



## "Olen saanut hyvää potkua sinusta" – Yksilölähtöinen ja ammatillinen suomen kielen koulutus sairaanhoitajan työssä

Urareitti-hankeessa on kehitetty sairaanhoitajien ammatillisen kieli- ja viestintäkoulutuksen malli, joka tarjoaa sekä työssä oleville maahanmuuttajataustaisille hoitajille että heidän työyhteisöilleen uudenlaisen tavan täydentää osaamistaan työn ohessa. Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien suomen kielen koulutuksen ei tule päättyä valmistumiseen tai pätevytykseen, koska tarve ammatillisen kielitaidon kehittämiseen jatkuu läpi uran. Malli on helposti sovellettavissa eri kielten opetukseen ja eri aloille, erityisalojen ja spesifien työtehtävien vaatimiin viestintätilanteisiin.

### Koulutusmalli vastaa käytännön tarpeisiin

Loppuvuonna 2017 julkaistussa hallituksen selvityksessä kielilainsäädännön toteutumisesta todetaan yksiselitteisesti, että etenkin sosiaali- ja terveysalalla ongelmana on kielitaitoisen henkilökunnan puute, ja kielitaidon tärkeys on yleisesti tunnustettu. Kertomuksessa todetaan, että kielitaito tulisi nähdä vahvemmin osana ammattitaitoa. Henkilökunnan kielitaidon parantamiseksi tulisi kehittää uusia keinoja. (Valtioneuvoston kanslia 2017, 61, 131.) Urareitti-hankeessa luodulle ja toteutetulle toimintamallille on siis selkeä tarve ja tilaus. Työelämän kielikoulutusmalli vastaa täsmällisesti näihin tarpeisiin.

*Kyllä se on hyvä, että keksitään muita ideoita, millä ihmiset oppii. P3*

Tässä artikkelissa esitellään koulutusmallin perusteita ja hanketyössä kerättyjä kokemuksia työpaikalla järjestetystä koulutuksesta. Tekstin sitaateissa kuullaan koulutukseen vuosina 2016–2017 osallistuneiden hoitajien ääni. Kokeeko hoitaja saavansa työhön ja kielen oppimiseen uutta potkua vaiko suorastaan potkut? Otteet on poimittu

palautekeskusteluiden muistiinpanoista. Näitä kokemuksia tulkitaan ammatilliseen kielitaitoon, toisen kielen opetusmenetelmiin ja hoitajien ammatti-identiteettiin liittyvän tutkimustiedon valossa.

Ammatillinen kielitaito on monisärmäinen määriteltävä. Työnantajien käsitysten mukaan ammatillisen kielen osaaminen näkyy sanaston, ammattislangin ja terminologian hallintana. Jossain määrin tunnistetaan myös vuorovaikutustilanteiden ja koko työyhteisön toiminnan vaikutus ammatilliseen viestintään. (Komppa 2015, 175.) Ammatissaan kielen käyttäjä osallistuu ympäristönsä toimintaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa, ja toiminnallinen kielitaito näyttäytyy sujuvana ja luontevana suoriutumisenä oman erityisalan kielenkäyttötilanteissa (Härmälä 2008, 64).

Leimallista terveysalan kielelle ja viestinnälle ovat moniammatillinen yhteistyö ja kuhunkin työtilanteeseen sopivien kielenkäyttötapojen huomattava vaihtelu (Virtanen 2017, 80). Toisin sanoen ammattikielen taitaja huomioi kielen käyttöympäristön, yhteisön toimintatavat, puhekumppanin roolin ja asiantuntijatyön edellyttämän sanastollisen tarkkuuden.

Kun kielitaidon määritelmä kattaa koko edellä kuvatun kirjon, huomataan, että tällaisiin tavoitteisiin tähtäävä koulutus on muotoiltava totutusta poikkeavin tavoin. Siksi nyt käsillä olevassa kielikoulutusmallissa toiminta rakentuu yksilöllisyyden, ammatillisuuden, yhteisöllisyyden ja joustavuuden periaatteille. Tältä pohjalta suunniteltu toiminta eroaa perinteisistä koulutuksen toteutuksista monin tavoin (kuvio 1). Koulutus toteutuu työn ohessa ja osallistujan omalla työpaikalla. Lähtökohtana ovat osallistujan oman työn ja työyhteisön viestintätilanteet.



Kuvio 1. Yksilölähtöinen ja ammatillinen kielikoulutus (oikealla) eroaa perinteisestä lähiopetuksesta (vasemmalla).

### **Tarkastelussa osallistujien kokemukset ja palautekeskustelujen anti**

Kehitetyn koulutusmallin mukaisesti järjestettyyn kielikoulutukseen osallistui vuosina 2016–2017 yhteensä 59 sairaanhoitajaa Turussa, Tampereella ja pääkaupunkiseudulla. Kumppaneina toimi sekä julkisia että yksityisiä terveystalouksien tarjoajia, ja koulutuksen osallistujat työskentelivät erilaisissa ympäristöissä. Kukin osallistujista oli suorittanut sairaanhoitajan tutkinnon aiemmassa kotimaassaan, mutta sen jälkeen urareitit olivat haarautuneet: osalla osallistujista oli EU:n ulkopuolella suoritettu tutkinto, muttei sairaanhoitajan pätevyyttä Suomessa. He olivat Suomeen tultuaan suorittaneet lähihoitajan tutkinnon ja työskentelivät tässä tehtävässä. Osa oli osallistunut Suomessa pätevyyskoulutukseen ja suorittanut sairaanhoitajan (AMK) tutkinnon. Osalla hoitajista oli sairaanhoitajan tutkinto toisesta EU-maasta. Muutamia olivat suorittaneet tutkinnon Suomessa englanninkielisessä koulutusohjelmassa. Niemisen (2011a, 227–232) tutkimat maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien polveilevat tiet sairaanhoitajan ammattiin näkyivät myös kohderyhmässämme.

