

Vertaismentorointi maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden tukena – oppilaitoksesta työelämään

27.1.2026

Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden määrä kasvaa suomalaisissa ammattikorkeakouluissa, ja samalla korostuu tarve kehittää tukimuotoja, jotka vahvistavat oppimista, osallisuutta ja sujuvaa siirtymää koulutuksesta työelämään. Erityisesti harjoittelujaksot ovat vaiheita, joissa opiskelija kohtaa samanaikaisesti ammatillisia, kielellisiä ja kulttuurisia vaatimuksia. Vertaismentorointi tarjoaa konkreettisen ja inhimillisen tavan tukea opiskelijaa näissä siirtymissä.

Vertaismentoroinnin määritelmä

Vertaismentorointi on mentoroinnin muoto, jossa mentori ja mentoroitava ovat asemaltaan tai ammatilliselta kehitysvaiheeltaan lähellä toisiaan (Kanniainen ym., 2017; McKenna & Williams, 2017). Vertaismentoroinnissa mentorin asiantuntijuus perustuu jaettuun kokemukseen ja kykyyn tunnistaa mentoroitavan tilanteeseen liittyviä oppimisen ja integroitumisen kysymyksiä, eikä mentorointisuhde perustu hierarkkiseen ohjaussuhteeseen.

Maahanmuuttajataustaisten ja kielellisesti moninaisten hoitotyön opiskelijoiden kohdalla vertaismentoroinnin tarve liittyy erityisesti siihen, että kliinisissä oppimisympäristöissä oppimiseen kytkeytyy usein kielen käyttöön, vuorovaikutukseen ja työyhteisöön kiinnittymiseen liittyviä haasteita (Mikkonen ym., 2016).

Vertaismentoroinnin kolme kulmakiveä

Vertaismentorointi rakentuu sitoutumisen, luottamuksellisen vuorovaikutuksen ja tavoitteellisuuden varaan (Kanniainen ym., 2017). Sitoutuminen luo mentorointisuhteelle jatkuvuutta ja ennakoitavuutta. Luottamuksellinen vuorovaikutus mahdollistaa kokemusten, epävarmuuksien ja kysymysten käsittelyn turvallisesti ilman pelkoa arvioinnista. Tavoitteellisuus puolestaan antaa mentorointiprosessille suunnan ja auttaa tekemään oppimisen etenemisen näkyväksi.

Vertaismentorointi osana oppilaitoksesta työelämään etenevää jatkumoa

Tässä artikkelissa kuvattu vertaismentorointimalli on kehitetty osana Kulttuuri- ja kielitietoinen hoitotyö Etelä-Pohjanmaalla -hanketta**.**

Oppilaitosympäristössä toteutettua vertaismentorointia on tarkasteltu aiemmassa @SEAMK-verkkolehden artikkelissa Supporting CALD nursing students through peer mentoring. Tässä artikkelissa tarkastelu laajenee jatkumon seuraavaan vaiheeseen, harjoittelun aikaiseen vertaismentorointiin, jota kehitettiin tavoitteena luoda työelämään sovellettava malli maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien mentorointiin.

Vertaismentorointimallin toteutus harjoittelujakson aikana

Vertaissessiot, niiden ajoitus sekä tapaamisten sisällöt määriteltiin ennakkoon mentoroinnin kolmen kulmakiven pohjalta (Kanniainen ym., 2017). Tavoitteena oli rakentaa selkeä ja ennakoitava rakenne, joka tukee opiskelijan oppimista ja integroitumista harjoittelun ja työelämän aikana (Mikkonen ym., 2016).

Vertaismentorointimallin tueksi laadittiin mentorille erillinen kirjallinen tukimateriaali, joka toimi käytännön työkaluna mentorointiprosessin aikana. Materiaali sisälsi jokaiselle tapaamiskerralle selkeän pohjan ja keskeiset teemat, joiden avulla mentori pystyi etenemään suunnitelmallisesti ja varmistamaan, että mentoroinnin tavoitteet tulivat käsitellyiksi kussakin tapaamisessa. Mallin keskeinen piirre oli se, että jokainen mentorointitapaaminen sisälsi konkreettisen kotitehtävän, jonka avulla mentorointikeskustelut kytkeytyivät opiskelijan arkeen harjoittelupaikalla.

