta koko opinnäytetyön suunnittelussa ja toteutuksessa. Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 2016/679, GDPR) mukaisesti henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava huolellisuutta, ja rekisteröidyllä on oikeus yksityisyyden suojaan. Näin ollen varmistimme, ettei tutkimusmateriaaliin sisältynyt tunnistettavia henkilötietoja, eikä osallistujien yksityisyyttä loukattu missään vaiheessa. Tietosuojan kunnioittaminen on erityisen tärkeää silloin, kun tutkimuksen kohderyhmänä on haavoittuvassa asemassa olevia ryhmiä, kuten maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita. Anonymiteetin säilyttäminen edistää luottamuksellisuutta ja turvallisuuden tunnetta osallistujien keskuudessa, mikä puolestaan vaikuttaa myönteisesti osallistumishalukkuuteen ja palautteiden aitousuuteen. Kerätyn aineiston käsittelyssä noudatettiin tietoturva-periaatteita. Kaikki tutkimusaineistot säilytettiin turvallisesti ja niitä käsiteltiin vain opinnäytetyön tekijöiden toimesta. Opinnäytetyöprosessin päätyttyä kaikki fyysinen aineisto, kuten paperilomakkeet, hävitetään turvallisesti silppurissa. Digitaalista aineistoa ei tallennettu henkilökohtaisille laitteille eikä pilvipalveluihin, vaan kaikki tiedonhallinta toteutettiin organisaation ohjeistuksen mukaisesti.

Opinnäytetyön luotettavuutta on pyritty vahvistamaan useilla tavoilla. Ensinnäkin teoriaosuudessa hyödynnetyt lähteet ovat pääasiassa viimeisten viiden vuoden ajalta ja perustuvat tieteellisiin tutkimuksiin, viranomaistietoihin ja asiantuntijalähteisiin, kuten Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja Tilastokeskuksen julkaisuihin. Lisäksi olemme käyttäneet kansallisia tutkimus- ja hankeraportteja, jotka koskettavat maahanmuuttoa, koulutusta ja työelämää. Toiseksi toiminnallinen osuus - SMILE-mallin soveltaminen - suunniteltiin huolellisesti ryhmän tarpeisiin ja toteutettiin systemaattisesti. Jokaisen tapaamisen jälkeen kerättiin anonyymi palaute, jota käytettiin ohjaamaan ja kehittämään seuraavien kertojen sisältöä. Palautteet antoivat johdonmukaista tietoa siitä, mitkä teemat koettiin hyödyllisiksi ja millaisia haasteita osallistajat kokivat. Tämä lisäsi työn sisäistä validiteettia.

Kolmanneksi arvioimme omaa ohjaajarooliamme kriittisesti. Vaikka maahanmuuttajataustamme tarjosi vahvaa samaistumispintaa, olimme tietoisia myös mahdollisesta vinoutuneisuudesta ja pyrimme aktiivisesti refleктоimaan vaikutustamme aineiston tulkintaan. (TENK 2021.) Käytimme myös kirjallista dokumentointia ja tarkkoja muistiinpanoja jokaiselta ryhmäkerralta. Tämä mahdollisti aineiston systemaattisen tarkastelun ja tukee tulosten läpinäkyvyyttä.

Rajoitteena on pienehkö otoskoko, minkä vuoksi tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä. Silti tulokset tarjoavat arvokasta tietoa maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksista ja työllistymisen esteistä. Ne voivat toimia lähtökohtana laajemmalle tutkimukselle tai kehittämistoimille.

Opinnäytetyössä on hyödynnetty tekoälyä oikeakielisyyden varmistamiseksi.

4.7 Hankkeen palaute

Opinnäytetyö toteutettiin CeMeWe- hankkeen tilauksesta. Työelämäedustajajana palautteen antoi hankeasiantuntija.

