



Kieliverkosto (<https://www.kieliverkosto.fi/fi>)

Sairaanhoitajan ammatillisen kielitaidon kehittäminen työyhteisössä

Hoitotyössä tarvittavan ammatillisen kielitaidon oppiminen erillisellä kielikurssilla on haastavaa. Kielitaito kehittyy parhaiten todellisten työtehtävien yhteydessä ja kielellisen tuen avulla. Pehdytys- ja harjoittelujaksot ovat tärkeässä asemassa kielen kehityksen kannalta, mutta myös työjärjestelyillä ja työyhteisön asenteella on merkitystä.

Julkaistu: 12. syyskuuta 2018 | Kirjoittanut: Inkeri Lehtimaja ja Salla Kurhila

Sairaanhoitajan työssä kielitaito nivoutuu tiiviisti toisaalta yleisiin vuorovaikutustaitoihin ja toisaalta ammatilliseen osaamiseen. Hoitaja toimii tiedon välittäjänä niin potilaalle kuin lääkärille, ja hänen on osattava muotoilla vuoronsa vastaanottajan näkökulmasta tarkoituksenmukaisella tavalla. Sekä potilaan että lääkärin suuntaan on pystyttävä osoittamaan pätevyyttä ja rakentamaan luottamuksellista suhdetta. Monissa tilanteissa on tärkeää osata tarkkailla tilannetta ja säädellä osallistumistaan hienovaraisesti. Tällaisten taitojen hallinta ei ole helppoa edes ensikieliselle, ja kakkoskieliselle se voi olla hyvinkin haastavaa (Komppa, Kurhila & Lehtimaja 2017).

Tässä artikkelissa tarkastelemme sairaanhoitajan työssään tarvitsemaa kielitaitoa erityisesti kasvokkaisen vuorovaikutuksen näkökulmasta ja pohdimme, miten kakkoskielisen hoitajan tai hoitajaopiskelijan ammatillisen kielitaidon kehittymistä voisi tukea työyhteisössä. Käsittelemme ensin sitä, miksi ammatillisen kielitaidon opettaminen erillisellä kielikurssilla on haastavaa. Sen jälkeen esittelemme joitakin toimenpiteitä, joiden avulla työyhteisö voisi tukea kakkoskielisen kollegan tai harjoittelijan kielenoppimista käytännössä.

Artikkelin taustalla on Koneen Säätiön rahoittama tutkimushanke Suomi toisena kielenä ja tilanteinen oppiminen (2016–2018)^[1]. Hankkeen tavoitteena on ollut löytää tapoja hyödyntää tehokkaammin oppijoiden työ- ja arkiympäristön tarjoamia kielenoppimisen mahdollisuuksia. Osana hanketta olemme videoineet arkisia vuorovaikutustilanteita sairaalaosastolla. Aineistossamme on sekä suomea ensimmäisenä että toisena kielenä puhuvia hoitajia. Tarkoituksena on ollut kartoittaa, millaista ammatillista kielitaitoa tyypillisissä tilanteissa toimiminen hoitajalta vaatii ja sitä kautta pohtia, miten kakkoskielisten hoitajien kielitaidon kehittymistä voisi näissä tilanteissa tukea.

Ammatillisen kielitaidon tilanteisuus

Hoitoala on maahanmuuttajia merkittävästi työllistävä ala, joten ammatillisen suomen kielen opetuksen tarve muualta Suomeen tuleville sairaanhoitajaopiskelijoille tai pätevöitymiskoulutukseen osallistuville on suuri. Hoitajille suunnatuilla kielikursseilla toki harjoitellaan erilaisissa työtilanteissa toimimista, mutta alaa rajallisesti tuntevan kielenopettajan on vaikea tietää, millaiset tilanteet ja toiminnot ovat tosielämässä tyypillisiä, tärkeitä tai vaativia (Kuparinen 2017), ja minkälaisia kielellisiä rakenteita näihin tilanteisiin liittyy. Koska kielenkäyttö on aina sidoksissa kontekstiin, tilanteesta riippumattomien kielellisten mallien antaminen ei toimi. Opettaja ei siis voi tyytyä vain jakamaan valmiita sanalistoja tai mallilauseita hyvästä kielenkäytöstä. Hyvä kieli on tarkoituksenmukaista ja tilanteeseen sopivaa, eikä tilanteita tuntematta aina ole mahdollista hahmottaa kaikkia kielellisiin muotoiluihin vaikuttavia seikkoja.

