

**TAMPEREEN YLIOPISTO**

Lähtömaakoulutus osana kansainvälistä rekrytointiprosessia  
ja työperäistä maahanmuuttoa

*Esimerkkinä espanjalaisten hoitajien rekrytointi Suomeen*

Kasvatustieteiden yksikkö  
Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma  
KATJA SULENKO  
Huhtikuu 2016

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden yksikkö

KATJA SULENKO: Lähtömaakoulutus osana kansainvälistä rekrytointiprosessia ja työperäistä maahanmuuttoa. Esimerkkinä espanjalaisten hoitajien rekrytointi Suomeen.

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, 96 sivua

Huhtikuu 2016

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli lähtömaakoulutuksen tarkastelu osana työperäisen maahanmuuton ja kansainvälisten rekrytointien prosesseja. Tavoitteena oli hahmottaa kansainvälisen rekrytointiprosessin kehitysmahdollisuuksia, jotta siitä saisi eri osapuolten kannalta mahdollisimman toimivan. Tutkielma rajautui espanjalaisten sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden rekrytointeihin Suomeen ja kuvastaa tämän esimerkin kautta kansainvälisten rekrytointien käytänteitä. Sosiaali- ja terveystieteiden työntekijöitä lähti 2010-luvun alkupuolella Espanjasta maassa vallitsevan heikon taloudellisen tilanteen ja tämän myötä huonontuneen työllisyystilanteen vuoksi ja he saapuivat paikkaamaan alan työvoimavajetta Suomessa. Lähtömaakoulutus on kansainvälisiä rekrytointeja tukevaa koulutusta, joka valmentaa tulijaa jo tämän lähtömaassa sujuvaan arkeen uudessa ympäristössä ja työyhteisössä kielen, kulttuurin ja työelämän käytänteiden tuntemuksen avulla.

Tutkimuskysymyksilläni pyrin selvittämään, *miten kansainvälisen rekrytoinnin prosesseja ja lähtömaakoulutusta voidaan kehittää*. Tarkentavana kysymyksenä oli, *mitkä tekijät tukevat rekrytointiprosessin ja lähtömaakoulutuksen onnistumista ja mitkä ovat haasteita*. Tutkimusta varten haastattelin teemahaastatteluin lähtömaakoulutuksia järjestävän koulutusorganisaation koulutuspäällikköä ja kouluttajia sekä sain sähköpostikyselyihin vastaukset kolmelta lähtömaakoulutukseen osallistuneelta espanjalaiselta. Haastattelin myös yhdessä rekrytointihankkeessa mukana ollutta espanjalaista hoitajaa sekä erään yksityisen rekrytointiorganisaation maajohtajaa. Lisäksi seurasin espanjalaisten hoitajien rekrytoinnista käytyä uutisointia ja julkista keskustelua.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että lähtömaakoulutus on kehittymässä oleva osa kansainvälisen rekrytoinnin prosessia ja siitä on olemassa erilaisia käytännön toteutuksia riippuen muun muassa siitä, onko kyseessä julkisrahoitteinen vai yksityinen projekti. Lähtömaakoulutuksen onnistumiseen vaikuttaa keskeisesti sujuva ja avoin yhteistyö työnantajatahon kanssa, joka mahdollistaa koulutuksen räätälöinnin niin muuttajalle kuin työnantajalle parhaiten sopivaksi. Mahdollisimman kohdennettu tieto työpaikasta ja työtehtävistä jo koulutuksen alkuvaiheessa antaa muuttajille parhaat valmiudet tulevaan työhön. Koulutuksen käytänteisiin kaivattiin lisää joustavuutta ja koulutusorganisaation osaamista toivottiin hyödynnettävän rekrytointiprosessissa enemmän, esimerkiksi jo opiskelijoiden valintavaiheessa. Lisäksi lähtömaakoulutuksen tasalaatuisuuteen tulisi kiinnittää huomiota, jotta koulutuksen sisällöistä ja tavoitteista oltaisiin paremmin selvillä.

Lähtömaakoulutus ei ole irrallinen osio työperäisessä maahanmuutossa ja kansainvälisissä rekrytoinneissa ja sen todellinen hyöty on nähtävissä käytännön tasolla vasta uudessa työpaikassa ja erilaisessa kulttuurissa toimittaessa. Hyvin järjestetty lähtömaakoulutus antaa muuttajalle hyvät valmiudet uuteen alkuun, mutta tärkeää on myös sujuva jatko lähtömaakoulutuksen jälkeen: suomen kielen oppimisen jatkuvuus olisi mahdollistettava ja koko työyhteisöä tulisi valmentaa toimimaan monikulttuurisena kokonaisuutena sen sijaan, että keskityttäisiin vain muuttajan asemaan. Monikulttuurisuusvalmennukset voivat auttaa hyödyntämään myös erilaisia työkaluita ja -tapoja sekä luomaan kulttuurit ylittävää ammatillisuutta työyhteisössä.

Avainsanat: lähtömaakoulutus, kansainvälinen rekrytointi, työperäinen maahanmuutto, espanjalaiset hoitajat

# SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2 TYÖMARKKINOIDEN KANSAINVÄLISTYMINEN SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLOSSA.....</b>	<b>5</b>
2.1 Suomen työmarkkinoiden kansainvälistyminen.....	7
2.2 Terveydenhuollon henkilöstön liikkuvuus .....	8
2.2.1 Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarve Suomessa.....	10
2.2.2 Vetäviä ja työntäviä tekijöitä Suomessa .....	13
2.3 Ulkomaalaistaustaisen henkilöstön integroituminen sosiaali- ja terveysalan työyhteisöihin ..	16
<b>3 LÄHTÖMAAKOULUTUS OSANA KANSAINVÄLISTÄ REKRYTOINTIA .....</b>	<b>20</b>
3.1 Erilaisia käytänteitä rekrytoinneissa.....	21
3.2 Lähtömaakoulutus .....	24
3.3 Kansainväliset rekrytoinnit julkisessa keskustelussa .....	26
3.4 Rekrytoinnin eettisyys .....	29
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....</b>	<b>32</b>
4.1 Tutkimuskysymykset.....	32
4.2 Kvalitatiivinen tutkimusote – lähestymistapana tapaustutkimus .....	33
4.3 Aineiston hankinta temahaastatteluin .....	36
4.4 Aineiston analyysi .....	39
<b>5 LÄHTÖMAAKOULUTUKSESTA KOHTI TYÖYHTEISÖN JÄSENYTTÄ.....</b>	<b>42</b>
5.1 Taustat ja motiivit muuttoon: kohti parempia mahdollisuuksia.....	43
5.2 Lähtömaakoulutuksen prosesseista .....	46
5.2.1 Lähtömaakoulutuksen organisoinnista.....	47
5.2.2 Lähtömaakoulutuksen opiskelukäytännöistä .....	50
5.2.3 Lähtömaakoulutuksen hyödyistä ja haasteista .....	53
5.3 Kielitaidon merkitys eri toimijoiden näkökulmista.....	57

5.4 Eri kulttuurien rajapinnassa.....	63
5.5 Monikulttuurisessa työyhteisössä.....	68
5.5.1 Yhteistyön tärkeydestä.....	70
5.5.2 Eroista työkuultuureissa.....	73
5.6 Tulevaisuuden näkymiä.....	77
<b>6 YHTEENVETO JA POHDINTA .....</b>	<b>80</b>
6.1 Tutkimuksen luotettavuudesta.....	86
6.2 Jatkotutkimusehdotuksia .....	89
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>90</b>

# 1 JOHDANTO

Väestön ikääntyminen ja suurten ikäluokkien eläköityminen aiheuttavat rakennemuutoksia Suomen työvoimassa ja etenkin sosiaali- ja terveysalalle tarvitaan paljon uusia tekijöitä. Yhtenä ratkaisuna tähän on nähty ulkomaisen työvoiman rekrytointi Suomeen. Halukkaita lähtijöitä löytyy etenkin maista, joissa vallitsee korkea työttömyys sekä epävarmat ja katkonaiset työmarkkinat. Parhaimmillaan eri osapuolten tarpeet kohtaavat: vastaanottava maa löytää osaavia ja motivoituneita tekijöitä täyttämään työvoimavajetta ja lähtömaassa työtä vaille olevat tai muuten tilanteeseensa tyytymättömät saavat mahdollisuuden harjoittaa ammattiaan uudessa ympäristössä ja kerätä kokemuksia niin ammatillisella kuin henkilökohtaisella tasolla. Prosessi ei kuitenkaan ole yksinkertainen, koska siinä on huomioitava yksilöiden inhimilliset tarpeet ja toiveet, työyhteisön toimivuus eri kulttuurien, näkemysten ja työtapojen perspektiivistä sekä yhteiskunnan tasolla sopivan työvoiman löytäminen sopiviin tehtäviin myös lähtömaan tilanteen huomioiden.

Maahanmuutto, maastamuutto ja muuttoliike Suomen sisällä lukeutuvat 2000-luvun globalisoituvan kilpailuvaltion työelämämuutoksiin. Paitsi tuotanto, raha ja tavarat, myös työvoima liikkuu kansallisten rajojen yli. (Wrede 2010,19.) Kansainvälinen muuttoliike ilmenee monissa muodoissa ja se voi samanaikaisesti toimia niin ratkaisuna työvoimapulan lievittämiseen kuin ongelmana ajatellen kilpailuasetelmaa työmarkkinoilla. Ennen kaikkea muuttoliike on kuitenkin luonnollinen osa globalisoitunutta kansainvälistä järjestelmää, jossa monet tekijät ovat toisiinsa kytköksissä ja toisistaan riippuvaisia. (Boswell & Geddes 2011, 2.) Etenkin EU:ssa monissa valtioissa on pulaa sosiaali- ja terveysalan tekijöistä ja kilpailu on kova, joten valtioiden kansallisiin vetovoimatekijöihin on tarpeen panostaa, mikäli työvoimaa halutaan houkutella omaan maahan. Suomessa vaikea kieli ja korkeat kielitaito-odotukset ovat yksi rekrytointia hankaloittava tekijä, jota voi kuitenkin kompensoida panostamalla esimerkiksi työyhteisön toimivuuteen ja monikulttuurisuustaitoihin.

Jotta työperäisen maahanmuuton ja kansainvälisen rekrytoinnin prosesseista saisi mahdollisimman sujuvia eri osapuolten kannalta jo alusta alkaen, on yhdeksi kansainvälisen rekrytoinnin osa-alueeksi muotoutunut lähtömaakoulutus, joka valmentaa muuttajaa uuteen ympäristöön ja yhteiskuntaan jo

tämän kotimaasta käsin. Lähtömaakoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jossa opetetaan ulkomailta rekrytoitaville työntekijöille suomen tai ruotsin kieltä ja kulttuuria jo heidän kotimaassaan, jotta työntekijöiden olisi helpompi ja nopeampi sopeutua suomalaiseen työyhteisöön, kulttuuriin ja työn tekemisen tapoihin. (Saarinen, Arvonen, Kollár, Raunio, Taimi, Tuovinen & Väre 2013, 4.) Tutkielmassani rajaan kielen suomen kielen opiskeluun, vaikka tietyille alueille rekrytoitaessa työkielenä voi olla myös ruotsi. Lähtömaakoulutus on yksi hyvä tapa madaltaa ulkomaisen työvoiman tulokynnystä Suomeen sekä edistää onnistuneita rekrytointeja niin työntekijöiden kuin työnantajien kannalta. Vasaman mukaan työn perässä ulkomaille lähteville osaajille suunnattu lähtömaavalmennus on vielä kehittämissä vaiheissa oleva koulutuksen muoto, jonka mallista ei ole tarkkaa, yksioikoista käsitystä. Lähtömaakoulutukseen osallistuvat ihmiset asettavat kuitenkin alttiiksi elämänsä, perheensä ja tulevaisuutensa, joten koulutuksen on oltava alusta asti vastuullista ja päämäärätietoista toimintaa, joka johtaa työntekijöiden turvalliseen laskeutumiseen suomalaiseen työelämään ja arkeen. Lähtömaakoulutuksessa on tärkeää huomioida myös ammatillinen näkökulma ja oman alan suomalaiset säädökset ja toimintamallit. (Vasama 2010, 235, 237. )

Lähtömaakoulutukset ovat osa ulkomailta rekrytoinnin hankkeita ja rekrytointihankkeita toteutetaan Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella, yksityisten henkilöstöpalveluyritysten toimesta ja yksittäisten työnantajien aloitteista (Koivuniemi 2012, 17–18). Suurin osa eri puolilla Suomea toteutetuista lähtömaakoulutuksista on ollut ESR-rahoitteisia, mikä tarkoittaa, että erilaiset projektit ovat hakeneet rahoitusta ja miettineet yhdessä työnantajatahojen kanssa, ketkä tarvitsevat työntekijöitä. Monet projekteista ovat olleet Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (ELY-keskusten) oman tuotannon hankkeita. Lähtömaakoulutusten kehittämistä pidetään yhtenä työvoiman maahanmuuton ESR-kehittämissuunnitelman projektien keskeisimmistä tuloksista (Työvoimaa ulkomailta? 2014, 29).

Tutkimuksessa tarkastellaan lähtömaakoulutusta osana kansainvälistä rekrytointia ja työperäistä maahanmuuttoa keskittyen espanjalaisten hoitajien rekrytointiin Suomeen. Espanjalaiset hoitajat ovat ajankohtainen esimerkki kansainvälisistä rekrytoinneista ja tämän esimerkin kautta kuvaan rekrytointiprosessia, joka keskittyy paitsi lähtömaakoulutukseen myös siihen mitä tapahtuu ennen sitä sekä sen jälkeen. Tutkielmassa käsitellään lähtömaakoulutusta kokonaisvaltaisena ja monitahoisena ilmiönä, jossa kohtaavat erilaiset intressit ja odotukset sekä niin koulutettavien, kouluttajien kuin rekrytoivien tahojen näkökulmat. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa kuvaus kansainvälisen rekrytoinnin prosessista erilaisine vaiheineen sekä siihen liittyvistä mahdollisuuksista ja haasteista. Näkökulma on kehitykseen tähtäävä: mitä voitaisiin tehdä paremmin, jotta lähtömaakoulutus ja

rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan antaisivat eri osapuolille mahdollisimman vahvat lähtökohdat toimia erilaisessa kulttuurissa ja monikulttuurisissa työyhteisöissä.

Tutkimusaihe on tärkeä ja ajankohtainen, koska työperusteinen maahanmuutto osana kansainvälisiä muuttovirtoja on jatkuvassa kasvussa ja ihmisten globaali liikehdintä on arkipäivää. Kansainväliset rekrytoinnit ovat muotoutuneet yhdeksi tavaksi paikata työvoimavajetta ja niiden taitavalla suunnittelulla voidaan varmistaa työvoiman oikeanlainen kohdentaminen. Rekrytointiprosesseissa kohdataan lukuisia haasteita monella eri tasolla, ja kehityskohteita löytyy vielä paljon. Suomi on suhteellisen uusi ja kokematon maa kansainvälisissä rekrytoinneissa, joten monet käytänteet hakevat vielä paikkaansa, mutta toisaalta jo tehdystä on oiva tilaisuus oppia. Työperusteinen maahanmuutto ja työvoiman suora rekrytointi ulkomailta on herättänyt paljon keskustelua puolesta ja vastaan. Huomiota on kiinnitetty erityisesti työn riittävyteen ja sen jakautumiseen liittyviin seikkoihin: onko työtä tarpeeksi ulkomailta rekrytointia varten ja kenelle työtä halutaan tarjota? Lisäksi yleinen asenneilmapiiri sekä taloudellinen ja poliittinen tilanne etenkin maahanmuuttopolitiikan osalta vaikuttavat mielipiteisiin. Erityisesti sosiaali- ja terveysala on ala, joka tarvitsee paljon uutta ja oikein kohdennettua työvoimaa eikä suomalaisten hoitajien kapasiteetti tulevaisuudessa yksin riitä paikkaamaan tätä vajetta. Samaten lähtömaakoulutusta koskevalle tutkimukselle on tarvetta, koska lähtömaakoulutus on vielä kehitysvaiheessa oleva konsepti, ja niitä toteutetaan lukuisin eri tavoin ja muodoin. Laajempi tutkimus aiheesta auttaa koulutuksen kehittämässä, jotta sitä voidaan sovittaa entistä paremmin niin muuttajan kuin työelämän tarpeita vastaavaksi. Espanjalaisten hoitajien rekrytointi Suomeen puolestaan on ajankohtainen esimerkki 2010-luvun kansainvälisistä rekrytoinneista.

Yksi tutkimus aiheesta on Pirjo Raunion (2013) väitöskirja *Työhön Suomeen? Tutkimus työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvistä koulutusprosesseista*, jossa tarkastellaan työperusteiseen maahanmuuttoon liittyviä lähtömaakoulutusprosesseja maahanmuuttajan, työnantajan ja kouluttajan näkökulmista Bulgariassa ja Virossa. Raunio pyrkii tutkimuksellaan selvittämään, miten lähtömaakoulutuksesta saisi sekä inhimillisemmän että tehokkaamman kaikkien osallistuvien tahojen kannalta. Pentinmäki (2014) on tehnyt pro gradu -tutkielmansa maahanmuuttajasairaanhoitajien kokemuksista työelämään sopeutumisesta Suomessa. Tutkimuksen mukaan työelämään sopeutumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa ihmissuhteiden merkityksellisyys, kokemukset saadusta tuesta ja kulttuurieroista, kielellinen selviytyminen sekä ammattiosaamisen arvostus. Rahkola (2015) on tutkinut ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytteessään espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumista perusterveydenhuollon työyhteisöön ja

eteläpohjalaiseen kulttuuriin. Opinnäytteen tarkoituksena oli tuottaa tietoa kotoutumiseen vaikuttavista tekijöistä ja löytää keinoja niin työyhteisöön kuin kulttuuriin kotoutumisen tueksi. Lisäksi ammattikorkeakoulujen opinnäytteissä on tutkittu jonkin verran muun muassa espanjalaisten hoitajien työviihtyvyyttä Suomessa ja ESR-hankkeissa on tuotettu esimerkiksi julkaisu *Lähtömaakoulutuksen opinpolku* (Saarinen, Arvonen, Kollár, Raunio, Taimi, Tuovinen & Väre 2013). Julkaisussa selvitetään lähtömaakoulutukseen liittyviä käytänteitä ja se pohjautuu Sataedun Opinpolut maasta maahan -hankkeen lähtömaakoulutuksen kokemuksiin.

Tutkimuksessa käyn ensin läpi lyhyesti työperäisen maahanmuuton taustaa Suomessa ja tästä siirryn työmarkkinoiden kansainvälistymiseen erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tarkastelen sosiaali- ja terveysalalla tapahtuvaa muuttoliikettä niin yleisesti kuin erityisesti Suomeen keskittyen sekä selvitän Suomen vetovoimatekijöitä ja toisaalta työntäviä tekijöitä. Käsittelen myös ulkomaalaistaustaisen henkilöstön integroitumista sosiaali- ja terveysalan työyhteisöihin ja monikulttuurisuuden huomioimista työyhteisössä. Tutkimuksen taustoituksen lopussa käsittelen vielä kansainvälisen rekrytoinnin ja lähtömaakoulutuksen käytänteitä sekä kansainvälisten rekrytointien käsittelyä julkisessa keskustelussa ja rekrytointien eettisyyttä. Neljännessä luvussa kerron tutkimusasetelmasta ja tutkimuskysymyksistä ja tämän jälkeen luvussa viisi avaam tutkimuksen tuloksia, jotka on jaoteltu alalukuihin rekrytointiprosessin kulkua mukailleen. Lopuksi pohdin tutkimuksen tuloksia ja niiden merkitystä sekä tarkastelen tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollisia jatkotutkimusaiheita.



## 2 TYÖMARKKINOIDEN KANSAINVÄLISTYMINEN SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLOSSA

Kansainvälinen liikkuvuus on muuttunut siten, että ihmiset siirtyvät entistä harvemmin selkeästi, yhdensuuntaisesti ja pysyvästi maasta toiseen. Tavanomaista on muuttaa enemmän tai vähemmän tilapäisesti ja ylläpitää suhteita sekä vanhaan kotimaahan että uuteen yhteiskuntaan. Maahanmuutosta on tullut näin yhä vaikeammin määriteltävää. (Raunio, Säävälä, Hammar-Suutari & Pitkänen 2011, 28.) Muutto maasta toiseen muokkaa yksilöiden omia elämäntapoja sekä myös yhteiskuntaa. Muuton vaikutukset näkyvät sekä muuttajien lähtömaissa että tulomaissa ja muuttajien itsensä lisäksi muutto koskettaa perheenjäseniä ja muita läheisiä. Muuton luonne on kasvanut määrällisesti sekä muuttunut luonteeltaan. Valtioita ei voi enää helposti jaotella maastamuuttomaihin, kauttakulkumaihin ja maahanmuuttomaihin, vaan monet valtiot ovat kaikkia näitä samanaikaisesti. (Martikainen, Saukkonen & Säävälä 2013, 13.)

Gloaalista ja vapaasta liikehdinnästä puhuttaessa on huomioitava, että työmarkkinat kansainvälistyvät kuitenkin edelleen myös kansallisten rajojen ehdoilla, ja valtiot voivat rajoittaa työvoiman oikeuksia ja liikkuvuutta (Wrede 2010, 19–20). Globalisaatio ei ole itsenäinen ilmiö, vaan ennemminkin kehys, joka kuvaa ihmisten, tuotteiden, vaikutteiden ja pääomien entistä laajempaa ja nopeampaa leviämistä ja myös tietynasteista samanlaistumista. Kansallisen sääntelyn ohella ylikansalliset mekanismit, kuten Euroopan unioni, vaikuttavat ylirajaiseen liikkuvuuteen. (Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004, 218.) Talouden globalisaatio muuttaa työtä ja työelämää ja globaali talouselämä ja sen rakenteet ovat keskeisin nykyisiä muuttovirtoja ylläpitävä voima (Martikainen 2011, 8). Tämä vaikuttaa välillisesti koko ihmiselämään, sillä työ määrittää työelämän tehtävissä toimivien ihmisten asemaa ja rakentaa normatiivisia sosiaalisia identiteettejä (Wrede 2010, 11).

Sosiaali- ja terveystalouden työntekijöiden liikehdintä on kasvanut viimeisten vuosikymmenten aikana ja samalla muuttoliikkeen muoto on monimutkaistunut ja se koskee yhä useampia valtioita. Globaali pula sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisista on mittava: vuonna 2006 maailmanlaajuinen tarve oli 4,3 miljoonaa ja tämä koski 57 valtiota, joista suurin osa oli Afrikan ja Aasian maita. Ongelmana on alan tekijöiden epätasainen jakautuminen: etenkin köyhimmässä maissa pula on suurin ja niistä myös lähdetään herkimmin muun muassa epätyytyttävien ja turvattomien työolosuhteiden vuoksi. Kuitenkin myös kehittyneet maat ovat tulleet yhä enemmän riippuvaisiksi ulkomailta rekrytoitavasta työvoimasta korkeamman eliniän odotuksen myötä sekä ikääntyneiden määrän kasvattaessa osuuttaan väestörakenteessa. (WHO 2010, 3 - 4.)

WHO on kehittänyt sosiaali- ja terveystalouden kansainvälisten rekrytointien ammattisäännöstön, *Code of Practicen*, joka tähtää eettisyyteen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön kansainvälisissä rekrytoinneissa ja terveydenhuollon järjestelmän vahvistamiseen pääperiaatteena kaikkien oikeus terveydenhuoltoon niin lähtö- kuin tulomaissa. Säännöstö kunnioittaa yksilön oikeutta liikkua valtiosta toiseen eikä se pyri rajoittamaan liikkuvuutta vaan pikemminkin ymmärtämään niitä näkökulmia, jotka aiheuttavat liikkuvuutta ja joilla voi olla huono vaikutus etenkin lähtömaan olosuhteisiin. Kansainvälisten rekrytointien negatiivisia vaikutuksia pyritään minimoimaan ja positiivisia vaikutuksia maksimoimaan, ja tätä varten tarvitaan lähtö- ja tulomaiden välistä yhteistyötä. (WHO 2010, 6 – 8, 11.)

Sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisten liikkuvuus vaikuttaa alan työsuorituksiin ja toimintakykyyn muuttaen työvoiman rakennetta niin lähtö- kuin tulomaissa. Nämä voitot ja häviöt työvoimassa voivat vahvistaa tai heikentää alan toimivuutta ja vaikutukset laajenevat muuttoliikkeen kasvaessa ja sen keston pidentyessä. Työvoiman liikkuaessa myös taidot liikkuvat ja etenkin erityistaitojen ollessa kyseessä voi pienimuotoisempikin muuttoliike vaikuttaa alan toimivuuteen. Tieto sosiaali- ja terveystalouden muuttoliikkeestä on vielä rajallinen liittyen sen laajuuteen, liikkeen motiiveihin ja muuton vaikutuksiin. Muuttovirtojen seuranta ja ymmärrys auttavat ennakoimaan myös tulevaisuuden muuttoliikkeen tilannetta. (Wismar, Maier, Glinos, Bremner, Dussault & Figueras 2011, 3 – 6.) Myös WHO:n säännöstö korostaa niin kansallisen kuin kansainvälisen tutkimuksen tarvetta ja tiedon jakamista käytänteiden ja suunnittelun vahvistamiseksi (WHO 2010, 12 - 13).

## 2.1 Suomen työmarkkinoiden kansainvälistyminen

Vaikka Suomeen tulee jatkuvasti maahanmuuttajia, on työperusteinen maahanmuutto edelleen vähäistä. Suomessa ei ole aiempaa kokemusta työn vuoksi maahan muuttavien houkuttelemisesta, osaamisen hyödyntämisestä ja laajempaan yhteiskuntaan sijoittumisesta. (Forsander et al. 2004, 28, 95.) *Maahanmuuton tulevaisuus 2020* -strategiassa arvioidaan Suomeen suuntautuvaa muuttoliikettä ja muuttoliikkeen merkitystä yhteiskunnalle. Strategiassa (2013, 13) todetaan, että Suomi tarvitsee nuoria, maahamme pysyvämmiin jääviä ja työmarkkinoiden käytettävissä olevia maahanmuuttajia täydentämään suomalaista työvoimaa. Erityisesti mainitaan sosiaali- ja terveysala, jolla työvoiman vajauksen arvioidaan olevan vuoteen 2025 mennessä vähintään 20 000 henkilöä. Strategian mukaan Suomi tarvitsee aktiivista, suunnitelmallista ja kohdennettua työperusteista maahanmuuttoa. Työvoiman tarpeen ennakkointia ja valmiuksia kohdennettuihin rekrytointeihin ulkomailla ja niiden edellyttämää yhteistyötä on kehitettävä. Myös hallitusneuvotteluiden 2015 työryhmälinjauksen *Maahanmuuttopolitiikka* mukaan hallitus edistää Suomen työllisyyttä ja julkistaloutta vahvistavaa, huoltosuhdetta kohentavaa ja talouden kansainvälistymistä edistävää työperäistä maahanmuuttoa.

Puhuttaessa työperusteisesta maahanmuutosta tulee muistaa, että puhdasta työvoiman maahanmuuttoa ei ole, vaan usein mukana muuttaa myös perhettä. Ainoastaan muuttajien työmarkkina-asemasta huolehtiminen ei näin ollen riitä, vaan on huomioitava muutkin muuttajia yhteiskuntaan kiinnittävät palvelut. (Forsander 2004, 98.) Muuttajan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen huomiointi ja tukeminen motivoivat ja sitouttavat osaltaan myös pidempiaikaiseen asettumiseen maahan. Monet rekrytoivat tahot tarjoavatkin erilaisia tuki- ja asettautumispalveluita muuttajille. Asettautumis- ja tukipalveluissa tulee huomioida muuttajan yksilöllinen tilanne ja esimerkiksi mukana muuttavan puolison ja lasten tilanteet sekä tuen tarve heidän osaltaan. Asettautumisen lähtökohtana on perehtyminen muuttajan tarpeisiin, tavoitteisiin ja elämäntilanteeseen. Vakaa työsuhde on yksi asettautumisen ja hyvinvoinnin kulmakivistä, ja tämä vaatii aktiivisuutta myös työnantajalta. Neuvonta ja ohjaus aktivoivat muuttajaa itseään integroitumaan, ja asettautuminen on parhaimmillaan muuttajan omaa aktiivista tietojen ja taitojen hankkimista, kouluttautumista ja sosiaalista kanssakäymistä. (Heikkilä 2010, 259 – 260.)

Suurin osa Suomessa asuvista maahanmuuttajista on tullut Suomeen muista syistä kuin työn perässä. Tavanomaisimmat syyt ovat jo olemassa olevat sidokset Suomeen kuten suomalaisten puolisoitten tai paluumuuttajien tapauksissa. Suomen työmarkkinat ovat jakautumassa etnisperusteisesti siten, että

heikoimmassa asemassa ovat pakolaisina tulleet ja parhaassa asemassa eurooppalaiset tai eurooppalaisperäiset maahanmuuttajat, joiden joukossa ovat yliedustettuina työn perusteella maahan tulleet. Työmarkkinoille kiinnittymisen kannalta onkin aivan eri asia muuttaa maahan työn vuoksi kuin muista syistä. (Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004, 34.)

Maahanmuuttajien asemaan työmarkkinoilla vaikuttavat muun muassa heidän ominaisuutensa, työmarkkinoiden rakenteet, taloudelliset suhdanteet ja kantaväestön asenteet. Lisäksi asemaan on mahdollista vaikuttaa poliittisilla toimilla, joista tärkeimpiä ovat maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikka. Ominaisuuksilla Forsander viittaa pääomiin ja resursseihin, joita ovat taloudellisen pääoman lisäksi inhimillinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma. Inhimilliseen pääomaan lukeutuu muun muassa koulutus, ammattitaito, kielitaito ja työkokemus, kulttuuriseen pääomaan kuuluu esimerkiksi työyhteisön kulttuuristen koodien ja toimintatapojen hallinta ja sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan sosiaalisia verkostoja, ihmisiä yhdistäviä arvoja ja keskinäistä luottamusta. Nämä pääoman eri lajit ovat sidoksissa toisiinsa ja yhden pääoman vahvistuminen kasvattaa todennäköisesti myös toista. (Forsander 2013, 230 – 235, 243.) Ominaisuuksista erityisesti kielitaito on yksi vilkasta keskustelua herättävä tema työperäisessä maahanmuutossa.

## *2.2 Terveysthuollon henkilöstön liikkuvuus*

Terveysthuollosta voidaan puhua liikkuvana ammattialana. Joka vuosi tuhannet hoitajat, joista valtaosa on naisia, liikehtivät työn perässä toiveenaan parempi palkkaus ja paremmat työolot, ammatillinen kehittyminen ja uralla eteneminen, elinolosuhteiden koheneminen ja suurempi turvallisuus tai uutuudenviehätys ja seikkailunhalu. (Kingma 2007, 1282.) Edellä mainittujen syiden lisäksi Yeates (2009, 98) mainitsee mahdollisuuden erikoistuneeseen koulutukseen ja lisääntyneen itsenäisyyden. Terveysthuollon henkilöstön muuttovirrat ovat perinteisesti suuntautuneet etelästä etelään tai pohjoisesta pohjoiseen, kuten Kanadasta USA:han, tai toisaalta suunta on ollut huonommista olosuhteista kohti parempia, jolloin liike on kulkenut tyypillisesti etelästä pohjoiseen, idästä länteen tai köyhästä rikkaampaan valtioon. (Packer, Labonté & Spitzer 2007, 24; Kingma 2007, 1282.) Muuttamisen luonne ja syyt ovat muuttuneet ajan saatossa. Esimerkiksi 1800-luvulla ja 1900-luvun alussa syyt muuttoon saattoivat olla pakottavia ja muutto monesti pysyvää. Nykyään muutto on usein tilapäistä, ja muuttojakso voidaan liittää uran tai henkilökohtaisen elämän tavoitteeseen päämääränä esimerkiksi säästäminen tai uusien kokemusten hankkiminen. Tämä heijastuu myös

ilmoituksiin, joissa etsitään potentiaalista sosiaali- ja terveysalan työvoimaa. Hakuilmoitukset voivat muistuttaa matkatoimiston ilmoituksia, joissa kohdemaat, kaupungit ja sairaalat markkinoivat itseään tilaisuutena seikkailuille ja uusille kokemuksille. (Yeates 2009, 99.)

Rajat ylittävä liikkuvuus terveydenhuollon alalla on viime vuosikymmeninä lisääntynyt globaalisti. Viime vuosina eniten huomiota ovat saaneet kansainväliset rekrytoinnit, jotka ovat suuntautuneet pääosin kehitysmaista kehittyneisiin teollisuusmaihin. Muun muassa Ghana ja Malawi lukeutuvat näihin eteläisiin kehitysmaihin, joista terveydenhuollon henkilöstöä on lähtenyt suurin määrin. Muuttovirtojen suunta voi myös kääntyä ajassa, kuten on käynyt esimerkiksi Irlannille, josta ennen lähdettiin, mutta jota nykyään voidaan luonnehtia muuttajien kohdemaaksi. (Kingma 2007, 1282.) Samaten vuonna 2008 alkanut talouskriisi on vaikuttanut muuttovirtojen suuntaan EU:ssa, ja monessa maassa muuttoliike suuntautuu takaisin lähtömaihin (Koivuniemi 2012, 21). Osa muuttajista saattaa saapua aiottuun määränpäähän kierrellen ja keräten ammattitaitoa ja kokemusta ensin toisaalla. Kansainvälinen liikehdintä on tosiasia globaalissa maailmassa eikä sitä voi lakkauttaa sääntelyin. Muuttovirrat muuttuvat ongelmallisiksi siinä vaiheessa, kun muuttoliike aiheuttaa hoitajapulaa lähtömaassa tai jos muuttajia kohdellaan epäoikeudenmukaisesti. Tällaisissa tapauksissa on tarpeen puuttua niihin syihin ja ongelmiin, jotka ovat aiheuttaneet tilanteen ja joista muuttoliike on seurausta. (Kingma 2007, 1282, 1297.)

EU alueena muodostaa omanlaisensa kokonaisuuden työvoiman vapaan liikkuvuuden vuoksi. Tähän liittyy myös pätevyyksien ja tutkintojen vertailukelpoisuus maiden välillä. Sairaanhoidajien ammattitaidon tunnustaminen perustuu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin 2005/36/EY, lakiin ja asetukseen terveydenhuollon ammattihenkilöistä sekä ammattipätevyyden tunnustamisesta. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, Valvira, myöntää hakemuksesta ulkomailta koulutetuille terveydenhuollon ammattihenkilöille oikeuden harjoittaa terveydenhuollon ammattia Suomessa. Kaikissa maissa sairaanhoidajien enemmistö ei kuitenkaan vielä täytä edellä mainitun direktiivin vaatimuksia, sillä he ovat saaneet koulutuksensa ennen kuin direktiivi on kansallisesti hyväksytty. (Mannila & Parviainen 2010, 8, 16.)

Usealla EU-maalla on terveydenhuollon osaajien kannalta sama ongelma: heitä puuttuu monista maista mutta vajeen suuruus, tarkempi luonne ja siitä tehdyt ennusteet vaihtelevat. EU-maat ovat siis keskenään vapaassa kilpailussa terveydenhuollon osaajista, joita oman maan tarpeisiin voi tulla unionin toisesta maasta tai EU:n ulkopuolelta. Alan osaajien halukkuus muuttaa tilapäisesti tai toistaiseksi muualle etenkin matalamman tulotason maista on korkea. Muuttohalukkuuteen

vaikuttanee myös, että alan työolot ja teknologia sekä työntekijän mahdollisuudet kehittyä työssään tai edetä urallaan eivät ole kaikissa EU-maissa samalla tasolla. Osaajat eivät liiku ainoastaan palkan perusteella, vaan myös muut työhön ja tulevaisuuteen liittyvät tekijät vaikuttavat päätöksiin. (Mannila 2010, 212.)

Viiden viimeisen vuoden aikana lähes 5000 sairaanhoitajaa on muuttanut Espanjasta muihin EU-maihin. Aiemmin muuton motiiveina toimivat henkilökohtainen ja ammatillinen kokemus ja kehitys, mutta vuodesta 2011 lähtien muuton syynä on yleistynyt työmahdollisuuksien heikentyminen Espanjassa taloudellisesta kriisistä johtuen. Vuonna 2003 Espanjasta muuttavia hoitajia oli reilut 500, vuonna 2014 määrä oli kaksinkertaistunut. Suurin osa muuttajista on suunnannut Isoon-Britanniaan, jonka jälkeen suosituimpiin kohteisiin lukeutuvat Ranska, Italia, Suomi, Alankomaat ja Saksa. (20 minutos 6.2.2015)

### 2.2.1 Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarve Suomessa

Etenkin lääkäreiden ja hoitajien kansainvälinen rekrytointi on yleistynyt Suomessa 1990-luvun lopulta lähtien ja ulkomaalaistaustaisen terveydenhuoltohenkilöstön määrän on ennakoitu kasvavan edelleen tulevaisuudessa. Suomen EU-jäsenyydellä on ollut keskeinen vaikutus terveydenhuollon työvoiman kansainvälistymisessä. Schengen-maiden kansalaisilla on vapaus hakea työtä Suomesta sekä oikeus tasavertaiseen kohteluun maan omiin kansalaisiin nähden. Tästä huolimatta ulkomaalaistaustaisen henkilöstön osuus on Suomessa kansainvälisessä vertailussa alhainen, sillä vain pari prosenttia terveydenhuollossa työskentelevistä on ulkomaalaisia. Suurin osa heistä on lähtöisin Virossa ja muista EU-maista. Euroopan yhteisön ulkopuolisista lähtömaista tärkein on Venäjä. (Pitkänen 2011, 75–76.)

Perinteisesti Suomeen on suuntautunut niukasti kansainvälistä työperäistä muuttoliikettä sosiaali- ja terveysalalla ja Suomesta on ennemminkin lähdetty muualle. 1990-luvulle asti Suomi on ollut lähtömaan roolissa, ja Suomesta on muutettu etenkin muihin Pohjoismaihin, Saksaan ja Englantiin. Tilanne on kuitenkin muuttunut muutamien viimeisten vuosien aikana ja nykyisellään muuttoliikkeet maahan ja maasta ovat keskenään melko tasavertaiset. Vuodesta 2006 lähtien ulkomaisen työvoiman rekrytointi on saanut enemmän huomiota myös hallituksen taholta työvoimapulan vuoksi. Muuttunut poliittinen ilmapiiri sekä työvoimapula sosiaali- ja terveysalalla ovat luoneet uusia perusteita sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kansainväliselle rekrytoinnille. Vuodesta 2000 lähtien Suomi on

myöntänyt kasvavissa määrin ammatinharjoituslupia sosiaali- ja terveysalan ulkomaalaisille ammattilaisille, etenkin lääkäreille ja hammaslääkäreille. Tämä ei kuitenkaan vielä tarkoita, että kaikki luvan saaneet olisivat muuttaneet Suomeen tai että kaikki muuttaneet harjoittaisivat kyseistä ammattia. (Kuusio et al. 163 - 165.)