Opinnäytetyön hyöty nähtiin erityisen merkittävänä. Työn tavoitteena oli arvioida Ruotsissa käytössä olevaa SMILE-menetelmää ryhmätoiminnan välineenä työelämän ulkopuolella olevien naisten ohjauksessa. Opinnäytetyö toimi osana arviointiprosessia, ja siinä kerätty tieto tullaan jakamaan hankekumppaneille ja huomioimaan hankkeen tuloksia raportoidessa. Työelämäedustajaosallistuneiden naisten palautetta hyödynnetään hankkeen tavoitteiden arvioinnissa.

Opinnäytetyöprosessin aikana ilmeni uusia ja yllättäviä näkökulmia. Palautteen perusteella havaittiin, että SMILE-menetelmää, joka on alun perin kehitetty melko rajattua kohderyhmää varten, voidaan soveltaa myös Suomessa maahan muuttaneille sairaanhoitajaopiskelijoille. Menetelmä soveltuu myös teemoitettuun ryhmäohjaukseen, mikä tarjoaa kiinnostavan näkökulman sen jatkokehittämiseen.

Tämän opinnäytetyön pohjalta on mahdollista esittää useita konkreettisia kehittämissuhteita, jotka voivat edistää maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden integroitumista työelämään ja vahvistaa heidän ammatillisia valmiuksiaan.

- Jatkuva ja kohdennettu kielituki opintojen aikana: Suomen kielen osaaminen on keskeinen tekijä työllistymisessä, mutta nykyinen kielituki koettiin riittämättömäksi. Opilaitoksissa tulisi kehittää jatkuvia, alakohtaisia kielikursseja, joissa keskitytään erityisesti hoitotyön ammattisanastoon ja asiakastilanteissa tarvittavaan vuorovaikutukseen. Kielen oppimista tukevat myös selkokielliset materiaalit ja suomenkielisten opiskelijoiden kanssa toteutettavat työpajat.

- Maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille tulisi tarjota mahdollisuus osallistua mento-
rintiohjelmaan, jossa he saavat tukea suomenkieliseltä opiskelijalta, opettajalta tai
kokeneelta hoitajalta. Mentorointi voi auttaa opiskelijaa ymmärtämään suomalaista
työelämäkulttuuria, kehittämään kielitaitoa ja rakentamaan itseluottamusta.

Opinnäytetyön tuloksissa nousee esiin, että työelämässä tapahtuvan harjoittelun kielitaitoa
vahvistava potentiaali jää usein hyödyntämättä. Oppilaitosten ja harjoittelupaikkojen välistä
yhteistyötä tulisi tiivistää esimerkiksi yhteisillä ohjauskäytännöillä ja koulutuksilla, joilla lisä-
tään ohjaajien valmiuksia tukea monikielisiä opiskelijoita.

Tässä opinnäytetyössä sovellettu SMILE-malli osoittautui toimivaksi lähestymistavaksi. Ryhmä-
toiminnan malli voitaisiin ottaa osaksi opintojen tukirakenteita esimerkiksi vapaavalintaisena
kurssina tai valmennusjaksona ennen työharjoittelua. Mallia tulisi kehittää edelleen opiskeli-
japalautteen pohjalta ja kokeilla laajemmalla opiskelijajoukolla. Oppilaitokseen voitaisiin ni-
mittää erityinen tukihenkilö, jonka tehtävänä on koordinoita kansainvälisten opiskelijoiden
kielitukea, tarjota ohjausta työhaussa sekä toimia linkkinä työelämään. Tämä loisi jatku-
vuutta ja vähentäisi kokemusta yksin jäämisestä.

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että yksittäiset toimet, kuten ryhmätoiminta tai työharjoit-
telu, eivät yksin riitä takaamaan sujuvaa työllistymistä. Tarvitaan pitkäjänteistä ja rakenteel-
lista kehittämistä, jossa kielitaito, ammatillinen tuki ja opiskelijan kokonaisvaltainen hyvin-
vointi huomioidaan. Esitetyt kehittämissuositukset tarjoavat käytännöllisiä keinoja näiden ta-
voitteiden saavuttamiseksi. Opinnäytetyön keskeiseksi havainnoksi nousi, että puutteellinen
suomen kielen taito muodostaa merkittävän esteen maahanmuuttajataustaisten sairaanhoita-
jaopiskelijoiden integroitumiselle sekä opintoihin että työelämään Suomessa. Opiskelijat koki-
vat, ettei kielitaidon kehittymistä tueta riittävästi oppilaitoksessa, vaikka opintojen kustannuk-
set koettiin korkeiksi. Heikko kielitaito heikensi paitsi opiskelijoiden itseluottamusta myös hei-
dän mahdollisuuksiaan toimia aktiivisesti työyhteisön jäsenenä.