Seuraava esimerkkikatkelma valottaa yhtä kielellistä rakennetta – polaarisia kysymyksiä – yhdessä hoitajille tyypillisessä ammatillisessa tilanteessa: lääkärinkierrolla (ks. myös Kurhila & Lehtimaja, painossa). Aineistossamme lääkärit puhuvat kierrolla ensisijaisesti potilaiden kanssa mutta myös kysyvät hoitajilta potilaisiin liittyviä tietoja. Seuraava esimerkki on tilanteesta, jossa lääkäri (L) tutkii vuoteessa makaavaa potilasta ja tiedustelee potilaalta mitattuja arvoja. Potilaan omahoitaja (H1) seisoo sängyn vieressä ja osastonhoitaja (H2) tietokoneen vieressä (potilaan arvot löytyvät koneelta dokumentoituna). Molemmat hoitajat puhuvat suomea ensikielensä.

Esimerkki 1. Dreenit

```

01 L: mites meidän kuumeilut ja muut
02     (2.5) ((L tutkii potilasta))
03 H1: nyt em muista (kääntää katseensa koneelle päin)
04     (0.2)
05 L: onks ne tasottunu
06 L: °aijai (.) kumpi on kumpi (.) nii toi°
07     (2.0) ((L tutkii potilasta))
08 H2: kolkytseuittemän seittemän aamuläm[pö]
09 L:                                     [ni]i et se on nyt
10     tasottu[nu onks serppi laskussa
11 H2:                                     [mm
12     (2.5) ((H2 kumartuu tietokoneen puoleen))
13 H2: (eilen) satakakskytkaheksan

```

Katkelmassa lääkäri tutkii potilasta ja kysyy samalla potilaan ruumiinlämmöstä melko väljällä muotoilulla (r. 1). Omahoitaja ilmaisee kykenemättömyytensä vastata (r. 3) ja samalla kehollisesti suuntautuu kohti tietokonetta, josta arvot löytyvät. Lääkäri tarkentaa väljää kysymystään vaihtoehtokysymykseksi (*mites meiän kuumeilut ja muut - onks ne tasottunu*) samalla, kun jatkaa potilaan tutkimista (L:n hiljaa lausuma vuoro r. 6 liittyy potilaan fyysiseen tutkimiseen). Osastonhoitaja (H2) vastaa lääkärin kysymykseen tuottamalla numeerisen arvon (r. 8). Lääkäri jatkaa kysymällä potilaan tulehdusarvoista, jälleen vaihtoehtokysymyksellä (r. 10: *onks serppi laskussa*). Tähänkin kysymykseen hoitaja vastaa tuottamalla numeerisen arvon (r. 13).

Kielellisen rakenteen kannalta lääkärin vaihtoehtokysymykset ovat verbikysymyksiä (*on+ks tasottunu/laskussa*), jotka projisoivat kyllä/ei-vastausta (ISK s. 1597). Hoitajan vastauksissa ei ole kuitenkaan myöntäviä sen enempää kuin kieltäviääkään elementtejä; verbin toiston, *joo-*partikkelin tai kieltosanan sijasta hoitaja tuottaa molemmissa tapauksissa numeerisen arvon, joka olisi tyypillinen vastaus hakukysymyksiin ('kuinka paljon on lämpö', 'kuinka paljon on serppi'). Hoitajan asiantuntemus heijastuu siis hänen kielellisissä valinnoissaan: hän tunnistaa lääkärin vaihtoehtokysymykset tilanteisessa kielenkäytössä kysymyksiksi, joihin 'kyllä' ei hoitajalta riitä vastaukseksi (ks. Steensig & Heinemann 2013), ja kohtelee kysymystä tarkennuspyyntönä, joka sisältää odotuksen tarkemmasta tiedosta (ma. 222–223).