Ulkomaalaistaustaisten lääkärien ja hoitajien määrä kasvoi 60 prosenttia vuosina 2000 – 2007. Vuonna 2007 Suomen terveydenhuollossa työskentelevistä lääkäreistä oli ulkomaalaistaustaisia 6,8 prosenttia, ja sairaanhoitajista 2,2 prosenttia. (Aalto, Elovainio, Heponiemi, Hietapakka, Kuusio & Lämsä 2013, 22.) Vuosina 2006 – 2008 Suomessa laillistetuista lääkäreistä joka viides oli ulkomaalaistaustainen. Suurin osa hoitajista (76 %) oli saanut oleskeluluvan perheeseen liittyvien syiden vuoksi. Myös lääkäreistä noin puolet oli saanut oleskeluluvan perhesyistä, mutta lähes yhtä moni (47 %) myös työn perusteella. (Aalto et al. 2013, 5.) Erityisesti Virossa on suuntautunut paljon terveydenhoitoalan muuttoliikettä Suomeen. Tätä ovat edesauttaneet aktiivinen rekrytointi, kielten samankaltaisuus, maantieteellinen läheisyys ja alan organisaatioiden yhteistyö ja verkostot. Esimerkiksi vuosina 2006 - 2008 Suomi myönsi 505 lisenssiä virolaisille terveydenhoitoalan ammattilaisille. (Kuusio et al. 2011, 169 - 170.) EU:n ulkopuolisten kansalaisten on huomattavasti haastavampi saada ammatinharjoituslupaa Suomessa kuin EU:n kansalaisten. Kuitenkin rekrytoinnit esimerkiksi Filippiineiltä ja Venäjältä ovat kasvusuhdanteessa ja nähtäväksi jää, miten nämä tulevat vaikuttamaan terveydenhuoltojärjestelmään. (Mt. 173.)

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan vuoteen 2025 mennessä, jolloin lähes puolet sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä siirtyy eläkkeelle, alalle tarvitaan vähintään 20 000 uutta työntekijää. Tämä edellyttäisi alaa opiskelevien valmistumista ja työelämään siirtymistä, palvelutarpeiden myöhentymistä sekä työn tuottavuuden kasvua. Arvioitu vaje alalla saattaa kuitenkin todellisuudessa olla jopa 59 000, sillä kaikkien edellä mainittujen ehtojen täyttyminen yhtäaikaaisesti ei ole todennäköistä. (Koponen, Laiho & Tuomaala 2012, 28, 36.) Paras mahdollisuus työntekijöiden rekrytointiin näyttäisi tällä hetkellä olevan Portugalista, Espanjasta, Kreikasta sekä Latviasta. Portugalissa, Espanjassa ja Kreikassa alan työttömyysaste on yli kuusi prosenttia. (Koponen et al. 2012, 32–36.) Espanjalaisen tilastokeskuksen esittämien alakohtaisten tilastojen mukaan sosiaali- ja terveysalan työttömyys vuonna 2014 on kuitenkin jo 12,18 prosenttia (INE 2015). Tässä voi olla kyse myös luokittelueroista siinä, mitkä kaikki ammattinimikkeet lasketaan sosiaali- ja terveysalan alle. Mannila ja Parviainen (2010,18) puolestaan ovat esittäneet Puolaa potentiaalisena lähtömaana, koska maan terveydenhuollon tasoa pidetään korkeana ja lisäksi Puolassa on totuttu maastamuuttoon ja liikkuvuuteen.

Työvoiman saatavuustilanteessa sosiaali- ja terveysalalla Suomessa yleistä on, että työvoimaa etsivät eivät aina löydä sopivaa työvoimaa tai työvoimasta on suoranaisesti pulaa. Kyseessä on kohtaantongelma: työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat sijoittuvat eri alueille. Lähes 40 prosenttia alan toimijoista ilmoitti vuonna 2011, että heillä on ollut vaikeuksia löytää sopivaa työvoimaa. Kaikkiin toimialoihin verrattuna sosiaali- ja terveysalan rekrytointiongelmien syyt painottuvat koulutuksen puutteellisuuksiin ja työn tilapäisyyteen. (Koponen et al. 2012, 18.) Myös Tuokko, Mäenpää ja Nivalainen (2012, 8) huomauttavat hoidon tarpeen, hoitomahdollisuuksien ja terveydenhuollon voimavarojen välisten epäsuhtien kasvusta tulevaisuudessa. Ongelmakohtana tässä on nimenomaan henkilöstön saatavuus ja riittävyys. Eläkkeelle siirtyminen on merkittävä työmarkkinoiden toimintaan vaikuttava tekijä erityisesti ikääntyvillä työmarkkinoilla. Eläkkeelle siirtyvien mukana poistuu myös paljon kokemusta ja tietämystä, ja henkilöstövajeen paikkaamisen ohella olisi tärkeää huolehtia hiljaisen tiedon siirtymisestä jäljelle jääville ja uusille työntekijöille. Toisaalta tässä voidaan nähdä mahdollisuus luoda uutta kulttuuria: löytää uusia käytänteitä ja toimintatapoja ja oppia hyödyntämään monikulttuurisia voimavaroja sekä kulttuurista ja kielellistä rikkautta. Huomionarvista on etenkin ulkomaalaisten hoitajien kielitaito niiden potilaiden kohdalla, joiden äidinkieli ei ole suomi ja joita väestössämme on yhä kasvava osa.

Sosiaali- ja terveysalan nykyinen merkittävin työvoimaresurssi on alalla parhaillaan työskentelevä henkilöstö ja erityisesti se osa, jonka tulisi ikänsä perusteella olla alan töissä vielä vuonna 2025. Mikäli tästä ryhmästä tapahtuu ennakoitua suurempaa siirtymää pois esimerkiksi työkyvyttömyyden tai työelämän työntekijöiden vuoksi, heikkenee alan työmarkkinatilanne entisestään. Samalla tämä voi toimia negatiivisena viestinä alan opiskelua suunnitteleville. Myös työn tuottavuuden nostaminen on haastavaa tilanteessa, jossa henkilöstö osoittaa kritiikkiä työelämän laatua ja houkuttelevuutta kohtaan. Palvelukonseptien uudistaminen ja palveluiden kehittäminen sekä joustavat tehtäväkuvat ja henkilöstörakenteet voivat elvyttää alaa ja kohentaa tuottavuutta, mutta näiden ehtona on riittävä määrä alan tekijöitä. (Koponen et al. 2012, 36.) Mannila ja Parviainen (2010, 15) huomauttavat, että tarpeen on uudenlainen työnjako, joka merkinnee lähihoidon korostumista sairaanhoidon kustannuksella, koska tulevaisuudessa tarvitaan enemmän hoivaa, muttei välttämättä enemmän hoitoa. Tavoitteen toteutuminen edellyttää sosiaali- ja terveysalan koulutuksen sisällöllistä kehittämistä ja koulutustasojen tarkistamista ja opetussisältöjen muuttamista käytännöllisempään suuntaan.



Viime vuosina terveydenhoitohenkilöstöpulaa on ilmennyt etenkin terveyskeskuksissa ja vanhustyössä ja vaikuttaa siltä, että nämä sektorit ovat menettäneet houkuttelevuuttaan lääkärin ja hoitajien uravaihtoehtona. Esimerkiksi vuonna 2012 julkisen sektorin terveyskeskusten lääkärivaje oli 6 prosenttia. (Aalto et al. 2013, 19.) Ulkomaalaistaustaisten sijoittumisesta tehtäviin, joihin kantasuomalaisten rekrytointi on vaikeaa, kertoo esimerkiksi se, että ulkomaalaistaustaiset lääkärit päivystivät enemmän kuin kantasuomalaiset ja ulkomaalaistaustaiset hoitajat tekivät enemmän vuorotyötä ja ylitöitä kuin kantasuomalaiset. (Mt. 96 – 97.) Tässä voi kuitenkin olla kyse myös ulkomaalaistaustaisten halukkuudesta tehdä enemmän töitä eikä ylitöitä välttämättä koeta lainkaan negatiivisena asiana.

## 2.2.2 Vetäviä ja työntäviä tekijöitä Suomessa

Raunio (2002) on tutkinut suomalaisten kaupunkiseutujen ja suomalaisten yritysten vetovoimaisuutta osaajien kansainvälisillä työmarkkinoilla. Tutkimuksessa on selvitetty niitä tekijöitä, joiden avulla osaavaa ulkomaalaista työvoimaa voitaisiin houkuttaa ja sitouttaa suomalaiseen työ- ja elinympäristöön. Kilpailu osaavasta työvoimasta on saanut kansainvälisen kilpajuoksun muotoja, toteaa Raunio (2002, 18). Kansainväliset yritykset ja kansallisvaltiot ovat pyrkineet paikkaamaan osaajavajettaan houkuttelemalla työvoimaa rajojensa ulkopuolelta ja luoneet liikkumista helpottavia palveluita sekä muokanneet lainsäädäntöä osaajien maahanmuuttoa paremmin tukevaksi. On muodostumassa ”globaalitalouden verkosto”, jossa osaajilla on mahdollisuus etsiä kiinnostavia työtehtäviä ja uusia kokemuksia ”globaalilta valintojen kentältä”. (Mt. 18.) Tämä pätee etenkin aloilla, joilla liikkuvuus on suurta ja mahdollisuudet laajat. Osaajien mahdollisuuksien markkinoilla on entistä tärkeämpää kiinnittää huomiota Suomen tarjoamiin mahdollisuuksiin niitä vahvistamaan pyrkien sekä tiedostaa myös mahdollisia haasteita tai ongelmia, joita työmarkkinoilla esiintyy.

Suomi on osin sivussa sekä EU:n sisäisistä että EU:n ulkopuolisista maista peräisin olevista työvoiman muuttovirroista. Suomi ei ole perinteisesti ollut paikka, jonne muutetaan maailmalta laajalti työn perässä. Yleisin ulkomaalaisten syy muutolle Suomeen on ollut perheside. (Sorainen 2007, 33.) Yleinen tuntemattomuus saattaa synnyttää epäilyksiä maan tarjoamia mahdollisuuksia kohtaan (mt. 9). Suomen kansainvälistä kilpailuasemaa EU:n hoitajista tulee vahvistaa, mikäli halutaan pärjätä kansainvälisen rekrytoinnin kilpailussa. Työnantajan on huolehdittava siitä, että kansainvälisestä rekrytoinnista ei synny vääriä mielikuvia yhteistyömaissa. Aito yhteistyö tarjoaa

mahdollisuuden kompensoida lähtömälle työvoiman poismuutosta aiheutuvia menetyksiä. Yhteistyö on myös keino pärjätä markkinoilla kilpailussa osaajista sekä luoda myönteistä kuvaa suomalaisista työnantajista ja heidän osaamisestaan. Onnistuneen rekrytoinnin yhtenä edellytyksenä on käytännönläheinen eettisyys, joka johtaa konkreettiseen yhteistyöhön, toteavat Mannila ja Parviainen (2010, 23.)

Kansainvälisessä kilpailussa osaavasta työvoimasta vetovoimatekijät ovat tärkeässä asemassa. Suomen etuihin lukeutuvat turvallisuus, yleinen vakaus, toimiva yhteiskunta, tasa-arvo mukaan lukien sukupuolten välinen tasa-arvo, korkeatasoiset hyvinvointipalvelut ja puhdas luonto. Sijainti Euroopan pohjoisella reunalla, kylmä ilmasto, pienen kieliryhmän vaikea kieli ja kulttuuriset tekijät taas ovat yleisiä vetovoimaa vähentäviä tekijöitä. (Koponen et al. 2012, 33, Sorainen 2007, 33.) Raunio on puolestaan listannut Suomeen sitouttavia tekijöitä seuraavasti: kiinnostavat ja haastavat työtehtävät, suomalainen työkuulttuuri, suomalainen puoliso, rauhallinen elämänrytmi, perheorientaatiot työelämässä ja yhteiskunnassa, pikkukaupunkimainen elinympäristö, hyvin toimiva yhteiskunta sekä luottamus ja turvallisuus yhteiskunnallisena ilmiönä. (Raunio 2002, 164–165.) Suomesta irrottaviin tekijöihin lukeutuvat Suomen palkkataso ja verotus, kohtuullisen vähäiset työ- ja uramahdollisuudet, suomalainen kommunikaatiokulttuuri ja itsenäinen työskentely, puolisoiden heikot työllistymismahdollisuudet, mahdollinen terveydenhuollon tai koululaitoksen tasoon pettyminen, sosiaalisten suhteiden solmimisen vaikeus ja kylmät ja pimeät talvet. (Raunio 2002, 173.) Raunio (2002, 75–76) mukaan yleinen mielikuva Suomesta kiteytyy edelleen kylmään ja harvaan asuttuun maahan pohjoisessa, jossa elää hiljainen kansa. Vaikka yleinen mielikuva Suomesta ei ole erityisen vetovoimainen, löytyy myös sellaisia muuttajia, jotka ovat tulleet Suomeen nimenomaan suomalaisen elämäntavan tai yhteiskunnan vuoksi. Ihmiset eivät lopulta etsi tietynlaista elinympäristöä vaan tietynlaista elämäntapaa. Perusarvot ja niitä vastaavat ominaisuudet suomalaisessa yhteiskunnassa ovat peräisin pitkälti hyvinvointiyhteiskunnan ideologiasta ja suomalaisesta kulttuurista. (Raunio 2002, 156.)

Yksilön näkökulmasta toiseen maahan työskentelemään muuttamisen myönteisiin seurauksiin voivat lukeutua muun muassa parempi palkka, paremmat työolosuhteet ja urakehitysmahdollisuudet. Vaikeuksia voivat tuottaa esimerkiksi sosiaalisten verkostojen rikkoutuminen, sopeutuminen uuteen kulttuuriin ja muuton aiheuttamat taloudelliset kustannukset. (Aalto et al. 2013, 19.) Ulkomaalaisten niukahko läsnäolo Suomen työmarkkinoilla on pitänyt niin sanottua puskaradiota toistaiseksi hiljaisella, eikä tieto Suomen vetovoimatekijöistä ole kovinkaan kuuluvasti liikkunut maailmalle. Suomen tarvitseekin harjoittaa suunnitelmallista ja pitkäjänteistä politiikkaa, jolla tehdään aiempaa

tunnetummaksi Suomen vetovoimatekijöitä sekä näihin sisältyen mahdollisuuksia tehdä työtä, harjoittaa elinkeinoa ja opiskella Suomessa. (Sorainen 2007, 33.) Pitkäjänteisyys lieneekin tässä avainasemassa: Suomen vetovoimaisuus tai tunnettuus ei rakennu hetkessä.

On tärkeää tiedostaa näitä työntäviä ja vetäviä tekijöitä, jotta oikeanlainen työvoima kiinnostuisi maasta. Suomessa haastavaa kieltä tai ajoittain karua ilmastoa ei tietenkään voi lähteä kaunistelemaan tai muuttamaan, mutta sen sijaan voi keskittyä vetovoimaa lisääviin tekijöihin ja kehittää näitä edelleen. Esimerkkinä tästä yritykset, kaupunkiseudut ja valtiot ovat luoneet ohjelmia, säädöksiä ja markkinointiprojekteja, jotka pyrkivät houkuttelemaan osaamista yrityksen tai alueen elinkeinoelämän palvelukseen (Raunio 2002, 9). Entistä ratkaisevampaa on panostaa työn positiivisiin ominaisuuksiin, kuten mahdollisuuteen mielekkääseen työhön, hyvään työilmapiiriin ja keskinäiseen arvostukseen ja kunnioitukseen niin työpaikalla kuin muissakin kohtaamisissa.

Vetävät ja työntävät tekijät eivät ole toisistaan erillään toimivia tekijöitä, vaan muuttoliike muotoutuu paljolti näiden yhteisvaikutuksesta. Pelkät vetovoimatekijät saavat harvemmin yksinään aikaan muuttoliikettä, vaan näiden rinnalla vaikuttaa useimmiten työntäviä tekijöitä, ongelmia tai rajoitteita omassa työssä tai yhteiskunnallisissa oloissa. (Kingma 2007, 1297.) Osaavien yksilöiden sijoittumisen ennustamisessa ei kuitenkaan riitä pelkästään työntö- ja vetovoimatekijöiden ymmärtäminen vaan lisäksi on ymmärrettävä miten rakentuvat ne uomat, joissa työntö- ja vetovoimatekijöiden vaikutuksesta liikkeeseen mukaan lähteneet yksilöt liikkuvat. Yksilöllä on usein mahdollisuus valita, minne he haluavat virran mukana kulkea. Kuitenkin muuttoliikkeen virran mahdollistavat vetovoima- ja työntötekijät rakentuvat ulkoapäin yhteiskunnallisen kehityksen tuloksena, eikä niitä voi muokata yksilöllisellä päätöksenteolla. Sääntelyjärjestelmiin lukeutuvat maahanmuuttopolitiikan ohella muut tekijät, joilla maan houkuttelevuuteen voidaan vaikuttaa. (Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004, 92.)

Työpaikan ja työvoiman kohtaanto-ongelma voi aiheuttaa tilanteen, jossa ulkomailta rekrytoitua työvoimaa sijoitetaan alueille, joille suomalaiset työntekijät eivät halua muuttaa ja työllistyä. Monesti kyseessä ovat pienemmät paikkakunnat, jotka eivät välttämättä tarjoa vilkasta sosiaalista elämää tai laajoja harrastusmahdollisuuksia. Tämä voi johtaa negatiiviseen kehään, mikäli ulkomailta muuttavat kaipaavat vireitä sosiaalisia kontakteja ja vapaa-ajan toimintaa, jotka kiinnittäisivät ja sitouttaisivat uuteen kulttuuriin ja uusiin yhteisöihin sekä loisivat puitteita myös pidempiaikaiselle oleskelulle. Etenkin nuoret ja perheettömät muuttajat kaipaavat monesti nimenomaan sosiaalisia kontakteja ja tällaisten puuttuessa halutaan muuttaa vilkkaampaan ympäristöön ja mikäli tämä ei Suomen sisällä

ole mahdollista, toiseen maahan. Toisaalta perheelliset muuttajat tai rauhallisempaa elämäntyyliä ja esimerkiksi luonnon läheisyyttä arvostavat muuttajat saattavat kokea pienen paikkakunnan hyvinkin vetovoimaiseksi. Elinympäristön lisäksi työpaikkaan ja työhön liittyvillä tekijöillä on hyvin suuri merkitys erityisesti työn ollessa muuton motiivina.

Luonnollisesti myös työyhteisöjen ja ihmisten asenteet yleensäkin muuttajia kohtaan ovat merkittävässä roolissa. Työyhteisöt saattavat eri syistä vieroksua ulkomaalaisen työntekijän palkkaamista. Ulkomaalaisen koulutukseen, työkokemukseen ja ammattiosaamiseen voidaan suhtautua epäillen. Jotkut yritykset voivat pelätä myös asiakaskunnan kielteisiä reaktioita ulkomaalaisten työntekijöiden määrän kasvaessa. Sorainen (2007, 180) huomauttaakin, että kulttuurisesti kompetentti työyhteisö voi olla yksi tarvittava vetovoimatekijä ulkomaiselle työvoimalle. Sorainen (2007, 184) kirjoittaa kulttuurisen monimuotoisuuden oppimisesta, jossa monimuotoisuus nähdään kestäväenä hyödyntämisen voimavarana. Kyse on kulttuurisesti monimuotoisen henkilöstön ja yrityksen toimintatapojen ja rakenteen jatkuvasta toisiinsa sovittamisesta ja sopeuttamisesta.

### *2.3 Ulkomaalaistaustaisen henkilöstön integroituminen sosiaali- ja terveysalan työyhteisöihin*

Koivuniemen tekemän selvityksen mukaan hoitotyön esimiehet ja johtajat uskovat, että maahanmuuttajien määrä sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä tulee tulevaisuudessa lisääntymään. Tämän vuoksi on välttämätöntä panostaa niin työyhteisöjen, työntekijöiden, potilaiden kuin omaisten monikulttuurisuustaitoihin ja suvaitsevaisuuteen. Työyhteisön monikulttuuriset valmiudet tulisi ottaa kehittämisen kohteeksi entistä aktiivisemmin, jotta kulttuurierot osattaisiin nähdä myös vahvuuksina työyhteisössä. Suvaitsevainen työyhteisö ja yhteiskunta ovat merkittävä kilpailuetu, kun kilpaillaan osaavasta työvoimasta globaaleilla työmarkkinoilla. (Koivuniemi 2012, 42.) Terveystieteiden ammattilaisten yhteisillä EU-markkinoilla monikulttuurinen osaaminen, taitava perehdyttäminen ja syrjimättömyys ovat olennaisia kilpailuvaltteja, huomauttavat myös Mannila ja Parviainen (2010, 36).

Monikulttuurinen hoitotyö viittaa erilaisten kulttuurien parissa tehtävään hoitotyöhön tai hoitoyhteisöön, jonka työntekijät ja asiakkaat ovat lähtöisin erilaisista kulttuureista ja etnisistä

ryhmistä. Monikulttuurisissa hoitoyhteisöissä on erityisen tärkeää huomioida ihmisten kulttuuriset lähtökohdat ja se että vuorovaikutusta leimaavat erilaisuuden kunnioitus, tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus. Hoitotyö omana ammatillisena alakulttuurinaan koostuu erinäisistä säännöistä, sopimuksista, arvoista, periaatteista ja toiminnoista, jotka ovat osittain yhtäläiset kaikkialla maailmassa. Näiden yhtäläisten tapojen ja toimintojen ohella jokaisessa maassa, organisaatiossa ja yksikössä on kuitenkin omia hoitotyön kulttuurisia erityispiirteitä. (Koskinen 2009, 18 - 19.)

Työyhteisöjen näkökulmasta henkilöstön monimuotoisuus voi parhaimmillaan tarjota monipuolista osaamista, erilaisia näkemyksiä sekä uudenlaisia työn tekemisen tapoja ja ideoita. Monimuotoisuuteen ei kuitenkaan aina suhtauduta näin, vaan joissakin työyhteisöissä ja yrityksissä on ”jouduttu” ottamaan tarjolla olevaa ulkomaista työvoimaa. Joissakin työyhteisöissä ulkomaista työvoimaa on palkattu sellaisessa tilanteessa, kun muuta työvoimaa ei enää ole ollut saatavilla. Suomalaisen työvoiman suosiminen ja etusijalle asettaminen onkin aikojen kuluessa juurtunut syväälle monien ihmisten ja organisaatioiden ajattelu- ja toimintamalleihin. (Sorainen 2014, 143.) Näitä malleja on haastava purkaa hetkessä ja tätä varten tarvitaan positiivisia esimerkkejä.

Kulttuurinen kompetenssi eli kulttuurinen pätevyys tarkoittaa ihmisen kulttuurista osaamista ja taitoa toimia monikulttuurisissa ympäristöissä. Kulttuurinen kompetenssi ilmenee ensisijaisesti ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa erilaisuuden huomioimisena ja hyväksymisenä. Hoitotyössä kulttuurisella kompetenssilla tarkoitetaan hoitajan laaja-alaista taitoa ja herkkyyttä kohdata erilaisuutta ympäristössään. Erilaisuudella voidaan viitata mihin tahansa erilaiseksi arvioitavaan ominaisuuteen verrattuna hoitajaan itseensä tai väestöön yleensä. Organisaatiotasolla kulttuurinen kompetenssi tarkoittaa esimerkiksi sairaalaa, jossa henkilöstön rekrytointipolitiikka tähtää siihen, että organisaation kaikilla tasoilla työskentelee erilaisista kulttuurisista taustoista lähtöisin olevia ihmisiä. (Koskinen 2009, 32 – 35.) Hammar-Suutari (2009, 125) muistuttaa, että erilaisuuden käsittelemisessä on aloitettava omasta itsestään ja omasta kulttuuritaustastaan sekä tutustuttava paremmin niihin tekijöihin, jotka vaikuttava ajattelutapoihimme, arvoihimme, uskomuksiimme ja käytökseemme eri tilanteissa. Omien lähtökohtien tunnistaminen yhdessä riittävän kulttuurisen, historiallisen ja sosio-ekonomisen tietopohjan kanssa edesauttavat sujuvaa vuorovaikutusta myös erilaisista taustoista ja kulttuurista tulevien ihmisten kanssa.

Monimuotoisuusjohtaminen on yksi konkreettinen ja mahdollinen keino tukea muuttajaa ja koko työyhteisöä. Työyhteisöjen moninaisuus on monessa työyhteisössä tulevaisuudessa useamminkin arkea kuin poikkeustapa. Kansainvälistä rekrytointia ei voida nähdä organisaation muusta

toiminnasta irrallisena prosessina, vaan se on osa organisaation kokonaistoimintaa ja edellyttää koko organisaatiolta riittäviä valmiuksia ja resursseja. Kansainväliset rekrytoinnit asettavat omat vaatimuksensa myös organisaation johtamisjärjestelmälle. Mikäli työyhteisön johtamisjärjestelmä ei tue erilaisista taustoista lähtöisin olevien työntekijöiden rekrytointia, voi muutoin hyvin sujunut rekrytointiprosessi kohdata ongelmia. (Työvoimaa ulkomailta? 2104, 50.) Monimuotoista työpaikkaa ei kuitenkaan ole mahdollista luoda vain johdon toimin, vaan olennaista on, että koko työyhteisön, työtovereiden ja ammattiyhdistystoimijoiden asenteet ja suhtautuminen tukevat yrityksen monimuotoisuusstrategiaa. Koko työyhteisön sitoutumisen tärkeys korostuu esimerkiksi perehdyttämisprosessissa, joka vaatii joustavuutta ja tavallista enemmän ajankäyttöä sekä mahdollisia erityisjärjestelyjä, kuten työohjeiden laatimista selkokielellisiksi. (Sorainen 2014, 144.) Sorainen (2014, 148) toteaa, että monimuotoisuuden hyödyntämisessä ei ole kyse vain erilaisten työntekijöiden sovittamisesta yritykseen ja sen toimintatapoihin, vaan kyse on monimuotoisen henkilöstön ja yrityksen toimintatapojen ja rakenteen toisiinsa sovittamisesta. Tällöin myös yrityksen toimintatapoja ja rakenteita on mahdollista sopeuttaa monimuotoisen työyhteisön toimivuuden kannalta parhaalla mahdollisella tavalla.

Kulttuurien välisen yhteistyön taitojen harjoitus on tärkeää myös kantaväestöön kuuluville, ei vain maahan muuttaneille. Työvoiman ylijääminen liikkuu muuttaa terveydenhuollon toimintaympäristöjä, ja kulttuurien välisen osaamisen ohella tarvitaan transnationaalista osaamista. (Pitkänen 2011, 97.) Maahanmuuttajien sopeutumiseen vaikuttaa työpaikalla omaksuttu asenne eri kulttuureita ja niiden tapoja ja tottumuksia kohtaan. Keskeisiin pohdinnan aiheisiin kuuluu halutaanko ja pystytäänkö työympäristössä hyödyntämään maahanmuuttajien erilaisia ajatuksia, tapoja ja osaamista vai onko päämääränä pyrkimys sopeuttaa muuttajat tiukasti kantaväestön työtapoihin ja käytänteisiin. Kaikkien monikulttuuristen työyhteisöjen tulisi varmistaa, että niillä on käytössään riittävästi tietoa yhdessä toimisen pohjaksi, rakentavaa vuorovaikutusta työntekijöiden kesken ja yhteisesti sovitut pelisäännöt. (Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala & Salminen 2007, 179, 183.)

Monimuotoisuuden voi ajatella määrittävän myös enemmänkin ihmisten kohtaamisissa kuin organisaation sisäsyntyisenä ominaisuutena. Lisäksi monimuotoisuusjohtamisessa organisaatiokulttuuri voidaan nähdä tuloksen sijaan prosessina, jossa kulttuurimuotoja rakennetaan yhdessä, jolloin syntyvä organisaatiokulttuuri on virtaavassa ja dynaamisessa tilassa. (Bairoh & Trux 2010, 219 – 220.) Bairohin ja Truxin (2010, 219 – 220) mukaan monimuotoisuusjohtaminen voisi tarkoittaa sitä, että ihmisiä autetaan löytämään rakentavia ratkaisuja konkreettisiin ja arkisiin

kysymyksiin. Tässä erilaiset kulttuurivirtaukset voivat olla hedelmällisiä resursseja, sillä yhtenäinen ammatillinen kulttuuri voi ylittää etniset rajanvedot. Monet tämän päivän organisaatiot ovat sosiaalisilta ja taloudellisilta rakenteiltaan avoimia ja näiden dynaaminen tarkastelu ottaa huomioon sen, miten samat käytänteet voivat näyttää ja tuntua hyvin erilaisilta eri osapuolten näkökulmista.

Työyhteisön monimuotoistumisen haasteiden on nähty liittyvän erilaisiin kulttuurisidonnaisiin käsityksiin työn teosta ja työtavoista sekä koko henkilöstön kulttuurikompetenssin puutteeseen. Monimuotoisen työyhteisön johtaminen onnistuu parhaiten, kun monimuotoisuus viedään yrityksen toimintastrategiaan niin kutsuttuna monikulttuurisena lähestymistapana, jossa nähdään sekä samanlaisuuden että erilaisuuden edut, eikä ketään pakoteta sulautumaan organisaation toimintakulttuuriin. Kaikki joustavat ja tulevat toisiaan vastaan ja toimintatapojen tulisi olla kaikille osapuolille soveltuvia eikä ketään syrjiviä. Lisäksi kaikissa työyhteisön jäsenissä tulisi nähdä tasavertaisesti kykypotentiaalia. (Sippola 2005 90, 93, 97.)

# 3 LÄHTÖMAAKOULUTUS OSANA KANSAINVÄLISTÄ REKRYTOINTIA

Kansainvälisen rekrytoinnin oikea ja tehokas kohdentaminen vaatii ainakin kolmen tekijän kartoittamista. Nämä ovat työvoimatarve tulomassa, sopivan lähtömaan löytäminen ja riittävän nopea vastaaminen työnantajan tarpeisiin. Nämä tekijät huomioiden voidaan työperusteisella maahanmuutolla helpottaa lähtömaan työttömyyttä ja vastaanottavan maan työvoimapulaa. Lisäksi alueiden välillä voidaan vaihtaa osaamista, järjestää koulutusyhteistyötä ja verkostoida elinkeinoelämää. Muuttajan sitouttaminen yhteiskuntaan on onnistuneen rekrytointiprosessin yksi osa. Pitkäkestoisen tai pysyvän hyödyn saaminen kansainvälisestä rekrytoinnista vaatii kotoutumisen onnistumista. Keskeisessä roolissa ovat maahanmuuttajan työelämävalmiudet, kielitaidon kehittyminen ja kulttuurillisten tekijöiden omaksuminen. (Työvoimaa ulkomailta? 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 11/2014, 14, 53.)

Kansainvälisen rekrytoinnin lähtökohtana on suomalaisten työnantajien työvoimatarve. Nykytilanteen huomioimisen ohella on pyrittävä ennakoimaan niitä toimialoja, joilla on tulevaisuudessa odotettavissa vajetta osaavasta työvoimasta. Sopivan lähtömaan löytäminen vaatii potentiaalisten lähtömaiden työvoimatilanteen kartoittamista ja yhteistyötä lähtömaan toimijoiden, kuten EURES-verkoston, kanssa. Toimiva yhteistyö lähtö- ja kohdemaan välillä on keskeistä rekrytointien onnistumisen kannalta. Sujuva yhteistyö paikallisten toimijoiden kanssa helpottaa käytännön järjestelyiden ohella viestintää ja potentiaalisten työntekijöiden löytämistä. Nopeasti muuttuvat tilanteet vaativat nopeaa reagointia työnantajatarpeisiin. Monissa ESR-kehittämissuunnitelmissa toteutetuissa rekrytointihankkeissa haasteena on ollut laajan kokonaisuuden rakentaminen onnistuneesti lyhyellä aikataululla. Hyödyllistä olisikin kehitellä valmiita toimintamalleja, joita on mahdollista soveltaa hieman muunnellen eri toimialoilla ja eri kohdemaissa. Näin olisi mahdollista valmistautua etukäteen yllättäviinkin työvoimatarpeisiin sujuvammin ja nopeammin. (Mt. 14 – 17.)

Tuokko, Mäenpää ja Nivalainen (2012, 28 - 29) pohtivat yksilöihin kohdistuvia vaatimuksia



rekrytointiprosessissa. Hyvä koulutus, riittävä työkokemus ja niin sanottu hyvä sairaanhoitajuus tai muu ammattitaito eivät vielä ole riittäviä kriteereitä kansainvälisessä rekrytoinnissa, vaan lisäksi rekrytoitavalla on oltava hyvät yleiset oppimisvalmiudet sekä erityisesti kiitettävä valmius oppia suomen kieltä nopeasti. Myös motivaatiotekijät tulisi kartoittaa jo rekrytoitavia henkilöitä valittaessa ja selvittää muun muassa mikä henkilöä motivoi työssä, miten hän reagoi paineen alla tai kohdatessaan vastoinkäymisiä, minkälainen tunnustus häntä motivoi ja minkälaisia uratoiveita hänellä on. Olisi myös varmistettava, että rekrytoitavan elämäntilanne on lähtökohtaisesti tarpeeksi vakaa, jotta hänellä riittää voimavaroja opintoihin ja töihin ja ylipäättään uuteen elämänvaiheeseen.

### *3.1 Erilaisia käytänteitä rekrytoinneissa*

Ulkomaalaisen työvoiman rekrytointihankkeiden määrä on lisääntynyt merkittävästi viime vuosien aikana. Taloudellisten tilanteiden vaihtelut kuitenkin vaikuttavat rekrytointihankkeiden määrään, ja nyt heikentynyt tilanne on hiljentänyt myös rekrytointiaktiivisuutta. Rekrytointihankkeita toteutetaan Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella, yksityisten henkilöstöpalveluyritysten toimesta ja yksittäisten työnantajien aloitteista. (Koivuniemi 2012, 17–18.) Soraisen (2007, 42) mukaan suorat kontaktit työnantajien ja työnhakijoiden välillä ovat eri tutkimusten perusteella käytetyin ulkomaisen työvoiman hankintakanava. Esimerkiksi ulkomaisten tytäryhtiöiden kautta tapahtuu paljon ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointeja Suomeen. Työvoiman rajat ylittävän liikkuvuuden yksi merkittävä taustatekijä on epämuodollinen yhteydenpito eri maissa toimivien työntekijöiden välillä. Kansalaisuuksittain rakentuvat työntekijöiden verkostot ja niiden keskinäinen viestintä ohjaavat kansainvälisiä muuttovirtoja. Tosin Suomi pienine ulkomaalaisten työntekijöiden yhteisöineen on ainakin toistaiseksi tällaisten verkostojen marginaalissa. (Mt. 44.) Julkisten työvoimapalveluiden tehtäviin lukeutuu lähinnä työhaku- ja lupamenettelyihin lukeutuva neuvonta ja yleinen Suomen työmarkkinoita koskeva informaatio. Yksityiset työnvälitys- ja työvoiman vuokrauspalvelut ovat viime vuosina lisääntyneet julkisten rinnalla. (Mt. 44- 51.)

EURES on laaja eurooppalainen yhteistyöverkosto, johon kuuluvat eri maiden julkiset työnvälityspalvelut. EURES-neuvojat toimivat muun muassa linkkinä rekrytoinnissa ja auttavat löytämään sopivan kohdemaan sekä käynnistämään rekrytoinnin. He voivat myös auttaa työnantajia hakijoiden esivalinnan tekemisessä sekä neuvoa ulkomaalaisia työntekijöitä suomalaiseen työelämään liittyvissä asioissa. Rekrytoinnin yhtenä työkaluna voi käyttää EURES-portaalia, joka on

eurooppalainen työpaikka- ja CV-pankki. Portaalissa työnantajan on mahdollista ilmoittaa avoimista työpaikoista ja selata potentiaalisten työnhakijoiden ansioluetteloita. ( EURES auttaa rekrytoinnissa Euroopasta 2014, TE-palvelut.)

Äärilä (2011, 171, 174) on kartoittanut henkilöstöpalveluyritysten roolia työperusteisessa maahanmuutossa. Henkilöstöpalveluyritysten rooli on kartoituksen mukaan merkittävä, sillä kyselyyn vastanneista henkilöstöpalveluyrityksistä lähes puolella oli jo kokemuksia työntekijöiden rekrytoinnista ulkomailta. Pääasiallinen syy ulkomailta rekrytointiin oli pula sopivista työntekijöistä Suomessa. Tehdyistä kansainvälisistä rekrytoinneista suurin osa on vuokratyöntekijöiden rekrytointeja. Osa henkilöstöpalveluyrityksistä ei suunnittele ulkomailta rekrytointia liiallisen viranomaisbyrokratian ja viranomaispalveluiden pirstaleisuuden vuoksi. Tehdyn kartoituksen pohjalta selkeä viesti työ- ja elinkeinohallinnolle oli tuen tarve kielikoulutukseen. Kielikoulutusmahdollisuuksista toivottiin enemmän tietoa ja suomen kielen taidon arviointiin kaivattiin sopivia työkaluja. Lisäksi työ- ja elinkeinohallinnolta toivottiin selkeää ja säännöllisesti päivitettävää tietoa työvoiman tarpeista.

Myös kunta-alalla on käyty keskustelua työperäisestä maahanmuutosta ja kansainvälisestä rekrytoinnista. Kansainvälisistä rekrytoinneista on keskusteltu erityisesti terveydenhuoltoalan ja palvelualojen kohdalla. Kansainvälisiä rekrytointeja suunniteltaessa tarvitaan tietoa palvelujen tarjoajista lähtömaassa ja Suomessa. Rekrytointi- ja koulutusväylien lisäksi rekrytoijan on tunnettava Suomen keskeinen lainsäädäntö ulkomailta tapahtuviin rekrytointeihin liittyen. Työnantajan on myös mahdollista käyttää kansainvälisissä rekrytoinneissa julkisia työnvälityspalveluita, esimerkiksi EURES-palveluita. Näiden lisäksi myös oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset tarjoavat työnantajille työvoiman maahanmuuton palveluita. (Oinonen 2010, 183, 187.)

MATTO-tukirakenne on ollut työ- ja elinkeinoministeriön alainen laaja työvoiman maahanmuuton koordinoinnin ESR-kehittämishjelma, jonka tavoitteena oli palveluiden ja prosessien kehittäminen sekä toimijoiden tiedon ja osaamisen kasvattaminen ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyen. Sen valtakunnallisiin kehittämistavoitteisiin lukeutui muun muassa opastusjärjestelmän luominen ulkomaalaiselle työntekijälle ja ulkomailta rekrytoivalle työnantajataholle sekä työvoiman maahanmuuton vetovoimatekijöiden määrittely. Kehittämishjelmassa toteutettiin vuosina 2007 - 2014 yhteensä 46 hanketta eri puolilla Suomea, ja hankkeet tuottivat runsaasti materiaalia ja julkaisuja. Kehittämishjelman haasteena on ollut yleisesti vaikea tema, työperäinen maahanmuutto,

mutta hankkeen avulla on saatu lisättyä tietoisuutta asiasta sekä laadittu hyviä käytänteitä, julkaisuja, oppaita ja koulutusta. (MATTO-hanke 2015.)