Työharjoittelujaksot tarjosivat parhaat edellytykset kielen kehittymiselle, sillä niissä kieltä
päästiin käyttämään autenttisisissa hoitotilanteissa. Kuitenkin kouluun palattaessa kielenkäytön
mahdollisuudet vähenivät merkittävästi, erityisesti silloin kun opiskeluryhmässä puhuttiin pää-
asiassa muuta kuin suomea. Tämä hidasti kielitaidon kehittymistä ja vaikutti osaltaan opiskeli-
joiden kokemukseen erillisyydestä. Useat opiskelijat toivoivat konkreettisia tukitoimia, kuten
lisäopetusta, työpajoja suomenkielisten opiskelijoiden kanssa ja kielituen jatkuvuutta myös
harjoittelujaksojen ulkopuolella. Ryhmätoiminta osoittautui toimivaksi ja mielekkääksi keinoksi
tukea opiskelijoita. Toiminta tarjosi vertaistukea, mahdollisuuden kokemusten jakamiseen ja
psykologista vahvistusta työelämään siirtymiseen. SMILE-mallin soveltaminen suomalaisessa

kontekstissa toimi hyvin: sen teemat tukivat monipuolisesti työnhakuun, kielitaitoon ja työelämävalmiuksiin liittyvien asioiden käsittelyä.

Ryhmäkeskustelut lisäsivät opiskelijoiden valmiuksia kohdata työelämän haasteita ja rohkaisivat heitä ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan ja kehittymisestään. Opiskelijat kokivat saavansa ryhmässä konkreettisia työkaluja, mutta he korostivat myös jatkuvan tuen merkitystä: kielitaitoa, ammatillista osaamista ja itseluottamusta on kehitettävä pitkäjänteisesti. Työharjoittelun aikana muodostuneet ammatilliset kontaktit nähtiin tärkeinä mahdollisuuksina työllistymiseen. Useat opiskelijat kertoivat, että harjoittelupaikassa saatu yhteys työnantajaan saattoi johtaa työpaikkaan valmistumisen jälkeen. Samaan aikaan kuitenkin nousi esiin huoli siitä, että heikoksi koettu kielitaito esti heidän potentiaalinsa näkyväksi tulemisen. Opiskelijat kokivat, ettei heidän ammattitaitoaan aina tunnustettu tai arvostettu työyhteisöissä, mikä laski heidän itseluottamustaan. Paineet ja odotukset työhaussa aiheuttivat monille stressiä ja jaksamisen haasteita. Moni opiskelija kertoi kokevansa syyllisyyttä perheelleen, jos työllistyminen ei tapahtuisi nopeasti valmistumisen jälkeen. Tämä kuormitti opiskelijoita henkisesti ja vaikutti negatiivisesti hyvinvointiin.

Opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että nykyiset tukirakenteet eivät riittävästi vastaa kansainvälisten opiskelijoiden tarpeisiin. Kielitukea tulee lisätä ja sen on oltava monikanavaista, jatkuvaa ja integroitua osaksi koko opintopolkua.

Opiskelijoiden esiin nostamat kehitysehdotukset, kuten:

- suomen kielen lisätunnit
- monikieliset työpajat yhdessä suomenkielisten opiskelijoiden kanssa
- koordinoivan tukihenkilön rooli työnhakuun ja integroitumiseen

ovat konkreettisia, toteuttamiskelpoisia ja perusteltuja. Niiden avulla voidaan vahvistaa opiskelijoiden työelämävalmiuksia ja parantaa heidän mahdollisuuksiaan työllistyä koulutustaan vastaaviin tehtäviin.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ryhmätoiminta ja työharjoittelut tarjosivat opiskelijoille arvokkaita mahdollisuuksia, mutta niiden tueksi tarvitaan järjestelmällistä kieli- ja uratukea. Vain näin voidaan varmistaa, että maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajaopiskelijat pääsevät hyödyntämään koko potentiaalinsa suomalaisessa työelämässä.