Mentorointi rakentui kolmen tapaamisen kokonaisuudeksi, jotka ajoittuivat harjoittelun alkuun, keskivaiheille ja loppuun. Mentorina toimi maahanmuuttajataustainen sairaanhoitaja. Pilotointiin osallistui viisi sairaanhoitajaopiskelijaa nursing koulutusohjelmasta.

Ensimmäinen tapaaminen: tutustuminen, tavoitteet ja havainnointi

Ensimmäinen tapaaminen toteutettiin harjoittelun alkuvaiheessa. Sen keskiössä olivat tutustuminen, luottamuksen rakentaminen ja yhteisten tavoitteiden asettaminen. Mentori kertoi omasta opinto- ja integroitumispolustaan suomalaisessa hoitotyössä, mikä loi samaistuttavan lähtökohdan mentorointisuhteelle. Mentoroitava opiskelija puolestaan jakoi omia odotuksiaan, ensikokemuksiaan harjoittelupaikasta sekä huoliaan kieleen ja vuorovaikutukseen liittyen.

Tapaamisen päätteeksi opiskelijalle annettiin havainnointiin liittyvä kotitehtävä. Opiskelijaa pyydettiin kiinnittämään huomiota työyhteisön vuorovaikutustilanteisiin: siihen, miten kollegat keskustelevat keskenään, milloin ja miten kysymyksiä esitetään sekä millaisia kirjoittamattomia sääntöjä työyhteisössä vaikuttaa. Kotitehtävän tarkoitus oli ohjata opiskelijaa aktiiviseen havainnointiin ja tuoda seuraavaan tapaamiseen konkreettista keskusteltavaa arjesta.

Toinen tapaaminen: työyhteisöön integroituminen ja aktiivinen osallistuminen

Toinen tapaaminen sijoittui harjoittelun keskivaiheille ja rakentui ensimmäisen kotitehtävän pohjalta. Opiskelija jakoi havaintojaan työyhteisöstä ja vuorovaikutuksesta, ja vertaismentori auttoi tulkitsemaan kokemuksia suomalaisen työ- ja hoitokulttuurin näkökulmasta.

Keskusteluissa käsiteltiin muun muassa hiljaisuuden ja small talkin merkitystä, tapoja pyytää apua, tuoda esiin omaa osaamista sekä ymmärtää työyhteisön odotuksia. Näissä teemoissa oli usein kyse myös työyhteisön “hiljaisesta tiedosta” ja kirjoittamattomista käytännöistä, joita opiskelija ei välttämättä kohtaa tavanomaisessa ohjauksessa (McKenna & Williams, 2017).

Tapaamisen päätteeksi opiskelijalle annettiin osallistumiseen liittyvä kotitehtävä, jossa häntä rohkaistiin ottamaan aktiivisempi rooli työyhteisössä. Tehtävä saattoi liittyä esimerkiksi oman taustan tai kulttuurin jakamiseen kollegalle, epäviralliseen keskusteluun osallistumiseen tai tietoisesti kysymyksen esittämiseen työtilanteessa. Kotitehtävän tavoitteena oli vahvistaa opiskelijan toimijuutta ja kuulumisen kokemusta työyhteisössä.

Kolmas tapaaminen: reflektointi, vahvistaminen ja tulevaisuus

Kolmas tapaaminen toteutettiin harjoittelun loppuvaiheessa. Sen keskiössä olivat reflektointi ja oppimiskokemusten kokoaminen. Keskustelussa palattiin aiempiin kotitehtäviin ja tarkasteltiin, mitä opiskelija oli niiden kautta oppinut itsestään, työyhteisöstä ja suomalaisesta hoitotyön kulttuurista.

Opiskelija tunnisti omia vahvuuksiaan, merkittävimpiä oivalluksiaan sekä kehittymistään hoitotyön ammattilaisena. Lisäksi pohdittiin tulevaisuutta: seuraavia opinto- ja työelämäaskelia, verkostoitumista ja sitä, millaiset toimintatavat ja tukikeinot olivat osoittautuneet hyödyllisiksi.

