

Suomesta valmistuneiden sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ulkomailla
työskentelystä

SATU LYYTINEN
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden
yksikkö
Sosiaalityön pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2012

TIIVISTELMÄ

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

LYYTINEN, SATU: Suomesta valmistuneiden sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ulkomailla työskentelystä

Pro gradu -tutkielma, 77s., 2 liitettä, 3s.

Sosiaalityö

Huhtikuu 2012

Tämän laadullisen tutkimuksen aiheena ovat työvoiman kansainvälinen liikkuvuus sosiaalialalla ja erityisesti Suomesta valmistuneiden sosiaalityöntekijöiden kokemukset ulkomailla työskentelystä. Aineistona ovat seitsemän suomalaisen sosiaalityöntekijän teemahaastattelut. Tutkimuksen tekohetkellä haastateltavat työskentelivät parhaillaan tai olivat työskennelleet viimeisen kolmen vuoden aikana sosiaalialan työtehtävissä Ruotsissa, Iso-Britanniassa ja Irlannissa.

Tutkielmassa tarkastellaan kirjallisuuskatsauksen avulla kansainvälisen sosiaalityön tematiikkaa, työvoiman liikkuvuutta Euroopassa yleisesti sekä sosiaalityöntekijöiden kansainvälistä rekrytointia ja tutkintojen rinnastettavuutta EU:n sisällä. Tutkimuskysymyksenä on millainen on Suomessa sosiaalityön tutkintonsa suorittaneen kokemus ulkomaille työllistymisestä ja maahanmuuttajana monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelystä. Aineiston analyysissä painottuvat sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnhakuprosessista, monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelystä, suomalaisen tutkinnon antamista valmiuksista ulkomailla työskentelyyn ja ulkomaisen työkokemuksen vaikutuksista sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuteen. Tutkimus on luonteeltaan kuvaileva ja aineistonanalyysimetodina on käytetty sisällönanalyysia.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että pääsääntöisesti kokemukset ulkomailla sosiaalialalla työskentelystä ovat myönteisiä. Aineiston perusteella vain harvalle sosiaalityöntekijälle ulkomaille muutto on ollut ammatillisista intresseistä lähtevää, vaan muuton taustalla on vaikuttanut enemmän muu elämäntilanne, esimerkiksi perhesuhteet. Työnhakuprosessit ovat kuitenkin sujuneet ongelmitta. Suomalainen sosiaalityön korkeakoulututkinto on Euroopassa arvostettu ja suomalaiselle osaamiselle ja kielitaidolle on kysyntää erityisesti sosiaalialan työvoimapulasta kärsivissä englanninkielisissä valtioissa sekä naapurimaa Ruotsissa. Monikulttuurisissa työyhteisöissä työskentely koettiin mielekkääksi, mutta haastavaksi. Suomalaiseen sosiaalityöntekijään suhtauduttiin niin työnantajan kuin asiakkaiden osalta pääosin myönteisesti, vaikka maahanmuuttajuus herätti jonkin verran myös ennakkoluuloja. Vierastyövoiman hyödyntäminen työpaikoilla on vielä osaltaan kehitysasteella ja sen mahdollisuuksia työn sisällölliseen kehittämiseen ei kaikkialla ole kartoitettu. Tutkimuksen lopuksi olen käsitellyt myös tutkimuksen rajallisuutta ja esitellyt mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

Asiasanat: sosiaalityö, liikkuva työvoima, kansainvälinen rekrytointi, monikulttuurinen työyhteisö

SUMMARY

UNIVERSITY OF TAMPERE

School of Social Sciences and Humanities

LYYTINEN, SATU: Finnish graduate social workers experiences of working abroad

Master's Thesis, 77 pages, 2 appendixes, 3 pages

Social Work

Supervisor: Satu Ranta-Tyrkkö

April 2012

This study focuses on the international workforce movement in the field of Social Work, particularly covering Finnish graduate social workers experiences whilst working abroad. The data consists of seven interviews of Finnish social workers. During the study, the interviewees were currently working or had been working in the last three years in social sector jobs in Sweden, Great Britain or Ireland.

Through a literature review the purpose of this study is to examine international social work themes, labor mobility in Europe in general, international recruitment of social workers and degree comparability within the EU. The research question is what kind of experiences Finnish social workers have of foreign employment and working as immigrants in multicultural workplaces. The data analysis focuses on social workers' experiences of job-search processes and working in a multicultural environment, whilst also examining what kind of tools Finnish degree provides for working abroad and how foreign work experiences affect social workers' professional expertise. This study is descriptive in nature and uses content analysis as the data analysis method.

The results show that in general the experiences of working abroad are positive. The evidence suggests that only a small number of social worker migration is due to professional interests but the reasons are often due to personal motives such as foreign family relations. However, workers have not met any remarkable difficulties with job searches. A Finnish social work degree is recognized in Europe, where Finnish know-how and language skills are in demand, which is especially apparent in the countries suffering from social work labor shortages such as English-speaking countries as well as in Sweden. Working in a multicultural context was expressed as professionally pleasing, but challenging. Employers' and clients' attitudes towards the immigrant worker were mostly positive, even though prejudices did exist. In the field of social welfare immigrant labor has not yet been fully utilized and there are unresearched opportunities for content development in the multicultural workplaces. In the conclusions chapter I have dealt with the limitations of this study and presented further potential research topics.

Keywords: social work, labor mobility, international recruitment, multicultural workplace

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 SOSIAALITYÖN KANSAINVÄLINEN KENTTÄ TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ	3
2.1 Mitä on kansainvälinen sosiaalityö?	3
2.2 Sosiaalityötä paikallisen ja globaalin rajapinnoilla.....	5
2.3 Sosiaalityön globaalit ajankohtaiset trendit	6
2.4 Tutkimuksen paikantuminen kansainväliselle kentälle	8
3 LIIKKUVA TYÖVOIMA EUROOPASSA.....	10
3.1 Kansainvälisen liikkuvuuden taustaa	10
3.2 Syitä työvoiman liikkuvuuteen ja paikallaan pysymiseen	12
3.3 Työvoiman liikkuvuus sosiaalialalla.....	16
3.4 Maasta toiseen muuttamisen sosiaalisia vaikutuksia	18
3.5 Monikulttuuriset työyhteisöt liikkuvuuden seurauksena	19
4 SOSIAALITYÖNTEKIJÄKSI ULKOMAILLE	21
4.1 Sosiaalityöntekijöiden rekrytointi ulkomailta.....	21
4.2 Suomalaisen sosiaalityön tutkinnon kansainvälisyys	23
4.3 Sosiaalityön tutkintojen rinnastaminen EU:ssa	24
4.4 Sosiaalityön asemasta ja koulutuksesta tutkimuksen kohdemaissa	26
5 TUTKIMUSASETELMA.....	28
5.1 Tutkimuskysymys ja menetelmät	28
5.2 Aineiston keruu	30
5.3 Aineiston analyysitapana sisällönanalyysi.....	32
5.4 Tutkimuksen etiikasta	34
6 AJAUTUMISTARINOITA JA TYÖNHAKUA	35
6.1 Haastateltavien taustaa.....	35
6.2 Ulkomaille ajautuminen.....	36
6.3 Suomalainen maahanmuuttaja työnhakijana.....	38
7 MAAHANMUUTTAJANA MONIKULTTUURISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ.....	42
7.1 Työyhteisön hyvät ja huonot maahanmuuttajat	42
7.2 Ulkomaisen työvoiman hyödyntäminen työyhteisöissä.....	45
7.3 Erilaisten työkulttuurien keskellä	47

8 SUOMALAISET OPINNOT JA ULKOMAINEN TYÖKOKEMUS	
KANSAINVÄLISEN ASiantuntijuuden tukena	51
8.1 Suomalaisen sosiaalityöntutkinnon arviointia	51
8.2 Ulkomaisen työkokemuksen antamat opit	54
8.3 Tutkittavien kehitysehdotuksia Suomesta ulkomaille ja ulkomailta Suomeen..	57
9 VÄHEMMISTÖELÄMÄN JA OMIEN JUURIEN MERKITYS ULKOMAILLA	
TYÖSKENTELYYN SITOUTUMISESSA	60
10 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	63
11 LOPUKSI.....	67
LÄHTEET.....	69
LIITTEET	75
Liite 1 Social Care Code of Practice for International Recruitment	75
Liite 2 Teemahaastattelun runko.....	77

1 JOHDANTO

Globalisaation myötä sosiaalityöntekijöille on avautunut uudenlainen mahdollisuus monimuotoiseen urakehitykseen ja oman ammatillisuuden kehittämiseen. Kouluttautuminen yhdessä maassa ja työskentely toisessa on transnationaali ilmiö, jonka avulla sosiaalityöntekijät voivat oppia uusista kulttuureista ja vastavuoroisesti jakaa omia kokemuksiaan ja oppejaan muiden työntekijöiden kanssa. (Dominelli 2010, 145.) Korkeakoulutettu työvoima otetaan usein avosylin vastaan ulkomaille ja erityisesti Suomi on maailmalla tunnettu hyvästä koulutuksen tasostaan. Sosiaalityön yliopistotutkinto ei tee tässä poikkeusta, vaan suomalaisilla sosiaalityöntekijöillä on laaja-alainen yhteiskuntatieteellinen tietotaito sekä osaamista ja ymmärrystä hyvin monenlaisten tilanteiden hallintaan. Pro gradu -tutkielmassa lähdin kartoittamaan kokemuksia tämän osaamisen sovellettavuudesta tutkimalla ulkomaille työllistyneitä suomalaisia sosiaalityöntekijöitä. Tutkimuskysymykseni on millainen on Suomessa tutkintonsa suorittaneen sosiaalityöntekijän kokemus ulkomaille työllistymisestä ja maahanmuuttajana monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelystä.

Henkilökohtainen kiinnostukseni aihetta kohtaan heräsi Iso-Britanniassa suorittamani vaihto-opiskelun aikana. Ulkomaille asuessa kiinnostuin sosiaalityön monimuotoisuudesta ja mahdollisuuksista lähteä työn perässä myös ulkomaille töihin. Osa perheenjäsenistäni ja ystäväistäni on työllistynyt ulkomaille muun muassa terveydenhoitoalan tehtäviin ja heidän kokemuksensa ovat osaltaan innoittaneet pohtimaan työvoiman liikkuvuutta laajemmin myös sosiaalityön näkökulmasta. Lisäksi esimerkiksi Työ- ja elinkeinotoimiston työpaikkailmoituksia selatessa sosiaalityön haulla nousee jatkuvasti esiin myös ulkomaisia työnantajia. Halusinkin lähteä selvittämään onko suomalaisia sosiaalityöntekijöitä päätyntä kotimaan ulkopuolelle töihin ja millaisia kokemuksia heille on matkan varrella kertynyt.

Sosiaalialan työvoiman liikkuvuudesta tehty tutkimus on niukkaa ja se on toistaiseksi keskittynyt lähinnä kehitysmaista länsimaihin suuntautuviin muuttoliikkeisiin. Sosiaalityön kirjallisuudessa on käsitelty runsaasti esimerkiksi monikulttuurisuutta, maahanmuuttajuutta, kulttuurisensitiivistä työtettä ja muita kansainväliseen sosiaalityöhön liittyviä teemoja, mutta sosiaalityöntekijöiden ulkomaille työllistymistä

ei juuri ole painotettu. On totta, että kotimaansa ulkopuolelle työllistyvät sosiaalityöntekijät ovat edelleen marginaalinen ryhmä koko sosiaalialan työvoimaan verrattuna, mutta haluan silti uskoa sosiaalityöntekijöiden liikkuvuuden olevan professiotamme vahvistava, rikastuttava ja ajassa kiinnipitävä ilmiö, jonka merkitys tulee tulevaisuudessa entisestään kasvamaan.

Tutkielman aluksi esittelen kirjallisuuskatsauksen avulla kansainvälisen sosiaalityön tematiikkaa, sosiaalityön paikallisia ja globaaleja piirteitä, työvoiman liikkuvuutta Euroopassa sekä sosiaalityöntekijöiden rekrytointia ulkomailta ja tutkintojen vastaavuutta EU-maissa. Aineisto koostuu seitsemästä teemahaastattelusta, joiden analyysissä painottuu muun muassa työnhakuprosessi, kokemukset monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelystä sekä haastateltavien mielipiteet suomalaisen tutkinnon antamista valmiuksista maailmalla työskentelyyn. Tutkielman lopuksi esitän johtopäätöksiä ja pohdin tutkielman rajallisuutta. Pro gradu -tutkielmani tarkoitus on tuoda sosiaalialan tiedeyhteisöön ajankohtaista kokemustietoa ulkomaiselta kentältä, antaa kuvaa sosiaalityön monipuolisuudesta ja ennen kaikkea inspiroida sosiaalialan osaajia kansalliset rajat ylittävään työhön niin kotimaassa kuin ulkomailtakin.

2 SOSIAALITYÖN KANSAINVÄLINEN KENTTÄ TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Nykyisin sosiaalityön voidaan ajatella olevan aina jollain tasolla kansainvälistä, tehtiin työtä sitten kotimaassa tai ulkomailla. Globalisaatiosta on tullut 2000-luvun hittitermi, jota käytetään selittämään monenlaisia niin hyviä kuin huonojakin ilmiöitä usein sen tarkemmin määrittelemättä mitä globalisaatiolla itsessään tarkoitetaan. Tässä tutkimuksessa käsitän globalisaation erityisesti ihmisten kansalliset rajat ylittävänä verkostoitumisena, jolla on suoria sosiaalisia, poliittisia, taloudellisia ja kulttuurisia vaikutuksia jokaisen ihmisen arkeen. Näiden vaikutustensa vuoksi näen globalisaation yhdeksi tärkeimmäksi ilmiöksi sosiaalialan työvoiman liikkuvuuden ja kansainvälisen sosiaalityön taustalla. Tämä tutkimus paikantuu osaltaan kansainvälisen sosiaalityön kentälle, sillä ulkomailla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kokemukset heijastavat sosiaalityössä tapahtuvia globaaleja muutoksia ja nykytilaa monikulttuurisessa kontekstissa.

Gloaalissa nykymaailmassa ei ole enää niin selkeätä jakoa siihen, mikä on kotimaista ja mikä ulkomaista, mikä on omaa ja mikä on toisten. Sosiaalityön kannalta keskeiseksi globalisaation tuomaksi ilmiöksi on muodostunut yhteiset sosiaaliset ongelmat, joihin on myös etsittävä ratkaisuja yhdessä. (Healy 2008.) Globalisaation negatiiviset vaikutukset ympäri maailman iskevät todennäköisimmin marginalisoituneisiin yksilöihin ja ryhmiin ja täten jokainen sosiaalialalla työskentelevä on usein jotenkin tekemisissä myös globaalien muutosten kanssa. Vaikka sosiaalityössä perinteisemmin on painotettu esimerkiksi työmenetelmien kehittämistä paikallisessa kontekstissa ja kulttuurissa, sosiaalialan ammattilaisten tulisi tarkastella käytäntöjään ja asiakkaidensa arkea myös kansainvälisten tapahtumien näkökulmasta. (Lyons & Manion & Carlsen 2006.)

2.1 Mitä on kansainvälinen sosiaalityö?

Kansainvälisen sosiaalityön yhtenä suurimpana taustajärjestönä toimii International Federation of Social Workers (IFSW), jonka juuret ovat jo vuonna 1928 perustetussa International Permanent Secretariat of Social Workers -järjestössä. IFSW:n tavoitteena on vahvistaa sosiaalityötä professiona kansainvälisen yhteistyön kautta ja

erityisesti puhua sosiaalityölle yhteisten arvojen, standardien, ihmisoikeuksien ja etiikan puolesta. IFSW myös tukee kansallisia sosiaalityön järjestöjä ja pyrkii aktivoimaan niiden jäseniä työskentelemään sosiaalityön arvojen ja ammatin hyväksi niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla. Kansainvälisen sosiaalityön hyväksi toimivat myös järjestöt The International Council on Social Welfare (ICSW) ja The International Association of Schools of Social Work (IASSW). (IFSW 2012a.)

IFSW kansainvälinen määritelmä sosiaalityöstä on seuraava:

”The social work profession promotes social change, problem solving in human relationships and the empowerment and liberation of people to enhance well-being. Utilising theories of human behaviour and social systems, social work intervenes at the points where people interact with their environments. Principles of human rights and social justice are fundamental to social work.” (IFSW 2012b.)

Määritelmässä asetetaan sosiaalityön tavoitteeksi hyvinvoinnin edistäminen yhteiskunnallista muutosta, ihmissuhdeongelmien ratkaisua, itsenäistymistä ja elämänhallintaa tukemalla. Sosiaali- ja käyttäytymisteoreettisen sekä yhteiskunnan järjestelmiä koskevan tiedon avulla sosiaalityö vaikuttaa yksilön ja ympäristön vuorovaikutustilanteisiin. Ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus on sosiaalityön perustana. Määritelmää on kritisoitu sen länsimaalaisuudesta ja Lyons ym. (2006) ehdottavat, että määritelmässä voitaisiin yhtä hyvin huomioida myös yhteisöllisempiä elementtejä, jotka ovat keskiössä esimerkiksi aasialaisessa sosiaalityössä. (Lyons ym. 2006, 4).

Lynne Healyn (2008) määritelmä kansainvälisestä sosiaalityöstä keskittyy sosiaalityöhön kansainvälisenä ammatillisena toimintana, joka pitää sisällään paikallista ja kansalliset rajat ylittävää työtä, ammatillista vaihtoa sekä kansainvälistä poliittista päätöksentekoa (Healy 2008, 7). Williams ja Simpsons (2009) toteavat sosiaalityöllä olevan paljon eroavaisuuksia ympäri maailman ja ne johtuvat useimmiten paikallisista tekijöistä. Toisaalta sosiaalityöllä professiona on kansainvälisiä yhtäläisyyksiä kulttuurista tai ympäristöstä riippumatta. Näistä ehkä tärkeimpänä ovat yhteinen arvopohja ja etiikka, jotka muodostavat sosiaalityölle samankaltaisen perustan maasta riippumatta. (Williams & Simpsons 2009, 13.)

Käytännössä kansainvälinen sosiaalityö voi tarkoittaa hyvin monenlaisia työtehtäviä ja toimintatapoja (Lyons ym. 2006). Hughman, Moosa-Mitha ja Moyo (2010) ovat tiivistäneet kansainvälisen sosiaalityön viiteen luokkaan; kotimaan ulkopuolella tehtävään sosiaalityöhön, maahanmuuttajien tai eri kulttuurien edustajien parissa tehtävään sosiaalityöhön, kansainvälisissä järjestöissä työskentelyyn, projektiluonteisiin kansainvälisiin harjoitteluihin ja vaihtoihin sekä sosiaalityön paikallisten ja globaalien vaikutusten ymmärrykseen omassa työssä. (Hughman & Moosa-Mitha & Moyo 2010, 632–633.) Kansainvälisen sosiaalityön luonne vaihtelee riippuen paikallisesta kontekstista ja olosuhteista. Kehitysmaissa sosiaalityöntekijät työskentelevät usein välittömästi globalisaation vaikutuksen alla olevien sosiaalisten ongelmien, kuten köyhyyden kanssa. Länsimaissa puolestaan sosiaalityöntekijä voi arjessaan kohdata globalisaation välillisiä vaikutuksia paikalliseen yhteiskuntaan työskentelemällä esimerkiksi pakolaisten tai adoptioasioiden parissa. (Payne & Askeland 2008, 4.) Edellä mainittu kahtiajako globalisaation vaikutuksista kehitys- ja länsimaissa on heikkenemässä, sillä alueellinen köyhyys voi olla syvää länsimaissakin esimerkiksi tuotantoyksiköiden siirtyessä kotimaasta halvemmän tuotannon maihin. Näin ollen kansainvälisen sosiaalityön luonteesta on löydettävissä samankaltaisuuksia kautta maailman riippumatta valtioiden taloudellisesta ja poliittisesta rakenteesta.

2.2 Sosiaalityötä paikallisen ja globaalien rajapinnoilla

Globalisaatio heikentää kansallisten rajojen ja identiteettien voimakkuutta muodostamalla yhteisiä taloudellisia, poliittisia ja kulttuurisia trendejä. Viime vuosikymmenien aikana globalisaatio on luonut uudenlaisen markkinatalouden, monikansallisia yhtiöitä, uusia yhteisiä kansainvälisiä sääntöjä ja normeja sekä kommunikaation ja liikenteen välineitä. (Payne & Askeland 2008, 10.) Sosiaalityöhön globalisaatio on Healyn (2008) mukaan tuonut uusia kansainvälisiä velvollisuuksia sekä mahdollisuuksia muuttamalla sosiaalityön toimintaympäristöä neljällä tavalla:

- 1) Laaja kansainvälinen liikkuvuus on vaikuttanut moniin paikallisiin käytäntöihin ja pakottanut sosiaalityöntekijät uuden tieto-aidon luomiseen, jotta uusiin sosiaalisiin haasteisiin osattaisiin vastata.
- 2) Samat sosiaaliset ongelmat kohtaavat entistä useammin sekä taloudellisesti kehittyneitä että kehittymättömiä maita. Yhteinen sosiaalityön agenda tekee kansainvälisen yhteistyön tärkeäksi.

- 3) Yhden maan poliittiset, taloudelliset ja sosiaaliset ratkaisut vaikuttavat joko suoraan tai epäsuoraan muiden maiden hyvinvointiin, joten ongelmia ei aina enää voida ratkaista vain paikallisella tasolla.
- 4) Kansainvälisen vuorovaikutuksen ja jakamisen on tehnyt mahdolliseksi nopeasti kehittynyt teknologia. (Healy 2008, 2–3.)

Lena Dominelli (2004) on Healyn (2008) kanssa samaa mieltä ja argumentoi, että globalisaatio on muuttanut sosiaaliset ongelmat kansainvälisiksi ja haastanut sosiaalityön perinteisen paikallista näkökulmaa ja kontekstia painottavan luonteen. Ongelmien ratkaisut vaativat entistä useammin kansallisten rajojen ylittämistä ja sosiaalityöntekijöiden poliittista aktivoitumista. Alun perin globalisaation oletettiin tarjoavan mahdollisuuden suurempaan yhdenvertaisuuteen, mutta todellisuudessa ihmisten välinen eriarvoisuus on lisääntynyt. Dominellin (2004) mukaan ”*Internationalization of social problems involves the globalization of the local and the localization of the global*”. (Dominelli 2004, 33.) Näin ollen globalisaation vaikutukset ovat vastavuoroisia ja ne etenevät sekä ylhäältä alas (top to bottom) että alhaalta ylös (bottom to top). Globalisaatio termin rinnalle onkin tuotu ”glocalisation” –käsite, jossa yhdistyy ”global” ja ”local”, globaalien muutosten vaikutus paikallisella tasolla ja päinvastoin. (Hughman ym. 2010, 633.)

2.3 Sosiaalityön globaalit ajankohtaiset trendit

Globalisaatio on luonut sosiaalityöhön maailmanlaajuisesti yhteisiä uusia piirteitä ja trendejä. Nämä trendit ovat esimerkki paikallisen ja globaalin rajapinnasta, kun kansainvälisiin ongelmiin on vastattava paikallisella tasolla. (Adams & Dominelli & Payne 2005; Dominelli 2010; Healy 2008.) Seuraavat ajankohtaiset esimerkit ovat siis keskiössä niin kotimaassa kuin ulkomaillakin työskentelevien sosiaalityöntekijöiden arjessa.

Sosiaalisten ongelmien kansainvälistyminen on merkittävä muutos, jonka vaikutukset sosiaalityön käytäntöihin ovat nähtävissä jo esimerkiksi Euroopassa (Dominelli 2010). Muuttoliikkeet vaikuttavat suoraan sosiaalityön arkeen, kun työntekijöiden täytyy osata kohdata ihmisiä, joilla on erilaiset etniset, kulttuuriset ja poliittiset taustat. Esimerkiksi turvapaikanhakijoiden kanssa työskentely uhkaa muuttaa

sosiaalityön luonnetta enemmän kontrolloivaksi ja valvovaksi kuin kannustavaksi ja välittäväksi. (Asquith & Clark & Waterhouse 2005, 26). Paikallisista huolista, esimerkiksi ympäristöpakolaisten määrän kasvusta, tulee maailmanlaajuisia huolia. Jos valtion taloudellinen voima on heikko, on sillä todennäköisesti heikommat mahdollisuudet vastata omiin tarpeisiinsa itsenäisesti. Tällöin globaaleista ja alueellisista liittoumista, kuten Euroopan unionista tulee entistä merkittävämpiä yhteisten sosiaalisten ongelmien ratkaisemisessa. (Payne & Askeland 2008, 15.)

Dominellin (2010) mukaan globalisaation yksi merkittävimmistä vaikutuksista sosiaalityöhön on ollut managerialismin ja yksityistämisen mukaantulo. Managerialismi pyrkii yhteiskunnan palveluiden tuottavuuden ja tehokkuuden lisäämiseen toimintatapojen muutosten ja johtamisen kautta. Liiketoiminnan käytännöt ja markkinahenkisyys on valtaamassa yhä enemmän osa-alueita myös sosiaalityöstä, joka aiemmin on pysytellyt täysin irti esimerkiksi voiton tavoittelemisesta. Dominellin (2010) mukaan sosiaalityöntekijöiden työskentely on muuttunut managerialismin myötä byrokraattisemmaksi ja tulos- ja tehokkuusvaatimusten seuraaminen on lisännyt työntekijöihin kohdistuvaa painetta. Tarkoituksena on nykyään sosiaalityössäkin palvella mahdollisimman paljon ihmisiä mahdollisimman pienillä resursseilla. Yksityisten yritysten ja kolmannen sektorin hyödyntäminen puolestaan vähentää valtion vetovastuuta. (Dominelli 2010, 602.) Managerialismin puolustajat argumentoivat, että toisaalta sosiaalityön käytäntöjen tarkempi sääntely ja toimintatapojen yhdenmukaistaminen ei kuitenkaan aina ole vain negatiivinen asia. Työn laadukkuuden säilyttämisen ja asiakkaiden suojelemisen kannalta alueellisten, kansallisten ja kansainvälisten standardien luominen on välttämätöntä. (Adams ym. 2005, 297.)