Lähteet

Duodecim. 2023. Kulttuurinen kompetenssi hoitotyössä. Viitattu: 4.3.2025. <https://www.duodecim.fi>

ETENE. 2021. Sosiaali- ja terveysalan eettiset periaatteet. Sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta. Viitattu: 10.5.2025. <https://etene.fi>

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679 (yleinen tietosuoja-asetus, GDPR). Viitattu: 20.4.2025. <https://eur-lex.europa.eu>

HAMK Unlimited. 2018. Monikielisyys työpaikalla ja kielitaidon kehittäminen. Viitattu: 25.4.2025. <https://www.hamk.fi>

Holmberg, J. 2024. Kun sanat ratkaisevat: hoitajan kielitaito on elintärkeää. Tehy-lehti. Viitattu: 10.5.2025. <https://www.tehylehti.fi/fi/blogi/kun-sanat-ratkaisevat-hoitajan-kielitaito-elintarkeaa>

HyTe ry. 2025. CeMeWe-hankkeen esittely. Viitattu 10.5.2025. <https://hyte.fi>

HyTe ry. 2025. Maahanmuuttajanaisten työllistymisen työpaja. Viitattu 10.5.2025. <https://hyte.fi/tapahtumat/maahanmuuttajanaisten-tyollistyminen-tyopaja/>

Hämäläinen, H., & Lappalainen, K. 2016. Ryhmätoiminta ja ohjaaminen (2. p.). WSOY.

Itä-Suomen yliopisto. 2025. Tietosuojaohje opiskelijoille. Viitattu 15.5.2025 <https://kamu.uef.fi/tietopankki/opiskelijan-oikeudet-ja-velvollisuudet/tietosuojaohje-opiskelijoille/>

Kieliverkosto.2019. Kielitietoisella ohjauksella vauhtia ammattikielen oppimiseen. Viitattu 17.5.2025. <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-helmikuu-2019/kielitietoisella-ohjauksella-vauhtia-ammattikielen-oppimiseen>

Kilpeläinen, A., & Salonen, A. 2022. Kulttuurinen osaaminen hoitotyössä. Helsinki: Duodecim.

Koskinen, L., Ääri, R. & Holm, J. 2020. Kliininen oppiminen ja ohjaus terveysalalla. Helsinki: Sanoma Pro.

Koskinen, P. 2019. Ryhmädynamiikka ja yhteistyö. Tammi.

Kotoutuminen.fi. 2025. Maahanmuuttajien työmarkkina-asema valtaväestöä heikompi. Viitattu 12.4.2025 <https://kotoutuminen.fi/maahanmuuttajien-tyomarkkina-asema>