MATTO-tukirakenteen kehittämistyöstä saatuja kokemuksia on hyödynnetty edelleen EURES-toiminnan kehittämisessä ja seuraavan rakennerahastokauden ohjelman suunnittelussa. Vuosina 2014 – 2020 työ- ja elinkeinohallinto toteuttaa *Työvoiman liikkuvuus Euroopassa* ESR-hanketta. Sen keskeisiin päämääriin kuuluu turvata osaavan työvoiman saatavuutta ja edistää työvoiman liikkuvuutta Suomesta muualle Eurooppaan ja muualta Euroopasta Suomeen. Hankkeeseen kuuluu muun muassa neljä koulutustuotetta työnantajille. Nämä ovat lähtömaakoulutus, ammattitaidon testaus, työpaikkasuomi ja -ruotsi sekä kansainvälinen yhteistyö. Ammattitaidon testaus tarkoittaa ammattitaidon ja osaamisen arviointia tilanteessa, jossa lähtömaan koulutusjärjestelmä eroaa suomalaisesta. Työpaikkasuomi ja -ruotsi tarkoittavat kielikoulutusta työpaikalla. Kansainvälinen yhteistyö on koulutusta, joka valmentaa työyhteisöä ulkomaalaisten työntekijöiden vastaanottoon ja edistää kulttuurienvälistä viestintää ja vuorovaikutusta. (Työvoiman liikkuvuus Euroopassa 2015, ELY-keskus.)

On huomioitava myös, että ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista aiheutuu työnantajille yleensä tavallista enemmän kustannuksia verrattuna kotimaan sisällä tapahtuvaan rekrytointiin. Kuluja aiheuttavat muun muassa työvoiman etsintä ulkomailta, mahdolliset ilmoittelukulut ulkomaisissa lehdissä, mahdollinen yksityisten työvoiman välityspalvelujen käyttö, ulkomaalaisen perehdyttäminen työhön sekä tarvittava kielikoulutus ja mahdollinen muu tarvittava koulutus. (Sorainen 2007, 40.) Työhön hakeutuminen Suomeen aiheuttaa kustannuksia myös työntekijälle. Työhön tarvittavan lupahakemuksen käsittelystä peritään maksu, lisäksi mahdolliset tutustumis- ja työhaastattelumatkat sekä muuttokustannukset on työntekijän yleensä itse kustannettava. (Sorainen 2014, 32.)

Työantajan kannalta riittävän onnistunut integraatio on kannattavan rekrytoinnin edellytys ja työntekijä halutaankin palvelukseen pidemmäksi aikaa, yleensä vähintään muutamaksi vuodeksi. Työperäisen maahanmuuton onnistuminen on kaksivaiheinen prosessi, ja sen vaiheet ovat keskenään melko erilaisia. Ensin on löydettävä sopivaa työvoimaa maahan, ja tämän jälkeen se olisi saatava myös pysymään maassa. Muuttajat eivät sitoudu tulomaahan välittömästi ja mahdollisten vastoinkäymisten sattuessa kohdalle on kohtuullisen helppoa vaihtaa maata EU:n sisällä. (Mannila 2010, 216 – 217.) Työvoiman rekrytoinnin tarkastelu pitkällä tähtäimellä vaatii siis erityisesti työvoiman sitouttamista suomalaiseen työyhteisöön, jotta rekrytoinnit eivät jää lyhyiksi kokeiluiksi

tuottaen kenties enemmän kustannuksia ja vaivaa kuin hyötyjä kaikille osapuolille. Toisaalta on hyväksyttävä ja huomioitava se, että ammattitaitoinen työvoima, jolla on mahdollisuuksia työllistyä eri puolille maailmaa, haluaa kasvattaa kokemuksiaan ja ammattitaitoaan monessa eri maassa ja hyödyntää vapaata liikkuvuutta ilman halua jäädä pitkäksi aikaa yhteen paikkaan.

Erilaisten rekrytointikäytänteiden, -mallien ja -kanavien välillä tuntuu olevan jonkin verran epäselvyyksiä siitä, mistä saada oikeanlaista apua ja haluttua tietoa. Kansainvälisissä rekrytoinneissa ei ole vielä löydetty selkeitä linjauksia tai toimintamalleja, mutta tilanne on kehittymässä ja esimerkiksi *Työvoiman liikkuvuus Euroopassa* ESR-hanke on tarjoamassa uusia koulutustuotteita, joissa on hyödynnetty aiempien hankkeiden tuottamaa tietotaitoa. ESR-hankkeiden ohella on yksityisiä toimijoita, joilla on pitkä kokemus kansainvälisestä toiminnasta ja omat jo hyväksi havaitut toimintalinjat ja -käytänteet.

### 3.2 Lähtömaakoulutus

Lähtömaakoulutuksessa opetetaan ulkomailta rekrytoitaville suomen kieltä ja kulttuuria heidän kotimaassaan jo ennen Suomeen saapumista. Sataedun *Lähtömaakoulutuksen opinpolku* -julkaisussa todetaan, että koulutuksen aikana on hyvä opiskella keskeisimpiä eroavaisuuksia lähtö- ja tulokulttuurin välillä ja lähtömaakoulutuksessa pitää perehtyä myös suomalaisen työelämän ja yhteiskunnan perusasioihin. Suomalaiseen työelämään liittyvien säännösten ohella on tarpeen käsitellä ala- ja työpaikkakohtaista työelämätietoutta. Lähtömaakoulutuksen järjestämisen lähtökohtana on, että siihen osallistuville on olemassa Suomessa työpaikat, joita varten he opiskelevat, jotta siirtymä suomalaiseen työelämään olisi helpompi Suomeen tullessa. Tieto työpaikan olemassaolosta vaikuttaa luonnollisesti myös opiskelijan opiskelumotivaatioon. (Saarinen et al. 2013, 2, 6.)

Ulkomailta rekrytoivilla työnantajilla tulee olla alusta asti selkeä käsitys siitä, mitä ulkomailta rekrytointi ja siellä kouluttaminen edellyttävät organisaatiolta. Koko työyhteisön on sitouduttava tähän prosessiin ja ulkomaalaisen työvoiman rekrytoimisesta on keskusteltava avoimesti työyhteisöissä jo ennen prosessin alkua. Monikulttuuristumisprosessissa tulee ottaa huomioon sekä uusi ulkomaalainen työntekijä että vanha työyhteisö. Henkilökunnan, esimiesten ja johdon monikulttuuristumiskoulutukset ovat yksi hyvä tapa käsitellä ulkomailta rekrytointeja. Työntäjän

täytyy olla sitoutunut myös suomen kielen kouluttamiseen. Kielen opettaminen lähtömaassa ei ole hedelmällistä, mikäli työnantaja ei koe tätä tärkeäksi. Suomen kielen arvostuksen tulee näkyä käytännössä siten, että työnantaja hyväksyy kielen opetuksen vaatiman ajallisen ja taloudellisen panostuksen. (Mt. 6 -7.)

Lähtömaakoulutuksen opinpolku -julkaisussa (Saarinen et al. 2013, 8) todetaan, että suomen kielen opetus lähtömaakoulutuksessa kohdentuu sitä paremmin työpaikan tarpeisiin mitä enemmän kouluttajataho saa tietoa työyhteisöltä. Parhaimmillaan työnantaja ilmaisee omat toiveensa rekrytoitavien kielitaidosta ja tarjoaa kouluttajataholle mahdollisuuden perehtyä työnkuviin ja työn vaatimaan kielenkäyttöön ja sanastoon. Myös opiskelijat kokevat työpaikkaan ja työnkuvaan liittyvien seikkojen opiskelun motivoivana ja suomen kielen omaksumista edesauttavana tekijänä. Toimiva tiedonkulku auttaa työpaikkaan ja sen käytänteisiin perehdyttämistä jo lähtömaassa.

Työnantaja valitsee lähtömaakoulutukseen valittavat työntekijät ja myös kouluttajataho pystyy tarvittaessa antamaan apua jo rekrytointiprosessivaiheessa. Lähtömaakoulutus on mahdollista toteuttaa eri tavoin. Käytettävä opetustapa ja koulutuksen kesto on arvioitava tapauskohtaisesti yhdessä työnantajan kanssa. Lähtömaakoulutus voidaan järjestää lähiopetuksena, etäopetuksena tai näitä molempia hyödyntäen. Sisällöissä keskeisintä on ammattisanastoon perehtyminen ja työpaikalla tapahtuvan kommunikoinnin harjoittelu. Ajan rajallisuuden vuoksi koulutusta suunniteltaessa on määriteltävä, mitkä asiat ovat tärkeitä tietää heti maahan tullessa ja mitkä voi oppia myöhemminkin. (Saarinen et al. 2013, 9, 12 26.)

Työnantajan ja koulutustahon on ensin jäsennettävä koulutuksen tavoitteet ja tuntimäärä, joka niiden saavuttamiseen vaaditaan. Lähiopetuksena järjestettävän lähtömaakoulutuksen keston vaikuttaa tavoiteltu kielitaitotaso. Noin 200 oppitunnin lähtömaakoulutuksen jälkeen taitotaso on keskimäärin A2.1 eurooppalaisessa viitekehyksessä. Lähtömaakoulutuksen viikoittaiseen tuntimäärään vaikuttaa muun muassa se, ovatko opiskelijat työssäkäyviä vai työttömiä. Noin 20 opiskelijan ryhmä on yleensä kooltaan maksimimäärä. Lähiopetuksen yhtenä etuna on ryhmän tuki ja erilaisten näkökulmien saaminen kanssaopiskelijoilta. Olennaista on kuitenkin riittävä ammatillinen yhtenäisyys ryhmässä, joka helpottaa opetussisältöjen mahdollisimman tarkkaa kohdistamista tulevien työpaikkojen tarpeisiin. Myös opettaja pystyy lähiopetuksessa mukauttamaan opetusta opiskelijoiden tarpeiden mukaan saadessaan heiltä jatkuvasti palautetta oppimisprosessin etenemisestä. (Saarinen et al. 2013 12 – 13.) Verkossa tapahtuva etäopiskelu mahdollistaa yksittäisten ja eri maissa olevien opiskelijoiden opettamisen. Etäopetus on lyhyeksi aikaa sopiva keino kielen opetukseen lähtömaassa,

mutta opiskelun on jatkettava Suomessa. Verkkokoulutus ei kuitenkaan riitä antamaan opiskelijalle tarvittavaa kielitaitoa työssä selviytymiseen. (Mt. 18.)

Espanjan lähtömaakoulutuksia on järjestetty ELY-keskusten toimesta ja useat oppilaitokset ja yksityiset koulutusyritykset ovat toteuttaneet maassa monia lähtömaakoulutuksia erilaisin konseptein (Raunio 2013, 237). Mikäli lähtömaakoulutus kilpailutetaan jonkin kolmannen osapuolen, kuten rekrytoijien tai rahoittajien toimesta, on kouluttujavalinnassa syytä kiinnittää erityisesti huomiota kouluttajan osaamiseen ja kokemukseen eikä valintaa tulisi tehdä ainoastaan edullisimman hinnan perusteella (Saarinen et al. 2013, 31).

### *3.3 Kansainväliset rekrytoinnit julkisessa keskustelussa*

Simola (2008) on tutkimuksessaan tarkastellut miten mediassa käsitellään työperäistä maahanmuuttoa. Hän on analysoinut määrällisen mediamonitoroinnin avulla suomalaisissa sanomalehdissä ja televisiossa vuoden 2008 alussa käytyä maahanmuuttokeskustelua. Lisäksi Simolan tutkimuksessa tarkastellaan lähemmin tapaustutkimuksena filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytoinnista käytyä keskustelua. (Simola 2008, 36, 38.)

Filippiiniläisten rekrytoinnista käytyyn keskusteluun perustuen Simola on hahmotellut viisi kehystä kuvaamaan erilaisia linjoja keskusteluissa. Nämä ovat työvoiman tarve ja tuonti, filippiiniläiset hyvinä maahanmuuttajina, maahanmuuttopolitikan hallinnan puutteet, elintasosiirtolaisuus ja rekrytoinnin eettisyys. (Simola 2008, 42 - 43.) Vastaavia kehyksiä voidaan käyttää myös tarkasteltaessa espanjalaisten hoitajien rekrytointia. Tapa ja asenne, jolla työperusteiseen maahanmuuttoon suhtaudutaan, vaikuttaa paljon myös muuttajien sopeutumiseen ja halukkuuteen jäädä maahan. Lisäksi erilaisilla puhe- ja muilla ilmaisutavoilla rakennetaan jatkuvasti paitsi mielikuvia myös todellisuuksia.

Simolan hahmottelemien kehysten pohjalta työvoiman tarve ja tuonti -kehyksessä Suomea uhkaavaa työvoimapulaa käsitellään faktana, johon yhtenä ratkaisuna nähdään työvoiman tuonti ulkomailta työmarkkinoiden tarpeiden mukaan. Tässä kehyksessä korostuvat luvut ja määrät ja paljon vedotaan tutkittuun tietoon. Ilmaus "tuontisairaanhoitajat" kulkee läpi kehyksen ja filippiiniläiset kuvataan ikään kuin hyödykkeinä. Ulkomailta rekrytointia tarkastellaan vahvasti kansallisesta näkökulmasta ja

keskiössä on mitä Suomi haluaa ja tarvitsee ja mitä Suomen työmarkkinoilla tarvitaan. (Mt. 42, 47.) Luonnollisesti työvoiman tarve on olennainen osa rekrytoinneissa ja tästä rakentuu perusta ja syy rekrytoinneille. Prosessissa ei kuitenkaan ole kyse vain tuonnista, vaan ihmisten elämästä kokonaisvaltaisesti.

Toinen kehys tarkastelee filippiiniläisiä maahanmuuttajia hyvinä maahanmuuttajina. Medialla on keskeinen rooli hyvän maahanmuuttajan määrittelemisessä. Esimerkiksi henkilökohtaiset reportaasit ja iloiset kuvat luovat positiivista ja lämminhenkistä vaikutelmaa. Filippiiniläiset esitetään usein vaatimattomina ja nöyrinä ja kiitollisina mahdollisuudesta tulla töihin Suomeen. Samalla filippiiniläiset asetetaan kuitenkin “paremmasta tietämättömän” asemaan sekä kuvataan heitä lapsellisessa ja passiivisessa valossa. (Mt. 42, 49 - 50.)

Kolmas kehys kuvaa Suomen maahanmuuttopolitiikan hallinnan puutteita. Tässä tyypillistä on vallitsevan maahanmuuttopolitiikan ja työvoimapulan kyseenalaistaminen ja muiden vaihtoehtojen esittäminen maahanmuutolle. Maahanmuutto kehystetään yhteisön järjestystä ja yhtenäisyyttä uhkaavana kehityskulkuna. Yhtenä keskeisenä ongelmana hoitajien rekrytoinnissa nähdään heidän kielitaitonsa riittämättömyys. Työvoiman tuonnin erityisongelmana koetaan lisäksi perheen muuttaminen työntekijän mukana, koska perheenjäsenet eivät välttämättä ole niin sanottuja tuottavia muuttajia yhteiskunnalle. Vaihtoehtona ulkomaalaisten rekrytoinnille tässä kehyksessä esitetään muun muassa syntyvyyden lisäämistä, työurien pidentämistä ja suomalaisten sairaanhoitajien rekrytointia ulkomailta takaisin Suomeen. (Mt. 43, 51 - 56.)

Elintasosiirtolaisuuden kehys vertailee suomalaista ja filippiiniläistä yhteiskuntaa. Filippiiniläinen yhteiskunta näyttäytyy tässä kehyksessä kehitysmaana, josta pyritään pois ja Suomi puolestaan mahdollisuuksien maana. Tässä kehyksessä tuodaan esiin myös maiden elintaso- ja palkkaeroja, ja raha esitetään usein sairaanhoitajien keskeisenä lähtömotiivina. Sen sijaan esimerkiksi Suomesta Norjaan muuttaneiden sairaanhoitajien ei mielletä samalla tavoin liikkuvan elintason perässä kuin Filippiineiltä tai muista köyhistä maista kehittyneempiin maihin muuttavien. (Mt. 43, 60.)

Lähes kaikissa Simolan tarkastelemissa jutuissa tuli esiin myös rekrytoinnin eettisyyden kyseenalaistamisen kehys, jossa ongelmalliseksi koettiin kehitysmaita riistävä aivovuoto ja suomalaisfirman välillisesti perimät välitysmaksut. Simola kuitenkin muistuttaa, että eettiset ongelmat ovat sisäänrakennettu jo itse ilmiöön, jossa toiset ihmiset ovat pakotettuja lähtemään kotimaastaan parempien elinmahdollisuuksien perässä. (Simola 2008, 42- 43, 64.)

Seurasin uutisointia, jota käytiin espanjalaisten hoitajien rekrytointia koskien. Suomeen jo aiemmin rekrytoidut espanjalaiset hoitajat eivät ole kaikki sopeutuneet hyvin ja osa lähti melko pian tulonsa jälkeen pois Suomesta. Yleisradion uutisten mukaan syitä lähtöön ovat olleet muun muassa Suomen korkea hintataso, kylmä ilmasto ja suomen kielen vaikeus. Joidenkin kohdalla myös työnkuva on aiheuttanut ongelmia. Espanjalaisia hoitajia on rekrytoitu Suomeen lähihoitajan tehtäviin sairaanhoitajan tehtävien sijaan, mutta osalle tämä on aiheuttanut väärinymmärryksiä ja he ovat olleet pettyneitä työnkuvaansa. Osa hoitajista kuitenkin luottaa kielen oppimiseen ja työssä etenemiseen ajan kanssa. (Yleisradion internetsivut 21.5.2013, 26.6.2013, 14.6.2013.)

Lehdissä esiintyi uutisia, jotka oli otsikoitu käyttäen muun muassa seuraavanlaisia ilmaisuja: Espanjalaiset *hylkäävät* Suomen, *pakenevat* Suomesta, *nyt riitti*. Tällaisessa otsikoinnissa korostuu kansallinen näkökulma, jossa ikään kuin syyllistetään espanjalaisia, joille on tarjottu tilaisuus työskennellä Suomessa siitä, että he hylkäävätkin tämän mahdollisuuden nopeasti. Jutuissa esiintyi paljon syiden pohdintaa liittyen siihen miksi hoitajat lähtivät pois. Osa ottaa syyllistävän kannan ja syyttää heitä laiskuudesta tai sopeutumattomuudesta, osa arvailee ja tunnistaa mahdollisia syitä lähtöön, joina ehdotetaan pimeitä talvia ja epäsosiaalisia ihmisiä. Paljon pohditaan myös suomalaisten työllisyystilannetta ja sitä eikö hoitajia ole täälläkin työttöminä jo valmiiksi. Ulkomailta rekrytoituja hoitajia tarkastellaan usein vain tietystä kapeasta perspektiivistä, jossa korostuu kielitaidon puute tai tietyt kansalliset ominaisuudet, kuten puheliaisuus.

Yle esitti dokumentin *Hoitajat*, joka kertoo kahden Suomeen tulleen nuoren espanjalaisen sairaanhoitajan taipaleesta. Molemmat kohtasivat aluksi juuri edellä kuvattuja haasteita. Talvi oli kylmä ja pimeä ja aluksi heidän osaamisensa tasoa ei täysin ymmärretty tai selvitettykään työyhteisössä. Asunto tuntui pieneltä ja kaupungissa (Kotkassa) ei tapahtunut paljonkaan sosiaalisen elämän saralla eikä suomalaisiin ollut helppo tutustua. Ajan myötä osa haasteista ratkesi. Työnkuva laajeni ja työyhteisö tuli tutummaksi, talvellakin saattoi olla kivaa tekemistä ja asuinolosuhteisiin totuttiin. Laajemmat sosiaaliset ympyrät jäivät kuitenkin suppeiksi eikä pieni kaupunki tarjonnut espanjalaisille nuorille tarpeeksi virikkeitä vapaa-ajalla. Lopulta yksi merkittävä syy paluuseen Espanjaan olivat vahvat perhesiteet ja ikävä kotiin perheen ja ystävien luokse.

Simolan (2008) rakentamien kehysten soveltaminen sopii myös uutisointiin espanjalaisista hoitajista. Espanjalaiset hoitajat hyvinä maahanmuuttajina -kehys tuo esiin espanjalaisten hoitajien iloisuutta ja sosiaalisuutta. Hoitajia koskeva uutisointi sai myös piirteitä, joissa hoitajia käsiteltiin filippiiniläisten



tavoin lapsellisessa ja passiivisessa kehyksessä, ikään kuin holhousa tarvitsevana. Maahanmuuttopolitiikan hallinnan kehyksessä espanjalaisista hoitajista käyty keskustelu liittyy lähinnä yksityisten kirjoittajien kommentointikeskusteluun, jossa kyseenalaistetaan ulkomaisen työvoiman tarve ja muistutetaan monien suomalaisten työttömyydestä. Elintasosiirtolaisuuden kehykseen liittyen nousi esiin, että vaikka Suomen ja Espanjan välillä ei olekaan vastaavaa rikas vs. köyhä maa -asetelmaa, on keskusteluissa nähtävillä oletus siitä, että Suomeen muuttavien hoitajien ei tulisi valittaa palkkatasosta tai vaatia välttämättä samaa kuin mitä suomalaisille hoitajille tarjotaan. Rekrytoinnin eettisyyden kehyksessä voidaan huomioda, että Espanjassa vallinnut korkea työttömyys voi alentua, ja tällöin valtio itse tulee tarvitsemaan alan työvoimaa.

Edellä esitetyt esimerkit kuvaavat hyvin yhdenlaista, rajattua näkemystä työperäisestä maahanmuutosta ja kansainvälisistä rekrytoinneista. Yksilöinä nähdyiksi ja kohdelluiksi tulemisen sijaan korostuvat hyödykänäkemys ja talouden intressit. Muuttajat nähdään ratkaisuna tiettyyn ongelmaan ja positiivisia ominaisuuksia käsitellään paljolti puutteellista kielitaitoa kompensoivina ominaisuuksina. Tärkeää onkin antaa ääni myös muuttajille itselleen ja laajentaa näin työperäisen maahanmuuton ja kansainvälisten rekrytointien syitä ja merkityksiä.

### *3.4 Rekrytoinnin eettisyys*

Ulkomaisen työvoiman lisääntynyt rekrytointi on herättänyt keskustelua prosessiin liittyvistä eettisistä kysymyksistä. Hyvät työolot ja yhdenvertainen kohtelu ovat tekijöitä, joilla voidaan varmistaa kestävä työvoiman rekrytointi lähtömaista Suomeen. Muuttoliikkeestä tulisi olla hyötyä sekä lähtö- että kohdemaalle ja muuton aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia lähtömaan olosuhteisiin tulisi puolestaan minimoida. Esimerkiksi ILO:n eettisen rekrytoinnin suositusten mukaisesti työvoiman aktiivisia rekrytointikampanjoita ei tulisi kohdistaa terveydenhoitohenkilöstöön sellaisissa maissa, joilla itsellään on kriittinen pula henkilöstöstä. Keskustelun aiheena ovat olleet myös lähtömaissa eri tahojen työntekijöiltä keräämät välitys- ja palvelumaksut. Välitysmaksuja voivat vaatia esimerkiksi lähtömaiden paikalliset työnvälitysfirmit, kouluttajat tai viranomaiset. Suomalainen työnantaja tai hänen edustajansa ei läheskään aina saa tietoa maksuista tai niiden perusteista. Suomen lainsäädännön ja ILO:n yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen mukaan työntekijältä ei saa periä maksua työnvälityksestä. (Koivuniemi 2012, 15 - 16.)

Eettisen rekrytinnin periaatteiden mukaisesti ulkomailta tulee rekrytoida ammattilaisia sellaisiin tehtäviin, joihin he ovat saaneet pätevyyden ja koulutuksen. Etenkään pitkällä tähtäimellä ei ole kestävää eikä eettistä, että esimerkiksi sairaanhoitajia rekrytoidaan lähihoitajiksi. (Koivuniemi 2012, 16.) Koivuniemi (2012, 42) toteaa, että työperäisessä maahanmuutossa on tärkeää huomioida maahanmuuttajat toimijoina eikä kohteina. Maahanmuuttajia ei pitäisi kohdella vain suomalaisen yhteiskunnan työvoimapulan ratkaisijoina vaan kokonaisvaltaisesti osana yhteiskuntaamme.

Eettinen näkökulma liittyy myös Suomessa jo ennestään asuviin, ulkomailla koulutuksensa saaneisiin sairaanhoitajiin, jotka ovat työelämän ulkopuolella tai toimivat muissa kuin oman alan tehtävissä (Pitkänen 2011, 95). Jo olemassa olevat työvoimaresurssit, kuten noin 30 000 alan ulkopuolella työskentelevää terveydenhuollon ammattilaista, olisi myös hyödynnettävä työvoiman riittävyysongelmien ratkaisemiseksi, toteaa Koivuniemi (2012, 9). Raunio tarttuu samaan asiaan, ja toteaa että työvoimaviranomaisten ja koulutusorganisaatioiden olisi tarpeen suunnitella uudenlaisia koulutuksia, joiden lähtökohtana olisi maahanmuuttajien omassa maassaan hankkima koulutus ja työkokemus. Tämän päälle tulisi rakentaa täydennyskoulutusta, jossa keskitytään Suomessa tarvittavaan osaamiseen ja työelämän toimintamalleihin. (Raunio 2013, 232.) Tässä myös kielikoulutus on olennaisessa asemassa. Kielikoulutus onkin muodostumassa avainkysymykseksi siinä, pystytäänkö maassa jo asuvia maahanmuuttajia kouluttamaan sosiaali- ja terveystieteiden tehtäviin (Koponen et al. 2012, 32). Kyhä (2011, 240 – 241) huomauttaa, että Suomessa jo pidempään asuneilla suomen kielen taito on parempi kuin juuri maahan tulleilla. Samoin pidempään maassa asuneilla, vaikka työttömänäkin olleilla, on juuri tulleisiin tulijoihin nähden todennäköisesti paremmin hallussa suomalaisen yhteiskunnan käytänteet ja tavat.

Eettisen pohdinnan pohjalta nousee kysymys siitä, onko oikein rekrytoida ulkomailta uutta työvoimaa Suomeen, kun täällä jo oleva työvoima voitaisiin ensin työllistää. Tämä vaatisi kieli- ja täydennyskoulutukseen panostamista ja kohdejoukko olisi luultavasti heterogeenisempi kuin lähtömaakoulutuksia varten koottavat opiskelijat, joita yhdistää saman alan ammattitaito ja yleensä myös suhteellisen matala ikä. Ulkomaiseen rekrytointiin liittyviä muita eettisiä kysymyksiä on muun muassa muuttajien tulevaisuus: onko oikein palkata espanjalaisia hoitajia työtehtäviin, jotka eivät vastaa heidän koulutustaan? Entä miten kompensoida työvoiman menetystä lähtömaalle?

WHO:n laatima terveydenhuollon osaajien eettisen rekrytinnin säännöstö, *Code of Practice*, pyrkii muun muassa ohjaamaan kansallista lainsäädäntöä ja instituutioiden kehitystä ja antaa opastusta

kansainväliseen yhteistyöhön niin bilateraalilla eli valtioiden välillä kuin laajemminkin kansainvälisellä pohjalla. Säännöstössä ei suhtauduta kielteisesti aktiiviseen rekrytointiin, mutta siinä todetaan, että terveydenhuollon henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus voi vahvistaa kansallisia terveysjärjestelmiä, jos rekrytointi hoidetaan oikein. Lisäksi lähtömaille on pyrittävä kompensoimaan muuttoliikkeen aiheuttamia menetyksiä esimerkiksi teknisen ja taloudellisen avun sekä henkilöstön kehittämisen avulla. Säännöstöön sisältyy myös syrjinnän vastainen painotus, jonka mukaan työhön oton, työssä etenemisen ja palkan tulee perustua objektiivisiin osaamiskriteereihin ja niin muuttaneiden kuin kotimaan työvoiman tulee näiden suhteen olla yhdenvertaisessa asemassa. (The WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel, 2010, 11- 12, 24, 27.)

# 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten kansainvälisen rekrytoinnin ja lähtömaakoulutuksen prosesseja voi kehittää ja mitkä tekijät tukevat ja toisaalta haastavat näiden prosessien sujuvuutta. Tutkimus toteutettiin keräämällä aineistoa teemahaastatteluin lähtömaakoulutusta järjestäneiltä koulutuspäälliköiltä ja kahdelta kouluttajalta, muun muassa espanjalaisten rekrytoinnissa toimineelta yksityisen organisaation maajohtajalta ja eräässä rekrytointiprojektissa mukana olleelta espanjalaiselta hoitajalta sekä sähköpostikyselyin kolmelta lähtömaakoulutukseen osallistuneelta espanjalaiselta hoitajalta. Haastatteluissa ja kyselyissä käytettiin osittain samoja teemoja, mutta näkökulmat ja painotuserot olivat erilaisia ja esimerkiksi kouluttajilta halusin tietoa lähtömaakoulutuksen järjestämiseen liittyvistä seikoista ja espanjalaisilta hoitajilta puolestaan koulutukseen osallistumisen kokemuksista ja lähtömotiiveista. Yksityisen organisaation edustaja kertoi rekrytoinnin käytänteistä omasta näkökulmastaan sekä muun muassa tulevaisuuden näkymistä.

Tässä tutkimuksen toteutusta käsittelevässä osiossa esittelen ensin tutkimuskysymykseni ja siirryn sitten tutkimusprosessin kuvaukseen. Kerron tutkimuksessa käytetystä kvalitatiivisesta tutkimusotteesta ja tapaustutkimuksen luonteesta sekä tutkimusmenetelmästä, johon kuului teemaahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä ja sisällönanalyysi analyysimenetelmänä.

## *4.1 Tutkimuskysymykset*

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata espanjalaishoitajien lähtömaakoulutusta osana kansainvälistä rekrytointiprosessia ja selvittää eri toimijoiden kokemuksia ja ajatuksia prosessiin ja sen kehittämiseen liittyen. Näkökulma tutkimuksessa on kokonaisvaltainen ja kehitykseen tähtäävä: mitä voitaisiin tehdä eri tavalla tai paremmin, jotta prosessi kokonaisuudessaan olisi mahdollisimman sujuva eri toimijoiden näkökulmasta ja niin yksilön kuin työyhteisön tasolla.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- *Miten kansainvälisen rekrytoinnin prosesseja voidaan sujuvoittaa ja kehittää?*
- *Mitkä tekijät tukevat rekrytointiprosessien ja lähtömaakoulutuksen onnistumista? Minkälaisia haasteita prosessiin liittyy?*

Tarkoituksena on vastata näihin kysymyksiin eri toimijoiden näkökulmista ja pohtien läpi tutkimuksen miten rekrytoinnin prosesseja voidaan kehittää. Lisäksi pidin mielessäni seuraavan kysymyksen:

- *Minkälaisia kokemuksia koulutukseen osallistujilla ja kouluttajilla sekä muilla rekrytoinnin toimijoilla on rekrytointiprosessista?*

Tämän ohjaavan kysymyksen tarkoituksena oli pitää tutkimuksessa mukana rekrytoinneissa ja lähtömaakoulutuksessa mukana olleiden henkilöiden ääni ja kokemukset, koska heillä on omakohtaista kokemusta siitä, mitkä seikat kaipaavat kehitystä ja mitkä puolestaan toimivat hyvin.

#### *4.2 Kvalitatiivinen tutkimusote – lähestymistapana tapaustutkimus*

Tutkimusotteeni on kvalitatiivinen, sillä määrällisen laajuuden sijaan pyrin selvittämään tutkimuskohdetta syvemmin ja keskittyen siihen, miten sitä saisi kehitettyä pohjautuen niihin kokemuksiin, joita kouluttajilla, koulutettavilla hoitajilla ja rekrytoinneissa mukana olleilla toimijoilla on lähtömaakoulutuksesta ja kansainvälisistä rekrytoinneista. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisiin piirteisiin lukeutuu muun muassa narratiivisuus, tutkittavien näkökulmien huomioiminen, hypoteesittomuus ja tutkijan asema, johon kuuluu tietynlainen valintojen vapaus ja myös jonkinasteinen subjektiivisuus. (Eskola & Suoranta 2003, 13 – 24.) Nämä piirteet toteutuvat tutkimuksessani, joka pohjautuu nimenomaan tutkittavien näkökulmien ja kokemusten huomioimiseen. Tutkimusprosessissa ei asetettu ennalta määriteltyjä olettamuksia tutkimuksen tuloksista, vaan tutkimuksen edetessä tapahtui uuden oppimista. Aineiston analyysissä ilmenee rekrytointiprosessin kulkua mukailevaa kerronnallisuutta, jossa on käytetty myös tutkijan vapautta.

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen sen luonnollisissa tilanteissa. Tähän sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta, jota kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään hahmottamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkija ei voi myöskään sivuuttaa arvolähtökohtia, koska arvot muokkaavat sitä, miten pyrimme ymmärtämään tutkimiamme ilmiöitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 161.) Tässä tutkimuksessa tavoitteena on antaa tila ja ääni rekrytoinneissa ja lähtömaakoulutuksessa mukana olleiden ajatuksille ja kokemuksille ja tarkastella kansainvälisiä rekrytointeja myös yksilöllisemmällä tasolla kuin pelkästään yhteiskunnan ja talouden kontekstissa. Arvolähtökohdista muun muassa eettisyys ja tasa-arvo kytkeytyvät läheisesti tutkimukseen.

Useimpiin laadullisiin tutkimuksiin liittyy kokonaisvaltaisuus ja ajatus siitä, että merkityksiä tulee tutkia ja ymmärtää osana kulloistakin asiayhteyttä. Merkitysten tulkinta osana kokonaisuutta johtaa siihen, että usein laadullisen tutkimuksen aineistot ovat suhteellisen pieniä, eli tutkittavia on melko vähän. Pääpaino on sen sijaan tutkimusaineiston ymmärtämisessä. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 83.) Tässä tutkimuksessa aineisto koostuu kahdeksan henkilön haastatteluista / vastauksista, mikä mahdollistaa aineiston syvällisemmän tarkastelun.

Tutkimusasetelmani on tapaustutkimuksellinen, sillä tutkimuksessa vastataan tutkimusongelmaan tiettyjen valittujen tutkimuskohteiden tuntemisen avulla. Tapaustutkimus ei ole menetelmä vaan ennemminkin lähestymistapa ja näkökulma todellisuuden tutkimiseen. Tapaustutkimuksessa tavoitellaan kokonaisvaltaista ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä monipuolisin ja joustavin tavoin. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 198.) Tutkimuskohdetta, eli kansainvälisen rekrytoinnin ja lähtömaakoulutuksen prosessien kehittämistä espanjalaisten hoitajien rekrytoinnissa, pyritään selvittämään mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja eri toimijoiden näkökulmista. Tutkimuskohde rajautuu espanjalaisten hoitajien rekrytointiprosessiin, koska se on 2010-luvun ajankohtainen esimerkki kansainvälisistä rekrytoinneista ja se on saanut huomiota myös uutisoinnin myötä. Rekrytoinnit ovat herättäneet keskustelua työvoiman tarpeesta Suomessa ja heijastavat samalla myös Suomen valmiutta työperäiseen maahanmuuttoon. Tapaustutkimus edellyttää tietoa niistä olosuhteista ja siitä ympäristöstä, josta tutkimuskohde nostetaan tapauksena esiin. Tämän vuoksi olen pyrkinyt kuvaamaan laajalti niitä yhteiskunnallisia olosuhteita, työelämän tilannetta ja liikkuvuutta sosiaali- ja terveysalalla, joiden puitteissa rekrytointeja on tehty ja jotka kuvaavat rekrytointien olosuhteita. Tapaus edustaa itsensä ohella aina myös jotakin yleistä, tässä tapauksessa rekrytointiprosessin ja lähtömaakoulutuksen hyviä käytäntöjä yleisemmälläkin tasolla ja myös tulevaisuutta ajatellen. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 68.)

Espanjalaisten hoitajien rekrytointi edustaa yhtä esimerkkiä kansainvälisistä rekrytoinneista ja se sijoittuu määrättyyn ajanjaksoon ja tiettyyn kontekstiin, jotka ovat muokanneet myös sen käytänteitä. Tapaustutkimus onkin usein lähestymistavaltaan kontekstuaalista, mikä tarkoittaa että tutkittavaa tapausta halutaan ymmärtää osana sen ympäristöä. Kontekstin muodostaa tutkittavan tapauksen ympäristö, jota voidaan määritellä eri tavoin. Konteksti mielletään usein monitasoiseksi, jolloin tutkijan on valittava kontekstin laajuus ja sen sopivuus tutkimuksen ymmärrettävyyden kannalta. (Eriksson & Koistinen 2005, 7.) Saarela-Kinnusen ja Eskolan (2010, 192) mukaan kontekstia voidaan tarkastella ajallisesti, paikallisesti, historiallisesti, poliittisesti, taloudellisesti, kulttuurisesti, sosiaalisesti ja henkilökohtaisesti. Tässä tutkimuksessa kontekstiksi valikoitui suhteellisen laaja ympäristö, johon kuuluu muun muassa yhteiskunnallinen tilanne, joka vaikuttaa kansainvälisten rekrytointien aktiivisuuteen, poliittinen konteksti joka sisältää esimerkiksi kannanoton maahanmuuttoon sekä terveydenhuollon alan luonteen kuvailu muuttoliikkeen ja ammattilaisten kansainvälisen liikkuvuuden osalta. Konteksti vaikuttaa ilmiön taustalla, mutta yhtä lailla tärkeitä ovat kontekstissa toimivien ajatukset ja kokemukset, ja tutkimuksessa pyritäänkin käsittelemään näistä kumpaakin.

Yhteen tapaukseen voi kuulua paljonkin ihmisiä, mutta nämä eivät ole satunnainen otos mistään perusjoukosta. Tapaustutkimus tapahtuu aina tietyssä ympäristössä, joten tapaustutkimuksessa ilmiötä ei voi tarkastella ympäristöstään irrotettuna. Kvalitatiivinen tapaustutkimus keskittyy enemmän prosessiin kuin tulokseen, koko ympäristöön eikä siitä eristettyihin irrallisiin muuttujiin ja se tähtää uuden oivaltamiseen enemmän kuin aiempien näkemysten todentamiseen. (Syrjälä 1995, 12 – 13.) Tämä näkyy tutkimuksessani siten, että lähtömaakoulutus ei ole ympäristöstään irrallinen aihealue, vaan se on osa laajempia kansainvälisten rekrytointien ja työperäisen maahanmuuton prosesseja. Lähtömaakoulutuksen tutkiminen erillisenä osanaan eikä rekrytointiprosessiin kuuluvana ei tuntunut mielekkäältä, koska rekrytointiprosessissa kaikki vaikuttaa kaikkeen; esimerkiksi työnantajan kanssa tehtävä yhteistyö, lähtömaan ja tulomaan välillä tapahtuva yhteistyö, kulttuurinen osaaminen sekä yhteiskunnallinen, poliittinen ja taloudellinen tilanne nivoutuvat yhteen. Uuden oivaltaminen on keskeinen osa tutkimusta, koska rekrytointiprosesseissa pyritään jatkuvasti kohti parempia ja sujuvampia käytänteitä ja prosessi on liikkeessä ja kehitysvaiheessa. Prosessin kehittäminen ja siinä mukana olleiden toimijoiden ajatusten esiin tuominen ovat tutkimuksen keskiössä.