Leena Eräsaari (2011) on seurannut Suomessa niin julkisten kuin yksityisten palveluiden muutosta viime vuosikymmenien aikana ja tutkinut erityisesti uusliberalismin vaikutuksia sosiaalityöhön. Uusliberalismi talousaatteena pyrkii yritysten ja vapaiden markkinoiden etujen ajamiseen yhteiskunnan hyvinvoinnin perustana. New Public Management (NPM) pitää puolestaan sisällään ne hallinnolliset toimenpiteet, joiden avulla esimerkiksi sosiaalityöntekijät asetetaan ajamaan uusliberalistisia pyrkimyksiä. NPM on siis väline julkisen sektorin pienentämiseen ja yksityisten yritysten ja markkinoiden kasvattamiseen. Sosiaalityön

kannalta tämä tarkoittaa Eräsaaren (2011) mukaan siirtymistä hoivasta laskentatoimeen. (Eräsaari 2011, 12–14.) Managerialismin ja NPM:n myötä käytännön sosiaalityössä työntekijöiden ajasta suuri osa menee tavoitteiden ja budjettien tarkasteluun asiakkaiden kohtaamisen ja auttamisen sijaan. (Asquith ym. 2005, 31; Eräsaari 2011, 14.).

Sosiaalisten ongelmien kansainvälistymisen ja managerialismin ohella hyvinvointiyhteiskunnan muutos ja siirtyminen kohti kuluttajakeskeisiä palveluita ovat myös sosiaalityön toimintaympäristön kannalta keskeisiä ajankohtaisia trendejä. (Dominelli 2010; Asquith ym. 2005; Harris 2004). Euroopassa hyvinvointiyhteiskunnissa on luonnollisesti paljon eroja, mutta päälinjauksena on pidetty valtion keskeistä roolia kansalaisten hyvinvoinnin ja toimeentulon takaajana. Hyvinvointivaltion yhtä murrosta kuvataan kohti konsumerismia, jossa paras asiakaskeskeisyys toteutetaan palveluiden tuottajien välisenä kilpailuna ja asiakkaan toteuttamalla palveluiden valinnalla. Käytännössä sosiaalisten ryhmien erot tekevät kuluttamisesta epätasa-arvoista ja esimerkiksi sosiaalityön asiakas istuu huonosti tähän asetelmaan. (Toikko 2006,16; Harris 2004.) Julkisella sektorin palveluiden kilpailuttaminen lisää sosiaalityöntekijöiden työpaikkojen pysyvyyden epävarmuutta ja työn arvaamattomuutta niin asiakkaan kuin työntekijän kannalta (Eräsaari 2011, 13).

2.4 Tutkimuksen paikantuminen kansainväliselle kentälle

Tässä tutkimuksessa ulkomailla työskentelevät suomalaiset sosiaalityöntekijät voi paikantaa kansainväliselle sosiaalityön kentälle esimerkiksi Hughmanin ym. (2010) luokituksen mukaan. Tutkimuksen sosiaalityöntekijät täyttävät kahden luokan ehdot työllistyessään kotimaansa ulkopuolelle ja kohtaamalla työpaikoillaan eri kulttuurista tulevia ihmisiä niin asiakkaiden kuin työkavereiden osalta. (Hughman ym 2010, 632–633.) Lisäksi ulkomailla työskentelevien työn sisältöön vaikuttaa globaalit ajankohtaiset trendit kuten edellä mainittu managerialismi ja sosiaalisten ongelmien kansainvälistyminen. Näihin ongelmiin tutkimuksen sosiaalityöntekijät vastaavat paikallisten työmenetelmien- ja tapojen kautta, mutta samalla ammentaen asiantuntijuuttaan myös suomalaisista opinnoista, työkokemuksesta, kulttuuriperimästä ja elämäkokemuksesta. Suomalaisten sosiaalityöntekijöiden on

pitänyt opiskella ja omaksua työskentelymaansa paikalliset piirteet vastatakseen asiakkaidensa tarpeisiin ja toimiakseen itse arjessaan osana uutta yhteisöä. Näin ollen ulkomaille muuttaneet sosiaalityöntekijät tekevät työtään monikulttuurisesta positioista käsin ja maahanmuuttajan roolissa. Tämä tutkimus paikantuu sosiaalityön kansainväliselle kentälle nostamalla esiin myös sosiaali-alan työvoimassa tapahtuvia muutoksia ja syventymällä monikulttuurisessa työympäristössä työskentelyyn yksittäisten sosiaalityöntekijöiden kokemusten kautta.

3 LIIKKUVA TYÖVOIMA EUROOPASSA

Yhdistyneiden kansakuntien mukaan ihmisten kansainvälinen liikkuvuus on 2000-luvun tärkein globaali ilmiö, jolla on merkittäviä ekonomisia ja sosiaalisia vaikutuksia niin paikallisella kuin kansainvälisellä tasolla. YK:n arvion mukaan kansainvälinen liikkuvuus on lisääntynyt parinkymmenen viime vuoden aikana paljon ja nykyään noin kolme prosenttia koko maailman väestöstä asuu synnyinmaansa ulkopuolella. (YK 2011.) Suomalaisia on arvioitu muuttaneen ulkomaille 1900-luvulta lähtien yli miljoona. Ulkosuomalaisten merkitys Suomelle on tärkeä tietotaidon ja kulttuurin kannalta, mutta toistaiseksi heihin on kiinnitetty vähän huomiota tieteellisellä kentällä. (Korkiasaari 2003.) Työvoiman liikkuvuuden lisääntyminen on luonut myös sosiaalityön tekemiselle uusia mielenkiintoisia mahdollisuuksia.

3.1 Kansainvälisen liikkuvuuden taustaa

Globalisaatiosta puhuttaessa keskitytään usein hyödykkeiden, informaation ja rahan kansalliset rajat ylittävään liikkuvuuteen, vaikka itse asiassa ihmisten ja työvoiman liikkuvuus on aina näiden elementtien takana. Kansainvälinen työvoiman liikkuvuus ei suinkaan ole mikään uusi ilmiö, vaan sen juuret voidaan ulottaa aina orjakaupan ajoille asti. (Ramamurthy 2003, 7, 31.) Robin Cohenin (2006) mukaan moderni kansainvälinen liikkuvuus sijoittuu 1500-luvulle, jota pidetään eurooppalaisen merkantilismin alkuna (Cohen 2006). Suuria muuttoliikkeitä aiheutui myös kolonialismin ja imperialismin aikaan, jolloin esimerkiksi Euroopan suurista valtioista muutettiin siirtomaihin töiden perässä tai vankeina. Parantuneet kulkuyhteydet ja teknologian kehitys pienensi maailmaa vuosisata kerrallaan ja 1900-luvun tietotekninen vallankumous teki kansainvälistymisestä entistäkin helpompaa. 2000-luvulla työvoiman ei enää välttämättä ole tarvinnut fyysisesti liikkua, sillä teknologia mahdollistaa kansainvälisen työskentelyn myös kotoa käsin. (Ramamurthy 2003, 31–32).

Suomalaisten suurimpina muuttoliikkeinä pidetään ennen toista maailmansotaa Pohjois-Amerikkaan suuntautunutta muuttoa ja ruotsinsiirtolaisuutta, joka sijoittui 1950–1970-luvuille. Amerikasiirtolaisuus liittyi teollistumisen aikaan, jolloin

Amerikassa oli pulaa työvoimasta, mutta runsaasti raaka-aineita ja esimerkiksi viljelysmaata. Venäläisten sortotoimenpiteet, toiveet paremmasta työllistymisestä ja mielikuvat rajattomien mahdollisuuksien maasta saivat arviolta 370 000 suomalaista matkaamaan uudelle mantereelle. Ruotsinsiirtolaisuus puolestaan liittyi silloiseen nopeaan elinkeinorakenteenmuutokseen Suomessa, Ruotsin parempaan palkkatasoon ja asuntotilanteeseen sekä vähäisiin kulttuurillisiin ja sosiaalisiin eroihin. Aikaisemmin maastamuuttajilla on ollut alhainen koulutus ja ammattitaito, mutta nykyisin Suomesta ulkomaille lähtevät lähinnä korkeakoulutetut ja kotimaan ulkopuolella asutaan vain määräaikaaisesti. (Korkiakoski 2003, 3–5.)

Euroopan unionin myötä kansalaisten ja työntekijöiden vapaa liikkuvuus Euroopan alueella tuli mahdolliseksi ensimmäisen kerran vuonna 1968 (European Comission 2010). Euroopan unioniin kuuluvalla kansalaisella on oikeus vapaasti matkustaa, asua ja työskennellä missä tahansa unionin alueella. Näin ollen kaikilla tulisi olla samat oikeudet ja esimerkiksi työntekijöiden syrjintä kansalaisuuden perusteella on kiellettyä. Kansalaisten vapaasta liikkuvuudesta on tullut Euroopan unionin yhtenäisyyden symboli. (Europa 2010, 66.) Työvoiman liikkuvuudelle on EU:ssa siis hyvät edellytykset ja kilpailukyvyn kannalta työvoiman kysynnän ja tarjonnan tulisi vastata toisiaan. EU:n jäsenmaiden kansalaisten muutttoa ja työskentelyä toisessa jäsenmaassa kutsutaan liikkuvaksi työvoimaksi (mobile workers), kun taas EU:n ulkopuolelta tulevaa työvoimaa kutsutaan vierastyövoimaksi (migrant workers). Liikkuvan ja vierastyövoiman osuus on tällä hetkellä Euroopassa noin 32 miljoonaa eli noin 6,4 prosenttia väestöstä. Hieman yli puolet eli noin neljä prosenttia tästä osuudesta on vierastyövoimaa. (STTK 2011.)

Eurobarometritutkimukset ovat Euroopan komission rahoittamia kyselytutkimuksia, joissa selvitetään unionin kansalaisten sosiaalisia ja poliittisia mielipiteitä. Vuonna 2009 toteutettu eurobarometri 337 keskittyi työvoiman liikkuvuuteen. Tutkimukseen osallistui kaikki 27 EU:n jäsenvaltiota ja siinä haastateltiin noin 26 000 eurooppalaista. Tutkimus osoitti, että eurooppalaiset pitävät ihmisten, palveluiden ja hyödykkeiden vapaata liikkuvuutta positiivisimpana EU:n jäsenvaltioiden yhdistymisen vaikutuksena. Yli kuusikymmentä prosenttia tutkimukseen osallistuneista arvioi työvoiman vapaan liikkuvuuden hyväksi asiaksi, kun taas seitsemäntoista prosenttia arvioi sen olevan haitallista. Kansalaisten positiivisesta

asenteesta huolimatta työvoiman liikkuvuus Euroopassa on pysynyt suhteellisen matalalla. Tällä hetkellä vain noin hieman yli kaksi prosenttia EU:n kansalaisista asuu jossakin toisessa jäsenmaassa. (European Commission 2010, 4–5.)

Kansainvälisesti tarkasteltuna Suomi poikkeaa usein muista maista siinä, että se on saavuttanut korkean elintason ilman ulkomaista (halpa)työvoimaa. Vaikka osassa EU-maita vierastyövoiman osuus koko maan työvoimasta on kivunnut jopa kymmeneen prosenttiin, Suomessa vastaava luku on alle prosentin. David Bartramin (2007) mukaan osasyynä tähän voi olla Suomen hyvä palkkataso myös alemmin koulutetuilla aloilla. Tulevaisuudessa pahentuva työvoimapula muuttaa myös Suomen työvoimapolitiikkaa ja vierastyövoiman osuutta lienee kasvatettava. (Bartram 2007, 773–775.)

Euroopan unionin yhtenä tarkoituksena on ollut luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta koulutuksen ja kulttuurin tasolla. Tätä tavoitetta on edistetty EU:n yleissivistävillä- ja ammatillisilla koulutusohjelmilla (esimerkiksi Comenius ja Leonardo da Vinci -vaihto-ohjelmat). (Europa 2011.) Eurooppalaisten opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus onkin lisääntynyt huomasti viime vuosikymmenen aikana. Erasmus -opiskelijavaihto-ohjelma sai alkunsa 1987 ja siitä on tullut EU:n suosituin ja tunnetuin vaihto-ohjelma. Arviolta 150 000 opiskelijaa opiskelee asuinmaansa ulkopuolella joka vuosi tämän ohjelman avulla. Eurooppalaisten opiskelijoiden onkin ajateltu olevan merkittävässä roolissa yhtenäisen eurooppalaisen identiteetin luomisessa. (Van Mol 2011, 29-30.)

3.2 Syitä työvoiman liikkuvuuteen ja paikallaan pysymiseen

Muuttoliikkeiden perinteisenä teoreettisena pohjana on pidetty ”push and pull factors” -mallia. Sen mukaan työvoiman liikkuvuutta yksilötasolla säätelevät työntävät ja vetävät tekijät ja samalla kulut ja mahdolliset riskit toimivat liikkuvuutta rajoittavina tekijöinä. Stereotypisesti on ajateltu, että vetävät tekijät säätelevät erityisesti länsimaissa asuvien ihmisten muutttoa ja työntävät tekijät säätelevät puolestaan esimerkiksi kehitysmaissa tapahtuvaa liikkuvuutta. Todellisuudessa tällainen kahtiajako on keinotekoinen, sillä länsimainen työpaikka ei automaattisesti takaa työhyvinvointia. Työntävät tekijät (esimerkiksi huonot työolot) ovat elettyjä

kokemuksia, kun taas vetävät tekijät (esimerkiksi palkkaus ja työilmapiiri) perustuvat oletuksiin paremmasta. Näin ollen työvoiman liikkuvuuteen yksittäisen henkilön näkökulmasta liittyy paljon riskejä ja riskit ovat usein isommat köyhillä ja huonosti koulutetuilla työntekijöillä. (Ramamurthy 2003, 9.)

”Push and pull factors” -mallin rinnalla työvoiman liikkuvuutta on selitetty myös uusklassisen taloustieteen keinoin ja verkostoteorian avulla. Uusklassisen taloustieteen mukaan muuttoliikkeet perustuvat työvoiman tarjontaan ja palkkoihin kahdessa eri paikassa. Alueelta, jossa työvoimasta on ylitarjontaa ja palkat alhaiset, on motivoivaa lähteä etsimään töitä alueelle, jossa työvoimapulan vuoksi myös palkkaus on korkeampi. Ajan myötä työvoimatilanne kuitenkin väistämättä tasapainottuu, koska lähtöpaikassa työvoiman ylitarjonta kaventuu maastamuuton takia ja vastaanottavassa paikassa puolestaan palkat laskevat, kun maahanmuutto lisääntyy. Verkostoteorian mukaan yksilöiden sosiaaliset suhteet ja ulkomailla ja kotimaassa työskentelevien muodostamat verkostot edesauttavat muuttoliikkeiden syntyä. Sosiaalisten suhteiden oletetaan lieventävän muuttamiseen liittyviä riskejä ja lisäävän siitä saatua hyötyä. Verkostoteorian mukaan muuttoliikkeet perustuvat sosiaalisen pääoman hyödyntämiseen. (Kivisto & Faist 2010, 36–38.)

Eurobarometri 337 antaa kuvan myös siitä, millaisia syitä löytyy Euroopan kansalaisten liikkuvuuden taustalta. Usein ulkomaille muuttamisen motivaationa on oletus paremmasta työllistymisestä. Tutkimuksen mukaan eurooppalaisista 34 prosenttia uskoo mahdollisuutensa löytää töitä ulkomailta paremmiksi kuin kotimaassa, 29 prosenttia arvioi mahdollisuuksien olevan jokseenkin samat ja 21 prosenttia arvioi työnäkymänsä olevan huonommat ulkomailla kuin kotimaassa. Maakohtaiset erot ovat eurobarometri-tutkimuksissa suuria. Latvian, Liettuan, Slovakian, Unkarin ja Viron kansalaiset pitivät työllisyysnäkyimiä paljon parempina ulkomailla kun taas esimerkiksi Ranskassa ja Belgiassa työllistymisen mahdollisuuksia pidetään samana niin kotimaassa kuin ulkomaillakin. Suomessa noin 13 prosenttia uskoi työllistymisen olevan helpompaa ulkomaille ja 28 prosenttia piti työllistymistään yhtä todennäköisenä kotimaassa ja ulkomailla. (European Commission 2010, 12.) Vain pieni osa vastaajista oli itse asunut ja työskennellyt ulkomailla, mutta vajaa puolella oli jokin ystävä tai sukulainen, joka tällä hetkellä työskenteli ulkomailla. Omien kansainvälisten kokemusten ohella myös läheisten kokemukset

ennustavat yksittäisten henkilöiden muuttohalukkuutta. (European Commission 2010, 8.)

Oman maan työttömyysaste on aiemmin ollut suuri työvoiman liikkuvuuteen vaikuttava tekijä. Euroopan huonontunut taloustilanne on kuitenkin vaikuttanut kansalaisten muuttohalukkuuteen ja yhä harvempi on nykyään valmis muuttamaan joko toiselle paikkakunnalle tai toiseen maahan, vaikka he joutuisivat työttömäksi. Muuttohalukkuus on laskenut voimakkaimmin Kreikassa ja Italiassa. Suomen, Ruotsin ja Slovenian kansalaiset suhtautuvat edelleen myönteisesti muuttamiseen, jos kotimaassa vallitsee työttömyyden uhka. (European Commission 2010, 89–91.)

Jari Ritsilä (2000) on tutkinut korkeakoulutuksen ja työvoiman liikkuvuuden välistä suhdetta ja hän on todennut, että mitä korkeampi tutkinto työntekijällä on, sitä todennäköisemmin henkilö myös muuttaa työn perässä paikasta toiseen. Korkeakoulutetut arvostavat paljon työuraansa ja urasuunnittelu vaikuttaa merkittävästi muun elämän suunnitteluun. Työn perässä muuttamiseen vaikuttavat myös psykologiset tekijät. Korkeakoulutettujen kyky kohdata haasteita voi olla parempi ja heillä on usein enemmän kulttuurisia ja koulutuksellisia tarpeita, kuin matalammin koulutetuilla. Korkeakoulutetut henkilöt muuttavat usein jo nuorina ensimmäisen kerran opiskeluidensa takia paikkakunnalta toiselle. Ritsilän (2000) mukaan aikaisemmat muuttokokemukset ennustavat muuttamista myös tulevaisuudessa. Korkeakoulutettujen suurempi todennäköisyys muuttamiseen työn perässä selittyy myös sillä, että taloudellinen hyöty muuttamisesta on heille usein suuri, jos työmarkkinat lähtöpaikassa ovat ahtaat. (Ritsilä 2000, 22–23.)

Van Mol (2011) on tutkinut vaihdossa olleiden opiskelijoiden myöhempää työllistymistä ulkomaille ja todennut, että vaihto-opiskelijat etsivät paljon todennäköisemmin töitä ulkomailta kuin sellaiset opiskelijat, jotka eivät ole koulutuksensa aikana ulkomailla opiskelleet. On kuitenkin mahdollista, että tutkimus ei anna täysin realistista kuvaa myöhemmästä kansainvälisestä liikkuvuudesta, sillä opiskelijoilla on saattanut olla kansainvälinen orientaatio jo ennen vaihto-ohjelmaan osallistumistakin. (Van Mol 2011, 44–45.) Carlsonin (2011) mukaan yhteys ulkomailla aiemmin opiskelleiden ja ulkomaille myöhemmin työllistyneiden välillä on selkeä, mutta liikkuvuuden syyt voivat olla moninaiset. Liikkuvuuteen voi vaikuttaa

esimerkiksi työmarkkinoihin, koulutukseen, sosiaaliseen ja kulttuuriseen ympäristöön sekä elämäntilanteeseen liittyvät seikat, joten liian pelkistävää johtopäätöstä vaihtoprosessin ja myöhemmän ulkomaille työllistymisen välille on hankala muodostaa. (Carlson 2011.) Euroopan unionissa on pyritty helpottamaan työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta muun muassa yhtenäistämällä korkeakoulujen opetussuunnitelmia ja säätämällä ohjeistuksia, jotka asettavat eri maissa suoritettujen tutkinnot ja ammatilliset pätevyysvaatimukset samanarvoisiksi (Carlson 2011, 115).

Eurobarometri osoittaa, että taloudelliset seikat työvoiman liikkuvuutta perusteltaessa ovat tärkeitä. Yli kolmannes vastaajista edellyttää palkan olevan puolet parempi ulkomaille työskennellessä kuin kotimaassa. Useimmiten mainittuja vetäviä tekijöitä olivat parempi elämänlaatu toisessa maassa, paremmat työolot ja uranäkymät. Rikkaimpien jäsenmaiden vastaajat listasivat vetäviksi tekijöiksi myös uusien ihmisten ja kulttuurien kohtaamisen. Toisaalta jopa neljännes vastaajista sanoo, etteivät he muuttaisi työn perässä vaikka taloudellinen hyöty olisi kuinka suuri tahansa. (European Commission 2010, 95–96.) Korkiasaaren (2003) mukaan suomalaisten muuttohalukkuuden syyt ovat yhä harvemmin talouteen liittyviä. Urakehitys, opiskelu, kielitaidon kartuttaminen ja uudet elämäkokemukset houkuttelevat suomalaisia maailmalle usein enemmän kuin raha. (Korkiasaari 2003, 6.)

Ulkomaille muuttamisen esteinä on useimmille vastaajista koti. Melkein 40 prosenttia vastaajista ei koe ulkomaille työskentelemään lähtöä mielekkäänä, koska heidän pitäisi jättää kotinsa. Huoli perheestä ja ystävästä on suuri ja kolmasosa vastaajista ei halua aiheuttaa suuria muutoksia lähipiirilleen. Myös uuden kielen oppiminen arveluttaa. Kohdemaan taloudellinen tilanne tai tuttavien huonot kokemukset osoittautuivat suhteellisen merkityksettömiksi verrattuna läheisten ja kodin merkitykseen. (European Commission 2010, 111.)

3.3 Työvoiman liikkuvuus sosiaalialalla

Sosiaalityöntekijöiden liikkuvuutta työn perässä on tutkittu melko vähän. Tutkijoiden huomio on kiinnittynyt lähinnä sosiaalityön opiskelijoiden ulkomaan harjoitteluihin ja vaihto-opintoihin, mutta pidempikestoista työvoiman liikkuvuutta sosiaalialalla ei juuri ole analysoitu. Yleisiä tilastoja sosiaalityöntekijöiden kansalliset rajat ylittävästä liikkuvuudesta ei siis tunnu olevan ja kirjallisuus aiheesta on niukkaa. Lyons ym. (2006) kirjoittavatkin aiheesta lähinnä omiin kokemuksiin ja tieteellisiin keskusteluihin perustuen. Heidän mielestään sosiaalialan ammattilaiset ovat päteviä hyvin monenlaisiin työtehtäviin esimerkiksi kansainvälisissä järjestöissä tai muissa maissa. Erityisesti kommunikaatiotaidot, ryhmä- ja yhteistyötaidot, suunnittelu- ja toteutuskyky, sekä asiakkaan puolesta puhuminen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kunnioitus tekevät sosiaalityöntekijöistä päteviä monissa eri konteksteissa (Lyons ym. 2006, 193.) Huutava pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä on lisännyt työntekijöiden rekrytoimista ulkomailta monissa Euroopan maissa. Esimerkiksi Iso-Britanniassa jopa neljännes uusista sosiaalityöntekijöistä oli rekrytoitu kotimaan ulkopuolelta vuosina 2001–2002. (Hetherington 2003.)

Yhdysvalloissa on tehty tutkimusta sosiaalityöntekijöiden kiinnostuksesta kansainvälistymiseen 1990-luvulla. Esimerkiksi Rosenthal (1990) on todennut, että 1990-luvulla sosiaalityöntekijöiden kiinnostus ja ylipäätään tieto kansainvälisistä tehtävistä on ollut hyvin vähäistä. Samalla kuitenkin mainittiin, että juuri sosiaalityöntekijöillä on potentiaalia ja sellaista tietotaitoa, joita esimerkiksi monet kansainväliset järjestöt etsivät. (Rosenthal 1990.) Coxin ja Pawarin (2006) mielestä esimerkiksi tutkintorakenteiden erilaisuudesta johtuen eurooppalaiset sosiaalityöntekijät ajattelevat ylipäätään kansainvälisemmin kuin yhdysvaltalaiset ja he siis myös todennäköisemmin työllistyvät ulkomaille (Cox & Pawar 2006).

Lyons ym. (2006) jakavat kansainvälisesti orientoituneet sosiaalityöntekijät viiteen ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostavat sosiaalityöntekijät, jotka työskentelevät hyvin lyhyen jakson ulkomailla esimerkiksi vapaaehtoistyössä tai harjoittelussa. Sosiaalityöntekijät voivat toimia myös työpaikkansa pioneereina ja käydä tutustumassa ja hakemassa ideoita omaan työhönsä muun maan sosiaalityöstä, jos työnantajana toimii esimerkiksi jokin kansainvälinen kattojärjestö. Toisen ryhmän

muodostavat erityisesti nuoret (lapsettomat) sosiaalityöntekijät, jotka näkevät ulkomailta työskentelyssä mahdollisuuden niin ammatilliseen kuin henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen. Esimerkiksi Iso-Britannian ja Australian välillä on todettu paljon liikkuvuutta sosiaalialalla nuorten keskuudessa, mutta liikkuvuuden luonteesta ja kestosta ei ole tilastotietoa. Kolmannen ryhmän sosiaalityöntekijät ovat Lyonsin ym. (2006) mukaan työntekijöitä, joiden kotimaassa on työllistymisen suhteen paljon työntäviä tekijöitä (huonot työolot, palkkaus). Yleisimpänä esimerkkinä pidetään kehitysmaasta Eurooppaan töihin tulevaa henkilöä. Esimerkiksi Iso-Britannian vanhojen siirtomaiden koulutusjärjestelmissä näkyy edelleen isäntämaan vaikutus muun muassa kielen osalta, joten muutto kehitysmaista suuntautuu usein luontevasti englanninkielisiin maihin. Alun perin pakolaisina uuteen maahan kotiutuneet ja myöhemmin sosiaalialalle esimerkiksi vapaaehtoistyön kautta päätyneet, ovat Lyonsin ym. (2006) määrittelemässä neljännessä ryhmässä. Edelleen kotimaassaan asuvat, mutta kulttuurisensitiivisiä (esimerkiksi maahanmuuttajien tai pakolaisten parissa) työtä tekevät sosiaalityöntekijät muodostavat viidennen kansainvälisesti orientoituneiden sosiaalityöntekijöiden ryhmän. (Lyons ym. 2006, 193–195.)