- Laurea. 2025. CeMeWe-projektin toteutus Suomessa. Viitattu 10.5.2025. https://www.laurea.fi/hankkeet/c/central-baltic-mentoring-for-migrant-women-seeking-employment/?utm_source=chatgpt.com
- Laurea-ammattikorkeakoulu. 2025. Opas opinnäytetyön aineistohallintaan, tietosuojaan ja tietoturvaan. Viitattu 5.5.2025 <https://libguides.laurea.fi/ONT-aineistohallinta/tietosuoja>
- Laurea-ammattikorkeakoulu. 2025. Opinnäytetyöohjeet ja tietosuojakäytännöt. Viitattu 6.5.2025 <https://laurea.fi>
- Lehtinen, E. 2017. Ryhmäprosessit ja ohjaaminen työyhteisöissä. Gummerus.
- Lumiaho, V. 2023. Hoitajien kokemukset ja kieliasenteet monikulttuurisissa työyhteisöissä YAMK-opinnäytetyö, Turun yliopisto. Viitattu 10.5.2025 https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/174846/Lumiaho_Vilja_opinnayte.pdf;jsessionid=D211DB01E7BACDE2C40AE24AD0C1AEB8?sequence=1
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM). 2013. Terveystieteiden ammattialalla tarvittava kielitaito ja EU-/ETA-maiden ulkopuolella hankitun osaamisen täydentäminen terveysalalla. Viitattu 10.5.2025. <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM002:00/2013>
- Osaamistarvekompassi. 2024. Sairaanhoidaja - ammatit ja osaamistarpeet. Viitattu 12.3.2025. <https://www.osaamistarvekompassi.fi/fi/ammattialat/6-4-2>
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa koulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja. Viitattu 15.4.2025 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/817817/isbn9789522166494.pdf>
- Sairaanhoidajaliitto. 2022. Kulttuurisesti vastuullinen hoitotyö. Viitattu 10.5.2025 osoitteesta <https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/Laajavastuinen-sairaanhoidaja-muuttaa-sote-palveluita.pdf>
- Sairaanhoidajat. 2025. Sairaanhoidajan monet eri urapolut. Viitattu 1.5.2025 <https://sairaanhoidajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/sairaanhoidajan-monet-eri-urapolut/>
- Sairaanhoidajat. 2025. Sairaanhoidajalta vaadittava kielitaito. Viitattu 2.5.2025. <https://sairaanhoidajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/suomeen-sairaanhoidajaksi/>
- Sairaanhoidajat. 2023. Selkokieli auttaa kansainvälisen opiskelijan ohjaamista. Viitattu 2.5.2025 <https://sairaanhoidajat.fi/selkokieli-auttaa-kansainvalisen-opiskelijan-ohjaamisessa/>

Selkokieli. 2025. Selkokielen tarve. Viitattu 2.5.2025. <https://selkokeskus.fi/selkokieli/selkokielen-tarve/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Maahanmuuttajanaiset ja väkivalta. Viitattu 23.4.2025. https://stm.fi/documents/1271139/1359676/Maahanmuuttajanaiset_ja_vakivalta_fi.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Ammattien laaja-alaistuminen ja sen työpoliittinen merkitys. Viitattu 21.4.2025. <https://stm.fi/documents/1410877/2859687/Ammattien+laaja-alaistuminen+ja+sen+tyopoliittinen+merkitys+17102014.pdf>

STM. 2023a. Mentoroinnin merkitys terveydenhuollon koulutuksessa. Viitattu 25.4.2025. https://stm.fi/documents/1271139/199518636/Suomen%2Bkest%C3%A4v%C3%A4n%2Bkasvun%2Bohjelman%2Bvaltionavustuksiin%2Bliittyv%C3%A4t%2Bkysymykset_FI.pdf/50754404-1528-7795-6f14-0fe34c052874/Suomen%2Bkest%C3%A4v%C3%A4n%2Bkasvun%2Bohjelman%2Bvaltionavustuksiin%2Bliittyv%C3%A4t%2Bkysymykset_FI.pdf?t=1726487975894&utm_source=chatgpt.com

STM. 2023b. Tulkkauspalveluiden merkitys sosiaali- ja terveydenhuollossa. Viitattu 24.5.2025. <https://stm.fi>

TENK. 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 10.5.2025. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

THL. 2023a. Maahanmuuttajat ja työllistyminen. Viitattu 2.5.2025. https://thl.fi/-/maahanmuuttaneet-tyollistyvat-suomessa-parhaiten-kysymalla-toita-suoraan-tyonantajalta?utm_source=chatgpt.com

THL. 2023b. Maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen terveydenhuollossa. Viitattu 2.5.2025 https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/kotoutuminen?utm_source=chatgpt.com

Tilastokeskus. 2009. Ulkomaalainen saa huonompaa palkkaa useimmilla aloilla. Viitattu 20.4.2025. https://stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-04-14_001.html?s=0

Tilastokeskus. 2023. Maahanmuuttajat paikkaavat Suomen työllisyysvajetta. Viitattu 21.4.2025. <https://stat.fi/tietotrendit/blogit/2023/maahanmuuttajat-paikkaavat-suomen-tyollisyysvajetta>