Koulutuksen päätteeksi kunkin osallistujan kanssa järjestettiin palautekeskustelu, jonka lisäksi osallistujat kirjasiivat kokemuksiaan ESR:n palautekyselylomakkeeseen. Sekä keskustelun että lomakkeen tavoitteena oli selvittää, miten osallistujat kokivat koulutuksen vaikuttaneen. Palautekeskustelu käytiin yhteisen kyselyrunгон pohjalta (liite 1). Keskustelussa pohdittiin koulutusmallin peruseriaatteiden toteutumista: Miten koulutuksen yksilöllisyys, ammatillisuus, joustavuus ja yhteisöllisyys olivat toteutuneet kunkin osallistujan kohdalla? Yksilöllisyyden tarkennettiin liittyvän erityisesti hoitajan osaamisen huomioimiseen, ammatillisuuden taas nivoutuvan nimenomaan työtehtävissä viestimiseen.

Lisäksi keskusteltiin koulutuksen hyvistä ja huonoista puolista sekä toiveista mahdollisten tulevien suomen kielen koulutusten suhteen. Palautekeskustelussa osallistujaa pyydettiin myös arvioimaan, mitä hän oli oppinut koulutuksessa ja miten se näkyy työssä. Tässä artikkelissa esiteltävä aineisto muodostuu pääosin muistiinpanoista, joita kouluttajat tekivät palautekeskustelujen aikana. Muutamissa tapauksissa osallistujat lähettivät palautteensa jälkikäteen sähköpostitse.

### **Keskiössä osallistujan kielelliset tarpeet**

Yksilölähtöisyys on erottamaton osa työpaikalla tapahtuvaa kielikoulutusta ja kehitettyä koulutusmallia. Luokkamuotoista koulutusta ei voi koskaan täysin räätälöidä oppijan tarpeita vastaavaksi, vaan on tehtävä kompromisseja (ks. Aalto, Elovainio, Heponiemi, Hietapakka, Kuusio, & Lämsä 2013, 4, 56, 95). Yksilölähtöinen koulutus puolestaan ottaa huomioon kunkin sairaanhoitajan kielitaidon ja sen kehittämistarpeet.

Kielikoulutusmallin mukaisessa koulutuksessa tarjotaan osallistujalle oikea-aikaista tukea, joka sopeutetaan vastaamaan hänen tarpeitaan ja tilannettaan. Tällaisesta tuesta käytetään termiä scaffolding. Scaffolding on Woodin, Brunerin ja Rossin (1976) esittelemä käsite, joka pohjautuu Vygotskyn (1978, 85; Sunin 2008, 16 mukaan) ajatukseen lähikehityksen vyöhykkeestä. Tälle vyöhykkeelle sijoittuva opiskeltava asia onnistutaan tekemään ensin ulkopuolisen tuen avulla, jonka jälkeen tukea vähennetään, kunnes se poistetaan kokonaan ja oppija suoriutuu opiskeltavasta asiasta itsenäisesti. Lähikehityksen vyöhykkeellä oppimisen ajatellaan olevan tehokkainta. Suni (2008, 117) on määritellyt scaffolding-termin oppijalle tarjotuksi vuorovaikutukselliseksi tueksi ongelmanratkaisutilanteissa.

Yksilölähtöisessä kielikoulutuksessa kouluttajan on mahdollista tunnistaa paremmin kunkin osallistujan lähikehitysvyöhykkeelle sijoittuvia asioita kuin luokkamuotoisessa opetuksessa:

*Keskustelu niistä kysymyksistä, mitä tulee mun päästä; vastaukset tulee selvästi. Hyvin toteutunut. Helpompi kuin ryhmässä. Saat koko opettajan huomion itsellesi. P12*

Sen lisäksi, että kouluttaja tunnistaa osallistujan lähikehitysvyöhykkeelle sijoittuvia kieleen ja viestintään liittyviä asioita, hän myös pyrkii tuomaan ne keskusteluun. Tällä tavoin lisääntyy myös työympäristön osallistujalle tarjoama affordanssi. Affordanssin eli tarjouman Suni (2008, 24) on määritellyt oppijan ja jonkin hänen ympäristönsä ominaisuuden vastavuoroiseksi suhteeksi. Kaikki ympäristön ominaisuudet eivät kuitenkaan muodostu oppijalle affordanssiksi, vaan ainoastaan ne hänelle merkitykselliset tarjoumat, joita hän kokee tarvitsevansa. Vaikka sairaanhoitaja työskenteleekin suomenkielisessä työympäristössä, kaikki siellä oleva kieliaines ei ole hänelle tarjoumaa, käyttökelpoista ja oppimista tukevaa materiaalia.

*Työtehtäviä ja työkirjoittaminen, me voimme suoraan tarkistaa. Mä katsonut tosta ja tosta, on malli mistä mä voin tarkistaa. P13*

Monissa palautteissa nousi esiin, että yksilölähtöinen kielikoulutus koettiin luokkamuotoista koulutusta tehokkaampana. Yksi syy saattaa olla juuri se, että koulutuksen myötä osallistujan saataville on tullut enemmän työympäristön tarjoumia. Kouluttaja on tuonut näkyville oppimisen paikat ja tilanteet, jotka osallistuja olisi aikaisemmin saattanut sivuuttaa.

*– – Mä voin kysyä mitä vaan, kun on vaan minä ja opettaja. Isossa ryhmässä vaikea keskustella. Sairaanhoitajien tiimi ollut suomen kurssilla, eri paikoista tuli sairaanhoitajia, lyhyt kurssi. Tämä [työelämän kielikoulutus] on tehokkaampi. P9*

*Yksi vastaus kaikkiin kysymyksiin. > Sä annoit vastauksen kaikkiin kysymyksiin. Oli paljon kysymystä partitiivista, sain syvä vastaus, oli juuri minun ongelma. P9*

*Huomioin kaikki, mitä työkaverit vastaa, kiinnitän huomiota. Kun keskustelin sun kanssa – sit mä muistan. Vaikka ollut samoja juttuja aiemmin. Hyvä kun joku korjata saman tien. Lääkäri ei voi korjata. Mulla on vaikuttaa. P9*

Muutamilla koulutuksessa mukana olleilla jo pitkään hoitotyössä työskennelleillä osallistujilla kielen oppimisen jatkumo oli katkennut ja kielitaito oli pysähtyneessä vaiheessa eli fossiloitunut. Kielitaito riitti kuitenkin ammatissa selviytymiseen, joten hoitaja saattoi kokea, ettei tarvetta sen kehittämiseen ole. Fossiloituneessa kielen kehityksen vaiheessa olleet osallistujat eivät hyödyntäneet tai pystyneet hyödyntämään työyhteisön tarjoumia (ks. Washburn 1991), eivätkä he itse myöskään tunnistaneet kielitaitonsa kehittymisen pysähtyneen. Jotta kielitaidon kehittyminen voisi jatkua läpi koko työuran, on tärkeää ennakoida ja tukea kielitaidon kehittymistä eri vaiheissa niin, että fossiloituminen voidaan välttää (ks. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 24).