### *4.3 Aineiston hankinta teemahaastatteluin*

Alun perin tarkoitukseni oli toteuttaa tutkimus lähtemällä paikan päälle Espanjaan seuraamaan Sevillassa järjestettyä lähtömaakoulutusta sen loppuvaiheessa noin viikon ajaksi, havainnoida koulutusta ja haastatella tänä aikana kouluttajia ja opiskelijoita heidän kokemuksistaan koulutuksesta ja rekrytointiprosessista. Tämä ei lopulta kuitenkaan käytännössä järjestynyt, joten tutkimusasetelmani ja -metodini muuttuivat tilanteen vaatimalla tavalla. Yhden lähtömaakoulutuksen ja sen kouluttajien ja koulutettavien haastatteluihin keskittyvän tutkimusasetelman sijaan tutkimuksesta muotoutui laajempi ja siinä huomioidaan rekrytointiprosessi monipuolisemmassa perspektiivissä ja lähtömaakoulutus yhtenä keskeisenä osana tätä prosessia. Tulososiossa esimerkkinä toimii kuitenkin mainitsemani Espanjan Sevillassa järjestetty lähtömaakoulutus ja tähän pohjautuvat myös haastattelemani kouluttajien, koulutuspäällikön ja espanjalaisten opiskelijoiden kokemukset. Tämän tiedon ohella on kuitenkin hyödynnetty myös yksityisen organisaation ja toisen projektin kokemuksia ja näkemyksiä.

Lopulta haastattelin lähtömaakoulutukseen osallistuneita kouluttajia heidän palattuaan Suomeen. Tein kaksi haastattelua, joista toinen oli yksilöhaastattelu ja toisessa oli mukana kaksi henkilöä suurimman osan haastattelun kestosta. Parihaastattelussa mukana olleet kouluttaja ja koulutuspäällikkö vastasivat kysymyksiin sen mukaan, kumpi tiesi asiasta enemmän. Suurimpaan osaan kysymyksistä vastasivat molemmat toistensa vastauksia täydentäen. Toteutin molemmat haastattelut vastaajien oman koulutusorganisaation tiloissa keväällä 2014. Tilat sopivat tarkoitukseen erittäin hyvin, koska niissä oli oma rauha eikä kouluttajien tarvinnut erikseen poistua työpaikaltaan. Sain myös aihetta käsittelevää kirjallista materiaalia mukaani. Nauhoitin haastattelut ja litteroin ne sanantarkasti. Koska kieli, kielen käyttö ja hienosyinen vuorovaikutus eivät olleet analyysini kohteina, jätin litterointivaiheessa pois tutkimuksen luonteen kannalta merkityksettömät seikat, kuten huokaukset, naurahdukset ja muut äännähdykset.

Lähtömaakoulutukseen osallistuneille espanjalaisille lähetin sähköpostikyselyn, jossa tiedustelin heidän halukkuuttaan osallistua tutkimukseen. Otin yhteyttä kaikkiin, noin kahteenkymmeneen koulutukseen osallistuneeseen espanjalaiseen, mutta vastaukset sain lopulta kolmelta henkilöltä, kahdelta sairaanhoitajalta ja yhdeltä hammaslääkäriltä. Päädyin lähettämään heille



sähköpostikyselyn, jossa olin teemoitellut kysymykset koskien lähtömaakoulutusta ja heidän kokemuksiaan siihenastisesta rekrytointiprosessin kulusta. Sähköpostikysely oli tässä tilanteessa toimivin tapa aineistonkeruuseen, koska espanjalaiset asuivat ja työskentelivät eri puolilla Suomea ja aikatauluja oli vaikea sovittaa yhteen haastatteluista varten. Kyselyissä keskeistä oli saada tietoa siitä, miksi hoitajat olivat lähteneet mukaan koulutukseen, mitä koulutus oli heille antanut ja miten heidän siirtymänsä Suomeen ja suomalaiseen työelämään oli sujunut. Annoin hoitajille kysymykset espanjaksi ja he vastasivat äidinkielellään, jotta vastaamisessa ei olisi kielellistä kynnyksiä tai ilmaisuvaikeuksia. Sovimme myös, että voin kysyä lisätietoja vastausten perusteella ja samoin pyysin heitä kysymään minulta lisätietoja mahdollisissa epäselvyyksissä. Vastaukset saatuani käännsin aineiston suomeksi. Sähköpostihaastattelut tehtiin kesän 2014 aikana.

Syksyllä 2015 haastattelin vielä erään kansainvälisiä rekrytointeja ja myös espanjalaisten rekrytointeja tehneen organisaation maajohtajaa sekä Suomessa jo pidempään työskennellyttä espanjalaista hoitajaa, joka on ollut mukana muiden espanjalaisten hoitajien rekrytoinneissa osana erästä rekrytointiprojektia. Näissä haastatteluissa tarkoituksena oli selvittää rekrytointiprosessin käytänteitä, haasteita ja kehitysehdotuksia ja saada monipuolisuutta ja laajuutta aineistoon. Maajohtajaa haastattelin hänen organisaationsa tiloissa rauhallisissa puitteissa ja espanjalaista hoitajaa tarkoitukseen sopivassa kahvilassa. Espanjalaista hoitajaa haastattelin hänen äidinkielellään ilmaisun rajoittuvuuden estämiseksi ja litteroin aineiston kääntäen sen samalla suomeksi.

Valitsin haastattelun aineistonkeruun menetelmäksi, sillä se on yksinkertaisin tapa saada tietää, mitä joku ajattelee jostakin asiasta. Eskola ja Vastamäki (2010, 27 – 28) tarkastelevat haastatteluiden hyötyjä myös haastateltavien näkökulmasta. Haastattelut tarjoavat haastateltaville kanavan tuoda esiin mielipiteensä ja kertoa ideoistaan. Erilaisia haastattelutyyppejä on useita ja tässä tutkimuksessa käytettiin teemahaastatteluja. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit, teema-alueet, on ennalta määriteltä. Kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä ei kuitenkaan ole määrätty ja teemojen laajuus ja järjestys voivat vaihdella haastattelusta toiseen. Haastattelijalla on käytössään tukilista käsiteltävistä teemoista valmiiden, tarkkojen kysymysten sijaan. Teemahaastattelurunkoon voi sisältyä eritasoisia teemoja. Ylimmällä tasolla ovat laajat teemat, aihepiirit, joista on tarkoitus keskustella. Toisella tasolla ovat teemaa tarkentavat apukysymykset, jotka helpottavat käsittelemään laajempaa teemaa ja pilkkovat sitä pienempiin osiin. Kolmannella tasolla voi olla vielä niin sanottuja pikkukysymyksiä, jotka otetaan käyttöön jos aiempien tasojen kysymykset eivät ole tuottaneet vastauksia. (Eskola & Vastamäki 2010, 27 – 29, 38.) Rakensin haastatteluiden teemat tutustumalla aiempiin tutkimuksiin aiheesta, esimerkiksi Raunion (2013) väitöskirjaan ja espanjalaisten

rekrytointiin liittyvään uutisointiin. Lisäksi valitsin teemoja sen mukaan, mitä en vielä tiennyt aiheesta ja mihin halusin syventyä lisää. Käytin apuna teemojen pilkkomista eri tasoille, koska tarkentavat apukysymykset auttoivat hahmottamaan paremmin laajemman teeman eri osa-alueet joista olin kiinnostunut, ja ne helpottivat myös keskustelun etenemistä.

Haastatteluiden kestot vaihtelivat 45 – 100 minuutin välillä. Päädyin teemahaastatteluihin aineistonkeruumenetelmänä, koska minulla oli mielessäni aihealueita, joista halusin lisää tietoa, mutta halusin näiden aihealueiden puitteissa antaa haastateltavalle mahdollisuuden kertoa vapaasti tärkeiksi kokemistaan asioista. Teemahaastattelu mahdollistaa myös tiedon saannin haastateltavan yksilöllisen kokemuksen mukaan. Liian strukturoitu haastattelu ei olisi ollut tässä tilanteessa mielekäs, sillä sain haastatteluista paljon tietoa, jota en olisi muualta saanut enkä olisi osannut pukea sitä etukäteen kysymyksiksi, koska tutkimusaihe oli ollut minulle melko tuntematon ennen aiheeseen perehtymistä. Haastattelun edetessä esiin tuli myös uusia mieltä askarruttavia kysymyksiä, jotka liittyivät aiheeseen ja joita en olisi osannut muotoilla etukäteen. Osa teemoista syveni ja laajeni, osa jäi vähemmälle painoarvolle. Haastattelut rakensivat siis samalla omaa tietämystäni aiheesta ja auttoivat esittämään lisäkysymyksiä. Esimerkiksi kouluttajien haastatteluissa tuli esiin selviä painotuseroja: toinen kouluttaja tiesi enemmän toisesta asiasta, toinen toisesta. Koulutuspäällikkö puolestaan avasi enemmän prosessiin liittyviä virallisempia käytänteitä. Espanjalaisille tehdyssä sähköpostikyselyssä oli niin ikään eroavaisuutta siinä, millä laajuudella kysymyksiin oli vastattu vastaajan kokemuksista riippuen.

Rekrytoinneissa ja koulutuksissa mukana olleet henkilöt olivat halukkaita kertomaan omista kokemuksistaan ja jakamaan tietämystään, joka voisi edesauttaa prosessien kehittämistä. Näin ollen haastatteluiden voi ajatella olleen hyödyksi myös haastatelluille. Kerätyt aineistot toimivat toisiaan täydentävinä. Niissä on kaikissa oma näkökulmansa kansainvälisen rekrytoinnin prosessiin ja lähtömaakoulutukseen, mutta ne nivoutuvat kaikki saman prosessin ympärille ja tukevat toisiaan. Näistä eri aineistoista pyrin rakentamaan kokonaisuutta, jossa kohtaavat eri toimijoiden kokemukset. Anonymiteetin säilyttämiseksi en mainitse organisaatioiden tai haastateltujen nimiä.

#### *4.4 Aineiston analyysi*

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda hajanaisesta aineistosta selkeää ja mielekästä ja kasvattaa näin sen informaatioarvoa (Eskola & Suoranta 2003, 137). Kvalitatiivista aineistoa voidaan analysoida samanaikaisesti aineiston keruun, tulkinnan ja raportoinnin kanssa ja analyysi tapahtuu tyypillisesti lähellä aineistoa ja sen kontekstia, ei erillisenä toimintona. Aineistoa ei kuitenkaan voi analysoida, ellei ensin lue sitä huolellisesti ja tule tutuksi sen kanssa. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 136, 143.) Myös Ekola ja Suoranta (2003, 151) painottavat aineiston perinpohjaista tuntemusta, jotta tutkija on sinut aineiston kanssa. Tässä tutkimuksessa aineiston analyysi alkoi osittain jo aineistonkeruuvaiheessa, sillä esimerkiksi haastatteluiden aikana alkoi hahmottua tutkimuksen analyysin kannalta kiinnostavia teema-alueita. Lisäksi tähän vaikutti tutkimukseni luonne ja kesto: eri toimijoiden haastatteluiden välillä oli pidempi tauko, joten tässä välissä ehdin analysoida jo ensimmäistä aineistoa, mikä osaltaan ohjasi etsimään vielä uutta tietoa ja uusia näkökulmia. Aineiston analyysi onkin prosessi, ja analyysitekniikat eivät vain jäsennä aineistoa vaan niiden avulla myös tuotetaan havaintoja, jolloin tutkijan teoreettinen perehtyneisyys ja aineiston työstäminen nivoutuvat yhteen (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 126). Aineiston analyysi voidaan ymmärtää näkökulmien ottamiseksi ja aineiston tiivistämiseksi, kirjoittavat Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006). Tämä oli lähtökohta myös omassa analyysissäni ja käydessäni aineistoa läpi useita kertoja aloin hahmottaa sieltä tutkimuskysymysten kannalta keskeisimpiä ja kiinnostavia kohtia.

Sisällönanalyysi on analyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sitä voi pitää paitsi yksittäisenä metodina, myös väljänä teoreettisena viitekehysenä. Tämä menetelmä sopi myös omaan tutkimukseeni, koska pääperiaatteina menetelmässä on rajata aineistosta kiinnostava sisältö, kerätä nämä kiinnostavat kohdat yhteen ja luokitella tai teemoitella aineisto. Sisällönanalyysillä tähdätään aineiston selkeään ja tiivistettyyn muotoiluun kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Tarkoituksena on informaatioarvon lisääminen, kun hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan mielekästä ja yhtenäistä informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 92 - 93, 110.) Laadullinen analyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan ja teorialähtöiseen analyysiin.

Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus ja analyysiyksiköt valitaan aineistosta. Teorialähtöisessä analyysissä puolestaan aineiston analyysia ohjaa valmis aikaisemman tiedon perusteella luotu kehys, joka auttaa tutkittavan ilmiön määrittelyssä. Tässä tutkimuksessa käytetty analyysi on lähinnä teoriaohjaavaa, sillä siinä on tiettyjä teoreettisia kytkeitä, jotka eivät kuitenkaan pohjautu suoraan teoriaan. Teoriaohjaavassa analyysissä aikaisempi tieto ohjaa tai auttaa analyysia, mutta aikaisemman tiedon merkitys ei ole teoriaa testaava vaan ennemminkin uusia ajatuksia avaava. Aineiston työstämisessä vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit mallit, joita pyritään yhdistelemään toisiinsa. (Mt. 95 - 98.) Omassa analyysissäni apuna toimi aiempi tutkimus lähtömaakoulutuksesta ja monikulttuurisuudesta työyhteisössä, johon peilasin saamiani tutkimustuloksia. Lisäksi tulosten tulkinnassa on hyödynnetty tutkimuksen taustoituksessa avattua tutkimuksen kontekstia.

Aineiston analyysissä käsittelin ensin kouluttajien haastatteluita omana kokonaisuutenaan ja pyrin hahmottamaan tätä aineistoa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja laajasti. Saman toistin espanjalaisten hoitajien ja muiden rekrytoinneissa mukana olleiden toimijoiden vastausten kohdalla. Koodasin kaikki aineistot, eli merkitsin aineistoon tutkimustehtävän kannalta olennaisia seikkoja. Koodauksella selvitetään aineiston sisältöä ja saadaan monipuolinen käsitys aineistosta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) Käytännössä tein koodauksen merkitsemällä litteroituun aineistoon eri värein keskeisiä kohtia, mikä konkreettisesti auttoi hahmottamaan ja havainnoimaan tutkimuskysymysten kannalta tärkeää ainesta.

Kun olin saanut aineistoa tiivistettyä ja poimittua sieltä tutkimuksen kannalta huomionarvoisia ja kiinnostavia aineksia, aloin yhdistellä palasia toisiinsa ja rakentaa aineistosta laajempaa ja yhtenäisempää kokonaisuutta. Teemoittelin aineistoa otsikoiden sitä esimerkiksi kielen oppimiseen ja lähtömaakoulutuksen käytänteisiin liittyviin kokonaisuuksiin. Teemat noudattelivat pitkälti teemaahaastattelurunkoani, mutta myös uusia mielenkiintoisia teemoja ja näkökulmia löytyi ja osa teemoista myös sulautui yhteen uudeksi kokonaisuudeksi. Tähän asti olin käsitellyt eri aineistoja vielä jokseenkin erillisinä kokonaisuuksina, mutta tässä vaiheessa aloin työstää aineistoja aktiivisesti rinnakkain ja etsin niistä yhteisiä elementtejä.

Koottuani aineistoa yhteen sekä tiivistettyäni ja eheytettyäni informaatiota aloin pilkkoa ja purkaa aineistoa uudelleenlaisiin kokonaisuuksiin ja loin uudelleen yhteneväisempiä luokituksia, joissa eri aineistot yhdistyivät kokonaisvaltaisemmin ja monipuolisemmin luoden uudenlaisen kokonaisuuden. Yläluokista muodostui myös laajempia kokonaisuuksia kuin teemaahaastatteluiden teemat. Saaranen-

Kauppinen ja Puusniekka (2006) toteavatkin, että koskaan ei voi tyytyä pelkkään aineiston kuvaukseen, vaan analyysivaiheessa tulee hajottaa ja hallita. Hirsjärvi ja Hurme (2011, 144) kuvaavat tätä prosessia termeillä analyysi ja synteesi. Analyysissa aineistokokonaisuudesta eritellään ja luokitellaan sen osia ja synteessissä puolestaan kuljetaan takaisin kohti eheää kokonaisuutta ja ilmiön uudelleen hahmottamista. Kirjoittajat toteavat, että aineiston koodaaminen ja luokittelu ovat analyysin rakentamisen välivaihe, josta edetään kohti aineiston yhdistelyä (2011, 149).

Luokituksia ohjaavana periaatteena toimi lähtömaakoulutuksessa ja kansainvälisissä rekrytoinneissa huomioon otettavat laajemmat teema-alueet, kuten kulttuurienvälisyys ja työyhteisön rooli, jotka on todettu rekrytointiprosessien sujuvuuden kannalta merkityksellisiksi myös aiempien tutkimusten perusteella. Tulososiossa käytän jonkin verran aineistosta poimittuja sitaatteja, jotka elävöittävät ja havainnollistavat aineistoa. Aineistosta lainattujen kohtien tarkoituksena on antaa havainnollistavia esimerkkejä ja tarjota lukijalle todiste siitä, että tutkijalla todella on ollut käytössään jokin aineisto, johon hän analyysinsa perustaa ja että aineisto on antanut johtolankoja juuri näiden valittujen teemojen muodostamiseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä tutkimuksessa sitaatit on valittu siten, että ne edustavat mielestäni tärkeitä ja kuvaavia havaintoja, jotka saavat vielä enemmän informaatioarvoa ja selkeyttä tiedonantajien ”äänellä lausuttuina.” Päädyin mahdollisimman kronologiseen etenemiseen analysoidun aineiston käsittelyssä, koska koin tämän selkeäksi ja havainnollistavaksi tavaksi. Etenen siis lähtömaakoulutuksen järjestämisestä ja muuttajien motiivien avaamisesta kohti Suomeen saapumista ja uuteen työyhteisöön asettumista. Kussakin teemassa avaan prosessin etenemistä ja siihen liittyviä haasteita ja kehityskohteita. Lisäksi aineistoon löytyy ikään kuin kerronnallinen juoni tällä tapaa esitettäessä ja prosessisuus sekä kehitysnäkökulma sopivat tähän hyvin.

# 5 LÄHTÖMAAKOULUTUKSESTA KOHTI TYÖYHTEISÖN JÄSENYYYTTÄ

Tutkimuksen tulososiossa kuvaan työperusteisen maahanmuuton ja kansainvälisen rekrytoinnin prosessien kannalta keskeisiä osa-alueita, jotka haastatteluiden ja myös aiemman tutkimuksen perusteella ovat tärkeitä. Olennaista on kehittämisen näkökulma: mitkä ovat niin sanottuja kriittisiä pisteitä prosessissa ja mitä voisi tehdä paremmin, jotta prosessi olisi entistä sujuvampi eri osapuolille. Esittelen kansainvälisen rekrytointiprosessin etenemistä loogisessa järjestyksessä lähtömaakoulutuksesta kohti työelämään siirtymistä. Ensin kuvaan espanjalaisten opiskelijoiden taustoja sekä motiiveja muutolle Suomeen, mikä selventää lähtötilannetta. Tämän jälkeen käyn läpi lähtömaakoulutuksen prosessia ja käytänteitä, joita kouluttajat avasivat ja selvensivät. Aloitan koulutuksen organisoinnista, josta etenen sisältöihin ja toimintatapoihin sekä edelleen lähtömaakoulutukseen liittyviin hyötyihin ja haasteisiin. Seuraavaksi käsittelen eri toimijoiden näkökulmista kielitaidon merkitystä, joka on saanut paljon huomiota ja joka nostetaan usein isoimmaksi kynnyskysymykseksi Suomeen suuntautuvissa kansainvälisissä rekrytoinneissa. Kielitaidosta siirryn kulttuurieroihin, jotka ovat keskeinen osa-alue ylirajaisessa liikkuvuudessa ja monikulttuurisissa kohtaamisissa. Tästä etenen monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelyyn, jonka yhteydessä käyn läpi työn tekemisen erilaisia tapoja sekä työyhteisön ja organisaation kanssa tehtävän yhteistyön merkitystä rekrytoinneissa. Lopuksi tarkastelen lähtömaakoulutuksen jälkeistä aikaa ja rekrytointiprosessia pidemmällä tähtäimellä sekä niin espanjalaisten ajatuksia tulevaisuudesta kuin kansainvälisten rekrytointien tulevaisuudennäkymiä.

Tutkimukseen osallistunutta espanjalaista hammaslääkärinä kutsun Mariaksi ja sairaanhoitajia Anaksi ja Robertiksi. Maria ja Robert ovat 25-vuotiaita, Ana 40-vuotias. Kahteen kouluttajaan viitataan lyhenteillä K1 ja K2 ja koulutuspäällikköön lyhenteellä KP. Rekrytoinneissa mukana ollut hoitajaa nimitän Teresaksi ja rekrytoinneissa toimivaan maajohtajaan viitataan lyhenteellä MJ. Käytän erityyppisiä lyhenteitä, jotta tutkimuksen lukija pysyy paremmin perillä siitä, kehen toimijaan viitataan. Espanjalaisten kohdalla käytän keksittyjä nimiä, koska heidän kohdallaan avataan myös

käsitystä tyypillisestä lähtijästä motiiveineen ja tavoitteineen, ja nimien käyttö tuntui tässä kuvaavammalta käytänteeltä kuin lyhenteiden.

### *5.1 Taustat ja motiivit muuttoon: kohti parempia mahdollisuuksia*

Haastattelemieni kouluttajien mukaan tyypillinen lähtömaakoulutukseen osallistuja on alle 30-vuotias ja pääsääntöisesti perheetön. Hän on useimmiten työtön ammattiin valmistunut, lisäksi usealla on työkokemustaustaa alansa pätkätöistä. Toki mukana saattaa olla myös yli 30-vuotiaita joilla on puoliso, mutta henkilöt joilla ei ole sitoumuksia kotimaassaan ovat alttiimpia lähtemään. Monella lähtijällä on sisarus, joka on myös lähtenyt ulkomaille ja näin esimerkki muuttajasta löytyy valmiiksi jo omasta lähipiiristä. Kuullut kokemukset voivat rohkaista lähtemään ja tilannetta helpottanee myös tilaisuus kysyä kokemuksia, mahdollisista haasteista ja onnistumisista omalta läheiseltä, jolloin muutto toiseen maahan ei välttämättä tunnukaan niin vieraalta tai tuntemattomalta kuin ilman tätä mahdollisuutta.

Kyselyyni vastanneita espanjalaisia yhdisti samanlainen taustatilanne: valmistumisen jälkeen Espanjassa ei ollut töitä tarjolla. Maria oli valmistunut hammaslääketieteen kandidaatiksi, mutta alan töitä ei ollut saatavilla, joten Maria jatkoi opiskelua maisterivaiheeseen. Valmistumisen jälkeen tilanne oli edelleen yhtä heikko työllistymisen kannalta, joten Maria etsi vaihtoehtoja Espanjan ulkopuolelta, hakeutui lähtömaakoulutukseen ja tuli valituksi. Maria kertoo myös, että Espanjassa on vastaanotolla pulaa potilaista taloudellisen kriisin vuoksi, ja mikäli töitä onnistuisi löytämään, on palkka erittäin alhainen. Robert oli suorittanut sairaanhoitajan tutkinnon ja ollut aiemmin lukuvuoden vaihdossa Erasmus-opiskelijana Suomessa. Hän kuvailee Espanjan työllisyystilannetta epätoivoiseksi, erityisesti nuorten kohdalla. Mikäli töitä sattuisi löytämään, ovat työolosuhteet todennäköisesti heikot, hän toteaa Marian tavoin. Ana on suorittanut terveystieteiden yliopistotutkinnon ja hänellä on monipuolisesti työkokemusta sekä lisäksi paljon kansainvälistä kokemusta. Ana hakeutui töihin Espanjan ulkopuolelle, koska Espanjassa hänelle tarjottiin vain lyhyitä työsopimuksia ja uraan tuli paljon keskeytyksiä ja katkoksia. Ana etsiikin ennen kaikkea vakautta ja jatkuvuutta työsuhteisiin. Lisäksi häntä vaivasi sairaanhoitajan työn laskenut arvostus ja huonontuneet työolosuhteet kotimaassaan.

*”Päädyin lähtemään Espanjasta, koska talouskriisin myötä sairaanhoitajien työolosuhteet ovat huonontuneet ja olemme taantuneet, ammatin arvostus on laskenut. Teemme enemmän työtunteja, vastuuta on enemmän, mutta tienaamme vähemmän.”*  
(Ana)

*”Espanjassa on vaikea saada potilaita vastaanotolle taloudellisen kriisin takia ja hammaslääkäreiden palkat ovat surkeat. Suomessa on paljon potilaita hoidettavana, joten kokemusta karttuu nopeasti.”* (Maria)

Maria on kolmikosta ainoa, jolla ei ole aiempaa kokemusta ulkomailla opiskelusta tai työskentelystä. Hän hakeutui Suomeen, koska juuri Suomesta tarjottiin mahdollisuutta työllistyä hammaslääkärin tehtäviin. Robertin perheen keskuudessa on ollut yleistä matkustaa ja opiskella ulkomailla ja heillä kaikilla on ollut halua saada kansainvälistä kokemusta. Myös Robertin veli asuu ulkomailla. Robertille jäi positiivinen kokemus Suomessa vietetystä opiskeluvuodesta, mikä lisäsi halua ja motivaatiota etsiytyä ulkomaille uudelleenkin. Ennen Suomeen tuloon suuntautuvaa lähtömaakoulutusta Robert oli mukana ohjelmassa, joka oli suunnattu espanjalaisille sairaanhoitajille Saksassa työskentelyä varten. Robert ei kuitenkaan kokenut olevansa reilussa tai tasa-arvoisessa asemassa eikä siksi lopulta lähtenyt Saksaan. Apuna tilanteen arvioinnissa Robertilla oli varmasti aiempi ulkomailta hankittu kokemus ja tiedostus siitä, minkälaiset odotukset ovat realistisia ja siitä mihin ei tarvitse tyytyä.

*”Työolosuhteet ja elämä (Saksassa) vaikuttivat huonommilla verrattuna mahdollisuuksiin Suomessa. Saksa on täynnä maahanmuuttajia, joten sopimus on täysin erilainen, ja minun nähdäkseni hyödynnetään tilannetta, että asumme Espanjassa ja meille tarjotaan ”roskatyötä”. Sitä vastoin Suomessa olemme yksi muista, ja olosuhteet ja ehdot ovat samanlaiset kuin ne olisivat kenelle tahansa suomalaisista. Meille on annettu reilu sopimus sekä tarjottu tukea.”* (Robert)

Ana on aiemmin opiskellut sekä Portugalissa että Isossa-Britanniassa. Lisäksi hän on työskennellyt sairaanhoitajana Italiassa reilut kaksi vuotta ja tämän jälkeen Espanjassa Madridissa seitsemän vuotta. Palattuaan Madridista Sevilleen vuonna 2012, oli työllisyystilanne Espanjassa heikentynyt ja tarjolla oli enää lyhyitä määräaikaissopimuksia. Analla oli Suomen lisäksi muitakin vaihtoehtoja, kuten Sveitsi, Italia ja Norja, mutta lopulta hän päätyi valitsemaan Suomen.

*”Valitsin Suomen, koska se mitä olin lukenut ihmisistä, kulttuurista, koulutuksesta, terveydenhoidosta ja luonnosta miellytti minua. Toki olen tietoinen myös siitä, että ilmasto täällä on kova, pimeydestä puhumattakaan. Kylmyyttä en pelkää, mutta pimeys hieman pelottaa.”* (Ana)



Jokainen kolmesta rekrytoidusta espanjalaisesta muodostaa omanlaisensa tapauksen, mutta myös yhdistäviä piirteitä löytyy. Yhteisyys rakentuu paljolti samankaltaisesta lähtötilanteesta: on lähdeittävä pois maasta, joka ei pysty tarjoamaan haluttuja ammatillisia mahdollisuuksia. Tässä korostuvat työntävät tekijät, jotka aikaansaavat päätöksen lähteä. Espanjan huono työllisyystilanne, ammattialan alhainen arvostus, pätkätyöt, puute potilaista ja matala palkkaus lukeutuivat työntäviin tekijöihin. Vetovoimatekijät eivät korostu yhtä selkeästi. Esimerkiksi Maria ei erityisesti valinnut Suomea kohdemaaksi vaan Suomi oli sillä hetkellä ainoa vaihtoehto, joka tarjosi mahdollisuuden työllistyä hammaslääkäriksi. Robertin kohdalla vetovoimatekijänä toimivat maan tuttuus entuudestaan sekä ammatin arvostus ja hyvät työolosuhteet verrattuna esimerkiksi Saksaan. Ana valitsi Suomen muiden vaihtoehtojen joukosta ja hän mainitsee vetovoimatekijöiksi mielikuvansa Suomesta ja sen luonnosta ja kulttuurista, mutta yhtä lailla hän tiedostaa myös kovan ilmaston ja pimeyden, jotka ovat ennemminkin työntäviä tekijöitä.

Robert edustaa melko lailla lähtömaakoulutuksen kouluttajien hahmottelemaa tyypillistä koulutukseen osallistujaa. Hän on nuori, alle 30-vuotias, taustalla on aiempaa kansainvälistä kokemusta niin lähipiirissä kuin hänellä itselläänkin ja vieläpä aiempaa kokemusta nimenomaan Suomessa asumisesta eikä kotimaassa ole sinne kiinnittävää sidosta, kuten omaa perhettä. Ana on tyypillistä lähtijää hieman vanhempi ja kokeneempi, mutta vahva kansainvälinen kokemus tekee hänestä potentiaalisen lähtijän. Marialla ei ole aiempaa kokemusta ulkomailta asumisesta tai opiskelusta, vaan hänellä lähteminen kiteytyy selkeimmin siihen, että omassa maassa ei ole tarjolla haluttua työtä. Marialla on myös kumppani, jonka lähteminen mukaan Suomeen helpottanee molempien sopeutumista uuteen tilanteeseen.

Teresa oli saanut ensimmäisen kokemuksensa Suomesta Erasmus-vaihdon kautta. Hän teki Suomessa ollessaan myös työharjoittelunsa ja oltuaan jonkin aikaa takaisin Espanjassa hän halusi palata Suomeen katsomaan, mitä mahdollisuuksia hänelle on tarjolla. Tässä vaiheessa Teresa pääsi mukaan myös muiden espanjalaisten hoitajien rekrytointiprojektiin, jossa hän edusti esimerkkiä Suomessa jo työskentelevästä espanjalaisesta hoitajasta. Teresa olisi saanut töitä myös Espanjasta, mutta hän halusi uutta ja erilaista kokemusta. Teresa on matkustellut suhteellisen paljon, joten kansainvälistä kokemusta oli ehtinyt karttua jo muutenkin ja lisäksi hänellä oli jo kokemusta myös työelämästä Suomessa.

Maajohtaja toteaa, että espanjalaisten hoitajien ehdottomasti yleisin syy lähteä Espanjasta on ollut maan heikko taloudellinen tilanne. Hänen mukaansa palkkaus Suomessa ei juurikaan eroa palkoista

Espanjassa, joten rahan perässä Suomeen ei ole lähdetty. Suomen vetovoimatekijöitä esimerkiksi Keski-Euroopan maihin nähden ovat turvallisuus ja arvostettu koulutusjärjestelmä, joka antaa hyvät mahdollisuudet omaan ammatilliseen kehittymiseen sekä lasten kouluttautumiseen. Lisäksi olosuhteet terveydenhuollon julkisella puolella ovat Suomessa erittäin hyvät moneen muuhun maahan verrattuna. Tämä on selkeä vetovoimatekijä, joskin monelle muuttajalle tilanne on selvinnyt vasta oman kokemuksen kautta eikä niinkään ennakkotietona, vaikka he tästä olisivat aiemmin kuulleetkin.

Tyypilliseksi lähtijäksi profiloituneen nuoren ja kansainvälistä kokemusta lähipiirissään tai itse kokeneen henkilön voidaan ajatella olevan altis lähtemään myös toistamiseen sen sijaan että hän asettuisi paikoilleen pitkäksi aikaa. Myös Teresa tunnisti tämän ja totesi oman kokemuksena perusteella, että suurin osa Suomeen rekrytoituista hoitajista siinä projektissa jossa hän oli mukana, halusi nimenomaan uusia kokemuksia sen sijaan, että he olisivat olleet halukkaita asettumaan paikoilleen pitkällä tähtäimellä. Lisäksi näille rekrytoituille henkilöille oli tarjottukin vain määräaikaisten sopimukset, joten tämänkään puolesta ei ollut tehty kovin pitkäaikaista suunnitelmaa. Halukkuuteen jäädä pidemmäksi aikaa vaikuttavat tietysti monet asiat, joita kaikkia on vaikea arvioida ennalta. Lisäksi on tarpeen pohtia mikä on kansainvälisten rekrytointien päämäärä ja hyväksytäänkö se, että globaaleissa muuttovirroissa liikutaan mahdollisuuksien mukaan ja uusia tilaisuuksia ja kehittymistä etsien.

## *5.2 Lähtömaakoulutuksen prosesseista*

Tässä luvussa kerron lähtömaakoulutuksen organisoinnista, koulutuksen sisällöistä ja käytänteistä sekä lähtömaakoulutukseen liittyvistä hyödyistä ja haasteista. Avaan lähtömaakoulutuksen alkuvaiheita, projektien kilpailutusta ja koulutusorganisaation roolia haastatteluista saamaani tietoon perustuen. Lähtömaakoulutuksen käytänteissä esittelen koulutuksen sisältöjä ja rakennetta ja lähtömaakoulutuksen hyötyjä ja haasteita kuvailevassa alaluvussa kerron myös lähtömaakoulutusta koskevista kehittämisideoita.

## 5.2.1 Lähtömaakoulutuksen organisoinnista

Suurin osa eri puolilla Suomea toteutetuista lähtömaakoulutuksista on ESR-rahoitteisia, mikä tarkoittaa, että erilaiset projektit ovat hakeneet rahoitusta ja suunnitelleet yhdessä työnantajien kanssa, mitkä tahot tarvitsevat työntekijöitä. Monet näistä projekteista ovat Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (ELY-keskusten) oman tuotannon hankkeita ja kaikki projektit ovat löydettävissä Maahanmuutto-ohjelma (MATTO) -tukirakenteen alta. Projekteissa työskentelevät ELY-keskusten työntekijät ottavat yhteyttä yrityksiin, jotka antavat sitten työvoiman tarpeeseen liittyviä toimeksiantoja. Tässä vaiheessa yritysten on myös mahdollista esittää toiveita siitä, mistä maasta tekijöitä haluttaisiin saada. Tämän jälkeen projektit laativat kilpailutusasiakirjat ja näiden ylittäessä kilpailutuskynnyksen julkaistaan ne HILMAssa (hankintailmoitukset.fi). HILMA on työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämä maksuton sähköinen ilmoituskanava, jossa hankintayksiköt ilmoittavat julkisista hankinnoistaan. HILMAssa ilmoitetaan kaikki kansallisen ja EU-kynnysarvon ylittävät hankinnat ja sieltä halukkaat tarjoajat löytävät kilpailutusasiakirjat.

Yleensä tehty tarjouspyyntö sitoo tarjoajaa, mikä tarkoittaa sitä, että vaikka tarjoajalla voisi olla eriäviä mielipiteitä tai kehitysajatuksia on tarjous tehtävä pyyntöä mukaillen. Ostajan tehtyä kilpailutuksen ja vertailujen jälkeen varsinaisen päätöksen, on keskinäisissä neuvotteluissa kenties mahdollista tehdä pientä sääntöä ja viilausta, mutta tavallisesti muoto jolla tarjous on kilpailutettu, on sitova. Hankintasopimukseen on lisäksi mahdollista tehdä optio samanlaisesta koulutuksesta toisellekin valitulle ajanjaksolle. Tämä vaatii kuitenkin, että ELY-keskuksen on ensin löydettävä riittävä määrä työnantajatahoja, jotka haluavat lisää henkilökuntaa. Jos työpaikkoja ei todella ole olemassa, ei optiokaan ole tarpeen. Seuraavassa vaiheessa ostaja tekee hankintasopimuksen valitsemansa tarjoajan kanssa jonka jälkeen ollaan valmiita etenemään koulutuksen toteutukseen. Haasteena tässä on, että monesti halpa hinta voittaa tarjotun koulutuksen laadun.

*”Nää on näitä kilpailutettuja koulutuksia, joita kuka tahansa voi tarjota, se saadaan paperilla näyttämään ihan hienolta ja muuta, mutta se sisältö voi olla jotain ihan muuta.” (KP)*

ELY-keskuksen toimesta on kohdemaassa tehty markkinointia avoimia paikkoja koskien ja kuulosteltu kiinnostusta niitä kohtaan. Potentiaalinen lähtijäjoukko on kerätty, ja yhdessä työnantajatahon kanssa on tehty haastattelut. Rekrytoinnin edetessä potentiaalisten työnhakijoiden valintoihin asti tekevät tulevat työnantajat päätökset työntekijöiden valinnoista. Tämän jälkeen

kouluttava oppilaitos astuu mukaan kuvaan. Lähtömaakoulutuksen käynnistyttyä ja koulutuksen aikana kouluttavan tahon ja työnantajatahon yhteistyö toimii pitkälti ELY-keskuksen välityksellä siten, että se koordinoi toimintaa. Yhtenä uutena käytänteenä lähtömaakoulutuksessa on ollut valmennus työnantajataholle. Tätä kautta myös kouluttajilla on ollut mahdollisuus saada tietoa siitä, millaisiin paikkoihin lähtömaakoulutukseen osallistujat ovat sijoittumassa ja millaisia odotuksia näissä paikoissa on työntekijöiltä.