Lyonsin ym. (2006) ryhmittely antaa yleiskuvaa siitä, millaisia eri syitä löytyy työvoiman liikkuvuudelle sosiaalialalla, mutta sellaisenaan se on kovin suppea ja jättää ulkopuolelle monia ryhmiä. Siinä ei esimerkiksi huomioida puolison tai muun elämäntilanteen takia muuttamista toiseen maahan. Ryhmittelyssä ei myöskään mainita ulkomaille sosiaalialan tutkintoon suorittamaan lähteviä opiskelijoita. White (2006) esittää, että esimerkiksi USA:ssa, Kanadassa ja Englannissa ulkomaalaisten sosiaalialan tutkinto-opiskelijoiden määrä on kasvussa. Opiskelumaan työllisyystilanne sosiaalialalla vaikuttaa ratkaisevasti siihen, muuttavatko opiskelijat takaisin kotimaahansa tutkinnon suorittamisen jälkeen. (White 2006, 3–4.)

Suomalaisten sosiaalityöntekijöiden kansainvälisestä liikkuvuudesta ei myöskään ole juuri tehty tutkimusta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos julkaisee lähes vuosittain tilastot suomalaisten sairaanhoitajien ja lääkäreiden ulkomaille työllistymisestä ja siellä työskentelystä. Sosiaalityöntekijöistä tai muista sosiaalialan ammattilaisista ei tällaista tilastointia ole olemassa (Ailasmaa 2011). Edellisinä vuosina tehdyt sosiaalityön pro gradu -tutkielmat kansainvälisen sosiaalityön piirissä ovat keskittyneet lähinnä kehitysmaissa tehtävään sosiaalityöhön. Näissä tutkimuksissa on

kartoitettu sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä siitä, miten kehitysyhteistyötehtävät rakentavat työntekijän asiantuntijuutta ja millaisissa työtehtävissä sosiaalityöntekijä voi toimia kehitysmaissa. (Esim. Tapanainen 2009.)

3.4 Maasta toiseen muuttamisen sosiaalisia vaikutuksia

Työvoiman kansalliset rajat ylittävällä liikkuvuudella on monia vaikutuksia niin yhteiskunta- kuin yksilötasolla. Korkeakoulutetun työvoiman liikkuvuudesta on puhuttu aivovuotona ("brain drain") 1960-luvulta lähtien (Lundborg 2006). Aivovuodolla tarkoitetaan erityisesti kehitysmaissa korkeakoulutettujen työntekijöiden muuttamista länsimaihin töihin (Ramamurthy 2003, 56). Yleensä aivovuoto hidastaa lähtömaan talouden kasvua ja heikentää maan hyvinvointia pitkällä aikavälillä. Aivovuoto on kiihtyvässä kasvussa erityisesti Afrikan ja Väli-Amerikan maissa. Myös Itä-Euroopan uudet EU-jäsenmaat pelkäävät menettävänsä omat hyvin koulutetut työntekijät muille jäsenmaille. Lundborg (2006) toteaa kuitenkin, että aivovuodolla voi olla myös positiivisia vaikutuksia lähtömaan koulutukseen. Ne henkilöt, jotka suunnittelevat ulkomailla työskentelyä yleensä vaativat koulutukseltaan enemmän ja opiskelevat pidempään, mikä puolestaan voi kehittää koulutuksen tasoa. (Lundborg 2006, 330–334.) Ramamurthy (2003) toteaa myös, että maissa joissa houkutus lähteä ulkomaille töihin on suuri, myös houkutus kouluttautua paremmin kasvaa. Koska vain pieni osa lopulta todellisuudessa muuttaa pois, kasvaa lähtömaan henkinen pääoma väestön paremman koulutustason myötä. Länsimaiden välillä tapahtuva työvoiman liikkuvuus on usein lyhytaikaista ja ulkomailla työskennelleet palaavat kotimaahan uusien kokemusten ja tietotaidon kanssa ("brain circulation"). (Ramamurthy 2003, 57–61).

On kuitenkin huomioitava, että korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisessä on omat ongelmansa myös yksilön kannalta. Brain drain -ilmiön ohella on alettu puhua brain waste -ilmiöstä, jolla tarkoitetaan korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työskentelemistä omaan koulutukseensa nähden alemman koulutuksen vaativissa työtehtävissä (Özden 2006). Ulkomaille muuttavien suomalaisten sosiaalityöntekijöiden kannalta brain waste -ilmiö on myös mahdollinen, koska sosiaalityön koulutus ei esimerkiksi Euroopassa ole läheskään kaikkialla yliopistotasoisista ja sosiaalityössä on myös paljon sisällöllisiä eroja.

Uutta työvoimaa muista maista vastaanottavalle maalle maahanmuutolla on myös paljon niin positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia. Työn perässä ulkomaille muuttavat ovat yleensä nuoria, joten vaikutukset väestörakenteeseen ovat vastaanottavalle maalle usein suotuisia. Maahanmuuttajien koulutustaso vaikuttaa pitkällä aikavälillä myös vastaanottavan maan koulutustasoon. Historiallisesti katsottuna maahanmuuttajat ovat aikaisemmin olleet yhtä koulutettuja kuin kohdemaan kansalaiset, mutta tässä on tapahtunut muutoksia viime vuosikymmenien aikana ja maahanmuuttajien koulutustaso on nykyään hieman alhaisempi. Vaikutukset työllisyyteen ovat keskeisiä ja usein pelätään maahanmuuton aiheuttavan työttömyyttä, kun kilpailu samojen työpaikkojen ympärillä kasvaa. Nykytutkimukset aiheen parissa eivät kuitenkaan tue tätä olettamusta, eikä suoraa korrelaatiota lisääntyneen maahanmuuton ja työttömyyslukujen välillä ole löydetty. (Ramamurthy 2003, 51–54.)

3.5 Monikulttuuriset työyhteisöt liikkuvuuden seurauksena

Työvoiman liikkuvuuden kasvu Euroopassa lisää luonnollisesti myös monikulttuuristen työyhteisöjen määrää. Kulttuurilla tarkoitetaan useimmiten arvoja, uskomuksia ja oletuksia, jotka ohjaavat ajatteluamme, käyttäytymistämme ja arkeamme. Kulttuuri on opittua ja useimmiten emme voi sanoa edustavamme vain yhtä kulttuuria, vaan saamme vaikutteita elämän eri osa-alueilta ja ympäristöstä. Monikulttuurinen työyhteisö perustuu useiden kulttuurien piirteiden kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen yhteisen edun tavoittelemiseksi. Christine Hoganin (2007) mukaan monikulttuurista työyhteisöä ja sen jäseniä voi ajatella kolmitasoisesti. Yhtäältä olemme kaikki ihmisiä, joiden perustarpeet ovat samat. Meidät voidaan jaotella ryhmiin esimerkiksi kansallisuuden, etnisen taustan tai kielen perusteella, mutta vaikka kuuluisimme tiettyyn ryhmään, olemme silti aina ainutlaatuisia yksilöitä. (Hogan 2007, 11–12.) Monikulttuurinen työyhteisö ei aina perustu eri etnisistä ryhmistä tuleviin työntekijöihin, vaan periaatteessa esimerkiksi suomalaiset työntekijät voivat edustaa eri kulttuuripiirteitä keskenään. Tässä tutkimuksessa keskitytään kuitenkin eri kansallisuuksista muodostuvien työyhteisöjen tarkasteluun.

Työyhteisöjen lisääntyvä monimuotoisuus on ollut ennustettavissa jo useita vuosikymmeniä sitten, mutta vasta nyt on kunnolla herätty sen tutkimiseen ja

kehittämiseen. Työnantajien kannalta monikulttuuristen työyhteisöjen muodostuminen paikkaa työvoimapulaa ja muuttaa työyhteisön toimintatapoja ja esimerkiksi ongelmanratkaisukykyä monimuotoisemmaksi. Puutteellisesti johdetuissa työyhteisöissä kulttuuristen vähemmistöryhmien asema voi kuitenkin olla hankala. Työntekijöiden kokemus osallisuudesta voi olla heikko tai pahimmassa tapauksessa työyhteisöissä esiintyy syrjintää tai rasismia. (Post & DiTomaso 2004, 2–6.) Hogan (2007) argumentoikin, että erityisesti monikulttuurisissa työyhteisöissä valta ja valta-asemien väliset suhteet tulisi olla jatkuvan tarkastelun alla kaikkien työntekijöiden osallisuuden varmistamiseksi ja yhdenvertaisuuden kokemuksen luomiseksi. (Hogan 2007, 81.)

4 SOSIAALITYÖNTEKIJÄKSI ULKOMAILLE

4.1 Sosiaalityöntekijöiden rekrytointi ulkomailta

Ulkomaalaisten sosiaalityöntekijöiden rekrytointia lienee tutkittu eniten Iso-Britanniassa, jossa kansainvälisen työvoiman osuus koko maan työvoimasta on suuri. Hussein, Stevens ja Manthorpe (2010) tekivät vuosina 2007–2009 laajahkon tutkimuksen ulkomaalaisista sosiaalialan ammattilaisista Iso-Britanniassa. Yhtenä suurimpana syynä ulkomaisen työvoiman rekrytointiin Iso-Britanniassa on sosiaalialan työvoimapula. Työnantajan näkökulmasta kansainvälinen rekrytointi on houkuttelevaa myös siksi, että ulkomaalaisten työntekijöiden uskotaan olevan hyvin motivoituneita työhönsä ja monikulttuurinen työyhteisö on eduksi, kun myös asiakaskunta on monikulttuurinen. Haittapuolena pidetään usein ulkomaisen työvoiman kielitaidon puutteellisuutta ja heikkoa paikallisen kulttuurin tuntemusta. (Hussein & Stevens & Manthorpe 2010, 84.)

Iso-Britanniassa sosiaalityöntekijöiden rekrytointiin ulkomailta on laadittu ohjeistus ”Social Care Code of Practice for International Recruitment”, jossa otetaan kantaa erityisesti kansainvälisen rekrytoinnin eettisiin seikkoihin (katso Liite 1). Ohjeistuksen taustalla on vaatimukset korkeatasoisesta ja laadukkaasta sosiaalityöstä ja se asettaa työnantajalle tarkat ohjeet tämän laatuvaatimuksen toteuttamiseen. (SCIE 2006) Ohjeistusta on toistaiseksi kuitenkin sovellettu käytännössä vähän (Kosonen 2011). Ohjeistuksen runko antaa paljon tietoa siitä, miten hyvä kansainvälinen rekrytointi tapahtuu ja sitä voi soveltaa sellaisenaan muissakin maissa.

”Brain drain” -ilmiö (esim. Lundborg 2006) on huomioitu kansainvälisen rekrytoinnin eettisessä ohjeistuksessa jo kohdassa kaksi. Aivovuotoa yritetään lievittää rekrytoimalla maista, joissa sosiaalialan henkilöstöä on paljon tarjolla. Todellisuudessa tilastot ja tutkimukset kertovat karumpaa tarinaa ja kansainvälinen työvoiman rekrytointi sosiaalialalla ei välttämättä kohtaa eettisiä ohjeistuksia. Iso-Britanniaan hakevat sosiaalialan ammattilaiset tulevat pääsääntöisesti maista, joissa sosiaalialan koulutus on samankaltainen Iso-Britannian kanssa. Eniten hakijoita on Australiasta (20.8%), Pohjois-Amerikasta (18.5%), Etelä-Afrikasta (15,8%) ja

Aasiasta (12.0%). Länsi-Euroopan hakijat ovat vasta viidentenä tilastoissa ja heitä on kaikista hakijoista noin seitsemän prosenttia. (Hussein ym. 2010, 41.) Eettisesti huomionarvoista on, että esimerkiksi Etelä-Afrikassa koulutettujen sosiaalityöntekijöiden maastamuutto on jo muodostunut ongelmaksi ja maa kärsii sosiaalialan työvoimapulasta. On jopa esitetty, että Euroopassa oltaisiin erityisen kiinnostuneita etelä-afrikkalaisesta työvoimasta, koska he ovat tottuneita työskentelemään suurten asiakasmäärien kanssa ja ovat haluttomampia valittamaan huonoista työoloista verrattuna länsimaalaisiin sosiaalityöntekijöihin. (Kasiram 2009, 648; Carson 2006). Väitteet ovat kovia, mutta joka tapauksessa oman maan työvoimapulan paikkaaminen toisen maan työvoiman kustannuksella ei edesauta kansainvälisen sosiaalityön päämäärien mukaista toimintaa. Yhtenä puolustuksena on se, ettei kehitysmaissa pystytä tarjoamaan kaikille valmistuville sosiaalityöntekijöille töitä kotimaassaan taloudellisista syistä johtuen, joten ulkomailla työskentely voi usein olla ainoa vaihtoehto (Chogugudza 2009, 12).

Husseinin ym. (2010) tekemä tutkimus osoittaa, että pääsääntöisesti kokemukset ulkomailla työskentelystä ovat myönteisiä. Iso-Britannian ulkopuolelta tuleviin sosiaalityöntekijöihin suhtauduttiin pääsääntöisesti myönteisesti niin työyhteisön kuin asiakkaidenkin puolelta, vaikka kieli- ja kulttuurierot olivatkin selkeimmät esiin nousevat ongelmat. Työnantajat pitivät muualta tulevia sosiaalityöntekijöitä ahkerina, välittävinä ja työntekijöiden arvostus työpaikkaansa kohtaan oli suurta. Tutkimukseen kuuluneen tyytyväisyyskyselyn mukaan sosiaalityöntekijät viihtyivät hyvin tai erittäin hyvin työtehtävissään. Muun muassa työntekijään kohdistuvat ennakkoluulot, huono palkkaus ja sosiaalityön keho imago listattiin työn varjopuoliksi. Tutkijat arvioivat, että kun kerran päätyy ulkomaille töihin, on hyvin todennäköistä että työtä haetaan jatkossakin mielellään ulkomailta. Ulkomaalaisen sosiaalityöntekijän tulevaisuuden ratkaisuihin työn osalta vaikuttaa erittäin merkittävästi työntekijän perheen odotukset ja toiveet, joten kansainvälistä työllistymistä näyttää pitkälti säätelevän kuitenkin elämäntilanne. (Hussein ym. 2010, 6–9.)

4.2 Suomalaisen sosiaalityön tutkinnon kansainvälisyys

Anneli Pohjolan (2003) mukaan sosiaalityö on yhteiskunnallisena toimintana altis eri aikakausien muutoksille ja siten myös koulutuksen painotukset vaihtelevat yhteiskunnassa esiintyvien ilmiöiden ja vaatimusten mukaan. Historiallisesti katsottuna sosiaalityön keskeisimmät painotukset ovat vaihdelleet mikrotason yksilötyöstä makrotason yhteisölliseen sosiaalityöhön. Sosiaalityön koulutukselle on aina ollut haasteellista sosiaalityön laaja-alaisuus verrattuna maisteritutkinnon rajallisuuteen. Valmistuneelta sosiaalityöntekijältä odotetaan hyvin monenlaisia yhteiskunta- ja sosiaalityöteollisia perusvalmiuksia sekä lisäksi erityisosaamista ja suuntautumista tietyille osa-alueelle. Pohjola (2003) mainitsee sosiaalityön tulevaisuuden kehityssuuntauksiksi esimerkiksi sosiaalisten olosuhteiden tuntemisen niin yksilö-, kunta-, kuin seututasollakin ja ammatillisen johtamisen kehittämisen. (Pohjola 2003, 159–160.) Yhtä lailla sosiaalisten olosuhteiden tuntemista voi jatkaa kansainväliselle tasolle asti, koska kuten tässä tutkimuksessa on aiemminkin argumentoitu, on kansainvälisillä muutoksilla yhteys myös yksittäisen suomalaisen sosiaalityön asiakkaan hyvinvointiin. Kansainvälistyminen tulisi näin ollen olla huomioituna myös suomalaisessa sosiaalityöntutkinnossa.

Kansainvälisen sosiaalityön teemat näkyvät vaihtelevasti eri yliopistojen opetustarjonnassa. Esimerkiksi Helsingin yliopiston sosiaalityön opinto-oppaassa toivotaan, että mahdollisimman moni opiskelija sisällyttäisi opintoihinsa kansainvälistä opiskelua joko hyödyntämällä yliopiston tarjoamia omia ulkomaisia opintoja tai lähtemällä esimerkiksi vaihto-opiskelemaan. Yhdeksi sosiaalityön kiinnostuksen kohteeksi mainitaan kansalaisuus ja ihmisyyys globalisoituvassa maailmassa. (Helsingin yliopisto 2012.) Jyväskylän yliopiston sosiaalityön perusopintojen yhdeksi osaamistavoitteeksi on mainittu suomalaisen sosiaaliturva- ja palvelujärjestelmän tunteminen osana eurooppalaista toimintaympäristöään. Perus- ja aineopinnoissa kansainvälisyys ilmenee lähinnä yhteiskunnan historiallisten ja nykypirteiden vertailussa sekä globaalien muutosten tarkastelussa. Maisterintutkinnossa opiskelijalla on mahdollisuus valita erikoistumis- ja vapaavalinnaisista opinnoista esimerkiksi maahanmuuttajatyöhön liittyvä kurssi. (Jyväskylän yliopisto 2012.) Turun yliopistossa on sosiaalityön maisterintutkinnossa puolestaan tarjolla yksittäisiä kursseja esimerkiksi etnisistä vähemmistöryhmistä

(Turun yliopisto 2012). Kaikkien yliopistojen sosiaalityön opetuksessa hyödynnetään runsaasti ulkomaista kirjallisuutta ja tarjolla on ulkomaisten opettajien pitämiä verkkokursseja. Tutkinnon rakentaminen on kuitenkin myös opiskelijan omasta motivaatiosta kiinni, joten käytännössä sosiaalityön opiskelija voi halutessaan opiskella maisteriksi lähestymättä juurikaan kansainvälisyyden teemoja.

4.3 Sosiaalityön tutkintojen rinnastaminen EU:ssa

IASWW ja IFSW ovat yhdessä koonneet kansainvälisen ohjeistuksen ja standardit sosiaalityön koulutukselle. Standardien luomisen tarkoituksena on muun muassa suojella sosiaalityön asiakkaita laiminlyönneiltä, huomioida globaalit muutokset sosiaalityön käytännössä, mahdollistaa opiskelijoiden ja oppilaitosten henkilökunnan kansainvälistä vaihtoa sekä auttaa vertailemaan kansallisia ja kansainvälisiä ohjeistuksia. Kansainvälisissä standardeissa on annettu ohjeet esimerkiksi sosiaalityön koulutuksen sisällöllisiin seikkoihin, eettiseen ohjeistukseen, kulttuurisen ja etnisen monimuotoisuuden ymmärtämiseen sekä opiskelijoiden ja henkilökunnan arviointiin. Pyrkimyksenä on ollut sosiaalityön tutkintojen yhdenmukaistaminen ja täten myös sosiaalityöntekijöiden kansainvälisen liikkuvuuden edesauttaminen. (Sewpaul & Jones 2004, 503.)

Käytännössä kansainvälisten standardien soveltaminen sosiaalityön koulutuksessa ympäri maailman on erittäin vaikeaa. Haasteita asettaa eri maiden taloudelliset, poliittiset ja maantieteelliset eroavaisuudet sekä kieli ja kulttuuri, joten standardien soveltaminen ei aina ole edes tarkoituksenmukaista. (Spolander & Pullen-Sansfacon & Brown & Engelbrech 2011, 818.) Standardit eivät huomioi erilaisia arvoasetelmia, joihin sosiaalityö on eri maissa kytkeytynyt. Se mikä on akateemisesti ajateltuna arvokasta ja tärkeää, ei välttämättä ole tärkeää kunkin maan yhteiskunnallisella tasolla. Hegemonisesti määritellyt sosiaalityön koulutuksen ohjeistukset eivät siis aina kohtaa paikallisia tarpeita. (Payne & Askeland 2008, 60–61.)

Työvoiman vapaata liikkuvuutta EU:ssa säädellään direktiiveillä ja jäsenmaiden on sitouduttava tunnustamaan muissa maissa suoritettuja tutkintoja (esim. direktiivi 2005/36/EC) (Europa 2005). Ulkomaille töihin lähtevän on haettava tutkinnolleen tunnustamispäätöstä, jos ammattiin on asetettu koulutuksellisia

kelpoisuusvaatimuksia. Tutkinnon tunnustaminen eli rinnastaminen EU:ssa tarkoittaa sitä, että jäsenvaltion viranomainen hyväksyy ulkomailla suoritetun tutkinnon esimerkiksi työelämään pääsyyn tai jatko-opiskeluun oikeuttavaksi. Työvoiman vapaata liikkuvuutta edistääkseen EU:ssa on pyritty tutkintojen vastaavuuden parantamiseen jo pitkään. (Saarinen 2000, 24, 45.) Esimerkiksi Bolognan sopimuksen (1999) tarkoituksena on ollut luoda vuoteen 2010 mennessä eurooppalainen korkeakoulutuksen alue (European Higher Education Area), jossa jäsenmailla olisi yhtenäinen kolmiportainen koulutussysteemi (kandidaatti-maisteri-tohtori) ja opintosuoritusten ja tutkintojen hyväksilukeminen olisi sujuvaa. Prosessiin osallistuneet jäsenmaat ovat muuttaneet korkeakoulutukseen liittyvää lainsäädäntöä, mutta toistaiseksi opiskelijoiden tai valmistuneiden liikkuvuus korkeakoulutusalueella ei ole merkittävästi lisääntynyt (European Commission 2011; Innala 2011).

Vaikka eri jäsenmaissa suoritettut sosiaalityön tutkinnot ovat EU-direktiivien mukaan tunnustettava jäsenmaiden kesken, eurooppalaiset sosiaalityön tutkinnot poikkeavat edelleen paljon toisistaan. Sosiaalityön professiota ei ole säädelty kansallisissa laeissa läheskään kaikissa jäsenmaissa (Kornbeck 2003, 37). Esimerkiksi Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä sosiaalialan koulutus tapahtuu pääsääntöisesti ammattikorkeakouluissa ja yliopisto-opinnoissa pääpaino on sosiaalipedagogiikassa ja vain harvoin suoraan sosiaalityössä. (Dal Maso & Koivula & Lehmusto 2010, 15). Suomalaista sosiaalityön tutkintoa muiden pohjoismaiden tutkintoihin verratessa käy ilmi, että Suomen ohella Ruotsissa ja Islannissa koulutus on sisällöltään tutkimuspainotteista ja pätevyityminen on säädeltyä kun taas Norjassa ja Tanskassa koulutuksen lähtökohtana on käytäntö, eikä sosiaalityöntekijänä toimiminen edellytä välttämättä yliopisto-opintoja (Juliusdottir & Petersson 2003, 569). Sosiaalityöntekijän osaaminen ja asiantuntijuus siis muotoutuu hyvin monimuotoiseksi Euroopan eri valtioissa. Luonnollisena perusteluna voidaan pitää valtioiden erilaisia yhteiskuntarakenteita, mutta toisaalta herää kysymys aiheutuuko tutkintojen erilaisuudesta haittaa sosiaalityölle professiona.

Tutkimukseeni osallistuneet olivat työskennelleet tai työskentelivät parhaillaan Ruotsissa, Iso-Britanniassa ja Irlannissa. Näiden maiden sosiaalityön tutkinnot poikkeavat myös jonkin verran Suomen tutkinnoista, mutta pääsääntöisesti

suomalainen sosiaalityön tutkinto rinnastetaan kohdemaiden tutkintoa vastaaviksi eikä pätevytyminen edellyttänyt tutkittavilta lisäkoulutusta. Osassa maista suomalaisen sosiaalityöntekijän on ennen työsuhteen alkamista rekisteröidyttävä, ennen kuin hän on virallisesti pätevä. Jotta tutkittavien työllistymistä kyseisiin maihin on helpompi sijoittaa kontekstiin, tiivistän seuraavaksi lyhyesti kohdemaiden sosiaalityön asemaa ja sosiaalityön koulutusta eri yhteiskunnissa.

4.4 Sosiaalityön asemasta ja koulutuksesta tutkimuksen kohdemaissa

Ruotsia on kautta aikojen pidetty Euroopan edistyksellisempänä ja avokätisimpänä sosiaaliturvajärjestelmänsä suhteen. Ruotsalaisen hyvinvointivaltion tarkoituksena on pitää huolta kansalaisistaan vauvasta vaariin verotuksella kustannettavien julkisten palveluiden avulla. Hyvinvointivaltion aukot ja muun muassa talouden taantumavaiheet ovat jättäneet kuitenkin myös sosiaalityölle vahvan tarpeen ruotsalaiseen yhteiskuntaan ja sosiaalityöllä on maassa pitkät perinteet. (Holosko & Holosko & Spencer 2006.)

Ruotsissa sosiaalityöntekijäksi pätevöittävä tutkinto on kandidaattitasoinen. Kandidaatintutkinto on mahdollista tehdä joko yliopistoissa tai ”högskolan” nimisissä oppilaitoksissa, joista englanniksi käytetään kuitenkin termiä ”university”. Suomen ja Ruotsin sosiaalityön koulutuksissa on sisällöllisiä eroja ja osa vastaa suomalaista korkeakoulutusta, kun taas osa on lähempänä sosionomi-ammattikorkeakoulututkintoa. (Dal Maso ym. 2010, 20.)