Kolmannen tapaamisen kotitehtävä liittyi opitun sanoittamiseen. Opiskelijaa rohkaistiin kokoamaan itselleen keskeiset opit ja käytännön vinkit, joita hän voisi hyödyntää jatkossa ja mahdollisesti jakaa muille samankaltaisessa tilanteessa oleville opiskelijoille.

Opiskelijoiden kokemuksia vertaismentoroinnista

Eräs opiskelija kuvasi reflektiossa, kuinka positiiviset mentorointikokemukset vahvistivat hänen itsetuntoaan ja lisäsivät itsenäistä päätöksentekoa harjoittelun aikana. Hän korosti erityisesti sitä, kuinka mentori suhtautui häneen arvostavasti. Hänen kokemukseensa korostui vertaismentorin läsnäolon ja kunnioittavan kohtaamisen merkitys, joka tuki myös mentoroitavan opiskelijan minäpystyvyyden kokemusta ja itseohjautuvuutta.

Toinen vertaismentoroinnissa hyötynyt opiskelija reflektoi, että laadukas mentorointi vaatii suunnitelmallisuutta, minkä vuoksi harjoitteluyksiköihin tulisi kehittää yksikkökohtainen mentorointiohjelma tukemaan uusia maahanmuuttotaustaisia työntekijöitä.

Nämä opiskelijoiden kokemukset vahvistavat aiempaa tutkimustietoa mentoroinnin merkityksestä. Turvalliseksi koettu oppimisympäristö ja säännölliset mentorointikeskustelut tukevat opiskelijaa ymmärtämään harjoittelupaikan dynamiikkaa, työtapoja, kulttuurieroja ja suomalaiseen työkulttuuriin liittyviä odotuksia. Yhdessä mentorin kanssa asetetut tavoitteet ja prosessiin sitoutuminen jäsentävät ammatillista kasvua ja vahvistavat rohkeutta kysyä, harjoitella vuorovaikutusta sekä kehittää suomen kielen taitoa arjen tilanteissa (Kakyo ym., 2022; Östergård-Tulonen ym., 2024).

Kehitetty vertaismentorointimalli tarjoaa hoitotyön yksiköille konkreettisen ja rakenteistetun tavan tukea maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämistä. Mallia voidaan hyödyntää perehdytyksen rinnalla tukemaan ammatillista integroitumista, työyhteisöön kiinnittymistä ja kielellistä varmuutta hoitotyön arjessa.

Artikkeli on valmisteltu osana Euroopan unionin osarahoittamaa Kulttuuri- ja kielitietoinen hoitotyö Etelä-Pohjanmaalla -hanketta. Haluamme kiittää hankkeen ja tämän artikkelin rahoittamisesta Euroopan sosiaalirahastoa.

Terhi Voltti
Lehtori, projektipäällikkö
SEAMK

Binu Acharya
Hankeasiantuntija
SEAMK

Lähteet

Kanniainen, M.-R., Nylund, J., & Kupias, P. (2017). *Mentoroinnin työkirja*. Helsingin yliopisto.

Kakyo, T. A., Xiao, L. D., & Chamberlain, D. (2022). Benefits and challenges for hospital nurses engaged in formal mentoring programs: A systematic integrated review. International Nursing Review, 69(2), 229–238. https://doi.org/10.1111/inr.12730

McKenna, L., & Williams, B. (2017). The hidden curriculum in near-peer learning: An exploratory qualitative study. *Nurse Education Today, 50*, 77–81. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.12.010

Mikkonen, K., Elo, S., Kuivila, H. M., Tuomikoski, A. M., & Kääriäinen, M. (2016). Culturally and linguistically diverse healthcare students' experiences of learning in a clinical environment: A systematic review of qualitative studies. *International Journal of Nursing Studies, 54*, 173–187. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.06.004

Östergård-Tulonen, H. Asikainen, O & Himanen, S. (2024). Vertaismentoroinnin hyödyt ja vertaismentoroinnissa tunnistetut kehittämiskohteet – kuvaus perhetukikeskuksen henkilöstön kokemuksista. Tutkiva hoitotyö. 22(1), 3–11. https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-2024111910296