### **Työelämän kieltä opitaan vuorovaikutuksessa**

Työpaikalla toteutettavassa kielikoulutuksessa päästään aitojen työelämän vuorovaikutustilanteiden äärelle. Koulutus eroaa siis formaalista, luokkamutoisesta opiskelusta, jossa pyritään usein jäljittelemään luokkahuoneen ulkopuolisia kielenkäyttötilanteita. Kielen oppiminen on dialogista, sillä työyhteisön jäsenenä kielenoppija neuvottelee jatkuvasti yhteisesti käytössä olevista merkityksistä. Työelämän kielikoulutus noudattaa siis funktionaalista kielikäsitystä, jonka mukaan kieli on ennen kaikkea sosiaalisen vuorovaikutuksen väline (Kela & Komppa 2011, 175; Dufva 2014 ).

Työelämän kielikoulutuksessa kielenoppija sosiaalistuu työyhteisönsä kielellisiin tapoihin ja käytänteisiin. Kouluttajan tehtäväksi jää välillä vain kielen olemassaolon näkyväksi tekeminen ja osallistujan kielitajun vahvistaminen: kouluttajan kanssa osallistuja pystyy keskustelemaan luottamuksellisesti omista kieleen ja kielenkäytön tapoihin liittyvistä havainnoistaan (kuva 1). Parhaimmillaan kielikoulutuksen osallistujan ammatillinen kielitaito kehittyy lähes itsestään, kun hän on vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Tuttuja työtehtäviä suorittaessaan hän oppii hyödyntämään ympäristönsä kielellisiä resursseja. Kielitaito on tilanteista ja toiminnallista: kielellä tehdään asioita, ja oppiminen tapahtuu jakamalla kieltä itselle tärkeissä kielenkäyttötilanteissa. (ks. esim. Vaarala, Reiman, Jalkanen & Nissilä 2016, 28–33.)



Kuva 1. Koulutuksessa hoitaja ja kouluttaja käyttävät omaa ammattitaitoaan ja asiantuntemustaan. Yhteinen keskustelu tuo näkyväksi sekä osaamista että kehittämiskohteita.

Kielikoulutus reaalistui työpaikoilla eri tavoin. Aloitustapaamisissa keskusteltiin sairaanhoitajan omista kielenoppimistavoitteista joko yksilöllisesti tai niin, että tapaamisessa oli mukana useampia samalta osastolta koulutukseen osallistuvia hoitajia. Useimmissa aloitustapaamisissa oli läsnä myös hoitajan esimies, joka saattoi esittää omia ehdotuksiaan koulutuksen tavoitteiksi. Lähes kaikki esimiesten taholta tulleet tavoitteet liittyivät varsinaisten hoitotilanteiden sijaan työyhteisön viestintään: kirjaamiseen, raportointiin tai lääkirinkiertoihin. Työyhteisön, esimiehen ja koulutuksen osallistujien osoittamat tarpeet olivat yhdenmukaisia aiemmissa tutkimuksissa osoitettujen viestinnällisten haasteiden kanssa (esim. Kela & Komppa 2011).

Aloitustapaamisessa ja sen jälkeisissä ohjaustapaamisissa sovittiin sairaanhoitajan kanssa hänelle sopivista toimintatavoista. Kouluttaja esimerkiksi havainnoi sairaanhoitajan työtilanteita ja poimi niistä sellaisia kielen piirteitä, jotka vaikuttivat viestin ymmärrettävyyteen ja sävyyn. Huomioista keskusteltiin, ja usein kouluttaja lähetti myös jälkeenpäin osallistujalle palautetta, vinkkejä tai tehtäviä sähköpostitse:

*Yritä kuitenkin tässä välillä kiinnittää huomiota ainakin seuraavaan: puhu koko ajan kuuluvalla äänellä, älä kuiskaa. Äänesi on lämmin ja ystävällinen jo luonnostaan ja olet helposti lähestyttävä ja iloinen. Kovalla äänellä sinun ei tarvitse yrittää puhua ja tietenkin sopeutat puheen tilanteeseen, mutta äänesi pitää kuitenkin kuulua. Ota puheenvuoro reippaasti niissä tilanteissa, jotka ovat sinun vastuulla. Voit vaikka keskeyttää muut, kun on tärkeää sanottavaa (sanomalla vaikka tuota/tota..., Ja sitten, niin... ja vielä... ). Aloittamalla pehmeästi saat itsellesi myös aikaa miettiä, miten aiot sanoa. K1*

*Ihan muutamalla sanalla: Olet hyvin tilannetajuinen ja reagoit hyvin ja sujuvasti erilaisiin tilanteisiin lääkirinkierolla. Työskentely lääkärin kanssa oli tasaveroista, kahden asiantuntijan yhteistyötä, ja teit myös omia aktiivisia ehdotuksia hoidon suhteen. K1*

*Esimerkiksi luvut ja mittauksen tulokset kerroit hyvin selkeästi ja äänsit numerot huolellisesti (verenpaine, kuume jne.). Tilanteen mukaan käytit myös puhekielen numeroilmauksia (täällä kutosessa...) K1*

*Harjoittelimme jo aiemminkin tarkentamaan ja terävöittämään ä-äännettä. Siihen voit edelleen kiinnittää huomiota: Se on tosiaan samanlainen kuin englannin kielen cat-sanassa (kissa). Esim. säännöllisesti, lämpö, päiväsali, hyvin, päivitetty. Voit kirjoittaa vaikka sanoja google-kääntäjään ja kuunnella malliksi miltä kuulostaa ja toistaa itse perässä. Tämä on pieni asia, mutta a:n ja ä:n ero on suomessa tärkeä, sekä puheessa että kirjoituksessa. K1*

Osa sairaanhoitajista halusi kehittää suullisen kielitaidon lisäksi kirjaamistaitojaan. Tällöin kouluttaja saapui työpaikalle kirjaamiselle otolliseen aikaan, ja oli apuna kirjaamisessa sekä

kommentoi mahdollisesti samalla myös sairaanhoitajan aikaisempia kirjauksia. Usein myös työyhteisön muut jäsenet ottivat heti koulutuksen alussa puheeksi koulutuksen osallistujan kielitaidon nimenomaan kirjaamiseen liittyvien puutteiden kautta. Kirjoitetun kielen nostaminen keskiöön kertoo sekä kielikoulutukseen osallistuvan että muiden työyhteisön jäsenten kielikäsitteistä: kieli nähdään nimenomaan kirjoitetun kielen normistona (Dufva 2014; Juvonen, Kauppinen, Makkonen-Craig, & Lehti-Eklund 2011, 31).