Iso-Britanniassa ja Irlannissa sosiaalityöllä on niin ikään pitkä historia, ja sosiaalityö on kokenut monia muutoksia valtioiden kehittyessä. Yhteiskunnan modernisoituminen on näkynyt esimerkiksi irlantilaisessa sosiaalityössä vastuun siirtymisenä kirkolta ja järjestöiltä valtiolle. (Powell 1998.) Iso-Britanniassa valtaosa sosiaalityön palveluista tuotetaan nykyään lakisääteisesti kaupunkien ja valtion toimesta, mutta myös yksityisen sektorin palveluita on alettu hyödyntämään enenevässä määrin ja osin ne jo korvaavat julkisia palveluita. Iso-Britanniassa yksityinen sektori vastaa enemmän ennaltaehkäisevästä sosiaalityöstä ja julkisen sektorin luonnetta on pidetty vahvasti korjaavana. (Spolander ym. 2011, 819).

Sosiaalityön tutkinto muutti muotoaan Englannissa vuonna 2001, jolloin pätevytyminen alkoi edellyttämään vähintään kandidaatintasoista tutkintoa, jonka voi halutessaan jatkaa maisterintutkinnoksi asti. Aiemmin sosiaalityöntekijät pystyivät pätevytyttyään myös kaksivuotisilla diplomitasoisilla opinnoilla (Diploma in Social Work, DipSW) ja työkokemuksen avulla. Muutoksella haluttiin kehittää sosiaalityöntekijöiden ammattitaitoa, lisätä vuosittain valmistuvien sosiaalityöntekijöiden määrää ja yleisesti nykyaikaistaa sosiaalialaa. (MacIntyre ym. 2007, 162.) Englannissa sosiaalityön tutkintoon kuuluu myös pakollisena vähintään 200 päivää harjoittelua, jotka opintojen aikana jakautuvat noin 2–4 työpäivään. Joihinkin tehtäviin, kuten esimiestyöhön ja mielenterveysalan sosiaalityöhön, pätevytyksen edellytyksenä on Englannissa lisäksi erityistason koulutus (postqualifying award, PQ). (Dal Maso ym. 2010, 8–10.)

Skotlannissa sosiaalityön koulutus on samankaltainen kuin Englannissa ja siellä sosiaalityöntekijöiltä vaaditaan kandidaatintutkinnon tasoinen Honours degree in Social Work tai kaksivuotinen maisterintutkinto. Myös Irlannissa sosiaalityöntekijän pohjakoulutus on kandidaattitasoinen tai jos opiskelijalla on jo työkokemusta tai kandidaatintutkinto sosiaalitieteistä, voi opiskelija pätevytyä sosiaalityöntekijäksi myös maisterintutkinnon kautta. Englannissa ja Skotlannissa sosiaalityöntekijöiltä vaaditaan lisäksi rekisteröitymistä, jota ylläpitää General Social Care Council sekä Scottish Social Service Council. Aina EU -maissa ei käytetä sosiaalityöntekijä (social worker) -nimikettä, vaan sosiaalialalla työskentelevien kirjo on usein laajempi kuin Suomessa. Esimerkiksi Social care worker -nimikkeellä voi työskennellä myös ilman korkeakoulutusta hoiva- ja sosiaalipalveluissa Irlannissa ja Britanniassa, jos työkokemusta on riittävästi. (Dal Maso ym. 2010, 10–13).

5 TUTKIMUSASETELMA

5.1 Tutkimuskysymys ja menetelmät

Tutkimuskysymyksenä on millainen on Suomessa tutkintonsa suorittaneen sosiaalityöntekijän kokemus ulkomaille työllistymisestä ja maahanmuuttajana monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelystä. Tutkimuksen kohteena ovat sosiaalityöntekijäksi valmistuneet henkilöt ja kohdemaat on rajattu Euroopan sisälle. Tavoitteenani on selvittää millainen on ulkomailla työskennelleiden kokemus muun muassa suomalaisen tutkinnon antamista valmiuksista kansainvälisiin työtehtäviin, työllistymisprosessista, maahanmuuttajana ja vieraassa kulttuurissa työskentelystä sekä kotimaisen ja ulkomaisen työkokemuksen vaikutuksista omaan ammatillisuuteen.

Tutkimus on luonteeltaan laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Laadullisen tutkimuksen tutkimuskohteena on todellinen elämä ja sitä pyritään tarkastelemaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 161). Pertti Alasuutari (1999) kuvaa laadullista tutkimusta eräänlaiseksi arvoituksen ratkaisemiseksi. Laadullisen tutkimuksen päälinjat muodostuvat havaintojen teosta ja niiden pelkistämisestä sekä tulkintojen muodostamisesta. Arvoituksen ratkaiseminen on siis Alasuutarin mukaan sitä, että vihjeiden ja johtolankojen pohjalta tehdään merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 1999, 40–44.) Laadullinen tutkimus on laaja kattokäsite monelle erityyppisille menetelmille ja metodeille (Punch 2005). David Silvermanin (2000) mukaan oleellista tutkimuksen onnistumisen kannalta on se, kuinka hyvin aineistonkeruu- ja analyysimenetelmä vastaavat tutkimuskysymykseen (Silverman 2000, 233).

Kokemukset ulkomailla tehdystä sosiaalityöstä ja tutkittavien omien näkökulmien selvittäminen tuotiin tässä tutkimuksessa haastatteluiden kautta. Haastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen käytetyimmistä menetelmistä. Haastatteluiden avulla selvitetään sitä, millaisia merkityksiä tutkittavat antavat omille kokemuksilleen ja miten he rakentavat omaa todellisuuttaan puheen kautta. Yksinkertaisimmillaan pyrkimyksenä on siis ymmärtää toista ihmistä. Haastatteluiden tyyppiä on

monenlaisia, mutta yleisemmin ne jaetaan strukturoituihin, puolistrukturoituihin ja strukturoimattomiin haastatteluihin ja niitä voidaan käyttää joko yksilö- tai ryhmätilanteissa. Valitun haastattelutyypin rakenne riippuu siitä, kuinka sisälle aiheeseen on tarkoitus tai halu päästä. Strukturoiduissa haastatteluissa kysymykset ja niiden esitysjärjestys on tarkasti suunniteltu ja rajattu etukäteen, eikä tarkoituksena ole kerätä aiheesta kovin syvällistä tietoutta. Strukturoimattomat haastattelut puolestaan pitävät sisällään runsaasti avoimia aiheeseen johdattelevia ja herätteleviä kysymyksiä ja tutkittavalla on mahdollisuus vaikuttaa haastattelun kulkuun. (Hirsjärvi ym. 2009; Punch 2005, 168–170.)

Tässä tutkimuksessa päädyin käyttämään teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelua. Tutkimukseen osallistuvien työ- ja elämänhistoria on värikäs, joten aineistonkeruutavan tuli olla joustava ja antaa tilaa tutkittavalle itselleen. Eskola ja Vastamäki (2007) kuvaavat haastattelua keskusteluksi, jossa tarkoituksena on päästä avoimeen vuorovaikutukseen, vaikka haastattelu onkin järjestetty tutkijan toimesta ja se etenee pitkälti tutkijan ehdoilla. Tasavertaisen vuorovaikutuksen korostaminen on noussut esille erityisesti feministisestä tutkimusperinteestä. (Eskola & Vastamäki 2007, 25–26) Kysymysten aihepiirit määrittelin ennalta teemahaastattelunrungoksi, mutta niiden järjestys ja esiintyminen muotoutui kunkin tutkittavan kohdalla omanlaiseksi kokonaisuudeksi. Muihin tiedonkeruumenetelmiin verrattuna teemahaastattelu mahdollistaa joustavan aineistonkeruutilanteen, jossa on mahdollista esittää esimerkiksi selventäviä jatkokysymyksiä teemojen ulkopuolelta. Näin tutkittavaan aiheeseen päästään syvällisemmin käsiksi. Vuorovaikutustilanteeseen tuntemattoman ihmisen kanssa voi kuitenkin liittyä jännitteitä ja esimerkiksi arkaluontoisista asioista voi olla vaikea puhua. (Hirsjärvi ym. 2009, 204–208.) Tutkittajan onkin kiinnitettävä huomiota esimerkiksi omaan puhetyyliinsä ja haastattelupaikan valintaan, jotta tilanne olisi mahdollisimman luonteva molempien osapuolten kannalta (Eskola & Vastamäki 2007).

5.2 Aineiston keruu

Aineiston keruu osoittautui aikaa vieväksi ja suhteellisen haasteelliseksi prosessiksi. Lähtökohtana oli etsiä haastateltaviksi sellaisia ulkomailla työskenteleviä tai aiemmin työskennelleitä sosiaalityöntekijöitä, joilla on suomalainen yliopistotutkinto. Suomessa ensisijaisena kontaktina haastateltavien etsinnässä oli sosiaalialan ammattijärjestö Talentia ja heiltä sain rekisteristä tiedon tällä hetkellä ulkomailla asuvista sosiaalityöntekijöistä. Jäsenpäällikön avulla lähetin näille ulkomailla asuville suomalaisille suoraan haastattelupyynnön sähköpostitse. Talentian rekisteri ei kuitenkaan kertonut muuta kuin sen, että kyseiset henkilöt oleskelevat tällä hetkellä ulkomailla, joten en voinut ennalta tietää kyseisen ryhmän ulkomailla asumisen tai oleskelun syytä. Tutkimuspyyntöni ilmestyi myös Talentian lokakuun 2011 sähköisessä uutiskirjeessä.

Tutkimuksen teon aikana kävin lukuisia sähköpostikeskusteluja eri ammattiliittojen, sosiaalialan järjestöjen ja työnvälitystoimistojen kanssa lähinnä Iso-Britanniassa ja Pohjoismaissa. Näiden valtioiden valikoituminen perustui lähinnä vain ennakkoletukseen suomalaisten liikkuvuudesta sekä sosiaalityön vahvaan asemaan kyseisissä valtioissa. Ulkosuomalaisten internet-keskustelupalstoille laitoin myös muutamia ilmoituksia gradustani. Tutkimukseni aihe herätti paljon kiinnostusta varsinkin Iso-Britannian ammattiliitossa ja vaikka heidän kauttaan en onnistunutkaan saamaan haastateltavia, olivat keskustelut kansainvälisestä rekrytoinnista antoisia ja hyödyllisiä. Heidän avullaan sain esimerkiksi hyviä kirjallisuusvinkkejä. Ottaessani lisäksi yhteyttä muutamaa yliopiston edustajaan Iso-Britanniassa, aloin saamaan joitakin yhteydenottoja suomalaisilta sosiaalityöntekijöiltä Englannissa, joilla oli myös englantilainen tutkintotausta. Heidän haastattelemistaan en kuitenkaan nähnyt tutkimukseeni soveltuvaksi, koska tarkoituksenani oli myös kerätä kokemuksia suomalaisen tutkinnon antamista valmiuksista ulkomailla työskentelyyn. Saksankielisten maiden ammattijärjestöjen kanssa kommunikointi oli hankalaa englanniksi ja yhteydenottoihini ei juurikaan vastattu.

Koska suomalaisten, ulkomailla sosiaalityötä tekevien joukko on hyvin marginaalinen ja tutkittavien etsintä oli hankalaa, en lähtenyt rajaamaan aineistoa sen etsintävaiheessa. Ainoa tekemäni rajausta oli, että etsin tutkittavia vain Euroopan

sisältä. Tämä johti luonnollisesti siihen, että aineisto pitää sisällään hyvin monenlaisissa elämäntilanteissa ja monenlaisilla taustoilla työskenteleviä työntekijöitä. Aineiston kirjavuutta en näin jälkikäteen näe ongelmaksi, sillä olihan tutkimukseni yhtenä tarkoituksena kartoittaa työvoiman liikkumista sosiaalialalla ja saada yleiskäsitys ilmiöstä. Tutkimukseen osallistuvien onnistuneessa etsinnässä lopulta suurimpana apuna oli Talentian uutiskirjeessä ollut ilmoitus, henkilökohtaiset kontaktit ja erään haastateltavan antamat yhteystiedot toisesta tutkimukseen mahdollisesti soveltuvasta henkilöstä.

Haastatteluja kertyi lopulta seitsemän. Ensimmäiset haastattelut tein lokakuussa 2011 ja viimeiset helmikuussa 2012. Ensimmäistä haastatteluani pidin koehaastatteluna ja testasin kysymysrunгон toimivuutta sekä tein tarvittavia muutoksia. Koehaastattelun perusteella pidin tärkeänä, että annoin tutkittaville mahdollisuuden osallistua tutkimukseen myös kirjoituspyynnön kautta, mikäli tutkittavat itse pitivät sitä luontevampana vaihtoehtona. Vaikka lähetin koehaastateltavalle etukäteen haastattelurungon, hän mainitsi, että olisi ehkä kyennyt syvempään asioiden reflektointiin kirjoittamisen kautta. Ihmiset ovat erilaisia ja toisille kirjoittaminen voi tuntua helpommalta, kun asioita saa pohtia rauhassa. Tutkittavia etsiessä huomasin, että monet suosivat henkilökohtaista haastattelua elämäntilanteeseensa, esimerkiksi työkiireisiin, vedoten. Koska tutkimukseni aineisto oli vaarassa jäädä hyvin niukaksi, oli mielestäni perusteltua tehdä tutkimukseen osallistuminen mahdollisimman helpoksi ja antaa tutkittavien itse valita osallistumistapansa.

Haastattelurungon lähettäminen etukäteen haastateltaville on perusteltua juurikin siitä syystä, että tutkittaville muodostuisi etukäteen jonkinlainen kuva siitä, millaisia asioita haastattelussa käydään läpi ja tutkittava voi paremmin orientoitua haastattelutilanteeseen. Riskinä kuitenkin on, että teemojen etukäteen lähettäminen rajoittaa tutkittavasta lähtevien näkökulmien esiintuomista. Koehaastattelun perusteella tämä ei näyttänyt olevan ongelma ja myös vapaalle keskustelulle jäi paljon tilaa.

Osa tutkittavista asui haastatteluhetkellä edelleen ulkomailla, joten kolmen henkilökohtaisen haastattelun lisäksi tein kolme Skype-videopuhelinhaastattelua. Yksi tutkimukseen osallistuneista halusi mieluummin kirjoittaa minulle kokemuksistaan

sähköpostitse. Videopuhelinhaastattelu eroaa paljon henkilökohtaisesta haastattelusta ja sen käyttö voi vaikuttaa paljonkin haastattelutilanteen luonnollisuuteen. Arvelin aluksi haastateltavien olevan jännittyneitä Skype:n kautta haastateltaessa, mutta tämä oletukseni osoittautui vääräksi. Skype-haastattelutilanteessa siis sekä tutkittava että tutkija ovat kotiympäristössään ja haastattelu tulee keskelle omaa arkea. Haastateltavat olivat rentoja ja pohtivat mielestäni erittäin hyvin esittämiäni kysymyksiä. Osa haastattelutilanteista kuitenkin välillä keskeytyi esimerkiksi haastateltavien lastenhoidon vuoksi, mutta olin yllättynyt miten hyvin haastateltavat silti keskittyivät aiheeseen. Tällainen haastattelumenetelmä ei soveltune kovin arkaluontoisista aiheista keskusteluun, koska luottamussuhteen rakentaminen on huomattavasti vaikeampaa puhelimitse kuin henkilökohtaisessa kohtaamisessa. Muuten Skype:n käyttö on erittäin taloudellinen ja joustava tapa niin haastateltavan kuin tutkijan kannalta.

Haastatteluiden kesto vaihteli 45 minuutista 90 minuuttiin. Kasvokkain tapahtuvat haastattelut tein joko haastateltavan työhuoneella, julkisessa kahvilassa tai haastateltavan kotona. Haastatteluajankohta- ja paikka sovittiin joko sähköpostitse tai puhelimitse. Haastattelut nauhoitin nauhurilla ja kaikkien nauhoitusten äänenlaatu oli hyvä. Vastauksia kertyi määrällisesti yhteensä 56 sivua (fonttikoko 12, riviväli 1). Keskimäärin yhden vastaajan osuus oli kahdeksan sivua, mutta osa vastauksista oli kuitenkin lyhyempiä ja osa pidempiä.

5.3 Aineiston analyysitapana sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi soveltuu monen erityyppisen aineiston analysointiin ja sen pyrkimyksenä on tuottaa kuvailevaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysin etuna on, että sitä voi käyttää myös silloin, kun aineisto koostuu monenlaisista osista, eikä selkeästi vain esimerkiksi teemahaastatteluista. Tässä tutkimuksessa käytän sisällönanalyysia yksittäisenä metodina vaikka sisällönanalyysia voi pitää myös teoreettisena kehyksenä muille analyysimenetelmille. Yksinkertaisimmillaan sisällönanalyysi perustuu aineistosta yhteisten piirteiden ja eroavaisuuksien etsimiseen ja havaintojen tekoon. Metodista on kritisoitu sen yksinkertaisuudesta ja sen tieteellistä arvoa on ajoittain kyseenalaistettu. Sisällönanalyysia käyttävän tutkijan on perusteltava ja kuvailtava tekemänsä analyysiprosessi, koska tulosten täytyy olla

myöhemminkin toistettavissa samasta aineistosta. (Krippendorff 2004, xxi–xxii; Tuomi & Sarajärvi 2009.)

Sisällönanalyysi jaetaan aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen tai teoriaohjaavaan analyysiin. Pro gradu -työni luonteen takia aineistolähtöisyys on näistä vaihtoehdoista mieluisin ja myös aiheen kannalta tarkoituksenmukainen. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä edetään empiriasta kohti käsitteellisempää näkemystä ilmiöstä. Analyysi on kolmivaiheinen prosessi, joka alkaa aineiston pelkistämällä. Pelkistämävaihetta ohjaa tutkimustehtävä ja sen pyrkimyksenä on löytää aineistosta tutkimukselle olennaisimmat asiat. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–109.) Luettuani aineistoani läpi moneen kertaan aloin pelkistämään aineistoa aluksi alleviivaamalla tärkeimpinä pitämiäni lauseita ja tekemällä merkintöjä alleviivatusta ilmiöstä tai asiasta sivujen reunoille. Tässä vaiheessa esiin nousseet asiat ja ilmiöt olivat vielä hyvin monipuolisia, vaikka niitä havainnoitiinkin tutkimuskysymyksen valossa.

Aineiston ryhmittelyvaiheessa kootuista ilmiöistä etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samaa asiaa käsittelevät asiat yhdistetään luokaksi ja luokka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Kun ryhmittelyä jatketaan tarpeeksi pitkälle, muodostuu aineistosta ala- ja yläluokkia sekä pääluokkia. Tätä kutsutaan aineiston abstrahoinniksi eli olennaisiksi määritellyistä aineiston osasista muodostetaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–112.) Tutkimuskysymykseni luonteen vuoksi tekemäni aineiston ryhmittely ja analyysi kattaa kaarimaisesti tutkittavien ulkomailla työskentelyn vaiheita ja kokemuksia alun muuttopäätöksestä kotiinpaluuseen tai nykyhetkeen työskentällä. Tein ryhmittelyä käytännössä useaan kertaan erillisille papereille niin, että lopulta kustakin haastattelusta esiin nousseet aiheet muodostivat yhteisiä koko aineiston kattavia teemoja. Kun aineistosta esiin nousseet teemat alkoivat toistaa itseään, eikä aineistosta noussut enää mielestäni mitään uutta esille, päättelin analyysin olevan tarpeeksi pitkällä ja pääteemojen valmiita. Esimerkki tekemästäni ala- ja yläluokittelusta on seuraavanlainen. Ryhmittelyn kautta muodostin poimituista ilmiöistä alaluokkia, kuten haastateltavien kohtaamat ennakkoluulot ja asenteet, oman paikan löytäminen ja työtapoihin sopeutuminen. Näiden yläluokiksi määrittyivät vierastyövoimaan suhtautuminen, vierastyövoiman hyödyntäminen ja erilaiset työskentelyt, jotka kuuluivat pääluokkaan monikulttuurisessa työyhteisössä työskentely. Aineistosta poimimani ulkomailla

työskentelyn pääteemoiksi nostin lopulta esiin ulkomaille muuton ja työnhakuprosessin, monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelyn, suomalaisen tutkinnon ja ulkomaisen tutkinnon luoman asiantuntijuuden sekä ulkomailla työskentelyyn sitoutumisen. Analyysiosuudessa haastateltavien suorat lainaukset on merkitty sitaatein ja lisäksi kursivoitu. Haastateltaville olen antanut koodit HA1, HA2 jne. Tutkijan kommentit on erotettu omalla koodilla (T). Suorien lainausten sisään olen joissain kohdin lisännyt sulkuihin asiaa selventäviä yksityiskohtia helpottaakseni tekstin ymmärrettävyyttä.

5.4 Tutkimuksen etiikasta

Tutkimusta tehdessäni olen pyrkinyt noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja etiikkaa. Sosiaalialan ammattieettisiä ohjeita voi soveltaa myös tutkimuksen teossa. Niiden keskeisimpinä tavoitteina ovat luottamuksellisuuden, yksityisyyden, itsemääräämisoikeuden ja ihmisarvon kunnioittaminen. Tutkittavia etsiessä olen ilmaissut, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Haastatteluiden aluksi kävin tutkittavien kanssa läpi haastatteluiden käyttötarkoitusta ja aineiston säilyttämistä. Aineiston analyysissä olen pyrkinyt siihen, että tutkittavia ei tekstistä voi tunnistaa. Ulkomailla työskentelevien suomalaisten sosiaalityöntekijöiden ryhmä on kuitenkin verrattaen pieni, joten anonymiteetin säilyttäminen on ollut haasteellista varsinkin kun tutkittavien työskentelymaat ja toimenkuvat tulevat analyysissäni osittain näkyviin. Tunnistettavuuden minimoimiseksi olen jossain kohdin jättänyt pois kohdevaltioiden nimet, jos sillä ei ole ollut merkitystä analyysin sisällön kannalta. Yksi haastateltavista toivoi saavansa lukea analyysin ennen tutkimuksen julkaisua, joten pyynnöstä lähetin hänelle sähköpostitse analyysiosion tarkastettavaksi.

6 AJAUTUMISTARINOITA JA TYÖNHAKUA

6.1 Haastateltavien taustaa

Tutkimukseeni osallistui seitsemän henkilöä ja heistä viisi oli päteväitynyt sosiaalityöntekijäksi suomalaisella maisterintutkinnolla. Tuorein maisterintutkinto oli vuodelta 2009 ja vanhin 2001. Yksi haastateltavista oli valmistunut sosionomiksi vuonna 1999 Suomessa, mutta päteväitynyt myöhemmin sosiaalityöntekijäksi ulkomaisella maisterintutkinnolla. Yksi haastateltavista oli valmistunut Suomessa sosiaalihuoltajaksi 1979 ja tämän jälkeen muuttanut ulkomaille ja tehnyt siellä pitkän työuran sosiaalialalla sekä jatko-opiskellut. Lisäksi yhdellä haastateltavista oli suomalaisen maisterintutkinnon lisäksi toinen ulkomailla suoritettu maisterintutkinto. Haastateltaviin kuuluu kolmessa eri suomalaisessa yliopistossa ja yhdessä ammattikorkeakoulussa opintonsa suorittaneita.

Kaikki haastatellut yhtä lukuun ottamatta olivat ennen ulkomaille muuttamista työskennelleet sosiaalialan tehtävissä Suomessa. Työkokemuksen kesto vaihtelee kesätöistä useisiin vuosiin ja haastateltavilla on suomalaista työkokemusta lähinnä aikuissosiaalityön, lastensuojelun, pakolaistyön, nuorisotyön ja gerontologisen sosiaalityön puolelta. Haastateltavista kolme työskenteli Ruotsissa, kaksi Englannissa, yksi Skotlannissa ja yksi Irlannissa. Lisäksi yhdellä haastateltavista oli myös aiempaa työkokemusta Venäjältä, mutta haastattelussa keskityttiin viimeisimpään työkokemukseen. Tutkimuksen tekohetkellä viisi haastateltavaa asui ja työskenteli edelleen sosiaalityöntekijänä ulkomailla ja kaksi oli palannut takaisin Suomeen sosiaalialan töihin. Haastateltavilla oli ulkomaista työkokemusta kehitysvamma puolelta, terveysosiaalityöstä, lastensuojelusta, vanhustyöstä, mielenterveystyöstä, aikuissosiaalityöstä (talous- ja velkaneuvonta) ja sosiaalialan esimiestehtävistä. Haastateltavista kuusi oli työskennellyt useammassa kuin yhdessä työpaikassa ulkomailla asumisensa aikana.

Kiinnostus kansainvälisyyteen jo opiskeluvaiheessa näkyi kaikkien haastateltavien vastauksissa. Neljä haastateltavista oli ollut opiskeluaikanaan vaihto-opiskelemassa, kaksi kesätöissä ja yksi harjoittelujaksolla ulkomailla. Lisäksi kaksi haastateltavista

mainitsivat tehneensä pro gradu -tutkielmansa kansainväliseen teemaan liittyen. Sosiaalityön opintoja oli tietoisesti haluttu muokata niin, että niissä huomioitiin myös kansalliset rajat ylittäviä elementtejä. Osalla haastateltavista myös perhesuhteissa näkyi monikulttuurisuus ja esimerkiksi sukulaisia asui jonkin verran ulkomailla.

Yllättävä piirre tutkittavien keskuudessa oli se, että suurin osa haastateltavista oli muuttanut ulkomaille jo ennen suomalaisen tutkinnon loppuun saattamista. Viisi haastateltavaa muutti ulkomaille opintojensa loppuvaiheessa, mutta he suorittivat kuitenkin samalla suomalaiset opintonsa loppuun ulkomailta käsin. Yksi haastateltavista muutti ulkomaille heti valmistumisensa jälkeen, mutta hän oli jo opintojensa ohella työskennellyt kesät sosiaalialan töissä ulkomailla. Voi siis sanoa, että kansainvälinen orientaatio on ollut näkyvissä tutkittavilla jo vahvasti opintojensa aikana. Haastateltavien näkemys sosiaalityöstä on alkanut laajentua paikallisesta työstä monimuotoiseen ja -kulttuuriseen ymmärrykseen jo ennen varsinaista työkokemuksen tuomaa tietotaitoa. Haastateltavien oman ammatti-identiteetin pohjalla on kiinnostus eri yhteiskuntien toimintatavoista, kulttuureista ja sosiaalisista ongelmista eri kontekstissa. Kansainvälistyminen on ollut tutkittaville tärkeää, vaikka ulkomaille muuttamisen lopulliset syyt ovatkin olleet hyvin vaihtelevia.