Tähän asti HILMAan kirjattavat tarjouspyynnöt sisältöineen on määritelty paljolti vain projektien toimesta. Koulutusorganisaatioilla voisi kuitenkin olla hyviä ehdotuksia ja ideoita jo sisällön pohdinnan vaiheessa heidän aiempaan kokemukseensa ja tietotaitoonsa pohjautuen. Lähtömaakoulutuksen sisällöt ja pituuden määrittelyt ovat nimenomaan koulutusorganisaatioiden osaamisalaa, mutta nykyisellään projektit määrittävät nämä sisällöt. Koulutuspäällikkö toteaa, että jonkinlaista keskustelua aiheesta toki käydään ja aiemmat käytännöt ovat opettaneet jonkin verran, mutta mahdollisimman laaja-alainen yhteistyö kouluttajatahon kanssa olisi kuitenkin hedelmällistä jo tässä vaiheessa.

*”Sitäkin mä olen henkilökohtaisesti kritisoinut, että siinä ei tule sitä oppilaitoksen osaamista siihen valintaprosessiin mukaan ollenkaan.” (KP)*

Kouluttavan tahon olisi tärkeää päästä mukaan jo potentiaalisten työntekijöiden haastatteluihin, koska heillä on näkemystä ja osaamista tässä. Koulutettavien taustojen tunteminen etukäteen helpottaisi samatasoisempien ryhmien muodostusta, mikä auttaisi edelleen koulutusvaiheessa. Lähtömaakoulutukseen osallistujien valintaa varten on kehitetty myös kielitaidon osaamisvalmiuksien kartoitus, mutta tätä ei vielä Sevillassa päästy täysimittaisesti hyödyntämään, sillä siinä vaiheessa kun kouluttajataho pääsi tekemään kartoitusta, oli osallistujat valittukin jo etukäteen. Kartoitus tehtiin siis vasta jälkikäteen, mutta se osoittautui kuitenkin jatkoa ajatellen hyväksi työvälineeksi, mikäli sitä pääsee käyttämään ajoissa. Koulutuksen lopussa kouluttajat huomasivat, että testi oli jo alussa osoittanut ne ihmiset, joilla oli oppimisvalmiuksia ja motivaatiota ja toisaalta ne, joilta näitä ominaisuuksia puuttui. Ryhmän homogeenisyys kielen oppimisvalmiuden suhteen on eduksi, koska samassa tahdissa työskennellen voidaan saavuttaa ylempi kielitaitotaso nopeammin.

Yksityisen organisaation rekrytointikäytännöt ovat joustavampia kuin julkisrahoitetussa mallissa, jossa on sitouduttava kilpailutuksen ehtoihin ja toimittava rahoittajan asettamissa raameissa.

Yksityisen organisaation maajohtaja oli aiemmin ollut mukana julkisrahoitetuissa projekteissa, mutta sittemmin yritys on keskittynyt täysin asiakkaan budjettiin perustuviin rekrytointeihin. Maajohtaja mainitsee, että nykyisessä käytännössä pystytään vaikuttamaan enemmän viestintään rekrytoitavien kanssa sekä heille tarjottavaan tukeen. Samaten on suuremmat mahdollisuudet vaikuttaa käytettävien asiantuntijoiden valintaan ja siihen, että he ovat organisaation ja asiakkaan näkökulmasta parhaita tehtävässään. Rekrytointiprosessin alkuvaiheessa yksityisen organisaation valitsema asiantuntija osallistuu potentiaalisten lähtijöiden haastatteluihin ja rekrytointiprosessin tehtäviä maajohtaja kuvaa seuraavasti:

*”Siinä rekrytointiprosessissa me toimitetaan käännöspalvelut liittyen työpaikkailmoituksiin, työsopimuksiin, ja sitten haastatteluvaiheessa me osallistutaan niihin haastatteluihin sillä tavalla että meillä on aina asiantuntija joka puhuu sitä kohdemaan kieltä ja haastattelee myös nää ihmiset joista asiakas on kiinnostunut. [--]Meillä on vahvasti se, että asiakas päättää keitä rekrytoi ja me vaan kerrottaan, mitä haastatteluissa on keskusteltu.” (MJ)*

Maajohtaja ja kouluttajat painottavat yhteistyötä työnantajatahon kanssa ja työnantajalähtöisyyttä rekrytoinneissa. Liikkeelle tulisi lähteä aina organisaation tarpeesta sekä siitä, millainen organisaatio on kyseessä ja millaisia tekijöitä he tarvitsevat. Tämä viesti pitäisi viedä myös lähtömaahan, jotta nämä tarpeet osataan huomioida jo siellä. Maajohtaja haluaisi purkaa rekrytointiprosessin kaavamaisuutta ja rajoitteita ja toteaa:

*”Meillä Suomessa on semmonen käsitys et julkishallinnollisen organisaation kautta, esim. ELY:n, pystytään kontrolloimaan tätä prosessia...Se on täysin absurdia, et eihän missään muissakaan maissa tällä tavalla toimita, et tää on niinku –ihmisillä on oikeus ja vapaus liikkua ja nyt pitää purkaa niitä semmosia hassuja eriarvoistavia käytänteitä pois.” (MJ)*

Kielikoulutuksen tulisi jatkua edelleen Suomessa, ja työpäivien jälkeen koulutus olisi mielekästä toteuttaa mahdollisimman keskustelevalle mallilla, ei niinkään esimerkiksi kielioppia läpikäyden, koska monet opiskelijat ovat työpäivän jälkeen väsyneitä. Kouluttajien mukaan ideaalitalanteessa lähtömaakoulutuksen jälkeen voisi jatkua yhteistyötä saman koulutusorganisaation kanssa. Monesti Suomeen saapuvat lähtömaakoulutuksen käyneet opiskelijat sijoittuvat eri puolille Suomea kuin missä lähtömaakoulutusta järjestävä organisaatio toimii, jolloin koulutusta Suomessa jatketaan eri tahon toimesta. Lisäksi ihannetilanteessa olisi mukana yhteistyökykyinen työorganisaatio, jonka työyhteisön kanssa voisi toimia vuorovaikutuksessa. Näin yhteistyö ja toiminnan jatkuvuus tekisivät siirtymästä mahdollisimman sujuvan, ja oppiminen voisi jatkua helposti.

## 5.2.2 Lähtömaakoulutuksen opiskelukäytänteistä

Kouluttajat kertoivat, että lähtömaakoulutuksen alussa kouluttajien kesken pidetään ensin alkupalaveri, jossa hahmotellaan kokonaisuutta ja jaetaan sitten koulutuksen osa-alueita kunkin kouluttajan osaamisalueiden ja mielenkiinnon mukaan. Opiskeluun kuuluu paljon myös kertausta, joten osa-alueiden jako ei ole tiukkaa, vaan jokaisella kouluttajalla on oltava myös kokonaiskäsitys koulutuksen sisällöistä. Paikalla on koulutuksen pituudesta riippuen yleensä 4 – 5 kouluttajaa, jolloin etuna opiskelijoille on mahdollisuus kuulla erilaisia puhetapoja ja erilaista suomen kieltä sekä nähdä useampaa mallia suomalaisuudesta, joita kouluttajat lähtömaassa edustavat. Varsinaisten kouluttajien lisäksi käytetään ulkopuolisia asiantuntijoita, esimerkiksi hammaslääkäri Suomesta voi kertoa työstään ja avata siihen sisältyviä käytänteitä. Tämä tapahtuu kätevästi Skype-yhteyden kautta ja opiskelijat voivat joko samalla tai jälkikäteen esittää kysymyksiä kuullulle asiantuntijalle. Myös aiempiin lähtömaakoulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden kokemuksia on hyödynnetty koulutuksissa, koska he ovat läpikäyneet samankaltaisen prosessin ja osaavat parhaiten antaa tukea ja neuvoja. Tässä on etuna myös mahdollisuus kommunikoida opiskelijoiden omalla äidinkielellä, kun kielimuuri ei ole esteenä kokemuksista oppimiselle tai kysymysten esittämiselle.

Koska lähtömaakoulutuksen ryhmät ovat monesti heterogeenisiä ja niissä on erilaisia oppijia, on opiskelijoille järjestetty mahdollisuuksia myös tukiopeutukseen ja lisätunteihin esimerkiksi pienryhmissä saman tason tai samankaltaisten oppimishaasteiden mukaan jaoteltuina. Sevillassa tarjottiin lisäksi mahdollisuutta ohjaustunteihin ja yksilölliseen neuvontaan, mikäli opiskelija tarvitsi erityistä tukea tai ei jostakin syystä päässyt osallistumaan varsinaisille oppitunneille. Lähtömaakoulutukseen osallistujilla on erilaisia taustoja ja valmiuksia, joten esimerkiksi kielen oppimisessa esiintyy eritahtisuutta. Ryhmissä saattaa olla myös esimerkiksi iäkkäämpiä opiskelijoita, jotka eivät moniin vuosiin ole opiskelleet. Lisäksi samassa ryhmässä voi olla hammaslääkäreitä ja sairaanhoitajia, jotka sijoittuvat erilaisiin työympäristöihin (esimerkiksi poliklinikalle / vanhustenhoitoon), jolloin ammattisanastotkin ovat hyvin erilaisia. Nämä haasteet voitetaan kuitenkin huolellisella valmistelutyöllä ja mahdollisesti eriyttävillä tukitoimilla, kouluttaja (K2) toteaa. Kaikki pyritään pitämään niin sanotusti samassa veneessä ja eritasoisia oppijia tuetaan.

Paljon käytetään myös oheismateriaalia, kuten erilaisia linkkejä, ja opiskelijoiden kysymysten mukaan selvitetään moninaisia asioita. Tärkeintä on, että opiskelijat uskaltavat kysyä, jotta päästään selvittämään ja purkamaan mieltä askarruttavia asioita. Opiskelukäytänteiden ja -tahdin eriyttäminen on huomioitava, mutta aina tulee kuitenkin toimia myös rahoittajan koulutukselle asettamissa puitteissa, jotka määrittävät käytössä olevia resursseja. Määrätyn kielitaitotason saavuttaminen määrättyssä ajanjaksossa on koulutuksen päätavoite, johon on tähdättävä. Lisäksi on huomioitava myös opiskelijoiden motivaatio, ja koska kyseessä on heidän tuleva työnsä, on sujuvaa ja ripeää etenemistä sekä mahdollisuuksia kehittyä ylläpidettävä.

Kouluttajien valinnassa ensimmäinen kriteeri on kouluttajan oma halukkuus ja motivaatio lähteä toiseen maahan. Halukkaista valitaan osaavimmat ja tehtävään parhaiten soveltuvimmat. Paikallisen kielen tuntemus on kouluttajalle etu, koska se auttaa avaamaan myös niitä vaikeuksia, jotka ovat tyypillisiä kun aletaan opetella suomen kieltä. Kuitenkin opetuskokemus yleensäkin on vahvuus ja ratkaisevasti vaikuttavat myös kouluttajan persoonalliset ominaisuudet. Kouluttaja (K1) näkee vahvuutenaan asiakaspalvelutaustan, joka koulutuslalla tarkoittaa näkemystä siitä, miten opiskelijaa voi palvella parhaiten tämän oppimisessa. Kouluttaja ei voi olla vain kouluttaja, vaan työ on hyvin kokonaisvaltaista. Työajat eivät ole säännölliset toimistotyöajat, vaan joustavuutta tarvitaan runsaasti. Koulutustila ei ole välttämättä ennalta kuvitellun kaltainen tai samanlainen kuin Suomessa. Kyky sopeutua erilaisiin tilanteisiin ja huumorintaju ovat tarvittavia ominaisuuksia, samoin kyky luovaan ajatteluun. Lähtömaakoulutustilanteessa ei ole läsnä tuttua työyhteisöä tai kollegaa keneltä kysyä mielipidettä tai jolta saada tukea, ei tuttua materiaalia eikä aina välttämättä myöskään toimivaa nettiyhteyttä. Turvaverkoston puuttuessa hyvä organisointitaito on luovuuden ohella välttämätön, jotta pärjää olemassa olevilla resursseilla. Eri kulttuurin piirissä toimittaessa ei myöskään aina voi välttyä vastoinkäymisiltä eikä käytännön asioiden hoitaminen ole aina yksinkertaista. Esimerkiksi tulostaminen voi vaatia paljon enemmän vaivaa kuin yhdestä napista painamista.

Yksityinen lähtömaakoulutusta organisoiva taho kertoo käyttävänsä hyväkseen kontaktejaan lähtömaassa, kuten maatoimistoa. Organisaatio hyödyntää esimerkiksi sosiaalista mediaa etsiessään soveltuvia kandidaatteja ja maajohtaja mainitsee suljetut ryhmät, jotka on luotu nimenomaan rekrytoinneista kiinnostuneille potentiaalisille lähtijöille. Mukana rekrytoinneissa on aina myös lähtömaan kieltä äidinkielenään puhuva henkilö. Muuten lähtömaan sisällöt ovat hyvin samankaltaiset kuin projektien puitteissakin toimivissa lähtömaakoulutuksissa. Sairaanhoitajat koulutetaan kuitenkin omissa ryhmissään ja hammaslääkärit omissaan. Ryhmät jaetaan ennen kaikkea työnantajalähtöisesti, eli yhdessä ryhmässä on yhdelle työnantajalle työllistyviä ihmisiä.

Mikäli tämä ei ole mahdollista, käytetään jakoperusteena samaa kuntaa tai aluetta. Työyhteisöissä on käytetty työyhteisövalmennuksien ohella kulttuurien välisen osaamisen konsultteja, jotka tukevat tulijan integroitumista työyhteisöön kokonaisvaltaisesti.

*”Me tehdään jo siellä koulutuksessa osa siitä perehtymisestä siihen työyhteisöön eli me tutkitaan sen työnantajan perehdytyskäytänteet, vieraillaan siellä paikan päällä, otetaan valokuvia, haastatellaan ylihoitajia mitä tapahtuu kun ihmiset tulee ja sit me käytetään sitä tietoa siellä lähtömaassa.” (MJ)*

Esimerkiksi kirjaamiskäytänteitä voi näin opettaa jo lähtömaasta käsin, jotta hoitajilla on uuteen työpaikkaan mennessään varmempi olo työnsä suhteen ja osa asioista ja käytänteistä on jo tuttuja. Jos samasta ryhmästä työllistytään useammalle eri työnantajalle, on koulutusta vaikeampi kohdistaa ja sen on oltava yleisemmällä tasolla.

Espanjalaisten opiskelijoiden kokemukset Sevillan lähtömaakoulutuksesta ovat pääosin positiivisia. Maria toteaa, että suomen kielen opiskelun aloittaminen jo lähtömaassa loi hyvän pohjan kielen oppimiselle ja Suomen kulttuurista sai hyvin ennakkotietoa. Robert on kiitollinen saamastaan tuesta, josta oli apua monien käytännön ongelmien selvittelyssä ja erinäisten paperien täyttämässä, vaikka tuki jossain vaiheessa tuntuikin liian vähäiseltä ja ratkaistavat asiat liian suurilta. Suomi oli Robertille jo ennestään tuttu, joten kulttuuritietoutta ei juurikaan tarvittu. Ana on ollut tyytyväinen rekrytointiprosessiin, mutta lähtömaakoulutusta koskien hän toteaa, että olisi ollut hedelmällisempää järjestää koulutus vasta Suomessa, koska Espanjassa hän kävi töissä ja hyvästeli samalla perhettään, eikä näin ollen pystynyt hyötymään koulutuksesta täysin. Lisäksi hän ehdottaa kehitysideana haastatteluvaiheeseen rikosrekisteriotteen ja lääkärintodistuksen pyytämistä kandidaateilta sekä psykologisten testien käyttöä.

*”Olen erittäin tyytyväinen rekrytointiprosessiin, sillä sekä EURESin henkilökunta että meidän työnantajamme ovat nähneet paljon vaivaa saadakseen meidät osallisiksi ja sisälle uuteen työhön ja elämään. Meitä autetaan ja meistä huolehditaan paljon.” (Ana)*

Kouluttajat pitävät noin puolessa välissä lähtömaakoulutusta väliarvioinnin, josta laaditaan palaute. Arviointi auttaa huomaamaan, mitä tulee vielä parannella ja tehostaa koulutuksen jälkimmäisellä puoliskolla. Lopuksi on kattavampi loppukoe, joka koskee koulutuksen kaikkia osa-alueita. Loppukokeessa arvioidaan yhdellä arvioinnilla yleinen kielitaitotaso, ja tässä käytetään välineenä eurooppalaista viitekehystä, joka mahdollistaa kielitaidon arvioinnin kansainvälisesti. Kuullun ja luetun ymmärtäminen, kirjoittaminen ja suullinen kielitaito arvioidaan erikseen. Lisäksi koulutukseen



osallistujat antavat koulutuksesta palautetta, jotta koulutusorganisaatio saa käsityksen siitä, miten milläkin osa-alueella on suoriuduttu. Yleisesti kysymykset koskevat koulutuksen pituutta, oppimateriaalien määrää ja laatua, kouluttajia, opetustiloja ja koulutuksen järjestelyjä yleensäkin, esimerkiksi aikatauluja. Lisäksi pyydetään antamaan yleisarvosana lähtömaakoulutuksesta, joka kertoo ovatko opiskelijat tyytyväisiä vai ei. Tähän mennessä kukaan opiskelija ei ole vielä ilmaissut olevansa ei-tyytyväinen, joten pidetyt lähtömaakoulutukset ovat tästä näkökulmasta sujuneet hyvin. Opiskelijoiden kielenoppimista on testattu myös videoimalla tilanteita, jotka liittyvät esimerkiksi verenpaineen mittaamiseen ja jossa kouluttaja toimii asiakkaan roolissa. Sitten sama tilanne on toistettu uudelleen myöhemmin, jolloin tapahtunut oppiminen on konkreettisesti nähtävissä.

### 5.2.3 Lähtömaakoulutuksen hyödyistä ja haasteista

Lähtömaakoulutuksen hyödyllisyyttä on eritelty muun muassa työnantajan, työntekijän ja yhteiskunnan tasoilla ja lisäksi on hahmoteltu sellaista lähtömaakoulutuksen mallia, joka parhaiten toisi esiin nämä hyödyt myös inhimillisyyden ja prosessin kokonaisvaltaisuuden huomioiden.

Lähtömaakoulutuksen hyötyihin työnantajalle lukeutuu muun muassa ajankäytön tehostaminen kun opiskelu alkaa jo ennen muuttajan Suomeen tuloa, yrityksen tarpeita vastaavan osaamisen kehittäminen, työntöön tehokkuuden kasvaminen kielitaidon myötä, työntekijän sitouttaminen työpaikkaan sekä työturvallisuuden, työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden parantaminen. Lisäksi työyhteisön viestintä ja yhteistyö ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa paranee. Työntekijän saamiin hyötyihin kuuluu pienempi kulttuurishokin todennäköisyys Suomeen saavuttaessa, kehittyneet viestinnälliset taidot, tulevaan työnkuvaan yhdistetty osaaminen, mahdollisuus edetä työssä ja viihtymisen lisääntyminen kohentuneen kielitaidon myötä. Yhteiskunnallisella tasolla lähtömaakoulutuksen mukanaan tuomia etuja ovat osaavan työvoiman kasvanut tarjonta, kustannustehokkuus, tulijoiden nopeampi sopeutuminen, mikä vähentää muiden kotouttavien toimenpiteiden tarvetta, ja sujuva työn aloitus kun Valviran laillistusprosessi on saatettu liikkeelle jo koulutuksen aikana. (Lähtömaakoulutus, toimiva startti suomalaiseen työelämään 2015.)

Asis ja Agunias (2012) ovat tutkineet lähtömaakoulutusta Indonesiassa, Nepalissa ja Filippiineillä. He osoittavat lähtömaakoulutuksen kaksi vahvuutta: lähtömaakoulutus perustuu idealle, että maahanmuuttajien taustan turvaaminen alkaa jo heidän kotimaastaan käsin ja koulutuksessa hankittu

tieto toimii maahanmuuttajia voimaannuttavana ja suojelevana tekijänä ulkomaille saavuttaessa. Koulutus tarjoaa perustietoa muuttajille ja helpottaa näin siirtymäprosessia sekä takaa koulutukseen osallistuville mahdollisimman suuren hyödyn ulkomaille työllistymisen kannalta. Koulutukseen liittyvinä haasteina kirjoittajat esittävät tarpeellisen ja asiaankuuluvan tiedon saavuttamisen. Kehittämissuunnitelmissa tähän on esitetty koulutuksen pidentämistä ja myös perheenjäsenten ottamista mukaan koulutuksen piiriin. Haasteena näyttäytyy myös lähtömaakoulutuksen ”yhden mallin” -periaate, jonka pitäisi sopia kaikille kulttuurista, taidoista ja sukupuolesta riippumatta. Tähän ratkaisuksi on esitetty räätälöidympiä malleja lähtömaakoulutuksesta. (Asis & Agunias 2012, 1–9.)

Väitöskirjansa tutkimustuloksissa Raunio luonnostelee lähtömaakoulutusmallia, joka vastaisi sen aiempiin haasteisiin, vähentäisi epävarmuustekijöitä ja keskittyisi prosessin kokonaisvaltaisuuteen ja jatkuvaan kehittämiseen (Raunio 2013, 224–226). Hän esittää lähtömaakoulutuksen ihannemallin toimintaperiaatteina oikean osaamistason varmistamista, jotta koulutettava sopii Suomessa hänelle kaavailtuun työnkuvaan. Tärkeää on, että muuttajalle on jo ennalta tiedossa työpaikka Suomessa, jotta välttyään epävarmuudelta ja pidetään yllä motivaatiota. Myös tieto työtehtävien sisällöistä ja ympäristöstä on tarpeellista tuoda selvästi ja realistisesti esille. Koulutus tulisi kaavoittaa laajuudeltaan, sisällöltään ja kestoltaan tarpeitaan vastaavaksi, ja koulutusorganisaatiolle tulisi antaa riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia opetussuunnitelman ja koulutuksen sisällön työstämiseen ja yhteistyöhön työnantajatahon kanssa. Työnantajatahon tulisi seistä rekrytointipäätöksen takana kokonaisuudessaan ja tiedon tulisi kulkea kaikille organisaatiossa. Yhteistyö työnantajatahon kanssa takaa alakohtaisen ja autenttisen materiaalin käytön koulutuksessa. Myös työyhteisön tulee saada riittävä valmennus ottaa vastaan uusi tulokas muun muassa monikulttuurisuuskoulutuksen avulla. Tämän lisäksi tulee huolehtia muuttajan asettautumispalveluista. Suomen kielen koulutusta pitää jatkaa edelleen työpaikalla ja muuttajalle tulee nimetä työpaikalla tukihenkilö, joka toimii tämän pitkäaikaisena apuna. Lisäksi kielitaidon oppimisen suhteen täytyy olla kärsivällinen ja realistinen ja on hyväksyttävä kielitaidon oppiminen pitkäkestoisena prosessina. Tätä lähtömaakoulutuksen ihannemallia ei ole sellaisenaan päästy vielä toteuttamaan, mutta vertailuna aiempaan on ainakin joillakin osa-alueilla tapahtunut kehitystä ja parannusta. Raunio tuo tutkimuksessaan esiin myös lähtömaakoulutuksen inhimillisen puolen. ”Ilmiö ei loppujen lopuksi olekaan lähtömaakoulutus, vaan kaiken taustalla tunteet ja niiden ymmärtäminen”, Raunio (2013, 180–181) kirjoittaa.

Kansainvälisellä tasolla IOM (International Organization of Migration) on koontanut listan lähtömaakoulutuksen hyvistä käytännöistä. IOM:n mukaan lähtömaakoulutuksen opetussuunnitelman kehityksen tulisi tapahtua yhdessä vastaanottavan maan kanssa ja maahan

saapuvien ryhmien kielelliset, kulttuuriset ja sosioekonomiset piirteet tulisi huomioida. Lähtömaakoulutuksen tulisi linkittyä saumattomasti saapumisen jälkeisiin toimintoihin ja tiedon tulisi siirtyä sujuvasti lähtömaakoulutuksen tarjoajilta vastaanottavan maan koulutuksen tarjoajille, jotta mahdolliset esiin tulleet haasteet osataan huomioida myös jatkossa. IOM:n mukaan kouluttajat, joilla on yllirajaista tai monikulttuurista kompetenssia, ovat etuasemassa, sillä he osaavat parhaiten huomioida mahdolliset tulomaassa kohdattavat haasteet. Kulttuurinen kompetenssi nähdään myös luottamusta herättävänä tekijänä. Lähtömaakoulutus tulisi järjestää mahdollisimman lähellä lähtöä, kuitenkin sekoittamatta koulutus- ja lähtöprosessia. Itse lähtömaakoulutuksessa tulisi käyttää osallistavia tekniikoita, jotta osallistujat pääsevät vuorovaikutukseen tiedon ja ideoiden kanssa sekä työstämään aktiivisesti oppimaansa. Varsinaisen tiedollisen tiedon ohella tulisi harjoittaa taitoja sekä kehittää asenteita ja sopeutumiskykyä. Näihin lukeutuvat muun muassa taidot selviytyä arkipäivän askareista ja kyky löytää haluttua tietoa. Lähtömaakoulutukseen osallistujat voivat parhaimmillaan toimia myös toinen toistensa opettajina, joka voi samalla lisätä heidän itsevarmuuttaan. Opetuksen suunta tulisi olla jo tiedetystä kohti tuntematonta, eli ensin tulisi selvittää osallistujien lähtötaso ja edetä tästä. Koulutuksessa tulisi huomioida myös koulutettavien sisäiset vahvuudet ja voimavarat ja näiden tulisi kantaa myös tulomaahan asti, jossa pitäisi keskittyä niihin positiivisiin edistykseen, joita muuttajat tuovat mukanaan niin taloudellisessa, sosiaalisessa kuin kulttuurisessa mielessä. (Best practices: IOM's Migrant Training / Pre-departure Orientation Programs.)

Lähtömaakoulutuksen haasteisiin lukeutuu muun muassa riski siitä, että rekrytoitu henkilö jättää koulutuksen kesken toisen työpaikkatarjouksen tai liiaksi resursseja vaativan kielenopiskelun vuoksi. Työnantajalla voi olla liian suuret odotukset rekrytoinnin suhteen, ja esimerkiksi kielen oppimisen nopeus voi vaihdella suuresti. Työnantajan sitoutuminen rekrytoinnin prosessiin voi olla vaillinainen ja valmius vastata esimerkiksi työsuhdetta koskeviin kysymyksiin saattaa olla puutteellinen. Lisäksi samassa lähtömaakoulutusryhmässä voi olla usean eri työnantajan palvelukseen työllistyviä henkilöitä, jolloin kaikkien etujen mukaista on tuoda selkeästi esiin, että työsuhteiden ehdot voivat vaihdella, koska tulijat vertailevat saamansa tietoaan ja etsivät muista ryhmäläisistä vertaistukea. (Työvoimaa ulkomailta? 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 11/2014.) Riskeihin kuuluu myös kilpailuttamisen ja kilpailun suuri rooli prosessissa. Kilpailutus vaikuttaa väistämättä laatuun ja laatu jää toiselle sijalle, jos kiinnitetään ensisijaisesti huomiota tarjouksen edullisuuteen. Huomion kiinnittyminen vain ostajan haluamiin seikkoihin voi jättää taka-alalle panostuksen osaavaan henkilökuntaan sekä koulutustuotteiden ja opetussuunnitelmien kehittelyyn. (Raunio 2013, 226 – 227.)

Lähtömaakoulutuksen ideaalimallia ja hyviä käytänteitä on helpompi suunnitella kuin toteuttaa. Tämä johtuu erinäisistä ulkoisista tekijöistä, joihin kaikkiin ei voi vaikuttaa sekä prosessiin liittyvistä lukuisista muuttujista, jotka eivät välttämättä toimi ennalta määrätyllä tai oletetulla tavalla. Työntajatasolla esimerkiksi työhyvinvoinnin tai työviihtyvyyden parantuminen tuskin tapahtuu vain onnistuneen lähtömaakoulutuksen vuoksi, vaan paljon on kiinni koko työyhteisön sitouttamisesta prosessiin. Työntekijätasolla työnkuvaan yhdistetty ja taitoja vastaava taso riippuu pitkälti siitä, kuinka paljon työpaikasta on saatu jo koulutuksessa hyödynnettävissä olevaa tietoa ja siitä, miten vastaanottavaisia uusille tiedoille ja taidoille ollaan työyhteisössä sekä miten hyvin ulkomainen työntekijä pystyy nämä kommunikoidaan. Yhteiskunnallisella tasolla tulijoiden sopeutumiseen vaikuttaa moni asia, joihin kaikkiin ei lähtömaakoulutuksessa voidakaan vaikuttaa, vaan ne hahmottuvat ja muotoutuvat vasta Suomeen saavuttua. Tällaisiin lukeutuvat muun muassa sosiaaliset suhteet. Vankka kokemus ja prosessin vaiheiden tuntemus sekä niiden haasteiden ennakointi ovat kuitenkin suureksi avuksi.

*”Me ollaan niin monta sataa eri ihmistä koulutettu että me tiedetään ennakoita koska tulee semmoset turhautumisen tunteet et me voidaan heti olla asiakkaaseen yhteydessä ja kertoa heille mitä suositellaan heidän tekevän.” (MJ)*

Maajohtaja toteaa, että kansainvälinen rekrytointi tarkoittaa heille samaa kuin kenen tahansa asiantuntijan rekrytointi tai kenen tahansa kantasuomalaisen rekrytointi. Kaikissa näissä pätevät samat oikeudet, urasuunnitelmat ja samankaltaiset tarpeet. Tämä on yksi näkökulma käsitellä prosessia, jossa on monta huomioitavaa asiaa ja pitää painopiste ennen kaikkea perusoikeuksissa ja perustarpeissa.

Raunio (2013, 224) muistuttaa, että lähtömaakoulutus tulee nähdä prosessina, johon ei kuulu ainoastaan suomen kielen opettaminen muutaman kuukauden ajan kohdemaassa, vaan kokonaisuuteen osallistuminen sekä jatkuva kehittäminen. Tämä pätee myös koulutuksen jälkeen, sillä vasta lähtömaakoulutuksen päätyttyä alkaa se osa prosessia, jossa opittua aletaan todella käyttää ja soveltaa. Kouluttajien haastatteluissa peräänkuulutettiin lähtömaakoulutusten tasalaatuisuutta. Tämä helpottaisi myös jatkokoulutusten sujuvuutta ja suunnittelua, kun tiedettäisiin ennalta millaisin tietotaidoin hoitajat tulevat Suomeen. Yhtenäisyys ja tasalaatuisuus auttaisivat myös eri tahoja ymmärtämään ja tuntemaan paremmin lähtömaakoulutuksen konseptin ja luottamaan tähän.

Sama pätee kaikkiin koulutuksiin: mitä selkeämpi käsitys koulutuksen sisällöistä ja tavoitteista on, sitä helpompi koulutusta on myös käyttää ja arvostaa. Räätelöity lähtömaakoulutus tuntui kiteyttävän

hyvin niin kouluttajien kuin rekrytointin muiden toimijoiden toiveet. Esimerkkinä tästä on ehdotus siitä, että kaikki samaan lähtömaakoulutusryhmään osallistuvat työllistyisivät samalle työnantajalle tai edes samalle alueelle. Näin työnantajatahoa voisi tuoda mahdollisimman paljon esille jo lähtömaakoulutuksessa.

### *5.3 Kielitaidon merkitys eri toimijoiden näkökulmista*

Kielitaitokysymys on erityisen tärkeä kysymys sosiaali- ja terveysalalla, sillä muun muassa potilasturvallisuus ja luottamuksellisen hoitosuhteen synnyttäminen edellyttävät hyvää kielitaitoa (Koponen et al. 2012, 32). Lisääntyvä ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi on synnyttänyt paljon keskustelua siitä, mikä on riittävä kielitaidon taso työssä. *Mikä kielitaito riittää?* -julkaisussa (Saarinen, Kollár, Mäki & Taimi 2013, 3) kieli nähdään ilmiönä, joka on tiiviisti sidoksissa työhön ja kulttuuriin. Näitä osa-alueita ei voi täysin erottaa vaan ne tukevat toisiaan ja muodostavat verkon, joka kannattelee maahanmuuttajan työhön sopeutumista ja edelleen kotoutumisprosessia. Seuraavissa kappaleissa käyn läpi erilaisia käsityksiä kielitaidon roolista ja käsittelen kielitaidon kehittymiseen liittyviä prosesseja sekä sitä, miten kieltä opetetaan lähtömaakoulutuksessa. Lisäksi avaam espanjalaisten kokemuksia suomen kielen opiskelusta ja oppimisesta.

Kielitaito on monisäikeinen prosessi, jossa on erilaisia vaiheita. Kielitaitoon liittyvät myös kielenkäyttäjän viestinnälliset kyvyt, erilaisten vuorovaikutustilanteiden tunnistaminen ja hallinta, motivaatio sekä strategiset kyvyt arvioida ja tunnistaa omaa osaamistaan. Kielitaito voidaan jakaa eri osa-alueisiin, jotka kehittyvät usein eri tahtiin. Esimerkiksi lähtömaakoulutukseen osallistuva ei pääse ennen Suomeen tuloaan harjoittelemaan kieltä autenttisissa asioimistilanteissa. Lisäksi kieltä ja kulttuuria opitaan rinnakkain, mistä johtuen monet esimerkiksi suomalaisessa mediassa käsiteltävät asiat eivät ole käsitteistöltään tuttuja muuttajalle. (Saarinen et al. 2013, 6.)

Riittävä kielitaito ei ole stabiili vaan ajallisesti muuttuva ja tiettyyn tilanteeseen tai asiaan liittyvä taito. Olennaista riittävän kielitaidon määrittelyssä on käyttää kehittymisen perspektiiviä. Tavoitteena on selvittää, mitä asioita tulijan pitää vielä oppia, jotta hän hallitsee kielellisesti vaaditut työtehtävät. Näin riittävän kielitaidon määrittely rakentaa polun, jota kulkemalla kielen osaaminen paranee. Tärkeää on myös muistaa, että ulkomailta rekrytoitu tulija on alansa ammattilainen, ja kielitaito on vain yksi osa-alue työn hallitsemisessa. (Saarinen et al. 2013, 7.) Raunio (2013, 215) toteaa

tutkimuksessaan, että yksi suuri ristiriita kielen oppimiseen liittyen on, että kouluttajat kokivat opiskelijoiden oppineen suomen kieltä, mutta opittu ei riittänytkään työnantajille. Myös opiskelijat kokivat ajoittain ristiriitaisia tunteita oppimisensa vuoksi, koska opitut asiat näyttäytyivät käytännössä erilaisina ja aiheuttivat epäselvyyksiä omassa ajatusmaailmassa.

Kielitaidon kehittyminen vaatii aina osallistumista kieliyhteisön elämään, ja tämän vuoksi pelkästään opiskeluajan tai opintojen laajuuden perusteella on vaikea tehdä päätelmiä kielitaidon riittävydestä ja tasosta. Kielitaidon riittävyys voi saada erilaisia tulkintoja sen mukaan, nähdäänkö se esimerkiksi osana työntekijän osaamista ja asiantuntijuutta, syrjinnän välineenä vai täysivaltaisen yhteisön jäsenyyden mahdollistajana. Tulkintoihin vaikuttaa myös, miten kielitaito ymmärretään ja käsitelläänkö sitä esimerkiksi mekaanisena resurssina, yksilön valintana, poliittisena kysymyksenä tai identiteettikysymyksenä. (Latomaa, Pöyhönen, Suni & Tarnanen 2013, 178.)

Vaikka sosiaali- ja terveysalalla riittävä kielitaito on potilasturvallisuuden ja hoidon luotettavuuden tae, ei ainakaan tällä hetkellä EU:n alueelta tulevalta hoiva-alan ammattilaiselta kuitenkaan vaadita viranomaisten taholta mitään määrättyä kielitaitotasoa, vaan määrittäjänä toimii työnantaja. Tämä onkin johtanut tilanteeseen, jossa kriteerit, arviointitavat ja -keinot vaihtelevat työpaikoittain. Riittävän kielitaidon määrittelemiseksi tarvittaisiinkin yhtenäinen linja ja kriteerit. Usein voidaan todeta, että ulkomailta rekrytoidun työntekijän kielitaito ei riitä, mutta ajatusta ei avata tämän tarkemmin. Lisäksi työnantajat ovat hoiva-alan ammattilaisia, eivät kielenopetuksen asiantuntijoita, joten heillä ei ole tarvittavaa tietämystä arvioida ulkomaalaisen työntekijän kielitaitotasoa. Riittävä kielitaito tulee määrittellä aina ammatti-, työpaikka- ja työtehtäväkohtaisesti. Erityisesti työnkuvan sisältöön tulee kiinnittää huomiota ja riittävän kielitaidon määrittely tulee tehdä henkilökohtaistettuna prosessina työtehtävistä käsin. (Saarinen et al. 2013, 8.)

Tärkein kielen omaksuminen tapahtuu työpaikalla mallioppimisen, kuuntelemisen ja kommunikaation avulla. Siksi työyhteisön rooli ulkomailta rekrytoidun kielellisen kehityksen tukijana on korvaamaton. Ulkomaalainen työntekijä oppii muiden työntekijöiden kautta muun muassa eri tilanteissa käytettäviä fraaseja, joihin sisältyy myös kulttuurista tietoa. Vastaanottavainen ja aktiivinen työyhteisö voi auttaa ulkomaalaista työntekijää niin kielen oppimisessa kuin työyhteisöön sopeutumisessa. (Saarinen et al. 2013, 30.) Kielitaidon kehittymiseen vaikuttavat myös vapaa-ajan aktiviteetit ja sosiaaliset verkostot. Lähtömaakouluttaja (K2) toi esiin, että mikäli ulkomailta rekrytoidut päätyvät esimerkiksi asumaan yhdessä Suomessa, voi helposti käydä niin, että suomen kielen käyttö jää vain osaksi niin sanottua pakollista elämänaluetta ja vapaa-ajan

kommunikaatiokielenä toimii oma äidinkieli. Tämä ei luonnollisestikaan edistä vieraan kielen käytön sujuvuutta eri osa-alueilla. Tämän vuoksi suomalaisten tuttavien ja ystävien löytäminen auttaisi myös kielen oppimista ja kokonaisvaltaista sopeutumista uuteen kulttuuriin. Tämä on tietysti kaksisuuntainen prosessi ja vaatii aktiivisuutta ja vastaanottavaisuutta myös suomalaiselta osapuolelta. Toisaalta yhdessä jaettu uusi tilanne ja elämäkokemus voi toimia myös kielen oppimisen tukena, ja parhaimmillaan maatoverin kanssa pystyy täydentämään toinen toisensa sanavarastoa ja ilmaisukykyä.