Tilastokeskus. 2024a. Työvoimatilastot. Viitattu 1.5.2025. https://stat.fi/julkaisu/cm6t61nrx64gr07uqjmu2d7v5?utm_source=chatgpt.com

Tilastokeskus. 2024b. Työttömyys on iskenyt erityisesti ulkomaalaisiin - onko käännettä näköpiirissä? Viitattu 2.5.2025. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2024/Tyoettoemyys-on-iskenyt-erityisesti-ulkomaalaisiin-onko-kaeaennettae-naekoepiirissae>

Tietosuojalaki 1050/2018. Viitattu 1.5.2025. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Uudet selvitykset tarjoavat tietoa kansainvälisten rekrytointien edistämiseksi sosiaali- ja terveysalalla. Viitattu 20.4.2025. <https://tem.fi/-/sosiaali-ja-terveyspalveluja-haastaa-yha-osaavan-tyovoiman-saatavuus-alan-kansainvalistymiselle-uusia-mahdollisuuksia->

Valvira. 2022. Sairaanhoidajan kielitaito ja potilasturvallisuus. Viitattu 25.4.2025. https://valvira.fi/-/yhteinen-kieli-lisaa-asiakas-ja-potilasturvallisuutta?utm_source=chatgpt.com

Valvira. 2025. EU- tai ETA-valtioiden ulkopuolella koulutettu sairaanhoitaja. Viitattu 3.4.2025. <https://valvira.fi/ammattioikeudet/eu-tai-eta-valtioiden-ulkopuolella-koulutettu-sairaanhoitaja>

Væksthuset. 2020. What affects job prospects? Viitattu 24.4.2025. <https://www.vaeksthuset.dk/udgivelser/what-affects-job-prospects>

Væksthusets Forskningscenter. 2020. *SMILE-mallin kuvaus*. Viitattu 10.5.2025. https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/102028402/alexandrina_schmidt_phd_series_14_2024.pdf

Taulukot

Taulukko 1: Teemat ja apukysymykset 15

Liitteet

Liite 1: Teemojen apukysymykset.....	31
Liite 2: Teemojen palautekysymykset	34
Liite 3: Aamuklubin mainos	35
Liite 4: Osallistujien todistus	36

Liite 1: Teemojen apukysymykset

Teema 1: Uskotko, että voit tehdä työtä?

Henkilökohtainen pohdinta (3-4 minuuttia): Mieti hetki itsekseesi ajatuksiasi työnteosta.

Keskustelukysymykset:

Millainen olisi sinulle paras työpaikka?

Mitä ajattelet mahdollisuuksistasi työllistyä?

Mikä voi estää tai auttaa sinua saamaan työtä?

Mitä voit tehdä, jotta pärjäisit työssä paremmin?

Mitä hyvää voit tuoda työpaikalle? Miksi sinut kannattaisi palkata?

Kuinka hyvin pystyt keskittymään työtehtäviin?

Miten ymmärrät ohjeita ja osaatko noudattaa niitä?

Kuinka hyvin osaat kertoa itsestäsi?

Miten voit harjoitella työelämässä tarvittavia taitoja?

Jakakaa vinkkejä toisillenne!

Teema 2: Ovatko taitosi hyödyllisiä työpaikalla?

Henkilökohtainen pohdinta (3-4 minuuttia): Mieti, millainen olisi sinulle hyvä työpaikka.

Keskustelukysymykset:

Tiedätkö, mitä haluaisit tehdä työksesi?

Millaisia kokemuksia sinulla on työstä tai harjoittelusta?

Millainen työ sopisi sinulle parhaiten? Tarvitsetko erityisiä tukitoimia?

Voiko taitojasi käyttää työpaikalla?

Jos työpaikka vaatii lisäkoulutusta, miltä se sinusta tuntuu?

Mitä voit tehdä, jotta taitosi olisivat hyödyllisempiä työpaikalla?

Teema 3: Tiedätkö, mitä voit tehdä saadaksesi työpaikan?