### **Joustavuudella tehoa koulutukseen – oppimista työpaikalla ja työajalla**

Työelämän kielikoulutusmallin yhtenä pääperiaatteena on joustavuus. Joustavuus tulee esille ajankäytössä, koulutukseen sitoutumisessa, opetussisällöissä ja -menetelmissä sekä koulutuksen sijoittumisessa koulutettavan ammatilliselle uralle. Osallistujien palautteiden perusteella koulutuksen joustavuus on sekä etu että haaste.

Joustavuus koulutuksessa tai työelämässä voidaan määritellä monella eri tavalla. Voidaan puhua joustavasta oppimisesta, joustavasta pedagogiikasta tai joustavista oppimisympäristöistä. Joustavuuden peruseriaatteena nähdään usein ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen mahdollistaminen, jolloin joustavuus yhdistyy helposti verkkooppimiseen. Työelämän kielikoulutusmallissa lähtökohdat joustavuuden toteuttamiselle ovat erilaiset. Urareitti-hankkeen kokonaistavoitteiden mukaisesti aiempaa osaamista tunnustamalla ja tunnustamalla pyritään välttämään päällekkäistä oppimista.

Kielikoulutusmallin mukaisessa koulutuksessa ei siis ole ennakkoon laadittua opetussisältöä, vaan sisältö määräytyy joustavasti kunkin osallistujan tarpeiden mukaan. Tällöin osallistuja hyötyy kaikista opittavista sisällöistä ja taidoista, ja resurssit käytetään osallistujan kannalta tehokkaasti olennaiseen:

*Eri juttu kun sä oot kurssilla: opettajalla on jotakin, mutta sä et tarvitse. P8*

*Sä teit näitä esimerkkejä mun vaikeuksien perusteella, uudet sanatkin löytyy, se on hyvä. P9*

Koulutus toteutetaan todellisissa työtilanteissa ja omalla työpaikalla, mikä on varsin joustava ratkaisu verrattuna koulutuksen perinteisempiin järjestämisen muotoihin (ks. kuvio 1). Osallistujien näkemyksen mukaan se toi koulutukseen suurimman tehokkuuden ja vaikuttavuuden. Lisäksi osallistuminen koulutukseen työajan ulkopuolella olisi ollut monelle aikataulusyistä mahdotonta. Samalla monet kokivat kuitenkin työn ja opiskelun samanaikaisuuden keskittymistä hajottavaksi. Ajatukset olivat puoliksi työasioissa ja puoliksi koulutuksessa, vaikka ihanteellisessa tapauksessa työnteko ja oppiminen voisivat tukea toisiaan.

*Henkilokohtaisesti, se on välillä ollut raskas koska työt odottelee kun työpaikassa on kiirettä. P1*

*Tärkeää. Olin työajalla ja se riippuu työvuorosta On vähän hyvä ja huono että työpaikalla. Nyt mun täytyy mennä tarkistamaan lääkkeet, jotka pitää antaa klo 16. Ja kello on nyt varttia vaille. P14*

Joustavuuden periaate toteutuu paitsi ohjaustapaamisten ajoituksessa myös koulutuksen kestossa: jokaisen osallistujan kanssa sovitaan yksilöllisesti, kuinka monta tapaamista koulutukseen sisältyy ja mikä on yksittäisten tapaamisten kesto. Ohjaustapaamisten sovittaminen osallistujan työvuoroihin on usein haastavaa, mutta yksilöllisen aikataulutuksen ansiosta kukin hoitaja pääsee hyödyntämään ohjauksen täysimääräisesti.

Kokemustemme mukaan sopiva kesto yhdelle ohjaustapaamiselle on noin 1,5–2 tuntia:

*Puolitoista kaksi tuntia, enempää ei kerralla jaksa. P11*

Lyhimmillään ohjaustapaaminen saattoi olla 15 minuutin pyörähdys, jossa keskusteltiin pikaisesti muutamista asioista ja sovittiin seuraavan ohjaustapaamisen ajankohta. Tilanteet osastoilla muuttuivat nopeasti esimerkiksi yllättävien sairauslomien tai -tapausten vuoksi:

*Huono kun se on kiireellinen päivä, hyvä kun on rauhallinen päivä. Ei voi etukäteen tietää, mitä voi tapahtua. P9*

Osallistujien sitoutuminen koulutukseen vaihteli suuresti, ja siihen vaikuttivat monet tekijät. Urareitti-hankkeessa toteutettu koulutus oli kokeiluluonteista, joten hoitajat tulivat mukaan koulutukseen erilaisin odotuksin ja tavoittein. Koulutuksen toteutustapa oli uusi ja vieras useimmille hoitajille, esimiehille ja koko työyhteisölle.

### **Työyhteisö oppimisen edistäjänä**

Työllistyminen omalle alalle on tärkeä merkkipaalu maahan muuttaneen urareitillä. Ammatillisen kielitaidon kasvu ja työyhteisöön integroituminen ovat kuitenkin prosesseja, jotka jatkuvat läpi uran. Työyhteisö voi käsityksillään ja toiminnallaan sekä estää että edistää kielitaidon kehittymistä (Virtanen 2017, 168).