Haastattelemiani kouluttajat ja koulutuspäällikkö lähtevät lähtömaakoulutuksessa liikenteeseen siitä, että ensin paikalla on suomea itsekin opiskellut syntyperäinen espanjalainen noin ensimmäisten kolmen viikon ajan ja hän käy läpi kielen oppimista siitä näkökulmasta, miten espanja ja suomi eroavat toisistaan ja mitkä ovat tyypillisimmät ongelmat, joihin espanjalainen suomea opiskellessaan törmää. Oman kokemuksen jakaminen kielen oppimisesta voi auttaa avaamaan pahimpia ongelmakohtia ja selvittää niitä oman äidinkielen kautta. Tämän jälkeen suomalaiset kouluttajat jatkavat opetusta keskittyen käytännön kielitaitoon. Yksityisessä organisaatiossa käytettiin puolestaan opettajaa, joka puhuu natiivina lähtömaan kieltä, ja tähän pystytään integroimaan myös kulttuuritekijöistä opettaminen. Kielen opiskelussa pyritään siihen, että pystyy kertomaan itsestään, omasta ympäristöstään ja omasta työstään. Ammatin puolesta dialogien hallinta on keskeistä monille opiskelijoista, koska keskustelut kollegoiden ja asiakkaiden kanssa ovat olennainen osa työtä ja sen sujuvuutta. Lisäksi opiskelijoiden tulee hallita ammattitermistöä, kuten työtiloja ja instrumentteja, sillä raporttien laatiminen ja kirjaaminen ovat myös osa työnkuvaa. Raportointi voi olla kirjallista tai suullista tiedottamista esimerkiksi seuraavaan vuoroon tulijalle. Luetun ymmärtämistä harjoitetaan myös, ja tässä voidaan soveltaa erilaisia lukutekniikoita muun muassa siten, että lähdetäänkin liikenteeseen lauseen lopusta sen sijaan että edettäisiin niin sanotussa perinteisessä järjestyksessä.

Opiskelijoiden autonomiaa yritetään vahvistaa kielen opiskelussa, jotta he osaavat esimerkiksi käyttää sanakirjaa sujuvasti ja löytää sieltä kantamuodon erilaisista sanataivutuksista.

*”[--]annetaan tukea ja taitoa sanakirjan käyttämisessä, että he joistakin taivutusmuodoista osaa löytää sen sanakirjamuodon, osaavat navigoida. Se oman oppimisen tukeminen, sitä yritetään sen kielen oppimisen ohella tukea, että osaavat hakea tietoa itse. Oivaltamiseen ja havainnoimiseen tähtäävää.” (K2)*

Virtanen (2011) kirjoittaa kansainvälisesti rekrytoitun terveydenhoitoalan henkilöstön ammatillisesta kielitaidosta ja siitä käydyistä julkisista keskusteluista. Hän on analysoinut aiheeseen

liittyviä sanomalehtiartikkeleita ja verkkokeskusteluita sekä haastatellut asiantuntijaa, joka on opettanut suomea maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajaopiskelijoille. Virtanen (2011, 154) toteaa, että ei ole merkityksetöntä millaisia käsityksiä kielenoppijan ympäristössä on ammatillisen kielitaidon riittävydestä. Luonnollisesti esimerkiksi työtovereiden ja asiakkaiden käsitykset maahanmuuttajan kielitaidosta vaikuttavat siihen, miten hänen kanssaan ollaan vuorovaikutuksessa. Maahanmuuttajiin liitetyt stereotypiat voivat näkyä maahanmuuttajataustaisen hoitajan ammattitaidon kyseenalaistamisena ja ilmetä esimerkiksi luottamuksen puutteena. Tällaisessa tilanteessa hoitaja ei myöskään saa täysivaltaisen jäsenen paikkaa työyhteisössä.

Vaikka ulkomailta rekrytoidun hoitajan kielitaito olisi vielä kieliopillisesti puutteellinen, voidaan onnistuneeseen lopputulokseen silti päästä. Eleet ja ilmeet voivat kompensoida kielitaidon puutetta ja tämän ohella yksilölliset ominaisuudet, kuten palveluhenkisyys, vaikuttavat vuorovaikutustilanteeseen. Myös kyky olla läsnä on osa viestintää. Näitä voidaan nähdä kielitaitoa kompensoivina piirteinä. (Virtanen 2011, 155, 165.) Ammatillinen kielitaito on hyvin tehtäväkohtaista ja kiinnittyy tiettyyn työympäristöön. Kielitaito ei liity kuitenkaan vain esimerkiksi alan terminologiaan, vaan myös tapa jolla asioita ilmaistaan on keskeinen, esimerkiksi taito kommunikoida empaattisin sanavalinnoin. (Mt. 167.) Lisäksi kommunikaation sujuvuus on kiinni myös toisesta osapuolesta ja asenteesta. Moni asia voidaan ilmaista myös toisin jos ensimmäisellä tavalla ei tule ymmärretyksi. (Saarinen et al. 2013, 24.) Tietysti kiireisissä tilanteissa vaihtoehtoisia ilmaisuja ei välttämättä ole aikaa keksiä, mutta tämä on yksi näkökulma johon voidaan kiinnittää huomiota viestinnän sujuvoittamiseksi.

Virtasen tutkimissa lähteissä potilasturvallisuus ja potilaiden oikeus omakieliseen hoitoon olivat kaksi vallitsevaa autoritaarista ääntä. Kielitaitoa tarkastellaan pääosin dikotomisesti: sitä joko on tai ei ole. Tarkastelluissa aineistoissa hoitajat asemoitiin usein toiminnan kohteiksi ja irrallisiksi muusta työyhteisöstä. Maahanmuuttajien kanssa henkilökohtaisessa kontaktissa olleiden äänissä puolestaan korostui ammatillisen kielitaidon oppimisen prosessisuus ja vähitellen oppiminen. Kielenoppijaa ei nähdä passiivisena toimijana vaan myös ympäröivä yhteisö on osallisena oppimisprosessissa. Virtanen toteaa, että työyhteisö voi niin estää kuin edistääkin maahanmuuttajataustaisen hoitajan kielen omaksumista omilla käsityksillään ja kommunikointitavoillaan. (Virtanen 2011, 167 - 168.) Julkisessa keskustelussa kuuluvat autoritaariset äänet ovat merkityksellisiä, koska on todennäköistä, että kielenoppija törmää näihin, ja ne vaikuttavat kielenoppimiseen etenkin prosessin alkuvaiheessa oman kokemuksen ollessa vielä vähäistä. Nämä äänet voivat edelleen vaikuttaa maahanmuuttajien omiin käsityksiin kielen oppimisesta. Virtanen (2011, 169) kirjoittaa, että jatkossa olisikin tärkeää



saada maahanmuuttajien omia käsityksiä kielen oppimisesta osaksi julkista keskustelua. Maahanmuuttajien kertomukset siitä, millaisia käsityksiä heillä itsellään on omasta ammatillisesta kielitaidostaan ja sen riittävydestä, sekä siitä miten ja millaisissa tilanteissa he kokevat kieltä oppivansa, avaisivat kielikysymystä heidän näkökulmastaan. Nämä tutkimustulokset muistuttavat tyyliltään ja asemoinniltaan Simolan (2008) tutkimustuloksia. Molemmista hoitajista on asetettu toiminnan kohteiksi enemmän kuin toimijoiksi ja heidän osaamistaan tai piirteitään tarkastellaan ulkopuolisin silmin.

Maria kuvaa suurimmaksi haasteekseen kielen ymmärtämistä ja potilaiden kanssa puhumista. Työkavereiden kanssa kommunikointi puolestaan sujuu jo hyvin. Maria on harjoittanut kielitaitoa vapaa-ajalla kuuntelemalla radiota ja katselemalla televisiota ja luonnollisesti töissä oppii joka päivä uutta. Robert kertoo, että hänen kielitaitonsa on kohentunut vauhdilla, ja hän pärjää jo töissä suomen kielellä ajoittaisesta kielimuurista huolimatta. Vaikka Robertilla onkin jo aiempaa pohjaa suomen kieleen, tuntuvat kielitaidon vaatimukset hänestä välillä kovin korkeilta, eikä kaikilla ole kärsivällisyyttä tai edes halua olla avuksi. Robert kaipaisi suomen kielen kurssia, joka olisi kohdennettu erityisesti omaan työympäristöön ja joka olisi pituudeltaan riittävä. Ana toteaa suomen kielen olevan epäilemättä vaikeaa, mutta paljon on kiinni ajasta ja opiskelusta.

*”Hankalinta on se, että ei ole paljon kirjallisuutta jota voisi käyttää, googlen kääntäjä ei ole kovin toimiva ja hyvän käännöksen löytäminen suomeksi teksteistä on vaikeaa, koska kieli ei ole niin yleinen.”(Ana)*

Ana kertoo, että välillä hänen kollegansa ajattelevat hänen ymmärtävän kaiken ja puhuvat liian nopeasti. Koko ajan on oltava kaikki aistit valppaina. Kielen oppimisen tueksi Ana haluaisi löytää suomen kielen opettajan, joka osaisi espanjaa ja auttaisi erityisesti sairaanhoitajan työnkuvaan liittyvissä kieliasioissa. Ana ei ole Suomessa ollessaan päässyt juurikaan hyödyntämään tarjottuja suomen kielen tunteja, koska työpäivien jälkeen on tarve saada lepoa ja lisäksi ystävät ja perhe ovat käyneet tervehtimässä Anaa ja he ovat matkustelleet Suomessa. Kielen tunteja on myös työhön sovitettuina, jolloin opiskelu on integroitu osaksi työtä, ainakin Anan työssä. Ana kuvaa kielen opiskelua omalla kielikuvallaan: *”Kielen opiskelu on pikamarssia pakotetulla tahdilla!”* Tämä ilmaisee hyvin sen, että vaikka motivaatiota kielen oppimiseen löytyy, on myös paineita nopeasta oppimisesta ja kaiken ymmärtämisestä ja välillä oppiminen voi tuntua määrättyyn tahtiin pakotetulta eikä siinä ole sijaa yksilöllisille taipumuksille tai omassa tahdissa etenemiselle. Samansuuntaista pohdiskelua löytyy kaikilta vastaajilta ainakin joihinkin tilanteisiin liittyen.

*”Joskus meiltä vaaditaan myös sellaista kielen osaamisen tasoa, jota meillä ei ole, ja jotkut kollegat eivät yritä edes auttaa meitä.” (Roberto)*

Teresa painottaa suomen kielen opiskelun jatkuvuutta ja sen integroimista niin työhön kuin muuhun elämiseen. Hänen kokemuksensa mukaan Suomessa tarjotut kielioopinnot ovat jääneet monelle irralliseksi osaseksi eikä niitä ole osattu ottaa sujuvasti arjen työkaluiksi, joista olisi konkreettista hyötyä.

Pentinmäen tutkimuksesta käy ilmi, että suomen kieltä opiskellaan tarvittaessa itsenäisesti ja aiemmin opittua täydentäen. Toiston ja usein toistuvien sanojen tärkeys tuotiin esiin. Kielitaidon riittämättömyys ilmeni joillakin suurena riippuvuutena työnohjaajasta, jolloin oma ammattitaito ei päässyt esiin kaikissa ulottuvuuksissaan. Kielitaidon puutteellisuuden vuoksi maahanmuuttajasairaanhoitajat eivät pysty kaikissa tilanteissa kertomaan tai näyttämään omaa osaamistaan ja hoitotyön kulttuuriaan kokonaisvaltaisesti, mikä saattaa lisätä turhautumisen tunnetta. Maahanmuuttajasairaanhoitajat tiedostivat, että heidän on työskenneltävä perushoitotyössä suomen kielen oppimisen vuoksi, vaikka heillä olisi ammatillista osaamista enempäänkin. (2014, 44, 53, 56.) Myös Rahkolan tutkimuksessa todetaan, että kielitaidon puute koettiin ammatillisen luottamuksen rakentamisen esteenä työyhteisössä. Tämä ilmenee esimerkiksi tilanteissa, jossa kollegat eivät aina jaksaneet neuvoa vaan tekevät mieluummin itse opastusta vaativan asian, koska näin tilanne hoituu nopeammin. (Rahkola 2015, 48.)

Suomen voi myös nähdä olevan kielikysymyksen käsittelyssä jälkijunassa verrattuna moniin muihin valtioihin. Maajohtaja toteaa, että kielitaitoa nostetaan tällä hetkellä aivan liikaa esille ja tässä näkyy myös maamme valmiustaso ottaa vastaan maahanmuuttajataustaisia ihmisiä. Valitukset kielitaidon puutteesta eivät häneen mukaansa oikeastaan edes liity kielitaitoon, vaan muihin taustalla vaikuttaviin asioihin, kuten pelkoon totuttujen käytänteiden purkautumisesta. Jos kielitaitoa halutaan painottaa, tulisi se hänen mielestään tehdä nimenomaan tulijan näkökulmasta ja tämän ammatti-identiteettiä ajatellen.

*”Jos heillä ei ole minkäänlaista kielitasoa niin se vaarantaa mahdollisesti sen, että heidän ammatti-identiteettinsä alkaa rapisemaan ja sehän on huono asia, elikkä mä aina näen tän enemmänkin niin että me tehdään sitä kielikoulutusta ja sotepuolen koulutusta ja valmennusta nimenomaan näiden meidän ihmisten takia, ei niiden työyhteisöjen takia.” (MJ)*

*Mikä kielitaito riittää?* -julkaisussa muistutetaan myös, että puutteellinen kielitaito ei ole merkki muista puutteista tai tyhmyydestä. Mikäli näin ajatellaan, joudutaan tilanteeseen, jossa ulkomaalainen työntekijä joutuu tekemään niin sanottuja huonoja töitä eikä pääse vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä tai työpaikan käytäntöihin. (Saarinen et al. 2013, 25.) Maajohtaja kertoo omasta kokemuksestaan, että ei ole vielä kohdannut sellaista henkilöä, jonka kielitaito ei olisi kehittynyt vaadittavalle tasolle kuudessa kuukaudessa Suomeen saapumisesta, mikäli hän on saanut työyhteisöltä tarvittavaa tukea ja suomen opiskelun jatkuvuus on mahdollistettu maahan saapumisen alkuvaiheessa. Lisäksi maajohtaja toteaa, että esimerkiksi joidenkin potilaiden näkökulmasta kansainvälisesti rekrytoidut hoitajat ovat olleet lottovoitto, vaikka määrätynlaista yhteistä kieltä ei ole aluksi ollutkaan.

Kielitaito ja sopeutuminen työpaikkaan vaikuttavat toinen toisiinsa. Samaten kielitaito ja kulttuurin tuntemus nivoutuvat toisiinsa. Riittävä kielitaito on avuksi sopeutumisessa niin työyhteisöön kuin kulttuuriin ja toisaalta taas jouheva sopeutuminen auttaa kielen oppimisessa. Työyhteisön ilmapiiri ja asenne tulijaa kohtaan ovat ratkaisevassa asemassa työyhteisöön sopeutumisessa ja toisaalta ulkomaalaisen työntekijän kielitaito edesauttaa positiivista viestintää ja tätä kautta työyhteisöön sisäänpääsyä. (Saarinen et al. 2013, 25, 28.)

*”Että se on kans hyvin oleellinen osa tätä prosessia, että kuinka he (työyhteisö Suomessa) ottaa vastaan ja miten he pystyy tukemaan suomen kielen omaksumista siellä työpaikalla. Et se ei ole pelkästään sitä että nyt on opetettu suomen kieltä, ja nyt se tulee ja tekee ja osaa kaiken. Et siinä on vielä...noin puolisentoista vuotta menee ennen kuin näin tapahtuu.” (KP)*

#### **5.4 Eri kulttuurien rajapinnassa**

Kansainvälistyminen tuo ihmisten väliselle vuorovaikutukselle uudenlaisia haasteita, sillä kansainvälisissä ja monikulttuurisissa toimintaympäristöissä tarvitaan monipuolisia ja laajoja kielellisiä ja kulttuurisia toimintavalmiuksia (Pitkänen 2011, 9). Kulttuurien välinen vuorovaikutus ei kuitenkaan koskaan tapahdu kulttuurien vaan ihmisten välillä. Kulttuuri ei ole selvärajainen kokonaisuus tai pysyvä ominaisuus eikä kulttuuri itsessään saa ihmistä tekemään mitään, vaan ihmiset itse rakentavat kulttuuria omilla teoillaan ja valinnoillaan. Kulttuuri on myös opittua, ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen valmiuksia voidaan tietoisesti opetella ja opettaa. Oppimisprosessin keskiössä on kyky tunnistaa toiminnan kannalta keskeiset asiat, joita on opittu tekemään toisella tavalla. Esimerkiksi lisäämällä tietoa ja työstämällä asenteita ja vuorovaikutustaitoja voidaan tukea

kulttuurien välisen vuorovaikutuksen valmiuksien kehittymistä. (Raunio, Säävälä, Hammar-Suutari & Pitkänen 2011, 21 – 22, 27.)

Jokaisella haastattelemallani kouluttajalla oli jo ennen lähtömaakoulutuksia aiempaa kokemusta ulkomailla asumisesta ja eri kulttuurien parissa työskentelystä. Tämän lisäksi heille oli karttunut kokemusta muutamista aiemmista lähtömaakoulutuksista, mikä antaa myös vertailuperspektiiviä ja auttaa näkemään koulutuksissa tapahtunutta kehitystä ja muutosta. Yksi kouluttajista oli paluumuuttanut Suomeen ja toinen kouluttaja oli itsekin joutunut ulkomailla työn lomassa opettelemaan vieraan kielen alusta alkaen, joten hän osasi samastua muuttajien tilanteeseen erinomaisesti.

*”[---]ja siellä mä opettelin sen kielen nollasta, eli mä tiedän millaista on toimia ja olla työssä ilman kieltä.” (K1)*

Mikäli kouluttajalla itsellään on henkilökohtaista kokemusta ulkomailla asumisesta, maahanmuutosta tai paluumuutosta, herkistää tämä näkemään eroja eri maiden koulutuskulttuureissa. Esimerkiksi espanjalaiset opiskelijat ovat tottuneet hyvin opettajajohtoiseen opiskeluun verrattuna pohjoismaiseen koulutuskulttuuriin. Lähtömaakoulutuksessa suomalaisia opetusmetodeja onkin tarpeen avata ja selittää, jotta espanjalaiset ymmärtäisivät miksi toimitaan määrättyllä tavalla. Jos ei ole vaikkapa selkeää lukujärjestystä tai opetuksessa ei edetä tietyssä, ennalta sovitussa järjestyksessä, saattaa tämä aiheuttaa hämmennystä ja epävarmuutta, kun on totuttu vahvasti strukturoituun etenemiseen ja organisointiin. Myös kokeiden pelkoa ilmeni, samoin taipumusta ulkoa ohjautuvaan oppimiseen. Kouluttaja kuvaa eroaisuutta opiskelutyyleissä osuvasti torvi-metaforalla.

*”Vois nähdä että on niinkun torvi, josta kouluttaja kaataa sisään, niin se on minusta yksi keskeinen asia, että se pitäis tajuta ja sitten osata se käsitellä.” (K2)*

Jotta opettajan roolia saisi pienenettyä ja oppimiskulttuuria muutettua, tarvitaan paljon työtä, koska opiskelijat ovat läpi elämänsä tottuneet toimimaan toisenlaisessa oppimis- ja opetus-kulttuurissa. Tiedon ja ideoiden työstäminen mainitaan myös IOM:n lähtömaakoulutuksen hyvissä käytänteissä, samoin kyky löytää tarvittavaa tietoa itseohjautuneesti sekä toimia oma-aloitteisesti erilaisissa ympäristöissä ja taito asettaa itselle mielekkäitä tavoitteita. Näitä seikkoja on tarpeen työstää jo lähtömaakoulutuksessa, jotta työelämässä nämä eivät tulisi yllätyksenä.

Kouluttajien pätevyksistä vuorovaikutustaidot ovat keskeisessä asemassa ja ne korostuvat vieraalla maaperällä oltaessa ja tuntemattomien ihmisten kanssa toimittaessa. Erilaista vuorovaikutuskulttuuria on tarpeen osata lukea ja tulkita ja ymmärtää miten itse toimia. Kouluttajalla tulisi olla myös herkkyyttä lukea kulttuurista kehonkieltä. Etenkin tilanteissa, joissa kouluttaja ei puhu lähtömaan kieltä ja opiskelijat puhuvat keskenään, on tiedettävä milloin tilanteeseen tulee puuttua ja selventää asioita ja milloin taas keskusteluun ei ole tarpeen mennä mukaan. Lisäksi oma suhtautuminen vieraaseen kulttuuriin ja kohdemaahan on välttämätöntä pitää avoimena ja positiivisena. Lähtömaakoulutuksen opettajan omalla taustalla saattaa myös joissakin tapauksissa olla merkitystä. Esimerkiksi Viron venäjänkielillä alueilla on joskus ilmennyt ristiriitoja vironvenäläisten ja vironvirolaisten kesken, jolloin kouluttajan tausta saattaa aiheuttaa tietynlaisia asenteita ja haasteita.

*”Se mihin maahan lähteekin, niin ei voi lähteä negatiivisella asenteella kohdemaata kohtaan.” (K2)*

*“[-]kun oot omalla maaperällä niin se on jotenkin tutumpaa, siellä olet toisen vuorovaikutuskulttuurin piirissä ja siellä pitää pystyä lukemaan sitä aika pitkälle ja miettiä sitä mikä on oma osuus.” (KP)*

*”He keskustelee keskenään sillä omalla kielellään jota ei välttämättä ymmärrä --ja sitten täytyy pystyä tavallaan lukemaan sitä kulttuurista kehonkieltä että onkos tää nyt oikeasti joku semmonen että mun täytyy kysyä mitä te puhutte ja jotenkin selventää asiat faktoilla. ” (K1)*

Opettaja on aina paitsi malli suomalaisuudesta, myös kahden kulttuurin välissä toimija, jolta odotetaan kulttuurista sensitiivisyyttä. Suomalaisuuden edustaminen voi välillä olla raskasta, etenkin jos kokemuksia ei voi jakaa kenenkään kanssa. Välillä opiskelijat voivat kysyä myös kysymyksiä, joihin ei löydy vastauksia.

*”Et siinä mielessä sellanen luottamuksellinen suhde. Että sehän on sitä äitiä ja likasankoa...opettajan ja ohjaajan lisäksi.”(K1)*

*”Mun piti aina edustaa sitä suomalaisuutta ja mulla ei ollut ketään kenen kanssa jakaa niitä asioita. Ja sit se että tulee paljon sellaisia kysymyksiä että mulla ei ole vastauksia.” (K1)*

Espanjalaisessa ja suomalaisessa kulttuurissa on havaittavissa erilaisia painotuksia individualistisen ja kollektivistisen kulttuuriin välillä. Suomalaiset ovat melko itsenäisiä ja omillaan toimeen tulevia sekä tottuneita pärjäämään omin voimin. Itseohjautuvuuteen liittyen myös kommunikointitavoissa ja

siinä miten asiat esitetään, esiintyy eroavaisuuksia. Espanjalaiset ovat tottuneet opiskeluissa ja työssä selkeisiin ohjeisiin, joita on helppo noudattaa eikä itseohjautuvuus ole välttämättä luontainen tapatoimia.

*”Ja tämä niinkun kysyminen ja pyytäminen, se on myöskin vaikeeta heille (espanjalaisille). Et niinkun aina tavallaan odottavat sitä valmista että sais tehdä sen mukaan. Siihen käytetään aika paljon aikaa ihan tässä kielikoulutuksessakin.” (KP)*

Kollektivistisen ja individualistisen kulttuurin erot näkyvät myös perhekäsityksessä. Suomessa perheen ei välttämättä koeta menevän vahvasti esimerkiksi uran edelle. Espanjan lähtömaakoulutuksessa sitä vastoin opiskelu jäi toiselle sijalle, tai kokonaan, jos perheen parissa ilmeni jotakin tärkeää. Perheen piiriin liittyvät syyt saattoivat aiheuttaa poissaoloja opiskeluista ja perhe voi nousta myös lopulliseksi syyksi sille, miksi ei halutakaan lähteä pois kotimaasta. Lisäksi raha-asiat olivat yksi opiskeluja monimutkaistava tekijä. Mikäli opiskelija esimerkiksi asui kaukana opiskelupaikasta, saattoi taloudellinen tilanne haitata paikalle pääsyä eikä asiaa haluttu tuoda avoimesti esiin, jolloin olisi voitu kehitellä mahdollisuuksia etäopiskeluun. Taloudellisen tilanteen epävarmuuteen liittyen opiskelijat olivat myös valmiita ottamaan vastaan lyhyitäkin päätöksymahdollisuuksia opiskelujen ohessa, jolloin opiskelut helposti unohtuivat.

Monille espanjalaisille tulee yllätyksenä Suomessa asuttaessa, että kadut ovat monesti tyhjät ja ihmisiä ei näy missään, etenkin pienemmällä paikkakunnilla. Espanjassa elämä on paljolti kaduilla ja kahviloissa, kun taas Suomessa etenkin talvisaikaan ei ole tavatonta kulkea yksin tyhjiillä kaduilla. Mikäli tästä ei tiedä etukäteen, voi kulttuurishokki iskeä. Toisaalta positiivisena puolena tässä voi nähdä turvallisuuden ja rauhan.

*”[--]niin ne oli ihan ihmeissään että täällä ei oo ketään missään koskaan, kaikki on kiinni! Mitä täällä tehdään, miksi kaikki on kotona.” (KP)*

*”Eniten Suomessa pidän turvallisuudesta kaikissa näkökulmissaan: päivittäisessä elämässä ja työssä.” (Robert)*

Monilla suomalaisilla saattaa olla myös aluksi hieman varautunut suhtautuminen ulkomaalaisiin. Kouluttajat yrittävät selittää ulkomaalaisille, että tämä ei kuitenkaan tarkoita vihamielistä tai negatiivista suhtautumista, vaan tämä on monesti vain alkutilanne ja lähtökohta, jota ei pidä pelästyä.

Espanjalaisten elämä Suomessa oli alkanut melko lailla odotusten mukaisesti. Haastatteluvaiheessa Suomeen tulosta oli kulunut vasta muutamia kuukausia, joten kyseessä on vasta lyhyen kokemuksen

pohjalta muodostetut mielipiteet ja ajatukset. Esimerkiksi pimeä syksy ja talvi ovat vielä kokematta. Maria toteaa, että ilmasto ja ruoka sekä ajattelu- ja elämäntavat ovat erilaisia Suomessa kuin Espanjassa, mutta hän ei koe tätä ongelmana. Joka päivä on vielä täynnä uuden oppimista ja opettelua. Ana on innoissaan elämästään Suomessa ja hän on kokenut esimerkiksi suomalaisiin tutustumisen helpommaksi kuin olisi uskaltanut odottaa. Kukaan ei mainitse erityisistä ongelmista tai ei ainakaan halua tuoda näitä esiin.

Vapaa-ajan suhteen espanjalaisilla on toiveissa tutustua paremmin suomalaisiin ja päästä enemmän sisään perinteisiin suomalaisten harrastamiin asioihin, kuten sienten poimintaan, kalastukseen ja vaellukseen. Maria kertoo, että hän on toistaiseksi viettänyt aikaa lähinnä muiden espanjalaisten kanssa. Hän on muuttanut Suomeen espanjalaisen kumppaninsa kanssa, joten tärkeä ihmissuhde on Marialla ollut jo tullessa valmiina. Myös Robert kertoo viettävänsä eniten aikaa espanjalaisten seurassa. Hän uskoo, että kollegoiden, jotka työskentelevät pienillä paikkakunnilla, on helpompi tutustua suomalaisiin. Robert pitää edelleen aktiivisesti yhteyttä myös opiskelijavaihdon aikana löytyneisiin ystäviin. Ana on positiivisesti yllätynyt suomalaisten lämmihenkisyydestä, mutta toteaa, että hänen sosiaalinen elämänsä on vielä vähäistä rajoittuen muihin espanjalaisiin ja suomalaisiin työtovereihin.

*”Ihmiset ovat olleet positiivinen yllätys, minulla oli väärä käsitys ihmisistä täällä, ajattelin heidän olevan kylmempiä ja etäisempiä, mutta näin ei olekaan.” (Ana)*

*”Olen sitä mieltä, että täällä ei ole helppoa tutustua ihmisiin ja saada ystäviä, mutta varmaan asia muuttuu ajan kanssa. Kollegoiden, jotka työskentelevät pienemmissä kaupungeissa, on helpompi tutustua myös suomalaisiin.” (Robert)*

Pentinmäen (2014, 47, 52) tutkimuksen mukaan ihmissuhteiden luominen koettiin hankalaksi ja suomalaiset melko vaikeasti lähestyttäviksi. Työyhteisön merkitys sosiaalisena kontaktina korostuu, koska monilla hoitajilla ei ole sosiaalista verkostoa sen ulkopuolella. Lisää tietoa olisi kaivattu siitä, miten suomalaisia voi lähestyä ja miten heihin tutustutaan.

Teresa pohtii, että rekrytointiprojekti, jossa hän oli osallisena, huolehti alussa tietystä mielessä ehkä liikaakin Suomeen saapuneiden hoitajien tarpeista. Hän toteaa, että kaikki hoitajat eivät osanneet arvostaa tätä eivätkä joutuneet olemaan kovin oma-aloitteisia prosessissa, minkä vuoksi alun tiiviin tuen jälkeen oli haastavaa hoitaa kaikki itse kun tukea ja opastusta ei äkkiä ollutkaan enää tarjolla. Hän ehdottaa, että tuen tarjonta tulisi jakaa tasaisemmin: tukea ja jokin helposti lähestyttävä auttava

taho olisi hyvä olla tarjolla myös alkuvaiheen jälkeen ja alusta alkaen asioita pitäisi opettaa hoitamaan myös omatoimisesti. Maajohtaja kertoo, että he pyrkivät tarjoamaan yhteystahoja ja kontakteja muuttajille, kuten Suomi-Espanja -seuran, johon muuttajat voivat tarvittaessa olla yhteydessä.

On syytä myös muistaa, että suomalainen kulttuuri ja suomalaisuus, tai ylipäätään mikään kulttuuri, ei ole stabiili ja muuttumaton. Ylirajaisten elämäntapojen yleistyminen muuttaa kansallisvaltion perustuvaa kuvaa kuulumisesta ja identiteetistä. Ihmiset eivät enää ole yksiselitteisesti esimerkiksi suomalaisia tai espanjalaisia, vaan he voivat olla kumpaaakin samanaikaisesti ja toisaalta on mahdollista muodostaa myös uudenlaisia tapoja käsittää kansallisuutensa ja toteuttaa sitä. Samalla myös suomalaisuus yhteiskunnallisena ja kulttuurisena ilmiönä on muutoksessa ylirajaisten elämäntapojen yleistyessä. (Pitkänen & Raunio 2011, 233.) Kansainvälistyvä Suomi käykin jatkuvaa prosessia siitä, miten suomalaiset ja vieraat tavat ja käytänteet kohtaavat. Raunio (2013, 216) toteaa, että kansainvälisyys ei ole vain sitä, että Suomeen saapuu ulkomaalaisia, vaan kansainvälisyys on monenvälisyyttä ja kansainvälisyyden sekä monikulttuurisuuden huomioimista jokaisen osapuolen näkökulmasta.

## *5.5 Monikulttuurisessa työyhteisössä*

Ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla on mietittävä tarkkaan, millaisia tehtäviä he tulevat tekemään, jotta hoidon taso ei laske eikä potilasturvallisuus vaarannu. Ulkomailla hankittuun koulutukseen ei aina luoteta ja yhtenä rajat ylittävän rekrytoinnin haasteena koetaan koulutusjärjestelmien erilaisuus. Myös terveydenhoitojärjestelmissä on eroja eri puolilla maailmaa. (Pitkänen 2011, 82. ) Yhteisen kielen puutteen lisäksi myös erilaiset toimintatavat ja -tottumukset voivat aiheuttaa hankaluuksia päivittäisessä vuorovaikutuksessa. Kulttuurien välistä yhteistyötä saattavat vaikeuttaa erilaiset hierarkia- ja aikakäsitykset, hygieniäkäsitysten erot tai erilaiset kohteliaisuuskäytännöt. Näitä ei ole aina helppo huomata, koska kulttuurien välisen vuorovaikutuksen kysymykset ilmenevät kulttuuristen käytäntöjen tason ohella perusolettamusten, kuten arvojen ja normien tasolla. (Pitkänen 2011, 91, 97.) Maahanmuuttajataustaisille työntekijöille on tärkeää kertoa millaisia kirjoitettuja ja kirjoittamattomia sääntöjä työpaikalla on. Perustiedot, kuten työturvallisuuteen liittyvät seikat, on hyvä antaa työntekijän omalla äidinkielellä. Mikäli työpaikalla työskentelee jo ennestään tulijan lähtömaasta kotoisin olevia henkilöitä, kannattaa heidän



osaamistaan hyödyntää uuden tulijan perehdytyksessä. (Työvoimaa ulkomailta? 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö 11/2014, 42.)

Kansainvälisen työntekijän rekrytoinnilla saattaa olla huomattavia vaikutuksia rekrytoivan organisaation työilmapiiriin ja työkuultuuriin. Maahanmuuttajan onnistunut sopeutuminen ja sitoutuminen työyhteisöön riippuvat sekä tulijasta itsestään että vastaanottavasta työyhteisöstä. Työyhteisölle onkin tarpeellista järjestää valmennusta, jolla pyritään lisäämään organisaation ja työntekijöiden ymmärrystä monimuotoisista työyhteisöistä. Valmennus voidaan toteuttaa esimerkiksi esimiesten vetämänä vapaamuotoisena keskustelutilaisuutena, jossa käydään läpi kulttuurieroja ja niiden vaikutuksia työyhteisöön. Valmennus on mahdollista tilata myös ulkopuoliselta kouluttajalta. (Työvoimaa ulkomailta? 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö 11/2014, 50 – 53.) Kansainvälisten rekrytointien vaikutukset työyhteisöön riippuvat paljon myös siitä, miten ja millaisella asenteella tilanteeseen on valmistauduttu. Maajohtaja muistuttaa, että luonnollisestikin on olemassa helpompia ja haastavampia työyhteisöjä. Lisäksi hän huomauttaa, että myös uuden suomalaisen työntekijän perehdytyksessä ja työyhteisöön integroitumisessa menee aina oma aikansa. Tässä korostuu kansainvälisten rekrytointien tarkastelu niin sanottujen normaalien ja tavallisten rekrytointien näkökulmasta. Joissakin työyhteisöissä saattaa olla ongelmia ennestään ja niissä voi esiintyä esimerkiksi suurta vaihtuvuutta. Kun jo valmiiksi ongelmalliseen työyhteisöön tuodaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, ei tilanne yleensä ainakaan helpotu tai yksinkertaistu. Tärkeää on kiinnittää huomiota organisaatioon ja työyhteisöön kokonaisuutena, ei pelkästään ulkomailta rekrytointeihin.

Raunio (2013, 229) huomauttaa, että työyhteisön tulisi olla varautunut siihen, että toisesta maasta saapuva työntekijä ei automaattisesti ja välittömästi osaa kaikkia niitä käytäntöjä, joita suomalaisessa työpaikassa edellytetään ja joihin on totuttu. Tulijalle pitää antaa aikaa kehittyä niin ammatillisesti kuin kielellisesti. Työyhteisön, joka odottaa kaikin puolin valmista tulijaa kaikilla osa-alueilla, tulisi pohtia onko ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen heille sopiva ratkaisu. Toisaalta Raunio toteaa, että rekrytointiprosessissa haasteena voi nähdä myös muuttajan asenteen muuttoa, työtehtäviä ja uutta kulttuuria kohtaan (Raunio 2013, 176). Kyseessä on kaksisuuntainen prosessi ja vuorovaikutus. On tärkeää huomioida myös piiloiset käytänteet, joita työpaikalla toteutetaan ja joita on vaikea huomata saatikka tuoda uudelle tulijalle näkyviksi ja ymmärrettäviksi. Näihin lukeutuu esimerkiksi niin kutsuttu hiljainen tieto.

Koulutuspääomaa ja toisessa maassa hankittua työkokemusta ei ole helppo siirtää sellaisenaan maasta ja kulttuurista toiseen. Inhimillinen pääoma, kuten ammattitaito ja -kokemus, on usein kulttuurisidonnaista erityisesti akateemisissa ammateissa. Työssä eteneminen vaatii työyhteisön sosiaalisen koodin eli työkulttuurin hallitsemista. Tämä kulttuuri elää lukuisten sääntöjen, odotusten ja oletusten kautta, joita ei välttämättä lausuta ääneen. Työyhteisössä edetäkseen on näytettävä ja kuulostettava siltä, että kuuluu joukkoon. (Forsander & Ekholm 2001, 64.)

Nieminen on tutkinut maahanmuuttajasairaanhoitajien ammatillista jäsenyyttä suomalaisessa terveydenhuollossa. Toisin kuin esimerkiksi Forsanderin ja Ekholmin mukaan, Niemisen tutkimuksen perusteella aikaisempi ulkomailla hankittu työkokemus näyttäytyy maahanmuuttajasairaanhoitajille hedelmällisenä resurssina ammatillisen aseman haltuunotossa. Lisäksi maahanmuuttajatausta sairaanhoitajuuteen yhdistettynä voi parhaimmillaan tuottaa uudenlaisia toimijarooleja työyhteisössä vieraisiin kulttuureihin ja kielitaitoon liittyvän osaamisen ansiosta. (Nieminen 2010, 164 – 165.) Työyhteisön roolilla ja valmiudella ottaa vastaan tämä osaaminen lienee suuri merkitys sille, koetaanko maahanmuuttajuus ja erilainen osaaminen hyötynä vai haasteena.

### 5.5.1 Yhteistyön tärkeydestä

Kouluttajat ja maajohtaja painottivat, että kouluttajan ja työyhteisön yhteistyö on sitä parempaa, mitä enemmän kouluttaja saa tietoa työyhteisöstä. Tämä helpottaa kielenkäytön ja sanaston kohdentamista työn kannalta keskeisimpiin tarpeisiin ja sisältöihin. Esimerkiksi valokuvat työtehtävistä ovat toimineet hyvänä opiskelumateriaalina, etenkin siinä vaiheessa kun sanallinen ilmaisu on opiskelijoille vielä hankalaa.

Yhteistyön toimivuuden ja vastavuoroisuuden kannalta yhtä lailla kouluttajataho on vastuussa siitä, että tieto koulutuksen etenemisestä tavoittaa työnantajatahon. Opiskelijan näkökulmasta mahdollisimman nopea ja sujuva työpaikan varmistuminen on avainasemassa, koska odottelu vaikeuttaa muiden käytännön asioiden järjestelyä, pitkittyvä tilanne voi laskea motivaatiota ja lisäksi kielitaito on vaarassa unohtua. Suorat kontaktit ja molemminpuolinen yhteistyö kouluttaja- ja työnantajatahon kesken mahdollistavat luonnollisesti räätälöidymmän lähtömaakoulutuksen ja

auttavat keskittymään kaikkein olennaisimpaan sisältöön, mikä auttaa myös tulevien työntekijöiden perehtymisessä ja perehdyttämisessä.