6.2 Ulkomaille ajautuminen

Vain kahdella haastateltavista ulkomaille muuton syynä oli puhtaasti kiinnostus ja halu asua ja työskennellä ulkomailla. Muutto tapahtui heidän kohdallaan suunnitelmallisesti ja haastateltavat olivat haaveilleet ulkomailla asumisesta jo pidemmän aikaa.

”Mä olin opiskellu kolme vuotta yliopistossa ja sitten alkoi kyllästyttään jollakin tavalla se kaikki, kun oli jo niin pitkään ollut. Kyllästytti se, kun oli aina samaa ja halusin lähteä hakeen jotain kansainvälistä harjoittelua tai jotain Mä sit pääsin vaihto-opiskelemaan Ruotsiin. (...) Periaatteessa me lähdettiin mun miehen kanssa sillä mielellä että aiotaan pysyvästi jäädä, että ei ollut mitään semmosta ajatusta että meen vaan vaihto-oppilaaksi. Että se oli niinku helppo tapa tulla tänne, kun tiesi, että ainakin vuoden ajan on vaihto-oppilasopinnot, että oli jotain selkeätä ennenko alko hakeen töitä.” (HA6)

Muilla haastateltavilla ulkomaille muuton osasyynä oli parisuhde ulkomaisen kumppanin kanssa, mutta samalla he kertoivat olleensa jo aiemmin kiinnostuneita ulkomailla työskentelystä tai heillä oli jo aiempaa työ- tai opiskelukokemusta ulkomailta. *”Mulla muuton taustalla oli sekä henkilökohtainen että kansainvälinen intressi. Mun oma gradu oli kansainvälinen vertaileva tutkimus, jossa mä ikään kuin halusin jo profiloitua kansainvälisyyteen. Lisäksi mä olin Briteissä vaihdossa ja myös tapasin silloisen miesystäväni. Että siinä oli vähä niinku useempi tekijä.”* (HA3) Läheisten esimerkki ja heidän aiemmat kokemuksena ulkomailla työskentelystä olivat taustalla yhden tutkittavan päätöksen teossa. *”Ruotsissa aikaisemmin asunut opiskelutoveri kannusti seikkailuun. Olin kesätöissä Ruotsissa epäpätevänä hoitoapulaisena opiskeluvuosien välisinä kesinä. Uteliaisuus opintoja vastaavaan työhön heräsi tuolloin. Osasyynä oli rakastuminen paikkakuntalaiseen nuoreen mieheen.”* (HA5)

Yksi haastateltavista paikansi itseään melko vahvasti kansainvälisyyteen haastattelun aluksi, mutta koki kuitenkin, ettei ulkomaille muutto lopulta ollut hänen oma ratkaisunsa. *”Mä tein Erasmus- vaihdon Saksassa vuoden. (...) Alun perin mä olin jäämässä Saksaan sen vaihdon jälkeen ja sit mietin Englantia yhtenä vaihtoehtona. Mut sit tuli tää elämäntilanteen muutos (...) Et tähän ei ollu millään tavalla mun oma valinta, elämä yllätti ja mä ajauduin Ruotsiin. Ja sit kun on pienet lapset siinä, niin ei sitä paljo ajattele onko tää mun oma valinta vai ei, vaan se tulee käytännön pakosta.”* (HA1) Vaikka eräs haastateltava oli aiemmin ollut harjoittelussa ulkomailla, ei muutto hänenkään kohdallaan ollut silti varsinaisesti suunnitelmassa. *”Se oli kyllä se elämäntilanne [puoliso ulkomailla] mikä veti, että ei mulla ollut mitään tarkotusta alun perin sen harjoittelun jälkeen tulla takas Englantiin.”* (HA4)

Vaikka ulkomaille muuton taustalta on mahdollista löytää monia syitä, tuntui ulkomaille päätyminen monille haastateltavista lähinnä ajautumiselta. Tutkimusaineisto näyttää tukevan ajatusta siitä, että aiemmin vaihto-opiskelemassa tai harjoittelussa ulkomailla olleet myös työllistyvät helpommin ulkomaille kuin vain kotimaassaan opiskelleet. Yksiselitteistä syy-seuraus -riippuvuutta on näiden asioiden välille kuitenkin mahdotonta vetää, eikä ulkomailla työskentelemisen syynä läheskään aina ole ammatilliset intressit (Van Mol 2011; Carlsen 2011). Parisuhde ulkomaisen kumppanin kanssa ja yhteiset lapset vaikuttavat pysyvään muuttopäätökseen eniten.

Halu ja kiinnostus päästä sosiaalityöntekijäksi ulkomaille jäivät näissä tapauksissa vähemmälle ja työnhaun perusteet olivat perheellisillä haastateltavilla pitkälti taloudelliset. ”Pull factoreita” eli ulkomaille vetäväksi tekijäksi haastateltavat mainitsivat myös paremman palkkatason. Vaikka alun perin työnhaku ulkomailta ei välttämättä ollut ammatillisista intresseistä lähtevää, olivat kaikki vastanneista kuitenkin huomanneet kansainvälisen työskentelyn soveltuneen heille hyvin ja sen koettiin olleen antoisaa. ”*Mä nyt jotenkin vaan tupsahdin tänne töihin, mut oon kyllä ilokseni huomannut et miten paljon tällä alalla on annettavaa kansainvälisestikin.*” (HA7)

6.3 Suomalainen maahanmuuttaja työnhakijana

Haastateltavien kokemukset työnhakuprosesseista olivat vaihtelevia ja aineistosta nousi hyvin esiin myös maakohtaiset erot. Ruotsissa työskennelleet kuvailivat työnhakua sujuvaksi ja ripeäksi prosessiksi kun taas esimerkiksi Irlannista työtä hakenut haastateltava oli kohdannut paljon byrokratiaa ja prosessin eteneminen ei ollut kovin jouheaa. Lähtökohtaisesti se, että haastateltavat olivat ulkomaisia työnhakijoita, oli herättänyt kiinnostusta ja ollut joissain tilanteissa jopa etu työtä hakiessa. Tutkintojen rinnastettavuus ei aina käytännössä ollut niin yksinkertaista, kuin EU-maiden välillä tulisi olla, mutta syynä tähän oli lähinnä ajankohta ja juuri murroksessa olleet käytännöt.

Kaikki haastateltavat olivat pääsääntöisesti hakeneet töitä itsenäisesti ja vain yksi haastateltavista oli alkuvaiheessa käyttänyt apuna rekrytointiyritystä. Sopivaa työtä etsittiin internet-sivujen avulla ja seuraamalla paikallislehtiä. Yleisesti ottaen työn hakeminen koettiin helpommaksi jo maahanmuuton jälkeen ja vain yksi haastateltavista oli varmistanut paikkansa Suomesta käsin. ”*Työnhaku lähtömaasta kohdemaahan on äärimmäisen vaikee. (...) että se melkein vaatii sen, että sä lähdet siihen maahan missä sä aiot niitä töitä tehdä, niin se osoittaa sille työnantajalle, että sä oot motivoitunut ja et se motivaatio kestää kauemmin.*” (HA3) Haastateltavat olivat pääsääntöisesti hakeneet töitä ulkomailta 2000-luvulla. Nykyään työnantajat pyrkivät minimoimaan uusien työntekijöiden rekrytoinnista aiheutuvat kustannukset, mutta aina näin ei aineiston perusteella ole ollut. Yksi haastateltavista oli työllistynyt Ruotsiin 1980-luvun alussa ja hänen kokemuksensa työnhakuprosessista oli erittäin

myönteinen. *”Juuri ennen valmistumistani minuun otettiin avoimen hakemukseni perusteella yhteyttä. Minut kutsuttiin työhönottohaastatteluun. Työnantaja kustansi lentolipun ja henkilökohtaisen vastaanoton ja kuljetuksen lentokentältä. (...) Sain todella erinomaisen tukevan ja kannustavan vastaanoton ja kohtelun.”* (HA5)

Ruotsissa työskennelleiden suomalaiset sosiaalityön korkeakoulututkinnot oli rinnastettu Ruotsin omaan socionom-tutkintoon. Rinnastaminen ei ollut kaikilla tapahtunut automaattisesti, vaan edellyttänyt tutkintopapereiden lähettämistä ruotsalaiseen korkeakoululaitokseen arvioitavaksi. Muutaman kuukauden kestävän arvioinnin jälkeen hakija saa päätöksen tutkintonsa vastaavuudesta. Työnhaku koettiin arvioinnin jälkeen helpommaksi, koska hakijalla oli esittää työnantajalle suomalaisen tutkintotodistuksen ohella myös ruotsinkielinen selvitys tutkinnon sisällöstä. Yksi haastateltava oli saanut töitä myös ilman virallista selvitystä pelkällä suomalaisella todistuksella, mutta opintojen sisältö oli silti *”syynätty tarkkaan”* (HA1) työnantajan puolelta.

Iso-Britanniaan ja Irlantiin muuttaneet joutuivat enemmän pyörittelemään papereita työnhakuvaiheessa. Sosionomiksi 1999 valmistunut haastateltava oli hakenut töitä Englannista ajankohtana, jolloin sosiaalityön tutkintovaatimukset siellä olivat vielä erilaiset. *”Mä hain korvaavuutta tolle mun suomalaiselle sosionomitutkinnolle, mutta sillä hetkellä sosiaalityöntekijän koulutus oli vain kaksivuotinen ja diplomitasoinen, mikä varmaan meillä vastaa opistoasteista. Ne sano, että mulla on kolme ja puoli vuotinen tutkinto, mutta se ei vastaa ja on niinku korkeampi mitä ne tarvi. Että ne ei pystynyt sitä vertaan ja se sosionomin koulutus oli aika uus juttu Suomessakin. Nykyäänhän ne tutkinnot on verrannollisempia.”* (HA4) Myöhemmin maisterintutkinnon suoritettuaan työllistyminen oli ollut kyseiselle haastateltavalle helpompaa. Iso-Britanniassa sosiaalityöntekijänä työskentely edellyttää rekisteröitymistä, mutta tämän haastateltavat olivat kokeneet pääsääntöisesti helpoksi ja hyväksi prosessiksi. Rekisteröitymisprosessi haastaa byrokratiansa lisäksi hakijan myös pohtimaan omaa ammatillisuuttaan ja erään haastateltavan mielestä vastaavan idean voisi tuoda Suomeenkin takaamaan sosiaalityöntekijöiden pätevyyttä tehtäviinsä.

”Kestää tietysti aikansa, kun se on hyvin byrokraattinen se julkinen sektori muutenkin. Mutta se minkä vois tuoda Suomeen, kun käsittääkseni meillä ei oo semmosta, että mun piti kirjoittaa esseitä erilaisiin vaikka sosiaalialan etiikasta ja omista arvoista ja käsitellä vaikka jotain case-tilanteita. Et Briteissä on tämmönen oma rekisteri ja sit mä lähetin mun tutkintotodistuksen Suomesta ja he arvioi sen. Ja tietty rikosrekisteri tarkistetaan aina siellä ja se on paljon tarkempaa kuin Suomessa. Ja sit sieltä tuli se hyväksyntä. Että se on niinku ehto, että ei saa mennä sosiaalityöntekijän tittelillä työskentelemään, jos ei oo rekisteröitynyt. Eli se on äärimmäisen helppo kyllä, kun sen on hoitanut alta pois.” (HA3)

Iso-Britannia ja Irlanti ovat entuudestaan valitettavan tunnettuja byrokraattiansa määrystä, eikä tutkimukseni aineisto tuo tähän poikkeusta. Yksi haastateltava oli huomannut suomalaisessa lehdessä ilmoituksen, jossa rekrytoitiin pohjoismaisia sosiaalityöntekijöitä työskentelemään Irlantiin ja työhaastattelutkin suoritettiin hakijan kotimaassa. Irlannissa elettiin tuolloin aikakautta, jolloin rakennemuutoksia erityisesti lastensuojeluun tuli paljon ja koulutetuista sosiaalityöntekijöistä oli suuri pula. *”Mä olin siellä haastattelussa ja sieltä tuli sitten tieto, että tarjoavat työpaikkaa. Mut sen jälkeen olikin kivinen tie! (...) Se byrokraatia oli järjetöntä! (...) se, että lippua, lappua, suosittelijoita, kopioita, kopioiden oikeeksi todistamisia, henkilökohtaisia suosituksia, kirjallisia suosituksia, suositusten varmistamisia.” (HA2)*

Ulkomaalaisuudella ei siis jossain työnhakutilanteissa ollut lainkaan vaikutusta, vaan päinvastoin se saattoi olla etuna. Varsinkin Iso-Britanniassa ja Irlannissa vallitsee sosiaalialalla niin synkkä työvoimapula, että työnantajien on keskityttävä pätevien työntekijöiden haalimiseen myös kansallisten rajojen ulkopuolelta. Kukaan haastateltavista ei nostanut esille, että he olisivat työnhakutilanteessa kohdanneet syrjintää kansalaisuutensa perusteella. Ainoastaan yksi hakija oli työn saadessaan joutunut pidemmälle koeajalle kuin paikalliset kollegansa, mutta hän ei varsinaisesti osannut sanoa syytä tähän. Joskus myös maan työvoimapolitiikka voi edellyttää vierastyövoiman hyödyntämistä. *”Monikulttuurinen tausta on siinä mielessä etu työnhakutilanteessa, että julkisessa tehtävissä [Ruotsissa] tietty prosentiosuus pitää olla ulkomaalaistaustaisia. Mä en muista paljon se on, mutta mun tilanteessa se oli ehdottomasti etu. Ainakin niin mä koin sen. Ja sit se herätti kiinnostusta.” (HA1)*

Monessa haastattelussa tuli ilmi, että muualla Euroopassa suomalaiset tutkinnot ja opetuksen taso ovat edelleen korkealle arvostettuja, mikä myös osaltaan edesauttaa suomalaisen maahanmuuttajan työnhakua. Suomalaisuus oli osassa haastateltavien työnhakukokemuksia ollut myös humoristinen etu, sillä hakijoiden taustasta ja kulttuurisista eroista puhuminen oli vienyt työhaastatteluhetkeä jouhevasti eteenpäin ja osa haastateltavista uskoi erottuvansa positiivisesti työnhakijoiden joukosta juuri tästäkin syystä. Ulkomaalaiset työntekijät sosiaalialalla ovat vielä suhteellisen vieraita, joten ulkomaalaisuus voi toimia valttikorttina ja työnantajan mielenkiinnon herättävänä tekijänä.

7 MAAHANMUUTTAJANA MONIKULTTUURISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

7.1 Työyhteisön hyvät ja huonot maahanmuuttajat

Asenteet ulkomaisia työntekijöitä kohtaan olivat haastateltavien työpaikoilla pääosin myönteisiä. Monet haastateltavista eivät olleet työpaikallaan ainoita maahanmuuttajia, vaan työyhteisö oli monikulttuurinen. Aineiston perusteella monikulttuurisessa työyhteisössä eri toiminta- ja ajattelutavat eivät aina sulaudu toisiinsa eikä erimielisyyksiltäkään voi välttyä. Asettelu paikallisten ja maahanmuuttajien välillä on selkeä, vaikka suoranaista rasismia ei kukaan haastatelluista maininnut kohdanneensa.

Uudessa työpaikassa paikalliset työntekijät ottivat roolin, joissa he vaikuttivat esimerkiksi maahanmuuttajien työtehtäviin, vaikka eivät varsinaisesti olleet esimiesasemassa. Toisaalta on liian yleistävää sanoa, että tällainen kahtiajako johtuisi nimenomaan maahanmuuttajuudesta tai eri kulttuurin edustamisesta. Myös kulttuurisesti homogeenisissä työyhteisöissä uudet tulokkaat joutuvat usein eriarvoiseen asemaan verrattuna jo pidempään töissä olleisiin. ”(...) selkeesti huomasi niissä taloissa, että jos oli pelkästään irlantilaisia ne vakkarityöntekijät niin ulkomaalainen oli aina siellä se vessan siivooja tai ruoanlaittajan roolissa.” (HA2)

Aineiston perusteella työyhteisössä valkoihoiseen länsimaalaiseen maahanmuuttajaan suhtaudutaan hyvin eri tavalla kuin esimerkiksi tummaihoiseen maahanmuuttajaan. Voidaan sanoa, että työyhteisössä maahanmuuttajuutta rakennetaan ja ylläpidetään sosiaalisesti. Haastatteluiden perusteella työyhteisössä eri maista tulleiden maahanmuuttajien välille asetetaan voimakkuuseroja ja toisten nähdään olevan ”enemmän maahanmuuttajia kuin toisten”. Tätä voimakkuutta voidaan arvioida sen mukaan, miten paljon työntekijä eroaa ulkoisesti kantaväestöstä ja kuinka hyvin hän puhuu paikallista kieltä. Esimerkiksi australialaisen ja afrikkalaisen sosiaalityöntekijän välillä on tässä selkeä ero ja todennäköisesti australialaisen oletetaan sopeutuvan nopeammin esimerkiksi irlantilaiseen työyhteisöön. Myös valkoihoisten maahanmuuttajien välillä on eroja ja esimerkiksi äidinkielenään englantia puhuvan valkoihoisen maahanmuuttajan ja pohjoismaista tulleen valkoihoisen maahanmuuttajan välille voidaan asettaa voimakkuusero.

”Mä tiedän, että skandinaaveilla on hyvä maine, että se on täys etu ja se, että kielitaito on kiitettävää. (...) osa hoitohenkilökunnasta tuli Euroopan ulkopuolelta, niin siellä tuli ikäviä semmosia hyvinkin –en nyt sano rasistisia- mutta ennakkoluuloja oli paljon. Että eihän sussa sosiaalityöntekijänä ole mitään vikaa, sähän olet pohjoismaalainen, vaaleahiuksinen, mutta meillä on täällä kuule näitä afrikkalaisia lähihoitajia, että ne on ihan eri asia. Että mähän olin samalla tavalla maahanmuuttajataustainen työntekijä. Että mulle tuli useita tilanteita esimerkiksi puhelimesta, jos mun aksentti paisto läpi että ennenko he tapas kasvotusten sitä haisto semmosen varauksellisuuden. Se hälväni toki, koska mä olin sit niin pitkään että. Oli siinä se australialainen ja irlantilainen työntekijä, mutta heitä mä en silleen nähny niin maahanmuuttajina sen kielen takia.” (HA3)

Toki myös suomalainen maahanmuuttaja voi erottua ulkoisesti ”pohjoismaalaisen vaaleahiuksisen” stereotypiasta ja eriarvoisen kohtelun syytä voi olla vaikea paikantaa. *”(...) mutta ehkä se että mä olen nykyään muslimi ja käytän huivia, niin mun on hankala tietää jos jollakin on jotain vastaan, että mikä se erityisasia sitten on, johon tarttuvat. Mä yritin alusta asti päästä näihin sosiaalityöntekijän tehtäviin, kuntiin ja muihin, kävin monissa haastatteluissa, mutta ehkä siellä sitten on ollut jollakin tavalla – onko se ollut se kieli vai mikä, kun koen että se on hirveesti kehittynyt, eikä oo mitään vaikeuksia, enempi nykyään on vaikeampi vaihtaa takasin suomen kieleen. Tai sitten kun mulla ei oo [paikallista] kokemusta kunta-alan töistä, niin siks en heti päässyt sosiaalityöntekijän tehtäviin, vaikea sanoa.” (HA6)*

Suurin osa haastateltavista koki, että mitä pidempään he olivat töissä, sitä vähemmän heidän maahanmuuttajastatukseensa kiinnitettiin enää huomioita. Kielen kehittyminen ja kulttuuristen normien ymmärtäminen tekevät maahanmuuttajista yhdenvertaisempia työkavereita työyhteisössä. Ajan kuluessa suomalaiset sosiaalityöntekijät saattoivat päästä me – ne -asetelmassa samalle puolelle kuin paikalliset työntekijätkin. *”Ei se mikään este oo ollut ja ei he ees nykyään tunnista, että mä oisin ulkomaalainen. Että yhdessä saatetaan puhua ”those foreign people”, ei ne hoksaa.” (HA4)* Yksittäisen poikkeuksena näistä kokemuksista on erään haastateltavan kommentti maahanmuuttajastatuksen pysyvyydestä:

”Tätä mä oon kyllä miettinyt tätä maahanmuuttajuutta just, että miten se seuraa ihmistä pitkään. En mä tietty olettanutkaan täällä mitenkään muuttuvani englantilaiseksi, mutta jännä miten vaikka oon työskennellyt tässä maassa jo useita useita vuosia, niin aina tasaisin väliajoin muhun viitataan immigrantina tai foreignerina. Vähän niinko mä olisin yhä uudelleen tullut tähän maahan uunituoreena enkä koskaan opi tavoille.” (HA7)

Asiakkaiden suhtautuminen suomalaisiin sosiaalityöntekijöihin oli vaihtelevaa. Useimmille haastateltaville kokemukset asiakastyöstä olivat myönteisiä, mutta alkukankeuksilta ei kovin moni ollut välttynyt. Sosiaalityön asiakaskunta on usein elämänsä käännekohdassa, turvattomia ja apua vailla. Tällöin odotukset sosiaalityöntekijän pätevydestä ja kyvystä pystyä tarjoamaan ratkaisuja ongelmatilanteisiin ovat asiakkaiden osalta usein korkealla. Kun avuntarjoana onkin eri kulttuurista tuleva ihminen, voi monella asiakkaalla olla epäilyksensä siitä, voiko maahanmuuttajataustainen työntekijä todella ymmärtää heidän tilannettaan kyseisen maan sosiaalisessa kontekstissa. *”Et silleen työyhteisössä tuli jonkun verran esiin, mutta lähinnä kai lastensuojelussa asiakkaiden osalta että oli joitakin vanhempia joiden mielestä ulkomaalainen ei voi tietää irlantilaisista lapsista tarpeeksi tai että tällä on aksentti englannin kielessä, että se ei voi olla hyväksi lapsilleni.” (HA2)* Usein tilanteissa, joissa asiakas on pettynyt esimerkiksi saamaansa päätökseen tai kohteluun, voi turhautuminen purkautua työntekijään henkilökohtaisella tasolla. *”Sitähän ei tiedä onko kysymys vaan siitä, että he ovat niin pettyneitä, että ottaa tän maahanmuuttajuuteni vaan syyksi. Sitä mä en usko, että päätöksessä ois mitään eroa, vaan se on semmonen asia vaan mihin on helppo tarttua.” (HA6)*

Toisaalta sosiaalityön asiakkailla voi olla kokemus omasta erilaisuudestaan ja eräänlaisessa altavastaajan asemassa olemisesta silloin, kun on tippunut yhteiskunnan mallikansalaisen roolista. Toiseuden kokemuksesta on käsitelty paljon sosiaalityön kirjallisuudessa. Esimerkiksi Anna Kulmala (2006) on väitöskirjassaan pohtinut toiseutta ulkopuolisuuden ja eriarvoisuuden kokemuksena. Kulmalan (2006) mukaan toiseus on yksilön kannalta ei-kuulumista joukkoon ja kuulumista rakennetaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa esimerkiksi puheen kautta. (Kulmala 2006, 70.) Maahanmuuttajataustaiseen työntekijään voi löytyä erityinen kontakti, kun asiakas huomaa että myös työntekijä on kyseisessä yhteiskunnassa erityisasemassa, ”ei-

kuuluva” ja tällöin asiakas ei olekaan yksin toiseutensa kanssa. ”Yks asiakas ei halunnut puhua henkilökunnan kanssa mitään ja siis enhän mä ymmärtänyt sitä aksenttia. Et kaks viikkoo mä olin ihan ummikkona et mä en todella ymmärtänyt. Mut se oli varmaan sit se mikä lähensi mut asiakkaan kans niin paljo ku hän yritti mulle kaikki törkeydet heittää mitä hän osas ja mä vaan sanoin, että anteeks nyt mä en ymmärrä. Niin sit se totes, että pahin mitä hän voi mulle sanoa on ”you fucking foreign object” ja sen mä ymmärsin ja sit se nauro, että okei, ehkä sä sit oot ihan cool.” (HA2)

Työyhteisössä oman paikan ottaminen ei ainoastaan ole kiinni työntekijän etnisestä taustasta tai kielitaidosta. Kollegoiden kanssa toimeen tulemisessa on samankaltaiset pelisäännöt oli työyhteisö sitten työntekijöidensä taustan osalta homo- tai heterogeeninen. ”Mä luulen että se ei niinkään johdu sun taustasta vaan minkälainen sä oot persoonana et se on aina ja ihan sama juttuhan se on suomalaisessa työyhteisössä.” (HA1)

7.2 Ulkomaisen työvoiman hyödyntäminen työyhteisöissä

Vierastyövoima ei työnantajalle ole välttämättä pelkästään apu työvoimapulan paikkaamiseen vaan se voi myös antaa uusia mahdollisuuksia työn sisällölliseen kehittämiseen. Pääsääntöisesti haastateltavat kertoivat työnantajien olleen kiinnostuneita suomalaisesta sosiaalityöstä ja sen toimintamalleista. Sosiaalialalla tietyt toimintatavat ja työkalut eivät ole aina suoraan siirrettävissä toiseen ympäristöön, koska työtä tehdään aina sen yhteiskunnallisessa kontekstissa. ”Kyllä siinä alussa varsinkin paljon kysyttiin, että mitenkä teillä Suomessa tää tehtäisiin. Mut sit piti ite olla vähän taiten, että ei voi mennä neuvomaan, että mun mielestä te teette tän ihan päin seiniä ja tässä on teille ratkaisun avain. Mut kyl sit jotain käytäntöjä sai ja ehdottaisin, että vois kokeilla näin ja näin.” (HA2)

Maahanmuuttajien arvokkuus työyhteisössä voi ilmetä myös monikulttuuristen asiakkaiden kautta. Eri etnisistä taustoista tuleville asiakkaille voi olla hyödyksi se, että työntekijät eivät edusta pelkästään kantaväestöä. Myös tämä voi liittyä toiseuden kokemuksen lievittymiseen varsinkin jos työntekijällä on sama etninen tausta kuin asiakkaalla. ”Ne viimeiset pari vuotta oli kyllä niin kansainvälinen työyhteisö, että oli

afrikkalaisia ja aasialaisia. Että kun työskenneltiin maahanmuuttajataustaisten lasten kanssa niin työyhteisökin oli sit sekotettu, ja se oli oikein oikein monikulttuurinen.”
(HA2)

Monissa haastatteluissa tuli ilmi se, että vierastyövoiman mahdollisuuksia ei ole vielä ehkä täysin kartoitettu vaan on keskitytty enemmän sen mahdollisiin negatiivisiin vaikutuksiin. Maahanmuuttajataustaisella työntekijällä on kuitenkin omaa erityisosaamista juuri omasta kulttuurista ja kielestään. *”Ehkä sitä oon ajatellut että työnantaja enemmänkin käyttäis sitä mun maahanmuuttajuutta hyväksi, niinku siinä työssä. (...) Se on yllättävän vähäistä, että ei työnantaja hirveesti sitä –että meillä ei oo esimerkiksi sellaista systeemiä, että kaikki suomenkieliset asiakkaat tulis meille työntekijöille, jotka puhuu suomea äidinkielenä, vaan ihan muilla perusteilla jaetaan asiakkaat.”*(HA6)

Maahanmuuttajataustainen työntekijä joutuu uudessa työssään monenlaisten haasteiden eteen, joiden opettelu vie aikaa. Kaikissa haastatteluissa kielen opetteluun vaikeus kävi ilmi ja monille työn aloittaminen oli ollut raskas kokemus juuri kielivaikeuksien takia. Sosiaalityössä kielen osaaminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta työtä voi tehdä virheettömästi ja asiakas kohdaten. Työnantajan ja asiakkaan näkökulmasta ulkomaisen työvoiman kielitaidon puutteellisuus voi olla erittäin negatiivinen asia. Aineistosta nousi kuitenkin esiin mielenkiintoinen kolikon kääntöpuoli, jossa maahanmuuttaja voikin kääntää kielen harjaantumattomuuden edukseen.