Kielikoulutusmallin tavoitteena on kehittää ja sujuvoittaa koko työyhteisön viestintää. Kielitietoisuuden heräämisen työyhteisössä saattoikin huomata: kielestä alettiin puhua yhdessä, ja myös suomenkieliset jakoivat kokemuksiaan kieleen liittyvistä haasteista, joita olivat itse kohdanneet. Kouluttaja toimi keskustelun avaajana, ja keskustelu ylläpiti itseään. Maahanmuuttajasairaanhoitajan kynnys kysyä mataloitui, samoin suomenkielisen kynnys ottaa puheeksi kollegan käyttämä kieli. Aluksi kieli oli hyvin yksityinen asia, mutta kun se muuttui työyhteisön yhteiseksi asiaksi, koheesio kasvoi.

Maahanmuuttajataustainen sairaanhoitaja taiteilee kahden roolin välillä: yhtäältä hän on osaava ammattilainen, toisaalta ammatillisen kielen oppija (O'Neill 2011, 1127). Roolien ristiriita tuli näkyviin koulutuksessa esimerkiksi silloin, kun ohjaus toteutui yhteisissä tiloissa muiden läsnä ollessa. Näissä tilanteissa asemoituminen sekä kouluttajana että osallistujana oli kaksijakoista. Osallistujan rooli oppijana korostui, mikä vaikeutti tasa-arvoisen dialogin rakentamista. Toisaalta taas kyseisissä tilanteissa saattoi syntyä mielenkiintoisia yhteisiä keskusteluja osaston muun väen kanssa, kuten edellä mainittiin.

Ohjaava ote ja dialogin rakentaminen osallistujan ja kouluttajan välille nousivat kokemuksemme mukaan merkittäviksi tekijöiksi. Hyvän ja tasaveroisen suhteen



muodostaminen osallistujaan oli tärkeää. Kouluttaja oli läsnä ihmisenä, ei pelkästään kielitiedon jakajana. Osallistajat kaipasivat erityisesti kannustusta ja tasa-arvoista suhtautumista; sen jälkeen he uskalsivat kysyä ja tunnustaa kieleen liittyvän epävarmuutensa. Suni (2008, 23) puhuu kasvojen säilyttämisestä osana keskustelijoiden yhteisymmärryksen muodostumista: äidinkielen puhuja ja kielenoppija pyrkivät kohteliaisuuteen, ja siksi he molemmat ohittavat ymmärtämisiongelmiä keskustellessaan. Avoin ja hyväksyvä ilmapiiri vähentää kasvojen suojelemisen tarvetta molemmin puolin. Tällaisessa ilmapiirissä koulutuksen osallistuja rohkaistui myös altistamaan itsensä uusille viestintätilanteille työyhteisössään esimerkiksi tarjoutumalla soittamaan puhelimella.

Jos kouluttajan ja osallistujan välille ei synny tasaveroista dialogia, osallistuja saattaa pahimmillaan kokea kouluttajan työnantajan lähettämänä arvioijana. Näin tapahtui varsinkin niissä työyhteisöissä, joissa aloite koulutukseen osallistumisesta oli tullut esimieheltä eikä koulutukseen osallistujalta itseltään. Ongelmallisia olivat myös tilanteet, joissa osallistujalle ei annettu mahdollisuuksia hyödyntää kaikkia työyhteisön kielellisiä resursseja, vaan hänet esimerkiksi ohjattiin suorittamaan sellaisia työtehtäviä, joissa työyhteisön näkemyksen mukaan ei tarvita kielitaitoa. Nieminen (2011, 45) onkin väitöstitkimyksessään havainnut, että vallitsevissa diskursseissa maahanmuuttajille tarjoutuu usein passiivisia toimijapaikkoja ja alisteisia identiteettejä.

Sairaanhoitajan tarvitsema kielitaito on usein hyvin osastokohtaista. Uudelle osastolle siirtyessään hänen on selvittävä uusista viestintätilanteista ja omaksuttava uudenlaista ammatillista kieltä. Yhteisöön mukaan pääseminen aloitetaan aina yhteisön reunamilta, ja keskeemmälle siirrytään vähitellen yhteisön toimintaan osallistumalla (Virtanen 2011, 154). Osallistuminen on helpompaa, kun yhteisön uusi jäsen omaksuu yhteisölle tyypillisiä kielikäytänteitä. Kieliopillisen virheettömyyden sijaan tärkeää onkin ohjata näkemään kunkin yhteisön kielenkäytön kriittiset pisteet.

### **Vaikutus ammatti-identiteettiin ja itseluottamukseen on vakuuttavaa**

Osa sairaanhoitajista koki kielitaitoonsa "puuttumisen" voimakkaasti myös omaan ammatti-identiteettiin ja -osaamiseen puuttumisena. Tunteella, saako kielikoulutuksesta hyvää potkua vai potkut, on suuri ero! Jo pelkästään se, että jotkut hoitajat näkivät asemansa kovin hauraana ja uhattuna, oli kouluttajalle hämmäntävä havainto.

*Vaikeaa oli aloittaminen. Epäselvä, mitä oli koulutus; mikä on vaikutus – saanko sitten potkut? Sen takia jännittää. Informaatio ei ollut riittävästi. Sit rentoutua ja aivot alkaa toimia. P9*

Ammatillisen kielitaidon luonteeseen kuuluu, että ammattitaito ja kielitaito kietoutuvat yhdeksi kokonaisuudeksi. Erityisesti tämä korostuu aloilla, joilla vaaditaan monipuolisia viestintätaitoja, kuten sairaanhoitajan työssä. Tämä vaikuttaa yhtäältä siihen, että kielitaidon puutteet voidaan tulkita myös puutteelliseksi ammattitaidoksi. Toisaalta sairaanhoitajat voivat monissa viestintätilanteissakin tukeutua ammattitaitoonsa ja vahvaan ammatti-identiteettiinsä. (Virtanen 2011, 153–172.) Palautteessaan koulutuksen aikana

opitusta osallistujat mainitsivat monia suullisen ja kirjallisen kielitaidon osa-alueita, joissa he kokivat kehittyneensä.