Kansainvälisen rekrytoinnin käynnistämisestä kannattaa tiedottaa koko työyhteisöä heti kun prosessi on päätetty aloittaa ja työyhteisö täytyy pitää ajan tasalla prosessin etenemisestä. Työyhteisölle on tarpeen kertoa rekrytoinnin syistä ja ulkomaisiin työntekijöihin sovellettavista työehdoista. Avoin, vapaa keskustelu rekrytointiin liittyvistä kysymyksistä auttaa ulkomailta saapuvien työntekijöiden vastaanoton sujuvuudessa. Keskustelu ehkäisee myös mahdollisen kilpailuasetelman ja ristiriitojen syntymistä uusien ja vanhojen työntekijöiden välille. Tieto ei ole välttämättä aina välittynyt työyhteisöissä, ja työntekijät ovat saattaneet saada tiedon uusista tulijoista vasta vastaanottovalmennuksessa, jota koulutusorganisaation puolesta on menty tekemään tulijoiden työpaikalle. Tässä vaiheessa tietämättömyys ja toisaalta tieto siitä, ettei työntekijöille ole syystä tai toisesta kerrottu asiasta aiemmin voivat ymmärrettävästi aiheuttaa hämmennystä ja negatiivisia reaktioita.

*“Sit siinä on kouluttajalla hankala paikka lähteä selittämään että niin joo teidän esimiehet on tän päättänyt ja mä olen ihan kertomassa teille nyt näitä asioita...siellä niskavillat pystyssä, että me ei ainakaan niiden kanssa tehdä töitä. Tätä on ihan ollut. Mä olen itsekin ollut pitämässä sellaisen valmennuksen, jossa olin ihan että hetkinen...tieto ei kulje. Pomot päättää, mutta rivitaso ei tiedä. Se on molemmin puolin ikävää.” (KP)*

Työyhteisön tuki ja ilmapiiri ovat merkittäviä sopeutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Rahkolan tutkimusta varten haastatellut kokivat erityisesti perehdytyksen, kollegoiden tuen ja tasavertaisuuden kokemuksen tärkeiksi sopeutumista tukeviksi tekijöiksi. Myös esimiesten tukea arvostettiin ja Suomessa esimiehen koettiin matalan hierarkian vuoksi olevan samalla tasolla työntekijöiden kanssa, mitä pidettiin kommunikaatiota helpottavana tekijänä. (2015, 43.)

Espanjassa sairaanhoitajana toimineet hoitajat eivät välttämättä suoraan saa vastaavaa työtä Suomessa. Espanjan lakien mukaan lähihoitaja saa tehdä lähihoitajan työtä ja sairaanhoitaja saa tehdä sairaanhoitajan työtä, ei päinvastoin. Suomeen tulevat hoitajat on palkattu lähihoitajiksi, ja monet haluavatkin tietää jo koulutuksen aikana, millä edellytyksin ja milloin he pääsevät omalle tasolleen. Työnantajatkaan eivät välttämättä osaa vastata näihin kysymyksiin. Lisäksi osa hoitajista haluaa päästä töihin isommille paikkakunnille ja he ovat innokkaita tietämään lisäkoulutuksesta. Kysymyksiä on paljon, ja suurin huolenaihe on luonnollisesti työ. Mitä enemmän työpaikasta ja työstä saa tietoa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sitä parempi on opiskelumotivaatio. Näin myöskään

turhia voimavaroja ei tarvitse käyttää näiden asioiden pohdintaan. Työsopimusten saaminen on yksi selkeä varmuustekijä prosessissa. Espanjalaisille on myös hyvin tärkeää päästä kertomaan perheelleen mihin he ovat menossa ja mitä työtä he tulevat tekemään, ja jos mitään kerrottavaa ei olekaan, koetaan tämä hyvin ahdistavana. Kouluttaja (K2) mainitsee myös ammattiliitoista tiedottamisen.

*”No yks asia minkä mä oon ottanut esille [--]Että kukaan ei oo kertonut ammattiliitoista, tai se on sellainen sivun paperi, joka on vaikeaselkosta kieltä...että siinä on se perehdytys. Niin mä oon nähnyt asiakseni viedä tätä eteenpäin.” (K2)*

Pentinmäen tutkimuksessa (2014, 53) maahanmuuttajataustaiselle hoitajalle nimetyn mentorin tai työpaikkaohjaajan tuella koettiin olevan merkitystä tuen tunteeseen ja tyytyväisyyteen perehdytykseen. Tämä on varmasti hyvä käytäntö ainakin joissakin työyhteisöissä, mutta pelkästään mentorin tai tuutorin opastus ja tuki eivät kuitenkaan ole tarpeeksi, vaan tulijan tulisi saada perehtyä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti koko työyhteisöön ja sen erilaisiin käytänteisiin. Mentorin tuki alussa on monesti tarpeen, mutta kun tämä tuki yhtäkkiä loppuukin, voi työyhteisöön olla hankala integroitua, jos kaikki ohjaus ja opastus on ollut mentorin käsissä. Maajohtaja huomauttaa lisäksi, että mentorin käytön voi nähdä myös epäarvoistavana käytänteenä maahanmuuttajataustaiselle tulijalle ja suosittelee koko työyhteisön osallistamista tulijan vastaanottamiseen siten, että se on luonteva osa omia työrutiineja ja että tulija tätä kautta pääsee myös osaksi näitä rutiineja. Robertin toiveissa oli niin työympäristöön soveltuva suomen kielen kurssi kuin suurempi tuki mentorilta. Ylipäätään on tarpeen selvittää, millaista tukea muuttajat tarvitsevat ja tässä voi luonnollisesti olla myös yksilökohtaisia eroja.

*”Olen sitä mieltä että tarvitsisimme suomen kielen kurssin, joka soveltuu erityisesti työympäristöömme, ja joka on pituudeltaan riittävä. Toivon myös, että mentorimme työnkuvaan voisi kuulua enemmän ongelmien selvittelyä niin työssä kuin vapaa-ajalla.” (Robert)*

Ana toteaa tuntevansa työn itsessään hyvin ja hänellä on alasta paljon kokemusta. Ana on iloinen siitä, että Suomessa sairaanhoitajan työtä arvostetaan. Hänellä on omien sanojensa mukaan käynyt hyvä tuuri päästessään nykyiseen työyhteisöönsä.

*”Ainakin minun työssäni, omassa kerroksessani, olen todella tyytyväinen työtovereihini. He ovat läheisiä, nauravat, kertovat juttuja...tämä oli minulle positiivinen yllätys. Ja he laskevat minut yhdeksi muista, yhdeksi työntekijäksi.” (Ana)*

Anan kommentista käy selkeästi ilmi, miten tärkeää on tunkea itsensä hyväksytyksi, ammatillisesti arvostetuksi ja yhdeksi muista. Ana kuitenkin lisää, että kaikilla hänen espanjalaisilla tuttavillaan, jotka ovat samassa tilanteessa, ei ole käynyt yhtä hyvin ja on tästä hyvin pahoillaan. Ana toteaa:

*”Ei ole helppoa jättää omaa maataan, perhettään ja olla tuntematta itseään tervetulleeksi työssään -vietämme siellä kuitenkin monta tuntia päivässä ja on vaikea ymmärtää kieltä eikä pysty ilmaisemaan itseään kuten haluaisi, ja jos ei saa tilanteessa tukea.”(Ana)*

Pentinmäen tutkielman perusteella suomalaisten työtoverien asennoituminen maahanmuuttajataustaisia hoitajia kohtaan koettiin positiivisena, ja kohtelua kuvailtiin ystävälliseksi ja kunnioittavaksi. Myös tukea oli tarjolla, samoin mahdollisuus osallisuuteen ja ajatustenvaihtoon. Työelämään oltiin tyytyväisiä ja työpaikka koettiin turvalliseksi, mutta toisaalta jotkut olivat kohdanneet myös epätasa-arvoista, epäkunnioittavaa ja jopa rasistista kohtelua. (2014, 53 - 54.) Rahkolan (2015, 45) tutkimuksen perusteella osa espanjalaisista hoitajista oli kohdannut suomalaisessa työyhteisössä käytöstä, jonka ymmärrettiin tarkoittavan että he vievät suomalaiselta työntekijältä työpaikan. Jotta tällaisten tilanteiden mahdollisuus voitaisiin minimoida, tulee huolehtia vähintäänkin avoimesta tiedonkulusta ja rekrytointien syiden avaamisesta kaikille työntekijöille.

### 5.5.2 Eroista työkuultuureissa

Suomalaisissa työyhteisöissä on totuttu suureen itseohjautuvuuteen ja itsenäiseen työtoteeseen, kun taas muissa kulttuureissa tilanne voi olla hyvinkin erilainen. Teresa kertoo huomanneensa individualistisen työntöön tavan Suomessa, joka toimii monesti ”hoidetaan omat hommat” -periaatteella. Hän kertoo tekevänsä työt muiden tavoin, mutta toivoisi välillä enemmän yhteisöllisyyttä ja tiimityötä. Espanjalaiset ovat myös odottaneet ja olettaneet, että heille asetetaan valmiita tavoitteita ja haasteita sen sijaan, että he itse pohtisivat ja muotoilisivat omat haasteensa. Tähän liittyvät myös hierarkia ja tietynlainen auktoriteettiajattelu, johon Espanjassa on totuttu, mutta joka Suomessa on vierasta. Suomessa yksilöllisyydellä ymmärretään omatoimisuutta ja itsenäisyyttä kun taas monissa muissa yhteiskunnissa yksilöllisyys liittyy muista erottumiseen ja keskinäiseen kilpailuun. Jos erilaisia vuorovaikutustapoja ei ymmärretä, voidaan aktiivisen kritiikin ja ”valvonnan” puute tulkita esimiehen vähäiseksi kiinnostukseksi työntekijän työtä kohtaan. Kun erilainen toimintatapa ymmärretään, vapautta ja omatoimisuutta osataan arvostaa. (Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004, 146 – 147.)

*”Et siinä tulee sitten ne törmäykset jos suomalainen miettii et mitä se tossa vaan odottaa ja toinen ihmettelee miksei toi anna mulle mitään ohjeita, mitä mun kuuluu tehdä.” (K2)*

Nämä tilanteet on kuitenkin helppo ratkaista tiedostamalla ne jo etukäteen ja varautumalla erilaisiin vuorovaikutus-, työskentely- ja ajattelutapoihin sekä työstämällä näitä käytännössä ja myös asennetasolla. Kun ensin tietoisuus eroavaisuuksista on avattu ja ymmärretty, on myös toisilta oppimiselle ja erilaisille käytänteille helpompi antaa mahdollisuus. Parhaimmillaan monikulttuurisuus on rikkaus työssä ja se voi hyödyttää kaikkia osapuolia ja tarjota uudenlaista osaamista. Kouluttaja (K2) toteaa:

*”Mukava että saamme tänne eri kulttuurista tulevia ihmisiä ja he ovat hyvin sellaisia ihmisläheisiä, että he helposti juttelevat niiden potilaiden kanssa ja ovat aidosti kiinnostuneita.” (K2)*

Erityisen palkitseviksi hetkiksi hän mainitsee tilanteet, joissa työnsä aloittaneet hoitajat saavat hyvää palautetta ja pärjäävät työssään. Erilaiset kulttuuriset piirteet tuovat väriä ja vaihtelua myös potilaiden ja vanhusten arkeen.

*”Iäkkäät ihmiset huutelevat, että vaikka heillä on vaikeita etunimiä, niin he ovat opetelleet heidän monimutkaiset nimensä ja huutavat. Ja yksikin (potilas) siellä sanoi, että minä niin tykkään sinusta kun sinä tulet paikalle aina heti.” (K2)*

Maria on työssään ollut tyytyväinen siihen, että potilaita on paljon, jolloin kokemus karttuu nopeasti. Hän kertoo myös, että kollegat auttavat toinen toisiaan. Robert kokee, että työ Suomessa on erittäin hyvin organisoitua. Hän toteaa, että toki tämä on helpompaa viiden miljoonan asukkaan maassa verrattuna 46 miljoonan asukkaan maahan. Myös sairaanhoitajien yksikkökohtaisessa määrässä on eroavaisuuksia: Espanjassa heitä on jatkuvasti vähemmän johtuen huonosta taloudellisesta tilanteesta. Robert on viihtynyt työympäristössään ja hänen työryhmässään vallitsee pääosin hyvä dynamiikka. Robert on havainnut joitakin eroja työnkuvissa Espanjan ja Suomen välillä.

*”Erona työssä on, että Suomessa sairaanhoitajan työn lisäksi on toimittava sihteerinä, avustajana, hallinnollisissa tehtävissä, siivoajana. Fokus on erilainen.” (Robert)*

Samankaltaisia havaintoja esitetään myös Rahkolan (2015, 57 - 58) tutkimuksessa. Suomalaisen sairaanhoitajan työhön koettiin kuuluvan paljon paperityötä ja tietokoneen ääressä olemista. Myös

perushoito osana sairaanhoidon työtä hämmensi espanjalaisia, koska Espanjassa tämä ei kuulu työnkuvaan.

Tähän tutkimukseen osallistuneiden espanjalaisten kokemuksista poiketen Pentinmäen (2014, 55) saamien vastausten perusteella maahanmuuttajasairaanhoitajat kokivat, ettei suomalaista hoitotyötä arvosteta riittävästi, mikä näkyy muun muassa palkkauksessa ja työsuhteiden pituudessa. Työsuhteiden jatkuminen koettiin epävarmana määräaikaisten työsuhteiden vuoksi. Tässä vaikuttaa taustalla kuitenkin laajempikin konteksti ja taloudellinen tilanne. Lisäksi eroja on varmasti paljon myös työyhteisöjen välillä ja samankaltaisia ajatuksia lienee myös yhtä lailla kantasuomalaisilla työntekijöillä.

Ana suunnittelee yhteydenpitoa entiseen työpaikkaansa Madridissa tietojen ja kokemusten vaihtamiseksi ja molemminpuolisen oppimisen kasvattamiseksi.

*”Tulevaisuudessa haluaisin olla yhteydessä vanhaan työpaikkaani Madridissa, jotta voisin vaihtaa tietoa ja kokemuksia. Olin siellä töissä seitsemän vuotta ja näen hyvät ja huonot puolet siellä ja täällä. Puuttuu vain tiedon jakaminen ja asioiden kehittäminen.”*  
(Ana)

Myös Teresa toteaa, että on työssään yrittänyt välillä ehdottaa erilaisia tapoja hoitaa asioita tai kertonut, miten asiat voisi tehdä toisin arvottomatta kuitenkaan sitä, olisiko toinen tapa toista parempi. Hän kokee, että nyt kun hän on ollut Suomessa jo pidempään, on omien ehdotusten esittäminen helpompaa ja niitä myös otetaan vastaan avoimemmin. Tähän liittyyneen kulttuurisen koodin tunteminen, joka luo perustaa myös uusille toiminnan tavoille. Maajohtaja esitteli joitakin konkreettisia esimerkkejä työssä, joita oli opittu maahanmuuttajataustaiselta hoitajalta ja pienen totuttelun jälkeen otettu käyttöön myös kantasuomalaisten hoitajien keskuudessa. Toisaalta hän mainitsee, että työyhteisön totuttuja käytänteitä on välillä haastavaa alkaa tarkastella uudesta, vieraasta näkökulmasta ja tämä voi herättää pelkoa ja epävarmuutta.

*”[--]siellä rupee tuleen sellaiset työyhteisön hiljaiset käytänteet, joita ruvetaan kyseenalaistamaan. Kun asioista ei oo aiemmin puhuttu vaan niitä on vaan tehty ja kun ne rakenteet alkaa sortuun niin se on kova paikka.”* (MJ)

Anan ja Teresan toiveet tiedon ja kokemusten vaihdosta ovat yhteneväisiä Pentinmäen tutkimustulosten kanssa. Pentinmäen tutkielmassa suomalaisen hoitotyön kehittäminen nähtiin maahanmuuttajahoitajien näkökulmasta haastavana, koska kehitysehdotuksia ei otettu avoimesti

vastaan. Suomalaista hoitotyökulttuuria pyrittiin kehittämään oman kulttuurin mukaisesti ja suomalaiset hoitajat pitäytyivät pitkälti omissa toimintakulttuurimalleissaan. Sairaanhoitajan työ koettiin Suomessa erilaiseksi kuin ulkomailla, ja lähihoitajien ja sairaanhoitajien tehtävissä on eroja esimerkiksi lääkehoidon osalta. Lisäksi työvälineet ja työtavat ovat osittain erilaisia ja nämä erot herättivät paikoitellen hämmennystä ja ihmetystä. Hoitokulttuurien erojen ymmärrys olisikin tärkeää, jotta toiminta tuntuu mielekkäältä ja loogiselta. Sairaanhoitajilla on ulkomailla enemmän vastuuta kuin Suomessa eivätkä he tee kotimaassaan lainkaan perushoitotyötä. Lisäksi koettiin tarvetta monikulttuurisen hoitotyön koulutukselle. Maahanmuuttajasairaanhoitajat toivoivat, että suomalaiset työkaverit tutustuisivat sairaanhoitajan työhön heidän kulttuurissaan, jotta he ymmärtäisivät paremmin kulttuurieroja ja voisivat näin paremmin asettua maahanmuuttajasairaanhoitajien asemaan. (Pentimäki 2014, 39, 46, 55.) Myös Rahkolan (2015, 46, 59) tutkimuksessa ilmeni, että osa espanjalaisista hoitajista koki, että heidän tietotaitoaan ei arvosteta tai sitä ei ehkä ymmärretä. Heidän toiveissaan oli löytää keskitie, jolla suomalainen ja espanjalainen ammattitaito ja tieto kohtaisivat.

Uusien toimintatapojen ja käytänteiden omaksuminen ja avoimuus myös erilaisille toimintatavoille on muuttajalle välttämätöntä. Jos kaikki muutos tapahtuu kuitenkin vain tulijassa, jää kokonaisuuden kehittyminen tapahtumatta. Hyviä toimintatapoja ja hyödyksi olevaa ammatillista osaamista löytyy myös tulijalta, jos tämä potentiaali ollaan vain valmis huomaamaan ja ottamaan käyttöön. Ihmisen liikkua liikkuvat myös tieto ja taito, niin ammatillinen, kulttuurinen kuin yksilöllinen. Tähän liittyy myös IOM:n linjaus, jonka mukaan lähtömaakoulutuksessa koulutettavien sisäiset vahvuudet ja voimavarat tulisi huomioida ja näiden tulisi kantaa myös uuteen työyhteisöön asti, jossa pitäisi keskittyä muuttajien mukanaan tuomiin positiivisiin edellytyksiin. (Best practices: IOM's Migrant Training / Pre-departure Orientation Programs.)

Maajohtaja toteaa, että molemminpuolisessa sopeutumisessa työyhteisön valmennukset ovat erittäin hedelmällisiä.

*”Mä ite käytän aika paljon tällaisia positiivisia esimerkkejä mitä voi tapahtua ja mitä erilaisia käytänteitä on tullut. Et positiivisten asioiden kautta viedä sitä niin sitten se vastaanottokin on huomattavasti parempaa.” (MJ)*

Monimuotoisuus ja monikulttuurisuus työyhteisöissä korostuivat tärkeinä teemoina kansainvälisissä rekrytoinneissa ja työperäisessä maahanmuutossa niin teorian, aiempien tutkimusten kuin aineiston kautta. Monimuotoisuusjohtaminen, kulttuurisen kompetenssin kehittäminen ja erilaiset



työyhteisövalmennukset ovat mahdollisia keinoja tukea muuttajaa ja koko työyhteisöä. Vaikka työkuultuureissa ja työnteon tavoissa on eroavaisuuksia, on kulttuurissa kuin kulttuurissa olennaista työyhteisön toimivuus kokonaisuutena sekä keskinäinen kunnioitus ja ammatillinen arvostus. Esimerkiksi espanjalaisten lähtöön liittynyt uutisointi ei pureutunut tosiasiallisiin syihin lähdön taustalla, jotka maajohtajan mukaan koskivat ennen kaikkea työyhteisön toimivuutta tai ennemminkin sen toimimattomuutta ja näin ollen huonoa valmiutta vastaanottaa monikulttuurista työvoimaa jo valmiiksi haasteelliseen työyhteisöön. Näihin syihin pystytään kuitenkin vaikuttamaan toisin kuin esimerkiksi Suomen ilmastoon, jos ne vain osataan tunnistaa.

## 5.6 Tulevaisuuden näkymiä

Lähtömaakoulutus on yksi osa koulutus- ja oppimisprosessia, joka jatkuu muuttajien saapuessa Suomeen. Pitkäjänteinen sitoutuminen muuttajan saattamiseksi osaksi työyhteisöä tulisi olla tässä päämääränä. Työ toimii parhaimmillaan koko yhteiskuntaan positiivisesti sitouttavana tekijänä, ja vahvistaa edelleen muuttajien halua ja motivaatiota jäädä Suomeen pidemmäksi aikaa.

Tulevaisuuden suhteen Maria, Robert ja Ana ovat optimistisia ja he haluavat jäädä Suomeen niin pitkäksi aikaa kuin he ovat tyytyväisiä elämäänsä ja työhönsä täällä. Maria näkee ammatillisen tulevaisuutensa valoisana Suomessa; hän saa tehdä hyvissä olosuhteissa haluamaansa työtä. Robert hahmottelee tulevaisuuttaan seuraavasti:

*”Lyhyellä tähtäimellä näen tulevaisuuteni Espanjan ulkopuolella. Olen sitä mieltä, että nyt kun kerran olen Suomessa ja olen tehnyt paljon töitä sen eteen, haluaisin jatkaa täällä niin pitkään kuin mahdollista, niin kauan kuin olen onnellinen ja olosuhteet pysyvät hyvinä. Tavoitteenani on oppia tästä kokemuksesta. Vaikkakin on vaikea lähteä maasta ”pakotettuna”, antaa se meille paljon positiivisia asioita elämäämme. Unelmani on jatkaa kouluttautumista sairaanhoitajan uralla. Ja oppia keskustelemaan sujuvasti suomeksi!” (Robert)*

Ana on tulevaisuudessa kiinnostunut erikoistumismahdollisuuksista ja hän haluaisi jatkaa esimerkiksi akupunktion opiskeluitaan Suomessa. Hän toivoo tulevaisuudeltaan vakautta työelämässä ja taloudessa sekä mahdollisuutta viettää rauhallista elämää. Hän on kiinnostunut tutustumaan myös suomalaiseen koulutusjärjestelmään.

Positiivinen asenne, kärsivällisyys ja pitkäjänteisyys ovat tekijöitä, jotka voivat kantaa pitkälle ja auttaa yli vaikeuksien myös sellaisissa tilanteissa, joissa kieli, kulttuuri tai työyhteisö asettavat haasteita. Tämä kuultaa läpi niin espanjalaisten kokemuksista kuin Pentinmäen (2014, 53) tutkielmasta. Jokaisella kolmella espanjalaisilla on aikomus jäädä Suomeen pidemmäksi aikaa. He toivoivat kehittymismahdollisuuksia ja erikoistumista; näiden perustana on kuuluminen työyhteisöön ja se että heitä arvostetaan ammatillisesti ja yksilöinä. Nämä edellyttävät koulutuksen jatkuvuutta ja työyhteisön riittävää valmennusta monikulttuurisuuden ja kulttuurienvälisyyden kohtaamiseen.

Myös Teresa painottaa pitkäjänteisyyden ja oma-aloitteisuuden merkitystä. Hänellä on kokemusta jo useammasta erilaisesta työyhteisöstä Suomessa. Hän on kohdannut myös työpaikkoja, joissa kemiat eivät ole kohdanneet, mutta etsinyt sitten aktiivisesti hänelle sopivampaa vaihtoehtoa. Hän on kannustanut myös muita työn perässä muuttaneita samaan. Tähän sopii maajohtajan toteamus siitä, että kansainvälisiin rekrytointeihin tulisi suhtautua samoin kuin kantasuomalaisienkin rekrytointeihin. Työnantajan tulisi tehdä rekrytointipäätökset, sillä työnantajan tulee olla sitoutunut rekrytoitavaan henkilöön. Rekrytoinneissa tulee huomioida organisaation luonne ja tarpeet ja välitettävä tämä sanoma selkeästi myös lähtömaahan. Työyhteisön merkitys on erittäin suuri, eivätkä kaikki ihmiset sovi kaikille työpaikoille, vaan omaa paikkaa saa ja pitääkin etsiä.

Kouluttaja (K1) toteaa prosessin jatkuvuuteen liittyen, että hoitajien Suomeen tulo on vasta yksi askel isossa prosessissa.

*”Parasta on, että hoitajat on saatu Suomeen, mutta on tosi suuri pelko, että jossain vaiheessa ne kuitenkin haluaa pois täältä koska Suomi on niin erilainen.” (K1)*

Maahan tulon jälkeen merkityksellistä on keskittyä siihen, miten huolehditaan rekrytoinnin pitkäkestoisista tuloksista ja jatkuvuudesta sekä pohditaan miten paljon näihin on yleensäkin mahdollista vaikuttaa. Maajohtaja ja Teresa kritisoivat eräitä rekrytointiprosesseja, joissa oli tehty lyhyen tähtäimen ratkaisuja ja tuotu ihmisiä Suomeen ilman riittävän pitkälle kehiteltyjä suunnitelmia ja kaikkien tarvittavien tekijöiden huomioimista. Tärkeää on muistaa rekrytointien eettisyys myös tästä näkökulmasta ja huomioitava epäonnistuneiden prosessien seuraukset ja ennen kaikkea se mitä näistä voi oppia.

Maajohtajan mukaan tulevaisuudessa rekrytoinneissa tulee tapahtumaan suuria muutoksia. Maat, joista rekrytoidaan, tulevat muuttamaan radikaalisti ja Espanjasta tulee luultavasti enää vain

yksittäisiä henkilöitä. Sen sijaan maat, joissa on tällä hetkellä kriisitilanteita, kuten Kreikka, ovat kasvavia lähtömaita. Myös eettisyys määrittää tulo- ja lähtömaita. Osa entisistä lähtömaista alkaa itse tarvita tekijöitä suuremmissa määrin ja esimerkiksi Virossa on pulaa koulutetuista tekijöistä eikä tällaisessa tilanteessa olevista maista ole eettistä rekrytoida. Rekrytoinnit EU:n ulkopuolelta tulevat kasvamaan valtavasti, ja tässä törmätään myös rajoittaviin käytänteisiin ja aivan uudenlaisiin haasteisiin, joita EU:n ulkopuolelta tulevat työntekijät kohtaavat esimerkiksi kielitaitovaatimusten suhteen. Tulevaisuuden kehitykseen tulisikin alkaa panostaa jo nyt, jotta se ei pääse yllättämään ja jotta ehditään suunnitella mahdollisimman kestäviä ja sujuvia ratkaisuja. Maajohtaja painottaa, että viranomaistahojen, kuten TEM:n ja Valviran, tulisi alkaa tosissaan miettiä EU:n ulkopuolelta ja kolmansista maista tulevaa työperäistä maahanmuuttoa ja siihen liittyviä rakenteita ja käytänteitä.

*”Mikä ero se on et ootko sä EU:n sisältä vai ulkopuolelta, eli se on täysin tehty ja keksitty rajoite, tällainen että ihmiset eivät siirtyisi paikasta toiseen. [--]Me nähdään nyt jo, että meillä on asiakasorganisaatioita jotka ei enää välitä mistä ne asiantuntijat tulee, kunhan ne jostain tulee. Nää on semmosia organisaatioita, joissa sitä vaan harmitellaan että tosi kurja että valtio on tehnyt tän niin hankalaksi, mutta me otetaan nää silti.” (MJ)*

## 6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tässä luvussa käyn ensin tiivistetysti läpi tutkimuksen keskeiset tulokset ja pohdin niiden merkitystä käytännössä sekä kansainvälisten rekrytointien tärkeiden vaiheiden ja kehittämisen kannalta. Lopuksi tarkastelen tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollisia aiheeseen liittyviä jatkotutkimusaiheita.

Tutkimuksen tulososiossa kerroin ensin espanjalaisten hoitajien hakeutumisesta lähtömaakoulutukseen ja Suomeen muuton motiiveista. Suurimpana syynä lähdölle korostui huono ja epävakaa työllisyystilanne Espanjassa sekä huonontuneet työolot, joissa ei koettu ammatillista arvostusta tai mahdollisuutta kehittyä ammatillisesti. Muuttajien toiveissa oli vakaampi työtilanne ja mahdollisuus harjoittaa valitsemaansa ammattia. Suomeen vetävät tekijät eivät nousseet esiin työntävien tekijöiden lailla, mutta esimerkkinä mainittiin mielikuva rauhallisesta ja turvallisesta maasta. Hyvät olosuhteet terveydenhuollon julkisella puolella on yksi tekijä, jota voisi viestiä enemmänkin potentiaalisille lähtijöille. Tyypilliseksi lähtömaakoulutukseen osallistujaksi profiloitui suhteellisen nuori henkilö, jolla on mahdollisesti jo aiempaa kansainvälistä kokemusta eikä liikaa sitouttavia tekijöitä kotimaassaan. Mikäli pidemmäksi aikaa kiinnostavia tekijöitä ei löydy Suomesta tai esimerkiksi työoloihin ei olla tyytyväisiä, voivat tänne muuttaneet henkilöt siirtyä edelleen eteenpäin globaaleissa sosiaali- ja terveysalan mahdollisuuksien uomissa. Tässä tutkimuksessa mukana olleilla espanjalaisilla oli suunnitelmissa jäädä Suomeen niin pitkäksi aikaa kun he ovat täällä tyytyväisiä ja saavat tehdä haluamaansa työtä sekä kehittyä siinä.

Lähtömaakoulutuksen organisoinnissa korostui avoimen yhteistyön tärkeys työnantajatahon kanssa, jota on tähän asti rajoitettu julkisrahoitteisissa projekteissa. ESR-rahoitteisiin projekteihin kaivattiin lisää joustavuutta ja avoimuutta ja koulutusorganisaation osaamisen suurempaa hyödyntämistä. Laatumäkökulma vain budjettiin keskittymisen sijaan parantaisi koulutuksen hyötyjä ja prosessin joustavuus mahdollistaisi yksilöidymmät ratkaisut koulutuksessa. Tähän suuntaan on kuljettukin esimerkiksi Sevillassa tarjottavien ohjaustuntien muodossa. Joustavuutta ja avoimuutta tullaan tarvitsemaan myös tulevaisuudessa etenkin kielitaito- ja työlupa-asioissa, mikäli rekrytoinnit EU:n ulkopuolelta tulevat odotetusti kasvamaan.

Karttunut kokemus lähtömaakoulutusten järjestämisestä auttaa ennakoimaan mahdollisia ongelmakohtia ja helpottaa näiden ratkaisua. Lähtömaakoulutuksessa on ensisijaisen tärkeää pystyä antamaan muuttajille mahdollisimman monipuolista ja tarkkaa tietoa heidän tulevasta työstään, työnkuvasta sekä uudesta ympäristöstä ja kulttuurista. Riittävä ja varma tieto auttaa myös pitämään yllä opiskelumotivaatiota. Oikeanlaisen tekijän ja oikeanlaisen työn kohtaaminen on prosessissa keskeistä, ja tässä tulee lähteä liikenteeseen siitä, että tulevasta työnkuvasta tiedetään mahdollisimman paljon jo etukäteen eikä muuttajalle tule yllätyksenä esimerkiksi erot työtehtävissä. Työnantajan tulee olla sitoutunut prosessiin ja tietoinen sen pitkäkestoisuudesta sekä siitä, että prosessin alkuvaiheeseen panostus kantaa hedelmää myös pidemmällä tähtäimellä. Lähtömaakoulutuksesta on kehitelty erilaisia ideaalimalleja, ja vaikka tällaista ei vielä olisi saatukaan sellaisenaan käytäntöön, on suunta ja tahtotila ainakin oikea. *Työvoimaa ulkomailta?* -julkaisussa (2014, 33) todetaan myös, että toimintamallien ja -tapojen taustoitus, suunnittelu ja testaus luovat hyviä käytäntöjä, joita voi hyödyntää myöhemmin. Vakiintuneiden toimintamallien kriittinen arviointi ja uudistaminen vaativat kuitenkin useiden eri toimijoiden yhteistyötä ja yhteistä tahtoa.

Kysymys kielitaidosta ja sen riittävydestä on herättänyt ehkä eniten keskustelua espanjalaisten rekrytoinneissa ja työperäisessä maahanmuutossa yleensäkin. Kielitaidossa mietityttää toisaalta potilasturvallisuus, toisaalta kommunikaatio työyhteisössä. Kielitaito nivoutuu käsitykseen ammattitaidosta ja ammatti-identiteetistä, koska ilman kielitaitoa näitä voi joissain tilanteissa olla hankala ilmaista ja osoittaa. Kielitaitovaatimuksen kriteerit ovat melko epäselvät ja vaihtelevat toimijasta toiseen. Puutteellista kielitaitoa on kuitenkin mahdollista kompensoida toisilla ominaisuuksilla, esimerkiksi taidolla kommunikoida omalla äidinkielellään ulkomaalaisten asiakkaiden kanssa ja joskus huomion keskittäminen puutteelliseen kielitaitoon voi viestiä myös jostakin aivan muusta, kuten pelosta vierautta ja vanhojen käytänteiden murenemista kohtaan.

Eri kulttuurien kohdatessa on tarpeen huomioida tiettyjä seikkoja. Oman asenteen ja oman kulttuurisen position tuntemus on tärkeää, jotta pystyy toimimaan monikulttuurisissa tilanteissa. Omakohtainen kokemus monikulttuurisuudesta on tässä hyödyksi, mutta kulttuurista kompetenssia on mahdollista myös harjoittaa. Kulttuurisia eroja tuli esiin esimerkiksi suomalaisten ja espanjalaisten opiskelutavoissa ja -tekniikoissa sekä toimintamalleissa työssä. Näiden erojen tunnistaminen on keskeistä, mutta uusien tapojen oppiminen ja uusien yhteisten toimintamallien luominen ei tapahdu hetkessä. Lisäksi tulee muistaa, että kulttuuri ei ole stabiili ja muuttumaton kokonaisuus, vaan niin suomalaisuus kuin espanjalaisuus ovat jatkuvassa liikkeessä ja muutoksessa globaalien tekijöiden

vaikutuksesta ja lisäksi yllirajaiset elämäntavat ovat luoneet uusia tapoja ymmärtää kansalaisuus ja kulttuurit. Monikulttuurisissa työyhteisöissä onkin mahdollisuus luoda yllirajaisia toimintatapoja ja rakentaa uudenlaista työkulttuuria, joka ylittää esimerkiksi etnisyyden rajanvedot. Tähän liittyy myös Niemisen (2010, 164 – 165) ajatus maahanmuuttajataustan ja sairaanhoitajuuden yhdistelmästä, joka parhaimmillaan tuottaa uudenlaisia toimijarooleja työyhteisössä sekä Bairohin ja Truxin (2010, 219 – 220) ajatukset dynaamisesta organisaatiokulttuurista, jossa kulttuurimuotoja rakennetaan yhdessä.

Monikulttuurisessa työyhteisössä toimittaessa tulee huomioida koko työyhteisön merkitys sen toimivuuden kannalta. Maahanmuuttajan onnistunut sopeutuminen ja sitoutuminen työyhteisöön riippuvat sekä tulijasta itsestään että vastaanottavasta työyhteisöstä, joten koko työyhteisöä koskeva valmennus on tärkeää. Tätä varten on kehitetty erilaisia monikulttuurisuusvalmennuksia ja monimuotoisuusjohtamisen organisointia työyhteisöissä. Kansainvälistä rekrytointia ei voi nähdä organisaation muusta toiminnasta irrallisena prosessina, vaan se on osa organisaation kokonaistoimintaa ja edellyttää koko organisaatiolta riittäviä valmiuksia ja resursseja. Sellaisen työyhteisön, joka odottaa kaikin puolin valmista tulijaa kaikilla osa-alueilla, tulisi pohtia onko ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen heille välttämättä oikea ratkaisu. Suomalaisissa työyhteisöissä on totuttu suureen itseohjautuvuuteen ja itsenäiseen työotteeseen, mikä saattaa hämmentää toisesta kulttuurista tulevaa eikä esimerkiksi työhöjeita osata välttämättä heti kysyä oma-aloitteisesti. Espanjalaiset toivoivat, että löytyisi tapoja, joilla he voisivat yhdistää työhön myös Espanjassa oppimaansa ammattitaitoa ja -tietoa ja tuoda näin myös paremmin esiin ammattitaitoaan. Ulkomailta rekrytoituille hoitajille on hyvä tuoda esiin ajoissa myös se, että eteneminen työtehtävissä omalle tasolle voi kielitaidon vuoksi viedä aikaa ja kannustaa pitkäjänteisyyteen tässä prosessissa.

Tasalaatuisuus ja räätälöinti olivat termejä, joita toivottiin liitettävän lähtömaakoulutuksen ominaisuuksiksi. Tasalaatuisuus tarkoittaa sitä, että lähtömaakoulutuksilla olisi selkeät laatuksiteerit ja räätälöinnillä puolestaan sitä, että koulutus voidaan kohdentaa niin ammatillisen sanaston, murteen kuin kulttuurisen tietouden puolesta mahdollisimman hyvin tietylle ryhmälle, esimerkiksi Pohjanmaalla vanhustenhoitoon työllistyville, mieluiten vielä samalle työnantajalle työllistyville. Lisäksi koulutuksen hyötyjen tarkastelu pitkällä tähtäimellä ja koulutuksen helppo sovellettavuus eri ryhmille kehittäisivät lähtömaakoulutusta.

Yhteiskunnalliset olosuhteet, kuten talouden vaihtelut, vaikuttavat paljon kansainvälisen rekrytoinnin tarpeisiin ja suhtautumiseen rekrytointiin ulkomailta. Kun työttömyys kotimaassa on korkea, on epäilevä suhtautuminen rekrytointien tarpeeseen myös suurempi vaikka työntekijöistä tietynlaisissa

tehtävissä ja määrätyillä alueilla onkin pulaa ja tulevaisuudessa pula kasvanee edelleen. Suuremmat Suomeen suuntautuvat pakolaisvirrat vaikuttanevat osaltaan asenteisiin ja suhtautumiseen myös työperäiseen maahanmuuttoon. Työperäinen maahanmuutto on muuttamassa muotoaan ja kohtaamassa uusia haasteita, joten tärkeää on että jo tehdystä osataan ottaa oppia ja olla avoimia prosessin kehittämiseksi. Tarpeen on myös osata katsoa tulevaan ja ennakoida jo vastassa olevia haasteita. Kansainvälisten rekrytointien lisäksi, tai jopa ennen niiden suunnittelua, tulisi huomiota kiinnittää myös Suomessa jo asuviin maahanmuuttajiin ja siihen, miten heidän potentiaaliaan ja osaamistaan voisi hyödyntää ja millaista koulutusta heille tulisi tarjota.