Suomen kielen opettaja on suomen kielen asiantuntija ja voi siis kertoa suomen kielen tavoista esittää kysymyksiä ja eri kysymyksiin tyypillisesti tulevista vastauksista. Suomen opettajan on kuitenkin lähes mahdotonta tietää yksittäisten ammatillisten vuorovaikutustilanteiden nyansseja, jotka saattavat vaikuttaa kielellisiin käytänteisiin. On ilmeistä, että hoitajien vastaus lääkärin esittämiin potilaan arvoja koskeviin vaihtoehtokysymyksiin ei olekaan myöntö tai kieltö (kuten yleensä verbikysymyksissä) vaan kyseisen arvon kertominen. Tätä "poikkeamaa" selittävät osapuolten institutionaaliset roolit ja niihin liittyvät valta- ja vastuuasemat. Lääkärillä on pääasiallinen vastuu potilaan hoitotoimenpiteisiin liittyvistä päätöksistä, joten lääkäri viime kädessä arvioi, minkälaisiin toimenpiteisiin potilaan arvot antavat aihetta. Tarjoamalla lääkärille pelkän "raakadatan" eli tarkat arvot potilaan mittaustuloksista sen sijaan, että vahvistaisi lääkärin kysymykseen sisältyvän oletuksen arvojen suuruudesta hoitaja ottaa huomioon lääkärin institutionaalisen aseman päätöksentekijänä. Se, että hoitaja vastaa kieliopin kannalta epäodotuksenmukaisella tavalla, osoittaa siis itse asiassa hänen ammatillista kompetenssiaan ja herkkyyttään tilanteeseen vaikuttaville tekijöille.

Edellisen esimerkin kaltaisia kontekstisidonnaisia ja hienovireisiä kielellisiä ilmiöitä on kielenopettajan vaikea tietää, ja niitä on myös vaikea saada esiin, vaikka luokkahuoneessa yritettäisiin simuloida hoitajalle tyypillisiä työtilanteita. Tästä syystä ei ole hedelmällistä lähteä siitä oletuksesta, että hoitajan työn edellyttämä kielitaito kaikkine vivahteineen opittaisiin etukäteen erillisillä kielikursseilla. Sen sijaan kielenopetus on sidottava mahdollisuuksien mukaan todellisiin työtilanteisiin esimerkiksi harjoittelun yhteydessä, ja toisaalta kielenoppimisen on jatkuttava vielä työssä ollessa. Kielenoppimisen yhdistämistä ammatilliseen toimintaan onkin jo kokeiltu Suomessa esim. Urareitti-hankkeessa^[2] (Kuparinen 2017, Rajala & Takaeilola 2017) ja Ruotsissa Språksam-hankkeessa^[3].

Työyhteisön tuki

Työskentelyn tai työharjoittelun yhdistäminen ammatillisen kielitaidon opettamiseen on hyvä lähtökohta. Toisaalta pelkkä työskentely ilman kielellistä tukea ei välttämättä kehitä kielitaitoa toivotulla tavalla. Ensinnäkin oppiminen vaatii mahdollisuuksia osallistua ja harjoitella (Strømmer 2017). Jos hoitajalle ei puutteellisen kielitaidon takia esimerkiksi anneta mahdollisuuksia toimia täysivaltaisesti kaikissa tilanteissa (tai jos hän itse epävarmuuttaan välttelee joitakin tehtäviä), kielitaito ei tältä osin kehity edes pitkällä aikavälillä. Voi myös olla, että kielitaito kehittyy kyllä siihen pisteeseen, että hoitaja saa suoritettua tehtävänsä, mutta ei enää siitä eteenpäin. Tällöin hänen voi joissakin tilanteissa olla vaikeaa vakuuttaa potilaat ja työtoverit omasta ammatillisesta pätevyydestään vain siksi, että hänen kielellinen ilmaisuensa poikkeaa ensikielisten hoitajien puhetavasta.