*Nyt on parempi jos mä soitan apteekissa, nyt mä tiedän mitä mä sanon. P1*

*Muistan ensimmäisen päivän [koulutuksessa], miten keskustelen potilaan kanssa. Mä yrittäsin sanoa samalla tavalla. P13*

*Olen unohtanut [kielioppi]säännöt. Sain apua kirjaamiseen, raporttijuuttuun, pitää joka päivä kirjata. Kun lähetän sähköposti omaisille. P2*

Keskeisimmäksi yhteiseksi teemaksi palautteissa nousi kuitenkin koulutuksen vaikutus itseluottamukseen:

*Saan itseluottamus, kun vastaamaan puhelimeen ja pystyy soittamaan asiakkaita ja omaisia. P16*

*Koulutus on herättänyt itsevarmuutta kirjoittamaan ja puhumaan. P4*

*Olen oppinut luottamus, se kasvaa pikkuhiljaa. -- Nyt mä uskon itseän, mä oppinut että jos mä sanon joku virhe ehkä joku voi selittää. P4*

*Kuin sinä heräisit, nyt minä voin jatkaa eteenpäin. Minussa on tapahtunut jotakin. Se merkitsee paljon kun joku sanoo: [Etunimi], sä puhut hyvin, sä olet parantunut! Tämä suomen kurssi on avannut minulle ovet, tekemään muita asioita. P15*

Hyväksi koettu kielitaito tukee merkittävästi maahanmuuttajasairaanhoitajien itseluottamusta ja ammatillista toimijuutta. Se on myös tärkeä tekijä ammattikuntaan ja työyhteisöön sisälle pääsemiseksi. (Nieminen 2011b, 85.) Rooliensa välillä tasapainoilevat hoitajat rakentavat ammatti-identiteettiään yhdessä työyhteisönsä ja asiakaskuntansa kanssa. Ammatti-identiteetissä yhdistyvät työtehtävien hallinta ja työyhteisön toiminnan sekä ympäristön kielen ja kulttuurin ymmärrys. (O'Neill 2011, 1127.) Tässä vaativassa prosessissa itseluottamuksen kohoaminen tukee hoitajan työtä.

### **Kehittämisehdotuksia ja kielikoulutusmallin soveltamismahdollisuuksia**

Palauttekeskusteluissa tuotiin näkyville voittopuolisesti koulutuksen positiivisia vaikutuksia; kuten edellä on mainittu, erityisesti yksilölähtöisyyteen ja ammatillisuuteen liittyvät huomiot korostuivat. Osallistujat esittivät myös useita ehdotuksia ja tarpeita kielikoulutuksen kehittämiseksi työelämässä.

Hoitajat vaikuttivat saaneen koulutuksen alussa liian vähän tietoa koulutusmallista ja sen toteuttamisperiaatteista siitakin huolimatta, että kaikille osallistujille ja esimiehille lähetettiin etukäteen sähköpostitse tietoa koulutuksesta. Lisäksi kaikille koulutukseen osallistuville järjestettiin koulutusta esitteleviä aloitustilaisuuksia sekä osastolla että yksittäisille hoitajille ja heidän esimiehilleen. Koulutuksen aikanakin esiintyi kuitenkin edelleen tarvetta erilliselle koulutuksen esittelylle ja toiminnan ohjeistukselle.

*Minkä takia? Apua...[ joutui aloittamaan koulutuksen]. Varovasti kysyttiin pomolta, onko jotakin ongelmia työssä. P9*

Osa hoitajista kaipasi koulutukselle selkeämpää rakennetta, ja tapaamisia toivottiin voitavan sopia tiheämmin ja säännöllisemmin.

*Toiminut aika hyvin. Sovimme, milloin sä voit tulla. Mutta jää pitkä aika väliin. Varman sä olet lähettänyt viestin. Ei pitäisi olla lääkärintoimintaa silloin. P10*

Palautteissa toivottiin, että koulutuksessa pystyttäisiin varmistamaan kiireetön ja rauhallinen oppimistilanne. Monet kokivat stressaavana työn ja oppimistilanteen yhdistämisen, ja tilanteen kuormittavuutta oli haastava kontrolloida. Osastokohtaisia muuttujia on kuitenkin mahdollista nostaa esiin jo aloitustapaamisissa ja niihin voidaan vaikuttaa sopimalla yhdessä yksilöllisistä toteutusmenetelmistä.

*Se on hyvä mun mielestä. Pitää saada rauha ja paikka ja aika. Kun kierto tehty, sitten voi rauhassa toteuttaa kirjaamisen. Pitää vaan suunnitella etukäteen. Samalla tavalla kun OH kirjaa työjärjestykseen, että mulla on kokous 10–11, sama juttu tässä [koulutuksessa pitäisi olla]. P12*

Akuuttia hoitoa tarjoavalla osastolla kiireettömän koulutustilanteen takaaminen muuttuvissa tilanteissa voi olla vaikeaa. Työpaikalla saattaa olla myös työtehtäviä ja -tilanteita, joissa kouluttajan mukanaolo ei ole mahdollista tai siitä ei ole hyötyä. Joskus kouluttajan läsnäolo voi jopa häiritä ja vaikeuttaa hoitajan työtä. Nämä asiat tulisi huomioida jo koulutusta ja sen toteutusta suunniteltaessa.

Koulutuksen osallistujat toivat esiin ajatuksen siitä, että työelämässä tulisi mahdollistaa kielikoulutuksen jatkuvuus ja kielitaidon päivittäminen, samaan tapaan kuin hoitajat uusivat lääkelupansa tai kertaavat ensiaputaitoja:

*[Kielitaito] pitäis aina säännöllisesti tarkistaa. -- Monet kollegat olleet kiinnostuneita. Tää päivittäminen. P2*

*Tämä on ensimmäinen askel, mä haluan toinen askel. Se on tosi tärkeä asia. Toinen askel, vuosi sitten [vuoden kuluttua]. P13*

Lisäksi palautteissa tuotiin esiin huomioita kielitaidon arvioinnista. Urareitti-hankeessa toteutuneeseen kielikoulutukseen ei sisällynyt varsinaista arviointia. Osallistujien kielitaitotasoa ei testattu koulutuksen alkaessa, joten sitä ei myöskään verrattu saavutettuihin tuloksiin koulutuksen lopussa. Jotkut osallistujista toivoivat saavansa koulutuksesta muiden täydennyskoulutusten tapaan todistuksen.