Suomi on suhteellisen uusi toimija työperäisen maahanmuuton kohdemaana, joten monet käytänteet ovat uusia. Esimerkiksi aiemmista lähtömaakoulutuksista oppiminen ja hyvien käytänteiden koostaminen voivat kehittää prosesseja. Lisäksi mallia voi ottaa muilta valtioilta, joilla on jo enemmän kokemusta työperäisestä maahanmuutosta ja kansainvälisistä rekrytoinneista. Maajohtaja antoi tähän esimerkkinä Norjan, jossa norjan kielen taito ei ole vaatimus tai kriteeri työhön pääsemiseksi, vaan rekrytoitavien ihmisten halu ja motivaatio oppia kieli. Lisäksi monikulttuurisuustaitoja ja kansainvälistymistä voisi harjoittaa ulkomaan työnjaksoilla suomalaisten työntekijöiden keskuudessa.

Espanjalaiset sairaanhoitajat edustavat yhtä työperäisen maahanmuuton ilmiötä ja muotoa, jonka jatkuvuutta on hankala ennustaa. Espanjalaisten rekrytointi suuremmassa mittakaavassa lienee jo ohi ja jatkossa maasta tulee vain yksittäisiä hoitajia Suomeen. Espanjalaisten hoitajien rekrytoinnit ovat yksi esimerkki kansainvälisistä rekrytoinneista ja heijastavat yhtä kuvaa rekrytointimalleista ja tiettyä yhteiskunnallista tilannetta, joka määrittää muun muassa suhtautumista ulkomailta rekrytoituun työvoimaan ja monikulttuurisuuteen työyhteisössä. Sosiaali- ja terveydenhuollossa Suomessa ja monessa muussa EU-maassa tarvitaan tulevaisuudessa edelleen paljon uusia tekijöitä, mutta rekrytointien mallit, käytänteet ja kohderyhmät tulevat todennäköisesti muuttumaan sekä laajentumaan EU:n ulkopuolelle. Esimerkiksi eri kohderyhmien lähtömaakoulutuksissa pitääkin huomioida erilaiset kulttuuriset seikat ja ominaisuudet sen parhaan soveltuvuuden takaamiseksi.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää lähtömaakoulutuksen ja kansainvälisen rekrytointiprosessin kehittämistarpeita ja kohtia, joihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Keskeisimpiä näistä ovat toimiva yhteistyö tulevan työyhteisön ja lähtömaakoulutusta järjestävän tahon välillä, mikä mahdollistaa mahdollisimman sujuvan ja nopean tiedonsiirron koulutukseen osallistuville ja auttaa kouluttajia räätälöimään koulutuksen oikeanlaiseksi. Esimerkiksi työyhteisöstä saatava materiaali ja

työyhteisön kirjaamiskäytänteisiin tutustuminen jo ennalta auttavat kohdentamaan opetettavaa sanastoa oikein. Lisäksi mahdollisuus olla yhteydessä vaikka Skypen kautta tulevan työyhteisön työntekijöihin tarjoaisi tilaisuuden kysyä mieltä askarruttavista asioista jo etukäteen ja nähdä tulevaa työympäristöä. Tässä avuksi on myös työnantajan mukaan organisoitu ryhmä, jolloin koulutus voidaan kohdentaa mahdollisimman tarkasti juuri oikeisiin asioihin ja näihin voidaan syventyä paremmin.

Toisekseen koko vastaanottavan työyhteisön valmennus on tärkeä osa prosessia, koska ilman tätä erinomainenkaan lähtömaakoulutus ei saa sujuvaa jatkoa tulomaassa. Koko työyhteisön tiedottaminen kansainvälisistä rekrytoinneista hyvissä ajoin sekä avoin tiedonkulku auttavat koko työyhteisöä hyväksymään ja ymmärtämään rekrytoinnit helpommin. Kansainvälisiä rekrytointeja tulisi lähestyä positiivisen asenteen kautta ja pohtia sitä, mitä uutta osaamista ja resursseja ulkomailta rekrytoitujen kautta voidaan saada työyhteisöön ja mitä koko työyhteisö voi oppia. Kokonaisvaltainen ja avoin suhtautuminen muuttajien mukana tulevaan tietotaitoon ja kulttuuriseen pääomaan avaisi mahdollisuuksia oppia toinen toisilta sekä tilaisuuden kehittää myös oman kulttuurin sisällä vallitsevia työn käytänteitä tarpeen vaatiessa. Parhaimmillaan työyhteisössä alkaa uusia oppimisprosesseja, jotka koskettavat kaikkia sen jäseniä. Työperäisesti muuttavat toivovat työltä ja elämältä samoja asioita kuin kaikki muutkin, ja esimerkiksi ammatillinen arvostus ja mahdollisuus olla hyvä työssään ovat merkityksellisiä.

Kansainvälisten rekrytointien tulisi toimia prosessinomaisesti eikä koostua erillisistä palasista, jotka eivät kohtaa toisiaan jouhevasti. Monesti työperäinen maahanmuutto ja kansainväliset rekrytoinnit nähdään vain Simolan (2008) hahmotteleman työvoiman tuonnin näkökulmasta, jossa huomioidaan talouden näkökulma ja kansallinen tarve työvoimalle. Ajattelumalli, jonka mukaan hoitajat vain siirretään paikasta toiseen korvaamaan puuttuvia tekijöitä, ei anna kokonaiskuvaa ilmiöstä ja jättää ulkopuolelle muuttajien yksilölliset toiveet ja kehittymisajatukset liittyen heidän työhönsä ja elämiseen erilaisessa kulttuurissa. Vaikka kansainvälisissä rekrytoinneissa on huomioitava esimerkiksi monikulttuurisia tekijöitä, on hyvä muistaa myös, että rekrytointi on kuitenkin kuin kenen tahansa työntekijän rekrytointi ja keskiössä tässä on löytää oikeanlaisia työntekijöitä organisaatioille ja oikeanlaista työtä tekijöille. Kun lähdetään liikenteeseen organisaation toiveista ja heidän päätöksistään, ovat organisaatiot ja työnantaja todennäköisesti myös sitoutuneempia palkattuihin työntekijöihin.



Etenkin julkisrahoitettujen projektien kohdalla prosessin joustamattomuutta kritisoitiin ja kaivattiin enemmän mahdollisuuksia hyödyntää koulutusorganisaation osaamista sekä suurempaa panostusta koulutuksen laadulle sen sijaan, että huomio olisi vain budjetissa. Myös riittävä aika ja resurssit koulutuksen huolelliseen suunnitteluun oli toivottavaa. Joustavampi prosessi mahdollistaisi muun muassa avoimemman ja tiiviimmän yhteistyön työnantajatahon kanssa ja käytettävien asiantuntijoiden vapaan valinnan. Lisäksi koettiin hyödyllisenä, että lähtömaakoulutusta järjestänyt koulutusorganisaatio voisi jatkaa saman ryhmän kielikoulutusta edelleen Suomessa, koska heillä on tähän jo vankat lähtökohdat. Tai jos tämä ei ole mahdollista, on tärkeää ainakin voida luottaa lähtömaassa tarjotun koulutuksen laatuun ja siihen, että kaikki koulutukset antavat yhtä hyvät edellytykset myös opiskelun jatkolle.

Lähtömaakoulutuksen hyödyt ovat nähtävissä selkeästi vasta käytännössä työelämään sijoituttaessa ja sen käytänteiden hahmottuessa. Lisäksi tiedot vaativat paljon soveltamista ja ovat vuoropuhelussa ympäröivän yhteisön, ympäristön ja yhteiskunnan kanssa. Lähtömaakoulutusta ei tulisi ymmärtää ihmeitä tekevänä siinä mielessä, että koulutuksen jälkeen odotettaisiin valmiita yksilöitä ja täydellistä kielitaitoa. Työyhteisön tuen ohella myös muun tukiverkoston merkitys on suuri, ja esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten, samankaltaisessa olevien ihmisten esittely toisilleen voi auttaa sopeutumisessa ja tuen löytämisessä. Samoin yksilöidyt asettautumispalvelut auttavat pääsemään sisälle suomalaisen yhteiskunnan käytänteisiin. Toki myös maahan muuttaneilta vaaditaan aktiivista osallistumista ja yhteiskuntaan kiinnittymistä, kuten suomen kielen opiskelun jatkamista. Etenkin muutto sellaiseen kulttuuriin, jossa on totuttu suureen itseohjautuvuuteen ja omatoimisuuteen vaatii muutoksia omissa toimintamalleissa monella elämän osa-alueella. Samaten siirtyminen perhekeskeisestä kulttuurista individualistisempaan kulttuuriin haastaa sosiaalisen elämän käytännöt muun muassa vapaa-ajan puolesta.

Työperäisessä maahanmuutossa ja kansainvälisissä rekrytoinneissa nähdään kannattavana työvoiman pidempiaikainen sitouttaminen kohdemaahan. Toisaalta sosiaali- ja terveysala on tunnetusti liikkuva ala ja etenkin nykyisen vilkkaan globaalien liikehdinnän aikana ihmisiä ei voi kiinnittää paikoilleen määrättyä pidemmäksi aikaa. Kuitenkin kiinnittymistä voidaan edesauttaa panostamalla niihin tekijöihin, joihin on mahdollista vaikuttaa ja työstää näistä vetovoimatekijöitä.

Kriittisiä pisteitä kansainvälisissä rekrytoinneissa on ensinnäkin oikeanlaisen työvoiman löytäminen. Organisaation tulee tietää, millaisia toiveita ja tavoitteita sillä on työntekijöiden suhteen ja nämä toiveet tulee osata myös viestiä mahdollisimman tarkasti. Organisaation tulee olla tietoinen, että

kansainväliset rekrytoinnit vaativat panostusta ja he eivät saa kaikin puolin valmiita työntekijöitä, vaan prosessia on tarkasteltava pitkällä tähtäimellä. Työperäisesti muuttavilla henkilöillä tulee olla riittävä motivaatio viedä läpi lähtömaakoulutus sekä tahtoa ja sisua opiskella vaikea kieli. Heillä tulee olla tarpeeksi sekä oikein kohdennettua tietoa tulomaasta ja etenkin tulevista työtehtävistä ja uudesta työpaikasta. Tämä edellyttää, että lähtömaakoulutusta järjestävällä koulutusorganisaatiolla on tarjota tätä tietoa, eli avoin viestintä ja tiedonkulku eri suuntiin ovat avainasemassa. Kouluttajilta vaaditaan muun muassa monikulttuurisia taitoja, kärsivällisyyttä ja kulttuurista herkkyyttä. Lisäksi prosessin taustalla vaikuttavat yhteiskunnalliset olosuhteet, kuten maahanmuuttopoliittinen ilmapiiri ja taloudellinen tilanne. Onnistuneen lähtömaakoulutuksen tulee saada sujuva jatko myös Suomessa. Kielen opiskelu ja kulttuurinen oppiminen jatkuvat uudessa kontekstissa ja etenkin työyhteisön tuella on tässä suuri merkitys. Työyhteisövalmennukset ja monikulttuurinen johtaminen ovat työyhteisölle tarjottavia tärkeitä tukipalveluita kokonaisvaltaisessa sopeutumisessa, jotka helpottavat paitsi erilaisten kulttuuristen pääomien käyttöönottoa myös yhtenäisen ammatillisen kulttuurin rakentamista.

Kun rekrytointiprosessi hoidetaan huolella ja panostetaan ulkomailta muuttaneiden sopeuttamiseen, saa työyhteisöön parhaimmillaan kieli- ja kulttuuritaitojen ohella esimerkiksi joustavuutta, iloisuutta ja asiakaspalvelutaitoja. Ulkomaalaisia työntekijöitä rekrytoitaessa tulee pitää mielessä ajatus, että he eivät ole pelkkä työvoimaresurssi vaan ihmisiä jotka ovat muuttaneet saadakseen tehdä työtä, pärjätä siinä, elää hyvää elämää ja osallistua suomalaisen yhteiskunnan toimintaan omalla panoksellaan. Tavoitteet ja unelmat ovat samanlaiset kuin kenellä tahansa. (Mikä kielitaito riittää? 2013, 31.) Tässä kiteytyy mielestäni osuvasti ja yksinkertaisesti kansainvälisen rekrytointiprosessin tavoite ja tarkoitus, jota edesauttaa eri toimijoiden välinen yhteistyö sekä avoimuus tiedonkulussa ja asenteessa.

## *6.1 Tutkimuksen luotettavuudesta*

Laadullisessa tutkimuksessa arviointi kiteytyy kysymykseksi tutkimusprosessin luotettavuudesta. On tarpeen myöntää, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija itse on pääasiallinen luotettavuuden kriteeri. (Eskola & Suoranta 2003, 210.) Tuomi ja Sarajärvi (2002, 133) kirjoittavat tutkimuksen puolueettomuudesta, joka liittyy muun muassa siihen pyrkiikö tutkija ymmärtämään tiedonantajaa, eli tässä tapauksessa kouluttajia ja opiskelijoita ja muita rekrytoinnin toimijoita, vai suodattuuko saatu tieto tutkijan omien linssien läpi ja vaikuttaako esimerkiksi tutkijan kansalaisuus, ikä tai poliittinen

asenne siihen, miten hän havainnoi. Tässä tutkimuksessa esimerkiksi maahanmuuttokriittisyys voisi olla yksi puolueettomuutta haastava tekijä.

Määrällisen tutkimuksen piirissä syntyneiden käsitteiden, validiteetin ja reliabiliteetin, käyttö laadullisen tutkimuksen arvioinnissa on kohdannut kritiikkiä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 122). Nämä käsitteet perustuvat ajatukselle, että tutkijan on mahdollista päästä käsiksi objektiiviseen todellisuuteen ja totuuteen (Hirsjärvi & Hurme 2009, 185). Validiteettia, eli tutkimuksen pätevyyttä, voi laadullisessa tutkimuksessa tarkastella ennemminkin uskottavuuden ja vakuuttavuuden kautta ja kiinnittää huomiota siihen, kuinka hyvin tutkijan konstruktiot vastaavat tutkittavien tuottamia konstruktioita ja kuinka hyvin tutkija esittää nämä ymmärrettäviksi myös lukijalle. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimuksen uskottavuutta ja vakuuttavuutta voidaan parantaa kriittisellä ja arvioivalla asenteella ja lukutavalla. Tutkijan on hyvä esittää itselleen kysymyksiä (mitä, miksi, miten) läpi prosessin ja eri työvaiheiden. Mahdollisimman avoin kuvaus aineiston hankinnasta ja analyysistä lisää tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta ja tekee myös lukijalle selväksi eri työvaiheet ja niissä käytetyt menetelmät. Hirsjärvi ja Hurme (2011, 189) muistuttavat, että tutkimuksen on pyrittävä välittämään tutkittavien käsityksiä niin hyvin kuin mahdollista, mutta tässä tulee myös tiedostaa tutkijan oma vaikutus prosessissa. Tärkeää onkin, että tutkija pystyy ilmaisemaan, miten hän on päätenyt kuvaamaan tutkittavien maailmaa sillä tavalla kuin hän on sen tehnyt. Reliaabelius kvalitatiivisessa tutkimuksessa koskee lähinnä aineiston laatua ja esimerkiksi sitä, onko kaikki käytettävissä oleva materiaali otettu huomioon ja onko aineisto litteroitu huolellisesti.

Tietyn termistön käyttö tutkimuksessa oli haastavaa. Esitän tutkielman sisällössä kritiikkiä toiseuttavan termistön käyttöä kohtaan, mutta sama ongelma esiintyy myös omassa tekstissäni kun kirjoitan maahanmuuttajista, maahanmuuttajataustaisista hoitajista, ulkomaisesta työvoimasta tai muuttajista. Esimerkiksi työyhteisön käsittelyn kohdalla jako suomalaiset hoitajat ja maahanmuuttajahoitajat luo kaksi kategoriaa ja samalla niputtaa maahanmuuttajahoitajat yhteen ja samaan kategoriaan, vaikka he ovatkin taustoiltaan erilaisia. Tällainen jaottelu on kuitenkin tutkimuksen ymmärrettävyyden kannalta paikoitellen välttämätöntä ja tärkeintä on huomioida näiden jaotteluiden ja termien vaikutus.

Haastatteluihin valikoituneilla henkilöillä on varmasti jonkin verran merkitystä tutkimuksen tulosten kannalta. Lähtömaakoulutusten sisällöt ja käytännöt vaihtelevat, joten tämä on luonnollisesti vaikuttanut myös espanjalaisten kokemuksiin. Jos he olisivat osallistuneet toiseen

lähtömaakoulutukseen, olisivat kokemukset voineet olla erilaisia. Vaikka aineistonkeruussa käytetty informanttien määrä tutkimuksessa on suhteellisen pieni (kahdeksan henkilöä), tuli jo tässä joukossa esiin samankaltaisia ehdotuksia ja kehitysajatuksia ja toisaalta haastatellut edustivat erilaisia toimijoita prosessissa luoden siitä kokonaiskuvaa. Mikäli jollakulla toisella olisi ollut käytössään sama aineisto, olisivat tutkimuksessa voineet painottua erilaiset näkökulmat. Tämä on kuitenkin tutkimuksen ainutlaatuihin liittyvä piirre eikä se vähennä tutkimuksen luotettavuutta. Olisin tutkimuksessa voinut keskittyä myös rajatumpaan osaan kansainvälisiä rekrytointeja ja syventyä siihen paremmin. Tämä olikin alkuperäinen tarkoitukseni, mutta toisaalta tutkielman edetessä kokonaisvaltaisempi näkökulma ja prosessien kehittämiseen tähtäävä tarkastelu tuntui luonteelta lähestymistavalta, ja olisi ollut vaikeaa ja näkökulmaa supistavaa rajata joitakin teemoja pois tutkimuksesta kokonaisnäkemyksen kannalta.

Ennen tutkielman tekoa lähtömaakoulutus oli itselleni vieras käsite, joten lähdin liikenteeseen oppivalla asenteella ja koko prosessi käytänteineen avautui minulle kunnolla vasta haastatellessani kouluttajia ja muita toimijoita. Lähtömaakoulutukseen liittyvää kirjallisuutta tai tutkimusta ei ole juurikaan tarjolla, koska aihe on vielä melko tuore ja lähtömaakoulutuksen konsepti jokseenkin hajanainen, joten monet lähteeni liittyvät hankkeisiin ja projekteihin ja ovat näistä koottuja julkaisuja. Tämän vuoksi tutkielmani on ikään kuin katsaus ja avaus siihen, mitä lähtömaakoulutuksessa tapahtuu ja miten se kytkeytyy osaksi rekrytointiprosessia ja työperäistä maahanmuuttoa. Se, että ennakkotietämykseni aiheesta oli suppea, voidaan nähdä niin hyötynä kuin haasteena tutkimuksen kannalta. Toisaalta pystyin ottamaan avoimesti vastaan uuden tiedon ilman ennakkokäsityksiä, toisaalta en ehkä kaikissa tilanteissa osannut kohdistaa huomiota tutkimuksen kannalta merkittävimpiin asioihin. Koska tutkimuksen teko kesti syksystä 2014 kevääseen 2016, ehti myös tutkittava ilmiö elää ja espanjalaisten rekrytointi kohtasi tänä aikana aktiivisimman kauden loppunsa ainakin tältä erää. Tämä kuitenkin vahvistaa tutkimuksen tapaustutkimuksellista otetta ja yhden kansainvälisen rekrytoinnin ilmiön kuvausta.

Tutkimusasetelman muuttuminen kesken tutkimuksen asetti oman haasteensa ja vaikutti myös tutkimuksen luonteeseen. Oma vaikutuksensa on myös sillä, että käytännön syistä en päässyt haastattelemaan espanjalaisia kasvokkain, vaan aineistonkeruu tapahtui sähköpostikyselyin. Koen, että tätäkin kautta sain riittävästi materiaalia ja kiinnostavaa tietoa, mutta keskustelu ja kohtaaminen kasvokkain jäivät puuttumaan. Pro gradu -tutkielman tekoprosessi oli ajoittain haastavaa ja vaati uusien mahdollisuuksien ja suuntien löytämistä, mutta uskon myös oppineeni paljon niin itse prosessista kuin tutkimuksen aiheesta. Tämä tutkimus on avuksi yhdenlaisen kansainvälisen

rekrytointiprosessin hahmottamisessa sen eri vaiheineen sekä prosessiin liittyvien haasteiden ja kehityskohteiden tunnistamisessa ja prosessin eri toimijoiden roolin ja aseman ymmärryksessä.

## *6.2 Jatkotutkimusehdotuksia*

Yksi tärkeä jatkotutkimusaihe olisi selvittää työyhteisövalmennusten ja monimuotoisuusjohtamisen kehittämistä monikulttuurisen työyhteisön tukena. Nämä tulevat varmasti yleistymään ja kehittymään tulevaisuudessa, joten näistä saisi esimerkiksi mielenkiintoisia tapaus- ja toimintatutkimuksia. Kiinnostavaa olisi nimenomaan tutkimus, joka on tehty koko monikulttuurisen työyhteisön näkökulmasta, ei vain tulija-vastaanottava työyhteisö -asetelmasta käsin. Tähän voisi liittyä esimerkiksi työ- ja elinkeinohallinnon luotsaama uusi koulutusmalli, kansainvälinen yhteistyö, joka valmentaa työyhteisöä ulkomaalaisten työntekijöiden vastaanottoon ja edistää kulttuurienvälistä viestintää ja vuorovaikutusta. On myös mielenkiintoista nähdä, miten lähtömaakoulutuksen prosessit ja käytänteet kehittyvät tulevaisuudessa, ja löytyykö lähtömaakoulutukselle yhtenäinen, tasalaatuinen ja toisaalta tarpeen mukaan räätälöitävä malli. Hyödyllistä voisi olla myös vertaileva tutkimus eri lähtömaakoulutuksista opiskelijoita ja / tai kouluttajia haastatellen ja ideaalikoulutuksen kehittäminen näiden pohjalta. Tässä voisi huomioida myös tulevaisuuden haasteet, kuten rekrytoinnit EU:n ulkopuolelta. Samaten tulevaisuudessa voisi tehdä pitkittäistutkimusta niistä espanjalaisista hoitajista, jotka ovat jääneet Suomeen pidemmäksi aikaa selvittäen heidän uransa kehitystä.

# LÄHTEET

- 20 minutos. Casi 5000 enfermeras españolas han emigrado a la UE en los últimos cinco años. 6.2.2105. <<http://www.20minutos.es/noticia/2369443/0/enfermeras-espanolas/emigrado-ue-ultimos/cinco-anos/>>  
Luettu 15.10.2015.
- Aalto, A-M., Elovainio, M., Heponiemi, T., Hietapakka, L. Kuusio, H. & Lämsä, R. 2013. Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa. Haasteet ja mahdollisuudet. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 7/2013.  
<[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104416/URN\\_ISBN\\_978-952-245-857-5.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104416/URN_ISBN_978-952-245-857-5.pdf?sequence=1)>  
Luettu 1.12.2013.
- Asis, M. & Agunias, D.R. 2012. Strengthening pre-departure orientation programmes in Indonesia, Nepal and the Philippines. Issue in Brief, no. 5. International Organization for Migration(IOM) & Migration Policy Institute (MPI).  
<<http://www.migrationpolicy.org/pubs/predepartureorientation.pdf>>  
Luettu 10.10.2014.
- Bairoh, S. & Trux, M-L. 2010. Identiteettejä, valtaa, kulttuuria -katsaus monimuotoisuusjohtamisen suuntauksiin. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia, 193 – 228.
- Boswell, C. & Geddes, A. 2011. Migration and mobility in the European Union. The European Union Series. New York: Palgrave Macmillan.
- Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Kerava: Savion Kirjapaino Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R.Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 26 – 44.
- Forsander, A. 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 220 - 246.

- Forsander, A. & Ekholm, E. 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa A.Forsander, E.Ekholm, P. Hautaniemi et al. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia, 57 – 82.
- Forsander, A., Raunio, M., Salmenhaara, P. & Helander, M. 2004. Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita.
- EURES auttaa rekrytoinnissa Euroopasta. 2014. TE-palvelut.  
<[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/rekrytoi\\_ulkomailta/eures/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/rekrytoi_ulkomailta/eures/index.html)>  
Luettu 18.10.2015.
- Hammar-Suutari, S. 2009. Asiakkaana erilaisuus -Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia. Joensuun yliopisto.
- Heikkilä, M. 2010. Asettautumispalveluista mallia muillekin. Teoksessa H.-P. Huttunen & S. Äärilä (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? Työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 235–238. 259 – 263.  
<[https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/45001/Avoin\\_Suomi\\_kuka\\_vastaa\\_tyoperusteisesta\\_maahanmuutosta\\_julkaisu.pdf/b885e02f-6308-4450-b4f0-55549f45259d](https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/45001/Avoin_Suomi_kuka_vastaa_tyoperusteisesta_maahanmuutosta_julkaisu.pdf/b885e02f-6308-4450-b4f0-55549f45259d)> Luettu 9.11.2015.
- Hirsjärvi, S, Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus University Press.
- INE.8.5. 2015.< <http://www.elblogsalmon.com/indicadores-y-estadisticas/los-sectores-con-menor-y-mayor-paro-en-2014-segun-el-ine>> Luettu 16.10.2015.
- IOM. Best practices: IOM’s migrant training / pre-departure orientation programs.  
<<http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/activities/facilitating/Best-Practices-Migrant-Training.pdf>> Luettu 1.10.2015.
- Kingma, M. 2007. Nurses on the move: A Global Overview. Health Services Research. 42(3 Pt 2): 1281–1298.< <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1955376/>>  
Luettu 2.10.2015
- Koivuniemi, S. (toim.) 2012. Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. Tehyn julkaisusarja B: 1/12.  
<<http://www.tehy.fi/@Bin/22825151/Maahanmuuttajataustaiset.pdf>>  
Luettu 1.11.2013.
- Koponen, E-L., Laiho, U-M. & Tuomaala, M. 2012. Mistä tekijät sosiaali- ja terveystalalle. Työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025. Työ- ja elinkeinoministeriön analyysijä 43/2012.  
[http://www.tem.fi/files/34537/sosiaali- ja\\_terveysala.pdf](http://www.tem.fi/files/34537/sosiaali- ja_terveysala.pdf). Luettu 15.12.2015.
- Koskinen, L. 2009. Kulttuuri, monikulttuurisuus, monikulttuurinen hoitotyö ja maahanmuuttaja käsitteinä. Teoksessa P. Abdelhamid, A. Junttunen & L.Koskinen. Monikulttuurinen hoitotyö. Helsinki: WSOYpro, 16 – 19.

- Koskinen, L. 2009. Transkulttuurisen hoitotyön mallien kehittyminen. Teoksessa P. Abdelhamid, A. Junttunen & L.Koskinen. Monikulttuurinen hoitotyö. Helsinki: WSOYpro, 28 – 42.
- Kuusio, M., Koivusalo, M., Elovainio, M., Heponiemi, T., Aalto, A-M. & Keskimäki, I. 2011. Changing context and priorities in recruitment and employment: Finland balances inflows and outflows of health professionals. Teoksessa M.Wismar, C.B.Maier, I.A. Glinos, G.Dussault & J.Figueras (toim.) Health professional mobility and health systems. Evidence from 17 European countries. WHO, European Observatory on Health Systems and Policies, 163 – 180.  
<[http://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0017/152324/Health-Professional-Mobility-Health-Systems.pdf?ua=1](http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0017/152324/Health-Professional-Mobility-Health-Systems.pdf?ua=1)> Luettu 10.12.2015.
- Kyhä, H. 2011. Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopiston julkaisu.
- Latomaa, S., Pöyhönen, S., Suni, M. & Tarnanen, M. Kielikysymykset muuttoliikkeessä. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 163 – 183.
- Lähtömaakoulutus. Toimiva startti suomalaisen työelämään. 2015. Tredea Oy / LIVE-ohjelma, TAKK / Kotoutumis- ja monikulttuurisuuskoulutus.  
<[https://kansainvalisenosaamisenpalvelut.files.wordpress.com/2014/09/tredea\\_tuoteko\\_rtti\\_virhea\\_lahtomaakoulutus1.pdf](https://kansainvalisenosaamisenpalvelut.files.wordpress.com/2014/09/tredea_tuoteko_rtti_virhea_lahtomaakoulutus1.pdf)> Luettu 16.10.2015.
- Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategia. 2013. Sisäministeriö.  
<[http://www.intermin.fi/download/51686\\_Maahanmuuton\\_tulevaisuus\\_2020\\_LOW-res\\_FINNISH.pdf?a9bf7e62e49ad188](http://www.intermin.fi/download/51686_Maahanmuuton_tulevaisuus_2020_LOW-res_FINNISH.pdf?a9bf7e62e49ad188)> Luettu 1.12.2013.
- Maahanmuuttopolitiikka. Hallitusneuvottelut 2015. Työryhmälinjaus 13.5.2015.  
<<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1407704/Maahanmuutto-linjaus.pdf/c626bb18-e37e-4a39-b163-cc2e34d18502>> Luettu 1.10.2015.
- Mannila, S. 2010. Terveystieteiden osajien kansainvälisestä liikkuvuudesta Suomen näkökulmasta. Teoksessa H.-P. Huttunen & S. Äärilä (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? Työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 207 – 218.  
<[http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/45001/Avoin\\_Suomi\\_kuka\\_vastaa\\_tyoperusteisesta\\_maahanmuutosta\\_julkaisu.pdf/b885e02f-6308-4450-b4f0-55549f45259d](http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/45001/Avoin_Suomi_kuka_vastaa_tyoperusteisesta_maahanmuutosta_julkaisu.pdf/b885e02f-6308-4450-b4f0-55549f45259d)> Luettu 15.11.2013.
- Mannila, S. & Parviainen, U. 2010 Attraktiivinen Suomi. Terveystieteiden osajien liikkuvuuden edistäminen. Helsinki: Yliopistopaino.  
<[http://www.tem.fi/files/33672/Loppuraportti\\_Attraktiivinen\\_Suomi.pdf](http://www.tem.fi/files/33672/Loppuraportti_Attraktiivinen_Suomi.pdf)> Luettu 15.11.2013



- Martikainen, T. 2011. Suomi Remix. Helsinki: Into-kustannus.
- Martikainen, T., Saukkonen, P. & Säävälä, M. 2013. Suomi muuttuu kun Suomeen muutetaan. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 13 – 19.
- MATTO-hanke. Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. <<https://www.rakennerahastot.fi/matto-hanke>> Luettu 5.10.2015.
- Nieminen, S. 2010. Neuvotteluja ammatillisesta jäsenyydestä. Maahanmuuttajasairaanhoitajat terveydenhuollon työyhteisöissä. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia, 147 - 171.
- Oinonen, E. 2010. Verkostoyhteistyöstä tukea rekrytointiin. Teoksessa H.-P. Huttunen & S. Äärilä (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? Työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 183 – 192. <[http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/45001/Avoin\\_Suomi\\_kuka\\_vastaa\\_tyoperusteisesta\\_maahanmuutosta\\_julkaisu.pdf/b885e02f-6308-4450-b4f0-55549f45259d](http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/45001/Avoin_Suomi_kuka_vastaa_tyoperusteisesta_maahanmuutosta_julkaisu.pdf/b885e02f-6308-4450-b4f0-55549f45259d)> Luettu 10.11.2013.
- Packer, C., Labonté, R. & Spitzer, D. 2007. WHO Commission on Social Determinants of Health. Globalization and Health Worker Crisis. Globalization and Health Knowledge Network: Research papers. <[http://www.who.int/social\\_determinants/resources/gkn\\_packer\\_al.pdf](http://www.who.int/social_determinants/resources/gkn_packer_al.pdf)> Luettu 1.10.2105.
- Pentinmäki, M. 2014. Työhön Suomeen - Maahanmuuttajasairaanhoitajien kokemuksia suomalaisen työelämään sopeutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, terveystieteiden yksikkö. <<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96582/gradu07222.pdf?sequence=1>> Luettu 1.10.2015.
- Pitkänen, P. 2011. Terveystieteiden yksikkö. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien kohtaamisjärjestelmä. Tampere: Vastapaino, 75–99.
- Pitkänen, P. & Raunio, M. 2011. Kohtaamisjärjestelmä ja kokemuksia monikulttuurisista toimintaympäristöistä. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien kohtaamisjärjestelmä. Tampere: Vastapaino, 154 – 172.
- Rahkola, E. 2015. Espanjalaisen sairaanhoitajan kotoutuminen perusterveydenhuollon työyhteisöön ja eteläpohjalaiseen kulttuuriin. Opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala. <<http://docplayer.fi/11090242-Elina-rahkola-espanjalaisen-sairaanhoitajan-kotoutuminen-perusterveydenhuollon-tyoyhteisoon-ja-etelapohjalaiseen-kulttuuriin.html>> Luettu 9.2.2015.

- Raunio, M. 2002. Suomi globaalitalouden osaajien valintojen kentällä. Ulkomaalaisten huippuosaajien mielikuvat ja todellisuudet suomalaisessa työ- ja kaupunkiympäristössä. Tampereen yliopisto, alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö, SENTE-julkaisu 15/2002.
- Raunio, P. 2013. Työhön Suomeen? Tutkimus työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvistä koulutusprosesseista. Tampere University Press.
- Raunio, M., Säävälä, M., Hammar-Suutari, S. & Pitkänen, P. 2011. Monikulttuurisuus ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen areenat. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Tampere: Vastapaino, 17 – 50.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.  
<<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>> Luettu 19.10.2015.
- Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2010. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 189 – 199.
- Saarinen, E. Kollár, N. Mäki, I – S & Taimi, A. 2013. Mikä kielitaito riittää? Opinpolut maasta maahan -hanke. Sataedu.
- Saarinen, E., Arvonen, S., Kollár, N., Raunio, P., Taimi, A., Tuovinen, A. & Väre, K. 2013. Lähtömaakoulutuksen opinpolku. Opinpolut maasta maahan -hanke. Sataedu.  
<[http://issuu.com/sataedu/docs/lahtomaakoulutuksen\\_opinpolku/1](http://issuu.com/sataedu/docs/lahtomaakoulutuksen_opinpolku/1)>  
Luettu 11.11.2014.
- Simola, A. 2008. Tervetullut työvoimaksi. Työperäinen maahanmuutto mediassa. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos.
- Sippola, A. 2005. Työyhteisöjen lisääntyvä monimuotoisuus -muutoksia henkilöstöjohtamiseen? Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita, 88 – 98.
- Sorainen, O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Helsinki: Edita.
- Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Helsinki: Edita. 2.uud.painos.
- Syrjälä, L. 1995. Tapaustutkimus opettajan ja tutkijan työvälina. Teoksessa L. Syrjälä, S. Ahonen, E. Syrjäläinen & S. Saari. Rauma: West Point Oy, 9 – 66.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

- Tuokko, A., Mäenpää, P. & Nivalainen, J. 2012. HYKS-sairaanhoidoalueella Operatiivisessa tulosyksikössä toteutettu kehityshanke sairaanhoitajien rekrytoimisesta ulkomailta. Loppuraportti. HUS & Opteam.  
<[http://www.tem.fi/files/35854/23\\_1\\_HUS\\_loppuraportti\\_23\\_1\\_screen\\_pdf.pdf](http://www.tem.fi/files/35854/23_1_HUS_loppuraportti_23_1_screen_pdf.pdf)>  
Luettu 1.12.2015.
- Työvoimaa ulkomailta? MATTO-verkoston hyviä käytäntöjä työperusteiseen maahanmuuttoon. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 11/2014. Helsinki: Edita Prima Oy  
<[https://www.tem.fi/files/42363/TYOVOIMAA\\_ULKOMAILTA\\_2014.pdf](https://www.tem.fi/files/42363/TYOVOIMAA_ULKOMAILTA_2014.pdf)>  
Luettu 5.10.2015
- Työvoiman liikkuvuus Euroopassa. 2015. Elinkeino-. liikenne- ja ympäristökeskus.  
<<https://www.ely-keskus.fi/web/tyovoimanliikkuvuus#.ViJHoEYp1K4>>  
Luettu 13.10.2015
- Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R. & Salminen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vasama, A. 2010. Lähtömaavalmennus on enemmän kuin kielikoulutusta. Teoksessa H.-P. Huttunen & S. Äärilä (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? Työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 235–238.  
<[http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/45001/Avoin\\_Suomi\\_kuka\\_vastaa\\_tyoperusteisesta\\_maahanmuutosta\\_julkaisu.pdf/b885e02f-6308-4450-b4f0-55549f45259d](http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/45001/Avoin_Suomi_kuka_vastaa_tyoperusteisesta_maahanmuutosta_julkaisu.pdf/b885e02f-6308-4450-b4f0-55549f45259d)>  
Luettu 11.11.2013.
- Virtanen, A. 2011. Käsitteitä kansainvälisesti rekrytoitujen hoitajien ammatillisesta kielitaidosta ja sen kehittymisestä. Mediakeskusteluiden ja asiantuntijan haastattelun analyysia. Puhe ja kieli, 31:4, 153 - 172.
- WHO, 2010. The WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel.  
<[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70525/1/WHO\\_HSS\\_HRH\\_HMR\\_2010.2\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70525/1/WHO_HSS_HRH_HMR_2010.2_eng.pdf)> Luettu 10.11.2014.
- Wismar, M., Maier, C.B, Glinos, I.A, Bremner, J., Dussault, G. & Figueras, J. 2011. Health professional mobility and health systems in Europe: an introduction. Teoksessa M.Wismar, C.B.Maier, I.A. Glinos, G.Dussault & J.Figueras (toim.) Health professional mobility and health systems. Evidence from 17 European countries. WHO, European Observatory on Health Systems and Policies, 3 – 22.  
<[http://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0017/152324/Health-Professional-Mobility-Health-Systems.pdf?ua=1](http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0017/152324/Health-Professional-Mobility-Health-Systems.pdf?ua=1)> Luettu 10.12.2015.
- Wrede, S. 2010. Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia, 7–31.
- Yeates, N. 2009. Globalizing care economies and migrant workers. Explorations in global care chains. Basingstoke: Palgrave MacMillan.

YLE 2013. Espanjalaiset sairaanhoitajat hylkäävät Vaasan. Yleisradion uutiset 21.5.2013.  
Luettu 16.12.2013.

YLE 2013. Kotkan espanjalaishoitajat aikovat jäädä ja opetella kielen. Yleisradion uutiset  
14.6.2013. Luettu 15.12.2013

YLE 2013. Suomesta lähtevien espanjalaishoitajien joukko kasvaa. Yleisradion uutiset 26.6.2013.  
Luettu 15.12.2013.

YLE Arena. Dokumenttiprojekti Hoitajat. Esitetty 13.12.2014. Katsottu 12.2.2015.

Äärilä, S. Henkilöstöpalveluyritysten rooli työperusteisessa maahanmuutossa. 2010. Teoksessa H.P. Huttunen & S. Äärilä (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? Työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 153 - 175.  
<[http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/45001/Avoin\\_Suomi\\_kuka\\_vastaa\\_tyoperusteisesta\\_maahanmuutosta\\_julkaisu.pdf/b885e02f-6308-4450-b4f0-55549f45259d](http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/45001/Avoin_Suomi_kuka_vastaa_tyoperusteisesta_maahanmuutosta_julkaisu.pdf/b885e02f-6308-4450-b4f0-55549f45259d)>  
Luettu 10.10.2015.