Miten työyhteisö voi sitten tukea kakkoskielistä työntekijää ammatillisen kielitaidon kehittämisessä? Työnantajan yksinkertaisin keino kakkoskielisen työntekijän kielitaidon tukemiseen on huolehtia siitä, että uuden työntekijän perehdytys on riittävän pitkä ja sisältää myös kielellistä tukea (Virtanen 2017: 87). Perehdyttäjä tai ohjaaja voi tukea kielenoppimista muun muassa auttamalla uutta työntekijää valmistautumaan tilanteisiin ja harjoittelemaan niitä etukäteen, tarjoamalla tilannekohtaisia kielellisiä malleja, tukemalla osallistumista tarvittaessa ja antamalla palautetta sekä tukemalla reflektointia tilanteen jälkeen. Samoja keinoja voivat tuki käyttää myös muut kollegat perehdytysjakson tai harjoittelun jälkeen. Tämä tosin vaatii tuen antajalta hyvää kielitajua ja kykyä selittää asioita. Perehdytyksestä (samoin kuin työharjoittelijoiden ohjaamisesta) vastaaville työntekijöille onkin tarjottava kielitietoisuuskoulutusta, jotta he osaisivat ottaa kielen näkökulman huomioon.

Seuraava esimerkki havainnollistaa sitä, miten ohjaaja voi tarjota kielellistä tukea kakkoskieliselle harjoittelijalle. Harjoittelija (H) on laittamassa potilaan (P) käteen tunnistusranneketta osana leikkausvalmisteluja. Kun harjoittelija kumartuu kiinnittämään ranneketta ilman, että hän on ensin tarkistanut potilaan henkilöllisyyden, ohjaaja (O) puuttuu tilanteeseen.

Esimerkki 2. Oikea mies

01 O: ja sit se kannattaa aina vähä (.) potilas
 02 tarkistaa että on oikea mies
 03 H: joo onks se [niinku
 ((harjoittelija nostaa rannekkeen silmiensä eteen))
 04 O: [että vaikka sä (.) et
 05 [kerro vaikka synty]mäaika
 06 H: [joo (-) kannattaa]
 07 O: meil[le ni
 08 H: [joo ei kerro vaan niinku
 ((harjoittelija kääntyy potilaaseen))
 09 sun (.) syntymä (.) [aika
 10 P: [yksi yheksän nolla kolme
 11 kuusi nolla

Ohjaaja pyrkii korjaamaan tilanteen välittömästi ja antaa harjoittelijalle tietoa siitä, mitä tämän pitäisi tilanteessa tehdä. Neuvo on muotoiltu hienovaraisesti: ohjaaja käyttää persoonatonta rakennetta (*kannattaa*) ja pehmentää sanomaansa lieventävällä adverbilla *vähä* (r. 1). Harjoittelija keskeyttää välittömästi toimintansa ja ryhtyy lukemaan rannekkeen tietoja (r. 3). Hän myös aloittaa kysymyksen (r. 3), jonka voisi tulkita joko epävarmuuden osoitukseksi siitä, mitä tulee tehdä seuraavaksi, tai henkilöllisyyden tarkistamisen aloittamiseksi. Samanaikaisesti, päällekkäispuhunnassa harjoittelijan kanssa, ohjaaja aloittaa vuoron, joka voisi olla perustelu sille, miksi henkilöllisyys on hyvä tarkistaa (r. 4). Hän kuitenkin keskeyttää lauseensa ja muuttaa suuntaa: hän antaa kielellisen esimerkin siitä, miten henkilöllisyyden tarkistamisen voisi suorittaa (*et kerro vaikka syntymäaika meille ni*, rivit 4–5, 7).

Harjoittelija käsittelee ohjaajan vuoroa kielellisenä mallina. Hän kierrättää ohjaajan sanoja ja käyttää niitä esittääkseen saman kysymyksen potilaalle omasta puolestaan (*kerro vaan niinku sun syntymäaika*, r. 8–9). Harjoittelija muokkaa kielellistä mallia kahdella tavalla. Ensinnäkin hän jättää pois sanan *vaikka* ja saa lauseen näin kuulostamaan vähemmän esimerkiltä tai mallilauseelta. Hän jättää pois myös pronominin *me*, eli hän jättää ohjaajan ikään kuin keskustelun polttopisteen ulkopuolelle. Toiseksi hän lisää sanoja alkuperäiseen lauseeseen: sanan *vaan*, joka ilmaisee suostuttelua, *niinku*, joka on harjoittelijan runsaasti käyttämä täytesana, ja *sun*, jolla hän suuntaa kehotuksen eksplisiittisesti potilaalle. Näin harjoittelija muuntaa lauseen aidoksi kehotukseksi. Tämän jälkeen potilas kertoo syntymäpäivänsä (r. 10–11).