”Sillä tavalla että tota että ei tee omalla äidinkielellään töitä, niin ehkä se ilmasu on selkeempää, yksinkertaista, ja jos ajattelee meidän asiakaskohderyhmää, ettei oo yhteiskunnassa ehkä kultivoituneita joten ehkä se kommunikaatio saattaa olla suorempaa ja sitä käyttää enemmän aikaa niinkun nonverbaaliseen ilmaisuun. Että sillä tavalla jos aattelee et mun asiakasryhmällä on tosi raskas problematiikka siellä on tota paitsi tietty taloudelliset ongelmat mutta sit siellä on psyykkisiä sairauksia – melkein kaikilla, päihdetaustaa ja aika järkyttäviä elämäntarinoita. Et se on hyvä et pystyy sen kielen avulla niinku antaa sille aikaa ja näin.” (HA1)

7.3 Erilaisten työkuultuurien keskellä

Suomesta ulkomaille sosiaalityöntekijäksi töihin muuttavat, joutuvat luonnollisesti työsuhteensa alussa opettelemaan paljon kohdemaan lainsäädännöstä ja yhteiskunnan rakenteesta. Pääsääntöisesti haastateltavat kokivat tämän prosessin raskaaksi ja aikaa vieväksi, mutta samaan aikaan mielenkiintoiseksi. Koska useimmat tutkimukseen osallistuneista olivat jo asuneet useimpia vuosia ulkomailla, oli esimerkiksi yhteiskuntien palvelurakenteisiin tutustuminen välttämätöntä jo yksityiselämänkin ja uuteen maahan sopeutumisen kannalta. Perheellisten oli esimerkiksi selvitettävä miten ja mistä hakea tietoa päivähoidosta tai miten uudessa maassa toimitaan verotuksen kanssa. Näin ollen osa siitä tiedosta, jota sosiaalityöntekijän tulee uudessa maassa osata, karttui myös yksityiselämän puolella.

On selvää, että sosiaalityöllä on joka maassa erilainen painotuksensa ja alan asema koko yhteiskunnassa voi olla täysin erilainen kuin mihin Suomessa on totuttu. Tutkimukseni kohdemaissa Ruotsissa, Iso-Britanniassa ja Irlannissa sosiaalityön nähdään kuuluvan valtiolle ja sen työpanos on tärkeä koko yhteiskunnan hyvinvoinnin kannalta. Varsinaiset työkäytännöt kentällä voivat olla kuitenkin hyvinkin erilaisia Suomeen verrattuna. Ne haastateltavat, joilla oli enemmän sosiaalialan työkokemusta jo Suomesta, kokivat uusiin työtapoihin sopeutumisen hankalampana kuin ne haastateltavat, joiden työkokemus lähti karttumaan vasta ulkomaille muuton jälkeen. Tämä on luonnollinen rutiineihin ja työkään liittyvä kysymys. Työmetodit eivät nuorella sosiaalityöntekijällä ole vielä niin suuresti juurtunut osaksi omaa ammatti-identiteettiä, vaan oman työskentely reflektointi ja muuttaminen on joustavampaa kuin rutinoituneella työntekijällä. Toisaalta ulkomailla työskentelyn alkuvaiheessa ymmärrys kohdemaan yhteiskunnallisista rakenteista ei välttämättä ole vielä niin syvä, että jotkut ratkaisut ja tavat tehdä sosiaalityötä voivat tuntua suomalaisesta sosiaalityöntekijästä vieraalta. Kaikki haastateltavat mainitsivat vertailevansa jonkin verran kotimaan ja ulkomaan työtapoja, vaikka vertailu ei aina hedelmällistä olekaan yhteiskuntarakenteiden erilaisuuden vuoksi. *”Mutta mä tiedän myös sen, että mun pitää olla varovainen, etten mä voi kaikessa aina verrata. Kun mä menin Irlantiin, mun piti muistutella itelleni, ettenhän mä voi joka asiaan sanoa, että ’näin meillä Suomessa’. Ja sit ku mä tulín takasin tänne niin mulla oli kova opettelu, että mä päivitin esimerkiksi mun lastensuojelutietouteni ajan tasalle.”* (HA2)

Aineiston perusteella näyttää siltä, että Suomessa sosiaalityöntekijöiltä odotetaan suurempaa vastuunottoa ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn kun taas esimerkiksi Ruotsissa ja Englannissa työtä tehdään yhteistyössä. Toisille suomalaisille haastateltaville nämä yhteistyön muodot vaikuttivat joskus hierarkkisilta ja työtä hidastavilta, mutta pääsääntöisesti niistä löydettiin myös myönteisiä puolia. Esimerkiksi työntekijän oikeusturvan kannalta työn jatkuva raportointi koettiin loppu peleissä hyväksi asiaksi, vaikka kirjoittaminen vei paljon aikaa itse työltä. Tämä käy hyvin ilmi seuraavien haastateltavien kommentteissa:

”Itsenäisempi työote, se on se mikä eniten häiritsee, sen puuttuminen. Työntekijöihin ei ehkä luoteta yksilöinä niin paljon, että se hierarkkisuus on hyvin tiukkaa. (...) Oiskohan se resurssikysymys? Et täällä [Suomessa] on vähän pakkokin tehdä itsenäisesti. (...) kyllähän se tiimityö kehittää sun työskentelytaitoja ja laajentaa ymmärrystä eri osapuolten kesken. Ja sit ehkä virheiden minimointi, ei tuu missejä yhtä paljon ku on enemmän ihmisiä.” (HA1)

”Täällä on kovin byrokraattista, että asiakasprosessit on tarkasti suunniteltu. Tämä ihminen kirjottaa tämän osan ja sit se menee sille seuraavalle ja tää raportti pitää tehdä ja sitten se menee tuonne ja näin. Että kaikille on oma työnsä, että ei mitenkään, että vaan kaks tyyppiä vaikka päättäis koko jutusta. Kaikki pitää raportoida tarkkaan ja ne tekstit lähetetään moneen paikkaan, lääkärille, perheelle ja tehdään uusia suunnitelmia. Paljon myös arvioidaan työtä, että mikä on mennyt hyvin ja mitä pitää vielä tehdä. Että kirjoittamistyötä on paljon.” (HA4)

Suomessa sosiaalityön sanotaan olevan myös byrokratisoitunutta, mutta ne haastateltavat, joilla oli työkokemusta sekä Suomesta että ulkomailta, kokivat, että Suomi on vielä kuitenkin jälkijunassa tämän asian kanssa. Erään haastateltavan mielestä on todennäköistä, että Suomessakin sosiaalialalla esimerkiksi raportoinnin ja asioiden tilastoinnin määrä tulee vielä entisestään kasvamaan.

”Että vaikka EU:ssa ollaan, niin pääsääntöisesti aika samalla tavalla, et vois sanoo, että lastensuojelun runko on aika samanlainen ku muissa Euroopan maissa, mutta käytännöt on hyvinkin erilaisia. Et se on niin paljo byrokraattisempaa Irlannissa, kuin täällä mut mehän mennään siihen samaan suuntaan. (...) [Suomalaiset työkaverit]

kauhistelee, et eihän kaikesta voi nyt täyttää jotain lappua, niin mä aattelen toisaalta surullisena toisaalta hymyillen et no ”joo, tää on aika tuttua”. Et se byrokraattisuuskin niin, kyllä se meille sieltä tulee. Ja se vastuu ja riskien hallinta ja analysointi.” (HA2)

Myös työilmapiirit erosivat haastateltavien puheessa jonkin verran suomalaisesta. Työilmapiirin kuvattiin olevan yleisesti ottaen yhteisöllisempi kaikissa tutkimuksen kohdemaissa ja työkavereiden kanssa vietettiin enemmän vapaa-aikaa työajan ulkopuolella kuin mitä haastateltavien kokemuksen mukaan Suomessa. Erityisesti Ruotsissa työskentelevät sosiaalityöntekijät kokivat, että työpaikalla ilmapiiri on avoimempi. *”No jos ajatellaan työyhteisöä, niin asioista keskustellaan todella paljon enemmän. Se työyhteisö on todella tärkeä et se ei riitä pelkästään että sä teet sun työn vaan niinku tavallaan semmonen odotus, että sä oot sosiaalinen ja ilonen –ja sit ku sulta kysytään et hur är det –vastaus on alte bara bra! ” (HA1)* Työyhteisön nähdään olevan voimavara, jonka hyvinvointi on laadukkaan sosiaalityön ytimessä. Toisaalta ruotsalaisessa diplomaattisessa keskusteluyhteiskunnassa on myös toinen puoli ja osa haastateltavista koki, että jatkuva asioiden puiminen ja kiertely ei välttämättä edesauta ratkaisuihin päätymistä. *”Et siinä kaipaa sitä suomalaista työkuulttuuria että on paljo jämäkämpää ja puhutaan suoraan asioista semmosina ku ne on.” (HA6)* Suurin osa haastatelluista vaikutti kuitenkin refleктоivan työskentelyotettaan hyvin ja he huomioivat kulttuurien kohtaamisen omassa asiakastyössään. *”Jos mä muistelen et mimmonen mä olin sosiaalityöntekijänä Suomessa mä vaan esitin ne kysymykset, mutta nyt mun pitää sanoa, että ’mä kysyn sulta nyt suoraan et me päästään eteenpäin’ elikkä tavallaan sen selittää asiakkaalle että nyt tulee suorita kysymyksiä.” (HA1)*

Vaikka työpaikkakulttuureissa koettiin paljon eroja suomalaiseen, paikallisten työtapojen luonteessa nähtiin myös yhdenmukaistumista. Suomalaiset sosiaalityöntekijöiden kokemukset työssä lisääntyvän raportoinnin määrästä niin kotimaisessa kuin ulkomailla tehtävässä sosiaalityössä todentavat tutkimuksen alkupuolella käsittelemiäni sosiaalityön globaaleja ajankohtaisia trendejä. Lisääntyvä byrokraattisuus on osa managerialismia, joka näyttää siis muuttavan sosiaalityön työkuulttuureja samankaltaisemmaksi hyvin monissa eri valtioissa (esim. Dominelli 2010).

Aineiston perusteella näyttää siltä, että maahanmuuttajalla on monikulttuurisessa työyhteisössä sekä ainutlaatuisia mahdollisuuksia työn kehittämiseen että myös myös rajoitteita tasa-arvoiseen osallisuuteen. Työnantajat eivät vielä ole valjastaneet liikkuvan työvoiman potentiaalia täysissä määrin, vaikka mahdollisuuksia voisi olla monia. Pääosin suhtautuminen suomalaisiin maahanmuuttajiin on haastateltavien kokemuksen mukaan myönteistä, mutta työntekijöihin kohdistetaan ennakkoluuloja ja ulkomaalaisia työntekijöitä arvotetaan ja luokitellaan sosiaalisesti. Sosiaalityön asiakkaan näkökulmasta ulkomaalaistaustainen sosiaalityöntekijään voidaan joko samaistua ja erilaisuuden kokemuksesta tulee työntekijän ja asiakkaan välillä yhteinen tai toisaalta työntekijä voi tuntua etäiseltä. Asiakkaiden rankatkin eletyt kokemukset eivät välttämättä välity maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle yhtä syvällisellä tasolla kuin paikalliselle työntekijälle, joka jakaa asiakkaan kanssa osittain saman kulttuuritaustan. Työntekijöiden välisissä hierarkia-asetelmissa ja ryhmädynamiikassa maahanmuuttajuus on helppo kohde syrjinnälle. Me-ne-asetelma kuitenkin heikkenee, mitä pidempään uudessa maassa asutaan ja sen kulttuuriin päästään paremmin sisälle. Monikulttuurisessa työyhteisössä eri kansallisuuksista ja kulttuurieroista voi tulla liian helposti kaiken selittäviä tekijöitä, vaikka todellisuudessa kaikissa työyhteisössä puntaroidaan työntekijöiden välisten yksilöllisten erojen ja mahdollisten toimintatapojen ristiriitojen välillä. Työyhteisön sisäisistä valta-asemista on tärkeä tulla tietoisiksi kaikkien työntekijöiden osallisuuden varmistamiseksi. (Hogan 2007, 80–81.)

8 SUOMALAISET OPINNOT JA ULKOMAINEN TYÖKOKEMUS KANSAINVÄLISEN ASiantuntijuuden tukena

Suomalaisen tutkinnon ja ulkomaisen työkokemuksen antamat opit yhdistyvät haastateltavien kansainväliseksi asiantuntijuudeksi. Kansainvälisellä asiantuntijuudella tarkoitan sosiaalityöntekijöiden osaamista ja kykyä havainnoida ja tulkita muuttuvia toimintaympäristöjä ja soveltaa yhteiskunnallista tietotaitoaan käytännössä. Tutkimuksen sosiaalityöntekijöiden oppimisympäristöt erilaisissa kansallisissa konteksteissa ovat muokanneet heidän asiantuntijuudestaan kansainvälisen ja monikulttuurisuuden ymmärtävän.

8.1 Suomalaisen sosiaalityöntutkinnon arviointia

Pääsääntöisesti haastateltavat suorittivat sosiaalityön opintonsa 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa. Kokemukset opintojen antamasta tuesta ulkomailla työskentelyyn olivat hyvin vaihtelevia osin ehkä muuttuneiden tutkintorakenteidenkin takia. Toiset haastateltavat kritisoivat opintoja huomattavasti enemmän, kun taas toiset olivat erittäin ylpeitä suomalaisesta sosiaalityön korkeakoulututkinnosta ja sen paikasta eurooppalaisessa vertailussa. *”Kyllä mä koen, että suomalainen tutkinto on tärkeä ja oon siitä hirveen ylpeä, että sosiaalityöhön kuuluu sekä kandi- että maisterintutkinto. Siitä monet täällä on yllättyneitä, että onpa hienoa. Sitä mä olen halunnut korostaa ja välittää muillekin.”* (HA6) Kaikki haastateltavat listasivat kuitenkin pääosin samoja kehitysehdotuksia, vaikka näkökulmat siitä kuuluuko sosiaalityön tutkinnon olla enemmän yleispätevä vai erikoistunut, vaihtelivat.

”Toki mun opinnoista on aikaa, mutta ei se mikään napakka paketti ollut. Opettajat olivat pääosin kyllä motivoituneita, mutta siellä oli hirmusesti vähän sitä sun tätä ja pieniä kursseja isoista asioista. Se varmasti on monen koulun ongelma millä korkeakoulutasolla tahansa. (...) Mut erityisesti se on vähän huonoa, että niin paljon on yleistä opiskelua, ettei pääse profiloitumaan oikeesti ja aidosti siihen sosiaalityön ytimeen. En tiedä onko siellä kiinnitetty huomiota lisää tähän, mutta mulla ei esimerkiksi ollut mitään maahanmuuttajista tai monikulttuurisuudesta, elettiin kuitenkin yhdeksänkytluvun loppua ja kakstuhattaluvun alkua. Aivan käsittämätöntä. Kansainvälistä sosiaalityötä ei kosketettu millään tavalla!” (HA3)

Haastateltavien mielipiteet jakaantuivat, kun he pohtivat onko suomalaisen sosiaalityön tutkinnon edes tarve ulottua kattamaan kansainvälistä sosiaalityötä. Toiset näkivät, että opintojen on tarkoitus tukea paikallisesti tehtävää työtä ja perehdyttää ennen kaikkea suomalaisen yhteiskunnan rakenteeseen ja toimintaan. Heidän mielestään on lopulta opiskelijan oma valinta, haluaako lähteä ulkomaille töihin ja tällöin on oltava valmis myös jatkokouluttumaan itsenäisesti. Toiset haastateltavista puolestaan ajattelivat Eurooppa-henkisemmin ja toivoivat tutkinnolta laaja-alaisempaa näkökulmaa asioihin, sillä heidän mielestään myös kotimaassa tehty sosiaalityö on aina kansainvälistä. *”Kyllä opiskelija pitää varustaa niillä taidoilla kohtaamaan kansainvälinen Suomi ja koska me ollaan mukana EU:ssa ja muissa niin globalisaatio ei ole mikään hieno termi, vaan se ihan oikeasti vaikuttaa käytäntöön ihan todellisuudessa, myös meidän alalla.”* (HA3)

Kansainvälisempää orientaatiota haastateltavien mielestä sosiaalityön tutkintoon saisi lisäämällä opiskelijoiden motivointia lähteä vaihto-opiskelemaan tai harjoitteluun ulkomaille. Koska suurimmalla osalla haastateltavista oli itsellään kokemuksia vaihto-opiskelusta, monet pitivät sitä hyvin ainutlaatuisena mahdollisuutena, johon mielellään rohkaisivat nimenomaan sosiaalityön opiskelijoita. Yksi haastateltava hahmotteli myös muunlaisia mahdollisuuksia opintojen ja työelämän kansainvälisyyden lisäämiseen seuraavasti:

”Minusta se on tosi hyvä asia, että menee harjoitteluun tai vaihto-oppilaaksi muualle. Ja sit jos huomaa, ettei se ollut ihan sitä mitä itse halus, niin sitten voi aina tulla takasin. Että se ei oo niin lopullista. Musta tärkeätä ois että sosiaalityön opiskelussa ois muutakin kuin vaihto-opiskelukontaktia eri maihin, että olis vaikka kansainvälisiä opintokäyntejä. Mä sanoin pomollekin että haluaisin että käytäis Suomessa tapaamassa saman alan sosiaalityöntekijöitä. Siinä niin kuin oppis enemmän, että mitkä on ne käytännöt ja näkis työmenetelmien rikkautta.” (HA6)

Sosiaalityön käytännönläheisyys ja korkeakoulututkinnon teoriapainotteisuus on ollut jatkuvan keskustelun alla niin Suomessa kuin ulkomaillakin. Osa haastateltavista koki tietynlaisen teoreettisuuden olleen hyvänä tukena ulkomailla työskennellessä. *”Eli justuinsa analyttinen tapa, kuinka viedä läpi haastatteluja ja näin. Kvalitatiivisista opinnoista – niistä on kyllä ollut hyötyä että on ehkä tullut semmonen taito”*(HA1)

Teorian opiskelulle annettiin kiitosta, kun samalla pohdittiin, että sen yhteys käytäntöön jää usein löyhäksi ja opiskelijan itse löydettäväksi. *”Sosiaalityöhän ei oo mitään puuhastelua asiakkaitten kanssa, vaan siellä on se teoreettinen viitekehys. Mikä ois kuitenkin opiskelijan tärkein ahaa elämys, on yhdistää teoria ja käytäntö.”* (HA3)

Suomalainen sosiaalityöntutkinto oli lähes kaikkien haastateltavien mielestä toisarvoinen itse työkokemukseen verrattuna. Sosiaalialalla vaaditaan asiantuntemusta niin monelta eri alueelta, että yksi yliopistotutkinto ei mitenkään voi olla tätä kaikkea kattamassa. Työkokemuksen antama käytännönläheinen tietotaito on niin arvokasta, että usein ulkomaiset työnantajat kiinnittävät siihen enemmän huomiota kuin suoritettuun koulutukseen. Erityisesti maissa, joissa sosiaalityöntekijäksi voi kouluttautua hyvin monia eri reittejä, työnantajien mielenkiinto siirtyy nopeasti työnhakijan aikaisempiin työpaikkoihin. Lähes kaikki haastateltavat olivat ulkomaille lähtiessään nuoria ja vastavalmistuneita, joten pitkää työkokemusta sosiaalialalla ei kenelläkään heistä ollut. Toisaalta nuoruudessa ja siinä, että on alalla vielä melko uusi, voi olla paljon positiivisiakin asioita myös työnantajan näkökulmasta.

”Toki yleissivistyksestä on iso hyöty ja elämäkokemuksesta, mutta mä en ikinä alleviivaa sitä, että puhutaan, että ethän sä vielä voi ymmärtää kun et ole ollut työkentällä kymmentä vuotta. Silleen se mua nuivii, koska nuorilla on enemmän rohkeutta ja näkemystä ja ne näkee nää juurtuneet rutiinit. Et sinne ku tulis vähä joku nuorempi sanoon, että eikös voitais toimia näin, niin 90 prosenttia tulee sanoon, että älä sinä tyttö kuule, että on se surullista.” (HA3)

Vaikka yliopisto-opintojen merkityksellisyydestä oltiin montaa mieltä, usean vuoden kestäviä yliopisto-opintoja ei kukaan haastateltavista kuitenkaan halunnut täysin sivuuttaa. Erityisesti yhteiskuntatieteiden opiskelu oli jättänyt pysyvän jäljen ajattelutapaan ja ongelmanratkaisukykyyn. Monet haastateltavista pohtivat, ettei yliopisto-opintojen tarkoituksena olekaan valmistaa tulevaa sosiaalityöntekijää yksityiskohtaisesti erilaisiin työtilanteisiin, vaan antaa valmiuksia yleisellä tasolla asiakkaan kohtaamiseen, sosiaalisten ongelmien ymmärtämiseen ja yhteiskunnan rakenteeseen.

”Kyllä mä kuitenkin koen, että mä yritän aina tuoda sitä erilaista näkökulmaa esille. Täällä on aika sellaista tasapäistämistä täällä Ruotsissa ja mä sit sanon, että hei tämmönenkin näkökulma on, että mä kyseenalaistan ehkä enempi. Sen mä koen, että se tulee suomalaisesta sosiaalityöstä ja yliopistotutkinnosta. Että se on ehkä ollut yks suurimmista positiivisista asioista opiskelussa, just tää kyseenalaistaminen ja jotenkin että on semmonen sammio josta ammentaa ja tietää mistä etsiä tietoa ja ymmärtää yhteiskuntaa paremmin.” (HA6)

8.2 Ulkomaisen työkokemuksen antamat opit

Ulkomailla työskentelyn haasteellisuus tuntui olevan asia, johon haastateltavilla oli eräänlainen viha–rakkaus suhde. Toisaalta haasteet olivat monelle se syy, mikä piti työnteon mielekkäänä ja houkuttelevana, mutta toisaalta taas joskus haasteellisuus muuttui miltei mahdottomaksi ja työntekijän voimavaroja kuluttavaksi. Aina kaikki ei suju niin kuin on ajatellut, vaan *”suomalainen sisu on monesti hyvään tarpeeseen”* (HA5). Sosiaalityö itsessään on hyvin ennalta-arvaamaton ala. Sosiaalityöntekijänä toimiminen vaatii organisointi- ja paineensietokykyä, kärsivällisyyttä, avoimuutta ja rohkeutta tarttua ongelmiin. Kun tähän lisätään uuden kielen ja uuden kulttuurin julkilausuttujen ja julkilausumattomien sääntöjen opettelu, on selvää että ulkomailla sosiaalityöntekijänä työskentely vaatii tekijältään paljon. Monet haastateltavista katsoivatkin ulkomailla työskentelyn jaksoaan taaksepäin ennen kaikkea opettavaisena ja kasvattavana kokemuksena.

”Ehkä kun siellä myrskynsilmissä oli ja se tietty erityisyys sulla oli, et ku olit jossakin verkostoneuvottelussa, niin ainahan sä olit se ulkomaalainen siellä. Et jotenkin vähän sillä tavalla piti ekstraa petrata. Mut se hyöty mikä tuli, niin semmonen luottamus tullut, että ihan sama mitä tohon eteen tuodaan niin alotetaan sillä että rauhassa kattellaan että semmosta varmuutta ja rauhallisuutta tuonu. Etten mä enää lähde suuna päänä paniikissa hosumaan asioita, vaan että sitten mietin, että onhan aika monesta paikasta menty läpi. (...) Mut sit toisaalta mä aattelen, että mä en ois ehkä Suomessa noin rankkaa työtä kestänyt.” (HA2)

Aineiston perusteella näyttää siis siltä, että koska kansainvälinen työskentely vaatii paljon, asettavat työntekijät myös itselleen korkeammat tavoitteet. Työhön ja

työskentelyyn halutaan panostaa ja siinä halutaan olla hyvä. Kuten edellisessä haastateltavan kommentissa käy ilmi, on työhön suhtautuminen ja asenne erilainen kuin kotimaassa. Työ vaatii paljon, mutta myös antaa enemmän. ”*Ei Suomessa oo mitään vikaa, mutta kyllä mä jotenkin aattelen, että en tiä mikä siinä on mikä vetää. Et onko sitä itse aktiivisempi, kun on täällä, eikä siinä tutussa ympäristössä. (...) Et ulkomailla työskentely pitää aktiivisena.*” (HA7) Rima on siis asetettu sekä työnantajan että työntekijän puolelta korkealle ja työn tarjoamat haasteet ja niistä selviytyminen koetaan myös henkisenä kasvuna.