Henkilökohtainen pohdinta (3-4 minuuttia): Mieti taitojasi ja keinoja, joilla voit parantaa mahdollisuuksiasi saada työpaikka.

Keskustelukysymykset:

Mikä voisi estää sinua saamasta työtä?

Mitä sinun pitäisi oppia tai kehittää?

Mitä olet jo tehnyt työpaikan saamiseksi?

Tiedätkö, mitä sinun pitäisi tehdä, jotta saisit työpaikan?

Mitä olet selvittänyt haluamastasi työstä? Miten voit oppia lisää?

Teema 4: Miten toimit yhteistyössä muiden kanssa?

Henkilökohtainen pohdinta (3-4 minuuttia): Mieti, miten toimit muiden ihmisten kanssa työssä tai opiskelussa.

Keskustelukysymykset:

Kuvaile, miten teet yhteistyötä muiden kanssa esimerkiksi työssä, harjoittelussa tai opinnoissa

Miten suhtaudut tuntemattomiin ihmisiin?

Kerro esimerkki tilanteesta, jossa yhteistyö sujui hyvin.

Mitä voisit kehittää yhteistyötaitoissasi? Anna esimerkkejä.

Teema 5: Onko sinulla arjessasi edellytyksiä keskittyä työnhakuun?

Henkilökohtainen pohdinta 3-4 minuuttia - jokainen miettii omaa arkeaan.

Keskustelukysymykset:

Millainen on tyypillinen päiväsi? Jokainen jakaa ajatuksiaan.

Onko sinulla arjessa aikaa ja energiaa keskittyä työnhakuun tai opiskeluun?

Miten perheesi, ystäväsi ja ympäristösi tukevat sinua työnhaussa tai opintojen etenemisessä?

Miten voit vaikuttaa arkeesi, jotta sinulla olisi enemmän aikaa ja energiaa työnhakuun?

Keskustelkaa eri ratkaisuista, joiden avulla voitaisiin luoda paremmat edellytykset työnhakuun!

Teema 6: Miten koet terveydentilasi suhteessa työntekoon?

Henkilökohtainen pohdinta 3-4 minuuttia - jokainen miettii omaa terveydentilaansa työntöön näkökulmasta.

Keskustelukysymykset:

Miten koet fyysisen ja henkisen terveydentilasi suhteessa työntekoon?

Tiedätkö, mistä voit saada apua terveysarviointeihin, kuten terveysasemalta tai psykiatrisista palveluista?

Osaatko hallita terveysongelmiasi? Esimerkiksi muistamalla pitää taukoja, käyttämällä apuvälineitä, viestimällä tarpeistasi tai vuorottelemalla istumisen ja seisomisen välillä?

Keskustelkaa tavoista sisällyttää liikuntaa arkeen!

Teema 7: Miten haet töitä?

Henkilökohtainen pohdinta 3-4 minuuttia - jokainen miettii työnhaku menetelmiä ja omia kokemuksiaan.

CV: tekeminen

Työnhaku sivustoihin tutustuminen ja työn hakeminen verkossa

Keskustelu

Liite 2: Teemojen palautekysymykset

TEEMA PALAUTE

1. Opitko jotakin uutta teeman avulla?
2. Koitko teeman aiheen hyödylliseksi?
3. Vapaa palaute päivästä

Kiitos, Thank you 😊

Liite 3: Aamuklubin mainos



AAMUKAHVIKLUBI

Aamukahviklubissa harjoitellaan suomen kieltä ja keskustellaan työhön ja työnhakuun liittyvistä teemoista. Tarjolla kahvia ja pientä aamiaista. Osallistumisesta saa diplomin. Aamukahviklubia ohjaa kolme sairaanhoitajaopiskelijaa!

TERVETULOA MUKAAN!

KESVIIKKOISIN KLO 9-10.30
5.3., 12.3., 19.3., 26.3., 2.4., 9.4. JA 16.4.
Otaniemen kampus, luokka 352 (Takkahuone)

LMOITTAUDU TÄSTÄ



Interreg  Co-funded by the European Union

Central Baltic Programme

CeMeWE

Liite 4: Osallistujien todistus