Tässä esimerkissä ohjaaja ohjaa harjoittelijan toimintaa mutta samalla antaa myös kielellisen mallin siitä, miten tehtävän voi suorittaa. Kaikki tämän tehdään hienovaraisesti harjoittelijan kasvoja uhkaamatta. Harjoittelija hyödyntää kielellistä mallia ottamalla sen omaan käyttöönsä hieman muunnellen. Hän saa myös suoraa palautetta toiminnastaan potilaalta, joka tuottaa tarvittavan tiedon.

Perehdytys- tai harjoittelujakson lisäksi kielenoppimista voi tukea myös erilaisten työjärjestelyjen avulla. On tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että kakkoskielinen työntekijä saa riittävästi mahdollisuuksia käyttää kieltä (Strömmer 2017). Tehtävissä olisi hyvä olla toisaalta sopivasti toistoa, että se tukisi oppimista, mutta toisaalta myös sopivasti vaihtelevuutta, että pääsisi harjoittelemaan monenlaisia taitoja ja tilanteita. Jos mahdollista, kakkoskielinen työntekijä voisi aluksi toimia suomenkielisen työntekijän työparina, jolloin hän voisi havainnoida erilaisia tilanteita ennen kuin joutuu toimimaan niissä itsenäisesti (Virtanen 2017: 86–87).

Myöhemminkin esimerkiksi työn suunnittelu yhdessä tukee kielenoppimista, kun työtehtäviin liittyviä asioita sanallistetaan ja niistä keskustellaan. Työnantaja voi myös huolehtia siitä, että esimerkiksi ruokatauot on järjestetty niin, että niiden aikana on mahdollisuus vuorovaikutukseen kollegojen kanssa.

Työnantajan tulisi rohkaista työyhteisöä keskustelemaan kielen käyttöön liittyvistä asioista. Hienotunteisuus on hyväksi, mutta liika varovaisuus ja asioiden arvailujen varaan jättäminen saattaa johtaa väärinymmärryksiin. Hyvä käytäntö voisi olla esimerkiksi niin sanottujen kielisopimusten (Eskildsen & Theodorsdottir 2017) tekemiseen kannustaminen. Tämä tarkoittaisi yksinkertaisesti sitä, että työntekijät sopisivat eksplisiittisesti keskenään siitä, miten esimerkiksi kieleen liittyviin kysymyksiin tai korjauksiin suhtaudutaan.

Hankkeessamme ilmeni muun muassa, että sekä kakkoskieliset että ensikieliset työntekijät toivoivat toiselta osapuolelta enemmän aktiivisuutta kieleen liittyvissä kysymyksissä (Ruf 2017: 38). Ensikieliset toivoivat, että kakkoskieliset kysyisivät, kun jokin on heille epäselvää, ja kakkoskieliset taas toivoivat, että ensikieliset antaisivat heille palautetta ja korjaisivat kieltä rohkeammin. Jatkuvat kysymykset ja korjaukset voivat häiritä työhön keskittymistä, mutta työyhteisössä voidaan esimerkiksi sopia säännöllisestä ”kieliasasta”, jolloin voidaan tarkemmin keskittyä kielellisiin kysymyksiin. Sekä kysyminen että korjaaminen (ja korjattavana oleminen) on näissä tilanteissa helpompaa, kun siihen on yhteisellä sopimuksella saatu toisen osapuolen lupa.

Kaiken kaikkiaan työyhteisön kannustus on ensiarvoisen tärkeää kakkoskielisen työntekijän kielenoppimisen kannalta. Kielitaitokysymykset liittyvät tiiviisti ammatilliseen identiteettiin ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin, ja hyväksyvä ilmapiiri on ehdoton edellytys sille, että kielikysymyksistä voidaan puhua rakentavasti. Monella työpaikalla työskennellään aikapaineessa

ja kuormituksen alaisina, jolloin kielenoppimisen näkökulmat jäävät helposti tehokkuuden ja vuorovaikutuksen sujumisen varjoon. On kuitenkin hyvä ajatella asiaa myös pitkällä tähtäimellä: työntekijän kielitaidon kehittymisestä hyötyy hänen itsensä lisäksi koko työyhteisö.