Vaikka työnteko ulkomailla ainakin aluksi on raskaampaa kuin Suomessa, halusivat monet haastateltavista kuitenkin palata siihen, että sosiaalityö sisällöllisesti on samankaltaista kautta maailman. Tämä liittyy mielenkiintoiseen keskusteluun kansainvälisestä sosiaalityöstä ja paikallisen ja globaalin rajapinnoista. Oman asiantuntijuuden muotoutumiseen aineiston perusteella näytti vaikuttavan ylipäättään työkokemus eivätkä haastateltavat halunneet arvottaa kotimaista tai ulkomaista kokemusta toisensa yläpuolelle. Työkokemuksen koettiin ennen kaikkea vahvistavan sosiaalityöntekijän identiteettiä, mutta sen ei katsottu välttämättä johtuvan nimenomaan ulkomailla työskentelystä.

”Ei se mun ammatillisuus tavallaan oo muuttunut, koska sosiaalityön ammattietiikka on kansainvälisesti ja yleismaailmallisesti aivan sama. Samantyyppiset perushaasteet siellä on. Että ihmisten perustarpeet on kaikkialla samat, toki sit jos yhteiskunnan rakenteet on romahtanut tai muuta, se on eri, mutta silti meidän pitää jakaa samanlainen arvopohja, että tätä työtä voi tehdä. Että kyllä se mun identiteetti on vaan vahvistunut, että luojan kiitos mä jäin tälle alalle, että jotenkin sois, että ihmiset ymmärtäis miten merkityksellistä sosiaalityö on.” (HA3)

Pelkästään toisessa maassa asuminen on merkittävä kokemus, joka haastaa yksilön uudella tavalla monissa sellaisissa tilanteissa, jotka kotimaassa eivät vaadi yrittämistä tai ponnisteluja. Oman maailmankatsomuksen ja asenteiden muuttuminen on monen tekijän summa, josta kaikesta on varmasti hyötyä myöhemmin sosiaalityöntekijänä työskennellessä – missä tahansa valtiossa.

”Mä ajattelen, ettei se oo pelkästään työkokemus täällä, mikä vaikuttaa vaan se on kokonaisuus, missä asuu, millainen opiskeluympäristö on, työpaikka, sosiaalinen kanssakäyminen että kaikki nää on opettanut ihan hirveesti. Että se on jotenkin se kokonaisuus, mikä on tehnyt sen että kokee jollakin tavalla olevansa paremmin varustautunut työtehtäviin kuin jos olisin jäänyt Suomeen – että onko se sit sitä asiantuntijuutta.” (HA1)

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että suomalaisia sosiaalialan opiskelijoita tulisi rohkaista enemmän myös kansainvälisyyteen, joko opintojen tai työkokemuksen kautta. Tätä perusteltiin erityisesti globalisaation ja maailman pienenemisen kautta sekä oman henkisen kasvun kannalta. Eri kulttuurien tuntemus nähtiin ensiarvoisen tärkeäksi myös kotimaassa tehtävässä sosiaalityössä. Monen haastateltavan mielestä on myös hyvä jos työntekijällä itsellään on kokemusta toiseudesta esimerkiksi maahanmuuttajuuden kautta, koska sen nähdään olevan hyödyksi sosiaalityön asiakkaita kohdatessa. Rohkaisulla ei kuitenkaan haluttu antaa liian ruusuista kuvaa ulkomailla työskentelystä.

”Kyl mä sanoisin, että kannattaa lähteä varsinkin jos elämäntilanne antaa myöden. Se on rikastuttava kokemus, se on haaste ja se ei tule olemaan helppoa. Ehkä mä sanoisin että aika realistinen kuva saa olla, et se ei oo mikään pitkä viikonloppumatka. Usein sitä romantisoidaan aika paljon, että lähdetään ulkomaille ja näin. Työelämässä se arki on arkea, joka paikassa. Kulttuurista huolimatta, kun sä meet työelämään niin elämä arkeistuu, arkisine piirteineen.” (HA1)

Ulkomailla työskentely on kuitenkin monen mielestä erityinen ja uusia näkökulmia avaava kokemus. Erityisesti sosiaalialalla työntekijöiden on tärkeää elää ajassa ja olla tietoisia yhteiskunnassa meneillään olevista muutoksista. Sosiaalityön tekeminen eri ympäristöissä voi edesauttaa oman tietoisuuden kasvattamista ja antaa uusia työvälineitä tehokkaaseen työskentelyyn. Monet haastateltavat korostivat, että omasta osaamisestaan kannattaa ja on suotavaa olla ylpeä.

”[Ulkomailla työskennellessä] oma sietokyky erilaisuuteen kasvaa ja näkee hyvät ja huonot puolet. Sitä on vähän sokea, jos työskentelee vaan samalla paikkakunnalla tai alueella, että on itäsuomalaisen hyvä mennä Hämeeseen välillä ja eteläsuomalaisen

Lappiin, mutta myöskin kotimaan rajojen ulkopuolelle. (...) Et hyvässä suhteessa suomalaisella opiskelijallakin on hyvä olla semmosta ammattiylpeyttä, et minä tiedän ja itsevarmuutta. Et kyllä me mennään vähän nöyristellen moniin paikkoihin, et ehkä enemmänkin sais olla itseluottamusta. Että jos mä tiedän olevani hyvä tässä asiassa niin turha sitä on jäädä muiden jalkoihin.” (HA3)

Yhteiskunnallisesti tarkasteltuna suomalaisen työvoiman vienti ulkomaille ei luonnollisesti ole pelkästään hyvä asia, vaan vaarana on että ”hyvät menetetään muille” (HA7). Suomalaisen työvoiman vierailu muissa Euroopan valtioissa voi kuitenkin olla myös kansallisen ylpeyden aihe. Suomalaisen koulutuksen ja työn laadukkuutta on turha pitää vakana alla, kun on selvää näyttöä siitä, että myös suomalaisilla on paljon annettavaa muille.

”Se, että nuoria rohkastaan lähteen maailmalle on riski Suomelle, että saako ne takasin ne ihmiset sieltä. Että koulutus on niin kovaa luokkaa, mutta toisaalta hirtittävän hyvä ois saada sitä suomalaista tietotaitoa käymään siellä ulkomailla, että sielläkin vähä nähdään että täältä tulee noin pätevää porukkaa.” (HA2)

8.3 Tutkittavien kehitysehdotuksia Suomesta ulkomaille ja ulkomailta Suomeen

Ulkomaista työkokemusta omaavilla sosiaalityöntekijöillä on arvokasta kokemustietoa kahden eri maan sosiaalityön käytännöistä. Mielestäni tämän kokemustiedon hyödyntäminen niin kotimaassa kuin ulkomaillakin olisi tärkeää, jotta sosiaalityön sisältöä voitaisiin kehittää alati muuttuvassa ympäristössä. Aineistossani nousi esiin muutamia konkreettisia käytäntöjä, jotka haastateltavat näkivät tärkeäksi ja joita he olisivat olleet valmiita siirtämään kulttuurista toiseen.

Suomessa sosiaalityön kehittämisessä lähdetään usein liikkeelle siitä, millaisin keinoin yksittäinen sosiaalityöntekijä voi tarttua asiakastilanteisiin. Monet haastateltavat olivat kuitenkin ulkomailla työskennellessään kiinnittäneet huomiota esimiestyöhön sosiaalialalla. Irlannissa ja Iso-Britanniassa esimiesten suhtautuminen työntekijöihin oli ollut monelle suomalaiselle sosiaalityöntekijälle kehittämistä vaativa asia. Joissain työpaikoilla esimiehiä ei näkynyt lainkaan, ei konkreettisesti osana työyhteisöä eikä vastuunkantajan roolissa. Joissain paikoissa

esimiestyöskentely puolestaan oli erittäin ankaraa työntekijää kohtaan ja heille asetettiin kovat vaatimukset. Työnohjauksen koettiin olevan lähinnä työnvalvontaa, joissa työntekijöiden tuli raportoida niin tehtyjä kuin tekemättömiä töitensä. Ruotsissa vastaavasti esimiestason vaatimukset olivat kovat, mutta työntekijät kokivat, että heistä pidetään silti hyvin huolta. Esimerkiksi työuupumukseen tartuttiin ja yksittäisen työntekijän hyvinvointi nähtiin tärkeäksi koko työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Osan haastateltavien mielestä Suomessa työlainsäädäntö on selkeämpi myös johtotasolle, jolloin kohtelu ja odotukset säilyvät tasavertaisena kaikille työyhteisön jäsenille.

Toinen asia minkä osalta ulkomailla voitaisiin haastateltavien mielestä ottaa mallia Suomesta, on ehkäisevän sosiaalityön merkitys. Erityisesti Irlannissa ja Iso-Britanniassa sosiaalityön asiakkaiden ongelmat pääsevät usein kärjistymään jo erittäin vakaviksi, ennen kuin niihin päästään puuttumaan. Irlannissa 2000 -luvun alussa työskennelleelle sosiaalityöntekijälle erityisesti lastensuojelun tila tuli yllätyksenä. *”Mitään ennaltaehkäisevää työtä ei edes mielletty sosiaalityöksi, vaan se oli semmosta puuhastelua. Että sosiaalityötä oli se, kun ne ongelmat oli jo paisunut äärimmilleen, että sitten sieltä haettiin apuvoimien kanssa lapsia ja ne oli sit jo todella traumatisoituneita ja aivan järkyttäviä tilanteita mistä niitä haettiin.”* (HA2) Tilanteen taustalla voi olla monia yhteiskunnan rakenteen historiaan, poliittiseen päätöksentekoon tai työvoimapulaan liittyviä syitä, mutta joka tapauksessa hedelmällisen sosiaalityön tekeminen yhteiskunnassa, jonka avut perustuvat viimesijaisuuteen, on erittäin haasteellista.

Myös Suomella olisi varmasti paljon opittavaa muiden maiden tekemästä sosiaalityöstä, mutta yhden haastateltavan kommentti on erityisen ajankohtainen kuntaliitospohdintoja ja suomalaisia sosiaalipalveluja ajatellen. Jokaiselle kansalaiselle tarkoitetut perussosiaalipalvelut ovat olleet pitkään runkona suomalaiselle hyvinvointiyhteiskunnalle ja näiden palveluiden vaarantuminen isojen kuntaliitosten myötä on herättänyt paljon keskustelua viime aikoina. Englannissa, jossa kaupunkien koot ovat aivan eri luokkaa kuin Suomessa on lähdetty turvaamaan myös paikallisen työn laadukkuus, vaikka organisaatorakenteet ovat usein laajoja. Työn laadukkuutta on pyritty samalla myös parantamaan vähentämällä sosiaalityöntekijän kirjallisten töiden määrää palkkaamalla lisähenkilöstöä. Näin itse

asiakastyöhön jää enemmän aikaa. Esimerkkinä tästä on Hackney Model, joka kehiteltiin muutama vuosi sitten Lontoossa. *”Tuntuu, että just tuo Hackney Model on semmonen perusterapeuttinen, että siinä kohdistetaan enemmän energiaa perheen voimavaroihin ja se varmaan ois hyvä suomessakin, kun siellä on pienempiä yksiköitä. Täällä monesti kun vaihdetaan organisaattiorakenteita, niin tulee laajoja yksiköitä ja sit ne työntekijät ei pysty oikein vastaan paikalliseen tarpeeseen, eivät tiedä niitä paikallisia tarpeita ja näin. Että nyt ollaan siirtymässä pienempiin yksikköihin.”* (HA4)

Sosiaalityön asiantuntijuuden eri osa-alueina pidetään ammatillista tietoa, ammatillista taitoa ja ammattietiikkaa. Asiantuntijuutta on perinteisesti jaoteltu myös psykososiaaliseen, juridis-hallinnolliseen ja yhteisölliseen sosiaalityön osaamiseen. (Sipilä 2011.) Tässä tutkimuksessa ulkomailla työskentelevien asiantuntijuutta voi lisäksi tarkastella kansainvälisessä kontekstissa, vaikka haastateltavien työtehtävät ulkomailla eivät sisällöllisesti merkittävästi eroa työtehtävistä Suomessa. Monikulttuurisessa työyhteisössä työskentely haastaa työntekijänsä eri tavalla kuin kotimaassa tehty työ ja ulkomaisen työkokemuksen kautta kertynyt tietotaito voi näin ollen olla laaja-alaisempaa tai ainakin sen saavuttamisen eteen on tehty usein enemmän töitä. Opinnot ovat tärkeä osa asiantuntijuuden muodostumista, vaikka aineiston perusteella sille annetaankin vaihtelevasti painoarvoa. Suomalaisen sosiaalityön tutkinnon haasteena on elää ajassa ja varustaa opiskelijat viimeisimmällä yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen osaamisella. Vaikka suomalaiset opinnot ovat antaneet haastateltaville menetelmiä kohdata uusia haasteita, yhtä lailla asiantuntijuutta on kertynyt elämän muilta osa-alueilta, esimerkiksi asuinympäristöstä ja kulttuurien kohtaamisista sosiaalisessa kanssakäymisessä. Asiantuntijuus ei siis muodostu vain tietoisien toiminnan tuloksena, vaan siihen vaikuttaa hyvin monipuoliset prosessit ja tilanteet yksilön elämän varrella.

9 VÄHEMMISTÖELÄMÄN JA OMIEN JUURIEN MERKITYS ULKOMAILLA TYÖSKENTELYYN SITOUTUMISESSA

Tutkittavien ulkomaille muuttaminen koettiin enemmän ajautumisena kuin tietoisena pyrkimyksenä ja muuttopäätökseen vaikutti vahvasti perhesuhteet. Ulkomaille asumaan jäämisen syyt puolestaan olivat moninaisempia, mutta vahvimpana taustavaikuttajana oli edelleen perhe. Aineiston perusteella näyttää kuitenkin siltä, että perhesyiden lisäksi ulkomaille asumiseen sitoutumista säätelee vähemmistöelämälle ja omille juurille annetut merkitystulkinnat. Tutkimukseen osallistuneista kaksi henkilöä oli palannut takaisin Suomeen useiden vuosien ulkomaille työskentelyn jälkeen ja loput viisi asuivat edelleen ulkomaille. Ulkomaille työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä kaksi toivat esille pohdintojaan kotiinpaluun mahdollisuudesta ja muut eivät joko nostaneet sitä esille tai pitivät Suomeen paluun todennäköisyyttä pienenä. Aineistossa hieman yllättävänkin vahvana näkyi vähemmistöelämään liitettyjen merkitysten korostuminen ja vähemmistönä olemisesta oli muodostunut osalle haastateltavista tärkeä osa omaa identiteettiä ja elämää. Omien juurien merkitys kasvoi erityisesti niiden haastateltavien kohdalla, jotka pohtivat Suomeen paluuta.

Suurin osa haastateltavista oli tyytyväisiä ulkomaille työskentelyyn ja he olivat hyvin sitoutuneita uuteen asuinmaahansa ja elämään siellä. Monissa haastatteluissa kävi ilmi, että ulkomaille asumiseen liitettiin paljon enemmän vaihtelevuutta ja muutoksia. Useimmat puhuivat arjen vaihtelevuudesta kuitenkin positiiviseen sävyyn ja kertoivat elävänsä osaltaan mielenkiintoisempaa aikakautta nyt kuin aiemmin Suomessa. Ulkomaille asumisesta oli tullut ennemminkin uudessa kotimaassa asumista. *”En mä enää tiedä osaisko sitä Suomessa työskennelläkään. Onhan se tärkeä, että viihtyy työssään ja näin, mutta enemmän mulle merkkää koti. Ja tää on mun koti nyt.”* (HA7) Suomeen palanneiden haastateltavien puheessa puolestaan näkyi kaipuu takaisin ulkomaille. Molemmat kertoivat olevansa valmiita muuttamaan uudestaan ulkomaille, jos sopiva tilaisuus vain tulisi. Kotiinpaluun syyt olivat vaihtelevia, mutta kummallakaan syynä ei ollut ikävä takaisin kotimaahan, vaan muut elämäntilanteeseen liittyvät syyt. *”Että kyllä mua se lähtö harmitti ja mitä kauemmin mä olin poissa sitä vaikeempi oli palata Suomeen. Mähän kävin Briteissä joka vuosi kattomassa ja miettimässä mihin muutan seuraavaksi (naurua).”* (HA3)

Kotoutuminen paikalliseen kulttuuriin ja sopeutuminen maassa vallitsevaan yhteiskuntaan ja sen eri verkostoihin on tärkeää arjen sujuvuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksen kannalta. Ulkomailla asumiseen sitoutuminen edellyttää kotoutumista, mutta sopeutuminen uuteen yhteiskuntaan ei siis välttämättä tarkoita siihen sulautumista. Maahanmuuttajuudesta ja suomalaisuudesta voi toisaalta tulla tärkeä osa itseä, eikä siitä halutakaan eroon. *”Kyllä mulle itselle on hirveän tärkeää se, että mä en ole ruotsalainen. Mä en asu ruotsalaisella alueella, enkä muutenkaan yritä kovasti sulautua tänne. Mulla on vahva vähemmistöidentiteetti jollakin tavalla, että ei mulla ole tarkoitus täällä tulla ruotsalaiseksi millään tavalla.”* (HA6) Vähemmistöryhmään kuulumisen aina enemmän tai vähemmän eriyttää yksilön kantaväestöstä, mutta siihen voi kuulua maahanmuuttajalle itselleen hyvin erityisiä piirteitä, joista luopuminen on vaikeaa. *”Kahdeksan vuoden jälkeen ku tulit takasin Suomeen, niin et sä enää okkaa sit – vaan sä oot ihan samanlainen ku kuka tahansa muu täällä. Et, kun sä olet ulkomailla niin sulla on aina se ulkomaalaisen status, että se joku juttu.”* (HA2) ”Joku juttu” on monen tekijän summa, jossa yhdistyy oma etninen tausta, juuret ja toisaalta uudet opitut kulttuurilliset normit ja käytännöt. Tällöin se, että on erilainen kuin muut on tärkeä omaa elämää positiivisesti määrittelevä tekijä. Mielenkiintoista on, onko vähemmistöidentiteetti vahvistunut omien juurien säilyttämisen tärkeyden vuoksi vai ympäristön asettamien rajojen takia. Aineiston perusteella näyttää siltä, että vähemmistöelämään sopeutuminen on osalle haastateltavista kotoutumista, eikä tarkoituksena ole samaistua kantaväestöön.

Toisaalta vähemmistöelämälle on tyypillistä sosiaalisten verkostojen niukkuus, joka ajan myötä voi käydä raskaaksi. Vaikka esimerkiksi ulkomaisen puolison kautta sukulais- ja ystäväverkosto olisikin tiivis, ovat omat juuret silti aina toisessa maassa. Epävarmuuksien sietäminen kuluttaa ja voi lisätä kaipuuta omaa kotiyhteisöä ja sen jäseniä kohtaan.

”Niin kyllä mä aion joskus palata Suomeen vielä. Se on mulla ajatuksissa.” (HA1)

”Sä et sit koe Ruotsia niin omaks vai?” (T)

”Kyllä mä sen koen omaksikin mutta mä luulen, että omat juuret tulee kuitenkin tärkeemmäksi. Se on eri asia lähteä kaksikymppisenä maailmalle, kun sitten kun sulla on omat lapset. Silloin sitä alkaa kaipaamaan omia vanhempiaan ja perheen tukea. Kun asuu ulkomailla se yhteisöllisyys on ihan toisenlaista. Se sosiaalinen verkosto

rakentuu paljon ystävien varaan ja sekin koko ajan muuttuu. Et sitä kaipaa jotenkin tasasempaa eloa ja yhteisöllisyyttä ja lasten kautta just juuria.” (HA1)

Ulkomailla työskentelyyn ja asumiseen sitoutumiseen vaikuttaa aineiston perusteella kotoutuminen. Kotoutumista puolestaan säätelee osittain oma suhde vähemmistöidentiteettiin ja -elämään sekä omien juurien merkitys. Lähtöoletuksena tutkimusta tehdessä oli, että kokemus vähemmistöidentiteetistä heikkenee mitä pidempään ulkomailla asutaan. Kappaleessa seitsemän käsittelin maahanmuuttajastatusta työyhteisössä ja aineistosta nousi esiin, että ajan myötä työyhteisössä suomalaisten maahanmuuttajuuteen kiinnitettiin vähemmän huomiota. Aineiston valossa näyttää kuitenkin, että mitä syvemmälle vähemmistöidentiteetti on juurtunut osaksi itseä, sitä enemmän siihen itse kiinnitetään huomiota ja se koetaan arvokkaaksi. Koska aineisto on pieni, on vähemmistöidentiteettikokemus tässä tutkimuksessa vahvasti persoonakysymys. Toisille kokemus vähemmistöön kuulumisesta on positiivisesti erityinen asia, joka sopeuttaa yksilön paikalliseen yhteiskuntaan erityisyyden kautta. Toisille puolestaan kotoutuminen on nimenomaan vähemmistötunteen häivyttämistä ja tasavertaista kuulumista. Sitoutuminen ulkomaille työskentelyyn riippuu siitä, miten hyvin kotoutumisessa on onnistuttu. Kotoutuminen vain yhteen paikkaan voi olla kuitenkin kahden maan kansalaiselle vaikeaa ja omien juurten merkitys tulee elämänlaadun kannalta tärkeäksi.

10 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa lähdin kysymään millainen on suomessa sosiaalityön tutkintonsa suorittaneen sosiaalityöntekijän kokemus ulkomaille työllistymisestä ja maahanmuuttajana monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelystä. Kansainvälisesti tarkasteltuna sosiaalityö on sisällöllisesti pitkälti samankaltainen maasta riippumatta. Globalisaatio on ollut taustatekijänä tutkimuksen sosiaalityöntekijöiden ulkomaille muutossa, mutta sen vaikutukset näkyvät myös ulkomailta työskentelevien arjessa. Sosiaalityö on vahvasti muuttuva ja epävarmuuksien keskellä toimiva professio, joka on joutunut taistelemaan ammattiasemastaan niin kautta historian kuin osittain edelleenkin. Kun sosiaalityö elää ajassa, muutokset ovat usein samankaltaisia ympäri maailman ja ne muodostavat sosiaalityöhön globaaleja ajankohtaisia trendejä. Ulkomailta työskentelevät sosiaalityöntekijät kohtaavat siis pitkälti samankaltaisia haasteita ja mahdollisuuksia työssään kuin kotimaassakin työskentelevät.

Tutkimuksen aineiston en alun perin odottanut nostavan niin vahvasti esille maahanmuuttajaposition keskustelua. Keskustelu korkeakoulutettujen länsimaalaisten maahanmuuttajuudesta on vähäistä tieteellisessä kirjallisuudessa ja mediassa verrattuna esimerkiksi kehitysmaista lähtöisin olevien maahanmuuttajuudesta keskusteluun. Korkeakoulutettujen länsimaalaisten muuttoliikkeisiin voidaan ajatella sisältyvän vähemmän ristiriitoja ja enemmän myönteisiä vaikutuksia kuin alemmin koulutettujen liikkuvuuteen. Tutkimuksen aineisto kuitenkin osoittaa, että vieraassa maassa työskentelyyn liittyy aina yksilön kokemustasolla hyvin monenlaisia ajatuksia ja tunteita. Maahanmuuttajaidentiteettiä ei oteta annettuna, vaan jokainen ulkomaille muuttava antaa maahanmuuttajuudelleen oman merkitystulkinnan, joka pitkälti määrittää muun muassa uuteen maahan kotoutumista.

Ulkomailla työskennelleiden eletty kokemus maahanmuuttajuudesta ja toiseudesta on ollut yksi aineiston sosiaalityöntekijöiden työskentelyyn ja asiantuntijuuteen vaikuttanut tekijä. Sosiaalityöntekijänä toimitaan paljon laajemmin kuin vain koulutuksen ja työkokemuksen tuoman tietotaidon turvin. Kaikki elämän varrella nähty, koettu ja opittu muokkaa lopulta meistä tietynlaisia niin ihmisinä kuin

työntekijöinä. Tämä ei eroa riippuen siitä eletäänkö kotimaassa vai ulkomailla, mutta toisaalta ulkomailla asuminen ja työskentely asettavat yksilölle ehkä enemmän haasteita ja mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Vaikka sosiaalityön asiantuntijuus ei edellytä samoja elettyjä kokemuksia asiakkaiden kanssa, voi niistä hyötyä ja omia kokemuksiaan voi ottaa reflektion kohteeksi ja miettiä kokemusten arvoa omassa asiakastyössä.

Monikulttuurisuudesta puhutaan usein joko rikkautena tai uhkana. Sosiaalialalla niin työyhteisöissä kuin asiakkaidenkin keskuudessa se on joka tapauksessa elettyä arkea ja todellisuutta, joka on huomioitava. Kulttuurit ovat ajassa muuttuvia ja näin ollen myös monikulttuuriset työyhteisöt elävät ja muotoutuvat jatkuvasti. Jotta työyhteisössä voidaan työskennellä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi, on katsottava kulttuurien taakse ja huomioitava ulkomaalaistaustainen työntekijä ennen kaikkea ihmisenä eikä vieraan ryhmän edustajana. Sosiaalityöntekijöillä on ammattitaito kohdata hyvin monenlaisista taustoista tulevia asiakkaita tasa-arvoisesti ja kunnioituksella, joten samankaltaisen ajattelutavan siirtäminen myös työkavereita kohtaan luulisi olevan itsestäänselvyys. Ihminen on kuitenkin luontaisesti ryhmäytyjä, joten ulkomaalaistaustaisia sosiaalityöntekijöitä kohtaan muodostuu väistämättäkin ainakin jonkinasteisia ennakkoluuloja monikulttuurisissa työyhteisöissä. Oleellista on tulla näistä ennakkoluuloista tietoiseksi ja aktiivisesti pyrkiä niiden kyseenalaistamiseen.