*Ei seuranta; mistä mä tiedän mistä ne tulee [kielitaidon kehittyminen]. P5*

*Jos ihmiset halua niinku oppia se tarvitsee aikaa niinku oppia. Nyt tiedän, miksi mä en ole edistynyt [useamman vuoden aikana]. Sitä [edistymistä, kielitaidon kehittymistä] pitäis seurata. P1*

Yksilöllisten ohjaustapaamisten lisäksi koulutusta voisi järjestää myös pienelle ryhmälle, joka on koottu saman organisaation eri osastojen hoitajista. Sairaanhoidajat saisivat toisiltaan vertaistukea, eikä oppimista edistävä dialogi rajoittuisi vain kouluttajan ja yksittäisen osallistujan väliseksi.

Osallistujilta saadun palautteen ja omien kokemustemme perusteella Urareitti-hankkeessa työstettiin koulutusmallin toteutuksen tueksi opas ja työkirja, jossa avataan mallin mukaista työskentelytapaa niin koulutuksen osallistujan, esimiehen, työyhteisön kuin kouluttajankin näkökulmasta. Oppaassa kuvataan eri osapuolten rooleja koulutuksessa ja pyritään näin helpottamaan koulutusmallin käyttöönottoa. (Hirard, Kuparinen, Laitala & Rajala 2018.)

### **Työelämässä ei opita automaattisesti**

Koulutuspolitiikassa korostetaan yksilöllisen ja joustavan kouluttautumisen mahdollisuutta sekä aiemman osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä. Etenkin korkeasti koulutetuille, joissa toimiville maahanmuuttajille, joiden tavoitteena on C-tason kielitaito, on opiskelumahdollisuuksia kuitenkin tarjolla hälyttävän vähän (ks. esim. Lehtimaja 2018). Urareitti-hankkeessa kehitettyä kielikoulutusmallia ja sen periaatteita voidaan helposti soveltaa eri aloille. Malli soveltuu erityisen hyvin erikoisalojen viestintätilanteiden vaativan ja vaihtelevan kielenkäytön opiskeluun (esim. IT-ala, liiketalous, tekniikka).

Koulutusmallin vaikuttavuutta tarkastellessamme olemme siteeranneet mahdollisimman paljon koulutukseen osallistuneiden kommentteja palautekeskusteluista. Hankkeen ja koulutusten edetessä ymmärsimme, kuinka ainutlaatuisesta aineistosta on kyse: lähes 60 maahanmuuttajataustaisen sairaanhoidajan kokemuksia ja havaintoja työstään suomen kielen näkökulmasta, viiden kouluttajan havaintoja ja kokemuksia sadoista koulutusilanteista kolmen suuren Etelä-Suomen kaupungin sote-palveluiden alueelta, kahden vuoden ajalta. Tässä aineistossa kuullaan harvoin päähuomion saavan joukon ääni: työssäkäyvät, korkeasti koulutetut maahanmuuttajat jäävät kielikoulutuspolitiikassa usein katveeseen.

Kielikoulutuksen tarve lisääntyy tulevaisuudessa entisestään. Kielikoulutus on yhteiskunnallinen, tasa-arvoon ja tulevaisuuteen liittyvä kysymys, kuten tuoreessa selvityksessä Suomen kielivarannon nykytilasta todetaan (Pyykkö 2017, 95–96). Selvityksessä korostetaan, että työnantajien on syytä sitoutua vieraskielisten työntekijöiden kielenopiskeluun, koska työpaikka on paras paikka oppia oman alan kielenkäyttöä (Pyykkö 2017, 96). Työelämässä oppiminen ei kuitenkaan tapahdu itsekseen tai automaattisesti, ja kehitys voi myös pysähtyä tai jopa taantua, kuten olemme todenneet. Opettajan ja kouluttajan tuki auttaa kielitaidon kartuttamisessa sekä oman osaamisen ja sen kehittämistarpeiden tunnistamisessa.

Erilaisissa työtehtävissä tarvitaan eritasoista kielitaitoa. Keskustelua siitä, mitä kielitaidolla tarkoitetaan, on syytä jatkaa, Pyykkö (2017, 96) korostaa. Artikkelimme ottaa kantaa tähän keskusteluun ja avaa näkyviin sekä sairaanhoidajan työn ammatillisen kielitaidon laajuuden että ammatillisen kielitaidon kouluttamisen haasteet.

## Lähteet:

- Aalto A.-M., Elovainio M., Heponiemi T., Hietapakka L., Kuusio H., & Lämsä R. (2013). *Ulkomaalaistaustaiset lääkärin ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa. Haasteet ja mahdollisuudet*. Raportti 7/2013. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104416/URN\\_ISBN\\_978-952-245-857-5.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104416/URN_ISBN_978-952-245-857-5.pdf)
- Dufva, H. (2014). Vieraasta kielestä omiksi sanoiksi: Mitä Volosinov sanoi kielen oppimisesta ja opettamisesta? *Kieliverkoston verkkolehti*. Julkaistu 13.3.2014. Haettu 20.1.2018 osoitteesta <https://www.kieliverkosto.fi/fi/article/vieraasta-kielesta-omiksi-sanoiksi-mita-volosinov-sanoi-kielen-oppimisesta-ja-opettamisesta>
- Valtioneuvoston kanslia (2017). Hallituksen kertomus kielilainsäädännön soveltamisesta. Hallituksen julkaisusarja 8/2017. Haettu 10.1.2018 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-463-4>
- Hirard, T., Kuparinen, K., Laitala, H. & Rajala, S. (tulossa). *Suomea opitaan työssä – opas ja työkirja ammatillisen kieli- ja viestintäkoulutuksen järjestämiseksi ja toteuttamiseksi työpaikoilla*. Urareitti – korkeasti koulutetun maahan muuttaneen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen viitekehys -hanke.
- Härmälä, M. (2008). *Riittääkö Ett ögönblick näytöksi merkonomilta edellytetystä kielitaidosta? Kielitaidon arviointi aikuisten näyttötutkinnoissa*. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä Studies in Humanities 101. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Haettu 5.6.2018 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3340-1>
- Juvonen, R., Kauppinen, A., Makkonen-Craig, H. & Lehti-Eklund, H. (2011). Mitä lukiolaisten kirjoittamisesta on tutkittu? Teoksessa A. Kauppinen, H. Makkonen-Craig, H. Lehti-Eklund & R. Juvonen (toim.) *Lukiolaisten äidinkieli. Suomen- ja ruotsinkielisten lukioiden opiskelijoiden tekstimaiset ja kirjoitustaitojen arviointi*. Suomalaisen kirjallisuuden seuran toimituksia 1304, Tiede. Helsinki, 27–59.
- Kela, M. & Komppa, J. (2011). Sairaanhoidajan työkieli – yleiskieltä vai ammattikieltä? Funktionaalinen näkökulma ammattikielen oppimiseen toisella kielellä. *Puhe ja kieli* 31 (4), 173–192.
- Komppa, J. (2015). Työnantajan odotukset, työntekijän vastuu ja työyhteisön tuki. Näkökulmia korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillisen suomen oppimiseen. Teoksessa J. Kalliokoski, K. Mård-Miettinen & T. Nikula (toim.) *Kieli koulutuksen resurssina: vieraalla ja toisella kielellä oppimisen ja opetuksen näkökulmia*. AFinLA-e. Soveltavan kielitieteen tutkimuksia 2015/8, 168–185.
- Lehtimaja, I. (2018). *Myös korkeakoulutetut maahanmuuttajat tarvitsevat suomen kieltä*. *Helsingin Sanomat* 8.1.2018. Haettu 11.1.2018 osoitteesta <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000005516450.html>