[1] <https://www.helsinki.fi/fi/tutkimusryhmat/suomen-kielen-tilanteinen-oppiminen>
(<https://www.helsinki.fi/fi/tutkimusryhmat/suomen-kielen-tilanteinen-oppiminen>)

[2] <https://www.hamk.fi/projektit/urareitti/> (<https://www.hamk.fi/projektit/urareitti/>)

[3] http://www.aldrecentrum.se/sites/default/files/presentation_engelsk.pdf
(http://www.aldrecentrum.se/sites/default/files/presentation_engelsk.pdf)

Inkeri Lehtimaja on post doc -tutkija ja Salla Kurhila on yliopistonlehtori Helsingin yliopistossa.

Litterointimerkit

(1.5) tauko sekunneissa

(.) alle 0,2 sekunnin tauko

⌈ päällekkäispuhunnan alku ja loppu

°° hiljainen puhe

() epäselvä puhe

(()) ei-kielellinen toiminta

Lähteet

Eskildsen, S. W. & Theodorsdottir, G. 2017: Constructing L2 learning spaces: Ways to achieve learning inside and outside the classroom. *Applied Linguistics* 38:2, 143–164.

ISK = Hakulinen, A., Vilkuna, M., Korhonen, R., Koivisto, V., Heinonen, T. R. & Alho, I. 2008: *Iso suomen kielioppi*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Komppa, J., Kurhila, S. & Lehtimaja I. 2017: Nyt tutkitaan vuorovaikutusta sairaanhoidajan työssä. *Sairaanhoitajaplus* 7.11.2017. Saatavilla: <https://sairaanhoitajat.fi/2017/34895/>
(<https://sairaanhoitajat.fi/2017/34895/>).

Kuparinen, K. 2017: Mikä muuttui, kun sairaanhoidajien kielikoulutus siirtyi luokasta työpaikalle? Teoksessa J. Lindström & K. Kuparinen (toim.), *Yhdessä enemmän. Oppimisen paikkoja ja suuntia*. Laurea Julkaisut 87. Laurea-ammattikorkeakoulu, 94–102. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-479-0> (<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-479-0>).

Kurhila, S. & Lehtimaja, I. (painossa): Dealing with numbers – nurses informing doctors and patients about test results. *Discourse Studies* 21:2.

Rajala, S. & Takaeilola, M. 2017: Ammatillisen kielitaidon kehittyminen sairaanhoitajien pätevoitymiskoulutuksessa. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta* 8:5. Saatavilla: <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-lokakuu-2017-2/ammattillisen-kielitaidon-kehittyminen-sairaanhoitajien-patevoitymiskoulutuksessa> (<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-lokakuu-2017-2/ammattillisen-kielitaidon-kehittyminen-sairaanhoitajien-patevoitymiskoulutuksessa>).

Ruf, J. 2017: *Terveysalan henkilökunnan kokemuksia kielellisistä toiminnoista monikielisessä työympäristössä*. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopiston suomen kielen, suomalais-ugrilaisten ja pohjoismaisten kielten ja kirjallisuuksien laitos.

Steensig, J. & Heinemann, T. 2013: When 'yes' is not enough – as an answer to a yes/no question. Teoksessa B. S. Reed & G. Raymond (toim.), *Units of Talk – Units of action*. Amsterdam: John Benjamins, 207–241.

Strömmer, M. 2017: *Mahdollisuuksien rajoissa. Neksusanalyysi suomen kielen oppimisesta siivoustyössä*. Jyväskylä Studies in Humanities 336. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Virtanen, A. 2017: *Toimijuutta toisella kielellä. Kansainvälisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen suomen kielen taito ja sen kehittyminen työharjoitteluissa*. Jyväskylä Studies in Humanities 311. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Artikkeliin viittaaminen

Lehtimaja, I. & Kurhila, S. (2018). Sairaanhoidajan ammatillisen kielitaidon kehittäminen työyhteisössä. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 9(5). Saatavilla: <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-syyskuu-2018/sairaanhoitajan-ammattillisen-kielitaidon-kehittaminen-tyoyhteisossa> (<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-syyskuu-2018/sairaanhoitajan-ammattillisen-kielitaidon-kehittaminen-tyoyhteisossa>)