Sosiaalityön muutoksien keskellä on pysähdyttävä miettimään, mitä ja millaista sosiaalityön kussakin yhteiskunnassa halutaan olevan. Esimerkiksi haastateltavien kokemukset byrokratian määrän kasvusta liittyvät managerialismiin ja liiketoiminnan käytäntöjen mukaantuloon sosiaalityössä (esim. Dominelli 2010). Ulkomailla työskennelleitä on haastanut vahva byrokratia ja myös Suomessa sosiaalityön byrokratisoitumisen on pelätty vievän fokusta pois asiakastyöstä. Sosiaalityön ammattieettiset ohjeet antavat sosiaalityölle suunnan kansainvälisestikin ja niissä kerrotaan mihin sosiaalityön tulisi aktiivisesti toiminnallaan pyrkiä. Asiakkaan hukkaaminen papereiden pyörittelyn keskelle ei ole yksi näistä pyrkimyksistä.

Sosiaalityön globaalien trendien todellinen merkitys valkeni minulle kunnolla vasta tämän tutkimuksen myötä. Vaikka sosiaalityön yhteiskunnalliset ympäristöt eroavat

merkittävästi toisistaan, kamppailevat sosiaalityöntekijät ympäri maailman hyvin samankaltaisten asioiden parissa. Erityisesti jäin miettimään sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointikysymyksiä. Tutkimusaineisto kokonaisuudessaan heijasti kuvaa kiireestä, paineesta ja liian suuresta työmäärästä. Tämä on valitettavan tuttua myös suomalaiselle sosiaalityön arjelle. Sosiaalityön tarve on selkeä, kun työtä on paljon, mutta mikä on sosiaalityön arvo, kun työtä on liian paljon? Nähdäänkö sosiaalityö yhteiskunnassa arvokkaaksi, kun sitä joudutaan tekemään liian vähäisillä resursseilla tai arvostammeko itse työtämme tarpeeksi, kun emme vaadi muutosta?

Liikkuvan työvoiman ja vierastyövoiman osuus tulee todennäköisesti entisestään kasvamaan Euroopan sisällä ja samoin todennäköisesti myös ulkosuomalaisten määrä kasvaa. Jotta sekä korkeakoulutettujen että alemman koulutuksen saaneiden työpanos voitaisiin tehokkaasti hyödyntää eri maissa, on Euroopan alueella tarvetta työvoimapoliittiselle tutkimukselle ja työn kehittämiseksi. Vierastyövoiman ajatteleminen vain työvoimapulan paikkaajana ja talouden vakauttajana ei huomioi ulkopuolisen työvoiman potentiaalia työn sisällölliseen kehittämiseen. Maahanmuuttajille on oltava työyhteisössä tasavertaiset mahdollisuudet työn tekemiseen ja oman osaamisena esille tuomiseen. Toisessa maassa suoritettu koulutus voi antaa innovatiivisia ajatuksia monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelyyn eikä sitä tule tarkastella vain haittana.

Työvoiman liikkuvuutta voi tarkastella myös sukupuolikysymysten osalta. Sosiaaliala on vahvasti naisvaltainen ja siksi sosiaalityöntekijöiden liikkuvuus voi olla avainasemassa mahdollistamassa korkeakoulutettujen naisten liikkuvuutta kotimaan ulkopuolelle. Perinteisesti työvoiman liikkuvuutta on tutkittu vain miesten keskuudessa, koska muuttavien naisten osuus on ollut suhteellisen pieni. Yleisesti ottaen korkeakoulutetuilla naisilla on riskinsä jäädä työelämän ulkopuolelle lasten ja perheen takia. Tämän tutkimuksen aineiston valossa perhesuhteet ovat olleet vahvasti vetävinä tekijöinä ulkomaille muutossa, mutta toisaalta tutkimukseen osallistuneet pienten lasten äidit olivat silti pysyneet mukana myös työelämässä.

Tiivistetysti voisi sanoa, että Suomessa sosiaalityön tutkintonsa suorittaneen sosiaalityöntekijän kokemus ulkomaille työllistymisestä on myönteinen, inspiroiva ja uraauurtava. Maahanmuuttajana monikulttuurisessa työyhteisössä työskentely on

haastanut, vaatinut ja opettanut paljon, mutta samalla myös vahvistanut sosiaalityöntekijöiden mielenkiintoa omaa alaa kohtaan, syventänyt yhteiskuntatieteellistä osaamista ja laajentanut sosiaalityöntekijöiden näkemystä alalla tapahtuvista muutoksista ja mahdollisuuksista. Ulkomailla työskentely ei niinkään ole muuttanut sosiaalityöntekijöiden kokemusta ammatillisuudestaan, koska sosiaalityön perusydin on samankaltainen kautta maailman. Ulkomailla asumisen ja työskentelyn rikkaus näyttää lopulta tiivistyvän henkilöiden kokemukseen henkilökohtaisesta kasvusta toiset hyväksyvinä ja jokaisen yksilön ihmisarvoa kunnioittavina ihmisinä.

11 LOPUKSI

Tutkimuksen yhtenä selkeimpänä rajoitteena on ollut sen keskittyminen vain kolmen valtion alueelle. Iso-Britannia, Irlanti ja Ruotsi ovat kaikki maita, jotka ovat suomalaiselle melko helppoja muuttokohteita. Suomalaisilla on yleisesti ottaen erittäin hyvä englanninkielen taito ja myös toisen kotimaisen kielen käyttäminen on monelle ongelmatonta. Myöskään kulttuuriperinteiltään kyseiset maat eivät eroa niin ratkaisevasti Suomesta, etteikö maihin sopeutuminen olisi mahdollista. Näin ollen tutkimuksen tulokset olisivat saattaneet poiketa merkittävästi, jos esimerkiksi saksankieliset maat olisivat olleet mukana. Alun perin etsin haastateltavia myös näistä maista, mutta etsintä oli lähinnä kielikysymysten vuoksi haasteellisempaa eikä tuottanut tulosta.

Tutkimuksen tuloksien yleistettävyyttä koskemaan Euroopan sisäistä sosiaalialan työvoiman liikkuvuutta rajoittaa myös se, että kaikki kohdemaat ovat hyvin monikulttuurisia ja maiden työvoimasta jo melko iso osa on vierastyövoimaa. Näin ollen ei ole yllättävää, että haastateltavien maahanmuuttokokemukset ovat olleet pääosin myönteisiä ja työpaikoilla heidät on vastaanotettu erittäin hyvin. Euroopan valtioista esimerkiksi Sveitsissä hyödynnetään paljon vierastyövoimaa, mutta asenteet maahanmuuttajia kohtaan eivät silti ole yhtä myönteisiä kuin esimerkiksi Iso-Britanniassa. Sveitsissä maahanmuuttokysymykset ovat jatkuvasti politiikan keskiössä ja maassa vallitsee yleinen maahanmuuttajavastainen asenneilmapiiri (esim. Skenderovic 2007). On todennäköistä, että tutkimuksen toteuttaminen Sveitsin kaltaisissa kohdemaissa antaisi hyvin erilaisen näkökulman aiheeseen. Tämä tutkimus on aihepiiriä kuvaileva, jolloin tulosten yleistettävyys ei ole mahdollista tai keskeistä, vaan tärkeämpää on tiedon lisääminen aiheesta sekä sen luonteen ja tunnuspiirteiden selvittäminen.

Pro gradu -tutkielman rajoissa on mahdollista toteuttaa tutkimusta vain tiettyyn pisteeseen asti ja suhteellisen pienellä aineistolla. Mielenkiintoisena jatkotutkimuksena olisi sosiaalialan työvoiman liikkumisen laajempi kartoitus ja esimerkiksi tilastojen ylläpitäminen suomalaisten sosiaalityöntekijöiden kansalliset rajat ylittävästä liikkuvuudesta. Tässä tutkimuksessa ulkomaille muuttamisen

yleisyydestä ei ole tutkittua tietoa, vaan tutkimusta on tehty pitkälti eri maiden ammattilaisten oletuksiin perustuvan tiedon varassa. Esimerkiksi British Association of Social Workers -järjestön edustajien kanssa käydyissä sähköpostiviestittelyssä nousi esiin, että suomalaisten sosiaalityöntekijöiden osuus Iso-Britanniassa voi olla verrattaen suuri, mutta heilläkään ei ole aiheesta tutkittua tietoa. Jos työvoiman liikkuvuutta sosiaaalialalla pystyttäisiin seuraamaan laajemmin, antaisi se uusia näkökulmia esimerkiksi korkeakoulututkinnon kehittämiseen ja ulkosuomalaisten tietotaitoa voitaisiin hyödyntää myös kotimaassa tehtävässä sosiaalityössä. Suomalaiset sosiaalityöntekijät kotimaassa ja ulkomailla voisivat luoda verkostoja, joissa erilaisten työtapojen ja toimivien käytäntöjen kansainvälinen vaihto tulisi mahdolliseksi.

Suomessa työvoiman ikärakennemuutokset ovat muuttumassa monilla aloilla suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Samanaikaisesti maailman kansainvälistyminen ja tieto- ja kulkuyhteyksien parantuminen houkuttelee nuoria työntekijöitä maailmalle. Head hunting eli suora haku on ollut sosiaaalialalla ainakin Suomessa vieras työntekijöiden rekrytointimuoto, mutta Euroopassa myös sen käyttö on lisääntynyt sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnissa ulkomailta. Varsinkin nuorelle sosiaalityöntekijälle mahdollisuudet työllistyä ovat siis hyvin monipuoliset ja työpaikoista on jopa varaa valita. Yhteiskuntapoliittisesti tarkasteltuna tällainen tilanne kertoo huolestuttavasta työvoimapulasta sosiaaalialalla Euroopassa ja sosiaalityön laadukkuus voi olla vaakalaudalla useassa maassa. Yksittäisen sosiaalityöntekijän kannalta tilanne on kuitenkin täynnä mahdollisuuksia. Nyt jos koskaan oman osaamisensa arvostus ja siihen luottaminen on tärkeää, kun ovet haasteellisten, mutta inspiroivien työtehtävien äärelle ovat auki ulkomaille asti. Kansalliset rajat ylittävä sosiaalityö tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden oman asiantuntijuuden kehittämiseen entisestään kansainvälistyvässä yhteiskunnassamme, jossa monikulttuurinen ymmärrys ja oman maailmankatsomuksen rikastuttaminen on laadukkaan sosiaalityön tekemisen kannalta erittäin tärkeää.

LÄHTEET

- Adams, Robert & Dominelli, Lena & Payne, Malcolm (2005) *Social work futures: crossing boundaries, transforming practice*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Ailasmaa, Reijo (2011) *Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Henkilökohtainen tiedoksianto* 13.10.2011.
- Alasuutari, Pertti (1999) *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- Asquith, Stewart & Clark, Chris & Waterhouse, Lorraine (2005) *The role of the social worker in the 21st century: a literature review*. The Scottish Executive Social Research.
- Bartram, David (2007) *Conspicuous by their absence: Why are there so few foreign workers in Finland?* *Journal of Ethnic and Migration Studies* 33(5), 767–782.
- Carlson, Sören (2011) *How to explain the transnational occupational mobility of former international students? Suggestions for a change in research and theoretical perspectives*. Teoksessa Fred Dervin (toim.) *Analysing the consequences of academic mobility and migration*. Newcastle: Cambridge Scholars.
- Carson, Gordon (2006) *Social work ethics on trial over recruitment from developing countries*. *Community Care* 1637, 16–17.
- Chogugudza, Crisford (2009) *Code blocks social work recruitment*. *Community Care* 1778, 12.
- Cohen, Robin (2006) *Migration and its enemies.: global capital, migrant labour and the nation-state*. Aldershot: Ashgate.
- Cox, David & Pawar, Manohar (2006): *International social work: issues, strategies, and programs*. Thousand Oaks: Sage.
- Dal Maso, Riitta & Koivula, Ulla-Maija & Lehmusto, Aarno (2010) *Kansainvälinen sosiaalialan korkeakoulutuksen vertailu*. Saatavilla www.sosiaaliportti.fi/File/58449871-e024.../KV-vertailuSos1.ppt. Viitattu 10.1.2012.
- Dominelli, Lena (2004) *Social work: theory and practice for a changing profession*. Cambridge: Polity Press.
- Dominelli, Lena (2010) *Globalization, contemporary challenges and social work practice*. *International Social Work* 53(5), 599–612.

- Eräsaari, Leena (2011) Sosiaalityö ja New Public Management. Julkaisussa Camilla Granholm, Tarja Juvonen, Maija Jäppinen (toim.) Tutkiva sosiaalityö: sosiaalityön paikka tieteesä ja yhteiskunnassa. Sosiaalityön tutkimuksen seura. Talentia-lehti. Saatavilla http://www.sosiaalityontutkimuksenseura.fi/Tutkiva%20sosiaalityo/Tutkiva_sosiaalityo_2011.pdf. Viitattu 25.3.2012.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2007) Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Europa (2005) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi ammattipätevyyden tunnustamisesta. *Euroopan unionin virallinen lehti* L255/22. Saatavilla <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:FI:PDF>. Viitattu 14.1.2012.
- Europa (2010) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto. *Euroopan unionin virallinen lehti* C83/47. Saatavilla <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:fi:PDF>. Viitattu 14.1.2012.
- Europa (2011) Euroopan unionin portaali. 12 oppituntia Euroopasta: 9 Kansalaisten Eurooppa. Saatavilla http://europa.eu/abc/12lessons/lesson_9/index_fi.htm. Viitattu 3.12.2011.
- European Commission (2010) Special eurobarometer 337: geographical and labour market mobility. Saatavilla http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_337_en.pdf. Viitattu 3.12.2011.
- European Commission (2011) The Bologna process - towards the European higher education area. Saatavilla http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc1290_en.html. Viitattu 14.1.2012.
- Harris, John (2004) Consumerism: social development or social delimitation. *International Social Work* 47(4), 533–542.
- Healy, Lynne M. (2008): International social work: professional action in an interdependent world. Oxford: Oxford University Press.
- Helsingin yliopisto (2012) Sosiaalityön opinto-opas 2011–2012. Saatavilla https://weboodi.helsinki.fi/hy/frame.jsp?avattavaSivu=vl_kehys.jsp&Kieli=1&Opas=2439&vl_tila=1. Viitattu 28.2.2012.

Hetherington, Peter (2003) Working wonders. How training for social work is being taken seriously again. *The Guardian*, 21.3.2003. Saatavilla <http://www.guardian.co.uk/society/2003/may/21/choosingadegree.highereducation?INTCMP=SRCH>. Viitattu 3.12.2011.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2009) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Hogan, Christine (2007) Facilitating multicultural groups. London: Kogan Page.

Holosko, Michael J & Holosko, Deborah Ann & Spencer, Katherine (2006) Social services in Sweden: an overview of policy issues, devolution, and collaboration. *Social Work in Public Health* 24(3), 210–234.

Hughman, Richard & Moosa-Mitha, Mehmoona & Moyo, Otrude (2010) Towards a borderless social work: Reconsidering notions of international social work. *International social work* 53(5), 629–643.

Hussein, Shereen & Manthorpe, Jill & Stevens Martin (2010) International social care workers in England: profile, motivations, experiences and future expectations. London: King's College.

IFSW (2012a) About IFSW. Saatavilla <http://www.ifsw.org/p38001381.html>. Viitattu 11.1.2012.

IFSW (2012b) Definition of social work. Saatavilla <http://www.ifsw.org/f38000138.html>. Viitattu 11.1.2012.

Innala, Maija (2011) Bolognan prosessin ulkoinen arviointi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/18274_Bologna0610_ulkoinen_arviointi_Innola.pdf. Viitattu 14.1.2012.

Juliusdottir, Sigrun & Petersson, Jan (2004) Nordic Standards Revisited. *Social Work Education* 25(5), 567–579

Jyväskylän yliopisto (2012) Yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan opinto-opas 2011–2014. Saatavilla <http://opinto-opas.jyu.fi/ytk/2011/opas/html/>. Viitattu 28.2.2012.

Kasiram, Madhu (2009) The emigration of South African social workers: using social work education to address gaps in provision. *Social Work Education* 28(6), 646–665.

- Kivisto, Peter & Faist, Thomas (2010) *Beyond a border: The causes and consequences of contemporary immigration*. Los Angeles: Pine Forge Press.
- Korkiasaari, Jouni (2003) *Suomalaiset maailmalla: katsaus Suomen siirtolaisuuteen kautta aikain*. Turku: Siirtolaisuusinstituutti. Saatavilla http://www.migrationinstitute.fi/articles/003_Korkiasaari.pdf. Viitattu 4.1.2012.
- Kornbeck, Jacob (2003) Reflections on the exportability of social pedagogy and its possible limits. *Social work in Europe* 9(2), 37–49.
- Kosonen, Marjut (2011) British Association of Social Workers. Henkilökohtainen tiedoksianto 25.10.2011.
- Krippendorff, Klaus (2004) *Content Analysis. An Introduction to Its Methodology*. California: Sage.
- Kulmala, Anna (2006) *Kerrottuja kokemuksia leimatusta identiteetistä ja toiseudesta*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Lundborg, Per (2006) Growth effects of the brain drain. Teoksessa Federico, Foders & Rolf J. Langhammer (toim.) *Labor Mobility and the World Economy*. Berlin: Springer.
- Lyons, Karen & Manion, Kathleen & Carlesn, Mary (2006) *International perspectives on social work: global conditions and local practice*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- MacIntyre, Gillian & Orme, Joan & Green Lister, Pam & Cavanagh, Kate & Crisp, Beth R & Hussein, Shereen & Manthorpe, Jill & Morarity, Jo & Sharpe, Endellion & Stevens, Martin (2007) What (a) difference a degree makes: the evaluation of the new social work degree in England. *British Journal of Social Work* 39(1), 161–178.
- Payne, Malcolm & Askeland, Gurig Aga (2008) *Globalization and international social work: postmodern change and challenge*. Aldershot: Ashgate.
- Pohjola, Anneli (2003) *Sosiaalityön koulutuksen tila ja paikka*. Teoksessa Merja Laitinen ja Anneli Pohjola (toim.) *Sosiaalisen vaihtuvat vastuut*. Jyväskylä: PS – kustannus.
- Post, Corinne & DiTomaso, Nancy (2004) *Workforce diversity: why, when, and how*. Teoksessa Nancy DiTomaso ja Corinne Post (toim.) *Diversity in the workforce*. Amsterdam: Elsevier JAI.

- Powell, Fred (1998) The professional challenges of reflexive modernization: social work in Ireland. *British Journal of Social Work* 28(3), 311–328.
- Punch, Keith F (2005) Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches. London: Sage.
- Ramamurthy, Bhargavi (2003) International labour migrants: unsung heroes of globalization. Stockholm: Sida.
- Ritsilä, Jari (2000) Mobility of the highly educated labour force. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Rosenthal, Beth (1990) US social workers interest in working in the developing world. *International Social Work* 33(3), 225–232.
- Saarinen, Marketta (2000) Tunnustetaanko tutkinnot? Tutkintojen tunnustaminen Euroopan unionissa esimerkkinä Suomen ja Saksan liittotasavallan tutkintojen vastavuoroinen tunnustaminen. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-4864-2.pdf>. Viitattu 10.1.2012.
- SCIE (2006) Social Care Institute for Excellence: Social care code of practice for international recruitment. Saatavilla <http://www.sccir.org.uk/files/principles.pdf>. Viitattu 20.1.2012.
- Sewpaul, Vishantie & Jones, David (2004) Global standards for social work education and training. *Social Work Education* 23(5), 493–513.
- Silverman, David (2000) Doing qualitative research. London: Sage.
- Sipilä, Anita (2011) Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet. Tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Akateeminen väitöskirja. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.
- Skenderovic, Damir (2007) Immigration and the radical right in Switzerland: ideology, discourse and opportunities. *Patterns of Prejudice* 41(2), 155–176.
- Spolander, Gary & Pullen-Sansfacon, Annie & Brown, Marion & Engelbrecht, Lambert (2011) Social work education in Canada, England and South Africa: a critical comparison of undergraduate programmes. *International Social Work* 54(6), 816–831.
- STTK (2011) Liikkuva työvoima EU:n sisällä ja kolmansista maista. Saatavilla <http://www.sttk.fi/fi-fi/maailmallameneillaan/kirjoitukset/maailmalla->

meneillaan/liikkuva-tyovoima-eu-n-sisalla-ja-kolmansista-maista-ay-vaikuttamista-on-lisattava. Viitattu 25.3.2012.

Tapanainen, Ilona (2009) Sosiaalityön asiantuntijuus kehitysyhteistyön kentällä. Pro gradu- tutkielma. Turku: Turun yliopisto.

Toikko, Timo (2006) Asiakkaiden osallistuminen palveluiden kehittämiseen. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2006. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Turun yliopisto (2012) Opinto-opas. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta 2011–2012. Sosiaalitieteiden laitos. Saatavilla <https://nettiopsu.utu.fi/opas/tutkintoOhjelma.htm?rid=9034&uiLang=fi&lang=fi&lvv=2011>. Viitattu 28.2.2012.

Van Mol, Christof (2011) The influence of European student mobility on European identity and subsequent migration intentions. Teoksessa Fred Dervin (toim.) Analysing the consequences of academic mobility and migration. Newcastle: Cambridge Scholars.

White, Ruth (2006) Opportunities and challenges for social workers crossing borders. *International Social Work* 49(5), 629–640.

Williams, Janet E & Simpson, Graeme (2009) Understanding international social work. Teoksessa Sue Lawrence & Karen Lyons & Graeme Simpson & Nathalie Huegler (toim.) Introducing international social work. Exeter: Learning matters.

YK (2011). Statement of the president of the 66th session of the general assembly. Helsinki, 13 October. Saatavilla <http://www.un.org/en/ga/president/66/statements/finland131011.shtml>. Viitattu 14.1.2012.

Özden, Çaglar (2006) Educated Migrants: Is There Brain Waste? Teoksessa Maurice Schiff ja Caglar Ozden (toim.) International Migration, Remittances and the Brain Drain. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

LIITTEET

Liite 1 Social Care Code of Practice for International Recruitment

Principles

1. International recruitment is a sound and legitimate contribution to the development of the registered and unregistered social care workforce.
2. International recruitment campaigns will only be conducted in countries where social care staff are in plentiful supply.
3. Employers will respect the rights of individual applicants from other countries to improve their work and career prospects and not discriminate on the grounds of race, nationality or ethnic origin.
4. International social care staff will demonstrate a level of English language proficiency consistent with safe and skilled communication with clients, carers and colleagues.
5. International social care staff will have a level of knowledge and proficiency equivalent to that expected of an individual trained and recruited in the UK by the end of their induction period.
6. International social care staff will be made aware of and demonstrate a commitment to the standards and principles of social care as set down in the General Social Care Council's Code of Practice for social care workers.
7. International social care staff legally recruited from abroad to work in the UK are protected by relevant UK employment law in the same way as other employees and will be made aware of their rights.
8. International social care staff will have the same support and access to relevant education and training and continuing professional development as all other employees.
9. International social care staff will undergo and satisfy the employer's occupational health assessment prior to leaving their country of origin and commencing employment.
10. International social care staff will undergo the most comprehensive criminal record checks in their country of origin, as that country is able to provide before

departure. In the UK they will comply with any checks required by UK legislation and regulation as with any other employees.

11. All international social care staff will supply evidence of their right to work in the UK or have a valid work permit before entry to the UK.

12. International social care staff will receive appropriate information, support and induction to enable them to settle in and operate effectively in the role to which they have been recruited.

Liite 2 Teemahaastattelun runko

TAUSTATIEDOT

- opinnot ja valmistumisvuosi, työkokemus / työnkuva ulkomailla ja Suomessa
- Suomessa opiskeluaika:
- millaisia valmiuksia suomalainen tutkinto antoi ulkomailla työskentelyyn?
- Mikä oli opinnoissa hyvää, mitä muuttaisit?
- Kiinnostus kansainvälisyyteen jo opiskeluvaiheessa? Harjoittelut, vaihto-opiskelu?

TYÖLLISTYMISSPROSESSI

- Mistä ajatus lähteä ulkomaille töihin syntyi? Elämäntilanne vai kiinnostus kansainvälisyyteen?
- Mistä sait tietoa työpaikoista kohdemaassasi? Itsenäinen etsintä vs. työnvälitystoimistot
- Vaatiko työllistyminen erityisjärjestelyitä, uudelleen kouluttautumista, rekisteröitymistä jne?
- Millainen työnhakuprosessi oli luonteeltaan?
- Miten sinuun suhtauduttiin työnhakuvaiheessa suomalaisena sosiaalialan ammattilaisena?

TYÖSKENTELY ULKOMAILLA

- Kuvaile lyhyesti kohdemaan sosiaalityössä esiin nousevia erityispiirteitä. Millaisten asioiden parissa juuri sinun työnkuvassasi työskennellään?
- Millaista on työskennellä kohdemaassasi maahanmuuttaja-sosiaalityöntekijänä? Työyhteisön vs. asiakkaiden suhtautuminen, kieli- ja kulttuurihaasteet, viihtyvyys jne.
- Millaisia odotuksia sinulla oli sosiaalityöstä ulkomailla? Vastasiko käytäntö odotuksia?
- Miten ulkomailla työskentely on muuttanut kokemustasi ammatillisuudesta ja asiantuntijuudestasi?
- Onko Suomen ulkopuolella saatu työkokemus muuttanut käsitystäsi sosiaalityöstä laajemmin?
- Tulevaisuuden näkymät Suomessa vai ulkomailla?