Nieminen, S. (2011a). *Maahanmuuttajasairaanhoitajien työlääät tiet ammattiin*. Teoksessa A. Laiho & T. Ruoholinna (toim.): *Terveysalan ammatit ja koulutus*. Helsinki: Gaudeamus, 224–246.

Nieminen, S. (2011b). *Kuulumisen politiikkaa. Maahanmuuttajasairaanhoitajat, ammattikuntaan sisäänpääsy ja toimijuuden ehdot*. Väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1077. Haettu 12.1.2018 osoitteesta <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8458-2>

O'Neill, F. (2011). From language classroom to clinical context: The role of language and culture in communication for nurses using English as second language. A thematic analysis. *International Journal of Nursing Studies* 48 (2011) 1120–1128. Amsterdam: Elsevier.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017). *Monikielisyys vahvuudeksi. Toimenpide-ehdotukset Suomen kansallisen kielivarannon kehittämiseksi*. Haettu 22.1.2018 osoitteesta [http://minedu.fi/documents/1410845/5875747/Monikielisyys\\_tivistelm%C3%A4.pdf/74e274e1-c76b-437d-95ba-f1a88f80adc0](http://minedu.fi/documents/1410845/5875747/Monikielisyys_tivistelm%C3%A4.pdf/74e274e1-c76b-437d-95ba-f1a88f80adc0)

Pyykkö, R. (2017). *Monikielisyys vahvuudeksi. Selvitys Suomen kielivarannon tilasta ja tasosta*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:51. Haettu 22.1.2018 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-535-8>

Suni, M. (2008). *Toista kieltä vuorovaikutuksessa. Kielellisten resurssien jakaminen toisen kielen omaksumisen alkuvaiheessa*. Väitöskirja. Jyväskylän Studies in Humanities 94. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Vaarala, H., Reiman, N., Jalkanen, J. & Nissilä, L. (2016). *Tilanne päällä! Näkökulmia S2-opetukseen*. Oppaat ja käsikirjat 2016:1. Helsinki: Opetushallitus.

Washburn, G.N. (1991). *Fossilization in second language acquisition: A Vygotskian perspective*. Haettu 17.1. osoitteesta (*Dissertations available from ProQuest*. AAI9212021. <https://repository.upenn.edu/dissertations/AAI9212021>

Virtanen, A. (2017). *Toimijuutta toisella kielellä. Kansainvälisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen suomen kielen taito ja sen kehittyminen työharjoitteluissa*. Väitöskirja. Jyväskylän Studies in Humanities 311. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Haettu 5.6.2018 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7021-5>

LIITE 1

Palautelomake

## **PALAUTE TYÖELÄMÄSSÄ TAPAHTUVASTA KIELIKOULUTUKSESTA**

1. Mitä olet oppinut koulutuksessa ja miten se näkyy työssäsi?

2. Mikä koulutuksessa on ollut hyvää ja positiivista aikaisempiin kielikursseihin tai kielikoulutuksiin verrattuna?
3. Mikä koulutuksessa on ollut vaikeaa tai huonoa aikaisempiin kielikursseihin tai kielikoulutuksiin verrattuna?
4. Miten ja millaista suomen kielen koulutusta toivoisit työnantajan jatkossa järjestävän?
5. Mitä muita ajatuksia koulutus on herättänyt?

Arvioi seuraavien koulutuksen peruseriaatteiden ja tavoitteiden toteutumista omalla kohdallasi:

- **yksilölähtöisyys:** koulutuksessa huomioidaan osallistujan kielitaito ja sen kehittämistarpeet
- **ammattillisuus:** koulutuksessa keskitytään osallistujan omiin työtehtäviin ja omassa työssä tärkeisiin viestintätilanteisiin
- **yhteisöllisyys:** koulutuksessa kehitetään koko työyhteisön viestintää
- **aikataulun joustavuus:** koulutus toteutetaan pääosin työajalla osallistujan omalla työpaikalla

## Kirjoittajat



Kristiina Kuparinen, FM, lehtori, toimii suomen kielen ja viestinnän lehtorina ja S2-opettajana Laurea-ammattikorkeakoulussa. Hän on myös toiminut opettajana maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksessa ja osallistunut useisiin koulutuksen kehittämisprojekteihin. Urareitti-hankkeessa hän on toiminut osatoteuttajan projektivastaavana.



Sirpa Rajala, FL, lehtori, toimii suomen kielen ja viestinnän lehtorina ja S2-opettajana Turun ammattikorkeakoulussa. Hän on toiminut suomen kielen opettajana maahanmuuttajasairaanhoidtajien pätevyitysmiskoulutuksissa. Urareitti-hankkeessa hän on toiminut asiantuntijana.



Johanna Granlund, suomen kielen ja viestinnän lehtori, FM, Tampereen ammattikorkeakoulu, Urareitti-hankkeessa työelämän kielikouluttaja



Henni Laitala, tuntiopettaja, opettaa suomen kieltä ja viestintää sekä suomea toisena kielenä, FM, Tampereen ammattikorkeakoulu, Urareitti-hankkeessa työelämän kielikouluttaja