# Hoitotyö kansainvälistyy – kokemuksia työelämäjaksolta

5.10.2022

Olin työelämäjaksoni aikana tutustumassa HUS vatsakeskukseen, missä sain kulkea meiltä SeAMKin nursing koulutuksesta valmistuneen ulkomaalaistaustaisen sairaanhoitajan matkassa. Lisäksi tapasin hoitotyön esihenkilöitä, joiden kanssa kävimme vuoropuhelua hoitotyön kansainvälistymisestä, ulkomaalaistaustaisten sairaanhoitajien suomen kielen oppimisesta ja miten sairaanhoitajien koulutus ja vastaavasti työelämä voi mahdollistaa ulkomaalaistaustaisten sairaanhoitajien työllistymistä sairaanhoitajina Suomeen.

Työelämäjakson aikana tutustuin ulkomaalaistaustaisten sairaanhoitajien integraatioon ja suomen kielen opetukseen, mikä on HUS vatsakeskuksessa poikkeuksellisen hyvin toteutettu. HUS vatsakeskus on rekrytoinut ulkomaalaistaustaisia Suomessa opiskelevia sairaanhoitajaopiskelijoita ja valmistuneita sairaanhoitajia ja kehittänyt mallin, jossa mentoroinnilla ja työnantajan tarjoamalla kielikoulutuksella pystytään perehdyttämään heikommin suomea osaava sairaanhoitaja ja varmistamaan hoitotyön laatu ja potilasturvallisuus. Perehdytysjakso on niin pitkä, että se antaa aikaa ja turvaa ulkomaalaistaustaiselle sairaanhoitajalle oppia osaston toimintatavat, integroitua työyhteisöön ja oppia lisää kyseisellä osastolla tarvittavaa hoitotyön suomea.

Työelämäjaksoni jälkeen olen miettinyt paljon ulkomaalaistaustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden hoitotyön ja suomen kielen opetusta. Miten entistä enemmän voisimme yhdistää kielen opetuksen hoitotyön opetukseen? Meillä SeAMKissa nursing-koulutuksessa on esimerkiksi simulaatiot, joissa suomen kielen opettaja on mukana, mutta mitä vielä tämän lisäksi voisimme tehdä? Tällainen toiminnallinen kielen opetus on todettu olevan tehokkaampaa kuin luokassa tapahtuva opetus, vaikka toki luokassa tapahtuvaa kielen opetustakin tarvitaan (Adedokun ym. 2022).

# Perehdytyksellä, integraatiolla ja työnantajan panostuksilla suomen kielen oppimiseen merkittävä vaikutus

Tulevaisuudessa pula sairaanhoitajista ja samalla työnantajien kilpailu hoitotyöntekijöistä tulee kovenemaan. Työnantajien kannattaakin viimeistään nyt alkaa miettimään miten he voivat rekrytoida, integroida ja pitää meillä Suomessa koulutetut ulkomaalaistaustaiset sairaanhoitajat. Suuri osa heistä on halukkaita jäämään Suomeen, mutta mikäli sairaanhoitajan työtä ei ole tarjolla, niin lähtö pois Suomesta on heille yksi vaihtoehto. Työelämäjaksoni aikana sain havaita miten hyvin suunniteltu perehdytys, integraatio ja työnantajan panostukset suomen kielen oppimiseen tukevat ulkomaalaistaustaisen sairaanhoitajan työskentelyä myös vaativassa hoitotyön ympäristössä. Ulkomaalaistaustaisen sairaanhoitajan työn kuorma ja työtehtävät täytyy suhteuttaa siihen, miten hyvin sairaanhoitaja osaa suomen kieltä ja muistaa, että kyseiselle sairaanhoitajalle suomi on usein vasta 3. kieli. Tässä työtehtävien kuormittavuuden huomioinnissa, kielenopetuksen sekä perehdytyksen yhdistämisessä HUS vatsakeskus on onnistunut. Hoitotyö tulee kansainvälistymään koko Suomessa ja työnantajien tuleekin huomioida, että liialliset vaatimukset hoitotyön arjessa ja kohtuuttomat odotukset kielen osaamiseen voivat vähentää ulkomaalaistaustaisen sairaanhoitajan motivaatiota ja vahvistaa halukkuutta lähteä johonkin toiseen maahan sairaanhoitajan työhön (Crawford & Candlin 2013; Covell ym. 2018).

SeAMKissa nursing-koulutuksen tavoitteena on, että ulkomaalaistaustaiset sairaanhoitajat työllistyvät Suomeen sairaanhoitajina, kuten WHO:n (2010) eettisen rekrytoinnin periaatteissakin todetaan. Tähän yhteistyöhön tarvitsemme myös työnantajien sitoutumista ja tiivistä yhteistyötä kanssamme, mikä voi näkyä esimerkiksi mentorointina tai osallistumisena suomen kielen opetukseen.

Kiitos HUS vatsakeskukselle, että sain tulla vieraaksenne työelämäjaksollani.

**Marjut Asunmaa**
Lehtori, TtM
DP in Nursing koulutuspäällikkö, SeAMK

**Tommi Halonen**
Ylihoitaja, HTM
HUS, Vatsakeskus

Lähteet

Adedokun C. Tang J & Cavanaugh C. 2022. English as a second language, baccalaureate prelicensure nursing students’ perception of simulation experiences. Journal of Professional Nursing 41, 149-156.

Crawford T & Candlin S. 2013. Investigating the language needs of culturally and linguistically diverse nursing students to assist their completion of the bachelor of nursing programme to become safe and effective practitioners. Nurse Education Today 33(8), 796-801.

Covell CL. Primeau MD & St-Pierre I. 2018. Internationally educated nurses in Canada: perceived benefits of bridging programme participation. International Nursing Review 65(3), 400-407.

WHO. 2010. WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. Microsoft Word – WHO_global_code_of_practice_EN.doc [katsottu 23.9.2022]